

บทที่ 2

เอกสารและงานวิจัยที่เกี่ยวข้อง

การประเมินศักยภาพของพื้นที่ดำเนินการ

ปัจจัยสำคัญที่จะทำให้ระบบผลิตพลังงานจากขยะสามารถเดินระบบได้ต่อเนื่อง คือ การคัดแยก รวบรวมและขนส่งวัสดุคืบ (ขยะ) ที่มีคุณภาพเข้าระบบอย่างต่อเนื่อง และการมีระบบรองรับการนำขยะที่คัดแยกได้ไปใช้ประโยชน์ ซึ่งเทศบาลต้องมีความพร้อมในหลายด้าน อาทิเช่น วิสัยทัศน์ นโยบายของผู้บริหาร ระบบการจัดการ อัตรากำลังและประสิทธิภาพของเจ้าหน้าที่ปฏิบัติงาน ความรู้ความเข้าใจในการนำขยะมาผลิตพลังงานของกลุ่มเป้าหมายหลัก ได้แก่ ชุมชน ตลาด ร้านอาหาร ห้างสรรพสินค้า โรงแรม และ สถาบันการศึกษา เป็นต้น

ดังนั้นเพื่อให้การศึกษานี้บรรลุตามวัตถุประสงค์ การดำเนินการสำรวจข้อมูลเบื้องต้นเพื่อประเมินศักยภาพของเทศบาล ตั้งแต่ระดับผู้บริหาร เจ้าหน้าที่ปฏิบัติงาน ผู้นำชุมชน หรือ ผู้ที่ได้รับประโยชน์จากก๊าซชีวภาพที่ผลิตได้ ระบบรองรับขยะที่คัดแยกได้ เช่น การมีระบบผลิตพลังงานจากขยะ หรือ การมีระบบการหมักทำปุ๋ยอินทรีย์ และรวบรวมปัญหาอุปสรรคต่างๆ ที่เกิดขึ้นของโครงการฯ โดยมีวิธีในการรวบรวมข้อมูลเพื่อประเมินศักยภาพ ดังนี้

1. การใช้แบบสอบถามอย่างมีโครงสร้าง
2. การลงพื้นที่หรือร่วมกับกลุ่มเป้าหมายที่เกี่ยวข้อง เพื่อรับทราบนโยบายของ

ผู้บริหาร ทศนคติของประชาชน ประสิทธิภาพของระบบการผลิตพลังงานและการคัดแยกและใช้ประโยชน์จากขยะ

การนำข้อมูลที่รวบรวมได้ ประกอบการจัดทำแผนการจัดการขยะและนำร่องการบริหารจัดการระบบการนำขยะมาผลิตพลังงาน พื้นที่เทศบาลที่มีระบบการใช้ประโยชน์จากขยะอินทรีย์ที่คัดแยก เช่น ระบบหมักปุ๋ย การส่งเสริมทำน้ำหมักชีวภาพในชุมชน จะจัดทำแผนการจัดการขยะและนำร่องการคัดแยกขยะตามความพร้อมของระบบที่เทศบาลมีอยู่ปัจจุบัน

ทฤษฎีที่เกี่ยวข้อง

การมีส่วนร่วม

มนุษย์เป็นสิ่งมีชีวิตที่มีการดำรงชีวิตอยู่รวมกันเป็นกลุ่มในสังคมและมีความสัมพันธ์กันในลักษณะของการพึ่งพาอาศัยซึ่งกันและกัน ทั้งทางด้านวัตถุและจิตใจเพื่อตอบสนองความต้องการของมนุษย์ การอาศัยอยู่รวมกันของมนุษย์ในสังคมเป็นกลุ่มทางสังคมหรือเรียกว่าชุมชน การดำเนินกิจกรรมต่างๆ ให้ได้ผลสำเร็จนั้นต้องมีกระบวนการที่สำคัญ คือ การสร้างการมีส่วนร่วมในกิจกรรมหรือโครงการ นักวิชาการต่างๆ ได้ให้ความสนใจและให้ความหมายของคำว่า การมีส่วนร่วม ไว้ดังนี้

ไพรัตน์ เตชะรินทร์ (2516, pp. 71-73 และองค์การสหประชาชาติ, 1975) ให้ความหมายของการมีส่วนร่วมของประชาชนไว้ว่าเป็นกระบวนการที่เกี่ยวกับการกระทำและเกี่ยวข้องกับมวลชนในระดับต่างๆ ดังนี้

ในกระบวนการตัดสินใจ ซึ่งตัดสินใจเกี่ยวกับจุดประสงค์ทางสังคมและการจัดสรรทรัพยากร ในการกระทำโดยสมัครใจต่อกิจกรรมและโครงการ

อดิน รพีพัฒน์ (2527) ให้ความหมายของการมีส่วนร่วมของประชาชนว่า ให้ประชาชนเป็นผู้คิดค้นปัญหา เป็นผู้ทำทุกอย่างไม่ว่าเรากำหนดไปแล้วว่าให้ประชาชนเข้าร่วมในเรื่องใดเรื่องหนึ่งทุกอย่างต้องเป็นเรื่องของประชาชนที่จะคิดขึ้นมา

ทวีทอง หงษ์วิวัฒน์ (2527) ได้อธิบายความหมายของการมีส่วนร่วมไว้ว่า การมีส่วนร่วมคือการที่ประชาชนหรือชุมชนพัฒนาขีดความสามารถของตนในการจัดการควบคุมการใช้และการกระจายทรัพยากรที่มีอยู่เพื่อประโยชน์ต่อการดำรงชีพทางเศรษฐกิจและสังคมตามความจำเป็นอย่างสมศักดิ์ศรีในฐานะสมาชิกของสังคม ในการมีส่วนร่วมของประชาชนได้พัฒนาภูมิปัญญา ซึ่งแสดงออกมาในรูปของการตัดสินใจในการกำหนดชีวิตของตนเอง

