

การประเมินผลการดำเนินงานขององค์การบริหารส่วนตำบลทรายแดง
อำเภอเมืองระนอง จังหวัดระนอง

นายอรรณพ พรหมคณะ



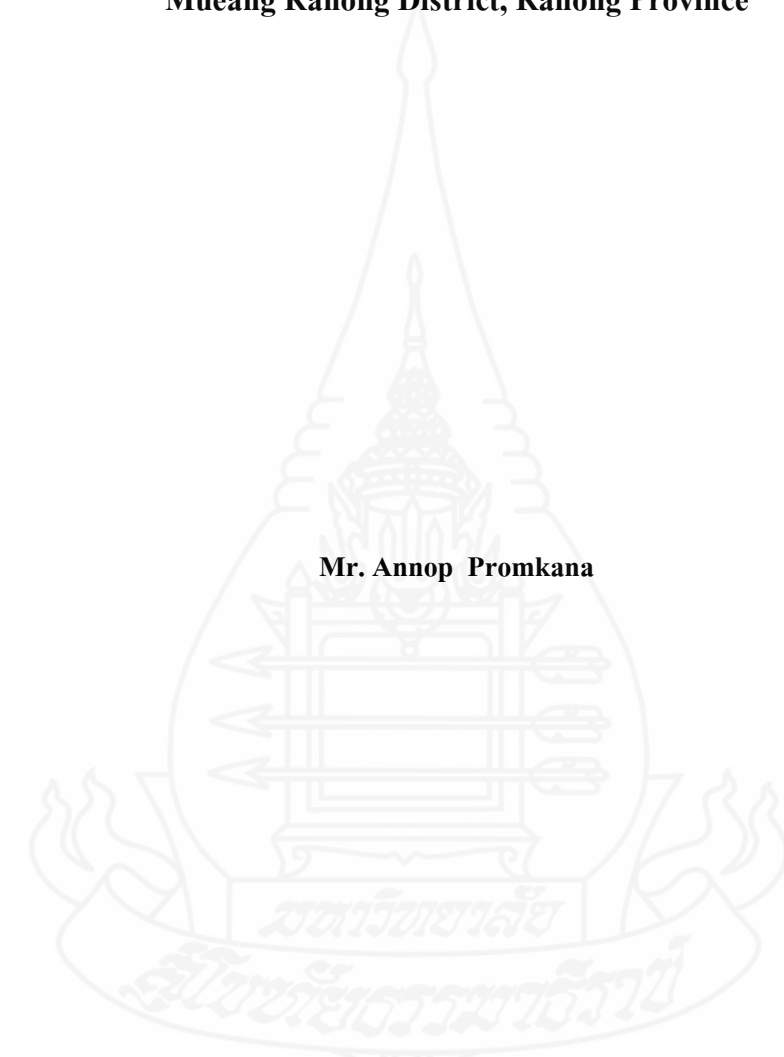
การศึกษาค้นคว้าอิสระนี้เป็นส่วนหนึ่งของการศึกษาตามหลักสูตรปริญญารัฐประศาสนศาสตรมหาบัณฑิต
แขนงวิชาบริหารรัฐกิจ สาขาวิชาวิทยาการจัดการ มหาวิทยาลัยสุโขทัยธรรมาธิราช

พ.ศ. 2561

Performance Evaluation of Sai Daeng Sub-district Administrative Organization

Mueang Ranong District, Ranong Province

Mr. Annop Promkana



An Independent Study Submitted in Partial Fulfillment of the Requirements for

the Degree of Master of Public Administration

School of Management Science

Sukhothai Thammathirat Open University

2018

หัวข้อการศึกษาค้นคว้าอิสระ การประเมินผลการดำเนินงานขององค์การบริหารส่วนตำบลทรายแดง
อำเภอเมืองระนอง จังหวัดระนอง
ชื่อและนามสกุล นายอรรณพ พรหมคณะ
แขนงวิชา บริหารรัฐกิจ
สาขาวิชา วิทยาการจัดการ มหาวิทยาลัยสุโขทัยธรรมาธิราช
อาจารย์ที่ปรึกษา รองศาสตราจารย์ ดร.จิระ ประทีป

การศึกษาค้นคว้าอิสระนี้ ได้รับความเห็นชอบให้เป็นส่วนหนึ่งของการศึกษา
ตามหลักสูตรระดับปริญญาโท เมื่อวันที่ 26 กุมภาพันธ์ 2562

คณะกรรมการสอบการศึกษาค้นคว้าอิสระ



ประธานกรรมการ

(รองศาสตราจารย์ ดร.จิระ ประทีป)



กรรมการ

(อาจารย์ ดร.พนมพัทธ์ สมิตานนท์)



(ผู้ช่วยศาสตราจารย์ ดร.นราธิป ศิริราม)

ประธานกรรมการประจำสาขาวิชาวิทยาการจัดการ

ชื่อการศึกษาค้นคว้าอิสระ การประเมินผลการดำเนินงานขององค์การบริหารส่วนตำบลทรายแดง
อำเภอเมืองระนอง จังหวัดระนอง

ผู้ศึกษา นายอรรณพ พรหมคณะ **รหัสนักศึกษา** 2553003506 **ปริญญา** รัฐประศาสนศาสตรมหาบัณฑิต
อาจารย์ที่ปรึกษา รองศาสตราจารย์ ดร.จิระ ประทีป **ปีการศึกษา** 2561

บทคัดย่อ

การศึกษาค้นคว้าอิสระนี้มีวัตถุประสงค์เพื่อ (1) ประเมินผลการดำเนินงานขององค์การบริหารส่วนตำบลทรายแดง อำเภอเมืองระนอง จังหวัดระนอง ในด้านการเงิน ด้านกระบวนการภายใน ด้านประชาชน ผู้รับบริการ และด้านการเรียนรู้และการพัฒนา (2) ศึกษาปัญหาในการดำเนินงานขององค์การบริหารส่วนตำบลทรายแดงอำเภอเมืองระนอง จังหวัดระนอง และ (3) เพื่อเสนอแนะแนวทางในการแก้ไขปัญหาการดำเนินงานขององค์การบริหารส่วนตำบลทรายแดง อำเภอเมืองระนอง จังหวัดระนอง

การศึกษาค้นคว้าอิสระนี้เป็นการศึกษาเชิงสำรวจ ประชากร คือ เจ้าหน้าที่องค์การบริหารส่วนตำบลทรายแดง จำนวน 24 คน และประชาชน ผู้มีสิทธิเลือกตั้งตำบลทรายแดง จำนวน 2,614 คน กลุ่มตัวอย่างที่ใช้ในการศึกษาค้นคว้าครั้งนี้ ได้แก่ ผู้บริหาร และหัวหน้าส่วนสำนักงานจำนวน 10 คน และผู้มีสิทธิเลือกตั้งขององค์การบริหารส่วนตำบลทรายแดง จำนวนด้วยสูตรของทาโร ยามาเน่ ได้ขนาดกลุ่มตัวอย่าง 400 คน โดยใช้วิธีการสุ่มแบบบังเอิญ เครื่องมือที่ใช้ในการศึกษาค้นคว้าครั้งนี้ ได้แก่ แบบสัมภาษณ์ และแบบสอบถาม วิเคราะห์ข้อมูลด้วยค่าความถี่ ค่าร้อยละ ค่าเฉลี่ย และค่าส่วนเบี่ยงเบนมาตรฐาน

ผลการศึกษา พบว่า (1) การประเมินผลการดำเนินงานขององค์การบริหารส่วนตำบลทรายแดง ในภาพรวมทุกด้านอยู่ในระดับดี (2) ปัญหาในการดำเนินงานที่สำคัญ คืองบประมาณมีจำนวนจำกัด บุคลากรมีไม่เพียงพอต่อการดำเนินงาน และบุคลากรส่วนใหญ่ขาดทักษะ ความรู้ และความชำนาญในการดำเนินงาน และ (3) ข้อเสนอแนะแนวทางในการแก้ไขปัญหาการดำเนินงานที่สำคัญ คือ ควรวางแผนการนำงบประมาณที่ได้รับมาใช้ให้เหมาะสมกับการดำเนินงาน ควรสรรหาบุคลากรให้เพียงพอและเหมาะสมกับการดำเนินงาน และพัฒนาบุคลากรให้มีความรู้ ความชำนาญและทักษะในการดำเนินงาน

คำสำคัญ การประเมินผล องค์การบริหารส่วนตำบลทรายแดง จังหวัดระนอง

Independent Study title: Performance Evaluation of Sai Daeng Sub-district Administrative Organization Mueang Ranong District, Ranong Province.

Author: Mr. Annop Promkana; **ID:** 2553003506; **Degree:** Master of Public Administration;

Independent Study advisor: Dr. Chira Prateep, Associate Professor;

Academic year: 2018

Abstract

The objectives of this study were (1) to evaluate implementation performance of Sai Daeng Sub-district Administrative Organization, Mueang Ranong District, Ranong Province in the aspects of financial, internal process, customer and development and growth. (2) to study problems of implementation of Sai Daeng Sub-district Administrative Organization, Mueang Ranong District, Ranong Province; and (3) to propose guidelines for implementation problem solving of Sai Daeng Sub-district Administrative Organization, Ranong District, Ranong Province.

This study was a survey research and qualitative analysis. Population was 24 officers of Sai Daeng Administrative Organization and 2,614 voters of the Sai Daeng Administrative Organization. The amount of 10 administrators and heads of Sai Daeng Administrative Organization were selected as interviewees. The amount of 400 voters which were obtained from Taro Yamane formula calculation were sampled as respondents for the questionnaire with accidental sampling method. A questionnaire and an interview were used as research instrument. Descriptive statistics such as frequency, percentage, mean, and standard deviation were employed for data analysis.

The results revealed that (1) an overview of the implementation evaluation of Sai Saeng Sub-district Administrative Organization, Muang district, Ranong province in all aspects were at high level (2) main problems of implementation were budget limitation, insufficient personnel and most of personnel lacked of knowledge, skills and expertise in work, and (3) guidelines for implementation problem solving were that there should formulate appropriate plans in accordance with the received budget, the personnel recruitment should be done sufficiently and there should have human development plan for better knowledge, skills and expert in work.

Keywords: Performance Evaluation, Sai Daeng Sub-district Administrative Organization, Ranong Province.

กิตติกรรมประกาศ

การค้นคว้าแบบอิสระฉบับนี้สำเร็จได้ด้วยคณะกรรมการหลักสูตรรัฐประศาสนศาสตรมหาบัณฑิต มหาวิทยาลัยสุโขทัยธรรมาธิราช ที่ได้ถ่ายทอดวิชาความรู้ รวมทั้งให้กำลังใจมาโดยตลอด ระยะเวลาการศึกษา ผู้วิจัยขอกราบขอบพระคุณคณาจารย์ทุกท่านที่ให้คำปรึกษาและตรวจ แก้ไข ข้อบกพร่องต่างๆจนการค้นคว้าอิสระฉบับนี้เสร็จสมบูรณ์ยิ่งขึ้น ผู้วิจัยกราบขอบพระคุณเป็นอย่างสูงไว้ ณ ที่นี้

ผู้วิจัยขอกราบขอบพระคุณ รองศาสตราจารย์ ดร.จิระ ประทีป อาจารย์ที่ปรึกษาที่ได้กรุณาใช้เวลาให้คำปรึกษา แนะนำ และติดตามการค้นคว้าอิสระครั้งนี้อย่างใกล้ชิดมาโดยตลอด รวมทั้งได้กรุณาให้ความรู้คำแนะนำ ตรวจสอบและแก้ไขปรับปรุงงานค้นคว้าอิสระจน ถูกต้อง สมบูรณ์เป็นที่เรียบร้อยแล้ว

ขอขอบคุณท่านเจ้าหน้าที่องค์การบริหารส่วนตำบลทรายแดง และประชาชนตำบลทรายแดง อำเภอเมืองระนอง จังหวัดระนอง ที่ให้ความอนุเคราะห์สำหรับข้อมูลของหน่วยงาน การสัมภาษณ์ การสอบถามและ การเก็บรวบรวมข้อมูลในการศึกษาวิจัยอันส่งผลให้งานค้นคว้าอิสระฉบับนี้สำเร็จลุล่วงไปด้วยดี

ประโยชน์และคุณค่าของการค้นคว้าอิสระฉบับนี้ ผู้วิจัยขอมอบแต่ บิดา มารดา ครูบา- อาจารย์และผู้ใกล้ชิดที่คอยให้กำลังใจและให้การสนับสนุน จนทำให้การค้นคว้าอิสระฉบับนี้สำเร็จลงได้ด้วยดี

อรอนพ พรหมคณะ

กุมภาพันธ์ 2562

สารบัญ

	หน้า
บทคัดย่อภาษาไทย.....	ง
บทคัดย่อภาษาอังกฤษ.....	จ
กิตติกรรมประกาศ.....	ฉ
สารบัญตาราง.....	ฅ
สารบัญภาพ.....	ฉ
บทที่ 1 บทนำ.....	1
1. ความเป็นมาและความสำคัญของปัญหา.....	1
2. วัตถุประสงค์การศึกษา.....	6
3. กรอบแนวคิดการศึกษา.....	6
4. ขอบเขตการศึกษา.....	7
5. นิยามศัพท์ทั่วไป.....	9
6. ประโยชน์ที่ได้รับจากการศึกษา.....	10
บทที่ 2 วรรณกรรมที่เกี่ยวข้อง.....	11
1. แนวคิดเกี่ยวกับการประเมินผล.....	11
2. แนวคิดเกี่ยวกับ Balanced Scorecard.....	16
3. แนวคิดเกี่ยวกับการบริหารท้องถิ่น.....	21
4. แนวคิดเกี่ยวกับองค์การบริหารส่วนตำบล.....	31
5. สภาพทั่วไปและข้อมูลพื้นฐานขององค์การบริหารส่วนตำบลทรายแดง อำเภอเมืองระนอง จังหวัดระนอง.....	49
6. งานวิจัยที่เกี่ยวข้อง.....	63
บทที่ 3 วิธีดำเนินการวิจัย.....	70
1. การศึกษาเชิงคุณภาพ.....	70
2. การศึกษาเชิงปริมาณ.....	71
2.1 ประชากร และกลุ่มตัวอย่าง.....	71
2.2 เครื่องมือที่ใช้ในการวิจัย.....	73
2.3 การเก็บรวบรวมข้อมูล.....	75
2.4 การประมวลผลและการวิเคราะห์ข้อมูล.....	75

สารบัญ (ต่อ)

	หน้า
2.5 สถิติที่ใช้ในการวิเคราะห์ข้อมูล.....	77
บทที่ 4 ผลการวิเคราะห์ข้อมูล.....	78
1. การประเมินผลการดำเนินงานขององค์การบริหารส่วนตำบลทรายแดง อำเภอเมืองระนอง จังหวัดระนอง.....	79
2. ปัญหาในการดำเนินงานขององค์การบริหารส่วนตำบลทรายแดง อำเภอเมืองระนอง จังหวัดระนอง.....	95
3. ข้อเสนอแนะในการแก้ปัญหาในการดำเนินงานขององค์การบริหาร ส่วนตำบลทรายแดง อำเภอเมืองระนอง จังหวัดระนอง.....	97
บทที่ 5 สรุปผล อภิปรายผล และข้อเสนอแนะ.....	100
1. สรุปผลการศึกษา.....	100
2. อภิปรายผลการศึกษา.....	102
3. ข้อเสนอแนะ.....	105
บรรณานุกรม.....	107
ภาคผนวก.....	110
ประวัติผู้ศึกษา.....	133



สารบัญตาราง

	หน้า
ตารางที่ 2.1 แสดงข้อมูลครัวเรือนและประชากรของตำบลทรายแดง.....	53
ตารางที่ 2.2 แสดงข้อมูลครัวเรือนและประชากรของตำบลทรายแดง ย้อนหลัง 3 ปี.....	53
ตารางที่ 2.3 แสดงครัวเรือนเกษตรกร.....	55
ตารางที่ 2.4 แสดงการปลูกพืชในตำบลทรายแดง.....	55
ตารางที่ 2.5 แสดงการเลี้ยงสัตว์ในตำบลทรายแดง.....	55
ตารางที่ 2.6 แสดงการประมงในตำบลทรายแดง.....	56
ตารางที่ 3.1 แสดงจำนวนประชาชนผู้มีสิทธิเลือกตั้งตำบลทรายแดง อำเภอเมืองระนอง จังหวัดระนอง.....	71
ตารางที่ 3.2 แสดงจำนวนกลุ่มตัวอย่าง ตำบลทรายแดง อำเภอเมืองระนอง จังหวัดระนอง.....	73
ตารางที่ 3.3 รายละเอียดประเด็นตัวชี้วัดผลการดำเนินงานขององค์การบริหารส่วน ตำบลทรายแดง อำเภอเมืองระนอง จังหวัดระนอง.....	76
ตารางที่ 4.1 บัญชีงบรายรับ ประจำปีงบประมาณ 2556, 2557, 2558 และ 2559 ของแต่ละปีงบประมาณ ขององค์การบริหารส่วนตำบลทรายแดง อำเภอเมืองระนอง จังหวัดระนอง.....	80
ตารางที่ 4.2 บัญชีงบรายจ่าย ประจำปีงบประมาณ 2556, 2557, 2558 และ 2559 ของแต่ละปีงบประมาณ ขององค์การบริหารส่วนตำบลทรายแดง อำเภอเมืองระนอง จังหวัดระนอง.....	81
ตารางที่ 4.3 เปรียบเทียบรายรับ – รายจ่ายประจำปีงบประมาณ 2556, 2557, 2558 และ 2559 ขององค์การบริหารส่วนตำบลทรายแดง อำเภอเมืองระนอง จังหวัดระนอง.....	81
ตารางที่ 4.4 ผลการวิเคราะห์การประเมินผลการจัดทำงบประมาณและพัสดุ.....	83
ตารางที่ 4.5 ผลการวิเคราะห์การประเมินผลด้านการจัดเก็บรายได้.....	83
ตารางที่ 4.6 ผลการวิเคราะห์การประเมินผลการวางแผนและปฏิบัติตามแผน.....	84
ตารางที่ 4.7 ผลการวิเคราะห์การประเมินผลการประเมินผลการปฏิบัติงาน.....	85
ตารางที่ 4.8 ผลการวิเคราะห์การประเมินผลด้านกระบวนการภายในองค์กรขององค์การ บริหารส่วนตำบลทรายแดง อำเภอเมืองระนอง จังหวัดระนอง ในภาพรวม.....	85
ตารางที่ 4.9 ค่าความถี่และร้อยละของเพศของผู้ตอบแบบสอบถาม.....	86
ตารางที่ 4.10 ค่าความถี่และร้อยละของอายุของผู้ตอบแบบสอบถาม.....	87
ตารางที่ 4.11 ค่าความถี่และร้อยละของระดับการศึกษาของผู้ตอบแบบสอบถาม.....	87

สารบัญตาราง (ต่อ)

