



คณะรัฐศาสตร์และนิติศาสตร์
มหาวิทยาลัยบูรพา



ผ่านการรับรองคุณภาพของศูนย์ดัชนีอ้างอิงวารสารไทย
TCI (Thai-Journal Citation Index Center) กลุ่มที่ 2

วารสาร

ด้านการบริหารรัฐกิจและการเมือง

Journal of Public Administration and Politics

ปีที่ 10 ฉบับที่ 1 มกราคม-มิถุนายน 2564

ISSN 2651-1436 (Print)

ISSN 2651-1460 (Online)

วารสารด้านการบริหารรัฐกิจและการเมือง
คณะรัฐศาสตร์และนิติศาสตร์
มหาวิทยาลัยบูรพา

วารสารด้านการบริหารรัฐกิจและการเมือง

ISSN 2651-1436 (Print)

ISSN 2651-1460 (Online)

เวลาเผยแพร่ วารสารเผยแพร่เป็นประจำทุกปี ๆ ละ 2 ฉบับ คือ
มกราคม-มิถุนายน และกรกฎาคม-ธันวาคม

สถานที่ติดต่อ คณะรัฐศาสตร์และนิติศาสตร์ มหาวิทยาลัยบูรพา
เลขที่ 169 ถนนลงหาดบางแสน ตำบลแสนสุข อำเภอเมือง จังหวัดชลบุรี 20131
โทร 038-102369 ต่อ 150

Homepage : <https://so03.tci-thaijo.org/index.php/papojournal>

เจ้าของวารสาร คณะรัฐศาสตร์และนิติศาสตร์ มหาวิทยาลัยบูรพา

วารสารด้านการบริหารรัฐกิจและการเมือง เวลาเผยแพร่ วารสารเผยแพร่เป็นประจำทุกปี ๆ ละ 2 ฉบับ คือ มกราคม-มิถุนายน และกรกฎาคม-ธันวาคม สถานที่ติดต่อ คณะรัฐศาสตร์และนิติศาสตร์ มหาวิทยาลัยบูรพา เลขที่ 169 ถนนลงหาดบางแสน ตำบลแสนสุข อำเภอเมือง จังหวัดชลบุรี 20131 โทร 038-102369 ต่อ 150 เจ้าของวารสาร คณะรัฐศาสตร์และนิติศาสตร์ มหาวิทยาลัยบูรพา วารสารมีวัตถุประสงค์เพื่อเป็นสื่อกลางในการเผยแพร่ ผลงานวิชาการด้านรัฐประศาสนศาสตร์ รัฐศาสตร์ และการเมือง การปกครอง ตลอดจนสาขาทางสังคมศาสตร์ อื่น ๆ ที่เกี่ยวข้อง เพื่อให้ผลงานวิชาการได้รับการเผยแพร่ในวงกว้างและเป็นที่ยอมรับในวงวิชาการ โดยเป็นวารสารทางวิชาการที่มีการพิจารณากลั่นกรองคุณภาพจาก ผู้ทรงคุณวุฒิในลักษณะผู้พิจารณาไม่ทราบชื่อผู้แต่งและผู้แต่งไม่ทราบชื่อผู้พิจารณา (Double-blind peer review) ทั้งนี้ บทความจะต้องผ่านการพิจารณาจากผู้ทรงคุณวุฒิ จำนวน 3 ท่าน วารสารด้านการบริหารรัฐกิจและการเมือง เปิดรับพิจารณาบทความวิชาการทั้งภาษาไทยและภาษาอังกฤษ ทั้งในรูปแบบบทความวิชาการ บทความวิจัย บทความปริทัศน์ บทความหนังสือ รายงานการสัมมนาด้านรัฐประศาสนศาสตร์ เนื้อหาของบทความเป็นความรับผิดชอบของผู้เขียนกองบรรณาธิการ ไม่จำเป็นต้องรับผิดชอบหรือเห็นด้วย

กองบรรณาธิการ

ที่ปรึกษา

ผู้ช่วยศาสตราจารย์ ดร.ธีรพงษ์ บัวหล้า

คณะรัฐศาสตร์และนิติศาสตร์ มหาวิทยาลัยบูรพา

บรรณาธิการ

ผู้ช่วยศาสตราจารย์ ดร.อนรรตน์ อนันทนาธร

คณะรัฐศาสตร์และนิติศาสตร์ มหาวิทยาลัยบูรพา

กองบรรณาธิการ

ศาสตราจารย์ ดร.ศุภชัย ยาวะประภาษ

สถาบันรัฐประศาสนศาสตร์และนโยบายสาธารณะ มหาวิทยาลัยรังสิต

ศาสตราจารย์ ดร.ศิริกัญญา ปัทมศิริวัฒน์

คณะพัฒนาการเศรษฐกิจ สถาบันบัณฑิตพัฒนบริหารศาสตร์

รองศาสตราจารย์ ดร.จีระ ประทีป

สถาบันรัฐประศาสนศาสตร์และนโยบายสาธารณะ มหาวิทยาลัยรังสิต

รองศาสตราจารย์ ดร.สุเมธ เดียววิเศษ

ข้าราชการบำนาญ อดีตอธิบดีศาลปกครองชั้นต้นประจำศาลปกครองสูงสุด

รองศาสตราจารย์ ดร.ประภาส ปิ่นตบแต่ง

คณะรัฐศาสตร์ จุฬาลงกรณ์มหาวิทยาลัย

รองศาสตราจารย์ ดร.พงษ์เสฐียร เหลืองอลงกต

คณะรัฐศาสตร์และนิติศาสตร์ มหาวิทยาลัยบูรพา

ผู้ช่วยศาสตราจารย์ ดร.อุษณากร ทาวะรมย์

คณะรัฐศาสตร์และนิติศาสตร์ มหาวิทยาลัยบูรพา

ดร.ธีระพงษ์ ภูมิปาณิก

คณะรัฐศาสตร์และนิติศาสตร์ มหาวิทยาลัยบูรพา

ผู้ช่วยศาสตราจารย์ ดร.ชัยณรงค์ เครือนวน

คณะรัฐศาสตร์และนิติศาสตร์ มหาวิทยาลัยบูรพา

ผู้ประสานงานกองบรรณาธิการ

ดร.ณปภา จิรมงคลเลิศ

ดร.สุทธาทิพย์ จั๊บใจเหมาะ

นางสาวธารทิพย์ ภาวะวิภาต

บรรณาธิการแถลง

ปีที่ 10 ฉบับที่ 1 (มกราคม-มิถุนายน 2564)

วารสารด้านการบริหารรัฐกิจและการเมือง ปีที่ 10 ฉบับที่ 1 (มกราคม-มิถุนายน พ.ศ. 2564) มีวัตถุประสงค์ในการจัดทำขึ้นเพื่อเป็นสื่อกลางให้คณาจารย์ นิสิต นักศึกษา หรือผู้ที่มีความสนใจเผยแพร่ ด้านรัฐประศาสนศาสตร์ รัฐศาสตร์ และการเมือง การปกครอง ตลอดจนสาขาทางสังคมศาสตร์ อื่น ๆ ที่เกี่ยวข้อง สำหรับฉบับนี้กองบรรณาธิการได้คัดสรรบทความที่มีคุณภาพ จำนวน 8 บทความ โดยเริ่มที่บทความแรก เรื่อง การเปลี่ยนแปลงบทบาททางการเมืองของกองทัพไทยตั้งแต่ พ.ศ. 2535-2563 โดย คุณวันวิจิต บุญป๋อง และผู้ช่วยศาสตราจารย์ ดร.ธีรพงษ์ บัวหล้า ปัจจุบันแม้ว่าเข้าสู่ยุคศตวรรษที่ 21 แนวโน้มบทบาททางการเมืองของกองทัพไทยจะสวนทางกันอย่างสิ้นเชิง แม้ว่าประวัติศาสตร์ทางการเมืองไทย จะถูกผูกเชื่อมโยงกับบทบาททางการเมืองของกองทัพ มีอิทธิพลในการสร้างความมั่นคงของชาติ และการรักษาอำนาจของตนเองไว้อย่างต่อเนื่องและมั่นคง การปรับตัวกับบริบททางสังคมที่เกิดขึ้นมาใหม่ ซึ่งมีทั้งพลังสนับสนุนหรือแม้แต่พลังต่อต้าน ล้วนมีผลต่อการปรับเปลี่ยนกระบวนการทัศน์ของกองทัพในการวางตำแหน่งบทบาทตนเองในพื้นที่ทางการเมืองอย่างลงตัว ด้วยเหตุดังกล่าว ผู้เขียนสามารถรับรู้ถึงพัฒนาการของกองทัพและการเปลี่ยนแปลงบทบาททางการเมือง ตลอดจนเป็นแนวทางเสนอแนะการถอดบทเรียนบทบาททางการเมืองของกองทัพไทยอย่างเหมาะสมในอนาคต บทความวิจัยนี้มีวัตถุประสงค์ในการศึกษาปัจจัยที่มีผลต่อการเปลี่ยนแปลงบทบาททางการเมืองของ กองทัพไทย และพัฒนาการบทบาททางการเมืองของกองทัพไทย ตั้งแต่ พ.ศ. 2535-2563 ด้วยวิธีการสัมภาษณ์อดีตนายทหารชั้นผู้ใหญ่ และผู้ทรงคุณวุฒิฝ่ายพลเรือน ผลการศึกษาพบว่า พัฒนาการบทบาททางการเมืองของกองทัพไทย ซึ่งเคยอยู่ในภาวะที่ถดถอยและความนิยมขึ้นอยู่ในระดับสูงสุด โดยอิงกับทัศนคติทางสังคมที่มีต่อกองทัพในแต่ละช่วงเหตุการณ์ทางการเมือง จึงมีผลต่ออำนาจของผู้นำกองทัพในการกำหนดท่าทีและการตัดสินใจทางการเมือง การที่กองทัพมีความน่าเชื่อถือทางสังคมมากกว่าสถาบันทางการเมืองอื่น ๆ จึงถูกดึงเข้ามาอยู่ในแวดวงการเมืองมาตลอด และมีแนวโน้มว่ากองทัพไทยคงยังรักษาและขยายบทบาททางการเมืองของตนเองไว้ได้จนถึงปัจจุบัน

บทความที่ 2 เรื่อง การถือครองที่ดินในพื้นที่อ่าวตราด จังหวัดตราด: ปัญหาความขัดแย้งและทางเลือกการแก้ไขปัญหา โดย ผู้ช่วยศาสตราจารย์ ดร.สกลฤดี อีสริยานนท์ และอาจารย์ชยาภรณ์ จตุรพรประสิทธิ์ จังหวัดตราด เป็นจังหวัดชายแดนสุดฝั่งทะเลตะวันออก มีความอุดมสมบูรณ์ทางทรัพยากรธรรมชาติ มีโครงสร้างทางเศรษฐกิจเป็นเมืองเกษตรกรรม การประมง การท่องเที่ยวทางทะเลและการค้าชายแดน มีต้นทุนทางสังคมสูง ชุมชนมีความเข้มแข็ง โดยชุมชนในบริเวณชายฝั่งเป็นชุมชนที่ดำรงชีวิตและมีวิถีชีวิตความเป็นอยู่ที่ผูกติดอยู่กับทรัพยากรชายฝั่งและทะเลโดยตรง และส่วนหนึ่งไม่ได้

เป็นเจ้าของที่ดินหรือมีส่วนร่วมในกระบวนการตัดสินใจที่เกี่ยวข้องกับการจัดการและการพัฒนาพื้นที่ชายฝั่งทะเล พื้นที่ภูมินิเวศน์อ่าวตราด จังหวัดตราด จึงเป็นพื้นที่หนึ่งที่สะท้อนให้เห็นถึงสภาพปัญหาความเหลื่อมล้ำและความไม่เป็นธรรมเกี่ยวกับการถือครองกรรมสิทธิ์ในที่ดิน สภาพปัญหาที่ดินทำกินและที่อยู่อาศัย รวมถึงการใช้ทรัพยากรธรรมชาติและสิ่งแวดล้อมในพื้นที่ บทความนี้มีวัตถุประสงค์ คือ 1) เพื่อศึกษาทบทวนสภาพปัญหาความขัดแย้งเกี่ยวกับการถือครองที่ดินในพื้นที่อ่าวตราด จังหวัดตราด 2) เพื่อนำเสนอทางเลือกให้หน่วยงานที่เกี่ยวข้องใช้เป็นแนวทางในการกำหนดนโยบายหรือมาตรการในการจัดการปัญหาความขัดแย้งประเด็นปัญหาที่ดิน พื้นที่อ่าวตราด จังหวัดตราด การศึกษาครั้งนี้เป็นการวิจัยเชิงคุณภาพ วิธีการเก็บรวบรวมข้อมูลอยู่ 3 วิธีการ คือ 1) การศึกษาจากเอกสาร 2) การสัมภาษณ์ และ 3) การสังเกตการณ์แบบไม่มีส่วนร่วม โดยผลการศึกษาตามวัตถุประสงค์ข้อที่ 1 พบว่า สภาพปัญหาที่ดินของพื้นที่อ่าวตราด จังหวัดตราด ถือเป็นปัญหาที่เกิดขึ้นมา เนื่องจากปัญหาความขัดแย้งเกี่ยวกับการถือครองที่ดินของระบบและการจัดการเกี่ยวกับกรรมสิทธิ์ในการถือครองที่ดินนับตั้งแต่ในอดีต รวมถึงนโยบายต่าง ๆ ของภาครัฐ โดยมีปัญหาที่สำคัญใหญ่ 2 ประการ ได้แก่ 1) สภาพปัญหาและความขัดแย้งที่เกี่ยวข้องกับการทับซ้อนของสิทธิในการถือครองที่ดิน คือ ปัญหาพื้นที่ทับซ้อนของประชาชนและการบุกรุกกับที่ดินของรัฐ ปัญหาพื้นที่ทับซ้อนของประชาชนกับที่ดินของนายทุน ปัญหาการครอบครองที่ดินโดยไม่ถูกต้อง ปัญหาไม่มีที่ดินทำกินของประชาชน ปัญหาที่ดินหลุดมือ และปัญหาพื้นที่แนวเขตการปกครองทับซ้อนกับที่ดินของประชาชน 2) สภาพปัญหาและความขัดแย้งที่เชื่อมโยงเรื่องการใช้ประโยชน์ที่ดิน ได้แก่ ปัญหาเรื่องการใช้ที่ดินทับซ้อนระหว่างประชาชนกับรัฐ ประชาชนกับนายทุน ปัญหาการจัดการทรัพยากรที่เกี่ยวข้องกับที่ดิน และผลการศึกษาจากวัตถุประสงค์ข้อที่ 2 พบว่า ทางเลือกในการขับเคลื่อนในการแก้ไขปัญหาโดยการจัดการทรัพยากรร่วมกันภายใต้การขับเคลื่อนในลักษณะภาคีเครือข่ายสาธารณะ รวมไปถึงรัฐควรนำแนวคิดยุทธธรรมชุมชนซึ่งเป็นกระบวนการยุทธธรรมทางเลือกเข้ามาใช้ในการจัดการทรัพยากรบนพื้นฐานของความร่วมมือของชุมชน เป็นทางเลือกในการแก้ไขปัญหาที่ดินร่วมกับประชาชนในพื้นที่เพื่อลดความรุนแรงลง

บทความที่ 3 เรื่อง การศึกษาประสบการณ์ด้านการเสพสารเสพติด และจริยธรรม คุณธรรม ค่านิยมที่ได้รับการปลูกฝังมาของเยาวชนที่เสพและไม่เสพสารเสพติดในเขตพื้นที่จังหวัดละโว้เชิงเทรา โดยรองศาสตราจารย์ (พิเศษ) พลตำรวจตรี ดร.ปกรณ์ มณีปกรณ์ จังหวัดละโว้เชิงเทราเป็นจังหวัดที่ใหญ่และมีปัญหาหลากหลาย โดยเฉพาะปัญหาเสพสารเสพติดเป็นปัญหาหลักที่แพร่ระบาดอยู่กับจังหวัดละโว้เชิงเทราตลอดมา จังหวัดละโว้เชิงเทราพยายามที่จะช่วยกันดำเนินการแก้ไขปัญหานี้มาโดยตลอด แต่ก็ทำได้อย่างจำกัด ยาเสพติดที่มีการแพร่ระบาดอยู่ในจังหวัดละโว้เชิงเทรา 3 อันดับแรก คือ ยาบ้า เฮโรอีน และสารระเหย ตามลำดับ บทความนี้มีวัตถุประสงค์เพื่อศึกษาประสบการณ์ด้านการเสพสารเสพติดของเยาวชนที่เสพสารเสพติดในจังหวัดละโว้เชิงเทรา และเพื่อศึกษาความคิดเห็นเกี่ยวกับจริยธรรมคุณธรรมค่านิยมของเยาวชนในเขตพื้นที่จังหวัดละโว้เชิงเทรา ที่ได้รับการปลูกฝังมา ของเยาวชนที่เสพสารเสพติด และเยาวชนที่ไม่เสพสารเสพติด

เพื่อนำมาเป็นมาตรการที่ใช้ในการปลูกฝังด้านจริยธรรม คุณธรรม ค่านิยม เพื่อป้องกันการเสพยาเสพติดของเยาวชนและเพื่อนำผลการวิจัยไปใช้ ประโยชน์ในการวางแผนหาแนวทางป้องกันแก้ไขปัญหายาเสพติดในเขตพื้นที่จังหวัดฉะเชิงเทราต่อไป

บทความที่ 4 เรื่อง แรงจูงใจในการปฏิบัติงานของกำลังพลหน่วยเฉพาะกิจหน่วยบัญชาการต่อสู้
อากาศยานและรักษาฝั่ง กองทัพเรือ ในการปฏิบัติงานในพื้นที่ 3 จังหวัดชายแดนภาคใต้ และจังหวัดสงขลา
โดยคุณพิเชษฐ์ เมืองโคตร ผู้ช่วยศาสตราจารย์ ดร.จักรชัย สือประเสริฐสิทธิ และดร.ณรงค์ พรหมสืบ
บทความนี้มีวัตถุประสงค์ คือ 1) เพื่อศึกษาแรงจูงใจในการปฏิบัติงานของกำลังพลหน่วยบัญชาการต่อสู้ อากาศยานและรักษาฝั่ง กองทัพเรือ ในการปฏิบัติงานในพื้นที่ 3 จังหวัดชายแดนภาคใต้ และจังหวัดสงขลา และ 2) เพื่อศึกษาปัจจัยที่มีผลต่อแรงจูงใจในการปฏิบัติงานของกำลังพลหน่วยบัญชาการต่อสู้อากาศยานและรักษาฝั่งกองทัพเรือ ในการปฏิบัติงานในพื้นที่ 3 จังหวัดชายแดนภาคใต้และจังหวัดสงขลา ผู้เขียนสนใจศึกษาเรื่องนี้เพื่อให้รู้สภาพปัญหาที่แท้จริงและรับทราบแรงจูงใจในการปฏิบัติงานของกำลังพล เพื่อเป็นแนวทางในการแก้ไขปรับปรุงและพัฒนาการทำงานของหน่วยเฉพาะกิจในพื้นที่ภาคใต้ ซึ่งจะเป็นประโยชน์ในการกำหนดนโยบายด้านการบริหารจัดการกำลังพลของหน่วย เพื่อให้กำลังพลนั้นเกิดแรงจูงใจ มีกำลังใจที่ดี มีความมั่นใจในการไปปฏิบัติงานในพื้นที่ 3 จังหวัดชายแดนภาคใต้ และจังหวัดสงขลาอย่างมีความสุขกับจะทำให้การปฏิบัติหน้าที่เป็นไปอย่างมีประสิทธิภาพ บรรลุตามภารกิจ เป็นไปตามนโยบายของกองทัพเรือในด้านความมั่นคง ก่อให้เกิดความสามัคคีขึ้นในพื้นที่ 3 จังหวัดชายแดนภาคใต้ และจังหวัดสงขลาต่อไป

บทความที่ 5 เรื่อง แผนสิ่งแวดล้อมชุมชนเพื่อการจัดการคุณภาพสิ่งแวดล้อมเขตพื้นที่พัฒนา
อุตสาหกรรมเชิงนิเวศ พื้นที่เทศบาลนครแหลมฉบัง อำเภอสัตหีบ จังหวัดชลบุรี โดย ดร.เอกสิทธิ์
ณัฏฐ์ และ อาจารย์พรทิพย์ พันธุ์ยุรา งานวิจัยเชิงคุณภาพเรื่องนี้มีวัตถุประสงค์เพื่อจัดทำแผนสิ่งแวดล้อมชุมชน เทศบาลนครแหลมฉบัง กลุ่มเป้าหมายที่ใช้ในงานวิจัย คือ ผู้บริหารองค์กรปกครองส่วนท้องถิ่นฝ่ายการเมือง ฝ่ายข้าราชการประจำ และเจ้าหน้าที่องค์กรปกครองส่วนท้องถิ่นที่รับผิดชอบงานเกี่ยวกับเมืองอุตสาหกรรม เชิงนิเวศ เครื่องมือที่ใช้ในการวิจัยคือ แบบสัมภาษณ์แบบไม่มีโครงสร้าง เก็บรวบรวมข้อมูลด้วยการสัมภาษณ์เชิงลึกและการประชุมระดมความคิดจากกลุ่มเป้าหมาย 3 กลุ่ม คือ ผู้นำชุมชนและอาสาสมัครพิทักษ์ทรัพยากรธรรมชาติและสิ่งแวดล้อม เจ้าหน้าที่องค์กรปกครองส่วนท้องถิ่น และผู้แทนหน่วยงานที่เกี่ยวข้อง วิเคราะห์ข้อมูลเชิงเนื้อหา จากผลจากการวิจัย เจ้าหน้าที่และผู้นำชุมชนในพื้นที่เทศบาลแหลมฉบังมีความรู้ความเข้าใจเกี่ยวกับการพัฒนาเมืองอุตสาหกรรมเชิงนิเวศในระดับปานกลาง มีข้อจำกัดในด้านความรู้ความสามารถของบุคลากร และเครื่องมือที่ใช้ในการตรวจวัดคุณภาพสิ่งแวดล้อม เทศบาลนครแหลมฉบังได้รับการสนับสนุนจากเครือข่ายภาคประชาชนเป็นอย่างดี แต่ผู้นำชุมชนต้องรับบทบาทในการทำงานหลายหน้าที่ ทำให้ไม่สามารถจัดสรรเวลาในการเข้าร่วมครบกิจกรรมและยังไม่มี

แนวทางการพัฒนาชุมชนต้นแบบด้านการจัดการคุณภาพสิ่งแวดล้อมตามแนวทางการพัฒนาเมืองอุตสาหกรรมเชิงนิเวศสู่เมืองสิ่งแวดล้อมยั่งยืน โดยแผนสิ่งแวดล้อมที่ชุมชนจัดทำขึ้นเป็นโครงการที่มุ่งเน้นการเฝ้าระวังผลกระทบด้านสิ่งแวดล้อมและสุขภาพ โดยครอบคลุมทั้งมิติสิ่งแวดล้อม กายภาพ สังคม และเศรษฐกิจ งานวิจัยนี้ได้ดำเนินการจัดทำแผนสิ่งแวดล้อมชุมชนเพื่อการจัดการคุณภาพสิ่งแวดล้อมให้สอดคล้องกับบริบทและปัญหาของพื้นที่ เพื่อให้ได้แผนสิ่งแวดล้อมชุมชนที่สามารถใช้เป็นเครื่องมือในการพัฒนาชุมชนด้านการจัดการคุณภาพสิ่งแวดล้อม และส่งเสริมการพัฒนาเมืองอุตสาหกรรมเชิงนิเวศให้เป็นเมืองสิ่งแวดล้อมยั่งยืนต่อไป

บทความที่ 6 เรื่อง ความคิดเห็นของนักท่องเที่ยวที่มีต่อศักยภาพของแหล่งท่องเที่ยวและการจัดการการท่องเที่ยวของชายหาดบางแสน โดย คุณสมรศรี คำตรง, ดร.ชมพูนุช จิตติถาวร, รองศาสตราจารย์ ดร.สุวารี นามวงศ์ และ ดร.วรัชต์ มัธยมบุรุษ บทความนี้มีวัตถุประสงค์เพื่อศึกษาศักยภาพของแหล่งท่องเที่ยวชายหาดบางแสนตามความคิดเห็นของนักท่องเที่ยว เพื่อศึกษาศักยภาพการจัดการการท่องเที่ยว และเพื่อศึกษาอิทธิพลของการจัดการการท่องเที่ยวของชายหาดบางแสนที่มีต่อศักยภาพของแหล่งท่องเที่ยว ชายหาดบางแสนมีชื่อเสียงด้านความบันเทิงที่นิยมของนักท่องเที่ยวชาวไทยจากสถิติผู้เยี่ยมชมเยือนในช่วง 10 กว่าปีที่ผ่านมา แสดงให้เห็นถึงความนิยมของนักท่องเที่ยวที่เดินทางไปท่องเที่ยวยังชายหาดบางแสน ผู้เขียนจึงเห็นสมควรที่จะศึกษาศักยภาพของแหล่งท่องเที่ยวชายหาดบางแสน เพื่อนำผลการศึกษาที่ได้ไปพัฒนาการจัดการการท่องเที่ยวของชายหาดบางแสนให้สามารถรองรับนักท่องเที่ยวที่มีแนวโน้มเพิ่มขึ้นในอนาคต ตอบสนองความต้องการของนักท่องเที่ยว ก่อให้เกิดการกลับมาเที่ยวซ้ำ และทำให้ชายหาดบางแสนเป็นแหล่งท่องเที่ยวที่เกิดความยั่งยืนต่อไป

บทความที่ 7 เรื่อง ความผูกพันต่อองค์การของข้าราชการส่วนกลาง กรมทรัพยากรน้ำบาดาล โดย คุณกรกฎ แนนหนา และรองศาสตราจารย์ ดร.ปิยากร หวังมหภาพร กรมทรัพยากรน้ำบาดาล เป็นองค์การหนึ่งที่ประสบกับปัญหาการลาออกหรือการโอนย้ายหน่วยงานของข้าราชการ จากสถิติการลาออกและการโอนย้ายหน่วยงานของข้าราชการส่วนกลาง ในช่วง 3 ปีที่ผ่านมา (พ.ศ. 2561-2563) พบว่า มีอัตราการลาออกและโอนย้ายหน่วยงานสูงเพิ่มขึ้นอย่างต่อเนื่อง โดยบุคลากรดังกล่าวส่วนหนึ่งเป็นข้าราชการที่ดี มีความรู้ ความสามารถ มีศักยภาพ เป็นทรัพยากรที่มีคุณค่าสำหรับองค์การเมื่อข้าราชการเหล่านั้นลาออกหรือโอนย้ายหน่วยงานไป ส่งผลให้เกิดอุปสรรคต่อการขับเคลื่อนขององค์การในด้านต่าง ๆ ทั้งทางตรงและทางอ้อม อาทิเช่น ความไม่ต่อเนื่องของงาน งานไม่มีประสิทธิภาพเท่าที่ควร บุคลากรที่รับช่วงงานต่อต้องใช้เวลาในการศึกษาทั้งที่ไม่มีความชำนาญ โดยเฉพาะงานที่ต้องใช้ความรู้เฉพาะทางนั้น ๆ การขาดอัตรากำลังในการทำงานนั้น ๆ การสูญเสียงบประมาณในการสรรหาข้าราชการเข้ามาใหม่ และการสูญเสียต้นทุนที่เกิดกับข้าราชการที่ลาออกหรือโอนย้ายหน่วยงานไป จากการเพิ่มขึ้นของอัตราการลาออกและโอนย้ายหน่วยงานของข้าราชการ ทำให้ผู้วิจัยมีความสนใจที่จะศึกษาความผูกพันต่อองค์การของข้าราชการ

ส่วนกลาง กรมทรัพยากรน้ำบาดาล เพื่อใช้เป็นแนวทางวางแผน กำหนดนโยบาย และบริหารจัดการด้านทรัพยากรบุคคล ในการสร้างความผูกพันของข้าราชการ ได้อย่างเหมาะสม และมีประสิทธิภาพ ประสิทธิผลต่อไป

บทความที่ 8 เรื่อง ระบบการบริหารจัดการกำลังคนคุณภาพในภาคราชการไทย โดย คุณเทวฤทธิ์ วิญญา, คุณรัชดาพร หวลอารมณ์ และคุณวิศห์ เศรษฐกร แนวคิดการบริหารกำลังคนคุณภาพในภาครัฐ ภายใต้แนวคิดระบบข้าราชการผู้มีผลสัมฤทธิ์สูง (High Performance and Potential System: HiPPs) ระบบนี้มีแนวคิดมาจากเรื่องการบริหารจัดการกำลังคนคุณภาพ (Talent Management) ที่เกี่ยวข้องกับเรื่องการได้มาซึ่งบุคลากรที่มีคุณภาพสูง (Select) การธำรงรักษา (Retain) การพัฒนา (Develop) การจูงใจ (Motivate) และการมอบหมายงาน (Delegate) ซึ่งจะส่งผลให้บุคลากรมีผลสัมฤทธิ์ในการปฏิบัติงานสูงและจะช่วยให้ส่วนราชการมีการเตรียมความพร้อมในการบริหารงานและการบริการสาธารณะให้สอดคล้องกับบริบทและความเปลี่ยนแปลงในอนาคต บทความวิชาการนี้จึงมีวัตถุประสงค์เพื่อรวบรวมแนวคิดการบริหารจัดการกำลังคนในภาคราชการไทย โดยเฉพาะอย่างยิ่งแนวคิดระบบข้าราชการผู้มีผลสัมฤทธิ์สูง ในแง่ของประโยชน์ของการนำไปใช้ และการนำแนวคิดระบบข้าราชการผู้มีผลสัมฤทธิ์สูงมาใช้ในระบบราชการไทย เพื่อสะท้อนถึงแนวทางการพัฒนากำลังคนให้มีประสิทธิภาพในการทำงานทั้งในส่วนของบุคลากร และระบบราชการต่อไป

ในสถานการณ์การแพร่ระบาดของเชื้อไวรัสโควิด-19 ที่ยังน่าเป็นห่วงอยู่ในขณะนี้ กองบรรณาธิการขอส่งความห่วงใยให้แก่ผู้อ่านทุกท่านและขอให้ท่านและครอบครัวมีความสุขภาพพละนามย์ที่สมบูรณ์แข็งแรง แล้วพบกันใหม่ในฉบับหน้า

ขอบพระคุณอย่างสูง

ผู้ช่วยศาสตราจารย์ ดร.อนรรตน์ อนันตนานทร

บรรณาธิการ

สารบัญ

บทที่ 1

1-18

การเปลี่ยนแปลงบทบาททางการเมืองของกองทัพไทยตั้งแต่ พ.ศ. 2535-2563

The Changes in the Political Role of the Royal Thai Armed Forces from 1992 to 2020

วันวิชิต บุญโปร่ง (Wanwichit Boonprong)

ธีรพงษ์ บัวหล้า (Thiraphong Buala)

บทที่ 2

19-41

การถือครองที่ดินในพื้นที่อ่าวตราด จังหวัดตราด: ปัญหาความขัดแย้งและทางเลือกการแก้ไขปัญหา

Land Possession in Trat Bay, Trat Province: Problems and Solutions

สฤติ อีสริยานนท์ (Sakrit Isariyanon)

ชยาภรณ์ จตุรพรประสิทธิ์ (Chayaporn Chaturapornprakit)

บทที่ 3

42-55

การศึกษาประสบการณ์ด้านการเสพติด และจริยธรรม คุณธรรม ค่านิยมที่ได้รับการปลูกฝังมาของเยาวชนที่เสพติดและไม่เสพติดสารเสพติดในเขตพื้นที่จังหวัดพะเยา

A Study of Substance Abuse Experiences and the Ethics, Moral Values that have been Cultivated of Youth who use and do not Take Drugs in the Area of Chachoengsao Province

ปกรณ์ มณีปกรณ์ (Pakorn Maneepakorn)

บทที่ 4

แรงจูงใจในการปฏิบัติงานของกำลังพลหน่วยเฉพาะกิจหน่วยบัญชาการต่อสู้อากาศยานและรักษาฝั่ง กองทัพเรือ ในการปฏิบัติงานในพื้นที่ 3 จังหวัดชายแดนภาคใต้ และจังหวัดสงขลา

Work Motivation of a Special Task Force in Air and Coastal Defense Command, The Royal Thai Navy in Working in Three Southern Border Provinces and Song Khla Province

พิเชษฐ์ เมืองโคตร (Pichet Muangkhot)

จักรชัย สือประเสริฐสิทธิ์ (Chackchai Sueprasertsit)

ณรงค์ พรหมสืบ (Narong Promsueb)

บทที่ 5

แผนสิ่งแวดล้อมชุมชนเพื่อการจัดการคุณภาพสิ่งแวดล้อมเขตพื้นที่พัฒนาอุตสาหกรรมเชิงนิเวศ พื้นที่เทศบาลนครแหลมฉบัง อำเภอสัตหิรา จังหวัดชลบุรี

Community Environment Planning for Environment Quality Management in Eco - Industrial Development Zone in Laem Chabang Municipality, Si Racha District, Chonburi

เอกลักษณ์ ญัตถฤทธิ์ (Akekaluk Nuttarit)

พรทิพย์ พันธุ์ยุรา (Porntip Punyura)

บทที่ 6

ความคิดเห็นของนักท่องเที่ยวที่มีต่อศักยภาพของแหล่งท่องเที่ยวและการจัดการการท่องเที่ยวของชายหาดบางแสน

Tourist's Aspect to the Potential of Tourism Attractions and Tourism Management of Bang Saen Beach

สมรศรี คำตรง (Samornsri Khamtrong)

ชมพูนุช จิตติถาวร (Chompunuch Jittithavorn)

สุวารี นามวงศ์ (Ann Suwaree Ashton)

วรัชต์ มัชฌมบุรุษ (Warach Madhyamapurush)

บทที่ 7

109-124

ความผูกพันต่อองค์กรของข้าราชการส่วนกลาง กรมทรัพยากรน้ำบาดาล

**Organization Commitment of Government Officials in Central Office of the Department of
Groundwater Resources**

กรกฎ แนนหนา (Korakot Nanna)

ปิยากร หวังมหาพร (Piyakorn Whangmahaporn)

บทที่ 8

125-143

ระบบการบริหารจัดการกำลังคนคุณภาพในภาคราชการไทย

Talent Management System of Thai Government Sector

เทวฤทธิ์ วิญญา (Tawarit Winya)

รัชดาพร หวลอารมณ์ (Ratchadaporn Hualarom)

วิศห์ เศรษฐกร (Wit Sattakorn)

การเปลี่ยนแปลงบทบาททางการเมืองของกองทัพไทยตั้งแต่ พ.ศ. 2535-2563

The Changes in the Political Role of the Royal Thai Armed Forces from 1992 to 2020

วันวิชิต บุญโปร่ง (Wanwichit Boonprong)¹

ธีรพงษ์ บัวหล้า (Thiraphong Buala)²

¹นิสิตหลักสูตรปรัชญาดุษฎีบัณฑิต สาขาวิชายุทธศาสตร์และความมั่นคง

Doctor of Philosophy Program Strategy and Security

²อาจารย์ที่ปรึกษาคุณุภินันท์ ผู้ช่วยศาสตราจารย์ ดร., คณะรัฐศาสตร์และนิติศาสตร์ มหาวิทยาลัยบูรพา

Thesis Advisor, Asst. Prof. Dr., Faculty of Political Science and Law, Burapha University

E-mail: wanwichit@hotmail.com

Received: 9 May 2021

Revised: 23 June 2021

Accepted: 29 June 2021

บทคัดย่อ

บทความวิจัยชิ้นนี้ มีวัตถุประสงค์ในการศึกษาปัจจัยที่มีผลต่อการเปลี่ยนแปลงบทบาททางการเมืองของ กองทัพไทย และพัฒนาการบทบาททางการเมืองของกองทัพไทย ตั้งแต่ พ.ศ. 2535-2563 ด้วยวิธีการ สัมภาษณ์อดีตนายทหารชั้นผู้ใหญ่และผู้ทรงคุณวุฒิฝ่ายพลเรือน ผลการศึกษาพบว่า พัฒนาการบทบาททางการเมืองของกองทัพไทย ซึ่งเคยอยู่ในภาวะที่ถดถอยและความนิยมขึ้นอยู่ในระดับสูงสุด โดยอิงกับทัศนคติทางสังคมที่มีต่อกองทัพในแต่ละช่วงเหตุการณ์ทางการเมือง จึงมีผลต่อสำนึกของผู้นำกองทัพในการกำหนดท่าทีและการตัดสินใจทางการเมือง การที่กองทัพมีความน่าเชื่อถือทางสังคมมากกว่าสถาบันทางการเมืองอื่นๆ จึงถูกดึงเข้ามาอยู่ในแวดวงการเมืองมาตลอด และมีแนวโน้มว่ากองทัพไทยคงยังรักษาและขยายบทบาททางการเมืองของตนเองไว้ได้ จนถึงปัจจุบัน สำหรับปัจจัยที่มีผลต่อการเปลี่ยนแปลงบทบาททางการเมืองของกองทัพไทยตั้งแต่ พ.ศ. 2535-2563 ได้แก่ 3 ปัจจัยสำคัญ คือ 1) ด้านรัฐธรรมนูญ 2) ด้านความมั่นคง และ 3) ด้านการเมืองภาคประชาชน ซึ่งได้เอื้ออำนวยให้กองทัพไทยปรับเปลี่ยนบทบาท

ได้อย่างกลมกลืน และมีความชอบธรรมในฐานะผู้ควบคุมและกำหนดกติกาทางการเมืองไทยได้อย่างยาวนาน

คำสำคัญ: บทบาททางการเมือง, กองทัพไทย, การเปลี่ยนแปลง

Abstract

The objective of this article was to study the factors affecting the changes in the political role of the Royal Thai Armed Forces and the development of the political role of the Royal Thai Armed Forces from 1992 to 2020. The study was conducted through interviews with former senior military officers and experts in the civil sector. The results revealed that the development of the political role of the Royal Thai Armed Forces used to be in a recession and also gained the highest popularity based on social attitudes towards the military in different political events, which affected the awareness of the military leaders in making political attitudes and decisions. Due to the fact that the military was more socially credible than other political institutions, the military had usually been drawn into the political sphere; moreover, it is likely that the Royal Thai Armed Forces could maintain and expand its political role so far. The factors affecting the changes in the political role of the Royal Thai Armed Forces from 1992 to 2020 consisted of 1) the factors regarding Thai Constitution, 2) the security factors and 3) the civil politics factors. These three factors facilitated the Royal Thai Armed Forces to change the roles harmoniously and gain legitimacy as the one who controlled and regulated Thai politics for a long time.

Keywords: Political roles, the Royal Thai Armed Forces, Change

บทนำ

ภายหลังการสิ้นสุดยุคสงครามเย็น สหรัฐอเมริกาได้ก้าวขึ้นสู่ผู้นำการเมือง ความมั่นคงและเศรษฐกิจโลกเพียงผู้เดียว ในยุคสมัยหนึ่ง กองทัพไทยเคยได้รับการสนับสนุนทั้งงบประมาณ การฝึกอบรมอาวุธยุทโธปกรณ์จากสหรัฐอเมริกา ซึ่งบรรดาชาติที่ปกครองแบบระบอบเผด็จการทางทหารในภูมิภาคต่างๆ ทั่วโลกต่างได้รับการสนับสนุนอย่างเต็มกำลังจากสหรัฐอเมริกา โดยเฉพาะภูมิภาคเอเชียตะวันออกเฉียงใต้เพื่อป้องกันการแพร่ระบาดลัทธิคอมมิวนิสต์ ทำหน้าที่ยุคสงครามเย็นได้สิ้นสุดลง กระแสธารประชาธิปไตยได้ไหลเข้าสู่กระจายไปยังทั่วโลกเริ่มเติบโตอย่างมั่นคง สหรัฐอเมริกาจึงเริ่มปรับปรุณนโยบายและเงื่อนไขในการรักษาความสัมพันธ์กับบรรดาประเทศที่ยังปกครองภายใต้ระบอบเผด็จการ แต่ยังคงให้

ความช่วยเหลือด้านเศรษฐกิจ ด้านการทหารต่อไป หากการเปลี่ยนผ่านระบอบปกครองของประเทศเองไปสู่การสร้างประชาธิปไตยอย่างมั่นคงตามที่สหรัฐอเมริกาต้องการ ดังนั้นบรรดาผู้นำประเทศเผด็จการนิยม จึงเริ่มโอนอ่อนผ่อนตามยอมให้ประชาชนมีสิทธิเลือกตั้งและขยายสิทธิเสรีภาพ การมีส่วนร่วมทางการเมืองของประชาชนจึงกลายเป็นส่วนสำคัญให้ประเทศเหล่านี้ ยอมรับเงื่อนไขใหม่เชิงบังคับต้องยอมรับการปรับเปลี่ยนบทบาททางการเมืองของตนเองไปโดยปริยาย

ดังนั้นช่วงหลังยุคสงครามเย็นตอนต้น ระหว่างปี พ.ศ. 2535-2551 ภายหลังจากสิ้นสุดอิทธิพลของสหภาพโซเวียต เป็นช่วงเวลาที่ สหรัฐอเมริกาได้ระดมสรรพกำลังการเข้าไปจัดระเบียบในกลุ่มประเทศยุโรปตะวันออก จนประสบความสำเร็จ แต่ในเวลาถัดมาการเข้าไปจัดสรรผลประโยชน์ทรัพยากรพลังงานในภูมิภาคตะวันออกกลางด้วยการทำสงคราม ทำให้พลังอำนาจความชอบธรรมของสหรัฐอเมริกาเริ่มเสื่อมทรมลง เป็นเหตุให้ในเวลาต่อมา จีนได้กลายเป็นขั้วมหาอำนาจชาติใหม่ขึ้นมาผงาดตีคู่กับสหรัฐอเมริกา โดยเฉพาะในภูมิภาคเอเชีย – แปซิฟิก ทำให้ทั้งจีนและสหรัฐอเมริกามีจำเป็นต้องปรับเปลี่ยนพฤติกรรมการเมืองระหว่างประเทศ (บรรจง ไชยลังกา, 2016, หน้า 30-32)

ดังนั้นเมื่อบริบทภูมิรัฐศาสตร์การเมืองโลกได้เปลี่ยนโฉมหน้าไปอย่างรวดเร็วส่งผลกระทบทั้งทางตรงและทางอ้อม อย่างไรก็ดีตาม เหตุการณ์วิกฤติค่าเงินในภูมิภาคเอเชีย ในปี พ.ศ. 2540-2541 ได้ส่งกระทบเป็นลูกโซ่ลูกกลม มายังประเทศไทย การเปลี่ยนแปลงบทบาททางการเมืองของกองทัพล้วนมีกลยุทธ์การปรับตัวตามสภาพแวดล้อมบริบททางการเมืองได้กลมกลืนกับโจทย์ที่ท้าทายขึ้นมาตลอดเวลา นับตั้งแต่ภายหลังจากสิ้นสุดการปกครองจากระบอบสมบูรณาญาสิทธิราชย์ไปสู่ระบอบประชาธิปไตย ในปี พ.ศ. 2475 เป็นต้นมา ซึ่งตลอดระยะเวลาเกือบเก้าสิบปี พบข้อมูลหลักฐานเชิงประจักษ์ของความไม่ตั้งมั่นต่อระบอบประชาธิปไตย ถึงจำนวนการทำรัฐประหารมีทั้งหมด 13 ครั้ง เป็นความพยายามก่อการกบฏ 11 ครั้ง และการเกิดการเปลี่ยนแปลงด้วยพลังการเรียกร้องประชาธิปไตยของประชาชน จำนวน 2 ครั้ง (พิชิต รัชตพิบูลภพ, 2559, หน้า 101)

ยิ่งไปกว่านั้นภายหลังจากเหตุการณ์การใช้ความรุนแรงปราบปรามประชาชนผู้ชุมนุม ในเดือนพฤษภาคม พ.ศ. 2535 ส่งผลให้ความชอบธรรมและบทบาททางการเมืองของกองทัพบอบช้ำอย่างหนัก จนบรรดาผู้เชี่ยวชาญและคร่ำหวอดทางการเมืองไทยต่างวิเคราะห์และมีความเห็นไปในทิศทางเดียวกันว่า กองทัพไทยคงไม่กลับเข้ามามีอิทธิพลและบทบาทชี้นำทางการเมืองใดๆ ได้เฉกเช่นอดีตอีกต่อไป ประกอบกับการมีรัฐธรรมนูญฉบับ พ.ศ. 2540 ที่มาจากเจตนารมณ์ของประชาชน มีส่วนทำให้เกิดการสร้างประชาธิปไตยให้เข้มแข็งมากขึ้น ในขณะเดียวกัน พลเอกสุรยุทธ์ จุลานนท์ ผู้บัญชาการทหารบกในขณะนั้น (2 ตุลาคม 2541) ได้ลาออกจากตำแหน่งวุฒิสมาชิกที่มาจากการแต่งตั้ง เพื่อแสดงเจตจำนงส่วนตัว ในการทำหน้าที่ตำแหน่งทางทหารเพียงอย่างเดียว ส่งผลให้สาธารณชนส่วนใหญ่เชื่ออย่างสนิทใจว่ากองทัพได้ปรับเปลี่ยนตัวเองให้อยู่ภายใต้การนำของรัฐบาลพลเรือนมากขึ้น (Boonprong, 2000, pp. 55-56)

ความผันผวนทางการเมืองและความที่ไม่มีเสถียรภาพและเปราะบาง คือการที่บรรดาพรรคการเมืองเริ่มติดขัดหาคำทางความคิดทางการเมือง จัดตั้งมวลชนเพื่อเป็นฐานสนับสนุนการขับเคลื่อนทางการเมืองของตนเอง การใช้อำนาจทางการเมืองที่เกินขอบเขตของฝ่ายบริหาร นำไปสู่การเรียกร้องความรับผิดชอบและการตรวจสอบนักการเมือง จนนำไปสู่มูลเหตุแห่งความขัดแย้งระหว่างประชาชนที่มาจากรากฐานทางความคิดที่แตกต่างกัน สิ่งที่มาตามก็คือการเคลื่อนไหวการเมืองภาคประชาชนเริ่มเติบโตและมีส่วนร่วมในการรณรงค์ความโปร่งใสทางการเมืองมากขึ้น อย่างไรก็ตาม สำนักทางการเมืองที่มีความเป็นอนุรักษ์นิยมของชนชั้นกลางมีพลัง กดดันในระดับสูงกับทางการเมืองไทย เป็นการส่งสัญญาณเรียกร้องให้กองทัพเข้ามามีส่วนร่วมรับผิดชอบแก้ไขปัญา เพราะทัศนคติของชนชั้นกลางมีความรู้สึกเป็นบวกต่อกองทัพมากกว่าการให้ความไว้วางใจที่มีต่อนักการเมือง ด้วยสถานการณ์ทางการเมืองมีแนวโน้มเป็นสุญญากาศทางการเมืองหาทางออกไม่ได้ จึงกลายเป็นโอกาสให้กองทัพ หวนคืนสู่บทบาททางการเมืองอย่างเต็มตัวอีกครั้ง ด้วยการเข้ามามีรัฐประหาร 2 ครั้ง ในปี พ.ศ. 2549 และ พ.ศ. 2557 โดยได้รับการต้อนรับยินดีจากชนชั้นกลาง และกลายเป็นพลังแห่งความชอบธรรมให้กองทัพเข้ามากระชับพื้นที่จัดระเบียบ ความสงบเรียบร้อยภายในประเทศ (สุรชาติ บำรุงสุข, 2558, หน้า 117)

ลักษณะพิเศษของสังคมไทยคือการปกครองแบบจารีตประเพณี ที่มีองค์พระมหากษัตริย์ทรงเป็นพระประมุข เป็นผู้ปกครองสูงสุด ได้สร้างความเข้มแข็งของราชอาณาจักรทั้งการปฏิรูประบอบราชการบริหารแผ่นดิน การสร้างชาติเป็นปึกแผ่นตั้งแต่รัชสมัยพระบาทสมเด็จพระจุลจอมเกล้าเจ้าอยู่หัว ต่อมาในรัชสมัย พระบาทสมเด็จพระมงกุฎเกล้าเจ้าอยู่หัว ทรงริเริ่มปลูกฝังให้ราษฎรมีความรู้สึกนึกคิดแนวคิดชาตินิยม การนับถือศาสนาและการแสดงออกถึงความจงรักภักดีต่อสถาบันพระมหากษัตริย์ เป็นเรื่องที่ปลูกฝังเชื่อมโยงมาอย่างยาวนาน แม้ในเวลาต่อมาจะมีแนวคิดใหม่ๆ เข้ามาในสังคมไทย ไปยังกลุ่มปัญญาชน อาทิ ความคิดเสรีนิยมประชาธิปไตย ทุนนิยม วัตถุนิยม ซึ่งแนวคิดเหล่านี้ต้องไม่กระทบต่อแนวคิดสถาบันหลักทั้งสามของชาติ อันได้แก่ ชาติ ศาสนาและพระมหากษัตริย์ ดังนั้นวัฒนธรรมทางการเมืองไทยจึงมุ่งเน้นความเป็น ปฏิบัตินิยม เน้นถึงความเป็นไปได้ สังคมไทยจึงไม่มีลักษณะไปในทางสุดโต่งทั้งฝ่ายซ้าย หรือ ฝ่ายขวาอย่างรุนแรง แม้ว่าบางช่วงเวลาพยายามจะมีการชูความคิดสุดโต่ง แต่ผลลัพธ์สุดท้ายของการเคลื่อนไหวของกลุ่มแนวคิดดังกล่าวมักจะ ไม่ได้รับการตอบสนองยอมรับคล้อยตามเท่าที่ควร (สุจิต บุญบงการ, 2562, หน้า 186-187)

ความรู้สึกนึกคิดของประชาชนชาวไทยส่วนใหญ่จึงมีความเชื่อเสมอว่า กองทัพจะเปลี่ยนแปลงบทบาททางการเมืองของตนเองอย่างไร แต่สิ่งสำคัญที่สุดกองทัพมีหน้าที่และพิทักษ์รักษาไว้ซึ่ง 3 เสาหลัก อันถือเป็นพลังศีลธรรมตามความเชื่อของคนไทยทั้งชาติ ในขณะที่เดียวกันกองทัพก็ได้รับโจทย์ท้าทายใหม่ จนนำไปสู่การปรับเปลี่ยนบทบาททางการเมืองของตนเองอย่างเหมาะสม ซึ่งตลอดระยะเวลาที่ยี่สิบปีที่ผ่านมา กองทัพมิได้ต้องเผชิญกับภัยคุกคามตามแบบฉบับสงครามเย็นอีกต่อไปแล้ว หากแต่เป็นภัยรูปแบบใหม่ ซึ่งแฝงเข้ามาในลักษณะการก่อการร้าย การลักลอบนำเข้าแรงงานต่างด้าวมาอย่างผิดกฎหมาย ปัญหา

ความเสียหายจากภัยพิบัติทางธรรมชาติ ส่งผลตรงไปยังการเปลี่ยนแปลงบทบาทใหม่ของกองทัพ ในฐานะเป็นหน่วยงานราชการที่มีพร้อมและระบบการบริหารที่เข้มแข็งที่สุด ในฐานะการเป็นผู้อำนวยการหลักในการแก้ไขปัญหา เนื่องจากมีประสบการณ์การรับมือกับปัญหาได้มากกว่าหน่วยงานอื่นๆ จึงเป็นที่มาของการสะสมต้นทุนการสร้างคะแนนความนิยมและได้รับความไว้วางใจมากที่สุดจากสังคม

วัตถุประสงค์การวิจัย

1. ศึกษาปัจจัยที่ผลต่อการเปลี่ยนแปลงบทบาททางการเมืองของกองทัพไทย ตั้งแต่ พ.ศ. 2535-2563
2. ศึกษาพัฒนาการบทบาททางการเมืองของกองทัพไทย ตั้งแต่ พ.ศ. 2535-2563

ทบทวนวรรณกรรม

เมื่อศึกษาถึงแนวคิดบทบาททางการเมืองของกองทัพ ที่มีความพยายามปรับเปลี่ยนรูปแบบบทบาททางการเมืองของตนเองตามบริบททางสังคม โดยนักรัฐศาสตร์ด้านความมั่นคงอย่าง Douglas Bland เสนอรูปแบบแนวคิดการสร้างความสัมพันธ์พลเรือน - ทหารอย่างเป็นปึกแผ่นหรือ “A Unified Theory of Civil- Military Relations” โดยผู้วิจัยได้นำมาวิเคราะห์เทียบเคียงกับภูมิรัฐศาสตร์การเมืองไทย ซึ่งพบว่าความสัมพันธ์พลเรือน - ทหาร จะดำรงอยู่ได้อย่างมีเอกภาพนั้นจำเป็นต้องแบ่งปันจัดสรรอำนาจและการถ่วงดุลอำนาจทางการเมืองระหว่างกัน กองทัพจะต้องไม่อยู่ในอำนาจอย่างเบ็ดเสร็จ ซึ่งจะพบว่าสาเหตุความขัดแย้งของฝ่ายการเมืองกับผู้นำของกองทัพนั่น แม้บางครั้งความขัดแย้งไม่ได้เริ่มต้นมาจากฝ่ายกองทัพ แต่เป็นฝ่ายการเมืองคือผู้ก่อปัญหาเสียเอง จนนำไปสู่การดึงให้กองทัพออกมาแก้ไขด้วยสาเหตุ 4 ประการด้วยกัน คือ 1) กองทัพยึดอำนาจรัฐบาลพลเรือนด้วยวิธีการรัฐประหาร 2) รัฐบาลพลเรือนจัดการบริหารกองทัพอย่างไร้ประสิทธิภาพ 3) กองทัพคัดค้านการเข้ามาแสวงหาผลประโยชน์ของรัฐบาลพลเรือน 4) นักการเมือง รัฐมนตรีหรือพลเรือนในฐานะผู้รับผิดชอบงานด้านกองทัพปลดวิสัยทัศน์ความเข้าใจในการบริหารกิจการภายในกองทัพ (Bland, 1999, p.10) ดังนั้นแนวคิดดังกล่าวถูกผลักดันให้ทั้งฝ่ายพลเรือน-กองทัพ ต่างใช้พื้นที่ที่ตรวจสอบถ่วงดุลกันอำนาจต่อกัน อีกทั้งยังเป็นการเพิ่มมิติการปฏิสัมพันธ์ของการมีส่วนร่วมทางการเมืองระหว่างกันอีกด้วย

ผลงานทางวิชาการอีกชิ้นของสุรชาติ บำรุงสุข ผู้เชี่ยวชาญและศึกษาเกี่ยวกับความมั่นคงของไทย ได้นำเสนอผลงานเป็นภาษาอังกฤษ เพื่ออธิบายทฤษฎีการควบคุมกองทัพของพลเรือน นั้น มีการนำเสนอแนวคิดให้กองทัพจำเป็นต้องคำนึงถึงเรื่องธรรมาภิบาลด้วย โดยเฉพาะในกลุ่มประเทศกำลังพัฒนาเริ่มนำร่องเอาแนวคิดดังกล่าวไปปรับใช้ มีผลให้บทบาททางการเมืองของกองทัพไม่สามารถหลีกเลี่ยงของ

การปรับตัวตามไปด้วย โดยเฉพาะอยู่ในช่วงระยะเปลี่ยนผ่านทางการเมืองสู่ความเป็นวิถีแห่งระบอบประชาธิปไตยมากขึ้น ย่อมเป็นการสร้างความเข้มแข็งให้กับระบอบประชาธิปไตยให้มีความมั่นคงมากขึ้น ซึ่งในงานเขียนดังกล่าว ยังได้แบ่งองค์ประกอบหลักของธรรมาภิบาล ออกเป็น 2 ส่วน ได้แก่ ส่วนแรก คือ การมีส่วนร่วมของภาคสังคมประชาชนในมิติการพัฒนา และส่วนที่สอง คือบทบาทหน้าที่ของรัฐในการบริหารและการให้บริการ และในส่วนนี้สามารถแบ่งจำแนกออกเป็น 5 ข้อย่อย ได้แก่ 1) รัฐบาลต้องมีความชอบธรรมในการบริหารบ้านเมือง 2) รัฐต้องยอมรับให้เกิดกระบวนการตรวจสอบได้ 3) รัฐต้องปกป้องและคุ้มครองสิทธิมนุษยชนให้เป็นไปตามหลักสากล 4) รัฐต้องส่งเสริมการกระจายอำนาจการบริหารบ้านเมือง 5) การควบคุมกองทัพโดยรัฐบาลพลเรือน ถือเป็นเรื่องความสัมพันธ์เชิงอำนาจที่ต้องหาตัวแปรหรือมีเงื่อนไขสำคัญ ที่ทำให้กองทัพสามารถยอมรับกติกาภายใต้การนำของรัฐบาลพลเรือนอย่างเต็มใจ และยอมยุติบทบาทหรือลดบทบาททางการเมืองของตัวเองลง (Surachart Bamrungsuk, 2006, pp. 22-26)

ในทางตรงข้าม Ozan O.Varol (2012, p. 300) นักวิชาการสมัยใหม่ที่ศึกษาถึงมูลฐานและสาเหตุของการรัฐประหารในการยึดอำนาจและอธิบายถึงความจำเป็นต่อบทบาททางการเมืองของกองทัพในการเข้ามามีการจัดการความขัดแย้งทางการเมืองภายในประเทศเมื่อถึงทางตัน จึงเสนอทฤษฎี “การทำรัฐประหารเพื่อประชาธิปไตย” (*The Democratic Coup d'état*) ได้เจาะจงถึงข้ออ้างในการทำรัฐประหารไว้ 7 ข้อ ได้แก่ 1) รัฐบาลที่มีรูปแบบปกครองด้วยระบอบเผด็จการ 2) ประชาชนยินยอมและสนับสนุนให้กองทัพออกมาทำรัฐประหาร 3) รัฐบาลเผด็จการเมินเฉยต่อคำเรียกร้องกดดันจากประชาชนให้พ้นจากอำนาจ 4) สังคมในบางประเทศให้ความเชื่อมั่นต่อกองทัพ ซึ่งมีทุนทางสังคมอยู่ในระดับสูง 5) กองทัพมีวัตถุประสงค์เพื่อจัดการรัฐบาลเผด็จการแบบเบ็ดเสร็จ 6) กองทัพมีบทบาทเข้ามามีการจัดการเลือกตั้งดำเนินไปด้วยความเรียบร้อยสุจริต ยุติธรรม ภายใต้เงื่อนไขระยะเวลาที่สั้น และ 7) คณะรัฐประหารต้องรับสร้างกระบวนการถ่ายโอนอำนาจให้ราบรื่นตามระบอบประชาธิปไตย ภายใต้กติการัฐธรรมนูญ ซึ่งผู้นำประเทศต้องมาจากการเลือกตั้งและได้ยอมรับจากในและนอกประเทศ

ปัจจุบันแม้ว่าเข้าสู่ยุคศวรรษที่ 21 แนวโน้มบทบาททางการเมืองของกองทัพไทยจะสวนทางกันอย่างสิ้นเชิง แม้ว่าประวัติศาสตร์ทางการเมืองไทย จะถูกผูกเชื่อมโยงกับบทบาททางการเมืองของกองทัพ มีอิทธิพลในการสร้างความมั่นคงของชาติ และการรักษาอำนาจของตนเองไว้อย่างต่อเนื่องและมั่นคง การปรับตัวกับบริบททางสังคมที่เกิดขึ้นมาใหม่ ซึ่งมีทั้งพลังสนับสนุนหรือแม้แต่พลังต่อต้าน ล้วนมีผลต่อการปรับเปลี่ยนกระบวนการทัศน์ของกองทัพในการวางตำแหน่งบทบาทตนเองในพื้นที่ทางการเมืองอย่างลงตัวด้วยเหตุดังกล่าว ผู้วิจัยสามารถรับรู้ถึงพัฒนาการของกองทัพและการเปลี่ยนแปลงบทบาททางการเมือง ตลอดจนเป็นแนวทางเสนอแนะการถอดบทเรียนบทบาททางการเมืองของกองทัพไทยอย่างเหมาะสมในอนาคต

วิธีดำเนินการวิจัย

งานวิจัยชิ้นนี้ เป็นการวิจัยรูปแบบการสัมภาษณ์เชิงลึก โดยสุ่มตัวอย่างแบบเจาะจง (Purposive Sampling) กลุ่มตัวอย่างในการสัมภาษณ์ (มีการสัมภาษณ์ 1 ครั้ง) มีจำนวน 8 ท่าน ประกอบไปด้วย

1. อดีตนายทหารชั้นสัญญาบัตรระดับชั้นยศ พลโท-พลเอก จำนวน 5 ท่าน ประกอบไปด้วย
 - 1.1 อดีตเจ้ากรมเสมียนตรา (พล.อ.)
 - 1.2 อดีตผู้อำนวยการสำนักงานประมาณ กระทรวงกลาโหม (พล.อ.)
 - 1.3 อดีตรองเจ้ากรมกิจการพลเรือนทหาร (พล.อ.)
 - 1.4 อดีตเจ้ากรมยุทธการทหารอากาศ (พล.อ.อ.)
 - 1.5 อดีตรองเลขาธิการสภาความมั่นคงแห่งชาติ (พล.ท.)
2. ฝ่ายพลเรือน อดีตรัฐมนตรี และนักวิชาการ จำนวน 3 ท่าน
 - 2.1 อดีตรัฐมนตรีว่าการกระทรวงการต่างประเทศ
 - 2.2 คณบดีคณะด้านสังคมศาสตร์ ม.เอกชน
 - 2.3 คณบดีคณะด้านสังคมศาสตร์ ม.รัฐบาล

ทั้งนี้ผู้วิจัยได้กำหนดลำดับผู้ให้ข้อมูลเป็นตัวเลข โดยให้ฝ่ายกองทัพลำดับที่ 1.1-1.5 สมมติแทนเป็นหมายเลข 1-5 และผู้ให้ข้อมูลฝ่ายพลเรือน ลำดับที่ 2.1-2.3 สมมติแทนหมายเลข 6-8

ในการศึกษาวิจัยครั้งนี้ใช้แบบสัมภาษณ์ด้วยการตั้งคำถามปลายเปิดโดยใช้วิธีการจดบันทึกเสียง การ บันทึกเสียงในขณะที่สัมภาษณ์ โดยได้รับความยินยอมจากผู้ให้สัมภาษณ์ทั้งแปดท่าน ประกอบด้วย ประเด็น คำถาม 1 ประเด็นหลัก ได้แก่ ปัจจัยที่มีผลต่อการเปลี่ยนแปลงบทบาททางการเมืองของกองทัพไทย ตั้งแต่ พ.ศ. 2535-2563

เหตุผลสำคัญที่ผู้วิจัยพิจารณาเลือกเวลาการศึกษาในปี พ.ศ. 2535 อันเนื่องมาจากเหตุการณ์จลาจลทางการเมืองและนำไปสู่การนองเลือด ที่ส่งผลให้ภาพพจน์ของกองทัพได้รับชอกช้ำเสียหายมากที่สุดครั้งหนึ่งในประวัติศาสตร์การเมืองไทยสมัยใหม่ เป็นจุดเริ่มต้นของสังคมไทยเริ่มตั้งคำถามต่อความเหมาะสมต่อ บทบาททางการเมืองของกองทัพไทย ซึ่งนับช่วงหลังเวลาเหตุการณ์พฤษภาทมิฬตามด้วยวิกฤติเศรษฐกิจค่าเงินบาทในประเทศไทยในปี พ.ศ. 2540 ได้แพร่ระบาดไปทั่วภูมิภาคเอเชีย ดังนั้นแวดวงนักวิชาการตลอดจนบรรดาผู้สนใจการวิเคราะห์การเมืองไทย ต่างมองไปที่ทิศทางเดียวกันและมั่นใจว่ากองทัพไทยไม่มีวันกลับมามีอิทธิพลและบทบาททางการเมืองไทยได้อีกต่อไป แต่อย่างไรก็ตามกองทัพเร่งฟื้นฟูภาพลักษณ์ตัวเองอย่างต่อเนื่อง ประกอบกับความขัดแย้งทางการเมืองไทยในระหว่างกลุ่มนิคมพรรคการเมือง และผู้ปฏิเสธการผูกขาดอำนาจของรัฐบาลพลเรือน นำพาให้กองทัพกลับมาได้รับความนิยมจาก

สังคมไทย และเริ่มขยายบทบาททางการเมืองอีกครั้ง ซึ่งสังคมไทยได้ตั้งคำถามและศึกษาลงลึก ไปยังแง่มุมต่างๆ ว่าปัจจัยใดที่ทำให้กองทัพเปลี่ยนแปลงบทบาททางการเมืองในรูปแบบใหม่ และปรับตัวเองอย่างไร และเหตุใดยังคงมีพื้นที่และบทบาททางการเมืองได้จนถึงปัจจุบันในฐานะผู้เคยร่วมงานกับ เครือข่ายระดับสูงของผู้นำเหล่าทัพมาอย่างยาวนาน

ดังนั้น ผู้วิจัยจึงพิจารณาถึงการเลือกสัมภาษณ์อดีตข้าราชการบำนาญ ซึ่งเป็นนายทหารชั้นผู้ใหญ่ของกองทัพไทยจำนวน 5 ท่าน เนื่องจากเคยมีประสบการณ์ในยุคที่เปลี่ยนผ่านความผันผวนทางการเมืองในประเทศตัวเอง จึงเห็นบทบาททางการเมืองของกองทัพในช่วงแต่ละยุคมีพัฒนาการ หรือเปลี่ยนแปลงไปอย่างไร นอกจากนี้ผู้วิจัยยังได้รับข้อมูลจากนักวิชาการผู้เชี่ยวชาญทั้งในส่วนภาคประชาชนและความมั่นคงจำนวน 3 ท่าน มาอธิบายการเปลี่ยนแปลงภูมิรัฐศาสตร์ทางการเมือง ได้ลึกกว่าแหล่งข้อมูลที่มาจากนายทหารระดับสูงของกองทัพ ซึ่งไม่อาจเปิดเผยข้อมูลในระดับเชิงลึกโดยตรงไปตรงมาได้ ย่อมมองเห็นภาพรวมบทบาททางการเมืองของกองทัพในลักษณะการเปรียบเทียบได้ชัดเจนยิ่งขึ้น

ผลการวิจัย

1. ปัจจัยต่อการเปลี่ยนแปลงบทบาททางการเมืองของกองทัพไทย พ.ศ. 2535-2563

จากข้อมูลการสัมภาษณ์ของผู้ให้ข้อมูลทั้ง 8 ท่าน ผู้วิจัยสามารถประมวลหาปัจจัยทางการเมืองที่นำไปสู่การเปลี่ยนแปลงบทบาททางการเมืองออกเป็น 3 ด้าน คือบทบาททางการเมืองในรัฐธรรมนูญ บทบาททางการเมืองในมิติด้านความมั่นคง และบทบาททางการเมืองกับด้านภาคประชาชน ที่เปลี่ยนแปลงบทบาททางการเมืองของกองทัพในแง่ซึ่งยังดำรงอำนาจทางการเมืองเพิ่มขึ้นตามลำดับของระยะเวลาที่ผู้วิจัยได้ ศึกษา และจำแนกเป็นตารางสรุป สอดคล้องกับวัตถุประสงค์ ดังต่อไปนี้

ตารางที่ 1 ปัจจัยต่อการเปลี่ยนแปลงบทบาททางการเมืองของกองทัพไทย

ปัจจัยทางการเมือง	ประเด็นที่ค้นพบจากการสัมภาษณ์	หมายเลขผู้ให้ข้อมูล
1. ด้านรัฐธรรมนูญ	1) ฉบับ พ.ศ. 2540 และ พ.ศ. 2550 วางบทบาทให้กองทัพเป็นหน่วยงานในการสนับสนุนพัฒนาประเทศ 2) รัฐธรรมนูญฉบับ พ.ศ. 2560 ให้อำนาจและบทบาททางการเมืองแก่กองทัพเพิ่มขึ้น อาทิ ผบ.เหล่าทัพ เป็นวุฒิสมาชิกจากการแต่งตั้ง	1, 4, 6, 7, 8
2. ด้านมิติความมั่นคง	1) กองทัพทำหน้าที่ป้องกันความขัดแย้งทาง	2, 3, 4, 5, 8

ปัจจัยทางการเมือง	ประเด็นที่ค้นพบจากการสัมภาษณ์	หมายเลขผู้ให้ข้อมูล
	การเมืองภายในประเทศยังดำรงอยู่ 2) บทบาทหน้าที่ต่อสู้กับภัยคุกคามใหม่ อาทิ ภัยก่อการร้าย, ภัยจากสังคมออนไลน์ 3) ข้าราชการสถาบันพระมหากษัตริย์	
3. ด้าน การเมือง ภาคประชาชน	1) ชนชั้นกลางและกลุ่มอนุรักษ์นิยมยังเชื่อมั่นใน บทบาทของกองทัพ 2) กองทัพปรับปรุงภาพลักษณ์และภารกิจด้าน กิจการพลเรือนตลอดเวลา 3) กองทัพยังถูกดึงเข้าไปเกี่ยวข้องเหตุการณ์ความ ขัดแย้งทางการเมือง อาทิ สำนักทางการเมืองคน รุ่นใหม่ที่มีแนวคิดอ่อนไหวต่อสังคมไทย	ทุกคน

จากตารางที่ 1 พบว่าปัจจัยที่มีต่อการเปลี่ยนแปลงทางการเมืองของกองทัพไทย ตั้งแต่ พ.ศ. 2535-2563 ซึ่งในปัจจัยด้านรัฐธรรมนูญ ผู้ให้ข้อมูลที่มากสายพลเรือนทุกท่านให้ความเห็นต่อรัฐธรรมนูญมีแนวโน้มออกแบบให้กองทัพอยู่ในอำนาจทางการเมืองที่ยาวนานขึ้น ในขณะที่อดีตข้าราชการทหารอีกสองท่านที่สนใจและกล่าวถึงต่อกองทัพในแง่การให้มุมมองต่อการใช้อำนาจของกองทัพ ในการทำประโยชน์แก่ประเทศ อย่างไรก็ตาม แต่หากพิจารณาเฉพาะเหตุการณ์พฤษภาทมิฬ ที่กองทัพได้รับความเสียหายในภาพลักษณ์ขององค์กร ไม่มีใครคาดคิดว่ากองทัพจะกลับมามีบทบาททางการเมืองได้อีกแต่รัฐธรรมนูญไทย นับตั้งแต่รัฐธรรมนูญ ฉบับ พ.ศ. 2540 เป็นต้นมาได้จำกัดบทบาทให้กองทัพทำหน้าที่เป็นส่วนหนึ่งของการพัฒนาประเทศ แต่บทบาทดังกล่าวกลายเป็นกระจกสะท้อนไปยังประชาชน ได้เห็นบทบาทในการพัฒนามิติใหม่ ในแง่การให้ความช่วยเหลือประชาชนส่งผลให้ภาพพจน์ของกองทัพดีขึ้นตามลำดับ และแม้รัฐธรรมนูญ ฉบับ พ.ศ. 2560 มาจากผลพวงของการทำรัฐประหาร แต่ประชาชนกว่าครึ่งหนึ่งให้ความเห็นชอบผ่านการทำประชามติ ส่งผลให้กองทัพมีอำนาจเพิ่มสูงขึ้นในฐานะผู้รักษาความสงบภายในประเทศ โดยมีรัฐธรรมนูญเป็นเกราะกำบังแห่งความชอบธรรมในการใช้อำนาจของตนเอง

ในส่วนบทบาทด้านความมั่นคง นับตั้งแต่สิ้นสุดยุคสงครามเย็น ผู้ให้ความเห็นจาก 5 ใน 8 ท่านมีความเห็นว่ากองทัพเปลี่ยนแปลงบทบาททางความมั่นคงในมิติที่หลากหลายมากขึ้น ภัยคุกคามรูปแบบใหม่ที่เข้ามาท้าทายในประเทศไทย อาทิ ความไม่สงบในพื้นที่จังหวัดชายแดนใต้ ภัยความมั่นคงด้วยการใช้เครือข่ายโลกออนไลน์ และประเด็นที่สถาบันพระมหากษัตริย์เป็นพันธกิจหลักที่กองทัพมีบทบาทพิทักษ์

รักษา มิให้ได้รับความกระทบกระเทือนจากยุคสมัยแห่งการเปิดกว้างการแสดงความคิดเห็นที่อาจมีความเห็นการวิพากษ์วิจารณ์อันนำไปสู่ความแตกแยกในสังคมไทย กองทัพจึงมีบทบาทหน้าที่รักษาความสงบเรียบร้อยในสังคมไทย ภัยคุกคามตามแนวคิดแบบจารีตเก่า ที่มีการสู้รบเพื่อรักษาอธิปไตยจากศัตรูเข้าศึกได้หมดสิ้นไป แต่บทบาทในฐานะผู้รับผิดชอบความมั่นคงในยุคสมัยใหม่ ได้แผ่ขยายบทบาทให้กองทัพยังมีส่วนชี้นำในการจัดระเบียบโครงสร้างทางความมั่นคงของประเทศต่อไป

การเปลี่ยนแปลงบทบาททางการเมืองกับการเมืองภาคประชาชน ที่กองทัพได้ปรับตัวไปตามความผันผวนของสถานการณ์การเมืองไทย การเมืองภาคประชาชนได้ดึงกองทัพเข้ามาเป็นส่วนหนึ่งของความขัดแย้งในสังคมไทย ซึ่งผู้ให้ข้อมูลทุกท่านยอมรับตอบบทบาทของกองทัพที่พยายามวางตัวเองเป็นกลางทางการเมือง แต่บทสรุปสุดท้ายของทุกเหตุการณ์ความขัดแย้งและการเคลื่อนไหวทางการเมือง กองทัพจะกลายเป็นผู้ยุติความชุลมุนและวิกฤติทางการเมืองมาโดยตลอด โดยเฉพาะความคิดแบบสุดโต่งจากฝ่ายอนุรักษนิยม ที่มองกองทัพเป็น “วีรบุรุษ” และฝ่ายเสรีนิยม มีทัศนคติต่อกองทัพในฐานะ “ผู้ร้าย” ที่เริ่มลุกลามไปยังคนรุ่นใหม่ ได้แก่ การปะทะทางแนวคิดอุดมการณ์การเมืองระหว่างวัย ล้วนทำให้กองทัพตระหนักถึงภาวะที่ไม่เหมือนเดิมในสังคมไทยอีกต่อไป อย่างไรก็ตามพลังอนุรักษนิยมและจิตสำนึกของชนชั้นกลางยังเชื่อมั่นและพอใจการเข้ามาแทรกแซงของกองทัพ ตลอดระยะเวลาที่กองทัพพยายามยุติความบาดหมางระหว่างกัน ในการใช้ความเชี่ยวชาญทักษะด้านกิจการพลเรือนในการทำให้สังคมไทยกลับมาอยู่ในสภาวะปกติเหมือนเดิม

2. ศึกษาพัฒนาการบทบาททางการเมืองของกองทัพไทย ตั้งแต่ พ.ศ. 2535-2563

เพื่อให้เห็นพัฒนาการบทบาททางการเมืองของกองทัพไทย ข้อมูลการอ้างอิงเกี่ยวกับกองทัพไทย ผู้วิจัยเรียบเรียงข้อมูลการสัมภาษณ์จากผู้ให้ข้อมูลทั้ง 8 ท่าน ซึ่งหากย้อนดูบทบาททางการเมืองของกองทัพไทยตลอดระยะเวลาเกือบสามทศวรรษ กองทัพได้ปรับเปลี่ยนบทบาทของตนเองไปตามสถานการณ์ในฐานะเป็นฝ่ายตั้งรับแรงกดดันทางการเมือง หรือบางช่วงเวลากลับมีอำนาจเต็มในการตัดสินใจเข้ามาข้องเกี่ยวกับการเมือง ขึ้นอยู่กับสภาพแวดล้อมทางสังคม ซึ่งปรากฏเป็นตารางเปรียบเทียบบทบาททางการเมืองดังต่อไปนี้

