

**ความพึงพอใจของประชาชนที่มีต่อการปฏิบัติงานราชการ
ฝ่ายกองช่าง ในองค์กรปกครองส่วนท้องถิ่นจังหวัดเพชรบูรณ์**
**Satisfaction with the performance of the administration division
local governments Phetchabun Province**

พิศุทธิ์ บัวเปรม(pisut bourpream)^{1*} สุชีรา นวลกำแหง(suchira Nounkomhang)²

สุชีรา เบญจานุกรม(Suthira Banjanugom)³

^{1,2,3}วิชาเอกเทคโนโลยีอุตสาหกรรมก่อสร้าง คณะเทคโนโลยีการเกษตรและเทคโนโลยีอุตสาหกรรม

มหาวิทยาลัยราชภัฏเพชรบูรณ์ E-mail:suchira3107@hotmail.com

บทคัดย่อ

ความพึงพอใจของประชาชนที่มีต่อการปฏิบัติงานราชการ ฝ่ายกองช่างในองค์กรปกครองส่วนท้องถิ่นจังหวัดเพชรบูรณ์ มีวัตถุประสงค์เพื่อสำรวจความคิดเห็นของประชาชนต่อการปฏิบัติงานราชการฝ่ายกองช่างในองค์กรปกครองส่วนท้องถิ่นจังหวัดเพชรบูรณ์ ขอบเขตด้านประชากรที่ใช้ ได้แก่ ประชาชนในอำเภอเมือง จังหวัดเพชรบูรณ์ เป็นการวิจัยแบบสำรวจความคิดเห็นของประชาชน จังหวัดเพชรบูรณ์ ผู้วิจัยทำการเก็บรวบรวมข้อมูลจากกลุ่มตัวอย่างโดยการสุ่มแบบเจาะจง ประชาชนจำนวน 152 คน กลุ่มตัวอย่างในการวิจัยครั้งนี้ เป็นตัวแทนประชาชน ในอบต.ท่าพล, อบต.สะเตียง, อบต.ป่าเลา, อบต.บ้านโคก, อบต.ห้วยใหญ่, อบต.ดงมูลเหล็ก, อบต.บ้านโคก, อบต.นาป่า, อบต.น้ำร้อน, อบต.นายม, อบต.ซอนไพร, อบต.ตะเบา, อบต.วังชมภู, อบต.ระวิง, อบต.ห้วยสะแก, เทศบาลตำบลท่าพล, เทศบาลตำบลนาบัว เทศบาลตำบลวังชมภู, เทศบาลเมืองเพชรบูรณ์ อำเภอเมือง จังหวัดเพชรบูรณ์ ดำเนินการวิจัยแบบเจาะจง กลุ่มตัวอย่างเป็นตัวแทนประชาชนแต่ละหมู่บ้านของ อำเภอเมืองเพชรบูรณ์ จังหวัดเพชรบูรณ์ ทำการวิเคราะห์ข้อมูลโดยแสดงเป็นค่าร้อยละ ค่าเฉลี่ยเลขคณิต การวิจัยพบว่า ประชาชนจังหวัดเพชรบูรณ์ที่ตอบแบบสอบถามส่วนใหญ่เป็นเพศชาย คิดเป็นร้อยละ 72.37 อายุอยู่ระหว่าง 31-40 ปี คิดเป็นร้อยละ 40.79 และความพึงพอใจของประชาชนที่มีต่อการปฏิบัติงานราชการฝ่ายกองช่างในองค์กรปกครองส่วนท้องถิ่นจังหวัดเพชรบูรณ์ คือ การปฏิบัติหน้าที่โดยไม่เลือกปฏิบัติอย่างไม่เป็นธรรม มีค่ามากที่สุด ซึ่งมีค่าเฉลี่ยเท่ากับ 4.37 รองลงมาการปฏิบัติหน้าที่ด้วยความโปร่งใสและสามารถตรวจสอบได้ มีค่าเฉลี่ยเท่ากับ 4.26 ส่วนการดำรงชีวิตตามหลักปรัชญาเศรษฐกิจพอเพียง มีค่าเฉลี่ยน้อยที่สุด เท่ากับ 4.10

คำสำคัญ : ความพึงพอใจ ประชาชน ปฏิบัติงานราชการ ฝ่ายกองช่าง

Abstract

Satisfaction of the public on the official performance. Engineering Division in Local Government Organization in Phetchabun Province The objectives of this research were to survey the public opinion on the operation of the technicians in local administrative organizations in Phetchabun province. The population size is the population in Muang District. Phetchaboon

A survey of public opinion in Phetchabun Province. The researcher collected data from 152 randomly selected individuals. Representatives of the phae sub-district administrative organization, sa kao sub district administration organization, pa laa sub district administration organization, huai yai sub-district administrative organization tung dong sub district administration organization, na pa sub district administration office, tambon tambol, tambon tambol, tambon taeng, tambon tha phae, tambon tha phae wang chom phu subdistrict, phetchabun municipality, muang district, phetchabun province conduct specific research. The samples represent each individual village. Amphoe Mueang Phetchabun Phetchaboon data were analyzed by percentage. Average The research found that. Most of the respondents in Phetchabun were male. 72.37%. Age of between 31-40 years is 40.79%. And the satisfaction of the people towards the operation of the engineering department in the local administrative organization of Phetchabun is to perform duties without unfair discrimination. Most Valuable The average was 4.37. Subsequently, the performance was transparent and verifiable. The average life expectancy was 4.26. The mean was 4.10.

Keywords: satisfaction, people, government work, technicians

บทนำ

ปีพุทธศักราช 2550 พระบรมราโชวาทของพระบาทสมเด็จพระเจ้าอยู่หัว พระราชทานแก่ข้าราชการพลเรือนเนื่องในวันข้าราชการพลเรือน คำปรารภ การปฏิบัติบริหารงานของแผ่นดินนี้ เป้าหมายสูงสุดคือ “ประโยชน์สุขของประชาชน” ข้าราชการได้รับมอบหมายภารกิจในการให้บริการสาธารณะแก่ประชาชนใช้อำนาจที่ได้รับมอบหมายจากรัฐในการปฏิบัติงานจากความเชื่อไว้วางใจของประชาชนโดยมุ่งหวังให้ข้าราชการผู้ได้รับมอบหมาย รับผิดชอบ กำกับ ดูแล จัดการตัดสินใจเกี่ยวกับทรัพยากรของชาติและให้บริการสาธารณะเพื่อให้เกิดประโยชน์ต่อประชาชนชาวไทยและต่อ

ประเทศ (คณะกรรมการพัฒนาระบบราชการ,2551) การทำงานราชการ เป็นการกระทำเพื่อประเทศชาติและประชาชน เป็นงานที่มีผลกระทบทั้งในปัจจุบันและอนาคตต่อสังคม มากกว่าจะมีผลต่อตนเองและพวกพ้อง งานราชการจึงแตกต่างจากงานเอกชนและงานบริษัท เป็นการลงทุนลงแรงที่ไม่มีกำไรโดยตรงแก่ผู้ทำและหน่วยงาน แต่จะมีผลดีต่อส่วนรวม และส่วนใหญ่จะเป็นผลระยะยาว ซึ่งเมื่อส่วนรวมและสังคมมีผลลัพธ์ที่ดี ย่อมส่งผลให้ข้าราชการซึ่งเป็นส่วนหนึ่งของสังคมเกิดประโยชน์สุขไปด้วย ตรงกับปรัชญาการดำรงชีวิตของมวลมนุษย์ว่า “ถ้าคนอื่นไม่มีความสุขเราจะสุขได้อย่างไร” ดังนั้น อาชีพ ข้าราชการ” ในทุกชาติ ทุกสังคม จึงถูกคาดหวังจากประชาชนในชาติว่า จะประพฤติตนอย่างซื่อสัตย์ รับผิดชอบ เสียสละ ยึดความถูกต้องเป็นธรรม เป็นที่เชื่อถือไว้วางใจของประชาชน ข้าราชการจึงจำเป็นต้องมีพฤติกรรมทางจริยธรรมสูงในการทำงานซึ่งหมายถึงการเป็นคนดีและคนเก่งไปพร้อมกัน (คณะกรรมการพัฒนาระบบราชการ,2551) องค์กรปกครองส่วนท้องถิ่นจังหวัดเพชรบูรณ์เป็นภาครัฐที่มีความสำคัญต่อประชาชนจังหวัดเพชรบูรณ์และติดต่องานราชการจากเจ้าหน้าที่ของรัฐอย่างต่อเนื่อง เพื่อหาแนวทางพัฒนาพฤติกรรมเจ้าหน้าที่ของรัฐให้มีประสิทธิภาพเกิดประสิทธิผลต่อไป ทำให้สามารถทำนายพฤติกรรมที่จะเกิดขึ้น และสามารถพัฒนาปรับปรุงพฤติกรรม จูงใจ สนับสนุน และควบคุมพฤติกรรม ทำให้ผู้บริหารเข้าใจตนเอง เข้าใจผู้ใต้บังคับบัญชา เข้าใจเพื่อนร่วมงาน ซึ่งเป็นพฤติกรรมในการปฏิบัติงานเจ้าหน้าที่ของรัฐ เป็นคุณความดี ที่บุคคลที่ทำงานราชการควรยึดเป็นข้อปฏิบัติโดยกฎหมายใช้เป็นสิ่งบังคับบุคคลทั่วไป เพื่อเป็นแนวทางในการประกอบอาชีพว่า ควรปฏิบัติหน้าที่อย่างไรจึงจะเป็นเจ้าหน้าที่ของรัฐที่ดี และสามารถทำงานได้อย่างมีประสิทธิภาพสูงสุดควรดำรงตนในสังคมอย่างไร จึงมีความเหมาะสม เพื่อรักษาไว้ซึ่งเกียรติภูมิแห่งอาชีพข้าราชการเป็นสิ่งที่สังคมคาดหวังให้เจ้าหน้าที่ของรัฐกระทำเพื่อประโยชน์ของสาธารณะ ไม่ใช่ประโยชน์ของตนเอง ตามยุทธศาสตร์การพัฒนาจังหวัดเพชรบูรณ์ คือ ยุทธศาสตร์ที่ 5 เสริมสร้างขีดความสามารถในการแข่งขัน และเพิ่มประสิทธิภาพการบริหารจัดการ มีเป้าประสงค์หลัก คือ ประชาชนมีการเข้าถึงการบริการภาครัฐอย่างเสมอภาค (สำนักงานจังหวัดเพชรบูรณ์.ยุทธศาสตร์การพัฒนาจังหวัด 4 ปี พ.ศ.2558-2561.) จากเหตุผลดังกล่าวข้างต้นผู้วิจัยจึงศึกษาความพึงพอใจของประชาชนที่มีต่อการปฏิบัติงานราชการ ฝ่ายกองช่างในองค์กรปกครองส่วนท้องถิ่นจังหวัดเพชรบูรณ์ มีวัตถุประสงค์เพื่อ สืบหาความคิดเห็นของประชาชนต่อการปฏิบัติงานราชการฝ่ายกองช่างในองค์กรปกครองส่วนท้องถิ่นจังหวัดเพชรบูรณ์ต่อไป

วัตถุประสงค์ของการวิจัย

เพื่อสำรวจความคิดเห็นของประชาชนที่มีต่อการปฏิบัติงานราชการฝ่ายกองช่างในองค์กรปกครองส่วนท้องถิ่นจังหวัดเพชรบูรณ์

วิธีการดำเนินการวิจัย

การวิจัยเรื่องศึกษาความพึงพอใจของประชาชนที่มีต่อการปฏิบัติงานราชการ ฝ่ายกองช่างในองค์กรปกครองส่วนท้องถิ่นจังหวัดเพชรบูรณ์เป็นการวิจัยเชิงสำรวจ ความคิดเห็นของ ประชาชน จังหวัดเพชรบูรณ์ ซึ่งผู้วิจัยและนำเสนอผลการวิเคราะห์ข้อมูลและการแปลผลตามลำดับหัวข้อต่อไป

1 กำหนดประชากรและกลุ่มตัวอย่าง

ประชากร ได้แก่ ประชาชนในอำเภอเมือง จังหวัดเพชรบูรณ์

กลุ่มตัวอย่าง ได้มาจากประชากรซึ่งมีรายชื่ออยู่ในทะเบียนบ้าน อบต.ท่าพล,อบต.สะเตียง,อบต.ป่าเลา, อบต.บ้านโคก,อบต.ห้วยใหญ่ ,อบต.ดงมูลเหล็ก, อบต.บ้านโคก , อบต.นาป่า , อบต.น้ำร้อน , อบต.นายม , อบต.ซอนไพร,อบต.ตะเบา, อบต.วังชมพู,อบต.ระวิง , อบต.ห้วยสะแก , เทศบาลตำบลท่าพล , เทศบาลตำบลนาจั่ว เทศบาลตำบลวังชมพู , เทศบาลเมืองเพชรบูรณ์ อำเภอเมืองเพชรบูรณ์ จังหวัดเพชรบูรณ์ โดยใช้วิธีการสุ่มแบบเจาะจง จำนวน 19 ชุมชน ชุมชนละ 8 คน รวมทั้งหมด 152 คน

2 เครื่องมือที่ใช้ในการวิจัย ผู้วิจัยได้กำหนดเครื่องมือที่ใช้ในการวิจัยครั้งนี้ โดยแบ่งเป็นจำนวน 2 ตอน คือ

ตอนที่ 1 ข้อมูลส่วนบุคคลของผู้ตอบแบบสอบถามสถานภาพทั่วไป

ตอนที่ 2 แบบสอบถามการปฏิบัติงานราชการฝ่ายกองช่างในองค์กรปกครองส่วนท้องถิ่นจังหวัดเพชรบูรณ์ เป็นการตอบแบบสอบถามความคิดเห็นของประชาชน จังหวัดเพชรบูรณ์ ที่มีต่อการปฏิบัติงานราชการฝ่ายกองช่างในองค์กรปกครองส่วนท้องถิ่น จำนวน 8 ข้อ ได้แก่

- 1) การปฏิบัติหน้าที่ด้วยความโปร่งใสและสามารถตรวจสอบได้
- 2)การปฏิบัติหน้าที่โดยไม่เลือกปฏิบัติอย่างไม่เป็นธรรม
- 3)การมีจิตมุ่งบริการ
- 4)การยึดมั่นและยืนหยัดทำในสิ่งที่ถูกต้อง
- 5)ความซื่อสัตย์สุจริตและความรับผิดชอบ
- 6)การมุ่งผลสัมฤทธิ์ของงาน
- 7)การให้ความร่วมมือในทางสร้างสรรค์
- 8) การดำรงชีวิตตามหลักปรัชญาเศรษฐกิจพอเพียง

มีลักษณะเป็นแบบสอบถามมาตราส่วนประมาณค่า โดยให้ผู้ตอบบอกระดับความคิดเห็น 5 ระดับ ตามความคิดเห็นใน ดังนี้

- 5 หมายถึง ความคิดเห็นต่อการปฏิบัติงานราชการฝ่ายกองช่าง ในระดับมากที่สุด
- 4 หมายถึง ความคิดเห็นต่อการปฏิบัติงานราชการฝ่ายกองช่าง ในระดับมาก
- 3 หมายถึง ความคิดเห็นต่อการปฏิบัติงานราชการฝ่ายกองช่าง ในระดับปานกลาง
- 2 หมายถึง ความคิดเห็นต่อการปฏิบัติงานราชการฝ่ายกองช่าง ในระดับน้อย
- 1 หมายถึง ความคิดเห็นต่อการปฏิบัติงานราชการฝ่ายกองช่าง ในระดับน้อยที่สุด
หรือไม่มี

3 การสร้างเครื่องมือที่ใช้ในการเก็บรวบรวมข้อมูล ผู้วิจัยได้สร้างขึ้น โดยมีขั้นตอนในการดำเนินการ ดังนี้

- 3.1 ศึกษาจากตำรา เอกสาร และงานวิจัยที่เกี่ยวข้อง เพื่อนำมาใช้เป็นแนวทางในการสร้างแบบสอบถาม
- 3.2 ร่างแบบสอบถามจากตำรา เอกสารและหลักการทางวิชาการที่เกี่ยวข้องให้ครอบคลุมเนื้อหา
- 3.3 นำร่างแบบสอบถามที่สร้างขึ้น เสนอให้คณะกรรมการ เพื่อขอคำแนะนำ
- 3.4 นำแบบสอบถามที่ปรับแก้ไขให้มีความถูกต้องและสมบูรณ์แล้วนำไปใช้ กับประชาชน จังหวัดเพชรบูรณ์

4 การเก็บรวบรวมข้อมูล ผู้วิจัยได้ดำเนินการเก็บรวบรวมข้อมูล ดังต่อไปนี้

- 4.1 เก็บข้อมูลแบบจากกลุ่มตัวอย่างโดยให้ตอบแบบสอบถามที่ผู้วิจัยสร้างขึ้น ในอำเภอเมือง จังหวัดเพชรบูรณ์
- 4.2 นำแบบสอบถามการปฏิบัติงานราชการฝ่ายกองช่างในองค์กรปกครองส่วนท้องถิ่น จังหวัดเพชรบูรณ์ มาตรวจสอบความถูกต้อง
- 4.3 นำข้อมูลที่ได้มาแปรผลการวิเคราะห์ข้อมูลและสรุปผลการวิจัย

5 การวิเคราะห์ข้อมูล

การวิเคราะห์ข้อมูลศึกษาความพึงพอใจของประชาชนที่มีต่อการปฏิบัติงานราชการฝ่ายกองช่างในองค์กรปกครองส่วนท้องถิ่นที่มีต่อชุมชนจังหวัดเพชรบูรณ์ มีรายละเอียดดังนี้

- 5.1 นำข้อมูลเชิงพื้นที่คือ องค์กรปกครองส่วนท้องถิ่นจังหวัดเพชรบูรณ์ ได้แก่ อบต.ท่าพล, อบต.สะเตียง, อบต.ป่าเลา, อบต.บ้านโคก, อบต.ห้วยใหญ่, อบต.ดงมูลเหล็ก, อบต.บ้านโตก, อบต.นาป่า, อบต.น้ำร้อน, อบต.นายม, อบต.ซอนไพร, อบต.ตะเบาะ, อบต.วังชมพู, อบต.ระวิง, อบต.ห้วยสะแก, เทศบาลตำบลท่าพล, เทศบาลตำบลนางั่ว เทศบาลตำบลวังชมพู, เทศบาลเมืองเพชรบูรณ์

ทั้งหมด 19 ชุมชน จากตัวแทนประชาชนของชุมชนละ 8 คน รวมทั้งหมด 152 คน เพื่อศึกษาความพึงพอใจของประชาชนที่มีต่อปฏิบัติงานราชการฝ่ายกองช่างในองค์กรปกครองส่วนท้องถิ่น จังหวัดเพชรบูรณ์ มาตรวจสอบความสมบูรณ์และนำมาลงรหัสในกระดาษ

5.2.วิเคราะห์ข้อมูลด้วยเครื่องคอมพิวเตอร์ โดยนำข้อมูลนี้มาประกอบในการประเมินผลและรายงานสรุปผลการวิจัยศึกษาความพึงพอใจของประชาชนที่มีต่อการปฏิบัติงานราชการฝ่ายกองช่างในองค์กรปกครองส่วนท้องถิ่นจังหวัดเพชรบูรณ์ ให้มีประสิทธิภาพเกิดประสิทธิผลต่อไป

5.3. ค่าสถิติที่ใช้ในการวิเคราะห์ข้อมูล ค่าสถิติพื้นฐานประกอบด้วย ค่าร้อยละ ค่าคะแนนเฉลี่ย โดยทำการวิเคราะห์ข้อมูลด้วยเครื่องคอมพิวเตอร์ นำข้อมูลนี้มาประกอบในการประเมินผลและรายงานสรุปผลการวิจัย ค่าสถิติที่ใช้ในการวิเคราะห์ข้อมูล มีรายละเอียดดังนี้ นำข้อมูลส่วนบุคคลของผู้ตอบแบบสอบถามสถานภาพทั่วไป วิเคราะห์สถิติในรูปแบบการแจกแจงความถี่ และค่าร้อยละ นำข้อมูลแบบสอบถามระดับความคิดเห็นของประชาชนที่มีต่อการปฏิบัติงานราชการฝ่ายกองช่างในองค์กรปกครองส่วนท้องถิ่นจังหวัดเพชรบูรณ์ การวิเคราะห์ข้อมูลในรูปของค่าเฉลี่ยเลขคณิต

เกณฑ์การให้คะแนนมีลักษณะเป็นแบบสอบถามมาตราส่วนประมาณค่า โดยให้ผู้ตอบบอกระดับการปฏิบัติงานราชการฝ่ายกองช่าง 5 ระดับ ตามระดับการปฏิบัติงานราชการฝ่ายกองช่าง ดังนี้ 5 หมายถึง ระดับมากที่สุด 4 หมายถึง ระดับมาก 3 หมายถึง ระดับปานกลาง 2 หมายถึง ระดับน้อย 1 หมายถึง ระดับน้อยที่สุด การแปลผลคะแนนเฉลี่ยของผู้ตอบแบบสอบถามซึ่งแบ่งออกเป็น 5 ระดับดังต่อไปนี้

ค่าเฉลี่ย	4.50 - 5.00	หมายถึง มีระดับความคิดเห็นมากที่สุด
ค่าเฉลี่ย	3.50 - 4.49	หมายถึง มีระดับความคิดเห็นมาก
ค่าเฉลี่ย	2.50 - 3.49	หมายถึง มีระดับความคิดเห็นปานกลาง
ค่าเฉลี่ย	1.50 - 2.49	หมายถึง มีระดับความคิดเห็นน้อย
ค่าเฉลี่ย	1.00 - 1.49	หมายถึง มีระดับความคิดเห็นน้อยที่สุด

ผลการวิจัย

ตอนที่ 1 ผลการวิเคราะห์ข้อมูลสถานภาพทั่วไปของประชาชน

ได้ผลการวิเคราะห์ข้อมูลจากคะแนนแบบสอบถามเกี่ยวกับข้อมูลสถานภาพทั่วไปของประชาชนจังหวัด

เพชรบูรณ์ พบว่าผู้ตอบแบบสอบถามส่วนใหญ่เป็นเพศชาย จำนวน 110 คน คิดเป็นร้อยละ 72.37 มีอายุอยู่ระหว่าง 21-40 ปี มากที่สุดจำนวน 62 คน คิดเป็นร้อยละ 40.79 มีวุฒิทางการศึกษาปริญญาตรี จำนวน 104 คน คิดเป็นร้อยละ 75

ตอนที่ 2 ผลการวิเคราะห์ข้อมูลความคิดเห็นของประชาชนที่มีต่อความพึงพอใจการปฏิบัติงานของฝ่ายกองช่างในองค์กรปกครองส่วนท้องถิ่น จังหวัดเพชรบูรณ์ แบ่งเป็น จำนวน 8 ข้อ ได้แก่ 1) การปฏิบัติหน้าที่ด้วยความโปร่งใสและสามารถตรวจสอบได้ 2) การปฏิบัติหน้าที่โดยไม่เลือกปฏิบัติอย่างไม่เป็นธรรม 3) การมีจิตมุ่งบริการ 4) การยึดมั่นและยืนหยัดทำในสิ่งที่ถูกต้อง 5) ความซื่อสัตย์สุจริตและความรับผิดชอบ 6) การมุ่งผลสัมฤทธิ์ของงาน 7) การให้ความร่วมมือในทางสร้างสรรค์ 8) การดำรงชีวิตตามหลักปรัชญาเศรษฐกิจพอเพียง ซึ่งมีผลการประเมินดังตารางที่ 1

ตารางที่ 1 แสดงค่าคะแนนเฉลี่ยความคิดเห็นของประชาชน ที่มีต่อความพึงพอใจการปฏิบัติงานราชการฝ่ายกองช่างในองค์กรปกครองส่วนท้องถิ่น จังหวัดเพชรบูรณ์

รายการปฏิบัติงานราชการฝ่ายกองช่าง	ค่าเฉลี่ย	ระดับ
1) การปฏิบัติหน้าที่ด้วยความโปร่งใสและสามารถตรวจสอบได้	4.26	มาก
2) การปฏิบัติหน้าที่โดยไม่เลือกปฏิบัติอย่างไม่เป็นธรรม	4.37	มาก
3) การมีจิตมุ่งบริการ	4.18	มาก
4) การยึดมั่นและยืนหยัดทำในสิ่งที่ถูกต้อง	4.15	มาก
5) ความซื่อสัตย์สุจริตและความรับผิดชอบ	4.20	มาก
6) การมุ่งผลสัมฤทธิ์ของงาน	4.25	มาก
7) การให้ความร่วมมือในทางสร้างสรรค์	4.14	มาก
8) การดำรงชีวิตตามหลักปรัชญาเศรษฐกิจพอเพียง	4.10	มาก

จากตารางที่ 1 ค่าคะแนนเฉลี่ยความคิดเห็นของประชาชนที่มีต่อความพึงพอใจการปฏิบัติงานราชการฝ่ายกองช่างในองค์กรปกครองส่วนท้องถิ่น จังหวัดเพชรบูรณ์ จำแนกเป็นรายด้านพบว่า กลุ่มตัวอย่างมีความคิดเห็นเกี่ยวกับรายการปฏิบัติงานราชการฝ่ายกองช่าง โดยรวมอยู่ในระดับมาก เมื่อพิจารณารายด้านพบว่า อยู่ในระดับมากทุกด้าน นอกจากนั้นพบว่า การปฏิบัติหน้าที่โดยไม่เลือกปฏิบัติอย่างไม่เป็นธรรม มีค่ามากที่สุด ซึ่งมีค่าเฉลี่ยเท่ากับ 4.37 รองลงมาการปฏิบัติหน้าที่ด้วยความโปร่งใสและสามารถตรวจสอบได้ มีค่าเฉลี่ยเท่ากับ 4.26 ส่วนการดำรงชีวิตตามหลักปรัชญาเศรษฐกิจมีค่าน้อยที่สุด ซึ่งมีค่าเฉลี่ยเท่ากับ 4.10

อภิปรายผล

ศึกษาความคิดเห็นของประชาชน ที่มีต่อความพึงพอใจการปฏิบัติงานของฝ่ายกองช่างในองค์กรปกครองส่วนท้องถิ่น จังหวัดเพชรบูรณ์ พบว่าการปฏิบัติหน้าที่ด้วยความโปร่งใสและสามารถตรวจสอบได้ ซึ่งสอดคล้องกับแนวคิดเกี่ยวกับพฤติกรรมองค์การเป็นการวิเคราะห์ผลกระทบของบุคคล กลุ่มและโครงสร้างที่มีต่อพฤติกรรมภายในองค์การ ของสมยศ นาวิการ(2543).

ข้อเสนอแนะ

ควรศึกษาความคิดเห็นของประชาชน ที่มีต่อความพึงพอใจการปฏิบัติงานราชการของฝ่ายอื่น ในองค์กรปกครองส่วนท้องถิ่นจังหวัดเพชรบูรณ์ จะได้ทราบข้อมูลโดยรวมทั้งองค์กรเพื่อนำไปสู่การปรับปรุงการปฏิบัติงานที่ดีต่อองค์กรและประชาชนต่อไป

กิตติกรรมประกาศ

วิจัยนี้สำเร็จลุล่วงไปได้ด้วยคำแนะนำต่าง ๆ จากผู้บริหาร ฝ่ายกองช่างในองค์กรปกครองส่วนท้องถิ่น จังหวัดเพชรบูรณ์ และความร่วมมือช่วยเหลืออย่างดียิ่งจากบุคคลหลายฝ่าย ที่สละเวลาให้คำแนะนำ คำปรึกษา รวมถึงข้อเสนอแนะต่าง ๆ อันเป็นประโยชน์อย่างยิ่งต่อการดำเนินการวิจัยในครั้งนี้ ผู้วิจัยขอขอบพระคุณ บิดา มารดา ที่เป็นกำลังใจ และผู้บริหาร ประชาชน จังหวัดเพชรบูรณ์ บุคลากรทุกท่านในมหาวิทยาลัยราชภัฏเพชรบูรณ์ เป็นอย่างสูง ที่ได้ให้ความกรุณา ให้คำปรึกษา แนะนำ ให้แก่ผู้วิจัย จึงขอขอบพระคุณ สถาบันวิจัยและพัฒนา มหาวิทยาลัยราชภัฏเพชรบูรณ์ที่ได้ให้ทุนอุดหนุนการวิจัยครั้งนี้มา ณ ที่นี้ด้วย

เอกสารอ้างอิง

- คณะกรรมการพัฒนาระบบราชการ.(2551). *แผนยุทธศาสตร์การพัฒนาระบบราชการไทย (พ.ศ.2551 – พ.ศ.2555)*. กรุงเทพฯ: การกิจการเผยแพร่และสนับสนุนการมีส่วนร่วมในการพัฒนาระบบราชการ สำนักงานคณะกรรมการ พัฒนาระบบราชการ.
- ประภาเพ็ญ สุวรรณ .(2527). “การศึกษาพฤติกรรมสุขภาพ,” เอกสารประกอบการประชุมเชิงวิชาการ เรื่อง *พฤติกรรมการณ์ของคนไทย* . ภาควิชาสุขศึกษา มหาวิทยาลัยมหิดล.
- พรศักดิ์ ผ่องแผ้ว.(2544). *ดัชนีคอร์รัปชันของไทย : การสร้างและการตรวจสอบความเชื่อถือได้*. กรุงเทพมหานคร สำนักงานคณะกรรมการป้องกันและปราบปรามการทุจริตแห่งชาติ.
- ศักดิ์พงศ์ ธรรมอาชกุล.(2550). *ปัจจัยที่มีผลต่อความพึงพอใจในการปฏิบัติงานของพนักงานเจ้าหน้าที่ขององค์การการบริหารส่วน ตำบลในเขตจังหวัดลพบุรี*. วิทยาลัยการปกครองท้องถิ่นมหาวิทยาลัยขอนแก่น.

- สมยศ นาวิการ.(2543). *การบริหารและพฤติกรรมองค์การ*. กรุงเทพมหานคร: โรงพิมพ์
กรุงเทพมหานคร.
- โสภา ชูพิกุลชัย, พฤติกรรมมนุษย์, วุฒิเลิศ เทวกุล.(2539). *เอกสารการสอนชุดวิชาพฤติกรรมมนุษย์*.
(หน่วยที่ 1- 7, พิมพ์ครั้งที่ 2, หน้า 8). นนทบุรี: สาขาวิชาวิทยาศาสตร์สุขภาพ
มหาวิทยาลัยสุโขทัยธรรมาธิราช.
- สุภาณี จินดาหลวง.(2550). *ความพึงพอใจในการปฏิบัติงานของบุคลากรในองค์การบริหารส่วน
ตำบลอำเภอบ้านโฮ่ง จังหวัดลำพูน*. ภาคนิพนธ์ ปริญญาบริหารธุรกิจมหาบัณฑิต.
มหาวิทยาลัยราชภัฏลำปาง.
- สำนักงานจังหวัดเพชรบูรณ์ .(2558-2561). “ยุทธศาสตร์การพัฒนาจังหวัด 4 ปี” .
- Moorhead, G. & Griffin, R.W.(1995). “Organizational behavior,” (4th ed.). Boston :
Houghton Mifflin.

ปัจจัยที่ส่งผลต่อความสำเร็จในการจัดการสิ่งแวดล้อมอย่างยั่งยืน

กรณีศึกษาเทศบาลเมืองน่าน จังหวัดน่าน

Factors that Affecting The Success in Sustainable Environmental Management.:A case study of Nan Provincial Municipality.

มาริสา นิมกุล(Marisa Nimkul)^{1*}, จุฑารัตน์ ชมพันธุ์(Chutarat Chompunth)²

สาขาวิชาการจัดการสิ่งแวดล้อม คณะบริหารการพัฒนาสิ่งแวดล้อม สถาบันบัณฑิตพัฒนบริหารศาสตร์

*Corresponding author. E-mail: Marisa.nimkul@gmail.com

บทคัดย่อ

งานวิจัยนี้มีวัตถุประสงค์เพื่อศึกษาการดำเนินงานในการจัดการสิ่งแวดล้อมของเทศบาลเมืองน่าน ปัจจัยที่ส่งผลต่อความสำเร็จในการจัดการสิ่งแวดล้อมอย่างยั่งยืน งานวิจัยนี้เป็นงานวิจัยเชิงคุณภาพ เก็บรวบรวมข้อมูลโดย การสัมภาษณ์กึ่งโครงสร้างกับผู้มีส่วนได้เสียในการจัดการสิ่งแวดล้อมของเทศบาลเมืองน่าน ร่วมกับการสังเกตการณ์และการศึกษาเอกสารที่เกี่ยวข้อง โดยนำทฤษฎีระบบการบริหารงานและประเมินผลองค์กร มาใช้ในกระบวนการศึกษากับผลการศึกษา พบว่า ปัจจัยที่ส่งผลต่อความสำเร็จในการจัดการสิ่งแวดล้อมอย่างยั่งยืนของเทศบาลเมืองน่าน ประกอบด้วยปัจจัยหลายมิติ ได้แก่ มิติด้านการเรียนรู้และพัฒนา พบว่า ทางเทศบาลเมืองน่านได้ให้การสนับสนุนบุคลากรให้มีการพัฒนาตนเองทั้งด้านความรู้ การศึกษาและประสบการณ์ มีการปรับปรุงและพัฒนากระบวนการอย่างต่อเนื่อง มิติด้านการบริหารจัดการภายในองค์กร พบว่า เทศบาลมีการปฏิบัติตามกฎหมายและนโยบายด้านสิ่งแวดล้อมอย่างชัดเจน มีการเผยแพร่ข้อมูลข่าวสารด้านการจัดการสิ่งแวดล้อมของเทศบาลให้ประชาชนรับทราบหลายช่องทาง รวมถึงเปิดโอกาสให้ประชาชนและผู้มีส่วนได้เสีย ได้มีส่วนร่วมในการตัดสินใจในการดำเนินกิจกรรมด้านการจัดการสิ่งแวดล้อม มิติด้านความพึงพอใจของผู้มีส่วนได้เสีย พบว่า ประชาชนส่วนใหญ่พึงพอใจในการดำเนินงานด้านการจัดการสิ่งแวดล้อมของเทศบาล รวมถึงการปฏิบัติหน้าที่ของเจ้าหน้าที่ในเทศบาล และมิติด้านประสิทธิผลในการดำเนินงานของเทศบาล พบว่า เทศบาลเมืองน่านประสบความสำเร็จในการจัดการสิ่งแวดล้อมอย่างยั่งยืน โดยได้รับรางวัลด้านการจัดการสิ่งแวดล้อมหลายรางวัล ข้อเสนอแนะเพื่อให้ทางเทศบาลเมืองน่านมีการดำเนินงานด้านการจัดการสิ่งแวดล้อมที่มีประสิทธิภาพมากขึ้น พบว่าทางเทศบาลเมืองน่านควรร่วมมือกับเทศบาลอื่นเพื่อขยายงานด้านการจัดการสิ่งแวดล้อมให้มีประสิทธิภาพในวงกว้างมากขึ้น

คำสำคัญ: การจัดการสิ่งแวดล้อม ความสำเร็จ การมีส่วนร่วมของประชาชน ผู้มีส่วนได้เสีย ความยั่งยืน

Abstract

The purposes of this study were to 1) study the operational environmental management plan of Nan Municipality; and, 2) determine factors which affected the operational sustainable environmental management. The study was a qualitative research. Data were collected through semi-structured interviews with stakeholders with the implementation environmental management plan of Nan Municipality, non-participant observation and a study of related documents. The management and evaluate organization system theory was used in this study. The results of the study were included many perspective factors as follows. Learning and growth perspective found that the municipality has provided support to the staff to develop their own knowledge, education and experience keep continue improvement and development of the process. Internal organization management perspective found that the municipality abided by to law and environmental policy clearly. The information was published and informed to the public through multimedia. People and stakeholders were given an opportunities to participate in environmental decision making process. The stakeholders satisfaction perspective found that most people were satisfied in operational environmental management plan of Nan Municipality and operation of municipal officers. Where as, the effectiveness of the municipality operation perspective found that Nan municipality succeeded in sustainable environmental management as it has won several environmental management awards. The recommendations for more effective in environmental operation management is that Nan municipality should set up more co-operative with other town municipalities to spreading and expansion for boarder effectives.

Keywords: Environmental management, Success, Public Participation, Stakeholders, Sustainability

บทนำ

จากสถานการณ์ปัจจุบัน พบว่า มีจำนวนประชากรเพิ่มมากขึ้นและประชากรทุกคนมีความจำเป็นต้องอุปโภคและบริโภคทรัพยากรธรรมชาติและสิ่งแวดล้อมเพื่อการดำรงชีวิต ปัญหาสิ่งแวดล้อมประการแรกที่สำคัญคือ ปัญหาขยะ เศษหรือซากของทรัพยากรธรรมชาติที่ใช้แล้ว

กลายเป็นขยะมูลฝอยที่มีปริมาณเพิ่มมากขึ้นในทุกวัน ส่งผลให้เกิดความสกปรก มีกลิ่นเหม็นและสร้างความน่ารำคาญให้กับชุมชนที่เกิดปัญหา

องค์กรปกครองส่วนท้องถิ่นในฐานะหน่วยงานของภาครัฐที่มีหน้าที่ดำเนินการในเรื่องต่าง ๆ ทั้งเป็นผู้ส่งเสริม การมีส่วนร่วมของประชาชน ในการร่วมดำเนินการและสนับสนุนให้ชุมชนมีความเข้มแข็ง นอกจากนี้ยังมีบทบาทการเป็น ผู้ประสานเพื่อสร้างความร่วมมือกับสถาบันทางวิชาการ องค์กรพัฒนาเอกชน และหน่วยงานราชการต่าง ๆ รวมทั้งการสร้างเครือข่ายระหว่างองค์กรปกครองส่วนท้องถิ่นในการจัดการให้มีบริการสาธารณะร่วมกัน เช่น การกำจัดขยะ การบำรุงรักษา ศิลปวัฒนธรรมท้องถิ่น เป็นต้น เพื่อเพิ่มประสิทธิภาพการดำเนินงานตามอำนาจและหน้าที่ที่มี (*กรมส่งเสริมการปกครองส่วนท้องถิ่น, 2559*) อาจกล่าวได้ว่าองค์กรปกครองส่วนท้องถิ่นเป็นหน่วยงานที่มีความสัมพันธ์ที่ใกล้ชิดกับชุมชนมากที่สุด สามารถให้ความช่วยเหลือ และร่วมแก้ไขปัญหาต่างๆ ของชุมชนได้

เทศบาลเมืองน่าน จังหวัดน่านเป็นองค์กรปกครองส่วนท้องถิ่นประเภทเทศบาลเมือง ตั้งอยู่ในเขตอำเภอเมืองน่าน จังหวัดน่าน มีพื้นที่ครอบคลุม 2 ตำบล คือ ตำบลในเวียงทั้งตำบล และบางส่วนของตำบลผาสิงห์ ภายในเขตเทศบาลมีที่ตั้งของศูนย์ราชการ สถานศึกษา สถาบันการเงินต่างๆ ทำให้มีฐานะเป็นศูนย์กลางความเจริญของจังหวัด เทศบาลเมืองน่านเป็นเทศบาลที่มีการจัดการสิ่งแวดล้อมที่ยั่งยืน โดยสำนักนโยบายและแผนทรัพยากรธรรมชาติและสิ่งแวดล้อม (สผ.) ได้ดำเนินการคัดเลือกเมือง (เทศบาล) ระหว่างปี 2559 - 2560 เพื่อเสนอเป็นตัวแทนประเทศไทยในรางวัลอาเซียนฯ ครั้งที่ 4 ซึ่งเทศบาลเมืองน่านได้รับรางวัลเมืองสิ่งแวดล้อมอาเซียนยั่งยืน และได้รับรางวัลรองชนะเลิศอันดับ 1 เทศบาลน่านอยู่อย่างยั่งยืน จากการประกวดเมืองสิ่งแวดล้อมยั่งยืน ประจำปี 2559 โดยกรมส่งเสริมคุณภาพสิ่งแวดล้อม (*เทศบาลเมืองน่าน, 2559*)

จากความสำเร็จในด้านการจัดการสิ่งแวดล้อมอย่างยั่งยืนของเทศบาลเมืองน่าน จังหวัดน่าน จึงทำให้ผู้วิจัยมีความสนใจที่จะศึกษา ปัจจัยที่ส่งผลต่อความสำเร็จของการจัดการสิ่งแวดล้อมอย่างยั่งยืนของเทศบาลเมืองน่าน เพื่อเป็นแนวทางในการถ่ายทอดองค์ความรู้เรื่องการจัดการสิ่งแวดล้อมอย่างยั่งยืนให้แก่องค์กรปกครองส่วนท้องถิ่นอื่นที่มีบริบทใกล้เคียงกันต่อไป

วัตถุประสงค์ของการวิจัย

1. เพื่อศึกษาถึงการดำเนินงานในการบริหารจัดการสิ่งแวดล้อมของเทศบาลเมืองน่าน จังหวัดน่าน
2. เพื่อศึกษาปัจจัยที่มีผลต่อความสำเร็จในการจัดการสิ่งแวดล้อมอย่างยั่งยืนของเทศบาลเมืองน่าน จังหวัดน่าน

ทฤษฎีและงานวิจัยที่เกี่ยวข้อง

แนวคิดการจัดการสิ่งแวดล้อม

ในการดำเนินกิจกรรมทุกประเภทซึ่งรวมทั้งการบริหารงานสิ่งแวดล้อม จะต้องประกอบด้วย การจัดการซึ่งเป็นกระบวนการที่สำคัญ เพราะการจัดการที่ดีจะช่วยลดปัญหาต่างๆ ลงได้ การจัดการสิ่งแวดล้อมเป็นการจัดการที่มีความจำเป็นอย่างเร่งด่วน ซึ่งเราทุกคนต้องช่วยกันศึกษา หาความรู้ วิธีการนำมาใช้ปฏิบัติ เพราะการจัดการที่ไม่ดีพอ โดยเฉพาะการจัดการสิ่งแวดล้อมจะก่อให้เกิดปัญหา และผลเสียหลายต่างๆ ติดตามมาอย่างมากมายได้

การจัดการสิ่งแวดล้อม หมายถึงกระบวนการกระจายทรัพยากรที่สำคัญทั้งที่เกิดขึ้นโดยธรรมชาติและที่มนุษย์สร้างขึ้น เพื่อสนองความพอใจในการนำสิ่งแวดล้อมไปใช้อย่างเหมาะสม ในการเป็นปัจจัยหลักและปัจจัยรองในอนาคต

การจัดการสิ่งแวดล้อม หมายถึง กระบวนการใช้สิ่งแวดล้อมอย่างมีประสิทธิภาพและเป็นระบบ โดยการวางแผน ดำเนินงาน ติดตามประเมินผลและปรับปรุง แก้ไขพัฒนาให้ดีขึ้น ทั้งนี้ต้องคำนึงถึงการใช้อย่างประหยัดให้เกิดประโยชน์สูงสุด ใช้ให้ได้อย่างยั่งยืน ยาวนานตลอดไป และเอื้ออำนวยประโยชน์ต่อมวลมนุษยและธรรมชาติให้มากที่สุด

จากแนวคิดการจัดการสิ่งแวดล้อม สามารถสรุปสาระสำคัญได้ดังนี้ การจัดการสิ่งแวดล้อม เป็นการนำทรัพยากรธรรมชาติมาใช้เพื่อตอบสนองความต้องการของสิ่งมีชีวิตในปัจจุบัน โดยไม่ส่งผลกระทบต่อสิ่งมีชีวิตในอนาคต ต้องมีการวางแผนอย่างเหมาะสมเพื่อให้เกิดการใช้ทรัพยากรธรรมชาติอย่างคุ้มค่าและเหมาะสมมากที่สุด

แนวคิดหลักธรรมาภิบาล (Good Governance)

ธรรมาภิบาล เป็นหลักการจัดระเบียบเพื่อให้หน่วยงานภาครัฐ เอกชน องค์กรธุรกิจและประชาชนได้อยู่ร่วมกันอย่างสงบสุข บนพื้นฐานของความเป็นธรรมและถูกต้อง

จุฬารัตน์ ชมพันธุ์ (2556) การมีส่วนร่วมของประชาชนซึ่งเป็นหลักการสำคัญหนึ่งของธรรมาภิบาลเป็นแนวคิดสำคัญที่เป็นที่คาดหวังว่าจะสามารถแก้ไขปัญหาการจัดการทรัพยากรธรรมชาติ และความขัดแย้งที่เกิดขึ้นจากโครงการพัฒนาต่าง ๆ และสามารถนำประเทศไทยไปสู่การพัฒนาอย่างยั่งยืนได้ในอนาคต

ธวัช ภูษิตโกโคย (2550) หลักความโปร่งใส” ซึ่งเป็นหลักการสำคัญประการหนึ่งที่มีการเรียกร้องให้หน่วยงานต่าง ๆ ยึดถือปฏิบัติไม่เฉพาะแต่ในหน่วยงานภาครัฐเท่านั้น ในองค์กรภาคธุรกิจก็ถือว่าความโปร่งใสเป็นหัวใจของการดำเนินธุรกิจในยุคสมัยที่การบริหารต้องมีความสุจริตและตรวจสอบได้ เพื่อความเป็นธรรมและเป็นประโยชน์ต่อทุกฝ่าย

ปิยะนารถ สิงห์ชู (2556) จากกระแสการพัฒนาด้านต่างๆ ในสังคม ทำให้เกิดนวัตกรรมและเทคโนโลยีที่ทันสมัย มีการเจริญเติบโตแบบก้าวกระโดด ทำให้ข่าวสารต่างๆ แพร่กระจายอย่างรวดเร็ว โลกไร้พรมแดนทำให้ความเป็นส่วนตัวลดน้อยลง จึงเกิดปัญหาตามมามากมาย ดังนั้นทุกองค์กรจึงจำเป็นต้องใช้หลักความรับผิดชอบในการดำเนินงานการพัฒนาองค์กรมุกๆ ด้านเพื่อให้เกิดความเชื่อมั่นและไว้วางใจจากบุคลากรในองค์กร หน่วยงานภายนอก รวมถึงประชาชน

เสถียร เศรษฐสิทธิ์ (2559) หลักนิติธรรม เป็นหลักปรัชญาทางกฎหมายที่สำคัญยิ่งสำหรับการปกครองและการบังคับใช้กฎหมายภายใต้การปกครองระบอบประชาธิปไตย เพื่อประกันให้เกิดความยุติธรรมและคุ้มครองสิทธิเสรีภาพแก่ประชาชนผู้อยู่ใต้การปกครองอย่างแท้จริง

จากแนวคิดหลักธรรมาภิบาล ซึ่งเป็นหลักการจัดระเบียบเพื่อให้หน่วยงานภาครัฐ เอกชน องค์กรธุรกิจและประชาชนได้อยู่ร่วมกันอย่างสงบสุข บนพื้นฐานของความเป็นธรรมและถูกต้องนั้น สามารถสรุปได้ว่ามี 4 หลักสำคัญที่องค์กรควรนำมาใช้ในการบริหารจัดการภายในองค์กร ได้แก่ หลักการมีส่วนร่วมของประชาชน หลักความโปร่งใส หลักความรับผิดชอบและหลักนิติธรรม เนื่องจากหลักธรรมาภิบาลทั้ง 4 นี้สามารถวัดและประเมินผลอย่างเป็นรูปธรรมได้

แนวคิดทฤษฎี Balanced Scorecard

ธนสรณ์ ธุณันทา (2552) Balanced Scorecard คือระบบการบริหารงานและประเมินผลทั่วทั้งองค์กร และไม่ใช่เฉพาะเป็นระบบการวัดผลเพียงอย่างเดียว แต่จะเป็นการกำหนดวิสัยทัศน์ (vision) และแผนกลยุทธ์ (strategic plan) แล้วแปลผลลงไปสู่ทุกจุดขององค์กรเพื่อใช้เป็นแนวทางในการดำเนินงานของแต่ละฝ่ายงานและแต่ละคน โดยระบบของ Balanced Scorecard จะเป็นการจัดทำแนวทางแก้ไขและปรับปรุงการดำเนินงาน โดยพิจารณาจากผลที่เกิดขึ้นของกระบวนการทำงานภายในองค์กร และผลกระทบจากลูกค้าภายนอกองค์กร นำมาปรับปรุงสร้างกลยุทธ์ให้มีประสิทธิภาพดีและประสิทธิผลที่ดียิ่งขึ้น เมื่อองค์กรได้ปรับเปลี่ยนเข้าสู่ระบบ Balanced Scorecard เติมระบบแล้ว Balanced Scorecard จะช่วยปรับเปลี่ยนแผนกลยุทธ์ขององค์กรจากระบบ “การทำงานตามคำสั่งหรือสิ่งที่ได้เรียนรู้สืบทอดกันมา (academic exercise)” ไปสู่ระบบ “การร่วมมือเป็นหนึ่งเดียวขององค์กร (nerve center of an enterprise)”

ธนสรณ์ ธุณันทา (2553) Balance Scorecard จะทำให้เราได้เห็นภาพขององค์กรใน 4 มุมมอง และนำไปสู่การพัฒนาเครื่องมือวัดผล โดยวิธีการรวบรวมข้อมูลและนำผลที่ได้มาวิเคราะห์มุมมองทั้ง 4 ดังกล่าว ประกอบด้วย

1. The learning and growth perspective เป็นมุมมองด้านการเรียนรู้และการเติบโต เช่น การพัฒนาความรู้ความสามารถของพนักงาน, ความพึงพอใจของพนักงาน, การพัฒนาระบบอำนวยความสะดวกในการทำงาน เป็นต้น

2. The business process perspective เป็นมุมมองด้านกระบวนการทำงานภายในองค์กรเอง เช่น การคิดค้นนวัตกรรมใหม่ ๆ การจัดโครงสร้างองค์กรที่มีประสิทธิภาพ, การประสานงานภายในองค์กร, การจัดการด้านสายงานผลิตที่มีประสิทธิภาพ เป็นต้น

3. The customer perspective เป็นมุมมองด้านลูกค้า เช่น ความพึงพอใจของลูกค้า, ภาพลักษณ์, กระบวนการด้านการตลาด, การจัดการด้านลูกค้าสัมพันธ์ เป็นต้น

4. The financial perspective เป็นมุมมองด้านการเงิน เช่น การเพิ่มรายได้, ประสิทธิภาพในการผลิตที่มีต้นทุนต่ำและมีการสูญเสียระหว่างผลิตน้อย, การหาแหล่งเงินทุนที่มีต้นทุนต่ำ เป็นต้น

วรเดช จันทรศร (2530, หน้า2) สรุปว่าการศึกษาการนำนโยบายไปปฏิบัติเป็นการแสวงหาวิธีการ และแนวทางเพื่อปรับปรุง นโยบาย แผนงาน และการปฏิบัติงานในโครงการให้ดีขึ้น เนื้อหาสาระของการศึกษาการนำนโยบายไปปฏิบัติจึงเน้นการแสวงหาคำอธิบาย เกี่ยวกับปรากฏการณ์ หรือสภาพความเป็นจริงที่เกิดขึ้นภายในกระบวนการของการนำนโยบายไปปฏิบัติ (implementation processes) เพื่อที่จะศึกษาบทเรียนพัฒนาแนวทางและสร้างกลยุทธ์เพื่อที่จะทำให้การนำนโยบายไปปฏิบัติบังเกิดความสำเร็จ

จากแนวคิดในการใช้เครื่องมือด้านการบริหารจัดการและการนำนโยบายไปปฏิบัติ สามารถสรุปสาระสำคัญได้ดังนี้ Balanced Scorecard เป็นเครื่องมือที่ช่วยในการประเมินผลองค์กร ทำให้ผลการดำเนินงานขององค์กรดีขึ้น และช่วยในการนำเอากลยุทธ์ไปปฏิบัติจริง โดยทฤษฎี Balanced Scorecard ประกอบด้วยองค์ประกอบขององค์กรใน 4 มุมมอง ได้แก่ มุมมองทางการเงิน ใช้เพื่อพิจารณาว่าองค์กรสามารถจัดการงบประมาณด้านการเงินในการบริหารจัดการองค์กรอย่างเหมาะสมหรือไม่, มุมมองทางด้านการลูกค้า เป็นมุมมองด้านการบรรลุถึงเป้าหมายขององค์กร ว่าองค์กรเป็นอย่างไรในสายตาประชาชน, มุมมองทางด้านการกระบวนการภายใน เป็นมุมมองที่ชี้มององค์กรว่าองค์กรมีการจัดการภายในอย่างมีคุณภาพหรือไม่, และมุมมองด้านการเรียนรู้และพัฒนา เป็นมุมมองที่ชี้มองเรื่องการเรียนรู้และพัฒนาตัวองค์กรและบุคลากรอย่างไร และเมื่อประเมินผลองค์กรแล้วควรถูกกำหนดนโยบายและไปปฏิบัติเพื่อสร้างกลยุทธ์ที่ทำให้องค์กรประสบความสำเร็จต่อไป

จากการทบทวนเอกสารที่เกี่ยวข้องทำให้การศึกษานี้สามารถกำหนดแนวคิดในการศึกษาดังภาพที่ 1

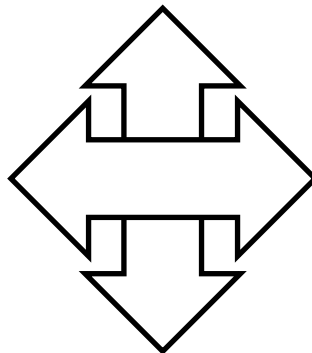
ประสิทธิผล/การบรรลุเป้าหมาย (มลพิษ/ทรัพยากรธรรมชาติ/การเปลี่ยนแปลงสภาพภูมิอากาศ/ระบบนิเวศน์)

- โครงการ/กิจกรรมที่บรรลุผลสำเร็จเป็นที่ยอมรับของประชาชนในเรื่องการจัดการสิ่งแวดล้อมของเทศบาล
- ผลสำเร็จในการจัดการสิ่งแวดล้อมอย่างยั่งยืนของเทศบาล

ผู้มีส่วนได้ส่วนเสีย (วัดความพึงพอใจ)

stakeholders

- ความพึงพอใจของประชาชน (ชาวบ้าน)
- ความพึงพอใจบุคลากรในหน่วยงาน
- ความพึงพอใจขององค์กรธุรกิจที่เกี่ยวข้อง (เช่น ตลาด โรงงาน เกษตรกร ฯลฯ)



การบริหารจัดการภายในองค์กร (ธรรมาภิบาล)

- **หลักนิติธรรม (Rule of Law)**
 - มีการใช้กฎหมายที่เกี่ยวข้องกับการจัดการสิ่งแวดล้อม นโยบายและแผนการดำเนินงานที่เป็นธรรม (ข้อร้องเรียน)
- **หลักความรับผิดชอบ (Accountability)**
 - บุคลากร/เจ้าหน้าที่ในเทศบาลมีความรับผิดชอบในการจัดการสิ่งแวดล้อมของเทศบาล
- **หลักความโปร่งใส (Transparency)**
 - ประชาชนหรือผู้สนใจสามารถเข้าถึงข้อมูลได้สะดวก มีการเปิดเผยข้อมูลให้ผู้มีส่วนได้ส่วนเสียทราบ
- **มีส่วนร่วมของผู้มีส่วนได้ส่วนเสีย (Public Participation)**
 - ประชาชน/ผู้มีส่วนได้ส่วนเสียเข้ามามีส่วนร่วมในการตัดสินใจเรื่องการจัดการสิ่งแวดล้อมภายในพื้นที่เทศบาล

การเรียนรู้และพัฒนา

- การพัฒนาบุคลากร
- การปรับปรุงและพัฒนากระบวนการทำงาน

กรอบแนวคิด

วิธีดำเนินการวิจัยและวิเคราะห์ข้อมูล

การศึกษาครั้งนี้ใช้ระเบียบวิธีวิจัยเชิงคุณภาพ โดยการเก็บรวบรวมข้อมูลจากการสัมภาษณ์แบบกึ่งโครงสร้างกับผู้มีส่วนได้ส่วนเสียในการจัดการสิ่งแวดล้อมของเทศบาลเมืองน่าน ร่วมกับการสังเกตการณ์แบบไม่มีส่วนร่วม รวมทั้งได้ศึกษาเอกสารที่เกี่ยวข้อง การใช้แบบสัมภาษณ์ในการสอบถาม ผู้วิจัยได้ใช้คำถามที่มีลักษณะปลายเปิด ประกอบกับการศึกษาจากเอกสารที่เกี่ยวข้อง ใช้การวิเคราะห์ข้อมูลเชิงพรรณนา โดยประยุกต์แนวคิด Balanced Scorecard ในการศึกษาปัจจัยที่ส่งผลต่อการดำเนินงานที่ประสบความสำเร็จ ภาครัฐกิจหรือแวดวงวิชาการนิยมใช้ Balanced Scorecard ในการศึกษาปัจจัย เช่น Kaplan และ Norton, 1998 ได้แนะนำเทคนิค Balanced Scorecard เพื่อใช้ในการวัดผลการปฏิบัติงานขององค์การภาครัฐกิจ โดยเพิ่มเติมมิติทางด้านลูกค้า (Customers Perspective) มิติด้านกระบวนการบริหารภายในองค์กร (Internal Perspective) และด้านมิติทางการเรียนรู้ (Innovation and Learning Perspective) เพื่อใช้ในการตรวจวัดและวิเคราะห์ผลงานขององค์การ นอกจากการวัดผลการปฏิบัติงานที่ใช้กันอยู่เดิมที่เน้นมิติทางด้านการเงิน (Financial Perspective) แต่เพียงอย่างเดียว ซึ่งไม่สามารถตอบสนองวัตถุประสงค์ ค่านิยมของกลุ่มผู้มีส่วนได้ส่วนเสีย และการเปลี่ยนแปลงของสภาพแวดล้อมภายนอกองค์กรได้อย่างครอบคลุม งานวิจัยนี้จึงมีการปรับเปลี่ยนมุมมองบางประเด็นให้มีความเหมาะสม เช่น มีการปรับเปลี่ยนมุมมองด้านการเงินเป็นมุมมองด้านผู้มีส่วนได้เสียในการดำเนินงานขององค์กร เพื่อให้สอดคล้องกับการดำเนินงานของภาครัฐ ซึ่งสนใจในความสำเร็จของการดำเนินงานโดยเฉพาะความพึงพอใจของผู้มีส่วนได้ส่วนเสียในการเข้ารับบริการมากกว่า และใช้หลักการบริหารจัดการภายในองค์กร (Good Governance) เพื่อให้ทราบถึงการดำเนินงานด้านการจัดการสิ่งแวดล้อมของเทศบาลเมืองน่าน ปัจจัยที่ส่งผลต่อความสำเร็จ โดยการวิเคราะห์เนื้อหาพร้อมกับการวิเคราะห์แบบสามเส้า (Triangulation) เป็นการวิเคราะห์จากแหล่งข้อมูลทั้ง 3 แหล่ง ได้แก่ 1) ภาครัฐ 2) เอกชน และ 3) ประชาชน รวมจำนวนทั้งสิ้นจำนวน 16 คน มีรายละเอียดดังต่อไปนี้

ผู้ให้ข้อมูลคนสำคัญจากภาครัฐ จำนวน 8 คน ได้แก่ ผู้อำนวยการกองสาธารณสุขและสิ่งแวดล้อม เทศบาลเมืองน่าน, เจ้าหน้าที่สำนักสิ่งแวดล้อมจังหวัดน่าน, เจ้าหน้าที่เทศกิจ, พนักงานรักษาความสะอาด, เจ้าหน้าที่สถานศึกษา, เจ้าหน้าที่โรงพยาบาลน่าน, เจ้าหน้าที่จากสำนักนโยบายและแผนทรัพยากรธรรมชาติและสิ่งแวดล้อม และเจ้าหน้าที่จากกรมส่งเสริมคุณภาพสิ่งแวดล้อม

ผู้ให้ข้อมูลคนสำคัญจากภาคประชาชน จำนวน 5 คน ได้แก่ ผู้นำชุมชนอย่างไม่เป็นทางการ (ปราชญ์ชาวบ้าน) จำนวน 3 คน ได้แก่ ปราชญ์ชาวบ้านชุมชนบ้านมหาโพธิ์, ปราชญ์ชาวบ้านชุมชนบ้านน้ำล้อม และปราชญ์ชาวบ้านชุมชนบ้านศรีพันต้น

ผู้ให้ข้อมูลคนสำคัญจากภาคเอกชน จำนวน 3 คน ได้แก่ พ่อค้า แม่ค้าตลาดสดในเทศบาล, พนักงานห้างสรรพสินค้า และพนักงานอยู่ซ่อมรถ

เครื่องมือที่ใช้ในการวิจัย

เครื่องมือที่ใช้ในการวิจัยครั้งนี้ ได้แก่ แบบสัมภาษณ์แบบกึ่งโครงสร้างที่มีลักษณะเป็นแบบสัมภาษณ์ปลายเปิด(Open-ended Questions) และแบบสังเกตการณ์ ซึ่งเครื่องมือที่ใช้ในการศึกษานี้ ได้จากการทบทวนวรรณกรรมและงานวิจัยที่เกี่ยวข้องแล้วกำหนดคำถามที่ใช้ในการสัมภาษณ์ตามวัตถุประสงค์ของการศึกษา จากนั้นผู้วิจัยจึงนำแบบสัมภาษณ์ไปทดสอบความเที่ยงตรงตามเนื้อหา เพื่อให้เนื้อหาของแบบสัมภาษณ์มีความเหมาะสม สอดคล้อง ตรงประเด็นและครอบคลุมกับสิ่งที่ต้องการศึกษา

ผลการศึกษา

ข้อมูลทั่วไปของเทศบาลเมืองน่าน จังหวัดน่าน เป็นองค์กรปกครองส่วนท้องถิ่นประเภทเทศบาลเมือง ตั้งอยู่ในเขตอำเภอเมืองน่าน จังหวัดน่าน มีพื้นที่ครอบคลุม 2 ตำบล คือ ตำบลในเวียง ทั้งตำบล และบางส่วนของตำบลผาสิงห์ ภายในเขตเทศบาลมีที่ตั้งของศูนย์ราชการ สถานศึกษา สถาบันการเงินต่างๆ ทำให้มีฐานะเป็นศูนย์กลางความเจริญของจังหวัด ประกอบด้วยชุมชนในเขตเทศบาล จำนวน 32 ชุมชน จำนวนบ้าน 10,411 หลังคาเรือน ประชาชนในเขตเทศบาลเมืองน่าน มีจำนวน 20,595 คน แยกเป็นชาย 10,092 คน หญิง 10,257 คน ความหนาแน่นของประชากรประมาณ 2,710 คนต่อตารางกิโลเมตร (เทศบาลเมืองน่าน, ธันวาคม 2557)

1. **การดำเนินงานในการบริหารจัดการสิ่งแวดล้อมของเทศบาลเมืองน่าน** พบว่าเทศบาลเมืองน่านมีการดำเนินงานด้านการจัดการสิ่งแวดล้อมหลายด้าน โดยมีรายละเอียดดังต่อไปนี้

การดำเนินงานด้านการจัดการขยะ เทศบาลเมืองน่านมีการจัดการขยะมูลฝอยอย่างยั่งยืน บนพื้นที่รวมกว่า 60 ไร่ ดำเนินการจัดการขยะมูลฝอยทั่วไปจากองค์กรปกครองส่วนท้องถิ่นและเอกชน รวม 20 แห่ง ดำเนินการจัดการขยะมูลฝอยติดเชื้อให้กับโรงพยาบาลทุกแห่งในจังหวัดน่าน โดยมีระบบกำจัดขยะ ประกอบด้วย พื้นที่ฝังกลบและโรงเตาเผาขยะติดเชื้อ ซึ่งการกำจัดขยะมูลฝอยของเทศบาล เป็นระบบฝังกลบอย่างถูกหลักสุขาภิบาล ปัจจุบันเทศบาลได้นำเอาระบบการคัดแยกขยะและระบบการหมักปุ๋ยมาใช้เพื่อลดปริมาณขยะที่นำไปฝังกลบต่อไป

มีชุมชนต้นแบบในการดำเนินงานการจัดการขยะมูลฝอยจากครัวเรือนและมีศูนย์เรียนรู้ด้านสิ่งแวดล้อมเป็นสถานที่ศึกษาดูงานด้านการจัดการขยะมูลฝอยทั้งในพื้นที่และนอกพื้นที่เขต โดยมีประชาชนท่านหนึ่งได้ให้ข้อมูลว่า “ชาวบ้านในชุมชนทุกคนเห็นความสำคัญในเรื่องขยะมูลฝอยที่เกิดขึ้นจากบ้านเรือนของคนในชุมชนเรา จึงเกิดความร่วมมือกันภายในชุมชนเพื่อแก้ไขปัญหาขยะมูลฝอยและร่วมกันเป็นวิทยากรให้ความรู้แก่ท้องที่และผู้สนใจ เพื่อให้การดำเนินงานจัดการขยะมูลฝอยในครัวเรือนได้แพร่กระจายเป็นความรู้สู่ท้องถิ่นอื่นได้” (การสัมภาษณ์ส่วนบุคคล, 23 มีนาคม 2561) อาจกล่าวได้ว่าการแสดงความคิดเห็นของประชาชนในชุมชนทำให้ชุมชนมองเห็นปัญหาด้าน

สิ่งแวดล้อมที่เกิดขึ้นและช่วยกันหาวิธีแก้ไขปัญหารวมทั้งยังสามารถขยายวิธีการแก้ไขปัญหให้กับบุคคลภายนอกรับรู้ได้อีกด้วย

การดำเนินงานด้านการจัดทำแผนแม่บทเมือง เทศบาลเมืองน่านมีการจัดทำแผนแม่บทและผังแม่บทการอนุรักษ์และพัฒนาบริเวณเมืองเก่าน่าน ทำให้ภูมิทัศน์ของช่วงเมืองมีความเป็นระเบียบเรียบร้อย สวยงามเป็นพื้นที่เปิดโล่งที่ใช้เป็นลานกิจกรรมทางวัฒนธรรมและเป็นที่พักผ่อนหย่อนใจของประชาชนและนักท่องเที่ยวทั่วไป

การดำเนินงานด้านการบำบัดน้ำ เทศบาลเมืองน่านมีระบบบำบัดน้ำเสีย โดยดำเนินการก่อสร้างระบบบำบัดน้ำเสียเป็นแบบบ่อฝัง มีปริมาณน้ำเสียที่เข้าระบบ 5,000-6,000 ลูกบาศก์เมตร/วัน โดยหลังการบำบัดน้ำเสีย มีการปล่อยน้ำทิ้งลงสู่แหล่งน้ำสาธารณะ มีระบบบำบัดน้ำเสีย จำนวน 1 แห่ง ที่ดำเนินการบำบัดน้ำเสียให้กับครัวเรือนใน 28 ชุมชน ส่งผลให้ทางเทศบาลมีระบบการจัดการน้ำเสียที่มีประสิทธิภาพและลดปัญหาเหตุเดือดร้อนรำคาญด้านกลิ่นเหม็นของน้ำเสียจากภาคครัวเรือนและสถานประกอบการ

การดำเนินงานด้านพื้นที่สีเขียว เทศบาลเมืองน่านมีสวนไม้ใหญ่ใจกลางเมือง ชื่อสวนภูมิรักษ์ เฉลิมพระเกียรติจังหวัดน่าน เป็น 1 ใน 6 สวนภูมิรักษ์ในประเทศไทย จากความร่วมมือของหลายหน่วยงาน ตามพระราชดำริของพระเจ้าอยู่หัว รัชกาลที่ 9 คือ สร้างป่าใหญ่ในเขตเมืองหล่อหลอมและกระตุ้นจิตสำนึกของชุมชนให้เห็นความสำคัญของต้นไม้ เกิดรักและหวงแหนพื้นที่ป่าไม้ใช้เป็นสถานที่ออกกำลังกาย เป็นแหล่งเพาะพันธุ์ไม้หายากและสมุนไพรไทยตลอดจนเป็นแหล่งเรียนรู้ทางธรรมชาติ โดยเทศบาลเมืองน่านได้ให้การสนับสนุนงบประมาณรวมทั้งการตัดแต่งต้นไม้ เพื่อให้สวนภูมิรักษ์เฉลิมพระเกียรติ จังหวัดน่านเป็นสวนไม้ใหญ่ใจกลางเมือง

ด้านจิตอาสาและอาสาสมัคร เทศบาลเมืองน่านมีอาสาสมัครพิทักษ์สิ่งแวดล้อม ชุมชน โดยเป็นกลุ่มบุคคลที่เข้ามาดูแลรักษาความสะอาดของถนน ตรอกซอยและจัดการขยะในชุมชน ส่งผลให้เกิดความสะอาดและความเป็นระเบียบเรียบร้อยในทุกชุมชนในเขตเทศบาลเมืองน่าน

การดำเนินงานด้านความปลอดภัยภายในชุมชน เทศบาลเมืองน่านมีนวัตกรรมชุมชนปลอดภัยเขตเทศบาลเมืองน่าน สร้างความเข้าใจและสร้างแนวร่วมในการดำเนินการมีการสรุปปัญหาและวิเคราะห์ปัญหา โดยการประเมินจากหน่วยงานภายนอก ทำให้เทศบาลเมืองน่านได้รับคัดเลือกเป็นชุมชนปลอดภัยระดับโลก ลำดับที่ 316 ของโลก และได้รับเกียรติเป็นเจ้าภาพในการจัดประชุมนานาชาติ ชุมชนปลอดภัย ครั้งที่ 22 เกิดการมีส่วนร่วมของประชาชนในเขตเทศบาลเมืองน่าน หน่วยงานภาครัฐ เอกชนและภาคีเครือข่ายอื่นในการดำเนินการเมืองปลอดภัยแบบบูรณาการ 13 ประการ ได้แก่ การป้องกันสาธารณภัย การป้องกันในเด็กและเยาวชน การเฝ้าระวังความเสี่ยง การสอบสวนการตาย การเพิ่มความรับรู้ผู้พิทักษ์ความปลอดภัย ศูนย์พัฒนาเด็กเล็กปลอดภัย ป้องกันการจมน้ำ สนามเด็กเล่นปลอดภัย และการควบคุมสุนัขจรจัด

2. ปัจจัยที่มีผลต่อความสำเร็จในการจัดการสิ่งแวดล้อมอย่างยั่งยืนของเทศบาลเมืองน่าน
จากการนำทฤษฎีระบบการบริหารงานและประเมินผลองค์กร (Balanced Scorecard) มาวิเคราะห์พบว่า ปัจจัยที่ส่งผลต่อความสำเร็จในการจัดการสิ่งแวดล้อมอย่างยั่งยืนของเทศบาลเมืองน่าน จังหวัดน่าน ประกอบด้วยปัจจัยหลายมิติ ได้แก่

2.1 มิติด้านการเรียนรู้และพัฒนา

จากการศึกษาพบว่า บุคลากรและเจ้าหน้าที่ของเทศบาลเมืองน่านได้รับการพัฒนาความรู้ ความสามารถ โดยได้มีโอกาสเข้ารับการอบรมและนำเสนอผลงานในงานประชุมวิชาการต่างๆ เพื่อเป็นการสร้างความตระหนักและจิตสำนึกในการดำเนินงาน ทำให้เกิดความรู้ ความเข้าใจในเรื่องการจัดการสิ่งแวดล้อมมากยิ่งขึ้น รวมทั้งทางผู้บริหารได้ให้ความสำคัญในเรื่องการพัฒนาและปรับปรุงกระบวนการทำงานของเทศบาล โดยมีการจัดประชุมฝ่ายงานต่างๆ เพื่อชี้แจงการดำเนินงานและรับทราบปัญหาและอุปสรรคที่เกิดขึ้นระหว่างการดำเนินงานอย่างน้อยปีละ 1 ครั้ง โดยเจ้าหน้าที่ท่านหนึ่งได้ให้ข้อมูลว่า “ทางผู้บริหารของเทศบาลได้สนับสนุนให้บุคลากรพัฒนาศักยภาพของตนเอง โดยเปิดโอกาสให้เจ้าหน้าที่ของเทศบาลทุกคนเข้ารับการอบรมเสริมความรู้ในเรื่องต่างๆ จากหน่วยงานภายนอกอยู่เสมอ” (การสัมภาษณ์ส่วนบุคคล, 23 มีนาคม 2561)

จากการศึกษาสามารถสรุปได้ว่า การดำเนินงานด้านการจัดการสิ่งแวดล้อมของเทศบาลเมืองน่าน ในด้านการเรียนรู้และพัฒนา พบว่าผู้บริหารให้ความสำคัญในเรื่องการพัฒนาบุคลากรทั้งด้านองค์ความรู้ ประสบการณ์และทัศนคติที่ดีในการทำงาน รวมถึงสนับสนุนให้เกิดการพัฒนาและปรับปรุงกระบวนการทำงานอย่างต่อเนื่อง

2.2 มิติด้านการบริหารจัดการภายใน

จากการศึกษาพบว่า เทศบาลเมืองน่านมีการดำเนินงานด้านการจัดการสิ่งแวดล้อมในด้านการบริหารจัดการภายในอย่างเป็นรูปธรรม ผู้วิจัยได้นำหลักธรรมาภิบาล โดยเฉพาะข้อที่สามารถวัดออกมาเป็นรูปธรรมได้มาใช้วัดการดำเนินงาน โดยมีรายละเอียดดังนี้

หลักนิติธรรม ทางเทศบาลเมืองน่านให้ความสำคัญกับนโยบายขององค์กรปกครองส่วนท้องถิ่นซึ่งเป็นนโยบายของภาครัฐ ในการแก้ไขปัญหาสิ่งแวดล้อมในปัจจุบัน โดยส่งเสริมให้ชุมชนในเทศบาลเมืองน่านปฏิบัติตามกฎหมายและนโยบายด้านการจัดการสิ่งแวดล้อมของเทศบาลอย่างเคร่งครัด โดยเจ้าหน้าที่ในเทศบาลท่านหนึ่งได้ให้ข้อมูลว่า “ทางผู้บริหารให้ความสำคัญร่วมกับทางองค์กรปกครองส่วนท้องถิ่นและรัฐบาลเสมอในเรื่องการดำเนินโครงการที่เกี่ยวข้องกับสิ่งแวดล้อมในชุมชน และออกเป็นกฎหมายบังคับใช้ เช่น ห้ามทิ้งขยะในที่สาธารณะ ห้ามตัดต้นไม้ทำลายป่า ห้ามเผาไฟฟ้า เป็นต้น” (การสัมภาษณ์ส่วนบุคคล, 12 เมษายน 2561)

หลักความรับผิดชอบ เทศบาลเมืองน่านส่งเสริมให้บุคลากรและเจ้าหน้าที่ที่มีความรับผิดชอบและรักในการปฏิบัติตามหน้าที่ของตนเอง นอกจากจะคอยหาวิธีแก้ไขและรับมือกับปัญหา

ด้านสิ่งแวดล้อมที่เกิดขึ้นแล้ว ยังนำองค์ความรู้เรื่องการจัดการสิ่งแวดล้อมให้ชุมชนได้เรียนรู้และพัฒนาตนเอง เพื่อรับมือกับสถานการณ์สิ่งแวดล้อมด้วยตนเองได้ และในปัจจุบันได้มีชุมชนที่เกิดกระบวนการเรียนรู้และพัฒนาด้วยตนเองจนกลายเป็นศูนย์เรียนรู้ด้านการจัดการขยะมูลฝอยในชุมชนให้กับหน่วยงานภายนอกและผู้ที่สนใจได้เข้ามาเรียนรู้ได้ โดยประชาชนท่านหนึ่งได้ให้ข้อมูลว่า “เมื่อก่อนชุมชนเคยมีปัญหาเรื่องขยะที่ส่งกลิ่นเหม็น จึงแจ้งให้ทางเทศบาลทราบ หลังจากนั้นได้มีเจ้าหน้าที่ตรวจเยี่ยมชุมชนและสอบถามชาวบ้านถึงสาเหตุของกลิ่นเหม็นจากขยะ และช่วยชาวบ้านหาวิธีแก้ไข พร้อมทั้งยังให้ความรู้ในเรื่องการคัดแยกขยะก่อนทิ้งแก่ชาวบ้านในชุมชนด้วย ” (การสัมภาษณ์ส่วนบุคคล, 24 มีนาคม 2561)

หลักความโปร่งใส ประชาชนและชาวบ้านในชุมชนของเทศบาลเมืองน่าน สามารถเข้าถึงข้อมูลข่าวสารด้านการจัดการสิ่งแวดล้อมของเทศบาลได้หลายช่องทาง ได้แก่ ทางวิทยุชุมชน ป้ายประกาศภายในเทศบาลป้ายประกาศบริเวณโดยรอบชุมชน และเว็บไซต์ประชาสัมพันธ์ของเทศบาล เป็นต้น ทำให้ประชาชนรับรู้ข้อมูลได้ทันเหตุการณ์ เพื่อเตรียมรับมือกับสถานการณ์ต่างๆ ได้ทันเวลา เช่น ข้อมูลสภาพอากาศที่เตือนประชาชนว่าอุณหภูมิจะเพิ่มสูงขึ้นในอีก 2 วัน อาจทำให้เกิดภัยแล้งได้ขอให้ประชาชนเตรียมรับมือกับสถานการณ์ดังกล่าว โดยประชาชนท่านหนึ่งได้ให้ข้อมูลว่า “ทุกวันนี้ได้ยินเสียงตามสายผ่านวิทยุของชุมชนว่าเทศบาลมีโครงการหรือกิจกรรมที่เกี่ยวกับการดูแลรักษาสิ่งแวดล้อมของชุมชนให้น่าอยู่อะไรบ้าง เช่น โครงการรณรงค์ให้ชาวบ้านคัดแยกขยะก่อนนำไปทิ้ง โครงการปลูกต้นไม้ในชุมชนเพื่อเพิ่มพื้นที่สีเขียว เป็นต้น ” (การสัมภาษณ์ส่วนบุคคล, 23 มีนาคม 2561)

หลักการมีส่วนร่วมของผู้มีส่วนได้ส่วนเสีย ทางเทศบาลเมืองน่านได้เปิดโอกาสให้ประชาชนและผู้มีส่วนได้ส่วนเสีย ได้มีส่วนร่วมในการตัดสินใจในกิจกรรมหรือโครงการด้านการจัดการสิ่งแวดล้อมของทางเทศบาล โดยทางเทศบาลได้รับความร่วมมือเป็นอย่างดีจากประชาชนในชุมชนและองค์กรธุรกิจที่เกี่ยวข้อง ได้แก่ โรงเรียน โรงพยาบาล ตลาดสด ซูเปอร์มาเก็ตร้านรับซื้อของเก่าและอู่ซ่อมรถ โดยผู้ประกอบการท่านหนึ่งได้ให้ข้อมูลว่า “มีเจ้าหน้าที่ของเทศบาลเมืองน่านได้ขอความร่วมมือผู้ประกอบการทุกแห่งในเขตเทศบาลเมืองไม่ให้ปล่อยน้ำเสียลงแหล่งน้ำสาธารณะ คัดแยกขยะก่อนทิ้ง เป็นต้น ทั้งนี้เพื่อความเป็นอยู่ที่ดีของชาวบ้านในชุมชน ซึ่งทางผู้ประกอบการก็เห็นด้วยและยินดีให้ความร่วมมือ” (การสัมภาษณ์ส่วนบุคคล, 12 เมษายน 2561)

จากการศึกษาสามารถสรุปได้ว่า การดำเนินงานด้านการจัดการสิ่งแวดล้อมของเทศบาลเมืองน่าน ในด้านการบริหารจัดการภายใน สามารถพิจารณาจากหลักธรรมาภิบาลที่สำคัญ และสามารถมองเห็นอย่างเป็นรูปธรรมได้ โดยพบว่า เทศบาลเมืองน่านใช้หลักนิติธรรมในการให้ความร่วมมือเรื่องนโยบายด้านสิ่งแวดล้อมของภาครัฐ เจ้าหน้าที่ของเทศบาลมีความรับผิดชอบต่อการจัดการสิ่งแวดล้อมของชุมชน มีการเผยแพร่ข้อมูลข่าวสารด้านการจัดการสิ่งแวดล้อมอย่างโปร่งใส

