**บทที่ 2**

**การทบทวนวรรณกรรม**

การศึกษานวัตกรรมการสร้างความเป็นหุ้นส่วนทางการบริหารงานท้องถิ่น ในจังหวัดถนนยุทธศาสตร์ลุ่มน้ำโขงภาคตะวันออกเฉียงเหนือ ผู้วิจัยได้ศึกษาเอกสารและงานวิจัยที่เกี่ยวข้องแล้วสรุปเป็นความรู้เพื่อประกอบการวิจัยดังนี้

1. แนวคิดการเป็นหุ้นส่วนทางการบริหาร

2. แนวคิดและทฤษฎีที่เกี่ยวกับความเป็นหุ้นส่วนทางการบริหาร

3. แนวคิดเกี่ยวกับปัจจัยที่เกี่ยวกับกับความเป็นหุ้นส่วนทางการบริหาร

4. แนวคิดเกี่ยวกับนวัตกรรม

5. แนวคิดและทฤษฎีการปกครองท้องถิ่น

6. บริบทพื้นที่วิจัย

7. งานวิจัยที่เกี่ยวข้อง

8. กรอบแนวคิดการวิจัย

**2.1 แนวคิดและทฤษฎีการเป็นหุ้นส่วนทางการบริหาร**

หุ้นส่วน (Partnership) เป็นคำที่พูดถึงกันมากในปัจจุบัน เนื่องจากในปัจจุบันการบริหารงานต่าง ๆ ถ้าสามารถสร้างความรู้สึกในการเป็นหุ้นส่วน หรือมอบอำนาจการบริหารแบบเป็นหุ้นส่วนให้แก่คนที่เข้ามาร่วมบริหาร จะสามารถทำให้ทุกคนหรือสมาชิกขององค์กรจะดำเนินงานหรือปฏิบัติงานด้วยความเต็มใจ และยอมทุ่มเทแรงกาย แรงใจ ในการทำงานได้อย่างเต็มที่ เพราะจะมีความรู้สึกว่าตนคือเจ้าของในฐานะ “หุ้นส่วน”

**2.1.1 ความหมายของ หุ้นส่วน (Partnership)**

คำว่าหุ้นส่วน(Partnership) จากการที่ผู้วิจัยได้ศึกษาความหมาย จากนักวิชาการหรือ ผู้ที่ให้ความหมายของคำนี้เอาไว้ ทั้งในและต่างประเทศ ถึงแม้คำว่าหุ้นส่วน จะมีความหมายในเชิงของธุรกิจ แต่ในความเป็นจริงการบริหารงานของภาครัฐ ก็ได้มีการนำมาใช้กันอย่างกว้างขวาง โดยผู้วิจัยได้รวบรวมความหมายของคำว่าหุ้นส่วน และความหมายของคำที่คล้ายคลึงกันของนักวิชาการต่าง ๆ ที่ได้ให้ความหมายเอาไว้ ดังนี้

หุ้นส่วน (Partnership) เป็นรูปแบบของปฏิสัมพันธ์ทางสังคมที่ผู้แสดงบทบาท(Actor) อย่างน้อย 2 ฝ่ายตกลงใจเข้ามาเป็นหุ้นส่วนกัน มีบทบาทและหลักการร่วมกัน เพื่อการบรรลุเป้าหมายที่มีร่วมกันโดยร่วมกันจัดหาทรัพยากรและความเชี่ยวชาญ ร่วมกันรับผิดชอบในการดำเนินงานและหนี้สิน เฉลี่ยความเสี่ยงและแบ่งปันผลประโยชน์ที่เกิดขึ้น ทั้งนี้หุ้นส่วนแต่ละฝ่ายยังคงค่านิยม (Value) และอัตลักษณ์ (Identity) ของฝ่ายตนไว้จากการต่อรองเพื่อให้เกิดผลดีกับฝ่ายตนมากที่สุด (เพ็ญแขลาภยิ่ง, 2552) ซึ่งสอดคล้องกับ ชุลีกร ด่านยุทธศิลป์ (2554) ได้ให้ความหมายของหุ้นส่วน ว่าหมายถึงปฏิสัมพันธ์ระหว่างภาคส่วนร่วมกันทั้งประชาชนและองค์กรมีพันธะสัญญาที่จะทำงานร่วมกันเพื่อบรรลุเป้าหมายร่วมกัน และ ณัฐวุฒิอรินทร์ (2555) ยังได้กล่าวว่า “ความรู้สึกเป็นส่วนหนึ่งของท้องถิ่น” หมายถึง ความคิด ความรู้สึก ของบุคคลที่แสดงถึงความผูกพัน ความภาคภูมิใจ ความเป็นเจ้าของท้องถิ่น ที่พวกเขาอาศัยอยู่อันเกิดจาการที่บุคคลเหล่านั้นได้มีปฏิสัมพันธ์กัน (Jenerette et al, 2008) มีข้อตกลงที่เกิดขึ้นร่วมกันของภาคส่วนต่าง ๆ สองภาคส่วนหรือมากกว่าสองหุ้นส่วนมาประสานการทำงานโดยวางเป้าหมายร่วมกัน (Nutbeam, 1998) และผู้วิจัยได้ศึกษาเพิ่มเติมจากพจนานุกรม Oxford ให้ความหมายของความเป็นหุ้นส่วน (Partnership) ว่าหมายถึงสภาพการเป็นผู้ร่วมกิจกรรมในทางธุรกิจความสัมพันธ์ระหว่างบุคคลสองคนหรือความสัมพันธ์ระหว่างบุคคลในองค์กรการเป็นเจ้าของกิจการร่วมกันโดยคนสองคนหรือมากกว่าซึ่งมีการแบ่งปันผลประโยชน์กันและยัว ดิกชันนารี กล่าวว่าสถานะของการเป็นหุ้นส่วนเป็นองค์กรธุรกิจที่สองคนหรือมากกว่าเป็นเจ้าของร่วมกันมีส่วนร่วมในทรัพยากร ผลกำไร และขาดทุนร่วมกันใน และเป็นความสัมพันธ์ระหว่างบุคคลหรือกลุ่มที่โดดเด่นด้วยความร่วมมือและความรับผิดชอบสำหรับความสำเร็จของเป้าหมายนอกจากนั้นยังได้มีผู้ให้ความหมายของคำว่าหุ้นส่วนในแง่ของมุมมองการบริการทางสังคมที่แต่ละส่วนงานไม่ว่าจะเป็นภาครัฐ ภาคเอกชน และภาคประชาสังคม รวมตัวกันเพื่อดำเนินกิจกรรมใดกิจกรรมหนึ่งว่า”หุ้นส่วนทางสังคม”ตามความหมายของ Office Of chief Researcher, Scottish Executive (สำนักมาตรฐานการพัฒนาสังคมและความมั่นคงของมนุษย์, 2556)หุ้นส่วนทางสังคม เป็นการรวมตัวกันของตัวแทนจากกลุ่มบุคคลในชุมชน หรือจากองค์กรที่ทำงานด้านสังคม (Civil Society) และยังรวมไปถึงภาคส่วนอื่น ๆ ที่ต้องการเข้าร่วมทำงานเป็นหุ้นส่วนในงานเพื่อสังคมงานใดงานหนึ่ง โดยอาจทำงานร่วมกันด้านการกำหนดนโยบาย หรือการนำนโยบายไปสู่การปฏิบัติ ซึ่งการทำงานร่วมกันมีหลายระดับ ตั้งแต่ระดับชุมชนท้องถิ่น ภูมิภาคหรือระดับประเทศ เป็นการทำงานที่หุ้นส่วนทุกฝ่ายรวมตัวกันด้วยเหตุผลที่เฉพาะเจาะจงที่อยากจะร่วมดำเนินกิจกรรมที่เป็นประโยชน์ต่อสังคมรวมทั้งเป็นความพยายามที่จะร่วมกันแสงหาวีการใหม่ ๆ ในการแก้ไขปัญหาหรือการจัดบริการ เพื่อการพัฒนาสังคม และที่สำคัญเป็นการรวมตัวกันของแต่ละภาคส่วนต่าง ๆ ทั้งภาครัฐ (Public Sector) เอกชน(Private Sector) ภาคประชาสังคม (Civil Society) และจากการที่ผู้วิจัยได้ทบทวนวรรณกรรมต่าง ๆ ที่เกี่ยวข้องกับการเป็นหุ้นส่วน ยังมีนักวิชาการต่างประเทศ ได้ให้ความหมายของคำว่าหุ้นส่วน และความหมายของคำที่เทียบเคียงกับคำว่า หุ้นส่วนไว้อย่างหลากหลาย ดังนี้

Shepard et al. (1999) ได้ให้ความหมาย ของคำว่า หุ้นส่วน (Partnership) คือ การปฏิบัติงานร่วมกับกระบวนการพัฒนาให้เกิดความเท่าเทียมกันการเสริมพลังและแลกเปลี่ยนซึ่งกันและกันระหว่างผู้มีส่วนได้เสีย ซึ่งสอดคล้องกับ Tim Thorlby and Jo Hutchinson (2005) ที่ได้ให้ความหมายของการเป็น “หุ้นส่วน”ว่าเป็นกระบวนการทำงานร่วมกันของกลุ่มหรือองค์กรตั้งแต่ 2 ฝ่ายขึ้นไป เพื่อบรรลุเป้าหมายการทำงานและได้ผลลัพธ์ที่มีประสิทธิภาพดีกว่าการแยกทำงานโดยลำพัง ซึ่งผู้ที่จะเป็นหุ้นส่วนต่อกันผู้วิจัยเห็นว่าจะต้องมีความสัมพันธ์แก่กัน มีปฏิสัมพันธ์ซึ่งกันและกันโดยสอดคล้องกับ Gottlieb and Feeley (2005) ได้กล่าวว่าการเป็นหุ้นส่วนแห่งการร่วมมือ จะต้องมีความสัมพันธ์ระหว่างกันและกัน มีความเคารพซึ่งกันและกัน แต่ไม่สูญเสียความเป็นตัวของตัวเองเพื่อที่จะทำงานร่วมกันภายใต้เป้าหมายเดียวกัน

นอกจากนี้ผู้วิจัยยังได้ทบทวนวรรณกรรมของคำที่มีความหมายใกล้เคียงกับคำว่า หุ้นส่วนซึ่งเมื่อศึกษาแล้วยังพบคำว่า ความร่วมมือ ซึ่งน่าจะเป็นพื้นฐานหรือหลักการหนึ่งที่จะนำไปสู่ความเป็นหุ้นส่วนได้ และเป็นคำที่น่าจะมีความหมายเกี่ยวข้องกันที่สามารถสื่อถึงความเป็น หุ้นส่วนได้ โดย Calfee et al. (1998) กล่าวว่าความร่วมมือ (Collaboration) คือพฤติกรรมการทำงาน บุคคลหรือกลุ่มบุคคลเพื่อการผลิตหรือสร้างสรรค์บางสิ่งผลงานที่เกิดจากการผลิตของกลุ่มคนหลายๆคน ที่เข้ามาทำงานร่วมกันการช่วยเหลือหรือสมรู้ร่วมคิดในกระบวนการทำงานที่จะต้องประสานงานกับผู้อื่นรวมไปถึงการทำงานต่าง ๆ การประสานงานกับบุคคลที่เข้ามาใหม่เพื่อพัฒนาความสำเร็จในเป้าหมายร่วมกันการใช้ปัจจัยนำเข้าจากแต่ละหุ้นส่วนเพื่อทำให้เกิดการพัฒนาความเปลี่ยนแปลงและความตระหนักในระบบการให้บริการโดยการต่อรองในระดับนโยบายที่จะนำไปสู่ความตระหนักในระบบการให้บริการโดยสอดคล้องกับ Wehmeier (2002) ให้ความหมายการเข้าไปเกี่ยวข้อง (Involvement) หมายถึงการเกี่ยวข้องการพัวพันพฤติกรรมการเข้าไปเป็นส่วนหนึ่งการให้เวลาและความสนใจกับสิ่งที่เห็นว่ามีความสำคัญโดยมีนักวิชาการที่ยังความเห็นที่สอดคล้องกัน มิทเชลล์ (2008, น.3) มีมุมมองความร่วมมือว่าเป็นข้อตกลงระหว่างสองคนหรือมากกว่าคู่ค้าที่มีความสนใจร่วมกันในผลของการเป็นหุ้นส่วนความเข้าใจในสิ่งที่คาดหวังจากหุ้นส่วนแต่ละคนและความเชื่อที่ว่าต่างฝ่ายต่างจะดำเนินการให้สอดคล้องกับข้อตกลงที่ได้รับการจัดตั้งขึ้นมิลเลอร์และอาหมัด (2000) เน้นว่า "ความร่วมมือระหว่างองค์กรอาชีพและทั่วภาคในการส่งมอบบริการสาธารณะอยู่ในขณะนี้ที่สำคัญเป้าหมายของนโยบายทั้งในการพัฒนาและการพัฒนาของโลก "มุมมองเดียวกันสะท้อนโดยซัลลิแวนและ Skelcher (2002) ความร่วมมือเป็นภาษาใหม่ของประชาชนในการกำกับดูแลวิกิพีเดีย (2559) ยังให้ความหมายว่าของความร่วมมือว่า เป็นข้อตกลงที่ทั้งสองฝ่าย รู้จักกันเป็นคู่ค้า ตกลงที่จะให้ความร่วมมือเพื่อความก้าวหน้าของผลประโยชน์ร่วมกัน

นอกจากความหมายของคำว่า “หุ้นส่วน” (Partnership)“ความร่วมมือ” (Collaboration) ที่ผู้วิจัยได้ศึกษาจากงานวิจัย และแนวคิด ทฤษฎี ที่นำมาเทียบเคียงเพื่อให้เกิดความชัดเจนในคำว่า “หุ้นส่วน”ยังมีกลุ่มนักวิชาการและสถาบันองค์กรต่าง ๆ ยังได้ให้ความหมายของคำว่า “หุ้นส่วน” ในแง่ของความหมายหรือการแบ่งออกเป็นกลุ่มอื่น ๆ โดย สำนักมาตรฐานการพัฒนาสังคมและความมั่นคงของมนุษย์ (2556) ให้ความหมายของคำว่า “หุ้นส่วนทางสังคม” หมายถึง การรวมตัวกันของตัวแทนจากกลุ่มบุคคลในชุมชนหรือมาจากองค์กรจากภาคส่วนต่าง ๆ เป็นการประสานความร่วมมือการก่อตั้งหรือการรวมกันเป็นหนึ่งเดียวกันของคนตั้งแต่ 2 คน หรือ 2 องค์กรขึ้นไป มีความร่วมมือกัน เป็นการรวมตัวกันของตัวแทนจากกลุ่มในชุมชน หรือจากองค์กรจากภาคส่วนต่าง ๆ ในการดำเนินกิจกรรมหรือหรือโครงการพัฒนาเพื่อสาธารณะประโยชน์ ไม่ว่าจะเป็นงานด้านการกำหนดนโยบาย หรือการนำนโยบายไปสู่การปฏิบัติ จัดทำและบริหารโครงการหรือกิจกรรม โดยมีเป้าหมายร่วมกัน รู้สึกรับผิดชอบร่วมกัน ตระหนักถึงคุณค่าในการทำงานที่ร่วมกัน มีการแบ่งปันความรับผิดชอบและทรัพยากรระหว่างกัน การมีส่วนร่วมในการรับผิดชอบในบทบาทหน้าที่ มีการแลกเปลี่ยนความรู้ ทรัพยากร ความเสี่ยง รวมทั้งผลประโยชน์ต่าง ๆ ร่วมกันอย่างเต็มใจและมีความพึงพอใจ ซึ่งการเป็นหุ้นส่วนนี้สมาชิกหรือทุกฝ่ายที่เกี่ยวข้องต้องเข้ามามีส่วนร่วมอย่างแท้จริงในทุกกระบวนการตั้งแต่ร่วมคิด ร่วมพิจารณาปัญหา ร่วมตัดสินใจหาทางเลือกที่ดีที่สุด และร่วมลงมือดำเนินการให้บรรลุเป้าหมายโดยประเภทของความเป็นหุ้นส่วน สามารถแบ่งตามข้อตกลง ได้แก่

1. Partnership Agreement หรือการเป็นหุ้นส่วนตามข้อตกลงต่าง ๆ ของการเป็นหุ้นส่วนแบบที่เป็นเอกสารที่เขียนไว้อย่างเป็นทางการ มีรายละเอียดบอกอย่างชัดเจน บอกถึงเป้าหมาย กิจกรรม และความรับผิดชอบของผู้เป็นหุ้นส่วน

2. Partnership Activity เป็นหุ้นส่วนกระทำ เป็นลักษณะของการจัดการ อย่างไม่เป็นทางการ ความสัมพันธ์ในการทำงานไม่ต้องบันทึกเป็นลายลักษณ์

3. Memorandum of Understandings (MOU) หรือบันทึกความเข้าใจ เป็นการตกลงที่มีเอกสารเขียนไว้อย่างเป็นทางการ ซึ่งไม่จำกัดขอบเขตไว้เฉพาะสิ่งใดสิ่งหนึ่ง แต่ไม่ได้มุ่งเน้นไปที่การผลิตผลผลิตที่สามารถวัดได้

Cheng and Wankun (2004, p. 180) ได้นิยามความหมายของการเป็นหุ้นส่วนทางยุทธศาสตร์ว่าเป็นลักษณะความสัมพันธ์ของสองประเทศที่มีความใกล้ชิดสนิทสนมอย่างยิ่งอยู่บนพื้นฐานของความเสมอภาคมีนโยบายและแนวคิดทางการเมือง เศรษฐกิจ สังคม ไปในแนวทางเดียวกัน โดยมีการจัดระดับของการเป็นหุ้นส่วน (The Hierarchy of Partnership) เป็นระดับต่าง ๆ 6 ระดับ ดังนี้

ระดับที่ 1 การเป็นหุ้นส่วนทางยุทธศาสตร์ (Strategic Partnerships) ระหว่างจีนกับรัสเซียและจีนกับสหรัฐฯ โดยมุ่งการดาเนินการเพื่อรักษาความสงบและความมีเสถียรภาพของสภาวะแวดล้อมใหม่ทางการเมืองระหว่างประเทศ

ระดับที่ 2 การเป็นหุ้นส่วนที่สมบูรณ์ (Comprehensive Partnerships) ระหว่างจีนกับฝรั่งเศส แคนาดา เม็กซิโก ปากีสถาน และอังกฤษ โดยมีความแตกต่างกันตามกรณีในแต่ละรายประเทศ เพื่อผลักดันการจัดระเบียบโลกใหม่ในระบบหลายขั้วอำนาจและเพื่อปูองปรามไม่ให้สหรัฐฯ แสดงความเป็นอภิมหาอำนาจหนึ่งเดียวของโลกในการครอบงาระบบระหว่างประเทศ

ระดับที่ 3 การสร้างความเป็นหุ้นส่วนของเสถียรภาพในระยะยาว (ConsteuctivePartnership of Long - term Stability) ระหว่างจีนกับสหภาพยุโรป (European Union: EU) เพื่อคงไว้ซึ่งผลประโยชน์ที่จะได้รับจากความสำคัญในการพัฒนาด้านเทคโนโลยีและเครื่องมือต่าง ๆ รวมทั้งเทคโนโลยีสารสนเทศ ตลอดจนผลประโยชน์ด้านเศรษฐกิจและตลาดการค้า

ระดับที่ 4 การเป็นหุ้นส่วนบนพื้นฐานความเชื่อมั่นและการเป็นเพื่อนบ้านที่ดี (Partnerships Based on Good - neighborliness and Mutual Trust) ระหว่างจีนกับประเทศในกลุ่มเอเชียตะวันออกเฉียงใต้หรืออาเซียน เพื่อปูองกันความขัดแย้งในผลประโยชน์พื้นฐานทางยุทธศาสตร์ของจีนในภูมิภาคนี้รวมทั้งการถ่วงดุลอำนาจในภูมิภาค

ระดับที่ 5 การเป็นหุ้นส่วนของมิตรภาพและความร่วมมือ (Partnership of Friendship and Cooperation) ระหว่างจีนกับญี่ปุ่น เพื่อผลประโยชน์ทางการค้า และการสร้างความเป็นหุ้นส่วนของความร่วมมือ (Partnership of Constructive Cooperation) ระหว่างจีนกับอินเดีย เพื่อรักษาความสงบในพื้นที่ตามแนวชายแดน

ระดับที่ 6 การสร้างความเป็นหุ้นส่วน (Constructive Partnerships) ระหว่างจีนกับแอฟริกาใต้ รวมทั้งความสัมพันธ์ของความร่วมมือทางยุทธศาสตร์ (Relationship of Strategic Cooperation) ระหว่างจีนกับอียิปต์และจีนกับซาอุดิอาระเบีย เพื่อผลประโยชน์ทางเศรษฐกิจและแหล่งพลังงาน

Tolipov (2006, pp. 1 - 2) ได้ให้ความหมายของหุ้นส่วนทางยุทธศาสตร์ไว้อย่างเด่นชัดว่า เป็นรูปแบบพิเศษของความสัมพันธ์ระหว่างประเทศที่มีลักษณะดังต่อไปนี้ 1) มีความเชื่อมั่นและเชื่อใจต่อกันอยู่ในระดับสูงของการเป็นหุ้นส่วนกัน 2) มีความตั้งใจที่จะร่วมมือระหว่างกันโดยมีวิสัยทัศน์ในระยะยาว 3) ให้ความสนใจต่อความร่วมมือในการแก้ไขปัญหาที่เกิดขึ้นบนพื้นฐานของการรักษาความมั่นคงและผลประโยชน์แห่งชาติ 4) มีจุดยืนที่ใกล้ชิดและผลประโยชน์ร่วมกันในเวทีการเมืองระหว่างประเทศ 5) มีสภาพทางภูมิรัฐศาสตร์ที่เกี่ยวข้องในระยะยาวกับการเป็นหุ้นส่วนทั้งในระดับระหว่างประเทศและระดับ

จากการทบทวนวรรณกรรม แนวคิดและทฤษฎีต่าง ๆ ผู้วิจัยจึงสรุปได้ว่า “หุ้นส่วน” หมายถึง การร่วมมือกันระหว่างคนตั้งแต่ 2 คน หรือการร่วมมือกันขององค์กรตั้งแต่ 2 องค์กรขึ้นไป เพื่อประกอบกิจกรรมหรือสิ่งใดสิ่งหนึ่งเพื่อให้บรรลุวัตถุประสงค์อันเดียวกัน โดยหุ้นส่วนทุกคนจะต้องมีความรับผิดและรับชอบในผลแห่งการเกิดจากการกระทำของหุ้นส่วนอย่างเท่าเทียมและยุติธรรม ซึ่งเมื่อเทียบความหมายของคำว่า “หุ้นส่วน” และนำหลักการนี้มาสร้างกับการบริหารงานของท้องถิ่น ซึ่งยึดหลักการกระจายอำนาจทางการบริหารให้กับประชาชนในท้องถิ่นเป็นผู้บริหารงานกันเอง โดยทุกคนมีสิทธิ์ในการบริหารงานที่เท่าเทียมกัน น่าจะสามารถสร้างความรู้สึกในการเป็นเจ้าของท้องถิ่นและนำมาซึ่งการพัฒนาท้องถิ่นอย่างยั่งยืนต่อไปได้

**2.1.2 แนวคิดและทฤษฎีเกี่ยวกับเจตคติ**

คำว่า เจตคติ ตรงกับภาษาอังกฤษว่า Attitude มาจากคำว่า Aptus ในภาษาลาติน

บางครั้งแปลคำนี้ว่า ทัศนคติ หรือท่าที ปัจจุบันคำนี้ก็ยังแพร่หลายอยู่ แต่มีนักวิชาการบัญญัติศัพท์

ขึ้นมาใหม่ คือ เจตคติ โดยมีความต้องการใช้ศัพท์ให้ทันสมัยมากขึ้น (พิภพ วชังเงิน, 2547, น. 403)

โดยพจนานุกรมฉบับราชบัณฑิตยสถาน พ.ศ. 2542 ได้บัญญัติศัพท์ว่า เจตคติ หมายถึง ท่าทีหรือ

ความรู้สึกของบุคคลต่อสิ่งใดสิ่งหนึ่ง (ราชบัณฑิตยสถาน, 2546, น. 321)

คำว่าเจตคติ ได้มีนักวิชาการและผู้ที่ให้ความหมายของคำว่าเจตคติ หรือทัศนคติไว้อยากหลายหลาย (พิภพ วชังเงิน, 2547, น. 407) กล่าวว่า เจตคติ หมายถึง สิ่งที่อยู่ภายในจิตใจของบุคคลที่จะตอบสนองต่อสิ่งใดสิ่งหนึ่งไปในทิศทางใดทิศทางหนึ่ง เราสามารถรู้ได้โดยดูจากพฤติกรรมของบุคคลว่าจะตอบสนองต่อสิ่งเร้าอย่างไร โดยเจตคติของบุคคลเป็นความรู้สึกนึกคิดของ บุคคลในเรื่องใดเรื่องหนึ่ง ซึ่งจะแสดงออกให้เห็นได้จากคำพูดหรือพฤติกรรมที่สะท้อนทัศนคตินั้นคนแต่ละคนมีทัศนคติต่อสิ่งใดสิ่งหนึ่งมากน้อยแตกต่างกัน ทัศนคติแม้จะเป็นสิ่งที่เป็นนามธรรมแต่เป็นสิ่งที่เป็นจริงเป็นจังสำหรับบุคคลที่มีทัศคตินั้น บทบาทของทัศนคติต่อพฤติกรรมของคนมีมาก แทบจะกล่าวได้ว่าทุกสิ่งทุกอย่างในชีวิตมนุษย์ขึ้นอยู่กับทัศนคติ ไม่ว่าจะเป็นเรื่องเล็กเรื่องใหญ่ หรือเรื่องสำคัญมากมายเพียงใด (สุชาติ ประสิทธิ์รัฐสินธุ์, 2538, น. 149)

โดยการประเมินหรือการตัดสินเกี่ยวกับความชอบหรือไม่ชอบในวัตถุ คน หรือเหตุการณ์ ซึ่งจะสะท้อนให้เห็นถึงความรู้สึกของคนคนหนึ่งเกี่ยวกับบางสิ่งบางอย่าง หรือเป็นท่าทีหรือแนวโน้มของบุคคลที่แสดงต่อสิ่งใดสิ่งหนึ่ง อาจเป็นบุคคล กลุ่มคน ความคิด หรือสิ่งของก็ได้ โดยมีความรู้สึกหรือความเชื่อเป็นพื้นฐานทัศนคติไม่ใช่สิ่งเดียวกับค่านิยม เพราะค่านิยมเป็นสิ่งที่เราเห็นคุณค่า แต่ทัศนคติเป็นความรู้สึกด้านอารมณ์ (พอใจหรือไม่พอใจ) แต่ทั้ง 2 อย่างมีความสัมพันธ์กัน ทัศนคติเป็นพลังอย่างหนึ่งที่มองไม่เห็นเช่นเดียวกับสัญชาตญาณหรือแรงจูงใจ แต่เป็นพลังซึ่งสามารถผลักดันการกระทำบางอย่างที่สอดคล้องกับความรู้สึกของทัศนคติ (รังสรรค์ ประเสริฐศรี, 2548, น. 68)

**2.1.3 องค์ประกอบของเจตคติ**

เจตคติหรือทัศนคติมีองค์ประกอบที่สำคัญโดยทั่วไป คือ (สร้อยตระกูล อรรถมานะ,

2542, น. 64 - 65 , ปราณี ทองคำ, 2539, น. 147)

1. องค์ประกอบด้านความคิดความเข้าใจ (Cognitive Component) ความคิด ความ

เข้าใจนี้จะเป็นการแสดงออกซึ่งความรู้หรือความเชื่อซึ่งเป็นผลมาจากการเรียนรู้ในประสบการณ์

ต่าง ๆ จากสภาพแวดล้อมอันเป็นเรื่องของปัญญาในระดับที่สูงขึ้น อาทิ นักบริหารหรือผุ้บังคับ

บัญชามีความคิดหรือความเชื่อว่าผู้ใต้บังคับบัญชาของเขานั้นมีลักษณะของความเป็นผู้ใหญ่

สามารถปกครองตนเองได้ ดังนั้น เขาจึงได้ความเป็นอิสระในการทำงานแก่ผู้ใต้บังคับบัญชา หรือ

เปิดโอกาสให้มีส่วนร่วมในการทำการวินิจฉัยสั่งการ

2. องค์ประกอบด้านความรู้สึก (Affective Component) องค์ประกอบด้านความรู้สึกนี้จะเป็นสภาพทางอารมณ์ (Emotion) ประกอบกับการประเมิน (Evaluation) ในสิ่งนั้น ๆ อันเป็นผลจากการเรียนรู้ในอดีต ดังนั้น จึงเป็นการแสดงออกซึ่งความรู้สึกอันเป็นการยอมรับ อาทิ ชอบ ถูกใจสนุก หรือปฏิเสธต่อสิ่งนั้น อาทิ เกลียด โกรธ ก็ได้ ความรู้สึกนี้อาจทำให้บุคคลเกิดความยึดมั่นและอาจแสดงปฏิกิริยาตอบโต้หากมีสิ่งที่ขัดกับความรู้สึกดังกล่าว

3. องค์ประกอบด้านแนวโน้มของพฤติกรรม (Behavioral Component) หมายถึง

แนวโน้มของบุคคลที่จะแสดงพฤติกรรมหรือปฏิบัติต่อสิ่งที่ตนชอบหรือเกลียดอันเป็นการ

ตอบสนองหรือการกระทำในทางใดทางหนึ่ง ซึ่งเป็นผลมาจากความคิด ความเชื่อ ความรู้สึกของ

บุคคลที่มีต่อสิ่งเร้านั้น ๆ อาทิ บุคคลนั้นมีทัศนคติที่ดีต่อระบอบประชาธิปไตย หรือมีความคิด ความเชื่อ ความรู้สึกที่ดีต่อระบอบประชาธิปไตย บุคคลผู้นั้นก็มีแนวโน้มที่จะแสดงพฤติกรรมแบบเข้าหาหรือแสวงหา (Seek Contact) ตรงกันข้ามหากมีทัศนคติต่อสิ่งนั้น ๆ ไม่ดี ก็จะเกิดพฤติกรรมในการถอยหนีหรือหลีกเลี่ยง (Avoiding Contact)

เจตคติของบุคคล ประกอบด้วย 3 องค์ประกอบ สำคัญ ซึ่ง Feldman (1994, pp. 489-490) ได้กล่าวถึงองค์ประกอบของเจตคติไว้เป็นรูปแบบ ABC (ABC Model) ดังนี้

1. องค์ประกอบด้านความรู้สึก (Affective Component – A) เป็นความรู้สึกชอบ ไม่ชอบ พอใจ ไม่พอใจ ที่บุคคลมีต่อบุคคล สิ่งของ หรือเหตุการณ์ต่าง ๆ ที่รับรู้

2. องค์ประกอบด้านพฤติกรรม (Behavioral component-B) เป็นการเตรียมพร้อมของบุคคลที่จะแสดง หรือไม่แสดงพฤติกรรม ต่อบุคคล สิ่งของ หรือเหตุการณ์ต่างๆที่รับรู้

3. องค์ประกอบด้านความคิด (Cognitive Component – C) เป็นความรู้ หรือความคิดของบุคคลที่มีต่อบุคคล สิ่งของ หรือสถานการณ์ต่างๆที่รับรู้ว่าเป็นสิ่งที่ดี ไม่ดี ถูกต้อง ไม่ถูกต้อง เหมาะสม ไม่เหมาะสม ให้คุณ ให้โทษ

องค์ประกอบทั้ง 3 นี้ จะมีความสัมพันธ์สอดคล้องกัน หากองค์ประกอบด้านใดด้านหนึ่งเปลี่ยนแปลงไป เจตคติของบุคคลนั้นก็จะเปลี่ยนแปลงไปด้วย

Gibson (2000, p. 103, อ้างถึงใน แพรภัทร ยอดแก้ว, 2560) กล่าวว่า ทัศนคติเป็นส่วนที่ยึดติดแน่นกับบุคลิกภาพของบุคคลเราซึ่งบุคคลเราจะมีทัศนคติที่เป็นโครงสร้างอยู่แล้วทางด้านความรู้สึกความเชื่อ อันใดอันหนึ่งโดยที่องค์ประกอบนี้จะมีความสัมพันธ์ซึ่งกัน และกันซึ่งหมายความว่าการเปลี่ยนแปลงในองค์ประกอบหนึ่งทำให้เกิดความเปลี่ยนแปลงในอีกองค์ประกอบหนึ่งซึ่งทัศนคติ3องค์ประกอบมีดังนี้

1. ความรู้สึก (Affective) องค์ประกอบด้านอารมณ์หรือความรู้สึก ของทัศนคติ คือ การได้รับการถ่ายทอดการเรียนรู้มาจากพ่อแม่ครู หรือกลุ่มของเพื่อน ๆ

2. ความรู้ ความเข้าใจ (Cognitive) องค์ประกอบด้านความรู้ความเข้าใจของทัศนคติจะประกอบด้วย การรับรู้ของบุคคล ความคิดเห็น และความเชื่อของบุคคล หมายถึง กระบวนการคิดซึ่งเน้นไปที่การใช้เหตุผล และตรรกะองค์ประกอบที่สำคัญของความรู้ ความเข้าใจ คือ ความเชื่อในการประเมินผลหรือความเชื่อที่ถูกประเมินผลไว้แล้วโดยตัวเองประเมินซึ่งความเชื่อเหล่านี้จะแสดงออกมาจากความประทับใจในการชอบหรือไม่ชอบ ซึ่งบุคคลเหล่านั้นรู้สึกต่อสิ่งของ หรือบุคคลใดบุคคลหนึ่ง

3. พฤติกรรม (Behavioral) องค์ประกอบด้านความรู้ความเข้าใจของทัศนคติจะหมายถึง แนวโน้มหรือความตั้งใจ (Intention) ของคนที่จะแสดงบางสิ่งบางอย่างหรือที่จะกระทำ (ประพฤติ) บางสิ่งบางอย่างต่อคนใดคนหนึ่งสิ่งใดสิ่งหนึ่งในทางใดทางหนึ่งเช่น เป็นมิตร ให้ความอบอุ่นก้าวร้าวเป็นศัตรูเป็นต้นโดยที่ความตั้งใจนี้อาจจะถูกวัดหรือประเมินออกมาได้จากการพิจารณาองค์ประกอบทางด้านพฤติกรรมของทัศนคติ

ผู้วิจัยสรุปได้ว่า เจตคติเป็นสภาพความพร้อมของความคิด ความรู้สึก และแนวโน้มพฤติกรรมของบุคคลอันเป็นผลมาจากประสบการณ์ สภาวะนี้ เป็นแรงที่จะกำหนดทิศทางของพฤติกรรมของบุคคล ต่อเหตุการณ์ สิ่งของ หรือบุคคลที่เกี่ยวข้อง เจตคติจึงเป็นพฤติกรรมภายใน ที่มีลักษณะเป็นนามธรรม ซึ่งตัวเราเองเท่านั้นที่ทราบ การวัดเจตคติโดยตรงจึงทำไม่ได้ แต่การศึกษาเจตคตินั้นสามารถกระทำได้ เจตคติสามารถวัดได้โดยการสร้างแบบวัดเจตคติเพื่อถามความรู้สึกต่อสิ่งเร้าในรูปของความชอบหรือไม่ชอบซึ่งมีองค์ประกอบด้วย การรับรู้เป็นขั้นแรก และตามด้วยความรู้สึก และส่งผลถึงพฤติกรรมที่แสดงออกมาเช่นกันกับความรู้สึกในการเป็นเจ้าของก็เป็นความรู้สึกที่อยู่ภายในจิตใจ เป็นนามธรรมไม่สามารถเห็นเป็นในลักษณะของรูปธรรมได้จะต้องอาศัยการวัดหรืออาศัยตัวแปรต่าง ๆ จึงจะรู้ได้ผู้วิจัยจึงสรุปการวัดความเป็นหุ้นส่วนใน 3 ลักษณะ คือ การรับรู้ ความรู้สึก และพฤติกรรม

**2.1.4 หลักการเป็นหุ้นส่วน**

ในหัวข้อที่ผ่านมาผู้วิจัยได้อธิบายถึงความหมายของคำว่า “หุ้นส่วน” (Partnership) และความหมายของคำที่ใกล้เคียงและสื่อให้ทราบว่า “หุ้นส่วน” มีความหมายถึงอะไร โดยในหัวข้อนี้ผู้วิจัยจักได้อธิบายถึงหลักของการเป็นหุ้นส่วนว่าประกอบด้วยหลักการอะไรบ้าง จึงจะสามารถสื่อให้เห็นหรือรู้ได้ว่า เป็น “หุ้นส่วน”มีนักวิชาการหลาย ๆ ท่าน ที่ผู้วิจัยได้ศึกษาและทบทวนวรรณกรรมทั้งจากงานวิจัย จากบทความวิชาการ และจากหนังสือต่าง ๆ ทำให้ทราบว่าองค์ประกอบของการเป็นหุ้นส่วนสามารถแบ่งได้ในหลาย ๆ มิติ และประกอบด้วยหลักการที่มากมายโดยหลักของการเป็นหุ้นส่วนตามงานที่นักวิชาการในประเทศไทยได้ศึกษา มีหลักการต่าง ๆ ที่แตกต่างกันออกไป แต่โดยมากงานในประเทศไทยเกี่ยวกับเรื่องของการเป็นหุ้นส่วนยังมีไม่ค่อยมาก จะมีบ้างในงานด้านการศึกษา ด้านสาธารณสุข โดยในด้านของการบริหารงานท้องถิ่นในประเทศไทยยังไม่มีปรากฏงานวิจัยเกี่ยวกับหุ้นส่วนทางการบริหารงานท้องถิ่น ผู้วิจัยจึงได้เทียบเคียงหลักการจากงานวิจัย หุ้นส่วนทางการศึกษา หุ้นส่วนทางด้านพยาบาล และหุ้นส่วนทางสังคม และยังนำหลักของความร่วมมือ หลักการมีส่วนร่วม และหลักในการสร้างความผูกพันของชุมชน มาสังเคราะห์เพื่อเป็นกรอบในการศึกษาถึงองค์ประกอบในการสร้างความเป็นหุ้นส่วนทางการบริหารงานท้องถิ่น โดยมีผู้ที่ได้ศึกษาองค์ประกอบของการเป็นหุ้นส่วนในมิติต่าง ๆ ซึ่งสามารถบ่งบอกได้ว่ามีความเป็นหุ้นส่วนดังต่อไปนี้

กมลทิพย์ ศรีหาเศษ (2547) ได้ศึกษาโครงการจัดการศึกษาตามแนวคิดความเป็นหุ้นส่วนระหว่างภาครัฐและเอกชน โดยยึดแนวคิดเกี่ยวกับความเป็นหุ้นส่วนทางการศึกษาในการวิจัยโดยองค์ประกอบสำคัญที่แสดงถึงความเป็นหุ้นส่วน ประกอบด้วย 1) มีเป้าหมายเดียวกัน 2) ยึดหลักการทำงานที่เสมอภาค 3) มีความเคารพกัน 4) ไว้วางใจซึ่งกันและกัน และ 5) รับผิดชอบผลงานร่วมกัน 6) มีขั้นตอนการดำเนินงานอย่างเป็นระบบ

ณัฐวุฒิอรินทร์ (2555) ยังได้กล่าวว่าการที่จะบ่งบอกว่าคนใดเกิดความรู้สึกเป็นส่วนหนึ่งของท้องถิ่นจะต้อง จะต้องประกอบด้วย 4 องค์ประกอบ คือ 1) ต้องมีความผูกพันกันกับท้องถิ่น ซึ่งหมายถึง มีความผูกพันอย่างแน่นแฟ้นต่อชุมชน มีความรู้สึกว่าตนเองเป็นเจ้าของชุมชน และชุมชนนี้เป็นเสมือนบ้านตนเอง มีความพึงพอใจต่อชุมชน ยังรู้สึกถึงความใกล้ชิดกับประเพณีวัฒนธรรมเดิม ๆ ประวัติเก่า ๆ ร่วมทำกิจกรรมต่าง ๆ อยู่ในชุมชนมายาวนานจนถึงปัจจุบัน 2) ความเป็นหนึ่งเดียวกับท้องถิ่น หมายถึง รู้สึกว่าตนเอง คนในชุมชน และวัฒนธรรมประเพณีของชุมชนไม่แปลกแยก มีความกลมกลืน เป็นอันหนึ่งอันเดียวกัน สามารถอยู่ร่วมกันได้สุขสบาย และยังคงให้ความสำคัญกับทรัพย์สินส่วนรวม ที่เป็นสัญลักษณ์ของชุมชนตลอดมาตั้งแต่อดีตจนถึงปัจจุบันไม่เปลี่ยนแปลง รู้สึกภาคภูมิใจที่จะบอกกับคนอื่น ๆ ว่าตนเป็นคนในชุมชนแห่งนี้ 3) การมีปฏิสัมพันธ์กับท้องถิ่น หมายถึง การมีโอกาสทางสังคมในการปฏิสัมพันธ์ที่ดีกับคนอื่น ๆ ในชุมชนทั้งที่ตั้งใจหรือการพบปะพูดคุยกันโดยบังเอิญที่อาจจะไม่รู้จักกันมาก่อน การมีส่วนร่วมทำกิจกรรมและการแก้ไขปัญหาในชุมชนมีความเป็นมิตร เป็นเพื่อน เป็นเครือข่าย ที่ทำให้รู้สึกห่วงใยซึ่งกันและกัน และ 4) เส้นทางไปมาหาสู่กันได้ง่ายในท้องถิ่น หมายถึง ลักษณะของชุมชนที่มีถนนหนทางสะดวกสามารถเดินไปมาหาสู่กันได้ง่าย มีจุดศูนย์รวมของชุมชนที่สามารถเดินทางไปร่วมกิจกรรมได้สะดวก

โดยเมื่อผู้วิจัยได้ทบทวนวรรณกรรม แนวคิดและทฤษฎีต่าง ๆ ของหลักการเป็นหุ้นส่วนของนักวิชาการในประเทศไทยแล้ว ยังมีนักวิชาการในกลุ่มต่างประเทศได้นำเสนอหลักของการเป็นหุ้นส่วน และหลักของการทำงานร่วมกันว่าต้องมีหลักการใดบ้าง เพื่อให้การเป็นหุ้นส่วนเกิดขึ้นและนำมาซึ่งการสร้างความรู้สึกในการเป็นเจ้าของได้โดยCollins English Dictionary,1991 , อ้างถึงใน RosCarnwell and Alex Carson, 2559) กล่าวว่า แนวคิดของการเป็นหุ้นส่วนประกอบด้วย ต้องมีความมุ่งมั่นที่เท่าเทียมกันมีสถานะของการเป็นหุ้นส่วนThe Concise Oxford Dictionary (1992) อยู่ข้างเดียวกันในเกมมีความเสี่ยงและผลกำไรที่ใช้ร่วมกันและ Cuff (1997) กล่าวว่าการแลกเปลี่ยนข้อมูล การตัดสินใจ ความรับผิดชอบ และอำนาจ ในการสร้างหุ้นส่วนแห่งความร่วมมือจะเกิดขึ้นได้ต้องอาศัยความศรัทธา (Faith) ความไว้วางใจ (Trust) ความหวัง(Hope) การคิดอย่างมีวิจารณญาณ (Critical Thinking) ความตั้งใจ (Willingness) ความคารพ (Respect) (Anderson and McFarlance, 200 , Gottlieb and Feeley, 2005) และ Street (1998) ยังได้กล่าวถึงการทำให้เกิดความเป็นหุ้นส่วนของผู้ปกครองในการพัฒนาผู้เรียนจะต้องคำนึงถึงหลักการที่สำคัญ 3 ประการคือ 1) บุคคลที่เกี่ยวข้องจะต้องมีความเข้าใจจริงใจอบอุ่นและเป็นมิตรกับบุคคลทุกฝ่าย 2) บุคคลที่เกี่ยวข้องต้องทำการติดต่อสื่อสารกับแต่ละฝ่ายอย่างต่อเนื่องโดยการให้ข้อมูลที่ถูกต้องเหมาะสมกับความสนใจและความต้องการและ 3) ระดับความรับผิดชอบของแต่ละบุคคลที่เข้ามาเป็นหุ้นส่วนจะต้องมีความพอดีไม่ปล่อยให้บุคคลใดบุคคลหนึ่งต้องรับภาระมากจนเกินไปและภาระความรับผิดชอบจะต้องเป็นไปตามความถนัดความสามารถของบุคคลด้วย ซึ่งสอดคล้องกับ McMillan and Chavis (1986) ที่ได้นำเสนอทฤษฎีจิตวิทยาความรู้สึกเป็นส่วนหนึ่งของท้องถิ่น (Psychological Sense of Community) โดยจะต้องมีองค์ประกอบ 4 ด้านคือ 1) การเป็นสมาชิก หรือ จิตวิญญาณ (McMillan, 1996) ซึ่งองค์ประกอบนี้ แมคมิวแลนด์ได้อธิบายว่าองค์ประกอบนี้เป็นการลงทุนเป็นสมาชิก จึงมีสิทธิ์เป็นเจ้าของหรือเป็นส่วนหนึ่งของกลุ่มอันนำไปสู่ความเชื่อมั่นและความภักดีต่อกลุ่ม และยังอ้างอิงไปถึงการสอดคล้องทางความคิด (Cognitive Dissonance) ที่เมื่อเป็นสมาชิกแล้วก็จะทำตามอย่างคนในกลุ่มให้ความคิดความรู้สึกของตนเองสอดคล้องกับกลุ่ม และเกิดความรับผิดชอบพร้อมเสียสละเพื่อกลุ่ม 2) การมีอิทธิพล หรือความไว้วางใจ องค์ประกอบนี้เป็นแบ่งสองทิศทางกล่าวคือ ทิศทางที่ตนจะมีอิทธิพลต่อกลุ่ม และกลุ่มมีอิทธิพลต่อตนเอง โดยคนที่สามารถทราบความต้องการ ความคิดเห็น เห็นคุณค่าคนอื่นรวมถึงเป็นที่ดึงดูดและมีความสัมพันธ์ที่ดีกับคนในกลุ่มจะมีอิทธิพลต่อกลุ่มมากกว่า ส่วนลักษณะความไว้วางใจจะเกิดขึ้นหลังจากที่เป็นสมาชิกของกลุ่มหรือชุมชนแล้ว โดยสมาชิกสามารถเปิดเผยความรู้สึกของตนเองได้รับความเห็นอกเห็นใจ เข้าใจและห่วงใยจากสมาชิกคนอื่นในกลุ่ม จนเกิดความใกล้ชิการยอมตามจากการมีอิทธิพลเหนือกว่าทำหน้าที่ให้เกิดความใกล้ชิดและการยึดติดกันได้ในกลุ่ม 3) การบูรณาการ หรือการเติมเต็มความต้องการองค์ประกอบนี้เป็นเรื่องของการเสริมแรง ซึ่งเป็นตัวจูงใจพฤติกรรมของคนในกลุ่ม และกลุ่มใดที่จะรักษาความรู้สึกที่ดีของการร่วมกันเป็นสมาชิกได้ 4) การเชื่อมประสานอารมณ์ที่แบ่งปันร่วมกันหรือ ศิลปะในการปฏิสัมพันธ์ องค์ประกอบนี้ เป็นการร่วมแบ่งปันบทบาทร่วมกันของเหตุการณ์ที่เกิดขึ้น หรือหากไม่มีส่วนร่วมในเหตุการณ์ประวัติศาสตร์ก็เป็นการหาอัตลักษณ์ให้กับเหตุการณ์ใดเหตุการณ์หนึ่งร่วมกัน ทำให้เกิดการปฏิสัมพันธ์ระหว่างสมาชิก

Sarah Oppler (2559) ได้ทำการศึกษาเรื่อง “หุ้นส่วนต่อต้านอาชญากรรม: จากชุมชนเพื่อความร่วมมือการรักษา”ได้วางแนวทางการสร้างความร่วมมือในหลักการเป็นหุ้นส่วน ที่ประสบความสำเร็จจะต้องประกอบด้วย 1) ควรจะมีการกระจายความเท่าเทียมกันของอำนาจ 2) ความน่าเชื่อถือเป็นส่วนประกอบสำคัญในการสร้างความร่วมมือการเป็นหุ้นส่วนที่มีประสิทธิภาพ ในขณะที่ความสัมพันธ์ของมนุษย์ทั้งหมดถูกสร้างขึ้นบนความไว้วางใจซึ่งกันและกัน ความซื่อสัตย์สุจริต และการแบ่งปันของข้อมูลและมุมมอง 3) ปัจจัยพื้นฐานในการประสบความสำเร็จของการประยุกต์ใช้วิธีการร่วมมือคือ การมีส่วนร่วมของรัฐบาลท้องถิ่นในระดับท้องถิ่น ในฐานะที่เป็น ผู้ให้บริการ และสามารถกมขุนทด (2548, น. 20) ได้สรุปประเด็นสำคัญเกี่ยวกับหลักความเป็นหุ้นส่วนของผู้ปกครองและชุมชนเพื่อพัฒนาผู้เรียนซึ่งประกอบด้วย 1) การมีปฏิสัมพันธ์และแสดงออกต่อผู้เป็นหุ้นส่วนด้วยความจริงใจอบอุ่นและเป็นมิตร 2) ต้องมีการติดต่อสื่อสารระหว่างกันอย่างต่อเนื่องด้วยวิธีการที่เหมาะสมกับสภาพชีวิตความเป็นอยู่ความรู้และวัฒนธรรมของแต่ละฝ่าย 3) การทำงานร่วมกันเป็นทีมด้วยกระบวนการกลุ่มที่มีการแบ่งปันภาระความรับผิดชอบให้แก่บุคคลฝ่ายต่าง ๆ ตามความรู้ความสามารถและความถนัดบนพื้นฐานการให้ความสำคัญกับทุก ๆ ฝ่าย 4) การดำเนินงานจะต้องเป็นไปด้วยกระบวนการประชาธิปไตยที่มีการตัดสินใจบนพื้นฐานการยอมรับในความคิดเห็นของทุก ๆ ฝ่าย 5) การเคารพในความสามารถและความสำคัญของสมาชิก ทุกคนโดยตระหนักอยู่เสมอว่าถ้าขาดทักษะหรือประสบการณ์ของสมาชิกคนใดคนหนึ่งงานก็จะสำเร็จไม่ได้ 6) กระบวนการดำเนินงานจะต้องเป็นไปเพื่อตอบสนองความต้องการและการเปิดโอกาสให้บุคคลทุกระดับมีส่วนร่วมในการดำเนินการทุกคนมีความรู้สึกว่าตนเองมีส่วนร่วมในการเป็นเจ้าของและมีส่วนร่วมรับผิดชอบในภารกิจที่กำหนดซึ่งสอดคล้องกับ ชรินทร์ สีทับทิม, บุญทัน ดอกไธสง และ บุญเรือง ศรีเหรัญ (2556) ได้เสนอว่าองค์ประกอบหลักความเป็นหุ้นส่วนจะต้องประกอบด้วย3 องค์ประกอบดังนี้ 1) ด้านความสัมพันธ์ (Relationship) มี 3 องค์ประกอบย่อย คือความเป็นสมาชิก ภาวะผู้นำแบบร่วมมือ และความเป็นชุมชน 2) ด้านการแบ่งปันความรับผิดชอบ(Share Responsibility) มี 4 องค์ประกอบย่อยคือ ความผูกพัน การเป็นพ่อแม่ผู้ปกครอง โรงเรียนที่คล้ายครอบครัวและความเข้มแข็งของชุมชน 3) ความร่วมมือร่วมใจ (Collaboration) มีองค์ประกอบย่อยคือ ความเกี่ยวข้อง การมีส่วนร่วม และความเชื่อมโยงโดยการเป็นหุ้นส่วนจะต้องเป็นรูปแบบของปฏิสัมพันธ์ทางสังคมที่ผู้แสดงบทบาท (Actor) อย่างน้อย 2 ฝ่าย ตกลงใจเข้ามาเป็นหุ้นส่วนกัน มีบทบาทและหลักการร่วมกัน เพื่อการบรรลุเป้าหมายที่มีร่วมกัน โดยร่วมกันจัดหาทรัพยากรและความเชี่ยวชาญ ร่วมกันรับผิดชอบในการดำเนินงานและหนี้สินเฉลี่ยความเสี่ยงและแบ่งปันผลประโยชน์ที่เกิดขึ้น (เพ็ญแข ลาภยิ่ง, 2552) ซึ่งสอดคล้องกับ ชุลีกร ด่านยุทธศิลป์ (2554) ได้ให้ความหมายของหุ้นส่วน ว่าหมายถึงปฏิสัมพันธ์ระหว่างภาคส่วนร่วมกันทั้งประชาชนและองค์กรมีพันธะสัญญาที่จะทำงานร่วมกันเพื่อบรรลุเป้าหมายร่วมกัน

Gottlieb and Feeley (2005) กล่าวว่า การเป็นหุ้นส่วนที่ดีจะต้องมีทักษะที่จำเป็น 8 ประการ คือ ความไวในการรับรู้ (Sensitivity) การฟังอย่างตั้งใจ(Active listening) การสังเกต (Observing) เจรจาต่อรอง (Negotiation) การใช้คำถาม (Questioning) การคิดอย่างมีวิจารณญาณ (Critical Thinking) การสื่อสาร (Communication) และการระดมสมอง (Brainstorm) และ Robinson and Cottrel, (2005) (อ้างถึงใน RosCarnwell and Alex Carson (2009) หลักของการเป็นหุ้นส่วน ต้องมีความจำเป็นในการเคารพมีเป้าหมายร่วมกัน มีวัตถุประสงค์ที่ตกลงกัน มีความโปร่งใส มีการทำงานเป็นทีม และการทำงานร่วมกันและสอดคล้องกับ Bidmead and Cowley (2005, อ้างถึงใน Carnwell and Carson, 2559) ความเป็นหุ้นส่วนมืออาชีพประกอบด้วย ความสัมพันธ์ของแท้และไว้วางใจซื่อสัตย์และเปิดการสื่อสารและการฟังสรรเสริญและให้กำลังใจความสัมพันธ์ซึ่งกันและกันความเห็นอกเห็นใจร่วมกันและความเคารพในความเชี่ยวชาญของผู้อื่นทำงานร่วมกันกับการเจรจาต่อรองเป้าหมายแผนและขอบเขตการมีส่วนร่วมการสนับสนุนข้อมูล

Gannon - Leary et al. (2006, อ้างถึงใน Carnwell and Carson, 2559) ได้กล่าวว่าหลักของการเป็นหุ้นส่วนต้องมีความไว้วางใจความจำเป็นในการหาพันธมิตรเพื่อร่วมกันได้เสียในเรื่องเดียวกันซึ่งสอดคล้องกับ Carnwell and Carson ได้กล่าวว่าหลักของการเป็นหุ้นส่วนจะต้องประกอบด้วย องค์ประกอบดังต่อไปนี้ 1) ความไว้วางใจและความเชื่อมั่นในความรับผิดชอบ 2) เคารพในความเชี่ยวชาญของผู้เชี่ยวชาญ 3) การทำงานร่วมกัน 4) การทำงานเป็นทีม 5) สมาชิกแบ่งปันผลประโยชน์ 6) โครงสร้างการกำกับดูแลที่เหมาะสม 7) เป้าหมายร่วมกัน 8) ความโปร่งใสของการสื่อสาร 9) มีข้อตกลงเกี่ยวกับวัตถุประสงค์ 10) ความสัมพันธ์ซึ่งกันและกันและ 11) การเอาใจใส่

Kuhn and Grant (2014) ระบุ 6 หลักในการเป็นหุ้นส่วนมหาวิทยาลัยชุมชน ประกอบด้วย 1) การรับรู้ของความจำเป็นในการเป็นหุ้นส่วน 2) ความคมชัดและความสมจริงของวัตถุประสงค์ 3) ความมุ่งมั่นและความเป็นเจ้าของ 4) การพัฒนาและการบำรุงรักษาของความไว้วางใจ 5) การจัดตั้งของการเตรียมการเป็นหุ้นส่วนที่ชัดเจนและมีประสิทธิภาพ6) การตรวจสอบทบทวนและการเรียนรู้ขององค์กร

โดย Carnwell and Carson (2559) ยังได้วิเคราะห์ความต่อเนื่องของการเกี่ยวพันกันของแนวคิดของการมีส่วนร่วมที่แสดงถึงขั้นของการดำเนินไปสู่การเป็นหุ้นส่วน โดยแสดงให้เห็นว่าการร่วมมือและการทำงานร่วมกันคือการมีส่วนร่วม แสดงให้เห็นว่าคนที่มีส่วนร่วมมากจะต้องเริ่มที่จะทำงานร่วมกันและผ่านกระบวนการของการทำงานร่วมกันความรู้สึกของการมีส่วนร่วมในท้ายที่สุดนี้จะส่งผลให้เกิดความไว้วางใจ ความเคารพและความตั้งใจของบุคคลที่แตกต่างกันสำหรับการเป็นหุ้นส่วนในการพัฒนาดังแผนภาพที่ 2.1

Involvement

Collaboration

Participation

Partnership

***ภาพที่ 2.1*** การต่อเนื่องของการเกี่ยวพัน. ปรัปปรุงจากThe concepts of partnership and collaboration ByRos Carnwell and Alex Carson, 2559, สืบค้นจาก <https://www.mheducation>.co.uk/openup/chapters/9780335229116.pdf

Local GovernmentAssociationof NSW กล่าวถึง องค์ประกอบของความสำเร็จของหุ้นส่วน ในบทความ “การพัฒนาอย่างยั่งยืนคู่มือการเรียนรู้:ความร่วมมือที่ประสบความสำเร็จ” โดยกล่าวถึงองค์ประกอบที่สำคัญของการเป็นหุ้นส่วนที่ประสบความสำเร็จ ว่าจะต้องประกอบด้วยหลักการดังต่อไปนี้ 1) การรับรู้ของความจำเป็นในการเป็นหุ้นส่วน 2)วัตถุประสงค์ที่ชัดเจนและตกลงและวัตถุประสงค์ 3) ความมุ่งมั่นและความเป็นเจ้าของ 4) ความไว้วางใจระหว่างคู่ค้า 5) การเตรียมการสร้างความร่วมมือที่ชัดเจนและมีประสิทธิภาพ6) การสื่อสารที่ดีกับคู่ค้าทั้งหมด 7) ผลประโยชน์ร่วมกันสำหรับคู่ค้าทั้งหมด 8) แก้ปัญหาความขัดแย้งและการไกล่เกลี่ย

นอกจากนั้นยังมีนักวิชาการที่ได้กล่าวถึงหลักของการเป็นหุ้นส่วนในการพัฒนากำลังคนโดย Epstein (1995 ) กล่าวถึงหลักการความเป็นหุ้นส่วนในการพัฒนากำลังคนว่ามีสิ่งที่ทุกฝ่ายต้องตระหนักอยู่เสมอ 10 ด้านได้แก่ 1) ความเป็นหุ้นส่วนในการพัฒนาผู้เรียนเป็นการแบ่งปันความรับผิดชอบของบุคคลต่าง ๆ ที่เกี่ยวข้องไม่ใช่ภาระความรับผิดชอบของคนใดคนหนึ่งหรือกุล่มใดกลุ่มหนึ่ง 2) ความเป็นหุ้นส่วนในการพัฒนาผู้เรียนเป็นกิจกรรมที่ต้องใช้เวลาในการดำเนินการเพราะเป็นเรื่องที่จะต้องเข้าไปเกี่ยวข้องกับบุคคลหลายกลุ่ม 3) ความเป็นหุ้นส่วนในการพัฒนาผู้เรียนเป็นกิจกรรมที่จะต้องทำอย่างทั่วถึงครอบคลุมผู้ปกครองของเด็กทุกกลุ่มทุกระดับ 4) ความเป็นหุ้นส่วนในการพัฒนาผู้เรียนเป็นกิจกรรที่ต้องทำให้เกิดความก้าวหน้าหรือเปลี่ยนแปลงไปในทางที่ดีขึ้นมีการวางแผนการดำเนินการการประเมินและปรับปรุงแผนอย่างต่อเนื่อง 5) ความเป็นหุ้นส่วนในการพัฒนาผู้เรียนเป็นกิจกรรมที่จะต้องให้ความสำคัญกับครูและผู้ปกครองนักเรียนในทุกระดับตั้งแต่เด็กเล็กถึงเด็กโต 6) ความเป็นหุ้นส่วนในการพัฒนาผู้เรียนเป็นกิจกรรมที่จะต้องให้ผู้เรียนได้รับผลโดยตรงจากการจัดการศึกษามีส่วนร่วมในการริเริ่มและแสดงบทบาทด้วย 7) ความเป็นหุ้นส่วนในการพัฒนาผู้เรียนเป็นกิจกรรมที่จะต้องให้หน่วยงานและธุรกิจในชุมชนเข้ามามีบทบาทร่วมด้วย 8) ความเป็นหุ้นส่วนในการพัฒนาผู้เรียนเป็นกิจกรรมที่จะต้องเข้าถึงกลุ่มบุคคลที่มีปัญหาหรือเข้าถึงได้ยาก 9) ความเป็นหุ้นส่วนในการพัฒนาผู้เรียนเป็นกิจกรรมที่จะต้องเชื่อมโยงหรือสอดคล้องกับหลักสูตรหรือนโยบายการจัดการศึกษา 10) ความเป็นหุ้นส่วนในการพัฒนาผู้เรียนเป็นกิจกรรมที่จะต้องครอบคลุมกิจกรรมตามกรอบ Six types of Parentinvolvement

ดังนั้น เมื่อผู้วิจัยได้ศึกษาแนวคิดและทฤษฎีต่าง ๆ ที่เกี่ยวข้องกับหลักของการเป็นหุ้นส่วนผู้วิจัยจึงทำการสรุปประเด็นในหลักการเป็นหุ้นส่วน จากแนวคิดและงานวิจัยต่าง ๆ ของนักวิชาการที่ได้เรียบเรียงและกล่าวไว้ เพื่อให้เกิดความชัดเจนในการศึกษา ผู้วิจัยจึงได้แยกประเด็นหลักการเป็นหุ้นส่วนตามที่นักวิชาการและผู้ที่นิยามหลักของการเป็นหุ้นส่วนไว้ดังแสดงในตารางที่ 2.1

ตารางที่2.1

*องค์ประกอบหลักการเป็นหุ้นส่วน*

| นักวิชาการ | หลักการ |
| --- | --- |
| ชรินทร์ สีทับทิม, บุญทัน ดอกไธสง และ บุญเรือง ศรีเหรัญ(2556) | 1) องค์ประกอบหลักด้านความสัมพันธ์ (Relationship)  มี 3 องค์ประกอบย่อย คือ 1.1) ความเป็นสมาชิก 1.2) ภาวะผู้นำแบบร่วมมือและ1.3) ความเป็นชุมชนทางการศึกษา  2) องค์ประกอบหลักด้านการแบ่งปันความรับผิดชอบ มี 4 องค์ประกอบย่อยคือ 2.1) ความผูกพัน 2.2) การเป็นพ่อแม่ผู้ปกครอง 2.3)โรงเรียนที่คล้ายครอบครัว และ2.4) ความเข้มแข็งของชุมชน  3) องค์ประกอบหลักด้านความร่วมมือร่วมใจ มีองค์ประกอบย่อยคือ 3.1) ความเกี่ยวข้อง 3.2) การมีส่วนร่วม และ 3.3) ความเชื่อมโยง |
| Sarah Oppler (2559) | 1) การกระจายความเท่าเทียมกันของอำนาจ 2) ความน่าเชื่อถือ 3) ไว้วางใจซึ่งกันและกัน 4) ความซื่อสัตย์สุจริต  5) การแบ่งปันของข้อมูลและมุมมอง |
| ชุลีกร ด่านยุทธศิลป์ (2554) | 1) ปฏิสัมพันธ์ระหว่างภาคส่วนร่วมกันทั้งประชาชนและองค์กร 2) มีพันธะสัญญาที่จะทำงานร่วมกันเพื่อบรรลุเป้าหมายร่วมกัน |
| เพ็ญแขลาภยิ่ง (2552) | 1) มีปฏิสัมพันธ์ทางสังคม 2) มีเป้าหมายร่วมกัน 3) จัดหาทรัพยากรและความเชี่ยวชาญ 4) ร่วมกันรับผิดชอบในการดำเนินงานและหนี้สิน เฉลี่ยความเสี่ยง 5) แบ่งปันผลประโยชน์ที่เกิดขึ้น |
| ณัฐวุฒิอรินทร์ (2555) | กล่าวว่าความรู้สึกเป็นส่วนหนึ่งของท้องถิ่น ประกอบด้วย 4 องค์ประกอบ คือ 1) ความผูกพันกันกับท้องถิ่น 2) ความเป็นหนึ่งเดียวกับท้องถิ่น 3) การมีปฏิสัมพันธ์กับท้องถิ่น 4) เส้นทางไปมาหาสู่กันได้ง่ายในท้องถิ่น |

*(ต่อ)*

**ตารางที่2.1**(ต่อ)

|  |  |
| --- | --- |
| นักวิชาการ | หลักการ |
| กมลทิพย์ ศรีหาเศษ (2547) | 1) มีเป้าหมายเดียวกัน 2) ยึดหลักการทำงานที่เสมอภาค 3) มีความเคารพต่อกัน 5) ไว้วางใจซึ่งกันและกัน 6) รับผิดชอบผลงานร่วมกัน |
| Cuff (1997) | 1) ความศรัทธา (Faith) 2) ความไว้วางใจ (Trust) 3) ความหวัง (Hope) 4) การคิดอย่างมีวิจารณญาณ (Critical Thinking) 5) ความตั้งใจ (Willingness) 6) ความคารพ (Respect) |
| Local Government Association of NSW | 1) การรับรู้ของความจำเป็นในการเป็นหุ้นส่วน 2) วัตถุประสงค์ที่ชัดเจนและตกลงและวัตถุประสงค์  3) ความมุ่งมั่นและความเป็นเจ้าของ 4) ความไว้วางใจระหว่างคู่ค้า 5) การเตรียมการสร้างความร่วมมือที่ชัดเจนและมีประสิทธิภาพ 6) การสื่อสารที่ดีกับคู่ค้าทั้งหมด  7) ผลประโยชน์ร่วมกันสำหรับคู่ค้าทั้งหมด 8) แก้ปัญหาความขัดแย้งและการไกล่เกลี่ย |
| Collins English Dictionary (1991) | 1) ความมุ่งมั่นที่เท่าเทียมกัน 2) มีสถานะของการเป็นหุ้นส่วน 3) อยู่ข้างเดียวกันในเกม 4) มีความเสี่ยงและผลกำไรที่ใช้ร่วมกัน |
| Gannon-Leary et al.(2006) | 1) ความไว้วางใจ 2) ความจำเป็นในการหาพันธมิตร เพื่อร่วมกันได้เสียในเรื่องเดียวกัน |
| Robinson and Cottrel, (2005) | 1) ต้องมีความจำเป็นในการเคารพ 2) มีเป้าหมายร่วมกัน 3) มีวัตถุประสงค์ที่ตกลงกัน 4) มีความโปร่งใส 5) มีการทำงานเป็นทีม และ 6) การทำงานร่วมกัน |
| Bidmead and Cowley (2005) | 1) ความสัมพันธ์ของแท้และไว้วางใจ 2) ซื่อสัตย์และเปิดเผยสื่อสาร 3)สรรเสริญและให้กำลังใจ 4) ความสัมพันธ์ซึ่งกันและกัน 5) ความเห็นอกเห็นใจร่วมกัน 6) ความเคารพ ในความเชี่ยวชาญของผู้อื่น 7) ทำงานร่วมกัน 8) การมีส่วนร่วม9) การสนับสนุนข้อมูล |

*(ต่อ)*

**ตารางที่2.1**(ต่อ)

|  |  |
| --- | --- |
| นักวิชาการ | หลักการ |
| RosCarnwell and Alex Carson(2559) | 1) ความไว้วางใจและความเชื่อมั่นในความรับผิดชอบ 2) เคารพในความเชี่ยวชาญของผู้เชี่ยวชาญ 3) การทำงานร่วมกัน 4) การทำงานเป็นทีม 5) สมาชิกแบ่งปันผลประโยชน์ 6)โครงสร้างการกำกับดูแลที่เหมาะสม 7) เป้าหมายร่วมกัน 8) ความโปร่งใสของการสื่อสาร 9) มีข้อตกลงเกี่ยวกับวัตถุประสงค์ 10) ความสัมพันธ์ซึ่งกันและกันและ 11) การเอาใจใส่ |
| ฮัดสันและฮาร์ดี้ (2002) | 1) การรับรู้ของความจำเป็นในการเป็นหุ้นส่วน 2) ความคมชัดและความสมจริงของวัตถุประสงค์ 3) ความมุ่งมั่นและความเป็นเจ้าของ 4) การพัฒนาและการบำรุงรักษาของความไว้วางใจ 5) การจัดตั้งของการเตรียมการเป็นหุ้นส่วน ที่ชัดเจนและมีประสิทธิภาพ 6) การตรวจสอบทบทวนและการเรียนรู้ |
| McMillan andChavis (1986) | ความรู้สึกเป็นส่วนหนึ่งของท้องถิ่น (Psychological Sense of Community) โดยจะต้องมีองค์ประกอบ 4 ด้านคือ 1) การเป็นสมาชิก หรือ จิตวิญญาณ (McMillan,1996) 2) การมีอิทธิพล หรือความไว้วางใจ 3) การบูรณาการ หรือการเติมเต็มความต้องการ 4) การเชื่อมประสานอารมณ์ที่แบ่งปันร่วมกันหรือ ศิลปะในการปฏิสัมพันธ์ |

