

บทที่ 2

แนวคิด ทฤษฎี และงานวิจัยที่เกี่ยวข้อง

การวิจัยเรื่อง การมีส่วนร่วมของประชาชนในการอนุรักษ์ทรัพยากรธรรมชาติและสิ่งแวดล้อมขององค์การบริหารส่วนตำบลสะตอ อำเภอเขาสมิง จังหวัดตราด ผู้วิจัยได้ศึกษา แนวคิด ทฤษฎี เอกสารและงานวิจัยที่เกี่ยวข้องนำเสนอตามลำดับ ดังนี้

1. แนวคิดเกี่ยวกับการมีส่วนร่วม
2. การจัดการสมัยใหม่ (The Modern Management)
3. วิวัฒนาการของการจัดการภาครัฐ (Evolution of Government Management)
4. การมอบอำนาจ (Empowerment)
5. การบริหารจัดการภาครัฐแนวใหม่ (New Public Management)
6. แนวคิดเกี่ยวกับการอนุรักษ์ทรัพยากรธรรมชาติและสิ่งแวดล้อม
7. การจัดการทรัพยากรธรรมชาติและสิ่งแวดล้อม
8. ข้อมูลทั่วไปขององค์การบริหารส่วนตำบลสะตอ อำเภอเขาสมิง จังหวัดตราด
9. งานวิจัยที่เกี่ยวข้อง

แนวคิดเกี่ยวกับการมีส่วนร่วม

การมีส่วนร่วมมีความสำคัญต่อการบริหารจัดการกิจการใด ๆ ให้ประสบความสำเร็จ การพัฒนาในยุคที่ผ่านมาเป็นการพัฒนาที่เน้นหนักในด้านเศรษฐกิจ อุตสาหกรรม วิทยาศาสตร์ เทคโนโลยี ทำให้การนำทรัพยากรธรรมชาติมาใช้เพื่อผลประโยชน์ทางการผลิต ทางธุรกิจ จนเกินขอบเขต ทำให้ทรัพยากรย่อยหรือเสื่อมโทรมลงอย่างรวดเร็ว การมีส่วนร่วมเป็นวิธีที่จะระดมประชาชนให้มีส่วนร่วมในการพัฒนาได้ดีที่สุด นักวิชาการจำนวนมากได้อธิบายความหมายของคำว่ามีส่วนร่วมไว้มากมาย โดยมีรายละเอียดแตกต่างกัน

ความหมายของการมีส่วนร่วม

โคเฮน และอัฟฮอฟ (Cohen & Uphoff, 1981) กล่าวถึง การมีส่วนร่วมโดยทั่วไปในขั้นตอนการตัดสินใจไม่ได้หมายความว่า จะเป็นการตัดสินใจได้เพียงอย่างเดียว ยังใช้ตัดสินใจควบคู่ไปกับขั้นตอนการปฏิบัติการด้วยการตัดสินใจยังเกี่ยวข้องกับประชาชนในเรื่องผลประโยชน์ และการประเมินผลในกิจกรรมการพัฒนาด้วย จะเห็นว่าการตัดสินใจนั้นเกี่ยวข้องเกือบโดยตรงกับ

การปฏิบัติ แต่ก็เกี่ยวข้องกับผลประโยชน์และการประเมินผลด้วย โดยที่ผลประโยชน์นั้นเป็นผลมาจากขั้นตอนการตัดสินใจแล้วทั้งสิ้น นอกจากนี้ก็ยังมีผลสะท้อนกลับจากการประเมินผล และการปฏิบัติการกลับไปสู่การตัดสินใจอีกด้วย โดยมีแนวความคิดว่าการมีส่วนร่วมมี 4 ขั้นตอน คือ การมีส่วนร่วมในการตัดสินใจ การมีส่วนร่วมในการปฏิบัติการ การมีส่วนร่วมในการรับผลประโยชน์ และการมีส่วนร่วมในการประเมินผล ทุกขั้นตอนมีความสัมพันธ์ โดยมุ่งเน้นการมีส่วนร่วมที่ขั้นตอนการตัดสินใจเป็นประการสำคัญ ซึ่งในแนวทางการมีส่วนร่วมนั้นมุ่งให้ประชาชนเป็นผู้คิดค้นปัญหา เป็นผู้ที่มิบทบาทในทุก ๆ เรื่อง ไม่ใช่ที่กำหนดให้ประชาชนปฏิบัติในเรื่องใดเรื่องหนึ่ง ทุกอย่างต้องเป็นเรื่องของประชาชนที่คิด

เสริมศักดิ์ วิศาลาภรณ์ (2537) กล่าวถึงการมีส่วนร่วมในการบริหารไว้ว่า การมีส่วนร่วมของบุคคลจะก่อให้เกิดการมีส่วนร่วมเกี่ยวข้องและการมีส่วนร่วมเกี่ยวข้องจะส่งผลให้เกิดความผูกพันต่อหน่วยงานและภารกิจที่ตนเองมีส่วนร่วม

ปรัชญา เวสารัชช์ (2538) กล่าวว่า การมีส่วนร่วมของประชาชน หมายถึง กระบวนการซึ่งประชาชนเข้าเกี่ยวข้องในขั้นตอนต่าง ๆ ของกิจกรรมของส่วนรวมซึ่งมีวัตถุประสงค์ในการพัฒนาชนบท โดยในการเข้ามาเกี่ยวข้องนี้ ผู้เข้าร่วมได้ใช้ความพยายามและเสียสละทรัพยากรบางอย่าง เช่น ความคิดเห็น วัตถุ แรงกายและเวลา

อรณพ อุ๋นออก (2538) ให้ความหมายเกี่ยวกับการมีส่วนร่วมไว้ว่า “การมีส่วนร่วม” (Participation) เป็นผลมาจากการเห็นพ้องต้องกันในเรื่องของความต้องการทิศทางของการเปลี่ยนแปลง และความเห็นพ้องต้องกันนั้นจะต้องมีมากพอที่จะเกิดการริเริ่ม โครงการเพื่อการปฏิบัติการ กล่าวคือ จะต้องเป็นการเห็นพ้องต้องกันของคนส่วนใหญ่ที่จะร่วมปฏิบัตินั้น ๆ เหตุผลเบื้องต้นที่คนมารวมกันได้ ควรจะต้องมีการตระหนักว่า การปฏิบัติหรือการกระทำทั้งหมดที่ทำโดยหรือทำในนามกลุ่มนั้น ๆ กระทำผ่านองค์การ ดังนั้นองค์การจะต้องเป็นเสมือนตัวนำให้บรรลุถึงความเปลี่ยนแปลงที่ต้องการ

การมีส่วนร่วมประกอบด้วย 3 มิติ ด้วยกัน คือมิติที่หนึ่ง การมีส่วนร่วมในการตัดสินใจว่าจะทำอะไรควรทำและทำอย่างไร มิติที่สอง การมีส่วนร่วมเสียสละในการพัฒนา การลงมือปฏิบัติการตามที่ได้ตัดสินใจ และมิติที่สาม การมีส่วนร่วมในการแบ่งปันผลประโยชน์ที่เกิดจากการดำเนินงานนอกจากนั้น ไวท์ (White) ยังเพิ่มเติมว่าสาระสำคัญของการมีส่วนร่วมประเภทที่ 4 ที่นำมาพิจารณา คือ การมีส่วนร่วมในการประเมินผล (สุธี ศรสวรรค์, 2538)

ไวท์ (White, 1980 อ้างถึงใน สุธี ศรสวรรค์, 2538) ได้ให้ความหมายของการมีส่วนร่วมประกอบด้วย 4 มิติ คือ

มิติที่ 1 คือ การมีส่วนร่วมในการตัดสินใจว่าจะทำอะไรควรทำอะไรไม่ควรทำและทำอย่างไร

มิติที่ 2 คือ การมีส่วนร่วมเสียสละในการพัฒนา การลงมือปฏิบัติการตามที่ได้ตัดสินใจ

มิติที่ 3 คือ การมีส่วนร่วมในการแบ่งปันผลประโยชน์ที่เกิดขึ้นจากการดำเนินงาน

มิติที่ 4 คือ การมีส่วนร่วมในการประเมินผล

นิภาภรณ์ เกียรติสุข (2539) กล่าวว่า การมีส่วนร่วมเป็นพฤติกรรมที่ประชาชนหรือคนที่อยู่ร่วมกันในสังคม พัฒนาปัญญา ความรู้ ความสามารถ โดยแสดงออกในรูปแบบต่าง ๆ เพื่อพัฒนาสังคม สิ่งแวดล้อม หรือสิ่งที่ตนอาศัยอยู่

วรารัณ วังโย (2540) ได้ให้ความเห็นว่า การพัฒนาที่จะเป็นผลดีและเป็นธรรมนั้น ประชาชนต้องมีส่วนร่วมในการพัฒนานับตั้งแต่ระยะเริ่มต้นของการกำหนดเป้าหมายและแนวทางของการพัฒนา ซึ่งการพัฒนาดังกล่าวจะต้องโอนอ่อนต่อความแตกต่างของท้องถิ่นตลอดจนแนวทางการพัฒนาย่อมต้องอยู่ภายใต้การควบคุมและตัดสินใจของประชาชนเจ้าของท้องถิ่นอย่างมาก

ทงศักดิ์ คุ่มไข่น้ำ (2540) ให้ความหมายของการมีส่วนร่วมดังนี้ 1) การมีส่วนร่วมของประชาชน คือ กระบวนการให้ประชาชนเข้ามามี ส่วนร่วมในการดำเนินงานพัฒนา ร่วมคิด ร่วมตัดสินใจแก้ไขปัญหาตนเอง ร่วมให้ความคิดสร้างสรรค์ ความรู้และความชำนาญ ร่วมกับการใช้วิทยาการที่เหมาะสมและสนับสนุนติดตามผลการปฏิบัติงานขององค์กรและเจ้าหน้าที่ที่เกี่ยวข้อง 2) การมีส่วนร่วมของประชาชน คือ กระบวนการที่ประชาชนกลุ่มเป้าหมายได้รับโอกาสและได้ใช้โอกาสที่ได้รับแสดงออกซึ่งความรู้สึกรักใคร่ แสดงออกซึ่งสิ่งที่เขามี แสดงออก ซึ่งสิ่งที่เขาต้องการ แสดงออกซึ่งปัญหาที่กำลังเผชิญและแสดงออกซึ่งวิธีการแก้ไขปัญหา และลงมือปฏิบัติโดยการช่วยเหลือของหน่วยงานภายนอกน้อยที่สุด 3) การมีส่วนร่วมของประชาชน คือ กระบวนการที่รัฐบาลทำการส่งเสริม ชักนำ สนับสนุนและสร้างโอกาสให้ประชาชนในชุมชนทั้งรูปของบุคคล กลุ่มคน ชมรม สมาคม มูลนิธิ

แสวง รัตนมงคลมาส (2540) ได้กล่าวว่า การมีส่วนร่วม หมายถึง กระบวนการซึ่งประชาชนเข้ามามีส่วนเกี่ยวข้องในขั้นตอนต่าง ๆ ของกิจกรรมของสังคม และประชาชนที่เข้าร่วมได้ใช้ความพยายามบางอย่างส่วนตัว เช่น ความคิด ความรู้ ความสามารถ แรงงานตลอดจนทรัพยากรของตนเองต่อกิจกรรมนั้น ๆ ในการแสดงความคิดเห็นตัดสินใจกำหนดนโยบาย กำหนดเป้าหมายและแผนงาน ดำเนินการในกระบวนการจัดการ และร่วมหนุนช่วยทรัพยากรการบริหาร และการที่ประชาชนเข้ามามีส่วนร่วม มีเหตุผล 3 ประการ คือ 1) มีจุดร่วมในอุดมการณ์เดียวกัน 2) มีจุดร่วมในผลประโยชน์ 3) ยึดติดกับบุคคล

สายสุนีย์ ปวุฒินันท์ (2541) การมีส่วนร่วม หมายถึง การที่ปัจเจกบุคคลที่ดี กลุ่มคนหรือองค์กรประชาชนได้อาสาเข้ามามีส่วนร่วมในการตัดสินใจการดำเนินโครงการ การแบ่งปันผลประโยชน์และการประเมินผลโครงการพัฒนาด้วยความสมัครใจ โดยปราศจากข้อกำหนดที่มา

จากบุคคลภายนอก และเป็นไปเพื่อตอบสนองต่อความต้องการของสมาชิกในชุมชน รวมทั้งมีอำนาจอิสระในการแบ่งปันผลประโยชน์ที่เกิดจากการพัฒนาให้กับสมาชิกด้วยความพึงพอใจและ ผู้เข้ามามีส่วนร่วมมีความรู้สึกเป็นเจ้าของโครงการด้วย

โกวิท พวงงาม (2541) การมีส่วนร่วม หมายถึงกระบวนการของกลุ่มองค์กรชุมชน มีการร่วมคิด ร่วมตัดสินใจ ร่วมลงมือปฏิบัติ โดยมีความเข้าใจในปัญหาของตนและตระหนักถึงสิทธิ์ของตนที่มีต่อสิ่งนั้น ซึ่งความรู้สึกเหล่านั้นจะเกิดขึ้นได้ด้วยการที่บุคคลได้รับข้อมูลใหม่ที่ช่วยเพิ่มอำนาจ ความคิด และโอกาสได้ร่วมวิเคราะห์ และตัดสินใจกำหนดเป้าหมายในกิจกรรมเหล่านั้น

สัญญา สัญญาวิวัฒน์ (2542) ในกิจกรรมทุกอย่างควรให้ประชาชนมีส่วนร่วมให้มากที่สุดเท่าที่จะมากได้ เพื่อให้เขาได้เป็นผู้ตัดสินใจทำงานได้ตามที่เขาได้ตัดสินใจไปแล้วด้วยตนเอง ซึ่งจะ使他ได้ปฏิบัติตามความสนใจและความต้องการของเขา ซึ่งจะ使他ได้มีโอกาสในการพัฒนาตนเอง

สุพจน์ พิสุทธิวงศ์ (2542 อ้างถึงใน พรณี กิจเจริญทรัพย์ดี, 2550) กล่าวถึงการมีส่วนร่วมว่าเป็นเรื่องที่บุคคล และกลุ่มคน เห็นพ้องต้องกันในเรื่องความต้องการ และการเปลี่ยนแปลงที่ต้องการ ซึ่งส่งผลกระทบโดยตรงต่อตนเองและส่วนรวม ซึ่งแสดงออกในรูปแบบการตัดสินใจในการกำหนดวิถีชีวิตของคนอย่างเป็นตัวของตัวเอง

สรุป การมีส่วนร่วมของประชาชน คือ การที่ประชาชนได้รับโอกาสและได้ใช้โอกาสในลักษณะการทำงานร่วมกัน มีความต้องการร่วมกัน ทั้งทางด้านการตัดสินใจ การดำเนินกิจกรรม การร่วมกันรับผลประโยชน์ และการติดตามประเมินผล เพื่อให้เกิดการพัฒนาและเปลี่ยนแปลงในทิศทางที่ต้องการ ซึ่งการมีส่วนร่วมของประชาชนเป็นสิ่งสำคัญที่เป็นการขับเคลื่อนการพัฒนาชุมชนให้ดำเนินงานตามแผนหรือโครงการที่กำหนดไว้

ทฤษฎีเกี่ยวกับการมีส่วนร่วม

ทฤษฎีที่เกี่ยวกับการมีส่วนร่วมมี 5 ทฤษฎี ซึ่ง อคิน รพีพัฒน์ ได้สรุปไว้ดังนี้

1. ทฤษฎีการเกลี้ยกล่อมมวลชน (Mass Persuation)

Maslow (1968 อ้างถึงใน อคิน รพีพัฒน์, 2536) กล่าวว่า การเกลี้ยกล่อม หมายถึง การใช้คำพูดหรือการเขียน เพื่อบุคคลให้เกิดความเชื่อถือและการกระทำ ซึ่งการ เกลี้ยกล่อมมีประโยชน์ในการแก้ไขปัญหาความขัดแย้งในการปฏิบัติงานและถ้าจะให้ เกิดผลดีผู้เกลี้ยกล่อมจะต้องมีศิลปะในการสร้างความสนใจในเรื่องที่จะเกลี้ยกล่อมโดยเฉพาะในเรื่อง ความต้องการของคนตามหลักทฤษฎีของ Maslow ที่เรียกว่าลำดับขั้น ความต้องการ (Hierarchy of Needs) คือ ความต้องการของคนจะเป็นไปตามลำดับจาก น้อยไปมาก มีทั้งหมด 5 ระดับ ดังนี้

1.1 ความต้องการทางด้านสรีระวิทยา (Physiological Needs) เป็นความต้องการขั้นพื้นฐานของมนุษย์ (Survival Needs) ได้แก่ ความต้องการทางด้านอาหาร ยา เครื่องนุ่งห่ม ที่อยู่อาศัย ยารักษาโรค และความต้องการทางเพศ

1.2 ความต้องการความมั่นคงปลอดภัยของชีวิต (Safety And Security Needs) ได้แก่ ความต้องการที่อยู่อาศัยอย่างมีความปลอดภัยจากการถูกทำร้ายร่างกาย หรือถูก ขโมยทรัพย์สิน หรือความมั่นคงในการทำงานและการมีชีวิตอยู่อย่างมั่นคงในสังคม

1.3 ความต้องการทางด้านสังคม (Social Needs) ได้แก่ ความต้องการความรัก ความต้องการที่จะให้สังคมยอมรับว่าตนเป็นส่วนหนึ่งของสังคม

1.4 ความต้องการที่จะมีเกียรติยศชื่อเสียง (Self-esteem Needs) ได้แก่ ความภาคภูมิใจ ความต้องการดีเด่นในเรื่องหนึ่งที่จะให้ได้รับการยกย่องจากบุคคลอื่น ความต้องการ ด้านนี้เป็นความต้องการระดับสูงที่เกี่ยวกับความมั่นใจในตัวเองในเรื่องความสามารถและความสำคัญของบุคคล

1.5 ความต้องการความสำเร็จแห่งตน (Self-Actualization Needs) เป็นความต้องการในระบบสูงสุด ที่อยากจะทำให้เกิดความสำเร็จในทุกสิ่งทุกอย่างตามความนึกคิด ของตนเองเพื่อจะพัฒนาตนเองให้ดีที่สุดเท่าที่จะทำได้ความต้องการนี้จึงเป็นความต้องการ พิเศษของบุคคลที่จะพยายามผลักดันชีวิตของตนเองให้เป็นแนวทางที่ดีที่สุด

2. ทฤษฎีการระดมสร้างขวัญของคนในชาติ (National Morale)

คนเรามีความต้องการทางกายและใจถ้าคนมีขวัญดีพอ ผลของการทำงานจะสูง ตามไปด้วย แต่ถ้าขวัญไม่ดีผลงานก็ต่ำไปด้วย ทั้งนี้เนื่องจากว่าขวัญเป็นสถานการณ์ทาง จิตใจที่แสดงออกในรูปพฤติกรรมต่าง ๆ นั่นเอง การจะสร้างขวัญให้ดีต้องพยายามสร้าง ทศนคติที่ดีต่อผู้ร่วมงาน เช่น การไม่เอารัดเอาเปรียบ การให้ข้อเท็จจริงเกี่ยวกับงาน การเปิดโอกาสให้แสดงความคิดเห็น เป็นต้น และเมื่อใดก็ตามถ้าคนทำงานมีขวัญดีจะ เกิดสำนึกในความรับผิดชอบ อันจะเกิดผลดีแก่หน่วยงานทั้งในส่วนที่เป็นขวัญส่วนบุคคล และขวัญของกลุ่ม ดังนั้น จะเป็นไปได้ว่าขวัญของคนเรา โดยเฉพาะคนมีขวัญที่ดีย่อมเป็นปัจจัยหนึ่งที่จะนำไปสู่การมีส่วนร่วมในกิจกรรมต่าง ๆ ได้เช่นกัน (ยุพาพร รูปงาม, 2545)

3. ทฤษฎีสร้างความรู้รักชาตินิยม (Nationalism)

ปัจจัยประการหนึ่งที่น่าสู่การมีส่วนร่วมคือ การสร้างความรู้รักชาตินิยมให้ เกิดขึ้น หมายถึง ความรู้สึกเป็นตัวของตัวเองที่จะอุทิศหรือ เน้นคำนิยมเรื่องผลประโยชน์ ส่วนรวมของชาติ มีความพอใจในชาติของตัวเอง พอใจเกียรติภูมิ จงรักภักดี ผูกพันต่อ ท้องถิ่น (ยุพาพร รูปงาม, 2545)

4. ทฤษฎีการสร้างผู้นำ (Leadership)

การสร้างผู้นำจะช่วยจูงใจให้ประชาชนทำงานด้วยความเต็มใจเพื่อบรรลุ เป้าหมายหรือวัตถุประสงค์ร่วมกัน ทั้งนี้เพราะผู้นำเป็นปัจจัยสำคัญของการรวมกลุ่มคน จูงใจไปยังเป้าประสงค์ โดยทั่วไปแล้วผู้นำอาจจะมีทั้งผู้นำที่ดีเรียกว่า ผู้นำปฏิฐาน (Positive Leader) ผู้นำพลวัต คือ เคลื่อนไหวทำงานอยู่เสมอ (Dynamic Leader) และผู้นำไม่มีกิจ ไม่มีผลงานสร้างสรรค์ ที่เรียกว่า ผู้นำนิเสธ (Negative Leader) ผลของการให้ทฤษฎีการสร้างผู้นำ จึงทำให้เกิดการระดมความร่วมมือ ปฏิบัติงานอย่างมีขวัญกำลังใจ งานมีคุณภาพ มีความคิดริเริ่มสร้างสรรค์ และร่วมรับผิดชอบ ดังนั้น การสร้างผู้นำที่ดี ย่อมจะนำไปสู่ การมีส่วนร่วมใน กิจกรรมต่าง ๆ ด้วยดีนั่นเอง (ยุพาพร รูปงาม, 2545)

5. ทฤษฎีการใช้วิธีและระบบทางการบริหาร (Administration and Method)

การใช้ระบบบริหารในการระดมความร่วมมือเป็นวิธีหนึ่งที่ยั่งยืนเพราะใช้กฎหมาย ระเบียบ แบบแผน เป็นเครื่องมือในการดำเนินการ แต่อย่างไรก็ตามผลของ ความร่วมมือยังไม่มีระบบใดดีที่สุดในเรื่องการใช้บริหาร เพราะธรรมชาติของคน ถ้าทำงานตามความสมัครใจอย่าง ตั้งใจไม่มีใครบังคับก็จะทำงานด้วยความรัก แต่ถ้าไม่ ควบคุมเลยก็ไม่เป็นไปตามนโยบายและความจำเป็นของรัฐ เพราะการใช้ระบบบริหาร เป็นการให้ปฏิบัติตามนโยบายเพื่อให้บรรลุเป้าหมาย เพิ่มความคาดหวังผลประโยชน์ (ยุพาพร รูปงาม, 2545)

ขั้นตอนการมีส่วนร่วม

องค์ พัฒนจักร (2535) ได้เสนอขั้นตอนการมีส่วนร่วมที่ถือว่าเป็นขั้นตอนจริงหรือ สมบูรณ์ ขององค์การอนามัยโลก (World Health Organization) ประกอบด้วย 8 ขั้นตอน คือ

- 1) การวางแผน คือ ประชาชนจะต้องเข้ามามีส่วนร่วมในการวิเคราะห์ปัญหา จัดลำดับความสำคัญ ตั้งเป้าหมาย กำหนดการใช้ทรัพยากร กำหนดวิธีการติดตามและการประเมินผลและที่สำคัญจะต้องมีส่วนร่วมในการตัดสินใจด้วย
- 2) การดำเนินกิจกรรม ประชาชนต้องมีส่วนร่วมในการจัดสรร ควบคุมทางการเงินและการบริหาร
- 3) การใช้ประโยชน์ ประชาชนต้องมีส่วนร่วมในการนำเอา กิจกรรมใช้ประโยชน์ได้ซึ่งเป็นการเพิ่มระดับของการพึ่งพาตนเองและการควบคุมทางสังคม
- 4) การได้รับประโยชน์ ประชาชนจะต้องได้รับการแจกจ่ายผลประโยชน์จากชุมชนในพื้นที่ที่เท่ากัน ซึ่งอาจจะเป็นผลประโยชน์ส่วนตัว สังคม หรือวัตถุก็ได้
- 5) ร่วมจัดหรือปรับปรุงระบบการบริหารงานพัฒนาให้มีประสิทธิภาพและประสิทธิผล
- 6) ร่วมการลงทุนในกิจกรรมโครงการของ ชุมชนตามขีดความสามารถของตนเอง และหน่วยงาน
- 7) ร่วมปฏิบัติตามนโยบาย แผนงาน โครงการและกิจกรรมให้บรรลุเป้าหมายที่วางไว้
- 8) ร่วมควบคุม ติดตาม ประเมินผล และร่วม บำรุงรักษาโครงการและกิจกรรมที่ได้ทำไว้ทั้ง โดยเอกชนและรัฐบาลให้ใช้ประโยชน์ได้ตลอดไป

อकिन ระพีพัฒน์ (2536) ได้ชี้ให้เห็นว่าการมีส่วนร่วมของประชาชนจะต้องเข้าร่วมในขั้นตอนต่าง ๆ คือ 1) การมีส่วนร่วมในการค้นปัญหาและสาเหตุของประชาชน เนื่องมาจากเหตุผลพื้นฐาน คือชาวชนบทประสบปัญหาย่อมรู้ปัญหาของตนเองได้ดีที่สุด 2) การมีส่วนร่วมในการวางแผนดำเนินการ กิจกรรมเพื่อแก้ไขปัญหาเหล่านั้น ผู้เลือกแนวทางในการพัฒนาควรเป็นประชาชนในชุมชนนั่นเองไม่ใช่บุคคลภายนอก เพื่อให้เหมาะสมสอดคล้องกับทรัพยากรกับศักยภาพในการพัฒนาชุมชนนั้น 3) การมีส่วนร่วมในการลงทุนโดยเฉพาะอย่างยิ่งในด้านแรงงาน การร่วมแรงประกอบกิจกรรมที่จะทำให้ประชาชนมีความผูกพันมากขึ้น และก่อให้เกิดความรู้สึก ร่วมกันในการเงินเจ้าของกิจกรรมผลงานที่ปรากฏ ซึ่งจะส่งผลให้ประชาชนบำรุงรักษาให้ดำรงอยู่อย่างสมบูรณ์ 4) การมีส่วนร่วมในการติดตามประเมินผล เพื่อค้นคว้า เพื่อหาข้อดี และข้อบกพร่อง เกิดจากการดำเนินกิจกรรม ซึ่งได้มาเป็นบทเรียนในการหาหนทางปรับปรุงแก้ไขและเพิ่มประสิทธิภาพในการทำงานต่อไป

ธนาภรณ์ เมทนิสสุติ (2543) ได้กล่าวถึงแนวทางการมีส่วนร่วมว่า หมายถึง 1) ร่วมคิด คือ ร่วมในการประชุมปรึกษาหารือในการวางโครงการวิธีการดำเนินงานการติดตาม ตรวจสอบและการดูแลรักษา เพื่อให้กิจกรรมโครงการได้ผลตามวัตถุประสงค์ 2) ร่วมตัดสินใจ คือ เมื่อมีการประชุมปรึกษาหารือแล้วจะต้องร่วมกันในการตัดสินใจเลือกกิจกรรมหรือแนวทางที่เห็นว่าดีที่สุด หรือเหมาะสมที่สุด 3) ร่วมปฏิบัติตามโครงการ คือ เข้าร่วมในการดำเนินงานตามโครงการ เช่น ร่วมออกแรงร่วมบริจาคทรัพย์ เป็นต้น 4) ร่วมติดตามและประเมินผลโครงการ คือ เมื่อโครงการเสร็จสิ้นแล้วได้มีส่วนร่วมในการตรวจตราดูแลรักษาและประเมินผลประโยชน์ที่เกิดขึ้นจากโครงการ

มณฑล จันทร์แจ่มใส (2551) กล่าวว่า การมีส่วนร่วมว่า การมีส่วนร่วมจะต้องมีขึ้น โดยตลอด ตั้งแต่ขั้นการร่วมวางแผนโครงการ การเสียสละกำลังแรงงาน วัสดุกำลังเงินหรือทรัพยากรใดที่มีอยู่

ประชุม สุวดีธิ (2551) กล่าวถึงเงื่อนไข ของการมีส่วนร่วมในการพัฒนาภาคพื้นฐานของประชาชน 4 ประการ คือ

1. ประชาชนต้องมีความสามารถที่จะมีส่วนร่วม กล่าวคือ ประชาชนจะต้องมีศักยภาพที่จะเข้าร่วมในการดำเนินกิจกรรมต่าง ๆ เช่น ประชาชนจะต้องมีความสามารถในการค้นหาความต้องการ วางแผน จัดการ บริการองค์กรและการใช้ทรัพยากรในที่สุด
2. ประชาชนจะต้องมีความพร้อมที่จะมีส่วนร่วม กล่าวคือ ประชาชนต้องมีสภาพทางเศรษฐกิจ วัฒนธรรมและกายภาพที่เปิดโอกาสให้เข้ามามีส่วนร่วม

สรุป จากแนวคิดข้างต้น การมีส่วนร่วม โดยเปิดโอกาสให้ประชาชนมีส่วนร่วมในการตัดสินใจ มีส่วนร่วมในการปฏิบัติการ การมีส่วนร่วมในผลประโยชน์ และรวมไปถึงการใช้ทรัพยากรที่มีอยู่ในชุมชนและตนเองในการพัฒนาหรือดำเนินการกิจกรรมต่าง ๆ และมีส่วนร่วมในการประเมินผล

ลักษณะและรูปแบบการมีส่วนร่วม

United Nations, Department of International Economic and Social Affairs (1989, p. 9) ได้รวบรวมรูปแบบของการมีส่วนร่วมไว้ 3 รูปแบบคือ 1) การมีส่วนร่วมแบบเป็นไปเอง (Spontaneous) เป็นโดยการอาสาสมัครหรือรวมตัวกันเองขึ้นมาเพื่อแก้ปัญหาของตนเอง โดยเป็นการกระทำที่ไม่ได้รับความช่วยเหลือจากภายนอกซึ่งเป็นรูปแบบที่เป็นเป้าหมาย 2) การมีส่วนร่วมแบบชักนำ (Induced) เป็นการเข้าร่วมโดยความต้องการความเห็นชอบหรือการสนับสนุนโดยรัฐบาล เป็นรูปแบบที่เป็นลักษณะทั่วไปของประเทศกำลังพัฒนา 3) การมีส่วนร่วมแบบบังคับ (Conceived) เป็นผู้มีส่วนร่วมภายใต้การดำเนินการตามนโยบายของรัฐบาลภายใต้การจัดการโดยเจ้าหน้าที่ของรัฐหรือโดยการบังคับโดยตรงรูปแบบนี้เป็นรูปแบบที่ผู้กระทำได้รับผลในทันที แต่จะไม่ได้ผลในระยะยาวจะมีผลเสียที่ไม่ได้รับการสนับสนุนจากชุมชนในที่สุด

โคเฮน และอัฟฮอฟ (Cohon & Uphoff, 1981) ได้แบ่งรูปแบบการมีส่วนร่วมออกเป็น 4 รูปแบบ ดังนี้

1. การมีส่วนร่วมในการตัดสินใจ (Decision - Making) ประกอบด้วย 3 ขั้นตอน ได้แก่
 - 1.1 การตัดสินใจตั้งแต่ระยะเริ่ม
 - 1.2 การตัดสินใจในช่วงของกิจกรรม
 - 1.3 การตัดสินใจในการดำเนินกิจกรรม
2. การมีส่วนร่วมในการปฏิบัติการ (Implementation) ซึ่งอาจเป็นไปในรูปของการเข้าร่วมโครงการให้มีการสนับสนุนด้านทรัพยากร การเข้าร่วมบริหาร การร่วมมือ ทั้งการเข้าร่วมแรงร่วมใจ
3. การมีส่วนร่วมในผลประโยชน์ (Benefits) ไม่ว่าจะเป็นประโยชน์ทางด้านวัตถุ ประโยชน์ทางด้านสังคม หรือประโยชน์ส่วนบุคคล
4. การมีส่วนร่วมในการประเมินผล (Evaluation) ซึ่งนับเป็นการควบคุม และตรวจการดำเนินกิจกรรมทั้งหมด และเป็นการแสดงถึงการปรับตัวในการมีส่วนร่วมต่อไป

เจมส์ คี ปิ่นทอง (2538) ได้แบ่งขั้นตอนของการมีส่วนร่วมของประชาชนไว้ 4 ขั้นตอน คือการมีส่วนร่วมในการค้นหาและหาสาเหตุของปัญหาที่เป็นอยู่ว่า มีอะไรเดือดร้อนบ้าง และมีสาเหตุมาจากอะไรบ้าง

1. การมีส่วนร่วมค้นหาปัญหาและสาเหตุของปัญหา
 2. การมีส่วนร่วมในการวางแผน นับตั้งแต่วิเคราะห์หาสาเหตุ การจัดการลำดับสำคัญของปัญหา พิจารณาทางเลือกและแนวทางการแก้ไขปัญหา
 3. การมีส่วนร่วมในการดำเนินงานตามแผนงานที่ได้กำหนดไว้
 4. การมีส่วนร่วมในการติดตามและประเมินผลงาน ความสำเร็จเป็นระยะสั้น ๆ
- ดำเนินการแก้ไข

นิรันดร์ จงวุฒิเวศย์ (2537) ได้กล่าวถึงรูปแบบการมีส่วนร่วมแบ่งออกเป็น 3 ประการ คือ การมีส่วนร่วมโดยตรง (Direct Participation) โดยผ่านองค์กรผู้แทนของประชาชน (Inclusive Organization) เช่น กรรมการกลุ่มต่าง ๆ การมีส่วนร่วมโดยอ้อม การมีส่วนร่วมโดยเปิดโอกาสให้ (Open Participation) โดยผ่านองค์กรผู้แทนที่ไม่ใช่ผู้แทนของประชาชน (Non Representative) เช่น สถาบันหรือหน่วยงานที่เชิญชวนหรือเปิดโอกาสให้ประชาชนเข้ามามีส่วนร่วมเมื่อไรก็ได้ตลอดเวลา

ไพบุลย์ วัฒนศิริธรรม (2547) ได้นำเสนอความคิดเห็นผ่านบทความ “แลหน้าเศรษฐกิจสังคมไทย” สรุปการเข้ามามีส่วนร่วมของประชาชนได้ใน 2 ลักษณะ ได้แก่

1. การมีส่วนร่วมของประชาชนที่รัฐเป็นผู้นำ การมีส่วนร่วมในลักษณะนี้เป็นการมองมาจากเบื้องบนหรือมาจากรัฐ ประชาชนเป็นเพียงผู้คอยรับนโยบายและปฏิบัติตาม
2. การมีส่วนร่วมที่เกิดจากความต้องการของประชาชนด้วยความสมัครใจโดยที่รัฐคอยช่วยเหลือให้คำแนะนำหรือคอยอำนวยความสะดวกเท่านั้น

การบริหารแบบมีส่วนร่วม (Participative Management)

ศุภชัย ธรรมวงศ์ (2551) การบริหารแบบมีส่วนร่วม (Participative Management) หมายถึง การบริหารโดยให้บุคคลในองค์กรหรือผู้ที่มีส่วนเกี่ยวข้องในกระบวนการตัดสินใจ ใช้ความคิดสร้างสรรค์ และความเชี่ยวชาญ ในการบริหารงานให้บรรลุวัตถุประสงค์ หรือแก้ไขปัญหาต่าง ๆ ที่เกิดจากการบริหารงาน

ความสำคัญของการบริหารงานแบบมีส่วนร่วม

1. ก่อให้เกิดความเข้าใจร่วมกันในการปฏิบัติงานที่มุ่งหวัง
2. กระบวนการตัดสินใจสามารถรองรับพฤติกรรมของบุคคลในองค์กรได้กว้างขวาง และเกิดการยอมรับได้
3. เป็นหลักการของการบริหารที่เป็นผลต่อการดำเนินการเชิงวิเคราะห์ ซึ่งนำไปสู่การตัดสินใจได้
4. ลดช่องว่างของระบบการสื่อสารในองค์กรและขจัดปัญหาความขัดแย้งได้

