

ปัจจัยที่ส่งผลให้พนักงานในองค์กรสนับสนุนและมีส่วนร่วมกับ
นโยบายการเติบโตขององค์กรแบบยั่งยืน
ของบริษัท คิวทีซี เอนเนอร์ยี จำกัด (มหาชน)

Factors Affecting the Participation of Supporting and Engaging with
Sustainable Corporate Growth Policies.

A case study of employees in QTC Energy Public Company
Limited

บทคัดย่อ

การศึกษาวิจัยครั้งนี้มีวัตถุประสงค์ 1) เพื่อศึกษาปัจจัยส่วนบุคคลที่ส่งผลต่อการมีส่วนร่วมในนโยบายการเติบโตแบบยั่งยืนของพนักงานบริษัท คิวทีซี เอนเนอร์ยี จำกัด (มหาชน) 2) เพื่อศึกษาปัจจัยที่ส่งผลให้พนักงานในองค์กรสนับสนุนและมีส่วนร่วมกับนโยบายการเติบโตขององค์กรแบบยั่งยืน

กลุ่มตัวอย่างในงานวิจัยครั้งนี้คือ พนักงานบริษัท คิวทีซี เอนเนอร์ยี จำกัด(มหาชน) จำนวน 200 คน โดยใช้แบบสอบถามเป็นเครื่องมือในการเก็บรวบรวมข้อมูล สถิติที่ใช้ในการวิเคราะห์ ได้แก่ ค่าความถี่ ค่าร้อยละ ค่าเฉลี่ย และส่วนเบี่ยงเบนมาตรฐาน ทดสอบสมมติฐานด้วยสถิติการทดสอบแบบ t-test สถิติความแปรปรวนทางเดียว (One-way ANOVA) และใช้การวิเคราะห์ข้อมูลด้วยการวิเคราะห์ถดถอยพหุนาม(Multivariate Regression Analysis) รวมถึงหาค่าความเที่ยงตรงของแบบสอบถามและการหาค่าความเชื่อมั่นจากกลุ่มตัวอย่าง 40 คน เพื่อเพิ่มความน่าเชื่อถือของแบบสอบถาม

ผลการทดสอบสมมติฐานพบว่า จากผลการวิจัยแสดงให้เห็นว่า อายุ ระดับการปฏิบัติงาน อายุงานที่แตกต่างกันนั้นส่งผลต่อการมีส่วนร่วมนโยบายการเติบโตขององค์กรแบบยั่งยืน และ ความชัดเจนของเป้าหมายและนโยบาย ผลตอบแทนและสวัสดิการ หัวหน้างานและเพื่อนร่วมงาน ผลลัพธ์ที่ประสบความสำเร็จ การพัฒนาทรัพยากรมนุษย์ การบริหารจัดการทรัพยากรบุคคล นั้นส่งผลต่อการมีส่วนร่วมนโยบายการเติบโตขององค์กรแบบยั่งยืน

ABSTRACT

The objectives of this study were 1) to study the personal factors affecting the participation in the sustainable growth policy of QTC Energy Public Company Limited employees 2) to study the personal factors that affect the participation in the sustainable growth policy of QTC Energy Public Company Limited. To study the factors that contribute to the support and participation of employees in the organization's sustainable growth policy.

The sample in this study was QTC employees. Energy Public Company Limited of 200 people using questionnaires as data collection tools. Statistics used in the analysis include frequency, percentage, average, and standard deviation. Test hypotheses with t-test, one-way ANOVA, and multivariate regression analysis, including questionnaire accuracy and confidence determination from a sample of 40 people to increase the reliability of the questionnaire

The results of the hypothesis test showed that different ages, performance levels, and age of work contributed to the sustainable growth policy and clarity of goals and policies, returns and benefits. Supervisors and colleagues Successful products Human resource development Human resource management affects the participation of sustainable corporate growth policies.

บทนำ

ความเป็นมาและความสำคัญของปัญหา

หลักคิด การเติบโตแบบยั่งยืน การดำเนินธุรกิจต้องเผชิญกับความท้าทายหลายด้าน นำมาซึ่งความเสี่ยงและโอกาส ดังนั้นธุรกิจต้องปรับตัวและพัฒนาตนเองอยู่เสมอเพื่อให้สามารถอยู่รอดและเติบโตได้อย่างมั่นคงและยั่งยืน การพัฒนาองค์กรสู่ความยั่งยืนจึงเป็น “เรื่องสำคัญ” ที่ทุกธุรกิจต้องบูรณาการและขับเคลื่อนอย่างเป็นรูปธรรมซึ่งสามารถทำได้หลายรูปแบบตามบริบทองค์กร หลักการของเรื่องนี้คือ การที่ธุรกิจให้ความสำคัญกับการเติบโตทางเศรษฐกิจ มีระบบการกำกับดูแลกิจการที่ดีและการบริหารความเสี่ยงอย่างมีประสิทธิภาพควบคู่กับการดำเนินงานอย่างมีความรับผิดชอบต่อสังคมและสิ่งแวดล้อมอย่างเป็นส่วนหนึ่งในกระบวนการดำเนินธุรกิจโดยปกติ

โดยบริษัท คิวทีซี เอนเนอร์ยี จำกัด(มหาชน) นั้นเป็นผู้ผลิตหม้อแปลงไฟฟ้าจำหน่ายทั้งในและต่างประเทศ จดทะเบียนจัดตั้งบริษัทเมื่อวันที่ 19 กรกฎาคม 2539 ด้วยทุนจดทะเบียนเริ่มแรก 10 ล้านบาท เพื่อดำเนินธุรกิจผลิตและจำหน่ายหม้อแปลงไฟฟ้าระบบจำหน่ายและเมื่อวันที่ 19 สิงหาคม 2553 ได้ทำการแปรสภาพเป็นบริษัทมหาชนจำกัด พร้อมทั้งเปลี่ยนชื่อบริษัทเป็น บริษัท คิวทีซี เอนเนอร์ยี จำกัด (มหาชน) โดยเข้าจดทะเบียนในตลาดหลักทรัพย์ MAI เมื่อวันที่ 28 กรกฎาคม 2554 และย้ายหลักทรัพย์เข้าซื้อขายในตลาดหลักทรัพย์แห่งประเทศไทย (SET) เมื่อวันที่ 29 กรกฎาคม 2564 จนถึงปัจจุบันบริษัทมีอายุ 26 ปี บริษัทพบและผ่านวิกฤตใหญ่ ๆ มาหลายต่อหลายครั้งทำให้ต้องปรับตัวและพัฒนาอยู่ตลอดจึงเห็นและเข้าใจความสำคัญของการเติบโตแบบยั่งยืน จึงได้กำหนดนโยบายการเติบโตแบบยั่งยืน โดยเริ่มจากรากฐาน “Quality of Details” หรือ “คุณภาพแห่งความประณีต” เป็นรากฐานสำคัญที่นำไปสู่การเติบโตอย่างยั่งยืนของ บริษัทฯ และบริษัทในเครือ ซึ่งหมายถึงการบริหารจัดการที่มุ่งเน้นการสร้างคุณภาพ 3 ด้านให้เกิดความสมดุลซึ่งได้แก่ ด้านเศรษฐกิจ ด้านสังคม และด้านสิ่งแวดล้อม โดยอยู่ภายใต้หลักปฏิบัติที่เป็นสากล และสอดคล้องกับเป้าหมายการพัฒนาที่ยั่งยืน (Sustainable Development Goals : SDGs)