ตารางที่ 2 พัฒนาการบทบาททางการเมืองของกองทัพไทย

ปี พ.ศ.	เหตุการณ์ที่สำคัญ
2535	1) พล.อ.สุจินดา คราประยูร ผบ.ทบ.รับตำแหน่งนายกรัฐมนตรี จนนำไปสู่การชุมนุมประท้วง ของประชาชน จำนวนมหาศาล จนเป็นเหตุให้กองทัพตัดสินใจสลายการชุมนุม มีประชาชนเสียชีวิต บาดเจ็บมากมาย 2) ภายหลังเหตุการณ์ความรุนแรงทางการเมืองดังกล่าว รัฐบาล นายอานันท์ ปันยารชุน ออกคำสั่งย้ายนายทหารระดับ ผบ. เหล่าทัพ เพื่อรับผิดชอบต่อเหตุการณ์การปราบปราม ผู้ชุมนุมทางการเมืองในเดือน พฤษภาคม
2538	รัฐบาลนายบรรหาร ศิลปอาชา ย้ายสลับตำแหน่งระดับสูงของ ผบ. เหล่าทัพ อาทิ 1) พล.อ.ไพบูลย์ คุ้มแผ่ รองผู้บัญชาการทหารบก เป็นปลัดกระทรวงกลาโหม 2) พล.อ.ประมณฑ์ ผลาสินธุ์ เสนาธิการทหาร เป็น ผู้บัญชาการทหารบก 3) พล.อ.วิโรจน์ แสงสนิท รองปลัดกระทรวงกลาโหม เป็น ผู้บัญชาการทหารสูงสุด
2540	1) กองทัพบกปรับปรุงคำขวัญประจำหน่วย เดิมคำว่า “ประชาชน” ปิดท้ายประโยคว่า “เพื่อชาติ ศาสน์ กษัตริย์ และประชาชน” 2) เปลี่ยนแปลงชื่อนามหน่วยทหารเพื่อลดระยะห่างกับประชาชน อาทิ กองอำนวยการ กลางรักษาความปลอดภัยแห่งชาติ (กรป.กลาง) เปลี่ยนเป็นหน่วยบัญชาการทหารพัฒนา
2541	1) นายชวน หลีกภัย เป็นรัฐมนตรีว่าการกระทรวงกลาโหม พลเอกสุรยุทธ์ จุลานนท์ ผู้ทรงคุณวุฒิพิเศษกองทัพบก ขึ้นเป็น ผู้บัญชาการทหารบก ถือเป็นการแหวกกติกาธรรมเนียมปฏิบัติในการแต่งตั้งของกองทัพ ซึ่งไม่เคยเกิดขึ้นมาก่อน เนื่องจากไม่เคยมีผู้บัญชาการทหารบกท่านใด มาจากตำแหน่งประจำ 2) พล.อ.สุรยุทธ์ จุลานนท์ ลาออกจากตำแหน่งวุฒิสมาชิก ที่มาจากการแต่งตั้ง เพื่อดำรงตำแหน่งทางทหารอย่างเดียว
2542	ยุบหน่วยกองพลรบพิเศษที่ 2 จ.ลพบุรี เพื่อลด ค่าใช้จ่ายและดำเนินการด้านงบประมาณ กลาโหม เนื่องมาจากผลกระทบสืบเนื่องวิกฤติเศรษฐกิจเอเซีย
2543	วุฒิสมาชิก มาจากการเลือกตั้งทั้งหมด สิ้นสุด วุฒิสมาชิกสายกองทัพที่มาจากการแต่งตั้ง
2544	นายทักษิณ ชินวัตร หัวหน้าพรรคไทยรักไทย ชนะการเลือกตั้ง เป็นนายกรัฐมนตรี
2545	1) นายทักษิณ ชินวัตร นายกรัฐมนตรี สั่งยุบศูนย์อำนวยการบริหารจังหวัดชายแดนใต้

ปี พ.ศ.	เหตุการณ์ที่สำคัญ
	(ศอ.บต.) เพื่อลดอำนาจและบทบาทของกองทัพ ส่งผลต่อ ปัญหาความมั่นคงในพื้นที่ ชายแดนใต้ในเวลาต่อมา
2546	2) ย้าย พล.อ.สุรยุทธ์ จุลานนท์ ผบ.ทบ. เป็น ผบ.สส. มีคำสั่งย้าย พล.อ.สมศักดิ์ อุดตะนันท์ ผบ.ทบ. เป็น ผบ.สส. และแต่งตั้ง พล.อ.ชัยสิทธิ์ ชินวัตร ญาติผู้พี่ของนายกรัฐมนตรี ขึ้นเป็น ผบ.ทบ.
2547	1) รัฐบาลประกาศจัดตั้ง กองอำนวยการเสริมสร้างสันติสุข จังหวัดชายแดนภาคใต้ (กอ.สสส.จชต.) ให้อำนาจกองทัพเข้ามาอำนวยการแก้ไขปัญหาความรุนแรงในพื้นที่ 2) รัฐบาล แต่งตั้ง พล.อ.ประวิตร วงษ์สุวรรณ ขึ้นเป็น ผบ.ทบ.แทน พล.อ.ชัยสิทธิ์ ชินวัตร ที่ขยับไปเป็น ผบ.สส.
2548	ทักษิณ ชินวัตร ดำรงตำแหน่งนายกรัฐมนตรีสมัยที่ 2 และแต่งตั้ง พล.อ.สนธิ บุญยรัตกลิน เป็น ผบ.ทบ. เป็นนายทหารมุสลิม มีภารกิจแก้ไขปัญหาความมั่นคงในจังหวัดชายแดนใต้
2549	1) กลุ่มพันธมิตรประชาชนเพื่อประชาธิปไตย ออกมาชุมนุมต่อต้านรัฐบาล นายทักษิณ ชินวัตร ลาออกจากตำแหน่งนายกรัฐมนตรี 2) รัฐบาล นายทักษิณ ชินวัตร ฟันฟุศูนย์อำนวยการบริหารจังหวัดชายแดนใต้ (ศอ.บต.) ขึ้นมาอีกครั้ง 3) พล.อ.สนธิ บุญยรัตกลิน ผบ.ทบ. ทำการรัฐประหาร รัฐบาล นายทักษิณ ชินวัตร และ ประกาศยกเลิกรัฐธรรมนูญ ฉบับ พ.ศ. 2540
2551	1) รัฐบาล พล.อ.สุรยุทธ์ จุลานนท์ ออก พ.ร.บ.กลาโหม เพื่อป้องกันการแทรกแซงการ แต่งตั้งโยกย้ายนายทหารระดับสูงจากฝ่ายการเมือง และจัดตั้งกองอำนวยการรักษาความ มั่นคงภายในภาค 4 (ส่วนหน้า) ขึ้น ที่ จ.ยะลา 2) พล.อ.อนุพงษ์ เผ่าจินดา ผบ.ทบ.รับบทอาสาเป็นผู้เจรจา พรรคการเมืองต่างๆ ให้ร่วม สนับสนุนนายอภิสิทธิ์ เวชชาชีวะ เป็นนายกรัฐมนตรี ภายในพื้นที่ที่กรมทหารราบที่ 1 รักษาพระองค์ฯ
2553	กองทัพมีบทบาทในการแก้ไขสถานการณ์ฉุกเฉินต่อการสลายการชุมนุมกลุ่มคนเสื้อแดง ในพื้นที่ กรุงเทพมหานคร
2556	นายสุเทพ เทือกสุบรรณ นำมวลชนออกมาประท้วงขับไล่ รัฐบาลนางสาวยิ่งลักษณ์ ชินวัตร เรื่องการนิรโทษกรรมทางการเมือง และเรียกร้องกดดันให้กองทัพออกมายึดอำนาจ
2557	พล.อ.ประยุทธ์ จันทร์โอชา ผู้บัญชาการทหารบก ทำการรัฐประหาร เป็นหัวหน้าคณะรักษา ความสงบแห่งชาติ (คสช.) และนายกรัฐมนตรีในเวลาถัดมา (พ.ศ. 2557-2562)

ปี พ.ศ.	เหตุการณ์ที่สำคัญ
2559	รัฐบาลแต่งตั้งคณะผู้แทนพิเศษรัฐบาล ซึ่งเกือบทั้งหมดมาจากนายทหารระดับสูงของกองทัพ ทำหน้าที่ติดตามและให้คำแนะนำแก่หน่วยงานราชการในจังหวัดชายแดนใต้ และเพิ่มบทบาทของกองอำนวยการรักษาความมั่นคงภายในให้มีอำนาจมากขึ้น
2561	แผนยุทธศาสตร์ชาติ 20 ปี (พ.ศ. 2561-2580) กองทัพมีบทบาททางการจัดการและบริหารแผนยุทธศาสตร์ ด้านความมั่นคงเป็นหลัก
2562	1) รัฐธรรมนูญฉบับ พ.ศ. 2560 กำหนดให้วุฒิสมาชิกมาจากการแต่งตั้งทั้งหมด โดยกำหนดสัดส่วนที่หนึ่ง ผบ.เหล่าทัพ+ตำรวจ โดยตำแหน่ง จำนวน 6 ที่นั่ง และ วุฒิสมาชิกมีสิทธิ์เลือกนายกรัฐมนตรีร่วมกับสภาผู้แทนราษฎร 2) ภายหลังการเลือกตั้งวันที่ 22 มีนาคม พ.ล.อ.ประยุทธ์ จันทร์โอชา ได้รับการเสนอชื่อเป็นนายกรัฐมนตรี จากคะแนนเสียงพรรคร่วมรัฐบาลที่มีพรรคพลังประชารัฐเป็นแกนนำ และวุฒิสมาชิก

ที่มา: ปรับปรุงจากบทความ การเปรียบเทียบทางการเมืองของกองทัพไทยและกองทัพอินโดนีเซียตั้งแต่ พ.ศ.2535-2563 (วันวิจิต บุญปรง, 2564, ไม่ระบุเลขที่หน้า)

จากตารางที่ 2 พบว่าการพัฒนาการบทบาททางการเมืองของกองทัพไทย แบ่งออกเป็น 3 ช่วงเวลาสำคัญที่ นำไปสู่การเห็นความเปลี่ยนแปลงบทบาททางการเมืองของกองทัพโดยยึดอิงไปตามสถานการณ์ที่กองทัพต้องเผชิญ ซึ่งแบ่งออกเป็น 3 ช่วงเวลาสำคัญ ได้แก่

1) พ.ศ. 2535-2544 ในช่วงทศวรรษดังกล่าว กองทัพได้รับผลกระทบกระเทือนในภาพลักษณ์มากที่สุด อันเนื่องมาจากการตัดสินใจการสลายการชุมนุมผู้เรียกร้องประชาธิปไตยด้วยความรุนแรงในเดือนพฤษภาคม พ.ศ. 2535 เป็นเหตุให้กองทัพถูกกดดันให้ลดบทบาททางการเมืองชั่วคราว ประกอบกับฝ่ายการเมืองเริ่มรุกไล่พื้นที่ในการเข้ามาจัดระเบียบการสับตำแหน่งการแต่งตั้งโยกย้ายนายทหารระดับสูง ซึ่งฝ่ายการเมืองเชื่อว่ายังเหลือนายทหารยุคนั้นได้วางทลายและยังคงอิทธิพลในกองทัพอยู่ เพื่อตัดเงื่อนไขในการทำรัฐประหาร ประกอบกับวิกฤติเศรษฐกิจเอเชียที่โจมตีค่าเงินบาทส่งผลให้ระบบเศรษฐกิจไทยแบบมหภาคทรุดชวณเชชนได้รับความเสียหายในวงกว้าง

กองทัพจึงจำเป็นต้องตัดงบประมาณ และยุบหน่วยงานในกองทัพลง แต่ในขณะเดียวกันวิกฤติเศรษฐกิจที่เกิดขึ้น กลับเป็นโอกาสให้กองทัพเร่งฟื้นฟูภาพลักษณ์ สร้างความใกล้ชิดกับสาธารณชน รวมถึงการแสดงบทบาทความเป็นทหารอาชีพออกมาอย่างต่อเนื่อง ที่สำคัญที่สุดรัฐธรรมนูญฉบับ พ.ศ. 2540 ได้สร้างสำนึกการตื่นตัวการมีส่วนร่วมทางการเมืองของประชาชน ความคึกคักของกระแสนิยม

ประชาธิปไตย ส่งผลให้บทบาททางการเมืองของกองทัพในช่วงเวลาขณะนั้นเสมือนอยู่ในที่ดั่งและไม่ได้มีบทบาททางการเมืองโดดเด่นเหมือนเดิมอีก

2) 2545-2554 สำหรับช่วงเวลานั้น ครึ่งทศวรรษแรกเป็นช่วงฝ่ายการเมืองของรัฐบาลพลเรือนอยู่ในช่วงเวลาแห่งความรุ่งโรจน์ คือการใช้โอกาสการเข้าไปแทรกแซงเปลี่ยนตำแหน่งผู้บัญชาการทหารบกแทบทุกปี ซึ่งถือเป็นตำแหน่งข้าราชการที่ทรงอำนาจมากที่สุดในการเมืองไทย การยกเลิกหน่วยงานความมั่นคงอย่างศูนย์อำนวยการบริหารจังหวัดชายแดนใต้ (ศอ.บต.) จึงดูเหมือนรัฐบาลต้องการรับอำนาจจากฝ่ายกองทัพ แต่ภายหลังเกิดปัญหาภัยคุกคามใหม่คือ ปัญหาความไม่สงบในพื้นที่จังหวัดชายแดนใต้ และการดำเนิน นโยบายด้านความมั่นคงที่ผิดพลาดของรัฐบาลจึงตัดสินใจฟื้นฟู ศอ.บต. และดึงกองทัพในการเข้ามามีบทบาทแก้ปัญหความมั่นคงในพื้นที่ดังกล่าวอีก ซึ่งสวนทางกับความนิยมของรัฐบาลของ ทักษิณ ชินวัตร ที่กำลังเสื่อมทราลง และเกิดกลุ่มขบวนการชุมนุมขับไล่รัฐบาลและมีแนวโน้มที่กลุ่มผู้ชุมนุมสนับสนุนรัฐบาลจะใช้กำลังระหว่างกัน สุดท้ายการรัฐประหารเกิดขึ้นในวันที่ 19 กันยายน พ.ศ. 2549

หลังจากนั้นกองทัพก็ฟื้นฟูบทบาทและอำนาจทางการเมืองของตนเองเพื่อไม่ให้ฝ่ายการเมืองเข้ามายุ่ง ย่ามกับองค์กรในกองทัพอีก อาทิ พ.ร.บ. กลาโหม พ.ศ. 2551 เพื่อสกัดอำนาจฝ่ายการเมืองเข้ามาแทรกแซงการแต่งตั้งนายทหารระดับสูง หรือบทบาทการเข้าไปจัดการรวบรวมเสียงสนับสนุนจากบรรดาพรรคการเมือง เพื่อจัดตั้งรัฐบาล นายอภิสิทธิ์ เวชชาชีวะ หรือแม้แต่การทำหน้าที่ฝ่ายอำนวยการหลักในการตัดสินใจคลี่คลายการเข้ายึดพื้นที่เพื่อสลายการชุมนุมของกลุ่มต่อต้านรัฐบาลนายอภิสิทธิ์ ในปี พ.ศ. 2553 ซึ่งนับจากจุดนั้นเป็นต้นมา บทบาทของกองทัพกลายเป็นการขยายความขัดแย้งของกลุ่มเคลื่อนไหวทางการเมืองที่มีแนวคิดต่อต้านอิทธิพลของกองทัพ กับกลุ่มพลังอนุรักษ์นิยมที่ให้การสนับสนุนเคียงข้างกองทัพ ยังคงดำรงอยู่จนถึงปัจจุบัน

3) 2555-2563 การชูแนวคิดการนิรโทษกรรมทางการเมือง กลายเป็นข้ออ้างที่ทำให้กลุ่มอนุรักษ์นิยมสามารถรวมตัวการประท้วงจำนวนมหาศาลออกมากดดันขับไล่รัฐบาลนางสาวยิ่งลักษณ์ ชินวัตร ซึ่งมาจากการเลือกตั้ง สภาวะของบ้านเมืองในช่วงเวลานั้นเข้าสู่บรรยากาศแห่งการเผชิญหน้าและแก้ปัญหาด้วยการใช้ความรุนแรง ระหว่างกลุ่มต่อต้าน-สนับสนุนรัฐบาล ในที่สุดความขัดแย้งดังกล่าวกลายเป็นข้ออ้างในการทำรัฐประหาร ในวันที่ 22 พฤษภาคม พ.ศ. 2557 จนนำไปสู่การจัดตั้งรัฐบาลของคณะรัฐประหาร โดยมี พลเอกประยุทธ์ จันทร์โอชา หัวหน้าคณะรัฐประหารดำรงตำแหน่งนายกรัฐมนตรี และอยู่บริหารประเทศเป็นระยะเวลา 5 ปี (พ.ศ. 2557-2562)

ซึ่งในช่วงเวลาดังกล่าว ได้มีการร่างรัฐธรรมนูญที่มีเนื้อหาให้ กองทัพยังคงมีบทบาททางการเมืองในฐานะผู้ประคับประคองประเทศในรูปแบบการใช้อำนาจผ่านรัฐธรรมนูญ อาทิ บทบาทของกองทัพในแผนยุทธศาสตร์ชาติ 20 ปี หรือ วุฒิสมาชิกทั้งหมดที่มาจากการแต่งตั้ง โดยกำหนดคุณสมบัติเฉพาะให้ตำแหน่งผู้บัญชาการทหาร-ตำรวจ สามารถดำรงตำแหน่งวุฒิสมาชิกโดยอัตโนมัติ พร้อมกับการใช้อำนาจวุฒิสมาชิกสามารถร่วมลงเสียงเลือกนายกรัฐมนตรีพร้อมกับสมาชิกสภาผู้แทนราษฎรที่มาจากการเลือกตั้ง

ได้อีกด้วย ซึ่งในที่สุดผลผลิตของรัฐธรรมนูญฉบับ พ.ศ. 2560 ได้แสดงออกถึงทฤษฎีภาพแห่งอำนาจรัฐธรรมนูญ ในการให้หัวหน้าคณะรัฐประหารถูกเลือกกลับมาเป็นนายกรัฐมนตรีอีกคำรบหนึ่ง ภายหลังจากเลือกตั้งทั่วไปในวันที่ 22 มีนาคม พ.ศ. 2562 ที่ผ่านมา

จะเห็นได้ว่าตลอดระยะเวลาเกือบสามทศวรรษของทศวรรษไทย ได้ปรับตัวไปตามปัจจัยที่มาจากฝ่ายการเมือง บรรยากาศและภูมิทัศน์ทางการเมืองในแต่ละช่วงเวลา มีส่วนสำคัญเป็นอย่างมากในการกำหนดท่าทีของทิศทางผู้นำกองทัพจะตัดสินใจแสดงบทบาททางการเมืองของตนเอง ขึ้นอยู่กับสภาพแวดล้อมที่เอื้อหรือกดทับต่อบทบาททางการเมืองของตนเอง อย่างไรก็ตาม กองทัพไม่เคยหันหลังต่อการมีบทบาททางการเมืองไทยตราบดีที่สถานการณ์ทางการเมืองยังต้องการดึงกองทัพเข้าไปเป็นส่วนหนึ่งของตัวผู้เล่นหลักในฐานะผู้แก้ปัญหาการเมืองไทยแบบชั่วครั้งชั่วคราว แต่มิได้คิดใคร่ครวญหาแนวทางการวางระบบให้กองทัพทำหน้าที่ความเป็นกองทัพอาชีพในทิศทางที่เหมาะสม

อภิปรายผลการวิจัย

กล่าวโดยสรุป การเปลี่ยนแปลงบทบาททางการเมืองของกองทัพไทย ตั้งแต่ พ.ศ. 2535-2563 พบว่า กองทัพอยู่ท่ามกลางกับความผันผวนทางการเมืองที่เกิดขึ้นจากปัจจัยทางการเมือง และเศรษฐกิจภายในประเทศของตนเอง และบริบทสังคมโลกที่มีแนวโน้มเปลี่ยนแปลงใหม่ไปสู่ยุคที่คำนึงถึงสิทธิเสรีภาพหลักการความเป็นประชาธิปไตย ซึ่งในกรณีของกองทัพไทยแสดงให้เห็นว่าได้ปรับตัวอยู่ในกระแสประชาธิปไตยโดยที่ตนเองไม่ได้สูญเสียอำนาจบทบาททางการเมืองใดๆ แม้ว่าบางห้วงเวลากองทัพถูกตำหนิต่อการใช้ความรุนแรงต่อกิจกรรมการชุมนุมทางการเมือง หรือการทำรัฐประหารถึง 2 ครั้งในช่วงเกือบ 3 ทศวรรษ แต่สิ่งที่กองทัพยังยึดเหนี่ยวบทบาททางการเมืองของตนเองไว้ได้ มาจากการใช้อำนาจทางการเมืองที่ไม่เหมาะสมของฝ่ายการเมืองไม่ได้พิสูจน์ให้ประชาชนรู้สึกเป็นที่พึ่งพาและฝากความเชื่อมั่นได้ จึงเป็นเงื่อนไขให้กองทัพเข้ามาเติมบทบาททางการเมืองของตนเองให้มีความมั่นคงยิ่งขึ้น

ตามข้อเสนอแนวคิดของความสัมพันธ์พลเรือน-ทหารของ Douglas Bland ที่สนับสนุนให้อำนาจของฝ่ายพลเรือนและกองทัพ ต้องถ่วงดุลต่อกัน ต่างฝ่ายต่างพึ่งพาในบทบาทของความชอบธรรมระหว่างกัน การจะป้องกันไม่ให้เกิดการรัฐประหาร ทั้งพลเรือนและกองทัพ หากมองพิจารณาอย่างผิวเผินต่อบทบาททางการเมืองของกองทัพไทย จะมองเห็นภาพของการใช้อำนาจนำ ในฐานะผู้จัดระเบียบความมั่นคงของรัฐในทุกมิติ แต่อย่างไรก็ตามกองทัพรับรู้ถึงกระแสการก่อตัวของความไม่พอใจต่อบทบาททางการเมืองของกองทัพ จากกลุ่มเคลื่อนไหวทางการเมืองผู้เรียกร้องประชาธิปไตยที่เริ่มก่อตัวการแสดงสัญลักษณ์การต่อต้านเพิ่มขึ้นตามลำดับ และกระแสการกดดันการเลือกตั้ง กองทัพจึงพยายามถ่ายโอนอำนาจผ่านกลไกการใช้รัฐธรรมนูญมีพรรคการเมืองและนักการเมืองเครือข่าย ที่สนับสนุนกองทัพทำหน้าที่ทดแทน

และบริหารประเทศให้กลับสู่ภาวะการเมืองที่เป็นปกติ โดยที่กองทัพยังคงมีบทบาทชกโย หรือชี้นำอยู่ข้างหลังอย่างไม่เปลี่ยนแปลง

สำหรับแนวคิดการสร้างระบบธรรมาภิบาลและความโปร่งใสของ Surachart Bamrungsuk หากมองเฉพาะภายหลังเหตุการณ์เดือนพฤษภาคม พ.ศ. 2535 จนถึงช่วงก่อนการทำรัฐประหาร พ.ศ. 2549 แนวคิดของ Surachart ตอบโจทย์กับกองทัพไทยในช่วงเวลาดังกล่าว ซึ่งกองทัพไทยได้พยายามแสดงจุดยืนความเป็นแบบอย่างของทหารอาชีพ ยอมรับการตัดสินใจนโยบายหรือคำสั่งจากรัฐบาลพลเรือนอย่างไม่มีข้อแม้ แต่การทำรัฐประหาร ในวันที่ 19 กันยายน พ.ศ. 2549 และ วันที่ 22 พฤษภาคม พ.ศ. 2557 ได้ทำให้กระบวนการตรวจสอบ หรือการพัฒนาระบบธรรมาภิบาลในกองทัพต้องชะงัก อันเนื่องมาจากหน่วยงานหรือองค์กรที่ตรวจสอบไม่ได้มีอำนาจที่เข้าถึงการตรวจสอบที่แท้จริง หรือกระทำการใดๆ กับกองทัพอย่างตรงไปตรงมาได้ อย่างไรก็ตาม การไม่ฝืนกระแสสังคมที่จะปกครองประเทศในระยะยาว ทำให้อัคิดผู้นำกองทัพได้ถอดเครื่องแบบ เข้ามาเป็นผู้นำรัฐบาลภายหลังการเลือกตั้งทั่วไปในปี พ.ศ. 2562 มาจากรัฐธรรมนูญที่ฝ่ายคณะรัฐประหารได้สร้างข้อกฎหมายที่ได้เปรียบให้มีอำนาจต่อไป ในแง่เปิดพื้นที่ให้มีกระบวนการตรวจสอบอันโปร่งใสดังเช่นแนวคิดของ Surachart กองทัพไทยยังห่างไกลในแง่การยอมรับการถูกตรวจสอบจากสังคมอย่างเข้มข้น ทำได้เพียงแต่การลดกระแสความไม่พอใจจากสังคม กดดันให้มีการตรวจสอบเป็นบางกรณีที่สังคมเรียกร้องเท่านั้น

ในขณะที่บทบาททางการเมืองของกองทัพไทย สัมพันธ์สอดคล้องตามข้อเสนอของ Ozan O.Varol ที่มองเรื่องการทำรัฐประหารเพื่อประชาธิปไตยจะสอดคล้องเฉพาะการรัฐประหารในปี พ.ศ. 2549 อันเนื่อง มาจากรัฐบาลพลเรือนในขณะนั้นใช้อำนาจในทางที่ผิด (Abuse of Power) ที่ทำให้ประชาชนส่วนใหญ่ เริ่มปฏิเสธการบริหารประเทศของรัฐบาลพลเรือน เพิ่มขึ้นตามลำดับ จนนำไปสู่การทำรัฐประหารเพื่อยุติ ความวุ่นวายทางการเมืองที่กำลังตามมา ซึ่งคณะรัฐประหารชุดดังกล่าวได้จัดตั้งรัฐบาลและอยู่ในอำนาจในระยะเวลาที่สั้น และดำเนินการจัดการเลือกตั้งและการถ่ายโอนอำนาจให้เป็นไปด้วยความเรียบร้อยตรงตาม ทฤษฎีของ Varol ทุกประการ แต่การรัฐประหารในปี พ.ศ. 2557 ทำให้ข้อเสนอของ Varol อาจถูกตีความ เพี้ยนไปจากเดิม เนื่องจากผู้นำกองทัพเล็งเห็นว่าการถ่ายโอนอำนาจที่ใช้เวลาสั้นเกินไป เฉกเช่นการรัฐประหาร พ.ศ. 2549 ไม่ได้ทำให้ความขัดแย้งทางการเมืองสิ้นสุดลงไป กองทัพจึงไม่มั่นใจหากการถ่ายโอนอำนาจโดยที่ฝ่ายตนเองไม่ได้มีบทบาทกำกับต่อการส่งมอบอำนาจจะเต็มไปด้วยความราบรื่น แม้อาจไม่ใช่วิธีการแก้ไขปัญหาที่ถูกต้อง แต่กองทัพมีเป้าหมายรักษาความสงบสุขภายในประเทศเป็นหลัก การทำรัฐประหารเพื่อประชาธิปไตย หากกองทัพมีผลประโยชน์ทับซ้อนกับนโยบายรัฐ จะถูกตั้งคำถามสังคมถึงความชอบธรรมการดำรงอยู่ในอำนาจของกองทัพทันที อย่างไม่จบสิ้น

เมื่อพิจารณาปัจจัยที่เปลี่ยนแปลงบทบาททางการเมืองของกองทัพไทย ตั้งแต่ พ.ศ. 2535-2563 ตามมุมมองของผู้ทรงคุณวุฒิทั้ง 8 ท่าน ชี้ให้เห็นถึงสาเหตุปัจจัยที่กองทัพเปลี่ยนแปลงบทบาททางการเมืองให้สอดคล้องกับบริบททางสังคม จากเดิมที่ใช้อำนาจเผด็จการแบบสุดโต่งเหมือนในอดีต อาทิ รัฐธรรมนูญ

ที่มอบหมายให้กองทัพมีบทบาททางการเมืองเพื่อรักษาความสงบสุขภายใน รับบทบาทด้านความมั่นคงที่ยังคงสถานะวิชาชีพให้กองทัพยังทรงอิทธิพลต่อการกิจต่อสู้กับภัยคุกคามรูปแบบใหม่ หรือแม้แต่ปัจจัยด้านการเมืองในภาคประชาชน การเติบโตในทางการแสดงออกทางการเมืองของประชาชน อันเนื่องมาจากมุมมองทางความคิดระหว่างวัยที่เห็นต่างกัน ซึ่งกองทัพไทยคอยคุมเชิง และพยายามรักษาบรรทัดฐานทางสังคม ตามจารีตของสังคมไทย ประกอบกับความผูกพันของพลังกลุ่มอนุรักษ์นิยมกับสถาบันพระมหากษัตริย์ ไม่สามารถแยกออกจากกันได้ กลายเป็นพลังบวกที่ทำให้กองทัพไทยยังโดดเด่นในเวทีการเมืองไทย

ในขณะที่พัฒนาการทางการเมืองของกองทัพไทยในมุมมองของผู้ทรงคุณวุฒิทั้งหมด มองว่ากองทัพไม่สามารถหนีจากวิถีมการเมืองของตนเอง ดังเช่นประวัติศาสตร์ทางการเมืองไทยที่มักดึงกองทัพไป เกี่ยวข้องกับการเมืองไทยอยู่เสมอ ดังนั้นพัฒนาการบทบาททางการเมืองจึงมีการปรับเปลี่ยนตนเองให้ สอดคล้องกับความชอบธรรมกับบริบทและความต้องการทางสังคม ด้วยวิธีการนำรัฐธรรมนูญมาเป็นเครื่องมือทางการเมือง เพื่อให้กองทัพยังดำรงบทบาทชี้นำทางการเมืองอย่างเหนียวแน่นต่อไป

ข้อเสนอแนะ

งานศึกษาเกี่ยวกับการเปลี่ยนแปลงบทบาททางการเมืองของกองทัพไทย ควรถอดบทเรียนความสำเร็จ หรือข้อจำกัดออกมาสรุปเป็นรูปแบบการศึกษาแบบแต่ละช่วงเวลา (Timeline) ในแต่ละเหตุการณ์ที่กองทัพเข้าไปเกี่ยวข้องหรือได้รับผลกระทบทางการเมืองจะสามารถสรุปภาพถึงพัฒนาการของกองทัพในแต่ละช่วงได้อย่างชัดเจน ควรนำข้อเสนอจากภาคประชาสังคม ต่อการมีส่วนร่วมเพื่อนำเสนอแนวทางการพัฒนากองทัพสู่ความเป็นทหารอาชีพ ในสถานะที่เหมาะสมกับบริบททางการเมืองไทยต่อไป

ข้อเสนอในการทำวิจัยครั้งต่อไป

1. ควรทำวิจัยเปรียบเทียบพัฒนาการของกองทัพในชาติสมาชิกอาเซียนเชิงเปรียบเทียบ ที่มีบริบททางสังคมที่แตกต่างและใกล้เคียงกัน ในการค้นหาปัจจัยที่กำหนดหรือเปลี่ยนแปลงบทบาททางการเมืองของกองทัพ

2. ควรศึกษาการพัฒนาบทบาทของกองทัพสู่ความเป็นกองทัพอาชีพ ภายใต้กติกาของระบอบประชาธิปไตย โดยศึกษาประยุกต์จากกองทัพชาติตัวอย่างที่มีพัฒนาการทางการเมืองที่มีความมั่นคง และสังคมประเทศนั้นๆ ให้การยอมรับ

รายการอ้างอิง

พิชิต รัชตพิบูลภพ. (2559). การมีส่วนร่วมทางการเมืองของทหาร. วารสารสถาบันพระปกเกล้า,

14(1), 101.

- บรรจง ไชยลังกา. (2559). การถ่วงดุลระหว่างประเทศมหาอำนาจ: วิเคราะห์ตามทฤษฎีสัจนิยมใหม่. **วารสารสถาบันวิชาการป้องกันประเทศ**, 7(3), 30-32.
- วันวิจิต บุญโปร่ง. (2564). การเปรียบเทียบบทบาททางการเมืองของกองทัพไทยและกองทัพอินโดนีเซียตั้งแต่ พ.ศ. 2535-2563. **วารสารการบริหารปกครอง (Governance Journal) มหาวิทยาลัยกาฬสินธุ์**, 10(1), 1-40.
- สุจิต บุญบงการ. (2562). **ทหารกับการพัฒนาการเมืองไทย**. กรุงเทพฯ: โครงการจัดพิมพ์คปไฟ.
- สุรชาติ บำรุงสุข. (2558). **เสนานิธิปไตย: รัฐประหารกับการเมืองไทย**. กรุงเทพฯ: มติชน.
- Bamrungsuk, S. (2006). Thailand's Civil-Military Relations. **Journal of Securities Project**, 9, 22-26.
- Bland, D. (1999). Unified Theory of Civil-Military Relations. **Armed Forces & Society**, 26, 10.
- Boonprong, W. (2000). **The Thai Military Since 1957: The Transition to Democracy and the Emerging of the Professional Soldier**. (Dissertation). Master of International Studies in the Department of Politics, The University of Adelaide, Australia.
- Varol, O. O. (2012). The Military as the Guardian of Constitutional Democracy. **50 Columbia Journal of Transnational Law (forthcoming). Lewis & Clark School**. 51, 300.

การถือครองที่ดินในพื้นที่อำเภอตราด จังหวัดตราด: ปัญหาความขัดแย้งและทางเลือก การแก้ไขปัญหา

Land Possession in Trat Bay, Trat Province: Problems and Solutions

สกฤติ อีสริยานนท์ (Sakrit Isariyanon)¹

ชยาภรณ์ จตุรพรประสิทธิ์ (Chayaporn Chaturapornprakit)²

¹ผู้ช่วยศาสตราจารย์ ดร., อาจารย์ประจำภาควิชารัฐศาสตร์ คณะรัฐศาสตร์และนิติศาสตร์ มหาวิทยาลัยบูรพา

Asst. Prof. Dr., Lecturer at Department of Political Science, Faculty of Political Science and Law,

Burapha University

²อาจารย์ประจำภาควิชารัฐประศาสนศาสตร์ คณะรัฐศาสตร์และนิติศาสตร์ มหาวิทยาลัยบูรพา

Lecturer at the Department of Public Administration, Faculty of Political Science and Law,

Burapha University

E-mail: chayapon@go.buu.ac.th

Received: 2 March 2021

Revised: 13 July 2021

Accepted: 14 July 2021

บทคัดย่อ

บทความนี้มีวัตถุประสงค์ 1) เพื่อศึกษาทบทวนสภาพปัญหาความขัดแย้งเกี่ยวกับการถือครองที่ดินในพื้นที่อำเภอตราด จังหวัดตราด 2) เพื่อนำเสนอทางเลือกให้หน่วยงานที่เกี่ยวข้องใช้เป็นแนวทางในการกำหนดนโยบายหรือมาตรการในการจัดการปัญหาความขัดแย้งประเด็นปัญหาที่ดิน พื้นที่อำเภอตราด จังหวัดตราด การศึกษาครั้งนี้เป็นการวิจัยเชิงคุณภาพ วิธีการเก็บรวบรวมข้อมูลอยู่ 3 วิธีการ คือ 1) การศึกษาจากเอกสาร 2) การสัมภาษณ์ และ 3) การสังเกตการณ์แบบไม่มีส่วนร่วม โดยผลการศึกษาตามวัตถุประสงค์ข้อที่ 1 พบว่า สภาพปัญหาที่ดินของพื้นที่อำเภอตราด จังหวัดตราด ถือเป็นปัญหาที่เกิดขึ้นมา เนื่องจากปัญหาความขัดแย้งเกี่ยวกับการถือครองที่ดินของระบบและการจัดการเกี่ยวกับกรรมสิทธิ์ในการถือครองที่ดินนับตั้งแต่ในอดีต รวมถึงนโยบายต่าง ๆ ของภาครัฐ โดยมีปัญหาที่สำคัญใหญ่ 2 ประการ ได้แก่ 1) สภาพปัญหาและความขัดแย้งที่เกี่ยวข้องกับการทับซ้อนของสิทธิในการถือครองที่ดิน คือ ปัญหาพื้นที่ทับซ้อน

ของประชาชนและการบุกรุกกับที่ดินของรัฐ ปัญหาพื้นที่ทับซ้อนของประชาชนกับที่ดินของนายทุน ปัญหาการครอบครองที่ดินโดยไม่ถูกต้อง ปัญหาไม่มีที่ดินทำกินของประชาชน ปัญหาที่ดินหลุดมือ และปัญหาพื้นที่แนวเขตการปกครองทับซ้อนกับที่ดินของประชาชน 2) สภาพปัญหาและความขัดแย้งที่เชื่อมโยงเรื่องการใช้ประโยชน์ที่ดิน ได้แก่ ปัญหาเรื่องการใช้ที่ดินทับซ้อนระหว่างประชาชนกับรัฐ ประชาชนกับนายทุน ปัญหาการจัดการทรัพยากรที่เกี่ยวข้องกับที่ดิน และผลการศึกษาจากวัตถุประสงค์ข้อที่ 2 พบว่า ทางเลือกในการขับเคลื่อนในการแก้ไขปัญหาโดยการจัดการทรัพยากรร่วมกันภายใต้การขับเคลื่อนในลักษณะภาคีเครือข่ายสาธารณะ รวมไปถึงรัฐควรนำแนวคิดยุติธรรมชุมชนซึ่งเป็นกระบวนการยุติธรรมทางเลือกเข้ามาใช้ในการจัดการทรัพยากรบนพื้นฐานของความร่วมมือของชุมชน เป็นทางเลือกในการแก้ไขปัญหาที่ดินร่วมกับประชาชนในพื้นที่เพื่อลดความรุนแรงลง

คำสำคัญ: การถือครองที่ดิน ยุติธรรมชุมชน จังหวัดตราด

Abstract

This article aims to review the condition of land conflicts and to propose alternative solutions to land problems in Trat Bay area, Trat Province. This qualitative consisted of three types of data collection methods: 1) the document reviews, 2) the interviews, and 3) the non-participant observations. The results of the study according to objective 1 revealed that the condition of land problems in the Trat Bay area, Trat Province was a long-standing problem due to problems in the system and management of the a land ownership from the past to present, including various government policies which were two major problems: 1) Conditions of problems and conflicts related to the overlapping of the right to own the land, namely the problem of overlapping areas of the people and the encroachment of the state's land, the problem of overlapping areas of the people and the land of the capitalists, and the problem of illegal land ownership, the problem of having no land to cultivate, the land problem of administrative boundaries overlapping with people's land, 2) the problem conditions and conflicts related to land use that included the issues of overlapping land use between people and the state, people and capitalists, resource management issues related to land, and the finding of the study from objective 2 revealed that driving alternatives in solving problems by managing resources of public networks, including adopting the concept of community justice in resource management based on community cooperation which was considered as an alternative solution of the land problem, as well as the cooperation with local people to reduce any other violence.

Keywords: Land possession, Community justice, Trat province

บทนำ

ที่ดินถือเป็นปัจจัยในการดำรงชีวิตที่สำคัญของมนุษย์มานับตั้งแต่อดีตจนถึงปัจจุบัน ในฐานะที่เป็นแหล่งอาหารและแหล่งที่อยู่อาศัยของมนุษย์รวมถึงสิ่งมีชีวิตต่าง ๆ โดยในมุมมองของนักทฤษฎีเศรษฐศาสตร์การเมือง (Political economy) “ที่ดิน” ถือเป็นตัวการหนึ่งสร้างส่งผลกระทบต่อพลวัตและการเปลี่ยนแปลงที่เกิดขึ้นภายในสังคมด้วย เนื่องจากที่ดินเป็นปัจจัยหนึ่งในการผลิตที่สำคัญของมนุษย์ (ทั้งภายในสังคมเกษตรกรรมและอุตสาหกรรม) ภายหลังที่สังคมเกิดระบบกรรมสิทธิ์ในที่ดินขึ้น จึงก่อให้เกิดพลวัตของสภาพปัญหาและความขัดแย้งของผู้คนในสังคมขึ้น โดยเฉพาะอย่างยิ่งสังคมแบบทุนนิยมได้ผลักดันให้มูลค่าและความต้องการในที่ดินเพิ่มสูงขึ้น การแข่งขันในตัวกรรมสิทธิ์ที่ดินที่เป็นทรัพยากรประเภทที่มีอยู่อย่างจำกัดจึงเกิดขึ้น และนำไปสู่พลวัตของความขัดแย้งและการเปลี่ยนแปลงภายในสังคม ปัญหาที่ดินถือเป็นปัญหาหนึ่งที่สำคัญยิ่งต่อมนุษย์ทุก ๆ คนในสังคม เนื่องจากที่ดินเป็นปัจจัยหนึ่งที่สำคัญต่อการดำเนินชีวิตของมนุษย์ เช่น การเป็นที่ทำการผลิต การเป็นที่อยู่อาศัย หรือการเป็นที่ทำกิจกรรมต่าง ๆ ในวิถีชีวิตประจำวัน เป็นต้น แต่ด้วยการพัฒนาที่นำไปสู่การสร้างปัญหาความเหลื่อมล้ำและความไม่เป็นธรรมในสังคมทั้งทางด้านนิติการเมือง เศรษฐกิจ และสังคม จึงทำให้ปัญหาที่ดินเกิดขึ้นตามมา

สถานการณ์ภาพรวมที่ดินภายในประเทศไทย สามารถพบเห็นถึงสภาพปัญหาที่เกิดขึ้นจากกรรมสิทธิ์ที่ดินที่ยังกระจุกตัวอยู่ในกลุ่มคนส่วนน้อยภายในสังคมทั้งที่เป็นนักธุรกิจ นักการเมือง ข้าราชการ และองค์กรภาครัฐ คิดเป็นจำนวนผู้ถือครองที่ดินร้อยละ 10 ที่มีจำนวนถือครองที่ดินมากกว่าร้อยละ 60 ของพื้นที่ทั้งหมด ส่วนประชาชนในส่วนที่เหลือร้อยละ 90 (กลุ่มคนส่วนใหญ่ของประเทศ) มีจำนวนถือครองที่ดินเพียงร้อยละ 40 ของพื้นที่ทั้งหมด ซึ่งสะท้อนให้เห็นถึงการกระจุกตัวของการถือครองที่ดิน (ดวงกมล เลาวกุล, 2557) ทำให้การบุกรุกพื้นที่ที่ดินที่เป็นของรัฐ ซึ่งรัฐได้สงวนหรือหวงห้ามไว้มีจำนวนเพิ่มมากขึ้น

จากปัญหาที่ดินดังกล่าว เครือข่ายวิชาการเพื่อการปฏิรูป ได้วิเคราะห์ถึงสถานการณ์ปัญหาเกี่ยวกับที่ดินภาพรวมในระดับประเทศของไทย รวมถึงปัญหาสังคมอื่น ๆ ที่เกี่ยวข้องกับกรรมสิทธิ์ที่ดิน สามารถวิเคราะห์และจำแนกออกได้เป็นปัญหาที่สำคัญ 6 ประเด็น ดังนี้ (เครือข่ายวิชาการเพื่อการปฏิรูป, 2556)

1. ความขัดแย้งเรื่องแนวเขตที่ดินระหว่างหน่วยงานของรัฐ และประชาชน จากกรณีการบุกรุกพื้นที่สงวนของรัฐนั้นส่วนใหญ่เป็นผู้มีอิทธิพลและนายทุนขนาดใหญ่ และปัญหาขัดแย้งเรื่องแนวเขตนั้นเป็นข้อพิพาทระหว่างรัฐกับประชาชนและเอกชนกับเอกชน

2. ปัญหาการกระจายการถือครองที่ดิน และการไม่ทำประโยชน์ในที่ดิน ภายใต้ระบบที่ดินสามารถซื้อขายแลกเปลี่ยนกันได้ ก่อเกิดมูลค่าการแลกเปลี่ยนในที่ดินขึ้น จึงทำให้ผู้มีโอกาสเข้าถึงข้อมูลนายทุนและผู้มีอำนาจจึงมีการกว้านซื้อและสะสมที่ดินเป็นจำนวนมากเพื่อการเก็งกำไร และก่อให้เกิดการทิ้งร้างไม่ได้ใช้ประโยชน์ในที่ดินอย่างเต็มที่

3. การไร้ที่ดินทำกิน และที่อยู่อาศัย อันเป็นผลจากการมุ่งพัฒนาประเทศสู่ความเป็นสังคมอุตสาหกรรมและบริการโดยรัฐ ทำให้เกิดสภาพการละเลยการให้ความสำคัญต่อภาคการเกษตร ส่งผลให้เกษตรกรส่วนหนึ่งเกิดภาวะหนี้สินและต้องสูญเสียที่ดินทำกิน อันเนื่องมาจากความล้มเหลวในภาคการผลิต รวมถึงผลกระทบจากการเปิดการค้าเสรีที่ส่งผลให้ราคาสินค้าเกษตรหลายชนิดในท้องตลาดมีราคาตกต่ำ

4. ปัญหาชุมชนแออัด ไม่มีและไม่มีมั่นคงในที่อยู่อาศัย

5. ปัญหาการบริหารจัดการที่ดิน อันเนื่องมาจากสาเหตุของความไม่เป็นเอกภาพในเรื่องการจัดการทรัพยากรที่ดินในหน่วยงานของรัฐและราชการ

6. การสูญเสียพื้นที่ที่เหมาะสมสำหรับการทำการเกษตร การสูญเสียพื้นที่ซึ่งเหมาะสมสำหรับการทำเกษตรกรรมเนื่องจากการใช้ที่ดินผิดประเภท

การแก้ไขปัญหาดินของภาครัฐส่วนหนึ่ง คือ การออกมาตรการทางกฎหมายเพื่อกำหนดเขตการใช้ที่ดินไว้หลายฉบับ รวมทั้งมติคณะรัฐมนตรีอีกหลายกรณี สืบเนื่องจากการมีกฎหมายและมติคณะรัฐมนตรีจำนวนมากนั้นส่งผลให้มีแนวเขตที่ดินจำนวนมากที่ประกาศตามกฎหมายและมติคณะรัฐมนตรีแต่ละฉบับประกอบกับแผนที่แนบท้ายประกาศแต่ละฉบับมีมาตราส่วนที่แตกต่างกัน โดยการสำรวจจังหวัดในพื้นที่หนึ่ง แต่มีการใช้แนวเขตที่ดินจากกฎหมายฉบับอื่นซึ่งไม่ตรงกับสภาพพื้นที่ที่แท้จริงหรืออธิบายความได้ว่าเป็นการใช้หรือนำกฎหมายที่ไม่เกี่ยวข้องมาใช้ในการวางแนวเขตที่ดินนั้น ซึ่งจะเห็นได้ว่ารัฐพยายามแก้ไขและดำเนินการทางนโยบายและกฎหมายหลายกรณีเพื่อทำให้ปัญหาดังกล่าวลดลงและแก้ไขปรับปรุงกฎหมายที่เป็นอุปสรรค เมื่อภาครัฐมีหน้าที่ต้องปฏิบัติตามกฎหมายจึงจำเป็นต้องดำเนินการขับไล่ จับกุม ฟ้องร้อง และลงโทษ จนเกิดเป็นคดีข้อพิพาทระหว่างรัฐกับประชาชนมากขึ้น

จังหวัดหวัดตราด เป็นจังหวัดชายแดนสุดฝั่งทะเลตะวันออก มีรูปร่างลักษณะคล้ายหัวช้าง อาณาเขตด้านชายแดนติดกับประเทศกัมพูชาทั้งทางบกและทางทะเล ยาว 330 กิโลเมตร มีความอุดมสมบูรณ์ทางทรัพยากรธรรมชาติ มีโครงสร้างทางเศรษฐกิจเป็นเมืองเกษตรกรรม การประมง การท่องเที่ยวทางทะเลและการค้าชายแดน มีต้นทุนทางสังคมสูง ชุมชนมีความเข้มแข็ง มีลักษณะภูมิประเทศแบ่งออกเป็น 4 ลักษณะ ได้แก่ อาณาบริเวณที่เป็นแผ่นดิน ภูเขา พื้นน้ำ และทะเล โดยเฉพาะพื้นที่ราบต่ำชายฝั่งทะเลและพื้นที่ทะเล ซึ่งประกอบด้วยหมู่เกาะต่าง ๆ 52 เกาะ มีป่าชายเลนอย่างหนาแน่น เป็นแหล่งเลี้ยงสัตว์น้ำและแหล่งท่องเที่ยวที่สำคัญของจังหวัด (สำนักงานจังหวัดตราด, 2560) โดยชุมชนในบริเวณชายฝั่งเป็นชุมชนที่ดำรงชีวิตและมีวิถีชีวิตความเป็นอยู่ที่ผูกติดอยู่กับทรัพยากรชายฝั่งและทะเลโดยตรง และส่วนหนึ่งไม่ได้

เป็นเจ้าของที่ดินหรือมีส่วนร่วมในกระบวนการตัดสินใจที่เกี่ยวข้องกับการจัดการและพัฒนาพื้นที่ชายฝั่งทะเล

พื้นที่ภูมินิเวศน์อ่าวตราด จังหวัดตราด จึงเป็นพื้นที่หนึ่งที่สะท้อนให้เห็นถึงสภาพปัญหา ความเหลื่อมล้ำและความไม่เป็นธรรมเกี่ยวกับการถือครองกรรมสิทธิ์ในที่ดิน สภาพปัญหาที่ดินทำกินและที่อยู่อาศัย รวมถึงการใช้ทรัพยากรธรรมชาติและสิ่งแวดล้อมในพื้นที่

วัตถุประสงค์ของการวิจัย

1. เพื่อศึกษาทบทวนสภาพปัญหาความขัดแย้งเกี่ยวกับการถือครองที่ดินในพื้นที่อ่าวตราด จังหวัดตราด
2. เพื่อนำเสนอทางเลือกให้หน่วยงานที่เกี่ยวข้องใช้เป็นแนวทางในการกำหนดนโยบายหรือมาตรการในการจัดการปัญหาความขัดแย้งประเด็นปัญหาที่ดิน พื้นที่อ่าวตราด จังหวัดตราด

ขอบเขตของการวิจัย

การวิจัยเรื่องนี้ได้กำหนดพื้นที่อ่าวตราด จังหวัดตราด ได้แก่ ตำบลเกาะหมาก ตำบลห้วยแร้ง โดยเป็นการศึกษาในช่วงเวลา พ.ศ. 2555 – 2559 เนื่องจากเป็นช่วงเวลาดังกล่าวสามารถสะท้อนสภาพปัญหาของกรรมสิทธิ์ในที่ดินของประชาชนและภาครัฐ ตลอดไปจนสภาพปัญหาที่เกี่ยวข้องเชื่อมโยงไม่ว่าจะเป็นในเรื่องที่ดินทำกินที่อยู่อาศัย และการใช้ทรัพยากรธรรมชาติและปัญหาสิ่งแวดล้อมกับกรรมสิทธิ์ในที่ดินที่เกิดขึ้นอย่างต่อเนื่องมาจนถึงปัจจุบัน ตลอดจนการเกิดขบวนการในการพยายามขับเคลื่อนเพื่อการแก้ไขปัญหายั่งยืน

วิธีการในการศึกษา

การศึกษานี้เป็นการวิจัยเชิงคุณภาพ ซึ่งมีการเก็บรวบรวมข้อมูล 3 วิธีการ คือ 1) การศึกษาจากเอกสาร เป็นการศึกษาจากเอกสารชั้นต้นและชั้นรองที่เกี่ยวข้องกับการจัดการปัญหาที่ดิน การจัดการทรัพยากรร่วม และการจัดการความขัดแย้ง 2) การสัมภาษณ์ ในการสัมภาษณ์จะใช้การสัมภาษณ์แบบกึ่งโครงสร้าง (Semi-structured or Guided Interview) โดยเป็นการสัมภาษณ์จากผู้ให้ข้อมูลหลัก (Key-informants) และการเสวนากลุ่ม (Group Interview) ได้แก่ กลุ่มผู้นำชุมชน กลุ่มภาคประชาสังคม กลุ่มประชาชน กลุ่มเจ้าหน้าที่รัฐ และ 3) การสังเกต จะเป็นการสังเกตการณ์แบบไม่มีส่วนร่วม (Non-Participant Observation) ซึ่งเป็นการให้ข้อคิดเห็น ข้อมูลสภาพพื้นที่พิกัด และสังเกตการดำเนินกิจกรรมในพื้นที่กรณีศึกษา โดยการศึกษาครั้งนี้มีวิธีการตรวจสอบข้อมูลแบบสามเส้า (Triangulation) ที่ได้จากการเก็บ

รวบรวมข้อมูลทั้งเอกสาร การสัมภาษณ์ และการสังเกตการณ์ เพื่อให้ข้อมูลมีความเที่ยงตรงและน่าเชื่อถือ และนำข้อมูลที่ได้นั้นมาจัดหมวดหมู่ แยกแยะ วิเคราะห์ตีความ และนำเสนอรายงานผลการวิจัย

แนวคิดเกี่ยวกับการจัดการทรัพยากรร่วมกัน

การศึกษาครั้งนี้ ผู้วิจัยใช้แนวคิดการจัดการทรัพยากรร่วม และแนวคิดยุติธรรมชุมชนกับการจัดการความขัดแย้ง เป็นเครื่องมือวิเคราะห์ปรากฏการณ์ สาเหตุที่เลือกใช้แนวคิดทั้งสอง เกิดจากฐานคิดที่ว่า ที่ดินเปรียบเสมือนทรัพยากรร่วมประเภทหนึ่ง โดยการจัดการทรัพยากรที่มีลักษณะเป็นทรัพยากรร่วมหรือสาธารณะให้เกิดประโยชน์สูงสุด จำเป็นต้องเปิดพื้นที่ให้แก่ผู้มีส่วนได้ส่วนเสียโดยตรงกับทรัพยากร ทั้งในระดับปัจเจกบุคคลหรือชุมชนเข้าร่วมจัดการทรัพยากร หลักคิดดังกล่าวสอดคล้องกับแนวคิดยุติธรรมชุมชน ที่ต้องการให้ชุมชนในฐานะสถาบันหนึ่งในทางสังคม มีบทบาทในการไกล่เกลี่ยหรือยุติข้อพิพาทรูปแบบต่าง ๆ ที่เกิดขึ้นในชุมชน สาระสำคัญของแนวคิดทั้งสองสามารถสรุปได้ดังต่อไปนี้

ระบบกรรมสิทธิ์ร่วม (Common-property Regimes)

ระบบกรรมสิทธิ์ร่วม หมายถึง ทรัพย์สินร่วมหรือทรัพย์สินของชุมชน ชุมชนหรือกลุ่มคนเป็นเจ้าของทรัพยากรร่วมกันและจัดการการใช้ทรัพย์สินร่วมกัน และมีกฎเกณฑ์ร่วมกันที่ชัดเจนในการจัดการปฏิบัติ (แต่อาจจะไม่ใช่กฎเกณฑ์ที่เป็นทางการ เช่น จารีต ประเพณีปฏิบัติ หรือเป็นทางการ คือ มีกฎหมายรองรับ) ปัจจุบันมีทรัพย์สินร่วมของประชาคมโลก (Global Commons) เช่น ทะเล มหาสมุทร ชั้นบรรยากาศ โอโซน เป็นต้น ที่ประเทศต่าง ๆ ในโลกมาตกลงร่วมกันในการจัดการ (ปัทมาวดี โพชนุกูล, ม.ป.ป., หน้า 4)

ในส่วนของทรัพยากรที่เกี่ยวข้องกับวิถีชีวิตและความเป็นอยู่ของผู้คนจำนวนมาก โดยเฉพาะผู้มีรายได้น้อยที่มีที่ดินทางการเกษตรไม่มากและพึ่งพาทรัพยากรธรรมชาติใกล้ชิดในด้านอาหารและรายได้ โดยทรัพยากรดังกล่าว ดังเช่น ป่าหรือป่าชายเลน ที่ดินทำกิน ทรัพยากรน้ำ เป็นต้น ในอดีตนั้นประเทศไทยใช้วิธีจัดการทรัพยากรเหล่านี้อย่างน้อย 3 ลักษณะ (ชล บุนนาค, 2555) คือ

1. รัฐเป็นผู้จัดการดูแลทรัพยากรร่วมเหล่านี้เอง เช่น มีการจัดตั้งเขตป่าสงวนเพื่ออนุรักษ์ป่าไม้ และทรัพยากรอื่น ๆ ภายในป่าโดยกันมิให้ผู้ใดเข้าไปใช้ประโยชน์ใด ๆ จากป่าได้เลย เป็นต้น
2. รัฐให้สัมปทานกับเอกชนในการใช้ประโยชน์และดูแลทรัพยากร
3. ผู้ใช้ทรัพยากรเป็นผู้กำหนดกติกาในการใช้และการดูแลทรัพยากรเหล่านั้นเอง เช่น กรณีของป่าชุมชน หรือการจัดการน้ำระหว่างหมู่บ้านที่ใช้แหล่งน้ำร่วมกัน เป็นต้น

ปัญหาเกี่ยวกับการจัดการทรัพยากรธรรมชาติ ประเด็นหลักคือ ประชาชนขาดการมีส่วนร่วมในการตัดสินใจปัญหาต่าง ๆ ทำให้นโยบายที่ออกมามีความขัดแย้งกับบริบทในพื้นที่และประชาชนขาดความเข้าใจไปในแนวทางเดียวกัน ส่งผลให้การดำเนินงานมีอุปสรรคด้านต่าง ๆ การจัดการร่วม (Co-management) จึงเป็นกระบวนการจัดสรรอำนาจ หน้าที่ ความรับผิดชอบและผลประโยชน์อย่างเป็นธรรม

ทั้งในรูปแบบที่เป็นทางการและไม่เป็นทางการ ระหว่างหน่วยงานรัฐและกลุ่มเป้าหมาย ตามแนวทางของการกระจายอำนาจการตัดสินใจ เพื่อเพิ่มขีดความสามารถรับผิชอบ อำนาจและบทบาทในฐานะที่เป็นผู้มีส่วนร่วมในการจัดการ เพื่อให้การจัดการทรัพยากรมีประสิทธิภาพยิ่งขึ้น

ทรัพยากรร่วม (Common-pool Resources)

ทรัพยากรร่วม เป็นประเภทของสินค้าทางเศรษฐศาสตร์อีกลักษณะหนึ่ง มีลักษณะบางประการเหมือนสินค้าเอกชนและบางประการเหมือนสินค้าสาธารณะ กล่าวคือ ทรัพยากรร่วมมีลักษณะกีดกันได้ยากมาก เนื่องจากขอบเขตของทรัพยากรมีขนาดใหญ่ ไม่ได้ขึ้นอยู่กับเกณฑ์การใช้และเทคโนโลยีทรัพยากรเองมีลักษณะต้องแข่งขันเพื่อให้ได้มาซึ่งการบริโภค (Rivalrous) ยิ่งบริโภคหรือเก็บเกี่ยวมาก ทรัพยากรที่ใช้ได้ก็จะน้อยลงเรื่อย ๆ (ชล บุนนาค, 2555)

จุดสำคัญที่แบ่งแยกทรัพยากรร่วมกับสินค้าสาธารณะก็คือ ปัญหาการใช้ทรัพยากรเกินพอดี เพราะสินค้าสาธารณะนั้นคนสามารถบริโภคร่วมกันได้ ในขณะที่ทรัพยากรร่วมนั้นเมื่อมีคนบริโภคตัวทรัพยากรแล้วทำให้ทรัพยากรที่เหลืออยู่ลดลง

การจัดการทรัพยากรในอดีตถึงปัจจุบัน

ความรู้ดั้งเดิมเกี่ยวกับการจัดการทรัพยากรอยู่บนฐานความเชื่อที่ว่า หากปล่อยให้ทรัพยากรธรรมชาติถูกใช้ไปโดยไม่มีการควบคุมจากรัฐ หรือมีการมอบกรรมสิทธิ์เหนือทรัพยากรนั้นให้แก่เอกชน ทรัพยากรธรรมชาตินั้นจะถูกใช้จนหมดสิ้นเพราะไม่มีใครสนใจดูแลรักษา และผู้ใช้แต่ละคนก็จะพยายามใช้ประโยชน์จากทรัพยากรนั้นให้มากที่สุดเท่าที่เป็นไปได้ ดังนั้น เพื่อดูแลทรัพยากรธรรมชาติจึงควรมีวิธีการแทรกแซงและควบคุมจากภายนอก ผ่านกลไกอย่างน้อย 2 ประการ คือ การดูแลควบคุมโดยตรงจากรัฐ หรือการให้สัมปทานกับเอกชน (ชล บุนนาค, 2555)

1. การดูแลควบคุมโดยตรงจากรัฐ มีความเชื่อว่าหากปล่อยให้ปัจเจกชนผู้ใช้ทรัพยากรทำการใช้ทรัพยากรโดยไม่มีการควบคุม ทรัพยากรจะถูกใช้จนหมดสิ้น ฉะนั้น รัฐควรจะมีบทบาทเป็นแรงบังคับจากภายนอกให้ปัจเจกชนเลือกทางเลือกที่ถูกต้องและลงโทษ โดยแนวคิดนี้อยู่บนฐานความเชื่อว่ามีข้อมูลสมบูรณ์

2. การให้สัมปทานกับเอกชน เป็นวิธีที่รัฐแก้ปัญหาของทรัพยากรร่วม โดยการทำให้ทรัพยากรร่วมกลายเป็นสินค้าเอกชน คือการมอบกรรมสิทธิ์ให้แก่เอกชนให้ทำการใช้ประโยชน์ โดยวิธีการให้สัมปทานกับเอกชนเชื่อว่าเมื่อกลายเป็นสินค้าของเอกชนแล้ว เอกชนจะมีแรงจูงใจในการดูแลรักษาระบบทรัพยากรนั้นให้อยู่ในสภาพดี มีข้อดีของวิธีการนี้ คือ ตัดปัญหาของทรัพยากรร่วมไปได้ แต่ข้อเสียคือหากธรรมชาติของทรัพยากรร่วมมีความไม่แน่นอนก็เป็นหน้าที่ของเอกชนที่จะต้องแข่งขันกับธรรมชาติแทน

Ostrom (1990) เห็นว่าสภาพความเป็นจริงเชิงประจักษ์แตกต่างอย่างมากกับองค์ความรู้ดั้งเดิม เพราะองค์ความรู้ดั้งเดิมนั้นมีข้อสมมุติเกี่ยวกับปัจเจกชนและสถานการณ์ที่ปัจเจกชนเผชิญที่แคบเกินไป

สถิติ อีสริยานนท์ และชยาภรณ์ จตุรพรประสิทธิ์

กล่าวคือ ผู้ใช้ทรัพยากรอยู่ในสภาพแวดล้อมที่ไม่แน่นอน มีการเปลี่ยนแปลงอย่างต่อเนื่อง นอกจากนี้พวกเขายังมีเหตุมีผลจำกัด เนื่องจากมีความรู้เกี่ยวกับสภาพแวดล้อมและผู้ใช้ทรัพยากรคนอื่นอย่างจำกัด แต่เพราะว่าพวกเขาเรียนรู้ได้และพยายามที่จะหาทางออกที่ดีขึ้นเรื่อย ๆ เมื่อมีโอกาส ฉะนั้นผู้ใช้ทรัพยากรในชุมชนเดียวกันและอยู่กับทรัพยากรมานานย่อมมีความรู้เกี่ยวกับสภาพพื้นที่และผู้คนที่มาพอจะมีแนวโน้มที่จะสามารถจัดการทรัพยากรร่วมได้อย่างมีประสิทธิภาพ ทั้งนี้ขึ้นอยู่กับสถานการณ์ที่ผู้ใช้ทรัพยากรเหล่านั้นกำลังเผชิญอยู่ด้วย หากพวกเขากำลังเผชิญสภาวะวิกฤตทางด้านเศรษฐกิจสังคมเป็นการส่วนตัว เขาอาจตัดสินใจไม่ดูแลทรัพยากร และเลือกทางเลือกที่จะใช้ทรัพยากรอย่างสิ้นเปลืองแทนก็ได้ หรือพูดอีกอย่างหนึ่ง คือ ถ้าอัตราคิดลด (Discount Rate) ในการใช้ทรัพยากรของผู้ใช้ทรัพยากรสูงขึ้น ก็อาจจะทำให้พวกเขาเลือกที่จะใช้ ทรัพยากรอย่างไม่ยั่งยืนแทนที่จะร่วมกันใช้ประโยชน์จากทรัพยากรในรูปแบบที่ยั่งยืนกว่า

ลักษณะสำคัญที่เกี่ยวข้องกับทรัพยากรร่วมที่เกิดขึ้นใหม่ได้และเกี่ยวข้องกับการจัดการทรัพยากรก็คือ ทรัพยากรร่วมมีองค์ประกอบสำคัญ 2 ส่วน คือ (ชล บุนนาค, 2555)

1. ระบบทรัพยากร (Resource System) กับตัวทรัพยากรเองที่คนเก็บเกี่ยวไปใช้เพื่อการบริโภค (Resource Unit) ระบบทรัพยากรมีลักษณะเป็น Stock ของทรัพยากรที่จะต้องดำรงอยู่เพื่อให้เกิดการผลิตตัวทรัพยากรออกมาได้

2. ผู้ที่เกี่ยวข้องกับการจัดการและใช้ประโยชน์จากทรัพยากรร่วม โดยแต่ละตำแหน่งมีบทบาทแตกต่างกันไป บางคนอาจจะมีหลายบทบาทก็ได้ บทบาทดังกล่าวเช่น

2.1 ผู้ใช้ (Appropriator) หมายถึง ผู้เก็บเกี่ยวทรัพยากรไปเพื่อใช้ประโยชน์อาจจะหมายถึงคนเลี้ยง ผู้ใช้ทรัพยากรอาจใช้ทรัพยากรที่เก็บเกี่ยวได้เพื่อการบริโภคหรือการผลิต หรือจะการถ่ายโอนกรรมสิทธิ์ให้แก่คนอื่นต่อไป

2.2 ผู้จัดการ (Provider) คือ ผู้บริหารให้เกิดการจัดการทรัพยากร อาจจะเป็นผู้ใช้อเอง เป็นรัฐ หรือ NGO ช่วยประสานงานในการบำรุงรักษาระบบทรัพยากร

2.3 ผู้ผลิต (Producer) คือ ผู้ทำหน้าที่จริงในการสร้าง ซ่อม ทำนุบำรุงระบบทรัพยากร ผู้จัดการ และผู้ใช้ อาจจะเป็นคนคนเดียวหรือไม่ก็ได้สิ่งที่ควรเน้นย้ำก็คือ ผู้ใช้ทรัพยากรสามารถใช้ระบบทรัพยากรร่วมกันได้

การจัดการทรัพยากรโดยชุมชนในประเทศไทย

สำหรับแนวคิดการจัดการทรัพยากรโดยชุมชนในประเทศไทย ลักษณะสำคัญของแนวคิดการจัดการทรัพยากรร่วมในประเทศไทย คือ มีเรื่องวิถีชีวิตของคนในชุมชนและการแก้ไขปัญหาความยากจน โดยเชื่อมโยงกับเรื่องวัฒนธรรมชุมชนท้องถิ่น นักพัฒนาสนับสนุนให้ลดบทบาทของรัฐจากที่รวมศูนย์อำนาจ กระจายลงมาสู่ท้องถิ่น โดยเฉพาะในระดับชุมชนให้มากขึ้น การให้คนในชุมชนมีส่วนร่วมของ

สมาชิกชุมชน โดยการสร้างเครือข่ายเศรษฐกิจพอเพียง รวมไปถึงสิทธิมนุษยชน เพื่อเยียวยาปัญหาความยากจนขึ้น (ชล บุนนาค, 2555) โดยมีแนวคิดที่สำคัญคือ

แนวคิดเรื่องวัฒนธรรมชุมชนท้องถิ่นเป็นแนวคิดที่มีความเกี่ยวข้องกับการจัดการทรัพยากรธรรมชาติและสิ่งแวดล้อม และการแก้ปัญหาความยากจน การส่งเสริมเรื่องวัฒนธรรมท้องถิ่น ส่งผลเรื่องอัตลักษณ์ของชุมชน ทำให้ชุมชนรวมตัวกันได้ง่ายขึ้นด้วยรู้สึกเป็นกลุ่มเดียวกัน ช่วยเหลือเกื้อกูลกัน เพื่อเป็นฐานของการพัฒนาภูมิปัญญาท้องถิ่น

แนวคิดว่าด้วยการจัดการทรัพยากรร่วม การมีส่วนร่วมของสมาชิกชุมชนในการจัดการทรัพยากรระดับชุมชน จะกระทำเป็นลักษณะของเครือข่ายเรียนรู้ร่วมกัน โดยการทำเวทีและมีวิทยากรกระบวนการ ทั้งที่เป็นคนในหมู่บ้านหรือเจ้าหน้าที่จากองค์กรพัฒนาเอกชนเข้าไปจัดกระบวนการ หรือจะเป็นลักษณะของการทำวิจัยชุมชน นอกจากนี้ยังมีเครือข่ายเรียนรู้ในระดับระหว่างหมู่บ้านและข้ามพื้นที่ เครือข่ายการเรียนรู้สร้างประโยชน์ทั้งในด้านการแลกเปลี่ยนประสบการณ์และวิธีการแก้ปัญหาที่ตนเผชิญในพื้นที่และในแง่ของการให้กำลังใจกันและกันในการทำงาน การมีเครือข่ายระหว่างหมู่บ้านยังทำให้การบริหารจัดการระบบทรัพยากรที่มีความเชื่อมโยงกันอย่างมีประสิทธิภาพด้วย

แนวคิดเศรษฐกิจพอเพียง เป็นแนวคิดเพื่อแก้ปัญหาความยากจน โดยมุ่งเน้นให้คนในชุมชนสามารถพึ่งตนเองได้ก่อน เศรษฐกิจพอเพียงเป็นเสมือนฐานคิดที่ครอบคลุมเกษตรแบบยังชีพ ในขณะเดียวกันก็ได้นำเสนอและให้ความสำคัญกับปัจจัยอื่นที่จะเป็นประโยชน์ต่อการปฏิบัติตนของชาวบ้านในการ ดำรงชีวิตและการจัดการทรัพยากร

การจัดการทรัพยากรชุมชนผ่านสิทธิมนุษยชนและสิทธิชุมชน ชุมชนควรจะมีสิทธิเข้าถึงฐานทรัพยากรที่ตนดูแลและใช้ฐานทรัพยากรในการดำรงชีวิต เพราะคนในชุมชนจำนวนมากได้รับผลกระทบจากปัญหาที่ดินทำกินมีกรรมสิทธิ์ทับซ้อนกับ ที่ดินของรัฐ โดยเฉพาะที่ดินป่าสงวน เขตรักษาพันธุ์สัตว์ ธรรมชาติที่ดินที่ราชการออกให้เอกชนกลับไปทับกับพื้นที่ทำกินที่ชุมชนหนึ่งใช้สอยมาหลายชั่วคน สิทธิชุมชนมีความสำคัญต่อการจัดการทรัพยากรชุมชนที่มุ่งใช้การจัดการทรัพยากรเป็นเครื่องมือในการอนุรักษ์ทรัพยากรและแก้ปัญหาความยากจน ทั้งนี้เพราะชุมชนต้องมีสิทธิที่จะใช้ประโยชน์จากทรัพยากรที่เขาดูแล เขาจึงมีแรงจูงใจที่จะร่วมกันดูแลทรัพยากรนั้นได้ประโยชน์โดยตรง นอกจากนี้ สิทธิชุมชนยังเป็นเครื่องสนับสนุนให้ชุมชนสามารถจัดการทรัพยากรที่คนในชุมชนร่วมกันดูแลได้อย่างเต็มที่อีกด้วย เพราะคนในชุมชนมีสิทธิที่จะบังคับใช้กติกาชุมชน เหนือทรัพยากรนั้น ๆ ได้อย่างเต็มที่

แนวคิดยุติธรรมชุมชนกับการจัดการความขัดแย้ง

ในอดีตการจัดการความขัดแย้งมุ่งเน้นการแก้ไขปัญหโดยกระบวนการยุติธรรมกระแสหลัก ที่มีผู้รับผิดชอบหลักในการแก้ไขปัญหความขัดแย้ง ได้แก่ ตำรวจ อัยการ ศาล ทนายความและราชทัณฑ์ โดยมีลักษณะเน้นการลงโทษผู้กระทำผิด ซึ่งมักมีผลออกมาในลักษณะ ชนะ-แพ้ (Win-Lose Situation) คือ

ไม่ฝ่ายใดก็ฝ่ายหนึ่งต้องสูญเสียหรือต้องخذใจผลประโยชน์บางอย่างให้กับอีกฝ่ายหนึ่ง ซึ่งมีลักษณะของการไม่มีการบูรณาการความรู้สึกร่วมกันของคู่ขัดแย้งหรือคู่กรณี หรือปัญหาการละเมิดสิทธิมนุษยชนของผู้กระทำ ความผิด และหลายครั้งส่งผลให้เกิดความขัดแย้งมากขึ้นจนคู่กรณีไม่สามารถอยู่ร่วมกันหรือกลับไปสู่สังคมอย่างปกติสุขอีกครั้งหนึ่งได้ รวมไปถึงชุมชนหรือสังคมที่อาจได้รับผลกระทบทั้งทางตรงและทางอ้อม ขาดความสำนึกร่วมกันในการจัดการความขัดแย้งที่เกิดขึ้นระหว่างคนในชุมชนด้วยตนเอง (อภิรดี พลีน้อย และคณะ, 2555)

จากลักษณะที่ส่งผลกระทบด้านลบดังกล่าวข้างต้นของกระบวนการยุติธรรมกระแสหลัก จึงได้เกิดแนวคิดกระบวนการยุติธรรมทางเลือกที่สำคัญอย่างหนึ่งในการแก้ปัญหาความขัดแย้งในชุมชน คือ การจัดการความขัดแย้งเชิงสมานฉันท์และยุติธรรมชุมชนที่ถือเป็นแนวทางที่ได้รับการพัฒนามาใช้ในกระบวนการบริหารงานยุติธรรมในปัจจุบันอย่างแพร่หลาย โดยเป็นกระบวนการที่ให้คู่ขัดแย้งที่มีข้อพิพาทได้ตกลงยินยอมให้มีคนกลางเป็นผู้ช่วยในการเจรจาข้อยุติหรือระงับข้อขัดแย้งนั้น ซึ่งคนกลางไม่ได้ทำหน้าที่เป็นผู้ตัดสินชี้ขาดแต่มีบทบาทเป็นผู้ให้ความช่วยเหลือ เสนอแนวทาง และหาทางออกในการยุติความขัดแย้งนั้นให้กับคู่ขัดแย้ง ส่วนการตัดสินใจยอมรับแนวทางหรือทางออกในการแก้ปัญหาความขัดแย้งนั้น ล้วนเป็นอำนาจการตัดสินใจของคู่ขัดแย้งทั้งสองฝ่าย ซึ่งส่งผลให้การยุติความขัดแย้งนั้นเกิดความพึงพอใจร่วมกันของคู่ขัดแย้งทั้งสองฝ่าย ถือว่าคู่ขัดแย้งเป็นผู้ชนะด้วยกันทั้งสองฝ่าย (Win – Win Situation) อันจะก่อให้เกิดความสงบสุขในสังคมอย่างยั่งยืน (จุฑารัตน์ เอื้ออำนวย และคณะ, 2548)

การจัดการความขัดแย้งเชิงสมานฉันท์ เป็นการเน้นที่บรรเทาความเสียหายแก่เหยื่อหรือคู่ขัดแย้งให้กลับสู่สภาพเดิม ให้คู่ขัดแย้งเป็นศูนย์กลางของกระบวนการและพยายามบูรณาการคู่ขัดแย้งและสังคมเข้าด้วยกัน โดยใช้การตกลงกันระหว่างคู่ขัดแย้ง (John Braithwaite, 1998) ซึ่งวิธีการจัดการความขัดแย้งเชิงสมานฉันท์มีหลายรูปแบบ ดังที่ กิตติพงษ์ กิตยารักษ์ (2545) ได้เสนอไว้ อาทิ การไกล่เกลี่ยข้อพิพาทโดยคนกลาง การประชุมกลุ่มครอบครัว การล้อมวงพิจารณาความ เป็นต้น

การจัดการความขัดแย้งเชิงสมานฉันท์ในชุมชน ให้ความสำคัญกับการสร้างเครือข่ายความเข้มแข็งในชุมชนภายใต้แนวคิดยุติธรรมชุมชน เพื่อจัดการปัญหาความขัดแย้งของคนในชุมชน โดยคนในชุมชนเอง เป็นการให้ชุมชนเข้ามามีส่วนร่วมในการจัดการโดยใช้ฐานทรัพยากรหรือทุนทางสังคม หรือวิถีของชุมชนเป็นปัจจัยเสริมเพื่อหาข้อยุติที่ก่อให้เกิดความพึงพอใจร่วมกันมากที่สุด เน้นหลักการในเรื่องความเท่าเทียมกัน การยอมรับอย่างให้เกียรติในความแตกต่างหลากหลาย การใช้หลักประชาธิปไตย ความเสมอภาค และหลักการอยู่ร่วมกันอย่างบูรณาการ อันจะนำไปสู่ความสมานฉันท์ และการอยู่ร่วมกันในฐานะสมาชิกของชุมชนเดียวกัน ร่วมกันสร้างสรรค์ในกิจกรรมและพัฒนาชุมชนต่อไปได้ การจัดการความขัดแย้งเชิงสมานฉันท์ภายใต้แนวคิดยุติธรรมชุมชนจึงเป็นทางเลือกที่ดียิ่งสำหรับการจัดการความขัดแย้งในชุมชน

ในประเทศไทย กระทรวงยุติธรรมนำเอาแนวคิดและวิธีการบริหารสมัยใหม่มาใช้ในการปรับปรุงการทำงาน ทำให้เกิดแนวคิดเชื่อมโยงความเป็นหุ้นส่วนระหว่างภาครัฐกับชุมชน การนำเอาชุมชนเข้ามามีส่วนร่วมในการจัดการความขัดแย้งในชุมชนและการพัฒนาระบบงานยุติธรรมในชุมชนภายใต้ยุทธศาสตร์ “ยุติธรรมถ้วนหน้า ประชาชนมีส่วนร่วม” (Justice for all, all for justice) กระบวนการด้านการจัดการความขัดแย้งเชิงสมานฉันท์ภายใต้แนวคิดยุติธรรมชุมชนในท้องถิ่นไทย จึงเป็นกระบวนการหนึ่งในการจัดการปัญหาการถือครองที่ดินและการใช้ทรัพยากรร่วมกัน เพื่อนำมาพัฒนาแนวทางการจัดการความขัดแย้งเชิงสมานฉันท์ภายใต้แนวคิดยุติธรรมชุมชนของไทยต่อไป (สิทธิโชค ลางกุลานนท์ และคณะ, 2563)