หลักการในการบริหารแบบมีส่วนร่วม

1. มีการจัดสรรหน้าที่และอำนาจ ในการปฏิบัติงานให้กับ ผู้ปฏิบัติงาน คนในองค์กร หรือทีมงาน เพื่อต้องการให้มีทุกคนในองค์กรได้มีส่วนร่วมในกระบวนการตัดสินใจ
2. การก่อให้เกิดสร้างความสัมพันธ์อันดี ระหว่างคนและองค์กรได้อย่างแท้จริง และ ผลักดันให้คนในองค์กรได้ใช้ศักยภาพของตนอย่างเต็มที่ เพื่อสนับสนุนการตัดสินใจขององค์กร
3. รับรู้ปัญหาที่เกิดขึ้นและลดความขัดแย้งที่จะเกิดขึ้นในการทำงาน
4. ทำให้ทุกคนในองค์กรต้องรวมตัวกันเป็นทีมงาน (Teamwork) เพื่อผนึกกำลังและ ศักยภาพ ในการแก้ไขปัญหาหรือสร้างสรรค์สิ่งใหม่ ๆ ซึ่งการทำงานลักษณะดังกล่าวนี้จะเป็นไปตามหลักการขององค์กรแห่งการเรียนรู้ (Learning Organization) ตัวแปรที่ทำให้ต้องบริหารแบบมีส่วนร่วม

1. ระบบสารสนเทศ เป็นตัวแปรที่สำคัญ ทำให้บุคคลและองค์กรต้องเปลี่ยนแปลง ตัวอย่างเช่น องค์กรในปัจจุบันต้องสามารถสนองความต้องการของผู้รับบริการได้อย่างมีคุณภาพ และรวดเร็ว เป็นที่พึงพอใจของผู้รับบริการ
2. กฎหมายรัฐธรรมนูญ พ.ศ. 2540 ที่มีการบัญญัติเรื่องการมีส่วนร่วมของประชาชน ใน มาตรา 76 กำหนดว่า รัฐต้องส่งเสริมและสนับสนุนการมีส่วนร่วมของประชาชนในการกำหนด นโยบาย การตัดสินใจทางการเมือง การวางแผนพัฒนาทางเศรษฐกิจ สังคมและการเมือง รวมทั้ง การตรวจสอบการใช้อำนาจอธิปไตย” นอกจากนี้ การมีส่วนร่วมยังเป็นหนึ่งในหลัก 6 ประการ ของระเบียบสำนักนายกรัฐมนตรีว่าด้วยการสร้างระบบบริหารกิจการบ้านเมือง และสังคมที่ดี พ.ศ. 2542 (Good Governance) อีกด้วย

การบริหารงานภาครัฐที่มุ่งเน้นผลสัมฤทธิ์ของงาน (Result -based Management) คือ การบริหารงานภาครัฐในปัจจุบันจะต้องสามารถวัดและตรวจสอบได้ว่างานที่ทำอยู่ในปัจจุบันนั้น สัมฤทธิ์ผลหรือไม่ ซึ่งสิ่งเหล่านี้จะต้องอาศัยการทำงานแบบมีส่วนร่วมเป็นหลัก

ปัจจัยที่ส่งผลให้เกิดการมีส่วนร่วมของบุคคลในองค์กร

1. แรงจูงใจ คือ สิ่งที่เป็นตัวกระตุ้น เพื่อก่อให้เกิดการกระทำของพลังในบุคคลส่งผลต่อ การแสดงซึ่งพฤติกรรมและวิธีการในการทำงานเพื่อบรรลุเป้าหมายที่ต้องการ แรงจูงใจมีผลต่อ กระบวนการทำงานของคนในทิศทางแห่งประสิทธิภาพและสัมฤทธิ์ผลตามเป้าหมายที่ต้องการ
2. ภาวะผู้นำ มีผลต่อการมีส่วนร่วมขององค์กรหรือบุคคลในองค์กร ในการกำหนด ทิศทางของกระบวนการตัดสินใจ ขึ้นอยู่กับความเชี่ยวชาญ การยอมรับ ความร่วมมือ และความ ดึงดูดใจ คือ เหตุผลทางอารมณ์และอิทธิพลซึ่งเป็นพรสวรรค์เฉพาะตัวของผู้นำด้วย

ข้อเสนอแนะการนำวิธีการบริหารแบบมีส่วนร่วม ไปใช้ในการปฏิบัติจริง

1. การประชุมระดมความคิด (Brain Storming) และ การประชุมเชิงปฏิบัติการ (Workshops)

2. การใช้กลุ่มงานเฉพาะกิจและคณะกรรมการ (Special Task Forces and Committee)

3. การสร้างและสานวิสัยทัศน์ (Shared Vision)

4. การจัดเวทีประชาคมเพื่อแลกเปลี่ยนการเรียนรู้

5. การใช้ระบบข้อมูลและระบบรวมศูนย์ข้อมูล (Centralize)

6. การจัดระบบการสื่อสารที่ดีและสร้างความสัมพันธ์อันดีระหว่างบุคคล

ทฤษฎีภาวะผู้นำ (Leadership Theories)

ในช่วงปี ค.ศ. 1945 นักวิจัยของมหาวิทยาลัยแห่งรัฐโอไฮโอ ได้ทำการศึกษาแบบเจาะลึก เพื่อหาพฤติกรรมผู้นำในการปฏิบัติ หน้าที่ต่าง ๆ พบว่า พฤติกรรมผู้นำเกี่ยวกับการปฏิบัติหน้าที่นั้น แยกออกได้เป็น 2 กลุ่มใหญ่ ๆ คือ (สุเทพ พงศ์ศรีวัฒน์, 2544)

พฤติกรรมผู้นำที่มุ่งสร้างโครงสร้าง (Initiating Structure)

พฤติกรรมผู้นำที่มุ่งสร้างน้ำใจ (Consideration)

1. พฤติกรรมมุ่งสร้างโครงสร้างหรือมุ่งงาน (Initiating Structure) คือพฤติกรรมที่ผู้นำ จัดโครงสร้างและขอบเขตงานของตนเองและผู้ใต้บังคับบัญชา เพื่อให้บรรลุผลสำเร็จตาม วัตถุประสงค์ ได้แก่ การมอบหมายงาน การจัดทำมาตรฐานงาน การประเมินการปฏิบัติงาน การเสนอหาวิธีการทำงานและแก้ไขปัญหาที่ดี

2. พฤติกรรมมุ่งสร้างน้ำใจหรือมุ่งคน (Consideration) เป็นพฤติกรรมผู้นำที่แสดงความเป็นเพื่อน สนับสนุน และสนใจในความเป็นอยู่และสวัสดิการต่าง ๆ ของผู้ใต้บังคับบัญชารวมทั้ง การยอมรับ รับฟังปัญหาและข้อเสนอแนะต่าง ๆ ให้คำปรึกษา และปฏิบัติต่อผู้ใต้บังคับบัญชา ทุกคนเหมือนกัน

คณะวิจัยของมหาวิทยาลัยมิชิแกน (Participative Leadership) การศึกษาภาวะผู้นำแบบมีส่วนร่วม ซึ่งส่วนใหญ่จะเกี่ยวข้องกับกระบวนการตัดสินใจ โดยผู้นำมีแนวโน้มจะเปิดโอกาสให้ บุคคลอื่นมาร่วมในการตัดสินใจหรือให้มีอิทธิพลในการตัดสินใจของผู้นำ เช่น การปรึกษา การร่วมตัดสินใจ การตัดสินใจแบบเผด็จการ (Autocratic Decision) การตัดสินใจแบบปรึกษา (Consultation) การร่วมกันตัดสินใจ (Joint Decision) การมอบหมายให้ตัดสินใจ (Delegation)

1. การตัดสินใจแบบเผด็จการ (Autocratic Decision) คือการที่ผู้นำตัดสินใจแต่ลำพัง ผู้เดียวโดยไม่มีการถามความคิดเห็น หรือข้อเสนอแนะจากบุคคลอื่น เป็นการตัดสินใจที่ไม่มี อิทธิพลของบุคคลใดต่อการตัดสินใจเลย (No Influence by Others)

2. การตัดสินใจแบบปรึกษา (Consultation) คือ การตัดสินใจที่ผู้นำยังคงตัดสินใจเอง แต่ได้มีการปรึกษาและขอความคิดเห็นกับบุคคลต่าง ๆ และนำมาพิจารณาก่อนที่จะทำการตัดสินใจ สรุปว่าการตัดสินใจเริ่มมีอิทธิพลของผู้อื่นต่อการตัดสินใจของผู้นำบ้างแล้ว

3. การร่วมกันตัดสินใจ (Joint Decision) เป็นการตัดสินใจที่ผู้นำและผู้ใต้บังคับบัญชาได้มาร่วมประชุมแล้วอภิปรายถึงปัญหาและทางเลือกต่าง ๆ ที่ดี ก่อนที่จะร่วมกันตัดสินใจโดยที่ผู้นำมีฐานะเป็นเพียงสมาชิกของกลุ่มคนหนึ่ง ไม่มีอิทธิพลต่อการตัดสินใจของคนอื่น ๆ ผลการตัดสินใจถือเป็นการตัดสินใจของกลุ่ม

4. การมอบหมายให้ตัดสินใจ (Delegation) คือ การตัดสินใจที่ผู้นำจะมอบหมายอำนาจหน้าที่นี้ให้แก่บุคคลหรือกลุ่มบุคคลให้ทำการตัดสินใจแทน โดยผู้นำจะไม่เข้าไปยุ่งเกี่ยวกับกระบวนการตัดสินใจ แต่ในการมอบหมายจะบอกถึงปัญหา และขอบเขตของอำนาจที่พึงจะตัดสินใจแบบนี้ จึงเป็นการตัดสินใจที่ถือว่ามียุทธิพลของบุคคลอื่นสูงที่สุด (High Influence by Others)

สรุปคุณประโยชน์ของการตัดสินใจแบบมีส่วนร่วม

1. ช่วยปรับปรุงคุณภาพของการตัดสินใจ (Improved Decision Quality)
2. เพิ่มการยอมรับผลการตัดสินใจ (Greater Acceptance of Decisions)
3. เพิ่มความเข้าใจในเหตุผลของการตัดสินใจ (Better Understanding of Decisions)
4. พัฒนาทักษะการตัดสินใจของผู้ใต้บังคับบัญชา (Development of Decision - Making Skills)
5. ช่วยให้งานของผู้ใต้บังคับบัญชามีความหมายมากขึ้น (Enrichment of Subordinate Jobs)
6. ลดความขัดแย้งและสร้างทีมงาม (Facilitation of Conflict Resolution and Team Building)

ทฤษฎีความคาดหวัง (Expectancy Theory)

ความหมายของความคาดหวัง

ชัยนุกร พรภาณุวิชญ์ (2540) อธิบายว่า ความคาดหวังหมายถึง ความรู้สึก ความคิดเห็น การรับรู้ การตีความ หรือการคาดการณ์ต่อเหตุการณ์ต่าง ๆ ที่ยังไม่เกิดขึ้นของบุคคลอื่น ที่คาดหวังในบุคคลที่เกี่ยวข้องกับตน โดยคาดหวังหรือต้องการให้บุคคลนั้นประพฤติปฏิบัติในสิ่งที่ตนต้องการหรือคาดหวังเอาไว้

มหาวิทยาลัยสุโขทัยธรรมราช (2540) ได้กล่าวถึงความคาดหวังของผู้รับบริการว่า เมื่อผู้รับบริการมาติดต่อกับองค์กรหรือธุรกิจบริการใด ๆ ก็มักจะคาดหวังว่าจะได้รับการบริการ

อย่างใดอย่างหนึ่ง ซึ่งผู้ให้บริการจำเป็นต้องรับรู้และเรียนรู้เกี่ยวกับความคาดหวังพื้นฐาน และรู้จักสำรวจความคาดหวังเฉพาะของผู้รับบริการ เพื่อสนองบริการที่ตรงกับ ความคาดหวัง ซึ่งจะทำให้ผู้รับบริการเกิดความพึงพอใจ หรืออาจเกิดความประทับใจขึ้นได้หากการบริการนั้นเกินความ

ทฤษฎีความคาดหวัง (Expectancy Theory) ของวิกเตอร์วรูม (Vroom) มีองค์ประกอบของทฤษฎีที่สำคัญคือ (อัญชลี คำนวณวิรุณนิช, 2539)

Valence หมายถึง ความพึงพอใจของบุคคลที่มีต่อผลลัพธ์

Instrumentality หมายถึง เครื่องมือ อุปกรณ์ วิธีทางที่จะไปสู่ความพึงพอใจ

Expectancy หมายถึง ความคาดหวังในตัวบุคคลนั้น ๆ บุคคลมีความต้องการหลายสิ่งหลายอย่าง ดังนั้น จึงพยายามค้นหาแสวงหาหรือกระทำด้วยวิธีใดวิธีหนึ่งเพื่อตอบสนองความต้องการหรือสิ่งที่คาดหวังไว้ ซึ่งเมื่อได้รับการตอบสนองแล้วก็ตามความคาดหวังของบุคคล จะได้รับความพึงพอใจขณะเดียวกันก็คาดหวังในสิ่งที่สูงขึ้นเรื่อย ๆ

พาราสุมาน, ไชธธอม และ แบร์รี (Parasuraman, Zeithmal & Berry, 1985) ได้ระบุถึงปัจจัยหลักที่มีผลต่อความคาดหวังของผู้บริการแบ่งออกเป็น 5 ประการ ได้แก่

1. การได้รับการบอกเล่า คำแนะนำจากบุคคลอื่น
2. ความต้องการของแต่ละบุคคล
3. ประสบการณ์ในอดีต
4. ข่าวสารจากสื่อ และ จากผู้ให้บริการ
5. ราคา

สรุปได้ว่า ความคาดหวัง คือความรู้สึกความต้องการที่มีต่อสิ่งใดสิ่งหนึ่งที่เป็นอยู่ในปัจจุบันไปจนถึงอนาคตข้างหน้า เป็นการคาดคะเนถึงสิ่งที่จะมากระทบต่อ การรับรู้ของเรา โดยใช้ประสบการณ์การเรียนรู้เป็นตัวบ่งบอก

ลักษณะความคาดหวัง

ความคาดหวังเป็นตัวบ่งชี้แห่งความสำเร็จซึ่งจะช่วยให้การตัดสินใจของแต่ละคนในการเลือกการกระทำไว้ทั้งนี้ทั้งนั้นขึ้นอยู่กับลักษณะ และความแตกต่าง ของแต่ละบุคคล และสภาพแวดล้อมซึ่งเป็นองค์ประกอบที่มีความสำคัญ ที่จะทำให้ความคาดหวังนั้นเป็นจริงขึ้นมาได้

เกทเซน และกูบา (Getzels & Guba, 1957) ได้กล่าวไว้ว่า "ความคาดหวังของบุคคลย่อมแตกต่างกันเพราะเราต่างก็มีความคิดและความต้องการแตกต่างกัน

วูม (Vroom, 1964) ได้มีมติฐานความเชื่อว่าพฤติกรรมของบุคคลเป็นผลมาจากการตัดสินใจเลือกกระทำระหว่างทางเลือกต่าง ๆ โดยพฤติกรรมเหล่านั้นมีระบบ มีความสัมพันธ์กับ

กระบวนการทางจิตใจได้แก่ การรับรู้ ความเชื่อ เจตคติ โดยเกิดจากแรงจูงใจการกำหนดความคาดหวัง

นวลจันทร์ เพิ่มพูนรัตนกุล (2540) กล่าวถึงการกำหนดความคาดหวังตามความคิดของเดอเช็คโค ว่าการกำหนดความคาดหวังของบุคคล นอกจากขึ้นอยู่กับระดับความยากง่ายของงานแล้ว ยังขึ้นอยู่กับประสบการณ์ที่ผ่านมาในครั้งนั้น ๆ ด้วยสิ่งที่ เดอเช็คโค ได้กล่าวไว้ว่า การที่บุคคลเคยประสบความสำเร็จในการทำงานนั้น ๆ มาก่อน ก็จะกำหนดความคาดหวังในการทำงาน ในคราวต่อไปสูงขึ้น และใกล้เคียงกับ ความสามารถจริงมากขึ้น แต่ในทางตรงกันข้ามระดับความคาดหวังต่ำลงมา เพื่อป้องกันมิให้ตนเกิดความรู้สึกล้มเหลว จากการที่วางระดับความคาดหวังไว้สูงกว่าความสามารถจริง

สมลักษณ์ เพชรช่วย (2540) ได้สรุปความคาดหวังไว้ว่า การที่บุคคลจะกำหนดความคาดหวังของคนนั้นจะต้องประเมินความเป็นไปได้ด้วย ทั้งนี้เพราะความคาดหวังเป็นความรู้สึกนึกคิด และคาดการณ์ของบุคคลที่มีต่อสิ่งใดสิ่งหนึ่ง โดยสิ่งนั้น ๆ อาจจะเป็นรูปธรรมหรือนามธรรม ก็ได้ความรู้สึกนึกคิด หรือคาดการณ์นั้น ๆ จะมีลักษณะเป็นการประเมินค่าโดยมาตรฐานของตนเอง เป็นเครื่องวัดการคาดการณ์ของแต่ละบุคคล แม้จะเป็นการให้ต่อสิ่งที่เป็นรูปธรรม หรือนามธรรม ชนิดเดียวกัน ก็อาจจะแตกต่างออกไปได้ ทั้งนี้ขึ้นอยู่กับภูมิหลัง ประสบการณ์ ความสนใจ และการเห็นคุณค่าความสำเร็จของสิ่งนั้น ๆ

การที่บุคคลจะทุ่มเทความพยายามในการทำงานมากน้อยแค่ไหน จึงขึ้นอยู่กับปัจจัย 2 อย่าง คือระดับความเข้มข้นของความต้องการรางวัลนั้น และความคาดหวังของบุคคลนั่นเองที่จะมองว่ามีความเป็นไปได้มากน้อยเพียงใดในการได้รับการตอบสนองความต้องการในสิ่งนั้น ถ้าเห็นว่ารางวัลที่จะได้จาก ความพยายามนั้นมีคุณค่ากับตนมาก และเป็นไปได้สูง บุคคลก็จะทุ่มเทความสามารถให้มากขึ้น แต่ถ้าคิดว่าความเป็นไปได้มีน้อย หรือรางวัลที่ได้น้อย ก็จะไม่พยายาม เพราะคิดว่าเป็นการลงทุนที่ไม่คุ้มค่า

ปัจจัยกำหนดความคาดหวัง

พัชรี มหาลาก (2538) ปัจจัยที่กำหนดความคาดหวังมี 3 ประการ ได้แก่

1. กับลักษณะความแตกต่างของแต่ละบุคคล และสภาพแวดล้อม ความคาดหวังและการแสดงออกจึงแตกต่างกัน เพราะความคิดความต้องการของแต่ละ บุคคลนั้นแตกต่างกัน
2. ขึ้นอยู่กับความยากง่ายของงาน และประสบการณ์ที่ผ่านมาในครั้งนั้น ๆ กล่าวได้ว่า ถ้าบุคคลเคยประสบความสำเร็จในการทำงานนั้นมาก่อน ก็จะทำให้มีการกำหนดระดับความคาดหวังในการทำงานในคราวต่อไปสูงขึ้น และใกล้เคียงสภาพความเป็นจริงมากขึ้น แต่ในทาง

ตรงกันข้ามจะกำหนดความคาดหวังลงมา ก็เพื่อป้องกันมิให้เกิดความรู้สึกล้มเหลวจากระดับความคาดหวังที่ตั้งไว้สูงกว่าความสามารถจริง

3. ขึ้นอยู่กับการประเมินความเป็นไปได้ เพราะความคาดหวังเป็นความรู้สึกนึกคิดและการคาดการณ์ของบุคคลที่มีต่อสิ่งใดสิ่งหนึ่ง โดยสิ่งนั้น ๆ อาจเป็นรูปธรรมหรือนามธรรมก็ได้จะเป็นการประเมินค่า โดยมีมาตรฐานของตนเองเป็นเครื่องวัดของแต่ละบุคคล ซึ่ง การประเมินค่าของแต่ละคน ที่มีต่อสิ่งใดสิ่งหนึ่งชนิดเดียวกัน ก็อาจแตกต่างกันได้ ด้วยขึ้นอยู่กับภูมิหลัง ประสบการณ์ ความสนใจการให้คุณค่าแก่สิ่งนั้น ๆ ของแต่ละบุคคล จากที่ได้กล่าวมาข้างต้น แสดงให้เห็นว่าความคาดหวังของมนุษย์คาดหวังเกิดจากสภาพแวดล้อมที่บุคคลได้รับกับความรู้สึกนึกคิด และพฤติกรรม ที่แตกต่างกันออกไป ตามความรู้ ประสบการณ์และความต้องการ แล้วบุคคลจะตัดสินใจ

การจัดการสมัยใหม่ (The Modern Management)

ทฤษฎีการจัดการสมัยใหม่ หมายถึง ทฤษฎีองค์การและการจัดการทุกองค์การไม่ว่าจะมีขนาด ประเภท หรือสถานที่ตั้งอย่างไร จำเป็นต้องมีการจัดการที่ดี ซึ่งการจัดการที่ดีเป็นจุดเริ่มต้นของการดำเนินงานขององค์การ การเติบโตและการดำรงอยู่ต่อไปขององค์การ โดยเฉพาะอย่างยิ่งองค์การในยุคศตวรรษที่ 21 ซึ่งต้องเผชิญกับ ปัจจัยแวดล้อมที่มีการเปลี่ยนแปลงอย่างรวดเร็ว ไม่ว่าจะเป็นด้านสังคม เศรษฐกิจ โลกาภิวัตน์ และเทคโนโลยี ทำให้องค์การต้องมีแนวทางในการจัดการที่ทันสมัยเพื่อรับมือกับการเปลี่ยนแปลงที่รวดเร็วนี้ เพื่อให้เข้าใจแนวคิดเกี่ยวกับการจัดการสมัยใหม่ ในบทนี้จะได้นำเสนอหัวข้อเกี่ยวกับเรื่อง องค์การสมัยใหม่ ความหมายของการจัดการ ขบวนการจัดการ บทบาทของการจัดการ คุณสมบัติของนักบริหารที่ประสบความสำเร็จ

องค์การสมัยใหม่ (Modern Organization)

การจัดการเกิดขึ้นในองค์การ และในมุมมองด้านการจัดการองค์การ หมายถึง การที่มีคนมาทำงานร่วมกันอย่างเป็นระบบเพื่อให้ได้บรรลุเป้าหมายอย่างใด อย่างหนึ่ง ซึ่งองค์การมีลักษณะร่วมกันอยู่ 3 ประการ ได้แก่

1. ทุกองค์การต้องมีวัตถุประสงค์หรือเป้าหมายของตนเอง
2. ทุกองค์การต้องมีคนร่วมกันทำงาน
3. องค์การต้องมีการจัด โครงสร้างงานแบ่งงานหน้าที่รับผิดชอบของคนในองค์การ

จะเห็นว่าองค์การปัจจุบันต้องเผชิญกับสภาวะแวดล้อมที่เปลี่ยนแปลงอยู่ตลอดเวลา ดังนั้นองค์การต้องมีการปรับเปลี่ยนอยู่เสมอ แนวคิดเกี่ยวกับองค์การในแบบเดิมกับองค์การสมัยใหม่ก็มีความแตกต่างกัน เช่น การจัดการแบบคงเดิมกับแบบพลวัตร รูปแบบไม่ยืดหยุ่นกับ

แบบยืดหยุ่น การเน้นที่ตัวงานกับเน้นทักษะ การมีสถานที่ทำงานและเวลาทำงานที่เฉพาะคงที่กับการทำงานได้ทุกที่ทุกเวลา

ความหมายของการจัดการ (Defining Management)

การจัดการ (Management) หมายถึง ขบวนการที่ทำให้งานกิจกรรมต่าง ๆ สำเร็จลงได้อย่างมีประสิทธิภาพและมี ประสิทธิภาพด้วยคนและทรัพยากรขององค์การ (Robbins & DeCenzo, 2004; Certo, 2003) ซึ่งตามความหมายนี้องค์ประกอบที่เกี่ยวข้องกับการจัดการ ได้แก่ ขบวนการ (Process) ประสิทธิภาพ (Efficiency) และประสิทธิผล (Effectiveness) ขบวนการ (Process) ในความหมายของการจัดการนี้หมายถึงหน้าที่ต่าง ๆ ด้านการจัดการ ได้แก่ การวางแผน การจัดองค์การ การโน้มน้าองค์การ และการควบคุม ซึ่งจะได้อธิบายรายละเอียดต่อไปในหัวข้อต่อไปเกี่ยวกับ หน้าที่และขบวนการจัดการ

ประสิทธิภาพ (Efficiency) และประสิทธิผล (Effectiveness)

ประสิทธิภาพ หมายถึง การทำงานอย่างถูกวิธี เป็นการเปรียบเทียบระหว่างปัจจัยนำเข้า (Inputs) กับผลผลิต (Outputs) หากเราสามารถทำงานได้ผลผลิตมากกว่าในขณะที่ใช้ปัจจัยนำเข้า น้อยกว่า หรือ เท่ากัน ก็หมายความว่า เราทำงานได้มีประสิทธิภาพมากกว่า ซึ่งปัจจัยนำเข้าในการจัดการก็คือทรัพยากรขององค์การ ได้แก่ คน เงิน วัตถุดิบ อุปกรณ์ เครื่องจักร และทุน ทรัพยากรเหล่านี้มีจำกัดและเป็นต้นทุนในการดำเนินงานขององค์การ ดังนั้นการจัดการที่ดีจึงต้องพยายามทำให้มีการใช้ทรัพยากรน้อยที่สุดและให้ เกิดผลผลิตมากที่สุด

ประสิทธิผล (Effectiveness) สำหรับประสิทธิผลในการจัดการ หมายถึง การทำได้ตามเป้าหมายหรือวัตถุประสงค์ที่กำหนดไว้ การจัดการที่มีเพียงประสิทธิภาพนั้นยังไม่เพียงพอต้องคำนึงว่า ผลผลิตนั้นเป็นไปตามเป้าหมายที่กำหนดไว้หรือไม่ ตัวอย่างเช่น สถาบันศึกษาที่ผลิตผู้สำเร็จการศึกษาพร้อมกันทีละมาก ๆ หากไม่คำนึงถึงคุณภาพการศึกษาก็อาจจะได้แต่ ประสิทธิภาพ คือใช้ทรัพยากรในการผลิตหรือต้นทุนต่อผู้เรียนต่ำ แต่อาจจะไม่ได้ประสิทธิผลในการศึกษา เป็นต้น และ ในทางกลับกันหากทำงานที่ได้ประสิทธิผลอย่างเดียวยังไม่ได้ ต้องคำนึงถึง ต้นทุนและความมีประสิทธิภาพด้วยเช่นกัน ตัวอย่างเช่น บริษัท Hewlett-Packard อาจจะทำกลับหมึกสีสำหรับเครื่อง Laser Printer ที่มีสีเหมือนจริงและทนนานมากกว่าเดิมได้ แต่ต้องใช้เวลา แรงงาน และวัตถุดิบที่สูงขึ้นมาก ทางด้านประสิทธิผลออกมามี แต่นับว่าไม่มีประสิทธิภาพ เพราะต้นทุนรวมสูงขึ้นมาก

การบริหารจัดการให้เกิดประสิทธิภาพและประสิทธิผลนั้น ต้องอาศัยความเข้าใจในสาขาวิชาอื่น ๆ ที่เกี่ยวข้อง ได้แก่ ด้านมนุษยศาสตร์ เศรษฐศาสตร์ ปรัชญา การเมือง จิตวิทยา และ

สังคมศาสตร์ เพื่อให้เข้าใจพื้นฐานเกี่ยวกับพฤติกรรมของมนุษย์ ความได้เปรียบในการแข่งขัน การค้าเสรี ความขัดแย้ง การใช้อำนาจ และความสัมพันธ์ของมนุษย์ในสังคม

ขบวนการจัดการ (Management Process)

ในช่วงต้นของศตวรรษที่ 20 Henri Fayol ได้เสนอไว้ว่า ผู้จัดการหรือผู้บริหารทุกคนต้องทำกิจกรรมเกี่ยวกับการจัดการ หรือที่เรียกว่า ขบวนการจัดการ 5 อย่าง ได้แก่ การวางแผน (Planning) การจัดองค์การ (Organizing) การสั่งการ (Commanding) การประสานงาน (Coordinating) และการควบคุม (Controlling) (เขียนย่อว่า POCCC) และต่อมาในช่วงกลางปี พ.ศ. 2495 นักวิชาการจาก UCLA ได้ปรับมาเป็น การวางแผน (Planning) การจัดองค์การ (Organizing) การจัดการพนักงาน (Staffing) การสั่งการ (Directing) และการควบคุม (Controlling) (เขียนย่อว่า POSDC) ซึ่งขบวนการจัดการ 5 ประการ (POSDC) อันหลังนี้เป็นที่นิยมใช้เป็นกรอบในการเขียนตำรามาแล้ว 20 ปี และต่อมาในช่วงหลังนี้ได้ย่อขบวนการจัดการ 5 ประการนี้ เป็นหน้าที่พื้นฐาน 4 ประการ ได้แก่ การวางแผน (Planning) การจัดองค์การ (Organizing) การโน้มนำ (Leading/ Influencing) และการควบคุม (Controlling) อย่างไรก็ตามงานในแต่ละส่วนของขบวนการจัดการที่กล่าวข้างต้นนี้มีความ สัมพันธ์และมีผลกระทบซึ่งกันและกัน ประกอบด้วย การวางแผน (Planning)

เป็น กิจกรรมที่เกี่ยวข้องกับการกำหนดเป้าหมายขององค์การ สร้างกลยุทธ์ เพื่อแนวทางในการดำเนินไปสู่เป้าหมาย และกระจายจากกลยุทธ์ไปสู่แผนระดับปฏิบัติการ โดยกลยุทธ์และแผนในแต่ละระดับและแต่ละส่วนงานต้องสอดคล้องประสานกัน เพื่อให้บรรลุเป้าหมายในส่วนงานของตนและเป้าหมายรวมขององค์การด้วย

การจัดองค์การ (Organizing)

เป็นกิจกรรมที่เกี่ยวกับการจัดโครงสร้างขององค์การ โดย พิจารณาว่า การที่จะทำให้ได้บรรลุตามเป้าหมายที่กำหนดไว้นั้น ต้องมีงานอะไรบ้าง และงานแต่ละอย่างจะสามารถจัดแบ่งกลุ่มงานได้อย่างไร มีใครบ้างเป็นผู้รับผิดชอบในแต่ละส่วนงานนั้น และมีการรายงานบังคับบัญชาตามลำดับชั้นอย่างไร ใครเป็นผู้มีอำนาจในการตัดสินใจ

การโน้มนำพนักงาน (Leading/ Influencing)

เป็นเรื่องเกี่ยวกับการจัดการให้พนักงานทำงาน อย่างมีประสิทธิภาพและประสิทธิผล ซึ่งต้องใช้การประสานงาน การติดต่อสื่อสารที่ดี การจูงใจในการทำงาน ผู้บริหารต้องมีภาวะผู้นำที่เหมาะสม ลดความขัดแย้งและความตึงเครียดในองค์การ

การควบคุม (Controlling)

เมื่อองค์การมีเป้าหมาย และได้มีการวางแผนแล้วก็ทำการจัดโครงสร้างขององค์การ ว่าจ้าง

พนักงาน ฝึกอบรม และสร้างแรงจูงใจให้ทำงาน และเพื่อให้แน่ใจว่าสิ่งต่าง ๆ จะดำเนินไปตามที่ควรจะเป็น ผู้บริหารก็ต้องมีการควบคุมติดตามผลการปฏิบัติการ และ เปรียบเทียบผลงานจริงกับ เป้าหมายหรือมาตรฐานที่กำหนดไว้ หากผลงานจริงเบี่ยงเบนไปจากเป้า หมายก็ต้องทำการปรับให้ เป็นไปตามเป้าหมาย ซึ่งขบวนการติดตามประเมินผล เปรียบเทียบ และ แก้ไขนี้ก็คือขบวนการ ควบคุม

บทบาทของการจัดการ (Managerial Roles)

การจัดการในองค์กรมักมุ่งไปที่หน้าที่ต่าง ๆ ในขบวนการจัดการ 4 ประการ (การวางแผน การจัดองค์การ การโน้มน้าว และการควบคุม) ดังที่กล่าวข้างต้น ซึ่งผู้บริหารแต่ละคน ให้ความสำคัญและเวลาในการทำหน้าที่การจัดการเหล่านี้ แตกต่างกัน นอกจากนี้ยังขึ้นกับลักษณะ การดำเนินงานขององค์กรที่แตกต่างกันด้วย (เช่น มีลักษณะการดำเนินงานเป็นองค์กรที่แสวงหา กำไรหรือองค์กรที่ไม่แสวงหากำไร) ระดับของผู้บริหารที่ต่างกัน (ระดับต้น ระดับกลาง ระดับสูง) และขนาดขององค์กรที่ต่างกัน ตัวอย่างเช่น ผู้บริหารที่อยู่ในระดับบริหารที่แตกต่างกันจะใช้เวลา ในการทำกิจกรรมของแต่ละหน้าที่แตกต่างกัน และเมื่อพิจารณาถึงกิจกรรมของผู้บริหารใน องค์กรแล้ว Mintzberg เห็นว่าบทบาทของการจัดการสามารถจัดแบ่งได้เป็น 3 กลุ่ม หรือที่เรียกว่า บทบาทด้านการจัดการของ Mintzberg (Mintzberg's Managerial Roles) ได้แก่ บทบาทด้านระหว่าง บุคคล (Interpersonal Roles) บทบาทด้านข้อมูล (Informational Roles) และบทบาทด้านการ ตัดสินใจ (Decisional Roles) โดยแต่ละกลุ่มของบทบาทมีบทบาทย่อยดังต่อไปนี้บทบาทระหว่าง บุคคล (Interpersonal Roles) เป็นบทบาทด้านการสร้างความสัมพันธ์ระหว่างบุคคล ประกอบด้วย บทบาทย่อย ได้แก่

1. บทบาทตามตำแหน่ง (Figurehead) ทำหน้าที่ประจำวันต่าง ๆ ตามระเบียบที่เกี่ยวข้องกับ กฎหมาย หรือตามที่สังคมกำหนด เช่น การต้อนรับแขกขององค์กร ลงนามในเอกสารตามกฎหมาย เป็นต้น

2. บทบาทผู้นำ (Leader) ต้องรับผิดชอบสร้างแรงจูงใจและกระตุ้นการทำงานของ พนักงาน รับผิดชอบในการจัดหาคน ฝึกอบรม และงานที่เกี่ยวข้องอื่น ๆ

3. บทบาทการสร้างสัมพันธภาพ (Liaison) โดยสร้างเครือข่ายภายในและภายนอกเพื่อ การ กระจายข้อมูลให้ทั่วถึงบทบาทด้านข้อมูล (Informational Roles) เป็นบทบาทด้านการกระจาย และส่งผ่านข้อมูล ประกอบด้วย บทบาทย่อย

4. เป็นผู้ติดตามประเมินผล (Monitor) เป็นการติดตามเลือกรับข้อมูล (ซึ่งมักจะเป็น เหตุการณ์ปัจจุบัน) เพื่อเข้าใจความเคลื่อนไหวขององค์กรและสิ่งแวดล้อม เป็นเสมือนศูนย์กลาง ของระบบ

5. เป็นผู้กระจายข้อมูล (Disseminator) ผู้รับบทบาทส่งผ่านข้อมูลไปยังพนักงานในองค์กร บางข้อมูลก็เกี่ยวกับข้อเท็จจริง บางข้อมูลเกี่ยวกับการแปลผลและรวบรวมความแตกต่างกันที่เกิดขึ้นในองค์กร

6. เป็นโฆษก (Spokesperson) ทำหน้าที่ประชาสัมพันธ์ ส่งต่อข้อมูลไปยังหน่วยงานภายนอก เกี่ยวกับ แผนงาน นโยบาย กิจกรรม และผลงานขององค์กร เช่น เป็นผู้เชี่ยวชาญในอุตสาหกรรมบทบาทด้านการตัดสินใจ (Decisional Roles) ทำหน้าที่ตัดสินใจในการดำเนินงานขององค์กร ประกอบด้วยบทบาทย่อย

