



รายงานการศึกษาส่วนบุคคล
(Individual Study)

เรื่อง แนวทางการยกระดับการบริหารจัดการอุทยานธรณี
ที่ยั่งยืนกรณีศึกษา : อุทยานธรณีโลกสตูล (Satun
Geopark)

จัดทำโดย นายสุธี จงอัจฉริยกุล
รหัส 93074

รายงานนี้เป็นส่วนหนึ่งของการฝึกอบรม
หลักสูตรนักบริหารระดับสูง : ผู้นำที่มีวิสัยทัศน์และคุณธรรม รุ่นที่ 93
วิทยาลัยนักบริหาร สถาบันพัฒนาข้าราชการพลเรือน สำนักงาน ก.พ.

ประจำปี 2564

ลิขสิทธิ์ของสำนักงาน ก.พ.



รายงานการศึกษาส่วนบุคคล
(Individual Study)

เรื่อง แนวทางการยกระดับการบริหารจัดการอุทยานธรณีที่ยั่งยืน
กรณีศึกษา : อุทยานธรณีโลกสตูล (Satun Geopark)

จัดทำโดย นายสุธี จงอัจฉริยกุล
รหัส 93074

หลักสูตรนักบริหารระดับสูง : ผู้นำที่มีวิสัยทัศน์และคุณธรรม รุ่นที่ 93
วิทยาลัยนักบริหาร สถาบันพัฒนาข้าราชการพลเรือน สำนักงาน ก.พ.
ประจำปี 2564

รายงานนี้เป็นความคิดเห็นเฉพาะบุคคลของผู้ศึกษา



สำนักงาน ก.พ.

เอกสารรายงานการศึกษาส่วนบุคคลนี้ อนุมัติให้เป็นส่วนหนึ่งของการฝึกอบรม
หลักสูตรนักบริหารระดับสูง : ผู้นำที่มีวิสัยทัศน์และคุณธรรมของสำนักงาน ก.พ.

ณัฐธญา พัฒนะวาณิชนันท์

อาจารย์ที่ปรึกษา

ประสงค์ พูนธเนศ

อาจารย์ที่ปรึกษา

สุชาดา ไทยบรรเทา

อาจารย์ที่ปรึกษา

บทสรุปสำหรับผู้บริหาร

กรมทรัพยากรธรณี กระทรวงทรัพยากรธรรมชาติและสิ่งแวดล้อม มีภารกิจสำคัญในการเสนอความเห็นเพื่อการกำหนดพื้นที่และการจัดทำนโยบาย แผน มาตรการเกี่ยวกับการสงวน การอนุรักษ์ การฟื้นฟู และการบริหารจัดการด้านธรณีวิทยา ทรัพยากรธรณี โดยเฉพาะแหล่งอนุรักษ์ทางธรณี และอุทยานธรณี

อุทยานธรณีโลกสตูล (Satun Geopark) ตั้งอยู่ทางภาคใต้ของประเทศไทย ครอบคลุม 4 อำเภอของจังหวัดสตูล คือ ท่งหวั่ว มะนัง ละงู และอำเภอเมืองสตูล อุทยานธรณีโลกสตูลได้รับการประกาศให้เป็นอุทยานธรณีโลก (UNESCO Global Geopark) โดยยูเนสโก เมื่อวันที่ 17 เมษายน 2561 เป็นอุทยานธรณีโลกแห่งที่ 5 ของเอเชียตะวันออกเฉียงใต้ และเป็นอุทยานธรณีโลกแห่งแรก ของประเทศไทย

ในปัจจุบันโครงสร้างการบริหารงานของอุทยานธรณีโลกสตูล อยู่ในความรับผิดชอบของ องค์การบริหารส่วนตำบลท่งหวั่วเป็นหลัก โดยมีนายกองค้การบริหารส่วนตำบลท่งหวั่ว ดำรงตำแหน่ง เป็นผู้อำนวยการอุทยานธรณีโลกสตูลด้วย หากมีการเปลี่ยนตัวนายกองค้การบริหารส่วนตำบลท่งหวั่ว จะส่งผลกระทบต่อเสถียรภาพการบริหารงานของคณะบริหารอุทยานธรณีโลกสตูล ทั้งทางด้านความต่อเนื่องของการดำเนินงาน งบประมาณ และบุคลากร ทำให้การดำเนินงานของ อุทยานธรณีโลกสตูลเกิดความไม่ต่อเนื่องและไม่มีความยั่งยืน

ผู้เสนอโครงการพัฒนางานจึงได้กำหนดประเด็นการศึกษาเรื่องแนวทางการยกระดับการบริหารจัดการอุทยานธรณีที่ยั่งยืน กรณีศึกษา : อุทยานธรณีโลกสตูล (Satun Geopark) เพื่อวิเคราะห์ ปัญหาการบริหารจัดการโครงสร้างการบริหารงานของอุทยานธรณีโลกสตูลในปัจจุบัน และจัดทำ ข้อเสนอที่จะทำให้การบริหารจัดการอุทยานธรณีโลกสตูลมีความต่อเนื่องและยั่งยืน โดยใช้แนวคิดของ องค์การมหาชนใช้ในการแปลงสภาพโครงสร้างการบริหารจัดการในรูปแบบเดิม ให้เปลี่ยนมาเป็น องค์การมหาชน

ภาวะผู้นำเพื่อการขับเคลื่อนข้อเสนอเชิงนโยบายดังกล่าว ประกอบด้วยภาวะผู้นำแห่ง บทบาทการสานพลังเครือข่ายให้มีความมุ่งมั่นและเรียนรู้ร่วมกัน ผู้นำแห่งบทบาทการจัดการ องค์ความรู้และนวัตกรรม และผู้นำแห่งบทบาทการสื่อสารเพื่อสร้างจินตนาการใหม่ โดยคุณลักษณะ ของผู้นำที่มีความสามารถและคุณธรรม ประกอบด้วย มีความรู้ ความสามารถ และทักษะในการ บริหารและการจัดการ มีวิสัยทัศน์ที่กว้างไกลและมีความทันสมัย มีความสามารถในการสื่อสารและ การประสานงาน มีความสามารถในการจูงใจ มีความกล้าตัดสินใจ มีความคิดเชิงสร้างสรรค์ และมี คุณธรรม

กิตติกรรมประกาศ

ผู้จัดทำข้อเสนอโครงการพัฒนางานเรื่อง แนวทางการยกระดับการบริหารจัดการอุทยานธรณีที่ยั่งยืน ธรณีศึกษา : อุทยานธรณีโลกสตูล (Satun Geopark) ขอขอบพระคุณ อาจารย์ ดร.ณัฐญา พัฒนะวานิชนันท์ อาจารย์ สุชาติ ไทยบรรเทา และอาจารย์ ดร.ประสงค์ พูนธเนศ เป็นอย่างยิ่ง ที่ได้ให้คำปรึกษา แนะนำ และชี้แนวทางการทำงาน การวิเคราะห์และการนำเสนอผลงาน จนกระทั่งรายงานการศึกษาส่วนบุคคลฉบับนี้มีความสมบูรณ์

ขอขอบคุณ ดร.สมหมาย เตชวาล อธิบดีกรมทรัพยากรธรณี และผู้บริหารกรมทรัพยากรธรณี ที่ให้การสนับสนุนให้ผู้จัดทำข้อเสนอโครงการพัฒนางาน ได้มีโอกาสในการจัดทำข้อเสนอโครงการพัฒนางาน และมีประสบการณ์ในการศึกษาความรู้เพิ่มเติมเพื่อพัฒนาตนเองจากการเรียนหลักสูตรนักบริหารระดับสูง : ผู้นำที่มีวิสัยทัศน์และคุณธรรม (นบส.1) รุ่นที่ 93

ขอขอบคุณ เจ้าหน้าที่และผู้ที่เกี่ยวข้องจากสำนักงานทรัพยากรธรณี เขต1 และกองธรณีวิทยา กรมทรัพยากรธรณี ที่สนับสนุนข้อมูลและให้ความคิดเห็น ข้อเสนอแนะเพื่อประกอบประเด็นการศึกษาในการจัดทำข้อเสนอโครงการพัฒนางาน

ขอขอบคุณ นายอริยะ สกุลแก้ว ผู้อำนวยการวิทยาลัยนักษัตรบริหาร และเจ้าหน้าที่จากสถาบันพัฒนาข้าราชการพลเรือน สำนักงาน ก.พ.ทุกท่านที่ให้ความอนุเคราะห์ ประสานงาน และอำนวยความสะดวกในกิจกรรมต่าง ๆ ของการจัดทำรายงานการศึกษาส่วนบุคคลในครั้งนี้

สุดท้ายนี้ ขอขอบคุณเพื่อนสมาชิกผู้เข้ารับการอบรมหลักสูตรนักบริหารระดับสูง : ผู้นำที่มีวิสัยทัศน์และคุณธรรม (นบส.1) รุ่นที่ 93 ทุกท่าน ที่ได้ให้การสนับสนุนและเป็นกำลังใจในการจัดทำรายงานการศึกษาส่วนบุคคลฉบับนี้ ให้สำเร็จลุล่วงด้วยดี

สุธิ จงอัจฉริยกุล

11 มิถุนายน 2564

สารบัญ

บทสรุปสำหรับผู้บริหาร	ง
กิตติกรรมประกาศ	จ
สารบัญ	ฉ
1. วิสัยทัศน์ของตำแหน่งเป้าหมาย	1
1.1 การวิเคราะห์บริบทและทิศทางเชิงยุทธศาสตร์ของส่วนราชการ	1
1.2 ตำแหน่งรองอธิบดีที่เป็นเป้าหมาย	42
1.3 กำหนดวิสัยทัศน์ของตำแหน่งเป้าหมาย	45
2. ข้อเสนอเพื่อขับเคลื่อนนโยบายสู่การปฏิบัติ	47
2.1 การกำหนดประเด็นการศึกษา	47
2.2 การกำหนดข้อเสนอเชิงนโยบาย	58
2.3 ภาวะผู้นำเพื่อการขับเคลื่อนข้อเสนอ	75
3. แผนพัฒนาตนเอง	77
3.1 การวิเคราะห์ตนเอง	77
3.2 การวางแผนพัฒนาตนเอง	89
3.3 ผลการพัฒนาตนเอง	96
บรรณานุกรม	99
ประวัติผู้เขียนรายงานการศึกษาส่วนบุคคล	101

1. วิสัยทัศน์ของตำแหน่งเป้าหมาย

(ข้อมูลส่วนบุคคลไม่เผยแพร่)

2. ข้อเสนอเพื่อขับเคลื่อนนโยบายสู่การปฏิบัติ

2.1 การกำหนดประเด็นการศึกษา

ข้อเสนอโครงการพัฒนางาน เรื่อง “แนวทางการยกระดับการบริหารจัดการอุทยานธรณียังยืน ธรณีสัณฐาน : อุทยานธรณีโลกสตูล (Satun Geopark)” มีวัตถุประสงค์เพื่อวิเคราะห์การบริหารจัดการอุทยานธรณียังยืนในปัจจุบันและกำหนดแนวทางในการปรับปรุงกระบวนการบริหารจัดการอุทยานธรณียังยืนของประเทศที่กรมทรัพยากรธรณีมีส่วนรับผิดชอบในการขับเคลื่อนให้เกิดการบริหารจัดการอย่างมีประสิทธิภาพ เป็นมาตรฐานสากลและมีการพัฒนาที่ยั่งยืน โดยใช้แนวทางการบริหารจัดการอุทยานธรณียังยืนโลกสตูลเป็นกรณีศึกษา เพื่อที่จะได้นำไปประยุกต์ใช้กับอุทยานธรณียังยืนอื่น ๆ และเพื่อที่จะได้สอดคล้องกับวิสัยทัศน์ของตำแหน่งเป้าหมาย คือ รองอธิบดีกรมทรัพยากรธรณี

2.1.1 ระบุปัญหา ความท้าทาย หรือการพัฒนาที่เลือกศึกษา

ก) ความหมายของอุทยานธรณียังยืน

อุทยานธรณียังยืน คือ พื้นที่ที่รวมแหล่งธรณีวิทยาและสภาพภูมิประเทศที่มีความสำคัญทางธรณีวิทยา พื้นที่เหล่านี้ได้รับการบริหารจัดการแบบองค์รวม ซึ่งประกอบด้วย การคุ้มครองหรือการอนุรักษ์ การให้การศึกษา และการพัฒนาอย่างยั่งยืน อุทยานธรณียังยืนไม่ได้เกี่ยวข้องกับเฉพาะธรณีวิทยาเพียงอย่างเดียว อุทยานธรณียังยืนต้องมีการเชื่อมโยงทางธรณีวิทยากับทรัพยากรด้านอื่น ๆ ในพื้นที่ เช่น ธรรมชาติวิทยา วัฒนธรรม และมรดกด้านอื่น ๆ ที่จับต้องไม่ได้ อุทยานธรณียังยืนถูกตั้งขึ้นโดยใช้กระบวนการ “จากล่างสู่บน” ที่เกี่ยวข้องกับผู้มีส่วนได้ส่วนเสีย และหน่วยงานในท้องถิ่นและภูมิภาคทั้งหมด (เช่น เจ้าของที่ดิน กลุ่มชุมชน ผู้ให้บริการด้านการท่องเที่ยว ประชาชนในพื้นที่ และองค์กรท้องถิ่น) ซึ่งกระบวนการเหล่านี้ต้องการความร่วมมืออย่างจริงจังของชุมชนท้องถิ่น ความเข้มแข็งของพันธมิตรจากหลายภาคส่วนในท้องถิ่น และการสนับสนุนของภาครัฐในระยะยาว และมีการพัฒนายุทธศาสตร์อย่างจริงจังที่จะทำให้บรรลุเป้าหมายของชุมชน ในขณะเดียวกัน ก็เป็นการใช้ประโยชน์และการอนุรักษ์มรดกทางธรณีวิทยาไปด้วยกัน

ข) ความเป็นมาของอุทยานธรณีระดับโลกของยูเนสโก

ยูเนสโกเป็นผู้ริเริ่มก่อตั้งอุทยานธรณีเมื่อ พ.ศ. 2541 เพื่อสนองความต้องการของนานาชาติในเรื่องการรับรู้ถึงแหล่งทางด้าน earth sciences อุทยานธรณีมีการดำเนินงานภายใต้เครือข่ายอุทยานธรณีระดับโลก (Global Geoparks Network หรือ GGN) International Network of Geoparks Program ของ Ecological and Earth Sciences Division และมีการประสานงานร่วมกับ World Heritage Center and Man and Biosphere (MAB) ปัจจุบันทั่วโลกมีอุทยานธรณีโลกของยูเนสโก จำนวนทั้งสิ้น 169 แห่ง ใน 44 ประเทศโดยภูมิภาคเอเชียตะวันออกเฉียงใต้ มีอุทยานธรณีโลกของยูเนสโก จำนวน 11 แห่ง ใน 4 ประเทศ ประกอบด้วย ประเทศสหพันธรัฐมาเลเซีย 1 แห่ง สาธารณรัฐสังคมนิยมเวียดนาม 3 แห่ง สาธารณรัฐอินโดนีเซีย 6 แห่งและประเทศไทย 1 แห่ง (ข้อมูล ณ เมษายน 2564)

การดำเนินงานของเครือข่ายอุทยานธรณีมีวัตถุประสงค์เพื่อเพิ่มมูลค่าและอนุรักษ์แหล่งธรณีวิทยา สร้างงานและส่งเสริมสนับสนุนการพัฒนาทางด้านเศรษฐกิจและสังคม รวมทั้งตั้งเป้าให้มีสมาชิกอุทยานธรณีจำนวน 500 แห่งจากทั่วโลก

การก่อตั้งอุทยานธรณีวิทยาที่ยูเนสโกให้การรับรองเป็นผลจากการประชุมคณะกรรมการบริหารของยูเนสโกในเดือนมิถุนายน พ.ศ. 2544 เสนอให้ประเทศสมาชิกทั้งหลายร่วมกันพัฒนาและเสนอแหล่งท่องเที่ยวทางธรรมชาติในประเทศของตนซึ่งหากผ่านเกณฑ์ที่ทางยูเนสโกกำหนดแหล่งท่องเที่ยวทางธรรมชาติก็จะได้รับการรับรองอย่างเป็นทางการจากยูเนสโกพร้อมทั้งสามารถนำสัญลักษณ์ของยูเนสโกไปใช้ประโยชน์ได้ โดยมีเป้าหมายที่จะรับรองอุทยานธรณีวิทยาระดับโลกให้ครอบคลุมทุกพื้นที่ทั่วโลกจำนวน 500 แห่งโดยพิจารณารับรองปีละ 20 แห่งครอบคลุมทุกลักษณะทางธรณีวิทยาและทุกสภาวะภูมิอากาศ

วัตถุประสงค์ของการจัดตั้งอุทยานธรณีวิทยา (Geopark) ที่ยูเนสโกกำหนดขึ้น มีดังนี้

- 1) เพื่อปกป้องพื้นที่มรดกทางธรณีวิทยาที่มีความสวยงามโดดเด่นและเป็นบริเวณที่เก็บหลักฐานทางประวัติศาสตร์ธรณีวิทยาที่สำคัญ ๆ เช่น ชั้นหินแบบฉาบ ภูมิประเทศแบบฉาบ
- 2) เพื่อเสริมสร้างความรู้ด้านธรณีวิทยาให้ประชาชน โดยในอุทยานธรณีวิทยาจะต้องมีข้อมูลเกี่ยวกับชั้นหิน อายุหิน สภาวะแวดล้อมในการเกิดเพื่อให้ประชาชนที่เข้าชมได้รับความรู้ทางธรณีวิทยา
- 3) เพื่อสนับสนุนการพัฒนาเศรษฐกิจอย่างยั่งยืนผ่านการท่องเที่ยวโดยเพิ่มความน่าสนใจทางธรณีวิทยา เพื่อให้จำนวนนักท่องเที่ยวมีปริมาณมากขึ้นและใช้เวลาในการท่องเที่ยวเพิ่มมากขึ้น ซึ่งจะส่งผลให้มีเงินหมุนเวียนเพื่อการท่องเที่ยวจำนวนมากและสถานที่เป็นที่รู้จักของนักท่องเที่ยวทั่วโลก ก่อให้เกิดการท่องเที่ยวอย่างยั่งยืนต่อไป