	หน้า
ตารางที่ 4.12 ค่าความถี่และร้อยละของอาชีพของผู้ตอบแบบสอบถาม.....	88
ตารางที่ 4.13 ค่าความถี่และร้อยละของระยะเวลาของการอยู่อาศัยของผู้ตอบแบบสอบถาม.....	88
ตารางที่ 4.14 ค่าความถี่และร้อยละของหมู่บ้านที่อาศัยของผู้ตอบแบบสอบถาม.....	89
ตารางที่ 4.15 ค่าเฉลี่ย และค่าเบี่ยงเบนมาตรฐาน ระดับความพึงพอใจและการมีส่วนร่วมต่อการบริหารงานขององค์การบริหารส่วนตำบลทรายแดง อำเภอเมืองระนอง จังหวัดระนอง ด้านความพึงพอใจต่อสถานที่.....	89
ตารางที่ 4.16 ค่าเฉลี่ย และค่าเบี่ยงเบนมาตรฐาน ระดับความพึงพอใจและการมีส่วนร่วมต่อการบริหารงานขององค์การบริหารส่วนตำบลทรายแดง อำเภอเมืองระนอง จังหวัดระนอง ด้านการมีส่วนร่วมในกิจกรรม.....	90
ตารางที่ 4.17 ค่าเฉลี่ย และค่าเบี่ยงเบนมาตรฐาน ระดับความพึงพอใจและการมีส่วนร่วมต่อการบริหารงานขององค์การบริหารส่วนตำบลทรายแดง อำเภอเมืองระนอง จังหวัดระนอง ด้านความพึงพอใจต่อการให้บริการ.....	92
ตารางที่ 4.18 ค่าเฉลี่ย และค่าเบี่ยงเบนมาตรฐาน ระดับความพึงพอใจและการมีส่วนร่วมต่อการบริหารงานขององค์การบริหารส่วนตำบลทรายแดง อำเภอเมืองระนอง จังหวัดระนอง ด้านความพึงพอใจต่อบุคลากรและองค์การ.....	93
ตารางที่ 4.19 ค่าเฉลี่ย และค่าเบี่ยงเบนมาตรฐาน ระดับความพึงพอใจและการมีส่วนร่วมต่อการบริหารงานขององค์การบริหารส่วนตำบลทรายแดง อำเภอเมืองระนอง จังหวัดระนอง ในภาพรวม.....	94
ตารางที่ 4.20 ผลการวิเคราะห์การประเมินผลด้านการเรียนรู้และการพัฒนาองค์การ.....	95

สารบัญภาพ

	หน้า
ภาพที่ 1.1 กรอบแนวคิดในการศึกษา.....	7
ภาพที่ 2.1 โครงสร้างขององค์การบริหารส่วนตำบล.....	42
ภาพที่ 2.2 โครงสร้างการบริหารองค์กรปกครองส่วนท้องถิ่นในรูปแบบใหม่ตามกฎหมาย.....	49
ภาพที่ 2.3 แสดงที่ตั้งและอาณาเขตขององค์การบริหารส่วนตำบล.....	52
ภาพที่ 2.4 โครงสร้างองค์การบริหารส่วนตำบลทรายแดง.....	61
ภาพที่ 2.5 คณะผู้บริหาร.....	62



บทที่ 1

บทนำ

1. ความเป็นมาและความสำคัญของปัญหา

รัฐธรรมนูญแห่งราชอาณาจักรไทย พุทธศักราช 2550 ซึ่งเป็นกฎหมายสูงสุด ในการปกครองประเทศ ได้บัญญัติไว้ว่า ประเทศไทยเป็นราชอาณาจักรอันหนึ่งอันเดียว จะแบ่งแยก มิได้ ประกอบกับ พระราชบัญญัติว่าด้วยระเบียบบริหารราชการแผ่นดิน พุทธศักราช 2534 ซึ่งเป็นกฎหมายหลักในการปกครองและการบริหารประเทศได้จัดระเบียบบริหารราชการแผ่นดินออกเป็น 3 ส่วน คือราชการบริหารส่วนกลาง ราชการส่วนภูมิภาค และราชการส่วนท้องถิ่น โดยการบริหาร ราชการต้องเป็นไป เพื่อประโยชน์สุขของประชาชน เกิดผลสัมฤทธิ์ต่อภารกิจของรัฐ ความมี ประสิทธิภาพ ความคุ้มค่าในเชิงภารกิจแห่งรัฐ การลดขั้นตอนการปฏิบัติงาน การลดภารกิจและ ยุบเลิกหน่วยงานที่ไม่จำเป็น การกระจายภารกิจและทรัพยากรให้แก่ท้องถิ่นการกระจายอำนาจการ ตัดสินใจ การอำนวยความสะดวก และการตอบสนองความต้องการของประชาชน กล่าวคือ

ราชการบริหารส่วนกลาง เป็นการจัดระเบียบการบริหารราชการตามหลักการรวม อำนาจ (Centralization) ได้แก่ กระทรวง ทบวง กรม ซึ่งเป็นหน่วยงานที่ขึ้นกับรัฐบาลโดยตรง ทำหน้าที่ในการกำหนดนโยบายการบริหารประเทศด้านต่างๆ

ราชการบริหารส่วนภูมิภาค เป็นการจัดระเบียบการบริหารราชการตามหลักการ แบ่งอำนาจ (Deconcentration) ได้แก่ จังหวัด อำเภอ และรวมถึงตำบล หมู่บ้าน ซึ่งเป็นการปกครอง ท้องที่ แต่ก็คือว่าเป็นหน่วยย่อยของระบบการปกครองส่วนภูมิภาค

ราชการบริหารส่วนท้องถิ่นเป็นการจัดระเบียบการบริหารราชการตามหลักการ กระจายอำนาจ (Decentralization) ได้แก่ องค์กรปกครองส่วนท้องถิ่นรูปแบบต่างๆ โดยรัฐบาล กระจายภารกิจ และอำนาจหน้าที่ บางส่วนไปให้ท้องถิ่นที่มีศักยภาพ และความพร้อมเพียงพอ รวมทั้งมีรายได้งบประมาณบุคลากร และทรัพยากรทางการบริหารเป็นของตนเองได้มีอิสระ ในการบริหารงานท้องถิ่น และมีอำนาจหน้าที่ตามภารกิจที่รัฐบาลกำหนด

ตามรัฐธรรมนูญแห่งราชอาณาจักรไทย พุทธศักราช 2550 หมวดที่ 5 แนวนโยบายพื้นฐานแห่งรัฐใน ส่วนที่ 3 แนวนโยบายการบริหารราชการแผ่นดิน มาตรา 78 ได้บัญญัติสาระสำคัญว่า มาตรา 78 รัฐต้องดำเนินการตามแนวนโยบายด้านการบริหารราชการแผ่นดินดังต่อไปนี้

1) บริหารราชการแผ่นดินให้เป็นไปเพื่อการพัฒนาสังคม เศรษฐกิจ และความมั่นคงของประเทศอย่างยั่งยืน โดยการส่งเสริมการดำเนินการตามปรัชญาเศรษฐกิจพอเพียงและคำนึงถึงผลประโยชน์ของประเทศชาติในภาพรวมเป็นสำคัญ

2) จัดระบบการบริหารราชการส่วนกลาง ส่วนภูมิภาค และส่วนท้องถิ่นให้มีขอบเขตอำนาจหน้าที่ และความรับผิดชอบที่ชัดเจนเหมาะสมแก่การพัฒนาประเทศ และสนับสนุนให้จังหวัดมีแผนการและงบประมาณ เพื่อพัฒนาจังหวัด เพื่อประโยชน์ของประชาชนในพื้นที่

3) กระจายอำนาจให้องค์กรปกครองส่วนท้องถิ่น พึ่งตนเอง และตัดสินใจในกิจการของท้องถิ่นได้เอง ส่งเสริมให้องค์กรปกครองส่วนท้องถิ่นมีส่วนร่วมในการดำเนินการตามแนวนโยบายพื้นฐานของรัฐ พัฒนาเศรษฐกิจของท้องถิ่น และระบบสาธารณสุขปโภคและสาธารณสุขการ ตลอดจนโครงสร้างพื้นฐานสารสนเทศในท้องถิ่น ให้ทั่วถึง และเท่าเทียมกันทั่วประเทศ รวมทั้งพัฒนาจังหวัดที่มีความพร้อมให้เป็นองค์กรปกครองส่วนท้องถิ่นขนาดใหญ่ โดยคำนึงถึงเจตนารมณ์ของประชาชนในจังหวัดนั้น

4) พัฒนาระบบภาครัฐ โดยมุ่งเน้นการพัฒนาคุณภาพ คุณธรรมและจริยธรรมของเจ้าหน้าที่ของรัฐ ควบคู่ไปกับการปรับปรุงรูปแบบ และวิธีการทำงาน เพื่อให้การบริหารราชการแผ่นดินเป็นไปอย่างมีประสิทธิภาพ และส่งเสริมให้หน่วยงานของรัฐใช้หลักการบริหารกิจการบ้านเมืองที่ดีเป็นแนวทางในการปฏิบัติราชการ

5) จัดระบบงานราชการและงานของรัฐอย่างอื่น เพื่อให้การจัดทำและการให้บริการสาธารณะเป็นไปอย่างรวดเร็ว มีประสิทธิภาพ โปร่งใส และตรวจสอบได้ โดยคำนึงถึงการมีส่วนร่วมของประชาชน

6) ดำเนินการให้หน่วยงานทางกฎหมายที่มีหน้าที่ให้ความเห็นเกี่ยวกับการดำเนินงานของรัฐตามกฎหมายและตรวจสอบการตรากฎหมายของรัฐดำเนินการอย่างเป็นอิสระเพื่อให้การบริหารราชการแผ่นดินเป็นไปตามหลักนิติธรรม

7) จัดให้มีแผนพัฒนาการเมือง รวมทั้งจัดให้มีสภาพพัฒนาการเมืองที่มีความเป็นอิสระ เพื่อติดตามสอดคล้องให้มีการปฏิบัติตามแผนดังกล่าวอย่างเคร่งครัด

8) ดำเนินการให้ข้าราชการและเจ้าหน้าที่ของรัฐได้รับสิทธิประโยชน์อย่างเหมาะสม

เนื่องด้วย หมวดที่ 14 ของรัฐธรรมนูญแห่งราชอาณาจักรไทย พุทธศักราช 2550 เรื่อง การปกครองส่วนท้องถิ่น ได้รวบรวมมีสาระสำคัญ ตั้งแต่มาตรา 281 ถึงมาตรา 290 ใจความสำคัญว่า

ให้ประชาชนมีส่วนร่วมในการบริหารงานของท้องถิ่น และกระจายอำนาจให้แก่องค์กรปกครองส่วนท้องถิ่นเพิ่มขึ้น เพื่อเป็นฐานของการปกครองระบอบประชาธิปไตยระดับประเทศ โดยการกำหนดให้

1) องค์กรปกครองส่วนท้องถิ่นมีอิสระอย่างเต็มที่ ในการบริหารงานของตนเองในทุกด้าน และเป็นหน่วยงานหลักในการจัดทำบริการสาธารณะที่มีความหลากหลาย (มาตรา 281 วรรคหนึ่ง) กำหนดให้มีการตรากฎหมายได้ท้องถิ่น เพื่อวางหลักเกณฑ์ในการจัดเก็บภาษีและรายได้อื่นๆ ขององค์กรปกครองส่วนท้องถิ่น (มาตรา 283 วรรคสี่) และกำหนดให้มีการจัดโครงสร้างการบริหารที่คล่องตัว (มาตรา 284 วรรคเก้า)

2) ปฏิรูประบบการบริหารงานบุคคลขององค์กรปกครองส่วนท้องถิ่น โดยให้บุคลากรขององค์กรปกครองส่วนท้องถิ่นมีสถานะเป็นข้าราชการเช่นเดียวกับข้าราชการพลเรือนระดับประเทศ มีคณะกรรมการข้าราชการส่วนท้องถิ่นเป็นของตนเองที่อิสระจากส่วนกลาง โดยให้สามารถโอนย้ายข้าราชการระหว่างองค์กรปกครองส่วนท้องถิ่นได้ รวมทั้งการให้มีความกรรมการพิทักษ์ระบบคุณธรรมระดับท้องถิ่นด้วย (มาตรา 288)

3) เพิ่มการมีส่วนร่วมของประชาชนในระดับท้องถิ่น ให้ประชาชนในท้องถิ่นสามารถลงประชามติในเรื่องที่เกี่ยวกับท้องถิ่นของตนเองได้ (มาตรา 287 วรรคหนึ่ง และวรรคสอง) ลดจำนวนประชาชนที่จะเข้าชื่อถอดถอน นักการเมืองท้องถิ่น และการเสนอร่างข้อบัญญัติท้องถิ่น (มาตรา 285 และมาตรา 286) รวมทั้งการให้องค์กรปกครองส่วนท้องถิ่นจะต้องรายงานการดำเนินงานต่อประชาชน ในเรื่อง การจัดทำงบประมาณ การใช้จ่าย และผลการดำเนินงานในรอบปี เพื่อให้ประชาชนมีส่วนร่วมในการตรวจสอบกำกับการบริหารจัดการ (มาตรา 287 วรรคสาม)

4) ปรับปรุงระบบการกำกับดูแลองค์กรปกครองส่วนท้องถิ่นให้มีประสิทธิภาพ โดยให้มีมาตรฐานกลางในการดำเนินงาน เพื่อให้้องค์กรปกครองส่วนท้องถิ่นปฏิบัติได้เอง โดยคำนึงถึงความเหมาะสม และความแตกต่างในระดับของการพัฒนาและประสิทธิภาพในการบริหารงานขององค์กรปกครองส่วนท้องถิ่น รวมทั้งการจัดให้มีกลไกการตรวจสอบการดำเนินงานขององค์กรปกครองส่วนท้องถิ่น โดยประชาชน (มาตรา 282 วรรคสอง)

การปฏิรูประบบบริหารราชการแผ่นดินจึงเป็นปฏิริยาสนองตอบต่อสภาวะโลกาภิวัตน์ และปัญหาการขาดประสิทธิผลของการบริหารราชการแผ่นดินในสังคมการเมือง และก่อให้เกิดการเปลี่ยนแปลงทางด้านกระบวนทัศน์ รูปแบบและวิธีการบริหารงานของหน่วยงานภาครัฐ

ของประเทศต่าง ๆ ไปจากรูปแบบการบริหารราชการแผ่นดินในแบบประเพณีนิยม (Traditional public administration model) ไปสู่รูปแบบการบริหารราชการแผ่นดินแนวใหม่ (New Public Administration NPM) ที่มักเรียกว่า การบริหารจัดการงานของรัฐตามหลักธรรมาภิบาล หรือมีการดำเนินการตามหลักเกณฑ์วิธีการบริหารกิจการบ้านเมืองที่ดี อันเป็นรูปแบบแนวทางในการบริหารจัดการงานของรัฐในช่วงปัจจุบัน ที่ได้มีการผสมผสานหลักการ กรอบความคิดหลายๆ ประการเข้าไว้ด้วยกัน ได้แก่ การนำแนวคิดทางเศรษฐศาสตร์สมัยใหม่ แนวคิดการบริหารจัดการธุรกิจสมัยใหม่ แนวคิดทางรัฐศาสตร์ร่วมสมัย และการดำเนินการตามหลักกฎหมายมหาชน เข้าไว้ด้วยกัน มีผลทำให้ระบบบริหารราชการแผ่นดินต้องมีการปรับปรุง เปลี่ยนแปลงวิธีการ กระบวนการบริหารจัดการเสียตามกรอบแนวทางของการบริหารกิจการเมืองที่ดี (Good Governance) โดยจะต้องให้ความสำคัญ เรื่องการมุ่งเน้นผลสัมฤทธิ์ การยึดถือประชาชนเป็นศูนย์กลาง รวมทั้งการแสวงหาระบบคิดต่อสาธารณะในเชิงผลสัมฤทธิ์ อันประกอบด้วยการพัฒนาองค์การ การพัฒนาคุณภาพการบริหารงานการเพิ่มประสิทธิภาพ และประสิทธิผลของการปฏิบัติราชการ ซึ่งสภาพการณ์ ดังกล่าวข้างต้นเป็นปรากฏการณ์ที่เกิดขึ้นไปทั่วทุกสังคมการเมืองรวมทั้งประเทศไทยของเรา ดังจะเห็นได้จากข้อความที่บัญญัติไว้ในมาตรา 3/1 ของ พ.ร.บ. ระเบียบบริหารราชการแผ่นดิน พ.ศ. 2545 และพระราชกฤษฎีกาว่าด้วยหลักเกณฑ์ วิธีการบริหารกิจการบ้านเมืองที่ดี พ.ศ. 2546

องค์การบริหารส่วนตำบล มีชื่อย่อเป็นทางการว่า อบต. มีฐานะเป็นนิติบุคคลและเป็นราชการบริหารส่วนท้องถิ่นรูปแบบหนึ่ง ซึ่งจัดตั้งขึ้นตามพระราชบัญญัติสภาตำบลและองค์การบริหารส่วนตำบล พ.ศ. 2537 และที่แก้ไขเพิ่มเติมจนถึงฉบับที่ 6 พ.ศ. 2552 โดยยกฐานะจากสภาตำบลที่มีรายได้โดยไม่รวมเงินอุดหนุนในปีงบประมาณที่ล่วงมาติดต่อกันสามปีเฉลี่ยไม่ต่ำกว่าปีละหนึ่งแสนห้าหมื่นบาท องค์การบริหารส่วนตำบล ประกอบด้วย สภาองค์การบริหารส่วนตำบล และนายกองค์การบริหารส่วนตำบล (1) สภาองค์การบริหารส่วนตำบล ประกอบด้วยสมาชิกสภาองค์การบริหารส่วนตำบล จำนวนหมู่บ้านละสองคน ซึ่งเลือกตั้งขึ้นโดยราษฎรผู้มีสิทธิเลือกตั้งในแต่ละหมู่บ้านในเขตองค์การบริหารส่วนตำบลนั้น กรณีที่เขตองค์การบริหารส่วนตำบลใดมีเพียงหนึ่งหมู่บ้าน ให้มีสมาชิกองค์การบริหารส่วนตำบลจำนวนหกคน และในกรณีมีเพียงสองหมู่บ้าน ให้มีสมาชิกองค์การบริหารส่วนตำบล หมู่บ้านละสามคน (2) องค์การบริหารส่วนตำบลมีนายกองค์การบริหารส่วนตำบล หนึ่งคน ซึ่งมาจากการเลือกตั้งผู้บริหารท้องถิ่นโดยตรง|การเลือกตั้งโดยตรงของประชาชนตามกฎหมายว่าด้วยการเลือกตั้งสมาชิกสภาท้องถิ่นหรือผู้บริหารท้องถิ่น

การบริหาร กฎหมายกำหนดให้มีคณะกรรมการบริหาร อบต. (ม.58) ประกอบด้วย นายกองค์การบริหารส่วนตำบล 1 คน รองนายกองค์การบริหารส่วนตำบล 2 คน ซึ่งมาจากการเลือกตั้งโดยตรงของประชาชน ผู้บริหารขององค์การบริหารส่วนตำบลหรือผู้บริหารท้องถิ่นเรียกว่า นายกองค์การบริหารส่วนตำบล ซึ่งมาจากการเลือกตั้งผู้บริหารท้องถิ่นโดยตรง