7. เป็นผู้ประกอบการ (Entrepreneur) หาโอกาสและริเริ่มสิ่งใหม่ ๆ เช่น การปรับปรุงโครงการ เพื่อนำไปสู่การเปลี่ยนแปลงที่ดีขึ้น ให้คำแนะนำเกี่ยวกับการออกแบบโครงการ โดยการจัดให้มีการทบทวนและกำหนดกลยุทธ์เพื่อพัฒนาโปรแกรมใหม่ ๆ

8. เป็นผู้จัดการความสงบเรียบร้อย (Disturbance Handler) รับผิดชอบแก้ไขการดำเนินงานเมื่อองค์กรเผชิญกับความไม่สงบเรียบร้อย โดยการทบทวนและกำหนดกลยุทธ์ที่เกี่ยวข้องกับความไม่สงบและวิกฤติการณ์ในองค์กร

9. เป็นผู้จัดสรรทรัพยากร (Resource Allocator) เป็นผู้รับผิดชอบในการจัดสรรทรัพยากรต่าง ๆ ในองค์กร เช่น ทำการตัดสินใจและอนุมัติในประเด็นที่สำคัญต่าง ๆ ขององค์กร โดยจัดลำดับ และกระจายอำนาจ ดูแลกิจกรรมที่เกี่ยวข้องกับเรื่องงบประมาณ และจัดการเกี่ยวกับการทำงานของพนักงาน

10. เป็นผู้ต่อรอง (Negotiator) รับผิดชอบในการเป็นตัวแทนต่อรองในเรื่องสำคัญขององค์กร เช่น มีส่วนร่วมในการทำสัญญากับสภาพแรงงานขององค์กร หรือการต่อรองกับผู้จัดหา (Suppliers)

ทักษะของนักบริหาร (Management Skills)

ผู้บริหารไม่ว่าจะอยู่ในระดับใด หรืออยู่ในองค์กรใดก็ทำหน้าที่ในการจัดการ 4 อย่าง ได้แก่ การวางแผน (Planning) การจัดองค์การ (Organizing) การโน้มนำ (Leading/ Influencing) และการควบคุม (Controlling) และการที่ผู้บริหารจะสามารถทำหน้าที่เกี่ยวกับการบริหารจัดการได้ประสบผล สำเร็จนั้นต้องมีทักษะที่ดีด้านการจัดการ ซึ่งทักษะสำคัญในเบื้องต้นที่ผู้บริหารควรมีอย่างน้อย 3 อย่าง ได้แก่ ทักษะด้านเทคนิค (Technical skills) ทักษะด้านคน (Human Skills) และทักษะด้านความคิด (Conceptual Skills)

ทักษะด้านเทคนิค (Technical Skills) เป็นความสามารถในการประยุกต์ใช้ความรู้และความเชี่ยวชาญเฉพาะด้านเกี่ยวกับ งาน สำหรับผู้บริหารระดับสูงทักษะความสามารถนี้จะเป็นเรื่องเกี่ยวกับความรู้ทั่วไปของอุตสาหกรรม ขบวนการและผลิตภัณฑ์ขององค์กร และสำหรับผู้บริหาร

ระดับกลางและระดับต้น จะเป็นทักษะความสามารถเฉพาะด้านในงานที่ทำ เช่น การเงิน ทรัพยากรบุคคล เทคโนโลยีสารสนเทศ การผลิต ระบบคอมพิวเตอร์ กฎหมาย การตลาด เป็นต้น ทักษะทางด้านเทคนิคก็เป็นความสามารถเกี่ยวกับตัวงาน เช่น ขบวนการหรือผลิตภัณฑ์

ทักษะด้านคน (Human Skills) เป็นทักษะในการทำให้เกิดความประสานงานกันของกลุ่มที่ผู้บริหารนั้นรับผิดชอบ เป็นการทำงานที่เกี่ยวข้องกับเรื่องทัศนคติ การสื่อสาร และผลประโยชน์ของบุคคลและกลุ่มเป็นทักษะการทำงานกับคน

ทักษะด้านความคิด (Conceptual Skills) เป็นความสามารถในการมององค์การในภาพรวม ผู้บริหารที่มีทักษะด้านความคิด จะสามารถเข้าใจความสัมพันธ์ของหน่วยงานต่าง ๆ ในองค์การว่ามีส่วนต่อกันอย่างไร และเข้าใจความสัมพันธ์ระหว่างองค์การกับปัจจัยแวดล้อมองค์การ รวมทั้งการเปลี่ยนแปลงในส่วนหนึ่งขององค์การมีผลกระทบกับส่วนอื่น ๆ อย่างไร

ทักษะด้านความคิดนี้ยังมีความสำคัญมากขึ้นเมื่ออยู่ในระดับบริหารที่สูงขึ้น ขณะที่ทักษะด้านเทคนิคจะมีความสำคัญน้อยลงในระดับบริหารที่สูงขึ้น เนื่องจากผู้บริหารในระดับที่สูงจะเข้ามาดูแลในรายละเอียดเกี่ยวกับกิจกรรมต่าง ๆ ในการผลิต และด้านเทคนิคน้อยลง แต่จะเน้นไปที่การมองภาพรวมขององค์การและทิศทางที่จะพัฒนาไปขององค์การ มากกว่า ส่วนทักษะด้านคน ยังคงมีความสำคัญอย่างมากในทุกระดับของการบริหาร เพราะทุกระดับต้องเกี่ยวข้องกับคน

จริยธรรมของนักบริหาร (Management Ethics)

แนวทางการปฏิบัติตนด้านการเมืองในองค์การอย่างมีจริยธรรม ควรต้องคำนึงถึงใน 3 ประเด็น ได้แก่ 1) ประโยชน์ของส่วนรวม 2) สิทธิส่วนบุคคล 3) ความยุติธรรม กล่าวคือ ใน

ประเด็นที่ 1 การกระทำที่เป็นการเล่นการเมืองในองค์การนั้น เพื่อประโยชน์ส่วนตนหรือประโยชน์ส่วนรวม หากเป็นไปเพื่อเป้าหมายขององค์การ ก็เป็นการกระทำที่ไม่ขัดกับจริยธรรม แต่ถ้าเป็นไปเพื่อประโยชน์ส่วนตน ก็ถือว่าการกระทำที่ไม่มีจริยธรรม ตัวอย่างเช่น สร้างข่าวลือที่ไม่เป็นความจริงว่า การจัดซื้อแบบอิเล็กทรอนิกส์ขององค์การมีทุจริต เพื่อให้เกิดความไม่ไว้วางใจในฝ่ายจัดซื้อและระบบการจัดซื้อแบบอิเล็กทรอนิกส์ นับเป็นการกระทำที่ไม่มีจริยธรรม เนื่องจากไม่เป็นผลประโยชน์ต่อองค์การ แต่หากฝ่ายซ่อมบำรุงทำดีเป็นพิเศษกับฝ่ายจัดซื้อเพื่อให้ฝ่ายจัดซื้อเร่ง ทำงานจัดซื้ออุปกรณ์อย่างถูกต้องโปร่งใสมาให้ทันการใช้งานขององค์การ ก็ไม่ขัดกับจริยธรรม คือองค์การโดยรวมได้ประโยชน์

ในประเด็นที่ 2 เรื่อง สิทธิส่วนบุคคล หากการกระทำเป็นการละเมิดสิทธิส่วนบุคคลหรือสิทธิที่ควรมีของผู้อื่น ก็เป็นการขัดจริยธรรม ตัวอย่างเช่น หากผู้จัดการฝ่ายซ่อมบำรุงเข้าไปก้าวก่ายงานฝ่ายจัดซื้อเพื่อให้เขาทำให้เร็วขึ้น ก็ไม่ใช่การกระทำที่มีจริยธรรม และในประเด็นสุดท้ายเป็นเรื่อง ความยุติธรรม กล่าวคือ การกระทำนั้นก่อให้เกิดความเท่าเทียมกัน ความยุติธรรมหรือไม่ หาก

เป็นการกระทำที่ทำให้บางคนได้ผลประโยชน์มากกว่า หรือทำให้บางคนเสียผลประโยชน์ ก็เป็น การกระทำที่ไม่มีจริยธรรม ตัวอย่างเช่น หัวหน้าประเมินผลการปฏิบัติงานลูกน้องอย่างไม่ยุติธรรม โดยประเมินให้ลูกน้องที่ชอบได้มีผลประโยชน์ที่ดีกว่า และใช้ผลการประเมินเป็นตัวกำหนดรางวัล ตอบแทน

การตัดสินใจการกระทำใดมีจริยธรรมเป็นเรื่องที่ค่อนข้างยาก โดยเฉพาะกับผู้บริหาร ผู้ที่มีอำนาจในองค์กร เนื่องจากผู้มีอำนาจมักจะอ้างว่าการกระทำของตนนั้น เพื่อประโยชน์ส่วนรวม และเป็นไปตามเป้าหมายขององค์กร ไม่ได้ก้าวล่วงสิทธิของใคร และทำไปอย่างยุติธรรมมีความ เท่าเทียมกัน ซึ่งในทางปฏิบัติแล้ว ผู้ที่มีอำนาจมักเป็นผู้ที่จะกระทำขัดกับจริยธรรมมากกว่า

พนักงานทั่วไปที่ไม่มีอำนาจ ดังนั้นผู้บริหารที่มีอำนาจควรพิจารณาการกระทำของ ตนเองตามความเป็นจริงให้ ดีเกี่ยวกับ 3 ประเด็นข้างต้นว่า เป็นการกระทำอย่างมีจริยธรรมหรือไม่

สรุป การจัดการ (Management) หมายถึง ขบวนการที่ทำให้งานกิจกรรมต่าง ๆ สำเร็จลง ได้อย่างมีประสิทธิภาพและมีประสิทธิผลด้วยคนและทรัพยากรขององค์กร

ผู้จัดการ หมายถึง ผู้ที่ทำงานร่วมกับหรือทำโดยผ่านพนักงานอื่น ๆ ให้เกิดการ ประสานงาน เพื่อให้กิจกรรมต่าง ๆ ขององค์กรสำเร็จตามเป้าหมายที่กำหนด การเปลี่ยนแปลงของ องค์กรในปัจจุบัน ทำให้บทบาทของผู้จัดการต้องปรับเปลี่ยนไป ไม่มีเส้นแบ่ง ระหว่างผู้จัดการ กับพนักงานอย่างชัดเจน

ประสิทธิภาพ หมายถึง การทำงานอย่างถูกวิธี เป็นการเปรียบเทียบระหว่างปัจจัยนำเข้า (Inputs) กับผลผลิต (Outputs) หากเราสามารถทำงานได้ผลผลิตมากกว่าในขณะที่ใช้ปัจจัยนำเข้า น้อยกว่า หรือ เท่ากัน ก็หมายความว่า เราทำงานได้มีประสิทธิภาพมากกว่า ส่วนประสิทธิผลในการ จัดการหมายถึง การทำได้ตามเป้าหมายหรือวัตถุประสงค์ที่กำหนดไว้ นั่นคือ ประสิทธิภาพจะเน้นที่ วิธีการในการปฏิบัติงาน ส่วนประสิทธิผลจะเน้นที่ผลลัพธ์ที่เกิดจากการปฏิบัติงาน

ขบวนการจัดการ ประกอบด้วย กิจกรรมที่สำคัญ 4 ประการ ได้แก่

1. การวางแผน เป็นการกำหนดเป้าหมาย และวางกลยุทธ์ รวมทั้งแผนปฏิบัติการ เพื่อให้ บรรลุเป้าหมายขององค์กร
2. การจัดองค์การ (Organizing) เป็นการจัดวางโครงสร้างองค์กรเพื่อ รองรับการทำงานตามแผนที่วางไว้
3. การโน้มนำ (Leading/ Influencing) เป็นการจูงใจ โน้มนำพนักงานรายบุคคลและกลุ่ม ให้ปฏิบัติงาน มีการติดต่อสื่อสาร รวมถึงการรับมือกับประเด็น ต่าง ๆ เกี่ยวกับพฤติกรรมของพนักงานในองค์กร และ
4. การควบคุม (Controlling) เป็นกิจกรรม เกี่ยวกับการติดตามประเมินผลงาน เปรียบเทียบกับเป้าหมาย หรือมาตรฐานที่กำหนดไว้และทำการ แก้ไข เพื่อให้ผลการดำเนินงานเป็นไปตามเป้าหมาย หรือมาตรฐานที่กำหนดไว้

ทักษะที่จำเป็นของผู้บริหาร ได้แก่ ทักษะด้านเทคนิค (Technical Skills) ทักษะด้านคน (Human Skills) และทักษะด้านความคิด (Conceptual Skills) ผู้บริหารในระดับต่าง ๆ ต้องการทักษะในแต่ละด้านแตกต่างกัน ผู้บริหารระดับสูงจะต้องการทักษะด้านความคิดสูงกว่าผู้บริหารระดับต้น และผู้บริหารระดับต้นจำเป็นต้องมีทักษะด้านเทคนิคมากกว่าผู้บริหารระดับสูง ส่วนด้านทักษะเกี่ยวกับคนนั้นจำเป็นสำหรับทุกระดับ

ผู้บริหารมักเป็นผู้ที่มีอำนาจในองค์กร และอาจใช้อำนาจในทางที่ขัดกับหลักจริยธรรม คือ ไม่ได้ใช้อำนาจเพื่อประโยชน์ส่วนรวม หรือเป็นไปตามเป้าหมายขององค์กร หรือใช้อำนาจซึ่งก้าวก่ายสิทธิอันชอบธรรมของผู้อื่น

วิวัฒนาการของการจัดการภาครัฐ(Evolution of Government Management)

แนวความคิดทางการจัดการ

แบ่งออกได้เป็น 2 ประเภท

1. แนวความคิดแบบเก่า (Old Concept)

การบังคับบัญชาถือเอาความคิดของหัวหน้างานเป็นหลัก การบริหารเป็นไปโดยปราศจากเหตุผล แต่ใช้หลักความรุนแรง เคร่งครัด ผู้ได้บังคับบัญชาต้องปฏิบัติตามคำสั่งของหัวหน้างานอย่างเคร่งครัดโดยไม่คำนึงถึงความคิดเป็นส่วนตัวของแต่ละบุคคลจากการใช้หลักการของแนวความคิดแบบเก่านี้อาจเป็นว่า ทุกอย่างขึ้นอยู่กับอำนาจ สายการบังคับบัญชาจะมาจากเบื้องบนเสมอ โดยนายจ้างเป็นผู้ออกคำสั่งแต่เพียงผู้เดียว ผู้ได้บังคับบัญชาไม่มีสิทธิ์แสดงความคิดเห็นใด ๆ การตัดสินใจอยู่ที่ส่วนกลาง ไม่มีการกระจายอำนาจผู้บังคับบัญชาสมัยเก่ามักจะคิดว่าการจงใจให้บุคคลทำงานนั้นขึ้นอยู่กับพื้นฐานทางเศรษฐกิจ คือ เงินเพียงอย่างเดียว จึงไม่ได้ให้ความสนใจในเรื่องสวัสดิการและความปลอดภัยในการดำเนินงานแต่อย่างใด

2. แนวความคิดแบบใหม่ (Modern Concept)

ทัศนะของนายจ้างต่อลูกจ้างเปลี่ยนแปลงไปจากเดิม นายจ้างมองลูกจ้างในแง่ดีให้ความสำคัญต่อลูกจ้างและมีความไว้วางใจผู้ได้บังคับบัญชานอกจากนี้ยังนำเอาทฤษฎีเกี่ยวกับการจูงใจมาใช้ประโยชน์ ในหลักการเกี่ยวกับแนวความคิดแบบใหม่ถือว่าบุคคลมีความรับผิดชอบ มีความคิดริเริ่ม มีความต้องการและเต็มใจจะทำงานร่วมกัน มีความรับผิดชอบต่องานที่ได้รับมอบหมาย เปิดโอกาสให้คนทำงานอย่างมีประสิทธิภาพโดยใช้ระบบการควบคุมตนเองการจูงใจคนให้ทำงานไม่ได้ใช้เงินเป็นปัจจัยสำคัญแต่เพียงอย่างเดียว ต้องมีสิ่งจูงใจที่ไม่ใช่ตัวเงินเกี่ยวข้องด้วย

วิวัฒนาการทางการจัดการ

การจัดการ หรือ การบริหาร อาจจะกล่าวได้ว่าเป็นเรื่องที่แทบจะเกิดขึ้นพร้อมกับอารยธรรมมนุษย์ ไม่ว่าเราจะสืบเรื่องราวที่เก่าแก่ในอดีตเพียงใด เราก็จะพบว่าเมื่อมีกลุ่มก็จะมีผู้นำ มีหัวหน้า หรือมีกษัตริย์ ซึ่งจะต้องดำเนินบทบาทเป็นแกนนำของกลุ่ม เพื่อให้กลุ่มของตนดำรงอยู่ได้ด้วยความเป็นระเบียบ สามารถดำรงฐานะความเป็นกลุ่มให้คงอยู่เอาไว้อย่างเหนียวแน่น แต่การศึกษาเป็นทฤษฎี และหลักเกณฑ์ทางการจัดการที่มีรูปแบบเพิ่งจะเริ่มขึ้นเมื่อไม่นานมานี้ คือ ราวศตวรรษที่ 18 ภายหลังจากการปฏิวัติอุตสาหกรรม

การปฏิวัติอุตสาหกรรม (Industrial Revolution) หมายถึง การเปลี่ยนแปลงที่เกิดขึ้นอย่างรวดเร็วในการผลิตสินค้าอุตสาหกรรม โดยเปลี่ยนจากการผลิตในระบบช่างฝีมือมาเป็นการผลิตด้วยเครื่องจักร อันเป็นผลที่เกิดจากการที่มนุษย์สามารถคิดค้นพัฒนาเครื่องจักรต่าง ๆ ขึ้นใช้แทนแรงงานคนและแรงงานสัตว์ ทำให้สามารถเพิ่มประสิทธิภาพในการเพิ่มผลผลิตได้อย่างมหาศาล การปฏิวัติอุตสาหกรรมเกิดขึ้นในยุโรปตะวันตกประมาณ ค.ศ. 1760-1830 ได้มีการดัดแปลงเครื่องจักรมาใช้ในอุตสาหกรรมหลายประเภท เช่น อุตสาหกรรมทอผ้า โดยในปี ค.ศ. 1733 จอห์น เคย์ (John Kay) ได้ประดิษฐ์กระสวยบิน (Flying Shuttle) เป็นกระสวยที่ถูกติดไว้กับเชือกแล้วใช้วิธีกระตุกเชือกให้กระสวยพุ่งไปมาแทนการใช้คน ซึ่งทำให้การทอผ้ารวดเร็วขึ้นได้ผ้าหน้ากว้างขึ้น ต่อมาก็ได้มีการพัฒนาประดิษฐ์เครื่องจักรและอุปกรณ์ต่าง ๆ ในการทอผ้า เช่น เลวิส พอล (Lewis Paul) และ จอห์น ยัทท์ (John Wyatt) ได้ประดิษฐ์เครื่องปั่นด้าย (Roll Spinning) ริชาร์ด อาร์คไรท์ (Richard Arkwright) ได้ประดิษฐ์เครื่องปั่นด้ายโดยใช้พลังงานน้ำตก (Water Frame) เอ็ดมันด์ คาร์ทไรท์ (Edmund Cartwright) ประดิษฐ์เครื่องทอผ้าที่ใช้พลังงานไอน้ำ (Power Loom) โดยเป็นการนำเอาเครื่องจักรไอน้ำเข้ามาประกอบกับเครื่องทอผ้า จากการที่ได้มีการคิดค้นเครื่องจักรไอน้ำได้ก่อนหน้านี้ราวในปี ค.ศ. 1765 โดย เจมส์ วัตต์ (James Watt) ชาวสก็อตแลนด์ ซึ่งเครื่องจักรไอน้ำของเจมส์ วัตต์ ก็ได้ถูกนำมาดัดแปลงใช้ในอุตสาหกรรมอีกหลายด้านนอกจากอุตสาหกรรมทอผ้าแล้ว ได้แก่ อุตสาหกรรมถ่านหิน อุตสาหกรรมเหล็กและเหล็กกล้า อุตสาหกรรมยานยนต์ เป็นต้น

ผลของการปฏิวัติอุตสาหกรรมประการหนึ่งก็คือ ระบบอุตสาหกรรมครัวเรือน (Domestic System) ได้สลายตัวไปและเกิดระบบโรงงาน (Factory System) เข้าแทนที่ เนื่องจากการผลิตแบบใหม่โดยใช้เครื่องจักรที่มีการลงทุนมหาศาล การผลิตได้ทีละมาก ๆ (Mass Production) เพื่อให้สามารถรองรับกับปริมาณการบริโภคที่เพิ่มขึ้น เกิดความต้องการแรงงานมากขึ้น เพื่อรองรับการขยายตัวของอุตสาหกรรม สมาชิกครัวเรือนต่างเคลื่อนเข้าสู่การทำงานในโรงงาน โดยได้รับค่าจ้างเป็นผลตอบแทน จากการเปลี่ยนแปลงดังกล่าว ธุรกิจจึงมีทำงานที่ซับซ้อนยุ่งยากมากขึ้น และต้องเผชิญกับสภาวะการแข่งขันที่รุนแรงเพิ่มขึ้น ดังนั้นการบริหาร

จัดการองค์การอย่างมีรูปแบบ จึงมีความจำเป็นและได้ถูกพัฒนาขึ้นมาเป็นแนวความคิดการจัดการ และได้มีการปรับปรุงเพื่อให้สามารถใช้ในการบริหารจัดการองค์การได้อย่างมีประสิทธิภาพเป็นลำดับ

Scott (1962) ได้แบ่งวิวัฒนาการทางการจัดการ ตั้งแต่เริ่มแรกหลังการปฏิวัติอุตสาหกรรมจนถึงปัจจุบันอาจจะแบ่งออกได้เป็น 3 ยุค คือ

ยุคที่ 1 ยุคการจัดการสมัยเดิม (Classic) (ค.ศ. 1880 - 1930)

1.1 แนวความคิดการจัดการที่มีหลักเกณฑ์ (Scientific Management)

เจ้าของทฤษฎีคือ Frederick W. Taylor (1880 - 1915) โดยมุ่งศึกษาและวิเคราะห์เกี่ยวกับเรื่อง เวลา และการเคลื่อนไหว หรือ Time And Motion Study และได้ชื่อว่าเป็นบิดาของการจัดการแบบวิทยาศาสตร์ ในทัศนะของ Taylor เห็นว่าการปรับปรุงประสิทธิภาพของการทำงานให้ดีขึ้น ถ้าได้มีการกำหนดวิธีการทำงานให้ดีขึ้น ถ้าได้มีการกำหนดวิธีการทำงานที่ดีที่สุดวิธีเดียว และทั้งนายจ้างและลูกจ้างจะได้รับผลประโยชน์ร่วมกัน โดยหลักการที่สำคัญของ Scientific Management ได้แก่

1. การคิดค้น และกำหนด “วิธีที่ดีที่สุด” (The One Best Way) สำหรับงานที่ทำแต่ละอย่าง
2. ต้องมีการคัดเลือกและพัฒนาคนงาน จัดงานให้เหมาะสมสอดคล้องกับคนงานและจะต้องมีการอบรมคนงานได้รู้จักวิธีทำงานที่ถูกต้อง
3. ต้องมีวิธีการพิจารณาอย่างรอบคอบเกี่ยวกับวิธีการทำงานและคนงาน และเชื่อว่าคนงานจะไม่คัดค้านต่อต้านวิธีการทำงานใหม่ที่กำหนดขึ้น
4. ต้องมีการประสานร่วมมือกันอย่างใกล้ชิดระหว่างผู้บริหารและคนงาน

1.2 แนวความคิดการจัดการตามหลักการจัดการทั่วไป (The General Principle of Management) หรือ ทฤษฎีการบริหาร (Administrative Theory)

การบริหารตามหลักวิทยาศาสตร์ได้มุ่งเน้นให้ความสำคัญในการจัดการในระดับปฏิบัติการ ซึ่งจะใช้ในวงจำกัดไม่อาจจะประยุกต์ใช้กับการจัดการในภาพรวมทั้งองค์การ ดังนั้นจึงเกิดการพัฒนาแนวความคิดทฤษฎีการบริหาร เพื่อใช้จัดการกับองค์การทุก ๆ ระดับ เรียกแนวความคิดดังกล่าวว่า ทฤษฎีการบริหาร หรือแนวความคิดการจัดการตามหลักการจัดการทั่วไป โดยนักทฤษฎีการบริหารในระยะแรก คือ Henri Fayol นักอุตสาหกรรมชาวฝรั่งเศสเป็นบุคคลที่ได้ชื่อว่าเป็นบิดาของทฤษฎีการบริหาร

ส่วนที่ 1 เกี่ยวกับหน้าที่การจัดการ (Management Function) หน้าที่ทางการจัดการ ตามทฤษฎีของ Fayol แบ่งได้เป็น 5 อย่าง คือ

1. การวางแผน (Planning) หมายถึง การคาดการณ์ล่วงหน้าถึงเหตุการณ์ต่าง ๆ ที่จะมิตผลต่อธุรกิจ และกำหนดขึ้นเป็นแผนการปฏิบัติงาน หรือวิธีทางที่จะปฏิบัติขึ้นไว้เป็นแนวทางการทำงานในอนาคต

2. การจัดการองค์การ (Organizing) หมายถึง การจัดให้มีโครงสร้างของงานต่าง ๆ และอำนาจหน้าที่ ให้อยู่ในส่วนประกอบที่เหมาะสมที่จะช่วยให้งานขององค์การบรรลุผลสำเร็จได้

3. การบังคับบัญชาสั่งการ (Commanding) หมายถึง การสั่งงานต่าง ๆ แก่ผู้ใต้บังคับบัญชาซึ่งผู้บริหารจะต้องกระทำตนเป็นตัวอย่างที่ดี และต้องเข้าใจผู้ปฏิบัติงานด้วยตลอดในการทำงานของคณงานกับองค์การที่มีอยู่ รวมถึงการติดต่อสื่อสารภายในองค์การด้วย

4. การประสานงาน (Coordination) หมายถึง การเชื่อมโยงงานของทุกคนให้เข้ากันได้ และมุ่งสู่เป้าหมายเดียวกัน

5. การควบคุม (Controlling) หมายถึง การที่จะต้องกำกับให้สามารถประกันได้ว่ากิจกรรมต่าง ๆ ที่ทำไปนั้น สามารถเข้ากันได้กับแผนที่วางไว้

ส่วนที่ 2 เกี่ยวกับคุณลักษณะของผู้บริหารระดับสูงจะต้องมีคุณลักษณะพร้อมด้วยความสามารถทางร่างกาย จิตใจ ไหวพริบมีการศึกษาหาความรู้ เทคนิคในการทำงาน และประสบการณ์ต่าง ๆ ซึ่งรวมเรียกว่า “ความสามารถทางด้านการจัดการ” ซึ่งต่างจากพนักงานระดับปฏิบัติการที่จะเป็นหน้าที่เทคนิควิธีการทำงานเป็นสำคัญ

ส่วนที่ 3 เกี่ยวกับหลักการจัดการ (Management Principle) Fayol ได้วางหลักการทั่วไปที่ใช้ในการจัดการไว้ 14 ข้อ คือ

1. หลักที่เกี่ยวกับอำนาจหน้าที่ และความรับผิดชอบ (Authority & Responsibility) Fayol เชื่อว่าอำนาจหน้าที่และความรับผิดชอบเป็นสิ่งที่แยกจากกันมิได้และอำนาจหน้าที่ควรจะมีเท่ากับความรับผิดชอบ นั่นคือเมื่อผู้ใดได้รับมอบหมายให้รับผิดชอบต่องานใดงานหนึ่งผู้นั้นก็ควรจะได้รับมอบหมายอำนาจหน้าที่เพียงพอที่จะใช้ปฏิบัติงานนั้นให้สำเร็จลุล่วงไปได้เป็นอย่างดี

2. หลักของการมีผู้บังคับบัญชาเพียงคนเดียว (Unity Of Command) การกระทำใด ๆ คณงานควรได้รับคำสั่งจากผู้บังคับบัญชาเพียงคนเดียวเท่านั้นเพื่อป้องกันมิให้เกิดความสับสนในคำสั่งที่เกิดขึ้นนั่นเอง

3. หลักของการมีจุดมุ่งหมายร่วมกัน (Unity Of Direction) ทั้งนี้เพราะกิจกรรมของกลุ่มที่มีเป้าหมายอันเดียวกัน ควรจะต้องดำเนินไปในทิศทางเดียวกันและเป็นไปตามแผนงานเพียงอันเดียวร่วมกัน เพื่อให้เกิดประสิทธิภาพในการบรรลุเป้าหมายขององค์การ

4. หลักของการสร้างไว้ซึ่งสายงาน (Scalar Chain) ซึ่งก็คือสายการบังคับบัญชาจากระดับสูงมายังระดับต่ำสุดในองค์การ ที่จะเอื้ออำนวยให้การบังคับบัญชาเป็นไปตามหลักของ

การมีผู้บังคับบัญชาเพียงคนเดียวและช่วยให้เกิดระเบียบในการติดต่อสื่อสารในองค์กรอีกด้วย

5. หลักของการแบ่งงานกันทำ (Division Of Work Or Specialization) คือการแบ่งงานกันทำตามความถนัด เพื่อให้เกิดการใช้ประโยชน์ของบุคลากรในองค์กรอย่างมีประสิทธิภาพสูงสุดตามหลักเศรษฐศาสตร์

6. หลักเกี่ยวกับระเบียบวินัย (Discipline) ระเบียบวินัยในการทำงานนั้นเกิดจากการปฏิบัติตามข้อตกลงในการทำงาน โดยมุ่งที่จะก่อให้เกิดความเคารพเชื่อฟังและทำงานตามหน้าที่ด้วยความตั้งใจ ทั้งนี้ผู้บัญชาจะต้องมีความยุติธรรม และเป็นตัวอย่างที่ดีแก่ผู้ใต้บังคับบัญชาด้วย

7. หลักของการถือประโยชน์ส่วนบุคคลเป็นรองจากประโยชน์ส่วนรวม (Subordination Of individual to General Interest) ระบุไว้ว่า เป้าหมายของส่วนบุคคลหรือของส่วนย่อยต่าง ๆ ควรให้สอดคล้องกับเป้าหมายของกลุ่มเพื่อที่จะให้สำเร็จผลตามเป้าหมายของกลุ่ม (องค์กร) นั้นอย่างมีประสิทธิภาพ

8. หลักการของการให้ผลประโยชน์ตอบแทน (Remuneration) ต้องมีความยุติธรรมและให้เกิดความพอใจและประโยชน์มากที่สุดแก่ทั้ง 2 ฝ่าย คือลูกจ้างและนายจ้างให้สามารถดำรงอยู่ในภาวะการณ์ปัจจุบัน

9. หลักของการรวมอำนาจไว้ส่วนกลาง (Centralization) การจัดการควรจะมีการรวมอำนาจไว้ที่จุดศูนย์กลางเพื่อที่จะควบคุมส่วนต่าง ๆ ขององค์กรไว้ได้เสมอ ทั้งนี้เพื่อให้เกิดประโยชน์รวมสูงสุดเท่าที่จะทำได้

10. หลักของความมีระเบียบเรียบร้อย (Order) การจัดระเบียบสำหรับการทำงานของคนงานในองค์กรนั้น ผู้บริหารจะต้องกำหนดลักษณะและขอบเขตของงานให้ถูกต้องชัดเจน พร้อมทั้งระบุถึงความสัมพันธ์ต่องานอื่น (ผังการจัดองค์กร Organization Chart) เพื่อให้เกิดการทำงานร่วมกันอย่างเป็นระเบียบเรียบร้อย

11. หลักของความเสมอภาค (Equity) ผู้บริหารต้องยึดถือเรื่องของการเอื้ออารีและความยุติธรรมเป็นหลัก เพื่อให้ผู้ใต้บังคับบัญชาเกิดความจงรักภักดีและอุทิศตนในการทำงานให้กับองค์กร

12. หลักของความมีเสถียรภาพของการว่าจ้างทำงาน (Stability Of Tenure) การที่คนเข้าออกมากย่อมเป็นสาเหตุของการสั่นคลอน และทำให้การจัดการงานไม่เกิดประสิทธิภาพ ดังนั้นทั้งผู้บริหารและคนงานจะต้องใช้เวลาระยะหนึ่งเพื่อเรียนรู้งานจนทำได้ดีเสียก่อน

13. หลักของความคิดริเริ่ม (Initiative) การช่วยคิดริเริ่มของคนงานทุกคนภายในขอบเขตที่คนคนนั้นพึงจะมี จะเป็นพลังอันสำคัญที่จะทำให้องค์กรเข้มแข็งขึ้นตลอดจนแผนงานและเป้าหมายต่าง ๆ ก็จะถูกทำให้สำเร็จได้อย่างมีประสิทธิภาพสูงสุดด้วย

14. หลักของความสามัคคี (Esprit De Corps) คือ การเน้นถึงความจำเป็นที่ทุกคนในองค์กรจะต้องทำงานเป็นกลุ่มที่เป็นอันหนึ่งอันเดียวกัน เพื่อจะให้เกิดการบรรลุเป้าหมายขององค์กรเป็นอย่างดีภายในทิศทางเดียวกันนอกจาก Fayol แล้ว ในระหว่าง ค.ศ. 1920-1930 ก็ได้มีนักทฤษฎีบริหารคนอื่น ๆ เช่น Luther Gulick และ Lyndall Urwick ได้มีทัศนะตามแนวคิดของ Fayol โดยได้พัฒนาหลักการ ซึ่งถูกเขียนเป็นเอกสารขึ้นในปี ค.ศ. 1937 ชื่อว่า Paper In The Science Of Administrative ซึ่งสรุปหลักการได้ดังนี้

1. วางคนให้เหมาะสมกับโครงสร้างขององค์กร
2. ขอมรับผู้บริหารระดับสูงคนใดคนหนึ่งในฐานะที่เป็นแหล่งของอำนาจหน้าที่
3. ปฏิบัติตามหลักการ มีผู้บังคับบัญชาเพียงคนเดียว
4. ใช้เจ้าหน้าที่ให้คำแนะนำปรึกษาเฉพาะด้านและทั่วไป
5. จัดแผนงานตามความมุ่งหมาย กระบวนการ และสถานที่
6. มอบหมายงานและใช้ประโยชน์จากหลักของข้อแตกต่าง
7. กำหนดขนาดการควบคุมที่เหมาะสม

1.3 แนวคิดการบริหารระบบราชการ (Bureaucracy Approach)

ในยุคการจัดการสมัยเดิม มีแนวคิดที่สำคัญอีกแนวคิดหนึ่งก็คือ ทฤษฎีการบริหารงานระบบราชการ โดย Max Weber นักสังคมวิทยาชาวเยอรมัน ในปี ค.ศ. 1900 ซึ่ง Weber เชื่อว่าแนวคิดนี้ใช้ได้อย่างมีประสิทธิภาพในองค์กรขนาดใหญ่ที่มีความซับซ้อน ซึ่งพอจะสรุปหลักการได้ดังนี้

1. มีการแบ่งงานกันทำเฉพาะด้านตามความถนัดอย่างเหมาะสมอย่างชัดเจนและสัมพันธ์กัน
 2. มีการจัดลำดับชั้นของอำนาจหน้าที่ไว้อย่างชัดเจน และลดหลั่นกันลงมา
 3. ใช้ระบบของกฎเป็นหลักประกันของการทำงานให้บรรลุเป้าหมาย และจัดความไม่แน่นอนในการปฏิบัติงาน
 4. เน้นความสัมพันธ์ระหว่างบุคคลเป็นทางการ ไม่เป็นส่วนตัว (Impersonal)
 5. การเลื่อนขั้นเลื่อนตำแหน่งจะพิจารณาบนพื้นฐานของความสามารถ ฝีมือและความสำเร็จ
 6. มุ่งเน้นการเก็บบันทึกไว้เป็นหลักฐาน เพื่อประโยชน์ในการบริหารงานในอนาคต
- แนวคิดหลักของการบริหารระบบราชการเป็นการสร้างความชัดเจนของขอบเขตอำนาจหน้าที่ ซึ่งจะต้องมีการแบ่งงานกันทำเฉพาะด้านอย่างชัดเจน และลดหลั่นของอำนาจหน้าที่ ผู้ที่มีอำนาจสูงกว่าก็จะทำหน้าที่กำกับดูแลผู้ที่มีอำนาจน้อยกว่าตามสายการบังคับบัญชาของตน เป็นการใช้กฎระเบียบเป็นปัจจัยหลักในการควบคุมการทำงานในทุก ๆ ระดับส่งเสริมความก้าวหน้าทาง