ดังนั้นจึงสามารถสรุปความหมายของการมีส่วนร่วมของชุมชนในการจัดการทรัพยากรธรรมชาติและสิ่งแวดล้อมได้ว่า หมายถึง การที่ประชาชนที่อยู่ร่วมกันมีความร่วมมือร่วมใจกันในการจัดการควบคุมการใช้และการอนุรักษ์ทรัพยากรธรรมชาติและสิ่งแวดล้อมเพื่อประโยชน์ทั้งทางด้านเศรษฐกิจและสังคมของชุมชนโดยมีส่วนร่วมตั้งแต่การศึกษาประเด็นปัญหา หาสาเหตุของปัญหา กำหนดแนวทางแก้ไขป้องกันปัญหา ตัดสินใจ และดำเนินการแก้ไขป้องกันปัญหา ทรัพยากรธรรมชาติและสิ่งแวดล้อมของชุมชน

ด้านทฤษฎีที่เกี่ยวกับการมีส่วนร่วม สรุปได้ดังนี้

อำนาจ อนันตชัย (2527) ได้กล่าวถึงทฤษฎีการมีส่วนร่วม 5 ทฤษฎี ซึ่งสามารถสรุปความ
ได้ดังต่อไปนี้คือ

ทฤษฎีการเกลี้ยกล่อมมวลชน (Mass Persuasion)

การเกลี้ยกล่อม หมายถึง การใช้คำพูดหรือการเขียนเพื่อมุ่งให้เกิดความเชื่อถือ และการ
กระทำ ซึ่งการเกลี้ยกล่อมมีประโยชน์ในการแก้ไขปัญหาความขัดแย้งในการปฏิบัติงาน และถ้าจะ
ให้เกิดผลดีผู้เกลี้ยกล่อม จะต้องมีศิลปะในการสร้างความสนใจในเรื่องที่จะเกลี้ยกล่อมให้เข้าใจ
แจ่มแจ้ง ให้เกิดศรัทธาตรงกับความต้องการของผู้ถูกเกลี้ยกล่อม โดยเฉพาะในเรื่องของความ
ต้องการของตนตามหลักทฤษฎีของ Maslow ที่เรียกว่า ลำดับชั้นของความต้องการ (Hierarchy of
Needs) คือ ความต้องการของตนเป็นไปตามลำดับจากน้อยไปหามาก มีทั้งหมด 5 ระดับ ดังนี้คือ
(Maslow, 1954; P.4)

ความต้องการทางด้านสรีระวิทยา (Physiological Needs) เป็นความต้องการขั้นพื้นฐาน
ของมนุษย์ (Survival Needs) ได้แก่ ความต้องการในเรื่องอาหาร น้ำ เครื่องนุ่งห่ม ที่อยู่อาศัย ยา
รักษาโรค และความต้องการทางเพศ เป็นต้น

ความต้องการด้านความมั่นคงปลอดภัยของชีวิต (Safety and Security Needs) ได้แก่
ความต้องการที่จะอยู่อย่างมีความปลอดภัยจากการถูกทำร้าย หรือถูกขโมยทรัพย์สิน หรือความ
มั่นคงในการทำงาน และการอยู่อย่างมั่นคงในสังคม

ความต้องการด้านสังคม (Social Needs) ได้แก่ ความต้องการความรัก ความต้องการที่
จะให้สังคมยอมรับว่าตนเป็นส่วนหนึ่งของสังคม

ความต้องการจะมีเกียรติยศชื่อเสียง (Self Esteem Needs) ได้แก่ความภาคภูมิใจความ
ต้องการดีเด่นในเรื่องใดเรื่องหนึ่งที่จะให้ได้รับการยกย่องจากบุคคลอื่น ความต้องการด้านนี้เป็น
ความต้องการระดับสูงที่เกี่ยวกับความมั่นใจตนเองในเรื่องของความรู้ความสามารถ และ
ความสำคัญของบุคคล

ความต้องการความสำเร็จแห่งตน (Self-Actualization Needs) เป็นความต้องการใน
ระดับสูงสุด ซึ่งเป็นความต้องการที่อยากจะทำให้เกิดความสำเร็จในทุกสิ่งทุกอย่างตามความนึกคิด
ของตนเอง เพื่อจะพัฒนาตนเองให้ดีที่สุดเท่าที่จะทำได้ ความต้องการนี้จึงเป็นความต้องการพิเศษ
ของบุคคล (Self Actualization Needs) ที่จะพยายามผลักดันชีวิตของตนเองให้เป็นแนวทางที่ดี
ที่สุดตามที่ตนคาดหวังไว้

จากทฤษฎีดังกล่าวพอสรุปได้ว่า การเกลี้ยกล่อมเป็นปัจจัยหนึ่ง ที่จะนำไปสู่การมีส่วนร่วมของประชาชนได้ โดยเฉพาะถ้าการเกลี้ยกล่อมนั้นเป็นเรื่องที่ตรงกับความต้องการของมนุษย์แล้ว ก็ย่อมจะส่งผลให้เกิดการมีส่วนร่วมได้ในที่สุด

ทฤษฎีการระดมสร้างขวัญของคนในชาติ (National Morale)

คนมีความต้องการทางกายและใจ ถ้าคนมีขวัญดีผลการทำงานจะสูงตามไปด้วย ถ้าขวัญไม่ดีผลงานก็จะต่ำไปด้วย ทั้งนี้เนื่องจากขวัญเป็นสถานการณ์ทางจิตใจที่แสดงออกในรูปพฤติกรรมต่างๆ นั่นเอง การจะสร้างขวัญให้ดีต้องพยายามสร้างทัศนคติที่ดีต่อผู้ร่วมงาน เช่นการไม่เอาัดเอาเปรียบ ให้ข้อเท็จจริงเกี่ยวกับงาน เปิดโอกาสให้แสดงความคิดเห็น เป็นต้น และเมื่อใดก็ตามถ้าคนทำงานมีขวัญดีจะเกิดมีความสำนึกในความรับผิดชอบอันจะเกิดผลดีแก่หน่วยงาน ทั้งในส่วนที่เป็นขวัญส่วนบุคคลและขวัญของกลุ่ม ดังนั้นจะเห็นได้ว่าขวัญของคนเราโดยเฉพาะคนมีขวัญที่ดีนั้น ย่อมเป็นปัจจัยหนึ่งนำไปสู่การมีส่วนร่วมในกิจกรรมต่างๆ ด้วยเช่นกัน