1. กรอบภารกิจของระบบงานยุติธรรมชุมชนที่นำมาใช้ในปัจจุบัน (กองพัฒนายุติธรรมชุมชน, 2557)

1.1 การป้องกันและควบคุมอาชญากรรมในชุมชน (Crime control & prevention) โดยการเฝ้าระวังและป้องกันปัญหาอาชญากรรม ด้วยการยับยั้งหรือชะลอสถานการณ์มิให้เกิดความขัดแย้ง ข้อพิพาท หรือการกระทำผิดทางกฎหมาย

1.2 การรับเรื่องร้องเรียน ร้องทุกข์ และรับแจ้งเบาะแสการกระทำผิดกฎหมายต่าง ๆ ในชุมชน โดยการรับเรื่องร้องเรียนหรือร้องทุกข์ปัญหาความไม่เป็นธรรมของประชาชนและรับแจ้ง เบาะแสข้อมูลการกระทำผิดกฎหมายต่าง ๆ

1.3 การจัดการความขัดแย้ง (Conflict Management) โดยการไกล่เกลี่ยระงับข้อพิพาท หรือความขัดแย้งในชุมชน ตามหลักความยุติธรรมเชิงสมานฉันท์ และการติดตามดูแลให้มีการปฏิบัติตามข้อตกลงที่ได้มีการไกล่เกลี่ยระงับข้อพิพาทหรือความขัดแย้งนั้น

1.4 การเยียวยาแก่เหยื่ออาชญากรรมและความรู้สึกของชุมชน (Community & Victim Empowerment) โดยให้ความช่วยเหลือ ดูแลผู้ที่ได้รับความเสียหายหรือได้รับผลกระทบจากอาชญากรรม และประสานหน่วยงานที่เกี่ยวข้องเพื่อดำเนินการตามหน้าที่ ตลอดจนการให้ความเข้าใจ ให้กำลังใจหรือการสนับสนุนใด ๆ ให้เหยื่ออาชญากรรมและชุมชนนั้น มีความรู้สึกที่ดีและใช้ชีวิตเป็นปกติต่อไป

1.5 การคืนคนดีสู่สังคม (Reintegration) โดยให้ความช่วยเหลือ สงเคราะห์และบำบัด แก้ไขฟื้นฟูผู้กระทำความผิดและผู้พ้นโทษให้กลับตนเป็นพลเมืองดีและไม่หวนกลับไปกระทำความผิดอีก รวมทั้งให้บุคคลนั้นสามารถดำรงชีวิตอยู่ในชุมชนหรือสังคมได้เป็นปกติตามความเหมาะสม

2. รูปแบบกระบวนการยุติธรรมชุมชนในการระงับข้อพิพาทจากการบุกรุกแนวเขตที่ดินของรัฐ จากกรอบภารกิจของยุติธรรมชุมชนสามารถแบ่งรูปแบบการขับเคลื่อนภารกิจงานด้านยุติธรรมชุมชนสามารถสรุปเป็น 3 แบบ ดังนี้ (นิตยา โพธิ์นอก และณัฐกาญจน์, 2560)

2.1 แบบเกี่ยวโยง (Involvement) เป็นการเรียกหาการมีส่วนร่วมโดยทั่วไปจากประชาชนและชุมชนในงานยุติธรรม เช่น การให้ประชาชนมาช่วยกันระบุปัญหาร่วมกัน

2.2 แบบหุ้นส่วน (Partnership) เป็นการที่หน่วยงานของรัฐร่วมมือกับภาคส่วนอื่นทั้งประชาชน ภาคเอกชน ในลักษณะของการเป็นภาคีและเป็นหุ้นส่วนกันทำงาน

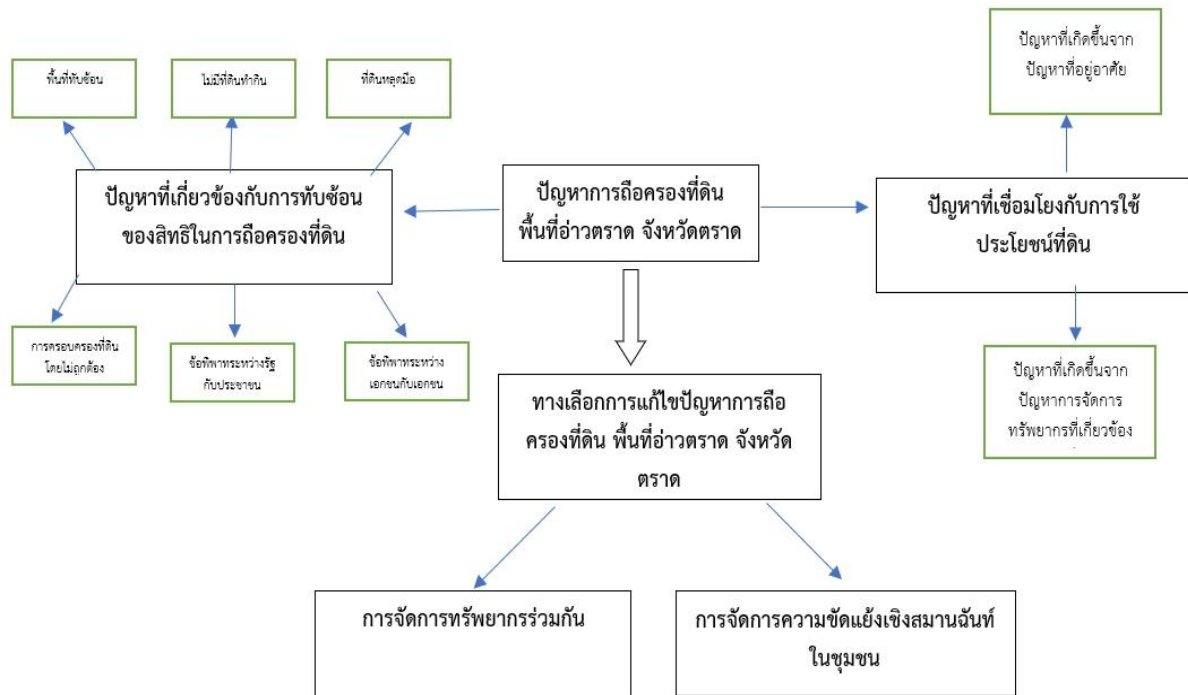
2.3 แบบขับเคลื่อน (Mobilization) เป็นแบบที่ใช้ในชุมชนที่ค่อนข้างมีสภาพแร้นแค้นหรือมีปัญหาอาชญากรรมสูง รูปแบบนี้ให้แนวคิดกับชุมชนว่าชุมชนเองไม่อาจจะหนีหายไปไหนได้ ต้องอยู่กับชุมชนและต่อสู้ดิ้นรนเพื่อความปลอดภัยภายในชุมชนของตนด้วยตัวของชุมชนเอง รูปแบบนี้จึงต้องมีความเข้มแข็งของชุมชนเป็นอย่างมาก

กระบวนการยุติธรรมภายใต้กระบวนการทัศนคติความยุติธรรมเชิงสมานฉันท์หรือกระบวนการยุติธรรมทางเลือก ได้พัฒนาเป็นงานยุติธรรมชุมชน (Community Justice) ซึ่งขยายความกว้างกว่ากระบวนการยุติธรรมเชิงสมานฉันท์โดยทั่วไป เพราะมีเรื่องการป้องกันอาชญากรรมและการลงโทษผู้กระทำผิดด้วย นอกจากนี้ งานยุติธรรมชุมชนยังให้ความสำคัญต่อการจัดกิจกรรมในระดับชุมชน และมุ่งสู่ผลลัพธ์ที่ชุมชนได้รับ

กล่าวโดยสรุปจากการสำรวจองค์ความรู้พบว่า ทรัพยากรร่วมหมายถึง ทรัพยากรที่มีลักษณะกีดกันได้ยาก มีขอบเขตทรัพยากรขนาดใหญ่ ซึ่งใช้แล้วอาจหมดไป เช่น ป่า น้ำ ทรัพยากรจากป่า ทรัพยากรจากน้ำ ทั้งนี้การจัดการทรัพยากรร่วมให้มีประสิทธิภาพควรให้ชุมชนเป็นคนจัดการ โดยผู้วิจัยได้นำแนวคิดหลักจาก Ostrom ในหัวข้อการจัดการทรัพยากรอย่างมีประสิทธิภาพของชุมชนจะต้องอาศัยหลัก 8 ประการ ได้แก่ 1) ความชัดเจนของขอบเขต 2) ความสอดคล้อง 3) คนส่วนใหญ่มีสิทธิ์ร่วมตัดสินใจและแก้ไขกติกา 4) การสอดส่องดูแล 5) การลงโทษอย่างค่อยเป็นค่อยไป 6) มีกลไกในการจัดการความขัดแย้ง 7) รัฐบาลรับรู้และให้สิทธิ์แก่ผู้ใช้ทรัพยากรในการวางกติกการใช้และจัดการทรัพยากร 8) การจัดการทรัพยากรเชื่อมโยงและสอดคล้องกับระบบที่ใหญ่กว่า และแนวคิดยุติธรรมชุมชนกับการจัดการความขัดแย้ง ซึ่งเป็นแนวทางที่ใช้เพื่อไกล่เกลี่ยข้อพิพาทโดยมีคนกลางเป็นผู้ช่วยไกล่เกลี่ยเจรจาจับข้อขัดแย้ง โดยส่งผลให้การยุติความขัดแย้งนั้นเกิดความพึงพอใจทั้งสองฝ่าย โดยนำทั้ง 2 แนวคิดดังกล่าวมาใช้เป็นกรอบคิดในการศึกษาครั้งนี้

ตัวแบบในการวิเคราะห์

จากสถานการณ์ที่เกิดขึ้นในพื้นที่อำเภอตราด การศึกษาเอกสาร และแนวคิดทฤษฎีต่าง ๆ สามารถสังเคราะห์ออกมาเป็นตัวแบบในการวิเคราะห์ ได้คือ



ภาพที่ 1 ตัวแบบในการวิเคราะห์ปัญหาและทางเลือกการแก้ไขปัญหาการถือครองที่ดินในพื้นที่อำเภอตราด

ผลการศึกษา

ข้อค้นพบตามวัตถุประสงค์ที่หนึ่ง สภาพปัญหาความขัดแย้งระหว่างรัฐกับประชาชนในการถือครองที่ดินในพื้นที่อำเภอตราด จังหวัดตราด ประกอบด้วย สภาพปัญหาที่เกี่ยวข้องกับการใช้ประโยชน์ที่ดินโดยตรง และสภาพปัญหาที่เชื่อมโยงกับการถือครองที่ดิน ดังรายละเอียดต่อไปนี้ (เครือข่ายภูมินิเวศน์อำเภอตราด, 2559, หน้า 5; ผู้นำชุมชนในพื้นที่อำเภอตราด, 2561, สัมภาษณ์)

1. สภาพปัญหาและความขัดแย้งที่เกี่ยวข้องกับการทับซ้อนของสิทธิในการถือครองที่ดิน ประกอบด้วย สภาพปัญหาในมิติต่าง ๆ ดังต่อไปนี้

1.1 สภาพปัญหาและความขัดแย้งที่เกิดขึ้นจากปัญหาพื้นที่ที่ทับซ้อนของประชาชนและการบุกรุกกับที่ดินของรัฐทั้ง ๆ ที่ในหลายพื้นที่ที่ประชาชนครอบครองที่ดินและทำประโยชน์มาอย่างยาวนานก็ถูกปฏิเสธสิทธิในผืนดินที่ได้ครอบครองอยู่ แม้จะเป็นการครอบครองมาก่อนการประกาศเป็นพื้นที่ของรัฐ

ประเภทต่าง ๆ โดยความขัดแย้งเกิดขึ้นจากประชาชนในพื้นที่ต้องอพยพไปอยู่ที่อื่นและจะต้องถูกเวนคืนที่ดินซึ่งอยู่อาศัยและทำกิน ทำให้ประชาชนในชุมชนต่าง ๆ ได้ร่วมประชุมศึกษาหารือและประสานงานผ่านแกนนำของชุมชนเพื่อหาทางแก้ไขปัญหาร่วมกัน

1.2 สภาพปัญหาและความขัดแย้งที่เกิดขึ้นจากปัญหาพื้นที่ทับซ้อนของประชาชนกับที่ดินของนายทุน อันปัญหาที่เกิดขึ้นจากการเข้ามาของกลุ่มบุคคลสองกลุ่ม คือ กลุ่มนายทุนผู้มีอิทธิพล และกลุ่มชาวบ้านจากนอกตำบล ซึ่งทั้งสองกลุ่มต่างเข้ามาเพื่อแสวงหาที่ดินและผลประโยชน์จากที่ดินของตำบล โดยส่วนหนึ่งได้ทำการเข้าไปบุกรุกพื้นที่สาธารณะของท้องถิ่น ทั้งการเข้าไปจับจองครอบครองเป็นกรรมสิทธิ์ของตนเอง หรือเข้าไปนำทรัพยากรออกมาเป็นทรัพย์สินของตนเอง ซึ่งถือเป็นการบุกรุกที่ดินที่ถือเป็นการทรัพยากรและสาธารณประโยชน์ของคนในท้องถิ่นเดิมส่วนรวม อันนำไปสู่ปัญหาสร้างความไม่พอใจแก่ชาวบ้านจากการสูญเสียสาธารณประโยชน์ของคนในพื้นที่ส่วนรวมไป

1.3 สภาพปัญหาและความขัดแย้งที่เกิดขึ้นจากปัญหาการครอบครองที่ดินโดยไม่ถูกต้อง การขยายที่ดินของประชาชนเป็นปัญหาที่เกิดขึ้นมาอย่างต่อเนื่องจากความยากจนและไม่มีที่ดินทำกิน อันเป็นผลมาจากการบุกรุกแผ้วถางที่ดินของประชาชน นับตั้งแต่อดีตทั้งก่อนการประกาศกฎหมายหรือหลังกฎหมายบังคับใช้ต่าง ๆ ซึ่งทำให้ที่ดินของชาวบ้านบางส่วนมีการทับซ้อนกับพื้นที่ของหน่วยงานภาครัฐ บางส่วนจนกลายเป็นประเด็นปัญหาที่ดินมาอย่างยาวนาน

1.4 สภาพปัญหาและความขัดแย้งที่เกิดขึ้นจากปัญหาไม่มีที่ดินทำกินของประชาชน เกิดจากการขยายที่ดินของประชาชนจนกลายเป็นปัญหาข้อพิพาทกับหน่วยงานของรัฐ จนเกิดความขัดแย้งคือเหตุการณ์การไล่ที่และออกจากที่ดินเดิมของประชาชนเองที่ได้ทับซ้อนกับที่ดินของหน่วยงานของรัฐ สาเหตุดังกล่าวที่นำไปสู่การเกิดปัญหาของประชาชนในพื้นที่อ่าวตราดที่ไม่มีที่ดินทำกินและที่อยู่อาศัยได้ทำให้การใช้ชีวิต การทำงาน หรือแม้แต่คุณภาพชีวิตของประชาชนที่ประสบปัญหาดังกล่าวเต็มไปด้วยความยากลำบากและก่อให้เกิดปัญหาต่าง ๆ ตามมา

1.5 สภาพปัญหาและความขัดแย้งที่เกิดขึ้นจากปัญหาที่ดินหลุดมือ เนื่องมาจากพื้นที่ส่วนที่อยู่ในอาณาบริเวณของพื้นที่ทับซ้อนส่วนหนึ่ง หน่วยงานภาครัฐไม่ยินยอมในการออกเอกสารสิทธิ์ให้จากอ้างว่าเป็นส่วนหนึ่งในพื้นที่ห้ามประชาชนทั่วไปสามารถถือครอง จนกลายเป็นปัญหาที่ประชาชนกลุ่มหนึ่งที่เคยอาศัยและทำกินในพื้นที่บริเวณดังกล่าวต้องออกจากพื้นที่หรือไม่สามารถกระทำการใด ๆ ได้ในพื้นที่เดิมที่ตนเองเคยเป็นเจ้าของได้

1.6 สภาพปัญหาและความขัดแย้งที่เกิดขึ้นจากปัญหาพื้นที่แนวเขตการปกครองทับซ้อนกับที่ดินของประชาชน มีอยู่ด้วยกัน 2 ประเด็นปัญหา คือ ปัญหาที่ดินของประชาชนทับซ้อนกับพื้นที่ของหน่วยงานภาครัฐ ได้แก่ พื้นที่ขอบเขตของป่าสงวน ป่าชายเลน เจ้าท่า เป็นต้น ส่วนอีกหนึ่งประเด็นปัญหา คือ ปัญหาทับซ้อนกับระหว่างขอบเขตระหว่างตำบล รวมถึงขอบเขตหมู่บ้านที่ไม่ชัดเจน ซึ่งทั้งสองปัญหาภายใต้ประเด็นปัญหาพื้นที่ทับซ้อน ล้วนก่อให้เกิดปัญหากับประชาชนในตำบลเป็นจำนวนมาก โดยเฉพาะ

ประชาชนที่มีที่ดินทำกินและที่อยู่อาศัยในพื้นที่ทับซ้อนดังกล่าว ที่ทำให้เกิดความสับสนและไม่สามารถกระทำการใดในที่ดินของตนเองได้อย่างพื้นที่อื่น ๆ

2. สภาพปัญหาและความขัดแย้งที่เชื่อมโยงเรื่องการใช้ประโยชน์ที่ดิน สภาพปัญหาในมิตินี้ประกอบด้วย 2 ประเด็นใหญ่ ๆ คือ

2.1 สภาพปัญหาและความขัดแย้งที่เกิดขึ้นจากปัญหาที่อยู่อาศัย ซึ่งประกอบไปด้วยปัญหาที่สำคัญ คือ ปัญหาที่อยู่อาศัยของประชาชนอยู่ในอาณาเขตที่ดินของรัฐ ปัญหาไม่มีที่อยู่อาศัยของประชาชน ปัญหาสภาพที่อยู่อาศัยของประชาชนไม่มีความมั่นคงและไม่สามารถซ่อมแซมได้ เนื่องจากชุมชนอาศัยอยู่ชายฝั่งทะเลมานานกว่า 250 ปี สืบเนื่องจนปัจจุบันที่มีความเปลี่ยนแปลงของบริบททางสังคม ทำให้พื้นที่อยู่อาศัยมาตั้งแต่อดีตเป็นของกรมเจ้าท่า กลายเป็นบ้าน ไม่มีเลขที่ขอน้ำ ไฟฟ้าไม่ได้ หรือบางรายถูกจับฟ้องร้องไต่รื้อบ้าน ไม่มีเอกสารสิทธิครอบครองในที่ดิน

2.2 สภาพปัญหาและความขัดแย้งที่เกิดขึ้นจากปัญหาการจัดการทรัพยากรที่เกี่ยวข้องกับที่ดิน ซึ่งประกอบไปด้วยปัญหาที่สำคัญ คือ ปัญหาทรัพยากรชายฝั่งลดน้อยลง ปัญหาในการที่ไม่มีข้อตกลงและกติการ่วมกันระหว่างประชาชนในพื้นที่ ปัญหาสิ่งแวดล้อมถูกทำลาย และปัญหาการบริหารจัดการขยะทั้งขยะของชุมชนและขยะจากทะเลได้ไม่ดีพอ เป็นต้น ทำให้เกิดความขัดแย้งในเรื่องของการกำหนดสิทธิการใช้พื้นที่ระหว่างชาวบ้านและการใช้ทรัพยากรไปในเชิงพาณิชย์ของนายทุน

ภายใต้สภาพปัญหาที่ดำรงอยู่ในพื้นที่ ภาคประชาชนกลุ่มหนึ่งได้พยายามจัดการปัญหาที่เกิดขึ้นผ่านการบูรณาการร่วมกันกับภาคีเครือข่ายต่าง ๆ ในการขับเคลื่อน โดยมีกระบวนการขับเคลื่อนที่สำคัญ (เครือข่ายภูมินิเวศน์อ่าวตราด, 2559, ผู้นำชุมชนในพื้นที่อ่าวตราด, 2561, สัมภาษณ์) คือ

1) การจัดทำฐานข้อมูล โดยที่ชุมชนทำการสำรวจ และจัดทำระบบฐานข้อมูลในระดับตำบล อาทิ สำรวจครัวเรือน สำรวจที่ดิน สำรวจพื้นที่ ทำประวัติชุมชน จัดทำแผนที่ทำมือ ข้อมูลการใช้ประโยชน์ที่ดิน จำนวนผู้ไม่มีที่ดินทำกิน ที่อยู่อาศัย จัดทำพิกัดและลงข้อมูลในระบบสารสนเทศภูมิศาสตร์ เพื่อนำไปสู่การจัดทำผังการใช้ประโยชน์ในตำบลและภาพรวมของจังหวัด

2) การรวมตัวเป็นเครือข่ายเพื่อขับเคลื่อนการแก้ไขปัญหาจากภาคประชาชนในพื้นที่อ่าวตราด และได้เกิดเป็นกลุ่มที่ชื่อว่า “เครือข่ายภูมินิเวศน์อ่าวตราด” เพื่อเป็นศูนย์กลางในการขับเคลื่อนการแก้ไขปัญหาที่ดินและที่อยู่อาศัย รวมถึงปัญหาอื่น ๆ ในพื้นที่อ่าวตราด โดยเครือข่ายภูมินิเวศน์อ่าวตราดนี้เป็นพลังที่ขับเคลื่อนในเชิงนโยบายรวมถึงประสานเชื่อมโยงกับภาคีเครือข่ายต่าง ๆ

3) การเชื่อมโยงประสานงานกับภาคีเครือข่าย เป็นการเชื่อมโยงใน 2 ระดับ คือในระดับตำบล เป็นการเชื่อมโยงการทำงานร่วมกันระหว่างชุมชน ท้องที่ ท้องถิ่น โดยพบว่าบทบาทของผู้นำชุมชนทั้งแบบที่เป็นทางการและไม่เป็นทางการมีผลต่อการขับเคลื่อนเรียกร้องสิทธิชุมชน การจัดการทรัพยากรร่วมกัน รวมถึงไปถึงความพยายามในการสร้างจัดการความขัดแย้งเชิงสมานฉันท์ในชุมชน และในระดับเครือข่าย

ภายนอกภาคส่วนอื่น ๆ เช่น สถาบันพัฒนาองค์กรชุมชน (องค์การมหาชน) (พอช.) เครือข่ายที่ดินแนวใหม่ ชุมชนท้องถิ่นจัดการตนเองแห่งชาติ (คทช.) หรือ คณะรัฐศาสตร์และนิติศาสตร์ มหาวิทยาลัยบูรพา เป็นต้น ในการหนุนเสริมการแก้ปัญหาภายใต้องค์ความรู้และความเชี่ยวชาญของแต่ละกลุ่มองค์กรภาคีเครือข่าย

4) ความพยายามในการจัดการตนเองของชาวบ้าน ซึ่งในแต่ละพื้นที่ที่มีการสร้างกลไกในการขับเคลื่อนประเด็นปัญหาที่ดินทำกินและที่อยู่อาศัยโดยมีการแต่งตั้งคณะทำงานระดับตำบล ได้แก่ คณะทำงานแก้ปัญหาที่ดินทำกินที่อยู่อาศัยตำบลหนองคันทรอง (2559) คณะทำงานแก้ปัญหาที่ดินทำกินที่อยู่อาศัยตำบลซำราก (2559) คณะทำงานแก้ปัญหาที่ดินทำกินที่อยู่อาศัยตำบลคลองใหญ่ (2559) และ คณะทำงานแก้ปัญหาที่ดินทำกินที่อยู่อาศัยตำบลเกาะหมาก (2559) โดยคณะทำงานในแต่ละตำบลมีการประสานงานและพูดคุยแลกเปลี่ยนปัญหาที่เกิดขึ้นของแต่ละพื้นที่กันอยู่เสมอ การหาแนวทางการแก้ไขร่วมกัน โดยทุกพื้นที่ที่มีจุดร่วมในประเด็นเรื่องสิทธิชุมชน ขณะที่ภาครัฐไม่ได้ให้ความสำคัญกับประเด็นสิทธิชุมชนเท่ากับการใช้กฎหมาย อย่างไรก็ตามการที่ภาคประชาชนร่วมมือกันอย่างเข้มแข็ง รวมไปถึงนักวิชาการเข้ามาให้ความรู้ในเรื่องกฎหมายและให้คำแนะนำเกี่ยวกับการบริหารจัดการองค์กร รวมไปถึงการใกล้ชิดเชิงสมานฉันท์นั้น ประกอบกับชุมชนประยุกต์คำแนะนำอย่างสร้างสรรค์ ด้วยการริเริ่ม จัดตั้งกองทุนในระดับตำบลเพื่อเป็นเครื่องมือในการพัฒนาและแก้ไขปัญหาที่ดินหรือการพัฒนาในด้านอื่นที่เกี่ยวข้องกับการจัดการที่ดินในระดับตำบล และมีแนวทางที่จะพัฒนาไปสู่การจัดทำข้อบัญญัติท้องถิ่นที่นำไปสู่การปรับเปลี่ยนโครงสร้างและความสัมพันธ์ใหม่ของตำบลในการจัดการตนเอง แต่การขับเคลื่อนต่าง ๆ ดังกล่าวนั้นอาจจะยังไม่ประสบความสำเร็จตามเป้าหมายที่ตั้งไว้ทั้งหมดก็ตาม แสดงให้เห็นถึงความสามารถของชุมชนในการจัดการตนเอง

ปัญหาและความขัดแย้งด้านที่ดินในพื้นที่อ่าวตราด จังหวัดตราดนั้นส่งผลกระทบต่อการดำเนินชีวิตและวิถีชีวิตของประชาชน ทำให้ประชาชนในพื้นที่ได้รับความเดือดร้อนในการดำเนินชีวิตประจำวัน ประชาชนจึงพยายามดำเนินการด้านต่าง ๆ เพื่อแก้ไขปัญหาความขัดแย้งด้านที่ดินโดยประชาชนได้รวมตัวกันจัดตั้งเป็นองค์กรภาคประชาชนเพื่อดำเนินการแก้ไขปัญหาด้วยหลักสิทธิชุมชน เป็นแนวทางในการจัดการและแก้ไขปัญหาปัญหาทรัพยากรธรรมชาติโดยชุมชน ปัญหาความขัดแย้งด้านที่ดินได้เกิดขึ้นมาเป็นระยะเวลาอันยาวนาน จากแนวคิดและนโยบายภาครัฐไม่ประสบความสำเร็จ ไม่สามารถแก้ไขปัญหาความขัดแย้งด้านที่ดินได้ แต่กลับสร้างความรุนแรงของปัญหาความขัดแย้งเรื่องที่ดินให้เพิ่มมากขึ้น การสร้างภาคเครือข่าย หรือคนกลางเพื่อไกล่เกลี่ยน่าจะเป็นทางออกของการแก้ไขปัญหาความขัดแย้ง หรือน้อยที่สุดเพื่อลดความรุนแรงของการต่อสู้ลงมา

ข้อค้นพบตามวัตถุประสงค์ที่สอง ทางเลือกในการกำหนดนโยบายหรือมาตรการในการจัดการปัญหาความขัดแย้งประเด็นปัญหาที่ดิน พื้นที่อ่าวตราด จังหวัดตราด ทั้งนี้เพื่อให้หน่วยงานที่เกี่ยวข้องใช้เป็นแนวทางจัดการความขัดแย้ง สำหรับทางเลือกในการกำหนดนโยบายหรือมาตรการเพื่อแก้ไขสภาพปัญหาที่เกี่ยวข้องกับการใช้ประโยชน์ที่ดินโดยตรง รวมทั้งสภาพปัญหาที่เชื่อมโยงกับการใช้ประโยชน์ที่ดิน

หน่วยงานที่เกี่ยวข้องอาจดำเนินการในรูปแบบต่าง ๆ ดังต่อไปนี้ (ผู้นำชุมชนในพื้นที่อำเภอตราด, 2561, สัมภาษณ์)

1) รัฐควรสร้างกระบวนการมีส่วนร่วมให้กับประชาชนมากขึ้น โดยเริ่มจากการประชาสัมพันธ์และเร่งสร้างความเข้าใจในข้อปฏิบัติที่เกี่ยวข้องกับกระบวนการยุติธรรม และเปิดรับสมัครประชาชนผู้สนใจมาขึ้นทะเบียนเป็นอาสาสมัครยุติธรรมชุมชน จัดอบรมความรู้ความเข้าใจให้แก่ประชาชน ผู้นำชุมชนและอาสาสมัครชุมชนให้มีทักษะและเทคนิคในกระบวนการยุติธรรมชุมชน ให้อาสาสมัครมีบทบาทในการรับเรื่องร้องเรียน เฝ้าระวัง ป้องกันและประสานความร่วมมือและเข้ามามีส่วนร่วมในการไกล่เกลี่ยหรือระงับข้อพิพาท เช่น มีความขัดแย้งเรื่องการทำสวนของที่ดินระหว่างรัฐกับชาวบ้าน รัฐควรใช้กระบวนการยุติธรรมชุมชนโดยศูนย์ยุติธรรมชุมชนเข้ามานำกระบวนการเพื่อช่วยเหลือและแก้ไขปัญหา เปิดโอกาสให้ประชาชนได้ใช้สิทธิเข้ามายื่นแจ้งให้ข้อมูลและทบทวนการกระทำของตัวเอง แทนที่รัฐจะใช้ยุติธรรมกระแสหลัก มาตรการทางกฎหมายเพื่อบังคับ ขับไล่หรือจับกุม ซึ่งเป็นการกระทำของรับฝ่ายเดียวที่ค่อนข้างรุนแรง

2) ในเชิงการป้องกันปัญหาการกระทำผิดกฎหมายต่าง ๆ รัฐควรสร้างกลไกการขับเคลื่อนในระดับจังหวัด โดยเชื่อมพลังภาคีภาคประชาสังคมในพื้นที่จังหวัดตราด ซึ่งมีการขับเคลื่อนงานสาธารณะต่าง ๆ ที่มีวัตถุประสงค์เพื่อการพัฒนาสู่ความยั่งยืน บนฐานทรัพยากรมนุษย์ ทรัพยากรธรรมชาติและสิ่งแวดล้อม อาทิเช่น “เครือข่ายภูมินิเวศน์อำเภอตราด” “เครือข่ายขบวนองค์กรชุมชนจังหวัดตราด” “สภาองค์กรชุมชนจังหวัดตราด” “เครือข่ายสัจจะสะสมทรัพย์จังหวัดตราด” เป็นต้น โดยดึงศักยภาพของประชาชนให้เข้ามามีส่วนร่วมในลักษณะร่วมคิดร่วมทำร่วมวางแผน ร่วมสังการ ในลักษณะของการเป็นหุ้นส่วน เพื่อให้เกิดการขับเคลื่อนเชิงนโยบายและปัญหาของอำเภอตราดเป็นปัญหาของนครตราดที่สามารถนำไปสู่จังหวัดจัดการตนเองได้ในอนาคต โดยเฉพาะในเรื่องแนวเขตที่ดินของรัฐ เมื่อรัฐจะทำการสำรวจแนวเขตที่ดินของรัฐในท้องที่ใด รัฐจะต้องคำนึงถึงการมีส่วนร่วมของประชาชนทั้งในเรื่องของการชี้แนวเขตและการกำหนดแนวเขตที่ดิน และนำเอามาตรการหรือกลไกยุติธรรมชุมชนดังกล่าวมาใช้ ชุมชนเข้ามามีส่วนร่วม (เชิงป้องกัน) ตั้งแต่กระบวนการเริ่มต้น ก็จะทำให้ประชาชนได้ให้ข้อมูลกับรัฐที่ครบถ้วน เช่น ปัญหา คนอยู่ก่อนป่าหรือป่าอยู่ก่อนคน

3) ความจริงใจของภาครัฐในการแก้ไขปัญหาอย่างมีส่วนร่วมในการจัดการความขัดแย้งเชิงสมานฉันท์ในชุมชน ให้ความสำคัญกับการสร้างเครือข่ายความเข้มแข็งในชุมชนภายใต้แนวคิดยุติธรรมชุมชน เพื่อจัดการปัญหาความขัดแย้งของคนในชุมชน โดยคนในชุมชนเอง เป็นการให้ชุมชนเข้ามามีส่วนร่วมในการจัดการโดยใช้ฐานทรัพยากรหรือทุนทางสังคม หรือวิถีของชุมชนเป็นปัจจัยเสริมเพื่อหาข้อยุติที่ก่อให้เกิดความพึงพอใจร่วมกันมากที่สุด ได้แก่ การเปิดโอกาสให้ภาคประชาชน ผู้ใช้ทรัพยากรในชุมชนท้องถิ่นหรือผู้ที่เกี่ยวข้องกับปัญหาที่เกิดขึ้น ได้มีโอกาสจัดการทรัพยากรร่วมกัน โดยการเชื่อมโยง

หน่วยงานระดับจังหวัด ท้องถิ่น ท้องที่ การวางรูปแบบในการพัฒนาอย่างเป็นรูปธรรมและกลไกในการทำงาน โดยเฉพาะกับส่วนของรัฐที่เกี่ยวข้อง รวมไปถึงการประสานงานกับหน่วยงานอื่น และสนับสนุนการดำเนินงานของหน่วยงานที่เกี่ยวข้องแก้ไข บำบัดฟื้นฟูผู้กระทำผิดและผู้พ้นโทษให้กลับตัวเป็นพลเมืองดี อาทิเช่น จังหวัดตราดเป็นเจ้าภาพหลักในการกำกับติดตามให้หน่วยงานภาครัฐที่ปฏิบัติงานเชื่อมโยงกับจังหวัดตราดที่เกี่ยวข้องได้ร่วมกันผลักดันปัญหาอย่างจริงจังและมีส่วนร่วม โดยหน่วยงานองค์กรภาครัฐที่สำคัญ อาทิเช่น “กรมเจ้าท่า จังหวัดตราด” “สถาบันพัฒนาองค์กรชุมชน (องค์การมหาชน) (พอช.)” “ทรัพยากรธรรมชาติและสิ่งแวดล้อม” “ป่าไม้ชายเลน” “ชลประทาน” “พมจ.ตราด” “สำนักงานพัฒนาสังคมและความมั่นคงของมนุษย์จังหวัดตราด” “องค์กรปกครองส่วนท้องถิ่น” และ “กำนัน ผู้ใหญ่บ้าน” เป็นต้น ในรูปแบบของการปฏิบัติงานเชิงบูรณาการซึ่งหากทุกฝ่ายมีความชัดเจนในการแก้ไขปัญหาาร่วมกัน ก็จะสามารพัฒนาให้ความเป็นอยู่ของประชาชนในอำเภอตราดเกิดความมั่นคงและมีคุณภาพชีวิตที่ดีการ รวมไปถึงการพัฒนาเครือข่ายและเชื่อมโยงภาคีเครือข่ายภายนอกทางด้านวิชาการหรือการขับเคลื่อนในประเด็นงานเกี่ยวกับปัญหาที่ดินทำกินและที่อาศัย การพัฒนาที่ยั่งยืน ทรัพยากรธรรมชาติและชายฝั่งทะเล ซึ่งรูปแบบของเครือข่ายอาจจะมีลักษณะกึ่งทางการในการขับเคลื่อนงาน อาทิเช่น “เครือข่ายที่ดินแนวใหม่ชุมชนท้องถิ่นจัดการตนเองแห่งชาติ (คทช.)” “มูลนิธิเพื่อการพัฒนาที่ยั่งยืน” “มหาวิทยาลัย” “เครือข่ายกลุ่มทะเลและชายฝั่งตะวันออกและอ่าวไทย” เป็นต้น เช่น การเชื่อมโยงสิทธิในการอยู่อาศัยและพัฒนาในพื้นที่เจ้าท่า โดยบันทึกความร่วมมือระหว่างสำนักงานเจ้าท่ากับ อบต. ได้รับใบอนุญาตที่อยู่อาศัยและการพัฒนาพื้นที่ในเขตเจ้าท่า สะพาน ถนน อื่น ๆ และการพิจารณาพิสูจน์สิทธิ การใช้กลุ่มในการไกล่เกลี่ยข้อพิพาทระหว่างชาวบ้านกับนายทุนโดยรัฐเป็นตัวกลาง

4) รัฐต้องให้ประชาชนหรือชุมชนสามารถออกแบบกติกา การจัดทำข้อตกลงและข้อบังคับภายในชุมชนของตนเองร่วมกัน ในอาศัยรูปแบบยุติธรรมชุมชนแบบหุ้นส่วนมาใช้ โดยประชาชนที่ได้รับผลจากการจัดการทรัพยากร มีสิทธิร่วมตัดสินใจ และปรับปรุงกฎกติกาในการจัดการทรัพยากร ซึ่งอาจจะนำไปสู่การผลักดันในการแก้ไขกฎหมายร่วมกันก็ได้ และโดยรัฐอาจอยู่ในฐานะเป็นเพียงผู้รับรองกติกา ข้อตกลง หรือข้อบังคับชุมชนนั้นจะต้องรับรู้และให้สิทธิในการเข้าใช้ทรัพยากร สิทธิในการใช้ประโยชน์จากระบบทรัพยากร และสิทธิในการจัดการแก่ผู้ใช้ทรัพยากรในการวางกติกาการใช้และจัดการทรัพยากรด้วย เช่น ร่วมกันวางแผนจัดทำธรรมนูญเกี่ยวกับการใช้ทรัพยากรร่วมกัน ชุมชนจากการมีส่วนร่วมของชุมชนทุกภาคส่วน ร่วมกันจัดการต้นทุนทรัพยากรชายฝั่งสู่การท่องเที่ยวเชิงนิเวศวัฒนธรรมสร้างความรักถิ่นวิถีประมงพื้นถิ่นสร้างอาชีพรายได้ที่มั่นคงยั่งยืนด้วยการเป็นหุ้นส่วนร่วม

5) หากเกิดข้อพิพาทและการฟ้องร้องคดีในเรื่องการบุกรุกหรือการทับซ้อนของแนวเขตที่ดินจนถึงการบังคับคดี หากเป็นกรณีไม่ร้ายแรง หรือขาดเจตนาในการบุกรุกหรือไม่ทราบเรื่องของแนวที่ดิน ผู้ถูกกล่าวหาว่ากระทำผิดสมควรได้รับการพิจารณาหรือมีสิทธิเสนอขอไกล่เกลี่ยและประนอมข้อพิพาทเกี่ยวกับความแย้งหรือความอาญาที่เป็นความผิดอันยอมความได้ ในการจัดการกับปัญหาความขัดแย้ง

โดยใช้กระบวนการยุติธรรมชุมชน จัดให้มีกลไกในการไกล่เกลี่ยข้อพิพาทเกี่ยวกับความแพ่งหรือความอาญาที่เป็นความผิดอันยอมความได้ ควรจัดให้มีการจัดการความขัดแย้งหลากหลายระดับ ตั้งแต่ระดับชุมชนท้องถิ่น ระดับภูมิภาค และระดับจังหวัด ซึ่งจะเป็นกลไกในการจัดการความขัดแย้งระหว่างผู้ใช้กันเองหรือผู้ใช้กับเจ้าหน้าที่รัฐก็ได้ ทำให้ประชาชนสามารถเข้าถึงกระบวนการยุติธรรม ได้รับการยอมรับและเข้าต่อสู้คดีได้อย่างเสมอภาค เช่นการสร้างกติกาชุมชนในการหยุดการรุกรานเพิ่มเติม จัดตั้งคณะกรรมการโดยมีภาคีท้องถิ่น ท้องที่และชุมชนเป็นคณะกรรมการร่วม

6. การพัฒนาฐานข้อมูลชุมชน เครือข่ายผู้เดือดร้อนสู่ฐานข้อมูลระดับตำบล โดยมีคณะทำงานระดับตำบลเป็นหน่วยในการขับเคลื่อน และเชื่อมโยงเป็นฐานข้อมูลเดียวในระดับภูมิภาคหรือระดับประเทศ เช่นการพัฒนาเชื่อมโยงประเด็นงานในพื้นที่เพื่อแก้ปัญหาที่ดินที่อยู่อาศัยร่วมกันเพื่อสร้างความยั่งยืนในวิถีชุมชนคุณภาพชีวิตที่ดีโดยการ ระบุปัญหาพัฒนาสู่โครงการแก้ไขปัญหาที่ดินที่อยู่อาศัย การจัดทำแผนที่ภูมิศาสตร์และฐานข้อมูลชุมชน แก้ไขปัญหาที่ดินที่อยู่อาศัยโดยสภาองค์กรชุมชนบูรณาการร่วมทั้งตำบลสำรวจข้อมูลจับพิกัดรายครัวเรือนครบทั้งตำบล และนำลงโปรแกรมจีไอเอส และจัดลำดับความเดือดร้อนวางแผนพัฒนาต่อยอด ที่อยู่อาศัยและการพัฒนาเศรษฐกิจและทุน

7. การจัดเวทีระดมความคิดเห็นอย่างมีส่วนร่วมระหว่างรัฐ ชุมชน ภาคประชาสังคมที่หลากหลาย เช่น กลุ่มเครือข่ายต่าง ๆ ในท้องถิ่น กลุ่มเครือข่ายที่ต่อสู้ในเรื่องที่ดินหรือทรัพยากรในเขตพื้นที่อื่น นักวิชาการ สื่อมวลชน องค์กรพัฒนาเอกชน (NGOs) รวมไปถึงผู้มีส่วนได้ส่วนเสีย เพื่อที่จะร่วมกันกำหนดทิศทางการพัฒนาพื้นที่ชายฝั่งภูมิภาคหรือระดับประเทศ ภายใต้การค้นหาและรักษาด้านทุนของพื้นที่ ทั้งทุนทางเศรษฐกิจ ทุนทรัพยากร ทุนทางสังคม และทุนทางวัฒนธรรม เช่น การจัดเวทีรับฟังปัญหาผู้อยู่ในเขตเจ้าท่า (พรบ.การเดินเรือในน่านน้ำไทย ฉบับที่ 17 ปี 2560) เวทีรับฟังปัญหาผลกระทบชี้แจงการจดทะเบียนเจ้าท่า/เวทีรับรองวิถีชุมชนโดยสภา อบต.

อภิปรายผลการศึกษา

จากผลการศึกษาพบข้อค้นพบที่สำคัญที่เปรียบเสมือนแนวทางในการยืนยันว่าองค์ความรู้ที่มีอยู่เดิมเกี่ยวกับปัญหาที่ดินทำกินและที่อยู่อาศัยนั้นพบว่า รากฐานของปัญหาได้รับเป็นการได้รับผลกระทบจากนโยบายของรัฐ การออกกฎหมายไปทับซ้อนทับที่ดินทำกินและที่อยู่อาศัยของคนในชุมชน ที่กำหนดออกมาแล้วส่งผลกระทบต่อประชาชน โดยเฉพาะกลุ่มผู้มีรายได้น้อย

ตามข้อค้นพบตามวัตถุประสงค์ข้อที่ 1 ยืนยันแนวทางการจัดการทรัพยากรร่วมของ Ostrom โดยเฉพาะการเปิดพื้นที่ให้ชุมชนเป็นผู้บทบาทหลักในการจัดการทรัพยากร เนื่องจากชุมชนเปรียบเสมือนผู้มีส่วนได้ส่วนเสียโดยตรงกับทรัพยากร ขณะเดียวกันก็มีอำนาจผ่านระบอบจารีตประเพณีในการกำกับและ

ควบคุมพฤติกรรมผู้ใช้ประโยชน์ภายใน ซึ่งการจัดการทรัพยากรโดยชุมชนนั้น ต้องให้ความสำคัญกับการกำหนดกติกาในการใช้ประโยชน์ให้มีความชัดเจน (Boundaries) ว่าใครบ้างที่สามารถเข้าใช้ประโยชน์ได้ ขณะเดียวกันก็มีการสร้างเงื่อนไขและข้อตกลงในการใช้ประโยชน์ รวมทั้งการระบุนบุคคลซึ่งมีหน้าที่หลักในการสอดส่องและตรวจตรา (Monitoring) ผู้คนกลุ่มต่าง ๆ ที่จะเข้ามาใช้ประโยชน์ หรือการระบุนบทลงโทษผู้ใช้ประโยชน์จากทรัพยากรที่ละเมิดหรือฝ่าฝืนกติกาของชุมชนแบบค่อยเป็นค่อยไป (Graduated Sanctions) และสร้างกลไกเพื่อจัดการความขัดแย้งจากการใช้ประโยชน์จากทรัพยากร (Conflict Resolution Mechanisms) ผ่านการกำหนดให้มีคนกลางเป็นผู้ไกล่เกลี่ยเพื่อยุติความขัดแย้ง

อย่างไรก็ตาม สถานการณ์และสภาพปัญหาที่เกี่ยวข้องกับทรัพยากรธรรมชาติมีความสลับซับซ้อนมากขึ้น ดังนั้นการอาศัยพลังของชุมชนเป็นผู้จัดการทรัพยากรแต่เพียงฝ่ายเดียวในระยะยาวอาจไม่ก่อให้เกิดการประสบความสำเร็จในระยะยาว ดังนั้นจำเป็นต้อง อาศัยแนวคิดการบริหารจัดการร่วม co-management ฐานคิดเช่นนี้อยู่ภายใต้ความเป็นจริงทางสังคมว่า ในปัจจุบันไม่สามารถปฏิเสธหรือกีดกันบทบาทของรัฐหรือชุมชนได้ ขณะเดียวกันก็ไม่ควรปล่อยให้สถาบันใดสถาบันหนึ่งมีอำนาจในการตัดสินใจ แต่เพียงฝ่ายเดียว ด้วยเหตุนี้จึงจำเป็นต้องปรับความสัมพันธ์ทางอำนาจระหว่างรัฐและชุมชนใหม่ เพื่อให้สถาบันทั้งสองสามารถใช้อำนาจร่วมกัน (Shared Power) และแบ่งปันความรับผิดชอบ (Shared Responsibility) ในการจัดการทรัพยากร

ตามข้อค้นพบตามวัตถุประสงค์ข้อที่ 2 รัฐควรใช้กระบวนการยุติธรรมชุมชนโดยศูนย์ยุติธรรมชุมชนเข้ามามีบทบาทเพื่อช่วยเหลือและแก้ไขปัญหา เปิดโอกาสให้ประชาชนได้ใช้สิทธิเข้ามามีแจ้งให้ข้อมูลและทบทวนการกระทำของตนเอง แทนที่รัฐจะใช้ยุติธรรมกระแสหลัก มาตรการทางกฎหมายเพื่อบังคับ ขับไล่หรือจับกุม ซึ่งเป็นการกระทำของรับฝ่ายเดียวที่ค่อนข้างรุนแรง ซึ่งสอดคล้องกับแนวคิดรูปแบบยุติธรรมชุมชน แบบเกี่ยวโยง (involvement) ในรูปแบบนี้ ชุมชนมีความเกี่ยวโยงการทำงานด้านยุติธรรมชุมชนกับภาคส่วนอื่น ๆ (นิคยา โพธิ์นอก และณัฐกาญจน์, 2560)

รัฐควรสร้างกลไกการขับเคลื่อนในระดับจังหวัด โดยเชื่อมพลังภาคีภาคประชาสังคมในพื้นที่จังหวัดตราด ซึ่งมีการขับเคลื่อนงานสาธารณะต่าง ๆ ที่มีวัตถุประสงค์เพื่อการพัฒนาสู่ความยั่งยืน และป้องกันปัญหาการกระทำผิดกฎหมายต่าง ๆ สอดคล้องกับแนวคิดกรอบภารกิจของระบบงานยุติธรรมชุมชนในเรื่องการป้องกันและควบคุมอาชญากรรมในชุมชน (Crime control and prevention) โดยการยับยั้งหรือชะลอสถานการณ์มิให้เกิดความขัดแย้ง ข้อพิพาท หรือการกระทำผิดกฎหมาย รวมทั้งเฝ้าระวัง ควบคุมสถานการณ์ การจัดระเบียบชุมชน และการให้ความรู้ความเข้าใจแก่ประชาชน (กองพัฒนายุติธรรมชุมชน, 2557)

รัฐควรร่วมมือกับ ภาคีเครือข่ายโดยดึงศักยภาพของประชาชนให้เข้ามามีส่วนร่วมในลักษณะร่วมคิดร่วมทำร่วมวางแผน ร่วมสังการ ในลักษณะของการเป็นหุ้นส่วน เช่น ภาคีเครือข่ายภูมินิเวศน์อ่าวตราดเครือข่ายขบวนองค์กรชุมชนจังหวัดตราด สภาองค์กรชุมชนจังหวัดตราด เครือข่ายสัจจะสะสม

ทรัพยากรจังหวัดตราด เป็นต้น หรือการพัฒนาเครือข่ายและเชื่อมโยงภาคีเครือข่ายภายนอกทางด้านวิชาการหรือ การขับเคลื่อนในประเด็นงานเกี่ยวกับปัญหาที่ดินทำกินและที่อาศัย สอดคล้องกับแนวคิดรูปแบบยุทธธรรม ชุมชนแบบหุ้นส่วน (partnership) รัฐร่วมมือกับภาคส่วนอื่นในลักษณะของการเป็นภาคีและเป็นหุ้นส่วน การทำงาน (นิตยา โพธิ์นอก และณัฐกาญจน์, 2560)

หากเกิดข้อพิพาทและการฟ้องร้องคดีในเรื่องการบุกรุกหรือการทับซ้อนของแนวเขตที่ดินจนถึง การบังคับคดี หากเป็นกรณีไม่ร้ายแรง หรือขาดเจตนาในการบุกรุกหรือไม่ทราบเรื่องของแนวที่ดิน ผู้ถูก กล่าวหาว่ากระทำความผิดสมควรได้รับการพิจารณาหรือมีสิทธิเสนอขอไกล่เกลี่ยและประนอมข้อพิพาทเกี่ยวกับ ความแย้งหรือความอาญาที่เป็นความผิดอันยอมความได้ ซึ่งขัดแย้งกับ ข้อจำกัดทางกฎหมายที่ปิดกั้นไม่ให้ ประชาชนเข้ามามีส่วนร่วมในกระบวนการยุติธรรมหลัก และยังมีข้อจำกัดในเรื่องการระงับข้อพิพาททาง คดีอาญาบางคดีที่ไม่สามารถยอมความกันได้ ทำให้ไม่สามารถระงับข้อพิพาทในชุมชนได้อย่างกว้างขวาง และมีประสิทธิภาพ (นิตยา โพธิ์นอก และณัฐกาญจน์, 2560)

ข้อเสนอแนะเชิงนโยบาย

1. จากการที่ระบบกฎหมาย กฎระเบียบต่าง ๆ ที่ขึ้นอยู่กับแต่ละหน่วยงานของรัฐไม่เอื้อให้ชุมชน ท้องถิ่นสามารถใช้ประโยชน์ในพื้นที่ อย่างเช่น พื้นที่ชายฝั่งทะเลและทรัพยากรทางทะเล เป็นต้น ได้อย่าง เป็นธรรมและเท่าเทียม ฉะนั้นภาครัฐควรมีการทบทวนและปฏิรูประบบกฎหมายทั้งระบบเพื่อให้เกิดการใช้ ทรัพยากรที่ดินและทรัพยากรร่วมกันในพื้นที่ทับซ้อนระหว่างหน่วยงานของรัฐและประชาชนให้เกิด ความมั่นคงโดยเฉพาะอย่างยิ่งกับประชาชนผู้มีรายได้น้อย

2. ภาครัฐควรยอมรับและรับรองสิทธิของประชาชนที่จะทำกินในพื้นที่ที่ดินของรัฐตามสถานะ ต่าง ๆ อย่างเป็นธรรม อาจมีการใช้ประโยชน์ในที่ดินของรัฐในรูปของกลุ่มหรือชุมชน รวมถึงการกำหนด เขตการใช้ประโยชน์ตามศักยภาพของพื้นที่และมีการกำหนดเขตพื้นที่สีเขียวหรือพื้นที่อนุรักษ์ของชุมชน เพื่อให้เกิดการใช้ประโยชน์อย่างยั่งยืนได้

3. ภาครัฐควรเปิดโอกาสให้ทุกภาคส่วนเข้ามามีส่วนร่วมในการเข้ามำหนดมาตรการ การบริหารจัดการ และการติดตามประเมินผล ในการใช้ประโยชน์ในที่ดินและทรัพยากรของแต่ละชุมชน ท้องถิ่น

4. การพัฒนาระบบฐานข้อมูลที่ดิน การใช้ประโยชน์ในที่ดิน โดยการการจัดทำระบบแผนที่เดียว (One Map) เพื่อลดความทับซ้อนของแผนที่ในแต่ละหน่วยงานและลดความขัดแย้งที่อาจจะเกิดขึ้นของแต่ละ หน่วยงาน และฐานข้อมูลดังกล่าวภาคส่วนต่าง ๆ สามารถที่จะเข้าถึงข้อมูลและใช้ประโยชน์ในข้อมูล ร่วมกันได้

5. ส่งเสริมให้มีการจัดตั้งกองทุนที่ดินทำกินและที่อยู่อาศัยของชุมชนท้องถิ่นภายใต้ภาคร่วมระหว่างรัฐ ชุมชน ภาคเอกชน และท้องถิ่น ซึ่งถือว่าเป็นกองทุนทางด้านสวัสดิการของชุมชนในรูปแบบหนึ่งที่จะนำไปสู่แนวทางชุมชนท้องถิ่นจัดการตนเองได้ในอนาคต

6. การกำหนดมาตรการในการจัดการปัญหาที่ดินทำกิน การใช้ประโยชน์ของที่ดิน และทรัพยากรในชุมชน ในรูปแบบของภาคีสาธารณะหรือระบบกรรมสิทธิ์ร่วม

7. กระทรวงยุติธรรมในฐานะภาครัฐควรเข้ามามีบทบาทในการจัดการเครือข่ายยุติธรรมชุมชนในอำเภอต่าง ๆ ในจังหวัด และเข้ามาทำงานในเชิงรุกมากขึ้น ในการรวบรวมข้อมูล สถิติของชุมชน ฝึกอบรม และให้ความรู้เกี่ยวกับกระบวนการยุติธรรม ระเบียบ กฎหมาย และความรู้อื่น ๆ ที่เกี่ยวข้องและจำเป็น รวมถึงการให้ข้อมูลประชาสัมพันธ์กระบวนการทำงานของเครือข่ายยุติธรรมชุมชนให้ชาวบ้านเข้าใจ และส่งผลต่อการจัดการความขัดแย้งเชิงสมานฉันท์

รายการอ้างอิง

กิตติพงษ์ กิตยารักษ์. (2545). *กระบวนการยุติธรรมเชิงสมานฉันท์: ทางเลือกใหม่สำหรับกระบวนการยุติธรรมไทย*. กรุงเทพฯ: สำนักงานกองทุนสนับสนุนการวิจัย.

กองพัฒนายุติธรรมชุมชน. (2557). บทบาทหน้าที่ของส่วนราชการสังกัดกระทรวงยุติธรรมในการดำเนินงานตามแนวทางการรับและแจ้งเรื่องราวร้องทุกข์ตามนโยบายการอำนวยความยุติธรรมเพื่อลดความเหลื่อมล้ำในสังคม. ใน *เอกสารประกอบการประชุมเชิงปฏิบัติการ*. กรุงเทพฯ: สำนักงานปลัดกระทรวงยุติธรรม.

คณะทำงานแก้ปัญหาที่ดินทำกินที่อยู่อาศัย ตำบลเกาะหมาก. (2559). *การแก้ไขปัญหาที่อยู่อาศัยตำบลเกาะหมาก*. ตราด: คณะทำงานแก้ปัญหาที่ดินทำกินที่อยู่อาศัย ตำบลเกาะหมาก.

คณะทำงานแก้ปัญหาที่ดินทำกินที่อยู่อาศัย ตำบลคลองใหญ่. (2559). *แนวทางการพัฒนา ที่ดินทำกิน ที่อยู่อาศัย ตำบลคลองใหญ่*. อ.แหลมงอบ จ.ตราด. ตราด: คณะทำงานแก้ปัญหาที่ดินทำกินที่อยู่อาศัย ตำบลคลองใหญ่.

คณะทำงานแก้ปัญหาที่ดินทำกินที่อยู่อาศัย ตำบลชาราก. (2559). *การแก้ไขปัญหาที่อยู่อาศัยตำบลชาราก*. ตราด: คณะทำงานแก้ปัญหาที่ดินทำกินที่อยู่อาศัย ตำบลชาราก.

คณะทำงานแก้ปัญหาที่ดินทำกินที่อยู่อาศัย ตำบลหนองคันทร้ง. (2559). *แนวทางการพัฒนาที่อยู่อาศัยตำบลหนองคันทร้ง*. ตราด: คณะทำงานแก้ปัญหาที่ดินทำกินที่อยู่อาศัย ตำบลหนองคันทร้ง.

เครือข่ายภูมินิเวศน์อ่าวตราด. (2559). *พื้นที่ “อ่าวตราด”*. จ.ตราด. ตราด: เครือข่ายภูมินิเวศน์อ่าวตราด.

- เครือข่ายวิชาการเพื่อการปฏิรูป. (2556). รายงาน: ภาพรวมปัญหาที่ดิน และแนวทางแก้ไข. วันที่ค้นข้อมูล 18 มกราคม 2559, เข้าถึงได้จาก <http://v-reform.org/v-report/%E0%B8%A0%E0%B8%B2%E0%B8%9E%E0%B8%A3%E0%B8%A7%E0%B8%A1%E0%B8%9B%E0%B8%B1%E0%B8%8D%E0%B8%AB%E0%B8%B2%E0%B8%97%E0%B8%B5%E0%B9%88%E0%B8%94%E0%B8%B4%E0%B8%99%E0%B9%81%E0%B8%A5%E0%B8%B0%E0%B9%81%E0%B8%99/>
- จุฬารัตน์ เอื้ออำนวย และคณะ. (2548). กระบวนการยุติธรรมเชิงสมานฉันท์: การคืนอำนาจ แก่เหยื่อ อาชญากรรมและชุมชน. กรุงเทพฯ: สำนักงานกองทุนสนับสนุนการวิจัย (สกว.).
- ชล นunnาค. (2555). แนวคิดว่าด้วยการจัดการทรัพยากรร่วม: ประสบการณ์จากต่างประเทศและแนวคิดในประเทศไทย. กรุงเทพฯ: คณะทำงานเครือข่ายวิชาการเพื่อการปฏิรูป คณะกรรมการสมัชชาปฏิรูป.
- ดวงกมล เลาวกุล. (2557). การกระตุกตัวของความมั่งคั่งในสังคมไทย. ใน *สู่สังคมไทยเสมอหน้า*. (หน้า 37-59). กรุงเทพฯ: มติชน.
- นิตยา โพธิ์นอก และณัฏฐกาญจน์ สุกรัตน์เมธี. (2560). ระบบยุติธรรมชุมชนในประเทศประชาคมอาเซียน: กรณีศึกษาสาธารณรัฐประชาธิปไตยประชาชนลาว. กรุงเทพฯ: สถาบันพระปกเกล้า.
- ปัทมาวดี โพชนุกูล. (ม.ป.ป.). เอกสารประกอบคำบรรยายเศรษฐศาสตร์ทรัพยากรธรรมชาติและสิ่งแวดล้อมเบื้องต้น. กรุงเทพฯ: มหาวิทยาลัยธรรมศาสตร์.
- ผู้นำชุมชนในพื้นที่อ่าวตราด. (2561, 25 พฤษภาคม). สัมภาษณ์.
- สิทธิโชค ลางกุลานนท์ และคณะ. (2563). การจัดการความขัดแย้งเชิงสมานฉันท์ภายใต้แนวคิดยุติธรรมชุมชน: กรณีศึกษาเครือข่ายยุติธรรมชุมชน อำเภอพนมสารคาม จังหวัดฉะเชิงเทรา. *วารสารการเมืองการปกครอง*, 10(1), 52-73.
- สำนักงานจังหวัดตราด. (2560). *แผนพัฒนาจังหวัดตราด (พ.ศ. 2557 - 2560) ฉบับทบทวนใหม่ (รอบปี พ.ศ. 2560)*. ตราด: กลุ่มงานยุทธศาสตร์การพัฒนาจังหวัด สำนักงานจังหวัดตราด.
- อภิรดี พลีน้อย และคณะ. (2555). การพัฒนาการจัดการความขัดแย้งในชุมชน โดยใช้กระบวนการไกล่เกลี่ยข้อพิพาทชุมชนโดยอาสาสมัครไกล่เกลี่ยข้อพิพาทชุมชน. *วารสารวไลยอลงกรณ์ปริทัศน์*, 2 (กรกฎาคม-ธันวาคม), 39-48.
- Braithwaite, J. (1998). Restorative Justice. In M. Tonry (ed). *The Handbook of Crime and Punishment*. New York. Oxford University Press.
- Ostrom, E. (1990). *Governing the Commons: The Evolution of Institutions for Collective Action*. New York: Cambridge University Press.

การศึกษาประสบการณ์ด้านการเสพยาเสพติด และจริยธรรม คุณธรรม ค่านิยม
ที่ได้รับการปลูกฝังมาของเยาวชนที่เสพยาและไม่เสพยาเสพติดในเขตพื้นที่
จังหวัดฉะเชิงเทรา

**A Study of Substance Abuse Experiences and the Ethics, Moral Values that
have been Cultivated of Youth who use and do not Take Drugs in the Area of
Chachoengsao Province**

ปกรณ์ มณีปกรณ์ (Pakorn Maneepakorn)

รองศาสตราจารย์ พลตำรวจตรี ดร., ผู้บังคับการประจำ กองบัญชาการตำรวจสันติบาล

Assoc.Prof.Pol.Maj.Gen.Dr., Command Attached to Special Branch

E-mail: maneepakorn2508@hotmail.com

Received: 7 April 2021

Revised: 5 May 2021

Accepted: 6 July 2021

บทคัดย่อ

การวิจัยครั้งนี้มีวัตถุประสงค์เพื่อศึกษาประสบการณ์ด้านการเสพยาเสพติด ของเยาวชนที่เสพยาเสพติดในจังหวัดฉะเชิงเทรา และเพื่อศึกษาความคิดเห็นเกี่ยวกับจริยธรรม คุณธรรม ค่านิยมของเยาวชนในเขตพื้นที่จังหวัดฉะเชิงเทรา ที่ได้รับการปลูกฝังมา ของเยาวชนที่เสพยาเสพติด และเยาวชนที่ไม่เสพยาเสพติด ทำการศึกษาด้วยการวิจัยเชิงปริมาณเก็บข้อมูลด้วยแบบสอบถามจากประชากร 2 กลุ่ม ได้แก่ กลุ่มเป้าหมายกลุ่มแรกคือเยาวชนกลุ่มที่ไม่เสพยาเสพติดที่มีความประพฤติดีอยู่ ในระบบการศึกษา ณ โรงเรียน จำนวน 69 คน กลุ่มที่สองคือ เยาวชนกลุ่มที่เสพยาเสพติดและกำลังถูกบำบัดฟื้นฟูอยู่ในสถานพินิจจังหวัดฉะเชิงเทรา จำนวน 79 คน รวมประชากรเป้าหมายทั้งสิ้น 148 คน ผลการศึกษาพบว่า 1. ประสบการณ์ด้านการเสพยาเสพติด พบว่า เยาวชนที่เสพยาเสพติด นั้น ไม่มีสมาชิกในครอบครัวเสพยาเสพติด ส่วนใหญ่เสพยาหลายชนิดรวมกัน สาเหตุที่เสพยาคือ ต้องการทดลองดูเพื่อเป็นประสบการณ์ โดยเริ่มใช้สารเสพติดครั้งแรกเมื่ออายุ 13 – 15 ปี และ ความถี่ของการใช้สารเสพติด คือเสพยาทุกวัน 2. กลุ่มเยาวชนที่เสพยาเสพติด ในภาพรวมมีการยอมรับจริยธรรม คุณธรรม และค่านิยม ในระดับไม่แน่ใจต่อการยอมรับจริยธรรม คุณธรรม และค่านิยมที่ได้รับการปลูกฝังเกี่ยวกับการเสพยาเสพติด และ 3. กลุ่มเยาวชนที่

ไม่เสพสารเสพติด ในภาพรวมมีการยอมรับจริยธรรม คุณธรรม และค่านิยม ในระดับไม่เห็นด้วย ต่อการยอมรับจริยธรรม คุณธรรม และค่านิยมที่ได้รับการปลูกฝังเกี่ยวกับการเสพสารเสพติด

คำสำคัญ: เยาวชนที่เสพสารเสพติด, เยาวชนที่ไม่เสพสารเสพติด, จริยธรรมและคุณธรรม, ค่านิยมต่อการเสพสารเสพติด

Abstract

This research work aimed 1) To study Substance abuse experiences of youth who taking drugs in Chachoengsao Province and 2) To study opinions about ethics, moral and values that have been cultivated of youths who use and do not take drugs in the area of Chachoengsao Province. The study was conducted by quantitative research. The data were collected by questionnaires. The samples of this research were 79 youths who used to taking drugs and 69 youths who never taking drugs and Total target population were 148 youths. The result showed that 1) Substance Abuse of Youth who used to taking drugs were no family members taking drugs. Most consume several types of combinations. The cause of the consumption was want to try it for an experience By starting the first drug use at age 13-15 years and the frequency of drug use is daily. 2) Youths who used to taking drugs have an uncertain level of acceptance of ethics, morals and values that have been drug cultivated of youths in overall. And 3) Youths who never taking drugs have an not agree level of acceptance of ethics, morals and values that have been drug cultivated of youths in overall.

Keywords: Youth who take drugs, Youth who do not take drugs, Ethics and morality, The values that have been cultivated

บทนำ

ปัจจุบันปัญหาการแพร่ระบาดของยาเสพติด ดังที่ปรากฏเป็นข่าวในสื่อต่าง ๆ อยู่เสมอในช่วงระยะหลังได้กลายเป็นปัญหาคุกคามที่ส่งผลกระทบและบั่นทอนสังคมไทยอย่างรุนแรง ไม่ว่าจะเป็นปัญหาทางด้านอาชญากรรม เศรษฐกิจ สังคม การเมืองและนับวันจะยิ่งทวีความรุนแรงขึ้นเรื่อย ๆ โดยเฉพาะอย่างยิ่งเมื่อพิจารณาจากตัวเลขและสถิติของผู้ติดยาเสพติด ซึ่งมีการขยายช่วง อายุไปยังกลุ่มเยาวชนที่มีอายุน้อยลงเรื่อย ๆ มีการแพร่ระบาดเข้าไปยังชุมชนแออัด โรงเรียน และ ชุมชนต่าง ๆ อย่างกว้างขวาง ตลอดจน

ปกรณ มณีปกรณ์

มีรูปแบบการแพร่ระบาดที่หลากหลาย จึงทำให้กลุ่มเยาวชนเป็นกลุ่มที่มีความเสี่ยงต่อการติดยาเสพติดเป็นอย่างยิ่ง จากสถิติของกรมพินิจและคุ้มครองเด็กและเยาวชน เปรียบเทียบ ช่วงปี 2561 – 2562 กับ 2562 – 2563 พบว่า จำนวนเด็กและเยาวชนที่ถูกดำเนินคดีในสถานพินิจและคุ้มครองเด็กและเยาวชนทั่วประเทศ ในช่วงปี พ.ศ. 2561 – 2562 พบว่า มีเด็กและเยาวชนที่ทำผิดในคดีความผิดเกี่ยวกับยาเสพติดให้โทษ จำนวน 9,434 คดี เป็นร้อยละ 54.05 ของคดีทั้งหมด และเพิ่มขึ้นในปีพ.ศ. 2562 – 2563 ที่เกิดขึ้นร้อยละ 11,046 คดี เพิ่มขึ้นถึงร้อยละ 17.08 ซึ่งเป็นอัตราการเพิ่มขึ้นที่สูงขึ้นอย่างก้าวกระโดด (กรมพินิจและคุ้มครองเด็กและเยาวชน) จากสถิติข้อมูลดังกล่าวจะเห็นได้ว่า สถานการณ์การแพร่ระบาดของยาเสพติดโดยเฉพาะในกลุ่มเยาวชนเป็นปัญหาที่มีความรุนแรงมากยิ่งขึ้น ทั้งในด้านการเข้ารับการบำบัดรักษาเยาวชนที่กระทำผิดในคดียาเสพติดและการปราบปรามยาเสพติดที่หลายหน่วยงานได้ดำเนินการในปัจจุบันดังนั้นปัญหายาเสพติดในกลุ่มเยาวชนจึงเป็นปัญหาที่ต้องรีบช่วยกันแก้ไขก่อนที่จะลุกลามมากยิ่งขึ้น

ตารางที่ 1 จำนวนเด็กและเยาวชนที่ถูกดำเนินคดีในสถานพินิจและคุ้มครองเด็กและเยาวชนทั่วประเทศ เปรียบเทียบ ช่วงปี 2561 – 2562 กับ 2562 – 2563

ประเภทคดี	ปี พ.ศ. 2561 – 2562		ปี พ.ศ. 2562 – 2563		ความเปลี่ยนแปลง (ร้อยละ)
	จำนวน	ร้อยละของ	จำนวน	ร้อยละของ	
	คดี	คดีทั้งหมด	คดี	คดีทั้งหมด	
1. ความผิดเกี่ยวกับยาเสพติดให้โทษ	9,434	54.05	11,046	51.11	+17.08%
2. ความผิดเกี่ยวกับทรัพย์	2,915	16.70	4,360	20.17	+49.57%
3. ความผิดเกี่ยวกับความสงบสุข เสรีภาพ ชื่อเสียง	430	2.46	632	2.92	+46.97%
4. ความผิดเกี่ยวกับชีวิตและร่างกาย	1,729	9.90	2,892	13.38	+67.26%
5. ความผิดเกี่ยวกับอาวุธและวัตถุ	875	5.01	1,409	6.52	+61.02%
6. ความผิดเกี่ยวกับเพศ	2,071	11.87	1,275	5.90	-38.43%
รวม	17,454	100.00	21,614	100.00	+23.83%

ที่มา: กรมพินิจและคุ้มครองเด็กและเยาวชน (2564)

จังหวัดฉะเชิงเทราเป็นจังหวัดที่ใหญ่และมีปัญหาหลากหลาย เป็นย่านอุตสาหกรรม และแหล่งท่องเที่ยวมีอาณาเขตติดกับกรุงเทพมหานครฯ และหลายจังหวัด โดยเฉพาะปัญหายาเสพติดเป็นปัญหาหลักที่แพร่ระบาดอยู่กับจังหวัดฉะเชิงเทราตลอดมา จังหวัดฉะเชิงเทราก็พยายามที่จะช่วยกันดำเนินการแก้ไขปัญหานี้มาโดยตลอด แต่ก็ทำได้อย่างจำกัด ยาเสพติดที่มีการแพร่ระบาดอยู่ในจังหวัดฉะเชิงเทรา 3 อันดับแรก คือ ยาบ้า เฮโรอีน และสารระเหย ตามลำดับ

จากข้อมูลของสถาบันการพัฒนาพื้นฐาน พบว่า ปัจจุบันในจังหวัดฉะเชิงเทรา กลุ่มผู้ขายยาเสพติดยังเป็นกลุ่มผู้ใช้แรงงานเป็นอันดับหนึ่ง รองลงมาคือ กลุ่มวัยรุ่นซึ่งรวมไปถึงเด็กและเยาวชนในสถานศึกษาในปัจจุบัน แม้จะมีการกวาดล้างจับกุมตรวจตราอย่างเข้มงวดมากขึ้นในปัจจุบัน แต่ก็ยังมีการเสพและการค้ายาเสพติดอยู่เป็นปกติ แนวโน้มของการแพร่ระบาดของตัวยาในอนาคต ยาบ้าจะเข้ามาแทนที่เฮโรอีน และกลุ่มผู้เสพยาเสพติดจะเป็นกลุ่มเด็กและเยาวชนมากกว่ากลุ่มผู้ใช้แรงงานการค้ายาเสพติดในจังหวัดฉะเชิงเทรา มีวิวัฒนาการและเปลี่ยนแปลงการค้าอยู่ตลอดเวลาซึ่งกลุ่มเจ้าหน้าที่ของรัฐบางส่วนรู้เห็นเป็นใจในการทำการค้ากลุ่มผู้ทำการรายใหญ่ในจังหวัดฉะเชิงเทรา มีอยู่ 3 กลุ่ม มีผู้ทำการรายย่อยอยู่ในจังหวัดฉะเชิงเทรา ประมาณ 142 ราย วิธีการค้าในปัจจุบันจะไม่นำยาเสพติดไว้ในชุมชน แต่จะเก็บไว้ภายนอกเมื่อมีลูกค้าเข้ามาติดต่อขอซื้อจะให้เด็กออกไปเอามาส่งให้ หรือใช้มอเตอร์ไซด์รับจ้างไปเอามาส่งให้ (สถานีตำรวจภูธรฉะเชิงเทรา, 2563)

จากที่กล่าวมาแล้ว แสดงให้เห็นว่า ปัญหาการแพร่ระบาดของสารเสพติดในกลุ่มเยาวชน นับว่าทวีความรุนแรงมากยิ่งขึ้น ประกอบกับเด็กและเยาวชนขาดการอบรมเลี้ยงดูส่งเสริมด้านคุณธรรม จริยธรรม ค่านิยมของครอบครัวและสิ่งแวดล้อมที่ดี โดยเฉพาะอย่างยิ่งปัญหาในหมู่บ้านและชุมชนแออัด จังหวัดฉะเชิงเทราที่มีการแพร่ระบาดของยาเสพติดเป็นจำนวนมาก ทั้งเยาวชนในหมู่บ้านและชุมชนแออัดแต่ก็มีได้หันไปเสพสารเสพติด และเป็นเยาวชนที่ดีของสังคม ด้วยเหตุผลดังกล่าว ผู้วิจัยเห็นสมควรที่จะทำการศึกษาจริยธรรมคุณธรรม และค่านิยมที่ได้รับการปลูกฝังมาของเยาวชนที่เสพและไม่เสพสารเสพติด: ในเขตพื้นที่จังหวัดฉะเชิงเทรา เพื่อนำมาเป็นมาตรการที่ใช้ในการปลูกฝังด้านจริยธรรมคุณธรรม ค่านิยม เพื่อป้องกันการเสพยาเสพติดของเยาวชนและเพื่อนำผลการวิจัยไปใช้ประโยชน์ในการวางแผนหาแนวทางป้องกันแก้ไขปัญหายาเสพติดในเขตพื้นที่จังหวัดฉะเชิงเทรา ต่อไป โดยมีคำถามวิจัย 2 ข้อดังนี้

1. ประสพการณ์ด้านการเสพสารเสพติด ของเยาวชนที่เสพสารเสพติดในจังหวัดฉะเชิงเทรานั้นเป็นอย่างไร
2. ความคิดเห็นเกี่ยวกับจริยธรรมคุณธรรมค่านิยมของเยาวชนในเขตพื้นที่จังหวัดฉะเชิงเทราที่ได้รับการปลูกฝังมา ของเยาวชนที่เสพสารเสพติด และเยาวชนที่ไม่เสพสารเสพติดนั้นอยู่ในระดับใด

วัตถุประสงค์ของการวิจัย

1. เพื่อศึกษาประสบการณ์ด้านการเสพยาเสพติด ของเยาวชนที่เสพยาเสพติดในจังหวัดฉะเชิงเทรา
2. เพื่อศึกษาความคิดเห็นเกี่ยวกับจริยธรรมคุณธรรมค่านิยมของเยาวชนในเขตพื้นที่จังหวัดฉะเชิงเทรา ที่ได้รับการปลูกฝังมา ของเยาวชนที่เสพยาเสพติด และเยาวชนที่ไม่เสพยาเสพติด

ทบทวนวรรณกรรม (แนวคิด ทฤษฎี และงานวิจัยที่เกี่ยวข้อง)

แนวคิดเกี่ยวกับการเสพยาเสพติด

องค์การอนามัยโลก (World Health Organization [WHO] อ้างถึงในกรมสุขภาพจิต กระทรวงสาธารณสุข, 2560) ได้ให้ความหมายของสารเสพติดหรือยาเสพติดไว้ว่า หมายถึง สารใดก็ตามเมื่อเข้าสู่ร่างกายโดยการรับประทาน จืด สูบ หรือดมก็ตามแล้วทำให้มีผลต่อจิตใจและร่างกายของผู้ใช้สารเสพติดจะมีลักษณะดังนี้ คือ ผู้ที่ใช้ยานี้จะต้องเพิ่มขนาดอยู่ตลอดเวลา เมื่อหยุดใช้ก็จะทำให้เกิดอาการขาดยา ผู้ใช้ยานี้เป็นเวลานานจะทำให้เกิดความต้องการยานี้มากขึ้นทั้งทางร่างกาย และจิตใจ ยังส่งผลร้ายต่อสุขภาพของผู้เสพด้วย นอกจากนี้สำนักงานปราบปรามยาเสพติด ได้ให้คำนิยามของยาเสพติดว่า ยาหรือสารเคมีใดก็ตามซึ่งเมื่อบุคคลเสพหรือรับเข้าสู่ร่างกาย โดยการจืด การสูบ การกิน การดม หรือวิธีอื่นติดต่อกันเป็นเวลานาน หรือช่วงระยะเวลาหนึ่งแล้วจะ ก่อให้เกิดเป็นพิษเรื้อรังซึ่งจะทำให้เกิดความเสื่อมโทรมขึ้นแก่บุคคลผู้เสพและแก่สังคมด้วยทั้งจะต้องทำให้ผู้เสพแสดงออกซึ่งลักษณะต่าง ๆ กันก็มีความต้องการที่จะเสพยานิดนั้น ๆ ต่อเนื่องกัน ไปมีความต้องการเพิ่มปริมาณของยามากขึ้นทุกขณะและมีภาวะเป็นการติดยาและอยากยาทั้งทาง ด้านร่างกายและจิตใจ (ศูนย์วิชาการด้านยาเสพติด สำนักงานปราบปรามยาเสพติด, 2550)