โดยตามนโยบายการเติบโตแบบยั่งยืนก็จะมีบทบาทและหน้าที่ของผู้รับผิดชอบ ซึ่งพนักงานทุกคนต้องปฏิบัติให้สอดคล้องกับนโยบายการเติบโตแบบยั่งยืน โดยในความเป็นจริงพนักงานระดับปฏิบัติงานจะไม่เข้าใจถึงความหมายและเหตุผลของนโยบายการเติบโตแบบยั่งยืนดีนักจึงทำให้ไม่เห็นถึงความสำคัญ รวมถึงในการปฏิบัติเพื่อให้สอดคล้องกับนโยบายจะเพิ่มขึ้นตอนและวิธีปฏิบัติงานมากมาย จึงส่งผลให้ พนักงานส่วนใหญ่ ไม่ค่อยปฏิบัติตามหรือให้ความร่วมมือ

ดังนั้นผู้ศึกษา จึงมีความสนใจศึกษาในเรื่อง “ปัจจัยที่ส่งผลให้พนักงานในองค์กร สนับสนุนและมีส่วนร่วมกับนโยบายการเติบโตขององค์กรแบบยั่งยืน ของบริษัท คิวทีซี เอน

เนอร์ยี จำกัด (มหาชน)” เพื่อให้ทราบปัจจัยที่จะส่งผลให้พนักงานในองค์กร ทุกระดับ ของบริษัท คิวทีซี เอนเนอร์ยี จำกัด (มหาชน) ยินดีสนับสนุนและมีส่วนร่วม กับนโยบายการเติบโตขององค์กรแบบยั่งยืน

วัตถุประสงค์

1. เพื่อศึกษาปัจจัยส่วนบุคคลที่ส่งผลต่อการมีส่วนร่วมในนโยบายการเติบโตแบบยั่งยืนของพนักงานบริษัท คิวทีซี เอนเนอร์ยี จำกัด (มหาชน)
2. เพื่อศึกษาปัจจัยที่ส่งผลให้พนักงานในองค์กรสนับสนุนและมีส่วนร่วมกับนโยบายการเติบโตขององค์กรแบบยั่งยืน

สมมติฐานของการวิจัย

1. ปัจจัยส่วนบุคคลส่งผลต่อการมีส่วนร่วมในนโยบายการเติบโตแบบยั่งยืนของพนักงานบริษัท คิวทีซี เอนเนอร์ยี จำกัด (มหาชน)
2. ปัจจัยการมีส่วนร่วมส่งผลให้พนักงานในองค์กรสนับสนุนและมีส่วนร่วมกับ

ประโยชน์ที่คาดว่าจะได้รับจากงานวิจัย

1. ทำให้ทราบถึงปัจจัยส่วนบุคคลที่ส่งผลต่อการมีส่วนร่วมในนโยบายการเติบโตแบบยั่งยืนของพนักงานบริษัท คิวทีซี เอนเนอร์ยี จำกัด (มหาชน)
2. ทำให้ทราบถึงปัจจัยที่ส่งผลให้พนักงานในองค์กรสนับสนุนและมีส่วนร่วมกับนโยบายการเติบโตขององค์กรแบบยั่งยืน
3. นำข้อมูลที่ได้จากการวิจัยไปปรับปรุงนโยบายและองค์ประกอบอื่นๆของนโยบาย เพื่อให้เกิดประสิทธิภาพสูงสุด

ขอบเขตการวิจัย

1. ขอบเขตด้านประชากร

กลุ่มประชากรที่ศึกษาคือบุคลากรของ บริษัท คิวทีซี เอนเนอร์ยี จำกัด (มหาชน) จำนวน 259 คน โดยแบ่งเป็น พนักงานระดับบริหาร = จำนวน 26 คน (10%) พนักงานระดับหัวหน้างาน= จำนวน 19 คน (7%) และพนักงานระดับปฏิบัติงาน = จำนวน 212 คน (83%)

2. ขอบเขตด้านเนื้อหา

2.1 ตัวแปรต้น

ปัจจัยส่วนบุคคลได้แก่ เพศ อายุ ระดับการศึกษา ระดับการปฏิบัติ อายุงาน

ปัจจัยที่มีผลต่อการสร้างการมีส่วนร่วมประกอบด้วย ด้านความชัดเจนของเป้าหมาย และนโยบาย ด้านผลตอบแทนและสวัสดิการ ด้านหัวหน้างานและเพื่อนร่วมงาน ด้านงานที่ทำกับความรับผิดชอบต่องานนั้น ด้านภาพลักษณ์ที่ดีขององค์กร และด้านผลิตภัณฑ์ที่ประสบความสำเร็จ

2.2 ตัวแปรตาม

2.2.1 ทฤษฎีขั้นตอนการมีส่วนร่วมของ Andrew & Stiefel, 1980

- การมีส่วนร่วมในการตัดสินใจ (Decision Making)
- การมีส่วนร่วมในการดำเนินงาน (Implementation)
- การมีส่วนร่วมในการรับผลประโยชน์ (Benefits)
- การมีส่วนร่วมในการประเมินผล (Evaluation)

แนวคิด ทฤษฎี และผลการวิจัยที่เกี่ยวข้อง

แนวคิดและทฤษฎีที่เกี่ยวข้องกับการสนับสนุนและการมีส่วนร่วม

1.1 ปัจจัยและองค์ประกอบของการสนับสนุนและการมีส่วนร่วม

โคเฮน และอัฟฮอฟฟ์ (Cohen & Uphoff, 1980 อ้างถึงใน ณรงค์ วาริชล, 2551, หน้า 9)

กล่าวว่าปัจจัยหลายอย่างที่มีส่วนเกี่ยวข้องกับการมีส่วนร่วม ได้แก่

1. เพศ
2. อายุ
3. สถานภาพสมรส
4. ระดับการศึกษา
5. อาชีพ
6. รายได้
7. ระยะเวลาที่อยู่ในท้องถิ่น
8. สถานภาพการทำงาน

1.2 ขั้นตอนการสนับสนุนและการมีส่วนร่วม

จอห์น และอัฟฮอฟฟ์ (Jonh & Uphoff, 1980 อ้างถึงใน ทานตะวัน อินทรจันทร์, 2546, หน้า 21) ได้แบ่งชนิดของการมีส่วนร่วมออกเป็น 4 ชนิด คือ

1. การมีส่วนร่วมในการตัดสินใจ (ว่าควรทำอะไร)
2. การมีส่วนร่วมในการปฏิบัติการ (Implementation) ประกอบด้วยการสนับสนุนด้านทรัพยากร การบริหาร และการประสานขอความร่วมมือ
3. การมีส่วนร่วมในผลประโยชน์ (Benefits) ไม่ว่าจะเป็นผลประโยชน์ทางด้านวัตถุ ผลประโยชน์ทางสังคม หรือผลประโยชน์ส่วนบุคคล
4. การมีส่วนร่วมในการประเมินผล (Evaluation)

ข้อมูลพื้นฐานเกี่ยวกับ บริษัท คิวทีซี เอนเนอร์ยี จำกัด(มหาชน)

บริษัท คิวทีซี เอนเนอร์ยี จำกัด (มหาชน) จัดทะเบียนจัดตั้งบริษัทเมื่อวันที่ 19 กรกฎาคม 2539 ด้วยทุนจดทะเบียนเริ่มแรก 10 ล้านบาท เพื่อดำเนินธุรกิจผลิตและจำหน่ายหม้อแปลงไฟฟ้า