ทฤษฎีสร้างความรู้รักชาตินิยม (Nationalism)

ปัจจัยประการหนึ่งนำไปสู่การมีส่วนร่วม คือ การสร้างความรู้รักชาตินิยมให้เกิดขึ้น ซึ่งหมายถึงความรู้รักเป็นตัวของตัวเองที่จะอุทิศหรือเน้นค่านิยมเรื่องผลประโยชน์รวมของชาติ มีความพอใจในชาติของตัว พอใจเกียรติภูมิ จงรักภักดีผูกพันต่อท้องถิ่น

ทฤษฎีการสร้างผู้นำ (Leadership)

การสร้างผู้นำจะช่วยจูงใจให้ประชาชนทำงานด้วยความเต็มใจเพื่อบรรลุเป้าหมายหรือวัตถุประสงค์ร่วมกัน ทั้งนี้เพราะผู้นำเป็นปัจจัยสำคัญของการรวมกลุ่มคน จูงใจให้คนไปยังเป้าประสงค์โดยทั่วไปแล้ว ผู้นำอาจมีทั้งผู้นำที่เรียกว่า ผู้นำปฏิฐาน (Positive leader) ผู้นำพลวัต คือเคลื่อนไหวนำทำงานอยู่เสมอ (Dynamic leader) และผู้นำที่ไม่มีกิจกรรมไม่มีผลงานสร้างสรรค์ที่เรียกว่า ผู้นำนิเสธ (Negative leader) ผลของการใช้ทฤษฎีการสร้างผู้นำ จะทำให้เกิดการระดมความร่วมมือปฏิบัติงานอย่างมีขวัญ งานมีคุณภาพ มีความคิดริเริ่มสร้างสรรค์และร่วมรับผิดชอบ ดังนั้นการสร้างผู้นำที่ดีย่อมนำไปสู่การมีส่วนร่วมในกิจกรรมต่างๆ ด้วยดีนั่นเอง

ทฤษฎีใช้ระบบและวิธีทางการบริหาร (Administrative System and Method)

การใช้ระบบบริหารในการระดมความร่วมมือเป็นวิธีหนึ่งที่ย่าง เพราะใช้กฎหมายระเบียบแบบแผนเป็นเครื่องมือในการดำเนินการ แต่อย่างไรก็ตามการใช้วิธีและระบบของการบริหารยังไม่สามารถให้ผลดีที่สุดในด้านการสร้างความร่วมมือ เพราะธรรมชาติของคนถ้าทำงานตามความสมัครใจอย่างตั้งใจไม่มีใครบังคับก็จะทำงานด้วยความรัก แต่ถ้าไม่ควบคุมเลยก็ไม่เป็นไปตาม

นโยบายและความจำเป็นร่วมกันของรัฐ ดังนั้นการใช้ระบบบริหารเป็นเพียงวิธีการหนึ่งที่จะทำให้เกิดการปฏิบัติตามนโยบายเพื่อให้บรรลุถึงเป้าหมายโดยสรุปแล้วการสร้างการมีส่วนร่วมของชุมชนในการจัดการสิ่งแวดล้อมจำเป็นต้องคำนึงถึงหลักการและทฤษฎีเกี่ยวกับการมีส่วนร่วมทุกทฤษฎีที่กล่าวมาร่วมกัน ได้แก่ การเกลี้ยกล่อมมวลชน การระดมขวัญ และการสร้างความรู้สึกร่วมกันหรือท้องถิ่นนิยม ในเรื่องการอนุรักษ์สิ่งแวดล้อม รวมถึงการสร้างผู้นำที่ดีในการจัดการสิ่งแวดล้อมและใช้ระบบและวิธีทางการบริหารเข้ามาประกอบด้วย

ทฤษฎีความร่วมมือ (Cooperation Theory)

Hamilton, W. (1964) ได้กล่าวถึงความร่วมมือ (Cooperation) ว่าเป็นความเต็มใจของแต่ละคนหรือกลุ่มคนในการช่วยเหลือซึ่งกันและกัน ความร่วมมือ หมายถึง พฤติกรรมของบุคคลหรือการทำงานระหว่างองค์กรที่ทำร่วมกัน หรือช่วยเหลือซึ่งกันและกัน หรือทำงานเป็นทีม เพื่อไปสู่เป้าหมายใดเป้าหมายหนึ่ง นอกจากนี้ยัง หมายถึง การทำงานร่วมกับคนอื่นในทางต่างๆ เพื่อให้เป็นไปตามเป้าหมายขององค์กรหรือหน่วยงานจากความหมายของความร่วมมือนี้นี้ (Axelrod, R. 1985) ได้ขยายความว่ามีลักษณะ ดังต่อไปนี้

1. ต้องเป็นลักษณะของการปฏิบัติงานเพื่อบรรลุจุดมุ่งหมายเดียวกัน
2. การปฏิบัติงานต้องเป็นการช่วยเหลือบุคคลอื่น หรือช่วยเหลือซึ่งกันและกัน

ในทางสร้างเสริม

3. ต้องยอมรับการกระทำของบุคคลอื่นและของตนเอง
4. ต้องเป็นการกระทำที่เห็นพ้องต้องกัน และเพิ่มกำลังในทางปฏิบัติ