ลักษณะของการการติดยาเสพติดนั้นคณะกรรมการผู้เชี่ยวชาญยาเสพติดให้โทษขององค์การอนามัยโลก ได้ให้ความหมายของการติดยาเสพติดไว้เป็น 2 ลักษณะ คือ ลักษณะที่ 1 การติดยาเสพติด หมายถึง ภาวะที่ร่างกายได้รับยาชนิดใดชนิดหนึ่ง (จะเป็นสารธรรมชาติ หรือ สารสังเคราะห์ก็ตาม) ซ้ำ ๆ บ่อย ๆ จะเป็นครั้งคราวหรือเป็นเวลานานก็ได้ และลักษณะที่ 2 การเสพติดเป็นนิสัย หมายถึง ภาวะที่เกิดจากการเสพยาชนิดใดชนิดหนึ่ง ซ้ำ ๆ บ่อย ๆ แล้วทำให้เกิดลักษณะสำคัญ 2 ประการ คือ 1) มีความต้องการที่จะเสพยานั้นต่อไปเพื่อความสบายที่เกิดจากฤทธิ์ของยานั้น และ 2) หากจะมีผลร้ายอะไรที่จะเกิดเฉพาะผู้ที่เสพเท่านั้น

โดยมูลเหตุของการติดยาเสพติดพอจะสรุปถึงการติดยาเสพติดมีหลายประการ ได้แก่ 1) เหตุจากการถูกชักชวน 2) เหตุจากการอยากทดลอง ความอยากรู้อยากเห็น อยากทดลอง 3) เหตุจากถูกหลอกลวง 4) เหตุทางกาย ความเจ็บป่วยทางกาย 5) เหตุจากความคณอง 6) เหตุเพราะสิ่งแวดล้อม สถานที่ที่อยู่อาศัย

แออัด หรือเป็นแหล่งสลัม ภาวะทาง เศรษฐกิจบีบบังคับ ปัญหาทางครอบครัว (กรมสุขภาพจิต กระทรวงสาธารณสุข, 2560)

แนวคิดเกี่ยวกับจริยธรรม คุณธรรม และค่านิยมที่ได้รับการปลูกฝังมา

จริยธรรม คุณธรรม และค่านิยม นั้นคือสิ่งที่สังคมต่าง ๆ ปฏิบัติต่อ ๆ กันมาบุคคลเป็นส่วนหนึ่งของสังคมย่อมทำการปฏิบัติตามแนวทางเดียวกับสังคมที่ตนอาศัย ผู้วิจัยได้ทำการศึกษาแนวคิดและทฤษฎีที่เกี่ยวข้อง ประกอบด้วย แนวคิด ทฤษฎีเกี่ยวกับอาชญาวิทยาตลอดจนแนวคิด ทฤษฎีเกี่ยวกับการกระทำผิดต่าง ๆ ที่เชื่อว่าการกระทำผิดของบุคคลนั้นมีปัจจัยสาเหตุหลายประการด้วยกัน ซึ่งแต่ละปัจจัยก็มีแนวคิด ทฤษฎีรองรับ อาทิ ทฤษฎีการควบคุมตนเอง (Self-Control) ตามแนวความคิดของ Hirschi (1969) เชื่อว่าปัจจัยการควบคุมตนเองเป็นตัวเชื่อมโยงไปสู่ปัจจัยอื่น ๆ อย่างเช่น คนที่มีการควบคุมตนเองต่ำก็จะหันเข้าหาเพื่อนที่กระทำผิด และซึมซับเอาค่านิยมของเพื่อนดังกล่าว และกระทำผิดตามมาในที่สุด ทฤษฎีความผูกพันทางสังคม (Social Bond) เชื่อว่าเหตุที่มนุษย์สามารถควบคุมไว้ได้ และไม่กระทำผิด เนื่องจาก กลัวว่า จะทำให้เสียความสัมพันธ์อันดีกับเพื่อนฝูง ครอบครัว พี่น้อง เพื่อนบ้าน ครู-อาจารย์ นายจ้าง เป็นต้น หากความสัมพันธ์ในกลุ่มดังกล่าวขาดความเหนียวแน่น หรือความผูกพัน และขาดความเห็นอกเห็นใจผู้อื่นแล้ว คนเราก็จะมีความเป็นอิสระที่จะกระทำผิด ท่ามกลางความแตกต่างของกลุ่มชาติพันธุ์ สีผิว ศาสนา กลุ่มทางสังคมต่าง ๆ คนที่ขาดความผูกพันต่อสังคม อาจมีผลต่อพฤติกรรม การกระทำผิด ทฤษฎีการคบหาสมาคมที่แตกต่างกัน (Differential Association) ยังได้สรุปว่า คนที่กระทำผิด เพราะเรียนรู้พฤติกรรมของอาชญากรจากผู้ที่มีสนิทสนมคุ้นเคยเป็นเวลานาน จนผู้ที่เรียนรู้มองเห็นว่าสิ่งผิดกฎหมายเป็นสิ่งที่ถูกต้อง ทำให้เกิดการเรียนรู้ในเรื่องเทคนิค แรงจูงใจ วิถีหาเหตุผลเข้าข้างตนเอง และทัศนคติต่าง ๆ ในการกระทำผิด

นอกจากนี้ยังมีทฤษฎีความกดดันทางสังคมที่ได้ให้ความสนใจกับปัจจัยทางด้านกายภาพและทางสังคมที่เอื้ออำนวยให้เกิดปัญหาอาชญากรรมตามมา อย่างเช่น การตอบสนองต่อความกดดันในการกระทำผิดของแต่ละบุคคล ซึ่งขึ้นอยู่กับปัจจัยที่หลากหลาย รวมทั้งลักษณะของชุมชนที่บุคคลนั้น ๆ อาศัยอยู่ด้วย (Agnew, 1992, p. 199) ทฤษฎีเกี่ยวกับละแวกบ้าน หรือชุมชนที่อยู่อาศัย (Neighborhood or community context) ลักษณะของละแวกบ้านที่ไม่เหมาะสมสามารถขัดขวางหรือยับยั้งความสัมพันธ์ของสังคม ซึ่งเป็นพื้นฐานของสังคมและการควบคุมตนเองได้ รวมถึงทฤษฎีการเลือกอย่างมีเหตุผลหรือโอกาสในการกระทำผิดทฤษฎีการเลือกอย่างมีเหตุผล มีสมมุติฐานพื้นฐานหลักสองประการ คือ เชื่อว่าบุคคลเป็นผู้มีอิสระในการเลือกที่จะกระทำผิดกฎหมาย และ ประการที่สอง คือ แนวทางในการเลือกพฤติกรรมผิดกฎหมายขึ้นอยู่กับ การที่บุคคลจะได้รับความพึงพอใจหรือผลประโยชน์สูงสุด ซึ่งความพึงพอใจหรือผลประโยชน์ที่ต้องการนั้นไม่จำกัดในรูปของทรัพย์สินเท่านั้น หากแต่ยังรวมถึงผลประโยชน์หรือความพึงพอใจด้านจิตใจด้วย และแนวคิดเกี่ยวกับภูมิหลังทางประชากร (Demographic characteristic) แนวคิดเกี่ยวกับการรับรู้ทางสังคม

ปกรณ มณีปกรณ

แนวคิดเกี่ยวกับค่านิยมที่ทำให้เกิดพฤติกรรมเบี่ยงเบนซึ่งแนวคิด ทฤษฎี ทั้งหมดที่กล่าวมาข้างต้นผู้วิจัยได้นำมาใช้ในการตั้งคำถามเพื่อทำการสำรวจ

จากการสำรวจงานวิจัยที่เกี่ยวข้องนั้นพบว่า งานวิจัยของ ศิริวรรณ กมลสุขสถิต (2563) ได้ทำการศึกษาเรื่อง แนวทางในการป้องกันและแก้ไขการกระทำผิดซ้ำของเด็กและเยาวชนในคดีความผิดเกี่ยวกับยาเสพติดโดยอาศัยปัจจัยที่เป็นตัวทำนายทางด้านอาชญวิทยา พบว่า ตัวแปรที่ส่งผลต่อการกระทำผิดซ้ำของเด็กและเยาวชนในคดีความผิดเกี่ยวกับยาเสพติด ได้แก่ การคบหาสมาคมกับเพื่อน อายุในขณะกระทำผิด การอาศัยอยู่กับมารดา อาชีพของบิดา (เกษตรกร) และอาชีพของบิดา (ลูกจ้างบริษัท/ ห้างร้าน) โดยแนวทางในการป้องกันคือครอบครัว และครู ควรดูแลเอาใจใส่เด็กและเยาวชนที่กระทำผิด พุดคุยทำความเข้าใจ ช่วยแก้ปัญหา และลดสิ่งกระตุ้นที่จะทำให้เด็กและเยาวชนกระทำผิด ตลอดจนให้โอกาสเด็กและเยาวชนในการกระทำความผิดต่าง ๆ ที่เกิดประโยชน์ รวมถึงค่านิยมในการดำรงชีวิตในทางที่ดี และจากการศึกษาของ วินิจ ฝาเจริญ และทวี เลี้ยวประโคน (2563) เรื่องคุณธรรม จริยธรรมกับ พฤติกรรมของเด็กและเยาวชนในสังคมไทย พบว่าเด็กและเยาวชนมีปัญหาเกี่ยวกับคุณธรรมและจริยธรรมเป็นอย่างมาก โดยเฉพาะเรื่อง ยาเสพติด ในสังคมไทยขาดการควบคุม และการระบอบของ บุหรี่ เหล้า เบียร์ สารระเหย ยาบ้า ยาเลฟ ยาไอ เกิดขึ้นมากกว่า 10 ปี และระบอบเข้าสู่ชุมชน บ้านและโรงเรียนอย่างมากมาย แม้จะมีการประกาศสงครามกับยาเสพติดจนลดน้อยลง แต่ปัญหายาเสพติดยาบ้าก็ยังมียู่ในทุกพื้นที่ มีเด็กและเยาวชนติดบุหรี่ ดื่มเหล้าเบียร์ และอยู่ในขบวนการค้ายาเสพติดที่จะมีเพิ่มขึ้นเรื่อย ๆ ซึ่งจะทำให้สังคมอ่อนแอและไม่มี ความมั่นคงของประเทศในอนาคต

วิธีวิทยาการวิจัย

การวิจัยนี้ใช้วิธีการวิจัยแบบเชิงปริมาณ (Quantitative Research) โดยใช้วิธีศึกษาโดยการสำรวจ (Survey research method) ด้วยการเก็บข้อมูลจากแบบสอบถาม (Questionnaire) ที่ได้ศึกษารวบรวมข้อมูลทุติยภูมิจากเอกสารวิชาการ, บทความ, วิทยานิพนธ์, รายงานการวิจัยข้อมูลจากอินเทอร์เน็ต

1. ประชากร

ในการศึกษครั้งนี้ได้ทำการสำรวจจากเยาวชน 2 กลุ่ม จำนวนทั้งสิ้น 148 คน ได้แก่

1.1 เยาวชนที่อยู่นอกระบบโรงเรียนที่สถานพินิจจังหวัดฉะเชิงเทรา สำหรับใช้บำบัดฟื้นฟูผู้ติดสารเสพติด และฝึกอาชีพในสถานพินิจในลักษณะพักค้าง ซึ่งได้ทำการบำบัดรักษาแล้ว และกำลังบำบัดฟื้นฟูและฝึกอาชีพ จำนวน 79 คน (จำนวนเต็ม) (ข้อมูล: สถานพินิจและคุ้มครองเด็กและเยาวชนจังหวัดฉะเชิงเทรา)

1.2 เยาวชนที่ไม่เสพสารเสพติด ได้ทำการศึกษา ณ โรงเรียนในเขตพื้นที่จังหวัดฉะเชิงเทรา ซึ่งเป็นโรงเรียนมัธยม โดยการคัดเลือกแบบเจาะจง (purposive random sampling) เยาวชนซึ่งเป็นนักเรียนที่

มีความประพฤติดี และมีผลการเรียนดีของโรงเรียน ที่มีอายุระหว่าง 11-17 ปี จาก 11 โรงเรียน ใน 11 อำเภอของจังหวัดฉะเชิงเทรา จำนวน 69 คน

2. เครื่องมือที่ใช้ในการวิจัย

เครื่องมือที่ใช้ในการเก็บรวบรวมข้อมูลเป็นแบบสอบถาม (Questionnaire) ซึ่งผ่านการทดสอบความเที่ยงตรงในเนื้อหา (Content validity) และนำแบบสอบถามไปทดลอง (Tryout) ได้ค่าสัมประสิทธิ์อัลฟาที่ .928 แบ่งเนื้อหาของคำถามออกเป็น 3 ส่วน คือ 1) ส่วนที่ 1 คำถามเกี่ยวกับข้อมูลส่วนตัวของผู้ตอบ และภูมิหลัง 2) ส่วนที่ 2 คำถามเกี่ยวกับประสบการณ์ด้านการเสพยาเสพติดของผู้ตอบแบบสอบถาม และ 3) ส่วนที่ 3 คำถามเกี่ยวกับด้านจริยธรรม คุณธรรม ค่านิยมของกลุ่มเป้าหมายทั้ง 2 กลุ่ม

3. สถิติที่ใช้ในการวิจัย

การวิจัยครั้งนี้ใช้สถิติเชิงพรรณนา ใช้ในการวิเคราะห์ และอธิบายข้อมูลเบื้องต้นโดยทั่วไป ซึ่งได้แก่ ความถี่ร้อยละ การวัดแนวโน้มเข้าสู่ส่วนกลาง อันได้แก่ ค่าเฉลี่ย และค่าเบี่ยงเบนมาตรฐาน

ผลการศึกษา

1. ข้อมูลส่วนตัวของผู้ตอบ และภูมิหลัง พบว่า

1.1 เยาวชนผู้ไม่เสพยาเสพติด พบว่า ส่วนใหญ่เป็นเพศชาย คิดเป็นร้อยละ 73.9 มีอายุเฉลี่ย 14.28 ปี มีการศึกษาอยู่ในระดับมัธยมต้น คิดเป็นร้อยละ 59.4 มีระดับผลการศึกษานานกลาง คิดเป็นร้อยละ 75.4 ส่วนมากพักอาศัยอยู่กับบิดาและมารดา คิดเป็นร้อยละ 34.8 ทางด้านความสัมพันธ์ในครอบครัวพบว่า บิดามารดาอยู่ด้วยกัน คิดเป็นร้อยละ 37.8 มีความสัมพันธ์ระหว่างบิดามารดานั้นมีการทะเลาะกันบ้างนาน ๆ ครั้ง คิดเป็นร้อยละ 42 และความสัมพันธ์ระหว่างเยาวชนต่อบิดามารดาหรือผู้ปกครอง ส่วนใหญ่คือไม่เข้าใจกัน คิดเป็นร้อยละ 52.2

1.2 เยาวชนผู้เสพยาเสพติด พบว่า ส่วนใหญ่เป็นเพศชาย คิดเป็นร้อยละ 58.2 มีอายุเฉลี่ย 13.05 ปี มีการศึกษาอยู่ในระดับมัธยมต้น คิดเป็นร้อยละ 68.4 มีระดับผลการศึกษานานกลาง คิดเป็นร้อยละ 87.3 ส่วนมากพักอาศัยอยู่กับบิดาและมารดา คิดเป็นร้อยละ 59.5 ทางด้านความสัมพันธ์ในครอบครัวพบว่า บิดามารดาอยู่ด้วยกัน คิดเป็นร้อยละ 53.2 มีความสัมพันธ์ระหว่างบิดามารดานั้นมีการทะเลาะกันบ้างนาน ๆ ครั้ง คิดเป็นร้อยละ 54.4 และความสัมพันธ์ระหว่างเยาวชนต่อบิดามารดาหรือผู้ปกครอง ส่วนใหญ่คือไม่เข้าใจกัน คิดเป็นร้อยละ 38

2. ผลการศึกษาตามวัตถุประสงค์การวิจัยข้อที่ 1 เพื่อศึกษาประสบการณ์ด้านการเสพยาเสพติดของเยาวชนที่เสพยาเสพติดในจังหวัดฉะเชิงเทรา

ปกรณ มณิปกรณ

จากการศึกษาประสพการณดานการเสพสารเสพติด ของเยาวชนที่เสพสารเสพติดในจังหวัด ะเจงเทรา พบว่า ส่วนใหญ่วาชนที่เสพสารเสพติด นั้นไมม่สมาชิกในครอบครัวเสพสารเสพติด คิดเป็น ร้อยละ 55 สำหรับสารเสพติดที่เคยใช ส่วนใหญ่วาชนหลายชนิดรวมกัน คิดเป็นร้อยละ 38 สาเหตุที่เสพคือ อดองการทดลองดูเพื่อเป็นประสพการณ คิดเป็นร้อยละ 44.2 โดยเริ่มใชสารเสพติดครั้งแรกเมื่ออายุ 13-15 ปี คิดเป็นร้อยละ 44.3 และความถี่ของการใชสารเสพติด คือเสพทุกวัน คิดเป็นร้อยละ 44.3

ตารางที่ 1 ประสพการณดานการเสพสารเสพติด ของเยาวชนที่เสพสารเสพติดในจังหวัดะเจงเทรา

ประสพการณดานการเสพสารเสพติด	เสพสารเสพติด	
	จำนวน (N = 79)	ร้อยละ
1. สมาชิกในครอบครัวมีผูติดสารเสพติดหรือไม		
- มี	27	34.2
- ไมมี	51	65.8
2. สารเสพติดที่เคยใช		
- หลายชนิดรวมกัน	30	38.0
- ยาบ้า	17	21.5
- บุหรี่	10	12.7
- เหล้า	10	12.7
- ชนิดอื่น	12	15.1
3. สาเหตุที่ทำให้เสพสารเสพติด		
- อดองการทดลองดูเพื่อเป็นประสพการณ	35	44.2
- ใชไปโดยไมรู้ว่าเป้นยาเสพติด	26	33.0
- สาเหตุอื่น	18	22.8
4. การเริ่มใชสารเสพติดครั้งแรกเมื่ออายุ		
- อายุ 10-12 ปี	30	38.0
- อายุ 13-15 ปี	30	44.3
- อายุ 16-17 ปี	14	17.7
5. ความถี่ของการใชสารเสพติด		
- ทุกวัน	35	44.3

ประสบการณ์ด้านการเสพสารเสพติด	เสพสารเสพติด	
	จำนวน (N = 79)	ร้อยละ
- นาน ๆ ครั้ง	20	25.3
- สัปดาห์ละหลายครั้ง	12	15.2
- เกือบทุกวัน	12	15.2

3. ผลการศึกษาตามวัตถุประสงค์การวิจัยข้อที่ 3 เพื่อศึกษาความคิดเห็นเกี่ยวกับจริยธรรม คุณธรรมค่านิยมของเยาวชนในเขตพื้นที่จังหวัดฉะเชิงเทรา ที่ได้รับการปลูกฝังมา ของเยาวชนที่เสพสารเสพติด และเยาวชนที่ไม่เสพสารเสพติด

จากการศึกษานี้พบว่า จริยธรรม คุณธรรมค่านิยมของเยาวชนในเขตพื้นที่จังหวัดฉะเชิงเทรา ที่ได้รับการปลูกฝังมา ของกลุ่มเยาวชนที่เสพสารเสพติด ในภาพรวมมีการยอมรับจริยธรรม คุณธรรม และ ค่านิยม ในระดับไม่แน่ใจ ที่มีความคิดเห็นเห็นด้วยมากที่สุด 5 อันดับแรก โดยสามารถเรียงลำดับจาก มากไปน้อยได้ดังนี้ ทำอะไรก็ได้ขอให้ได้เงินมา ($\mu = 3.40$) รองลงมาคือ ทำดีได้ดีมีที่ไหน ทำชั่วได้ดีมีถมไป, มีความรู้สึกอายที่ทำให้พ่อแม่หรือผู้อื่นเดือดร้อนหรือ ไม่สบายใจ, ลูกที่ดีต้องเชื่อฟังคำสั่งสอนของบิดา มารดาหรือผู้ปกครอง, สวดมนต์ไหว้พระก่อนนอนเป็นเรื่องน่าเบื่อ 4 ประเด็นดังกล่าวมีสัดส่วนเท่ากัน ($\mu = 3.27$) ผู้ติดยาเสพติด คือ คนหลงผิด ($\mu = 3.05$) และสุรา นารี ภาษี กีฬาบัตร ลูกผู้ชายต้องลองให้ครบ ($\mu = 2.98$) ดังตารางที่ 2

ตารางที่ 2 ความคิดเห็นเกี่ยวกับจริยธรรมคุณธรรมค่านิยมของเยาวชนในเขตพื้นที่จังหวัดฉะเชิงเทรา ที่ได้รับการปลูกฝังมาของเยาวชนที่เสพสารเสพติด

ประเด็น	เสพสารเสพติด			
	μ	σ	ระดับ	อันดับ
1. ทำดีได้ดีมีที่ไหน ทำชั่วได้ดีมีถมไป	3.27	0.78	ไม่แน่ใจ	2
2. มีความรู้สึกอายที่ทำให้พ่อแม่หรือผู้อื่นเดือดร้อนหรือ ไม่สบายใจ	3.27	0.71	ไม่แน่ใจ	2
3. ลูกที่ดีต้องเชื่อฟังคำสั่งสอนของบิดามารดาหรือ ผู้ปกครอง	3.27	0.68	ไม่แน่ใจ	2

ประเด็น	เสพสารเสพติด			
	μ	σ	ระดับ	อันดับ
4. สวตมนต์ไหว้พระก่อนนอนเป็นเรื่องน่าเบื่อ	3.27	0.83	ไม่แน่ใจ	2
5. ดิทยาเสพติดเป็นสิ่งที่ไม่ดี และผิดกฎหมาย	2.78	0.75	ไม่แน่ใจ	12
6. คนโง่เท่านั้นที่โง่งไม่เป็น	2.81	0.83	ไม่แน่ใจ	11
7. ผู้ดิทยาเสพติด คือ คนหลงผิด	3.05	0.92	ไม่แน่ใจ	6
8. อยากรู้ อยากลอง เป็นสิ่งดีแต่ต้องมีสติ	2.88	0.79	ไม่แน่ใจ	9
9. สุรา นารี ภาษี กีฬาบัตร ลูกผู้ชายต้องลองให้ครบ	2.98	0.74	ไม่แน่ใจ	7
10. ทำอะไรก็ได้ขอให้ได้เงินมา	3.40	0.75	ไม่แน่ใจ	1
11. การดื่มสุราเป็นการผิดศีล	2.82	0.76	ไม่แน่ใจ	10
12. รู้สึกผิดเมื่อทำให้บิดา มารดา หรือ ผู้ปกครองเสียใจ	2.89	0.68	ไม่แน่ใจ	8
เฉลี่ย	3.09	0.76	-	

สำหรับกลุ่มกลุ่มเยาวชนที่ไม่เสพสารเสพติด ในภาพรวมมีการยอมรับจริยธรรม คุณธรรม และ ค่านิยม ในระดับไม่เห็นด้วย นั้นความคิดเห็นเห็นด้วยมากที่สุด 5 อันดับแรก โดยสามารถเรียงลำดับจากมาก ไปน้อยได้ดังนี้ ทำดีได้ดีมีที่ไหน ทำชั่วได้ดีมีถมไป, มีความรู้สึกละอายที่ทำให้พ่อแม่หรือผู้อื่นเดือดร้อนหรือไม่สบายใจ ($\bar{X} = 2.43$) รองลงมาคือ ถ้าต้องทำชั่ว ไม่ทำเสียเลยดีกว่า ($\bar{X} = 2.37$) สุรา นารี ภาษี กีฬาบัตร ลูกผู้ชายต้องลองให้ครบ ($\bar{X} = 2.32$) ทำอะไรก็ได้ขอให้ได้เงินมา กับอยากรู้ อยากลอง เป็นสิ่งดีแต่ต้องมีสติ ($\bar{X} = 2.27$) ดังตารางที่ 3

ตารางที่ 3 ความคิดเห็นเกี่ยวกับจริยธรรมคุณธรรมค่านิยมของเยาวชนในเขตพื้นที่จังหวัดละโว้และเทรา ที่ได้รับการปลูกฝังมาของเยาวชนที่ไม่เสพสารเสพติด

ประเด็น	เสพสารเสพติด			
	μ	σ	ระดับ	อันดับ
1. ทำดีได้ดีมีที่ไหน ทำชั่วได้ดีมีถมไป	2.43	0.56	ไม่เห็นด้วย	1
2. มีความรู้สึกละอายที่ทำให้พ่อแม่หรือผู้อื่นเดือดร้อนหรือไม่สบายใจ	2.43	0.65	ไม่เห็นด้วย	1
3. ผู้ที่รักเรามากที่สุด คือ บิดามารดา	2.17	0.75	ไม่เห็นด้วย	8
4. ถ้าต้องทำชั่ว ไม่ทำเสียเลยดีกว่า	2.37	0.67	ไม่เห็นด้วย	3

ประเด็น	เสพสารเสพติด			
	μ	σ	ระดับ	อันดับ
5. ผู้ติดยาเสพติด คือ คนหลงผิด	2.20	0.54	ไม่เห็นด้วย	7
6. เมื่อเห็นเพื่อนโดนรังแก จะเข้าไปช่วยเหลือทันที	2.16	0.34	ไม่เห็นด้วย	9
7. อยากรู้ อยากลอง เป็นสิ่งดีแต่ต้องมีสติ	2.27	0.45	ไม่เห็นด้วย	5
8. สุรา นารี ภาษี กีฬาบัตร ลูกผู้ชายต้องลองให้ครบ	2.32	0.75	ไม่เห็นด้วย	4
9. ทำอะไรก็ได้ขอให้ได้เงินมา	2.27	0.47	ไม่เห็นด้วย	5
10. การใช้กำลังในการแก้ไขปัญหาเป็นสิ่งที่ไม่ถูกต้อง	2.15	0.67	ไม่เห็นด้วย	10
11. รู้สึกผิดเมื่อทำให้บิดา มารดา หรือ ผู้ปกครองเสียใจ	2.25	0.53	ไม่เห็นด้วย	6
เฉลี่ย	2.30	0.57	ไม่เห็นด้วย	-

อภิปรายผลและข้อเสนอแนะการวิจัย

อภิปรายผล

ทางด้านสภาพความสัมพันธ์ในครอบครัว เยาวชนทั้งที่ไม่เสพสารเสพติดและเสพสารเสพติดส่วนใหญ่พักอยู่กับบิดามารดา ซึ่งบิดามารดาของเยาวชนทั้งสองกลุ่ม มีอาชีพรับจ้างและไม่มีเวลาให้กับเยาวชน นอกจากนี้ ความสัมพันธ์ในครอบครัวเปราะบางมาก เยาวชนที่ไม่เสพสารเสพติดส่วนใหญ่ บิดามารดาจะแยกกันอยู่ หย่าร้าง และหรือเสียชีวิต ส่วนกลุ่มเยาวชนที่เสพสารเสพติดนั้น บิดามารดาถึงแม้จะอยู่ด้วยกันแต่ทะเลาะ เบาะแว้ง ทุบตีกัน กลายเป็นครอบครัวขาดความอบอุ่น เยาวชนทั้งสองกลุ่มยอมรับว่าบิดามารดาไม่เข้าใจเยาวชน ไม่มีเวลาให้กับเยาวชน

ทางด้านประสบการณ์ด้านสารเสพติด เยาวชนที่เสพสารเสพติด ยอมรับว่ารู้ว่าเป็นสิ่งไม่ดีต่อร่างกายและผิดกฎหมาย สาเหตุของการใช้เพื่อทดลองและเพื่อเป็นประสบการณ์ แต่ไม่ได้คิด โดยส่วนใหญ่เริ่มเสพเมื่ออายุ 13-15 ปี ซึ่งมีความสอดคล้องกับงานวิจัยของ ศิริวรรณ กมลสุขสถิต (2563) ที่พบว่า ตัวแปรที่ส่งผลต่อการกระทำผิดซ้ำของเด็กและเยาวชนในคดีความผิดเกี่ยวกับยาเสพติด ได้แก่ การคบหาสมาคมกับเพื่อน และอายุในขณะกระทำผิด

สำหรับการยอมรับคุณธรรม จริยธรรม และค่านิยมของเยาวชนที่เสพยาเสพติดนั้นในภาพรวมมีการยอมรับจริยธรรม คุณธรรม และค่านิยม ในระดับไม่แน่ใจ มีความคิดเห็นด้วยต่อค่านิยมที่ว่า “ทำอะไรก็ได้ขอให้ได้เงินมา” “ทำดีได้ดีมีที่ไหนทำชั่วได้ดีมีถมไป” “มีความรู้สึกละอายที่ทำให้พ่อแม่หรือผู้อื่นเดือดร้อนหรือ ไม่สบายใจ” “ลูกที่ดีต้องเชื่อฟังคำสั่งสอนของบิดามารดาหรือผู้ปกครอง” “สาวคนดีให้ไว้

พระก่อนนอนเป็นเรื่อนำเบือ” แสดงให้เห็นว่าตัวอย่างทางสังคม การแสดงพฤติกรรมแบบปัจเจก และการอบรมเลี้ยงดูของสถาบันครอบครัวนั้นส่งผลต่อการเสพยาเสพติดในเยาวชน

ข้อเสนอแนะเชิงนโยบาย

จากข้อค้นพบที่ได้จากการศึกษา ผู้วิจัยเห็นว่าควรมีข้อเสนอแนะต่อหน่วยงานสังกัดที่เกี่ยวข้องในเชิงนโยบายที่สำคัญดังนี้

1. ภาครัฐ ภาคเอกชน และสื่อมวลชน ที่จะช่วยกันรณรงค์แก้วิกฤตครอบครัวยุคใหม่ที่กำลังรุนแรงในปัจจุบัน ด้วยการสร้างสัมพันธภาพอันอบอุ่นให้เกิดขึ้นในครอบครัวให้ได้ ส่งเสริมให้สถาบันครอบครัวมีความมั่นคง และนำเรื่องครอบครัวมาเป็น นโยบายสำคัญในการดำเนินงานเพื่อพัฒนาคนให้มีประสิทธิภาพตามแผนพัฒนาเศรษฐกิจและสังคมแห่งชาติฉบับที่ 12 พ.ศ. 2560 – 2564 และเพื่อให้การปฏิบัติงานบรรลุเป้าหมายจำเป็นอย่างยั้งที่จะต้องมีการทำงานร่วมกัน อย่างจริงจังทั้งภาครัฐ ภาคเอกชน ภาคธุรกิจ นักวิชาการ และชุมชน ในการส่งเสริมสนับสนุนครอบครัว ให้กลับมาเห็นความสำคัญในบทบาทของครอบครัวเอง ขอมรับบทบาทดังกล่าวและร่วมมือกัน ปฏิบัติตามบทบาทนั้น ๆ ให้มีประสิทธิภาพให้ได้

2. ทุกครอบครัวต้องมีเศรษฐกิจที่เพียงพอแก่การสร้างความเป็นอยู่ที่ดีของครอบครัว ถ้ายากจนเกินไปครอบครัวจะประสบปัญหา ในด้านอาชีพการส่งเสริมอาชีพที่สมาชิกของครอบครัว จะอยู่ด้วยกันหรือใกล้ชิดกันมากที่สุด เพราะถ้าครอบครัวล่มสลายก็ไม่สามารถที่จะลดวิกฤตที่เกิดขึ้นในสังคมลงได้ โดยเฉพาะในเรื่องที่เกี่ยวกับปัญหาด้านการเสพยาเสพติดของสมาชิกในครอบครัว

3. จัดโครงการครอบครัวสัมพันธ์สู่ชุมชน มีการให้ความรู้แก่คู่สมรส ในการใช้ชีวิตคู่ ให้คู่สมรสได้เข้าใจพัฒนาการตามวัยของลูก ความพร้อมในการมีลูก การให้การอบรมปลูกฝัง ด้านจริยธรรม คุณธรรม และค่านิยมอันดีงามเพื่อให้เด็กเติบโตขึ้นมา เป็น “คน” ที่มีประสิทธิภาพตาม ที่ระบุไว้ในแผนพัฒนาเศรษฐกิจและสังคมแห่งชาติฉบับที่ 12 พ.ศ. 2560– 2564

4. ประสานงานกัน ให้หน่วยงานทั้งภาครัฐ และเอกชน ที่เกี่ยวข้องเพื่อการรณรงค์ ต่อต้านค่านิยมทางด้านลบ อันจะก่อให้เกิดผลต่อการปลูกฝังจริยธรรม คุณธรรมอันดีงาม แก่เด็ก และเยาวชน ซึ่งการดำเนินงานจะต้องอาศัยการประชาสัมพันธ์ ผ่านสื่อต่าง ๆ อย่างจริงจัง จริงใจ และกระทำต่อเนื่อง

5. ผลจากการศึกษาวิจัยครั้งนี้ ยังได้สิ่งใหม่จากการศึกษาที่น่าสนใจยิ่งคือ พบว่า เด็กและเยาวชนที่มีญาติพี่น้อง หรือบุคคลใกล้ชิดเสพยาเสพติดส่วนใหญ่จะไม่เสพยาเสพติด เหมือนกับญาติพี่น้อง หรือบุคคลใกล้ชิด เนื่องจากเด็กและเยาวชนเหล่านั้นได้เห็นความทุกข์ทรมานจากการติดสารเสพติด กลายเป็นตัวอย่างที่น่าสะพรึงกลัว จึงทำให้เด็กและเยาวชนมีความยับยั้งชั่งใจมากขึ้นในการที่จะลองเสพยาเสพติด ดังนั้นจึงสามารถนำผลที่ได้นี้ไปใช้ในการรณรงค์ในเรื่องการป้องกันปัญหาการเสพยาเสพติดของเด็กและเยาวชน โดยการชี้ให้เห็นภาพทั้งทางบวกและทางลบ ซึ่งเชื่อเป็นอย่างยั้งว่าจะสามารถให้ผลในเชิงป้องกันได้ในระดับหนึ่ง

ข้อเสนอแนะสำหรับการวิจัยครั้งต่อไป

1. ในการศึกษาครั้งต่อไปควรมีการศึกษาเปรียบเทียบเด็กเยาวชนกลุ่มที่เสพยาเสพติดและไม่เสพยาเสพติด ให้ความชัดเจนมากยิ่งขึ้น
2. ในการศึกษาครั้งถัดไปควรมีการศึกษาถึงแนวทางในการปลูกฝังเลี้ยงดูของกลุ่มผู้ปกครองที่มีบุตรหลาน ที่เสพยาเสพติดและไม่เสพยาเสติดว่ามีการปลูกฝังค่านิยมที่แตกต่างกันอย่างไร

รายการอ้างอิง

- กรมสุขภาพจิต กระทรวงสาธารณสุข. (2560). *คู่มือการดำเนินงาน โครงการรณรงค์ป้องกันและแก้ไขปัญหายาเสพติด TO BE NUMBER ONE ฉบับปรับปรุงใหม่ พ.ศ. 2560*. วันที่ค้นข้อมูล 7 กุมภาพันธ์ 2563, เข้าถึงได้จาก <http://www.tobefriend.in.th/dataservice/ds2-manualAndTech.php>
- วินิจ ฝาเจริญ และทวี เลี้ยวประโคน. (2563). คุณธรรม จริยธรรมกับ พฤติกรรมของเด็กและเยาวชนในสังคมไทย. *วารสารรัตนปัญญา*, 5(2), 246 – 255.
- ศิริวรรณ กมลสุขสถิต. (2563). แนวทางในการป้องกันและแก้ไขการกระทำผิดซ้ำของเด็กและเยาวชนในคดีความผิดเกี่ยวกับยาเสพติดโดยอาศัยปัจจัยที่เป็นตัวทำนายทางด้านอาชญาวิทยา. *วารสารวิชาการ คณะมนุษยศาสตร์และสังคมศาสตร์ มหาวิทยาลัยราชภัฏนครสวรรค์*, 7(1), 1 – 19.
- ศูนย์วิชาการด้านยาเสพติด สำนักงานปราบปรามยาเสพติด. (2550). *ข้อมูลเกี่ยวกับยาเสพติด*. วันที่ค้นข้อมูล 7 กุมภาพันธ์ 2562, เข้าถึงได้จาก https://nctc.oncb.go.th/ewt_news.php?nid=440&filename=index
- สถานีตำรวจภูธรจะเชิงเทรา. (2563). *รายงานสถานการณ์การเสพยาเสพติดในจังหวัดจะเชิงเทรา*. จะเชิงเทรา : สถานีตำรวจภูธรจะเชิงเทรา.
- สถาบันการพัฒนาพื้นฐาน. (2552). *ปัญหาเยาวชนติดสารระเหยในชุมชนแออัด คลองเตย*. เอกสารประกอบการประชุม. กรุงเทพฯ: สถาบันการพัฒนาพื้นฐาน.
- Agnew, R., & White, H. R. (1992). Am Empirical Test of General Strain Theory. *Criminology*, 13(4), 475.
- Hirschi, T. (1969). *Causes of delinquency*. Berkeley and Los Angeles. CA: University of California Press.

**แรงจูงใจในการปฏิบัติงานของกำลังพลหน่วยเฉพาะกิจหน่วยบัญชา
การต่อสู้อากาศยานและรักษาฝั่ง กองทัพเรือ ในการปฏิบัติงานในพื้นที่ 3 จังหวัด
ชายแดนภาคใต้ และจังหวัดสงขลา**
**Work Motivation of a Special Task Force in Air and Coastal Defense
Command, The Royal Thai Navy in Working in Three Southern Border
Provinces and Song Khla Province**

พิเชษฐ์ เมืองโคตร (Pichet Muangkhot)¹

จักรชัย สื่อประเสริฐสิทธิ (Chackchai Sueprasertsit)²

ณรงค์ พรหมสืบ (Narong Promsueb)³

¹นักศึกษาลัทธิรัฐประศาสนศาสตรมหาบัณฑิต กลุ่มวิชาการจัดการภาครัฐและภาคเอกชน
วิทยาลัยการบริหารรัฐกิจ มหาวิทยาลัยบูรพา

Master degree Student of Graduate School of Public Administration, Burapha University

²ผู้ช่วยศาสตราจารย์ ดร., วิทยาลัยการบริหารรัฐกิจ มหาวิทยาลัยบูรพา

Asst. Prof., Graduate School of Public Administration, Burapha University

³อาจารย์พิเศษ, ดร., วิทยาลัยการบริหารรัฐกิจ มหาวิทยาลัยบูรพา

Special Instructor , Dr., of Graduate School of Public Administration, Burapha University

E-mail: nphrmsub@gmail.com

Received: 20 October 2020

Revised: 20 May 2021

Accepted: 28 May 2021

บทคัดย่อ

การวิจัยเรื่อง แรงจูงใจในการปฏิบัติงานของกำลังพลหน่วยเฉพาะกิจหน่วยบัญชาการต่อสู้อากาศยานและรักษาฝั่ง กองทัพเรือ ในการปฏิบัติงานในพื้นที่ 3 จังหวัดชายแดนใต้และจังหวัดสงขลา มีวัตถุประสงค์ คือ 1) เพื่อศึกษาแรงจูงใจในการปฏิบัติงานของกำลังพลหน่วยบัญชาการต่อสู้อากาศยานและรักษาฝั่ง กองทัพเรือ ในการปฏิบัติงานในพื้นที่ 3 จังหวัดชายแดนภาคใต้ และจังหวัดสงขลา และ 2) เพื่อศึกษาปัจจัยที่มีผลต่อแรงจูงใจในการปฏิบัติงานของกำลังพลหน่วยบัญชาการต่อสู้อากาศยานและ

รักษาฝักรองทัพเรือ ในการปฏิบัติงานในพื้นที่ 3 จังหวัดชายแดนภาคใต้และจังหวัดสงขลา ประชากรที่ใช้ในการศึกษา ได้แก่ กำลังพลหน่วยบัญชาการต่อสู้อากาศยานและรักษาฝั่ง กองทัพเรือ ที่จะไปปฏิบัติหน้าที่ในหน่วยปฏิบัติการหน่วยบัญชาการต่อสู้อากาศยานและรักษาฝั่ง ในพื้นที่ 3 จังหวัดชายแดนภาคใต้และจังหวัดสงขลา ในการศึกษาในครั้งนี้ทำการเก็บรวบรวมข้อมูลจากประชากรทั้งหมด จำนวน 115 คน เครื่องมือที่ใช้ในการเก็บรวบรวมข้อมูล คือแบบสอบถาม และสถิติที่ใช้ในการวิเคราะห์ข้อมูล ได้แก่ การหาค่าความถี่ ค่าร้อยละ ค่าเฉลี่ย ส่วนเบี่ยงเบนมาตรฐาน และโดยการวิเคราะห์ถดถอยเชิงพหุ (Multiple regression analysis) ผลการวิจัยพบว่า

1. การวิเคราะห์แรงจูงใจในการปฏิบัติการของกำลังพลหน่วยบัญชาการต่อสู้อากาศยานและรักษาฝั่ง กองทัพเรือ ในการไปปฏิบัติงานหน่วยเฉพาะกิจหน่วยบัญชาการต่อสู้อากาศยานและรักษาฝั่ง กองทัพเรือ ในพื้นที่ 3 จังหวัดชายแดนภาคใต้และจังหวัดสงขลา ระดับแรงจูงใจของกำลังพลที่มีต่อการปฏิบัติงานในพื้นที่ 3 จังหวัดชายแดนภาคใต้และจังหวัดสงขลา โดยรวมอยู่ในระดับมาก เมื่อพิจารณาเป็นรายด้าน โดยเรียงลำดับค่าเฉลี่ยจากมากที่สุดไปน้อยที่สุด พบว่า ในด้านความรับผิดชอบ ด้านความสัมพันธ์ระหว่างบุคคล ด้านนโยบายและการบริหารอยู่ในระดับมากที่สุดตามลำดับ ส่วนด้านความก้าวหน้า ด้านสภาพการทำงาน ด้านการปกครองบังคับบัญชา ด้านความมั่นคงในการทำงาน ด้านความเจริญก้าวหน้าส่วนบุคคล ด้านงานที่ทำอยู่ ด้านค่าตอบแทน ด้านการยอมรับนับถือ และด้านความสำเร็จของงานอยู่ในระดับมากตามลำดับ

2. การวิเคราะห์ปัจจัยที่มีผลต่อแรงจูงใจของกำลังพลหน่วยบัญชาการต่อสู้อากาศยาน และรักษาฝั่ง กองทัพเรือในการปฏิบัติงานในพื้นที่ 3 จังหวัดชายแดนภาคใต้และจังหวัดสงขลา ใช้การวิเคราะห์ถดถอยเชิงพหุ พบว่าตัวแปรอิสระในปัจจัยส่วนบุคคล ได้แก่ อายุ ชั้นยศ สถานภาพสมรส ระดับการศึกษาระดับตำแหน่ง/ ชั้นเงินเดือน และการรับรู้ความเสี่ยง สามารถอธิบายการผันแปรของแรงจูงใจของกำลังพลหน่วยบัญชาการต่อสู้อากาศยานและรักษาฝั่ง กองทัพเรือ ในการปฏิบัติงานในพื้นที่ 3 จังหวัดชายแดนภาคใต้และจังหวัดสงขลา คิดเป็นร้อยละ 24.6 เมื่อพิจารณาเป็นรายตัวแปรอิสระ พบว่า การรับรู้ความเสี่ยงมีอิทธิพลต่อแรงจูงใจในการปฏิบัติงานของกำลังพลในการปฏิบัติงานในพื้นที่ 3 จังหวัดชายแดนภาคใต้และจังหวัดสงขลาอย่างมีนัยสำคัญทางสถิติที่ระดับ .01

คำสำคัญ: แรงจูงใจในการปฏิบัติงาน, กำลังพลหน่วยเฉพาะกิจ, หน่วยบัญชาการต่อสู้อากาศยานและรักษาฝั่ง กองทัพเรือ, พื้นที่ 3 จังหวัดชายแดนภาคใต้

Abstract

The two main purpose of this study was 1) to examine work motivation of a special task force unit in Air and Coastal Defense Command, the Royal Thai Navy in working in three southern border provinces and Song Khla Province. 2) to intended to investigate factors affecting work motivation of this special task force. The population of this study was 115 staff working for Air and Coastal Defend Command who were supposed to work in a special task force unit located in three southern border provinces and Song Khla Province. The instrument used to collect the data was a questionnaire. The statistical tests used to analyze the collected data included frequency, percentage, standard deviation, and the test of multiple regressions.

The results of the study were as follows: the level of work motivation among the subjects working for the special task force unit in Air and Coastal Defend Command, the Royal Thai Navy in three southern border provinces and Song Khla Province was at a high level. When considering each aspect, the relation to responsibility, the aspects of interpersonal relationship, policy and administration were rated with the highest mean score, Follow by job advancement, work condition, supervision, job security and personal advancement, challenging job, acceptance and respect, and work achievement, respectively were rated with the high mean score.

Based on the test of multiple regression analysis of factors affecting work motivation among the subjects working for the special task force unit in Air and Coastal Defend Command, the Royal Thai Navy in three southern border provinces and Song Khla Province, it was indicated that personal factors, including, work rank, marital status, educational level, work position/ amount of monthly salary, and a level of risk awareness could account for 24.6 % of the variance in work motivation among the subjects working for the special task force unit. Finally, it was shown that the variables of risk awareness significantly affected work motivation among the subjects working for the special task force unit at a significant level of .01

Keywords: Work motivation, Special task force, Air and coastal defense command, 3 Southern border provinces

บทนำ

วิกฤติการณ์ความไม่สงบในพื้นที่จังหวัดชายแดนภาคใต้ มีความซับซ้อนในหลายมิติ อันเกี่ยวข้องกับประวัติศาสตร์ ศาสนา วัฒนธรรม อุดมการณ์ ความไม่เป็นธรรม ผลประโยชน์ การเมืองท้องถิ่น องค์การก่อการร้าย ขบวนการแบ่งแยกดินแดน รวมทั้งการสั่งสมปมปัญหาไว้อย่างยาวนาน โดยขาดการแก้ไขอย่างต่อเนื่องและเป็นเอกภาพ ปัจจุบันรัฐบาลยังคงให้ความสำคัญเป็นอย่างยิ่งต่อการแก้ไขปัญหาดังกล่าว โดยกำหนดนโยบายการไว้ในยุทธศาสตร์ชาติ (พ.ศ. 2561 - 2580) เพื่อสร้างความปลอดภัยและความสันติสุขอย่างถาวรในพื้นที่จังหวัดชายแดนภาคใต้อย่างเป็นรูปธรรม ด้วยการพัฒนาศักยภาพของประเทศให้พร้อมเผชิญภัยคุกคามที่กระทบต่อความมั่นคงของชาติ การยกระดับขีดความสามารถของกองทัพและหน่วยงานด้านความมั่นคงทั้งระบบของประเทศให้มีความพร้อมในการป้องกันและรักษาอธิปไตยของประเทศ โดยเฉพาะอย่างยิ่งการพัฒนาและเสริมสร้างศักยภาพของทรัพยากรมนุษย์เนื่องจากทรัพยากรมนุษย์เป็นปัจจัยขับเคลื่อนสำคัญในการยกระดับการพัฒนาประเทศในทุกมิติไปสู่เป้าหมาย ดังนั้นจึงจำเป็นต้องมีการวางรากฐานการพัฒนาทรัพยากรมนุษย์ของประเทศอย่างเป็นระบบเพื่อให้เป็นทรัพยากรมนุษย์ที่ดี เก่ง และมีคุณภาพพร้อมขับเคลื่อนการพัฒนาประเทศไปข้างหน้าได้อย่างเต็มศักยภาพ (พระราชบัญญัติการจัดทำยุทธศาสตร์ชาติ พ.ศ. 2560, 2560)

การสร้างสถานการณ์และการก่อความไม่สงบในพื้นที่ได้ส่งผลกระทบต่อความมั่นคงทางสังคม เศรษฐกิจรวมไปถึงด้านสังคมจิตวิทยา นอกเหนือไปจากความไม่ปลอดภัยในชีวิตและทรัพย์สินของประชาชนแล้วยังกระทบต่อเศรษฐกิจในพื้นที่เป็นอย่างมาก ปัญหาความไม่สงบที่เกิดขึ้นอย่างต่อเนื่องนั้นได้สร้างความหวาดกลัวและหวาดผวาลดลงจนสร้างความไม่มั่นใจต่อความปลอดภัยในชีวิตและทรัพย์สินของประชาชนในพื้นที่ จนเกิดการอพยพย้ายหนีจากพื้นที่ด้วยความรู้สึกที่ไม่มีความปลอดภัยต่อสวัสดิภาพของตนเอง ไม่เว้นแม้แต่ข้าราชการ กระทั่ง ทบวง กรมต่าง ๆ ที่รับราชการอยู่ในพื้นที่ก็ตกเป็นเป้าหมายของการก่อความไม่สงบเช่นกัน โดยจะเห็นจากสถิติที่ข้าราชการขอย้ายออกนอกพื้นที่เป็นจำนวนมาก อันเป็นผลจากความไม่มั่นใจในความปลอดภัยของตนเองและครอบครัว ข้อมูลจากการรายงานของคณะศึกษาศาสตร์ มหาวิทยาลัยสงขลานครินทร์ วิทยาเขตปัตตานี พบว่ามีข้าราชการครูต้องการที่จะขอย้ายออกนอกพื้นที่ถึง 1,600 คน และขอลาออกจากราชการ จำนวน 30 คน และข้อมูลจากคณะกรรมการยุติธรรมการตำรวจและสิทธิมนุษยชน โดย ร.ตอ.ประชัย เปี่ยมสมบูรณ์ กล่าวว่า มีข้าราชการตำรวจต้องการขอย้ายออกนอกพื้นที่ จำนวน 2,161 นาย นับตั้งแต่ปี 2547 เป็นต้นมา และจากข้อมูลการขอย้ายออกนอกพื้นที่ของข้าราชการในพื้นที่เพิ่มมากขึ้นทุกปีนั้น เป็นเหตุให้ภาครัฐต้องจัดทำมาตรการจูงใจต่าง ๆ เพื่อให้ข้าราชการเหล่านั้นยังคงปฏิบัติหน้าที่ในพื้นที่ต่อไป (กมล สดมณี, 2551)

ในการร่วมแก้ไขปัญหาคความไม่สงบในพื้นที่จังหวัดชายแดนภาคใต้ดังกล่าว กองทัพเรือ มอบหมายให้หน่วยบัญชาการต่อสู้อากาศยานและรักษาฝั่ง ซึ่งเป็นหน่วยกำลังรบหลักหน่วยหนึ่งของ กองทัพเรือ จัดตั้งหน่วยเฉพาะกิจขึ้นมาจำนวน 2 หน่วย คือ 1) หน่วยปฏิบัติการหน่วยบัญชาการต่อสู้อากาศยานและรักษาฝั่งจังหวัดสงขลา มีภารกิจ ป้องกันรักษาความปลอดภัยสถานที่ บุคคล เอกสาร จาการก่อวินาศกรรม การโจมตี การจู่โจม การลอบทำร้าย การก่อจลาจล อัคคีภัยในบริเวณกองบังคับการทัพเรือภาคที่ 2 และท่าเทียบเรือฐานทัพเรือสงขลา ทัพเรือภาคที่ 2 กับเฝ้าตรวจและดูแลรักษาความปลอดภัยที่ดิน กองทัพเรือ ในพื้นที่บ้านเกาะแก้ว ตำบลทุ่งหวัง อำเภอเมือง จังหวัดสงขลา เพื่อป้องกันมิให้ราษฎรบุกรุก เข้ามาใช้ที่ดินของกองทัพเรือ ขึ้นการบังคับบัญชาทางยุทธการกับทัพเรือภาคที่ 2 ในสาขางานบังคับบัญชาอื่น ขึ้นการบังคับบัญชากับหน่วยบัญชาการต่อสู้อากาศยานและรักษาฝั่ง มีวาระการผลัดเปลี่ยนกำลังในพื้นที่ใน ทุกวงรอบ 1 ปี (กองทัพเรือ, 2559) และ 2) กองร้อยรักษาความปลอดภัยสนามบินจังหวัดนราธิวาส มีภารกิจ รักษาความปลอดภัยท่าอากาศยานสนามบินจังหวัดนราธิวาส และพื้นที่โดยรอบในส่วนที่ได้รับมอบหมาย ในสาขการบังคับบัญชาขึ้นการควบคุมทางยุทธการกับหน่วยปฏิบัติการเฉพาะกิจนาวิกโยธินภาคใต้ และ ทัพเรือภาคที่ 2 ในสาขางานบังคับบัญชาอื่นขึ้นการบังคับบัญชากับหน่วยบัญชาการต่อสู้อากาศยานและรักษา ฝั่ง มีวาระการผลัดเปลี่ยนกำลังในพื้นที่ทุกวงรอบ 1 ปี (กองทัพเรือ, 2547) โดยข้าราชการทหารของหน่วย บัญชาการต่อสู้อากาศยานและรักษาฝั่ง กองทัพเรือ ผู้ซึ่งเป็นกำลังพลหลักในการปฏิบัติหน้าที่ในพื้นที่ 3 จังหวัดชายแดนภาคใต้และบางอำเภอในจังหวัดสงขลา ที่จะต้องถูกส่งเข้าไปปฏิบัติหน้าที่ในสถานการณ์ที่ ยังคงไม่มีท่าทีว่าจะสงบลง และกลุ่มอาชืพทหารนี้ก็ยังคงเป็นกลุ่มอาชืพที่ไม่สามารถรายงานขอย้ายกลับ หรือขอออกนอกพื้นที่เหมือนข้าราชการกลุ่มอาชืพอื่น เมื่อวิเคราะห์มาตรการจูงใจที่ภาครัฐจัดหาให้สำหรับ กลุ่มอาชืพทหารนี้ยังพบว่า มาตรการการจูงใจยังไม่มีคความน่าสนใจและชัดเจนเท่าที่ควรหากข้าราชการ เหล่านี้ระหว่างการปฏิบัติหน้าที่ได้รับบาดเจ็บ ทุพพลภาพ หรือเสียชีวิตลง ประกอบกับการไปปฏิบัติ ราชการในหน่วยเฉพาะกิจในพื้นที่ชายแดนภาคใต้ เป็นการไปปฏิบัติงานนอกพื้นที่ตั้งปกติ ซึ่งมีทั้งผู้ที่สมัคร ใจไป และผู้ที่ถูกคัดเลือกไปตามวงรอบ จะต้องไปปฏิบัติหน้าที่ในพื้นที่เป็นเวลาอย่างน้อย 1 ปี ตามวงรอบ ในการผลัดเปลี่ยนการปฏิบัติราชการ และในพื้นที่ดังกล่าวเป็นพื้นที่ตั้งอยู่ห่างไกลจากที่ตั้งปกติ มีสภาวะ ความเป็นอยู่ที่ลำบาก มีสิ่งอำนวยความสะดวกที่จำกัดตามสภาวะภูมิประเทศ มีการปฏิบัติงานตลอด 24 ชั่วโมง มีสภาวะความเสี่ยง เกิดภาวะความตึงเครียดในการปฏิบัติงาน มีความกังวลเกี่ยวกับสภาวะ สถานการณ์ที่ยังไม่ปกติ ซึ่งในปัจจุบันสถานการณ์การก่อความไม่สงบ มีความซับซ้อนและปรับเปลี่ยน รูปแบบในการก่อเหตุในพื้นที่อยู่ตลอดเวลา ดังนั้น แรงจูงใจจึงเป็นสิ่งที่มีความสำคัญจะเป็นตัวบ่งบอกถึง ทิศทางในการลงไปปฏิบัติงานของหน่วยงานเฉพาะในพื้นที่ และเป็นแรงผลักดันให้กำลังพลมีขวัญกำลังใจ และความมั่นใจที่จะปฏิบัติงานกับสามารถเปลี่ยนแปลงทัศนคติ ความเชื่อ ค่านิยม และพฤติกรรมต่าง ๆ ของบุคคล เพื่อให้มีความสมัครใจเต็มใจที่จะปฏิบัติงานตามภารกิจ และให้บรรลุเป้าหมายเป็นไปตาม นโยบายในด้านความมั่นคงของกองทัพเรืออย่างมีประสิทธิภาพ

จากที่มาและความสำคัญของปัญหาดังกล่าว ผู้วิจัยจึงสนใจศึกษาเรื่อง แรงจูงใจในการปฏิบัติงานของกำลังพลหน่วยบัญชาการต่อสู้อากาศยานและรักษาฝั่ง กองทัพเรือ ในการปฏิบัติงานในพื้นที่ 3 จังหวัดชายแดนภาคใต้ และจังหวัดสงขลา เพื่อให้รู้สภาพปัญหาที่แท้จริงและรับทราบ

แรงจูงใจในการปฏิบัติงานของกำลังพล เพื่อเป็นแนวทางในการแก้ไขปรับปรุงและพัฒนาการทำงานของหน่วยเฉพาะกิจในพื้นที่ภาคใต้ ซึ่งจะเป็นประโยชน์ในการกำหนดนโยบายด้านการบริหารจัดการกำลังพลของหน่วย เพื่อให้กำลังพลนั้นเกิดแรงจูงใจ มีกำลังใจที่ดี มีความมั่นใจในการไปปฏิบัติงานในพื้นที่ 3 จังหวัดชายแดนภาคใต้ และจังหวัดสงขลาอย่างมีความสุข กับจะทำให้การปฏิบัติหน้าที่เป็นไปอย่างมีประสิทธิภาพ บรรลุตามภารกิจ เป็นไปตามนโยบายของกองทัพเรือในด้านความมั่นคง ก่อให้เกิดความสมานฉันท์ขึ้นในพื้นที่ 3 จังหวัดชายแดนภาคใต้ และจังหวัดสงขลาต่อไป

วัตถุประสงค์การวิจัย

1. เพื่อศึกษาแรงจูงใจในการปฏิบัติงานของกำลังพลหน่วยบัญชาการต่อสู้อากาศยานและรักษาฝั่ง กองทัพเรือ ในการปฏิบัติงานในพื้นที่ 3 จังหวัดชายแดนภาคใต้และจังหวัดสงขลา
2. เพื่อศึกษาปัจจัยที่มีผลต่อแรงจูงใจในการปฏิบัติงานของกำลังพลหน่วยบัญชาการต่อสู้อากาศยานและรักษาฝั่ง กองทัพเรือ ในการปฏิบัติงานในพื้นที่ 3 จังหวัดชายแดนภาคใต้และจังหวัดสงขลา

สมมติฐานการวิจัย

1. การไปปฏิบัติงานของกำลังพลหน่วยเฉพาะกิจหน่วยบัญชาการต่อสู้อากาศยานและรักษาฝั่ง กองทัพเรือ ในพื้นที่ 3 จังหวัดชายแดนภาคใต้และจังหวัดสงขลา มีระดับแรงจูงใจของกำลังพลที่มีต่อการปฏิบัติงานในพื้นที่ 3 จังหวัดชายแดนภาคใต้และจังหวัดสงขลาโดยรวมอยู่ในระดับมาก
2. การรับรู้ความเสี่ยงมีอิทธิพลต่อแรงจูงใจในการปฏิบัติงานของกำลังพลในการปฏิบัติงานในพื้นที่ 3 จังหวัดชายแดนภาคใต้ และจังหวัดสงขลา

ทฤษฎีและกรอบแนวคิดการวิจัย

ผู้วิจัยได้ทบทวนแนวคิด ทฤษฎีที่นำมาใช้ในการศึกษาแรงจูงใจในการปฏิบัติงานของกำลังพลหน่วยเฉพาะกิจหน่วยบัญชาการต่อสู้อากาศยานและรักษาฝั่ง กองทัพเรือ ในการปฏิบัติงานในพื้นที่ 3 จังหวัดชายแดนใต้ และจังหวัดสงขลา ได้แก่

แนวคิดปัจจัยที่มีผลต่อแรงจูงใจในการปฏิบัติงาน: ลักษณะส่วนบุคคลของผู้ปฏิบัติงาน

Steers (1977) ได้แบ่งปัจจัยที่มีผลต่อแรงจูงใจขององค์กรด้านลักษณะส่วนบุคคลของผู้ปฏิบัติงาน (Personal characteristic) ประกอบด้วย 1) ลักษณะส่วนบุคคลของผู้ปฏิบัติงาน (Personal characteristic) ได้แก่ อายุ เพศ สถานภาพสมรส ระดับการศึกษา ระยะเวลาการปฏิบัติงาน ระดับตำแหน่ง และอัตราเงินเดือน 2) ลักษณะงาน (Job characteristic) หมายถึง ลักษณะงานที่แตกต่างกัน จะมีอิทธิพลต่อระดับความยึดมั่นผูกพันต่อองค์กรแตกต่างกัน ลักษณะงานที่ดีจะทำให้บุคคลารู้สึกมีแรงจูงใจอยากทำงานเพื่อเพิ่มค่าให้กับตนเอง 3) ประสบการณ์ในงาน (Work experience) หมายถึง การรับรู้ของสมาชิกต่อสิ่งแวดล้อมในช่วงปฏิบัติงาน ประสบการณ์ที่ได้รับเป็นคุณหรือโทษ มีผลต่อความผูกพันต่อองค์กร ได้แก่ ความรู้สึกว่าคนที่มีความสำคัญต่อองค์กร องค์กรพึงพาได้ ความคาดหวังได้รับการตอบสนอง ทักษะที่มีต่อเพื่อนร่วมงาน และองค์กร

แนวคิดเรื่องการรับรู้ความเสี่ยง

จิรพร สุเมธิประสิทธิ์ (2553) ได้กล่าวถึงประเภทของความเสี่ยงส่วนบุคคลที่สำคัญ ได้แก่ 1) ความเสี่ยงด้านความสัมพันธ์กับคนอื่น (Relationship risk) หมายถึง ความเสี่ยงที่เกิดขึ้นเนื่องจากการดำเนินชีวิตของบุคคลเป็นเรื่องของการดำเนินความสัมพันธ์ ความเกี่ยวข้องกับบุคคลอื่น ๆ มีโอกาสสัมพันธ์กันเนื่องจากการติดต่อทางสังคม ในฐานะที่เป็นมนุษย์เป็นสัตว์สังคมในการดำเนินชีวิตของบุคคลมักจะบริหารจัดการความสัมพันธ์กับบุคคลอื่นเป็นรายวัน 2) ความเสี่ยงด้านความปลอดภัย (Safety risk) หมายถึง ภัยคุกคามต่อความปลอดภัยมีอยู่มากมายในระหว่างการดำเนินชีวิต และอาจจะกระทบต่อระดับความปลอดภัยของบุคคลได้ตลอดเวลา บุคคลจึงต้องหาเครื่องมือ อุปกรณ์ วิธีที่จะรักษาความปลอดภัยอย่างน้อยตามเกณฑ์ขั้นต่ำที่ควรจะเป็น หรือตามมาตรฐานความปลอดภัยที่มีการกำหนดขึ้น เพื่อช่วยเหลือบุคคลในด้านของความปลอดภัย 3) ความเสี่ยงด้านทรัพย์สิน (Property or asset risk) หมายถึง ความเสี่ยงที่เกิดจากความจริงว่าบุคคลทุกคนย่อมมีทรัพย์สินของตนเองที่ครอบครองและเป็นเจ้าของอยู่ไม่มากก็น้อยแตกต่างกันไปตามสถานะทางเศรษฐกิจ จึงเกิดความเสี่ยงที่จะเกิดความสูญเสีย เสียหายต่อทรัพย์สินส่วนบุคคล ดังนั้นบุคคลจะต้องใช้เครื่องมือ อุปกรณ์ วิธีการอย่างอื่นในการจัดการกับความเสี่ยงเป็นรายกรณีไป 4) ความเสี่ยงด้านสุขภาพ (Health risk) หมายถึง เรื่องที่บุคคลแต่ละคนต้องดำเนินการดูแลและหวั่นใยบริหารสุขภาพของตนเองด้วยตนเอง ไม่มีคนอื่นจะช่วยดำเนินการได้อย่างครบถ้วน 5) ความเสี่ยงด้านอาชีพการงาน (Employment risk) หมายถึง ความเสี่ยงกรณีเกิดความไม่มั่นคงในหน้าที่การงาน อาจจะเป็นสภาวะการตกงาน การถูกเลิกจ้างไม่เป็นธรรม การที่รายได้จากการทำงานไม่สม่ำเสมอหรือไม่ต่อเนื่อง เป็นต้น จึงต้องให้ความระมัดระวังและใช้มุมมองในวงกว้างเข้ามาประกอบ การพิจารณาเพื่อให้การจัดการความเสี่ยงครอบคลุมความเสี่ยงที่มีความสำคัญครบถ้วน และ 6) ความเสี่ยงด้านสภาพแวดล้อม (Environmental risk) หมายถึง ความเสี่ยงจากการที่ สภาพแวดล้อมมีผลต่อการดำเนินชีวิตประจำวันของบุคคลทำให้เกิดภาวะไม่ปกติสุข ผิดจากปกติ จึงกระทบต่อวัตถุประสงค์ในการมีชีวิตของบุคคล

แนวคิดแรงจูงใจในการปฏิบัติงาน

เฟรดเดอริก เฮอซเบิร์ก (Herzberg, 1967) เสนอผลงานเรื่อง ทฤษฎี 2 ปัจจัย ซึ่งเป็นการแสดงแนวคิดเกี่ยวกับการป้องกันไม่ให้เกิดความไม่พอใจในการทำงาน การสร้างความพึงพอใจ และแรงจูงใจในการทำงานให้กับคนที่ทำงานในองค์กร ดังนี้

1. ปัจจัยสุขอนามัยหรือปัจจัยรักษา (Maintenance factor/ Hygiene factor) หมายถึง ปัจจัยแวดล้อมต่าง ๆ ที่ช่วยป้องกันหรือช่วยรักษาไม่ให้เกิดความไม่พึงพอใจในการทำงานของคนทำงานในองค์กร และทำให้คนเหล่านั้นยังยอมทำงานที่ได้รับมอบหมายต่อไป ดังนั้นปัจจัยเหล่านี้จึงเป็นสิ่งที่ผู้บริหารจำเป็นต้องจัดหาให้ได้อย่างครบถ้วน ถ้าหากขาดสิ่งใดสิ่งหนึ่งไปแม้แต่อย่างเดียว อาจมีผลทำให้คนทำงานเกิดความไม่พอใจ เริ่มมีปฏิกิริยาต่าง ๆ ซึ่งปัจจัยสุขอนามัย (Hygiene factor) ประกอบด้วย

1.1) นโยบายและการบริหารองค์กร (Company policy and administration) ในการบริหารในองค์กรต้องมีนโยบายและแนวทางในการดำเนินการที่ชัดเจน มีการแจ้งประกาศแผนงานขององค์กรตามนโยบาย และแนวทางที่จะดำเนินการให้ทุกคนได้รับรู้และมีการชี้แจงให้ทุกคนได้เข้าใจอย่างทั่วถึง เพื่อให้รับทราบและเตรียมพร้อมที่จะปรับตัวรองรับกับสภาพงานที่จะเกิดขึ้นในอนาคต

1.2) การปกครองบังคับบัญชา (Supervision) หมายถึง วิธีการสั่งการบังคับบัญชา การตัดสินใจ การกำกับควบคุมของผู้บริหาร ผู้บังคับบัญชาที่เป็นผู้นำที่ดี ต้องวางตัวเป็นเพื่อนร่วมงานทำหน้าที่เป็นผู้ให้คำปรึกษาหารือให้แก่ผู้ใต้บังคับบัญชา ไม่ใช่วางตัวเป็นเจ้านายที่คอยใช้อำนาจข่มขู่ บังคับ ลงโทษ แต่ควรเปิดโอกาสให้ลูกน้องแสดงความคิดเห็นเกี่ยวกับงาน ความคับข้องใจต่าง ๆ ที่เกิดขึ้นได้เต็มที่ ย่อมส่งผลให้เกิดความเข้าใจที่ดีต่อกัน และทำให้ความไม่พอใจต่อการทำงานไม่เกิดขึ้น

1.3) ความสัมพันธ์ระหว่างบุคคล (Interpersonal) หมายถึง ความสัมพันธ์ระหว่างบุคคลที่ทำงานร่วมกัน ไม่ว่าจะเป็นความสัมพันธ์ระหว่างผู้บริหารด้วยกัน (Relation with supervision) ระหว่างพนักงานเพื่อนร่วมงานในระดับเดียวกัน (Peer relation) หรือผู้บริหารกับผู้ปฏิบัติงาน (Relation with subordination) ถ้าผู้ทำงานในองค์กร มีความเชื่อมั่นไว้วางใจซึ่งกันและกัน มีความจริงใจต่อกันย่อมทำให้เกิดบรรยากาศในการทำงานที่ดี ความร่วมมือร่วมใจในการทำงานย่อมเกิดขึ้น

1.4) สภาพการทำงาน (Working conditions) หมายถึง สภาพแวดล้อมในการทำงาน เช่น สถานที่ทำงาน แสงสว่าง การถ่ายเทอากาศ ความเป็นระเบียบเรียบร้อย สิ่งอำนวยความสะดวก ความปลอดภัยในการทำงาน เป็นต้น

1.5) ความมั่นคงในการทำงาน (Job security) หมายถึง มาตรการที่ทำให้ทุกคนเกิดความรู้สึกมั่นคงในงานที่ทำ มีความมั่นใจว่า ตราบดีที่มีความรู้ความสามารถที่จะทำงานได้ และต้องการทำงานนั้นต่อไป เขาสามารถที่จะทำงานนั้นได้ต่อไป จะไม่ถูกสับเปลี่ยนโยกย้ายกลั่นแกล้งจากผู้บังคับบัญชา ถ้าคนที่ทำงานมีความรู้สึกมั่นคงในงานความรู้สึกไม่พอใจที่จะทำงานย่อมไม่เกิดขึ้น และ

1.6) ค่าตอบแทน (Pay) หมายถึง ค่าจ้าง สวัสดิการ ผลประโยชน์ตอบแทนอื่น ๆ ถ้าผู้ที่ทำงานอยู่ในองค์กรได้รับค่าจ้างค่าตอบแทนที่ดีเหมาะสมกับงานที่ทำมีสวัสดิการต่าง ๆ ย่อมทำให้คนพอใจในการทำงาน

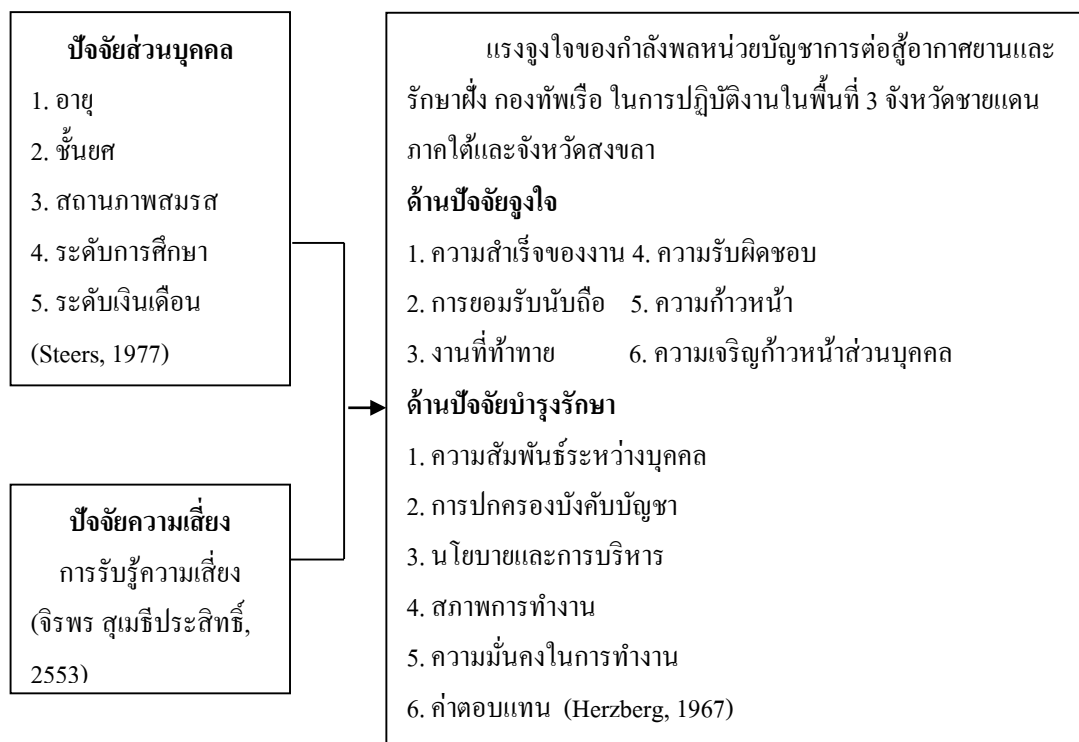
2. ปัจจัยจูงใจ (Motivators) คือ ปัจจัยที่ใช้จูงใจหรือช่วยเสริมสร้างให้ผู้ที่ปฏิบัติงานมีความพึงพอใจ และมีแรงจูงใจในงานทำ มีทัศนคติทางด้านบวก มีความมุ่งมั่นที่จะทำงานในหน้าที่อย่างเต็มที่ และเต็มความสามารถ ซึ่งจะเป็นตัวกระตุ้นให้คนเกิดความพึงพอใจในการปฏิบัติงานให้ได้อย่างมีประสิทธิภาพมากยิ่งขึ้น มี 6 องค์ประกอบ ประกอบด้วย 2.1) ความสำเร็จของงาน (Achievement in work) หมายถึง ความสามารถในการปฏิบัติงานอย่างเต็มที่จนประสบความสำเร็จในการทำงานเป็นไปตามเป้าหมายเป็นอย่างดี และเห็นความสำคัญในการที่ทำงานนั้นได้สำเร็จ จึงมีความภูมิใจในความสำเร็จในงานนั้น และเกิดความรู้สึกที่ดีต่องาน มีขวัญและกำลังใจและมุ่งมั่นที่จะทำงานให้ดีที่สุด 2.2) การยอมรับนับถือ (Recognition) หมายถึง การได้รับการยอมรับจากทุกคนทุกระดับในองค์กรในงานที่ทำในความรู้ความสามารถว่าเป็นผู้มีความรู้ความสามารถในการทำงาน 2.3) งานที่ท้าทาย (Challenging work) หมายถึง ลักษณะพิเศษเฉพาะของงานนั้น ๆ ที่ได้รับมอบหมายหรือที่อยู่ในอำนาจตามตำแหน่ง เป็นงานที่ผู้ได้รับมอบเกิดความภูมิใจที่ได้ทำ จึงทำให้มีความพึงพอใจและมีแรงจูงใจที่จะทำงานนั้นอย่างเต็มที่ 2.4) ความรับผิดชอบ (Responsibility) หมายถึง การได้รับมอบหมายให้รับผิดชอบงานนั้นในระดับที่เหมาะสมกับตำแหน่งหน้าที่ที่ได้รับมอบหมาย เพราะความรับผิดชอบเป็นตัวกระตุ้นสำคัญที่ทำให้มีความสำนึกต่องานที่ได้รับมอบหมายที่สูงและมากขึ้นตามลำดับ 2.5) ความก้าวหน้า (Advancement) หมายถึง ความก้าวหน้าในการทำงาน เช่น การได้รับการเลื่อนยศ หรือการเลื่อนตำแหน่งที่สูงขึ้นอันเนื่องมาจากมีความรู้ ความสามารถ ที่เหมาะสม และสามารถมีความรับผิดชอบมากขึ้นได้ ในการได้รับตำแหน่งที่สูงขึ้นทำให้คนที่ทำงานมีความพึงพอใจ และเกิดแรงจูงใจในการทำงานมากขึ้น และ 2.6) ความเจริญก้าวหน้าส่วนบุคคล (Personal progress) หมายถึง การมีคุณภาพชีวิต มีฐานะความเป็นอยู่ที่ดีขึ้น ซึ่งแรงจูงใจนั้นมิได้เกิดจากผู้บริหาร โดยตรงหากแต่เกิดขึ้นจากในตัวของแต่ละคนเอง และปัจจัยจูงใจ (Motivators) นั้นจะสามารถช่วยขจัดความไม่พึงพอใจต่าง ๆ ได้แต่จะไม่สามารถสร้างความพึงพอใจได้ ดังนั้นในกระบวนการจูงใจที่ดีจึงจำเป็นต้องมีการดำเนินการในปัจจัยทั้งสองกลุ่มเพื่อให้เกิดความพึงพอใจในระดับสูง ส่งผลให้การปฏิบัติงานได้อย่างมีประสิทธิภาพดียิ่งขึ้น

กรอบแนวคิดการวิจัย

ผู้วิจัยได้นำแนวคิด ทฤษฎีดังกล่าวมากำหนดเป็นกรอบแนวคิดในการวิจัยเพื่อศึกษาแรงจูงใจในการปฏิบัติงานของกำลังพลหน่วยบัญชาการต่อสู้อากาศยานและรักษาฝั่ง กองทัพเรือในการปฏิบัติงานในพื้นที่ 3 จังหวัดชายแดนภาคใต้ และจังหวัดสงขลาได้ ดังนี้

ตัวแปรอิสระ (Independent variables)

ตัวแปรตาม (Dependent variables)



ภาพที่ 1 กรอบแนวคิดการวิจัย

วิธีดำเนินการวิจัย

การวิจัยครั้งนี้เป็นการวิจัยเชิงสำรวจ (Survey research) สามารถอธิบายการดำเนินการวิจัยเป็นขั้นตอน ดังนี้