และเปิดโอกาสให้ประชาชนเข้ามามีส่วนร่วมในการตัดสินใจและการดำเนินงานด้านการจัดการสิ่งแวดล้อมของเทศบาล

2.3 มิติด้านความพึงพอใจของผู้มีส่วนได้ส่วนเสีย

จากการศึกษาปัจจัยที่มีผลต่อความสำเร็จในการจัดการสิ่งแวดล้อมอย่างยั่งยืนของเทศบาลเมืองน่าน จังหวัดน่าน ในด้านผู้มีส่วนได้ส่วนเสีย โดยได้ศึกษาจากความพึงพอใจของประชาชนและองค์กรธุรกิจในการดำเนินงานด้านสิ่งแวดล้อมของเทศบาลเมืองน่าน ซึ่งสามารถอภิปรายผลได้ ดังต่อไปนี้

จากการสัมภาษณ์และสังเกตการณ์ พบว่า ประชาชนในเขตเทศบาลเมืองน่านและองค์กรธุรกิจส่วนใหญ่พึงพอใจในการดำเนินงานด้านการจัดการสิ่งแวดล้อมของทางเทศบาลเมืองน่าน รวมถึงพอใจในการปฏิบัติหน้าที่ของเจ้าหน้าที่ในเทศบาล โดยประชาชนส่วนใหญ่รู้สึกว่าการดำเนินงานของเทศบาลและพนักงานท้องถิ่นในเขตเทศบาลเมืองน่านได้เพิ่มจำนวนมากขึ้นทำให้ปัจจุบันชุมชนในเขตเทศบาลเมืองน่านเกิดปัญหาเรื่องสิ่งแวดล้อม ทั้งเรื่องขยะมูลฝอย น้ำเสีย ปัญหาหมอกควัน ขาดแคลนพื้นที่สีเขียวและอันตรายต่างๆ ที่เกิดขึ้น ซึ่งทางเทศบาลเมืองน่านได้เริ่มหาแนวทางในการเตรียมพร้อมรับมือและแนวทางการแก้ไขปัญหาสิ่งแวดล้อมอย่างต่อเนื่องเสมอมา โดยประชาชนท่านหนึ่งได้ให้ข้อมูลว่า “ประทับใจการทำงานของเจ้าหน้าที่เทศบาลและผู้ที่มีส่วนเกี่ยวข้อง เพราะเจ้าหน้าที่และผู้มีส่วนเกี่ยวข้องทุกคนปฏิบัติหน้าที่ด้วยความเต็มใจ เมื่อเกิดปัญหาเจ้าหน้าที่จะรีบเข้ามาช่วยชาวบ้านแก้ไขปัญหาทันที และให้ข้อมูลที่เป็นความรู้แก่ชาวบ้านเพื่อให้ชาวบ้านสามารถช่วยเหลือตนเองได้เมื่อเกิดปัญหาขึ้นอีก” (การสัมภาษณ์ส่วนบุคคล, 23 มีนาคม 2561)

จากการศึกษาสามารถสรุปได้ว่า การดำเนินงานด้านการจัดการสิ่งแวดล้อมของเทศบาลเมืองน่านเป็นที่พึงพอใจของชาวบ้านและประชาชนผู้อยู่อาศัยในเทศบาลเป็นอย่างดี โดยเจ้าหน้าที่ของเทศบาลได้ให้การช่วยเหลือประชาชนและส่งเสริมความรู้ด้านการจัดการสิ่งแวดล้อม รวมถึงยังเปิดโอกาสให้ประชาชนได้ร่วมดำเนินงานด้านการจัดการสิ่งแวดล้อมด้วยตนเองอีกด้วย

2.4 มิติด้านประสิทธิผล

จากการศึกษาปัจจัยที่มีผลต่อความสำเร็จในการจัดการสิ่งแวดล้อมอย่างยั่งยืนของเทศบาลเมืองน่าน จังหวัดน่าน ในด้านประสิทธิผลโดยได้ศึกษาจากความสำเร็จในการดำเนินโครงการด้านสิ่งแวดล้อมของเทศบาล ซึ่งสามารถอภิปรายผลได้ ดังต่อไปนี้

ในด้านภาพรวมของการดำเนินงานด้านการจัดการสิ่งแวดล้อมของเทศบาล พบว่าเทศบาลเมืองน่านประสบความสำเร็จตามเป้าหมายและวัตถุประสงค์ของกิจกรรม โดยดูจากการดำเนินงานที่ผ่านมาจนถึงปัจจุบัน ทางเทศบาลเมืองน่านมีโครงการด้านการจัดการสิ่งแวดล้อมในชุมชนมากมาย เช่น ด้านการจัดการขยะ ด้านการจัดการน้ำ ด้านการเพิ่มพื้นที่สีเขียว ด้านการอนุรักษ์เมืองเก่า ด้านการสนับสนุนให้มีจิตอาสาและอาสาสมัคร ด้านนวัตกรรมความปลอดภัยภายในชุมชน

ของเทศบาล ซึ่งจากการดำเนินงานที่ผ่านมาประสบความสำเร็จเป็นอย่างมาก โดยพิจารณาจากรางวัลที่ทางเทศบาลได้รับจากหน่วยงานด้านสิ่งแวดล้อมมากมาย ได้แก่ รางวัลเมืองสิ่งแวดล้อมอาเซียนยั่งยืน โดยสำนักนโยบายและแผนทรัพยากรธรรมชาติและสิ่งแวดล้อม (สผ.) ได้ดำเนินการคัดเลือกเมือง (เทศบาล) ระหว่างปี 2559 - 2560 เพื่อเสนอเป็นตัวแทนประเทศไทยในรางวัลอาเซียนฯ ครั้งที่ 4 และได้รับรางวัลรองชนะเลิศอันดับ 1 เทศบาลน่าอยู่อย่างยั่งยืน จากการประกวดเมืองสิ่งแวดล้อมยั่งยืน ประจำปี 2559 โดยกรมส่งเสริมคุณภาพสิ่งแวดล้อม รางวัลชุมชนปลอดภัยระดับโลก จากองค์การอนามัยโลก (WHO) และคุณครูท่านหนึ่งให้ข้อมูลว่า “การทำกิจกรรมหรือโครงการด้านสิ่งแวดล้อมต่างๆ ของเทศบาลเมืองน่าน ทางเทศบาลให้ความสำคัญกับประชาชนและผู้ที่เกี่ยวข้องทุกคน โดยสนับสนุนให้ทุกคนในชุมชนร่วมกันทำงาน เช่น กิจกรรมศูนย์การเรียนรู้ด้านการจัดการขยะ ที่ชุมชนบ้านมหาโพธิ์ เป็นศูนย์การเรียนรู้ที่ทางเทศบาลสนับสนุนให้ชาวบ้านเป็นวิทยากรด้วยตัวเอง จากความร่วมมือของเทศบาลและชาวบ้านในชุมชนทำให้เทศบาลเมืองน่านเป็นเมืองที่น่าอยู่และได้รับรางวัลมากมายจากหลายหน่วยงาน” (การสัมภาษณ์ส่วนบุคคล, 23 มีนาคม 2561)

จากการศึกษาสามารถสรุปได้ว่า เทศบาลเมืองน่านมีการดำเนินงานด้านการจัดการสิ่งแวดล้อมที่ประสบความสำเร็จ พิจารณาจากการดำเนินงานในอดีตจนถึงปัจจุบันและรางวัลด้านการจัดการสิ่งแวดล้อมมากมายจากหน่วยงานต่างๆ

สรุปและอภิปรายผล

จากผลการศึกษาสามารถสรุปได้ว่า ปัจจัยที่ส่งผลต่อความสำเร็จในการจัดการสิ่งแวดล้อมอย่างยั่งยืนของเทศบาลเมืองน่าน จังหวัดน่าน โดยการวิเคราะห์ตามหลัก Balanced Scorecard สามารถแบ่งปัจจัยออกเป็น 4 มิติ ดังนี้

มิติด้านประสิทธิผล

จากการศึกษาปัจจัยที่มีผลต่อความสำเร็จในการจัดการสิ่งแวดล้อมอย่างยั่งยืนของเทศบาลเมืองน่าน จังหวัดน่าน ในด้านประสิทธิผลโดยได้ศึกษาจากความสำเร็จในการดำเนินโครงการด้านสิ่งแวดล้อมของเทศบาล ซึ่งสามารถอภิปรายผลได้ ดังต่อไปนี้

ในด้านภาพรวมของการดำเนินงานด้านการจัดการสิ่งแวดล้อมของเทศบาล พบว่าเทศบาลเมืองน่านประสบความสำเร็จตามเป้าหมายและวัตถุประสงค์ของกิจกรรม โดยดูจากการดำเนินงานที่ผ่านมาจนถึงปัจจุบัน ทางเทศบาลเมืองน่านมีโครงการด้านการจัดการสิ่งแวดล้อมในชุมชนมากมาย เช่น ด้านการจัดการขยะ ด้านการจัดการน้ำ ด้านการเพิ่มพื้นที่สีเขียว ด้านการอนุรักษ์เมืองเก่า ด้านการสนับสนุนให้มีจิตอาสาและอาสาสมัคร ด้านนวัตกรรมความปลอดภัยภายในชุมชนของเทศบาล ซึ่งจากการดำเนินงานที่ผ่านมาถือว่าประสบความสำเร็จเป็นอย่างมาก โดยพิจารณาจาก

รางวัลที่ทางเทศบาลได้รับจากหน่วยงานด้านสิ่งแวดล้อมมากมาย ได้แก่ รางวัลเมืองสิ่งแวดล้อมอาเซียนยั่งยืน โดยสำนักนโยบายและแผนทรัพยากรธรรมชาติและสิ่งแวดล้อม (สผ.) ได้ดำเนินการคัดเลือกเมือง (เทศบาล) ระหว่างปี 2559 - 2560 เพื่อเสนอเป็นตัวแทนประเทศไทยในรางวัลอาเซียน ฯ ครั้งที่ 4 และได้รับรางวัลรองชนะเลิศอันดับ 1 เทศบาลน่ายูอย่างยั่งยืน จากการประกวดเมืองสิ่งแวดล้อมยั่งยืน ประจำปี 2559 โดยกรมส่งเสริมคุณภาพสิ่งแวดล้อมและรางวัลชุมชนปลอดภัยระดับโลก จากองค์การอนามัยโลก (WHO)

การดำเนินงานด้านการจัดการสิ่งแวดล้อมที่ผ่านมาของเทศบาลเมืองน่านมีการใช้ทรัพยากรธรรมชาติอย่างคุ้มค่าตามหลักการการดูแลประชาชนของเทศบาลซึ่งสอดคล้องกับ จรัสสุวรรณมาลา และคณะ (2547) พบว่าองค์กรที่มีความรับผิดชอบต่อสังคมโดยรวม จะต้องมีความรับผิดชอบต่อกำหนดการปกครองที่ดี ได้แก่ การเกิดผลสัมฤทธิ์ตามพันธกิจ ประกอบกับการดำเนินการโดยมีประสิทธิภาพ ใช้ทรัพยากรอย่างคุ้มค่า ในการจัดการสิ่งแวดล้อมขององค์กรปกครองส่วนท้องถิ่น ต้องคำนึงถึงทรัพยากรที่มีอยู่ในท้องถิ่นเป็นสำคัญเพื่อลดต้นทุนในการดำเนินงาน ดังนั้นสามารถสรุปได้ว่าเทศบาลเมืองน่านมีการดำเนินงานด้านการจัดการสิ่งแวดล้อมที่ประสบความสำเร็จและมีประสิทธิผลที่ดีโดย พิจารณาจากการดำเนินงานในอดีตจนถึงปัจจุบันและรางวัลด้านการจัดการสิ่งแวดล้อมมากมายจากหน่วยงานต่างๆ

มิติด้านผู้มีส่วนได้ส่วนเสีย

จากการศึกษาปัจจัยที่มีผลต่อความสำเร็จในการจัดการสิ่งแวดล้อมอย่างยั่งยืนของเทศบาลเมืองน่าน จังหวัดน่าน ในด้านผู้มีส่วนได้ส่วนเสีย โดยได้ศึกษาจากความพึงพอใจของประชาชนและองค์กรธุรกิจในการดำเนินงานด้านสิ่งแวดล้อมของเทศบาลเมืองน่าน ซึ่งสามารถอภิปรายผลได้ ดังต่อไปนี้

จากการสัมภาษณ์และสังเกตการณ์ พบว่า ประชาชนส่วนใหญ่พึงพอใจในการดำเนินงานด้านการจัดการสิ่งแวดล้อมของทางเทศบาลเมืองน่าน รวมถึงพอใจในการปฏิบัติหน้าที่ของเจ้าหน้าที่ในเทศบาล รวมถึงองค์กรธุรกิจที่เกี่ยวข้องทั้งตลาดสด ร้านขายของเก่า อยู่ซ่อมรถ โรงเรียน และโรงพยาบาล ที่ให้ความร่วมมือในการจัดการสิ่งแวดล้อมกับทางเทศบาลเป็นอย่างดี ทำให้เกิดความสัมพันธ์ที่ดีต่อกัน

จากการศึกษาสามารถสรุปได้ว่า การดำเนินงานด้านการจัดการสิ่งแวดล้อมของเทศบาลเมืองน่านเป็นที่พึงพอใจของชาวบ้านและประชาชนผู้อยู่อาศัยในเทศบาลเป็นอย่างดี โดยเจ้าหน้าที่ของเทศบาลได้ให้การช่วยเหลือประชาชนและส่งเสริมความรู้ด้านการจัดการสิ่งแวดล้อม รวมถึงยังเปิดโอกาสให้ประชาชนและองค์กรธุรกิจได้ร่วมดำเนินงานด้านการจัดการสิ่งแวดล้อมของชุมชน ซึ่งสอดคล้องกับแนวคิดของสุนีย์ มัลลิกามาลย์ (2545) กล่าวไว้ว่าการมีส่วนร่วมเป็นประโยชน์

ต่อการดำเนินนโยบายและโครงการพัฒนาต่างๆ และการอนุรักษ์ทรัพยากรธรรมชาติและสิ่งแวดล้อมได้อย่างมาก เนื่องจากประชาชนสามารถเฝ้าระวัง ติดตาม ตรวจสอบและเตือนภัยโดยเฉพาะอย่างยิ่งโครงการหรือกิจกรรมที่ส่งผลกระทบต่อสุขภาพของประชาชน สังคมและคุณภาพสิ่งแวดล้อม

มิติด้านการบริหารจัดการ

จากการศึกษาปัจจัยที่มีผลต่อความสำเร็จในการจัดการสิ่งแวดล้อมอย่างยั่งยืนของเทศบาลเมืองน่าน จังหวัดน่าน ในด้านการบริหารจัดการ ได้ศึกษาจากหลักธรรมาภิบาลที่สามารถวัดได้อย่างเป็นรูปธรรมที่นำมาใช้ในการดำเนินงานด้านสิ่งแวดล้อมของเทศบาลเมืองน่าน ซึ่งสามารถอภิปรายผลได้ ดังต่อไปนี้

ทางผู้บริหารเจ้าหน้าที่ของเทศบาลเมืองน่านได้ใช้หลักนิติธรรมในการให้ความร่วมมือเรื่องนโยบายด้านสิ่งแวดล้อมของภาครัฐ โดยส่งเสริมให้เทศบาลเมืองน่านปฏิบัติตามกฎหมาย และนโยบายด้านการจัดการสิ่งแวดล้อมอย่างชัดเจน ใช้หลักความรับผิดชอบโดยเจ้าหน้าที่ทุกคนมีความรับผิดชอบในการจัดการสิ่งแวดล้อมในชุมชนและพื้นที่ของเทศบาล ใช้หลักความโปร่งใสซึ่งทางเทศบาลเมืองน่านมีการเผยแพร่ข้อมูลข่าวสารด้านการจัดการสิ่งแวดล้อมของเทศบาลให้ประชาชนรับทราบข้อมูลได้หลายช่องทาง ได้แก่ ทางวิทยุชุมชน ป้ายประกาศภายในเทศบาลป้ายประกาศบริเวณโดยรอบชุมชน และเว็บไซต์ประชาสัมพันธ์ของเทศบาล เป็นต้น และใช้หลักการมีส่วนร่วมของผู้มีส่วนได้ส่วนเสีย โดยทางเทศบาลเมืองน่านได้เปิดโอกาสให้ประชาชนและผู้มีส่วนได้ส่วนเสีย ได้มีส่วนร่วมในการตัดสินใจในกิจกรรมหรือโครงการด้านการจัดการสิ่งแวดล้อมของทางเทศบาล รวมทั้งมีการจัดสรรงบประมาณและติดตามประเมินผลโครงการด้านการจัดการสิ่งแวดล้อมอย่างต่อเนื่อง

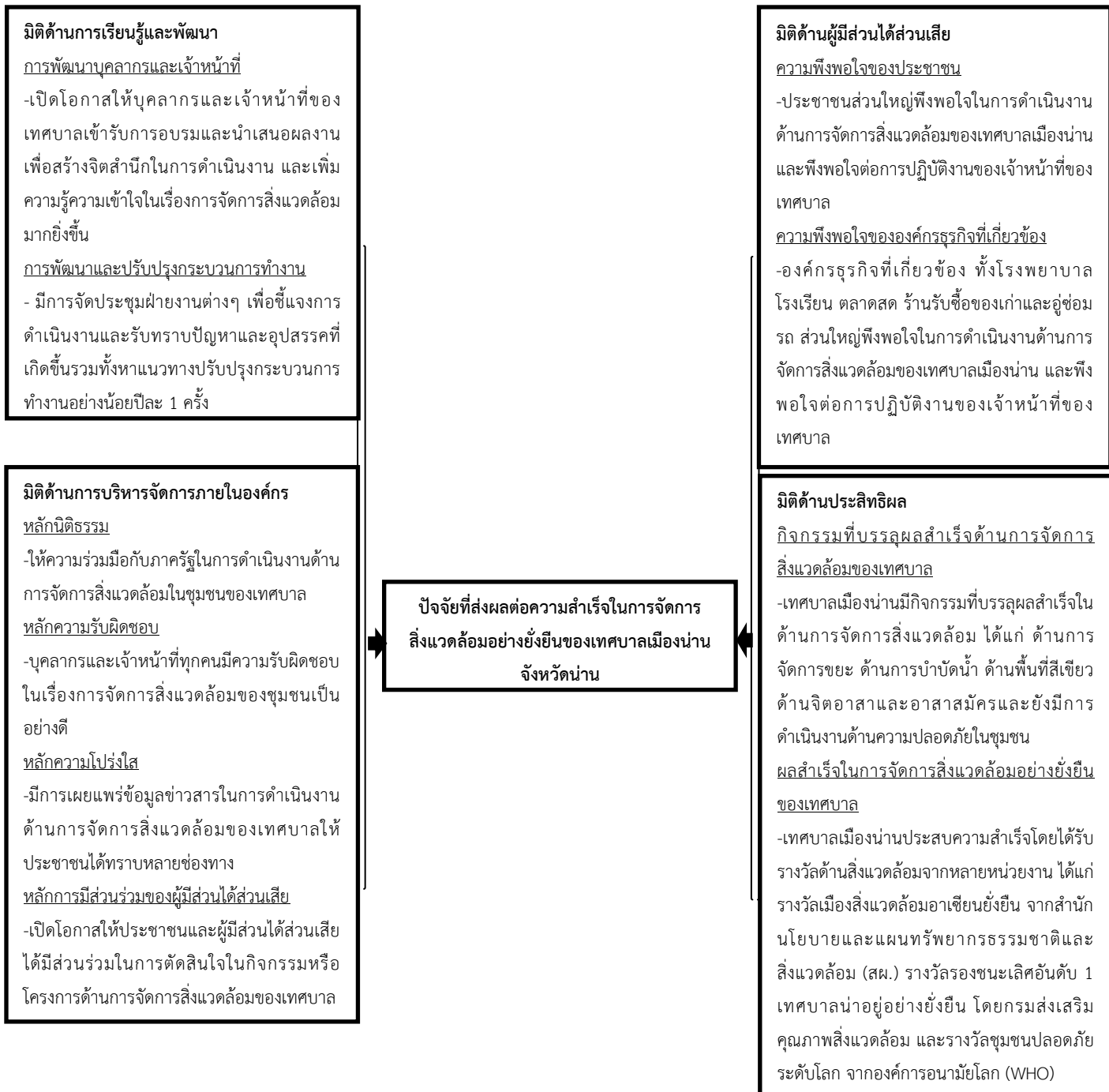
จากการศึกษาสามารถสรุปได้ว่า การดำเนินงานด้านการจัดการสิ่งแวดล้อมของเทศบาลเมืองน่าน ใช้หลักนิติธรรมในการให้ความร่วมมือเรื่องนโยบายด้านสิ่งแวดล้อมของภาครัฐ เจ้าหน้าที่ของเทศบาลมีความรับผิดชอบต่อการจัดการสิ่งแวดล้อมของชุมชน มีการเผยแพร่ข้อมูลข่าวสารด้านการจัดการสิ่งแวดล้อมอย่างโปร่งใส และเปิดโอกาสให้ประชาชนเข้ามามีส่วนร่วมในการตัดสินใจและการดำเนินงานด้านการจัดการสิ่งแวดล้อมของเทศบาล สอดคล้องกับงานวิจัยของ จุฑารัตน์ ชมพันธุ์ (2556) ที่พบว่า “การมีส่วนร่วมของประชาชนซึ่งเป็นหลักการสำคัญหนึ่งของธรรมาภิบาลเป็นแนวคิดสำคัญที่เป็นที่คาดหวังว่าจะสามารถแก้ไขปัญหาการจัดการทรัพยากรธรรมชาติและความขัดแย้งที่เกิดขึ้นจากโครงการพัฒนาต่าง ๆ และสามารถนำประเทศไทยไปสู่การพัฒนาอย่างยั่งยืนได้ในอนาคต”

มิติด้านการเรียนรู้และพัฒนา

จากการศึกษาปัจจัยที่มีผลต่อความสำเร็จในการจัดการสิ่งแวดล้อมอย่างยั่งยืนของเทศบาลเมืองน่าน จังหวัดน่าน ในด้านการเรียนรู้และพัฒนา ได้ศึกษาจากการพัฒนาบุคลากร ปรับปรุงและพัฒนากระบวนการทำงานในการดำเนินงานด้านสิ่งแวดล้อมของเทศบาลเมืองน่าน ซึ่งสามารถอภิปรายผลได้ ดังต่อไปนี้

ทางผู้บริหารของเทศบาลเมืองน่าน ได้ให้ความสำคัญเรื่องการพัฒนาบุคลากรในองค์กร จึงได้ให้การสนับสนุนบุคลากรให้มีการพัฒนาตนเองทั้งด้านความรู้ การศึกษาและประสบการณ์อย่างต่อเนื่อง รวมทั้งสนับสนุนให้เกิดการปรับปรุงและพัฒนากระบวนการทำงานในองค์กรให้มีประสิทธิภาพมากขึ้น

จากการศึกษาสามารถสรุปได้ว่า การดำเนินงานด้านการจัดการสิ่งแวดล้อมของเทศบาลเมืองน่าน มีการสนับสนุนและเปิดโอกาสให้บุคลากรได้เรียนรู้และพัฒนาตนเองอยู่เสมอ รวมถึงสนับสนุนให้มีการปรับปรุงกระบวนการทำงานภายในองค์กรให้มีประสิทธิภาพมากขึ้นอยู่เสมอ ซึ่งสอดคล้องกับผลการศึกษาของจำลอง โพธิ์บุญ (2554) ได้ศึกษาเรื่ององค์กรปกครองส่วนท้องถิ่นกับการฝ่าวิกฤตโลกร้อน : ศึกษากรณีเทศบาลตำบลเมืองแกลง พบว่า มีการพัฒนาบุคลากรทุกระดับ มีการปรับปรุงกระบวนการทำงาน และมีการนำเทคโนโลยีที่เหมาะสมมาใช้ในการดำเนินกิจกรรมลดภาวะโลกร้อนในเทศบาล



ภาพที่ 2 สรุปผลการศึกษารณิ : เทศบาลเมืองน่าน จังหวัดน่าน

ข้อเสนอแนะจากผลการศึกษาขององค์กร

1. ข้อค้นพบจากการศึกษาพบว่าเทศบาลเมืองน่านมีแนวทางในการจัดการสิ่งแวดล้อมที่ดีและมีประสิทธิภาพ เพื่อให้การดำเนินงานด้านการจัดการสิ่งแวดล้อมขยายวงกว้างออกไปในระดับอำเภอและระดับจังหวัด ทางเทศบาลเมืองน่านควรร่วมมือกับทางเทศบาลอื่นที่ใกล้เคียงกัน เพื่อขยายงานด้านการจัดการสิ่งแวดล้อมระดับอำเภอและจังหวัดต่อไป
2. ในการศึกษาครั้งต่อไปผู้วิจัยควรเสนอแนะแนวทางในการถ่ายทอดองค์ความรู้ในการจัดการสิ่งแวดล้อมอย่างยั่งยืนของเทศบาลเมืองน่านให้แก่องค์กรปกครองส่วนท้องถิ่นอื่นที่มีบริบทใกล้เคียงกันต่อไป

กิตติกรรมประกาศ (ถ้ามี)

การทำวิจัยเรื่องปัจจัยที่ส่งผลต่อความสำเร็จในการจัดการสิ่งแวดล้อมอย่างยั่งยืน กรณีศึกษาเทศบาลเมืองน่าน จังหวัดน่าน สามารถสำเร็จลุล่วงไปด้วยดี ผู้วิจัยต้องขอกราบขอบพระคุณ ผู้ช่วยศาสตราจารย์ ดร.จุฑารัตน์ ชมพันธุ์ ซึ่งเป็นอาจารย์ที่ปรึกษาหลักที่ให้การสนับสนุนและให้คำแนะนำในการศึกษาวิจัยมาโดยตลอด ตลอดจนขอขอบคุณคณาจารย์และเพื่อนร่วมหลักสูตรทุกท่านในหลักสูตรการจัดการสิ่งแวดล้อม คณะบริหารการพัฒนาสิ่งแวดล้อม สถาบันบัณฑิตพัฒนบริหารศาสตร์ ที่ให้คำแนะนำตลอดการทำวิจัยในครั้งนี้ หัวหน้าและเจ้าหน้าที่ทุกท่านจากศูนย์วิจัยเพื่อสร้างเสริมความปลอดภัยและป้องกันการบาดเจ็บในเด็ก ภาควิชากุมารเวชศาสตร์ คณะแพทยศาสตร์โรงพยาบาลรามาธิบดี และครอบครัวนิมกุล ที่คอยเป็นกำลังใจ ให้การสนับสนุนและช่วยเหลือเรื่องต่างๆ ตลอดมา

ขอขอบพระคุณเจ้าหน้าที่ทุกท่านของเทศบาลเมืองน่าน จังหวัดน่าน ผู้นำชุมชน ตลอดจนประชาชนในพื้นที่ที่สละเวลาให้ความร่วมมือและให้ข้อมูลเรื่องการจัดการสิ่งแวดล้อมของเทศบาลเมืองน่านเป็นอย่างดี และขอขอบพระคุณทุกท่านที่ช่วยอำนวยความสะดวกในการเก็บข้อมูลในพื้นที่เพื่อให้ได้มาซึ่งข้อมูลที่มีประสิทธิภาพที่สุด

เอกสารอ้างอิง

ณิชนันท์ จันทรสืบลาว. (2553). *การนำเทคนิค Balanced Scorecard ไปสู่การปฏิบัติในองค์กรภาครัฐ: กรณีศึกษาเชิงเปรียบเทียบขององค์กรภาครัฐระดับท้องถิ่นในจังหวัดพิษณุโลก*. (วารสารวิทยาการจัดการ). 1-2 (มกราคม-ธันวาคม), 18-19

- จุฑารัตน์ หงส์จินดา และจุฑารัตน์ ชมพันธุ์. (2557). ปัจจัยที่ส่งผลสำเร็จต่อการดำเนินงานระบบการจัดการสิ่งแวดล้อม (ISO 14001) กรณีศึกษา บริษัท พีทีที โกลบอล เคมิคอล จำกัด (มหาชน). (วารสารการจัดการสิ่งแวดล้อม). หน้า 77-92
- จุฑารัตน์ ชมพันธุ์. (2556). ธรรมชาติและการมีส่วนร่วมของประชาชนในกระบวนการตัดสินใจในโครงการพัฒนา. (วารสารการจัดการสิ่งแวดล้อม). 9 (มกราคม-มิถุนายน), 85-105.
- วรเดช จันทรศร. (2530). การนำนโยบายไปปฏิบัติ. นโยบายสาธารณะและการวางแผน. กรุงเทพฯ : ลักขมี เกตุสกุล. 2559. การมีส่วนร่วมของประชาชนในการจัดการสิ่งแวดล้อม : กรณีศึกษาชุมชนบ้านทุ่งศรี อำเภอร่องขวาง จังหวัดแพร่. (วารสารมนุษยศาสตร์ทางสังคมศาสตร์), หน้า 33-51
- ปิยะนารถ สิงห์ชู. (2557). ความรับผิดชอบต่อสังคมขององค์กรธุรกิจ. (ศรีปทุมปริทัศน์ ฉบับมนุษยศาสตร์และสังคมศาสตร์) (2), 121-128.
- เสถียร เศรษฐสิทธิ์. (2559). หลักนิติธรรมกับธรรมชาติในการบริหารจัดการบริษัทมหาชนในตลาดหลักทรัพย์. (เอกสารวิชาการส่วนบุคคล). วิทยาลัยรัฐธรรมนุญ สำนักงานศาลรัฐธรรมนูญ.
- สุนีย์ มัลลิกามาลย์. (2545). รัฐธรรมนูญกับการมีส่วนร่วมของประชาชนในการพิทักษ์รักษาทรัพยากรธรรมชาติและ สิ่งแวดล้อม. กรุงเทพฯ : จุฬาลงกรณ์มหาวิทยาลัย
- จรัส สุวรรณมาลา และคณะ. (2547). บทสังเคราะห์นวัตกรรมการท้องถิ่นไทย ประจำปี พ.ศ.2547. เอกสารประกอบการประชุมทางวิชาการเรื่องนวัตกรรมการท้องถิ่นไทย ครั้งที่ 1.
- ธวัช ภูษิตโกโคย. (2550). ความโปร่งใสจะเป็นจริงได้อย่างไร. กรุงเทพฯ: โอเดียนสโตร์.
- Pooboon, C. (2011). Local Authority and Global Warming Mitigation: Case study of Muangklang Municipality. *Journal of Environmental Management*, 7 (1).

คุณลักษณะของสมาชิกสหกรณ์การเกษตรบางกล่ำ จำกัด จังหวัดสงขลา กับการค้างชำระหนี้และแนวทางในการลดการค้างชำระหนี้

วิเชตร สุวรรณบุญโน(Wichate Suwanboonno)* สุเมธ พรหมอินทร์(Sumet Promin)

เกษตรชัย และทิม(Kasetchai Laeheem)

สาขาวิชาพัฒนามนุษย์และสังคม คณะศิลปศาสตร์ มหาวิทยาลัยสงขลานครินทร์

*Corresponding author. E-mail: chatecoop@gmail.com

บทคัดย่อ

การศึกษาคุณลักษณะของสมาชิกสหกรณ์การเกษตรบางกล่ำ จำกัด จังหวัดสงขลา กับการค้างชำระหนี้และแนวทางในการลดการค้างชำระหนี้ มีวัตถุประสงค์เพื่อศึกษาคุณลักษณะของสมาชิกสหกรณ์การเกษตรบางกล่ำ จำกัด จังหวัดสงขลา กับการค้างชำระหนี้และเพื่อศึกษาแนวทางในการลดการค้างชำระหนี้ของสมาชิกสหกรณ์การเกษตรบางกล่ำ จำกัด จังหวัดสงขลา เก็บรวบรวมข้อมูลโดยการสัมภาษณ์แบบเจาะลึกเพื่อเสริมข้อค้นพบของผลการวิจัยเชิงปริมาณ แล้วนำข้อมูลที่ได้มาวิเคราะห์ข้อมูลโดยใช้วิธีการวิเคราะห์เชิงเนื้อหา (Content Analysis)

ผลการศึกษาพบว่า สมาชิกสหกรณ์การเกษตรบางกล่ำ จำกัด จังหวัดสงขลา ที่ค้างชำระหนี้ มีอยู่ 3 คุณลักษณะสำคัญ คือ 1. สมาชิกที่มีอายุ 41-50 ปี เนื่องจากสมาชิกเข้าถึงแหล่งเงินทุนได้ง่ายและสมาชิกมีค่านิยมทางวัตถุสูงขึ้น 2. จำนวนสมาชิกในครัวเรือนที่ทำงานหารายได้ 1 คน เนื่องจากสมาชิกทำงานหารายได้เพียงคนเดียวและมีรายได้ทางเดียว 3. สมาชิกที่มีรายได้ทั้งสิ้น 15,001-20,000 บาท เนื่องจากสมาชิกมีค่าใช้จ่ายในครัวเรือนและค่าใช้จ่ายอย่างอื่นกับสมาชิกมีอาชีพทำสวนยางพารา สำหรับแนวทางในการลดการค้างชำระหนี้ ประกอบด้วย การลดอัตราดอกเบี้ยเงินกู้ การปรับสัญญาเงินกู้ใหม่ การตรวจสอบวัตถุประสงค์การใช้เงินกู้ การวางแผนและให้ความรู้แก่สมาชิกในการชำระคืนเงินกู้ และการส่งเสริมให้สมาชิกทำบัญชีครัวเรือน

คำสำคัญ : คุณลักษณะของสมาชิกสหกรณ์การเกษตร การค้างชำระหนี้ แนวทางในการลดการค้างชำระหนี้

Abstract

The purpose of the study was to identify characteristics of members of Bang Klam Agricultural Cooperative, Ltd., Songkhla Province and outstanding balance and ways to reduce the outstanding balance among the members. Data were collected through in-depth interviews to confirm findings of the quantitative study. The data were analyzed by means of content analysis.

The study found that members of Bang Klam Agricultural Cooperative, Ltd., Songkhla Province with outstanding balance had three main characteristics: 1. Age: They were between 41 – 50 years old because when in this age range, it is easy for members to have access to the source of fund and greater endorsement of material values; 2) Income: The number of income-earning members in the household was fewer than one as only one household member could earn money from only one way; and 3) Expense: A total income the members earned was in the range 15,001-20,000 Baht but they had high household expenses and other expenses in their rubber plantation occupation. Regarding ways to reduce the outstanding balance, the following five ways were found: interest reduction, reviewing and changing loan agreements, checking loan uses against objectives of the loan, planning and providing knowledge for members on repayment, and promoting members to keep household accounts.

Keywords: Characteristics of Members of Agricultural Cooperative, Outstanding Balance, Ways to Reduce the Outstanding Balance

บทนำ

สหกรณ์เป็นองค์การหรือสถาบันรูปแบบหนึ่งของประชาชน ที่เข้ามามีบทบาทในชีวิตประจำวันมากขึ้น ไม่ว่าจะเป็นด้านการผลิต การบริโภค การค้า และการบริการด้านต่าง ๆ อีกทั้งยังมีส่วนช่วยพัฒนาด้านสังคม ศึกษาและวัฒนธรรมอีกด้วย ไม่ว่าจะเป็นจุดมุ่งหมายของสหกรณ์ในด้านสังคม คือ การส่งเสริมการศึกษา ส่งเสริมเสรีภาพของมนุษย์ตามแนวทางประชาธิปไตย เสริมสร้างความสามัคคีและความเข้าใจอันดีระหว่างเพื่อนมนุษย์รวมทั้งส่งเสริมวัฒนธรรมและจิตใต้สำนึกของสหกรณ์ในการพัฒนาสังคม ได้แก่ การให้การศึกษาในที่นี้ไม่ได้มีความหมายเพียงแต่การศึกษาที่สอนให้รู้หลักวิธีการ กฎหมายและกฎบังคับของสหกรณ์เท่านั้น แต่เป็นการศึกษาในความหมายอย่างกว้าง เพื่อให้เกิดความรู้ความเข้าใจในด้านเศรษฐกิจและสังคมอันเป็นวิถีชีวิตของมนุษย์ ประการที่สอง สหกรณ์ที่แท้จริงเป็นโรงเรียนประชาธิปไตย เพราะสหกรณ์เป็นองค์การของประชาชนผู้เป็นสมาชิก ควบคุมโดยสมาชิก และเพื่อประโยชน์ของสมาชิกในกระบวนการควบคุม ด้วยเหตุนี้สหกรณ์จึงกลายเป็นเครื่องมือสำคัญในการพัฒนาสังคม ประการที่สาม สหกรณ์ได้ชื่อว่าเป็นสถาบันเพื่อปฏิรูปและส่งเสริมความเท่าเทียมกันของมนุษย์ในสังคม สหกรณ์ไม่สอนเฉพาะในเรื่องประชาธิปไตยเท่านั้น แต่พยายามขจัดความแตกต่างระหว่างชนชั้นด้วย ประการที่สี่ สหกรณ์ส่งเสริม

สามัคคีธรรมและสันติสุขในสังคมสหกรณ์เป็นกระบวนการร่วมมือกันด้วยจิตสำนึกบนพื้นฐานแห่งความเสมอภาค เพื่อให้เกิดความเป็นธรรมในสังคม (จรีพร เพ็ชรกาล, 2552)

สหกรณ์การเกษตร วัตถุประสงค์จัดตั้งขึ้นเพื่อส่งเสริมผลประโยชน์ทางเศรษฐกิจ และสังคมของสมาชิกด้วยวิธีการช่วยตนเองและช่วยเหลือซึ่งกันและกันตามหลักสหกรณ์ สหกรณ์ดำเนินธุรกิจให้เงินกู้หรือสินเชื่อแก่สมาชิก เพื่อประกอบอาชีพหรือการใช้จ่ายที่จำเป็น ผลการดำเนินงานและความสามารถในการทำกำไรของสหกรณ์ส่วนใหญ่จึงขึ้นอยู่กับความสำเร็จและประสิทธิภาพในการบริหารจัดการลูกหนี้ ซึ่งเป็น สิ่งสำคัญที่ส่งผลต่อรายได้หลักให้กับสหกรณ์เป็นสำคัญ แต่ปัญหาสำคัญของสหกรณ์มาจากสมาชิก และสหกรณ์เองที่ขาดความสามารถในการบริหารจัดการลูกหนี้ เช่น การเร่งรัดหนี้ไม่มีประสิทธิภาพ ลูกหนี้ผิดนัดชำระหนี้และลูกหนี้ค้างนานต่อเนื่องโดยไม่มีการแก้ไขปัญหาและปัญหาความสามารถในการชำระหนี้ในอนาคตสิ่งสำคัญที่สุดในการเพิ่มประสิทธิภาพการบริหารจัดการสหกรณ์จึงขึ้นอยู่กับ การเสริมสร้างความเข้มแข็งการดำเนินธุรกิจการเงินในสหกรณ์ ทั้งด้านการบริหารสินเชื่อ การติดตามเร่งรัดหนี้ การบริหารความเสี่ยง การตรวจสอบภายใน การควบคุมภายในที่ดี เพื่อกำหนดแนวทางการบริหารจัดการที่เป็นเลิศที่เหมาะสมและมีประสิทธิภาพ จะสามารถแก้ไขปัญหาลูกหนี้ผิดนัดชำระหนี้ ลูกหนี้ค้างชำระได้ และเพื่อให้สหกรณ์มีแนวทางการปฏิบัติงานด้านสินเชื่อ ซึ่งจะเป็แนวทางในการป้องกันและแก้ไขปัญหาลูกหนี้ผิดนัดชำระ ลูกหนี้ค้างชำระ เจ้าหน้าที่ส่งเสริมจึงช่วยกันระดมความคิดและหาวิธีการแก้ไขปัญหาเพื่อให้การดำเนินงานประสบผลสำเร็จ ใช้เป็นแนวทางในการส่งเสริมงานสหกรณ์ เพื่อป้องกันและแก้ไขปัญหาลูกหนี้ค้างชำระหนี้ของสหกรณ์ได้ต่อไป (กรมส่งเสริมสหกรณ์, 2554)

ธุรกิจสินเชื่อเป็นธุรกิจหลักในการดำเนินงานของสหกรณ์การเกษตร การดำเนินงานและความสามารถในการทำกำไรถือว่าทำได้สูงสุด ผลจากการทำกำไรที่ได้จะต้องนำไปใช้เกี่ยวกับทุนดำเนินการด้านต่าง ๆ ของสหกรณ์ต่อไป การให้เงินกู้แก่สมาชิกสหกรณ์ตามระเบียบของสหกรณ์ซึ่งผู้บริหารสหกรณ์ที่รับผิดชอบในการพิจารณาใช้เงินกู้แก่สมาชิก และต้องพิจารณาอย่างรอบคอบ สมาชิกผู้เป็นเจ้าของสหกรณ์ เป็นผู้ให้บริการธุรกิจสินเชื่อ พึงเข้าใจบทบาทสิทธิ หน้าที่ของตน ในการที่จะร่วมทำธุรกิจกับสหกรณ์ การสร้างความรู้ความเข้าใจที่ดีที่สุดก็คือ การให้การศึกษาอบรม หรือการประชุมกลุ่มสมาชิกเพื่อเรียนรู้ ปลูกฝังอุดมการณ์ วิธีการ และหลักการสหกรณ์เพื่อรับทราบปัญหาทราบความต้องการของสมาชิกโดยสมาชิกต้องให้ข้อมูลที่เป็นจริงเพื่อให้เจ้าหน้าที่ของสหกรณ์วางแผน แนะนำ การใช้เงินกู้ แล้วคณะกรรมการการพิจารณาเงินกู้จะได้พิจารณาอนุมัติได้ตรงตามความต้องการที่แท้จริง (สำนักงานสหกรณ์จังหวัดเลย, 2559)

ปัญหาหนี้สินของเกษตรกร เป็นปัญหาสำคัญที่นับวันจะทวีความรุนแรงมากยิ่งขึ้นเนื่องจากเกษตรกรส่วนใหญ่ทำการผลิตโดยอาศัยธรรมชาติซึ่งไม่มีความแน่นอน ทำให้ควบคุมผลผลิตไม่ได้ ประกอบกับราคาผลผลิตตกต่ำ ทำให้รายได้รับไม่คุ้มค่ากับการลงทุน เกษตรกรส่วนใหญ่จึงมีฐานะ

ยากจน และขาดแคลนเงินทุนในการประกอบอาชีพ จึงจำเป็นต้องกู้ยืมเงินจากแหล่งสินเชื่อมาลงทุน แหล่งสินเชื่อแบ่งได้ 2 กลุ่ม คือ แหล่งสินเชื่อที่เป็นสถาบันการเงินในระบบได้แก่ ธนาคาร สหกรณ์ การเกษตร กลุ่มออมทรัพย์ และแหล่งสินเชื่อที่ไม่ได้เป็นสถาบันการเงินหรือ เรียกสั้น ๆ ว่าแหล่งสินเชื่อนอกระบบ ประกอบด้วย พ่อค้า เกษตรกร เพื่อนบ้าน ญาติพี่น้อง บริษัท หรือสถาบันการเงิน และการลงทุนต่าง ๆ ที่ก่อตั้งขึ้นมาโดยไม่ถูกต้องตามกฎหมาย แหล่งสินเชื่อนอกระบบเป็นแหล่งที่กู้ยืมง่าย แต่ต้องเสียดอกเบี้ยในอัตราที่สูงกว่าการกู้เงินในระบบ(นฤมล คำทอง, 2556)

การที่สมาชิกชำระหนี้เงินกู้ไม่ตรงตามระยะเวลาที่ได้กำหนดไว้ในสัญญาเงินกู้ นับว่าเป็นปัญหาสำคัญ และมีผลกระทบโดยตรงต่อการเงินของสหกรณ์ เพราะการค้างชำระหนี้เงินกู้ของสมาชิก จะก่อให้เกิดปัญหาในเรื่องของการค้างชำระหนี้ กล่าวคือ การได้รับชำระหนี้ล่าช้ากว่ากำหนด การมีปริมาณการค้างชำระหนี้สูง หมายถึง ต้นทุนทางธุรกิจที่เพิ่มขึ้นในการดำเนินงานของสหกรณ์ สหกรณ์ต้องมีค่าใช้จ่ายในการติดตามทวงหนี้ที่ค้างชำระ ปัญหาก็คือทำอะไรสหกรณ์ จึงจะสามารถควบคุมยอดการค้างชำระหนี้เงินกู้ของสมาชิกไม่ให้สูงไปกว่าที่เป็นอยู่ปัจจุบัน บางรายถึงขั้นมีการดำเนินคดีในชั้นศาลจนถูกบังคับเอาทรัพย์สินขายทอดตลาดเพื่อนำเงินมาชำระหนี้ หากได้เงินจากการขายทอดตลาดไม่พอชำระหนี้ต้องถูกบังคับเอาทรัพย์สินอื่น เพื่อขายทอดตลาดเพื่อมาชำระหนี้จนครบ (สมฤทัย บัวกิ่ง, 2554)

จากผลการวิจัยเชิงปริมาณ พบว่า ปัจจัยที่มีผลต่อการค้างชำระหนี้ของสมาชิกสหกรณ์การเกษตรบางกลุ่ม จำกัด อำเภอบางกลุ่ม จังหวัดสงขลา มี 3 คุณลักษณะ ได้แก่ อายุของสมาชิก จำนวนสมาชิกในครัวเรือนที่ทำงานหารายได้ และรายได้ทั้งสิ้นของครัวเรือน โดย สมาชิกสหกรณ์ที่มีอายุ 41 - 50 ปี จะมีโอกาสในการค้างชำระหนี้สูงกว่าสมาชิกสหกรณ์การเกษตรบางกลุ่ม จำกัด ที่มีอายุ 51 ปี ขึ้นไป 2.61 เท่า สมาชิกสหกรณ์ที่มีจำนวนสมาชิกในครัวเรือนที่ทำงานหารายได้ 1 คน จะมีโอกาสในการค้างชำระหนี้สูงกว่าสมาชิกสหกรณ์การเกษตรบางกลุ่ม จำกัด ที่มีจำนวนสมาชิกในครัวเรือนที่ทำงานหารายได้ 3 คน ขึ้นไป 4.60 เท่า และสมาชิกสหกรณ์ที่มีจำนวนสมาชิกในครัวเรือนที่ทำงานหารายได้ 2 คน จะมีโอกาสในการค้างชำระหนี้สูงกว่าสมาชิกสหกรณ์การเกษตรบางกลุ่ม จำกัด ที่มีจำนวนสมาชิกในครัวเรือนที่ทำงานหารายได้ 3 คน ขึ้นไป 2.51 เท่า และสมาชิกสหกรณ์ที่มีรายได้ทั้งสิ้นของครัวเรือน 15,001-20,000 บาท จะมีโอกาสในการค้างชำระหนี้สูงกว่าสมาชิกสหกรณ์การเกษตรบางกลุ่ม จำกัด ที่มีรายได้ทั้งสิ้นของครัวเรือน 20,001 บาท ขึ้นไป 3.92 เท่า และสมาชิกสหกรณ์ที่มีรายได้ทั้งสิ้นของครัวเรือน ต่ำกว่า 15,000 บาท จะมีโอกาสในการค้างชำระหนี้สูงกว่าสมาชิกสหกรณ์การเกษตรบางกลุ่ม จำกัด ที่มีรายได้ทั้งสิ้นของครัวเรือน 20,001 บาท ขึ้นไป 3.52 เท่า

จากปัญหาดังกล่าว ผู้วิจัยจึงมีความสนใจที่จะศึกษา คุณลักษณะของสมาชิกสหกรณ์การเกษตรบางกลุ่ม จำกัด จังหวัดสงขลา ทั้ง 3 คุณลักษณะกับการค้างชำระหนี้และแนวทางในการลด

การค้างชำระหนี้ เพื่อเสริมข้อมูลจากผลการวิจัยเชิงปริมาณที่ศึกษา เรื่อง ปัจจัยที่มีผลต่อการค้างชำระหนี้ของสมาชิกสหกรณ์การเกษตรบางกล่ำ จำกัด อำเภอบางกล่ำ จังหวัดสงขลา ทั้งนี้เพื่อที่สหกรณ์จะได้นำผลจากการศึกษา ไปเป็นแนวทางในการลดภาระหนี้ค้างชำระของสมาชิก อันเป็นการพัฒนาความเป็นอยู่ของสมาชิก และเพื่อวางแผนปรับปรุงการดำเนินงานธุรกิจสินเชื่อของสหกรณ์ให้มีประสิทธิภาพมากยิ่งขึ้น

วัตถุประสงค์ของการวิจัย

1. เพื่อศึกษาคูณลักษณะของสมาชิกสหกรณ์การเกษตรบางกล่ำ จำกัด จังหวัดสงขลา กับ การค้างชำระหนี้
2. เพื่อศึกษาแนวทางในการลดภาระหนี้ค้างชำระของสมาชิกสหกรณ์การเกษตรบางกล่ำ จำกัด จังหวัดสงขลา

วิธีดำเนินการวิจัย

วิธีวิจัย

การวิจัยเชิงคุณภาพนี้เป็นการศึกษาเพื่อเสริมข้อค้นพบของผลการวิจัยเชิงปริมาณที่ศึกษา เรื่อง ปัจจัยที่มีผลต่อการค้างชำระหนี้ของสมาชิกสหกรณ์การเกษตรบางกล่ำ จำกัด อำเภอบางกล่ำ จังหวัดสงขลา โดยการวิเคราะห์การถดถอยโลจิสติกส์ (Logistic regression) ซึ่งผลการวิจัยพบว่า ปัจจัยที่มีผลต่อการค้างชำระหนี้ของสมาชิกสหกรณ์การเกษตรบางกล่ำ จำกัด อย่างมีนัยสำคัญทางสถิติ มีทั้งหมด 3 ตัวแปร ได้แก่ อายุของสมาชิก จำนวนสมาชิกในครัวเรือนที่ทำงานหารรายได้ และรายได้ทั้งสิ้นของครัวเรือน

ขอบเขตการวิจัย

การศึกษาคูณลักษณะของสมาชิกสหกรณ์การเกษตรบางกล่ำ จำกัด จังหวัดสงขลา กับการค้างชำระหนี้และแนวทางในการลดการค้างชำระหนี้ ประกอบด้วย 4 ตำบล ในอำเภอบางกล่ำ จังหวัดสงขลา คือ ตำบลบางกล่ำ ตำบลท่าช้าง ตำบลแม่ทอม ตำบลบ้านหาร

ผู้ให้ข้อมูลหลัก

สมาชิกของสหกรณ์การเกษตรบางกล่ำ จำกัด จังหวัดสงขลา ซึ่งมีหนี้ค้างชำระเมื่อสิ้นปีทางบัญชี พ.ศ.2559 (1 กรกฎาคม 2558 – 30 มิถุนายน 2559) โดยเป็นสมาชิกที่มีหนี้ค้างทุกประเภท ที่สหกรณ์กำหนดให้ชำระ คือ ต้นเงินค้าง ดอกเบี้ยค้างปี ค่าปรับค้างปี และค่าปรับ ผู้วิจัยจึงได้กำหนดคุณสมบัติผู้ให้ข้อมูลหลักไว้สองกลุ่ม กลุ่มแรกคือ คุณลักษณะสมาชิกที่มีหนี้ค้างชำระ โดยคุณสมบัติผู้ให้ข้อมูลหลักซึ่งผลการวิจัยพบว่ากลุ่มสมาชิกที่มีสัดส่วนกับการค้างชำระหนี้ ในสัดส่วนที่สูง คือ สมาชิกที่มีอายุ 41-50 ปี สมาชิกที่มีบุคคลในครัวเรือนที่ทำงานหารรายได้ 1 คน และสมาชิกที่มีรายได้

ทั้งสิ้น 15,001-20,000 บาท จำนวน 32 ราย กลุ่มที่สองคือ กรรมการสหกรณ์ ผู้จัดการและเจ้าหน้าที่สินเชื่อ จำนวน 8 ราย โดยการสัมภาษณ์เจาะลึกข้อมูลถึงสภาวะการเป็นหนี้ คุณลักษณะของสมาชิกที่ต้องค้างชำระหนี้ ตลอดจนแนวทางในการลดการค้างชำระหนี้ เพื่อเสริมข้อค้นพบของการวิจัยเชิงปริมาณ

การเก็บรวบรวมข้อมูล

การเก็บรวบรวมข้อมูลจากพื้นที่ศึกษา ซึ่งเป็นการจัดเก็บรวบรวมและวิเคราะห์ข้อมูลจากปรากฏการณ์ต่างๆที่เกิดขึ้นในพื้นที่ศึกษาด้วยการสังเกตแบบไม่มีส่วนร่วมและการสัมภาษณ์เชิงลึก

การวิเคราะห์ข้อมูลและตรวจสอบข้อมูล

ทั้งนี้ในการวิเคราะห์ข้อมูลจะเป็นการประมวลข้อมูลจากผู้ให้สัมภาษณ์ โดยใช้วิธีการวิเคราะห์เชิงเนื้อหา (Content Analysis) ในการจัดหมวดหมู่เป็นประเด็นย่อย ติความ และสรุปประเด็นตามวัตถุประสงค์

ผู้วิจัยใช้วิธีการตรวจสอบข้อมูลแบบสามเส้า คือ ใช้การเก็บข้อมูลจากสามแหล่งที่แตกต่างกัน ได้แก่ สมาชิกสหกรณ์ผู้มีหนี้ค้างชำระ ฝ่ายจัดการคือ เจ้าหน้าที่ และผู้จัดการสหกรณ์ ฝ่ายบริหาร คือ กรรมการสหกรณ์ถึงการค้างชำระหนี้และแนวทางในการลดการค้างชำระหนี้ให้น้อยลง

ผลการวิจัย

การศึกษา เรื่อง คุณลักษณะของสมาชิกสหกรณ์การเกษตรบางกล้า จำกัด จังหวัดสงขลา กับ การค้างชำระหนี้และแนวทางในการลดการค้างชำระหนี้ทำให้ได้ผลการวิจัย โดยแบ่งออกเป็น 2 ส่วน ดังนี้

1. คุณลักษณะของสมาชิก

สมาชิกสหกรณ์ที่มีอายุ 41 - 50 ปี จะมีโอกาสค้างชำระหนี้สูง เนื่องจากอายุสมาชิกช่วงนี้จะเข้าถึงแหล่งเงินทุนได้ง่ายและพื้นที่อำเภอบางกล่ำมีแหล่งเงินกู้ให้บริการคนในพื้นที่เป็นจำนวนมากทั้งที่เป็นสถาบันการเงินในระบบและนอกระบบ เช่น ธนาคารพาณิชย์ ธนาคารเพื่อการเกษตรและสหกรณ์การเกษตร สหกรณ์การเกษตรบางกล้า จำกัด สหกรณ์กองทุนสวนยาง จำกัด กลุ่มออมทรัพย์ของหมู่บ้าน รวมถึงแหล่งเงินกู้นอกระบบ เช่น เงินกู้จากบุคคล เงินกู้รายวัน ดอกเบี้ย ร้อยละ 10, 20 บาทต่อเดือน จากการเข้าถึงแหล่งเงินกู้ได้ง่ายนั้น ทำให้สมาชิกที่มีอายุ 41-50 ปี มีหนี้สินได้มากกว่าหนึ่งแห่ง สมาชิกบางคนก็มีแต่หนี้ภายในระบบเพียงอย่างเดียว แต่สมาชิกบางคนกู้ทั้งในระบบและนอกระบบ จนทำให้มีหนี้สินล้นพ้นตัวเกินความสามารถที่จะชำระได้ จนทำให้ไม่สามารถที่จะชำระหนี้ได้กลายเป็นหนี้ค้างชำระตามมาดังคำสัมภาษณ์ของป้าเขียน ลุงวร (นามสมมุติ)

“...บางครั้งป่าต้องไปยืมเงินจากเพื่อนบ้าน ถ้าแก่ที่มีเงิน หรือบางครั้งก็ถูกเงินกลุ่มออมทรัพย์ตามบ้าน เพราะ ป่าเดือดร้อนต้องใช้เบี้ยเพื่อนำไปชำระหนี้ที่ถึงกำหนดเลยบางครั้งหยิบยืมจากตรงนั้นมาให้ตรงนั้น...”

(ป่าเขียน นามสมมุติ, สัมภาษณ์เมื่อ 12 ธันวาคม 2559)

“...ลูกลูกสอบเข้าเรียนต่อได้เลยต้องใช้เบี้ย ค่าหอมม้ง ค่าอุปกรณ์การเรียนม้ง ค่าใช้จ่ายก็สูงเลยต้องไปกู้จากมา จากสหกรณ์การเกษตรบางกล้า บางครั้งต้องการด่วนก็ยืมเบี้ยตามบ้านทำให้ลูกเป็นหนี้หลายทางบางครั้งส่งหนี้

ทันบ้างไม่ทันบ้าง...”

(ลุงวร นามสมมุติ, สัมภาษณ์เมื่อ 12 ธันวาคม 2559)

สมาชิกที่มีอายุช่วงนี้บางรายมีค่านิยมทางวัตถุต้องการจะมีจะได้ให้เหมือนกับคนอื่นเป็นสิ่งที่คนในสังคมไทยในปัจจุบันให้ความสำคัญ เนื่องจากปัจจุบันในสังคมคนมักจะมองกันจากภายนอก โดยตัดสินจากวัตถุ ยี่ห้อของสินค้า เครื่องประดับ รถยนต์หรู บ้านหลังใหญ่โต และยังใช้เป็นเครื่องวัดฐานะทางสังคมด้วย ดังนั้นกลุ่มคนทุกชนชั้น ทุกอาชีพ จึงต้องการมีภาพลักษณ์ที่ดีทางสังคมสภาพทางการเงินที่ดี และประกอบอาชีพที่ได้รับการยกย่อง ในส่วนคนที่มีความรู้ทางการเงินที่ดีก็ได้สิ่งเหล่านี้มาโดยยาก แต่สำหรับคนชนชั้นรากหญ้าและชนชั้นกลาง ซึ่งส่วนใหญ่มีจำนวนมากในประเทศ จะได้สิ่งเหล่านี้มาโดยยาก เพราะความไม่พร้อมในสถานะของตนเอง จึงมีความพยายามใช้วิธีการต่างๆ เพื่อให้ได้มาซึ่งสิ่งเหล่านี้ หนึ่งในนั้นคือ การกู้หนี้ยืมสินมาจากแหล่งเงินกู้ต่างๆ ดังคำสัมภาษณ์ของพี่สมและพี่ยา (นามสมมุติ)

“....พี่ไปกู้เบี้ยมาหลายบาทเพื่อเอาไปดาวน์รถยนต์สักคัน ที่นี้พี่ก็เป็นหนี้ทั้งรถและสหกรณ์ผ่อนทันบ้างไม่ทันบ้าง แต่พี่ต้องผ่อนบริษัทก่อนเดี๋ยวเค้ายึด...”

(พี่สม นามสมมุติ, สัมภาษณ์ 15 ตุลาคม 2559)

“...พี่ไปกู้เงินมาทำบ้านใหม่แทนหลังเดิม เห็นเพื่อนเข้าทำกันหลังใหญ่ๆสวยๆเดียวลูกพี่อายุคน พี่ก็กลัวการเป็นหนี้ตั้งแต่เพื่อลูก พี่ก็ยอม...”

(พี่ยา นามสมมุติ, สัมภาษณ์ 16 ตุลาคม 2559)

จำนวนสมาชิกในครัวเรือนที่ทำงานหารายได้ 1 คน จะมีโอกาสค้างชำระหนี้สูง เนื่องจากแต่ละครัวเรือนมีความเป็นอยู่ที่แตกต่างกันบางครอบครัวเป็นครอบครัวที่สมบูรณ์แบบ บางครอบครัวต้องเจอกับปัญหาอุปสรรคมากมาย ดังนั้นทำให้บางครัวเรือนมีสมาชิกทำงานหารายได้เพียงคนเดียวทำให้เกิดหนี้สินหลายแห่ง รายรับไม่พอกับรายจ่ายทำให้แต่ละครอบครัวมีความจำเป็นต้องการใช้เงิน

ที่แตกต่างกันไป เมื่อมีความจำเป็นเร่งด่วนเกิดขึ้น เช่น ค่าใช้จ่ายในครัวเรือน ค่าผ่าตัด ค่ารักษาพยาบาล ค่าเล่าเรียนบุตร หรืออุบัติเหตุฉุกเฉิน เป็นต้น ดังนั้นทำให้สมาชิกต้องไปกู้เงินจากหลายแหล่ง เพื่อนำมาใช้จ่ายกับสิ่งที่จำเป็นเร่งด่วนอยู่ในขณะนั้น แต่สมาชิกไม่ได้คำนึงถึงการชำระคืนว่ามีความสามารถเพียงพอหรือไม่อย่างไร ทำให้ต้องชำระหนี้หลายแห่งในขณะเดียวกัน เมื่อไม่สามารถชำระหนี้ได้ตามกำหนดก็จะนำไปสู่การเกิดหนี้ค้างชำระขึ้นดังคำสัมภาษณ์ของพี่เต๋ยมและพี่ปี (นามสมมุติ)

“...พอพี่รู้ว่าลูกสอบไม่ได้ก็ต้องเข้าเรียนต่อเอกชน ทำให้ต้องมีค่าใช้จ่ายสูงมาก เลยต้องไปกู้จากสหกรณ์แต่พี่ก็มีหนี้อยู่แล้วอดหนี้ก็สูงขึ้น พี่ก็หาส่งคนเดียว บางครั้งส่งบ้างไม่ส่งบ้างไม่ทันเหมือนกัน...”

(พี่เต๋ยม นามสมมุติ, สัมภาษณ์เมื่อ 20 ตุลาคม 2559)

“...รายได้พี่คนเดียว บางครั้งเลยไม่พอกับหนี้สหกรณ์ ผ่อนรถยนต์บ้าง ลูกเรียนบ้าง บางครั้งส่งไม่ทันพี่ก็เป็นหนี้ค้างตามมา...”

(พี่ปี นามสมมุติ, 20 ตุลาคม 2559)

สมาชิกสหกรณ์ที่มีจำนวนสมาชิกในครัวเรือนที่ทำงานหารายได้ 1 คน บางครั้งทำให้เกิดการมีรายได้ทางเดียว ตามสภาพพื้นที่อำเภอบางกล่ำ เป็นแหล่งทางการเกษตรที่สำคัญ ได้แก่ สวนยางพารา นาข้าว ไม้ผลไม้ยืนต้น พืชผัก ประมง และปศุสัตว์ ซึ่งสมาชิกสหกรณ์สามารถทำการเกษตรได้ตลอดทั้งปี และสมาชิกส่วนใหญ่ประกอบอาชีพสวนยางพาราเป็นหลัก การทำสวนยางพาราหรือการกรีดยางนั้นจะใช้เวลาช่วงตอนกลางคืนเป็นเวลาที่ให้ผลผลิตดีที่สุด ซึ่งกว่าจะเสร็จขั้นตอนการทำสวนยางก็ต้องใช้เวลาต่อเนื่องมาจนถึงตอนเที่ยงของวันรุ่งขึ้นประกอบกับสวนยางเป็นอาชีพที่เหน็ดเหนื่อยและต้องใช้เวลาช่วงบ่ายในการพักผ่อน ทำให้ไม่มีเวลาในการประกอบอาชีพอื่นเสริม สมาชิกสหกรณ์ส่วนใหญ่จึงมีรายได้ทางเดียว และอีกอย่างการทำสวนยางพาราต้องพึ่งพิงสภาพดินฟ้าอากาศและภาวะเศรษฐกิจที่ส่งผลต่อราคายางพาราอีกด้วย ซึ่งไม่มีความมั่นคงในรายได้ เมื่อรายได้ไม่มั่นคงไม่แน่นอน จึงส่งผลต่อการผ่อนชำระและการค้างชำระหนี้ดังคำสัมภาษณ์ของพี่เผือกและน้าดา (นามสมมุติ)

“....คนส่วนใหญ่มองว่าพี่มีเงินเพราะพี่กรีดยางหลายไร่ แต่ส่วนใหญ่พี่กรีดยางจ้าง มีรายได้ทางเดียว ได้บ้างไม่ได้บ้าง ฝนตกบ้าง ราคาถูกบ้าง ส่วนค่าใช้จ่ายทุกอย่าง อยู่ในรายได้จากยางพาราทำให้รายได้ไม่ค่อยพอกับรายจ่าย ว่าจะทำอย่างอื่นด้วยก็ไม่ไหว..เหนื่อย หนี้ก็มากส่งก็ไม่ทัน...”

(พี่เผือก นามสมมุติ, 22 ตุลาคม 2559)

“...น้ำกริต่างอย่างเดียว ว่าจะทำอาชีพอื่นเสริมอีกแต่ไม่รู้ว่าจะทำอะไรเพื่อให้ได้เงินมาชำระหนี้สหกรณ์ ของกว่าจะกริต่างเสร็จก็แค่เพียงพอตอนบ่ายกินนอน ถึงทำอย่างอื่นไม่ทัน ยางก็ราคาถูกลงก็มาก ..”

(น้ำดา นามสมมุติ, 22 ตุลาคม 2559)

รายได้ทั้งสิ้นของครัวเรือน 15,001-20,000 บาท จะมีโอกาสค้างชำระหนี้สูงเนื่องจากการดำเนินชีวิตประจำวันนั้นจำเป็นต้องมีค่าใช้จ่ายในครัวเรือนและค่าใช้จ่ายอย่างอื่นดังนั้นการดำเนินชีวิตประจำวันนั้น จะต้องมีการใช้จ่ายในการดำรงชีวิตทั้งด้านอุปโภคและบริโภค ซึ่งเป็นความต้องการพื้นฐานในการดำรงชีวิตค่าใช้จ่ายประเภทนี้มีตั้งแต่ค่าใช้จ่ายที่จำเป็น และไม่จำเป็นตามแต่ครอบครัวของสมาชิกสหกรณ์ ในการบริหารจัดการค่าใช้จ่ายในครัวเรือนของตนเอง เช่น ค่าอาหาร ค่าน้ำ ค่าไฟ ค่าโทรศัพท์ ค่าน้ำมันรถ ค่าเล่าเรียนบุตร ค่ารักษาพยาบาล ตลอดจนค่าใช้จ่ายต่างๆ โดยจะมีความจำเป็นที่แตกต่างกันไปตามแต่ละครัวเรือน สมาชิกสหกรณ์บางรายมีความจำเป็นที่จะต้องมีการใช้จ่ายประเภทนี้ ทำให้มีความต้องการกู้เงินมาเพื่อเป็นค่าใช้จ่ายในครัวเรือนค่อนข้างสูง เนื่องจากค่าใช้จ่ายในการดำรงชีวิตในปัจจุบันเป็นค่าใช้จ่ายหลักของทุกคน แต่การมากู้เงินจากสหกรณ์แล้วนำไปซื้อสินค้าอุปโภคและบริโภคนั้น มีทั้งการนำไปใช้เพื่อที่จำเป็นและไม่จำเป็นเพราะสมาชิกบางส่วนคิดว่าเงินที่กู้มาจากสหกรณ์นั้นกู้ได้ง่ายเลยนำเงินส่วนนี้ไปใช้จ่ายอย่างไม่ประหยัดอดออม หากสมาชิกนำไปใช้ในสิ่งที่ไม่จำเป็นหรือไม่ก่อให้เกิดประโยชน์และไม่ตรงตามวัตถุประสงค์การขอกู้เงินหรือไม่สามารถก่อให้เกิดรายได้ ก็จะเป็นการสร้างภาระให้กับตัวสมาชิกเองและส่งผลกระทบต่อค่าชำระหนี้ขึ้นในอนาคตด้วยดังคำสัมภาษณ์ของน้ำคมและลุงสาย (นามสมมุติ)

“.....น้ำซื้อทีวีหลายเครื่องให้ลูกเพื่อจะไม่ต้องแย่งกันดูและสหกรณ์เค้าก็ให้ผ่อนด้วยที่นี้น้ำก็เป็นหนี้สหกรณ์เลยจากที่ไม่เคยมีหนี้ เพื่อลูก...”

(น้ำคมนามสมมุติ, สัมภาษณ์เมื่อ 25 ตุลาคม 2559)

“...ลุงกู๋เบี้ยมาเพื่อนำเงินไปรักษาป่าเพราะป่าป่วยกะทันหัน เบี้ยก็ไม่มี ไหนกะค่าหมอ ค่ายา แต่ก็ไม่รู้ว่าจะหายมั๊ย หนี้ลุงที่มีอยู่เดิมก็หลายบาทด้วย ที่นี้ไม่รู้ส่งทันมั๊ยเพราะต้องดูแลป่าด้วย หาเงินชำระหนี้สหกรณ์ด้วย....”

(ลุงสายนามสมมุติ, สัมภาษณ์เมื่อ 25 ตุลาคม 2559)

สมาชิกสหกรณ์ที่มีรายได้ทั้งสิ้นของครัวเรือน 15,001-20,000 บาท มีอาชีพหลักคือสวนยางพารา สมาชิกส่วนใหญ่ประกอบอาชีพกริต่างพาราเป็นรายได้หลัก เนื่องจากพื้นที่ส่วนใหญ่ของ

อำเภอบางกล่ำ เป็นเนินเขาทำให้เหมาะแก่การปลูกยางพารา ซึ่งยางพาราเป็นพืชเศรษฐกิจที่มีความสำคัญอันดับต้นที่สามารถทำให้สมาชิกก่อให้เกิดรายได้ แต่เมื่อภาวะเศรษฐกิจถดถอย ก็กระทบกับราคายางด้วย เมื่อราคายางตกต่ำ ทำให้รายได้จากการกรีดยางแต่ละวันลดน้อยลงและประกอบกับสมาชิกส่วนใหญ่ประกอบอาชีพทางเดียว ไม่มีรายได้เสริม เนื่องจากการกรีดยางจะเริ่มในเวลาช่วงกลางคืนจนแล้วเสร็จในเวลากลางวันหลังจากนั้นก็จะเป็นเวลาการพักผ่อนทำให้สมาชิกไม่มีอาชีพเสริมและมีรายได้ทางเดียวประกอบกับการกรีดยางก็เป็นอาชีพที่ไม่แน่นอนขึ้นอยู่กับฤดูกาล สภาพลมฟ้าอากาศอีกด้วย แต่ในทางกลับกันราคาสินค้าอุปโภคและบริโภคกลับมีราคาสูงขึ้นอย่างต่อเนื่อง ทำให้สมาชิกส่วนใหญ่มิมีรายได้ไม่เพียงพอจากรายง่าย ก็เกิดปัญหาการค้างชำระหนี้ตามมาอีกด้วย ดังคำสัมภาษณ์ของลุงรอยและลุงชม (นามสมมุติ)

“...ช่วงนี้ราคายางถูกมาก กรีดยางมาก็ได้น้อย หนี้ก็มาก ของก็แพง ทั้งของกินของใช้ ทำให้เบี้ยที่หามาได้หมดไปกับของพวกนี้ บางทีก็ไม่พอส่งสหกรณ์...”

(ลุงรอยนามสมมุติ, สัมภาษณ์เมื่อ 27 ธันวาคม 2559)

“....ลุงว่าช่วงนี้เศรษฐกิจไม่ดีเลย ยางก็3โล100 รายได้ก็ลด ไม่พอจ่าย หนี้สินก็มาก แถมน้ำยางก็ไม่ออก ..”

(ลุงชมนามสมมุติ, สัมภาษณ์เมื่อ 27 ธันวาคม 2559)

2. แนวทางในการลดภาระหนี้ค้างชำระ

การลดอัตราดอกเบี้ยเงินกู้ ความต้องการให้สหกรณ์ช่วยเหลือเกี่ยวกับการลดอัตราดอกเบี้ยเงินกู้ เนื่องจากอัตราดอกเบี้ยเดิมค่อนข้างสูงทำให้โอกาสในการชำระหนี้ไม่ได้ตามกำหนด จึงอยากให้สหกรณ์พิจารณาช่วยเหลือสมาชิกสหกรณ์ลดดอกเบี้ยเงินกู้ เพื่อที่จะได้เพิ่มความสามารถในการชำระหนี้ได้สูงขึ้น และลดภาระเสี่ยงในการเกิดหนี้ค้างชำระได้ดังคำสัมภาษณ์ของพินิตและพี่เอียด (นามสมมุติ)

“...อยากให้สหกรณ์ช่วยลดอัตราดอกเบี้ยให้น้อยลงกว่านี้ เพราะแต่ละเดือนจ่ายแต่ดอกเบี้ยมากกว่าต้น บางครั้ง จ่ายแต่ดอกเบี้ยก็ไม่พอ...”

(พินิต นามสมมุติ, สัมภาษณ์เมื่อ 15 ธันวาคม 2559)

“...พี่ว่าดอกเบี้ยสหกรณ์แพงจังพี่อยากให้สหกรณ์ลดดอกเบี้ยให้หน่อย ที่อื่นดอกเบี้ยถูกกว่าสหกรณ์อีก...”

(พีเอียด นามสมมุติ, สัมภาษณ์เมื่อ 15 ธันวาคม 2559)

ปรับสัญญาเงินกู้ใหม่เพื่อขยายเวลาการชำระหนี้ของสมาชิกสหกรณ์เพื่อให้ผ่อนชำระจากเดิมที่สูงขึ้นให้ลดน้อยลง เนื่องจากปัจจุบันความเสี่ยงจากการประกอบอาชีพมีสูงมากขึ้นรายได้ไม่พอกับรายจ่าย ทำให้สมาชิกสหกรณ์มีโอกาสที่จะผิดนัดชำระหนี้สูงขึ้นเรื่อยๆ ดังนั้นสมาชิกที่มีการปรับสัญญาเงินกู้ใหม่ก็มีโอกาสแก้ไขและปรับปรุงการชำระหนี้ของตนเองในการผ่อนชำระหนี้ให้ได้ตามกำหนดในทุกๆ เดือนดังคำสัมภาษณ์ของลุงเพียรและพี่กบ (นามสมมุติ)

“...ลุงอยากให้สหกรณ์ปรับสัญญาให้ใหม่ คือให้ลุงเริ่มผ่อนใหม่ และให้ผ่อนให้น้อยลงด้วย เพื่อที่ลุงจะได้ไม่เป็น หนี้ค้ำกับสหกรณ์...”

(ลุงเพียร นามสมมุติ, สัมภาษณ์เมื่อ 15 ธันวาคม 2559)

“....ผมอยากให้สหกรณ์ให้เวลาผมผ่อนนานๆหรือให้ผมทำสัญญาใหม่ ช่วงนี้ผมผ่อนไม่ทันจริง...”

(พี่กบ นามสมมุติ, สัมภาษณ์เมื่อ 15 ธันวาคม 2559)

เจ้าหน้าที่สินเชื่อทุกคนควรมีการตรวจสอบวัตถุประสงค์ของสมาชิกก่อนการอนุมัติเงินกู้ว่านำเงินไปใช้ตรงตามวัตถุประสงค์หรือไม่ เพื่อที่จะไม่ให้สหกรณ์เกิดความเสียหายเนื่องจากบางครั้งสมาชิกผู้ขอกู้เงินที่ได้จากการกู้ไปใช้ผิดวัตถุประสงค์ทำให้ไม่สามารถผ่อนชำระหนี้เงินกู้ได้ตามปกติ ดังคำสัมภาษณ์ของผู้จัดการและเจ้าหน้าที่สินเชื่อ

“...เจ้าหน้าที่สินเชื่อต้องตรวจสอบวัตถุประสงค์ของการกู้เงินทุกครั้งของสมาชิกว่านำเงินไปใช้ตรงตามวัตถุประสงค์หรือไม่หากผิดวัตถุประสงค์ทางสหกรณ์สามารถเรียกเงินกู้ที่จ่ายไปกลับคืนมา เพื่อไม่ก่อให้เกิดปัญหากับสหกรณ์ในอนาคต...”

(ผู้จัดการ สัมภาษณ์เมื่อ 21 ธันวาคม 2559)

“....เจ้าหน้าที่ต้องพิจารณาวัตถุประสงค์ของการกู้เงินทุกครั้งของสมาชิก ว่าจะเอาเงินที่กู้ไปทำอะไร เพื่อที่จะไม่ก่อให้เกิดปัญหากับสหกรณ์ตามมา เนื่องจากบางครั้งสมาชิกพูดไม่เป็นความจริง ทำให้ทางสหกรณ์ไม่สามารถแก้ปัญหาของตัวสมาชิกได้...”

(เจ้าหน้าที่สินเชื่อ สัมภาษณ์เมื่อ 21 ธันวาคม 2559)

สมาชิกทุกท่านควรมีการวางแผนในการกู้และชำระเงินกู้ทุกครั้ง ว่าตัวเองมีรายได้และรายจ่ายเพียงพอหรือไม่เนื่องจากทุกครั้งที่มีการกู้เงิน สมาชิกควรมีการวางแผนการใช้จ่ายเงินและทางเจ้าหน้าที่ควรที่จะให้ความรู้แก่สมาชิกทุกครั้งที่ยื่นขอกู้เงินเกี่ยวกับผลประโยชน์ที่ตัวสมาชิกจะได้รับ เพราะเมื่อสมาชิกกู้เงินไปแล้วนั้น แต่ขาดการวางแผนในการผ่อนชำระหรือรายละเอียดอื่นของการกู้เงิน เมื่อมีปัญหาเกิดขึ้นมาอาจจะจะเป็นสิ่งที่เราไม่สามารถคาดเดาได้ล่วงหน้า สิ่งเหล่านี้จะเป็นปัญหาต่อการผ่อนชำระหนี้เงินกู้ของสมาชิก และจะก่อให้เกิดการค้างชำระหนี้ตามมาดังคำสัมภาษณ์ของเจ้าหน้าที่

“...สมาชิกก่อนที่จะกู้เงินจากสหกรณ์ต้องมีการวางแผนผ่อนชำระให้ดีที่สุดเสียก่อน ว่าตัวเองมีความสามารถในการผ่อนชำระมากน้อยแค่ไหน เพราะบางครั้งสมาชิกเองยังไม่ได้คิดหรือคิดว่าตัวเองมีการวางแผนการชำระหนี้ดีแล้ว แต่ถ้าหากเกิดปัญหาต่างๆที่คาดเดาไม่ถึงก็อาจจะส่งผลต่อการค้างชำระหนี้ขึ้นได้...”

(เจ้าหน้าที่สินเชื่อ สัมภาษณ์เมื่อ 21 ธันวาคม 2559)

สหกรณ์ควรมีการส่งเสริมให้สมาชิกจัดทำบัญชีครัวเรือน เพื่อที่จะทำให้ตัวสมาชิกทราบรับรู้ถึงรายรับ-รายจ่าย ของตัวเองภายในครัวเรือนอย่างแท้จริง เพื่อที่จะสามารถลดค่าใช้จ่ายที่ไม่จำเป็นลง ซึ่งจะทำให้ตัวสมาชิกตระหนักในการใช้จ่ายเงินให้มากขึ้น ดังคำสัมภาษณ์ของกรรมการสหกรณ์

“....สมาชิกทุกคนควรมีการจัดทำบัญชีครัวเรือน เพื่อที่จะทำให้ทราบถึงรายรับ - รายจ่ายของตนเอง และยังทำให้ตระหนักถึงการใช้จ่ายให้มากขึ้นอีกด้วย...”