4) เพื่อให้ชุมชนมีสภาพที่ดีขึ้นโดยเฉพาะเมืองที่อยู่ติดกับแหล่งอุทยานธรณีและเมืองใกล้เคียง จากวัตถุประสงค์ดังกล่าวจะสังเกตได้ว่าอุทยานธรณีเน้นการท่องเที่ยวทางธรณีวิทยาในรูปแบบการท่องเที่ยวเชิงอนุรักษ์ควบคู่กับการส่งเสริมความรู้ด้านธรณีวิทยาและสิ่งแวดล้อมหลายสาขาอีกทั้งเน้นการส่งเสริมการพัฒนาเศรษฐกิจระดับภูมิภาค ดังนั้น จึงมีการปรับปรุงสภาพธรรมชาติในพื้นที่อุทยานธรณีให้มีความหลากหลายความสวยงามเหมาะสมกับการใช้ประโยชน์และมีการบริหารจัดการที่ดี

ค) แนวคิดอุทยานธรณีโลกของยูเนสโก (UNESCO Global Geoparks)

อุทยานธรณีโลกของยูเนสโก คือ พื้นที่ที่รวมแหล่งและสภาพภูมิประเทศที่มีความสำคัญทางธรณีวิทยาในระดับนานาชาติ โดยพื้นที่เหล่านี้ได้รับการบริหารจัดการแบบองค์รวม ซึ่งประกอบด้วย การอนุรักษ์ การให้การศึกษา และการพัฒนาอย่างยั่งยืน

อุทยานธรณีโลกของยูเนสโกอาศัยคุณค่าของมรดกทางธรณีวิทยา (Geological Heritage) ร่วมกับคุณค่าของมรดกทางธรรมชาติวิทยา และคุณค่าของมรดกทางวัฒนธรรมในพื้นที่ ในการเสริมสร้างให้เกิดความตระหนักรู้และความเข้าใจให้มากขึ้นในประเด็นสำคัญที่เกิดขึ้นในสังคม เช่น การใช้ทรัพยากรในโลกอย่างยั่งยืน การบรรเทาผลกระทบจากการเปลี่ยนแปลงสภาพอากาศโลก และการลดผลกระทบจากพิบัติภัยธรรมชาติเพื่อยกระดับความตระหนักรู้ของประชาชนให้เห็นความสำคัญของมรดกทางธรณีวิทยา ตั้งแต่สังคมอดีตจนถึงปัจจุบัน อุทยานธรณีโลกของยูเนสโกทำให้ชุมชนท้องถิ่นมีความภาคภูมิใจในท้องถิ่นตนเอง และทำให้มีเอกลักษณ์ของชุมชนท้องถิ่นกับพื้นที่อุทยานธรณี มีความเข้มแข็งยิ่งขึ้น การสร้างวิสาหกิจชุมชนโดยมีนวัตกรรมใหม่ การสร้างงานใหม่ และการสร้างหลักสูตรการอบรมที่มีคุณภาพสูงจะถูกสนับสนุนและผลักดันจนกลายเป็นแหล่งรายได้ใหม่ของชุมชนผ่านการท่องเที่ยวทางธรณีวิทยา ในขณะที่เดียวกันทรัพยากรทางธรณีวิทยาก็ได้รับการปกป้องและอนุรักษ์ไปพร้อมกัน

แนวคิด “จากล่างสู่บน” (a bottom up approach) อุทยานธรณีโลกของยูเนสโกเสริมสร้างอำนาจและให้โอกาสกับชุมชนท้องถิ่นในการพัฒนา และสร้างเครือข่าย เพื่อให้มีเป้าหมายร่วมกันในการส่งเสริมและพัฒนาพื้นที่อุทยานธรณีโลกของยูเนสโกโดยอาศัยความสวยงาม ความโดดเด่นทางธรณีวิทยาทั้งด้านกระบวนการเกิด ลักษณะธรณีวิทยา ช่วงเวลาการเกิด ประวัติที่เชื่อมโยงกับธรณีวิทยาและความโดดเด่นของสภาพธรณีวิทยาที่สวยงามอุทยานธรณีโลก ตั้งขึ้นโดยใช้กระบวนการ “จากล่างสู่บน” ซึ่งเกี่ยวข้องกับผู้มีส่วนได้ส่วนเสีย และหน่วยงานในท้องถิ่นและภูมิภาคทั้งหมด (เช่น เจ้าของที่ดิน กลุ่มชุมชน ผู้ให้บริการด้านการท่องเที่ยว ชนพื้นเมือง องค์กรท้องถิ่น) กระบวนการเหล่านี้ต้องอาศัยความร่วมมืออย่างจริงจังของชุมชนท้องถิ่น ความเข้มแข็งของพันธมิตรจากหลาย

ภาคส่วนในท้องถิ่นและการสนับสนุนของประชาชนและนักการเมืองในระยะยาว และมีการพัฒนา ยุทธศาสตร์อย่างจริงจัง เพื่อให้บรรลุเป้าหมายของชุมชน ในขณะเดียวกันก็เป็นการใช้ประโยชน์และการ อนุรักษ์มรดกทางธรณีวิทยาอีกด้วย

นอกจากอุทยานธรณีโลกของยูเนสโกจะต้องมีแหล่งมรดกทางธรณีวิทยาที่สำคัญระดับ นานาชาติแล้ว อุทยานธรณีโลกของยูเนสโกยังรวมไปถึงการศึกษาและพัฒนาความเชื่อมโยงด้านมรดก ทางธรณีวิทยากับด้านอื่น ๆ เช่น ธรรมชาติวิทยา วัฒนธรรม และมรดกด้านอื่น ๆ ที่จับต้องไม่ได้ อุทยานธรณีโลกของยูเนสโกเป็นการทำให้สังคมทุกระดับของมนุษย์มีความเชื่อมโยงกับโลกของเรา ที่เรียกว่า “บ้าน” อีกครั้ง และทำให้รู้ว่าโลกที่มีประวัติศาสตร์อันยาวนานถึง 4,600 ล้านปีมีผลต่อการ เป็นอยู่ของมนุษย์และสังคมมนุษย์ในทุกด้านอย่างไร ดังนั้น อุทยานธรณีโลกของยูเนสโกจึงไม่ได้ เกี่ยวข้องเฉพาะแค่เพียงธรณีวิทยา

ง) สถานะทางกฎหมาย

อุทยานธรณีโลกของยูเนสโกไม่มีความผูกพันในทางกฎหมาย แต่แหล่งมรดกทางธรณีวิทยา ที่อยู่ในเขตอุทยานธรณีโลกของยูเนสโกจะได้รับความคุ้มครองจากกฎหมายของประเทศ ท้องถิ่น ภูมิภาค หรือชนพื้นเมืองที่มีอยู่แล้วตามความเหมาะสมบทบัญญัติของอุทยานธรณีโลกของยูเนสโก ไม่ได้มีข้อบังคับเกี่ยวกับกิจกรรมทางเศรษฐกิจของชุมชนที่เกิดขึ้นในอุทยานธรณีโลกของยูเนสโก แต่กิจกรรมต่าง ๆ ที่เกิดขึ้นนี้ ต้องเป็นไปตามกฎหมายที่มีอยู่ของประเทศ ท้องถิ่น ภูมิภาค หรือ ชนพื้นเมืองของประเทศนั้น ๆ

อุทยานธรณีโลกของยูเนสโกเมื่อตั้งแล้ว จะเป็นอุทยานธรณีโลกของยูเนสโกระยะเวลา 4 ปี และจะต้องมีการประเมินอุทยานธรณีโลกของยูเนสโกใหม่หรือเรียกว่า revalidation เพื่อตรวจสอบ คุณสมบัติและคุณภาพซึ่งอุทยานธรณีโลกของยูเนสโกจะต้องเตรียมรายงานความก้าวหน้าและยูเนสโก จะส่งผู้เชี่ยวชาญจำนวน 2 คน เพื่อประเมินคุณภาพอุทยานธรณีโลกของยูเนสโกในภาคสนามถ้าผ่าน การประเมินตามหลักเกณฑ์จะเป็นอุทยานธรณีโลกของยูเนสโกต่ออีก 4 ปี (บัตรเขียว) ถ้าไม่ผ่านการ ประเมินตามหลักเกณฑ์ หน่วยงานที่ทำหน้าที่บริหารอุทยานธรณีโลกของยูเนสโกจะต้องดำเนินการ ปรับปรุงแก้ไขตามขั้นตอนที่ได้รับแจ้งภายใน 2 ปี (บัตรเหลือง) และหากอุทยานธรณีโลกของยูเนสโก ไม่สามารถดำเนินการปรับปรุงแก้ไขหลังจากได้รับบัตรเหลืองแล้วตามที่แจ้งภายใน 2 ปี จะถูกถอดถอน จากการเป็นอุทยานธรณีโลกของยูเนสโกต่อไป (ใบแดง)

อุทยานธรณีโลกของยูเนสโก เมื่อรวมกับพื้นที่สงวนชีวมณฑลและแหล่งมรดกโลกของ ยูเนสโกแล้ว จะทำให้ภาพการดูแลมรดกของโลกมีความสมบูรณ์มากขึ้น เป็นการอนุรักษ์ความหลากหลาย ทางวัฒนธรรมของโลก ชีววิทยา และธรณีวิทยารวมไปถึงการส่งเสริมการพัฒนาเศรษฐกิจอย่างยั่งยืน

ขณะที่พื้นที่สงวนชีวมณฑลเน้นเฉพาะการบริหารจัดการแบบกลมกลืนของความหลากหลายทางชีววิทยาและวัฒนธรรมเท่านั้น ส่วนแหล่งมรดกโลกเน้นเป็นการส่งเสริมการอนุรักษ์แหล่งธรรมชาติและวัฒนธรรมที่มีคุณค่าโดดเด่นของโลก อุทยานธรณีโลกของยูเนสโกทำให้เกิดความตระหนักรู้ถึงแหล่งต่าง ๆ ที่สำคัญและโดดเด่นระดับนานาชาติ ส่งเสริมให้มีการอนุรักษ์ความหลากหลายทางธรณีวิทยาของโลก โดยมีชุมชนท้องถิ่นเข้ามามีส่วนร่วมอย่างจริงจังและต่อเนื่องในกรณีพื้นที่ที่ยื่นเจตจำนงเป็นอุทยานธรณีโลกของยูเนสโกอยู่ในพื้นที่เดียวกับแหล่งมรดกโลกหรือพื้นที่สงวนชีวมณฑลต้องมีเหตุผลและหลักฐานชัดเจนที่แสดงให้เห็นว่าการเป็นอุทยานธรณีโลกของยูเนสโกเป็นการเสริมหรือทำให้คุณค่าของพื้นที่สงวนชีวมณฑลและแหล่งมรดกโลกบริเวณนั้นเพิ่มสูงขึ้น

จ) อุทยานธรณีในประเทศไทย

นับแต่ปี พ.ศ. 2547 ต่อเนื่องถึงปัจจุบันกรมทรัพยากรธรณีได้ดำเนินงานในส่วนที่เกี่ยวข้องกับการสงวนอนุรักษ์ธรณีวิทยาและทรัพยากรธรณี และได้รวบรวมแหล่งธรณีวิทยาของประเทศไทยที่เป็นแหล่งธรรมชาติที่เกิดจากกระบวนการเปลี่ยนแปลงทางธรณีวิทยาของเปลือกโลกมีโครงสร้างทางธรณีวิทยาที่โดดเด่นสวยงามและเป็นแหล่งอ้างอิงทางวิชาการมีคุณค่าทางวิชาการด้านธรณีวิทยาและเป็นเอกลักษณ์ของท้องถิ่นที่สมควรได้รับการอนุรักษ์ให้คนรุ่นหลังในอนาคตและผลักดันให้เกิดอุทยานธรณีทั้งสิ้น จำนวน 6 แห่ง ดังนี้

1) อุทยานธรณีโลกสตูล จังหวัดสตูล

มีนายณรงค์ฤทธิ์ ทุ่งปรือ เป็นผู้อำนวยการอุทยานธรณีสตูล แบ่งการบริหารงานออกเป็น 4 ฝ่าย ประกอบด้วย ฝ่ายวิจัยและวิชาการ ฝ่ายอนุรักษ์และพัฒนา ฝ่ายสำนักงานและวางแผน และฝ่ายท่องเที่ยวและบริการ

2) อุทยานธรณีผาชันสามพันโบก จังหวัดอุบลราชธานี

มีนายสุริยัน กิจสวัสดิ์ เป็นผู้อำนวยการอุทยานธรณีผาชัน สามพันโบก แบ่งการบริหารงานออกเป็น 4 ฝ่าย ประกอบด้วย ฝ่ายการตลาดและท่องเที่ยว ฝ่ายบริหาร ฝ่ายวางแผน และฝ่ายการศึกษาและสารสนเทศ

3) อุทยานธรณีโคราช จังหวัดนครราชสีมา

มีผศ.ดร.ประเทือง จินตสกุล เป็นผู้อำนวยการอุทยานธรณีโคราช แบ่งการบริหารงานออกเป็น 4 ฝ่าย ประกอบด้วย ฝ่ายอนุรักษ์และวิจัย ฝ่ายตลาดและท่องเที่ยว ฝ่ายบริหารและวางแผน และฝ่ายการศึกษาและสารสนเทศ

4) อุทยานธรณีไม้กลายเป็นหิน จังหวัดตาก

มีนายณัฐวุฒิ ทวีเกื้อกุกกิจ เป็นผู้อำนวยการอุทยานธรณีไม้กลายเป็นหิน และมีคณะกรรมการบริหารอุทยานธรณี สถานภาพปัจจุบันยังไม่สามารถดำเนินการได้ เนื่องจากนายณัฐวุฒิ ทวีเกื้อกุกกิจ ทำหนังสือขอลาออกจากตำแหน่งผู้อำนวยการอุทยานธรณีไม้กลายเป็นหิน

5) อุทยานธรณีขอนแก่น จังหวัดขอนแก่น

มีนายกองค์การบริหารส่วนจังหวัดขอนแก่น เป็นผู้อำนวยการอุทยานธรณีขอนแก่น มีโครงสร้างการบริหารงาน ประกอบด้วย รองผู้อำนวยการ สภาที่ปรึกษาอุทยานธรณีขอนแก่น และคณะทำงานอุทยานธรณีขอนแก่น

6) อุทยานธรณีเพชรบูรณ์ จังหวัดเพชรบูรณ์

มีนายวิศัลย์ โฆษิตานนท์ เป็นผู้อำนวยการอุทยานธรณีเพชรบูรณ์ แบ่งการบริหารงานออกเป็น 5 ฝ่าย ประกอบด้วย ฝ่ายธรณีวิทยาและภูมิประเทศ ฝ่ายการบริหารจัดการ ฝ่ายการสื่อสาร และการให้ความรู้ ฝ่ายการท่องเที่ยวเชิงธรณีวิทยา ฝ่ายการพัฒนาและเศรษฐกิจในภูมิภาคอย่างยั่งยืน

ข้อกำหนดสำหรับการพัฒนาอุทยานธรณีระดับประเทศและความหลากหลายทางธรณีวิทยา โดยใช้แนวทางการพัฒนาอุทยานธรณีโลกของ UNESCO เป็นต้นแบบ ข้อกำหนดฯ ดังกล่าวประกอบด้วย เงื่อนไขสำหรับเป็นแนวทางการสมัครเป็นอุทยานธรณีระดับประเทศแบบสมัครใจ พื้นที่ที่ประสงค์สมัครต้องปฏิบัติตามข้อกำหนดฯ ซึ่งคณะกรรมการส่งเสริมการอนุรักษ์แหล่งธรณีวิทยาและจัดตั้งอุทยานธรณี จะพิจารณาใบสมัครโดยอ้างอิงจากข้อกำหนดฯ นี้

ข้อสำคัญในการเป็นอุทยานธรณีประเทศไทย

1) มีแหล่งธรณีวิทยาอันควรอนุรักษ์หรือแหล่งอนุรักษ์ธรณีวิทยา และแหล่งธรรมชาติวิทยา แหล่งประวัติศาสตร์ หรือแหล่งวัฒนธรรม ต้องมีแหล่งธรณีวิทยาอันควรอนุรักษ์หรือแหล่งอนุรักษ์ธรณีวิทยามีประวัติศาสตร์ทางธรณีวิทยาและกระบวนการที่ทำให้เกิดขึ้น และมีความสำคัญในเชิงวิทยาศาสตร์ ความแปลกหรือความงามตามธรรมชาติ นอกจากนี้ ต้องมีแหล่งอื่น ๆ ด้วย เช่น แหล่งธรรมชาติวิทยา แหล่งประวัติศาสตร์ แหล่งโบราณคดี และแหล่งวัฒนธรรมที่มีคุณค่า อุทยานธรณีเป็นการบูรณาการในหลายมิติ เพื่อเชื่อมโยงมรดกทางธรณีวิทยากับด้านอื่น ๆ ซึ่งมีผลต่อความเป็นอยู่ของมนุษย์และสังคม

2) มีขอบเขตอุทยานธรณีที่ชัดเจนและเป็นพื้นที่ผืนเดียวกัน ต้องเป็นพื้นที่ที่ได้รับ การประเมินขอบเขตชัดเจน เป็นพื้นที่ผืนเดียวกัน ครอบคลุมแหล่งธรณีวิทยาอันควรอนุรักษ์หรือแหล่งอนุรักษ์ธรณีวิทยา และแหล่งอื่น ๆ อย่างครบถ้วน โดยไม่จำเป็นต้องสัมพันธ์กับขอบเขตการปกครอง ระบุตำบลและอำเภอทั้งหมดที่อยู่ในพื้นที่อุทยานธรณี และกว้างขวางเพียงพอที่จะรองรับการพัฒนาทางเศรษฐกิจและวัฒนธรรมในท้องถิ่น โดยเฉพาะอย่างยิ่งการท่องเที่ยว ขอบเขต

อุทยานธรณีสามารถซ้อนทับกับพื้นที่ที่มีการอนุรักษ์ในรูปแบบอื่นได้ เช่น อุทยานแห่งชาติ เขตรักษาพันธุ์สัตว์ป่า เป็นต้น ขอบเขตอุทยานธรณีแห่งหนึ่งสามารถครอบคลุมพื้นที่ได้มากกว่า 1 จังหวัด

3) มีโครงสร้างในการบริหารจัดการอุทยานธรณี โครงสร้างในการบริหารจัดการอุทยานธรณีสามารถประกอบด้วยบุคคลจากหลายภาคส่วนตามความเหมาะสม อาทิ หน่วยงานของภาครัฐ หน่วยงานเอกชน ประชาชนในท้องถิ่น และบุคลากรทางการศึกษา เป็นต้น เพื่อดำเนินงานต่าง ๆ ให้บรรลุเป้าหมายของอุทยานธรณี