1. ประชากรที่ใช้ในการศึกษา ได้แก่ กำลังพลหน่วยบัญชาการต่อสู้อากาศยานและรักษาฝั่ง กองทัพเรือ ที่จะไปปฏิบัติหน้าที่ใน หน่วยปฏิบัติการหน่วยบัญชาการต่อสู้อากาศยานและรักษาฝั่ง ในพื้นที่ 3 จังหวัดชายแดนภาคใต้ และจังหวัดสงขลา จำนวน 115 คน (ข้อมูล ณ วันที่ 1 ตุลาคม 2560) (หน่วยบัญชาการต่อสู้อากาศยานและรักษาฝั่ง, 2560)

2. เครื่องมือที่ใช้ในการศึกษา การวิจัยครั้งนี้เครื่องมือที่ใช้ในการศึกษาผู้วิจัยสร้างขึ้นเอง ตรวจสอบคุณภาพเครื่องมือโดยการนำแบบสอบถามที่ได้ไปทดลองใช้ (Try out) กับกำลังพลของหน่วยบัญชาการนาวิกโยธิน กองทัพเรือที่จะลงไปปฏิบัติงานในพื้นที่ 3 จังหวัดชายแดนภาคใต้ จำนวน 30 คน เพื่อคำนวณหาความเชื่อมั่น (Reliability) ของแบบสอบถาม แบบสอบถามที่ใช้เป็นมาตรฐานเดียวกัน (Standardized questionnaire) ให้ผู้ตอบเป็นผู้อ่านคำถาม และกรอกคำตอบด้วยตนเอง (Self-administered)

question) สำหรับการจัดทำข้อมูลเพื่อการวิจัย เก็บข้อมูลเพียงครั้งเดียว (Cross sectional studies) แบบสอบถาม แบ่งออกเป็น 3 ส่วน ได้แก่

ตอนที่ 1 แบบสอบถามเกี่ยวกับข้อมูลทั่วไป ได้แก่ อายุ ชั้นยศ สถานภาพการสมรส ระดับการศึกษา ระดับเงินเดือน และระดับตำแหน่ง ลักษณะข้อคำถามเป็นแบบเลือกตอบ (Multiple choices) และแบบระบุคำตอบ (Completed test) รวมจำนวน 6 ข้อ

ตอนที่ 2 แบบสอบถามเกี่ยวกับการรับรู้ความเสี่ยงของกำลังพลหน่วยเฉพาะกิจ หน่วยบัญชาการต่อสู้อากาศยานและรักษาฝั่ง กองทัพเรือ ในการไปปฏิบัติหน้าที่ในพื้นที่ 3 จังหวัดชายแดนภาคใต้ และจังหวัดสงขลา จำนวน 11 ข้อ โดยแบบสอบถามการรับรู้ความเสี่ยง ได้ค่าความเชื่อมั่นเท่ากับ .764

ตอนที่ 3 แบบสอบถามเกี่ยวกับแรงจูงใจในการปฏิบัติงานของกำลังพลหน่วยเฉพาะกิจ หน่วยบัญชาการต่อสู้อากาศยานและรักษาฝั่ง กองทัพเรือ ในการไปปฏิบัติหน้าที่ในพื้นที่ 3 จังหวัดชายแดนภาคใต้และจังหวัดสงขลา จำนวน 42 ข้อ แบบสอบถามแรงจูงใจในการปฏิบัติงาน ได้ค่าความเชื่อมั่นเท่ากับ .917

3. การวิเคราะห์ข้อมูล ในการวิจัยครั้งนี้ ผู้วิจัยวิเคราะห์ข้อมูลโดยใช้สถิติเชิงพรรณนา (Descriptive statistic) ได้แก่ จำนวน ร้อยละ ค่าเฉลี่ย ส่วนเบี่ยงเบนมาตรฐาน และใช้การวิเคราะห์ถดถอยเชิงพหุ (Multiple regression analysis)

สรุปผลการวิจัย

ผลการศึกษาแรงจูงใจในการปฏิบัติงานของกำลังพลหน่วยเฉพาะกิจหน่วยบัญชาการต่อสู้อากาศยานและรักษาฝั่ง กองทัพเรือ ในการปฏิบัติงานในพื้นที่ 3 จังหวัดชายแดนใต้และจังหวัดสงขลา โดยสรุปในแต่ละวัตถุประสงค์การศึกษาตามลำดับ ดังนี้

1. ผลการศึกษาแรงจูงใจในการปฏิบัติงานของกำลังพลหน่วยบัญชาการต่อสู้อากาศยานและรักษาฝั่งกองทัพเรือในการไปปฏิบัติงานหน่วยเฉพาะกิจหน่วยบัญชาการต่อสู้อากาศยานและรักษาฝั่งกองทัพเรือในพื้นที่ 3 จังหวัดชายแดนภาคใต้และจังหวัดสงขลา

ผลการศึกษาพบว่า แรงจูงใจในการปฏิบัติงานของกำลังพลหน่วยบัญชาการต่อสู้อากาศยานและรักษาฝั่งกองทัพเรือในการไปปฏิบัติงานหน่วยเฉพาะกิจหน่วยบัญชาการต่อสู้อากาศยานและรักษาฝั่งกองทัพเรือ ในพื้นที่ 3 จังหวัดชายแดนภาคใต้และจังหวัดสงขลา ในภาพรวมอยู่ในระดับมาก เมื่อพิจารณาเป็นรายด้านโดยเรียงลำดับค่าเฉลี่ยจากมากที่สุดไปน้อยที่สุด พบว่า ด้านความรับผิดชอบมีระดับแรงจูงใจมากที่สุด รองลงมา ด้านความสัมพันธ์ระหว่างบุคคล ด้านนโยบายและการบริหาร ด้านความก้าวหน้าด้านสภาพการทำงาน ด้านการปกครองบังคับบัญชา ด้านความมั่นคงในการทำงาน ด้านเจริญก้าวหน้าส่วนบุคคล ด้านงานที่ทำสาย ด้านค่าตอบแทน ด้านการยอมรับ นับถือ และด้านความสำเร็จของงานตามลำดับ ดังแสดงใน ตารางที่ 1

ตารางที่ 1 ค่าเฉลี่ยและค่าเบี่ยงเบนมาตรฐานของระดับแรงงใจในการปฏิบัติงานของกำลังพลในการปฏิบัติงานหน่วยบัญชาการต่อสู้อากาศยานและฝั่ง กองทัพเรือในการปฏิบัติงาน ในพื้นที่ 3 จังหวัดชายแดนภาคใต้ และจังหวัดสงขลา จำแนกเป็นรายด้าน

ด้าน	μ	σ	ระดับแรงงใจ	ลำดับ
1. ด้านความสำเร็จของงาน	3.41	0.43	มาก	12
2. ด้านการยอมรับนับถือ	3.52	0.55	มาก	11
3. ด้านงานที่ทำท่าย	3.77	0.51	มาก	9
4. ด้านความรับผิดชอบ	4.40	0.33	มากที่สุด	1
5. ด้านความก้าวหน้า	4.03	0.81	มาก	4
6. ด้านเจริญก้าวหน้าส่วนบุคคล	3.89	1.05	มาก	8
7. ด้านความสัมพันธ์ระหว่างบุคคล	4.39	0.79	มากที่สุด	2
8. ด้านการปกครองบังคับบัญชา	3.96	0.76	มาก	6
9. ด้านนโยบายและการบริหาร	4.38	0.92	มากที่สุด	3
10. ด้านสภาพการทำงาน	4.01	0.91	มาก	5
11. ด้านความมั่นคงในการทำงาน	3.93	0.82	มาก	7
12. ด้านค่าตอบแทน	3.70	0.98	มาก	10
รวม	3.95	0.41	มาก	

2. ผลการศึกษาปัจจัยที่มีผลต่อแรงงใจของกำลังพลหน่วยบัญชาการต่อสู้อากาศยาน และรักษาฝั่งกองทัพเรือในการปฏิบัติงานในพื้นที่ 3 จังหวัดชายแดนภาคใต้และจังหวัดสงขลา ผลการศึกษาพบว่าตัวแปรอิสระในปัจจัยส่วนบุคคล ได้แก่ อายุ ชั้นยศ สถานภาพสมรส ระดับการศึกษา ระดับตำแหน่ง/ขั้นเงินเดือน และการรับรู้ความเสี่ยง สามารถร่วมกันอธิบายความผันแปรของแรงงใจของกำลังพลหน่วยบัญชาการต่อสู้อากาศยานและรักษาฝั่ง กองทัพเรือ ในการปฏิบัติงานในพื้นที่ 3 จังหวัดชายแดนภาคใต้และจังหวัดสงขลา คิดเป็นร้อยละ 24.6 (SEest = 0.318) เมื่อพิจารณาเป็นรายตัวแปรอิสระ พบว่า การรับรู้ความเสี่ยงมีผลต่อแรงงใจในการปฏิบัติงานของกำลังพลในการปฏิบัติงานในพื้นที่ 3 จังหวัดชายแดนภาคใต้ และจังหวัดสงขลาอย่างมีนัยสำคัญทางสถิติที่ระดับ .01 ดังแสดงใน ตาราง ที่ 2

ตารางที่ 2 การวิเคราะห์ปัจจัยที่มีผลต่อแรงจูงใจของกำลังพลหน่วยบัญชาการต่อสู้อากาศยาน และรักษาฝั่ง กองทัพเรือในการปฏิบัติงานในพื้นที่ 3 จังหวัดชายแดนภาคใต้และจังหวัดสงขลาด้วย Multiple regression

ปัจจัยที่มีผลต่อแรงจูงใจของกำลังพล	B	SEB	Beta	T	Sig
อายุ	- 0.010	0.008	- 0.309	-1.247	0.215
ชั้นยศ (พลทหารกองประจำการเป็นกลุ่มอ้างอิง)					
นายทหารชั้นประทวน	0.265	0.227	0.354	1.167	0.246
นายทหารชั้นสัญญาบัตร	0.147	0.271	0.085	0.543	0.588
สถานภาพสมรส (โสดเป็นกลุ่มอ้างอิง)					
สมรส/ หย่าร้าง	-0.095	0.077	-0.133	-1.237	0.219
ระดับการศึกษา (ปริญญาตรีและสูงกว่าเป็นกลุ่มอ้างอิง)					
มัธยมศึกษา/ ปวช.	0.213	0.133	0.185	1.601	0.112
อนุปริญญา/ ปวช.	-0.125	0.081	-0.178	-1.548	0.125
รายได้ต่อเดือน (ตั้งแต่ 20,001 บาทขึ้นไปเป็นกลุ่มอ้างอิง)					
10,001 – 20,000 บาท	-0.089	0.148	-0.125	-0.605	0.546
การรับรู้ความเสี่ยง	0.235	0.062	0.341	3.763**	0.000
constant	3.160**				
R 2	0.246				
F	4.329**				
SEest	0.318				
Adjusted R2	0.189				

** มีนัยสำคัญทางสถิติที่ระดับ .01

อภิปรายผล

จากผลการศึกษา ผู้วิจัยสามารถนำผลการศึกษามาอภิปรายผล ดังนี้

1. ระดับแรงจูงใจในการปฏิบัติงานของกำลังพลหน่วยบัญชาการต่อสู้อากาศยานและรักษาฝั่ง กองทัพเรือ ที่มีต่อการปฏิบัติงานในพื้นที่ 3 จังหวัดชายแดนภาคใต้และจังหวัดสงขลา โดยรวมอยู่ในระดับมาก

เมื่อพิจารณาเป็นรายด้านโดยเรียงลำดับค่าเฉลี่ยจากมากที่สุดไปน้อยที่สุด พบว่า ในด้านความรับผิดชอบ ด้านความสัมพันธ์ระหว่างบุคคล ด้านนโยบายและการบริหารอยู่ในระดับมากที่สุดตามลำดับ ส่วนด้านความก้าวหน้า ด้านสภาพการทำงาน ด้านการปกครองบังคับบัญชา ด้านความมั่นคงในการทำงาน ด้านความเจริญก้าวหน้าส่วนบุคคล ด้านงานที่ทำหาย ด้านค่าตอบแทน ด้านการยอมรับนับถือ และด้านความสำเร็จของงานอยู่ในระดับมากตามลำดับ สอดคล้องกับแนวคิดของ เฟรดเดอริก เฮอซเบิร์ก (Herzberg, 1967) ที่ได้กล่าวว่า การได้รับปัจจัยจูงใจเพียงตัวใดตัวหนึ่งก็สามารถส่งผลให้คนที่ทำงานมีความพึงพอใจและมีแรงจูงใจที่จะทำงานมากขึ้น แต่ถ้ายังได้รับมากเท่าใดก็ยิ่งทำให้เป็นเครื่องจูงใจให้คนที่ทำงานมีความขยัน เกิดความกระตือรือร้น มุ่งมั่นที่จะทำงานมากยิ่งขึ้นเท่านั้น โดยเฮอริชเบิร์กได้เปรียบเทียบไว้ว่า ปัจจัยจูงใจเหล่านี้เปรียบเสมือนเป็นเครื่องปรุงรสชาติชีวิตในการทำงาน (Job enrichments) และได้ให้ความเข้าใจว่า แรงจูงใจนั้นมิได้เกิดจากผู้บริหารโดยตรง หากแต่เกิดขึ้นจากในตัวของแต่ละคนเอง และปัจจัยจูงใจ (Motivators) จะสามารถช่วยขจัดความไม่พึงพอใจต่าง ๆ ได้ แต่จะไม่สามารถสร้างความพึงพอใจได้ ดังนั้น ในกระบวนการจูงใจที่ดี จึงจำเป็นต้องมีการดำเนินการในปัจจัยทั้งสองกลุ่ม เพื่อให้เกิดความพึงพอใจในระดับสูง ส่งผลให้การปฏิบัติงานได้อย่างมีประสิทธิภาพดีเยี่ยม และยังสอดคล้องกับงานวิจัยของ ชัยณรงค์ กาสี (2551) ซึ่งศึกษาเรื่องขวัญและกำลังใจของกำลังพลหน่วยเฉพาะกิจนราธิวาส 35 ที่ปฏิบัติงานในพื้นที่ 3 จังหวัดชายแดนภาคใต้ ซึ่งพบว่า ขวัญและกำลังใจของกำลังพลหน่วยเฉพาะกิจนราธิวาส 35 โดยรวมอยู่ในระดับมาก เมื่อพิจารณาเป็นรายด้านโดยเรียงลำดับค่าเฉลี่ยจากมากที่สุดไปหาน้อยที่สุด พบว่าด้านความรับผิดชอบมากที่สุด รองลงมาด้านความสัมพันธ์ระหว่างบุคคล ด้านนโยบายและการบริหาร ด้านความก้าวหน้า ด้านสภาพการทำงาน ด้านการปกครองบังคับบัญชา ด้านความมั่นคงในการทำงาน ด้านความเจริญก้าวหน้าส่วนบุคคล ด้านงานที่ทำหาย ด้านค่าตอบแทน ด้านการยอมรับนับถือ และด้านความสำเร็จของงานตามลำดับ

2. ผลการวิจัยปัจจัยที่มีผลต่อแรงจูงใจของกำลังพลหน่วยบัญชาการต่อสู้อากาศยานและรักษาฝั่ง กองทัพเรือ ในการทำงานในพื้นที่ 3 จังหวัดชายแดนภาคใต้และจังหวัดสงขลา พบว่า ตัวแปรอิสระในปัจจัยส่วนบุคคล ได้แก่ อายุ ชั้นยศ สถานภาพสมรส ระดับการศึกษาระดับตำแหน่ง/ ขึ้นเงินเดือน และการรับรู้ความเสี่ยง สามารถอธิบายการผันแปรของแรงจูงใจของกำลังพล คิดเป็นร้อยละ 24.6 เมื่อพิจารณาเป็นรายตัวแปรอิสระ พบว่า การรับรู้ความเสี่ยงมีผลต่อแรงจูงใจในการทำงานของกำลังพลอย่างมีนัยสำคัญทางสถิติที่ระดับ .01 ซึ่งสอดคล้องกับงานวิจัยของ ชนิตว์สรณ์ ตรีวิทยานุมิ (2551) ปัจจัยสำคัญที่เกี่ยวข้องกับกระบวนการตัดสินใจของบุคคล ก็คือ ระดับของความเสี่ยงในการทำงานสามารถรับรู้ได้ ความเสี่ยง คือ ความไม่แน่นอน จากปัจจัยต่าง ๆ ที่อาจเกิดขึ้นเมื่อตัวบุคคลนั้นตัดสินใจทำงานใด ๆ บุคคลนั้นจะสามารถป้องกันความเสี่ยง โดยอาศัยประสบการณ์เกี่ยวกับการปฏิบัติงานนั้น ๆ มาทำการช่วยในการวิเคราะห์ค่าของการทำงาน แต่เนื่องจากว่าในความเป็นจริงบุคคลนั้น ก็ย่อมจะมีประสบการณ์เกี่ยวกับการทำงานเสี่ยงนั้น

น้อยมาก หรืออาจไม่มีเลยก็ได้ การรับรู้ความเสี่ยงของกำลังพลที่จะไปปฏิบัติหน้าที่ในพื้นที่ 3 จังหวัดชายแดนภาคใต้ นั้น อาจมีอิทธิพลต่อการไปปฏิบัติงาน เนื่องจากการรับรู้ความเสี่ยง (Perceived risk) นั้น อาจเกิดขึ้นจากประสบการณ์และปัจจัยต่าง ๆ ตามสภาพแวดล้อมในขณะที่เราปฏิบัติงาน ในการเลือกรับสิ่งเร้าที่เข้ามาได้ สามารถถ่ายทอดออกมาเป็นความรู้และความเข้าใจ แต่ละบุคคล และทำให้แต่ละบุคคลเปลี่ยนแปลงทางด้านพฤติกรรม และแนวความคิดที่เกิดการเรียนรู้ในที่สุด

ข้อเสนอแนะ

จากข้อค้นพบผลการศึกษา ผู้วิจัยสามารถกำหนดข้อเสนอแนะเชิงนโยบาย และข้อเสนอแนะเชิงปฏิบัติการ ดังนี้

ข้อเสนอแนะเชิงนโยบาย

1. จากข้อค้นพบการศึกษาระดับแรงจูงใจในการปฏิบัติงานของกำลังพลหน่วยบัญชาการต่อสู้ อากาศยานและรักษาฝั่ง กองทัพเรือ ที่มีต่อการปฏิบัติงานในพื้นที่ 3 จังหวัดชายแดนภาคใต้และจังหวัดสงขลาที่พบว่า ระดับแรงจูงใจด้านความรับผิดชอบ ด้านความสัมพันธ์ระหว่างบุคคล ด้านนโยบายและการบริหารอยู่ในระดับมากที่สุดตามลำดับ ส่วนด้านความก้าวหน้า ด้านสภาพการทำงาน ด้านการปกครองบังคับบัญชา ด้านความมั่นคงในการทำงาน ด้านความเจริญก้าวหน้าส่วนบุคคล ด้านงานที่ทำหาย ด้านค่าตอบแทน ด้านการยอมรับนับถือ และด้านความสำเร็จของงานอยู่ในระดับมากตามลำดับนั้น จากข้อค้นพบดังกล่าว ในระดับนโยบาย กองทัพเรือควรพิจารณาดำเนินการ ดังนี้

1.1 ด้านความสำเร็จของงาน ซึ่งเป็นงานที่หน่วยบังคับบัญชามอบหมายและสั่งการจากหน่วยบังคับบัญชาให้ปฏิบัติหน้าที่บรรลุเป้าหมายตามนโยบายในการปฏิบัติงาน ในหน่วยเฉพาะกิจในพื้นที่ 3 จังหวัดชายแดนภาคใต้ และจังหวัดสงขลา มีระดับแรงจูงใจน้อยที่สุดนั้น ควรพิจารณาอนุมัติงบประมาณสนับสนุนหลักสูตรต่าง ๆ ตามแผนการฝึกและสนับสนุนการฝึกภายในประเทศประจำปีให้กับหน่วยที่เกี่ยวข้องกับการจัดเตรียมกำลังเพิ่มเติม เพื่อให้กำลังพลที่ไปปฏิบัติการในหน่วยเฉพาะกิจของหน่วยบัญชาการต่อสู้ อากาศยานและรักษาฝั่งในพื้นที่ 3 จังหวัดชายแดนภาคใต้ และจังหวัดสงขลา ได้ฝึกและเรียนรู้เพิ่มเติม เพื่อเพิ่มทักษะความชำนาญ ให้มีความพร้อมในการปฏิบัติงานในหน้าที่จริงบรรลุตามภารกิจที่ได้รับมอบหมาย

1.2 ด้านการยอมรับนับถือ ซึ่งกำลังพลที่ไปปฏิบัติงานต้องได้รับความไว้วางใจและความเชื่อใจจากผู้บังคับบัญชา เพื่อนร่วมงานหรือ ผู้ใต้บังคับบัญชา ในการปฏิบัติงานในหน่วยเฉพาะกิจในพื้นที่ 3 จังหวัดชายแดนภาคใต้ และจังหวัดสงขลา กองทัพเรือกำหนดนโยบายการฝึกเตรียมความพร้อมก่อนออกปฏิบัติราชการของหน่วยเฉพาะกิจของหน่วยบัญชาการต่อสู้ อากาศยานและรักษาฝั่งในพื้นที่ 3 จังหวัดชายแดนภาคใต้ และจังหวัดสงขลาให้ผู้ที่จะต้องไปปฏิบัติงานในพื้นที่จะต้องได้รับการฝึกเตรียมความพร้อม

ก่อนออกปฏิบัติราชการร่วมกันในทุกระดับ เพื่อสร้างความไว้วางใจและความเชื่อใจระหว่างกันก่อนปฏิบัติงานจริง และในการปฏิบัติหน้าที่ในพื้นที่ที่ต้องปฏิบัติภารกิจจิตวิทยาและประชาสัมพันธ์เพื่อสร้างความไว้วางใจอันจะก่อให้เกิดความร่วมมือจากประชาชน ในพื้นที่ต่อไป

1.3 ด้านค่าตอบแทน ซึ่งเป็นบริการหรือกิจกรรมของหน่วยงานจัดให้มีขึ้นเพื่อให้ข้าราชการหรือผู้ที่ปฏิบัติงานอยู่ในหน่วยงานได้รับความสะดวกสบายในการปฏิบัติงาน มีความมั่นคงในอาชีพ หรือได้รับประโยชน์อื่นใดนอกเหนือจากเงินเดือนค่าจ้างที่ได้รับอยู่เป็นประจำนั้น กองทัพอากาศจัดหาหลักประกันชีวิตและประกันสุขภาพให้กับกำลังพลที่ไปปฏิบัติงานในหน่วยปฏิบัติการหน่วยบัญชาการต่อสู้อากาศยานและรักษาฝั่งในพื้นที่ 3 จังหวัดชายแดนภาคใต้และจังหวัดสงขลาเพื่อเป็นหลักประกันและสร้างความเชื่อมั่น เป็นขวัญและกำลังใจให้กับกำลังพลในขณะไปปฏิบัติหน้าที่

2. จากข้อค้นพบปัจจัยที่มีอิทธิพลต่อแรงจูงใจของกำลังพลหน่วยบัญชาการต่อสู้อากาศยานและรักษาฝั่งกองทัพอากาศ ในการปฏิบัติงานในพื้นที่ 3 จังหวัดชายแดนภาคใต้และจังหวัดสงขลา คือ การรับรู้ความเสี่ยง ซึ่งประเด็นที่มีความเสี่ยงมากที่สุด คือ ในการปฏิบัติงานในพื้นที่ตามภารกิจ ที่ได้รับมอบในทุก ๆ วัน จะทำให้มีสุขภาพที่แยลงมีค่าเฉลี่ยต่ำที่สุดนั้น กองทัพอากาศมีมาตรการส่งเสริมการออกกำลังกายและการเล่นกีฬา การทดสอบสมรรถภาพร่างกายตามวงรอบ เน้นย้ำเรื่องการตรวจสุขภาพประจำปี รวมทั้งการได้รับอาหารที่มีประโยชน์ถูกสุขลักษณะ การจัดช่วงเวลาชุดผลัดเปลี่ยนกำลังพล และชุดพักที่เหมาะสม

ข้อเสนอแนะเชิงปฏิบัติการ

1. จากข้อค้นพบการศึกษาระดับแรงจูงใจในการปฏิบัติงานของกำลังพลหน่วยบัญชาการต่อสู้อากาศยานและรักษาฝั่ง กองทัพอากาศ ที่มีต่อการปฏิบัติงานในพื้นที่ 3 จังหวัดชายแดนภาคใต้และจังหวัดสงขลาที่พบว่า

1.1 ด้านความสำเร็จของงาน มีระดับแรงจูงใจน้อยที่สุดนั้น หน่วยบัญชาการต่อสู้อากาศยานและรักษาฝั่งซึ่งเป็นหน่วยเตรียมกำลัง ควรให้กำลังพลที่ไปปฏิบัติการในหน่วยเฉพาะกิจได้รับการฝึกและเรียนรู้เพิ่มเติม เพื่อเพิ่มทักษะความชำนาญ ให้มีความพร้อมในการปฏิบัติงานในหน้าที่จริงตามที่ได้รับมอบหมาย บรรลุภารกิจตามที่ได้รับมอบให้มีความพร้อมในการปฏิบัติงานในหน้าที่จริงบรรลุตามภารกิจที่ได้รับมอบหมาย และเป็นไปตามวัตถุประสงค์และนโยบายของกองทัพอากาศ

1.2 ด้านการยอมรับนับถือ หน่วยบัญชาการต่อสู้อากาศยานและรักษาฝั่งซึ่งเป็นหน่วยเตรียมกำลังปฏิบัติตามนโยบายการฝึกเตรียมความพร้อมก่อนออกปฏิบัติราชการของหน่วยเฉพาะกิจของหน่วยบัญชาการต่อสู้อากาศยานและรักษาฝั่งในพื้นที่ 3 จังหวัดชายแดนภาคใต้ และจังหวัดสงขลาของกองทัพอากาศ โดยให้ผู้ที่จะต้องไปปฏิบัติงานในพื้นที่จะต้องได้รับการฝึกเตรียมความพร้อมก่อนออกปฏิบัติราชการร่วมกันในทุกระดับ เพื่อสร้างความไว้วางใจและความเชื่อใจระหว่างกันก่อนปฏิบัติงานจริง และในการ

ปฏิบัติหน้าที่ในพื้นที่ที่จะต้องปฏิบัติการจิตวิทยาและประชาสัมพันธ์เพื่อสร้างความไว้วางใจอันจะก่อให้เกิดความร่วมมือจากประชาชน ในพื้นที่ต่อไป

1.3 ด้านค่าตอบแทน หน่วยปฏิบัติการควรวางหลักประกันชีวิตและประกันสุขภาพที่คุ้มครองและครอบคลุมให้กับกำลังพลที่ไปปฏิบัติงานใน ซึ่งเป็นหลักประกันที่ต้นทุนต่ำแต่คุ้มครองสูง เพื่อเป็นหลักประกันและสร้างความเชื่อมั่น เป็นขวัญและกำลังใจให้กับกำลังพลในขณะไปปฏิบัติหน้าที่

2. ปัจจัยที่มีอิทธิพลต่อแรงจูงใจของกำลังพลหน่วยบัญชาการต่อสู้อากาศยานและรักษาฝั่ง กองทัพเรือ ในการปฏิบัติงานในพื้นที่ 3 จังหวัดชายแดนภาคใต้และจังหวัดสงขลา คือ การรับรู้ความเสี่ยงในประเด็นที่มีความเสี่ยงมากที่สุด คือ ในการปฏิบัติงานในพื้นที่ตามภารกิจที่ได้รับมอบในทุก ๆ วัน จะทำให้มีสุขภาพที่แยลงมีค่าเฉลี่ยต่ำที่สุดนั้น หน่วยบัญชาการต่อสู้อากาศยานและรักษาฝั่ง และหน่วยปฏิบัติการในพื้นที่รับนโยบายของกองทัพเรือ ด้วยการส่งเสริมการออกกำลังกายและการเล่นกีฬา การทดสอบสมรรถภาพร่างกายตามวงรอบ เน้นย้ำเรื่องการตรวจสุขภาพประจำปี รวมทั้งการได้รับอาหารที่มีประโยชน์ ถูกสุขลักษณะ การจัดช่วงเวลาชุดผลัดเปลี่ยนกำลังพล และชุดพักที่เหมาะสม

ข้อเสนอแนะเชิงวิชาการ

1. ควรศึกษาวิจัยเชิงคุณภาพ เพื่อศึกษารายละเอียดทุกด้านในลักษณะเจาะลึก
2. ควรศึกษาเปรียบเทียบแรงจูงใจในการปฏิบัติงานระหว่างกำลังพลผู้ที่เคยไปปฏิบัติงานมาแล้ว ผู้ที่ปฏิบัติหน้าที่อยู่ในปัจจุบัน และผู้ที่กำลังจะไปปฏิบัติหน้าที่ในวาระการผลัดเปลี่ยนต่อไปในพื้นที่ 3 จังหวัดชายแดนภาคใต้และจังหวัดสงขลา

รายการอ้างอิง

กมล สดมณี. (2551). ปัจจัยที่มีผลต่อความพึงพอใจในการปฏิบัติหน้าที่ ใน 3 จังหวัดชายแดน ภาคใต้ของ

ทหารในสังกัด กองพลทหารราบที่ 2 กองพันทหารราบที่ 1 รักษาพระองค์. วิทยานิพนธ์

รัฐประศาสนศาสตร์, สาขาวิชาการจัดการ โครงการ, บัณฑิตวิทยาลัย, มหาวิทยาลัยธุรกิจ

บัณฑิตย.

กองทัพเรือ. (2547). เรื่องการจัดกำลังหน่วยเฉพาะกิจนาวิกโยธิน และหน่วยบัญชาการ ต่อสู้อากาศยานและ

รักษาฝั่ง กองทัพเรือ พร้อมอาวุธยุทโธปกรณ์ไปปฏิบัติงานเพิ่มเติม ณ หน่วยเฉพาะกิจ จังหวัด

นราธิวาส และทัพเรือภาคที่ 2. คำสั่ง กท 0505/292.

กองทัพเรือ. (2559, 6 กันยายน). เรื่อง การจัดกำลังหน่วยบัญชาการต่อสู้อากาศยานและรักษาฝั่ง กองทัพเรือ

พร้อมอาวุธยุทโธปกรณ์ไปปฏิบัติงานหน่วยเฉพาะกิจ. คำสั่ง กท 0505/112.

จิรพร สุเมธีประสิทธิ์. (2553). บริหารความเสี่ยงเพื่อบริหาร โครงการอย่างครบวงจร. นนทบุรี: สำนักพิมพ์

มหาวิทยาลัยสุโขทัยธรรมาราช.

CHAPTER 4

ชนิตว์สรณ์ ตริวทิยาภูมิ. (2551). *การรับรู้ ความเสี่ยง*. วันที่ค้นข้อมูล 22 กันยายน 2563, เข้าถึงได้จาก

<http://www.ismed.or.th>

ชัยณรงค์ กาสี. (2551). *ขวัญและกำลังใจของกำลังพลหน่วยเฉพาะกิจนราธิวาส 35 ที่ปฏิบัติงานในพื้นที่ 3 จังหวัดชายแดนภาคใต้*. ปัญหาพิเศษรัฐประศาสนศาสตรมหาบัณฑิต, สาขาวิชาการบริหารทั่วไป, วิทยาลัยการบริหารรัฐกิจ, มหาวิทยาลัยบูรพา.

พระราชบัญญัติการจัดทำยุทธศาสตร์ชาติ พ.ศ. 2560. (2560). *ราชกิจจานุเบกษา*. เล่ม ๑๓๔ ตอนที่ ๗๕ ก.

หน่วยบัญชาการต่อสู้อากาศยานและรักษาฝั่ง. (2560, 8 สิงหาคม). *เรื่อง การจัดกำลังพลหน่วยเฉพาะกิจ หน่วยบัญชาการต่อสู้อากาศยานและรักษาฝั่ง กองทัพเรือไปปฏิบัติงานในพื้นที่ภาคใต้*. คำสั่ง กห 0520/769.

Herzberg, F. (1967). *Work and the nature of man*. New York: The world publishing.

Steers, M. R. (1977). *Organizational effectiveness a behavioral view*. San Monica California: Goodyear.

แผนสิ่งแวดล้อมชุมชนเพื่อการจัดการคุณภาพสิ่งแวดล้อม
เขตพื้นที่พัฒนาอุตสาหกรรมเชิงนิเวศ พื้นที่เทศบาลนครแหลมฉบัง
อำเภอศรีราชา จังหวัดชลบุรี

**Community Environment Planning for Environment Quality Management in Eco -
Industrial Development Zone in Laem Chabang Municipality, Si Racha District,
Chonburi**

เอกลักษณ์ นัฏฤทธิ (Akekaluk Nuttarit)¹ และพรทิพย์ พันธุ์ยูรา (Porntip Punyura)²

¹ดร., อาจารย์ประจำภาควิชารัฐประศาสนศาสตร์ คณะรัฐศาสตร์และนิติศาสตร์ มหาวิทยาลัยบูรพา

Dr., Lecturer at the Department of Public Administration, Faculty of Political Science and Law,

Burapha University

²อาจารย์ประจำภาควิชาสังคมวิทยา คณะมนุษยศาสตร์และสังคมศาสตร์ มหาวิทยาลัยบูรพา

Lecturer at Department of Sociology, Faculty of Humanities and Social Sciences,

Burapha University

E-mail: akekaluk@go.buu.ac.th

Received: 20 January 2021

Revised: 20 May 2021

Accepted: 31 May 2021

บทคัดย่อ

งานวิจัยเชิงคุณภาพ เรื่อง แผนสิ่งแวดล้อมชุมชนเพื่อการจัดการคุณภาพสิ่งแวดล้อมเขตพื้นที่พัฒนาอุตสาหกรรมเชิงนิเวศ พื้นที่เทศบาลนครแหลมฉบัง อำเภอศรีราชา จังหวัดชลบุรี มีวัตถุประสงค์เพื่อจัดทำแผนสิ่งแวดล้อมชุมชน เทศบาลนครแหลมฉบัง กลุ่มเป้าหมายที่ใช้ในงานวิจัย คือ ผู้บริหารองค์กรปกครองส่วนท้องถิ่นฝ่ายการเมือง ฝ่ายข้าราชการประจำ และเจ้าหน้าที่องค์กรปกครองส่วนท้องถิ่นที่รับผิดชอบงานเกี่ยวกับเมืองอุตสาหกรรมเชิงนิเวศ เครื่องมือที่ใช้ในการวิจัยคือ แบบสัมภาษณ์แบบไม่มีโครงสร้าง เก็บรวบรวมข้อมูลด้วยการสัมภาษณ์เชิงลึกและการประชุมระดมความคิดจากกลุ่มเป้าหมาย 3 กลุ่ม คือ ผู้นำชุมชนและอาสาสมัคร

พิทักษ์ทรัพยากรธรรมชาติและสิ่งแวดล้อม เจ้าหน้าที่องค์กรปกครองส่วนท้องถิ่น และผู้แทนหน่วยงานที่เกี่ยวข้อง วิเคราะห์ข้อมูลเชิงเนื้อหา

จากผลจากการวิจัย เจ้าหน้าที่และผู้นำชุมชนในพื้นที่เทศบาลแหลมฉบังมีความรู้ความเข้าใจเกี่ยวกับการพัฒนาเมืองอุตสาหกรรมเชิงนิเวศในระดับปานกลาง มีข้อจำกัดในด้านความรู้ความสามารถของบุคลากร และเครื่องมือที่ใช้ในการตรวจวัดคุณภาพสิ่งแวดล้อม เทศบาลนครแหลมฉบังได้รับการสนับสนุนจากเครือข่ายภาคประชาชนเป็นอย่างดี แต่ผู้นำชุมชนต้องรับบทบาทในการทำงานหลายหน้าที่ ทำให้ไม่สามารถจัดสรรเวลาในการเข้าร่วมครบกิจกรรมและยังไม่มีแนวทางการพัฒนาชุมชนต้นแบบด้านการจัดการคุณภาพสิ่งแวดล้อมตามแนวทางการพัฒนาเมืองอุตสาหกรรมเชิงนิเวศสู่เมืองสิ่งแวดล้อมยั่งยืน โดยแผนสิ่งแวดล้อมที่ชุมชนจัดทำขึ้นเป็นโครงการที่มุ่งเน้นการเฝ้าระวังผลกระทบด้านสิ่งแวดล้อมและสุขภาพ โดยครอบคลุมทั้งมิติสิ่งแวดล้อม กายภาพ สังคม และเศรษฐกิจ

คำสำคัญ: แผนสิ่งแวดล้อม, เมืองอุตสาหกรรมเชิงนิเวศ, การมีส่วนร่วมของชุมชน, เขตพัฒนาพื้นที่พิเศษภาคตะวันออก, การพัฒนาที่ยั่งยืน

Abstract

A qualitative research titled community environment planning for environment quality management in eco - industrial development zone in Laem Chabang Municipality, Si Racha District, Chonburi aims to create a community environmental plan in Laem Chabang municipality. The population is local administrators in the political department, public servants, and local administration staff responsible for the eco - industrial zone. The research tools are uninstructed interview, in-depth interview, and brainstorm from the three groups of the population: the community leaders, natural resource and environment protector volunteers, the local administrators, and representatives from the concerned organizations.

The results reveal that the officers and the community leaders in Laem Chabang municipality area have moderate knowledge and understanding about the eco - industrial development zone with limited abilities and environmental quality assessment tools. Laem Chabang Municipality are well supported by the people. Nevertheless, the community leaders must be responsible to several duties. This makes them unable to participate in every activity and still lack of model community development plan on environmental quality management to comply with the development approach from eco - industrial city to sustainable environmental

city. The environmental plan by the community is a project emphasizing on health and environmental effect precaution which covers all the aspects of environment, geography, society, and economics.

Keywords: Environmental plan, Ecological industrial zone, Community participation, Eastern special Developed zone, Sustainable development

บทนำ

ประเทศไทยมีการพัฒนาด้านเศรษฐกิจอย่างต่อเนื่อง มีโมเดลประเทศไทย 1.0-4.0 เป็นโมเดลในการพัฒนาเศรษฐกิจของประเทศที่เน้นกลุ่มการลงทุนที่แตกต่างกันในแต่ละยุคสมัย โดยโมเดลประเทศไทย 1.0 เน้นเกษตรกรรม ประเทศไทย 2.0 เน้นอุตสาหกรรมเบา ประเทศไทย 3.0 เน้นอุตสาหกรรมหนัก และประเทศไทย 4.0 เน้นเศรษฐกิจที่ขับเคลื่อนด้วยนวัตกรรม (กองบริหารงานวิจัยและประกันคุณภาพการศึกษา, 2559) และมีการใช้แผนพัฒนาเศรษฐกิจและสังคมแห่งชาติเป็นเครื่องมือสำคัญในการพัฒนาเศรษฐกิจและสังคมของประเทศ ตั้งแต่แผนพัฒนาการเศรษฐกิจแห่งชาติ ฉบับที่หนึ่ง พ.ศ. 2504-2509 (สภาพัฒนาการเศรษฐกิจแห่งชาติ, 2504) จนถึงแผนพัฒนาเศรษฐกิจและสังคมแห่งชาติ ฉบับที่ 12 พ.ศ. 2560-2564 ทำให้ประเทศไทยมีการเติบโตทางเศรษฐกิจอย่างรวดเร็ว ต้องเผชิญกับปัญหาความเสื่อมโทรมในด้านต่าง ๆ เป็นต้นว่า ด้านสังคม ด้านทรัพยากรธรรมชาติ ด้านสิ่งแวดล้อม เกิดเป็นการพัฒนาที่ไม่สมดุล

ทั้งนี้รัฐบาลได้ให้ความสำคัญกับการพัฒนาแบบยั่งยืน (Sustainable Development) ซึ่งเป็นการพัฒนาที่คำนึงถึงสิ่งแวดล้อม ไม่ส่งผลกระทบต่อการทำลายทรัพยากรธรรมชาติ และเป็นการพัฒนาเพื่อเพิ่มศักยภาพของคนในสังคม อันจะนำมาซึ่งคุณภาพชีวิตที่ดีขึ้น โดยสำนักงานนโยบายเขตพัฒนาพิเศษภาคตะวันออก (2562) ได้จัดทำแผนสิ่งแวดล้อมเขตพัฒนาพิเศษภาคตะวันออก (EEC) พ.ศ. 2561-2564 ประกอบด้วย 4 ยุทธศาสตร์ ได้แก่ การจัดการคุณภาพสิ่งแวดล้อมที่ดี การส่งเสริมคุณภาพสิ่งแวดล้อมเมืองและชุมชนอย่างน่าอยู่ การส่งเสริมการมีส่วนร่วมและสร้างความรับผิดชอบต่อสังคมและสิ่งแวดล้อม และการบริหารจัดการทรัพยากรธรรมชาติอย่างมีประสิทธิภาพ เพื่อให้มีการพัฒนาที่สร้างความเจริญทางเศรษฐกิจ รายได้ และคุณภาพชีวิตของประชาชนในพื้นที่ มีการใช้ทรัพยากรธรรมชาติอย่างยั่งยืน เพื่อให้การผลิตและการบริโภคเป็นมิตรกับสิ่งแวดล้อม ซึ่งสอดคล้องกับมติคณะรัฐมนตรี เมื่อวันที่ 31 มีนาคม 2556 ที่เห็นชอบให้กระทรวงอุตสาหกรรม กระทรวงมหาดไทย และกระทรวงทรัพยากรธรรมชาติและสิ่งแวดล้อม ร่วมกันดำเนินการพัฒนาเมืองอุตสาหกรรมเชิงนิเวศ (Eco Industrial Town) โดยมีเป้าหมายในการปรับโครงสร้างเศรษฐกิจของภาคอุตสาหกรรม ให้มีความสมดุลกับการพัฒนาทางสังคมและสิ่งแวดล้อม มีการใช้องค์ความรู้ทางด้านวิทยาศาสตร์ เทคโนโลยี และนวัตกรรม (วทน.) เข้ามาช่วยในการพัฒนาเศรษฐกิจอย่างยั่งยืน ด้วยการบริหารจัดการ

ทรัพยากรและปัจจัยการผลิตอย่างมีประสิทธิภาพ เป็นการเพิ่มขีดความสามารถในการแข่งขันของประเทศ พร้อมกับการพัฒนาสิ่งแวดล้อมอย่างยั่งยืน (สำนักงานพัฒนาวิทยาศาสตร์และเทคโนโลยีแห่งชาติ, 2557)

สำหรับการพัฒนาเมืองอุตสาหกรรมเชิงนิเวศในประเทศไทยนั้น เป็นการดำเนินการโดยอาศัยความร่วมมือของหน่วยงานที่เกี่ยวข้อง ซึ่งประกอบไปด้วย ภาครัฐส่วนกลาง องค์กรปกครองส่วนท้องถิ่น ชุมชน/ท้องถิ่น องค์กรอิสระ ภาครัฐกิจอุตสาหกรรม สถาบันการศึกษา และสถาบันวิจัย โดยที่หน่วยงานเหล่านี้ มีบทบาทสำคัญในการผลักดันให้เกิดการพัฒนาทั้งในส่วน of โรงงานอุตสาหกรรมและชุมชนโดยรอบ ที่มีการดำเนินการปรับปรุงกระบวนการผลิตให้เกิดประสิทธิภาพสูงสุด ด้วยการใช้ทรัพยากรและพลังงานอย่างคุ้มค่า ลดการเกิดของเสียให้ได้มากที่สุด มีการสร้างเครือข่ายความร่วมมือระหว่างโรงงานอุตสาหกรรมต่าง ๆ ที่สามารถเชื่อมโยงวัตถุดิบ หรือการใช้ประโยชน์จากของเสีย หรือเกิดผลผลิตพลอยได้ (Reduce Reuse Recycle: 3Rs) เพื่อเพิ่มประสิทธิภาพ ลดผลกระทบต่อสิ่งแวดล้อม ลดปริมาณของเสียที่เกิดจากกระบวนการผลิต เป็นการลดต้นทุน เพิ่มผลกำไร ตลอดจนเป็นการเพิ่มศักยภาพในการแข่งขันให้กับภาคธุรกิจ และเพิ่มคุณค่าทางเศรษฐกิจด้วยการป้องกันมลภาวะตั้งแต่แรกเริ่ม แทนการบำบัดมลภาวะที่เกิดขึ้นในขั้นตอนสุดท้ายของกระบวนการผลิต จากนั้นเป็นการยกระดับคุณภาพชีวิตของชุมชนโดยรอบ ให้มีชีวิตและความเป็นอยู่ที่ดี และเติบโตไปพร้อม ๆ กับโรงงานอุตสาหกรรมอย่างยั่งยืน (กรมโรงงานอุตสาหกรรม, 2562)

ซึ่งสอดคล้องกับแผนพัฒนาเศรษฐกิจและสังคมแห่งชาติ ที่ได้รับอนุมัติเพื่อพัฒนาสิ่งแวดล้อมควบคู่กับการพัฒนาอุตสาหกรรม ซึ่งสอดคล้องกับแนวทางการพัฒนาอุตสาหกรรมนิเวศ ซึ่งเริ่มปรากฏให้เห็นได้อย่างชัดเจนตั้งแต่แผนพัฒนาเศรษฐกิจและสังคมแห่งชาติฉบับที่ 7 (พ.ศ. 2535-2539) จนถึงแผนพัฒนาเศรษฐกิจและสังคมแห่งชาติฉบับปัจจุบัน ที่สนับสนุนให้มีการใช้เทคโนโลยีที่สะอาด หรือเทคโนโลยีที่ปลอดของเสียในการผลิต การนำของเสียมาใช้มาประโยชน์ การส่งเสริมให้มีการผลิตและการใช้ผลิตภัณฑ์ที่ไม่ก่อให้เกิดมลภาวะต่อสิ่งแวดล้อม การควบคุมให้มีการลดมลพิษ ณ แหล่งกำเนิด การจัดระบบการจัดการสิ่งแวดล้อมและอุตสาหกรรม การออกกฎระเบียบ และการบังคับใช้กฎหมายสิ่งแวดล้อมอุตสาหกรรมอย่างทั่วถึงและเป็นธรรม การลดปริมาณมลพิษทางอากาศในเขตอุตสาหกรรม กำหนดมาตรการทางเศรษฐศาสตร์ทั้งทางการเงินและการคลังเพื่อให้เกิดการผลิตและบริโภคที่ยั่งยืน ตลอดจนการการพัฒนาเมืองอุตสาหกรรมเชิงนิเวศ และฟื้นฟูสิ่งแวดล้อมในพื้นที่อุตสาหกรรมหลักของประเทศอย่างต่อเนื่อง

โดยที่กรมโรงงานอุตสาหกรรม (2558) ได้กำหนดคุณลักษณะของเมืองอุตสาหกรรมเชิงนิเวศประกอบไปด้วย 5 มิติ ดังนี้ 1) มิติทางกายภาพ มุ่งเน้นการออกแบบเชิงนิเวศ ที่มีการออกแบบวางผังก่อสร้างโครงสร้างพื้นฐาน ระบบสาธารณูปโภคและสาธารณูปการให้สอดคล้องกลมกลืนกับธรรมชาติ และเป็นมิตรกับสิ่งแวดล้อม มีความพอเพียงคุ้มค่า มีประสิทธิภาพ และปลอดภัย 2) มิติเศรษฐกิจ มุ่งเน้นการสร้างปัจจัยที่เอื้อต่อ

การเจริญเติบโตของเศรษฐกิจอย่างมีคุณภาพและมีเสถียรภาพให้กับท้องถิ่นและจังหวัด และความเป็นอยู่ที่ดีของประชาชนโดยรอบ 3) มิติสสิ่งแวดล้อม มุ่งเน้นการใช้ทรัพยากรและพลังงานอย่างมีประสิทธิภาพในกระบวนการผลิต ลดการก่อให้เกิดของเสีย เพิ่มผลิตภัณฑ์ที่เป็นมิตรกับสิ่งแวดล้อม สร้างสมดุลของทรัพยากร กระบวนการผลิต ผลิตภัณฑ์ และการก่อเกิดของเสีย 4) มิติสสังคม ที่มุ่งเน้นความสุขของคนในองค์กรและชุมชน มีคุณภาพชีวิตและสังคมที่ดี 5) มิติตการบริหารจัดการ มุ่งเน้นการบริหารจัดการเพื่อประโยชน์สุขของทุกภาคส่วน การมีส่วนร่วมของผู้มีส่วนได้ส่วนเสียและการพัฒนาอย่างต่อเนื่อง

ทั้งนี้ ในปีงบประมาณ พ.ศ. 2562 สำนักงานสิ่งแวดล้อมภาคที่ 13 (ชลบุรี) ได้รับการสนับสนุนงบประมาณจากสำนักงานปลัดกระทรวงทรัพยากรธรรมชาติและสิ่งแวดล้อม ให้ดำเนินโครงการส่งเสริมการพัฒนาเมืองอุตสาหกรรมเชิงนิเวศสู่เมืองสิ่งแวดล้อมยั่งยืน และกำหนดให้พื้นที่เทศบาลนครแหลมฉบัง จังหวัดชลบุรี เป็นพื้นที่นำร่องพื้นที่หนึ่ง ในการดำเนินการจัดทำแผนสิ่งแวดล้อมชุมชนเพื่อการจัดการคุณภาพสิ่งแวดล้อม เขตพื้นที่พัฒนาอุตสาหกรรมเชิงนิเวศ เนื่องจากพื้นที่เทศบาลนครแหลมฉบัง เป็นพื้นที่ที่มีความสำคัญทางเศรษฐกิจ มีอุตสาหกรรมสำคัญตั้งอยู่ในบริเวณพื้นที่ อาทิ โรงกลั่นน้ำมัน ท่าเรือขนส่งสินค้า ฯลฯ ทำให้เกิดการขยายตัวของอุตสาหกรรม และการขยายตัวของเมือง ส่งผลต่อระดับคุณภาพชีวิตของประชาชน และคุณภาพของสิ่งแวดล้อมในพื้นที่ ทั้งนี้เทศบาลนครแหลมฉบังมีการดำเนินงานด้านการจัดการสิ่งแวดล้อมผ่านแผนพัฒนาท้องถิ่น 5 ปี แต่ยังไม่มีการจัดทำแผนสิ่งแวดล้อมในระดับชุมชน (เทศบาลนครแหลมฉบัง, 2559) จึงมีความจำเป็นต้องดำเนินการเพื่อจัดทำแนวทางการพัฒนาอย่างมีส่วนร่วมของทุกภาคส่วน เพื่อให้เกิดการพัฒนาที่ยั่งยืน รองรับการดำเนินนโยบายเศรษฐกิจของประเทศได้

งานวิจัยนี้ได้ดำเนินการจัดทำแผนสิ่งแวดล้อมชุมชนเพื่อการจัดการคุณภาพสิ่งแวดล้อม เขตพื้นที่พัฒนาอุตสาหกรรมเชิงนิเวศ พื้นที่เทศบาลนครแหลมฉบัง อ.ศรีราชา จ.ชลบุรี ให้สอดคล้องกับบริบทและปัญหาของพื้นที่ เพื่อให้ได้แผนสิ่งแวดล้อมชุมชนที่สามารถใช้เป็นเครื่องมือในการพัฒนาชุมชนด้านการจัดการคุณภาพสิ่งแวดล้อม และส่งเสริมการพัฒนาเมืองอุตสาหกรรมเชิงนิเวศให้เป็นเมืองสิ่งแวดล้อมยั่งยืนต่อไป

วัตถุประสงค์การวิจัย

งานวิจัยเรื่องนี้มีวัตถุประสงค์เพื่อศึกษา 1) บริบทการดำเนินงานพัฒนาแผนสิ่งแวดล้อมชุมชนเพื่อจัดการคุณภาพสิ่งแวดล้อม เขตพื้นที่พัฒนาอุตสาหกรรมเชิงนิเวศ พื้นที่เทศบาลนครแหลมฉบัง จังหวัดชลบุรีและ 2) จัดทำแผนสิ่งแวดล้อมชุมชนเพื่อการจัดการคุณภาพสิ่งแวดล้อม เขตพื้นที่พัฒนาอุตสาหกรรมเชิงนิเวศ พื้นที่เทศบาลนครแหลมฉบัง อ.ศรีราชา จ.ชลบุรี ให้สอดคล้องกับบริบทและปัญหาของพื้นที่

ขอบเขตการวิจัย

ขอบเขตการวิจัยครั้งนี้ได้ดำเนินกระบวนการจัดทำแผนสิ่งแวดล้อมชุมชน ในพื้นที่เทศบาลนครแหลมฉบัง อ.ศรีราชา จ.ชลบุรี ภายใต้กรอบ 4 ประเด็น คือ การสร้างเครือข่ายเฝ้าระวังคุณภาพสิ่งแวดล้อมภาคประชาชน ข้อเสนอแนะกลไกการป้องกันและยับยั้งเรื่องร้อนรียนด้านสิ่งแวดล้อม และการดำเนินการกรณีฉุกเฉินในพื้นที่ แนวทางการพัฒนาชุมชนให้เป็นชุมชนต้นแบบด้านการจัดการคุณภาพสิ่งแวดล้อมตามแนวทางการพัฒนาเมืองอุตสาหกรรมเชิงนิเวศสู่เมืองสิ่งแวดล้อมยั่งยืน และข้อเสนอแนะกลไก การขับเคลื่อนแผนสิ่งแวดล้อมชุมชนสู่การปฏิบัติและการขอรับการสนับสนุนงบประมาณ

วิธีดำเนินการวิจัย

งานวิจัยนี้ เป็นการวิจัยเชิงคุณภาพ (Qualitative research) เพื่อจัดทำแผนสิ่งแวดล้อมชุมชน เทศบาลนครแหลมฉบัง ที่สอดคล้องกับบริบท สภาพปัญหาและความต้องการของพื้นที่ โดยมีรายละเอียด ดังนี้

ผู้ให้ข้อมูลสำคัญ

ผู้ให้ข้อมูลสำคัญในงานวิจัยในงานวิจัยนี้ ประกอบด้วย 3 กลุ่ม ได้แก่

กลุ่มที่ 1 ผู้บริหารองค์กรปกครองส่วนท้องถิ่นฝ่ายการเมือง ซึ่งมีคุณสมบัติเป็นผู้ดำรงตำแหน่งนายกเทศมนตรี หรือรองนายกเทศมนตรี และมีประสบการณ์ในการดำรงตำแหน่งมาแล้วไม่น้อยกว่า 3 ปี จำนวน 1 ท่าน

กลุ่มที่ 2 ผู้บริหารองค์กรปกครองส่วนท้องถิ่นฝ่ายข้าราชการประจำ ซึ่งมีคุณสมบัติเป็นผู้ดำรงตำแหน่งปลัดองค์กรปกครองส่วนท้องถิ่น รองปลัดองค์กรปกครองส่วนท้องถิ่น หรือผู้อำนวยการกองที่ดูแลรับผิดชอบงานด้านสาธารณสุขและสิ่งแวดล้อม หรือด้านอื่นที่เกี่ยวข้องกับการดำเนินงานเมืองอุตสาหกรรมเชิงนิเวศ และมีประสบการณ์ในการดูแลงานด้านเมืองอุตสาหกรรมเชิงนิเวศหรือสิ่งแวดล้อม มาแล้วไม่น้อยกว่า 3 ปี จำนวน 1 ท่าน

กลุ่มที่ 3 เจ้าหน้าที่องค์กรปกครองส่วนท้องถิ่นที่รับผิดชอบงานเกี่ยวกับเมืองอุตสาหกรรมเชิงนิเวศ ซึ่งมีคุณสมบัติเป็นเจ้าหน้าที่องค์กรปกครองส่วนท้องถิ่นที่รับผิดชอบงานด้านสาธารณสุขและสิ่งแวดล้อม หรือด้านอื่นที่เกี่ยวข้องกับการดำเนินงานเมืองอุตสาหกรรมเชิงนิเวศ มีประสบการณ์ในการดูแลงานด้านเมืองอุตสาหกรรมเชิงนิเวศหรือสิ่งแวดล้อม มาแล้วไม่น้อยกว่า 3 ปี จำนวน 1 ท่าน

เครื่องมือที่ใช้ในการวิจัย

1. กิจกรรม เพื่อใช้ในการเก็บรวบรวมข้อมูลชุมชนด้วยการให้ชุมชนระดมความคิดและแสดงความคิดเห็น เพื่อสร้างแผนกลยุทธ์ ชุมชนเมืองอุตสาหกรรมเชิงนิเวศ กิจกรรมประกอบไปด้วย

- กิจกรรมสร้างภาพฝัน(future search conference: F.S.C) เป็นกิจกรรมระดมสมองที่ช่วยให้ชุมชนได้เรียนรู้ศักยภาพของตนเอง มองเห็นปัญหาและอุปสรรคทั้งในอดีตและปัจจุบัน เพื่อจะได้มีการพัฒนา แก้ไข ซึ่งเป็นการนำชุมชนไปสู่เป้าหมาย การเป็นเมืองอุตสาหกรรมเชิงนิเวศอย่างยั่งยืน เชื่อมโยงเป็นภาพอนาคตของชุมชนเมืองอุตสาหกรรมเชิงนิเวศ มีผู้เข้าร่วมประชุม 50 ท่าน

- กิจกรรมระดมความคิด เป็นกิจกรรมประชุมระดมระดับสมอง เพื่อค้นหาอนาคตร่วมกันของชุมชน (future search) และนำไปกำหนดแผนและโครงการ มีผู้เข้าร่วมประชุม 50 ท่าน

- กิจกรรมประชุมเชิงปฏิบัติการ เป็นกิจกรรมประชุมระดมระดับสมอง ที่มีการกระตุ้นให้ชุมชนเป็นผู้ถ่ายทอดข้อมูล และรวบรวม เรียบเรียงข้อมูลที่ได้ จัดทำเป็นแผนและโครงการ ภายใต้กรอบ 4 ประเด็น คือ 1) การสร้างเครือข่ายเฝ้าระวังคุณภาพสิ่งแวดล้อมภาคประชาชน 2) ข้อเสนอแนะกลไกการป้องกันและยับยั้งเรื่องร้องเรียนด้านสิ่งแวดล้อม และการดำเนินการกรณีฉุกเฉินในพื้นที่ 3) แนวทางการพัฒนาชุมชนให้เป็นชุมชนต้นแบบด้านการจัดการคุณภาพสิ่งแวดล้อมตามแนวทางการพัฒนาเมืองอุตสาหกรรมเชิงนิเวศสู่เมืองสิ่งแวดล้อมยั่งยืน และ 4) ข้อเสนอแนะกลไกการขับเคลื่อนแผนสิ่งแวดล้อมชุมชนสู่การปฏิบัติและการขอรับสนับสนุนงบประมาณ มีผู้เข้าร่วมประชุม 50 ท่าน

2. แบบสัมภาษณ์ปลายเปิด เพื่อใช้ในการเก็บรวบรวมข้อมูลด้วยการสัมภาษณ์เชิงลึกผู้ให้ข้อมูลสำคัญ แบบสัมภาษณ์แต่ละชุดประกอบด้วย 2 ส่วน คือ

ส่วนที่ 1 เป็นคำถามนำเกี่ยวกับ ข้อมูลทั่วไปของพื้นที่ชุมชน

ส่วนที่ 2 เป็นคำถามเกี่ยวกับ ประเด็นต่าง ๆ ต่อไปนี้

- การพัฒนาศักยภาพของเจ้าหน้าที่องค์กรปกครองส่วนท้องถิ่น และกฎหมายที่เกี่ยวข้องกับการจัดการคุณภาพสิ่งแวดล้อม และเครือข่ายผู้นำชุมชนนำร่อง

- การสร้างเครือข่ายเฝ้าระวังคุณภาพสิ่งแวดล้อมภาคประชาชน

- ปัญหาและข้อเสนอแนะกลไกการป้องกันและยับยั้งเรื่องร้องเรียนด้านสิ่งแวดล้อม และการดำเนินการกรณีฉุกเฉินในพื้นที่

- แนวทางการพัฒนาชุมชนให้เป็นชุมชนต้นแบบด้านการจัดการคุณภาพสิ่งแวดล้อมตามแนวทางการพัฒนาเมืองอุตสาหกรรมเชิงนิเวศสู่เมืองสิ่งแวดล้อมยั่งยืน

- ข้อเสนอแนะกลไกการขับเคลื่อนแผนสิ่งแวดล้อมชุมชนสู่การปฏิบัติและการขอรับสนับสนุนงบประมาณ

แบบสัมภาษณ์ผ่านการตรวจสอบความตรงเชิงเนื้อหา (content validity) โดยตรวจสอบความสอดคล้องรายด้าน (item object congruence: IOC) ได้แก่ค่าดัชนีความสอดคล้องระหว่างเนื้อหาในข้อคำถามกับวัตถุประสงค์ และความถูกต้องของภาษา และดำเนินการปรับปรุงแบบสอบถามให้มีความเหมาะสมตามคำแนะนำของผู้เชี่ยวชาญ จำนวน 3 ท่าน พบว่า มีค่าดัชนีความสอดคล้องรายข้อ อยู่ระหว่าง 0.66 – 1.00

วิธีการเก็บรวบรวมข้อมูล

คณะผู้วิจัยเก็บรวบรวมข้อมูล โดยใช้วิธีการศึกษาข้อมูลจากเอกสาร (literature review) การประชุมระดมความคิด (brainstorming) และการสัมภาษณ์เชิงลึก (in-depth interview)

1. การศึกษาข้อมูลจากเอกสาร คณะผู้วิจัยได้ศึกษารวบรวมข้อมูลจากเอกสารต่าง ๆ ซึ่งประกอบไปด้วย แนวคิดเมืองอุตสาหกรรมเชิงนิเวศ แผนงานด้านสิ่งแวดล้อมที่เกี่ยวข้องกับเมืองอุตสาหกรรมเชิงนิเวศ งานวิจัยที่เกี่ยวข้อง ตลอดจนการทบทวนแผนพัฒนาเทศบาล แผนด้านสิ่งแวดล้อม และแผนที่เกี่ยวข้องกับการพัฒนาเมืองอุตสาหกรรมเชิงนิเวศ เช่น แผนแม่บทพัฒนาเมืองอุตสาหกรรมเชิงนิเวศจังหวัด และแผนปฏิบัติการอุตสาหกรรมเชิงนิเวศ ปี พ.ศ. 2560-2564 ของกรมโรงงานอุตสาหกรรม และแผนงานอื่น ๆ ที่เกี่ยวข้อง

2. การประชุมระดมความคิด คณะผู้วิจัยได้ดำเนินการวิจัยเชิงปฏิบัติการแบบมีส่วนร่วม (participatory action research: PAR) เพื่อจัดทำแผนสิ่งแวดล้อมชุมชน โดยใช้กิจกรรมสร้างภาพฝัน (future search conference) การระดมความคิดเห็น (brainstorming) และการประชุมเชิงปฏิบัติการ (workshop) ที่ได้กำหนดกลุ่มเป้าหมาย 3 กลุ่ม ประกอบด้วย 1) ผู้นำชุมชนและอาสาสมัครพิทักษ์ทรัพยากรธรรมชาติและสิ่งแวดล้อม 2) เจ้าหน้าที่องค์กรปกครองส่วนท้องถิ่น 3) ผู้แทนหน่วยงานที่เกี่ยวข้อง (สำนักงานสิ่งแวดล้อมภาคที่ 13, สำนักงานทรัพยากรธรรมชาติและสิ่งแวดล้อมจังหวัดชลบุรี นิคมอุตสาหกรรมแหลมฉบัง และหน่วยงานที่เกี่ยวข้อง)

3. การสัมภาษณ์เชิงลึก คณะผู้วิจัยได้สัมภาษณ์ผู้ให้ข้อมูลสำคัญ (key informants) จำนวน 3 กลุ่ม ได้แก่ ผู้บริหารองค์กรปกครองส่วนท้องถิ่นฝ่ายการเมือง ผู้บริหารองค์กรปกครองส่วนท้องถิ่น ฝ่ายข้าราชการประจำ เจ้าหน้าที่องค์กรปกครองส่วนท้องถิ่นที่รับผิดชอบงานเกี่ยวกับเมืองอุตสาหกรรมเชิงนิเวศ รวมทั้งสิ้น 3 ท่าน

การวิเคราะห์ข้อมูล

คณะผู้วิจัย นำข้อมูลที่ได้จากการศึกษาข้อมูลจากเอกสาร การประชุมระดมความคิด และการสัมภาษณ์เชิงลึก วิเคราะห์ข้อมูลโดยใช้วิธีการวิเคราะห์ข้อมูลเชิงเนื้อหา (content analysis) และจัดทำร่างแผนสิ่งแวดล้อมชุมชนเพื่อการจัดการคุณภาพสิ่งแวดล้อม

ผลการวิจัย

ผลการวิจัยแบ่งเป็น 2 ตอน ประกอบไปด้วย บริบทการดำเนินงานพัฒนาแผนสิ่งแวดล้อมชุมชนเพื่อจัดการคุณภาพสิ่งแวดล้อม เขตพื้นที่พัฒนาอุตสาหกรรมเชิงนิเวศ พื้นที่เทศบาลนครแหลมฉบัง จังหวัดชลบุรี และแผนสิ่งแวดล้อมชุมชนเพื่อจัดการคุณภาพสิ่งแวดล้อม เขตพื้นที่พัฒนาอุตสาหกรรมเชิงนิเวศ ประจำปีงบประมาณ พ.ศ. 2562 สำนักงานสิ่งแวดล้อมภาคที่ 13 (ชลบุรี) พื้นที่ เทศบาลนครแหลมฉบัง จังหวัดชลบุรี

ตอนที่ 1 บริบทการดำเนินงานพัฒนาแผนสิ่งแวดล้อมชุมชนเพื่อจัดการคุณภาพสิ่งแวดล้อม เขตพื้นที่พัฒนาอุตสาหกรรมเชิงนิเวศ พื้นที่เทศบาลนครแหลมฉบัง จังหวัดชลบุรี

เทศบาลนครแหลมฉบังมีนโยบายและแผนพัฒนาที่สอดคล้องกับแผนพัฒนาเศรษฐกิจและสังคมแห่งชาติ ฉบับที่สิบสอง พ.ศ. 2560-2564 ยุทธศาสตร์ชาติ 20 ปี พ.ศ. 2561-2580 ยุทธศาสตร์การพัฒนาเมืองอุตสาหกรรมเชิงนิเวศ (กรมโรงงานอุตสาหกรรม, 2562) แผนแม่บทการพัฒนาเมืองอุตสาหกรรมเชิงนิเวศ จังหวัดชลบุรี (กระทรวงอุตสาหกรรม, 2559) และแผนพัฒนาท้องถิ่นสี่ปี (เทศบาลนครแหลมฉบัง, 2559) ตารางที่ 1 แสดงความสอดคล้องของนโยบายและแผนพัฒนาที่เกี่ยวข้องกับการพัฒนาเมืองอุตสาหกรรมเชิงนิเวศ (เทศบาลนครแหลมฉบัง อ.ศิริราชา จ.ชลบุรี) และได้อาศัยความร่วมมือกับหน่วยงานต่าง ๆ อาทิ กรมโรงงานอุตสาหกรรม กรมส่งเสริมคุณภาพสิ่งแวดล้อม การนิคมอุตสาหกรรมแห่งประเทศไทย สำนักงานสิ่งแวดล้อมภาคที่ 13 (ชลบุรี) ฯลฯ ในการขับเคลื่อนการดำเนินงานของเทศบาลให้เข้าไปในทิศทางที่ถูกต้องตามหลักวิชาการในด้านต่าง ๆ ดังนี้

1) การพัฒนาศักยภาพของเจ้าหน้าที่องค์กรปกครองส่วนท้องถิ่นและกฎหมายที่เกี่ยวข้องกับการจัดการคุณภาพสิ่งแวดล้อม และเครือข่ายผู้นำชุมชนนาร่อง

เจ้าหน้าที่และผู้นำชุมชนในพื้นที่เทศบาลแหลมฉบังมีความรู้ความเข้าใจเกี่ยวกับการพัฒนาเมืองอุตสาหกรรมเชิงนิเวศในระดับปานกลาง สามารถจัดการสิ่งแวดล้อมและแก้ไขปัญหาเบื้องต้นได้ แต่มีข้อจำกัดในด้านความรู้ความสามารถของบุคลากร และเครื่องมือที่ใช้ในการตรวจวัดคุณภาพสิ่งแวดล้อม ทำให้ไม่สามารถจัดการสาเหตุของปัญหาสิ่งแวดล้อมที่มีความซับซ้อน ดังนั้น เทศบาลนครแหลมฉบังจึงมีความต้องการเสริมศักยภาพของบุคลากรในด้านเทคนิค และวิธีการดำเนินงานในแต่ละมิติ ทั้งด้านกายภาพ การจัดการสิ่งแวดล้อม การเฝ้าระวังมลพิษ ตลอดจนแนวทาง/เทคนิควิธีการแก้ไขปัญหาสิ่งแวดล้อมอย่างเป็นรูปธรรม และสอดคล้องกับบริบทของพื้นที่

ตารางที่ 1 ความสอดคล้องของนโยบายและแผนพัฒนาที่เกี่ยวข้องกับการพัฒนาเมืองอุตสาหกรรมเชิงนิเวศ (เทศบาลนครแหลมฉบัง อ.ศรีราชา จ.ชลบุรี)

แผนพัฒนาเศรษฐกิจและสังคมแห่งชาติ ฉบับที่ 12 (พ.ศ.2560-2564)	ยุทธศาสตร์ชาติ (พ.ศ. 2561 – 2580)	มิติชีวิตเมืองอุตสาหกรรมเชิงนิเวศ	ยุทธศาสตร์การพัฒนาเมืองอุตสาหกรรมเชิงนิเวศ	แผนแม่บทการพัฒนาเมืองอุตสาหกรรมเชิงนิเวศ จังหวัดชลบุรี	แผนพัฒนาท้องถิ่นสี่ปี
ยุทธศาสตร์ที่ 3 การสร้างความเข้มแข็งทางเศรษฐกิจและแข่งขันได้อย่างยั่งยืน ยุทธศาสตร์ที่ 4 การเติบโตที่เป็นมิตรกับสิ่งแวดล้อมเพื่อพัฒนาอย่างยั่งยืน	ยุทธศาสตร์ที่ 4 การสร้างการเติบโตบนคุณภาพชีวิตที่เป็นมิตรสิ่งแวดล้อม ประเด็นยุทธศาสตร์ พัฒนาพื้นที่เมืองชนบท เกษตรกรรมและอุตสาหกรรมเชิงนิเวศ มุ่งเน้นความเป็นเมืองที่เติบโตอย่างยั่งยืนและเป็นมิตรต่อสิ่งแวดล้อม	มิติกายภาพ	ยุทธศาสตร์ที่ 1 การจัดทำผังเมืองที่เหมาะสมกับศักยภาพของพื้นที่	ยุทธศาสตร์ที่ 1 การจัดทำผังเมืองที่เหมาะสมกับศักยภาพของพื้นที่	มีผังเมืองระดับอำเภอ
			ยุทธศาสตร์ที่ 2 การปรับปรุงโครงสร้างพื้นฐานเพื่อรองรับการพัฒนาเศรษฐกิจและสังคม	ยุทธศาสตร์ที่ 2 การปรับปรุงโครงสร้างพื้นฐานเพื่อรองรับการพัฒนาเศรษฐกิจและสังคม	ยุทธศาสตร์ที่ 1 ด้านโครงสร้างพื้นฐานระบบสาธารณูปโภคสาธารณูปการ
		มิติสิ่งแวดล้อม	ยุทธศาสตร์ที่ 3 การยกระดับการจัดการสิ่งแวดล้อมและความปลอดภัยในพื้นที่	ยุทธศาสตร์ที่ 3 การยกระดับการจัดการสิ่งแวดล้อมและความปลอดภัยในพื้นที่	ยุทธศาสตร์ที่ 2 การพัฒนาด้านการจัดการสิ่งแวดล้อมและการจัดการชายฝั่งแบบบูรณาการ
		มิติเศรษฐกิจ	ยุทธศาสตร์ที่ 4 การสร้างความเชื่อมโยงเศรษฐกิจชุมชนและอุตสาหกรรมในพื้นที่	ยุทธศาสตร์ที่ 4 การสร้างความเชื่อมโยงเศรษฐกิจชุมชนและอุตสาหกรรมในพื้นที่	ยุทธศาสตร์ที่ 3 การพัฒนาด้านเศรษฐกิจ
		มิติสังคม	ยุทธศาสตร์ที่ 5 การพัฒนาสังคมและยกระดับคุณภาพชีวิต	ยุทธศาสตร์ที่ 5 การพัฒนาสังคมและยกระดับคุณภาพชีวิต	ยุทธศาสตร์ที่ 4 การพัฒนาด้านสังคม
		มิติบริหารจัดการ	ยุทธศาสตร์ที่ 6 การพัฒนาระบบการบริหารจัดการ องค์ความรู้และบุคลากร	ยุทธศาสตร์ที่ 6 การพัฒนาระบบการบริหารจัดการ องค์ความรู้และบุคลากร	ยุทธศาสตร์ที่ 5 การพัฒนาด้านสาธารณสุข ยุทธศาสตร์ที่ 6 การพัฒนาด้านการเมืองการบริหาร

2) การสร้างเครือข่ายเฝ้าระวังคุณภาพสิ่งแวดล้อมภาคประชาชน

เทศบาลนครแหลมฉบังมีการจัดตั้งชุมชนในพื้นที่ จำนวน 23 ชุมชน และมีคณะกรรมการชุมชนที่ทำหน้าที่ประสานการดำเนินงานระหว่างเทศบาลกับประชาชน นอกจากนี้ยังมีการดำเนินการจัดตั้งเครือข่ายภาคประชาชนเพื่อร่วมทำงานในพื้นที่ เช่น อาสาสาธารณสุขประจำหมู่บ้าน (อสม.) อาสาสมัครพิทักษ์ทรัพยากรธรรมชาติและสิ่งแวดล้อม (ทสม.) อาสาสมัครท้องถิ่นรักษ์โลก (อถล.) ในการดำเนินงานที่ผ่านมา เทศบาลนครแหลมฉบังได้รับการสนับสนุนจากเครือข่ายภาคประชาชนเป็นอย่างดี แต่ผู้นำชุมชนต้องรับบทบาทในการทำงานหลายหน้าที่ หลายกลุ่มเครือข่าย ทำให้ไม่สามารถจัดสรรเวลาในการเข้าร่วมครบกิจกรรม มีข้อจำกัดด้านบริหารจัดการเวลา และจำนวนกิจกรรมต่าง ๆ มีจำนวนมาก สร้างภาระให้แก่ผู้นำชุมชนเป็นอย่างมาก

ทั้งนี้ เทศบาลนครแหลมฉบังต้องการรับการสนับสนุน การพัฒนาศักยภาพเจ้าหน้าที่และชุมชน ด้านองค์ความรู้ เทคนิควิธีการดำเนินงาน วัสดุอุปกรณ์ และงบประมาณจากหน่วยงานภาครัฐและเอกชน เพื่อแก้ไขปัญหาคุณภาพสิ่งแวดล้อมและข้อร้องเรียนได้อย่างทันทั่วถึง

3) ปัญหาและข้อเสนอแนะกลไกการป้องกันและยับยั้งเรื่องร้องเรียนด้านสิ่งแวดล้อม และการดำเนินการกรณีฉุกเฉินในพื้นที่

เทศบาลนครแหลมฉบังมีปัญหาสำคัญในเรื่องความถูกต้องและความรวดเร็วในการรับข้อมูลข่าวสารจากหน่วยงานที่เกี่ยวข้องทั้งภาครัฐและภาคเอกชน ดังนั้น หน่วยงานภาครัฐและภาคเอกชน จำเป็นต้องพัฒนาระบบการให้ข้อมูลข่าวสารที่ถูกต้องและรวดเร็วเมื่อเกิดเหตุฉุกเฉินในพื้นที่ ตลอดจนการให้ความรู้ความเข้าใจที่ถูกต้องเหมาะสมกับประชาชนกรณีเกิดเหตุฉุกเฉิน เพื่อให้ประชาชนและหน่วยงานต่าง ๆ ในพื้นที่สามารถปฏิบัติตนในสถานการณ์หรือเหตุการณ์ฉุกเฉินได้ทันทั่วถึง

นอกจากนี้ เทศบาลนครแหลมฉบังยังมีปัญหาในการระงับเหตุหรือการลงโทษ อันเนื่องมาจากอำนาจของเทศบาลตามพระราชบัญญัติการสาธารณสุข (ฉบับที่ 3) พ.ศ. 2560 และพระราชบัญญัติรักษาความสะอาดและความเป็นระเบียบเรียบร้อยของบ้านเมือง (ฉบับที่ 2) พ.ศ. 2560 มีอยู่อย่างจำกัด และไม่สอดคล้องกับลักษณะพื้นที่ที่เป็นเมืองอุตสาหกรรมหนาแน่น เช่น เทศบาลนครแหลมฉบัง

4) แนวทางการพัฒนาชุมชนให้เป็นชุมชนต้นแบบด้านการจัดการคุณภาพสิ่งแวดล้อมตามแนวทางการพัฒนาเมืองอุตสาหกรรมเชิงนิเวศสู่เมืองสิ่งแวดล้อมยั่งยืน