(กรรมการสหกรณ์ สัมภาษณ์เมื่อ 21 ธันวาคม 2559)

สรุปและอภิปรายผล

จากการศึกษาคุณลักษณะของสมาชิกสหกรณ์การเกษตรบางกล้า จำกัด จังหวัดสงขลา กับการค้างชำระหนี้และแนวทางในการลดการค้างชำระหนี้ทำให้ได้ผลการวิจัย พบว่า

1. สมาชิกสหกรณ์ที่มีอายุ 41 - 50 ปี จะมีโอกาสในการค้างชำระหนี้สูงเนื่องจากสมาชิกช่วงนี้จะเข้าถึงแหล่งเงินทุนได้ง่ายและบางรายมีค่านิยมทางวัตถุและสมาชิกส่วนใหญ่ค่อนข้างไม่มีวินัยทางการเงินและความรับผิดชอบ จนทำให้มีหนี้สินล้นพ้นตัวเกินความสามารถที่จะชำระได้ จนทำให้ไม่สามารถที่จะชำระหนี้ได้กลายเป็นหนี้ค้างชำระตามมา ซึ่งสอดคล้องกับผลการวิจัยของ (กิตติพงษ์ กิตติบุตร, 2551) ที่ได้ศึกษา เรื่อง ปัจจัยที่มีผลต่อการค้างชำระหนี้สินเชื่อเกษตรกรของสมาชิกสหกรณ์การเกษตรป่าซาง จำกัด จังหวัดลำพูน พบว่า ปัจจัยที่มีผลต่อการค้างชำระหนี้ ได้แก่ อายุของสมาชิก

ที่มีอายุมากกว่า 45 ปี โดยปัจจัยนี้มีผลต่อโอกาสที่สมาชิกจะเกิดการค้างชำระหนี้กับสหกรณ์เพิ่มขึ้น ระหว่างร้อยละ 21-24 และยัง สอดคล้องกับผลการวิจัยของ (เสาวณีย์ ณ นคร, 2557) ที่ได้ศึกษา เรื่อง พฤติกรรมการบริโภค การเป็นหนี้ และคุณภาพชีวิต ของชาวประมงทะเล ในตำบลลิซล อำเภอ ลิซล จังหวัดนครศรีธรรมราช พบว่าอายุมีความสัมพันธ์กับคุณภาพชีวิตของชาวประมงทะเล โดย การศึกษาในครั้งนี้พบว่า ชาวประมงทุกกลุ่มอายุมีคุณภาพชีวิตอยู่ในระดับปานกลาง แต่การกระจาย ของข้อมูลระหว่างคุณภาพชีวิตระดับต่างๆ มีความแตกต่างบ้างระหว่างกลุ่มอายุ โดยผู้ที่มีคุณภาพ ชีวิตในระดับที่ดีพบในกลุ่มอายุ 20 ปีหรือต่ำกว่าในสัดส่วนที่น้อยมาก ในขณะที่กลุ่มผู้สูงอายุ (อายุ 51 ปี ขึ้นไป) กลับพบว่าเป็นกลุ่มอายุที่มีคุณภาพชีวิตที่ดีในสัดส่วนที่สูงที่สุด อย่างไรก็ตามจากการศึกษา ในครั้งนี้ผู้วิจัยมีข้อสังเกตจากการลงพื้นที่ศึกษาว่าผู้สูงอายุที่ยังคงประกอบอาชีพประมงทะเล มี คุณภาพชีวิตที่ดีกว่าผู้ที่ประกอบอาชีพประมงทะเลที่มีอายุน้อยกว่า ที่เป็นเช่นนี้น่าจะเป็นผลมาจาก การที่ผู้สูงอายุดังกล่าวยังมียังมีโอกาสได้ทำงาน การทำงานในยามสูงอายุทำให้ผู้สูงอายุกลุ่มนี้รู้สึกว่ ตนเองยังมีคุณค่า ยังมีความสามารถในการประกอบอาชีพประมงซึ่งเป็นอาชีพหลักของท้องถิ่นเพื่อหา เลี้ยงตนเองและดูแลครอบครัวได้ จึงส่งผลให้เกิดความพึงพอใจในตนเอง มีความพึงพอใจในอาชีพ และมีความพอใจในสุขภาพด้านร่างกาย

2. จำนวนสมาชิกในครัวเรือนที่ทำงานหารายได้ 1 คน มีโอกาสค้างชำระหนี้สูงเนื่องจาก สมาชิกส่วนใหญ่มีรายได้ทางเดียวและมีหนี้สินหลายแห่ง คือ สมาชิกส่วนใหญ่ประกอบอาชีพสวน ยางพาราเป็นหลัก และอีกอย่างการทำสวนยางพาราต้องพึ่งพิงสภาพดินฟ้าอากาศและภาวะเศรษฐกิจ ที่ส่งผลต่อราคายางพาราอีกด้วย ซึ่งไม่มีความมั่นคงในรายได้ เมื่อรายได้ไม่มั่นคงไม่แน่นอน ทำให้ สมาชิกต้องไปกู้เงินจากหลายแหล่ง เพื่อนำมาใช้จ่ายกับสิ่งที่จำเป็นเร่งด่วนอยู่ในขณะนั้น แต่สมาชิก ไม่ได้คำนึงถึงการชำระคืนว่ามีความสามารถเพียงพอหรือไม่อย่างไร ทำให้ต้องชำระหนี้หลายแห่งใน ขณะเดียวกัน เมื่อไม่สามารถชำระหนี้ได้ตามกำหนดก็จะนำไปสู่การเกิดหนี้ค้างชำระ ซึ่งสอดคล้องกับ ผลการวิจัยของ (วัชรพล วิลาวรรณ และ สุภาภรณ์ พวงชมพู, 2558) ที่ได้ศึกษา เรื่อง ปัจจัยที่มีผลต่อ ความสามารถในการชำระหนี้สินทางการเกษตรของลูกค้านาคาการเพื่อการเกษตรและสหกรณ์ การเกษตร สาขาหนองบัวแดงจังหวัดชัยภูมิ พบว่าจำนวนสมาชิกในครัวเรือนของเกษตรกรมีความสัมพันธ์กับความสามารถในการชำระหนี้สินเชื่อ ทางการเกษตร อาจเนื่องจากเกษตรกรที่มี จำนวนสมาชิกในครัวเรือนมากก็จะสามารถทำกิจการทางการเกษตรได้มาก ทำให้มีรายได้ภายใน ครัวเรือนมากด้วย จึงทำให้ สามารถชำระหนี้สินเชื่อทางการเกษตรได้มากกว่า เกษตรกรที่มีจำนวน สมาชิกน้อยกว่า

3. สมาชิกที่มีรายได้ทั้งสิ้นของครัวเรือน 15,001 – 20,000 บาท จะมีโอกาสค้างชำระหนี้สูง เนื่องจากสมาชิกส่วนใหญ่มีอาชีพหลักคือ สวนยางพารา สมาชิกส่วนใหญ่ประกอบอาชีพกรีดยางพารา เป็นรายได้หลัก ซึ่งยางพาราเป็นพืชเศรษฐกิจที่มีความสำคัญอันดับต้นที่สามารถทำให้สมาชิก

ก่อให้เกิดรายได้ แต่เมื่อภาวะเศรษฐกิจถดถอย ก็กระทบกับรายได้อย่างด้วย เมื่อรายจ่ายตกต่ำ ทำให้รายได้จากการกีดกันแต่ละวันลดน้อยลงและประกอบกับสมาชิกส่วนใหญ่ประกอบอาชีพทางเดียว ไม่มีรายได้เสริม ทำให้มีความต้องการกู้เงินมาเพื่อเป็นค่าใช้จ่ายในครัวเรือนเนื่องจากค่าใช้จ่ายในปัจจุบันเป็นค่าใช้จ่ายหลักของทุกคน มีทั้งการนำไปใช้เพื่อที่จำเป็นและไม่จำเป็น หากสมาชิกนำไปใช้ในสิ่งที่ไม่จำเป็นหรือไม่ก่อให้เกิดประโยชน์และไม่ตรงตามวัตถุประสงค์การขอกู้เงินหรือไม่สามารถก่อให้เกิดรายได้ ก็จะเกิดปัญหาการค้างชำระหนี้ตามมาอีกด้วยซึ่งสอดคล้องกับผลการวิจัยของ (วัชรพล วิลาวรรณ และ สุภาภรณ์ พวงชมพู, 2558) ที่ได้ศึกษา เรื่อง ปัจจัยที่มีผลต่อความสามารถในการชำระหนี้สินทางการเกษตรของลูกค้านาคารเพื่อการเกษตรและสหกรณ์การเกษตร สาขาหนองบัวแดงจังหวัดชัยภูมิ พบว่ารายได้ของเกษตรกรมีความสัมพันธ์กับความสามารถในการชำระหนี้สินเชื่อทางการเกษตร กล่าวคือ เกษตรกรที่มีรายได้มากจะมีความสามารถในการชำระหนี้สินเชื่อทางการเกษตรได้มากกว่าเกษตรกรที่มีรายได้น้อยกว่าและยังสอดคล้องกับผลการวิจัยของ (ทศพร จาตุฤทธิ์, 2554) ที่ได้ศึกษา เรื่อง ปัจจัยที่มีผลต่อการชำระหนี้ของ เกษตรกรลูกค้านาคารเพื่อการเกษตรและสหกรณ์ การเกษตร สาขา สันกำแพง จังหวัดเชียงใหม่ พบว่ารายได้ (ต่อปี) ของครัวเรือนกลุ่มตัวอย่างเกษตรกรลูกค้านาคามีความสัมพันธ์กับระดับความสามารถในการชำระหนี้เงินกู้

4. แนวทางในการลดการค้างชำระหนี้ของสมาชิก

การลดอัตราดอกเบี้ยเงินกู้เป็นแนวคิดที่ดีและเป็นความต้องการของสมาชิกสหกรณ์เกษตรบางกลุ่ม จำกัด เพื่อที่จะเป็นการช่วยเหลือตัวสมาชิกให้สามารถผ่อนชำระหนี้ที่เป็นอยู่ให้น้อยลงหรือเพื่อที่จะได้ส่งคืนเงินให้ได้มากกว่าดอกเบี้ย ดังนั้นจากอัตราดอกเบี้ยที่เดิมค่อนข้างสูงทำให้โอกาสในการชำระหนี้ของสมาชิกไม่ได้ตามกำหนดซึ่งสอดคล้องกับผลการวิจัยของ (สุสิทธิ์ กนธวงศ์, 2552) ที่ได้ศึกษา เรื่อง ปัจจัยที่มีผลต่อการเกิดหนี้ค้างชำระหนี้สินเชื่อนโยบายรัฐ ของธนาคารออมสิน เขตเพชรบุรี พบว่า อัตราดอกเบี้ยที่สูงเกินไป และระยะเวลาในการผ่อนชำระสั้นเกินไป เกิดจากต้นทุนของธนาคารที่ใช้ในการดำเนินงานเพิ่มขึ้น เพื่อให้เหมาะสมกับความเสี่ยงของแต่ละสินเชื่อ รวมไปถึงระยะเวลาในการอนุมัติ ต้องยึดตามหลักเกณฑ์ เงื่อนไข การให้สินเชื่อของธนาคาร และยังสอดคล้องกับผลการวิจัยของ (ประจักษ์ สุวรรณรัตน์, 2552) ที่ได้ศึกษาเรื่อง ปัจจัยที่มีผลต่อความสามารถในการชำระหนี้ ของกลุ่มลูกค้าสินเชื่อธนาคารทหารไทย สาขาระนอง มีวัตถุประสงค์เพื่อศึกษาปัจจัยที่มีผลต่อความสามารถในการชำระหนี้ของลูกค้าสินเชื่อธนาคารทหารไทย สาขาระนองผลการศึกษาพบว่า ระยะเวลาทำสัญญาเงินกู้วิธีการชำระหนี้และเงื่อนไขการชำระหนี้มีอิทธิพลต่อความสามารถในการชำระหนี้ จึงปรับให้มีการพักชำระหนี้ และมีการปรับลดอัตราดอกเบี้ยให้ต่ำลง

การปรับสัญญาเงินกู้ใหม่ถือว่าเป็นการช่วยเหลือสมาชิกให้มีระยะเวลาการผ่อนชำระหนี้ได้ยาวนานขึ้นจากเดิมที่มีการผ่อนชำระสูงให้สามารถผ่อนชำระหนี้ลดน้อยลงได้และสมาชิกก็ไม่ต้องกังวลกับความเสี่ยงการค้างชำระหนี้ที่จะเกิดขึ้นในอนาคต เนื่องจากปัจจุบันสมาชิกมีรายได้ไม่พอกับ

รายจ่ายทำให้สมาชิกสหกรณ์มีโอกาสที่จะผิมนัดชำระหนี้สูงขึ้นเรื่อยๆซึ่งสอดคล้องกับผลการวิจัยของ (ชัยพฤกษ์ สุดถวิล, 2550) ที่ได้ศึกษาเรื่อง ปัญหาการชำระหนี้สินเชื่อการเกษตรของ เกษตรกรในเขต อำเภอบางปะหัน จังหวัดพระนครศรีอยุธยา พบว่า เกษตรกรที่มีปัญหาการชำระหนี้สินเชื่อการเกษตรมี สาเหตุมาจากราคาผลผลิตตกต่ำ เกษตรกรมีหนี้สินภายนอกที่ต้องมีภาระชำระและเกษตรกรมี รายจ่ายในครัวเรือนสูงกว่ารายได้ ที่ได้มาจากการเกษตร ส่วนแนวทางแก้ไขปัญหาลินเชื่อการเกษตร เห็นควรรัฐบาลสนับสนุนเพิ่มประสิทธิภาพการผลิตพัฒนาแหล่งน้ำเพื่อการเกษตร การปรับโครงสร้าง หนี้และสัญญาใหม่ ขยายระยะเวลาผ่อนชำระ ลดอัตราดอกเบี้ย ให้มีความสัมพันธ์กับรายได้ของ เกษตรกร

การตรวจสอบวัตถุประสงค์การกู้ของสมาชิกว่านำเงินไปใช้ตรงตามวัตถุประสงค์หรือไม่ เนื่องจากบางครั้งสมาชิกนำเงินที่ได้จากการกู้ไปใช้ผิดวัตถุประสงค์ทำให้ไม่สามารถผ่อนชำระหนี้เงินกู้ ได้ตามปกติซึ่งสอดคล้องกับผลการวิจัยของ (สมฤทัย บัวกิ่ง, 2554) ที่ได้ศึกษา เรื่อง ปัจจัยที่มีผลต่อ การชำระคืนเงินกู้ของสมาชิกสหกรณ์การเกษตรเมืองสงขลา จำกัด จังหวัดสงขลา พบว่า ปัจจัยสภาพ เศรษฐกิจและสังคม ได้แก่ วัตถุประสงค์ของการกู้เงิน เป็นปัจจัยที่มีผลต่อการชำระคืนเงินกู้ไม่ปกติ ของสมาชิกสหกรณ์การเกษตรเมืองสงขลา จำกัด และยังสอดคล้องกับผลการวิจัยของ (ภาณุวัฒน์ ห้วยหงษ์ทองและคณะ, 2558) ที่ได้ศึกษา เรื่อง ปัจจัยที่มีผลกระทบต่อหนี้ค้างชำระของเกษตรกร ลูกค้า ธ.ก.ส. สาขาคน จังหวัดนครราชสีมา พบว่าปัจจัยการไม่ได้ใช้เงินกู้ตามวัตถุประสงค์เป็นปัจจัยที่ มีความสำคัญที่ทำให้ เกิดการค้างชำระหนี้ของเกษตรกรในพื้นที่ศึกษา เพื่อลดปัญหาดังกล่าว ธนาคาร ควรให้ความสำคัญกับการตรวจสอบการใช้เงินกู้ของเกษตรกรลูกค้าให้เป็นไปตามวัตถุประสงค์การ ของเงินกู้ พร้อมทั้งส่งเสริมเพิ่มความรู้เรื่องการจัดทำบัญชีฟาร์มของเกษตรกร

การวางแผนในการกู้เงินของสมาชิกถือเป็นส่วนหนึ่งในความรับผิดชอบเริ่มแรกของสมาชิกที่ ต้องการจะกู้เงินจากสหกรณ์เนื่องจากการวางแผนของสมาชิกส่วนใหญ่ที่มีการวางแผนและยอมรับ ข้อตกลงกับสหกรณ์จะมีการผ่อนชำระอย่างต่อเนื่องเพราะสมาชิกส่วนใหญ่ทราบถึงรายรับและ รายจ่ายของตัวเอง ซึ่งสิ่งเหล่านี้หากสมาชิกมีการวางแผนล่วงหน้าปัญหาต่างๆ ที่ตามมาจะไม่เกิดกับ สหกรณ์และสมาชิกซึ่งสอดคล้องกับผลการวิจัยของ (สาวิตรี รังสิภัทรและคณะ, 2554) ที่ได้ศึกษา พบว่า สาเหตุหนึ่งของปัญหาหนี้สินเกิดจากปัจจัยส่วนบุคคล การขาดความรู้ด้านการเงิน การวางแผน การขาดวินัยใน การใช้จ่ายเงิน การนำ เงินในอนาคตมาใช้จ่ายโดยไม่ได้คำนึงถึงต้นทุนของเงินที่กู้ยืม มาว่ามีอัตราดอกเบี้ยเท่าไร แหล่งการให้กู้ยืมนอกระบบที่เข้าถึงได้ง่ายถึงแม้จะมีต้นทุนสูงถึงร้อยละ 20 ต่อเดือนจึงได้รับความนิยมและเป็น ทางออกของการแก้ปัญหาในระยะสั้นแต่สร้างปัญหาต่อเนื่อง ในระยะยาวตามมา และยังสอดคล้องกับผลการวิจัยของ (ญาณิศา เผื่อนเพาะ, 2557) ได้ทำการศึกษา พบว่า การให้ความหมายของ “การออม” หมายถึง การแบ่งเงิน ส่วนหนึ่งจากรายได้เพื่อเก็บไว้ สำหรับค่าใช้จ่ายที่จำเป็นที่คาดว่าจะเกิดขึ้นในอนาคต การออมเป็นการเก็บเงินส่วน หนึ่งจากรายได้

เพื่อเอาไว้เป็นทุน โดยบริหารจัดการทุนให้งอกเงยเพื่อเตรียมความพร้อมสำหรับการลงทุนทำธุรกิจส่วนตัว การออมเป็นการสร้างวินัยในการเก็บเงินซึ่งรวมถึงการวางแผนทางการเงินเพื่อเป็นหลักประกันของ ตนเอง ครอบครัวและการศึกษาของบุตร รวมถึงการออมเป็นการแบ่งเงินส่วนหนึ่งจากรายได้เพื่อซื้อทรัพย์สินใน อนาคต และเป็นการประหยัด รู้จักเก็บเงินไว้ใช้ซื้อสิ่งของที่อยากได้ และจำ เป็น โดยรูปแบบของการออมมี 2 รูปแบบคือ รูปแบบการออมที่เลือกตามความสมัครใจของ ตนเอง และรูปแบบการออมที่ได้รับการสนับสนุนจาก หน่วยงาน หรือครอบครัว ส่วนปัญหาและอุปสรรคในการออม ได้แก่ ปัจจัยภายนอกที่ส่งผลกระทบต่อภัยกับรายได้

การส่งเสริมให้สมาชิกทำบัญชีครัวเรือนของสำนักงานตรวจบัญชีสหกรณ์จังหวัดสงขลา เร่ง เห็นว่าให้สหกรณ์การเกษตรบางกล่ำ จำกัด ให้มีการอบรมการทำบัญชีครัวเรือนกับสมาชิกสหกรณ์ เพื่อให้สมาชิกได้ทราบรายรับ-รายจ่าย ของตัวเองภายในครัวเรือนและยังเป็นการส่งเสริมการออม การวางแผนในการดำเนินชีวิตตามปรัชญาเศรษฐกิจพอเพียงเพื่อที่จะสามารถลดค่าใช้จ่ายที่ไม่จำเป็น ลงซึ่งสอดคล้องกับผลการวิจัยของ (ประจักษ์ บุญอารีย์, 2551) ที่ได้กล่าวถึงปรัชญาเศรษฐกิจพอเพียง ที่พระบาทสมเด็จพระเจ้าอยู่หัวทรงมีพระราชดำรัสไว้เป็นแนวทางการดำเนินชีวิตแก่พสกนิกรชาวไทย ว่า ปรัชญาเศรษฐกิจพอเพียงชี้ถึงแนวทางการดำรงอยู่และการปฏิบัติตนในทุกระดับ ตั้งแต่ระดับ ตนเอง ชุมชน และ ระดับรัฐ โดยทรงเน้นการพัฒนาในทุกระดับให้ดำเนินไปในทางสายกลาง ความ พอเพียงหมายถึงหลักสำคัญ 3 ประการ ได้แก่ ความพอประมาณ ความมีเหตุผล และความมีระบบ ภูมิคุ้มกันในตัวที่ดีพอสมควร ดังนั้นเศรษฐกิจ พอเพียงจึงต้องอาศัยปัจจัยสำคัญ 3 ปัจจัย ได้แก่ ความ รอบรู้ในวิชาการด้านต่างๆ ความรอบคอบ และความ ระมัดระวังในการนำวิชาการต่างๆ ใช้ในการ วางแผนและการดำเนินการ โดยความพอดีตามหลักเศรษฐกิจพอเพียง แบ่งได้ 5 ประการ ได้แก่ ความ พอดีทางด้านจิตใจ ความพอดีในทางสังคม ความพอดีและพอเพียงทางด้าน เศรษฐกิจ ความพอดีทาง ทรัพยากรธรรมชาติและสิ่งแวดล้อม และความพอดีทางด้านเทคโนโลยีและยังสอดคล้องกับ ผลการวิจัยของ (พิจิตรา นุชนุ่ม, 2558) ที่ได้ศึกษา พบว่า การให้ความหมายของการออมเงิน พบว่า การออมเงินหมายถึง การนำส่วนต่างของรายได้และรายจ่ายมาเก็บสะสมไว้ เป็นการเก็บรวบรวมเงิน ไว้ส่วนหนึ่ง เพื่อใช้จ่ายในยามจำเป็น เป็นการสะสมเงินที่ละเล็กละน้อย และเป็นการประหยัดอด ออม โดยกระบวนการออม เงินมี 4 ขั้นตอน ได้แก่ การกำหนดเป้าหมายในชีวิต การจัดทำบัญชี ครัวเรือน เพื่อลดค่าใช้จ่ายที่ไม่จำเป็น การออมเงินในรูปแบบต่างๆ และ การทบทวนแผนการใ้ ใช้จ่ายเงิน ซึ่งปัญหาและอุปสรรคในการออมเงินได้แก่ สิ่งแวดล้อมและค่านิยมในสังคม ค่าครองชีพที่ เพิ่มขึ้น รายจ่ายที่ไม่สามารถคาดการณ์ได้ และพฤติกรรมค่าใช้จ่ายของบุคคล

ข้อเสนอแนะที่ได้จากการวิจัย

1. จากผลการวิจัยที่พบว่า สมาชิกที่มีอายุ 41 - 50 ปี จะมีโอกาสในการค้างชำระหนี้ เนื่องจากสมาชิกช่วงนี้จะเข้าถึงแหล่งเงินทุนได้ง่ายและสมาชิกมีค่านิยมทางวัตถุทำให้ขาดวินัยทางการเงินและความรับผิดชอบ ดังนั้นสหกรณ์ควรแนะนำสมาชิกไม่ให้ก่อหนี้สินเพิ่ม รู้จักประหยัด อดออม และนำหลักปรัชญาเศรษฐกิจพอเพียงมาใช้ในการดำเนินชีวิต

2. จากผลการวิจัยที่พบว่า สมาชิกในครัวเรือนที่ทำงานหารายได้ 1 คน จะมีโอกาสค้างชำระหนี้สูงเนื่องจากสมาชิกบางครัวเรือนทำงานหารายได้เพียงคนเดียวและส่วนใหญ่มีรายได้ทางเดียว ดังนั้นสหกรณ์ควรหาอาชีพเสริม ที่นอกเหนือจากการประกอบอาชีพหลัก เพื่อเพิ่มรายได้ให้กับครอบครัวอีกทางหนึ่ง

3. จากผลการวิจัยที่พบว่า สมาชิกที่มีรายได้ทั้งสิ้นของครัวเรือน 15,001 – 20,000 บาท จะมีโอกาสค้างชำระหนี้สูง เนื่องจากสมาชิกส่วนใหญ่มีอาชีพหลักคือทำสวนยางพาราและมีค่าใช้จ่ายในครัวเรือนสูง ดังนั้นสหกรณ์ควรให้ความรู้แก่สมาชิก ด้านการประกอบอาชีพทางการเกษตร เช่น การส่งเสริมปลูกพืชแซมในสวนยาง ให้ความรู้เบื้องต้นเกี่ยวกับการจัดทำบัญชีครัวเรือน แนะนำและส่งเสริมการออม เพื่อเพิ่มประสิทธิภาพการชำระคืนเงินกู้ของสมาชิก

4. จากผลการวิจัยที่พบว่า สหกรณ์ควรมีแนวทางในการลดการค้างชำระหนี้ โดย 1. การลดอัตราดอกเบี้ยเงินกู้ 2. การปรับสัญญาเงินกู้ใหม่ ดังนั้น สหกรณ์ควรมีการจัดโครงการสำหรับสมาชิกที่ผ่อนชำระดีให้กู้เงินในอัตราดอกเบี้ยที่ถูกลงและสหกรณ์ควรมีการตรวจสอบระยะเวลาของสัญญาเงินกู้สำหรับสมาชิกที่ครบกำหนดสัญญาให้ทำสัญญาใหม่เพื่อให้สมาชิกได้ผ่อนชำระหนี้ให้ได้ตามกำหนดในทุกๆเดือน

5. จากการวิจัยที่พบว่า สมาชิกควรมีแนวทางในการลดการค้างชำระหนี้ โดย 1. การตรวจสอบวัตถุประสงค์การกู้ของสมาชิก 2. การวางแผนในการกู้เงินของสมาชิก 3. การส่งเสริมให้สมาชิกทำบัญชีครัวเรือน ดังนั้น สมาชิกควรมีการวางแผนการจัดการเงินกู้เพื่อให้ตรงตามวัตถุประสงค์ และสามารถผ่อนชำระหนี้เงินกู้ได้ตามปกติ และสมาชิกควรจัดทำบัญชีครัวเรือนและบัญชีต้นทุนอาชีพ เพื่อทราบถึงรายได้รายจ่ายที่เกิดขึ้น และกำไรขาดทุนในการประกอบอาชีพ เพื่อนำมาวางแผนการใช้จ่ายในครัวเรือน

ข้อเสนอแนะสำหรับการวิจัยครั้งต่อไป

1. ควรมีการเก็บรวบรวมข้อมูลของสมาชิกสหกรณ์ในพื้นที่อำเภอใกล้เคียงเพื่อนำข้อมูลมาวิเคราะห์คุณลักษณะของสมาชิกสหกรณ์การเกษตรบางกลุ่ม จำกัด จังหวัดสงขลา กับการค้างชำระหนี้และแนวทางในการลดการค้างชำระหนี้ ในพื้นที่ที่แตกต่างกัน ว่าการค้างชำระหนี้แตกต่างกันหรือไม่

2. ควรศึกษาข้อมูลเชิงลึกมากยิ่งขึ้น เช่น การสัมภาษณ์กลุ่มตัวอย่าง การสัมภาษณ์และการสังเกตสมาชิกสหกรณ์ทุกกลุ่ม เพื่อเป็นแนวทางในการลดการค้างชำระหนี้และเป็นแนวทางการรับสหกรณ์ในการช่วยเหลือลูกหนี้

เอกสารอ้างอิง

- กรมส่งเสริมสหกรณ์. (2554). *ระเบียบว่าด้วยสหกรณ์ กับการบริหารงานที่เป็นเลิศในสหกรณ์ภาคการเกษตร ด้านการ แก้ไขปัญหาหนี้ค้างชำระ*. ค้นเมื่อ 15 มกราคม 2560.
- กิตติพงษ์ กิตติบุตร. (2551). *ปัจจัยที่มีผลต่อการค้างชำระหนี้สินเชื่อการเกษตรของสมาชิกสหกรณ์การเกษตรป่าซาง จำกัด จังหวัดลำพูน*. เชียงใหม่. (การศึกษาค้นคว้าอิสระเศรษฐศาสตร์มหาบัณฑิต). มหาวิทยาลัยเชียงใหม่.
- จุริพร เพ็ชรกาล. (2552). *ระบบสหกรณ์กับการพัฒนาชุมชน กรณีศึกษา สหกรณ์การเกษตรบางกล่ำ จำกัด อำเภอบางกล่ำ จังหวัดสงขลา*. สงขลา. (สารนิพนธ์ศิลปศาสตรมหาบัณฑิต). สาขาวิชาพัฒนามนุษย์และสังคม คณะศิลปศาสตร์ มหาวิทยาลัยสงขลานครินทร์.
- ชัยพฤกษ์ สุดถวิล (2550). *ปัญหาการชำระหนี้เชื่อการเกษตรของ เกษตรกรในเขตอำเภอบางปะหัน จังหวัด พระนครศรีอยุธยา*. เชียงใหม่. (วิทยานิพนธ์ปริญญาโท). มหาวิทยาลัยแม่โจ้.
- ชูลีกร กนธวงศ์. (2552). *ปัจจัยที่มีผลต่อการเกิดหนี้ค้างชำระหนี้เชื่อนโยบายรัฐของธนาคารออมสิน เขตเพชรบุรี*. วิทยานิพนธ์บริหารธุรกิจมหาบัณฑิต สาขาวิชาการจัดการทั่วไป มหาวิทยาลัยราชภัฏเพชรบุรี.
- ญาณิศา เพื่อนเพาะ. (2557). *การให้ความหมาย รูปแบบและกระบวนการออมของนักศึกษาระดับมหาบัณฑิต สาขาประกอบการ คณะวิทยาการจัดการ มหาวิทยาลัยศิลปากร*. วารสาร Veridin E-Journal ปีที่ 7 ฉบับที่ 2 เดือนพฤษภาคม – สิงหาคม : หน้าที่ 251-266.
- ทศพร จาตุถิ. (2554). *ปัจจัยที่มีผลต่อการชำระหนี้ของเกษตรกรลูกค้าธนาคารเพื่อการเกษตรและสหกรณ์ การเกษตร สาขาสันกำแพง จังหวัดเชียงใหม่*. (การค้นคว้าแบบอิสระวิทยาศาสตร์มหาบัณฑิต) สาขาส่งเสริมการเกษตรบัณฑิตวิทยาลัย มหาวิทยาลัยเชียงใหม่.
- นฤมล คำทอง. (2556). *ความสามารถในการชำระหนี้ของสมาชิกสหกรณ์การเกษตรเมืองตาก จำกัด*. ค้นคว้าอิสระบริหารธุรกิจมหาบัณฑิต (สหกรณ์) สาขาวิชาวิทยาการจัดการ มหาวิทยาลัยสุโขทัยธรรมาธิราช นนทบุรี.
- ประจักษ์ บุญอารีย์ (2551). *ปรัชญาเศรษฐกิจพอเพียง*. วารสารบัวราชภัฏ. มหาวิทยาลัยราชภัฏอุบลราชธานี. สำนักวิทยบริการและเทคโนโลยีสารสนเทศ. มกราคม 2551. หน้า 40 - 48.

- ประจักษ์ สุวรรณรัตน์. (2552). ปัจจัยที่มีผลต่อความสามารถในการชำระหนี้ของกลุ่มลูกค้าสินเชื่อธนาคารทหารไทย สาขา ระโนด. สารนิพนธ์เศรษฐศาสตรมหาบัณฑิต (การจัดการธุรกิจเกษตร) มหาวิทยาลัยสงขลานครินทร์.
- พิจิตรา นุชนุ่ม (2558). การให้ความหมายและที่มาของความหมาย กระบวนการออมเงิน ปัญหาและอุปสรรคในการออมเงินตามแนวทางปรัชญาเศรษฐกิจพอเพียง ของข้าราชการองค์การบริหารส่วน จังหวัดกาญจนบุรี. วารสาร Veridin E-Journal ปีที่ 8 ฉบับที่ 1 เดือนมกราคม – เมษายน: หน้า 398-415.
- ภาณุวัฒน์ ห้วยหงษ์ทองและคณะ. (2558). ปัจจัยที่มีผลกระทบต่อหนี้ค้างชำระของเกษตรกรลูกค้า ธ.ก.ส. สาขา คง จังหวัดนครราชสีมา. คณะเกษตรศาสตร์ มหาวิทยาลัยขอนแก่น. วารสารแก่นเกษตร 43 ฉบับพิเศษ 1 : หน้า 755-758.
- วัชรพล วิลารวรรณ และ สุภาภรณ์ พวงชมพู (2558). ปัจจัยที่มีผลต่อความสามารถในการชำระหนี้สินทางการเกษตรของลูกค้าธนาคารเพื่อการเกษตรและสหกรณ์การเกษตร สาขาหนองบัวแดง จังหวัดชัยภูมิ ธุรกิจการเกษตร ภาควิชาเศรษฐศาสตร์การเกษตร เกษตรศาสตร์ มหาวิทยาลัยขอนแก่น.
- สมฤทัย บัวกิ่ง. (2554). ปัจจัยที่มีผลต่อการชำระคืนเงินกู้ของสมาชิกสหกรณ์การเกษตรเมืองสงขลา จำกัด จังหวัดสงขลา. วิทยานิพนธ์บริหารธุรกิจมหาบัณฑิต สาขาวิชาการจัดการธุรกิจ คณะเศรษฐศาสตร์และบริหารธุรกิจ มหาวิทยาลัยทักษิณ, สงขลา.
- สาวิตรี รังสิภัทร์และคณะ. 2554. สาเหตุการเป็นหนี้สิน และแนวทางแก้ไข เพื่อการประกอบอาชีพของนิสิตบัณฑิต สาขาส่งเสริมการเกษตร. ภาควิชาส่งเสริมและนิเทศศาสตร์เกษตร คณะเกษตร มหาวิทยาลัยเกษตรศาสตร์.
- สำนักงานสหกรณ์จังหวัดเลย เรื่อง การบริหารสินเชื่อของสหกรณ์การเกษตร/กลุ่มเกษตรกร. ค้นเมื่อวันที่ 27 พฤศจิกายน 2559, จาก:<http://webhost.cpd.go.th/loei/download/word/>
- เสาวณีย์ ณ นคร. (2557). พฤติกรรมการบริโภค การเป็นหนี้และคุณภาพชีวิต ของชาวประมงทะเลในตำบลลิซล อำเภอลิซล จังหวัดนครศรีธรรมราช. วิทยานิพนธ์ ศิลปศาสตรมหาบัณฑิต (การบริหารการพัฒนาสังคม) คณะพัฒนาสังคมและสิ่งแวดล้อม สถาบันบัณฑิตพัฒนบริหารศาสตร์.

องค์ประกอบการพัฒนาภาวะผู้นำเพื่อการพัฒนาท้องถิ่นของผู้นำนักศึกษา

มหาวิทยาลัยราชภัฏเขตภาคเหนือตอนบน

The Leadership for Local Development of Student Leader in

The Upper Northern Region Rajabhat University

เวโรจน์ รัตนกิจดิโรจน์(Weroj Rattanakittiroj)* สมาน ฟูแสง(Sman Foosang)

เกตุมนีมากมี(Ketmanee Markmee) สำเนา หมิ่นแจ่ม(Samnao Muenjaem)

สาขาวิชา ผู้นำทางการศึกษาและการพัฒนาทรัพยากรมนุษย์ หลักสูตร ปรัชญาดุสิตบัณฑิต

มหาวิทยาลัยราชภัฏเชียงใหม่

*e-mail: way_net898@hotmail.com

บทคัดย่อ

การวิจัยครั้งนี้ มีวัตถุประสงค์เพื่อศึกษาองค์ประกอบและคุณลักษณะภาวะผู้นำเพื่อการพัฒนาท้องถิ่นเพื่อวิเคราะห์องค์ประกอบการพัฒนาภาวะผู้นำเพื่อการพัฒนาท้องถิ่นของผู้นำนักศึกษามหาวิทยาลัยราชภัฏในเขตภาคเหนือตอนบน กลุ่มตัวอย่างที่ใช้ในการวิจัยได้แก่ ผู้นำนักศึกษาในการศึกษา 2559 ในมหาวิทยาลัยราชภัฏเขตภาคเหนือตอนบน จำนวน 221 คน เครื่องมือที่ใช้ในการวิจัยครั้งนี้เป็นแบบสัมภาษณ์เชิงลึกและแนวทางการสนทนากลุ่ม วิเคราะห์ข้อมูลโดยใช้การวิเคราะห์เนื้อหา

ผลการวิจัยพบว่า 1) องค์ประกอบและคุณลักษณะภาวะผู้นำเพื่อการพัฒนาท้องถิ่นมี 10 องค์ประกอบคือ 1.1) ความเข้าใจในตนเอง 1.2) ความคงเส้นคงวา 1.3) มีเป้าหมายร่วมกัน 1.4) การมีส่วนร่วม 1.5) การยอมรับซึ่งกันและกัน 1.6) ความเป็นพลเมืองที่ดี 1.7) มีต้นแบบที่ดี 1.8) ได้รับการส่งเสริม สนับสนุน 1.9) มีหลักธรรมาภิบาล และ 1.10) มุ่งมั่นพัฒนาตนเอง 2) องค์ประกอบการพัฒนาภาวะผู้นำเพื่อการพัฒนาท้องถิ่นของผู้นำนักศึกษามหาวิทยาลัยราชภัฏในเขตภาคเหนือตอนบน มีดังนี้ 2.1) การสร้างค่านิยมต่อตนเอง ประกอบด้วย ความเข้าใจในตนเอง และคงเส้นคงวา มุ่งมั่นพัฒนาตนเอง 2.2) การมีต้นแบบ ประกอบด้วย มีต้นแบบที่ดีและได้รับการส่งเสริมสนับสนุน 2.3) การส่งเสริมการมีส่วนร่วม ประกอบด้วย มีเป้าหมายร่วมกันที่ดีการยอมรับซึ่งกันและกัน และการมีส่วนร่วม และ 2.4) การสร้างค่านิยมต่อชุมชนและสังคม ประกอบด้วย มีความเป็นพลเมืองดี และมีหลักธรรมาภิบาล

คำสำคัญ: ภาวะผู้นำเพื่อการพัฒนาท้องถิ่น, ผู้นำนักศึกษา, มหาวิทยาลัยราชภัฏภาคเหนือตอนบน

Abstract

The research aimed to study the components and the characteristics of having the leadership skills for the local development and to analyze the components of the leadership skills among the leading students of the Upper North Region Rajabhat University. 221 participants from the student leaders in the academic year 2016 from the Upper North Region Rajabhat University were the samples for this research. The instruments used in this study were in-depth interviews and group discussions. The data was analyzed by content analysis and descriptive lectures.

The research found that 1) The compositions and characteristics of the leadership skill for local development consisted of 10 elements: .1) Self-Consciousness 1.2) Congruence, 1.3) Common Purpose, 1.4) Collaboration, 1.5) Mutual recognition, 1.6) Being a good Citizen, 1.7) Having a prototype, 1.8) Being promoted and supported 1.9) Recognizing the Principles of living and 1.10) Self-development. 2) The components of developing the leadership skill for local development among the leading students in the Upper North Region Rajabhat University are as follows: 2.1) Creating The Self-esteem Values consist of Self-Consciousness, Congruence, and Self-Improvement 2.2) Having a prototype consists of having a good prototype and being promoted and supported. 2.3) Encouraging of having a participation consists of having a common goal, mutual recognition, and participation 2.4) Creating Values for community and society including being a good citizen and recognizing the principles of living.

Keywords: Leadership skill for local development, Student Leadership, Upper Northern Region Rajabhat University

บทนำ

การพัฒนาประเทศสู่ความสมดุลและยั่งยืนจะต้องให้ความสำคัญกับการเสริมสร้างทุนของประเทศที่มีอยู่ให้เข้มแข็งและมีพลังเพียงพอในการขับเคลื่อนกระบวนการพัฒนาประเทศ โดยเฉพาะการพัฒนาคนหรือทุนมนุษย์ให้เข้มแข็ง พร้อมรับการเปลี่ยนแปลงโลกในยุคศตวรรษที่ 21 และการเสริมสร้างปัจจัยแวดล้อมที่เอื้อต่อการพัฒนาคุณภาพของคนทั้งในเชิงสถาบัน ระบบ โครงสร้างของสังคมให้เข้มแข็ง สามารถเป็นภูมิคุ้มกันการเปลี่ยนแปลงต่างๆ ที่จะเกิดขึ้นในอนาคตและการมีภูมิคุ้มกันต่อผลกระทบจากการเปลี่ยนแปลงของสังคมโลกให้สามารถดำเนินชีวิตอย่างสมดุลทุกด้าน

จึงจำเป็นต้องสร้างภูมิคุ้มกันให้คนและสังคมไทย และหนึ่งในเป้าหมายในการพัฒนาที่สำคัญของการสร้างภูมิคุ้มกันที่ระบุไว้ในแผนพัฒนาเศรษฐกิจและสังคมแห่งชาติฉบับที่ 11 พ.ศ. 2555-2559 (คณะกรรมการพัฒนาการเศรษฐกิจและสังคมแห่งชาติ, 2550) คือ เป้าหมายในการพัฒนาคุณภาพการศึกษาได้รับการยกระดับสู่มาตรฐานสากล ต่อยอดองค์ความรู้สู่นวัตกรรมและโอกาสการเข้าถึงการศึกษาและการเรียนรู้ในรูปแบบที่หลากหลายเพิ่มมากขึ้น

จากสถานการณ์การเปลี่ยนแปลงของสังคมโลกที่เป็นไปอย่างรวดเร็ว นับตั้งแต่ก้าวสู่ศตวรรษที่ 21 โลกได้ที่มีการเคลื่อนไหลของสรรพสิ่ง การเปิดพรมแดนอย่างเสรีเกิดภาวะการณ์เคลื่อนไหลของแรงงาน เกิดสภาพของโลกไร้พรมแดนขึ้น มนุษยชาติทั่วโลกได้เข้าสู่กระบวนการพัฒนาอย่างไม่หยุดนิ่งและผลของการพัฒนาความก้าวหน้าทางเทคโนโลยีทำให้มนุษย์มีการเปลี่ยนแปลงวัฒนธรรม มีการติดต่อสื่อสาร มีการแข่งขันด้านการค้า การตลาด ซึ่งส่งผลกระทบโดยตรงต่อทรัพยากรและสิ่งแวดล้อม สังคมไทยเป็นส่วนหนึ่งของสังคมโลกซึ่งได้รับผลจากการเปลี่ยนแปลงที่รวดเร็วเช่นกัน ดังนั้นจึงต้องมีการเตรียมความพร้อมที่จะรับกับการเปลี่ยนแปลงนี้ โดยเฉพาะในส่วนของนิสิตนักศึกษาในระดับอุดมศึกษา ซึ่งจะต้องเป็นผู้นำในการขับเคลื่อนพัฒนาประเทศในอนาคต ควรได้รับการพัฒนาให้มีภาวะความผู้นำ มีวิสัยทัศน์ที่กว้างไกล มีคุณธรรมและจริยธรรม ที่เอื้อต่อประโยชน์ของส่วนรวม เพราะบุคคลเหล่านี้จะเป็นผู้กำหนดทิศทางของสังคมและประเทศชาติ การที่จะทำให้ นักศึกษามีคุณลักษณะพึงประสงค์นั้น สถาบันการศึกษาเป็นผู้ที่มีบทบาทสำคัญที่จะต้องเตรียมความพร้อมในการพัฒนานักศึกษาให้มีความสามารถอย่างรอบด้าน และมีภาวะผู้นำ มีบุคลิกภาพที่เหมาะสม ถึงพร้อมด้วยคุณธรรมจริยธรรม พร้อมทั้งจะเป็นประชากรที่มีคุณค่าต่อครอบครัว สังคม ประเทศชาติ และประชากรโลกที่มีศักยภาพดังนั้นการพัฒนาคุณภาพของนักศึกษาในระดับอุดมศึกษา การเรียนการสอนในห้องเรียนที่มุ่งให้นักศึกษาได้เรียนรู้ทางด้านวิชาการอย่างเดียว ย่อมไม่เป็นการเพียงพอต่อการพัฒนาให้เกิดประโยชน์สูงสุดต่อชาติบ้านเมือง การจัดกิจกรรม นักศึกษาในลักษณะอื่นๆ จึงเป็นสิ่งสำคัญในการพัฒนาคุณภาพนักศึกษาดังที่ สำเนา ขจรศิลป์ (2538) ได้กล่าวถึงการสร้างภาวะผู้นำนักศึกษาว่าทำให้นักศึกษาเกิดการเรียนรู้และมีประสบการณ์ตรงจากการทำงาน มีปฏิสัมพันธ์กับเพื่อนร่วมงาน มีการติดต่อกับอาจารย์และบุคคลภายนอกมากขึ้น รู้จักการทำงานและการแก้ไขปัญหาต่าง ๆ ขององค์กร พร้อมทั้งเป็นการฝึกให้มีความเป็นผู้นำและผู้ตามที่ดี ดังนั้นการสร้างภาวะผู้นำแก่นักศึกษาจึงเป็นประโยชน์ในการฝึกทักษะและประสบการณ์เพื่อออกไปปฏิบัติงานในโลกของความเป็นจริงสอดคล้องกับวิลเลียมสัน (Williamson, 1961) ได้กล่าวว่า “กิจกรรมนักศึกษาเป็นศูนย์กลางแห่งระบบอุดมศึกษาในการพัฒนานักศึกษาให้เป็นคนที่สมบูรณ์” และจากประสบการณ์ในอดีต พบว่า การจัดกิจกรรมนักศึกษาได้ส่งผลอย่างมากต่อการพัฒนาความเป็นผู้นำของนักศึกษาปัจจุบันการพัฒนภาวะผู้นำนักศึกษาเป็นไปในหลายรูปแบบ ด้วยกระบวนการ เทคนิค และกลไกที่หลากหลายทั้งในระบบและนอกระบบ และการพัฒนาภาวะผู้นำด้วยตนเอง

นักศึกษาเกิดการตระหนักรู้ในคุณค่าของตนเอง (Self-esteem) เกิดความเชื่อมั่นในตนเอง แต่ก็มีบางส่วนที่ต้องได้รับการพัฒนาจากสถาบันต่างๆ ทั้งครอบครัว สังคม และสถาบันการศึกษา ซึ่งเป็นสถาบันที่สำคัญในการพัฒนาคุณภาพ และภาวะผู้นำให้แก่นักศึกษาเพื่อเตรียมการเป็นผู้นำของประเทศชาติที่รู้เท่าทันต่อการเปลี่ยนแปลงของโลกยุคใหม่ในศตวรรษที่ 21 และในศตวรรษแห่งอนาคต

มหาวิทยาลัยราชภัฏ เป็นสถาบันอุดมศึกษาเพื่อการพัฒนาท้องถิ่นที่เสริมสร้างพลังปัญญาของแผ่นดิน ฟื้นฟูพลังการเรียนรู้ เชิดชูภูมิปัญญาของท้องถิ่น สร้างสรรค์ศิลปวิทยา เพื่อความเจริญก้าวหน้าอย่างมั่นคงและยั่งยืนของปวงชน มีส่วนร่วมในการจัดการ การบำรุงรักษา การใช้ประโยชน์จากทรัพยากรธรรมชาติและสิ่งแวดล้อมอย่างสมดุลและยั่งยืน ในปัจจุบัน มหาวิทยาลัยราชภัฏ มีอยู่ทั้งสิ้น 38 แห่ง มหาวิทยาลัยราชภัฏในเขตภาคเหนือตอนบน ซึ่งมี 4 แห่ง เป็นกลุ่มมหาวิทยาลัยท้องถิ่นที่มีการผลิตนักศึกษาแต่ละปีมีผู้สำเร็จการศึกษาจำนวนรวมกันมากกว่า 13,000 คน (มหาวิทยาลัย ราชภัฏเขตภาคเหนือ, 2560) ผู้สำเร็จการศึกษาจากมหาวิทยาลัยราชภัฏในเขตภาคเหนือ สำเร็จการศึกษาออกไปประกอบอาชีพทั้งในภาคเหนือและภาคอื่นๆ ประกอบกับปรัชญาของการจัดการศึกษาของ มหาวิทยาลัยราชภัฏที่เน้นการพัฒนาท้องถิ่น ดังนั้น นักศึกษากลุ่มหนึ่งควรมีภาวะผู้นำที่จะเป็นผู้นำท้องถิ่นได้ ดังนั้นผู้วิจัยจึงมีความสนใจที่จะศึกษารูปแบบการพัฒนาภาวะผู้นำเพื่อการพัฒนาท้องถิ่นของผู้นำนักศึกษา โดยมุ่งศึกษาจากผู้นำนักศึกษาของมหาวิทยาลัยราชภัฏในเขตภาคเหนือตอนบน โดยมีเนื้อหาการศึกษาครอบคลุมถึงสภาพปัจจุบันนักศึกษาในมหาวิทยาลัยราชภัฏในพื้นที่ภาคเหนือตอนบนว่ามีภาวะผู้นำเพื่อการพัฒนาท้องถิ่นอย่างไร มหาวิทยาลัยราชภัฏมีรูปแบบ กระบวนการ เทคนิค และกลไกในการพัฒนาภาวะผู้นำให้แก่นักศึกษาเพื่อการพัฒนาท้องถิ่นอย่างไรบ้าง และนำข้อมูลที่ได้มาวิเคราะห์ สังเคราะห์พัฒนารูปแบบการพัฒนาภาวะผู้นำเพื่อการพัฒนาท้องถิ่นของผู้นำนักศึกษาในมหาวิทยาลัยราชภัฏ และมหาวิทยาลัยต่างๆ ของประเทศไทย ภายใต้บริบททางสังคม วัฒนธรรม เศรษฐกิจ และการเมืองต่อไป

วัตถุประสงค์ของการวิจัย

- 1) เพื่อศึกษาองค์ประกอบและคุณลักษณะภาวะผู้นำเพื่อการพัฒนาท้องถิ่น
- 2) เพื่อศึกษาองค์ประกอบการพัฒนาภาวะผู้นำเพื่อการพัฒนาท้องถิ่นของผู้นำนักศึกษา มหาวิทยาลัยราชภัฏในเขตภาคเหนือตอนบน

วิธีดำเนินการวิจัย

ประชากรและกลุ่มตัวอย่าง

ประชากร

ประชากร ในการวิจัยครั้งนี้ได้แก่ ผู้นำนักศึกษาที่ศึกษาอยู่ในปีการศึกษา 2559 ในมหาวิทยาลัยราชภัฏเขตภาคเหนือตอนบน จำนวน 4 มหาวิทยาลัย มี ผู้นำนักศึกษาจำนวนทั้งสิ้น 876 คน ประกอบด้วย นายกองค์การนักศึกษา อุปนายกองค์การนักศึกษาคนที่หนึ่ง อุปนายกองค์การนักศึกษาคนที่สอง เลขานุการ เภรัณญิก ประชาสัมพันธ์ และกรรมการอื่นอีกจำนวน 11 คน นายกสโมสรนักศึกษาอุปนายกสโมสรนักศึกษา เลขานุการ เภรัณญิก ประชาสัมพันธ์ และกรรมการอื่นอีกจำนวน 12 คน

กลุ่มตัวอย่าง

กลุ่มตัวอย่างในการวิจัยครั้งนี้ได้แก่ ผู้นำนักศึกษาที่คัดเลือกแบบเจาะจง (Selected) พิจารณาคัดเลือกจากปริมาณของนักศึกษา ในมหาวิทยาลัยราชภัฏเขตภาคเหนือตอนบน ที่มีจำนวนนักศึกษามากที่สุด และน้อยที่สุด ได้แก่

มหาวิทยาลัยราชภัฏเขตภาคเหนือตอนบนที่มีจำนวนนักศึกษาในปีการศึกษา 2559 มากที่สุด คือ มหาวิทยาลัยราชภัฏเชียงใหม่ มีจำนวนนักศึกษาทั้งสิ้น 18,515 คน มี ผู้นำนักศึกษาจำนวน 102 คน

มหาวิทยาลัยราชภัฏเขตภาคเหนือตอนบนที่มีจำนวนนักศึกษาในปีการศึกษา 2559 น้อยที่สุด คือ มหาวิทยาลัยราชภัฏลำปาง มีจำนวนนักศึกษาทั้งสิ้น 8,590 คน มี ผู้นำนักศึกษาจำนวน 119 คน

ได้กลุ่มตัวอย่างในการวิจัยครั้งนี้ คือ ผู้นำนักศึกษามหาวิทยาลัยราชภัฏเขตภาคเหนือตอนบน ปีการศึกษา 2559 จำนวนทั้งสิ้น 221 คน

วิธีการวิจัยผู้วิจัยได้ดำเนินการวางแผนการวิจัย โดยแบ่งการวิจัยออกเป็น 2 ระยะ ดังนี้

ระยะที่ 1 ศึกษาองค์ประกอบและคุณลักษณะภาวะผู้นำเพื่อการพัฒนาท้องถิ่น

1) แหล่งข้อมูล ผู้วิจัยได้ศึกษาแนวคิด ทฤษฎี เอกสารและงานวิจัยที่เกี่ยวข้องเพื่อให้ได้ข้อมูลแนวคิด และทฤษฎีเกี่ยวกับภาวะผู้นำ ภาวะผู้นำตนเอง ภาวะผู้นำแบบทีมงาน ภาวะผู้นำท้องถิ่น และการพัฒนาภาวะผู้นำ รวมถึงบริบทมหาวิทยาลัยราชภัฏ ตลอดจนเอกสารและงานวิจัยที่เกี่ยวข้องที่มีผู้ทำการศึกษาและรวบรวมไว้ เป็นการศึกษาข้อมูลทุติยภูมิ (Secondary data) สำหรับออกแบบเครื่องมือที่ใช้ในการวิจัย และใช้เป็นข้อมูลประกอบการวิเคราะห์เนื้อหาจากการเก็บรวบรวมข้อมูลจากภาคสนาม

ข้อมูลปฐมภูมิ (Primary data) เป็นข้อมูลที่ผู้วิจัยทำการศึกษาจากกลุ่มผู้ให้ข้อมูลหลัก คือ ผู้นำท้องถิ่น หรือผู้นำท้องถิ่นที่เป็นศิษย์เก่าจากมหาวิทยาลัยราชภัฏ โดยทำการศึกษาเกี่ยวกับองค์ประกอบและคุณลักษณะของภาวะผู้นำเพื่อการพัฒนาท้องถิ่น

2) เครื่องมือที่ใช้ในการเก็บรวบรวมข้อมูล ได้แก่ แนวทางการสัมภาษณ์เชิงลึก (In-depth interview guideline) เพื่อใช้ในการเก็บรวบรวมข้อมูลจากผู้ให้ข้อมูลหลัก โดยมีเนื้อหาครอบคลุมเกี่ยวกับองค์ประกอบและคุณลักษณะภาวะผู้นำเพื่อการพัฒนาท้องถิ่น โดยมีวิธีการสร้างเครื่องมือดังนี้

2.1) ผู้วิจัยศึกษาแนวคิด ทฤษฎีเกี่ยวกับภาวะผู้นำ ประกอบด้วยองค์ประกอบและคุณลักษณะของภาวะผู้นำเพื่อการพัฒนาท้องถิ่น เพื่อนำมา แนวทางการสัมภาษณ์เชิงลึกเกี่ยวกับภาวะผู้นำเพื่อการพัฒนาท้องถิ่นเพื่อนำมา แนวทางการสัมภาษณ์เชิงลึกเกี่ยวกับภาวะผู้นำเพื่อการพัฒนาท้องถิ่นปัจจัยภายนอกที่สนับสนุนอื่นๆ มากำหนดหัวข้อและประเด็นคำถาม

2.2) ผู้วิจัยสร้างแนวคำถามที่ต้องการสัมภาษณ์ ตามประเด็นกำหนดไว้

2.3) ผู้วิจัยพิจารณาแต่ละข้อคำถามว่ามีความครอบคลุมประเด็นหลักขององค์ประกอบและคุณลักษณะภาวะผู้นำเพื่อการพัฒนาท้องถิ่น

2.4) ผู้วิจัยนำแนวทางการสัมภาษณ์เชิงลึกเสนออาจารย์ที่ปรึกษาตรวจสอบว่าข้อความแต่ละข้อวัดได้ตรงประเด็นและครอบคลุมสิ่งที่ ต้องการศึกษทั้งหมด

2.5) นำข้อเสนอแนะของอาจารย์ที่ปรึกษามาปรับปรุงแนวทางการสัมภาษณ์เชิงลึก และแนวทางการสนทนากลุ่มให้มีความสมบูรณ์มากยิ่งขึ้น

2.6) ผู้วิจัยจัดพิมพ์แนวทางการสัมภาษณ์เชิงลึกฉบับสมบูรณ์

3) กลุ่มเป้าหมายที่ใช้ในการศึกษา

ผู้ให้ข้อมูลหลัก (Key Informants)ในการวิจัยครั้งนี้มีเกณฑ์การคัดเลือกดังนี้ คือ

- เป็นผู้นำท้องถิ่น หรือผู้นำท้องถิ่นที่เป็นศิษย์เก่าจากมหาวิทยาลัยราชภัฏ ได้แก่ ตัวแทนผู้นำท้องถิ่น ตัวแทนผู้นำจากภาคประชาสังคม ตัวแทนผู้นำจากภาครัฐ/การศึกษา/สาธารณสุข และตัวแทนผู้นำจากองค์กรเอกชน /ภาคธุรกิจ

- เป็นผู้นำที่เป็นผู้ประสบความสำเร็จและได้รับการยอมรับจากสังคม เช่น ได้รับรางวัลยกย่องจากสังคมในระดับชาติ/เขต เป็นต้น

ผลการคัดเลือกได้ผู้ให้ข้อมูลหลัก จำนวน 18 คน

4) การเก็บรวบรวมข้อมูล ในระยะที่ 1 มุ่งศึกษาองค์ประกอบและคุณลักษณะของภาวะผู้นำเพื่อการพัฒนาท้องถิ่น ผู้วิจัยได้มีวิธีการเก็บรวบรวมข้อมูลดังนี้

4.1) ศึกษาแนวคิด ทฤษฎี จากเอกสาร งานวิจัยต่างๆ เพื่อให้ได้ข้อมูลเกี่ยวกับองค์ประกอบและคุณลักษณะภาวะผู้นำเพื่อการพัฒนาท้องถิ่น

4.2) ศึกษาข้อมูลเกี่ยวกับภาวะผู้นำเพื่อการพัฒนาท้องถิ่นโดยดำเนินการเก็บข้อมูลจากผู้ให้ข้อมูลหลัก เพื่อให้ได้ข้อมูลองค์ประกอบและคุณลักษณะภาวะผู้นำเพื่อการพัฒนาท้องถิ่นโดยใช้แนวทางการสัมภาษณ์เชิงลึกผู้ให้ข้อมูลหลัก เพื่อให้ได้ข้อมูลเกี่ยวกับองค์ประกอบและคุณลักษณะภาวะผู้นำเพื่อการพัฒนาท้องถิ่นโดยมีวิธีการดำเนินการดังนี้

4.2.1) ผู้วิจัยนำหนังสือขอความร่วมมือ เพื่อทำวิจัยจากบัณฑิตวิทยาลัย มหาวิทยาลัยราชภัฏเชียงใหม่ ไปยังผู้ให้ข้อมูลหลักแต่ละท่านด้วยตนเอง

4.2.2) ผู้วิจัยนัดหมายวันเวลา สถานที่ กับผู้ให้ข้อมูลหลักที่จะให้การสัมภาษณ์เชิงลึก

4.2.3) ผู้วิจัยดำเนินการเก็บรวบรวมข้อมูล ด้วยวิธีการทางการสัมภาษณ์เชิงลึกโดยเริ่มจากผู้วิจัยแนะนำตัวเองอธิบายถึงความเป็นมาความสำคัญของปัญหา และวัตถุประสงค์ของการวิจัย จากนั้นดำเนินการสัมภาษณ์ตามประเด็นที่กำหนดไว้ พร้อมทั้งขออนุญาตบันทึกเทป

4.2.4) นำข้อมูลที่ได้จากการศึกษาแนวคิด ทฤษฎี มาสังเคราะห์และวิเคราะห์ร่วมกับข้อมูลที่ได้จากการเก็บรวบรวมจากผู้ให้ข้อมูลหลักเพื่อให้ได้องค์ประกอบและคุณลักษณะของภาวะผู้นำเพื่อการพัฒนาท้องถิ่น

5) วิเคราะห์ข้อมูล การวิเคราะห์ข้อมูลที่ได้จากการสัมภาษณ์เชิงลึกผู้ให้ข้อมูลหลัก (Key Informants) ใช้วิธีการวิเคราะห์เชิงเนื้อหา (Content analysis)

ระยะที่ 2 ศึกษาองค์ประกอบการพัฒนาภาวะผู้นำเพื่อการพัฒนาท้องถิ่นของผู้นำนักศึกษา มหาวิทยาลัยราชภัฏ เขตภาคเหนือตอนบน

การศึกษาในระยะที่ 2 เป็นการศึกษาองค์ประกอบการพัฒนาภาวะผู้นำเพื่อการพัฒนาท้องถิ่นของผู้นำนักศึกษา มหาวิทยาลัยราชภัฏ เขตภาคเหนือตอนบน วิธีการดังนี้

1) แหล่งข้อมูล นำข้อมูลที่ได้จากการศึกษาในระยะที่ 1 มาเป็นแนวทางในการสร้างเครื่องมือ

2) วิธีการดำเนินการเก็บรวบรวมข้อมูล โดยใช้แนวทางการสัมภาษณ์เชิงลึก (In-depth interview Guideline) กับผู้บริหารที่เกี่ยวข้องกับงานกิจการนักศึกษา และใช้การจัดสนทนากลุ่ม (Focus Group Discussion Guideline) กับผู้นำนักศึกษาจากมหาวิทยาลัยราชภัฏที่เป็นกลุ่มตัวอย่าง ดังนี้

2.1) นำข้อมูลองค์ประกอบและคุณลักษณะที่ผ่านการตรวจสอบ และกิจกรรมการพัฒนาภาวะผู้นำท้องถิ่น และกิจกรรมพัฒนาผู้นำนักศึกษาที่สามารถเสริมภาวะผู้นำท้องถิ่นให้แก่ผู้นำนักศึกษามาวิเคราะห์และสร้างองค์ประกอบการพัฒนาภาวะผู้นำเพื่อการพัฒนาท้องถิ่นของผู้นำนักศึกษา มหาวิทยาลัยราชภัฏ โดยสรุปผลการปฏิบัติจริงในกระบวนการพัฒนาภาวะผู้นำของผู้นำ

นักศึกษา มหาวิทยาลัยราชภัฏเขตภาคเหนือ นำมาเทียบเคียงกับแนวคิด ทฤษฎีเกี่ยวกับภาวะผู้นำ แล้วนำมากำหนดองค์ประกอบและคุณลักษณะขององค์ประกอบการพัฒนาภาวะผู้นำของผู้นำนักศึกษา

2.2) นำร่างองค์ประกอบที่สร้างขึ้นเสนออาจารย์ที่ปรึกษาเพื่อพิจารณาความถูกต้อง และสอดคล้องกับบริบทของภาวะผู้นำเพื่อการพัฒนาท้องถิ่นของผู้นำนักศึกษา มหาวิทยาลัยราชภัฏ

3) เครื่องมือที่ใช้ในการเก็บข้อมูล ระยะที่ 2 ผู้วิจัยได้สร้างเครื่องมือสำหรับเก็บรวบรวมข้อมูล ได้แก่ แนวทางการสัมภาษณ์เชิงลึก (In-depth interview Guideline) ใช้เก็บข้อมูลกับผู้บริหารที่เกี่ยวข้องกับงานกิจการนักศึกษา และการจัดสนทนากลุ่ม (Focus Group Discussion Guideline) ใช้เก็บข้อมูลกับผู้นำนักศึกษามีเนื้อหาครอบคลุมเกี่ยวกับองค์ประกอบและคุณลักษณะภาวะผู้นำเพื่อการพัฒนาท้องถิ่น โดยมีวิธีการสร้างเครื่องมือดังนี้

3.1) แนวทางการสัมภาษณ์เชิงลึก

3.1.1) ผู้วิจัยศึกษาแนวคิด ทฤษฎีเกี่ยวกับภาวะผู้นำ องค์ประกอบและคุณลักษณะของภาวะผู้นำเพื่อการพัฒนาท้องถิ่นที่ได้จากระยะที่ 1 เพื่อสร้างแนวทางการสัมภาษณ์เชิงลึกเกี่ยวกับภาวะผู้นำเพื่อการพัฒนาท้องถิ่น มากำหนดหัวข้อและประเด็นคำถาม

3.1.2) ผู้วิจัยสร้างแนวคำถามที่ต้องการสัมภาษณ์ ตามประเด็นกำหนดไว้

3.1.3) ผู้วิจัยพิจารณาแต่ละข้อคำถามว่ามีความครอบคลุมประเด็นหลักขององค์ประกอบและคุณลักษณะภาวะผู้นำ

3.1.4) ผู้วิจัยนำแนวการสัมภาษณ์เชิงลึกไปให้อาจารย์ที่ปรึกษาตรวจสอบว่าข้อความแต่ละข้อมีความเหมาะสมสอดคล้องตามวัตถุประสงค์การวิจัย

3.1.5) นำข้อเสนอแนะของอาจารย์ที่ปรึกษามาปรับปรุงแนวทางการสัมภาษณ์เชิงลึกให้มีความสมบูรณ์มากยิ่งขึ้น

3.1.6) ผู้วิจัยจัดพิมพ์แนวการสัมภาษณ์เชิงลึกฉบับสมบูรณ์

3.2) การสร้างแนวการสนทนากลุ่ม

3.2.1) ผู้วิจัยได้ทำการศึกษาแนวคิด ทฤษฎีเกี่ยวกับภาวะผู้นำ องค์ประกอบและคุณลักษณะของภาวะผู้นำเพื่อการพัฒนาท้องถิ่นที่ได้จากระยะที่ 1 เพื่อสร้างแนวทางการสนทนากลุ่มเกี่ยวกับภาวะผู้นำเพื่อการพัฒนาท้องถิ่น มากำหนดหัวข้อและประเด็นคำถาม

3.2.2) ผู้วิจัยสร้างแนวคำถามที่ต้องการสนทนากลุ่ม ตามประเด็นกำหนดไว้

3.2.3) ผู้วิจัยพิจารณาแต่ละข้อคำถามว่ามีความครอบคลุมประเด็นหลักขององค์ประกอบและคุณลักษณะภาวะผู้นำ

3.2.4) ผู้วิจัยนำแนวทางการสนทนากลุ่มไปให้อาจารย์ที่ปรึกษาตรวจสอบว่าข้อความแต่ละ ข้อมีความเหมาะสมสอดคล้องตามวัตถุประสงค์การวิจัย

3.2.5) นำข้อเสนอแนะของอาจารย์ที่ปรึกษามาปรับปรุงแนวทางการสนทนากลุ่มให้มีความสมบูรณ์มากยิ่งขึ้น

3.2.6) ผู้วิจัยจัดพิมพ์แนวทางการสนทนากลุ่มฉบับสมบูรณ์

4) กลุ่มเป้าหมายที่ใช้ในการศึกษาในระยะที่ 2 ประกอบด้วย

4.1) กลุ่มผู้นำนักศึกษาที่ศึกษาอยู่ในปีการศึกษา 2559

4.1.1.) ผู้นำนักศึกษาที่ศึกษาอยู่ในปีการศึกษา 2559 ในมหาวิทยาลัยราชภัฏ ที่เป็นกลุ่มตัวอย่าง ได้แก่ มหาวิทยาลัยราชภัฏเชียงใหม่ และมหาวิทยาลัยราชภัฏลำปางจำนวนทั้งสิ้น 221 คนจำแนกเป็นผู้ให้ข้อมูลหลักโดยตำแหน่งดังแสดงในตารางที่ 2.1

ตารางที่ 2.1 แสดงจำนวนผู้ให้ข้อมูลหลักในกลุ่มผู้นำนักศึกษา จำแนกตามมหาวิทยาลัยราชภัฏ

ผู้ให้ข้อมูลหลักในกลุ่มผู้นำนักศึกษา	มหาวิทยาลัยราชภัฏ		รวม
	เชียงใหม่	ลำปาง	
1. นายกองค์การนักศึกษา	1	1	2
2. อุปนายกองค์การนักศึกษาคนที่หนึ่ง	1	1	2
3. อุปนายกองค์การนักศึกษาคนที่สอง	1	1	2
4. เลขานุการ	1	1	2
5. เกรียน	1	1	2
6. ประชาสัมพันธ์	1	1	2
7. กรรมการอื่นอีกจำนวน 11 คน	11	11	22
8. นายกสโมสรนักศึกษา	5	6	11
9. อุปนายกสโมสรนักศึกษา	5	6	11
10. เลขานุการ	5	6	11
11. เกรียน	5	6	11
12. ประชาสัมพันธ์	5	6	11
13. กรรมการอื่นอีกจำนวน 12 คน	60	72	132
รวม	102	119	221

4.1.2) ผู้บริหารที่เกี่ยวข้องกับงานกิจการนักศึกษา จำนวน 15 คนโดยมีประชากรในครั้งนี้ ประกอบด้วย คือ รองอธิการบดีฝ่ายกิจการนักศึกษา ผู้อำนวยการกองพัฒนา

นักศึกษา รองคณบดี/ผู้ช่วยคณบดีฝ่ายกิจการนักศึกษาจำแนกเป็นผู้ให้ข้อมูลหลักโดยตำแหน่งดัง
แสดงใน ตารางที่ 2.2

**ตารางที่ 2.2 แสดงจำนวนผู้ให้ข้อมูลหลักในกลุ่มผู้บริหารที่เกี่ยวข้องกับงานกิจการนักศึกษา
จำแนกตามมหาวิทยาลัยราชภัฏ**

ผู้ให้ข้อมูลหลักในกลุ่มผู้บริหารที่เกี่ยวข้องกับ งานกิจการนักศึกษา	มหาวิทยาลัยราชภัฏ		รวม
	เชียงใหม่	ลำปาง	
1. รองอธิการบดีฝ่ายกิจการนักศึกษา	1	1	2
2. ผู้อำนวยการกองพัฒนานักศึกษา	1	1	2
3. รองคณบดี/ผู้ช่วยคณบดีฝ่ายกิจการนักศึกษา	5	6	11
รวม	7	8	15

5) การเก็บรวบรวมข้อมูล

มุ่งศึกษาองค์ประกอบและคุณลักษณะของภาวะผู้นำเพื่อการพัฒนาท้องถิ่น ของผู้นำ
นักศึกษา มหาวิทยาลัยราชภัฏ เขตภาคเหนือตอนบนจากผู้ให้ข้อมูลหลัก โดยการสัมภาษณ์เชิงลึก
(In-depth interview) ผู้บริหารที่เกี่ยวข้องกับงานกิจการนักศึกษา จำนวน 15 คน และการจัด
สนทนากลุ่ม (Focus Group Discussion) ผู้นำนักศึกษา จำนวน 26 กลุ่ม ผู้วิจัยได้มีวิธีการเก็บ
รวบรวมข้อมูลดังนี้

5.1) การสัมภาษณ์เชิงลึก

5.1.1) ผู้วิจัยนำหนังสือขอความร่วมมือ เพื่อทำวิจัยจากบัณฑิตวิทยาลัย
มหาวิทยาลัยราชภัฏเชียงใหม่ ไปยังผู้ให้ข้อมูลหลักแต่ละท่านด้วยตนเอง

5.1.2) ผู้วิจัยนัดหมายวันเวลา สถานที่ กับผู้ให้ข้อมูลหลักที่จะให้การ
สัมภาษณ์เชิงลึก

5.1.3) ผู้วิจัยดำเนินการเก็บรวบรวมข้อมูล ด้วยวิธีการทางการสัมภาษณ์เชิง
ลึกโดยเริ่มจากผู้วิจัยแนะนำตัว อธิบายถึงความเป็นมาและความสำคัญของปัญหา และวัตถุประสงค์
ของการวิจัย จากนั้นดำเนินการสัมภาษณ์ตามประเด็นที่กำหนดไว้ จัดบันทึกการสนทนากลุ่ม
พร้อมทั้งขออนุญาตบันทึกเทป

5.1.4) นำข้อมูลที่ได้จากการศึกษาวิเคราะห์ร่วมกับข้อมูลที่ได้จากการเก็บรวบรวมจากผู้ให้ข้อมูลหลักในกลุ่มผู้นำนักศึกษา

5.2) การสนทนากลุ่ม

5.2.1) ผู้วิจัยนำหนังสือขอความร่วมมือ เพื่อทำวิจัยจากบัณฑิตวิทยาลัย มหาวิทยาลัยราชภัฏเชียงใหม่ ไปผู้นำนักศึกษาโดยติดต่อผ่านทางกองพัฒนานักศึกษา

5.2.2) ผู้วิจัยนัดหมายวันเวลา สถานที่ กับผู้นำนักศึกษาผ่านทางกองพัฒนานักศึกษาเพื่อที่เก็บข้อมูลด้วยการสนทนากลุ่ม

5.2.3) ผู้วิจัยดำเนินการเก็บรวบรวมข้อมูล ด้วยวิธีการสนทนากลุ่มโดยเริ่มจากผู้วิจัยแนะนำตัวเองอธิบายถึงความเป็นมาและความสำคัญของปัญหาวัตถุประสงค์ของการวิจัย และให้ผู้เข้าร่วมการสนทนากลุ่มแนะนำตัวจากนั้นดำเนินการสัมภาษณ์ตามประเด็นที่กำหนดไว้ จัดบันทึกการสนทนากลุ่มพร้อมทั้งขออนุญาตบันทึกเทป จำนวนกลุ่มผู้นำนักศึกษาในการสนทนากลุ่ม ดังแสดงในตารางที่ 2.3

ตารางที่ 2.3 แสดงจำนวนกลุ่มผู้ให้ข้อมูลหลัก กลุ่มผู้นำนักศึกษาในการสนทนากลุ่ม

ที่	ผู้ให้ข้อมูลหลัก	มหาวิทยาลัยราชภัฏ		
		เชียงใหม่(ครั้ง/ คน)	ลำปาง(ครั้ง/ คน)	รวม
1	ผู้นำนักศึกษาจากองค์กรนักศึกษา	2 (9)(8)	2(9)(8)	4(34)
2	ผู้นำนักศึกษาจากสโมสรนักศึกษาคณะครุศาสตร์	2 (9)(8)	2 (9)(8)	4(34)
3	ผู้นำนักศึกษาจากสโมสรนักศึกษาคณะวิทยาการจัดการ	2 (9)(8)	2 (9)(8)	4(34)
4	ผู้นำนักศึกษาจากสโมสรนักศึกษาคณะมนุษยศาสตร์และสังคมศาสตร์	2 (9)(8)	2 (9)(8)	4(34)
5	ผู้นำนักศึกษาจากสโมสรนักศึกษาคณะเทคโนโลยีการเกษตร	2 (9)(8)	2 (9)(8)	4(34)
6	ผู้นำนักศึกษาจากสโมสรนักศึกษาคณะวิทยาศาสตร์	2 (9)(8)	2 (9)(8)	4(34)
7	ผู้นำนักศึกษาจากสโมสรคณะเทคโนโลยีอุตสาหกรรม	ไม่มี	2 (9)(8)	2(17)
รวม		12(102)	14(119)	26(221)

5.2.4) นำข้อมูลที่ได้จากการศึกษา วิเคราะห์ร่วมกับข้อมูลที่ได้จากการเก็บรวบรวมจากกลุ่มผู้บริหารที่เกี่ยวข้องกับงานกิจการนักศึกษา

6) วิเคราะห์ข้อมูล

การวิเคราะห์ข้อมูลที่ได้จากการสัมภาษณ์เชิงลึกผู้ให้ข้อมูลหลัก (Key Informants) และการสนทนากลุ่มร่วมกับผู้นำนักศึกษา มหาวิทยาลัยราชภัฏ โดยการวิเคราะห์เนื้อหา (Content analysis)

ผลการวิจัย

ผลการวิจัยการศึกษาข้อมูลองค์ประกอบการพัฒนาภาวะผู้นำเพื่อการพัฒนาท้องถิ่นของผู้นำนักศึกษามหาวิทยาลัยราชภัฏในเขตภาคเหนือตอนบน จากการศึกษาแนวคิด ทฤษฎี เอกสารงานวิจัย ผู้นำท้องถิ่น ผู้นำนักศึกษา กลุ่มผู้ให้ข้อมูล พบว่าองค์ประกอบการพัฒนาภาวะผู้นำเพื่อการพัฒนาท้องถิ่นของผู้นำนักศึกษามหาวิทยาลัยราชภัฏเขตภาคเหนือตอนบน มีองค์ประกอบหลัก และองค์ประกอบย่อยดังต่อไปนี้

1) การสร้างค่านิยมต่อตนเอง

ค่านิยมต่อตนเองเป็นตัวกำหนดความประพฤติและการปฏิบัติของตน และการประพฤติกการปฏิบัติของตน เป็นตัวการทำให้สังคมเปลี่ยนแปลง เราจึงอาจจะกล่าวได้ว่าค่านิยมต่อตนเอง มีส่วนทำให้เกิดการเปลี่ยนแปลงทางสังคม ค่านิยมต่อตนเองจึงมีความสำคัญมาก เพราะส่งผลกระทบต่อกระเทือนถึงความเจริญ ความเสื่อมของสังคม และความมั่นคงของชาติ

1.1) มีความเข้าใจในตนเอง

ผู้นำต้องมีความเข้าใจตนเอง ในด้านร่างกาย จิตใจ อารมณ์ และสังคม เข้าใจตนเองต่อการกระทำของประพฤติดังตนเองแสดงออกมา การที่ผู้นำเรียนรู้ที่จะเข้าใจตนเอง ต้องค้นพบตัวเองก่อนยอมรับสภาพความเป็นจริงที่เกิดขึ้น การเข้าใจตนเองจะเป็นรากฐานของการสร้างความเชื่อมั่นในตนเอง เพราะการเข้าใจตนเองหมายถึงรวมถึง ชัดความสามารถของเรา รู้ข้อจำกัดของตัวเองเรา อะไรที่ทำได้ การรู้จักตนทำให้เราเข้าใจผู้อื่นได้มากขึ้น

1.2) มีความคงเส้นคงวา

ผู้นำต้องความเสมอต้นเสมอปลาย มีจุดยืนไม่เปลี่ยนแปลง ในด้านการคิด การแสดงความรู้สึกและการกระทำที่แสดงออกมีความสอดคล้องกัน

1.3) มีความมุ่งมั่นพัฒนาตนเอง

ผู้นำต้องมีความมุ่งมั่นพัฒนาตนเองอย่างต่อเนื่อง ไม่ว่าคุณจะเป็นผู้นำที่มีความสามารถสักเพียงใดความสามารถเหล่านั้นจะถดถอยทันทีที่หยุดเรียนรู้ โลกไม่ได้หยุดอยู่กับที่ การเปลี่ยนแปลง

เกิดขึ้นทุกนาที่ การเรียนรู้ในที่นี้ไม่ได้หมายถึงการเรียนรู้ที่เป็นทางการเพียงอย่างเดียว แคสนใจติดตามข่าวสารความเคลื่อนไหวต่างๆและเปิดรับมุมมองใหม่ๆ อยู่เสมอ พร้อมทั้งจะปรับเปลี่ยนวิธีคิดและแนวทางการทำงานให้สอดคล้องกับสถานการณ์ที่เปลี่ยนแปลงไป ไม่ว่าผู้นำจะเก่งสักแค่ไหน ก็ยังคงต้องเรียนรู้อย่างต่อเนื่องเพื่อรักษาความเก่งให้คงอยู่ ไม่ใช่เป็นผู้นำแค่ในตำนานเท่านั้นการพัฒนาตนเองผู้นำต้องศึกษาหลักการ แนวคิด เทคนิค และกลไก เรียนรู้เข้าใจเข้าถึงความต้องการของชุมชนอย่างแท้จริง

2) การมีต้นแบบ

ผู้นำที่ประสบความสำเร็จในชีวิตได้ ส่วนหนึ่งมาจากการมีต้นแบบที่ดีของผู้ประสบความสำเร็จที่ได้รับการยอมรับในสังคม มาเป็นแนวทางปฏิบัติตาม เรียนรู้เพื่อเป็นแบบอย่างในการพัฒนาตนเองในการดำเนินชีวิต ดังคำกล่าวที่ว่า มีต้นแบบก็เหมือนมีจุดหมาย