จอห์นสันและจอห์นสัน (Johnson and Johnson, 1991) ได้อธิบายว่า ทีม หมายถึง กลุ่มบุคคลที่มีความสัมพันธ์กันมารวมตัวกันเพื่อปฏิบัติงานให้บรรลุเป้าหมายที่กำหนดไว้ร่วมกัน (อ้างอิงใน ปราณี งามสูตร และจำรัส ดั่งสุวรรณ, 2545) ซึ่งการทำงานเป็นทีม นอกจากจะมีผลดีต่อองค์กรแล้วยังมีผลดีต่อสมาชิกแต่ละบุคคลในทีมงานด้วย โดยจัดเป็นกระบวนการที่มีลักษณะเป็นวงจรต่อเนื่อง ประกอบด้วยองค์ประกอบที่สำคัญได้แก่ บุคคล การมีปฏิสัมพันธ์อย่างมีแบบแผน การพึ่งพาซึ่งกันและกันของสมาชิก มีวัตถุประสงค์เป้าหมายเดียวกัน การให้การสนับสนุน และการทำงานร่วมกัน มีความยืดหยุ่นในการทำงานและพร้อมที่จะเผชิญปัญหา ร่วมกัน ซึ่งประเด็นสำคัญของความร่วมมือภายใต้โครงการฯ นี้จะเป็นไปในรูปแบบของการสนับสนุนเป็นหลัก ซึ่ง (บุญเยี่ยม ตระกูลวงษ์, 2528) ได้สรุปความหมายของแรงสนับสนุนว่า หมายถึง “ผู้รับแรงสนับสนุน” ได้รับความช่วยเหลือ ด้านข้อมูลข่าวสาร วัสดุสิ่งของ การสนับสนุน

ด้านจิตใจจาก “ผู้ให้การสนับสนุน” ซึ่งอาจเป็นบุคคลหรือกลุ่มคนและยังมีผลทำให้ผู้รับได้ปฏิบัติในทิศทางที่ผู้รับต้องการ ออกเป็น

1. การสนับสนุนทางอารมณ์ (Emotional support) คือ การให้ความพอใจ การยอมรับนับถือความหวัง การกระตุ้นเตือน
2. การให้การสนับสนุนในการให้ประเมิน (Appraisal support) คือ การให้ข้อมูลย้อนกลับ (Feedback) การเห็นพ้อง การให้การรับรอง หรือการยอมรับในสิ่งที่คนอื่น แสดงออกมา (Affirmation) รวมถึงการสนับสนุนทางสังคมซึ่งอาจเป็นช่วยเหลือ โดยตรงหรือโดยอ้อมก็ได้
3. การให้การสนับสนุนทางด้านข้อมูลข่าวสาร (Information support) คือ การให้คำแนะนำ (Suggestion) ให้คำปรึกษา (Advice) และการให้ข่าวสาร (Information)
4. การให้การสนับสนุนทางด้านของเครื่องมือ (Instrumental support) คือ การให้การสนับสนุนทางด้านแรงงาน เงิน เวลา เป็นต้น

ทฤษฎีความพึงพอใจ (Satisfaction Theory)

1. ความหมายของความพึงพอใจ

Mos (1953) กล่าวว่า ความพึงพอใจ หมายถึง ทุกสิ่งทุกอย่างที่สามารถลดความตึงเครียดของบุคคลให้น้อยลงได้ และความตึงเครียดนี้จะมีผลมาจากความต้องการของมนุษย์ถ้ามนุษย์มีความต้องการมากก็จะเกิดปฏิกิริยาเรียกร้อง แต่ถ้าเมื่อใดความต้องการได้รับการตอบสนองก็จะทำให้บุคคลนั้นเกิดความพอใจ

Davis (1967) กล่าวว่า พฤติกรรมเกี่ยวกับความพึงพอใจของมนุษย์คือความพยายามที่จะขจัดความตึงเครียด หรือความกระวนกระวายหรือภาวะไม่ได้ดุลยภาพในร่างกาย เมื่อมนุษย์สามารถขจัดสิ่งต่าง ๆ ดังกล่าวได้แล้ว มนุษย์ย่อมได้รับความพึงพอใจในสิ่งที่ตนต้องการ

Mullin (1985) กล่าวว่า ความพึงพอใจเป็นทัศนคติของบุคคลที่มีต่อสิ่งต่างๆ หลายๆ ด้าน เป็นสภาพภายในที่มีความสัมพันธ์กับความรู้สึกของบุคคลที่ประสบความสำเร็จในงานทั้งด้านปริมาณและคุณภาพ เกิดจากการที่มนุษย์มีแรงผลักดันบางประการในตนเองและพยายามจะบรรลุเป้าหมายบางอย่างเพื่อที่จะสนองตอบความต้องการ หรือความคาดหวังที่มีอยู่และเมื่อบรรลุเป้าหมายนั้นแล้วจะเกิดความพึงพอใจ เป็นผลสะท้อนกลับไปยังจุดเริ่มต้น เป็นกระบวนการหมุนเวียนต่อไปอีก ดังแสดงในภาพ 1



ภาพ 1 การเกิดความพึงพอใจของบุคคล

โดยสรุปแล้วความพึงพอใจ หมายถึง การแสดงความรู้สึกในทางบวกต่อสิ่งที่ได้รับการตอบสนองตามความต้องการของมนุษย์

2. แนวคิดความพึงพอใจ

ความพึงพอใจเป็นเรื่องที่เกี่ยวกับจิตใจ อารมณ์ ความรู้สึกที่บุคคลมีต่อสิ่งใดสิ่งหนึ่ง วอลเลสเตอร์ สเตน (อ้างถึงในสง่า ภูธรรงค์, 2540) กล่าวว่า ความพึงพอใจ หมายถึง ความรู้สึกที่เกิดขึ้นเมื่อได้รับความสำเร็จตามความมุ่งหมาย หรือเป็นความรู้สึกขั้นสุดท้ายที่ได้รับผลสำเร็จตามวัตถุประสงค์ แต่การศึกษาวิชาการด้านการบริหาร มุ่งศึกษาในมิติความพึงพอใจในงาน (Job Satisfaction) ซึ่งมีผู้ให้ความหมายไว้ เช่น กิติมา ปรีดีดิถ (2529) สรุปไว้ว่า ความพึงพอใจ หมายถึงความรู้สึกชอบ หรือพอใจที่มีต่อองค์ประกอบ และสิ่งจูงใจในด้านต่างๆ ของงาน และผู้ปฏิบัติงานได้รับการตอบสนองตามความต้องการของเขาได้ ส่วน (จันทราณี สงวนนาม, 2533) สรุปว่า ความพึงพอใจเป็นความรู้สึก หรือทัศนคติที่ดีต่องานที่ทำของบุคคลที่มีต่องานในทางบวก ความสุขของบุคคลอันเกิดจากการปฏิบัติงาน และได้รับผลเป็นที่พึงพอใจ ซึ่งทำใหบุคคลเกิดความกระตือรือร้น มีความสุข ความมุ่งมั่นที่จะทำงาน มีขวัญ กำลังใจ มีความผูกพันกับหน่วยงาน มีความภาคภูมิใจในความสำเร็จของงานที่ทำ และสิ่งเหล่านี้จะส่งผลต่อ ประสิทธิภาพ และประสิทธิภาพในการทำงานส่งผลต่อความก้าวหน้า และความสำเร็จขององค์กรอีกด้วย