จากตารางที่ 2.1 ผู้วิจัยได้ศึกษาหลักการเป็นหุ้นส่วนจากเอกสารและงานวิจัยของนักวิชาการ และของผู้ที่ศึกษาเกี่ยวกับเรื่องของการเป็นหุ้นส่วน รวมทั้งได้ศึกษาจากแนวคิด ทฤษฎี ต่าง ๆ ที่เกี่ยวข้องการการสร้างความเป็นหุ้นส่วน และการสร้างความรู้สึกในการเป็นเจ้าของ โดยมีผู้ที่ได้ศึกษาเรื่องดังกล่าว จำนวน 16 คน และเมื่อทำการแยกหลักของการเป็นหุ้นส่วนตามนักวิชาการและผู้ที่นิยามหลักของการเป็นหุ้นส่วน ต่าง ๆ ที่ได้ให้คำนิยามองค์ประกอบของการเป็นหุ้นส่วนแล้ว เพื่อให้เกิดความชัดเจนผู้วิจัยจึงได้เปรียบเทียบและแยกประเด็นของหลักการเป็นหุ้นส่วนแสดงในรูปแบบตารางเมทริกซ์ดังตารางที่ 2.2

ตารางที่2.2

| ลำดับ | องค์ประกอบหลักการเป็นหุ้นส่วน | นักวิชาการ | | | | | | | | | | | | | | | รวม |
| --- | --- | --- | --- | --- | --- | --- | --- | --- | --- | --- | --- | --- | --- | --- | --- | --- | --- |
| 1 | 2 | 3 | 4 | 5 | 6 | 7 | 8 | 9 | 10 | 11 | 12 | 13 | 14 | 15 |
| 1 | ความสัมพันธ์ | 🗸 |  | 🗸 | 🗸 | 🗸 |  |  |  | 🗸 |  |  | 🗸 | 🗸 |  | 🗸 | 8 |
| 2 | ภาวะผู้นำแบบร่วมมือ | 🗸 |  |  |  |  |  |  |  |  |  |  |  |  |  |  | 1 |
| 3 | ความเป็นชุมชน | 🗸 |  |  |  |  |  |  |  |  |  |  |  |  |  |  | 1 |
| 4 | การแบ่งปันความรับผิดชอบ | 🗸 | 🗸 |  | 🗸 |  | 🗸 |  |  |  | 🗸 | 🗸 |  | 🗸 | 🗸 | 🗸 | 9 |
| 5 | ความผูกพัน | 🗸 |  |  |  | 🗸 |  |  |  |  |  |  |  |  |  |  | 2 |
| 6 | ความเข้มแข็งของชุมชน | 🗸 |  |  |  |  |  |  |  |  |  |  |  |  |  |  | 1 |
| 7 | ความร่วมมือร่วมใจ | 🗸 |  |  |  | 🗸 |  | 🗸 | 🗸 |  |  | 🗸 | 🗸 | 🗸 |  | 🗸 | 8 |
| 8 | ความเท่าเทียม |  | 🗸 |  |  |  | 🗸 |  |  | 🗸 |  |  |  |  |  |  | 3 |
| 9 | ความน่าเชื่อถือ |  | 🗸 |  |  |  |  | 🗸 |  |  |  |  |  |  |  |  | 2 |
| 10 | ไว้วางใจซึ่งกันและกัน |  | 🗸 |  |  | 🗸 | 🗸 | 🗸 | 🗸 |  | 🗸 | 🗸 | 🗸 | 🗸 | 🗸 | 🗸 | 11 |
| 11 | ความซื่อสัตย์ และโปร่งใส |  | 🗸 |  |  |  |  |  |  |  |  | 🗸 | 🗸 | 🗸 |  |  | 4 |
| 12 | มีเป้าหมายร่วมกัน |  |  | 🗸 | 🗸 |  | 🗸 |  | 🗸 |  |  | 🗸 |  | 🗸 | 🗸 |  | 7 |
| 13 | แบ่งปันผลประโยชน์ |  |  |  | 🗸 |  |  |  | 🗸 | 🗸 | 🗸 |  |  | 🗸 |  |  | 5 |
| 14 | เคารพซึ่งกันและกัน |  |  |  |  |  |  | 🗸 |  |  |  | 🗸 | 🗸 |  |  |  | 3 |

*วิเคราะห์องค์ประกอบหลักการเป็นหุ้นส่วน*

*หมายเหตุ*. แสดงรายชื่อนักวิชาการ

1 = ชรินทร์ สีทับทิม, บุญทัน ดอกไธสง และ บุญเรือง ศรีเหรัญ (2556)

2 = SarahOppler (2559)

3 = ชุลีกร ด่านยุทธศิลป์ (2554)

4 = เพ็ญแขลาภยิ่ง (2552)

5 = ณัฐวุฒิอรินทร์ (2555)

6 = กมลทิพย์ ศรีหาเศษ (2547)

7 = Cuff (1997)

8 = Sarah Oppler (2559)

9 = Collins English Dictionary (1991)

10 = Gannon-Leary et al. (2006)

11 = Robinson and Cottrel, (2005)

12 = Bidmead and Cowley (2005)

13 = RosCarnwell and Alex Carson (2559)

14 = ฮัดสันและฮาร์ดี้ (2002)

15 = แมคมิวแลน และชาวีส (McMillan and Chavis,1986)

จากตารางที่ 2.2 พบว่า ได้มีนักวิชาการที่ได้ทำการวิจัยหรือศึกษาในเรื่องขององค์ประกอบหลักของการเป็นหุ้นส่วน ยังมีจำนวนน้อยเนื่องจากผู้วิจัยได้ทำการวิจัยเพื่อที่จะสร้างองค์ความรู้ใหม่ให้เกิดขึ้น ในการบริหารงานภาครัฐ ผู้วิจัยจึงได้เทียบเคียงตัวแปรจากงานวิจัยหรืองานที่ได้มีนักวิชาการที่ได้ศึกษาในเรื่องที่ใกล้เคียงกัน ไม่ว่าจะเป็นจากองค์ประกอบของความร่วมมือ องค์ประกอบของความรู้สึกในการเป็นเจ้าของ จากการที่ผู้วิจัยได้ศึกษาแนวคิด ทฤษฎี และงานวิจัยต่าง ๆ พบว่าเมื่อวิเคราะห์องค์ประกอบหลักการเป็นหุ้นส่วน องค์ประกอบหลักความร่วมมือ องค์ประกอบหลักความรู้สึกในการเป็นเจ้าของ โดยผู้วิจัยพบองค์ประกอบหลักที่ได้มีนักวิชาการ และผู้ที่ศึกษาโดยมีองค์ประกอบดังนี้

องค์ประกอบหลักของการเป็นหุ้นส่วนจะประกอบด้วยหลาย ๆ องค์ประกอบหรือหลายหลักการทั้งที่แสดงออกมาในรูปแบบของพฤติกรรม หรือเป็นในรูปแบบที่อยู่ภายในจิตใจของบุคคลจากการที่ผู้วิจัยได้แยกองค์ประกอบหรือหลักของการเป็นหุ้นส่วนออกมาเป็นตารางเพื่อแสดงให้เห็นได้อย่างชัดเจน โดยหลักของการเป็นหุ้นส่วนจะประกอบด้วยหลักแห่งความสัมพันธ์การแบ่งปันความรับผิดชอบ ความร่วมมือร่วมใจ (ชรินทร์ สีทับทิม, บุญทัน ดอกไธสงและ บุญเรือง ศรีเหรัญ, 2556)ซึ่งสอดคล้องกับ Carnwell and Alex Carson (2559) กล่าวไว้ในThe Concepts of Partnership and Collaboration.และยังสอดคล้องกับ Bidmead and Cowley (2005) ซึ่งมองว่าการที่คนจะเกิดความรู้สึกในการเป็นหุ้นส่วน จะต้องมีความสัมพันธ์ของแท้และไว้วางใจมีความสัมพันธ์ซึ่งกันซึ่งผู้วิจัยมีความเห็นว่าการที่เราจะมีความรู้สึกว่าเราเป็นหุ้นส่วนในสิ่งใด ในองค์กรใด เราน่าจะต้องเกิดความรู้สึกหรือจะต้องมีความสัมพันธ์กับองค์กรนั้นๆก่อน และจะต้องมีการแบ่งปันความรับผิดและรับชอบในการกระทำใด ๆ ที่เกิดขึ้นยอมรับในผลที่เกิดขึ้นด้วยกัน เพื่อให้หุ้นส่วนเกิดความภาคภูมิใจและเกิดความเชื่อมั่นในตนเองว่าได้กระทำสิ่งนั้นจริง ๆ โดยทุกฝ่ายจะต้องร่วมมือร่วมใจกันอย่างจริงจังและเต็มใจ อีกทั้งการที่คนจะเกิดความรู้สึกในการเป็นหุ้นส่วนจะต้องมีความไว้วางใจซึ่งกันและกัน Bidmead and Cowley (2005) สอดคล้องกับ Ros Carnwell and Alex Carson (2559) และสอดคล้องกับ Cuff (1997) กล่าวว่าการสร้างให้เกิดความรู้สึกในการเป็นหุ้นส่วน จะต้องมีความศรัทธา (Faith)ความไว้วางใจ (Trust) ความตั้งใจ (Willingness) ความคารพ (Respect)อีกทั้งสิ่งสำคัญที่จะทำให้หุ้นส่วนสามารถอยู่ร่วมกันและดำเนินกิจกรรมต่าง ๆ ได้อย่างยั่งยืน คือการบริหารงานที่โปร่งใส และมีความยุติธรรมและเท่าเทียมกัน Collins English Dictionary (1991) ดังนั้นผู้วิจัยจึงนำหลักต่าง ๆ เหล่านี้มาเป็นหลักในการสร้างความเป็นหุ้นส่วนทางการบริหารงานท้องถิ่น ซึ่งมีองค์ประกอบดังนี้ มีความสัมพันธ์มีการแบ่งปันความรับผิดชอบและผลประโยชน์ร่วมกันมีความร่วมมือร่วมใจมีการยอมรับความแตกต่าง มีความไว้เนื้อเชื่อใจซึ่งกันและกันมีความยุติธรรมอย่างเท่าเทียม และมีความซื่อสัตย์โปร่งใส ซึ่งหากนำหลักต่าง ๆ เหล่านี้มาประกอบก็จะสอดคล้องกับหลักของการบริหารงานท้องถิ่นคือ การบริหารงานแบบมีส่วนร่วมและการกระจายอำนาจการบริหารให้แก่ประชาชนซึ่งถือว่าเป็นเจ้าของ

**2.1.5 กระบวนการสร้างความเป็นหุ้นส่วน**

MoudarresandEzer (1995 , อ้างถึงใน Gottlieb and Feeley, 2005) ได้เสนอโมเดลสำหรับอธิบายกระบวนการสร้างหุ้นส่วนแห่งความร่วมมือ เรียกว่า “Spiraling Model of Collaborative Partnership” ซึ่งรูปแบบโมเดลจะเป็นเกลียวแห่งความร่วมมือมี 4 ระยะ ดังต่อไปนี้

**ระยะที่ 1** ระยะสำรวจและรู้จักผู้อื่น (Exploring and Getting to Know Each Other) เป็นระยะแรกของการสร้างหุ้นส่วนแห่งความร่วมมือ โดยพยาบาลและผู้รับบริการต้องทำความรู้จักคุ้นเคยกันก่อนในระยะนี้ ประกอบด้วยกิจกรรม 3 ด้าน คือ การแลกเปลี่ยนข้อมูล การสร้างความไว้วางใจ การเปิดเผยถึงสิ่งที่ตระหนักหรือกังวล

1. การแลกเปลี่ยนข้อมูล ระยะนี้เป็นระยะที่หุ้นส่วนจะแลกเปลี่ยนข้อมูลในเรื่องที่เขาตระหนักจะทำให้เกิดความเข้าใจซึ่งกันและกัน ในระยะนี้พยาบาลจะต้องกระตุ้นให้หุ้นส่วนสามารถอธิบายสิ่งที่กังวล ตระหนัก หรือประสบการณ์ออกมาให้ได้ อาจจะใช้คำถามปลายเปิดมาช่วยกระตุ้น และจัดเตรียมข้อมูลที่จำเป็นสำหรับหุ้นส่วน

2. การสร้างความไว้วางใจ โดยการตระหนักถึงการรับรู้ของผู้รับบริการการเคารพในสิ่งที่ผู้อื่นแสดงออก การสื่อสารกับผู้อื่นด้วยท่าทีที่เคารพ บางครั้งอาจถูกหุ้นส่วนทดสอบความรู้และความสามารถและความตั้งใจ ดังนั้นจะต้องแม่นยำในองค์ความรู้ของตนและแสดงให้หุ้นส่วนเห็นถึงความตั้งใจจริง

3. การเปิดเผยถึงสิ่งที่ตระหนักหรือกังวลในขณะที่หุ้นส่วน เล่าประสบการณ์ของตน หรือแสดงความคิดเห็น จะต้องตั้งใจฟังอย่างระมัดระวังว่าสิ่งที่หุ้นส่วนเปิดเผยข้อมูลนั้นมีเงื่อนไขเบื้องหลังหรือความหมายที่แท้จริงอย่างไร

**ระยะที่ 2** ระยะเริ่มต้นจากศูนย์ (Zeroing in) ประกอบด้วยกิจกรรม 2 กิจกรรม คือ การทำให้เป้าหมายกระจ่าง และการเรียงลำดับความสำคัญของเป้าหมายและมุ่งประเด็น

1. การทำเป้าหมายให้กระจ่าง จะเปิดประเด็นให้หุ้นส่วนร่วมกันกำหนดเป้าหมายและอภิปรายเป้าหมายแต่ละประเด็นให้กระจ่างว่า เป้าหมายแต่ละประเด็นมีความหมายอย่างไร สามารถปฏิบัติได้หรือไม่บางครั้งหุ้นส่วนบางรายไม่สามารถสื่อสารเป้าหมายของตนออกมาตรง ๆ ได้ อาจเนื่องจากขาดทักษะการสื่อสารหุ้นส่วนจึงต้องช่วยสรุปเป้าหมายจากการสังเกตพฤติกรรมและคำพูดที่หุ้นส่วนแสดงออกมา

2. การเรียงลำดับความสำคัญของเป้าหมายการเรียงลำดับความสำคัญของเป้าหมายเป็นการใช้ความคิดเชิงเหตุผลชั่งน้ำหนักระหว่างสิ่งที่ต้องลงทุนกับประโยชน์ที่จะได้รับ และต้องอาศัยเทคนิคการเจรจาต่อรอง การเจรจาต่อรองนั้นจะต้องใช้ทักษะการฟังอย่างระมัดระวังและทำความเข้าใจสิ่งที่ผู้อื่นพูดก่อน แล้วคิดชั่งน้ำหนักสิ่งที่ต้องลงทุนกับประโยชน์ที่จะได้รับให้รอบด้าน จากนั้นจึงเริ่มต้นสื่อสารเพื่อเจรจาต่อรองบนพื้นฐานการใช้เหตุผล

**ระยะที่ 3** ระยะเริ่มต้นทำงาน (Working Out) ประกอบด้วย ขั้นตอนการพิจารณาทางเลือกและการทดลองปฏิบัติตามแผน

1. ขั้นตอนการพิจารณาทางเลือก ในขั้นนี้จะต้องให้หุ้นส่วนระดมสมอง เพื่อค้นหาทางเลือกในการแก้ไขปัญหา อาจใช้คำถามท้าทายเพื่อกระตุ้นให้หุ้นส่วนได้คิดอย่างมีระบบและให้คำแนะนำเมื่อจำเป็น ระยะนี้หุ้นส่วนต้องมีความคิดที่ยืดหยุ่นเปิดโอกาสรับฟังความคิดใหม่ ๆ ถ้าการระดมสมองล้มเหลวนั่นหมายถึงว่า กลุ่มยังไม่เข้าใจในเป้าหมายจึงต้องย้อนกลับไปยังระยะที่ 2

2. การทดลองปฏิบัติตามแผนระยะนี้หุ้นส่วนจะต้องระบุแผน และกิจกรรมที่จะใช้แก้ไขปัญหาที่เหมาะสมที่สุดสำหรับกลุ่มของตนและทดลองปฏิบัติ อาจต้องใช้ทักษะการสร้างแรงจูงใจเพื่อให้หุ้นส่วนเกิดทักษะและความมั่นใจ

**ระยะที่ 4** ระยะการทบทวน (Reviewing) คือ การทบทวนการปฏิบัติทุกขั้นตอนผลลัพธ์ของการปฏิบัติตามแผนจะบรรลุผลหรือไม่ก็ตาม หุ้นส่วนจะต้องมีการทบทวนขั้นตอนของโมเดลระยะนี้เป็นระยะสำคัญของโมเดล เพราะจะทำให้หุ้นส่วนเข้าใจและมองเห็นการเปลี่ยนแปลงที่เกิดขึ้น

พบทั้งข้อดีและข้อที่ต้องปรับปรุงแก้ไขการทำงานของกลุ่ม ถ้าผลลัพธ์เป็นไปตามเป้าหมายก็ให้ย้อนทบทวนตั้งแต่ระยะที่ 2 แต่ถ้าผลลัพธ์ไม่เป็นไปตามเป้าหมายก็ให้ย้อนทบทวนตั้งแต่ระยะที่1

Davies (2000) กล่าวถึง การทำให้เกิดความเป็นหุ้นส่วนระหว่างโรงเรียนกับผู้ปกครองและชุมชนที่มีประสิทธิภาพ มีกระบวนการสร้างความเป็นหุ้นส่วนของโรงเรียนที่เข้าร่วมในโครงการ National Network of Partnership - 2000 Schools เป็นโครงการที่ได้รับการสนับสนุนจากรัฐบาลร่วมกับ Johns Hopkins University ได้บรรยายถึงกระบวนการพัฒนาความเป็นหุ้นส่วนของโรงเรียนในโครงการดังนี้ขั้นที่ 1) การเริ่มต้นตรวจสอบและเตรียมความพร้อมในการสร้างความเป็นหุ้นส่วนโดยต้องทำการศึกษาทัศนคติและความเชื่อของบุคลากรและสร้างความตระหนักในความสำคัญของการเข้ามามีส่วนร่วมและจะต้องส่งเสริมในการสร้างความไว้เนื้อเชื่อใจในการทำงานร่วมกัน ขั้นที่ 2) ต้องปรับปรุงสภาพและบรรยากาศให้มีความเป็นกันเองสำหรับหุ้นส่วนโดยจัดให้มีศูนย์สำหรับการพบปะและแลกเปลี่ยนความรู้ต่างๆมีการติดต่อสื่อสารอย่างต่อเนื่องสม่ำเสมอโดยคำนึงถึงความเหมาะกับสภาพของหุ้นส่วนขั้นที่ 3)การเข้าหาชุมชนในทุกระดับไปมีปฏิสัมพันธ์กับชุมชนและทำตัวให้เป็นส่วนหนึ่งของชุมชนโดยมีการฝึกอบรมอาสาสมัครเพื่อทำหน้าที่ในการติดต่อประสานงานกับสมาชิกในชุมชนการเข้าพบปะ/ศึกษาสภาพแหล่งชุมชนเพื่อหาข้อมูล รวมทั้งการทำงานร่วมกับหน่วยงาน/องค์กรต่าง ๆ ในชุมชนขั้นที่ 4) การแสวงหาแนวทางในการส่งเสริมให้หุ้นส่วนมีความรู้และแบ่งปันภาระความรับผิดชอบขั้นที่ 5)การมอบหมายภารกิจสำคัญให้กับสมาชิก

Tennyson (2005) การพัฒนาทักษะในการทำงานร่วมกัน (Developing Skills for Partnership Working) หุ้นส่วนควรมีการประเมินความต้องการการเรียนรู้ของหุ้นส่วนเพื่อเป็นเครื่องมือพัฒนาในการดำเนินงานการพัฒนาทักษะต้องเป็นความต้องการจากตัวบุคคลหรือกลุ่มองค์กรหุ้นส่วนเป็นกุญแจสำคัญที่ทำให้เกิดความร่วมมืออย่างมีประสิทธิภาพทักษะที่มีความจำเป็นในการพัฒนาการทำงานร่วมกันได้แก่ความเป็นผู้นำ (Leadership) ต้องมีทักษะและความรู้ของความเป็นผู้นำในกลุ่มความร่วมมือความไว้ใจกัน (Trust) ทักษะและความรู้ต้องพัฒนาไปสู่ความไว้วางใจซึ่งกันและกันในกลุ่มความร่วมมือการเรียนรู้ซึ่งกันและกัน (Learning) ต้องมีการสนับสนุนการเรียนรู้และการปรับปรุงความสัมพันธ์ของกลุ่มความร่วมมือการจัดการให้ไปสู่การดำเนินงาน (Managing For Performance) มีการจัดการไปสู่การปฏิบัติของกลุ่มความร่วมมือ และการทำงานให้เกิดความเป็นหุ้นส่วนสิ่งสำคัญคือต้องจำไว้ว่าหุ้นส่วนทุกคนต้องมีส่วนในการวางแผนงานเพื่อรู้สึกถึงคำมั่นสัญญาและความเป็นเจ้าของ ซึ่งผู้วิจัยเห็นว่าแนวทางในการสร้างความเป็นหุ้นส่วนมีการพัฒนามาจากหลายระดับตั้งแต่การเริ่มเข้าไปเกี่ยวข้องบางส่วน (Involvement) การเข้าไปมีส่วนร่วม (Participation) โดยมีผลประโยชน์และไม่มีผลประโยชน์ไปถึงขั้นมีส่วนได้ส่วนเสียแบ่งปันผลประโยชน์ความรับผิดชอบและความเสี่ยงร่วมกันในรูปแบบของการเป็นหุ้นส่วนแต่เมื่อผู้วิจัยได้ศึกษางานวิจัยต่าง ๆ ยังพบว่าเมื่อมีการดำเนินงานจากการเป็นหุ้นส่วนแล้ว ยังมีปัญหาหรือจุดอ่อนที่เกิดจากการดำเนินงานจุดอ่อนหรือความเสี่ยงของกลยุทธ์ความเป็นหุ้นส่วน Deloitte and Touche (1997) พบว่า สาเหตุที่ทำให้กลยุทธ์การเป็นหุ้นส่วนทางธุรกิจล้มเหลวคือไม่มีการวิเคราะห์หรือประเมินผู้เป็นหุ้นส่วนให้ดีพอก่อนการตัดสินใจทำให้พบว่าเลือกคู่เป็นหุ้นส่วนผิดพลาดเช่นมีวัฒนธรรมองค์กรที่แตกต่างกันมากไม่ได้ดำเนินงานไปตามความสามารถหรือความเชี่ยวชาญของหุ้นส่วนนั้นๆและไม่พร้อมในเรื่องการวางแผนและการนำไปปฏิบัติเช่นมีการเปลี่ยนแปลงในภาพแวดล้อมที่ไม่ได้คาดคิดมาก่อนไม่พร้อมในเรื่องผู้นำการประสานงานไม่ดีความแตกต่างในวัฒนธรรมองค์กร

หลังจากที่ผู้วิจัยได้ทบทวนวรรณกรรม และงานวิจัยต่าง ๆ ผู้วิจัยสามารถสรุปได้ว่า ในการดำเนินงานโดยยึดหลักของการเป็นหุ้นส่วนนั้น จะต้องมีกระบวนการหรือขั้นตอนในการดำเนินงานอย่างชัดเจน เพื่อให้การดำเนินกิจกรรมต่าง ๆ บรรลุวัตถุประสงค์ที่หุ้นส่วนตั้งเอาไว้ โดยเมื่อนำมาเทียบกับการทำงานของท้องถิ่นแล้ว ทำให้ผู้วิจัยวิเคราะห์ได้ว่าหลักของการเป็นหุ้นส่วนทางการบริหารงานท้องถิ่น ต้องให้ประชาชนหรือผู้มีส่วนได้ส่วนเสีย (Stakeholder) มีความรู้สึกว่าตนเป็นหุ้นส่วน (Partnerships) และสามารถบริหารงานของท้องถิ่นได้ โดยองค์ประกอบของหุ้นส่วนทางการบริหารงานของท้องถิ่น ประกอบบุคคลกลุ่มต่าง ๆ ที่เป็นผู้มีส่วนได้ส่วนเสีย ที่เข้ามาร่วมดำเนินการบริหารงานท้องถิ่น โดยผ่านกระบวนการดำเนินงาน ซึ่งผู้วิจัยได้แยกบทบาทของผู้มีส่วนได้ส่วนเสียดังนี้ (ระพีพร คณะพล,สัญญา เคณาภูมิ และยุภาพร ยุภาศ, 2559)

1. บทบาทของประชาชนประชาชนหรือบุคคลผู้ที่อาศัยอยู่ในพื้นที่ขององค์กรปกครองส่วนท้องถิ่นในฐานะที่เป็นผู้เสียภาษีและรับประโยชน์จากบริการพื้นฐาน ซึ่งถือว่าเป็นผู้ที่ได้รับผลกระทบกับการดำเนินงานของท้องถิ่นโดยตรง และเป็นบุคคลที่มีสิทธิใช้อำนาจได้ตามหลักการกระจายอำนาจให้องค์กรปกครองส่วนท้องถิ่น โดยในการบริหารงานหรือการดำเนินกิจการใด ๆ ต้องยึดความต้องการของประชาชนและต้องให้ประชาชนเข้ามาเป็นหุ้นส่วนในการดำเนินการต่าง ๆ คือ ต้องเริ่มจากให้ประชาชนเป็นหุ้นส่วนในการบริหารงานท้องถิ่น เช่น ความร่วมมือในการเสียภาษีเพื่อพัฒนาท้องถิ่นของตนเอง การเข้ามามีส่วนร่วมในการแสดงความคิดเห็นในกระบวนการวางแผนพัฒนา หรือการกำกับดูแล เป็นต้น เพื่อให้ตนเองได้รับประโยชน์คือการมีความรู้ความเข้าใจความมั่นใจและสามารถนำไปใช้ประกอบการดำรงชีวิตได้มีเป้าหมายสูงสุดอยู่ที่ความกินดี อยู่ดี และมีความสุขอย่างเสมอภาคและเท่าเทียมกัน

2. บทบาทของข้าราชการข้าราชการ ถือเป็นกลไกสำคัญในฐานะผู้ปฏิบัติบริหารงานของแผ่นดินในการนำนโยบายของรัฐ และภารกิจของส่วนราชการไปปฏิบัติให้เกิดผลในพื้นที่และโดยที่ประเทศไทยได้ประสบกับสภาวะวิกฤติ ทั้งในด้านเศรษฐกิจ สังคม การเมือง รวมทั้งแรงกดดันจากกระแสการเปลี่ยนแปลงของสังคมโลก ส่งผลให้ประเทศไทยต้องเร่งปรับตัวในแต่ละด้านอย่างเร่งด่วน และเป็นที่มาของการปฏิรูประบบราชการที่ผ่านมา โดยมุ่งปรับเปลี่ยนระบบการบริหารงานภาครัฐไปสู่ “รูปแบบการบริหารจัดการภาครัฐแนวใหม่” ที่เน้นการทำงานโดยยึดผลลัพธ์เป็นหลัก ซึ่งเป็นการเปลี่ยนกระบวนการทำงานภาครัฐที่ไปสู่การทำงานเพื่อประชาชน มีการวัดผลอย่างเป็นรูปธรรม มีความโปร่งใสในการตัดสินใจ และวิธีการทำงานที่มีความรวดเร็วและคล่องตัว เพื่อสนองตอบต่อความต้องการของสังคมและประชาชน (Wannacum, 2015, p.91) โดยบทบาทของข้าราชการในการร่วมเป็นหุ้นส่วนในการบริหารงานท้องถิ่น คือต้องเป็นผู้ที่มีจริยธรรมในการปฏิบัติงาน และต้องคอยส่งเสริมหรือสนับสนุน และให้ความรู้แก่ประชาชนถึงสิทธิ์ที่เข้ามีในการเป็นหุ้นส่วนของท้องถิ่นโดยข้าราชการจะต้องเป็นผู้นำประชาชนหรือชีแนะให้ประชาชนทราบถึงสิทธิ์ที่ประชาชนมี เป็นผู้ที่จะต้องดำเนินกิจกรรมต่าง ๆ เป็นผู้นำนโยบายจากรัฐบาล จากผู้บริหารท้องถิ่น มาแปลงเป็นกิจกรรมที่จะสามารถสร้างความเป็นหุ้นส่วนให้แก่คน ในท้องถิ่นให้มากที่สุด

3. บทบาทของผู้บริหารผู้บริหาร หรือนายกองค์กรปกครองส่วนท้องถิ่น ในฐานะผู้ประกอบการและผู้รับบริการสาธารณะเช่นเดียวกันกับข้าราชการ แต่ผู้บริหารมีอำนาจและมีบทบาทในการบริหารงานท้องถิ่นอย่างมาก ถือเป็นผู้ที่เป็นหุ้นส่วนในการบริหารงานท้องถิ่นตัวสำคัญ ถือว่าเป็นผู้ถือหุ้นที่สำคัญ เป็นบุคคลที่มีอิทธิพลสูงสุดในกลุ่ม และเป็นผู้ที่ต้องปฏิบัติภาระหน้าที่ของตำแหน่งผู้นำที่ได้รับมอบหมายบุคคลอื่นในกลุ่มที่เหลือก็คือผู้ตาม แม้จะเป็นหัวหน้ากลุ่มย่อยหรือผู้ช่วยในการปฏิบัติหน้าที่ต่าง ๆ (Yukl, 2009, pp. 3 - 4) เนื่องจากอำนาจในการบริหารงานท้องถิ่นที่รัฐบาลกลางได้ให้อิสระแก่ท้องถิ่นบริหารเอง ไม่ว่าจะเป็นในเรื่องนโยบาย การเงินการคลัง หรือการจัดซื้อจัดจ้างต่าง ๆ ที่เป็นอำนาจของผู้บริหารท้องถิ่นสามารถดำเนินการเองได้ เพื่อให้เกิดความเหมาะสมในการจัดการกับทรัพยากรในท้องถิ่น หรือเป็นการสร้างงานในท้องถิ่น แต่จะต้องมีวินัยในการบริหารจัดการเกี่ยวกับงบประมาณที่ได้รับมาบริหารตามอำนาจที่ตนเอง สอดคล้องกับการนำเสนอของ สมศักดิ์อมรสิริพงศ์ (Amornsiriphong, 2012, p. 52) “องค์กรปกครองส่วนท้องถิ่นทั้งหลายมีอิสระในการกำหนดนโยบายการปกครอง การบริหาร การบริหารงาน บุคคล การเงิน การคลัง และมีอำนาจหน้าที่ของตนเองโดยเฉพาะในด้านการจัดสวัสดิการสังคมของท้องถิ่นเอง”ดังนั้น การที่หุ้นส่วนอื่น ๆ จะสามารถเข้ามาดำเนินกิจกรรมต่าง ๆ ได้ ผู้นำหรือผู้บริหารท้องถิ่นจะต้องมีวิสัยทัศน์ในการเป็นผู้นำการเปลี่ยนแปลง (Transformational Leadership) ซึ่งกระบวนการที่ผู้นำมีอิทธิพลต่อผู้ร่วมงานหรือผู้ตามนี้ กระทำโดยผ่านองค์ประกอบพฤติกรรมเฉพาะ 4ประการหรือที่เรียกว่า “4I’s” (FourI’s) คือ 1) การมีอิทธิพลอย่างมีอุดมการณ์ (Idealized Influence หรือ Charisma Leadership:II หรือ CL) 2) การสร้างแรงบันดาลใจ(Inspiration Motivation : IM) 3) การกระตุ้นทางปัญญา (Intellectual Stimulation : IS) และ 4)การคำนึงถึงความเป็นปัจเจกบุคคล (Individualized Consideration : IC)

4. บทบาทฝ่ายตรวจสอบและถ่วงดุลกระบวนการมีส่วนร่วมในกระบวนการนโยบายสาธารณะของท้องถิ่น จะมีส่วนสำคัญที่ทำให้การมีส่วนร่วมของประชาชนมีระดับที่แตกต่างกัน จึงทำให้ประชาชนเข้าไปมีส่วนร่วมในการบริหารจัดการท้องถิ่นที่แตกต่างกัน (Jansiri, 2014, pp. 110 - 111)สมาชิกสภาองค์กรปกครองส่วนท้องถิ่น ถือเป็นหุ้นส่วนที่มีบทบาทสำคัญอีกกลุ่มหนึ่ง เนื่องจากสมาชิกสภาท้องถิ่นเป็นหุ้นส่วนที่เป็นตัวแทนของประชาชน ในการเข้ามาบริหารงานของท้องถิ่น ดังนั้นในฐานะที่สมาชิกองค์กรปกครองส่วนท้องถิ่น ซึ่งถือเป็นหุ้นส่วนที่มีอำนาจในการค้านหรือตรวจสอบความไม่ถูกต้องของการดำเนินงานของผู้จัดการหุ้นส่วนใหญ่ (ผู้บริหาร นายกองค์กรปกครองส่วนท้องถิ่น) เกิดการสร้างเครือข่ายของชาวบ้านถือได้ว่าเป็นการเริ่มต้นของภาคประชาชน หรือการเปลี่ยนแปลงของชาวบ้านเองในการต่อรองทางการเมือง (Sattayanurak, 2014, p. 102) ทั้งนี้เกิดจากความจำเป็นที่จะต้องทำให้คนในสังคมไทยเข้าใจซึ่งกันและกันให้มากขึ้น ก็เพราะสังคมไทยถูกทำให้จำกัดกรอบการอธิบายความเปลี่ยนแปลงของชนบทไทยไว้แม้ว่ายากจนทางด้านวัตถุแต่ก็งดงามทางด้านจิตใจ อันนับเนื่องมาตั้งแต่การเกิดขึ้นของชนบทไทยในการรับรู้ของชนชั้นนำในช่วงแรกของการเปลี่ยนรูปรัฐในช่วง รัฐสมบูรณาญาสิทธิราชย์มีสองภาพซ้อนทับกันอยู่

5. บทบาทขององค์กรภาคประชาสังคมองค์กรภาคประชาสังคมในระดับท้องถิ่นที่มีบทบาทให้การบริหารงานท้องถิ่น เป็นอย่างมากเนื่องจากระดับความเข้มข้นหรือความกดดันจากภาคประชาสังคม จะมีกำลังกว่าการกดดันจากประชาชนเพียงน้อยนิด โดยองค์กรภาคประชาชนจะต้องเข้ามาตรวจสอบ หรือร่วมกิจกรรมต่าง ๆ ของท้องถิ่นในทุกระดับ เนื่องจากคนที่เข้ามาอยู่ในองค์กรภาคประชาสังคม จะเป็นคนที่มาด้วยความสมัครใจ ดังนั้นองค์กรในภาคประชาสังคมจะเป็นองค์กรที่มีจิตสำนึกรักท้องถิ่น มีจิตสาธารณะ ที่ผู้คน สังคม สภาพการณ์ หรือสภาพปัญหาในสังคมที่สลับซับซ้อนยากแก่การแก้ไข รวมตัวกัน โดยมีวัตถุประสงค์ร่วมกันในการนำไปสู่การก่อจิตสำนึก ร่วมกันเป็นกลุ่ม หรือองค์กร ทั้งภาครัฐและ ภาคธุรกิจเอกชน หรือ ภาคสังคม (ประชาชน) ในลักษณะเป็นทุนร่วมกัน เพื่อแก้ปัญหาหรือกระทำการบางอย่าง เพื่อให้บรรลุประชาสังคมเป็นการรวมกันของสถาบัน องค์กร และปัจเจกชนต่าง ๆ อย่างสมัครใจ เพื่อนามาซึ่งผลประโยชน์ร่วมกัน อันอยู่ระหว่างพื้นที่ของครอบครัว รัฐ และตลาด ซึ่งแน่นอนว่าเป็นพื้นที่ของกิจกรรมสาธารณะที่พลเมืองกระทำร่วมกันเพื่อแสดงออกถึงผลประโยชน์/ความต้องการตลอดนความคิดเห็นของตน

จากประเด็นบทบาทของผู้มีส่วนได้ส่วนเสียในการแสดงความเป็นหุ้นส่วนทางการบริหาร สามารถสรุป เป็นผังมโนทัศน์เชิงความสัมพันธ์ระหว่างตัวแปร (Sanya, 2014, pp. 1 - 14) ได้ดัง ภาพที่ 2.2

บทบาทของประชาชน

บทบาทขององค์กรภาคประชาสังคม

บทบาทฝ่ายตรวจสอบและถ่วงดุล

บทบาทของผู้บริหาร

บทบาทของข้าราชการ

บทบาททางสังคมกับหุ้นส่วนทางการบริหารท้องถิ่น

***ภาพที่ 2.2*** บทบาททางสังคมกับหุ้นส่วนทางการบริหารงานท้องถิ่น

จากการทบทวนแนวคิดและทฤษฎีผู้วิจัยสรุปได้ว่าขั้นตอนของการสร้างความเป็นหุ้นส่วนทางการบริหารงานท้องถิ่น จะต้องเริ่มจากขั้นตอนของการทบทวนผู้เป็นหุ้นส่วนของตน เพื่อเสริมความแข็งแกร่งให้แก่กันและกัน เพื่อการบรรลุพันธกิจของแต่ละฝ่ายการกำหนดเป้าหมายการทำงานร่วมกันการบำรุงรักษาความสัมพันธ์ที่ดีต่อกันซึ่งปัจจัยที่สำคัญที่สุดอยู่ที่ระดับความเชื่อถือศรัทธาที่มีต่อกัน เพื่อสุดท้ายก็จะนำไปสู่การได้รับ ผลประโยชน์สูงสุดร่วมกันต่อไป

นอกจากการทบทวนวรรณกรรม แนวคิด ทฤษฎี ต่าง ๆ เกี่ยวกับความเป็นหุ้นส่วนผู้วิจัยยังได้ศึกษา แนวคิด ทฤษฎีที่มีความสอดคล้องหรือมีความเกี่ยวพันกับการเป็นหุ้นส่วน หรือสามารถเทียบเคียงและสร้างความรู้สึกในการเป็นเจ้าของได้ เนื่องจากงานวิจัย หรือแนวคิดที่เกี่ยวกับการสร้างความเป็นหุ้นส่วนโดยตรงยังมีงานวิจัยที่น้อยมาก ผู้วิจัยจึงได้ศึกษาเอกสาร และงานวิจัย หรือทฤษฎีที่มีความใกล้เคียง ที่สามารถชี้วัดและแสดงถึงการสร้างความเป็นหุ้นส่วนได้ โดยผู้วิจัยจะได้ศึกษาแนวคิด 1) แนวคิดและทฤษฎีความรู้สึกในการเป็นเจ้าของท้องถิ่น 2) แนวคิด ทฤษฎีความร่วมมือ 3) แนวคิดและทฤษฏีการมีส่วนร่วม 5) แนวคิดและทฤษฎีเกี่ยวกับความรู้สึกเป็นเจ้าของ 5) แนวคิดและทฤษฎีผู้มีส่วนได้ส่วนเสีย 6) แนวคิดและทฤษฎีการบริหารโดยในหัวข้อต่อไปผู้วิจัยจักได้กล่าวถึงแนวคิดและทฤษฎีดังกล่าว

**2.2 แนวคิดและทฤษฎีที่เกี่ยวข้องกับความเป็นหุ้นส่วนทางการบริหาร**

**2.2.1 ความรู้สึกเป็นส่วนหนึ่งของท้องถิ่น (Sense of Community)**

ความรู้สึกเป็นส่วนหนึ่งของท้องถิ่น แปลมาจากคำว่า Sense of Community (SOC) หรือ Psychological Sense of Community (PSOC) ซึ่งเป็นแนวคิดของสาขาจิตวิทยาชุมชนโดยแนวคิดนี้มีพื้นฐานของทฤษฎีจิตวิทยาและสังคมวิทยา ที่ใช้อธิบายกับบริบทสังคมนอกเมืองหรือสังคมแบบชนบท (Glynn, 1981) แต่ในปัจจุบันได้ขยายองค์ความรู้การวิจัยไปประยุกต์ใช้ในวงการบริหารองค์การทุนมนุษย์ (Royal and Rossi, 1996, McCole, 2013, Boyd and Nowell, 2014) จิตวิทยาผู้บริโภคและการจัดการตราสินค้า เพื่อให้ผู้บริโภคเกิดความจงรักภักดีต่อตราสินค้าอีกด้วย (Rosenbaum, et al. 2005, อ้างถึงใน กฤตติพัฒน์ ชื่นพิทยาวุฒิ, 2558)

1. ความหมายของความรู้สึกเป็นส่วนหนึ่งของท้องถิ่น (Sense of Community)

ผู้วิจัยได้ทำการศึกษาความหมายของความรู้สึกเป็นส่วนหนึ่งของท้องถิ่น โดยมีนักวิชาการได้ให้นิยามความหมายของความรู้สึกเป็นส่วนหนึ่งของท้องถิ่นไว้หลากหลายดังต่อไปนี้

อธิวัฒน์เจี่ยวิวรรธน์กุล (2553) อธิบายความหมายของความรู้สึกเป็นส่วนหนึ่งของท้องถิ่นหรือความสำนึกต่อชุมชน ว่าคือการยอมรับ การห่วงใย การพึ่งพาซึ่งกันและกัน ความรู้สึกเป็นเจ้าของมีความเชื่อ ความรู้สึกในบางสิ่งบางอย่างร่วมกันซึ่งประกอบด้วย การเติมเต็มความต้องการ การเป็นสมาชิก การมีอิทธิพล และการเชื่อมโยงความรู้สึกที่มีร่วมกัน ซึ่งสอดคล้องกับ ณัฐวุฒิ อรินทร์ (2555) ได้อธิบายนิยามของความรู้สึกเป็นส่วนหนึ่งของท้องถิ่นว่าหมายถึงความคิด ความรู้สึกของบุคคลที่แสดงถึงความผูกพัน ความภาคภูมิใจ ความเป็นเจ้าของท้องถิ่นในพื้นที่ที่พวกเขาอาศัยอยู่ อันเกิดจากการที่บุคคลเหล่านั้นได้มีปฏิสัมพันธ์กัน เพราะสามารถเดินไปหาสู่กันในชุมชนได้สะดวกและยังสอดคล้องกับ McMillan and Chavis (1986) อธิบายความหมายของความรู้สึกเป็นส่วนหนึ่งของท้องถิ่นว่า เป็นความรู้สึกของบุคคลในการเป็นส่วนหนึ่งของชุมชน รู้สึกห่วงใยกันและกันภายในกลุ่มคนและชุมชน รู้สึกว่าตนเองมีความสำคัญ มีความศรัทธาที่จะทำภารกิจต่าง ๆ ให้สำเร็จร่วมกันในท้องถิ่นของตนเองโดยเชื่อร่วมกันว่าหากทุกคนให้ความร่วมมือจะทำให้ความต้องการของชุมชนบรรลุความสำเร็จ

และยังมีนักวิชาการในต่างประเทศยังได้ให้ความหมายของความรู้สึกเป็นส่วนหนึ่งของท้องถิ่นไว้โดย ซาราซัน (Sarason, 1974) ให้นิยามความรู้สึกเป็นส่วนหนึ่งของท้องถิ่นว่าเป็นการรับรู้ความคล้ายคลึงกับบุคคลอื่น ยอมรับการพึ่งพาซึ่งกันและกัน และเต็มใจรักษาการพึ่งพานั้นโดยการให้หรือทำเพื่อบุคคลอื่นตามที่เขาคาดหวัง และสำนึกว่าตนเป็นองค์ประกอบที่สามารถทำให้โครงสร้างท้องถิ่นนั้นมั่นคงและสามารถพึ่งพาอยู่กันได้ และ McMillan and Chavis (1986) อธิบายความหมายของความรู้สึกเป็นส่วนหนึ่งของท้องถิ่นว่า เป็นความรู้สึกของบุคคลในการเป็นส่วนหนึ่งของชุมชน รู้สึกห่วงใยกันและกันภายในกลุ่มคนและชุมชน รู้สึกว่าตนเองมีความสำคัญ มีความศรัทธาที่จะทำภารกิจต่าง ๆ ให้สำเร็จร่วมกันในท้องถิ่นของตนเองโดยเชื่อร่วมกันว่าหากทุกคนให้ความร่วมมือจะทำให้ความต้องการของชุมชนบรรลุความสำเร็จ และสอดคล้องกับ คิมและแคปแลนด์ (Kim and Kaplan, 2004) ได้อธิบายว่า ความรู้สึกเป็นส่วนหนึ่งของท้องถิ่นถือเป็นสินทรัพย์ของวิถีชีวิตบุคคลในสมัยใหม่โดยให้ความสำคัญของบทบาทสภาพแวดล้อมทางกายภาพในฐานะเป็นเจ้าของพื้นที่เพื่อสนับสนุนให้เกิดความรู้สึกเป็นส่วนหนึ่งของท้องถิ่นซึ่งประกอบไปด้วย ความผูกพันกับท้องถิ่น ความเป็นหนึ่งเดียวกับท้องถิ่น การมีปฏิสัมพันธ์กับท้องถิ่น และการเดินไปมาหาสู่กันได้ง่ายในท้องถิ่น

2. องค์ประกอบของความรู้สึกเป็นส่วนหนึ่งของท้องถิ่น

ณัฐวุฒิอรินทร์ (2555) กล่าวว่า ความรู้สึกเป็นส่วนหนึ่งของท้องถิ่น หมายถึงความคิด ความรู้สึก ของบุคคลที่แสดงถึงความผูกพัน ความภาคภูมิใจ ความเป็นเจ้าของท้องถิ่น ที่พวกเขาอาศัยอยู่อันเกิดจาการที่บุคคลเหล่านั้นได้มีปฏิสัมพันธ์กันเพราะสามารถเดินไปหาสู่กัน ในชุมชนได้สะดวก ประกอบด้วย 4 องค์ประกอบ คือ

1. ความผูกพันกันกับท้องถิ่น หมายถึง มีความผูกพันอย่างแน่นแฟ้นต่อชุมชน

มีความรู้สึกว่าตนเองเป็นเจ้าของชุมชน และชุมชนนี้เป็นเสมือนบ้านตนเอง มีความพึงพอใจต่อชุมชน ยังรู้สึกถึงความใกล้ชิดกับประเพณีวัฒนธรรมเดิม ๆ ประวัติเก่า ๆ ร่วมทำกิจกรรมต่าง ๆ อยู่ในชุมชนมายาวนานจนถึงปัจจุบัน

2. ความเป็นหนึ่งเดียวกับท้องถิ่น หมายถึง รู้สึกว่าตนเอง คนในชุมชน และวัฒนธรรมประเพณีของชุมชนไม่แปลกแยก มีความกลมกลืน เป็นอันหนึ่งอันเดียวกัน สามารถ อยู่ร่วมกันได้สุขสบาย ยังคงให้ความสำคัญกับทรัพย์สินส่วนรวม ที่เป็นสัญลักษณ์ของชุมชนตลอดมาตั้งแต่อดีตจนถึงปัจจุบันไม่เปลี่ยนแปลง รู้สึกภาคภูมิใจที่จะบอกกับคนอื่น ๆ ว่าตนเป็นคน ในชุมชนแห่งนี้

3. การมีปฏิสัมพันธ์กับท้องถิ่น หมายถึง การมีโอกาสทางสังคมในการปฏิสัมพันธ์ที่ดีกับคนอื่น ๆ ในชุมชนทั้งที่ตั้งใจหรือ การพบปะพูดคุยกันโดยบังเอิญที่อาจจะไม่รู้จักกันมาก่อน การมีส่วนร่วมทำกิจกรรมและการแก้ไขปัญหาในชุมชน มีความเป็นมิตร เป็นเพื่อน เป็นเครือข่าย ที่ทำให้รู้สึกห่วงใยซึ่งกันและกัน

4. เส้นทางไปมาหาสู่กันได้ง่ายในท้องถิ่น หมายถึง ลักษณะของชุมชนที่มีถนนหนทางสะดวกสามารถเดินไปมาหาสู่กันได้ง่าย มีจุดศูนย์รวมของชุมชนที่สามารถเดินทางไปร่วมกิจกรรมได้สะดวก

แนวคิดและทฤษฎีจิตวิทยาความรู้สึกเป็นส่วนหนึ่งของท้องถิ่น (Psychological Sense of Community) ของ แมคมิวแลน และชาวีส (McMillan and Chavis, 1986) ได้นำเสนอทฤษฎีจิตวิทยาความรู้สึกเป็นส่วนหนึ่งของท้องถิ่น (Psychological Sense of Community) โดยมีองค์ประกอบ 4 ด้านดังนี้

1. การเป็นสมาชิก หรือ จิตวิญญาณ (McMillan, 1996) องค์ประกอบนี้เป็นการลงทุนเป็นสมาชิก จึงมีสิทธิ์เป็นเจ้าของหรือเป็นส่วนหนึ่งของกลุ่มซึ่งมีอาณาบริเวณสำหรับคนที่เป็นสมาชิกและไม่เป็นสมาชิก ทำให้เกิดความอบอุ่นปลอดภัยทางอารมณ์กับคนที่เป็นสมาชิก อันนำไปสู่ความเชื่อมั่นและความภักดีต่อกลุ่ม และยังอ้างอิงไปถึงการสอดคล้องทางความคิด (Cognitive Dissonance) ที่เมื่อเป็นสมาชิกแล้วก็จะทำตามอย่างคนในกลุ่มให้ความคิดความรู้สึกของตนเองสอดคล้องกับกลุ่ม และเกิดความรับผิดชอบพร้อมเสียสละเพื่อกลุ่มโดยแมคมิวแลนสรุปองค์ประกอบย่อยของการเป็นสมาชิกไว้ ดังนี้

1.1 อาณาบริเวณ หมายถึง ตำแหน่งตัวกีดขวางที่ทำให้เป็นเจ้าของอาณาบริเวณและไม่เป็นเจ้าของ และสัญลักษณ์ที่แสดงถึงการเป็นสมาชิก

1.2 ความปลอดภัยทางอารมณ์ หมายถึงความสามารถที่จะพูดตรงไปตรงมา และความรู้สึกปลอดภัยที่จะยอมรับความเสี่ยง

1.3 ความรู้สึกเป็นเจ้าของ หมายถึง ความคาดหวังของการเป็นเจ้าของ ความรู้สึกเป็นที่ยอมรับ และการรับรู้ถึงการแสดงการต้อนรับ

1.4 การลงทุนส่วนบุคคล / ค่าธรรมเนียมจ่ายเงินเพื่อเป็นเจ้าของ ซึ่งจะทำให้ตนเองเป็นสมาชิกและก่อให้เกิดความหมายและคุณค่าของตนเอง ทั้งการลงทุนนี้ ส่วนหนึ่งจะอยู่ในองค์ประกอบการเป็นสมาชิกอีกส่วนจะอยู่ในองค์ประกอบการมีอิทธิพล

2. การมีอิทธิพล หรือความไว้วางใจ องค์ประกอบนี้เป็นแบ่งสองทิศทางกล่าวคือ ทิศทางที่ตนจะมีอิทธิพลต่อกลุ่ม และกลุ่มมีอิทธิพลต่อตนเอง โดยคนที่สามารถทราบความต้องการ ความคิดเห็น เห็นคุณค่าคนอื่นรวมถึงเป็นที่ดึงดูดและมีความสัมพันธ์ที่ดีกับคนในกลุ่มจะมีอิทธิพลต่อกลุ่มมากกว่า ส่วนลักษณะความไว้วางใจจะเกิดขึ้นหลังจากที่เป็นสมาชิกของกลุ่มหรือชุมชนแล้ว โดยสมาชิกสามารถเปิดเผยความรู้สึกของตนเองได้รับความเห็นอกเห็นใจ เข้าใจและห่วงใยจากสมาชิกคนอื่นในกลุ่ม จนเกิดความใกล้ชิด ซึ่งการยอมตามจากการมีอิทธิพลเหนือกว่าทำหน้าที่ให้เกิดความใกล้ชิดและการยึดติดกันได้ในกลุ่ม สรุปองค์ประกอบย่อยของการมีอิทธิพลไว้ ดังนี้

2.1 การลงทุนส่วนบุคคล หมายถึง การเสียสละตนเองเพื่อเป็นสมาชิกจะได้รู้สึกว่าตนมีสมาชิกภาพ และการลงทุนส่วนบุคคลทำให้ดึงดูดสมาชิกมาลงทุนในชุมชน

2.2 บรรทัดฐานชุมชนมีอิทธิพลต่อสมาชิกให้ยอมทำตามแบ่งเป็นบรรทัดฐานและพฤติกรรมยอมตาม

2.3 สมาชิกจะต้องยอมให้ตรวจสอบตามความต้องการของชุมชนเช่นเดียวกับสมาชิกอื่นเพื่อรักษาความเป็นปึกแผ่นของชุมชน

2.4 สมาชิกจะดึงดูดให้เข้ากลุ่มที่อนุญาตให้สมาชิกที่มีอิทธิพลเหนือหรืออยู่ร่วมกับกลุ่ม

2.5 อิทธิพลระหว่างชุมชนและสมาชิก

3. การบูรณาการ หรือการเติมเต็มความต้องการองค์ประกอบนี้เป็นเรื่องของการเสริมแรง ซึ่งเป็นตัวจูงใจพฤติกรรมของคนในกลุ่ม และกลุ่มใดที่จะรักษาความรู้สึกที่ดีของการร่วมกันเป็นสมาชิกได้ กลุ่มนั้นจะต้องมีการให้รางวัลสำหรับสมาชิกเพื่อทำให้เกิดชุมชนที่เข้มแข็ง ซึ่งการเสริมแรงที่มีประสิทธิภาพ คือ การมอบสถานะให้สมาชิกการประสบความสำเร็จของชุมชน การเห็นความสามารถของสมาชิก ทำให้คนในกลุ่มได้รับการตอบสนองความต้องการจากตนและตนได้รับการตอบสนองความต้องการจากคนในกลุ่ม สรุปองค์ประกอบย่อยของการบูรณาการไว้ ดังนี้

3.1 ชุมชนสามารถตอบสนองความต้องการของสมาชิก

3.2 การเสริมสร้างความเป็นเจ้าของ จากในด้านการมองเห็นสถานะภาพ ความสำเร็จและความสามารถของสมาชิกคนอื่น ๆ

3.3 การแบ่งปันคุณค่าหรือการคบค้าร่วมกันได้

3.4 การบูรณาการความต้องการและทรัพยากรหรือการคบค้ากัน

3.5 ทักษะการสอนเพื่อใช้ปรับเปลี่ยนการคบค้า

3.6 การสร้างให้เกิดการคบค้า โดยมอบหมายความรับผิดชอบและบทบาทจากรุ่นหนึ่งไปสู่รุ่นต่อไป

4. การเชื่อมประสานอารมณ์ที่แบ่งปันร่วมกันหรือศิลปะในการปฏิสัมพันธ์องค์ประกอบนี้เป็นการร่วมแบ่งปันบทบาทร่วมกันของเหตุการณ์ที่เกิดขึ้น หรือหากไม่มีส่วนร่วมในเหตุการณ์ประวัติศาสตร์ก็เป็นการหาอัตลักษณ์ให้กับเหตุการณ์ใดเหตุการณ์หนึ่งร่วมกัน ทำให้เกิดการมีปฏิสัมพันธ์ระหว่างสมาชิก ซึ่งถ้ามีการติดต่อกันมากขึ้นก็จะทำให้ใกล้ชิดกันได้มากขึ้นตามไปด้วย และถ้าการติดต่อนั้นเป็นไปอย่างมีคุณภาพ คือเป็นประสบการณ์ทางบวกก็จะทำให้ความสัมพันธ์นั้นเชื่อมต่อไปในทางที่ดีขึ้นโดยคนที่ลงทุนทางเวลาและงบประมาณต่างๆไปด้วยจะทำให้เกิดความสนิทใจและมีความรู้สึกร่วมทางอารมณ์มากกว่าคนที่ไม่ได้ลงทุนอะไรเลยและถ้าได้รับการยอมรับและรางวัลจากการแบ่งปัน ก็จะทำให้รู้สึกเป็นส่วนหนึ่งของท้องถิ่นมากขึ้นไปอีกได้ ส่วนสัญลักษณ์ เรื่องราว เพลง และการแสดงออกเชิงสัญลักษณ์อื่น ๆ ถือเป็นตัวแทนส่วนหนึ่งของชุมชนที่อยู่ตลอดไป เพราะสิ่งเหล่านี้เป็นตัวแทนคุณค่าของความกล้าหาญ ภูมิปัญญา ความเห็นอกเห็นใจและความซื่อสัตย์ และมีศิลปะสนับสนุนจิตวิญญาณที่อยู่ในองค์ประกอบแรกของความรู้สึกเป็นส่วนหนึ่งของท้องถิ่น พร้อมเชื่อมโยงกับองค์ประกอบอื่นด้วย สรุปองค์ประกอบย่อยของการเชื่อมประสานอารมณ์ที่แบ่งปันร่วมกันไว้ ดังนี้

4.1 สมาชิกจะต้องแบ่งปันเวลา

4.2 สมาชิกต้องมีเวลาคุณภาพที่จะใช้ร่วมกัน โดยเหตุการณ์ต้องมีคุณค่า เหตุการณ์จะต้องมีความใกล้ชิดกัน และเหตุการณ์ต้องให้เกียรติสมาชิก

แนวคิดความรู้สึกเป็นส่วนหนึ่งของท้องถิ่น (Sense of Community) ตามแนวคิดของคิมและแคปแลนด์ (Kim and Kaplan, 2004) เห็นว่าความรู้สึกเป็นส่วนหนึ่งของท้องถิ่นถือเป็นองค์ประกอบสำคัญในการออกแบบเมือง ที่คำนึงถึงการปฏิสัมพันธ์และไปมาหาสู่กันระหว่างคนในชุมชน จึงควรมีองค์ประกอบด้านสภาพแวดล้อมเชิงกายภาพของชุมชนหรือเพื่อนบ้านที่ส่งเสริมให้เกิดความรู้สึกเป็นส่วนหนึ่งของท้องถิ่น ทำให้ปรับแนวคิดของของแมคมิวแลน และชาวีสให้มีองค์ประกอบทางกายภาพเข้าไปด้วย กลายเป็น 4 องค์ประกอบ คือ 1) ความผูกพันกับท้องถิ่นหรือสถานที่ (Community or Place Attachment) 2) ความเป็นหนึ่งเดียวกับท้องถิ่น (Community Identity) 3) การมีปฏิสัมพันธ์กับท้องถิ่น (Social interaction) 4) เส้นทางไปมาหาสู่กันได้ง่ายในท้องถิ่น (Pedestrianism) ดังต่อไปนี้

1. ความผูกพันกับท้องถิ่น หรือสถานที่ (Community or Place Attachment) หมายถึง สายใยความผูกพันอย่างแน่นแฟ้นต่อชุมชน มีความรู้สึกว่าตนเองเป็นเจ้าของชุมชนและชุมชนนี้เป็นเสมือนบ้านของตนเอง สามารถแสดงออกในหลากหลายรูปแบบ ตั้งแต่มีความพึงพอใจต่อชุมชน รู้สึกถึงความใกล้ชิดกับประเพณีวัฒนธรรมเดิม ๆ ประวัติเก่า ๆ มีองค์ประกอบย่อยได้แก่

1.1 ความพึงพอใจต่อชุมชน (Community Satisfaction) ซึ่งเมื่อสมาชิกในชุมชนรู้สึกว่าตนเองพึงพอใจในการอาศัยในชุมชนนี้ จะทำให้เกิดความผูกพันกับท้องถิ่นหรือสถานที่มากขึ้น

1.2 ความรู้สึกถึงการมีสายสัมพันธ์ (Sense of Connectedness) เป็นความรู้สึกของบุคคลที่ยังรู้สึกว่าชุมชนยังคงมีประเพณี และประวัติเก่ารวมถึงคุ้นเคยกับสภาพแวดล้อมของชุมชนตนเอง

1.3 ความรู้สึกการเป็นเจ้าของชุมชน (Sense of Ownership) เป็นความรู้สึกที่ตนเองสามารถควบคุมสภาพแวดล้อมที่บ้านและในชุมชน

1.4 การอยู่ร่วมกับชุมชนมายาวนาน (Long - term Integration) เป็นความรู้สึกผูกพันทางอารมณ์กับชุมชนเนื่องจากใช้ชีวิตอยู่มาเป็นเวลายาวนาน จนรู้สึกว่าท้องถิ่นชุมชนเป็นเสมือนบ้านของตนเอง

2. ความเป็นหนึ่งเดียวกับท้องถิ่น (Community Identity) หมายถึง ความรู้สึกว่าตนเองคนในชุมชน และวัฒนธรรมประเพณีของชุมชนไม่แปลกแยกแต่กลมกลืนเชื่อมโยงจนเป็นอันหนึ่งอันเดียวกัน สามารถอยู่ร่วมกันได้อย่างสุขสบาย และรู้สึกภาคภูมิใจที่จะบอกกับคนอื่น ๆ ว่าตนเป็นคนในชุมชนแห่งนี้ โดยลักษณะที่เป็นเอกลักษณ์นี้ยังสามารถแสดงออกมาได้ทางกายภาพอีกด้วยซึ่งมีองค์ประกอบย่อย ดังนี้

2.1 ความเหมือนและความแตกต่าง (Uniqueness or Distinctiveness) ที่มีในบุคคลสามารถทำให้อยู่ร่วมกับชุมชน และผู้อื่นได้ แม้ตนเองจะรู้สึกแตกต่างก็ตาม

2.2 ความต่อเนื่อง (Continuity) ทางคุณสมบัติทางกายภาพของชุมชน ที่ยังคงเชื่อมโยงระหว่างบุคคลตั้งแต่อดีตจนถึงปัจจุบัน เพื่อช่วยดำรงรักษาเอกลักษณ์ของบุคคลและชุมชน

2.3 ความรู้สึกว่าตนเป็นคนสำคัญ (Significance) ที่ทำให้บุคคลมีความรู้สึกภาคภูมิใจ ปิติยินดีที่จะประเมินตนเองให้ผู้อื่นเห็นว่าตนเองเป็นคนในกลุ่ม หรือชุมชนแห่งนี้

2.4 ความรู้สึกกลมกลืน (Congruence or Compatibility) ที่ทำให้บุคคลมีความสบายใจ และมีวิถีชีวิตที่เข้ากันได้กับสภาพแวดล้อมในชุมชน

2.5 ความสนิทชิดจนเป็นเนื้อเดียวกัน (Cohesiveness) ซึ่งเกิดจากลักษณะของตนเองที่ชัดเจนว่าใกล้ชิดและผูกพันลึกซึ้งอย่างความสม่ำเสมอ จนตนเองรวมกันแน่นเป็นเนื้อเดียวกันกับชุมชน

3. การปฏิสัมพันธ์ทางสังคม (Social Interaction) หมายถึงโอกาสในการมีปฏิสัมพันธ์ที่ดีกับคนอื่นในชุมชนทั้งที่วางแผนแบบเป็นทางการ หรือเกิดขึ้นโดยบังเอิญแบบ ไม่เป็นทางการ การมีส่วนร่วมทำกิจกรรมและการแก้ไขปัญหาในชุมชนอันก่อให้เกิดความสัมพันธ์ที่ดีระหว่างกันอย่างมีคุณภาพซึ่งมีองค์ประกอบย่อย ได้แก่

3.1 การปฏิสัมพันธ์กับเพื่อนบ้าน (Neighboring) ที่อยู่ข้างบ้านหรือในละแวกเดียวกัน

3.2 การพบปะกันโดยบังเอิญ (Casual Social Encounters) เป็นการติดต่อกับผู้อื่นในชุมชนที่อาจจะไม่เป็นเพื่อนบ้านหรืออาจไม่เคยรู้จักกันมาก่อน

3.3 การมีส่วนร่วมกับชุมชน (Community Participation) เพื่อทำกิจกรรมหรือแก้ไขปัญหาในชุมชนอย่างร่วมมือกัน

3.4 การสนับสนุนทางสังคม (Social Support) เป็นเครือข่ายมิตรภาพหรือการพัฒนาความสัมพันธ์ในกลุ่มเล็กเพื่อส่งเสริมให้เกิดความรู้สึกห่วงใยเอื้ออาทรซึ่งกันและกัน

4. การเดินไปมาหาสู่กันได้ง่ายในท้องถิ่น (Pedestrianism) หมายถึง ลักษณะของชุมชนที่ได้ออกแบบถนนหนทางสะดวก ส่งเสริมให้สามารถเดินไปมาหาสู่กันได้ง่าย ๆ รวมถึงมีจุดศูนย์รวมของชุมชนที่สามารถเดินทางไปร่วมกิจกรรมได้สะดวกโดยมีองค์ประกอบย่อยได้แก่

4.1 การเดินไปมาหาสู่กันได้ (Walkability) เป็นชุมชนที่มีถนนสามารถเดินไปหากันได้อย่างสะดวก

4.2 การเดินทางไปมาหากันโดยมีเส้นทางที่ใกล้กัน (Pedestrian Propinquity) เป็นความรู้สึกที่สามารถเดินไปมาหาสู่กันได้ง่าย ๆ หรือมีบริการที่ช่วยให้เดินไปมาหากันอย่างใกล้

4.3 การเดินทางไปมาหาสู่กันได้ง่ายโดยรถสาธารณะ (Public transit) เป็นความสามารถเดินทางไปถึงจุดศูนย์รวมของชุมชนเพื่อร่วมกิจกรรมได้อย่างสะดวกสบายโดยรถสาธารณะ

4.4 ถนนหนทางที่มีขนาดใหญ่เพียงพอและเหมาะกับการเดินทาง(Pedestrian-scale and Street Side Activity) เป็นการออกแบบถนนหนทางให้มีความสวยงามปลอดภัย เพื่อกระตุ้นให้คนในชุมชนสามารถเดินทางไปมาหาสู่กันได้อย่างสะดวก ทำให้เกิดกิจกรรมอื่น ๆ เพื่อสร้างความสัมพันธ์ที่ดีในชุมชนได้ง่ายขึ้นด้วย

ผลรวมของทั้ง 4 มิติ จะแสดงว่าผู้ที่เคยอาศัยในชุมชนมาอย่างต่อเนื่อง ที่มีความรู้สึกว่าตนเองเป็นเจ้าของชุมชน รู้สึกว่าชุมชนนี้เป็นบ้านของตนเองอย่างแท้จริง (Community Attachment) มีความผูกพันแนบแน่นกับคนในชุมชน (Social Interaction) มีสายสัมพันธ์ที่ดีจนรู้สึกถึงความเป็นหนึ่งเดียวกับชุมชนไม่เปลี่ยนแปลง (Community Identity) สามารถติดต่อพบปะกันง่าย ๆ ไม่ว่าจะเป็นจุดสถานที่ศูนย์กลางของชุมชนและกับคนในชุมชน หากมีผลรวมมากแสดงให้เห็นว่าบุคคลนั้นมีความรู้สึกเป็นเจ้าของชุมชนหรือพื้นที่นั้น จึงไม่คิดที่ย้ายไปอยู่ที่อื่นแม้จะมีเหตุการณ์ร้ายแรงเพียงใด เพราะนักวิชาการบางท่านกล่าวว่า ความเป็นเจ้าของชุมชนนั้นแสดงถึง ความรู้สึกถึงความใกล้ชิดทางจิตใจต่อชุมชนบ้านเกิด (Feeling of Psychological Cloeness) (Regis, 1988) หรือ “Psychological Sense of Community”(Maya - Jariego and Armitage, 2007)

ความรู้สึกต่อการเป็นเจ้าของพื้นที่ ท้องถิ่น หรือชุมชน เป็นการแสดงถึงความรู้สึกผูกพันใกล้ชิดกับท้องถิ่น ซึ่งจะส่งผลเชิงบวกทางสังคม (Positive Social Outcome) เช่นเพิ่มความเป็นเพื่อนบ้านที่ดีต่อกัน และชุมชนมีความร่วมมือกัน ซึ่งพบว่าในสังคมอเมริกันประชาชนส่วนหนึ่งต้องการและแสวงหาการมีชุมชน เพราะว่าพวกเขาต้องการชดเชยส่วนที่ขาดไปจากการที่เคยใช้ชีวิตในสังคมเมืองและต้องการความปลอดภัยมั่นคงจากชุมชน สอดคล้องกับซาลาซัน (Wilson-Doenges, 2000, Sarason, 1974) กล่าวว่า การไม่มีความรู้สึกต่อการเป็นเจ้าของพื้นที่ท้องถิ่นที่ตนเองเคยอยู่ (Absent) หรือมีน้อยมาก (Dilution) มักจะเป็นตัวการที่ทำลายกระบวนการชีวิตความเป็นอยู่ของคนในสังคม