ระบบจำหน่าย บริษัท คิวทีซี เอนเนอร์ยี จำกัด (มหาชน) โดยเข้าจดทะเบียนในตลาด
หลักทรัพย์ เมื่อวันที่ 28 กรกฎาคม 2554

กรอบแนวคิด

ตัวแปรต้น

ปัจจัยส่วนบุคคล

1. เพศ
2. อายุ
3. ระดับการศึกษา
4. ระดับการปฏิบัติ
5. อายุงาน

ปัจจัยที่มีผลต่อการสร้างการมีส่วนร่วม

1. ความชัดเจนของเป้าหมายและนโยบาย
2. ผลตอบแทนและสวัสดิการ
3. หัวหน้างานและเพื่อนร่วมงาน
4. งานที่ทำกับความรับผิดชอบต่องานนั้น
5. ภาพลักษณ์ที่ดีขององค์กร
6. ผลลัพธ์ที่ประสบความสำเร็จ
7. การพัฒนาทรัพยากรมนุษย์
8. การบริหารจัดการทรัพยากรบุคคล

ตัวแปรตาม

ทฤษฎีขั้นตอนการมีส่วนร่วมของ

1. การมีส่วนร่วมในการตัดสินใจ (Decision Making)
 2. การมีส่วนร่วมในการดำเนินงาน (Implementation)
 3. การมีส่วนร่วมในการรับผลประโยชน์ (Benefits)
 4. การมีส่วนร่วมในการประเมินผล (Evaluation)
- cohen & uphoff 1981

วิธีการดำเนินการวิจัย

การศึกษาเรื่อง หัวข้อ ปัจจัยที่ส่งผลให้พนักงานในองค์กรสนับสนุนและมีส่วนร่วมกับนโยบายการเติบโตขององค์กรแบบยั่งยืน ของบริษัท คิวทีซี เอนเนอร์ยี จำกัด (มหาชน) เป็นงานวิจัยเชิงปริมาณ โดยทำการหาค่า ซีตองหา IOC คือการหาค่าความเที่ยงตรงของแบบสอบถามจากผู้เชี่ยวชาญจำนวน 3 ท่าน ซึ่งมีรายละเอียดการดำเนินการวิจัย ดังต่อไปนี้

1. ประชากรกลุ่มตัวอย่างและการสุ่มตัวอย่าง
2. เครื่องมือที่ใช้ในการวิจัย
3. การสร้างเครื่องมือและการประเมินคุณภาพเครื่องมือที่ใช้ในการวิจัย
4. การเก็บรวบรวมข้อมูล
5. การวิเคราะห์ข้อมูล

ประชากรกลุ่มตัวอย่างและการสุ่มตัวอย่าง ประชากรในการศึกษาวิจัยครั้งนี้ คือพนักงานบริษัท คิวทีซี เอนเนอร์ยี จำกัด(มหาชน) จำนวน 259คน โดยแบ่งเป็นกลุ่มตัวอย่าง จากพนักงานทั้งหมดจำนวน 259 คน คำนวณโดยใช้สูตรของ ทาโร ยามาเน่ ที่ระดับความเชื่อมั่น 95% ซึ่งกำหนดค่าความคลาดเคลื่อนของกลุ่มตัวอย่าง เท่ากับ 5% จะได้กลุ่มตัวอย่างจากการคำนวณจากสูตรเท่ากับ 157 ตัวอย่าง แต่ทั้งนี้ผู้ศึกษาได้เพิ่มกลุ่มตัวอย่าง อีก 43 ตัวอย่าง จึงเป็น 200 ตัวอย่าง เพื่อเพิ่มความน่าเชื่อถือและสะดวกในการวิเคราะห์ข้อมูล

เครื่องมือที่ใช้ในการวิจัยครั้งนี้ได้แก่แบบสอบถามผ่านทางออนไลน์(Google form) ที่เป็นเครื่องมือในการเก็บรวบรวมข้อมูลเพื่อจะนำข้อมูลมาวิเคราะห์ การตอบปัญหาที่ต้องการศึกษาลักษณะคำถามเป็นแบบสอบถามปลายปิดโดยมีการประเมินคุณภาพแบบสอบถามด้วยการทำ IOC เพื่อวัดค่าความเที่ยงตรงของแบบสอบถามจากผู้เชี่ยวชาญจำนวน 3 ท่าน โดยผู้ศึกษาได้แบ่งคำถามออกเป็น 3 ส่วนดังต่อไปนี้

ส่วนที่ 1 แบบสอบถามเกี่ยวกับข้อมูลส่วนบุคคล ได้แก่ เพศ อายุ ระดับการปฏิบัติงาน อายุงาน มีจำนวนทั้งหมดสี่ข้อ ประกอบด้วยคำถามเป็นลักษณะปลายปิด แบบสำรวจรายการกำหนดให้ผู้ตอบคำถาม เลือกคำตอบเพียงแค่ข้อเดียว

ส่วนที่ 2 แบบสอบถามเกี่ยวกับปัจจัยที่มีผลต่อการสร้างการมีส่วนร่วม มีทั้งหมด 6 ด้าน ประกอบด้วย 1.ความชัดเจนของเป้าหมายและนโยบาย 2.ผลตอบแทนและสวัสดิการ 3.หัวหน้างานและเพื่อนร่วมงาน 4.งานที่กำกับความรับผิดชอบต่องานนั้น 5.ภาพลักษณ์ที่ดีขององค์กร 6.ผลิตภัณฑ์ที่ประสบความสำเร็จ รวมทั้งสิ้นมีคำถามทั้งหมด 12 ข้อ

ส่วนที่ 3 แบบสอบถามเกี่ยวกับทฤษฎีขั้นตอนการมีส่วนร่วม มีทั้งหมด 4 ส่วน ประกอบด้วย 1. การมีส่วนร่วมในการตัดสินใจ 2.การมีส่วนร่วมในการดำเนินงาน 3.การมีส่วนร่วมในการรับผลประโยชน์ 4.การมีส่วนร่วมในการประเมินผล รวมทั้งสิ้นมีคำถามทั้งหมด 8 ข้อ

การวิเคราะห์ข้อมูล

เมื่อผู้วิจัย รวบรวมแบบสอบถามเป็นที่เรียบร้อยแล้วก็นำข้อมูลรวบรวมมาตรวจสอบความสมบูรณ์ของคำตอบโดยเลือกคำตอบที่สมบูรณ์มาทำการสรุปข้อมูลต่อ ด้วยคอมพิวเตอร์ เพื่อทำการหาคำตอบตามวัตถุประสงค์ที่ต้องการศึกษาและทดสอบสมมติฐานด้วยโปรแกรมสำเร็จรูปทางสถิติ IBM SPSS Statistics โดยแบ่งออกเป็นสองส่วนดังนี้

1. สถิติเชิงพรรณนา
 - 1.1 ใช้ค่าร้อยละและความถี่กับตัวแปรที่มีระดับวัดเชิงกลุ่ม ซึ่งก็คือปัจจัยส่วนบุคคลหรือในส่วนที่หนึ่ง
 - 1.2 ใช้ค่าเฉลี่ยและส่วนเบี่ยงเบนมาตรฐานกับตัวแปรที่มีระดับการวัดเชิงปริมาณ