การพัฒนาท้องถิ่นขององค์การบริหารส่วนตำบลทรายแดงนั้นเป็นการสร้างความเข้มแข็งของชุมชนในการร่วมคิด ร่วมทำ ร่วมแก้ไขปัญหา ร่วมส่งเสริมสนับสนุนความเข้มแข็งของชุมชนในเขตพื้นที่ขององค์การบริหารส่วนตำบลทรายแดง และส่งเสริมให้ประชาชนมีส่วนร่วมในการพัฒนาท้องถิ่นใน ทุกด้าน การพัฒนาองค์การบริหารส่วนตำบลทรายแดงจะประสบผลสำเร็จสมบูรณ์ตามอำนาจหน้าที่ นโยบายของรัฐบาลและนโยบายของผู้บริหารท้องถิ่น ได้ จำเป็นต้องอาศัยความร่วมมือจากชุมชนในพื้นที่ รวมทั้งกระตุ้นให้ชุมชนเกิดความตระหนักและร่วมมือกันแก้ไขปัญหาและทำความเข้าใจในแนวทางแก้ไขปัญหาต่าง ๆ ร่วมกันกันอย่างจริงจัง องค์การบริหารส่วนตำบลทรายแดง ยังได้เน้นให้คนเป็นศูนย์กลางของการพัฒนาในทุกกลุ่มทุกวัยของประชากร นอกจากนั้นยังได้เน้นการส่งเสริม และสนับสนุนให้การศึกษาเด็กก่อนวัยเรียนและพัฒนาเยาวชนให้พร้อมที่จะเป็นบุคลากรที่มีคุณภาพ โดยยึดกรอบแนวทางในการจัดระเบียบการศึกษา การพัฒนาและจัดระเบียบสังคมชุมชน ส่วนด้านพัฒนาอาชีพนั้น จะเน้นพัฒนาเศรษฐกิจชุมชนพึ่งตนเองในท้องถิ่น และยังจัดให้ตั้งเศรษฐกิจแบบพอเพียงโดยส่วนรวม การประเมินผลการดำเนินงานขององค์การบริหารส่วนตำบลทรายแดง นับว่ามีความสำคัญยิ่ง การประเมินผลจะทำให้ทราบและเข้าใจถึงกระบวนการตรวจสอบและการวัดผลการดำเนินงานขององค์การบริหารส่วนตำบลอย่างเป็นระบบ เพื่อนำไปสู่การตัดสินใจอย่างใดอย่างหนึ่ง หรือหลายอย่าง ผลการประเมินจะเป็นประโยชน์อย่างยิ่ง สำหรับการพัฒนาการดำเนินงานขององค์การบริหารส่วนตำบลให้มีประสิทธิภาพยิ่งขึ้น

เพื่อการพัฒนา และการแก้ปัญหาให้แก่สังคมไทยและภูมิภาค สอดคล้อง กับหลักการดำเนินงานทางภาครัฐ รวมไปถึงความเปลี่ยนแปลงอย่างรวดเร็วของภาวะเศรษฐกิจและสังคม ตลอดจนวิทยาศาสตร์เทคโนโลยีในยุคโลกาภิวัตน์ องค์การบริหารส่วนตำบลทรายแดงที่เสียสละเพื่อส่วนรวมและมีจิตสำนึกในการผลักดัน ส่งเสริมการสร้างโอกาส ความเสมอภาคและความเป็นธรรมให้กับสังคม จากพันธกิจขององค์การบริหารส่วนตำบลทรายแดง ที่มุ่งเน้นเพื่อพัฒนา ผู้ศึกษา จึงมีความสนใจว่ามีสาเหตุ และปัจจัยใดบ้างที่จะทำให้การนำหลักการบริหารกิจการบ้านเมืองที่ดีไปปฏิบัติให้ประสบผลสัมฤทธิ์ ก่อให้เกิดประโยชน์และตอบสนองต่อความต้องการของประชาชน ได้อย่างแท้จริง อำนาจหน้าที่ในการดำเนินงานขององค์การบริหารส่วนตำบล รวมทั้งตัวอย่างปัญหา การดำเนินงานขององค์การบริหารส่วนตำบลทรายแดง และความสำคัญของการประเมินผล

ดังกล่าว ประกอบกับผู้ศึกษามีภูมิปัญญาอยู่ในองค์การบริหารส่วนตำบลทรายแดง อำเภอเมืองระนอง จังหวัดระนอง ด้วย จึงทำให้ผู้ศึกษาสนใจที่จะศึกษาเรื่อง “การประเมินผลการดำเนินงานขององค์การบริหารส่วนตำบลทรายแดง อำเภอเมืองระนอง จังหวัดระนอง” ในการศึกษาครั้งนี้ ผู้ศึกษาได้นำแนวคิด Balanced Scorecard มาเป็นกรอบแนวคิดหลักในการศึกษา ผลการศึกษาครั้งนี้จะเป็นประโยชน์ต่อหน่วยงานของรัฐ และเจ้าหน้าที่ของรัฐ ตลอดจนประชาชนโดยส่วนรวมต่อไป

2. วัตถุประสงค์การศึกษา

ในการศึกษาค้นคว้าอิสระครั้งนี้ มีวัตถุประสงค์ ดังนี้

2.1 เพื่อประเมินผลการดำเนินงานขององค์การบริหารส่วนตำบลทรายแดง อำเภอเมืองระนอง จังหวัดระนอง ในด้านการเงิน ด้านกระบวนการภายใน ด้านประชาชนผู้รับบริการและด้านการเรียนรู้และการพัฒนา

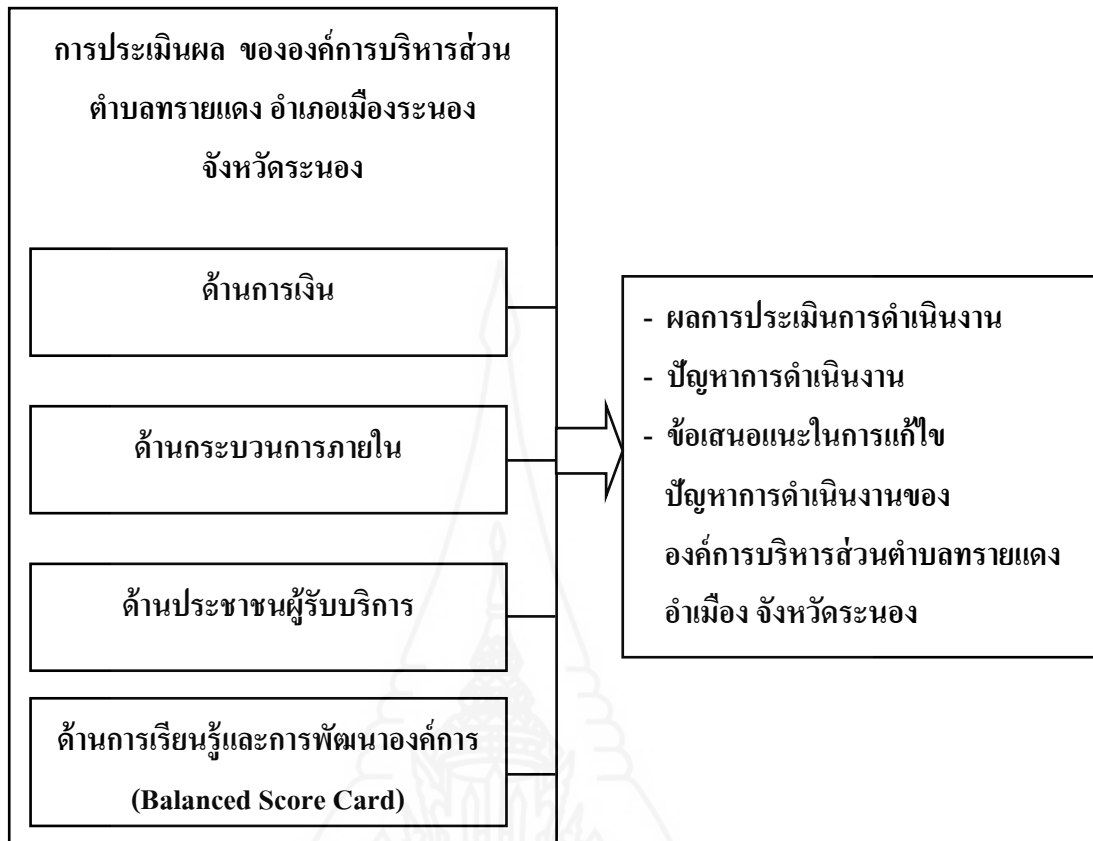
2.2 เพื่อศึกษาปัญหาในการดำเนินงานขององค์การบริหารส่วนตำบลทรายแดง อำเภอเมืองระนอง จังหวัดระนอง

2.3 เพื่อเสนอแนะแนวทางในการแก้ไขปัญหาการดำเนินงานขององค์การบริหารส่วนตำบลทรายแดง อำเภอเมืองระนอง จังหวัดระนอง

3. กรอบแนวคิดการศึกษา

การประเมินผลการดำเนินงานขององค์การบริหารส่วนตำบลทรายแดง อำเภอเมืองระนอง จังหวัดระนอง จะเป็นการประเมินผล โดยใช้แนวทางของ Balanced Scorecard ซึ่งได้กำหนดมิติในการประเมินผลองค์กรออกเป็น 4 มิติ คือ

- 1) มิติด้านการเงิน (Financial Perspectives)
- 2) มิติด้านกระบวนการภายใน (Internal Process Perspectives)
- 3) มิติด้านประชาชนผู้รับบริการ (Customer Perspectives)
- 4) มิติด้านการเรียนรู้และการพัฒนา (Learning and Growth Perspectives)



ภาพที่ 1.1 กรอบแนวคิดในการศึกษา

4. ขอบเขตของการศึกษา

ในการศึกษาครั้งนี้ ศึกษาองค์การบริหารส่วนตำบลทรายแดง อำเภอเมืองระนอง จังหวัดระนอง โดยมี ขอบเขตด้านประชากรและกลุ่มตัวอย่าง ดังนี้

4.1 ขอบเขตในด้านเนื้อหา

การศึกษาครั้งนี้ ศึกษาการดำเนินการบริหารขององค์การบริหารส่วนตำบลทรายแดง อำเภอเมืองระนอง จังหวัดระนอง ตามแนวทางของ Balanced Scorecard โดยจำแนกเป็น 4 มิติ ดังนี้

4.1.1 มิติที่ 1 ด้านการเงิน

1) ศึกษาถึงขีดความสามารถของในการจัดหาเงินงบประมาณ เพื่อเป็นค่าใช้จ่ายในการดำเนินโครงการพัฒนาในองค์การบริหารส่วนตำบลที่หน่วยงานรับผิดชอบ อยู่ตลอดจนความเหมาะสมในการใช้จ่ายงบประมาณของหน่วยงาน

4.1.2 มิตินี้ 2 ด้านกระบวนการภายในองค์กร

1) ศึกษาการปฏิบัติงานขององค์กรบริหารส่วนตำบล การจัดทำงบประมาณและพัสดุ การจัดเก็บรายได้ การวางแผนและการปฏิบัติตามแผนและการประเมินผลการปฏิบัติงาน เพื่อสนองต่อความต้องการของชุมชน และมีประสิทธิผลของการดำเนินงาน

4.1.3 มิตินี้ 3 ด้านประชาชนผู้รับบริการ

1) ศึกษาถึงความพึงพอใจของประชาชนในชุมชนผู้รับบริการในด้านการมีส่วนร่วมในกิจกรรมของหน่วยงาน ด้านความพึงพอใจต่อสถานที่ การให้บริการ และภาพลักษณ์โดยรวมขององค์กร

4.1.4 มิตินี้ 4 ด้านการเรียนรู้และพัฒนาองค์กร

1) ศึกษาถึงแนวทางการพัฒนาบุคลากรขององค์กรบริหารส่วนตำบล การเพิ่มทักษะในการปฏิบัติงาน การเพิ่มพูนความรู้ความสามารถของบุคลากร เพื่อเพิ่มการให้บริการแก่ประชาชนในชุมชน

4.2 ขอบเขตด้านประชากร และกลุ่มตัวอย่าง

4.2.1 ประชากร คือ องค์กรบริหารส่วนตำบลทรายแดง อำเภอเมืองระนอง จังหวัดระนอง ประชากรที่นำมาศึกษาในครั้งนี้ คือ ข้าราชการและบุคลากรขององค์กรบริหารส่วนตำบลทรายแดง จำนวน 24 คน และ ประชาชนที่อาศัยอยู่ตำบลทรายแดง มีหมู่บ้านทั้งสิ้น จำนวน 4 หมู่บ้าน ดังนี้ หมู่ที่ 1 บ้านทรายแดง หมู่ที่ 2 บ้านหินลาด หมู่ที่ 3 บ้านน้ำตก หมู่ที่ 4 บ้านบางสีกิม มีจำนวนครัวเรือนทั้งหมด 1,247 ครัวเรือน มีประชากรทั้งสิ้น 4,051 คน แบ่งเป็น ชาย 2,074 คน หญิง 1,977 คน ประชากรที่ใช้ในการศึกษาครั้งนี้อายุ 18ปีขึ้นไปตามรายชื่อผู้มีสิทธิเลือกตั้ง เมื่อวันที่ 7 สิงหาคม 2559 จำนวนทั้งสิ้น 2,614 คน

4.2.2 กลุ่มตัวอย่าง ในการศึกษาในครั้งนี้ จะเก็บข้อมูลจากตัวแทนประชากร คือ ข้าราชการและบุคลากรขององค์กรบริหารส่วนตำบลทรายแดง ทั้งหมด และประชากรที่อาศัยอยู่ในองค์กรบริหารส่วนตำบลทรายแดง โดยใช้หลักการคำนวณของ Taro Yamane ที่ระดับความเชื่อมั่น 0.05 กำหนดการสุ่มตัวอย่าง กลุ่มตัวอย่าง สำหรับการศึกษานี้ 347 คนเก็บข้อมูลได้จริง 400 คน

4.3 ขอบเขตด้านพื้นที่

การศึกษานี้ ทำการศึกษาประชากรและกลุ่มตัวอย่างที่เป็นคณะผู้บริหารและพนักงานองค์กรบริหารส่วนตำบลทรายแดง อำเภอเมืองระนอง จังหวัดระนอง และประชาชนทั้งหมดจำนวน 4 หมู่บ้าน ซึ่งเป็นผู้มีสิทธิเลือกตั้งขององค์กรบริหารส่วนตำบลทรายแดง อำเภอเมืองระนอง จังหวัดระนอง

5. นิยามศัพท์ทั่วไป

5.1 การประเมินผล หมายถึง กระบวนการในการวิเคราะห์และการให้คุณค่าอย่างเป็นระบบ โดยจะเกี่ยวข้องกับการวัด ซึ่งจะต้องมีตัวบ่งชี้ที่ชัดเจนมีเกณฑ์การเปรียบเทียบ เพื่อให้คุณค่า

5.2 องค์กรบริหารส่วนตำบล หมายถึง องค์กรปกครองส่วนท้องถิ่นรูปแบบหนึ่ง ซึ่งจัดตั้งขึ้นตามพระราชบัญญัติสภาตำบลและองค์กรบริหารส่วนตำบล พ.ศ. 2537 และที่แก้ไขเพิ่มเติมจนถึงฉบับที่ 6 พ.ศ. 2552 โดยยกฐานะจากสภาตำบลที่มีรายได้โดยไม่รวมเงินอุดหนุน ในปีงบประมาณที่ล่วงมาติดต่อกันสามปีเฉลี่ยไม่ต่ำกว่าปีละหนึ่งแสนห้าหมื่นบาท

5.3 ประสิทธิภาพในการบริหาร หมายถึง ความสามารถในการบริหารจัดการใช้ทรัพยากรการบริหาร เช่น คน เงิน วัสดุ เทคโนโลยีที่มีอยู่อย่างประหยัด คุ่มค่า และเกิดการสูญเสียน้อยที่สุด ทำให้เกิดความพึงพอใจในการบริการให้กับประชาชน โดยพิจารณาจากการให้บริการอย่างเท่าเทียมกัน การให้บริการอย่างรวดเร็วทันเวลา การให้บริการอย่างเพียงพอ การให้บริการอย่างต่อเนื่อง และการให้บริการอย่างก้าวหน้า

5.4 ประสิทธิภาพในการบริหาร หมายถึง ความสามารถในการบริหารจัดการให้บรรลุถึงเป้าหมายที่กำหนดไว้ โดยครอบคลุมถึงผลสำเร็จของแผนงานที่บรรลุวัตถุประสงค์ ที่ตั้งเป้าหมายไว้

5.5 การวัดผลการปฏิบัติงาน หมายถึง การวัดผลความสำเร็จของการทำงานตามเป้าหมายที่ตั้งไว้ขององค์กร

5.6 งบประมาณ หมายถึง แผนงานหรืองานสำหรับประมาณการด้านรายรับ และรายจ่ายแสดงในรูปตัวเลข จำนวนเงิน และการแสดงแผนดำเนินงานออกเป็นจำนวนตัวเลข

5.7 Balanced Scorecard หมายถึง เครื่องมือวัดประสิทธิภาพในการทำงานขององค์กรช่วยในการนำกลยุทธ์ไปสู่การปฏิบัติโดยอาศัยการวัด หรือประเมินที่จะช่วยให้องค์กรเกิดความสอดคล้องเป็นอันหนึ่งอันเดียวกัน และมุ่งเน้นในสิ่งที่มีความสำคัญต่อความสำเร็จขององค์กร ซึ่งประกอบด้วยผลการดำเนินงานใน 4 มุมมอง ได้แก่ (1) มุมมองด้านการเงิน (Financial Perspectives) (2) มุมมองด้านกระบวนการภายใน (Internal Process Perspectives) (3) มุมมองด้านลูกค้า (Customer Perspectives) และ (4) มุมมองด้านการเรียนรู้และการพัฒนา (Learning and Growth Perspectives)

5.7.1 มุมมองด้านการเงิน (Financial Perspectives) หมายถึง รายได้ รายจ่ายตามประมาณการและการบริหารงบประมาณ รายได้รายจ่ายจริง

5.7.2 มุมด้านกระบวนการภายใน (Internal Process Perspectives) หมายถึง การจัดทำงบประมาณและพัสดุ ด้านการจัดเก็บรายได้ การวางแผนและปฏิบัติตามแผน การประเมินผล การปฏิบัติงาน

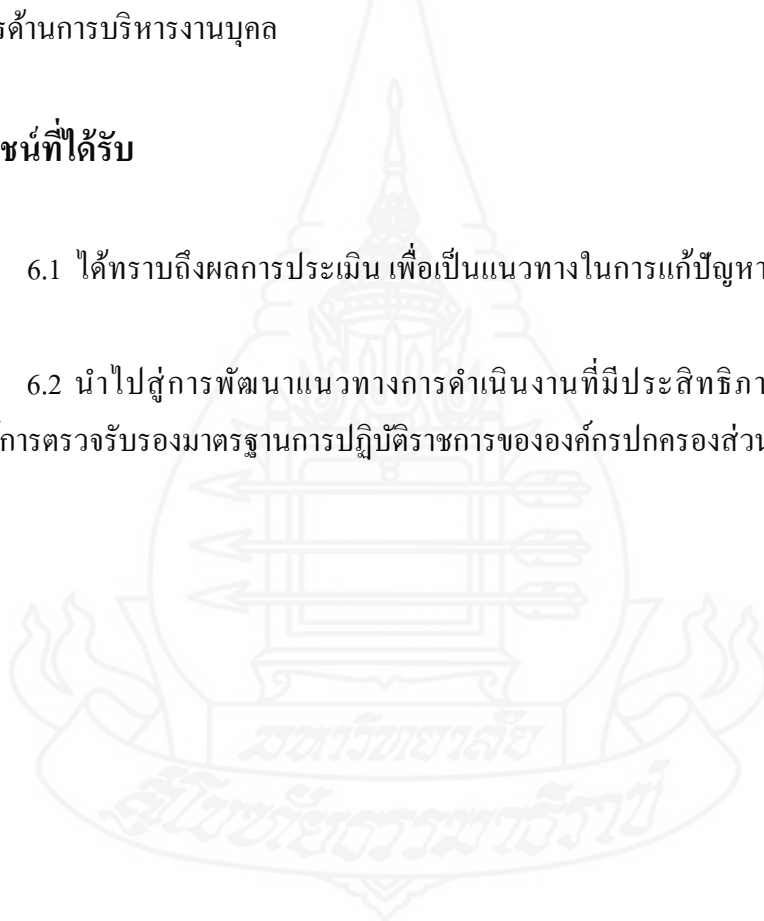
5.7.3 มุมมองด้านลูกค้า (Customer Perspectives) หมายถึง ด้านการให้บริการ ด้านการเปิดโอกาสให้ประชาชนมีส่วนร่วม ด้านสถานที่ ด้านบุคลากรและภาพรวมของ อบต.