3. ทฤษฎีเกี่ยวกับความพึงพอใจ

อาวี พันธมณี (2538) อธิบายทฤษฎีแรงจูงใจที่เกี่ยวข้องกับความพึงพอใจ ดังนี้

3.1 ทฤษฎีความต้องการความสุขส่วนตัว (Hedonistic Theory) คณาจารย์จากภาควิชาจิตวิทยา มหาวิทยาลัยรามคำแหง ได้กล่าวถึงทฤษฎีความต้องการความสุขส่วนตัวในเรื่องแรงจูงใจไว้ว่า ในสมัยโบราณเชื่อกันว่ามูลเหตุสำคัญของมนุษย์ที่ทำให้เกิดแรงจูงใจก็เพราะใจมนุษย์ต้องการหาความสุขส่วนตัวและพยายามหลีกเลี่ยงความเจ็บปวด

3.2 ทฤษฎีสัญชาตญาณ (Instinctual Theory) สัญชาตญาณ เป็นสิ่งที่ติดตัวบุคคลมาตั้งแต่เกิด ซึ่งทำให้บุคคลมีปฏิกิริยาตอบสนองต่อสิ่งเร้าต่างๆ โดยไม่จำเป็นต้องมีการเรียนรู้

3.3 ทฤษฎีการมีเหตุผล (Cognitive Theory) ทฤษฎีหลักการมีเหตุผลเป็นทฤษฎีที่มีความเชื่อมั่นในเรื่องเกี่ยวกับความสามารถของบุคคลในการมีเหตุผลที่จะตัดสินใจกระทำสิ่งต่างๆ เพราะบุคคลทุกคนมักจะมีสติปัญญา นอกจากนั้น ทฤษฎีนี้มีความเชื่อว่าบุคคลมีอิสระที่จะกระทำพฤติกรรมได้อย่างมีเหตุผล และสามารถตัดสินใจต่อการกระทำต่างๆ ได้มีความรู้ว่าจะต้องทำอะไร ประารถนาสิ่งใด และควรตัดสินใจออกมาในลักษณะใด

3.4 ทฤษฎีแรงขับ (Drive Theory) โดยปกติแล้วพฤติกรรม และการกระทำต่างๆ ของบุคคลนั้นจะมีส่วนสัมพันธ์กับแรงขับภายในของแต่ละบุคคล แรงขับภายในแต่ละบุคคลนั้นเป็นภาวะความตึงเครียดนั้นได้ออกไป แรงขับมีลักษณะที่สำคัญ 2 ลักษณะ คือ แรงขับภายในร่างกาย และแรงขับภายนอกร่างกาย หรือแรงขับทุติยภูมิ เป็นแรงขับที่เกิดจากความต้องการทางด้านสติปัญญา อารมณ์ และสังคม ซึ่งลักษณะดังกล่าวจะมีผลทำให้บุคคลมี 15 พฤติกรรมที่แตกต่างกันออกไป อันเป็นผลมาจากประสบการณ์การเรียนรู้ที่สะสมไว้ในแต่ละบุคคล

3.5 ทฤษฎีลำดับขั้นความต้องการ (Theory of Need Gratification) เป็นทฤษฎีลำดับขั้นของความต้องการของมาสโลว์ (Abraham H.Maslow) ซึ่งกล่าวไว้ว่ามนุษย์ทุกคนล้วนแล้วแต่มีความต้องการที่จะสนองความต้องการให้กับตนเองทั้งสิ้น และความต้องการของมนุษย์นี้มากมายหลายอย่างด้วยกัน โดยที่มนุษย์จะมีความต้องการในขั้นสูงๆ ถ้าความต้องการในขั้นต่ำได้รับการตอบสนองอย่างพึงพอใจเสียก่อน

3.6 ทฤษฎีความคาดหวังของรูม (Vroom's Expectancy theory) วิक्टर เฮส รูม (1964) ได้ทฤษฎีมาจากพัฒนาสมมติฐานที่ว่า ก่อนที่บุคคลจะถูกจูงใจให้กระทำสิ่งใด เขาจะต้องพิจารณาก่อนว่า ความสามารถและความพยายามของเขา จะทำให้ได้ผลตามที่พึงปรารถนาหรือไม่ หรืออาจกล่าวสั้นๆ หนึ่งได้ว่า การจูงใจให้ทำงานเป็นความคาดหวังที่ยึดถือของแต่ละบุคคล ทฤษฎีความคาดหวังมีส่วนประกอบ 3 ประการ คือ

3.6.1 การประเมินผลการปฏิบัติงานของตนเอง เพื่อโอกาสที่จะได้รับความสำเร็จในอนาคต โดยแต่ละบุคคลจะมีความคาดหวังว่า ถ้าใช้ความสามารถโดยมีเครื่องมือ มีทรัพยากรช่วยในการปฏิบัติงานแล้ว จะประสบความสำเร็จตามเป้าหมาย และถ้ามีการใช้ความอุตสาหะเพิ่มมากขึ้น จะได้ผลผลิตที่มีประสิทธิภาพมากยิ่งขึ้น แต่ถ้าไม่เป็นไปตามที่คาดหวังแล้ว จะมีผลทำให้ท้อใจและเกิดความเบื่อหน่าย