2. สถิติเชิงอนุมาน

- 2.1 ใช้วิเคราะห์ข้อมูลด้วยสถิติทดสอบ T-TEST สำหรับปัจจัยส่วนบุคคล จำแนกตามเพศที่แตกต่างกัน
- 2.2 ใช้วิเคราะห์ข้อมูลด้วยสถิติทดสอบ F-TEST สำหรับปัจจัยส่วนบุคคล จำแนกตาม อายุ ระดับการปฏิบัติงาน อายุงาน ที่แตกต่างกัน
- 2.3 ใช้การวิเคราะห์ข้อมูลด้วยการวิเคราะห์ถดถอยพหุนาม(Multivariate Regression Analysis) เพื่อทดสอบสมมติฐานของการวิจัยปัจจัยที่มีผลต่อการสร้างการมีส่วนร่วมกับนโยบายการเติบโตขององค์กรแบบยั่งยืนของบริษัท คิวทีซี เอนเนอร์ยี จำกัด (มหาชน) ว่าสามารถหาคำตอบได้ตามวัตถุประสงค์ของการวิจัยหรือไม่

ผลการวิจัย

ส่วนที่ 1 ผลการวิเคราะห์ปัจจัยส่วนบุคคลของกลุ่มตัวอย่าง

ผลการวิเคราะห์ปัจจัยส่วนบุคคลของกลุ่มตัวอย่างในครั้งนี้มีจำนวน 211 ราย ข้อมูลทั่วไปของผู้ตอบแบบสอบถามมีการจำแนกตามเพศ อายุ ระดับการศึกษา ระดับการปฏิบัติ และอายุงานโดยใช้วิธีการวิเคราะห์ทางสถิติพื้นฐานคือ การแจกแจงความถี่ และการหาค่าร้อยละจากการศึกษา พบว่า เพศ พบว่า

ผู้ตอบแบบสอบถามส่วนใหญ่เป็นชาย จำนวน 158 ราย คิดเป็นร้อยละ 74.9 มีอายุในช่วง 31 – 40 ปี จำนวน 112 ราย คิดเป็นร้อยละ 53.1 มีระดับการศึกษาต่ำกว่าปริญญาตรี 113 ราย คิดเป็นร้อยละ 53.6 เป็นพนักงานระดับปฏิบัติงาน = พนักงานที่มีระดับ Level 1 – 6 จำนวน 177 ราย คิดเป็นร้อยละ 83.9 และส่วนใหญ่มีระยะเวลาการทำงาน ไม่เกิน 5 ปีจำนวน 87 ราย คิดเป็นร้อยละ 41.2

ส่วนที่ 2 ผลการวิเคราะห์ปัจจัยการมีส่วนร่วม

จากการศึกษาพบว่า ด้านความชัดเจนของเป้าหมายและนโยบาย มีค่าเฉลี่ยเท่ากับ 4.1564 ส่วนเบี่ยงเบนมาตรฐานเท่ากับ 0.617 และเมื่อพิจารณารายข้อ พบว่า ข้อที่ผู้ตอบแบบสอบถามมีความคิดเห็นมากที่สุดคือ ท่านเห็นด้วยกับนโยบายความยั่งยืนของบริษัท มีค่าเฉลี่ยเท่ากับ 4.2749 ส่วนเบี่ยงเบนมาตรฐานเท่ากับ .64755 ในด้านผลตอบแทนและสวัสดิการมีค่าเฉลี่ยเท่ากับ 3.6 ส่วนเบี่ยงเบนมาตรฐานเท่ากับ 0.99 และเมื่อพิจารณารายข้อ พบว่า ข้อที่ผู้ตอบแบบสอบถามมีความคิดเห็นมากที่สุดคือท่านคิดว่าท่านได้ประโยชน์จากนโยบายความยั่งยืนของบริษัท มีค่าเฉลี่ยเท่ากับ 3.7867 ส่วนเบี่ยงเบนมาตรฐานเท่ากับ .88749 ในด้านหัวหน้างานและเพื่อนร่วมงาน มีค่าเฉลี่ยเท่ากับ 4.05 ส่วนเบี่ยงเบนมาตรฐานเท่ากับ 0.764 และเมื่อพิจารณารายข้อ พบว่า ข้อที่ผู้ตอบแบบสอบถามมีความคิดเห็นมากที่สุดคือ หัวหน้าและเพื่อนร่วมงานรับฟังความคิดเห็นของท่าน มีค่าเฉลี่ยเท่ากับ 4.1469 ส่วน

เบี่ยงเบนมาตรฐานเท่ากับ .67769 ในด้านงานที่ทำกับความรับผิดชอบต่องานนั้น มีค่าเฉลี่ยเท่ากับ 4.47 ส่วนเบี่ยงเบนมาตรฐานเท่ากับ 0.516 และเมื่อพิจารณารายข้อ พบว่า ข้อที่ผู้ตอบแบบสอบถามมีความคิดเห็นมากที่สุดคือ ท่านมีความพร้อมในความรับผิดชอบต่อการปฏิบัติงาน มีค่าเฉลี่ยเท่ากับ 4.6825 ส่วนเบี่ยงเบนมาตรฐานเท่ากับ .49630 ในด้านภาพลักษณ์ที่ดีขององค์กร มีค่าเฉลี่ยเท่ากับ 4.27 ส่วนเบี่ยงเบนมาตรฐานเท่ากับ 0.581 และเมื่อพิจารณารายข้อ พบว่า ข้อที่ผู้ตอบแบบสอบถามมีความคิดเห็นมากที่สุดคือ ท่านรู้สึกภูมิใจที่ได้เป็นส่วนหนึ่งขององค์กร มีค่าเฉลี่ยเท่ากับ 4.4313 ส่วนเบี่ยงเบนมาตรฐานเท่ากับ .53342 ในด้านผลิตภัณฑ์ที่ประสบความสำเร็จ มีค่าเฉลี่ยเท่ากับ 4.26 ส่วนเบี่ยงเบนมาตรฐานเท่ากับ 0.423 และเมื่อพิจารณารายข้อ พบว่า ข้อที่ผู้ตอบแบบสอบถามมีความคิดเห็นมากที่สุดคือ ผลิตภัณฑ์ของบริษัทท่านเป็นที่รู้จักโดยทั่วไป มีค่าเฉลี่ยเท่ากับ 4.4313 ส่วนเบี่ยงเบนมาตรฐานเท่ากับ .53342 ในด้านการพัฒนาทรัพยากรมนุษย์ มีค่าเฉลี่ยเท่ากับ 3.98 ส่วนเบี่ยงเบนมาตรฐานเท่ากับ 0.700 และเมื่อพิจารณารายข้อ พบว่า ข้อที่ผู้ตอบแบบสอบถามมีความคิดเห็นมากที่สุดคือ แผนพัฒนาบุคลากรขององค์กรของท่านมีคุณภาพดีทันต่อสถานการณ์ปัจจุบัน มีค่าเฉลี่ยเท่ากับ 4.3175 ส่วนเบี่ยงเบนมาตรฐานเท่ากับ .48661 ในด้านการบริหารจัดการทรัพยากรบุคคล มีค่าเฉลี่ยเท่ากับ 3.63 ส่วนเบี่ยงเบนมาตรฐานเท่ากับ 0.937 และเมื่อพิจารณารายข้อ พบว่า ข้อที่ผู้ตอบแบบสอบถามมีความคิดเห็นมากที่สุดคือ องค์กรของท่านมีแผนการบริหารจัดการทรัพยากรมนุษย์ที่ดี มีค่าเฉลี่ยเท่ากับ 3.7251 ส่วนเบี่ยงเบนมาตรฐานเท่ากับ .96129