ตำแหน่งไปตามความสามารถ โดยไม่ยึดความสัมพันธ์ส่วนตัว และเน้นการจذبบันทึกเป็นหลักฐาน ซึ่งนับว่าเป็นระบบที่มุ่งให้เกิดความชัดเจนอย่างแท้จริง แต่อย่างไรก็ตามแนวคิดนี้ก็ได้ถูกวิพากษ์ว่ามีจุดอ่อนในเรื่องของการมีระเบียบแบบแผนมากเกินไปทำให้ขาดความคล่องตัวและเกิดความล่าช้า (Red Tape) จึงไม่เหมาะสมกับองค์กรที่ต้องการความคล่องตัวสูงและต้องการความคิดริเริ่มสร้างสรรค์ของสมาชิกในองค์กร

สรุปข้อดีและข้อเสียของการบริหารงานระบบราชการ

1. สร้างความชัดเจนในการทำงานโดยเน้นการแบ่งงานกันทำเฉพาะด้าน
2. ระบบของโครงสร้างขององค์กรมีความชัดเจน เนื่องจากอำนาจหน้าที่ได้ถูกจัดสรรและจัดระเบียบให้ลดหลั่นลงมาเป็นลำดับชั้นอย่างชัดเจน ไม่เกิดความสับสนในบทบาทและหน้าที่
3. มีความมั่นคงและมีความชัดเจน เนื่องจากการดำเนินการให้ระบบของกฎและกรรมมีเหตุผล และการจذبบันทึกเป็นหลักฐาน การตัดสินใจต่าง ๆ อยู่บนพื้นฐานของหลักการที่ถูกต้องมากว่าความคิดส่วนตัวหรือดุลยพินิจ
4. สนับสนุนระบบประชาธิปไตยในองค์กร
5. เน้นให้ความสำคัญที่กฎ โดยบุคคลจะต้องปรับพฤติกรรมและบุคลิกภาพไปตามความต้องการของระเบียบมาตรฐานที่กำหนดไว้ จึงทำให้ขาดความกระตือรือร้นในการทำงาน โดยมุ่งทำเพียงแต่มาตรฐานเท่านั้น
6. ขาดความคล่องตัวและยืดหยุ่น เนื่องจากกฎระเบียบมาตรฐานที่ตายตัว
7. เสียค่าใช้จ่ายสูงเนื่องจากการพยายามรักษากฎระเบียบซึ่งจะทำให้ระบบการทำงานช้าช้อนและล่าช้า
8. ขาดการประสานงานในภาพรวมทั้งองค์กร เนื่องจากการแบ่งงานกันทำเฉพาะด้านเฉพาะหน่วย

ยุคที่ 2 ยุคการจัดการสมัยใหม่ (Neo-Classic) (ค.ศ. 1930-1950)

1. แนวความคิดการจัดการตามแนวมนุษยสัมพันธ์ (Human Relation)

เจ้าของแนวความคิดหรือทฤษฎี ได้แก่ Elton Mayo นักจิตวิทยาชาวสหรัฐอเมริกาเรียกว่าวิจัยที่เป็นผลงานเป็นที่รู้จักกันเป็นอย่างดีว่า “Hawthorne Study” หรือ “Hawthorne Experiment” ซึ่งจากการศึกษาของ Mayo สรุปได้โดยธรรมชาติของมนุษย์จะมีพฤติกรรม 2 แบบคือ

1. พฤติกรรมที่เป็นไปตามเหตุผล
2. พฤติกรรมที่เป็นไปตามอารมณ์ซึ่งเป็นพฤติกรรมที่เกิดขึ้นอย่างไม่มีเหตุผล

การที่ให้อภัยผลตอบแทนหรือค่าจ้างสูง เพื่อให้คนงานเพิ่มประสิทธิภาพในการทำงานสูง ซึ่งถือว่าเป็นพฤติกรรมที่เป็นไปตามเหตุผลอาจจะเป็นความเข้าใจที่ไม่ถูกต้องทั้งหมด

เนื่องจากมนุษย์ไม่ใช่เครื่องจักรมนุษย์มีจิตใจและความรู้สึก มีความแปรปรวนทางด้านอารมณ์ ดังนั้น ปัจจัยจูงใจที่เป็นตัวเงินเพียงอย่างเดียวไม่น่าเพียงพอต่อการใช้ในการเพิ่มประสิทธิภาพในการทำงาน หรือเพิ่มผลผลิต ยังมีปัจจัยอื่น ๆ ที่เป็นปัจจัยที่ใช้ตอบสนองเรื่องราวทางด้านจิตใจ และความสัมพันธ์ทางสังคมระหว่างกัน

นอกจากนี้ Mayo ยังได้ศึกษาในลำดับต่อมาเกี่ยวกับเรื่อง ลักษณะของผู้ผู้นำ (Leadership) การพัฒนาพนักงาน (Employee Development) และการติดต่อสื่อสาร (Communication)

2. แนวความคิดการจัดการแบบพฤติกรรมศาสตร์ (Behavior Approach)

จากการค้นพบแนวความคิดเกี่ยวกับมนุษย์สัมพันธ์ จึงทำให้มีการค้นคว้า และมีการศึกษาเรื่องราวเกี่ยวกับมนุษย์เพิ่มมากขึ้น โดยได้มีนักวิชาการหลาย ๆ ท่านในยุคนี้ได้ทำการศึกษารวบรวมเกี่ยวกับมนุษย์เพิ่มมากขึ้น โดยได้มีนักวิชาการหลาย ๆ ท่านในยุคนี้ได้ทำการศึกษา และกำหนดเป็นทฤษฎีต่าง ๆ เช่น

Abraham Maslow ได้ศึกษาทฤษฎีความต้องการ

Frederick Herzberg ได้ศึกษารูปแบบการจูงใจ

Ralph M. Stogdill ได้ศึกษาผู้นำในองค์กร

Kurt Lewin และเพื่อน ได้ศึกษาเรื่องการเคลื่อนไหวของกลุ่ม

Chester Barnard ได้ศึกษาทฤษฎีอำนาจหน้าที่ที่เกิดจากการยอมรับ

กล่าวโดยสรุป การจัดการตามทฤษฎี Human Relation ได้มุ่งเน้นถึงความสำคัญของคน และ มีความเข้าใจเกี่ยวกับธรรมชาติที่แท้จริงของมนุษย์ ซึ่งเป็นการที่จะเพิ่มประสิทธิภาพการทำงานและเพิ่มผลผลิตให้สูงขึ้นนั้น ปัจจัยที่เป็นตัวเงินนั้นยังไม่เพียงพอ แนวความคิดในยุคนี้จะมุ่งเน้นโดยให้ความสำคัญไปที่คน มากกว่างาน ถือว่าคน เป็นหัวใจของการบริการที่จะต้องคำนึงถึงเป็นอันดับแรก จะต้องพยายามปรับวิธีการทำงานที่ให้แก่คนพึงพอใจมีอิสระที่จะคิดริเริ่มเพื่อสร้างสรรค์ในทางต่าง ๆ

เปรียบเทียบแนวความคิดการจัดการแบบวิทยาศาสตร์ กับ การจัดการตามแนวมนุษยสัมพันธ์

กล่าวโดยสรุป การจัดการที่มีหลักเกณฑ์ (Scientific Management) เป็นแนวความคิดที่เป็นจุดเริ่มต้นของการศึกษาอย่างจริงจังเกี่ยวกับวิชาการจัดการ โดยมีการใช้หลักของการคำนวณเข้ามาเกี่ยวข้องเพื่อหาวิธีการที่ดีที่สุด แต่แนวความคิด Scientific Management มีจุดอ่อนที่ไม่สามารถนำไปใช้ได้จริงในองค์กรโดยทั่วไป ดังนั้น แนวความคิดการจัดการตามหลักการจัดการทั่วไป หรือ General Principle Of Management จึงมีการพัฒนาให้เกิดขึ้น เป็นหลักการจัดการที่เป็นสากลสามารถนำไปประยุกต์ และปรับใช้กับองค์กรได้โดยทั่วไป ซึ่งแนวความคิดที่เกิดขึ้นในยุคแรกนี้เป็นแนวความคิดที่มุ่งเพิ่มผลผลิตและวิธีการที่ดีที่สุดที่จะเพิ่มประสิทธิภาพในการทำงานโดยให้

ความสำคัญกับงาน และมองเห็นคน เป็นปัจจัยในการผลิตที่จะต้องปรับตัวให้เข้ากับงานโดยให้ความสำคัญกับงาน และมองเป็นคน เป็นปัจจัยในการผลิตที่จะต้องปรับตัวให้เข้ากับงานหรือวิธีการที่ได้กำหนดไว้ โดยใช้ปัจจัยจูงใจคือ เงิน เป็นสิ่งที่ใช้จูงใจคนให้เพิ่มประสิทธิภาพในการทำงาน

ยุคที่ 3 ยุคการจัดการสมัยปัจจุบัน (Modern) (ค.ศ. 1950-ปัจจุบัน)

1. แนวความคิดการจัดการโดยใช้คณิตศาสตร์เพื่อช่วยในการตัดสินใจ

เป็นแนวความคิดที่ใช้ตัวเลขเป็นเครื่องมือในการบริหารและการตัดสินใจ โดยมีการพยายามปรับข้อมูลต่าง ๆ ให้เป็นตัวเลข และนำตัวเลขเหล่านั้นผ่านกระบวนการคำนวณทางคณิตศาสตร์และตัวเลขที่เป็นผลลัพธ์จะนำไปสู่การวิเคราะห์ ตีความ และแปลความหมาย และจะนำไปใช้ประกอบในการตัดสินใจของผู้บริหาร อย่างไรก็ตามการใช้ตัวเลขหรือสูตรคำนวณต่าง ๆ ที่เป็นกระบวนการทางคณิตศาสตร์นั้น มีข้อจำกัดและมีข้อยกเว้นมากซึ่งข้อจำกัดที่เป็นข้อยกเว้นเหล่านี้แท้จริงแล้วเป็นสิ่งที่เกี่ยวข้อง และมีอิทธิพลที่สำคัญในการที่จะต้องพิจารณาประกอบในการบริหารงานและการตัดสินใจ ตัวเลขที่ผ่านการประมวลทางคณิตศาสตร์ออกมาเป็นผลลัพธ์จะใช้ได้อย่างมีประสิทธิภาพเพียงใดนั้น ก็ขึ้นอยู่กับความสามารถของผู้วิเคราะห์ที่จะต้องคำนึงถึงปัจจัยแวดล้อมอื่น ๆ ที่เกี่ยวข้องและจะต้องนำมาพิจารณาประกอบกับผลลัพธ์ที่เป็นตัวแบบอย่างสมเหตุสมผล

2. แนวความคิดการจัดการเชิงระบบ

แนวความคิดการจัดการเชิงระบบ โดย Norbert Wiener (ค.ศ. 1958) เป็นการนำเอาแนวคิดเกี่ยวกับระบบ (System) มาประยุกต์ใช้ ซึ่งการที่จะเข้าใจแนวความคิดนี้ได้ดีนั้นจะต้องมีความเข้าใจเกี่ยวกับระบบในอันดับแรกก่อน

ระบบ (System) คือ ส่วนต่าง ๆ จำนวนหนึ่ง ซึ่งสัมพันธ์และขึ้นอยู่กับกันเป็นอันหนึ่งอันเดียวกันเพื่อกระทำงานสิ่งบางอย่างให้สำเร็จผลตามต้องการ

ลักษณะสำคัญของระบบ

1. ในระบบใหญ่ (System) จะประกอบด้วยระบบย่อย (Sub System)
2. ทั้งระบบจะมีการเคลื่อนไหวอยู่ตลอดเวลาในลักษณะเป็น Dynamic

การเคลื่อนไหวของระบบย่อย (Sub System) จะมีผลกระทบซึ่งกันและกันอย่างต่อเนื่องเป็นลูกโซ่ (Chain Of Effect) การเปลี่ยนแปลงของระบบหนึ่งจะส่งผลกระทบต่อระบบอื่นชนิดของระบบ

ระบบแบ่งได้เป็น 2 ชนิด คือ

ระบบปิด (Closed System) เป็นระบบที่ไม่เกี่ยวข้องกับสิ่งแวดล้อมภายนอก และสิ่งแวดล้อมภายนอกจะไม่มีอิทธิพลต่อกลไกของระบบ

ระบบเปิด (Opened System) เป็นระบบที่ต้องคำนึงถึงสิ่งแวดล้อม เนื่องจากสิ่งแวดล้อมภายนอกต่าง ๆ นั้นมีอิทธิพลต่อกลไกของระบบ

องค์ประกอบสำคัญของระบบ

แนวความคิดการจัดการเชิงระบบ (System Approach) เป็นแนวความคิดที่มององค์การและกลไกภายในองค์การว่าลักษณะเหมือนกับระบบ กล่าวคือถ้าจะพิจารณาองค์ประกอบส่วนนำเข้า (Input) ขององค์การก็ได้แก่ ปัจจัยทางการจัดการต่าง ๆ เช่น วัตถุดิบ แรงงาน เครื่องจักร โดยส่วนนำเข้าเหล่านี้จะนำไปผ่านกระบวนการ (Process) คือผ่านกระบวนการและกิจกรรมทางการบริหาร และในส่วนของผลลัพธ์ (Output) ก็คือ สินค้า หรือบริการ และนำไปสู่การบรรลุวัตถุประสงค์ก็คือ กำไร ผลตอบแทนที่น่าพอใจของผู้ถือหุ้นและความอยู่รอดเจริญเติบโตขององค์การ

องค์การที่เป็นระบบเปิด เนื่องมาจาก การทำงานโดยผ่านกระบวนการต่าง ๆ เพื่อให้ออกมาเป็นความสำเร็จอย่างมีประสิทธิภาพตามเป้าหมายนั้นจะต้องขึ้นอยู่กับปัจจัยแวดล้อมต่าง ๆ ได้แก่ กฎหมาย เศรษฐกิจ การเมือง ลูกค้า คู่แข่งขัน เทคโนโลยี ฯลฯ ซึ่งความสำเร็จขององค์การจะมีประสิทธิภาพมากน้อยเพียงใดก็ขึ้นอยู่กับอิทธิพลของปัจจัยต่าง ๆ เหล่านี้ นอกจากนี้ก็มีระบบการควบคุม ประเมินผลงานเพื่อเป็นข้อมูลย้อนกลับหรือ Feedback เพื่อนำไปสู่การแก้ไขและพัฒนาต่อไป

กลไกการจัดการเชิงระบบ ก็เป็นการมององค์การในลักษณะ กลไกของระบบ กล่าวคือองค์การเปรียบเสมือนระบบใหญ่ (System) ซึ่งประกอบด้วยระบบย่อยต่าง ๆ (Sub System) เช่น ระบบตลาด ระบบผลิต ระบบการเงิน ระบบบัญชี ระบบการบริหารบุคคล องค์การจะมีการเคลื่อนไหวตลอดเวลา ก็คือ มีการทำงานตลอดจนการปฏิบัติกิจกรรมทางการบริหาร เพื่อให้ประสบความสำเร็จตามเป้าหมาย ในระบบย่อย หรือ หน่วยงานต่าง ๆ ก็จะมีการทำงานตามหน้าที่ ซึ่งจะต้องมีการติดต่อประสานงานระหว่างกันอยู่ตลอดเวลา โดยอาศัยระบบการจัดการการติดต่อสื่อสารภายในที่มันมีประสิทธิภาพ เมื่อหน่วยงานใด หรือส่วนงานใดเกิดการเปลี่ยนแปลงก็จะส่งผลกระทบไปยังหน่วยงานอื่น ๆ ถึงแม้แต่ละหน่วยงานจะมีเป้าหมายเป็นของตนเองตามลักษณะงาน แต่ในภาพรวมแล้วเป้าหมายเหล่านั้นจะต้องมีทิศทางเดียวกันเพื่่มุ่งสู่เป้าหมายโดยรวมขององค์การ

3. แนวความคิดการจัดการตามสถานการณ์

แนวคิดนี้ได้ถูกพัฒนาขึ้นมาให้สอดคล้องกับสถานการณ์ในยุคใหม่ที่ต้องเผชิญกับการเปลี่ยนแปลงของสภาพแวดล้อมต่าง ๆ ขององค์การ เป็นแนวคิดทางการบริหารที่มุ่งสร้างความสัมพันธ์ระหว่างตัวแปรผัน ได้แก่ สภาพแวดล้อมกับการเปลี่ยนแปลงองค์การอย่างเหมาะสม

โดยการออกแบบองค์การอย่างเหมาะสม และกระทำการบริหารจัดการให้สอดคล้องกับสถานการณ์เฉพาะอย่างเกิดขึ้น คือ

1. มุ่งให้ความสำคัญต่อสภาพแวดล้อมองค์การ
2. ยอมรับหลักการต่าง ๆ ที่เป็นสากลควบคู่กับการมององค์การแต่ละองค์การมีลักษณะพิเศษเฉพาะ
3. มุ่งแสวงหาความเข้าใจของความสัมพันธ์ที่ขึ้นอยู่กับระบบย่อยต่าง ๆ ภายในองค์การตลอดจนความสัมพันธ์ระหว่างองค์การกับสภาพแวดล้อมภายนอก
4. ยอมรับว่าสภาพแวดล้อมภายนอกและระบบย่อยภายในต่าง ๆ ของแต่ละองค์การค่อนข้างมีลักษณะพิเศษอย่าง

วิธีการศึกษารูปแบบหรือแนวความคิดทางการจัดการ

ในการศึกษารูปแบบหรือทฤษฎีทางการจัดการนั้น มีหลักเกณฑ์หรือทฤษฎีที่จะต้องศึกษาหลายรูปแบบด้วยกัน รูปแบบต่าง ๆ ของการจัดการเหล่านั้นจะต้องมีการนำเอาทฤษฎีทางการจัดการรวมทั้งเหตุการณ์หรือสถานการณ์ต่าง ๆ ที่เกิดขึ้นมาวิเคราะห์และมีการพัฒนาปรับปรุงทฤษฎีกันต่อ ๆ มาในการศึกษารูปแบบทางการจัดการสามารถวิเคราะห์เป็นกลุ่มได้หลายอย่างด้วยกัน คือ

1. วิธีการศึกษาในรูปของกรณีศึกษาหรือจากการสังเกต (The Empirical or Case Approach) การศึกษาทางการจัดการแบบนี้เป็นการวิเคราะห์หรือศึกษาการจัดการโดยอาศัยประสบการณ์แล้วมาวิเคราะห์การศึกษาการจัดการโดยวิธีนี้เป็นที่เชื่อว่าเป็นการศึกษาจากความสำเร็จหรือความผิดพลาดของงานบริหารเฉพาะกรณีไป และผู้ศึกษาจะต้องพยายามศึกษาจากปัญหาที่ระบุเอาไว้อย่างเด่นชัดและสถานการณ์ต่าง ๆ เหล่านี้จะทำให้นักการจัดการสามารถศึกษาและวิเคราะห์แนวความคิดทางการจัดการได้
2. วิธีการศึกษาจากพฤติกรรมของมนุษย์ (The Interpersonal Behavior Approach) การศึกษาจากพฤติกรรมของมนุษย์เป็นวิธีการอย่างหนึ่ง เพราะในการศึกษาทางการจัดการเป็นการศึกษาถึงความสัมพันธ์ของบุคคลในองค์การ สภาพการณ์การเป็นผู้นำ
3. วิธีการศึกษาการตัดสินใจ (Decisional Approach) เป็นวิธีการศึกษาทางการจัดการที่นำเอาข้อมูลหรือการวิเคราะห์เชิงปริมาณเข้ามาใช้ประกอบการตัดสินใจ
4. วิธีการศึกษาโดยวิธีการเชิงระบบ (System Approach) คำว่า ระบบ หมายถึง ส่วนต่าง ๆ จำนวนหนึ่งที่มีผลกระทบต่อกันและมีส่วนเชื่อมโยงกันเพื่อที่จะทำให้งานขององค์การบรรลุเป้าหมายที่องค์การต้องการได้

5. วิธีการศึกษาแบบวิธีการปรับตัว(Adaptive of Ecological Approach) เป็นระบบเปิด จะต้องวิเคราะห์โดยการศึกษาสภาวะแวดล้อมภายในองค์กรกับสภาวะแวดล้อมภายนอกองค์กรควบคู่กันไปด้วย

การมอบอำนาจ (Empowerment)

Empowerment หมายถึง การแบ่งอำนาจของคุณกับบุคคลที่คุณมีอำนาจเหนือสมาชิกทีมงานได้รับมอบอำนาจตัดสินใจ ซึ่งก่อนหน้านี้เป็นสิ่งที่สงวนไว้กับผู้บริหาร” ดังนั้นการดึงเอาศักยภาพในตัวบุคคลออกมาให้มากที่สุดจึงเป็นสิ่งที่จำเป็น นำไปสู่การมอบอำนาจ (Empowerment) หน้าที่หรือการกระจายอำนาจ (Decentralization) เพื่อให้ได้การดำเนินงานบรรลุวัตถุประสงค์ขององค์กร

หลักในการมอบอำนาจ นอกจากจะต้องคำนึงถึงตัวผู้รับมอบอำนาจ และลักษณะงานที่ควรจะมอบ ๆ แล้ว ยังต้องมีความรู้เกี่ยวกับการใช้อำนาจให้มีอิทธิพลต่อผู้อื่นเสียก่อน จึงจะทำให้การมอบอำนาจได้รับประโยชน์อย่างเต็มที่

สิ่งหนึ่งที่ผู้บริหารควรคำนึง คือ หากคุณได้มอบอำนาจให้กับเขาไปแล้ว คุณก็ไม่ควรกลัวลูกไปเสีย ทุกเรื่อง และนั่นจะทำให้คุณเป็นคนสำคัญลำดับต้น ๆ ในวงสนทนาของลูกน้อง หรือผู้ใต้บังคับบัญชา ซึ่งจะกล่าวหาคุณว่าเป็น “คนหวงอำนาจ”

การกลัวลูก หรือทีมงานลูกน้องมาทำเสียเอง มันเป็นการเล่นที่เกินบทบาทหน้าที่ของผู้บริหารหรือผู้บริหารที่ดี ไม่ว่าในองค์กรใดก็ตาม มักมีผู้บริหารบางคนที่ชอบคิดว่า การมอบอำนาจ (Empowerment) หรือมอบความรับผิดชอบให้ลูกน้องหรือผู้ใต้บังคับบัญชา เป็นเครื่องหมายที่แสดงถึงความอ่อนแอ เมื่อพวกเขาเห็นคนอื่นมาทำงานแทนคุณและสามารถทำได้ด้วย เขามักคิดเลยเถิดไปว่า คุณคงขาดความสำคัญสำหรับองค์กรไปแล้ว ทั้งที่ตำแหน่ง ก็ไม่ได้มีการเปลี่ยนแปลง ก็พูดกันไปว่าลูกเขว่น คงอีกไม่นานหรอก ต้องถูกดึงแน่ ๆ ตรงนี้คุณเองอย่างอ่อนไหวไปตามลมปาก หรือสายตาลูกน้องที่มองมาด้วยความเคลงใจ

การเป็นผู้ผู้นำ หรือผู้บริหาร ที่ดีนั้นไม่จำเป็นว่าคุณจะต้องเป็นคนเก่งไปซะทุกเรื่อง แต่เรื่องสำคัญเป็นการบริหารจัดการคนให้ปฏิบัติงานลุล่วงตามแผนงานต่างหาก ไม่ใช่ให้คุณลัวลึกกับการปฏิบัติงานของลูกน้องหรือทีมงาน (สุเทพ พงศ์ศรีวัฒน์, 2548)

แนวคิดเกี่ยวกับการมอบอำนาจหน้าที่

อำนาจหน้าที่ (Authority) หมายถึง ความถูกต้องชอบธรรมในการสั่งการให้พนักงานปฏิบัติตามคำสั่งได้ อำนาจหน้าที่ที่มีอิทธิพลต่อการสั่งการและมอบหมายงานให้ผู้อื่นและมีอำนาจในการใช้ทรัพยากรได้เพื่อให้การทำงานสำเร็จตามวัตถุประสงค์ขององค์กร พนักงานจะยอมรับใน

อำนาจหน้าที่เมื่อมีการยอมรับสภาพดังต่อไปนี้ (เคน บลอมชาร์ด, จอห์น คาร์ลอส และ อัลัน แรนดอล์ฟ, 2544)

1. พนักงานเข้าใจในคำสั่ง มีการสื่อสารที่ดีเข้าใจชัดเจน
2. พนักงานเชื่อว่าคำสั่งนั้นสนองตอบต่อวัตถุประสงค์ขององค์กร
3. พนักงานได้รับผลประโยชน์จากการทำงานตามที่ได้รับมอบหมายไม่เสีย

ผลประโยชน์ส่วนตัว

4. พนักงานมีความสามารถที่จะทำงานได้สำเร็จ และมีสภาพที่พร้อมจะทำงานได้

Chester Barnard (1948 อ้างถึงใน เคนบลอม และคณะ, 2544) เชื่อว่าการยอมรับในอำนาจหน้าที่เกิดจากองค์ประกอบทั้ง 4 ประการนี้ นอกจากนี้เขายังเสนอว่าอำนาจหน้าที่ของผู้บริหารจะเกิดขึ้นในระยะยาวหากผู้บริหารรู้จักใช้ประโยชน์จากการสื่อสารและความคุ้นเคยกับพนักงาน พนักงานแต่ละคนได้รับการสื่อสารอย่างเป็นทางการในการมอบหมายงานและคำสั่งอย่างเป็นทางการ สายการติดต่อสื่อสารระหว่างผู้บริหารและพนักงานโดยตรง มีสายการบังคับบัญชาที่ชัดเจน ผู้บริหารมีทักษะในการสื่อสารที่ดี ผู้บริหารใช้อำนาจหน้าที่อย่างเหมาะสมซึ่งเขาได้กล่าวไว้ว่า ความสำเร็จของผู้นำทางการบริหาร (Authority should be Equal to Responsibility) หมายถึงอำนาจหน้าที่เท่ากับความรับผิดชอบ หมายความว่า ผู้บริหารที่ใช้อำนาจหน้าที่ของตนรับผิดชอบในความสำเร็จ ความล้มเหลวที่เกิดขึ้น โดยจะโยนความรับผิดชอบไปให้ผู้อื่นไม่ได้

ผู้บริหารเป็นผู้มีอำนาจหน้าที่ (Authority) และความรับผิดชอบ (Responsibility) มากมายหลายประการ โดยเฉพาะองค์กรขนาดใหญ่ที่มีภาระงานมากผู้บริหารไม่สามารถรับภาระงานทั้งหมดได้จำเป็นต้องมอบอำนาจให้บุคคลผู้ทำหน้าที่รองลงมาหรือผู้ช่วยหรือบุคคลที่เกี่ยวข้องโดยตรงเป็นผู้ปฏิบัติแทนโดยผู้บริหารเป็นผู้มอบอำนาจให้ การมอบอำนาจนี้ควบคู่ไปกับการมอบความรับผิดชอบให้แก่ผู้ที่ได้รับ ความไว้วางใจให้รับภาระงานที่นั้น ผู้รับมอบอำนาจจะสามารถดำเนินการและตัดสินใจเกี่ยวกับงานได้ด้วยตนเอง โดยอาศัยหลักการที่เรียกว่า “การกระจายอำนาจ” (Decentralization) จึงเป็นที่มาของการมอบอำนาจ (Reasons for Empowerment) โดยที่องค์กรจะได้รับผลประโยชน์จากการมอบอำนาจคือ ผู้นำสามารถทำงานอื่นที่สร้างสรรค์องค์กรให้มีประสิทธิภาพมากขึ้น การมอบอำนาจมีประโยชน์อย่างมหาศาลเนื่องจากเหตุผลต่อไปนี้ (กิตติพงษ์ เหล่านิพนธ์, 2547)

1. การมอบอำนาจเป็นการสร้างแรงจูงใจอย่างยิ่งใหญ่ให้แก่ผู้ได้รับมอบอำนาจในการทำงานให้เกิดผลสำเร็จคนส่วนใหญ่ปรารถนาที่จะทำงานดีและการมอบอำนาจช่วยให้พนักงานได้ใช้ความสามารถในการทำงานให้สำเร็จเป็นการจูงใจภายในที่ทำให้เกิดการรับรู้ถึงศักยภาพส่วนบุคคลได้เป็นอย่างดี

2. การมอบอำนาจช่วยเพิ่มพลังให้แก่องค์กร กล่าวได้ว่าผู้นำที่ให้อำนาจแก่พนักงานคือการที่ผู้นำได้แบ่งปันอำนาจที่มีอยู่แก่ผู้อื่น ทำให้เกิดพื้นฐานอำนาจอย่างกว้างขวาง การให้อิสระแก่พนักงานในการควบคุมการทำงานของตนเองทำให้พนักงานรู้สึกทำงานท้าทายความสามารถและความสามารถในการบรรลุข้อจำกัดต่าง ๆ

3. ประโยชน์ที่ผู้นำได้รับจากการมอบอำนาจ คือการที่พนักงานมีส่วนร่วมในความสำเร็จขององค์กร ผู้นำสามารถอุทิศเวลาให้แก่องค์กรได้มากขึ้น ในการสร้างวิสัยทัศน์และการคิดริเริ่มในภาพรวมขององค์กรการมอบอำนาจทำให้ผู้นำตอบสนองสภาพแวดล้อมต่าง ๆ ได้รวดเร็วกว่าเพราะมีเวลาในการริเริ่ม สิ่งใหม่ ๆ ได้อย่างเต็มที่

องค์ประกอบของการมอบอำนาจ (Elements of Empowerment) ที่สามารถทำให้องค์ประกอบประสบความสำเร็จนั้นจะต้องมีองค์ประกอบดังนี้ (เคนบดลอง และคณะ, 2544)

1. พนักงานได้รับข้อมูลเกี่ยวกับการทำงานนั้น พนักงานมีความเข้าใจในการทำงานและข้อมูลรายละเอียดเพียงพอที่จะรับผิดชอบงานนั้นได้

2. พนักงานได้รับความรู้และทักษะในการทำงาน ที่ช่วยให้องค์กรบรรลุเป้าหมายได้ องค์กรมีการฝึกอบรมพนักงานให้มีความรู้และทักษะที่ใช้ในการทำงาน ความรู้และทักษะเหล่านั้นช่วยเพิ่มสมรรถภาพในการทำงานได้มากขึ้น

3. พนักงานจะมีอำนาจในการตัดสินใจแทนได้ การทำงานในสภาพการแข่งขันในทุกวันนี้ คือการให้พนักงานมีอำนาจเพียงพอในการทำงานตามทิศทางขององค์กร โดยมีการควบคุมตนเอง

4. พนักงานเข้าใจความหมาย ความสำคัญของผลที่เกิดขึ้นจากการทำงานที่ได้รับอำนาจ มาให้พนักงานเห็นความสำคัญและผลของการทำงาน ทำให้พนักงานทำงานปฏิบัติหน้าที่ได้อย่างเหมาะสม

5. พนักงานได้รับรางวัลจากการทำงาน การให้รางวัลแก่พนักงานอยู่บนพื้นฐานของความสำเร็จขององค์กร การได้รับคำไว้มากขึ้นหมายถึงการที่พนักงานได้รับค่าตอบแทนเพิ่มขึ้น มีการแบ่งปันกำไรให้แกพนักงาน รางวัลจึงเป็นองค์ประกอบสำคัญอย่างหนึ่งในการมอบอำนาจให้แกพนักงานจะได้รับจากการทำงาน

จากองค์ประกอบของการมอบอำนาจข้างต้น องค์กรจะต้องยึดหลักในการมอบอำนาจ โดยคำนึงถึงหลักการที่เกี่ยวกับ “ตัวผู้รับมอบ” จะต้องมอบงานที่ถนัดหรือมีความรู้มีความสามารถ มอบให้พอดีกับความสามารถและประสบการณ์ของผู้รับมอบ สร้างบรรยากาศที่ดี และใช้วิธีการมอบหมายที่เหมาะสม ผู้รับมอบต้องยินยอมเต็มใจที่จะทำ มอบแล้วต้องควบคุมดูแลติดตามผล และ “หลักการที่เกี่ยวกับงานที่ควรมอบ และไม่ควรมอบ” ผู้บริหารจะต้องมอบอำนาจ

หน้าที่และความรับผิดชอบให้มากที่สุดเท่าที่จะมอบได้ โดยผู้บริหารจะต้องไม่ทำงานเองนอกจากงานด้านนโยบาย การวางแผนงาน งานลับเฉพาะ งานที่ผู้บังคับบัญชาสั่งให้ทำเองโดยเฉพาะ หรือตามกฎหมายระเบียบแบบแผนระบุว่าต้องทำเอง หรืองานที่ระบุตัวบุคคล และงานอื่นที่มีความสำคัญเป็นพิเศษ โดยมีลักษณะของการมอบอำนาจหน้าที่ ดังนี้ (เนตร์พัฒนา ยาวีราช, 2546)

1. เป็นการโอนหรือให้อำนาจหน้าที่ หรือผลกอำนาจหน้าที่ไปให้ผู้อื่นปฏิบัติงานแทน ไม่ใช่เป็นการให้อำนาจเด็ดขาดไปเลย แต่เป็นการถ่ายโอนอำนาจหน้าที่ให้แก่ผู้รับมอบที่จะปฏิบัติงานผู้มอบอำนาจ มีสิทธิจะเรียก หรือถอนคืนได้ การให้อำนาจหรือ โอนอำนาจหน้าที่เป็นการชั่วคราวระยะเวลาหนึ่งพอเหมาะที่จะปฏิบัติงานที่ได้รับมอบหมายให้เสร็จไปได้เท่านั้น ไม่ใช่ให้ถาวรตลอดไป
2. จะทำให้ผู้รับมอบอำนาจหน้าที่เกิดอำนาจ มีภาระความรับผิดชอบร่วมกับผู้นำตามส่วนที่ได้รับมอบหมาย
3. อำนาจหน้าที่ที่ได้รับมอบจะมีลักษณะลดหลั่นตามลำดับสายการบังคับบัญชา
4. อำนาจหน้าที่และความรับผิดชอบที่มอบให้ต้องได้สัดส่วนสมดุลกัน
5. เมื่อมอบอำนาจหน้าที่แล้วผู้มอบยังต้องรับผิดชอบในผลงานความผิดพลาดเสียหายที่อาจเกิดขึ้น

การมอบอำนาจ (Empowerment) นอกจากจะต้องคำนึงถึงตัวผู้รับมอบอำนาจ และลักษณะงานที่ควรจะมอบ ฯ แล้วยังต้องมีความรู้เกี่ยวกับการใช้อำนาจให้มีอิทธิพลต่อผู้อื่นเสียก่อน จึงจะทำให้การมอบอำนาจได้รับประโยชน์อย่างเต็มที่โดยกลยุทธ์ในการใช้อำนาจ ให้มีอิทธิพลต่อผู้อื่น ดังต่อไปนี้คือ (เพลล์, 2542)

กลยุทธ์ใช้ตำแหน่งหน้าที่ในการมีอิทธิพลต่อผู้อื่น ซึ่งด้านทหาร จะเป็นการออกคำสั่งแต่ด้านพลเรือน มักจะเป็นการขอร้อง หรือการเสนอแนะ ทั้งนี้เพื่อให้งานเสร็จสิ้นไป

กลยุทธ์การผลักดัน หรือ Push Strategies โดยใช้วิธีการข่มขู่ ซึ่งจะมีอิทธิพลมากน้อยขึ้นอยู่กับตำแหน่งหน้าที่ และทรัพยากร ที่มีความสามารถควบคุมได้ การใช้กลยุทธ์แบบนี้ ถ้าใช้พร่ำเพรื่อไป จะทำให้เกิดบรรยากาศแห่งความกลัว และความไม่ไว้วางใจกัน ซึ่งจะนำไปสู่การไม่เชื่อฟัง การทำงานที่ไม่ได้ผล และความขัดแย้ง ระหว่างบุคคลในองค์กรได้