**2.2.2 แนวคิดและทฤษฏีความร่วมมือ (Cooperation)**

การดำเนินงานใด ๆ ที่เป็นการดำเนินงานในลักษณะ หุ้นส่วน จำเป็นอย่างยิ่งที่จะต้องได้รับความร่วมมือจากหุ้นส่วนทุกคน โดยเฉพาะอย่างยิ่งในการบริหารงานภาครัฐ ซึ่งเป็นการบริหารงานภายใต้ กฎระเบียบ ข้อบังคับ และงบประมาณที่จำกัด จึงมีความจำเป็นอย่างยิ่งที่ทุกฝ่ายที่เป็นหุ้นส่วนจะต้องร่วมมือร่วมใจในการดำเนินงาน ซึ่งในการบริหารงานท้องถิ่นมีความจำเป็นที่ทุกฝ่ายจะต้องร่วมมือ ร่วมใจ ในการบริหารงาน ซึ่งความร่วมมือร่วมใจกันอย่างแท้จริงของประชาชนจะนำมาซึ่งความรู้สึกในการเป็นเจ้าของท้องถิ่น ดังนั้นความร่วมมือจึงเป็นพื้นฐานหรือเป็นทฤษฎีหนึ่งที่สอดคล้องกับความเป็นหุ้นส่วน โดยได้มีนักวิชาการ ได้ให้ความหมายของความร่วมมือไว้อย่างหลากหลาย ดังต่อไปนี้

1. ความหมายของความร่วมมือ

ความร่วมมือ (Cooperation) หมายถึง ความเต็มใจของแต่ละคนในการช่วยเหลือซึ่งกันและกันและแสดงออกเป็นพฤติกรรมของบุคคลที่ทำร่วมกัน หรือช่วยเหลือซึ่งกันและกัน เพื่อไปสู่เป้าหมายใดเป้าหมายหนึ่งที่องค์การหรือหน่วยงานตั้งไว้ โดยบุคคลในหน่วยงานหรือองค์กร ซึ่งทำงานช่วยเหลือซึ่งกัน ด้วยความเต็มใจเพื่อบรรลุวัตถุประสงค์อย่างเดียวกัน

สายหยุดจำปาทอง (2529, น. 10 , อ้างถึงใน อุมาพรบุญเพชร, 2555, น. 25) ได้ให้แนวคิดเกี่ยวกับความร่วมมือว่า เป็นการเปลี่ยนแปลงรูปแบบการบริหารที่ใช้อำนาจมาเป็นการบริหารแบบประชาธิปไตยด้วยวิธีการตัดสินใจร่วมกันโดยการให้สมาชิกมีส่วนร่วมในการใช้อำนาจมากที่สุดด้วยความรับผิดชอบอันสูงสุดนั้นไม่ควรเล็งผลเพื่อส่วนรวมเพียงอย่างเดียวแต่ควรมุ่งถึงความสุขทางกายและใจในส่วนบุคคลด้วย สัญญา สัญญาวิวัฒน์ (2540, น.13 , อ้างถึงใน อุมาพร บุญเพชร, 2555, น. 25) ได้ให้แนวคิดเกี่ยวกับความร่วมมือว่าในกิจกรรมทุกอย่างควรให้ทีมงานมีความร่วมมือให้มากที่สุดเท่าที่จะมากได้เพื่อให้เขาได้เป็นผู้ตัดสินใจไปแล้วด้วยตนเองซึ่งจะทำให้เขาได้ปฏิบัติตามความสนใจและความต้องการของเขาซึ่งจะทำให้เขาได้มีโอกาสพัฒนาตนเองความร่วมมือนั้นจะต้องมีเงื่อนไขที่สำคัญอย่างน้อยซึ่งสอดคล้องกับ ยุพดีโสตถิพันธ์ (2549) กล่าวไว้ว่าความร่วมมือในการปฏิบัติงานเป็นการปฏิบัติงานร่วมกันระหว่างทีมงานโดยสมาชิกทุกคนในทีมรับรู้ว่าตนเองเป็นส่วนหนึ่งของทีมมีเป้าหมายการพัฒนาการทำงานร่วมกันสามารถบริหารจัดการโดยใช้ความรู้ความสามารถตามมาตรฐานมีความไว้วางใจยอมรับซึ่งกันและกันแลกเปลี่ยนความรู้ข้อมูลวางแผนตัดสินใจแก้ไขปัญหาเพื่อให้การทำงานมีประสิทธิภาพโดยความร่วมมือในการปฏิบัติงานเป็นกระบวนการที่ไม่หยุดนิ่งมีองค์ประกอบสำคัญ 5 ประการคือ (อุมาพร บุญเพชร, 2555, น. 25) 1) การมีผู้นำที่สนับสนุนให้เกิดความร่วมมือ 2) การเตรียมความพร้อมเพื่อเกิดความร่วมมือ 3) การจัดให้มีทรัพยากรและบุคลากรที่เพียงพอ 4) การสร้างความมุ่งมั่นที่จะร่วมมือกัน 5) การกำหนดความสำคัญและขั้นตอนเพื่อสร้างความร่วมมือ

พลสิทธิ์ สิทธิชมพู (2544, น. 11, อ้างถึงใน อุมาพรบุญเพชร, 2555, น. 24 - 26) ได้ให้ความหมายของคำว่า ความร่วมมือหมายถึงการทำงานจนสามารถบรรลุเป้าหมายยอมรับซึ่งกันและกัน พร้อมที่จะก้าวเดินไปด้วยกันคนที่มาร่วมมือกันมีจุดประสงค์อย่างเดียวกันที่ทำให้พวกเขารู้สึกพึงพอใจการร่วมมือกันจึงเป็นความรู้สึกดีความรู้สึกทางบวกที่เรามีให้กับคนมีให้กับงานมีให้กับสังคมการมีความร่วมมือกันไม่ว่าจะทำอะไรงานก็สำเร็จไปกว่าครึ่งสังคมใดสามารถทำให้คนมีความร่วมมือร่วมใจทำกิจกรรมของสังคมให้บรรลุเป้าหมายได้สังคมนั้นมีความเข้มแข็งอย่างแน่นอนเพราะความเข้มแข็งของสังคมในการที่จะทำสิ่งใด ๆ ในกลุ่มคณะของตนให้ประสบผลสำเร็จได้ก็ต้องอาศัยความร่วมมือ สิ่งเหล่านี้มาจากการมีความร่วมมือกันโดยทั้งสิ้นเมื่อคนเรามีความร่วมมือกันกิจการงานดำเนินไปด้วยดีกลุ่มมีชื่อเสียงกลุ่มมีความเข้มแข็งจะทำอย่างไรให้กลุ่มดำรงอยู่ได้วิธีการก็คือต้องระดมความคิดจัดเป็นเวทีชาวบ้านหรือจัดเป็นกลุ่มใหญ่ปรึกษาหาแนวทางสร้างความเข้มแข็งของกลุ่มผู้นำกลุ่มกับชุมชนต้องไปในทิศทางเดียวกันไม่จัดเป็นกลุ่ม เล็ก ๆ เพราะจะทำให้ความรู้สึกเกิดการแตกแยกเกิดความไม่แน่ใจกันเกิดความไม่มั่นคงกันเกิดความไม่แน่ใจกันเกิดความรู้สึกอยากเอาชนะการเกิดอาการเหล่านี้จะเป็นผลทำให้แบบนี้ก่อให้เกิดความล้มเหลวได้เพราะคนในกลุ่มมาแข่งขันกันเองกล่าวโดยสรุปความร่วมมือหมายถึงการทำงานร่วมกันของบุคคลตั้งแต่ 2 คนขึ้นไป ในลักษณะเป็นกลุ่มเป็นทีมร่วมรู้ร่วมคิดมีส่วนร่วมในการทำงานร่วมรับผิดชอบงานทั้งที่เป็นทางการและไม่เป็นทางการและเป็นความสัมพันธ์ของบุคคล ในกลุ่มทำงานร่วมกัน เพื่อให้การทำงานนั้นบรรลุเป้าหมายตามที่กำหนดไว้

วุทธิศักดิ์โภชนุกุล (2554, อ้างถึงใน อุมาพร บุญเพชร, 2555, น. 23) ได้ให้ความหมายของคำว่าความร่วมมือไว้ดังนี้ความร่วมมือ หมายถึง ความรู้สึกผูกพันในการกระทำงานและในการทำให้เชื่อถือไว้วางใจโดยลักษณะของความร่วมมือจะมีลักษณะ 1) ความร่วมมือเป็นลักษณะของการปฏิบัติงานเพื่อบรรลุจุดมุ่งหมายเดียวกัน 2) ความร่วมมือเป็นการช่วยเหลือบุคคลอื่น ๆ หรือช่วยเหลือซึ่งกันและกันในทางสร้างเสริม 3) ความร่วมมือเป็นการยอมรับการกระทำของบุคคลอื่นและของตนเอง 4) ความร่วมมือเป็นการกระทำที่เห็นพ้องต้องกันและเพิ่มกำลังในทางปฏิบัติ

มีนักวิชาการบางท่านได้ให้ความหมายความร่วมมือไว้ว่าความร่วมมือ (Cooperation) หมายถึง การทำกิจกรรมอย่างใดอย่างหนึ่งของบุคคลทั้ง 2 ฝ่าย เพื่อไปสู่จุดมุ่งหมายที่ต่างฝ่ายต่างยอมรับการร่วมมือจะมีผลให้สมาชิกของทุกฝ่ายเกิดความพึงพอใจแต่ในการทำงานโดยทั่วไปจะพบความแตกต่างกันของสมาชิก ในการให้ความร่วมมือมากบางคนให้ความร่วมมือมากบางคนให้ความร่วมมือน้อย และผู้วิจัยยังได้ศึกษาความหมายจากนักวิชาการต่างประเทศที่ได้ให้ความหมายของความร่วมมือไว้ ดังต่อไปนี้

Batten (1986, p. 87 , อ้างถึงใน สาวิตรีคะลีล้วน, 2551, น. 9)ให้แนวคิดเกี่ยวกับความร่วมมือว่าต้องการให้คนในองค์กรได้มีความร่วมมือในกิจการต่าง ๆ โดยถือเสมือนว่าเป็นแบบฝึกหัดในการพัฒนาคนให้ต้องใช้ความคิดตัดสินใจวางแผนและดำเนินการเองอยู่เสมอซึ่งจะเป็นหนทางทำให้สมองของคนเกิดการพัฒนารวมทั้งต้องยึดหลักต่อไปนี้ เพื่อให้เกิดประสิทธิภาพยิ่งขึ้นได้แก่

1. หลักการช่วยตนเอง

2. หลักการให้ทีมงานมีส่วนร่วม

3. หลักประชาธิปไตยในการดำเนินงาน

ดังนั้นเมื่อเกิดปัญหาที่เกี่ยวข้องกับความร่วมมือต้องรีบดำเนินการประชุมผู้เกี่ยวข้องหาวิธีการป้องกันและแก้ไขโดยทันที ไม่ควรให้เรื้อรังหรือบานปลายเป็นความขัดแย้งลุกลามสร้างความแตกแยกขึ้นในหน่วยงานจะต้องร่วมกันพิจารณาหาสาเหตุของปัญหาและสร้างความเข้าใจให้เกิดขึ้นโดยเร็วปัญหาที่มักเกิดเสมอในเรื่องของความร่วมมือ ได้แก่ ความไม่เต็มใจในการให้ความช่วยเหลือเนื่องจากการขาดแรงจูงใจในการให้ความร่วมมือทำให้ผลงานไม่เสร็จตามจุดประสงค์ที่วางไว้ การที่องค์กรไม่ได้รับความร่วมมือจากบุคลากรส่งผลกระทบต่อการประสานงานในทุกด้านจึงต้องพยายามค้นหาสาเหตุและแนวทางป้องกัน

จากการทบทวนวรรณกรรม แนวคิด ของนักวิชาการต่าง ๆ ผู้วิจัยสามารถสรุปได้ว่าความร่วมมือ หมายถึง การที่บุคคลมีความเต็มใจ เข้าร่วมกิจกรรมต่าง ๆ และมีการช่วยเหลือซึ่งกันและกัน มีความไว้วางใจกัน โดยร่วมดำเนินกรรมการต่าง ๆ เพื่อให้บรรลุเป้าหมายที่วางไว้ด้วยกัน

2. องค์ประกอบและตัวบ่งชี้ของความร่วมมือ

การที่จะเกิดความร่วมมือหรือการร่วมแรงร่วมใจกันด้วยความเต็มใจ ย่อมจะต้องมีสิ่งบ่งชี้ว่าเป็นองค์ประกอบของความร่วมมือ ได้มีนักวิชาการได้แสดงตัวบ่งชี้ของความร่วมมือไว้ ในหลาย ๆ รูปแบบ ดังต่อไปนี้

Graham and Wright (1999, อ้างถึงใน พิสิษฐ์ เทพไกรวัล, 2554, น. 24) ได้ศึกษาความหมายของความร่วมมือจากการสอบถามความคิดเห็นของผู้เชี่ยวชาญสรุปได้ว่าความร่วมมือหมายถึงการทำงานร่วมกันและการมีส่วนร่วมในกิจกรรมการวางแผนการแบ่งปัน และการบรรลุเป้าหมายของกิจกรรมโดยตัวบ่งชี้ของความร่วมมือประกอบด้วย 1) การวางแผน (Planning) 2) การแบ่งปัน (Sharing) 3) การดำเนินการเพื่อให้บรรลุเป้าหมาย (Goal Achieving Activities) ส่วน Weltch and Tulbert (2000)ได้สรุปว่าองค์ประกอบของความร่วมมือมี 4 องค์ประกอบได้แก่ 1) การประนีประนอมเพื่อให้เกิดการเคารพความคิดใหม่และการเปลี่ยนแปลง 2) การสื่อสารที่ประกอบด้วยการฟังและการเสนอความคิดความรู้สึก3) การแก้ปัญหาที่มีการระบุความต้องการความจาเป็นการระดมสมองการปรับสิ่งที่ได้เพื่อใช้ในการสร้างแผนปฏิบัติการและการประเมิน 4) การพัฒนาแผนปฏิบัติการและการประเมินการปฏิบัติการ Mesa Public School (2003) ยังได้เสนอว่าตัวบ่งชี้ของความร่วมมือประกอบด้วย 1) การค้นคว้าและรวบรวมสารสนเทศ 2) การตรงต่อเวลา 3) การปฏิบัติตามหน้าที่ 4) การมีส่วนร่วมในการประชุมกลุ่ม 5) การร่วมมือกับทีมนอกจากนี้ Plymouth State University (2003) กล่าวถึง การร่วมมือว่าเป็นความสามารถในการสนับสนุนเพื่อนร่วมงานและทำงานกับผู้อื่นอย่างมีประสิทธิภาพเพื่อมุ่งไปสู่เป้าหมายร่วมกันและตัวบ่งชี้ของความร่วมมือประกอบด้วย 1) ความมุ่งมั่นพยายามที่จะร่วมมือ 2) การสื่อสารอย่างมีประสิทธิภาพและการสื่อสารที่แสดงการเคารพผู้อื่น 3) การแสวงหาและสนับสนุนความเห็นร่วมกันของกลุ่ม การตระหนักและรับรู้งานของผู้อื่น 4) การตั้งเป้าหมายและจัดลำดับความสำคัญร่วมกับผู้อื่น 5) การทำตามสัญญาที่ได้ให้ไว้กับผู้อื่น Sandiego State University’s College of Education (2003) ได้นำเสนอองค์ประกอบของความร่วมมือดังนี้ 1) การมีส่วนช่วยเหลือแบ่งปัน (Contribution) 2) การรับผิดชอบ (Taking Responsibility) 3) การมองเห็นคุณค่าความเห็นของผู้อื่น (Valuing Other’s Viewpoint)

กล่าวโดยสรุป องค์ประกอบของความร่วมมือจะต้องประกอบด้วย การทำงานเป็นทีม มีการช่วยเหลือซึ่งกันและกัน มีการแบ่งหน้าที่ความรับผิดชอบ และมองเห็นคุณค่าความเห็นของผู้อื่นเป็นการรับฟังความเห็นของสมาชิกคนอื่นการร่วมมือกับสมาชิกในทีมและการตัดสินใจด้วยความยุติธรรมโดยแนวคิดของความร่วมมือจะเป็นหนึ่งพื้นฐานที่จะนำไปสู่การเป็นหุ้นส่วนได้ เนื่องจากเมื่อสมาชิกในองค์กร มีความเต็มใจและยินดีทำกิจกรรมใด ๆ โดยเข้าร่วมกิจกรรมโดยไม่มีใครบังคับ แต่ไปด้วยความเต็มใจ ย่อมจะนำไปสู่ความสำเร็จของงาน และผลของการปฏิบัติ ย่อมจะออกมาในทางที่ดี และนำไปสู่ความรู้สึกในการเป็นเจ้าของได้

**2.2.3 แนวคิดและทฤษฎีการมีส่วนร่วม (Participation)**

การมีส่วนร่วมก่อให้เกิดผลดีต่อการขับเคลื่อนองค์กรหรือเครือข่าย เพราะมีผลในทางจิตวิทยาเป็นอย่างยิ่ง กล่าวคือผู้ที่เข้ามามีส่วนร่วมย่อมเกิดความภาคภูมิใจที่ได้เป็นส่วนหนึ่งของการบริหาร ความคิดเห็นถูกรับฟังและนำไปปฏิบัติเพื่อการพัฒนาเครือข่าย และที่สำคัญผู้ที่มีส่วนร่วมจะมีความรู้สึกเป็นเจ้าของเครือข่าย ความรู้สึกเป็นเจ้าของจะเป็นพลังในการขับเคลื่อนเครือข่ายที่ดีที่สุด

การมีส่วนร่วมของประชาชน (People’s Participation) ถือเป็นหลักการสากล ที่อารยประเทศให้ความสำคัญ และเป็นประเด็นหลักในการพัฒนาการบริหารภาครัฐตามหลัก ธรรมาภิบาล (Good Governance) ที่มีรูปแบบการบริหารงานภาครัฐเป็น “การบริหารภาครัฐเพื่อประโยชน์สุขของประชาชน”คือการให้บริการสาธารณะที่มีคุณภาพ โดยจัดให้มีการบริการสาธารณะที่เหมาะสม สำหรับกลุ่มเป้าหมายที่เหมาะสม ในเวลาที่เหมาะสม และใช้ทรัพยากรที่เหมาะสม โดยนำความต้องการของประชาชนมาเป็นหลักในการกำหนดยุทธศาสตร์การพัฒนา การสร้างการมีส่วนร่วมของประชาชนในการบริหารงานองค์การปกครองส่วนท้องถิ่น หรือการเปิดโอกาสให้ประชาชนและผู้เกี่ยวข้องทุกภาคส่วนร่วมรับรู้ ร่วมคิด ร่วมตัดสินใจ ในการบริหารงานองค์การปกครองส่วนท้องถิ่น จะสร้างความโปร่งใสและเพิ่มคุณภาพการตัดสินใจของการบริหารงานให้ดีขึ้น และเป็นที่ยอมรับร่วมกันของทุก ๆ ฝ่าย

การมีส่วนร่วมของประชาชนปรากฏในแผนพัฒนาเศรษฐกิจและสังคมฉบับที่ 5 (2525 - 2529) เป็นต้นมาและรัฐได้ใช้การมีส่วนร่วมนี้เป็นเครื่องมือให้ประชาชนเข้าร่วมโครงการของรัฐโดยที่คำจำกัดความของการมีส่วนร่วมมีจำนวนมากแต่ก็ไปในทิศทางเดียวกัน ทั้งในแง่การเมืองการปกครองที่เห็นว่า การเข้ามามีส่วนร่วมของชาวชนบท เป็นกระบวนการเรียนรู้ซึ่งกันและกันของทุกฝ่าย และยังอาจเป็นการปูพื้นฐานมั่นคงสำหรับวิวัฒนาการไปสู่การปกครองตนเองของท้องถิ่นได้ในบั้นปลาย และได้กล่าวถึง จุดเริ่มต้นของการมีส่วนร่วมของประชาชนว่าเริ่มต้นจากการเข้าร่วมกิจกรรมที่แต่ละคนมีผลประโยชน์เกี่ยวข้องและสนใจเป็นเรื่อง ๆ ไป เช่น การสร้างแหล่งกักเก็บน้ำฝน การศึกษา การสาธารณสุข เป็นต้น ข้อสำคัญกิจกรรมเหล่านี้ จะต้องสัมพันธ์กับปัญหาและความต้องการของชาวบ้าน

1. ความหมายของการมีส่วนร่วม

ความหมายของการมีส่วนร่วมของประชาชนเปลี่ยนแปลงไปตามบริบททางสังคมและการเมือง ในอดีตการมีส่วนร่วมของประชาชนมักหมายถึงการมีส่วนร่วมทางการเมืองโดยให้ความสำคัญกับการไปใช้สิทธิเลือกตั้ง หากแต่ในปัจจุบันสังคมให้ความสำคัญกับประชาธิปไตยทางตรงและประชาธิปไตยที่ประชาชนปกครองตนเอง ส่งผลให้ความหมายของการมีส่วนร่วมของประชาชนมีขอบเขตกว้างขวางขึ้น

การมีส่วนร่วม (Participation) ตามพจนานุกรมอังกฤษฉบับอ๊อกฟอร์ด ได้ให้คำนิยามไว้ว่า “เป็นการมีส่วน (ร่วมกับคนอื่น) ในการกระทำบางอย่างหรือบางเรื่อง” คำว่า การมีส่วนร่วม โดยมากมักจะใช้ในความหมายตรงข้ามกับคำว่า “การเมินเฉย (Apathy)” ฉะนั้น คำว่าการมีส่วนร่วมตามความหมายข้างต้น จึงหมายถึง การที่บุคคลกระทำการในเรื่องใดเรื่องหนึ่งหรือในประเด็นที่บุคคลนั้นสนใจ ไม่ว่าเขาจะได้ปฏิบัติการเพื่อแสดงถึงความสนใจอย่างจริงจังหรือไม่ก็ตาม และไม่จำเป็นที่บุคคลนั้นจะต้องเข้าไปเกี่ยวข้องกับกิจกรรมนั้นโดยตรงก็ได้ แต่การมีทัศนคติ ความคิดเห็น ความสนใจ ห่วงใย ก็เพียงพอแล้วที่จะเรียกว่าเป็นการมีส่วนร่วมได้ และยังได้ให้คำจำกัดความของการมีส่วนร่วมของประชาชนว่า “การมีส่วนร่วมของประชาชน” หมายถึง การที่กลุ่มประชาชน หรือขบวนการที่สมาชิกของชุมชนที่กระทำการออกมาในลักษณะของการทำงานร่วมกัน ที่จะแสดงให้เห็นถึงความต้องการร่วม ความสนใจร่วม มีความต้องการที่จะบรรลุถึงเป้าหมายร่วมทางเศรษฐกิจและสังคมหรือการเมือง หรือการดำเนินการร่วมกันเพื่อให้เกิดอิทธิพลต่อรองอำนาจมติชน ไม่ว่าจะเป็นทางตรงหรือทางอ้อม หรือการดำเนินการเพื่อให้เกิดอิทธิพลต่อรองอำนาจทางการเมือง เศรษฐกิจ การปรับปรุงสถานภาพทางสังคมในกลุ่มชุมชน (เกียรติขจร วัจนะสวัสดิ์, 2550) และ “การมีส่วนร่วมของประชาชน” เป็นกระบวนการที่รวบรวมเอาความห่วงกังวล ความต้องการและค่านิยมต่าง ๆ ของสาธารณชนไว้อยู่ในกระบวนการตัดสินใจของรัฐและเอกชน เป็นการสื่อสารสองทาง และเป็นการมีปฏิสัมพันธ์ที่มีเป้าหมายเพื่อการตัดสินใจที่ดีกว่าและที่ได้รับการสนับสนุนจากสาธารณชน (แปลโดย วันชัย วัฒนศัพท์, ถวิลวดี บุรีกุล, เมธิศาพงษ์ศักดิ์ศรี, 2551)โดยสอดคล้องกับ คนึงนิจ ศรีบัวเอี่ยม และคณะ (2545) ให้ความหมายการมีส่วนร่วมของประชาชน (Public Participation) หมายถึง การกระจายโอกาสให้ประชาชนมีส่วนร่วมทางการเมือง และการบริหารเกี่ยวกับการตัดสินใจในเรื่องต่าง ๆ ร่วมทั้ง การจัดสรรทรัพยากรของชุมชนและของชาติ ซึ่งจะส่งผลกระทบต่อวิถีชีวิตและความเป็นอยู่ของประชาชน โดยการให้ข้อมูลแสดงความคิดเห็น ให้คำแนะนำปรึกษา ร่วมวางแผน ร่วมปฏิบัติ รวมตลอดจนการควบคุมโดยตรงจากประชาชน

นอกจากนั้นการมีส่วนร่วมของประชาชนยังเป็นการเปิดโอกาสให้ประชาชนมีสิทธิในกระบวนการนโยบายสาธารณะทั้งในด้านการให้และรับรู้ข้อมูลข่าวสาร การให้ความคิดเห็นหรือข้อเสนอแนะ การร่วมตัดสินใจ ทั้งในขั้นตอนการริเริ่มนโยบาย การจัดทำแผนงาน โครงการหรือกิจกรรมที่อาจมีผลกระทบต่อคุณภาพชีวิตและสิ่งแวดล้อม การวางแผนพัฒนาเศรษฐกิจและสังคม การจัดการสิ่งแวดล้อมและทรัพยากรธรรมชาติ รวมทั้งการปฏิบัติ การติดตาม และประเมินผลตามนโยบายแผนงานโครงการหรือกิจกรรมนั้น

การมีส่วนร่วมของประชาชนหากแบ่งออกตามความหมายหรือวิธีการปฏิบัติ ผู้วิจัยได้ทำการทบทวนวรรณกรรม แนวคิด และงานวิจัยของนักวิชาการต่าง ๆ โดยแบ่งความหมายของการมีส่วนร่วมออกเป็นใน 3 รูปแบบ ดังนี้

1. การมีส่วนร่วมของประชาชนในแง่ของกระบวนการให้ประชาชนเข้ามามีส่วนร่วมเกี่ยวข้องในการดำเนินการพัฒนาร่วมคิด ร่วมตัดสินใจแก้ปัญหาของตนเอง ร่วมใช้ความคิดสร้างสรรค์และความชำนาญ ร่วมกับวิทยากรที่เหมาะสม และสนับสนุนการติดตามการปฏิบัติงานขององค์กรและเจ้าหน้าที่ที่เกี่ยวข้อง (ทนงศักดิ์ คุ้มไข่น้ำ, 2540) ซึ่งสอดคล้องกับโกวิทย์ พวงงาม (2541) ที่กล่าวว่าการมีส่วนร่วม หมายถึง กระบวนการของกลุ่มองค์กรชุมชนมีการร่วมคิด ร่วมตัดสินใจ ร่วมลงมือปฏิบัติ โดยมีความเข้าใจปัญหาของตนและตระหนักถึงสิทธิ์ของตนที่มีต่อสิ่งนั้น ซึ่งความรู้สึกเหล่านี้จะเกิดขึ้นได้ด้วยการที่บุคคล ได้รับข้อมูลใหม่ที่ช่วยเพิ่มอำนาจ ความคิด และโอกาสได้ร่วมวิเคราะห์ และตัดสินใจกำหนดเป้าหมายในกิจกรรมเหล่านั้น

2. การมีส่วนร่วมของประชาชน ในแง่ของกระบวนการที่ประชาชนกลุ่มเป้าหมายได้รับโอกาสที่จะแสดงออกซึ่งความรู้สึกนึกคิด แสดงออกซึ่งสิ่งที่เขามี แสดงออกซึ่งสิ่งที่เขาต้องการ แสดงออกซึ่งปัญหาที่กำลังเผชิญ และแสดงออกซึ้งวิธีแก้ไขปัญหาและลงมือปฏิบัติโดยการช่วยเหลือของหน่วยงานภายนอกน้อยที่สุด สอดคล้องกับ สายสุนีย์ปวุฒินันท์ (2541, น.41) ได้กล่าวถึง การมีส่วนร่วม ว่าเป็นการที่ปัจเจกบุคคลก็ดี กลุ่มคนหรือองค์กรประชาชนได้อาสาเข้ามามีส่วนร่วมในการตัดสินใจการดำเนินโครงการ การแบ่งปันผลประโยชน์และการประเมินผลโครงการพัฒนาด้วยความสมัครใจโดยปราศจากข้อกำหนดที่มาจากบุคคลภายนอกและเป็นไปเพื่อตอบสนองต่อความต้องการของสมาชิกในชุมชน รวมทั้งที่อำนาจอิสระในการแบ่งปันผลประโยชน์ที่เกิดจากการพัฒนาให้กับสมาชิกด้วยความพึงพอใจและผู้เข้ามามีส่วนร่วมมีความรู้สึกเป็นเจ้าของโครงการด้วย

3. การมีส่วนร่วมของประชาชน ในแง่ของกระบวนการที่รัฐทำการส่งเสริมชักนำสนับสนุนและสร้างโอกาสให้ประชาชนในชุมชน ทั้งในส่วนบุคคล กลุ่มคน ชมรม สมาคม มูลนิธิและองค์กรอาสาสมัครรูปแบบต่าง ๆ ให้เข้ามามีส่วนร่วมในการดำเนินงานเรื่องใดเรื่องหนึ่ง โดยแนวคิดนี้สอดคล้องกับจุฬาภรณ์โสตะ (2543) กล่าวถึง การมีส่วนร่วม หมายถึง การที่บุคคลหรือคณะบุคคลเข้ามาช่วยเหลือ สนับสนุนทำประโยชน์ต่าง ๆ หรือกิจกรรมต่าง ๆ อาจเป็นการมีส่วนร่วมในกระบวนการตัดสินใจหรือกระบวนการบริหารและประสิทธิผลขององค์กรขึ้นอยู่กับการรวมพลังของบุคคลที่เกี่ยวข้องกับองค์การนั้นในการปฏิบัติภารกิจให้บรรลุเป้าหมาย โดยมีนักวิชาการได้กล่าวว่า การสร้างความตระหนักในการพัฒนาในเรื่องใดก็ตามนั้น ยิ่งให้ผู้ที่เกี่ยวข้องเข้ามามีส่วนร่วมมากเท่าใด โอกาสความสำเร็จก็จะสูงขึ้นตามไปด้วย (คนึงนิจ อนุโรจน์, 2548)วิธีการหนึ่งในการรวมพลังความคิดสติปัญญาก็คือ การให้มีส่วนร่วม การให้บุคคลมีส่วนร่วมในองค์การนั้น บุคคลจะต้องมีส่วนร่วมเกี่ยวข้องในการดำเนินการหรือปฏิบัติภารกิจต่าง ๆ เป็นผลให้บุคคลนั้นมีความผูกพัน (Commitment) ต่อภารกิจและองค์การในที่สุด สอดคล้องกับ ทองใบ สุดชารี (2543, น. 227) กล่าวว่า การมีส่วนร่วม (Participation) เป็นวิธีการที่ผู้นำสามารถนำมาปรับใช้ในการจูงใจและสร้างขวัญกำลังใจให้แก่บุคลากร เป็นกลยุทธ์ที่จะช่วยให้มีแรงจูงใจในการทำงานมากขึ้นบุคลากรที่มีส่วนร่วมในการตัดสินใจอาจมีความผูกพันในการทำงานยิ่งกว่าการเข้ามีส่วนร่วมในการตัดสินใจเท่านั้น ส่งผลให้บุคคลเกิดความพอใจในการทำงานตลอดจนทำให้เขาได้รับการยอบรับ (Recognition) มีความรับผิดชอบ (Responsibility) และเกิดความนับถือตนเองมากขึ้น (Self - esteem)

ถวิลวดี บุรีกุล (2548) กล่าวว่า การมีส่วนร่วมจะต้องเป็นกระบวนการดำเนินการอย่างแข็งขัน ซึ่งหมายถึง บุคคลหรือกลุ่มที่มีส่วนร่วมได้เป็นผู้มีความคิดริเริ่มและได้มุ่งใช้ความพยายาม ตลอดจนความเป็นตัวของตัวเอง ที่จะดำเนินการตามที่ริเริ่มนั้น และการมีส่วนร่วมคือ การที่ได้มีการจัดการที่จะใช้ความพยายาม ที่จะเพิ่มความสามารถที่จะควบคุมทรัพยากรและระเบียบในสถาบันต่าง ๆ ในสภาพสังคมนั้น ๆ โดยกลุ่มที่ดำเนินการและความเคลื่อนไหวที่จะดำเนินการนี้ไม่ถูกควบคุมโดยทรัพยากรและระเบียบต่างๆ

วันชัย วัฒนศักดิ์ (2549) การทำงานแบบมีส่วนร่วมนั้น ไม่ว่าจะเป็นระดับครอบครัว ระดับโรงเรียน ระดับชุมชน ระดับองค์กร หรือระดับประเทศนั้น มีความสำคัญอย่างยิ่งในกระบวนทัศน์ปัจจุบัน เพราะจะช่วยให้ผู้มีส่วนร่วมเกิดความรู้สึกความเป็นเจ้าของ (Ownership) สอดคล้องกับคนึงนิจ อนุโรจน์ (2548) การมีส่วนร่วมเป็นการนำเขาเข้ามาเพื่อเป็นส่วนหนึ่งขององค์กร สร้างความรู้สึกเป็นเจ้าขององค์กร และร่วมกันที่จะนำพาองค์กรสู่เป้าหมายร่วมกัน นั่นคือต้องรวมใจคนขององค์กรให้เป็นหนึ่งเดียวให้ได้ (Engagement) การมีส่วนร่วมจึงเป็นเองที่มีความสำคัญยิ่ง และจะทำให้ผู้มีส่วนร่วม หรือผู้ที่มีส่วนได้ส่วนเสียนั้นยินยอมปฏิบัติตามCompliance) และรวมถึงตกลงยอมรับ (Commitment) ได้อย่างสมัครใจ, เต็มใจและสบายใจ ดังที่ อรทัย ก๊กผล (2546) กล่าวว่า การมีส่วนร่วมของประชาชน คือกระบวนการซึ่งประชาชนหรือ ผู้มีส่วนได้ส่วนเสียได้มีโอกาสแสดงทัศนะแลกเปลี่ยนข้อมูล และความคิดเห็นเพื่อแสวงหาทางเลือกและการตัดสินใจต่าง ๆ เกี่ยวกับโครงการที่เหมาะสม และเป็นที่ยอบรับร่วมกัน ทุกฝ่ายที่เกี่ยวข้องจึงควรเข้าร่วมในกระบวนการนี้ตั้งแต่เริ่ม จนกระทั่งถึงการติดตามและประเมินผล เพื่อให้เกิดความเข้าใจ, การรับรู้, การเรียนรู้, การปรับเปลี่ยนโครงการร่วมกัน ซึ่งจะเป็นประโยชน์ต่อทุกฝ่ายซึ่งความหมายสอดคล้องกับ นิรันดร์ จงวุฒิเวศน์ (2550) กล่าวว่า การมีส่วนร่วม หมายถึง การเข้าไปเกี่ยวข้อง (Involvement) ทางความคิด, จิตใจ, อารมณ์และทางกาย การมีส่วนร่วมมีความหมายมากกว่าการเป็นส่วนหนึ่ง (Sense and Belonging) การมีส่วนร่วมมีความหมายทั้งในเชิงปริมาณและคุณภาพ (Quantitative and Qualitative) การมีส่วนร่วมครอบคลุมทั้งมิติด้านความสามารถ เวลา และโอกาสที่จะมีส่วนร่วม การมีส่วนร่วมเป็นการกระทำ (Action) จึงมีทั้งผู้กระทำ (The Actor) ผู้ถูกกระทำหรือผู้รับผล (The Recipient) และสาธารณชน (The Public) ผู้เป็นบริบทของการกระทำ

นอกจากนั้น การมีส่วนร่วมยังสามารถอธิบายได้ในหลายมิติทั้งในแง่ของมิติความลึกทั้งในเชิงกว้างโดยการมีส่วนร่วมในความหมายที่แคบคือการพิจารณาถึงการมีส่วนช่วยเหลือโดยสมัครใจโดยประชาชนต่อโครงการใดโครงการหนึ่งของโครงการสาธารณะต่าง ๆ ที่คาดว่าจะส่งผลต่อการพัฒนาชาติแต่ไม่ได้หวังว่าจะให้ประชาชนเปลี่ยนแปลงโครงการหรือวิจารณ์เนื้อหาของโครงการแต่ถ้ามองในความหมายที่กว้างจะหมายถึงการให้ประชาชนในชนบทรู้สึกตื่นตัวเพื่อที่จะทราบถึงการรับความช่วยเหลือและตอบสนองต่อโครงการพัฒนาขณะเดียวกันก็สนับสนุนความคิดริเริ่มของคนในท้องถิ่น (ถวิลวดี บุรีกุล, 2551) และยังมีความหมายในมิติของการพัฒนาชนบทที่เป็นการให้ประชาชนเข้ามาเกี่ยวข้องในกระบวนการตัดสินใจกระบวนการดำเนินการและร่วมรับผลประโยชน์จากโครงการพัฒนาโดยที่ประชาชนได้เข้าร่วมอย่างแข็งขันในกระบวนการตัดสินใจต่าง ๆ ในเรื่องที่จะมีผลกระทบต่อเขาทั้งสิทธิและหน้าที่ที่จะเข้าร่วมในการแก้ปัญหาของเขามีความรับผิดชอบมากขึ้น โดยเป็นกระบวนการดำเนินการอย่างแข็งขันโดยบุคคลหรือกลุ่มที่มีส่วนร่วมนั้นได้เป็นผู้มีความริเริ่มและได้มุ่งใช้ความพยายามตลอดจนความเป็นตัวของตัวเองที่จะดำเนินการตามความริเริ่มนั้น

อย่างไรก็ดีในปัจจุบันมีผู้ให้ความหมายของการมีส่วนร่วมที่ทำให้เข้าใจง่ายขึ้น คือ กระบวนการมีส่วนร่วมของประชาชนเป็นกระบวนการสื่อสารสองทางที่มีเป้าหมายโดยรวมเพื่อที่จะให้เกิดการตัดสินใจที่ดีขึ้นและได้รับการสนับสนุนจากสาธารณชนซึ่งเป้าหมายของกระบวนการการมีส่วนร่วมของประชาชนก็คือ การให้ข้อมูลต่อสาธารณชนและให้สาธารณชนแสดงความคิดเห็นต่อโครงการที่นำเสนอหรือนโยบายรัฐและมีส่วนร่วมในการแก้ปัญหาเพื่อหาทางออกที่ดีที่สุดสำหรับทุก ๆ คน (ชัย วัฒนศัพท์, 2543, น.19) การมีส่วนร่วมของประชาชนยังจัดเป็นรูปแบบหนึ่งของแนวความคิดในการกระจายอำนาจจากส่วนกลางมาสู่ส่วนท้องถิ่นเพราะประชาชนในท้องถิ่นคือผู้ที่รู้ปัญหาและความต้องการของท้องถิ่นตนเองดีกว่าผู้อื่นการมีส่วนร่วมของประชาชนจึงเป็นการเปิดกว้างในความคิดเห็นโดยการสื่อสารสองทางในประเด็นที่เกี่ยวข้องกับประชาชนซึ่งในแต่ละประเด็นนั้นไม่สามารถใช้เกณฑ์ใดเกณฑ์หนึ่งมาตัดสินใจได้เหมือนกันเงื่อนไขพื้นฐานของการมีส่วนร่วมของประชาชนมี 3 ประการ คือ

1. ต้องมีอิสรภาพหมายถึงประชาชนมีอิสระที่จะเข้าร่วมหรือไม่ก็ได้การเข้าร่วมต้องเป็นไปด้วยความสมัครใจการถูกบังคับให้ร่วมไม่ว่าจะในรูปแบบใดไม่ถือว่าเป็นการมีส่วนร่วม

2. ต้องมีความเสมอภาคประชาชนที่เข้าร่วมในกิจกรรมใดจะต้องมีสิทธิเท่าเทียมกับผู้เข้าร่วมคนอื่น ๆ

3. ต้องมีความสามารถประชาชนหรือกลุ่มเป้าหมายจะต้องมีความสามารถพอที่จะเข้าร่วมในกิจกรรมนั้น ๆ หมายความว่าในบางกิจกรรมแม้จะกำหนดว่าผู้เข้าร่วมมีเสรีภาพและเสมอภาคแต่กิจกรรมที่กำหนดไว้มีความซับซ้อนเกินความสามารถของกลุ่มเป้าหมายการมีส่วนร่วมย่อมเกิดขึ้นไม่ได้มิเช่นนั่นต้องเสริมสร้างความสามารถของประชาชนให้มีความสามารถเข้าร่วมได้

ส่วนองค์ประกอบของการมีส่วนร่วมมี 3 ด้านคือ

1. ต้องมีวัตถุประสงค์หรือจุดมุ่งหมายชัดเจนการให้ประชาชนเข้าร่วมในกิจกรรมหนึ่ง ๆ จะต้องมีวัตถุประสงค์และเป้าหมายที่ชัดเจนว่าเป็นไปเพื่ออะไรผู้เข้าร่วมจะได้ตัดสินใจถูกว่าควรเข้าร่วมหรือไม่

2. ต้องมีกิจกรรมเป้าหมายการให้ประชาชนเข้ามีส่วนร่วมต้องระบุลักษณะของกิจกรรมว่ามีรูปแบบและลักษณะอย่างไรเพื่อที่ประชาชนจะได้ตัดสินใจว่าควรเข้าร่วมหรือไม่

3. ต้องมีบุคคลหรือกลุ่มเป้าหมายการให้ประชาชนเข้ามีส่วนร่วมจะต้องระบุกลุ่มเป้าหมายอย่างไรก็ตามโดยทั่วไปกลุ่มบุคคลเป้าหมายมักถูกจำกัดโดยกิจกรรมและวัตถุประสงค์ของการมีส่วนร่วมอยู่แล้วโดยพื้นฐาน

ทั้งนี้มักพิจารณาผู้เข้าร่วมจากกลุ่มผู้มีส่วนได้ส่วนเสีย (Stakeholders) ซึ่งเป็นกลุ่มผู้อาจได้รับผลกระทบทั้งทางบวกและลบเป็นผู้ที่ได้รับผลกระทบทั้งทางตรงและทางอ้อมตลอดจนผู้สนใจอีกด้วยโดยแท้จริงนั้นกระบวนการมีส่วนร่วมของประชาชนอาจจะไม่สามารถกระทำได้ในทุกๆประเด็นดังนั้นจึงมีแนวทางทั่ว ๆ ไปบางประการเกี่ยวกับประเด็นที่ควรใช้กระบวนการมีส่วนร่วมของประชาชนประเด็นต่าง ๆ ที่ต้องการกระบวนการมีส่วนร่วมของประชาชนได้แก่ (วันชัย วัฒนศัพท์, 2543, น.43 - 45)

1. การตัดสินใจและผลกระทบที่สำคัญ

2. การตัดสินใจจะมีผลกระทบต่อบางคนมากกว่าคนอื่น

3. การตัดสินใจจะมีผลกระทบต่อผลประโยชน์ของบางคนหรือกลุ่มคนที่มี อยู่เดิม

4. การตัดสินใจที่เกี่ยวข้องกับเรื่องที่มีความขัดแย้งอยู่ก่อนแล้ว

5. ความจำเป็นเพื่อให้มีการสนับสนุนต่อผลการตัดสินใจ

ผู้วิจัยยังได้ศึกษาความหมายของการมีส่วนร่วมจากงานวิชาการต่างประเทศ ซึ่งได้มีนักวิชาการต่างประเทศได้ให้ความหมายของคำว่าการมีส่วนร่วมไว้ อย่างหลากหลาย ดังนี้

Davis and Newstrom (1989) ให้ความหมายของการมีส่วนร่วมไว้ว่า การมีส่วนร่วมเป็นเรื่องของความเกี่ยวข้องทางด้านจิตใจ และความรู้สึกนึกคิดของแต่ละคน ที่มีต่อกิจกรรมใดกิจกรรมหนึ่งของกลุ่ม หรือเป็นแรงกระตุ้นที่ช่วยทำให้มีความสำเร็จ ซึ่งเป็นเป้าหมายของกลุ่ม หรือเป็นความรับผิดชอบต่อกิจกรรมร่วมกันด้วยการเข้าไปเกี่ยวข้อง (Involvement) ช่วยเหลือ (Contribution) และร่วมรับผิดชอบ (Responsibility) ซึ่งสอดคล้องกับ Newstrom and Davis (1993)ให้ความหมายของการมีส่วนร่วมว่า “เป็นการเกี่ยวข้องในด้านจิตใจ และอารมณ์ความรู้สึกของบุคคลในสถานการณ์กลุ่ม ที่จะกระตุ้นให้เกิดการสร้างสรรค์ที่จะกระทำในสิ่งที่บรรลุเป้าหมายของกลุ่ม และแบ่งความรับผิดชอบกันระหว่างสมาชิกในกลุ่มทำให้เกิดการมีส่วนร่วม”

Cohen and Uphoff (อ้างถึงใน จรัญญาบรรเทิง, 2548) กล่าวถึง การมีส่วนร่วม ในการพัฒนาชนบทว่า หมายถึง ความร่วมมือของท้องถิ่นที่อยู่ภายใต้เงื่อนไขหรือสถานการณ์ใด ๆ ก็ตามที่ต้องการให้ประสบผลสำเร็จในเป้าหมายของการพัฒนาที่เกิดขึ้นโดยหน่วยงานพัฒนาและรัฐบาลกลุ่มประเทศด้วยพัฒนา

เมื่อผู้วิจัยได้ศึกษาถึงความหมายของการมีส่วนร่วมแล้วมีสิ่งสำคัญที่จะส่งเสริมหรือสนับสนุนให้คำว่าการมีส่วนร่วมประสบผลสำเร็จ นั้นคือกระบวนการหรือวิธีการที่หน่วยงานภาครัฐพึงกระทำต่อผู้มีส่วนได้ส่วนเสียการมีส่วนร่วมของประชาชน (Public Participation) หมายถึง การที่องค์กรปกครองส่วนท้องถิ่นเปิดให้ประชาชนเข้าไปร่วมในการกำหนดกฎเกณฑ์นโยบายกระบวนการบริหารและตัดสินใจของท้องถิ่น เพื่อผลประโยชน์ของประชาชนโดยส่วนรวมอย่างแท้จริง ทั้งนี้ต้องอยู่บนพื้นฐานของการที่ประชาชนจะต้องมีอิสระทางความคิด มีความรู้ความสามารถในการกระทำ และมีความเต็มใจที่จะเข้าร่วมต่อกิจกรรมนั้นๆโดยหลักการ การมีส่วนร่วมของประชาชนจะต้องมีลักษณะการเข้าร่วมอย่างครบวงจรตั้งแต่ต้นจนถึงสิ้นสุด ไม่ใช่เป็นการจัดเวทีการมีส่วนร่วมครั้งเดียว ตัวอย่างเช่น ในแก้ปัญหาของชุมชน ควรเปิดให้ประชาชนเข้าร่วมตั้งแต่ต้นจนจบ โดย อรทัย ก๊กผล (2552) ได้ระบุว่าการมีส่วนร่วมของประชาชนจะต้องเริ่มตั้งแต่การเกิดจิตสำนึกในตนเองและถือเป็นภาระหน้าที่ของตนในฐานะที่เป็นส่วนหนึ่งของสังคมหรือชุมชนที่ตนเองอยู่โดยทุกคนที่อยู่ในชุมชนจะต้องร่วมคิดด้วยกันว่าอะไรที่เป็นปัญหาของชุมชนมีสาเหตุอย่างไรจัดลำดับความสำคัญของปัญหาเป้าหมายอย่างไรควรที่จะจัดการกับปัญหาใดก่อนหลังและต้องมีการแบ่งงานกันร่วมดำเนินงานด้วยความเต็มใจ และเต็มกำลังความรู้ความสามารถของตนเองและจะต้องร่วมกันติดตามประเมินผล ตลอดเวลาที่ทำงานร่วมกันประชาชนจะต้องมีส่วนร่วมในการตรวจสอบถึงปัญหาอุปสรรคและร่วมกันในการหาทางแก้ไขปัญหา เพื่อให้งานหรือภารกิจดังกล่าวสามารถสำเร็จลุล่วงตามเป้าหมาย และทุกคนได้รับผลประโยชน์ร่วมกัน ซึ่งอาจไม่จำเป็นที่จะต้องอยู่ในรูปของเงิน วัตถุสิ่งของ แต่อาจเป็นความสุขสบายความพอใจในสภาพของความเป็นอยู่ที่ดีขึ้นก็ได้

ทั้งนี้ ในการทำงานเพื่อให้ประชาชนเข้ามามีส่วนร่วมนั้น จำเป็นอย่างยิ่งที่จะต้องคำนึงถึงเงื่อนไขหรือหลักการที่สำคัญ 3 ประการ คือ 1) การมีส่วนร่วมต้องเกิดจากความเต็มใจและความตั้งใจที่จะเข้าร่วม เพราะจะทำให้เกิดความรู้สึกเป็นส่วนหนึ่งของชุมชนในการแก้ไขปัญหา/ตัดสินใจในเรื่องนั้น ๆ 2) กระบวนการมีส่วนร่วมนั้นต้องตั้งอยู่บนพื้นฐานของความเสมอภาค และขีดความสามารถของแต่ละบุคคลที่จะเข้ามามีส่วนร่วม 3) การมีส่วนร่วมต้องตั้งอยู่บนพื้นฐานของเสรีภาพ/อิสรภาพที่จะตัดสินใจว่าจะเลือกหรือจัดให้มีการมีส่วนร่วมหรือไม่ ข้อสำคัญคือ การมีส่วนร่วมนั้นต้องไม่เกิดจากการบังคับ หรือขู่เข็ญจากผู้ที่เหนือกว่า

2. ระดับการมีส่วนร่วม

การนำหลักการมีส่วนร่วมของประชาชนไปสู่หลักการปฏิบัติที่แท้จริงนั้น จะต้องทำความเข้าใจก่อนว่า การมีส่วนร่วมของประชาชนเป็นคำที่มีความหมายกว้างขวาง ครอบคลุมการมีส่วนร่วมที่หลากหลายระดับ ตั้งแต่การแจ้งให้ประชาชนทราบ การรับฟังความคิดเห็น การให้ประชาชนเข้ามามีส่วนร่วมในการดำเนินกิจกรรม ดังนั้นเอให้เกิดความชัดเจนและสามารถพัฒนาการมีส่วนร่วมของประชาชนในอนาคต การเข้าใจในเรื่องระดับการมีส่วนร่วมถือเป็นเรื่องสำคัญ มีนักวิชาการหลายท่านได้นำเสนอระดับการมีส่วนร่วมไว้ในหลาย ๆ ระดับ ดังต่อไปนี้

Arnstein (1969) ได้วิเคราะห์ตัวแบบ “ขั้นบันไดการมีส่วนร่วมของพลเมือง” หรือ “Ladder of Citizen Participation” ถือตัวแบบที่ได้รับความนิยมอย่างต่อเนื่องโดยได้รับการนำเสนอตั้งแต่ค.ศ. 1969 ซึ่งแบ่งบันไดการมีส่วนร่วมของประชาชนออกเป็น 8 ขั้น ประกอบด้วย

1) ขั้นการควบคุม (Manipulation) 2) ขั้นการรักษา (Therapy) 3) ขั้นการให้ข้อมูล (Informing)

4) ขั้นการรับฟังความคิดเห็น (Consultation) 5) ขั้นการปรึกษาหารือ (Placation) 6) ขั้นการเป็นหุ้นส่วน (Partnership)7) ขั้นมอบหมายอำนาจ (Delegated Power) และ 8) ขั้นอำนาจพลเมือง (Citizen Control) ซึ่งสามารถอธิบายได้ว่าการมีส่วนร่วมของ Arnstein (1969) ได้แบ่งการมีส่วนร่วมออกเป็น 3 ระดับ คือ 1. ระดับการไม่มีส่วนร่วม 2. ระดับการมีส่วนร่วมพอเป็นพิธี และ 3. ระดับการมีส่วนร่วมอย่างแท้จริง วิจัยได้แสดงรายละเอียดดังต่อไปนี้

1. ระดับการไม่มีส่วนร่วม (Degree of Non - Participation) โดยในระดับนี้นักวิชาการส่วนใหญ่ไม่ถือว่าเป็นการมีส่วนร่วมที่แท้จริง เพราะประชาชนจะไม่มีโอกาสเข้ามามีส่วนร่วมในการดำเนินโครงการ และข้อมูลข่าวสารที่ภาครัฐมีต่อประชาชนจึงเป็นเพียงการสื่อสารทางเดียวเพื่อให้ผู้มีอำนาจสามารถโน้มน้าวจิตใจและความคิดเห็นของประชาชนให้เห็นด้วยกับการตัดสินใจของตน และสนับสนุนการดำเนินงานให้เป็นไปตามเป้าหมายที่ตั้งไว้ ซึ่งในระดับนี้จะประกอบไปด้วย 2 ขั้นตอน คือ

ขั้นตอนที่ 1 ขั้นการควบคุม (Manipulation) เป็นลักษณะการบริหารจัดการของหน่วยงานภาครัฐแบบเบ็ดเสร็จ กล่าวคือ หน่วยงานภาครัฐดาเนินการแต่เพียงฝ่ายเดียวโดยไม่มีการแจ้งบอกให้ผู้อื่นได้รับรู้เกี่ยวกับการทำงานของตน ดังนั้นประชาชนจึงมีส่วนร่วมอยู่ในระดับน้อยที่สุด และประชาชนจึงเกี่ยวข้องในลักษณะของการถูกเกณฑ์ ถูกจัดตั้ง ถูกเรี่ยไร และถูกขอร้องจากผู้ดำเนินการให้ทำตามหรือให้ความร่วมมือในกิจกรรมต่าง ๆ

ขั้นตอนที่ 2 ขั้นการรักษา (Therapy) เป็นลักษณะการบริหารจัดการของหน่วยงานภาครัฐ โดยมีการเชิญชวนประชาชนให้เข้ามารับรู้รับทราบข้อมูลที่เกี่ยวข้อง ตลอดจนมีการเปิดโอกาสให้ประชาชนได้ร่วมแสดงความคิดเห็นในลักษณะของพิธีกรรม แต่มิได้ให้ความสำคัญต่อการตอบข้อซักถามหรือการแสดงความคิดเห็นของประชาชนอย่างจริงจังมากนัก

2. ระดับการมีส่วนร่วมพอเป็นพิธี (Degree of Tokenism) โดยในระดับนี้ถือได้ว่าประชาชนได้มีโอกาสเข้ามามีส่วนร่วมได้มากขึ้น เนื่องจากมีการสื่อสาร 2 ทางที่ช่วยให้ทั้งหน่วยงานภาครัฐและภาคประชาชนได้เข้าใจได้อย่างถูกต้องตรงกัน ดังนั้นจึงทำให้การทำงานมีประสิทธิภาพ ซึ่งเป็นผลมาจากการสนับสนุนการดำเนินงานจากประชาชนนั่นเอง และในระดับนี้จะประกอบไปด้วย 3 ขั้นตอนคือ

ขั้นตอนที่ 3 ขั้นการให้ข้อมูล (Information) เป็นลักษณะการบริหารจัดการของหน่วยงานภาครัฐ โดยมีการเชิญตัวแทนที่เกี่ยวข้องและผู้มีส่วนได้เสียต่อการดำเนินงานเข้าร่วมให้ข้อมูลและหน่วยงานภาครัฐจะเป็นผู้เลือกสรรข้อมูลที่เป็นประโยชน์ เพื่อนำไปสู่การกำหนดแนวทางที่เหมาะสมก่อนการตัดสินใจดำเนินงานต่อไป ซึ่งแนวทางที่เกิดขึ้นอาจไม่เป็นไปตามความต้องการของผู้ที่ร่วมให้ข้อมูลต้องการก็ได้

ขั้นตอนที่ 4 ขั้นการรับฟังความคิดเห็น (Consultation) เป็นลักษณะการบริหารจัดการของหน่วยงานภาครัฐ โดยมีการสอบถามความคิดเห็นจากประชาชนที่เกี่ยวข้อง เพื่อนาข้อมูลที่ได้มาใช้ในการกำหนดทางเลือกสำหรับการตัดสินใจในการดำเนินโครงการ แต่อย่างไรก็ตามจะพบว่า อำนาจในการบริหารจัดการยังคงเป็นของหน่วยงานภาครัฐเพียงฝ่ายเดียว

ขั้นตอนที่ 5 ขั้นการปรึกษาหารือ (Placation) เป็นลักษณะการบริหารจัดการของหน่วยงานภาครัฐ โดยให้ประชาชนผู้ที่เกี่ยวข้องและมีพลังในการผลักดันและดำเนินโครงการเข้ามามีส่วนร่วมในการให้คำปรึกษาหารือในประเด็นต่าง ๆ เพื่อนำมาสู่การกำหนดแนวทางในการทำงาน แต่อย่างไรก็ตามจะพบว่า หน่วยงานภาครัฐยังคงสงวนสิทธิ์ในการตัดสินใจไว้เป็นหน้าที่ของตน

3. ระดับการมีส่วนร่วมอย่างแท้จริง (Degree of Tokenism) โดยในระดับนี้ถือเป็นการมีส่วนร่วมที่อยู่ในระดับสูง และหากหน่วยงานภาครัฐสามารถทำให้เกิดการมีส่วนร่วมในระดับนี้ได้ ก็ย่อมถือได้ว่าประสบผลสำเร็จในระดับสูงทั้งผลงานที่มีประสิทธิภาพสูง และเกิดความต่อเนื่องในการดำเนินการ รวมถึงมีประโยชน์ต่อชุมชนในระดับสูงอีกด้วย และในระดับนี้จะประกอบไปด้วย 3 ขั้นตอน คือ

ขั้นตอนที่ 6 ขั้นการเป็นหุ้นส่วน (Partnership) เป็นลักษณะการบริหารจัดการของหน่วยงานภาครัฐ โดยประชาชนจะมีความใกล้ชิดกับหน่วยงานภาครัฐและมีอำนาจในการเสนอความคิดเห็นและข้อโต้แย้งต่าง ๆ เพื่อให้เกิดการปรับเปลี่ยนวิธีการทำงาน ซึ่งเป็นลักษณะของการทำงานในฐานะหุ้นส่วน ดังนั้น ประชาชนจึงมีส่วนร่วมในการทำงานตั้งแต่การร่วมคิด ร่วมกำหนดนโยบาย ร่วมตัดสินใจ และร่วมดำเนินการจนกระทั่งบรรลุผลสำเร็จ

ขั้นตอนที่ 7 ขั้นมอบหมายอำนาจ (Delegated Power) เป็นลักษณะ การบริหารจัดการของหน่วยงานภาครัฐ โดยมีการคัดเลือกประชาชนส่วนหนึ่งเข้าไปเป็นตัวแทน เพื่อทำหน้าที่ในการออกความคิดเห็น การนำเสนอข้อมูลข้อโต้แย้ง รวมถึงการมีอำนาจในการตัดสินใจ ในการกำหนดนโยบายโดยชอบธรรม ซึ่งถือได้ว่าเป็นการมีส่วนร่วมที่ได้มอบหมายให้ประชาชนมีอำนาจตัดสินใจในเรื่องต่าง ๆ ในการดำเนินโครงการเป็นส่วนใหญ่

ขั้นตอนที่ 8 ขั้นอำนาจพลเมือง (Citizen Control) เป็นลักษณะการบริหารจัดการของหน่วยงานภาครัฐ โดยมอบอำนาจให้ประชาชนเข้ามามีส่วนร่วมในการควบคุม และตัดสินใจได้ในทุกขั้นตอนอย่างสมบูรณ์ โดยหน่วยงานภาครัฐจะทำหน้าที่สนับสนุนข้อมูลข่าวสารและทรัพยากรต่าง ๆที่เกี่ยวข้องกับการตัดสินใจ เพื่อช่วยให้เกิดการทำงานที่มีประสิทธิภาพมากที่สุด

จากระดับขั้นบันไดที่สูงขึ้นสะท้อนอำนาจของประชาชนที่มากขึ้น สำหรับArnstein นั้น ขั้นบันไดที่ 1 และ 2 ถือว่ายังไม่เกิดการมีส่วนร่วมของประชาชนเลย หรือที่เรียกว่าNonparticipation ส่วนขั้นที่ 3 ถึงขั้นที่ 5 เรียกว่า Tokenism หมายถึง ประชาชนมีโอกาสในการให้ข้อมูลความคิดเห็นแต่ยังไม่มีอำนาจในการตัดสินใจขั้นที่ 6, 7 และ 8 ถือว่าประชาชนมีอำนาจในการตัดสินใจหรือเรียกว่า Citizen Power จากตัวแบบนี้สะท้อนให้เห็นว่าการมีส่วนร่วมในระดับเป็นภาคีหุ้นส่วน (Partnership) จึงจะเป็นจุดเริ่มของบทบาทและอำนาจของประชาชนอย่างแท้จริง

Fagence (1977, pp. 122 - 125) ได้กล่าวว่า การมีส่วนร่วมของประชาชนในการพัฒนาอาจแบ่งตามระดับปริมาณของการมีส่วนร่วมได้เป็น 3 ระดับ คือ การมีส่วนร่วมแบบถูกกระทำ การมีส่วนร่วมเพียงบางส่วน และการมีส่วนร่วมที่แท้จริง โดยมีรายละเอียดดังนี้

ระดับที่ 1 การมีส่วนร่วมแบบถูกกระทำ (Passive Participation) หรือ การมีส่วนร่วมเทียม (Pseudo Participation) เป็นระดับการมีส่วนร่วมที่คนในชุมชนไม่มีอำนาจใด ๆ ในการตัดสินใจแต่กระทำตามการตัดสินใจของผู้อื่น (Manipulation) เช่น หน่วยงานภาคราชการ ผู้นำ เป็นต้น กิจกรรมสำคัญในการมีส่วนร่วมระดับนี้คือ การชี้แจง (Therapy) ให้เข้าใจ

ระดับที่ 2 การมีส่วนร่วมเพียงบางส่วน (Partial Participation) หรือการมีส่วนร่วมในพิธีกรรม (Tokenism Participation) เป็นระดับการมีส่วนร่วมในส่วนใดส่วนหนึ่งเท่านั้น กิจกรรมสำคัญในระดับนี้ คือ การให้ข้อมูลข่าวสารแก่คนในชุมชน (Informing) การปรึกษาหารือกัน (Consultation) และการให้แสดงความคิดเห็น (Placation) แต่ไม่มีอำนาจในการตัดสินใจ

ระดับที่ 3 การมีส่วนร่วมที่แท้จริง (Genuine Participation) หรือการมีส่วนร่วมที่อำนาจเป็นของประชาชน (Citizen Power) เป็นระดับการมีส่วนร่วมที่รับฟังความคิดเห็นของประชาชนให้ความสำคัญต่อประชาชนในลักษณะที่เป็นหุ้นส่วนของการพัฒนา ให้อำนาจในการตัดสินใจเป็นของประชาชน ซึ่งอาจจะผ่านตัวแทน (Delegated Poser) หรือประชาชนโดยตรง (Citizen Control) อันเป็นการมีส่วนร่วมในระดับสูงสุด และมีความสำคัญอย่างมากต่อการเรียนรู้ร่วมกันของชุมชนและการดำเนินงานพัฒนาชุมชน

จากการขั้นบันไดการมีส่วนร่วมของพลเมืองของ Arnstein (1969) และจากระดับการมีส่วนร่วมของ Fagence (1977) แสดงให้เห็นว่า หากต้องการให้ผู้มีส่วนได้ส่วนเสียหรือประชาชนเข้าไปมีส่วนร่วมอย่างแท้จริงตามหลักประชาธิปไตย จำเป็นอย่างยิ่งที่จะจะต้องส่งเสริมและสนับสนุนให้ประชาชนเข้าไปมีส่วนร่วมในระดับที่สูงที่สุดให้ได้ ดังเช่น Arnstein (1969) ได้แบ่งระดับการมีส่วนร่วม จากระดับขั้นบันไดที่สูงขึ้นสะท้อนอำนาจของประชาชนที่มากขึ้น ขั้นบันไดที่ 1 และ 2 ถือว่ายังไม่เกิดการมีส่วนร่วมของประชาชนเลย ซึ่งเมื่อผู้วิจัยเปรียบเทียบการมีส่วนร่วมของประชาชนในประเทศไทยน่าจะอยู่ในระดับที่ 1 และ 2 คือการเข้าไปร่วมแค่พอเป็นพิธี หรือเข้าไปเพราะมีกฎหมายหรือระเบียบบังคับ ไม่ได้ไปด้วยความสมัครใจหรือที่เรียกว่า Nonparticipation ซึ่งในระดับ 1 และ 2 นี้สอดคล้องกับ Fagence (1977, pp. 122 - 125)ได้แบ่งการมีส่วนร่วมของประชาชนในการพัฒนาในระดับที่ 1 การมีส่วนร่วมแบบถูกกระทำ (Passive Participation) หรือการมีส่วนร่วมเทียม (Pseudo Participation) เป็นระดับการมีส่วนร่วมที่คนในชุมชนไม่มีอำนาจใด ๆ ในการตัดสินใจแต่กระทำตามการตัดสินใจของผู้อื่น (Manipulation) เช่น หน่วยงานภาคราชการ ผู้นำ เป็นต้น กิจกรรมสำคัญในการมีส่วนร่วมระดับนี้คือ การชี้แจง (Therapy) ให้เข้าใจส่วนขั้นที่ 3 ถึงขั้นที่ 5 ของArnstein (1969) เรียกว่า Tokenism หมายถึง ประชาชนมีโอกาสในการให้ข้อมูลความคิดเห็นแต่ยังไม่มีอำนาจในการตัดสินใจ สอดคล้องกับFagence (1977) ในระดับที่ 2 การมีส่วนร่วมเพียงบางส่วน (Partial Participation) หรือการมีส่วนร่วมในพิธีกรรม (Tokenism Participation) เป็นระดับการมีส่วนร่วมในส่วนใดส่วนหนึ่งเท่านั้น กิจกรรมสำคัญในระดับนี้ คือ การให้ข้อมูลข่าวสารแก่คนในชุมชน (Informing) การปรึกษาหารือกัน (Consultation)และการให้แสดงความคิดเห็น (Placation) แต่ไม่มีอำนาจในการตัดสินใจดังนั้นผู้วิจัยมีความเห็นว่าหากเราต้องการให้ประชาชนเข้ามามีส่วนร่วมอย่างแท้จริง หน่วยงานภาครัฐจะต้องส่งเสริมให้ไปถึงในระดับที่ ขั้นที่ 6, 7 และ 8 ของ Arnstein (1969) ถือว่าประชาชนมีอำนาจในการตัดสินใจหรือเรียกว่า Citizen Power จากตัวแบบนี้สะท้อนให้เห็นว่าการมีส่วนร่วมในระดับเป็นภาคีหุ้นส่วน (Partnership) จึงจะเป็นจุดเริ่มของบทบาทและอำนาจของประชาชนอย่างแท้จริงซึ่งจะสอดคล้องกับ Fagence (1977) ระดับที่ 3 การมีส่วนร่วมที่แท้จริง (Genuine Participation) หรือการมีส่วนร่วมที่อำนาจเป็นของประชาชน (Citizen Power)

Cohen and Uphoff (1980) ได้จำแนกชนิดของการมีส่วนร่วมเอาไว้ 4 ประเภท ได้แก่ 1) การมีส่วนร่วมของชุมชนในกระบวนการตัดสินใจ (Decision Making) ในกระบวนการตัดสินใจนั้น ประการแรกที่สุดที่จะต้องกระทำคือ การกำหนดความต้องการและการจัดลำดับความสำคัญ ต่อจากนั้นเลือกนโยบายและประชากรที่เกี่ยวข้อง การตัดสินใจนี้เป็นกระบวนการอย่างต่อเนื่องที่ต้องดำเนินไปเรื่อย ๆ ตั้งแต่การตัดสินใจช่วงเริ่มต้น การตัดสินใจช่วงดำเนินการวางแผน และการตัดสินใจช่วงการปฏิบัติตามแผนที่วางไว้ 2) การมีส่วนร่วมของชุมชนในการดำเนินโครงการ (Implementation) ในส่วนที่เป็นองค์ประกอบของการดำเนินโครงการนั้น จะได้มาจากคำถามที่ว่า ใครจะทำประโยชน์ให้แก่โครงการได้บ้าง และจำทำประโยชน์ด้วยวิธีใด เช่น การช่วยเหลือด้านทรัพยากรการบริหารงานและงบประมาณ และการขอความช่วยเหลือ 3) การมีส่วนร่วมของชุมชนในการรับผลประโยชน์ อันเกิดจากโครงการนั้น ๆ (Benefits) ในส่วนที่เกี่ยวกับผลประโยชน์นั้น นอกจากความสำคัญของผลประโยชน์เชิงปริมาณและเชิงคุณภาพแล้วยังต้องพิจารณาการกระจายผลประโยชน์ทางบวก และผลที่เกิดขึ้นทางลบที่เป็นผลเสียของโครงการ ซึ่งเป็นประโยชน์และเป็นโทษต่อบุคคลในสังคมด้วยและ 4) การมีส่วนร่วมของชุมชนในการประเมินผลโครงการ (Evaluation) การมีส่วนร่วมในการประเมินผลนั้น สิ่งที่สำคัญที่ต้องสังเกต คือ ความคิดเห็น (Views) ความชอบ (Preferences) และความคาดหวัง (Expectations) ซึ่งมีอิทธิพลสามารถเปลี่ยนพฤติกรรมของบุคคลในกลุ่มต่าง ๆ ได้

3. ปัญหาการมีส่วนร่วม

แม้ว่าการมีส่วนร่วมจะเป็นหลักในการบริหารงานของทั้งภาครัฐและภาคเอกชนมานาน แต่ก็ยังไม่สามารถที่จะส่งเสริมหรือผลักดันให้ทุกคนหรือให้ประชาชนที่ถือว่าเป็นเจ้าของประเทศเข้ามามีส่วนร่วมได้อย่างแท้จริงในหลาย ๆ ที่ไม่ว่าจะเป็นหน่วยงานส่วนกาง ส่วนภูมิภาค หรือส่วนท้องถิ่นก็ประสบกับปัญหาการมีส่วนร่วมแทบทุกพื้นที่ โดยปัญหาต่าง ๆ เหล่านี้ได้มีนักวิชาการได้กล่าวเอาไว้ว่ามันมีเหตุแห่งปัจจัยของการเกิด ดังต่อไปนี้