ส่วนที่ 3 ผลการวิเคราะห์ขั้นตอนการมีส่วนร่วม

จากการศึกษาพบว่า ด้านการมีส่วนร่วมในการตัดสินใจมีค่าเฉลี่ยเท่ากับ 2.937 และมีส่วนเบี่ยงเบนมาตรฐานเท่ากับ 1.058 และเมื่อพิจารณารายด้าน พบว่า ผู้ตอบแบบสอบถามมีความคิดเห็นมากที่สุดคือ การมีส่วนร่วมในการเลือกวิธีการดำเนินงานของแผนงาน ซึ่งมีค่าเฉลี่ย 3.2417 และมีส่วนเบี่ยงเบนมาตรฐานเท่ากับ 1.08819 ในด้านการมีส่วนร่วมในการวางแผน มีค่าเฉลี่ยเท่ากับ 3.098 และมีส่วนเบี่ยงเบนมาตรฐานเท่ากับ 1.083 และเมื่อพิจารณารายด้าน พบว่า ผู้ตอบแบบสอบถามมีความคิดเห็นมากที่สุดคือ ท่านมีส่วนร่วมในการวางแผนหรือเสนอโครงการ กิจกรรมเพื่อกำหนดรายละเอียดหรือวิธีดำเนินงานตามแผน ซึ่งมีค่าเฉลี่ยเท่ากับ 3.1469 และมีส่วนเบี่ยงเบนมาตรฐานเท่ากับ 1.13062 ในด้านการมีส่วนร่วมในการดำเนินการ มีค่าเฉลี่ยเท่ากับ 3.714 และมีส่วนเบี่ยงเบนมาตรฐานเท่ากับ 0.560 และเมื่อพิจารณารายด้าน พบว่า ผู้ตอบแบบสอบถามมีความคิดเห็นมากที่สุดคือ ท่านได้เข้าร่วมโครงการหรือกิจกรรมต่างๆตามแผนดำเนินงาน ซึ่งมีค่าเฉลี่ยเท่ากับ 3.7725 และมีส่วนเบี่ยงเบนมาตรฐานเท่ากับ .66576 ในด้านการมีส่วนร่วมในการประเมิน พบว่าขั้นตอนการมีส่วนร่วม ด้านการมีส่วนร่วมในการประเมิน โดยรวมอยู่ในระดับมาก โดยมีค่าเฉลี่ยเท่ากับ 3.522 และมีส่วนเบี่ยงเบนมาตรฐานเท่ากับ 0.829 และเมื่อพิจารณารายด้าน พบว่า ผู้ตอบ

แบบสอบถามมีความคิดเห็นมากที่สุดคือ ท่านได้ติดตามผลการดำเนินงานของบริษัท ซึ่งมีค่าเฉลี่ยเท่ากับ 3.5829 ส่วนเบี่ยงเบนมาตรฐานเท่ากับ .85995

อภิปรายผลการวิจัย

ผลการวิจัย ปัจจัยที่ส่งผลให้พนักงานในองค์กรสนับสนุนและมีส่วนร่วมกับนโยบายการเติบโตขององค์กรแบบยั่งยืน ของบริษัท คิวทีซี เอนเนอร์ยี จำกัด (มหาชน) สามารถอภิปรายผลตามวัตถุประสงค์ได้ ดังนี้

1. ผลการวิเคราะห์ปัจจัยส่วนบุคคลที่ส่งผลต่อการมีส่วนร่วมกับนโยบายการเติบโตขององค์กรแบบยั่งยืน ของบริษัท คิวทีซี เอนเนอร์ยี จำกัด (มหาชน)สามารถอภิปรายได้ดังนี้
 - 1.1 พนักงานที่มีเพศต่างกันมีส่วนร่วมกับนโยบายการเติบโตขององค์กรแบบยั่งยืนไม่แตกต่างกัน โดยผู้วิจัยมีความเห็นว่า พนักงานของบริษัทไม่ว่าเพศใด ต่างต้องมีส่วนร่วมกับมีส่วนร่วมกับนโยบายการเติบโตขององค์กรแบบยั่งยืนไม่ต่างกันอยู่แล้ว
 - 1.2 พนักงานที่มีอายุต่างกันมีส่วนร่วมกับนโยบายการเติบโตขององค์กรแบบยั่งยืนแตกต่างกัน โดยผู้วิจัยมีความเห็นว่า พนักงานของบริษัทที่มีอายุต่างกัน ส่งผลถึงระดับการปฏิบัติงานที่แตกต่างกัน ซึ่งสุดท้ายแล้ว ระดับการปฏิบัติงานนั้นสัมพันธ์กับการมีส่วนร่วมกับนโยบายการเติบโตขององค์กรแบบยั่งยืน ยกตัวอย่างเช่น ผู้บริหารจะหน้าที่หลักในการกำหนดนโยบาย แต่พนักงานระดับปฏิบัติงานจะไม่มีส่วนในการกำหนดนโยบาย แต่มีส่วนในการ ดำเนินการตามแผนงานและติดตามผลการดำเนินงาน
 - 1.3 พนักงานที่มีระดับการศึกษาต่างกันมีส่วนร่วมกับนโยบายการเติบโตขององค์กรแบบยั่งยืนไม่แตกต่างกัน โดยผู้วิจัยมีความเห็นว่า ไม่ว่าจะการศึกษา ระดับใดก็มีส่วนร่วมไม่ต่างกัน
 - 1.4 ระดับการปฏิบัติของพนักงานที่มีส่วนร่วมกับนโยบายการเติบโตขององค์กรแบบยั่งยืนแตกต่างกัน โดยผู้วิจัยมีความเห็นว่า ระดับการปฏิบัติงานนั้นสัมพันธ์กับการมีส่วนร่วมกับนโยบายการเติบโตขององค์กรแบบยั่งยืน ยกตัวอย่างเช่น ผู้บริหารจะหน้าที่หลักในการกำหนดนโยบาย แต่พนักงานระดับปฏิบัติงานจะไม่มีส่วนในการกำหนดนโยบายแต่มีส่วนในการ ดำเนินการตามแผนงานและติดตามผลการดำเนินงาน

- 1.5 พนักงานที่มีระยะเวลาในการทำงานต่างกันมีส่วนร่วมกับการเติบโตขององค์กรแบบยั่งยืนแตกต่างกัน โดยผู้วิจัยมีความเห็นว่า พนักงานที่มีอายุเวลาในการทำงานมากส่งผลให้ระดับการปฏิบัติงานมากตามไปด้วย ส่งผลให้มีส่วนร่วมกับการเติบโตขององค์กรแบบยั่งยืนมากกว่า
2. ผลการวิเคราะห์ปัจจัยการมีส่วนร่วมส่งผลต่อขั้นตอนการมีส่วนร่วม สามารถอภิปรายผลการวิจัย ได้ดังนี้