4) มีแผนบริหารจัดการอุทยานธรณี ก่อนการยื่นใบสมัครเป็นอุทยานธรณีประเทศไทย ต้องมีแผนบริหารจัดการอุทยานธรณีและแผนปฏิบัติงานที่ชัดเจน แผนดังกล่าวต้องตรงกับความต้องการทางด้านเศรษฐกิจและสังคมของประชาชนในท้องถิ่น มีการคุ้มครองแหล่งต่าง ๆ และมีการอนุรักษ์วัฒนธรรมในพื้นที่ของตนเอง

5) มีการมีส่วนร่วมของประชาชนในกิจกรรมอุทยานธรณี การจัดตั้งอุทยานธรณี ควรได้รับการสนับสนุนที่เข้มแข็งจากชุมชนและเกิดจากความต้องการของชุมชนหรือองค์กรท้องถิ่น ประชาชนควรมีส่วนร่วมในกิจกรรมต่าง ๆ ของอุทยานธรณี เพื่อเสริมสร้างให้ประชาชนในท้องถิ่นตระหนักถึงความสำคัญของทรัพยากรที่มีอยู่ กระตุ้นให้รู้สึกถึงการเป็นเจ้าของพื้นที่ และเกิดความหวงแหนในพื้นที่ อันจะนำมาซึ่งการอนุรักษ์และพัฒนาพื้นที่อย่างยั่งยืนต่อไป

6) มีการเผยแพร่ความรู้ที่เกี่ยวกับอุทยานธรณีผ่านสื่อต่าง ๆ อุทยานธรณีส่งเสริมการพัฒนาทางเศรษฐกิจที่ยั่งยืนของท้องถิ่นผ่านการท่องเที่ยวทางธรณีวิทยาเป็นหลัก ดังนั้น เพื่อกระตุ้นให้เกิดการท่องเที่ยวทางธรณีวิทยาจึงมีความจำเป็นที่อุทยานธรณีต้องมีการเผยแพร่ประชาสัมพันธ์ข้อมูลและความรู้ไปสู่นักท่องเที่ยวและประชาชนท้องถิ่น โดยผ่านช่องทางต่าง ๆ อาทิ เว็บไซต์ แผ่นพับ และแผนที่ที่มีข้อมูลแหล่งธรณีวิทยาและแหล่งอื่น ๆ เป็นต้น

7) มีการท่องเที่ยวบริเวณแหล่งธรณีวิทยาอันควรอนุรักษ์หรือแหล่งอนุรักษ์ธรณีวิทยา และแหล่งธรรมชาติวิทยา แหล่งประวัติศาสตร์ หรือแหล่งวัฒนธรรม การท่องเที่ยวในรูปแบบต่าง ๆ ภายในอุทยานธรณี ล้วนมีส่วนช่วยให้อุทยานธรณีประสบความสำเร็จ เนื่องจากเกิดการกระจายรายได้ไปสู่ท้องถิ่นและนำไปสู่การพัฒนาเศรษฐกิจอย่างยั่งยืน ชุมชนท้องถิ่นมีส่วนสำคัญเป็นอย่างมากในการผลักดันให้เกิดการท่องเที่ยวในรูปแบบนี้ ซึ่งการท่องเที่ยวต้องมีความสอดคล้องกับสภาพท้องถิ่น ลักษณะธรรมชาติและวัฒนธรรมของพื้นที่ และควรคำนึงถึงวิถีชีวิตของประชาชนในท้องถิ่นด้วย

ฉ) อุทยานธรณีโลกสตูล (Satun Geopark)

อุทยานธรณีโลกสตูล ตั้งอยู่ทางภาคใต้ของประเทศไทย ครอบคลุม 4 อำเภอของจังหวัดสตูล คือ ท่งหั่ว มะนัง ละงู และอำเภอเมืองสตูล ลักษณะภูมิประเทศเป็นเทือกเขาหินปูนมีเกาะน้อยใหญ่

และชายหาดที่สวยงาม นักท่องเที่ยวสามารถสัมผัสกับธรรมชาติอันบริสุทธิ์ ความหลากหลายทางประวัติศาสตร์ และวิถีชีวิตผู้คนที่ผูกพันกับพื้นที่แห่งนี้ผืนดินแห่งนี้เป็นบันทึกหลักฐานของโลกใต้ทะเลเมื่อ 500 ล้านปีก่อน ที่อุดมไปด้วยสิ่งมีชีวิตยุคเก่า เกิดเป็นแหล่งสร้างออกซิเจนให้กับโลกในช่วงเวลานั้น ต่อมาเกิดการยกตัวของเปลือกโลกก่อเกิดเป็นเทือกเขาและถ้ำ ซึ่งได้กลายเป็นบ้านหลังแรกของมนุษย์โบราณ ปัจจุบันผู้คนก็ยังดำรงชีวิตโดยใช้ประโยชน์จากทรัพยากรของแผ่นดินนี้อยู่และก่อเกิดเป็นวัฒนธรรมประเพณีที่มีเอกลักษณ์ด้วยความโดดเด่นทางธรณีวิทยา ภูมิประเทศและธรรมชาติของอุทยานธรณีโลกสตูล ก่อให้เกิดกิจกรรมการท่องเที่ยวทางธรรมชาติหลากหลายประเภท ไม่ว่าจะเป็นการท่องเที่ยวแนวผจญภัย เช่น ล่องแก่ง ดำน้ำ เทียวถ้ำ การท่องเที่ยวพักผ่อนหย่อนใจที่น้ำตกชายหาด รวมถึงเลือกซื้อของฝากผลิตภัณฑ์ชุมชน และสัมผัสวัฒนธรรมท้องถิ่นที่หลากหลาย

อุทยานธรณีโลกสตูล ได้รับการประกาศเป็นอุทยานธรณีระดับประเทศในเดือนพฤศจิกายน พ.ศ. 2559 โดยเป็นพื้นที่ที่มีความโดดเด่นทางธรณีวิทยาระดับสากลและได้รับการบริหารจัดการโดยใช้กรอบแนวคิดการอนุรักษ์ธรณีวิทยา การให้ความรู้ และการพัฒนาอย่างยั่งยืน อุทยานธรณีโลกสตูลอาศัยมรดกทางธรณี เป็นสื่อกลางเชื่อมโยงมรดกทางธรรมชาติ มรดกทางวัฒนธรรม และวิถีชีวิต เพื่อสร้างความเข้าใจและความตระหนักถึงคุณค่าความสำคัญของแผ่นดินที่เราอาศัยอยู่

อุทยานธรณีโลกสตูลได้รับการประกาศให้เป็นอุทยานธรณีโลกโดยยูเนสโก และเป็นแห่งที่ 5 ของเอเชียตะวันออกเฉียงใต้ เมื่อวันที่ 17 เมษายน 2561 ที่ผ่านมา โดยองค์การการศึกษาวิทยาศาสตร์ และวัฒนธรรมแห่งสหประชาชาติ หรือ ยูเนสโก ได้ประกาศให้ “อุทยานธรณีโลกสตูล” หรือ Satun Geopark เป็นอุทยานธรณีโลก หลังผ่านการประเมินหลักเกณฑ์คุณสมบัติของยูเนสโก ส่งผลให้อุทยานธรณีโลกสตูลเป็นอุทยานธรณีโลกแห่งแรกของประเทศไทย

ข) ปัญหา/ความท้าทาย/การพัฒนาที่เลือกศึกษา

ปัจจุบันโครงสร้างการบริหารอุทยานธรณีโลกสตูล อยู่ในความรับผิดชอบขององค์การบริหารส่วนตำบลทุ่งหว้าเป็นหลัก โดยมี นายณรงค์ฤทธิ์ ทุ่งปรือ นายกองคการบริหารส่วนตำบลทุ่งหว้า ดำรงตำแหน่งเป็นผู้อำนวยการอุทยานธรณีโลกสตูล มีโครงสร้างการบริหารออกเป็น 4 ฝ่าย ดังนี้

1) ฝ่ายวิจัยและวิชาการ มีหน้าที่ทำวิจัย ประเมินทรัพยากร ทำเอกสารวิชาการเผยแพร่ประสานงานด้านวิชาการ วิเทศสัมพันธ์ และเครือข่าย มี นายทรงภพ วารินสะอาด ดำรงตำแหน่งรองผู้อำนวยการฝ่ายวิจัยวิชาการ

2) ฝ่ายอนุรักษ์และพัฒนา มีหน้าที่อนุรักษ์แหล่งธรณีวิทยาและซากดึกดำบรรพ์ ทำทะเบียน ออกแบบและพัฒนาแหล่งท่องเที่ยว และแหล่งธรรมชาติ มี นายรัฐพงศ์ วรวรรณสงคราม เป็นรองผู้อำนวยการฝ่ายการอนุรักษ์และพัฒนา

3) ฝ่ายสำนักงานและวางแผน มีหน้าที่งานธุรการ งานการเงิน งานพัสดุ สารสนเทศ และประชาสัมพันธ์ มี นางสาวลิ ลักษณ์วงศ์ เป็นรองผู้อำนวยการฝ่ายสำนักงานและวางแผน

4) ฝ่ายท่องเที่ยวและบริการ มีหน้าที่ด้านการตลาด ทหารายได้ วางแผนธุรกิจท่องเที่ยว จัดทำคู่มือนักท่องเที่ยว บริการนำเที่ยว อบรมการนำเที่ยว ประสานการท่องเที่ยวและธุรกิจ มี ผศ.ดร.ป๋องศักดิ์ ทองเนื้อแข็ง เป็นรองผู้อำนวยการฝ่ายท่องเที่ยวและบริการ

ความท้าทายที่เลือกศึกษา พบว่าในปัจจุบันโครงสร้างการบริหารงานของอุทยานธรณีโลกสตูล อยู่ในความรับผิดชอบขององค์การบริหารส่วนตำบลทุ่งหว้าเป็นหลัก โดยมีนายกองค์การบริหารส่วนตำบลทุ่งหว้า ดำรงตำแหน่งเป็นผู้อำนวยการอุทยานธรณีโลกสตูลด้วย ซึ่งตำแหน่งผู้อำนวยการอุทยานธรณีโลกสตูล จะเป็นตำแหน่งหลักในการขับเคลื่อนและทำให้การดำเนินงานของอุทยานธรณีโลกสตูลเกิดความยั่งยืน หากมีการเปลี่ยนตัวนายกองค์การบริหารส่วนตำบลทุ่งหว้า จะส่งผลกระทบต่อเสถียรภาพการบริหารงานของคณะบริหารอุทยานธรณีโลกสตูล ทั้งทางด้านความต่อเนื่องของการดำเนินงาน งบประมาณ และบุคลากร ทำให้การดำเนินงานของอุทยานธรณีโลกสตูลเกิดความไม่ต่อเนื่องและไม่ยั่งยืน เนื่องจากภาระงานขององค์การบริหารส่วนตำบลค่อนข้างมาก ต้องรับผิดชอบงานหลายด้าน

2.1.2 ระบุสภาพของปัญหาที่ผ่านมา และแนวโน้มของปัญหาในอนาคต และผลกระทบที่เกิดขึ้น

ก) สภาพของปัญหาที่ผ่านมา

1) โครงสร้างการบริหารงาน (Structure) ในปัจจุบันโครงสร้างการบริหารงานของอุทยานธรณีโลกสตูล จะอยู่ในลักษณะของคณะทำงานตามประกาศจังหวัดสตูล โดยใช้บุคลากรจากหลายภาคส่วนมาร่วมกันขับเคลื่อนการดำเนินงานของอุทยานธรณีโลกสตูล ทั้งนี้ จะพบว่าไม่มีหน่วยงานใดที่มีหน้าที่หลักในการกิจด้านอุทยานธรณีโลกโดยตรง ทำให้การดำเนินงานของอุทยานธรณีโลกสตูลขาดความชัดเจนในเรื่องหน่วยงานหลักที่รับผิดชอบ ทั้งเรื่องของการดำเนินงาน งบประมาณ และบุคลากร

2) บุคลากร (People) อุทยานธรณีโลกสตูล มีการดำเนินงานโดยการนำของนายณรงค์ฤทธิ์ ทุ่งปรือ นายกองค์การบริหารส่วนตำบลทุ่งหว้าซึ่งดำรงตำแหน่งเป็นผู้อำนวยการอุทยานธรณีโลกสตูล แต่เนื่องจากตำแหน่งของนายกองค์การบริหารส่วนตำบล มีการเลือกตั้งทุก 4 ปี หากมีการเปลี่ยนตัวนายกองค์การบริหารส่วนตำบลทุ่งหว้า จะส่งผลกระทบต่อเสถียรภาพในการดำเนินงานของอุทยานธรณีโลกสตูลได้ ทำให้การดำเนินงานไม่ต่อเนื่อง

3) ระบบ (System) เนื่องจากการดำเนินงานของอุทยานธรณีโลกสตูล เป็นกระบวนการจากล่างสู่บน นอกจากคณะกรรมการอุทยานธรณีโลกสตูลแล้ว ยังมีหน่วยงานภายนอกเข้ามาร่วมดำเนินการด้วยไม่ว่าจะเป็นส่วนราชการต่าง ๆ เอกชน ตัวแทนภาคการท่องเที่ยว กลุ่มสินค้าผลิตภัณฑ์ชุมชน ประชาชนและชุมชนท้องถิ่น ทำให้การบริหารจัดการอุทยานธรณีทำได้ค่อนข้างยากลำบาก ต้องอาศัยความร่วมมือจากทุกภาคส่วนค่อนข้างมาก

4) วัฒนธรรมองค์กร (Culture) การดำเนินงานของอุทยานธรณีในปัจจุบัน ยังมีวัฒนธรรมองค์กรแบบราชการ ยังไม่มีความคล่องตัว มีรูปแบบการทำงานที่ยังไม่พร้อมจะปรับตัวเพื่อเตรียมรับสถานการณ์ที่เปลี่ยนไปในอนาคต ทำให้การรับมือกับปัญหาที่จะเกิดทำได้ไม่ดี เกิดความล่าช้า และไม่เท่าทันต่อสถานการณ์

ข) แนวโน้มของปัญหาในอนาคต

หากไม่มีการแก้ไขเรื่องโครงสร้างการบริหารของสำนักงานอุทยานธรณีโลกสตูล จะส่งผลกระทบต่อการทำงานอุทยานธรณีโลกสตูลในระยะยาว ในประเด็นเรื่องความต่อเนื่องในการดำเนินงานของสำนักคณะกรรมการอุทยานธรณีโลกสตูล ส่งผลให้การพัฒนาอุทยานธรณีโลกสตูลไม่มีประสิทธิภาพและขาดความยั่งยืน

ค) ผลกระทบที่เกิดขึ้น

หากไม่ผ่านการประเมินของยูเนสโก จะทำให้สถานภาพความเป็นอุทยานธรณีโลกหมดไป เกิดความเสียหายต่อภาพลักษณ์ของประเทศ ทรัพยากรธรณีชาติการอนุรักษ์ที่เป็นรูปธรรม ทำลายการท่องเที่ยวโดยรวม ทำลายเศรษฐกิจและวิถีชีวิตชุมชน ชุมชนขาดรายได้ ส่งผลกระทบต่อการพัฒนาท้องถิ่น ฯลฯ

2.1.3 อธิบายให้เห็นถึงความจำเป็นในการดำเนินการแก้ไขหรือพัฒนา

ยูเนสโกกำหนดให้อุทยานธรณีที่ได้รับการจัดตั้งให้เป็นอุทยานธรณีโลกแล้วจะต้องมีการประเมินอย่างเป็นทางการโดยยูเนสโกทุก 4 ปีเพื่อคงความเป็นมาตรฐานและรักษาระดับของอุทยานธรณีโลกภายใต้ยูเนสโกและสร้างความตื่นตัวในการพัฒนาเชิงพื้นที่อย่างต่อเนื่องและยั่งยืนตามวัตถุประสงค์ของการเป็นอุทยานธรณีโดยการประเมินอย่างเป็นทางการอุทยานธรณีโลกทุกแห่งจำเป็นต้องแสดงหลักฐานผลการดำเนินงานเชิงประจักษ์และการประเมินตนเองตามแบบฟอร์มของยูเนสโกรวม 3 ประเด็นประกอบด้วย

- 1) หลักฐานการปฏิบัติตามข้อเสนอแนะของสภาอุทยานธรณีโลกของยูเนสโก (The UNESCO GlobalGeoparks Council) ภายหลังจากได้รับพิจารณาให้เป็นอุทยานธรณีโลก
- 2) หลักฐานการดำเนินงานและพัฒนาการของอุทยานธรณีตามแบบประเมินตนเอง 5 ด้าน
- 3) หลักฐานการประเมินตามเกณฑ์มาตรฐานของการรองรับสถานภาพการเป็นอุทยานธรณีโลกของยูเนสโกรวม 6 ด้าน

ในขั้นตอนการประเมินซ้ำทางอุทยานธรณีระดับโลกของยูเนสโกที่อยู่ภายใต้การประเมินต้องจัดเตรียมสิ่งต่าง ๆ ดังนี้

- 1) รายงานสรุปของอุทยานธรณีระดับโลกของยูเนสโก 1 หน้าส่งให้แก่สำนักเลขาธิการของยูเนสโก 1 ปีก่อนการประเมินซ้ำ
- 2) รายงานความคืบหน้าตามรูปแบบที่กำหนด การประเมินตนเองและแบบฟอร์มความคืบหน้าของการตรวจประเมินส่งผ่านทางช่องทางอย่างเป็นทางการ 3 เดือนก่อนการตรวจภาคสนาม ภารกิจภาคสนามจะมีผู้ประเมินสองคนทำการประเมินซ้ำด้านคุณภาพของอุทยานธรณีระดับโลกของยูเนสโกบนพื้นฐานของรายงานการประเมินภาคสนาม
- 3) การดำเนินการประเมินตามหลักเกณฑ์หากพื้นที่สามารถเป็นอุทยานธรณีระดับโลกของยูเนสโกได้ต่อไปจะได้รับการรับรองสถานภาพต่อไปอีก 4 ปีเรียกว่าบัตรเขียว (Green Card)
- 4) การดำเนินการประเมินตามหลักเกณฑ์หากพื้นที่ไม่สามารถดำเนินการตามเงื่อนไขหน่วยงานบริหารจัดการจะได้รับแจ้งให้ดำเนินการแก้ไขตามขั้นตอนที่เหมาะสมภายใน 2 ปีเรียกว่าบัตรเหลือง (Yellow Card)
- 5) การดำเนินการประเมินตามหลักเกณฑ์หากพื้นที่ใดได้รับสถานะเป็นบัตรเหลืองและไม่สามารถปฏิบัติตามเงื่อนไขที่ได้รับจากยูเนสโกภายใน 2 ปีพื้นที่นั้น ๆ จะพ้นสถานภาพและไม่ได้รับการรับรองให้เป็นอุทยานธรณีระดับโลกของยูเนสโกเรียกว่าบัตรแดง (Red Card)