3.1 ทัศนะของประชาชนที่มีต่อการเมือง คิดว่าการเมืองเป็นเรื่องไกลตัว ไม่ตอบสนองความต้องการของคนในท้องถิ่น มองการเมืองเป็นเรื่องของนักการเมืองไม่ใช่เรื่องของประชาชน (วุฒิสาร ตันไชย, น. 2544) สอดคล้องกับ จันทนาสุทธิจารี (2544, น. 427 - 429) กล่าวว่าการเพิกเฉยต่อการมีส่วนร่วมทางการเมืองของประชาชน ซึ่งในประชาชนกลุ่มชั้นกลางขึ้นไปปฏิเสธที่จะมีส่วนร่วมในรูปแบบที่เป็นทางการ เนื่องจากปัญหามาจากการขาดความเชื่อถือศรัทธาต่อพฤติกรรมของนักการเมืองและพรรคการเมือง อีกทั้งวิถีชีวิตในโลกเศรษฐกิจแบบทุนนิยม ทำให้ขาด“สาธารณประโยชน์จิต”คือมองเห็นประโยชน์ส่วนตน มากกว่าส่วนรวมส่วนประชาชน ที่เป็นกลุ่มคนระดับล่างนั้นจะขาดความรู้ความเข้าใจในการมีส่วนร่วมทางการเมืองด้วยเหตุจากฐานะยากจน ขาดการศึกษา ขาดโอกาสการประกอบอาชีพอีกทั้งทัศนคติของภาคส่วนราชการมีวิธีคิดหรือพฤติกรรมของบุคลากรของรัฐ โดยมองเห็นพฤติกรรมการมีส่วนร่วมด้วยการชุมนุมประท้วงไม่เห็นด้วยหรือคัดค้านนโยบายของรัฐ เป็นพฤติกรรมของการก่อกวน ก่อความไม่สงบวุ่นวาย เป็นอุปสรรคต่อการทำงานของรัฐบาล

3.2 ความรู้สึกของประชาชนที่มีต่อท้องถิ่นและความเป็นท้องถิ่นโดย (วุฒิสาร ตันไชย, 2544) กล่าวว่าคนไทยขาด Civic Culture ขาดความรู้สึกผูกพันกับท้องถิ่น ไม่สนใจติดตามตรวจสอบ กำกับดูแลให้องค์กรปกครองส่วนท้องถิ่นทำหน้าที่ตอบสนองความต้องการและพัฒนาท้องถิ่นให้ก้าวหน้า สอดคล้องกับ สมคิด เลิศไพฑูรย์ (2543, น. 29) เมื่อประชาชนรู้สึกว่าการเมืองเป็นเรื่องของนักการเมืองท้องถิ่นเท่านั้น เขาจะไม่มีความรู้สึกว่าองค์กรปกครองส่วนท้องถิ่นนั้นเป็นของตน การเข้ามามีส่วนร่วมในการพัฒนาหรือการเสียสละเพื่อท้องถิ่นจึงไม่มี

3.3 การมีส่วนร่วมในลักษณะของการจัดตั้งเพื่อผลประโยชน์แอบแฝง เป็นการระดมสรรพกำลังทางการเมืองของประชาชนมาเป็นฐานรองรับอำนาจหรือวัตถุประสงค์ทางการเมืองหรือก่อให้เกิดการเคลื่อนย้ายอำนาจทางการเมืองของนักการเมือง หรือ พรรคการเมือง(จันทนา สุทธิจารี, 2544, น. 427 - 429)

3.4 วิถีชีวิตของประชาชนในแต่ละท้องถิ่น คือชาวบ้านจะมีความประนีประนอมสูง เพราะมีความสัมพันธ์ในเครือญาติ และมีความเกรงใจ ประกอบกับชาวบ้านมีการพูดคุยกันเมื่อเกิดปัญหาจึงทำให้การมีส่วนร่วมไม่มีระบบ (จันทนา สุทธิจารี, 2544, น. 427 - 429) เป็นพฤติกรรมการมีส่วนร่วมที่ก่อให้เกิดผลกระทบในเชิงทำลายความสงบสุขของสังคมและพัฒนาการทางการเมือง

3.5 วัฒนธรรมการยึดตัวบุคคล เป็นผลมาจากสังคมไทยเป็นระบบอุปถัมภ์ ประชาชนขาดความรู้ที่แท้จริงทำให้ถูกชี้นำและขาดอิสระในการตัดสินใจสอดคล้องกับ (จันทนา สุทธิจารี, 2544, น. 427 - 429) กล่าวว่า การมีส่วนร่วมทางการเมืองในเชิงสัญลักษณ์ โดยปราศจากความตระหนัก ความเข้าใจในคุณค่าและความสำคัญของการมีส่วนร่วมทางการเมืองอย่างแท้จริง หรือเป็นการมีส่วนร่วมเพราะอิทธิพลของปัจจัยแทรกซ้อนอื่น ๆ เช่นการซื้อสิทธิขายเสียง ซึ่งก่อให้เกิดปัญหาอื่น ๆ ตามมามากมายเช่น การทุจริต คอรัปชั่น

สถาบันดำรงราชานุภาพ (2546, น. 42) ได้ทำการศึกษาวิเคราะห์เรื่องสถานการณ์การมีส่วนร่วมของประชาชนในการบริหารกิจการสาธารณะของประเทศไทย โดยสรุปว่ามีปัญหาและอุปสรรคและทำให้การดำเนินโครงการหลายประเภทเป็นไปอย่างไม่โปร่งใส อาจกล่าวได้ว่าเกิดขึ้นจากเหตุปัจจัยที่สำคัญ 2 ประการคือ 1) ประชาชนยังขาดความตระหนัก ซึ่งหมายถึง ความรู้ ความเข้าใจที่แท้จริงในสิทธิและบทบาทหน้าที่ของตนเอง และจิตสำนึก ซึ่งหมายถึงความรู้สึกรับผิดชอบต่อส่วนรวมและสิ่งแวดล้อมเรื่องปัจเจกบุคคล แต่ละคนอาจมองการบริหารกิจการสาธารณะในลักษณะที่ว่ามิใช่บทบาทหน้าที่ของตน องค์การหรือหน่วยงานของรัฐที่มีหน้าที่รับผิดชอบจัดการให้กับประชาชน อีกประเด็นหนึ่งประชาชนอาจมองว่าตนเองมิได้มีส่วนได้ส่วนเสียโดยตรง การเข้าไปมีส่วนร่วมจึงไม่อาจทำให้ตัวเองได้รับผลประโยชน์อะไรซึ่งสอดคล้องกับ สมคิด เลิศไพฑูรย์ (2543, น. 29) กล่าวไว้ว่า ที่ผ่านมาการปกครองท้องถิ่นเป็นการปกครองตนเองโดยทางอ้อม คือ ผ่านสมาชิกสภาท้องถิ่นหรือฝ่ายบริหารท้องถิ่นที่มาจาการเลือกตั้งโดยตรงจากประชาชน ซึ่งระบบนี้ทำให้ประชาชนห่างเหินกิจกรรมของท้องถิ่นตน โดยกิจกรรมของท้องถิ่นเป็นเรื่องของ “นักการเมืองท้องถิ่น” เท่านั้น 2) ระบบราชการเดิมไม่เอื้อต่อการมีส่วนร่วม ซึ่งระบบอุปถัมภ์เป็นอุปสรรคสำคัญที่ขัดขวางการมีส่วนร่วมของประชาชน อีกทั้งระบบราชการยังไม่กระจายอำนาจให้แก่ประชาชนอย่างแท้จริง รวมทั้งเจ้าหน้าที่หรือข้าราชการมองว่าประชาชนเป็นเพียงผู้รับผลประโยชน์ การเข้ามามีส่วนร่วมอาจทำให้งานล่าช้า รุงรัง และไม่ทันการ

การมีส่วนร่วมของประชาชนจึงเป็นกระบวนการซึ่งประชาชนหรือผู้มีส่วนได้ส่วนเสียได้มีโอกาสแสดงทัศนะและเข้าร่วมในกิจกรรมต่าง ๆ ที่มีผลต่อชีวิตความเป็นอยู่ของประชาชนรวมทั้งมีการนำความคิดเห็นดังกล่าว ไปประกอบการพิจารณากำหนดนโยบายและการตัดสินใจของรัฐการมีส่วนร่วมของประชาชนเป็นกระบวนการสื่อสารในระบบเปิดกล่าวคือเป็นการสื่อสารสองทางทั้งอย่างเป็นทางการและไม่เป็นทางการซึ่งประกอบไปด้วยการแบ่งสรรข้อมูลร่วมกันระหว่างผู้มีส่วนได้ส่วนเสียและเป็นการเสริมสร้างความสามัคคีในสังคมทั้งนี้เพราะการมีส่วนร่วมของประชาชนเป็นการเพิ่มคุณภาพของการตัดสินใจการลดค่าใช้จ่ายและการสูญเสียเวลาเป็นการสร้างฉันทามติและทำให้ง่ายต่อการนำไปปฏิบัติอีกทั้งช่วยหลีกเลี่ยงการเผชิญหน้าใน ” กรณีที่ร้ายแรงที่สุด” ช่วยให้เกิดความน่าเชื่อถือและความชอบธรรมและช่วยให้ทราบความห่วงกังวลของประชาชนและค่านิยมของสาธารณชนรวมทั้งเป็นการพัฒนาความเชี่ยวชาญและความคิดสร้างสรรค์ของสาธารณชน (วันชัย วัฒนศัพท์, 2543, น. 25 - 28)

ดังนั้นผู้วิจัยจึงสรุปได้ว่า การมีส่วนร่วม น่าจะเป็นพื้นฐานสำคัญในการสร้างความรู้สึกเป็นเจ้าของท้องถิ่น หรือสร้างความรู้สึกในการเป็น “หุ้นส่วน” ท้องถิ่น โดยผู้วิจัยได้นำฐานคิดการมีส่วนร่วมตามลำดับขั้นการมีส่วนร่วมของ Arnstein (1969) กล่าวว่า ระดับการมีส่วนร่วมอย่างแท้จริง (Degree of Tokenism)หน่วยงานภาครัฐต้องสามารถทำให้ ประชาชนเกิดการมีส่วนร่วมถึงขั้นการเป็นหุ้นส่วน (Partnership) ซึ่งเป็นลักษณะการบริหารจัดการของหน่วยงานภาครัฐ โดยประชาชนจะมีความใกล้ชิดกับหน่วยงานภาครัฐและมีอำนาจในการเสนอความคิดเห็นและข้อโต้แย้งต่าง ๆ เพื่อให้เกิดการปรับเปลี่ยนวิธีการทำงาน ซึ่งเป็นลักษณะของการทำงานในฐานะหุ้นส่วน ดังนั้น ประชาชนจึงมีส่วนร่วมในการทำงานตั้งแต่การร่วมคิด ร่วมกำหนดนโยบาย ร่วมตัดสินใจ และร่วมดำเนินการจนกระทั่งบรรลุผลสำเร็จ ผู้วิจัยจึงได้นำหลักการมีส่วนร่วมมาสนับสนุนเป็นหลักการเป็นหุ้นส่วนทางการบริหาร

**2.2.4 แนวคิดและทฤษฎีเกี่ยวกับความรู้สึกเป็นเจ้าของ**

ความรู้สึกของการเป็นเจ้าของ (Sense of Belonging) เป็นแนวคิดที่ใช้ได้กับสังคมบูรณาการ และเป็นสิ่งที่ต้องสนับสนุนและส่งเสริมให้เกิดขึ้นในชุมชนเนื่องจากหาสามารถทำให้คนเกิดความรู้สึกในการเป็นเจ้าของได้ การพัฒนาหรือการดำเนินกิจกรรมใด ๆ ในสังคมจะเกิดผลสัมฤทธิ์ที่มีประสิทธิภาพ เนื่องจากบุคคลผู้กระทำหรือปฏิบัติจะทำด้วยความเต็มใจและด้วยความรัก เนื่องจากเขาจะรู้สึกว่าเขาเป็นเจ้าของ (Sense of Belonging) มีนักวิชาการหลาย ๆ คนได้ให้ความหมายของความรู้สึกเป็นเจ้าของไว้ดังนี้

1. ความหมายของความรู้สึกเป็นเจ้าของ

จากการค้นคว้าความหมายของคำว่า “Sense of belonging” ในพจนานุกรม Oxford

Advanced Learner’s Dictionary (Sixth Edition) มีการให้ความหมายคำที่เกี่ยวข้องไว้ ดังนี้ “Sense”หมายถึง “Feeling” หมายความถึง ความรู้สึกเกี่ยวกับบางสิ่งที่มีความสำคัญ (A Feeling About Sthimportant) ส่วนคำว่า “Belong” เป็นคำกริยา (Verb) หมายความถึง รู้สึกสบายและ มีความสุขในสถานที่ใดสถานที่หนึ่ง หรือกับกลุ่มคนใดเป็นพิเศษ (To Feel Comfortable and Happy in a Particularsituation or With a Particular Group of People) ถ้าเป็นในรูปของคำนาม (Noun) จะใช้ในรูปของ“Belonging” ในรูปประโยค “Sense of Belonging” และยังมีความหมายใกล้เคียงกับคำว่า ความสุข (Happiness) ความสบาย (Comfortableness) หรือความรู้สึกมีความสุขที่เกิดจากการมีความสัมพันธ์กับผู้อื่น และความใกล้ชิด (Closeness) ที่เป็นความรู้สึกสนิทสนม และเป็นส่วนหนึ่งของกันและกันสอดคล้องกับที่ Capra และ Steindl - Rast (1991, p. 14) ได้ให้แนวคิดของคำว่า “Belonging” ไว้ 2 ความหมาย คือ ความหมายในความรู้สึกของการเป็นเจ้าของ และความหมายของการเป็นส่วนหนึ่งขององค์การและยังมีผู้ที่ให้ความหมายของคำว่า “ความเป็นเจ้าของ” ไว้อย่างหลากหลาย Etzioni (1991) ให้ความหมายว่า ความเป็นเจ้าของ เป็นการสร้างร่วมกัน เป็นส่วนหนึ่งของทัศนคติ ส่วนหนึ่งของวัตถุ ส่วนหนึ่งของจิตใจและส่วนหนึ่งของตัวตนWilpert (1991)ให้ความหมายว่าการมีจิตใจเป็นเจ้าของ คือความสัมพันธ์ระหว่างคนกับสิ่งของ ซึ่งสิ่งของนั้นเกี่ยวข้องกับตนสอดคล้องกับ Avolio, Crossley and Luthans (2009) การมีจิตใจเป็นเจ้าของเป็นสัญชาตญาณมาโดยกำเนิด ความรู้สึกเป็นเจ้าของมีทั้งที่เป็นวัตถุและไม่ใช่วัตถุ ส่งผลทางด้านอารมณ์ ทัศนคติและพฤติกรรมกับสิ่งที่เป็นเจ้าของ Lövey, Nadkarni and Erdélyi (2005, p. 84) ได้กล่าวถึงการเป็นส่วนหนึ่ง (Belongingness) เป็นผลของความพึงพอใจของการอยู่ร่วมกันในองค์การตามวัตถุประสงค์ของแต่ละคนการเสริมประสบการณ์ในการทำงานให้มีความเข็มแข็ง การเป็นส่วนหนึ่ง หมายถึง ไม่ใช่คนแปลกหน้าในองค์การ ไม่รู้สึกปราศจากซึ่งอำนาจและขอบเขตงานที่รับผิดชอบในองค์การ และความท้าทายในกิจกรรมต่าง ๆ อย่างไรก็ตาม เมื่อเรามีความรู้สึกของความเป็นส่วนหนึ่ง (Sense of Belongingness) ต่อองค์การของเรานำไปสู่ความรู้สึกจงรักภักดีต่อองค์การ

Arredondo (1984) ให้คำนิยามของความรู้สึกเป็นส่วนหนึ่งขององค์การ ว่าเป็นสิ่งที่ทำให้รู้สึกในทางบวกเกี่ยวกับตนเอง รู้สึกไว้วางใจ และรู้สึกในทางที่ดีกับผู้อื่น และได้รับความไว้วางใจและความรู้สึกที่ดีจากผู้อื่นด้วย ทำให้เกิดการผูกมัดที่จะอยู่ในองค์การต่อไปสอดคล้องกับMcMillan and Chavis (1986, p. 6) ได้ให้ความหมายของความรู้สึกเป็นส่วนหนึ่งขององค์การ(Sense of Belonging) ว่า เป็นความรู้สึกที่สมาชิกในองค์การรู้สึกเป็นเจ้าของ รู้สึกว่าตนเองเป็นสมาชิกหรือเป็นส่วนหนึ่งขององค์การ หรือของกลุ่ม และมีความศรัทธาร่วมกันว่าความต้องการของสมาชิกจะช่วยให้บรรลุเป้าหมาย ข้อผูกพันร่วมกัน Turton (1997, p. 28) ได้ให้ความหมาย ความรู้สึกเป็นส่วนหนึ่งขององค์การ (Sense of Belonging) ไว้ว่า เป็นส่วนประกอบของความสัมพันธ์ (Relatedness) และ ความเกี่ยวข้องกันของคนในองค์การ (Connectedness) การรับรู้วัฒนธรรมร่วมกันจะช่วยให้ความเข้าใจในมุมมองของความเข้มแข็งและความอ่อนแอของวัฒนธรรมองค์การได้เป็นอย่างดี

จากการทบทวนวรรณกรรมและจากความหมายข้างต้น สรุปได้ว่า การมีจิตใจเป็นเจ้าของ (Sense of Belonging) หมายถึง คือการที่บุคคลรู้สึกต่อสิ่งที่เป็นวัตถุและไม่ใช่วัตถุว่าเป็นของเรา ซึ่งมีผลทั้งทางด้านอารมณ์ ทัศนคติ และพฤติกรรมกับสิ่งที่ได้เป็นเจ้าของ และตนสามารถ มีสิทธิ์ มีเสียง และสามารถกระทำการใด ๆ ได้อย่างเท่าเทียมกับคนอื่น ๆ

นอกจากนี้ผู้วิจัยได้ทำการศึกษาทบทวนแนวคิด และงานวิจัยที่เกี่ยวข้องมีผู้ให้ความหมายของคำว่า “Sense of Belonging” ในความหมายของความผูกพันไว้ดังนี้

ศิริวรรณเสรีรัตน์ และคณะ (2541, น. 35) ให้ความหมายความผูกพันกับองค์การหรือความจงรักภักดีต่อองค์การ (Organization Commitment) หมายถึง ระดับของความต้องการที่จะมีส่วนร่วมในการทำงานให้กับหน่วยงานหรือองค์การที่ตนเองเป็นสมาชิกอยู่อย่างเต็มกำลังความสามารถและศักยภาพที่มีอยู่ หรือหมายถึง ระดับที่พนักงานเข้ามาเกี่ยวข้องกับเป้าหมายขององค์การและต้องการรักษาสภาพความปรารถนาที่จะเป็นสมาชิกขององค์การ บุคคลใดมีความรู้สึกผูกพันกับองค์การสูงคนเหล่านั้นจะมีความรู้สึกว่าเขาเป็นส่วนหนึ่งขององค์การ ซึ่งสอดคล้องกับ ศศินบุญ บุญยิ่ง (2544, น. 12) ได้สรุปความหมายของความผูกพัน (Sense of Belonging) หมายถึง การที่สมาชิกมีความรู้สึกในทางที่ดีต่อองค์การ โดยแสดงออกมาในรูปของการยอมรับเป้าหมายและค่านิยมขององค์การ การเป็นส่วนหนึ่งขององค์การ ความเต็มใจที่จะใช้ความพยายามอย่างมากในการปฏิบัติงานให้เกิดประโยชน์ต่อองค์การ ความจงรักภักดี ตลอดจนมีความปรารถนาอย่างแรงกล้าในการดำรงความเป็นสมาชิกขององค์การตลอดไป และสุนิสา เจ๊ะเล๊าะ (2545, น. 12) ได้สรุปความหมายของความผูกพันต่อองค์การ (Sense of Belonging) ว่าเป็นความสัมพันธ์ที่เกิดขึ้นระหว่างบุคคลและองค์การ เป็นทัศนคติหรือความรู้สึกที่สมาชิกมีต่อองค์การ รู้สึกว่าตนได้เข้าไปเกี่ยวพันและเป็นส่วนหนึ่งขององค์การ มีการยอมรับในองค์การ จึงมีความศรัทธาและตั้งใจที่จะใช้ความพยายามที่มีอยู่ทำงานเพื่อให้บรรลุเป้าหมาย รวมทั้งมีความจงรักภักดี และต้องการที่จะดำรงไว้ ซึ่งการเป็นสมาชิกขององค์การนั้นต่อไป

นอกจากนี้ผู้วิจัยได้ทำการค้นคว้าเพิ่มเติมในความหมายของความผูกพัน ซึ่งพบว่ามีการให้ความหมายของความผูกพันที่มีความสอดคล้อง และเชื่อมโยงกับความรู้สึกเป็นส่วนหนึ่งขององค์การ (Sense of Belonging) ดังนี้

O’Reilley (1981, pp. 597 – 614 , อ้างถึงใน ศศินบุญ บุญยิ่ง, 2544, น. 8) ได้นิยามความผูกพันต่อองค์การว่า เป็นความเชื่อทางจิตวิทยาของคนที่ผูกพันกับองค์การ รวมทั้งความรู้สึกผูกพันกับงาน (Job Involvement) ความจงรักภักดี และความเชื่อในค่านิยมขององค์การ ความผูกพันต่อองค์การประกอบด้วย 3 ขั้นตอน คือ 1) ความยินยอมทำตาม (Compliance) คือ การที่บุคคลยอมกระทำตามความต้องการขององค์การเพื่อให้ได้บางสิ่งบางอย่างจากองค์การ เช่น ค่าจ้าง 2) การยึดถือองค์การ (Identification) คือ การที่บุคคลยอมกระทำตามความต้องการขององค์การ และมีความภูมิใจที่ได้เป็นส่วนหนึ่งขององค์การและ 3) การซึมซับค่านิยมขององค์การ (Internalization) คือ การที่บุคคลรับเอาค่านิยมขององค์การมาเป็นค่านิยมของตนเองโดย Steers และ Porter (1983, pp. 433 - 434) ได้สรุปว่าสิ่งที่มีอิทธิพลต่อความผูกพันต่อองค์การนั้นมี 4 องค์ประกอบ คือ 1) โครงสร้างองค์การ ความผูกพันต่อองค์การมีความสัมพันธ์ทางบวกกับระดับของการทำงานอย่างมีระบบแบบแผน การกำหนดหน้าที่ชัดเจน การกระจายอำนาจ การกระจายงาน การมีส่วนร่วมในการตัดสินใจ และการมีส่วนเป็นเจ้าขององค์การ 2) คุณลักษณะที่สัมพันธ์กับบทบาทของงาน การปรับปรุงงานให้ดีขึ้น งานที่มีคุณค่าจะนำไปสู่การเพิ่มความผูกพัน บทบาทที่ชัดเจน และบทบาทที่สอดคล้องกับตนเอง มีความสัมพันธ์โดยตรงกับความผูกพันต่อองค์การ 3) คุณลักษณะส่วนบุคคล ได้แก่ อายุ ระยะเวลาที่ปฏิบัติงานในองค์การ ระดับการศึกษาและแรงจูงใจให้สัมฤทธิ์ 4) ประสบการณ์ในงาน เป็นประสบการณ์ที่บุคคลพบในระหว่างการทำงานเป็นความผูกพันทางจิตวิทยากับองค์การ ได้แก่ ความรู้สึกของบุคคลที่มีต่อกลุ่มผู้ร่วมงาน ความพึ่งพาได้ของผู้บังคับบัญชา การปฏิบัติของผู้บังคับบัญชา และความรู้สึกว่าตนเองเป็นบุคคลที่มีความสำคัญเป็นสิ่งที่มีอิทธิพลในทางบวกกับความผูกพันต่อองค์การ

Allen andMeyer (1990, p. 5) ได้ศึกษาเรื่องความผูกพันต่อองค์การในแง่ที่ว่าความผูกพันทางด้านทัศนคติเป็นสภาวะทางจิตใจ (Psychological States) ของบุคคลที่มีต่อองค์การ ซึ่งสภาวะดังกล่าวมีองค์ประกอบ 3 ด้าน คือ ด้านจิตใจ (Affective Component) ด้านการคงอยู่กับองค์การ (Continuance Component) และด้านบรรทัดฐาน (Normative Component) โดยได้ให้ความหมายของความผูกพันต่อองค์การในแต่ละด้าน ดังนี้คือ

1. ความผูกพันด้านจิตใน (Affective Component) หมายถึง อารมณ์ความรู้สึกผูกพันของพนักงานที่มีต่อองค์การ ในแง่ที่พนักงานรู้สึกเป็นอันหนึ่งอันเดียวกันกับองค์การ และการได้มีส่วนร่วมในองค์การของพนักงาน

2. ความผูกพันด้านการคงอยู่กับองค์การ (Continuance Component) เป็นความผูกพันต่อองค์การของพนักงานที่เกิดจากการจ่ายค่าตอบแทนแลกเปลี่ยนกับการคงอยู่กับองค์การของพนักงาน

3. ความผูกพันด้านบรรทัดฐาน (Normative Component) หมายถึง ความรู้สึกของพนักงานที่ว่าเมื่อเขาเข้าเป็นสมาชิกขององค์การก็ต้องมีความผูกพันต่อองค์การ เพราะนั่นคือความถูกต้องและความเหมาะสมที่จะทำ ความผูกพันต่อองค์การนั้นเป็นหน้าที่หรือเป็นพันธะผูกพันที่สมาชิกจะต้องมีต่อการปฏิบัติหน้าที่ในองค์การ

จากการประมวลแนวคิด ทฤษฎี และงานวิจัย รวมทั้งจากความหมายที่เกี่ยวข้อง ที่ได้มีนักวิชาการและผู้ที่ให้ความหมายของความรู้สึกเป็นส่วนหนึ่งขององค์การ (Sense of Belonging) และความหมายความผูกพัน (Engagement) เอาไว้ ซึ่งสามารถสรุปความหมายของความรู้สึกเป็นส่วนหนึ่งขององค์การ (Sense of Belonging) ว่าหมายถึง ความรู้สึกของบุคคลที่ตระหนักว่าตนเองมีความสำคัญกับองค์การ มีอิสระในการปฏิบัติงานในหน้าที่ที่รับผิดชอบตามขอบเขตอำนาจหน้าที่มีความสัมพันธ์อันดีกับบุคคลอื่น ๆ ภายในองค์การทั้งผู้ใต้บังคับบัญชา เพื่อนร่วมงาน และผู้บังคับบัญชา ซึ่งบุคลากรเหล่านี้หรือองค์การให้การยอมรับและยกย่อง รวมถึงความรู้สึกในทางบวกที่มีต่อองค์การโดยจะต้องรู้สึกทั้งด้านภายในจิตใจ และแสดงออกเป็นพฤติกรรมที่ปฏิบัติภายนอก

อย่างไรก็ตามสำหรับความหมายของความรู้สึกเป็นส่วนหนึ่งขององค์การ (Sense ofBelonging) นั้น มีหลายครั้งที่อาจเกิดความสับสนในความหมายของความผูกพันของพนักงาน

(Engagement) ซึ่งจากการศึกษาแนวคิดในเรื่องความผูกพันจะพบว่า ความผูกพันของพนักงานจะมี

ความหมายที่กว้างกว่าความรู้สึกเป็นส่วนหนึ่งขององค์การ เพราะความรู้สึกเป็นส่วนหนึ่งของ

องค์การนั้นเป็นเพียงความรู้สึกของพนักงานที่มีการรับรู้หรือตระหนักได้ว่าตนเองได้รับการยอมรับ

จากองค์การ จนทำให้รู้สึกว่าตนเองเป็นส่วนหนึ่งขององค์การ และปฏิบัติงานอย่างเต็มความสามารถเสมือนว่าเป็นเจ้าขององค์การนั้น ซึ่งเป็นเพียงส่วนประกอบหนึ่งของความผูกพันต่อองค์การ ตามแนวคิดของ ISR (2004 , อ้างถึงใน สุรัสวดี สุวรรณเวช, 2549) ซึ่งเป็นสถาบันวิจัยและที่ปรึกษางานทางด้านพัฒนาทรัพยากรมนุษย์ได้ทำการศึกษา ในเรื่องความผูกพันของพนักงานโดยทำการสำรวจจากพนักงานจำนวน 160,000 ล้านคน จาก 40 บริษัท ใน 10 ประเทศ และหลายอุตสาหกรรม โดยเป็นการศึกษาที่ใช้ระยะเวลา 3 ปี ได้มีการจัดทำ 3-D Model of Engagement โดยเป็นการนิยามถึงความผูกพันของพนักงานที่มี 3 มิติ คือ

1. ด้านความคิด (Cognitive) หมายถึง สิ่งที่พนักงานคิดต่อองค์การ

2. ด้านความรู้สึก (Affective) หมายถึง สิ่งที่พนักงานรู้สึกต่อองค์การ ซึ่งเกี่ยวข้องกับความรู้สึกเป็นส่วนหนึ่งขององค์การ ความภูมิใจและความผูกพันที่มีต่อองค์การ

3. ด้านพฤติกรรม (Behavioral) หมายถึง พฤติกรรมที่พนักงานแสดงออกมาในองค์การซึ่งมีอยู่ 2 ลักษณะ คือ ความพยายาม กระตือรือร้นในการทำงาน และความต้องการอยู่กับองค์การ

2. รูปแบบของการมีจิตใจเป็นเจ้าของ

จุดเริ่มต้นของการตรวจสอบรูปแบบของการมีจิตใจเป็นเจ้าของ มาจากงานของHiggin (1998, อ้างถึงใน พรรัตน์ แก้วจันทร์ทอง, 2550) ที่เสนอว่าบุคคลมีระบบการควบคุมตนเองอยู่ 2 แบบ คือการสนับสนุนและการป้องกัน (Prometion and Prevention) ฮิกกิ้นได้กล่าวเพิ่มเติมว่าทั้ง 2 รูปแบบ มีความจำเป็นต่อการอยู่รอดของมนุษย์ แต่อาจจะมีความสำคัญที่ไม่เท่ากัน เช่น ในบางกรณีการสนับสนุนก็มีความสำคัญเพื่อจูงใจให้เกิดการพัฒนาและปรับปรุง ในบางกรณีก็ต้องการป้องกันเมื่อบุคคลแสวงหาความมั่นคง ปลอดภัย บุคคลผู้ซึ่งเป็นแบบการสนับสนุนมากกว่าอาจจะรู้สึกว่าเป้าหมายนั้นเป็นของตนซึ่งจะต่างจากผู้ซึ่งเป็นแบบการป้องกัน เช่น ผู้จัดการที่เป็นแบบการสนับสนุนจะเผยแพร่ข้อมูลโครงการที่ตนได้รับมอบหมายให้ทำ(เป็นเจ้าของ) ให้กับเพื่อนร่วมงานหรือทีมงานต่างแผนก ซึ่งอาจจะนำไปสู่การเปลี่ยนแปลงปรับปรุงสิ่งต่าง ๆ ภายในบริษัทให้ดีขึ้น ในทางตรงกันข้ามถ้าผู้จัดการเป็นแบบป้องกันจะมีความระมัดระวังระงับข้อมูลจากผู้อื่นเพราะเขาหลีกเลี่ยงการเปลี่ยนแปลงและรักษาความมั่นคง Avey,Avolio, Crossley and Luthans (2009), Kark and Dijk, 2007) กล่าวว่า บุคคลผู้ซึ่งปฏิบัติโดยเน้นที่การสนับสนุน (Promotion) เป็นหลักจะเกี่ยวข้องกับความสำเร็จ แรงบันดาลใจและกล้าที่จะเสี่ยง จะแสวงหาเป้าหมายที่สะท้อนความหวัง และแรงบันดาลใจ ในทางตรงข้ามบุคคลผู้ซึ่งปฏิบัติโดยเน้นที่การป้องกัน (Prevention) เป็นหลักจะเกี่ยวข้องกับหน้าที่ และประสบอารมณ์ของความวิตกกังวล หลีกเลี่ยงการถูกลงโทษ เข้มงวดต่อหน้าที่และข้อปฏิบัติ

องค์ประกอบของการมีจิตใจเป็นเจ้าของ (Dimensions of Psychological Ownership) การมีจิตใจเป็นเจ้าของแบ่งเป็น 2 แบบ คือ การปกป้องสิทธิในการครอบครอง (Prevention) และการส่งเสริม สนับสนุน (Promotion) (Avolio, 2007)

1. การปกป้องสิทธิในการครอบครอง (Prevention) การมีจิตใจเป็นเจ้าของแบบการป้องกันแสดงถึงอาณาเขต เมื่อบุคคลรู้สึกเป็นเจ้าของบางอย่าง ซึ่งอาจจะเกี่ยวข้องกับอาณาเขตที่ของสิ่งนั้นอยู่ด้วย และไม่ต้องการที่จะใช้สิ่งของนั้นร่วมกับใคร (เช่น ทรัพยากรหรือข้อมูล) เขาจะเป็นคนกำหนดว่าอะไรจะเกิดขึ้นกับสิ่งของเหล่านั้น

2. การส่งเสริม สนับสนุน (Promotion) การมีจิตใจเป็นเจ้าของแบบการสนับสนุนประกอบด้วย 4 องค์ประกอบ ได้แก่ การรับรู้ความสามารถของตนเอง (Self - Efficacy) ความรับผิดชอบต่อการปฏิบัติงานตามหน้าที่ (Accountability) ความรู้สึกเป็นเจ้าขององค์การ (Sense of Belonging) และอัตลักษณ์ที่แสดงความเป็นเจ้าขององค์การ (Self - Identity)

2.1 การรับรู้ความสามารถของตนเอง (Self - Efficacy) Bandura (1997) กล่าวว่าเป็นความเชื่อของบุคคลว่าเขาจะสามารถกระทำได้อย่างประสบผลสำเร็จ Furby (1978) ให้ความหมายว่าการมีจิตใจเป็นเจ้าของปรากฏตั้งแต่เด็ก เป็นเพราะว่าแรงกระตุ้นเพื่อควบคุมสิ่งของและการร้องขอที่มีประสิทธิผล Avey and Avolio (2007) เสนอแนะว่าเป็นความเชื่อของบุคคลในความสามารถของตนเอง ที่จะประสบผลสำเร็จในงานรวมไปถึงความมั่นใจ

2.2 ความรับผิดชอบต่อการปฏิบัติงานตามหน้าที่ (Accountability) คือความคาดหวังโดยนัยหรือความคาดหวังอย่างชัดเจนของคนหนึ่งที่แสดงให้เห็นถึงความเชื่อ ความรู้สึก และการกระทำต่อคนอื่น (Lurner and Tetlock, 1999), Avey and Avolio, 2007) กล่าวว่าเป็นแนวโน้มที่บุคคลหนึ่งรู้สึกถึงความรับผิดชอบต่อตนเองและองค์การ เช่น ถ้าบุคคลรู้สึกเป็นเจ้าของต่อองค์การ เขากล้าจะท้าทายผู้บริหารให้อธิบายสิ่งที่ได้ตัดสินใจไป เขารู้สึกว่ามีสิทธิที่จะรับรู้สิ่งที่เกิดขึ้น

2.3 ความรู้สึกเป็นเจ้าขององค์การ (Sense of Belongingness) มนุษย์มีความต้องการบ้านหรือที่อยู่อาศัยซึ่งเป็นความต้องการพื้นฐาน Avey and Avolio,2007)อ้างถึงความรู้สึกในสถานที่ เสมือนอยู่บ้านในที่ทำงาน รู้สึกเป็นเจ้าของที่ทำงาน

2.4 อัตลักษณ์ที่แสดงความเป็นเจ้าขององค์การ (Self-Identity) (Avey and Avolio, 2007) กล่าวว่าเป็นระดับที่สูงที่สุดของการมีจิตใจเป็นเจ้าของ บุคคลจะแสดงเอกลักษณ์ส่วนตัวกับสิ่งของที่เป็นเจ้าของ (เช่น องค์กร) สิ่งของถูกมองโดยบุคคลว่าเป็นการเพิ่มขึ้นสิ่งที่เขาเป็น ดังนั้นการดูแลที่ดี และการเอาใจใส่ถูกมอบให้กับสิ่งของที่เป็นเจ้าของ (Dittmar, 1992) และสิ่งไม่ใช่วัตถุ อย่างองค์กร พันธกิจหรือวัตถุประสงค์ (Rousseau, 1998)

3. ผลกระทบจากความเป็นเจ้าของ (Effects for Ownership)

การมีจิตใจเป็นเจ้าของนำไปสู่ผลลัพธ์ที่น่าสนใจหลายอย่าง เช่น บุคคลจะปฏิบัติต่อสิ่งของที่เป็นเจ้าของต่างจากสิ่งอื่น ๆ ที่ไม่ได้เป็นเจ้าของ และยังเกี่ยวข้องกับพฤติกรรมเชิงบวกที่ช่วยพัฒนาความรู้สึกเป็นเจ้าของขึ้น สามารถแบ่งออกได้เป็น 2 ด้านคือ 1) การเพิ่มขึ้นของความรับผิดชอบ (Enhancing Responsibility) เป็นวีการที่ความเป็นเจ้าของส่งเสริมให้เกิดความรู้สึกรับผิดชอบต่อเป้าหมายโดยเจ้าของนั้น ความรู้สึกนี้นำไปสู่การปกป้อง เอาใจใส่ต่อเป้าหมาย และ 2) การเพิ่มคุณค่า (Increasing Value) เป็นการรับรู้ถึงความสำคัญของเป้าหมายโดยเจ้าของนั้นการมีจิตใจเป็นเจ้าของก็มีผลทางด้านลบเหมือนกัน ในหลาย ๆ ตัวอย่าง ความเป็นเจ้าของขัดขวางความร่วมมือ บุคคลอาจจะหลงแสดงความเป็นเจ้าของต่อสิ่งของของผู้อื่น นอกจากนี้เมื่อบุคคลรับรู้ว่าเป้าหมายนั้นเป็นของเขาแล้วอาจจะนำมาซึ่งความวิตกกังวล เครียดต่อเป้าหมายนั้นผลกระทบเหล่านี้เกิดจากการขาดการควบคุมต่อสิ่ง ๆ นั้นเจ้าของ (Wang, Battocchi, Pianesi, Tomasini, Zancanaro and Nass, 2006)

ดังนั้นผู้วิจัยมีความเห็นว่า การสร้างความรู้สึกในการเป็นเจ้าของท้องถิ่นให้กับประชาชน หรือที่เรียกว่าผู้มีส่วนได้ส่วนเสีย องค์กรปกครองส่วนท้องถิ่นจะต้องพยายามหรือส่งเสริมการสร้างความรู้สึกในการเป็นเจ้าของท้องถิ่นในลักษณะที่เป็นการการส่งเสริมสนับสนุน (Promotion) เนื่องจากการส่งเสริมหรือสนับสนุนจะทำให้ประชาชนทำด้วยความเต็มใจ และมีความรู้สึกว่าเขาได้รับความไว้วางใจ และเขาเป็นส่วนหนึ่งของท้องถิ่นจริง ๆ

4. ความสำคัญของความรู้สึกเป็นส่วนหนึ่งขององค์การ

ความรู้สึกเป็นส่วนหนึ่งขององค์การ เป็นสิ่งที่มีความสำคัญเพราะเป็นองค์ประกอบส่วนหนึ่งที่ทำให้พนักงานเกิดความรู้สึกผูกพันและรู้สึกในการเป็นเจ้าของกับองค์การ ผู้ที่มีความผูกพันต่อองค์การสูงจะปฏิบัติงานได้ดี และมีประสิทธิภาพกว่าผู้ที่มีความผูกพันต่อองค์การต่ำ เนื่องจากคนที่มีความผูกพันกับองค์การจะมีความรู้สึกเป็นเจ้าของ จนมีความตั้งใจ ทุ่มเทแรงกาย แรงใจ ในการปฏิบัติงานเพื่อให้เกิดประโยชน์แก่องค์กรให้มากที่สุด ทั้งนี้มีนักวิชาการหลายท่านที่ได้ให้ความเห็นเกี่ยวกับความสำคัญของความผูกพันต่อองค์การไว้ ดังนี้

Stum (2001, p. 8) ได้ทำการวิจัยถึงความต้องการของแรงงานที่จะมีผลให้เกิดความผูกพันซึ่งสามารถสรุปได้ 5 ระดับ คือ1) ความมั่นคงและปลอดภัย (Safety / Security) เป็นความรู้สึก และเป็นความเชื่อถึงสภาพแวดล้อมในการทำงานว่ามีความปลอดภัย และมีความมั่นคง ซึ่งองค์การแสดงให้พนักงานได้ทราบถึง เช่นกรณีที่มีการเปลี่ยนแปลงต่าง ๆ หรือการควบรวมกิจการ 2) การให้รางวัล (Rewards) ค่าจ้างและสวัสดิการมีอิทธิพลสำคัญที่ทำให้พนักงานทำงานนั้น ๆ เป็นพื้นฐานที่ทำให้เกิดแรงจูงใจในการทำงาน 3) การมีส่วนร่วม (Affiliation) ความรู้สึกเป็นส่วนหนึ่งขององค์การ (Sense of Belonging)ซึ่งรวมถึง การรับรู้ และการเป็นส่วนหนึ่งของทีมเป็นกุญแจสำคัญในระดับนี้ การที่พนักงานได้เข้ามามีส่วนร่วมเป็นส่วนหนึ่งขององค์การจะทำให้พนักงานมีความเข้าใจ และสามารถปฏิบัติงานได้ตามทิศทางขององค์การที่วางไว้ การมีส่วนร่วมของพนักงาน และการติดต่อสื่อสารเป็นตัวผลักดันให้เกิดการมีส่วนร่วม 4) การเจริญเติบโต (Growth) พนักงานต้องการโอกาสในการก้าวหน้า การเรียนรู้ และการมีประสบการณ์ใหม่ ๆ ในงาน5) ความสมดุล ในชีวิต (Work / Life harmony) จะคล้ายกับความต้องการความสำเร็จในชีวิต (Self-actualization) ตามลำดับขั้นความต้องการที่5 ของ Maslow

Nadkarni andErdélyi (2005, p. 34) กล่าวไว้ว่า เมื่อสมาชิกในองค์การรู้สึกว่าได้ทำอะไรร่วมกัน องค์กรจะมีผลผลิตเพิ่มมากขึ้น ซึ่งทำให้พนักงานรู้สึกเป็นส่วนหนึ่ง และเมื่อพนักงานเป็นส่วนหนึ่ง เขาก็จะมีความมุ่งมั่นอย่างดีที่สุด ดังตัวอย่างของนางพยาบาลที่ทำงานโดยที่ Irvine (1995, p.246, อ้างใน พรรัตน์ แก้วจันทร์ทอง, 2550) มีความเชื่อว่านางพยาบาลยังคงทำงานด้วยเหตุผลหลายอย่างด้วยกันและหนึ่งในนั้นคือ การได้มีส่วนร่วมในการตัดสินใจ ซึ่งนางพยาบาลเหล่านี้รู้สึกมีความสุขกับการที่ได้เป็นส่วนหนึ่งของคณะกรรมการและได้สนทนาถึงประเด็น ที่สำคัญในสถานที่สำคัญเพื่อให้เกิดความพึงพอใจในการทำงาน

จากการที่ความรู้สึกเป็นส่วนหนึ่งขององค์การนั้นเป็นส่วนประกอบหนึ่งที่ทำให้เกิดความผูกพันต่อองค์การ ซึ่งจากความผูกพันดังกล่าว Buchanan (1974, p. 533 , อ้างถึงใน นงเยาว์ แก้วมรกต, 2542, p. 19 - 20)ได้กล่าวถึงความสำคัญไว้ว่าความผูกพันต่อองค์การสามารถใช้ทำนายอัตราการเข้า-ออกจากงานของสมาชิกองค์การได้ เป็นแรงผลักดันให้ผู้ปฏิบัติงานในองค์การมีการปฏิบัติงานได้ดียิ่งขึ้น เนื่องจากเกิดความรู้สึกว่ามีส่วนร่วมเป็นเจ้าขององค์การและยังเป็นตัวเชื่อมประสานระหว่างความต้องการของบุคคลให้สอดคล้องกับเป้าหมายขององค์การ ซึ่งบุคคลที่มีความผูกพันต่อองค์การสูง จะเต็มใจที่จะใช้ความพยายามอย่างมากในการทำงานในกับองค์การ และความผูกพันต่อองค์การยังช่วยขจัดการควบคุมจากภายนอก ซึ่งเป็นผลมาจากการที่สมาชิกในองค์การมีความรักและความผูกพันต่อองค์การของตนมากนั่นเองโดยความผูกพันต่อองค์การจะเป็นตัวบ่งชี้ที่ดีถึงความมีประสิทธิภาพและประสิทธิผลขององค์การตรงกับที่ Bates andEste (2000, p.15) กล่าวไว้ว่า ถ้าแนวคิดเรื่องความรับผิดชอบและเรื่องสิทธิมนุษยชนถูกหยิบยกขึ้นมาพูดถึง ในองค์การ ผลกระทบที่เกิดขึ้นหนึ่งในนั้นควรจะเป็นบรรยากาศของสถานที่ทำงานซึ่งมีความสามัคคีปรองดอง เป็นที่ซึ่งพนักงานได้รับการดูแลรักษาด้วยการให้เกียรติ และในเวลาเดียวกันจะพัฒนาให้เกิดความรู้สึกเป็นส่วนหนึ่งขององค์การ (Sense of Belonging) และเกิดความจงรักภักดีต่อองค์การ ซึ่งจะทำให้ลดอัตราการลาออกของพนักงานการขาดงานและการซื้อตัวของพนักงาน ทำให้เพิ่มผลผลิต และผลกำไรให้กับองค์การ

โดยสรุปแล้วเมื่อสมาชิก หรือพนักงานในองค์การรู้สึกว่าตนเองเป็นส่วนหนึ่งขององค์การ (Sense of Belong) นั้น ย่อมทำให้เกิดความผูกพันต่อองค์การ ซึ่งช่วยลดอัตราการลาออกของพนักงาน พนักงานเกิดความรู้สึกมีส่วนร่วมเป็นเจ้าขององค์การนั้น ๆ จึงเต็มใจ และมีความพยายามอย่างมุ่งมั่นที่จะทำงานให้ประสบผลสำเร็จบรรลุตามวัตถุประสงค์ เป้าหมายขององค์การ สร้างความได้เปรียบทางการแข่งขันให้กับองค์การนั้น ๆ

ผู้วิจัยยังได้ศึกษาแนวคิดและทฤษฎีที่เกี่ยวข้องกับความรู้สึกเป็นส่วนหนึ่งขององค์การ ซึ่งทฤษฎีต่าง ๆ เหล่านี้สามารถเชื่อมโยงไปถึงความรู้สึกในการเป็นเจ้าของ หรือสามารถสร้างความเป็นหุ้นส่วนทางการบริหารงานท้องถิ่นได้ โดยผู้วิจัยได้ศึกษาแนวคิดและทฤษฎี ดังต่อไปนี้1) ทฤษฎีลำดับขั้นความต้องการของมนุษย์ (Hierarchy of Needs) 2) ทฤษฎีความต้องการของ Mc Clelland 3) แนวคิดที่เกี่ยวข้องกับความรู้สึกเป็นส่วนหนึ่งขององค์กรจากการศึกษาพบว่าแนวคิด ทฤษฎี ที่นำมาใช้อธิบายในเรื่องของความรู้สึกเป็นส่วนหนึ่งขององค์การนั้น อาจกล่าวได้ว่ามีพื้นฐานของแนวความคิดจากทฤษฏีแรงจูงใจ (Motivation Theory) เป็นส่วนใหญ่ ดังนี้

1. ทฤษฎีลำดับขั้นความต้องการของมนุษย์ (Hierarchy of Needs)

Maslow (1954 , อ้างถึงใน สุรัชวดี สุวรรณเวช, 2549, p. 34) โดย Maslow ได้สรุปลักษณะของการจูงใจไว้ว่า การจูงใจจะเป็นไปตามลำดับความต้องการอย่างมีระเบียบ โดยลำดับขั้นของความต้องการนี้ คือ “Hierarchy of Needs” มีอยู่ 5 ลำดับขั้น คือ

1. ความต้องการขั้นพื้นฐานทางร่างกาย (Basic Physiological Needs) ความต้องการพื้นฐานขั้นแรกของมนุษย์ คือ ความต้องการทางด้านร่างกาย ซึ่งเป็นสิ่งจำเป็นที่จะให้มีชีวิตอยู่รอด เช่นอาหาร ที่อยู่อาศัย เครื่องนุ่งห่ม ยารักษาโรค เป็นต้น สิ่งเหล่านี้ล้วนแต่เป็นสิ่งจำเป็นสำหรับมนุษย์ทุกคน ทั้งนี้ เพราะความจำเป็นที่จะต้องดำรงชีวิตอยู่ ทำให้มนุษย์จำต้องใฝ่หาสิ่งเหล่านี้มาตอบสนองก่อนสิ่งอื่น ๆ มนุษย์จะมีความต้องการในลำดับต่อไป ก็ต่อเมื่อ ความต้องการชนิดนี้ได้รับการตอบสนองแล้ว

2. ความต้องการความมั่นคงและความปลอดภัย (Security and Safety Needs) เมื่อความต้องการทางด้านร่างกายได้รับการตอบสนองตามสมควรแล้ว มนุษย์จะมีความต้องการในขั้นที่สูงขึ้น คือ ความต้องการทางด้านความปลอดภัย รวมถึงความต้องการความมั่นคงในเรื่องต่าง ๆ เช่นต้องการมีความมั่นคงทางเศรษฐกิจในรูปของคำมั่นสัญญาจากฝ่ายนายจ้างที่จ่ายเงินเดือน ค่าจ้างหรือผลตอบแทนให้ในระยะยาว

3. ความต้องการทางด้านสังคม (Social or Belongingness Needs) ภายหลังจากได้รับการตอบสนองแล้ว ความต้องการของมนุษย์ที่สูงขึ้น คือ ความต้องการทางด้านสังคม ความรักและการเป็นเจ้าของ เป็นความต้องการที่จะเข้าร่วมเป็นสมาชิกขององค์การต่าง ๆ อยากจะคบค้าสมาคมกับบุคคลอื่น ตลอดทั้งเป็นความต้องการที่ให้ตนเองเป็นที่รักของผู้อื่น และเป็นส่วนหนึ่งของสังคมอาจกล่าวได้ว่า ความต้องการในขั้นนี้เป็นความต้องการทางด้านจิตใจมากขึ้น

4. ความต้องการความนับถือ หรือ ฐานะเด่นทางสังคม (Esteem or Status Needs) ความต้องการขั้นต่อมาจะเป็นความต้องการที่จะต้องอาศัยความรู้ ความสามารถของตนเองในการทำให้ผู้อื่นยอมรับนับถือ เช่น การยอมรับนับถือในหน้าที่การงาน สภาพความเป็นอยู่ รวมตลอดทั้งความต้องการที่จะมีฐานะเด่นเป็นที่ยอมรับของบุคคลอื่น ๆ หรืออยากที่จะให้บุคคลอื่นสรรเสริญ นับหน้าถือตา เป็นต้น

5. ความต้องการความสำเร็จในชีวิต (Self-actualization or Self-Realization) เป็นความต้องการสูงสุดของมนุษย์ ภายหลังจากที่ได้รับการตอบสนองความต้องการทั้ง 4 ขั้น อย่างครบถ้วนแล้ว ซึ่งเป็นความต้องการของแต่ละบุคคลในการทำให้เป้าหมายของตน ที่คาดหวังไว้นั้นสำเร็จผลเช่น มีความต้องการที่จะเป็นนักธุรกิจที่มีชื่อเสียง มีความต้องการที่จะเป็นนักการเมืองที่มีชื่อเสียงเป็นต้น

โดย Maslow เชื่อว่า ความต้องการทั้ง 5 ลำดับขั้น ทุกคนจะต้องมีและมีอยู่ตลอดเวลา แต่หากความต้องการลำดับใดที่ได้รับการตอบสนองก็จะไม่จูงใจอีกต่อไป ความต้องการนั้นจะมีลักษณะจากต่ำไปสู่ขั้นสูงตามความสำคัญ ดังนั้นการสร้างแรงจูงใจให้มนุษย์แสดงพฤติกรรมเป็นไปในทิศทางที่ต้องการได้นั้น จะต้องทราบความต้องการของมนุษย์ดังกล่าว แล้วจึงหาทางตอบสนองความต้องการเหล่านั้น

2. ทฤษฎีความต้องการของ McClelland

David Mc Clelland เป็นอีกผู้หนึ่งซึ่งศึกษาเรื่องแรงจูงใจ และแนวคิดของ McClelland คล้ายกับทฤษฎีของ Alderfer ตรงที่แบ่งกลุ่มความต้องการเป็น 3 กลุ่ม (มณีวรรณ ฉัตรอุทัย, 2540 , อ้างถึงใน สุรัชวดี สุวรรณเวช, 2549, น. 42) และเห็นว่าการเกิดขึ้นของความต้องการในแต่ละกลุ่มไม่จำเป็นต้องเป็นอิสระจากกัน กล่าวคือสามารถเกิดขึ้นพร้อมกันได้ และหากเกิดขึ้นหรือมีขึ้นพร้อมกันได้ก็จะทำให้บุคคลนั้นมีแรงจูงใจในระดับที่สูงมาก ซึ่ง McClelland ได้สร้างทฤษฎีเกี่ยวกับการจูงใจซึ่งมีความสัมพันธ์กับแนวความคิดที่เกี่ยวกับการเรียนรู้ โดยแบ่งความต้องการเป็น 3 ประเภท ประกอบไปด้วย

1. ความต้องการที่จะประสบความสำเร็จ (Need for Achievement) เป็นความต้องการอย่างแรงกล้าที่จะได้รับการยอมรับในความสำเร็จ ที่บางครั้งอาจเกิดควบคู่กันกับความกลัวที่จะล้มเหลว

2. ความต้องการที่จะเข้ากลุ่ม (Need for Affiliation) เป็นส่วนหนึ่งของกลุ่มหรือมีการดำรงความสัมพันธ์ที่ดีกับบุคคลอื่น ซึ่งคล้ายกับความต้องการทางสังคมของมาสโลว์ และความต้องการที่จะมีความสัมพันธ์กับบุคคลอื่นของอัลเดอร์เฟอร์

McClelland (2006, อ้างถึงใน พรรัตน์ แก้วจันทร์ทอง, 2550) ได้อธิบายความต้องการความผูกพันทางสังคม (Need for Affiliation) เป็นความต้องการของคนที่รู้สึกมีความเกี่ยวพัน (Involvement) และเป็นส่วนหนึ่ง (Belonging) ภายในกลุ่มทางสังคมคนที่มีความต้องการความผูกพันทางสังคมสูงต้องการความสัมพันธ์ระหว่างบุคคลที่อบอุ่นและต้องการการยอมรับจากคนที่ติดต่อด้วย ซึ่งทำให้คนกลุ่มนี้มีแนวโน้มที่จะเป็นสมาชิกของทีมแต่จะไม่เป็นผลกับผู้ที่อยู่ในตำแหน่งผู้นำ

3. ความต้องการที่จะมีอำนาจ (Need for Power) ปรารถนาจะเป็นผู้นำ พยายามที่จะสร้างอิทธิพลและอำนาจการควบคุมเหนือบุคคลอื่น ทำให้ผู้อื่นทำตามสิ่งที่ตนต้องการทั้ง ๆ ที่ผู้อื่นอาจไม่ตั้งใจจะทำเช่นนั้น

จากการศึกษาของ McClelland พบว่า ผู้บริหารในองค์การนั้น มักจะมีระดับความต้องการที่จะมีอำนาจเหนือคนอื่น และความต้องการที่จะประสบความสำเร็จมากกว่าความต้องการที่จะเข้ากลุ่ม ซึ่งในทัศนะของ McClelland เห็นว่าเป็นจุดอ่อนทางการบริหาร ทั้งนี้เนื่องจากงานของผู้บริหารส่วนหนึ่งนั้นเป็นการทำงานที่ต้องอาศัยความร่วมมือร่วมแรงของบุคคลอื่น เพื่อให้เกิดผลงานหรือผลผลิต อย่างไรก็ตามในองค์การ นอกจากผู้บริหารแล้ว พนักงานในตำแหน่งอื่น ๆ ก็อาจมีความต้องการที่จะประสบความสำเร็จได้เช่นกัน หากสามารถจำแนกได้ว่าพนักงานแต่ละคนมีความต้องการในด้านใดหนึ่งมากกว่ากันอาจเป็นทางเลือกหนึ่งที่จะช่วยให้มอบหมายงาน หรือตำแหน่งได้อย่างถูกต้อง

3. แนวคิดที่เกี่ยวข้องกับความรู้สึกเป็นส่วนหนึ่งขององค์กร

Christopher (1993 , อ้างถึงใน สุรัสวดี สุวรรณเวช, 2549, น. 46) ซึ่งเป็นนักวิชาการ ได้จำแนกสัมพันธภาพระหว่างบุคคลกับองค์การเป็น 3 ประเภท ที่มีลักษณะคล้ายคลึงกัน คือ

1. แนวคิดด้านความผูกพันที่ต่อเนื่อง (Continuance Commitment) เป็นการมองว่าคนต้องอยู่กับองค์การ เพราะจำเป็นต้องอยู่ มิฉะนั้นบุคคลจะสูญเสียผลประโยชน์หลาย ๆ อย่างที่ควรจะได้รับจากการลงทุนของตนเองเปรียบเทียบกับความสมดุลระหว่างรางวัล หรือผลที่ได้จากการที่บุคคลยังอยู่ในองค์การเทียบกับค่าครองชีพบุคคล หากพิจารณาถึงการลงทุนของบุคคลที่มีต่อองค์การ และเปรียบเทียบกับองค์การอื่นๆ

2. แนวคิดด้านความผูกพันทางจิตใจ (Affective Commitment) เป็นความผูกพันที่เกี่ยวข้องกับความรู้สึกทางอารมณ์ ทำให้เกิดความสามัคคีของกลุ่ม พยายามรักษาสมาชิกภาพไว้ด้วยกัน และมีความรู้สึกเป็นเจ้าของ หรือเป็นการมองว่าคนอยู่ทำงานกับองค์การโดยไม่ลาออก เพราะมีความปรารถนาหรือความต้องการที่จะอยู่กับองค์การ มีความรู้สึกเกี่ยวพันกับองค์การ ความรู้สึกดังกล่าวสามารถจะพัฒนาให้มีมากขึ้น โดยอาศัยประสบการณ์ที่ผ่านมาทำให้พนักงานมีความรู้สึกที่ดีเมื่ออยู่ร่วมกับองค์การ และมีอำนาจอย่างเต็มที่ในบทบาทงานของตนอย่างเหมาะสม ถือได้ว่าเป็นมุมมองทางด้านทัศนคติ

3. แนวคิดทางด้านความผูกพันปกติ (Normative Commitment) เป็นความผูกพันที่เกิดจากการประเมินว่าความผูกพันเป็นสิ่งที่ถูกต้องควรกระทำจึงเชื่อฟัง กลายเป็นความจำเป็น เป็นบรรทัดฐานจะต้องผูกพัน และต้องถูกแทรกแซงโดยระบบสังคมจึงจะมีความเหมาะสม หรือเป็นการมองว่าคนจะผูกพันหรือรักษาความเป็นสมาชิกภาพไว้เพราะคิดว่าควรจะอยู่หรือเป็นสิ่งที่ควรกระทำ เพื่อความถูกต้องเหมาะสมทางสังคม พนักงานเกิดความรู้สึกว่าพันธะเป็นส่วนหนึ่งขององค์การ จะต้องรับรู้บรรทัดฐานขององค์การ เช่น ความจงรักภักดี และความเลื่อมใสศรัทธาต่อองค์การที่สังกัดอยู่ถือได้ว่าเป็นมุมมองทางด้านความถูกต้องหรือบรรทัดฐานทางสังคม

จากที่ได้ทบทวนแนวคิด และทฤษฎีที่เกี่ยวข้องกับความรู้สึกเป็นส่วนหนึ่งขององค์การนักทฤษฎีหลายท่านให้ความสำคัญในเรื่องของความสัมพันธ์ และการสร้างบรรยากาศ หรือสภาพแวดล้อมในการทำงานให้พนักงานได้มีส่วนร่วมในองค์การ เพื่อให้บุคคลเหล่านั้นได้

ตระหนักว่าตนเองเป็นกำลังสำคัญขององค์การในการทำให้องค์การประสบความสำเร็จและเพื่อให้

สอดคล้องตามความต้องการของพนักงานที่ต้องการจะทำงานที่ได้รับการยอมรับนับถือจากหัวหน้า

งาน เพื่อนร่วมงานหรือองค์การ ซึ่งจะทำให้เขารู้สึกว่าตนเองเป็นส่วนหนึ่งขององค์การ

ดังนั้นผู้วิจัยจึงเห็นว่า ความรู้สึกเป็นส่วนหนึ่งขององค์การน่าจะเป็นหลักการหรือส่วนประกอบสำคัญในการสร้างความเป็นหุ้นส่วนทางการบริหารได้

**2.2.5 แนวคิดและทฤษฎีผู้มีส่วนได้ส่วนเสีย (Stakeholder Theory)**

จริยธรรมเป็นเรื่องที่มีควบคู่กับวิถีชีวิตในสังคมมนุษย์มาตั้งแต่โบราณการศึกษาเรื่องจริยธรรมอย่างเป็นแบบแผนจนมีการตีพิมพ์ผลงานเริ่มปรากฏร่องรอยให้เราเห็นเมื่อสังคมมนุษย์มีความก้าวหน้าในเทคโนโลยีการพิมพ์ หากไม่รวมงานเรื่อง Socrates ของ Plato ที่แต่งขึ้นโดยให้อาจารย์ของตัวเองเป็นตัวเอกในเรื่องแล้วให้สนทนากับเพื่อนชื่อยูไทโฟรและไครโต เรื่องสุทธิธรรม (Holiness)ถึงแม้ว่างานของเพลโตดังกล่าว จะพูดถึงเรื่องคุณงามความดี สอดคล้องกับ

The Principles of Ethics ของ Herbert Spencer (1896, 1896) แม้ยังไม่อาจกล่าวได้ว่า งานเขียนนี้ มีความโดดเด่นกว่างานเขียนเกี่ยวกับจริยธรรมอื่น ๆ ในสมัยเดียวกัน แต่ความชัดเจนในการกล่าวถึงจริยธรรมก็มีความชัดเจน คือการกล่าวออกมาตรง ๆ

ในการบริการจัดการองค์กรที่เกิดขึ้นเป็นจำนวนมากในสังคม เสียงเรียกร้องหาจริยธรรมจากองค์กรธุรกิจอุตสาหกรรม ซึ่งมีบทบาทสำคัญในการขับเคลื่อนเศรษฐกิจของสังคม เพื่อให้องค์กรเหล่านั้นมีประสิทธิภาพในการพัฒนาเศรษฐกิจของประเทศจึงมีมากขึ้นเริ่มตั้งแต่ปลายศตวรรษ 20 เป็นต้นมา โดยตั้งแต่กลางศตวรรษที่ 20 เสียงเรียกร้องดังกล่าวเริ่มเป็นที่รู้จักกันในชื่อ “ความรับผิดชอบของอุตสาหกรรมต่อสังคม”(Corporate Social Responsibility, CSR) จนกระทั่งถึงปลายศตวรรษที่ 20 แนวคิดเรื่องจริยธรรมการบริหารงานอุตสาหกรรมจึงปรากฏเป็นรูปธรรมและมีลักษณะเฉพาะการบริหารมากขึ้น จนได้รับการยอมรับว่า จริยธรรมการบริหารงานอุตสาหกรรม เป็นการบริหารเชิงกลยุทธ์อย่างหนึ่งที่เรียกว่า “การบริหารเพื่อผู้มีส่วนได้ส่วนเสีย” Strategic Management : A Stakeholder Approach ของ Freeman (Freeman, 1984)

อย่างไรก็ตามการบริหารเพื่อผู้มีส่วนได้ส่วนเสียหรือทฤษฎีผู้มีส่วนได้ส่วนเสีย(Stakeholders Theory) ไม่ได้เกิดขึ้นโดยปราศจากอุปสรรค เนื่องจากมีแนวคิดการบริหารเพื่อเจ้าของหรือผู้ถือหุ้นที่ถูกนำเสนอโดยนักเศรษฐศาสตร์เจ้าของทฤษฎีปริมาณเงิน (The Modern Quantity Theory of Money) Friedman (1962) ว่า “ภารกิจแรกของผู้บริหารคือการบริหารเพื่อตอบสนองผลประโยชน์ของผู้ถือหุ้น” ผู้บริหารในสายตาของฟรีดแมนจึงเป็นเพียง “ลูกจ้างของเจ้าของกิจการ”ดังนั้น “ผู้บริหารจึงต้องทำเงินให้ได้มากที่สุดเท่าที่จะทำได้เพื่อสนองความปรารถนาของเจ้าของกิจการ” (Friedman, 1970) อย่างไรก็ตามมีผู้ให้ความเห็นว่าแนวคิดของฟรีดแมนต้องถือว่าชอบธรรมตามหลักสิทธิเหนือทรัพย์สินของผู้ถือหุ้นและเจ้าของ (Green and Donovan, 2010 pp. 24)นอกจากแนวคิด “เงินเป็นตัวตั้ง” ของฟรีดแมนจะถูกใจผู้บริหารค่าย “อธรรม” ที่มองการบริหารว่าเป็นการออกล่าเหยื่อเพื่อมุ่งทำกำไรสูงสุดอย่างเดียวโดยไม่ใยดีคุณธรรมจริยธรรมแล้ว แนวร่วมทางความคิดของฟรีดแมนที่สำคัญอีกคนได้แก่ Carr มองว่าธุรกิจก็เหมือนกับการเล่นไพ่โป๊กเกอร์ ในภาษาเศรษฐศาสตร์ก็อาจจะคล้ายกับแนวความคิดที่ว่า“เศรษฐศาสตร์เป็นเรื่องของเกมส์ที่ผลรวมไม่เท่ากับศูนย์” (Non Zero Sum Games) ทั้งคู่มีความเห็นร่วมกันว่า นักธุรกิจทั้งชายและหญิงต้องเชื่อฟังกฎหมายตราบเท่าที่กฎหมายไม่ถูกละเมิด หรือไม่มีกฎหมายห้ามไว้ ก็ไม่ต้องใส่ใจกับสวัสดิภาพของบุคคลที่ไม่ใช่ผู้ถือหุ้น แม้ว่าบุคคลเหล่านั้นจะได้รับผลกระทบทางลบจากการบริหารกิจการของนักธุรกิจก็ตาม (Green and Donovan, 2010 pp. 24 - 25) ด้วยมูลเหตุนี้นี่เอง จึงนำไปสู่ทฤษฎีผู้มีส่วนได้ส่วนเสียของฟรีแมน

1. ความหมายของผู้มีส่วนได้ส่วนเสีย (Stakeholders)

ทฤษฎีผู้มีส่วนได้เสีย (Stakeholder Theory) เป็นการบริหารจัดการองค์กรและจริยธรรมทางธุรกิจที่คำนึงถึงผู้มีส่วนได้เสียทั้งหมดขององค์กรโดยกล่าวถึงความรับผิดชอบขององค์กรในเรื่องของความต้องการของผู้ถือหุ้นที่อาจไม่ตรงกับผู้มีส่วนได้เสียอื่น ๆ ดังนั้นองค์กรควรหันมาให้ความสำคัญกับผู้มีส่วนได้ส่วนเสียรายอื่นด้วย แทนที่จะมุ่งสนใจแต่กำไรสูงสุดขององค์กรเพียงอย่างเดียว

“ผู้ (ควร) มีส่วนร่วม” หรือ “ผู้มีส่วนได้เสีย” หรือ “ผู้มีส่วนเกี่ยวข้อง” คำศัพท์ คำว่า “stakeholder” ถูกริเริ่มและนำมาใช้ในการบริหารธุรกิจตั้งแต่ปี ค.ศ. 1708 โดยมีความหมายว่า “ผู้เดิมพัน” (Bisset, 1998 , อ้างภึงใน Ramírez, 1999) ต่อมา Freeman (1984) ได้ให้คำจำกัดความที่เป็นที่ยอมรับอย่างกว้างขวาง“stakeholder” คือผู้ที่สามารถดำเนินการ หรือสามารถได้รับผลกระทบจากการดำเนินการตามวัตถุประสงค์ซึ่งในปัจจุบันมีการนำ คำว่า “Stakeholder” มาใช้อย่างกว้างขวางไม่เฉพาะในงานด้านการบริหารธุรกิจ โดยมักจะใช้คำจำกัดความตาม Freeman (1984) หรือนำมาดัดแปลงและประยุกต์ใช้ให้เหมาะสมกับกรณีศึกษา(Mitchell et al. (1997), Ramírez (1999) and Reedet al. (2009) นอกจากนี้ยังมีการนำคำศัพท์อื่นที่มีความหมายใกล้เคียงกันมาใช้อีกด้วย เช่น “Interest group” (กลุ่มเป้าหมาย) “Actor” (ผู้ดำเนินการ/ผู้กระทำ) “User” (ผู้ใช้งาน) “Party” (ผู้เข้าร่วมดำเนินการ) เป็นต้น