2.1) มีต้นแบบที่ดี

ผู้นำมีการนำเอาต้นแบบที่ดี ของบุคคลครอบครัว บุคคลท้องถิ่น และบุคคลสังคมโลก มาเป็นแนวทางปฏิบัติตาม โดยเรียนรู้ประสบการณ์ เรียนรู้ความสำเร็จ เรียนรู้เพื่อเป็นแบบอย่างในการพัฒนาตนเอง ให้ต้นแบบที่ดีของบุคคลต้นแบบ เป็นแรงผลักดันสู่ความสำเร็จ กำลังใจเป็นสิ่งสำคัญในการดำเนินชีวิต อีกประการหนึ่งแบบอย่างในทางไม่ดีที่เราควรหลีกเลี่ยงไม่ยึดมาแบบอย่าง

2.2) ได้รับการส่งเสริม สนับสนุน

การที่ผู้นำได้รับการสนับสนุนส่งเสริมภาวะผู้นำ เริ่มตั้งแต่สถาบันครอบครัว สถาบันการศึกษา และสถาบันทางสังคมโดยเสริมสร้างให้ผู้นำเห็นคุณค่าในศักยภาพของตนเองที่สามารถพัฒนาและแบ่งปันกับผู้อื่นได้ โดยผ่านการเรียนรู้ การทำกิจกรรม ร่วมกับท้องถิ่นหรือชุมชนอย่างสม่ำเสมอ เมื่อสำเร็จการศึกษาสามารถนำความรู้ ไปพัฒนาท้องถิ่นให้มีความก้าวหน้าได้ อย่างยั่งยืนบนฐานของความรู้ และสำนึกรักท้องถิ่น

3) การส่งเสริมการมีส่วนร่วม

ผู้นำต้องเปิดโอกาส การมีส่วนร่วมที่เป็นอิสระโดยความสมัครใจ ในการร่วมคิด ร่วมตัดสินใจ ร่วมลงมือการปฏิบัติ ร่วมประเมนผล ร่วมในการพัฒนา ไปสู่เป้าหมายที่ตั้งไว้ร่วมกัน

3.1) เป้าหมายร่วมกัน

เป้าหมายที่ดี นำไปใช้ปฏิบัติให้เกิดผลได้ ต้องเป็นเป้าหมายที่ผู้ปฏิบัติเห็นว่ามีมีความสำคัญ มีความชัดเจนไม่ต้องการการตีความ มีลักษณะชี้ชัดเจาะจงลงไปว่าต้องการอะไร เท่าไร เมื่อไร ที่สำคัญคือ เป้าหมายจะต้องเป็นสิ่งที่เป็นไปได้ มีความท้าทายโดยมีเป้าหมายไม่ต่ำเกินไป อีกประการหนึ่งผู้นำต้องพูดคุยปรึกษาให้เข้าถึงปัญหาของชุมชน เพื่อหาทางแก้ไขปัญหา โดยการเข้า

ร่วมทำกิจกรรมกับชุมชนเพื่อได้เรียนรู้วิถีชีวิต วัฒนธรรม ภูมิปัญญา และร่วมกันแก้ปัญหาไปในทิศทางเดียวกัน โดยแบ่งหน้าที่กันรับผิดชอบเพื่อให้บรรลุเป้าหมายเร็วยิ่งขึ้น

3.2) การยอมรับซึ่งกันและกัน

ผู้นำยอมรับในความแตกต่างของบุคคล สามารถนำความคิดเห็นที่แตกต่างของแต่ละบุคคล มาหลอมรวมเป็นความคิดของตนเองได้ เมื่อมีความขัดแย้งในกลุ่มเกิดขึ้น ทุกคนจะร่วมกันคลี่คลายบนพื้นฐาน การให้ความเคารพซึ่งกันและกันยอมรับฟังความคิดเห็นของผู้อื่น ยอมรับความจริง กล่าวพูดสิ่งที่เห็นต่าง รู้จักไกล่เกลี่ยข้อขัดแย้งให้ได้ โดยใช้ประสามติ ยึดเอาประโยชน์ส่วนรวมเป็นที่ตั้ง ในการปฏิบัติงาน

3.3) การมีส่วนร่วม

ผู้นำต้องเปิดโอกาส การมีส่วนร่วมที่เป็นอิสระโดยความสมัครใจ ในการร่วมคิด ร่วมตัดสินใจ ร่วมลงมือการปฏิบัติ ร่วมประเมินผล ร่วมในการพัฒนา กำหนดทิศทางการพัฒนาการร่วมปฏิบัติตามแผนของกลุ่มหรือของชุมชนและรับประโยชน์ร่วมกัน เข้าไปเกี่ยวข้องกับทางความคิด จิตใจ อารมณ์ และทางกาย ความสามารถ เวลา และโอกาสที่จะมีส่วนร่วม

4) การสร้างค่านิยมต่อชุมชนและสังคม

ค่านิยมเป็นสิ่งที่คนในสังคมยอมรับว่ามีคุณค่า การปลูกฝังค่านิยมต่อชุมชนและสังคม เป็นส่วนหนึ่งของวัฒนธรรมซึ่งเป็นตัวกำหนดพฤติกรรมของบุคคลในการดำเนินชีวิตระหว่างสมาชิกในสังคมให้สอดคล้องสัมพันธ์กันช่วยเสริมสร้างความเป็นปึกแผ่นให้แก่สังคม

4.1) ความเป็นพลเมือง

ผู้นำต้องประพฤติปฏิบัติตามระเบียบกฎหมายของสังคม มีความรับผิดชอบต่อหน้าที่ของตนเองรู้จักบทบาทหน้าที่ของตนเอง รับผิดชอบ มีเหตุผล โอบอ้อมอารี มีเมตตา เห็นประโยชน์ส่วนรวมมีความสำคัญเสมอเคารพในสิทธิเสรีภาพและปฏิบัติตนได้อย่างเหมาะสมไม่ละเมิดล่วงล้ำสิทธิและเสรีภาพของบุคคลอื่น

4.2) มีหลักธรรมาชีวิ

ผู้นำต้องมีหลักธรรมคำสอนทางศาสนา เป็นหลักพื้นฐานสำคัญของการดำเนินชีวิต ในการครองตน ครองคน และครองงาน ที่เป็นความจริง เป็นความดีงาม ความถูกต้อง เมื่อนำไปปฏิบัติแล้วช่วยให้เกิดความดีงามในชีวิต และสังคมอยู่ร่วมกัน อย่างปกติสุข

สรุปและอภิปรายผล

จากผลการวิจัย 1) องค์ประกอบและคุณลักษณะภาวะผู้นำเพื่อการพัฒนาท้องถิ่นที่ประกอบด้วย 10 องค์ประกอบคือ 1.1) ความเข้าใจในตนเอง 1.2) ความคงเส้นคงวา 1.3) มีเป้าหมายร่วมกัน 1.4) การมีส่วนร่วม 1.5) การยอมรับซึ่งกันและกัน 1.6) ความเป็นพลเมืองที่ดี 1.7) มีต้นแบบ

ที่ดี 1.8) ได้รับการส่งเสริม สนับสนุน 1.9) มีหลักธรรมาชีวิต และ 1.10) มุ่งมั่นพัฒนาตนเอง สอดคล้องกับแนวคิดของรัตติกรณ์ จงวิศาล (2556) ได้สรุปไว้ว่า ภาวะผู้นำที่แท้จริง เป็นลักษณะ และพฤติกรรมของผู้นำที่มีความมั่นคงในคำพูด การกระทำ และค่านิยม (ค่านิยม การกระทำ คำพูด เป็นไปในทางเดียวกัน) ผู้นำที่แท้จริงจะมีการรับรู้ตนเองและมีการรับรู้เอกลักษณ์ของตนเองอย่าง ถูกต้อง เข้มแข็ง ชัดเจน มั่นคงและสม่ำเสมอ ผู้นำที่แท้จริงจะมีความตระหนักรู้ในตนเองสูง รู้จัก ตนเองเป็นอย่างดีและรู้ว่าพวกเขาเชื่อในอะไร และมีการยอมรับตนเองในระดับสูงด้วย ผู้นำจะมี ค่านิยม เช่น ความซื่อสัตย์ ความเอื้อเฟื้อ ความเมตตากรุณา ความยุติธรรม ความรับผิดชอบ และการ มองโลกในแง่ดี ผู้นำจะมีหลักการที่เป็นค่านิยมที่แท้จริงและมีการปฏิบัติตามค่านิยมนั้นอย่าง สม่าเสมอ รวมถึงค่านิยมและความเชื่อนั้นจะเป็นตัวกำหนดการกระทำของพวกเขา ผู้นำจะมีแรงจูงใจ มาจากความต้องการที่จะพัฒนาตนเองและการตรวจสอบตนเอง พวกเขาจะเปิดรับการเรียนรู้จากการ ให้ข้อมูลย้อนกลับและความผิดพลาดของตนเองอีกทั้งอำไพ อินทรประเสริฐ (2542) ได้กล่าวถึง คุณสมบัติของการเป็นผู้นำที่ดี ต้องมีความสามารถและมีคุณสมบัติพิเศษแตกต่างไปจากผู้อื่นคือ มี สติปัญญาฉลาด เฉียบแหลม รู้บทบาทหน้าที่ของตน รู้จักตนเอง มีความรับผิดชอบ มีความเป็นธรรม มีความตั้งใจจริงมีความมุ่งมั่นไม่ท้อถอย ฯลฯ และสอดคล้องกับงานวิจัยของสมเกียรติ สุทธิธรรมากร (2550) ได้ทำการวิจัยเรื่อง ภาวะผู้นำของนักศึกษามหาวิทยาลัยรังสิตผลการวิจัย พบว่า นักศึกษา มหาวิทยาลัยรังสิตมีบุคลิกภาพค่อนข้างเชื่อในแหล่งอำนาจควบคุมภายนอก และมีภาวะผู้นำด้าน คุณธรรมจริยธรรม ด้านวิสัยทัศน์ระดับส่วนรวม และด้านวิสัยทัศน์ระดับบุคคลอยู่ในระดับมาก

2) องค์ประกอบการพัฒนาภาวะผู้นำเพื่อการพัฒนาท้องถิ่นของผู้นำนักศึกษามหาวิทยาลัย ราชภัฏในเขตภาคเหนือตอนบนมีดังนี้ 2.1) การสร้างค่านิยมต่อตนเอง ประกอบด้วย ความเข้าใจใน ตนเอง คงเส้นคงวา และมุ่งมั่นพัฒนาตนเอง 2.2) การมีต้นแบบ ประกอบด้วย มีต้นแบบที่ดี และ ได้รับการส่งเสริมสนับสนุน 2.3) การส่งเสริมการมีส่วนร่วม ประกอบด้วย มีเป้าหมายร่วมกันที่ดี การ ยอมรับซึ่งกันและกัน และการมีส่วนร่วม และ 2.4) การสร้างค่านิยมต่อชุมชนและสังคม ประกอบด้วย มีความเป็นพลเมืองดี และมีหลักธรรมาชีวิต ซึ่งสอดคล้องกับแนวคิดของเนตร์พัฒนา ยาวีราษ (2547) กล่าวว่าคุณสมบัติทั่วไปของผู้นำที่ทำให้ผู้นำประสบความสำเร็จในการทำงาน ได้แก่ คุณสมบัติ ดังต่อไปนี้ 1) มีความเฉลียวฉลาด สติปัญญาดี มีการตัดสินใจที่ดีและมีความสามารถในการ พุด 2) ได้รับความสำเร็จในการศึกษา มีการศึกษาและมีสุขภาพดี 3) มีวุฒิภาวะทางอารมณ์และความ มั่นคงทางอารมณ์ 4) มีความมานะอดทน พยายามและผลักดันให้บรรลุความสำเร็จ 5) มีทักษะทาง สังคมมีส่วนร่วมในสังคมและปรับตัวให้เข้ากันได้ดีกับกลุ่มและบุคคลต่างๆ 6) มีความปรารถนาที่จะมี สถานะตำแหน่งทางสังคมที่ดีและสอดคล้องกับทฤษฎี The 7C's model (สุเทพ พงศ์ศรีวัฒน์:ระบบ ออนไลน์, 2559) คือความเข้าใจในตนเอง ความสอดคล้องด้านต่างๆ ภายในตนอย่างคงเส้นคงวา ยึด มั่นผูกพันต่อความเชื่อและทำตามความเชื่อของตน การร่วมมือร่วมใจกัน มีวัตถุประสงค์ร่วมกัน

ขัดแย้งกันได้แต่ต้องสุภาพ และความเป็นพลเมืองดี และสอดคล้องกับงานวิจัยของ พงกะพรณ ตะกลมทอง (2555) ได้ศึกษารูปแบบการพัฒนาภาวะผู้นำผู้บริหารระดับกลางสังกัดสำนักงานคณะกรรมการการศึกษาขั้นพื้นฐาน ผลการวิจัยสรุปได้ ดังนี้ภาวะผู้นำผู้บริหารระดับกลางประกอบด้วยองค์ประกอบหลัก 3 องค์ประกอบ ดังนี้ 1. องค์ประกอบภาวะผู้นำเชิงคุณลักษณะ ประกอบด้วยองค์ประกอบย่อย 7 องค์ประกอบ คือ 1) ความสามารถในการปรับตัว 2) การมีวิสัยทัศน์ 3) การมีความเชื่อมั่นในตนเอง 4) การให้ความสำคัญกับทรัพยากรมนุษย์ 5) การมีความน่าเชื่อถือ 6) การมีมนุษยสัมพันธ์ และ 7) การมีวุฒิภาวะและองคฺนาถ ยุวพันธุ์ (2555) ได้ศึกษาเรื่อง ภาวะผู้นำของนักศึกษาระดับปริญญาโท หลักสูตรบริหารธุรกิจมหาบัณฑิต สำหรับผู้บริหาร คณะบริหารธุรกิจ มหาวิทยาลัยเชียงใหม่ ผลการศึกษาพบว่า นักศึกษามีระดับการทำงานเป็นทีมโดยรวม อยู่ในระดับมาก และมีระดับการทำงานเป็นทีมอยู่ในระดับมากทุกด้าน โดยด้านการประสานงานมีค่าเฉลี่ยมากที่สุด รองลงมา คือ ด้านการร่วมมือ ด้านการติดต่อสื่อสาร ด้านการมีความคิดสร้างสรรค์ และด้านการปรับปรุงอย่างต่อเนื่อง ในปัจจัยย่อยการทำงานเป็นทีมด้านการติดต่อสื่อสาร ปัจจัยย่อยที่มีค่าเฉลี่ยสูงสุดคือ สมาชิกในทีมได้รับทราบเป้าหมายในการทำงานจากหัวหน้าทีม ด้านการร่วมมือ ปัจจัยย่อยที่มีค่าเฉลี่ยสูงสุดคือ สมาชิกในทีมช่วยเหลือกันเพื่อให้งานบรรลุเป้าหมายตามที่กำหนด ด้านการประสานงาน ปัจจัยย่อยที่มีค่าเฉลี่ยสูงสุดคือ สมาชิกในทีมมีการประสานงานกันด้วยมารยาทและการพูดจาที่ดีต่อกัน ด้านการมีความคิดสร้างสรรค์ ปัจจัยย่อยที่มีค่าเฉลี่ยสูงสุดคือ สมาชิกในทีมมีการคิดค้นวิธีการแก้ไขปัญหที่ต่างไปจากการปฏิบัติงานแบบเดิม เพื่อให้การทำงานมีประสิทธิภาพ และด้านการปรับปรุงอย่างต่อเนื่อง ปัจจัยย่อยที่มีค่าเฉลี่ยสูงสุดคือ สมาชิกในทีมมีการปฏิบัติกิจกรรมการพัฒนาคุณภาพอย่างต่อเนื่อง

ข้อเสนอแนะ

ข้อเสนอแนะต่อการนำผลการวิจัยไปใช้

องค์ประกอบการพัฒนาภาวะผู้นำเพื่อการพัฒนาท้องถิ่นของผู้นำนักศึกษา ในการวิจัยครั้งนี้ ผลการวิจัยเป็นการสรุปองค์ประกอบจากองค์ประกอบเชิงทฤษฎีและเชิงประจักษ์ ในบริบทของมหาวิทยาลัยราชภัฏในกลุ่มภาคเหนือตอนบน ดังนั้นการนำผลการวิจัยไปใช้ต้องคำนึงถึงบริบทดังกล่าวด้วย

ข้อเสนอแนะต่อการวิจัยครั้งต่อไป

ควรมีการวิจัยเชิงปฏิบัติการ โดยนำองค์ประกอบการพัฒนาภาวะผู้นำเพื่อการพัฒนาท้องถิ่นของผู้นำนักศึกษา มา ใช้เป็นแนวในการพัฒนาภาวะผู้นำเพื่อการพัฒนาท้องถิ่นของผู้นำนักศึกษาและศึกษาผลการพัฒนาเพื่อนำไปสู่การสร้างคู่มือการพัฒนาภาวะผู้นำเพื่อการพัฒนาท้องถิ่นของผู้นำนักศึกษาต่อไป

ข้อเสนอแนะเชิงนโยบาย

มหาวิทยาลัยราชภัฏทุกแห่ง ควรบรรจุเป็นหลักสูตรในการพัฒนาผู้นำนักศึกษา เพื่อเสริมสร้างภาวะผู้นำเพื่อการพัฒนาท้องถิ่นของผู้นำนักศึกษา

เอกสารอ้างอิง

- คณะกรรมการพัฒนาการเศรษฐกิจและสังคมแห่งชาติ, สำนักงาน. (2550). *แผนพัฒนาเศรษฐกิจและสังคมแห่งชาติ ฉบับที่ 11 พ.ศ. 2555-2559*. กรุงเทพฯ: สำนักนายกรัฐมนตรี.
- เนตร์พัฒนา ยาวีราช. (2547). *การจัดการสมัยใหม่*. พิมพ์ครั้งที่ 3. กรุงเทพฯ : บริษัทเซ็นเอ็กเพลส จำกัด.
- พงกะพรรณ ตะกลมทอง. (2555). รูปแบบการพัฒนาภาวะผู้นำผู้บริหารระดับกลางสังกัดสำนักงานคณะกรรมการการศึกษาขั้นพื้นฐาน. *วารสารการบริหารการศึกษา มหาวิทยาลัยบูรพา*, 6(1).
- มหาวิทยาลัยราชภัฏเขตภาคเหนือ. (2560). *กำหนดการงานพิธีพระราชทานปริญญาบัตร พ.ศ. 2560 มหาวิทยาลัยราชภัฏเขตภาคเหนือ*. (สุจิตร์). เชียงใหม่: มหาวิทยาลัยราชภัฏเชียงใหม่.
- รัตติกรณ์ จงวิศาล. (2556). *ภาวะผู้นำ ทฤษฎี การวิจัย และแนวทางสู่การพัฒนา*. กรุงเทพฯ: โรงพิมพ์แห่งจุฬาลงกรณ์มหาวิทยาลัย.
- สมเกียรติ สุทธิธนกร. (2550). *ภาวะผู้นำของนักศึกษามหาวิทยาลัยรังสิต*. วิทยานิพนธ์ ศึกษาศาตรมหาบัณฑิต สาขาวิชาผู้นำทางสังคม ธุรกิจ และการเมือง มหาวิทยาลัยรังสิต.
- สุเทพ พงศ์ศรีวัฒน์.(2549). *รูปแบบภาวะผู้นำเพื่อการเปลี่ยนแปลงทางสังคม*. Retrieved from <https://www.gotoknow.org/posts/374086>
- สำเนา ขจรศิลป์. (2548). *มิติใหม่ของกิจการนักศึกษา 2 : การพัฒนานักศึกษา*. กรุงเทพฯ : มหาวิทยาลัยเกษมบัณฑิต,
- อนงค์นาถ ยุวพันธุ์. (2555). *ภาวะผู้นำของนักศึกษาระดับปริญญาโทหลักสูตรบริหารธุรกิจมหาบัณฑิตสำหรับผู้บริหาร คณะบริหารธุรกิจ มหาวิทยาลัยเชียงใหม่*. บริหารธุรกิจมหาบัณฑิต บัณฑิตวิทยาลัยมหาวิทยาลัยเชียงใหม่.
- อำไพ อินทรประเสริฐ. (2542). *ศิลปะการเป็นผู้นำ*. กรุงเทพฯ : สถาบันราชภัฏสวนดุสิต.
- Williamson, E. G. (1961). *Student Personnel in College and Universities*. New York :McGraw-Hill.

**ปัจจัยด้านลักษณะงานและสภาพแวดล้อมในการปฏิบัติงาน ที่มีอิทธิพลต่อ
ประสิทธิภาพในการปฏิบัติงานของพนักงานในอุตสาหกรรมสินค้าอุปโภค จังหวัดชลบุรี**
**Factors in Job Characteristics and Operating Environment Affecting
Employees' Working Efficiency of Consumer Goods
Industries in Chon Buri Province**

วรางคณา ศรีธรร(Warangkana Sritorn)* จุมพฏ บริราช(Jumpoth Boriraj)

สาขาวิชาการบริหารและพัฒนาอุตสาหกรรม

คณะวิทยาการจัดการ มหาวิทยาลัยเกษตรศาสตร์ วิทยาเขตศรีราชา

Corresponding author. E-mail: sr.warangkana@gmail.com

บทคัดย่อ

การศึกษานี้มีวัตถุประสงค์เพื่อ วิเคราะห์ปัจจัยด้านลักษณะงานและสภาพแวดล้อมในการปฏิบัติงาน ที่มีอิทธิพลต่อประสิทธิภาพในการปฏิบัติงานของพนักงาน โดยกลุ่มตัวอย่างในการศึกษานี้ คือ พนักงานในอุตสาหกรรมสินค้าอุปโภค จังหวัดชลบุรี จำนวน 400 คน โดยใช้แบบสอบถามเป็นเครื่องมือที่ใช้เก็บข้อมูล สถิติที่ใช้ในการวิเคราะห์ประกอบด้วย สถิติเชิงพรรณนา ได้แก่ ค่าร้อยละ ค่าเฉลี่ย และค่าเบี่ยงเบนมาตรฐาน สถิติเชิงอนุมาน คือ การวิเคราะห์ถดถอยแบบพหุคูณ เพื่อวัดอิทธิพลของปัจจัยด้านลักษณะงานและสภาพแวดล้อมในการปฏิบัติงาน ที่มีอิทธิพลต่อประสิทธิภาพในการปฏิบัติงานของพนักงาน

ผลการวิจัยพบว่า ปัจจัยลักษณะงานด้านลักษณะงานที่ปฏิบัติ ความมั่นคงในงาน และการยอมรับนับถือ และปัจจัยสภาพแวดล้อมในการปฏิบัติงาน ด้านบรรยากาศในการปฏิบัติงาน และความสัมพันธ์ระหว่างผู้ปฏิบัติงานกับเพื่อนร่วมงาน มีอิทธิพลต่อประสิทธิภาพในการปฏิบัติงานของพนักงานในอุตสาหกรรมสินค้าอุปโภค จังหวัดชลบุรี อย่างมีนัยสำคัญทางสถิติที่ระดับ 0.05 ในส่วนของความก้าวหน้าในงาน และความสัมพันธ์ระหว่างผู้ปฏิบัติงานกับผู้บังคับบัญชาไม่มีอิทธิพลต่อประสิทธิภาพในการปฏิบัติงานของพนักงานในอุตสาหกรรมสินค้าอุปโภค จังหวัดชลบุรี

คำสำคัญ: ลักษณะงาน สภาพแวดล้อมในการปฏิบัติงาน ประสิทธิภาพในการปฏิบัติงาน

Abstract

The objectives of this study are to analyse the factors in job characteristics and operating environment affecting employees' working efficiency. The sample of this study comprises of 400 employees of consumer goods industries in Chon Buri

province. The data collected by using questionnaires and analyzed by using descriptive statistics such as percentage, mean, and standard deviation. The inferential statistics is multiple regression for measuring factors in job characteristics and operating environment affecting employees.

The results showed that the factors in job characteristics, security, recognition and factors in operating environment are working conditions and relations with peers had a statistically significant level of 0.05 impact on employees' working efficiency of consumer goods industries in Chon Buri province. For career advancement and relations with superiors do not have any impact on employees' working efficiency of consumer goods industries in Chon Buri province.

Keywords: Job Characteristics, Working Environment, Working Efficiency

บทนำ

ปัจจุบันหน่วยงานต่างๆ ทั้งองค์การภาครัฐและเอกชน ต่างตระหนักถึงการปรับเปลี่ยนกระบวนการหรือวิธีการทำงาน เพื่อให้การทำงานมีประสิทธิภาพ (Efficiency) และประสิทธิผล (Effectiveness) สูงสุด แสดงให้เห็นว่าองค์กรทั้งหลายต่างมีความเห็นตรงกันว่า องค์กรจะมีความเจริญก้าวหน้าหรือพัฒนาไปสู่ความเป็นเลิศได้นั้น สิ่งสำคัญประการหนึ่งอยู่ที่ ผู้ปฏิบัติงานมีคุณภาพ และสามารถทำงานให้เกิดประสิทธิภาพสูงสุด คำว่า “ประสิทธิภาพ” หมายถึง วิธีการทำงานโดยสิ้นเปลืองเวลา และสูญเสียพลังงานในการทำงานน้อยที่สุดแต่เกิดประโยชน์ และความพึงพอใจสูงสุด (นันทนา ธรรมบุศย์, 2540)

จากรายงานวิจัยพฤติกรรมผู้บริโภคด้านการจับจ่ายกลุ่มสินค้าอุปโภคบริโภค (FMCG) พบว่า อัตราการซื้อสินค้าอุปโภคบริโภคของครัวเรือนไทยทั่วประเทศผ่านช่องทางค้าปลีกดั้งเดิมและค้าปลีกสมัยใหม่ ในปี 2559 เติบโตขึ้นร้อยละ 1.7 ด้วยมูลค่า 4.4 แสนล้านบาท ถือเป็นการขยายตัวต่ำสุดในรอบ 8 ปี นับจากปี 2552 โดยหมวดสินค้าของใช้ในครัวเรือน (Household) เติบโตขึ้นร้อยละ 3.2 กลุ่มของใช้ส่วนบุคคล (Personal Care) เติบโตขึ้นร้อยละ 2.9 และกลุ่มอาหารและเครื่องดื่ม (Food & Beverage) เติบโตขึ้นร้อยละ 0.8 ปัจจัยการขยายตัวต่ำด้านการจับจ่ายสินค้าอุปโภคบริโภคปีก่อน มาจากภาวะเศรษฐกิจชะลอตัว ปัญหาหนี้ครัวเรือน ที่กระทบต่อกำลังซื้อ ปัจจัยลบที่เกิดขึ้นต่อเนื่อง นับตั้งแต่เหตุการณ์น้ำท่วมปี 2554 ปัญหาการเมืองปี 2556 หนี้ครัวเรือนและรายได้ตกต่ำปี 2557 มาถึงภัยแล้งที่ส่งผลกระทบต่อเกษตรกรรมปี 2559 ล้วนส่งผลให้ผู้บริโภคขาดความมั่นใจในการจับจ่าย “ตัวเลขจับจ่ายอุปโภคบริโภคปีก่อนที่เติบโตต่ำสุดในรอบ 8 ปี มองว่ามาถึงจุดต่ำสุดแล้ว จะเริ่มกลับมาฟื้นตัวในปีนี้ คาดเติบโตราวร้อยละ 2-3 จากปัจจัยเศรษฐกิจมีแนวโน้มขยายตัวดีกว่าปีก่อน”

(รายงานการวิจัยสรุปสภาวะภาพรวมกลุ่มสินค้าอุปโภค-บริโภคในประเทศไทยปี 2552 ถึงปี 2559
อังกาณ อิศณาคติ วุฒินาทุล, 2560)

ในส่วนของพื้นที่ที่เลือกทำวิจัยคือจังหวัดชลบุรีนั้น เป็นจังหวัดที่ตั้งอยู่ในภาคตะวันออกของประเทศไทย มีพื้นที่ทั้งสิ้น 4,363 ตารางกิโลเมตร เป็นพื้นที่ที่ได้เปรียบทางด้านภูมิประเทศเป็นอย่างมาก โดยมีการผสานกันอยู่ 5 ประเภทคือ พื้นที่ราบลูกคลื่นและเนินเขา พื้นที่ราบชายฝั่งทะเล พื้นที่สูงชันและภูเขา ซึ่งความหลากหลายนี้นำมาซึ่งความอุดมสมบูรณ์ของทรัพยากรธรรมชาติและก่อให้เกิดกิจกรรมที่หลากหลายไม่ว่าจะเป็นด้านเกษตรกรรม อุตสาหกรรม การพาณิชย์ การท่องเที่ยว และการคมนาคมขนส่ง จังหวัดชลบุรีจึงเป็นเมืองที่มีความเจริญรุ่งเรืองมาตั้งแต่ในอดีต และได้รับการวางแผนให้เป็นเมืองหลักด้านอุตสาหกรรมและการค้าขายของภาคตะวันออก โดยมีท่าเรือพาณิชย์แหลมฉบังเป็นจุดสำคัญของการค้าขายทางทะเล และมีโรงงานอุตสาหกรรมเป็นจำนวนมาก ได้แก่ โรงงานประกอบรถยนต์ โรงกลั่นน้ำมัน โรงงานน้ำตาลทราย โรงงานผลิตชิ้นส่วนอุปกรณ์อิเล็กทรอนิกส์ เป็นต้น ส่วนของจำนวนประชากร ปัจจุบันจังหวัดชลบุรีมีประชากรจำนวน 1,483,049 คน (ระบบสถิติทางการทะเบียน, 2559) มีจำนวนมากเป็นอันดับที่ 9 ของประเทศ (กรมการปกครอง กระทรวงมหาดไทย, 2558) ซึ่งส่วนหนึ่งเกิดมาจากการย้ายเข้ามาทำงานในภาคอุตสาหกรรมที่ขยายตัวอย่างต่อเนื่องในพื้นที่จังหวัดชลบุรี เห็นได้จากการเป็นที่ตั้งของนิคมอุตสาหกรรมมากถึง 15 แห่ง (การนิคมอุตสาหกรรมแห่งประเทศไทย, 2559) และมีสถิติการเพิ่มขึ้นของโรงงานอุตสาหกรรมมากที่สุดเป็นอันดับ 3 ของในช่วงต้นปี พ.ศ. 2559 (กรมโรงงานอุตสาหกรรม กระทรวงอุตสาหกรรม, 2559) สะท้อนให้เห็นถึงการเป็นพื้นที่ที่มีความเจริญเติบโตอย่างมากทางด้านอุตสาหกรรม

ดังนั้นผู้วิจัยจึงเห็นถึงความสำคัญของการศึกษาแนวทางในการปฏิบัติงานอย่างประสิทธิภาพของพนักงานในอุตสาหกรรม จังหวัดชลบุรี ในการนำข้อมูลมาวิเคราะห์ และเพิ่มศักยภาพให้กับพนักงาน เพื่อก่อให้เกิดการเปลี่ยนแปลงพฤติกรรมในการปฏิบัติงานให้สอดคล้องกับสภาพการทำงาน ขององค์กรทั้งในปัจจุบันและอนาคต อันจะก่อให้เกิดผลดีต่อองค์กรและพนักงาน องค์กรจะได้ประโยชน์ในด้านผลผลิตที่เพิ่มขึ้น และพนักงานมีประสิทธิภาพสามารถบรรลุเป้าหมายขององค์กรที่ตั้งไว้ได้

วัตถุประสงค์ของการวิจัย

1. เพื่อศึกษาปัจจัยสภาพแวดล้อมในการปฏิบัติงาน ที่มีอิทธิพลต่อประสิทธิภาพในการปฏิบัติงานของพนักงานในอุตสาหกรรมสินค้าอุปโภค จังหวัดชลบุรี
2. เพื่อศึกษาปัจจัยลักษณะงาน ที่มีอิทธิพลต่อประสิทธิภาพในการปฏิบัติงานของพนักงานในอุตสาหกรรมสินค้าอุปโภค จังหวัดชลบุรี

แนวคิดและทฤษฎีที่เกี่ยวข้อง

1. สภาพแวดล้อมในการปฏิบัติงาน

Moos (1986) พบว่าสิ่งแวดล้อมมีผลกระทบต่อพฤติกรรมของมนุษย์ โดยแบ่งมิติในการทำงานออกเป็น 3 มิติ ได้แก่ มิติสัมพันธภาพ (Relationship Dimension) ประกอบด้วย ด้านการมีความเกี่ยวข้องในงาน ด้านความผูกพันระหว่างเพื่อนร่วมงาน และด้านการสนับสนุนจากหัวหน้างาน มิติการพัฒนาบุคลิกภาพ (Personal Development Dimension) ประกอบด้วย การสนับสนุนความมีเสรีในการทำงาน การมุ่งมั่นในการทำงาน และความกดดันในการทำงาน และสุดท้ายคือมิติการคงไว้และการเปลี่ยนแปลงระบบงาน (System Maintenance and System Change Dimension) ประกอบด้วย ด้านความชัดเจนของงาน ด้านการควบคุม ด้านการนำนวัตกรรมมาใช้ในการทำงาน และด้านสิ่งแวดล้อมทางกายภาพ จากการทบทวนวรรณกรรม จึงเห็นว่ามีความเหมาะสมที่จะนำตัวแปรต่างๆ มาวิเคราะห์กับบุคคลากรในโรงงานและหน่วยสนับสนุน ทั้งในด้านจิตวิทยาสังคม รวมไปถึงสิ่งแวดล้อมทางกายภาพ ซึ่งถือเป็นสิ่งแวดล้อมที่ทำให้เกิดความเครียดในการทำงาน หรือเกิดการเปลี่ยนแปลงทางสรีระ เนื่องจากอารมณ์และจิตใจที่ได้รับการกดดันจากงาน

ดังนั้นในงานวิจัยนี้ได้เลือกมาเพียง 3 ตัวแปรคือ ด้านความผูกพันระหว่างเพื่อนร่วมงาน (ความสัมพันธ์ระหว่างผู้ปฏิบัติงานกับเพื่อนร่วมงาน) ด้านการสนับสนุนจากหัวหน้างาน (ความสัมพันธ์ระหว่างผู้ปฏิบัติงานกับผู้บังคับบัญชา) และด้านสิ่งแวดล้อมทางกายภาพ (สภาพแวดล้อมในการปฏิบัติงาน) เพื่อใช้ในการวิเคราะห์หาตัวแปรที่มีอิทธิพลต่อประสิทธิภาพในการปฏิบัติงาน

2. ลักษณะงาน

Herzberg, Mausner and Snyderman (1959) ได้สร้างทฤษฎีขึ้นจากการศึกษาสาเหตุของความพึงพอใจในงาน กล่าวว่าปัจจัยที่ส่งผลต่อความพึงพอใจในงาน เกิดจากปัจจัย 2 ปัจจัยมีลักษณะคือ กลุ่มแรกเรียกว่า ปัจจัยจูงใจ (Motivator Factors) มีความสัมพันธ์โดยตรงกับแรงจูงใจภายในที่เกิดขึ้นจากการทำงานโดยตรง (Job Content) และกลุ่มที่สองเรียกว่า ปัจจัยสุขอนามัย (Hygiene Factors) มีความสัมพันธ์โดยตรงกับสิ่งแวดล้อมภายนอกของงาน (Job Context) โดยมีรายละเอียดดังต่อไปนี้

ปัจจัยที่เกี่ยวข้องกับลักษณะของงาน (Job Content) และการปฏิบัติงานโดยตรง เป็นปัจจัยที่จูงใจพนักงานให้เกิดแรงจูงใจในงาน ความพึงพอใจ ถ้าสามารถตอบสนองปัจจัยเหล่านี้จะทำให้ผู้ปฏิบัติงานเกิดแรงจูงใจในการทำงานอย่างสุดความสามารถซึ่งนำไปสู่ประสิทธิภาพในการทำงาน ได้แก่ ความสำเร็จในการปฏิบัติงาน (Achievement) การได้รับการยอมรับนับถือ (Recognition) ความก้าวหน้าในงาน (Advancement) ลักษณะงานที่ปฏิบัติ (Work Itself) โอกาสที่จะก้าวหน้าในอนาคต (Possibility of Growth) และความรับผิดชอบ (Responsibility)

ปัจจัยที่อยู่ล้อมรอบงาน (Job Context) ซึ่งไม่เกี่ยวกับตัวงานโดยตรง เป็นปัจจัยที่ทำให้บุคคลอยู่ในองค์กรได้เป็นเวลานาน ทำงานด้วยความสุขสบายมากขึ้น ส่งผลให้บุคคลพึงพอใจหรือไม่พึงพอใจที่จะปฏิบัติงานได้ ได้แก่ การบังคับบัญชา (Supervision) นโยบายและการบริหาร (Policy and administration) สภาพการแวดล้อมในการปฏิบัติงาน (Working condition) ความสัมพันธ์กับผู้บังคับบัญชา (Relations with superiors) ความสัมพันธ์กับผู้ใต้บังคับบัญชา (Relation with subordinates) ความสัมพันธ์กับเพื่อนร่วมงาน (Relation with peers) สถานะทางวิชาชีพ (Status) ความมั่นคงในงานและปลอดภัยในงาน (Job security) ค่าตอบแทน/เงินเดือน (Compensation/Salary) และชีวิตส่วนตัว (Personal life)

ดังนั้นในงานวิจัยนี้ได้เลือกมาเพียง 4 ตัวแปรคือ การได้รับการยอมรับนับถือ(การยอมรับนับถือ) ความก้าวหน้าในงาน(ความก้าวหน้าในงาน) ลักษณะงานที่ปฏิบัติ(ลักษณะงาน) และความมั่นคงในงานและปลอดภัยในงาน(ความมั่นคง) เพื่อใช้ในการวิเคราะห์หาตัวแปรที่มีอิทธิพลต่อประสิทธิภาพในการปฏิบัติงาน

3. ประสิทธิภาพในการปฏิบัติงาน

Peterson & Plowman (อ้างใน แสวง รัตนมงคลมาส, 2514) กล่าวถึงแนวคิดของประสิทธิภาพในการบริหารงานขององค์การ ซึ่งประกอบด้วย 4 ข้อดังนี้ ด้านคุณภาพของงาน คืองานที่ทำจะต้องมีมาตรฐานตรงตามข้อกำหนดขององค์การ เพื่อให้ผู้ผลิตและผู้ใช้ประโยชน์ ได้รับความคุ้มค่าและมีความพึงพอใจกับผลงานที่ได้มา ด้านเวลา คือเวลาที่ใช้ในการดำเนินงาน จะต้องอยู่ในลักษณะที่ถูกต้องตามหลักการและเหมาะสมกับงานมากที่สุด ด้านวิธีการและปริมาณ คืองานที่องค์การคาดหวัง จะต้องมีการทำงานอย่างมีขั้นตอนและมีระเบียบแบบแผน และให้เหมาะสมกับปริมาณงาน และสุดท้ายคือ ด้านค่าใช้จ่าย คือในการดำเนินงานจะต้องเหมาะสมกับงาน และวิธีการลงทุนคือจะต้องลงทุนน้อยและให้ได้ผลกำไรมากที่สุด

เนื่องจากด้านค่าใช้จ่ายเป็นความลับของทางองค์การ ดังนั้นในงานวิจัยนี้จึงได้เลือกมาเพียง 3 ตัวแปรคือ ด้านคุณภาพของงาน ด้านเวลา และด้านวิธีการ

งานวิจัยที่เกี่ยวข้อง

กขามาส ยิ้มเมือง (2558) ได้ทำการวิจัยเรื่อง “ผลกระทบของคุณลักษณะของงาน การบริหารอารมณ์ ที่มีต่อประสิทธิภาพในการปฏิบัติงานของผู้ประกอบวิชาชีพบัญชี” กลุ่มตัวอย่างที่ใช้ในการวิจัย คือ ผู้ประกอบวิชาชีพบัญชีในบริษัทมหาชน มอเตอร์ส (ประเทศไทย) จำกัด และบริษัท นิสสัน มอเตอร์ (ประเทศไทย) จำกัด จำนวน 272 คน โดยใช้แบบสอบถามเป็นเครื่องมือที่ใช้ในการรวบรวมข้อมูล และสถิติที่ใช้ในการวิเคราะห์ข้อมูล ได้แก่ ค่าเฉลี่ย ร้อยละ ส่วนเบี่ยงเบนมาตรฐาน และการวิเคราะห์การถดถอยพหุคูณแบบขั้นตอน

ผลการวิจัยพบว่า ผู้ประกอบวิชาชีพบัญชีมีระดับการรับรู้คุณลักษณะของงาน การบริหาร อารมณ์ และประสิทธิภาพในการปฏิบัติงานโดยรวมอยู่ในระดับดี ระดับคุณลักษณะของงาน (ยกเว้น ด้านความหลากหลายของงาน) การบริหารอารมณ์ (ยกเว้นด้านทักษะทางสังคม) และประสิทธิภาพในการปฏิบัติงาน ไม่แตกต่างอย่างมีนัยสำคัญ และคุณลักษณะของงานและการบริหารอารมณ์ของผู้ประกอบวิชาชีพบัญชีมีความสัมพันธ์ทางบวกกับประสิทธิภาพในการปฏิบัติงานที่ระดับนัยสำคัญทางสถิติ .05 มีอำนาจในการอธิบายได้ร้อยละ 63.5 และ 61.7 ตามลำดับ

Marlena Bednarska and Malgorzata Szczyt (2015) ศึกษารูปแบบความพึงพอใจในงานของอุตสาหกรรมบริการเพื่อวิเคราะห์เปรียบเทียบระหว่างประเทศ เพื่อศึกษาปัจจัยแต่ละด้านขององค์กรในระดับชาติว่ามีความพึงพอใจที่แตกต่างกันหรือไม่ของอุตสาหกรรมบริการในกลุ่มประเทศสหภาพยุโรป จำนวน 34 ประเทศ มีกลุ่มตัวอย่างเป็นพนักงานบริการทั้งสิ้น 17,000 ตัวอย่าง โดยทำการศึกษาความพึงพอใจในงานที่เกี่ยวข้องกับสภาพแวดล้อมในการทำงานและคุณภาพชีวิตในการทำงาน ประกอบด้วย เนื้อหาของงานที่ปฏิบัติ ระดับค่าตอบแทน/เงินเดือน ความมั่นคงในงาน ความก้าวหน้าในอาชีพ ความเป็นผู้นำ ความสัมพันธ์ทางสังคม ความสมดุลในชีวิตการทำงาน และความเครียดของสุขภาพและความปลอดภัย เพื่อระบุความแตกต่างอย่างมีนัยสำคัญในระดับความพึงพอใจในงานจะทดสอบจากตัวแปร 12 ตัวแปร แบ่งเป็นระดับบุคคล: เพศ, อายุ, ระดับการศึกษา, ตำแหน่งงาน, อาชีพ, สถานการณ์จ้างงาน, สัญญาจ้างและ รายได้ ส่วนระดับองค์กร: แผนก, ขนาดขององค์กร, ประเภทของอุตสาหกรรม และระดับชาติ

จากผลการศึกษาพบว่า ความพึงพอใจในการทำงานแตกต่างกันไปในแต่ละประเทศ ซึ่งตัวแปรที่แตกต่างกันได้แก่ สัญญาการจ้างงานและระดับรายได้ (ค่าตอบแทน/เงินเดือน) อย่างมีนัยสำคัญทางสถิติที่ 0.01 ในขณะที่เพศ, อายุ, อายุการทำงาน และ แผนก ไม่มีความแตกต่างกัน พนักงานบริการให้ความสำคัญเรื่องสุขภาพและความปลอดภัยในการทำงานและเนื้อหาของงาน และมีความพื่อน้อยที่สุดในเรื่องของรายได้/ค่าตอบแทน ความมั่นคงในการทำงาน และความก้าวหน้าในอาชีพ

กัญณัฐ์ สุนันตา (2557) ได้ทำการวิจัยเรื่อง “ปัจจัยที่มีอิทธิพลต่อประสิทธิภาพในการทำงานของบุคลากรในสังกัดองค์การบริหารส่วนจังหวัดเชียงใหม่” กลุ่มตัวอย่างที่ใช้ในการวิจัย คือบุคลากรในสังกัดองค์การบริหารส่วนจังหวัดเชียงใหม่ จำนวน 264 คน โดยใช้แบบสอบถามเป็นเครื่องมือที่ใช้ในการรวบรวมข้อมูล และสถิติที่ใช้ในการวิเคราะห์ข้อมูล ได้แก่ การแจกแจงความถี่ (Frequency Distribution) ค่าร้อยละ(Percentage) ค่าเฉลี่ย (Mean) และส่วนเบี่ยงเบนมาตรฐาน (Standard Deviation) และสถิติที่ใช้ทดสอบสมมุติฐาน ได้แก่ ค่า t-test ค่า F-test และค่าสัมประสิทธิ์สหสัมพันธ์ของเพียร์สัน (Pearson’s Product Moment Correlation Coefficient)

ผลการวิจัยพบว่า ปัจจัยที่มีอิทธิพลต่อประสิทธิภาพในการทำงานของบุคลากรในสังกัดองค์การบริหารส่วนจังหวัดเชียงใหม่ ประกอบไปด้วย ปัจจัยส่วนบุคคลได้แก่ อายุ ระดับการศึกษา

และ หน่วยงานที่สังกัด อย่างมีนัยสำคัญทางสถิติที่ระดับ 0.05 และปัจจัยที่เกี่ยวข้องกับการทำงาน ได้แก่ ปัจจัยด้านความรู้เกี่ยวกับงานในหน้าที่ ด้านนโยบายและการบริหารองค์กร ด้านการปกครอง บังคับบัญชา ด้านโอกาสและความก้าวหน้า ด้านสวัสดิการ และด้านสภาพแวดล้อมในการทำงาน อย่างมีนัยสำคัญทางสถิติที่ระดับ 0.01

นอกจากนี้ยังพบว่าบุคลากรในสังกัดองค์การบริหารส่วนจังหวัดเชียงใหม่ ที่เป็นผู้ตอบ แบบสอบถาม มีระดับความคิดเห็นเกี่ยวกับประสิทธิภาพในการทำงานในภาพรวมอยู่ในระดับมาก โดยด้านที่มีระดับความคิดเห็นมากที่สุด คือ ประสิทธิภาพในการทำงานด้านคุณภาพของงาน รองลงมาได้แก่ ด้านเทคนิคในการทำงาน และด้านทรัพยากรที่ใช้ในการปฏิบัติงานตามลำดับ

จิรวัดน์ หงอกสิมมา (2554) ได้ทำการวิจัยเรื่อง “ปัจจัยทางจิตวิทยาที่เกี่ยวข้องกับ ประสิทธิภาพในการทำงาน ของช่างยนต์ในศูนย์บริการรถยนต์นั่ง นำเข้าแห่งหนึ่งของประเทศไทย ” กลุ่มตัวอย่างที่ใช้ในการวิจัย คือ ช่างยนต์ในศูนย์บริการรถยนต์นั่ง นำเข้าแห่งหนึ่งของประเทศไทย จำนวน 88 คน โดยใช้แบบสอบถามเป็นเครื่องมือที่ใช้ในการรวบรวมข้อมูล และสถิติที่ใช้ในการ วิเคราะห์ข้อมูล ได้แก่ ค่าร้อยละ ค่าเฉลี่ย และส่วนเบี่ยงเบนมาตรฐาน และสถิติที่ใช้ทดสอบ สมมติฐาน ได้แก่ ค่าสัมประสิทธิ์สหสัมพันธ์ของเพียร์สัน และการวิเคราะห์การถดถอยพหุคูณ

ผลการวิจัยพบว่า ช่างยนต์ในศูนย์บริการรถยนต์นั่ง นำเข้าแห่งหนึ่งของประเทศไทย มี ประสิทธิภาพในการทำงาน โดยรวมอยู่ในระดับสูง ซึ่งเป็นตามสมมติฐาน และเมื่อแยกตามมิติส่วน ใหญ่อยู่ในระดับสูงเมื่อเทียบกับคะแนนเกณฑ์ ช่างยนต์ในศูนย์บริการรถยนต์นั่ง นำเข้าแห่งหนึ่งของ ประเทศไทยที่มีอายุมาก มีประสิทธิภาพในการทำงานสูงกว่า อย่างมีนัยสำคัญทางสถิติที่ระดับ 0.01 บรรยากาศในการทำงานมีความสัมพันธ์ทางบวกกับประสิทธิภาพในการทำงานของช่างยนต์อย่างมี นัยสำคัญทางสถิติที่ระดับ 0.05

ไฉนวล พรหมมณี (2550) ได้ทำการวิจัยเรื่อง “การศึกษาปัจจัยบางประการที่ส่งผลต่อ ประสิทธิภาพในการทำงาน ตามเกณฑ์มาตรฐานวิชาชีพครูของข้าราชการครู สังกัดกรุงเทพมหานคร ” กลุ่มตัวอย่างที่ใช้ในการวิจัย คือข้าราชการครู สังกัดกรุงเทพมหานคร จำนวน 439 คน โดยใช้ แบบสอบถามเป็นเครื่องมือที่ใช้ในการรวบรวมข้อมูล และสถิติที่ใช้ในการวิเคราะห์ข้อมูล ได้แก่ ค่าเฉลี่ย และส่วนเบี่ยงเบนมาตรฐาน และสถิติที่ใช้ทดสอบสมมติฐาน ได้แก่ ค่าสัมประสิทธิ์สหสัมพันธ์ ของเพียร์สัน และการวิเคราะห์การถดถอยพหุคูณ

ผลการวิจัยพบว่า ค่าสัมประสิทธิ์สหสัมพันธ์พหุคูณของตัวแปรปัจจัยการรับรู้ความสามารถ ของตนเอง แรงจูงใจในการทำงาน เจตคติต่อวิชาชีพครู ความผูกพันต่อองค์กร การพัฒนาตนเอง กับ ประสิทธิภาพในการทำงานตามเกณฑ์มาตรฐานวิชาชีพครู มีค่าเท่ากับ 0.648 ซึ่งสัมพันธ์กันอย่างมี นัยสำคัญทางสถิติที่ระดับ .01 ค่าน้ำหนักความสำคัญในรูปคะแนนมาตรฐาน (β) มีค่าอยู่ระหว่าง 0.142 – 0.303 โดยมีปัจจัยที่ส่งผลต่อประสิทธิภาพในการทำงานตามเกณฑ์มาตรฐานวิชาชีพครู คือ

การพัฒนาตนเอง, ความผูกพันต่อองค์กร, การรับรู้ความสามารถของตนเอง, แรงจูงใจในการทำงาน โดยมีค่าน้ำหนักความสำคัญ เท่ากับ 0.303 , 0.200 , 0.160 , 0.142 ตามลำดับ โดยส่งผลอย่างมีนัยสำคัญทางสถิติที่ระดับ .01

บุญริสาก์ สุจันทรา และ ชนงการณ์ กุณพลบุตร (2556) ทำการศึกษาเรื่อง “การรับรู้ด้านความรู้ความเข้าใจต่อประสิทธิภาพการทำงานเป็นทีมในอุตสาหกรรมการผลิตชิ้นส่วนอิเล็กทรอนิกส์” กลุ่มตัวอย่างที่ใช้ในการวิจัย คือพนักงานที่ปฏิบัติงานในอุตสาหกรรมการผลิตชิ้นส่วนอิเล็กทรอนิกส์ จำนวน 389 คน โดยใช้วิธีเลือกตัวอย่างแบบเจาะจงเครื่องมือที่ใช้ในการวิจัยเป็นแบบสอบถามที่เกี่ยวข้องกับการรับรู้ด้านความรู้ความเข้าใจต่อประสิทธิภาพการทำงานเป็นทีม โดยมีค่าความเชื่อมั่นของแบบสอบถามเท่ากับ 0.914 สถิติที่ใช้ในการวิเคราะห์ข้อมูลได้แก่ความถี่ ร้อยละ ค่าเฉลี่ยส่วนเบี่ยงเบนมาตรฐาน และ Multiple Linear Regression Analysis ที่ระดับนัยสำคัญทางสถิติ 0.05

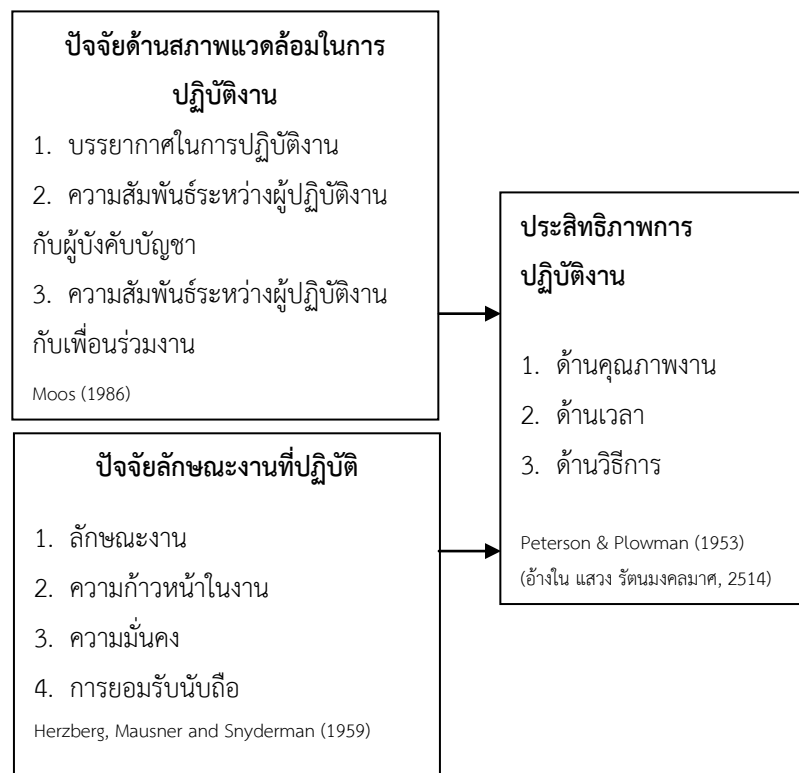
ผลการวิจัย พบว่า ปัจจัยที่มีอิทธิพลต่อการรับรู้ด้านความรู้ความเข้าใจต่อประสิทธิภาพการทำงานเป็นทีมในอุตสาหกรรมการผลิตชิ้นส่วนอิเล็กทรอนิกส์ที่มีความสำคัญอันดับแรก คือ วัฒนธรรมองค์กร การปฏิบัติตามกฎระเบียบที่บริษัทกำหนด การปรับเปลี่ยนรูปแบบขององค์กรให้เข้ากับสถานการณ์ปัจจุบัน ซึ่งมีสัมประสิทธิ์ของตัวแปรเท่ากับ 0.641 ความสำคัญอันดับรองลงมา คือภาวะผู้นำของหัวหน้างานซึ่งต้องมีความยุติธรรมการนำทีมงานสู่ความสำเร็จมีการมอบหมายงานที่เหมาะสมกับความสามารถของพนักงาน ซึ่งมีสัมประสิทธิ์ของตัวแปรเท่ากับ 0.384 และความสำคัญอันดับสุดท้ายคือ การสื่อสารในองค์กรโดยการให้ข้อมูลข่าวสารที่ถูกต้องและลดความขัดแย้งระหว่างผู้ร่วมงาน ซึ่งมีสัมประสิทธิ์ของตัวแปรเท่ากับ 0.145

อุมาพร นิลทวิก (2553) ได้ทำการศึกษาเรื่อง “การสื่อสารที่มีผลต่อประสิทธิภาพการทำงาน ของพนักงานในหน่วยงานที่เกี่ยวข้องกับการส่งออก ในเขตนิคมอุตสาหกรรมแหลมฉบัง ” เป็นการศึกษาเชิงสำรวจโดยมุ่งศึกษาถึงวิธีการสื่อสารที่มีผลต่อประสิทธิภาพการทำงานในองค์กร ประชากรและกลุ่มตัวอย่างที่ใช้ในการศึกษานี้คือ พนักงานในหน่วยงานที่เกี่ยวข้องกับการส่งออก ซึ่งในที่นี้หมายถึงพนักงานในหน่วยงานภาครัฐที่ได้มีการติดต่อธุรกิจด้านการส่งออกในเขตนิคมอุตสาหกรรมแหลมฉบัง จำนวนประมาณ 420 คน จาก 70 หน่วยงาน และกลุ่มตัวอย่างในการวิจัยครั้งนี้คือ พนักงานในหน่วยงานที่เกี่ยวข้องกับการส่งออกในเขตนิคมอุตสาหกรรมแหลมฉบังจำนวนทั้งสิ้น 210 คน เครื่องมือที่ใช้ในการเก็บรวบรวมข้อมูลเป็นแบบสอบถามเกี่ยวกับปัจจัยส่วนบุคคล วิธีการสื่อสารภายในองค์กร และประสิทธิภาพการทำงาน โดยใช้สถิติเชิงพรรณนาเพื่อวิเคราะห์ข้อมูล สถิติที่ใช้ทดสอบสมมติฐานคือ Multiple Regression Analysis

ผลการวิจัย พบว่า ผลการวิเคราะห์ข้อมูลเกี่ยวกับประสิทธิภาพในการทำงานอยู่ในระดับมากทุกด้าน ทั้งด้านคุณภาพงาน (Quality) ที่เห็นว่าการปฏิบัติงานตามขั้นตอนที่กำหนดไว้อย่างครบถ้วน งานที่ได้รับมอบหมายมีความถูกต้องครบถ้วน สมบูรณ์ ด้านปริมาณงาน (Quantity) นั้น

ปริมาณงานที่สำเร็จเหมาะสมกับปริมาณงานที่ได้รับมอบหมาย มีปริมาณที่ตรงกับปริมาณที่ต้องการด้านเวลา (Time) นั้น มีการวางแผนบริหารเวลาเพื่อให้งานเสร็จสิ้นทันเวลาและใช้เวลาในการทำงานให้เกิดประโยชน์สูงสุดและด้านค่าใช้จ่าย (Cost) นั้นเห็นว่าการตรวจสอบสภาพวัสดุอุปกรณ์สำนักงาน เครื่องมือเครื่องจักรที่ใช้เพื่อช่วยลดค่าซ่อมแซมและยืดอายุการใช้งาน ไม่มีคนว่างงานเกิดขึ้นโดยไม่จำเป็น สุดท้ายผลการทดสอบสมมุติฐานโดยการวิเคราะห์ความถดถอยแบบพหุคูณ (Multiple Regression) พบว่าวิธีการสื่อสารภายในองค์กรด้วยลายลักษณ์อักษรและวิธีการสื่อสารโดยภาพรวมนั้นไม่มีผลต่อประสิทธิภาพในการทำงานขององค์กรในทุกๆ ด้าน ส่วนการสื่อสารภายในองค์กรด้วยวาจาจานั้นมีผลต่อประสิทธิภาพในการทำงานขององค์กรทั้งด้านคุณภาพของงาน ด้านปริมาณงาน ด้านเวลา ด้านค่าใช้จ่ายและประสิทธิภาพการทำงานโดยรวม ที่ระดับนัยสำคัญทางสถิติ 0.05

กรอบแนวคิดการวิจัย



ภาพที่ 1 กรอบแนวคิดการวิจัย

วิธีดำเนินการวิจัย

รูปแบบการวิจัยในครั้งนี้เป็นการวิจัยเชิงสำรวจ (Survey Research)

ประชากรเป้าหมาย ได้แก่ พนักงานที่ปฏิบัติงานในอุตสาหกรรมสินค้าอุปโภค จังหวัดชลบุรี มีจำนวนทั้งสิ้น 20 แห่ง (กรมโรงงานอุตสาหกรรม, 2560) แต่ไม่สามารถทราบจำนวนพนักงานดังกล่าวได้ชัดเจน

กลุ่มตัวอย่างและการสุ่มตัวอย่าง คำนวณหากลุ่มตัวอย่างโดยใช้สูตร Yamane (1967: 886 – 887) โดยใช้การเลือกกลุ่มตัวอย่างแบบโควตา (Quota sampling) โดยมีจำนวนโรงงานสำหรับการสุ่มตัวอย่าง 20 แห่ง จึงทำการเก็บข้อมูลจากพนักงานกลุ่มดังกล่าวโรงงานละ 20 คน มีจำนวนตัวอย่างทั้งสิ้น 400 ตัวอย่าง โดยใช้การสุ่มตัวอย่างแบบไม่อาศัยความน่าจะเป็น (Nonprobability Sampling)

เครื่องมือที่ใช้ในการวิจัย คือ แบบสอบถาม (Questionnaire) ที่จัดทำขึ้นโดยค้นคว้าจากเอกสารและผลงานวิจัยต่างๆ ที่เกี่ยวข้องเพื่อนำมาปรับปรุงข้อคำถามให้สอดคล้องกับบริบทในการศึกษา เนื้อหาของแบบสอบถามประกอบด้วย 4 ส่วน ดังนี้

ส่วนที่ 1 ข้อมูลส่วนบุคคล ซึ่งประกอบไปด้วย ข้อมูลทางประชากรศาสตร์ ได้แก่ เพศ อายุ สถานภาพสมรส ระดับการศึกษา รายได้ต่อเดือน ประสบการณ์การทำงาน และระดับพนักงาน

ส่วนที่ 2 แบบสอบถามด้านสภาพแวดล้อมในการปฏิบัติงาน ได้แก่ บรรยากาศในการปฏิบัติงาน ความสัมพันธ์ระหว่างผู้ปฏิบัติงานกับผู้บังคับบัญชา และความสัมพันธ์ระหว่างผู้ปฏิบัติงานกับเพื่อนร่วมงาน

ส่วนที่ 3 แบบสอบถามด้านลักษณะงานที่ปฏิบัติ ได้แก่ ลักษณะงาน ความก้าวหน้าในงาน ความมั่นคง และการยอมรับนับถือ

ส่วนที่ 4 แบบสอบถามด้านประสิทธิภาพการปฏิบัติงาน ประกอบด้วย 3 ด้านคือ ด้านคุณภาพของงาน ด้านเวลา และด้านวิธีการ

โดยทุกข้อคำถามในส่วนที่ 2-4 เป็นคำถามแบบมาตราส่วนประมาณค่า (Likert's Rating Scale) 5 ระดับ ใช้เกณฑ์ในการแปลผลตามแนวคิดของ Best and Kahn (2014: 338-339)

การทดสอบเครื่องมือ ทำการทดสอบความเที่ยงตรง (Validity) โดยนำแบบสอบถามไปเสนอให้ผู้เชี่ยวชาญ เพื่อพิจารณา และตรวจสอบความถูกต้องของคำถามแต่ละข้อว่าตรงตามจุดประสงค์ของการวิจัยครั้งนี้หรือไม่และทำการทดสอบความเชื่อมั่น (Reliability) ของแบบสอบถามโดยนำไปทดลองใช้กับพนักงานในอุตสาหกรรมสินค้าอุปโภค จังหวัดฉะเชิงเทรา จำนวน 40 คน นำมาวิเคราะห์หาความเชื่อมั่นจากค่าสัมประสิทธิ์อัลฟาของ Cronbach โดยข้อคำถามที่ใช้วัดสภาพแวดล้อมในการปฏิบัติงาน ลักษณะงานที่ปฏิบัติ และประสิทธิภาพการปฏิบัติงาน มีค่าสัมประสิทธิ์อัลฟา เท่ากับ 0.894, 0.842 และ 0.882 ตามลำดับ

การวิเคราะห์ข้อมูล สถิติที่ใช้ในการวิเคราะห์ข้อมูล ได้แก่ ค่าร้อยละ (Percentage) ค่าเฉลี่ย (Mean) ส่วนเบี่ยงเบนมาตรฐาน (Standard Deviation) และการวิเคราะห์ถดถอยพหุคูณ (Multiple Regression)

ผลการวิจัย

ในการวิจัยเรื่อง ปัจจัยด้านลักษณะงานและสภาพแวดล้อมในการปฏิบัติงาน ที่มีอิทธิพลต่อประสิทธิภาพในการปฏิบัติงานของพนักงานในอุตสาหกรรมสินค้าอุปโภค จังหวัดชลบุรี ผู้วิจัยได้นำเสนอผลการวิจัยดังนี้

ข้อมูลทั่วไปของผู้ตอบแบบสอบถาม พบว่าผู้ตอบแบบสอบถามส่วนใหญ่เป็นเพศชาย คิดเป็นร้อยละ 55.30 และเพศหญิง คิดเป็นร้อยละ 44.80 มีอายุอยู่ในช่วง 31-40 ปี คิดเป็นร้อยละ 34.00 มีสถานภาพโสดมากที่สุด คิดเป็นร้อยละ 58.80 ส่วนใหญ่มีระดับการศึกษาอยู่ในระดับมัธยมศึกษา คิดเป็นร้อยละ 49.30 มีรายได้อยู่ในช่วง 10,001-20,000 บาท คิดเป็นร้อยละ 55.50 มีประสบการณ์การทำงานต่ำกว่า 5 ปี คิดเป็นร้อยละ 40.00 และส่วนใหญ่อยู่ในระดับเจ้าหน้าที่ปฏิบัติการ คิดเป็นร้อยละ 93.30

ผลของลักษณะงานและสภาพแวดล้อมในการปฏิบัติงาน ที่มีอิทธิพลต่อประสิทธิภาพในการปฏิบัติงานของพนักงานในอุตสาหกรรมสินค้าอุปโภค จังหวัดชลบุรี

ผลการวิเคราะห์การถดถอยแบบพหุของลักษณะงานและสภาพแวดล้อมในการปฏิบัติงาน ที่มีอิทธิพลต่อประสิทธิภาพในการปฏิบัติงานของพนักงาน แสดงดังตารางที่ 1 พบว่า มีตัวแปรอิสระ 5 ตัว ที่มีผลต่อประสิทธิภาพในการปฏิบัติงานของพนักงาน อย่างมีนัยสำคัญทางสถิติที่ระดับ 0.05 และ 0.01 ได้แก่ บรรยากาศในการปฏิบัติงาน ความสัมพันธ์ระหว่างผู้ปฏิบัติงานกับเพื่อนร่วมงาน ลักษณะงานที่ปฏิบัติ ความมั่นคงในงาน และการยอมรับนับถือ โดยสามารถอธิบายประสิทธิภาพในการปฏิบัติงานของพนักงานได้ร้อยละ 84.10

การวิเคราะห์ขนาดของอิทธิพลของตัวแปรที่มีผลต่อประสิทธิภาพในการปฏิบัติงาน พบว่าตัวแปรที่มีอิทธิพลต่อประสิทธิภาพในการปฏิบัติงานเรียงตามลำดับจากมากไปน้อย ได้แก่ การยอมรับนับถือ ความมั่นคง ความสัมพันธ์ระหว่างผู้ปฏิบัติงานกับเพื่อนร่วมงาน ลักษณะงานที่ปฏิบัติ และบรรยากาศในการปฏิบัติงาน โดยมีค่า Beta เท่ากับ 0.609 0.269 0.191 0.094 และ 0.084 ตามลำดับ โดยส่งผลทางบวกต่อประสิทธิภาพในการปฏิบัติงานของพนักงาน (ตารางที่ 1)

ตารางที่ 1 ผลของลักษณะงานและสภาพแวดล้อมในการปฏิบัติงาน ที่มีอิทธิพลต่อประสิทธิภาพในการปฏิบัติงานของพนักงานในอุตสาหกรรมสินค้าอุปโภค จังหวัดชลบุรี

ตัวแปร	b	SE _b	β	t	sig	Tolerance	VIF
สภาพแวดล้อมในการปฏิบัติงาน							
บรรยากาศในการปฏิบัติงาน	0.058	0.023	0.084	2.505	0.013*	0.661	1.513
ความสัมพันธ์ระหว่างผู้ปฏิบัติงานกับผู้บังคับบัญชา	0.003	0.022	0.004	0.123	0.902	0.589	1.698
ความสัมพันธ์ระหว่างผู้ปฏิบัติงานกับเพื่อนร่วมงาน	0.150	0.029	0.191	5.076	0.000**	0.526	1.901
ลักษณะงาน							
ลักษณะงานที่ปฏิบัติ	0.083	0.034	0.094	2.433	0.015*	0.506	1.978
ความก้าวหน้าในงาน	-0.021	0.030	-0.027	-0.714	0.476	0.517	1.934
ความมั่นคง	0.205	0.023	0.269	8.859	0.000**	0.807	1.238
การยอมรับนับถือ	0.449	0.031	0.609	14.652	0.000**	0.433	2.309
(Constant)	0.843	0.126		6.676	0.000		
SE _{est} = ±.227; Durbin-Watson = 1.751, R = 0.841 ; R ² = 0.707 ; F = 135.274 ; Sig = 0.000							

หมายเหตุ * หมายถึง มีนัยสำคัญทางสถิติที่ระดับ 0.05

** หมายถึง มีนัยสำคัญทางสถิติที่ระดับ 0.01

สรุปและอภิปรายผล

1. ลักษณะงานและสภาพแวดล้อมในการปฏิบัติงาน ด้านการยอมรับนับถือ ความมั่นคง ความสัมพันธ์ระหว่างผู้ปฏิบัติงานกับเพื่อนร่วมงาน ลักษณะงานที่ปฏิบัติ และบรรยากาศในการปฏิบัติงาน มีอิทธิพลต่อประสิทธิภาพในการปฏิบัติงานของพนักงาน โดยสามารถอธิบายประสิทธิภาพในการปฏิบัติงานของพนักงานได้ร้อยละ 84.10 โดยมีสมการวิเคราะห์การถดถอยพหุคูณในรูปของคะแนนมาตรฐาน ดังนี้

ประสิทธิภาพการทำงาน = 0.084(บรรยากาศในการปฏิบัติงาน) + 0.191(ความสัมพันธ์ระหว่างผู้ปฏิบัติงานกับเพื่อนร่วมงาน) + 0.094(ลักษณะงานที่ปฏิบัติ) + 0.269(ความมั่นคง) + 0.609(การยอมรับนับถือ)

ตัวแปรลักษณะงานและสภาพแวดล้อมในการปฏิบัติงานทั้ง 5 ด้าน ที่มีผลต่อประสิทธิภาพในการปฏิบัติงาน อาจเกิดจากการที่พนักงานในอุตสาหกรรมสินค้าอุปโภค จังหวัดชลบุรี มีความพึง

พอใจที่เกิดขึ้นจากสถานที่ในการปฏิบัติงานที่สามารถอำนวยความสะดวกในการปฏิบัติงาน รวมถึงการมีมนุษยสัมพันธ์ที่ดีจากเพื่อนร่วมงาน ส่งผลทำให้พนักงานมีแรงจูงใจในการปฏิบัติงานให้มีประสิทธิภาพมากขึ้น ซึ่งอาจจะเป็นประโยชน์ให้กับองค์กรอีกด้วย สอดคล้องกับงานวิจัยของ กัญณัฐ์ สุนันตา (2557) พบว่า สภาพแวดล้อมในการทำงาน มีความสัมพันธ์ทางบวกกับประสิทธิภาพในการทำงานโดยรวม ของบุคลากรในสังกัดองค์การบริหารส่วนจังหวัดเชียงใหม่ โดยมีความสัมพันธ์ไปในทิศทางเดียวกัน และมีความเข้มข้นของความสัมพันธ์อยู่ในระดับสูง และสอดคล้องกับ จิรวัดน์ หงอกสีมมา (2554) พบว่า บรรยากาศในการทำงานมีความสัมพันธ์ทางบวกกับประสิทธิภาพในการทำงานของช่างยนต์อย่างมีนัยสำคัญทางสถิติที่ระดับ 0.05 และสอดคล้องกับ กาญจนา ธารณะ (2551) พบว่า สภาพแวดล้อมในการทำงาน มีความสัมพันธ์ทางบวกในระดับปานกลาง กับภาวะผู้นำการเปลี่ยนแปลงของหัวหน้าหอผู้ป่วย โรงพยาบาลเอกชล เขตกรุงเทพมหานคร ที่ระดับนัยสำคัญทางสถิติ 0.05 และสอดคล้องกับ สมยศ แยมเพื่อน (2551) พบว่า ปัจจัยสภาพแวดล้อมในการปฏิบัติงานด้านบรรยากาศในการทำงานกับเพื่อนร่วมงานและด้านความสัมพันธ์ระหว่างผู้ปฏิบัติงานกับผู้บังคับบัญชามีความสัมพันธ์กับประสิทธิภาพในการทำงานของพนักงานปฏิบัติการ อย่างมีนัยสำคัญทางสถิติที่ระดับ 0.05 และด้านลักษณะงานที่มีอิทธิพลต่อประสิทธิภาพในการปฏิบัติงาน อาจเกิดจากการที่พนักงานในอุตสาหกรรมสินค้าอุปโภค จังหวัดชลบุรี มีความพึงพอใจกับงานที่ได้รับมอบหมายอยู่ในปัจจุบัน อีกทั้งยังได้แรงจูงใจจากการได้รับการยอมรับและชื่นชมในผลงานของตน จากเพื่อนร่วมงานและหัวหน้างาน รวมถึงองค์การได้จัดทำนโยบายที่น่าเชื่อถือ จึงทำให้พนักงานมีความมั่นใจว่าจะสามารถปฏิบัติงานอยู่ในองค์การได้เป็นเวลานาน โดยไม่คิดจะเปลี่ยนงาน จะเห็นได้ว่าในด้านของลักษณะงานหากองค์การหรือผู้บริหารเปิดโอกาสให้พนักงานที่มีความเชี่ยวชาญได้ปฏิบัติงานหรือมีส่วนร่วมในงานด้านนั้นๆ จะช่วยส่งเสริมให้พนักงานเกิดความภาคภูมิใจกับงานที่ได้รับมอบหมาย อีกทั้งหัวหน้างานยังสามารถนำข้อมูลไปวิเคราะห์เพื่อวางแผนการทำงานได้อย่างมีประสิทธิภาพยิ่งขึ้นอีกด้วย ดังนั้นองค์การควรให้ความสำคัญกับตัวแปรนั้นๆ ที่ส่งผลต่อประสิทธิภาพในการปฏิบัติงานเป็นพิเศษ ซึ่งสอดคล้องกับงานวิจัยของ กษามาส ยิ้มเมือง (2558) พบว่า คุณลักษณะของงานและการบริหารอารมณ์ของผู้ประกอบวิชาชีพบัญชีมีความสัมพันธ์ทางบวกกับประสิทธิภาพในการปฏิบัติงานที่ระดับนัยสำคัญทางสถิติ 0.05 มีอำนาจในการอธิบายได้ร้อยละ 63.5 และ 61.7 ตามลำดับ

ตารางที่ 2 สรุปผลการศึกษาจากการทดสอบสมมติฐาน

ปัจจัยที่มีอิทธิพลต่อประสิทธิภาพในการปฏิบัติงาน	ผลการวิจัย	งานวิจัยที่เกี่ยวข้อง	สรุปผล
สภาพแวดล้อมในการปฏิบัติงาน	มีผลต่อประสิทธิภาพในการปฏิบัติงานของพนักงานอย่างมีนัยสำคัญทางสถิติที่ระดับ 0.05 และ 0.01 - บรรยากาศในการปฏิบัติงาน (0.013) - ความสัมพันธ์ระหว่างผู้ปฏิบัติงานกับเพื่อนร่วมงาน (0.000)	<u>สอดคล้องกับ</u> กัญญ์ ภูษิต์ สุ นัน ตา (2557) จิรวัดน์ หงอกสิมมา (2554)	สอดคล้องกับสมมติฐานการวิจัย
ลักษณะงาน	มีผลต่อประสิทธิภาพในการปฏิบัติงานของพนักงานอย่างมีนัยสำคัญทางสถิติที่ระดับ 0.05 และ 0.01 - ลักษณะงานที่ปฏิบัติ (0.015) - ความมั่นคงในงาน (0.000) - การยอมรับนับถือ (0.000)	<u>สอดคล้องกับ</u> กชามา ส ยิ้มเมือง (2558) บุญริสาร์ก สุจันทร (2555)	สอดคล้องกับสมมติฐานการวิจัย

ข้อเสนอแนะ

1. ผู้บริหารควรให้ความสนใจกับตัวแปรที่ส่งผลต่อประสิทธิภาพในการปฏิบัติงานเป็นสำคัญ ส่วนด้านความก้าวหน้าในงานที่ไม่ส่งผลต่อประสิทธิภาพในการปฏิบัติงาน อาจเป็นเพราะทางองค์กร

ไม่มีนโยบายที่ชัดเจนหรือแรงจูงใจ ที่แสดงให้เห็นว่าผู้ปฏิบัติงานมีโอกาสดำเนินตำแหน่ง หรือได้พัฒนาทักษะให้เพิ่มสูงขึ้นได้อีก ดังนั้นทางองค์กรและผู้บริหารควรหาแนวทางที่จะแสดงให้เห็นให้ผู้ปฏิบัติงานรับรู้ว่าการมีนโยบายเหล่านี้อยู่ เพื่อสร้างขวัญและกำลังใจให้กับผู้ปฏิบัติงาน อันส่งผลให้เกิดประสิทธิภาพในการปฏิบัติงานที่สูงขึ้น และด้านความสัมพันธ์ระหว่างผู้ปฏิบัติงานกับผู้บังคับบัญชาที่ไม่ส่งผลต่อประสิทธิภาพในการปฏิบัติงาน อาจเกิดจากการปฏิบัติตนของตัวผู้บังคับบัญชาเอง ดังนั้นองค์กรควรมีการจัดกิจกรรมเพื่อสานความสัมพันธ์ระหว่างผู้ปฏิบัติงานกับผู้บังคับบัญชา เพื่อให้เกิดความใกล้ชิดสนิทสนมกันมากขึ้น

2. เนื่องจากตัวแปรที่ศึกษาในครั้งนี้สามารถอธิบายประสิทธิภาพในการปฏิบัติงานได้ร้อยละ 84.10 จึงอาจทำการศึกษาถึงตัวแปรอิสระตัวอื่นๆ ที่อาจจะมีอิทธิพลต่อประสิทธิภาพในการปฏิบัติงานมาใช้ในการวิจัยครั้งต่อไป เพื่อให้ได้ข้อมูลใหม่ๆ เช่น ความผูกพันต่อองค์กร การบริหารผลการปฏิบัติงาน บุคลิกภาพ ทัศนคติ โครงสร้างขององค์กร แรงจูงใจในการทำงาน วัฒนธรรมองค์กร เป็นต้น รวมทั้งควรเพิ่มการวิจัยเชิงคุณภาพ เพื่อให้ได้ข้อมูลในเชิงลึกมากยิ่งขึ้น และอาจจะทำการวิจัยกับกลุ่มตัวอย่างในอุตสาหกรรมอื่นๆ หรือกลุ่มตัวอย่างที่มีสภาพแวดล้อมแตกต่างกันออกไป

เอกสารอ้างอิง

- กษามาส ยิ้มเมือง. 2558. ผลกระทบของคุณลักษณะของงาน การบริหารอารมณ์ ที่มีต่อประสิทธิภาพในการปฏิบัติงานของผู้ประกอบวิชาชีพบัญชี. วิทยานิพนธ์ปริญญาโทบริหารธุรกิจ, มหาวิทยาลัยเกษตรศาสตร์.
- กรมโรงงานอุตสาหกรรม กระทรวงอุตสาหกรรม. 2559. สถิติโรงงานอุตสาหกรรมปี 2559 (Online). <http://www.diw.go.th/hawk/content.php?mode=dataservice&tabid=1,3> เมษายน 2560.
- กัญญ์ณัฐ์ สุนันตา. 2557. ปัจจัยที่มีอิทธิพลต่อประสิทธิภาพในการทำงานของบุคลากรในสังกัดองค์การบริหารส่วน จังหวัดเชียงใหม่. วิทยานิพนธ์ปริญญาโทบริหารธุรกิจ, มหาวิทยาลัยเชียงใหม่.
- จิรวัดน์ หงอกสิมมา. 2554. ปัจจัยทางจิตวิทยาที่เกี่ยวข้องกับประสิทธิภาพในการทำงาน ของช่างยนต์ในศูนย์บริการรถยนต์นั่งนำเข้าแห่งหนึ่งของประเทศไทย. วิทยานิพนธ์วิทยาศาสตรมหาบัณฑิต, มหาวิทยาลัยรามคำแหง.
- ใจนวล พรหมมณี. 2550. การศึกษาปัจจัยบางประการที่ส่งผลต่อประสิทธิภาพในการทำงานตามเกณฑ์มาตรฐาน วิชาชีพครูของข้าราชการครู สังกัดกรุงเทพมหานคร. ปริญญาโทบริหารธุรกิจ, มหาวิทยาลัยศรีนครินทรวิโรฒ.