เอกสารที่ต้องจัดส่งในการประเมินซ้ำ

- 1) รูปแบบรายงานสรุป 1 หน้าและส่งไปยังสำนักงานยูเนสโก 1 ปีก่อนการประเมินซ้ำ (One-page Summary Template, One-year Prior to Revalidation)
- 2) รูปเล่มรายงานความก้าวหน้า (Progress Report Template)
- 3) แบบฟอร์มการประเมินตนเองแบบฟอร์ม A (Self-evaluation Form)
- 4) แบบฟอร์มรายงานความก้าวหน้าเพื่อรับการตรวจประเมินแบบฟอร์ม B (Progress Evaluation Form) ทั้งนี้ อุทยานธรณีโลกสตูลซึ่งได้รับการพิจารณาเป็นอุทยานธรณีโลกในปี พ.ศ. 2561 จึงมีความจำเป็นต้องเตรียมข้อมูลและส่งผลการประเมินตนเองให้ยูเนสโกทราบภายในปลายปี พ.ศ. 2563 เพื่อยูเนสโกจะได้เดินทางมาประเมินผลอย่างเป็นทางการเชิงพื้นที่ภายในปี พ.ศ. 2564

(หากสถานการณ์ปกติ) โดยหากไม่ผ่านการประเมินในครั้งแรกจะมีโอกาสยื่นขอรับการประเมินซ้ำอีกครั้งในปี พ.ศ. 2566

หากไม่มีการแก้ไขปัญหาเรื่องโครงสร้างการบริหารของสำนักงานอุทยานธรณีโลกสตูล จะส่งผลกระทบต่อการดำเนินการอุทยานธรณีโลกสตูลในระยะยาว ทำให้การพัฒนาอุทยานธรณีโลกสตูลไม่มีความยั่งยืน ส่งผลกระทบทำให้ไม่ผ่านการประเมินของยูเนสโก จะทำให้สถานภาพความเป็นอุทยานธรณีโลกหมดไป เกิดความเสียหายต่อภาพลักษณ์ของประเทศ ทรัพยากรธรณีชาติการอนุรักษ์ที่เป็นรูปธรรม ทำลายการท่องเที่ยวโดยรวม ทำลายเศรษฐกิจและวิถีชีวิตชุมชน ชุมชนขาดรายได้ กระทั่งการพัฒนาท้องถิ่น ฯลฯ

2.2 การกำหนดข้อเสนอเชิงนโยบาย

2.2.1 ระบุหลักการ แนวคิด ที่ใช้เป็นกรอบหรือแนวทางในการจัดทำข้อเสนอพร้อมเหตุผลประกอบ

ก) แนวคิดเรื่ององค์การมหาชน

องค์การมหาชนตามที่ปรากฏในพระราชบัญญัติองค์การมหาชน พ.ศ. 2542 มีที่มาจากแนวความคิดและหลักกฎหมายขององค์การมหาชนของประเทศฝรั่งเศส ซึ่งในพระราชบัญญัติดังกล่าวได้นำมาปรับปรุงให้เหมาะสมกับสภาพการบริหารของไทย ความมุ่งหมายของการมีองค์การมหาชนขึ้นมา ก็เพื่อให้เป็นองค์กรของรัฐอีกประเภทหนึ่ง ที่ไม่ใช่ส่วนราชการ หรือรัฐวิสาหกิจ แต่เป็นนิติบุคคลต่างหากตามกฎหมาย มีอิสระและความคล่องตัวในการบริหารจัดการและงบประมาณของตนเอง และดำเนินการตามวัตถุประสงค์เฉพาะที่กำหนดไว้

ที่ผ่านมาได้มีการจัดตั้งองค์การมหาชน บางแห่งประสบความสำเร็จอย่างดี แต่บางแห่งก็อาจจะมีปัญหาในทางการดำเนินงานอยู่บ้าง เมื่อองค์การมหาชนอยู่ในความคาดหวังว่าจะมีระบบบริหารจัดการเอง โดยมีวิธีบริหารจัดการคล้ายกับองค์กรภาคเอกชน ภายใต้ทรัพยากรและงบประมาณของตนที่มี หรือที่จะได้รับการจัดสรร ความสำเร็จขององค์การมหาชนนั้น จึงขึ้นอยู่กับนโยบาย เป้าหมาย วิธีการบริหาร และความสามารถของผู้บริหารและเจ้าหน้าที่องค์กร

พระราชบัญญัติองค์การมหาชน พ.ศ. 2542 เป็นกฎหมายแม่บทที่วางหลักเกณฑ์และโครงสร้างของระบบหน่วยงานของรัฐรูปแบบที่สาม และกำหนดให้คณะรัฐมนตรีสามารถดำเนินการให้มีการตราพระราชกฤษฎีกาจัดตั้งองค์การมหาชนเป็นรายแห่งได้ตามสภาพความจำเป็นของการบริหาร

องค์การมหาชน เป็นองค์กรของรัฐประเภทหนึ่งที่กำหนดขึ้นเพื่อจัดทำบริการสาธารณะ ที่กฎหมายกำหนดให้เป็นหน้าที่ของรัฐที่ต้องการประสิทธิภาพสูง โดยมีได้ค้ำกำไรจากการบริการ มีวัฒนธรรมองค์กรเหมือนภาคธุรกิจ ที่สามารถใช้ประโยชน์ทรัพยากรให้มีประสิทธิภาพสูงสุด ซึ่งมีอาจดำเนินการได้ในส่วนราชการซึ่งเป็นองค์การแบบราชการ (Bureaucratic model)

องค์การมหาชนมีสถานะเป็นหน่วยงานของรัฐและเป็นนิติบุคคล จัดตั้งขึ้นตามพระราชบัญญัติ องค์การมหาชน พ.ศ. 2542 และพระราชกฤษฎีกาจัดตั้งหน่วยงาน เพื่อรับผิดชอบภารกิจของรัฐ ในการให้บริการสาธารณะหรือดำเนินกิจกรรมเฉพาะด้านที่ภาครัฐยังจำเป็นต้องดำเนินการและจัดให้มี หรือภาครัฐต้องมีบทบาทให้การสนับสนุนในเรื่องงบประมาณเพื่อให้เกิดการดำเนินงาน เป็นบริการ ในส่วนที่รัฐต้องการส่งเสริม หรือเป็นบทบาทของรัฐในการให้บริการ การแทรกแซงตลาด หรือบริการ ที่ภาคเอกชนยังไม่สนใจหรือมีศักยภาพที่จะดำเนินการ

หลักเกณฑ์พื้นฐานในการจัดตั้งองค์การมหาชนได้มีบัญญัติไว้ในมาตรา 5 แห่งพระราชบัญญัติ องค์การมหาชน พ.ศ. 2542 ซึ่งสามารถแยกแยะองค์ประกอบในการจัดตั้งได้ 3 ประการ คือ

- 1) เมื่อรัฐบาลมีนโยบายด้านใดด้านหนึ่งโดยเฉพาะเพื่อจัดทำบริการสาธารณะ
- 2) แผนงานการจัดทำบริการสาธารณะนั้นมีความเหมาะสมที่จะจัดตั้งหน่วยงานบริหาร ขึ้นใหม่ที่แตกต่างไปจากส่วนราชการและรัฐวิสาหกิจ
- 3) การจัดตั้งหน่วยบริหารขึ้นใหม่นั้นมีความมุ่งหมายให้มีการใช้ประโยชน์ทรัพยากรและ บุคลากรให้มีประสิทธิภาพสูงสุด

จุดเด่นขององค์การมหาชน คือ สามารถดำเนินงานต่าง ๆ ได้อย่างรวดเร็วและคล่องตัวกว่า ส่วนราชการอื่น ๆ เนื่องจากมีรูปแบบการบริหารคล้ายกับภาคเอกชน โดยมีคณะกรรมการเป็นผู้ ควบคุมดูแล ซึ่งคณะกรรมการมีความเป็นอิสระพอสมควร สามารถกำหนดระเบียบข้อบังคับ การ จัดโครงสร้างการดำเนินงาน การจัดการภายในองค์กร ตลอดจนการบริหารงบประมาณได้ โดยมีรัฐ เป็นผู้ตรวจสอบ ทำให้โครงสร้างการบริหารงาน นโยบาย รวมทั้งเงินเดือนและสวัสดิการขององค์การ มหาชนจะแตกต่างกันไปตามแต่ละแห่ง

ความแตกต่างระหว่างองค์การปกครองส่วนท้องถิ่นกับองค์การมหาชน คือ องค์การปกครอง ส่วนท้องถิ่น (Collectivités territoriales) เป็นนิติบุคคลมหาชนที่เกิดจากหลักการกระจายอำนาจ ทางเขตพื้นที่ มีสถานะเป็นนิติบุคคลแยกจากรัฐ มีการคลังเป็นของตนเองทำให้จัดเก็บรายได้มาใช้ พัฒนาท้องถิ่นโดยไม่ต้องนำส่งส่วนกลาง รายได้ขององค์การปกครองท้องถิ่นมาจากเงินค่าธรรมเนียม ต่าง ๆ ภาษีอากรที่รัฐอนุญาตให้ท้องถิ่นจัดเก็บและเงินอุดหนุนจากเงินงบประมาณส่วนกลาง ลักษณะ ประการสำคัญขององค์การปกครองส่วนท้องถิ่น คือ มีเขตพื้นที่ในความรับผิดชอบอย่างชัดเจนในการ จัดทำบริการสาธารณะ ผู้บริหารขององค์การปกครองส่วนท้องถิ่นจะมาจากการเลือกตั้งจากประชาชน

ในเขตพื้นที่ขององค์การปกครองส่วนท้องถิ่นนั้นไม่ได้มาจากการแต่งตั้งจากรัฐบาลส่วนกลาง บริการสาธารณะที่องค์การปกครองส่วนท้องถิ่นจัดทำจะมีหลายด้านไม่ได้จัดทำเฉพาะเจาะจงเพียงด้านเดียว ด้วยเหตุนี้รัฐจึงมอบวิธีการในการจัดทำบริการสาธารณะให้้องค์การปกครองส่วนท้องถิ่นในกฎหมายจัดตั้งหลายวิธีด้วยกัน เช่น การดำเนินการจัดทำเอง มอบให้เอกชนดำเนินการ หรือจะร่วมกับองค์การปกครองส่วนท้องถิ่นอื่นขึ้นอยู่กับว่าวิธีการใดมีความเหมาะสมมากที่สุด นอกจากนี้ การจัดทำบริการสาธารณะของท้องถิ่นรัฐต้องมอบให้้องค์การปกครองส่วนท้องถิ่นมีเขตอำนาจหน้าที่ในกิจการของบริการสาธารณะประเภทนั้นด้วยมิเช่นนั้นอาจเกิดการจัดทำบริการสาธารณะซ้ำซ้อนกันระหว่างรัฐกับองค์การปกครองส่วนท้องถิ่น ความสัมพันธ์ระหว่างรัฐกับองค์การปกครองส่วนท้องถิ่นเป็นการควบคุมแบบการกำกับดูแลเช่นเดียวกับองค์กรที่เกิดจากการกระจายอำนาจอื่น

ลักษณะทางกฎหมายขององค์การปกครองส่วนท้องถิ่นมีความแตกต่างกับองค์การมหาชน คือ องค์การมหาชนและองค์การปกครองส่วนท้องถิ่นเกิดจากหลักการกระจายอำนาจเหมือนกัน แต่องค์การมหาชนเป็นการกระจายอำนาจตามกิจการ ส่วนองค์การปกครองส่วนท้องถิ่นเป็นการกระจายอำนาจตามพื้นที่ โดยองค์การปกครองส่วนท้องถิ่นจะจัดทำบริการสาธารณะในเขตพื้นที่ใดพื้นที่หนึ่งในความรับผิดชอบของตนและบริการสาธารณะที่้องค์การปกครองส่วนท้องถิ่นจัดทำนั้นมีหลายด้าน ส่วนองค์การมหาชนจะจัดทำบริการสาธารณะเฉพาะด้านใดด้านหนึ่งเท่านั้นตามที่กฎหมายจัดตั้งกำหนดไม่ว่าจะเป็นองค์การมหาชนระดับประเทศหรือองค์การมหาชนระดับท้องถิ่น ถึงแม้ว่าองค์การมหาชนระดับท้องถิ่นบางแห่งจะจัดทำบริการสาธารณะในเขตพื้นที่ใดพื้นที่หนึ่งเหมือน้องค์การปกครองส่วนท้องถิ่นแต่บริการสาธารณะจะครอบคลุมเฉพาะด้านที่้องค์การมหาชนนั้นรับผิดชอบไม่เหมือนกับ้องค์การปกครองส่วนท้องถิ่นที่จะจัดทำบริการสาธารณะที่ตนมีอำนาจหน้าที่เกือบทุกด้านในพื้นที่ของตน

ข) แนวคิดการมีส่วนร่วมของประชาชน

การมีส่วนร่วมของประชาชน ถือเป็นหลักการสากลที่อารยประเทศให้ความสำคัญ และเป็นประเด็นหลักที่สังคมไทยให้ความสนใจเพื่อพัฒนาการเมืองเข้าสู่ระบอบประชาธิปไตยแบบมีส่วนร่วมตามหลักการธรรมาภิบาลที่ภาครัฐจะต้องเปิดโอกาสให้ประชาชนและผู้เกี่ยวข้องทุกภาคส่วนรับรู้ร่วมคิด ร่วมตัดสินใจ เพื่อสร้างความโปร่งใสและเพิ่มคุณภาพการตัดสินใจของภาครัฐให้ดีขึ้น และเป็นที่ยอมรับร่วมกันของทุก ๆ ฝ่ายในการบริหารราชการเพื่อประโยชน์สุขของประชาชนตามรัฐธรรมนูญแห่งราชอาณาจักรไทย พ.ศ. 2540 พระราชบัญญัติระเบียบบริหารราชการแผ่นดิน (ฉบับที่ 5) พ.ศ. 2545 และพระราชกฤษฎีกาว่าด้วยหลักเกณฑ์และวิธีการบริหารกิจการบ้านเมืองที่ดี พ.ศ. 2546 จึงต่างให้ความสำคัญต่อการบริหารราชการอย่างโปร่งใส สุจริต เปิดเผยข้อมูล และการเปิดโอกาสให้ประชาชน

ได้เข้ามามีส่วนร่วมในการกำหนดนโยบายสาธารณะ การตัดสินใจทางการเมือง รวมถึงการตรวจสอบการใช้อำนาจอรัฐในทุกระดับ

หลักการสร้างการมีส่วนร่วมของประชาชน หมายถึง การเปิดโอกาสให้ประชาชนและผู้ที่เกี่ยวข้องทุกภาคส่วนของสังคมได้เข้ามามีส่วนร่วมกับภาครัฐการนั้น International Association for Public Participation ได้แบ่งระดับของการสร้างการมีส่วนร่วมของประชาชนเป็น 5 ระดับ ดังนี้

1. การให้ข้อมูลข่าวสาร ถือเป็นการมีส่วนร่วมของประชาชนในระดับต่ำที่สุด แต่เป็นระดับที่สำคัญที่สุด เพราะเป็นก้าวแรกของการที่ภาครัฐจะเปิดโอกาสให้ประชาชนเข้าสู่กระบวนการมีส่วนร่วมในเรื่องต่าง ๆ วิธีการให้ข้อมูลสามารถใช้ช่องทางต่าง ๆ เช่น เอกสารสิ่งพิมพ์ การเผยแพร่ข้อมูลข่าวสารผ่านทางสื่อต่าง ๆ การจัดนิทรรศการ จัดหมายข่าว การจัดงานแถลงข่าว การติดประกาศ และการให้ข้อมูลผ่านเว็บไซต์ เป็นต้น

2. การรับฟังความคิดเห็น เป็นกระบวนการที่เปิดให้ประชาชนมีส่วนร่วมในการให้ข้อมูลข้อเท็จจริงและความคิดเห็นเพื่อประกอบการตัดสินใจของหน่วยงานภาครัฐด้วยวิธีต่าง ๆ เช่น การรับฟังความคิดเห็น การสำรวจความคิดเห็น การจัดเวทีสาธารณะ การแสดงความคิดเห็นผ่านเว็บไซต์ เป็นต้น

3. การเกี่ยวข้อง เป็นการเปิดโอกาสให้ประชาชนมีส่วนร่วมในการปฏิบัติงาน หรือร่วมเสนอแนะทางที่นำไปสู่การตัดสินใจ เพื่อสร้างความมั่นใจให้ประชาชนว่าข้อมูลความคิดเห็นและความต้องการของประชาชนจะถูกนำไปพิจารณาเป็นทางเลือกในการบริหารงานของภาครัฐ เช่น การประชุมเชิงปฏิบัติการเพื่อพิจารณาประเด็นนโยบายสาธารณะ ประชาพิจารณ์ การจัดตั้งคณะทำงานเพื่อเสนอแนะประเด็นนโยบาย เป็นต้น

4. ความร่วมมือ เป็นการให้กลุ่มประชาชนผู้แทนภาคสาธารณะมีส่วนร่วม โดยเป็นหุ้นส่วนกับภาครัฐในทุกขั้นตอนของการตัดสินใจ และมีการดำเนินกิจกรรมร่วมกันอย่างต่อเนื่อง เช่น คณะกรรมการที่มีฝ่ายประชาชนร่วมเป็นกรรมการ เป็นต้น

5. การเสริมอำนาจแก่ประชาชน เป็นขั้นที่ให้บทบาทประชาชนในระดับสูงที่สุด โดยให้ประชาชนเป็นผู้ตัดสินใจ เช่น การลงประชามติในประเด็นสาธารณะต่าง ๆ โครงการกองทุนหมู่บ้าน ที่มอบอำนาจให้ประชาชนเป็นผู้ตัดสินใจทั้งหมด เป็นต้น