กลยุทธ์การให้รางวัล หรือ Pull or Reward Strategies เป็นการสร้างอิทธิพล โดยการให้รางวัล ในลักษณะต่าง ๆ เช่น เป็นวัตถุสิ่งของ เป็นคำชมเชย เป็นการยอมรับความสำเร็จหรือการให้กำลังใจเหล่านี้ เป็นต้น ซึ่งถ้าปราศจากความเป็นธรรมชาติในการให้แล้ว จะก่อให้เกิดความอิจฉาริษยา หรือไม่พอใจ ซึ่งกันและกัน

กลยุทธ์เกลี้ยกล่อมหรือชักชวน หรือ Persuasion Strategies โดยใช้เหตุผลทำให้เชื่อถือ และปฏิบัติตาม ซึ่งอาจถูกแปลความหมายไปในทางที่ผิดว่า เป็นการผลักดันบังคับ กดขี่ให้ทำก็ได้ นอกจากนั้น การเกลี้ยกล่อม หรือชักชวน อาจเชื่อมโยงกับการต่อรอง หรือการให้รางวัลก็ได้

กลยุทธ์การเตรียมการ หรือ Preparaty Strategies เพื่อการมีอิทธิพลในวันข้างหน้า โดยการสร้างความสัมพันธ์ที่ดี การช่วยเหลือโดยหวังว่าจะนำไปสู่การยอมรับอิทธิพลที่จะมีต่อวันข้างหน้า

กลยุทธ์การป้องกัน หรือ Preventive Strategies เป็นการสร้างอิทธิพล โดยใช้วิธีการป้องกันบางอย่าง เช่น ป้องกันการตั้งคำถาม เก็บข้อมูลบางอย่างไว้ หรือป้องกันความไม่พอใจไว้ล่วงหน้า ซึ่งจะต้องทำ ในลักษณะที่แนบเนียน ไม่เปิดเผยโจ่งแจ้งจนเกินไป

สรุป อำนาจ และอำนาจหน้าที่เป็นสิ่งที่อยู่ในตัวของผู้นำทุกคน เพื่อให้ผู้นำปฏิบัติหน้าที่ได้โดยการใช้อำนาจและอำนาจหน้าที่ในการทำให้ผู้อื่นยอมรับและปฏิบัติตาม การใช้อำนาจหน้าที่ในทางที่ถูกต้องของผู้นำส่งเสริมให้ผู้รับได้รับการยอมรับนับถือ และสนับสนุนการทำงาน ผู้นำอาจมอบอำนาจบางส่วนให้ผู้ใต้บังคับบัญชาไปปฏิบัติ เพื่อเป็นการสร้างงานใหม่ให้สำเร็จมากขึ้นและลดภาระของผู้นำได้มากขึ้นทำให้ผู้นำใช้เวลาไปในการกำหนดแนวคิดที่เป็นประโยชน์ และนำองค์กรไปสู่ความก้าวหน้าในที่สุด ซึ่งในการให้อำนาจจะต้องมีความเข้าใจ ถึงคำที่เกี่ยวข้อง ได้อำนาจหน้าที่ และอิทธิพล ความสัมพันธ์กันระหว่างการให้อำนาจด้านจิตใจ และการให้อำนาจด้านโครงสร้าง การให้อำนาจแก่บุคคล หรือกลุ่มการให้อำนาจภายใน หรือภายนอกองค์กร แหล่งหรือฐานของอำนาจมีอะไรบ้าง และกลยุทธ์การใช้อำนาจ ให้มีอิทธิพลต่อผู้อื่น ซึ่งเมื่อประมวลเข้าแล้ว จะทำให้การให้อำนาจเกิดประโยชน์สูงสุด ต่อบุคคล หรือองค์กร โดยสมบูรณ์ อย่างไรก็ตามมีข้อควรคำนึงบางประการ ในการให้อำนาจ ดังนี้คือ

1. คนบางคน หรือกลุ่มบางกลุ่ม อาจไม่ต้องการได้รับอำนาจ
2. การให้อำนาจ เป็นเพียงด้านหนึ่งของการบริหาร ซึ่งจะต้องมีการกำหนดขอบเขต ที่จะให้คนอิสระมีอิสระ ในการกระทำเมื่อได้รับอำนาจ บางครั้ง อาจต้องใช้การบังคับ ด้วยระเบียบวินัย แทนการให้อำนาจก็ได้
3. การให้อำนาจคนใดคนหนึ่ง หรือกลุ่มใดกลุ่มหนึ่ง อาจทำให้อำนาจ หรือความมีอิสระของผู้อื่น หรือกลุ่มอื่นถูกลดลง หรือถูกจำกัด

สรุป การมอบอำนาจหรือกระจายอำนาจ ให้กับลูกน้องหรือผู้ใต้บังคับบัญชา ทำงานเองได้ เขาต่างหากจะรู้สึกภูมิใจ ได้เรียนรู้ความท้าทาย ทำให้อยากจะโชว์ฝีมือให้ผลงานปรากฏ ตรงกันข้ามถ้าคุณตัดสินใจเองทุกเรื่องเสียเอง ลูกน้องหรือผู้ใต้บังคับบัญชา หรือทีมงานของคุณเองนั้นจะขาดความกระตือรือร้น

การบริหารจัดการภาครัฐแนวใหม่ (New Public Management)

1. การบริหารจัดการภาครัฐแนวใหม่ (New Public Management)

ประสิทธิภาพ (Efficiency) หมายถึง ในการปฏิบัติราชการต้องใช้ทรัพยากรอย่างประหยัดเกิดผลิตภาพที่คุ้มค่าต่อการลงทุนและบังเกิดประโยชน์สูงสุดต่อส่วนรวม ทั้งนี้ ต้องมีการลดขั้นตอนและระยะเวลาในการปฏิบัติงานเพื่ออำนวยความสะดวกและลดภาระค่าใช้จ่าย ตลอดจนยกเลิกภารกิจที่ล้าสมัยและไม่มีความจำเป็น

ประสิทธิผล (Effectiveness) หมายถึง ในการปฏิบัติราชการต้องมีวิสัยทัศน์เชิงยุทธศาสตร์เพื่อตอบสนองความต้องการของประชาชนและผู้มีส่วนได้ส่วนเสียทุกฝ่าย ปฏิบัติหน้าที่ตามพันธกิจให้บรรลุวัตถุประสงค์ขององค์การ มีการวางแผนเป้าหมายการปฏิบัติงานที่ชัดเจนและอยู่ในระดับที่ตอบสนองต่อความคาดหวังของประชาชน สร้างกระบวนการปฏิบัติงานอย่างเป็นระบบและมีมาตรฐาน มีการจัดการความเสี่ยงและมุ่งเน้นผลการปฏิบัติงานเป็นเลิศรวมถึงมีการติดตามประเมินผลและพัฒนาปรับปรุงการปฏิบัติงานให้ดีขึ้นอย่างต่อเนื่อง

การตอบสนอง (Responsiveness) หมายถึง ในการปฏิบัติราชการต้องสามารถให้บริการได้อย่างมีคุณภาพ สามารถดำเนินการแล้วเสร็จภายในระยะเวลาที่กำหนด สร้างความเชื่อมั่นไว้วางใจ รวมถึงตอบสนองความคาดหวัง/ ความต้องการของประชาชนผู้รับบริการ และผู้มีส่วนได้ส่วนเสียที่มีความหลากหลายและมีความแตกต่างกันได้อย่างเหมาะสม

2. ค่านิยมประชาธิปไตย (Democratic Value)

การรับผิดชอบ/ สามารถตรวจสอบได้ (Accountability) หมายถึง ในการปฏิบัติราชการต้องสามารถตอบคำถามและชี้แจงได้เมื่อมีข้อสงสัยรวมทั้งต้องมีการจัดวางระบบการรายงานความก้าวหน้าและผลสัมฤทธิ์ตามเป้าหมายที่กำหนดไว้ต่อสาธารณะเพื่อประโยชน์ในการตรวจสอบและการให้ทุนให้โทษตลอดจนมีการจัดเตรียมระบบการแก้ไขหรือบรรเทาปัญหาและผลกระทบใด ๆ ที่อาจจะเกิดขึ้น

เปิดเผย/ โปร่งใส (Transparency) หมายถึง ในการปฏิบัติราชการต้องปฏิบัติงานด้วยความซื่อสัตย์ สุจริต ตรงไปตรงมา รวมทั้งต้องมีการเปิดเผยข้อมูลข่าวสารที่เป็นและเชื่อถือได้ให้ประชาชนได้รับทราบอย่างสม่ำเสมอ ตลอดจนวางระบบให้การเข้าถึงข้อมูลข่าวสารดังกล่าวเป็นไปโดยง่าย

หลักนิติธรรม (Rule of Law) หมายถึง ในการปฏิบัติราชการต้องใช้อำนาจของกฎหมาย กฎระเบียบ ข้อบังคับในการปฏิบัติงานอย่างเคร่งครัดด้วยความเป็นธรรม ไม่เลือกปฏิบัติ และคำนึงถึงสิทธิเสรีภาพของประชาชนและผู้มีส่วนได้ส่วนเสียฝ่ายต่างๆ

ความเสมอภาค (Equity) หมายถึง ในการปฏิบัติราชการต้องให้บริการอย่างเท่าเทียมกัน ไม่มีการแบ่งแยกด้านชายหญิง ถิ่นกำเนิด เชื้อชาติ ภาษา เพศ อายุ สภาพทางกายหรือสุขภาพ สถานะของบุคคล ฐานะทางเศรษฐกิจและสังคม ความเชื่อทางศาสนา การศึกษาอบรม และอื่น ๆ อีกทั้งยังต้องคำนึงถึง โอกาสความเท่าเทียมกันของการเข้าถึงบริการสาธารณะของกลุ่มบุคคล ผู้ด้อยโอกาสในสังคมด้วย

3. ประชาธิปไตย (Participatory State)

การมีส่วนร่วม/ การพยายามแสวงหาฉันทามติ (Participation/ Consensus Oriented) หมายถึง ในการปฏิบัติราชการต้องรับฟังความคิดเห็นของประชาชน รวมทั้งเปิดโอกาสให้ประชาชนมีส่วนร่วมในการรับรู้ เรียนรู้ ทำความเข้าใจ ร่วมแสดงทัศนะ ร่วมเสนอปัญหา/ ประเด็นที่สำคัญที่เกี่ยวข้องร่วมคิดแก้ไขปัญหาหารือในกระบวนการตัดสินใจและการดำเนินงาน และร่วมตรวจสอบผลการปฏิบัติงาน ทั้งนี้ต้องมีความพยายามในการแสวงหาฉันทามติหรือข้อตกลงร่วมกันระหว่างกลุ่มผู้มีส่วนได้ส่วนเสียที่เกี่ยวข้อง โดยเฉพาะกลุ่มที่ได้รับผลกระทบโดยตรงจะต้องไม่มีข้อคัดค้านที่หาข้อยุติไม่ได้ในประเด็นที่สำคัญ

กระจายอำนาจ (Decentralization) หมายถึง ในการปฏิบัติราชการควรมีการมอบอำนาจ และกระจายความรับผิดชอบในการตัดสินใจและการดำเนินการให้แก่ผู้ปฏิบัติงานในระดับต่าง ๆ ได้อย่างเหมาะสมรวมทั้งมีการโอนถ่ายบทบาทและภารกิจให้แก่องค์กรปกครองส่วนท้องถิ่นหรือภาคส่วนอื่น ๆ ในสังคม

4. ความรับผิดชอบทางการบริหาร (Administrative Responsibility)

คุณธรรม/ จริยธรรม (Morality/ Ethic) หมายถึง ในการปฏิบัติราชการต้องมีจิตสำนึก ความรับผิดชอบในการปฏิบัติหน้าที่ให้เป็นไปอย่างมีศีลธรรม คุณธรรม และตรงตามความคาดหวังของสังคม รวมทั้งยึดมั่นในค่านิยมหลักของมาตรฐานจริยธรรมสำหรับผู้ดำรงตำแหน่งทางการเมือง และเจ้าหน้าที่ของรัฐประมวลจริยธรรมข้าราชการพลเรือนและจรรยาบรรณวิชาชีพ ตลอดจนคุณลักษณะที่พึงประสงค์ของระบบราชการไทย

สรุป การบริหารจัดการภาครัฐแนวใหม่ เป็นการบริหารราชการในเชิงคุณธรรม จริยธรรม มุ่งเน้นประสิทธิภาพและประสิทธิผล ในการทำงาน

ตารางที่ 1 สรุปเปรียบเทียบทฤษฎี

ชื่อ-นามสกุล	แนวคิดและทฤษฎี
โคเฮน และอัฟฮอฟ (Cohen & Uphoff, 1981)	1. การมีส่วนร่วมในการตัดสินใจ (Decision - making) ประกอบด้วย 3 ขั้นตอน ได้แก่ 1.1 การตัดสินใจตั้งแต่ระยะเริ่ม 1.2 การตัดสินใจในช่วงของกิจกรรม 1.3 การตัดสินใจในการดำเนินกิจกรรม 2. การมีส่วนร่วมในการปฏิบัติการ (Implementation) ซึ่งอาจเป็นไปในรูปของการเข้าร่วมโครงการให้มีการสนับสนุนด้านทรัพยากร การเข้าร่วมบริหาร การร่วมมือ ทั้งการเข้าร่วมแรงร่วมใจ 3. การมีส่วนร่วมในผลประโยชน์ (Benefits) ไม่ว่าจะเป็นประโยชน์ทางด้านวัตถุ ผลประโยชน์ทางด้านสังคม หรือประโยชน์ส่วนบุคคล 4. การมีส่วนร่วมในการประเมินผล (Evaluation) ซึ่งนับเป็นการควบคุม และตรวจการดำเนินกิจกรรมทั้งหมด และเป็นการแสดงถึงการปรับตัวในการมีส่วนร่วมต่อไป

การวิจัยในครั้งนี้ผู้วิจัยได้ใช้แนวคิดและทฤษฎี ดังนี้

1. การมีส่วนร่วมค้นหาปัญหา
2. การมีส่วนร่วมในการปฏิบัติการ
3. การมีส่วนร่วมในการรับผลประโยชน์
4. การมีส่วนร่วมในการประเมินผล

แนวคิดเกี่ยวกับการอนุรักษ์ทรัพยากรธรรมชาติและสิ่งแวดล้อม

ความหมายของการอนุรักษ์

อำนาจ เจริญศิลป์ (2548) กล่าวว่า การอนุรักษ์ คือ การสงวนรักษา หมายถึง การใช้การระวังรักษาทรัพยากรด้วยวิธีฉลาด และให้เกิดประโยชน์มากที่สุด

เกษม จันทรแก้ว (2540) กล่าวว่า การอนุรักษ์ หมายถึง การเก็บรักษา สงวนซ่อมแซม ปรับปรุงและการใช้ทรัพยากรธรรมชาติและสิ่งแวดล้อม เพื่อจะได้เอื้ออำนวยให้คุณภาพสูงในการสนองความเป็นอยู่ของมนุษย์ตลอดไป หรืออีกความหมายก็คือ การใช้ตามความต้องการและประหยัดไว้ใช้เพื่ออนาคต

วิชัย เทียนน้อย (2533) กล่าวว่า การอนุรักษ์ หมายถึง การนำเอาทรัพยากรธรรมชาติมาใช้ให้เกิดประโยชน์ และยืดอายุการใช้งานให้นานที่สุด ดังนั้นการใช้ทรัพยากรธรรมชาติจึงต้องกระทำด้วยความฉลาด แต่มิได้หมายความว่า จะเก็บรักษาสິงเหล่านั้นโดยมิได้นำมาใช้ให้เกิดประโยชน์

นิวัติ เรืองแก้ว (2537) กล่าวว่า การอนุรักษ์ หมายถึง การรู้จักนำทรัพยากรธรรมชาติมาใช้ประโยชน์อย่างฉลาด ให้เป็นประโยชน์ต่อมหาชนมากที่สุดสูญเสียน้อยที่สุด ใช้ได้นาน และต้องกระจายการใช้ประโยชน์ให้ทั่วถึงกันโดยถูกต้องตามกาลเทศะด้วย

สรุปได้ว่า การอนุรักษ์ คือ วิธีการใช้ทรัพยากรอย่างคุ้มค่า และรวมทั้งก่อให้เกิดประโยชน์สูงสุดต่อมนุษย์และยาวนานที่สุด โดยสูญเสียทรัพยากรน้อยที่สุด

ความหมายของทรัพยากรธรรมชาติ

ทรัพยากรธรรมชาติ หมายถึง สิ่งต่าง ๆ ที่เกิดขึ้นโดยธรรมชาติและให้ประโยชน์ต่อมนุษย์ไม่ว่าทางใดก็ทางหนึ่ง

ตามความหมายของทรัพยากรธรรมชาตินั้น ทรัพยากรก็จะต้องเป็นส่วนหนึ่งของสิ่งแวดล้อม หรือสิ่งแวดล้อมที่ให้ประโยชน์ต่อมนุษย์ก็คือ ทรัพยากรธรรมชาติแต่ทรัพยากรธรรมชาติทั้งหมดจะต้องเป็นสิ่งแวดล้อมเท่านั้น อย่างไรก็ตามในทางปฏิบัตินั้นทรัพยากรธรรมชาติกับสิ่งแวดล้อมมักจะเป็นคำที่ใช้เหมือน ๆ กัน หรือใช้แทนกันได้ กล่าวคือเมื่อกล่าวถึงทรัพยากรธรรมชาตินั้นก็จะเป็นที่เข้าใจกันในกลุ่มนักวิชาการทางด้านสิ่งแวดล้อมว่า คือสิ่งแวดล้อมใดก็ตาม ถึงแม้ว่าไม่มีประโยชน์ต่อมนุษย์ในอดีต หรือปัจจุบัน แต่อาจจะไม่มีประโยชน์ต่อมนุษย์ในอนาคตได้ หรือถ้าไม่มีประโยชน์โดยอ้อมได้ ดังนั้นในความหมายของคำที่ใช้จึงขึ้นอยู่กับผู้ใช้ต้องการเน้นประเด็นใด หรือต้องการพิจารณาจากแง่มุมใดของการกล่าวถึงเป็นสำคัญ (เบญจวรรณ ทับพร, 2545)

อรพิน กาบสลัก (2549) ทรัพยากรธรรมชาติ หมายถึง สิ่งปรากฏอยู่ตามธรรมชาติ หรือเกิดขึ้นเองตามธรรมชาติ ซึ่งมนุษย์นำมาใช้เพื่ออำนวยความสะดวก ทรัพยากรธรรมชาติทุกอย่างมีความสำคัญต่อการดำรงชีวิตของมนุษย์ทั้งสิ้น

การอนุรักษ์ทรัพยากรธรรมชาติ

ดำรงศักดิ์ ชัยสนิท และสุณี แสงวงกิจ (2537) ให้ความหมายว่าการอนุรักษ์ทรัพยากรธรรมชาติและสิ่งแวดล้อม หมายถึง การจัดการของมนุษย์ในการใช้ การสร้างสรรค์การรวบรวม การสงวนรักษา การทดแทน ตลอดจนการส่งเสริมทรัพยากรธรรมชาติและสิ่งแวดล้อมให้ได้ประโยชน์มากที่สุดและให้ยั่งยืนจากคนรุ่นปัจจุบันไปจนถึงรุ่นต่อ ๆ ไป ทรัพยากรธรรมชาติที่สำคัญที่ต้องมีการอนุรักษ์ แบ่งออกเป็น 4 ด้าน ได้แก่ การอนุรักษ์ดิน น้ำ ป่าไม้และพลังงาน

การอนุรักษ์ดินหมายถึง การรู้จักใช้ดินอย่างเหมาะสมและเกิดประโยชน์ให้มากที่สุด ให้อุ้มน้ำป้องกันรักษาดินให้อุดมสมบูรณ์อยู่เสมอไม่ให้เกิดการพังทลายและสูญเสียไปโดยเปล่าประโยชน์ (โถมพิศ ชื่อสัทย์, 2537) การอนุรักษ์ดินอาจทำได้โดย

1. ปรับสภาพของดินให้สามารถต่อต้านการถูกชะล้าง เาะ หรือถูกพัดพาให้เคลื่อนที่ โดยแรงน้ำและจัดการระบายน้ำโดยไม่ให้น้ำเาะและทำอันตรายแก่ดิน เช่น การปลูกพืชแบบขั้นบันไดในบริเวณพื้นดินที่มีความลาดเอียงตามไหล่เขา
2. ปกคลุมดินให้พ้นจากแรงกระทบของฝนและลม ด้วยการปลูกพืชคลุมดินปลูกพืชประเภทไม้พุ่มเพื่อใช้กำบังลม
3. เพิ่มพูนอาหารพืชให้แก่ดิน เช่น การปล่อยพืชประเภทถั่วหรือซังข้าวโพดทิ้งไว้คลุมดินภายหลังการเก็บเกี่ยว
4. ควบคุมและจัดการเกี่ยวกับน้ำ เพื่อลดความรุนแรงของน้ำไหลและป้องกันการเกิดน้ำท่วม ช่วยป้องกันมิให้ดินขาดน้ำในช่วงฤดูแล้ง
5. ไถพรวนให้ถูกต้อง การไถพรวนจะทำให้ดินร่วนซุยและต้องทำด้วยความระมัดระวัง ไม่ควรไถพรวนดินผิวดินเกินไป เมื่อไถพรวนดินเสร็จแล้วต้องรีบปลูกทันทีสำหรับพื้นที่ที่ลาดเอียงการไถพรวนดินต้องกระทำในแนวขวาง เพื่อป้องกันและขัดขวางการไหลของน้ำเป็นการลดปัญหาการพังทลายของดินลงได้ทางหนึ่ง
6. เลือกใช้ประโยชน์จากดินให้เหมาะสมกับลักษณะของดิน ซึ่งมีส่วนสำคัญอยู่ไม่น้อย และการใช้ประโยชน์จากดินเพื่อกิจการต่าง ๆ เช่น การเพาะปลูก การป่าไม้ การเลี้ยงสัตว์ ที่อยู่อาศัย และอื่นๆ จะต้องได้สัดส่วนสมดุลกัน
7. ทำการปรับปรุงดินที่ขาดคุณภาพ เช่น ดินเปรี้ยว ดินเค็มหรือดินเป็นด่างเพื่อให้สามารถนำมาใช้ให้เกิดประโยชน์สูงสุดในด้านผลผลิตทางการเกษตร

การอนุรักษ์ทางตรง

1. การปกป้องรักษา คุ้มครอง (Preservation) การปกป้องรักษา หมายถึง การรักษาทรัพยากรนั้นให้คงสภาพเดิมตามธรรมชาติการอนุรักษ์แบบนี้มักใช้กับทรัพยากรที่หายาก เช่น สัตว์ที่หายาก วิถีชีวิตที่สืบทอดมา เช่น การจัดอุทยานแห่งชาติ ในบริเวณที่มีการจัดอุทยานแห่งชาติเป็นวิธีการอนุรักษ์ธรรมชาติที่ดี วิธีหนึ่ง
2. การบูรณะ การปฏิสังขรณ์ การซ่อมแซม หรือการสร้างขึ้นใหม่ (Restoration) วิธีการทดแทน หรือสัตว์ป่าสงวนที่ถูกล่าจนเกือบสูญพันธุ์ ก็อาจช่วยขยายพันธุ์เพิ่มขึ้น หรือการบูรณะวัตถุโบราณให้อยู่ในสภาพที่ดี การอนุรักษ์วิธีนี้ จะต้องคำนึงถึงสมดุลธรรมชาติด้วย ให้มีในปริมาณที่พอเหมาะการบูรณะคล้ายกับการปกป้องรักษา เพื่อให้ทรัพยากรยังคงมีอยู่ตลอดไป
3. การปรับปรุงของเดิมให้มีประสิทธิภาพหรือมีประโยชน์มากกว่าวิธีการอนุรักษ์แบบนี้ถือหลักปรับปรุงทรัพยากรธรรมชาติให้ได้ผลผลิตสูงกว่าระดับ ธรรมชาติ เช่น การปรับปรุงบริเวณทะเลทราย ซึ่งเดิมไม่สามารถทำการเพาะปลูกได้ให้ทำการเพาะปลูกได้ และมีผลผลิตเพิ่มขึ้น หรือการสร้างเขื่อนกั้นน้ำ เพื่อให้สามารถใช้พื้นที่ในการเพาะปลูกได้มากขึ้น และมีประสิทธิภาพขึ้น
4. การผลิตและการใช้ทรัพยากรอย่างมีประสิทธิภาพเนื่องจากทรัพยากรธรรมชาติบางอย่างเมื่อใช้แล้วหมดไปแล้ว ไม่สามารถสร้างขึ้นใหม่ได้ จึงควรใช้ทรัพยากรประเภทนี้อย่างมีประสิทธิภาพให้เกิดประโยชน์สูงสุด หรือทรัพยากรบางอย่าง เช่น ต้นไม้ เมื่อตัดมาแล้วควรจะนำไปใช้ให้เกิดประโยชน์ทุกส่วนใช้ให้ได้มากที่สุด ไม่ว่าจะเป็นราก ใบ ดอก ผล หรือส่วนต่าง ๆ
5. การนำสิ่งอื่นมาใช้ทดแทน วิธีการนี้ใช้กับทรัพยากรที่มีมากมาทดแทนทรัพยากรที่มีน้อย ใช้ทรัพยากรที่หาได้ง่ายแทนทรัพยากรที่หาได้ยาก วิธีนี้อาจประดิษฐ์สิ่งต่าง ๆ ขึ้นมาทดแทนก็ได้
6. การนำกลับมาใช้ใหม่ การอนุรักษ์ทรัพยากรแบบนี้ ทำให้เกิดการใช้ทรัพยากรลดลง แทนที่จะใช้ทรัพยากรใหม่อยู่ตลอดเวลา ก็เอาของเก่ากลับมาใช้ใหม่ เช่น ทรัพยากรประเภทโลหะต่าง ๆ หรือประเภทกระดาษ และแก้ว เป็นต้น
7. การประดิษฐ์ของเทียมขึ้นมาใช้ การอนุรักษ์แบบนี้จะช่วยลดการใช้ทรัพยากรธรรมชาติบางอย่าง
8. การหาประโยชน์จากสิ่งของที่เรารู้ได้เปล่า หรือลงทุนน้อย การอนุรักษ์แบบนี้ ตัวอย่างเช่น การผลิตกระแสไฟฟ้าจากพลังงานน้ำจะช่วยประหยัดน้ำมันในการผลิตไฟฟ้า การใช้ความร้อนจากดวงอาทิตย์ตากแห้งผลิตผลทางการเกษตร ก็มีส่วนช่วยประหยัดน้ำมัน หรือพลังงานอื่น ๆ เช่นกัน

9. การตรวจสอบปริมาณ และคุณภาพของทรัพยากร การศึกษาถึงปริมาณและคุณภาพของทรัพยากร ทำให้เรารู้จักใช้ทรัพยากรต่าง ๆ ให้เกิดประโยชน์มากที่สุด รู้จักใช้ทรัพยากรทดแทนกันและรู้จักบำรุงรักษาทรัพยากรนั้นให้มีคุณภาพดีขึ้น

การอนุรักษ์ทางอ้อม

การอนุรักษ์ทรัพยากรธรรมชาติเป็นหน้าที่ของทุกคนควรร่วมมือกันอนุรักษ์สิ่งแวดล้อมโดยวิธีการต่าง ๆ เช่น

1. เอกชน ควรให้ความร่วมมือในรูปของสมาคมต่าง ๆ เช่น สมาคมสงวนพันธุ์สัตว์ป่า หรือโดยการให้การสนับสนุนผู้ที่ทำงานเกี่ยวกับการอนุรักษ์ทรัพยากรธรรมชาติ
2. รัฐบาลออกกฎหมายควบคุม กฎหมายเป็นเครื่องมือที่ช่วยในการอนุรักษ์ทรัพยากรธรรมชาติเกิดผลดี กฎหมายที่ดีต้องไม่เปิดโอกาสให้ผู้เห็นแก่ตัวเข้าไปทำลายประโยชน์ส่วนร่วมได้ เจ้าหน้าที่รักษากฎหมายจะต้องปฏิบัติหน้าที่อย่างเคร่งครัดจึงจะเกิดผลดีในการอนุรักษ์ทรัพยากรธรรมชาติ
3. ให้การศึกษา การทำให้คนในสังคมมีความรู้ ความรับผิดชอบรู้ถึงประโยชน์และโทษของการทำลายทรัพยากรธรรมชาติ เพื่อจะได้ช่วยรักษาทรัพยากรธรรมชาติให้คงอยู่ หรือใช้ให้เกิดประโยชน์สูงสุดแก่ส่วนร่วม

การอนุรักษ์น้ำ หมายถึง การป้องกันปัญหาที่พืงจะเกิดขึ้นกับน้ำในการนำน้ำมาใช้ให้เกิดประโยชน์สูงสุดในการดำรงชีพของมนุษย์ (วิชัย เทียนน้อย, 2533) วิธีการอนุรักษ์น้ำ มีดังนี้

1. การจัดหาน้ำที่มีคุณภาพมาใช้ให้พอเพียง การจัดหาน้ำที่มีคุณภาพเหมาะสมมาใช้ในการอุปโภค บริโภคและกิจกรรมทางด้านเศรษฐกิจอื่น ๆ เช่น การอุตสาหกรรมและการเกษตรกรรม
2. การป้องกันการเกิดมลพิษของน้ำ การป้องกันการเกิดมลพิษของน้ำจะทำให้ได้ผลดี ต้องอาศัยความรับผิดชอบของทุกคนและต้องมีกฎหมายเป็นเครื่องมือ คือ กฎหมายจะต้องมีบทลงโทษผู้ฝ่าฝืนอย่างรุนแรง ผู้นำกฎหมายไปใช้ต้องกระทำอย่างเฉียบขาดและยุติธรรม
3. การป้องกันการเกิดน้ำท่วม การเกิดน้ำท่วมแม้ว่าจะเป็นเรื่องป้องกันมิให้เกิดได้ยาก แต่ก็มีวิธีการที่จะลดความรุนแรงของการเกิดน้ำท่วม เช่น การสร้างเขื่อน หรือทำนบขวางกั้นลำน้ำ ขยายความลึกและความกว้างของแหล่งน้ำธรรมชาติ เพื่อจะทำให้น้ำไหลผ่านได้สะดวก
4. การนำน้ำมาใช้ให้เกิดประโยชน์สูงสุดเป็นวิธีการที่จะนำน้ำที่มีอยู่มาใช้ประโยชน์ได้หลายด้าน เช่น การสร้างเขื่อนกั้นน้ำเพื่อนำน้ำมาผลิตพลังงานไฟฟ้า การชลประทานการคมนาคมขนส่ง
5. รักษาสภาพแหล่งน้ำธรรมชาติ การรักษาสภาพของแหล่งน้ำธรรมชาติจะเป็นการรักษาสถานที่กักขังน้ำจืดที่ธรรมชาติสร้างสรรค์ไว้ เช่น ทะเลสาบ หนอง บึง แม่น้ำ ลำคลองและ

วิธีการที่จะคงสภาพแหล่งน้ำที่สำคัญ คือ ลดอัตราการพังทลายของดินให้น้อยลง ขุดลอกแหล่งน้ำ เพื่อขยายความกว้างและลึก ให้ใกล้เคียงกับสภาพเดิมหรือมากกว่า

การอนุรักษ์ป่าไม้ หมายถึง การรู้จักใช้ป่าไม้อย่างเหมาะสมและให้เกิดประโยชน์มากที่สุด เนื่องจากป่าไม้เป็นแหล่งต้นน้ำลำธาร เป็นที่อยู่อาศัยของสิ่งมีชีวิตและเป็นแหล่งที่ช่วยผลิตก๊าซออกซิเจน วิธีการอนุรักษ์ป่าไม้

1. การปลูกป่าทดแทน โดยเฉพาะในพื้นที่ป่าไม้ที่เสื่อมโทรมซึ่งรัฐสามารถดำเนินการได้ในหลายลักษณะดังนี้ การทำสวนป่า เป็นวิธีการขยายพื้นที่ป่าไม้ของประเทศให้เพิ่มมากขึ้นเป็นการทดแทนป่าไม้ที่ถูกทำลาย สวนพฤกษศาสตร์ เป็นการปลูกป่าในลักษณะของการรวบรวมพันธุ์ไม้นานาชนิดมาปลูกรวมกันไว้เพื่อประโยชน์ในทางการศึกษา ใช้เป็นสถานที่พักผ่อนหย่อนใจ โดยทำการปลูกแยกไว้เป็นหมวดหมู่ตามลำดับความสำคัญ เช่น สวนพฤกษศาสตร์พุแค จังหวัดสระบุรี สวนรุกขชาติ เป็นสวนที่มีพื้นที่ขนาดเล็กที่นำมาใช้ปลูกพันธุ์ไม้ที่มีค่าทางเศรษฐกิจและเป็นพันธุ์ไม้ดอกที่มีอยู่ในท้องถิ่นแต่มิได้แยกปลูกเป็นหมวดหมู่เหมือนสวนพฤกษศาสตร์ สวนสาธารณะ เป็นการปลูกไม้ดอก ไม้ประดับ ไม้ยืนต้น เพื่อให้เกิดร่มเงา ส่วนใหญ่จะจัดสร้างขึ้นไว้ตามย่านเมืองหรือใกล้เคียง เพื่อให้ประชาชนได้พักผ่อนหย่อนใจ เช่น สวนหลวง ร. 9

2. การดำเนินการคุ้มครองป่าไม้ โดยอาศัยกฎหมายเพื่อป้องกันการบุกรุกทำลายป่า ซึ่งทำได้หลายรูปแบบดังนี้ อุทยานแห่งชาติเป็นพื้นที่ป่าธรรมชาติที่ทางราชการเห็นความจำเป็นที่จะต้องมีการอนุรักษ์พื้นที่ป่าไม้เอาไว้ เพื่อประโยชน์ในการรักษาดิน น้ำลำธาร เป็นสถานที่พักผ่อนหย่อนใจและสงวนรักษาสัตว์ป่าเอาไว้ เช่น อุทยานแห่งชาติเขาใหญ่ วนอุทยานเป็นป่าไม้ที่สภาพแวดล้อมทางธรรมชาติปรากฏอยู่ เช่น น้ำตก ถ้ำ ชายหาด หุบเขา เขตรักษาพันธุ์สัตว์ป่า เป็นพื้นที่ป่าไม้ที่สงวนไว้เพื่อเป็นถิ่นพำนักถาวรและปลอดภัยของสัตว์

3. จัดการบุกรุกทำลายป่า โดยเฉพาะอย่างยิ่งการโค่นถางป่าเพื่อทำไร่เลื่อนลอยและการลักลอบตัดไม้เพื่อนำไปใช้แปรรูปเพื่อการก่อสร้างและการทำเฟอร์นิเจอร์ต่าง ๆ ซึ่งรัฐจะต้องหาวิธีการควบคุมอย่างจริงจัง

4. การป้องกันความเสียหายที่เกิดจากไฟไหม้ป่า ทั้งที่เกิดโดยธรรมชาติและเกิดจากน้ำมือมนุษย์ เช่น การเผาป่าเพื่อล่าสัตว์ การเผาป่าเพื่อการทำไร่ การเผาป่าตามไหล่ทาง การเผาป่าเพื่อกำจัดวัชพืช

5. การปรับปรุงวิธีการทำป่าไม้ จะช่วยลดการสูญเสียของไม้ที่ตัดโค่นลงมาและเป็นการป้องกันมิให้ป่าไม้ที่ได้รับสัมปทานการทำไม้เสื่อมโทรมลง โดยการทำป่าไม้ให้ถูกต้องตามหลักวิชาการ เช่น การตัดไม้อย่างมีประสิทธิภาพเพื่อลดความเสียหายของไม้ที่โค่นลงมา

6. การพยายามนำเนื้อไม้มาใช้ให้เกิดประโยชน์มากที่สุด เช่น ไม้ที่เหลือจากการแปรรูปเพื่อทำวัสดุสร้างบ้านแล้วจะนำไปเป็นวัตถุดิบในการทำไม้อัดและเครื่องใช้ขนาดเล็ก เช่น แจกันที่เขียนหริ ของเด็กเล่น