2.1 ความชัดเจนของเป้าหมายและนโยบาย ผลการทดสอบสมมติฐานพบว่า ส่งผลต่อขั้นตอนการมีส่วนร่วม สอดคล้องกับสมมติฐานที่ได้ตั้งไว้ในการศึกษาวิจัยครั้ง เนื่องจากความชัดเจนของเป้าหมายและนโยบายเป็นรากฐานสำคัญของความมุ่งหมายของเป้าหมายและนโยบาย บางครั้งอาจพบว่าเป้าหมายและนโยบายมีวัตถุประสงค์ชัดเจนแต่มาตรการในการปฏิบัติไม่ชัดเจน หน่วยงานปฏิบัติที่รับผิดชอบอาจต้องใช้ดุลยพินิจในการปฏิบัติเพื่อก่อให้เกิดผลในทางปฏิบัติ ในกรณีที่วัตถุประสงค์ไม่ชัดเจนก็อาจเป็นปัจจัยแรกของความล้มเหลวในการนำเป้าหมายและนโยบายไปปฏิบัติได้ เพราะผู้ปฏิบัติไม่ทราบแน่ชัดว่าวัตถุประสงค์ที่แท้จริงของเป้าหมายและนโยบายคืออะไร หากนโยบายมีเป้าประสงค์ หรือวัตถุประสงค์ที่ชัดเจนมาเพียงใดก็จะยิ่งส่งเสริมให้การนำเป้าหมายและนโยบายไปปฏิบัติมีความสอดคล้องกันและนำไปสู่การบรรลุวัตถุประสงค์ที่พึงปรารถนาอย่างมีประสิทธิภาพ ซึ่งกล่าวได้ว่ายิ่งเป้าหมายและนโยบายมีความชัดเจนมากเพียงใดยิ่งส่งผลต่อความเข้าใจของผู้ปฏิบัติส่งผลต่อทำให้เกิดความต้องการมีส่วนร่วมในการปฏิบัติตามเป้าหมายและนโยบายของบริษัทมากยิ่งขึ้น

2.2 ผลตอบแทนและสวัสดิการ ผลการทดสอบสมมติฐานพบว่าส่งผลต่อขั้นตอนการมีส่วนร่วม กล่าวคือสิ่งจูงใจมีผลต่อผู้นำเป้าหมายและนโยบายไปปฏิบัติ การนำเป้าหมายและนโยบายจะประสบผลสำเร็จหรือไม่ อาจขึ้นอยู่กับปัจจัยการสร้างสิ่งจูงใจของฝ่ายบริหารต่อผู้ปฏิบัติด้วย ความต้องการพื้นฐานของมนุษย์โดยทั่วไปแล้วประสงค์ที่จะได้รับการยกย่องชมเชย และการได้รับผลตอบแทนจากการทำงานด้วยความอุทิศตนและเสียสละ ดังนั้นหากผู้บังคับบัญชาหรือผู้กำหนดเป้าหมายและนโยบายเข้าใจคุณค่าของจิตใจผู้ปฏิบัติที่มีต่อสิ่งจูงใจและสามารถจัดสรรสิ่งจูงใจให้สอดคล้องกับความต้องการของผู้ปฏิบัติย่อมก่อให้เกิดกำลังใจในการปฏิบัติและส่งเสริมศักยภาพที่จะนำเป้าหมายและนโยบายไปปฏิบัติให้บรรลุวัตถุประสงค์อย่างมีประสิทธิภาพและประสิทธิผล

2.3 หัวหน้างานและเพื่อนร่วมงาน ผลการทดสอบสมมติฐานพบว่าส่งผลต่อขั้นตอนการมีส่วนร่วม ผู้บังคับบัญชาหรือหัวหน้างานมีส่วนในการผลักดัน นโยบายของบริษัทได้ กล่าวคือหัวหน้างานต้องให้ความเชื่อมั่นกับผู้ใต้บังคับบัญชาในการยึดมั่นตามนโยบายของบริษัทและอธิบายโดยละเอียดถึงความสำคัญของนโยบาย รวมถึงการปฏิบัติให้เป็นแบบอย่างเพื่อเสริมสร้างความมั่นใจให้ผู้ใต้บังคับบัญชามากขึ้น เมื่อผู้ใต้บังคับบัญชามีความเชื่อมั่นและเข้าใจนโยบายของบริษัทเป็นอย่างดี ย่อมส่งผลให้เกิดการเรียนรู้ พัฒนา และส่งต่อความเข้าใจแก่เพื่อนร่วมงานตามลำดับ

2.4 ผลผลิตภักดิ์ที่ประสบความสำเร็จ ผลการทดสอบสมมติฐานพบว่าส่งผลต่อขั้นตอนการมีส่วนร่วม หลายๆองค์การผลิตภักดิ์ถือเป็นตัวที่มีอิทธิพลสูงกว่าแบรนดก็เป็นได้ หลายองค์การที่คนอยากเข้าร่วมงานด้วยเพราะชื่นชอบและประทับใจในผลิตภักดิ์ตลอดจนบริการขององค์กร ซึ่งเป็นผลิตภักดิ์ที่ประสบความสำเร็จและได้รับการยอมรับในตลาด โดยที่ยังไม่รู้จักองค์กรด้วยซ้ำ องค์กรที่โดดเด่นทั้งในเรื่องของผลิตภักดิ์และตัวองค์กรไปพร้อมกันด้วยนั้นเป็นองค์กรที่มีประสิทธิภาพอย่างมากซึ่งมีส่วนช่วยเสริมให้เกิด Employee Engagement ได้สูงมากด้วยเช่นกันแน่นอนว่าผลิตภักดิ์ขององค์กรนั้นย่อมมีส่วนเกี่ยวข้องกับเรื่องผลประโยชน์ไปจนถึงผลกำไร ซึ่งมีส่วนช่วยให้องค์กรเกิดความมั่นคงได้สูง หากผลิตภักดิ์นั้นมีศักยภาพก็ย่อมทำให้พนักงานอย่างร่วมงานกับองค์กรในระยะยาวได้ เพราะผลประโยชน์ที่ดีจะส่งผลต่อความเป็นอยู่ที่ดีและมั่นคงของพนักงานได้ด้วย ดังนั้นผลิตภักดิ์ที่ประสบความสำเร็จ จึงส่งผลให้พนักงานสนับสนุนและมีส่วนร่วมกับนโยบายการเติบโตขององค์กรแบบยั่งยืน

2.5 การพัฒนาทรัพยากรมนุษย์ การพัฒนาทรัพยากรบุคคลให้ผู้ปฏิบัติงานได้ใช้ความรู้ความสามารถไปกับงานอย่างเต็มที่ รวมถึงการจัดโอกาสให้ผู้ปฏิบัติงานได้มีการพัฒนาทักษะความรู้ของตนเอง ย่อมส่งผลให้ผู้ปฏิบัติงานรู้สึกมีคุณค่าในตนเอง และมีคุณค่าต่อองค์กร ส่งผลให้เกิดการมีส่วนร่วมในการปฏิบัติตามนโยบายของบริษัท การพัฒนาทรัพยากรมนุษย์เป็นหนึ่งในพื้นฐานของคุณภาพชีวิตการทำงานที่ดี ที่พนักงานพึงได้รับ การมีพื้นฐานของคุณภาพชีวิตการทำงานที่ดี ย่อมส่งผลต่อความรักในองค์กร รวมถึงความต้องการมีส่วนร่วมในการปฏิบัติตามนโยบายองค์กร

2.6 การบริหารจัดการทรัพยากรบุคคล การมีภารกิจที่ชัดเจน จะช่วยให้หัวหน้างานสามารถแสวงหาอัตรากำลังบุคลากรเข้าร่วมงานที่มีความรู้ ความสามารถให้ เป็นไปตามมาตรฐานของงาน มีการสรรหา การมอบหมายงาน เคลื่อนย้ายบุคคล รวมทั้งกำหนดความก้าวหน้าและการเลื่อนตำแหน่งแก่บุคลากรให้ตรงตามความ