การสร้างการมีส่วนร่วมของประชาชน อาจทำได้หลายระดับและหลายวิธี ซึ่งบางวิธีสามารถทำได้ง่าย ๆ แต่บางวิธีก็ต้องใช้เวลา ขึ้นอยู่กับความต้องการเข้ามามีส่วนร่วมของประชาชน ค่าใช้จ่ายและความจำเป็นในการเปิดโอกาสให้ประชาชนเข้ามามีส่วนร่วม การมีส่วนร่วมของประชาชนเป็นเรื่องละเอียดอ่อน จึงต้องมีการพัฒนาความรู้ความเข้าใจในการให้ข้อมูลข่าวสารที่ถูกต้องแก่ประชาชน การรับฟังความคิดเห็น การเปิดโอกาสให้ประชาชนเข้ามามีส่วนร่วม รวมทั้ง

พัฒนาทักษะและศักยภาพของข้าราชการทุกระดับควบคู่กันไปด้วย จากหลักการและความจำเป็นดังกล่าวทำให้การพัฒนาระบบราชการที่ผ่านมามีการพัฒนากระบวนการบริหารราชการที่สนับสนุนการปรับกระบวนการทำงานของส่วนราชการที่เปิดโอกาสให้ประชาชนเข้ามามีส่วนร่วมมากขึ้น หรือที่เรียกว่า “การบริหารราชการแบบมีส่วนร่วม”

2.2.2 วิเคราะห์ข้อมูลที่เกี่ยวข้องเพื่อประกอบการจัดทำข้อเสนอ

ก) หลักการขององค์การมหาชน

เป็นหน่วยงานที่รับผิดชอบบริการสาธารณะทางสังคมและวัฒนธรรม (Social and Cultural Public Services) เช่น การศึกษา การวิจัย การฝึกอบรม การทำนุบำรุงศิลปวัฒนธรรม การพัฒนาและส่งเสริมการกีฬา การพัฒนาและถ่ายทอดวิทยาศาสตร์และเทคโนโลยี การอนุรักษ์สิ่งแวดล้อมและทรัพยากรธรรมชาติ การบริการทางสาธารณสุขและการแพทย์ การสังคมสงเคราะห์ นันทนาการสวนสัตว์ การอำนวยความสะดวกแก่ประชาชน หรือการดำเนินการอันเป็นสาธารณะประโยชน์อื่นใด ซึ่งไม่เหมาะที่จะใช้วิธีการของราชการในการบริหาร อนึ่ง บริการสาธารณะขององค์การมหาชนต้องไม่เป็นการที่มีลักษณะเป็นการแข่งขันกับภาคเอกชน ซึ่งเป็นลักษณะต้องห้ามตามรัฐธรรมนูญแห่งราชอาณาจักรไทยไม่มีวัตถุประสงค์ในการแสวงหากำไรเป็นนิติบุคคล ความสัมพันธ์กับรัฐ : รัฐจัดตั้งได้รับเงินอุดหนุนจากรัฐ หรือสามารถเลี้ยงตัวเองได้ (ยกเว้นมหาวิทยาลัยต้องดำเนินการตามพระราชบัญญัติจัดตั้ง) รัฐมีอำนาจกำกับดูแลตามที่กฎหมายกำหนด (เช่น ผ่านการแต่งตั้งถอดถอนคณะกรรมการและผู้บริหารระดับสูง การอนุมัติงบประมาณ การให้นโยบาย ฯลฯ) การลงทุนต้องขอความเห็นชอบจากรัฐ บุคลากรมีสถานะเป็นเจ้าหน้าที่ของรัฐ วิธีดำเนินการไม่ใช่อำนาจฝ่ายเดียวเป็นหลัก แต่ใช้สัญญา ไม่ใช่กฎระเบียบของทางราชการ (ยกเว้นกิจกรรมที่ต้องใช้อำนาจฝ่ายเดียวต้องออกพระราชบัญญัติ รวมทั้งกรณีการจัดตั้งมหาวิทยาลัยในกำกับของรัฐ)

ข) การกำกับดูแลองค์การมหาชน

โดยหลักการรัฐมนตรีผู้รักษาการตามกฎหมายจัดตั้ง จะมีความสัมพันธ์กับองค์การมหาชน ซึ่งมีความแตกต่างจากส่วนราชการ กล่าวคือ จะกำหนดบทบาทของรัฐมนตรีที่มีต่อองค์การมหาชน ในลักษณะของการกำกับดูแล มิใช่การบังคับบัญชาส่วนราชการอย่างที่กำหนดไว้ในพระราชบัญญัติระเบียบบริหารราชการแผ่นดิน กล่าวคือ พระราชบัญญัติองค์การมหาชน พ.ศ. 2542 มาตรา 43 กำหนดให้รัฐมนตรีผู้รักษาการเป็นผู้มีหน้าที่ความรับผิดชอบโดยตรงในการ

กำกับดูแลองค์การมหาชนให้ดำเนินการบรรลุความสำเร็จตามเจตนารมณ์ของการจัดตั้งองค์การมหาชนนั้น ๆ ในทำนองเดียวกันบทบัญญัติเกี่ยวกับบทบาทของคณะรัฐมนตรีและรัฐมนตรีที่กำหนดไว้ในพระราชบัญญัติเฉพาะนั้น คณะรัฐมนตรีจะทำหน้าที่ในการกำกับดูแลตามที่กฎหมายกำหนด เช่น การแต่งตั้งกรรมการผู้ทรงคุณวุฒิ การกำหนดหลักเกณฑ์การได้รับเบี้ยประชุมและประโยชน์ตอบแทนอื่นของคณะกรรมการ ส่วนบทบาทของรัฐมนตรีโดยส่วนใหญ่จะทำหน้าที่เป็นประธานคณะกรรมการหรือเป็นกรรมการ ซึ่งคณะกรรมการจะมีบทบาทในการกำหนดนโยบายและควบคุมดูแลกิจการโดยทั่วไปของหน่วยงานสำหรับความสัมพันธ์กับกระทรวงนั้น องค์การมหาชนทั้งสองประเภทจะมีความสัมพันธ์กับกระทรวงในสองเรื่องหลัก ๆ คือ 1. การมีผู้แทนของกระทรวงเป็นกรรมการ โดยตำแหน่งในคณะกรรมการ และ 2. การจัดทำแผนปฏิบัติการตามแผนบริหารราชการแผ่นดิน ซึ่งต้องสอดคล้องกับแผนปฏิบัติการของกระทรวงที่เกี่ยวข้องกับองค์การมหาชน

องค์การมหาชนจึงมิได้เป็นหน่วยงานที่สังกัดกระทรวงหรือสังกัดสำนักนายกรัฐมนตรี แต่เป็นหน่วยงานที่อยู่ในการกำกับดูแลของรัฐมนตรีที่รักษาการตามกฎหมาย ปลัดกระทรวงหรือข้าราชการอื่น ไม่สามารถจะใช้อำนาจบังคับบัญชาต่อองค์การมหาชน ซึ่ง ก.พ.ร. ได้ซักซ้อมความเข้าใจในเรื่องนี้ต่อหน่วยงานของรัฐ เพื่อประโยชน์ในการกำหนดแนวทางการปฏิบัติต่อองค์การมหาชนทั้งสองประเภท โดยเฉพาะองค์การมหาชนที่นายกรัฐมนตรีเป็นรัฐมนตรีผู้รักษาการตามกฎหมายจัดตั้ง

ค) การขอจัดตั้งองค์การมหาชน

การจัดตั้งองค์การมหาชนโดยทั่วไป ให้ดำเนินการตามมติคณะรัฐมนตรี เมื่อวันที่ 3 เมษายน 2550 คือ ให้จัดตั้งตามพระราชบัญญัติองค์การมหาชน พ.ศ. 2542 โดยการตราเป็นพระราชกฤษฎีกา เว้นแต่องค์การมหาชนนั้น จำเป็นต้องใช้อำนาจรัฐฝ่ายเดียว (Unilateral Act) อันกระทบต่อสิทธิเสรีภาพของบุคคล กรณีการจัดตั้งกองทุนซึ่งยกเว้นกฎหมายว่าด้วยวิธีการงบประมาณหรือกฎหมายเงินคงคลัง หรือกรณีการจัดตั้งสถาบันอุดมศึกษาของรัฐซึ่งต้องประกาศปริญญาบัตร จึงให้ตราเป็นพระราชบัญญัติเฉพาะได้ให้กระทรวงที่ประสงค์จะจัดตั้งองค์การมหาชนดำเนินการตามมติคณะรัฐมนตรี เมื่อวันที่ 18 กรกฎาคม 2549 โดยให้จัดทำคำชี้แจงประกอบคำขอส่งไปยังสำนักงาน ก.พ.ร. เพื่อนำเสนอ ก.พ.ร. พิจารณาก่อนนำเสนอคณะรัฐมนตรี

สภาพภารกิจที่จะจัดตั้งเป็นองค์การมหาชน มาตรา 5 วรรคแรกได้บัญญัติถึงหลักเกณฑ์พื้นฐานในการจัดตั้งองค์การมหาชน ไว้ว่า “เมื่อรัฐบาลมีแผนงานหรือนโยบายด้านใดด้านหนึ่ง โดยเฉพาะเพื่อจัดทำบริการสาธารณะและมีความเหมาะสมที่จะจัดตั้งหน่วยงานบริหารขึ้นใหม่ แตกต่างไปจากส่วนราชการหรือรัฐวิสาหกิจ โดยมีความมุ่งหมายให้มีการใช้ประโยชน์ทรัพยากรและบุคลากรให้เกิดประสิทธิภาพสูงสุด จะจัดตั้งเป็นองค์การมหาชนโดยตราเป็นพระราชกฤษฎีกาตาม

พระราชบัญญัตินี้ก็ได้” จากบทบัญญัติดังกล่าว สามารถแยกแยะองค์ประกอบในการจัดตั้งองค์การมหาชนได้ 3 ประการ ดังนี้

1. เมื่อรัฐบาลมีแผนงานหรือนโยบายด้านใดด้านหนึ่งโดยเฉพาะเพื่อจัดทำบริการสาธารณะ และ
2. แผนงานการจัดทำบริการสาธารณะนั้นมีความเหมาะสมที่จะจัดตั้งหน่วยงานบริหารขึ้นใหม่ที่แตกต่างไปจากส่วนราชการและรัฐวิสาหกิจ
3. การจัดตั้งหน่วยงานบริหารขึ้นใหม่นั้นมีความมุ่งหมายให้มีการใช้ประโยชน์ทรัพยากรและบุคลากรให้มีประสิทธิภาพสูงสุด

และมาตรา 5 วรรคสองได้บัญญัติถึงกิจการบริการสาธารณะที่จะสามารถจัดตั้งเป็นองค์การมหาชนรวมทั้งได้ระบุให้รวมความถึงการอำนวยความสะดวกแก่ประชาชนหรือการดำเนินการอันเป็นสาธารณประโยชน์อื่นใด แต่ก็ย้ำถึงหลักการขององค์การมหาชนที่แตกต่างจากรัฐวิสาหกิจ คือ ต้องไม่เป็นการที่แสวงหากำไรเป็นหลักกิจการอันเป็นบริการสาธารณะที่จะจัดตั้งเป็นองค์การมหาชนตามวรรคหนึ่ง ได้แก่ การรับรองมาตรฐานและประเมินคุณภาพการศึกษา การศึกษาอบรมและพัฒนาเจ้าหน้าที่ของรัฐ การทะนุบำรุงศิลปะและวัฒนธรรม การพัฒนาและส่งเสริมการกีฬา การส่งเสริมและสนับสนุน การศึกษาและการวิจัย การถ่ายทอดและพัฒนาวิทยาศาสตร์และเทคโนโลยี การอนุรักษ์สิ่งแวดล้อมและทรัพยากรธรรมชาติ การบริการทางการแพทย์และสาธารณสุข การสังคมสงเคราะห์ การอำนวยความสะดวกแก่ประชาชน หรือการดำเนินการอันเป็นสาธารณประโยชน์อื่นใด ทั้งนี้ โดยต้องไม่เป็นการที่มีวัตถุประสงค์เพื่อแสวงหากำไรเป็นหลัก

สถานะทางกฎหมายมาตรา 6 แห่งพระราชบัญญัติองค์การมหาชน พ.ศ. 2542 กำหนดหลักการพื้นฐานเกี่ยวกับสถานะขององค์การมหาชน ให้องค์การมหาชนเป็นหน่วยงานของรัฐและเป็นนิติบุคคล มาตรา 45 กำหนดว่าทรัพย์สินขององค์การมหาชนเป็นทรัพย์สินของรัฐ และมาตรา 15 บัญญัติคุ้มครองทรัพย์สินขององค์การมหาชน ซึ่งมีฐานะเป็นทรัพย์สินของรัฐไว้ตามหลักกฎหมายที่ใช้บังคับทั่วไปเกี่ยวกับทรัพย์สินของรัฐไว้ว่าทรัพย์สินขององค์การมหาชน ไม่อยู่ในความรับผิดชอบแห่งการบังคับคดี

ขั้นตอนในการจัดตั้งองค์การมหาชนในทางกฎหมาย การจัดตั้งองค์การมหาชนเป็นเรื่องที่หน่วยงานในระดับกระทรวงที่มีฐานะเป็นนิติบุคคล จะต้องเป็นผู้นำเรื่องเสนอขอจัดตั้งองค์การมหาชนต่อคณะรัฐมนตรีโดยตรง เว้นแต่ คณะรัฐมนตรีจะมอบหมายให้องค์กรใดองค์กรหนึ่งเป็นผู้พิจารณา ก่อนกรอกก่อนนำเสนอคณะรัฐมนตรี ซึ่งในปัจจุบัน คณะรัฐมนตรีได้มอบหมายให้คณะกรรมการพัฒนาระบบราชการ (ก.พ.ร.) พิจารณาการขอจัดตั้งองค์การมหาชนในเบื้องต้น ซึ่งกระทรวงต้องดำเนินการตามขั้นตอนและรายการคำชี้แจง (Check list) ประกอบคำขอจัดตั้งที่ ก.พ.ร. กำหนดก่อนเสนอให้คณะรัฐมนตรีพิจารณาต่อไป และเมื่อคณะรัฐมนตรีเห็นชอบก็จะสามารถจัดตั้งองค์การมหาชนโดยการตราพระราชกฤษฎีกา ซึ่งจะมีผลบังคับใช้เมื่อได้ประกาศในราชกิจจานุเบกษาแล้ว

พระราชบัญญัติองค์การมหาชนได้กำหนดและออกแบบโครงสร้างการบริหารงานขององค์การมหาชนให้อยู่ภายใต้การควบคุมดูแลของคณะกรรมการ ซึ่งคณะกรรมการดังกล่าวนี้อยู่ภายใต้การกำกับดูแลของรัฐมนตรีผู้รักษาการ ดังนั้น คณะกรรมการขององค์การมหาชนจะรับผิดชอบรายงานต่อรัฐมนตรีผู้รักษาการ และการดำเนินการขององค์การมหาชนนับเป็นส่วนหนึ่งในภาพรวมของผลงานของกระทรวง แม้ว่าตัวองค์กรไม่สังกัดกระทรวง ขณะเดียวกันองค์การมหาชนจะต้องรับผิดชอบต่อผลงานต่อสาธารณะหรือประชาชนในฐานะที่เป็นองค์กรของรัฐที่ใช้งบประมาณแผ่นดินด้วย

คณะรัฐมนตรี มีบทบาทหลายส่วนที่เกี่ยวข้องกับองค์การมหาชน ได้แก่ การพิจารณาจัดตั้งหรือยุบเลิกองค์การมหาชน การแต่งตั้งคณะกรรมการบริหาร โดยการเสนอแนะของรัฐมนตรีผู้รักษาการ การกำหนดหลักเกณฑ์ เงื่อนไข กติกา และหลักการบริหารสำคัญ ๆ เช่น หลักเกณฑ์ในการประเมินผลองค์การมหาชน การกำหนดค่าตอบแทนกรรมการตลอดจนเงินเดือนและผลประโยชน์ตอบแทนผู้อำนวยการ หลักเกณฑ์การกู้ยืมเงิน การถือหุ้นและการร่วมทุน และหลักเกณฑ์ในการจัดการกับทรัพย์สินขององค์การมหาชนในกรณีที่ยุบเลิก เป็นต้น การวินิจฉัยชี้ขาด การกำหนดระเบียบแบบแผนการปฏิบัติราชการเพื่อการประสานงานระหว่างส่วนราชการ และหน่วยงานของรัฐประเภทอื่น ๆ และองค์การมหาชน เพื่อไม่ให้เกิดความซ้ำซ้อน

พระราชบัญญัติองค์การมหาชน พ.ศ. 2542 กำหนดให้รัฐมนตรีผู้รักษาการเป็นผู้มีหน้าที่ความรับผิดชอบโดยตรงในการกำกับดูแลองค์การมหาชนให้ดำเนินการบรรลุผลสำเร็จตามเจตนารมณ์ของการจัดตั้งองค์การมหาชนนั้น ๆ โดยสรุป บทบาทหน้าที่ของรัฐมนตรีที่มีต่อองค์การมหาชน ได้แก่ เสนอแต่งตั้งคณะกรรมการองค์การมหาชนต่อคณะรัฐมนตรี (มาตรา 19) การกำกับดูแลการสรรหาผู้อำนวยการองค์การมหาชน เพื่อความโปร่งใสและเพื่อประโยชน์ในการติดตามประเมินผลการปฏิบัติงาน กำหนดนโยบาย ทิศทางการดำเนินงานและเป้าหมายโดยรวม การลงนามในคำรับรองการปฏิบัติงานระหว่างรัฐมนตรีกับประธานกรรมการ รวมทั้งการตรวจสอบและติดตามประเมินผลการดำเนินงานขององค์การมหาชน (มาตรา 41 และมาตรา 43) กำหนดอัตราเงินเดือนและประโยชน์ตอบแทนอื่นของผู้อำนวยการ และกำหนดเบี้ยประชุมและประโยชน์ตอบแทนอื่นของคณะกรรมการ (มาตรา 26 และมาตรา 34) รัฐมนตรีอาจขอให้เจ้าหน้าที่ของรัฐมาปฏิบัติงานเป็นเจ้าหน้าที่หรือลูกจ้าง ในองค์การมหาชนเป็นการชั่วคราวได้ โดยจะต้องได้รับอนุมัติจากผู้บังคับบัญชาหรือนายจ้างของผู้นั้นแล้วแต่กรณี (มาตรา 36 วรรคแรก)