คำว่า “Stakeholder” เดิม หมายถึง คนกลางที่ถือเงินเดิมพันในการพนันแต่ปัจจุบัน “Stakeholder”น่าจะมาจาก Stake + Holderโดย “Stake” หมายถึงผลประโยชน์หรือส่วนได้ส่วนเสีย ส่วน “Holder” หมายถึงผู้ถือหรือผู้ได้ประโยชน์ “Stakeholder” จึงหมายถึงผู้ถือหรือผู้ได้ประโยชน์ร่วมกันของเงินหรือทรัพย์สินอย่างใดอย่างหนึ่งหรือหลายอย่างพิจารณาในแง่ธุรกิจเอกชน ผู้ที่ได้รับประโยชน์จากธุรกิจเอกชนจะต้องรับผิดชอบต่อความเสี่ยงหรือสูญเสียผลประโยชน์อยู่ด้วยเสมอ คำว่า “Stakeholder” น่าจะแปลว่าผู้มีส่วนได้ส่วนเสีย แต่อย่างไรก็ตามเพื่อให้มีความรู้สึกว่า“Stakeholder” เป็นคำที่มีความหมายในเชิงบวกซึ่งจะเป็นการชักชวนให้คนทั่วไปเข้ามามีส่วนในการประกอบธุรกิจ และเป็นการเตือนให้ผู้ประกอบธุรกิจรับผิดชอบความเสี่ยงหรือแก้ปัญหาเกี่ยวกับความเสี่ยงโดยไม่ผลักภาระให้ผู้อื่นมากนัก จึงแปลคำว่า “Stakeholder”เป็นภาษาไทยว่า “ผู้ได้ผลประโยชน์”

ทฤษฎีผู้มีส่วนได้ส่วนเสีย (Stakeholder Theory) โดยนักวิชาการเช่นฟรีแมน (Freeman, 2006 , อ้างถึงใน Clarkson, 1995 , Donaldson and Preston, 1995) ได้กล่าวไว้ว่า ธุรกิจ จะประสบผลสำเร็จได้ต้องสามารถสร้างคุณค่าให้แก่ผู้มีส่วนได้เสียคือลูกค้าคู่ค้าพนักงานชุมชนผู้ออกเงิน (ผู้ถือหุ้นธนาคารและผู้มีเงิน) เรียกว่าผู้มีส่วนได้เสียโดยต้องสร้างคุณค่าด้วยความรับผิดชอบดูแลสิ่งแวดล้อมหรือการทำการใดๆที่ทำให้โลกเป็นที่น่าอยู่ทั้งนี้แนวคิดทางธุรกิจคุณธรรมความยั่งยืนและความรับผิดชอบต้องดำเนินการไปพร้อมกันเพราะผู้มีส่วนได้เสียคือผู้ที่ได้รับประโยชน์และผู้ที่ได้รับผลกระทบจากการดำเนินธุรกิจขององค์การประกอบไปด้วยบุคคลและองค์การต่าง ๆ คือลูกค้าพนักงานชุมชนคู่ค้าตัวแทนจำหน่ายผู้ถือหุ้นสื่อสาธารณชนหุ้นส่วนธุรกิจคนยุคถัดไปคนยุคก่อน (ผู้ก่อตั้งกิจการ) นักวิชาการคู่แข่ง NGO ชมรมสหภาพแรงงานผู้ออกเงินรัฐกฎหมาย/ระเบียบ ผู้กำหนดนโยบาย กลุ่มการเมือง ผู้ที่อาจมาเป็นพนักงาน ผู้ที่อาจมาเป็นลูกค้า

พัฒนาการของทฤษฎีผู้มีส่วนได้เสียมีพื้นฐานมาจากกรอบแนวคิดของ Barnard (1938) ในหนังสือเรื่อง The Functions of the Executive ที่นำเสนอมุมมองด้านบวกของผู้จัดการในการสนับสนุนความรับผิดชอบต่อสังคม ซึ่งต่อมา Freeman (1984) สนับสนุนว่าผู้บริหารต้องสร้างความพอใจต่อบุคคลที่มีอิทธิพลต่อผลลัพธ์ของบริษัทซึ่งมีหลากหลายประกอบด้วย พนักงาน ลูกค้า ผู้ขายปัจจัยการผลิต องค์กรชุมชนในท้องถิ่น จึงกล่าวว่าผู้มีส่วนได้เสีย คือกลุ่มและบุคคลผู้ซึ่งอาจมีผลต่อหรือได้รับผลกระทบจากความสำเร็จของภารกิจขององค์กร สอดคล้องกับ Post et al. (2002) ให้นิยามผู้มีส่วนได้เสียคือบุคคลหรือกลุ่ม ซึ่งมีผลกระทบหรือได้รับผลกระทบจากการตัดสินใจขององค์กรนโยบาย และการปฏิบัติ ทฤษฎีผู้มีส่วนได้ส่วนเสียจึงเป็นการเสนอ วิธีการใหม่ในการจัดระเบียบความคิดเกี่ยวความรับผิดชอบขององค์กรที่เดิมมุ่งเน้นการอยู่รอดและการประสบความสำเร็จขององค์กร บนหลักการความสามารถขององค์กรในการสร้างความมั่งคั่ง ให้คุณค่า หรือสร้างความพึงพอใจแค่เพียงถือหุ้น ไปสู่การพัฒนาแนวคิดว่าต้องคำนึงถึงผู้มีส่วนได้เสียอื่น ๆ ร่วมด้วย (Clarkson, 1995, Foster and Jonker, 2005, Hawkins, 2006) ทฤษฎีผู้มีส่วนได้เสียจึงเป็นรากฐานสำคัญต่อการพัฒนา

สำนักงานคณะกรรมการการอุดมศึกษา (2552) ผู้มีส่วนได้ส่วนเสีย หมายถึง กลุ่มต่าง ๆ ที่ได้รับผลกระทบ หรืออาจได้รับผลกระทบจาการดำเนินการและความสำเร็จของสถาบันเช่น กลุ่มผู้มีส่วนได้ส่วนเสียที่สำคัญ ผู้ปกครอง สมาคมผู้ปกครอง ผู้ปฏิบัติงานคู่ความร่วมมือทั้งที่เป็นทางการและไม่เป็นทางการคณะกรรมการกำกับดูแลสถาบันในด้านต่าง ๆ ศิษย์เก่า นายจ้างสถาบันการศึกษาอื่น ๆ องค์การที่ทำหน้าที่กำกับดูแล กฎระเบียบองค์การที่ให้เงินสนับสนุน ผู้เสียภาษี ผู้กำหนดนโยบาย ผู้ส่งมอบตลอดจนชุมชนในท้องถิ่นและชุมชนวิชาการ/วิชาชีพและสำนักงานคณะกรรมการพัฒนาระบบราชการ(2559) “ผู้มีส่วนได้ส่วนเสีย” หมายถึง ผู้ที่ได้รับผลกระทบทั้งทางบวกและทางลบ ทั้งทางตรง และทางอ้อม จากการดำเนินการขององค์กร เช่น ประชาชน ชุมชนในท้องถิ่น บุคลากรในองค์กรสำนักงานคณะกรรมการข้าราชการพลเรือน (2559) ผู้มีส่วนได้ส่วนเสียหมายถึง ผู้ส่งมอบงานรวมทั้งผู้รับบริการด้วย แม้ว่าผู้รับบริการเป็นส่วนหนึ่งในกลุ่มผู้มีส่วนได้ส่วนเสีย แต่ควรแยกผู้รับบริการที่ได้รับผลกระทบโดยตรงออกมาเป็นอีกกลุ่มหนึ่ง เพื่อให้สามารถตอบสนองความต้องการและความคาดหวังของแต่ละกลุ่มได้อย่างชัดเจนการกำหนดหรือจำแนกกลุ่มผู้รับบริการและผู้มีส่วนได้ส่วนเสียซึ่งผู้มีส่วนได้ส่วนเสีย จะเป็นบุคคล ชุมชน หรือองค์การที่ให้ความสนใจต่อผลการดำเนินการและกิจกรรมขององค์การ แผนงาน ซึ่งผลการดำเนินงานขององค์การและแผนงานนั้นสามารถส่งผลบวกและผลลบต่อผู้มีส่วนได้ส่วนเสีย โดยตัวอย่างของผู้มีส่วนได้ส่วนเสีย ได้แก่ ลูกค้า ผู้ส่งมอบ ผู้ถือหุ้นผู้แทนจำหน่าย ชุมชน หน่วยงานภาครัฐ ตัวแทนผู้บริโภค สื่อสารมวลชน หรือองค์การมูลนิธิที่ไม่แสวงหาผลกำไร (NGOs)

จากความหมายที่มีผู้ให้ไว้หลาย ๆ ท่านสามารถผู้วิจัยสรุปได้ว่า “ผู้มีส่วนได้ ส่วนเสีย” (Stakeholder) หมายถึง คนหรือกลุ่มคนที่ได้รับผลกระทบทั้งทางบวกและทางลบ ทั้งทางตรง และทางอ้อม จากการดำเนินการขององค์กรที่มีผลประโยชน์ต่อความสำเร็จขององค์การ ซึ่งในทางกลับกันหากองค์การไม่สำเร็จ ผู้มีส่วนได้ส่วนเสียเหล่านี้ก็จะเสียประโยชน์ด้วยผู้มีส่วนได้ส่วนเสียจึงได้แก่ เจ้าของ ผู้ถือหุ้น ผู้ขายวัตถุดิบหรือสินค้าให้องค์การ ลูกค้า เจ้าหนี้ ลูกหนี้ รัฐบาล สถาบันการเงิน ชุมชนโดยทั่วไป พนักงานขององค์การ สถาบันการศึกษา และอื่น ๆ

2. กระบวนการวิเคราะห์ผู้มีส่วนได้ส่วนเสีย

ในกระบวนการจัดทำกลยุทธ์ การวิเคราะห์ผู้มีส่วนได้ส่วนเสีย (Stakeholder Analysis) นับว่าเป็นขั้นตอนเพื่อให้ทราบสภาพแนวโน้มหรือแรงกดดันต่อสุขภาวะองค์การเป็นการวิเคราะห์ให้ “รู้เขา” อย่างถี่ถ้วน ส่วนการวิเคราะห์องค์กรและผู้บริหารองค์กร (Organizational Assessment) ก็เพื่อให้ทราบจุดอ่อน จุดแข็ง เป็นการวินิจฉัยให้ “รู้ตัวเราเอง” อย่างถ่องแท้ขึ้น

การวิเคราะห์ผู้มีส่วนได้ส่วนเสีย นับว่าเป็นปัจจัยที่สำคัญต่อความสำเร็จทางการบริหาร เพราะเป็นการเรียนรู้เกี่ยวกับ “ผู้เล่น” (Knowledge About Actors) ที่เกี่ยวข้องปฏิสัมพันธ์กับองค์การและอาจมีอำนาจอิทธิพลต่อการเปลี่ยนแปลง การส่งเสริมการพัฒนาปรับปรุง การสนับสนุนปฏิบัติการให้บรรลุผลสำเร็จตามเป้าหมายวิสัยทัศน์ (หรือสร้างความล้มเหลวแก่องค์การ) ผู้มีส่วนได้ส่วนเสียครอบคลุมถึง บุคคล กลุ่มบุคคล กลุ่มกดดัน หรือองค์กร (Individual, Groups, Organization) ทั้งภายนอกและภายในองค์การที่มีอิทธิพลต่อแผนงานโครงการในแผน กลยุทธ์

การวิเคราะห์ผู้มีส่วนได้ส่วนเสีย มีวัตถุประสงค์เพื่อการประเมินสถานการณ์และทำความเข้าใจดังต่อไปนี้

1. เกี่ยวกับพฤติกรรม (Behavior) ความตั้งใจ (Intention) ความสัมพันธ์โยงใยต่อกัน (Interrelations) และความสนใจเป็นพิเศษ (Interest) วาระที่ต้องการ (Agenda) ของผู้มีส่วนได้ส่วนเสียเหล่านั้น

2. เพื่อเตรียมการไว้ในขั้นตอนการนำกลยุทธ์ลงสู่การปฏิบัติ ผู้มีส่วนได้ส่วนเสียบางส่วนจะได้เข้ามามีบทบาทส่งเสริมสนับสนุนด้านวิชาการ ทรัพยากร หรือต่อเชื่อมความสัมพันธ์กับหน่วยงานหรือบุคคลที่เกี่ยวข้องถัดไป

3. นอกจากนั้นสัมพันธภาพที่ดี ที่ให้เกียรติและโอกาสผู้มีส่วนได้ส่วนเสียเหล่านั้นเข้ามีส่วนร่วมให้ข้อคิดเห็นขณะที่อยู่ในระหว่างขั้นตอนสัมภาษณ์สอบถามความคิดเห็นยังสามารถใช้ต่อยอดต่อเนื่อง เป็นเครื่องมือสำหรับผลักดันให้แผนปฏิบัติ

วิมล โรมาและศรีวิภา เลี้ยงพันธุ์สกุล (2559) การวิเคราะห์ผู้มีส่วนได้ส่วนเสีย เป็นเทคนิคที่ใช้ในการระบุคนสำคัญที่จะต้องมีการวางแผนร่วมกัน การมีส่วนได้ส่วนเสียในการสร้างการสนับสนุนที่ช่วยให้งานประสบความสำเร็จประโยชน์ของการวิเคราะห์ผู้มีส่วนได้ส่วนเสียมีดังต่อไปนี้

1. ผู้มีส่วนได้ส่วนเสียที่มีประสิทธิภาพเป็นคลังปัญญาของโครงการ เราสามารถใช้ความคิดเห็น ประสบการณ์ของผู้มีส่วนได้ส่วนเสียที่มีประสิทธิภาพที่สุด เพื่อออกแบบโครงการของเราในระยะแรก ซึ่งจะไม่เพียงทำให้มีแนวโน้มว่าพวกเขาจะสนับสนุนโครงการของเราแล้วพวกเขายังช่วยพัฒนาคุณภาพของโครงการ ผู้มีส่วนได้เสียที่มีประสิทธิภาพสามารถช่วยให้เราเข้าถึงแหล่งข้อมูลอื่น ๆ อันจะทำให้มีแนวโน้มว่า โครงการของคุณจะประสบความสำเร็จ

2. การสื่อสารกับผู้มีส่วนได้เสียแต่เนิ่น ๆ และบ่อยครั้ง จะทำให้เราสามารถมั่นใจได้ว่าพวกเขาเข้าใจสิ่งที่เรากำลังทำและเข้าใจถึงประโยชน์ของโครงการ หมายความว่าพวกเขาจะสามารถสนับสนุนอย่างแข็งขันให้เราเมื่อจำเป็น

3. เราสามารถประเมินและคาดหวังผลลัพธ์ได้ โดยดูจากผลของการวิเคราะห์

เครื่องมือที่นิยมใช้ในการบริหารจัดการผู้มีส่วนได้ส่วนเสีย เช่น แผนที่ความคิด ตารางผู้มีส่วนได้ส่วนเสีย และ Force - field Analysis ซึ่งขั้นตอนในกระบวนการวิเคราะห์ผู้มีส่วนได้ส่วนเสียมีดังนี้

ขั้นตอนที่ 1 ระบุผู้มีส่วนได้เสียขั้นตอนแรกในการวิเคราะห์ผู้มีส่วนได้เสียคือการระดมสมองในฐานะที่เป็นส่วนหนึ่งของการนี้คิดว่าใครบ้างที่เกี่ยวข้องใครบ้างที่อยู่ในข่ายแวดวงการทำงานใครมีอิทธิพลต่อกระบวนการทำงานใครบ้างได้ประโยชน์เสียประโยชน์ใครมีส่วนที่จะทำให้โครงการสำเร็จไม่สำเร็จผู้มีส่วนได้เสียอาจเป็นได้ทั้งสองส่วนคือองค์กรและประชาชนแต่ในที่สุดเราต้องสื่อสารกับผู้คนเพราะฉะนั้นต้องตรวจสอบให้แน่ใจว่าเราสามารถระบุผู้มีส่วนได้เสียแต่ละที่ถูกต้องภายในองค์กรของผู้มีส่วนได้ส่วนเสีย

ขั้นตอนที่ 2 การจัดลำดับความสำคัญผู้มีส่วนได้เสียตอนนี้เราอาจจะมีองค์กร รายชื่อ บุคคลที่คิดว่าที่ได้รับผลจากการทำงานของเรา บางคนเหล่านี้อาจมีอิทธิพล / อำนาจอย่างใดอย่างหนึ่ง หรือบางคนอาจจะสนใจในสิ่งที่เราทำหรืออาจจะไม่สนใจแต่เขามีอิทธิพลต่องานของเรา

ขั้นตอนที่ 3 ทำความเข้าใจกับผู้มีส่วนได้เสียสำคัญขณะนี้เราจำเป็นต้องรู้เพิ่มเติมเกี่ยวกับผู้มีส่วนได้เสียสำคัญของเรา เราต้องประเมินให้ได้ว่าเขามีแนวโน้มที่จะรู้สึกเกี่ยวกับและตอบสนองกับโครงการของเราอย่างไร นอกจากนี้ยังจำเป็นต้องทราบวิธีที่ดีที่สุดในการดึงดูดพวกเขาให้สนใจ สนับสนุน โครงการและต้องหาวิธีที่ดีที่สุดในการสื่อสารกับพวกเขา

การบริหารจัดการผู้มีส่วนได้ส่วนเสีย เป็นกระบวนการที่จะทำให้เราสามารถระบุผู้มีส่วนได้เสียสำคัญช่วยให้เราเข้าถึงและได้รับการสนับสนุนจากพวกเขา การวิเคราะห์ผู้มีส่วนได้ส่วนเสียเป็นขั้นสำคัญที่จะทำให้สามารถระบุ เรียนรู้ ทำความเข้าใจ เพื่อหากลยุทธ์ที่ดีในการดำเนินงานโดยมีสิ่งที่ควรทำ โดย วิมล โรมาและศรีวิภา เลี้ยงพันธุ์สกุล (2559) ได้เสนอกลยุทธ์ในการวิเคราะห์ผู้มีส่วนได้ส่วนเสีย ไว้ว่าจะต้องมีการรวบรวมข้อมูล การเก็บรวบรวมข้อมูล ของผู้ที่เป็น Stakeholders ให้มากที่สุดเท่าที่เป็นไปได้ และยิ่งถ้าหากมีการสัมภาษณ์ หรือได้พูดคุยกับผู้มีส่วนได้ส่วนเสียจะเป็นวิธีที่สำคัญวิธีหนึ่งทำให้ได้ข้อมูลที่ลึกและได้ความสัมพันธ์กับ Stakeholders ด้วยโดยการใช้ข้อมูลขั้นตอนสุดท้ายในการวิเคราะห์ Stakeholders คือ การใส่ข้อมูลข้อมูลที่เก็บรวบรวมได้จากการวิเคราะห์ผู้มีส่วนได้เสียเป็นข้อมูลนำเข้าสู่การวิเคราะห์อื่น ๆ เพื่อพัฒนาแผนการดำเนินการแผนการสนับสนุนสำหรับโครงการหรือเพื่อเป็นแนวทางในการสร้างการมีส่วนร่วมสร้างความเป็นเจ้าของด้วยกระบวนการฉันทามติอย่างน้อย ๆ การวิเคราะห์ผู้มีส่วนได้ส่วนเสียจะให้คำตอบของคำถามดังต่อไปนี้เช่นผู้มีส่วนได้เสียที่สำคัญที่สุดคือ? ข้อมูลความรู้ของผู้มีส่วนได้เสียคืออะไร? บทบาทพันธกิจของผู้มีส่วนได้เสียที่มีต่อนโยบายมีต่อการขับเคลื่อนงานเฉพาะเจาะจงหรือไม่อย่างไร?ซึ่งผลของการวิเคราะห์ผู้มีส่วนได้เสียที่ดีจะช่วยผู้จัดการโครงการในเรื่องการระบุผู้มีส่วนได้เสียโดยตรงและโดยอ้อมได้สามารถออกแบบวิธีทำงาน ซึ่งจะส่งผลให้พวกเขาพัฒนากลยุทธ์และเราสนับสนุนผู้มีส่วนได้เสียกับประเด็นดังกล่าวได้สามารถจัดการกับอุปสรรคในโครงการได้สำเร็จ

3. การแบ่งประเภทผู้มีส่วนได้ส่วนเสีย

การบริหารเพื่อผู้มีส่วนได้ส่วนเสียตามทัศนะของฟรีแมน คือการสร้างสรรค์คุณค่าร่วมกันระหว่างผู้มีส่วนได้ส่วนเสียทั้งหมดของธุรกิจ แนวความคิดง่าย ๆ ในเรื่องนี้ก็คือ ธุรกิจก็คือชุดความสัมพันธ์ระหว่างกลุ่มของผู้มีส่วนได้ส่วนเสียในกิจกรรมของธุรกิจ ธุรกิจคือกระบวนที่ลูกค้า ผู้จัดหาวัตถุดิบ พนักงาน เจ้าของเงินทุน ชุมชน และผู้บริหาร ปฏิสัมพันธ์กันเพื่อสร้างคุณค่าขึ้น การทำความเข้าใจธุรกิจคือการรู้ว่าความสัมพันธ์นี้ทำงานอย่างไร งานของผู้บริหารหรือผู้ประกอบการคือ การจัดการหรือการจัดรูปความสัมพันธ์เหล่านี้นี่เอง (Freeman, 2010, p.24) กลุ่มผู้มีส่วนได้ส่วนเสียทั้งหมดตามทฤษฎีของฟรีแมนหากนำเสนอเป็นระดับ (Layer) โดยพิจารณาจากความใกล้ชิดกับองค์กรสามารถแบ่งได้เป็นสองระดับคือ ผู้มีส่วนได้ส่วนเสียปฐมภูมิ และผู้มีส่วนได้ส่วนเสียทุติยภูมิ

กลุ่มผู้มีส่วนได้ส่วนเสียปฐมภูมิ หรือกลุ่มผู้มีส่วนได้ส่วนเสียวงแคบซึ่งเป็นการให้นิยามแบบแคบ คือกลุ่มที่อยู่ใกล้ชิดองค์กรมากที่สุด เวลาเกิดผลกระทบกลุ่มนี้จะได้รับผลกระทบก่อน กลุ่มนี้ได้แก่ ลูกค้า ผู้จัดหาวัตถุดิบ พนักงาน เจ้าของเงินทุน และชุมชน ในขณะที่กลุ่มผู้มีส่วนได้ส่วนเสียทุติยภูมิหรือกลุ่มผู้มีส่วนได้ส่วนเสียวงนอก ซึ่งเป็นการนิยามแบบกว้าง คือกลุ่มที่ได้รับผลกระทบในลำดับถัดมาซึ่งได้แก่ รัฐบาล คู่แข่ง ผู้บริโภคที่สนับสนุนองค์กร กลุ่มผลประโยชน์พิเศษ และสื่อต่าง ๆ สรุปว่าทั้งกลุ่มผู้มีส่วนได้ส่วนเสียในการนิยามแบบกว้าง และกลุ่มผู้มีส่วนได้ส่วนเสียในการนิยามแบบแคบ ล้วนเป็นกลุ่มผู้มีส่วนได้ส่วนเสียที่องค์กรและผู้บริหารต้องให้ความสำคัญในการบริหารตามทฤษฎีผู้มีส่วนได้ส่วนเสีย (Freeman, 2010, pp. 25 - 29)

หากพิจารณากลุ่มบุคคลหรือปัจเจกบุคคลที่มีส่วนได้เสียกับการบริหารอย่าง หยาบ ๆ อาจประกอบด้วย ผู้ถือหุ้น พนักงาน ลูกค้า และผู้จัดหาวัตถุดิบ โดยมีผู้บริหารอยู่ตรงกลางแต่เมื่อพิจารณาผู้มีส่วนได้ส่วนเสียที่อยู่ล้อมรอบองค์การอาจกล่าวได้ว่าทุกภาคส่วนล้วนเกี่ยวข้องกับองค์การทั้งหมดเช่น องค์การของท้องถิ่น ผู้ถือหุ้น ลูกค้าประจำผู้บริโภค คู่แข่ง สื่อ พนักงาน สถาบันการเงิน นักสิ่งแวดล้อมผู้จัดหาวัตถุดิบตลอดจนรัฐบาล (Freeman, 1984, p. 25)

ฟรีแมนกล่าวไว้อีกว่า เมื่อผู้บริหารเริ่มมีความคิดเกี่ยวกับธุรกิจที่ตนบริหารอยู่ว่าเป็นการสรรค์สร้างคุณค่าแก่ผู้มีส่วนได้ส่วนเสีย เมื่อนั้นการก้าวต่อไปจะเป็นเรื่องง่าย ในการที่จะเริ่มเห็นกระบวนการสร้างสรรค์คุณค่าที่เกี่ยวเนื่องกันอยู่แล้วกับคุณค่าและจริยธรรม ซึ่งคำถามเรื่องคุณค่าและจริยธรรมเป็นคำถามหลักอยู่แล้วสำหรับการบริหารเพื่อผู้มีส่วนได้ส่วนเสีย เพราะว่าในระยะเริ่มแรกของกระบวนการบริหารแบบนี้ ผู้บริหารต้องระบุให้ชัดว่าใครคือผู้มีส่วนได้ส่วนเสียที่กำลังสร้างสรรค์คุณค่าให้เกิดขึ้น (Freeman, 2007, p. 11)

ดังนั้น ในการบริหารงานต้องตั้งอยู่บนพื้นฐานทางจริยธรรม เพื่อสะท้อนคุณค่าของธุรกิจที่ผู้บริหารรับผิดชอบอยู่ คำถามเหล่านั้นอาจมีลักษณะเช่นที่ศรติ ภูมิโพธิ (2559) ได้กล่าวว่าเราจะทำให้ผู้มีส่วนได้ส่วนเสียของเราดีขึ้นได้อย่างไร เรายืนหยัดอยู่เพื่ออะไร และผู้มีส่วนได้ส่วนเสียกลุ่มใดที่เราต้องการรับใช้ อะไรคือแรงบันดาลใจของเรา คำถามเหล่านี้ เป็นคำถามที่ทรงพลัง การจะตอบคำถามเหล่านี้ได้ ต้องอาศัยความกล้าหาญทางจริยธรรมอย่างมาก ทางเดียวที่จะทำได้คือต้องเปลี่ยนความคิดจากการบริหารเพื่อผู้ถือหุ้นเท่านั้น (Shareholders-only Management) ไปสู่แนวคิดการบริหารเพื่อผู้มีส่วนได้ส่วนเสีย (Stakeholders Management)

โดยจากการที่ผู้วิจัยได้ศึกษาแนวคิดนี้ เราสามารถแบ่งผู้มีส่วนได้ส่วนเสียออกเป็น3 กลุ่ม โดย Stakeholder Analysisfor Quality November (2009) ระบุว่ากลุ่มผู้มีส่วนได้ส่วนเสียออกเป็นในลักษณะของการสร้างผลประโยชน์ต่อกัน โดยแบ่งออกเป็น ผู้มีส่วนได้ส่วนเสียหลัก (Key Stakeholders) คือ ผู้ซึ่งสามารถมีอิทธิพลที่สำคัญ หรือมีความสำคัญต่อความสำเร็จของกิจกรรม เช่น ลูกค้า ผู้ส่งมอบ มีส่วนได้ส่วนเสียสำคัญต่อการผลิต และ/หรือการบริการตลอดจนการปรับปรุง2)ผู้มีส่วนได้ส่วนเสียขั้นพื้นฐาน (Primary Stakeholders) คือ บุคคลหรือกลุ่มบุคคล ผู้ซึ่งได้รับผลกระทบจากกิจกรรม ซึ่งอาจจะได้รับผลกระทบทางบวกหรือทางลบได้ โดยทั่วไป จะเป็นองค์การที่เป็นส่วนหนึ่งในห่วงโซ่อุปทาน (Supply Chain) เช่นผู้บริโภค (Consumer) ตัวแทนทางการค้า (Dealer) ผู้ผลิตในขั้นต้น (Primary Production) จะได้รับผลกระทบจากการเปลี่ยนแปลงราคาขาย การปรับเปลี่ยนนโยบายทางการค้าทั้งการจัดซื้อและการขาย เป็นต้นและ3) ผู้มีส่วนได้ส่วนเสียขั้นรอง (Secondary Stakeholders) คือ ทุกหน่วยงานที่มีส่วนเกี่ยวข้องจากการดำเนินงานขององค์การซึ่งไม่มีส่วนเกี่ยวข้องต่อองค์การโดยตรง เช่น กิจกรรมบางประเภทที่เป็นที่เฝ้าติดตามจากหน่วยงานภายนอก เช่น กิจกรรมโรงพยาบาล องค์การสื่อสารมวลชนจะให้ความสนใจต่อคุณภาพการรักษาพยาบาล การบริการตามระบบที่เป็นมาตรฐาน การป้องกันความเสี่ยง เป็นต้น หรือกิจกรรมการค้าสินค้าโภคภัณฑ์ที่จำเป็นต่อการดำรงชีพ เช่น อาหาร น้ำมัน ยารักษาโรค องค์การภายนอกย่อมให้ความสนใจต่อการกำกับดูแลกิจกรรมขององค์การเช่น การโฆษณาเกินจริง คุณภาพและความปลอดภัยของการใช้ผลิตภัณฑ์ การควบคุมด้านกลไกราคาที่เป็นธรรมต่อผู้บริโภค กิจกรรมขององค์การเหล่านี้จึงจำเป็นต้องมีการกำกับดูแลกิจการที่ดี (Good Governance)

นอกจากนั้นสำนักงานคณะกรรมการพลเรือน (2559) แบ่งประเภทผู้มีส่วนได้ส่วนเสียโดยการกำหนดหรือจำแนกกลุ่มผู้รับบริการและผู้มีส่วนได้ส่วนเสีย อาจกำหนดหรือจำแนกตามปัจจัยใด ๆ ก็ได้ เช่น 1) ประเภทผู้รับบริการที่มีการกำหนดกลุ่มผู้รับบริการที่มีคุณลักษณะเหมือนหรือใกล้เคียงกัน (Homogeneous) ไว้ด้วยกันเพื่อศึกษาหาความรู้ในด้านความต้องการ ความคาดหวังซึ่งแตกต่างกัน ทำให้สามารถกำหนดกลยุทธ์ในการเข้าถึงผู้รับบริการแต่ละกลุ่มได้อย่างถูกต้องเหมาะสมรวมทั้งทำให้รู้ว่าควรปรับปรุงบริการอย่างไรเพื่อสร้างความพอใจในการใช้บริการของผู้รับบริการ 2) ประเภทผู้รับบริการที่มีความต้องการหรือความชอบกระจัดกระจาย (Diffused Preferences) ซึ่งองค์กรควรจัดการให้บริการจากศูนย์กลางให้เข้าถึงได้ง่ายก่อนและ 3) ประเภทกลุ่มที่มีความเหมือน (Cluster Preference) ซึ่งการให้บริการควรให้ความสำคัญกับกลุ่มใหญ่ก่อนองค์กรควรมีแนวคิดในการตอบสนองผู้รับบริการและผู้มีส่วนได้ส่วนเสียตามกลุ่มที่ได้กำหนดหรือจำแนกไว้เพื่อให้ครอบคลุมตามกลุ่มของผู้รับบริการและผู้มีส่วนได้ส่วนเสียตามที่ระบุไว้ในลักษณะสำคัญขององค์กร ในหัวข้อ ความสัมพันธ์ภายในและภายนอกองค์กรโดย วิมล โรมาและศรีวิภา เลี้ยงพันธุ์สกุล (2559) ได้แบ่งประเภทและความเกี่ยวข้องของผู้มีส่วนได้เสียดังนี้ 1) ผลประโยชน์ (An Interest) บุคคลหรือกลุ่มที่มีผลกระทบต่อการตัดสินใจมีเรื่องของผลประโยชน์เข้ามาเกี่ยวข้องกับการตัดสินใจเช่นการตัดสินใจปิดโรงงานมีผลต่อชุมชน 2) สิทธิ (Right) สิทธิตามกฎหมายบุคคลหรือกลุ่มมีสิทธิเรียกร้องหรือป้องกันสิทธิได้ตามกฎหมายเช่นสิทธิในการได้รับค่าตอบแทนของลูกจ้าง Moral Right สิทธิในอีกรูปแบบหนึ่งซึ่งเกิดจากความคิดในทำนองเดียวกันของคนหรือกลุ่มคนที่ไม่ได้เกี่ยวข้องโดยตรงกับกฎหมายเช่นความยุติธรรมความเสมอภาค 3) ความเป็นเจ้าของ (Ownership) บุคคลหรือกลุ่มที่เป็นเจ้าของทรัพย์สินหรือสินทรัพย์ตามกฎหมายเช่นเจ้าของบริษัทเจ้าของกิจการเป็นต้น

จากการทบทวนเอกสารและแนวคิดของนักวิชาการต่าง ๆ ผู้วิจัยจึงสรุปได้ว่าทฤษฎีผู้มีส่วนได้ส่วยเสียจึงเป็นทฤษฎีที่แสดงถึงการแบ่งปันผลประโยชน์ แบ่งปันผลความต้องการของแต่ละบุคคลของกลุ่ม โดยผู้มีส่วนได้ส่วนเสียมีมากมายทั้งระดับบุคคลกลุ่มบุคคล การสร้างความสัมพันธ์ระหว่างบริษัท หรือองค์กรกับผู้มีส่วนได้ส่วนเสีย อิทธิพลของผู้มีส่วนได้ส่วนเสีย มีผลต่อการกำหนดกลยุทธ์กำหนดแผนขององค์กรให้ประสบผลสำเร็จได้องค์กรปกครอง ส่วนท้องถิ่นจะต้องมีการพิจารณาและแบ่งกลุ่มและวิเคราะห์ผู้มีส่วนได้ส่วนเสียว่าแต่ละตัวแสดง มีบทบาทอะไรบ้าง เป็นกลุ่มผู้มีส่วนได้ส่วนเสียอยู่ในระดับไหน โดยองค์กรปกครองส่วนท้องถิ่นต้องแบ่งกลุ่มผู้มีส่วนได้ส่วนเสียออกเป็น 3 กลุ่ม คือ กลุ่มนักการเมือง กลุ่มข้าราชการ และประชาชน ซึ่งการวิเคราะห์ผู้มีส่วนได้ส่วนเสีย นับว่าเป็นปัจจัยที่สำคัญต่อความสำเร็จทางการบริหาร เพราะเป็นการเรียนรู้เกี่ยวกับ “ผู้เล่น” (Knowledge About Actors) ที่เกี่ยวข้องปฏิสัมพันธ์กับองค์การและอาจมีอำนาจอิทธิพลต่อการเปลี่ยนแปลง การส่งเสริมการพัฒนารับปรุง การสนับสนุนปฏิบัติการให้บรรลุผลสำเร็จตามเป้าหมายวิสัยทัศน์ (หรือสร้างความล้มเหลวแก่องค์การ) ผู้มีส่วนได้ส่วนเสียครอบคลุมถึง บุคคล กลุ่มบุคคล กลุ่มกดดัน หรือองค์กร (Individual, Groups, organization) ทั้งภายนอกและภายในองค์การที่มีอิทธิพลต่อแผนงานโครงการในแผนกลยุทธ์

**2.3 แนวคิดและทฤษฎีการบริหาร**

เมื่อกล่าวถึงคำว่าการบริหารส่วนใหญ่มักจะนึกถึงการบริหารราชการคำศัพท์ที่ใช้มี2 คำคือการบริหาร (Administration) นิยมใช้กับการบริหารราชการหรือการจัดการเกี่ยวกับนโยบายศัพท์อีกคำหนึ่งคือการจัดการ (Management) นิยมใช้กับการบริหารธุรกิจเอกชนหรือการดำเนินการตามนโยบายที่กำหนดไว้อย่างไรก็ตามคำว่าการบริหารกับคำว่าการจัดการใช้แทนกันได้มีความหมายเหมือนกัน (สมคิดบางโม, 2546) จึงจำเป็นที่จะต้องใช้ความรู้ทั้งที่เป็นศาสตร์และศิลป์เพื่อเอาคนทรัพยากรมารวมกันแล้วอำนวยการให้บรรลุวัตถุประสงค์ตามที่ต้องการปัจจัยในการบริหารมีองค์ประกอบที่สำคัญดังต่อไปนี้ 1) คนหรือบุคคล (Man) เป็นปัจจัยสำคัญของการบริหารงานหน่วยงานหรือองค์การต่าง ๆ จำเป็นต้องมีคนที่ปฏิบัติงานผลงานที่ดีจะออกมาได้ต้องประกอบด้วยบุคคลที่มีคุณภาพและมีความรับผิดชอบต่อองค์การหรือหน่วยงานนั้น ๆ 2) เงิน (Money) หน่วยงานจำเป็นที่จะต้องมีงบประมาณเพื่อการบริหารงานหากขาดงบประมาณการบริหารงานของหน่วยงานก็ยากที่จะบรรลุเป้าหมาย 3)ทรัพยากรหรือวัตถุ (Material) การบริหารจำเป็นต้องมีวัสดุอุปกรณ์หรือทรัพยากรในการบริหารหากหน่วยงานขาดวัสดุอุปกรณ์หรือทรัพยากรในการบริหารแล้วก็ย่อมจะเป็นอุปสรรคหรือก่อให้เกิดปัญหาในการบริหารงานและ 4) การบริหารจัดการ (Management) เป็นภารกิจของผู้บริหารหรือผู้บังคับบัญชาโดยตรงคือเป็นกลไกและตัวประสานที่สำคัญที่สุดในการประมวลผลักดันและกำกับปัจจัยต่าง ๆ ทั้ง 3 ประการให้สามารถดำเนินไปได้โดยมีประสิทธิภาพจนบรรลุเป้าหมายของหน่วยงานตามที่ต้องการ

**2.3.1 ความหมายของการบริหาร**

นักบริหารและนักวิชาการให้คำจำกัดความของคำว่าการบริหารหรือการจัดการไว้ต่าง ๆ กันตามทัศนะของแต่ละบุคคลที่สำคัญไว้ดังนี้

ตินปรัชญพฤทธิ์ (2535) มองการบริหารในลักษณะที่เป็นกระบวนการโดยหมายถึงกระบวนการนำเอาการตัดสินใจและนโยบายไปปฏิบัติส่วนการบริหารรัฐกิจหมายถึงเกี่ยวข้องกับการนำเอานโยบายสาธารณะไปปฏิบัติสอดคล้องกับ เกษมจันทร์แก้ว (2540) ได้ให้ความหมายว่าการบริหารหมายถึงศิลปะการดำเนินการนำวัตถุดิบสู่ระบบด้วยระบบกระบวนการผลิตจนได้ผลผลิตตามที่กำหนดไว้การบริหารจึงเป็นการดำเนินการให้ทุกโครงการทำหน้าที่สัมพันธ์กันเป็นเรื่องยากที่จะทำให้เกิดการผสมผสานกันถ้าไม่วางแผนการดำเนินการที่ดีซึ่งขึ้นอยู่กับผู้บริหารที่วางแผนบริหารอย่างไรอย่างไรก็ดีผู้บริหารมีหน้าที่อำนวยการ (Directing) ตามอำนาจหน้าที่จากหน่วยงาน (Organizing) ที่เป็นผู้รับผิดชอบควบคุม (Controlling) ในการนำแผนงาน (Planning) ที่ได้กำหนดไว้แล้วไปดำเนินการร่วมกันทรัพยากร (Assembling Resource) ทำให้การผลิตหรือการใช้ปัจจัยการบริหาร (ได้แก่ คน งบประมาณ เครื่องมือ อุปกรณ์ สวัสดิการ ฯลฯ) และยังสอดคล้องกับ วิโรจน์สารรัตนะ (2545) ได้กล่าวว่าการบริหารเป็นกระบวนการดำเนินงานเพื่อให้บรรลุจุดหมายขององค์การโดยอาศัยหน้าที่หลักทางการบริหารอย่างน้อย 4 ประการคือการวางแผนการจัดองค์การการนำ และการควบคุมซึ่งกระบวนการดังกล่าวมีผู้บริหารเป็นผู้รับผิดชอบที่จะให้มีการปฏิบัติงานเป็นไปอย่างมีประสิทธิภาพและประสิทธิผล ซึ่งยังได้มีนักวิชาการได้ให้ความหมายของการบริหารในแนวทางเดียวกัน โดยบุญทันดอกไธสง (2537) ให้ความหมายว่าการบริหารคือการจัดการทรัพยากรที่มีอยู่ให้มีประสิทธิภาพมากที่สุดเพื่อตอบสนองความต้องการของบุคคลองค์การหรือประเทศหรือการจัดการเพื่อผลกำไรของทุกคนในองค์การ

ศิริวรรณเสรีรัตน์และคณะ (2545) ได้รวบรวมความหมายของคำว่า “การบริหารจัดการ” ได้ดังนี้

การบริหาร (Administration) จะใช้ในการบริหารระดับสูงโดยเน้นที่การกำหนดนโยบายที่สำคัญและการกำหนดแผนของผู้บริหารระดับสูงเป็นคำนิยมใช้ในการบริหารรัฐกิจ (Public Administration) หรือใช้ในหน่วยงานราชการและคำว่า “ผู้บริหาร” (Administrator) จะหมายถึงผู้บริหารที่ทำงานอยู่ในองค์กรของรัฐหรือองค์กรที่ไม่มุ่งหวังกาไร (Schermerhorn, 1999, p. G - 2) การบริหารคือกลุ่มของกิจกรรมประกอบด้วยการวางแผน (Planning) การจัดองค์กร (Organizing) การสั่งการ (Leading / Directing) หรืออำนวยการและการควบคุม (Controlling) ซึ่งจะมีความสัมพันธ์โดยตรงกับทรัพยากรขององค์กร (6 M’s) เพื่อนำไปใช้ให้เกิดประโยชน์และด้วยจุดมุ่งหมายสำคัญในการบรรลุความสำเร็จตามเป้าหมายขององค์กรอย่างมีประสิทธิภาพและเกิดประสิทธิผลครบถ้วน ซึ่งสอดคล้องกับ นิวแมน และชาล (Newman and Charles, 1964) อธิบายว่า การบริหารเป็นกระบวนการทางสังคมที่ประกอบด้วยชุดของกิจกรรม อันจะนำไปสู่ความสำเร็จตามเป้าหมายและกิจกรรมต่าง ๆ นั้น มักจะเกี่ยวข้องกับการติดต่อสัมพันธ์กระบวนการวางแผนการจัดองค์การภาวะผู้นำและการควบคุมการทำงานของสมาชิกขององค์กรและการใช้ประโยชน์เพื่อใช้ทรัพยากรในการดำเนินการเพื่อให้บรรลุเป้าหมายขององค์การ

นอกจากนักวิชาการในประเทศ ผู้วิจัยยังได้ศึกษาความหมายของคำว่าการบริหารจากนักวิชาการต่างประเทศ ซึ่งได้มีหลายท่านได้ให้ความหมายในมุมมองต่าง ๆ ดังต่อไปนี้

Herber (1947) ให้นิยามว่า การบริหาร หมายถึง การทำงานของคณะบุคคลตั้งแต่ 2 คนขึ้นไป ร่วมมือกันปฏิบัติงานเพื่อให้บรรลุวัตถุประสงค์ที่ตั้งไว้ร่วมกัน ซึ่งเฮอร์เบิร์ก ได้กล่าวไว้ซึ่งสอดคล้องกับ ดรัคเกอร์ (Drucker, 1998) กล่าวว่า การบริหาร คือ ศิลปะในการทำงานให้บรรลุเป้าหมายร่วมกับผู้อื่นการทำงานต่าง ๆ ให้ลุล่วงไปโดยอาศัยคนอื่นเป็นผู้ทำภายในสภาพองค์การที่กล่าวนั้นทรัพยากรด้านบุคคลจะเป็นทรัพยากรหลักขององค์การที่เข้ามาร่วมกันทำงานในองค์การซึ่งคนเหล่านี้จะเป็นผู้ใช้ทรัพยากรด้านวัตถุอื่นๆเครื่องจักรอุปกรณ์วัตถุดิบเงินทุนรวมทั้งข้อมูลสนเทศต่างๆเพื่อผลิตสินค้าหรือบริการออกจำหน่ายและตอบสนองความพอใจให้กับสังคม

Newman and Charles (1964 )อธิบายว่า การบริหารเป็นกระบวนการทางสังคม ที่ประกอบด้วยชุดของกิจกรรม อันจะนำไปสู่ความสำเร็จตามเป้าหมายและกิจกรรมต่าง ๆ นั้น มักจะเกี่ยวข้องกับการติดต่อสัมพันธ์กระบวนการวางแผนการจัดองค์การภาวะผู้นำและการควบคุมการทำงานของสมาชิกขององค์กรและการใช้ประโยชน์เพื่อใช้ทรัพยากรในการดำเนินการเพื่อให้บรรลุเป้าหมายขององค์การ (Freemen, 1992) ซึ่งยังสอดคล้องกับ Bartol and Martin (1997, p. 6) ได้ให้ความหมายการบริหารว่าเป็นกระบวนการที่ทำให้เป้าหมายขององค์กรประสบผลสำเร็จโดยการวางแผนการจัดองค์การการใช้ภาวะผู้นำและการควบคุม

จากคำกล่าวของนักวิชาการหลาย ๆ คนผู้วิจัยสรุปว่า การบริหาร หมายถึงการทำงานของบุคคลตั้งแต่ 2 คนขึ้นไป ต้องมีการร่วมมือร่วมแรงร่วมใจอันจะทำให้การดำเนินงานบรรลุตามวัตถุประสงค์ที่กำหนดไว้อย่างมีเหตุผล และผู้บริหารต้องใช้ทั้งศาสตร์และศิลป์ในการบริหาร และต้องมีปัจจัยในการดำเนินการได้แก่ คนเงิน วัสดุและอุปกรณ์ต่าง ๆ ที่ใช้ในการปฏิบัติงาน อันจะนำไปสู่ความสำเร็จตามเป้าหมายที่วางไว้ ซึ่งผู้วิจัยเห็นว่าการบริหารเป็นการจัดการระเบียบอย่างเป็นระบบ คือมีหลักเกณฑ์และทฤษฎีที่พึงเชื่อถือได้ อันเกิดจาการค้นคว้าเชิงวิทยาศาสตร์ เพื่อประโยชน์ในการบริหาร โดยลักษณะนี้ การบริหารจึงเป็นศาสตร์ (Science) เป็นศาสตร์สังคม ซึ่งอยู่กลุ่มเดียวกับวิชาจิตวิทยา สังคมวิทยา และรัฐศาสตร์ แต่ถ้าพิจารณาการบริหารในลักษณะของการปฏิบัติที่ต้องอาศัยความรู้ ความสามารถ ประสบการณ์และทักษะของผู้บริหารแต่ละคน ที่จะทำงานให้บรรลุเป้าหมาย ซึ่งเป็นการประยุกต์เอาความรู้ หลักการและทฤษฎีไปรับใช้ในการปฏิบัติงานเพื่อให้เหมาะสมกับสถานการณ์ และสิ่งแวดล้อม การบริหารก็จะมีลักษณะเป็นศิลป์ (Arts)

**2.3.2 แนวคิดเกี่ยวกับการบริหาร**

ในการปฏิบัติงานของบุคลากรในองค์กรนั้นจำเป็นอย่างยิ่งที่ต้องมีการบริหารเพื่อบริหารจัดการองค์กรเพื่อให้การปฏิบัติงานเป็นไปอย่างมีประสิทธิภาพ ปี ค.ศ. 1916 Fayo (1916 , อ้างถึงใน ดำรง วัฒนา, 2545) หลักในการจัดการนั้นควรยืดหยุ่นและสามารถปรับไปตามตัวแปร ต่าง ๆ หลักการสำหรับผู้บริหารไว้ 14 ประการ คือ 1) การแบ่งงานกันทำ (Division of Work) เป็นการแบ่งงานกันทำตามความชำนาญเฉพาะด้านเพื่อให้เกิดประสิทธิภาพ 2) อำนาจสั่งการ (Authority) เป็นอำนาจสั่งการซึ่งเป็นอำนาจอันชอบธรรมของบรรดาผู้ที่มีตำแหน่งเพื่อสามารถที่จะออกคาสั่งในการทำงานได้ โดยผู้ออกคำสั่งต้องมีความรับผิดชอบต่อคำสั่งในการทำงานได้ 3) ระเบียบวินัย (Discipline) เป็นระเบียบวินัยที่คนในองค์การต้องเคารพและยอมรับเพื่อสร้างสถานภาพงานที่เป็นระเบียบและเรียบร้อย 4) หลักการ “สั่งการโดยคน ๆ เดียว” (Unity of Command) เป็นหลักการ ซึ่งคุ้นเคยในชื่อของหลัก “เอกภาพในการบังคับบัญชา” ลูกน้องจะต้องฟังคำสั่งจากผู้บังคับบัญชาโดยตรง รวมถึงการรายงานผลการปฏิบัติงานก็จะต้องรายงานกับผู้บังคับบัญชาโดยตรง 5) การมีทิศทาง (Unity of Direction) คือ การมีทิศทาง หรือเป้าหมายเดียวกัน โดยแต่ละกลุ่มงานย่อย (กอง, แผนก, ฝ่าย) ในองค์การที่มีกิจกรรมแตกย่อยออกมา6) ประโยชน์ส่วนรวม (Subordination of Interests to the General Interests) เป็นประโยชน์ส่วนรวมเหนือกว่าประโยชน์ส่วนตน 7) หลักการตอบแทน (Remuneration) เป็นหลักการตอบแทนการทำงานซึ่งถือเป็นแนวทางที่คนงานจะต้องได้รับค่าตอบแทนที่ยุติธรรม 8) หลักการรวมอำนาจ (Centralizaon) เป็นหลักการรวมอำนาจหมายถึงระดับมากน้อยที่ผู้ใต้บังคับบัญชาสามารถตัดสินใจในแต่ละสถานการณ์ซึ่ง Fayol เห็นว่าการใช้อำนาจหน้าที่ในการตัดสินใจควรกระทำที่สายการบังคับบัญชาระดับสูงที่สุดที่เป็นไปได้ในสถานการณ์นั้น ๆ 9) การมีสายการบังคับบัญชา (Scalar Chain) เป็นการมีสายการบังคับบัญชาซึ่งเป็นเสมือนห่วงโซ่หรือเส้นทางของคำสั่งและติดต่อสื่อสารใดๆระหว่างหัวหน้ากับลูกน้องในแต่ละสายงานภายใต้โครงสร้างของแต่ละองค์การ 10) การจัดระเบียบ (Order) เป็นการจัดระเบียบหรือการจัดให้คนตลอดจนวัตถุสิ่งของได้อยู่ในที่ที่ควรอยู่นั่นคือใช้คนให้เหมาะกับงานจัดสถานที่ทำงานให้เป็นระเบียบและมีระเบียบเกี่ยวกับงานพัสดุ 11) ความเที่ยงธรรม (Equity) เป็นความเที่ยงธรรมที่ Fayol กล่าวถึงหลักข้อนี้ว่านักบริหารควรมีทั้งความยุติธรรม (Justice) และความโอบอ้อมอารี (Kindliness) 12) หลักความมั่นคงในตำแหน่งงานของบุคคลกร (Stability of Tenure of PersonnalFayo) เป็นหลักความมั่นคงในตำแหน่งงานของบุคคลกรเป็นประเด็นที่เกี่ยวข้องกับการวางแผนบุคลากรพัฒนานักบริหาร 13) ความคิดริเริ่ม (Initiative) เป็นความคิดริเริ่มหมายถึงพลังที่จะคิดให้เกิดแผนงานแล้วทำต่อไปจนสำเร็จจะเกิดได้ต่อเมื่อผู้ปฏิบัติงานได้รับการจูงใจและมีความพึงพอใจในงานและ 14) สามัคคีคือพลัง (Esprit De corps) เป็นภาษิตที่ว่าสามัคคีคือพลัง หมายถึงการเสริมสร้างการทำงานเป็นทีมอันจะทำให้เกิดความกลมเกลียวและเป็นอันหนึ่งอันเดียวกันในองค์การ

**2.3.3 ทฤษฎีเกี่ยวกับการบริหาร**

1. ทฤษฎีระบบ

ทฤษฎีระบบ (System Theory) เมื่อประมาณปีค.ศ. 1950 เริ่มจากนักชีววิทยาชาวออสเตรียนำมาใช้อธิบายความหมายของระบบต่าง ๆ ในระบบกายภาพชีวภาพและระบบสังคม

เขามีความเห็นว่าองค์กรเปลี่ยนแปลงได้เป็นระบบมีความเกี่ยวพันกันหลายด้านมีหลายระดับและได้ให้ทัศนะถึงระบบไว้ว่าระบบ คือ กลุ่มขององค์ประกอบต่าง ๆ ที่มีความสัมพันธ์ระหว่างองค์ประกอบและคุณลักษณะที่เกี่ยวข้องดังนั้นระบบน่าจะหมายถึงส่วนต่าง ๆ ที่ต้องพึ่งพาอาศัยต่อกันกลุ่มหนึ่งซึ่งเมื่อรวมกันแล้วจะกระทำหน้าที่บางประการเพื่อให้ภารกิจนั้นบรรลุวัตถุประสงค์ (วิเชียร วิทยาอุดม, 2548, น. 66 - 67) ต่อมาในทศวรรษที่ 1960 Daniel Robert and Thomson) นักทฤษฎีเหล่านี้มีมุมมองเกี่ยวกับองค์กรเป็นระบบเปิด (Open System) ซึ่งเป็น “ระบบองค์กรที่ได้นำทรัพยากรจากสภาพแวดล้อมภายนอกมาแปรสภาพเป็นสินค้าและบริการเพื่อส่งกลับไปยังสภาพแวดล้อมในที่ซึ่งสินค้าและบริการได้ขายให้กับลูกค้า” นอกจากนั้นผู้นำทางทฤษฎีเชิงระบบเช่น Kast and Rosenz ผู้นำทางทฤษฎีเชิงระบบ Johnson ได้ให้ความหมายของระบบว่าเป็นการรวบรวมหรือการผสานกันของสิ่งหรือส่วนต่าง ๆ ที่ประกอบด้วย 2 ส่วนขึ้นไปที่ไม่สามารถแบ่งแยกกันได้อย่างสมบูรณ์

ทฤษฎีระบบ (System Theory) เป็นทฤษฎีที่ทำให้นักบริหารสามารถที่จะมองเห็นภาพรวมขององค์การทั้งหมดตามหน้าที่ที่สัมพันธ์กับสิ่งแวดล้อม โดยพิจารณาองค์การในลักษณะระบบนั้นจะก่อให้เกิดการวิเคราะห์และการแก้ไขปัญหาขององค์การทั้งระบบ

คำว่าระบบ (System) อาจจัดได้ว่าเป็นกลุ่มของส่วนที่เกี่ยวข้องกันและ มีความสัมพันธ์กันในเชิงที่จะต้องบรรลุจุดมุ่งหมายร่วมกันดังนี้คือ (สมยศ นาวีการ, 2544) 1) ส่วนต่าง ๆ ของระบบ อยู่ในสถานะที่เคลื่อนไหวได้ การเคลื่อนไหวหรือแสดงออกของส่วน ต่าง ๆ จะมีปฏิกิริยากระทบต่อกันเสมอโดยที่ในระบบหนึ่ง ๆ จะประกอบด้วยระบบย่อยต่าง ๆ (Subsystems) และภายในระบบย่อยก็จะประกอบไปด้วย ระบบย่อยเล็กลงไปอีก หากมีการเปลี่ยนแปลงที่เกิดขึ้น ณ ส่วนหนึ่งส่วนใดของระบบจะก่อให้เกิดผลกระทบต่อเนื่องกันเป็นลูกโซ่ (Chain of Effects) 2) ระบบประกอบไปด้วยองค์ประกอบ ดังต่อไปนี้ (1) ปัจจัยนำเข้า (Inputs) ได้แก่ ทรัพยากรต่าง ๆ ที่ต้องใช้ในกระบวนการบริหาร นั่นคือทรัพยากรมนุษย์ ทรัพยากรทางกายภาพ ทรัพยากรทางการเงิน และข้อมูลที่ต้องใช้ในการผลิตสินค้าและบริการ (2) กระบวนการแปรสภาพ (Transformation Process) ประกอบด้วย เทคนิคในการจัดการต่าง ๆ รูปแบบกิจกรรมการผลิต เทคโนโลยีที่เกี่ยวข้องกับการผลิ (3) ปัจจัยนำออก (Outputs) ได้แก่ สินค้า บริการ กำไร ขาดทุน และผลที่คาดหวังอื่น ๆ เช่นศักยภาพของพนักงานที่พัฒนาขึ้น เป็นต้น (4) ข้อมูลย้อนกลับ (Feed Back) คือ ข้อมูลเกี่ยวกับผลที่เกิดจากกิจกรรมขององค์การ ซึ่งสามารถนำไปพิจารณาเพื่อปรับปรุงประสิทธิภาพในขั้นตอนต่าง ๆ ได้

โดยทฤษฎีระบบ ประกอบด้วยปัจจัยนำเข้า (Input Stage) ขั้นตอนการแปรสภาพ (Conersion or Transformtion Stage) และขั้นตอนผลผลิต (Output Stage) และมีข้อมูลป้อนกลับ (Feedback)

2. ทฤษฎีการจัดการเชิงสถานการณ์ (Situational Management Theory)

การบริหารเชิงสถานการณ์ (Situational Management Theory) หรือทฤษฎีอุบัติการณ์ (Contingency Theory) การบริหารในยุคนี้ค่อนข้างเป็นปัจจุบัน ปรัชญาของการบริหารเริ่มเปลี่ยนแปลงไปจากการมองการบริหารในเชิงปรัชญา ไปสู่การมองการบริหารในเชิงสภาพข้อเท็จจริง เนื่องจากในปัจจุบันมนุษย์ต้องประสบกับปัญหาอยู่เสมอจากการที่ได้มีการนำเอาทฤษฎีทางการบริหารในยุคต่าง ๆ มาใช้ ได้มีส่วนช่วยทำให้งานการบริหารมีประสิทธิภาพมากขึ้น แต่ก็ยังมีข้อจำกัดที่ยังเป็นปัญหาอยู่ เช่น นักบริหารที่นิยมการบริหารโดยอาศัยคณิตศาสตร์มาช่วยในการตัดสินใจ ก็จะมีข้อจำกัดที่ไม่สามารถแก้ไขปัญหาเกี่ยวกับพฤติกรรมได้เท่าที่ควร ขณะเดียวกันการเอาความรู้ทางพฤติกรรมศาสตร์มาใช้ก็จะมีข้อจำกัดในการบริหารที่ต้องอาศัยเทคนิคเชิงปริมาณ ระบบที่นับว่าเป็นทฤษฎีที่ดีก็ยังขาดความสมบูรณ์ ในลักษณะของข้อจำกัดคือ เป็นวิธีการแก้ไขปัญหาที่มีลักษณะกว้างมากเกินไป ดังนั้นจึงได้มีนักทฤษฎีที่อยู่ในกลุ่มทฤษฎีระบบ เช่น Katz and Rosenzweig ได้นำเสนอทฤษฎีการจัดการเชิงสถานการณ์ (Contingency Theory of Management) ว่าน่าจะเป็นทฤษฎีที่กำจัดจุดอ่อนของทฤษฎีดังกล่าวข้างต้น โดยมุ่งเน้นการบูรณาการทฤษฎีและแนวความคิดต่าง ๆ รวมทั้งปรับปรุงพฤติกรรมการจัดการตามสถานการณ์เฉพาะอย่างที่เกิดขึ้นในองค์การ เพื่อนำมาประยุกต์ใช้ในการแก้ไขปัญหาที่มีลักษณะเฉพาะตามสถานการณ์นั้น ๆมีการวิเคราะห์ว่าการนำทฤษฎีการจัดการเชิงสถานการณ์มาใช้ จะได้ประโยชน์จากหลักการจัดการแต่ละสถานการณ์เท่านั้นแต่ไม่สามารถนำมาใช้ได้กับสถานการณ์ทั่วไปได้

ทฤษฎีการบริหารเชิงสถานการณ์เป็นการประสมประสานแนวคิดในการบริหารจัดการที่สำคัญ 4 ประการ คือ 1) แนวคิดแบบดั้งเดิม 2) แนวคิดเชิงพฤติกรรม 3) แนวคิดเชิงปริมาณ 4) แนวคิดเชิงระบบ

Fiedler (1967) ได้เสนอแนวความคิดการบริหารเชิงสถานการณ์ (Situational Management Theory) หรือทฤษฎีอุบัติการณ์ (Contingency Theory) ซึ่งถือเป็นทฤษฎีการบริหารที่ขึ้นอยู่กับในเชิงสภาพข้อเท็จจริงด้วยแนวคิดที่ว่าการเลือกทางออกที่จะไปสู่การแก้ปัญหาทางการบริหารถือว่าไม่มีวิธีใดที่ดีที่สุด หากแต่สถานการณ์ต่างหากที่จะเป็นตัวกำหนดว่าควรจะหยิบใช้การบริหารแบบใดในสภาวการณ์เช่นนั้น หลักคิดง่าย ๆ ของการบริหารเชิงสถานการณ์ นั้นถือว่าการบริหารจะดีหรือไม่ขึ้นอยู่กับสถานการณ์สถานการณ์จะเป็นตัวกำหนดการตัดสินใจ และรูปแบบการบริหารที่เหมาะสม และผู้บริหารจะต้องพยายามวิเคราะห์สถานการณ์ให้ดีที่สุด โดยเป็นการผสมผสานแนวคิดระหว่างระบบปิดและระบบเปิด และยอมรับหลักการของทฤษฎีระบบว่าทุกส่วนของระบบจะต้องสัมพันธ์ และมีผลกระทบซึ่งกันและกัน คือมุ่งเน้น ความสัมพันธ์ระหว่างองค์การกับสภาพแวดล้อมขององค์การ สถานการณ์บางครั้งจะต้องใช้การตัดสินใจอย่างเฉียบขาด บางสถานการณ์ต้องอาศัยการมีส่วนร่วมในการตัดสินใจ บางครั้งก็ต้องคำนึงถึงหลักมนุษย์และแรงจูงใจ บางครั้งก็ต้องคำนึงถึงเป้าหมายหรือผลผลิตขององค์กรเป็นหลัก การบริหารจึงต้องอาศัยสถานการณ์เป็นตัวกำหนดในการตัดสินใจ

การบริหารเชิงสถานการณ์จะคำนึงถึงสิ่งแวดล้อมและความต้องการของบุคคลใน หน่วยงานเป็นหลักมากกว่าที่จะแสวงหาวิธีการอันดีเลิศมาใช้ในการทำงาน โดยใช้ปัจจัยทางด้านจิตวิทยาในการพิจารณาด้วย โดยเน้นให้ผู้บริหารรู้จักใช้การพิจารณาความแตกต่างที่มีอยู่ในหน่วยงาน เช่น ความแตกต่างระหว่างบุคคล ความแตกต่างระหว่างระเบียบกฎเกณฑ์ วิธีการ กระบวนการ และการควบคุมงาน ความแตกต่างระหว่างความสัมพันธ์ของบุคคลในองค์กร หรือความแตกต่างระหว่างเป้าหมายการดำเนินงานขององค์การ เป็นต้นสรุปหลักการของการบริหารโดยสถานการณ์ (ครูบ้านนอกดอทคอม, 2559) 1) ถือว่าการบริหารจะดีหรือไม่ขึ้นอยู่กับสถานการณ์ 2) ผู้บริหารจะต้องพยายามวิเคราะห์สถานการณ์ให้ดีที่สุด 3) เป็นการผสมผสานแนวคิดระหว่างระบบปิดและระบบเปิด และยอมรับหลักการของทฤษฎีระหว่างทุกส่วนของระบบจะต้องสัมพันธ์และมีผลกระทบซึ่งกันและกัน 4) สถานการณ์จะเป็นตัวกำหนดการตัดสินใจ และรูปแบบการบริหารที่เหมาะสม 5) คำนึงถึงสิ่งแวดล้อมและความต้องการของบุคคลในหน่วยงานเป็นหลักมากกว่าที่จะแสวงหาวิธีการอันดีเลิศมาใช้ในการทำงาน โดยใช้ปัจจัยทางด้านจิตวิทยาในการพิจารณาด้วย 6) เน้นให้ผู้บริหารรู้จักใช้การพิจารณาความแตกต่างที่มีอยู่ในหน่วยงาน เช่นความแตกต่างระหว่างบุคคล ความแตกต่างระหว่างระเบียบกฎเกณฑ์ วิธีการ กระบวนการ และการควบคุมงานความแตกต่างระหว่างความสัมพันธ์ของบุคคลในองค์กรความแตกต่างระหว่างเป้าหมายการดำเนินงานขององค์การ เป็นต้น

ดังนั้นผู้วิจัยมีความเห็นว่า การที่จะบริหารงานให้มีประสิทธิผลและประสิทธิภาพ ควรจะมององค์กรในระบบเปิดคือ กระแสโลกเปลี่ยนแปลงไปในทุก ๆ เวลาดังนั้นหากผู้บริหารหรือองค์กรจะต้องสามารถปรับเปลี่ยนวิธีการบริหารเป็นการบริหารตามสถานการณ์ ซึ่งต้อง ไม่ยึดหลักตายตัวว่าจะต้องใช้หลักในการบริหาร

**2.4 แนวคิดปัจจัยที่เกี่ยวกับความเป็นหุ้นส่วนทางการบริหาร**

การเกิดสิ่งหนึ่งสิ่งใดในโลกย่อมมีเหตุแห่งของการเกิด การเป็นหุ้นส่วน หรือการสร้างความรู้สึกในการเป็นเจ้าของท้องถิ่นก็เช่นกัน ย่อมมีปัจจัยต่าง ๆ ที่ทำให้เกิด คำว่า “ปัจจัย” หมายถึง เหตุอันเป็นทางให้เกิดผล, หนทาง, เช่น การศึกษาเป็นปัจจัย ให้เกิดความรู้ความสามารถ, องค์ประกอบ, ส่วนประกอบดังนั้นผู้วิจัยจึงได้ทำการศึกษา เอกสารและงานวิจัย รวมทั้งแนวคิดและทฤษฎีต่าง ๆ เพื่อหาเหตุอันให้เกิดผล หรือหาสาเหตุของการทำให้เกิดความเป็น “หุ้นส่วน” หรือ “ความรู้สึกในการเป็นเจ้าของ”ของผู้มีส่วนได้ส่วนเสีย หรือของประชาชนในฐานะที่เป็นเจ้าของท้องถิ่นตัวจริง

จากการศึกษางานวิจัย แนวคิด และทฤษฎีที่เกี่ยวข้องกับปัจจัยที่มีอิทธิพลหรือสิ่งที่ส่งผลให้เกิดความเป็น “หุ้นส่วน” หรือ “ความรู้สึกในการเป็นเจ้าของ” ได้มีนักวิชาหลาย ๆ ท่านได้กล่าวและมีงานเขียน รวมทั้งบทความต่าง ๆ ที่ได้กล่าวถึงปัจจัยที่ส่งผลต่อการเป็น “หุ้นส่วน”โดยงานวิจัยเกี่ยวกับปัจจัยที่ส่งผลต่อการเป็นหุ้นส่วนทางการบริหารงานท้องถิ่น เมื่อผู้วิจัยได้ทำการศึกษาแล้วพบว่ามีจำนวนน้อยมากที่มีผู้ศึกษาเรื่องนี้ ผู้วิจัยจึงทำการเทียบเคียงจากงานวิจัย และแนวคิด ทฤษฎี ที่มีความใกล้เคียงและมีความเกี่ยวข้องกับการเป็นหุ้นส่วน เช่น ปัจจัยที่มีอิทธิต่อการเป็นหุ้นส่วนปัจจัยที่มีอิทธิพลต่อการมีส่วนร่วมปัจจัยที่มีอิทธิพลต่อความรู้สึกในการเป็นเจ้าของ โดยแนวคิดแรกที่ผู้วิจัยจะพูดถึงคือ ปัจจัยที่มีอิทธิพลต่อการเป็นหุ้นส่วน

**2.4.1 แนวคิด ทฤษฎี ปัจจัยที่มีอิทธิพลต่อการเป็นหุ้นส่วน**

ในแนวคิดนี้ได้มีนักวิชาการทั้งในไทยและต่างประเทศ ที่ได้เขียนงานวิจัย รวมทั้งมีแนวคิดและทฤษฎีต่าง ๆ ไว้ แต่เมื่อผู้วิจัยได้ทำการศึกษาแล้ว พบว่างานที่ศึกษาเกี่ยวกับปัจจัยที่มีอิทธิพลต่อการเป็นหุ้นส่วนโดยตรงจะมีน้อยมาก แต่ก็ยังมีผู้ที่เขียนงานวิจัยและยังมีแนวคิดของปัจจัยที่มีอิทธิพลต่อการเป็นหุ้นส่วน โดยได้มีนักวิชาการและผู้ที่ศึกษาเกี่ยวกับแนวคิดไว้ดังนี้