ต้องการของงาน ตลอดจนควบคุมการจัดสรรงบประมาณของหน่วยงาน ในลักษณะลดหรือเพิ่มตามความเหมาะสมของลักษณะงานที่ต้องปฏิบัติ นอกจากนี้การวัดผลสำเร็จหรือความล้มเหลว คือการพิจารณาระดับที่เป้าหมายและวัตถุประสงค์บรรลุผล หากวัตถุประสงค์และนโยบายมีความชัดเจน และแสดงคุณสมบัติที่ง่ายต่อการวัด การประเมินคุณค่าของนโยบายก็จะกระทำได้ง่ายเช่นกัน ดังนั้นผู้รับผิดชอบในการบริหารทรัพยากรบุคคลควรแจกแจงถึงนโยบายหรือวัตถุประสงค์ของบริษัทให้ชัดเจนแก่บุคคลเพื่อสำรวจความคิดเห็นให้สอดคล้องไปในแนวทางของนโยบาย บริษัทส่งเสริมการมีส่วนร่วมในการปฏิบัติตามนโยบาย

ข้อเสนอแนะที่ได้จากงานวิจัย

จากการวิจัยครั้งนี้ มีข้อเสนอแนะในการวิจัย เพื่อใช้ให้เป็นประโยชน์และเป็นแนวทางในการปรับปรุงและกำหนดนโยบาย รวมถึงองค์ประกอบในการออกนโยบายดังนี้

ปัจจัยส่วนบุคคล

จากผลการวิจัยแสดงให้เห็นว่า อายุ ระดับการปฏิบัติงาน อายุงานที่แตกต่างกันนั้นส่งผลต่อการมีส่วนร่วม ทางผู้วิจัยมีความคิดเห็นว่า บริษัทฯควรมีเปิดรับฟังความคิดเห็นและข้อเสนอแนะจากพนักงานที่มีอายุ ระดับการปฏิบัติงาน อายุงาน ทุกช่วงและทุกระดับอย่างทั่วถึง เพื่อที่จะได้รับฟังปัญหาหรือข้อเสนอแนะจากพนักงานทุกระดับ และนำปัญหาหรือข้อเสนอแนะมากำหนดนโยบายได้อย่างมีประสิทธิภาพ

ปัจจัยการมีส่วนร่วมส่งผลต่อขั้นตอนการมีส่วนร่วม

1. ด้านผลตอบแทนและสวัสดิการ ในหัวข้อ ค่าตอบแทนที่ท่านได้รับมีความเหมาะสมและเพียงพอกับค่าใช้จ่ายและภาวะเศรษฐกิจปัจจุบันในระดับใด การแปลค่าผลการสำรวจได้ค่าปานกลางซึ่งเป็นค่าที่ต่ำสุดของด้านผลตอบแทนและสวัสดิการ สะท้อนให้เห็นว่าค่าตอบแทนที่พนักงานได้รับมีความเหมาะสมและเพียงพอกับค่าใช้จ่ายและภาวะเศรษฐกิจปัจจุบันเพียงแค่ปานกลาง ซึ่งปัจจัยด้านค่าตอบแทนและสวัสดิการเป็นความต้องการขั้นพื้นฐานซึ่งส่งผลต่อผลการปฏิบัติงาน ซึ่งสอดคล้องกับทฤษฎีลำดับขั้นความต้องการของ อับราฮัม มาสโลว์ (Abraham Maslow) โดยควรให้ผลตอบแทนกับพนักงานอย่างเพียงพอและเป็นธรรมเพราะค่าตอบแทนเป็นปัจจัยพื้นฐานในการดำรงชีวิตถ้าพนักงานได้รับค่าตอบแทนที่เป็นธรรมสามารถดำรงชีวิตและดูแลครอบครัวได้ย่อมส่งผลให้พนักงานปฏิบัติอย่างเต็มความสามารถ
2. ด้านการมีส่วนร่วมในการตัดสินใจ การแปลค่าผลการสำรวจได้ค่าปานกลาง

โดยอ้างอิงจากผลสรุปของระดับการปฏิบัติงานที่มีพนักงานระดับบริหารทำแบบทดสอบเพียง 19 คนหรือคิดเป็น 9% ซึ่งตามโครงสร้างการอำนาจดำเนินการนั้นส่วนใหญ่การตัดสินใจจะขึ้นอยู่กับพนักงานระดับบริหารจึงส่งผลให้การแปลค่าผลการสำรวจได้ค่าปานกลาง แต่ในปัจจุบันองค์กรสมัยใหม่ควรให้ความสำคัญกับการมีส่วนร่วมของพนักงานให้มากขึ้น เช่น ควรให้พนักงานทุกระดับได้มีส่วนในการตัดสินใจของงานที่รับผิดชอบจะส่งผลให้พนักงานรู้สึกมีส่วนร่วมและสร้างความทัศนคติที่ดีต่อบริษัท ซึ่งสอดคล้องกับทฤษฎีการมีส่วนร่วมและความผูกพันของพนักงานต่อองค์กร ตลอดจนการให้ความร่วมมือกับองค์กรในทุกๆ ด้านอย่างสมัครใจและเต็มใจ ความหมายในวงที่กว้างขึ้นนั้นยังหมายถึงความผูกพันต่อองค์กร และความรู้สึกเป็นส่วนหนึ่งขององค์กรอย่างแท้จริงด้วย ตลอดจนความรู้สึกในการเป็นเจ้าขององค์กรร่วมกัน ซึ่งนั่นจะนำมาสู่ความภักดีต่อองค์กรได้ในที่สุด หากองค์กรมีพนักงานที่มีความผูกพันกับองค์กร องค์กรนั้นจะมีพลัง มีแรงจูงใจในการทำงาน จนทำให้องค์กรมีศักยภาพในการแข่งขันและเติบโตได้ในระยะยาว

3. **ด้านการมีส่วนร่วมในการวางแผน** การแปลค่าผลการสำรวจได้ค่าปานกลาง โดยอ้างอิงจากผลสรุปของระดับการปฏิบัติงานที่มีพนักงานระดับบริหารทำแบบทดสอบเพียง 19 คนหรือคิดเป็น 9% และพนักงานระดับหัวหน้างานทำแบบทดสอบเพียง 15 คนหรือคิดเป็น 7.1% ซึ่งตามโครงสร้างการอำนาจดำเนินการนั้นการวางแผนดำเนินงานจะขึ้นอยู่กับพนักงานระดับบริหารและพนักงานระดับหัวหน้างานจึงส่งผลให้การแปลค่าผลการสำรวจได้ค่าปานกลาง ซึ่งจะคล้ายกับการมีส่วนร่วมในการตัดสินใจ โดยบริษัทควรให้พนักงานทุกระดับมีส่วนร่วมในการวางแผนงานของตัวเองเพื่อสร้างมีส่วนร่วมและสร้างความทัศนคติที่ดีต่อบริษัท