3.6.2 การประเมินผลของงานกับระบบค่าตอบแทน โดยคาดว่า หากทำงานไปอย่างมีประสิทธิภาพและมีผลงานปรากฏแล้ว ย่อมได้รับผลตอบแทนเป็นรางวัล ซึ่งถ้าเป็นไปตามความคาดหมายแล้วก็จะจะเป็นสิ่งที่ทำให้เกิดแรงจูงใจในการทำงานต่อไป แต่ถ้าผลงานที่ดีเด่นของเขาถูกมองข้าม ไม่ได้รับเอาใจใส่จากผู้บริหารแล้ว จะทำให้แรงจูงใจในการทำงานของเขาตกต่ำลงไป เกิดความท้อถอยในการปฏิบัติงาน

3.6.3 คุณค่าของผลตอบแทนที่ได้รับ เนื่องจากผลตอบแทนที่ได้รับอาจจะไม่ได้เป็นที่พึงพอใจทัดเทียมกัน บางคนอาจจะคาดหวังผลตอบแทนเฉพาะอย่าง ไม่ต้องการอย่างอื่น แต่แต่ละคนจะให้คุณค่าของความพอใจตามผลรับที่ได้แตกต่างกัน ถ้าได้รับผลตอบแทนตามที่ต้องการก็จะให้คุณค่าเป็นบวก แต่ถ้าไม่เป็นไปตามต้องการก็จะให้คุณค่าเป็นลบ แต่ถ้ามีความรู้สึกเฉยๆ คุณค่าผลตอบแทนจะเป็นศูนย์

แนวคิดด้านการพัฒนาศักยภาพ

กิจกรรมหรือโครงการต่างๆ จะสำเร็จลุล่วงได้ตามวัตถุประสงค์นั้น จะขึ้นอยู่กับปัจจัยหลัก คือ บุคลากรต้องมีความรู้ความเข้าใจ ในกิจกรรมหรือโครงการฯ นั้นๆ มากน้อยเพียงใด รวมถึงความพยายาม มุ่งมั่นที่จะทำสิ่งนั้นๆ มากน้อยเพียงใด ความสามารถที่ซ่อนเร้นภายในคณะทำงานออกมาใช้ประโยชน์มากเพียงใด ความสามารถที่ซ่อนเร้นนี้เราเรียกว่า “ศักยภาพ” ดังนั้น “ศักยภาพ” หมายถึง ความสามารถที่ซ่อนเร้นภายในร่างกายที่ยังไม่ได้ถูกต้องนำมาใช้ในขณะ “การพัฒนา” หมายถึง การเปลี่ยนแปลงอย่างมีกระบวนการ โดยมีจุดมุ่งหมายเมื่อกล่าวรวมกันแล้ว “การพัฒนาศักยภาพ” หมายถึง การนำเอาความสามารถที่ซ่อนเร้นภายในร่างกายนำมาใช้ให้เกิดประโยชน์อย่างมีกระบวนการ

การพัฒนาศักยภาพ (Development Potential Theory) มักจะมีความสำคัญแก่ปัจจัยที่ช่วยให้เกิดการพัฒนารวมหรือเพิ่มศักยภาพของกิจกรรมนั้นๆ ประกอบด้วย

1. ทรัพยากรธรรมชาติ (Natural Resource) มีทรัพยากรมากมาย แต่ต้องมีความรู้ในการจัดการให้เกิดความเหมาะสม
2. ทรัพยากรมนุษย์ (Human Resource) จัดเป็นทรัพยากรที่ต้องมีความรู้ทักษะและเทคโนโลยีที่ทำให้เกิดความเจริญหรือมีการพัฒนาขึ้น
3. องค์กรทางสังคม (Social Organization) ชุมชนมีองค์กรทางสังคมมากและมีความเข้มแข็งทางโครงสร้าง และการจัดการย่อมมีศักยภาพในการพัฒนาสูงกว่า
4. ภาวะผู้นำ (Social Leadership) ชุมชนใดมีผู้นำ ย่อมมีศักยภาพสูงกว่า แต่ก็ไม่ใช่ขึ้นอยู่กับสภาพการปฏิบัติงานของผู้นำว่ามีคุณภาพเพียงใด ในการสร้างกระบวนการจัดระเบียบ

สภาพภายในองค์กรของตนเองให้มีแผนปฏิบัติให้เป็นไปด้วยกัน การฝึกอบรมจึงเข้ามาเกี่ยวข้องด้วยกัน การฝึกอบรมจึงเข้ามาเกี่ยวข้องด้วย

5. เครือข่ายของนวัตกรรม (Network and Innovation) ชุมชนใดที่มีชาวบ้านติดต่อกับข้าราชการและภายนอกมากย่อมมีศักยภาพในการจัดการมากกว่า

6. การฝึกอบรม (Training) ชุมชนใดมีประชากรมารับการอบรมสูงมากเท่าใดก็ยิ่งทำให้ชุมชนนั้นมีการพัฒนาสูงกว่าเพราะรู้จักเอาประโยชน์ สิ่งที่ดีตามมาก็คือ งานทุกอย่างที่ทำก็จะประสบความสำเร็จอย่างงดงาม

การมีส่วนร่วมและรณรงค์คัดแยกขยะ

การส่งเสริมการมีส่วนร่วมในโครงการ การส่งเสริมให้เทศบาลฯ มีส่วนร่วมในการดำเนินการผลิตพลังงาน ได้แก่ การคัดแยกขยะ การรับผิดชอบค่าใช้จ่ายในการเดินระบบบางส่วน และจัดตั้งคณะทำงานร่วมประสานงานประกอบด้วย เจ้าหน้าที่ขององค์กรปกครองส่วนท้องถิ่น ผู้แทนชุมชนและอาสาสมัครจากชุมชน