- นันทนา ธรรมบุศย์. 2540. การพัฒนาประสิทธิภาพในการทำงาน, *วารสารแนวโน้ว*. 31 (166) : 25-30.
- บุญริสาก์ สุจันทรา. 2555. การรับรู้ด้านความเข้าใจต่อประสิทธิภาพการทำงานเป็นทีมใน
อุตสาหกรรมการผลิตชิ้นส่วนอิเล็กทรอนิกส์. วิทยานิพนธ์ปริญญาบริหารธุรกิจมหาบัณฑิต,
มหาวิทยาลัยราชภัฏวชิรเวศน์บุรีรัมย์.
- แสวง รัตนมงคลมาศ. 2514. เทคนิควิธีการใช้แนวคิดทางทฤษฎีในการกำหนดปัญหา และสมมติฐาน
ในการวิจัย. *วารสารพัฒนบริหารศาสตร์*, 2, 80-106.
- อิษณาดิ วุฒินากุล. 2560. *อีคอมเมิร์ซสินค้าอุปโภคบริโภคยุคดิจิทัล*.
(Online). www.bangkokbiznews.com/news/detail/740124, 12 กุมภาพันธ์ 2560.
- อุมาพร นิลทวิ. 2553. การสื่อสารที่มีผลต่อประสิทธิภาพการทำงานของพนักงานในหน่วยงานที่
เกี่ยวข้องกับการส่งออกในเขตนิคมอุตสาหกรรมแหลมฉบัง. วิทยานิพนธ์ปริญญา
มหาบัณฑิต, มหาวิทยาลัยบูรพา.
- Best, J. W. and Kahn, J. V. (2014). *Research in Education*. 10th ed. Harlow: Pearson
Education Limited.
- Herzberg, F., Mausner, B. and Snyderman, B. Bloch. (1959). *The Motivation to Work*.
New York: John Wiley and Sons, Inc.
- Moos, R. H. 1986. *The human context environmental determinants of behavior*.
New York: Wiley & Sons.

มาตรการทางกฎหมายในการกำหนดฐานความผิดทางอาญาแก่ผู้ก่อให้เกิดมลพิษสิ่งแวดล้อม
Legal measures for determining base of criminal offence to persons causing
environmental pollution

ประทีป ทับอรรถานนท์(Pratheep Tabbuttanon)^{1*} สุคนธา แก้วทอง(Sukhontha Kaeothong)²

¹ผู้พิพากษาอาวุโสในศาลแพ่ง ²นักวิจัยอิสระ

* Email : normallaw153@gmail.com

บทคัดย่อ

พระราชบัญญัติส่งเสริมและรักษาคุณภาพสิ่งแวดล้อมแห่งชาติ พ.ศ.2535¹ มีเจตนารมณ์ในการมุ่งรักษาสิ่งแวดล้อมให้แก่สังคม โดยมีมาตรการในการป้องกันมลพิษมิให้เกิดความเดือดร้อนแก่ปัจเจกชนและสังคม กฎหมายดังกล่าวเน้นสภาพบังคับทางแพ่งในการเยียวยาความเสียหายจากผู้กระทำ มีเพียงบางลักษณะเท่านั้นที่กฎหมายนี้มุ่งใช้มาตรการทางอาญา แต่ไม่ปรากฏสภาพบังคับทางอาญาในการลงโทษแก่ผู้ก่อให้เกิดมลพิษโดยตรง มีกฎหมายพิเศษเท่านั้นที่มีสภาพบังคับทางอาญาเกี่ยวกับสิ่งแวดล้อม แต่ก็เป็นบางลักษณะความผิดเท่านั้น เช่น กฎหมายว่าด้วยโรงงาน กฎหมายว่าด้วยการสาธารณสุข กฎหมายว่าด้วยแร่ หรือกฎหมายว่าด้วยการรักษาความสะอาดและความเป็นระเบียบเรียบร้อยของบ้านเมือง เนื่องจากการก่อให้เกิดมลพิษเป็นภัยอันตรายต่อสังคมอย่างร้ายแรง และเพื่อการรักษาความสงบสุขของสมาชิกในสังคม จึงควรมีกฎหมายที่มีสภาพบังคับทางอาญาแก่ผู้กระทำให้เกิดมลพิษ อันที่จะถือเป็นมาตรการปกป้องสังคมในระดับหนึ่งที่มีประสิทธิภาพ

Abstract

The National Environment Quality Promotion and Maintenance Act, B.E. 2535 (1992)¹ has intention to protect the environment to the society. The Act has measures to prevent pollution so that pollution will not cause harm to individuals and the society. Such law emphasizes Civil enforcement to remedy damage caused from offenders. This law has some characteristics to use criminal measures; but there is no appearance of criminal enforcement to punish persons causing pollution directly. There are special laws only having criminal enforcement relating with

¹ ประกาศในราชกิจจานุเบกษา เล่ม 109 ตอนที่ 37 หน้า 1 ลงวันที่ 4 เมษายน 2535

environment, but it is in some characteristics of offence only, for example, the Factory Act, the Public Health Act, the Mineral Act, or the Cleanliness and Orderliness of the Country Act, because things causing pollution are harm and danger to the society seriously. In order to keep peace and happiness of members of the society, there should be law which has criminal enforcement to persons causing pollution. The law will be considered as measure to protect the society in one effective level.

ความสำคัญของปัญหา

ตามมาตรา 96 แห่งพระราชบัญญัติส่งเสริมและรักษาคุณภาพสิ่งแวดล้อมแห่งชาติ พ.ศ. 2535 กำหนดความผิด ทางแพ่งแก่เจ้าของหรือผู้ครอบครองแหล่งกำเนิดมลพิษที่ก่อให้เกิดหรือเป็นแหล่งกำเนิดของการรั่วไหลหรือแพร่กระจายของมลพิษอันเป็นเหตุให้ผู้อื่นได้รับอันตรายแก่ชีวิต ร่างกาย หรือสุขภาพอนามัยหรือเป็นเหตุให้ทรัพย์สินของผู้อื่นหรือของรัฐเสียหายด้วยประการใดๆ ไม่ว่าการนั้นจะเกิดขึ้นโดยจงใจหรือประมาทเลินเล่อ เว้นแต่เป็นกรณีที่พิสูจน์ได้ว่าเกิดจากเหตุสุดวิสัย หรือการสงคราม หรือเป็นการกระทำตามคำสั่งของรัฐหรือเจ้าหน้าที่ของรัฐ หรือการกระทำหรือการละเว้นการกระทำของผู้ที่รับอันตรายหรือความเสียหายเองหรือของบุคคลอื่นซึ่งมีหน้าที่รับผิดชอบโดยตรงหรือโดยอ้อมในการรั่วไหลหรือการแพร่กระจายของมลพิษนั้น โดยไม่ปรากฏบทกำหนดทางอาญาแก่ผู้กระทำความผิดดังกล่าว ซึ่งหากพิจารณาจากเจตนารมณ์ของกฎหมายฉบับดังกล่าวแล้วจะเห็นว่า กฎหมายนี้ต้องการกำหนดหน้าที่ความรับผิดชอบของผู้ที่เกี่ยวข้องกับการก่อให้เกิดมลพิษให้เป็นไปโดยชัดเจน และได้วางมาตรการป้องกันมิให้เกิดมลพิษทางสิ่งแวดล้อมต่อสังคมหรือชุมชน

การก่อให้เกิดมลพิษจากสิ่งแวดล้อมนี้ แม้จะเกิดขึ้นจากบุคคลใดบุคคลหนึ่งก็ตาม แต่ได้สร้างความเสียหายหรือความเดือดร้อนให้แก่สาธารณะมากกว่าความเสียหายหรือความเดือดร้อนของปัจเจกชนคนใดคนหนึ่ง โดยพระราชบัญญัติส่งเสริมและรักษาคุณภาพสิ่งแวดล้อมแห่งชาติ พ.ศ. 2535 มาตรา 4 ได้กำหนดนิยามคำว่า “สิ่งแวดล้อม” ว่า สิ่งต่างๆ ที่มีลักษณะทางกายภาพและชีวภาพที่อยู่รอบตัวมนุษย์ซึ่งเกิดขึ้นโดยธรรมชาติและสิ่งที่มีมนุษย์ได้ทำขึ้น และ “มลพิษ” ว่าเป็นของเสียวัตถุอันตรายและมลสารอื่น ๆ รวมทั้งกากตะกอนหรือสิ่งตกค้างจากสิ่งเหล่านั้น ที่ถูกปล่อยทิ้งจากแหล่งกำเนิดมลพิษหรือที่มีอยู่ในสิ่งแวดล้อมตามธรรมชาติซึ่งก่อให้เกิดหรืออาจก่อให้เกิดผลกระทบต่อคุณภาพสิ่งแวดล้อมหรือภาวะที่เป็นพิษภัยอันตรายต่อสุขภาพอนามัยของประชาชนได้และให้หมายความรวมถึงรังสีความร้อน แสง เสียงกลิ่น ความสั่นสะเทือน หรือ เหตุรำคาญอื่น ๆ ที่เกิดหรือถูกปล่อยออกจากแหล่งกำเนิดมลพิษด้วย โดยกำหนดนิยาม “แหล่งกำเนิดมลพิษ” ว่า ชุมชน โรงงาน อุตสาหกรรม อาคาร สิ่งก่อสร้างยานพาหนะ สถานที่ประกอบกิจการใด ๆ ซึ่งเป็นแหล่งที่มาของ

มลพิษ และ “ของเสีย” ว่า ขยะมูลฝอย สิ่งปฏิกูล น้ำเสียอากาศเสีย มลสาร หรือวัตถุอันตรายอื่นใด ซึ่งถูกปล่อยทิ้งหรือมีที่มาจากแหล่งกำเนิดมลพิษ รวมทั้งกากตะกอน หรือสิ่งตกค้างจากสิ่งเหล่านั้น ที่อยู่ในสภาพของแข็งของเหลวหรือก๊าซ ซึ่งเห็นว่ากฎหมายฉบับดังกล่าวพยายามควบคุมพฤติกรรมของบุคคลที่เกี่ยวข้องกับแหล่งมลพิษมิให้กระทำการใดๆที่เป็นผลให้เกิดการรั่วไหล แพร่กระจายของมลพิษไปยังชุมชนโดยใช้มาตรการทางแพ่งตามหลัก “ผู้ก่อมลพิษเป็นผู้รับผิดชอบในค่าใช้จ่าย (Polluter Pays Principle)” ในแนวคิดของ strict liability ²

ตามหลักอันตรายของสังคมของจอห์น สจวร์ต มิลล์ (John Stuart Mill) (ค.ศ.1859) ในงานเขียน “ความเรียงว่าด้วยเสรีภาพ” ซึ่งสรุปได้ว่า “วัตถุประสงค์หรือเป้าหมายเดียวสำหรับการค้าประกันมนุษยชาติไม่ว่าเป็นรายบุคคลหรือโดยส่วนรวมให้ปลอดภัยจากการล่วงละเมิดเสรีภาพในการกระทำของสมาชิกในสังคม คือการปกป้องตนเอง (self-protection) ในสังคมวิไลซ์ความชอบธรรมของการใช้อำนาจรัฐบังคับสมาชิกของชุมชนจะกระทำได้อีกก็เพียงวัตถุประสงค์ที่จะป้องกันภัยอันตราย”³ เจอนโซในการตรากฎหมายควบคุมการกระทำหรือใช้เสรีภาพของบุคคลได้นั้น การกระทำดังกล่าวจะต้องก่อให้เกิดความเดือดร้อนแก่สังคมและผู้อื่น ความเสียหายที่จะเกิดขึ้นต่อบุคคลอื่น เป็นเจอนโซในการตรากฎหมายควบคุมการใช้เสรีภาพของบุคคล เมื่อพิจารณาจากปทัสถานของสังคม (norm) แล้วจะเห็นว่า สังคมต้องการให้สมาชิกในสังคมดำรงชีวิตได้อย่างสงบสุข ไม่มีการเบียดเบียนซึ่งกันและกัน เมื่อมีสมาชิกผู้ใดสร้างความเสียหายให้แก่สมาชิกอื่นโดยฝ่าฝืนต่อ แนวความเชื่อดังกล่าว สมาชิกอื่นจะพยายามให้สังคมสร้างมาตรการใดๆ ขึ้นเพื่อควบคุมพฤติกรรมของสมาชิกผู้นั้นให้อยู่ในขอบเขตของปทัสถาน (norm) นั้น การกระทำของสมาชิกผู้นั้นเรียกว่า ความเบี่ยงเบน (Deviant behaviors)⁴ และมาตรการที่ใช้ในการควบคุมพฤติกรรมเบี่ยงเบนดังกล่าวได้พัฒนามาเป็นกฎหมายอาญา

แม้จากประมวลกฎหมายอาญาจะมีฐานความผิดเกี่ยวกับการก่อให้เกิดอันตรายต่อประชาชน ในลักษณะ 6 ของภาค 2 มาตรา 237 ที่บัญญัติว่า “ผู้ใดเอาของที่มีพิษหรือสิ่งอื่นที่น่าจะเป็นอันตรายแก่สุขภาพเจือลงในอาหาร หรือในน้ำซึ่งอยู่ในบ่อ สระหรือที่ขังน้ำใดๆ และอาหารหรือน้ำนั้นได้มีอยู่หรือจัดไว้เพื่อประชาชนบริโภค ต้องระวางโทษ...” ซึ่งเป็นความผิดอาญา และมีบทบัญญัติความรับผิดชอบทางอาญาในกรณีกระทำโดยประมาทและใกล้จะเป็นอันตรายแก่ชีวิตของบุคคลอื่นไว้ ก็

² OECD,Economic Instrument For Environmental Protection(Paris: OECD Publication,1988)p.27 อ้างใน สุณีย์ มัลลิกะมาลย์ ,ทางเลือกในการเยียวยาผู้เสียหายจากปัญหามลพิษ”,ตุลพาหะ,เล่ม 1 ปีที่ 43,(มกราคม-มีนาคม 2539),หน้า 104

³ John Stuart Mill,(1976),On Liberty,(Gertrude Mimmelfarb,ed,Penguin books,) p.68

⁴ เสริน ปุณณะหิตานนท์,(2558),การกระทำผิดในสังคม สังคมวิทยาอาชญากรรมและพฤติกรรมเบี่ยงเบน,,กรุงเทพ,สำนักพิมพ์แห่งจุฬาลงกรณ์มหาวิทยาลัย,หน้า 136-138

ตาม แต่ความหมายของคำว่า “ของที่มีพิษ” และ “สิ่งที่น่าจะเป็นอันตรายแก่สุขภาพ” ก็ไม่เป็นมลพิษตามความหมายในพระราชบัญญัติส่งเสริมและรักษาคุณภาพสิ่งแวดล้อมแห่งชาติ พ.ศ.2535 รวมทั้งการทำให้เสียทรัพย์ในประมวลกฎหมายอาญา มาตรา 358 ก็ไม่มีบทบัญญัติความผิดทางอาญากรณีที่ผู้กระทำโดยประมาท รวมทั้งบทบัญญัติในภาค 3 ที่เป็นลหุโทษ มาตรา 380 ที่บัญญัติให้ผู้ใดทำให้เกิดปฏิกุลแก่น้ำในบ่อ สระ หรือที่ขังนั้นอันมีไว้สำหรับประชาชนใช้สอยเป็นความผิดทางอาญา ทั้งความผิดเกี่ยวกับชีวิตและร่างกายในลักษณะ 10 ของภาค 2 ก็บัญญัติเกี่ยวกับความรับผิดชอบทางอาญากรณีที่ทำให้ผู้อื่นถึงแก่ความตาย ได้รับอันตรายแก่กายหรือจิตใจ ทำให้ผู้อื่นได้รับอันตรายสาหัส ทั้งโดยเจตนาและประมาท รวมทั้งความผิดลหุโทษที่กำหนดความรับผิดชอบทางอาญากรณีที่ทำให้ผู้อื่นได้รับอันตรายแก่กายหรือจิตใจทั้งโดยเจตนาและประมาทก็ตาม และจากบทกำหนดโทษในหมวด 7 ตั้งแต่มาตรา 98 ถึงมาตรา 111 ของพระราชบัญญัติส่งเสริมและรักษาคุณภาพสิ่งแวดล้อมแห่งชาติ พ.ศ.2535 ก็ไม่ปรากฏความผิดหรือโทษทางอาญาโดยตรงที่ใช้แก่ผู้ก่อให้เกิดมลพิษ และเมื่อพิจารณาจากกฎหมายพิเศษที่มีโทษทางอาญาที่บัญญัติตามชนิดและประเภทของวัตถุประสงค์ของกฎหมายนั้น เช่น ในพระราชบัญญัติโรงงาน พ.ศ. 2535⁵ มาตรา 45 ตามพระราชบัญญัติการสาธารณสุข พ.ศ. 2535⁶ มาตรา 73 วรรคหนึ่ง และมาตรา 73/1 มาตรา 73/2 หรือตามพระราชบัญญัติการเดินเรือในน่านน้ำไทย พ.ศ. 2456⁷ มาตรา 119 และมาตรา 119 ทวิ มาตรา 204 หรือตามพระราชบัญญัติแร่ พ.ศ. 2560⁸ มาตรา 160 หรือมาตรา 170 หรือพระราชบัญญัติป่าสงวนแห่งชาติ พ.ศ. 2507⁹ มาตรา 31 และตามพระราชบัญญัติรักษาความสะอาดและความเป็นระเบียบเรียบร้อยของบ้านเมือง พ.ศ. 2535¹⁰ มาตรา 54 มาตรา 55 หรือ มาตรา 57 หรือตามพระราชกำหนดการประมง พ.ศ. 2558¹¹ มาตรา 140 หรือมาตรา 144 ก็ได้มีบทบัญญัติกำหนดฐานความผิดเกี่ยวกับผู้ก่อให้เกิดมลพิษตามนัยความหมายของ “ผู้ก่อให้เกิดมลพิษ” ของพระราชบัญญัติส่งเสริมและรักษาคุณภาพสิ่งแวดล้อมแห่งชาติ พ.ศ.2535 โดยตรง และหากพิจารณาจากเจตนารมณ์ของพระราชบัญญัติส่งเสริมและรักษาคุณภาพสิ่งแวดล้อมแห่งชาติ พ.ศ. 2535 ที่มุ่งคุ้มครองสิ่งแวดล้อมและผู้ที่ได้รับผลกระทบจากมลพิษของสิ่งแวดล้อมแล้ว จะเห็นว่ากฎหมายต่างๆ เหล่านี้ต่างมีภาระในการคุ้มครองประชาชนเฉพาะเรื่องยังไม่ครอบคลุมในการคุ้มครองสังคมจากมลพิษของสิ่งแวดล้อม ดังนั้น พระราชบัญญัติส่งเสริมและ

⁵ ประกาศในราชกิจจานุเบกษา เล่ม 109 ตอนที่ 44 หน้า 62 ลงวันที่ 9 เมษายน 2535

⁶ ประกาศในราชกิจจานุเบกษา เล่ม 109 ตอนที่ 38 หน้า 27 ลงวันที่ 5 เมษายน 2535

⁷ ประกาศในราชกิจจานุเบกษา เล่ม 30 หน้า 74 ลงวันที่ 5 สิงหาคม 2556

⁸ ประกาศในราชกิจจานุเบกษา เล่ม 132 ตอนที่ 26 ก หน้า 1 ลงวันที่ 2 มีนาคม 2560

⁹ ประกาศในราชกิจจานุเบกษา เล่ม 81 ตอนที่ 38 หน้า 263 ลงวันที่ 128 เมษายน 2507

¹⁰ ประกาศในราชกิจจานุเบกษา เล่ม 109 ตอนที่ 15 หน้า 28 ลงวันที่ 28 กุมภาพันธ์ 2535

¹¹ ประกาศในราชกิจจานุเบกษา เล่ม 132 ตอนที่ 108 ก หน้า 1 ลงวันที่ 13 พฤศจิกายน 2558

รักษาคุณภาพสิ่งแวดล้อมแห่งชาติ พ.ศ.2535 ที่มีภารกิจในการป้องกันสังคมตามเจตนารมณ์ของกฎหมาย จึงยังไม่อาจบรรลุเป้าหมายในการคุ้มครองความปลอดภัยของประชาชนรวมทั้งทรัพย์สินของประชาชนให้พ้นจากการคุกคามของมลพิษเหล่านั้นได้ จึงเห็นควรกำหนดฐานความรับผิดชอบทางอาญาแก่เจ้าของหรือผู้ครอบครองผู้กระทำให้เกิดการรั่วไหลหรือการแพร่กระจายของมลพิษนั้น

วัตถุประสงค์ของการวิจัย

๑. เพื่อศึกษาปัญหาทางกฎหมายที่เกิดจากการมีได้มีบทบัญญัติความรับผิดชอบทางอาญาในกรณีผู้ก่อให้เกิดมลพิษตามพระราชบัญญัติส่งเสริมและรักษาคุณภาพสิ่งแวดล้อมแห่งชาติ พ.ศ.2535
๒. เพื่อศึกษาแนวคิด ทฤษฎีเกี่ยวกับการกำหนดฐานความผิดทางอาญากรณีผู้ก่อให้เกิดมลพิษ
๓. เพื่อศึกษาข้อกฎหมายเกี่ยวกับบทบัญญัติความรับผิดชอบทางอาญากรณีผู้ก่อให้เกิดมลพิษในประเทศไทย ประเทศญี่ปุ่น และสาธารณรัฐอินเดีย
๔. เพื่อวิเคราะห์หามาตรการทางกฎหมายในการกำหนดฐานความผิดทางอาญาในกรณีผู้ก่อให้เกิดมลพิษตามพระราชบัญญัติส่งเสริมและรักษาคุณภาพสิ่งแวดล้อมแห่งชาติ พ.ศ.2535
๕. เพื่อได้ข้อสรุปและข้อเสนอแนะ

ขอบเขตการวิจัย

ผู้ศึกษาจะศึกษาเฉพาะในส่วนความรับผิดชอบทางอาญาในกรณีผู้ก่อให้เกิดมลพิษตามกฎหมายของประเทศไทยโดยทำการเปรียบเทียบกับประเทศญี่ปุ่น และสาธารณรัฐอินเดีย

วิธีดำเนินการวิจัย

ศึกษาโดยการค้นคว้าและรวบรวมข้อมูลแบบวิจัยเอกสาร (Documentary Research) โดยเมื่อรวบรวมข้อมูลต่างๆ แล้วจะทำการวิเคราะห์และเสนอแนะ โดยศึกษาค้นคว้าจากตำราเอกสารทางกฎหมายของประเทศไทยและต่างประเทศ ข้อมูลจากเครือข่าย เอกสารหมายสารสนเทศ บทความ ตำบกฎหมาย และเอกสารที่เกี่ยวข้อง

ผลการวิจัย

จากแนวคิดในการป้องกันมลพิษจากสิ่งแวดล้อมที่เกิดจากการรั่วไหลหรือการแพร่กระจายจากแหล่งกำเนิดมลพิษในพระราชบัญญัติส่งเสริมและรักษาคุณภาพสิ่งแวดล้อมแห่งชาติ พ.ศ.2535 เป็นการมุ่งเน้นในการเยียวยาความเสียหายทางแพ่ง แต่หากพิจารณาจากหลักอันตรายของสังคมของจอห์น สจวร์ต มิลล์ (John Stuart Mill) ที่พยายามป้องกันพฤติกรรมบางประการของสมาชิกใน

สังคมที่อาจสร้างความเสียหายให้แก่สมาชิกอื่นในสังคมได้ โดยวางเงื่อนไขในการควบคุมการกระทำ หรือการใช้เสรีภาพของบุคคลบางประการได้กรณีที่มีการกระทำดังกล่าวได้ก่อให้เกิดความเดือดร้อนแก่ สังคมและผู้อื่น และเมื่อพิจารณาจากคุณธรรมทางกฎหมายอาญา (Rechtsgut) ซึ่งเป็นสิ่งที่กฎหมาย มุ่งให้การคุ้มครอง โดยกฎหมายอาญาดังอยู่บนหลักการคุ้มครองสิทธิอันได้แก่ทรัพย์สินสมบัติและสมบัติ อื่นๆของบุคคลชอบที่จะได้รับคุ้มครองโดยกฎหมายอาญาแล้ว¹² จะเห็นว่ากฎหมายอาญาถูกออกแบบ เพื่อให้มีการควบคุมพฤติกรรมของสมาชิกในสังคมเพื่อมิให้บุคคลใดใช้สิทธิของตนในการรุกรานหรือ รบกวนสมาชิกอื่นมากเกินไปจนความจำเป็น ทั้งกฎหมายอาญาได้กำหนดโทษทางอาญาในการลงโทษแก่ ผู้ฝ่าฝืนกฎเกณฑ์ดังกล่าวโดยการวางกฎเกณฑ์นี้ต้องอาศัยปทัสถานของสังคม (norm) มาวางเป็น มาตรฐานความประพฤติเพื่อวัดระดับความเบี่ยงเบนของพฤติกรรมนั้นว่าสังคมมีระดับความอดทน เพียงใดกับการกระทำเหล่านั้น หากการกระทำเหล่านั้นเกินเลยไปจากมาตรฐานดังกล่าว สังคมก็จะ กำหนดให้พฤติกรรมดังกล่าวเป็นความผิดทางอาญา ทั้งนี้สังคมจะใช้ความอดทนที่เปรียบเทียบกับ ปทัสถานของสังคมและความเสียหายที่อาจเกิดจากความประพฤตินั้น โดยสังคมมีความคาดหวังว่า ระดับโทษทางอาญาที่ออกแบบมานี้จะทำให้ผู้ฝ่าฝืนต้องรับความทุกข์โดยอาศัยแนวคิดการลงโทษที่ ระบุว่า การลงโทษเพื่อการแก้แค้น ทดแทน ลงโทษเพื่อข่มขู่มิให้ผู้นั้นหรือบุคคลอื่นกระทำเช่นนั้นอีก ลงโทษเพื่อกำจัดบุคคลนั้นออกไปจากสังคมเพื่อให้สังคมมีความปลอดภัย และลงโทษเพื่อการฟื้นฟู ปรับปรุงพฤติกรรมของผู้ที่เสียใหม่เพื่อให้สามารถใช้ชีวิตอยู่ในสังคมต่อไปได้

การก่อให้เกิดมลพิษในสิ่งแวดล้อมนี้ถือเป็นภัยต่อสังคมอย่างมากด้วยเหตุไม่เพียงสมาชิกใน สังคมที่ไม่มีส่วนเกี่ยวข้องกับกิจกรรมของผู้กระทำแล้ว สิ่งแวดล้อมที่ปนเปื้อนมลพิษต้องใช้ระยะเวลา ยาวนานในการฟื้นตัวของธรรมชาติ ไม่นับถึงความเสียหายที่เกิดขึ้นจริงกับสุขภาพ ร่างกาย ทรัพย์สิน ของผู้ที่ต้องเสียหาย เมื่อพิจารณาจากประมวลกฎหมายอาญาที่เกี่ยวข้องกับความผิดเกี่ยวกับการ ก่อให้เกิดอันตรายต่อประชาชน และกฎหมายพิเศษที่มีโทษทางอาญา เช่น พระราชบัญญัติโรงงาน พ.ศ. 2535 มาตรา 45 กำหนดความผิดทางอาญากรณีผู้ประกอบโรงงานไม่ปฏิบัติตามกฎกระทรวง ในการกำหนดมาตรฐานและวิธีการควบคุมการปล่อยของเสีย มลพิษหรือสิ่งใดๆที่มีผลกระทบต่อ สิ่งแวดล้อมซึ่งเกิดขึ้นจากการประกอบกิจการโรงงานในมาตรา 8 (5) หรือตามพระราชบัญญัติการ สาธารณสุข พ.ศ.2535 มาตรา 25 กำหนดเหตุรำคาญที่เกิดจากห้ำสาเหตุ และมีบทลงโทษตามมาตรา 73 วรรคหนึ่งให้ผู้ฝ่าฝืนไม่ปฏิบัติตามข้อบัญญัติท้องถิ่นในการกำหนดหลักเกณฑ์เกี่ยวกับการป้องกันมิ ให้เกิดเหตุรำคาญและป้องกันโรคติดต่อตามมาตรา 40 (3) และมาตรา 73/1 ที่ลงโทษผู้ฝ่าฝืน ข้อบัญญัติท้องถิ่นที่ห้ามถ่าย เท ทิ้ง หรือทำให้มีขึ้นในที่สาธารณะซึ่งสิ่งปฏิกูลหรือมูลฝอย นอกจากใน

¹² คณิต ฌ นคร,(2538),ประมวลกฎหมายอาญา หลักกฎหมายและพื้นฐานการเข้าใจ,กรุงเทพฯ,สำนักพิมพ์นิติธรรม ,หน้า 266-272

ที่ที่ราชการส่วนท้องถิ่นจัดไว้ให้ในมาตรา 20 (1) และมีบทลงโทษตามมาตรา 73/2 เกี่ยวกับผู้ที่ได้รับอนุญาตดำเนินกิจการรับทำการเก็บ ขน หรือกำจัดสิ่งปฏิกูลหรือมูลฝอยโดยทำเป็นธุรกิจหรือได้รับประโยชน์ได้ฝ่าฝืนข้อบัญญัติท้องถิ่นตามมาตรา 20 (5) กรณีเกี่ยวกับมูลฝอยติดเชื้อ หรือมูลฝอยที่เป็นพิษหรืออันตรายจากชุมชน หรือตามพระราชบัญญัติการเดินเรือในน่านน้ำไทย พ.ศ. 2456 มาตรา 119 กำหนดห้ามมิให้ผู้ใดเท ทิ้ง หรือทำด้วยประการใด ให้หิน กรวด ทราย ดิน โคลน อับเฉา สิ่งของ หรือสิ่งปฏิกูลใด ยกเว้นน้ำมันและเคมีภัณฑ์ ลงในแม่น้ำ ลำคลอง บึง อ่างเก็บน้ำ ทะเลสาบ อันเป็นทางสัญจรของประชาชนหรือที่ประชาชนใช้ประโยชน์ร่วมกันหรือทะเลภายในน่านน้ำไทย อันจะเป็นเหตุให้เกิดการตื้นเขิน ตกตะกอนหรือสกปรก เว้นแต่ได้รับอนุญาตจากกรมเจ้าท่า และมาตรา 119 ทวิ ห้ามมิให้ผู้ใดเท ทิ้ง หรือทำด้วยประการใดๆ ให้น้ำทิ้งและเคมีภัณฑ์หรือสิ่งใดๆ ลงในแม่น้ำ ลำคลอง บึง อ่างเก็บน้ำ หรือทะเลสาบ อันเป็นทางสัญจรของประชาชน หรือที่ประชาชนใช้ประโยชน์ร่วมกัน หรือทะเลภายในน่านน้ำไทย อันอาจจะเป็นเหตุให้เกิดเป็นภัยต่อสิ่งมีชีวิตหรือต่อสิ่งแวดล้อมหรือเป็นอันตรายต่อการเดินเรือในแม่น้ำ ลำคลอง บึง อ่างเก็บน้ำ หรือทะเลสาบ มาตรา 204 บัญญัติว่า ผู้ใดเท ทิ้งหรือปล่อยน้ำมันปิโตรเลียมหรือน้ำมันที่ปนกับน้ำรั่วไหลด้วยประการใดๆ ลงในเขตท่า แม่น้ำ ลำคลอง ทะเลสาบ หรือทะเลภายในน่านน้ำไทย หรือตามพระราชบัญญัติแร่ พ.ศ. 2560 มาตรา 160 กำหนดโทษทางอาญาแก่ผู้ถือประทานบัตรทำเหมืองแร่ แต่แร่ ประกอบโลหะกรรมภายในเขตเหมืองแร่ ได้กระทำการ ละเว้นกระทำการ อันน่าจะเป็นเหตุให้แร่ที่มีพิษหรือสิ่งอื่นใดที่มีพิษก่อให้เกิดอันตรายแก่บุคคล สัตว์ พืช ทรัพย์สิน หรือสิ่งแวดล้อมตามมาตรา 68(7) หรือมาตรา 170 ที่กำหนดโทษทางอาญากรณีผู้รับใบอนุญาตกระทำการ ละเว้นกระทำการใดในการแต่งแร่หรือในการประกอบโลหะกรรม อันน่าจะเป็นเหตุให้แร่ที่มีพิษหรือสิ่งใดที่มีพิษก่อให้เกิดอันตรายแก่บุคคล สัตว์ พืช ทรัพย์สิน หรือสิ่งแวดล้อมตามมาตรา 109 และมาตรา 114 หรือพระราชบัญญัติป่าสงวนแห่งชาติ พ.ศ.2507 มาตรา 31 ที่ลงโทษผู้ฝ่าฝืนมาตรา 14 กรณีที่มีการยึดถือครอบครองทำประโยชน์หรืออยู่อาศัยในที่ดิน ก่อสร้าง แผ้วถาง เผาป่า ทำไม้ เก็บหาของป่า หรือกระทำการใดๆ อันเป็นการเสื่อมเสียแก่สภาพป่าสงวนแห่งชาติ และตามพระราชบัญญัติรักษาความสะอาดและความเป็นระเบียบเรียบร้อยของบ้านเมือง พ.ศ.2535 มาตรา 54 ให้ลงโทษผู้ที่ทิ้งสิ่งปฏิกูลหรือมูลฝอยในสถานสาธารณะนอกภาชนะหรือที่ที่ราชการส่วนท้องถิ่นได้จัดไว้ตามมาตรา 31 (2) หรือ มาตรา 57 ให้ลงโทษผู้ที่เท ทิ้งสิ่งปฏิกูล มูลฝอย น้ำโสโครกหรือสิ่งอื่นใดลงบนถนนหรือในน้ำตามมาตรา 33 วรรคหนึ่ง หรือมาตรา 55 ที่ลงโทษผู้ที่ซบถบรรทุกมูลสัตว์ กรวด หิน ดิน เลน ทราย มูลฝอย หรือมีน้ำมันและวัตถุดังกล่าวดังกล่าวได้ตกลง พลิว ฟุ้งกระจาย หรือรั่วไหลลงบนถนน หรือตามพระราชกำหนดการประมง พ.ศ.2558 มาตรา 140 ให้ลงโทษผู้ที่ปล่อย เท ทิ้ง ระบาย หรือทำให้วัตถุอันตรายตามที่รัฐมนตรีประกาศกำหนดกำหนดลงสู่ที่จับสัตว์น้ำ กระทำการใดๆ อันทำให้สัตว์น้ำในที่จับสัตว์น้ำมีนเมา ปล่อย เท ทิ้ง ระบาย หรือทำให้สิ่งใดลงสู่ที่จับสัตว์น้ำในลักษณะที่เป็นอันตรายแก่สัตว์น้ำ หรือ

ทำให้ที่จับสัตว์น้ำเกิดมลพิษในลักษณะที่เป็นอันตรายแก่สัตว์น้ำ ตามมาตรา 58 วรรคหนึ่ง หรือ มาตรา 144 ลงโทษผู้ที่ครอบครองซึ่งสัตว์น้ำหรือผลิตภัณฑ์สัตว์น้ำที่อาจก่อให้เกิดอันตรายต่อร่างกายมนุษย์หรือต่อสัตว์น้ำอื่น สิ่งแวดล้อมของสัตว์น้ำ ทรัพย์สินของบุคคลหรือสาธารณสมบัติ หรือเป็น ผลิตภัณฑ์สัตว์น้ำที่อาจก่อให้เกิดอันตรายต่อสุขภาพของมนุษย์ตามประเภท ชนิด ลักษณะ จำนวน หรือขนาดที่กำหนดในกฎกระทรวง ซึ่งกฎหมายพิเศษเหล่านี้ต่างก็มีเจตนารมณ์ในการปกป้องในสิ่งที่กฎหมายนั้นต้องการ โดยบทบัญญัติเหล่านั้นมิได้ครอบคลุมไปถึงพฤติกรรมใดๆที่ก่อให้เกิดมลพิษ ให้แก่สิ่งแวดล้อม

ในขณะเดียวกัน หากพิจารณาจากกฎหมายของประเทศญี่ปุ่นตามพระราชบัญญัติการ โต้ตอบการปนเปื้อนในดิน(Soil Contamination Countermeasures Act, Act No 53 of May 29,2002)¹³ มาตรา 38 กำหนดว่าหากมีผู้หลีกเลี่ยงคำสั่งตามมาตรา 7(2) อาจถูกลงโทษจำคุกไม่เกิน 1 ปี หรือปรับไม่เกิน 1 ล้านเยน โดยมาตรา 7(2) กำหนดให้คณะผู้ปกครองจังหวัดอาจมีคำสั่งให้ บุคคลที่กระทำการอันเป็นต้นเหตุให้ดินปนเปื้อน อันหมายถึง มีสารตะกั่ว ไตรคลอโรเอทิลีนและสารที่ คล้ายคลึงกัน แต่ไม่รวมสารกัมมันตรังสีที่สารเหล่านั้นมีผลต่อสุขภาพของมนุษย์ด้วยเหตุผลเหล่านั้น ในดิน ต้องทำการปฏิบัติการขนย้าย ลอกออกซึ่งดินนั้น ภายในระยะเวลาตามคำสั่งของคณะรัฐมนตรี และมาตรา 41 กำหนดให้ผู้แทนนิติบุคคลหรือตัวแทน ลูกจ้างหรือคนงานของนิติบุคคลหรือของบุคคล นั้นที่ได้กระทำความผิดตามมาตรา 38 ซึ่งเป็นการกระทำตามที่แจ้งหรือตามวัตถุประสงค์ทางธุรกิจ ไม่เพียง ผู้กระทำต้องรับโทษตามมาตรา 38 แล้ว นิติบุคคลหรือบุคคลนั้นจะต้องรับโทษปรับตามที่มาตรา 38 บัญญัติไว้ด้วย และใน พระราชบัญญัติการควบคุมมลพิษจากน้ำ (Water Pollution Control Law, Law No 138 of 1970 latest amendment by Law No 75 of 1995)¹⁴ มาตรา 31 วรรคหนึ่ง (1) กำหนดว่าผู้ใดฝ่าฝืนบทบัญญัติในมาตรา 12 (1) กล่าวคือ เป็นผู้ทำให้กระจายน้ำเสียที่ไม่เป็นไปตามมาตรฐานน้ำทิ้งจากสถานที่พิเศษซึ่งผู้จัดตั้งโรงงานประเภทนี้ต้องอยู่ในเขตพิเศษที่มีกฎการ ควบคุมมาตรฐานมลพิษ ต้องรับโทษจำคุกไม่เกิน 6 เดือน หรือปรับไม่เกิน 500,000 เยน และใน มาตรา 31 วรรคหนึ่ง (2) กำหนดให้ผู้ที่เกี่ยวข้องโรงงานพิเศษนี้ต้องมีมาตรการป้องกันอุบัติเหตุเพื่อมิให้ มลพิษที่มีสารอันตรายลงไปในพื้นที่น้ำสาธารณะอันอาจเป็นอันตรายแก่มนุษย์หรือสิ่งแวดล้อม ตาม มาตรา 14-2 (3) หรือการฝ่าฝืนข้อกำหนดมาตรการฉุกเฉินของผู้ปกครองในท้องถิ่นกรณีการเกิด มลพิษทางน้ำเป็นเหตุให้เกิดการ ขาดแคลนน้ำที่มีผลต่อมนุษย์หรือสิ่งแวดล้อมทางน้ำ ตามมาตรา 18 ผู้ฝ่าฝืนนั้นต้องรับโทษจำคุกไม่เกิน 6 เดือน หรือปรับไม่เกิน 500,000 เยน และมาตรา 31 วรรคสอง กำหนดให้รับผิดตามมาตรา 31 วรรคหนึ่ง (1) (2) ด้วยในกรณีที่เป็นการกระทำโดยประมาท โดยให้

¹³ <https://www.env.go.jp/en/laws/water/sccact.pdf> เข้าถึงวันที่ 8 มีนาคม 2561

¹⁴ <https://www.env.go.jp/en/laws/water/wlaw/index.html> เข้าถึงวันที่ 9 มีนาคม 2561

ลงโทษจำคุกไม่เกิน 3 เดือน หรือปรับไม่เกิน 300,000 บาท มาตรา 34 ก็กำหนดให้ผู้แทนนิติบุคคลหรือตัวแทน ลูกจ้างหรือคนงานของนิติบุคคลหรือของบุคคลนั้นที่ได้กระทำความผิดตามมาตรา 38 ซึ่งเป็นการกระทำตามที่จ้างหรือตามวัตถุประสงค์ทางธุรกิจซึ่งผู้กระทำความผิดต้องรับโทษตามมาตรา 31 แล้ว นิติบุคคลหรือบุคคลนั้นจะต้องรับโทษปรับตามที่มาตรา 31 บัญญัติไว้ด้วย ในพระราชบัญญัติการควบคุมมลพิษทางอากาศ (Air Pollution Control Law, Law No 97 of 1968 latest amendment by Law No 32 of 1996)¹⁵ มาตรา 33 กำหนดลงโทษผู้ฝ่าฝืนกรณีปล่อยเขม่าดำหรือควันไฟที่มีปริมาณความหนาแน่นสูงกว่ามาตรฐานเป็นเหตุให้เกิดความเสียหายแก่สุขภาพของมนุษย์หรือสิ่งแวดล้อม โดยผู้ปกครองของจังหวัดได้แจ้งให้ปรับปรุงแล้วหรือจัดการให้ให้อยู่ในสภาพปกติแล้ว ผู้ที่ฝ่าฝืน ตามมาตรา 14 (1) วรรคหนึ่ง หรือ ผู้ฝ่าฝืนปล่อยเขม่าดำหรือควันไฟเกินมาตรฐานทำให้เป็นสภาพก๊าซเรือนกระจก เป็นเหตุให้เกิดความเสียหายแก่สุขภาพของมนุษย์หรือสิ่งแวดล้อม โดยผู้ปกครองส่วนจังหวัดได้แจ้งให้ผู้ก่อตั้งโรงงานพิเศษที่มีหน้าที่ในการควบคุมหรือกำจัดสภาวะนั้นแล้ว เช่นวิธีการควบคุม หรือการปล่อยประเภทเชื้อเพลิงที่ให้ในโรงงานตามมาตรา 14 วรรคสาม ผู้ที่ฝ่าฝืนต้องรับโทษจำคุกไม่เกินหนึ่งปีหรือปรับไม่เกิน 1,000,000 บาท หรือมาตรา 33-2 ที่กำหนดให้ลงโทษผู้ฝ่าฝืน โดยให้จำคุกไม่เกิน 6 เดือน หรือปรับไม่เกิน 500,000 บาท ในกรณีดังต่อไปนี้ ผู้ที่ปล่อยควันดำหรือควันในปริมาณหรือความหนาแน่นที่เกินจากระดับมาตรฐานออกไปสู่ภายนอกสถานที่ตามมาตรา 13 วรรคหนึ่ง หรือ ในกรณีที่ผู้ปกครองส่วนจังหวัดพบว่าสถานพิเศษใดที่ปล่อยเขม่าหรือควันโดยปราศจากการบำบัดให้อยู่ในสภาพที่ดีจนมีผลต่อสุขภาพของผู้อยู่อาศัยในบริเวณโดยรอบ ผู้ปกครองนั้นอาจมีคำสั่งให้ผู้นั้นใช้มาตรการที่จำเป็นเพื่อบำบัดปกป้องผลที่จะเกิดขึ้นหรือที่อาจเกิดขึ้นซ้ำโดยอุบัติเหตุ หรือกรณีที่มีการปล่อยปะละเลยคำสั่งของผู้ปกครองของจังหวัดที่สั่งให้ปรับปรุงมาตรฐานของเขม่าหรือควันที่ปล่อยออกสู่สาธารณะตามมาตรา 18-4 หรือกรณีที่สถานการณ์ของสภาพภูมิอากาศของมลพิษทางอากาศที่มีผลต่อสุขภาพของมนุษย์หรือความเป็นอยู่ของสิ่งแวดล้อม ผู้ปกครองของจังหวัดอาจมีข้อกำหนดมาตรฐานของเขม่าหรือควันเพื่อลดปริมาณหรือความหนาแน่นของเขม่าหรือควันลงได้ตามมาตรา 23 ย่อหน้าที่ 2 และในกรณีผู้ปล่อยควันดำหรือควันในปริมาณหรือความหนาแน่นที่เกินจากระดับมาตรฐานออกไปสู่ภายนอกสถานที่ตามมาตรา 13 วรรคหนึ่ง แต่กระทำโดยประมาท ต้องระวางโทษจำคุกไม่เกิน 3 เดือนหรือปรับไม่เกิน 300,000 บาท และยังมีโทษทางอาญาแก่ผู้ที่ฝ่าฝืนคำสั่งทางปกครองที่ผู้ปกครองของจังหวัดได้สั่งในหน้าที่เพื่อการป้องกันภาวะมลพิษจากอากาศอีก ตามมาตรา 34 ถึงมาตรา 37 ทั้งตาม Waste Management and

¹⁵ <https://www.ecolex.org/details/legislation/air-pollution-control-law-law-no-97-of-1968-as-amended-by-law-no-32-of-1996-lex-faoc> เข้าถึงวันที่ 9 มีนาคม 2561

Public Cleansing Law (Law no 137 of 1970)¹⁶ กำหนดโทษทางอาญาแก่ผู้ให้บริการเป็นธุรกิจในการขนถ่ายของเสียจากโรงงานอุตสาหกรรมที่ไม่ปฏิบัติตามกฎหมายว่าด้วยสิ่งแวดล้อมและมาตรฐานของญี่ปุ่นตามมาตรา 25 และมาตรา 26

ในสาธารณรัฐอินเดีย มีกฎหมายสำคัญที่เกี่ยวกับสิ่งแวดล้อมคือ The National Environment Tribunal Act 1995¹⁷, The National Green Tribunal Act 2010¹⁸, The Public Liability Insurance Act 1991¹⁹ โดยแนวทางในการดำเนินคดีสิ่งแวดล้อมของสาธารณรัฐอินเดีย มีการใช้ระบบคณะผู้ตัดสินคดีที่แต่งตั้งโดยศาลคดีสิ่งแวดล้อมแห่งชาติ(National Environment Tribunal) โดย The National Environment Tribunal Act 1995 ได้กำหนดโทษทางอาญาในมาตรา 25 ว่ากรณีที่ผู้ฝ่าฝืนไม่ปฏิบัติตามคำตัดสินของศาล ต้องระวางโทษจำคุกไม่เกิน 3 ปี หรือปรับไม่เกินหนึ่งล้านรูปี หรือทั้งจำทั้งปรับ และตาม The National Green Tribunal Act 2010 ได้กำหนดในมาตรา 26 ว่า ผู้ที่ฝ่าฝืนไม่ปฏิบัติตามคำสั่งหรือคำชี้ขาดของศาลต้องระวางโทษจำคุกไม่เกิน 3 ปี หรือปรับไม่เกินสิบโกฏิรูปี หรือทั้งจำทั้งปรับ และปรับวันละ 25,000 รูปีเป็นต้นไปจนกว่าจะปฏิบัติตามคำสั่งนั้น

ดังนั้น จากกฎหมายทั้งในประเทศไทย ญี่ปุ่น สาธารณรัฐอินเดียนั้น จะเห็นถึงเจตนารมณ์ของกฎหมายสิ่งแวดล้อมว่า มีเพียงการป้องกันมลพิษจากสิ่งแวดล้อมที่อาจเกิดขึ้นรวมถึงการปราบปราม ระงับยับยั้งพฤติกรรมที่อาจส่งผลให้เกิดมลพิษนั้นได้ และการเยียวยาหลังจากที่สิ่งแวดล้อมนั้นเสียไปแล้ว โดยเมื่อพิจารณาจากพฤติกรรมเบี่ยงเบนของสมาชิกในสังคมที่ก่อให้เกิดมลพิษจากสิ่งแวดล้อมอันก่อให้เกิดภัยอันตรายขึ้นแก่สังคม ประกอบกับเหตุผลของการบัญญัติกฎหมายอาญาเพื่อใช้ลงโทษแก่ผู้ที่ฝ่าฝืนกฎเกณฑ์ต่างๆที่ใช้ป้องกันมิให้เกิดภัยอันตรายที่เกิดจากมลพิษ แม้ว่าฝ่ายปกครองจะมีอำนาจในการตรากฎเกณฑ์ต่างๆโดยอาศัยเงื่อนไขของ “ใบอนุญาต” ในการประกอบกิจกรรมต่างๆ หรือผ่าน “คำสั่งทางปกครอง” ก็ตาม แต่หากผู้ฝ่าฝืนได้ก่อให้เกิดมลพิษแล้ว รัฐก็เพียงเข้าไปมีบทบาทในการเป็นผู้ควบคุมกติกาสังคมโดยใช้คำสั่งทางปกครองแก่ผู้ก่อให้เกิดมลพิษ และปล่อยให้ผู้เสียหายฟ้องผู้ก่อมลพิษเอง โดยหากพิจารณาจากพระราชบัญญัติการได้ตอบการปนเปื้อนในดิน(Soil Contamination Countermeasures Act) ของประเทศญี่ปุ่น มาตรา 38

¹⁶

https://www.env.go.jp/en/recycle/basel_conv/files/Waste_Management_and_Public_Cleansing.pdf เข้าถึงวันที่ 9 มีนาคม 2561

¹⁷ <http://envfor.nic.in/legis/others/tribunal.html> เข้าถึงวันที่ 9 มีนาคม 2561

¹⁸ <http://lawmin.nic.in/ld/P-ACT/2010/A2010-19.pdf> เข้าถึงวันที่ 9 มีนาคม 2561

¹⁹ <https://www.google.co.th/search?q=The+Public+Liability+Insurance+Act+1991&oq=The+Public+Liability+Insurance+Act+1991> เข้าถึงวันที่ 9 มีนาคม 2561

และ พระราชบัญญัติการควบคุมมลพิษทางอากาศ (Air Pollution Control Law) มาตรา 33 ก็เป็นการกระทำที่ขัดต่อคำสั่งทางปกครองของรัฐ แต่ในพระราชบัญญัติการควบคุมมลพิษจากน้ำ (Water Pollution Control Law) มาตรา 31 วรรคหนึ่ง (1) (2) และมาตรา 31 วรรคสอง หรือ พระราชบัญญัติการควบคุมมลพิษทางอากาศ(Air Pollution Control Law) มาตรา 33-2 กลับบัญญัติให้ผู้ก่อมลพิษต้องรับผิดชอบทางอาญาโดยไม่ต้องมีคำสั่งทางปกครอง และเมื่อเปรียบเทียบกับพระราชบัญญัติส่งเสริมและรักษาคุณภาพสิ่งแวดล้อมแห่งชาติ พ.ศ.2535 ล้วนเป็นบทบัญญัติที่ต้องอาศัยคำสั่งทางปกครองทั้งสิ้น เช่น มาตรา 65 กำหนดให้ยานพาหนะที่นำมาใช้ต้องไม่ก่อให้เกิดมลพิษเกินกว่ามาตรฐาน และผู้ที่ฝ่าฝืนคำสั่งของพนักงานเจ้าหน้าที่ที่ห้ามใช้ยานพาหนะนั้นมีความผิดทางอาญา ทั้งนี้ รัฐมีแนวคิดที่ว่าเจ้าพนักงานจะเป็นผู้ปกป้องระมัดระวังมิให้ผู้ใดก่อให้เกิดมลพิษแก่ชุมชน แต่แนวคิดดังกล่าวกลับไม่ยอมรับการมีส่วนร่วมของชุมชนในการระมัดระวังป้องกันชุมชนเอง ดังนั้นการก่อให้เกิดมลพิษที่ยังไม่มีคำสั่งทางปกครองจึงยังไม่ก่อให้เกิดความรับผิดชอบทางอาญา ทั้งนี้ แนวคิดในการลงโทษทางอาญาเพื่อให้บุคคลเกิดความหวาดกลัวหรือหลบจำ อันเป็นการข่มขู่มิให้มีการกระทำลักษณะเช่นนั้นอีก ไม่ว่าจากผู้ฝ่าฝืนหรือบุคคลอื่น และหากปล่อยให้เกิดมลพิษแล้ว จะเกิดภาระหน้าที่ในการต้องฟื้นฟูสิ่งแวดล้อมที่เกิดมลพิษไว้ด้วยความยากลำบากและเสียค่าใช้จ่ายจำนวนมากจนมีผลกระทบต่อเศรษฐกิจของชุมชนนั้น จากการกระทำดังกล่าวที่ก่อให้เกิดอันตรายต่อสังคมโดยรวม มาตรการทางอาญาจึงถือเป็นแนวป้องกันสังคมได้อย่างดีประเภทหนึ่ง

ดังนั้น พฤติกรรมของการก่อให้เกิดมลพิษจึงควรถูกกำหนดให้เป็นโทษทางอาญา เพื่อใช้คุ้มครองป้องกันสาธารณชนจากความเสียหายดังกล่าวตามแนวคิดของการนิติบัญญัติทางอาญาสารบัญญัติ แต่เพื่อให้กฎหมายดังกล่าวสามารถบรรลุผลได้ กฎหมายนี้จำเป็นต้องกำหนดเงื่อนไขของมาตรฐานของสิ่งแวดล้อมดังกล่าวออกอย่างชัดเจน และประชาชนสามารถเข้าถึงมาตรฐานดังกล่าวได้ เช่น การวัดระดับค่าของเสียงที่เป็นมลพิษ ค่าของน้ำเสียที่เป็นมลพิษ ค่าของควันและเขม่า ค่าของความร้อนที่ออกมาจากแหล่งมลพิษ ค่าของกลิ่นเหม็นของขยะเน่าเสีย รวมทั้งอุปกรณ์เครื่องวัดมาตรฐานดังกล่าวที่ประชาชนสามารถเข้าถึงได้ง่าย เพื่อจะได้เป็นไปตามแนวคิดของเบคคาเรีย เบนธัมและมิลล์ ในหลักเกณฑ์ว่าด้วยความเป็นไปได้ในทางปฏิบัติที่กำหนดว่ากฎหมายอาญาไม่ควรรวมเอาไว้ซึ่งข้อห้ามที่บังคับใช้ไม่ได้ โดยลักษณะการกระทำผิดทางอาญานี้ควรรวมเอาการกระทำโดยเจตนาและโดยประมาทเลินเล่ออย่างร้ายแรงไว้ด้วย²⁰

²⁰ อภิรัตน์ เพ็ชรศิริ,รศ.ดร.(2548),ทฤษฎีอาญา,กรุงเทพ,สำนักพิมพ์วิญญูชน,หน้า 64-66

ข้อเสนอแนะ

จากกฎหมายต่างๆ ในประเทศไทยที่บัญญัติลักษณะความรับผิดชอบทางอาญาตามแนวเจตนารมณ์ของกฎหมายนั้น ย่อมถือเป็นความรับผิดชอบทางอาญาในบทเฉพาะ แต่เพื่อให้การรักษาสิ่งแวดล้อมถือเป็นภาระหน้าที่ของประชาชนทั่วไป ดังนั้น จึงควรกำหนดฐานความผิดทางอาญาไว้ในพระราชบัญญัติส่งเสริมและรักษาคุณภาพสิ่งแวดล้อมแห่งชาติ พ.ศ. 2535 มาตรา 98/1 ว่า

“ผู้ใดก่อให้เกิดมลพิษแก่สิ่งแวดล้อมที่เกินกว่ามาตรฐานที่กฎหมายกำหนด จนอาจเป็นเหตุให้ผู้อื่นเสียชีวิต หรือได้รับอันตรายแก่กาย สุขภาพอนามัย หรือทำให้ทรัพย์สินของผู้อื่นเสียหาย ผู้นั้นต้องระวางโทษจำคุกไม่เกิน 2 ปี และปรับตั้งแต่ 40,000 บาท แต่ไม่เกิน 200,000 บาท หรือทั้งจำทั้งปรับ”

“ผู้กระทำความผิดตามวรรคหนึ่ง หากเกิดขึ้นจากความประมาทเลินเล่ออย่างร้ายแรง ผู้นั้นต้องรับโทษกึ่งหนึ่งของความผิดในวรรคหนึ่ง”

“กรณีที่ศาลมีคำพิพากษาลงโทษผู้กระทำความผิดตามวรรคหนึ่ง ศาลอาจใช้มาตรการเพื่อความปลอดภัยแก่ผู้นั้นได้ แต่ต้องมีระยะเวลาไม่เกิน 5 ปี”

ในส่วนนี้อธิบายได้ดังนี้

1. กรณีที่มีผู้ก่อให้เกิดมลพิษ อันหมายถึง ของเสียวัตถุอันตรายและมลสารอื่น ๆ รวมทั้งกากตะกอนหรือสิ่งตกค้างจากสิ่งเหล่านั้นที่ถูกปล่อยทิ้งจากแหล่งกำเนิดมลพิษ หรือที่มีอยู่ในสิ่งแวดล้อมตามธรรมชาติซึ่งก่อให้เกิดหรืออาจก่อให้เกิดผลกระทบต่อคุณภาพสิ่งแวดล้อมหรือภาวะที่เป็นพิษภัยอันตรายต่อสุขภาพอนามัยของประชาชนได้และให้หมายความรวมถึงรังสีความร้อน แสง เสียง กลิ่น ความสั่นสะเทือน หรือเหตุรำคาญอื่น ๆ ที่เกิดหรือถูกปล่อยออกจากแหล่งกำเนิดมลพิษด้วย และการกระทำนั้นมีผลไปถึงสิ่งแวดล้อมที่หมายถึงสิ่งต่าง ๆ ที่มีลักษณะทางกายภาพและชีวภาพที่อยู่รอบตัวมนุษย์ ซึ่งเกิดขึ้นโดยธรรมชาติและสิ่งที่มนุษย์ได้ทำขึ้น

2. การกระทำตามข้อ 1 มีผลที่อาจก่อให้เกิดผู้อื่นถึงแก่ความตาย หรือได้รับอันตรายแก่กาย สุขภาพอนามัย หรือทำให้ทรัพย์สินของผู้อื่นเสียหาย ที่ไม่รวมถึงผู้กระทำเองหรือผู้ร่วมกระทำผิด ซึ่งหมายความว่า ผู้นั้นต้องไม่เป็นผู้กระทำหรือ ผู้ร่วมกระทำผิด

3. ความผิดลักษณะนี้เป็นความมุ่งหมายในการลงโทษผู้กระทำผิด แม้ผลแห่งการกระทำยังไม่เกิดขึ้นก็ตาม อันถือเป็นมาตรการในการป้องปรามการกระทำผิดนี้

4. มีข้อสังเกตว่า

ก. หากการกระทำความผิดนี้เป็นความผิดตามกฎหมายอื่นด้วย ศาลก็จะพิจารณาโทษตามประมวลกฎหมายอาญา มาตรา 91 หรือ มาตรา 92 แล้วแต่กรณี

ข. คำว่า “เกินกว่ามาตรฐานที่กฎหมายกำหนด” นี้ ให้ใช้มาตรฐานตามที่พระราชบัญญัติส่งเสริมและรักษาคุณภาพสิ่งแวดล้อมแห่งชาติ พ.ศ. 2535 กำหนด ซึ่งอยู่ในรูปของกฎกระทรวง

ค. ความผิดที่เกิดขึ้นนี้ ไม่ต้องมีคำสั่งทางปกครองมารองรับ

5. กรณีที่ไม่มีกฎหมายใดบัญญัติว่าการกระทำนี้เป็นความผิดโดยเฉพาะ ก็ให้ใช้ฐานความผิดนี้ปรับกับข้อเท็จจริงที่เกิดขึ้น

6. กรณีที่กระทำโดยประมาทเลินเล่ออย่างร้ายแรง ผู้กระทำความผิดในส่วนนี้ด้วย โดยคำว่า “ประมาทเลินเล่ออย่างร้ายแรง” หมายถึง ผู้กระทำความผิดมิได้ใช้ความระมัดระวังในการกระทำ ในฐานที่ต้องใช้ความระมัดระวังนั้นเช่นวิญญูชนต้องกระทำและหากผู้ใช้นั้นใช้ความระมัดระวังเล็กน้อยเหตุร้ายนี้ก็จะไม่เกิดขึ้น

7. แนวคิดตามกฎหมายนี้ ให้ศาลใช้มาตรการเพื่อความปลอดภัยมาใช้แก่ผู้กระทำความผิดทั้งที่เป็นความผิดโดยเจตนาและโดยประมาทเลินเล่ออย่างร้ายแรง

เอกสารอ้างอิง

คณิต ณ นคร, (2538),ประมวลกฎหมายอาญา หลักกฎหมายและพื้นฐานการเข้าใจ, กรุงเทพฯ, สำนักพิมพ์นิติธรรม

สุนีย์ มัลลิกะมาลย์ ,ทางเลือกในการเยียวยาผู้เสียหายจากปัญหามลพิษ”, ดุลพาหะ,เล่ม 1 ปีที่ 43 (มกราคม-มีนาคม 2539)

เสรีน ปุณณะหิตานนท์,(2558),การกระทำผิดในสังคม สังคมวิทยาอาชญากรรมและพฤติกรรม เบียงเบน,,กรุงเทพฯ,สำนักพิมพ์แห่งจุฬาลงกรณ์มหาวิทยาลัย

อภิรัตน์ เพ็ชรศิริ,รศ.ดร.(2548),ทฤษฎีอาญา,กรุงเทพฯ,สำนักพิมพ์วิญญูชน

John Stuart Mill, (1976), On Liberty, (Gertrude Mimmelfarb, ed, Penguin books,)

Soil Contamination Countermeasures Act (Act No. 53 of May 29, 2002). Available at

<https://www.env.go.jp/en/laws/water/sccact.pdf> เข้าถึงวันที่ 8 มีนาคม 2561

Ministry of the Environment Government of Japan. Laws :Water & Soil & Ground

Environment Water Pollution Control Law. Available at

<https://www.env.go.jp/en/laws/water/wlaw/index.html> เข้าถึง วันที่ 9 มีนาคม

2561

Ministry of the Environment Government of Japan. Japan's regulations and

environmental law. Available at <https://www.ecolex.org/details/legislation/air->

pollution-control-law-law-no-97-of-1968-as- amended-by-law-no-32-of-1996-lex-faoc เข้าถึง วันที่ 9 มีนาคม 2561

WASTE MANAGEMENT AND PUBLIC CLEANSING LAW. Available at

https://www.env.go.jp/en/recycle/basel_conv/files/Waste_Management_and_Public_Cleansing.pdf เข้าถึง วันที่ 9 มีนาคม 2561

The National Environment Tribunal Act 1995. Available at

<http://envfor.nic.in/legis/others/tribunal.html> เข้าถึงวันที่ 9 มีนาคม 2561

The National Green Tribunal Act 2010. Available at [http://lawmin.nic.in/ld/P-](http://lawmin.nic.in/ld/P-ACT/2010/A2010-19.pdf)

[ACT/2010/A2010-19.pdf](http://lawmin.nic.in/ld/P-ACT/2010/A2010-19.pdf) เข้าถึงวันที่ 9 มีนาคม 2561

The Public Liability Insurance Act 1991. Available at

[https://www.google.co.th/search?q=The+Public+Liability+Insurance+Act+1991](https://www.google.co.th/search?q=The+Public+Liability+Insurance+Act+1991&oq=The+Public+Liability+Insurance+Act+1991)
[&oq=The+Public+Liability+Insurance+Act+1991](https://www.google.co.th/search?q=The+Public+Liability+Insurance+Act+1991&oq=The+Public+Liability+Insurance+Act+1991) เข้าถึง วันที่ 9 มีนาคม 2561

องค์การความร่วมมือเซี่ยงไฮ้ : การก่อตัวของสงครามเย็นครั้งใหม่

Shanghai Cooperation Organization : the formation of a New cold war

ณัฐพล บุญยพิพัฒน์(NATTAPON Boonyapipat)

สาขาวิชารัฐประศาสนศาสตร์ คณะมนุษยศาสตร์และสังคมศาสตร์

มหาวิทยาลัยราชภัฏบ้านสมเด็จเจ้าพระยา

บทคัดย่อ

“องค์การความร่วมมือเซี่ยงไฮ้ : การก่อตัวของสงครามเย็นครั้งใหม่” เป็นการศึกษาค้นคว้าของผู้เขียน โดยมุ่งความสนใจไปที่ระบบความสัมพันธ์ระหว่างประเทศในศตวรรษที่ 21 หลังจากการล่มสลายของสหภาพโซเวียตในปี พ.ศ. 1991 จนนำไปสู่การยุติสงครามเย็น การประกาศระเบียบโลกใหม่ของสหรัฐอเมริกา และการที่สาธารณรัฐประชาชนจีนผงาดขึ้นมาเป็นคู่แข่งทางทหารกับสหรัฐอเมริกา โดยเฉพาะความร่วมมือกับรัสเซียในการก่อตั้ง “องค์การความร่วมมือเซี่ยงไฮ้”

วัตถุประสงค์ในการศึกษา คือ 1) พัฒนาการความสัมพันธ์ระหว่างจีน รัสเซีย และสหรัฐอเมริกา 2) กำหนดพัฒนาการและโครงสร้างขององค์การความร่วมมือเซี่ยงไฮ้ 3) เพื่อวิเคราะห์ถึงบทบาทขององค์การความร่วมมือ เซี่ยงไฮ้ในการต่อต้านการคุกคามของตะวันตก โดยมีสมมติฐานในการศึกษาอยู่ว่า อำนาจของโลกมีการกระจายตัวคล้ายกระดานหมากรุกแบบ 3 มิติอันซับซ้อน บนสุดเป็นอำนาจทางการทหารของสหรัฐ ฯ กระดานตรงกลางคือจีน กระดานล่างสุดเป็นบริษัทข้ามชาติ กลุ่มก่อการร้าย เกิดการย้ายสนามดุลอำนาจมาสู่เอเชีย จีนกับรัสเซียก่อตั้งองค์การความร่วมมือเซี่ยงไฮ้ ในขณะที่สหรัฐต้องการรักษานะเจ้าโลก จะทำให้เกิดสงครามเย็นครั้งใหม่

ผลการศึกษาพบว่า พัฒนาการความสัมพันธ์ระหว่างจีน รัสเซีย และสหรัฐอเมริกา จีนกับรัสเซียจะกลับมาเป็นมิตรต่อกันโดยโดดเดี่ยวสหรัฐ แต่ทั้ง 3 ประเทศก็มีผลประโยชน์ทางเศรษฐกิจร่วมกัน การขยายอำนาจขององค์การนาโต้เข้าสู่ยุโรปตะวันออก และเอเชียกลาง เป็นปัจจัยสำคัญที่ทำให้ จีนและรัสเซียร่วมมือกันจัดตั้งองค์การร่วมมือเซี่ยงไฮ้ เมื่อผนวกเข้ากับความได้เปรียบทางภูมิรัฐศาสตร์ของจีนและรัสเซีย “องค์การความร่วมมือเซี่ยงไฮ้” จึงเป็นตัวแปรสำคัญที่จะทำให้เกิดสงครามเย็นครั้งใหม่ขึ้นมา”

คำสำคัญ สงครามเย็น องค์การความร่วมมือเซี่ยงไฮ้ ระเบียบโลกใหม่ ดุลอำนาจ นาโต้

ABSTRACT

The study of the author's attention to International Relations System in the 21st Century. "After the fall of the Soviet conditions in 1991. leading to the end of the Cold War. New World Order announcement of The United State of America And the People's Republic of China emerged as a military rival to the United States. In particular, cooperation with Russia in the founding "Shanghai Cooperation Organization"

The objectives of the study are

- 1) To develop the relationship between China, Russia and the United States.
- 2) Origin, development and structure of the Shanghai Cooperation Organization
- 3) To analyze the role of the Shanghai Cooperation Organization in combating the threat of the West.

There are assumptions in the study that the power of the world is scattered like a complex 3D chess board The top is the US military authority. The central board is China The bottom is a multinational company

Terrorist group Moving the balance of power to Asia. China and Russia establish Shanghai Cooperation Organization while the US wants to maintain the status. Will cause a new Cold War.

The study found that the development of relations between China, Russia and the United States, China vs. Russia to return friendly by US isolation but all three countries have economic benefits. Expanding the power of NATO into Eastern Europe And Central Asia It is the key factor. China and Russia Collaborate to Establish Shanghai Cooperation Organization

When combined with the geopolitical advantage of China and Russia.
"The Shanghai Cooperation Organization is an important variable that will bring about a new Cold War."