คณะกรรมการองค์การมหาชนเป็นองค์กรสูงสุดที่ทำหน้าที่ตัดสินใจ กำหนดนโยบายและวางระเบียบข้อบังคับขององค์การมหาชน คณะกรรมการมาจากการแต่งตั้งของคณะรัฐมนตรีและจะต้องมีจำนวนตามที่กำหนดไว้ในพระราชกฤษฎีกาจัดตั้งแต่ต้องไม่เกินสิบเอ็ดคน โดยในจำนวนดังกล่าวอาจกำหนดให้เป็นกรรมการผู้แทนของส่วนราชการซึ่งมีฐานะเป็นกรรมการโดยตำแหน่งก็ได้

แต่ต้องไม่เกินกว่ากึ่งหนึ่งของคณะกรรมการ และจะต้องมีผู้ทรงคุณวุฒิซึ่งมิใช่ข้าราชการหรือผู้ปฏิบัติงานในหน่วยงานของรัฐร่วมอยู่ด้วยอย่างน้อยหนึ่งคน (มาตรา 19) วาระการดำรงตำแหน่งของประธานกรรมการและกรรมการเป็นไปตามพระราชกฤษฎีกาจัดตั้ง แต่ต้องไม่เกินคราวละ 4 ปี และจะดำรงตำแหน่งติดต่อกันเกิน 2 วาระไม่ได้ (มาตรา 22) คณะกรรมการองค์การมหาชนมีอำนาจหน้าที่ในการควบคุมดูแลองค์การมหาชนให้ดำเนินกิจการให้เป็นไปตามวัตถุประสงค์ที่กำหนดไว้ และมีอำนาจหน้าที่เฉพาะที่กำหนดไว้ในมาตรา 24 ดังนี้ กำหนดนโยบายการบริหารงาน และให้ความเห็นชอบแผนการดำเนินงานขององค์การมหาชน อนุมัติแผนการลงทุนและแผนการเงินขององค์การมหาชน ควบคุมดูแลการดำเนินงานและการบริหารงานทั่วไป ตลอดจนออกระเบียบ ข้อบังคับ ประกาศ หรือข้อกำหนดเกี่ยวกับองค์การมหาชนในเรื่องดังต่อไปนี้ 1) การจัดแบ่งส่วนงานขององค์การมหาชน และขอบเขตหน้าที่ของส่วนงานดังกล่าว 2) การกำหนดตำแหน่ง คุณสมบัติเฉพาะตำแหน่ง อัตราเงินเดือน ค่าจ้าง และเงินอื่นของเจ้าหน้าที่และลูกจ้างขององค์การมหาชน 3) การคัดเลือก การบรรจุ การแต่งตั้ง การถอดถอน วินัยและการลงโทษทางวินัย การออกจากตำแหน่ง การร้องทุกข์และการอุทธรณ์ การลงโทษของเจ้าหน้าที่และลูกจ้างขององค์การมหาชน รวมทั้งวิธีการและเงื่อนไขในการจ้างลูกจ้างขององค์การมหาชน 4) การบริหารและจัดการการเงิน การพัสดุ และทรัพย์สินขององค์การมหาชน 5) การจัดสวัสดิการและสิทธิประโยชน์อื่นแก่เจ้าหน้าที่และลูกจ้างขององค์การมหาชน 6) ขอบเขตอำนาจหน้าที่และระเบียบเกี่ยวกับการปฏิบัติหน้าที่ของผู้ตรวจสอบภายในอำนาจหน้าที่อื่นตามที่พระราชกฤษฎีกาจัดตั้งกำหนด

ผู้อำนวยการองค์การมหาชนเป็นผู้ที่มีหน้าที่บริหารกิจการขององค์การมหาชนให้เป็นไปตามกฎหมาย วัตถุประสงค์ขององค์การมหาชนตลอดจน ระเบียบ ข้อบังคับ ข้อกำหนด นโยบาย มติ และประกาศของคณะกรรมการ และเป็นผู้บังคับบัญชาเจ้าหน้าที่และลูกจ้างขององค์การมหาชนทุกตำแหน่ง (มาตรา 31) ผู้อำนวยการจะต้องรับผิดชอบต่อคณะกรรมการในการบริหารกิจการขององค์การมหาชน และเป็นผู้แทนขององค์การมหาชนในกิจการเกี่ยวกับบุคคลภายนอก (มาตรา 33) ผู้อำนวยการจะดำรงตำแหน่งเป็นวาระมีระยะเวลาตามที่กำหนดไว้ในพระราชกฤษฎีกาจัดตั้ง แต่ต้องไม่เกิน 4 ปี และอาจได้รับการแต่งตั้งให้ดำรงตำแหน่งอีกเมื่อครบวาระแล้วก็ได้ แต่ต้องไม่เกินสองวาระติดต่อกันคณะกรรมการเป็นผู้มีอำนาจแต่งตั้งและถอดถอนผู้อำนวยการ และเป็นผู้กำหนดอัตราเงินเดือนและประโยชน์ตอบแทนอื่นของผู้อำนวยการตามหลักเกณฑ์ที่คณะรัฐมนตรีกำหนด (มาตรา 34)

บุคลากรหลักขององค์การมหาชน ได้แก่ บุคลากรผู้ปฏิบัติงานประจำให้แก่องค์การมหาชน เรียกว่า “เจ้าหน้าที่ขององค์การมหาชน” ตามมาตรา 35 และผู้ปฏิบัติงานที่มีลักษณะชั่วคราวให้แก่องค์การมหาชน เรียกว่า “ลูกจ้างขององค์การมหาชน” นอกจากนี้ ยังมีเจ้าหน้าที่ของรัฐที่มาปฏิบัติงาน

ในองค์การมหาชนเป็นการชั่วคราวได้ เมื่อได้รับอนุมัติจากผู้บังคับบัญชา (มาตรา 36) สิทธิประโยชน์ และสวัสดิการต่าง ๆ ของบุคลากรขององค์การมหาชนจะได้รับไม่ต่ำกว่ามาตรฐานขั้นต่ำที่กำหนดไว้ในกฎหมายว่าด้วยการคุ้มครองแรงงาน กฎหมายว่าด้วยการประกันสังคม และกฎหมายว่าด้วยเงินทดแทน (มาตรา 38)

ความสัมพันธ์กับรัฐโดยที่องค์การมหาชนเป็นหน่วยงานของรัฐที่จัดตั้งขึ้นเพื่อให้บริการสาธารณะโดยใช้งบประมาณแผ่นดิน ทำให้องค์การมหาชนต้องอยู่ภายใต้การควบคุมของรัฐในลักษณะของการกำกับดูแลแต่รายงานการจัดสรรงบประมาณและการกำกับดูแลองค์การมหาชนย่อมเป็นไปโดยการเคารพหลักการของความเป็นอิสระในการดำเนินงานขององค์การมหาชนระบบงบประมาณ และการกำกับดูแลที่เคารพความเป็นอิสระ เงินทุนในการดำเนินกิจการบริการสาธารณะขององค์การมหาชนอาจจะมีที่มาได้หลายทางตามที่กำหนดไว้ในมาตรา 12 ทุนและทรัพย์สินในการดำเนินกิจการขององค์การมหาชน ประกอบด้วย เงินหรือทรัพย์สินที่ได้รับโอนมาเงินที่รัฐบาลจ่ายให้เป็นทุนประเดิม เงินอุดหนุนทั่วไปที่รัฐบาลจัดสรรให้ตามความเหมาะสมเป็นรายปี เงินอุดหนุนจากภาคเอกชนหรือองค์กรอื่น รวมทั้งจากต่างประเทศหรือองค์การระหว่างประเทศ และเงินหรือทรัพย์สินที่มีผู้อุทิศให้ ค่าธรรมเนียม ค่าบำรุง ค่าตอบแทน ค่าบริการ หรือรายได้จากการดำเนินการดอกผลของเงินหรือรายได้จากทรัพย์สินขององค์การมหาชน

รายได้หลักขององค์การมหาชนจะมาจากเงินงบประมาณแผ่นดินที่รัฐจัดสรร และจากบทบัญญัติตามมาตรา 12 (3) ก็ได้ระบุวิธีการจัดสรรงบประมาณให้แก่องค์การมหาชนไว้อย่างชัดเจนว่า จะต้องจัดสรรให้เป็นเงินอุดหนุนทั่วไปที่จัดสรรให้เป็นรายปีตามความเหมาะสม ซึ่งเป็นข้อยืนยันความ เป็นอิสระในทางการบริหารงบประมาณขององค์การมหาชน เพราะเงินอุดหนุนทั่วไปที่รัฐจัดสรรให้ ในแต่ละปีนั้นอยู่จะภายใต้ดุลยพินิจขององค์การมหาชนที่จะตัดสินใจในเรื่องประเภทและจำนวน การใช้จ่ายได้เองตามความเหมาะสม อย่างไรก็ตาม อย่างไรก็ดี คณะรัฐมนตรีได้กำหนดกรอบวงเงินรวมสำหรับ ค่าใช้จ่ายด้านบุคลากรสำหรับองค์การมหาชน เช่น เงินเดือน ค่าตอบแทน เบี้ยประชุม เป็นต้น ไว้ไม่เกิน ร้อยละ 30 ของเงินอุดหนุนประจำปี หากองค์การมหาชนใดไม่สามารถดำเนินการให้อยู่ในกรอบวงเงินดังกล่าวได้ ให้นำเสนอคณะรัฐมนตรีพิจารณาแยกเว้นเป็นราย ๆ ไป

นอกจากการบริหารงบประมาณที่ได้มาในลักษณะเงินอุดหนุนทั่วไปที่มีความเป็นอิสระในการใช้จ่ายและเป็นการใช้งบประมาณโดยไม่ต้องส่งงบประมาณส่วนที่เหลือจ่ายคืนคลังตามวิธีปฏิบัติปกติของงบประมาณของส่วนราชการแล้ว รายได้ขององค์การมหาชนไม่เป็นรายได้ที่จะต้อง นำส่งกระทรวงการคลังตามกฎหมายว่าด้วยเงินคงคลัง และกฎหมายว่าด้วยวิธีการงบประมาณ อีกด้วย (มาตรา 14) สำหรับการกำกับดูแลการดำเนินงานขององค์การมหาชนให้เป็นไปโดยถูกต้อง ตามกฎหมายและอยู่ในกรอบนโยบายของรัฐนั้น พระราชบัญญัติองค์การมหาชนกำหนดให้เป็นอำนาจ

ของรัฐมนตรีผู้รักษาการตามพระราชกฤษฎีกาจัดตั้งองค์การมหาชนนั้น ๆ (มาตรา 43) นอกจากอำนาจกำกับดูแลดังกล่าวแล้ว องค์การมหาชนต้องจัดทำรายงานเสนอต่อรัฐมนตรีฯ โดยให้กล่าวถึงผลงานขององค์การมหาชนในปีที่ผ่านมา และคำชี้แจงเกี่ยวกับนโยบายของคณะกรรมการโดยตรง และแผนงานที่จะจัดทำในภายหน้าอีกด้วย (มาตรา 41)

ระบบการตรวจสอบประเมินผลที่เน้นประสิทธิภาพเพื่อให้มีข้อมูลพื้นฐานเกี่ยวกับการดำเนินงาน การบัญชีและการเงินที่มีประสิทธิภาพ เพื่อประโยชน์ในการตรวจสอบประเมินผลพระราชบัญญัติองค์การมหาชนได้บัญญัติให้องค์การมหาชน ต้องวางหลักเกณฑ์เกี่ยวกับระบบบัญชีและระบบตรวจสอบภายในที่เป็นมาตรฐานสากล (มาตรา 39) และในทุกรอบปีองค์การมหาชนจะถูกตรวจสอบบัญชีและประเมินผลการใช้จ่ายเงินและทรัพย์สิน จากสำนักงานตรวจเงินแผ่นดินหรือบุคคลภายนอกตามที่คณะกรรมการแต่งตั้งด้วยความเห็นชอบของสำนักงานตรวจเงินแผ่นดิน (มาตรา 40)

นอกจากนี้ นับตั้งแต่ปีงบประมาณ พ.ศ. 2548 คณะรัฐมนตรีได้กำหนดระบบการประเมินผลสำหรับองค์การมหาชนเพื่อพิสูจน์ถึงควมมีประสิทธิภาพและความคุ้มค่าขององค์การมหาชน โดยให้องค์การมหาชนทุกแห่งมีการจัดทำแผนยุทธศาสตร์ขององค์การมหาชนเสนอต่อคณะรัฐมนตรี และลงนามตามคำรับรองผลการปฏิบัติงานระหว่างรัฐมนตรีกับประธานคณะกรรมการและระหว่างประธานคณะกรรมการกับผู้อำนวยการเพื่อให้การดำเนินกิจการขององค์การมหาชนบรรลุผลสำเร็จตามวัตถุประสงค์ของการจัดตั้ง อย่างมีประสิทธิภาพ และคุ้มค่าในเชิงภารกิจของรัฐ และเมื่อครบกำหนด 1 ปี ภายหลังจากการลงนามตามคำรับรองผลการปฏิบัติงานแล้วองค์การมหาชนแต่ละแห่งจะได้รับการประเมินผลการปฏิบัติงานตามคำรับรองฯ และตัวชี้วัดผลการดำเนินงานตามที่กำหนด

ง) การยุบเลิกองค์การมหาชน

ความแตกต่างอีกประการหนึ่งระหว่างองค์การมหาชนตามพระราชบัญญัติองค์การมหาชนกับส่วนราชการ คือ การที่องค์การมหาชนอาจจะตั้งขึ้นเพื่อรับผิดชอบจัดทำบริการสาธารณะที่มีกำหนดเวลาสิ้นสุดแน่นอนหรือเป้าหมายการดำเนินภารกิจเฉพาะอย่างที่มีความชัดเจน และอาจกำหนดให้องค์การมหาชนนั้นยุบเลิกไปเมื่อภารกิจหรือระยะเวลาที่กำหนดไว้สำหรับการดำเนินกิจการนั้น ๆ สิ้นสุดลงก็ได้ โดยบทบัญญัติในมาตรา 44 วรรคแรกได้กำหนดหลักเกณฑ์ในเรื่องนี้ไว้ว่าองค์การมหาชนเป็นอันยุบเลิกในกรณีอย่างใดอย่างหนึ่งดังต่อไปนี้

(1) เมื่อสิ้นระยะเวลาการดำเนินกิจการขององค์การมหาชนตามที่กำหนดไว้ในพระราชกฤษฎีกาจัดตั้ง

(2) เมื่อการดำเนินกิจการตามวัตถุประสงค์ที่กำหนดไว้ในพระราชกฤษฎีกาจัดตั้งองค์การมหาชนนั้นเสร็จสิ้นลง และรัฐมนตรีผู้รักษาการตามพระราชกฤษฎีกาจัดตั้งองค์การมหาชนนั้นได้ประกาศยุติการดำเนินกิจการขององค์การมหาชนนั้นในราชกิจจานุเบกษา

(3) ในกรณีนอกจาก (1) และ (2) เมื่อรัฐบาลเห็นควรยุบเลิกการดำเนินกิจการขององค์การมหาชนโดยตราเป็นพระราชกฤษฎีกายุบเลิก”

จ) ข้อดีขององค์การมหาชน

1) เป็นองค์กรของรัฐอีกประเภทหนึ่ง ที่ไม่ใช่ส่วนราชการ หรือรัฐวิสาหกิจ แต่เป็นนิติบุคคลต่างหากตามกฎหมาย มีอิสระและความคล่องตัวในการบริหารจัดการและการงบประมาณของตนเอง และดำเนินการตามวัตถุประสงค์เฉพาะที่กำหนดไว้

2) สามารถดำเนินงานต่าง ๆ ได้อย่างรวดเร็วและคล่องตัวกว่าส่วนราชการอื่น ๆ เนื่องจากมีรูปแบบการบริหารคล้ายกับภาคเอกชน โดยมีคณะกรรมการเป็นผู้ควบคุมดูแล ซึ่งคณะกรรมการมีความเป็นอิสระพอสมควร สามารถกำหนดระเบียบข้อบังคับ การจัดโครงสร้างการดำเนินงาน การจัดการภายในองค์กร ตลอดจนการบริหารงบประมาณได้ โดยมีรัฐเป็นผู้ตรวจสอบ ทำให้โครงสร้างการบริหารงาน นโยบาย รวมทั้งเงินเดือนและสวัสดิการขององค์การมหาชนจะแตกต่างกันไปตามแต่ละแห่ง

3) เป็นหน่วยงานที่รับผิดชอบบริการสาธารณะทางสังคมและวัฒนธรรม (Social and Cultural Public Services) เช่น การศึกษา การวิจัย การฝึกอบรม การทำนุบำรุงศิลปวัฒนธรรม การพัฒนาและส่งเสริมการศึกษา การพัฒนาและถ่ายทอดวิทยาศาสตร์และเทคโนโลยี การอนุรักษ์สิ่งแวดล้อมและทรัพยากรธรรมชาติ การบริการทางสาธารณสุขและการแพทย์ การสังคมสงเคราะห์ นันทนาการ สวรรค์ การอำนวยความสะดวกแก่ประชาชน หรือการดำเนินการอันเป็นสาธารณะประโยชน์อื่นใด ซึ่งไม่เหมาะที่จะใช้วิธีการของราชการในการบริหาร

2.2.3 ระบุแนวทางในการแก้ปัญหาหรือพัฒนานโยบายที่สอดคล้องกับการวิเคราะห์

เนื่องจากในปัจจุบันโครงสร้างการบริหารงานของอุทยานธรณีโลกสตูล อยู่ในความรับผิดชอบขององค์การบริหารส่วนตำบลทุ่งหว้าเป็นหลัก โดยมีนายกองค์การบริหารส่วนตำบลทุ่งหว้าดำรงตำแหน่งเป็นผู้อำนวยการอุทยานธรณีโลกสตูลด้วย ซึ่งตำแหน่งผู้อำนวยการอุทยานธรณีโลกสตูลจะเป็นตำแหน่งหลักในการขับเคลื่อนและทำให้การดำเนินงานของอุทยานธรณีโลกสตูลเกิดความยั่งยืน หากมีการเปลี่ยนตัวนายกองค์การบริหารส่วนตำบลทุ่งหว้า จะส่งผลกระทบต่อเสถียรภาพการบริหารงานของคณะบริหารอุทยานธรณีโลกสตูล ทั้งทางด้านความต่อเนื่องของการดำเนินงาน

งบประมาณ และบุคลากร ทำให้การดำเนินงานของอุทยานธรณีโลกสตูลไม่มีความต่อเนื่องและยั่งยืน จึงเสนอให้มีการแปลงสภาพอุทยานธรณีโลกสตูลให้เป็นองค์การมหาชน โดยมีข้อเสนอ ดังนี้