5.7.4 มุมมองด้านการเรียนรู้และการพัฒนา (Learning and Growth Perspectives) หมายถึง การบริหารงานบุคคล การพัฒนาบุคลากร การฝึกอบรม การจัดทำมาตรฐานคุณธรรม จริยธรรม การสร้างส่วนราชการเป็นองค์กรการเรียนรู้ การจัดทำกลยุทธ์การบริหารทรัพยากรบุคคล การสื่อสารด้านการบริหารงานบุคคล

6. ประโยชน์ที่ได้รับ

6.1 ได้ทราบถึงผลการประเมิน เพื่อเป็นแนวทางในการแก้ปัญหา การดำเนินการขององค์กร

6.2 นำไปสู่การพัฒนาแนวทางการดำเนินงานที่มีประสิทธิภาพและประสิทธิผล ตามเกณฑ์การตรวจรับรองมาตรฐานการปฏิบัติราชการขององค์กรปกครองส่วนท้องถิ่น



บทที่ 2

วรรณกรรมที่เกี่ยวข้อง

ในการทบทวนวรรณกรรมที่เกี่ยวข้องกับการศึกษาค้นคว้าอิสระเรื่อง “การประเมินผล การดำเนินงานขององค์การบริหารส่วนตำบลทรายแดง อำเภอเมืองระนอง จังหวัดระนอง” ผู้ศึกษา ได้ค้นคว้าเอกสารที่เป็นสาระความรู้ในเรื่องต่างๆ ที่เป็นสาระสำคัญตลอดจนงานวิจัยที่เกี่ยวข้อง แยกเป็นประเด็นที่สำคัญได้ ดังนี้

- 1) แนวคิดเกี่ยวกับการประเมินผล
 - 2) แนวคิดเกี่ยวกับ Balanced Scorecard
 - 3) แนวคิดเกี่ยวกับการบริหารท้องถิ่น
 - 4) แนวคิดเกี่ยวกับองค์การบริหารส่วนตำบล
 - 5) สภาพทั่วไปและข้อมูลพื้นฐานขององค์การบริหารส่วนตำบลทรายแดง อำเภอเมืองระนอง จังหวัดระนอง
 - 6) งานวิจัยที่เกี่ยวข้อง
- สาระสำคัญทั้ง 6 หัวข้อนี้ ผู้ศึกษารวบรวมรายละเอียดในแต่ละเรื่องไว้ในประเด็น สำคัญเป็นเรื่อง ๆ ไป ดังรายละเอียดต่อไปนี้

1. แนวคิดเกี่ยวกับการประเมินผล

สุวิมล ว่องวานิช (2541) ได้กล่าวถึงเรื่องการประเมินผลไว้ว่า การประเมินผล (Evaluation) หมายถึง กระบวนการตัดสินคุณค่าของสิ่งหนึ่งสิ่งใด โดยการนำสารสนเทศ หรือผลจากการวัดมาเปรียบเทียบกับเกณฑ์ที่กำหนดไว้

เกี่ยวกับความหมายของการประเมินผลข้างต้นนั้น นอกจากความหมายของการ ประเมินผลที่มาจากภาษาอังกฤษ คือ Evaluation แล้ว ยังมีคำว่า Assessment ซึ่งพบได้เสมอ บางกรณีก็ใช้ความหมายเดียวกัน โดยเฉพาะในหนังสือ ตำราของอเมริกัน ส่วนกลุ่มประเทศที่อยู่ใน เครื่องจักรภพอังกฤษจะใช้ 2 คำนี้ ในความหมายที่แตกต่างกัน

ในความหมายที่ต่างกันนั้น Assessment จะเป็นการประเมินผลเบื้องต้นในขณะที่ Evaluation เป็นกระบวนการตัดสินใจหรือตัดสินคุณค่าขั้นสุดท้าย เช่น Assessment ใช้เพื่อหา

คำตอบว่านักเรียนเป็นอย่างไร ได้รับความสำเร็จด้านไหน ส่วน Evaluation ใช้หาคำตอบถึงผลหรือประสิทธิผลของการจัดการเรียนการสอน เป็นต้น จึงอาจกล่าวได้ว่า Assessment เป็นส่วนหนึ่งของ Evaluation (เขาวดี ราชชัยกุล วิบูลย์ศรี, 2546: 8-9)

ส่วนอีกคำหนึ่งที่นำมาใช้ในความหมายของการประเมินผล คือ Appraisal ซึ่งมักจะใช้ในความหมายของการประเมินผลการปฏิบัติงาน (Performance Appraisal) หรือการประเมินทรัพย์สิน เช่น ที่ดิน อาคารต่างๆ หรือบริษัทประเมินราคาทรัพย์สิน (Appraisal Company) หรือการประเมินความเป็นไปได้เบื้องต้นของโครงการ เพื่ออนุมัติโครงการ (Project Appraisal) ซึ่งเป็นความหมายที่แคบกว่า และมาก่อน Evaluation เช่นกัน

1.1 ลักษณะของการประเมินผล

การประเมินผลเป็นการดำเนินการร่วมระหว่างสาขาต่างๆ ทางสังคมศาสตร์เข้าด้วยกัน ทั้งจิตวิทยา มานุษยวิทยา สถิติ และวิจัย มากกว่าจะเป็นสาขาหนึ่งสาขาใดเพียงสาขาเดียว ซึ่งในเรื่องการร่วมศาสตร์ดังกล่าว สอดคล้องกับแนวคิดของสคริฟเวน (Scriven, 1984 อ้างถึงใน สุวิมล ว่องวานิช, 2541: 162-164) ที่กล่าวว่า การประเมินผลถือเป็นวิทยาการหนึ่งที่เรียกว่า Transdiscipline เนื่องจากเป็นวิทยาการที่เป็นเครื่องมือ (Tool Discipline) เหมือนกับวิทยาการด้านสถิติหรือวัดผล ที่สามารถนำไปใช้ในสาขาหรือศาสตร์อื่นๆ ได้ ในขณะที่นำความรู้จากสาขาหรือศาสตร์อื่นๆ มาใช้ในการประเมิน ดังกล่าว

ลักษณะของ Transdiscipline จะประกอบด้วย 2 ส่วน คือส่วนที่เป็นแกน (Core Discipline) ซึ่งเป็นแนวคิดทฤษฎีเกี่ยวกับการประเมินผล และส่วนที่เป็นการประยุกต์ (Applied Discipline) ซึ่งเป็นการนำเนื้อหาไปใช้กับวิทยาการสาขาอื่นๆ ที่เรียกว่า Big Six คือการประเมินบุคลากร (Personal Evaluation) การประเมินผลการดำเนินงาน (Performance Evaluation) การประเมินผลผลิตภัณฑ์ (Product Evaluation) การประเมินข้อเสนอหรือเค้าโครง (Proposal Evaluation) การประเมินผลนโยบาย (Policy Evaluation) และการประเมินโครงการ (Project Evaluation) (Scriven, 1994 อ้างถึงใน สุวิมล ว่องวานิช, 2541: 163)

การประเมินผลนอกจากเป็นการตัดสินคุณค่าของสิ่งที่ประเมินแล้ว ยังช่วยพัฒนาสิ่งที่จะประเมินหรือโครงการที่จะประเมินให้บรรลุจุดมุ่งหมายได้ด้วย ดังนั้น ถ้าจะให้การประเมินผลมีความสมบูรณ์และอยู่ในวิสัยที่ทำได้ นักประเมินผลก็ควรจะกำหนดเกณฑ์การประเมินผล เพื่อตัดสินคุณค่าของสิ่งที่ประเมินผลหรือโครงการที่ประเมินผล และทำหน้าที่เป็นผู้อำนวยความสะดวก (Facilitator) รวมทั้งเป็นนักพัฒนาโครงการที่จะประเมินผลไปในตัวด้วย (สุวิมล ว่องวานิช, 2541: 162)

จากความหมายและลักษณะของของการประเมินข้างต้น จะเห็นว่ามีศัพท์สำคัญที่เข้ามาเกี่ยวข้อง คือ การตัดสิน ดังนั้นการประเมินผลจะต้องมีการตัดสินเพื่อให้ได้ข้อสรุป ซึ่งจะตัดสินด้วยผู้ประเมินผลเอง หรือโดยผู้มีอำนาจที่เกี่ยวข้องก็ได้ ส่วนศัพท์สำคัญอีก 2 คือการวัดและเกณฑ์ นั้น ขอกล่าวถึงสาระโดยสรุปเพื่อให้เข้าใจถึงความหมายของการประเมินมากยิ่งขึ้น ดังนี้

การวัด (Measurement) หมายถึง การกำหนดค่าเป็นตัวเลขให้กับสิ่งหนึ่งสิ่งใดตามวิธีการหรือเครื่องมือที่กำหนดขึ้น ทั้งในเชิงปริมาณโดยตรง เช่นการนับจำนวนและความถี่ของสิ่งหนึ่งสิ่งใด และการใช้เครื่องมือทางวิทยาศาสตร์ เช่นตลับเมตร เครื่องชั่งน้ำหนัก เทอร์โมมิเตอร์ วัดส่วนสูงน้ำหนัก อุณหภูมิ ฯลฯ หรือใช้เครื่องมือทางสังคมศาสตร์ เช่นแบบสังเกตแบบสัมภาษณ์ และแบบสอบถาม ฯลฯ ไปเก็บข้อมูลจากแหล่งข้อมูล หรือกลุ่มเป้าหมายให้ออกมาเป็นตัวเลข ถ้าจะกล่าวโดยสรุป การวัด คือการให้ตัวเลขกับสิ่งที่จะวัด นั่นเอง

เกณฑ์ (Criteria) หมายถึง ระดับที่กำหนดไว้หรือมาตรฐานที่ควรจะเป็น เพื่อใช้ตัดสินสิ่งหนึ่งสิ่งใด เช่นระดับความสูง น้ำหนักตามวัยต่างๆ รายได้ขั้นต่ำของแรงงานไร้ฝีมือ ระดับพฤติกรรมของนักเรียน และระดับประสิทธิผลของสถานศึกษา เป็นต้น ซึ่งในกระบวนการประเมินผลนั้น การกำหนดเกณฑ์ถือเป็นเรื่องยุ่งยากมาก เนื่องจากเกณฑ์มาตรฐานสากลเป็นที่ยอมรับกันทั่วไปยังมีน้อย โดยเฉพาะเกณฑ์ทางสังคมศาสตร์หรือการประเมินโครงการต่างๆ เมื่อกำหนดแล้ว จะประสบปัญหาและข้อโต้แย้งเสมอ เพราะถ้ากำหนดเกณฑ์สูงเกินไป ก็ยากที่จะบรรลุจุดมุ่งหมายได้ ถ้ากำหนดไว้ต่ำ ก็อาจมีปัญหาเรื่องคุณภาพ แม้ว่าจะผ่านเกณฑ์

ในการประเมินผลสิ่งใดๆ นั้น โดยรวมแบ่งเกณฑ์ออกได้เป็น 2 ประเภทใหญ่ๆ คือ เกณฑ์สัมบูรณ์ (Absolute Criteria) ซึ่งเป็นเกณฑ์มาตรฐานที่ได้รับการพัฒนาขึ้นจนเป็นที่ยอมรับของผู้เกี่ยวข้องแล้ว อีกประเภทหนึ่ง คือ เกณฑ์สัมพัทธ์ (Relative Criteria) ซึ่งเป็นเกณฑ์ของตนเองหรือของกลุ่มในสิ่งที่ประเมินผล ในที่นี้เห็นว่าการประเมินผลสิ่งใดหรือประเมินผลโครงการสามารถใช้เกณฑ์จากแหล่งต่างๆ ได้ไม่น้อยกว่า 6 แหล่ง โดยแหล่งที่ 1 เป็นเกณฑ์สัมบูรณ์ ส่วนแหล่งที่ 2-6 เป็นเกณฑ์สัมพัทธ์ ดังนี้

1) มาตรฐานที่เป็นสากล (Standard) ในเรื่องที่จะประเมินผล (ถ้ามี) เช่นเกณฑ์น้ำหนักส่วนสูงของกรมอนามัย เกณฑ์มาตรฐานสมรรถภาพทางกายของหน่วยงานด้านพลศึกษา เกณฑ์มาตรฐานระยะเวลาในการให้บริการท่าอากาศยาน เป็นต้น

2) เป้าหมาย (Target) เป้าหมายที่กำหนดไว้อาจเป็นเป้าหมายในแผนหรือโครงการต่างๆ เช่นจำนวนนักเรียนที่เข้าร่วมโครงการฝึกอบรมต้องไม่น้อยกว่าร้อยละ 80 ของนักเรียนทั้งหมด ผ่านการพัฒนาหรือสำเร็จหลักสูตรไม่น้อยกว่าร้อยละ 90 ผู้ร่วมโครงการมีความพึงพอใจไม่น้อยกว่าร้อยละ 80 เป็นต้น

3) การเปรียบเทียบเชิงพัฒนาการ (Growth) เช่นการให้คะแนนเพิ่มขึ้นตามที่กำหนดหรือมีพัฒนาการเพิ่มขึ้นเมื่อเปรียบเทียบกับของเดิม เข้าลักษณะค่อยเป็นค่อยไป เช่นผลิตภัณฑ์ที่ได้มาตรฐานระดับ 4-5 ดาว ในโครงการหนึ่งตำบลหนึ่งผลิตภัณฑ์ของจังหวัดหนึ่งปีแรกๆ อาจกำหนดไว้เพียง 10 ผลิตภัณฑ์ เพื่อเป็นการจูงใจในการเข้าร่วมโครงการ ครั้งต่อไป อาจเพิ่มเป็น 15 ผลิตภัณฑ์ แล้วค่อยๆ เพิ่มขึ้น โดยในช่วงแรกๆ อาจจะต่ำกว่ามาตรฐานทั่วไปก็ได้

4) การเปรียบเทียบกับกลุ่ม (Norm) โดยอาจเปรียบเทียบกันเองภายในกลุ่ม หรือระหว่างกลุ่มที่มีลักษณะใกล้เคียงกัน หรือถ้ามีความมุ่งมั่นทะเยอทะยานมาก อาจจะเปรียบเทียบกับกลุ่มที่ดีที่สุดก็ได้ เช่นคะแนนเฉลี่ยของนักเรียนในห้อง ระหว่างห้อง หรือห้องที่เรียนเก่งที่สุด หรือถ้าเป็นโครงการที่จัดในระดับอำเภอทั่วประเทศ ก็อาจเปรียบเทียบกับค่าเฉลี่ยของจังหวัด หรือกับอำเภอ หรืออำเภอที่ดีที่สุด เป็นต้น

5) การเปรียบเทียบกับสิ่งที่ดีที่สุด (Benchmarking) เกณฑ์ในข้อนี้คล้ายกับข้อ 4 บางส่วน แต่นิยมใช้กันมากในการประเมินหรือบริหารองค์การ โดยใช้อุปกรณ์ประเภทเดียวกัน หรือใกล้เคียงกันที่ดีที่สุดเป็นเกณฑ์ แล้วบริหารจัดการให้ถึงเกณฑ์นั้น ซึ่งในการประเมินโครงการก็สามารถใช้ได้โดยเปรียบเทียบกับโครงการที่ดีที่สุด ถ้าโครงการมีลักษณะใกล้เคียง หรือเหมือนกันโดยอาจดำเนินการในหลายพื้นที่

6) การพิจารณาร่วมกันของผู้เกี่ยวข้องหรือผู้มีส่วนได้ส่วนเสีย (Clients/Stakeholders) ในกรณีที่ไม่อาจใช้แนวทางจากที่กล่าวมาข้างต้นแล้ว อาจจำเป็นต้องใช้วิธีการให้ผู้ที่เกี่ยวข้องหรือผู้มีส่วนได้ส่วนเสียร่วมกันพิจารณากำหนดเกณฑ์ที่เหมาะสม เพื่อให้ได้เป็นที่ยอมรับร่วมกัน เมื่อได้ผลการประเมินผลแล้วจะเกิดการยอมรับผลการประเมินและนำไปใช้ประโยชน์ทำให้เกิดการพัฒนาได้ตามปรัชญาของการประเมินต่อไป เช่น ผู้ที่เกี่ยวข้องเห็นว่าโครงการกองทุนหมู่บ้านฯ มีหนี้สูญไม่เกินร้อยละ 3 หรือนักเรียนขาดเรียนไม่เกินร้อยละ 5 เป็นต้น

การประเมินผลโดยใช้เกณฑ์ข้างต้นนั้น ไม่มีข้อกำหนดตายตัวว่าจะใช้เกณฑ์ใดเกณฑ์หนึ่ง หรือในการประเมินผลครั้งหนึ่งๆ อาจใช้หลายเกณฑ์ร่วมกันได้ ขึ้นอยู่กับสิ่งจะประเมิน ประเด็นการประเมิน และตัวชี้วัด โดยเฉพาะตัวชี้วัดแต่ละตัวอาจใช้เกณฑ์จากแนวทางต่างๆ ได้ตามความเหมาะสม

จากแนวทางในการกำหนดเกณฑ์ดังกล่าว เมื่อทำเป็นระดับอาจกำหนดได้เพียง 2 ระดับ เช่น ผ่าน-ไม่ผ่าน ได้-ตก และพอใจ-ไม่พอใจ เป็นต้น หรือถ้าจะให้ละเอียดขึ้นก็อาจกำหนดไว้มากกว่า 2 ระดับ เช่น เก่ง-ปานกลาง-อ่อน หรือดีเยี่ยม-ดี-ผ่าน-ตก หรือมากที่สุด มาก ปานกลาง น้อย และน้อยที่สุด เป็นต้น การประเมินผลการเรียนรู้ตามหลักสูตรที่ผ่านมาและในปัจจุบันก็ใช้

ระดับต่าง ๆ ดังกล่าว หลายแบบประกอบกัน เช่น ในระดับการศึกษาขั้นพื้นฐาน การประเมินสาระการเรียนรู้ใช้ 5 และ 8 ระดับ ส่วนกิจกรรมชุมชนต่างใช้ 2 ระดับ เป็นต้น

ในการเลือกแนวทางการกำหนดเกณฑ์และระดับของเกณฑ์ว่ามีระดับนั้น ย่อมอยู่ในดุลยพินิจและบริบทของผู้เกี่ยวข้องกับการประเมินผลนั้นๆ เป็นหลักกว่าแนวทางและระดับเกณฑ์ใดที่จะเอื้อให้นำผลการประเมินกระตุ้นไปสู่การพัฒนาสิ่งที่เหมาะสมได้มากที่สุด ถ้าสิ่งที่เหมาะสมมีมาตรฐานที่กำหนดไว้แล้ว หรือต้องการมาตรฐาน เพราะถ้าไม่ผ่านมาตรฐานแล้วจะไม่ได้รับการยอมรับ หรือเป็นอันตรายก็ต้องใช้เกณฑ์มาตรฐาน เช่นเกรดเฉลี่ยของผู้รับการศึกษา น้ำหนักของนักเรียน และระดับของสารตะกั่วในอาหาร เป็นต้น ถ้าสิ่งที่เหมาะสมผลยังเป็นช่วงเริ่มต้นดำเนินการ ก็อาจกำหนดเกณฑ์ในเชิงพัฒนาการ เช่นการจัดโครงการแสดงสินค้าและผลิตภัณฑ์ของนักเรียนในปีแรกๆ มีผู้สนใจเข้าชมและซื้อสินค้าไม่มากนัก เมื่อจัดในปีต่อไปจึงค่อยๆ เพิ่มเกณฑ์ขึ้น เป็นต้น จึงค่อยๆ เพิ่มเกณฑ์ขึ้น เป็นต้น ส่วนระดับของเกณฑ์ ถ้าต้องการความละเอียดหรือแบ่งกลุ่มของสิ่งที่จะประเมิน ก็อาจกำหนดหลายระดับได้ เช่นต้องการทราบว่าโครงการนำร่องที่จัดทำขึ้นมีความสำเร็จในระดับใด ควรจะขยายผลกว้างขวางแค่ไหน ตามระดับความสำเร็จ ก็อาจแบ่งเป็น 3 ระดับ หรือ 5 ระดับ เป็นต้น