การดำเนินให้เทศบาลมีส่วนร่วมในการผลิตและใช้ก๊าซชีวภาพขยะ ได้มีการลงนามในบันทึกข้อตกลงความร่วมมือร่วมมือของโครงการระหว่าง พพ. กับเทศบาล โดยเทศบาลมีส่วนร่วมในการจัดหาที่ดินและสาธารณูปโภคสำหรับระบบผลิตก๊าซชีวภาพ และการเดินระบบผลิตก๊าซชีวภาพ ส่วนการรณรงค์การคัดแยกขยะ เทศได้แต่งตั้งคณะทำงานเพื่อดำเนินกิจกรรมการรณรงค์การคัดแยกขยะ เพื่อให้คณะทำงานได้มีความเข้าใจจึงต้องมีการฝึกอบรมคณะทำงาน ได้เข้าใจรายละเอียดการดำเนินงาน และเป็นกลไกสำคัญในการดำเนินกิจกรรมรณรงค์การคัดแยกขยะของเทศบาล

ข้อมูลเบื้องต้นระบบหมักแบบไม่ใช้ออกซิเจน (Anaerobic Digestion: AD)

บทนำ

ในปี 2547 มีปริมาณขยะชุมชนเกิดขึ้นประมาณ 14.6 ล้านตัน ยังไม่รวมข้อมูลปริมาณขยะก่อนที่จะนำมาทิ้งในถัง ข้อมูลจากกรมควบคุมมลพิษ (2547) และมีแนวโน้มสูงขึ้นในปีต่อๆ ไป ทำให้หลายฝ่ายต่างวิตกกังวลถึงสถานการณ์ปริมาณขยะที่จะเกิดขึ้นในอนาคต ประกอบกับปัจจุบันประเทศไทยมีการจัดการขยะที่ไม่มีประสิทธิภาพ อีกทั้งยังเป็นวิธีการกำจัดที่ไม่ถูกหลักวิชาการ เนื่องมาจากการขาดความพร้อมทางด้านงบประมาณ บุคลากร เครื่องมือและสถานที่ในการกำจัดขยะ เป็นต้น

ปัจจุบันได้มีการนำขยะกลับมาใช้ประโยชน์กันมากขึ้น ในรูปแบบที่แตกต่างกันไปตามประเภทของขยะ ทั้งนี้ องค์ประกอบขยะที่พบมากที่สุด คือ ขยะอินทรีย์ มีมากกว่าร้อยละ 50 ซึ่งเป็นหนึ่งในสาเหตุของปัญหากลิ่นเน่าเหม็นของขยะ และเมื่อขยะอินทรีย์ไปปนกับขยะประเภทอื่นที่สามารถนำไปรีไซเคิลได้ ทำให้ขยะรีไซเคิลเหล่านั้นมีมูลค่าลดลง จึงทำให้มีการศึกษาถึงวิธีการแยกและหาระบบกำจัดขยะอินทรีย์ออกจากขยะประเภทอื่นๆ และวิธีการกำจัดขยะอินทรีย์ที่ได้รับความนิยมในปัจจุบัน คือ กระบวนการหมักแบบไม่ใช้ออกซิเจน (Anaerobic Digestion: AD) เป็นวิธีการกำจัดขยะที่เหมาะสมกับคุณลักษณะสมบัติของอินทรีย์ในประเทศไทย มีผลพลอยได้ของกระบวนการหมักเป็นปุ๋ยอินทรีย์ และก๊าซซึ่งสามารถนำไปเป็นพลังงานผลิตกระแสไฟฟ้าได้ รวมทั้งยังสามารถกำจัดขยะอินทรีย์ได้อย่างมีประสิทธิภาพ และยังสามารถช่วยลดค่าใช้จ่ายในการกำจัดขยะขั้นต้นจนสุดท้ายได้อีกด้วย

ประกอบกับนโยบายของทางภาครัฐได้ส่งเสริมให้มีการสรรหาแหล่งพลังงานหมุนเวียนทดแทนพลังงานจากเชื้อเพลิงฟอสซิลซึ่งมีปริมาณที่ลดลงและมีราคาสูงขึ้น และพลังงานที่ได้จากการแปรรูปขยะอินทรีย์เป็นอีกหนึ่งทางเลือกของแหล่งพลังงานที่น่าสนใจ

เอกสารงานวิจัยที่เกี่ยวข้อง

ดวงเด่น ศรีบุรี (2547) ได้ศึกษาการบริหารจัดการขยะมูลฝอยของชุมชน: กรณีศึกษาองค์การบริหารส่วนตำบลดอนแก้ว อำเภอแมริม จังหวัดเชียงใหม่ โดยการสร้างความร่วมมือระหว่างองค์กรกับประชาชนในพื้นที่ให้เข้าร่วมบริหารจัดการขยะมูลฝอย ซึ่งเป็นปัญหาของชุมชนได้อย่างมีประสิทธิภาพ โดยใช้แบบสอบถามรวบรวมข้อมูลจากกลุ่มประชาชนที่ได้รับกระทบต่อการกำจัดขยะ จำนวน 200 คน ผลการศึกษา ดังนี้

1. การเชิญชวนเข้าร่วมโครงการต่างๆ ขององค์การบริหารส่วนตำบล การใช้มนุษย์สัมพันธ์สร้างความคุ้นเคย การสร้างจิตสำนึก การลงพื้นที่พบปะ รวมทั้งการจัดกิจกรรม และนำทีมงานลงนิเทศและติดตามงาน เป็นวิธีการที่ได้ซึ่งการอนุรักษ์พลังงานและสิ่งแวดล้อม และผู้นำชุมชน

2. ปัจจัยที่เป็นเหตุจูงใจในการเข้าร่วมบริหารจัดการขยะมูลฝอยของชุมชน พบว่า การมีจิตสำนึก บุคลากรที่มีความรู้ความสามารถ ผู้นำ ความต้องการเห็นชุมชนสะอาด เป็นระเบียบเรียบร้อยเป็นปัจจัยที่สร้างความร่วมมือระหว่างองค์กรกับประชาชนที่เข้าร่วมบริหารจัดการขยะมูลฝอย