ปัจจุบันเทศบาลนครแหลมฉบังยังไม่มีแนวทางการพัฒนาชุมชนต้นแบบด้านการจัดการคุณภาพสิ่งแวดล้อมตามแนวทางการพัฒนาเมืองอุตสาหกรรมเชิงนิเวศสู่เมืองสิ่งแวดล้อมยั่งยืน เนื่องจากขาดการบูรณาการการทำงานระหว่างหน่วยงานรับผิดชอบการพัฒนาเมืองอุตสาหกรรมเชิงนิเวศ และไม่มีความชัดเจนในแนวทางในการทำงาน ดังนั้น เทศบาลนครแหลมฉบังมีความต้องการในการพัฒนาองค์ความรู้ด้านการจัดการเมืองอุตสาหกรรมเชิงนิเวศอย่างเป็นรูปธรรม โดยมุ่งที่การพัฒนาศักยภาพของเจ้าหน้าที่เทศบาลให้มี

ความรู้ และมีกระบวนการพัฒนาอย่างต่อเนื่อง ตลอดจนมีการยกระดับมาตรฐานการทำงานของเทศบาลให้สูงขึ้น โดยการสนับสนุนอุปกรณ์เครื่องมือในการตรวจวัดคุณภาพสิ่งแวดล้อม ซึ่งจะช่วยให้เทศบาลนครแหลมฉบังสามารถแก้ไขปัญหาด้านคุณภาพสิ่งแวดล้อมในเมืองอุตสาหกรรมเชิงนิเวศได้อย่างมีประสิทธิภาพและมีประสิทธิผลมากขึ้น

5) ข้อเสนอแนะกลไกการขับเคลื่อนแผนสิ่งแวดล้อมชุมชนสู่การปฏิบัติและการขอรับสนับสนุนงบประมาณ

เทศบาลนครแหลมฉบังมีข้อเสนอแนะให้สำนักงานสิ่งแวดล้อมภาคที่ 13 (ชลบุรี) สำนักงานทรัพยากรธรรมชาติและสิ่งแวดล้อม ดำเนินกิจกรรมที่เชื่อมโยงให้แก่เทศบาลฯ ในระยะเริ่มต้น โดยเฉพาะการพัฒนาศักยภาพบุคลากรในเทศบาลฯ และการถ่ายทอดองค์ความรู้ ในการจัดการเมืองอุตสาหกรรมเชิงนิเวศให้แก่เทศบาลฯ และชุมชน ในส่วนงบประมาณสนับสนุน เทศบาลนครแหลมฉบังได้รับมาจากหน่วยงานภาครัฐ และภาคเอกชน เพื่อนำแผนสิ่งแวดล้อมชุมชนไปสู่การปฏิบัติ และมีการจัดสรรงบประมาณดังกล่าวให้แก่ชุมชนที่ได้จัดทำโครงการตามแผนที่เสนอต่อเทศบาลฯ

ตอนที่ 2 แผนสิ่งแวดล้อมชุมชนเพื่อการจัดการคุณภาพสิ่งแวดล้อม เขตพื้นที่พัฒนาอุตสาหกรรมเชิงนิเวศ ประจำปีงบประมาณ พ.ศ. 2562 สำนักงานสิ่งแวดล้อมภาคที่ 13 (ชลบุรี) พื้นที่ เทศบาลนครแหลมฉบัง จังหวัดชลบุรี

ก่อนเริ่มก่อตั้งนิคมอุตสาหกรรม ชุมชนแหลมฉบังมี 2 บริบท คือ ชุมชนติดทะเล มีวิถีชีวิตที่ผูกพันอยู่กับทะเลเนื่องจากอาชีพหลักคือ การประมง และชุมชนบนบก จะเป็นชุมชนที่มีวิถีชีวิตอยู่กับเรือสวน ไร่นา อาชีพหลักจะมีทั้ง การทำนา ทำสวนมะพร้าว ทำไร่ อ้อย ไร่มัน ลักษณะพื้นที่เป็นชุมชนสีเขียว มีความอุดมสมบูรณ์ ชาวชุมชนตั้งบ้านเรือนริมคลองเพื่อใช้ประโยชน์จากแหล่งน้ำ มีวัดเป็นศูนย์รวมจิตใจ เป็นแหล่งสาธารณประโยชน์สำหรับชาวพุทธในชุมชนทุกเพศ ทุกวัย

หลังมีการสร้างนิคมอุตสาหกรรม พื้นที่เกษตรกรรมถูกเปลี่ยนแปลงไป เป็นบ้านจัดสรร อาคารพาณิชย์ร้านค้า และลานตู้สินค้า (Depot) สำหรับวางตู้สินค้า/ ตู้คอนเทนเนอร์ มีการถมทะเลเพื่อพัฒนาเป็นท่าเรืออุตสาหกรรมขนาดใหญ่ เรือในทะเลเป็นเรือของภาคอุตสาหกรรม มากกว่าเรือประมงพื้นบ้าน ชาวบ้านไม่สามารถประกอบอาชีพประมงเรือเล็กได้เหมือนเดิม มีประชากรแฝง ทำให้ความปลอดภัยในชีวิตและทรัพย์สินของชาวบ้านลดลง น้ำในแม่น้ำลำคลองเน่าเสียไม่สามารถใช้ประโยชน์ได้เหมือนเดิม ส่งผลต่อคุณภาพชีวิตของคนในชุมชนลดลง ตารางที่ 2 แสดงสภาพปัญหาทั้งทางตรงและทางอ้อม อันเกิดจากโรงงานอุตสาหกรรมตามกรอบเมืองอุตสาหกรรมเชิงนิเวศ ทั้ง 5 มิติ ซึ่งจะเห็นได้ว่าปัญหาที่ชุมชนเผชิญอยู่นั้น ส่วนใหญ่เป็นปัญหาด้านสังคม ที่เป็นผลทางอ้อมจากอิทธิพลการตั้งโรงงานอุตสาหกรรมในพื้นที่ และเป็นปัญหาที่ชุมชนไม่สามารถหลีกเลี่ยงได้ จำเป็นต้องวางแนวทางการพัฒนา และจัดทำแผน

สิ่งแวดล้อมของชุมชนเทศบาลนครแหลมฉบังให้สอดคล้องกับบริบท สภาพปัญหา และความต้องการของพื้นที่ โดยมีเทศบาลนครแหลมฉบัง และคณะกรรมการชุมชนเป็นผู้รับผิดชอบหลัก ตารางที่ 3 แสดงให้เห็นรายละเอียดสำคัญของแผนชุมชนเมืองอุตสาหกรรมเชิงนิเวศเทศบาลนครแหลมฉบัง ที่มีผู้รับผิดชอบหลักคือเทศบาลนครแหลมฉบัง และคณะกรรมการชุมชนเทศบาลนครแหลมฉบัง โดยได้รับการสนับสนุนจากหน่วยงานที่เกี่ยวข้อง เป็นต้นว่า สำนักงานทรัพยากรธรรมชาติและสิ่งแวดล้อมจังหวัด (ทสจ.), สำนักงานสิ่งแวดล้อม (สลบ.) ภาที่ 13 (ชลบุรี), อุตสาหกรรมจังหวัด, นิคมอุตสาหกรรมแหลมฉบัง, โรงงานอุตสาหกรรม

ตารางที่ 2 ปัญหาที่เกิดจากโรงงานอุตสาหกรรมตามกรอบเมืองอุตสาหกรรมเชิงนิเวศ

มิติด้านเมือง อุตสาหกรรมเชิงนิเวศ	ปัญหาที่เกิดจากโรงงานอุตสาหกรรม
มิติกายภาพ	กระแสไฟฟ้าดับ น้ำประปาไม่ไหลบ่อยครั้ง การจราจรติดขัด เกิดอุบัติเหตุมากขึ้น การระบายน้ำไม่ดีพอส่งผลให้เกิดน้ำท่วมขัง และปัญหาชุมชนแออัด
มิติสังคม	ปฏิสัมพันธ์และความสามัคคีในชุมชนลดลง ความจริงใจในชุมชนน้อยลง ความผูกพันในครอบครัวน้อยลง เกิดการแตกแยก วิถีชีวิตเปลี่ยนไป มีความเห็นแก่ตัว ใช้อำนาจใช้ความรุนแรงมากขึ้น คุณธรรมลดลง อาชญากรรม/ ยาเสพติด/ การพนัน เพิ่มขึ้น
มิติเศรษฐกิจ	พื้นที่การเกษตรหายไป การประมงลดลง ชาวชุมชนเปลี่ยนอาชีพ มีรายได้ลดลง เป็นหนี้สินเพิ่มขึ้น จำนวนคนว่างงานมากขึ้น สินค้าราคาสูงขึ้น เซเวนอีเลฟเว่น เข้ามาค้าขายในชุมชน
มิติสิ่งแวดล้อม	ธรรมชาติเสื่อมโทรม พื้นที่สีเขียวน้อย/อากาศไม่บริสุทธิ์ มลพิษทางอากาศ ปริมาณฝุ่นควันมาก ขยะ/ สิ่งปฏิกูลเพิ่มขึ้น น้ำเสีย เสีย่ดั่งจากรถ เจ็บป่วยเป็นโรคร่าง การแพร่ระบาดของโรค มีการขนสารเคมี
มิติทางการบริหาร จัดการ	ขาดความร่วมมือ ถานรถตู้มาอยู่ในชุมชน โรงพยาบาลไม่เพียงพอ/ การไปตรวจรักษายากขึ้น

ตารางที่ 3 แผนชุมชนเมืองอุตสาหกรรมเชิงนิเวศเทศบาลแหลมฉบัง

มิติเมือง อุตสาหกรรม เชิงนิเวศ	ปัญหา	แผนงาน	โครงการ
มิติกายภาพ	ธรรมชาติเสื่อมโทรม/ พื้นที่ สีเขียวลดลง	ฟื้นฟูทรัพยากรธรรมชาติ (ต้นไม้, แหล่งน้ำ)	เพิ่มพื้นที่สีเขียว/ ปลูกร ต้นไม้
มิติสังคม	- พื้นที่เสี่ยงมากขึ้น/ ความ ปลอดภัยในชีวิตลดลง - ปฏิสัมพันธ์ของคนและ ความสามัคคีในชุมชนลดลง - ครอบครัวแตกแยก/ ความ ผูกพันในครอบครัวน้อยลง - คุณธรรมลดลง/ พื้นที่เสี่ยง มากขึ้น	- สร้างความปลอดภัยใน ชีวิตและทรัพย์สินให้ ชุมชน - การพัฒนาคุณธรรม จริยธรรม สำหรับ เยาวชน และชาวชุมชน แหลมฉบัง	- เฝ้าระวังภัยพิบัติ - ส่งเสริมคุณธรรม จริยธรรม
มิติ สิ่งแวดล้อม	- มีการขนสารเคมี - ชุมชนได้รับฝุ่น กลิ่น ที่ไม่พึง ประสงค์ - ธรรมชาติเสื่อมโทรม - มลพิษทางอากาศ - ขยะ/ สิ่งปฏิกูลเพิ่มขึ้น	- การจัดการภัยพิบัติ - มาตรการบังคับใช้ กฎหมายอย่างเคร่งครัดใน การควบคุมมาตรการการ ปลอดภัยของเสียทั้งทางน้ำ และทางอากาศ	- สร้างเครือข่ายร่วมกับ ปพ. นำมาตรการทาง กฎหมายมาใช้อย่าง เคร่งครัด - อบรบ สร้างความรู้ ความเข้าใจ ด้านกฎหมาย สิ่งแวดล้อมให้ชุมชน
มิติเศรษฐกิจ	- สินค้าราคาแพง/ รายได้น้อย/ เป็นหนี้สินเพิ่มขึ้น - อาชีพเปลี่ยนไป - จำนวนคนว่างงานมากขึ้น	ส่งเสริมอาชีพและรายได้ เพื่อพัฒนาความเป็นอยู่ของ คนในชุมชน	- อบรบและพัฒนาอาชีพ สำหรับผู้ว่างงานและ ผู้สูงอายุในชุมชน - อบรบและสร้างแนวทาง สร้างรายได้จากทุนชุมชน

บทสรุปและข้อเสนอแนะ

สรุปและอภิปรายผล

เทศบาลนครแหลมฉบัง จังหวัดชลบุรี เป็นพื้นที่ที่มีความสำคัญทางเศรษฐกิจพื้นที่หนึ่ง มีอัตราการขยายตัวของการลงทุนด้านอุตสาหกรรมสูงมาก ทำให้เกิดการขยายตัวของอุตสาหกรรม และการขยายตัวของเมือง ส่งผลต่อระดับคุณภาพชีวิตของประชาชน และคุณภาพของสิ่งแวดล้อมในพื้นที่ โดยที่ เทศบาลนครแหลมฉบังมีนโยบายและแผนพัฒนาที่สอดคล้องกับแผนพัฒนาเศรษฐกิจและสังคมแห่งชาติ ฉบับที่ 12 พ.ศ. 2560-2564 (สำนักงานคณะกรรมการพัฒนาการเศรษฐกิจและสังคมแห่งชาติ, 2559) ยุทธศาสตร์ชาติ 20 ปี พ.ศ. 2561-2580 ยุทธศาสตร์การพัฒนาเมืองอุตสาหกรรมเชิงนิเวศ (กรมโรงงานอุตสาหกรรม, 2562) แผนแม่บทการพัฒนาเมืองอุตสาหกรรมเชิงนิเวศจังหวัดชลบุรี (กระทรวงอุตสาหกรรม, 2559) และแผนพัฒนาท้องถิ่นสี่ปี (เทศบาลนครแหลมฉบัง, 2559) และได้อาศัยความร่วมมือกับหน่วยงานต่าง ๆ อาทิ กรมโรงงานอุตสาหกรรม กรมส่งเสริมคุณภาพสิ่งแวดล้อม การนิคมอุตสาหกรรมแห่งประเทศไทย สำนักงานสิ่งแวดล้อมภาคที่ 13 (ชลบุรี) ฯลฯ ในการขับเคลื่อนการดำเนินงานของเทศบาล

ทั้งนี้ เทศบาลนครแหลมฉบังมีคณะกรรมการชุมชนที่ทำหน้าที่ประสานการดำเนินงานระหว่างเทศบาลกับประชาชน มีเครือข่ายภาคประชาชนเพื่อร่วมทำงานในพื้นที่ เช่น อาสาสมัครสุขประจำหมู่บ้าน (อสม.) อาสาสมัครพิทักษ์ทรัพยากรธรรมชาติและสิ่งแวดล้อม (ทสม.) อาสาสมัครท้องถิ่นรักษ์โลก (อถล.) โดยที่ เจ้าหน้าที่และผู้นำชุมชนในพื้นที่เทศบาลแหลมฉบังมีความรู้ความเข้าใจเกี่ยวกับการพัฒนาเมืองอุตสาหกรรมเชิงนิเวศในระดับปานกลาง สามารถจัดการสิ่งแวดล้อมและแก้ไขปัญหาเบื้องต้นได้ แต่ยังคงมีข้อจำกัดในเรื่องศักยภาพของบุคลากร และเครื่องมือที่ใช้ในการตรวจวัดคุณภาพสิ่งแวดล้อม ทำให้ไม่สามารถจัดการสาเหตุของปัญหาสิ่งแวดล้อมที่มีความซับซ้อน จำเป็นต้องได้รับการสนับสนุนในการพัฒนาศักยภาพเจ้าหน้าที่และชุมชน ด้านองค์ความรู้ เทคนิควิธีการดำเนินงาน วัสดุอุปกรณ์ และงบประมาณจากหน่วยงานภาครัฐและเอกชน เพื่อแก้ไขปัญหาคุณภาพสิ่งแวดล้อมและข้อร้องเรียนได้อย่างทันทั่วทั้ง นอกจากนี้ เทศบาลนครแหลมฉบังยังมีปัญหาในการระงับเหตุหรือการลงโทษ อันเนื่องมาจากอำนาจของเทศบาลตามพระราชบัญญัติการสาธารณสุข (ฉบับที่ 3) พ.ศ. 2560 และพระราชบัญญัติรักษาความสะอาดและความเป็นระเบียบเรียบร้อยของบ้านเมือง (ฉบับที่ 2) พ.ศ. 2560 มีอยู่อย่างจำกัด และไม่สอดคล้องกับลักษณะพื้นที่ที่เป็นเมืองอุตสาหกรรมหนาแน่นเช่นเทศบาลนครแหลมฉบัง

ในการพัฒนาชุมชนเทศบาลนครแหลมฉบังให้เป็นชุมชนต้นแบบด้านการจัดการคุณภาพสิ่งแวดล้อมตามแนวทางการพัฒนาเมืองอุตสาหกรรมเชิงนิเวศสู่เมืองสิ่งแวดล้อมยั่งยืน จำเป็นต้องมีการบูรณาการการทำงานระหว่างหน่วยงานรับผิดชอบการพัฒนาเมืองอุตสาหกรรมเชิงนิเวศ และมีความชัดเจนในแนวทางในการทำงาน มีการพัฒนาองค์ความรู้ด้านการจัดการเมืองอุตสาหกรรมเชิงนิเวศอย่างเป็นรูปธรรม ซึ่งสอดคล้องกับงานวิจัยของ กิตติคุณ แสงนิล และคณะ (2561) ที่พบว่า ความตระหนักและ

CHAPTER 5

การส่งเสริมให้เกิดความร่วมมือจากทุกภาคส่วน เป็นองค์ประกอบสำคัญประการหนึ่งในการพัฒนาเมืองอุตสาหกรรมเชิงนิเวศ โดยที่ ภาครัฐจำเป็นต้องสร้าง พัฒนา และส่งเสริม หน่วยงานที่รับผิดชอบในการประสานงาน และส่งเสริมการมีส่วนร่วมของทุกภาคส่วน เพื่อการพัฒนาอย่างยั่งยืน นอกจากนี้ จำเป็นต้องมุ่งที่การพัฒนาศักยภาพของเจ้าหน้าที่เทศบาลให้มีความรู้ และมีกระบวนการพัฒนาอย่างต่อเนื่อง ตลอดจนมีการยกระดับมาตรฐานการทำงานของเทศบาลให้สูงขึ้น โดยการสนับสนุนอุปกรณ์เครื่องมือในการตรวจวัดคุณภาพสิ่งแวดล้อม ซึ่งจะช่วยให้เทศบาลนครแหลมฉบังสามารถแก้ไขปัญหาด้านคุณภาพสิ่งแวดล้อมในเมืองอุตสาหกรรมเชิงนิเวศได้อย่างมีประสิทธิภาพและมีประสิทธิผลมากขึ้น สอดคล้องกับงานวิจัยของ สมชาย ม้วยจีน (2557) ที่พบว่า การพัฒนาอุตสาหกรรมในเทศบาลเมืองมาบตาพุด ทำให้เศรษฐกิจมีการเติบโตอย่างรวดเร็ว ส่งผลให้เกิดปัญหาด้านสิ่งแวดล้อม และสังคม การพัฒนาเมืองอุตสาหกรรมเชิงนิเวศในพื้นที่ดังกล่าว เป็นการวางแนวทางการป้องกันและลดผลกระทบด้านสิ่งแวดล้อม รวมถึงการสร้างเชื่อมโยงทางด้านสังคมและเศรษฐกิจ และการมีส่วนร่วมของภาคส่วนต่าง ๆ ในพื้นที่ เช่นเดียวกับผลการวิจัยของกนกกาญจน์ น้อยนาช และคณะ (2558) ที่เสนอว่า การพัฒนาศักยภาพของบุคลากรที่เกี่ยวข้อง เป็นแนวทางสำคัญแนวทางหนึ่ง ในการพัฒนานิคมอุตสาหกรรมบางชันสู่การเป็นเมืองอุตสาหกรรมเชิงนิเวศอย่างยั่งยืน

เมื่อพิจารณาข้อมูลตามแผนสิ่งแวดล้อมชุมชนเพื่อจัดการคุณภาพสิ่งแวดล้อม เขตพื้นที่พัฒนาอุตสาหกรรมเชิงนิเวศ พื้นที่เทศบาลนครแหลมฉบัง จังหวัดชลบุรี พบว่า สภาพแวดล้อมของพื้นที่เทศบาลนครแหลมฉบัง เป็นผลมาจากการพัฒนาความเจริญทางเศรษฐกิจ และอุตสาหกรรม ถึงแม้ว่าจะสร้างความเจริญทางเศรษฐกิจได้เป็นอย่างมาก แต่ต้องแลกมาด้วยผลกระทบทางสังคม และสิ่งแวดล้อมของคนในพื้นที่ ซึ่งแสดงออกผ่านข้อเรียกร้องของชุมชนในพื้นที่เทศบาลนครแหลมฉบังถึงความต้องการพัฒนาและแก้ไขปัญหาคุณภาพชีวิตและคุณภาพสิ่งแวดล้อมของคนในเมือง ตลอดจนข้อเสนอเกี่ยวกับมาตรการป้องกันมลพิษต่าง ๆ โดยพบว่าโครงการตามแผนสิ่งแวดล้อมชุมชนเพื่อจัดการคุณภาพสิ่งแวดล้อม พื้นที่เทศบาลนครแหลมฉบัง ส่วนใหญ่เป็นโครงการที่มุ่งเน้นการพัฒนาคุณภาพชีวิตของคนในชุมชน และการกำหนดมาตรการเฝ้าระวังมลพิษซึ่งสอดคล้องกับผลการศึกษาของ ชันวดี สุขสาโรจน์ และคณะ (2562) ที่ทำการศึกษาเรื่องการจัดทำแผนการจัดการคุณภาพสิ่งแวดล้อมชุมชน ในเขตพื้นที่พัฒนาเมืองอุตสาหกรรมเชิงนิเวศ จ.ราชบุรี ที่โครงการส่วนใหญ่มุ่งเน้นกิจกรรมด้านการควบคุม เฝ้าระวัง และป้องกันปัญหาคุณภาพสิ่งแวดล้อม ทั้งนี้เป็นเพราะประชาชนในพื้นที่ยังมีความกังวลต่อการดำเนินงานของภาคอุตสาหกรรม และยังขาดการสร้างเชื่อมั่น ความเข้าใจอันดีระหว่างชุมชนและภาคอุตสาหกรรมในพื้นที่จังหวัดราชบุรี

ข้อเสนอแนะ

คณะผู้วิจัยได้สอบถามความคิดเห็นและข้อเสนอแนะของชุมชนในพื้นที่เทศบาลนครแหลมฉบัง และผู้บริหารเทศบาลนครแหลมฉบัง ต่อแผนสิ่งแวดล้อมชุมชนเพื่อการจัดการคุณภาพสิ่งแวดล้อม เขตพื้นที่พัฒนาอุตสาหกรรมเชิงนิเวศ พื้นที่เทศบาลนครแหลมฉบัง

1. หน่วยงานของภาครัฐควรดำเนินการเฝ้าระวัง และตรวจวัดคุณภาพสิ่งแวดล้อมด้วยความรวดเร็วมากขึ้น ตลอดจนควรมีระบบการแจ้งผลการตรวจวัดคุณภาพสิ่งแวดล้อม และผลการดำเนินการแก้ไขข้อร้องเรียนกลับมายังชุมชนด้วย

2. หน่วยงานภาครัฐควรเพิ่มประสิทธิภาพและประสิทธิผลในการบังคับใช้กฎหมายด้านการจัดการสิ่งแวดล้อมของหน่วยงานภาครัฐ ที่มีความเด็ดขาด และรวดเร็ว ทันต่อสถานการณ์มากยิ่งขึ้น

3. เทศบาลนครแหลมฉบัง และหน่วยงานภาครัฐควรร่วมกันพัฒนาศักยภาพของเทศบาล และบุคลากรเทศบาลให้สามารถดำเนินการเฝ้าระวังและแก้ไขปัญหาสิ่งแวดล้อมในพื้นที่ได้

4. คณะกรรมการการกระจายอำนาจให้แก่องค์กรปกครองส่วนท้องถิ่น ควรมีการถ่ายโอนภาระกิจ หรือ เพิ่มอำนาจหน้าที่ที่เกี่ยวข้องกับการจัดการคุณภาพสิ่งแวดล้อม และผลกระทบจากการประกอบอุตสาหกรรมให้แก่องค์กรปกครองส่วนท้องถิ่นเพิ่มมากขึ้น ทั้งนี้เพราะองค์กรปกครองส่วนท้องถิ่นอยู่ใกล้ชิดกับปัญหาย่อมแก้ไขหรือระงับเหตุได้รวดเร็วกว่าหน่วยงานอื่น ๆ

5. ควรส่งเสริมความเข้มแข็งขององค์กร และเครือข่ายชุมชนในการตรวจสอบคุณภาพสิ่งแวดล้อม ร่วมกับภาครัฐและภาคอุตสาหกรรม

6. ควรกำหนดแผนสิ่งแวดล้อมชุมชนเพื่อจัดการคุณภาพสิ่งแวดล้อม เขตพื้นที่พัฒนาอุตสาหกรรมเชิงนิเวศ ในระดับจังหวัด ให้มีเนื้อหาครอบคลุมการพัฒนาเมืองเพื่อรองรับการขยายตัวของเมืองในอนาคต และรองรับนโยบายระเบียบเศรษฐกิจภาคตะวันออก (EEC)

รายการอ้างอิง

กนกกาญจน์ น้อยนาช และคณะ. (2558). การส่งเสริมการพัฒนาเมืองอุตสาหกรรมเชิงนิเวศอย่างยั่งยืน:

กรณีศึกษานิคมอุตสาหกรรมบางชัน. วารสารเศรษฐศาสตร์อุตสาหกรรม, 14(2), 312-319.

กรมโรงงานอุตสาหกรรม. (2558). คู่มือความรู้เกี่ยวกับอุตสาหกรรมเชิงนิเวศ. กรุงเทพฯ: สำนักส่งเสริมการมีส่วนร่วมของประชาชน กรมโรงงานอุตสาหกรรม.

กรมโรงงานอุตสาหกรรม. (2562). เกณฑ์และตัวชี้วัดการเป็นเมืองอุตสาหกรรมเชิงนิเวศ ฉบับปรับปรุง ปี

พ.ศ. 2562. กรุงเทพฯ: กองพัฒนาอุตสาหกรรมเชิงนิเวศ กรมโรงงานอุตสาหกรรม.

กระทรวงอุตสาหกรรม. (2559). แผนปฏิบัติการตามแผนแม่บทการพัฒนาเมืองอุตสาหกรรมเชิงนิเวศ

จังหวัดชลบุรี. ชลบุรี: กรมโรงงานอุตสาหกรรม กระทรวงอุตสาหกรรม.

CHAPTER 5

กองบริหารงานวิจัยและประกันคุณภาพการศึกษา. (2559). พิมพ์เขียว *Thailand 4.0* โมเดลขับเคลื่อนประเทศไทยสู่ความมั่นคง มั่งคั่ง และยั่งยืน. วันที่ค้นข้อมูล 23 สิงหาคม 2563, เข้าถึงได้จาก

<https://waa.inter.nstda.or.th/stks/pub/2017/20171114-draeqa-blueprint.pdf>

กิตติคุณ แสงนิล และคณะ. (2561). ปัจจัยความสำเร็จในการพัฒนาเมืองอุตสาหกรรมเชิงนิเวศ: กรณีศึกษา นิคมอุตสาหกรรมบางปู. *วารสารวิทยาลัยดุสิตธานี*, 12(3), 463-481.

เทศบาลนครแหลมฉบัง. (2559). *แผนพัฒนาท้องถิ่นสี่ปี (พ.ศ.2561-2564) เทศบาลนครแหลมฉบัง*. ชลบุรี: เทศบาลนครแหลมฉบัง.

แผนพัฒนาเศรษฐกิจและสังคมแห่งชาติ ฉบับที่ 12 (พ.ศ.2560-2564). (2559, 30 ธันวาคม). *ราชกิจจานุเบกษา*. เล่ม 133 ตอนที่ 115 ก. หน้า 1-215.

พระราชบัญญัติรักษาความสะอาดและความเป็นระเบียบเรียบร้อยของบ้านเมือง (ฉบับที่ 2) พ.ศ. 2560. (2560, 15 มกราคม). *ราชกิจจานุเบกษา*. เล่ม 135 ตอนที่ 5 ก. หน้า 1-7.

พระราชบัญญัติการสาธารณสุข (ฉบับที่ 3) พ.ศ. 2560. (2560, 22 มิถุนายน). *ราชกิจจานุเบกษา*. เล่ม 134 ตอนที่ 65 ก. หน้า 48.

ธันวดี สุขสาโรจน์ และคณะ. (2562). *โครงการจัดทำแผนการจัดการคุณภาพสิ่งแวดล้อมชุมชน ในเขตพื้นที่พัฒนาเมืองอุตสาหกรรมเชิงนิเวศ จังหวัดราชบุรี*. นครปฐม: มหาวิทยาลัยมหิดล.

สภาพพัฒนาการเศรษฐกิจแห่งชาติ. (2504). *แผนพัฒนาการเศรษฐกิจแห่งชาติ ฉบับที่หนึ่ง พ.ศ. 2504-2509*. กรุงเทพฯ: สำนักงานสภาพพัฒนาการเศรษฐกิจแห่งชาติ.

สมชาย มุ้ยจิน. (2557). *แนวทางการพัฒนาเมืองอุตสาหกรรมเชิงนิเวศในพื้นที่เทศบาลเมืองมาบตาพุด*. วิทยานิพนธ์ปริญญาวิทยาศาสตรมหาบัณฑิต, สถาบันบัณฑิตพัฒนบริหารศาสตร์.

สำนักงานพัฒนาวิทยาศาสตร์และเทคโนโลยีแห่งชาติ. (2557). *วิทยาศาสตร์ เทคโนโลยี และนวัตกรรม เพื่อการพัฒนาอย่างยั่งยืน*. ปทุมธานี: ฝ่ายวิจัยนโยบาย สำนักงานพัฒนาวิทยาศาสตร์และเทคโนโลยีแห่งชาติ กระทรวงวิทยาศาสตร์และเทคโนโลยี.

สมรศรี คำตรง ชมพูนุช จิตติถาวร สุวารี นามวงศ์ และวรัชต์ มัธยมบุรุษ

ความคิดเห็นของนักท่องเที่ยวที่มีต่อศักยภาพของแหล่งท่องเที่ยวและการจัดการ การท่องเที่ยวของชายหาดบางแสน

Tourist's Aspect to the Potential of Tourism Attractions and Tourism Management of Bang Saen Beach

สมรศรี คำตรง (Samornsri Khamtrong)¹, ชมพูนุช จิตติถาวร (Chompunuch Jittithavorn)²,
สุวารี นามวงศ์ (Ann Suwaree Ashton)³ และวรัชต์ มัธยมบุรุษ (Warach Madhyamapurush)⁴

¹นิสิตหลักสูตรปรัชญาดุษฎีบัณฑิต สาขาวิชาการจัดการการท่องเที่ยวและโรงแรม

วิทยาลัยการจัดการ มหาวิทยาลัยพะเยา

Student of Doctoral Program in Tourism and Hotel Management, College of Management,
University of Phayao

²ดร., อาจารย์สาขาวิชาการจัดการการท่องเที่ยวและโรงแรม วิทยาลัยการจัดการ มหาวิทยาลัยพะเยา

Dr., Lecturer in Program in Tourism and Hotel Management, College of Management,

University of Phayao

³รองศาสตราจารย์ ดร., อาจารย์สาขาวิชาการจัดการการท่องเที่ยวและบริการแบบบูรณาการ

คณะการจัดการการท่องเที่ยว สถาบันบัณฑิตพัฒนบริหารศาสตร์

Associate Professor in Program in Integrated Tourism and Hospitality Management, Graduate School of

Tourism Management, National Institute of Development Administration

⁴ดร., อาจารย์สาขาวิชาการท่องเที่ยว คณะบริหารธุรกิจและนิเทศศาสตร์ มหาวิทยาลัยพะเยา

Dr., Lecturer in Program in Tourism, School of Business and Communication Arts,

University of Phayao, Phayao

E-mail: sakham@rpu.ac.th

Received: 7 April 2021

Revised: 1 July 2021

Accepted: 14 July 2021

บทคัดย่อ

การวิจัยเรื่องความคิดเห็นของนักท่องเที่ยวที่มีต่อศักยภาพของแหล่งท่องเที่ยวและการจัดการการท่องเที่ยวของชายหาดบางแสน มีวัตถุประสงค์เพื่อศึกษาศักยภาพของแหล่งท่องเที่ยวชายหาดบางแสนตามความคิดเห็นของนักท่องเที่ยว เพื่อศึกษาศักยภาพการจัดการการท่องเที่ยวของชายหาดบางแสนตามความคิดเห็นของนักท่องเที่ยว และเพื่อศึกษาอิทธิพลของการจัดการการท่องเที่ยวของชายหาดบางแสนที่มีต่อศักยภาพของแหล่งท่องเที่ยว เก็บรวบรวมข้อมูลจากนักท่องเที่ยวจำนวน 400 คน เครื่องมือที่ใช้ในการเก็บข้อมูล คือ แบบสอบถาม สถิติที่ใช้ในการวิเคราะห์ข้อมูล ได้แก่ ค่าความถี่ ค่าร้อยละ ค่าเฉลี่ย และค่าเบี่ยงเบนมาตรฐาน และใช้สถิติการถดถอยพหุคูณแบบขั้นตอน (Stepwise Multiple Regression Analysis) เพื่อทดสอบสมมติฐานการวิจัย โดยกำหนดระดับนัยสำคัญทางสถิติที่ระดับ .05

ผลการวิจัยพบว่า

1. ศักยภาพของแหล่งท่องเที่ยวชายหาดบางแสนตามความคิดเห็นของนักท่องเที่ยว พบว่ามีศักยภาพด้านการเข้าถึงแหล่งท่องเที่ยวมากที่สุด รองลงมาคือ ด้านกิจกรรมการท่องเที่ยว ด้านที่พักแรม ด้านแหล่งท่องเที่ยว และด้านสิ่งอำนวยความสะดวกทางการท่องเที่ยว
2. การจัดการการท่องเที่ยวของชายหาดบางแสนตามความคิดเห็นของนักท่องเที่ยว 3 อันดับแรกพบว่า การส่งเสริมนักท่องเที่ยวให้ช่วยรักษาความสะอาดของชายหาดมากที่สุด รองลงมาคือ มีการส่งเสริมการอุดหนุนผู้ค้าบริเวณชายหาด และมีการรณรงค์เรื่องการดูแลความสะอาดต่อเนื่อง
3. การจัดการการท่องเที่ยวของชายหาดบางแสนปัจจัยด้านมีการจ้างงานคนในท้องถิ่นผู้ประกอบการชายหาดมีการดูแลรักษาความสะอาด และนักท่องเที่ยวมีช่องทางติดต่อสื่อสารกับหน่วยงานท้องถิ่นได้ ส่งผลต่อศักยภาพของแหล่งท่องเที่ยวในภาพรวม ดังสมการ

$$Y_{\text{tot}} = 0.910 + 0.133X_2 + 0.130X_5 + 0.120X_{10}$$

คำสำคัญ: ศักยภาพของแหล่งท่องเที่ยว, การจัดการการท่องเที่ยว, การท่องเที่ยวชายหาดบางแสน

Abstract

The objectives of the research on tourist's aspect to the potential of tourism attractions and tourism management of Bang Saen Beach were 1) study the potential of Bang Saen Beach attraction from the tourist's aspect, 2) study the management potential of Bang Saen Beach based on the tourist's aspect, and 3) investigate the impact of tourism management of Bang Saen Beach on the attraction's potential. A questionnaire was used as the research tool to collect data from 400 tourists. The statistics used to analyze

the collected data included frequency, mean, and standard deviation. Stepwise multiple regression analysis with a statistical significance .05 was applied to test the research hypothesis.

Research results illustrated that:

1. The greatest potential of Bang Saen Beach was the access to tourist attractions, followed by tourism activities and accommodation.
2. Regarding the management potential of Bang Saen Beach, the tourists viewed that they helped keep the place clean, supported the beach-front shops, and promoted a cleanness campaign.
3. Tourism management of Bang Saen Beach in local employment, the beach-front shops helped keep the place clean and tourists had channels to communicate with local authorities impacted the potential of tourist attractions. As shown in the equation;

$$Y_{\text{tot}} = 0.910 + 0.133X_2 + 0.130X_5 + 0.120X_{10}$$

Keywords: Potential of tourism attractions, Tourism management, Bang Saen beach tourism

บทนำ

การท่องเที่ยวเป็นกิจกรรมที่อาศัยสิ่งแวดล้อมเป็นต้นทุนในการดำเนินกิจกรรม หากความเสื่อมโทรมของทรัพยากรเกิดขึ้น จะถือว่าเป็นปัญหาที่ควรได้รับการแก้ไขเพื่อไม่ให้เกิดความเสียหายขึ้นรุนแรง สาเหตุของความเสื่อมโทรมเกิดได้จากการที่มีนักท่องเที่ยวมากเกินไปกำลังรองรับของสาธารณูปโภค การขยายตัวไม่ทันของชุมชนท้องถิ่นต่อความต้องการของนักท่องเที่ยว การบริหารจัดการที่ขาดทั้งปริมาณและคุณภาพ รวมไปถึงการขยายตัวของภาคเอกชนที่จะส่งผลกระทบต่อสภาพแวดล้อมของแหล่งท่องเที่ยว (สมบัติ กาญจนกิจ, 2557) ผลกระทบทางด้านลบที่เกิดจากการท่องเที่ยวเป็นปัญหาที่ทุกเมืองท่องเที่ยวทั่วโลกต้องประสบ การแก้ไขจัดการปัญหาต่าง ๆ นั้น ต่างก็มีความแตกต่างกันไปขึ้นอยู่กับบริบทของแต่ละพื้นที่ เช่น ปัญหาทรัพยากรทางธรรมชาติเสื่อมโทรม อาทิ แหล่งน้ำดื่มสะอาดถูกทำลาย ป่าไม้ถูกทำลาย ปัญหาขยะ น้ำเสียในแหล่งท่องเที่ยว หรือปัญหาทรัพยากรทางวัฒนธรรมถูกบิดเบือน เช่น เกิดการเลียนแบบพฤติกรรมที่ไม่เหมาะสมมากขึ้น ประเพณีและวัฒนธรรมถูกทำให้กลายเป็นสินค้ามากขึ้น ทำให้วิถีชีวิตของคนในชุมชนมีการเปลี่ยนแปลงไป มีการย้ายถิ่นเข้ามาในชุมชนมากขึ้น หรือมีเพียงคนบางกลุ่มเท่านั้นที่ได้รับ โอกาสและผลประโยชน์จากการท่องเที่ยว (วิภาดา ศุภรัฐปรีชา, 2553) และหากพิจารณาจากที่กรมการท่องเที่ยวได้ระบุความจำเป็นในการพัฒนาแหล่งท่องเที่ยวและจัดทำแผนยุทธศาสตร์การพัฒนาแหล่งท่องเที่ยวของประเทศ พ.ศ. 2560-2564 ขึ้น โดยมีวิสัยทัศน์ระบุว่า “มุ่งสู่การเป็นแหล่งท่องเที่ยวคุณภาพที่เติบโตอย่างสมดุลและยั่งยืน บนพื้นฐานความเป็น

ไทยตามแนวทางเศรษฐกิจพอเพียงและการอนุรักษ์สิ่งแวดล้อม” จึงนับได้ในการพัฒนาแหล่งท่องเที่ยวควรกำหนดทิศทางที่ชัดเจน คำนึงถึงการจัดการแบบองค์รวมและการสร้างภูมิคุ้มกันให้แก่ภาคีเครือข่าย เพื่อรองรับต่อการเปลี่ยนแปลงของสถานการณ์โลก (กรมการท่องเที่ยว, 2560)

แหล่งท่องเที่ยวประเภทชายหาดเป็นแหล่งท่องเที่ยวที่ใช้ทรัพยากรธรรมชาติเพื่อดึงดูดใจให้นักท่องเที่ยวมาเยือน โดยมีวัตถุประสงค์เพื่อความเพลิดเพลินและสร้างประสบการณ์นันทนาการในรูปแบบที่ใกล้ชิดธรรมชาติและอาจเสริมกิจกรรมเพื่อการศึกษาหาความรู้เข้าไปด้วย (กรมการท่องเที่ยว, 2557) พื้นที่บริเวณชายหาดสามารถทำกิจกรรมได้หลากหลาย เช่น วายน้ำ เล่นกระดานโต้คลื่น ตกปลา เดินเล่น หรือเพลิดเพลินกับบรรยากาศ (Pascoe, 2019) ชายหาดนับว่าเป็นแหล่งท่องเที่ยวที่มีอยู่และเกิดขึ้นเองตามธรรมชาติ มีสภาพและการเปลี่ยนแปลงไปได้ตามกาลเวลา มีระบบความสัมพันธ์ที่ซับซ้อนในตัวเองด้วยปัจจัยต่าง ๆ กัน และองค์ประกอบที่เปลี่ยนแปลงที่เกิดขึ้นอาจค่อยเป็นค่อยไปหรืออาจรวดเร็วมากจนเห็นได้ชัดเจนแล้วแต่กรณีไป ซึ่งผลจากการใช้ประโยชน์ของมนุษย์อาจทำให้เกิดการสูญสลายของแหล่งธรรมชาตินั้นได้ถ้าปราศจากความเข้าใจในการใช้ทรัพยากรนั้น (กรมการท่องเที่ยว, 2557)

ชายหาดบางแสน อำเภอเมือง จังหวัดชลบุรี มีชื่อเสียงด้านความเป็นที่นิยมของนักท่องเที่ยวชาวไทย จากสถิติผู้เยี่ยมชมเยือนในช่วง 10 กว่าปีที่ผ่านมา คือ ปี พ.ศ. 2550 มีจำนวน 1,201,883 คน มาถึงปี พ.ศ. 2562 มีจำนวนผู้เยี่ยมชมเยือนเพิ่มขึ้นเป็น 2,870,054 คน (กรมการท่องเที่ยว, 2563) จากสถิติดังกล่าวแสดงให้เห็นถึงความนิยมของนักท่องเที่ยวที่เดินทางไปท่องเที่ยวยังชายหาดบางแสน เป็นที่น่าสนใจว่าชายหาดบางแสนในปัจจุบันมีศักยภาพมากน้อยเพียงใดตามองค์ประกอบของแหล่งท่องเที่ยว สามารถรองรับความต้องการของนักท่องเที่ยวได้หรือไม่ รวมถึงการจัดการการท่องเที่ยวของชายหาดบางแสนเป็นอย่างไร มีการให้ความสำคัญกับการจัดการการท่องเที่ยวให้เกิดความยั่งยืนหรือไม่ และการจัดการการท่องเที่ยวนั้นส่งผลต่อศักยภาพของแหล่งท่องเที่ยวชายหาดบางแสนอย่างไร ผู้วิจัยจึงเห็นสมควรที่จะศึกษาศักยภาพของแหล่งท่องเที่ยวชายหาดบางแสน ศักยภาพในการจัดการการท่องเที่ยวของชายหาดบางแสน และอิทธิพลของการจัดการการท่องเที่ยวที่ส่งผลต่อศักยภาพของแหล่งท่องเที่ยว เพื่อนำผลการศึกษาที่ได้ไปพัฒนาการจัดการการท่องเที่ยวของชายหาดบางแสนให้สามารถรองรับนักท่องเที่ยวที่มีแนวโน้มเพิ่มขึ้นในอนาคต ตอบสนองความต้องการของนักท่องเที่ยว ก่อให้เกิดการกลับมาเที่ยวซ้ำ และทำให้ชายหาดบางแสนเป็นแหล่งท่องเที่ยวที่เกิดความยั่งยืนต่อไป

วัตถุประสงค์ของการวิจัย

1. เพื่อศึกษาศักยภาพของแหล่งท่องเที่ยวชายหาดบางแสนตามความคิดเห็นของนักท่องเที่ยว
2. เพื่อศึกษาการจัดการการท่องเที่ยวของชายหาดบางแสนตามความคิดเห็นของนักท่องเที่ยว

3. เพื่อศึกษาอิทธิพลของการจัดการการท่องเที่ยวของชายหาดบางแสนที่มีต่อศักยภาพของแหล่งท่องเที่ยว

สมมติฐานการวิจัย

การจัดการการท่องเที่ยวของชายหาดบางแสนมีอิทธิพลต่อศักยภาพของแหล่งท่องเที่ยวชายหาดบางแสน

ทบทวนวรรณกรรมและกรอบแนวคิดการวิจัย

การวิจัยนี้ผู้วิจัยได้ทำการทบทวนวรรณกรรมที่เกี่ยวข้อง โดยได้สรุปการใช้แนวคิดและทฤษฎีในงานวิจัย ดังนี้

แนวคิดองค์ประกอบของแหล่งท่องเที่ยว (5A's) ของ Dickman's (1996) ได้แก่ 1) แหล่งท่องเที่ยว (Attraction) คือ สิ่งดึงดูดใจที่ทำให้นักท่องเที่ยวเดินทางไปเยี่ยมชมเอ็นทั้งแหล่งท่องเที่ยวที่เกิดขึ้นตามธรรมชาติและมนุษย์สร้างขึ้น วัฒนธรรม ประเพณี ตลอดจนวิถีชีวิตความเป็นอยู่ของผู้คน เป็นต้น 2) กิจกรรมการท่องเที่ยว (Activities) คือ ประสบการณ์ต่าง ๆ ที่นักท่องเที่ยวให้ความสนใจเข้าร่วมทำกิจกรรมนั้น เช่น เล่นน้ำ พายเรือ จักรยาน เป็นต้น 3) การเข้าถึงแหล่งท่องเที่ยว (Accessibility) คือ การคมนาคมและการบริการขนส่งที่ทำให้นักท่องเที่ยวเดินทางเข้าถึงแหล่งท่องเที่ยวได้อย่างสะดวก โดยอาศัยโครงสร้างพื้นฐาน เช่น ถนนที่มีเส้นทางเชื่อมโยงถึงกัน บริการขนส่งสาธารณะ เป็นต้น 4) สิ่งอำนวยความสะดวกทางการท่องเที่ยว (Amenities) คือ สิ่งที่มีให้บริการเพื่ออำนวยความสะดวกให้แก่ นักท่องเที่ยว เช่น ศูนย์บริการนักท่องเที่ยว ร้านอาหาร ห้องน้ำ ที่จอดรถ เป็นต้น และ 5) บริการที่พักแรม (Accommodation) คือ สถานที่พักค้างคืนที่มีวัตถุประสงค์เพื่อให้บริการที่พักระหว่างนักท่องเที่ยว มีหลากหลายประเภท เช่น โรงแรม รีสอร์ท เกสต์เฮาส์ เป็นต้น

แนวคิดการจัดการการท่องเที่ยวอย่างยั่งยืน ในการดำเนินงานด้านการท่องเที่ยวอย่างยั่งยืน ผู้ที่เกี่ยวข้องอาจมีหลักเกณฑ์เพื่อเป็นแนวทางพื้นฐานในการรวมเอาวิสัยทัศน์ของการพัฒนาอย่างยั่งยืนเข้าไปบูรณาการกับนโยบายและการปฏิบัติการของพื้นที่ดังนี้คือ การมีส่วนร่วมของชุมชนในการพัฒนาการท่องเที่ยว มีความร่วมมือของกลุ่มต่าง ๆ ที่เกี่ยวข้อง เพิ่มโอกาสการจ้างงานที่มีคุณภาพ มีการกระจายผลประโยชน์จากการท่องเที่ยวอย่างเท่าเทียมกัน ใช้ทรัพยากรอย่างมีคุณค่าให้เกิดประโยชน์สูงสุดคำนึงถึงความต้องการของคนรุ่นต่อไป ผู้ประกอบการและหน่วยงานที่เกี่ยวข้องมีการวางแผนระยะยาวในการดำเนินงาน ความสมดุลระหว่างวัตถุประสงค์ด้านเศรษฐกิจ สังคม วัฒนธรรม และสิ่งแวดล้อม ความสอดคล้องกันระหว่างแผนการท่องเที่ยวและแผนพัฒนาด้านต่าง ๆ ความร่วมมือระหว่างผู้กำหนดนโยบายกับผู้ปฏิบัติ การประสานงานความร่วมมือระหว่างแหล่งท่องเที่ยวและผู้ประกอบการ

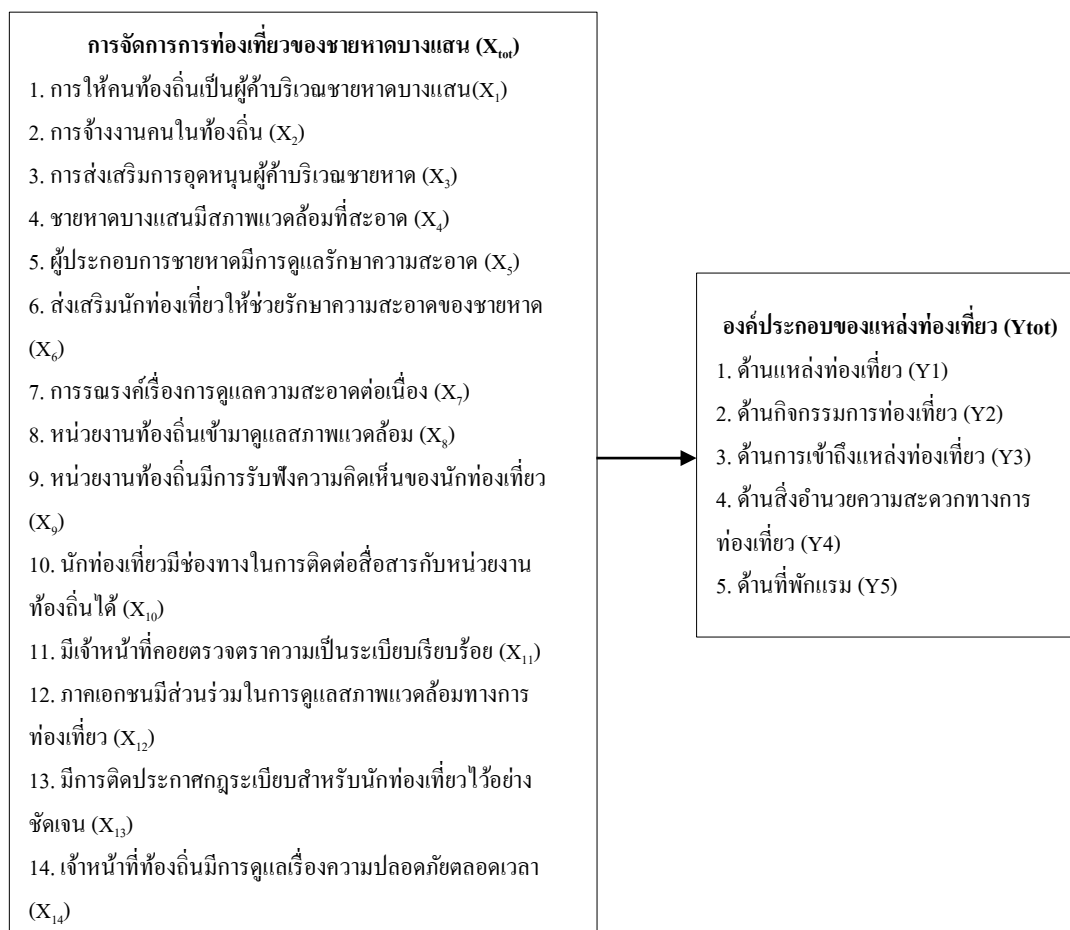
การประเมินผลกระทบจากการท่องเที่ยว การสร้างหลักเกณฑ์การประเมินผลกระทบ การเน้นผลประโยชน์ชุมชน คุณค่าสิ่งแวดล้อมทางธรรมชาติและวัฒนธรรม ส่งเสริมการพัฒนาบุคลากรผ่านการให้การศึกษาและฝึกอบรม การเสริมสร้างลักษณะเด่น อัตลักษณ์ของชุมชนและพื้นที่ การคำนึงถึงขีดความสามารถในการรองรับของทรัพยากร การดำรงรักษาทรัพยากรมรดกทางธรรมชาติและวัฒนธรรม และการทำการตลาดการท่องเที่ยวอย่างยั่งยืน ดังนั้น การพัฒนาการท่องเที่ยวจึงควรมีการดำเนินการตามหลักการดังกล่าวและใช้เป็นเป้าหมายในการวางแผนดำเนินการ (ศูนย์เพื่อการวางแผนการท่องเที่ยวและการแก้ไขปัญหาความยากจนแห่งเอเชีย, 2549) ในงานวิจัยนี้ ใช้หลักเกณฑ์การจัดการการท่องเที่ยวอย่างยั่งยืนของ The Global Sustainable Tourism Council (2013) หรือเรียกว่า เกณฑ์ GSTC โดยมีเป้าหมายหลัก 4 ประการ ได้แก่ เพื่อนำเสนอการจัดการสถานที่ท่องเที่ยวอย่างมีระบบและรักษาสีเขียวสิ่งแวดล้อม เพื่อเพิ่มผลประโยชน์ทางสังคมและเศรษฐกิจให้กับเจ้าของชุมชนและลดผลกระทบเชิงลบ เพื่อประโยชน์สูงสุดที่ชุมชนพึงได้รับ ตลอดจนผู้มาเยือน และเพื่อประโยชน์เชิงมรดกทางวัฒนธรรมและเพื่อลดผลกระทบเชิงลบที่อาจเกิดขึ้น เพื่อประโยชน์สูงสุดทางสิ่งแวดล้อมและลดผลกระทบเชิงลบที่อาจเกิดขึ้น โดยหลักเกณฑ์การท่องเที่ยวอย่างยั่งยืนนี้ คาดหวังว่าจะมีการใช้หลักเกณฑ์ดังกล่าวโดยองค์กรด้านการท่องเที่ยวต่าง ๆ

งานวิจัยที่เกี่ยวข้องกับแหล่งท่องเที่ยวชายหาดบางแสน พบว่า มีการศึกษาในด้านสิ่งแวดล้อมจากงานวิจัยของไมตรี พุทธวงษ์ (2559) ที่ศึกษาถึงแนวทางการพัฒนาระบบการจัดการสิ่งแวดล้อมเพื่อพัฒนาแหล่งท่องเที่ยวอย่างยั่งยืนในพื้นที่ชายหาดบางแสน โดยนำระบบมาตรฐานการจัดการสิ่งแวดล้อมมาประยุกต์ใช้ในการบริหารจัดการทรัพยากรท่องเที่ยวโดยองค์กรปกครองส่วนท้องถิ่นจำเป็นต้องได้รับการสนับสนุนและเตรียมความพร้อมด้านต่าง ๆ เช่น ด้านบุคลากร การจัดทำตัวชี้วัดที่มีความเหมาะสมกับแหล่งท่องเที่ยวประเภทต่าง ๆ และการให้ผู้แทนจากภาคเอกชนมีส่วนร่วมในการบริหารจัดการแหล่งท่องเที่ยว นอกจากนี้มีการศึกษาปัญหาขยะ จากงานวิจัยของ จิราพร ร่วมรักษ์ (2558) ศึกษาการจัดการขยะชายหาดในชายหาดบางแสน พบว่าปริมาณขยะตกค้างในวันหยุดมีมากกว่าวันธรรมดามากกว่าสองเท่า แหล่งกำเนิดขยะส่วนใหญ่มาจากนักท่องเที่ยว ผู้ประกอบการ และขยะที่ลอยมากับน้ำ งานวิจัยได้เสนอแนวทางการจัดการขยะสองประเด็น คือ การจัดการเชิงพื้นที่ โดยจัดระดับการดูแลรักษาความสะอาดในแต่ละโซน และการจัดการเชิงนโยบาย โดยการตั้งกฎระเบียบที่เคร่งครัด ส่งเสริมการรณรงค์ การประชาสัมพันธ์ ส่งเสริมมาตรการแรงจูงใจสำหรับการลดปริมาณขยะตกค้าง และงานวิจัยของ นวลพรรณ คณานุรักษ์ (2555) ศึกษาถึงประเภทและแหล่งที่มาของขยะทะเลตามฤดูกาลบริเวณหาดบางแสน พบว่า ปริมาณขยะทะเลในแต่ละเดือนมีความแตกต่างกัน และมีความสัมพันธ์กับกิจกรรมที่เกิดขึ้นบนชายหาดในช่วงเวลานั้น ๆ ปริมาณขยะทะเลต่อพื้นที่ที่มีความสัมพันธ์กับการเปลี่ยนแปลงของสภาพอากาศ ความเร็ว ทิศทางลม และการไหลเวียนของกระแสน้ำ ซึ่งแหล่งที่มาของขยะมากกว่าครึ่งที่พบมาจากนักท่องเที่ยวและกิจกรรมบนชายหาด ซึ่งงานวิจัยได้เสนอแนะด้านการจัดการไว้ว่า ควรมีการสร้างจิตสำนึกให้กับนักท่องเที่ยวและ

ประชาชนทั่วไปโดยการรณรงค์ให้ลดปริมาณขยะที่จะทิ้งลงสู่ทะเล การเปลี่ยนประเภทของภาชนะใส่อาหารที่ขายอยู่ตามชายหาดให้เป็นแบบสามารถนำกลับมาใช้ใหม่ และการศึกษาเกี่ยวกับการมีส่วนร่วมของผู้ประกอบการ จากงานวิจัยของ มนัส เล่งเจ๊ะ (2553) ได้ศึกษาถึงการมีส่วนร่วมของผู้ค้าขายบริเวณชายหาด บางแสนต่อการอนุรักษ์สภาพแวดล้อม พบว่า ผู้ค้าขายให้ความสำคัญในการเข้าร่วมเสนอปัญหา เสนอความคิดเห็นเกี่ยวกับการกำจัดขยะเพื่อลดมลภาวะบริเวณชายหาด และระบุว่าผู้ค้าขายต้องมีส่วนร่วมในการตัดสินใจ ร่วมประชุม วางแผนดำเนินการ โดยการแสดงความคิดเห็นและให้ข้อเสนอแนะ การประเมินผล การร่วมดำเนินงานตามแผนที่วางไว้ และการร่วมในการแบ่งปันผลประโยชน์

กรอบแนวคิดในการวิจัย

จากการทบทวนวรรณกรรมและงานวิจัยที่เกี่ยวข้อง ผู้วิจัยได้นำแนวคิดเรื่องหลักเกณฑ์การจัดการการท่องเที่ยวอย่างยั่งยืน ของ The Global Sustainable Tourism Council (GSTC) มาปรับใช้เป็นประเด็นในการจัดการการท่องเที่ยวของชายหาดบางแสน และแนวคิดองค์ประกอบของแหล่งท่องเที่ยวของ Dickman's (1996) มากำหนดเป็นกรอบแนวคิดการวิจัย ดังภาพที่ 1



ภาพที่ 1 กรอบแนวคิดในการวิจัย

วิธีดำเนินการวิจัย

การวิจัยครั้งนี้ใช้ระเบียบวิธีวิจัยเชิงปริมาณ (Quantitative Research) ประชากรที่ใช้การวิจัยครั้งนี้ ได้แก่ นักท่องเที่ยวที่เดินทางมาเที่ยวชายหาดบางแสน จังหวัดชลบุรี โดยสถิตินักท่องเที่ยวที่มาเยี่ยมเยือนชายหาดบางแสนในปี พ.ศ. 2562 มีจำนวน 2,870,054 คน (กรมการท่องเที่ยว, 2563)

การกำหนดขนาดกลุ่มตัวอย่างที่ใช้ในการวิจัยครั้งนี้ ใช้วิธีการคำนวณกลุ่มตัวอย่างของทาร์ยามาเน่ จากจำนวนนักท่องเที่ยวที่เดินทางมาท่องเที่ยวชายหาดบางแสน จำนวน 2,870,054 คน คำนวณแล้วได้ขนาดกลุ่มตัวอย่างสำหรับการวิจัย จำนวน 400 คน โดยใช้วิธีการเลือกกลุ่มตัวอย่างแบบบังเอิญ (Accidental sampling) โดยทำการเก็บข้อมูลจากนักท่องเที่ยวที่เดินทางมาเที่ยวชายหาดบางแสนในช่วงเดือนธันวาคม พ.ศ. 2563 ถึงเดือนมีนาคม พ.ศ. 2564

เครื่องมือที่ใช้ในการวิจัย

เครื่องมือที่ใช้ในการวิจัยครั้งนี้เป็นแบบสอบถาม (Questionnaires) ที่ผู้วิจัยสร้างขึ้นจากการศึกษาแนวคิด ทฤษฎี เอกสารต่าง ๆ และงานวิจัยที่เกี่ยวข้อง ซึ่งแบบสอบถามผู้วิจัยแบ่งออกเป็น 4 ตอน ดังนี้

ตอนที่ 1 ข้อมูลทั่วไปของผู้ตอบแบบสอบถาม

ตอนที่ 2 สักยภาพของแหล่งท่องเที่ยวชายหาดบางแสน

ตอนที่ 3 การจัดการการท่องเที่ยวของชายหาดบางแสน

ตอนที่ 4 ข้อเสนอแนะ

โดยแบบสอบถามตอนที่ 1 เป็นคำถามแบบตรวจสอบรายการ (Check list) ส่วนแบบสอบถามตอนที่ 2 และตอนที่ 3 เป็นคำถามชนิดมาตราส่วนประเมินค่าของลิเคิร์ต 5 ระดับ ส่วนแบบสอบถามตอนที่ 4 เป็นคำถามปลายเปิด

การวิเคราะห์ข้อมูล

1. การวิเคราะห์ข้อมูลทั่วไปของผู้ตอบแบบสอบถาม และพฤติกรรมการเดินทางของนักท่องเที่ยว ใช้สถิติเชิงพรรณนาในการวิเคราะห์ด้วยสถิติค่าความถี่และร้อยละ

2. การวิเคราะห์ศักยภาพของแหล่งท่องเที่ยวชายหาดบางแสน และการจัดการการท่องเที่ยวของชายหาดบางแสนตามความคิดเห็นของนักท่องเที่ยว ใช้สถิติการคำนวณหาค่าเฉลี่ยและส่วนเบี่ยงเบนมาตรฐาน

3. การวิเคราะห์อิทธิพลของการจัดการการท่องเที่ยวของชายหาดบางแสนที่มีต่อศักยภาพของแหล่งท่องเที่ยว ใช้การวิเคราะห์การถดถอยพหุคูณแบบขั้นตอน (Stepwise Multiple Regression Analysis)

ผลการศึกษา

ผลการศึกษาข้อมูลทั่วไปของผู้ตอบแบบสอบถามพบว่า นักท่องเที่ยวส่วนใหญ่เป็นเพศหญิง จำนวน 254 คน (ร้อยละ 63.50) รองลงมาเป็นเพศชาย จำนวน 146 คน (ร้อยละ 36.50) ส่วนใหญ่มีอายุ 18-25 ปี จำนวน 200 คน (ร้อยละ 50.00) รองลงมามีอายุ 36-45 ปี จำนวน 92 คน (ร้อยละ 23.00) และอายุ 26-35 ปี จำนวน 85 คน (ร้อยละ 21.25) อาชีพหลักส่วนใหญ่คือ นักศึกษา จำนวน 153 คน (ร้อยละ 38.25) รองลงมาคือ พนักงานบริษัทเอกชน จำนวน 101 คน (ร้อยละ 25.25) และประกอบธุรกิจส่วนตัว จำนวน 43 คน (ร้อยละ 10.75) ส่วนรายได้เฉลี่ยต่อเดือนส่วนใหญ่คือ ต่ำกว่า 15,000 บาท จำนวน 200 คน (ร้อยละ 50.00) รองลงมา 15,000-30,000 บาท จำนวน 118 คน (ร้อยละ 29.50) และ สูงกว่า 30,000 บาท จำนวน 82 คน (ร้อยละ 20.50)

ความคิดเห็นของนักท่องเที่ยวที่มาท่องเที่ยวชายหาดบางแสนที่มีต่อศักยภาพของแหล่งท่องเที่ยวชายหาดบางแสน พบว่า ในภาพรวมอยู่ในระดับมาก ดังตารางที่ 1

ตารางที่ 1 ค่าเฉลี่ยและส่วนเบี่ยงเบนมาตรฐานของศักยภาพของแหล่งท่องเที่ยวชายหาดบางแสนตามความคิดเห็นของนักท่องเที่ยว

ศักยภาพของแหล่งท่องเที่ยวชายหาดบางแสน	$\bar{x}$	S.D.	แปลผล	อันดับ
ด้านแหล่งท่องเที่ยว (Attraction)	3.76	0.76	มาก	4
ด้านกิจกรรมการท่องเที่ยว (Activities)	3.86	0.79	มาก	2
ด้านการเข้าถึงแหล่งท่องเที่ยว (Accessibility)	3.93	0.74	มาก	1
ด้านสิ่งอำนวยความสะดวกทางการท่องเที่ยว (Amenities)	3.60	0.80	มาก	5
ด้านที่พักแรม (Accommodation)	3.84	0.73	มาก	3
รวม	3.80	0.67	มาก	

จากตารางที่ 1 ผู้ตอบแบบสอบถามมีความคิดเห็นต่อศักยภาพของแหล่งท่องเที่ยวชายหาดบางแสนในภาพรวมอยู่ในระดับมาก มีค่าเฉลี่ยเท่ากับ 3.80 (S.D. = 0.67) หากพิจารณาเป็นรายด้าน พบว่า ผู้ตอบแบบสอบถามมีความคิดเห็นในด้านการเข้าถึงแหล่งท่องเที่ยว (Accessibility) มากที่สุด มีค่าเฉลี่ยเท่ากับ 3.93 (S.D. = 0.74) รองลงมาด้านกิจกรรมการท่องเที่ยว (Activities) มีค่าเฉลี่ยเท่ากับ 3.86 (S.D. = 0.79) ด้านที่พักแรม (Accommodation) มีค่าเฉลี่ยเท่ากับ 3.84 (S.D. = 0.73) ด้านแหล่งท่องเที่ยว

CHAPTER 6

(Attraction) มีค่าเฉลี่ยเท่ากับ 3.76 (S.D. = 0.76) และด้านสิ่งอำนวยความสะดวกทางการท่องเที่ยว (Amenities) มีค่าเฉลี่ยเท่ากับ 3.60 (S.D. = 0.80)

ตารางที่ 2 ค่าเฉลี่ยและส่วนเบี่ยงเบนมาตรฐานของการจัดการการท่องเที่ยวของชายหาดบางแสนตามความคิดเห็นของนักท่องเที่ยว

การจัดการการท่องเที่ยวของชายหาดบางแสน	$\bar{x}$	S.D.	แปลผล	อันดับ
การให้คนท้องถิ่นเป็นผู้ค้าบริเวณชายหาดบางแสน	3.86	0.86	มาก	5
การจ้างงานคนในท้องถิ่น	3.78	0.83	มาก	7
การส่งเสริมการอุดหนุนผู้ค้าบริเวณชายหาด	3.95	0.79	มาก	2
ชายหาดบางแสนมีสภาพแวดล้อมที่สะอาด	3.68	0.92	มาก	13
ผู้ประกอบการชายหาดมีการดูแลรักษาความสะอาด	3.73	0.88	มาก	12
ส่งเสริมนักท่องเที่ยวช่วยรักษาความสะอาดของชายหาด	4.13	0.77	มาก	1
การรณรงค์เรื่องการดูแลความสะอาดต่อเนื่อง	3.93	0.85	มาก	3
หน่วยงานท้องถิ่นเข้ามาดูแลสภาพแวดล้อม	3.83	0.85	มาก	6
หน่วยงานท้องถิ่นมีการรับฟังความคิดเห็นของนักท่องเที่ยว	3.75	0.85	มาก	9
นักท่องเที่ยวมีช่องทางในการติดต่อสื่อสารกับหน่วยงานท้องถิ่นได้	3.73	0.87	มาก	11
มีเจ้าหน้าที่คอยตรวจตราความเป็นระเบียบเรียบร้อย	3.66	0.91	มาก	14
ภาคเอกชนมีส่วนร่วมในการดูแลสภาพแวดล้อมทางการท่องเที่ยวของชายหาด	3.73	0.85	มาก	10
มีการตีตราประกาศกฎระเบียบสำหรับนักท่องเที่ยวไว้อย่างชัดเจน	3.86	0.82	มาก	4
เจ้าหน้าที่ท้องถิ่นมีการดูแลเรื่องความปลอดภัยตลอดเวลา	3.76	0.88	มาก	8
รวม	3.81	0.68	มาก	

จากตารางที่ 2 ผู้ตอบแบบสอบถามมีความคิดเห็นต่อการจัดการการท่องเที่ยวของชายหาดบางแสนในภาพรวมอยู่ในระดับมากมีค่าเฉลี่ยเท่ากับ 3.81 (S.D. = 0.68) เมื่อพิจารณาเป็นรายประเด็น พบว่าประเด็นที่ผู้ตอบแบบสอบถามมีความคิดเห็นมากที่สุด คือ ประเด็นการส่งเสริมนักท่องเที่ยวช่วยรักษาความสะอาดของชายหาด มีค่าเฉลี่ยเท่ากับ 4.13 (S.D. = 0.77) ประเด็นต่อมาคือ การส่งเสริมการอุดหนุนผู้ค้าบริเวณชายหาด มีค่าเฉลี่ยเท่ากับ 3.95 (S.D. = 0.79) ต่อมาประเด็นของการเห็นว่ามีกิจกรรมรณรงค์เรื่องการดูแลความสะอาดต่อเนื่อง มีค่าเฉลี่ยเท่ากับ 3.93 (S.D. = 0.85) ส่วนประเด็นที่มีความคิดเห็นใน 3 ลำดับท้าย ได้แก่ ผู้ประกอบการชายหาดมีการดูแลรักษาความสะอาด ค่าเฉลี่ยเท่ากับ 3.73 (S.D. = 0.88) การเห็นว่าชายหาดบางแสนมีสภาพแวดล้อมที่สะอาด มีค่าเฉลี่ยเท่ากับ 3.68 (S.D. = 0.92) การเห็นว่ามีเจ้าหน้าที่คอยตรวจตราความเป็นระเบียบเรียบร้อย มีค่าเฉลี่ยเท่ากับ 3.66 (S.D. = 0.91)

ผลการทดสอบสมมติฐาน โดยการวิเคราะห์อิทธิพลของการจัดการการท่องเที่ยวของชายหาดบางแสนที่มีต่อศักยภาพของแหล่งท่องเที่ยว โดยใช้สมการการถดถอยพหุคูณแบบขั้นตอน (Stepwise Multiple Regression Analysis) พิจารณาตามเนื้อหาที่เข้าสมการตามลำดับความสำคัญ รายละเอียดดังนี้

ตารางที่ 3 ผลการถดถอยพหุคูณของการจัดการการท่องเที่ยวของชายหาดบางแสนที่ส่งผลต่อศักยภาพของแหล่งท่องเที่ยวชายหาดบางแสน ในภาพรวม (Y_{tot})

แหล่งความแปรปรวน	Sum of Square	df	Mean Square	Sig.
Regression	119.192	14	8.514	0.000*
Residual	61.347	385	0.159	
Total	180.539	399		
สัมประสิทธิ์สหสัมพันธ์พหุคูณ (Multiple R)			0.813	
ประสิทธิภาพในการทำนาย (R Square)			0.660	
ประสิทธิภาพในการทำนายที่ปรับแล้ว (Adjusted R Square)			0.648	
ความคลาดเคลื่อนมาตรฐานในการทำนาย (Standard Error)			0.399	
ตัวแปรคุณภาพชีวิตการทำงานที่ได้รับการคัดเลือกเข้าสมการ				

ตารางที่ 3 (ต่อ)

ตัวแปรที่เข้าสมการ	Unstandardized Coefficients		Standardized Coefficients	t	Sig.
	β	Std. Error	Beta		
ค่าคงที่ (Constant)	0.910	0.128		7.093	0.000
การจ้างงานคนในท้องถิ่น (X_2)	0.133	0.037	0.165	3.559	0.000
ผู้ประกอบการชายหาดมีการดูแลรักษาความสะอาด (X_5)	0.130	0.044	0.171	2.931	0.004
นักท่องเที่ยวมีช่องทางในการติดต่อสื่อสารกับหน่วยงานท้องถิ่นได้ (X_{10})	0.120	0.044	0.156	2.749	0.006

* มีนัยสำคัญที่ระดับ .05

จากตารางที่ 3 พบว่า การจัดการการท่องเที่ยวของชายหาดบางแสนส่งผลต่อศักยภาพแหล่งท่องเที่ยวชายหาดบางแสนในภาพรวม (Y_{tot}) อย่างมีนัยสำคัญทางสถิติที่ระดับ .05 เรียงลำดับตัวพยากรณ์ที่ดีที่สุด 3 ตัวแปร คือ มีการจ้างงานคนในท้องถิ่น (X_2) ผู้ประกอบการชายหาดมีการดูแลรักษาความสะอาด (X_5) นักท่องเที่ยวมีช่องทางในการติดต่อสื่อสารกับหน่วยงานท้องถิ่น (X_{10}) โดยมีค่าสัมประสิทธิ์สหสัมพันธ์พหุคูณ (Multiple R) เท่ากับ 0.813 มีค่าประสิทธิภาพในการทำนาย (R^2) เท่ากับ 0.660 ในลักษณะนี้หมายความว่า การจัดการการท่องเที่ยวของชายหาดบางแสน 3 ตัวแปรที่มีผลสูงสุด คือ มีการจ้างงานคนในท้องถิ่น (X_2) ผู้ประกอบการชายหาดมีการดูแลรักษาความสะอาด (X_5) นักท่องเที่ยวมีช่องทางในการติดต่อสื่อสารกับหน่วยงานท้องถิ่น (X_{10}) ส่งผลต่อศักยภาพของแหล่งท่องเที่ยวชายหาดบางแสนในภาพรวมโดยภาพรวมได้ร้อยละ 66.00 ซึ่งสามารถเขียนเป็นสมการวิเคราะห์การถดถอยได้ดังนี้

$$Y_{tot} = 0.910 + 0.133X_2 + 0.130X_5 + 0.120X_{10}$$

ข้อเสนอแนะเพิ่มเติมที่ผู้ตอบแบบสอบถามเสนอแนะมีดังนี้ นักท่องเที่ยวขอเสนอแนะเพิ่มเติมในประเด็นต่อไปนี้เป็น การควบคุมราคาอาหารให้เหมาะสม การดูแลรักษาความปลอดภัยและป้องกันเหตุอาชญากรรม การดูแลรักษาเรื่องความสะอาดและลดจำนวนขยะ การจัดระเบียบพื้นที่ชายหาดให้มีพื้นที่โล่งมากขึ้น การจัดให้มีพื้นที่จอดรถให้เพียงพอโดยเฉพาะในวันหยุดและแก้ปัญหาการจอดรถริมชายหาดที่

ร้านค้าจะชักชวนให้ผู้ที่มาจอดเลือกร้านตนเอง การจัดให้มีสื่อแนะนำร้านอาหารในพื้นที่ชายหาดบางแสน ปัญหาที่พบบางแห่งราคาแพงแต่คุณภาพยังไม่ได้มาตรฐาน ควรปรับปรุงสภาพแวดล้อมและสุขอนามัยด้านกลิ่น เพิ่มเติมความเข้มงวดเรื่องการเฝ้าระวังโรคระบาด การจัดการมลพิษทางเสียงที่เกิดจากรถจักรยานยนต์ และควรเพิ่มจำนวนห้องน้ำให้มากขึ้น

อภิปรายผล

จากผลการศึกษาผู้วิจัยอภิปรายผลตามวัตถุประสงค์การวิจัยได้ ดังนี้

1. ศักยภาพของแหล่งท่องเที่ยวชายหาดบางแสนตามความคิดเห็นของนักท่องเที่ยว พบว่า นักท่องเที่ยวส่วนใหญ่มีระดับความคิดเห็นอยู่ในระดับมาก โดยด้านที่มีความคิดเห็นมากที่สุดคือ ด้านการเข้าถึงแหล่งท่องเที่ยว รองลงมาได้แก่ด้านกิจกรรมการท่องเที่ยว ซึ่งสอดคล้องกับแนวคิดของ รวีวรรณ โปรยรุ่งโรจน์ (2558) ที่ระบุว่าแหล่งท่องเที่ยวควรมีปัจจัยในเรื่องความง่ายในการเข้าถึงจุดหมายปลายทาง การท่องเที่ยวด้วยยานพาหนะประเภทต่าง ๆ ซึ่งเอื้ออำนวยให้นักท่องเที่ยวสามารถเดินทางไปท่องเที่ยวได้อย่างสะดวก นอกจากนี้ยังรวมไปถึงการมีสิ่งอำนวยความสะดวกต่าง ๆ ทางการท่องเที่ยว เช่น ร้านอาหาร ธุรกิจบริการทางการท่องเที่ยวที่มีคุณภาพ มีความหลากหลาย และในด้านของกิจกรรมทางการท่องเที่ยวที่หลากหลายให้นักท่องเที่ยวได้เลือกทำได้ตามความสนใจ ปัจจัยเหล่านี้จะสามารถดึงดูดใจให้นักท่องเที่ยวเดินทางมาท่องเที่ยวได้ นอกจากนี้ปัจจัยเรื่องการเข้าถึงแหล่งท่องเที่ยวยังสอดคล้องกับงานวิจัยของ สุริยา แสงพงศ์ (2560) ที่ระบุว่าความพึงพอใจต่อการท่องเที่ยวสวนสัตว์เปิดเขาเขียว จังหวัดชลบุรี มีความพึงพอใจด้านการเข้าถึงแหล่งท่องเที่ยวอยู่ในระดับมาก แสดงให้เห็นว่านักท่องเที่ยวมองในด้านของการเดินทางเข้าถึงแหล่งท่องเที่ยวจะต้องมีความสะดวกเป็นสำคัญ โดยพื้นที่ชายหาดบางแสนเองก็เป็นแหล่งท่องเที่ยวที่สามารถเดินทางเข้าถึงได้สะดวก มีเส้นทางเข้าถึงได้หลายเส้นทาง ร้านอาหารที่มีให้บริการก็มีจำนวนมากเพียงพอกับปริมาณนักท่องเที่ยวที่เดินทางเข้ามา ส่วนด้านกิจกรรมสำหรับนักท่องเที่ยวในพื้นที่ชายหาดบางแสนอาจจะไม่ได้มีกิจกรรมที่หลากหลายมาก แต่ก็เพียงพอกับความต้องการของนักท่องเที่ยวที่ต้องการมานั่งเล่นพักผ่อนหย่อนใจ พาทครอบครัวบุตรหลานมาเล่นน้ำ และชมวิวทิวทัศน์