1.2 แนวคิดของการประเมินผล

การประเมินผลมีแนวคิดพื้นฐานมาจากระบบเสรีประชาธิปไตย ที่ว่าทุกสิ่งสามารถตรวจสอบและปรับปรุงได้เพื่อเป็นการสร้างสรรค์ และพัฒนาสังคมที่สอดคล้องกับหลักประชาธิปไตย ซึ่งในปัจจุบันการดำเนินการหรือบริหารจัดการที่ดีตามหลักธรรมาภิบาล ต้องมีความรับผิดชอบโปร่งใส พร้อมให้ตรวจสอบได้โดยอาศัยการประเมินเป็นกลไกสำคัญ

ในปัจจุบันการประเมินผลเข้ามามีบทบาททุกภาคส่วนของสังคม โดยเฉพาะสังคมประชาธิปไตย เนื่องจากได้รับการยอมรับกันมากขึ้นว่าเป็นกลไกสำคัญในการที่จะพัฒนาสิ่งที่จะประเมินได้ จึงอาจกล่าวได้ว่าไม่มีบุคคลหรือองค์กรใดหลีกเลี่ยงการประเมินได้ ทุกคนทุกแห่งต้องอยู่กลางแจ้งหรือในที่สว่าง พร้อมให้ผู้เกี่ยวข้องตรวจสอบประเมินได้เสมออย่างที่ทราบกันทั่วไป แม้แต่องค์กรที่ทำหน้าที่ประเมินผู้อื่นซึ่งเป็นองค์กรอิสระหรือองค์กรมหาชน เช่น สำนักรับรองมาตรฐานและประเมินคุณภาพการศึกษา (องค์กรมหาชน) หรือ สมศ. ก็ต้องได้รับการประเมินจากบุคคลหรือองค์กรอื่นๆ ทั้งภาครัฐและเอกชน เช่น การประเมินผลโดยคณะกรรมการการศึกษาสภาผู้แทนราษฎร หรือคณะกรรมการของวุฒิสภา และรับการประเมินจากบริษัททริส (TRIS) เป็นต้น

สำหรับระดับบุคคลก็ต้องได้รับการประเมินที่ครอบคลุมและจากผู้ที่เกี่ยวข้องมากขึ้น แม้แต่ผู้ประเมินภายนอกของ สมศ. ที่ไปประเมินสถานศึกษาระดับต่างๆ ก็ต้องได้รับการประเมินจากสถานศึกษาที่ไปประเมิน การสุ่มตรวจประเมินจาก สมศ. การประเมินด้วยการอ่านรายงานของผู้ทรงคุณวุฒิ รายงานผลการประเมินก็อาจถูกประเมินคุณภาพหรือคุณค่าของรายงานด้วยการประเมินอภิमान (Meta Evaluation) โดยวิธีการต่างๆ เช่น การตรวจสอบรายงานการประเมินด้วยวิธีการต่างๆ การวิพากษ์โดยผู้ทรงคุณวุฒิและผู้เกี่ยวข้อง หรือการใช้แนวทางการประเมินรายงานการวิจัย เป็นต้น

2. แนวคิดเกี่ยวกับ Balanced Scorecard

Balanced Scorecard เป็นเครื่องมือการบริหารที่เป็นที่ยอมรับและมีการนำไปใช้ในการบริหารงานอย่างแพร่หลายทั้งในองค์กรภาครัฐและภาคเอกชน โดยได้มีการนำไปใช้อย่างมากในการประเมินองค์กร ซึ่งได้มีการกำหนดมุมมองในการประเมินผลองค์กรออกเป็น 4 มุมมอง คือ (1) มุมมองด้านการเงิน (2) มุมมองด้านกระบวนการภายใน (3) มุมมองด้านลูกค้า และ (4) มุมมองด้านการเรียนรู้ และการพัฒนา

2.1 ความหมายของ Balanced Scorecard

คำว่า “Balanced Scorecard” ได้มีผู้รู้และนักวิชาการหลายท่านได้แปลเป็นคำในภาษาไทยไว้อย่างหลากหลาย อาทิ ลิขิตสมคุณ การวัดผลแบบสมดุล และการประเมินผลเชิงดุลยภาพ การประเมินผลแบบสมดุล ซึ่งยังหาข้อสรุปที่เป็นคำกลางสำหรับใช้กันโดยทั่วไปอย่างเป็นทางการไม่ได้ ในที่นี้จึงจะขอใช้คำว่า “Balanced Scorecard” หรือ “บาลานซ์ สกอร์การ์ด” ซึ่งคนทั่วไปจำนวนไม่น้อยมีความคุ้นเคยอยู่พอสมควร

สำหรับความหมายของ Balanced Scorecard อาจอธิบายเพื่อความเข้าใจเบื้องต้นได้ดังนี้

Balanced หมายถึง ความสมดุลของจำนวน และลักษณะของมุมมองที่ใช้ในการพิจารณากำหนดปัจจัยหลักแห่งความสำเร็จ และตัวชี้วัดผลการดำเนินงานหลักขององค์กร

Scorecard หมายถึง รายงานสรุปผลสัมฤทธิ์ในการดำเนินงานขององค์กร

จากความหมายดังกล่าวจึงสามารถอธิบายความหมายของ Balanced Scorecard ได้ว่า หมายถึง รายงานสรุปผลสัมฤทธิ์ในการดำเนินงานขององค์กรตามมุมมอง ปัจจัยหลักแห่งความสำเร็จ และตัวชี้วัดต่างๆ ที่ได้กำหนดไว้อย่างสมดุล

2.2 ความเป็นมาของ Balanced Scorecard

Balanced Scorecard เป็นเครื่องมือทางการบริหารที่คิดขึ้นโดย โรเบิร์ต เอส แคปแลน (Robert S. Kaplan) ศาสตราจารย์ด้านการบัญชีจากมหาวิทยาลัยฮาร์วาร์ด และเดวิด พี นอร์ตัน (David P. Norton) ประธานเจ้าหน้าที่บริหารสถาบันโนแลน นอร์ตัน โดยทั้งสองคนได้ทำการศึกษาเกี่ยวกับการวัดผลการปฏิบัติงานขององค์กรต่างๆ ในอเมริกา ในปี 2553 และพบว่าองค์กรส่วนใหญ่ในอเมริกานิยมใช้ตัวชี้วัดทางการเงินเป็นหลัก โดยไม่ได้ให้ความสำคัญกับตัวชี้วัดด้านอื่นๆ เท่าที่ควร ซึ่งแคปแลนและนอร์ตันเห็นว่า ไม่น่าจะเหมาะสม ทั้งสองคนจึงได้เสนอแนวคิดเกี่ยวกับการประเมินผลองค์กรที่เรียกว่า “Balanced Scorecard” โดยเสนอว่าองค์กรควรพิจารณาตัวชี้วัดใน 4 มุมมอง ได้แก่ (1) มุมมองด้านการเงิน (Financial Perspectives) (2) มุมมองด้านกระบวนการภายใน (Internal Process Perspectives) (3) มุมมองด้านลูกค้า (Customer Perspectives) และ (4) มุมมองด้านการเรียนรู้และการพัฒนา (Learning and Growth Perspectives) และเหตุที่เรียกว่า Balanced Scorecard ก็เนื่องจากการวัดผลการปฏิบัติงานขององค์กร จะต้องพิจารณาให้มีความสมดุลกันระหว่างวัตถุประสงค์ขององค์กรทั้งในระยะสั้นและระยะยาว ให้มีความสมดุลระหว่างตัวชี้วัดทางการเงินและตัวชี้วัดด้านอื่นที่มีใช้ด้านการเงิน และให้มีความสมดุลระหว่างมุมมองภายในองค์กร และมุมมองจากภายนอกองค์กร

แคปแลน และนอร์ตัน ได้สรุปผลการศึกษาการวัดผลการปฏิบัติงานขององค์กรตามแนวคิดของ Balanced Scorecard เป็นครั้งแรกในบทความชื่อ “The Balanced Scorecard Measures That Drive Perspectives” ซึ่งตีพิมพ์ในวารสาร Harvard Business Review ฉบับเดือนมกราคม-กุมภาพันธ์ 2535 หลังจากนั้นแนวคิดเรื่อง Balanced Scorecard ก็เป็นที่นิยม และนำมาใช้กันอย่างแพร่หลายในองค์กรต่างๆ ทั่วโลก และวารสาร Harvard Business Review ก็ได้ยกย่องให้ Balanced Scorecard เป็นหนึ่งในเครื่องมือทางการจัดการที่มีผลกระทบต่อองค์กรธุรกิจมากที่สุดเครื่องมือหนึ่งในรอบ 75 ปี

ในปี 2536 แคปแลน และนอร์ตัน ได้พัฒนาแนวคิดเกี่ยวกับ Balanced Scorecard เพื่อให้สามารถใช้เป็นเครื่องมือขององค์กรในการดำเนินกลยุทธ์ให้ประสบความสำเร็จ โดยได้ตีพิมพ์ในบทความชิ้นที่ 2 ชื่อ “Putting the Balanced Scorecard to Work” ในวารสาร Harvard Business Review ฉบับเดือนกันยายน-ตุลาคม 2536 (อ้างใน จีระ ประทีป, 2547)

แนวคิดเกี่ยวกับ Balanced Scorecard ได้รับการพัฒนาอย่างต่อเนื่องโดย แคปแลน และนอร์ตัน ได้พัฒนา Balanced Scorecard ให้สามารถนำมาใช้เป็นเครื่องมือที่สำคัญในการจัดการเชิงกลยุทธ์ ตั้งแต่การกำหนดวัตถุประสงค์ การจ่ายค่าตอบแทน การจัดสรรทรัพยากร การงบประมาณ และการวางแผนการดำเนินงาน แนวคิดที่ได้พัฒนาขึ้นนี้ ได้ตีพิมพ์เป็นบทความชิ้นที่ 3

ชื่อ “Using the Balanced Scorecard as a Strategic Management System” ในวารสาร Harvard Business Review ฉบับเดือนมกราคม-กุมภาพันธ์ 2539 และจากการพัฒนาอย่างรวดเร็วของแนวคิด Balanced Scorecard ทำให้ในปี 2539 แคปแลน และนอร์ตัน ได้ร่วมกันเขียนหนังสือชื่อ “The Balanced Scorecard” โดยมุ่งเน้นการใช้ Balanced Scorecard เป็นเครื่องมือในการจัดการกลยุทธ์ขององค์กร และหนังสือเล่มนี้ได้กลายเป็นหนังสือขายดีที่สุดเล่มหนึ่ง และมีการแปลเป็นภาษาต่างๆ ถึง 18 ภาษา

ในปี 2543 แคปแลน และนอร์ตัน ได้ร่วมกันเขียนหนังสืออีกเล่มชื่อ “The Strategic Focused Organization” โดยการนำเสนอว่า Balanced Scorecard ไม่ได้เป็นเพียงเครื่องในการประเมินองค์กรเท่านั้น แต่ได้กลายเป็นเครื่องมือในการนำกลยุทธ์ไปปฏิบัติและเป็นเครื่องมือในการบริหารที่ช่วยทำให้องค์กรให้ความสำคัญกับกลยุทธ์มากขึ้น

2.3 ความสำคัญของ Balanced Scorecard

นับตั้งแต่ได้มีการนำแนวคิดเกี่ยวกับ Balanced Scorecard มาใช้อย่างจริงจังตั้งแต่ปี 2535 เป็นต้นมา Balanced Scorecard ได้มีการพัฒนาขึ้นเป็นลำดับ จนเป็นที่ยอมรับและมีการนำไปใช้ในการบริหารงานอย่างแพร่หลายทั้งในองค์กรภาครัฐและภาคเอกชน ทั้งนี้ เนื่องจาก Balanced Scorecard เป็นเครื่องมือที่อาจกล่าวได้ว่า มีความสำคัญต่อการบริหารงานขององค์กรในหลายประการ คือ

2.3.1 ความสำคัญฐานะที่เป็นเครื่องมือในการประเมินผลองค์กร

แคปแลน และนอร์ตัน ได้พัฒนา Balanced Scorecard ขึ้นมาโดยมีวัตถุประสงค์เพื่อให้เป็นเครื่องมือในการประเมินผลการดำเนินงานขององค์กรที่ครบถ้วนในมุมมองต่างๆ ที่มีใช้เฉพาะมุมมองทางการเงินเป็นหลักตามที่เป็นมาในอดีต Balanced Scorecard ที่นำมาใช้ในการประเมินผลองค์กร โดยมุมมองพื้นฐานจะประกอบด้วยมุมมอง (Perspectives) 4 มุมมอง ได้แก่

- 1) มุมมองด้านการเงิน (Financial Perspectives)
- 2) มุมมองด้านกระบวนการภายใน (Internal Process Perspectives)
- 3) มุมมองด้านลูกค้า (Customer Perspectives)
- 4) มุมมองด้านการเรียนรู้และการพัฒนา (Learning and Growth Perspectives)

มุมมองในการประเมินผลตามแนวทางของ Balanced Scorecard ทั้ง 4 มุมมอง ได้มีการกำหนดขึ้น โดยให้มุมมองทั้ง 4 มีความสัมพันธ์ต่อกันในเชิงเหตุและผล (Cause and effect) โดยองค์กรจะมีกำไรได้ ต้องมาจากลูกค้าที่เข้ามาใช้บริการและได้รับความพึงพอใจ ซึ่งการที่จะหาลูกค้าให้ได้มากและมีความพึงพอใจ ก็จะต้องมีกระบวนการดำเนินงานภายในที่ดี และการจะมีกระบวนการดำเนินงานภายในที่ดีได้ พนักงานจะต้องได้รับการพัฒนาให้มีทักษะและความพร้อม

ในการทำงาน จากความสัมพันธ์ในเชิงเหตุและผล ตามที่ได้มานี้ ทำให้ Balanced Scorecard มีความสำคัญและมีความแตกต่างจากเครื่องมือในการประเมินผลทั่ว ๆ ไป

2.3.2 ความสำคัญในฐานะที่เป็นเครื่องมือที่ช่วยในการนำกลยุทธ์ไปสู่การปฏิบัติ

แนวคิดเกี่ยวกับ Balanced Scorecard ได้มีการพัฒนาขึ้นมาเป็นลำดับ จากการเป็นเครื่องมือในการประเมินผลการดำเนินงานขององค์กร มาสู่การเป็นเครื่องมือในการที่ช่วยในการนำกลยุทธ์ไปสู่การปฏิบัติ โดยได้เริ่มมีการนำเทคนิคใหม่ๆ เกี่ยวกับ Balanced Scorecard มาใช้มากขึ้น อาทิ การจัดทำแผนที่ทางกลยุทธ์ (Strategic Map) ซึ่งจะแสดงให้เห็นถึงความสัมพันธ์ในเชิงเหตุและผลของวัตถุประสงค์ต่างๆ ภายใต้มุมมองของ Balanced Scorecard โดยสอดคล้อง และสนับสนุนต่อวิสัยทัศน์และกลยุทธ์หลักขององค์กร รวมถึงการมีการกำหนดตัวชี้วัด เป้าหมาย และกิจกรรมที่จะต้องกระทำสำหรับวัตถุประสงค์แต่ละประการ การดำเนินการตามแผนที่ทางกลยุทธ์นี้จะช่วยให้องค์กรสามารถสื่อสารและถ่ายทอดกลยุทธ์ไปสู่ผู้บริหารและพนักงานระดับต่างๆ ได้ดีขึ้น ทำให้ทุกคนสามารถมองเห็นภาพของกลยุทธ์ได้ชัดเจน และทราบว่าแต่ละคนจะต้องทำอะไรเพื่อให้องค์กรสามารถดำเนินงานได้ตามกลยุทธ์ที่กำหนดไว้

2.3.3 ความสำคัญในฐานะที่เป็นระบบในการบริหารองค์กร

จากการที่ Balanced Scorecard ได้มีการพัฒนาอย่างต่อเนื่อง จึงได้มีการนำ Balanced Scorecard มาใช้ในการประเมินและทบทวนกลยุทธ์ที่ได้มีการดำเนินการไปแล้ว และพยายามหาแนวทางในการพัฒนาองค์กรให้ดีขึ้น โดยอาศัยวิธีการเรียนรู้และศึกษาจากข้อมูลย้อนกลับจากแหล่งต่างๆ Balanced Scorecard จึงเข้ามาช่วยเสริมระบบการบริหารภายในองค์กร ให้เป็นลักษณะของวงจร (Loop) ที่มีความสมบูรณ์ในตัวเอง ทำให้ระบบการบริหารขององค์กรมีความชัดเจน สามารถวัดได้ และมีความเป็นระบบมากขึ้น

2.4 กระบวนการจัดทำ Balanced Scorecard

นิลส์ โกราน โอล์ฟ และคณะ (Nils Goran Olive and Others) ได้ทำการศึกษาวิจัยเกี่ยวกับการดำเนินงานตามแนวคิด Balanced Scorecard และได้อธิบายสรุปกระบวนการจัดทำ Balanced Scorecard ไว้ว่าประกอบด้วยขั้นตอนในการดำเนินการ 11 ขั้นตอน สรุปได้ ดังนี้ (วีรวิธ มาพะศิรินันท์ และณัฐพันธ์ เจริญนันท์, 2546)

ขั้นที่ 1 การศึกษาสถานการณ์ขององค์กรในภาพรวม เป็นการศึกษาและสร้างความเข้าใจร่วมกันถึงลักษณะธุรกิจ บทบาท และแนวโน้มในธุรกิจขององค์กร โดยการศึกษาข้อมูลและสัมภาษณ์ผู้บริหารรวมถึงผู้เกี่ยวข้องเพื่อให้ได้ภาพรวมที่เป็นรูปธรรม ซึ่งจะนำไปสู่การกำหนดวิสัยทัศน์ และกลยุทธ์ต่อไป การดำเนินงานในขั้นตอนนี้ อาจนำเทคนิคต่างๆ เข้ามาใช้ อาทิ การวิเคราะห์ด้วยเทคนิค SWOT เป็นต้น

ขั้นที่ 2 การกำหนดวิสัยทัศน์ขององค์กร วิสัยทัศน์ขององค์กรเป็นพื้นฐานที่สำคัญของการพัฒนา Balanced Scorecard จึงต้องดำเนินการในช่วงเริ่มต้น โครงการ โดยการจัดประชุมสัมมนาเพื่อรวบรวมความคิดเห็นของผู้เกี่ยวข้องทุกฝ่ายเพื่อกำหนดเป็นวิสัยทัศน์ร่วมขององค์กร

ขั้นที่ 3 การกำหนดมุมมองที่เหมาะสม หลังจากได้มีการศึกษาสถานการณ์ และกำหนดวิสัยทัศน์ขององค์กรแล้ว ขั้นตอนต่อไปเป็นการกำหนดทางเลือกของมุมมองที่เหมาะสมกับสภาพการณ์และวิสัยทัศน์ขององค์กร โดยในกำหนดมุมมอง อาจปรับปรุงคัดแปลงมุมมองให้แตกต่างไปจากมุมมองต้นแบบของ แคลปเลน และนอร์ตัน ที่กำหนดไว้ 4 มุมมอง คือ มุมมองด้านการเงิน มุมมองด้านกระบวนการภายใน มุมมองด้านด้านลูกค้า และมุมมองด้านการเรียนรู้และการพัฒนา บางองค์กรอาจมีการเพิ่มเติม ตัดทอน หรือปรับปรุงแก้ไขมุมมองให้เหมาะสมกับสภาพขององค์กรได้ตามความจำเป็น โดยต้องพิจารณาจากกำหนดมุมมองให้เหมาะสมสอดคล้องกับโครงสร้างธุรกิจขององค์กรและต้องพิจารณาให้มุมมองต่างๆ มีความสอดคล้องสัมพันธ์กันในทุกมุมมองด้วย