7. การป้องกันความเสียหายของป่าไม้อื่นเนื่องมาจากแมลงและโรคพืชสามารถทำได้หลายวิธี เช่น การใช้วิธีการควบคุมทางชีวภาพ การคัดเลือกพันธุ์ไม้ที่เหมาะสมมาปลูกจัดการดูแลรักษาพันธุ์ไม้สงวนไว้ไม่ให้ถูกทำลาย

การอนุรักษ์พลังงาน หมายถึง การรู้จักใช้พลังงานอย่างประหยัดและให้เกิดประโยชน์มากที่สุดและสามารถหาพลังงานอื่นมาใช้ทดแทนได้

นิวัติ เรืองพานิช (2546) ได้กล่าวถึง การอนุรักษ์พลังงานในด้านต่าง ๆ ไว้ดังนี้

1. ด้านการขนส่ง สื่อกกลางในการขนส่งที่เจริญรุดหน้าอย่างรวดเร็วในขณะนี้ ได้แก่ รถยนต์และเครื่องบินมาตรการในการอนุรักษ์การใช้พลังงานด้านการขนส่ง ได้แก่ ปรับปรุงระบบการขนส่งสินค้าให้มีประสิทธิภาพยิ่งขึ้น เช่น การส่งเสริมให้ขนส่งสินค้าโดยทางเรือหรือรถไฟมากกว่าการขนส่งโดยทางรถยนต์หรือเครื่องบิน จัดระบบการขนส่งมวลชนภายในเมืองหรือระหว่างเมืองใหญ่กับเมืองบริวารอย่างมีประสิทธิภาพ เช่น จัดให้มีรถไฟที่บรรทุกคนได้ทีเดียวหลายๆ วังรอบเมืองหรือระหว่างเมืองบริเวณใกล้เคียง การวางผังเมืองที่ดีเป็นหนทางหนึ่งที่จะช่วยแก้ไขปัญหการเดินทางไปมาระหว่างบ้านกับที่ทำงาน ทำให้ประหยัดเชื้อเพลิงที่ใช้ในการเดินทางได้มาก ลดการผลิตรถยนต์นั่งส่วนบุคคลที่มีกำลังสูงเกินความจำเป็น การลดความเร็วในการขัวยวดยานลงบ้างจะเป็นรถยนต์หรือเครื่องบินจะช่วยประหยัดน้ำมันได้มาก ส่งเสริมให้มีการติดต่อโดยผ่านระบบสื่อสารโทรคมนาคมโดยปรับปรุงประสิทธิภาพและอำนวยความสะดวกในการใช้บริการให้ดียิ่งขึ้นเพื่อหลีกเลี่ยงการเดินทางติดต่อด้วยตนเอง ปัญหาการจราจรติดขัดเป็นเหตุให้สูญเสียน้ำมันเชื้อเพลิงเพิ่มมากขึ้นการแก้ไขปัญหการจราจรให้สำเร็จด้วยวิธีใดก็ตามย่อมเท่ากับการช่วยประหยัดน้ำมันเชื้อเพลิงด้วย

2. ด้านอุตสาหกรรม พลังงานเชื้อเพลิงเป็นรากฐานในการประกอบอุตสาหกรรมทุกประเภทและต้องการพลังงานเป็นจำนวนมาก ในขณะเดียวกันพลังงานจากเชื้อเพลิงก็ลดน้อยลงจะต้องมีมาตรการในการอนุรักษ์พลังงานที่ใช้ในด้านอุตสาหกรรม ดังนี้ พยายามลดการสูญเสียความร้อนจากกระบวนการต่าง ๆ ในการผลิต พยายามนำผลพลอยได้ที่เกิดจากกระบวนการผลิตกลับมาใช้ประโยชน์อีก เช่น ก๊าซที่เกิดจากโรงงานถลุงเหล็ก ลดการใช้กระแสไฟฟ้าที่ไม่จำเป็นในโรงงานอุตสาหกรรม โดยเฉพาะในเวลากลางวัน ทั้งนี้จะต้องมีการออกแบบก่อสร้างให้แสงผ่านเข้าถึงภายในโรงงานได้ พยายามนำสิ่งที่ใช้แล้วกลับมาใช้ใหม่ เนื่องจากของสำเร็จรูปพวกนี้ใช้พลังงานในการผลิตน้อยกว่าวัตถุดิบต้นกำเนิด พลังงานอาจสูญเสียไปในการขนส่งแรงงาน

และอื่น ๆ อีก พยายามผลิตผลิตภัณฑ์ที่มีคุณภาพดี มีการทบทวนเพื่อที่จะใช้ได้เป็นเวลานาน

3. ด้านการผลิตไฟฟ้า ในปัจจุบันพลังงานไฟฟ้าเป็นสิ่งจำเป็น เพราะอุปกรณ์การดำรงชีวิตที่สะดวกสบายต่าง ๆ ต้องอาศัยพลังงานไฟฟ้าทั้งสิ้น อัตราการใช้พลังงานไฟฟ้าได้ทวีมากขึ้นอย่างรวดเร็วและมีแนวโน้มจะยิ่งเพิ่มมากขึ้น มาตรการอนุรักษ์พลังงานที่ใช้ในการผลิตไฟฟ้า ได้แก่ การส่งเสริมให้มีการใช้ไฟฟ้าประเภทหลอดนํ้าออนมากกว่าพวกหลอดไฟธรรมดาเพราะสามารถประหยัดไฟฟ้าได้ถึง 3 เท่า ควรจะจำกัดการใช้ไฟฟ้าที่ฟุ่มเฟือยและไม่จำเป็นลง เช่น ไฟโฆษณาสินค้าและการแสดงไฟฟ้าในงานเฉลิมฉลองต่าง ๆ ให้น้อยลง เพิ่มประสิทธิภาพในการผลิตและแสวงหาแหล่งพลังงาน ที่นอกเหนือจากการใช้เชื้อเพลิงตามธรรมชาติ เช่น การใช้พลังน้ำ แสงแดด ลม หาวีธีลดการสูญเสียพลังงานในการเดินสายไฟโดยเปลี่ยนการเดินสายไฟเหนือดินมาเป็นฝังในดิน

4. ในเคหสถานในประเทศร้อนที่ใช้เครื่องปรับอากาศเพื่อให้อากาศเย็นสบายการปรับอุณหภูมิในเคหสถานเพื่อให้เย็นหรืออบอุ่นตามต้องการนี้จำเป็นต้องใช้พลังงานเชื้อเพลิงเป็นอันมาก นอกจากนั้นอุปกรณ์เครื่องใช้ไม่สอยต่าง ๆ ในบ้าน เช่น ตู้เย็น พัดลม วิทยุ โทรทัศน์ และอื่น ๆ อีกมาก ต่างก็อาศัยพลังงานเชื้อเพลิงทั้งสิ้น มาตรการในการอนุรักษ์พลังงานที่ใช้ในเคหสถาน ได้แก่ การออกแบบเคหสถานเน้นความสำคัญต่อการอนุรักษ์พลังงานอาคารสถานที่ที่ได้รับการออกแบบให้มีการระบายถ่ายเทอากาศและใช้วัสดุที่เหมาะสม จะช่วยลดการสูญเสียพลังงานทำให้ประหยัดการใช้พลังงานได้มาก เช่น การใช้วัสดุที่เก็บความร้อนได้ดีและมีการ ก่อสร้างอย่าง ประณีตมิดชิด การปลูกต้นไม้ประเภทไม้ผลัดใบให้ร่มในบริเวณบ้านจะช่วยลดอุณหภูมิในฤดูร้อนและช่วยให้แสงแดดส่องถึงบ้านในฤดูหนาวโดยเฉพาะในประเทศหนาว จะช่วยลดการใช้พลังงานที่ไม่จำเป็นลง ควรจะเปลี่ยนทัศนคติในการดำเนินชีวิตในทางประหยัดการใช้พลังงานมากกว่าชีวิตที่ใช้พลังงานอย่างฟุ่มเฟือย ส่งเสริมให้มีการวิจัย คิดค้น เสาะแสวงหาแหล่งพลังงานธรรมชาติอื่นมาใช้แทนเชื้อเพลิงธรรมชาติที่กำลังจะหมดไปให้มากยิ่งขึ้น

สรุป การอนุรักษ์ทรัพยากรธรรมชาติ คือ การรู้จักใช้ทรัพยากรธรรมชาติให้เป็นประโยชน์ต่อมากที่สุด และใช้ได้เป็นระยะเวลาอันยาวนานมากที่สุด ทั้งนี้จะต้องให้มีความสูญเสียทรัพยากรโดยเปล่าประโยชน์น้อยที่สุด แต่ในขณะเดียวกันสามารถใช้ประโยชน์จากทรัพยากรนั้นให้คุ้มค่ามากที่สุด เพื่อมนุษย์ได้ใช้ในการดำรงชีวิต จึงจำเป็นต้องศึกษาค้นคว้าถึงการใช้อย่างเหมาะสม เพื่อมิให้ทรัพยากรธรรมชาตินั้นหมดไปอย่างรวดเร็ว เพราะในการอนุรักษ์เป็นเรื่องที่เกี่ยวข้องกับมนุษย์ทั้งในเมืองและชนบท

ความหมายของสิ่งแวดล้อม

เกษม จันทรแก้ว (2540) กล่าวว่า สิ่งแวดล้อม คือ สิ่งต่าง ๆ ที่อยู่รอบ ๆ ตัวเรา แต่คำว่า "ตัวเรา" ในที่นี้ไม่ได้หมายถึงตัวมนุษย์เราเท่านั้น โดยความเป็นจริงแล้ว ตัวเรานั้นเป็นอะไรก็ได้ที่ต้องการศึกษา เช่น ตัวเราอาจจะเป็นดิน ถ้ากล่าวถึงสิ่งแวดล้อมดิน หรืออาจจะเป็นน้ำ ถ้ากล่าวถึงสิ่งแวดล้อมน้ำ เป็นต้น นอกจากนี้อาจมีข้อสงสัยว่า สิ่งที่อยู่รอบตัวเรามีรัศมีจำกัดมากน้อยเพียงใด ซึ่งสามารถอธิบายได้ว่าสิ่งต่างที่อยู่รอบ ๆ ตัวเรา ไม่ได้มีขอบเขตจำกัด มันอาจอยู่ใกล้หรือไกลตัวเราก็ได้ จะมีบทบาทหรือมีส่วนได้ส่วนเสียต่อตัวเราอย่างไรนั้นมันก็ขึ้นอยู่กับลักษณะและพฤติกรรมของสิ่งนั้น ๆ

การอนุรักษ์สิ่งแวดล้อม

การอนุรักษ์สิ่งแวดล้อม หมายถึง การใช้และการระวังรักษาทรัพยากรด้วยวิธีที่ฉลาด และให้เกิดประโยชน์มากที่สุด เป็นเรื่องระหว่างมนุษย์กับสภาพแวดล้อม การปฏิบัติของมนุษย์อย่างรู้เท่าไม่ถึงการณ์ต่อสภาพแวดล้อม เป็นผลให้เกิดมีอันตรายย้อนกลับมาหามวลมนุษย์เองอย่างหลีกเลี่ยงไม่ได้ มนุษย์หลายยุคหลายสมัยได้ทำลายเผ่าพันธุ์ และอารยธรรมของตนเองโดยวิธีการนี้มามากแล้ว ผลรวมก็ตกมาถึงชนรุ่นหลัง (อำนาจ เจริญศิลป์, 2528)

นิวัติ เรืองพานิช (2537) ได้ให้ความหมายของการอนุรักษ์สิ่งแวดล้อมว่า เป็นการรู้จักใช้ทรัพยากรทั้งหลายของโลกอย่างชาญฉลาด เพื่อก่อให้เกิดประโยชน์ต่อคุณภาพการดำรงชีวิตที่ดีของมนุษย์ได้อย่างยาวนานที่สุด ทั้งนี้ต้องสูญเสียทรัพยากรโดยเปล่าประโยชน์น้อยที่สุด และต้องกระจายการใช้ประโยชน์ทรัพยากรให้ทั่วถึงกัน

ทวี หอมขิง และคณะ (2538) ได้กล่าวไว้ว่าสิ่งแวดล้อม (Environment) หมายถึงส่วนที่ล้อมรอบสิ่งที่มีชีวิตที่อยู่รวมกันเป็นกลุ่มหรือสังคมหรืออาจจะขยายวงกว้างออกไปซึ่งรวมถึงสิ่งมีชีวิตทั้งจักรวาล สิ่งแวดล้อมรอบตัวหมายถึงสิ่งมีชีวิตและสิ่งไม่มีชีวิต ซึ่งมีบทบาทต่อสิ่งมีชีวิตนั้น ๆ เช่น ดิน น้ำ อากาศ อาหาร ของสิ่งมีชีวิตและรวมถึงสิ่งมีชีวิต (พืชและสัตว์) ที่เป็นอาหาร นอกจากนี้ยังมีปัจจัยอื่นที่มีอิทธิพลต่อสิ่งมีชีวิต เช่น ความร้อน แสงสว่าง แรงดึงดูดของโลก เป็นต้น ในกรณีของมนุษย์ ปัจจัยทางวัฒนธรรมก็นับว่าเป็นปัจจัยหนึ่งของสิ่งแวดล้อม

ราตรี ภารา (2538) กล่าวว่าสิ่งแวดล้อม (Environment) มีรากศัพท์จากภาษาฝรั่งเศส คำว่า Environ แปลว่า Around ฉะนั้น Environment หมายถึง Totality of Man's Surrounding ในภาษาไทย หมายถึง ทุกสิ่งทุกอย่างที่อยู่รอบตัวมนุษย์ทั้งที่เกิดขึ้นโดยธรรมชาติและสิ่งที่มีมนุษย์สร้างขึ้นทั้งที่มีชีวิตและไม่มีชีวิต ทั้งที่เป็นรูปธรรมและนามธรรมจากคำความหมายนี้สามารถกล่าวอีกนัยหนึ่งได้ว่าสิ่งแวดล้อม หมายถึง "สิ่งต่าง ๆ ที่อยู่รอบตัวเรา" เป็นคำนิยามสั้น ๆ ง่ายต่อการเข้าใจและ

ชี้ให้เห็นว่าสิ่งแวดล้อมในโลกนี้เป็นทุกสิ่งทุกอย่างไม่ว่าจะเป็นสิ่งของหรือบ้านเรือน ถนน ดิน น้ำ ป่าไม้ วัฒนธรรม ประเพณี เป็นต้น

สมดุลธรรมชาติในระบบนิเวศ จะมีอยู่ได้ต้องเกี่ยวข้องกับทรัพยากรธรรมชาติที่มีอยู่ การอนุรักษ์ทรัพยากรธรรมชาติ และการหมุนเวียนของทรัพยากร เช่น น้ำ ป่าไม้ ถ้าหมุนเวียนได้ดี จะทำให้ทรัพยากรธรรมชาติแต่ละอย่างไม่หมดสิ้น แต่ทรัพยากรบางอย่างก็มีจำกัดสูญสิ้นไป เมื่อใช้หมด ในปัจจุบันความต้องการทรัพยากรธรรมชาติมีมากขึ้น เมื่อทรัพยากรธรรมชาติถูกใช้ มากเกินไป เช่น ป่าไม้ สัตว์ป่าก็อาจจะหมดไปได้ ดังนั้น การใช้ทรัพยากรจึงยึดหลักการใช้อย่าง ประหยัดให้เกิดผลดีที่สุด เพื่อประโยชน์แก่ส่วนรวมให้มากที่สุด และใช้ได้ยาวนานที่สุด (สุเมธ อินทร์พรหม, 2550)

สรุปได้ว่า การอนุรักษ์สิ่งแวดล้อม คือ การรู้จักใช้สิ่งแวดล้อมอย่างรู้คุณค่า และก่อให้เกิด ประโยชน์มากที่สุดต่อการดำรงชีวิต และรักษาสิ่งแวดล้อมให้อยู่นาน ๆ ลดการสูญเสียโดยเปล่า ประโยชน์ให้มากที่สุด เพื่อการดำรงชีวิตของมนุษย์

การจัดการทรัพยากรธรรมชาติและสิ่งแวดล้อม

การจัดการ (Management) หมายถึงการดำเนินงานอย่างมีประสิทธิภาพในรูปแบบต่าง ๆ ทั้งด้านการจัดหา การเก็บรักษา การซ่อมแซม การใช้อย่างประหยัด และการสงวนรักษา เพื่อให้ กิจกรรมที่ดำเนินการนั้นสามารถให้ผลยั่งยืนต่อมวลมนุษย์และธรรมชาติ โดยหลักการแล้ว “การจัดการ” จะต้องมีแนวทางการดำเนินงาน ขบวนการ และขั้นตอน รวมทั้งจุดประสงค์ใน การดำเนินงานที่ชัดเจนแน่นอน (พรชัย ธรรมธรรม และจินตนา ทวีมา, 2538)

การจัดการทรัพยากรธรรมชาติและสิ่งแวดล้อม หมายถึงการดำเนินงานต่อ ทรัพยากรธรรมชาติและสิ่งแวดล้อมอย่างมีประสิทธิภาพ ทั้งในด้านการจัดหา การเก็บรักษา การซ่อมแซม การใช้อย่างประหยัด และการสงวนรักษา เพื่อให้ทรัพยากรธรรมชาติและสิ่งแวดล้อม นั้นสามารถเอื้ออำนวยประโยชน์แก่มวลมนุษย์ได้ใช้ตลอดไปอย่างไม่ขาดแคลนหรือมีปัญหาใด ๆ หรืออาจจะหมายถึงกระบวนการจัดการ แผนงานหรือกิจกรรมในการจัดสรรและการใช้ ทรัพยากรธรรมชาติและสิ่งแวดล้อมเพื่อสนองความต้องการในระดับต่างๆ ของมนุษย์และเพื่อให้ บรรลุเป้าหมายสูงสุดของการพัฒนาคือเสถียรภาพทางเศรษฐกิจ - สังคมและคุณภาพสิ่งแวดล้อม โดยยึดหลักการอนุรักษ์ด้วยการใช้ทรัพยากรธรรมชาติและสิ่งแวดล้อมอย่างฉลาด ประหยัด และ ก่อให้เกิดผลเสียต่อสิ่งแวดล้อมน้อยที่สุดเท่าที่จะทำได้ (พรชัย ธรรมธรรม และจินตนา ทวีมา, 2538)

การจัดการทรัพยากรธรรมชาติ หมายถึงการดำเนินงานอย่างมีประสิทธิภาพต่อสิ่งที่ เกิดขึ้นตามธรรมชาติและให้ประโยชน์ต่อมนุษย์ ทั้งในด้านการจัดหา การเก็บรักษา การซ่อมแซม

การใช้อย่างประหยัด รวมทั้งการสงวนเพื่อให้ทรัพยากรธรรมชาตินั้นสามารถให้ผลได้อย่างยาวนาน

การจัดการสิ่งแวดล้อม หมายถึง การดำเนินงานอย่างมีประสิทธิภาพเพื่อให้สิ่งที่อยู่รอบ ๆ ตัวเรามีผลดีต่อคุณภาพชีวิต นั่นก็จะต้องดำเนินการป้องกันไม่ให้เกิดปัญหาภาวะมลพิษที่จะมีผลต่อการดำรงชีวิตอยู่อย่างมีความสุข ปลอดภัย

การจัดการทรัพยากรธรรมชาติและสิ่งแวดล้อมจะต้องยึดหลักการทางอนุรักษ์วิทยา เพื่อประกอบการดำเนินงานในการจัดการดังนี้ คือ

1. การใช้ทรัพยากรธรรมชาติและสิ่งแวดล้อมจะต้องเป็นไปอย่างสมเหตุสมผล ใช้อย่างฉลาดหรือใช้ตามความจำเป็น ไม่ใช้อย่างฟุ่มเฟือยและไม่เกิดการสูญเปล่า หรือเกิดการสูญเปล่า น้อยที่สุด
2. การประหยัดของที่หายากและของที่กำลังสูญพันธุ์
3. การปรับปรุง ซ่อมแซมสิ่งที่เสื่อมโทรมให้คืนสภาพก่อนนำไปใช้ เพื่อให้ระบบสิ่งแวดล้อมดีขึ้น

สรุป การจัดการทรัพยากรธรรมชาติและสิ่งแวดล้อมการดำเนินงานต่อทรัพยากรธรรมชาติและสิ่งแวดล้อมอย่างมีประสิทธิภาพ ทั้งในด้านการจัดหา การเก็บรักษา การซ่อมแซม การใช้อย่างประหยัด และการสงวนรักษา เพื่อให้ทรัพยากรธรรมชาติและสิ่งแวดล้อมนั้นสามารถเอื้ออำนวยประโยชน์แก่มวลมนุษย์ได้ใช้ตลอดไปอย่างไม่ขาดแคลนหรือมีปัญหาใด ๆ หรืออาจจะหมายถึงกระบวนการจัดการ แผนงานหรือกิจกรรมในการจัดสรรและการใช้ทรัพยากรธรรมชาติและสิ่งแวดล้อมเพื่อสนองความต้องการในระดับต่าง ๆ ของมนุษย์และเพื่อให้บรรลุเป้าหมายสูงสุดของการพัฒนาคือเสถียรภาพทางเศรษฐกิจ สังคมและคุณภาพสิ่งแวดล้อม โดยยึดหลักการอนุรักษ์ด้วยการใช้ทรัพยากรธรรมชาติและสิ่งแวดล้อมอย่างฉลาด ประหยัด และก่อให้เกิดผลเสียต่อสิ่งแวดล้อมน้อยที่สุดเท่าที่จะทำได้

แนวความคิดการจัดการทรัพยากรธรรมชาติ และสิ่งแวดล้อม

การจัดการทรัพยากรธรรมชาติและสิ่งแวดล้อม มีแนวความคิดหลักในการดำเนินงาน ดังนี้คือ

1. มุ่งหวังให้ทรัพยากรธรรมชาติและสิ่งแวดล้อมที่ประกอบกันอยู่ในระบบธรรมชาติ มีศักยภาพที่สามารถให้ผลิตผลได้อย่างยั่งยืนถาวรและมั่นคง คือ มุ่งหวังให้เกิดความเพิ่มพูนภายในระบบที่จะนำมาใช้ได้ โดยไม่มีผลกระทบกระเทือนต่อทรัพยากรธรรมชาติและสิ่งแวดล้อมนั้น ๆ
2. ต้องมีการจัดองค์ประกอบภายในระบบธรรมชาติหรือสิ่งแวดล้อมหรือระบบนิเวศให้มี ชนิด ปริมาณ และสัดส่วนของทรัพยากรธรรมชาติและสิ่งแวดล้อมแต่ละชนิดเป็นไปตาม

เกณฑ์มาตรฐานตามธรรมชาติ เพื่อให้อยู่ในภาวะสมดุลของธรรมชาติ

3. ต้องยึดหลักการของอนุรักษ์วิทยาเป็นพื้นฐาน โดยจะต้องมีการรักษา สงวน ปรับปรุง ซ่อมแซม และพัฒนาทรัพยากรธรรมชาติ ในทุกสภาพทั้งในสภาพที่ดีตามธรรมชาติ ในสภาพที่กำลังมีการใช้และในสภาพที่ทรุดโทรมร่อยหรอ

4. กำหนดแนวทางปฏิบัติที่ชัดเจนในการควบคุมและกำจัดของเสียมิให้เกิดขึ้นภายในระบบธรรมชาติ รวมไปถึงการนำของเสียอื่น ๆ กลับมาใช้ให้เกิดประโยชน์อย่างต่อเนื่อง

5. ต้องกำหนดแนวทางในการจัดการเพื่อให้คุณภาพชีวิตของมนุษย์ดีขึ้น โดยพิจารณาถึงความเหมาะสมในแต่ละสถานที่และแต่ละสถานการณ์

แนวทางการจัดการการจัดการทรัพยากรธรรมชาติ และสิ่งแวดล้อม

ทรัพยากรธรรมชาติและสิ่งแวดล้อมนั้น มีหลายชนิดและแต่ละชนิดก็มีคุณสมบัติและเอกลักษณ์ที่เฉพาะตัว ดังนั้น เพื่อให้การจัดการสามารถบรรลุเป้าหมายของแนวคิด จึงควรกำหนดหลักการจัดการหรือแนวทางการจัดการให้สอดคล้องกับชนิด คุณสมบัติ และเอกลักษณ์เฉพาะอย่างของทรัพยากรธรรมชาติและสิ่งแวดล้อมนั้น ๆ ดังนี้

ทรัพยากรหมุนเวียน หรือทรัพยากรที่ใช้ไม่หมดสิ้น เป็นทรัพยากรที่มีอยู่ในธรรมชาติอย่างมากมาย อาทิเช่น แสงอาทิตย์ อากาศ และน้ำในวัฏจักร ทรัพยากรประเภทนี้มีความจำเป็นต่อร่างกายมนุษย์และสิ่งมีชีวิตอย่างอื่น ถ้าขาดแคลนหรือมีสิ่งเจือปน ทั้งที่เป็นพิษและไม่เป็นพิษ ก็จะมีผลต่อการเจริญเติบโตและศักยภาพในการผลิตของทรัพยากรธรรมชาติ นั้น

การจัดการจะต้องควบคุมการกระทำที่จะมีผลเสียหรือเกิดสิ่งเจือปนต่อทรัพยากรธรรมชาติ ต้องควบคุมและป้องกันมิให้เกิดปัญหามลพิษจากขบวนการผลิตทั้งการเกษตร อุตสาหกรรม ที่จะมัลต่อทรัพยากรประเภทนี้ รวมทั้งการให้การศึกษาแก่ประชาชน ทั้งผลดี-ผลเสียของการปนเปื้อน วิธีการควบคุมและป้องกัน รวมทั้งต้องมีกฎหมายควบคุมการกระทำที่จะมีผลต่อทรัพยากรธรรมชาติประเภทนี้ด้วย

ทรัพยากรทดแทนได้ เป็นทรัพยากรธรรมชาติที่ใช้แล้วสามารถฟื้นคืนสภาพได้ ทั้งในระยะสั้นและระยะยาว ซึ่งได้แก่ ป่าไม้ มนุษย์ สัตว์ป่า พืช ดิน และน้ำ ทรัพยากรประเภทนี้มักจะมีมากและจำเป็นอย่างยิ่งต่อมนุษย์และสิ่งมีชีวิตอื่น ๆ มนุษย์ต้องการใช้ทรัพยากรนี้ ตลอดเวลาเพื่อปัจจัยสี่ การเก็บเกี่ยวผลประโยชน์จากทรัพยากรธรรมชาติชนิดนี้ หรือการนำมาใช้ประโยชน์ควรนำมาใช้เฉพาะส่วนที่เพิ่มพูนเท่านั้น หรืออีกนัยหนึ่งแนวคิดนี้ถือว่าฐานของทรัพยากรธรรมชาติที่มีอยู่เปรียบเสมือนต้นทุนที่จะได้รับผลกำไรหรือดอกเบี๋ยรายปี โดยส่วนกำไรหรือดอกเบี๋ยนี้ก็คือส่วนที่เราสามารถนำมาใช้ประโยชน์ได้

การจัดการจะต้องจัดให้ระบบธรรมชาติมีองค์ประกอบภายในที่มีชนิด และปริมาณที่ได้ สดส่วนกัน การใช้ต้องใช้เฉพาะส่วนที่เพิ่มพูนและต้องควบคุมและป้องกันให้สดีหรือฐานของ ทรัพยากรธรรมชาติและสิ่งแวดล้อมนั้น ๆ มีศักยภาพ หรือความสามารถในการให้ผลิตผลหรือส่วน เพิ่มพูนได้อย่างมีประสิทธิภาพ รวมทั้งในการใช้หรือการผลิตของทรัพยากรธรรมชาตินั้นจะต้องใช้ เทคโนโลยีที่เหมาะสมและยึดหลักทางการอนุรักษ์อีกด้วย

ทรัพยากรที่ใช้แล้วหมดไป เป็นทรัพยากรธรรมชาติที่ใช้แล้วจะหมดไป ไม่สามารถ เกิดขึ้นมาทดแทนได้ หรือถ้าจะเกิดขึ้นมาทดแทนได้ก็ต้องใช้เวลานานมาก และมักเป็นทรัพยากรที่ มีความสำคัญทางด้านเศรษฐกิจ ซึ่งได้แก่ น้ำมันปิโตรเลียม แก๊สธรรมชาติ และสินแร่ การจัดการทรัพยากรประเภทนี้ จะต้องเน้นการประหยัดและพยายามไม่ให้เกิดการสูญเสียต้องใช้ ตามความจำเป็นหรือถ้าสามารถใช้วัสดุอื่นแทนได้ก็ควรนำมาใช้แทน รวมทั้งต้องนำส่วนที่เสียแล้ว กลับมาใช้ประโยชน์ให้คุ้มค่าที่สุดต่อไป

มาตรการจูงใจในการอนุรักษ์และการใช้ประโยชน์ทรัพยากรธรรมชาติและสิ่งแวดล้อม มาตรการจูงใจในการอนุรักษ์และการใช้ประโยชน์ทรัพยากรธรรมชาติและสิ่งแวดล้อม ปัจจุบันปัญหาความเสื่อมโทรมของทรัพยากรธรรมชาติและสิ่งแวดล้อมนั้น จำเป็น จะต้องได้รับความร่วมมือในการดำเนินงานแก้ไขทั้งในภาครัฐบาล ผู้ประกอบการ และประชาชน โดยทั่วไป ดังนั้น แนวทางการจัดการหรือแนวทางการอนุรักษ์ จึงต้องเข้าไปแทรกแซงอยู่ใน พฤติกรรมของผู้ใช้ประโยชน์ทรัพยากรธรรมชาติและสิ่งแวดล้อมดังกล่าว โดยการสร้างแรงจูงใจ ทางด้านเศรษฐกิจขึ้น ซึ่งวิธีนี้จะทำให้การอนุรักษ์เป็นส่วนหนึ่งของการพัฒนา เพราะจะเป็นการให้ ความเป็นธรรมในการกระจายต้นทุนและผลประโยชน์ในการอนุรักษ์และการใช้ ทรัพยากรธรรมชาติและสิ่งแวดล้อมโดยวิธีการต่าง ๆ ซึ่งได้แก่ (พรชัย ธรรมธรรม และจินตนา ทวีมา, 2538)

1. การกำหนดมาตรการที่จะช่วยให้ราษฎรในระดับท้องถิ่นได้รับผลประโยชน์จากการ จัดการทรัพยากรธรรมชาติและสิ่งแวดล้อมนั้น โดยการนำรายได้จากการบริหารและการจัดการ ทรัพยากรธรรมชาติมาจัดสรรและนำกลับไปพัฒนาชุมชน และคุณภาพชีวิตของราษฎรในท้องถิ่น ให้ดีขึ้น อาทิเช่น การจัดสรรผลประโยชน์จากการดำเนินงานด้านป่าไม้ โดยการเก็บภาษี ผลกำไร ในธุรกิจป่าไม้และนำไปใช้ในโครงการพัฒนาชนบทหรือการนำค่าธรรมเนียมการเข้าไปใช้พื้นที่ ที่คุ้มครอง ไปใช้ในการป้องกันรักษาทรัพยากรและการจัดการพื้นที่คุ้มครองในแต่ละแห่ง เป็นต้น

2. การลดอัตราอากรสำหรับเครื่องจักร วัสดุและอุปกรณ์ที่ใช้ในการรักษาคุณภาพ สิ่งแวดล้อมเนื่องจากปัจจุบันได้มีการพัฒนาเครื่องจักร วัสดุอุปกรณ์ต่าง ๆ เพื่อใช้ในการรักษาหรือ ควบคุมคุณภาพสิ่งแวดล้อมขึ้นมาก ดังนั้น เพื่อเป็นการส่งเสริมให้มีการใช้เครื่องจักร วัสดุและ อุปกรณ์เหล่านี้ซึ่งจะเป็นการช่วยลดปัญหาสิ่งแวดล้อมที่จะเกิดขึ้นได้ทางหนึ่งกระทรวงการคลัง

โดยความเห็นชอบจากคณะรัฐมนตรี เมื่อวันที่ 17 สิงหาคม 2525 จึงได้กำหนดแนวนโยบายด้านการลดอัตราอากรศุลกากร หลักเกณฑ์เงื่อนไขในการลดอัตราอากรศุลกากร สำหรับเครื่องจักรวัสดุอุปกรณ์ที่ประหยัดพลังงานหรือที่รักษาสิ่งแวดล้อมขึ้น โดยให้เรียกเก็บอัตราอากรเหลือเพียงครึ่งหนึ่งของอัตราปกติหรือเหลือร้อยละ 5 แล้วแต่อย่างไหนจะต่ำกว่า รวมทั้งได้มีการแต่งตั้งคณะกรรมการพิจารณาเครื่องจักร วัสดุอุปกรณ์ที่ประหยัดพลังงานและรักษาสิ่งแวดล้อม เพื่อพิจารณากำหนดหลักเกณฑ์ มาตรฐาน ตลอดจนการอนุมัติรายการเครื่องจักร วัสดุอุปกรณ์ที่สมควรได้รับสิทธิพิเศษทางด้านภาษีอากรด้วย

3. การนำมามาตรการการลดหย่อนภาษีรายได้ตามประมวลรัษฎากรมาใช้ เพื่อสนับสนุนและคุ้มครองคุณภาพสิ่งแวดล้อม ปัจจุบันกระทรวงการคลังได้กำหนดให้รายจ่ายเพื่อสาธารณประโยชน์สามารถนำมาหักภาษีรายได้ในส่วนที่ไม่เกินร้อยละ 2 ของกำไรสุทธิได้ ซึ่งถือได้ว่าเป็นวิธีการหนึ่งที่จะสนับสนุนให้การจัดการทรัพยากรสิ่งแวดล้อมมีประสิทธิภาพยิ่งขึ้น รายจ่ายเพื่อกิจการสาธารณประโยชน์ดังกล่าว ได้แก่ รายจ่ายที่จ่ายให้แก่หรือเพื่อกิจการต่าง ๆ ดังนี้

1. การส่งเสริม อนุรักษ์ และรักษาพันธุ์สัตว์ป่าสงวนและสัตว์ป่าคุ้มครองตามกฎหมายว่าด้วยการสงวนและคุ้มครองสัตว์ป่า
2. การคุ้มครองและดูแลรักษาอุทยานแห่งชาติตามกฎหมายว่าด้วยอุทยานแห่งชาติ
3. การคุ้มครองและรักษาป่าสงวนแห่งชาติตามกฎหมายว่าด้วยป่าสงวนแห่งชาติ
4. การส่งเสริม คุ้มครอง และรักษาคุณภาพสิ่งแวดล้อมตามกฎหมายว่าด้วยการส่งเสริมและรักษาคุณภาพสิ่งแวดล้อมแห่งชาติ
5. การควบคุม ป้องกัน แก้ไข ตลอดจนการลดและขจัดอันตรายอันเกิดจากการแพร่กระจายของมลพิษ หรือภาวะมลพิษและของเสียอันตราย ตามกฎหมายว่าด้วยการส่งเสริมและรักษาคุณภาพสิ่งแวดล้อมแห่งชาติ
6. กองทุนสิ่งแวดล้อม ตามกฎหมายว่าด้วยการส่งเสริมและรักษาคุณภาพสิ่งแวดล้อม
7. การให้ผู้ประกอบการแหล่งกำเนิดมลพิษ มีสิทธิขอรับการส่งเสริมและช่วยเหลือจากทางราชการในการขออนุญาตนำผู้ชำนาญการหรือผู้เชี่ยวชาญชาวต่างประเทศเข้ามาทำหน้าที่เป็นผู้ติดตั้งควบคุม และดำเนินงานระบบบำบัดน้ำเสีย ระบบบำบัดอากาศเสียและระบบกำจัดของเสีย ในกรณีไม่สามารถจัดหาได้ภายในประเทศรวมทั้งขอยกเว้นภาษีเงินได้ของบุคคลนั้น ๆ ที่จะเกิดขึ้นจากการเข้ามาปฏิบัติหน้าที่ดังกล่าว

สรุป การสร้างจิตสำนึกแก่ประชาชนไปที่ทิศทางที่เสริมสร้างการอนุรักษ์ทรัพยากรธรรมชาติ และการแก้ไข ป้องกัน ปัญหาภาวะมลพิษ ซึ่งมักจะขัดกับพฤติกรรมที่เคยชิน