Keywords : Cold War Cooperation Organization Shanghai New World Order Balanced of Power NATO

ความเป็นมา

ปัจจุบันได้ก้าวเข้าสู่ศตวรรษที่ 21 นับได้ว่าเป็นศตวรรษของบรรดาองค์การระหว่างประเทศทั้งหลาย ซึ่งจะเข้ามาแก้ไขปัญหาใหญ่ทั้งด้านเศรษฐกิจ การทูต การทหาร อาจกล่าวได้ว่าไม่มีประเทศใดอีกแล้ว ที่จะอยู่ได้ในโลกโดยไม่มีส่วนเกี่ยวข้องกับองค์การระหว่างประเทศ ทั้งในระดับโลกและระดับภูมิภาค (ขจิต จิตตเสวี, 2553)

อาจกล่าวในเบื้องต้นได้ว่า การถือกำเนิดขึ้นขององค์การความร่วมมือเซี่ยงไฮ้นั้นมีเหตุปัจจัยพื้นฐานมาจากความพยายามแข่งขันทางอำนาจและอิทธิพลระหว่างสาธารณรัฐประชาชนจีนกับสหรัฐอเมริกาตามแนวทางสังคมนิยมทางการเมือง แต่การแข่งขันทางอำนาจดังกล่าวนั้นก็มิองค์ประกอบสำคัญส่วนหนึ่งเป็นความมุ่งหวังที่จะสร้างดุลแห่งอำนาจเพื่อนำมาซึ่งสันติภาพและความสงบเรียบร้อยในเวทีการเมืองโลก โดยให้สาธารณรัฐประชาชนจีนพัฒนาขึ้นมาเป็นอีกหนึ่งอภิมหาอำนาจที่จะสามารถคานอำนาจของสหรัฐอเมริกาได้อย่างมีประสิทธิภาพ และการจะบรรลุเป้าประสงค์อันยิ่งใหญ่ในการสถาปนาระเบียบโลกใหม่ที่มีขั้วอภิมหาอำนาจ 2 ขั้วดังกล่าวนี้ได้ สาธารณประชาชนจีนก็จำเป็นต้องอาศัยหลักการพึ่งพาอาศัยซึ่งกันและกันเพื่อสถาปนาระบอบความมั่นคงที่จะช่วยสนับสนุนสถานะภาพของตนในฐานะอีกหนึ่งอภิมหาอำนาจของโลก และระบอบความมั่นคงดังกล่าวนั้นก็ถูกพัฒนาขึ้นมาในรูปขององค์การความร่วมมือเซี่ยงไฮ้ นั่นเอง เพื่อสร้างสภาวะสมเทศในการศึกษาด้านการเมืองและความสัมพันธ์ระหว่างประเทศจึงศึกษาบทบาทขององค์การความร่วมมือเซี่ยงไฮ้ต่อการก่อตัวของสงครามครั้งใหม่

วัตถุประสงค์ของการศึกษา

สำหรับวัตถุประสงค์ในการศึกษาในครั้งนี้ 1.เพื่อศึกษาพัฒนาการความสัมพันธ์ระหว่างจีน รัสเซียและสหรัฐอเมริกา 2.เพื่อศึกษากำเนิด พัฒนาการและโครงสร้างขององค์การความร่วมมือเซี่ยงไฮ้ 3.เพื่อวิเคราะห์ถึงบทบาทขององค์การความร่วมมือเซี่ยงไฮ้ในการต่อต้านการคุกคามของตะวันตก โดยที่มีสมมติฐานในการศึกษาอยู่ว่า จีนกับรัสเซียร่วมกันก่อตั้งองค์การความร่วมมือเซี่ยงไฮ้ ในขณะที่สหรัฐต้องการคงความเป็นเจ้าโลก จะทำให้เกิดภาวะสงครามเย็นครั้งใหม่ขึ้นมา

สรุปและอภิปรายผลความสัมพันธ์ระหว่าง จีน รัสเซีย และสหรัฐอเมริกา

ความสัมพันธ์ระหว่างจีน รัสเซีย และสหรัฐอเมริกาโดยเฉพาะอย่างยิ่งภายหลังสงครามเย็นนั้น แม้สหรัฐอเมริกาจะวางตำแหน่งของตนเองให้เป็นชาติมหาอำนาจที่ไม่มีใครท้าทายได้ และพร้อมที่จะตอบโต้กับทุกฝ่ายที่ไม่เห็นด้วยกับตน ซึ่งท่าทีเช่นนี้มีความชัดเจนยิ่งขึ้นไปอีกภายหลังเหตุการณ์ 11 กันยายน พ.ศ. 2544 และสหรัฐอเมริกาก็มีท่าทีที่หวาดระแวงมาเป็นเวลานานว่าทั้งคู่มิจะกลายมาเป็นประเทศคู่แข่งทางการทหารของตนในอนาคต แต่เมื่อในปัจจุบันทั้งสามประเทศยัง

ต้องสัมพันธ์กันเพื่อสร้างผลประโยชน์ในทางเศรษฐกิจทำให้มีความพยายามในการรักษาทำที่ที่
สร้างสรรค์ระหว่างกันเองไว้ (โกวิท วงศ์สุรวัฒน์, 2557) สหรัฐอเมริกาซึ่งอยู่ในฐานะที่สามารถครอง
ความเป็นเจ้าในปัจจุบันก็ดูเหมือนว่าจะมีความรู้สึกไปในทิศทางเช่นนี้ด้วยเหมือนกัน แต่ก็ต้อง
พยายามหาทางบอนไซอำนาจของประเทศที่ตนคาดว่าจะเติบโตขึ้นมาเป็นหอกข้างแคร่ของตน จึงได้
ดำเนินการในลักษณะที่เป็นทวิลักษณ์กับจีนและรัสเซีย กล่าวคือ แม้ในฉากหน้าจะมีความพยายาม
แสดงออกในเชิงสร้างสรรค์ มีความร่วมมือกันในทางเศรษฐกิจ หรือกระทั่งแม้แต่ในทางการทหาร
เช่น การเชิญให้รัสเซียมาเป็นพันธมิตรในนาโต้ก็ตาม แต่ในอีกทางหนึ่งก็ได้ดำเนินการปิดล้อมทั้งจีน
และรัสเซียเอาไว้ด้วยวิธีการต่าง ๆ เพื่อผนึกไม่ให้ชาติทั้งสองสามารถดำเนินการแผ่อิทธิพลได้สะดวก
นัก แต่การดำเนินการของสหรัฐบ่อยครั้งก็เกินเลยไปจะกลายเป็นลักษณะคุกคามอย่างชัดเจน ซึ่งสิ่ง
นี้เองเป็นปัจจัยสำคัญประการหนึ่งที่ทำให้จีนและรัสเซียต้องหาวิธีการตอบโต้สหรัฐอเมริกาในทางใด
ทางหนึ่ง ซึ่งการดำเนินการที่เป็นรูปธรรมประการหนึ่งก็ต้องการสร้างความร่วมมือระหว่างประเทศใน
ระดับที่แน่นแฟ้นเป็นอย่างยิ่ง ภายในชื่อองค์การความร่วมมือเซี่ยงไฮ้

องค์การความร่วมมือเซี่ยงไฮ้ : กำเนิด พัฒนาการ โครงสร้าง

องค์การความร่วมมือเซี่ยงไฮ้ เป็นองค์การสร้างความร่วมมือของรัฐบาลระหว่างประเทศที่ก่อตั้ง
ขึ้นโดยมีวัตถุประสงค์ในเบื้องต้นเพื่อบูรณาการความมั่นคงร่วมกัน ประเทศแกนหลักในการก่อตั้ง
องค์การความร่วมมือเซี่ยงไฮ้ก็คือ จีน และรัสเซีย

ดังนั้น อาจกล่าวได้ว่าการประชุมในวันที่ 15 มิถุนายน พ.ศ. 2544 นี้ถือเป็นการประชุม
สุดยอดผู้นำองค์การความร่วมมือแห่งเซี่ยงไฮ้ครั้งแรก จากนั้นในวันที่ 14 กันยายน พ.ศ. 2544
ประเทศสมาชิกองค์การความร่วมมือเซี่ยงไฮ้ได้ดำเนินการร่างกฎบัตรองค์การความร่วมมือเซี่ยงไฮ้ขึ้น
ที่กรุงอัลมาตย์ (Almaty) ประเทศคาซัคสถาน โดยหลักการสำคัญในกฎบัตรดังกล่าว ได้แก่ (โกวิท
วงศ์สุรวัฒน์, 2554)

- ความไว้วางใจกัน
- การมีผลประโยชน์ร่วมกัน
- การมีความเท่าเทียมกัน
- การปรึกษาหารือร่วมกัน
- การเคารพในอารยธรรมที่แตกต่างกัน
- การมีความมั่งคั่งร่วมกัน

กฎบัตรดังกล่าวได้รับการลงนามรับรองในการประชุมสุดยอดผู้นำองค์การความร่วมมือ
แห่งเซี่ยงไฮ้ ครั้งที่ 2 ในวันที่ 2 มิถุนายน พ.ศ. 2545 ณ นครเซนต์ปีเตอส์เบิร์ก (Saint Peterburg)

ประเทศรัสเซีย กฎบัตรนี้ระบุถึงวัตถุประสงค์ขององค์การ โครงสร้างองค์การ และรูปแบบของการดำเนินงาน และตามกฎบัตรนี้องค์การความร่วมมือเซี่ยงไฮ้ก็ได้รับการก่อตั้งขึ้นอย่างเป็นทางการตามหลักกฎหมายระหว่างประเทศ

โดยมีสมาชิก 8 ประเทศ คือ จีน รัสเซีย คาซัคสถาน กีร์กีซสถาน ทาจิกิสถาน อุซเบกิสถาน อินเดีย และปากีสถาน

โครงสร้างองค์การความร่วมมือเซี่ยงไฮ้ ที่ประชุมสภาประมุขแห่งรัฐ (Council of Heads of state) เป็นหน่วยงานที่มีอำนาจตัดสินใจสูงสุดในโครงสร้างขององค์การความร่วมมือเซี่ยงไฮ้ สภาประมุขแห่งรัฐนี้จะมีการประชุมกันในช่วงของการประชุมสุดยอดประจำปี ซึ่งผู้เข้าร่วมในการประชุมสภาประมุขแห่งรัฐในปัจจุบัน ประกอบด้วยผู้นำสูงสุดของประเทศสมาชิก

หน่วยงานที่มีอำนาจรองลงมาจากที่ประชุมสภาประมุขแห่งรัฐ ก็คือ ที่ประชุมสภาหัวหน้ารัฐบาล (Council of Heads of Government) สภาแห่งนี้ถือเอาการประชุมสุดยอดประจำปี เป็นเวลาในการประชุมเพื่อหารือเกี่ยวกับประเด็นความร่วมมือต่าง ๆ ในระดับพหุภาคี ทั้งนี้ สภาหัวหน้ารัฐบาลนี้ยังเป็นหน่วยงานที่มีอำนาจในการอนุมัติงบประมาณให้แก่องค์การความร่วมมือเซี่ยงไฮ้ด้วย

ที่ประชุมรัฐมนตรีต่างประเทศ มีรอบการประชุมปกติในการประชุมสุดยอดประจำปี โดยจะประชุมเพื่อหารือเกี่ยวกับสถานการณ์ระหว่างประเทศในปัจจุบัน และจะเปิดประชุมอีกเมื่อองค์การความร่วมมือเซี่ยงไฮ้จะต้องมีปฏิสัมพันธ์กับองค์การระหว่างประเทศอื่น ๆ

อีกหน่วยงานหนึ่งที่มีความสำคัญ ได้แก่ ที่ประชุมผู้ประสานงานระหว่างชาติ ทำหน้าที่ประสานงานในโครงการความร่วมมือต่าง ๆ ของประเทศสมาชิกภายใต้กรอบความร่วมมือตามกฎบัตรองค์การความร่วมมือเซี่ยงไฮ้ (โกวิท วงศ์สุรวัฒน์, 2554)

เลขาธิการองค์การความร่วมมือเซี่ยงไฮ้เป็นผู้บริหารหลักขององค์การมีหน้าที่หลักในการตัดสินใจทางด้านการจัดการขององค์การ กำหนดกฎระเบียบภายในองค์การ ดำเนินการด้านเอกสารขององค์การ เช่น ร่างประกาศขององค์การความร่วมมือเซี่ยงไฮ้ จัดทำวาระการประชุม เป็นต้น จัดทำกิจกรรมพิเศษให้แก่บุคลากรภายในองค์การ ส่งเสริมภาพลักษณ์และเผยแพร่ข้อมูลเกี่ยวกับองค์การความร่วมมือเซี่ยงไฮ้ ทั้งนี้ สำนักงานเลขาธิการองค์การความร่วมมือเซี่ยงไฮ้ตั้งอยู่ ณ กรุงปักกิ่ง

บทบาทขององค์การความร่วมมือเซี่ยงไฮ้

องค์การความร่วมมือเซี่ยงไฮ้นี้ มีการเติบโตขึ้นทั้งในเชิงกว้างและในเชิงลึก ในเชิงกว้าง คือ การที่องค์การความร่วมมือเซี่ยงไฮ้ ได้แสวงหาพันธมิตรเพื่อเติมในรูปของประเทศผู้สังเกตการณ์ ในองค์การความร่วมมือเซี่ยงไฮ้ และประเทศคู่เจรจา

ส่วนการขยายในเชิงลึกขององค์การความร่วมมือเซี่ยงไฮ้ คือ การขยายตัวด้านการกิจขององค์การออกไป จากเดิมที่เป็นการแก้ปัญหาข้อพิพาทด้านพรมแดนของประเทศสมาชิกร่วมกัน การ

แก้ปัญหากลุ่มหัวรุนแรง กลุ่มแบ่งแยกดินแดน กลุ่มก่อการร้ายสากล ตลอดจนขบวนการค้ายาเสพติดข้ามชาติ ไปสู่ความร่วมมือทางด้านเศรษฐกิจ และความร่วมมือด้านความมั่นคง กระทั่งมีการขอมรร่วมกันของประเทศสมาชิก องค์การความร่วมมือเซี่ยงไฮ้ภายใต้รหัส “ภารกิจเพื่อสันติภาพ” (Peace Mission) จนกระทั่งการขอมรบนทางทะเลร่วมกันภายใต้กรอบองค์การความร่วมมือเซี่ยงไฮ้ของจีนและรัสเซีย

สำหรับการต่อต้านการคุกคามจากชาติตะวันตกนั้น หากพิจารณาจากประวัติศาสตร์นับตั้งแต่ยุคสงครามเย็นนั้น ชาติตะวันตกโดยเฉพาะสหรัฐอเมริกาปฏิสัมพันธ์กับจีนและรัสเซียทั้งในฐานะที่เป็นมิตร และในฐานะที่เป็นภัยคุกคาม สลับไปมาตามแต่ผลประโยชน์ของชาติจะเป็นตัวกำหนด แต่อย่างไรก็ตาม แม้จะสิ้นยุคสงครามเย็นไปแล้ว สหรัฐอเมริกาก็ยังหวาดระแวงทั้งจีนและรัสเซีย พร้อมกับความพยายามในการสร้างแนวปิดล้อมจีนและรัสเซียมาโดยตลอด ทางฝ่ายของจีนและรัสเซียเองก็เช่นเดียวกัน ในยุคสงครามเย็นความสัมพันธ์ระหว่างกันอาจจะเปลี่ยนกลับไปมาระหว่างการเป็นมิตรและการเป็นศัตรู แต่เมื่อสิ้นสุดสงครามเย็นแล้ว และโดยเฉพาะอย่างยิ่ง เมื่อมาถึงยุคปัจจุบันนี้ ทั้งจีนและรัสเซียต่างก็ตระหนักดีว่าการเป็นมิตรและการร่วมมือกันเป็นหนทางที่ดีกว่า เพราะอย่างไรเสียทั้งสองประเทศก็ล้วนถูกปิดล้อมและกดดันจากชาติตะวันตกที่มีสหรัฐอเมริกาเป็นผู้นำเช่นเดียวกัน กระบวนการคุกคามและกดดันจากชาติตะวันตกนั้น ทำให้จีนและรัสเซียต้องดำเนินการการตอบโต้ต่อการคุกคามนั้น

ทว่าในกรอบขององค์การความร่วมมือเซี่ยงไฮ้นั้น ทำให้ทั้งจีนและรัสเซียได้มีโอกาสกระชับความร่วมมือในการตอบโต้ภัยคุกคามดังกล่าวได้มากขึ้น รวมทั้งมีเวทีระหว่างประเทศในการแสดงท่าทีของตนต่อการดำเนินการของชาติตะวันตกด้วย

นอกจากนี้ การที่องค์การความร่วมมือเซี่ยงไฮ้มีประเทศในภูมิภาคเอเชียกลางเป็นสมาชิก และมีแนวโน้มจะขยายประเทศสมาชิกในภูมิภาคนี้ออกไปอีก ก็เป็นการกดดันกลับทางฝ่ายสหรัฐอเมริกาที่ได้ส่งกำลังทหารเข้ามาในเอเชียกลางนับตั้งแต่มีการทำสงครามกับกลุ่มก่อการร้ายในอัฟกานิสถาน

อย่างไรก็ตามเมื่อประมวลปัจจัยต่าง ๆ แล้วจะเห็นได้ว่าในปัจจุบันองค์การความร่วมมือเซี่ยงไฮ้นั้นมีพหุภาพเพียงพอที่จะยับยั้งด้านทานการแผ่อำนาจอิทธิพลของสหรัฐอเมริกาและชาติพันธมิตรตะวันตกเข้ามาในภูมิภาคเอเชียกลางและภูมิภาคใกล้เคียงได้ดีพอควร รวมทั้งการผนึกกำลังกันของชาติ สมาชิกองค์การความร่วมมือเซี่ยงไฮ้ โดยเฉพาะชาติแกนนำได้แก่จีนและรัสเซีย ก่อให้เกิดอำนาจต่อรองในภูมิภาคที่สูงขึ้นมาก แต่อย่างไรก็ตาม หากไม่นับปัจจัยด้านอาวุธนิวเคลียร์แล้ว ยังไม่อาจกล่าวได้อย่างเต็มปากนักว่าองค์การความร่วมมือเซี่ยงไฮ้เป็นอภิมหาอำนาจที่พอพิพพอเหวี่ยงกับสหรัฐอเมริกา แต่ก็ป็นมหาอำนาจที่มีอัตราการพัฒนาขีดความสามารถทางการทหารหรือกำลังรบของชาติเพิ่มสูงขึ้นอย่างรวดเร็ว ดังนั้น จึงอาจกล่าวได้ว่าองค์การความร่วมมือเซี่ยงไฮ้มีศักยภาพ

พอที่จะก้าวขึ้นเป็นอภิมหาอำนาจในทางภูมิรัฐศาสตร์ได้ในอนาคต ทั้งนี้ เพราะต้องอาศัยระยะเวลาในการพัฒนาขีดความสามารถของกลุ่มให้มีความพร้อมในด้านกำลังรบเทคโนโลยี และเศรษฐกิจ

แม้ว่าสหรัฐอเมริกาจะยังเป็นอภิมหาอำนาจชั่วคราวในปัจจุบันแต่ก็ยังไม่สามารถใช้ยุทธศาสตร์เชิงรุกในภูมิภาคเอเชียได้อย่างง่ายดายเหมือนดังช่วงทศวรรษแรกหลังสิ้นสุดสงครามเย็น เพราะยุทธศาสตร์เชิงรับ และความเป็นอภิมหาอำนาจระดับภูมิภาคขององค์การความร่วมมือเซี่ยงไฮ้ กลายเป็นเสมือนหนึ่งกำแพงเหล็ก ที่คอยต้านทานอำนาจจากชาติตะวันตกและคำจูนเสถียรภาพและความมั่นคงของภูมิภาคอย่างมั่นคงขึ้นเรื่อย ๆ

นอกจากนี้ ที่ตั้งขององค์การความร่วมมือเซี่ยงไฮ้ ซึ่งครอบคลุมพื้นที่จำนวนมาก ก็จะเป็นปัจจัยหนึ่งที่ทำให้มหาอำนาจตะวันตกต้องกังวลกับ “ศักยภาพในการสร้างอำนาจ” และ “ศักยภาพของจุดยุทธศาสตร์” ขององค์การความร่วมมือเซี่ยงไฮ้ไม่น้อยเลยทีเดียว

ดังนั้น แม้องค์การความร่วมมือเซี่ยงไฮ้ในปัจจุบันจะยังอยู่ในฐานะกำลังของความเป็นอภิมหาอำนาจแต่ก็มีความชัดเจนแล้วว่าองค์การแห่งนี้กำลังก่อตัวขึ้นสู่ความเป็นอภิมหาอำนาจในอนาคตโดยสามารถยกระดับจาก “อภิมหาอำนาจระดับภูมิภาค” ไปสู่ “อภิมหาอำนาจโลก” ที่ถ่วงดุลอำนาจกับสหรัฐอเมริกาได้อย่างเท่าเทียมกัน และหากเวลานั้นมาถึงยุทธศาสตร์อำนาจขององค์การความร่วมมือเซี่ยงไฮ้ก็มีโอกาสที่จะเปลี่ยนทาง โดยก้าวจากยุทธศาสตร์ตั้งรับดังเช่นในปัจจุบันไปสู่ยุทธศาสตร์ในเชิงรุกต่อไปได้ โดยเฉพาะเพื่อแข่งขันและถ่วงดุลกับนาโต้ (สมบุญ เสี่ยมบุตร, 2558)

การต่อสู้ระหว่างจีนกับสหรัฐเพื่อดุลแห่งอำนาจนี้จะต้องดำเนินต่อไปอีกนาน เพราะสหรัฐมีโครงสร้าง ที่แข็งแกร่งมากทั้งทางทหารและทางเศรษฐกิจ สหรัฐยังคงนำเงินทางด้านเทคโนโลยีไปอีกนาน เทคโนโลยีนี้จะช่วยสหรัฐพัฒนาทางด้านอาวุธและทางด้านเศรษฐกิจให้ก้าวหน้าต่อไปและรักษาสถานะเป็นอภิมหาอำนาจไว้ได้ต่อไปอีกนาน การต่อสู้เช่นนี้จะดำเนินต่อไปจนกว่าฝ่ายหนึ่งจะเสื่อมกำลังเองเพราะเหตุภายในประเทศซึ่งอาจจะเกิดจากความแตกแยกภายในประเทศ ระบบสังคมเสื่อม ผู้นำอ่อนแอ ทำให้ประเทศอ่อนแอ หรืออาจจะมีสงครามเย็น ครั้งที่สอง

หากรัสเซียสามารถสร้างเศรษฐกิจให้เข้มแข็งพอที่จะแบกภาระทางด้านทหารไว้ได้ หรือหากสหรัฐต้องย้ายศูนย์กำลังจากเอเชียกลับไปยุโรปใหม่ก็จะแสดงว่ารัสเซียได้กลับเป็นอภิมหาอำนาจอีกครั้งหนึ่ง โดยจะมีอภิมหาอำนาจ 3 ประเทศ สหรัฐ จีน และรัสเซีย และกลายเป็นสนามดุลแห่งอำนาจสามขั้ว จีนจะกลายเป็นประเทศที่มีกำลังอำนาจมากที่สุดในสามอภิมหาอำนาจเพราะจีนเป็นประเทศที่มีขนาดใหญ่ที่สุดในด้านพลเมือง (Kissinger, 2011) และจีนมีกำลังทางเศรษฐกิจ ที่แท้จริงเหนือกว่าสหรัฐ (สุรเกียรติ์ เสถียรไทย, 2553) และจากทั้งหมดที่กล่าวมาคือ สาเหตุปัจจัยของสงครามเย็น ครั้งใหม่ที่จะเกิดขึ้นมาอีกครั้ง

ข้อเสนอแนะต่อประเทศไทย เราอาจต้องวางตัวเป็นกลางให้ได้สมดุล ระหว่างสหรัฐกับจีน และรัสเซียเนื่องจากไทยเป็นประเทศเล็ก

ต่อโลก การดำเนินนโยบายของสหรัฐและนาโต้จะถูกถ่วงดุลโดยองค์การความร่วมมือเซี่ยงไฮ้

เอกสารอ้างอิง

เอกสารภาษาไทย

- โกวิท วงศ์สุรวัฒน์, 2557. **องค์การความร่วมมือเซี่ยงไฮ้ การก่อตัวของอภิมหาอำนาจใหม่**
กรุงเทพ ฯ : โรงพิมพ์แห่งจุฬาลงกรณ์มหาวิทยาลัย.
- ขจิต จิตตเสวี, 2553. **องค์การระหว่างประเทศ : องค์การระหว่างประเทศในกระแสโลกาภิวัตน์ และภูมิภาคาภิวัตน์**. พิมพ์ครั้งที่ 2. กรุงเทพ ฯ : วิญญูชน.
- สมบูรณ์ เสี่ยมบุตร, 2558. **สนามดุลแห่งอำนาจ**. กรุงเทพ ฯ : บริษัทเรืองแสงการพิมพ์ (2002)
จำกัด
- สุรเกียรติ์ เสถียรไทย, 2553. **บทบาทของกฎหมายเศรษฐกิจระหว่างประเทศ**. กรุงเทพ ฯ : วิญญูชน.

เอกสารภาษาต่างประเทศ

- Kissinger, Henry. 2011. **On China**. New York : Penguın Books.

**อิทธิพลของประสิทธิภาพและเจตคติที่มีต่อระดับการยอมรับระบบประมูลราคาจัดซื้อ
จัดจ้างแบบอิเล็กทรอนิกส์ของพนักงานโรงแยกก๊าซธรรมชาติ จังหวัดระยอง**
**The Influence of Efficiency and Attitude on Acceptance Level
to Electronic Auction System of Employees in Gas Separation Plant
Operation at Rayong Province**

พรวิภา หงษ์ทอง(Phornwipha Hongthong)* อัครวรรณ แสงวิภาค(Akkawan Sangwipak)

สาขาการบริหารและพัฒนาอุตสาหกรรม คณะวิทยาการจัดการ

มหาวิทยาลัยเกษตรศาสตร์ วิทยาเขตศรีราชา

*Corresponding author, E-mail: phornwipha.h@ku.th

บทคัดย่อ

การวิจัยในครั้งนี้มีจุดประสงค์เพื่อ 1) เพื่อศึกษาปัจจัยด้านประสิทธิภาพ เจตคติ และระดับการยอมรับระบบประมูลราคาจัดซื้อจัดจ้างแบบอิเล็กทรอนิกส์ของพนักงานโรงแยกก๊าซธรรมชาติ จังหวัดระยอง 2) เพื่อเปรียบเทียบระดับการยอมรับระบบประมูลราคาจัดซื้อจัดจ้างแบบอิเล็กทรอนิกส์ของพนักงานโรงแยกก๊าซธรรมชาติ จังหวัดระยองที่มีปัจจัยส่วนบุคคลที่แตกต่างกัน 3) วิเคราะห์อิทธิพลของประสิทธิภาพและเจตคติที่มีต่อระดับการยอมรับระบบประมูลราคาจัดซื้อจัดจ้างแบบอิเล็กทรอนิกส์ โดยประชากรที่ใช้ในการวิจัยคือ พนักงานโรงแยกก๊าซธรรมชาติ จังหวัดระยองที่เกี่ยวข้องกับระบบประมูลราคาจัดซื้อจัดจ้างแบบอิเล็กทรอนิกส์ทั้งสิ้นจำนวน 264 คน เครื่องมือที่ใช้เก็บรวบรวมเป็นแบบสอบถาม สถิติที่ใช้ในการวิเคราะห์ข้อมูล ประกอบด้วย ค่าความถี่ ค่าร้อยละ ค่าเฉลี่ย ส่วนเบี่ยงเบนมาตรฐาน ค่า t-test, One way ANOVA และการวิเคราะห์ถดถอยแบบพหุ

ผลการวิจัยพบว่า 1) ระดับความคิดเห็นด้านประสิทธิภาพ เจตคติ และระดับการยอมรับระบบประมูลราคาจัดซื้อจัดจ้างแบบอิเล็กทรอนิกส์ของพนักงานโรงแยกก๊าซธรรมชาติ จังหวัดระยองโดยรวมอยู่ในระดับมาก 2) เพศ อายุ วุฒิการศึกษา และตำแหน่งงานที่แตกต่างกันมีระดับการยอมรับที่แตกต่างกัน 3) ปัจจัยด้านประสิทธิภาพและเจตคติสามารถอธิบายระดับการยอมรับระบบประมูลราคาจัดซื้อจัดจ้างแบบอิเล็กทรอนิกส์ได้ร้อยละ 50.30 ($R^2 = 0.514$) โดยประสิทธิภาพด้านความโปร่งใส ด้านความสะดวกรวดเร็ว และการลดต้นทุน เจตคติด้านการรับรู้ประโยชน์ ด้านการรับรู้ความง่ายในการใช้งานมีอิทธิพลต่อระดับการยอมรับระบบประมูลราคาจัดซื้อจัดจ้างแบบอิเล็กทรอนิกส์อย่างมีนัยสำคัญที่ระดับ 0.01

คำสำคัญ: ประสิทธิภาพ, เจตคติ, ระดับการยอมรับ, ระบบประมูลราคาจัดซื้อจัดจ้างแบบอิเล็กทรอนิกส์, โรงแยกก๊าซธรรมชาติ

Abstract

The objectives of this research were: 1) study to the levels of efficiency attitude and acceptance to electronic auction system. 2) compare acceptance level by personal characteristics. and 3) analysis the influence of efficiency and attitude on acceptance level to electronic auction system. Samples were 264 employees at gas separation plant operation at rayong province. the data were collected by questionnaires. the statistics used for analyzing the data were frequency, percentage, mean, standard deviation t-test, One Way ANOVA and multiple regression.

The analysis result showed: 1) employees in gas separation plant operation at rayong province have a high level of efficiency attitude and acceptance electronic auction system. 2) differences in sex, age, educational level and department among the employees rendered a difference on acceptance level to electronic auction system with a statistical significance level of 0.05 and 3) the analysis results also showed that efficiency and attitude had influenced on acceptance level to electronic auction system of employees in gas separation plant operation at rayong province. These factors together explicate for 50.30 percent ($R^2 = 0.514$). Therefore, the efficiency of Transparency, timeless and cost. The attitude of perceived usefulness and perceived ease of use. these had influenced on acceptance level to electronic auction system with a statistical significance level of 0.01

keyword: efficiency, attitude, acceptance level, electronic auction, gas separation plant operation

บทนำ

การเปลี่ยนแปลงในยุคกระแสโลกาภิวัตน์ (Globalization) ทำให้โลกอยู่ในยุคที่มีการพัฒนาเทคโนโลยีอย่างต่อเนื่อง หลายประเทศต่างมีกลยุทธ์ในการขับเคลื่อนประเทศให้ก้าวทันเทคโนโลยีต่างๆ การดำเนินการจึงมีความจำเป็นต้องคำนึงถึงสถานการณ์เปลี่ยนแปลงในแง่ของบริบทของสังคมที่เน้นการบริหารและจัดการงานในองค์กรสมัยใหม่ มีการนำเทคโนโลยีเข้ามามีบทบาทในการขับเคลื่อนองค์กรให้ดำเนินไปสู่เป้าหมาย ประเทศไทยก็เช่นกันที่มีการตื่นตัวในด้านการเปลี่ยนแปลงในกระแสโลกาภิวัตน์ ตามแผนพัฒนาเศรษฐกิจและสังคมแห่งชาติฉบับที่ 11 มีการนำเทคโนโลยีเข้ามามีส่วนร่วมในระบบการทำงานภาครัฐ โดยรัฐบาลได้มีนโยบายพัฒนาการบริหารงานให้ก้าวสู่แนวทางของรัฐบาลอิเล็กทรอนิกส์ (e-Government) เพื่อให้รัฐบาลอิเล็กทรอนิกส์เป็นกลไกสำคัญใน

การพัฒนากลยุทธ์และเป็นองค์ประกอบที่สำคัญในการปฏิรูประบบราชการไทย เน้นให้นำเทคโนโลยีสารสนเทศเข้ามามีบทบาทสนับสนุนการทำงานของภาครัฐให้มีความรวดเร็ว โปร่งใสและมีประสิทธิภาพมากขึ้น รวมทั้งการบริหารทรัพยากรที่มีอยู่อย่างจำกัดให้เกิดประโยชน์สูงสุด ทั้งนี้เหตุผลอันเนื่องมาจากหน่วยงานราชการเป็นหน่วยงานขนาดใหญ่มีระเบียบแบบแผนในการบริหารจัดการงานโดยการแบ่งงานกันทำตามความชำนาญ และความถนัดเฉพาะด้าน มีสายการบังคับบัญชาดล้นตามลำดับชั้น ลักษณะงานที่ปฏิบัติเป็นแบบกิจวัตร (Routine) ปฏิบัติตามเกณฑ์อย่างเคร่งครัด การติดต่อสัมพันธ์เป็นแบบทางการระบบการบรรจุแต่งตั้ง การเลื่อนขั้นเลื่อนตำแหน่งใช้ระบบการสอบ และการบริหารงานใช้หลักเหตุผลและความรอบคอบ การตรวจสอบงานต้องผ่านหลายระดับจึงได้รับการวิพากษ์วิจารณ์ว่าทำให้งานล่าช้า (Red Tape) (สมพงศ์ เกษมสิน, 2521: 13) ดังนั้นองค์การราชการจึงมีความพยายามในการปรับปรุงเปลี่ยนแปลงระบบการทำงาน วิธีการทำงานตลอดจนปรับเปลี่ยนพฤติกรรมของคนในองค์การทุกระดับให้มีคุณภาพมากยิ่งขึ้นโดยการนำเทคโนโลยีเข้ามาปรับใช้ในการดำเนินงาน เพื่อเป็นการตอบสนองความต้องการของประชาชน หรือผู้รับบริการได้อย่างมีประสิทธิภาพและประสิทธิผลประกอบกับการพัฒนาการบริหารให้ประสบความสำเร็จ การบริหารและจัดการงานในองค์การสมัยใหม่ที่มีเทคโนโลยีเข้ามามีบทบาทในการขับเคลื่อนองค์การให้ดำเนินสู่เป้าหมายขององค์การของรัฐต้องปรับเปลี่ยนกลยุทธ์ในการบริหารให้สอดคล้องกับบริบทของสังคม และภาครัฐต้องหันมาสนใจในการสร้างข้อได้เปรียบในเชิงแข่งขันความก้าวหน้าทางด้านวิทยาการความรู้ทางด้านวิทยาศาสตร์ เทคโนโลยี และแนวคิดใหม่ๆ เพื่อนำพาองค์การไปสู่ความเป็นเลิศ (วรรัชยา เชื้อจันทิก, 2551: 9) การพัฒนาการบริหารปฏิรูปโครงสร้างกระบวนการและพฤติกรรมการบริหารให้มีความสมรรถนะ (Capability) เพื่อที่จะรองรับนโยบาย แผนงาน โครงการ ตลอดจนกิจกรรมในการพัฒนาประเทศโดยมีการปรับปรุงระบบการบริหารจัดการพร้อมกับการลงทุนทางด้านเทคโนโลยีที่ทันสมัย รวมถึงการปรับใช้เครื่องมือทางเทคโนโลยีและกลยุทธ์ต่าง ๆ เข้าไปรองรับการแข่งขันและการพัฒนาขององค์การเพื่อให้บรรลุเป้าหมายขององค์การตามที่ตั้งไว้ สำหรับการบริหารงานด้านการคลังรัฐบาลมีนโยบายดำเนินการปรับปรุงการบริหารงานด้านการคลังของภาครัฐให้มีประสิทธิภาพและประสิทธิผลมากขึ้นโดยมุ่งเน้นที่เป้าหมายและผลลัพธ์การดำเนินงาน เพื่อให้สามารถแปลงนโยบายและวิสัยทัศน์ของรัฐไปสู่การปฏิบัติจริง รวมถึงสามารถเปิดเผยข้อมูลต่อสาธารณะเพื่อความโปร่งใสในการดำเนินงาน จากแนวนโยบายดังกล่าวรัฐบาลจึงได้เร่งปฏิรูประบบการบริหารและการปฏิบัติงานทางการเงินการคลังให้มุ่งสู่ระบบอิเล็กทรอนิกส์ เพื่อเป็นเครื่องมือในการบริหารทรัพยากรของประเทศอย่างมีประสิทธิภาพ โดยได้ริเริ่มให้มี “ระบบการบริหารการเงินการคลังภาครัฐแบบอิเล็กทรอนิกส์” เพื่อให้สอดคล้องกับนโยบายและยุทธศาสตร์ในการพัฒนาประเทศ ต่อมาเมื่อวันที่ 24 กันยายน 2555 การพัสดุ กรมการคลังได้มีหนังสือไปยังหน่วยงานภาครัฐและรัฐวิสาหกิจที่รับผิดชอบเงินงบประมาณให้ดำเนินการเชื่อมโยงข้อมูลระหว่างรัฐบาลอิเล็กทรอนิกส์ (e-Government)

และระบบบริหารการเงินการคลังภาครัฐแบบอิเล็กทรอนิกส์ (GFMS) เพื่อความโปร่งใสในการจัดซื้อจัดจ้าง การวิเคราะห์ข้อมูลการจัดซื้อจัดจ้าง และการติดตามการจ่ายเงินภาครัฐ

รัฐบาลอิเล็กทรอนิกส์ (e-Government) เป็นโครงการพัฒนากระบวนการจัดซื้อจัดจ้างแบบอิเล็กทรอนิกส์ โดยเป็นนโยบายที่ทางคณะรัฐมนตรีได้กำหนดให้ทุกส่วนงานราชการต้องมีการดำเนินการจัดซื้อจัดจ้างในรูปแบบการประมูลแบบอิเล็กทรอนิกส์ผ่านเครือข่ายอินเทอร์เน็ตอย่างน้อยหนึ่งรายการ และให้มีเว็บไซต์ในการทำระบบจัดซื้อจัดจ้างแบบอิเล็กทรอนิกส์ โดยส่วนงานราชการ รัฐวิสาหกิจ และหน่วยงานอื่น ๆ ของรัฐดำเนินการจัดซื้อจัดจ้างตามระบบจัดซื้อจัดจ้างแบบอิเล็กทรอนิกส์ของกระทรวงการคลังสำหรับการจัดซื้อจัดจ้างในกรณีที่มีราคาสูงมากหรือหือประมูลแข่งขันราคา เริ่มการประมูลที่จัดโดยผู้ซื้อโดยการแจ้งข้อกำหนดและรายละเอียดของสินค้าและบริการ (TOR) ให้ผู้ขายที่อยู่ในบัญชีรายชื่อรับทราบ แล้วให้ผู้ขายแต่ละรายเสนอราคากันจนกว่าจะไม่มีผู้สนใจเสนอราคาต่ำกว่าอีกแล้ว การประมูลแบบนี้มีวัตถุประสงค์ที่จะจัดซื้อสินค้าและบริการในราคาที่ต่ำที่สุดเท่าที่จะเป็นไปได้ และเรียกว่าเป็นการประมูลแบบ Reverse Auction หลังจากใช้ระบบนี้แล้วอาจกล่าวได้ว่าระบบจัดซื้อจัดจ้างแบบอิเล็กทรอนิกส์มีประโยชน์ทั้งต่อผู้ค้าและหน่วยงานเอง หน่วยงานได้รับประโยชน์เพราะสามารถจัดหาสินค้าและบริการได้อย่างรวดเร็วกว่าวิธีการจัดหาแบบเดิม การจัดหามีความโปร่งใสและตรวจสอบรายละเอียดได้ คู่ค้ารู้รายละเอียดการเสนอข้อเสนอของผู้อื่นได้ตลอดเวลา สามารถเชิญชวนให้ผู้ค้ารายใหม่ๆ เข้าร่วมเสนอราคา และข้อเสนอได้และที่สำคัญก็คือสามารถเลือกจัดหาสินค้าและบริการได้ในราคาที่ต่ำสุด

โรงแยกก๊าซธรรมชาติถือว่าเป็นองค์กรที่อยู่ภายใต้การดูแลของกระทรวงพลังงาน โดยคณะรัฐมนตรีมีมติเห็นชอบให้ บริษัท ปตท. จำกัด (มหาชน) จัดทะเบียนจัดตั้งเมื่อวันที่ 1 ตุลาคม 2544 โดยการแปลงสภาพจากการปิโตรเลียมแห่งประเทศไทย เป็นบริษัทมหาชน (จำกัด) ภายใต้พระราชบัญญัติทุนรัฐวิสาหกิจ พ.ศ.2542 โดยกระทรวงการคลังเป็นผู้ถือหุ้นรายใหญ่ ปตท.เป็นผู้ประกอบธุรกิจโรงแยกก๊าซธรรมชาติรายใหญ่ในประเทศไทย ซึ่งมีโรงแยกก๊าซธรรมชาติทั้งสิ้น 6 หน่วย โดยโรงแยกก๊าซธรรมชาติ หน่วยที่ 1-3, 5 และ 6 ตั้งอยู่ที่ ตำบลมาบตาพุด อำเภอเมือง จังหวัดระยอง และโรงแยกก๊าซธรรมชาติ หน่วยที่ 4 ตั้งอยู่ที่ อำเภอชนอม จังหวัดนครศรีธรรมราช (โรงแยกก๊าซธรรมชาติระยอง, 2560) โรงแยกก๊าซธรรมชาติของ ปตท. เป็นหนึ่งในองค์กรที่มีการนำระบบประมูลราคาจัดซื้อจัดจ้างแบบอิเล็กทรอนิกส์มาใช้ในการจัดหาพัสดุ จัดจ้างผู้รับเหมา เป็นต้นจากการเชื่อมโยงทางด้านการเงินของหน่วยงานรัฐวิสาหกิจซึ่งอยู่ภายใต้การดูแลของรัฐบาลจึงมีความเกี่ยวข้องโดยตรงในด้านของการนำระบบการประมูลราคาจัดซื้อจัดจ้างแบบอิเล็กทรอนิกส์ ซึ่งเป็นการจัดซื้อจัดจ้างในระบบ GFMS มาใช้ในการบริหารจัดการงานในด้านการเงิน ระบบจัดซื้อจัดจ้างแบบอิเล็กทรอนิกส์เกิดจากความต้องการซื้อพัสดุในจำนวนมาก และมีมูลค่าสูงจึงต้องมีการจัดประมูลราคาขึ้น แต่บางครั้งก็ไม่สามารถใช้ประโยชน์จากระบบได้เต็มที่เนื่องจากบางครั้งผู้ใช้สารสนเทศ

ทางการบัญชีไม่สามารถทำงานได้อย่างมีประสิทธิภาพได้ซึ่งอาจมาจากหลายสาเหตุและอาจเกิดจากปัญหาความรู้ความเข้าใจเรื่องระบบสารสนเทศในระบบจัดซื้อจัดจ้างแบบอิเล็กทรอนิกส์และการปรับตัวของผู้ใช้งาน (พัชรารณ ตันฑพาทย์, 2552: 1) ประกอบกับผู้ปฏิบัติหน้าที่ขาดการฝึกอบรมเกี่ยวกับการปฏิบัติงานเพื่อเป็นการพัฒนาศักยภาพในการปฏิบัติของผู้ปฏิบัติงาน เครื่องมือวัสดุอุปกรณ์ที่ไม่เพียงพอต่อการปฏิบัติหน้าที่ ทำให้งานไม่เป็นไปตามวัตถุประสงค์ที่ตั้งไว้ รวมทั้งงานที่ปฏิบัติการล่าช้าไม่ทันต่อสถานการณ์ (วีรยุทธ ชาทะกาญจน์, 2553: 1) ซึ่งเป็นสาเหตุให้ผู้ใช้งานระบบจัดซื้อจัดจ้างแบบอิเล็กทรอนิกส์มีเจตคติและพฤติกรรมการใช้งานในด้านต่าง ๆ แตกต่างกัน

ดังนั้นจากความสำคัญของระบบประมวลราคาจัดซื้อจัดจ้างแบบอิเล็กทรอนิกส์และปัญหาดังที่กล่าวมาแล้วในข้างต้นจึงทำให้ผู้ศึกษามีความสนใจที่จะศึกษาในเรื่องอิทธิพลของประสิทธิภาพและเจตคติที่มีต่อพฤติกรรมการใช้งานระบบประมวลราคาจัดซื้อจัดจ้างแบบอิเล็กทรอนิกส์ เพื่อให้ทราบปัจจัยจากประสิทธิภาพและเจตคติที่มีอิทธิพลต่อพฤติกรรมการใช้งานระบบประมวลราคาจัดซื้อจัดจ้างแบบอิเล็กทรอนิกส์ของพนักงานโรงแยกก๊าซธรรมชาติจังหวัดระยองหรือไม่ มากน้อยเพียงใด ตลอดจนลักษณะการใช้งานของระบบประมวลราคาจัดซื้อจัดจ้างแบบอิเล็กทรอนิกส์ ทั้งด้านการบริหารจัดการการเงินงบประมาณว่าเป็นระบบที่สามารถเพิ่มประสิทธิภาพ ช่วยลดความซ้ำซ้อนในการบันทึกข้อมูล และลดขั้นตอนภาระงานในการจัดทำเอกสาร ผลของการพิจารณาถึงทักษะความสามารถในการใช้งานระบบประมวลราคาจัดซื้อจัดจ้างแบบอิเล็กทรอนิกส์ของเจ้าหน้าที่ที่สามารถใช้เป็นเครื่องมือในการติดตามบริหารงบประมาณภายในหน่วยงาน และได้รับความสะดวกรวดเร็วในการเบิกจ่ายงบประมาณ ลดภาระการจ่ายเงินได้มากหรือน้อยซึ่งสามารถติดตามสถานการณ์เบิกจ่ายงบประมาณในระบบได้อย่างคุ้มค่าเพื่อรองรับการบริหารต้นทุนโดยเฉพาะต้นทุนกิจกรรมที่มีความสำคัญต่อระบบการประเมินผลสำเร็จของผลผลิตและผลลัพธ์ ตลอดจนสามารถเรียกดูข้อมูลรายงานในระบบที่เกี่ยวข้องได้ถูกต้องทันที และเพื่อการตรวจสอบ ด้วยเหตุนี้ผู้ที่เกี่ยวข้องโดยเฉพาะหน่วยงานที่เกี่ยวข้องกับระบบประมวลราคาจัดซื้อจัดจ้างแบบอิเล็กทรอนิกส์ โดยเฉพาะหน่วยงานภาครัฐ รัฐวิสาหกิจ และหน่วยงานรัฐอื่น ๆ ที่เกี่ยวข้อง ซึ่งเป็นหน่วยงานที่จัดตั้งเพื่อเป็นกลไกของรัฐบาลเพื่อขับเคลื่อนภาคอุตสาหกรรมของประเทศ

วัตถุประสงค์ของการวิจัย

1. เพื่อศึกษาปัจจัยด้านประสิทธิภาพ เจตคติ และระดับการยอมรับระบบประมวลราคาจัดซื้อจัดจ้างแบบอิเล็กทรอนิกส์ของพนักงานโรงแยกก๊าซธรรมชาติ จังหวัดระยอง
2. เพื่อเปรียบเทียบระดับการยอมรับระบบประมวลราคาจัดซื้อจัดจ้างแบบอิเล็กทรอนิกส์ของพนักงานโรงแยกก๊าซธรรมชาติ จังหวัดระยองที่มีปัจจัยส่วนบุคคลที่แตกต่างกัน

3. เพื่อศึกษาอิทธิพลของปัจจัยด้านประสิทธิภาพและเจตคติที่มีต่อระดับการยอมรับระบบ
ประมวลราคาจัดซื้อจัดจ้างแบบอิเล็กทรอนิกส์ของพนักงานโรงแยกก๊าซธรรมชาติ จังหวัดระยอง

การทบทวนวรรณกรรมและกรอบแนวคิดการวิจัย

ทฤษฎีการยอมรับเทคโนโลยีถูกนำมาใช้กันอย่างแพร่หลายเพื่อนำมาพยากรณ์กระบวนการ
ยอมรับเทคโนโลยีของบุคคล โดยทฤษฎีการยอมรับเทคโนโลยีนั้นได้ถูกพัฒนาจากพื้นฐานที่
หลากหลาย เพื่อศึกษาพฤติกรรมการใช้ที่ได้รับแรงขับเคลื่อนจากความตั้งใจแสดงพฤติกรรม

1. เจตคติต่อการใช้งาน (Attitude toward using)

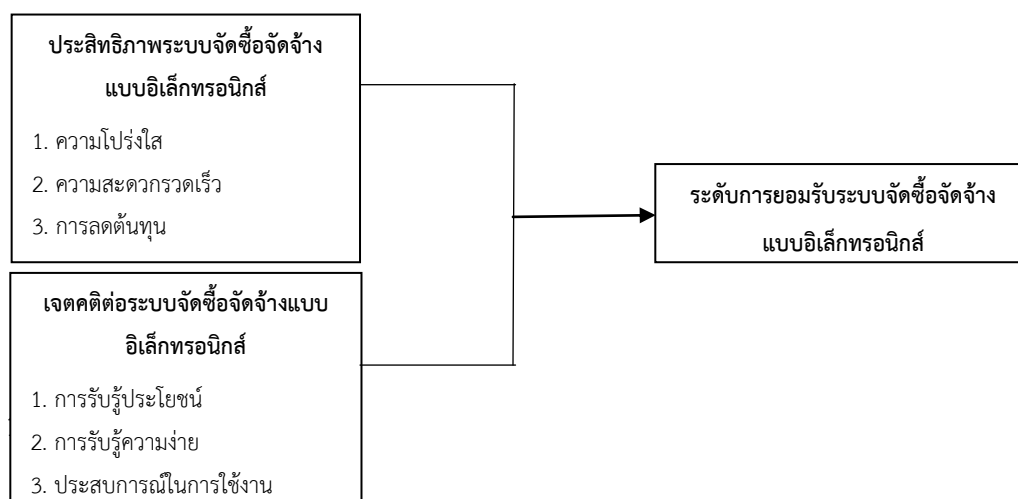
(Davis, 1989) ได้กล่าวถึงตัวแปรสองตัวซึ่งเป็นรากฐานของการศึกษาถึงปัจจัยที่อิทธิพลต่อ
การยอมรับการใช้เทคโนโลยีสารสนเทศ นั่นคือการรับรู้ประโยชน์จากการใช้งาน (Perceived
Usefulness) และการรับรู้ความง่ายในการใช้งาน (Perceived Ease of Use) นอกจากนี้
(Venkatesh and Davis, 2000) ได้ศึกษาเพิ่มเติมจากทฤษฎีการยอมรับเทคโนโลยีแบบดั้งเดิม โดยใช้
ปัจจัยด้านอิทธิพลจากสังคม (บรรทัดฐานทางสังคม, ความสมัครใจ, ภาพลักษณ์ และประสบการณ์
การใช้งาน) เพื่อทำนายเจตคติของบุคคลที่มีต่อเทคโนโลยีนั้น ๆ จากผลการทดสอบทฤษฎีดังกล่าว
พบว่า เจตคติเป็นตัวแปรที่มีอิทธิพลต่อพฤติกรรมการตั้งใจใช้เทคโนโลยีตลอดจนส่งผลให้เกิด
พฤติกรรมการใช้งานจริง ซึ่งสามารถนำมาพยากรณ์การยอมรับเทคโนโลยีของบุคคลนั้นได้

2. ประสิทธิภาพ

(Venkatesh et al., 2003) ได้ศึกษาเพิ่มเติมเกี่ยวกับปัจจัยที่มีอิทธิพลต่อการยอมรับ
เทคโนโลยี ผลการศึกษาพบว่า ความคาดหวังประสิทธิภาพมีอิทธิพลต่อการยอมรับเทคโนโลยี โดย
ความคาดหวังประสิทธิภาพ คือระดับที่ผู้ใช้เชื่อว่าการใช้ระบบจะช่วยปรับปรุงสมรรถนะการทำงานให้
ดียิ่งขึ้น

ปัจจัยที่ใช้ชี้วัดประสิทธิภาพด้านการปฏิบัติงานของระบบอิเล็กทรอนิกส์ ประกอบด้วย ความ
โปร่งใส ความรวดเร็ว และการลดต้นทุน (สำนักงานโครงการบริหารการเงินการคลังภาครัฐสู่ระบบ
อิเล็กทรอนิกส์, 2560)

กรอบแนวคิดการวิจัย



ภาพที่ 1 กรอบแนวคิดการวิจัย

วิธีดำเนินการวิจัย

รูปแบบการวิจัยเป็นแบบการวิจัยเชิงสำรวจ (Survey Research)

ประชากร การวิจัยครั้งนี้ ลักษณะประชากรเป็นประชากรที่มีจำนวนจำกัด (Finite Population) เนื่องจากผู้วิจัยทำการเก็บข้อมูลจากประชากรที่เป็นผู้ใช้งานและผู้ที่มีส่วนร่วมในการใช้งานระบบประมวลราคาจัดซื้อจัดจ้างแบบอิเล็กทรอนิกส์เท่านั้น โดยผู้ใช้งานและผู้ที่มีส่วนร่วมในการใช้งานระบบประมวลราคาจัดซื้อจัดจ้างแบบอิเล็กทรอนิกส์โรงเรียนก้าชธรรมชาติจังหวัดระยอง มีจำนวนทั้งสิ้น 264 คน

เครื่องมือที่ใช้ในการวิจัย คือแบบสอบถาม (Questionnaire) ซึ่งใช้ในการเก็บรวบรวมข้อมูล โดยอาศัยแนวคิด ทฤษฎีและงานวิจัยที่เกี่ยวข้อง รวมทั้งกรอบแนวคิดการวิจัย โดยแบบสอบถามแบ่งออกเป็น 4 ตอน ดังนี้

ตอนที่ 1 แบบสอบถามเกี่ยวกับข้อมูลคุณลักษณะส่วนบุคคล ได้แก่ เพศ อายุ วุฒิการศึกษา และตำแหน่งงาน

ตอนที่ 2 แบบสอบถามด้านประสิทธิภาพการใช้งานระบบประมวลราคาจัดซื้อจัดจ้างแบบอิเล็กทรอนิกส์ ได้แก่ ความโปร่งใส ความสะดวกรวดเร็ว และการลดต้นทุน

ตอนที่ 3 แบบสอบถามด้านเจตคติที่มีต่อระบบประมวลราคาจัดซื้อจัดจ้างแบบอิเล็กทรอนิกส์ ได้แก่ การรับรู้ประโยชน์ การรับรู้ความง่าย และประสพการณ์การใช้งาน

ตอนที่ 4 แบบสอบถามด้านการยอมรับระบบประมวลราคาจัดซื้อจัดจ้างแบบอิเล็กทรอนิกส์ ได้แก่ พฤติกรรมการตั้งใจใช้ และพฤติกรรมการยอมรับ

หลังจากได้รวบรวมแบบสอบถามส่วนที่ 2, 3 และ 4 และทำการแจกแจงความถี่แล้ว จะใช้คะแนนเฉลี่ยของกลุ่มตัวอย่าง เพื่อแบ่งระดับความคิดเห็นของพนักงานโรงแยกก๊าซธรรมชาติ จังหวัดระยองที่มีต่อประสิทธิภาพ เจตคติ และการยอมรับ ออกเป็น 5 ระดับ โดยอาศัยเกณฑ์การหาอันตรภาคชั้น (Class Interval) จากเกณฑ์การวัดเป็นรายชื่อในการหาค่าคะแนนเฉลี่ยและความหมายตามแนวคิดของ (Best and Kahn, 2014)

การทดสอบเครื่องมือ ทดสอบความเที่ยงตรง (Validity) โดยการนำแบบสอบถามเสนอต่อผู้ทรงคุณวุฒิเพื่อพิจารณาและตรวจสอบความเที่ยงตรงหรือครอบคลุมของเนื้อหา (Content Validity) และนำไปปรับปรุงเนื้อหาให้ครอบคลุมและสมบูรณ์มากยิ่งขึ้น จากนั้นทำการทดสอบความเชื่อมั่น (Reliability) โดยการนำแบบสอบถามไปทดลองใช้ (Try-out) กับพนักงานฝ่ายจัดซื้อ ในเขตนิคมอุตสาหกรรม จังหวัดชลบุรี จำนวน 40 คน และนำมาวิเคราะห์หาความเชื่อมั่นของแบบสอบถามโดยการหาค่าสัมประสิทธิ์อัลฟ่า (α -Coefficient) ของครอนบาค และทำการแก้ไขข้อบกพร่องให้เหมาะสม ก่อนนำแบบสอบถามที่แก้ไขเรียบร้อยแล้วไปให้กลุ่มตัวอย่างจริงเพื่อเก็บรวบรวมข้อมูลโดยมีค่าสัมประสิทธิ์แอลฟาครอนบาคเท่ากับ 0.860 0.844 และ 0.827 ตามลำดับ

การวิเคราะห์ข้อมูล สถิติที่ใช้ในการวิเคราะห์ข้อมูล ประกอบด้วย ค่าความถี่ (frequency), ค่าร้อยละ (percentage), ค่าเฉลี่ย (mean), ส่วนเบี่ยงเบนมาตรฐาน (standard deviation), t-test One way ANOVA และการวิเคราะห์ถดถอยแบบพหุ (multiple regression)

ผลการวิจัย

การวิจัยเรื่อง อิทธิพลของประสิทธิภาพและเจตคติที่มีต่อระดับการยอมรับระบบประมูลราคาจัดซื้อจัดจ้างแบบอิเล็กทรอนิกส์ของพนักงานโรงแยกก๊าซธรรมชาติ จังหวัด ผู้วิจัยขอเสนอผลการวิเคราะห์ข้อมูลดังนี้

ข้อมูลลักษณะส่วนบุคคลของผู้ตอบแบบสอบถาม พบว่า พนักงานโรงแยกก๊าซธรรมชาติ จังหวัดระยองที่เป็นกลุ่มตัวอย่าง จำนวน 264 คน ส่วนใหญ่เป็นเพศชาย จำนวน 218 คน คิดเป็นร้อยละ 82.58 และเป็นเพศหญิง จำนวน 46 คน คิดเป็นร้อยละ 17.42 มีอายุอยู่ในช่วง 26-35 ปีมากที่สุด จำนวน 123 คน คิดเป็นร้อยละ 46.59 รองลงมาคือ มีอายุต่ำกว่า 25 ปี จำนวน 76 คน คิดเป็นร้อยละ 28.79 และอายุ 36 ปีขึ้นไป จำนวน 65 คน คิดเป็นร้อยละ 24.62 ด้านวุฒิการศึกษาพบว่าส่วนใหญ่จบการศึกษาสูงสุดระดับปริญญาตรีหรือเทียบเท่า จำนวน 120 คน คิดเป็นร้อยละ 45.45 รองมาคือต่ำกว่าอนุปริญญาหรือเทียบเท่า จำนวน 86 คน คิดเป็นร้อยละ 32.58 และจำนวนน้อยสุดคือระดับสูงกว่าปริญญาตรี จำนวน 58 คิดเป็นร้อยละ 21.97 โดยระดับตำแหน่งงานปัจจุบันส่วนใหญ่คือ

ระดับปฏิบัติการ จำนวน 180 คน คิดเป็นร้อยละ 68.18 และระดับชำนาญการ จำนวน 84 คน คิดเป็นร้อยละ 31.81

ระดับความคิดเห็นเกี่ยวกับประสิทธิภาพ เจตคติ และการยอมรับระบบประมูลราคาจัดซื้อจัดจ้างแบบอิเล็กทรอนิกส์ของพนักงานโรงแยกก๊าซธรรมชาติ จังหวัดระยอง

การวิเคราะห์ข้อมูลเกี่ยวกับประสิทธิภาพของระบบประมูลราคาจัดซื้อจัดจ้างแบบอิเล็กทรอนิกส์ของพนักงานโรงแยกก๊าซธรรมชาติ จังหวัดระยอง พบว่าพนักงานที่ตอบแบบสอบถามจำนวน 264 คน มีระดับความคิดเห็นเกี่ยวกับประสิทธิภาพของระบบประมูลราคาจัดซื้อจัดจ้างแบบอิเล็กทรอนิกส์อยู่ในระดับมาก มีค่าเฉลี่ยเท่ากับ 3.94 (S.D. = 0.422) โดยด้านความโปร่งใสมีความคิดเห็นอยู่ในระดับมาก มีค่าเฉลี่ยเท่ากับ 3.96 (S.D. = 0.486) ด้านความสะดวกรวดเร็วมีความคิดเห็นอยู่ในระดับมาก มีค่าเฉลี่ยเท่ากับ 4.13 (S.D. = 0.551) และด้านการลดต้นทุนมีความคิดเห็นอยู่ในระดับมาก มีค่าเฉลี่ยเท่ากับ 3.68 (S.D. = 0.665)

การวิเคราะห์ข้อมูลเกี่ยวกับเจตคติต่อระบบประมูลราคาจัดซื้อจัดจ้างแบบอิเล็กทรอนิกส์ของพนักงานโรงแยกก๊าซธรรมชาติ จังหวัดระยอง พบว่าพนักงานที่ตอบแบบสอบถามจำนวน 264 คน มีระดับความคิดเห็นเกี่ยวกับเจตคติต่อระบบประมูลราคาจัดซื้อจัดจ้างแบบอิเล็กทรอนิกส์อยู่ในระดับมาก มีค่าเฉลี่ยเท่ากับ 3.55 (S.D. = 0.372) โดยด้านการรับรู้ประโยชน์มีความคิดเห็นอยู่ในระดับมาก มีค่าเฉลี่ยเท่ากับ 4.00 (S.D. = 0.406) ด้านการรับรู้ความง่ายในการใช้งานมีความคิดเห็นอยู่ในระดับมาก มีค่าเฉลี่ยเท่ากับ 3.90 (S.D. = 0.427) และด้านประสบการณ์การใช้งานมีความคิดเห็นอยู่ในระดับมาก มีค่าเฉลี่ยเท่ากับ 3.93 (S.D. = 0.681)

พนักงานโรงแยกก๊าซธรรมชาติ จังหวัดระยอง มีระดับการยอมรับระบบประมูลราคาจัดซื้อจัดจ้างแบบอิเล็กทรอนิกส์โดยรวมอยู่ในระดับสูง มีค่าเฉลี่ยเท่ากับ 3.99 (S.D. = 0.396) และเมื่อพิจารณาในแต่ละประเด็นคำถาม พบว่า พนักงานโรงแยกก๊าซธรรมชาติ จังหวัดระยองมีระดับการยอมรับสูง 3 อันดับแรกในประเด็นคำถามท่านมีความสมัครใจที่จะใช้ระบบในการคัดเลือกสินค้า/บริการหรืองานที่เกี่ยวข้องกับท่าน, ตำแหน่งที่ท่านรับผิดชอบมีความจำเป็นต่อการใช้งานระบบ และท่านคิดว่าควรใช้ระบบต่อไปในอนาคต มีค่าเฉลี่ย 4.28 (S.D. = 0.608), 4.13 (S.D. = 0.911) และ 4.09 (S.D. = 0.396) ตามลำดับ

เปรียบเทียบระดับการยอมรับระบบประมูลราคาจัดซื้อจัดจ้างแบบอิเล็กทรอนิกส์ จำแนกตามปัจจัยส่วนบุคคลที่แตกต่างกัน

ด้านเพศ พบว่าเพศชายและเพศหญิงมีระดับการยอมรับแตกต่างกันอย่างมีนัยสำคัญทางสถิติที่ระดับ 0.05 (Sig. เท่ากับ 0.03) โดยพนักงานหญิงมีระดับการยอมรับระบบประมูลราคาจัดซื้อจัด

จ้างแบบอิเล็กทรอนิกส์มากกว่าพนักงานชาย โดยพนักงานหญิงมีค่าเฉลี่ยเท่ากับ 4.13 ค่าส่วนเบี่ยงเบนมาตรฐานเท่ากับ 0.399 และพนักงานชายค่าเฉลี่ยเท่ากับ 3.96 ค่าส่วนเบี่ยงเบนมาตรฐานเท่ากับ 0.390

ด้านอายุ พบว่าพนักงานที่มีอายุที่แตกต่างกันมีระดับการยอมรับโดยรวมแตกต่างกันอย่างมีนัยสำคัญทางสถิติที่ระดับ 0.05 (ค่า Sig. เท่ากับ 0.00) เมื่อทำการทดสอบความแตกต่างระหว่างค่าเฉลี่ยเป็นรายคู่ พบว่า กลุ่มพนักงานที่มีอายุ 36 ปีขึ้นไป มีระดับการยอมรับระบบประมวลราคาจัดซื้อจัดจ้างแบบอิเล็กทรอนิกส์มากกว่ากลุ่มพนักงานอายุต่ำกว่า 25 ปี และกลุ่มพนักงานที่มีอายุระหว่าง 26-35 ปี

วุฒิการศึกษา พบว่าพนักงานที่มีวุฒิการศึกษาที่แตกต่างกันมีระดับการยอมรับโดยรวมแตกต่างกันอย่างมีนัยสำคัญทางสถิติที่ระดับ 0.05 (ค่า Sig. เท่ากับ 0.04) พบว่า กลุ่มพนักงานที่มีวุฒิการศึกษาระดับปริญญาตรีหรือเทียบเท่า มีระดับการยอมรับระบบประมวลราคาจัดซื้อจัดจ้างแบบอิเล็กทรอนิกส์มากกว่าพนักงานที่มีวุฒิมัธยมศึกษาตอนปลายหรือเทียบเท่า

ตำแหน่งงาน พบว่าระดับปฏิบัติการและระดับชำนาญการมีระดับการยอมรับของพนักงานแตกต่างกันอย่างมีนัยสำคัญทางสถิติที่ระดับ 0.05 (Sig. เท่ากับ 0.04) โดยพนักงานระดับชำนาญการมีระดับการยอมรับระบบประมวลราคาจัดซื้อจัดจ้างแบบอิเล็กทรอนิกส์มากกว่าพนักงานระดับปฏิบัติการ ซึ่งพนักงานระดับปฏิบัติการมีค่าเฉลี่ยเท่ากับ 3.96 ค่าส่วนเบี่ยงเบนมาตรฐานเท่ากับ 0.392 และพนักงานระดับชำนาญการมีค่าเฉลี่ยเท่ากับ 4.06 ค่าส่วนเบี่ยงเบนมาตรฐานเท่ากับ 0.396

ผลของประสิทธิภาพและเจตคติที่มีต่อระดับการยอมรับระบบประมวลราคาจัดซื้อจัดจ้างแบบอิเล็กทรอนิกส์ของพนักงานโรงพยาบาลราชภัฏวชิรเวศน์ จังหวัดระยอง

จากการวิเคราะห์การถดถอยเชิงพหุ พบว่ามีตัวแปรอิสระอย่างน้อย 1 ตัวมีผลต่อระดับการยอมรับระบบประมวลราคาจัดซื้อจัดจ้างแบบอิเล็กทรอนิกส์อย่างมีนัยสำคัญทางสถิติที่ระดับ 0.05 ($F = 45.356$, Sig. = 0.00) และสามารถอธิบายปัจจัยที่ส่งผลต่อระดับการยอมรับระบบประมวลราคาจัดซื้อจัดจ้างแบบอิเล็กทรอนิกส์ได้ว่า มีตัวแปรอิสระ 5 ตัวแปร คือ ความโปร่งใส ความสะดวก รวดเร็ว การลดต้นทุน การรับรู้ประโยชน์ และการรับรู้ความง่ายจากการใช้งาน มีอิทธิพลต่อระดับการยอมรับระบบประมวลราคาจัดซื้อจัดจ้างแบบอิเล็กทรอนิกส์ของพนักงานโรงพยาบาลราชภัฏวชิรเวศน์ จังหวัดระยอง อย่างมีนัยสำคัญทางสถิติที่ระดับ 0.05 ซึ่งตัวแปรทั้ง 5 ด้าน สามารถร่วมกันพยากรณ์ระดับการยอมรับระบบประมวลราคาจัดซื้อจัดจ้างแบบอิเล็กทรอนิกส์ได้ร้อยละ 50.30 ($R^2 = 0.514$) มีค่าสัมประสิทธิ์สหสัมพันธ์พหุ (R) เท่ากับ 0.717 และมีความคลาดเคลื่อนมาตรฐานการพยากรณ์เท่ากับ 0.342

เมื่อพิจารณาขนาดของอิทธิพลตัวแปรอิสระที่มีผลต่อระดับการยอมรับระบบประมูลราคาจัดซื้อจัดจ้างแบบอิเล็กทรอนิกส์ของพนักงานพบว่า ประสิทธิภาพของระบบประมูลราคาจัดซื้อจัดจ้างแบบอิเล็กทรอนิกส์ด้านความโปร่งใส ($Beta = 0.308$) และเจตคติด้านการรับรู้ความง่ายในการใช้งาน ($Beta = 0.334$) มีอิทธิพลต่อระดับการยอมรับมากที่สุด รองลงมาคือเจตคติด้านการรับรู้ประโยชน์ ($Beta = 0.210$) ประสิทธิภาพด้านการลดต้นทุน ($Beta = 0.188$) และด้านความสะดวกรวดเร็ว ($Beta = 0.131$) ตามลำดับ ซึ่งค่าสัมประสิทธิ์ของตัวแปรทั้ง 5 ตัวมีค่าเป็นบวก ดังนั้นตัวแปรทั้ง 5 ตัวมีความสัมพันธ์ในการเกิดระดับการยอมรับอยู่ในทิศทางเดียวกัน จึงสามารถอธิบายระดับการยอมรับที่เพิ่มขึ้นนั้นเป็นผลมาจากประสิทธิภาพของระบบประมูลราคาจัดซื้อจัดจ้างแบบอิเล็กทรอนิกส์ด้านความโปร่งใส ด้านความสะดวกรวดเร็ว และด้านการลดต้นทุน เจตคติด้านการรับรู้ประโยชน์ และด้านการรับรู้ความง่ายในการใช้งานที่เพิ่มขึ้น

ตารางที่ 1 ผลการวิเคราะห์การถดถอยเชิงพหุของประสิทธิภาพที่มีต่อระดับการยอมรับระบบประมูลราคาจัดซื้อจัดจ้างแบบอิเล็กทรอนิกส์ของพนักงานโรงพยาบาลกาศรัชมรรชาติ จังหวัดระยอง

ตัวแปร	b	β	t	Sig.
ค่าคงที่ (Constant)	0.529		2.325	0.02*
ประสิทธิภาพ				
ความโปร่งใส (Tran)	0.296	0.308	5.332	0.00**
ความสะดวกรวดเร็ว (Time)	0.124	0.131	2.196	0.03*
การลดต้นทุน (Cost)	0.137	0.188	3.525	0.00**
เจตคติ				
การรับรู้ประโยชน์ (PU)	0.215	0.210	3.835	0.00**
การรับรู้ความง่ายในการใช้งาน (PEU)	0.346	0.334	4.996	0.00**
ประสบการณ์การใช้งาน (Exp)	0.012	0.020	0.412	0.68
$R = 0.717 \quad R^2 = 0.514 \quad R^2_{adj} = 0.503 \quad S.E.e = 0.342 \quad F = 45.356 \quad Sig = 0.00$				

หมายเหตุ * หมายถึง มีนัยสำคัญทางสถิติที่ระดับ 0.05, ** หมายถึง มีนัยสำคัญทางสถิติที่ระดับ 0.01

สรุปและอภิปรายผล

1. ข้อมูลเกี่ยวกับระดับความคิดเห็นด้านประสิทธิภาพ เจตคติ ระดับการยอมรับระบบประมวลราคาจัดซื้อจัดจ้างแบบอิเล็กทรอนิกส์โดยรวมอยู่ในระดับมาก มีค่าเฉลี่ยเท่ากับ 3.95 3.95 และ 4.00 ตามลำดับ

2. การวิเคราะห์เปรียบเทียบระดับการยอมรับของพนักงานโรงพยาบาลกาชธรรมชาติ จังหวัดระยอง ที่มีปัจจัยส่วนบุคคลแตกต่างกัน พบว่าพนักงานที่มีปัจจัยส่วนบุคคลด้านเพศ อายุ วุฒิการศึกษา และตำแหน่งงานแตกต่างกันมีระดับการยอมรับระบบประมวลราคาจัดซื้อจัดจ้างแบบอิเล็กทรอนิกส์ที่แตกต่างกัน

ผลการวิเคราะห์เพื่อเปรียบเทียบความแตกต่างของระดับการยอมรับระบบประมวลราคาจัดซื้อจัดจ้างแบบอิเล็กทรอนิกส์และปัจจัยส่วนบุคคลประกอบด้วย เพศ อายุ วุฒิการศึกษา และตำแหน่งงาน พบว่าปัจจัยส่วนบุคคลด้านเพศ อายุ วุฒิการศึกษา และตำแหน่งงานที่แตกต่างกันส่งผลให้ระดับการยอมรับระบบประมวลราคาจัดซื้อจัดจ้างแบบอิเล็กทรอนิกส์ของพนักงานโรงพยาบาลกาชธรรมชาติ จังหวัดระยองแตกต่างกัน สอดคล้องกับ อภิรา นิรัตน์ ณ อุทยาน (2550) ได้ศึกษาเรื่องปัจจัยที่มีผลต่อการยอมรับระบบสารสนเทศของข้าราชการสังกัดกองบัญชาการทหารสูงสุด โดยผลการศึกษาพบว่าระดับการยอมรับระบบสารสนเทศปัจจัยที่ส่งผลต่อการยอมรับระบบสารสนเทศของข้าราชการสังกัดกองบัญชาการทหารสูงสุดอยู่ในระดับมาก นอกจากนั้นยังพบอีกว่า ปัจจัยส่วนบุคคลด้านยศ วุฒิการศึกษา สาขาที่เรียน และระดับที่แตกต่างกันมีผลทำให้ระดับการยอมรับแตกต่างกัน และยังสอดคล้องกับ อรทัย เลื่อนวัน (2555) ได้ศึกษาเรื่อง ปัจจัยส่วนบุคคลและปัจจัยที่เกี่ยวกับงานที่มีผลต่อการยอมรับเทคโนโลยีสารสนเทศในการปฏิบัติงาน โดยศึกษาด้านการรับรู้ความง่ายต่อการใช้งานและด้านการรับรู้ประโยชน์ พบว่าการยอมรับเทคโนโลยีสารสนเทศอยู่ในระดับมาก นอกจากนั้นปัจจัยส่วนบุคคลด้าน เพศ รายได้ และวุฒิการศึกษาที่แตกต่างกันมีผลให้ระดับการยอมรับเทคโนโลยีสารสนเทศแตกต่างกัน

3. จากการวิเคราะห์การถดถอยเชิงพหุ สามารถอธิบายปัจจัยที่ส่งผลต่อระดับการยอมรับระบบประมวลราคาจัดซื้อจัดจ้างแบบอิเล็กทรอนิกส์ได้ว่า มีตัวแปรอิสระ 5 ตัวแปร คือ ความโปร่งใส ความสะดวกรวดเร็ว การลดต้นทุน การรับรู้ประโยชน์ และการรับรู้ความง่ายจากการใช้งาน มีอิทธิพลต่อระดับการยอมรับระบบประมวลราคาจัดซื้อจัดจ้างแบบอิเล็กทรอนิกส์ของพนักงานโรงพยาบาลกาชธรรมชาติ จังหวัดระยอง ซึ่งตัวแปรทั้ง 5 ด้าน สามารถร่วมกันพยากรณ์ระดับการยอมรับระบบประมวลราคาจัดซื้อจัดจ้างแบบอิเล็กทรอนิกส์ได้ร้อยละ 50.30 ซึ่งค่าสัมประสิทธิ์ของตัวแปรทั้ง 5 ตัวมีค่าเป็นบวก ดังนั้นตัวแปรทั้ง 5 ตัวมีความสัมพันธ์ในการเกิดระดับการยอมรับอยู่ในทิศทางเดียวกัน จึงสามารถอธิบายระดับการยอมรับที่เพิ่มขึ้นนั้นเป็นผลมาจากประสิทธิภาพของระบบประมวลราคาจัดซื้อ

จัดจ้างแบบอิเล็กทรอนิกส์ด้านความโปร่งใส ด้านความสะดวกรวดเร็ว และด้านการลดต้นทุน เจตคติด้านการรับรู้ประโยชน์ และด้านการรับรู้ความง่ายในการใช้งานที่เพิ่มขึ้น

ประสิทธิภาพของระบบประมวลราคาจัดซื้อจัดจ้างแบบอิเล็กทรอนิกส์ทั้ง 3 ด้านคือ ความโปร่งใส ความสะดวกรวดเร็ว และการลดต้นทุนมีผลต่อการยอมรับของพนักงานโรงก๊าซธรรมชาติ จังหวัดระยอง อาจเกิดจากระบบประมวลราคาจัดซื้อจัดจ้างแบบอิเล็กทรอนิกส์มีความเที่ยงตรงของข้อมูลที่แสดงผล และสามารถตรวจสอบที่มาของข้อมูลได้ ทำให้เมื่อเกิดข้อผิดพลาดสามารถซักถามจากผู้รับผิดชอบได้โดยตรง อีกทั้งด้านความสะดวกรวดเร็วในเรื่องของการแสดงผลข้อมูลในระบบ ลดขั้นตอนในการค้นหาข้อมูลทำให้ปฏิบัติงานได้รวดเร็วขึ้น อีกทั้งข้อมูลที่แสดงยังเป็นข้อมูลที่เป็นปัจจุบัน และด้านการลดต้นทุน อาจเกิดจากระบบประมวลราคาจัดซื้อจัดจ้างแบบอิเล็กทรอนิกส์นอกจากช่วยให้หน่วยงานลดต้นทุนอันเนื่องมาจากการกำหนดราคากลางแล้ว นอกจากนั้นยังช่วยลดการใช้ทรัพยากรภายในหน่วยงานอีกด้วย ซึ่งสอดคล้องกับ รุ่ง แก้วแดง (2540) เกี่ยวกับการวัดประสิทธิภาพว่าคือ การได้ผลกำไรสูงสุด ในส่วนของความรวดเร็วนั้น คือเวลาอันสั้น มีขั้นตอนการดำเนินงานน้อย และไม่สลับซับซ้อน ซึ่งถือว่าเป็นปัจจัยที่ใช้ชี้วัดประสิทธิภาพ นอกจากนั้นยังสอดคล้องกับสำนักงานโครงการบริหารการเงินการคลังภาครัฐสู่ระบบอิเล็กทรอนิกส์ (2548) ที่ได้กล่าวถึงตัวชี้วัดประสิทธิภาพของการบริหารการเงินการคลังภาครัฐทั้งด้านของ ความถูกต้องแม่นยำ ความโปร่งใส ความสะดวกรวดเร็วและทันต่อเหตุการณ์ และการลดต้นทุน และยังสอดคล้องกับงานวิจัยของ ศศิจันทร์ ปัญจทวี (2560) ได้ศึกษาเรื่องปัจจัยที่ส่งผลต่อการยอมรับการใช้งานระบบสารสนเทศ พบว่า ปัจจัยด้านประสิทธิภาพส่งผลต่อการยอมรับระบบสารสนเทศ อย่างมีนัยสำคัญทางสถิติที่ระดับ 0.01 ในมิติของความโปร่งใส และความสะดวกรวดเร็ว ซึ่งมีค่าสัมประสิทธิ์เป็นบวกทั้งหมด และความสัมพันธ์ในการเกิดการยอมรับคงอยู่ในทิศทางเดียวกัน เช่นเดียวกับงานวิจัยของ บังอรรัตน์ สำเนียงเพระ (2554) ได้ศึกษาวิจัยเรื่อง ปัจจัยที่มีผลต่อการยอมรับและพฤติกรรมการใช้งานเทคโนโลยีสำนักงานเสมือน พบว่า ประสิทธิภาพเป็นหนึ่งในปัจจัยที่มีผลต่อการยอมรับการใช้งานเทคโนโลยีสำนักงานเสมือนอย่างมีนัยสำคัญทางสถิติที่ระดับ 0.05

ผลการวิเคราะห์การถดถอยเชิงพหุของเจตคติต่อระบบประมวลราคาจัดซื้อจัดจ้างแบบอิเล็กทรอนิกส์ พบว่า มีตัวแปรอิสระ 2 ตัว คือ การรับรู้ประโยชน์ และการรับรู้ความง่ายในการใช้งาน มีอิทธิพลต่อระดับการยอมรับระบบประมวลราคาจัดซื้อจัดจ้างแบบอิเล็กทรอนิกส์ของพนักงานโรงก๊าซธรรมชาติ จังหวัดระยองอย่างมีนัยสำคัญทางสถิติที่ระดับ 0.05

เจตคติต่อระบบประมวลราคาจัดซื้อจัดจ้างแบบอิเล็กทรอนิกส์ทั้ง 2 ด้านคือ การรับรู้ประโยชน์ และการรับรู้ความง่ายในการใช้งาน มีผลต่อระดับการยอมรับของพนักงานโรงก๊าซธรรมชาติ จังหวัดระยอง อาจเกิดจากระบบประมวลราคาจัดซื้อจัดจ้างแบบอิเล็กทรอนิกส์สามารถช่วยให้การดำเนินงานรวดเร็ว และถูกต้องมากขึ้น ด้วยขั้นตอนการใช้ไม่ยุ่งยาก ไม่ต้องใช้เวลานานที่จะ

เรียนรู้การใช้งานระบบ ซึ่งทั้งนี้อาจมาจากความคุ้นชินในการใช้ระบบ หรือได้รับการฝึกอบรมเกี่ยวกับการใช้ระบบเพื่อให้สามารถใช้งานได้คล่องแคล่วมากยิ่งขึ้น สอดคล้องกับแนวคิดของ Ajzen and Fishbein (1980) ที่ได้กล่าวถึงเจตคติต่อพฤติกรรมในทฤษฎีการกระทำด้วยเหตุผล (Theory of Reasoned Action: TRA) แสดงให้เห็นถึงเจตคติของแต่ละบุคคลต่อสิ่งใดสิ่งหนึ่งสามารถคาดการณ์ได้จากการรับรู้ที่เกี่ยวข้องกับสิ่งนั้น ๆ เช่นเดียวกับแนวคิดของ Davis (1989) ที่ได้เสนอเกี่ยวกับแบบจำลองการยอมรับเทคโนโลยี (Technology Acceptance Model: TAM) เพื่อทำนายการยอมรับเทคโนโลยีสารสนเทศ ซึ่งแบบจำลองการยอมรับเทคโนโลยีนี้แสดงให้เห็นถึงการรับรู้ความง่ายในการใช้งาน และการรับรู้ประโยชน์จะเป็นตัวทำนายเจตคติของแต่ละบุคคลที่มีต่อการใช้งานเทคโนโลยี และเจตคติของบุคคลที่มีต่อเทคโนโลยีนั้นยังมีอิทธิพลต่อการยอมรับเทคโนโลยีอีกด้วย ซึ่งสอดคล้องกับงานวิจัยของ Ugyen Dendup (2013) ได้ทำการศึกษาเรื่องปัจจัยที่มีผลต่อทัศนคติของลูกค้ต่อการยอมรับธุรกรรมทางอินเทอร์เน็ตในประเทศภูฏาน พบว่า ทัศนคติของลูกค้มีอิทธิพลต่อการยอมรับการใช้งานธุรกรรมทางอินเทอร์เน็ตอย่างมีนัยสำคัญทางสถิติที่ระดับ 0.05 ในมิติของการรับรู้ประโยชน์จากการใช้งาน และยังสอดคล้องกับงานวิจัยของ กัลยาณี สุขวานิชย์ศิลป์ (2558) ได้ศึกษาเรื่อง ทัศนคติต่อการยอมรับระบบเทคโนโลยีสารสนเทศ FMS บริษัท ซีพี ออลล์ จำกัด (มหาชน) พบว่า ทัศนคติมีผลการยอมรับระบบเทคโนโลยีสารสนเทศ FMS อย่างมีนัยสำคัญทางสถิติที่ระดับ 0.05 โดยมีระดับการยอมรับในระดับปานกลาง และสัมพันธ์ไปในทิศทางเดียวกัน ในมิติของการรับรู้ประโยชน์ และการรับรู้ความง่ายจากการใช้งาน นอกจากนั้นยังสอดคล้องกับ ภัทราวดี ทองมาลา (2558) ที่ได้ศึกษาเกี่ยวกับ การยอมรับระบบประมวลราคาจัดซื้อจัดจ้างด้วยอิเล็กทรอนิกส์ของเจ้าหน้าที่พัสดุมหาวิทยาลัยเทคโนโลยีราชมงคล พบว่า เจตคติมีผลเชิงบวกต่อการยอมรับระบบประมวลราคาจัดซื้อจัดจ้างด้วยอิเล็กทรอนิกส์อย่างมีนัยสำคัญที่ระดับ 0.01 ในมิติของการรับรู้ประโยชน์ การรับรู้ความง่ายจากการใช้งาน ซึ่งมีค่าสัมประสิทธิ์เป็นบวกทั้งหมด และความสัมพันธ์ในการเกิดการยอมรับคงอยู่ในทิศทางเดียวกัน

เนื่องจากประสิทธิภาพ (ด้านความโปร่งใส ด้านความสะดวกรวดเร็ว ด้านการลดต้นทุน) และเจตคติ (ด้านการรับรู้ประโยชน์ ด้านการรับรู้ความง่ายในการใช้งาน) สามารถร่วมกันพยากรณ์ระดับการยอมรับระบบประมวลราคาจัดซื้อจัดจ้างได้เพียงร้อยละ 50.30 ทั้งนี้อาจเกิดจากปัจจัยอื่นที่ส่งผลต่อระดับการยอมรับระบบประมวลราคาจัดซื้อจัดจ้างแบบอิเล็กทรอนิกส์ ดังงานวิจัยของ ณัฐพล ธนเชวงสกุล (2558) ได้ศึกษาเรื่อง ปัจจัยที่ส่งผลต่อการยอมรับเทคโนโลยีสารสนเทศในการปฏิบัติงานของกรมการเงินทหาร กองบัญชาการกองทัพไทย ผลการศึกษาพบว่า ปัจจัยด้านแรงจูงใจ ด้านการสนับสนุนของผู้บริหาร ด้านประสิทธิภาพการทำงาน มีความสัมพันธ์เชิงบวกกับการยอมรับอย่างมีนัยสำคัญทางสถิติที่ระดับ 0.05 และสามารถร่วมกันพยากรณ์การยอมรับได้ร้อยละ 60.70 นอกจากนี้ สุภรณ์ กระจับปาล (2554) ได้ศึกษาเรื่อง การยอมรับเทคโนโลยีสารสนเทศของข้าราชการ ด้านการ

สืบค้นงานวิจัยจากเว็บไซต์ vijai.net ผลการศึกษาพบว่า ปัจจัยการรับรู้คุณลักษณะ และการรับรู้การสนับสนุนของหน่วยงาน มีความสัมพันธ์เชิงบวกกับการยอมรับเทคโนโลยีสารสนเทศอย่างมีนัยสำคัญทางสถิติที่ระดับ 0.05 และสามารถร่วมกันพยากรณ์การยอมรับได้ร้อยละ 30

ข้อเสนอแนะจากการวิจัย

จากการวิจัยเรื่อง อิทธิพลของประสิทธิภาพและเจตคติที่มีต่อระดับการยอมรับระบบประมวลราคาจัดซื้อจัดจ้างแบบอิเล็กทรอนิกส์ของพนักงานโรงแยกก๊าซธรรมชาติ จังหวัดระยอง พบว่า ประสิทธิภาพและเจตคติมีผลต่อระดับการยอมรับระบบประมวลราคาจัดซื้อจัดจ้างแบบอิเล็กทรอนิกส์จากการวิจัยนี้ ผู้วิจัยจึงขอเสนอแนะที่อาจเป็นประโยชน์สำหรับองค์กรในการนำไปพิจารณา เพื่อเพิ่มระดับการยอมรับของพนักงานผู้ใช้งานให้เพิ่มขึ้นต่อไป ดังนี้

1. องค์กรควรมีการพัฒนากระบวนการอยู่เสมอทั้งในด้านความเที่ยงตรง และแม่นยำของข้อมูลที่ใช้แสดงในระบบ ข้อมูลนั้น ๆ จำเป็นต้องสามารถตรวจสอบแหล่งที่มาได้ชัดเจน และมีหน่วยงานหรือทีมงานที่มีความพร้อมแก้ไขปัญหาหรือตอบปัญหาข้อสงสัย เมื่อผู้ใช้งานเกิดปัญหา หรือข้อสงสัยขึ้นระหว่างปฏิบัติงาน
2. องค์กรควรพัฒนาระบบให้มีความทันสมัย และพร้อมใช้งานอยู่เสมอ ทั้งทางด้านข้อมูลที่มิในระบบและการแสดงผล ทั้งทางด้านหน้าจอที่แสดงผล การเก็บข้อมูลเป็นหมวดหมู่ ชัดเจน ค้นหาได้ง่าย และมีขั้นตอนไม่ยุ่งยากและไม่มากจนเกินไป เพื่อความสะดวกรวดเร็วในการใช้งานมากยิ่งขึ้น
3. องค์กรควรมีการฝึกอบรมก่อนนำระบบมาใช้งาน เพื่อให้ผู้ใช้งานได้รับรู้วิธีใช้งาน และรับรู้ประโยชน์จากการนำระบบมาใช้ รวมถึงข้อดีของระบบเมื่อนำมาปรับใช้ในองค์กร อาทิเช่น ระบบสามารถช่วยให้ขั้นตอนการทำงานลดลง สามารถปฏิบัติงานได้ถูกต้องมากยิ่งขึ้น รวมถึงสามารถเชื่อมโยงข้อมูลของแต่ละหน่วยงานต่าง ๆ ได้ดี เป็นต้น
4. องค์กรควรมีการฝึกอบรมและพัฒนาความรู้ด้านการใช้งานอย่างต่อเนื่องให้แก่บุคคลที่มีส่วนร่วมในการใช้ระบบ ทั้งในด้านการเข้าถึงระบบด้วยคำสั่งการใช้งานแบบต่าง ๆ และขั้นตอนการใช้งานระบบ นอกจากนี้องค์กรยังสามารถส่งเสริมในด้านความรู้ด้านการใช้งานระบบออกมาในรูปแบบของสื่อต่าง ๆ ได้อีกด้วย
5. องค์กรควรคำนึงถึงผู้ใช้งานเป็นสำคัญ โดยผู้ใช้งานนั้นต้องผ่านการฝึกอบรมสำหรับการใช้งานระบบมาโดยตรง เพื่อให้เกิดความรู้และความเข้าใจในการใช้ระบบอย่างคล่องแคล่ว นอกจากนั้นควรมีการติดตามและประเมินผลจากประสบการณ์ในการใช้งานของผู้ใช้งาน เพื่อสามารถนำไปพัฒนาระบบต่อไป

ข้อเสนอแนะจากการวิจัยในครั้งต่อไป

จากผลการวิจัยเรื่อง อิทธิพลของประสิทธิภาพและเจตคติที่มีต่อระดับการยอมรับระบบประมวลราคาจัดซื้อจัดจ้างแบบอิเล็กทรอนิกส์ของพนักงานโรงแยกก๊าซธรรมชาติ จังหวัดระยอง เพื่อสามารถนำไปประยุกต์ใช้ให้เกิดประโยชน์ต่อไป และเพื่อนำไปเป็นข้อมูลในงานวิจัยด้านอื่น ๆ ผู้วิจัยขอเสนอแนะข้อแนะนำดังต่อไปนี้

1. การวิจัยในครั้งนี้ ผลการวิจัยเกี่ยวกับประสิทธิภาพและเจตคติที่มีต่อระดับการยอมรับระบบประมวลราคาจัดซื้อจัดจ้างแบบอิเล็กทรอนิกส์ พบว่าตัวแปรสามารถอธิบายอิทธิพลของตัวแปรอิสระที่มีผลต่อการยอมรับระบบประมวลราคาจัดซื้อจัดจ้างแบบอิเล็กทรอนิกส์มีทั้งสิ้น 5 ตัวแปร ได้แก่ ประสิทธิภาพด้านความโปร่งใส ความสะดวกรวดเร็ว และการลดต้นทุน เจตคติด้านการรับรู้ประโยชน์ และการรับรู้ความง่ายในการใช้งาน โดยตัวแปรอิสระทั้ง 5 ตัวนี้สามารถร่วมกันพยากรณ์ระดับการยอมรับได้เพียงร้อยละ 50.30 ดังนั้นงานวิจัยครั้งต่อไปควรพิจารณาหรือวิเคราะห์ถึงปัจจัยอื่น ๆ ที่อาจมีอิทธิพลต่อระดับการยอมรับ

3. การวิจัยครั้งนี้เป็นการวิจัยที่ศึกษาจากกลุ่มตัวอย่างที่เป็นหน่วยงานรัฐวิสาหกิจ ดังนั้นผู้วิจัยที่สนใจทำการศึกษาเรื่องการยอมรับระบบประมวลราคาจัดซื้อจัดจ้างแบบอิเล็กทรอนิกส์ อาจมุ่งศึกษาหน่วยงานเอกชน หน่วยงานราชการ หรือหน่วยงานอื่น ๆ เพื่อทราบถึงปัจจัยในการยอมรับในแง่มุมต่าง ๆ ได้มากยิ่งขึ้น

4. การวิจัยครั้งนี้เป็นงานวิจัยแบบเชิงปริมาณ ใช้แบบสอบถามเป็นเครื่องมือในการเก็บข้อมูล ซึ่งอาจทำให้ได้ข้อมูลไม่ครอบคลุมเนื้อหาทั้งหมด ดังนั้นในการวิจัยครั้งต่อไป ผู้วิจัยอาจขยายขอบเขตการศึกษาเป็นการวิจัยเชิงคุณภาพ หรือเก็บข้อมูลโดยการสัมภาษณ์ผู้ใช้งานโดยตรง เพื่อให้ได้ข้อมูลเชิงลึกและครอบคลุมเนื้อหามากยิ่งขึ้น

เอกสารอ้างอิง

กัลยาณี สุขวานิชย์ศิลป์. (2558). รายงานการวิจัยเรื่อง *ทัศนคติต่อการยอมรับระบบเทคโนโลยี*

สารสนเทศ FMS (Franchise management system) : บริษัท ซีพี ออลล์ จำกัด

(มหาชน). วิทยาลัยนวัตกรรม. กรุงเทพฯ:มหาวิทยาลัยธรรมศาสตร์.