ขั้นที่ 4 การกระจายวิสัยทัศน์ออกไปในแต่ละมุมมอง การดำเนินงานในขั้นตอนนี้ทำได้โดยการจัดประชุมสัมมนาร่วมกันระหว่างบุคลากรที่เกี่ยวข้อง เพื่อให้ทราบถึงมาตรการหลักๆ ที่จะนำองค์กรไปสู่วิสัยทัศน์อย่างมีประสิทธิภาพอย่างมีประสิทธิภาพว่าจะต้องทำอะไร อย่างไรบ้าง แล้วจึงกำหนดลำดับความสำคัญของมาตรการต่างๆ

ขั้นที่ 5 การกำหนดปัจจัยแห่งความสำเร็จ เป็นการแลกเปลี่ยนความคิดเห็นเกี่ยวกับปัจจัยแห่งความสำเร็จ พร้อมทั้งจัดลำดับความสำคัญของแต่ละปัจจัย การดำเนินงานในขั้นตอนนี้ควรมีการตั้งกลุ่มทำงานขึ้นมารับผิดชอบในการรวบรวมความคิดเห็นและปัจจัยแห่งความสำเร็จให้ชัดเจน จากนั้นจึงจัดทำข้อสรุปและรณรงค์ให้ทุกฝ่ายเกิดการยอมรับร่วมกัน

ขั้นที่ 6 การพัฒนาวิธีการวัด ขั้นตอนนี้เป็นการสร้างวิธีการวัดที่สำคัญ ซึ่งสามารถดำเนินการได้โดยการจัดให้มีการระดมสมองเพื่อให้ได้เครื่องมือวัดที่เหมาะสมกับการดำเนินงาน และสามารถติดตามผลได้อย่างแท้จริง

ขั้นที่ 7 การกำหนด Scorecard ระดับองค์กรให้ชัดเจน หลังจากขั้นตอนนี้ต่างๆ ข้างต้นเสร็จสมบูรณ์แล้ว คณะทำงาน โครงการ Balanced Scorecard จะต้องสรุปรวม Scorecard ระดับองค์กร เพื่อนำเสนอและรับการอนุมัติเห็นชอบจากคณะผู้บริหารระดับสูง หลังจากนั้นจะต้องให้ทุกคนในองค์กรได้รับความรู้ ความเข้าใจเกี่ยวกับแนวคิดในการพัฒนา Scorecard และความเป็นไปที่กำลังจะเกิดขึ้น

ขั้นที่ 8 การกระจาย Scorecard และวิธีการวัดไปยังหน่วยงานต่างๆ ในกรณีขององค์กรขนาดใหญ่ Scorecard และเครื่องมือวัดในระดับองค์กร อาจจำเป็นที่จะต้องมีการแยกย่อย

เพื่อการประยุกต์ใช้ให้เหมาะสมกับหน่วยงานที่อยู่ในระดับต่างๆ ลงมา เพื่อให้มีความเหมาะสมเพียงพอต่อกความเข้าใจในเชิงปฏิบัติ แต่ถ้าองค์กรมีขนาดเล็กพนักงานทุกคนสามารถเข้าใจภาพรวมของ Scorecard ระดับองค์กรได้ และสามารถปฏิบัติงานให้เกิดผลลัพธ์แก่องค์กรได้โดยตรง ก็อาจไม่จำเป็นต้องกระจาย Scorecard และวิธีการวัดลงไปยังหน่วยงานระดับล่าง ซึ่งจะถือได้ว่าองค์กรนั้นมีการจัดรูปแบบโครงสร้างการบริหารและการกระจายงานได้อย่างเหมาะสม สำหรับคะแนนที่จะได้จากการวัดผลในด้านต่างๆ มักจะได้อาจมาจากกิจกรรมการดำเนินงานภายในแต่ละหน่วยงานหรือแต่ละระดับขององค์กร การกระจาย Scorecard ลงไปในระดับย่อยก็อาจจะเกิดประโยชน์สูงสุด

ขั้นที่ 9 การกำหนดเป้าหมาย ในการวัดทุกๆ ด้านจำเป็นต้องมีเป้าหมายทั้งเป้าหมายในระยะสั้น และระยะยาว ทั้งนี้เพื่อให้สามารถติดตามความก้าวหน้าและคอยปรับปรุงแก้ไขได้อย่างทัน ท่วงที

ขั้นที่ 10 การจัดทำแผนปฏิบัติการ เพื่อให้การพัฒนา Scorecard เสร็จสมบูรณ์ ต้องมีการกำหนดแผนการปฏิบัติงานเพื่อให้สามารถบรรลุเป้าหมาย และวิสัยทัศน์ได้ตามต้องการ

ขั้นที่ 11 การนำ Balanced Scorecard ไปใช้งาน ในขั้นของการใช้งาน Balanced Scorecard นั้น เทคโนโลยีสารสนเทศ จะเข้ามามีบทบาทสำคัญในการรวบรวมข้อมูลต่างๆ และการจัดทำรายงานที่จะต้องดำเนินงานอย่างต่อเนื่องและเป็นระบบ การลงทุนในเทคโนโลยีสารสนเทศจึงมีความสำคัญต่อความสำเร็จของ Balanced Scorecard เป็นอย่างมาก

3. แนวคิดเกี่ยวกับการบริหารท้องถิ่น

รศ.ดร. รัตนา เสริมพงศ์ (2554) ได้กล่าวถึง การบริหารท้องถิ่นไว้โดยมีสาระสำคัญ ดังนี้

3.1 ความหมายและลักษณะของการบริหารท้องถิ่น

การบริหารท้องถิ่น หมายถึง การบริหารงานขององค์กรปกครองส่วนท้องถิ่น ซึ่งเป็นหน่วยการปกครองตนเองของประชาชนในท้องถิ่น ดำเนินการบริหารในระดับรองจากระดับชาติหรือระดับรัฐ

การบริหารท้องถิ่นเป็นผลมาจากการที่รัฐบาลซึ่งเป็นผู้รับผิดชอบการบริหารประเทศได้กระจายอำนาจให้ประชาชนในท้องถิ่นปกครองตนเองตามที่ได้รับกระจายอำนาจจากรัฐบาลดำเนินการปกครองท้องถิ่นของตนเอง โดยจัดตั้งองค์กรขึ้นมาใช้อำนาจแทนประชาชน เรียกว่า องค์กรปกครองส่วนท้องถิ่น องค์กรปกครองส่วนท้องถิ่นซึ่งเป็นตัวแทนของประชาชน

ในท้องถิ่นจะเป็นผู้ดำเนินการบริหารท้องถิ่นตามเจตนารมณ์ของประชาชนในท้องถิ่นอย่างเป็นอิสระภายใต้กรอบนโยบายกฎหมายและการกำกับดูแลของรัฐ

การบริหารท้องถิ่นเป็นการบริหารสาธารณะของหน่วยการปกครองที่อยู่ใกล้ชิดกับประชาชนมากที่สุด เนื่องจากการปกครองท้องถิ่นเป็นการปกครองตนเองของประชาชนในระดับล่างสุด กล่าวคือในประเทศประชาธิปไตย ประชาชนซึ่งเป็นเจ้าของอำนาจอธิปไตยจะปกครองตนเองตั้งแต่ในระดับชาติ ซึ่งเป็นระดับสูงสุดในกรณีที่เป็นรัฐเดี่ยว ประชาชนมักจะปกครองตนเอง 2 ระดับ คือ ระดับชาติและระดับท้องถิ่น ส่วนในรัฐรวมประชาชนจะปกครองตนเอง 3 ระดับ คือ ระดับชาติ ระดับมลรัฐ และระดับท้องถิ่น โดยการปกครองท้องถิ่นจะเป็น การปกครองตนเองของประชาชนในระดับล่างสุดของประเทศ

เพื่อให้เข้าใจการบริหารท้องถิ่นได้อย่างชัดเจน จำเป็นต้องเข้าใจความหมายของการปกครองท้องถิ่นด้วย คำนิยามของการปกครองท้องถิ่นที่เป็นที่ยอมรับ และได้รับการอ้างอิงอย่างกว้างขวาง คือ คำนิยามของศาสตราจารย์ร็อบสัน (Prof. William A. Robson) ซึ่งรองศาสตราจารย์ประหยัด หงส์ทองคำ ได้แปลและเรียบเรียงไว้ ดังนี้

“การปกครองส่วนหนึ่งของประเทศ ซึ่งมีอำนาจอิสระ (autonomy) ในการปฏิบัติหน้าที่ตามสมควร อำนาจอิสระในการปฏิบัติหน้าที่ จะต้องไม่มากจนมีผลกระทบกระเทือนต่ออำนาจอธิปไตยของรัฐเพราะองค์การปกครองท้องถิ่นมิใช่ชุมชนที่มีอำนาจอธิปไตย องค์การปกครองท้องถิ่นมีสิทธิตามกฎหมาย (Legal rights) และมีองค์การที่จำเป็น (necessary organizations) เพื่อประโยชน์ในการปฏิบัติหน้าที่ขององค์การปกครองท้องถิ่นนั่นเอง” (ประหยัด หงส์ทองคำ, 2526: 10)

จากคำนิยามดังกล่าวข้างต้นสามารถสรุปลักษณะสำคัญของการปกครองท้องถิ่นได้ ดังนี้

- 1) การปกครองท้องถิ่น เป็นการปกครองของชุมชนซึ่งเป็นส่วนหนึ่งของรัฐหรือประเทศ (territorial community) จึงเป็นการปกครองในระดับรองจากระดับรัฐหรือระดับชาติ
- 2) องค์การปกครองส่วนท้องถิ่นมีอัตตาคณัติ (autonomy) หรืออำนาจอิสระในการปกครองตนเองเพียงพอที่จะบริหารท้องถิ่นได้อย่างมีประสิทธิภาพ แต่ไม่มากเกินไปจนกระทบต่ออำนาจอธิปไตยของรัฐ
- 3) องค์การปกครองส่วนท้องถิ่นมีสิทธิตามกฎหมาย (Legal rights) โดยมีฐานะเป็นนิติบุคคลได้รับการรับรองฐานะตามกฎหมาย มีอำนาจอับัญญัติกฎหมายท้องถิ่นและกำหนดงบประมาณในการบริหารท้องถิ่น

4) มีการจัดตั้งองค์กรที่จำเป็น (necessary organizations) ในการดำเนินการปกครองท้องถิ่น โดยอย่างน้อยต้องมีองค์กรที่ทำหน้าที่ด้านนิติบัญญัติและด้านบริหาร

5) ประชาชนในท้องถิ่นมีส่วนร่วม (popular participation) ในการปกครองและบริหารท้องถิ่นอย่างกว้างขวาง ตามหลักการปกครองตนเองของประชาชนในระบอบประชาธิปไตย การบริหารท้องถิ่นเป็นภารกิจหลักขององค์กรปกครองส่วนท้องถิ่นเช่นเดียวกับการบริหารงานสาธารณะ โดยทั่วไป แต่ก็มีลักษณะเฉพาะบางประการที่แตกต่างจากการบริหารงานภาครัฐในระดับชาติ

3.2 ลักษณะสำคัญของการบริหารท้องถิ่น

การบริหารท้องถิ่นลักษณะสำคัญ ดังนี้

1) การบริหารท้องถิ่นเป็นภารกิจขององค์กรปกครองส่วนท้องถิ่น ซึ่งโดยปกติเป็นอำนาจหน้าที่ ความรับผิดชอบของฝ่ายบริหาร อันได้แก่ ผู้บริหารหรือคณะผู้บริหารท้องถิ่น เช่น ผู้ว่าราชการกรุงเทพมหานคร นายกองจัดการบริหารส่วนจังหวัด นายกเทศมนตรี คณะเทศมนตรี เป็นต้น

2) การบริหารท้องถิ่นเป็นกระบวนการหรือกรรมวิธีในการนำเอาการตัดสินใจและนโยบายของท้องถิ่นไปปฏิบัติให้เกิดผลสำเร็จ รวมทั้งการนำกฎหมายที่ท้องถิ่นกำหนดไปบังคับใช้ในเขตท้องถิ่นด้วย นโยบายและกฎหมายของท้องถิ่นดังกล่าวจะต้องสอดคล้องกับเจตนารมณ์ของท้องถิ่น กำหนดขึ้นโดยประชาชนหรือตัวแทนของประชาชนในท้องถิ่น เพื่อแก้ไขปัญหา และสนองความต้องการของท้องถิ่น

3) การบริหารท้องถิ่นเป็นการผสมผสานความรู้ความสามารถทางการบริหารกับความรับผิดชอบต่อท้องถิ่นและหลักเหตุผล การดำเนินการบริหารจะต้องคำนึงถึงเจตจำนงของประชาชนในท้องถิ่น (popular will) ตลอดจนความเสมอภาคและความยุติธรรมในสังคมไทย

4) การบริหารท้องถิ่นเป็นการนำเอาทรัพยากรทางการบริหารของท้องถิ่น อันได้แก่ บุคลากร เงิน วัสดุอุปกรณ์ และการจัดการ มาใช้ให้เกิดประโยชน์สูงสุด เพื่อบรรลุเป้าหมายในการแก้ไขปัญหาและสนองความต้องการของชุมชนท้องถิ่นอย่างมีประสิทธิภาพ

3.3 ความสำคัญของการบริหารท้องถิ่น

ในปัจจุบันเป็นที่ยอมรับกัน โดยทั่วไปว่าการบริหารท้องถิ่นมีความสำคัญอย่างยิ่งต่อชีวิตความเป็นอยู่ของประชาชนในระบอบประชาธิปไตยทั้งในระดับท้องถิ่นและในระดับชาติ โดยส่วนรวม ดังมีสาระสำคัญพอสรุปได้ ดังนี้

3.3.1 ความสำคัญต่อชีวิตความเป็นอยู่ของประชาชนในท้องถิ่นและการพัฒนาท้องถิ่นการบริหารท้องถิ่นมีความสำคัญยิ่งต่อชีวิตความเป็นอยู่ของประชาชนในท้องถิ่น ยิ่งรัฐบาลกระจายอำนาจให้ประชาชนในท้องถิ่น ปกครองตนเองมากเท่าใด การบริหารท้องถิ่นก็ยิ่งทวี

ความสำคัญมากขึ้นเท่านั้น ความสำคัญของการบริหารท้องถิ่นที่มีต่อชีวิตความเป็นอยู่ของประชาชนในท้องถิ่นและการพัฒนาท้องถิ่น มีดังนี้

1) การบริหารท้องถิ่นทำให้ผู้คนในท้องถิ่นมีชีวิตความเป็นอยู่อย่างที่ดีตนเองต้องการ เนื่องจากการบริหารท้องถิ่นเป็นการนำเอา นโยบายของท้องถิ่นซึ่งมีที่มาจากปัญหาและความต้องการของประชาชนในท้องถิ่นมาปฏิบัติ ทำให้การบริหารท้องถิ่นสอดคล้องกับเจตนารมณ์ของประชาชนในท้องถิ่น

2) การบริหารท้องถิ่นทำให้ผู้คนในท้องถิ่นมีชีวิตความเป็นอยู่ที่ดี เนื่องจากท้องถิ่นสามารถจัดบริการสาธารณะได้อย่างมีประสิทธิภาพ แก้ไขปัญหาต่างๆ ได้อย่างรวดเร็วทันเหตุการณ์ สนองความต้องการของท้องถิ่นได้ถูกต้องตรงจุด และยังสามารถจัดบริการได้อย่างทั่วถึงแตกต่างจากกาจัดบริการสาธารณะ โดยรัฐบาล

3) การบริหารท้องถิ่นทำให้ผู้คนในท้องถิ่นมีการพัฒนาชีวิตความเป็นอยู่ที่ดีขึ้นกว่าเดิม เมื่อการบริหารกิจการต่างๆ ในท้องถิ่นสามารถทำได้โดยบุคคลในท้องถิ่นเอง ไม่ต้องรอหรือร้องขอให้ส่วนกลางมาจัดดำเนินการให้ คนในท้องถิ่นก็มีโอกาสที่จะพัฒนาชีวิตความเป็นอยู่ของตนเองได้โดยการริเริ่มขึ้นเองในท้องถิ่น

3.3.2 ความสำคัญต่อการบริหารและการพัฒนาประเทศ การบริหารท้องถิ่น ซึ่งเป็นส่วนหนึ่งของประเทศย่อมส่งผลการบริหารและพัฒนาประเทศในส่วนรวม การบริหารท้องถิ่นจึงมีความสำคัญอย่างยิ่งต่อความสำเร็จของการบริหารและพัฒนาประเทศ สำคัญดังนี้

1) การบริหารท้องถิ่นช่วยแบ่งเบาภาระของรัฐบาลในการดำเนินการบริหารประเทศ การที่ประชาชนรับภาระจัดบริการสาธารณะในท้องถิ่นของตนเอง ทำให้รัฐบาลมีภาระลดลงและสามารถปฏิบัติภารกิจที่สำคัญในระดับชาติ อาทิ การรักษาความมั่นคงของประเทศ การดำเนินนโยบายทางด้านเศรษฐกิจได้อย่างมีประสิทธิภาพยิ่งขึ้น

2) การบริหารท้องถิ่นช่วยส่งเสริมการบริหารประเทศให้มีประสิทธิภาพ องค์ประกอบส่วนท้องถิ่นสามารถแก้ไขปัญหาของท้องถิ่นและสนองความต้องการของประชาชนในท้องถิ่นได้อย่างถูกต้องเหมาะสม ทำให้การบริหารสาธารณะในท้องถิ่นดำเนินไปอย่างมีประสิทธิภาพ ส่งผลต่อประสิทธิภาพในการบริหารประเทศโดยส่วนรวม

3) การบริหารท้องถิ่นทำให้เกิดการพัฒนาในทุกพื้นที่ทั่วประเทศ การบริหารท้องถิ่นทำให้เกิดการพัฒนาท้องถิ่นขึ้นในพื้นที่ต่างๆ พร้อมๆ กันทั่วทั้งประเทศ โดยไม่ต้องรอให้รัฐบาลเข้ามาดำเนินการพัฒนาทีละพื้นที่ตามลำดับความสำคัญซึ่งจัดลำดับโดยรัฐบาล ส่งผลให้ทั้งประเทศได้รับการพัฒนาโดยส่วนรวม

3.3.3 ความสำคัญต่อการปกครองระบอบประชาธิปไตยและการพัฒนาประชาชน สังคมในท้องถิ่น การบริหารท้องถิ่นเป็นการเปิดโอกาสให้ประชาชนได้ใช้อำนาจปกครองตนเอง ทำให้เกิดการปกครองแบบประชาธิปไตยอย่างสมบูรณ์เต็มรูปแบบ ชำรงไว้ซึ่งสิทธิอันชอบธรรม ในการปกครองตนเองของประชาชน และส่งเสริมให้เกิดประชาคมท้องถิ่นที่มีความเข้มแข็ง พึ่งพาตนเองได้ ความสำคัญของการบริหารท้องถิ่นที่มีต่อการปกครองระบอบประชาธิปไตย และการพัฒนาประชาสังคม มีสาระสำคัญ ดังต่อไปนี้

1) การบริหารท้องถิ่นทำให้ประชาชนมีความเชื่อมั่นศรัทธาในการปกครองระบอบประชาธิปไตย ความสำเร็จของการบริหารท้องถิ่นส่งผลให้ประชาชนเกิดความพึงพอใจและมีความเชื่อมั่นในระบบบริหารบ้านเมืองทั้งในระดับท้องถิ่นและระดับชาติ ตลอดจนทำให้ประชาชนมีความเลื่อมใสศรัทธาในการปกครองระบอบประชาธิปไตย