กฤชนันท์ ภู่สวาสดิ์ (2551) กล่าวว่า อุปสรรคในการทำงานก็มีหลายรูปแบบไม่ว่าจะเป็นข้อจำกัดส่วนบุคคลข้อจำกัดขององค์กรแต่อุปสรรคทั้งหลายก็สามารถเอาชนะได้ด้วยความอดทนความพยายามวิกฤตสามารถสร้างความสามารถในการทำงานได้ทุกขณะโดยยึดหลัก 1) ความยุติธรรม (Equity) สัมพันธภาพซึ่งมีนัยถึงความเสมอภาคในการทำงานความสมเหตุสมผลในการช่วยเหลือโดยเฉพาะสิ่งที่จัดให้ด้วยตัวเงิน 2) ความโปร่งใส (Transparency) แสดงถึงความเปิดกว้างและความซื่อสัตย์ในสัมพันธภาพขณะทำงานซึ่งถือว่าเป็นเงื่อนไขประการแรกของความไว้วางใจในการทำงานร่วมกัน 3) ผลประโยชน์ (Benefit)

ชุลีกร ด่านยุทธศิลป์ (2554) กล่าวว่า การสร้างหุ้นส่วนสุขภาพเป็นกลยุทธ์สำคัญที่จะช่วยให้บรรลุสุขภาวะของชุมชนเนื่องจากผู้เป็นหุ้นส่วนจะเกิดการส่งเสริมการดูแลสุขภาพอย่างต่อเนื่องของประชาชนและการใช้ทรัพยากรที่มีอย่างมีประสิทธิภาพและประสิทธิผลหุ้นส่วนสุขภาพอาจมาจากความร่วมมือจากหลายภาคส่วนเช่นสถานที่ทำงานโรงเรียนสถานบริการสุขภาพองค์กรสุขภาพภาคเอกชนภาควิชาการเป็นต้นนอกจากนี้การประสานความร่วมมือสุขภาพนั้นต้องอาศัยสัมพันธภาพอย่างต่อเนื่องเคารพในสิทธิของชุมชนความเกี่ยวข้อง (Involvement) การมีส่วนร่วมในการระบุปัญหาและวางแผนเพื่อดำเนินการแก้ไขตลอดจนประเมินเกี่ยวกับบรรทัดฐาน (Norm) ของชุมชนการตระหนักถึงค่านิยมของชุมชนประสานความร่วมมือกับสมาชิกชุมชนผู้นำองค์กรผู้ให้บริการสุขภาพเพื่อสร้างระบบบริการสุขภาพที่เป็นมิตรต่อผู้ใช้บริการประชาชนเข้าถึงได้สะดวกและไวต่อความรู้สึกทางวัฒนธรรมการสร้างหุ้นส่วนสุขภาพพัฒนาขึ้นผ่านกระบวนการเสริมสร้างพลังอำนาจจะทำให้เพิ่มความสามารถของชุมชนลักษณะของชุมชนที่มีพลังจะต้องอาศัยองค์ประกอบที่สำคัญ (Anderson and McFarlane, 2011) ดังนี้ 1) ความศรัทธาของคน (Faith) ความศรัทธาในคนมีนัยยะว่าประชาชนทุกคนมีศักยภาพที่จะแสดงความคิดเห็นของตนเองในการดำเนินงานของชุมชนเมื่อคนเกิดความศรัทธาจะเกิดพันธะสัญญามีความผูกพันและเชื่อมโยงระหว่างกลุ่มคนไปสู่กลุ่มคน 2) ความไว้วางใจ (Trust) : การสร้างสัมพันธภาพกับชุมชนจะเป็นจุดเริ่มของการประสานความร่วมมือสร้างสัมพันธภาพโดยผ่านบทสนทนาพูดคุยต่อกันด้วยความไว้วางใจกล่าวคือให้ข้อมูลที่เป็นจริงและซื่อสัตย์ต่อคำพูดที่ได้กล่าวออกไปสิ่งเหล่านี้ทำให้เกิดความคุ้นเคยและแสดงออกถึงความจริงใจที่มีต่อคนในชุมชนซึ่งจะนำไปสู่ความไว้วางใจต่อกันมากขึ้นโดยสอดคล้องกับTuttle (2002) กล่าวว่า ปัจจัยพื้นฐานของความสำเร็จในความร่วมมือกันของสถานประกอบการคือความไว้เนื้อเชื่อใจความจริงใจการให้เกียรติและเชื่อถือกันของทั้งสองฝ่าย 3) ความหวัง (Hope) ความหวังเป็นองค์ประกอบหนึ่งของการเสริมสร้างพลังอำนาจ (Freire, 1997 cited in Anderson and McFarlane, 2011) การมีความหวังในชีวิตทำให้เกิดความเข้มแข็งภายในตนที่จะทำสิ่งต่าง ๆ มีพลังผลักดันและมองเห็นสิ่งที่เป็นความหวังซึ่งความหวังนี้ถือเป็นการสร้างความเข้มแข็งให้เกิดขึ้นซึ่งสอดคล้องกับ Reeder (1974) กล่าวว่า ปัจจัยต่าง ๆ ที่มีอิทธิพลต่อการกระทำหรือพฤติกรรมของประชาชนมาจากปัจจัยหลายด้าน ซึ่งหนึ่งในปัจจัยนั้นได้แก่ ปัจจัยผลักดันให้เกิดการกระทำ คือความคาดหวัง (Expectations) ของคนนั่นเอง 4) การคิดอย่างมีวิจารณญาณ (Critical Thinking) การเสริมสร้างพลังความสามารถผ่านการคิดอย่างมีวิจารณญาณและการประเมินผลการคิดอย่างมีวิจารณญาณโดยการสนทนาจะเป็นกระบวนการเรียนรู้ที่เกิดขึ้นจากการที่ได้คิดอย่างมีสติคิดวิเคราะห์และเรียนรู้จากสิ่งที่รู้แล้วไปยังสิ่งที่ไม่รู้จนทำให้เกิดความเข้าใจในตนเองและทำให้เกิดความตระหนักถึงสิ่งที่เป็นไปได้

ชรินทร์ สีทับทิม, บุญทัน ดอกไธสง และ บุญเรือง ศรีเหรัญ (2556) ได้ทำการศึกษาการพัฒนาตัวแบบความเป็นหุ้นส่วนทางการศึกษาสำหรับสังคมไทย และได้ค้นพบว่าปัจจัยที่มีอิทธิพลต่อความเป็นหุ้นส่วนทางการศึกษาสำหรับสังคมไทยโดยโรงเรียนต้องมีสภาพเป็นชุมชนทางการศึกษา ต้องเป็นโรงเรียนแบบเครือข่ายทุกระดับสร้างพลังขับเคลื่อน 4 พลังคือพลังประชาชน พลังความรู้พลังชุมชนและพลังทางการเมือง โดยหุ้นส่วนอาจมีลักษณะเป็นหุ้นส่วนจำเป็นและหุ้นส่วนสนับสนุน มีความรู้สึกเป็นเจ้าของโรงเรียน (Owner) ความเป็นหุ้นส่วนทางการศึกษาประกอบด้วยปัจจัยเหตุภายในและภายนอกซึ่งทั้งปัจจัยภายในและปัจจัยภายนอกผู้วิจัยมีความเห็นว่าน่าจะเป็นเหตุของปัจจัยที่อยู่ในบริเวณรอบ ๆ ตัวเราโดยปัจจัยภายในอาจเป็นในเรื่องของค่านิยม หรือในเรื่องของความเชื่อมั่นในตนเอง ส่วนปัจจัยภายนอกอาจจะเป็นในเรื่องของผู้นำหรือผู้ที่นำเราให้ไปปฏิบัติและสามารถชักจูงหรือโน้มน้าวให้เราอยากเข้าไปเป็นหุ้นส่วนได้

สถาบันเพื่อการศึกษาการรักษาความปลอดภัย (2559) แนวทางการสร้างความร่วมมือในหลักการเป็นหุ้นส่วน ที่ประสบความสำเร็จจะต้องประกอบด้วย 1) ควรจะมีการกระจายความเท่าเทียมกันของอำนาจ 2) ความน่าเชื่อถือเป็นส่วนประกอบสำคัญในการสร้างความร่วมมือการเป็นหุ้นส่วนที่มีประสิทธิภาพ ในขณะที่ความสัมพันธ์ของมนุษย์ทั้งหมดถูกสร้างขึ้นบนความไว้วางใจซึ่งกันและกัน ความซื่อสัตย์สุจริต และการแบ่งปันของข้อมูลและมุมมอง 3) ปัจจัยพื้นฐานในการประสบความสำเร็จของการประยุกต์ใช้วิธีการร่วมมือคือ การมีส่วนร่วมของรัฐบาลท้องถิ่นในระดับท้องถิ่น ในฐานะที่เป็นผู้ให้บริการ

Reeder (1974) กล่าวว่า ปัจจัยต่าง ๆ ที่มีอิทธิพลต่อการกระทำหรือพฤติกรรมของประชาชนมาจากปัจจัยหลายด้าน ได้แก่ 1) ปัจจัยที่ดึงดูดให้เกิดการกระทำ ได้แก่ เป้าหมาย (Goals) ความเชื่อ (Belief Orientation) ค่านิยม (Value Standards) นิสัยและขนบธรรมเนียม (Habits and Custom)2) ปัจจัยผลักดันให้เกิดการกระทำ ได้แก่ ความคาดหวัง (Expectations) ข้อผูกพัน

(Commitments) และการบังคับ (Force) 3) ปัจจัยสนับสนุน ได้แก่ โอกาส (Opportunity) ความสามารถ (Ability) การสนับสนุน(Support) เป็นแรงกระตุ้นให้คนกระทำ สิ่งหนึ่งสิ่งใดลงไป

Rback et al (2002) ได้ศึกษาระดับความร่วมมือระหว่างสถานประกอบการว่าจะดำเนินไปอย่างราบรื่นในระดับมากน้อยเพียงใดย่อมขึ้นอยู่กับหลายปัจจัยซึ่งสรุปปัจจัยสำคัญที่มีผลต่อระดับความร่วมมือระหว่างคู่ประกอบการร่วม (Partners) ไว้หลายอย่างดังนี้ 1) บรรยากาศของความไว้วางใจและการนับถือกันและกัน (Atmosphere of Mutual Trustsand Respect) ความร่วมมือระหว่างผู้ประกอบการร่วมจะมีมากน้อยเพียงใดประการหนึ่งย่อมขึ้นอยู่กับระดับความไว้วางใจและการยอมรับนับถือกันและกันซึ่งสอดคล้องกับ สถาบันเพื่อการศึกษาการรักษาความปลอดภัย (2559) ได้ศึกษาปัจจัยที่ส่งผลต่อแนวทางการสร้างความร่วมมือในหลักการเป็นหุ้นส่วน โดยพบว่าความน่าเชื่อถือเป็นส่วนประกอบสำคัญในการสร้างความร่วมมือการเป็นหุ้นส่วนที่มีประสิทธิภาพในขณะที่ความสัมพันธ์ของมนุษย์ทั้งหมดถูกสร้างขึ้นบนความไว้วางใจซึ่งกันและกันและยังสอดคล้องกับ Tuttle (2002) กล่าวว่าปัจจัยพื้นฐานของความสำเร็จในความร่วมมือกันของสถานประกอบการคือความไว้เนื้อเชื่อใจ 2) การมีบทบาทร่วมกันในการเลือกคู่ร่วมมือธุรกิจ (Mutual Choosing of Partner) การมีบทบาทร่วมกันดังกล่าวแสดงให้เห็นถึงบทบาทเชิงรุกในการก่อความสัมพันธ์ 3) สร้างความเท่าเทียมกันของทั้งสองฝ่าย (Creating an Equal Partnership) ทั้งสองฝ่ายต้องมีการยอมรับในข้อตกลงความร่วมมือในประเด็นต่าง ๆ โดยไม่มีประเด็นใดที่ทำให้อีฝ่ายหนึ่งรู้สึกว่าไม่ได้รับความเป็นธรรมหรือเสียเปรียบหรือรู้สึกด้อยในคุณค่าเพราะหากเป็นเช่นนั้นก็จะทำให้ระดับความร่วมมือกันอยู่ในระดับสูงซึ่งสอดคล้องกับ สถาบันเพื่อการศึกษาการรักษาความปลอดภัย (2559) ได้ศึกษาปัจจัยที่ส่งผลต่อแนวทางการสร้างความร่วมมือในหลักการเป็นหุ้นส่วน โดยพบว่าควรจะมีการกระจายความเท่าเทียมกันของอำนาจ 4) สร้างความร่วมมือที่ไม่มีลักษณะเป็นการสั่งการแบบช่วงชั้น (Ensuring a Nonhierarchical Collaboration) ไม่ใช่ความร่วมมือแบบนายกับลูกน้องหรือแบบช่วงชั้นที่ฝ่ายหนึ่งสั่งการให้อีกฝ่ายหนึ่งทำตามที่สั่งเพราะจะทำลายระดับความร่วมมือระหว่างกันการจัดให้มีคณะกรรมการที่ปรึกษาในชุมชนที่ประกอบด้วยผู้แทนชุมชนและผู้แทนทั้งสองฝ่ายที่มีการประชุมพบปะกันสม่ำเสมอเป็นแนวทางหนึ่งที่จะป้องกันความร่วมมือที่มีลักษณะช่วงชั้นนั้นได้ 5) มีบทบาทร่วมกันในการเผยแพร่ผลงานที่เกิดขึ้นจากความร่วมมือกัน (Partner in Dissemination) เพื่อให้เกิดความภาคภูมิใจร่วมกันและความเป็นเจ้าของร่วมกันจะทำให้ความร่วมมือเป็นไปด้วยดี 6) มีผลประโยชน์ร่วมกัน (Mutual Benefit) ทั้งสองฝ่ายมีส่วนรับผลประโยชน์ที่เกิดจากความร่วมมือกันอย่างเสมอภาคและเท่าเทียมกันจะทำให้ระดับความร่วมมือกันอยู่ในระดับสูง

Ganiyu AO (2016) ได้ทำการศึกษาปัจจัยสำคัญสำหรับความร่วมมือที่มีประสิทธิภาพในการทำงานเสริมสร้างศักยภาพชุมชน : การพัฒนาประเทศบริบทพบว่าปัจจัยสำคัญที่เกี่ยวข้องกับความร่วมมือ 1) ความไว้วางใจของพันธมิตรความไว้วางใจเป็นรากฐานของรูปแบบของความสัมพันธ์ใด ๆ ทั้งหมดองค์กรที่มุ่งมั่นที่จะมีส่วนร่วมในการจัดความร่วมมือจะต้องได้รับการพัฒนาไว้วางใจครั้งแรกและคู่ค้าทุกคนที่เกี่ยวข้องจำเป็นต้องไว้ใจซึ่งกันและกันก็คือการสร้างความไว้วางใจระหว่างคู่ค้าจำเป็นที่จะรักษาความไว้วางใจเพราะถ้าว่าความไว้วางใจหายไปความสัมพันธ์แบบเป็นหุ้นส่วนจะถูกยุบไป สอดคล้องกับนักเขียนหลายคนเช่น Kuijpersand Meershoek (2013) ได้ชี้ให้เห็นความไว้วางใจเป็นปัจจัยสำคัญในการเป็นหุ้นส่วนในการทำงาน 2) ความเข้าใจร่วมกันสำหรับองค์กรความร่วมมือในการรักษาความไว้วางใจของพวกเขาและความสัมพันธ์แบบความร่วมมือคือวัตถุประสงค์ที่ชัดเจนความรับผิดชอบที่ชัดเจนของพันธมิตรแต่ละตัวตนที่ชัดเจนของแต่ละหุ้นส่วน และการกำหนดผลที่คาดว่าจะต้องได้อย่างทั่วถึงหุ้นส่วนที่เกี่ยวข้องจะต้องยอมรับกับวัตถุประสงค์ที่ระบุไว้และยังต้องยอมรับความรับผิดชอบหากมีความจำเป็นต้องปรับวัตถุประสงค์หุ้นส่วนหรือความรับผิดชอบของคู่ค้าใด ๆ หุ้นส่วนแต่ละคนจะต้องรู้จักกันทุกคนที่เกี่ยวข้อง

จากการที่ผู้วิจัยได้ศึกษาแนวคิดและงานวิจัยเกี่ยวกับปัจจัยที่มีอิทธิพลต่อการเป็นหุ้นส่วนจึงพอสรุปได้ว่า ปัจจัยที่มีอิทธิพลต่อการเป็นเป็นหุ้นส่วนจะประกอบด้วย ทั้งปัจจัยภายใน และปัจจัยภายนอก รวมทั้ง ต้องมีความศรัทธาของคนมีความไว้วางใจความไว้เนื้อเชื่อใจความจริงใจการให้เกียรติและเชื่อถือกันของทั้งสองฝ่ายและทุกคนที่เข้าร่วมเป็นหุ้นส่วนจะเข้าไปเป็นหุ้นส่วนด้วยความหวังซึ่งความหวังจะเป็นปัจจัยผลักดันให้เกิดการกระทำของคน แต่ในขณะเดียวกันการบริหารงานของหุ้นส่วนจะต้องเป็นไปด้วยความยุติธรรมความโปร่งใสที่แสดงถึงความเปิดกว้างและความซื่อสัตย์ในสัมพันธภาพขณะทำงานร่วมกันเพื่อให้หุ้นส่วนทุกคนได้รับผลประโยชน์ที่เท่าเทียมกัน

**2.4.2 ปัจจัยที่มีผลต่อการมีส่วนร่วม**

นอกจากการศึกษาปัจจัยที่มีผลต่อการเป็นหุ้นส่วนแล้ว ผู้วิจัยยังได้ทำการเทียบเคียงตัวแปรจากปัจจัยที่มีผลต่อการมีส่วนร่วม ซึ่งถือว่าเป็นแนวคิด ทฤษฎีที่มีความใกล้เคียงกันกับการเป็นหุ้นส่วน ผู้วิจัยจึงได้นำแนวคิดของปัจจัยดังกล่าวมาเป็นตัวแปรในการวิจัยในครั้งนี้ โดยได้มีนักวิชาการที่ได้กล่าวถึงปัจจัยที่มีผลต่อการมีส่วนร่วมไว้ดังนี้

พรทิพย์ คำพอ และคณะ (2544) ได้สรุปสาระสำคัญของการมีส่วนร่วมของประชาชนนั้น อยู่ที่การเปิดโอกาสให้ประชาชนได้เข้ามามีส่วนร่วมในกิจกรรมต่าง ๆ เช่น การริเริ่ม การวางแผน การตัดสินใจ การร่วมรับผิดชอบ ตลอดจนการร่วมประเมินผล มากน้อยเพียงใดขึ้นอยู่กับเรื่องของปัจจัยที่ส่งผลต่อการมีส่วนร่วมดังนี้ ความสำเร็จของการพัฒนาแบบระดมความร่วมมือ ขึ้นอยู่กับปัจจัย 3 ประการคือ 1) การเข้ามามีส่วนร่วมในการตัดสินใจของประชาชนตั้งแต่เริ่มต้นว่า มีปัญหา สาเหตุการแก้ไขปัญหา ด้านการคิดว่าจะทำโครงการอะไรที่เป็นประโยชน์ต่อประชาชน โดยใช้ประโยชน์จากแรงงาน ทรัพยากรท้องถิ่นอย่างเต็มที่ 2) การผสมผสานแผนงานและโครงการของส่วนราชการ ด้วยการพัฒนาความรู้ทักษะ ความสามารถด้านประชาชนและคุณภาพของเจ้าหน้าที่ เพื่อแก้ไขปัญหาเดือดร้อน สนองผลประโยชน์ได้ถูกต้องตามเวลาและสถานที่ 3) การสร้างองค์กรท้องถิ่น กลไกการประสานงาน งบประมาณ ปัจจัยดำเนินงานทั้งภาครัฐและเอกชน ตามความต้องการอันจำเป็นของประชาชนและนอกจากนั้นยังมีปัจจัยที่ผลักดันการมีส่วนร่วมของประชาชนมี 4 ปัจจัยคือ1) ปัจจัยภายในตัวบุคคล เป็นแรงผลักดันหรือจูงใจที่เกิดขึ้นในตัวบุคคลซึ่งสอดคล้องกับ Uphoff and Goldsmith (1979) (อ้างถึงใน ประภัสสร เตชะประเสริฐวิทยา, 2544) กล่าวถึงสิ่งที่มีผลต่อการเข้ามามีส่วนร่วมว่า คุณสมบัติหรือภูมิหลังของแต่ละบุคคลอาจจะเป็นตัวแปรสำคัญต่อการให้ความร่วมมือร่วมใจ หรือการเข้ามามีส่วนร่วมในงานพัฒนา2) ปัจจัยสภาพแวดล้อม ได้แก่ สภาพแวดล้อมทางกายภาพ เศรษฐกิจ สังคมและการเมือง3) ปัจจัยผลักดันจากบุคคลอื่น4) รางวัลตอบแทน คือ ประชาชนเข้าร่วมกิจกรรมพัฒนา โดยหวังประโยชน์ตอบแทน

Uphoff, and Goldsmith (1979, อ้างถึงในประภัสสร เตชะประเสริฐวิทยา, 2544) กล่าวถึงสิ่งที่มีผลต่อการเข้ามามีส่วนร่วมว่า คุณสมบัติหรือภูมิหลังของแต่ละบุคคลอาจจะเป็นตัวแปรสำคัญต่อการให้ความร่วมมือร่วมใจ หรือการเข้ามามีส่วนร่วมในงานพัฒนา ได้แก่ 1) อายุและเพศ 2) สถานภาพของครอบครัว 3) ระดับการศึกษา 4) ชั้นทางสังคม 5) อาชีพ 6) ระดับของรายได้ และที่มาของรายได้ 7) ระยะเวลาของการอยู่อาศัยในชุมชนนั้น 8) ชนิดของโครงการและกิจกรรม 9) การเป็นผู้เช่าที่ดินหรือมีสถานภาพเป็นลูกจ้างโดย Reeder(1998 อ้างถึงใน สิริวรรณ เดชวิถี, 2544) ได้สรุปปัจจัยที่มีผลต่อการมีส่วนร่วมของบุคคลไว้ 11 ประการ ดังนี้ 1) การปฏิบัติตนให้สอดคล้องตามความเชื่อพื้นฐาน กล่าวคือ บุคคลและกลุ่มบุคคลดูเหมือนจะเลือกวิธีปฏิบัติซึ่งสอดคล้องและคล้ายคลึงกับความเชื่อพื้นฐานของตัวเอง 2) มาตรฐานคุณค่าบุคคล และกลุ่มบุคคลดูเหมือนจะปฏิบัติในลักษณะที่สอดคล้องกับมาตรฐานคุณค่าของตัวเอง 3) เป้าหมายบุคคล และกลุ่มบุคคล ดูเหมือนจะส่งเสริม ป้องกันและรักษาเป้าหมายของตัวเอง 4) ประสบการณ์ที่ผิดปกติธรรมดา พฤติกรรมของบุคคลบางครั้งมาจากประสบการณ์ที่ผิดปกติธรรมดา 5) บุคคลและกลุ่มบุคคลจะประพฤติตามแบบที่ตนคาดหมายว่าจะต้องประพฤติในสถานการณ์เช่นนั้น ทั้งยังชอบปฏิบัติต่อผู้อื่นในลักษณะที่ตนคาดหวังจากผู้อื่นด้วย 6) การบีบบังคับ บุคคลและกลุ่มบุคคลมักจะทำในสิ่งต่าง ๆ ด้วยความรู้สึกว่าตนเองต้องกระทำเช่นนั้น 7) การมองแต่ตัวเอง บุคคลและกลุ่มบุคคลมักจะทำในสิ่งต่าง ๆ ซึ่งคิดว่าตนเองต้องกระทำเช่นนั้น 8) นิสัยและประเพณี บุคคลและกลุ่มบุคคลมักจะทำในสิ่งต่าง ๆ ซึ่งมีนิสัยชอบกระทำ เมื่ออยู่ในสถานการณ์นั้น ๆ 9) โอกาส บุคคลและกลุ่มบุคคลจะมามีส่วนร่วมในรูปแบบการปฏิบัติงานของสังคม โดยเฉพาะในทางที่เกี่ยวข้องกับจำนวนและชนิดของโอกาส ซึ่งโครงสร้างของสังคมเอื้ออำนวยให้เข้ามามีส่วนร่วมในการกระทำเช่นนั้น 10) ความสามารถ บุคคลและกลุ่มบุคคลมักจะเข้าร่วมในกิจกรรมบางอย่าง ที่คนเห็นว่าสามารถทำในสิ่งที่ต้องการให้เขาทำสถานการณ์เช่นนั้น 11) การสนับสนุน บุคคลและกลุ่มบุคคล มักจะเริ่มปฏิบัติเมื่อเขารู้สึกว่าได้รับการสนับสนุนที่ดี

เมื่อผู้วิจัยได้ทำการศึกษา แนวคิดของปัจจัยที่มีอิทธิพลดังกล่าว จึงทำให้ผู้วิจัยสรุปได้ว่า ปัจจัยที่มีอิทธิพลต่อการมีส่วนร่วม ซึ่งถือเป็นกระบวนการพื้นฐานของการบริหารงานภาครัฐที่การมีส่วนร่วมของประชาชนจะมีอยู่ในเกือบทุกกิจกรรมของสังคมแต่มีเงื่อนไขพื้นฐานในการมีส่วนร่วมว่าประชาชนต้องมีอิสรภาพความเสมอภาพ และความสามารถในการเข้าร่วมกิจกรรมโดยมีปัจจัยที่ทำให้ประชาชนอยากเข้าไปมีส่วนร่วม เช่น เกิดจากปัจจัยส่วนบุคคล ไม่ว่าจะเป็น เพศ อาชีพ ความเชื่อมั่นในตนเอง การที่บุคคลมีจิตใจหรือมีความผูกพันกับสถานที่หรือระยะเวลาที่อยู่อาศัย รวมทั้งค่านิยมของแต่ละบุคคลรวมทั้ง เป้าหมายของแต่ละบุคคล และกลุ่มบุคคล หรือแม้กระทั้งการบีบบังคับหรือการเปิดโอกาส ว่าโครงสร้างของสังคมเอื้ออำนวยให้เข้ามามีส่วนร่วมในการกระทำกิจกรรมมากแค่ไหน การได้รับการสนับสนุนหรือการเสริมพลังอำนาจของพลเมืองมากขนาดไหน

**2.4.3 ปัจจัยที่ส่งผลต่อความเป็นเจ้าของ**

การแสดงความเป็นเจ้าของเปรียบเสมือนว่าเราสามารถครอบครองและมีสิทธิที่เต็มที่ในสิ่ง ๆ นั้น การที่เราจะแสดงความเป็นเจ้าของได้ เราจะต้องมีสิทธิ์ในสิ่งนั้น หรือสถานที่นั้น ๆ ก่อน โดยผู้วิจัยได้ศึกษาจากเอกสารและแนวคิดของความรู้สึกในการเป็นเจ้าของ พบว่าได้มีนักวิชาการที่ได้ศึกษาในแนวคิดนี้ และพบว่ามีปัจจัยหลาย ๆ อย่างที่ทำให้คนมีความรู้สึกว่าตนเป็นเจ้าของ ๆ สิ่งนั้น

ชญาภาเจนวณิชย์วิบูลย์ (2554) ได้ศึกษาความสัมพันธ์ระหว่างการมีจิตใจเป็นเจ้าของ ความผูกพันต่อองค์การ และความตั้งใจคงอยู่ในงานของพนักงานสัญญาจ้าง:กรณีศึกษาบริษัทสำรวจและผลิตปิโตเลียมแห่งหนึ่ง พบว่าปัจจัยที่มีผลต่อการพัฒนาการมีจิตใจเป็นเจ้าของ ประกอบด้วย 3 องค์ประกอบ ได้แก่ ปัจจัยส่วนบุคคล (Individual Factors) ปัจจัยด้านเป้าหมาย (Target Factors) และปัจจัยด้านสภาพแวดล้อม (Context Factors)

1. ปัจจัยส่วนบุคคล (Individual Factors) ได้แก่ เพศ บุคลิกภาพ สถานะทางสังคมและเศรษฐกิจ (Wang, Battocchi, Pianesi, Tomasini, Zancanaro, and Nass, 2006) นอกจากนี้ยังมีความแตกต่างของแรงจูงในแต่ละบุคคล ความรู้สึกเกี่ยวกับตนเองสูง เช่น การเคารพในตัวเอง (Pierce, Kostova , Dirks, 2003)

2. ปัจจัยด้านเป้าหมาย (Target Factors)นิยามได้ว่าเป็นคุณลักษณะของวัตถุ ที่ทำให้เกิดความรู้สึกพอใจและพัฒนาความรู้สึกเป็นเจ้าของ (Wang, Battocchi, Pianesi, Tomasini, Zancanaro, and Nass, 2006)อย่างน้อยเป้าหมายนั้นจะต้องมีความชัดเจน ดึงดูดความสนใจ และต้องเปิดกว้างใช้ประโยชน์ได้ (Pierce, Kostova , and Dirks, 2003) ซึ่งสอดคล้องกับ พรรัตน์ แก้วจันทร์ทอง (2550) ได้สรุปประเด็นจากการศึกษาและทบทวนวรรณกรรม ซึ่งสามารถพบว่าปัจจัยที่มีผลต่อความรู้สึกเป็นส่วนหนึ่งขององค์การคือความก้าวหน้าในการทำงานการได้รับการยอมรับนับถือจากเพื่อนร่วมงาน และหัวหน้างาน ความสำเร็จในการทำงาน ไม่ว่าจะเป็นความสำเร็จที่เกิดจากการสร้างสรรค์ผลงาน หรือความสำเร็จที่เกิดจากความก้าวหน้าในการทำงาน ซึ่งสิ่งเหล่านี้ผู้วิจัยเห็นว่าการที่คนเราจะเข้าไปเกี่ยวข้องหรือเข้าไปร่วมเป็นหุ้นส่วน หรือร่วมเป็นเจ้าของสิ่งหนึ่งสิ่งใด ย่อมต้องมีเป้าหมายที่ตนวางไว้แล้ว ว่าถ้าหากเข้าไปเป็นหุ้นส่วนในสิ่งหนึ่งสิ่งใด ตนจะบรรลุเป้าหมายที่วางไว้

3. ปัจจัยด้านสภาพแวดล้อม (Context Factors) เป็นปัจจัยที่เกี่ยวข้องกับลักษณะทางกายภาพหรือสภาพแวดล้อม ได้แก่ พื้นที่ ระยะห่าง อุปสรรคที่สามารถทำให้โอกาสนั้นเบาบางลง ซึ่งส่งผลต่อความเป็นเจ้าของ (Wang, Battocchi, Pianesi, Tomasini, Zancanaro, and Nass, 2006) นอกจากนี้ยังมีด้านโครงสร้าง ได้แก่ กฎหมาย บรรทัดฐาน และการจัดระบบตามลำดับ ขั้นที่สนับสนุนหรือป้องกัน การพัฒนาความรู้สึกเป็นเจ้าของด้านวัฒนธรรมในแต่ละสังคม(Pierce, Kostova and Dirks, 2003) และยังต้องมีความสัมพันธ์ระหว่างบุคคล ซึ่งประกอบด้วย สัมพันธภาพที่ดีกับผู้บังคับบัญชานั่นหมายถึงผู้บังคับบัญชาต้องมีภาวะผู้นำ พร้อมทั้งจะต้องมีสัมพันธภาพที่ดีกับเพื่อนร่วมงาน ซึ่งจะก่อให้เกิดการมีบรรยากาศที่ดีในการทำงานวัฒนธรรมที่เอื้อต่อบรรยากาศ หรือความรู้สึกในการทำงานที่ดี ไม่ว่าจะเป็นนโยบายที่มีความชัดเจน และมีการสื่อสารมายังพนักงานให้ได้รับทราบ และมีความเข้าใจในนโยบายของการบริหาร (พรรัตน์ แก้วจันทร์ทอง, 2550)

**2.4.4 ปัจจัยสำคัญที่มีผลต่อการสร้างความรู้สึกเป็นส่วนหนึ่งขององค์การ**

พรรัตน์แก้วจันทร์ทอง (2550) ได้ทำการศึกษาปัจจัยที่มีผลต่อความรู้สึกเป็นส่วนหนึ่งขององค์การ : กรณีศึกษา บริษัท โกลบอล ยูทิลิตี้ เซอร์วิสจำกัดจากผลการศึกษาและทบทวนวรรณกรรม พบว่าปัจจัยที่มีผลต่อความรู้สึกเป็นส่วนหนึ่งขององค์การ แบ่งได้เป็น 4 ด้าน คือ 1) การตระหนักว่าตนเองมีความสำคัญ ซึ่งประกอบไปด้วยความก้าวหน้าในการทำงานการได้รับการยอมรับนับถือจากเพื่อนร่วมงาน และหัวหน้างาน ความสำเร็จในการทำงาน ไม่ว่าจะเป็นความสำเร็จที่เกิดจากการสร้างสรรค์ผลงาน หรือความสำเร็จที่เกิดจากความก้าวหน้าในการทำงาน และ UNESCO (1983, p. 18 ) ยังเห็นว่าการสนับสนุนความรู้สึกถึงการเป็นสมาชิกในองค์การพูดให้เป็นส่วนหนึ่งในกิจกรรมต่าง ๆ จะสามารถสร้างความรู้สึกในการเป็นเจ้าขององค์การยิ่ง ๆ ขึ้น 2) ความมีอิสระในการทำงาน ประกอบด้วย การบังคับบัญชา ความรับผิดชอบ3) ความสัมพันธ์ระหว่างบุคคล ประกอบด้วย สัมพันธภาพที่ดีกับผู้บังคับบัญชาสัมพันธภาพที่ดีกับเพื่อนร่วมงาน ซึ่งจะก่อให้เกิดการมีบรรยากาศที่ดีในการทำงาน UNESCO (1983, p.18) การแลกเปลี่ยนความคิดเห็นและประสบการณ์ร่วมกัน จะสามารถสร้างความรู้สึกต่อองค์การได้มากขึ้น รวมทั้งจะต้องมีการพัฒนาให้เกิดความร่วมมือความสัมพันธ์ของการประสานและร่วมมือกันและกันและ 4) วัฒนธรรมที่เอื้อต่อบรรยากาศ หรือความรู้สึกในการทำงานที่ดี ประกอบ ด้วยนโยบายที่มีความชัดเจน และมีการสื่อสารมายังพนักงานให้ได้รับทราบ และมีความเข้าใจในนโยบายของบริษัท ส่งเสริมภาพลักษณ์ของบริษัทฯ และส่งเสริมความเจริญเติบโตในตนเองและอาชีพของพนักงาน ซึ่งทำให้พนักงานจะรู้สึกภาคภูมิใจที่ได้ทำงานกับบริษัทฯ และมีความรู้สึกเป็นส่วนหนึ่งขององค์การ รวมถึงความมั่นคงของบริษัทฯ ซึ่งทำให้พนักงานรู้สึกว่ามีความมั่นคงในการทำงานตามไปด้วย

Lövey, Nadkarniand Erdélyi (2005, p. 34) กล่าวว่า เมื่อเรามีความรู้สึกของความเป็นส่วนหนึ่ง (Sense of Belongingness) ต่อองค์การของเรานำไปสู่ความรู้สึกจงรักภักดีต่อองค์การ การเป็นส่วนหนึ่ง ประกอบไปด้วย

1. ความสำคัญ (Mattering) เป็นความคิดที่มีความสำคัญอย่างมาก และพบในประเด็นต่าง ๆ ของสังคม ในแง่ของความสัมพันธ์ระหว่างบุคคลในหลาย ๆ องค์การซึ่งสอดคล้องกับ Paust (2005) จากการศึกษาพบว่าปัจจัยที่ทำให้เกิดความรู้สึกเป็นส่วนหนึ่งขององค์การนั้นประกอบไปด้วยความรู้สึกว่าตนเองมีความสำคัญต้องรู้สึกว่าตนเองเป็นสมาชิกขององค์การได้รับการยอมรับนับถือจากเพื่อนร่วมงาน และหัวหน้างาน และการได้รับการยกย่องชมเชย (Recognition) จากองค์การ Lövey,Nadkarni และ Erdélyi กล่าวว่า การมีความสำคัญมีที่มาจาก 2 แหล่งด้วยกัน คือ 1) ความสำคัญที่ไม่ได้เกิดจากตัวบุคคล (Non - interpersonal) แต่เกิดจากวัตถุประสงค์ ความคิด และแหล่งที่มาที่ไม่ได้เป็นตัวบุคคล ความรู้สึกเป็นส่วนหนึ่ง (The Feeling of Belongingness) การเป็นส่วนหนึ่ง (Belongingness) ไม่ใช่ตัวบุคคล (Non-interpersonal) ระหว่างบุคคล (Interpersonal) อำนาจ (Power / Influence) ชุมชน (Community) การเข้าร่วม (Affiliation) ความสำเร็จ (Achievement) ความสัมพันธ์ที่หลากหลาย (Multiple Relationships) ความอิสระ(Autonomy) ความสำคัญ (Mattering) วัฒนธรรม (Culture) เศรษฐกิจ (Economic) พลเมือง (Civic) การเมือง (Political) และ 2) ความสำคัญที่เกิดขึ้นระหว่างบุคคล (Interpersonal) เป็นความสัมพันธ์ระหว่างบุคคลเช่น รู้สึกว่าตนเองมีความสำคัญถ้ามีคนกลัว เชื่อฟัง นับถือ รู้สึกว่าตนเองเป็นที่รักของคนอื่นซึ่งเป็นประสบการณ์ของความรัก และการอยู่ร่วมกัน ที่มาของความสำคัญนี้คือ ความรัก และการประกอบกิจกรรมร่วมกัน (Love and Affiliation) ในกรณีที่เป็นทางการความสำคัญนี้จะเกิดจากอำนาจ (Power) ซึ่งแหล่งที่มาของความสำคัญนี้ตรงกับทฤษฎีความต้องการของ McClelland

2. ความเป็นอิสระ (Autonomy) นอกเหนือจากความสำคัญแล้ว แต่ละคนต้องการรู้สึกว่าตนเองมีอิสรภาพ มีอิสระในการตัดสินใจ อิสระที่จะอยู่ในสิ่งแวดล้อม เพื่อให้บรรลุความมุ่งหมายแต่ละคนต้องมีโอกาสที่จะแสดงความเป็นตัวของตัวเอง การตัดสินใจ ความรู้สึก และสติปัญญา ถ้ามาตรฐานไม่มีความยืดหยุ่น แต่ละคนจะรู้สึกว่าเขาถูกคาดหวังให้มีพฤติกรรมเหมือนเครื่องจักรที่ถูกจำกัดขอบเขตของหน้าที่ ซึ่งเขาไม่ต้องการที่จะเป็นแบบนั้น ซึ่งสอดคล้องกับ Paust (2005) กล่าวว่า ความมีอิสระในการทำงาน ตามอำนาจ หรือบทบาทหน้าที่ในขอบเขตของตนเอง(Empowerment) โดยหากพนักงานมีโอกาสในการเสนอความคิดเห็น หรือได้มีส่วนร่วมในการพิจารณา หรือตัดสินใจที่มีความสำคัญต่อการดำเนินการขององค์การเขาย่อมจะรู้สึกได้ในการเป็นส่วนหนึ่งขององค์การ

3. การมีความสัมพันธ์ (Multiple Relationships) ในการเป็นมนุษย์ คนต้องการประสบการณ์ของความสัมพันธ์ที่หลากหลาย รักษาไว้ซึ่งชนิดของความสัมพันธ์ที่มีต่อกันความสัมพันธ์ในองค์การ ซึ่ง Paust (2005) ก็ได้ให้ความสำคัญกับการมีความสัมพันธ์ที่ดีกับเพื่อนร่วมงานว่าเป็นปัจจัยหนึ่งที่จะทำให้เกิดความรู้สึกในการเป็นเจ้าขององค์การได้ โดย Lövey, NadkarniandErdélyi (2005, p.34) กล่าวว่าการมีความสัมพันธ์มักจะเริ่มมาจากความสัมพันธ์ทางเศรษฐศาสตร์ (Economic Relation) อันเนื่องมาจากการที่เป็นสมาชิกในองค์การเราก็จะได้รับค่าตอบแทนสำหรับงานที่เราทำ แต่เมื่อเรามีความสัมพันธ์ในทางเศรษฐศาสตร์แล้วเราก็จะมีความสัมพันธ์ในทางการปกครอง (Political Relation) และความสัมพันธ์ในการเป็นพลเมืองตามมา(Civic Relation) ไม่ว่าจะเป็นความสัมพันธ์ทางการเมือง (Political Relation) เป็นความสัมพันธ์บนพื้นฐานของสิทธิ ซึ่งสมาชิกขององค์การสามารถพูด และความคิดเห็น ข้อเสนอแนะของเขาจะได้รับการพิจารณา และได้รับการยอมรับ และความสัมพันธ์ในการเป็นพลเมือง (Civic Relation) เป็นความสัมพันธ์บนพื้นฐานของหน้าที่ (Duty) และความกตัญญู (Gratitude) ไม่ใช่ความสัมพันธ์ในทางธุรกิจ(Transactional Relationship)เราไม่สามารถคาดหวังว่าจะได้รับสิ่งใดเป็นการแลกเปลี่ยนสำหรับสิ่งที่เราทำ เราทำเพราะเรารู้สึกว่ามันเป็นหน้าที่องค์การที่ทำให้สมาชิกบรรลุตามวัตถุประสงค์ในการอยู่ในองค์การ เหมือนกับการเป็นชุมชน การรู้สึกถึงความเป็นชุมชนอย่างเข้มแข็งเปรียบเหมือนการเป็นองค์การที่มีสุขภาพดี

4. วัฒนธรรม (Culture) แต่ละคนต้องการที่จะผูกพันต่อครอบครัว องค์การ สังคม

ประเทศชาติ และโลก ถ้าเราไม่รู้สึกว่าเราเป็นส่วนหนึ่งของสิ่งที่เป็นอยู่ ก็จะไม่รู้สึกถึงความมั่นคง

และความต่อเนื่องซึ่งทำให้เกิดปัญหาทางจิตใจแต่ละคนต้องการอิสระ ในทางกลับกันก็ต้องการกรอบการทำงานซึ่งเขาสามารถมีอิสระภายในกรอบนั้น เป็นที่น่าสนใจว่าเมื่อเราพูดถึงวัฒนธรรม คนก็จะนึกถึงประเด็นต่าง ๆ ในด้านบวกที่ใดที่มีวัฒนธรรมที่เข้มแข็ง คนจะรู้สึกถึงความภาคภูมิใจเมื่อองค์การมีวัฒนธรรมที่น่าชื่นชมก็จะกลายเป็นข้อเปรียบเทียบของสังคม Paust (2005) พบว่า หากองค์กรมีวัฒนธรรมที่ส่งเสริมให้เกิดการเรียนรู้ สร้างให้เกิดบรรยากาศของการทำงานร่วมกันหรือส่งเสริมกิจกรรมทางสังคมที่ทำให้พนักงานได้ปฏิบัติร่วมกันทั้งเป็นทางการและไม่เป็นทางการน่าจะสามารถสร้างความรู้สึกในการเป็นเจ้าของได้เพิ่มขึ้น

จากการศึกษา แนวคิด ทฤษฎี และงานวิจัยต่าง ๆ ที่เกี่ยวข้องกับปัจจัยที่มีอิทธิพลต่อความรู้สึกในการเป็นส่วนหนึ่งขององค์การแล้ว ทำให้ผู้วิจัยสามารถเทียบเคียงตัวแปรต่าง ๆ ที่จะนำมาสู่การเป็นหุ้นส่วนทางการบริหารงานท้องถิ่นได้ เนื่องจากความรู้สึกในการเป็นเจ้าของ หากเปรียบเทียบกับบุคคลที่ร่วมเป็นหุ้นส่วนแล้ว เขาย่อมต้องมีความรู้สึกในการเป็นเจ้าของในหุ้นส่วนที่เขาเข้าร่วม ผู้วิจัยจึงนำปัจจัยที่มีอิทธิพลต่อความรู้สึกในการเป็นเจ้าขององค์การ มาปรับและประยุกต์ตัวแปรในการวิจัยในครั้งนี้

จากการศึกษาแนวคิดและทฤษฎีของนักวิชาการต่าง ๆ ที่ได้ทำการศึกษางานวิจัยเกี่ยวกับปัจจัยที่มีอิทธิพลต่อการเป็นหุ้นส่วน ซึ่งเมื่อผู้วิจัยได้ทำการศึกษาแล้ว ได้ข้อค้นพบว่ายังมีผู้ที่ทำงานวิจัยเกี่ยวกับการเป็นหุ้นส่วนทางการบริหารงานท้องถิ่นค่อนข้างน้อยมาก เมื่อศึกษาแล้วพบเพียงแต่งานวิจัยเกี่ยวกับ หุ้นส่วนทางการศึกษา หุ้นส่วนการพยาบาล หุ้นส่วนการพัฒนาองค์การ ซึ่งงานต่าง ๆ เหล่านี้ยังพูดในแง่ของการเป็นภาคีเครือข่าย คือบอกว่าในงานชิ้นนั้น ๆ มีใครบางที่เป็นหุ้นส่วน แต่สำหรับงานวิจัยที่ผู้วิจัยศึกษา จะสื่อให้เห็นตั้งแต่การที่ผู้มีส่วนได้ส่วนเสียหรือผู้ที่เป็นหุ้นส่วนจะต้องมีโดยจะต้องเริ่มตั้งแต่ การรับรู้ ความรู้สึก และพฤติกรรม ซึ่งผู้วิจัยได้อิงแนวคิดทางจิตวิทยามาเป็นฐานในการคิดด้วย เนื่องจากการเป็นหุ้นส่วนหรือความรู้สึกในการเป็นเจ้าของ (Sense of Belonging) จะต้องสร้างตั้งแต่ภายในจิตใจของผู้ที่เป็นหุ้นส่วน จนกระทั่งการแสดงออกถึงพฤติกรรมภายนอกดังนั้น ผู้วิจัยจึงทำการเทียบเคียงงานและแนวคิด ทฤษฎีต่าง ๆ ที่เกี่ยวข้อง ดังนี้ปัจจัยที่มีอิทธิต่อการเป็นหุ้นส่วนปัจจัยที่มีอิทธิพลต่อการมีส่วนร่วมปัจจัยที่มีอิทธิพลต่อความรู้สึกในการเป็นเจ้าของเพื่อให้เกิดความชัดเจนผู้วิจัยจึงได้สรุปงานของนักวิชาการต่าง ๆ ที่ได้ศึกษาปัจจัยที่มีอิทธิพลต่อการเข้าไปเป็นหุ้นส่วนหรือการสร้างความรู้สึกในการเป็นเจ้าของ โดยได้แยกประเด็นของนักวิชาการ ดังตารางที่ 2.3

ตารางที่ 2.1

*ปัจจัยที่มีอิทธิพลต่อการเป็นหุ้นส่วน*

| นักวิชาการ | ปัจจัย |
| --- | --- |
| Rback et al (2002) | 1. บรรยากาศของความไว้วางใจและการนับถือกันและกัน  2. การมีบทบาทร่วมกัน  3. สร้างความเท่าเทียมกันของทั้งสองฝ่าย  4. สร้างความร่วมมือที่ไม่มีลักษณะเป็นการสั่งการแบบช่วงชั้น  5. มีบทบาทร่วมกันในการเผยแพร่ผลงานที่เกิดขึ้นจากความร่วมมือกัน  6. มีผลประโยชน์ร่วมกัน |
| สถาบันเพื่อการศึกษาการรักษาความปลอดภัย (2559) | 1. การกระจายความเท่าเทียมกันของอำนาจ  2. ความน่าเชื่อถือ  3. ความไว้วางใจซึ่งกันและกัน  4. ความซื่อสัตย์สุจริต  5. การแบ่งปันของข้อมูลและมุมมอง |
| ชุลีกร ด่านยุทธศิลป์ (2554) | 1. ความศรัทธาของคน (Faith)  2. ความไว้วางใจ (Trust)  3. ความหวัง (Hope)  4. การคิดอย่างมีวิจารณญาณ (Critical Thinking) |
| Reeder (1974) | 1. ปัจจัยที่ดึงดูดให้เกิดการกระทำ ได้แก่ เป้าหมาย (Goals) ความเชื่อ (Belief Orientation)ค่านิยม (Value Standards)นิสัยและขนบธรรมเนียม (Habits and Custom)  2. ปัจจัยผลักดันให้เกิดการกระทำ ได้แก่ ความคาดหวัง (Expectations) ข้อผูกพัน(Commitments) การบังคับ (Force)  3. ปัจจัยสนับสนุน ได้แก่ โอกาส (Opportunity) ความสามารถ (Ability) การสนับสนุน |
| ชรินทร์ สีทับทิม, บุญทัน ดอกไธสง และ บุญเรือง ศรีเหรัญ(2556) | 1. ปัจจัยเหตุภายใน  2. ภายนอก |
| Sanni, Ganiyu AO (2559) | 1. ความไว้วางใจ  2. ความเข้าใจร่วมกัน |
| พรทิพย์ คำพอ และคณะ (2544) | 1. ปัจจัยภายในตัวบุคคล เป็นแรงผลักดันหรือจูงใจที่เกิดขึ้นในตัวบุคคล  2. ปัจจัยสภาพแวดล้อม ได้แก่ สภาพแวดล้อมทางกายภาพ เศรษฐกิจ สังคมและการเมือง  3. ปัจจัยผลักดันจากบุคคลอื่น  4. รางวัลตอบแทน ผลประโยชน์ตอบแทน |
| ชญาภาเจนวณิชย์วิบูลย์ | 1. ปัจจัยส่วนบุคคล (Individual Factors) ได้แก่ เพศ บุคลิกภาพ สถานะทางสังคมและเศรษฐกิจ (Wang, Battocchi, Pianesi, Tomasini, Zancanaro, and Nass, 2006) นอกจากนี้ยังมีความแตกต่างของแรงจูงในแต่ละบุคคล ความรู้สึกเกี่ยวกับตนเองสูง เช่น การเคารพในตัวเอง (Pierce, Kostova and Dirks, 2003)  2. ปัจจัยด้านเป้าหมาย (Target Factors) นิยามได้ว่าเป็นคุณลักษณะของวัตถุ ที่ทำให้เกิดความรู้สึกพอใจและพัฒนาความรู้สึกเป็นเจ้าของ (Wang, Battocchi, Pianesi, Tomasini, Zancanaro and Nass, 2006) อย่างน้อยเป้าหมายนั้นจะต้องมีความชัดเจน ดึงดูดความสนใจ และต้องเปิดกว้างใช้ประโยชน์ได้ (pKostova and Dirks, 2003)  3. ปัจจัยด้านสภาพแวดล้อม(Context Factors) เกี่ยวข้องกับลักษณะทางกายภาพหรือสภาพแวดล้อม ได้แก่ พื้นที่ ระยะห่าง อุปสรรคที่สามารถทำให้โอกาสนั้นเบาบางลง ซึ่งส่งผลต่อความเป็นเจ้าของ(Wang, Battocchi, Pianesi, Tomasini, Zancanaro and Nass, 2006) นอกจากนี้ยังมีด้านโครงสร้าง ได้แก่ กฎหมาย บรรทัดฐาน และการจัดระบบตามลำดับ ขั้นที่สนับสนุนหรือป้องกัน การพัฒนาความรู้สึกเป็นเจ้าของด้านวัฒนธรรมในแต่ละสังคม (Pierce, Kostova , Dirks, 2003) |

จากตารางที่ 2.3 ที่ผู้วิจัยได้ทำการสรุปถึงการศึกษาจากงานวิจัย เอกสาร แนวคิด ทฤษฎี และงานวิชาการต่าง ๆ โดยผู้วิจัยได้ทำการศึกษาจากงานของผู้ที่ศึกษาเกี่ยวกับปัจจัยที่มีอิทธิพลต่อการเป็นหุ้นส่วน และงานที่เกี่ยวข้องกับการเป็นหุ้นส่วนหรือการสร้างความรู้สึกในการเป็นเจ้าของจากนักวิชาการ จำนวน8 คนเพื่อให้เกิดความชัดเจน ผู้วิจัยจึงทำการแยกปัจจัยที่มีอิทธิพลต่อการเป็นหุ้นส่วนตามนักวิชาการต่าง ๆ ที่ได้ให้คำนิยามและเหตุแห่งปัจจัยต่าง ๆ ของการเป็นหุ้นส่วนแล้ว เพื่อให้เกิดความชัดเจนผู้วิจัยจึงได้เปรียบเทียบและแยกปัจจัยแสดงในรูปแบบตารางเมทริกซ์ ดังตารางที่ 2.4

ตารางที่ 2.2

*วิเคราะห์ปัจจัยที่มีอิทธิพลต่อการเป็นหุ้นส่วน*

| จำนวน | ปัจจัยที่มีอิทธิพลต่อการเป็นหุ้นส่วน | นักวิชาการ | | | | | | | | รวม |
| --- | --- | --- | --- | --- | --- | --- | --- | --- | --- | --- |
| (1) | (2) | (3) | (4) | (5) | (6) | (7) | (8) |
| 1 | ความไว้วางใจและการนับถือกันและกัน | 🗸 | 🗸 | 🗸 |  |  | 🗸 |  |  | 4 |
| 2 | การมีบทบาทร่วมกัน | 🗸 |  |  |  |  |  |  |  | 1 |
| 3 | ความเท่าเทียมกันของอำนาจ | 🗸 | 🗸 |  |  |  |  |  |  | 2 |
| 4 | สร้างความร่วมมือที่ไม่มีลักษณะเป็นการสั่งการแบบช่วงชั้น | 🗸 |  |  |  |  |  |  |  | 1 |
| 5 | มีบทบาทร่วมกัน | 🗸 |  |  |  |  | 🗸 |  |  | 2 |
| 6 | มีผลประโยชน์ร่วมกัน | 🗸 |  |  |  |  |  | 🗸 |  | 2 |
| 7 | ความน่าเชื่อถือ |  | 🗸 |  | 🗸 |  |  |  |  | 2 |
| 8 | ความซื่อสัตย์สุจริต |  | 🗸 |  |  |  |  |  |  | 1 |
| 9 | การแบ่งปันของข้อมูล |  | 🗸 |  |  |  | 🗸 |  |  | 2 |
| 10 | ความศรัทธาของคน |  |  | 🗸 |  |  |  |  |  | 1 |
| 11 | ความหวัง |  |  | 🗸 | 🗸 |  |  |  |  | 2 |
| 12 | เป้าหมาย |  |  |  | 🗸 |  |  |  | 🗸 | 2 |
| 13 | ค่านิยม |  |  |  | 🗸 |  |  | 🗸 |  | 2 |
| 14 | ขนบธรรมเนียมและวัฒนธรรม |  |  |  | 🗸 |  |  |  | 🗸 | 2 |
| 15 | ความผูกพัน |  |  |  | 🗸 |  |  |  | *(ต่อ*) | 1  108 |
| 16 | การสนับสนุน |  |  |  | 🗸 |  |  |  | 🗸 | 2  109 |
| 17 | ความเชื่อมั่นในตนเอง |  |  |  | 🗸 |  |  |  | 🗸 | 2 |
| 18 | ปัจจัยภายใน |  |  |  |  | 🗸 |  | 🗸 |  | 2 |
| 19 | ปัจจัยภายนอก |  |  |  |  | 🗸 |  |  |  | 1 |
| 20 | ปัจจัยด้านสภาพแวดล้อม |  |  |  |  |  |  | 🗸 | 🗸 | 2 |
| 21 | ปัจจัยผลักดัน |  |  |  |  |  |  | 🗸 |  | 1 |
| 22 | ปัจจัยส่วนบุคคล |  |  |  |  |  |  | 🗸 | 🗸 | 2 |
| 23 | ปัจจัยด้านสังคม |  |  |  |  |  |  | 🗸 | 🗸 | 2 |
| 24 | การเสริมพลังอำนาจ |  |  |  |  |  |  | 🗸 | 🗸 | 2 |

**หมายเหตุ**นักวิชาการตามตารางการสังเคราะห์ตัวแปรที่มีอิทธิพลต่อการเป็นหุ้นส่วน

นักวิชาการ (1) = Rback et al (2002)

นักวิชาการ (2) = สถาบันเพื่อการศึกษาการรักษาความปลอดภัย (2559)

นักวิชาการ (3) = ชุลีกร ด่านยุทธศิลป์ (2554)

นักวิชาการ (4) = Reeder (1974)

นักวิชาการ (5) = ชรินทร์ สีทับทิม, บุญทัน ดอกไธสง และ บุญเรือง ศรีเหรัญ (2556)

นักวิชาการ (6) = Sanni, Ganiyu AO (2559)

นักวิชาการ (7) = พรทิพย์ คำพอ และคณะ (2544)

นักวิชาการ (8) = ชญาภาเจนวณิชย์วิบูลย์

จากตารางที่2.4 พบว่าได้มีนักวิชาการที่ได้ทำการวิจัยหรือศึกษาในเรื่องของปัจจัยที่มีอิทธิพลต่อการเป็นหุ้นส่วนทางการบริหารงานท้องถิ่น ยังมีจำนวนน้อย เนื่องจากผู้วิจัยได้ทำการวิจัยเพื่อที่จะสร้างองค์ความรู้ใหม่ให้เกิดขึ้น ผู้วิจัยจึงได้เทียบเคียงตัวแปรจากงานวิจัยหรืองานที่ได้มีนักวิชาการที่ได้ศึกษาในเรื่องที่ใกล้เคียงดังได้กล่าวไว้แล้วข้างต้น และแบนดูร่า Bandura (1986) เชื่อว่าพฤติกรรมของคนเราไม่ได้เกิดขึ้นและเปลี่ยนด้วยสิ่งแวดล้อมอย่างเดียว จะต้องมีปัจจัย 3 ปัจจัยร่วมด้วย ได้แก่ 1) ปัจจัยส่วนบุคคล ( Personal Factor = p ) 2)เงื่อนไขเชิงพฤติกรรม ( Behavior Condition = B) 3) เงื่อนไขเชิงสภาพแวดล้อม ( Environment Contion = E) และจากการที่ผู้วิจัยได้ศึกษาถึงแนวคิดและทฤษฎีที่เกี่ยวข้องกับการเป็นหุ้นส่วนทางการบริหารงานท้องถิ่น หรือการสร้างความรู้สึกในการเป็นเจ้าของท้องถิ่น ซึ่งความรู้สึกนี้เป็นการแสดงออกซึ่งพฤติกรรมของแต่ละบุคคลโดยการที่บุคคลจะแสดงออกซึ่งพฤติกรรอย่างไร ย่อมต้องมีเหตุแห่งปัจจัย หรือสิ่งที่มากระตุ้นให้บุคคลแสดงพฤติกรรมเหล่านั้นออกมา จากการที่ผู้วิจัยได้ศึกษาแนวคิด ทฤษฎี และงานวิจัยต่าง ๆ พบว่าเมื่อวิเคราะห์ปัจจัยที่มีอิทธิพลต่อการเป็นหุ้นส่วน ปัจจัยที่มีอิทธิพลต่อการมีส่วนร่วม ปัจจัยที่มีอิทธิพลต่อความรู้สึกในการเป็นเจ้าของ โดยผู้วิจัยได้แยกประเด็นของปัจจัยออกมาได้เป็นปัจจัยหลัก ๆ อยู่ 4 ปัจจัย คือ ปัจจัยส่วนบุคคลปัจจัยด้านสภาพแวดล้อมปัจจัยด้านเป้าหมาย และปัจจัยด้านจิตสำนึกองค์การ

**1. ปัจจัยส่วนบุคคล**

ปัจจัยส่วนบุคคลถือว่าเป็นปัจจัยที่มีความสำคัญปัจจัยหนึ่ง ในการที่บุคคลจะเข้าไปเกี่ยวข้องหรือเข้าไปเป็นหุ้นส่วนในกิจกรรมใดกิจกรรมหนึ่ง คุณลักษณะส่วนบุคคลถือเป็นสิ่งสำคัญที่จะบ่งบอกว่าบุคคลนั้นมีความสนใจหรือมีความต้องการเข้าไปมีส่วนในการดำเนินกิจกรรมนั้น ๆ เพียงใด ได้มีนักวิชากา และผู้ที่ศึกษาเกี่ยวกับปัจจัยส่วนบุคคลว่ามีผลต่อการเป็นหุ้นส่วน และปัจจัยส่วนบุคคลที่มีอิทธิพลต่อแนวคิดที่เกี่ยวข้องกับการเป็นหุ้นส่วน ปัจจัยส่วนบุคคลที่มีอิทธิพลต่อการมีส่วนร่วม ปัจจัยส่วนบุคคลที่มีอิทธิพลต่อความร่วมมือ ปัจจัยส่วนบุคคลที่มีอิทธิพลต่อความรู้สึกในการเป็นเจ้าของ และปัจจัยส่วนบุคคลที่มีอิทธิพลต่อความผูกพัน โดยปัจจัยส่วนบุคคลจะเป็นแรงผลักดันซึ่งเกิดจากภายในตัวบุคคลที่เป็นแรงผลักดันหรือจูงใจที่เกิดขึ้นในตัวบุคคลไม่ว่าจะเป็นความเชื่อมั่นในความสามารถของตนเองความรู้สึกเกี่ยวกับตนเองสูง เช่น การเคารพในตัวเอง (Pierce, Kostova and Dirks, 2003) มีความผูกพันกับคนในชุมชน หรือมีความรู้สึกผูกพันกับชุมชนที่ตนอาศัยอยู่ (Reeder:1974)เจตคติทางการเมือง (วัชรินทร์ อินทพรหม, 2557) และสอดคล้องกับ ชญาภาเจนวณิชย์วิบูลย์ที่ได้ทำการศึกษาความสัมพันธ์ระหว่างการมีจิตใจเป็นเจ้าของความผูกพันต่อองค์การ และความตั้งใจคงอยู่ในงานของพนักงานสัญญาจ้าง : กรณีศึกษาบริษัทสำรวจและผลิตปิโตเลียมแห่งหนึ่งพบว่าปัจจัยที่ส่งผลต่อความเป็นเจ้าของได้แก่ปัจจัยส่วนบุคคล (Individual Factors) เช่น เพศ บุคลิกภาพ สถานะทางสังคมและเศรษฐกิจ (Wang, Battocchi, Pianesi, Tomasini, Zancanaro and Nass, 2006) นอกจากนี้ยังมีความแตกต่างของแรงจูงในแต่ละบุคคล ความรู้สึกเกี่ยวกับตนเองสูง เช่น การเคารพในตัวเอง (Pierce, Kostova and Dirks, 2003)

ซึ่งปัจจัยเหล่านี้ถือว่าเป็นตัวแปรสำคัญในการเข้าไปเป็นหุ้นส่วนทางการบริหารงานท้องถิ่น และผู้วิจัยได้วิเคราะห์ปัจจัยและมีความเห็นว่า ปัจจัยส่วนบุคคลถือว่าเป็นปัจจัยที่มีความใกล้ชิดกับการเป็นหุ้นส่วนทางการบริหารเป็นอย่างมาก เนื่องจากปัจจัยส่วนบุคคลจะถูกฝัง และติดตัวของบุคคลมาแต่กำเนิดโดยมีอิทธิจากการรับรู้ รับทราบ การแทรกซึมข้อมูลต่าง ๆ การปลูกฝังค่านิยมและวัฒนธรรมต่าง ๆ มาตั้งแต่เกิด จนถือเป็นสิ่งที่ติดตัวของบุคคล จึงอาจเรียกได้ว่าเป็นปัจจัยส่วนบุคคล หรือที่เรียกว่าตัวแปรแฝง (Latent variable) คือ ตัวแปรที่อยู่ในตัวของมนุษย์ที่ไม่สามารถสังเกตเห็นได้โดยตรงผู้วิจัยจึงเห็นว่าปัจจัยส่วนบุคคลที่ผู้วิจัยนำมาศึกษาเป็นตัวแปรของงานวิจัยในครั้งนี้ เป็นตัวแปรสำคัญที่น่าจะมีอิทธิพลต่อการเป็นหุ้นส่วนทางการบริหารงานท้องถิ่น

**2. ปัจจัยด้านสภาพแวดล้อม**

ปัจจัยด้านสภาพแวดล้อม ถือเป็นอีกหนึ่งปัจจัยที่มีความสำคัญและถือเป็นสิ่งที่มีอิทธิพลต่อการดำเนินชีวิตของมนุษย์ เนื่องจากมนุษย์เป็นสิ่งมีชีวิตและมีสติปัญหาในการคิดวิเคราะห์ตามหลักจิตวิทยา เมื่อคนเราได้รับสิ่งกระตุ้นย่อมเกิดการเปลี่ยนแปลงคล้อยตามหรือไม่คล้อยตามจะเป็นไปตามสติปัญญาหรือจิตใจที่ยอมรับหรือรับรู้ในสิ่งนั้น ๆ สภาพแวดล้อมทางกายภาพ เศรษฐกิจ สังคมและการเมือง (พรทิพย์ คำพอ และคณะ, 2544) ถือว่าเป็นตัวปัจจัยที่ทำให้คนเกิดความรู้สึกและเข้าไปเป็นหุ้นส่วนทางการบริหารงานท้องถิ่น โดยสภาพแวดล้อมรอบตัวถือว่ามีส่วนสำคัญในการที่กระตุ้นให้เกิดความรู้สึกนึกคิดจนสามารถนำไปสู่พฤติกรรมที่แสดงออกมาได้ในการบริหารงานท้องถิ่นก็เช่นกัน ภาวะผู้นำ การรับรู้ข้อมูลข่าวสาร การบริหารงานตามหลักธรรมมาภิบาล และการเสริมสร้างอำนาจพลเมือง ถือว่าเป็นปัจจัยที่สามารถสร้างขึ้นได้โดยบุคคล เมื่อมีการกระตุ้นหรือภาวะแวดล้อมของบุคคลปฏิบัติหรือเห็นอยู่บ่อย ๆ ก็ย่อมจะเกิดการปฏิบัติตามหากได้รับการกระตุ้นเรื่อย ๆ รวมถึงและการผลักดันจากบุคคลอื่น ๆ (พรทิพย์ คำพอ และคณะ, 2544) และสอดคล้องกับ ชญาภาเจนวณิชย์วิบูลย์ ได้ทำการศึกษาความสัมพันธ์ระหว่างการมีจิตใจเป็นเจ้าของ ความผูกพันต่อองค์การ และความตั้งใจคงอยู่ในงานของพนักงานสัญญาจ้าง : กรณีศึกษาบริษัทสำรวจและผลิตปิโตเลียมแห่งหนึ่ง พบว่าปัจจัยที่ส่งผลต่อความเป็นเจ้าของได้แก่สถานะทางสังคมและเศรษฐกิจ (Wang, Battocchi, Pianesi, Tomasini, Zancanaro and Nass, 2006)ซึ่งเมื่อผู้วิจัยได้ทำการศึกษาแล้วพบว่า ปัจจัยด้านสภาพแวดล้อม เป็นตัวแปรที่สังเกตได้ (Observable Variable) คือ ตัวแปรที่เราสามารถสังเกตได้โดยตรง หรือเป็นพฤติกรรมที่สังเกตหรือสิ่งที่ปรากฏภายนอกเนื่องจากการมีภาวะผู้นำ การรับรู้ข้อมูลข่าวสาร การบริหารงานตามหลักธรรมาภิบาล หรือการเสริมพลังอำนาจพลเมือง ให้กับประชาชนเป็นสิ่งที่เราสามารถมองเห็นได้โดยการกระทำ หรือพฤติกรรมที่แสดงออกมา ผู้วิจัยจึงเห็นว่าปัจจัยด้านสภาพแวดล้อมของประชาชนหรือผู้มีส่วนได้ส่วนเสีย ถือเป็นตัวแปรและเป็นปัจจัยหนึ่งที่จะทำให้เกิดความเป็นหุ้นส่วนทางการบริหารงานท้องถิ่นได้

**3. ปัจจัยด้านเป้าหมาย (Target Factors)**

“เป้าหมาย” นิยามได้ว่าเป็นคุณลักษณะของวัตถุ ที่ทำให้เกิดความรู้สึกพอใจและพัฒนาความรู้สึกเป็นเจ้าของ (Wang, Battocchi, Pianesi, Tomasini, Zancanaro and Nass, 2006) อย่างน้อยเป้าหมายนั้นจะต้องมีความชัดเจน ดึงดูดความสนใจ และต้องเปิดกว้างใช้ประโยชน์ได้ (Pierce, Kostova and Dirks, 2003) ซึ่งจากการที่ผู้วิจัยได้ทำการศึกษาจากเอกสาร งานวิจัย และจากการสัมภาษณ์ผู้ที่มีความรู้ความเชี่ยวชาญ และสัมภาษณ์กลุ่มเป้าหมายเพิ่มเติมทำให้ทราบว่าสิ่งที่จะทำให้เกิดความรู้สึกและอยากเข้าไปเป็นหุ้นส่วนหรือมีความรู้สึกในการเป็นเจ้าของได้ คือจะต้องมีผลประโยชน์ตอบแทน พรทิพย์ คำพอ และคณะ (2544) การที่ประชาชนเข้าร่วมเป็นหุ้นส่วนหรือร่วมกิจกรรมพัฒนาต่าง ๆ ประชาชนย่อมหวังประโยชน์ตอบแทนโดยประชาชนมีความคาดหวังว่ารัฐจะให้สวัสดิการ หรือสร้างความกินดีอยู่ดีให้กับประชาชนในฐานะที่เขาเป็นผู้เสียภาษีให้แก่รัฐ ดังนั้นประชาชนย่อมคาดหวังที่จะได้รับผลตอบแทนที่สามารถตอบสนองความต้องการ ตามทฤษฎีลำดับความต้องการ (Hierachy of Needs Theory) เป็นทฤษฎีที่พัฒนาขึ้นโดย Maslow นักจิตวิทยาแห่งมหาวิทยาลัยแบรนดีส์ เป็นทฤษฎีที่รู้จักกัน มากที่สุด ทฤษฎีหนึ่ง ซึ่งระบุว่า บุคคลมีความต้องการเรียงลำดับจากระดับพื้นฐานที่สุดไปยังระดับสูงสุด กรอบความคิดที่สำคัญ ของทฤษฎีนี้ มีสามประการ คือบุคคลเป็นสิ่งมีชีวิตที่มีความต้องการ ความต้องการมีอิทธิพลหรือเป็นเหตุจูงใจต่อพฤติกรรมดังนั้นปัจจัยด้านเป้าหมายถึงถือเป็นปัจจัยสำคัญที่จะทำให้หรือประชาชนร่วมเป็นหุ้นส่วนทางการบริหารงานท้องถิ่น