ข้อเสนอที่ 1 : เสนอให้คณะบริหารอุทยานธรณีโลกสตูล ดำเนินการแปลงสภาพอุทยานธรณีโลกสตูลให้เป็นองค์การมหาชน โดยผ่านความเห็นชอบของกระทรวงมหาดไทย

ข้อเสนอที่ 2 : เสนอให้กระทรวงมหาดไทย เป็นผู้นำเรื่องเสนอขอจัดตั้งอุทยานธรณีโลกสตูล ให้เป็นองค์การมหาชนต่อคณะรัฐมนตรีโดยตรง ผ่านคณะกรรมการพัฒนาระบบราชการ (ก.พ.ร.) พิจารณาการขอจัดตั้งองค์การมหาชนในเบื้องต้น ซึ่งกระทรวงมหาดไทยต้องดำเนินการตามขั้นตอน และรายการคำชี้แจง (Check list) ประกอบคำขอจัดตั้งที่ ก.พ.ร. กำหนด เพื่อเสนอให้คณะรัฐมนตรี พิจารณาในขั้นตอนต่อไป

2.2.4 ระบุปัจจัยที่อาจมีผลกระทบต่อความสำเร็จของการดำเนินการตามข้อเสนอพร้อมระบุ แนวทางบริหารจัดการที่เป็นรูปธรรม

ก) ปัจจัยที่มีผลต่อความสำเร็จของการดำเนินการตามข้อเสนอ

1) คณะบริหารอุทยานธรณีโลกสตูล

ต้องมีความเข้าใจและเห็นชอบในภารกิจที่จะดำเนินการ บทบาทของโครงสร้างบริหาร องค์กรที่เปลี่ยนไป มีความเข้าใจความแตกต่างในการดำเนินกิจการที่ผ่านมากับการดำเนินงานในรูปแบบ ขององค์การมหาชน ที่จะจัดตั้งขึ้นใหม่ เข้าใจและยอมรับกฎระเบียบที่ต่างจากเดิม

2) หน่วยงานต้นสังกัด (กระทรวงมหาดไทย)

กระทรวงฯ จะต้องเล็งเห็นถึงเหตุผลความจำเป็นในการขอจัดตั้งความสำคัญของอุทยาน ธรณีโลกสตูลที่จะจัดตั้งเป็นองค์การมหาชน ความสำคัญของการที่องค์กรรูปแบบส่วนราชการ ไม่สามารถดำเนินภารกิจนั้น ๆ ได้ ความสำคัญของการจัดตั้งเป็นองค์การมหาชนจะก่อให้เกิด ประโยชน์ต่อการบริหารอุทยานธรณีโลกสตูล สามารถแก้ไขปัญหาข้อขัดข้องในการดำเนินงาน ที่เป็นอยู่ในปัจจุบัน และ/หรือสามารถรองรับการเปลี่ยนแปลงในบริบทต่าง ๆ ที่เกี่ยวข้องได้ รวมถึง ประชาชนจะได้รับประโยชน์เพิ่มขึ้นในทางเศรษฐกิจและการท่องเที่ยว

3) คณะรัฐมนตรี

คณะรัฐมนตรีจะต้องเล็งเห็นถึงเหตุผลความจำเป็นในการขอจัดตั้ง ความสำคัญของอุทยาน ธรณีโลกสตูลที่จะจัดตั้งเป็นองค์การมหาชน ความสำคัญของการที่องค์กรรูปแบบส่วนราชการ ไม่สามารถดำเนินภารกิจนั้น ๆ ได้ ความสำคัญของการจัดตั้งเป็นองค์การมหาชนจะก่อให้เกิดประโยชน์ ต่อการบริหารอุทยานธรณีโลกสตูล สามารถแก้ไขปัญหาข้อขัดข้องในการดำเนินงานที่เป็นอยู่

ในปัจจุบัน และ/หรือสามารถรองรับการเปลี่ยนแปลงในบริบทต่าง ๆ ที่เกี่ยวข้องได้ รวมถึงประชาชนจะได้รับประโยชน์เพิ่มขึ้นในทางเศรษฐกิจและการท่องเที่ยว

4) ประชาชนและชุมชนท้องถิ่น

อุทยานธรณีถูกตั้งขึ้นโดยใช้กระบวนการ “จากล่างสู่บน” ที่เกี่ยวข้องกับผู้มีส่วนได้ส่วนเสียและหน่วยงานในท้องถิ่นและภูมิภาคทั้งหมด (เช่น เจ้าของที่ดิน กลุ่มชุมชน ผู้ให้บริการด้านการท่องเที่ยว ประชาชนในพื้นที่ และองค์กรท้องถิ่น) ซึ่งหากจะมีการดำเนินการในการแปลงสภาพอุทยานธรณีโลกสตูลให้เป็นองค์การมหาชน จึงจำเป็นที่จะต้องรับฟังความคิดเห็น การยอมรับและการตัดสินใจร่วมกันของประชาชนและชุมชนท้องถิ่น รวมถึงต้องสร้างความรับรู้และความเข้าใจในการดำเนินงานในรูปแบบขององค์การมหาชนที่จะจัดตั้งขึ้นใหม่ ซึ่งมีลักษณะที่แตกต่างจากที่เป็นอยู่เดิม

ข) แนวทางการบริหารจัดการที่เป็นรูปธรรม

1) ระยะสั้น 1 - 2 ปี : ด้านการมีส่วนร่วมของภาคประชาชนและชุมชนท้องถิ่น

ขั้นที่ 1 การมีส่วนร่วมในการตัดสินใจ (Decision Making) ในการแปลงสภาพอุทยานธรณีโลกสตูลให้เป็นองค์การมหาชน ของประชาชนและชุมชนท้องถิ่นครอบคลุม 4 อำเภอของจังหวัดสตูล คือ ท่งหวั่ว มะนัง ละงู และอำเภอเมืองสตูล ในกระบวนการของการตัดสินใจนั้นประการแรกสุดที่ต้องกระทำ คือ การกำหนดความต้องการและการจัดลำดับความสำคัญต่อจากนั้นก็เลือกนโยบายและประชาชนที่เกี่ยวข้อง การตัดสินใจนี้เป็นกระบวนการต่อเนื่องที่ต้องดำเนินการไปเรื่อย ๆ ตั้งแต่การตัดสินใจในช่วงเริ่มต้น การตัดสินใจในช่วงดำเนินการวางแผน และการตัดสินใจในช่วงการปฏิบัติตามแผนที่วางไว้

ขั้นที่ 2 การมีส่วนร่วมในการดำเนินงาน (Implementation) ของประชาชนและชุมชนท้องถิ่นครอบคลุม 4 อำเภอของจังหวัดสตูล คือ ท่งหวั่ว มะนัง ละงู และอำเภอเมืองสตูล ในการแปลงสภาพอุทยานธรณีโลกสตูลให้เป็นองค์การมหาชน ในส่วนที่เป็นองค์ประกอบของการดำเนินงานโครงการนั้นได้มาจากคำถามว่าใครจะเกี่ยวข้องกับองค์การมหาชนที่จะจัดตั้งขึ้นบ้างและจะเกี่ยวข้องตรงส่วนไหน เช่น เรื่องการท่องเที่ยว การอนุรักษ์ภูมิปัญญาท้องถิ่น ผลิตภัณฑ์ชุมชน โฮมสเตย์ เป็นต้น

ขั้นที่ 3 การมีส่วนร่วมในการรับผลประโยชน์ (Benefits) ในส่วนที่เกี่ยวกับการแปลงสภาพอุทยานธรณีโลกสตูลให้เป็นองค์การมหาชน ผลประโยชน์นอกจากความสำคัญของผลประโยชน์ในเชิงปริมาณและเชิงคุณภาพแล้ว ยังจะต้องพิจารณาถึงการกระจายผลประโยชน์ภายในกลุ่มด้วยผลประโยชน์ขององค์การมหาชนนี้รวมทั้งผลที่เป็นประโยชน์ทางบวกและผลที่เกิดขึ้นในทางลบที่เป็นผลกระทบขององค์การมหาชน ซึ่งจะเป็นประโยชน์และเป็นโทษต่อประชาชนและชุมชนท้องถิ่น

ขั้นที่ 4 การมีส่วนร่วมในการประเมินผล (Evaluation) การมีส่วนร่วมในการประเมินผลนั้น สิ่งสำคัญจะต้องสังเกต คือ ความเห็น (Views) ความชอบ (Preferences) และความคาดหวัง (Expectation) ของประชาชนและชุมชนท้องถิ่น

2) ระยะเวลา 3 - 5 ปี : ขั้นตอนการขอจัดตั้งองค์การมหาชน

ขั้นตอนที่ 1 กระทรวงมหาดไทย โดยรัฐมนตรีว่าการกระทรวงมหาดไทยมีหนังสือคำขอจัดตั้ง พร้อมรายละเอียดประกอบการพิจารณาตามแบบคำชี้แจงประกอบการขอจัดตั้งองค์การมหาชน ไปยังสำนักงาน ก.พ.ร. โดยมีสรุปประเด็นของแบบคำชี้แจง ดังนี้

1) เหตุผลความจำเป็นในการขอจัดตั้ง ต้องระบุเหตุผลความจำเป็นของงานที่จะจัดตั้งเป็น องค์การมหาชนให้ชัดเจน ได้แก่ เมื่อจัดตั้งขึ้นแล้วจะเป็นประโยชน์ต่อการขับเคลื่อนนโยบายรัฐบาล ยุทธศาสตร์ของชาติในด้านใด เหตุใดจึงจำเป็นต้องจัดตั้งเป็นหน่วยงานในรูปแบบองค์การมหาชน เหตุผลของการที่องค์กรรูปแบบส่วนราชการไม่สามารถดำเนินการกิจนั้น ๆ ได้ เหตุผลที่แสดงว่า การจัดตั้งเป็นองค์การมหาชนจะก่อให้เกิดประโยชน์ต่อการบริหารราชการ สามารถแก้ไขปัญหา ข้อขัดข้องในการดำเนินงานที่เป็นอยู่ในปัจจุบัน และ/หรือสามารถรองรับการเปลี่ยนแปลงในบริบท ต่าง ๆ ที่เกี่ยวข้องได้อย่างไร และประชาชนจะได้รับประโยชน์เพิ่มขึ้นอย่างไร

2) ภารกิจที่จะดำเนินการ บทบาทขององค์การมหาชนต้องระบุให้ชัดเจนว่าองค์การมหาชน ที่จะจัดตั้งมีกรอบภารกิจอะไรบ้างที่จะดำเนินการ บทบาทขององค์การมหาชนนั้นคืออะไร มีอำนาจ หน้าที่อย่างไร มีความแตกต่างจากการดำเนินกิจการของส่วนราชการหรือหน่วยงานอื่น ๆ ของรัฐที่มี บทบาทเกี่ยวข้องกันอย่างไร ทั้งนี้ ต้องจำแนกภารกิจให้ชัดเจนว่า ภารกิจใดเป็นภารกิจขององค์การ มหาชน ภารกิจใดเป็นภารกิจของส่วนราชการ หรือหน่วยงานของรัฐ หรือหน่วยงานอื่น ๆ และมี ระบบการดำเนินงานและระบบความสัมพันธ์ระหว่างหน่วยงานที่เกี่ยวข้องทั้งภาครัฐ และภาคเอกชน อย่างไร ทั้งนี้ ภารกิจที่จะจัดตั้งต้องสอดคล้องกับมาตรา 5 แห่งพระราชบัญญัติองค์การมหาชน พ.ศ. 2542

3) ร่างแผนการดำเนินงานขององค์การมหาชน หมายถึง ร่างแผนกลยุทธ์ (strategic plan) และแผนธุรกิจ (business plan) ขององค์การมหาชน ประกอบด้วย ยุทธศาสตร์ เป้าหมาย ผลผลิต ผลลัพธ์ ตัวชี้วัดผลการดำเนินงาน จำแนกเป็นรายปีในระยะเวลาปีที่ 1 - 3 ของการจัดตั้งองค์การ มหาชน เพื่อแสดงแผนที่เดินทาง (road map) ของการดำเนินการกิจขององค์การมหาชนซึ่งจะถูก กำหนดเป็นข้อตกลงระหว่างคณะรัฐมนตรี รัฐมนตรีรักษาราชการตามพระราชกฤษฎีกา และองค์การ มหาชน ทั้งนี้ เมื่อครบกำหนด 3 ปีของการจัดตั้ง ก.พ.ร. มีหน้าที่ในการประเมินและรายงานผลต่อ คณะรัฐมนตรีเพื่อพิจารณาความคุ้มค่าและผลสัมฤทธิ์ของการจัดตั้งองค์การมหาชนแห่งนั้น

4) ร่างแผนการเงิน (Financial Proposal) ต้องระบุถึงแผนรายรับว่าที่มาของทุน และ รายได้ที่จะใช้สนับสนุนการดำเนินงานขององค์การมหาชนในระยะ 5 ปีแรก โดยให้ระบุรายละเอียด ของงบประมาณที่รัฐบาลจ่ายให้เป็นทุนประเดิมหรือเงินอุดหนุนรายปี เงินอุดหนุนจากภาคเอกชน หรือองค์กรอื่น สำหรับค่าธรรมเนียมที่จะเรียกเก็บจะต้องระบุรายละเอียดด้วยว่า จะเรียกเก็บเป็นเงิน เท่าใดรวมทั้งรายได้อื่น ๆ ขององค์การมหาชนจะมาจากทางใดได้บ้าง และต้องระบุถึงแผนรายจ่าย ในรายละเอียดว่าจะใช้เงินปีละเท่าไร โดยเฉพาะในระยะ 5 ปีแรกจะใช้จ่ายเงินในกิจกรรมใด ผลผลิตของแต่ละกิจกรรมได้แก่อะไรบ้าง

5) แผนการจัดตั้งหรือแผนการถ่ายโอน (Transition Plan) ให้ระบุแผนการจัดตั้งหน่วยงาน ได้แก่ กรอบโครงสร้างของบุคลากรและค่าตอบแทน ได้แก่ โครงสร้างองค์กร กำหนดกรอบอัตรากำลัง ที่ต้องการในขั้นต้น (รวมทั้งตำแหน่งและคุณสมบัติเฉพาะสำหรับตำแหน่งต่าง ๆ) วางระบบการสรรหา และคัดเลือกบุคลากร กำหนดกรอบและวิธีการทำสัญญาจ้างบุคลากร กำหนดกรอบค่าตอบแทนและ สวัสดิการที่เหมาะสมในกรณีที่เปลี่ยนสภาพมาจากหน่วยงานของรัฐเดิม ให้ระบุว่าเปลี่ยนมาจาก ส่วนราชการหรือหน่วยงานใด เมื่อจัดตั้งขึ้นแล้วจะมีการยุบเลิกหรือรวมหน่วยงานใดเข้ากับองค์การ มหาชน จะมีการถ่ายโอนภารกิจกิจการอำนาจหน้าที่ ทรัพย์สิน งบประมาณ หนี้สินสิทธิภาระผูกพัน บุคลากรจากส่วนราชการหรือหน่วยงานใดบ้าง

6) โครงสร้างการบริหารและการดำเนินกิจการ ต้องระบุโครงสร้างองค์กรบริหาร ประกอบด้วย 1) คณะกรรมการ หมายถึง คณะกรรมการบริหารขององค์การมหาชนซึ่งต้องสอดคล้อง กับข้อกำหนดของมาตรา 19 แห่งพระราชบัญญัติองค์การมหาชน พ.ศ. 2542 โดยต้องระบอบุคคลประกอบ ของคณะกรรมการให้ชัดเจน 2) ผู้อำนวยการซึ่งต้องสอดคล้องกับข้อกำหนดของมาตรา 27 แห่ง พระราชบัญญัติองค์การมหาชน พ.ศ. 2542 ซึ่งอาจจะเรียกชื่อตำแหน่งเป็นอย่างอื่นก็ได้แต่ต้อง ระบุไว้ในพระราชกฤษฎีกาจัดตั้งรวมทั้งระบุวิธีการทำงาน และแนวทางการดำเนินกิจการ การ บริหารทรัพยากรขององค์การมหาชนที่จะจัดตั้งขึ้นใหม่

7) ระบบการกำกับและประเมินผล ต้องระบุบทบาทของรัฐมนตรีในการกำกับดูแลกิจการ ขององค์การมหาชน และกรอบในการประเมินองค์กรและการประเมินผู้บริหาร

8) ร่างพระราชกฤษฎีกาให้หน่วยงานที่จะจัดตั้งเป็นองค์การมหาชนจัดทำร่างพระราชกฤษฎีกา จัดตั้งองค์การมหาชน โดยจะต้องมีรายละเอียดตามที่ปรากฏในพระราชบัญญัติองค์การมหาชน พ.ศ. 2542

9) รายละเอียดอื่น ๆ ให้ระบุรายละเอียดอื่น ๆ ที่เห็นว่าเกี่ยวข้องและจำเป็นเพื่อประโยชน์ ในการพิจารณา หรือที่เป็นประเด็นสำคัญที่นอกเหนือจากที่ระบุข้างต้น เช่น - ภารกิจที่จะดำเนินการ ต้องการอำนาจมหาชนซึ่งสมควรจะจัดตั้งเป็นหน่วยงานตามพระราชบัญญัติ แต่การจัดตั้งเป็น

หน่วยงานตามพระราชบัญญัติต้องใช้เวลาในการจัดตั้งจึงขอเสนอจัดตั้งเป็นองค์การมหาชนเป็นการชั่วคราวเพื่อดำเนินการตามภารกิจที่เร่งด่วนนั้น ๆ ในระหว่างขั้นตอนการขอจัดตั้งเป็นหน่วยงานตามพระราชบัญญัติ ทั้งนี้ องค์การมหาชนที่จะจัดตั้งจะแปรสภาพเป็นหน่วยงานตามพระราชบัญญัติ - การยุบเลิกองค์การมหาชนในกรณีที่องค์การมหาชนตั้งขึ้นเพื่อดำเนินกิจการอย่างใดอย่างหนึ่งเป็นการเฉพาะกิจ หรือตั้งขึ้นโดยมีกำหนดระยะเวลาสิ้นสุด เป็นต้นแบบฟอร์มของแบบคำชี้แจงปรากฏตามเอกสารแนบ