2. การจัดการการท่องเที่ยวของชายหาดบางแสนตามความคิดเห็นของนักท่องเที่ยว พบว่า นักท่องเที่ยวมีความคิดเห็นต่อการจัดการการท่องเที่ยวของชายหาดบางแสนในภาพรวมอยู่ในระดับมาก โดย ประเด็นที่มีความคิดเห็นมากที่สุด คือ นักท่องเที่ยวมีส่วนช่วยรักษาความสะอาด มีการอุดหนุนผู้ประกอบการที่ค้าขายริมชายหาด และนักท่องเที่ยวเห็นว่าหน่วยงานที่ดูแลพื้นที่ชายหาดบางแสนมีการรณรงค์เรื่องการดูแลความสะอาด โดยการรณรงค์เรื่องการดูแลรักษาความสะอาดของชายหาดบางแสนเป็นภาระกิจสำคัญของหน่วยงานบริหารราชการท้องถิ่น ได้แก่ เทศบาลเมืองแสนสุข ซึ่งเป็นหน่วยงานที่ทำหน้าที่หลักในการดูแลความเป็นระเบียบเรียบร้อยของชายหาดบางแสน รวมถึงการออกกฎระเบียบสำหรับ

นักท่องเที่ยว ในเรื่องของการรักษาความสะอาด การไม่สูบบุหรี่ในพื้นที่ชายหาด การกำหนดพื้นที่ในการค้าขายของผู้ประกอบการริมชายหาด ซึ่งสอดคล้องกับกับงานวิจัยของเกียรติศักดิ์ พานิชพัฒนกุล และรัตพงษ์ สอนสุภาพ (2562) ที่ศึกษาเกี่ยวกับผู้นำกับทุนทางสังคมในการพัฒนาชายหาดบางแสน พบว่า ผู้นำของเทศบาลเมืองแสนสุขมีการใช้อำนาจตามหน้าที่ออกคำสั่งตามกฎหมายในการพัฒนาชายหาด มีแนวคิดของผู้นำในการอนุรักษ์ทุนทางสังคมโดยมีการจัดระเบียบผู้ประกอบการบริเวณชายหาดบางแสนให้ปฏิบัติตามกฎระเบียบ และมีมาตรการลงโทษสำหรับผู้ฝ่าฝืน ประชาสัมพันธ์ให้มีการร่วมมือกันรักษาความสะอาดตลอดเวลา และสุดท้ายแนวคิดการใช้ประโยชน์จากทุนทางสังคมในเรื่องของการสร้างจิตสำนึกแก่ชุมชนและนักท่องเที่ยวให้ร่วมกันดูแลรักษาชายหาดบางแสนให้มีความสะอาดและสวยงาม

3. การจัดการการท่องเที่ยวของชายหาดบางแสนมีอิทธิพลต่อศักยภาพของแหล่งท่องเที่ยวชายหาดบางแสน ตัวพากรณ์ในภาพรวมที่พบมากที่สุด คือ มีการจ้างงานคนในท้องถิ่น ผู้ประกอบการชายหาดมีการดูแลรักษาความสะอาด และนักท่องเที่ยวมีช่องทางในการติดต่อสื่อสารกับหน่วยงานท้องถิ่นได้ โดยภาพรวมเหตุที่เป็นดังนี้อาจเป็นเพราะการจ้างงานคนในท้องถิ่นจะช่วยให้เกิดการกระจายผลประโยชน์ต่อคนในท้องถิ่นโดยสะท้อนออกมาในรูปแบบของรายได้ที่ได้รับจากการท่องเที่ยวซึ่งมีอิทธิพลต่อศักยภาพของแหล่งท่องเที่ยวในแง่ที่ว่าคนในท้องถิ่นก็จะมีความรักความหวงแหนในบ้านของตนทำให้มีความตั้งใจทำงานและสอดคล้องดูแลพื้นที่แหล่งท่องเที่ยวไปในตัว สอดคล้องกับ เทิดชาย ช่วยบำรุง (2552) ที่ให้แนวคิดเรื่องหลักการพัฒนาการท่องเที่ยวอย่างยั่งยืนไว้ว่า การพัฒนาด้านการท่องเที่ยวจะต้องรวมถึงโอกาสในการจ้างงานที่มีคุณภาพ การจัดหางานที่ดีและเหมาะสมกับคนในพื้นที่ควรเป็นส่วนหนึ่งของภาพรวมในการพัฒนาการท่องเที่ยวด้วย ในส่วนของการที่ผู้ประกอบการชายหาดมีการดูแลรักษาความสะอาดจะส่งผลต่อความเป็นระเบียบเรียบร้อยและเป็นภาพลักษณ์ที่ดีของแหล่งท่องเที่ยวที่ผู้ที่มีส่วนเกี่ยวข้องกับการท่องเที่ยวควรช่วยกันดูแลรักษาแหล่งท่องเที่ยวให้อยู่ในสภาพที่สมบูรณ์ สอดคล้องกับ ดวงรัตน์ โกยกิจเจริญ (2562) ที่ศึกษาพฤติกรรมการท่องเที่ยวสถานที่ท่องเที่ยวเชิงศาสนาของนักท่องเที่ยวชาวไทยในจังหวัดภูเก็ต พบว่า ปัจจัยด้านสถานที่ด้านความสะอาดของแหล่งท่องเที่ยวศาสนสถานส่งผลต่อการท่องเที่ยวมากที่สุด และยังสอดคล้องกับ อารีรัตน์ วัชรโยธินกุล (2560) ที่ศึกษาความคาดหวังและมิติตความพึงพอใจของนักท่องเที่ยวชาวต่างชาติที่ส่งผลต่อการกลับมาเยือนซ้ำเกาะล้านจังหวัดชลบุรี พบว่า ชายหาดรอบเกาะมีความสะอาดเรียบร้อยส่งผลต่อความพึงพอใจของนักท่องเที่ยวต่างชาติที่มาเที่ยวเกาะล้าน และในส่วนของการที่นักท่องเที่ยวมีช่องทางติดต่อสื่อสารกับหน่วยงานท้องถิ่นได้นั้น นับเป็นภาพลักษณ์ที่ดีของแหล่งท่องเที่ยวชายหาดบางแสน สะท้อนให้เห็นว่ามีการบริหารจัดการที่ดี ให้ความสำคัญกับการสื่อสารกับนักท่องเที่ยว โดยเฉพาะการมีศูนย์บริการนักท่องเที่ยวที่ตั้งอยู่ใจกลางชายหาดบางแสน และการมีป้ายประกาศช่องทางติดต่อกับหน่วยงานเทศบาลติดตั้งไว้ตลอดแนวของชายหาด แสดงให้เห็นว่ามีช่องทางไว้ให้นักท่องเที่ยวติดต่อสื่อสารได้หลากหลาย โดยนักท่องเที่ยวมักติดต่อเพื่อขอข้อมูลข่าวสารเกี่ยวกับการท่องเที่ยว หรือขอ

ความช่วยเหลือกรณีที่มีเหตุฉุกเฉิน สอดคล้องกับ ราชรี สวอินทร์ (2559) ที่ศึกษาปัจจัยที่มีผลต่อความพึงพอใจของนักท่องเที่ยวชาวไทยต่อการท่องเที่ยวเชิงนิเวศ ในอำเภอเบตง จังหวัดยะลา พบว่าการประชาสัมพันธ์ที่มีเจ้าหน้าที่ให้ข้อมูลด้านการท่องเที่ยวที่ชัดเจนส่งผลต่อความพึงพอใจของนักท่องเที่ยวในระดับมาก ข้อเสนอแนะเชิงนโยบาย

ข้อเสนอแนะ

ข้อเสนอแนะเชิงนโยบาย

1. เทศบาลเมืองแสนสุขควรมีการจัดตั้งคณะบริหารแหล่งท่องเที่ยวในการทำหน้าที่ด้านการจัดการการท่องเที่ยวของชายหาดบางแสนโดยเฉพาะ เพื่อความคล่องตัวในการบริหารจัดการ โดยมีการกำหนดเป้าหมาย แผนงาน โครงการ รวมถึงกิจกรรมต่าง ๆ ให้ชัดเจน เพื่อนำไปสู่การปฏิบัติได้อย่างเป็นรูปธรรม
2. เทศบาลแสนสุขควรวางแผนการพัฒนาชายหาดบางแสนให้มุ่งสู่การเป็นแหล่งท่องเที่ยวประเภทชายหาดที่มีความยั่งยืน เพื่อให้สอดคล้องกับหลักเกณฑ์การพัฒนาการท่องเที่ยวอย่างยั่งยืน
3. เทศบาลแสนสุขควรวางแผนการพัฒนารองรับประกอบของแหล่งท่องเที่ยวให้มีความพร้อมในการรองรับนักท่องเที่ยว

ข้อเสนอแนะในงานวิจัยครั้งต่อไป

1. ควรมีการศึกษาเพิ่มเติมในเรื่องของการมีส่วนร่วมของนักท่องเที่ยวในการดูแลรักษาสิ่งแวดล้อมบริเวณชายหาดบางแสนเพื่อความยั่งยืนของทรัพยากรการท่องเที่ยว
2. ควรมีการศึกษาความเป็นไปได้ในการจัดตั้งคณะบริหารแหล่งท่องเที่ยวเพื่อทำหน้าที่ในการจัดการการท่องเที่ยวของชายหาดบางแสนโดยเฉพาะ
3. ควรมีการศึกษาวิธีการในการจัดการการท่องเที่ยวที่มีความเหมาะสมกับบริบทของชายหาดบางแสน
4. ควรมีการศึกษาเปรียบเทียบผลกระทบที่เกิดขึ้นจากการท่องเที่ยวในวันธรรมดาและวันหยุดเสาร์-อาทิตย์

รายการอ้างอิง

- กรมการท่องเที่ยว. (2557). คู่มือการตรวจประเมินมาตรฐานคุณภาพแหล่งท่องเที่ยวประเภทชายหาด (พิมพ์ครั้งที่ 2). กรุงเทพฯ: สำนักงานกิจการโรงพิมพ์องค์การสงเคราะห์ทหารผ่านศึกในพระบรมราชูปถัมภ์.
- กรมการท่องเที่ยว. (2560). แผนยุทธศาสตร์การพัฒนาแหล่งท่องเที่ยวของประเทศ พ.ศ. 2560-2564. กรุงเทพฯ: พิตับบลิว ปรีนติ้ง.
- กรมการท่องเที่ยว. (2563). สถิตินักท่องเที่ยวภายในประเทศ ปี 2562 (จำแนกตามภูมิภาคและจังหวัด). วันที่ค้นข้อมูล 27 ธันวาคม 2563, เข้าถึงได้จาก https://www.mots.go.th/more_news_new.php?cid=618
- เกียรติศักดิ์ พานิชพัฒนกุล และรัตพงษ์ สอนสุภาพ (2562). ผู้นำกับทุนทางสังคมในการพัฒนาชายหาดบางแสน. วารสารรังสิตบัณฑิตศึกษาในกลุ่มธุรกิจและสังคมศาสตร์, 5(2), 13-23.
- จิราพร ร่วมรักษ์. (2558). การจัดการขยะชายหาดในเมืองท่องเที่ยว กรณีศึกษา: ชายหาดบางแสน เทศบาลเมืองแสนสุข จังหวัดชลบุรี. วิทยานิพนธ์การศึกษามหาบัณฑิต, มหาวิทยาลัยเกษตรศาสตร์.
- ดวงรัตน์ โกยกิจเจริญ. (2562). พฤติกรรมการท่องเที่ยวสถานที่ท่องเที่ยวเชิงศาสนาของนักท่องเที่ยวชาวไทยในจังหวัดภูเก็ต. วารสารปัญญา, 26(1), 76-85.
- เทิดชาย ช่วยบำรุง. (2552). บทบาทขององค์กรปกครองส่วนท้องถิ่นกับการพัฒนาการท่องเที่ยวอย่างยั่งยืนบนฐานแนวคิดเศรษฐกิจพอเพียง. นนทบุรี: สถาบันพระปกเกล้า.
- นวลพรรณ คณานุกรณ์. (2555). ประเภทและแหล่งที่มาของขยะทะเลตามฤดูกาลบริเวณหาดบางแสน จังหวัดชลบุรี. วิทยานิพนธ์ วท.ม., จุฬาลงกรณ์มหาวิทยาลัย, กรุงเทพฯ.
- มนัส เล่งเจ๊ะ. (2553). การมีส่วนร่วมของผู้ค้าขายบริเวณชายหาดบางแสนต่อการอนุรักษ์สภาพแวดล้อม. งานนิพนธ์รัฐศาสตรมหาบัณฑิต, มหาวิทยาลัยบูรพา.
- ไมตรี พุทธวงษ์. (2559). แนวทางการพัฒนาระบบการจัดการสิ่งแวดล้อมเพื่อการพัฒนาแหล่งท่องเที่ยวอย่างยั่งยืน กรณีศึกษา ชายหาดบางแสน จังหวัดชลบุรี. วิทยานิพนธ์วิทยาศาสตรมหาบัณฑิต, มหาวิทยาลัยมหิดล.
- รวีวรรณ โปรงรุ่งโรจน์. (2558). พฤติกรรมนักท่องเที่ยว. กรุงเทพฯ: โอเดียนสโตร์.
- ราศรี สวอินทร์. (2559). ปัจจัยที่มีผลต่อความพึงพอใจของนักท่องเที่ยวชาวไทยต่อการท่องเที่ยวเชิงนิเวศในอำเภอเบตง จังหวัดยะลา. งานวิจัยทุนอุดหนุน มหาวิทยาลัยราชภัฏยะลา.
- วิภาดา ศุภรัฐปรีชา. (2553). ผลกระทบจากการท่องเที่ยวต่อสังคมและวัฒนธรรมในชุมชนวัดเกตเชิงใหม่. วิทยานิพนธ์ศึกษาศาสตรมหาบัณฑิต, จุฬาลงกรณ์มหาวิทยาลัย.

- ศูนย์เพื่อการวางแผนการท่องเที่ยวและการแก้ไขปัญหาความยากจนแห่งเอเชีย. (2549). *แนวทางการวางแผนการพัฒนาการท่องเที่ยวอย่างยั่งยืน*. กรุงเทพฯ: คณะสังคมสงเคราะห์ศาสตร์มหาวิทยาลัยธรรมศาสตร์ ศูนย์รังสิต.
- สมบัติ กาญจนกิจ. (2557). *นันทนาการและอุตสาหกรรมท่องเที่ยว* (พิมพ์ครั้งที่ 2). กรุงเทพฯ: โรงพิมพ์แห่งจุฬาลงกรณ์มหาวิทยาลัย.
- สุริยา แสงพงศ์. (2560). ความพึงพอใจของนักท่องเที่ยวต่อการท่องเที่ยวสวนสัตว์เปิดเขาเขียว จังหวัดชลบุรี. *วารสารด้านการบริหารรัฐกิจและการเมือง*, 6(2), 99-133.
- อารีรัตน์ วัชรโยธินกุล. (2560). *ความคาดหวังและมิตินความพึงพอใจของนักท่องเที่ยวต่างชาติที่ส่งผลต่อการกลับมาเยือนซ้ำเกาะล้านจังหวัดชลบุรี*. วิทยานิพนธ์ศึกษาศาสตรมหาบัณฑิต, มหาวิทยาลัยธุรกิจบัณฑิต.
- Dickman, S. (1996). *Tourism: An Introductory Text* (2nd ed.). Australia: Hodder Education.
- Global Sustainable Tourism Council (GSTC). (2013). *Global Sustainable Tourism Council Criteria Suggested Performance Indicators for Destinations*. Retrieved December 13, 2020, from <http://www.gstcouncil.org/>
- Pascoe, S. (2019). Recreational beach use values with multiple activities. *Ecological Economics*, 160, 137-144.

ความผูกพันต่อองค์กรของข้าราชการส่วนกลาง กรมทรัพยากรน้ำบาดาล
**Organization Commitment of Government Officials in Central Office
of the Department of Groundwater Resources**

กรกฎ แนนหนา (Korakot Nanna)¹

ปิยากร หวังมหาพร (Piyakorn Whangmahaporn)²

¹นักศึกษานิพนธ์โท หลักสูตรรัฐประศาสนศาสตรมหาบัณฑิต วิทยาลัยบัณฑิตศึกษาด้านการจัดการ
มหาวิทยาลัยศรีปทุม

Student, Master of Public Administration Program, Graduate College of Management,
Sripatum University

²รองศาสตราจารย์ ดร., วิทยาลัยบัณฑิตศึกษาด้านการจัดการ มหาวิทยาลัยศรีปทุม

Associate Professor Dr., Graduate College of Management, Sripatum University

E-mail: korakotnanna10@gmail.com,¹ piyakorn.wh@spu.ac.th²

Received: 21 May 2020

Revised: 7 July 2021

Accepted: 15 July 2021

บทคัดย่อ

การวิจัยนี้เป็นการวิจัยเชิงปริมาณ มีวัตถุประสงค์เพื่อ 1) ศึกษาระดับความผูกพันต่อองค์กรของข้าราชการส่วนกลาง กรมทรัพยากรน้ำบาดาล 2) เปรียบเทียบระดับความผูกพันต่อองค์กรของข้าราชการส่วนกลาง กรมทรัพยากรน้ำบาดาล ที่มีปัจจัยด้านลักษณะส่วนบุคคลที่แตกต่างกัน และ 3) ศึกษาความสัมพันธ์ระหว่างปัจจัยด้านลักษณะงาน ลักษณะขององค์กร และปัจจัยด้านประสบการณ์ในการทำงานกับความผูกพันต่อองค์กรของข้าราชการส่วนกลาง กรมทรัพยากรน้ำบาดาล เป็นงานวิจัยเชิงปริมาณ กลุ่มตัวอย่าง คือ ข้าราชการส่วนกลาง กรมทรัพยากรน้ำบาดาล จำนวน 143 คน เครื่องมือที่ใช้ในการวิจัย คือ แบบสอบถาม สถิติที่ใช้ในการวิเคราะห์ข้อมูล ได้แก่ ค่าความถี่ ค่าร้อยละ ค่าเฉลี่ย ส่วนเบี่ยงเบนมาตรฐาน การทดสอบที การวิเคราะห์ความแปรปรวนทางเดียว และการวิเคราะห์ค่าสัมประสิทธิ์สหสัมพันธ์แบบเพียร์สัน

ผลการวิจัยพบว่า ความผูกพันต่อองค์กรของข้าราชการส่วนกลาง กรมทรัพยากรน้ำบาดาล อยู่ในระดับมาก มีค่าเฉลี่ยเท่ากับ 3.784 การศึกษาในแต่ละด้านพบว่า ด้านความเต็มใจในการปฏิบัติงาน มีระดับความคิดเห็นอยู่ในระดับมากที่สุด ค่าเฉลี่ยเท่ากับ 4.319 สำหรับด้านความต้องการที่จะรักษาความเป็นสมาชิกขององค์กร และด้านความเชื่อถือและการยอมรับเป้าหมายและค่านิยมขององค์กร มีระดับความคิดเห็นอยู่ในระดับมาก โดยมีค่าเฉลี่ยเท่ากับ 3.582 และ 3.517 ตามลำดับ ผลการทดสอบสมมติฐานพบว่า ข้าราชการส่วนกลางที่มีสถานภาพต่างกันมีความผูกพันต่อองค์กรแตกต่างกันอย่างมีนัยสำคัญทางสถิติที่ระดับ .05 นอกจากนี้ปัจจัยด้านลักษณะงาน ปัจจัยด้านลักษณะขององค์กร และปัจจัยด้านประสบการณ์ในการทำงาน มีความสัมพันธ์ต่อองค์กรของข้าราชการส่วนกลาง กรมทรัพยากรน้ำบาดาลอย่างมีนัยสำคัญทางสถิติที่ระดับ .05

คำสำคัญ: ความผูกพันต่อองค์กร, กรมทรัพยากรน้ำบาดาล, ข้าราชการส่วนกลาง

Abstract

This is a quantitative research. The objectives of this research were 1) to study the level of organizational commitment of the government officials in central office of the department of groundwater resources 2) to compare the level of organizational commitment of these government officials classified by personal factors and 3) to study the relationship between job description, organizational characteristics, working experience and the organizational commitment of these government officials. This was a quantitative research and the samples were 143 government officials in central office of the department of groundwater resources. The data were collected by questionnaire and analyzed by frequency, percentage, mean, standard deviation, t-test, One-Way ANOVA and Pearson Correlation Coefficient.

The findings revealed that the government officials in central office of the department of groundwater resources highly agreed with organizational commitment ($\bar{X} = 3.784$). The study in each organizational commitment showed that they most agreed with working willingness ($\bar{X} = 4.319$), highly agreed with desire of organization membership maintaining and organization goal and value confidence and acceptance ($\bar{X} = 3.582$ and $\bar{X} = 3.517$). The hypothesis testing indicated that marital status of the government officials caused difference in organizational commitment at the .05 level of significance. In addition, there were the relationship between job description, organizational characteristics, working experience and the organizational commitment of these government officials at the .05 level of significance.

Keywords: Organization Commitment, Department of Groundwater Resources, Government officials in central office

บทนำ

การบริหารองค์การให้บรรลุวัตถุประสงค์ตามอำนาจหน้าที่อย่างมีประสิทธิภาพประสิทธิผลนั้น การบริหารทรัพยากรมนุษย์ถือเป็นกิจกรรมที่มีความสำคัญอย่างยิ่ง และเป็นเรื่องที่ทำทลายความสามารถของผู้บริหาร เนื่องจากองค์การต้องการทรัพยากรมนุษย์ที่ปฏิบัติงานให้กับองค์การอย่างเต็มศักยภาพ ถึงแม้ว่าองค์การต่าง ๆ จะมีทรัพยากรพร้อมทุกด้าน แต่หากขาดบุคลากรที่มีความรู้ความสามารถ ก็ไม่สามารถปฏิบัติงานให้มีประสิทธิภาพได้ (ณัฐพันธุ์ เขจรนันท์, 2551, หน้า 12) ภาครัฐจึงได้ให้ความสำคัญกับการบริหารทรัพยากรมนุษย์ โดยมุ่งเน้นการพัฒนาทุนมนุษย์ (Human Capital) เพื่อให้เป็นกลไกสำคัญในการเพิ่มคุณค่าให้กับส่วนราชการ ซึ่งจะเห็นได้จากพระราชบัญญัติระเบียบข้าราชการพลเรือน พ.ศ. 2551 ในหมวด 4 การเพิ่มพูนประสิทธิภาพและเสริมสร้างแรงจูงใจในการปฏิบัติราชการมาตรา 72 บัญญัติไว้ว่า “ให้ส่วนราชการมีหน้าที่ดำเนินการให้มีการเพิ่มพูนประสิทธิภาพและเสริมสร้างแรงจูงใจให้แก่ข้าราชการพลเรือนสามัญ เพื่อให้ข้าราชการพลเรือนสามัญมีคุณภาพ คุณธรรม จริยธรรม คุณภาพชีวิต มีขวัญกำลังใจในการปฏิบัติราชการให้เกิดผลสัมฤทธิ์ต่อภารกิจของรัฐ...” (สำนักงานคณะกรรมการข้าราชการพลเรือน (ก.พ.), 2557, หน้า 27)

ตลอดระยะเวลาที่ผ่านมาเป็นที่ยอมรับกันในกลุ่มนักทฤษฎีองค์การและนักบริหารว่า การทำให้สมาชิกเกิดความพึงพอใจในการทำงาน เป็นปัจจัยหนึ่งที่จะนำไปสู่ความมีประสิทธิภาพขององค์การได้มากที่สุด เพราะเชื่อว่าบุคคลที่มีความพึงพอใจในงานย่อมปฏิบัติงานได้ดีกว่าผู้ที่ไม่พึงพอใจในงาน สิ่งเหล่านี้ไม่สามารถยืนยันได้ถึงความสัมพันธ์อย่างเป็นเหตุเป็นผลระหว่างตัวแปรความพึงพอใจในงานกับประสิทธิผลขององค์การได้ ทั้งนี้ อาจเป็นเพราะความพึงพอใจในงานเป็นความรู้สึกที่ไม่ถาวร และเป็นผลต่อเนื่องมาจากประสบการณ์ในการทำงานประจำวัน ซึ่งจะมีการแปรปรวนได้ง่ายตามสภาพความต้องการและปัญหาที่ผู้ปฏิบัติงานเผชิญในแต่ละวันในสถานที่ทำงาน อาจกล่าวได้ว่าความพึงพอใจในงานเป็นเพียงปฏิกิริยาที่สะท้อนให้เห็นการโต้ตอบอย่างฉับพลันในชั่วขณะหนึ่งของผู้ปฏิบัติงานเท่านั้น ด้วยเหตุนี้ นักวิชาการจึงหันมาศึกษาตัวแปรที่เชื่อว่าสามารถคาดทำนายถึงประสิทธิผลขององค์การโดยรวมได้ดีกว่า นั่นคือ แนวคิดเกี่ยวกับความผูกพันต่อองค์การ (สิทธิพันธุ์ พุทธหุน, ชลิดา สรมณี, เฉลิมพล ศรีหงษ์, เสาวลักษณ์ สุขวิรัช และวิโรจน์ ก่อสกุล, 2561, หน้า 876)

กรมทรัพยากรน้ำบาดาล เป็นองค์กรหนึ่งที่ประสบกับปัญหาการลาออกหรือการโอนย้ายหน่วยงานของข้าราชการ จากสถิติการลาออกและการโอนย้ายหน่วยงานของข้าราชการส่วนกลาง ในช่วง 3 ปีที่ผ่านมา (พ.ศ. 2561-2563) พบว่า มีอัตราการลาออกและโอนย้ายหน่วยงานสูงเพิ่มขึ้นอย่างต่อเนื่อง กล่าวคือ ปี 2561 จำนวน 10 คน ปี 2562 จำนวน 18 คน และปี 2563 จำนวน 23 คน โดยบุคลากรดังกล่าว ส่วนหนึ่งเป็นข้าราชการที่ดี มีความรู้ ความสามารถ มีศักยภาพ เป็นทรัพยากรที่มีคุณค่าสำหรับองค์กร เมื่อข้าราชการเหล่านั้นลาออกหรือโอนย้ายหน่วยงานไป ส่งผลให้เกิดอุปสรรคต่อการขับเคลื่อนขององค์กร ในด้านต่าง ๆ ทั้งทางตรงและทางอ้อม อาทิเช่น ความไม่ต่อเนื่องของงาน งานไม่มีประสิทธิภาพเท่าที่ควร บุคลากรที่รับช่วงงานต่อต้องใช้เวลาในการศึกษาทั้งที่ไม่มี ความชำนาญ โดยเฉพาะงานที่ต้องใช้ความรู้ เฉพาะทางนั้น ๆ การขาดอัตรากำลังในการทำงานนั้น ๆ การสูญเสียงบประมาณในการสรรหาข้าราชการ เข้ามาใหม่ และการสูญเสียต้นทุนที่เกิดกับข้าราชการที่ลาออกหรือโอนย้ายหน่วยงานไป จากการเพิ่มขึ้นของ อัตราการลาออกและโอนย้ายหน่วยงานของข้าราชการ ทำให้ผู้วิจัยมีความสนใจที่จะศึกษาความผูกพันต่อ องค์กรของข้าราชการส่วนกลาง กรมทรัพยากรน้ำบาดาล เพื่อใช้เป็นแนวทางวางแผน กำหนดนโยบาย และบริหารจัดการด้านทรัพยากรบุคคล ในการสร้างความผูกพันของข้าราชการ ได้อย่างเหมาะสม และมี ประสิทธิภาพ ประสิทธิผลต่อไป

วัตถุประสงค์ของการวิจัย

1. เพื่อศึกษาระดับความผูกพันต่อองค์กรของข้าราชการส่วนกลาง กรมทรัพยากรน้ำบาดาล
2. เพื่อเปรียบเทียบระดับความผูกพันต่อองค์กรของข้าราชการส่วนกลาง กรมทรัพยากรน้ำบาดาล ที่มีปัจจัยด้านลักษณะส่วนบุคคลที่แตกต่างกัน
3. เพื่อศึกษาความสัมพันธ์ระหว่างปัจจัยด้านลักษณะงาน ลักษณะขององค์กร และปัจจัยด้าน ประสบการณ์ในการทำงานกับความผูกพันต่อองค์กรของข้าราชการส่วนกลาง กรมทรัพยากรน้ำบาดาล

การทบทวนวรรณกรรมที่เกี่ยวข้อง

ความหมายของความผูกพันต่อองค์กร

Buchanan (1974) ได้ให้ความหมายของความผูกพันองค์กรไว้ว่าคือ ความรู้สึกเป็นพวกเดียวกัน ความผูกพันต่อเป้าหมายและค่านิยมองค์กร เช่นเดียวกับ Steers (1977) ได้ให้ความหมายไว้ใกล้เคียงกันว่า ความผูกพันต่อองค์กร หมายถึง ความรู้สึกที่ผู้ปฏิบัติงานแสดงตนว่าเป็นอันหนึ่งอันเดียวกันกับ วัตถุประสงค์ขององค์กรและมีค่านิยมเช่นเดียวกับสมาชิกคนอื่น ๆ ภายในองค์กร พร้อมทั้งเต็มใจที่จะ ทำงานหนักเพื่อดำเนินภารกิจขององค์กร โดยผู้ปฏิบัติงานมีความผูกพันองค์กรสูงจะแสดงออกดังนี้ คือ

1. มีความต้องการอย่างแรงกล้าที่จะคงความเป็นสมาชิกกับองค์กร
2. มีความเต็มใจที่จะทุ่มเทพลังงานเพื่อปฏิบัติงานให้แก่องค์กร
- และ 3. มีความเชื่ออย่างแรงกล้าและยอมรับในค่านิยมและเป้าหมายขององค์กร

ความสำคัญของความผูกพันต่อองค์กร

ความผูกพันต่อองค์กรของบุคลากรนั้น จะช่วยนำพาให้องค์กรเดินหน้าและประสบผลสำเร็จตามที่องค์กรได้ตั้งเป้าหมายไว้ ดังนั้น ความสำคัญของความผูกพันต่อองค์กรจึงมีความสำคัญต่อบุคลากรหรือผู้บริหารก็เป็นส่วนหนึ่งที่สำคัญในการสร้างความผูกพันต่อองค์กรให้แก่บุคลากรเพื่อให้บุคลากรมีทัศนคติที่ดีต่อองค์กร ตระหนักถึงความสำคัญขององค์กร และมีใจรักที่จะปฏิบัติงานเพื่อองค์กร โดยนักวิชาการหลายท่านได้ให้รายละเอียดความสำคัญของความผูกพันต่อองค์กรไว้ โดยระบุว่าความผูกพันองค์กรเป็นเรื่องสำคัญในการบริหารงาน เพราะสามารถใช้ทำนายอัตราเข้า – ออก จากงานของสมาชิกในองค์กรได้ กล่าวคือ (Steers, 1997; อกัญญา พึ่งฉิ่ง, 2561, หน้า 15-16)

1. ความผูกพันองค์กรเป็นแนวคิดที่มีลักษณะครอบคลุมมากกว่าความพึงพอใจในงาน สามารถสะท้อนถึงผลโดยทั่วไปที่บุคคลสามารถสนองตอบต่อองค์กร
2. ความผูกพันองค์กร ค่อนข้างจะมีเสถียรภาพมากกว่าความพึงพอใจ ถึงแม้ว่าจะมีการพัฒนาไปอย่างช้า ๆ แต่ก็อยู่อย่างมั่นคง
- และ 3. ความผูกพันองค์กรเป็นตัวชี้วัดที่ดีถึงควมมีประสิทธิภาพขององค์กร

ปัจจัยที่มีผลต่อความผูกพันต่อองค์กร

ปัจจัยที่เกี่ยวข้องกับความผูกพันต่อองค์กรไว้ 4 ด้าน คือ (Porter et al., 1974)

1. ลักษณะส่วนบุคคล ได้แก่
 - 1.1 อายุ ซึ่งเป็นสิ่งที่แสดงวุฒิภาวะของบุคคล ซึ่งบุคคลที่อายุมากจะมีความคิด ความรอบคอบในการตัดสินใจมากกว่าคนที่อายุน้อย ยิ่งมีอายุมากขึ้นจะมีความผูกพันต่อองค์กรสูง นอกจากนี้ยังพบว่า บุคคลที่มีอายุมากจะอยู่กับองค์กรด้วยเหตุผล ความหวังที่จะได้รับค่าตอบแทน เช่น บำเหน็จ บำนาญ และตำแหน่งหน้าที่ที่ดีขึ้น
 - 1.2 ระดับการศึกษาบุคคลที่มีการศึกษาสูงจะมีความผูกพันต่อองค์กรต่ำ เนื่องจากมีความคาดหวังต่อสิ่งที่จะได้รับสูง มีความเชื่อมั่นในตนเองว่ามีโอกาสเปลี่ยนแปลงใหม่ได้ง่าย
 - 1.3 เพศ เพศหญิงมีความผูกพันต่อองค์กรมากกว่าเพศชาย เนื่องจากมีความผูกพันต่อกลุ่มมากกว่า และมีความตั้งใจที่จะเปลี่ยนงานน้อย
 - 1.4 ระยะเวลาการปฏิบัติงาน บุคลากรที่ปฏิบัติงานนานจะผูกพันต่อองค์กรสูง เนื่องจากได้อุทิศกำลังกาย สติปัญญา สะสมประสบการณ์ในการทำงาน
 - 1.5 ความชำนาญในงานตามระยะเวลา ยิ่งนานขึ้นทำให้เพิ่มความดึงดูดใจในการปฏิบัติงาน มีความหวังที่จะได้ผลประโยชน์ตอบแทน การเลื่อนตำแหน่ง มีความต้องการลาออกจากงานน้อย
 - 1.6 ความต้องการประสบความสำเร็จและความก้าวหน้า เพราะการทำงานที่ประสบความสำเร็จแสดงถึงการมีโอกาสก้าวหน้าในการทำงาน
 - 1.7 สถานภาพสมรส บุคคลที่มีครอบครัวจะผูกพันต่อองค์กรมากกว่าคนโสด เพราะมีภาระต้องรับผิดชอบทำให้ต้องการความมั่นคงในการทำงาน ยิ่งมีภาระเลี้ยงดูบุตรเพิ่มขึ้นยิ่งพบว่า มีความผูกพันสูงขึ้นตาม

2. ลักษณะงานที่เกี่ยวข้องกับงาน หรือบทบาทของลักษณะงานที่มีส่งผลต่อความผูกพันต่อองค์กร ได้แก่ 2.1 ความชัดเจนของงาน มีการระบุขอบเขตในภาพรวมและแยกเป็นชิ้นงานได้ บุคลากรสามารถทำงานได้ตั้งแต่ต้นจนจบ โดยมีผลงานเป็นที่ปรากฏ 2.2 ความเป็นอิสระในการปฏิบัติงาน ผู้ปฏิบัติมีอิสระเสรีภาพ สามารถใช้ดุลยพินิจพิจารณาตัดสินใจด้วยตนเองในการกำหนดเวลาและวิธีที่จะทำให้นั้นเสร็จโดยไม่มีการควบคุม ทำให้บุคลากรปฏิบัติงานอย่างเต็มความรู้ ความสามารถ มีโอกาสใช้ความคิดริเริ่มสร้างสรรค์ผลงานใหม่ ๆ ต้องการทุ่มเทกำลังความสามารถเพื่อทำประโยชน์ให้แก่องค์กร 2.3 งานที่มีลักษณะท้าทาย ต้องใช้ความรู้ความสามารถ สถิติปัญหาใช้ความคิดสร้างสรรค์หรือใช้เทคโนโลยีพิเศษ งานที่ท้าทายจะมีแรงกระตุ้นให้เกิดความสนใจเพื่อพิสูจน์ความสามารถของตนเอง เพราะจะเกิดความพอใจเมื่องานประสบความสำเร็จ 2.4 งานที่มีความหลากหลายเป็นสิ่งสูงใจที่ดีทำให้ไม่รู้สึกรoutine และต้องการปฏิบัติงานให้สำเร็จตามความคาดหวัง

3. ลักษณะขององค์กร ในด้าน 3.1 การกระจายอำนาจในองค์กรเป็นการมอบอำนาจการบริหารไปสู่ผู้ปฏิบัติ ผู้บังคับบัญชามีความไว้วางใจผู้ใต้บังคับบัญชา และมอบอำนาจให้ตรงกับความสามารถ เปิดโอกาสมีส่วนร่วมในการบริหารและตัดสินใจ 3.2 การมีส่วนร่วมเป็นเจ้าขององค์กร ก่อให้เกิดความรู้สึกผูกพัน ทำให้ตั้งใจทำงานอย่างเต็มที่เพื่อให้ได้ผลกำไร เพราะเป็นผลประโยชน์ของสมาชิกทุกคน 3.3 ขนาดขององค์กรขนาดใหญ่ส่งผลให้เกิดความผูกพันในระดับสูง เนื่องจากบุคลากรมีโอกาสก้าวหน้าในงาน ได้รับผลประโยชน์ตอบแทนสูง

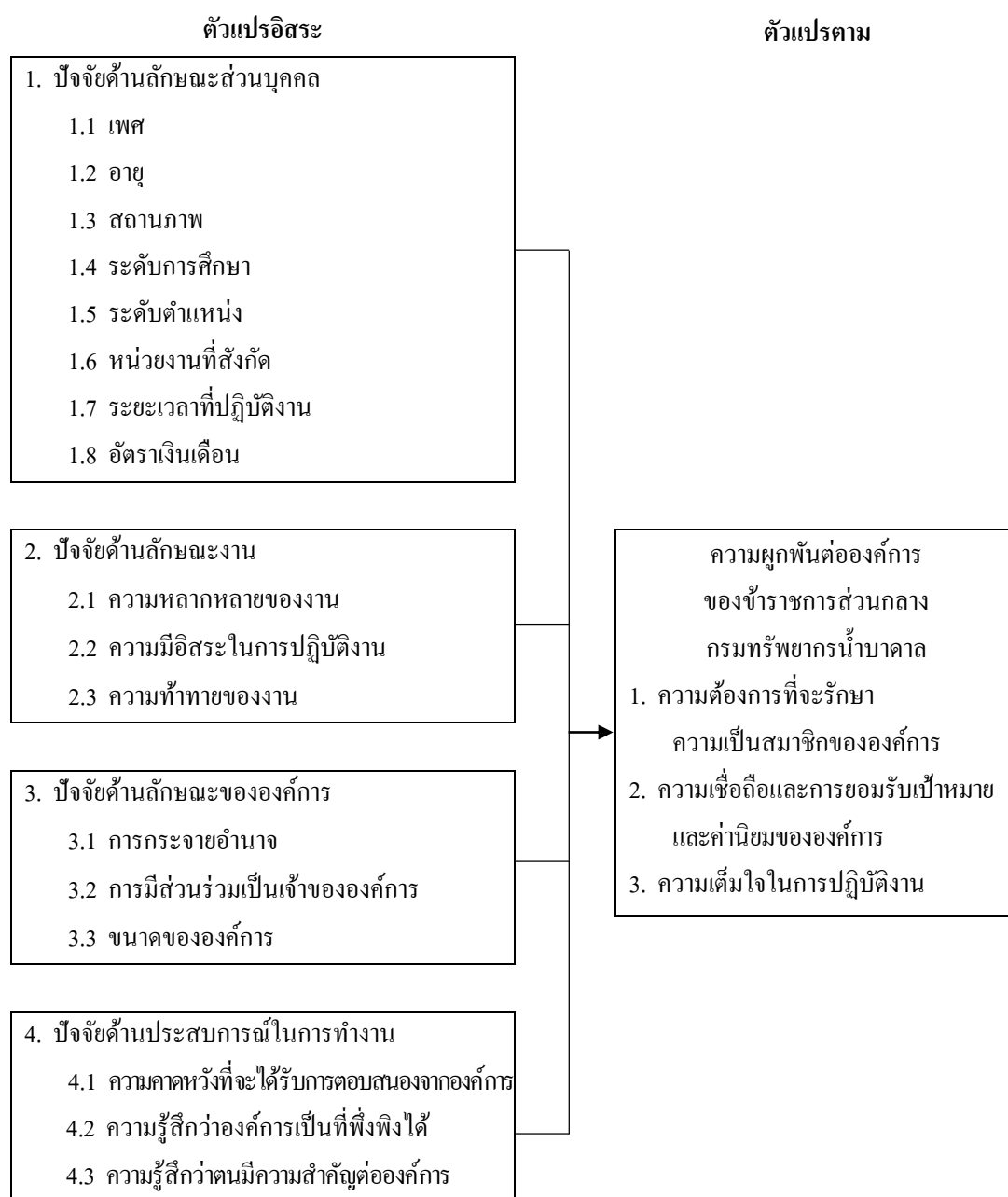
4. ลักษณะประสบการณ์ที่ได้รับจากการทำงานในองค์กร ได้แก่ 4.1 ความคาดหวังที่จะได้รับการตอบสนองจากองค์กรเราควรจะได้รับผลประโยชน์ตอบแทนอย่างเพียงพอและยุติธรรมจากการที่เขาได้ลงทุนปฏิบัติงานกับองค์กร 4.2 ความรู้สึกต่อองค์กรว่าเป็นองค์กรที่พึงพาได้ เป็นความรู้สึกเชื่อถือไว้วางใจว่าองค์กรจะไม่ทอดทิ้ง ให้ความช่วยเหลือเมื่อประสบปัญหา ความเชื่อถือทำให้บุคลากรมีความมั่นใจรู้สึกว่าการที่พึ่งพาได้จะมีความผูกพันต่อองค์กรสูง 4.3 ความรู้สึกว่าคุณค่าตนเองมีความสำคัญต่อองค์กร คือ รู้สึกว่าได้รับการยอมรับจากองค์กร

นอกจากนั้น ยังพบงานวิจัยที่ศึกษาเรื่องปัจจัยที่เกี่ยวข้องกับความผูกพันขององค์กร โดยพบว่า ปัจจัยทางลักษณะงาน ลักษณะขององค์กร การสื่อสารภายในองค์กร ภาวะผู้นำการเปลี่ยนแปลง ประสบการณ์จากการทำงาน การสนับสนุนทางสังคม คุณภาพชีวิตการทำงานล้วนแล้วเป็นปัจจัยที่ส่งผลต่อความผูกพันต่อองค์กรค่อนข้างสูง ปัจจัยเหล่านี้มีองค์ประกอบหลายประการ (ปารณีย์ ทองยอดเกรียง, 2559; พงศ์ภัก วังเร็ว, 2559; ธัญญพัทธ์ ฉัตรชัยมงคล, 2559; นิราวรรณ พรหมกลสิกร, 2560; อภิญา พึ่งตั้ง, 2561; ธนยพร ทองประเสริฐ, 2562)

ผู้วิจัยได้นำแนวคิดและงานวิจัยของ Porter et al., รัญญพัทธ์ ฉัตรชัยมงคล, นีราวรรณ พรหมกลีกร และธันยพร ทองประเสริฐ ในเรื่องปัจจัยที่มีผลต่อความผูกพันต่อองค์กร ซึ่งประกอบด้วย ปัจจัยด้านลักษณะส่วนบุคคล ด้านลักษณะงาน ด้านลักษณะขององค์กร และด้านประสบการณ์การทำงานเป็นตัวแปรอิสระ และแนวคิดและงานวิจัยของ Steers, รัญญพัทธ์ ฉัตรชัยมงคล, ปารณีย์ ทองหยอดเกรียง, พงศ์ภัค วังเร็ว, นีราวรรณ พรหมกลีกร และอภิญา ฟิงฉิ่ง ในเรื่องความผูกพันต่อองค์กร ได้แก่ ความต้องการที่จะรักษาความเป็นสมาชิกขององค์กร ความเชื่อถือและการยอมรับเป้าหมายและค่านิยมขององค์กร และความเต็มใจในการปฏิบัติงาน มาเป็นตัวแปรตาม จากการทบทวนแนวคิด ทฤษฎีและวรรณกรรมที่เกี่ยวข้องทำให้ได้สมมติฐานที่ว่า ปัจจัยด้านลักษณะส่วนบุคคล ด้านลักษณะงาน ด้านลักษณะขององค์กร และด้านประสบการณ์การทำงาน มีความสัมพันธ์กับความผูกพันต่อองค์กรของข้าราชการส่วนกลาง กรมทรัพยากรน้ำบาดาล

กรอบแนวคิดในการวิจัย

จากการทบทวนวรรณกรรมและงานวิจัยที่เกี่ยวข้อง ผู้วิจัยได้นำแนวคิดเรื่องหลักเกณฑ์การจัดการการท่องเที่ยวอย่างยั่งยืน ของ The Global Sustainable Tourism Council (GSTC) มาปรับใช้เป็นประเด็นในการจัดการการท่องเที่ยวของชายหาดบางแสน และแนวคิดองค์ประกอบของแหล่งท่องเที่ยวของ Dickman's (1996) มากำหนดเป็นกรอบแนวคิดการวิจัย ดังภาพที่ 1



ภาพที่ 1 กรอบแนวคิดการวิจัย

สมมติฐานการวิจัย

สมมติฐานที่ 1 ข้าราชการส่วนกลาง กรมทรัพยากรน้ำบาดาลที่มีปัจจัยด้านลักษณะ ส่วนบุคคล ได้แก่ เพศ อายุ สถานภาพ ระดับการศึกษา ระดับตำแหน่ง หน่วยงานที่สังกัด ระยะเวลาที่ปฏิบัติงาน และ อัตราเงินเดือน ต่างกัน มีระดับความผูกพันต่อกรมทรัพยากรน้ำบาดาล แตกต่างกัน

สมมติฐานที่ 2 ปัจจัยด้านลักษณะงาน ได้แก่ ความหลากหลายของงาน ความมีอิสระในการปฏิบัติงาน และความท้าทายของงาน มีความสัมพันธ์กับความผูกพันต่อองค์กรของข้าราชการส่วนกลาง กรมทรัพยากรน้ำบาดาล

สมมติฐานที่ 3 ปัจจัยด้านลักษณะขององค์กร ได้แก่ การกระจายอำนาจ การมีส่วนร่วมเป็นเจ้าขององค์กร และขนาดขององค์กร มีความสัมพันธ์กับความผูกพันต่อองค์กรของข้าราชการส่วนกลาง กรมทรัพยากรน้ำบาดาล

สมมติฐานที่ 4 ปัจจัยด้านประสบการณ์ในการทำงาน ได้แก่ ความคาดหวังที่จะได้รับการตอบสนองจากองค์กร ความรู้สึกว่าองค์กรเป็นที่พึงพิงได้ และความรู้สึกว่าตนมีความสำคัญต่อองค์กร มีความสัมพันธ์กับความผูกพันต่อองค์กรของข้าราชการส่วนกลาง กรมทรัพยากรน้ำบาดาล

วิธีการวิจัย

ประชากรและกลุ่มตัวอย่าง

ประชากรที่ใช้ในการศึกษา คือ ข้าราชการส่วนกลาง กรมทรัพยากรน้ำบาดาล จำนวน 222 คน กลุ่มตัวอย่างที่ใช้ในการศึกษาค้างนี้ คำนวณตามสูตรของ Taro Yamane ที่ระดับความเชื่อมั่น 95% ค่าความคลาดเคลื่อน $\pm 5\%$ ข้าราชการส่วนกลางกรมทรัพยากรน้ำบาดาล จำนวน 143 คน และใช้การสุ่มตัวอย่างแบบชั้นภูมิโดยอาศัยสัดส่วน (Proportional Stratified Random Sampling) ของข้าราชการส่วนกลางในสังกัดกรมทรัพยากรน้ำบาดาลทุกหน่วยงาน จำนวน 10 หน่วยงาน จากนั้นสุ่มตัวอย่างแบบง่าย (Simple Random Sampling) โดยใช้วิธีการจับสลาก (Lottery Sampling)

การรวบรวมข้อมูล

เครื่องมือที่ใช้ในการเก็บรวบรวมข้อมูลในการศึกษาค้างนี้ คือ แบบสอบถามที่จัดทำขึ้นซึ่งมีคำถามทั้งหมด จำนวน 62 ข้อ โดยแบ่งเป็น 5 ส่วน ประกอบด้วย ส่วนที่ 1 แบบสอบถามเกี่ยวกับปัจจัยส่วนบุคคล ส่วนที่ 2 แบบสอบถามเกี่ยวกับปัจจัยลักษณะงาน ส่วนที่ 3 แบบสอบถามเกี่ยวกับปัจจัยลักษณะองค์กร ส่วนที่ 4 แบบสอบถามเกี่ยวกับปัจจัยด้านประสบการณ์ในการทำงาน และส่วนที่ 5 แบบสอบถามเกี่ยวกับความผูกพันต่อองค์กรผลการวิจัย ซึ่งในส่วนที่ 2 - 5 จะเป็นคำถามแบบให้เลือกตอบเพียงข้อเดียว โดยข้อความแต่ละข้อมีคำตอบให้เลือกแบบประเมินค่า 5 ระดับ ได้แก่ เห็นด้วยมากที่สุด เห็นด้วยมาก เห็นด้วยปานกลาง เห็นด้วยน้อย เห็นด้วยน้อยที่สุดผู้วิจัยได้นำแบบสอบถามไปทดสอบกับข้าราชการส่วนกลางกรมทรัพยากรน้ำบาดาล ที่ไม่ได้เป็นกลุ่มตัวอย่าง จำนวน 30 คน แล้วนำมาวิเคราะห์หาค่าความเชื่อมั่นของแบบสอบถาม โดยใช้สูตรการหาค่าสัมประสิทธิ์แอลฟาของครอนบาค (Cronbach's Alpha Coefficient) ได้

กรกฎ แนนหนา และปิยากร หวังมหาพร

ค่าความเชื่อมั่นของแบบสอบถามทั้งฉบับ คือ 0.99 ซึ่งสูงกว่า 0.70 จึงมีความน่าเชื่อถือเพียงพอสำหรับนำไปใช้ในการเก็บรวบรวมข้อมูลจากกลุ่มตัวอย่าง

การวิเคราะห์ข้อมูล

สถิติที่ใช้ในการวิเคราะห์ข้อมูล ได้แก่ ค่าความถี่ ค่าร้อยละ ค่าเฉลี่ย ส่วนเบี่ยงเบนมาตรฐาน การทดสอบที การวิเคราะห์ความแปรปรวนทางเดียว และการวิเคราะห์ค่าสัมประสิทธิ์สหสัมพันธ์แบบเพียร์สัน

ผลการวิจัย

ผลการวิจัยพบว่า ลักษณะส่วนบุคคลของกลุ่มตัวอย่างที่ทำการวิจัย ส่วนใหญ่เป็นเพศหญิง จำนวน 94 คน คิดเป็นร้อยละ 65.7 ส่วนใหญ่กลุ่มตัวอย่างมีอายุ 31 – 40 ปี จำนวน 56 คน คิดเป็นร้อยละ 39.2 สถานภาพของกลุ่มตัวอย่างที่ทำการวิจัยส่วนใหญ่มีสถานภาพโสด จำนวน 74 คน คิดเป็นร้อยละ 51.7 ระดับการศึกษาส่วนใหญ่อยู่ในระดับปริญญาตรีหรือเทียบเท่า จำนวน 82 คน คิดเป็นร้อยละ 57.3 ด้านระดับตำแหน่งพบว่า ส่วนใหญ่อยู่ในระดับปฏิบัติการ จำนวน 42 คน คิดเป็นร้อยละ 29.4 หน่วยงานที่สังกัดของกลุ่มตัวอย่างที่ทำการศึกษา ประกอบด้วย สังกัดสำนักบริหารกลาง และสำนักสำรวจและประเมินศักยภาพน้ำบาดาล หน่วยงานละ 26 คน คิดเป็นร้อยละ 18.2 โดยระยะเวลาปฏิบัติงาน ส่วนใหญ่มีระยะเวลามากกว่า 10 ปี ขึ้นไป จำนวน 67 คน คิดเป็นร้อยละ 46.9 เมื่อพิจารณาในเรื่องของอัตราเงินเดือน พบว่า กลุ่มตัวอย่างที่ทำการศึกษา ส่วนใหญ่มีเงินเดือนมากกว่า 30,000 บาท ขึ้นไป จำนวน 52 คน คิดเป็นร้อยละ 36.4

ระดับความผูกพันต่อองค์กรของข้าราชการส่วนกลาง กรมทรัพยากรน้ำบาดาล อยู่ในระดับมาก มีค่าเฉลี่ยเท่ากับ 3.784 เมื่อพิจารณาเป็นรายด้านพบว่า ด้านความเต็มใจในการปฏิบัติงาน มีระดับความคิดเห็นอยู่ในระดับมากที่สุด ค่าเฉลี่ยเท่ากับ 4.319 สำหรับด้านความต้องการที่จะรักษาความเป็นสมาชิกขององค์กร และด้านความเชื่อถือและการยอมรับเป้าหมายและค่านิยมขององค์กร มีระดับความคิดเห็นอยู่ในระดับมาก โดยมีค่าเฉลี่ยเท่ากับ 3.582 และ 3.517 ตามลำดับ ดังตารางที่ 1

ตารางที่ 1 แสดงร้อยละค่าเฉลี่ย ส่วนเบี่ยงเบนมาตรฐานของระดับความผูกพันต่อองค์กรของข้าราชการส่วนกลาง กรมทรัพยากรน้ำบาดาล

(n = 143)			
ความผูกพันต่อองค์กร	$\bar{x}$	S.D.	ระดับความผูกพันต่อองค์กร
ด้านความต้องการที่จะรักษาความเป็นสมาชิกขององค์กร	3.582	0.970	มาก
ด้านความเชื่อถือและการยอมรับเป้าหมายและค่านิยมขององค์กร	3.517	0.922	มาก
ด้านความเต็มใจในการปฏิบัติงาน	4.319	0.735	มากที่สุด
ภาพรวม	3.784	0.786	มาก

ผลการทดสอบสมมติฐาน **สมมติฐานที่ 1** ผลจากการทดสอบสมมติฐานพบว่า กลุ่มตัวอย่างที่มีสถานภาพต่างกันมีความผูกพันต่อองค์การแตกต่างกันอย่างมีนัยสำคัญทางสถิติที่ระดับ .05 ซึ่งเป็นไปตามสมมติฐานที่ตั้งไว้ แต่กลุ่มตัวอย่างที่มีเพศ อายุ ระดับการศึกษา ระดับตำแหน่ง หน่วยงานที่สังกัด ระยะเวลาที่ปฏิบัติงาน และอัตราเงินเดือน ต่างกัน มีระดับความผูกพันต่อกรมทรัพยากรน้ำบาดาลไม่แตกต่างกัน ซึ่งไม่เป็นไปตามสมมติฐานที่ตั้งไว้ **สมมติฐานที่ 2** ผลจากการทดสอบสมมติฐานพบว่า ปัจจัยด้านลักษณะงาน 3 ด้าน ได้แก่ ความหลากหลายของงาน การมีอิสระในการปฏิบัติงาน และความท้าทายของงาน มีความสัมพันธ์กับความผูกพันต่อองค์การของข้าราชการส่วนกลาง กรมทรัพยากรน้ำบาดาล อยู่ในระดับสูง ($r = 0.725$) อย่างมีนัยสำคัญทางสถิติที่ระดับ .05 ซึ่งเป็นไปตามสมมติฐานที่ตั้งไว้ **สมมติฐานที่ 3** ผลจากการทดสอบสมมติฐานพบว่า ปัจจัยด้านลักษณะขององค์การ 3 ด้าน ได้แก่ การกระจายอำนาจ การมีส่วนร่วมเป็นเจ้าขององค์การ และขนาดขององค์การของกลุ่มตัวอย่างมีความสัมพันธ์กับความผูกพันต่อองค์การของข้าราชการส่วนกลาง กรมทรัพยากรน้ำบาดาล อยู่ในระดับสูง ($r = 0.798$) อย่างมีนัยสำคัญทางสถิติที่ระดับ .05 ซึ่งเป็นไปตามสมมติฐานที่ตั้งไว้ **สมมติฐานที่ 4** ผลจากการทดสอบสมมติฐาน พบว่า ปัจจัยด้านประสบการณ์ในการทำงาน 3 ด้าน ได้แก่ ความคาดหวังที่จะได้รับการตอบสนองจากองค์การ ความรู้สึกว่าองค์การเป็นที่พึ่งพิงได้ และความรู้สึกว่าตนมีความสำคัญต่อองค์การ มีความสัมพันธ์กับความผูกพันต่อองค์การของข้าราชการส่วนกลาง กรมทรัพยากรน้ำบาดาล อยู่ในระดับสูง ($r = 0.827$) อย่างมีนัยสำคัญทางสถิติที่ระดับ .05 ซึ่งเป็นไปตามสมมติฐานที่ตั้งไว้ ดังตารางที่ 2

ตารางที่ 2 แสดงความสัมพันธ์ระหว่างปัจจัยด้านลักษณะงานกับความผูกพันต่อองค์การของข้าราชการส่วนกลาง กรมทรัพยากรน้ำบาดาล

(n = 143)

ความผูกพันต่อองค์การ	r	P	ระดับความสัมพันธ์
1. ปัจจัยด้านลักษณะงาน	0.725	0.000*	สูง
2. ปัจจัยด้านลักษณะขององค์การ	0.798	0.000*	สูง
3. ปัจจัยด้านประสบการณ์ในการทำงาน	0.827	0.000*	สูง
ภาพรวม	0.725	0.000*	สูง

* มีระดับนัยสำคัญทางสถิติที่ระดับ .05

อภิปรายผลและข้อเสนอแนะการวิจัย

1. ความผูกพันต่อองค์การของข้าราชการส่วนกลาง กรมทรัพยากรน้ำบาดาล อยู่ในระดับมาก โดยกลุ่มตัวอย่างมีความเต็มใจในการปฏิบัติงานอยู่ในระดับมากที่สุด รองลงมาคือ ด้านความต้องการที่จะรักษาความเป็นสมาชิกขององค์การ และด้านความเชื่อถือและยอมรับเป้าหมายและค่านิยมขององค์การ อาจเนื่องมาจาก ข้าราชการส่วนกลาง กรมทรัพยากรน้ำบาดาลมีความรู้สึกผูกพันต่อองค์การ ทำให้มีความรู้สึกจงรักภักดีที่จะคงอยู่กับองค์การ เกิดความภาคภูมิใจที่จะเป็นส่วนหนึ่งขององค์การ ซึ่งจะทำให้ข้าราชการส่วนกลาง กรมทรัพยากรน้ำบาดาลปฏิบัติงานด้วยความเต็มใจและทุ่มเทอย่างเต็มกำลังความสามารถ ทั้งนี้ สอดคล้องกับงานวิจัยของ ปารณีย์ ทองหยอดเกรื่อง (2559) เรื่อง ความผูกพันต่อองค์การของบุคลากรศูนย์การแพทย์กาญจนาภิเษก มหาวิทยาลัยมหิดล สอดคล้องกับงานวิจัยของ พงศ์ภักดิ์ วังเร็ว (2559) เรื่อง คุณภาพชีวิตการทำงานและความผูกพันต่อองค์การของเจ้าหน้าที่สำนักงานคุมประพฤติจังหวัดสมุทรปราการ และสอดคล้องกับงานวิจัยของ นิราวรรณ พรหมกลสิกร (2560) เรื่อง ความผูกพันต่อองค์การและผลการปฏิบัติงานของข้าราชการสำนักงาน ป.ป.ช. ซึ่งผลการวิจัยพบว่า กลุ่มตัวอย่างมีความคิดเห็นเกี่ยวกับความผูกพันต่อองค์การในภาพรวมอยู่ในระดับสูง

2. ปัจจัยส่วนบุคคลในด้านสถานภาพ เป็นตัวแปรที่มีความสัมพันธ์กับความผูกพันต่อองค์การของข้าราชการส่วนกลาง กรมทรัพยากรน้ำบาดาลอย่างมีนัยสำคัญทางสถิติที่ระดับ .05 โดยกลุ่มที่มีสถานภาพโสด มีระดับความคิดเห็นต่อความผูกพันต่อองค์การด้านความต้องการที่จะรักษาความเป็นสมาชิกขององค์การ และด้านความเชื่อถือและการยอมรับเป้าหมายและค่านิยมขององค์การน้อยกว่ากลุ่มที่มีสถานภาพสมรส อาจเนื่องมาจาก ข้าราชการที่สมรสแล้วมีภาระค่าใช้จ่ายในครอบครัวที่ต้องรับผิดชอบ ส่วนข้าราชการที่มีสถานภาพโสด อาจยังไม่มีภาระมาก ซึ่งสอดคล้องกับงานวิจัยของ ปารณีย์ ทองหยอดเกรื่อง (2559) เรื่อง ความผูกพันต่อองค์การของบุคลากรศูนย์การแพทย์กาญจนาภิเษก มหาวิทยาลัยมหิดล สอดคล้องกับงานวิจัยของ ชีรวัจน์ หลวงศรีสงคราม (2559) เรื่อง ความผูกพันต่อองค์การของพนักงานหนังสือพิมพ์ไทยรัฐ (บริษัท วัชรพล จำกัด) สอดคล้องกับงานวิจัยของ อภิญา พึ่งนึ่ง (2562) เรื่อง ความผูกพันต่อองค์การของพนักงานสายสนับสนุน กรณีศึกษา : วิทยาลัยดุริยางคศิลป์ มหาวิทยาลัยมหิดล และสอดคล้องกับงานวิจัยของ ธนพร ทองประเสริฐ (2562) เรื่อง ปัจจัยที่มีอิทธิพลต่อความผูกพันต่อองค์การ กรณีศึกษาพนักงานเจนอเรชั่นวาย ธนาคาร กรุงไทยจำกัด (มหาชน) ซึ่งพบว่า สถานภาพต่างกันจะมีความผูกพันต่อองค์การแตกต่างกันอย่างมีนัยสำคัญทางสถิติที่ระดับ .05

3. ปัจจัยด้านลักษณะงาน ได้แก่ ความหลากหลายของงาน การมีอิสระในการปฏิบัติงาน และความท้าทายของงาน มีความสัมพันธ์กับความผูกพันต่อองค์การของข้าราชการส่วนกลาง กรมทรัพยากรน้ำบาดาล อยู่ในระดับปานกลางทั้ง 3 ด้าน อย่างมีนัยสำคัญทางสถิติที่ระดับ .05 กล่าวคือ งานที่มีความหลากหลายเป็นสิ่งจูงใจที่ดีทำให้ไม่รู้สึกเบื่อ งานที่ทำทนายจะมีแรงกระตุ้นให้เกิดความสนใจเพื่อพิสูจน์ความสามารถของตนเอง และเมื่อบุคลากรมีอิสระเสรีภาพในการปฏิบัติงาน จะทำให้ปฏิบัติงานอย่างเต็มความรู้ ความสามารถ ต้องการทุ่มเทกำลังความสามารถเพื่อทำประโยชน์ให้แก่องค์การ ซึ่งสอดคล้องกับงานวิจัยของธัญญพัทธ์ ฉัตรชัย

มงคล (2559) เรื่อง ปัจจัยที่มีผลต่อความผูกพันต่อองค์การของบุคลากรองค์การคลังสินค้า กระทรวงพาณิชย์ และสอดคล้องกับงานวิจัยของนิราวรรณ พรหมกลีกร (2560) เรื่อง ความผูกพันต่อองค์การและผลการปฏิบัติงานของข้าราชการสำนักงาน ป.ป.ช. ซึ่งพบว่า ระดับปัจจัยด้านลักษณะงานภาพรวม อยู่ในระดับสูง และเมื่อพิจารณาเป็นรายด้านพบว่า ด้านความท้าทายของงานมีค่าเฉลี่ยสูงที่สุด และด้านความเป็นอิสระในการปฏิบัติงานมีค่าเฉลี่ยน้อยที่สุด

4. ปัจจัยด้านลักษณะขององค์การ ได้แก่ การกระจายอำนาจ และขนาดขององค์การ ทั้ง 2 ด้าน มีความสัมพันธ์กับความผูกพันต่อองค์การของข้าราชการส่วนกลาง กรมทรัพยากรน้ำบาดาล อยู่ในระดับสูง อย่างมีนัยสำคัญทางสถิติที่ระดับ .05 สำหรับด้านการมีส่วนร่วมเป็นเจ้าขององค์การ มีความสัมพันธ์กับความผูกพันต่อองค์การ อยู่ในระดับปานกลาง อย่างมีนัยสำคัญทางสถิติที่ระดับ .05 กล่าวคือ องค์การที่กระจาย/มอบอำนาจการบริหารไปสู่ผู้ปฏิบัติ ผู้บังคับบัญชามีความไว้วางใจผู้ใต้บังคับบัญชา มอบอำนาจให้ตรงกับความสามารถ ขนาดและโครงสร้างองค์การดี บุคลากรจะมีโอกาสก้าวหน้าในงาน และก่อให้เกิดความผูกพันต่อองค์การ ซึ่งสอดคล้องกับงานวิจัยของธัญพัทธ์ นัตรชัยมงคล (2559) ที่พบว่า การกระจายอำนาจ ขนาดขององค์การ การมีส่วนร่วมเป็นเจ้าขององค์การ มีความสัมพันธ์กับความผูกพันต่อองค์การ อย่างมีนัยสำคัญทางสถิติที่ระดับ .05 และเป็นความสัมพันธ์เชิงบวก

5. ปัจจัยด้านประสบการณ์ในการทำงาน ได้แก่ ความคาดหวังที่จะได้รับการตอบสนองจากองค์การ ความรู้สึกว่าองค์การเป็นที่พึ่งพิงได้ และความรู้สึกว่าตนมีความสำคัญต่อองค์การ มีความสัมพันธ์กับความผูกพันต่อองค์การของข้าราชการส่วนกลาง กรมทรัพยากรน้ำบาดาล อยู่ในระดับสูงทั้ง 3 ด้าน อย่างมีนัยสำคัญทางสถิติที่ระดับ .05 กล่าวคือ ข้าราชการส่วนกลาง กรมทรัพยากรน้ำบาดาล อาจรู้สึกว่าเป็นทรัพยากรบุคคลที่มีคุณค่าต่อองค์การ ทำให้พร้อมที่จะทุ่มเทการทำงานให้กับองค์การอย่างเต็มที่ ประกอบกับองค์การมีการสนับสนุนให้บุคลากรมีโอกาสนในการพัฒนาความรู้ ความสามารถ มีระบบพิจารณาความดีความชอบอย่างยุติธรรม มีค่าตอบแทนการปฏิบัติงานนอกเหนือจากเวลาปกติอย่างเหมาะสม ให้ความช่วยเหลือเมื่อประสบปัญหา จนทำให้บุคลากรรู้สึกสบายใจ มั่นคงเมื่อได้เป็นสมาชิกขององค์การ ซึ่งสอดคล้องกับงานวิจัยของ ธัญพัทธ์ นัตรชัยมงคล (2559) ที่พบว่า กลุ่มตัวอย่างที่มีความคาดหวังที่จะได้รับการตอบสนองจากองค์การ ความรู้สึกว่าองค์การเป็นที่พึ่งพิงได้ และความรู้สึกว่าตนมีความสำคัญต่อองค์การ มีความสัมพันธ์กับความผูกพันต่อองค์การ อย่างมีนัยสำคัญทางสถิติที่ระดับ .05 และเป็นความสัมพันธ์เชิงบวก

จากการวิจัยสามารถสรุปได้ว่าปัจจัยด้านลักษณะงาน ปัจจัยด้านลักษณะขององค์การ และปัจจัยด้านประสบการณ์ในการทำงาน มีความสัมพันธ์กับความผูกพันต่อองค์การของข้าราชการส่วนกลาง กรมทรัพยากรน้ำบาดาล อย่างมีนัยสำคัญทางสถิติที่ระดับ .05 ส่วนปัจจัยด้านลักษณะส่วนบุคคล เฉพาะเรื่องสถานภาพเท่านั้นที่มีผลต่อระดับความผูกพันข้าราชการส่วนกลาง กรมทรัพยากรน้ำบาดาล

ข้อเสนอแนะ

จากผลการศึกษาวิจัยเรื่อง ความผูกพันต่อองค์การของข้าราชการส่วนกลาง กรมทรัพยากรน้ำบาดาล ผู้วิจัยมีความคิดเห็นและข้อเสนอแนะ ดังนี้

1. ปัจจัยด้านสถานภาพ องค์การควรให้ความสนใจกลุ่มสถานภาพสมรส โดยรักษาคณกลุ่มนี้ไว้ เพราะคนกลุ่มนี้จะอยู่กับองค์การได้นาน เช่น การให้ทุนการศึกษาบุตร - ธิดา

2. ปัจจัยด้านลักษณะงานที่มีผลต่อความผูกพันต่อองค์การของข้าราชการส่วนกลาง กรมทรัพยากรน้ำบาดาล ควรปรับเปลี่ยนจากองค์การแบบเดิม ที่การทำงานมีหลายขั้นตอนการอนุมัติ การสั่งงานจากบนลงล่าง การสั่งงานแบบละเอียด มาสู่องค์การที่มีความยืดหยุ่นและมีชีวิต โดยผู้บริหาร/ผู้นำแสดงทิศทาง และปล่อยให้บุคลากรปฏิบัติ เน้นการกระทำและผลลัพธ์ มีความยืดหยุ่น ภายใต้กฎระเบียบของทางราชการ

3. ปัจจัยด้านลักษณะขององค์การที่มีผลต่อความผูกพันต่อองค์การของข้าราชการส่วนกลาง กรมทรัพยากรน้ำบาดาลนั้น องค์การควรเปิดโอกาสให้ข้าราชการได้มีส่วนร่วมในการกำหนดนโยบาย จัดทำแผนงานหรือกิจกรรมต่าง ๆ ให้มากขึ้น เพื่อให้บุคลากรเกิดการยอมรับและรู้สึกว่ามีส่วนร่วมเป็นเจ้าขององค์การแห่งนี้ด้วย

4. ปัจจัยด้านประสบการณ์ในการทำงานที่มีผลต่อความผูกพันต่อองค์การของข้าราชการส่วนกลาง กรมทรัพยากรน้ำบาดาล กรณีการได้รับค่าตอบแทนพิเศษที่ปฏิบัติงานนอกเหนือจากงานปกติ อย่างเหมาะสม เช่น ค่าล่วงเวลา นั้น องค์การควรมีการปรับปรุงค่าตอบแทนใหม่ให้สอดคล้องกับค่าครองชีพในสภาพเศรษฐกิจปัจจุบัน หรือมีการเพิ่มสวัสดิการต่าง ๆ เพื่อเป็นการสร้างขวัญและกำลังใจในการปฏิบัติงานของข้าราชการ สำหรับกรณีงานที่ปฏิบัติอยู่นั้น เป็นงานที่บุคคลใดก็สามารถปฏิบัติแทนได้ องค์การควรพัฒนาระบบการทำงาน โดยจัดให้บุคลากรภายในหน่วยงานสามารถทำงานแทนกันได้ เมื่อบุคลากรท่านใดท่านหนึ่งมีเหตุจำเป็น เช่น ลาป่วย ลากิจ โยกย้ายงาน หรือลาออก หน้าที่ทั้งหมดของบุคลากรท่านนั้นต้องสามารถถูกกระจายออกไปให้บุคลากรท่านอื่นในหน่วยงานช่วยกันทำได้ เพื่อไม่ให้งานได้รับผลกระทบ และสามารถดำเนินไปได้อย่างต่อเนื่อง

5. ความผูกพันต่อองค์การนั้น ผู้บริหารควรมีการปรับปรุงแนวทางการบริหารงาน รวมทั้งพัฒนารูปแบบการบริหารจัดการระบบงานต่าง ๆ ที่ยังไม่เหมาะสม เพื่อให้้องค์การมีประสิทธิภาพเพิ่มมากขึ้น

ข้อเสนอแนะในการศึกษาครั้งต่อไป

1. ควรทำการศึกษาตัวแปรอิสระด้านอื่นเพิ่มเติม เช่น คุณภาพชีวิตในการทำงาน ความพึงพอใจในการทำงาน ภาวะผู้นำการเปลี่ยนแปลง การสนับสนุนทางสังคม สมดุลชีวิตกับการทำงาน เพื่อนำผลการศึกษาไปใช้เป็นแนวทางในการวางแผนด้านทรัพยากรบุคคล ในการสร้างความผูกพันของข้าราชการส่วนกลาง กรมทรัพยากรน้ำบาดาล ได้อย่างมีประสิทธิภาพเพิ่มมากขึ้น

2. ควรทำการศึกษาเพิ่มเติมในกลุ่มประชากร ที่เป็นข้าราชการส่วนภูมิภาค ของกรมทรัพยากรน้ำบาดาล เพื่อให้ได้ข้อมูลภาพรวมของทั้งองค์กรไปใช้เป็นแนวทางในการบริหารจัดการและกำหนดนโยบาย ด้านทรัพยากรบุคคลในมิติต่าง ๆ ของกรมทรัพยากรน้ำบาดาลต่อไป

3. ด้านเทคนิคในการวิจัย ควรทำการศึกษาในเชิงคุณภาพ เช่น การสัมภาษณ์เชิงลึก หรือการสังเกต ควบคู่กันไปกับการทำการศึกษาเชิงปริมาณ

รายการอ้างอิง

ณัฐพันธุ์ เจริญนันท์. (2551). *พฤติกรรมองค์กร*. กรุงเทพฯ: ซีเอ็ดยูเคชั่น.

ธัญญพัทธ์ ฉัตรชัยมงคล. (2559). *ปัจจัยที่มีผลต่อความผูกพันต่อองค์กรของบุคลากรองค์การคลังสินค้า กระทรวงพาณิชย์*. วิทยานิพนธ์ศิลปศาสตรมหาบัณฑิต, คณะรัฐศาสตร์, มหาวิทยาลัยเกษตรศาสตร์.

ธัญพร ทองประเสริฐ. (2562). *ปัจจัยที่มีอิทธิพลต่อความผูกพันต่อองค์กร กรณีศึกษา พนักงานเจนเนอรัล วาย ธนาคารกรุงไทย จำกัด (มหาชน)*. ค้นคว้าอิสระเศรษฐศาสตรมหาบัณฑิต, สาขาวิชาเศรษฐศาสตร์ธุรกิจ, มหาวิทยาลัยเกษตรศาสตร์.

นิราวรรณ พรหมกลีกร. (2560). *ความผูกพันองค์กรและผลการปฏิบัติงานของข้าราชการสำนักงาน ป.ป.ช.* วิทยานิพนธ์ศิลปศาสตรมหาบัณฑิต, คณะรัฐศาสตร์, มหาวิทยาลัยเกษตรศาสตร์.

ปารณีย์ ทองยอดเกรียง. (2559). *ความผูกพันต่อองค์กรของบุคลากรศูนย์การแพทย์กาญจนาภิเษก มหาวิทยาลัยมหิดล*. วิทยานิพนธ์ศิลปศาสตรมหาบัณฑิต, คณะรัฐศาสตร์, มหาวิทยาลัยเกษตรศาสตร์.

พงศ์ภัค วังเร็ว. (2559). *คุณภาพชีวิตการทำงานและความผูกพันต่อองค์กรของเจ้าหน้าที่สำนักงานคุมประพฤติจังหวัดสมุทรปราการ*. งานนิพนธ์รัฐประศาสนศาสตรมหาบัณฑิต, สาขาการจัดการภาครัฐและภาคเอกชน, มหาวิทยาลัยบูรพา.

สำนักงานคณะกรรมการข้าราชการพลเรือน (ก.พ.). (2557). *พระราชบัญญัติระเบียบข้าราชการพลเรือน พ.ศ. 2557 (พิมพ์ครั้งที่ 2)*. นนทบุรี: สำนักงานคณะกรรมการข้าราชการพลเรือน (ก.พ.).

สิทธิพันธุ์ พุทธหุน, ชลิดา สรมณี, เฉลิมพล ศรีหงษ์, เสาวลักษณ์ สุขวิรัช และวิโรจน์ ก่อสกุล. (2561). ความผูกพันขององค์กรของพนักงานองค์กรปกครองส่วนท้องถิ่น: ศึกษาเฉพาะกรณีสำนักงานเขตกรุงเทพมหานคร. *วารสารสันติศึกษาปริทรรศน์ มจร.*, 6(3), 876.

- อภิญญา พึ่งนิ้ง. (2561). *ความผูกพันต่อองค์กรของพนักงานสายสนับสนุน กรณีศึกษา : วิทยาลัยดุริยางคศิลป์ มหาวิทยาลัยมหิดล. วิทยานิพนธ์ศิลปศาสตรมหาบัณฑิต, สาขาการบริหารและพัฒนาสังคม, มหาวิทยาลัยเกษตรศาสตร์.*
- Buchanan, B. (1974). Building Organizational Commitment: The Socialization of Manager in Work Organization. *Administrative Science Quarterly*, 19(4), 533-546.
- Dickman, S. (1996). *Tourism: An Introductory Text*. Sydney: Hodder Education.
- Porter, L. W., & other. (1974). Organizational Commitment, Job Satisfaction, and Turnover Among Psychiatric Technicians. *Journal of Applied Psychology*, 59(5), 603-609.
- Steers, R. M. (1977). *Organizational Effectiveness: A Behavioral View*. California: Goodyear Publishing Company.