เอกสารอ้างอิง

- บริษัท คิวทีซี เอนเนอร์ยี จำกัด (มหาชน) (2565). ข้อมูลทั่วไปของบริษัท
 ค้นเมื่อ 10 มกราคม 2566, จาก <https://qtc-energy.com/th/>
- นโยบายความยั่งยืน (Sustainability Reports). (2564) รายงานความยั่งยืน 2564
 ค้นเมื่อ 10 มกราคม 2566
<https://investor.qtc-energy.com/th/downloads/sustainability-reports>
- การมีส่วนร่วมและผูกพันของบุคลากร (Employee Engagement)
 ค้นเมื่อ 10 มกราคม 2566
<https://th.hrnote.asia/personnel-management/190722-employee-engagement/>
- ความหมาย การมีส่วนร่วม (Participation)
 สหประชาชาติ (United Nations, 1981, p. 11)
 ความหมายว่าเป็นกิจกรรมที่เกี่ยวข้องกับประชาชนในเรื่อง 1. การตัดสินใจ 2. การเข้าร่วมกิจกรรม
 3. การร่วมรับผลประโยชน์
 Institute of Social Development (UNRISD)
- ความหมายของการมีส่วนร่วม
 วรณิการ์ ภูมิวงศ์พิทักษ์ (2540, หน้า 12)
- ความหมายของการมีส่วนร่วม
 วิลเลียม (William, 1980 อ้างถึงใน ธนวัฒน์ ค ภิธานนท์, 2550, หน้า 9)
- ความหมายของคำว่ามีส่วนร่วม
 เฮด แฟร์ไชลด์ และคณะ (Fairchild, et. al., 1964 อ้างถึงใน ทานตะวัน อินทร์
 จันทร, 2546, หน้า 19)
- ลักษณะของการมีส่วนร่วม
 แอนดรูว์ และสตีเฟล (Andrew & Stiefel, 1980 อ้างถึงใน ทานตะวัน อินทร์จันทร, 2546,
 หน้า 19)
- ลักษณะของการมีส่วนร่วม
 อีระวัชร จันทรประเสริฐ (2541 อ้างถึงใน ณรงค์ วารีชล, 2551, หน้า 6)
- รูปแบบของการมีส่วนร่วม
 สุชี ศรสวรรค์ (2538, หน้า 37 - 38)
- รูปแบบของการมีส่วนร่วม
 แชพิน (Chapin อ้างถึงใน ชุพิน ระพีพันธุ์, 2544, หน้า 21)

รูปแบบของการมีส่วนร่วม

โคเฮน และอัฟฮอฟฟ์ (Cohen & Uphoff, 1977 อ้างถึงใน ธนวัฒน์ ค. ภิธานนท์, 2550, หน้า 21 - 22)

ปัจจัยพื้นฐานในการระดมการมีส่วนร่วมของประชาชน

องค์การอนามัยโลก (World Health Organization อ้างถึงใน ยุพิน ระพิพันธุ์, 2544, หน้า 21 - 22)

ปัจจัยสำคัญซึ่งผลักดันให้ประชาชนเข้ามามีส่วนร่วมในกิจกรรมการพัฒนาชนบท

ปรัชญา เวสารัชช (2528, หน้า 170)

ปัจจัยต่าง ๆ ที่มีผลต่อการรักษาการมีส่วนร่วมของประชาชน

รีดเดอร์ (Reeder, 1963 อ้างถึงใน ปรีดา เจษฎาวรางกุล, 2550, หน้า 26)

ปัจจัยที่เป็นอุปสรรคต่อการมีส่วนร่วม

นิวสตรอม (Newstorm, 1993 อ้างถึงใน ณรงค์ วารีชล, 2551, หน้า 10)

ปัจจัยหลายอย่างที่มีส่วนเกี่ยวข้องกับการมีส่วนร่วม

โคเฮน และอัฟฮอฟฟ์ (Cohen & Uphoff, 1980 อ้างถึงใน ณรงค์ วารีชล, 2551, หน้า 9)

ขั้นตอนการมีส่วนร่วมของประชาชน

โกมาตร จึงเสถียรทรัพย์ (2528, หน้า 94 อ้างถึงใน ทานตะวัน อินทร์จันทร์, 2546, หน้า 20)

ขั้นตอนการมีส่วนร่วม

ฉอาน วุฑฒิกกรรมรักษา (2526, หน้า 16)

ขั้นตอนของการมีส่วนร่วมของประชาชน

เจิมศักดิ์ ปิ่นทอง (2527, หน้า 10)

ชนิดของการมีส่วนร่วม

จอห์น และอัฟฮอฟฟ์ (John & Uphoff, 1980 อ้างถึงใน ทานตะวัน อินทร์จันทร์, 2546, หน้า 21)

ทฤษฎีพัฒนาองค์การ

ดิน ปรัชญาพฤทธิ (2542, หน้า 50) กล่าวว่า ทฤษฎีพัฒนาองค์การ (Organization Development)

การมีส่วนร่วมของประชาชนในการจัดทำแผนพัฒนาท้องถิ่น พ.ศ. 2566 – 2570

วงศกร บวรศักดิ์สุนทร

การมีส่วนร่วมในการจัดทำแผนยุทธศาสตร์ ของบุคลากรคณะบริหารธุรกิจ มหาวิทยาลัย

เทคโนโลยีราชมงคลธัญบุรี

พจนีย์ จันทร์ทิ

การมีส่วนร่วมของประชาชนในการจัดทำแผนพัฒนาท้องถิ่น(พ.ศ. 2561-2565) ขององค์การบริหารส่วนตำบลอำเภอบางน้ำผึ้ง จังหวัดสมุทรสาคร

ผ่องพรรณ เทียมเกาะ และ ราชนรินทร์ นพณัฐวงศกร

การมีส่วนร่วมของประชาชนต่อการปกครองส่วนท้องถิ่น อำเภอน้ำโพรง จังหวัดขอนแก่น

ชัยรัตน์ มาสอน,ชาญชัย ฮวดศรี และ สุรพล พรหมกุล

ปัจจัยที่มีอิทธิพลต่อการมีส่วนร่วมของประชาชนในพื้นที่ที่ก่อให้เกิดความสำเร็จ ของการท่องเที่ยว โดยชุมชน: กรณีศึกษาชุมชนบ้านบางน้ำผึ้ง จังหวัดสมุทรปราการ

กิตติภักดิ์ ฐิติไธทย

การมีส่วนร่วมของบุคลากรกับการขับเคลื่อนภารกิจด้านความรับผิดชอบต่อสังคมและสิ่งแวดล้อม วิชาการเพื่อการเกษตรและสหกรณ์การเกษตร

นภาพร สุพงษ์

การพัฒนาองค์กรและการมีส่วนร่วมในงานที่มีความสัมพันธ์ต่อความผูกพัน และประสิทธิภาพ การทำงานของพนักงานเอกชนในเขตกรุงเทพมหานคร

สุทธารัตน์ วงศ์ใหญ่

ปัจจัยที่มีผลต่อการมีส่วนร่วมของชาวชุมชนในองค์การบริหารส่วนตำบลต้นแบบ ที่บูรณาการแผน ชุมชนสู่แผนพัฒนาท้องถิ่น จังหวัดนครศรีธรรมราช

สมจินตนา คุ้มภัย

ปัจจัยที่มีผลต่อการมีส่วนร่วมในการจัดการสิ่งแวดล้อมในเขตควบคุมมลพิษ : กรณีศึกษาชุมชน มาบชลูด อ.เมือง จ.ระยอง

นางภริณี ลิฎาภรณ์

การมีส่วนร่วมของชุมชนในการพัฒนาศูนย์การเรียนรู้เศรษฐกิจพอเพียง : กรณีศึกษา ชุมชนบ้านพรุ เขต 2 ตำบลบ้านพรุ อำเภอหาดใหญ่ จังหวัดสงขลา

ประภาศ ปานเจียง, ยุวัลดา ชูรัศมี, นัฏรจกมล ตูลนิษกะ