ของประชาชนในสังคมปัจจุบัน รวมทั้งยังจำเป็นต้องมีการเสียสละเวลาและผลประโยชน์ ส่วนตน เพื่อส่วนรวมด้วย จึงเป็นการดำเนินงาน ที่ต้องการความละเอียดอ่อน และต้องใช้ระยะเวลา รวมทั้ง ต้องมีการวางแผนที่เหมาะสม เพื่อให้เข้าถึงประชาชน จึงจะทำให้เกิดผลบรรลุถึงเป้าหมายที่กำหนดไว้

การอนุรักษ์และการจัดการทรัพยากรธรรมชาติและสิ่งแวดล้อม

กรมส่งเสริมคุณภาพสิ่งแวดล้อม (2540) กำหนดแนวทางในการอนุรักษ์สิ่งแวดล้อมไว้ ดังนี้

1. การให้การศึกษาเผยแพร่ประชาสัมพันธ์ เพื่อให้ประชาชนได้ตระหนักในบทบาทและหน้าที่ ของเขาเองต่อสิ่งแวดล้อมในอันที่จะทำให้เขาปรับเปลี่ยนพฤติกรรม ไปในทิศทางที่ส่งเสริมคุณภาพสิ่งแวดล้อม
2. การปรับปรุงคุณภาพ เป็นวิธีการตรงที่ช่วยแก้ปัญหาการขาดแคลนทรัพยากรและสถานะแวดล้อมที่เสื่อมโทรม
3. การลดอัตราการเสื่อมสูญ คือไม่บริโภคทรัพยากรอย่างฟุ่มเฟือย และใช้ประโยชน์จากทรัพยากรนั้น ๆ ให้คุ้มค่าที่สุด
4. การนำกลับมาใช้ประโยชน์ใหม่ คือการนำวัสดุเครื่องมือเครื่องใช้ที่ชำรุดหรือเสื่อมสภาพแล้ว มาใช้ประโยชน์ใหม่โดยการหลอมใหม่ หรือย่อยแล้วไปผลิตใหม่
5. การใช้สิ่งทดแทน ทรัพยากรที่ใช้ประโยชน์ได้ดีในอดีตเริ่มร่อยหรอลง เนื่องจากความต้องการในการบริโภคมีสูงจึงจำที่เป็นอย่างจะต้องศึกษาทรัพยากรอื่น ๆ ที่มีคุณภาพคล้ายคลึงกันมาแทนทรัพยากรเดิมที่กำลังจะหมดไป เช่น นำพลังงานจากดวงอาทิตย์ พลังงานน้ำ หรือพลังงานจากคลื่นในทะเลมาใช้แทนน้ำ เป็นต้น
6. การใช้สิ่งที่มีคุณภาพรองลงมา ทรัพยากรธรรมชาติชนิดเดียวกัน อาจมีคุณภาพที่แตกต่างกันไป เช่น ไม้ มนุษย์นิยมนำไม้เนื้อแข็งมาใช้ประโยชน์ เพราะมีความแข็งแรงทนทานแต่เมื่อไม้เนื้อแข็งปริมาณลดลง ก็ควรใช้ไม้ที่มีคุณภาพรองลงมา แต่หาวิธีการรักษาคุณภาพของไม้ให้ทนทาน เช่น นำไปอบน้ำยา หรืออาบน้ำยา เป็นต้น
7. การสำรวจหาทรัพยากรใหม่ ๆ เพื่อนำไปใช้ประโยชน์ในการดำรงชีวิตของมนุษย์
8. การป้องกัน เป็นวิธีการจัดการโดยตรงเพื่อไม่ให้ทรัพยากรและสิ่งแวดล้อมร่อยหรอและเสื่อมโทรมลงเร็วเกินไป หรือป้องกันมลพิษไม่ให้แปลเป็นสิ่งแวดล้อมที่มนุษย์อาศัย

สรุป การอนุรักษ์ทรัพยากรธรรมชาติและสิ่งแวดล้อม เป็นสิ่งสำคัญต่อการดำรงชีวิตมนุษย์อย่างยิ่งเพราะถ้าทรัพยากรหมดไป ก็จะเป็นอุปสรรคต่อการดำเนินชีวิตของมนุษย์ ดังนั้น เพื่อให้การดำเนินชีวิตของมนุษย์เป็นไปได้อย่างดี เราจึงต้องรู้จักการอนุรักษ์ทรัพยากรธรรมชาติ

ซึ่งทรัพยากรบางอย่างใช้แล้วหมดไป ก็ต้องมาสิ่งอื่นมาทดแทน และใช้ประโยชน์จากทรัพยากรอย่างคุ้มค่าที่สุด

มาตรการในการอนุรักษ์ทรัพยากรธรรมชาติและสิ่งแวดล้อม

การป้องกันไม่ให้สภาพแวดล้อมเกิดความเสื่อมโทรม จนเป็นอันตรายต่อการอยู่รอดของมนุษย์ ต้องอาศัยการร่วมมือจากทุกฝ่ายอย่างจริงจัง ทั้งผู้กำหนดนโยบายและมาตรการ และผู้ปฏิบัติตามนโยบายและมาตรการนั้น ๆ

เกษม จันทรแก้ว (2541) กล่าวว่า มาตรการ หมายถึง แนวทางในการควบคุมการดำเนินงาน กล่าวง่าย ๆ ได้ว่า มาตรการเป็นตัวควบคุมการดำเนินงานตามนโยบายที่ได้กำหนดไว้

ศิริพรต ผลสินธุ์ (2531) กล่าวว่า มีมาตรการใหญ่ ๆ 2 มาตรการ คือ มาตรการอนุรักษ์โดยตรงและมาตรการทางสังคม

มาตรการอนุรักษ์โดยตรง คือ การรักษา คุ้มครอง ป้องกัน บำรุง สงวน และรู้จักใช้สิ่งแวดล้อมให้เกิดประโยชน์ที่สุดทั้งนี้

สาคร กือเจริญ (2551) กล่าวเพิ่มเติมว่า มาตรการทางตรงประกอบด้วย

1. การปกป้องรักษา การคุ้มครอง (Reservation) หมายถึง การรักษาทรัพยากรนั้นไว้ให้คงสภาพเดิมตามธรรมชาติมีการจำกัดการใช้ และป้องกันไม่ให้ถูกทำลาย เช่น อาจเขียนป้ายห้ามที่เหมาะสมแก่การอนุรักษ์โดยวิธีนี้ ได้แก่ ทิวทัศน์ สิ่งที่มีค่าทางประวัติศาสตร์ เป็นต้น
2. การบูรณปฏิสังขรณ์ การซ่อมแซมหรือการสร้างขึ้นใหม่ (Restoration) ให้อย่างกว้างขวางกับทรัพยากรทุกชนิด ยกเว้นแร่ธาตุ ส่วนทรัพยากรดิน น้ำ ป่าไม้ สัตว์ป่า สามารถบูรณะให้คืนสู่สภาพเดิม หรือสภาพที่เหมาะสมได้
3. การปรับปรุงให้ดีกว่าสภาพธรรมชาติ (Benefaction) ถือหลักการว่าเมื่อปรับปรุงแล้วจะส่งผลดีกว่าสภาพตามธรรมชาติ เช่น การปรับปรุงหาดทรายให้ปลูกพืชได้
4. การผลิตและการใช้ทรัพยากรอย่างมีประสิทธิภาพ เพื่อจะได้มีใช้ในระยะเวลานาน และมีให้มากับคนที่มีจำนวนมากขึ้น
5. การนำกลับมาใช้ใหม่ (Re - use) เป็นการนำทรัพยากรที่หมดสภาพแล้ว มาดัดแปลงแก้ไขหรือนำมาทำใหม่
6. การนำสิ่งอื่นมาใช้ทดแทน (Substitution) วิธีการนี้ใช้หลักที่ว่า ใช้ทรัพยากรที่บูรณะไม่ได้ใช้ทรัพยากรที่มีมากแทนทรัพยากรที่มีน้อย และใช้ทรัพยากรที่หาง่ายแทนทรัพยากรที่หายาก
7. การตรวจสอบปริมาณและคุณภาพของทรัพยากร การใช้ทรัพยากรอย่างฉลาด โดยรู้จักทรัพยากรนั้น ๆ ก่อนกล่าวคือต้องรู้จักธรรมชาติ ต้นกำเนิด ปริมาณ ความสำคัญและคุณภาพก่อน เพื่อจะได้ใช้ทรัพยากรให้เกิดประโยชน์สูงสุด

หลักในการอนุรักษ์ทรัพยากรธรรมชาติและสิ่งแวดล้อม

การที่จะอนุรักษ์ทรัพยากรธรรมชาติและสิ่งแวดล้อมให้เกิดผลนั้น มีวิธีดำเนินการที่มีหลักคล้ายคลึงกับแนวความคิดทางอนุรักษ์วิทยา ดังนี้ 1) ในการที่จะใช้ทรัพยากรธรรมชาติ ในสิ่งแวดล้อมแต่ละแห่งนั้นจำเป็นต้องมีองค์ความรู้ในการรักษาทรัพยากรธรรมชาติที่จะให้มนุษย์ทุกมุม กล่าวคือต้องมีความรู้เกี่ยวกับทรัพยากรธรรมชาติที่จะมีผลต่อสิ่งแวดล้อม และจะให้ประโยชน์และโทษต่อมนุษย์ซึ่งอยู่ในแต่ละสิ่งแวดล้อมนั้น ๆ อย่างน้อยที่สุดต้องคำนึงถึงการสูญเปล่า อันอาจเกิดจากการใช้ทรัพยากรธรรมชาติ 2) การรักษาทรัพยากรธรรมชาติที่จำเป็นและหายากด้วยความระมัดระวัง พร้อมทั้งประโยชน์และการทำให้อยู่ในสภาพที่เพิ่มพูนทั้งด้านกายภาพและเศรษฐกิจเท่าที่จะทำได้ รวมทั้งจะต้องตระหนักเสมอว่าการใช้ทรัพยากรธรรมชาติที่มากเกินไป จะไม่เป็นการปลอดภัยต่อสภาวะแวดล้อม 3) ต้องรักษาทรัพยากรธรรมชาติที่ทดแทนนั้นโดยให้มีอัตราการผลิต (เพิ่มพูน) เท่ากับอัตราใช้ หรืออัตราเกิดเท่ากับอันตรายเป็นอย่างน้อย 4) ประชากรเป็นปัจจัยอันสำคัญที่ทำให้เกิดภาวะแวดล้อมที่เปลี่ยนไป ดังนั้นจำเป็นต้องประมาณอัตราเกิด และการเปลี่ยนแปลงของพลเมืองตลอดเวลา โดยพิจารณาจากความต้องการในการใช้ทรัพยากรธรรมชาติเป็นสำคัญ 5) หาทางปรับปรุงวิธีการใหม่ ๆ ในการที่จะผลิตและการใช้ทรัพยากรอย่างมีประสิทธิภาพ อีกทั้งพยายามค้นหาสิ่งใหม่ ๆ เพื่อให้ประชากรได้มีใช้อย่างพอเพียง 6) ให้การศึกษาแก่ประชาชนเพื่อเข้าใจถึงความสำคัญในการรักษาสมดุลตามธรรมชาติ ซึ่งจะมีผลต่อการทำให้สิ่งแวดล้อมอยู่ในสภาพที่ดี การให้การศึกษาอาจเป็นทั้งในและนอกโรงเรียน ทั้งนี้และทั้งนั้นต้องอยู่ในสภาวะที่เหมาะสมในการให้การศึกษาแก่บุคคลเฉพาะถิ่น วัสดุและคุณวุฒิ เพื่อที่จะให้ประชาชนเข้าไปในหลักการอนุรักษ์สิ่งแวดล้อมอย่างมีประสิทธิภาพและผลการให้การศึกษาจะเป็นหนทางไปสู่ความหวังในอนาคตว่าสิ่งแวดล้อมที่มนุษย์อาศัยอยู่จะคงงามและน่าอยู่ตลอดไปในอนาคต (เบญจวรรณ ทับพร, 2545)

นิวัติ เรืองแก้ว (2537) ได้เสนอ แนวความคิดและหลักการอนุรักษ์ทรัพยากรธรรมชาติและสิ่งแวดล้อม ไว้ดังนี้

1. การอนุรักษ์ทรัพยากรธรรมชาติ หมายถึง การรู้จักใช้ทรัพยากรธรรมชาติอย่างชาญฉลาดให้เป็นประโยชน์ต่อมหาชนมากที่สุด ยาวนานที่สุดโดยทั่วถึงกัน ทั้งนี้มิได้หมายถึงห้ามใช้หรือเก็บรักษาทรัพยากรไว้เฉย ๆ แต่จะต้องนำมาใช้ให้ถูกต้องตามกาลเทศะ
2. ทรัพยากรธรรมชาติจำแนกอย่างกว้าง ๆ ออกเป็นทรัพยากรธรรมชาติที่เกิดขึ้นใหม่ได้ เช่น ดิน น้ำ ป่าไม้ สัตว์ป่า พืชหญ้า และกำลังงานมนุษย์กับทรัพยากรธรรมชาติที่ไม่สามารถเกิดขึ้นใหม่ได้ เช่น น้ำมันและแร่ต่าง ๆ

3. ปัญหาสำคัญในการอนุรักษ์ทรัพยากรธรรมชาติ ได้แก่ การอนุรักษ์ทรัพยากรดินที่ยังอุดมสมบูรณ์อยู่ให้คงคุณสมบัติที่ดีตลอดไป ในขณะที่เดียวกันจะเป็นผลดีต่อทรัพยากรอื่น ๆ เช่น น้ำ ป่าไม้ และสัตว์ป่าด้วย

4. การอนุรักษ์หรือการจัดการทรัพยากรธรรมชาติต้องคำนึงถึงทรัพยากรธรรมชาติอื่นในเวลาเดียวกันด้วย ไม่ควรแยกพิจารณาเฉพาะอย่างใดอย่างหนึ่งเพียงอย่างเดียวเท่านั้น เพราะทรัพยากรทุกอย่างมีส่วนเกี่ยวข้องกับสัมพันธ์กันอย่างใกล้ชิด

5. ในการวางแผนจัดการทรัพยากรอย่างชาญฉลาดนั้น จะต้องไม่แยกมนุษย์ออกจากสภาพแวดล้อมทางสังคม วัฒนธรรม หรือสภาพแวดล้อมตามธรรมชาติ เพราะว่าวัฒนธรรม และสังคมของมนุษย์ได้พัฒนาตัวเอง มาพร้อมกับการใช้ประโยชน์จากทรัพยากรธรรมชาติของสังคมนั้น ๆ กล่าวโดยทั่วไป การอนุรักษ์ถือได้ว่าเป็นทางแห่งการดำเนินชีวิต เพราะมีส่วนเกี่ยวข้องกับเศรษฐกิจและสังคม ซึ่งมีบทบาทต่อชีวิตมนุษย์เป็นอย่างมาก

6. ไม่มีโครงการอนุรักษ์ใดที่จะประสบความสำเร็จได้ นอกจากผู้ใช้ทรัพยากรธรรมชาติจะได้ตระหนักถึงความสำคัญของทรัพยากรนั้น ๆ และใช้อย่างชาญฉลาดให้เกิดผลดีในทุก ๆ ด้านต่อสังคมมนุษย์ และควรใช้ทรัพยากรให้อำนวยประโยชน์หลาย ๆ ด้านในเวลาเดียวกัน

7. อัตราการใช้ทรัพยากรธรรมชาติในปัจจุบันจะเป็นที่ใดก็ตาม ยังไม่อยู่ในระดับที่จะพียงซึ่งฐานะความอยู่กินดีโดยทั่วถึงได้ เนื่องจากการกระจายอำนาจการใช้ประโยชน์จากทรัพยากรยังเป็นไปโดยไม่ทั่วถึง

8. การอนุรักษ์เกี่ยวข้องกับมนุษย์ทุกคน ไม่ว่าจะอยู่ในเมือง หรือในชนบท ความมั่งคั่ง สุขสมบูรณ์ของประเทศ ขึ้นอยู่กับทรัพยากรมนุษย์ซึ่งเป็นผู้ใช้ทรัพยากรอื่น ๆ ของประเทศนั้น ๆ

9. การทำลายทรัพยากรใด ๆ ด้วยเหตุใดก็ตาม เท่ากับเป็นการทำลายความวิจิตรของมนุษย์อย่างใดก็ได้ มนุษย์ต้องยอมรับว่า การทำลายทรัพยากรธรรมชาติได้เกิดขึ้นทุกหนทุกแห่งที่มีการใช้ทรัพยากรนั้น ๆ อย่างหลีกเลี่ยงไม่ได้

10. การดำรงชีวิตของมนุษย์ขึ้นอยู่กับสิ่งมีชีวิตไม่ว่าจะเป็นพืชหรือสัตว์ ซึ่งต่างก็เกิดขึ้นมาจากทรัพยากรอื่น ๆ เช่น ดิน น้ำ อีกทอดหนึ่ง กำลังงานของมนุษย์ ตลอดจนการกินคืออยู่ดีทั้งร่างกายและจิตใจขึ้นอยู่กับคุณค่าของอาหารที่เราบริโภค นอกจากปลาและอาหารทะเลอื่น ๆ แล้วอาหารทุกอย่างไม่ว่าจะเป็นผัก ผลไม้ ถั่ว งา ข้าวหรือในรูปของนม เนื้อสัตว์ อันเป็นผลผลิตจากพืชที่สัตว์บริโภคเข้าไปล้วนเกิดมาจากดินทั้งสิ้น

11. มนุษย์จำเป็นต้องมีความรู้ความเข้าใจในธรรมชาติ และเชื่อในความเป็นไปตามธรรมชาติ มนุษย์สามารถนำวิทยาการต่าง ๆ มาช่วยหรือบรรเทาการต่าง ๆ ที่เกิดขึ้นตามธรรมชาติได้ แต่มนุษย์ไม่สามารถจะนำสิ่งใดมาทดแทนธรรมชาติได้ทั้งหมดทีเดียวอย่างแน่นอน

12. การอนุรักษ์นอกจากจะเพื่อการอยู่ดีกินดีของมวลมนุษย์แล้ว การอนุรักษ์ธรรมชาติเพื่อความสมบูรณ์ และเป็นผลดีทางด้านจิตใจด้วยเช่นกัน การอนุรักษ์สภาพธรรมชาติ การอนุรักษ์สัตว์ป่า เพื่อความสวยงาม และสำหรับการพักผ่อนหย่อนใจ หรือเป็นเกม กีฬา เป็นต้น

13. เป็นความจริงใจ ที่ประชากรของโลกเพิ่มพูนขึ้นทุกวัน แต่ทรัพยากรธรรมชาติกลับลดน้อยลงทุกที ไม่มีใครทราบได้ว่าการใช้ทรัพยากรธรรมชาติในบั้นปลายนั้นจะเป็นอย่างไรอนาคตจึงเป็นสิ่งที่มึนงง ถ้าหากทุกคนไม่เริ่มต้นอนุรักษ์ทรัพยากรธรรมชาติตั้งแต่บัดนี้

สรุป การรู้จักใช้ทรัพยากรธรรมชาติและสิ่งแวดล้อมให้เกิดประโยชน์มากที่สุด ยาวนานที่สุด เพื่อให้เกิดผลดีในทุกด้านต่อสังคมมนุษย์ และควรใช้ทรัพยากรให้อำนวยประโยชน์หลาย ๆ ด้านในเวลาเดียวกัน

ข้อมูลทั่วไปขององค์การบริหารส่วนตำบลสะตอ อำเภอเขาสมิง จังหวัดตราด

ตำบลสะตอได้จัดตั้งเป็นสภาตำบล ตามประกาศคณะปฏิวัติ ฉบับที่ 326 ลงวันที่ 13 ธันวาคม 2515 และยกฐานะเป็นองค์การบริหารส่วนตำบล มีฐานะเป็นนิติบุคคล และเป็นราชการบริหารส่วนท้องถิ่น ตามพระราชบัญญัติสภาตำบลและองค์การบริหารส่วนตำบล พ.ศ. 2537 โดยประกาศในราชกิจจานุเบกษา ฉบับกฤษฎีกา เล่มที่ 11 ตอนที่ 53 ก ลงวันที่ 2 ธันวาคม 2537 และมีผลบังคับใช้ตั้งแต่วันที่ 23 กุมภาพันธ์ 2540 มีนายจำเนียร วิทยานันท์ กำนันตำบลสะตอเป็นประธานกรรมการบริหารโดยตำแหน่งคนแรก นายปราโมทย์ จันทร์กระจำ เป็นนายกองค์การบริหารส่วนตำบลสะตอคนแรกที่มาจากการเลือกตั้งโดยตรง (พ.ศ.2548-2552) และดำรงตำแหน่งนายกองค์การบริหารส่วนตำบลสะตอคนปัจจุบัน (พ.ศ. 2552-2555)

องค์การบริหารส่วนตำบลสะตออยู่ในเขตภาคตะวันออกของประเทศไทย ตั้งอยู่ที่ หมู่ที่ 2 บ้านหนองบัว ตำบลสะตอ อำเภอเขาสมิง จังหวัดตราดอาณาเขต องค์การบริหารส่วนตำบลสะตอมีเนื้อที่ประมาณ 100.27 ตารางกิโลเมตรหรือประมาณ 62,671 ไร่อาณาเขตด้านต่าง ๆ ดังนี้

ทิศเหนือ ติดกับ ตำบลหนองบอน อำเภอโป่งไร่ จังหวัดตราด และตำบลตกพรม อำเภอขลุง จังหวัดจันทบุรี

ทิศใต้ ติดกับ ตำบลเทพนิมิต อำเภอเขาสมิง จังหวัดตราด

ทิศตะวันตก ติดกับ ตำบลประณีต อำเภอเขาสมิง จังหวัดตราด และตำบลตกพรม อำเภอขลุง จังหวัดจันทบุรี

ทิศตะวันออก ติดกับ ตำบลบ่อพลอยและตำบลช้างทุน อำเภอโป่งไร่ จังหวัดตราด

ภูมิประเทศ ส่วนใหญ่เป็นที่ราบลุ่มและเป็นเนินเขาเตี้ย ๆ สลับกัน โดยลักษณะของพื้นที่มีความเหมาะสมกับการเพาะปลูกทำสวนผลไม้ เช่น เงาะ ทุเรียน มังคุด ลองกอง สวนยางพารา มีลำคลองสายใหญ่ที่สำคัญ คือ คลองสะตอ ซึ่งเป็นแหล่งน้ำที่สำคัญของชาวบ้าน

เขตการปกครอง ตำบลสะตอ ประกอบด้วยหมู่บ้านจำนวน 9 หมู่บ้าน โดยมีจำนวนหมู่บ้านในเขตองค์การบริหารส่วนตำบลเต็มหมู่บ้านทั้ง 9 หมู่บ้าน ได้แก่ หมู่ที่ 1 - 9 ท้องถิ่นอื่นในตำบล

ประชากร มีประชากรทั้งสิ้น 5,296 คน แยกเป็นชาย 2,714 คน หญิง 2,582 คน มีความหนาแน่นเฉลี่ย 53 คน/ตารางกิโลเมตร จำนวนหลังคาเรือน 1,997 หลังคาเรือน (ข้อมูลจากสำนักบริหารการทะเบียนกรมการปกครอง เมื่อเดือน กันยายน 2553)

ตารางที่ 2 ชื่อหมู่บ้าน พื้นที่ และจำนวนประชากร ตำบลสะตอ อำเภอเขาสมิง จังหวัดตราด

หมู่ที่	ชื่อบ้าน	พื้นที่ (ไร่)	จำนวน ครัวเรือน	จำนวนประชากร			รายชื่อผู้นำท้องถิ่น
				ชาย	หญิง	รวม	
1.	ตาพลาย	9,650	325	416	419	835	นายวิเชียร ธีระวงษ์
2.	หนองบัว	8,500	430	544	504	1,048	นายเจริญ สิ้นศิริ
3.	เกาะลอย	4,676	183	255	253	508	นายสุรชัย สกุดเหลืองอร่าม
4.	วังพัฒนา	3,100	164	235	193	428	นายรัช ไกรศรี
5.	คลองปุก	12,000	233	276	266	542	นายอนุชา สลักเพชร
6.	ตกดัก	3,815	266	417	398	815	นายอเนก เพ็ชพญา
7.	ทุ่งกระบอก	4,680	146	202	200	402	นายตรวจ สนั่น
8.	บ้านทุ่งกรด	13,000	110	167	138	305	นายวิโรจน์ ปฏิผล
9.	รื่นรมย์สามัคคี	3,250	137	202	211	413	นายสมคิด ยอทำนพ
รวม		62,671	1,997	2,714	2,582	5,296	

(สำนักบริหารการทะเบียนกรมการปกครอง เดือน กันยายน 2553)

สภาพทางเศรษฐกิจ

อาชีพ

ประชากรส่วนใหญ่ประมาณร้อยละ 90 ประกอบอาชีพเกษตรกรรม ทำสวนผลไม้ เช่น เงาะ ลองกอง มังคุด ทุเรียน ยางพารา เป็นต้น

หน่วยธุรกิจในเขต อบต. บั๊มน้ำมันขนาด 2 หัวจ่าย จำนวน 1 แห่ง โรงสี จำนวน 5 แห่ง สภาพทางสังคม การศึกษา มีโรงเรียน 3 แห่ง ดังนี้

- | | |
|--------------------------------------|----------------------------|
| 1. โรงเรียนสะตอวิทยาคมรัชมังคลาภิเษก | ตั้งอยู่หมู่ที่ 6 ตำบลสะตอ |
| 2. โรงเรียนบ้านหนองบัว | ตั้งอยู่หมู่ที่ 2 ตำบลสะตอ |
| 3. โรงเรียนวัดตาพลาย | ตั้งอยู่หมู่ที่ 1 ตำบลสะตอ |

มีศูนย์เด็กเล็ก 4 แห่ง ดังนี้

- | | |
|------------------------------------|----------------------------|
| 1. ศูนย์พัฒนาเด็กเล็กบ้านวงษ์พัฒนา | ตั้งอยู่หมู่ที่ 4 ตำบลสะตอ |
| 2. ศูนย์พัฒนาเด็กเล็กบ้านคลองปูก | ตั้งอยู่หมู่ที่ 5 ตำบลสะตอ |
| 3. ศูนย์พัฒนาเด็กเล็กวัดเกาะลอย | ตั้งอยู่หมู่ที่ 3 ตำบลสะตอ |
| 4. ศูนย์พัฒนาเด็กเล็กวัดวงษ์พัฒนา | ตั้งอยู่หมู่ที่ 9 ตำบลสะตอ |

สถาบันและองค์กรทางศาสนา มีวัด 5 แห่ง ดังนี้

- | | |
|--------------------|----------------------------|
| 1. วัดตาพลาย | ตั้งอยู่หมู่ที่ 1 ตำบลสะตอ |
| 2. วัดมาบใหญ่ | ตั้งอยู่หมู่ที่ 2 ตำบลสะตอ |
| 3. วัดเกาะลอย | ตั้งอยู่หมู่ที่ 3 ตำบลสะตอ |
| 4. วัดป่าภวนาสุนทร | ตั้งอยู่หมู่ที่ 8 ตำบลสะตอ |
| 5. วัดวงษ์พัฒนา | ตั้งอยู่หมู่ที่ 9 ตำบลสะตอ |

การสาธารณสุข สถานีอนามัย 2 แห่ง ดังนี้

- | | |
|---|----------------------------|
| 1. สถานีอนามัยตำบลสะตอ | ตั้งอยู่หมู่ที่ 2 ตำบลสะตอ |
| 2. สถานีอนามัยบ้านคลองปูก | ตั้งอยู่หมู่ที่ 5 ตำบลสะตอ |
| 3. ศูนย์สาธารณสุขมูลฐานชุมชน (ศสมช.) 9 แห่ง | ตั้งอยู่ทั้ง 9 หมู่บ้าน |

สถานที่สำคัญอื่น ๆ

- | | |
|---|----------------------------|
| 1. สถานีควบคุมไฟฟ้าจังหวัดตราด | ตั้งอยู่หมู่ที่ 8 ตำบลสะตอ |
| 2. หน่วยป้องกันรักษาป่าที่ ตร. 1 (คลองสะตอ) | ตั้งอยู่หมู่ที่ 9 ตำบลสะตอ |
| 3. ป้อมยามบ้านหนองบัว | ตั้งอยู่หมู่ที่ 2 ตำบลสะตอ |

การบริการพื้นฐาน

การคมนาคม

มีทางหลวงหมายเลข 3157 (แสนตู่-บ่อไร่) ผ่านตำบล ถนนในหมู่บ้านส่วนใหญ่เป็นถนนดิน มีรถโดยสาร (รถสองแถว) จากตำบลถึงอำเภอ และจังหวัด ระยะทางจากตำบลถึงอำเภอเขาสมิง ประมาณ 25 กิโลเมตร และถึงจังหวัด ประมาณ 45 กิโลเมตร

การโทรคมนาคม

ที่ทำการไปรษณีย์โทรเลข 1 แห่ง (เอกชน)

โทรศัพท์สาธารณะ 12 แห่ง

ด้านไฟฟ้า มีไฟฟ้าเข้าถึงทั้ง 9 หมู่บ้าน

แหล่งน้ำธรรมชาติ คลองสายหลัก 1 สาย (คลองสะตอ)

แหล่งน้ำที่สร้างขึ้น

ฝาย	18	แห่ง
บ่อน้ำตื้น	15	บ่อ
บ่อบาดาล	80	บ่อ
สระน้ำ	80	บ่อ
อ่างเก็บน้ำ	4	แห่ง
ประปาหมู่บ้าน	5	แห่ง

โครงสร้างองค์การบริหารส่วนตำบลสะตอ

สำนักงานปลัด อบต.

1. ฝ่ายบริหารทั่วไปงานสารบรรณ งานบริหารงานบุคคล งานเลือกตั้งและทะเบียน

ข้อมูล งานตรวจสอบภายใน

2. ฝ่ายนโยบายและแผน งานนโยบายและแผน งานวิชาการ งานข้อมูลและ

ประชาสัมพันธ์ งานงบประมาณ

3. ฝ่ายกฎหมายและคดี งานกฎหมายและคดี งานร้องเรียนร้องทุกข์และอุทธรณ์

งานข้อบัญญัติและระเบียบ

4. ฝ่ายป้องกันและบรรเทาสาธารณภัย งานอำนวยการ งานป้องกัน งานฟื้นฟูงานกิจการ

สภา อบต.งานระเบียบข้อบังคับการประชุม งานการประชุม งานอำนวยการและประสานงาน

5. ฝ่ายสวัสดิการสังคม งานสวัสดิการและพัฒนาชุมชน งานสังคมสงเคราะห์

งานส่งเสริมอาชีพและพัฒนาสตรีงานสวนสาธารณะ

ส่วนการคลัง

1. ฝ่ายการเงินงานการเงิน งานรับเงินเบิกจ่ายเงิน งานจัดทำฎีกาเบิกจ่ายเงิน

งานเก็บรักษาเงิน

2. ฝ่ายบัญชีงานการบัญชี งานทะเบียนการคุมเบิกจ่ายเงิน งานงบการเงินและงบทดลอง

งานแสดงฐานะทางการเงิน

3. ฝ่ายพัฒนาและจัดเก็บรายได้งานภาษีอากร ค่าธรรมเนียมและค่าเช่า งานพัฒนารายได้

งานควบคุมกิจการค้าและค่าปรับงานทะเบียนควบคุมและเร่งรัดรายได้ งานพัสดุนานทะเบียน

เบิกจ่ายวัสดุครุภัณฑ์

4. ฝ่ายทะเบียนทรัพย์สินและพัสดุงานทะเบียนทรัพย์สินและแผนที่ภาษี งานพัสดุงานทะเบียนเบิกจ่ายวัสดุครุภัณฑ์

ส่วนโยธา

1. ฝ่ายก่อสร้างงานก่อสร้างและบูรณะถนน งานก่อสร้างสะพาน เขื่อน ทดน้ำ งานข้อมูลก่อสร้าง

2. ฝ่ายออกแบบและควบคุมอาคารงานประเมินราคา งานควบคุมการก่อสร้างอาคารงานออกแบบและบริการข้อมูล

3. ฝ่ายประสานสาธารณูปโภคงานประสานกิจการประปา งานไฟฟ้าสาธารณะงานระบายน้ำ

4. ฝ่ายผังเมืองงานสำรวจและแผนที่ งานวางผังพัฒนาเมือง งานควบคุมทางผังเมืองส่วนสาธารณสุขและสิ่งแวดล้อม

5. ฝ่ายอนามัยและสิ่งแวดล้อมงานสุขาภิบาลทั่วไป งานสุขาภิบาลอาหารและสถานประกอบการงานควบคุมและจัดการคุณภาพสิ่งแวดล้อม

6. ฝ่ายส่งเสริมสุขภาพและสาธารณสุขงานอนามัยชุมชน งานป้องกันยาเสพติดงานสุศึกษาและควบคุมโรคติดต่อ

7. ฝ่ายรักษาความสะอาดงานรักษาความสะอาด งานกำจัดขยะและน้ำเสีย งานส่งเสริมและเผยแพร่

ส่วนการศึกษา

1. ฝ่ายบริหารการศึกษางานแผนและวิชาการ งานการศึกษาปฐมวัย งานการศึกษาขั้นพื้นฐาน

2. ฝ่ายส่งเสริมการศึกษา ศาสนา และวัฒนธรรมงานประเพณี ศาสนา ศิลปะ วัฒนธรรมงานกิจกรรมพัฒนาเด็กและเยาวชนงานการศึกษานอกระบบและส่งเสริมอาชีพ งานบริหารทั่วไปภารกิจ อำนาจหน้าที่ขององค์การบริหารส่วนตำบล

การพัฒนาท้องถิ่นขององค์การบริหารส่วนตำบลสะท้อน นั้น เป็นการสร้างความเข้มแข็งของชุมชนในการร่วมคิดร่วมแก้ไขปัญหาพร้อมสร้างร่วมจัดทำเพื่อเสริมสร้างความเข้มแข็งของชุมชนในเขตพื้นที่ขององค์การบริหารส่วนตำบลสะท้อนให้มีส่วนร่วมในการพัฒนาท้องถิ่นในทุกด้าน การพัฒนาองค์การบริหารส่วนตำบลสะท้อนจะสมบูรณ์ได้ จำเป็นต้องอาศัยความร่วมมือของชุมชนในพื้นที่เกิดความตระหนักร่วมกันแก้ไขปัญหาและความเข้าใจในแนวทางแก้ปัญหากันอย่างจริงจัง องค์การบริหารส่วนตำบลสะท้อนยังได้เน้นให้คนเป็นศูนย์กลางของการพัฒนาในทุกกลุ่มทุกวัยของประชากร นอกจากนั้นยังได้เน้นการส่งเสริมและสนับสนุนให้การศึกษาเด็กก่อนวัยเรียน

และพัฒนาเยาวชนให้พร้อมที่จะเป็นบุคลากรที่มีคุณภาพโดยยึดกรอบแนวทางในการจัดระเบียบการศึกษา ส่วนการพัฒนาอาชีพ นั้น จะเน้นพัฒนาเศรษฐกิจชุมชนพึ่งตนเองในท้องถิ่น และยังตั้งเศรษฐกิจแบบพอเพียงโดยรวม

การวิเคราะห์ภารกิจ อำนาจหน้าที่ขององค์การบริหารส่วนตำบลตามพระราชบัญญัติสภาตำบลและองค์การบริหารส่วนตำบล พ.ศ. 2537 และตามพระราชบัญญัติกำหนดแผนและขั้นตอนการกระจายอำนาจให้องค์กรปกครองส่วนท้องถิ่น พ.ศ. 2542 และรวบรวมกฎหมายอื่นของ อบต. ใช้เทคนิค SWOT เข้ามาช่วย ทั้งนี้ เพื่อให้ทราบว่าการบริหารส่วนตำบลมีอำนาจหน้าที่ที่จะเข้าไปดำเนินการแก้ไขปัญหาในเขตพื้นที่ให้ตรงกับความต้องการของประชาชนได้อย่างไร โดยวิเคราะห์จุดแข็ง จุดอ่อน โอกาส และอุปสรรค ในการดำเนินการตามภารกิจตามหลัก SWOT องค์การบริหารส่วนตำบลจะสอดคล้องกับแผนพัฒนาเศรษฐกิจและสังคมแห่งชาติ แผนพัฒนาจังหวัด แผนพัฒนาอำเภอ นโยบายของรัฐบาลและนโยบายของผู้บริหารท้องถิ่น ทั้งนี้สามารถวิเคราะห์ภารกิจให้ตรงกับสภาพปัญหา โดยสามารถกำหนดแบ่งภารกิจได้เป็น 7 ด้าน ซึ่งภารกิจดังกล่าวถูกกำหนดอยู่ในพระราชบัญญัติสภาตำบลและองค์การบริหารส่วนตำบล พ.ศ. 2537 และที่แก้ไขเพิ่มเติม และพระราชบัญญัติกำหนดแผนและขั้นตอนการกระจายอำนาจให้องค์กรปกครองส่วนท้องถิ่น พ.ศ. 2542 ดังนี้