**4. ปัจจัยการมีจิตสำนึกองค์การ**

จิตสำนึกองค์การ คือสิ่งที่ได้รับการปลูกฝังจากภายในตัวบุคคล ประชาชนก็เช่นกันการที่เราจะสร้างความรู้สึกในการเป็นเจ้าของท้องถิ่นหรือสร้างการเป็นหุ้นส่วนให้เกิดขึ้นในตัวของประชาชน จิตสำนึกองค์การถือเป็นสิ่งสำคัญ เพราะเรื่องภายในจิตใจ ซึ่งถ้าประชาชนมีทัศนคติในทางลบกับการบริหารงานท้องถิ่นแล้ว ก็คงเป็นเรื่องยากที่จะทำให้เขามีความรู้สึกในการเป็นเจ้าของท้องถิ่น หรือทำให้เขาเข้ามาร่วมเป็นหุ้นส่วนกับท้องถิ่น ดังนั้นปัจจัยจิตสำนึกองค์การจึงถือเป็นตัวแปรสำคัญอีกตัวแปรหนึ่ง เรียกได้ว่าเป็นตัวแปรแฝง (Latent Variable) คือ ตัวแปรที่อยู่ในตัวของมนุษย์ที่ไม่สามารถสังเกตเห็นได้โดยตรง ตัวจิตสำนึกองค์การที่ผู้วิจัยได้ศึกษาในงานวิจัยครั้งนี้คือการมีจิตสำนึกความรับผิดชอบในผลหรือสิ่งที่กระทำ และต้องมีความรู้สึกว่าตนเป็นส่วนหนึ่งของท้องถิ่นซึ่งเมื่อประชาชนสามารถปฏิบัติในสองสิ่งนี้ได้ ย่อมหมายถึงว่าเขาเกิดความรู้สึกว่าตนเป็นหุ้นส่วน ตนเป็นเจ้าของท้องถิ่นที่แท้จริงซึ่งปัจจัยนี้ก็น่าจะสามารถเป็นสิ่งที่บ่งบอกถึงความเป็นหุ้นส่วนทางการบริหารงานท้องถิ่นได้

โดยสรุปแล้ว จากการที่ผู้วิจัยได้ ศึกษาเอกสาร แนวคิด ทฤษฎีต่าง ๆ รวมทั้งงานวิจัยในส่วนที่เกี่ยวข้องกับการเป็นหุ้นส่วนทางการบริหารงานท้องถิ่น ผู้วิจัยจึงได้สรุปปัจจัยที่ใช้ในการศึกษาเรื่องหุ้นส่วนทางการบริหารงานท้องถิ่น ออกมาเป็น 4 ปัจจัย ประกอบด้วยตัวแปรที่สังเกตได้ประกอบด้วย 2 ปัจจัยหลัก คือ1) ปัจจัยด้านเป้าหมาย (Target Factors)และ 2) ปัจจัยด้านสภาพแวดล้อม (Context Factors)สำหรับตัวแปรแฝง ประกอบด้วย 2 ปัจจัยหลัก คือ 1) ปัจจัยส่วนบุคคล (Individual Factors) 2) จิตสำนึกองค์การ (Awareness Organizations)

**2.5 แนวคิดเกี่ยวกับนวัตกรรม**

นวัตกรรมเป็นแนวคิดที่เริ่มเข้ามามีอิทธิพลต่อเศรษฐกิจและสังคมของมนุษย์ในยุค

ปัจจุบันอย่างมากนวัตกรรมนั้นเป็นการสร้างสรรค์สิ่งใหม่ๆและถือเป็นกลยุทธ์ที่สำคัญในการ

เพิ่มขีดความสามารถขององค์กรจึงทำให้นวัตกรรมเป็นที่ยอมรับขององค์กรต่างๆไม่เพียงแต่ภาคเอกชนที่ต้องมีการแข่งขัน ภาคส่วนราชการก็ยังให้ความสำคัญในการสร้างนวัตกรรมเพื่อให้เกิดการพัฒนาองค์กรอย่างยั่งยืน

**2.5.1 ความหมายของนวัตกรรม**

นวัตกรรม (Innovation) มีรากศัพท์มาจากภาษาละติน คือคำว่า Innovare แปลว่า ทำสิ่งใหม่ขึ้นมา (สำนักงานนวัตกรรมแห่งชาติ, 2547, น. 3) “นวัตกรรม” หรือ “นวกรรม”มาจากคำภาษาอังกฤษว่า"Innovation"โดยคำว่า “นวัตกรรม”มาจากภาษาบาลีคือนว + อตต + กรรมกล่าวคือนวแปลว่าใหม่อัตตแปลว่า ตัวเองและกรรมแปลว่าการกระทำเมื่อรวมคำนวมาสนธิกับอัตตจึงเป็นนวัตตและเมื่อรวมคำนวัตตมาสมาสกับกรรมจึงเป็นคำว่านวัตกรรมแปลว่าการกระทำที่ใหม่ของตนเองหรือ การกระทำของตนเองที่ใหม่ (เสาวนีย์ สิกขาบัณฑิต, 2528) ส่วนคำว่า"นวกรรม"ที่มีใช้กันมาแต่เดิมมีรากศัพท์มาจากคำว่านวแปลว่าใหม่กรรมแปลว่าการกระทำจึงแปลว่าการปฏิบัติหรือการกระทำใหม่ ๆ ในความหมายโดยทั่วไปแล้วสิ่งใหม่ ๆ อาจหมายถึงความคิดวิธีปฏิบัติวัตถุหรือสิ่งของที่ใหม่ซึ่งยังไม่เป็นที่รู้จักมาก่อนคำว่า“นวกรรม”หรือ“นวัตกรรม”ความจริงแล้วก็เป็นคำ ๆ เดียวกันนั่นเองแต่ความหมายในปัจจุบันของนวัตกรรมมิใช่เพียงแค่การทำสิ่งใหม่ ๆ เท่านั้น แต่ยังหมายรวมถึงสิ่งที่ทำขึ้นใหม่หรือแปลกจากเดิมซึ่งอาจจะเป็นความคิด วิธีการหรืออุปกรณ์ (พจนานุกรมฉบับราชบัณฑิตสถาน (2542, น. 565) การเพิ่มเติมวิธีการที่ทำอยู่เดิม เพื่อให้ได้ผลที่ดีขึ้น ไม่ว่าจะเป็นวงการใด ๆ ก็ตามเมื่อมีการนาเอาความเปลี่ยนแปลงใหม่ ๆ เข้ามาใช้เพื่อปรับปรุงงานให้ดีขึ้นกว่าเดิมมุ่งให้งานนั้นมีประสิทธิภาพสูงขึ้นก็เรียกว่านวัตกรรมของวงการนั้น ๆ (บุญเกื้อ ควรหาเวช, 2542, น. 12)

เมื่อเปรียบเทียบจากความหมายของนักวิชาการหลาย ๆ ท่าน ที่ได้ให้ความหมายของคำว่า “นวัตกรรม”สามารถแสดงให้เห็นและเป็นที่เข้าใจว่า “นวัตกรรม” คือ การคิด การทำ หรือการปรับปรุงเปลี่ยนแปลง เพื่อให้เกิดสิ่งใดสิ่งหนึ่ง ซึ่งเป็นทั้งสิ่งที่จับต้องได้ และเป็นสิ่งที่เป็นนามธรรม เมื่อนำสิ่งต่าง ๆ เหล่านี้มาใช้จะสามารถสร้างมูลค่า สร้างคุณค่าให้เพิ่มมากขึ้น ซึ่งสอดคล้องกับ กิดานันท์มลิทอง (2540, น. 245) ได้กล่าวไว้ว่า นวัตกรรมเป็นแนวความคิด การปฏิบัติ หรือสิ่งประดิษฐ์ใหม่ ๆ ที่ยังไม่เคยมีใช้มาก่อนหรือเป็นการพัฒนาดัดแปลงจากของเดิมที่มีอยู่แล้วให้ทันสมัยและใช้ได้ผลดียิ่งขึ้น เมื่อนำนวัตกรรมมาใช้จะช่วยให้การทำงานนั้นได้ผลดีมีประสิทธิภาพและประสิทธิผลสูงกว่าเดิม ทั้งยังช่วยประหยัดเวลาและแรงงานได้ด้วยและยังสอดคล้องกับ สมนึก เอื้อจิระพงษ์พันธ์และคณะ (2553) ได้ให้ความหมายของ นวัตกรรม หมายถึง “สิ่งใหม่ที่เกิดขึ้นจากการใช้ความรู้ ทักษะประสบการณ์ และความคิดสร้างสรรค์ ในการพัฒนาขึ้น ซึ่งอาจจะมีลักกษณะเป็นผลิตภัณฑ์ใหม่ บริการใหม่ หรือกระบวนการใหม่ ที่ก่อให้เกิดประโยชน์ในเชิงเศรษฐกิจและสังคม

ในปัจจุบันองค์กรทั้งภาครัฐและเอกชน ได้ให้ความสำคัญกับนวัตกรรม อีกทั้งยังมีนักวิชาการหลาย ๆ กลุ่มได้สนใจศึกษานวัตกรรมมากขึ้น โดยให้ความหมายของนวัตกรรมไว้หลากหลาย เช่น Jay and Lenard (2001 , อ้างถึงใน ศิวะนันท์ศิวพิทักษ์, 2554) ซึ่งเป็นหนึ่งใน ผู้บุกเบิกด้านความคิดเกี่ยวกับการเป็นผู้ประกอบการ (Classical Enterpreneurship) ได้กล่าวในเชิงสนับสนุนว่า นวัตกรรมเป็นลักษณะที่สำคัญของพฤติกรรมผู้ประกอบการ(Enterpreneurial Behavior) ในขณะที่ Lueeke and Katz (2003) ให้คำจำกัดความของนวัตกรรมว่า หมายถึง การแนะนำสิ่งใหม่ หรือวิธีการใหม่ เป็นการรวบรวมการผสมผสาน หรือการสังเคราะห์ความรู้ให้เกิดเป็นผลิตภัณฑ์/สินค้า กระบวนการหรือบริการใหม่ที่มีคุณค่า และนวัตกรรมยังประกอบด้วย ความคิดสร้างสรรค์ (Creativity) และการปฏิบัติงานจากการคิดอย่างอัจฉริยะของปัจเจกพนักงาน หรือทีมงานเพื่อให้เกิดสิ่งใหม่ แต่ที่สำคัญกว่าการคิดสร้างสรรค์ คือ การนำเอาความคิดใหม่ลงไปสู่การปฏิบัติจริงเพื่อการปรับปรุงสินค้า และบริการที่นำเสนอให้แก่ลูกค้า หรือการกำหนดกระบวนการที่ดีกว่า มีประสิทธิภาพมากกว่าให้กับองค์กรสอดคล้องกับ โทมัสฮิวส์ (Hughes, 1987) ได้ให้ความหมายของนวัตกรรมไว้ว่า “เป็นการนำเอาวิธีการใหม่ มาปฏิบัติหลังจากที่ได้ผ่านการทดลองและได้รับการพัฒนามาเป็นลำดับแล้ว และมีความแตกต่างจากการปฏิบัติเดิมที่เคย ปฏิบัติมา”โดย Hughes (1971)ให้ความหมายว่านวัตกรรมเป็นการนำวิธีการใหม่ ๆ มาปฏิบัติหลังจากได้ผ่านการทดลองหรือได้รับการพัฒนามาแล้วโดยมีขั้นตอนดังนี้ 1) ขั้นการคิดค้น(Invention) 2) ขั้นการพัฒนา (Development) 3) ขั้นนำไปปฏิบัติจริง ซึ่งทำให้เกิดความแตกต่างจากการปฏิบัติเดิม ๆ ที่เคยปฏิบัติและสอดคล้องกับEveretteM.Rogers (1983) ให้ความหมายของคำว่านวัตกรรม(Innovation) ไว้ดังนี้ นวัตกรรมคือความคิดการกระทำหรือวัตถุใหม่ ๆ ซึ่งถูกรับรู้ว่าเป็นสิ่งใหม่ ๆ ด้วยตัวบุคคลแต่ละคนหรือหน่วยอื่น ๆ ของการยอมรับในสังคม

ในส่วนของประเทศไทยนั้นได้เริ่มให้ความสำคัญกับนวัตกรรมมากขึ้น โดยมีองค์การและ

หรือหน่วยงาน ที่รับผิดชอบทางด้านนวัตกรรมของประเทศไทย ได้ให้ความหมายของคำว่า

“นวัตกรรม” ไว้ดังต่อไปนี้

สำนักงานนวัตกรรมแห่งชาติ (2552) ให้ความหมาย “นวัตกรรม” ว่าเป็นสิ่งใหม่ที่เกิดจากการใช้ความรู้ และความคิดสร้างสรรค์ที่มีประโยชน์ต่อเศรษฐกิจและสังคมโดยที่ความคิดใหม่นั้นเป็นของใหม่สำหรับหน่วยงานหรือหน่วยเศรษฐกิจซึ่งอาจเป็นบริษัท หน่วยงานของรัฐ อุตสาหกรรมหรือประเทศก็ได้ นวัตกรรมทำให้เกิด การขยายและ การพัฒนาผลิตภัณฑ์และบริการในตลาดที่เกี่ยวข้อง วิธีการผลิตและจำหน่ายแบบใหม่ และการเปลี่ยนแปลงการบริหารและทักษะของบุคลากร เพื่อเพิ่มขีดความสามารถ ในการแข่งขัน การวิจัยและพัฒนา ตลอดจนการใช้เทคโนโลยีใหม่เป็นนวัตกรรมทางเทคโนโลยี (Technological Innovation) ซึ่งเป็นส่วนสำคัญของนวัตกรรม แต่ในการนำมาใช้จะต้องรวมถึงการเปลี่ยนแปลงด้านการผลิต การบริหาร และการจำหน่ายจึงจะได้ผล (สำนักงานพัฒนาวิทยาศาสตร์และเทคโนโลยีแห่งชาติ, 2541) ซึ่งสอดคล้องกับ กองทุนพัฒนานวัตกรรม (2545, น. 14) ที่ได้ให้ความหมายนวัตกรรมว่า เป็นความสามารถในการใช้ความรู้ ความคิดสร้างสรรค์ ทักษะ และประสบการณ์ทางเทคโนโลยีหรือการจัดการมาพัฒนาและผลิตสินค้าใหม่ กระบวนการผลิตใหม่หรือบริการใหม่ ซึ่งตอบสนองความต้องการของตลาดโดยรวม ทั้งการปรับปรุงเทคโนโลยี การซื้อเทคโนโลยี การแพร่กระจายเทคโนโลยีการใช้เทคโนโลยี การออกแบบผลิตภัณฑ์ทางอุตสาหกรรมและวิศวกรรม รวมทั้งการนำระบบการฝึกอบรมมาใช้ให้เกิดการทำนวัตกรรม

เมื่อผนวกความหมายของนักวิชาการ ที่ได้ให้ความหมายของนวัตกรรมเอาไว้ ผู้วิจัยพอสรุปได้ว่า นวัตกรรม หมายถึง การคิดหรือทำให้เกิดสิ่งใหม่ ๆ ผ่านกระบวนการที่เกิดจากการนำความรู้ ความคิดสร้างสรรค์ มาผ่านกระบวนการบริหารจัดการ หรือวิธีการ และนำความรู้ ความคิดใช้ในการสร้างหรือปรับปรุงการทำงาน กระบวนการจัดการ และสิ่งอื่น ๆ เพื่อให้เกิดการตอบสนอง เกิดผลดีทาง เศรษฐกิจและสังคมโดยนวัตกรรมนี้จะเป็นตัวสร้างความได้เปรียบในการบริหารงานให้ก้าวทันต่อการเปลี่ยนแปลงของบริบทโลก

นอกจากนี้นวัตกรรมยังมีความหมายที่กว้างยิ่งกว่านั้น มีนักวิชาการและผู้เชี่ยวชาญ จากหลากหลายสาขาทั้งจากใน และต่างประเทศ ได้ให้ความหมายของคำว่า “นวัตกรรม (Innovation)” ไว้ ซึ่งสามารถสรุปออกเป็น 5 มุมมอง ได้ดังต่อไปนี้ (วุฒิพงษ์ ภักดีเหลาวิ, 2554, น. 7)

2.5.1.1 มุมมองของความใหม่

มุมมองของความใหม่ (New) นี้เป็นการให้ความหมายมุ่งเน้นไปยังความใหม่ ไม่ว่าจะเป็นผลิตภัณฑ์หรือกระบวนการ ดังที่ Schumpeter (1961, p. 6) ได้ให้คำจำกัดความของ คำว่านวัตกรรมว่า หมายถึง องค์ประกอบใหม่ 5 ประการ ดังนี้ 1) ผลิตภัณฑ์ใหม่หรือคุณสมบัติใหม่ของผลิตภัณฑ์เดิม 2) กระบวนการผลิตใหม่ที่เสนอเข้าสู่อุตสาหกรรม 3) การเปิดตลาดใหม่ 4) การเปลี่ยนแปลงองค์การใหม่ และ 5) การพัฒนาแหล่งวัตถุดิบ หรือปัจจัยนำเข้าใหม่โดยมีลักษณะเด่น 2 ประการคือ ระดับความใหม่และมีมูลค่าทางเศรษฐกิจสามารถนำไปใช้ในเชิงพาณิชย์ได้ นอกจากนี้ “นวัตกรรม” หมายถึง การนำเสนอสิ่งใหม่ วิธีการใหม่ โดยนวัตกรรมคือ การรวมตัว การผสมผสาน หรือการสังเคราะห์ความรู้ที่มีอยู่หรือความรู้ที่ไม่เคยมีมาก่อน ทั้งยังเป็นกระบวนการของการนำความคิดที่มีประโยชน์และเปลี่ยนความคิดออกมา สร้างและเพิ่มคุณค่าให้กับสินค้า บริการ และวิธีการดำเนินงาน (Certo, 2000, Rue and Byars, 2000, Harvard Business School, 2003, Robbins and Judge, 2007, p. 590) ส่วน Bijker,Hughes และ Pinch (1987, p. 17) ได้ให้ความหมายที่เกี่ยวข้องกับการทดลองไว้ว่า เป็นการนำวิธีการใหม่ ๆ มาปฏิบัติหลังจากได้ผ่านการทดลองหรือได้รับการพัฒนามาเป็นขั้น ๆ เริ่มตั้งแต่การประดิษฐ์ การพัฒนาซึ่งอาจจะเป็นไปในรูปของโครงการนำร่อง (Pilot Project) แล้วจึงนำไปปฏิบัติจริง

2.5.1.2 มุมมองการปรับปรุง

มุมมองนี้เน้นที่การทำสิ่งที่มีอยู่เดิมให้เป็นสิ่งใหม่ หรือเรียกว่าการปรับปรุง โดย Morton (1971, p. 17) กล่าวว่า นวัตกรรม หมายถึง การปรับปรุงสิ่งเก่าและพัฒนาศักยภาพของบุคลากร ตลอดจนหน่วยงานหรือองค์การ นวัตกรรมไม่ใช่การขจัดหรือล้มล้างสิ่งเก่าให้หมดไปแต่เป็นการปรับปรุง เสริมแต่งและพัฒนา สอดคล้องกับ ไชยยศ เรืองสุวรรณ (2521, น. 14) ที่ได้ให้ความหมายของนวัตกรรมไว้ว่าหมายถึง วิธีการปฏิบัติใหม่ ๆ ที่แปลกไปจากเดิมโดยอาจจะได้มาจากการคิดค้นพบวิธีการใหม่ ๆ ขึ้นมาหรือมีการปรับปรุงของเก่าให้เหมาะสมและสิ่งทั้งหลายเหล่านี้ได้รับการทดลอง พัฒนาจนเป็นที่น่าเชื่อถือได้แล้วว่าได้ผลดีในทางปฏิบัติ ทำให้ระบบก้าวไปสู่จุดหมายปลายทางได้อย่างมีประสิทธิภาพ

2.5.1.3 มุมมองการรับรู้ของบุคคล

นวัตกรรมนั้นมีความหมายเมื่อบุคคลรับรู้ว่าสิ่งนั้นเป็นสิ่งใหม่ โดย Roger และ Shoemaker (1971, p. 13) ได้กล่าวไว้ว่า นวัตกรรมเป็นความรู้ วิธีปฏิบัติที่ปัจเจกบุคคลรับรู้ว่าเป็นสิ่งใหม่สาหรับตนเอง ซึ่งคล้ายคลึงกับ Roger (1983, p. 15) ที่ให้ความหมายของนวัตกรรมไว้ว่า คือ ความคิด การกระทำ หรือวัตถุใหม่ ๆ ซึ่งถูกรับรู้และยอมรับว่าเป็นสิ่งใหม่ ด้วยตัวบุคคลแต่ละคนหรือหน่วยงานอื่น ๆ ส่วน Barnett (1953, p. 7) ได้ให้ความหมายไว้ซึ่งครอบคลุมสิ่งต่าง ๆ ที่นอกเหนือจากวัตถุหรือสิ่งประดิษฐ์ด้วย คือ นวัตกรรมเป็นสิ่งสามารถรับรู้ได้ด้วยประสาทสัมผัสทั้งห้า เช่น วัฒนธรรม แบบแผนพฤติกรรม ความเชื่อ ความศรัทธา ซึ่งเป็นสิ่งใหม่ที่เกิดขึ้นในความคิดภายใต้จิตใจของมนุษย์

2.5.1.4 มุมมองทางเศรษฐกิจ

นักวิชาการกลุ่มนี้จะเน้นว่านวัตกรรมเป็นสิ่งที่ช่วยสร้างกำไรและช่วย เพิ่มการแข่งขันให้กับองค์การ ตามที่ Kash (1989, p. 24) ได้กล่าวว่า นวัตกรรม คือ ผลของขั้นตอนของการรวบรวมความคิด ออกแบบ พัฒนา ผลิต และใช้งาน ซึ่งเป็นการแปลงความคิดไปสู่ความเป็นไปได้จริงทางการตลาด ซึ่งสอดคล้องกับ Vrakking (1990, p. 2) ที่ให้ความหมายของ คำว่า นวัตกรรมไว้ว่า นวัตกรรมเป็นการสร้างสิ่งใหม่ ๆ ที่มีการออกแบบ วางแผน และถูกสร้างขึ้น เพื่อเป็นจุดแข็งและความสามารถในการแข่งขันขององค์การในระยะยาว นอกจากนี้ Drucker (2002, p. 95) ยังได้อธิบายเพิ่มเติมไว้ว่า นวัตกรรมเป็นเครื่องมือที่มีความพิเศษเฉพาะสำหรับการดำเนินกิจการต่าง ๆ ขององค์การทั้งภาครัฐและเอกชน ธุรกิจหรือกิจการส่วนตัว เพื่อให้สามารถสร้างสรรค์ให้เกิดสิ่งใหม่หรือวิธีการใหม่ในการดำเนินกิจการต่าง ๆ โดยการใช้ทรัพยากรที่มีอยู่ให้เกิดประโยชน์สูงสุดเพื่อความมั่งคั่งในการดำเนินกิจการ ซึ่งสอดคล้องกับ Dundon (2002, p. 6) ที่กล่าวว่า นวัตกรรม คือ ความสามารถในการสร้างผลกำไรจากการนำกลยุทธ์ด้านความคิดสร้างสรรค์ไปปฏิบัติจริง

2.5.1.5 มุมมองต่อผู้บริโภค

นวัตกรรมยังมีความหมายเกี่ยวข้องกับผู้บริโภค ตามที่ Adair (1996) ได้ให้ความหมายไว้ว่า นวัตกรรมเป็นกระบวนการของที่ทำให้เกิดความคิดใหม่ ๆ เพื่อตอบสนองความพึงพอใจของลูกค้า ซึ่งสอดคล้องกับแนวคิดของ Shepherd (1997, pp. 115 - 116) ที่ได้กล่าวเอาไว้ว่า นวัตกรรมเป็นเสมือนอุปทานที่ออกมาจากความคิดสร้างสรรค์ และความฉลาดของผู้ประกอบการในการสร้างทางเลือกใหม่ ๆ ที่มีความหลากหลายและก้าวหน้าขึ้นให้กับผู้บริโภคและเป็นกิจกรรมที่ถูกคาดหวังว่าจะสามารถทำให้เกิดส่วนเกินของผู้บริโภคสูงสุด นวัตกรรมจึงรวมถึงนัยของความผันแปรให้เกิดความทันสมัยมากกว่าจะเป็นเพียงในลักษณะของการสร้างขึ้นมาแล้วหยุดนิ่ง

**2.5.2 ประเภทของนวัตกรรม**

จากการที่ผู้วิจัยได้ศึกษาแนวคิดของนวัตกรรม พบว่าได้มีการแบ่งประเภทของนวัตกรรมเอาไว้แตกต่างกัน และมีความหลากหลาย โดยผู้วิจัยได้สังเคราะห์การแบ่งประเภทของนวัตกรรมออกเป็น 2 ประเภท คือ

2.5.2.1 นวัตกรรมผลิตภัณฑ์ (Product Innovation)คือผลิตภัณฑ์ที่ถูกผลิตขึ้นในเชิงพาณิชย์ที่ได้ปรับปรุงให้ดีขึ้น หรือเป็นสิ่งใหม่ ในตลาด นวัตกรรมนี้อาจจะเป็นของใหม่ต่อโลก ต่อประเทศ องค์กร หรือแม้แต่ตัวเราเอง นวัตกรรมผลิตภัณฑ์นั้นยังสามารถถูกแบ่งออกเป็นผลิตภัณฑ์ที่จับต้องได้ (Tangible Product) หรือ สินค้าทั่วไป (Goods)และผลิตภัณฑ์ที่จับต้องไม่ได้ (Intangible product) หรือ การบริการ ซึ่งสอดคล้องกับ Jay and Leonard (2001) กับ Jungnas Wu (2006) ที่ได้แบ่งประเภทนวัตกรรม เป็นนวัตกรรมด้านสินค้า/ผลิตภัณฑ์ (Product Innovations) ซึ่งหมายถึง สินค้า/ผลิตภัณฑ์ หรือบริการรูปแบบใหม่ สินค้าตัวใหม่ และบริหารใหม่ และสอดคล้องกับ Tidd, Bessant, and Pavit (2005, pp. 12 - 13)

2.5.2.2 นวัตกรรมขบวนการ (Process Innovation) เป็นการเปลี่ยนแนวทาง หรือวิธีการผลิตสินค้า หรือการให้บริการในรูปแบบที่แตกต่างออกไปจากเดิม นวัตกรรมขบวนการแบ่งได้เป็น 2 ชนิด คือนวัตกรรมขบวนการทางเทคโนโลยี (Technological Process Innovation) เป็นสินค้าทุนที่ถูกใช้ในขบวนการผลิต ซึ่งหน่วยของ Real Capital หรือ Material Goods ซึ่งถูกปรับปรุงขึ้นตามการเปลี่ยนแปลงทางเทคโนโลยี และทำให้สามารถเพิ่มผลผลิตได้ (Productivity Growth) ซึ่งก่อนหน้านั้น มันเป็นนวัตกรรมผลิตภัณฑ์ เช่น หุ่นยนต์อุตสาหกรรมเป็น Product Innovation เมื่อ มันถูกผลิตขึ้น และเป็น Process Innovation เมื่อมันถูกนำไปใช้ในโรงงานผลิตรถยนต์ เป็นต้นและนวัตกรรมขบวนการทางองค์กร(Organisational Process Innovation) เป็นขบวนการที่เพิ่มประสิทธิภาพ และขีดความสามารถของการจัดการองค์กรให้สูงขึ้น โดยใช้การลองผิดลองถูก (Trial and Error) และ การเรียนรู้จากการลองทำด้วยตนเอง (Learning-by-doing) โดยไม่ได้ขึ้นอยู่กับความสามรถในการทำวิจัยและพัฒนา (R and D) เพียงอย่างเดียว เช่น Just In Time (JIT), Total Quality Management (TQM), Lean Production ซึ่งสอดคล้องกับ Damanpour (1991)ได้กล่าวว่านวัตกรรมด้านกระบวนการ (Process Innovation) เป็นส่วนประกอบใหม่ที่ได้รับการนำเอามาใช้ในกระบวนการผลิตขององค์กรหรือการบริการโดยนวัตกรรมด้านกระบวนการมิได้ผลิตสินค้า หรือบริการโดยตรง แต่มีอิทธิพลทางอ้อมต่อการนำเอาสินค้าและบริการมาใช้ นวัตกรรมด้านกระบวนการมีความคล้ายคลึงกับนวัตกรรมด้านการจัดการ (AdministrativeInnovations) (Kimberly and Evanisko, 1981) นวัตกรรมด้านกระบวนการนี้ มีผลกระทบต่อสมาชิกขององค์กร ความสัมพันธ์ระหว่างสมาชิกภายในองค์กร ซึ่งได้แก่ กฎระเบียบ บทบาทหน้าที่และโครงสร้าง การสื่อสาร การแลกเปลี่ยนระหว่างสมาชิกภายในองค์กรและระหว่างสภาพแวดล้อมกับสมาชิกองค์กร

นอกจากแนวคิดนวัตกรรมข้างต้นสำนักงานนวัตกรรมแห่งชาติ (2552) ยังแบ่งนวัตกรรมออกเป็น 5 ประเภท คือ 1) นวัตกรรมลิตภัณฑ์ 2) นวัตกรรมบริการ 3) นวัตกรรมกระบวนการ 4) นวัตกรรมการตลาด 5) นวัตกรรมองค์กร

จากการทบทวนวรรณกรรมต่าง ๆ ที่นักวิชาการได้แบ่งประเภทของนวัตกรรมออกเป็นหลายประเภท ตามแนวทางของตนเอง ผู้วิจัยจึงมุ้งเน้นและให้ความสำคัญในประเภทของนวัตกรรมขวบวนการ โดยขบวนการทางองค์กร (Organisational Process Innovation) เป็นขบวนการที่เพิ่มประสิทธิภาพ และขีดความสามารถของการจัดการองค์กรให้สูงขึ้น โดยใช้การลองผิดลองถูก และการเรียนรู้จากการลองทำด้วยตนเอง ซึ่งการสร้างความเป็นหุ้นส่วนทางการบริหารงานท้องถิ่นถือเป็นองค์ความรู้ใหม่ที่ผู้วิจัยสนใจในการศึกษา เพื่อที่จะสร้างขบวนการของการบริหารงานภาครัฐ หรือสร้างองค์ความรู้ใหม่ ๆ ในการบริหารงานของท้องถิ่นเพื่อตอบให้สอดคล้องกับหลักการบริหารงานแบบกระจายอำนาจให้แก่ประชาชนในท้องถิ่นอย่างแท้จริง ให้ประชาชนสามารถเข้าไปบริหารงานของท้องถิ่นได้อย่างเต็มที่ในฐานะ “หุ้นส่วนทางการบริหารงานท้องถิ่น”

**2.6 แนวคิดการปกครองท้องถิ่น**

พัฒนาการของการปกครองท้องถิ่นของไทย เริ่มเกิดขึ้นตั้งแต่การปฏิรูประบบราชการ ในสมัยรัชกาลที่ 5 กล่าวคือ ได้มีกฎหมายว่าด้วยการจัดกิจการท้องถิ่นฉบับแรก คือ พระราชกำหนดสุขาภิบาลกรุงเทพฯ ร.ศ. 116 และพัฒนาการการปกครองท้องถิ่นมาเรื่อยถึงถึงปัจจุบัน ประเทศไทยมีรูปแบบการปกครองท้องถิ่น ทั้งหมด 5 รูปแบบ คือ กรุงเทพมหานคร เมืองพัทยา เทศบาล (แยกเป็นเทศบาลนคร เทศบาลเมือง และเทศบาลตำบล) องค์การบริหารส่วนจังหวัด (อบจ.) และองค์การบริหารส่วนตำบล (อบต.)โดยที่กฎหมายการปกครองท้องถิ่น แสดงให้เห็นจุดมุ่งหมายสำคัญ 2 ประการ คือ ต้องการให้การจัดทำบริการสาธารณะมีประสิทธิภาพ นั่นคือ จัดทำบริการสาธารณะให้ทั่วถึง และตรงกับความต้องการของราษฎร ในท้องถิ่น ตามความจำเป็นในแต่ละท้องถิ่น ซึ่งจุดมุ่งหมายนี้จะสำเร็จลงได้ ก็ด้วยวิธีการให้ราษฎรในท้องถิ่นนั้นเอง เข้าไปมีส่วนร่วม ในการจัดการด้วย และต้องการให้การปกครองท้องถิ่น เป็นสถาบันสอนการปกครองประเทศในระบอบประชาธิปไตย โดยผู้ที่จะเข้าไปมีส่วนร่วมในการปกครองท้องถิ่น จะต้องมาจากการเลือกตั้ง ของราษฎรในท้องถิ่นนั้น"ดังนั้น กฎหมายการปกครองส่วนท้องถิ่น ซึ่งเป็นกฎหมายที่บัญญัติขึ้น เพื่อจัดตั้งองค์การปกครองท้องถิ่น จึงมีวัตถุประสงค์ กระจายอำนาจบริหารไปสู่ท้องถิ่น โดยกำหนดความสัมพันธ์ระหว่างท้องถิ่นกับส่วนกลาง ในขอบเขตการกำกับดูแล นั่นคือ จะไม่กำหนดให้ราชการส่วนกลาง มีอำนาจบังคับบัญชา เหนือคณะผู้บริหารของท้องถิ่น เพื่อให้ผู้บริหารส่วนท้องถิ่นมีความเป็นอิสระในการบริหารจัดการ แต่จะให้มีอำนาจในการกำกับดูแล เพื่อป้องกันมิให้ราษฎรได้รับความเดือดร้อนจากการกระทำของราชการส่วนท้องถิ่น และเพื่อเป็นหลักประกันแก่ราษฎรในท้องถิ่นว่าจะได้รับการบริการสาธารณะอย่างทั่วถึงและมีประสิทธิภาพ กล่าวคือจะกำกับดูแลและตรวจสอบให้ราชการส่วนท้องถิ่น กระทำการโดยชอบด้วยกฎหมายหากมีการกระทำที่ไม่ชอบด้วยกฎหมายเกิดขึ้น ก็จะมีอำนาจในการเพิกถอน หรือยับยั้งการกระทำนั้นได้ ทั้งนี้ ต้องเป็นไปตามที่มีกฎหมายบัญญัติให้อำนาจ แก่ราชการส่วนกลาง ให้กระทำได้ ไว้อย่างชัดแจ้งด้วย

**2.6.1 ความหมายของการปกครองท้องถิ่น**

การปกครองส่วนท้องถิ่นหมายถึงการปกครองที่รัฐบาลกลางให้อำนาจหรือกระจายอำนาจไปให้หน่วยการปกครองท้องถิ่นเปิดโอกาสให้ประชาชนในท้องถิ่นได้มีอำนาจในการปกครองร่วมกันทั้งหมดหรือเป็นบางส่วนในการบริหารท้องถิ่นย่อมเป็นรัฐบาลของประชาชนโดยประชาชนและเพื่อประชาชนดังนั้นการบริหารการปกครองท้องถิ่นจึงจำเป็นต้องมีองค์กรของตนเองอันเกิดจากการกระจายอำนาจของรัฐบาลกลางโดยให้องค์กรอันมิได้เป็นส่วนหนึ่งของรัฐบาลกลางมีอำนาจในการตัดสินใจและบริหารงานภายในท้องถิ่นในเขตอำนาจของตน (Wit, 1967 pp. 101 - 103 , อ้างถึงใน โกวิทย์ พวงงาม, 2549) ซึ่งการปกครองที่รัฐบาลมอบอำนาจให้ประชาชนในท้องถิ่นใด ท้องถิ่นหนึ่งจัดการปกครอง และดำเนินการบางอย่างโดยดำเนินการกันเอง เพื่อตอบสนองความต้องการของตน มีเจ้าหน้าที่ซึ่งประชาชนเลือกตั้งขึ้นมาทั้งหมด หรือบางส่วน ทั้งนี้มีความเป็นอิสระในการบริหารงาน แต่รัฐบาลต้องควบคุมด้วยวิธีการต่าง ๆ ตามความเหมาะสม (อุทัย หิรัญโต, 2523) เนื่องจากอำนาจนั้น เกิดจากการปกครองในรูปแบบการกระจายอำนาจจากส่วนกลาง ไปยังท้องถิ่น เพื่อวัตถุประสงค์ในอันที่จะให้ประชาชนในท้องถิ่นได้มีโอกาสเรียนรู้ และดำเนินกิจกรรมต่าง ๆ ในการปกครองท้องถิ่นด้วยตนเอง เพื่อสนองตอบความต้องการ และแก้ไขปัญหาด้วยตัวของตัวเอง(ประหยัด หงส์ทองคำ, 2523)ซึ่งสอดคล้องกับ Robson (1953, p. 574) นิยามว่าการปกครองท้องถิ่นหมายถึงหน่วยการปกครองซึ่งรัฐได้จัดตั้งขึ้นและให้มีอำนาจปกครองตนเอง (Autonomy) มีสิทธิตามกฎหมาย (Legal Rights) และต้องมีองค์กรที่จาเป็นในการปกครอง (Necessary Organization) เพื่อปฏิบัติหน้าที่ให้สมความมุ่งหมายของการปกครองท้องถิ่นนั้น ๆ และเดเนียลวิท (Daniel Wit) นิยามว่าการปกครองท้องถิ่นหมายถึงการปกครองที่รัฐบาลกลางให้อำนาจหรือกระจายอำนาจไปให้หน่วยการปกครองท้องถิ่นเปิดโอกาสให้ประชาชนในท้องถิ่นได้มีอำนาจในการปกครองร่วมกันทั้งหมดหรือเป็นบางส่วนในการบริหารท้องถิ่นตามหลักการที่ว่าถ้าอำนาจการปกครองมาจากประชาชนในท้องถิ่นแล้วรัฐบาลของท้องถิ่นก็ย่อมเป็นรัฐบาลของประชาชนโดยประชาชนและเพื่อประชาชน

จากความหมายของนักวิชาการต่าง ๆ ผู้วิจัยสรุปได้ว่า การปกครองท้องถิ่น หมายถึง การที่รัฐบาลกลางกระจายอำนาจการปกครองให้แก่ประชาชนในท้องถิ่น เป็นองค์กรที่มีสิทธิตามกฎหมาย (มีกฎหมายจัดตั้ง) มีพื้นที่รับผิดชอบ มีประชากรเป็นของตนเอง และมีความเป็นอิสระ (Autonomy) ในการบริหารงานได้ตามเจตนารมณ์ของประชาชนในท้องถิ่น ภายใต้หน้าที่ตามที่กฎหมายขององค์กรปกครองท้องถิ่นกำหนดให้

จากความหมายข้างต้นจึงสามารถนิยามหลักการปกครองท้องถิ่นโดยทั่วไปจะพบว่ามีหลักการในลักษณะที่คล้ายคลึงกันซึ่งสามารถแบ่งหลักการปกครองท้องถิ่นได้ดังต่อไปนี้

1. การปกครองของชุมชนหนึ่งซึ่งชุมชนเหล่านั้นอาจมีความแตกต่างกันในด้านความเจริญจำนวนประชากรหรือขนาดของพื้นที่เช่นหน่วยการปกครองส่วนท้องถิ่นของไทยจัดเป็นกรุงเทพมหานครเทศบาลองค์การบริหารส่วนจังหวัดองค์การบริหารส่วนตำบลและเมืองพัทยา(โกวิทย์ พวงงาม, 2548, น. 28 - 30) และมีอาณาเขตแน่นอนมีประชากรตามหลักที่กำหนดไว้ Holloway (1959, pp. 101 - 103)

2. หน่วยการปกครองท้องถิ่นจะต้องมีอำนาจอิสระ (Autonomy) ในการปฏิบัติหน้าที่ตามความเหมาะสมกล่าวคืออำนาจของหน่วยการปกครองท้องถิ่นจะต้องมีขอบเขตพอควรเพื่อให้เกิดประโยชน์ต่อการปฏิบัติหน้าที่ของหน่วยการปกครองท้องถิ่นอย่างแท้จริงหากมีอำนาจมากเกินไปไม่มีขอบเขตหน่วยการปกครองท้องถิ่นนั้นก็จะกลายสภาพเป็นรัฐอธิปไตยเองเป็นผลเสียต่อความมั่นคงของรัฐบาลอำนาจของท้องถิ่นนี้มีขอบเขตที่แตกต่างกันออกไปตามลักษณะความเจริญและความสามารถของประชาชนในท้องถิ่นนั้นเป็นสำคัญรวมทั้งนโยบายของรัฐบาลในการพิจารณาการกระจายอำนาจให้หน่วยการปกครองท้องถิ่นระดับใดจึงจะเหมาะสมโดยวุฒิสาร ตันไชย กล่าวว่าโดยหลักการแล้วองค์กรปกครองส่วนท้องถิ่นจะต้องมีอิสระใน 3 ประการ ได้แก่ 1) ความเป็นอิสระทางการบริหาร ซึ่งหมายถึง การที่องค์กรปกครองส่วนท้องถิ่นมีอิสระในการบริหารจัดการภายในองค์กร และบริหารจัดการและกำหนดทิศทางในการพัฒนาภายในท้องถิ่น 2) ความเป็นอิสระในการใช้ทรัพยากร หมายถึง การที่องค์กรปกครองส่วนท้องถิ่นมีอิสระในการใช้และบริหารจัดการทรัพยากรของตนเอง เช่น บุคลากร งบประมาณ และ 3) ความเป็นอิสระทางการเมือง หมายถึง การปกครองท้องถิ่นจะต้องเป็นไปโดยประชาชนภายในท้องถิ่น อย่างไรก็ตาม ความเป็นอิสระ (Autonomy) ไม่ใช่ความเป็นเอกเทศ (Independent) (วุฒิสาร ตันไชย, 2559) สอดคล้องกับ Holloway (1959, pp. 101 - 103) กล่าวว่า การมีอำนาจการปกครองตนเอง มีการบริหารการคลังของตนเองและมีสภาท้องถิ่นที่สมาชิกได้รับการเลือกตั้งจากประชาชน

3. หน่วยการปกครองท้องถิ่นจะต้องมีสิทธิตามกฎหมาย (Legal Rights) ที่จะดำเนินการปกครองตนเอง (โกวิทย์พวงงาม, 2548, 28 - 30) สิทธิตามกฎหมายแบ่งได้เป็น 2 ประเภท คือ 1) หน่วยการปกครองท้องถิ่นมีสิทธิที่จะตรากฎหมายหรือระเบียบข้อบังคับต่าง ๆ ขององค์การปกครองท้องถิ่นเพื่อประโยชน์ในการบริหารตามหน้าที่และเพื่อใช้บังคับประชาชนในท้องถิ่นนั้น ๆเช่นข้อบัญญัติเทศบัญญัติข้อบังคับสุขาภิบาลเป็นต้น 2) สิทธิที่เป็นหลักในการดำเนินการบริหารท้องถิ่นคืออำนาจในการกำหนดงบประมาณเพื่อบริหารกิจการตามอำนาจหน้าที่ของหน่วยการปกครองท้องถิ่นนั้นๆ

4. มีองค์กรที่จำเป็นในการบริหารและการปกครองตนเององค์กรที่จำเป็นของท้องถิ่นจัดแบ่งเป็นสองฝ่ายคือองค์การฝ่ายบริหารและองค์การฝ่ายนิติบัญญัติเช่นการปกครองท้องถิ่นแบบเทศบาลจะมีคณะเทศมนตรีเป็นฝ่ายบริหารและสภาเทศบาลเป็นฝ่ายนิติบัญญัติหรือในแบบมหานครคือกรุงเทพมหานครจะมีผู้ว่าราชการกรุงเทพมหานครเป็นฝ่ายบริหารสภากรุงเทพมหานครจะเป็นฝ่ายนิติบัญญัติเป็นต้น

5. ประชาชนในท้องถิ่นมีส่วนร่วมในการปกครองท้องถิ่น (Public Participation) จากแนวความคิดที่ว่าประชาชนในท้องถิ่นเท่านั้นที่รู้ปัญหาและวิธีการแก้ไขของตนเองอย่างแท้จริงหน่วยการปกครองท้องถิ่นจึงจำเป็นต้องมีคนในท้องถิ่นมาบริหารงานเพื่อให้สมเจตนารมณ์และความต้องการของชุมชนและอยู่ภายใต้การควบคุมของประชาชนในท้องถิ่นนอกจากนั้นยังเป็นการฝึกให้ประชาชนในท้องถิ่นเข้าใจระบบและกลไกของประชาธิปไตยอย่างแท้จริงอีกด้วย

โดยการปกครองท้องถิ่นมีวัตถุประสงค์ของการกระจายอำนาจให้แก่การปกครองส่วนท้องถิ่นซึ่งมีนักวิชาการหลาย ๆ ท่านได้กล่าวถึงวัตถุประสงค์ของการปกครองท้องถิ่นในลักษณะที่คล้ายคลึงและเป็นไปในแนวทางเดียวกัน โดยผู้วิจัยสามารถสรุปถึงวัตถุประสงค์ในการปกครองท้องถิ่น ดังนี้

1. ช่วยแบ่งเบาภาระของรัฐบาลเป็นสิ่งที่เห็นได้ชัดว่าในการบริหารประเทศจะต้องอาศัยเงินงบประมาณเป็นหลักหากเงินงบประมาณจำกัดภารกิจที่จะต้องบริการให้กับชุมชนต่าง ๆ อาจไม่เพียงพอ (ชูวงศ์ ฉายะบุตร, 2539, น. 26) ดังนั้นหากจัดให้มีการปกครองท้องถิ่นหน่วยการปกครองท้องถิ่นนั้น ๆ ก็สามารถมีรายได้มีเงินงบประมาณของตนเองเพียงพอที่จะดำเนินการสร้างสรรค์ความเจริญให้กับท้องถิ่นได้จึงเป็นการแบ่งเบาภาระของรัฐบาลได้เป็นอย่างมากการแบ่งเบานี้เป็นการแบ่งเบาทั้งในด้านการเงินตัวบุคคลตลอดจนเวลาที่ใช้ในการดำเนินการ

2. เพื่อสนองตอบต่อความต้องการของประชาชนในท้องถิ่นอย่างแท้จริงเนื่องจากประเทศ มีขนาดกว้างใหญ่ความต้องการของประชาชนในแต่ละท้องที่ย่อมมีความแตกต่างกันการรอรับการบริการจากรัฐบาลแต่อย่างเดียวอาจไม่ตรงตามความต้องการที่แท้จริงและล่าช้าหน่วยการปกครองท้องถิ่นที่มีประชาชนในท้องถิ่นเป็นผู้บริหารเท่านั้นจึงจะสามารถตอบสนองความต้องการนั้นได้

3. เพื่อความประหยัดโดยที่ท้องถิ่นแต่ละแห่งมีความแตกต่างกันสภาพความเป็นอยู่ของประชาชนก็ต่างไปด้วยการจัดตั้งหน่วยปกครองท้องถิ่นขึ้นจึงมีความจำเป็นโดยให้อำนาจหน่วยการปกครองท้องถิ่นจัดเก็บภาษีอากรซึ่งเป็นวิธีการหารายได้ให้กับท้องถิ่นเพื่อนำไปใช้ในการบริหารกิจการของท้องถิ่นทำให้ประหยัดเงินงบประมาณของรัฐบาลที่จะต้องจ่ายให้กับท้องถิ่นทั่วประเทศเป็นอันมากและแม้จะมีการจัดสรรเงินงบประมาณจากรัฐบาลไปให้บ้างแต่ก็มีเงื่อนไขที่กำหนดไว้อย่างรอบคอบ

4. เพื่อให้หน่วยการปกครองท้องถิ่นเป็นสถาบันที่ให้การศึกษาการปกครองระบอบประชาธิปไตยแก่ประชาชนจากการที่การปกครองท้องถิ่นเปิดโอกาสให้ประชาชนมีส่วนร่วมในการปกครองตนเองไม่ว่าจะโดยการสมัครรับเลือกตั้งเพื่อให้ประชาชนในท้องถิ่นเลือกเข้าไปทาหน้าที่ฝ่ายบริหารหรือฝ่ายนิติบัญญัติของหน่วยการปกครองท้องถิ่นก็ตามการปฏิบัติหน้าที่ที่แตกต่างกันนี้มีส่วนในการส่งเสริมการเรียนรู้ถึงกระบวนการปกครองระบอบประชาธิปไตย ในระดับชาติได้เป็นอย่างดี (ชูวงศ์ ฉายะบุตร, 2539, น. 26)

โดยสรุปองค์กรปกครองท้องถิ่นจากความหมายของนักวิชาการต่าง ๆ ที่กล่าวมาข้างต้นพอที่จะสรุปได้ว่าการปกครองท้องถิ่นหมายถึงการปกครองที่รัฐบาลกลางมอบอำนาจให้ประชาชนในท้องถิ่นจัดการปกครองและดำเนินการบางอย่างเพื่อแก้ไขปัญหาและสนองตอบความต้องการของตนเองหรือที่เรียกว่ารัฐบาลกระจายอำนาจให้องค์กรปกครองท้องถิ่นโดยมีอำนาจในการกำหนดนโยบายและบริหารงานให้เป็นไปตามนโยบายหรือความต้องการของตนเองภายใต้ขอบเขตของกฎหมายว่าด้วยอำนาจสูงสุดของประเทศโดยมีองค์การที่มาจากการเลือกตั้งของประชาชนในท้องถิ่นเป็นผู้ปฏิบัติหน้าที่ตามความมุ่งหมายของท้องถิ่นนั้น ๆ และองค์กรปกครองท้องถิ่นจะต้องดำเนินการภายใต้หลักของการปกครองท้องถิ่น โดยจะต้องมีรูปแบบหน่วยการปกครองท้องถิ่นหลายรูปแบบตามความแตกต่างของความเจริญประชากรหรือขนาดพื้นที่มีต้องมีอำนาจอิสระ (Autonomy) ในการปฏิบัติหน้าที่ตามความเหมาะสมไม่ว่าจะเป็นในด้านการปกครอง การบริหาร การเงิน การคลัง และการบริหารงานบุคคลซึ่งหน่วยการปกครองท้องถิ่นต้องมีสิทธิตามกฎหมายที่จะดำเนินการปกครองตนเองไม่ว่าจะเป็นสิทธิที่จะตรากฎหมายหรือระเบียบข้อบังคับต่าง ๆ ขององค์กรปกครองส่วนท้องถิ่นและสิทธิในการกำหนดงบประมาณเพื่อบริหารกิจการตามอำนาจหน้าที่ที่มีอยู่และจะต้องมีองค์กรที่จำเป็นในการบริหารและปกครองตนเองคือมีองค์กรฝ่ายบริหารและองค์กรฝ่ายนิติบัญญัติสุดท้ายคือสิ่งสำคัญที่ขาดไม่ได้คือ ประชาชนในท้องถิ่นต้องมีส่วนร่วมในการปกครองท้องถิ่นโดยต้องสนับสนุนและเปิดโอกาสให้ประชาชนจะต้องเข้ามามีส่วนร่วมทางการบริหารงานของท้องถิ่นอย่างแท้จริง

**2.6.2 ความสำคัญของการปกครองส่วนท้องถิ่น**

จากแนวความคิดในการปกครองส่วนท้องถิ่นเพื่อสนับสนุนวัตถุประสงค์ทางการปกครองของรัฐในอันที่จะรักษาความมั่นคงและความผาสุกของประชาชนโดยยึดหลักการกระจายอำนาจปกครองและเพื่อให้สอดคล้องกับหลักการประชาธิปไตยโดยประชาชนมีส่วนร่วมในการปกครองตนเองความสำคัญของการปกครองท้องถิ่นจึงสามารถสรุปได้ดังนี้

1. การปกครองท้องถิ่นคือรากฐานของการปกครองระบอบประชาธิปไตย (Basic Democracy) เพราะการปกครองท้องถิ่นจะเป็นสถาบันฝึกสอนการเมืองการปกครองให้แก่ประชาชนให้ประชาชนรู้สึกว่าตนมีความเกี่ยวพันกับส่วนได้ส่วนเสียในการปกครองการบริหารท้องถิ่นเกิดความรับผิดชอบและหวงแหนต่อประโยชน์อันพึงมีต่อท้องถิ่นที่ตนอยู่อาศัยอันจะนามาซึ่งความศรัทธาเลื่อมใสในระบอบการปกครองประชาธิปไตยในที่สุดชูศักดิ์เที่ยงตรง (2518, น. 6 - 7) ได้กล่าวไว้ว่า ประชาชนจะมีโอกาสเลือกตั้งฝ่ายนิติบัญญัติฝ่ายบริหารการเลือกตั้งจะเป็นการฝึกฝนให้ประชาชนใช้ดุลพินิจเลือกผู้แทนที่เหมาะสมสำหรับผู้ที่ได้รับเลือกตั้งเข้าไปบริหารกิจการของท้องถิ่นนับได้ว่าเป็นผู้นำในท้องถิ่นจะได้ใช้ความรู้ความสามารถบริหารงานท้องถิ่นเกิดความคุ้นเคยมีความชำนาญในการใช้สิทธิและหน้าที่ของพลเมืองซึ่งจะนำไปสู่การมีส่วนร่วมทางการเมืองในระดับชาติต่อไป

2. การปกครองท้องถิ่นทำให้ประชาชนในท้องถิ่นรู้จักการปกครองตนเอง (Self Government) หัวใจของการปกครองระบอบประชาธิปไตยประการหนึ่งก็คือการปกครองตนเองมิใช่เป็นการปกครองอันเกิดจากคำสั่งเบื้องบนการปกครองตนเองคือการที่ประชาชนมีส่วนร่วมในการปกครองซึ่งผู้บริหารท้องถิ่นนอกจากจะได้รับเลือกตั้งมาเพื่อรับผิดชอบบริหารท้องถิ่นโดยอาศัยความร่วมมือร่วมใจจากประชาชนแล้วผู้บริหารท้องถิ่นจะต้องฟังเสียงประชาชนด้วยวิถีทางประชาธิปไตยต่าง ๆ เช่นเปิดโอกาสให้ประชาชนออกเสียงประชามติ (Referendum) ให้ประชาชนมีอำนาจถอดถอน (Recall) ซึ่งจะทำให้ประชาชนเกิดความสำนึกในความสำคัญของตนต่อท้องถิ่นประชาชนจะมีส่วนรับรู้ถึงอุปสรรคปัญหาและช่วยกันแก้ไขปัญหาของท้องถิ่นของตนนอกจากนี้ลิขิต ธีรเวคิน (2535, น. 3) กล่าวว่า การปกครองตนเองในรูปของการปกครองท้องถิ่นอย่างแท้จริงหรือการกระจายอำนาจไปในระดับต่ำสุดคือรากหญ้า (Grass Roots) ซึ่งเป็นฐานเสริมสำคัญยิ่งของการพัฒนาระบบการเมืองการปกครองในระบอบประชาธิปไตยความล้มเหลวของระบอบประชาธิปไตยมีหลายองค์ประกอบแต่องค์ประกอบสำคัญยิ่งยวดอันหนึ่งก็คือการขาดรากฐานในท้องถิ่น

3. การปกครองท้องถิ่นเป็นการแบ่งเบาภาระของรัฐบาลซึ่งเป็นหลักการสำคัญของการกระจายอำนาจการปกครองท้องถิ่นมีขึ้นเพื่อวัตถุประสงค์ในการแบ่งเบาภาระของรัฐบาลเนื่องจากความจำเป็นบางประการ (ชูวงศ์ฉายะบุตร, 2539, น. 28 - 29) ดังนี้ 1)ภารกิจของรัฐบาลมีอยู่อย่างกว้างขวางนับวันจะขยายเพิ่มขึ้นซึ่งจะเห็นได้จากงบประมาณที่เพิ่มขึ้นในแต่ละปีตามความเจริญเติบโตของบ้านเมือง 2) รัฐบาลมิอาจจะดำเนินการในการสนองความต้องการของประชาชนในท้องถิ่นได้อย่างทั่วถึงเพราะแต่ละท้องถิ่นย่อมมีปัญหาและความต้องการที่แตกต่างกันการแก้ไขปัญหาหรือจัดบริการโครงการในท้องถิ่นโดยรูปแบบที่เหมือนกันย่อมไม่บังเกิดผลสูงสุดท้องถิ่นย่อมรู้ปัญหาและเข้าใจปัญหาได้ดีกว่าผู้ซึ่งไม่อยู่ในท้องถิ่นนั้นประชาชนในท้องถิ่นจึงเป็นผู้ที่เหมาะสมที่จะแก้ไขปัญหาที่เกิดขึ้นในท้องถิ่นนั้นมากที่สุด 3) กิจการบางอย่างเป็นเรื่องเฉพาะท้องถิ่นนั้นไม่เกี่ยวพันกับท้องถิ่นอื่นและไม่มีส่วนได้ส่วนเสียต่อประเทศโดยส่วนรวมจึงเป็นการสมควรที่จะให้ประชาชนในท้องถิ่นดำเนินการดังกล่าวเองดังนั้นหากไม่มีหน่วยการปกครองท้องถิ่นแล้วรัฐบาลจะต้องรับภาระดำเนินการทุกอย่างและไม่แน่ว่าจะสนองความต้องการของท้องถิ่นทุกจุดหรือไม่รวมทั้งจะต้องดำเนินการเฉพาะท้องถิ่นนั้น ๆ ไม่เกี่ยวพันกับท้องถิ่นอื่นหากได้จัดให้มีการปกครองท้องถิ่นเพื่อดำเนินการเองแล้วภาระของรัฐบาลก็จะผ่อนคลายไปรัฐบาลจะมีหน้าที่เพียงแต่ควบคุมดูแลเท่าที่จำเป็นเท่านั้นเพื่อให้ท้องถิ่นมีมาตรฐานในการดำเนินงานยิ่งขึ้นการแบ่งเบาภาระทำให้รัฐบาลมีเวลาที่จะดำเนินการในเรื่องที่สำคัญหรือกิจการใหญ่ๆระดับชาติอันเป็นประโยชน์ต่อประเทศชาติโดยส่วนรวมความคับคั่งของภาระหน้าที่ต่างๆที่รวมอยู่ส่วนกลางจะลดน้อยลงความคล่องตัวในการดำเนินงานของส่วนกลางจะมีมากขึ้น 4) การปกครองท้องถิ่นสามารถสนองความต้องการของท้องถิ่นตรงเป้าหมายและมีประสิทธิภาพเนื่องจากท้องถิ่นมีความแตกต่างกันไม่ว่าทางสภาพภูมิศาสตร์ทรัพยากรประชาชนความต้องการและปัญหาย่อมต่างกันออกไปผู้ที่ให้บริการหรือแก้ไขปัญหาให้ถูกจุดและสอดคล้องกับความต้องการของประชาชนก็ต้องเป็นผู้ที่รู้ถึงปัญหาและความต้องการของประชาชนเป็นอย่างดีการบริหารงานจึงจะเป็นไปอย่างรวดเร็วและมีประสิทธิภาพไม่ต้องเสียเวลาเสนอเรื่องขออนุมัติไปยังส่วนเหนือขึ้นไปท้องถิ่นจะบริหารงานให้เสร็จสิ้นลงภายในท้องถิ่นนั่นเองไม่ต้องสิ้นเปลืองเวลาและค่าใช้จ่ายโดยไม่จาเป็น 5) การปกครองท้องถิ่นจะเป็นแหล่งสร้างผู้นำทางการเมืองการบริหารของประเทศในอนาคตผู้นำหน่วยการปกครองท้องถิ่นย่อมเรียนรู้ประสบการณ์ทางการเมืองการได้รับเลือกตั้งการสนับสนุนจากประชาชนในท้องถิ่นย่อมเป็นพื้นฐานที่ดีต่ออนาคตทางการเมืองของตนและยังฝึกฝนทักษะทางการบริหารงานในท้องถิ่นอีกด้วยและ 6) การปกครองท้องถิ่นสอดคล้องกับแนวความคิดในการพัฒนาชนบทแบบพึ่งตนเองการปกครองท้องถิ่นโดยยึดหลักการกระจายอำนาจทำให้เกิดการพัฒนาชนบทแบบพึ่งตนเองทั้งทางการเมืองเศรษฐกิจและสังคมการดำเนินงานพัฒนาชนบทที่ผ่านมายังมีอุปสรรคสำคัญประการหนึ่งคือการมีส่วนร่วมจากประชาชนในท้องถิ่นอย่างเต็มที่ซึ่งการพัฒนาชนบทที่สัมฤทธิ์ผลนั้นจะต้องมาจากการริเริ่มช่วยตนเองของท้องถิ่นทำให้เกิดความร่วมมือร่วมแรงกันโดยอาศัยโครงสร้างความเป็นอิสระในการปกครองตนเองซึ่งต้องมาจากการกระจายอานาจอย่างแท้จริง

ดังนั้น เมื่อผู้วิจัยได้ศึกษาแนวคิดของการปกครองท้องถิ่น ที่นักวิชาการ หรือผู้ที่ศึกษาเกี่ยวกับการปกครองท้องถิ่น ทำให้ต้องหาวิธีหรือกระบวนการในการส่งเสริม และเปิดโอกาสให้ประชาชนเข้าไปบริหารงานของท้องถิ่นได้อย่างมีประสิทธิภาพ ซึ่งในปัจจุบันประชาชนยังคงไม่ตื่นตัวในการบริหารงานท้องถิ่นมากนัก มักคิดว่าเมื่อเลือกตัวแทนของตนเข้าไปแล้วการบริหารงานต่าง ๆ จะเป็นเรื่องของนักการเมืองกับข้าราชการที่จะต้องเป็นผู้ดำเนินการ ดังนั้นสิ่งที่จะสร้างหรือผลักดันให้ประชาชนเข้าไปร่วมบริหารงานของท้องถิ่นได้ตรงตามเจตนารมณ์ของการกระจายอำนาจ และตรงตามวัตถุประสงค์ของการปกครองท้องถิ่นที่ต้องการให้ประชาชนเป็นเจ้าของอำนาจที่แท้จริง นั้นก็คือจะต้องส่งเสริมให้ประชาชนเข้าไปร่วมบริหารงานท้องถิ่นในฐานะ “หุ้นส่วนทางการบริหารงานท้องถิ่น” นั้นหมายถึงประชาชนจะมีความรู้สึกในการเป็นเจ้าของท้องถิ่น จะเกิดความรักและหวงแหนท้องถิ่นนำมาซึ่งการพัฒนาท้องถิ่นได้อย่างยั่งยืน

**2.7 บริบทพื้นที่**

จากเทือกเขาเหน็บหนาวบนเขตที่ราบสูงทิเบต หยดน้ำหยดแล้วหยดเล่าละลายจากหิมะมาผสมกับสายน้ำจากฟากฟ้าและผืนแผ่นดินรวบรวมกันจนกลายเป็นต้นกำเนิดสายนทีอันยิ่งใหญ่ของภูมิภาคเอเชียตะวันออกเฉียงใต้ “แม่น้ำโขง” นิทานปรัมปราของชาวไทยกับลาว สองพื้นถิ่นซึ่งใช้ประโยชน์จากลุ่มน้ำโขงมาช้านาน เล่าขานว่าแม่น้ำโขงกับแม่น้ำสาละวินแห่งประเทศพม่ามีต้นกำเนิดมาจากที่เดียวกัน แต่ถึงคราวแยกจากเพราะพญานาคสองตนทะเลาะกัน หนึ่งตนเลือกเส้นทางใกล้กว่าแต่ผ่านหุบเขาผืนป่ารกทึบไร้ผู้คนเพื่อมุ่งหน้าสู่ท้องทะเลกลายเป็นแม่น้ำสาละวิน ขณะที่ตนหนึ่งเลือกเดินทางไกลผ่านที่ราบดินแดนของผู้คนหลากหลายอารยธรรม สร้างประโยชน์มหาศาลให้แก่มนุษย์ซึ่งก็คือ “แม่น้ำโขง”

สายน้ำโขงเป็นลำน้ำหลักที่หล่อเลี้ยงผู้คนบนแผ่นดินเอเชียตะวันออกเฉียงใต้มาไม่ขาดสาย เป็นแหล่งก่อกำเนิดทั้งวิถีชีวิตของผู้คน เศรษฐกิจ และการเดินทางไปมาหาสู่ ลำน้ำโขงยังเป็นพรมแดนธรรมชาติที่กำหนดขอบเขตของอาณาจักรและรัฐชาติมาแต่ครั้งบรรพกาล แม้ผู้คนในประเทศลุ่มน้ำโขงจะหลากหลาย แต่ก็ล้วนเป็นเครือญาติ และมีความรุ่มรวยทางวัฒนธรรมสืบต่อกันมายาวนาน ในโมงยามของความเปลี่ยนแปลงของกระแสโลก ประเทศในลุ่มน้ำโขงต้องรับมือกับความผันแปรของอุดมการณ์การเมือง กระแสเงินทุน และยุทธศาสตร์ทางภูมิรัฐศาสตร์ของเหล่าชาติมหาอำนาจที่หวังจะมาลงทุนแสวงหาผลประโยชน์ทางธุรกิจ โอกาสและความท้าทายมากมายที่อยู่ในความเปลี่ยนแปลงของลุ่มน้ำโขงแห่งนี้รอให้เราค้นหา (ธีรภัทร เจริญสุข, 2559) แม่น้ำโขงไหลผ่านหรือเป็นเส้นกั้นพรหมแดนประเทศน้อยใหญ่มากถึง 6 ประเทศ ตั้งแต่ จีน พม่า ลาว ไทย กัมพูชา ก่อนไหลลงสู่ทะเลจีนใต้ที่ประเทศเวียดนาม สำหรับประเทศไทยแม่น้ำโขงไหลมาจุดแรกที่สามเหลี่ยมทองคำอันลือลั่นในจังหวัดเชียงราย บริเวณดังกล่าวแม่น้ำโขงเป็นจุดแบ่งแยกประเทศถึง 3 ประเทศ คือ ไทย จีน และลาว

อำเภอแรกของไทยที่รับแม่น้ำโขงคืออำเภอเชียงแสน ต่อลงมาคือเชียงของ แม่น้ำโขงจุดนี้มีความเป็นธรรมชาติมาก ๆ เป็นเส้นทางท่องเที่ยวชมวิวงดงามสุดสายตา แต่จากนั้นแม่น้ำโขงต้องอำลาสยามประเทศไปชั่วคราวที่อำเภอเวียงแก่น จังหวัดเชียงราย จากกรณีพิพาทระหว่างเรากับฝรั่งเศสซึ่งเป็นเจ้าของอาณานิคมประเทศลาวในสมัยพระบาทสมเด็จพระจุลจอมเกล้าเจ้าอยู่หัว รัชกาลที่ 5 จนต้องเสียดินแดนฝั่งขวาแม่น้ำโขงไปเพื่อรักษาดินแดนใหญ่ของประเทศคนไทยได้เจอหน้าแม่น้ำโขงอีกครั้งที่ภาคอีสาน คราวนี้เป็นอำเภอเชียงคานรับบริเวณปากแม่น้ำเหือง ปัจจุบันเชียงคานเป็นอำเภอท่องเที่ยวและอำเภอพักตากอากาศที่ได้รับความนิยมอย่างท่วมท้นเพราะความสวยงามของแม่น้ำโขงเป็นส่วนประกอบสำคัญนั่นเองนับจากอำเภอเชียงคาน แม่น้ำโขงกลายเป็นพรมแดนกั้นระหว่างไทยกับลาวยาวต่อเนื่องมากว่า 800 กิโลเมตร แม่น้ำแห่งพญานาคไหลผ่านทั้งเขตป่าเขียวขจี ภูเขาหินทรายสูงตระหง่านผ่านแหล่งชุมชนซึ่งยังคงวัฒนธรรมประเพณีท้องถิ่นไว้เหนียวแน่น ผ่านเมืองใหญ่ซึ่งได้รับการพัฒนาให้เป็นศูนย์กลางเศรษฐกิจของภูมิภาคไล่มาตั้งแต่จังหวัดเลย หนองคาย บึงกาฬ ที่แม่น้ำไหลจากทิศตะวันตกไปตะวันออก เข้าสู่ นครพนม มุกดาหาร อำนาจเจริญ และอุบลราชธานี ที่ไหลจากทิศเหนือลงทิศใต้ โดยจุดสุดท้ายซึ่งแม่น้ำโขงอำลาประเทศไทย คือบ้านเวินบึก อำเภอโขงเจียม จังหวัดอุบลราชธานี อำเภอริมขอบแดนไทย-ลาวตลอดเส้นทางของแม่น้ำโขงมีสถานที่ท่องเที่ยวน่าสนใจหลากหลายรูปแบบ อุดมสมบูรณ์ด้วยธรรมชาติ ภูผาหินมากมายก่อให้เกิดน้ำตกสวยยามหน้าฝน มีจุดชมวิวตระการตา ด้านประเพณีวัฒนธรรมมากมาย ทุกพื้นถิ่นแต่งแต้มด้วยวิถีเฉพาะตัวไม่เหมือนใคร และมีสถานที่ศักดิ์สิทธ์จากหลายแหล่งในย่านลุ่มแม่น้ำโขง (ทำความรู้จัก “แม่น้ำโขง” สายสัมพันธ์มหานทีแห่งชีวิต, 2559)