2) การบริหารท้องถิ่นสร้างเสริมความแข็งแกร่งของประชาคม การบริหารท้องถิ่นสร้างเสริมให้ประชาชนในท้องถิ่นมีคุณภาพ และมีความรับผิดชอบต่อสังคม ประชาคมท้องถิ่นมีความเข้มแข็ง มั่นคง พึ่งตนเองได้ และมีการพัฒนาที่ยั่งยืน อันเป็นปัจจัยสำคัญของการปกครองตามระบอบประชาธิปไตย

3) การบริหารท้องถิ่นเป็นกลไกสำคัญในการสร้างความรู้ความเข้าใจและฝึกฝนพลเมืองในระบอบประชาธิปไตย การมีส่วนร่วมในการบริหารท้องถิ่นก่อให้เกิดการเรียนรู้และความเข้าใจในสิทธิหน้าที่ และบทบาทของประชาชน ซึ่งนอกจากจะเป็นการสร้างพลเมืองที่ดีแล้ว ยังเป็นการสร้างผู้นำหรือผู้บริหารที่ดีด้วย

3.4 วัตถุประสงค์ของการบริหารท้องถิ่น

การบริหารงานภาครัฐ หรือการบริหารงานสาธารณะ โดยทั่วไปมีวัตถุประสงค์หลักที่สำคัญ 2 ประการ คือการทำให้ประชาชนมีความเป็นอยู่ที่ดี (well-being) และการทำให้ประเทศชาติบ้านเมืองมีความมั่นคงปลอดภัย (national security) อันจะส่งผลให้ผู้คนในบ้านเมืองนั้นอยู่ร่วมกันอย่างมีความสุขและมีชีวิตที่ดี การบริหารท้องถิ่นซึ่งเป็นการบริหารงานสาธารณะก็มีวัตถุประสงค์หลักในลักษณะเดียวกันแต่อาจมีรายละเอียดแตกต่างกันไปในแต่ละท้องถิ่น ทั้งนี้เนื่องจากผู้คนในแต่ละสังคมอาจมีปัญหาความต้องการ ทักษะคิด แต่ค่านิยมที่แตกต่างกัน ถ้าหากต้องการที่จะศึกษาวัตถุประสงค์ของการบริหารท้องถิ่นอย่างแท้จริงจะต้องแยกศึกษาที่ละท้องถิ่น อย่างไรก็ตาม อาจสรุปวัตถุประสงค์ของการบริหารท้องถิ่นโดยทั่วไปในภาพรวมได้ 4 ประการ คือ การตอบสนองความต้องการของประชาชนในท้องถิ่น การตอบสนองนโยบายแห่งรัฐ การนำทรัพยากรท้องถิ่นมาใช้อย่างมีประสิทธิภาพ และการพัฒนาท้องถิ่น

3.4.1 การตอบสนองความต้องการของประชาชนในท้องถิ่น วัตถุประสงค์หลักของการบริหารท้องถิ่น คือ การตอบสนองความต้องการของประชาชนในท้องถิ่น ตามหลักการประชาธิปไตย ประชาชนย่อมมีสิทธิที่จะกำหนดวิถีชีวิตของตนเอง และประชาชนในท้องถิ่นก็ย่อมมีสิทธิในการกำหนดวิถีทางของท้องถิ่นตนเองด้วย ดังนั้น ไม่ว่าประชาชนจะมีความต้องการอย่างไร วัตถุประสงค์ของการบริหารท้องถิ่นก็ต้องหันเหไปในทิศทางนั้น เพื่อให้เกิดการบริหารท้องถิ่นที่สอดคล้องกับเจตนารมณ์ของประชาชนโดยทั่วไป การบริหารท้องถิ่นมีวัตถุประสงค์เพื่อสนองความต้องการของประชาชนในด้านต่างๆ ดังนี้

1) การสนองความต้องการด้านความมั่นคงปลอดภัย เพื่อให้ประชาชนในท้องถิ่นมีชีวิตรอยู่อย่างปลอดภัย มีความมั่นคงในชีวิต ได้รับการคุ้มครองป้องกันจากอันตรายในรูปแบบต่างๆ ไม่ว่าจะเป็นภัยธรรมชาติ ภัยจากโจรผู้ร้าย หรือภัยอันตรายอื่นๆ ซึ่งอาจแตกต่างกันไปในแต่ละท้องถิ่น

2) การสนองความต้องการปัจจัยพื้นฐาน เพื่อให้ประชาชนในท้องถิ่นสามารถดำรงชีวิตอยู่ได้ ปัจจัยที่จำเป็นในการดำรงชีวิตในปัจจุบันนอกจากปัจจัยสี่ คือ อาหาร เครื่องนุ่งห่ม ที่อยู่อาศัย และยารักษาโรคแล้ว ยังต้องคำนึงถึงอากาศและน้ำบริสุทธิ์ รวมทั้งพลังงานที่จำเป็นด้วย

3) การสนองความต้องการด้านศีลธรรม เพื่อให้ประชาชนในท้องถิ่นมีชีวิตรอยู่ร่วมกันอย่างมีศีลธรรม และจริยธรรม ตามค่านิยมของคนในท้องถิ่นนั้นๆ ทั้งนี้ คุณค่าเชิงจริยธรรมของแต่ละท้องถิ่นอาจมีจุดเน้นที่แตกต่างกัน โดยทั่วไป ได้แก่ ความสามัคคี ความยุติธรรม ความซื่อสัตย์สุจริต ความเสียสละ ความรับผิดชอบต่อสังคม เป็นต้น

4) การสนองความต้องการที่จะมีชีวิตที่ดีกว่าเดิม เพื่อให้ประชาชนในท้องถิ่นดำเนินชีวิตอย่างมีความสุข ทั้งนี้ ชีวิตที่ดีในแต่ละท้องถิ่นจะมีลักษณะอย่างไร ต้องแล้วแต่ ค่านิยมและความต้องการของประชาชนในท้องถิ่นนั้น อาจเน้นความสงบเรียบร้อย ความประณีตบรรจง ความสะอาด สบาย ความก้าวหน้าทางเทคโนโลยี เป็นต้น

3.4.2 การตอบสนองนโยบายแห่งรัฐ ในฐานะที่การบริหารท้องถิ่นเป็นการดำเนินการบริหารในระดับรองจากระดับชาติหรือระดับรัฐ จึงจำเป็นอย่างยั้งที่แต่ละท้องถิ่นจะต้องมีแนวทางการบริหารงานที่อยู่ภายใต้กรอบนโยบายแห่งรัฐ และมีวัตถุประสงค์ในการตอบสนองนโยบายสาธารณะในระดับชาติหรือระดับรัฐ เพื่อให้การบริหารประเทศในทุกระดับเป็นไปในทิศทางเดียวกัน ประสานสอดคล้องกัน เกิดประสิทธิภาพและประสิทธิผลในทางปฏิบัติ อันจะทำให้เกิดประโยชน์ร่วมกันของประชาชนในชาติ ดังนี้

1) การให้ความร่วมมือในการดำเนินนโยบายระดับรัฐ โดยท้องถิ่นกำหนดนโยบายการบริหารท้องถิ่นให้สอดคล้องกับนโยบายของรัฐ ความร่วมมือของท้องถิ่นในการดำเนิน

นโยบายสาธารณะในระดับรัฐจะทำให้เกิดการนำนโยบายไปปฏิบัติเป็นเครือข่ายทั่วทั้งประเทศ ส่งผลให้การดำเนินนโยบายของรัฐประสบผลสำเร็จตามเป้าหมาย

2) การแบ่งเบาภาระของรัฐบาล โดยดำเนินกิจการที่รัฐมอบหมายหรือกระจายอำนาจให้ ซึ่งส่วนใหญ่ เป็นภารกิจในด้านการจัดบริการสาธารณะในท้องถิ่น ทำให้รัฐบาลมีภาระลดลงและสามารถบริหารกิจการที่สำคัญอันเป็นความรับผิดชอบในระดับชาติหรือระดับรัฐ ได้อย่างมีประสิทธิภาพยิ่งขึ้น

3.4.3 การนำทรัพยากรท้องถิ่นมาใช้อย่างมีประสิทธิภาพและมีประสิทธิผล

การบริหารท้องถิ่นมีวัตถุประสงค์ เพื่อนำเอาทรัพยากรที่มีอยู่ในท้องถิ่นมาใช้อย่างมีประสิทธิภาพและประสิทธิผล เพื่อแก้ไขปัญหาและสนองความต้องการของประชาชนในท้องถิ่นซึ่งมีมากมายหลากหลาย ทรัพยากรที่มีอยู่มากไม่เพียงพอที่จะแก้ไขปัญหาและสนองตอบความต้องการทั้งหมดได้ จึงจำเป็นต้องใช้ทรัพยากรอย่างระมัดระวัง เพื่อให้ทรัพยากรดังกล่าวสามารถนำมาใช้ประโยชน์ได้อย่างคุ้มค่าที่สุดเท่าที่จะทำได้ เพื่อประโยชน์ของประชาชน และชุมชนท้องถิ่น รวมตลอดถึงประเทศชาติโดยส่วนรวม วัตถุประสงค์ในการบริหารท้องถิ่นเพื่อนำทรัพยากรท้องถิ่นมาใช้มีประสิทธิภาพและประสิทธิผลนั้น อาจจำแนกได้เป็น 3 ตอน ดังนี้

1) การนำทรัพยากรท้องถิ่นมาใช้ การบริหารท้องถิ่น เพื่อให้สามารถสนองความต้องการของประชาชนได้อย่างมีประสิทธิภาพและประสิทธิผลนั้นจำเป็นต้องใช้ทรัพยากรอย่างพอเพียงและมีคุณภาพ ฉะนั้น ในลำดับแรกจะต้องเริ่มต้นจากการจัดหาทรัพยากรมาใช้ เช่น การจัดหารายได้ที่เป็นตัวเงิน การจัดหาทรัพยากรอื่น ๆ การจัดหาทรัพยากรบุคคล และเทคโนโลยีที่เหมาะสม เป็นต้น

2) การใช้ทรัพยากรท้องถิ่นอย่างมีประสิทธิภาพ ทรัพยากรท้องถิ่นนั้นจะเป็นประโยชน์ต่อประชาชนในท้องถิ่นได้อย่างเต็มที่ก็ต่อเมื่อมีการนำมาใช้อย่างมีประสิทธิภาพ โดยทรัพยากรจะต้องถูกใช้ไปอย่างสิ้นเปลืองน้อยที่สุด ในขณะที่เดียวกันก็ทำให้เกิดผลดีมากที่สุด แม่นยำตรงเป้าหมาย รวดเร็ว และราบรื่นที่สุด ตลอดจนจนสามารถใช้ทรัพยากรอย่างยั่งยืน คือใช้ได้ตลอดไปไม่หมดสิ้น

3) การใช้ทรัพยากรอย่างมีประสิทธิภาพ วัตถุประสงค์หลักของการบริหารท้องถิ่นคือการแก้ไขปัญหาและสนองความต้องการของประชาชนในท้องถิ่น การนำทรัพยากรท้องถิ่นมาใช้ ไม่ว่าจะเป็นการใช้จ่ายเงิน ที่ดิน ทรัพยากรธรรมชาติ หรือกำลังคน จะต้องมิวัตถุประสงค์เพื่อประโยชน์ของท้องถิ่น และประชาชน และจะต้องดำเนินงานให้สำเร็จตามวัตถุประสงค์ จึงจะถือว่าเป็นการใช้ทรัพยากรอย่างมีประสิทธิภาพ

3.4.4 การพัฒนาท้องถิ่น การบริหารท้องถิ่นมีวัตถุประสงค์เพื่อพัฒนาท้องถิ่นให้มีความเจริญก้าวหน้าในด้านต่างๆ ตามความมุ่งหมายของประชาชนในแต่ละท้องถิ่น ซึ่งอาจแตกต่างกันไป อย่างไรก็ตามก็คิดว่าทุกท้องถิ่นต้องการที่จะพัฒนาท้องถิ่นของตน โดยมีจุดมุ่งหมายที่สำคัญ 3 ประการ คือ การแก้ไขสิ่งที่เป็นปัญหาของท้องถิ่น การบำรุงรักษาสิ่งดีๆ ที่เป็นอยู่หรือมีอยู่แล้วในท้องถิ่น ให้คงอยู่ต่อไปและการสร้างสรรค์สิ่งที่ดีมีประโยชน์สำหรับประชาชนและชุมชนในท้องถิ่น ทั้งนี้ การจะพัฒนาท้องถิ่นให้ประสบความสำเร็จจะต้องพัฒนาปัจจัยที่เป็นองค์ประกอบในการดำรงอยู่ของท้องถิ่นในทุกๆ ด้าน ไปพร้อมๆ กัน อย่างซึ่งโดยทั่วไปการบริหารท้องถิ่นจะมีวัตถุประสงค์เพื่อพัฒนาท้องถิ่นให้มีความเจริญในด้านต่างๆ ดังนี้

1) การพัฒนาทางสังคม ทำให้ชุมชนท้องถิ่นมีสถานะทางสังคมที่ดี สมาชิกของชุมชนดำเนินชีวิตร่วมกันอย่างผาสุก ร่าเริง มีความสัมพันธ์ที่ดีต่อกันและมีแนวทางในการดำรงชีวิตที่สอดคล้องกัน สามารถปรับตัวให้เหมาะสมกับสภาพแวดล้อม สามารถพัฒนาคุณภาพชีวิตของตนเอง และอบรมสั่งสอนสมาชิกรุ่นใหม่ ให้มีความรู้ความสามารถ ตลอดจน สืบทอด วัฒนธรรมของท้องถิ่นต่อไป

2) การพัฒนาทางเศรษฐกิจ ทำให้ผู้คนมีของกินของใช้เพียงพอเพียงตามที่ต้องการ พ้นจากสภาพความขาดแคลนอดอยาก มีการผลิตอย่างพอเพียง มีการจัดสรรผลผลิตจำหน่ายแจกกัน ไปอย่างทั่วถึง มีการบริโภคอย่างได้ประโยชน์ มีการกระจายรายได้อย่างเป็นธรรม และพัฒนาไปสู่การมีกินมีใช้อย่างสมบูรณ์พูนสุข การสร้างระบบเศรษฐกิจที่เข้มแข็ง การเพิ่มกำลังการผลิต และการขยายตัวทางเศรษฐกิจต่อไป

3) การพัฒนาทางการเมือง ทำให้ประชาชนในท้องถิ่นมีความรู้ ความเข้าใจ ตลอดจนมีความเชื่อมั่นศรัทธาในการปกครองระบอบประชาธิปไตย ตระหนักถึงความสำคัญของตนเองในฐานะเจ้าของอำนาจและตระหนักถึงหน้าที่ของตนในฐานะพลเมืองทั้งในระดับรัฐ และระดับท้องถิ่น เข้ามามีส่วนร่วมในการบริหารท้องถิ่น ทำให้ประชาคมท้องถิ่นมีความเข้มแข็ง สามารถปกครองตนเอง และพัฒนาท้องถิ่นของตนอย่างยั่งยืน

3.5 การจัดระเบียบบริหารราชการท้องถิ่น

การจัดระเบียบบริหารราชการท้องถิ่น (Local Administration) ถือได้ว่าเป็นการบริหารราชการตามหลักการกระจายอำนาจการปกครอง โดยรัฐบาลเป็นผู้กระจายอำนาจให้องค์กรปกครองส่วนท้องถิ่นเป็นผู้บริหารราชการและจัดทำบริการสาธารณะแก่ประชาชนในเขตพื้นที่ของส่วนท้องถิ่น โดยมีผู้บริหารมาจากการเลือกตั้งของประชาชนในพื้นที่ การบริหารราชการส่วนท้องถิ่นนี้ ผู้บริหารองค์กรปกครองส่วนท้องถิ่นสามารถดำเนินการบริหารงานพัฒนาท้องถิ่นภายใต้การกำกับดูแลของรัฐบาลผ่านทางจังหวัดและอำเภอ

การจัดตั้งองค์กรปกครองส่วนท้องถิ่นจะมีองค์ประกอบหลัก ได้แก่ เป็นองค์กรนิติบุคคล มีพื้นที่และขอบเขตการปกครองที่แน่นอน รวมทั้งมีอำนาจในการกำหนดนโยบายและการออกข้อบังคับ เพื่อให้มีการปฏิบัติตามนโยบายนั้นๆ ได้ นอกจากนี้ยังมี สภากลางการปกครองส่วนท้องถิ่นและผู้บริหารองค์กรปกครองส่วนท้องถิ่นมาจากการเลือกตั้งของประชาชนผู้มีสิทธิเลือกตั้งในเขตพื้นที่ขององค์กรปกครองส่วนท้องถิ่นนั้นๆ การบริหารราชการส่วนท้องถิ่นนั้นเป็นการกระจายอำนาจหน้าที่ในการจัดทำบริการสาธารณะของส่วนกลางและส่วนภูมิภาคให้แก่ส่วนท้องถิ่น โดยมีรายได้เป็นขององค์กรปกครองส่วนท้องถิ่นเอง ซึ่งอาจมาจากเงินอุดหนุนและการจัดหารายได้ด้วยตนเองที่เพียงพอสำหรับที่จะดำเนินงานพัฒนาท้องถิ่นได้ รวมทั้งมีอิสระในการปกครองตนเอง สามารถจะใช้ดุลพินิจภายในขอบเขตของกฎหมายที่ได้ให้อำนาจไว้ แต่ทว่ายังคงอยู่ภายใต้การกำกับดูแลของรัฐบาล ทั้งนี้ เพื่อประโยชน์ของทางด้านความมั่นคงและประชาชนโดยส่วนรวม

ในปัจจุบันองค์กรปกครองส่วนท้องถิ่นมี 4 รูปแบบ ได้แก่ องค์การบริหารส่วนจังหวัด เทศบาล องค์การบริหารส่วนตำบล และการปกครองท้องถิ่นรูปแบบพิเศษ 2 รูปแบบ ได้แก่ กรุงเทพมหานคร และเมืองพัทยา

อนึ่ง ในการจัดระเบียบการบริหารราชการขององค์กรปกครองส่วนท้องถิ่นทั้ง 4 รูปแบบนั้น กฎหมายว่าด้วยระเบียบบริหารราชการแผ่นดินได้กำหนดให้เป็นไปตามกฎหมายว่าด้วยการปกครองท้องถิ่นนั้นๆ ทั้งนี้ การจัดระเบียบบริหารราชการส่วนท้องถิ่นมีสาระสำคัญโดยสรุปดังนี้

3.5.1 องค์การบริหารส่วนจังหวัด ที่จัดตั้งขึ้นในทุกๆ จังหวัด ปัจจุบันมีองค์การบริหารส่วนจังหวัด 76 แห่ง ในการบริหารราชการขององค์การบริหารส่วนจังหวัดจะประกอบด้วย สภากลางการบริหารส่วนจังหวัดทำหน้าที่ฝ่ายนิติบัญญัติ (สภา อบจ.) และนายกองค์การบริหารส่วนจังหวัด (นายก อบจ.) มาจากการเลือกตั้งโดยตรงของประชาชนผู้มีสิทธิเลือกตั้งในเขตพื้นที่ขององค์กรปกครองส่วนท้องถิ่นนั้นๆ โดยเลือกตั้งแยกต่างหากจากกัน จำนวนสมาชิกสภา อบจ. จะมีจำนวนตั้งแต่ 25-48 คน ซึ่งจะมีจำนวนมากขึ้นน้อยแตกต่างกันไปในแต่ละสภา อบจ. ซึ่งจะขึ้นอยู่กับจำนวนประชากรในพื้นที่เขต อบจ. นั้นๆ องค์การบริหารส่วนจังหวัดมีเขตพื้นที่รับผิดชอบครอบคลุมพื้นที่ทั้งจังหวัด (ยกเว้นเขตพื้นที่ขององค์กรปกครองส่วนท้องถิ่นรูปแบบอื่นๆ) มีอำนาจในการตราข้อบัญญัติ จัดทำแผนพัฒนาและประสานการจัดทำแผนพัฒนาจังหวัด นอกจากนี้ยังจะต้องให้ การสนับสนุนสภาตำบลและราชการส่วนท้องถิ่นอื่นๆ ในการพัฒนาท้องถิ่นด้วย