ด้านโครงสร้างพื้นฐาน มีภารกิจที่เกี่ยวข้องดังนี้

จัดให้มีและบำรุงรักษาทางน้ำและทางบก ให้มีน้ำเพื่อการอุปโภค บริโภค และการเกษตร ให้มีและบำรุงการไฟฟ้าหรือแสงสว่างโดยวิธีอื่น ให้มีและบำรุงรักษาทางระบายน้ำ การสาธารณสุข โภคและการก่อสร้างอื่น ๆ การสาธารณสุข

ด้านส่งเสริมคุณภาพชีวิต มีภารกิจที่เกี่ยวข้องดังนี้

ส่งเสริมการพัฒนาสตรี เด็ก เยาวชน ผู้สูงอายุ และผู้พิการ ป้องกันโรคและระงับโรคติดต่อ ให้มีและบำรุงสถานที่ประชุม การกีฬา การพักผ่อนหย่อนใจและสวนสาธารณะ การสังคมสงเคราะห์ และการพัฒนาคุณภาพชีวิตเด็ก สตรี คนชรา และผู้ด้อยโอกาส การปรับปรุงแหล่งชุมชนแออัด และการจัดการเกี่ยวกับที่อยู่อาศัย การส่งเสริมประชาธิปไตย ความเสมอภาค และสิทธิเสรีภาพของประชาชน การสาธารณสุข การอนามัยครอบครัวและการรักษาพยาบาล

ด้านการจัดระเบียบชุมชน สังคม และการรักษาความสงบเรียบร้อย มีภารกิจที่เกี่ยวข้อง ดังนี้ การป้องกันและบรรเทาสาธารณภัย การคุ้มครองดูแลและรักษาทรัพย์สินอันเป็นสาธารณสมบัติของแผ่นดิน การผังเมือง จัดให้มีที่จอดรถ การรักษาความสะอาดและความเป็นระเบียบเรียบร้อยของบ้านเมือง การควบคุมอาคาร

ด้านการวางแผน การส่งเสริมการลงทุน พาณิชยกรรมและการท่องเที่ยว มีภารกิจที่เกี่ยวข้องดังนี้ ส่งเสริมให้มีอุตสาหกรรมในครอบครัว ให้มีและส่งเสริมกลุ่มเกษตรกร และกิจการสหกรณ์ บำรุงและส่งเสริมการประกอบอาชีพของราษฎร ให้มีตลาด การท่องเที่ยว กิจการเกี่ยวกับการพาณิชย์ การส่งเสริม การฝึกอบรมและการประกอบอาชีพ การพาณิชยกรรมและการส่งเสริมการลงทุน

ด้านการบริหารจัดการและการอนุรักษ์ทรัพยากรธรรมชาติและสิ่งแวดล้อม มีภารกิจที่เกี่ยวข้องดังนี้ คุ้มครอง ดูแล และบำรุงรักษาทรัพยากรธรรมชาติและสิ่งแวดล้อม รักษาความสะอาดของถนน ทางน้ำ ทางเดิน และที่สาธารณะ กำจัดมูลฝอยและสิ่งปฏิกูล การจัดการสิ่งแวดล้อมและมลพิษต่าง ๆ

ด้านการศึกษา ศิลปวัฒนธรรม จารีตประเพณี และภูมิปัญญาท้องถิ่นและวัฒนธรรมอันดีของท้องถิ่น มีภารกิจที่เกี่ยวข้องดังนี้ บำรุงรักษาศิลปะ จารีตประเพณี ภูมิปัญญาท้องถิ่น และวัฒนธรรมอันดีของ ส่งเสริมการศึกษา ศาสนา และวัฒนธรรม การจัดการศึกษา การส่งเสริมการกีฬา จารีตประเพณีและวัฒนธรรมอันดีงามของท้องถิ่น

ด้านการบริหารจัดการและการสนับสนุนการปฏิบัติการของส่วนราชการและองค์กรปกครองส่วนท้องถิ่น มีภารกิจที่เกี่ยวข้องดังนี้ สนับสนุนสภาพตำบลและองค์กรปกครองส่วนท้องถิ่นอื่น ในการพัฒนาท้องถิ่น ปฏิบัติหน้าที่อื่นตามที่ทางราชการมอบหมายโดยจัดสรรงบประมาณหรือบุคลากรให้ ตามความจำเป็นและสมควร ส่งเสริมการมีส่วนร่วมของราษฎรในการมีมาตรการป้องกัน การประสานและให้ความร่วมมือในการปฏิบัติหน้าที่ขององค์กรปกครองส่วนท้องถิ่น การสร้างและบำรุงรักษาทางบกและทางน้ำที่เชื่อมต่อระหว่างองค์กรปกครองส่วนท้องถิ่นอื่น

ด้าน ตามที่กฎหมายให้อำนาจองค์การบริหารส่วนตำบลสามารถจะแก้ไขปัญหาขององค์การบริหารส่วนตำบลสะอาดได้เป็นอย่างดี มีประสิทธิภาพและประสิทธิผลโดยคำนึงถึงความต้องการของประชาชนในเขตพื้นที่ ประกอบด้วย การดำเนินการขององค์การบริหารส่วนตำบลจะต้องสอดคล้องกับแผนพัฒนาเศรษฐกิจและสังคมแห่งชาติ แผนพัฒนาจังหวัด แผนพัฒนาอำเภอนโยบายของรัฐบาล และนโยบายของผู้บริหารองค์การบริหารส่วนตำบลเป็นสำคัญภารกิจหลัก และภารกิจรองที่องค์การบริหารส่วนตำบลสะอาดจะดำเนินการ

นำภารกิจที่ได้วิเคราะห์ตามข้อ 5 จำนวน 7 ภารกิจ นำมากำหนดภารกิจหลักและภารกิจรองที่จะดำเนินการตามแผนอัตรากำลัง 3 ปี โดยองค์การบริหารส่วนตำบลสะอาด มีภารกิจหลักและภารกิจรองที่ต้องดำเนินการ ดังนี้

ภารกิจหลัก การพัฒนาคุณภาพชีวิต และสังคมอยู่ดีมีสุข การพัฒนาเศรษฐกิจ การพัฒนาโครงสร้างพื้นฐาน การส่งเสริมการอนุรักษ์และการจัดการทรัพยากรธรรมชาติและ สิ่งแวดล้อม การบริหารจัดการที่ดีและการมีส่วนร่วมของประชาชน

ภารกิจรอง การบริหารจัดการและสนับสนุนการปฏิบัติภารกิจของส่วนราชการและองค์กรปกครองส่วนท้องถิ่นการวางแผน การส่งเสริมการลงทุน พาณิชยกรรมและการท่องเที่ยว แนวทางการพัฒนาพนักงานส่วนตำบล

องค์การบริหารส่วนตำบลสะอาด จะกำหนดแนวทางพัฒนาพนักงานส่วนตำบล โดยการจัดทำแผนแม่บทการพัฒนาพนักงานส่วนตำบล เพื่อเพิ่มพูนความรู้ ทักษะ ทักษะคิด มีคุณธรรมและจริยธรรม อันจะทำให้การปฏิบัติหน้าที่ของพนักงานส่วนตำบลเป็นไปอย่างมีประสิทธิภาพ โดยให้พนักงานส่วนตำบลทุกคน ทุกตำแหน่งได้มีโอกาสที่จะได้รับการพัฒนาภายในช่วงระยะเวลาตามแผนอัตรากำลัง 3 ปี ทั้งนี้ วิธีการพัฒนา อาจใช้วิธีการใดวิธีการหนึ่ง หรือหลายวิธีก็ได้ เช่น การปฐมนิเทศการฝึกอบรม การศึกษาหรือดูงาน การประชุมเชิงปฏิบัติการ ฯลฯ ประกอบในการพัฒนาพนักงานส่วนตำบล เพื่อให้งานเป็นไปอย่างมีประสิทธิภาพและประสิทธิผล บังเกิดผลดีต่อประชาชนและท้องถิ่นต่อไป

งานวิจัยที่เกี่ยวข้อง

ในการศึกษาวิจัยในครั้งนี้ผู้วิจัยได้ศึกษาผลงานวิจัยต่าง ๆ ดังต่อไปนี้

ระวี อินจินดา (2542) ได้ศึกษาเรื่องการมีส่วนร่วมการอนุรักษ์ทรัพยากรธรรมชาติและสิ่งแวดล้อมของชุมชนบ้านโป่ง ตำบลป่าไผ่ อำเภอสันทราย จังหวัดเชียงใหม่ การศึกษามีวัตถุประสงค์เพื่อการศึกษาระดับการมีส่วนร่วมของชุมชนบ้านโป่งในการอนุรักษ์ทรัพยากรธรรมชาติและสิ่งแวดล้อม และศึกษาปัจจัยที่มีอิทธิพลต่อระดับการมีส่วนร่วมของชุมชน ผลการศึกษาสรุปได้ดังนี้ การมีส่วนร่วมของชุมชนบ้านโป่ง ในการอนุรักษ์ทรัพยากรธรรมชาติและสิ่งแวดล้อม ในด้านการตัดสินใจ และการดำเนินงาน พบว่าชาวบ้านโป่งมีระดับการมีส่วนร่วมน้อยสำหรับการได้รับประโยชน์อยู่ในระดับปานกลาง และการประเมินระดับการมีส่วนร่วมน้อย ชาวบ้านโป่งได้รับประโยชน์จากทรัพยากรธรรมชาติและสิ่งแวดล้อม

สุรินทร์ จันทบุรณ์ (2542, บทคัดย่อ) ได้การมีส่วนร่วมของสมาชิกสภาเทศบาลในการจัดการสิ่งแวดล้อมของเทศบาลในเขตพื้นที่ชายฝั่งทะเลตะวันออก 5 ลักษณะ คือ ร่วมศึกษาปัญหา ร่วมวางแผน ร่วมปฏิบัติงาน ร่วมติดตามประเมินผล และร่วมบำรุงรักษา ผลการศึกษาพบว่า การมีส่วนร่วมของสมาชิกสภาเทศบาลในการจัดการสิ่งแวดล้อมของเทศบาลในเขตพื้นที่ชายฝั่งทะเลตะวันออก ทั้ง 5 ด้าน มีส่วนร่วมอยู่ในระดับมาก เรียงลำดับจากมากไปหาน้อย ดังนี้ ร่วมบำรุงรักษา

ร่วมปฏิบัติงาน ร่วมติดตามประเมินผล ร่วมศึกษาปัญหา และร่วมวางแผนปัญหา การมีส่วนร่วมของสมาชิกเทศบาลในการจัดการสิ่งแวดล้อมของเทศบาลในเขตพัฒนาพื้นที่ชายฝั่งทะเลตะวันออก ทั้ง 5 ด้าน มีปัญหาอยู่ในระดับปานกลางเรียงตามลำดับจากมากไปหาน้อยดังนี้ปัญหาด้าน ร่วมบำรุงรักษา ปัญหาด้านร่วมปฏิบัติงาน ปัญหาด้านร่วมติดตามประเมินผล ปัญหาด้านร่วมศึกษาปัญหา และปัญหาด้านร่วมวางแผนปัญหา การมีส่วนร่วมของสมาชิกเทศบาลในการจัดการสิ่งแวดล้อมของเทศบาลในเขตพัฒนาพื้นที่ชายฝั่งทะเลตะวันออก ทั้ง 5 ด้าน จำแนกตามอายุของสมาชิกสภาเทศบาลปรากฏว่า สมาชิกสภาเทศบาลที่มีอายุต่างกันมีส่วนร่วมในการจัดการสิ่งแวดล้อมในภาพรวมแตกต่างกันอย่างไม่มีนัยสำคัญทางสถิติ เมื่อจำแนกตามระดับการศึกษาของสมาชิกสภาเทศบาลปรากฏว่า สมาชิกสภาเทศบาลที่มีการศึกษาต่างกันมีส่วนร่วมในการจัดการสิ่งแวดล้อมในภาพรวมและรายด้านแตกต่างกันอย่างมีนัยสำคัญทางสถิติ ปัญหาการมีส่วนร่วมของสมาชิกเทศบาลในการจัดการสิ่งแวดล้อมของเทศบาลในเขตพัฒนาพื้นที่ชายฝั่งทะเลตะวันออก ทั้ง 5 ด้าน จำแนกตามอายุของสมาชิกสภาเทศบาลปรากฏว่า สมาชิกสภาเทศบาลที่มีอายุต่างกันมีระดับปัญหาการมีส่วนร่วมในการจัดการสิ่งแวดล้อมในภาพรวมและรายด้านแตกต่างกันอย่างไม่มีนัยสำคัญทางสถิติ ยกเว้นปัญหาด้านร่วมวางแผน มีความแตกต่างกันอย่างมีนัยสำคัญทางสถิติ เมื่อจำแนกตามระดับการศึกษาของสมาชิกสภาเทศบาลปรากฏว่า สมาชิกสภาเทศบาลที่มีระดับการศึกษาต่างกันมีระดับปัญหาการมีส่วนร่วมในการจัดการสิ่งแวดล้อมในภาพรวมและรายด้านแตกต่างกันอย่างมีนัยสำคัญทางสถิติ

วิไลพร จันทรสุวรรณ (2544) ได้ศึกษาเรื่อง การมีส่วนร่วมของสมาชิกนิคมสร้างตนเองในการอนุรักษ์ทรัพยากรธรรมชาติในนิคมสร้างตนเองท้ายเหมือง จังหวัดพังงา ผลการวิจัยพบว่าระดับการมีส่วนร่วมในการอนุรักษ์ทรัพยากรธรรมชาติ ด้านทรัพยากรป่าไม้ น้ำ ดิน ของสมาชิกนิคมสร้างตนเองท้ายเหมืองอยู่ในระดับปานกลาง และตัวแปรที่มีความสัมพันธ์กับการมีส่วนร่วมในการอนุรักษ์ทรัพยากรธรรมชาติในด้านการร่วมศึกษาปัญหา ร่วมวางแผนร่วมปฏิบัติงาน ร่วมติดตามผล และร่วมบำรุงรักษา คือ อายุ ระดับการศึกษา อาชีพ ความรู้เกี่ยวกับการอนุรักษ์ทรัพยากรธรรมชาติ และการเข้ารับการอบรม ส่วนตัวแปรที่ไม่มีความสัมพันธ์กับการมีส่วนร่วมอนุรักษ์ทรัพยากรธรรมชาติ คือ เพศ รายได้ ตำแหน่งทางสังคม พื้นที่ทำกิน การติดต่อสื่อสารและการรับรู้ข่าวสาร และการได้รับการอบรมจากเจ้าหน้าที่ และยังพบอีกว่าประชากรกลุ่มตัวอย่างต้องการมีส่วนร่วมในการอนุรักษ์ทรัพยากรธรรมชาติ

นวรรตน์ ไตรรักษ์ (2548) ได้ศึกษาการมีส่วนร่วมในการอนุรักษ์ทรัพยากรธรรมชาติและสิ่งแวดล้อมของประชาชน ตำบลคอนหัวพ้อ อำเภอเมือง จังหวัดชลบุรี ผลปรากฏว่า อายุระยะเวลาที่อยู่อาศัยในตำบลคอนหัวพ้อ ที่ต่างกันมีส่วนร่วมในการอนุรักษ์ทรัพยากรธรรมชาติและ

สิ่งแวดล้อมแตกต่างกันอย่างไม่มีนัยสำคัญทางสถิติ ส่วนเพศ อาชีพ ระดับการศึกษา รายได้ การได้รับรู้สภาพปัญหาและการรับรู้ข่าวสารเกี่ยวกับการอนุรักษ์ทรัพยากรธรรมชาติและสิ่งแวดล้อม ที่ต่างกันมีส่วนร่วมในการอนุรักษ์ทรัพยากรธรรมชาติและสิ่งแวดล้อมไม่แตกต่างกันอย่างมีนัยสำคัญทางสถิติ .05

ชาลิต เกตุมงคลสิทธิ์ (2548) ได้ศึกษาเรื่อง การมีส่วนร่วมของคณะกรรมการในการดูแลสิ่งแวดล้อม: ศึกษากรณีชุมชนในเขตราชบุรีบูรณะ กรุงเทพมหานคร ผลการศึกษาพบว่า คณะกรรมการชุมชนในเขตราชบุรีบูรณะได้รับข้อมูลข่าวสารเป็นบางครั้งซึ่งยังไม่เพียงพอ กับความรู้ที่จำเป็นต้องได้รับ ในภาพรวมของคณะกรรมการชุมชนมีความรู้เกี่ยวกับสิ่งแวดล้อมอยู่ในระดับมาก อันเนื่องมาจากส่วนใหญ่จบการศึกษาระดับปริญญาตรี ผลประโยชน์ที่คาดว่าจะได้รับจากการเข้าไปมีส่วนร่วมในการดูแลสิ่งแวดล้อมในชุมชนภาพรวมอยู่ในระดับปานกลาง การมีส่วนร่วมในการดูแลสิ่งแวดล้อมในชุมชนแยกเป็นรายด้าน พบว่า ด้านการตัดสินใจ ด้านการปฏิบัติงาน ด้านการรับผลประโยชน์ และด้านการประเมินผล ของคณะกรรมการชุมชนในเขตราชบุรีบูรณะในภาพรวมอยู่ในระดับมาก ส่วนการเปรียบเทียบความแตกต่างปัจจัยส่วนบุคคล ได้แก่ เพศ อายุ ระดับการศึกษา อาชีพ รายได้ ระยะเวลาที่อยู่อาศัยในชุมชน และการได้รับข้อมูลข่าวสารเกี่ยวกับสิ่งแวดล้อม ที่ต่างกัน พบว่า เพศ อายุ ระดับการศึกษา รายได้ ระยะเวลาที่อยู่อาศัยในชุมชน ที่ต่างกันมีส่วนร่วมในการดูแลสิ่งแวดล้อมในชุมชน แตกต่างกันอย่างมีนัยสำคัญ .05

มยุรี ศรีอุดร (2548) ได้ศึกษาการมีส่วนร่วมในการอนุรักษ์ทรัพยากรธรรมชาติและสิ่งแวดล้อม บริเวณตลาดน้ำวัดลำพญา อำเภอบางเลน จังหวัดนครปฐม มีวัตถุประสงค์เพื่อศึกษาระดับการมีส่วนร่วมของประชาชนที่มีต่อการอนุรักษ์ทรัพยากรธรรมชาติและสิ่งแวดล้อม และเพื่อเปรียบเทียบระดับการมีส่วนร่วมของประชาชนที่มีต่อการอนุรักษ์ทรัพยากรธรรมชาติและสิ่งแวดล้อม บริเวณตลาดน้ำลำพญา อำเภอบางเลน จังหวัดนครปฐม ผลการศึกษาพบว่า ระดับการมีส่วนร่วมในการอนุรักษ์ทรัพยากรธรรมชาติและสิ่งแวดล้อมโดยภาพรวมอยู่ในระดับปานกลาง ผลการทดสอบสมมติฐานพบว่า สถานภาพ รายได้ ต่อเดือน และการเป็นสมาชิกกลุ่มที่ต่างกันมีส่วนร่วมในการอนุรักษ์ทรัพยากรธรรมชาติและสิ่งแวดล้อมบริเวณตลาดน้ำลำพญา แตกต่างกันอย่างมีนัยสำคัญทางสถิติ .05 ส่วนตัวแปร เพศ อายุ ระดับการศึกษา ภูมิลำเนา ระยะเวลาที่อยู่อาศัยในชุมชน การรับรู้ข่าวสาร และความรู้ในการอนุรักษ์ทรัพยากรธรรมชาติและสิ่งแวดล้อมที่ต่างกันมีส่วนร่วมในการอนุรักษ์ทรัพยากรธรรมชาติและสิ่งแวดล้อมไม่แตกต่างกัน

พรรณี กิจเจริญทรัพย์ดี (2550) ศึกษาการมีส่วนร่วมด้านการอนุรักษ์ทรัพยากรธรรมชาติและสิ่งแวดล้อมของคณะกรรมการพัฒนาสตรี (กพสม.) : ศึกษาเพราะในเขตพื้นที่จังหวัดชลบุรี พบว่า คณะกรรมการพัฒนาสตรีหมู่บ้าน (กพสม.) ในเขตพื้นที่จังหวัดชลบุรีที่มีอายุต่างกันมีส่วน

ร่วมด้านการอนุรักษ์ทรัพยากรธรรมชาติและสิ่งแวดล้อมแตกต่างกันอย่างมีนัยสำคัญทางสถิติที่ระดับ .05 ซึ่งเป็นไปตามสมมติฐาน, คณะกรรมการพัฒนาสตรีหมู่บ้าน (กพสม.) ในเขตพื้นที่จังหวัดชลบุรีที่มีระดับการศึกษาต่างกัน มีส่วนร่วมด้านการอนุรักษ์ทรัพยากรธรรมชาติและสิ่งแวดล้อมไม่แตกต่างกันซึ่งไม่เป็นไปตามสมมติฐาน คณะกรรมการพัฒนาสตรีหมู่บ้าน (กพสม.) ในเขตพื้นที่จังหวัดชลบุรีที่มีอาชีพต่างกัน มีส่วนร่วมด้านการอนุรักษ์ทรัพยากรธรรมชาติและสิ่งแวดล้อมแตกต่างกันอย่างมีนัยสำคัญทางสถิติระดับ .05 ซึ่งเป็นไปตามสมมติฐาน คณะกรรมการพัฒนาสตรีหมู่บ้าน (กพสม.) ในเขตพื้นที่จังหวัดชลบุรีที่มีรายได้ต่อเดือนต่างกัน มีส่วนร่วมด้านการอนุรักษ์ทรัพยากรธรรมชาติและสิ่งแวดล้อมแตกต่างกันอย่างมีนัยสำคัญทางสถิติที่ระดับ .05 ซึ่งเป็นไปตามสมมติฐาน

อังคณา แซ่เอี้ยว (2555) ศึกษา การมีส่วนร่วมในการอนุรักษ์ทรัพยากรธรรมชาติและสิ่งแวดล้อมของประชาชนบนเกาะพีพี จังหวัดกระบี่ พบว่า เพศ อายุ อาชีพ รายได้ต่อเดือน ระยะเวลาที่อยู่อาศัยอยู่บนเกาะพีพี ภูมิถิ่นเดิม และการรับรู้ข่าวสาร ต่างกัน จะมีการมีส่วนร่วมในการอนุรักษ์ทรัพยากรธรรมชาติและสิ่งแวดล้อมของประชาชนบนเกาะพีพี จังหวัดกระบี่ แตกต่างกัน ที่ระดับนัยสำคัญ .05

อมรรัตน์ ศิริกาญจนวงศ์ (2551) เรื่อง การศึกษาการมีส่วนร่วมของประชาชนในการบริหารงานเทศบาลตำบลบรบือ อำเภอบรบือ จังหวัดมหาสารคามมีความมุ่งหมายเพื่อ 1) ศึกษาการมีส่วนร่วมของประชาชนในการบริหารงานเทศบาลตำบลบรบือ 2) เพื่อเปรียบเทียบการมีส่วนร่วมของประชาชนที่มีเพศ อายุ ระดับการศึกษาและอาชีพแตกต่างกัน และ 3) เพื่อศึกษาปัญหาและข้อเสนอแนะของการมีส่วนร่วมของประชาชนในการบริหารงานเทศบาลตำบลบรบือ

ผลการศึกษาดังนี้

1. ประชาชนมีระดับการมีส่วนร่วมในการบริหารงานเทศบาลตำบลบรบือ โดยรวมเป็นรายด้าน 2 ชั้น คือ ชั้นการลงทุนและการปฏิบัติงาน และชั้นการติดตามและประเมินผลอยู่ในระดับน้อย ส่วนรายด้านอีก 2 ชั้น คือ ชั้นการค้นหาปัญหาและสาเหตุ และชั้นการวางแผนดำเนินกิจกรรมอยู่ในระดับปานกลาง

2. ประชาชนเพศชายมีส่วนร่วมในการบริหารงานเทศบาล โดยรวมและเป็นรายชั้น 3 ชั้น คือ ชั้นการค้นหาปัญหาและสาเหตุของปัญหา ชั้นการวางแผนดำเนินกิจกรรมและชั้นการลงทุนและปฏิบัติงาน และมีส่วนร่วมอยู่ในระดับน้อย 1 ชั้น คือ ชั้นการติดตามและประเมินผล

ส่วนประชาชนเพศหญิงมีส่วนร่วมในการบริหารงาน โดยรวมและเป็นรายชั้นทั้ง 4 ชั้น อยู่ในระดับน้อย นอกจากนี้ประชาชนเพศชายมีส่วนร่วมในการบริหารงานโดยรวมและในรายด้านทั้ง 3 ชั้น คือ ชั้นการค้นหาปัญหาและสาเหตุของปัญหา ชั้นการวางแผนดำเนินกิจกรรม และชั้นการ

ลงทุนและปฏิบัติงานมากกว่าประชาชนเพศหญิง อย่างมีนัยสำคัญทางสถิติที่ระดับ 0.05 แต่ประชาชนทั้งสองกลุ่มมีส่วนร่วมขึ้นการติดตามและประเมินผลไม่แตกต่างกัน

3. ประชาชนที่มีอายุ 18-25 ปี และ 26-35 ปี มีส่วนร่วมในการบริหารงานเทศบาล โดยรวมและเป็นรายชั้นทุกชั้นอยู่ในระดับน้อย ประชาชนที่มีอายุ 36-45 ปี มีส่วนร่วมในการบริหารงานเทศบาล โดยรวมและเป็นรายชั้น 2 ชั้น คือ ชั้นการลงทุนและปฏิบัติงานและชั้นการติดตามและประเมินผลอยู่ในระดับน้อย และมีส่วนร่วมในการบริหารงานเทศบาลอีก 2 ชั้น อยู่ในระดับปานกลาง คือ ชั้นการค้นหาปัญหาและสาเหตุของปัญหา และชั้นการวางแผนดำเนินกิจกรรม ส่วนประชาชนที่มีอายุ 46 ปีขึ้นไป มีส่วนร่วมในการบริหารงานเทศบาล โดยรวมและเป็นรายชั้น 3 ชั้น อยู่ในระดับปานกลาง และมีส่วนร่วมชั้นการติดตามและประเมินผลอยู่ในระดับน้อย โดยประชาชนที่มีอายุแตกต่างกันมีส่วนร่วมโดยรวมและรายชั้น 2 ชั้น คือ การค้นหาปัญหาและสาเหตุของปัญหาและชั้นการวางแผนดำเนินกิจกรรมแตกต่างกันอย่างมีนัยสำคัญทางสถิติที่ระดับ 0.05 ส่วนรายชั้น 2 ชั้น คือ การลงทุนและการปฏิบัติหน้าที่ และชั้นการติดตามและประเมินผลไม่แตกต่างกัน

4. ประชาชนที่มีระดับการศึกษา และอาชีพต่างกันมีส่วนร่วมในการบริหารงานเทศบาล ตำบลบรบือ โดยรวมและรายด้านไม่แตกต่างกัน

โดยสรุปประชาชนในเขตเทศบาลตำบลบรบือ มีระดับการมีส่วนร่วมในการบริหารงานเทศบาลตำบลบรบือ โดยรวมและรายชั้น 2 ชั้น อยู่ในระดับน้อย ยกเว้นการค้นหาปัญหาและสาเหตุ และชั้นการวางแผนดำเนินกิจกรรมอยู่ในระดับมากที่สุด ประชาชนที่มีความแตกต่างในเรื่องเพศ ช่วงอายุ มีระดับการมีส่วนร่วมในการบริหารงานเทศบาลแตกต่างกัน แต่ประชาชนที่มีความแตกต่างในด้านระดับการศึกษา และอาชีพมีระดับการมีส่วนร่วมในการบริหารงานเทศบาล ตำบลบรบือไม่แตกต่างกัน

วิไลลักษณ์ สุวจิตตานนท์ (2552) ได้ศึกษาเรื่อง การมีส่วนร่วมของประชาชนในการจัดการท่องเที่ยวเชิงอนุรักษ์ กรณีศึกษาประชาชนในเขตเทศบาลพระนครศรีอยุธยา จังหวัดพระนครศรีอยุธยา ผลการศึกษาพบว่า ประชาชนมีส่วนร่วมในการจัดการท่องเที่ยวในระดับปานกลาง เมื่อพิจารณาเป็นรายด้าน พบว่า ด้านการดูแลรักษาและ ด้านการค้นพบสาเหตุของปัญหา อยู่ในระดับสูงด้านการปฏิบัติงานด้านการวางแผนดำเนินงาน และ ด้านการประเมินผล อยู่ในระดับปานกลาง

มณฑล เอกอัครชัย (2553) ได้ศึกษาเรื่อง การมีส่วนร่วมของประชาชนในการอนุรักษ์สิ่งแวดล้อม กรณีศึกษาตลาดน้ำตลิ่งชัน เขตตลิ่งชัน กรุงเทพมหานคร ผลการศึกษาพบว่า การมีส่วนร่วมของประชาชนในการอนุรักษ์สิ่งแวดล้อมบริเวณตลาดน้ำตลิ่งชัน ในภาพรวมอยู่ในระดับ

ปานกลาง และเมื่อพิจารณาเป็นรายด้าน พบว่าด้านการมีส่วนร่วมในการปฏิบัติงาน มีค่าเฉลี่ยอยู่ในระดับมาก ส่วนด้านอื่น ๆ อยู่ในระดับปานกลางทุกด้าน เรียงตามลำดับ ดังนี้ คือ ด้านการมีส่วนร่วมในการศึกษาปัญหาด้านการมีส่วนร่วมในการติดตามประเมินผล และด้านการมีส่วนร่วมในการบำรุงรักษาและปรับปรุงแก้ไข ตามลำดับ

ผลการศึกษาพบว่า อาชีพ การเข้าเป็นสมาชิกกลุ่มและมีตำแหน่งในชุมชน การได้รับการอบรมเกี่ยวกับการอนุรักษ์แหล่งน้ำ มีผลต่อการมีส่วนร่วมของสตรีในการอนุรักษ์ลำน้ำพองอย่างมีนัยสำคัญที่ระดับ 0.001 การรับรู้สิทธิตามรัฐธรรมนูญแห่งราชอาณาจักรไทย พุทธศักราช 2540 มีผลต่อการมีส่วนร่วมของสตรีในการอนุรักษ์ลำน้ำพองอย่างมีนัยสำคัญที่ระดับ 0.01 การรับรู้ข่าวสารเกี่ยวกับการอนุรักษ์แหล่งน้ำ มีผลต่อการมีส่วนร่วมของสตรีในการอนุรักษ์ลำน้ำพองอย่างมีนัยสำคัญที่ระดับ 0.05 ส่วน อายุ ระดับการศึกษา สถานภาพสมรส รายได้ครัวเรือนต่อปี ระยะเวลาที่อยู่อาศัยในชุมชน

ตารางที่ 3 การสรุปงานวิจัยที่เกี่ยวข้อง

ตัวแปร	ลำดับที่	ชื่อผู้แต่ง	ชื่องานวิจัย	ข้อประเด็น
เพศ	1.	นวรรตน์ ไตรรักษ์	ศึกษามีส่วนร่วมในการอนุรักษ์ทรัพยากรธรรมชาติและสิ่งแวดล้อมของประชาชน ตำบลหัวพอง อำเภอเมือง จังหวัดจันทบุรี	ประชาชนที่มีเพศต่างกัน ได้รับรู้สภาพปัญหาและรับรู้ข่าวสารเกี่ยวกับการอนุรักษ์ทรัพยากรธรรมชาติและสิ่งแวดล้อมไม่แตกต่างกัน
			การมีส่วนร่วมในการอนุรักษ์ทรัพยากรธรรมชาติและสิ่งแวดล้อมของประชาชนบนเกาะพีพี จังหวัดกระบี่	ประชาชนที่มีเพศต่างกันมีส่วนร่วมในการอนุรักษ์ทรัพยากรธรรมชาติและสิ่งแวดล้อมของประชาชนบนเกาะพีพี จังหวัดกระบี่ แตกต่าง
				กัน
อายุ	1.	พรณิ กิจเจริญทรัพย์ดี	ศึกษาการมีส่วนร่วมด้านการอนุรักษ์ทรัพยากรธรรมชาติและสิ่งแวดล้อมของคณะกรรมการพัฒนาสตรี (กพสม.): ศึกษาเพราะในเขตพื้นที่จังหวัดชลบุรี	คณะกรรมการพัฒนาสตรี ๑ มีอายุต่างกันมีส่วนร่วมด้านการอนุรักษ์ทรัพยากรธรรมชาติและสิ่งแวดล้อมแตกต่างกัน

ตารางที่ 3 (ต่อ)

ตัวแปร	ลำดับที่	ชื่อผู้แต่ง	ชื่องานวิจัย	ชื่อประเด็น
อายุ	2.	อังคณา แซ่เอี้ยว	การมีส่วนร่วมในการอนุรักษ์ทรัพยากรธรรมชาติและสิ่งแวดล้อมของประชาชนบนเกาะพีพี จังหวัดกระบี่	ประชาชนที่มีอายุต่างกันมีส่วนร่วมในการอนุรักษ์ทรัพยากรธรรมชาติและสิ่งแวดล้อมของประชาชนบนเกาะพีพี จังหวัดกระบี่ แตกต่างกัน
อาชีพ	1.	นวรรตน์ ไตรรักษ์	ศึกษามีส่วนร่วมในการอนุรักษ์ทรัพยากรธรรมชาติและสิ่งแวดล้อมของประชาชน ตำบลหัวพ้อ อำเภอเมือง จังหวัดจันทบุรี	ประชาชนที่มี อาชีพ ต่างกัน ได้รับรู้สภาพปัญหาและการรับรู้ข่าวสารเกี่ยวกับการอนุรักษ์ทรัพยากรธรรมชาติและสิ่งแวดล้อมไม่แตกต่างกัน
	2.	อังคณา แซ่เอี้ยว	การมีส่วนร่วมในการอนุรักษ์ทรัพยากรธรรมชาติและสิ่งแวดล้อมของประชาชนบนเกาะพีพี จังหวัดกระบี่	ประชาชนที่มีอาชีพต่างกันมีส่วนร่วมในการอนุรักษ์ทรัพยากรธรรมชาติและสิ่งแวดล้อมของประชาชนบนเกาะพีพี จังหวัดกระบี่ แตกต่างกัน
ระดับการศึกษา	1.	มยุรี ศรีอุดร	การมีส่วนร่วมในการอนุรักษ์ทรัพยากรธรรมชาติและสิ่งแวดล้อม บริเวณตลาดน้ำ วัดลำพญา อำเภอบางเลน จังหวัดนครปฐม	ประชาชนที่มีระดับการศึกษาต่างกันมีส่วนร่วมในการอนุรักษ์ทรัพยากรธรรมชาติและสิ่งแวดล้อม บริเวณตลาดน้ำวัดลำพญา อำเภอบางเลน จังหวัดนครปฐม แตกต่างกัน
	2.	วิไลพร จันทร์สุวรรณ	การมีส่วนร่วมของสมาชิกนิคมสร้างตนเองในการอนุรักษ์ทรัพยากรธรรมชาติในนิคมสร้างตนเองท้ายเหมือง จังหวัดพังงา	สมาชิกนิคมสร้างตนเองท้ายเหมือง ที่มีระดับการศึกษาต่างกัน มีความสัมพันธ์กับการมีส่วนร่วมในการอนุรักษ์ทรัพยากรธรรมชาติ ในด้านการวางแผนร่วมปฏิบัติงานร่วมติดตามผลและร่วมบำรุงรักษา