ประเทศลุ่มน้ำโขงมีความสัมพันธ์กันมาอย่างต่อเนื่อง แต่มีช่วงที่ความสัมพันธ์สะดุดในปลายทศวรรษที่ 2510 – ทศวรรษที่ 2530 เนื่องจากมีความขัดแย้งระหว่างอุดมการณ์ทางการเมืองแบบทุนนิยมของผู้นำโลกเสรีอย่างสหรัฐอเมริกา และลัทธิสังคมนิยมที่กำลังแผ่ขยายไปทั่วโลก ประเทศไทยในช่วงเวลานั้นเป็นพื้นที่ยุทธศาสตร์ที่สำคัญในการต่อต้านลัทธิคอมมิวนิสต์ในภูมิภาคนี้ เนื่องจากประเทศเพื่อนบ้านต่างมีระบอบการปกครองแบบสังคมนิยมและคอมมิวนิสต์แม้ว่าก่อนหน้านี้จะมีคณะกรรมการแม่น้ำโขง (Mekong Committee) ที่ก่อตั้งในปี พ.ศ. 2500 มีประเทศสมาชิกในลุ่มแม่น้ำโขงตอนล่าง คือ ไทย ลาว กัมพูชา และเวียดนาม แต่ในช่วงสงครามเย็นระหว่าง พ.ศ. 2518 - 2532 ประเทศสมาชิกได้ถอนตัวไป ทำให้การดำเนินงานของคณะกรรมการแม่น้ำโขงหยุดชะงักลงในช่วงท้ายของยุคสงครามเย็น (ต้นทศวรรษที่ 2530) ประเทศพัฒนาแล้วอย่างเนเธอร์แลนด์ สวีเดน สวิสเซอร์แลนด์ ได้เข้ามาในรูปแบบการให้ความช่วยเหลือด้านการเงินแก่คณะกรรมการ ภายใต้แผนพัฒนาโครงสร้างพื้นฐาน การสร้างเขื่อนในแม่น้ำโขงและแม่น้ำสาขา และบทบาทของธนาคารพัฒนาเอเชียที่รุกเข้ามาในลุ่มน้ำโขง แทนคณะกรรมการประสานงานชั่วคราวในฐานะผู้สนับสนุนการพัฒนาไฟฟ้าพลังงานแม่น้ำโขงซึ่งเป็นแม่น้ำสายหลักในภูมิภาคอินโดจีน จึงกลายเป็นพื้นที่ที่มีแผนการก่อสร้างโครงการสาธารณูปโภคที่แฝงไว้ด้วยข้อตกลงทางการเมืองและการทหาร ภายใต้ความช่วยเหลือด้านเศรษฐกิจจากรัฐบาลอเมริกา เช่น การสร้างเขื่อนผลิตกระแสไฟฟ้าเพื่อใช้ในฐานทัพ การสร้างถนนเพื่อเป็นถนนสายยุทธศาสตร์(ทำความรู้จัก “แม่น้ำโขง” สายสัมพันธ์มหานทีแห่งชีวิต, 2559) ภายหลังมีการสร้างท่าเรือผ่านแม่น้ำโขง (ทศวรรษ 2530) และมีการสร้างเครือข่ายการคมนาคมทางบก ทำให้การค้าในภูมิภาคลุ่มน้ำโขงเฟื่องฟู และมีปริมาณการค้าในภูมิภาคอย่างมหาศาลในช่วง 20 ปี ที่ผ่านมาประเทศไทยได้รับประโยชน์อย่างมากจากการสร้างเส้นทางคมนาคม สามารถส่งออกผลไม้ไปยังสาธารณรัฐประชาชนจีนผ่านเส้นทางบกสาย R9 (มุกดาหาร – สะหวันนะเขต – ลาวบ๋าว) และตามพิธีการว่าด้วยข้อกำหนดในการกักกันโรคและตรวจสอบสำหรับการส่งออกและนำเข้าผลไม้ผ่านประเทศที่สามารถระหว่างไทยและสาธารณรัฐประชาชนจีน ลงนามเมื่อเดือนเมษายน 2554ประเทศไทยสามารถส่งออกผลไม้ไปสาธารณรัฐประชาชนจีนผ่านเส้นทางบกสาย R3A หรือ R3E (เชียงของ – บ่อเต็น– เชียงรุ้ง) ซึ่งในอนาคตไทยมีแผนเจรจาและสร้างความร่วมมือกับสาธารณรัฐประชาชนจีนในการเปิดเส้นทางส่งออกสินค้าเกษตรทางบกเพิ่มเติมเช่นเส้นทาง R12 (นครพนม – นาพาว– ฮานอย – กวางสี) และเส้นทาง R8 (หนองคาย – ปากซัน– ฮานอย– กวางสี) ซึ่งจะช่วยเพิ่มช่องทางโลจิสติกส์และเพิ่มขีดความสามารถทางการแข่งขันแก่สินค้าเกษตรของไทยในตลาดสาธารณรัฐประชาชนจีนได้มากขึ้น **(ชัยพงษ์ สำเนีย,** 2559)ต่อเมื่อเริ่มมีการพัฒนาเศรษฐกิจในลุ่มน้ำโขง มีการสร้างท่าเทียบเรือพาณิชย์เพื่อรองรับสินค้าจากประเทศจีนเข้ามายังประเทศไทย มีการสร้างสะพานข้ามแม่น้ำโขงเชื่อมต่อระหว่างประเทศ การสร้างถนนตัดผ่านประเทศต่าง ๆ เพื่อการค้า อาทิ ถนนสาย R3A เส้นทางเชื่อมต่อภาคเหนือของไทยไป ลาว จีน หรือ ถนนเส้นทางหมายเลข 8, 9, 12 เชื่อมต่อภาคตะวันออกเฉียงเหนือของไทยไปยัง ลาว เวียดนาม เป็นต้น

ดังนั้น ผู้วิจัยเห็นว่าประวัติความเป็นมาของลุ่มน้ำโขงมีความน่าสนใจ ทั้งในการความเป็นอยู่ ความขัดแย้งระหว่างอุดมการณ์ทางการเมืองแบบทุนนิยมของผู้นำโลกเสรีอย่างสหรัฐอเมริกา และลัทธิสังคมนิยมที่กำลังแผ่ขยายไปทั่วโลก ประเทศไทยในช่วงเวลานั้นเป็นพื้นที่ยุทธศาสตร์ที่สำคัญในการต่อต้านลัทธิคอมมิวนิสต์ในภูมิภาคนี้ จากวันนั้นจนถึงวันนี้ภูมิภาคลุ่มน้ำน้ำกลายเป็นพื้นที่ทางยุทธศาสตร์ที่สำคัญหลาย ๆ ด้าน ไม่ว่าจะเป็นยุทธศาสตร์การเมืองการปกครอง และที่สำคัญยุทธศาสตร์ด้านเศรษฐกิจ ซึ่งได้รับอิทธิพลจากการพัฒนาลุ่มน้ำโขงในช่วงของความขัดแย้ง ทำให้เส้นทางต่าง ๆ ได้รับการพัฒนาเพื่อเป็นประตูสู่การค้ายังประเทศในลุ่มแม่น้ำโขงแม่น้ำโขงในส่วนที่ผ่านประเทศไทยเป็นช่วงของแม่น้ำโขงตอนล่างซึ่งไหลผ่าน อ.เชียงแสน อ.เชียงของ และอ.เวียงแก่น จ.เชียงราย ระยะทาง 84 กิโลเมตร ก่อนเข้าสู่ประเทศลาว และไหลเป็นพรมแดนไทย – ลาวเริ่มจาก จ.เลย หนองคาย บึงกาฬนครพนม มุกดาหาร อำนาจเจริญ และอุบลราชธานี รวมความยาวที่ไหลผ่านประเทศไทยประมาณ 976 กิโลเมตรซึ่งในการวิจัยครั้งนี้ผู้วิจัยจึงได้กำหนดเฉพาะพื้นที่ในจังหวัดเส้นทางยุทธศาสตร์ลุ่มน้ำโขงภาคตะวันออกเฉียงเหนือ 5 จังหวัด ได้แก่ บึงกาฬ หนองคาย นครพนม มุกดาหาร อำนาจเจริญ และอุบลราชธานี

ผู้วิจัยได้ศึกษาบริบทของแต่ละพื้นที่ ซึ่งส่วนมากจะมีความใกล้เคียงกันไม่ว่าจะเป็นในด้านการประกอบอาชีพซึ่งส่วนใหญ่ประชาชนจะประกอบอาชีพทำนา ทำสวน และทำไร่ เป็นส่วนใหญ่ และรองลงมาคือการค้าส่ง การค้าปลีก และอุตสาหกรรมในทางเศรษฐกิจจะมีความคล้ายคลึงกัน และในจังหวัดหนองคาย นครพนม และมุกดาหาร จะมีรายได้จากการขนส่งเพิ่มกว่าจังหวัดอื่น ๆ เนื่องจากมีสะพานมิตรภาพในการขนส่งสินค้าไปยังประเทศเพื่อนบ้านและเป็นเส้นทางเชื่อมการค้าไปยังประเทศในลุ่มแม่น้ำโขงอื่นๆโดยผู้วิจัยจักได้แสดงรายละเอียดบริบทพื้นที่ของแต่ละจังหวัดดังต่อไปนี้

**2.7.1 จังหวัดบึงกาฬ**

มีพื้นที่ 4,305.746 ตร.กม. อยู่ห่างกรุงเทพมหานคร 751 กิโลเมตรมีประชากร 399,043 คนอาณาเขตติดต่อดังนี้ทิศเหนือ ติดกับ[แขวงบริคำไชย](https://th.wikipedia.org/wiki/%E0%B9%81%E0%B8%82%E0%B8%A7%E0%B8%87%E0%B8%9A%E0%B8%A3%E0%B8%B4%E0%B8%84%E0%B8%B3%E0%B9%84%E0%B8%8A%E0%B8%A2) ประเทศลาวทิศตะวันออก ติดกับแขวงบริคำไชย ประเทศลาว และ[จังหวัดนครพนม](https://th.wikipedia.org/wiki/%E0%B8%88%E0%B8%B1%E0%B8%87%E0%B8%AB%E0%B8%A7%E0%B8%B1%E0%B8%94%E0%B8%99%E0%B8%84%E0%B8%A3%E0%B8%9E%E0%B8%99%E0%B8%A1)ทิศใต้ ติดกับ[จังหวัดสกลนคร](https://th.wikipedia.org/wiki/%E0%B8%88%E0%B8%B1%E0%B8%87%E0%B8%AB%E0%B8%A7%E0%B8%B1%E0%B8%94%E0%B8%AA%E0%B8%81%E0%B8%A5%E0%B8%99%E0%B8%84%E0%B8%A3)ทิศตะวันตก ติดกับแขวงบริคำไชย ประเทศลาว และ[จังหวัดหนองคาย](https://th.wikipedia.org/wiki/%E0%B8%88%E0%B8%B1%E0%B8%87%E0%B8%AB%E0%B8%A7%E0%B8%B1%E0%B8%94%E0%B8%AB%E0%B8%99%E0%B8%AD%E0%B8%87%E0%B8%84%E0%B8%B2%E0%B8%A2)การปกครองท้องถิ่นมีองค์กรปกครองส่วนท้องถิ่นดังนี้ เทศบาล 18แห่งอบต. 41 แห่ง และ อบจ. 1 แห่ง ประชาชนมีอาชีพหลักในการเกษตรกรรม ยางพารา และอาชีพรองคือการค้าส่ง การค้าปลีก และอุตสาหกรรมแหล่งท่องเที่ยวพระธาตุภูลังกา วัดภูทอก บึงโขงโลง น้ำตกเจ็ดสี น้ำตกชะแนนสะดือแม่น้ำโขงแก่งอาฮงเขตรักษาพันธ์สัตว์ป่าภูวัว งานประจำปีของจังหวัดงานประเพณีบุญแข่งเรือยาว

**2.7.2 จังหวัดหนองคาย**

มีพื้นที่ 3,026.53 ตร.กม. อยู่ห่างกรุงเทพมหานคร 615 กิโลเมตร มีจำนวนประชากร517,508 คนอาณาเขตติดต่อดังนี้ทิศเหนือติดกับกำแพงนครเวียงจันทน์ เขตเมืองหลวงของประเทศลาว โดยมีแม่น้ำโขงเป็นแนวพรมแดนทิศตะวันออกติดกับอำเภอปากคาด และอำเภอโซ่พิสัย จังหวัดบึงกาฬทิศใต้ติดกับอำเภอบ้านม่วง จังหวัดสกลนคร อำเภอเพ็ญ อำเภอสร้างคอม อำเภอบ้านดุง อำเภอนายูง และอำเภอบ้านผือ จังหวัดอุดรธานีทิศตะวันตกติดกับอำเภอปากชม จังหวัดเลยการปกครองท้องถิ่นมีองค์กรปกครองส่วนท้องถิ่นดังนี้ เทศบาล 19 แห่ง อบต. 41 แห่ง และ อบจ. 1 แห่ง ประชาชนมีอาชีพหลักเกษตรกรรมทำนา ทำไร่ สวนยางพาราอาชีพรองการประมง การค้าส่งการค้าปลีก และอุตสาหกรรมสถานที่ท่องเที่ยววัดโพธิ์ชัย วัดพระธาตุบังพวน ศาลหลักเมือง วัดบัวแดง สะพานมิตรภาพไทย - ลาว ตลาดท่าเสด็จ ศาลาแก้วกู่ วัดศรีชมพูองค์ตื้อ วัดหินหมากเป้ง น้ำตกวังน้ำมอก วัดศรีมงคล (วัดถ้ำเพียงดิน) วัดผาตากเสื้อ ทะเลหมอกภูห้วยอีสัน งานประจำปีของจังหวัดงานลอยเรือไฟบูชาพระธาตุกลางน้ำจังหวัดหนองคายชมบั้งไฟพญานาค วันออกพรรษาของทุกปี ขึ้น 15 ค่ำ เดือน 11

**2.7.3 จังหวัดนครพนม**

มีพื้นที่ 5,512.67 ตร.กม. อยู่ห่างกรุงเทพมหานคร 735 กิโลเมตร มีจำนวนประชากร712,529 คน อาณาเขตติดต่อดังนี้ทิศเหนือ ติดกับจังหวัดบึงกาฬทิศตะวันออก ติดกับแขวงคำม่วน ประเทศลาว โดยมีแม่น้ำโขงไหลกั้นพรมแดนทิศใต้ ติดกับจังหวัดมุกดาหารทิศตะวันตก ติดกับจังหวัดสกลนครการปกครองท้องถิ่นมีองค์กรปกครองส่วนท้องถิ่นดังนี้ เทศบาล 22 แห่ง อบต. 81 แห่ง อบจ. 1 แห่ง ประชาชนอาชีพหลัก เกษตรกรรม ทำนา ทำไร่ อาชีพรองเลี้ยงสัตว์ ค้าขาย

สถานที่ท่องเที่ยว พระธาตุพนม ดานสาวคอย น้ำตกตาดขาม น้ำตกตาดโพธิ์ หาดทรายทองศรีโคตรบูรณ์ สะพานมิตรภาพ 3 (นครพนม - แขวงคำม่วน) งานประจำปีของจังหวัดงานนมัสการพระธาตุพนม ขึ้น 15 ค่ำ เดือน 3 งานประเพณีไหลเรือไฟขึ้น 15 ค่ำ เดือน 11

**2.7.4 จังหวัดมุกดาหาร**

มีพื้นที่, น. 4,339.83 ตร.กม. อยู่ห่างกรุงเทพมหานคร 642 กิโลเมตรจำนวนประชากร346,016 คนอาณาเขตติดต่อดังนี้ทิศเหนือติดกับอำเภอนาแกอำเภอธาตุพนมจังหวัดนครพนม และอำเภอเต่างอยจังหวัดสกลนครทิศใต้ ติดกับอำเภอเลิงนกทา จังหวัดยโสธร อำเภอชานุมาน จังหวัดอำนาจเจริญ และอำเภอหนองพอก จังหวัดร้อยเอ็ดทิศตะวันออก ติดต่อกับแขวงสะวันนะเขต สปป.ลาว โดยมีแม่น้าโขงเป็นเส้นกั้นพรมแดนทิศตะวันตกติดกับอำเภอเขาวง อำเภอกุฉินารายณ์ จังหวัดกาฬสินธุ์ และอำเภอเมยวดี จังหวัดร้อยเอ็ดการปกครองท้องถิ่นมีองค์กรปกครองส่วนท้องถิ่นดังนี้เทศบาล 25 แห่งอบต. 29 แห่งและอบจ. 1 แห่ง ประชาชนมีอาชีพหลัก/อาชีพรองทำนา ทำไร่ เลี้ยงสัตว์/ ประมง ค้าขายสถานที่ที่น่าสนใจหอแก้วมุกดาหาร ศาลเจ้าแม่สองนาพี่น้อง วัดศรีมงคลใต้ ตลาดสินค้าอินโดจีน ภูมโนรมย์ วัดบรรพตคีรี (ภูจ้อก้อ) อุทยานแห่งชาติมุกดาหาร (ภูผาเทิบ) งานประจำปีของจังหวัดงานประเพณีบุญแข่งเรือ (เดือนตุลาคม) งานกาชาดและงานของดีจังหวัดมุกดาหาร (เดือนมกราคม)

**2.7.5 จังหวัดอำนาจเจริญ**

มีพื้นที่, น. 3,161.248ตร.กม. อยู่ห่างกรุงเทพมหานคร 585 กิโลเมตรจำนวนประชากร367,927 คนอาณาเขตติดต่อดังนี้ทิศเหนือ ติดกับจังหวัดยโสธรและจังหวัดมุกดาหารทิศตะวันออก ติดกับประเทศลาว (โดยมีแม่น้ำโขงไหลคั่น) และจังหวัดอุบลราชธานีทิศใต้ ติดกับจังหวัดอุบลราชธานีทิศตะวันตกติดกับจังหวัดยโสธรเขตการปกครองท้องถิ่นมีองค์กรปกครองส่วนท้องถิ่นดังนี้ เทศบาล 24แห่งอบต. 39 แห่ง อบจ. 1 แห่ง ประชาชนมีอาชีพหลัก/อาชีพรองทำนา ทำไร่ ค้าขายสถานที่ที่น่าสนใจพระมงคลมิ่งเมือง วัดพระเหลาเทพนิมิต อุทธยานดอนเจ้าปู่ แก่งหินขัน วัดถ้ำแสงเพชร วัดถ้ำแสงแก้ว ป่าดงใหญ่ สวนสัตว์เปิดเฉลิมพระเกียรติงานประจำปีของจังหวัดงานประเพณีฮีตสิบสองงานกาชาดงานนมัสการพระมงคลมิ่งเมือง

**2.7.6 จังหวัดอุบลราชธานี**

มีพื้นที่, น. 15,744,850 ตร.กม. อยู่ห่างกรุงเทพมหานคร 629 กิโลเมตรจำนวนประชากร 1,770,058 คนอาณาเขตติดต่อดังนี้ ทิศเหนือ ติดกับจังหวัดอำนาจเจริญและประเทศลาวทิศตะวันออก ติดกับแขวงจำปาศักดิ์ (ประเทศลาว) โดยพรมแดนบางช่วงใช้แม่น้ำโขงเป็นตัวกำหนด ทิศใต้ ติดกับจังหวัดพระวิหาร (ประเทศกัมพูชา )ทิศตะวันตก ติดกับจังหวัดศรีสะเกษและจังหวัดยโสธรเขตการปกครองท้องถิ่นมีองค์กรปกครองส่วนท้องถิ่นดังนี้ เทศบาล 59 แห่งอบต. 179 แห่งอบจ. 1 แห่ง ประชาชนมีอาชีพหลัก / อาชีพรอง: เกษตรกรรม ค้าขายสถานที่ที่น่าสนใจวัดหนองบัว ผาเฉลียง เขื่อนสิรินธร แก่งสะพือ แม่น้ำสองสี ผาแต้ม วัดสุปัฏนารามวรวิหาร ด่านช่องเม็ก วัดหนองป่าพง ภูสูง แก่งตะนะงานประจำปีของจังหวัดงานแห่เทียนพรรษา งานกาชาด งานมหาสงกราต์

**2.8 งานวิจัยที่เกี่ยวข้อง**

แสงทอง ภูศรี (2545) ได้ศึกษาแนวคิดและการปฏิบัติด้านความเป็นหุ้นส่วนระหว่างครอบครัว และโรงเรียนในการจัดการศึกษา, น. การศึกษาเชิงปริมาณและคุณภาพในโรงเรียนมัธยมศึกษาสำรวจแนวคิดและการปฏิบัติงานด้านความเป็นหุ้นส่วน ระหว่างครอบครัวและโรงเรียน ในการจัดการศึกษาเพื่อพัฒนานักเรียนของโรงเรียนระดับมัธยมศึกษา สังกัดกรมสามัญศึกษา ในเขตกรุงเทพมหานคร และวิเคราะห์ปัจจัยที่ส่งผลต่อแนวคิดด้านความเป็นหุ้นส่วน และกระบวนการปฏิบัติกิจกรรมร่วมกันของผู้ปกครองและครู วิธีวิจัยประกอบด้วยการศึกษาเชิงปริมาณและคุณภาพ การจัดเก็บข้อมูลในขั้นตอนแรก ใช้แบบสอบถามเก็บข้อมูลกับกลุ่มผู้บริหาร 28 คน ครู 181 คน ผู้ปกครอง 239 คน รวมทั้งสิ้น 448 คน จาก 28 โรงเรียน วิเคราะห์ข้อมูลโดยใช้ สถิติภาคบรรยายและสถิติอนุมาน คือ ANOVA และ Multiple Regression ขั้นตอนที่สองศึกษาภาคสนามจากโรงเรียนกรณีศึกษา 1 โรงเรียน ผลการวิจัยสรุปได้ดังนี้ 1. ระดับคะแนนแนวคิดด้านความเป็นหุ้นส่วนของโรงเรียนอยู่ในระดับสูง โรงเรียนกรณีศึกษามีแนวคิดด้านความเป็นหุ้นส่วน ประกอบด้วย 1) เป้าหมาย คือ การส่งเสริม ป้องกันและแก้ไขเรื่องการเรียน และพฤติกรรมของนักเรียน 2) หลักการทำงานคือ การปรับคุณลักษณะภายในตนที่ส่งเสริมความร่วมมือ 3) วิธีการทำงานคือ การปรับความคิดของผู้ปกครองและครู เริ่มงานจากสภาพของนักเรียน ทำงานตามวงจร PDCA และการสื่อสารให้เกิดความเข้าใจที่ดีต่อกัน 2. ปัจจัยที่ส่งผลต่อแนวคิดด้านความเป็นหุ้นส่วนมี 3 ตัว ได้แก่ เจตคติต่อความเป็นหุ้นส่วน การกำหนดนโยบายและการให้ความสนับสนุน ตัวแปรทั้ง 3 ตัว อธิบายความแปรปรวนของแนวคิดฯ ได้ 79.60% เจตคติเป็นปัจจัยที่สำคัญ ผลจากโรงเรียนกรณีศึกษาพบว่า นอกจากเจตคติแล้ว การปฏิรูปการศึกษา การสร้างความตระหนักความเข้าใจ ความรักความห่วงใยในตัวนักเรียน และประสบการณ์จากการทำงานร่วมกันก็เป็นปัจจัยที่สำคัญด้วย 3. ระดับคะแนนการปฏิบัติกิจกรรมที่ส่งเสริมความเป็นหุ้นส่วน ของโรงเรียนอยู่ในระดับปานกลาง โรงเรียนกรณีศึกษามีกระบวนการปฏิบัติกิจกรรม ที่ส่งเสริมความเป็นหุ้นส่วน 2 ระดับ 1) ระดับการบริหารงาน 2) ระดับการปฏิบัติงาน ผลการดำเนินงานออกมาในรูปของกิจกรรม/โครงการ เพื่อพัฒนานักเรียนและผู้ปกครอง การประเมินผลงานทุกฝ่ายพอใจแต่ยังมีปัญหา อุปสรรค เรื่องขั้นตอนการทำงาน 4. ปัจจัยที่ส่งผลต่อการปฏิบัติกิจกรรม ที่ส่งเสริมความเป็นหุ้นส่วนคือ การให้ความสนับสนุน ซึ่งอธิบายความแปรปรวนของการปฏิบัติกิจกรรมฯ ได้ 50.70% ผลการศึกษาจากโรงเรียนกรณีศึกษาพบว่า นอกจากการให้ความสนับสนุนแล้ว การกำหนดนโยบายก็เป็นอีกหนึ่งปัจจัยที่มีความสำคัญ

กิตติพงศ์ อุรพีพัฒศ์ (2545) ศึกษาเรื่อง หลักธรรมาภิบาลกับการบริหารจัดการรัฐวิสาหกิจ, น. กรณีศึกษาบริษัทจดทะเบียนในตลาดหลักทรัพย์แห่งประเทศไทย ทำการศึกษาเปรียบเทียบระเบียบสำนักนายกรัฐมนตรี ว่าด้วยเรื่อง การสร้างระบบบริหารกิจการบ้านเมืองและสังคมที่ดี พ.ศ. 2542 หลักเกณฑ์และแนวทางการกากับดูแลที่ดีในรัฐวิสาหกิจ พ.ศ. 2544 ของกระทรวงการคลัง พบว่าหลักเกณฑ์ไม่ได้มีความแตกต่างในสาระสำคัญนักโดยเฉพาะเรื่องหลักความโปร่งใส หลักความซื่อสัตย์สุจริต หลักความรับผิดชอบต่อผลการปฏิบัติหน้าที่ และหลักความสามารถในการแข่งขัน ซึ่งมีความแตกต่างบ้างเล็กน้อย เช่น บริษัท จดทะเบียนต้องดูแลผลประโยชน์ของผู้ถือหุ้น หรือผู้ลงทุนเป็นหลักสำคัญ แต่บริษัทจดทะเบียนจะต้องมีความรับผิดชอบกับผู้มีส่วนได้ส่วนเสียด้วย โดยคณะกรรมการรัฐวิสาหกิจจะเป็นผู้มีบทบาทสำคัญอย่างยิ่งในการปฏิบัติหน้าที่ และบริหารจัดการรัฐวิสาหกิจที่เป็นรัฐวิสาหกิจที่บริษัทจดทะเบียนในตลาดหลักทรัพย์ โดยที่กระบวนการแต่งตั้งคณะกรรมการรัฐวิสาหกิจจะต้องเป็นผู้ที่มีความรู้ความสามารถ ซื่อสัตย์สุจริต และมีความโปร่งใส เพื่อให้คณะกรรมการนาหลักธรรมาภิบาลไปบริหารจัดการองค์กรนั้น เพื่อปฏิบัติได้อย่างมีประสิทธิภาพและประสิทธิผล อันเป็นการสร้างมูลคำเพิ่มให้แก่ธุรกิจหรือกิจกรรมนั้น ๆ รวมทั้งการมีความรับผิดชอบต่อผู้ถือหุ้นหรือผู้ลงทุนทุกรายอย่างเท่าเทียมกัน ควรมีการประเมินผลงานฝ่ายจัดการและคณะกรรมการเองและจัดทำจรรยาบรรณของกรรมการผู้บริหาร และพนักงานด้วยกระบวนการสรรหาคณะกรรมการรัฐวิสาหกิจ ควรเปิดโอกาสให้ผู้ถือหุ้นรายย่อยหรือผู้มีส่วนได้ส่วนเสียมีส่วนร่วมในการพิจารณา ควรเลือกจากบุคคลที่มีความรู้ความสามารถอย่างแท้จริง และมีความเป็นอิสระเพื่อจะกำกับดูแลการดำเนินงานของฝ่ายบริหารรัฐวิสาหกิจ ดูแลผลประโยชน์ของผู้ถือหุ้นรายย่อย โดยหน่วยงานของรัฐที่เป็นผู้กากับดูแลรัฐวิสาหกิจและดูแลผู้ถือหุ้น ต้องมีหลัธรรมาภิบาลทุกหน่วยและปฏิบัติอย่างเคร่งครัด

กมลทิพย์ ศรีหาเศษ (2547) ประเมินผลโครงการจัดการศึกษาตามแนวคิดความเป็นหุ้นส่วนระหว่างภาครัฐและเอกชน โดยใช้ระเบียบวิธีวิจัยเชิงคุณภาพในการประเมินผล แบ่งการพิจารณาเป็น 3 ระยะ คือ 1) การประเมินก่อนเริ่มโครงการ ประเมินจาก ด้านสภาวะแวดล้อม และด้านปัจจัยนำเข้า 2) การประเมินในระหว่างการดำเนินงาน ประเมินจาก ด้านการดำเนินงาน และ 3) การประเมินหลังการดำเนินงาน ประเมินจาก ด้านผลผลิตและผลลัพธ์ โดยยึดแนวคิดเกี่ยวกับความเป็นหุ้นส่วนทางการศึกษา ซึ่งประกอบด้วยลักษณะสำคัญ 3 ประการคือ 1) มีเป้าหมายเดียวกัน 2) ยึดหลักการทำงานที่เสมอภาค มีความเคารพ และไว้วางใจซึ่งกันและกัน รับผิดชอบผลงานร่วมกัน 3) มีขั้นตอนการดำเนินงานอย่างเป็นระบบ ผู้วิจัยใช้ระยะเวลาอยู่ในสนาม 4 เดือนในการสังเกต แบบมีส่วนร่วม และไม่มีส่วนร่วม สัมภาษณ์แบบเป็นทางการ ไม่เป็นทางการ และการสนทนากลุ่ม ใช้การวิเคราะห์ข้อมูลแบบสร้างข้อสรุปแบบอุปนัยและการจำแนกข้อมูล ผลการวิจัยพบว่า ผลการดำเนินงานร่วมกันระหว่างภาครัฐและเอกชนตามแนวคิดความเป็นหุ้นส่วน มีรายละเอียดดังนี้ 1. การประเมินก่อนเริ่มโครงการ 1.1 ด้านสภาวะแวดล้อม : ความเป็นมาของโครงการ วัตถุประสงค์โครงการ แนวทางการดำเนินงานและการคัดเลือกกลุ่มเป้าหมาย มีลักษณะของแนวคิดความเป็นหุ้นส่วนครบถ้วน โดยมีเป้าหมายเดียวกัน การยึดหลักการทำงานที่เสมอภาค และมีขั้นตอนการดำเนินงานอย่างเป็นระบบ 1.2 ด้านปัจจัยนำเข้า : ภาครัฐและเอกชนมีการดำเนินงานร่วมกันในด้านการพิจารณาความเหมาะสมของ สภาพแวดล้อม บุคลากร รูปแบบหลักสูตร รูปแบบกฎระเบียบควบคุมความประพฤติ ตามลักษณะของแนวคิดความเป็นหุ้นส่วนครบถ้วน ยกเว้นด้านงบประมาณซึ่งภาคเอกชนเป็นฝ่ายเดียวที่มีอำนาจการตัดสินใจ ในการพิจารณาอนุมัติงบประมาณดำเนินการ 2. การประเมินในระหว่างดำเนินงาน ในด้านการดำเนินงานนั้นพบว่า ภาครัฐและเอกชนมีการดำเนินงานร่วมกัน ในด้านกระบวนการและขั้นตอน การดำเนินงาน การจัดกิจกรรม และการควบคุมการดำเนินงานและติดตามผลตามลักษณะ ของแนวคิดความเป็นหุ้นส่วนครบถ้วน 3. การประเมินผลหลังการดำเนินงาน 3.1 ด้านผลผลิต : ภาครัฐและเอกชนมีการดำเนินงานร่วมกันตามลักษณะของแนวคิดความเป็นหุ้นส่วน เฉพาะลักษณะการมีเป้าหมายเดียวกัน และการมีขั้นตอนการดำเนินงานอย่างเป็นระบบเท่านั้น แต่ในลักษณะการยึดหลักการทำงานที่เสมอภาคนั้น พบว่า ฝ่ายภาครัฐมีอำนาจการตัดสินใจเกี่ยวกับการเรียนของนักเรียนมากกว่าฝ่ายภาคเอกชน และฝ่ายภาคเอกชนมีอำนาจในการตัดสินใจเกี่ยวกับการทำงานของนักเรียนมากกว่าฝ่ายภาครัฐ 3.2 ด้านผลลัพธ์ : ภาครัฐและเอกชนมีการดำเนินงานร่วมกันตามลักษณะของแนวคิดความเป็นหุ้นส่วนครบถ้วนในกระบวนการที่ก่อให้เกิดการเปลี่ยนแปลงที่เกิด แต่ด้านปัญหาหรืออุปสรรคการดำเนินงานนั้น ภาครัฐและเอกชนดำเนินงานแก้ไขปัญหาร่วมกันเฉพาะปัญหาเกี่ยวกับความประพฤติของนักเรียนทุน แต่ปัญหาที่เกิดขึ้นภายในหน่วยงานของสถานประกอบการอยู่นอกเหนืออำนาจในการตัดสินใจร่วมกันของทั้งสองฝ่าย

สามารถ กมขุนทด (2548) ศึกษาแนวทางการพัฒนาความเป็นหุ้นส่วนของผู้ปกครองและชุมชนเพื่อพัฒนาผู้เรียนโดยใช้การวิจัยเชิงปฏิบัติการแบบมีส่วนร่วม : กรณีศึกษาโรงเรียนบางชวดอนุสรณ์มีวัตถุประสงค์เพื่อ (1) ศึกษาสภาพความเป็นหุ้นส่วนในการพัฒนาผู้เรียนของผู้ปกครองและชุมชนของโรงเรียนบางชวดอนุสรณ์ (2) ศึกษาบริบทที่เอื้อหรือเป็นอุปสรรคต่อการทำให้เกิดความเป็นหุ้นส่วนของผู้ปกครองและชุมชนเพื่อพัฒนาผู้เรียน และ (3) ศึกษาแนวทางการพัฒนาให้เกิดความเป็นหุ้นส่วนในการพัฒนาผู้เรียนของผู้ปกครองและชุมชนในเขตบริการของโรงเรียนบางชวดอนุสรณ์โดยใช้กระบวนการวิจัยเชิงปฏิบัติการแบบมีส่วนร่วม วิธีดำเนินการผู้วิจัยเข้าไปทำงานร่วมกับครู ผู้ปกครองและชุมชนในฐานะครูคนหนึ่งและใช้วิธีการเชิงคุณภาพในการเก็บรวบรวมข้อมูล หลังจากนั้นจึงใช้กระบวนการวิจัยเชิงปฏิบัติการแบบมีส่วนร่วมกระตุ้นและส่งเสริมให้ทุกฝ่ายเกิดความตระหนักและเข้ามาร่วมมือกันหาแนวทางพัฒนาความเป็นหุ้นส่วนของผู้ปกครองและชุมชนเพื่อพัฒนาผู้เรียน ผลการวิจัยพบว่า 1. สภาพความเป็นหุ้นส่วนของผู้ปกครองและชุมชนอยู่ในระดับปานกลาง ผู้ปกครองและชุมชนให้การยอมรับและพร้อมที่จะให้ความร่วมมือกับโรงเรียนในทุก ๆ ด้าน แต่ในทางปฏิบัติโรงเรียนยังมีการจัดกิจกรรมเพื่อส่งเสริมให้ผู้ปกครองและชุมชนเข้ามาเป็นหุ้นส่วนเพื่อพัฒนาผู้เรียนไม่มากนัก โดยผู้ปกครองและชุมชนเป็นฝ่ายรอคอยตอบสนองการร้องขอจากทางโรงเรียน 2. บริบทที่เอื้อและเป็นอุปสรรคต่อการพัฒนาความเป็นหุ้นส่วนของผู้ปกครองและชุมชนเพื่อพัฒนาผู้เรียน (1) บริบทที่เอื้อประกอบด้วย ผู้บริหารและครูมีทัศนคติที่ดีต่อการทำงานร่วมกับผู้ปกครองและชุมชน ผู้บริหารและครูมีความตั้งใจทุ่มเทในการทำงานและผลงานทางวิชาการของโรงเรียนได้รับการยอมรับอย่างกว้างขวาง ผู้ปกครองและชุมชนให้การยอมรับและมีทัศนคติที่ดีต่อการทำงานร่วมกับโรงเรียนและพร้อมที่จะเข้ามาเป็นหุ้นส่วนในการพัฒนาผู้เรียน ผู้ปกครองให้ความสำคัญกับการศึกษา ชุมชนมีแหล่งเรียนรู้เป็นจำนวนมากรวมถึงสภาพความพร้อมด้านเศรษฐกิจและการคมนาคมของชุมชน (2) บริบทที่เป็นอุปสรรคประกอบด้วยผู้บริหารและครูขาดความรู้ ความเข้าใจเกี่ยวกับแนวทางการพัฒนาความเป็นหุ้นส่วนของผู้ปกครองและชุมชนเพื่อพัฒนาผู้เรียน ผู้บริหารและครูไม่มีเวลาเนื่องจากมีภาระงานมาก ผู้ปกครองและชุมชนขาดความรู้ความเข้าใจรวมทั้งขาดโอกาสในการเข้ามาแสดงบทบาทหรือมีส่วนร่วมในการพัฒนาผู้เรียนและการสนับสนุนที่ไม่ทันท่วงทีของหน่วยงานในชุมชน 3. การศึกษาเกี่ยวกับแนวทางการพัฒนาความเป็นหุ้นส่วนของผู้ปกครองและชุมชนเพื่อพัฒนาผู้เรียนพบว่าผู้บริหารมีบทบาทสำคัญที่สุดต่อความสำเร็จของการพัฒนาความเป็นหุ้นส่วนของผู้ปกครองและชุมชนเพื่อพัฒนาผู้เรียน แนวทางการพัฒนาความเป็นหุ้นส่วนควรเริ่มต้นจากการส่งเสริมให้ผู้บริหารเกิดทัศนคติที่ดีต่อการทำงานร่วมกับผู้ปกครองและชุมชนหลังจากนั้นจึงให้ความรู้เกี่ยวกับแนวทางการพัฒนาความเป็นหุ้นส่วนของผู้ปกครองและชุมชนเพื่อพัฒนาผู้เรียนแก่ผู้บริหารและครูแล้วขยายเครือข่ายลงสู่คณะกรรมการสถานศึกษา ผู้ปกครองในระดับชั้นเรียนและในระดับชุมชนซึ่งจะนำไปสู่การพัฒนาความเป็นหุ้นส่วนของผู้ปกครองและชุมชนเพื่อพัฒนาผู้เรียนที่ยั่งยืนได้

อุมาพร ห่านรุ่งชโรทร (2551) ได้ทำการศึกษาเรื่อง หุ้นส่วนแห่งความร่วมมือ (บทคัดย่อ)หุ้นส่วนแห่งความร่วมมือเป็นแนวคิดหนึ่งที่จะช่วยสร้างแนวทางการทำงานที่มีประสิทธิภาพ ภายใต้ความรับผิดชอบร่วมกันระหว่างพยาบาลผู้ให้บริการและประชาชนผู้รับบริการ นอกจากนี้ แนวคิดหุ้นส่วนแห่งความร่วมมือยังเป็นแนวคิดที่สอดคล้องกับภารกิจของแผนพัฒนาสุขภาพแห่งชาติ ฉบับที่ 10 ความร่วมมือของหุ้นส่วนจะเกิดขึ้นได้ต้องอาศัยความศรัทธา ความไว้วางใจ ความหวัง ความตั้งใจ และความเคารพซึ่งกันและกันของหุ้นส่วน หุ้นส่วนจะต้องใช้ทักษะที่จำเป็น 8 ประการ ตลอดกระบวนการสร้างหุ้นส่วนแห่งความร่วมมือได้แก่ ความไวในการรับรู้ การฟังอย่างตั้งใจ การสังเกต การเจรจาต่อรอง การใช้คำถาม การคิดอย่างมีวิจารณญาณ การสื่อสาร และการระดมสมอง Mouderres และ Ezer ได้เสนอโมเดลเกลียวสว่านของหุ้นส่วนแห่งความร่วมมือ ซึ่งแสดงให้เห็นถึงระยะต่าง ๆ ของกระบวนการสร้างหุ้นส่วนแห่งความร่วมมือ 4 ระยะ คือ ระยะสำรวจและรู้จักผู้อื่น ระยะเริ่มต้นจากศูนย์ ระยะเริ่มต้นทำงาน และระยะทบทวน พยาบาลสามารถนำโมเดลนี้ไปใช้สร้างความสัมพันธ์แบบร่วมมือกับผู้รับบริการทั้งในระดับองค์กรและชุมชนได้

ชุลีกร ด่านยุทธศิลป์ (2554) ได้ทำการศึกษา การสร้างเสริมสุขภาพ หุ้นส่วนสุขภาพ และการเสริมสร้างพลังอำนาจในชุมชนกล่าวว่า การสร้างหุ้นส่วนสุขภาพเป็นกลยุทธ์สำคัญที่จะช่วยให้บรรลุสุขภาวะของชุมชนเนื่องจากผู้เป็นหุ้นส่วนจะเกิดการส่งเสริมการดูแลสุขภาพอย่างต่อเนื่องของประชาชนและการใช้ทรัพยากรที่มีอย่างมีประสิทธิภาพและประสิทธิผลหุ้นส่วนสุขภาพอาจมาจากความร่วมมือจากหลายภาคส่วนเช่นสถานที่ทำงานโรงเรียนสถานบริการสุขภาพองค์กรสุขภาพภาคเอกชนภาควิชาการเป็นต้นนอกจากนี้การประสานความร่วมมือสุขภาพนั้นต้องอาศัยสัมพันธภาพอย่างต่อเนื่องเคารพในสิทธิของชุมชนความเกี่ยวข้อง (Involvement) การมีส่วนร่วมในการระบุปัญหาและวางแผนเพื่อดำเนินการแก้ไขตลอดจนประเมินเกี่ยวกับบรรทัดฐาน (norm) ของชุมชนการตระหนักถึงค่านิยมของชุมชนประสานความร่วมมือกับสมาชิกชุมชนผู้นำองค์กรผู้ให้บริการสุขภาพเพื่อสร้างระบบบริการสุขภาพที่เป็นมิตรต่อผู้ใช้บริการประชาชนเข้าถึงได้สะดวกและไวต่อความรู้สึกทางวัฒนธรรมการสร้างหุ้นส่วนสุขภาพพัฒนาขึ้นผ่านกระบวนการเสริมสร้างพลังอำนาจจะทำให้เพิ่มความสามารถของชุมชนลักษณะของชุมชนที่มีพลังจะต้องอาศัยองค์ประกอบที่สำคัญ (Anderson and McFarlane, 2011) ดังนี้ 1) ความศรัทธาของคน : ความศรัทธาในคนมีนัยยะว่าประชาชนทุกคนมีศักยภาพที่จะแสดงความคิดเห็นของตนเองในการดำเนินงานของชุมชนเมื่อคนเกิดความศรัทธาจะเกิดพันธะสัญญามีความผูกพันและเชื่อมโยงระหว่างกลุ่มคนไปสู่กลุ่มคน 2) ความไว้วางใจ : การสร้างสัมพันธภาพกับชุมชนจะเป็นจุดเริ่มของการประสานความร่วมมือสร้างสัมพันธภาพโดยผ่านบทสนทนาพูดคุยต่อกันด้วยความไว้วางใจกล่าวคือให้ข้อมูลที่เป็นจริงและซื่อสัตย์ต่อคำพูดที่ได้กล่าวออกไปสิ่งเหล่านี้ทำให้เกิดความคุ้นเคยและแสดงออกถึงความจริงใจที่มีต่อคนในชุมชนซึ่งจะนำไปสู่ความไว้วางใจต่อกันมากขึ้นโดยสอดคล้องกับTuttle (2002) กล่าวว่าปัจจัยพื้นฐานของความสำเร็จในความร่วมมือกันของสถานประกอบการคือความไว้เนื้อเชื่อใจความจริงใจการให้เกียรติและเชื่อถือกันของทั้งสองฝ่าย 3) ความหวัง (hope): ความหวังเป็นองค์ประกอบหนึ่งของการเสริมสร้างพลังอำนาจ (Freire, 1997 cited in Anderson and McFarlane, 2011) การมีความหวังในชีวิตทำให้เกิดความเข้มแข็งภายในตนที่จะทำสิ่งต่างๆมีพลังผลักดันและมองเห็นสิ่งที่เป็นความหวังซึ่งความหวังนี้ถือเป็นการสร้างความเข้มแข็งให้เกิดขึ้นซึ่งสอดคล้องกับ Reeder (1974) กล่าวว่า ปัจจัยต่าง ๆ ที่มีอิทธิพลต่อการกระทำหรือพฤติกรรมของประชาชนมาจากปัจจัยหลายด้าน ซึ่งหนึ่งในปัจจัยนั้นได้แก่ ปัจจัยผลักดันให้เกิดการกระทำ คือความคาดหวัง ของคนนั่นเอง 4) การคิดอย่างมีวิจารณญาณ การเสริมสร้างพลังความสามารถผ่านการคิดอย่างมีวิจารณญาณและการประเมินผลการคิดอย่างมีวิจารณญาณโดยการสนทนาจะเป็นกระบวนการเรียนรู้ที่เกิดขึ้นจากการที่ได้คิดอย่างมีสติคิดวิเคราะห์และเรียนรู้จากสิ่งที่รู้แล้วไปยังสิ่งที่ไม่รู้จนทำให้เกิดความเข้าใจในตนเองและทำให้เกิดความตระหนักถึงสิ่งที่เป็นไปได้

ชรินทร์ สีทับทิม, บุญทัน ดอกไธสง และ บุญเรือง ศรีเหรัญ (2556) ได้ทำการศึกษาเรื่องการพัฒนาตัวแบบความเป็นหุ้นส่วนทางการศึกษาสำหรับสังคมไทย. โดยการวิจัยนี้มีวัตถุประสงค์ศึกษา 1) การนำนโยบายความเป็นหุ้นส่วนทางการศึกษาไปปฏิบัติ 2) องค์ประกอบความเป็นหุ้นส่วนทางการศึกษา และ 3) พัฒนาตัวแบบความเป็นหุ้นส่วนทางการศึกษา ใช้วิธีวิจัยแบบผสานวิธีทั้งเชิงคุณภาพและเชิงปริมาณ เครื่องมือการวิจัย คือ เอกสาร การสัมภาษณ์เชิงลึก การวิจัยสนาม และแบบสอบถามกลุ่มตัวอย่าง 268 คน วิเคราะห์ข้อมูลโดยใช้การวิเคราะห์องค์ประกอบเชิงยืนยัน ผลการวิจัย พบว่า 1) การบริหารจัดการศึกษาแบบรวมศูนย์อยู่ที่ส่วนกลาง รัฐมิได้สร้างความพร้อมของพ่อแม่ผู้ปกครอง ต้องเริ่มจากการทำโรงเรียนให้มีคุณภาพ 2) ปัจจัยที่มีอิทธิพลต่อความเป็นหุ้นส่วน คือ ปัจจัยภายใน และปัจจัยภายนอก องค์ประกอบความเป็นหุ้นส่วนทางการศึกษาที่สำคัญมี 3 ประการคือ ด้านความสัมพันธ์ ด้านการแบ่งปันความรับผิดชอบ และด้านความร่วมมือร่วมใจ 3) ตัวแบบความเป็นหุ้นส่วน มี 2 ระยะคือความเป็นหุ้นส่วนจำเป็น และความเป็นหุ้นส่วนสมบูรณ์แบบเรียกว่าความเป็นหุ้นส่วนระหว่างภาคประชาชน ภาคเอกชนและภาครัฐ

ระพีพร คณะพล (2557) ได้ศึกษาเรื่อง ปัจจัยที่มีผลต่อการมีส่วนร่วมของประชาชนในการจัดทำแผนพัฒนาสามปี ขององค์การบริหารส่วนตำบลบ้านผึ้ง อำเภอเมืองนครพนมจังหวัดนครพนม การวิจัยครั้งนี้มีวัตถุประสงค์ของการวิจัย ได้แก่ 1) เพื่อศึกษาระดับการมีส่วนร่วมของประชาชนในการจัดทำแผนพัฒนาสามปี 2) เพื่อศึกษาปัจจัยที่มีผลต่อการมีส่วนร่วมของประชาชนในการจัดทำแผนพัฒนาสามปีและ 3) เพื่อศึกษาข้อเสนอแนะของประชาชนในการส่งเสริมการมีส่วนร่วมของประชาชนในการจัดทำแผนพัฒนาสามปี ขององค์การบริหารส่วนตำบลบ้านผึ้ง อำเภอเมืองนครพนม จังหวัดนครพนม กลุ่มตัวอย่าง ได้แก่ ประชาชนผู้ที่มีอายุตั้งแต่ 18 ปีขึ้นไป ซึ่งอาศัยอยู่ในเขตพื้นที่องค์การบริหารส่วนตำบลบ้านผึ้ง อำเภอเมืองนครพนม จังหวัดนครพนม จำนวน 387 คน ได้มาโดยการกำหนดขนาดกลุ่มตัวอย่าง โดยใช้สูตรการคำนวณหาขนาดกลุ่มตัวอย่างของ Yamane (1973) และใช้วิธีการสุ่มอย่างง่ายด้วยวิธีการจับสลากเครื่องมือที่ใช้ในการเก็บรวบรวมข้อมูลเป็นแบบสอบถาม ซึ่งมีค่าความเชื่อมั่นทั้งฉบับเท่ากับ .94 สถิติที่ใช้ในการวิเคราะห์ข้อมูลได้แก่การแจกแจงความถี่ร้อยละค่าเฉลี่ยค่าส่วนเบี่ยงเบนมาตรฐานการวิเคราะห์สหสัมพันธ์ถดถอยพหุคูณเชิงเส้น ส่วนข้อมูลเชิงคุณภาพใช้วิธีการวิเคราะห์เนื้อหา ผลการวิจัยพบว่า

1. การมีส่วนร่วมของประชาชนในการจัดทำแผนพัฒนาสามปี ขององค์การบริหารส่วนตำบลบ้านผึ้ง อำเภอเมืองนครพนม จังหวัดนครพนมโดยรวมอยู่ในระดับปานกลางเมื่อพิจารณาเป็นรายด้าน พบว่า อยู่ในระดับปานกลาง จำนวน 2 ด้าน อยู่ในระดับน้อย จำนวน 1 ด้าน และอยู่ในระดับน้อยที่สุด จำนวน 1 ด้านเรียงลำดับค่าเฉลี่ยจากมากไปน้อย ดังนี้ด้านการคิดค้นหาสาเหตุของปัญหาด้านการตัดสินใจด้านการดำเนินการและด้านการติดตามและประเมินผลตามลำดับ

2. ปัจจัยที่มีผลต่อการมีส่วนร่วมของประชาชนในการจัดทำแผนพัฒนาสามปี ขององค์การบริหารส่วนตำบลบ้านผึ้ง อำเภอเมืองนครพนม จังหวัดนครพนม อย่างมีนัยสำคัญที่ระดับ .05ได้แก่อายุ การเป็นเครือญาติกับผู้มีอำนาจระดับการศึกษาตำแหน่งในชุมชน การได้รับข้อมูลข่าวสาร ระยะเวลาที่อาศัยในชุมชน รายได้ต่อเดือน และเพศค่าสัมประสิทธิ์ถดถอยในรูปคะแนนดิบ คือ 0.041, 0.574, 0.111, 0.503, 0.169, 0.007, -2.208, และ -0.199 ตามลำดับค่าสัมประสิทธิ์ถดถอยในรูปคะแนนมาตรฐาน คือ 0.556, 0.248, 0.230, 0.169, 0.151,0.135, -0.126 และ -0.100 ตามลำดับ ตัวแปรอิสระดังกล่าวสามารถร่วมกันอธิบายความแปรปรวนการมีส่วนร่วมของประชาชนในการจัดทำแผนพัฒนาสามปี ขององค์การบริหารส่วนตำบลบ้านผึ้ง อำเภอเมืองนครพนม จังหวัดนครพนม ได้ร้อยละ 48.20 (R2 = 0.482, F= 31.774)

3. ข้อเสนอแนะเกี่ยวกับการส่งเสริมการมีส่วนร่วมของประชาชนในการจัดทำแผนพัฒนาสามปีขององค์การบริหารส่วนตำบลบ้านผึ้ง อำเภอเมืองนครพนมจังหวัดนครพนมมีดังนี้ 1) ส่งเสริมให้ประชาชนเสนอปัญหาความต้องการอย่างเป็นอิสระ 2) ส่งเสริมให้ประชาชนเป็นคนที่มีอำนาจการตัดสินใจเลือกโครงการหรือกิจกรรมที่จะดำเนินการหรือบรรจุไว้ในแผนพัฒนาสามปี3) ส่งเสริมให้ประชาชนเข้ามาร่วมดำเนินการในทุก ๆ ขั้นตอนของการจัดทำแผนพัฒนาสามปี อย่างแท้จริงโดยเฉพาะในการประชุมประชาคมตำบลและ 4) ส่งเสริมให้ประชาชนเข้ามาร่วมตรวจสอบโครงการต่าง ๆ ที่พวกเขาเสนอว่าได้รับการบรรจุไว้ในแผนพัฒนาสามปีหรือไม่

Yuri Navruzov, Aidan Rose and Wendy Shelley (2000) ได้ทำการศึกษาเรื่อง “บทบาทของหุ้นส่วนในการปกครองท้องถิ่นสมัยใหม่” กล่าวว่า หนึ่งในตัวชี้วัดของความสำเร็จของรัฐบาลท้องถิ่นที่ทันสมัยที่มีขอบเขตที่เป็นบรรลุเป้าหมายอาณัติของระบอบประชาธิปไตยรัฐบาลท้องถิ่นที่ดีคือการเปิดกว้างมากขึ้น และน่าสนใจมีประสิทธิภาพมากขึ้นประสิทธิภาพเน้นการตอบสนองความต้องการของผู้คน และการเป็นประชาธิปไตยเพื่ออำนวยความสะดวกของท้องถิ่นการมีส่วนร่วมของประชาชน (ภายใต้รูปแบบที่แตกต่างกัน) ในการตัดสินใจในท้องถิ่นและการมีส่วนร่วมในวิถีชีวิตของชุมชนท้องถิ่น การพัฒนาอย่างยั่งยืนเงื่อนไขการมีส่วนร่วมของประชาชนและความช่วยเหลือในการปกครองท้องถิ่น, การบริหารจัดการผ่านการกระทำของประชาชนเป็นปัญหาสำคัญสำหรับยุโรป : สำหรับประเทศที่มีการปกครองระบอบประชาธิปไตยที่พัฒนาแล้วเช่นเดียวกับประเทศในการเปลี่ยนแปลงสิบปีของการเปลี่ยนแปลงที่จัดไว้ให้ยูเครนด้วยความเข้าใจว่าการมีส่วนร่วมของประชาชนและเปิดความร่วมมือในระดับท้องถิ่นมีความสำคัญสำหรับระบบการบริหารจัดการภาครัฐในอนาคต หลักเป้าหมายของการวิจัยนี้เพื่อ 1) อธิบายถึงบทบาทของการมีส่วนร่วมและความร่วมมือว่าเป็นปัจจัยสำคัญในกระบวนการบริหารงานในท้องถิ่นให้เหมาะกับสมัยปัจจุบัน 2) วิเคราะห์นโยบายรูปแบบและทิศทางของการเป็นหุ้นส่วนและคาดการณ์แนวโน้มในอนาคตของการกับกับดูแลแบบประชาธิปไตยสรุปได้ว่า

ทิศทางของการเป็นหุ้นส่วน สิ่งที่เป็นวิธีการสำหรับการอยู่อาศัยในการเข้าถึงทรัพยากรในท้องถิ่นของประชาชนมีหลายรูปแบบของความร่วมมือและการมีส่วนร่วมของคนในท้องถิ่นการตัดสินใจสามารถจัดกลุ่มในสองทิศทางคือ แนวนอนและแนวตั้ง1) ทิศทางแนวตั้ง หมายถึง การสร้างการมีส่วนร่วมแบบของปิรามิดห้าระดับโดยที่บุคคลใด ๆ อาจจะมีส่วนร่วมในการกระทำของประชาชนก) การมีส่วนร่วมของบุคคลในองค์กรอำนาจเจ้าของเป็นคนเลือกตั้งหรือแต่งตั้ง,ประชาชนมีส่วนร่วมในการประชุมสาธารณะ ข) กลุ่มที่ไม่เป็นทางการหรือไม่รวมเป็นล็อบบี้ค) การจัดตั้งองค์กรที่เป็นหน่วยงานของรัฐตามกฎหมายเครือข่ายขององค์กรที่เป็นสมาคมที่สาธารณะหรือการเคลื่อนไหวที่กำหนดเป้าหมายและ จ) บทบาทความเป็นผู้นำเป็นผู้มีส่วนร่วมในการเจรจาและโต้ตอบกับหน่วยงานท้องถิ่น 2) ทิศทางแนวนอนมุ่งเน้นไปที่การสร้างการมีส่วนร่วมของปิรามิดและกำหนด เงื่อนไขสำหรับผู้อยู่อาศัยจะเป็นผู้รับทุนทางการเงินของรัฐบาลและแหล่งอื่น ๆ ของทรัพยากรในท้องถิ่น เช่น สมาชิกหรือผู้ใช้องค์กรอาสาสมัคร ผู้อำนวยความสะดวกขององค์กรหรือเครือข่าย ตัวแทนหรือผู้สนับสนุนของชุมชนผลประโยชน์และค่านิยมในการเจรจาอย่างเป็นทางการโดยลักษณะของการเป็นหุ้นส่วนที่มีประสิทธิภาพคือ1) การมองเห็น 2) ใช้ทรัพยากรร่วมกัน3) ความร่วมมือจัดตั้งและ 4) การเปลี่ยนแปลงพฤติกรรมของคู่ค้า

Sarah Oppler (2559) บทนำ ได้ทำการศึกษาเรื่อง “หุ้นส่วนต่อต้านอาชญากรรม: จากชุมชนเพื่อการเป็นหุ้นส่วนการรักษา”ความร่วมมือในการรักษาและพัฒนาเกิดขึ้นในช่วงทศวรรษที่ 1980 เมื่อรูปแบบการพัฒนาการรักษาชุมชนของตำรวจพัฒนาเป็นแนวคิดใหม่การทำงานร่วมกันในการเป็นหุ้นส่วนที่มีโครงสร้างอย่างเป็นทางการรูปแบบของการรักษานี้สอดคล้องกับในอุดมคติของการทำงานร่วมกันในการเป็นหุ้นส่วนที่มีโครงสร้างอย่างเป็นทางการ รูปแบบของการรักษานี้สอดคล้องกับ และเหมาะกับหลายหน่วยงานวิธีการ' โดยตำรวจประชาชนเลือกตั้ง รัฐบาลและหน่วยงานอื่น ๆ ทำงานในความร่วมมือเพื่อรับมือกับอาชญากรรมและความปลอดภัยของชุมชนเพิ่มมากขึ้นประสบการณ์เปรียบเทียบให้เห็นว่าวิธีการของการผสมผสานการให้บริการของตำรวจมืออาชีพ และความรับผิดชอบของประชาชนน่าจะเป็นที่มีประสิทธิภาพมากที่สุดและวิธีที่มีผลในการสร้างสภาพแวดล้อมที่ปลอดภัย ประเทศที่มีการจัดตั้งขึ้นหรืออยู่ในกระบวนการของการสร้าง 'วิธีการร่วมมือ'โดยเฉพาะใน สหราชอาณาจักร ออสเตรเลีย, ฮอลแลนด์ และแอฟริกาใต้ ไม่มีรูปแบบเดียวเพื่อให้เหมาะสมกับบริบทที่แตกต่างเหล่านี้เหล่านั้น มีส่วนร่วมในการรักษาอย่างต่อเนื่องไม่ต้องใช้ความคิดริเริ่มของพวกเขาในการกำหนด 'สิ่งที่ทำงานสำหรับพวกเขา แต่ละประเทศมีแนวคิดเพื่อให้เหมาะสมกับสภาพแวดล้อมของตัวเองคนและปัญหาอาชญากรรมที่เกิดขึ้น โดยทั่วไปนี้เป็นสาระสำคัญของวิธีการเป็นหุ้นส่วนการรักษา ในระดับท้องถิ่นเรื่องราวความสำเร็จได้แสดงให้เห็นว่าการสร้างความปลอดภัยในทุกชุมชนท้องถิ่นจะต้องปรับให้เข้ากับความร่วมมือต่าง ๆ เพื่อตอบสนองความต้องการของตัวเอง หลักการของท้องถิ่น สำหรับการแก้ปัญหาในท้องถิ่นมีความสำคัญมากต่อการพัฒนาการเป็นหุ้นส่วนการรักษา แนวทางการสร้างความร่วมมือในหลักการเป็นหุ้นส่วน ที่ประสบความสำเร็จดังต่อไปนี้1)ควรจะมีการกระจายความเท่าเทียมกันของอำนาจ 2) ความน่าเชื่อถือเป็นส่วนประกอบสำคัญในการสร้างความร่วมมือการเป็นหุ้นส่วนที่มีประสิทธิภาพ ในขณะที่ความสัมพันธ์ของมนุษย์ทั้งหมดถูกสร้างขึ้นบนความไว้วางใจซึ่งกันและกัน ความซื่อสัตย์สุจริต และการแบ่งปันของข้อมูลและมุมมองและ 3) ปัจจัยพื้นฐานในการประสบความสำเร็จของการประยุกต์ใช้วิธีการร่วมมือคือ การมีส่วนร่วมของรัฐบาลท้องถิ่นในระดับท้องถิ่น ในฐานะที่เป็นผู้ให้บริการ

**2.9 กรอบแนวคิดการวิจัย**

การค้นคว้าจากเอกสาร และงานวิจัยที่เกี่ยวข้องกับการเป็นหุ้นส่วนทางการบริหารงานท้องถิ่น เพื่อหาตัวแปรอิสระที่มีผลต่อการเป็นหุ้นส่วนทางการบริหารงานท้องถิ่น ที่ปรากฏในเอกสารและงานวิจัยที่มีผู้ศึกษาไว้ก่อนนั้น ถือได้ว่าเป็นแนวคิดสำคัญของการสร้างทฤษฎีแบบอนุมาน (Deductive)ที่ให้ความสำคัญกับทฤษฎี แนวคิด ประสบการณ์ และองค์ความรู้เดิมที่มีผู้ศึกษาไว้แล้ว ซึ่งในการวิจัยครั้งนี้ เอกสาร และงานวิจัยที่เกี่ยวข้องโดยตรงจริง ๆ นั้นมีน้อยมาก เนื่องจากในการศึกษาครั้งนี้ผู้ศึกษามีข้อจำกัดในการค้นคว้า ข้อมูล หรืองานวิจัยที่เกี่ยวข้องกับความเป็นหุ้นส่วนทางการบริหารงานท้องถิ่น เนื่องจากงานวิจัยที่พบโดยส่วนใหญ่ จะเป็นในเรื่องของการมีส่วนร่วม (Participation) ความร่วมมือ (Cooperation)ความรู้สึกเป็นส่วนหนึ่งขององค์การ (Sense of Belonging)ความผูกพันของพนักงานที่มีต่อองค์การ (Engagement) ซึ่งจากการศึกษาในครั้งนี้ผู้ศึกษาพบว่า การมีส่วนร่วม (Participation)และความร่วมมือ (Cooperation) เป็นพื้นฐานของการเป็นหุ้นส่วนทางการบริหารงานท้องถิ่นและพบว่าความรู้สึกเป็นส่วนหนึ่งขององค์การ (Sense of Belonging) เป็นผลของการเป็นหุ้นส่วนทางการบริหารงานท้องถิ่น เนื่องจากเรื่องของความเป็นหุ้นส่วนทางการบริหารงานท้องถิ่น นั้นยังไม่มีผู้ศึกษาไว้อย่างชัดเจน ดังนั้นจึงเป็นเรื่องยากสำหรับผู้ศึกษาที่จะค้นคว้าข้อมูลเกี่ยวกับเรื่องดังกล่าวเพื่อสร้างพื้นฐานความเข้าใจ อีกทั้งยังไม่พบว่ามีผู้ใดศึกษาหรือทำการวิจัยเรื่องดังกล่าวมากนักในเมืองไทย เนื้อหาของแนวคิดที่ได้ศึกษารวบรวมมาจึงอิงกับผลงานของนักวิชาการต่างประเทศเป็นส่วนใหญ่ นอกจากนี้ จากการศึกษาพบว่า การให้คำจำกัดความของคำว่า Sense of Belonging ส่วนใหญ่จะมีความหมายที่คล้ายคลึงกับคำว่า Engagement หรือ ความผูกพัน (พรรัตน์แก้วจันทร์ทองสา, 2550) อย่างไรก็ตามจากผลการศึกษาพบว่า ความรู้สึกเป็นส่วนหนึ่งขององค์การ (Sense of Belonging) เป็นความหมายของการเป็น “หุ้นส่วน” (Partnership)จึงมีความหมายในเชิงเดียวกัน และมีเนื้อหา แนวคิดใกล้เคียงกัน

ดังนั้นในการศึกษาเอกสาร และงานวิจัยที่เกี่ยวข้องครั้งนี้จึงมักจะเป็นเรื่องที่มีลักษณะใกล้เคียง ตีความเทียบเคียงโดยเหตุและผลว่าองค์ประกอบและหลักการ รวมถึงปัจจัยตัวแปรเหล่านั้นน่าจะมีความเกี่ยวข้องและน่าที่จะนำมาศึกษาความสัมพันธ์เชิงสาเหตุ และผลของการเป็นหุ้นส่วนทางการบริหารงานท้องถิ่น ซึ่งมีดังต่อไปนี้

การวิจัย นวัตกรรมการสร้างความเป็นหุ้นส่วนทางการบริหารงานท้องถิ่นในเขตจังหวัดถนนยุทธศาสตร์ลุ่มแม่น้ำโขงภาคตะวันออกเฉียงเหนือเริ่มต้นโดยการสังเคราะห์ในเชิงทฤษฎีเกี่ยวกับการเป็นหุ้นส่วนปัจจัยที่มีอิทธิพลต่อการเป็นหุ้นส่วน การสร้างความรู้สึกในการเป็นเจ้าของ และหลักการมีส่วนร่วม โดยทำการวิเคราะห์เอกสารและงานวิจัยที่เกี่ยวข้องผสมผสานกับการศึกษาจากปรากฏการณ์ (Grounded Theory) ซึ่งจะทำให้ได้กรอบในเชิงทฤษฎีผู้วิจัยนำกรอบดังกล่าวไปศึกษากับประชาชนในพื้นที่วิจัย ซึ่งจะทำให้ทราบถึงระดับของการเป็นหุ้นส่วนทางการบริหารงานท้องถิ่น ปัจจัยที่มีอิทธิพลต่อการเป็นหุ้นส่วนทางการบริหารงานท้องถิ่นจากนั้นจะทำการวิเคราะห์รูปแบบอิทธิพลของปัจจัยที่ส่งผลต่อการเป็นหุ้นส่วนทางการบริหารงานท้องถิ่น พร้อมกับการค้นหาแนวทางการสร้างนวัตกรรมในการสร้างความเป็นหุ้นส่วนทางการบริหารงานท้องถิ่น เพื่อเป็นฐานคิดในการสร้างแนวทางการพัฒนานวัตกรรมในการสร้างความเป็นหุ้นส่วนทางการบริหารงานท้องถิ่นโดยผู้วิจัยจักได้แสดงรายละเอียดตั้งแต่ขั้นตอนของการได้มาซึ่งกรอบแนวคิดในการวิจัย ดังแสดงในภาพที่ 2.3

## สังเคราะห์แนวคิดการเป็นหุ้นส่วนทางการบริหารงานท้องถิ่น

## 1. ศึกษาแนวคิด ทฤษฎี งานวิจัย

## 1.1 ศึกษาหลักของการเป็นหุ้นส่วน (Partnership)

## 1.2 ศึกษาหลักการสร้างความรู้สึกในการเป็นเจ้าของ (Sense of Belonging)

## 1.3 แนวคิดและทฤษฎีที่เกี่ยวข้องกับความเป็นหุ้นส่วนทางการบริหาร

## 2. แนวคิดและทฤษฎีความรู้สึกเป็นส่วนหนึ่งของท้องถิ่น แนวคิด ทฤษฎีความร่วมมือ แนวคิดและทฤษฏีการมีส่วนร่วมแนวคิดและทฤษฎีผู้มีส่วนได้ส่วนเสีย

## 3. ศึกษาภาคสนาม

4. สังเคราะห์กรอบเชิงทฤษฎี

- ศึกษาสภาพการเป็นหุ้นส่วนทางการบริหารงานท้องถิ่น

- ศึกษาปัจจัยที่มีอิทธิพลต่อการเป็นหุ้นส่วนทางการบริหารงานท้องถิ่น

ตรวจสอบความกลมกลืนของโมเดลสมการโครงสร้าง (SEM) ความเป็นหุ้นส่วนทางการบริหารงานท้องถิ่น

**กรอบแนวคิด**

**นวัตกรรมการสร้างความเป็นหุ้นส่วนทางการบริหารงานท้องถิ่น**

สร้างและยืนยันนวัตกรรม

การเป็นหุ้นส่วนทางการบริหาร

งานท้องถิ่น

***ภาพที่ 2.3*** กรอบแนวคิดของการวิจัย