3. การใช้กลยุทธ์นำวิถีชีวิตประจำวันที่ประชาชนปฏิบัติเป็นชีวิตประจำวันที่ประชาชนปฏิบัติเป็นประจำอยู่แล้ว นำมาปรับสู่ระบบการบริหารจัดการขยะมูลฝอย

การประชาสัมพันธ์ผ่านสื่อต่าง ๆ เช่น จัดทำเอกสารที่อ่านเข้าใจง่าย มีรูปภาพ การ์ตูน และแต่งภาพประกอบโครงการเพื่อปลุกจิตสำนึก เป็นวิธีการสร้างมวลสัมพันธ์ในการบริหารจัดการขยะมูลฝอย

ฉัฐกร ชูเกียรติ (2548) ได้ศึกษาการบริหารจัดการขยะมูลฝอยเชิงกลยุทธ์ : กรณีศึกษาเทศบาลตำบลขุนทด จังหวัดนครราชสีมา โดยภาพรวมของสถานการณ์การจัดการขยะมูลฝอยของเทศบาลตำบลขุนทดประสบปัญหาหลายด้าน คือ ปัญหาปริมาณขยะที่เพิ่มขึ้น ปัญหาการจัดเก็บปัญหาบ่อขยะเต็ม ปัญหาการร้องเรียนของชุมชนรอบๆ บ่อทิ้งขยะแห่งเดิม ปัญหาการต่อต้านของชุมชนที่อยู่ในเขตที่จะสร้างบ่อขยะใหม่ และเกิดการเผชิญหน้าต่อต้านรุนแรงจนเข้าขั้นวิกฤติจึงต้องระงับโครงการสร้างบ่อขยะแห่งใหม่ การดำเนินการกับปัญหาขยะมูลฝอยของเทศบาลตำบลขุนทดได้นำวิธีการบริหารจัดการเชิงกลยุทธ์ มาใช้ในการบริหารจัดการองค์การ สามารถใช้ทรัพยากรที่มีอยู่อย่างจำกัดให้เกิดประโยชน์สูงสุดในการแก้ปัญหา โดยไม่เน้นเพิ่มปริมาณคน งบประมาณ และวัสดุอุปกรณ์ แต่ใช้กลยุทธ์ในการบริหารจัดการ 4 กลยุทธ์ ดังนี้ (1) กลยุทธ์การประสานเข้าใจ (2) กลยุทธ์การจัดการขยะ (3) กลยุทธ์การบริหารจัดการแบบมีส่วนร่วมประสานและ (4) กลยุทธ์การบริหารองค์การ และสามารถพัฒนาจนประสบความสำเร็จในการบริหารจัดการขยะมูลฝอยและสิ่งแวดล้อมได้ ปรากฏว่า (1) ปริมาณขยะลดลง สามารถยืดอายุการใช้บ่อฝังกลบขยะได้หลายปี (2) ประชาชนในชุมชนเข้าใจการจัดการขยะแบบครบวงจร ให้ความร่วมมือ กิจกรรมแต่ละชุมชนดำเนินการมากที่สุด คือ การคัดแยกขยะ ร้อยละ 100 รongลงมาคือ การทำความสะอาดชุมชนร้อยละ 83.3 ประชาชนนำขยะมูลฝอยที่มีค่าขายคืนยรับซื้อขยะรีไซเคิลเพิ่มมากขึ้นประชาชนมีรายได้ส่งผลต่อความยั่งยืนของโครงการและกิจกรรม (3) ประโยชน์ด้านอื่นๆ รูปแบบการบริหารเชิงกลยุทธ์ สามารถนำไปประยุกต์ใช้ได้กับองค์กรปกครองส่วนท้องถิ่นทุกขนาดและทุกรูปแบบ ทั้งองค์การบริหารส่วนจังหวัด เทศบาล และองค์การบริหารจัดการขยะมูลฝอยเชิงกลยุทธ์ ส่งผลให้เทศบาลตำบลขุนทดได้รับรางวัลชนะเลิศอันดับ 1 ระดับประเทศ จากกรมปกครองกระทรวงมหาดไทย ปี พ.ศ. 2545

อัสวัชชัย อยู่สุข (2551) ได้ศึกษาการบริหารจัดการขยะมูลฝอยของเทศบาลเมืองวารินชำราบ อำเภอวารินชำราบ จังหวัดอุบลราชธานี แนวทางการพัฒนาการบริหารจัดการในด้านการวางแผน ควรมีการจัดทำแผนจัดการขยะมูลฝอยอย่างเป็นระบบครอบคลุมและเหมาะสม นำข้อมูลที่ได้จากการร่วมประชุมกับประชาชนในพื้นที่และผู้ที่เกี่ยวข้องมาวางแผน และให้สอดคล้องกับแผนพัฒนาสิ่งแวดล้อมและการประเมินผลที่เหมาะสมด้านการจัดองค์กร ควรมีการจัดโครงสร้างขององค์กรที่มีความเหมาะสมกับปริมาณงานกำหนดอำนาจหน้าที่ ความรับผิดชอบ มีการ

ประสานงานหน่วยงานที่เกี่ยวข้องแบ่งหน้าที่ในการควบคุมบังคับบัญชาให้เหมาะสมด้านการจัดการบุคลากร ในการจัดการขยะมูลฝอย ควรมีความรู้ ความสามารถเพียงพอ และควรได้รับการฝึกอบรมและพัฒนาทักษะอย่างสม่ำเสมอ บุคลากรควรมีความเข้าใจ และรับผิดชอบในบทบาทหน้าที่ ควรจัดอัตรากำลังให้เพียงพอและเหมาะสม ควรมีการจัดสรรสวัสดิการให้บุคลากรอย่างเหมาะสมด้านการนำเทคโนโลยีมาใช้ ควรมีอุปกรณ์เครื่องมือเพียงพอและเหมาะสม โดยควรสำรวจความต้องการในการจ่ายงบประมาณ มีความคุ้มค่าในการลงทุน และสนับสนุนให้ทันเวลาการดำเนินงาน