ณัฐพล ธนเชวงสกุล. (2558). *ปัจจัยที่มีอิทธิพลต่อการยอมรับระบบประมวลผลแบบคลาวด์ในการ*

จัดการความรู้ของบุคลากรคณะเทคโนโลยีสารสนเทศ มหาวิทยาลัยนอร์ทกรุงเทพ.

วิทยานิพนธ์วิทยาศาสตร์ มหาบัณฑิต สาขาวิชาวิศวกรรมซอฟต์แวร์, มหาวิทยาลัยนอร์ทกรุงเทพ.

- บังอรรัตน์ สำเนียงเพระ. 2554. *ปัจจัยที่มีผลต่อการยอมรับและพฤติกรรมการใช้เทคโนโลยีสำนักงานเสมือน: กรณีศึกษาหน่วยงานปฏิบัติการภาคสนาม องค์กร ผู้ให้บริการ โทรศัพท์เคลื่อนที่*. วิทยาศาสตร์มหาบัณฑิต วิทยาลัยนวัตกรรม, มหาวิทยาลัยธรรมศาสตร์.
- พัชรารณณ์ ตันทพาทย์. (2554). *ประสิทธิภาพการใช้งานระบบทะเบียนนักศึกษา มหาวิทยาลัยเทคโนโลยีราชมงคลธัญบุรี*. ปริญญาโทบริหารธุรกิจมหาบัณฑิต วิชาเอกระบบสารสนเทศ, มหาวิทยาลัยเทคโนโลยีราชมงคลธัญบุรี.
- ภัทราวดี ทองมาลา. (2558). *การยอมรับระบบการจัดซื้อจัดจ้างด้วยอิเล็กทรอนิกส์ (e-GP) ของเจ้าหน้าที่พัสดุของมหาวิทยาลัยเทคโนโลยีราชมงคล*. ปริญญาโทบริหารธุรกิจมหาบัณฑิต สาขาการบัญชี, มหาวิทยาลัยสงขลานครินทร์.
- โรงแยกก๊าซธรรมชาติระยอง. (2560). การจัดหาพัสดุ. ค้นข้อมูลเมื่อ 15 มีนาคม 2560, จาก <http://www.pttplc.com/TH/Opportunity/Procurement/Bidding-Advice/pages/bidding-advice.aspx>.
- รุ่ง แก้วแดง. 2540. *ปฏิวัติการศึกษาไทย*. พิมพ์ครั้งที่ 1. กรุงเทพมหานคร: แพร่พิทยา.
- วรชยา เชื้อจันทิก. (2551). *โครงสร้างสังคมกับการจัดการท้องถิ่น*. ในพลังของ PBL. (บรรณาธิการ โดย ปรีชา อุตระกุลและคณะ หน้า 72) นครราชสีมา มหาวิทยาลัยราชภัฏนครราชสีมา.
- วิรุทธ ชาดะกาญจน์. (2551). *เทคนิคการบริหารสำหรับนักบริหารการศึกษามืออาชีพ*. กรุงเทพมหานคร: สำนักพิมพ์จุฬาลงกรณ์มหาวิทยาลัย.
- ศศิจันทร์ ปัญจทวี. (2560). *ปัจจัยที่ส่งผลต่อการยอมรับการใช้เทคโนโลยีสารสนเทศ กรณีศึกษาสถาบันการพลศึกษา วิทยาเขตเชียงใหม่*. วิทยานิพนธ์บริหารธุรกิจมหาบัณฑิต สาขาการบัญชี, มหาวิทยาลัยราชภัฏเชียงใหม่.
- สุภรณ์ ระเบียบพาล. (2554). *การยอมรับเทคโนโลยีสารสนเทศของข้าราชการด้านการสืบค้นงานวิจัยจาก vijainet*. วิทยานิพนธ์วิทยาศาสตรมหาบัณฑิต สาขาเทคโนโลยีสารสนเทศ, มหาวิทยาลัยเทคโนโลยีพระจอมเกล้าพระนครเหนือ.
- สำนักงานโครงการบริหารการเงินการคลังภาครัฐสู่ระบบอิเล็กทรอนิกส์. (2560). ข้อมูลเกี่ยวกับ GFMS. ค้นข้อมูลเมื่อ 15 กุมภาพันธ์ 2560, จาก http://www.gfmis.go.th/gfmis_us1.html.
- สมพงศ์ เกษมสิน. (2521). *การบริหาร*. กรุงเทพมหานคร: ไทยวัฒนาพานิช จำกัด.
- อภิรา นิลรัตน์ ณ ออยุธยา (2550). *ปัจจัยที่มีผลต่อการยอมรับระบบสารสนเทศของข้าราชการสังกัดกองบัญชาการทหารสูงสุด*. วิทยานิพนธ์ปริญญามหาบัณฑิต วิทยาลัยนวัตกรรม, มหาวิทยาลัยธรรมศาสตร์.

- อรทัย เลื่อนวัน. (2555). *ปัจจัยที่มีผลต่อการยอมรับเทคโนโลยีสารสนเทศ: กรณีศึกษา กรมการพัฒนาชุมชน ศูนย์ราชการแจ้งวัฒนะ. การค้นคว้าอิสระบริหารธุรกิจมหาบัณฑิต, มหาวิทยาลัยเทคโนโลยีราชมงคลธัญบุรี.*
- Ajzen, I., and M. Fishbein. 1980. Understanding attitudes and predicting social behavior. Englewood Cliffs, NJ: Prentice-Hall.
- Davis, F. D. (1989). Perceived Usefulness Perceived Ease of Use and User Acceptance of Information Technology. *MIS Quarterly* 13 (3): 319-339.
- Best, J. W. and Kahn, J. V. (2014). Research in Education. 10th ed. Harlow: Pearson Education Limited.
- Lin, W. B. Wang, M. K. and Hwang, K. P. (2010). The Combined Model of Influencing Online Consumer Behavior. *Expert Systems with Applications*, 37, 3236–3247.
- Ugyen Dendup. (2013). *The Effect of Factors on Customers' Attitude towards Acceptance of Internet Banking in Bhutan*. (Master's thesis). Faculty of Science, Chulalongkorn University.
- Venkatesh, V. and Davis, F.D. (2000). A theoretical extension of the technology acceptance model: four longitudinal field studies, *Management Science*, 46 (2), 186-204.
- Venkatesh, V., Morris, M.G., Davis, G.B. and Davis, F.D. (2003). User acceptance of information technology: toward a unified view, *MIS Quarterly*, 27 (3), 425-78.

ปัญหาทางกฎหมายเกี่ยวกับการคุ้มครองรักษาและใช้ประโยชน์ จากพื้นที่ชายฝั่งทะเลในประเทศไทย

Legal Problems Concerning the Protection and Utilization of the Coastal Zone in Thailand

อารยา สุขสม(Araya Sooksom)

สังกัดโปรแกรมวิชารัฐประศาสนศาสตร์ คณะมนุษยศาสตร์และสังคมศาสตร์ มหาวิทยาลัยราชภัฏสงขลา

Corresponding author. E-mail: arayasooksom2524@gmail.com

บทคัดย่อ

บทความวิชาการฉบับนี้ มุ่งศึกษาเรื่องปัญหาทางกฎหมายเกี่ยวกับการคุ้มครองรักษาและใช้ประโยชน์จากพื้นที่ชายฝั่งทะเลโดยแบ่งขอบเขตการศึกษาออกเป็น 2 ช่วงเวลาคือ ปัญหาทางกฎหมายที่เกิดขึ้นก่อนและหลังมีพระราชบัญญัติส่งเสริมการบริหารจัดการทรัพยากรทางทะเลและชายฝั่ง พ.ศ. 2558 โดยศึกษาจากการทบทวนวรรณกรรมและวิเคราะห์เอกสารต่างๆ ที่เกี่ยวข้อง ผลจากการศึกษาพบว่า การประกาศใช้กฎหมายฉบับนี้ทำให้มีมาตรการทางกฎหมายเพื่อคุ้มครองรักษาและใช้ประโยชน์จากชายฝั่งทะเลโดยเฉพาะเป็นครั้งแรกในประเทศไทย แต่ถึงกระนั้นยังมีช่องว่างทางกฎหมายซึ่งทำให้การบริหารจัดการทรัพยากรทางทะเลและชายฝั่งไม่อาจเกิดขึ้นได้อย่างบูรณาการและมีประสิทธิภาพ จึงสมควรแก้ไขเพิ่มเติมพระราชบัญญัติส่งเสริมการบริหารจัดการฯ โดยกำหนดนิยามและขอบเขตของพื้นที่ชายฝั่งทะเลให้ชัดเจน และรับรองให้ชุมชนชายฝั่งรวมถึงองค์กรปกครองส่วนท้องถิ่นมีอำนาจตัดสินใจเกี่ยวกับการกำหนดเขตพื้นที่และมาตรการคุ้มครองทรัพยากรทางทะเลและชายฝั่งด้วยตนเอง ตลอดจนกำหนดเรื่องระยะถอยร่นสำหรับชายฝั่งทะเลไว้ในกฎหมายฉบับนี้ในฐานะเป็นมาตรการขั้นต่ำที่จำเป็นต่อการคุ้มครองทรัพยากรทางทะเลและชายฝั่ง ทั้งนี้เพื่อเพิ่มประสิทธิภาพในการบริหารจัดการทรัพยากรทางทะเลและชายฝั่งให้มากยิ่งขึ้น

คำสำคัญ : ปัญหาทางกฎหมาย การคุ้มครอง การใช้ประโยชน์ พื้นที่ชายฝั่งทะเล

Abstract

This academic article was aimed to study the legal problems concerning the protection and utilization of the coastal zone in Thailand which was divided into 2 periods, before and after adoption to the Act on the promotion of Marine and Coastal Resources Management, B.E. 2558 (2015). This article applies the method by reviewing literatures and analyzing relating materials. The study revealed that the

promulgation of this law establish the legal measures to protect and use of the coastal zone in Thailand for the first time. Notwithstanding, there are some legal gaps which cause the management of marine and coastal resources cannot be integrated and effective. Therefore, the law should be amended by explicitly prescribed the definition and boundary of coastal zone, as well as ensure coastal communities including local administration organizations got the authority to decide on the zoning and protection measures of marine and coastal resources. In addition, by establishing the coastal setback lines as a minimum standard for coastal protection, the legal measures in this act will be more capable.

Keywords: Legal Problems, Protection, Utilization, Coastal Zone

1. บทนำ

ปัจจุบันการกัดเซาะชายฝั่งที่เกิดขึ้นในประเทศไทยบริเวณพื้นที่ทะเลฝั่งตะวันตกและทะเลฝั่งอ่าวไทยได้เกิดขึ้นอย่างต่อเนื่องและทวีความรุนแรงยิ่งขึ้นโดยมีระดับความรุนแรงและสาเหตุแตกต่างกันออกไปรวมระยะทางกัดเซาะประมาณ 830 กิโลเมตร (กรมทรัพยากรทางทะเลและชายฝั่ง, 2557, น.1) ผลจากการศึกษาปัญหาดังกล่าว พบว่าส่วนหนึ่งมีสาเหตุจากการบริหารจัดการพื้นที่ชายฝั่งทะเลที่ดำเนินไปโดยขาดประสิทธิภาพ เนื่องจากขาดบทบัญญัติของกฎหมายที่มีวัตถุประสงค์เฉพาะเพื่อการคุ้มครองรักษาและใช้ประโยชน์จากชายฝั่งทะเลอย่างเป็นระบบ ส่งผลให้การแก้ไขปัญหาการกัดเซาะชายฝั่งตกอยู่ภายใต้ความรับผิดชอบของหลายองค์กรทั้งในระดับส่วนกลาง ส่วนภูมิภาค และส่วนท้องถิ่นตามบทบัญญัติของกฎหมายหลายฉบับจนทำให้การบริหารจัดการพื้นที่ชายฝั่งทะเลขาดความเป็นเอกภาพและขาดบูรณาการในการแก้ปัญหา นอกจากนี้บทบัญญัติของกฎหมายที่มีอยู่ก็ล้าสมัยมีเนื้อหาไม่ครอบคลุมเรื่องที่จำเป็นและมีได้เกี่ยวข้องกับการคุ้มครองรักษาและใช้ประโยชน์จากพื้นที่ชายฝั่งทะเลโดยตรง ทั้งยังให้อำนาจแก่หน่วยงานของรัฐผูกขาดการบริหารจัดการพื้นที่ชายฝั่งทะเลแต่ฝ่ายเดียว ผลที่ตามมาคือการบริหารจัดการพื้นที่ชายฝั่งทะเลทั้งในส่วนที่อยู่ในสภาพปกติตามธรรมชาติและส่วนที่ถูกกัดเซาะทำลายไม่มีประสิทธิภาพ ซ้ำซ้อนและสิ้นเปลืองงบประมาณ (จันทจิรา เอี่ยมมยุรา และ อารยา สุขสม, 2556, น. 215-218)

ต่อมาประเทศไทยได้มีการประกาศใช้พระราชบัญญัติส่งเสริมการบริหารจัดการทรัพยากรทางทะเลและชายฝั่ง พ.ศ. 2558 ซึ่งนับว่าเป็นกฎหมายฉบับแรกที่เกี่ยวข้องกับการบริหารจัดการพื้นที่ชายฝั่งทะเลโดยตรง โดยกฎหมายฉบับนี้มีวัตถุประสงค์สำคัญเพื่อกำหนดหลักเกณฑ์การบริหารจัดการพื้นที่ชายฝั่งทะเลแบบบูรณาการโดยการมีส่วนร่วมของประชาชนและชุมชนในท้องถิ่น รวมถึงรับรองให้องค์กรของรัฐมีอำนาจประกาศเขตพื้นที่คุ้มครองประเภทต่างๆ พร้อมทั้งกำหนดมาตรการ

คุ้มครองทั้งในเชิงป้องกันและแก้ไขเพื่อใช้ในการจัดการและคุ้มครองทรัพยากรทางทะเลและชายฝั่ง (อุดมศักดิ์ สินธิพงษ์, 2560, น. 155-161) ซึ่งหากพิจารณาในแง่เนื้อหาสาระสำคัญจะพบว่ากฎหมายฉบับนี้ยังมีข้อบกพร่องอยู่หลายประการซึ่งก่อให้เกิดปัญหาในทางปฏิบัติและไม่สอดคล้องกับพันธกรณีระหว่างประเทศที่ประเทศไทยเป็นภาคี (มานิตา มัตนาวิ และ ชัชชม อรรถภิญญ, 2560, น. 520-521) อย่างไรก็ตาม ปัญหาสำคัญที่ต้องพิจารณาเพิ่มเติมคือการบังคับใช้กลไกในการคุ้มครองทรัพยากรทางทะเลและชายฝั่งตามกฎหมายฉบับนี้อาจเกิดขึ้นจากการผูกขาดโดยภาครัฐซึ่งขาดการมีส่วนร่วมจากภาคประชาชน ชุมชนชายฝั่ง และองค์กรปกครองส่วนท้องถิ่นอย่างแท้จริง อีกทั้งกฎหมายฉบับนี้ยังขาดมาตรการหรือหลักเกณฑ์ขั้นต่ำที่จำเป็นต่อการคุ้มครองทรัพยากรทางทะเลและชายฝั่งอันเป็นวัตถุประสงค์สำคัญของกฎหมาย บทความฉบับนี้จึงมุ่งศึกษานิยามและขอบเขตของพื้นที่ชายฝั่งทะเล รวมถึงช่องว่างทางกฎหมายของการคุ้มครองรักษาและใช้ประโยชน์จากชายฝั่งทะเลในประเทศไทยที่เกิดขึ้นในอดีตและในปัจจุบันซึ่งยังไม่ได้รับการแก้ไข โดยกำหนดขอบเขตการศึกษาแบ่งออกเป็น 2 ช่วงคือ ปัญหาทางกฎหมายที่เกิดขึ้นก่อนและหลังมีพระราชบัญญัติส่งเสริมการบริหารจัดการฯ ทั้งนี้เพื่อเสนอแนะแนวทางปรับปรุงกฎหมายฉบับนี้ให้มีผลใช้บังคับได้อย่างมีประสิทธิภาพมากยิ่งขึ้น

2. นิยามและขอบเขตของพื้นที่ชายฝั่งทะเล

ชายฝั่งทะเล (Coast) หมายถึง แถบแผ่นดินนับจากแนวชายฝั่งทะเลขึ้นไปบนบกจนถึงบริเวณที่มีลักษณะภูมิประเทศเปลี่ยนแปลงอย่างเด่นชัด มีความกว้างกำหนดไม่ได้แน่นอน โดยทั่วไปแล้วลักษณะภูมิประเทศของชายฝั่งทะเลแต่ละแห่งนั้นจะมีความแตกต่างกันไปตามลักษณะทางธรณีวิทยาของหินเปลือกโลกที่ประกอบเป็นชายฝั่งและอิทธิพลจากการกระทำของคลื่น ลม และกระแสน้ำในบริเวณนั้นทำให้เกิดเป็นลักษณะภูมิประเทศชายฝั่งที่แตกต่างกัน (กรมทรัพยากรน้ำ, 2561) พื้นที่ชายฝั่งทะเลจึงเป็นพื้นที่รอยต่อระหว่างระบบนิเวศบนบกและน้ำจืดในแผ่นดินกับระบบนิเวศทางทะเลซึ่งประกอบด้วยพื้นที่สำคัญสองส่วน ได้แก่ พื้นที่บก (Terrestrial area) และพื้นที่น้ำทะเล (Marine area) (กรมทรัพยากรทางทะเลและชายฝั่ง, 2557, น. 19) อย่างไรก็ตาม การกำหนดคานิยามและขอบเขตของพื้นที่ชายฝั่งทะเลนับว่าเป็นเรื่องที่มีความยุ่งยากและไม่ง่ายนักที่จะกำหนดให้เกิดความชัดเจนและแน่นอน เนื่องจากพื้นที่ชายฝั่งทะเลเป็นแหล่งรวมผลประโยชน์ของผู้มีส่วนเกี่ยวข้องหลายฝ่ายไม่ว่าจะเป็นภาครัฐ เอกชน หรือประชาชนผู้อยู่อาศัยอยู่ในบริเวณพื้นที่ชายฝั่งทะเล ปัจจุบันการกำหนดคานิยามและขอบเขตของพื้นที่ชายฝั่งทะเลจึงกระทำได้อยู่ 2 ลักษณะ (Dauvin et al., 2004, p. 465) ได้แก่

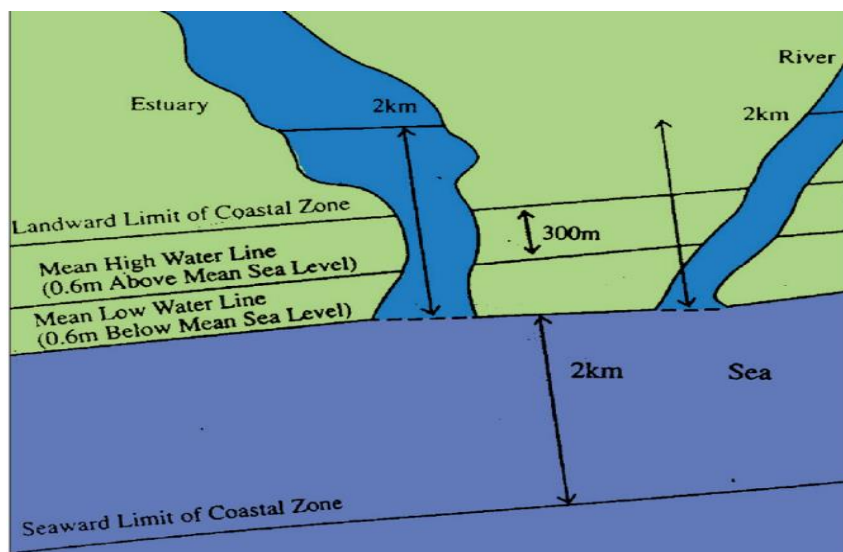
ลักษณะที่หนึ่ง การพิจารณาจากลักษณะทางชีวภาพและกายภาพของพื้นที่ชายฝั่งทะเล (Biophysical definition) โดยทั่วไปมักอธิบายให้พื้นที่ชายฝั่งทะเลหมายความถึงส่วนหนึ่งของผืน

แผ่นดินซึ่งมีความสัมพันธ์กับระดับน้ำทะเล (Tides) ความเค็ม (Salinity) กระแสลม (Winds) และสิ่งมีชีวิต (Biota) ที่อาศัยอยู่บนพื้นผิวของผืนแผ่นดินที่เชื่อมต่อกับทะเลโดยพื้นที่ชายฝั่งทะเลและมืองค์ประกอบทางกายภาพที่สำคัญ ได้แก่ พื้นที่ชายฝั่งทะเลซึ่งอยู่ระหว่างระดับน้ำขึ้นและน้ำลง (Intertidal zone) หรือเป็นพื้นที่ซึ่งน้ำทะเลท่วมถึง (Floodplains) พื้นที่ป่าชายเลน (Mangrove swamps) พื้นที่ปากแม่น้ำ (Estuaries) พื้นที่ซึ่งเป็นดินโป่ง (Salt marshes) พื้นที่ชายหาด (Beach) สันทราย (dunes) พื้นที่ชุ่มน้ำ (Wetlands) พื้นที่ซึ่งเป็นเกาะ (Barrier islands) พื้นที่ซึ่งเป็นแนวปะการัง (Coral reefs) หรือพื้นที่ซึ่งเป็นที่ราบน้ำท่วมถึง (Tidal flats)

ลักษณะที่สอง การกำหนดจากแนวนโยบายของรัฐ (Policy-oriented definition) ซึ่งเกิดจากการวางแผนเพื่อบริหารจัดการพื้นที่ชายฝั่งทะเลของรัฐและนำมารับรองในรูปของบทบัญญัติแห่งกฎหมาย โดยทั่วไปแล้วผู้ร่างกฎหมายจะกำหนดขอบเขตพื้นที่ชายฝั่งโดยอาศัยข้อคิดว่าเรื่อง “พื้นที่ชายฝั่งในฐานะเป็นสาธารณะสมบัติของแผ่นดิน (Marine public domain)” มาใช้เป็นหลักเกณฑ์สำคัญในการกำหนดคำนิยามและขอบเขตพื้นที่ชายฝั่งทะเล (Duxbury & Dickinson, 2007, pp. 319-320) ผลจากการศึกษาบทบัญญัติของกฎหมายที่มีการกำหนดคำนิยามและขอบเขตของพื้นที่ชายฝั่งทะเลในต่างประเทศพบว่ามีระเบียบอยู่ที่ 2 รูปแบบ (อารยา สุขสม, 2556, น.8-9) ได้แก่

1) การบัญญัติคำนิยามและขอบเขตพื้นที่ชายฝั่งทะเลโดยอาศัยการวัดระยะทางจากสิ่งอ้างอิงเข้ามาสู่แนวชายฝั่งทะเลของรัฐ เช่น การกำหนดขอบเขตพื้นที่ชายฝั่งทะเลโดยการวัดจากระดับน้ำขึ้นสูงสุดเฉลี่ยที่เกิดขึ้นในกรณีของประเทศศรีลังกาและประเทศอินเดีย

การกำหนดขอบเขตพื้นที่ชายฝั่งทะเลของประเทศศรีลังกา เป็นไปตามกฎหมายว่าด้วยการอนุรักษ์ชายฝั่ง ค.ศ. 1981 (The Coast Conservation Act 1981 : CCA) โดยมาตรา 42 ของกฎหมายฉบับนี้กำหนดคำนิยามของคำว่า “พื้นที่ชายฝั่ง (Coastal zone)” ว่าหมายถึงพื้นที่ซึ่งตั้งอยู่ภายในระยะ 300 เมตรจากระดับน้ำขึ้นสูงสุดเฉลี่ย (Mean High Water Line: MHWL) เข้ามาสู่ชายฝั่ง และอยู่ภายในระยะ 2 กิโลเมตรนับจากระดับน้ำต่ำสุดเฉลี่ย (Mean Low Water Line: MLWL) ออกไปนอกชายฝั่ง ในกรณีที่เป็นแม่น้ำ ลำธาร และทะเลสาบ หรือพื้นที่ซึ่งมีอาณาเขตเชื่อมต่อกับทะเลทั้งถาวรหรือเป็นช่วงเวลาให้ลากเส้นเขตพื้นที่ชายฝั่งขยายออกไป 2 กิโลเมตรซึ่งวัดจากทางออกของแหล่งน้ำตามธรรมชาติโดยตั้งฉากกับเส้นฐาน ในที่นี้หมายความว่ารวมถึงแม่น้ำ ลำธาร และทะเลสาบ หรือพื้นที่ซึ่งมีอาณาเขตเชื่อมต่อกับทะเลอยู่แล้วด้วย ซึ่งจะเห็นได้จากภาพที่ 1 ดังนี้



ภาพที่ 1 ขอบเขตพื้นที่ชายฝั่งทะเลตามกฎหมายว่าด้วยการอนุรักษ์ชายฝั่งของประเทศศรี
ลังกา ค.ศ.1981

ที่มา : Samaranayake, R.A.D.B., 2005

ส่วนการกำหนดขอบเขตพื้นที่ชายฝั่งทะเลของประเทศอินเดีย เป็นไปตามประกาศกระทรวงว่าด้วยการวางกฎเกณฑ์เกี่ยวกับการจัดการพื้นที่ชายฝั่ง ค.ศ. 2011 (The Coastal Regulation Zone (CRZ) Notification 2011) ซึ่งรัฐมนตรีว่าการกระทรวงสิ่งแวดล้อมและป่าไม้ (The Ministry of Environment and Forests : MoEF) ได้ตราขึ้นโดยอาศัยอำนาจตามกฎหมายคุ้มครองสิ่งแวดล้อม ค.ศ. 1986 (The Environment (Protect) Act 1986) โดยมีวัตถุประสงค์เพื่อกำหนดมาตรการในการปกป้องคุ้มครองตลอดจนสงวนรักษาไว้ซึ่งทรัพยากรชายฝั่งของประเทศ สำหรับขอบเขตของพื้นที่ชายฝั่งซึ่งอยู่ภายใต้กฎหมายฉบับนี้ประกอบด้วยพื้นที่ชายฝั่งทะเลที่สำคัญ 3 ส่วนซึ่งได้แก่ 1) พื้นที่ชายฝั่งซึ่งตั้งอยู่ระหว่างระดับน้ำลงต่ำสุด (Low Tide Line : LTL) และระดับน้ำขึ้นสูงสุด (High Tide Line : HTL) ซึ่งเรียกว่าพื้นที่ชายฝั่งซึ่งอยู่ระหว่างระดับน้ำขึ้นและน้ำลง (inter-tidal zone) 2) พื้นที่ชายฝั่งซึ่งอยู่ภายในระยะถอยร่น 500 เมตรจากระดับน้ำขึ้นสูงสุดเข้ามาในแผ่นดิน และ 3) พื้นน้ำทะเลระหว่างระดับน้ำลงต่ำสุดออกไปนอกชายฝั่งทะเลเป็นระยะทาง 12 ไมล์ทะเล และรวมถึงพื้นน้ำบริเวณปากแม่น้ำซึ่งไหลลงสู่ทะเลด้วย โดยกฎหมายฉบับนี้ได้มีการจัดสรรพื้นที่ชายฝั่งทะเลโดยแบ่งออกเป็นเขตพื้นที่ต่างๆ อีกทั้งยังมีการกำหนดหลักเกณฑ์การใช้ประโยชน์จากพื้นที่และวิธีการบริหารจัดการพื้นที่ชายฝั่งในแต่ละเขตพื้นที่ (Coastal Regulation Zone : CRZ) ไว้เป็นการเฉพาะด้วย

2) การบัญญัติคำนิยามและขอบเขตพื้นที่ชายฝั่งทะเลโดยการจำแนกรายการ เช่น การกำหนดขอบเขตของพื้นที่ชายฝั่งในประเทศฝรั่งเศส ซึ่งเป็นไปตามกฎหมายฉบับลงวันที่ 28 พฤศจิกายน ค.ศ.1963 โดยกฎหมายฉบับนี้กำหนดให้ความคุ้มครองแก่พื้นที่ชายฝั่งทะเลและชายหาดในประเทศฝรั่งเศสในฐานะเป็นพื้นที่สาธารณะทางทะเลเพื่อประโยชน์ร่วมกันของประชาชนที่เรียกว่า “สาธารณะสมบัติทางทะเล” (Domaine Public Maritime : DPM) ซึ่งประกอบด้วย ดินผิวท้องทะเลและดินใต้ผิวท้องทะเลในบริเวณทะเลอาณาเขต ที่ชายตลิ่ง สันดอนทรายที่น้ำท่วมถึง กล่าวได้ว่าในกฎหมายฝรั่งเศส คำว่า “ชายฝั่งทะเล” (Littoral หรือ Espace côtier) มีความหมายอย่างกว้างหมายถึงพื้นที่ที่เชื่อมต่อระหว่างผืนแผ่นดินริมฝั่งกับทะเลและมหาสมุทร ครอบคลุมพื้นที่ 3 ส่วนด้วยกัน ได้แก่ พื้นน้ำ (l'avant-pays marin) พื้นที่ริมฝั่ง (La côte) ซึ่งเป็นพื้นที่ระหว่างแนวน้ำทะเลลดต่ำสุดและแนวน้ำทะเลขึ้นสูงสุดที่ขนานไปกับชายฝั่งทะเล (l'estran) และพื้นดินที่ติดต่อกับพื้นที่ริมฝั่งเข้าไปในแผ่นดินใหญ่ (l'arrière-pays continental) (จันทจิรา เอี่ยมมยุรา และ อารยา สุขสม, 2556, 147,153)

อย่างไรก็ตาม ในบางประเทศซึ่งมิได้มีการตรากฎหมายเพื่อกำหนดขอบเขตพื้นที่ชายฝั่งทะเลภายในรัฐของตนไว้อย่างชัดเจน หากมีความประสงค์ที่จะกำหนดขอบเขตพื้นที่ชายฝั่งทะเลแล้ว อย่างน้อยที่สุดประเทศเหล่านั้นควรกำหนดขอบเขตพื้นที่ชายฝั่งทะเลครอบคลุมถึงพื้นที่ดังต่อไปนี้ 1) พื้นที่ริมชายฝั่งที่อาจเกิดภัยพิบัติจากพายุและน้ำท่วมจากทะเลได้ 2) บริเวณชายฝั่งที่มีน้ำขึ้นลงของป่าชายเลน บึง สามเหลี่ยมปากแม่น้ำ 3) แนวชายฝั่งน้ำตื้น เช่น อ่าว ทะเลสาบ สามเหลี่ยมปากแม่น้ำ หรือพื้นที่ใกล้ชายฝั่งที่มีทุ่งหญ้าทะเลแนวปะการัง สัตว์น้ำที่มีเปลือก เช่น หอย กุ้ง ปู และ 4) เกาะขนาดเล็กตามชายฝั่งและองค์ประกอบอื่นๆ ที่อยู่ใกล้ชายฝั่ง (Clark, 1996, pp. 82-85 อ้างถึงใน พรภัทร อธิวิทวัส, 2548, น. 234)

3. ปัญหาการคุ้มครองรักษาและใช้ประโยชน์จากชายฝั่งทะเลในระบบกฎหมายไทย

3.1 ปัญหาการคุ้มครองรักษาและใช้ประโยชน์จากชายฝั่งทะเลก่อนปี พ.ศ. 2558

จากการศึกษากลุ่มกฎหมายเกี่ยวกับการคุ้มครองรักษาและใช้ประโยชน์จากชายฝั่งทะเลในประเทศไทย พบว่าอาจแบ่งกลุ่มตามวัตถุประสงค์ของกฎหมายได้เป็น 2 กลุ่มใหญ่ (จันทจิรา เอี่ยมมยุรา และ อารยา สุขสม, 2556, น. 55) ดังนี้

กลุ่มที่หนึ่ง กลุ่มกฎหมายเกี่ยวกับการอนุรักษ์ คุ้มครองรักษา และใช้ประโยชน์จากชายหาด โดยกฎหมายกลุ่มนี้จะมีบทบัญญัติให้รัฐมีอำนาจในการกำหนดให้พื้นที่ชายหาดแห่งใดแห่งหนึ่งเป็นเขตพื้นที่คุ้มครองพิเศษหรือใช้ประโยชน์เฉพาะ ตลอดจนกำหนดมาตรการเพื่อให้ความคุ้มครองและกำหนดลักษณะการใช้ประโยชน์จากชายหาดในรูปแบบต่างๆ ไว้ ได้แก่ การกำหนดให้พื้นที่ชายหาดเป็นเขตอนุรักษ์และเป็นพื้นที่คุ้มครองสิ่งแวดล้อมตามพระราชบัญญัติส่งเสริมและรักษา

คุณภาพสิ่งแวดล้อมแห่งชาติ พ.ศ.2535 การกำหนดให้พื้นที่บริเวณชายทะเลแห่งใดแห่งหนึ่งเป็นอุทยานแห่งชาติตามพระราชบัญญัติอุทยานแห่งชาติ พ.ศ.2504 การกำหนดพื้นที่ชายทะเลเป็นเขตป่าสงวนแห่งชาติตามพระราชบัญญัติป่าสงวนแห่งชาติ พ.ศ. 2507 การวางและจัดทำผังเมืองรวมหรือผังเมืองเฉพาะเพื่อกำหนดให้ชายฝั่งทะเลเป็นเขตรักษาคุณภาพสิ่งแวดล้อมตามพระราชบัญญัติการผังเมือง พ.ศ.2522 และการสร้างสิ่งก่อสร้าง ดัดแปลง รื้อถอน เคลื่อนย้าย และใช้หรือเปลี่ยนการใช้อาคารชนิดใดหรือประเภทใดในบริเวณชายหาดและการกำหนดระยะถอยร่นของสิ่งก่อสร้างจากแนวชายฝั่งตามพระราชบัญญัติควบคุมอาคาร พ.ศ.2522

กลุ่มที่สอง กลุ่มกฎหมายเกี่ยวกับการใช้ประโยชน์จากชายฝั่งและชายหาดในทางเศรษฐกิจ การปกป้องคุ้มครองความปลอดภัย และการสาธารณสุข สุขอนามัยและความสะอาดของที่สาธารณะ โดยกฎหมายกลุ่มนี้เป็นเรื่องเกี่ยวข้องกับกิจกรรมที่กระทำบนพื้นที่ชายหาดหรือใช้ประโยชน์จากพื้นที่ชายหาดในมิติต่างๆ และกฎหมายที่ดูแลรักษาความปลอดภัย สุขอนามัยและความสะอาดบนชายฝั่งทะเลและชายหาด ได้แก่

1) กฎหมายเกี่ยวกับการจัดสรรการใช้ประโยชน์จากพื้นที่บริเวณชายหาดในเชิงเศรษฐกิจและอุตสาหกรรมการท่องเที่ยว เช่น การกำหนดให้พื้นที่บริเวณหาดเป็นที่จับสัตว์น้ำตามพระราชบัญญัติการประมง พ.ศ.2490 การกำหนดเขตพื้นที่ของนิคมอุตสาหกรรมตามพระราชบัญญัติการนิคมอุตสาหกรรมแห่งประเทศไทย พ.ศ.2521 การกำหนดเขตอาณาบริเวณเพื่อความสะอาดและความปลอดภัยแก่การเดินเรือและการสินค้าที่มีความเกี่ยวเนื่องกับพื้นที่บริเวณชายหาดตามพระราชบัญญัติการทำเรือแห่งประเทศไทย พ.ศ.2494 และการกำหนดนโยบายหรือมาตรการเพื่อป้องกันการทำลายสิ่งแวดล้อมในแหล่งท่องเที่ยวบริเวณชายหาดตามพระราชบัญญัตินโยบายการท่องเที่ยวแห่งชาติ พ.ศ.2551

2) กฎหมายเกี่ยวกับการดูแลรักษาความปลอดภัยจากกิจกรรมที่กระทำบนชายฝั่งทะเลและชายหาด เช่น การสร้างสิ่งล่วงล้ำลำน้ำ หรือทำการขุดลอก แกะไข หรือมีการกระทำอันเป็นการเปลี่ยนแปลงร่องน้ำ ทางเดินเรือ แม่น้ำลำคลอง ทะเลสาบหรือทะเลภายในน่านน้ำไทยตามพระราชบัญญัติการเดินเรือในน่านน้ำไทย พระพุทธศักราช 2456การกำหนดให้พื้นที่บริเวณชายหาดแห่งใดแห่งหนึ่งเป็นเขตบริเวณห้ามขุดดินหรือถมดินตามพระราชบัญญัติการขุดดินและการถมดิน พ.ศ.2543 และการทำกิจการค้าขายอันเป็นสาธารณูปโภคบริเวณชายหาดตามประกาศของคณะปฏิวัติ ฉบับที่ 58 พ.ศ.2515

3) กฎหมายเกี่ยวกับการสาธารณสุข สุขอนามัยและความสะอาดของที่สาธารณะ ซึ่งกฎหมายเหล่านี้ได้กำหนดข้อห้ามและมาตรการทางกฎหมายเพื่อคุ้มครองและรักษาชายฝั่งทะเลและชายหาดไว้ดังนี้ เช่น การกำหนดห้ามมิให้บุคคลทิ้งสิ่งปฏิกูลหรือมูลฝอยในที่หรือทางสาธารณะซึ่งรวมถึงพื้นที่บริเวณชายหาด ตามพระราชบัญญัติการสาธารณสุข พ.ศ. 2535 และการกำหนดให้

บุคคลมีหน้าที่รักษาความสะอาดและความเป็นระเบียบเรียบร้อยในที่สาธารณะตามพระราชบัญญัติรักษาความสะอาดและความเป็นระเบียบเรียบร้อยของบ้านเมือง พ.ศ. 2535

เมื่อได้วิเคราะห์ระบบกฎหมายไทยข้างต้นพบว่ามีปัญหาทั้งในเชิงโครงสร้างและเนื้อหาสาระของกฎหมาย (จันทจิรา เอี่ยมมยุรา และอารยา สุขสม, 2556, น. 215-218) ดังนี้

ปัญหาในเชิงโครงสร้างของระบบกฎหมายไทย ในเชิงโครงสร้างของระบบกฎหมายพบว่ามีปัญหาการขาดกฎหมายว่าด้วยการคุ้มครองรักษาชายฝั่งทะเลโดยเฉพาะ เนื่องจากกฎหมายไทยที่เกี่ยวข้องกับการคุ้มครอง รักษา และใช้ประโยชน์จากชายฝั่งทะเลมีอยู่หลายฉบับแต่กลับไม่มีกฎหมายฉบับใดเลยที่มีวัตถุประสงค์และวางมาตรการเพื่อการคุ้มครองรักษาและใช้ประโยชน์บนชายฝั่งทะเลโดยตรง ชายฝั่งทะเลคงเป็นเพียงทรัพยากรธรรมชาติที่พ่วงหรือแฝงอยู่กับทรัพยากรธรรมชาติอื่นๆ เช่นอยู่ในความหมายของดิน หรือป่าสงวนหรืออุทยาน หรือแร่ธาตุ ดังนั้นชายฝั่งทะเลจึงอาจอยู่ภายใต้บังคับของกฎหมายหลายฉบับควบคู่กันไป การใช้บังคับกฎหมายจึงต้องพิจารณาแยกขอบเขตการบังคับใช้จากวัตถุประสงค์เฉพาะของกฎหมายแต่ละฉบับซึ่งมิได้วางมาตรการที่เหมาะสมสำหรับชายฝั่งทะเลโดยเฉพาะ เช่นการกำหนดระยะถอยร่นจากแนวระดับน้ำทะเลขึ้นสูงสุด กำหนดพื้นที่ควบคุมการปลูกสร้างอาคาร การพิจารณาถึงศักยภาพของชายฝั่งทะเลในการรองรับการใช้ประโยชน์ การวางผังเมืองชายทะเล การควบคุมการขยายตัวของเมืองไปตลอดแนวชายฝั่งทะเล ฯลฯ เป็นต้น

นอกจากนั้น การขาดองค์กรของรัฐที่ทำหน้าที่เป็น “หน่วยงานกลาง” ในการดูแลรักษาเยียวยาชายฝั่งทะเลและชายหาดให้เป็นเอกภาพทำให้การดูแล รักษา และการใช้ประโยชน์จากชายฝั่งทะเลอยู่ภายใต้อำนาจและความรับผิดชอบของหน่วยงานของรัฐที่เกี่ยวข้องหลายหน่วยงานซึ่งมีอำนาจหน้าที่แยกเป็นอิสระจากกันจึงก่อให้เกิดความยุ่งยากสับสน และบางกรณีเกิดความขัดแย้งกันในการปฏิบัติการให้เป็นไปตามอำนาจหน้าที่ตามกฎหมาย ปัญหาการขาดความเป็นเอกภาพและการบูรณาการในการแก้ปัญหาเช่นนี้ส่งผลให้การบริหารจัดการพื้นที่ชายฝั่งทะเลของประเทศไทยทั้งในส่วนที่ยังอยู่ในสภาพปกติตามธรรมชาติและส่วนที่ถูกกัดเซาะทำลายไปแล้วไม่มีประสิทธิภาพ ข้ำซ้อนและสิ้นเปลืองงบประมาณ

ปัญหาในเชิงเนื้อหาสาระของกฎหมาย หากพิจารณาถึงสาระสำคัญของกลุ่มกฎหมายที่เกี่ยวข้องกับการคุ้มครอง รักษา และใช้ประโยชน์จากชายฝั่งทะเล พบว่ายังมีปัญหาในเชิงเนื้อหาที่น่าสนใจคือกฎหมายส่วนใหญ่มีบทบัญญัติที่ผูกขาดอำนาจในการบริหารจัดการชายฝั่งทะเลไว้ที่หน่วยงานของรัฐส่วนกลาง การบริหารจัดการชายฝั่งทะเลและการตัดสินใจในเรื่องสำคัญ ๆ เป็นต้นว่า การจัดสรรการใช้ประโยชน์บนพื้นที่ชายฝั่งทะเล การประกาศเขตพื้นที่คุ้มครองสิ่งแวดล้อม และการวางมาตรการคุ้มครองรักษาชายฝั่งทะเล มีลักษณะรวมศูนย์อยู่ภายใต้อำนาจของหน่วยงานราชการส่วนกลางและส่วนภูมิภาคโดยขาดการมีส่วนร่วมตลอดจนการตรวจสอบถ่วงดุลอำนาจจากชุมชน

ท้องถิ่นและองค์การปกครองส่วนท้องถิ่นซึ่งเป็นผู้ได้รับผลกระทบหรือมีส่วนได้เสียโดยตรงกับการคุ้มครองรักษาและการใช้ประโยชน์จากชายฝั่งทะเล

นอกจากนั้น การใช้อำนาจตามกฎหมายที่มีผลกระทบต่อบุคคล ภาครัฐกิจ ชุมชนท้องถิ่น และองค์การปกครองส่วนท้องถิ่นส่วนใหญ่ขาดกระบวนการการมีส่วนร่วมของประชาชนและผู้มีส่วนได้เสียอย่างแท้จริงทำให้การบริหารจัดการ และการบำรุงรักษาหรือการฟื้นฟูเยียวยาสภาพของชายฝั่งทะเลขาดการมีส่วนร่วมจากผู้มีส่วนได้เสียทุกฝ่าย เป็นเหตุให้รัฐไม่ได้รับความร่วมมือจากทุกฝ่ายที่เกี่ยวข้องกับพื้นที่ชายฝั่งทะเล ในขณะที่รัฐเองก็ไม่มีทรัพยากรและความสามารถดูแลรักษาชายหาดได้อย่างมีประสิทธิภาพและทันทั่วถึงกับปัญหา การแก้ไขปัญหาก็ขาดความชัดเจนขาดความเป็นอันหนึ่งอันเดียวกันระหว่างส่วนกลางกับท้องถิ่นและภาคเอกชน บางครั้งการแก้ไขปัญหารัฐไม่สอดคล้องกับแนวทางในการอนุรักษ์สภาพแวดล้อมและวิถีชีวิตความเป็นอยู่และการประกอบอาชีพของชุมชนและประชาชนในพื้นที่ แสดงให้เห็นถึงการขาดประสิทธิภาพในการบริหารจัดการชายฝั่งทะเลของประเทศไทย

3.2 ปัญหาการคุ้มครองรักษาและใช้ประโยชน์จากชายฝั่งทะเลนับตั้งแต่ปีพ.ศ. 2558

ปัญหาการขาดบทบัญญัติของกฎหมายที่มีวัตถุประสงค์เฉพาะเพื่อการคุ้มครองรักษาและใช้ประโยชน์จากชายฝั่งทะเลและชายหาดอย่างเป็นระบบที่เกิดขึ้นในอดีต ส่งผลทำให้การแก้ไขปัญหาการกัดเซาะชายฝั่งและชายหาดตกอยู่ภายใต้ความรับผิดชอบของหลายองค์กรทั้งในระดับส่วนกลาง ส่วนภูมิภาค และส่วนท้องถิ่นตามบทบัญญัติของกฎหมายหลายฉบับ ผลที่ตามมาคือการบริหารจัดการพื้นที่ชายฝั่งทะเลของประเทศไทยทั้งในส่วนที่อยู่ในสภาพปกติตามธรรมชาติและส่วนที่ถูกกัดเซาะทำลายไม่มีประสิทธิภาพ ข้ำซ้อนและสิ้นเปลืองงบประมาณ นอกจากนี้ยังมีสาเหตุจากการที่กฎหมายส่วนใหญ่มีบทบัญญัติที่กระจายอำนาจเกี่ยวกับการจัดการ บำรุงรักษาและใช้ประโยชน์จากชายฝั่งและชายหาดให้แก่องค์การปกครองส่วนท้องถิ่นที่ไม่เพียงพอ ส่งผลให้องค์การปกครองส่วนท้องถิ่นซึ่งเป็นผู้ได้รับผลกระทบหรือมีส่วนได้เสียโดยตรงจากการคุ้มครองรักษาและใช้ประโยชน์จากชายฝั่งทะเลไม่สามารถเข้าไปมีส่วนในการบริหารจัดการชายฝั่งทะเลร่วมกับรัฐในเรื่องที่มีความสำคัญได้อย่างแท้จริง ด้วยเหตุนี้ รัฐสภาจึงได้ตราพระราชบัญญัติส่งเสริมการบริหารจัดการทรัพยากรทางทะเลและชายฝั่ง พ.ศ. 2558 (ซึ่งต่อไปขอใช้คำว่า “พระราชบัญญัติส่งเสริมการบริหารจัดการฯ”) เพื่อแก้ไขปัญหาการบริหารจัดการทรัพยากรทางทะเลและชายฝั่งที่ยังไม่มีความเป็นเอกภาพขาดบูรณาการและการมีส่วนร่วมของประชาชนและชุมชนในท้องถิ่น

ประเด็นสำคัญที่ต้องพิจารณาในเบื้องต้นคือ การบริหารจัดการพื้นที่ชายฝั่งทะเลแบบบูรณาการนั้นคืออะไร ในเรื่องนี้จะเห็นว่าการบริหารจัดการพื้นที่ชายฝั่งทะเลแบบบูรณาการ (Integrated Coastal Zone Management : ICZM) คือ วิธีการบริหารจัดการทรัพยากรชายฝั่งทะเลอย่างหนึ่งนำมาใช้จัดการแก้ไขปัญหาที่เกิดขึ้นจากการทำประมงชายฝั่งทะเล ปัญหาการกัดเซาะชายฝั่งทะเล

และปัญหาเกี่ยวกับการใช้ประโยชน์จากที่ดินและแหล่งแร่ในทะเล โดยการอธิบายความหมายของการบริหารจัดการพื้นที่ชายฝั่งทะเลแบบบูรณาการในทางวิชาการนั้นพบว่ายังไม่มีคามหมายที่ยอมรับตรงกันเป็นการทั่วไป (จันทจิรา เอี่ยมมยุรา, 2557, น. 267; Portman, Esteves, Le, & Khan, 2012, p. 195.; Department of Environmental Affairs & SSI Engineers and Environmental Consultants, 2009, p. 6.) แต่จากการศึกษาเอกสารต่างๆ ในทางระหว่างประเทศได้อธิบายถึงการบริหารจัดการพื้นที่ชายฝั่งแบบบูรณาการไว้ว่าเป็นแนวทางในการบริหารจัดการภายในพื้นที่ชายฝั่งทะเลซึ่งมีการกำหนดขอบเขตพื้นที่ไว้เป็นเฉพาะ (Defined area or zone) บนพื้นฐานของความร่วมมือระหว่างผู้มีส่วนเกี่ยวข้องทุกฝ่ายเพื่อกำหนดกลยุทธ์ในการบริหารจัดการพื้นที่ชายฝั่งทะเลร่วมกันโดยมีหลักสำคัญคือ การทำความเข้าใจและเคารพบทบาทหน้าที่ของกระบวนการชายฝั่งในภาพรวมทั้งระบบกล่าวคือต้องมีการบริหารจัดการพื้นที่ชายฝั่งแบบบูรณาการและเป็นหนึ่งเดียวมากกว่าเป็นการบริหารจัดการพื้นที่ชายฝั่งแบบแยกส่วนโดยการวางแผนและการตัดสินใจในเรื่องที่เกี่ยวข้องกับพื้นที่ชายฝั่งทะเลต้องสอดคล้องกับระบบของการดำเนินกิจกรรมบนพื้นที่ชายฝั่งทะเลของมนุษย์ทั้งหมดตามความเป็นจริง (Food and Agriculture Organization of the United Nation, 2006, p.10) การบริหารจัดการพื้นที่ชายฝั่งทะเลแบบบูรณาการเป็นแนวทางในการบริหารจัดการพื้นที่ชายฝั่งทะเลอย่างหนึ่งซึ่งเกิดจากการอาศัยความรู้ความเข้าใจเกี่ยวกับระบบของพื้นที่ชายฝั่งทะเลที่มีความซับซ้อนและมีลักษณะเป็นพลวัตรท่ามกลางบริบทความสัมพันธ์ระหว่างมนุษย์กับสิ่งแวดล้อมที่ต่างมีอิทธิพลในการดำรงอยู่ซึ่งกันและกัน โดยมีเป้าหมายสำคัญคือเพื่อให้เกิดการบริหารจัดการแบบบูรณาการร่วมกันเป็นหนึ่งเดียว (อารยา สุขสม, 2560, น. 123)

ในการบริหารจัดการพื้นที่ชายฝั่งทะเลแบบบูรณาการ บทบัญญัติของกฎหมายถือเป็นกลไกสำคัญที่จะทำให้อธิบายและแผนบริหารจัดการพื้นที่ชายฝั่งทะเลของรัฐมีผลในทางปฏิบัติได้อย่างแท้จริง อย่างไรก็ดี การใช้กลไกทางกฎหมายดำเนินการเพื่อให้บรรลุซึ่งเป้าหมายของการบริหารจัดการพื้นที่ชายฝั่งทะเลแบบบูรณาการนั้น กฎหมายดังกล่าวต้องประกอบด้วยสาระสำคัญ ดังนี้ ประการที่หนึ่ง มีกฎเกณฑ์ซึ่งใช้บังคับกับพื้นที่ชายฝั่งทะเลเป็นการเฉพาะรวมถึงหลักการและกลไกทางกฎหมายเพื่อบังคับการให้เป็นไปตามวัตถุประสงค์ของกฎหมาย ประการที่สอง สาระสำคัญของบทบัญญัติในกฎหมายต้องเกี่ยวข้องกับการใช้ประโยชน์และการปกป้องคุ้มครองสิ่งแวดล้อมในเขตพื้นที่ชายฝั่งทะเลซึ่งอาจกำหนดให้ครอบคลุมทั้งทะเลและตลอดแนวชายฝั่ง และ ประการที่สาม บทบัญญัติของกฎหมายต้องกำหนดแนวทางในการบริหารจัดการการใช้ทรัพยากรชายฝั่งของมนุษย์บนพื้นฐานของการพิจารณาถึงระบบนิเวศน์ชายฝั่งทะเลทั้งระบบ อีกทั้งแนวทางดังกล่าวต้องก่อให้เกิดการจัดการพื้นที่ชายฝั่งทะเลอย่างเป็นหนึ่งเดียวทั้งระบบโดยที่มิได้เป็นเพียงแค่การกำหนดแนวทางการใช้ประโยชน์จากพื้นที่ชายฝั่งทะเลแบบแยกส่วนหรือเป็นไปเพื่อประโยชน์เฉพาะเรื่อง ทั้งนี้บทบัญญัติของกฎหมายซึ่งประกอบด้วยสาระสำคัญดังที่ได้กล่าวมาในข้างต้น ต้องมีวัตถุประสงค์

สำคัญคือเพื่อก่อให้เกิดระบบการบริหารจัดการที่อำนวยความสะดวกและสนับสนุนให้เกิดการบริหารจัดการเกี่ยวกับการใช้ประโยชน์จากทรัพยากรธรรมชาติในเขตพื้นที่ชายฝั่งทะเลของมนุษย์แบบบูรณาการได้ (Food and Agriculture Organization of the United Nation, 2006, pp. 8-9) ตัวอย่างเช่น กฎหมายว่าด้วยการจัดการพื้นที่ชายฝั่ง ค.ศ. 1972 ของประเทศสหรัฐอเมริกา (Federal Coastal Zone Management Act : CZMA) กฎหมายว่าด้วยชายฝั่งทะเล ค.ศ. 1988 ของประเทศสเปน (Ley de Costas, Shore Act) กฎหมายว่าด้วยการจัดการชายฝั่งทะเลแบบบูรณาการ ค.ศ. 2008 ของประเทศแอฟริกาใต้ (Integrated Coastal Management Act : ICMA) กฎหมายว่าด้วยการอนุรักษ์ชายฝั่ง ค.ศ. 1981 ของประเทศศรีลังกา (The Coast Conservation Act 1981 : CCA) และกฎหมายแม่บทว่าด้วยชายฝั่งทะเลและชายหาด ค.ศ. 1986 ของประเทศฝรั่งเศส (Loi littoral) เป็นต้น

เมื่อพิจารณาถึงพระราชบัญญัติส่งเสริมการบริหารจัดการฯ จะพบว่ากฎหมายฉบับนี้ได้วางหลักเกณฑ์ในการบริหารจัดการ การบำรุงรักษา การอนุรักษ์ การฟื้นฟูทรัพยากรทางทะเลและชายฝั่ง และการป้องกันการกัดเซาะชายฝั่ง รวมทั้งให้ประชาชนและชุมชนในท้องถิ่นได้มีส่วนร่วมในการปลูก การบำรุงรักษา การอนุรักษ์ และการฟื้นฟูทรัพยากรทางทะเลและชายฝั่งอย่างสมดุลและยั่งยืนภายใต้การประสานของหลักการที่สำคัญ 3 ประการคือ ประการที่หนึ่ง การประสานความร่วมมือเพื่อบูรณาการกฎหมายและแผนงานนโยบายของแต่ละหน่วยงานต่างๆ เข้าด้วยกัน ประการที่สอง การกำหนดพื้นที่โดยแบ่งออกเป็นพื้นที่ป่าชายเลนอนุรักษ์ พื้นที่คุ้มครองทรัพยากรทางทะเลและชายฝั่ง และพื้นที่เพื่อจัดการเกี่ยวกับปัญหาการกัดเซาะชายฝั่ง และ ประการที่สาม การเสริมสร้างให้ชุมชนชายฝั่งมีโอกาสเข้าถึงข้อมูลข่าวสาร เปิดโอกาสให้ผู้แทนภาคประชาชนและชุมชนมีส่วนร่วมเป็นคณะกรรมการทั้งในระดับชาติและระดับจังหวัดเพื่อให้สอดคล้องกับการบริหารจัดการทรัพยากรร่วมกันทั้งในระดับนโยบายและการปฏิบัติ จึงเห็นได้ว่าพระราชบัญญัติส่งเสริมการบริหารจัดการฯ เป็นกฎหมายฉบับแรกของประเทศไทยที่ได้กำหนดมาตรการทางกฎหมายเพื่อบริหารจัดการทรัพยากรทางทะเลและชายฝั่งในลักษณะของการบูรณาการความร่วมมือจากทุกภาคส่วนที่เกี่ยวข้องรวมทั้งเปิดโอกาสให้ชุมชนชายฝั่งรวมถึงท้องถิ่นได้เข้ามามีส่วนร่วมกับรัฐในการบริหารจัดการทรัพยากรทางทะเลและชายฝั่ง ปัญหาในเชิงโครงสร้างที่เกิดขึ้นในอดีตจึงได้รับการแก้ไขโดยผลของการตรากฎหมายฉบับนี้ อย่างไรก็ดี หากพิจารณาในแง่เนื้อหาสาระสำคัญจะพบว่าบทบัญญัติของกฎหมายยังคงผูกขาดอำนาจในการบริหารจัดการทรัพยากรทางทะเลและชายฝั่งบางเรื่องไว้กับราชการส่วนกลาง ทั้งยังขาดนิยามความหมายของชายฝั่งทะเลที่ชัดเจนและหลักเกณฑ์ขั้นต่ำที่จำเป็นในการคุ้มครองทรัพยากรทางทะเลและชายฝั่งอันเป็นหัวใจสำคัญของกฎหมายฉบับนี้ กล่าวคือ

1) ปัญหาการผูกขาดอำนาจในการบริหารจัดการทรัพยากรทางทะเลและชายฝั่ง

ตามพระราชบัญญัติส่งเสริมการบริหารจัดการทรัพยากรทางทะเลและชายฝั่ง ได้กำหนดมาตรการคุ้มครองทรัพยากรทางทะเลและชายฝั่งไว้ในหมวดที่ 3 ตั้งแต่มาตรา 17 ถึงมาตรา 23 โดยในส่วนของข้อกำหนดเขตพื้นที่และมาตรการคุ้มครองทรัพยากรทางทะเลและชายฝั่งนั้นกฎหมายฉบับนี้ได้มอบหมายให้เป็นอำนาจของรัฐมนตรีว่าการกระทรวงทรัพยากรธรรมชาติและสิ่งแวดล้อมโดยความเห็นชอบของคณะกรรมการนโยบายและแผนการบริหารจัดการทรัพยากรทางทะเลและชายฝั่งแห่งชาติออกกฎกระทรวงกำหนดเขตพื้นที่ป่าชายเลนอนุรักษ์ (มาตรา 18) หรือพื้นที่คุ้มครองทรัพยากรทางทะเลและชายฝั่ง (มาตรา 20) หรือพื้นที่เพื่อจัดการเกี่ยวกับปัญหาการกัดเซาะชายฝั่ง (มาตรา 21) พร้อมทั้งกำหนดมาตรการคุ้มครองที่จะใช้บังคับในพื้นที่บริเวณดังกล่าวและแผนที่แสดงแนวเขตแนบท้ายกฎกระทรวง นอกจากนี้ยังให้อำนาจแก่รัฐมนตรีโดยความเห็นชอบจากคณะรัฐมนตรีประกาศใช้มาตรการคุ้มครองทรัพยากรทางทะเลและชายฝั่งในพื้นที่ซึ่งได้รับความเสียหายที่ร้ายแรงเข้าขั้นวิกฤติ (มาตรา 22)

ประเด็นที่น่าสนใจในเรื่องนี้คือ เหตุผลของการตราพระราชบัญญัติส่งเสริมการบริหารจัดการฯ นั้นส่วนหนึ่งเป็นผลมาจากความพยายามในการแก้ไขปัญหาการบริหารจัดการทรัพยากรทางทะเลและชายฝั่งที่ผูกขาดอำนาจไว้ที่หน่วยงานของรัฐส่วนกลางโดยขาดการมีส่วนร่วมตลอดจนการตรวจสอบถ่วงดุลอำนาจจากชุมชนท้องถิ่นและองค์กรปกครองส่วนท้องถิ่น กฎหมายฉบับนี้จึงได้จัดตั้งองค์กรเพื่อการบริหารจัดการทรัพยากรทางทะเลและชายฝั่งทั้งในระดับชาติและระดับจังหวัด ได้แก่ คณะกรรมการนโยบายและแผนการบริหารจัดการทรัพยากรทางทะเลและชายฝั่งแห่งชาติ ซึ่งต่อไปขอใช้คำว่า “คณะกรรมการระดับชาติ” (มาตรา 5) และคณะกรรมการทรัพยากรทางทะเลและชายฝั่งจังหวัด ซึ่งต่อไปขอใช้คำว่า “คณะกรรมการระดับจังหวัด” โดยทำงานร่วมกับภาคประชาชน ชุมชนชายฝั่ง และองค์กรปกครองส่วนท้องถิ่น (มาตรา 12) เพื่อทำงานร่วมกันทั้งในระดับนโยบายและการปฏิบัติ ดังนั้น หากภาคประชาชน ชุมชนชายฝั่งหรือองค์กรปกครองส่วนท้องถิ่นมีความประสงค์จะกำหนดให้ชายฝั่งทะเลหรือชายหาดพื้นที่ใดพื้นที่หนึ่งของตนเป็นเขตพื้นที่คุ้มครองหรือกำหนดมาตรการป้องกันการกัดเซาะในพื้นที่ของตนเองตามกฎหมายฉบับนี้ก็สามารถเข้ามามีส่วนร่วมกับคณะกรรมการระดับจังหวัดเพื่อจัดทำความเห็นเสนอต่อคณะกรรมการระดับชาติในการออกกฎกระทรวง หรือพิจารณาให้ความเห็นชอบพื้นที่ที่จะใช้มาตรการป้องกันการกัดเซาะชายฝั่งต่อไป (มาตรา 13(2)-(3)) อย่างไรก็ตาม อำนาจของคณะกรรมการระดับจังหวัดเป็นเพียงอำนาจในการเสนอความคิดเห็นในเรื่องที่เกี่ยวข้องกับการคุ้มครองทรัพยากรทางทะเลและชายฝั่งเท่านั้น ทั้งกฎหมายฉบับนี้ก็ไม่ได้มีบทบัญญัติให้คณะกรรมการระดับชาติต้องผูกพันต่อข้อเสนอซึ่งเกิดจากความคิดริเริ่มของคณะกรรมการระดับจังหวัดแต่อย่างใด ซึ่งหมายความว่า คณะกรรมการระดับชาติย่อมมีอำนาจอิสระที่จะตัดสินใจเสนอให้พื้นที่ชายฝั่งทะเลแห่งใดแห่งหนึ่งเป็นเขตพื้นที่คุ้มครองตามความคิดเห็น

ของคณะกรรมการระดับจังหวัดหรือไม่ก็ได้ คณะกรรมการระดับจังหวัดจึงไม่มีอำนาจตัดสินใจกำหนดเขตพื้นที่คุ้มครองหรือกำหนดมาตรการป้องกันการกัดเซาะในพื้นที่ของตนเอง ดังนั้น อำนาจในการตัดสินใจเสนอให้ชายฝั่งทะเลพื้นที่ใดพื้นที่หนึ่งเป็นเขตพื้นที่คุ้มครองและกำหนดมาตรการคุ้มครองจึงเป็นอำนาจที่แท้จริงของคณะกรรมการระดับชาติ

นอกจากนั้นแล้ว แม้ว่าอำนาจการตัดสินใจของรัฐมนตรีจะต้องได้รับความเห็นชอบจากคณะกรรมการระดับชาติที่มีตัวแทนชุมชนชายฝั่งเป็นองค์ประกอบของคณะกรรมการแล้วก็ตาม (มาตรา 5 วรรคท้าย) แต่หากพิจารณาสัดส่วนของตัวแทนชุมชนชายฝั่งแล้วพบว่ามีส่วนน้อยมาก เมื่อเทียบกับตัวแทนที่มาจากราชการส่วนกลางจึงเห็นได้ว่าอำนาจในการคุ้มครองทรัพยากรทางทะเลและชายฝั่งยังเป็นอำนาจผูกขาดไว้กับราชการส่วนกลาง สภาพการณ์เช่นนี้ไม่มีความแตกต่างไปจากการผูกขาดอำนาจในการออกกฎกระทรวงของรัฐมนตรีเพื่อประกาศพื้นที่ชายหาดให้เป็นพื้นที่คุ้มครองตามมาตรา 43 และมาตรา 45 ของพระราชบัญญัติส่งเสริมและรักษาคุณภาพสิ่งแวดล้อม พ.ศ.2535 ดังที่เกิดขึ้นในอดีต ซึ่งแม้ว่าการออกกฎกระทรวงในเวลานั้นจะเปิดโอกาสให้องค์กรปกครองส่วนท้องถิ่นเข้ามามีส่วนร่วมในการเสนอให้ชายฝั่งทะเลหรือชายหาดพื้นที่ใดพื้นที่หนึ่งเป็นเขตพื้นที่คุ้มครองสิ่งแวดล้อมและกำหนดมาตรการคุ้มครองสิ่งแวดล้อมก็ตาม แต่อำนาจในกรณีดังกล่าวยังคงเป็นเพียงอำนาจริเริ่มในการเสนอเท่านั้น ท้ายที่สุดแล้วการเสนอความเห็นดังกล่าวยังคงอยู่ภายใต้ความเห็นชอบจากราชการส่วนกลาง โดยองค์กรผู้มีอำนาจในการกำหนดนโยบายที่แท้จริงยังคงเป็นอำนาจของคณะรัฐมนตรีหรือกระทรวงทรัพยากรธรรมชาติและสิ่งแวดล้อม (จันทจิรา เอี่ยมมยุรา และ อารยา สุขสม, 2556, น. 130) ปัญหาการรวมศูนย์อำนาจในการจัดทรัพยากรไว้ที่รัฐส่วนกลางที่เคยเกิดขึ้นในอดีตจึงยังไม่ได้รับการแก้ไขในกฎหมายฉบับนี้

มีข้อสังเกตว่า เขตพื้นที่ที่จะประกาศให้เป็นพื้นที่ป่าชายเลนและพื้นที่คุ้มครองทรัพยากรทางทะเลและชายฝั่งก็ถูกจำกัดเฉพาะพื้นที่ซึ่งไม่อยู่ในเขตอนุรักษ์ตามกฎหมายอื่น ซึ่งเป็นพื้นที่ที่มีการประกาศเพื่อควบคุมการทำกิจกรรมในพื้นที่ชายฝั่งเท่านั้นไม่ได้เพื่อคุ้มครองลักษณะตามธรรมชาติของพื้นที่ชายฝั่งเป็นการเฉพาะ จึงทำให้การคุ้มครองไม่อาจกระทำได้อย่างครอบคลุมพื้นที่ชายฝั่งทะเลได้ทั้งหมด (อุดมศักดิ์ สินธิพงษ์, 2560, น. 158) กล่าวได้ว่าการกำหนดมาตรการทางกฎหมายเพื่อคุ้มครองทรัพยากรทางทะเลและชายฝั่งตามกฎหมายฉบับนี้เป็นเรื่องของดุลพินิจและมีข้อจำกัดอย่างมาก

2) ปัญหาค่านิยมและขอบเขตของพื้นที่ชายฝั่งทะเลขาดความชัดเจน

แม้ว่ามาตรา 3 ของพระราชบัญญัติส่งเสริมการบริหารจัดการฯ ได้กำหนดนิยามคำว่า “ทรัพยากรทางทะเลและชายฝั่ง” ไว้อย่างชัดเจนแต่จะเห็นว่าเป็นการนิยามถึงลักษณะของทรัพยากรที่เกิดขึ้นหรือตั้งอยู่ในบริเวณทะเลและชายฝั่งตามธรรมชาติหรือเป็นสิ่งที่มนุษย์สร้างขึ้นเพื่อประโยชน์แก่ระบบนิเวศทางทะเลและชายฝั่งเท่านั้น กฎหมายฉบับนี้มิได้บัญญัติถึงนิยามและขอบเขตของพื้นที่

ชายฝั่งทะเลแต่อย่างใด ทั้งที่ขอบเขตของพื้นที่ชายฝั่งทะเลแสดงถึงเขตแดนที่รองรับการใช้อำนาจอธิปไตยทรัพยากรทางทะเลและชายฝั่งที่ตั้งอยู่ในพื้นที่ชายฝั่งทะเลแห่งนั้น การกำหนดนิยามและขอบเขตของพื้นที่ชายฝั่งทะเลที่ชัดเจนจึงเป็นประโยชน์ต่อการวางหลักเกณฑ์สำหรับการวัดแนวเขตพื้นที่คุ้มครองภายใต้กฎหมายฉบับนี้ให้เป็นไปในแนวทางอย่างเดียวกัน นอกจากนี้ยังมีผลดีต่อการบริหารจัดการพื้นที่ชายฝั่งทะเลของรัฐเพราะมีส่วนสำคัญต่อการวางแผนเพื่อกำหนดลักษณะการใช้ประโยชน์จากพื้นที่ชายฝั่งที่มีความแตกต่างกัน อีกทั้งยังช่วยกำหนดพื้นที่ความรับผิดชอบของหน่วยงานที่เกี่ยวข้องเกิดความชัดเจนและสามารถบริหารจัดการได้อย่างมีประสิทธิภาพอีกด้วย

3) ปัญหาการขาดหลักเกณฑ์ขั้นต่ำที่จำเป็นในการคุ้มครองทรัพยากรทางทะเลและชายฝั่ง

เมื่อพิจารณาหมวด 3 ว่าด้วยเรื่องการคุ้มครองทรัพยากรทางทะเลและชายฝั่งในพระราชบัญญัติส่งเสริมการบริหารจัดการฯ จะพบว่ามาตรการต่างๆ ที่กำหนดไว้มีลักษณะใกล้เคียงกับมาตรการที่กำหนดไว้ในพระราชบัญญัติส่งเสริมและรักษาคุณภาพสิ่งแวดล้อมแห่งชาติ พ.ศ. 2535 เช่น การออกกฎกระทรวงเพื่อกำหนดเขตพื้นที่ตามมาตรา 18 มาตรา 20 มาตรา 21 และมาตรา 22 ของพระราชบัญญัติส่งเสริมการบริหารจัดการฯ มีความคล้ายคลึงอย่างมากกับบทบัญญัติมาตรา 43 และ 45 ของพระราชบัญญัติส่งเสริมฯ

อย่างไรก็ตาม เมื่อพระราชบัญญัติส่งเสริมการบริหารจัดการฯ เป็นกฎหมายเฉพาะที่เกี่ยวข้องกับการบริหารจัดการทรัพยากรทางทะเลและชายฝั่งย่อมต้องกำหนดมาตรการหรือหลักเกณฑ์ขั้นต่ำที่จำเป็นต่อการคุ้มครองทรัพยากรทางทะเลและชายฝั่งเป็นการเฉพาะด้วยเช่นกัน แต่กฎหมายฉบับนี้กลับขาดมาตรการคุ้มครองในเรื่องดังกล่าวอย่างชัดเจน ซึ่งหากพิจารณาจากกฎหมายในต่างประเทศพบว่ามีกำหนดมาตรการต่างๆ ในลักษณะของการสร้างหลักเกณฑ์ขั้นต่ำที่จะนำไปสู่การบริหารจัดการแบบบูรณาการ เช่น การกำหนดระยะถอยร่นรวมถึงการบริหารจัดการพื้นที่ที่มีการประกาศระยะถอยร่นโดยหลักเกณฑ์ดังกล่าวปรากฏอย่างชัดเจนในกฎหมายของต่างประเทศ (อารยา, 2560, น. 128) ซึ่งจะเห็นว่าการกำหนดระยะถอยร่นสำหรับชายฝั่งทะเล (Coastal Setback Line) เป็นแนวทางการจัดการพื้นที่ชายฝั่งทะเลที่ได้รับการยอมรับอย่างกว้างขวางว่าสามารถนำมาใช้เพื่อจัดการทรัพยากรชายฝั่งทะเลให้คงอยู่อย่างสมดุลและยั่งยืน (Portman et al., 2012, p. 194) ในหลายประเทศจึงนำวิธีการกำหนดระยะถอยร่นมาใช้ในการบริหารจัดการพื้นที่ชายฝั่งทะเลโดยมีวัตถุประสงค์สำคัญเพื่อให้ความคุ้มครองแก่พื้นที่ชายฝั่งทะเลซึ่งเป็นสาธารณะสมบัติของชาติและในขณะเดียวกันก็เป็นการคุ้มครองคุ้มครองสิทธิในการเข้าถึงการใช้ทรัพยากรชายฝั่งของบุคคล (Public's right of access to the shore) ตลอดจนปกป้องผลประโยชน์ทางทะเลของรัฐชายฝั่ง เช่น สเปน ฝรั่งเศส สหรัฐอเมริกา ออสเตรเลีย ศรีลังกา แอฟริกาใต้ มาเลเซีย ฟิลิปปินส์ เป็นต้น (Fenster, 2005, pp.863-866) โดยประเทศเหล่านี้ได้นำ

แนวทางการกำหนดระยะถอยร่นหรือแนวถอยร่นมาบัญญัติไว้เป็นส่วนหนึ่งของกฎหมายของรัฐเพื่อให้ความคุ้มครองและควบคุมการใช้ประโยชน์จากพื้นที่ชายฝั่งของประชาชนให้ดำเนินไปอย่างเหมาะสม โดยเปิดโอกาสให้ผู้มีส่วนได้เสียทุกฝ่ายมีส่วนร่วมในการตัดสินใจเพื่อวางแผนการใช้ประโยชน์จากพื้นที่ชายฝั่งทะเล เพื่อให้เกิดความสมดุลระหว่างการพัฒนา การใช้ประโยชน์และการปกป้องคุ้มครองทรัพยากรธรรมชาติทางชายฝั่งทะเล การกำหนดระยะถอยร่นจึงเป็นการกำหนดมาตรฐานขั้นต่ำในการคุ้มครองพื้นที่ชายฝั่งทะเลและเป็นการสร้างแผนงานทั่วไปเกี่ยวกับการจัดการพื้นที่ชายฝั่งทะเลแบบบูรณาการในขณะเดียวกัน (European Union, 2013, p.3) ดังนั้น หากมีการแก้ไขเพิ่มเติมโดยการระบุให้การกำหนดระยะถอยร่นเป็นหลักเกณฑ์ขั้นต่ำในการบริหารจัดการทรัพยากรทางทะเลและชายฝั่งไว้ในพระราชบัญญัติส่งเสริมการบริหารจัดการฯ ย่อมทำให้บริหารจัดการทรัพยากรทางทะเลและชายฝั่งเกิดการบูรณาการทุกภาคส่วนอย่างเป็นเอกภาพสมดังตามเจตนารมณ์ของกฎหมายฉบับนี้

4. บทสรุปและข้อเสนอแนะ

ก่อนหน้าปีพ.ศ. 2558 การคุ้มครองรักษาและใช้ประโยชน์จากพื้นที่ชายฝั่งทะเลของประเทศไทยอยู่ภายใต้กฎหมายที่เกี่ยวข้องหลายฉบับ ส่งผลให้การบริหารจัดการพื้นที่ชายฝั่งทะเลขาดความเป็นเอกภาพและขาดบูรณาการในการแก้ปัญหา นอกจากนั้นการขาดบทบัญญัติที่จำเป็นต่อการคุ้มครองรักษาและใช้ประโยชน์จากการพื้นที่ชายฝั่งทะเลโดยตรงรวมถึงการผูกขาดอำนาจในการบริหารจัดการพื้นที่ชายฝั่งทะเลไว้กับรัฐ จึงทำให้การบริหารจัดการพื้นที่ชายฝั่งทะเลทั้งในส่วนที่อยู่ในสภาพปกติตามธรรมชาติและส่วนที่ถูกกัดเซาะทำลายไม่มีประสิทธิภาพ ซ้ำซ้อนและสิ้นเปลืองงบประมาณ การตราพระราชบัญญัติส่งเสริมการบริหารจัดการฯ ในปีพ.ศ. 2558 จึงนับว่าเป็นกลไกสำคัญในการแก้ไขปัญหการบริหารจัดการพื้นที่ชายฝั่งทะเลของประเทศไทยที่เกิดขึ้นในอดีต อย่างไรก็ตาม กฎหมายฉบับนี้ยังมีช่องว่างทางกฎหมายซึ่งทำให้กลไกการคุ้มครองทรัพยากรทางทะเลและชายฝั่งทะเลที่บัญญัติไว้ไม่อาจเกิดผลในทางปฏิบัติได้อย่างมีประสิทธิภาพ นอกจากนั้น การขาดมาตรการขั้นต่ำที่จำเป็นต่อการคุ้มครองทรัพยากรทางทะเลและชายฝั่งย่อมไม่อาจทำให้การบริหารจัดการพื้นที่ชายฝั่งทะเลให้เกิดความเป็นเอกภาพและเกิดการบูรณาการความร่วมมือจากทุกภาคส่วนได้อย่างแท้จริง ดังนั้นผู้เขียนเสนอให้มีการแก้ไขเพิ่มเติมบทบัญญัติของพระราชบัญญัติส่งเสริมการบริหารจัดการฯ ในประเด็นที่สำคัญดังนี้

ประการที่หนึ่ง ควรกำหนดคำนิยามและขอบเขตของพื้นที่ชายฝั่งทะเลในฐานะเป็นสาธารณะสมบัติของแผ่นดิน ซึ่งผู้ร่างกฎหมายอาจกระทำได้อยู่ 2 ลักษณะคือ การบัญญัติคำนิยามและขอบเขตพื้นที่ชายฝั่งทะเลโดยอาศัยการวัดระยะทางจากสิ่งอ้างอิงเข้ามาสู่แนวชายฝั่งทะเลของรัฐ เช่น การวัดระดับน้ำขึ้นสูงสุดเฉลี่ย หรือแบบจำแนกรายการก็ได้ดังเช่นกฎหมายของต่างประเทศ ทั้งนี้การกำหนดคำนิยามและขอบเขตของพื้นที่ชายฝั่งทะเลให้มีความชัดเจนแน่นอนย่อม มีผลดีต่อการบริหารจัดการ

พื้นที่ชายฝั่งทะเลของรัฐ กล่าวคือ การกำหนดขอบเขตพื้นที่ชายฝั่งทะเลทำให้รัฐทราบว่าพื้นที่ชายฝั่งทะเลซึ่งเป็นวัตถุที่กฎหมายมุ่งประสงค์ให้ความคุ้มครองนั้นมีสาระสำคัญและมีขอบเขตแค่ไหนเพียงไร นอกจากนั้นแล้วการกำหนดขอบเขตพื้นที่ชายฝั่งทะเลยังมีส่วนสำคัญต่อการวางแผนเพื่อกำหนดลักษณะการใช้ประโยชน์จากพื้นที่ชายฝั่งที่มีความแตกต่างกัน อีกทั้งยังช่วยกำหนดพื้นที่ความรับผิดชอบของหน่วยงานที่เกี่ยวข้องเกิดความชัดเจนและสามารถบริหารจัดการได้อย่างมีประสิทธิภาพอีกด้วย

ประการที่สอง ควรรับรองให้สิทธิแก่ชุมชนชายฝั่งรวมถึงองค์กรปกครองส่วนท้องถิ่นมีอำนาจตัดสินใจเกี่ยวกับการกำหนดเขตพื้นที่และมาตรการคุ้มครองทรัพยากรทางทะเลและชายฝั่งด้วยตนเอง เช่น การรับรองอำนาจขององค์กรปกครองส่วนท้องถิ่นในการขออนุญาตท้องถิ่นเพื่อจัดการบำรุงรักษา และใช้ประโยชน์ในพื้นที่ชายฝั่งทะเลที่อยู่ในเขตอำนาจความรับผิดชอบของตนเอง โดยพิจารณาถึงศักยภาพความสามารถและความพร้อมขององค์การปกครองส่วนท้องถิ่นชายทะเลแต่ละรูปแบบประกอบการกระจายอำนาจด้วย ทั้งนี้ เพื่อให้เกิดการกระจายอำนาจในลักษณะแนวราบซึ่งจะช่วยทำให้เกิดประสิทธิภาพในการป้องกันและการเยียวยาความเสียหายในทรัพยากรชายฝั่งทะเลได้อย่างทันท่วงที

ประการที่สาม ควรกำหนดเรื่องระยะถอยร่นสำหรับชายฝั่งทะเลไว้ในกฎหมายฉบับนี้ในฐานะเป็นมาตรการขั้นต่ำที่จำเป็นต่อการคุ้มครองทรัพยากรทางทะเลและชายฝั่ง เนื่องจากการกำหนดระยะถอยร่นเป็นแนวทางการบริหารจัดการพื้นที่ชายฝั่งที่เปิดโอกาสให้ผู้มีส่วนได้เสียทุกฝ่ายทั้งภาครัฐและเอกชน องค์กรปกครองส่วนท้องถิ่น และชุมชนมีส่วนร่วมในการตัดสินใจเพื่อวางแผนการใช้ประโยชน์จากพื้นที่ชายฝั่งทะเล โดยมุ่งที่จะก่อให้เกิดความสมดุลระหว่างการพัฒนาการใช้ประโยชน์และการปกป้องคุ้มครองทรัพยากรธรรมชาติทางชายฝั่งทะเล ดังนั้น การกำหนดระยะถอยร่นนอกจากเป็นมาตรการขั้นต่ำในการคุ้มครองพื้นที่ชายฝั่งทะเลแล้วยังเป็นการสร้างแผนงานทั่วไปเกี่ยวกับการจัดการพื้นที่ชายฝั่งทะเลแบบบูรณาการในขณะเดียวกันอีกด้วย

เอกสารอ้างอิง

- กรมทรัพยากรทางทะเลและชายฝั่ง. (2557). *สถานการณ์ชายฝั่งและการจัดการปัญหา การกัดเซาะชายฝั่งจากอดีตถึงปัจจุบัน*. กรุงเทพฯ: กรมทรัพยากรทางทะเลและชายฝั่ง
- กรมทรัพยากรน้ำ. (2552). *เรื่องน้ำรู้ทะเลไทย*. สืบค้นเมื่อวันที่ 5 พฤษภาคม 2561. จาก http://www.dwr.go.th/contents/content/files/001002/0009842_1.pdf,
- จันทจิรา เอี่ยมมยุรา. (2557). “ระบบกฎหมายว่าด้วยการจัดการชายฝั่งทะเลแบบบูรณาการในประเทศไทยฝรั่งเศส”. *วารสารนิติศาสตร์*, ปีที่ 43(1), 264-288.