ขั้นตอนที่ 2 สำนักงาน ก.พ.ร. ดำเนินการดังนี้ (1) เสนอคณะกรรมการพัฒนาระบบราชการเกี่ยวกับการทบทวนและปรับปรุงโครงสร้างส่วนราชการด้านเศรษฐกิจ หรือคณะกรรมการพัฒนาระบบราชการเกี่ยวกับการทบทวนและปรับปรุง 8 โครงสร้างส่วนราชการด้านสังคมเพื่อพิจารณาความเหมาะสมในการจัดตั้ง รวมถึงวัตถุประสงค์การจัดตั้งตามร่างพระราชกฤษฎีกาจัดตั้ง (2) เสนอคณะกรรมการพัฒนาระบบราชการเฉพาะกิจเกี่ยวกับการส่งเสริมและพัฒนาองค์การมหาชนและองค์กรรูปแบบอื่นในกำกับของราชการฝ่ายบริหารที่มีใช้ส่วนราชการ เพื่อพิจารณาความเหมาะสมในการกำหนดค่าตอบแทนของผู้อำนวยการและเบี้ยประชุมคณะกรรมการองค์การมหาชน และพิจารณาความสอดคล้องของร่างพระราชกฤษฎีกาจัดตั้งกับพระราชบัญญัติองค์การมหาชน (3) เสนอมติของคณะกรรมการฯ ต่อคณะกรรมการพัฒนาระบบราชการเพื่อพิจารณา

ขั้นตอนที่ 3 สำนักงาน ก.พ.ร. แจ้งมติของคณะกรรมการพัฒนาระบบราชการต่อกระทรวงที่ขอจัดตั้ง พร้อมร่างพระราชกฤษฎีกาจัดตั้งกรณีคณะกรรมการพัฒนาระบบราชการมีมติเห็นชอบให้จัดตั้งกระทรวงสามารถดำเนินการในขั้นตอนที่ 4

ขั้นตอนที่ 4 รัฐมนตรีว่าการกระทรวงเสนอเรื่องขอจัดตั้งองค์การมหาชนต่อคณะรัฐมนตรี โดยมีรายละเอียดประกอบด้วย (1) คำชี้แจง 9 ประเด็น (2) มติคณะกรรมการพัฒนาระบบราชการ (3) ร่างพระราชกฤษฎีกาจัดตั้งฉบับที่คณะกรรมการพัฒนาระบบราชการให้ความเห็นชอบ

ขั้นตอนที่ 5 สำนักเลขาธิการคณะรัฐมนตรีขอความเห็นหน่วยงานกลางและหน่วยงานที่เกี่ยวข้อง ก่อนนำเสนอคณะรัฐมนตรี

ขั้นตอนที่ 6 สำนักเลขาธิการคณะรัฐมนตรีเสนอเรื่องขอจัดตั้งต่อคณะกรรมการกฤษฎีกา (ถ้ามี)

ขั้นตอนที่ 7 สำนักเลขาธิการคณะรัฐมนตรีเสนอเรื่องต่อคณะรัฐมนตรีเพื่อพิจารณา คณะรัฐมนตรีมีมติเห็นชอบให้จัดตั้งและเห็นชอบในหลักการร่างพระราชกฤษฎีกาจัดตั้งองค์การมหาชน และส่งให้คณะกรรมการกฤษฎีกาตรวจพิจารณา

ขั้นตอนที่ 8 สำนักเลขาธิการคณะรัฐมนตรีส่งร่างพระราชกฤษฎีกาจัดตั้งองค์การมหาชน และมติคณะรัฐมนตรีที่เห็นชอบการจัดตั้งต่อสำนักงานคณะกรรมการกฤษฎีกาเพื่อตรวจพิจารณา ร่างพระราชกฤษฎีกาจัดตั้งองค์การมหาชน

ขั้นตอนที่ 9 สำนักงานคณะกรรมการกฤษฎีกาตรวจร่างพระราชกฤษฎีกาจัดตั้งองค์การมหาชน ร่วมกับหน่วยงานที่เกี่ยวข้อง แล้วแจ้งไปยังสำนักงานเลขาธิการ

ขั้นตอนที่ 10 สำนักงานเลขาธิการคณะรัฐมนตรีดำเนินการประกาศพระราชกฤษฎีกาจัดตั้ง องค์การมหาชนในราชกิจจานุเบกษา

2.3 ภาวะผู้นำเพื่อการขับเคลื่อนข้อเสนอ

2.3.1 บทบาทผู้นำ

- 1) ผู้นำแห่งบทบาทการสานพลังเครือข่ายให้มีความมุ่งมั่นและเรียนรู้ร่วมกัน

เพื่อขับเคลื่อนให้มีการสร้างระบบเครือข่ายความร่วมมือและเชื่อมโยงภาครัฐและภาค ประชาชนในด้านอุทยานธรณีและการแลกเปลี่ยนข้อมูลประสบการณ์ตลอดจนแนวทางการสร้างความ เข้มแข็งและการพัฒนาอย่างต่อเนื่องร่วมกัน เพื่อเป้าหมายในการพัฒนาศักยภาพและการบูรณาการ ผลผลิตและกระบวนการร่วมกันระหว่างหน่วยงานที่เกี่ยวข้องให้มีประสิทธิภาพและยั่งยืน รวมทั้ง สนับสนุนเครือข่ายภาคประชาชนในเครือข่ายอุทยานธรณีให้มีการพัฒนาตัวเองเป็นต้นแบบหรือ ศูนย์กลางการเรียนรู้เชิงพื้นที่เพื่อการบริหารจัดการอุทยานธรณีให้ที่มีประสิทธิภาพและเป็นรูปธรรม

- 2) ผู้นำแห่งบทบาทการจัดการองค์ความรู้และนวัตกรรม

เพื่อขับเคลื่อนให้มีการรวบรวมสังเคราะห์และพัฒนาองค์ความรู้ที่เกี่ยวข้องกับอุทยานธรณี การจัดการฐานข้อมูลรวมทั้งการถอดบทเรียนและสังเคราะห์องค์ความรู้แนวทางมาตรการและพัฒนา หลักสูตรหรือคู่มือเตรียมการจัดตั้งอุทยานธรณีที่เป็นลักษณะเด่นเฉพาะในพื้นที่ เพื่อเป็นองค์ความรู้ ที่สำคัญของประชาชนยังรวมถึงการพัฒนาทีมงานและระบบการบริหารจัดการที่ดีของกรม ทรัพยากรธรณี อาทิ การพัฒนากลยุทธ์ การพัฒนาธุรกิจ การพัฒนาสินค้าและบริการ ศักยภาพใน การเข้าถึงและการเชื่อมโยงห่วงโซ่แห่งคุณค่า ซึ่งเป็นปัจจัยที่มีความสำคัญอย่างยิ่งในการส่งเสริมการ ยกระดับกระบวนการของกรมทรัพยากรธรณี

- 3) ผู้นำแห่งบทบาทการสื่อสารเพื่อสร้างจินตนาการใหม่

เพื่อขับเคลื่อนให้มีการประชาสัมพันธ์และเผยแพร่ให้สังคมได้รับรู้และเข้าใจเกี่ยวกับภารกิจ ด้านอุทยานธรณี กรมทรัพยากรธรณีมีการทดลองและส่งเสริมการบริหารจัดการอุทยานธรณีแนวใหม่

โดยใช้ต้นแบบ prototype เพื่อต่อยอดและขยายผลการดำเนินงานอย่างเป็นรูปธรรม อาทิ การใช้ Internet of Thing หรือระบบอัตโนมัติ (AI) ในงานการสร้างการมีส่วนร่วมทางด้านอุทยานธรณี

2.3.2 คุณลักษณะของผู้นำเพื่อการขับเคลื่อนข้อเสนอ

1. ผู้นำที่มีความรู้ความสามารถและทักษะในการบริหารและการจัดการที่มีประสิทธิภาพ สามารถวางแผนยุทธศาสตร์และกำหนดนโยบายให้มีความชัดเจนสามารถเข้าใจในยุทธวิธีและสามารถนำไปปฏิบัติได้อย่างมีประสิทธิภาพและประสิทธิผล

2. ผู้นำที่มีวิสัยทัศน์กว้างไกลและมีความทันสมัย สามารถใช้แผนงานเพื่อขับเคลื่อนการดำเนินงาน สนับสนุนการใช้เทคโนโลยีทางด้านข้อมูลข่าวสาร เพื่อรวบรวมข้อมูลความต้องการของประชาชนและปัญหาอื่น ๆ ที่มีผลต่อส่วนรวม เพื่อใช้ในการวางแผนนโยบายและดำเนินงานได้อย่างมีประสิทธิภาพและประสิทธิผล รวมทั้งใช้ช่องทางที่ทันสมัยในการสื่อสารความรู้ ความเข้าใจแก่ประชาชน

3. ผู้นำที่มีความสามารถในการสื่อสาร และการประสานงานทั้งภายในและภายนอก โดยเฉพาะเรื่องนโยบายและยุทธศาสตร์และการทำงานแบบเครือข่ายไปสู่ผู้ปฏิบัติให้มีความเข้าใจและเป้าหมายไปในทิศทางเดียวกันรวมทั้งเป็นผู้สร้างสัมพันธภาพที่ดีเป็นที่เคารพนับถือทำให้ความร่วมมือและการประสานงานเป็นไปด้วยดี

4. ผู้นำที่มีความสามารถในการจูงใจ ทำให้เห็นคล้อยตามและเกิดความกระตือรือร้นในการดำเนินตามนโยบายโดยใช้วิธีการต่าง ๆ เช่น การเป็นที่ปรึกษา เป็นพี่เลี้ยง มีส่วนร่วมในทีม มีส่วนร่วมในความสำเร็จที่สำคัญ ให้การยอมรับและมีผลตอบแทนที่คุ้มค่าส่งผลให้เกิดความเข้าใจและแนวคิดและนำไปสู่ความสำเร็จได้

5. ผู้นำที่มีความกล้าตัดสินใจ กล้าคิดกล้าทำและกล้ารับผิดชอบต่อผลที่จะเกิดขึ้น ทำให้เกิดความคล่องตัวในการขับเคลื่อนนโยบายและลดขั้นตอนการปฏิบัติตามนโยบาย

6. ผู้นำที่คิดเชิงสร้างสรรค์ โดยเป็นผู้คิดริเริ่มบุกเบิกและสนับสนุนให้เกิดนวัตกรรมและแนวทางการดำเนินงานใหม่ ๆ

7. ผู้นำที่มีคุณธรรม มีการดำเนินนโยบายทุกขั้นตอนอยู่บนพื้นฐานของการมีจริยธรรมความดี และนึกถึงผลประโยชน์ของประชาชนและส่วนรวม ซึ่งทำให้นโยบายขับเคลื่อนไปอย่างมั่นคงและยั่งยืนไม่มีอุปสรรค

3. แผนพัฒนาตนเอง

(ข้อมูลส่วนบุคคลไม่เผยแพร่)

บรรณานุกรม

- กรมทรัพยากรธรณี. กฎกระทรวงแบ่งส่วนราชการกรมทรัพยากรธรณี กระทรวงทรัพยากรธรรมชาติและสิ่งแวดล้อม พ.ศ. 2561. กรุงเทพฯ. 2561.
- กรมทรัพยากรธรณี. ธรณีวิทยาประเทศไทย. กรุงเทพฯ. 2550.
- กรมทรัพยากรธรณี. ประกาศกรมทรัพยากรธรณีเรื่องยุทธศาสตร์กรมทรัพยากรธรณี พ.ศ. 2563 - 2565. กรุงเทพฯ. 2563.
- กรมทรัพยากรธรณี. รายงานสถานการณ์ธรณีวิทยาและทรัพยากรธรณี พ.ศ. 2558. กรุงเทพฯ. 2558.
- คณะกรรมการนโยบายบริหารจัดการแร่แห่งชาติ. ยุทธศาสตร์การบริหารจัดการแร่ 20 ปี (พ.ศ. 2561 - 2580). กรุงเทพฯ. 2563.
- คณะกรรมการนโยบายบริหารจัดการแร่แห่งชาติ. แผนแม่บทการบริหารจัดการแร่ พ.ศ. 2560 - 2564. กรุงเทพฯ. 2563.
- ประยุทธ์ จันทร์โอชา, พลเอก นายกรัฐมนตรี. คำแถลงนโยบายของคณะรัฐมนตรีพลเอกประยุทธ์ จันทร์โอชา นายกรัฐมนตรีแถลงต่อรัฐสภา วันพฤหัสบดีที่ 25 กรกฎาคม 2562. กรุงเทพฯ. 2562.
- สำนักงานคณะกรรมการพัฒนาการเศรษฐกิจและสังคมแห่งชาติ. แผนการปฏิรูปประเทศด้านทรัพยากรธรรมชาติและสิ่งแวดล้อม (ฉบับเต็ม). กรุงเทพฯ. 2561.
- สำนักงานคณะกรรมการกฤษฎีกา. พระราชบัญญัติองค์การมหาชน พ.ศ. 2542. ห้องสมุดกฎหมาย (www.krisdika.go.th)
- สำนักงานคณะกรรมการพัฒนาระบบราชการ. พระราชกฤษฎีกาจัดตั้งองค์การมหาชน. (www.po.opdc.go.th)
- สำนักงานคณะกรรมการพัฒนาการเศรษฐกิจและสังคมแห่งชาติ. แผนพัฒนาเศรษฐกิจและสังคมแห่งชาติฉบับที่ 12 (พ.ศ. 2560 - 2564). กรุงเทพฯ. 2560.
- สำนักงานคณะกรรมการพัฒนาการเศรษฐกิจและสังคมแห่งชาติ. แผนแม่บทภายใต้ยุทธศาสตร์ชาติ ฉบับที่ 5 ประเด็นการท่องเที่ยว (พ.ศ. 2561 - 2580). กรุงเทพฯ. 2562.
- สำนักงานคณะกรรมการพัฒนาการเศรษฐกิจและสังคมแห่งชาติ. แผนแม่บทภายใต้ยุทธศาสตร์ชาติ ฉบับที่ 18 ประเด็นการเติบโตอย่างยั่งยืน (พ.ศ. 2561 - 2580). กรุงเทพฯ. 2562.
- สำนักงานคณะกรรมการพัฒนาการเศรษฐกิจและสังคมแห่งชาติ. ยุทธศาสตร์ชาติระยะ 20 ปี พ.ศ. 2561 - 2580. กรุงเทพฯ. 2561.
- สำนักงานคณะกรรมการพัฒนาการเศรษฐกิจและสังคมแห่งชาติ. สรุปสาระสำคัญของแผนแม่บทภายใต้ยุทธศาสตร์ชาติ (พ.ศ. 2561 - 2580). กรุงเทพฯ. 2562.

สำนักงานนโยบายและแผนทรัพยากรธรรมชาติและสิ่งแวดล้อม กระทรวงทรัพยากรธรรมชาติและสิ่งแวดล้อม. แผนจัดการคุณภาพสิ่งแวดล้อมพ.ศ. 2560 - 2564. กรุงเทพฯ. 2560.

สำนักงานนโยบายและแผนทรัพยากรธรรมชาติและสิ่งแวดล้อม กระทรวงทรัพยากรธรรมชาติและสิ่งแวดล้อม. แผนแม่บทรองรับการเปลี่ยนแปลงสภาพภูมิอากาศ พ.ศ. 2558 - 2593. กรุงเทพฯ. 2558.

สำนักงานปลัดกระทรวงทรัพยากรธรรมชาติและสิ่งแวดล้อม. แผนปฏิบัติราชการระยะ 3 ปี (พ.ศ. 2563 - 2565) กระทรวงทรัพยากรธรรมชาติและสิ่งแวดล้อม. กรุงเทพฯ. 2561.

สำนักงานปลัดกระทรวงทรัพยากรธรรมชาติและสิ่งแวดล้อม. แผนปฏิบัติราชการ 20 ปี (พ.ศ. 2561 - 2580) กระทรวงทรัพยากรธรรมชาติและสิ่งแวดล้อม. กรุงเทพฯ. 2561.

สำนักงานสภาพัฒนาการเศรษฐกิจและนโยบายความมั่นคงแห่งชาติ สำนักงานนายกรัฐมนตรี. นโยบายความมั่นคงแห่งชาติ พ.ศ. 2558 - 2564. กรุงเทพฯ. 2558.

ศรุตานนท์ ชอบประดิษฐ์. วิกฤตโควิด 19 ส่งผลกระทบต่อ การเปลี่ยนแปลงทางสังคมอย่างไร.

Journal of Chaiyaphu

ประวัติผู้เขียนเอกสารรายงานการศึกษาค้นคว้าส่วนบุคคล

นายสุธี จงอัจฉริยกุล

ประวัติการศึกษา

ปริญญาตรี	วท.บ (ธรณีวิทยา) มหาวิทยาลัยเชียงใหม่ ปีการศึกษา 2540
ปริญญาโท	วท.ม (ธรณีวิทยา) มหาวิทยาลัยเชียงใหม่ ปีการศึกษา 2550

ประสบการณ์การรับราชการ

พ.ศ. 2541	กองธรณีวิทยา กรมทรัพยากรธรณี
พ.ศ. 2544	สำนักธรณีวิทยา กรมทรัพยากรธรณี
พ.ศ. 2550	สำนักวิจัยซากดึกดำบรรพ์ และฟิสิกส์ธรณีวิทยา กรมทรัพยากรธรณี
พ.ศ. 2552	สำนักคุ้มครองซากดึกดำบรรพ์ กรมทรัพยากรธรณี
พ.ศ. 2554	สำนักงานทรัพยากรธรณี เขต 1 (ลำปาง) กรมทรัพยากรธรณี

ผลงานทางวิชาการ

- 1) Buffetaut E, Suteethorn V, Cuny G, Tong H, Le Loeuff J, Khansubha S, **Jongautchariyakul S**. The earliest known sauropod dinosaur. 2000. Nature. Sep 7; 72-74 p.
- 2) **Jongautchariyakul S**, Uttama W. Lithofacies and Fossils of Carboniferous and Permian Carbonate Rocks from the Chiang Dao Area. Northern Thailand. 2008. Chiang Mai J. Sci, Vol 35(2) 294-310 p.
- 3) Suraprasit K, **Jongautchariyakul S**, Yamee C, Pothichaiya C, Bocherens H. 2019. New fossil and isotope evidence for the Pleistocene zoogeographic transition and hypothesized savanna corridor in Peninsular Thailand. Quaternary Science Reviews. 374. 34-45 p.

ตำแหน่งหน้าที่ปัจจุบันและสถานที่ทำงาน

ผู้อำนวยการสำนักงานทรัพยากรธรณี เขต 1

สำนักงานทรัพยากรธรณี เขต 1

เลขที่ 414 หมู่ที่ 3 ตำบลศาลา อำเภอเกาะคา จังหวัดลำปาง 52130