ระบบการบริหารจัดการกำลังคนคุณภาพในภาครัฐไทย

Talent Management System of Thai Government Sector

เทวฤทธิ์ วิญญา (Tawarit Winya)¹

รัชดาพร หวลอารมณ (Ratchadaporn Hualarom)²

วิศัท เศรษฐกร (Wit Sattakorn)³

^{1,2,3}คณะมนุษยศาสตร์และสังคมศาสตร์ มหาวิทยาลัยราชภัฏลำปาง

Faculty of Humanities and Social Sciences Lampang Rajabhat University

E-mail: Tawarit.winya@gmail.com,¹ ratchada1199@hotmail.com,² w_sattakorn@hotmail.com³

Received: 18 March 2021

Revised: 9 July 2021

Accepted: 22 July 2021

บทคัดย่อ

บทความนี้มีวัตถุประสงค์เพื่อรวบรวมแนวคิดการบริหารจัดการคนคุณภาพในภาครัฐ ภายใต้แนวคิดระบบข้าราชการผู้มีผลสัมฤทธิ์สูง (High Performance and Potential System: HiPPs) และการนำแนวคิดระบบข้าราชการผู้มีผลสัมฤทธิ์สูง (High Performance and Potential System: HiPPs) มาใช้ในระบบราชการไทย บทความนี้เป็นบทความวิชาการที่มีวิธีการศึกษาจากเอกสาร (Documents) ที่เกี่ยวข้องกับแนวคิดระบบข้าราชการผู้มีผลสัมฤทธิ์สูง (High Performance and Potential System: HiPPs) รวมถึงเอกสารที่เกี่ยวข้องกับการนำแนวคิดดังกล่าวมาปฏิบัติ และวิเคราะห์ข้อมูลด้วยการวิเคราะห์เนื้อหา (Content Analysis) ผลการศึกษาพบว่า ในยุคปัจจุบันที่องค์กรภาครัฐต้องเผชิญกับการเปลี่ยนแปลง ซึ่งเป็นสาเหตุให้การจัดการทรัพยากรมนุษย์ต้องมีการปรับตัวเพื่อรองรับการเปลี่ยนแปลงที่เกิดขึ้น องค์กรใดที่ให้ความสำคัญต่อการบริหารจัดการ และสามารถดูแลรักษา Talent People ที่เป็นทุนมนุษย์ขององค์กรไว้ได้ องค์กรนั้นก็จะได้เปรียบในเชิงแข่งขันและสามารถฟันฝ่าอุปสรรคและวิกฤติต่าง ๆ ทั้งในปัจจุบัน และอนาคตได้อย่างมีประสิทธิภาพ ระบบ HiPPs ถูกพัฒนาขึ้นเพื่อเป็นระบบในการคัดกรองข้าราชการที่มีคุณภาพสูง โดยมีพื้นฐานหลักมาจากการมุ่งไปสู่ผลสัมฤทธิ์ที่ยึดประชาชนเป็นศูนย์กลาง การประเมินที่เป็นระบบ มีความเป็นธรรม และมุ่งเน้นการทำงานเป็นทีม ส่งผลกระทบเชิงบวกต่อหน่วยงานหลากหลายประการทั้งเรื่อง การได้บุคลากรที่มีคุณภาพ มีมุมมองในการทำงานที่ดี เกิดแรงจูงใจในการทำงานในระบบราชการ มีแนวทาง

ความก้าวหน้าในหน้าที่การงานมากขึ้น มีการแข่งขันการสร้างผลงาน ทั้งนี้การนำแนวคิดระบบข้าราชการผู้มีผลสัมฤทธิ์สูง (High Performance and Potential System: HiPPs) มาใช้ในระบบราชการไทยสามารถนำมาใช้เกิดประโยชน์อย่างเป็นรูปธรรม โดยมุ่งเน้นคัดเลือกบุคลากรของหน่วยงานต่าง ๆ เข้าอบรมฝึกฝนการปฏิบัติแบบเป็นทีม มีกิจกรรมสร้างการแลกเปลี่ยนเรียนรู้การทำงาน เพื่อสร้างประสบการณ์ ซึ่งมีความโดดเด่นในเรื่องความต่อเนื่องในการพัฒนาบุคลากร และการมีผลผลิต ผลลัพธ์ที่เป็นรูปธรรม

คำสำคัญ: การบริหารจัดการกำลังคนคุณภาพ, ระบบข้าราชการผู้มีผลสัมฤทธิ์สูง, ราชการไทย

Abstract

This academic article aims to collect the concept of talent management system of Thai government sector under the concept of High Performance and Potential System (HiPPs) and the adoption of the concept of High Performance and Potential System (HiPPs) in Thai government system. The documents related to the concept of High Performance and Potential System (HiPPs) and the implementation of such concept were studied and the data were analyzed by content analysis. The results showed that government organizations are faced with changes at present, and human resource management has to be adapted to accommodate the changes. The organizations emphasizing management and being able to maintain the talent people who are the human capital of the organization will have a competitive advantage and be able to effectively overcome various obstacles and crises, both present and future. HiPPS was developed as a system for screening high quality civil servants. It primarily focuses on people-centered achievement, systematic and fair assessment and teamwork. It has positive impacts on organizations, including acquiring quality personnel with positive views towards work and motivation to work in the government system as well as having guidelines for more advancement in work and competing to create works. However, the concept of High Performance and Potential System (HiPPs) in Thai government system can be applied for creating concreting benefits by focusing on selecting the personnel of organizations to attend trainings and practices on teamwork and organizing the activities to create exchanges, learning, working to create experience which is outstanding in the continuity of personnel development and concrete productivity and outcomes.

Keywords: Talent management, System high performance and potential system, Thai government sector

บทนำ

ยุคปัจจุบันที่มีการแข่งขันกันสูงมาก องค์กรที่ประสบความสำเร็จและก้าวไปได้ไกลกว่าองค์กรอื่นนั้นมักจะมีบุคลากรที่เรียกว่า “คนเก่งที่มีพรสวรรค์ (Talent)” อยู่เบื้องหลัง ดังนั้นองค์กรไหนที่สามารถดึงคนเก่งไปร่วมงานด้วยได้มากเท่าไรก็ยิ่งทำให้องค์กรนั้นมีโอกาสที่จะประสบความสำเร็จได้สูงเท่านั้น ในขณะเดียวกันหากองค์กรนั้นได้คนเก่งไปแล้วแต่ไม่สามารถรักษาคคนเก่งเหล่านั้นให้อยู่กับองค์กรได้ โอกาสที่องค์กรจะก้าวสู่ขาลงก็มีได้มากเช่นกัน

ระบบราชการยุคปัจจุบันจึงระดับความสามารถมากกว่าอดีต มีวิธีการจัดการ และการวิเคราะห์ที่ดีกว่า รวมไปถึงการสรรหาและเลื่อนตำแหน่ง ซึ่งทำให้การจัดการภาครัฐฉลาดขึ้น โดยเฉพาะเมื่อนำเอาเทคโนโลยีใหม่ ๆ เข้าใช้ หลักการจัดการทรัพยากรมนุษย์สมัยใหม่ถือว่าไม่มีใครมีความสามารถพิเศษ จึงทำให้ทรัพยากรมนุษย์ที่มีอยู่ดีกว่าเมื่อก่อน (เรื่องวิทย์ เกษสุวรรณ, 2554)

ดังนั้น การบริหารจัดการกำลังคนเก่ง หรือกำลังคนคุณภาพ (Talent management) เป็นเรื่องที่กำลังอยู่ในความสนใจสำหรับองค์กรทั้งภาครัฐและภาคเอกชน สำหรับภาครัฐแล้ว การบริหารกำลังคนคุณภาพในภาครัฐภาครัฐ ภายใต้แนวคิดระบบข้าราชการผู้มีผลสัมฤทธิ์สูง (High Performance and Potential System: HIPPS) เป็นระบบที่มุ่งพัฒนาข้าราชการผู้มีคุณภาพสูง เพื่อให้สอดคล้องกับยุทธศาสตร์การบริหารกำลังคนภาครัฐ พ.ศ. 2552-2556 ยุทธศาสตร์ที่ 2 การพัฒนาระบบการวางแผนและติดตามประเมินผลการใช้กำลังคน ได้นำแนวทางการดำเนินการในการพัฒนาสมรรถนะกำลังคนภาครัฐให้เหมาะสม เพื่อเป้าหมายในการพัฒนากำลังคนภาครัฐแนวใหม่ที่มีสมรรถนะและศักยภาพสูง (Talent Pool) นอกจากนี้แล้ว มติคณะรัฐมนตรีในการประชุมเมื่อวันที่ 19 มีนาคม 2563 ได้มีมติเห็นชอบมาตรการบริหารจัดการกำลังคนภาครัฐ (พ.ศ. 2562 – 2565) โดยให้ความสำคัญกับการพัฒนาระบบบริหารจัดการกำลังคนภาครัฐในเชิงกลยุทธ์ โดยมุ่งเน้นการบริหารจัดการกำลังคนเพื่อรองรับการขับเคลื่อนยุทธศาสตร์ชาติ 20 ปี ที่มีเป้าหมายว่ากำลังคนภาครัฐมีประเภทและขนาดที่เหมาะสม ให้ความสำคัญกับการวางแผนกำลังคน การติดตามประเมินผลและการบริหารจัดการอย่างเป็นระบบ (สำนักพัฒนาระบบบำนาญตำแหน่งและค่าตอบแทนสำนักงาน ก.พ., 2562)

ระบบ HiPPS มีแนวคิดมาจากเรื่องการบริหารจัดการกำลังคนคุณภาพ (Talent Management) ที่เกี่ยวข้องกับเรื่องการได้มาซึ่งบุคลากรที่มีคุณภาพสูง (Select) การธำรงรักษา (Retain) การพัฒนา (Develop) การจูงใจ (Motivate) และการมอบหมายงาน (Delegate) ซึ่งจะส่งผลให้บุคลากรมีผลสัมฤทธิ์ในการปฏิบัติงานสูงและจะช่วยให้ส่วนราชการมีการเตรียมความพร้อมในการบริหารงานและการบริการสาธารณะให้สอดคล้องกับบริบทและความเปลี่ยนแปลงในอนาคต บทความวิชาการนี้จึงมีวัตถุประสงค์เพื่อรวบรวมแนวคิดการบริหารจัดการกำลังคนในภาคราชการไทย โดยเฉพาะอย่างยิ่งแนวคิดระบบข้าราชการ

ผู้มีผลสัมฤทธิ์สูง (High Performance and Potential System: HiPPs) ในแง่ของประโยชน์ของการนำไปใช้ และการนำแนวคิดระบบข้าราชการผู้มีผลสัมฤทธิ์สูง (High Performance and Potential System: HiPPs) มาใช้ในระบบราชการไทย เพื่อสะท้อนถึงแนวทางการพัฒนากำลังคนให้มีประสิทธิภาพในการทำงานทั้งใน ส่วนของบุคลากร และระบบราชการต่อไป

กำลังคนภาครัฐ

สำนักงานคณะกรรมการข้าราชการพลเรือน ได้จัดทำรายงานกำลังคนภาครัฐ 2561: ข้าราชการพลเรือนสามัญ (ข้อมูล ณ 1 กันยายน 2561) เพื่อนำเสนอข้อมูลภาพรวมในมิติต่าง ๆ ของข้าราชการพลเรือนสามัญ ซึ่งเป็นบุคลากรภาครัฐที่มีบทบาทสำคัญในการขับเคลื่อนนโยบายของรัฐบาลไปสู่การปฏิบัติให้สามารถบรรลุเป้าหมายข้อมูลกำลังคนภาครัฐในประเภทข้าราชการพลเรือนสามัญ จากข้อมูลพบว่า ในปีงบประมาณ พ.ศ. 2561 มีจำนวนตำแหน่งข้าราชการพลเรือนสามัญรวม 428,515 ตำแหน่ง โดยเป็นตำแหน่งที่มีคนครองจำนวน 393,157 ตำแหน่ง (ร้อยละ 91.75) และเป็นตำแหน่งว่างจำนวน 35,358 ตำแหน่ง (ร้อยละ 8.25) โดยร้อยละ 53.19 (จำนวน 209,116 คน) ของจำนวนข้าราชการพลเรือนสามัญทั้งหมดปฏิบัติงานในสังกัดกระทรวงสาธารณสุข ซึ่งเป็นส่วนราชการที่มีภารกิจหลักในการให้บริการสาธารณสุขแก่ประชาชน มีหน่วยงานและอัตรากำลังจำนวนมากกระจายในทุกพื้นที่ทั่วประเทศ รองลงมาในอัตราส่วนที่แตกต่างกันมาก ปฏิบัติงานในสังกัดกระทรวงมหาดไทย กระทรวงเกษตรและสหกรณ์และกระทรวงการคลัง คือ ร้อยละ 10.22 (40,163 คน) ร้อยละ 8.51 (33,474 คน) และร้อยละ 7.60 (29,876 คน) ตามลำดับ เมื่อจำแนกตามเพศ พบว่า ข้าราชการพลเรือนสามัญเป็นหญิงมากกว่าชาย คือเป็นหญิงร้อยละ 67.32 (จำนวน 264,689 คน) เป็นชายร้อยละ 32.68 (จำนวน 128,468 คน) โดยข้าราชการหญิงมีจำนวนเพิ่มขึ้นเล็กน้อยเมื่อเทียบกับปีงบประมาณ พ.ศ. 2560 ที่ข้าราชการหญิงมีจำนวนร้อยละ 66.25 เมื่อพิจารณาจำนวนของข้าราชการชายหญิงในแต่ละประเภทตำแหน่งและระดับตำแหน่งพบว่า ข้าราชการในตำแหน่งประเภททั่วไป ระดับปฏิบัติงานและระดับชำนาญงาน และในตำแหน่งประเภทวิชาการตั้งแต่ระดับปฏิบัติการถึงระดับชำนาญการพิเศษ ข้าราชการหญิงมีจำนวนมากกว่าข้าราชการชาย ในขณะที่ในตำแหน่งประเภททั่วไป ระดับอาวุโส ในตำแหน่งประเภทวิชาการตั้งแต่ระดับเชี่ยวชาญและระดับทรงคุณวุฒิ ในตำแหน่งประเภทอำนวยการ และในตำแหน่งประเภทบริหารข้าราชการชายมีจำนวนมากกว่าข้าราชการหญิง โดยเฉพาะในตำแหน่งประเภทอำนวยการ และตำแหน่งประเภทบริหาร ข้าราชการชายมีจำนวนมากกว่าข้าราชการหญิงในจำนวนที่แตกต่างกันมาก ด้านการศึกษา พบว่าข้าราชการพลเรือนสามัญส่วนใหญ่หรือร้อยละ 85.31 มีการศึกษาในระดับปริญญาตรีขึ้นไปโดยจำแนกเป็นปริญญาตรี ร้อยละ 66.39 ปริญญาโท ร้อยละ 16.21 และปริญญาเอก ร้อยละ 2.72 ส่วนอีกร้อยละ 14.69 มีการศึกษาค่ำกว่าระดับปริญญาตรี ด้านอายุ พบว่าอายุเฉลี่ยของข้าราชการพลเรือนสามัญ ในปี 2561 คือ 43.16 เพิ่มขึ้นเล็กน้อยเมื่อเทียบกับปี

2560 ที่อายุเฉลี่ยคือ 42.97 ปี โดยอายุเฉลี่ยของข้าราชการชายมากกว่าหญิง คือ ชาย 44.68 ปี และหญิง 42.42 ปี ในปีงบประมาณ พ.ศ. 2561 ข้าราชการพลเรือนสามัญที่มีอายุมากกว่า 50 ปี มีจำนวน 111,969 คน (ร้อยละ 28.48 ของจำนวนข้าราชการพลเรือนสามัญทั้งหมด) ดังนั้น ในช่วงระยะเวลา 10 ปีข้างหน้า ข้าราชการกลุ่มนี้จะทยอยกันออกจากระบบราชการตามวาระเกษียณอายุปกติ ในการบรรจุข้าราชการ พบว่า ในช่วงปีงบประมาณ พ.ศ. 2560 (1 ตุลาคม 2559 – 30 กันยายน 2560) มีการบรรจุบุคคลเป็นข้าราชการพลเรือนสามัญ รวม 20,068 คน คิดเป็นอัตราการบรรจุร้อยละ 5.22 ของจำนวนข้าราชการพลเรือนสามัญทั้งหมด โดยส่วนใหญ่คือ ร้อยละ 78.54 เป็นการบรรจุในระดับปริญญาตรีขึ้นไป ส่วนอีกร้อยละ 21.46 เป็นการบรรจุในระดับต่ำกว่าปริญญาตรี ในช่วงปีงบประมาณ พ.ศ. 2560 มีการสูญเสียข้าราชการพลเรือนสามัญออกไปจากระบบราชการ รวมทั้งสิ้น 13,784 คน หรือร้อยละ 3.58 ของจำนวนข้าราชการพลเรือนสามัญทั้งหมด โดยเกือบครึ่งหนึ่งเป็นการสูญเสียในกรณีการเกษียณอายุมากที่สุดคือ ร้อยละ 47.39 (จำนวน 6,532 คน) รองลงมาเป็นกรณีการลาออก ร้อยละ 47.31 (6,521 คน) กรณีการออกด้วยเหตุผิดวินัย ร้อยละ 3.58 (494 คน) และน้อยที่สุดเป็นกรณีเสียชีวิต ร้อยละ 1.72 (237 คน) (ศูนย์เทคโนโลยีสารสนเทศและการสื่อสาร สำนักงานคณะกรรมการข้าราชการพลเรือน, 2562) ซึ่งจากข้อมูลการวิจัยดังกล่าวทำให้เห็นปัญหาเกี่ยวกับกำลังคนภาครัฐ 2 ประเด็นสำคัญ ได้แก่

ประเด็นที่หนึ่ง การสร้างกำลังคนทดแทน เนื่องจากอายุเฉลี่ยของข้าราชการที่ค่อนข้างสูง โดยเป็นผู้บริหารที่อยู่ในระดับตัดสินใจหรือผู้บริหารระดับสูงเกษียณอายุในจำนวนค่อนข้างสูง หากหน่วยงานราชการไม่ได้เตรียมกำลังคนไว้จะทำให้เกิดวิกฤติขาดกำลังคนคุณภาพซึ่งจะส่งผลต่อการทำงานในระดับนโยบาย

ประเด็นที่สอง ความแตกต่างของกำลังคนรุ่นใหม่และกำลังคนที่มีอยู่ในระบบราชการในช่วงอายุ ในส่วนราชการหลายแห่ง พบว่า มีความแตกต่างในวัยค่อนข้างมาก ซึ่งส่งผลต่อการทำงานร่วมกับผู้บังคับบัญชา โดยผู้บังคับบัญชาจำเป็นต้องใช้เวลาในการทำความเข้าใจในความแตกต่างไม่ว่าจะเป็นเรื่องความคาดหวัง แนวคิด และทัศนคติในการทำงาน

การพัฒนาระบบ HiPPS

จากภาพรวมกำลังคนที่เข้าสู่ภาคราชการที่มีคุณภาพด้อยลง รวมถึงการสูญเสียข้าราชการที่เกิดการเคลื่อนย้ายไปสู่ภาคเอกชน ภาครัฐจึงจำเป็นต้องมีการวางระบบการพัฒนา เพื่อให้ระบบราชการเป็นองค์กรทางเลือกสำหรับคนรุ่นใหม่ที่มีคุณภาพ สอดคล้องกับการเปลี่ยนแปลงที่เกิดขึ้นในอนาคตระบบ HiPPS จึงถูกพัฒนาขึ้นเพื่อเป็นระบบในการคัดกรองข้าราชการที่มีคุณภาพสูง โดยในระบบกลไกการสร้างแรงจูงใจทั้งที่เป็นตัวเงินและแรงจูงใจที่ไม่ใช่ตัวเงิน เป็นระบบที่กำหนดให้ข้าราชการต้องพัฒนาตนเองในด้านสมรรถนะและผลงาน โดยเป็นระบบที่วางแผนเส้นทางความก้าวหน้าในอาชีพ (Career Path) เทคนิคการ

ตั้งสมมติฐาน (EAF : Experience Accumulation Framework) เพื่อให้ข้าราชการเติบโตอย่างมีศักยภาพ และเป็นทรัพยากรที่มีคุณค่าสำหรับหน่วยงานและปฏิบัติงานได้อย่างมีประสิทธิภาพ (ศูนย์บริหารระดับสูง สำนักงาน ก.พ., 2563)

การพัฒนาแบบ HiPPS มีพื้นฐานมาจากหลักการ 5 ประการ ดังนี้

1. เป็นระบบที่มีความสอดคล้องกับระบบบริหารทรัพยากรบุคคลภาครัฐในภาพรวม และช่วยขับเคลื่อนให้กลไกต่าง ๆ ของการบริหารงานบุคคลภาครัฐมุ่งไปสู่ผลลัพธ์ที่ยึดประชาชนเป็นศูนย์กลาง
2. เป็นระบบที่มีการสรรหาและการประเมินที่เป็นระบบ เข้มข้นและแข่งขันสูง
3. เป็นระบบที่มีความเป็นธรรม
4. เป็นระบบที่มีการพัฒนาเชิงบูรณาการ เป็นการผสมผสานระหว่างการปฏิบัติจริง การฝึกอบรม เพื่อให้เกิดความเข้าใจทั้งในภาพกว้างและเชิงลึก
5. เป็นระบบการบริหารทรัพยากรบุคคลภาครัฐที่เน้นการทำงานเป็นทีม

การบริหารกำลังคนคุณภาพเป็นเครื่องมือการบริหารงานบุคคลที่องค์กรนำมาใช้ เพื่อรักษา กำลังคนคุณภาพไว้ในองค์กร สร้างความได้เปรียบขององค์กร ขับเคลื่อนกลยุทธ์และเพิ่มขีดความสามารถให้กับองค์กร โดยประโยชน์ของการบริหารจัดการกำลังคนคุณภาพในระบบราชการไทย จะก่อให้เกิดประโยชน์ ดังนี้

ประโยชน์ต่อระบบราชการ

1. ระบบราชการไทยมีแนวทางการสร้างคลังกำลังคนคุณภาพ (Talent Pool) ที่มีปริมาณและคุณภาพที่เพียงพอต่อการทดแทนตำแหน่งระดับสูง
2. การบริหารจัดการกำลังคนคุณภาพรูปแบบต่าง ๆ ในระบบราชการไทยมีการบูรณาการอย่างเป็นระบบ
3. เป็นการกระตุ้นให้เกิดวัฒนธรรมการทำงานภาครัฐรูปแบบใหม่ที่มีการเรียนรู้พร้อมรับการเปลี่ยนแปลงตลอดเวลา โดยใช้องค์ความรู้เกี่ยวกับการบริหารกำลังคนคุณภาพเป็นกลไกขับเคลื่อนความสำเร็จ

ประโยชน์ต่อส่วนราชการ

1. มีการบริหารจัดการกลุ่มกำลังคนคุณภาพด้วยกลยุทธ์ ประกอบด้วยการวางแผนเพื่อเตรียมกำลังคนคุณภาพ (Planning) การสรรหาและคัดเลือก (Recruiting & Selection) การพัฒนา (Developing) และการติดตามและประเมินผลการดำเนินงาน (Monitoring & Evaluation)
2. เป็นองค์กรแห่งทางเลือกของคนที่มีคุณภาพและศักยภาพ
3. มีเครือข่ายกำลังคนคุณภาพ

ประโยชน์ต่อตัวข้าราชการ

1. มีโอกาสในการทำงานที่ท้าทาย ตรงกับความรู้ความสามารถ
2. มีแผน/เส้นทางในอนาคตในการทำงานและได้รับการพัฒนาอย่างเป็นระบบ
3. มีระบบผู้สอนงานและพี่เลี้ยงทำหน้าที่สอน แนะนำและให้คำปรึกษาทั้งงานและวัฒนธรรมในการทำงาน

ตารางที่ 1 จุดเด่นของระบบ HiPPs

คัดเลือกอย่างมีมาตรฐาน	สร้างกลไกการคัดกรองอย่างเข้มข้น โปร่งใส และเป็นธรรม
เติบโตอย่างมีคุณภาพ	มุ่งพัฒนาข้าราชการผู้มีศักยภาพสูง ให้มีคุณภาพสูงสามารถเติบโตภายในระยะเวลาขึ้นตำแหน่งตามมาตรฐาน
พิสูจน์ด้วยผลงานและศักยภาพ	การพิสูจน์ตนเองทั้งด้านสมรรถนะและผลงาน
ขับเคลื่อนผ่านกลไกแรงจูงใจ	กลไกสร้างแรงจูงใจทั้งที่เป็นตัวเงินและไม่เป็นตัวเงิน เพื่อกระตุ้นให้เกิดการพัฒนาผลงานและศักยภาพอย่างต่อเนื่อง
พัฒนาสู่เป้าหมายของส่วนราชการ	การวางแผนทางความก้าวหน้าในอาชีพ (Career Path) โดยเทคนิคการสั่งสมประสบการณ์ (EAF: Experience Accumulation Framework) เพื่อให้ข้าราชการในระบบนี้เติบโตอย่างสอดคล้องกับศักยภาพตนเอง และเป็นทรัพยากรบุคคลที่มีคุณภาพสูงอย่างมีประสิทธิภาพ
แตกต่างแต่ไม่แปลกแยก	สอดคล้องกับการบริหารทรัพยากรบุคคลภาครัฐในภาพรวม โดยระบบ HiPPs จะช่วยขับเคลื่อนให้กลไกต่าง ๆ ของการบริหารทรัพยากรบุคคลภาครัฐมุ่งไปสู่การบริหารผลสัมฤทธิ์โดยยึดประชาชนเป็นศูนย์กลาง

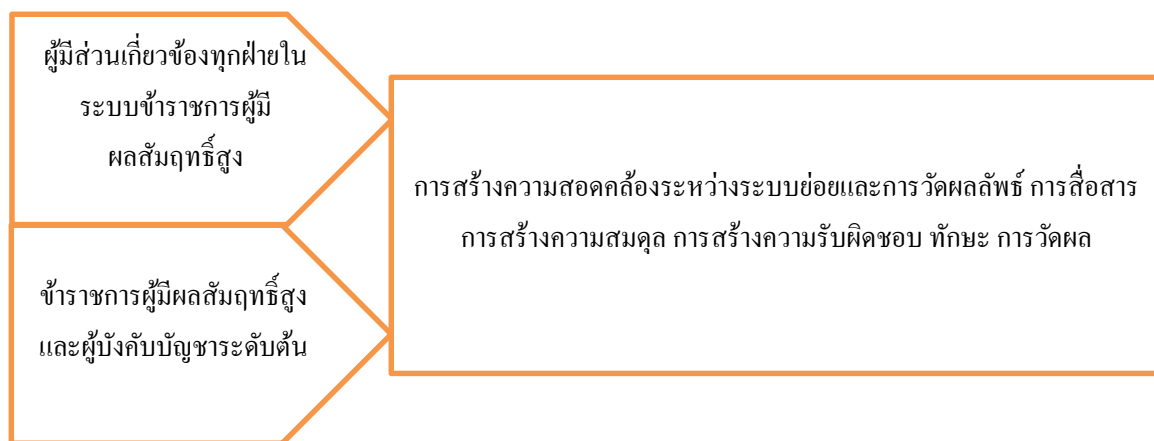
ที่มา: สำนักบริหารทรัพยากรบุคคล กรมการแพทย์, 2559

กรอบการพัฒนาข้าราชการผู้มีผลสัมฤทธิ์สูง (HiPPS Development Framework)

ระบบการพัฒนาสำหรับข้าราชการผู้มีผลสัมฤทธิ์สูง ประกอบด้วยองค์ประกอบที่สำคัญ 2 ระดับ ได้แก่

1. ระดับมหภาค เป็นการสร้างความสอดคล้องกันระหว่างระบบย่อยต่างๆภายใต้ระบบข้าราชการผู้มีผลสัมฤทธิ์สูงกับการวัดผลของการพัฒนา (Alignment & Outcome Measures)

2. ระดับปฏิบัติการ เป็นการสร้างกระบวนการพัฒนาที่ดำเนินการร่วมกันระหว่างข้าราชการผู้มีผลสัมฤทธิ์สูงและผู้บังคับบัญชาระดับต้น



ภาพที่ 1 แสดงกระบวนการกรอบการพัฒนาตนเองสำหรับข้าราชการผู้มีผลสัมฤทธิ์สูง

ที่มา: ศูนย์นักบริหารระดับสูง สำนักงานคณะกรรมการข้าราชการพลเรือน. 2563

การดำเนินการตามกรอบแนวทางการพัฒนาตนเองสำหรับข้าราชการผู้มีผลสัมฤทธิ์สูง ประกอบด้วยองค์ประกอบสำคัญ 5 ประการ ได้แก่

1. การสื่อสาร เป็นการเน้นการสร้าง “พันธกิจ” ขององค์กรในการพัฒนาข้าราชการผู้มีผลสัมฤทธิ์สูง
2. ความสมดุล เป็นการสร้างความสมดุลและความสอดคล้องของระบบย่อย เพื่อส่งเสริมให้เกิดพฤติกรรมและผลลัพธ์ที่พึงปรารถนาในการพัฒนา เช่น ระบบการสรรหา คัดเลือกต้องมีประสิทธิภาพ เพื่อให้ได้ผู้ที่เข้าสู่ระบบเป็นผู้ที่มีศักยภาพในการพัฒนา
3. ความรับผิดชอบ ตรวจสอบได้ เป็นการระบุบทบาทของผู้มีส่วนได้ส่วนเสียที่เกี่ยวข้องทั้งหมด ตั้งแต่ผู้บริหารไปจนถึงตัวข้าราชการผู้มีผลสัมฤทธิ์สูง
4. ทักษะ การพัฒนาทักษะของแต่ละบุคคลมีความสำคัญในการพัฒนา เช่น การพัฒนาทักษะที่จำเป็นสำหรับการบริหาร
5. การวัดผล จัดให้มีการวัดผลลัพธ์ที่คาดหวังจากการเปลี่ยนแปลง โดยวัดทั้งผลลัพธ์ระหว่างการดำเนินการ (Lead Outcome) และผลลัพธ์สุดท้ายหลังจากเสร็จสิ้นกระบวนการ (Lag Outcome)

แนวคิดเกี่ยวกับการบริหารกำลังคนคุณภาพ (Talent Management)

แนวคิดการบริหารกำลังคนคุณภาพเป็นเครื่องมือการบริหารทรัพยากรบุคคลที่องค์กรชั้นนำทั่วโลกนำมาใช้ โดยหลักการของการดึงดูดและรักษากำลังคนที่มีคุณภาพ (Talent) ไว้ในองค์กร โดยดึงดูดและรักษาบุคลากรคุณภาพ เพื่อสร้างความได้เปรียบให้กับองค์กร (Competitive Advantage) และขับเคลื่อนกลยุทธ์ขององค์กร กระบวนการบริหารกำลังคนเชิงคุณภาพ มีดังนี้

1. การกำหนดคุณลักษณะของกำลังคนคุณภาพ โดยการให้คำจำกัดความของกำลังคนคุณภาพ เพื่อให้รู้ถึงลักษณะของกำลังคนคุณภาพ โดยกำหนดคุณลักษณะสมรรถนะที่พึงประสงค์ของกำลังคนคุณภาพ (Competency Modeling) เพื่อลดปัญหาการเกิดอคติหรือการใช้ระบบอุปถัมภ์

2. การประเมินและคัดเลือกกำลังคนคุณภาพ เป็นการออกแบบรูปแบบการประเมิน (Assessment Method) ให้สอดคล้องกับสมรรถนะที่พึงประสงค์ที่กำหนดไว้ เพื่อให้เกิดความโปร่งใสบนกระบวนการประเมินและคัดเลือก

3. การวางแผนกำลังคนเพื่อทดแทนการสูญเสีย โดยการพิจารณาว่าองค์กรได้มีการวางแผนทดแทน/ การวางตัวผู้บริหารในระดับต่าง ๆ ในกรณีที่ต้องมีการสูญเสียผู้บริหาร รวมถึงการวางแผนพัฒนาบุคลากรสำหรับตำแหน่งที่สำคัญ (Succession plan)

4. การพัฒนากำลังคนคุณภาพเพื่อทดแทนการสูญเสียผู้บริหาร เป็นการพัฒนาระบบการสอนงาน การให้คำแนะนำ (Coaching and Mentoring) รวมถึงการเรียนรู้จากการลงมือปฏิบัติจริง (Action-Based Learning) โดยเน้นการมอบหมายงานที่ผู้บริหารต้องตัดสินใจหรือทดสอบให้ปฏิบัติหน้าที่หรือรักษาการตำแหน่งผู้บริหาร เป็นต้น

5. การรักษาและใช้ประโยชน์กำลังคนคุณภาพ โดยดึงดูดและจูงใจให้กำลังคนคุณภาพปฏิบัติงานได้อย่างเต็มศักยภาพ โดยปรับปรุงระบบค่าตอบแทน การจัดสรรสิ่งจูงใจที่เหมาะสมกับการะงาน หรือการพิจารณามอบอำนาจการตัดสินใจในระดับหนึ่ง หรือสนับสนุนทรัพยากรที่จำเป็น เช่น ทีมงาน เพื่อให้สามารถขับเคลื่อนการเปลี่ยนแปลงในองค์กรได้

แนวคิดในการพัฒนาทรัพยากรบุคคล

ระบบการบริหารทรัพยากรบุคคลคุณภาพที่หน่วยงานเห็นว่ามี “ศักยภาพสูง (High Potential)” มีความพร้อมที่จะพัฒนาเพื่อเป็นกำลังคนคุณภาพของหน่วยงาน โดยการพัฒนาข้าราชการผู้มีผลสัมฤทธิ์สูงจะแตกต่างจากระบบการบริหารทรัพยากรบุคคลโดยปกติ ข้าราชการผู้มีผลสัมฤทธิ์สูงจะต้องมีการจัดทำแผนพัฒนาเฉพาะบุคคล โดยแผนดังกล่าวจะเป็นประโยชน์สำหรับการพัฒนาที่เหมาะสมกับข้าราชการผู้มีผลสัมฤทธิ์สูง “แผนพัฒนาเฉพาะบุคคล” เป็นเครื่องมือในการพัฒนาข้าราชการที่มีผลสัมฤทธิ์สูงให้เป็นไป

การบริหารผลการปฏิบัติงานในระบบข้าราชการผู้มีผลสัมฤทธิ์สูง (HiPPS)

การบริหารผลการปฏิบัติงานในระบบข้าราชการผู้มีผลสัมฤทธิ์สูง มีหลักการแนวคิดคล้ายคลึงกับการบริหารผลการปฏิบัติงานทั่วไปแตกต่างกันที่ระบบข้าราชการผู้มีผลสัมฤทธิ์สูง นำกระบวนการบริหารผลการปฏิบัติงานมาใช้อย่างเต็มรูปแบบ รวมถึงแสดงความเชื่อมโยงกับระบบย่อยอื่น ๆ ในระบบการบริหารข้าราชการผู้มีผลสัมฤทธิ์สูง ระบบการบริหารผลการปฏิบัติงานเป็นกระบวนการในการสร้างสภาพแวดล้อมและวิธีการทำงานที่สนับสนุนให้ผู้ปฏิบัติงานสามารถปฏิบัติงานได้อย่างมีประสิทธิภาพมากที่สุด โดยเป้าหมายอยู่ที่การสร้างผลการปฏิบัติงานที่สูงขึ้น นอกจากนี้แล้วระบบการบริหารผลการปฏิบัติงานยังก่อให้เกิดการพัฒนาอย่างต่อเนื่อง ซึ่งเน้นระหว่าง “ผล” ของการปฏิบัติงาน กับ “การพัฒนาผลการปฏิบัติงาน” ของผู้ปฏิบัติงานให้มีประสิทธิภาพเพิ่มขึ้น กระบวนการบริหารผลการปฏิบัติงานไม่ได้มุ่งเน้นเฉพาะในเรื่องการวัดผลในตอนท้ายของการทำงานเท่านั้น แต่เป็นกระบวนการที่พิจารณาตั้งแต่การวางแผนการปฏิบัติงาน การพัฒนาผลการปฏิบัติงาน การติดตามผลการปฏิบัติงาน และการประเมินผลการปฏิบัติงาน ทั้งนี้ การวัดผลการปฏิบัติงานที่เป็นรูปธรรม โปร่งใส สามารถแสดงให้เห็นถึงลักษณะของตัวงานและคุณค่าของผลการปฏิบัติงานได้อย่างเหมาะสม ระบบบริหารผลการปฏิบัติงานที่นำมาใช้กับการบริหารในระบบข้าราชการผู้มีผลสัมฤทธิ์สูง ประกอบด้วย 4 องค์ประกอบ เชื่อมโยงกัน คือ

1. การวางแผนการปฏิบัติงาน เป็นการให้ความสำคัญกับการกำหนดเป้าหมายในระดับบุคคล เพื่อให้ผลผลิตและผลลัพธ์ของงานที่ได้สอดคล้องกับเป้าหมายและความสำเร็จขององค์กร โดยเป้าหมายงานในระดับต่าง ๆ ต้องนำไปสู่เป้าหมายกลยุทธ์องค์กร อย่างไรก็ตามในระบบข้าราชการผู้มีผลสัมฤทธิ์สูงงานที่ได้รับมอบหมายนอกจากเป็นงานสำคัญสอดคล้องกับเป้าหมายและความสำเร็จขององค์กรแล้ว งานที่ได้รับมอบหมายนั้นจะต้องสอดคล้องกับการพัฒนาที่กำหนดตามกรอบของการบริหารในระบบข้าราชการผู้มีผลสัมฤทธิ์สูงด้วย

2. การพัฒนาผลการปฏิบัติงาน เป็นกระบวนการในการวางแผนพัฒนาความรู้ ทักษะ และสมรรถนะของผู้ปฏิบัติงานให้ปฏิบัติงานได้อย่างมีประสิทธิภาพสูงขึ้น การวางแผนพัฒนาจะต้องดำเนินการอย่างต่อเนื่องควบคู่ไปกับการติดตามประเมินผลการปฏิบัติงาน การพัฒนาผลการปฏิบัติงาน ผู้บังคับบัญชาอาจเลือกสมรรถนะที่เห็นว่าผู้ปฏิบัติงานแต่ละคนสมควรได้รับการพัฒนามากที่สุด โดยอาจเป็นสมรรถนะที่เป็นจุดเด่น หรือสมรรถนะที่เป็นจุดด้อย จากนั้นกำหนดกิจกรรมในการพัฒนา และกำหนดตัวชี้วัดความสำเร็จของกิจกรรมเพื่อการพัฒนาด้วย

3. การติดตามผลการปฏิบัติงาน หลังจากการวางแผนกำหนดเป้าหมายการพัฒนาในระดับบุคคล และการวางแผนพัฒนาผลการปฏิบัติงานแล้ว การประเมินผลการปฏิบัติงานเป็นโอกาสในการดูผลงานความสามารถ ทักษะ และสมรรถนะในการปฏิบัติงาน รวมถึงการพิจารณาถึงปัญหาในการปฏิบัติงาน

การติดตามผลการปฏิบัติงานต้องกระทำอย่างต่อเนื่อง ใกล้ชิด และเหมาะสม ผู้บังคับบัญชาอาจใช้คำชมหรือสอนงานให้กับผู้ใต้บังคับบัญชา ในระบบข้าราชการผู้มีผลสัมฤทธิ์สูงผู้บังคับบัญชามีหน้าที่เป็นผู้สอนงาน (Coaching) โดยเน้นให้เกิดการปรับปรุงพัฒนาข้าราชการให้สามารถสร้างผลงาน ได้อย่างมีประสิทธิภาพ

4. การประเมินผลการปฏิบัติงาน เป็นการประเมินเพื่อให้ผู้บังคับบัญชาและผู้ใต้บังคับบัญชาทราบว่าผลการปฏิบัติงานเป็นอย่างไร อยู่ในระดับใด เพื่อเป็นข้อมูลสำคัญในการพิจารณาในด้านต่าง ๆ เช่น การเลื่อนขั้นเลื่อนตำแหน่ง การให้รางวัล การปรับปรุงการปฏิบัติงาน หรือการให้ออกจากระบบราชการ นอกจากนี้ การประเมินผลยังแสดงให้เห็นถึงช่องว่างระหว่างเป้าหมายที่กำหนดไว้กับผลการปฏิบัติงานจริงที่เกิดขึ้น ซึ่งเป็นข้อมูลสำคัญในการหาปัจจัยที่ส่งผลกระทบต่อการทำงาน เช่น สมรรถนะในงาน กระบวนการทำงาน หรือสิ่งสนับสนุนในการปฏิบัติงาน เป็นต้น

ตารางที่ 2 สรุปองค์ประกอบและตัวชี้วัดระบบข้าราชการผู้มีผลสัมฤทธิ์สูง

องค์ประกอบ	ตัวชี้วัด
การวางแผนการปฏิบัติงาน	- การกำหนดเป้าหมายระดับบุคคล - ความสอดคล้องระหว่างเป้าหมายระดับบุคคลกับผลผลิต และผลลัพธ์ขององค์กร - ความสอดคล้องระหว่างเป้าหมายระดับต่าง ๆ กับกลยุทธ์ขององค์กร - ความสอดคล้องระหว่างงานที่ได้รับมอบหมายกับเป้าหมาย และความสำเร็จขององค์กร - ความสอดคล้องระหว่างงานที่ได้รับมอบหมายกับการพัฒนา
การพัฒนาผลการปฏิบัติงาน	- การวางแผนพัฒนาเพื่อเพิ่มประสิทธิภาพในการปฏิบัติงานให้สูงขึ้น - การพัฒนาอย่างต่อเนื่อง - การวิเคราะห์สมรรถนะที่เป็นจุดเด่นหรือสมรรถนะที่เป็นจุดด้อย - การพัฒนาผลการปฏิบัติงานตามสมรรถนะ - การกำหนดตัวชี้วัดของกิจกรรมการพัฒนา
การติดตามผลการปฏิบัติงาน	- ผลงาน ความสามารถ ทักษะ และสมรรถนะในการปฏิบัติงาน

องค์ประกอบ	ตัวชี้วัด
	- การติดตามผลการปฏิบัติงานต้องกระทำอย่างต่อเนื่อง ใกล้ชิด และเหมาะสม - การสอนงานให้กับผู้ได้บังคับบัญชา (Coaching) - การส่งเสริมข้าราชการให้สามารถสร้างผลงาน ได้อย่างมีประสิทธิภาพ
การประเมินผลการปฏิบัติงาน	- ระบบการประเมินผลการปฏิบัติงาน - ความสอดคล้องระหว่างการประเมินผลการปฏิบัติงานกับการเลื่อนขั้นเลื่อนตำแหน่ง การให้รางวัล - การวิเคราะห์ช่องว่างระหว่างเป้าหมายที่กำหนดไว้กับผลการปฏิบัติงานที่เกิดขึ้นจริง - การนำผลการประเมินการปฏิบัติงานมาปรับปรุงการปฏิบัติงาน

ที่มา: ผู้เขียน

การประเมินผลระบบข้าราชการผู้มีผลสัมฤทธิ์สูง

สำนักงานคณะกรรมการข้าราชการพลเรือน (2554) ได้ศึกษาแนวทางการติดตามประเมินผลภาพรวมและศักยภาพในการบริหารระบบ HiPPs ของส่วนราชการ เพื่อประเมินความสำเร็จของการบริหารจัดการระบบ โดยจำแนกระดับความสำเร็จของส่วนราชการ และนำผลการศึกษาและข้อเสนอแนะมาใช้ในการพัฒนาระบบให้มีประสิทธิภาพมากยิ่งขึ้น โดยพัฒนาองค์ความรู้ในรูปกรณีศึกษา เพื่อเป็นข้อมูลสำหรับการแลกเปลี่ยนเรียนรู้ระหว่างส่วนราชการและเป็นคลังข้อมูลกำลังคนคุณภาพ โดยการประเมินได้จัดทำแบบสอบถามผู้ที่มีส่วนเกี่ยวข้อง ประกอบด้วย ผู้บริหารระดับสูง ผู้สอนงาน ผู้รับผิดชอบระบบบริหารกำลังคนคุณภาพในส่วนราชการ และการจัดประชุมระดมความคิดเห็น ซึ่งผลการศึกษาผลกระทบเชิงบวกต่อหน่วยงานที่นำระบบบริหารกำลังคนคุณภาพไปใช้ ประกอบด้วย



ภาพที่ 2 ภาพแสดงผลกระทบบังคับหน่วยงานที่นำระบบกำลังคนคุณภาพไปใช้
ที่มา: อังสินันท์ อินทรกำแหง และวนริสรา พิงค์โพธิ์สก, 2556

นอกจากนี้แล้ว บริษัท เอพีเอ็ม กรุ๊ป องค์กรด้านการพัฒนาองค์กรและทรัพยากรบุคคล ได้จัดทำโครงการวิจัย ผู้นำไทยในอนาคต (Future of Leadership in Thailand) โดยมีวัตถุประสงค์เพื่อหาแนวทางในการสร้างวิถีและขีดความสามารถของผู้นำไทยยุคใหม่ จากการระดมสมองของบุคลากรในองค์กรต่างๆ ตามแนวทางการวิจัยการสรรหาลักษณะของผู้นำในอนาคต จากผลการวิจัยทำให้ทราบถึงคุณลักษณะ 6 ประการที่พึงประสงค์ของผู้นำไทยในปี 2020 ได้แก่

1. Appraisal of Change คือ การเป็นผู้นำที่มั่นคง แม้สถานการณ์ที่มีความไม่แน่นอน คลุมเครือ พร้อมประเมินความเสี่ยงที่อาจเกิดขึ้นอนาคต
2. Innovation and Improvisation คือ การเป็นผู้นำที่ยืดหยุ่น สามารถตอบสนองต่อสถานการณ์ได้อย่างฉับพลัน และหาทางออกได้อย่างสร้างสรรค์ในสถานการณ์ที่คับขัน
3. Equality of Participation คือ การเป็นผู้นำที่มีประสิทธิภาพในการสื่อสารกับคนต่างรุ่น จนเกิดการแลกเปลี่ยนความคิดเห็นอย่างเท่าเทียมทำให้เห็นหลากหลายมุมมอง
4. Transparent Decision-Making คือ การเป็นผู้นำที่สามารถเรียกศรัทธา ความมั่นใจ ความไว้วางใจให้กับผู้ร่วมงานได้เห็นถึงความโปร่งใสในการตัดสินใจ
5. Collective Wisdom คือ การเป็นผู้นำที่พร้อมก้าวสู่อนาคตด้วยการเรียนรู้อย่างต่อเนื่อง และสามารถยอมรับ “ความยังไม่รู้” ได้

6. Balancing Purpose, People, Profit & Planet คือ การเป็นผู้นำที่สามารถบริหารจัดการงานในระยะสั้นและคำนึงผลที่จะเกิดขึ้นในระยะยาวควบคู่กันไปด้วย

HiPPs กับการนำมาใช้ในระบบราชการไทย

เมื่อพิจารณาการนำไปใช้หลักการ HiPPs ในระบบราชการไทย จะพบว่า สำนักงานคณะกรรมการข้าราชการพลเรือนมีบทบาทในการผลักดันนำแนวทางดังกล่าวไปใช้ในการปฏิบัติ ได้เริ่มพัฒนาระบบข้าราชการผู้มีผลสัมฤทธิ์สูง (High Performance and Potential System: HiPPS) ตั้งแต่ปีงบประมาณ พ.ศ. 2546 พัฒนาระบบข้าราชการผู้มีผลสัมฤทธิ์สูง หรือ HiPPS ขึ้นเพื่อสร้างความพร้อมให้กับข้าราชการผู้มีศักยภาพสูงอย่างเป็นระบบ โดยเน้นที่การเรียนรู้ผ่านการปฏิบัติจริง (Workplace Learning) และเสริมด้วยกลไกการสับเปลี่ยนหมุนเวียนงาน การสอนงาน และการเรียนรู้ผ่านการฝึกอบรม เพื่อให้ข้าราชการกลุ่มดังกล่าวได้รับการพัฒนาอย่างเต็มศักยภาพ ส่งผลให้สามารถเติบโตเป็นข้าราชการระดับสูงได้อย่างมีคุณภาพในเวลาที่เหมาะสม

เมื่อพิจารณาผลการปฏิบัติ ปรากฏผลการนำไปปฏิบัติผ่านการฝึกอบรม อาทิ การฝึกอบรมหลักสูตรการเสริมสร้างคุณลักษณะส่วนบุคคลและทักษะการทำงานสำหรับข้าราชการผู้มีผลสัมฤทธิ์สูงในแต่ละปีงบประมาณ ซึ่งได้มีการอบรมในมิติต่าง ๆ เพื่อพัฒนาศักยภาพของระบบการทำงานของข้าราชการ ทั้งนี้ข้อสังเกตที่สำคัญคือ สำนักงานคณะกรรมการข้าราชการพลเรือน ได้พัฒนาตามหลักการ HiPPs ที่มุ่งเน้นให้เกิดผลที่เป็นรูปธรรม และมีความต่อเนื่อง การอบรมในแต่ละรุ่นที่ดำเนินการนั้น ได้มีการสร้างข้อเสนอเชิงยุทธศาสตร์ ซึ่งมีเนื้อหาของแผนยุทธศาสตร์เพื่อนำไปปฏิบัติที่ผ่านการวิเคราะห์อย่างเป็นระบบ โดยมีการวิเคราะห์จากกลุ่มผู้เข้ารับการอบรมเป็นกลุ่ม การเสริมสร้างเทคนิคการวิเคราะห์ต่าง ๆ นำไปสู่แผนการพัฒนาการทำงานของหน่วยงานอย่างเป็นรูปธรรม เมื่อพิจารณาการประเมินผลในกรณีของการนำแนวทางดังกล่าวมาพัฒนาใช้ในระบบบริหารราชการ พบว่า มีงานวิจัยที่ได้ประเมินผลไว้ได้แก่ อังศินันท์ อินทรกำแหง และคณะ (2563) ได้ศึกษาเรื่องการติดตามและประเมินผลการใช้ประโยชน์กลุ่มกำลังคนคุณภาพ: กรณีศึกษาระบบราชการไทย ผลการศึกษาพบว่า ส่วนราชการต่าง ๆ จำเป็นต้องพัฒนาระบบการสรรหา และคัดเลือกกลุ่มกำลังคนคุณภาพที่เข้มข้น จัดเตรียมแผนการสืบทอดตำแหน่งอย่างเป็นระบบ และเน้นผลการปฏิบัติงานที่ส่งผลกระทบในวงกว้าง เป็นต้น ผลของงานวิจัยนี้สามารถใช้เป็น แนวทางในการพัฒนาสมรรถนะ พฤติกรรม และประสิทธิภาพการทำงานของข้าราชการผู้มีผลสัมฤทธิ์สูงของส่วนราชการไทย ซึ่งเมื่อพิจารณากับข้อมูลงานวิจัยดังกล่าวในเชิงคุณภาพ พบว่า ส่วนราชการจะต้องมีการจัดเตรียมแผนการสืบทอดตำแหน่ง (Successor Plan) โดยการประมาณอัตรากำลังคนทดแทนระยะยาว กำหนด

คุณลักษณะของผู้สืบทอด สรรหาและพิจารณาคัดเลือกผู้สืบทอด จากนั้นจึงพัฒนาและเตรียมความพร้อมให้กับผู้สืบทอด ทั้งนี้ผู้สืบทอดจะไม่ทราบว่าตนเองได้รับการคัดเลือกเพื่อให้ผู้สืบทอดไม่หยุดพัฒนาตนเอง

จากข้อมูลข้างต้น แสดงให้เห็นว่า การนำไปใช้หลักการ HiPPs ในระบบราชการไทย มีการพัฒนาตามแนวทางดังกล่าวอย่างต่อเนื่อง มีโครงการอบรมที่ส่งเสริมการทำงานที่พัฒนาในอนาคต การวิเคราะห์งานเพื่อวางแผนยุทธศาสตร์ ซึ่งผลการประเมินได้ปรากฏว่ามีการพัฒนาบุคลากรของแต่ละหน่วยงานภาครัฐ ทั้งนี้กระบวนการตามระบบข้าราชการผู้มีผลสัมฤทธิ์สูง (High Performance and Potential System: HiPPS) นั้น จากเนื้อหาบทความข้างต้นได้รวบรวมแนวทางดังกล่าวไว้หลากหลายแนวทางซึ่งสามารถนำมาปรับใช้เพิ่มเติมเพื่อให้การพัฒนาข้าราชการไทยสามารถทำได้อย่างมีประสิทธิภาพมากขึ้น

บทสรุป

จากสถานการณ์กำลังคนภาครัฐ พบว่า เกิดวิกฤติขาดกำลังคนคุณภาพซึ่งจะส่งผลกระทบต่อการทำงานในระดับนโยบาย และความแตกต่างของบุคคลส่งผลกระทบต่อทัศนคติในการทำงาน รวมถึงการสูญเสียข้าราชการที่เกิดการเคลื่อนย้ายไปสู่ภาคเอกชน ทำให้ระบบ HiPPS ถูกพัฒนาขึ้นเพื่อเป็นระบบในการคัดกรองข้าราชการที่มีคุณภาพสูง โดยมีพื้นฐานหลักมาจากการมุ่งไปสู่ผลสัมฤทธิ์ที่ยึดประชาชนเป็นศูนย์กลาง การประเมินที่เป็นระบบ มีความเป็นธรรม และมุ่งเน้นการทำงานเป็นทีม

ระบบข้าราชการผู้มีผลสัมฤทธิ์สูงเป็นเครื่องมือในการเตรียมกำลังคนคุณภาพในภาคราชการไทย เมื่อส่วนราชการต่าง ๆ มีการวางระบบกำลังคนคุณภาพตามความต้องการของส่วนราชการ จะส่งเสริมให้ส่วนราชการไทยมีการบริหารจัดการกลุ่มกำลังคนคุณภาพให้มีประสิทธิภาพดียิ่งขึ้น สอดคล้องกับความต้องการของส่วนราชการ เพื่อให้เกิดประโยชน์สูงสุดต่อระบบราชการ และส่วนราชการสามารถส่งเสริมและสนับสนุนให้กลุ่มกำลังคนคุณภาพของส่วนราชการเข้าสู่ระบบข้าราชการผู้มีผลสัมฤทธิ์สูงได้ โดยกลไกการบริหารจัดการกำลังคนคุณภาพเชิงรุก ประกอบด้วย

1. การวางแผนกำลังคนคุณภาพ (Planning) เพื่อให้ส่วนราชการเห็นความจำเป็นของการวางแผนกำลังคนและมีส่วนร่วมในการเตรียมกำลังคนคุณภาพสำหรับภาคราชการ

2. การสรรหาและคัดเลือกกำลังคนคุณภาพ (Recruiting and Selecting) เพื่อให้ส่วนราชการมีคลังข้อมูลกำลังคนคุณภาพอย่างเพียงพอ มีขีดความสามารถในการดึงดูดและรักษาข้าราชการที่มีคุณภาพไว้ในระบบราชการ รวมถึงการเปิดโอกาสให้ข้าราชการกลุ่มอื่นได้รับการพัฒนาและส่งเสริมประสบการณ์อย่างเป็นระบบ เพื่อนำไปสู่ระบบข้าราชการผู้มีผลสัมฤทธิ์สูง

3. การเสริมสร้างการมีส่วนร่วมให้กับส่วนราชการ (Institutionalizing) เพื่อให้ส่วนราชการมีความเข้มแข็ง มีส่วนร่วม สามารถดำเนินการเชิงรุกในการเตรียมกำลังคนคุณภาพสำหรับภาคราชการได้อย่างมีประสิทธิภาพ

4. การพัฒนากำลังคนคุณภาพ (Developing) เพื่อให้กำลังคนคุณภาพของส่วนราชการเป็นผู้มีผลสัมฤทธิ์สูง ได้รับการพัฒนาอย่างเป็นระบบและต่อเนื่อง

5. การติดตามการใช้ประโยชน์จากกำลังคนคุณภาพ (Evaluating and Monitoring) เพื่อให้มีการติดตามผลการปฏิบัติงานของกลุ่มกำลังคนคุณภาพในระบบราชการ และให้ส่วนราชการได้ใช้ประโยชน์จากศักยภาพของอย่างราชการกลุ่มดังกล่าวสูงสุด

ระบบข้าราชการผู้มีผลสัมฤทธิ์สูงได้มีการพัฒนาและนำไปใช้ในหน่วยงาน ซึ่งพบว่า ส่งผลกระทบเชิงบวกต่อหน่วยงานหลากหลายประการทั้งเรื่อง การได้บุคลากรที่มีคุณภาพ มีมุมมองในการทำงานที่ดี เกิดแรงจูงใจในการทำงานในระบบราชการ มีแนวทางความก้าวหน้าในหน้าที่การงานมากขึ้น มีการแข่งขันการสร้างผลงาน เมื่อพิจารณาผลกระทบเชิงบวกที่เกิดขึ้นแสดงให้เห็นว่า สภาพปัญหาการบริหารกำลังคนภาครัฐที่บทความได้กล่าวไว้ข้างต้นสามารถแก้ไขได้จากการพัฒนาระบบข้าราชการผู้มีผลสัมฤทธิ์สูง ทั้งนี้การนำแนวคิดดังกล่าวไปในหน่วยงานมีความจำเป็นที่ต้องศึกษาเรียนรู้ ปรับใช้ให้มีความเหมาะสมของหน่วยงานของตนเอง เพื่อการนำแนวคิดดังกล่าวไปใช้อย่างมีประสิทธิภาพสูงสุด

การนำไปใช้หลักการ HiPPs ในระบบราชการไทย จะพบว่า สำนักงานคณะกรรมการข้าราชการพลเรือนได้พัฒนาตามแนวทางดังกล่าวตั้งแต่ปีงบประมาณ พ.ศ. 2546 โดยมุ่งเน้นการพัฒนาในรูปแบบการฝึกอบรมหลักสูตรเพื่อพัฒนาที่เกิดผลเป็นรูปธรรม และมีความต่อเนื่อง ทั้งนี้จากผลการศึกษาวิจัยที่เกี่ยวข้องระบุว่าส่วนราชการต่าง ๆ จำเป็นต้องพัฒนาระบบการสรรหา และคัดเลือกกลุ่มกำลังคนคุณภาพที่เข้มข้น จัดเตรียมแผนการสืบทอดตำแหน่งอย่างเป็นระบบ และเน้นผลการปฏิบัติงานที่ส่งผลกระทบในวงกว้าง

อภิปรายผล

ระบบ HiPPS ถูกพัฒนาขึ้นเพื่อเป็นระบบในการคัดกรองข้าราชการที่มีคุณภาพสูง โดยมีพื้นฐานหลักมาจากการมุ่งไปสู่ผลสัมฤทธิ์ที่ยึดประชาชนเป็นศูนย์กลาง ซึ่งเป็นแนวทางในการพัฒนาระบบราชการที่มุ่งเน้นการให้บริการสาธารณะต่อประชาชนโดยการมีส่วนร่วมของประชาชน และตรงต่อความต้องการของประชาชนเป็นหลัก ซึ่งเมื่อพิจารณาแนวทางดังกล่าวจะพบว่า ระบบ HiPPS มีความสอดคล้องกับการบริหารงานภาครัฐในแนวทางการบริการสาธารณะแนวใหม่ (New Public Service) กล่าวคือ ปกรณ์ศิริประกอบ (2559) ได้กล่าวถึง แนวความคิดการบริการสาธารณะแนวใหม่ ว่ามีแนวคิดรากฐานเรื่องตัวแบบชุมชนและประชาสังคม ซึ่งกล่าวถึงการทำงานภาครัฐจะต้องมองเห็นความสำคัญของประชาชน ร่วมกันสร้างความร่วมมือการพัฒนาาร่วมกัน เป็นกลไกในการร่วมมือกันของชุมชนและประชาสังคมในการร่วมแก้ปัญหา

จากผลการศึกษาการนำไปใช้หลักการ HiPPs ในระบบราชการไทย พบว่า มีการพัฒนาในรูปแบบการฝึกอบรมหลักสูตรเพื่อพัฒนาที่เกิผลเป็นรูปธรรม และมีความต่อเนื่อง ทั้งนี้เมื่อพิจารณาผลการประเมินจากเอกสารงานวิจัยที่เกี่ยวข้องสะท้อนให้เห็นถึงแนวทางการพัฒนาที่ควรให้ความสำคัญ กล่าวคือ อังศินันท์ อินทรกำแหง และคณะ (2563) ได้ศึกษาเรื่องการติดตามและประเมินผลการใช้ประโยชน์กลุ่มกำลังคนคุณภาพ: กรณีศึกษาระบบราชการไทย ได้มีผลการศึกษาเชิงคุณภาพที่เป็นข้อมูลเชิงลึกจากการสัมภาษณ์มีประเด็นการพัฒนาที่สำคัญและควรนำไปสู่การออกแบบเพื่อพัฒนาตามแนวทางดังกล่าว อาทิ การสร้างคนเพื่อทดแทนตำแหน่งในหน่วยงานด้วยการพัฒนาในหลายมิติ เช่น การประเมินผลการทำงานอย่างต่อเนื่อง การประเมินผลลัพธ์ เป็นต้น

ผลการศึกษาจากการรวบรวมแนวคิดการบริหารกำลังคนคุณภาพในภาครัฐ ภายใต้แนวคิดระบบข้าราชการผู้มีผลสัมฤทธิ์สูง (High Performance and Potential System: HiPPs) พบว่ามีหลักการแนวคิดและกระบวนการที่มีความหลากหลาย หน่วยงานที่เกี่ยวข้องในการพัฒนานุคลากรภาครัฐสามารถนำไปปรับใช้โดยการสังเคราะห์แนวทางที่เหมาะสมของหน่วยงาน เพื่อนำไปสู่การพัฒนานุคลากรที่ดีมีคุณภาพต่อไป

ในส่วนของแนวคิดระบบข้าราชการผู้มีผลสัมฤทธิ์สูง (High Performance and Potential System: HiPPs) เมื่อพิจารณาร่วมกับแนวคิดทฤษฎีทางนโยบายสาธารณะ ซึ่งมีความเกี่ยวข้องสัมพันธ์กันของผู้บริหารและผู้ปฏิบัติงาน พบว่า แนวคิดระบบข้าราชการผู้มีผลสัมฤทธิ์สูง (High Performance and Potential System: HiPPs) นำเสนอผลกระทบเชิงบวกต่อหน่วยงานที่นำระบบกำลังคนคุณภาพไปใช้ ได้แก่ การกระตุ้นการเรียนรู้ และการแข่งขันด้วยผลงาน เป็นแรงจูงใจให้อยู่ในระบบราชการ เป็นต้น จากข้อมูลดังกล่าวแสดงให้เห็นถึงระบบดังกล่าวที่มีความเป็นธรรมาภิบาล โปร่งใสในการทำงานที่มีผลต่อนุคลากร และนำไปสู่การทำงานร่วมกันของผู้บริหารและผู้ปฏิบัติงานในระดับต่างๆ ได้อย่างมีประสิทธิภาพ ซึ่งเมื่อพิจารณาปัจจัยที่ส่งผลต่อการนำนโยบายไปปฏิบัติ ดังที่ วรเดช จันทรศร (2554) ได้กล่าวถึง ตัวแบบด้านการพัฒนาองค์การเป็นตัวอย่างที่เน้นการศึกษาปัญหาของการนำนโยบายไปปฏิบัติในมุมมองที่เกี่ยวกับองค์ประกอบภายในองค์การในแง่ความสัมพันธ์และพฤติกรรมของบุคคลและกลุ่มในด้านดังต่อไปนี้ คือ ภาวะผู้นำ การจูงใจ การทำงานเป็นทีม การผูกพันและยอมรับ การมีส่วนร่วม ซึ่งองค์ประกอบต่างๆ จะมีผลต่อการนำนโยบายไปปฏิบัติ เพราะฉะนั้นแนวคิดระบบข้าราชการผู้มีผลสัมฤทธิ์สูง (High Performance and Potential System: HiPPs) จึงเป็นส่วนหนึ่งที่ช่วยให้การทำงานในระบบราชการประสบผลสำเร็จ

รายการอ้างอิง

- ปกรณ ศิริประกอบ. (2559). 3 พาราไดม์ทางรัฐประศาสนศาสตร์: แนวคิด ทฤษฎี และการนำไปปฏิบัติจริง. กรุงเทพฯ: โรงพิมพ์แห่งจุฬาลงกรณ์มหาวิทยาลัย.
- ศูนย์นักบริหารระดับสูง สำนักงานคณะกรรมการข้าราชการพลเรือน. (2563). *คู่มือการบริหารจัดการกำลังคนคุณภาพ*. กรุงเทพฯ: สำนักงานคณะกรรมการข้าราชการพลเรือน.
- ศูนย์นักบริหารระดับสูง สำนักงานคณะกรรมการข้าราชการพลเรือน. (2563). *รายงานประจำปีระบบข้าราชการผู้มีผลสัมฤทธิ์สูง ปีงบประมาณ 2562*. กรุงเทพฯ: สำนักงานคณะกรรมการข้าราชการพลเรือน.
- เรืองวิทย์ เกษสุวรรณ. (2554). *ความรู้เบื้องต้นเกี่ยวกับรัฐประศาสนศาสตร์*. กรุงเทพฯ: บพิธการพิมพ์ จำกัด.
- วรเดช จันทรศร. (2554). *ทฤษฎีการนำนโยบายสาธารณะไปปฏิบัติ*. กรุงเทพฯ: พริกหวานกราฟฟิค.
- ศูนย์เทคโนโลยีสารสนเทศและการสื่อสาร สำนักงานคณะกรรมการข้าราชการพลเรือน. (2562). *กำลังคนภาครัฐ 2561: ข้าราชการพลเรือนสามัญ*. กรุงเทพฯ: สำนักงานคณะกรรมการข้าราชการพลเรือน.
- สำนักบริหารทรัพยากรบุคคล กรมการแพทย์. (2559). *คู่มือข้าราชการผู้มีผลสัมฤทธิ์สูง*. กรุงเทพฯ: กรมการแพทย์.
- สำนักพัฒนาระบบงานตำแหน่งและค่าตอบแทน สำนักงานคณะกรรมการข้าราชการพลเรือน. (2562). *มาตรการบริหารจัดการกำลังคนภาครัฐ (พ.ศ. 2562 – 2565)*. กรุงเทพฯ: สำนักงานคณะกรรมการข้าราชการพลเรือน.
- อังศินันท์ อินทรกำแหง และคณะ. (2563). การติดตามและประเมินผลการใช้ประโยชน์กลุ่มกำลังคนคุณภาพ: กรณีศึกษาระบบราชการไทย. *วารสารพฤติกรรมศาสตร์เพื่อการพัฒนา*, 12(1), 56-73.
- อังศินันท์ อินทรกำแหง และวนริสรา พิงโพธิ์สถ. (2556). *การปรับปรุงประสิทธิภาพการบริหารกำลังคนคุณภาพเพื่อความต่อเนื่องในการบริหารราชการ*. กรุงเทพฯ: สถาบันวิจัยพฤติกรรมศาสตร์ มหาวิทยาลัยศรีนครินทรวิโรฒ.

คำแนะนำสำหรับการเสนอบทความเพื่อพิจารณาตีพิมพ์ ในวารสารด้านการบริหารรัฐกิจและการเมือง

การเสนอบทความเพื่อพิจารณาตีพิมพ์ในวารสารด้านการบริหารรัฐกิจและการเมือง คณะรัฐศาสตร์ และนิติศาสตร์ มหาวิทยาลัยบูรพา โดยมีวัตถุประสงค์เพื่อส่งเสริมและสนับสนุนให้คณาจารย์ บุคลากร นิสิต นักศึกษาและผู้ที่เกี่ยวข้อง ได้มีโอกาสเสนอผลงานทางวิชาการ ในสาขารัฐศาสตร์ รัฐประศาสนศาสตร์ นิติศาสตร์ การเมือง การปกครอง และสาขาที่เกี่ยวข้อง โดยมีวัตถุประสงค์เพื่อส่งเสริมและสนับสนุนให้ได้มีโอกาสเสนอผลงานทางวิชาการเพื่อเผยแพร่

กองบรรณาธิการวารสารจึงขอเชิญชวนคณาจารย์ บุคลากรและผู้ที่เกี่ยวข้องส่งบทความวิชาการ บทความงานวิจัย และบทความปริทรรศน์ (Review Article) เพื่อจัดพิมพ์เผยแพร่ในวารสารเป็นวารสาร ราย 6 เดือน (ปีละ 2 ฉบับ) มีกำหนดการตีพิมพ์ในเดือน มกราคม-มิถุนายน และกรกฎาคม-ธันวาคม ของ ทุกปี

ข้อกำหนดของการเขียนบทความ ดังนี้

1. ความยาวของบทความ 15-20 หน้ากระดาษ A4 (บน-กั้นหน้า 1.5 นิ้ว / ล่าง-กั้นหลัง 1 นิ้ว)
 2. ชนิดของอักษรที่พิมพ์ AngsanaNew ขนาด 16 พอยท์
 3. รูปแบบการนำเสนอบทความวิชาการ
- ประกอบด้วย
- ชื่อเรื่อง (ภาษาไทยและภาษาอังกฤษ)
 - ชื่อ-นามสกุล ผู้เขียน และตำแหน่ง สังกัด หน่วยงาน (หากเป็นนิสิตระดับหลักสูตรและสถาบันการศึกษา) (ภาษาไทยและภาษาอังกฤษ)
 - บทคัดย่อภาษาไทย 10-25 บรรทัด
 - บทคัดย่อภาษาอังกฤษ (Abstract) โดยเนื้อต้องเหมือนกับบทคัดย่อภาษาไทย
 - คำสำคัญ (Keywords) (ภาษาไทยและภาษาอังกฤษ)
 - บทนำ
 - เนื้อหา
 - บทสรุป
 - รายการอ้างอิง

4. รูปแบบการนำเสนอบทความงานวิจัย ประกอบด้วย

- ชื่อเรื่องงานวิจัย (ภาษาไทยและภาษาอังกฤษ)
- ชื่อ-นามสกุล ผู้เขียน และตำแหน่ง สังกัด หน่วยงาน (หากเป็นนิสิตระดับหลักสูตรและสถาบันการศึกษา) (ภาษาไทยและภาษาอังกฤษ)
- บทคัดย่อภาษาไทย 10 -25 บรรทัด
- บทคัดย่อภาษาอังกฤษ (Abstract) โดยเนื้อต้องเหมือนกับบทคัดย่อภาษาไทย
- คำสำคัญ (Keywords) (ภาษาไทยและภาษาอังกฤษ)
- บทนำ
- วัตถุประสงค์การวิจัย
- กรอบแนวคิดการทำวิจัยหรือสมมติฐานการวิจัย (ถ้ามี)
- ทบทวนวรรณกรรม (แนวคิด ทฤษฎี)
- วิธีการวิจัย
- ผลการวิจัย
- อภิปรายผลและข้อเสนอแนะการวิจัย
- รายการอ้างอิง (นาม-ปี APA)

5. การอ้างอิงเนื้อหาใช้รูปแบบการอ้างอิงแบบ APA (American Psychological Association) ตามหนังสือ สารสนเทศและการศึกษาค้นคว้า (ภาควิชาสารสนเทศศึกษา) คณะมนุษยศาสตร์และ สังคมศาสตร์ มหาวิทยาลัยบูรพา. สารสนเทศและการศึกษาค้นคว้า. กรุงเทพมหานคร: สักดิ์โสภารการพิมพ์, 2551. และการค้นคว้าและการเขียนรายงาน (จุฬาลงกรณ์มหาวิทยาลัย. การค้นคว้าและการเขียนรายงาน. กรุงเทพมหานคร: ภาควิชาบรรณารักษศาสตร์ คณะอักษรศาสตร์ จุฬาลงกรณ์มหาวิทยาลัย, 2540)

6. บทความที่ส่งเพื่อพิจารณาตีพิมพ์ต้องไม่เคยตีพิมพ์เผยแพร่ที่ไหนมาก่อนและต้องไม่อยู่ระหว่างการเสนอเพื่อพิจารณาตีพิมพ์ในวารสารฉบับอื่น

สำหรับการจัดส่งบทความเพื่อตีพิมพ์นั้น

กรุณากรอกแบบนำส่งบทความแล้วสแกน แบบนำส่งบทความ พร้อมทั้งส่งไฟล์ข้อมูลของบทความฉบับเต็มเป็น word และ pdf. เข้าสู่ระบบ <https://so03.tci-thaijo.org/index.php/papojournal>

***** กรณีที่บทความไม่ปฏิบัติตามขั้นตอน และรูปแบบการเขียนบทความอย่างครบถ้วน
ขอสงวนสิทธิ์ในการส่งกลับไปยังผู้เขียน เพื่อความถูกต้องและเรียบร้อยต่อไป**

- โทรศัพท์ 0-3810-2369 ต่อ 150 หรือ 115 , 0-3839-0243 ฌปภา จิรมงคลเลิศ และธารทิพย์ ภาวะวิภาต

- ในกรณีที่เป็นบุคคลภายนอก ต้องชำระค่าลงวารสาร จำนวน 2,500 บาท โดยชำระได้ที่ คณะรัฐศาสตร์และนิติศาสตร์ มหาวิทยาลัยบูรพา หรือ ชำระผ่านทางธนาคารกรุงไทย ชื่อบัญชีมหาวิทยาลัยบูรพา เลขที่บัญชี 386-1-00442-9 สาขาแหลมทอง บางแสน และส่งหลักฐานการ ชำระเงินมาที่ E-mail: polscilawjournal@gmail.com กองบรรณาธิการจะพิจารณาเสนอผู้ทรงคุณวุฒิพิจารณาบทความและแจ้งผลการพิจารณาให้ผู้เขียนบทความวิชาการ/ บทความวิจัยทราบ สำหรับบทความที่ผ่านการกลั่นกรองจากผู้ทรงคุณวุฒิแล้วจะได้รับการตีพิมพ์ลงในวารสารเพื่อเผยแพร่ต่อไป

อนึ่ง บทความทุกเรื่องที่ตีพิมพ์ในวารสารฯ จะได้รับการอ่านและการประเมินโดย ผู้ทรงคุณวุฒิในสาขาวิชานั้นๆ กองบรรณาธิการของสงวนสิทธิ์ในการบรรณาธิการ และ ลำดับการตีพิมพ์ก่อน – หลัง ทั้งนี้ ถ้อยคำ ข้อเขียน ข้อคิดเห็นและข้อสรุปในบทคัดย่อและบทความทุกเรื่อง ถือเป็นผลงานวิชาการของผู้เขียน โดยกองบรรณาธิการไม่จำเป็นต้องเห็นด้วย

The Guidelines for Articles Submitting to be Considered for Publication in Journal of Public Administration and Politics

Faculty of Political Science and Law, Burapha University offers Journal of Public Administration and Politics with the objectives of promoting and supporting lecturers, personnel students and interested persons to have the opportunity to present and disseminate their academic work in political science, public administration and related fields.

The editorial board welcome lecturers, personnel and interested persons to send academic articles, research articles and review articles for print publication in Journal of Public Administration and Politics. The journal publishes every 6 months (2 issues per year). The scheduled print publication months are June and December. The requirements are as follows;

1. The length of an article: 15 - 20 pages of A4 paper
2. The type of the printed characters: 16-point Angsana New font 16

3. The format for submitting academic articles consists of

- Title (Thai and English) – Abstract (Thai and English)
- Full Name, position and organization
- Thai and English Abstract must have the same content.
- The content of the Thai Abstract must be in accordance with the English one.

The text length of Thai and English abstract altogether must not exceed 10 - 25 lines.

- Keywords
- Introduction
- Main text
- Conclusion
- Reference

4. The format for writing research article/ The research article format consists of

- Research Title (Thai and English)
- Abstract (Thai and English)
- Thai and English Abstract must have the same content.
- Full Name, position and organization
- The content of Thai Abstract must be in accordance with the English one. The

text length of Thai and English abstract altogether must not exceed 10 - 25 lines.

- Keywords
- Introduction
- Research Objective
- Conceptual Framework/ Research Hypothesis
- Review of Related Literatures
- Research Method
- Research Result
- Discussion and Research Suggestion
- Reference

5. A footnote citation format for text references is used as shown (APA style)

Example Citing References in Text

(Downs, 2012, p. 60) or Downs (2012, p. 60)

(Fawcett and Andrew, 1999, pp. 101-110) หรือ Fawcett and Andrew (1999, pp.

101-110)

Example References

Ritchie, B. W. (2003). *Managing Educational Tourism*. Clevedon, UK:

Channel View Publications.

Lewin, K., Lippit, R., & White, R. K. (1939). Patterns of aggressive behavior in experimentally created social climates. *Journal of Social Psychology*, 10(2), 271-301.

BBC. (2013). *Chile's judges apologize for their actions after coup*. Retrieved September 5, 2015, from <http://www.bbc.com/news/world-latin-america-23967816>

The authors can contact the editorial board via Email polscilawjournal@gmail.com in order to get a file about reference method for publishing Journal of Public Administration and Politics. Alternatively, the authors can check the format in the journal website.

6. The articles submitted to the journal to be reviewed for publication must not have already been published elsewhere and not currently be under consideration for publication by other journals

Regarding the article sending, please send

<https://so03.tci-thaijo.org/index.php/papojournal>

The editorial board will consider choices of referees to assess articles and notify the results to the authors of the academic/research articles. Accepted articles will be published in the Journal.



คณะรัฐศาสตร์และนิติศาสตร์ มหาวิทยาลัยบูรพา

169 ถนนลงหาดบางแสน ตำบลแสนสุข

อำเภอมือเมือง จังหวัดชลบุรี 20131

<https://so03.tci-thaijo.org/index.php/papojournal>