จันทจิรา เอี่ยมมยุรา และอารยา สุขสม. (2556). รายงานฉบับสมบูรณ์โครงการศึกษาปัญหาทางกฎหมายเกี่ยวกับการ

คุ้มครองและใช้ประโยชน์จากชายหาดบริเวณชายทะเลฝั่งอ่าวไทยภาคใต้ตอนล่าง. เสนอ
แผนงานสร้างเสริมนโยบายสาธารณะที่ดี (นสธ.).

พรภัทร อธิวิทวัส. (2548). “การจัดการพื้นที่ชายฝั่ง: ข้อเสนอแนะหลังการเกิดเหตุการณ์ธรณีพิบัติใน
จังหวัดภาคใต้”. วารสารวิจัยและสาระสถาปัตยกรรม/การผังเมือง (ฉบับที่ 3), 227-238.

มานิตา มัตนาวี และชัชชม อรรถภิญญ์. (2560). “มาตรการทางกฎหมายในการกำหนดเขตพื้นที่และ
มาตรการคุ้มครองทรัพยากรทางทะเลและชายฝั่ง”. วารสารการเมือง การบริหาร และ
กฎหมาย. ปีที่ 9 (ฉบับที่ 2 พฤษภาคม-สิงหาคม 2560), 513-547.

อุดมศักดิ์ สีนธิพงษ์. (2560). “มาตรการทางกฎหมายในการบริหารจัดการทรัพยากรทางทะเลและ
ชายฝั่งตามพระราชบัญญัติส่งเสริมการบริหารจัดการทรัพยากรทางทะเลและชายฝั่ง พ.ศ.
2558”. วารสารนิติศาสตร์. ปีที่ 10 (ฉบับที่ 1 มกราคม - มิถุนายน), 141-165.

อารยา สุขสม.(2560). “การกำหนดระยะถอยร่นสำหรับชายฝั่งทะเลตามกฎหมายของต่างประเทศ”.
วารสารการจัดการ สิ่งแวดล้อม. ปีที่ 13 (ฉบับที่ 1 มกราคม – มิถุนายน 2560), 118-136.

อารยา สุขสม (2556). การศึกษาเบื้องต้นเพื่อกำหนดระยะถอยร่นสำหรับชายฝั่งทะเล : ด้าน
กฎหมาย. เสนอสำนักงานคณะกรรมการสิทธิมนุษยชนแห่งชาติ.

Department of Environmental Affairs & SSI Engineers and Environmental Consultants
(2009). *A User-Friendly Guide to the Integrated Coastal Management Act of
South Africa*. Cape Town: Department of Environmental Affairs.

European Union. (2013). Establishment of coastal setback: An explanatory report on
Article 8-2 of ICZM

Protocol, Issues to be considered. Final report. Retrieved May 15, 2013, from
[http://www.shape-
ipaproject.eu/download/listbox/WP3 % 2 0 action%2 0 3 . 2 / Article%2 0 8 % 2 0 -
%20Publication.pdf](http://www.shape-ipaproject.eu/download/listbox/WP3%20action%203.2/Article%208%20-%20Publication.pdf).

Fenster, M.S. (2005). Setbacks. In Schwartz, M.L. (ed.). *Encyclopedia of Coastal Science*. (pp.
863-866). Dordrecht, The Netherlands: Springer.

Food and Agriculture Organization of the United Nation (2006). *Integrated coastal
management law : Establish and strengthening national legal frameworks for
integrated coastal management*. Rome : FAO Legal Office.

- Duxbury, J., & Dickinson, S. (2007). "Principle for sustainable governance of the coastal zone : In the context of coastal disasters". *Ecological Economics*. 63, 319-330.
- Dauvin, J.C., Lozachmeur, O., Capet, Y., Dubrulle, J.B., Ghezali, M., & Mesnard, A.H. (2004). "Legal tools for preserving France's natural heritage through integrated coastal zone management", *Ocean & Coastal Management*. 47, 463-477.
- Portman, M.E., Esteves, L.S., Le, X.Q., & Khan, A.Z. (2012). Improving integration for integrated coastal zone management : An eight country study. *Science of the Total Environment*, 439, 194–201.
- Samaranayake, R.A.D.B. (2005). Pre-and post-tsunami coastal planning and land-use policies and issues in Sri Lanka. Retrieved May 10, 2018, from <http://www.fao.org/docrep/010/ag124e/AG124E10.htm>

ปัจจัยด้านคุณภาพชีวิตในการทำงาน และด้านการกำหนดตนเองที่ส่งผลต่อแรงจูงใจ
ภายในและความตั้งใจที่จะลาออกของพนักงานประจำและแรงงานรับเหมาในองค์การ
ผู้ผลิตในสวนอุตสาหกรรมสหพัฒน์ อำเภอศรีราชา จังหวัดชลบุรี

Quality of Working Life and Self Determination Factors that Effecting
Intrinsic Motivation and Turnover Intention of Permanent Employee
and Outsourced Worker of Manufacturing Firms in Sahapat Industrial
Park Si Racha District, Chon Buri Province

อิสรา วรกุลเกียรติ์ (Isra Worakulkiat)* พงศ์ภักดิ์ บานชื่น (Dr.Pongpak Banchuen)

สาขาวิชาการบริหารและพัฒนาอุตสาหกรรม คณะวิทยาการจัดการ มหาวิทยาลัยเกษตรศาสตร์ วิทยาเขตศรีราชา

¹Correspondent author: isra.w@ku.th

บทคัดย่อ

การศึกษานี้มีวัตถุประสงค์เพื่อศึกษาระดับคุณภาพชีวิตในการทำงาน และด้านการกำหนดตนเองที่ส่งผลต่อแรงจูงใจภายใน และแรงจูงใจภายในที่ส่งผลต่อความตั้งใจที่จะลาออก โดยประชากรที่ใช้ในการศึกษาครั้งนี้คือ พนักงานประจำ และแรงงานรับเหมาในองค์การผู้ผลิตในสวนอุตสาหกรรมสหพัฒน์ อำเภอศรีราชา จังหวัดชลบุรี จำนวน 301 ตัวอย่าง และใช้แบบสอบถามเป็นเครื่องมือที่ใช้ในการเก็บข้อมูล สถิติที่ใช้ในการวิเคราะห์เชิงพรรณนา ได้แก่ ความถี่ ค่าร้อยละ ค่าเฉลี่ย และส่วนเบี่ยงเบนมาตรฐาน และสถิติที่ใช้ในการวิเคราะห์เชิงอนุมาน ได้แก่ การทดสอบค่าเฉลี่ยของกลุ่มตัวอย่าง 2 กลุ่มที่มีความเป็นอิสระต่อกัน และการวิเคราะห์ถดถอยแบบพหุคูณ ผลการศึกษาก่อนการเปรียบเทียบความแตกต่างของประเภทของสัญญาจ้างที่แตกต่างกัน พบว่า พนักงานที่มีประเภทของสัญญาจ้างที่แตกต่างกันมีปัจจัยทางด้านคุณภาพชีวิตในการทำงานโดยรวม การกำหนดตนเองโดยรวม และความตั้งใจที่จะลาออกโดยรวมแตกต่างกันอย่างมีนัยสำคัญที่ 0.05 โดยที่แรงจูงใจภายในโดยรวมไม่มีความแตกต่างกันอย่างมีนัยสำคัญที่ระดับ 0.05 ผลการศึกษาก่อนการวิเคราะห์ถดถอยแบบพหุคูณพบว่าปัจจัยทางด้านคุณภาพชีวิตในการทำงาน และการกำหนดตนเองส่งผลต่อแรงจูงใจภายในอย่างมีนัยสำคัญทางสถิติที่ระดับ $p < 0.01$ โดยที่มีค่าสัมประสิทธิ์สหสัมพันธ์พหุคูณ (R^2_{adj}) เท่ากับ 0.39 และ 0.47 ตามลำดับ และปัจจัยทางด้านแรงจูงใจภายในส่งผลต่อความตั้งใจที่จะลาออกอย่างมีนัยสำคัญทางสถิติที่ระดับ $p < 0.05$ โดยที่มีค่าสัมประสิทธิ์สหสัมพันธ์พหุคูณ (R^2_{adj}) เท่ากับ 0.21

คำสำคัญ: คุณภาพชีวิตในการทำงาน การกำหนดตนเอง แรงจูงใจภายใน ความตั้งใจที่จะลาออก

ABSTRACT

This study aims to study the Quality of Working Life and Self-Determination that effects Intrinsic Motivation and Intrinsic Motivation effect on Turnover Intention. Population of this study were permanent employee and outsourced workers of Manufacturing Firms in Sahapat Industrial Park Si Racha District, Chon Buri Province about 301 persons. The questionnaire was used as a tool to collect data. Statistics used in the analysis included: Descriptive Statistics; Frequency Percentage Mean and Standard Deviation and Inferential Statistics; 1. Independent T-Test and 2. Multiple Regression Analysis. The comparison analysis between employees with different types of contracts have shown that employee that have different types of contracts have overall quality of work life factors, Self-Determination Factors and Turnover Intention Factors significantly different at $p < 0.05$. But there was no different for Intrinsic Motivation Factor at $p < 0.05$ The results of multiple regression analysis were found that of Quality of Work Life and Self-Determination significantly effect Intrinsic Motivation at $p < 0.01$ with regression coefficient (R^2_{adj}) at 0.39 and 0.47 respectively. And Intrinsic Motivation significantly effect Turnover Intention at $p < 0.05$ with regression coefficient (R^2_{adj}) at 0.21

Keywords: Quality of Working Life, Self-Determination, Intrinsic Motivation, Turnover Intention

บทนำ

ในปี 2559 ประเทศไทยมีมูลค่าของผลิตภัณฑ์มวลรวมประชาชาติ (GDP) ทั้งหมด 14.36 ล้านล้านบาท โดยที่ภาคอุตสาหกรรมการผลิตมีส่วนของ GDP มากที่สุดในกลุ่มนอกเกษตร คิดเป็นประมาณร้อยละ 27.43 หรือประมาณ 3.94 ล้านล้านบาท (แบบปริมาณลูกโซ่ หรือ Chain Volume Measure ณ ราคาตลาด) (สำนักยุทธศาสตร์และการวางแผนเศรษฐกิจมหภาค: 2560) ในปี 2558 จังหวัดระยอง จังหวัดชลบุรี และจังหวัดฉะเชิงเทรามีผลิตภัณฑ์จังหวัดต่อหัว (GPP Per Capita) เท่ากับ 0.98, 0.49 และ 0.40 ล้านบาท สูงเป็นอันดับ 1, 3 และอันดับ 5 ของประเทศไทย (สำนักงานคณะกรรมการพัฒนาการเศรษฐกิจและสังคมแห่งชาติ, 2558) ซึ่งแสดงให้เห็นว่าทั้ง 3 จังหวัดมีความสำคัญ และมีอิทธิพลต่อการเติบโตของเศรษฐกิจของประเทศไทย และเมื่อวันที่ 28 มิถุนายน 2559 คณะรัฐมนตรีได้มีมติเห็นชอบในหลักการของโครงการพัฒนาระเบียงเศรษฐกิจภาคตะวันออก (Eastern Economic Corridor Development: EEC) ซึ่งประกอบไปด้วยจังหวัด ระยอง

ชลบุรี และฉะเชิงเทรา โดยได้กำหนดให้เป็นพื้นที่การดำเนินการเป็นเขตอุตสาหกรรม เขตพัฒนา โครงสร้างพื้นฐาน และเขตพัฒนาเมือง ทั้งนี้เพื่อให้ EEC เป็นเขตเศรษฐกิจชั้นนำของอาเซียน และเป็น กลไกขับเคลื่อนเศรษฐกิจเพื่ออนาคต (สำนักเลขาธิการนายกรัฐมนตรี ทำเนียบรัฐบาล: 2560)

ทรัพยากรที่สำคัญที่สุด และเป็นส่วนหนึ่งในการขับเคลื่อนองค์กรคือ ทรัพยากรมนุษย์ ถ้า หากองค์กรใดสามารถสรรหา พัฒนา และรักษาไว้ซึ่งพนักงานที่มีแรงจูงใจในการทำงานที่สูงได้ จะ ทำให้องค์กรมีความได้เปรียบในการแข่งขัน และมีความยั่งยืนในการดำเนินธุรกิจ แต่อย่างไรก็ตาม องค์กรส่วนใหญ่มุ่งเน้นไปที่แรงจูงใจภายนอก ซึ่งเป็นส่วนหนึ่งที่ทำให้พนักงานยังคงอยู่กับองค์กร แต่ไม่มีแรงจูงใจในการทำงาน และเมื่อใดที่องค์กรไม่ตอบสนองได้ พนักงานอาจมีโอกาสมองหาโอกาส ที่สามารถตอบสนองความต้องการของพนักงานได้ในที่สุด หากแต่ว่าแรงจูงใจภายในซึ่งเกิดจากตัว พนักงานเอง จะทำให้พนักงานมีความสุขในการทำงาน มีแรงกระตุ้นในการทำงานด้วยตนเอง และอยู่ กับองค์กรเป็นเวลานาน อีกทั้งยังเป็นแรงจูงใจที่ยั่งยืนกว่าแรงจูงใจภายนอก การที่พฤติกรรมของ ผู้บริโภค และเทคโนโลยีที่เปลี่ยนแปลงไปอย่างรวดเร็ว ทำให้ไม่สามารถคาดเดาจำนวนความต้องการ ของสินค้าได้ เพื่อเพิ่มความได้เปรียบด้านการแข่งขันทางด้านต้นทุน หลายองค์กรจึงได้มองถึงโอกาส ในการลดต้นทุนทางด้านแรงงาน โดยการใช้ทรัพยากรมนุษย์ในส่วนของการผลิตให้มีประสิทธิภาพ ยิ่งขึ้น โดยอาศัยการจ้างงานในรูปแบบชั่วคราว หรือแรงงานรับเหมาในระดับปฏิบัติการในส่วนของ กระบวนการผลิต ในช่วงเวลาที่มีความต้องการของสินค้าสูงเกินกว่าที่ความสามารถในการผลิตที่มีอยู่ แต่อย่างไรก็ตามการใช้พนักงานชั่วคราว หรือแรงงานรับเหมาทำให้เกิดความเสี่ยงของโซ่อุปทาน เพิ่มขึ้น ไม่ว่าจะเป็นการผลิตสินค้าที่ไม่ได้คุณภาพ ประสิทธิภาพการผลิตลดลง หรือกำลังการผลิตไม่ พอต่อความต้องการของสินค้าอันเนื่องมาจากการอยู่ไม่ครบตามสัญญาจ้าง หรือการลาออกโดยไม่แจ้ง ล่วงหน้าเป็นต้น ซึ่งอาจเกิดจากสาเหตุการขาดแรงจูงใจในการทำงาน จึงทำให้ผู้วิจัยเกิดความสนใจที่ จะหาวิธีเพิ่มแรงจูงใจภายในของพนักงาน เพื่อให้สามารถแก้ไขปัญหาที่เกิดขึ้นจากแรงงานได้ ผู้วิจัยจึง ได้ทำการศึกษาเพื่อให้องค์กรสามารถนำผลการศึกษานำไปปรับใช้ในการเสริมสร้างแรงจูงใจภายใน ให้กับพนักงาน เพื่อให้พนักงานมีคุณภาพชีวิตในการทำงานที่ดี มีแรงจูงใจภายในที่สูงขึ้น และลด ความตั้งใจที่จะลาออกของพนักงาน เพื่อให้องค์กรเกิดความสมดุลทางด้านค่าใช้จ่าย และการลด ความเสี่ยงของโซ่อุปทาน ซึ่งก่อให้เกิดการบริหารองค์กรที่ยั่งยืน

ในปี 2558 ในกลุ่มจังหวัด EEC มีจำนวนองค์กรผู้ดูแลแรงงานรับเหมาทั้งหมด 31 องค์กร โดยจังหวัดชลบุรีมีจำนวนองค์กรดูแลผู้รับเหมามากที่สุดร้อยละ 61 (กรมพัฒนาธุรกิจการค้า กระทรวงพาณิชย์, 2559) ซึ่งแสดงให้เห็นถึงความสำคัญของการจ้างงานที่มีใช้การจ้างงานแบบปกติ จากข้อมูลผู้ว่างงานในระหว่างปี 2557-2559 พบว่า อัตราผู้ว่างงานมีจำนวนเพิ่มขึ้น จาก 322.68 พัน คน เป็น 377.47 พันคน เพิ่มขึ้นร้อยละ 16.98 โดยมีการศึกษาดำรงว่ามัธยมศึกษาตอนปลายที่ 210.36 พันคน หรือร้อยละ 55.73 (สำนักงานคณะกรรมการพัฒนาการเศรษฐกิจและสังคมแห่งชาติ,

2560) ซึ่งแสดงให้เห็นถึงปัญหาของความตั้งใจที่จะลาออกของพนักงานที่มีมากขึ้นเรื่อยๆ โดยจังหวัดชลบุรี เป็นจังหวัดที่มีพนักงานระดับปฏิบัติการมากที่สุดเป็นอันดับ 1 จากทั้ง 3 จังหวัด โดยมีทั้งหมด 282,658 คนจาก 461,775 คน (สำนักงานสถิติแห่งชาติ, 2560) โดยอำเภอศรีราชามีสถานประกอบการที่เข้าร่วมประกันสังคมทั้งหมด 12,188 องค์กร (สำนักงานประกันสังคม, 2560) ผู้วิจัยได้เลือกสวนอุตสาหกรรมสภพพัฒน์ อำเภอศรีราชา จังหวัดชลบุรี เป็นพื้นที่ในการศึกษา เนื่องจากสวนอุตสาหกรรมสภพพัฒน์มีความหลากหลายของอุตสาหกรรม ทั้งเครื่องอุปโภค และบริโภค อีกทั้งมีพื้นที่อาณาเขตติดกับเขตชุมชน ซึ่งมีแรงงานเข้ามาพักอาศัยอยู่ในบริเวณใกล้เคียงเป็นจำนวนมาก จึงทำให้ดึงดูดองค์การดูแลผู้รับเหมาเข้ามาจัดตั้งสถานที่รับสมัครพนักงานเพื่อส่งแรงงานเข้าไปทำงานในองค์การที่ต้องการในพื้นที่นิคมอุตสาหกรรมใกล้เคียง รวมถึงองค์การผู้ผลิตในสวนอุตสาหกรรมสภพพัฒน์ จึงทำให้ผู้วิจัยมีความสนใจที่จะใช้พื้นที่นี้ในการศึกษา

สำหรับแนวคิด และทฤษฎีที่เกี่ยวข้อง ผู้วิจัยได้ทำการเก็บรวบรวมข้อมูลที่ทำการศึกษา ค้นคว้า และตรวจสอบเอกสารที่เกี่ยวข้องในด้านต่างๆ เพื่อนำมากำหนดเป็นกรอบความคิดในการดำเนินการศึกษาวิจัยดังต่อไปนี้คือ

1. แนวคิดเกี่ยวกับคุณภาพชีวิตในการทำงาน (Quality of Work Life)

คุณภาพชีวิตในการทำงานหมายถึงการที่บุคลากรในองค์การได้รับตอบสนองในความต้องการที่จะทำให้ชีวิตตนเอง หรือคนรอบข้างดีขึ้น หรือการที่องค์การปรารถนาที่จะทำให้บุคลากรในองค์การมีความสุขในการทำงาน โดยทำให้บุคลากรพึงพอใจ และมีความสุขในการทำงาน หรือด้านครอบครัวของบุคลากรเอง จะทำให้พนักงานเกิดความพึงพอใจ ซึ่งมีผลต่อประสิทธิภาพ และประสิทธิ ผลของการทำงาน รวมทั้งส่งผลต่อความสำเร็จและเป็นไปตามเป้าหมายขององค์การ ทั้งนี้ประสบการณ์ที่ได้รับจะแตกต่างกันไปตามมิติการรับรู้ของแต่ละบุคคล เนื่องจากภูมิหลัง และความคาดหวังที่ต่างกัน และการที่พนักงานมีคุณภาพชีวิตในการทำงานที่ดี

Walton (1973: 12 – 16) ได้ให้ความเห็นเกี่ยวกับปัจจัยที่ส่งผลต่อคุณภาพชีวิตในการทำงาน ประกอบด้วย 8 ประการคือ

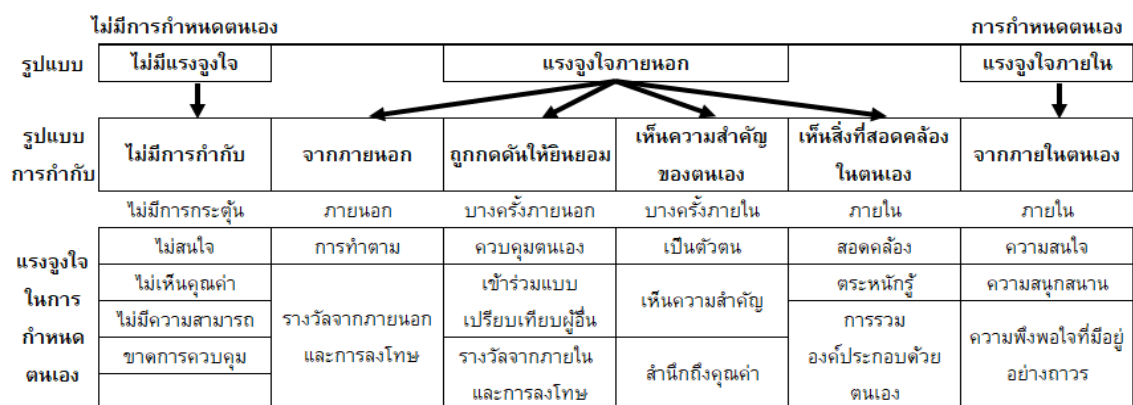
1. การได้รับค่าตอบแทนในการทำงานที่เพียงพอ และยุติธรรม (Adequate and Fair Compensation)
2. สภาพการทำงานที่คำนึงถึงความปลอดภัยและส่งเสริมสุขภาพ (Safe and Healthy Working Condition)
3. ความมั่นคงและความก้าวหน้าในงาน (Growth and Security)
4. โอกาสในการพัฒนาความสามารถของบุคคล (Development of Human Capacities)

5. การบูรณาการทางสังคม หรือ การทำงานร่วมกัน (Social Integration)
6. ประชาธิปไตยในองค์กร (Constitutionalism)
7. ความสมดุลระหว่างงานกับชีวิตส่วนตัว (Total Life Space)
8. ลักษณะงานที่เป็นประโยชน์ต่อสังคม (Social Relevance)

2. แนวคิด และทฤษฎีเกี่ยวกับการกำหนดตนเอง

การกำหนดตนเองหมายถึง กระบวนการทางจิตใจที่ทำให้บุคคลเกิดแรงจูงใจ หรือแรงกระตุ้นโดยสมัครใจ โดยที่บุคคลมักจะเลือกทำกิจกรรมเฉพาะที่ต้องการปฏิบัติด้วยตนเอง เพื่อต้องการที่จะตอบสนองต่อความต้องการบางประการของตนเองให้บรรลุสู่เป้าหมาย และประสบความสำเร็จด้วยตนเอง

ทฤษฎีเกี่ยวกับการกำหนดตนเอง (Self Determination) Deci and Ryan (2000: 68) ได้อธิบายว่าในการที่จะทำให้บุคคลคนมีแรงจูงใจภายใน และการกำหนดตนเองได้นั้น บุคคลต้องได้รับการตอบสนองความต้องการพื้นฐาน 3 อย่างก่อน ได้แก่ Need for Autonomy (ความต้องการที่จะตัดสินใจได้ด้วยตนเอง) Need for Relatedness (ความต้องการที่จะมีปฏิสัมพันธ์กับผู้อื่น) และ Need for Competence (ความต้องการที่จะเป็นคนที่มีความสามารถ)



ภาพที่ 1 แบบจำลองทฤษฎีการกำหนดตนเอง (Self Determined Theory) Deci and Ryan (2000: 72)

3. แนวคิด และทฤษฎีเกี่ยวกับแรงจูงใจภายใน (Intrinsic Motivation)

แรงจูงใจภายในหมายถึง กระบวนการทางจิตวิทยาที่เพิ่มพฤติกรรมการกระทำกิจกรรมของบุคคล โดยบุคคลลงใจที่จะกระทำพฤติกรรมนั้นโดยสมัครใจโดยไม่ได้หวังรางวัล หรือผลตอบแทนภายนอก เพื่อตอบสนองความต้องการบางประการของตนเองให้บรรลุผลสำเร็จตามเป้าหมายที่วางไว้ ทำให้เกิดแรงกระตุ้นทิศทาง และการคงอยู่ของพฤติกรรม โดยมุ่งเน้นไปที่เป้าหมายเป็นสำคัญ

McAuley, Duncan, and Tammen (1989) ได้ทำการยืนยันปัจจัยที่ส่งผลแรงจูงใจภายในโดยใช้เครื่องมือวัดแรงจูงใจภายในจากรายการของแรงจูงใจภายใน (Intrinsic Motivation Inventory) ซึ่งได้มาจากการรวบงานผลงานวิจัยที่เกี่ยวข้องกับแรงจูงใจภายใน โดยมีจุดเริ่มต้นมาจาก (Ryan, 1982) ทั้งนี้ McAuley, Duncan, and Tammen ได้ระบุว่าแรงจูงใจภายใน สามารถจัดกลุ่มได้ 4 ปัจจัย ประกอบด้วย ความรู้สึกสนใจ และเพลิดเพลิน (Interest-Enjoyment) ความรู้สึกว่าคุณมีความสามารถ (Perceived Competence) ความรู้สึกว่าคุณทำอะไรมีความสำคัญ และต้องใช้ความพยายาม (Effort-Importance) และความรู้สึกตึงเครียด และกดดัน (Tension Pressure)

4. แนวคิดเกี่ยวกับความตั้งใจที่จะลาออก (Intent to quit)

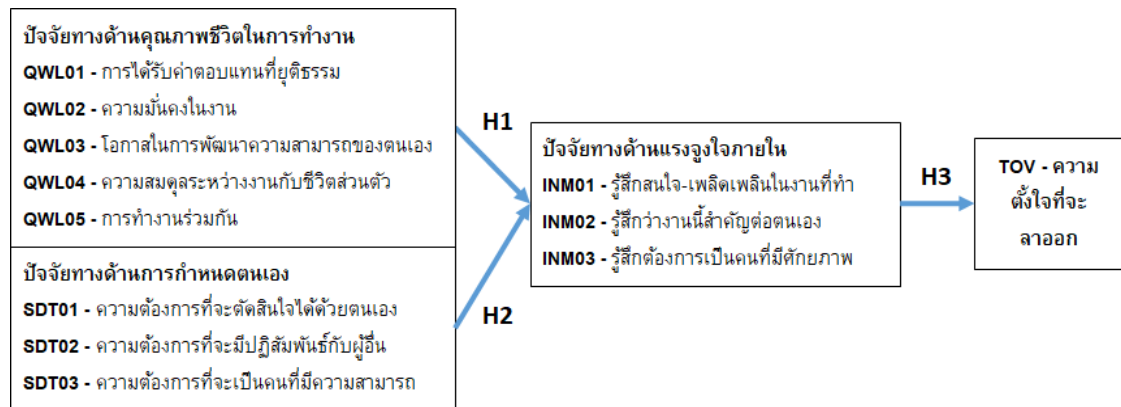
ความตั้งใจที่จะลาออก หมายถึงเป็นกระบวนการตัดสินใจของบุคคลที่อยู่ภายใต้การควบคุมของตนเอง ยังไม่มีการลาออกเกิดขึ้นจริง แต่สามารถเป็นตัวกระตุ้นให้เกิดการกระทำ และสามารถทำนายการลาออกของแต่ละบุคคลได้ ทั้งนี้การลาออกไม่รวมถึงการพ้นจากการเป็นสมาชิกที่อยู่ภายนอกการควบคุม ได้แก่ การเกษียณ การตาย การถูกไล่ออก ถูกปลดออก หรือการโยกย้ายภายใน เป็นต้น

Porter and Steers (1973) ได้กล่าวว่า การทำนายการลาออกด้วยการใช้ความตั้งใจที่จะลาออกทำนาย จะสามารถทำนายได้ง่ายกว่าการใช้การลาออกจริงมาทำนาย เนื่องจากความตั้งใจที่จะลาออกจะอยู่ภายใต้การควบคุมของพนักงาน แต่การลาออกจริงอาจมีปัจจัยอื่นๆ เข้ามาเกี่ยวข้อง ซึ่งความตั้งใจที่จะลาออกมีความสัมพันธ์อย่างสูงกับพฤติกรรมการลาออก และความตั้งใจที่จะลาออกที่จะเกิดขึ้นจริง เมื่อพนักงานเกิดความรู้สึกไม่พึงพอใจในงาน เกิดพฤติกรรมการมองหาโอกาสที่จะไปจากองค์กร และเมื่อได้งานที่คิดว่าเหมาะสม และพึงพอใจมากกว่า จะนำไปสู่พฤติกรรมการลาออกจากงานจริง

Porter, Lawer, and Hackman (1975) ได้กล่าวว่าการลาออกของมี 4 ลักษณะ คือ

1. บุคคลคิดลาออกเองโดยสมัครใจ โดยตัดสินใจว่าจะลาออกจากองค์กร แม้ว่าการตัดสินใจนั้นถูกกำหนดด้วยตนเอง หรือจากเงื่อนไขขององค์กรก็ตาม
2. บุคคลที่ออกจากงานโดยไม่สมัครใจ แต่มีเงื่อนไขที่ต้องออกจากงาน เช่น การเจ็บป่วยของสมาชิกในครอบครัว ทำให้ต้องออกจากงาน แม้ว่าบุคคลนั้นต้องการจะอยู่ทำงานต่อและองค์กรก็ยังต้องการให้อยู่ต่อก็ตาม
3. องค์กรเป็นผู้กำหนดให้บุคคลออกจากงานโดยไม่สมัครใจ เช่น องค์กรประสบปัญหาด้านเศรษฐกิจ หรือต้องการลดจำนวนพนักงาน
4. องค์กรเป็นผู้กำหนดให้บุคคลนั้นออกจากงานโดยสมัครใจ โดยการตัดสินใจเนื่องจากพบว่าบุคคลนั้นขาดคุณสมบัติบางประการ ที่จะทำให้ไม่สามารถให้ทำงานต่อไปได้

กรอบแนวคิดในการวิจัย



ภาพที่ 2 กรอบแนวคิดในการวิจัย

วัตถุประสงค์ของการวิจัย

1. เพื่อศึกษาปัจจัยทางด้านคุณภาพชีวิตในการทำงาน ที่ส่งผลต่อแรงจูงใจภายใน
2. เพื่อศึกษาปัจจัยทางด้านการกำหนดตนเองที่ส่งผลต่อแรงจูงใจภายใน
3. เพื่อศึกษาปัจจัยทางด้านแรงจูงใจภายในที่ส่งผลต่อความตั้งใจที่จะลาออก
4. เพื่อเปรียบเทียบปัจจัยทางด้านคุณภาพชีวิตในการทำงาน ด้านการกำหนดตนเอง ด้านแรงจูงใจภายใน และความตั้งใจที่จะลาออกของพนักงานที่มีประเภทของสัญญาจ้างที่แตกต่างกัน

วิธีการดำเนินการวิจัย

ขอบเขตของการศึกษาคือ ปัจจัยด้านคุณภาพชีวิตในการทำงาน ปัจจัยด้านการกำหนดตนเอง ที่ส่งผลต่อปัจจัยด้านแรงจูงใจภายใน และปัจจัยด้านความตั้งใจที่จะลาออก

ประชากรและกลุ่มตัวอย่างคือ พนักงานประจำ และแรงงานรับเหมาระดับปฏิบัติการในกระบวนการผลิตในองค์กรที่มีที่สถานตั้งโรงงานอยู่ในพื้นที่สวนอุตสาหกรรมสหพัฒน์ อำเภอสรรคบุรี จังหวัดชลบุรี ซึ่งมีทั้งหมด 48 องค์กร (บริษัท สหพัฒน์อินเตอร์โฮลดิ้ง จำกัด (มหาชน), 2017) ผู้วิจัยจึงได้กำหนดกรอบประชากรคือ มีรายได้ทั้งหมดในปี 2559 มากกว่า 1,000 ล้านบาท มีทั้งหมด 14 องค์กร (กรมพัฒนาธุรกิจการค้า กระทรวงพาณิชย์, 2559) มีการว่าจ้างแรงงานรับเหมา และสามารถให้ข้อมูลประชากรได้ เนื่องจากบางองค์กรถือว่าข้อมูลด้านประชากรเป็นความลับขององค์กร ไม่สามารถเปิดเผยได้ โดยมีองค์กรที่สามารถให้ข้อมูลได้ทั้งหมด 8 องค์กร และองค์กรที่มีการว่าจ้างพนักงานแรงงานรับเหมานอกเหนือจากพนักงานประจำ ทั้งหมด 6 องค์กร

จำนวนกลุ่มตัวอย่าง และการสุ่มตัวอย่าง ใช้สูตร (Yamane, 1973: 125) โดยกำหนดค่าความเชื่อมั่นร้อยละ 95 และค่าความคลาดเคลื่อนร้อยละ 5 จากประชากรทั้งหมด 9,281 คน ผลการ

คำนวณกลุ่มตัวอย่างคือ $n = 383.47$ คน หรือ 384 คน เพื่อป้องกันความผิดพลาด หรือคลาดเคลื่อน จึงเก็บเพื่ออีกร้อยละ 5 เป็นจำนวน 403 คน จากนั้นผู้วิจัยได้เพิ่มกลุ่มตัวอย่างเป็น 408 คน และทำการสุ่มตัวอย่างเท่ากันๆ ในทุกองค์การแบบไม่ใช้ความน่าจะเป็น (Nonprobability Sampling) แบบเจาะจง (Purposive Sampling) โดยแบ่งเป็นพนักงานประจำ และแรงงานรับเหมาจำนวนกลุ่มละ 34 ตัวอย่าง ทั้งหมด 68 ตัวอย่างต่อองค์การ อันเนื่องมาจากการสุ่มตัวอย่างตามสัดส่วนที่เท่ากันตามจำนวนพนักงานในแต่ละองค์การนั้น จะทำให้ปริมาณแบบสอบถามในบางองค์การมีจำนวนมาก โดยที่การทำแบบสอบถามจำนวนมากจะทำให้มีผลกระทบต่อการทำงานของพนักงาน และการดำเนินงานขององค์การมาก โดยผู้วิจัยพบว่าการสุ่มตัวอย่างตามสัดส่วนที่เท่ากันตามจำนวนพนักงานในแต่ละองค์การนั้น ไม่ได้รับการตอบรับจากผู้ประสานงานในแต่ละองค์การมากนัก อีกทั้งยังต้องมีการติดตามผลอย่างต่อเนื่อง และใช้ระยะเวลาในการเก็บรวบรวมข้อมูลเป็นเวลานาน

เครื่องมือที่ใช้ในการวิจัย คือแบบสอบถามที่จัดทำขึ้นโดยค้นคว้าจากเอกสาร และผลงานวิจัยต่างๆ ที่เกี่ยวข้อง เพื่อนำมาเป็นแนวคิดในการสร้างแบบสอบถาม ซึ่งมีทั้งแบบคำถามปลายปิด และคำถามปลายเปิดประกอบด้วย 5 ตอนคือ

ตอนที่ 1 เป็นคำถามเกี่ยวกับคุณลักษณะส่วนบุคคล ซึ่งเป็นคำถามแบบปลายเปิดและปลายปิดได้แก่ เพศ สถานภาพ อายุ ระดับการศึกษาสูงสุด ประเภทของสัญญาจ้าง อายุงานกับนายจ้าง ปัจจุบัน และรายได้รวมเฉลี่ยต่อเดือน

ตอนที่ 2 เป็นคำถามเกี่ยวกับคุณภาพชีวิตในการทำงานได้แก่ การได้รับค่าตอบแทนที่ยุติธรรม ความมั่นคงในงาน โอกาสในการพัฒนาความสามารถของตนเอง ความสมดุลระหว่างงานกับชีวิตส่วนตัว และการทำงานร่วมกัน

ตอนที่ 3 เป็นคำถามเกี่ยวกับการกำหนดตนเองได้แก่ ความต้องการที่จะตัดสินใจได้ด้วยตนเอง ความต้องการที่จะเป็นคนที่มีความสามารถ และความต้องการที่จะมีปฏิสัมพันธ์กับผู้อื่น

ตอนที่ 4 เป็นคำถามเกี่ยวกับแรงจูงใจภายในได้แก่ รู้สึกสนใจ-เพลิดเพลินในงานที่ทำ รู้สึกว่างานนี้สำคัญต่อตนเอง และรู้สึกว่าตนเองต้องการเป็นคนที่มีศักยภาพ

ตอนที่ 5 เป็นคำถามเกี่ยวกับความตั้งใจที่จะลาออก

การทดสอบเครื่องมือที่ใช้ในการวิจัยประกอบด้วย การตรวจสอบความเที่ยงตรงของเนื้อหา โดยหาค่าดัชนีความสอดคล้องระหว่างข้อคำถาม และวัตถุประสงค์ มีข้อคำถามทั้งหมด 58 ข้อ จาก 61 ข้อ ที่มีค่าดัชนีมากกว่า 0.50 จากนั้นทำการทดสอบความเชื่อมั่นของแบบสอบถาม โดยนำไปทดลองใช้กับประชากรที่ไม่ใช่กลุ่มเป้าหมาย คือองค์การผู้ผลิตนอกเขตพื้นที่สวนอุตสาหกรรมสหพัฒน์ จำนวน 35 ตัวอย่าง แล้วนำมาหาค่า Cronbach's Alpha Coefficient (บุญชม ศรีสะอาด, 2553: 116-119) โดยค่าที่ได้สามารถแสดงตามด้านล่าง

ตารางที่ 1 ตารางสรุปค่าความเชื่อมั่นของข้อคำถามรายข้อ และทั้งฉบับ

แบบสอบถาม	จำนวน ข้อ	ค่าสัมประสิทธิ์อัลฟา (α)
ค่าตอบแทนที่ยุติธรรม	5	0.92
ความมั่นคงในงาน	4	0.73
โอกาสในการพัฒนาความสามารถของตนเอง	4	0.83
ความสมดุลระหว่างงานกับชีวิตส่วนตัว	5	0.94
การทำงานร่วมกัน	5	0.94
ความต้องการตัดสินใจด้วยตนเอง	4	0.92
ความต้องการเป็นคนมีความสามารถ	5	0.96
ความต้องการมีปฏิสัมพันธ์กับผู้อื่น	5	0.92
มีความรู้สึกสนใจ เพลิดเพลินในงานที่ทำ	5	0.84
มีความรู้สึกว่างานที่ทำมีความสำคัญต่อตนเอง	5	0.90
มีความรู้สึกว่าการเป็นคนที่มีศักยภาพ	6	0.91
ความตั้งใจที่จะลาออก	5	0.90
โดยรวมทั้งฉบับ	58	0.93

วิธีการเก็บข้อมูล มีอัตราการตอบกลับของแบบสอบถามทั้งหมด 310 ฉบับ สำหรับแบบสอบถามที่มีข้อมูลไม่ครบถ้วน ผู้วิจัยได้ทำการแทนค่าข้อมูลด้วยวิธีแทนค่าแบบพหุ (Multiple Imputation) (สันทิต พรประเสริฐมานิต, 2559) จึงมีแบบสอบถามที่สามารถนำไปใช้ได้ทั้งหมด 301 ตัวอย่างคิดเป็นร้อยละ 74.02 โดยแบ่งเป็นพนักงานประจำจำนวน 192 ฉบับ และแรงงานรับเหมาจำนวน 109 ฉบับ อัตราการตอบกลับ (ส่งคืนกระดาษเปล่า) มีจำนวนทั้งหมด 38 ฉบับ คิดเป็นร้อยละ 9.31 และเอกสารสูญหายทั้งหมด 60 ฉบับ คิดเป็นร้อยละ 14.71 เป็นผลมาจากการที่ผู้ประสานงานไม่ได้ติดตามการทำแบบสอบถามของพนักงานอย่างใกล้ชิด และพนักงานไม่มีแรงจูงใจในการทำแบบสอบถาม จึงเป็นเหตุให้พนักงานไม่ได้ให้ความสำคัญในการตอบแบบสอบถาม แต่อย่างไรก็ตาม ผู้วิจัยพบว่าอัตราการตอบกลับของงานวิจัยนี้สูงกว่าค่าเฉลี่ยของอัตราการตอบกลับของงานวิจัยทางด้านองค์การที่ร้อยละ 52.7 (S.D. = 20.4) โดย (Baruch and Holtom, 2008) ที่ได้ทำการศึกษาและรวบรวมอัตราการตอบกลับของงานวิจัยที่เกี่ยวข้องกับการวิจัยองค์การที่ใช้แบบสอบถามทั้งหมด 490 งาน อีกทั้งยังมากกว่าอัตราการตอบกลับที่ยอมรับได้ของการแจกแบบสอบถามทางไปรษณีย์ ซึ่งจะต้องมีอัตราการตอบกลับไม่ต่ำกว่าร้อยละ 20 จึงจะสามารถเชื่อถือได้ (Aaker, Kumar, and Day, 2001) ผู้วิจัยจึงสามารถสรุปได้ว่าอัตราการตอบกลับของงานวิจัยฉบับนี้มีความน่าเชื่อถือ

วิธีการวิเคราะห์ข้อมูล และสถิติที่ใช้ในการวิจัย

1. สำหรับลักษณะส่วนบุคคลของกลุ่มตัวอย่าง ใช้สถิติเชิงพรรณนาในการวิเคราะห์ ได้แก่ ความถี่ และค่าร้อยละ
2. สำหรับตัวแปร ใช้สถิติเชิงพรรณนาในการวิเคราะห์ ได้แก่ ค่าร้อยละ ค่าเฉลี่ย และส่วนเบี่ยงเบนมาตรฐาน
3. สำหรับการวิเคราะห์ข้อมูลเป็นแบบมาตราส่วนประมาณค่า (Rating Scale) โดยใช้ขอบเขตที่แท้จริง (Exact Limits) ตามแนวคิดของ (วัน เดชพิชัย, 2535: 531-532) อ้างถึงใน (สรสิริกรานนท์, 2550) คือ ระดับมากที่สุด 5 คะแนน มีขอบเขตที่แท้จริงเท่ากับ 4.51 – 5.50 หรือ 4.51 – 5.00 (เนื่องจากค่าสูงสุดคือ 5.00) กำหนดให้อยู่ในเกณฑ์ สูงมาก ระดับมาก 4 คะแนน มีขอบเขตที่แท้จริงเท่ากับ 3.51 – 4.50 กำหนดให้อยู่ในเกณฑ์ มาก สูง ระดับปานกลาง 3 คะแนน มีขอบเขตที่แท้จริงเท่ากับ 2.51 – 3.50 กำหนดให้อยู่ในเกณฑ์ ปานกลาง ระดับน้อย 2 คะแนน มีขอบเขตที่แท้จริงเท่ากับ 1.51 – 2.50 กำหนดให้อยู่ในเกณฑ์ น้อย ต่ำ ระดับน้อยที่สุด 1 คะแนน มีขอบเขตที่แท้จริงเท่ากับ 0.51 – 1.50 หรือ 1.00 – 1.50 (เนื่องจากค่าต่ำสุดคือ 1.00) กำหนดให้อยู่ในเกณฑ์ น้อยมาก ต่ำมาก
4. สำหรับการวิเคราะห์ความสัมพันธ์ของตัวแปร ใช้สถิติเชิงอนุมานในการวิเคราะห์ ได้แก่
 - 4.1 Independent Samples T-Test (Two Tailed) เพื่อทดสอบความแตกต่างระหว่างค่าเฉลี่ยของประชากร 2 กลุ่มที่เป็นอิสระต่อกัน ที่ระดับความเชื่อมั่นร้อยละ 95 และนำค่าเฉลี่ยของแต่ละกลุ่มตัวอย่างมาเปรียบเทียบระดับความคิดเห็นว่ากลุ่มตัวอย่างที่ 1 มากกว่า เท่ากับ หรือน้อยกว่ากลุ่มตัวอย่างที่ 2
 - 4.2 Multiple Regression Analysis (MRA) เพื่ออธิบายความสัมพันธ์ของตัวแปรใช้สถิติความถดถอยเชิงพหุ แบบวิธี Enter ที่ระดับความเชื่อมั่นร้อยละ 95 โดยก่อนที่จะทำการวิเคราะห์ (MRA) ผู้วิจัยได้ทำการทดสอบความสัมพันธ์กันเองของตัวแปรอิสระ Multicollinearity ก่อนการทดสอบ Multiple Regression Analysis

ผลการวิจัย

ตอนที่ 1 ข้อมูลลักษณะส่วนบุคคลทั่วไป พบว่าส่วนใหญ่เป็นเพศหญิงจำนวน 199 คน คิดเป็นร้อยละ 66.11 มีสถานะโสด จำนวน 174 คน คิดเป็นร้อยละ 57.81 มีอายุระหว่าง 18 – 30 ปี จำนวน 152 คน คิดเป็นร้อยละ 50.50 มีระดับการศึกษาต่ำกว่าปริญญาตรี จำนวน 228 คน คิดเป็นร้อยละ 75.75 เป็นพนักงานประจำ จำนวน 192 คน คิดเป็นร้อยละ 63.79 มีอายุงานกับนายจ้างปัจจุบันมากกว่า 5 ปี จำนวน 136 คน คิดเป็นร้อยละ 45.18 และมีรายได้โดยรวมเฉลี่ยต่อเดือน 10,001-20,000 บาท จำนวน 191 คน คิดเป็นร้อยละ 63.46

ตารางที่ 2 ตารางสรุปค่าเฉลี่ยโดยรวมของแต่ละปัจจัย

ค่าเฉลี่ย	N	Mean	Std. Deviation	ระดับความคิดเห็น
คุณภาพชีวิตในการทำงาน	301	3.21	0.58	ปานกลาง
การกำหนดตนเอง	301	3.65	0.54	สูง
แรงจูงใจภายใน	301	3.65	0.59	สูง
ความตั้งใจที่จะลาออก	301	2.69	0.94	ปานกลาง

ตอนที่ 2 ระดับความคิดเห็นของปัจจัยทางด้านคุณภาพชีวิตในการทำงาน ด้านการกำหนดตนเอง ด้านแรงจูงใจภายใน จากตารางที่ 2 พบว่า ระดับความคิดเห็นของปัจจัยทางด้านคุณภาพชีวิตในการทำงาน การกำหนดตนเอง แรงจูงใจภายใน และความตั้งใจที่จะลาออกโดยรวม มีค่าเฉลี่ยเท่ากับ 3.21 (S.D. = 0.58) ระดับปานกลาง, 3.65 (S.D. = 0.54) ระดับสูง และ 3.65 (S.D. = 0.59) ระดับสูงตามลำดับ

ตอนที่ 3 ระดับความคิดเห็นด้านความตั้งใจที่จะลาออกโดยรวมอยู่ในระดับปานกลาง $\mu = 2.69$ (S.D. = 0.94)

ตารางที่ 3 ตารางสรุปการเปรียบเทียบปัจจัยตามประเภทของสัญญาจ้างที่แตกต่างกัน

ประเภทของสัญญาจ้าง	จำนวน	$\bar{x}$	SD	Levene Test		t	Sig.
				F	Sig		
คุณภาพชีวิตในการทำงาน							
พนักงานประจำ	192	3.32	0.53	3.90	0.05*	4.50	0.00
แรงงานรับเหมา/อื่นๆ	109	3.01	0.60				
การกำหนดตนเอง							
พนักงานประจำ	192	3.71	0.49	8.25	0.00*	2.62	0.01
แรงงานรับเหมา/อื่นๆ	109	3.53	0.61				
แรงจูงใจภายใน							
พนักงานประจำ	192	3.75	0.54	2.84	0.09	3.68	0.00
แรงงานรับเหมา/อื่นๆ	109	3.49	0.64				
ความตั้งใจที่จะลาออก							
พนักงานประจำ	192	2.63	1.02	14.10	0.00*	-1.72	0.09
แรงงานรับเหมา/อื่นๆ	109	2.81	0.77				

หมายเหตุ: * $p < 0.05$ ** $p < 0.01$

Factor	Unstandardized Coefficients		Standardized Coefficients	t	Sig.	Collinearity Statistics	
	B	Std. Error	Beta			Tolerance	VIF
DEC	0.32	0.04	0.42	8.00	0.00**	0.66	1.53
COM	0.15	0.04	0.17	3.28	0.00**	0.65	1.53
REL	0.26	0.04	0.28	6.06	0.00**	0.84	1.19
(Constant)	1.02	0.17		5.83	0.00		

SEEst = ± 0.43 ; Durbin-Watson = 1.78 R = 0.69; R² = 0.48; F = 89.73; sig = 0.00

ตารางที่ 6 การวิเคราะห์การถดถอยพหุคูณของแรงงใจภายใน ต่อความตั้งใจที่จะลาออก

ตัวแปร	Unstandardized Coefficients		Standardized Coefficients	t	Sig.	Collinearity Statistics	
	B	Std. Error	Beta			Tolerance	VIF
FUN	- 0.55	0.07	- 0.40	- 7.37	0.00**	0.88	1.14
IMP	- 0.22	0.09	- 0.18	- 2.39	0.02*	0.47	2.12
POT	0.08	0.09	0.06	0.84	0.40	0.48	2.06
(Constant)	5.12	0.31		16.56	0.00		
SEest = ±0.84; Durbin-Watson = 1.65; R = 0.47; R ² = 0.22; F = 27.33; sig = 0.00							

หมายเหตุ * p < 0.05 ** p < 0.01

ตอนที่ 5 การวิเคราะห์ข้อมูลด้วยสถิติวิเคราะห์สมการถดถอยเชิงพหุ (Multiple Regression) ผลการศึกษา จากตารางที่ 4 และ 5 พบว่าปัจจัยทางด้านคุณภาพชีวิตในการทำงาน และการกำหนดตนเองส่งผลต่อแรงงใจของพนักงานอย่างมีนัยสำคัญทางสถิติที่ระดับ $p < 0.01$ $r = 0.64$ และ $r = 0.69$ ตามลำดับ และจากตารางที่ 6 พบว่าปัจจัยทางด้านแรงงใจภายในส่งผลต่อความตั้งใจที่จะลาออกของพนักงานอย่างมีนัยสำคัญทางสถิติที่ระดับ $p < 0.05$ $r = 0.47$

สรุป และอภิปรายผล

สมมติฐานที่ 1 พนักงานประจำมีคุณภาพชีวิตในการทำงานเฉลี่ยมากกว่าหรือเท่ากับ แรงงานรับเหมา ผลการทดสอบพบว่าพนักงานประจำมีคุณภาพชีวิตการทำงานเฉลี่ยมากกว่าแรงงานรับเหมา ซึ่งสอดคล้องกับ Gupta and Gupta (2013) ที่พบว่าคุณภาพชีวิตในการทำงานของอาจารย์ที่เป็นพนักงานประจำ และอาจารย์ที่เป็นพนักงานชั่วคราว มีความแตกต่างกันอย่างมีนัยสำคัญทางสถิติที่ระดับ $p < 0.01$ และอาจารย์ที่เป็นพนักงานประจำมีคุณภาพชีวิตในการทำงานสูงกว่าอาจารย์ที่เป็นพนักงานชั่วคราว ซึ่งอาจเป็นผลมาจากการรับรู้ค่าตอบแทนที่ไม่ยุติธรรมอันเนื่องมาจากการเปรียบเทียบระหว่างการจ้างงานแบบรายเดือน และรายวันเป็นต้น ความรู้สึกไม่มั่นคงในงานจากการจ้างงานที่มีการกำหนดระยะเวลา การไม่มีโอกาสในการพัฒนาความสามารถของตนเอง เนื่องจากนายจ้างให้ความสำคัญพนักงานประจำมากกว่าแรงงานรับเหมา และความไม่สมดุลระหว่างงานกับชีวิตส่วนตัวอันเนื่องมาจากการจ้างงานแบบรายวัน ทำให้ต้องทำงานในวันหยุดเพื่อให้ได้มาซึ่งรายได้ที่ใกล้เคียงการจ้างงานแบบรายเดือน

สมมติฐานที่ 2 พนักงานประจำมีการกำหนดตนเองเฉลี่ยมากกว่าหรือเท่ากับแรงงานรับเหมา ผลการทดสอบพบว่าพนักงานประจำมีการกำหนดตนเองเฉลี่ยมากกว่าแรงงานรับเหมา ซึ่งสอดคล้องกับ Hynes (2015) ที่พบว่าพนักงานประจำมีระดับความมีอิสระในงานมากกว่าพนักงาน

ชั่วคราว ที่ทำงานในโรงพยาบาลแห่งหนึ่ง ซึ่งความมีอิสระในงานเป็นหนึ่งในปัจจัยของการกำหนดตนเอง ซึ่งอาจเป็นผลมาจากการรับรู้ค่าตอบแทนที่ไม่ยุติธรรมอันเนื่องมาจากการเปรียบเทียบระหว่างการจ้างงานแบบรายเดือน และรายวันเป็นต้น ความรู้สึกไม่มั่นคงในงานจากการจ้างงานที่มีการกำหนดระยะเวลา การไม่มีโอกาสในการพัฒนาความสามารถของตนเองเนื่องจากนายจ้างให้ความสำคัญพนักงานประจำมากกว่าแรงงานรับเหมา และความไม่สมดุลระหว่างงานกับชีวิตส่วนตัวอันเนื่องมาจากการจ้างงานแบบรายวัน ทำให้ต้องทำงานในวันหยุดเพื่อให้ได้มาซึ่งรายได้ที่ใกล้เคียงการจ้างงานแบบรายเดือน

สมมติฐานที่ 3 พนักงานประจำมีแรงจูงใจภายในเฉลี่ยมากกว่าหรือเท่ากับแรงงานรับเหมา ผลการทดสอบพบว่าพนักงานประจำมีแรงจูงใจภายในเฉลี่ยมากกว่าแรงงานรับเหมา ซึ่งสอดคล้องกับ Kumar, Mehra, Inder and Sharma (2016) ที่พบว่าพนักงานสัญญาจ้างมีแรงจูงใจภายในต่ำกว่าพนักงานประจำ ที่ทำงานเกี่ยวกับผู้ให้บริการดูแลสุขภาพเบื้องต้น ซึ่งอาจเป็นผลมาจากสภาพการจ้างงานที่ทำให้พนักงานไม่มีความมั่นคง หรือไม่รู้อนาคตของตนเองกับองค์กรในปัจจุบัน และการรับรู้ว่าการทำงานของตนไม่มีผลต่อการเปลี่ยนสภาพการจ้างงาน ทำให้แรงงานรับเหมาที่มีความรู้สึกว่างานนี้ไม่มีความสำคัญต่อตนเอง ทำให้ไม่มีความสนใจ หรือรู้สึกเพลิดเพลินในการทำงาน จนถึงไม่ต้องการเป็นคนที่มีศักยภาพ

สมมติฐานที่ 4 พนักงานประจำมีความตั้งใจที่จะลาออกเฉลี่ยน้อยกว่าหรือเท่ากับแรงงานรับเหมา ผลการทดสอบ พบว่าพนักงานประจำมีความตั้งใจที่จะลาออกเฉลี่ยน้อยกว่าแรงงานรับเหมา ซึ่งสอดคล้องกับ Qian, Li, Wu, and Wu, (2017) ที่พบว่าพนักงานที่มีการจ้างงานแบบชั่วคราวมีความตั้งใจที่จะลาออกมากกว่าพนักงานที่มีการจ้างงานแบบประจำ ซึ่งอาจเป็นผลมาจากการที่แรงงานรับเหมาที่มีคุณภาพชีวิตในการทำงาน การกำหนดตนเอง และแรงจูงใจภายในที่ต่ำ อันเนื่องมาจากการเปรียบเทียบของสภาพการจ้างงานที่แตกต่างกัน

สมมติฐานที่ 5 ปัจจัยทางด้านคุณภาพชีวิตในการทำงานส่งผลต่อแรงจูงใจภายในของพนักงานประจำและแรงงานรับเหมา ผลการวิเคราะห์การถดถอยแบบพหุของคุณภาพชีวิตในการทำงาน พบว่า มีตัวแปรอิสระ 4 ตัวแปร คือ ความต้องการทำงานร่วมกัน ความต้องการโอกาสในการพัฒนาความสามารถของตนเอง ความสมดุลระหว่างงานกับชีวิตส่วนตัว และความมั่นคงในงาน ที่มีผลต่อแรงจูงใจภายในของพนักงานอย่างมีนัยสำคัญทางสถิติที่ระดับ 0.01 มีค่าสัมประสิทธิ์เป็นบวกต่อความสัมพันธ์ในการเกิดแรงจูงใจภายในไปในทิศทางเดียวกัน คุณภาพชีวิตในการทำงานสามารถร่วมกันพยากรณ์แรงจูงใจของพนักงานได้ร้อยละ 40.39 ($R^2 = 0.40$), ($R = 0.64$) และ ($S.E. = \pm 0.46$) ทั้งนี้ผลที่ได้อาจเกิดกลุ่มตัวอย่างอยู่ในระดับปฏิบัติการ ซึ่งมีลักษณะของกระบวนการทำงานความคล้ายคลึงกัน และต้องมีการประสานงานกันอย่างต่อเนื่องมากกว่าส่วนงานอื่นๆ โดยที่ความมั่นคงในงาน โอกาสในการพัฒนาความสามารถของตนเอง และความสมดุลระหว่างงานกับชีวิต

ส่วนตัว เป็นสิ่งที่พนักงานต้องการมาก เนื่องจากโอกาสในการเลือกสถานที่ปฏิบัติงาน หรือตำแหน่งงานนั้นมีน้อย พนักงานจึงมองหางานที่มีความมั่นคง และความสัมพันธ์ระหว่างงานกับชีวิตส่วนตัว ซึ่งสอดคล้องกับ Parise, Gerald, and Soler (2016) ที่พบว่าคุณภาพชีวิตในการทำงานส่งผลทางบวกต่อแรงจูงใจภายใน

สมมติฐานที่ 6 ปัจจัยทางด้านการกำหนดตนเองส่งผลต่อแรงจูงใจภายในของพนักงานประจำ และแรงงานรับเหมา ผลการวิเคราะห์การถดถอยแบบพหุของการกำหนดตนเองตนเอง พบว่ามีตัวแปรอิสระ 3 ตัวแปร คือ ความต้องการตัดสินใจด้วยตนเอง ความต้องการมีปฏิสัมพันธ์กับผู้อื่น และความต้องการเป็นคนมีความสามารถของพนักงานที่ส่งผลต่อแรงจูงใจภายในอย่างมีนัยสำคัญทางสถิติที่ระดับ 0.01 มีค่าสัมประสิทธิ์เป็นบวกต่อความสัมพันธ์ในการเกิดแรงจูงใจภายในไปในทิศทางเดียวกัน การกำหนดตนเองสามารถร่วมกันพยากรณ์แรงจูงใจของพนักงานได้ร้อยละ 47.55 ($R^2 = 0.48$), ($R = 0.69$) และ ($S.E. = \pm 0.43$) ทั้งนี้ผลที่ได้อาจเกิดกลุ่มตัวอย่างอยู่ในระดับปฏิบัติการ ซึ่งมีลักษณะของกระบวนการทำงานความคล้ายคลึงกัน และต้องมีการประสานงานกันอย่างต่อเนื่องมากกว่าส่วนงานอื่นๆ แต่อย่างไรก็ตามก็ยังมีความต้องการที่จะเป็นคนที่มีความสามารถ เนื่องจากยังคงต้องการความก้าวหน้าในหน้าที่การงาน อีกทั้งมีความต้องการที่จะกำหนดตนเองในการกระทำบางอย่างที่ทำให้เกิดประโยชน์ต่อตนเอง ซึ่งสอดคล้องกับ Edmunds, Ntoumanis and Duda (2006) ที่พบว่ามีความต้องการเป็นคนที่มีความสามารถ ซึ่งเป็นหนึ่งในสามปัจจัยของการกำหนดตนเองส่งผลทางบวกต่อการแรงจูงใจภายในที่ ($\beta = 0.23$, $p < 0.02$) รวมถึง Olafsen, Halvari, Forest and Deci (2015) ที่พบว่า จำนวนเงินที่ได้รับส่งผลต่อ การรับรู้ความยุติธรรมของจำนวนเงินที่ได้รับอย่างมีนัยสำคัญที่ ($r = 0.38$, $p < 0.00$) การรับรู้การสนับสนุนจากหัวหน้างานส่งผลต่อกระบวนการรับรู้ความยุติธรรมอย่างมีนัยสำคัญที่ ($r = 0.38$, $p < 0.00$) กระบวนการรับรู้ความยุติธรรม ส่งผลต่อความพึงพอใจอย่างมีนัยสำคัญที่ ($r = 0.30$, $p < 0.00$) และความพึงพอใจส่งผลต่อแรงจูงใจภายในอย่างมีนัยสำคัญที่ ($r = 0.75$, $p < 0.00$) และ Burrell (2006) ได้ศึกษาการรับรู้ความเป็นเอกเทศ และการรับรู้การสนับสนุน พฤติกรรมการฝึกสอนต่อแรงจูงใจภายในของนักศึกษาในโรงเรียนมัธยมศึกษา ผลการศึกษาพบว่าผลการศึกษาพบว่า ความต้องการความพึงพอใจส่งผลต่อแรงจูงใจภายในอย่างมีนัยสำคัญทางสถิติที่ ($r=0.48$, $p < 0.00$)

สมมติฐานที่ 7 ปัจจัยทางด้านแรงจูงใจภายในส่งผลต่อความตั้งใจที่จะลาออกของพนักงานประจำ และแรงงานรับเหมา ผลการวิเคราะห์การถดถอยแบบพหุของแรงจูงใจภายใน พบว่ามีตัวแปรอิสระ 2 ตัวแปร คือ ความรู้สึกสนใจเพลิดเพลินในงานที่ทำ และความรู้สึกว่างานที่ทำมีความสำคัญต่อตนเองของพนักงานที่ส่งผลต่อความตั้งใจที่จะลาออกอย่างมีนัยสำคัญทางสถิติที่ระดับ 0.01 มีค่าสัมประสิทธิ์เป็นลบต่อความสัมพันธ์ในการเกิดความตั้งใจที่จะลาออกไปในทิศทางเดียวกัน ความตั้งใจที่จะลาออกสามารถร่วมกันพยากรณ์แรงจูงใจของพนักงานได้ร้อยละ 21.64 ($R^2 = 0.22$), ($R = 0.47$)

และ (S.E. = ± 0.84) โดยผลที่ได้ อาจเกิดจากการที่องค์กรได้มีการสนับสนุนโอกาสในการพัฒนาตนเองของพนักงาน และสนับสนุนการทำงานของพนักงาน ทำให้พนักงานพึงพอใจ รู้สึกเพลิดเพลิน สนุกในงานที่ทำ มีความผูกพันต่อองค์กร ทำให้พนักงานมีความรู้สึกรับผิดชอบต่องานที่ตนเองทำ ซึ่งแสดงให้เห็นว่าพนักงานเห็นว่าการที่ตนเองทำสำคัญต่อตนเอง สำหรับการร่วมพยายากรณ์ความตั้งใจที่จะลาออกของพนักงานอีกร้อยละ 78.36 ที่หายไป อาจเป็นผลมาจากตัวแปรอื่นๆ ที่ส่งผลต่อตัวแปรตาม แต่ผู้วิจัยไม่ได้ทำการศึกษาในการวิจัยครั้งนี้ ซึ่งสอดคล้องกับ Jeswani (2016) ที่พบว่า ความสนใจ-เพลิดเพลิน ความมุ่งมั่นพยายาม ความรู้ผ่อนคลาย และความต้องการมีศักยภาพ มีค่าสัมประสิทธิ์สหสัมพันธ์ต่อแรงจูงใจภายในที่ระดับ 0.152, 0.389, 0.013 และ 0.062 อีกทั้งแรงจูงใจภายในมีค่าสัมประสิทธิ์สหสัมพันธ์ทางลบต่อความตั้งใจที่จะลาออกที่ระดับ -0.754

ข้อเสนอแนะ

1. คุณภาพชีวิตในการทำงานด้านความมั่นคงในงาน: ควรมีระบบคัดสรรบุคลากรที่มีความสามารถเข้ามาเป็นพนักงานประจำ โดยอาศัยการจ้างงานผ่านองค์การดูแลผู้รับเหมาแรงงาน เพื่อทดลองงาน ก่อนปรับเป็นพนักงานประจำ
2. คุณภาพชีวิตในการทำงานด้านการสร้างโอกาสในการพัฒนาความสามารถของตนเอง: ควรให้โอกาสพนักงานที่ต้องการพัฒนาความสามารถตนเอง หรือความต้องการทักษะตามตำแหน่งงานนั้นๆ โดยไม่คำนึงถึงสถานะการจ้างงาน
3. คุณภาพชีวิตในการทำงานด้านความสมดุลระหว่างงานกับชีวิตส่วนตัว: ควรพิจารณาการปรับค่าจ้าง เงินเดือน หรือสวัสดิการให้เหมาะสมกับการทำงาน โดยเฉพาะงานที่แรงงานรับเหมาได้ทำในตำแหน่งเดียวกันกับพนักงานประจำ เช่นการปรับลักษณะการว่าจ้างจากรายวัน เป็นรายเดือน เป็นต้น
4. คุณภาพชีวิตในการทำงานด้านการทำงานร่วมกันของพนักงาน: ควรให้ความสำคัญต่อการจัดการความขัดแย้ง ที่มีหน้าที่ในการทำงานในตำแหน่ง หรือลักษณะเดียวกัน อันเนื่องมาสภาพการจ้างที่แตกต่างกัน
5. การกำหนดตนเองด้านความต้องการตัดสินใจด้วยตนเอง: ควรให้ความสำคัญความคิด ทักษะคิด และสร้างวัฒนธรรมองค์การที่สนับสนุนให้พนักงานกล้าคิด กล้าทำ และกล้าแสดงออก
6. การกำหนดตนเองด้านความต้องการเป็นคนที่มีความสามารถ: ควรให้โอกาสพนักงานแสดงความสามารถ มีการประเมินที่ชัดเจน และมีข้อเสนอแนะเกี่ยวกับจุดเด่น และจุดด้อยที่พนักงาน เพื่อส่งเสริมให้เป็นคนมีความสามารถ

7. การกำหนดตนเองด้านความต้องการมีปฏิสัมพันธ์กับผู้อื่น: ควรสร้างวัฒนธรรมองค์การในการทำงานเป็นทีม มีกระบวนการสื่อสารที่ชัดเจน มีกิจกรรมในการทำงานร่วมกันของพนักงานที่มีสภาพการจ้างที่แตกต่างกัน

8. แรงจูงใจภายในด้านความรู้สึกสนใจ เพลิดเพลินในงานที่ทำ: ควรหมุนเวียนหน้างาน เพื่อให้พนักงานเกิดความเบื่อหน่ายต่อการทำงาน และเพื่อเป็นการกระตุ้นให้พนักงานเกิดการเรียนรู้ และสามารถทดแทนพนักงานอื่นได้

9. แรงจูงใจภายในด้านความรู้สึกว่างานที่ทำมีความสำคัญต่อตนเอง: หัวหน้างานต้องชี้ให้พนักงานเห็นว่าสิ่งที่ตนเองทำนั้นมีความสำคัญต่อตัวพนักงานเอง และสำคัญไม่น้อยกว่าส่วนงานอื่นๆ เพื่อให้พนักงานเกิดความตระหนักถึงผลกระทบในสิ่งที่ตนเองทำ ซึ่งจะทำให้พนักงานเห็นถึงความสำคัญของงานที่ตนเองทำ

10. แรงจูงใจภายในด้านความรู้สึกว่าตนเองต้องการเป็นคนที่มีศักยภาพ หัวหน้างานควรที่จะมอบหมายงานที่พิเศษให้กับพนักงานที่มีศักยภาพ และมีความยินดีที่จะทำงานดังกล่าว เพื่อเป็นการพัฒนาความสามารถของพนักงาน มีการประเมินผลงานพนักงานที่ชัดเจน และมีข้อเสนอแนะเกี่ยวกับจุดเด่นของพนักงาน และจุดด้อยที่พนักงานต้องปรับปรุงเพื่อส่งเสริมให้พนักงานเป็นคนที่มีความสามารถ

11. ความตั้งใจที่จะลาออก: ผู้บริหาร ฝ่ายทรัพยากรบุคคล และหัวหน้างานควรให้ความสำคัญกับการเพิ่มคุณภาพชีวิตในการทำงาน การกำหนดตนเอง และแรงจูงใจของพนักงาน เพื่อลดความตั้งใจที่จะลาออกของพนักงานประจำ และแรงงานรับเหมา และยังสามารถรักษานักงานที่มีความสามารถให้คงอยู่กับองค์กรได้ โดยที่พนักงานยังคงมีแรงจูงใจภายในสำหรับการทำงานตลอดเวลา

เอกสารอ้างอิง

- กรมพัฒนาธุรกิจการค้า กระทรวงพาณิชย์. (2559). *รายงานผู้ประกอบการ*. นนทบุรี: กรมพัฒนาธุรกิจการค้ากระทรวงพาณิชย์.
- บริษัท สหพัฒน์อินเตอร์โฮลดิ้ง จำกัด (มหาชน). (2560). *บริษัทในเครือ สาขาครีราชา*. ชลบุรี: บริษัท สหพัฒน์อินเตอร์โฮลดิ้ง จำกัด (มหาชน).
- บุญชม ศรีสะอาด. (2553). *การวิจัยเบื้องต้น*. (พิมพ์ครั้งที่ 8). กรุงเทพฯ: สุวีริยาสาส์น.
- รสริน ศรีรักษานนท์. (2550). พฤติกรรมการวัดและประเมินผลการเรียนการสอนของครูมัธยมศึกษาในโรงเรียนเอกชนสอนศาสนาอิสลาม จังหวัดปัตตานี. *มหาวิทยาลัย สงขลานครินทร์ วิทยาเขตปัตตานี*, 84-85. อ้างถึง วัน เดชพิชัย. 2535. คู่มือการวิจัยและการประเมินผลโครงการทางการศึกษาและพฤติกรรมศาสตร์. สงขลา: มหาวิทยาลัยสงขลานครินทร์

- สันทัต พรประเสริฐมานิต. (2559). *คู่มือการจัดการข้อมูลสูญหายด้วยวิธีการแทนค่าแบบพหุด้วย SPSS*. กรุงเทพฯ ฯ: จุฬาลงกรณ์มหาวิทยาลัย
- สำนักงานคณะกรรมการพัฒนาการเศรษฐกิจและสังคมแห่งชาติ. (2558). *ผลิตภัณฑ์ภาคและจังหวัด แบบปริมาณลูกโซ่ ฉบับ พ.ศ. 2558*. กรุงเทพมหานคร: สำนักงานคณะกรรมการพัฒนาการเศรษฐกิจและสังคมแห่งชาติ.
- สำนักงานคณะกรรมการพัฒนาการเศรษฐกิจและสังคมแห่งชาติ. (2560). *ผู้ว่างงาน จำแนกตามระดับการศึกษาที่สำเร็จ ทัวราชอาณาจักร ปี พ.ศ. 2544 - 2559 รายปี*. กรุงเทพมหานคร: สำนักงานคณะกรรมการพัฒนาการเศรษฐกิจและสังคมแห่งชาติ.
- สำนักงานประกันสังคม. (2560). *จำนวนสถานประกอบการและสาขา จำนวนผู้ประกันตน จำแนก รายจังหวัด*
- ประจำเดือนมิถุนายน 2560. กรุงเทพมหานคร: สำนักงานสถิติแห่งชาติ.
- สำนักงานสถิติแห่งชาติ. (2560). *สรุปผลการสำรวจภาวะการทำงานของประชากร เดือนกุมภาพันธ์*. กรุงเทพฯ: สำนักงานสถิติแห่งชาติ.
- สำนักยุทธศาสตร์และการวางแผนเศรษฐกิจมหภาค. (2560). *ผลิตภัณฑ์มวลรวมในประเทศแบบ ปริมาณลูกโซ่ ไตรมาสที่ 2/2560*. กรุงเทพฯ: สำนักยุทธศาสตร์และการวางแผนเศรษฐกิจมหภาค.สำนักเลขาธิการนายกรัฐมนตรี ทำเนียบรัฐบาล. *รัฐบาลไทย*. ค้นข้อมูลเมื่อ 28 สิงหาคม 2560, จาก <http://www.thaigov.go.th/news/contents/details/3268>.
- Aaker, D. A. 2001. *Marketing research / David A. Aaker, V. Kumar, George S. Day*. New York: Wiley.
- Baruch Y., and Holtom B. C. 2008. *Survey response rate levels and trends in organizational research*. Human Relations, 61(8), 1139-1160.
- Burrell, C. J. 2006. *The Relationship of Perceived Autonomy-Supportive Coaching Behavior with Motivation Among High School Athletes*. Greensboro: University of North Carolina.
- Deci, E. L., & Ryan, R. M. 2000. *Self-Determination Theory and the Facilitation of Intrinsic Motivation, Social Development, and Well-Being*. American Psychologist, 68-78.
- Edmunds, J., Ntoumanis, N., & Duda, J. L. 2006. *Test of Self-Determination Theory in the Exercise Domain*. Journal of Applied Social Psychology, 36(9), 2240-2265.
- Gupta, P., & Gupta, R. 2013. *COMPARATIVE STUDY BETWEEN PERMANENT AND CONTRACTUAL TEACHERS'*

- QUALITY OF WORK LIFE: A STUDY IN HIGHER EDUCATION*. International Journal of Advanced Research in Management and Social Sciences, 2(8), 231-244.
- Hynes, L. 2015. *Motivation: Is there a difference in the motivation levels between temporary and permanent employees?*. Dublin: National College of Ireland.
- Jeswani, S. 2016. *Do Intrinsic Motivation Influence Turnover Intention? Structural Equation Modelling Approach Among Technical Faculty Members*. International Journal of Business and General Management, 1-20.
- Kumar, P., Mehra, A., Inder, D., & Sharma, N. 2016. *Organizational commitment and intrinsic motivation of regular and contractual primary health care providers*. J Family Med Prim Care, 94-100.
- Li, X. Q., & Wu, Q. W. 2017. *The Impact of Temporary Employment on Employees' Organizational Citizenship Behavior and Turnover Intention: The Moderating Effect of Organizational Identification*. Proceedings of the Eleventh International Conference on Management Science and Engineering Management, 791-803.
- McAuley, E., Duncan, T., & Tammen, V. V. 1989. *Psychometric Properties of Intrinsic Motivation Inventory in a Competitive Sport Setting: A Confirmatory Factor Analysis*. Research Quarterly For Exercise And Sport, 48-58.
- Olafsen, A.H., Halvari, H., Forest, J., & Deci, E. L. 2015. *Show them the money? The role of pay, managerial need support, and justice in a self-determination theory model of intrinsic work motivation*. Scandinavian Journal of Psychology, 56, 447-457.
- Parise, J. A., Geraldles, Z. A., & Soler, S. G. 2016. *Quality of working life of call-center workers*. Rev Bras Enferm, 704-709.
- Porter, L. W., Lawer, E. E., & Hackman, J. R. 1975. *Behavior in organizations*. New York: McGraw-Hill.
- Porter, W. L., & Steers, R. M. 1973. *Organizational, Work and Personal Factors in Employee Turnover and Absenteesim*. Psychological Bulletin, 80, 151-176.
- Ryan, R. M. 1982. *Control and Information in the Intrapersonal Sphere: An Extension of Cognitive Evaluation Theory*. Journal of Personality and Social Psychology, 43(3), 450-461.

Walton, R. E. 1973. *Quality of Working Life: What is it ?*. Sloan Management Review, 15, 11-21.

Yamane, T. 1973. *Statistics: an introduction analysis*. New York: Harper & Row.