3.5.2 เทศบาล เป็นองค์กรปกครองส่วนท้องถิ่นที่คุ้นเคยกันมาแล้วเป็นอย่างดี มี 3 ประเภท ได้แก่ เทศบาลนคร จำนวน 30 แห่ง เทศบาลเมือง จำนวน 174 แห่ง และเทศบาลตำบล จำนวน 2,232 แห่ง ในการบริหารราชการของเทศบาลทั้ง 3 ประเภท จะมีรูปแบบการจัดองค์กร

และการบริหารงานเหมือนกัน ประกอบด้วย สภามณฑลเป็นฝ่ายนิติบัญญัติ และนายกเทศมนตรี เป็นฝ่ายบริหาร ทั้งสมาชิกสภาเทศบาล และนายกเทศมนตรีมาจากการเลือกตั้งโดยตรง ของประชาชนผู้มีสิทธิเลือกตั้งในเขตเทศบาลนั้นๆ มีวาระการดำรงตำแหน่งคราวละ 4 ปี ส่วนใหญ่ แล้วเทศบาลจะมีอำนาจหน้าที่รักษาความสงบเรียบร้อย การสาธารณสุข โภค การป้องกันและระงับ โรคติดต่อ การป้องกันอัคคีภัย การศึกษาอบรม เป็นต้น ทั้งนี้การจัด โครงสร้างการบริหารราชการ จะเป็นตามข้อบังคับของพระราชบัญญัติเทศบาล (ฉบับที่ 12) พ.ศ. 2546

3.5.3 องค์การบริหารส่วนตำบล เป็นองค์กรปกครองส่วนท้องถิ่นที่มีจำนวนมาก ที่สุด และถือได้ว่ามีความใกล้ชิดกับประชาชนมากที่สุด ในปัจจุบันมีจำนวนองค์การบริหารส่วน ตำบล 5,339 แห่ง องค์การบริหารส่วนตำบลประกอบด้วย สภามอบต. เป็นฝ่าย นิติบัญญัติ (สภา อบต.) และนายกองค์การบริหารส่วนตำบลเป็นฝ่ายบริหาร ซึ่งทั้ง 2 ส่วน มาจาก การเลือกตั้งของประชาชนผู้มีสิทธิเลือกตั้งในเขตพื้นที่ขององค์การบริหารส่วนตำบลนั้นๆ ทั้งนี้ จำนวนสมาชิกของสภา อบต. จะมีจำนวนมากขึ้นอยู่กับจำนวนหมู่บ้าน ทั้งนี้ การบริหาร ราชการจะต้องเป็นไปตามพระราชบัญญัติสภาตำบลและองค์การบริหารส่วนตำบล พ.ศ. 2546

3.5.4 กรุงเทพมหานคร เป็นองค์กรปกครองส่วนท้องถิ่นรูปแบบพิเศษที่มีพื้นที่ ปกครองเพิ่มพื้นที่ มีฐานะเป็นนิติบุคคล และเป็นการบริหารราชการท้องถิ่น ซึ่งตามกฎหมายว่าด้วย ระเบียบบริหารราชการกรุงเทพมหานคร มิได้กำหนดว่า กรุงเทพมหานครเป็นองค์กรปกครองส่วน ท้องถิ่นรูปแบบใด มิได้เป็นทั้งเทศบาลและองค์การบริหารส่วนจังหวัด และกรุงเทพมหานครมิได้ ถูกกำหนดให้เป็นจังหวัดซึ่งเป็นองค์กรของการบริหารราชการส่วนภูมิภาครวมอยู่ด้วย จากลักษณะ ดังกล่าวนี้ จึงถือว่ากรุงเทพมหานครเป็นการปกครองท้องถิ่นรูปแบบพิเศษ

การบริหารกรุงเทพมหานครประกอบด้วยองค์กรฝ่ายนิติบัญญัติ ได้แก่ สภา กรุงเทพมหานคร และผู้ว่าราชการกรุงเทพมหานครเป็นฝ่ายบริหาร ทั้ง 2 ส่วนมาจากการเลือกตั้ง ของประชาชนผู้มีสิทธิเลือกตั้งในเขตกรุงเทพมหานคร

ในกรณีที่กรุงเทพมหานครได้แบ่งการปกครองออกเป็นเขต แต่ละเขตจะมี องค์กร 2 ประเภท ได้แก่ สำนักงานเขตและสภาเขต โดยที่สำนักงานเขตมีผู้อำนวยการเขต เป็นผู้บังคับบัญชาข้าราชการและลูกจ้างกรุงเทพมหานคร รับผิดชอบการปฏิบัติราชการภายในเขต และสภาเขต ประกอบด้วยสมาชิกที่มาจากการเลือกตั้ง ทั้งนี้ สภาเขตมิใช่สภานิติบัญญัติ เพราะ กรุงเทพมหานครเป็นนิติบุคคลเพียงหน่วยเดียว สภาเขตจึงไม่สามารถออกข้อบังคับ ตั้งงบประมาณ ของตนเอง หรือมีอำนาจควบคุมแต่งตั้งหรือถอดถอนผู้อำนวยการเขต อำนาจหน้าที่หลักของสภา เขต คือเป็นที่ปรึกษาของผู้อำนวยการเขต วัตถุประสงค์ของการจัดตั้งสภาเขต เพื่อให้ประชาชน

ได้เข้ามามีส่วนร่วมในการปกครองท้องถิ่นระดับเขตมากกว่าเดิม เพื่อทดแทนระบบการปกครองท้องถิ่นที่คือ การเลือกตั้งกำนัน ผู้ใหญ่บ้าน ซึ่งจะต้องหมดไปตามรูปแบบการปกครองท้องถิ่น

3.5.5 เมืองพัทยา เป็นองค์กรปกครองส่วนท้องถิ่นที่มีฐานะเป็นนิติบุคคล ประกอบด้วย สภาเมืองพัทยา และนายกเมืองพัทยา

สภาเมืองพัทยา ประกอบด้วยสมาชิกจำนวน 24 คน เลือกตั้งโดยประชาชนผู้มีสิทธิเลือกตั้งในเขตเมืองพัทยา อยู่ในวาระคราวละ 4 ปี นับแต่วันเลือกตั้ง เป็นฝ่ายนิติบัญญัติ

นายกเมืองพัทยา มาจากการเลือกตั้งโดยตรงของประชาชนผู้มีสิทธิเลือกตั้งในเขตเมืองพัทยา อยู่ในตำแหน่งคราวละ 4 ปี มีอำนาจหน้าที่ในการกำหนดนโยบาย ควบคุม และรับผิดชอบในการบริหารราชการเมืองพัทยาให้เป็นไปตามพระราชบัญญัติระเบียบราชการเมืองพัทยา พ.ศ.2542 รวมทั้งเป็นผู้บังคับบัญชาของพนักงานและลูกจ้างเมืองพัทยา

ในส่วนของการบริหารราชการฝ่ายประจำจะมีปลัดเมืองพัทยาเป็นผู้ควบคุมดูแลข้าราชการประจำให้ปฏิบัติราชการให้เป็นไปตามนโยบายและอำนาจหน้าที่ต่างๆ ตามที่กฎหมายกำหนดหรือนายกเมืองพัทยามอบหมาย ตำแหน่งปลัดเมืองพัทยา (นักบริหารงานเมืองพัทยา ระดับ 9) ในปัจจุบัน มาจากการคัดเลือกของเมืองพัทยา โดยคัดเลือกจากพนักงานเมืองพัทยา เพื่อแต่งตั้งให้ดำรงตำแหน่งที่สูงขึ้นหรือรับโอนข้าราชการ พนักงานองค์กรปกครองส่วนท้องถิ่นอื่น หรือข้าราชการประเภทอื่น ซึ่งเป็นไปตามหลักเกณฑ์ของประกาศคณะกรรมการพนักงานเมืองพัทยา

4. แนวคิดเกี่ยวกับองค์การบริหารส่วนตำบล

4.1 องค์การบริหารส่วนตำบล

องค์การบริหารส่วนตำบล มีชื่อย่อเป็นทางการว่า อบต. มีฐานะเป็นนิติบุคคล และเป็น ราชการบริหารส่วนท้องถิ่นรูปแบบหนึ่ง ซึ่งจัดตั้งขึ้นตามพระราชบัญญัติสภาตำบลและองค์การบริหารส่วนตำบล พ.ศ. 2537 และที่แก้ไขเพิ่มเติมจนถึงฉบับที่ 6 พ.ศ. 2552 โดยยกฐานะจากสภาตำบลที่มีรายได้โดยไม่รวมเงินอุดหนุนในปีงบประมาณที่ล่วงมาติดต่อกันสามปีเฉลี่ยไม่ต่ำกว่าปีละหนึ่งแสนห้าหมื่นบาท

4.2 รูปแบบองค์การ

องค์การบริหารส่วนตำบล ประกอบด้วย สภาองค์การบริหารส่วนตำบล และนายกองค์การบริหารส่วนตำบล

สภาองค์การบริหารส่วนตำบล ประกอบด้วยสมาชิกสภาองค์การบริหารส่วนตำบล จำนวนหมู่บ้านละสองคน ซึ่งเลือกตั้งขึ้นโดยราษฎรผู้มีสิทธิเลือกตั้งในแต่ละหมู่บ้านในเขตองค์การบริหารส่วนตำบลนั้น กรณีที่เขตองค์การบริหารส่วนตำบลใดมีเพียงหนึ่งหมู่บ้านให้มีสมาชิกองค์การบริหารส่วนตำบลจำนวนหกคน และในกรณีมีเพียงสองหมู่บ้านให้มีสมาชิกองค์การบริหารส่วนตำบล หมู่บ้านละสามคน

องค์การบริหารส่วนตำบลมีนายกองค์การบริหารส่วนตำบล หนึ่งคน ซึ่งมาจากการเลือกตั้งผู้บริหารท้องถิ่น โดยตรง|การเลือกตั้งโดยตรงของประชาชนตามกฎหมายว่าด้วยการเลือกตั้งสมาชิกสภาท้องถิ่นหรือผู้บริหารท้องถิ่น

นายก อบต. และสมาชิกสภา อบต. มาจากการเลือกตั้งโดยตรงของราษฎรผู้มีสิทธิเลือกตั้งในเขตเลือกตั้งนั้นตามกฎหมายว่าด้วยการเลือกตั้งนั้นตามกฎหมายว่าด้วยการเลือกตั้งสมาชิกสภาท้องถิ่น หรือผู้บริหารท้องถิ่น

4.3 องค์ประกอบของ อบต. ในการปฏิบัติงาน มีดังนี้

- 1) สภา อบต.: ฝ่ายนิติบัญญัติ
- 2) นายก อบต.: ฝ่ายบริหาร
- 3) พนักงานส่วนตำบล: ฝ่ายราชการประจำ
- 4) ประชาชนในเขต อบต.: เป็นศูนย์กลางการพัฒนา และมีส่วนร่วมดำเนินการ
- 5) ฝ่ายกำกับดูแล อบต.: นายอำเภอและผู้ว่าราชการจังหวัด

ทั้ง 5 ฝ่าย ต้องมีส่วนร่วมในการดำเนินงานตามกรอบอำนาจหน้าที่อย่างสมดุล อบต. จึงพัฒนาอย่างยั่งยืนและเข้มแข็ง

4.4 ความหมายโดยรวมของ อบต.

“ องค์การบริหารส่วนตำบล (อบต.) คือองค์กรปกครองส่วนท้องถิ่นระดับตำบล ที่อยู่ใกล้ชิดกับประชาชนมากที่สุด มีพื้นที่เท่ากับตำบลแต่ละตำบล จัดตั้งมาจากสภาตำบลที่มีรายได้ ตามเกณฑ์ที่กำหนดและมีจำนวนราษฎรไม่น้อยกว่า 2,000 คน โดยมีจุดมุ่งหมายสำคัญ เพื่อดูแลทุกข์สุขและให้บริการประชาชนในหมู่บ้าน ตำบล เขต อบต. แทนรัฐบาลกลางมีฐานะเป็นนิติบุคคล และเป็นราชการท้องถิ่น มีอำนาจหน้าที่ในการพัฒนาตำบลทั้งในด้านเศรษฐกิจ สังคม และวัฒนธรรม และหน้าที่อื่นๆ ตามที่กฎหมายกำหนด รวมทั้งมีงบประมาณและพนักงานเจ้าหน้าที่ของ อบต. เอง”

4.5 อบต. เกิดขึ้นได้อย่างไร

1) อบต. เกิดขึ้นตามประกาศกระทรวงมหาดไทย โดยมีเกณฑ์พิจารณาดังนี้

(1) เป็นสภาตำบลที่มีรายได้โดยไม่รวมเงินอุดหนุนในปีงบประมาณที่ล่วงมาติดต่อกัน 3 ปี เฉลี่ยไม่ต่ำกว่าปีละ 150,000 บาท และ

(2) กฎหมายกำหนดให้สภาตำบลและ อบต. ที่มีประชากรไม่ถึง 2,000 คน ต้องยุบรวมพื้นที่เข้ากับ อบต. อื่นหรือหน่วยการบริหารราชการส่วนท้องถิ่นอื่นที่มีเขตติดต่อกันภายในเขตอำเภอเดียวกัน นอกจากสภาตำบลที่มีสภาพพื้นที่เป็นเกาะหรืออยู่ห่างไกลไม่สามารถติดต่อกับองค์กรปกครองส่วนท้องถิ่นได้สะดวก ดังนั้น สภาตำบลที่มีประชากรไม่ถึง 2,000 คนก็จะไม่ได้รับการพิจารณาจัดตั้งเป็น อบต.

2) ได้มีการประกาศจัดตั้ง อบต. แล้วหลายแห่ง และได้มีประกาศยุบรวม อบต. กับเทศบาลและ อบต. ด้วยกันหลายแห่ง: ปัจจุบันมี อบต. จำนวน 6,636 แห่ง (ข้อมูลได้มาจากวารสารของมูลนิธิส่งเสริมการปกครองท้องถิ่น)

4.6 การดูแลการทำงานของ อบต. การกำกับดูแลการปฏิบัติหน้าที่ของ อบต.

1) นายอำเภอมีอำนาจกำกับดูแลการปฏิบัติหน้าที่ของ อบต. ให้เป็นไปตามกฎหมายและระเบียบข้อบังคับของทางราชการ

2) การปฏิบัติกรตามอำนาจหน้าที่ของนายอำเภอตามข้อ (1) ให้นายอำเภอมีอำนาจเรียกสมาชิก สภา อบต. นายก อบต. รองนายก อบต. เลขานุการนายก อบต. พนักงานส่วนตำบล ลูกจ้างของ อบต. มาชี้แจงหรือสอบสวน ตลอดจนเรียกรายงานและเอกสารใด จาก อบต. มาตรวจสอบได้

3) เมื่อนายอำเภอเห็นว่า นายก อบต. ผู้ใดปฏิบัติกรในทางที่อาจเป็นการเสียหายแก่ อบต. หรือเสียหายแก่ราชการและนายอำเภอได้ชี้แจงแนะนำตักเตือนแล้วไม่ปฏิบัติตาม ในกรณีฉุกเฉินหรือจำเป็นเร่งด่วนที่จะรอช้าไม่ได้ ให้นายอำเภอมีอำนาจออกคำสั่งระงับการปฏิบัติราชการของนายก อบต. ไว้ตามที่เห็นสมควรได้ แล้วรีบรายงานผู้ว่าราชการจังหวัดทราบภายใน 15 วัน เพื่อผู้ว่าราชการจังหวัดวินิจฉัยสั่งการตามที่เห็นสมควรโดยเร็ว

4) การกระทำของนายก อบต. ที่ฝ่าฝืนคำสั่งนายอำเภอหรือผู้ว่าราชการจังหวัดแล้วแต่กรณีตาม

5) ไม่มีผลผูกพันกับ อบต.

6) หากปรากฏว่า นายก อบต. รองนายก อบต. ประธานสภา อบต. หรือรองประธานสภา อบต. กระทำการฝ่าฝืนต่อความสงบเรียบร้อยหรือสวัสดิภาพของประชาชนหรือละเลยไม่ปฏิบัติตามหรือปฏิบัติกรไม่ชอบด้วยอำนาจหน้าที่ ให้นายอำเภอสอบสวนโดยเร็ว: ในกรณีที่ผลการสอบสวน ปรากฏว่ามีพฤติการณ์ดังกล่าวจริง ให้นายอำเภอเสนอผู้ว่าราชการจังหวัดสั่งให้

บุคคลดังกล่าวพ้นจากตำแหน่ง ทั้งนี้ผู้ว่าราชการจังหวัดอาจดำเนินการสอบสวนเพิ่มเติมด้วยก็ได้
คำสั่งผู้ว่าราชการจังหวัดให้เป็นที่สุด

การปฏิบัติงานตามอำนาจหน้าที่ของ อบต. ต้องเป็นไป เพื่อประโยชน์สุข
ของประชาชน โดยใช้วิธีการบริหารกิจการบ้านเมืองที่ดี และให้คำนึงถึงการมีส่วนร่วมของประชาชน
ในการจัดทำแผนพัฒนาอบต. การจัดทำงบประมาณ การจัดซื้อจัดจ้าง การประเมินผลการปฏิบัติงาน
และการเปิดเผยข้อมูลข่าวสาร ทั้งนี้ให้เป็นไปตามกฎหมาย ระเบียบ ข้อบังคับว่าด้วยกรนั้น และ
หลักเกณฑ์และวิธีการที่กระทรวงมหาดไทยกำหนด

4.7 ความหมายและหน้าที่ของนายกฯ

นายก อบต. คือหัวหน้าผู้บริหาร อบต. เป็นควบคุมและรับผิดชอบการบริหาร
ราชการของ อบต. ตามกฎหมายและเป็นผู้บังคับบัญชาของพนักงานส่วนตำบลและลูกจ้างของ
อบต.

การเลือกตั้งและการดำรงตำแหน่งของนายก อบต.

อบต. มีนายก อบต. 1 คน ซึ่งมาจากการเลือกตั้งโดยตรงของประชาชนตาม
กฎหมายว่าด้วยการเลือกตั้งสมาชิกสภาท้องถิ่นหรือผู้บริหารท้องถิ่น : ดำรงตำแหน่งนับตั้งแต่วัน
เลือกตั้งและมีวาระอยู่ในตำแหน่งคราวละ 4 ปี นับแต่วันเลือกตั้ง แต่จะดำรงตำแหน่งติดต่อกันเกิน
2 วาระไม่ได้

ผู้ช่วยเหลือในการบริหารราชการของ นายก อบต. ดังนี้

1) รองนายก อบต. : นายก อบต. สามารถแต่งตั้งรองนายก อบต. ซึ่งมีใช้สมาชิก
สภา อบต. ได้ไม่เกิน 2 คน

2) เลขานุการนายก อบต. : นายก อบต. สามารถแต่งตั้ง เลขานุการนายก อบต.
จากผู้ที่มิได้เป็นสมาชิกสภา อบต. หรือเจ้าหน้าที่ของรัฐได้ 1 คน

อำนาจหน้าที่ของ นายก อบต.

1) ก่อนเข้ารับหน้าที่ นายก ต้องแถลงนโยบายต่อสภา อบต. โดยไม่มีการลงมติ
หากไม่สามารถดำเนินการได้ให้ทำเป็นหนังสือแจ้งต่อสมาชิกสภา อบต. ทุกคน และจัดทำรายงาน
แสดงผลการปฏิบัติงานตามนโยบายที่ได้แถลงไว้ต่อสภา อบต. เป็นประจำทุกปี

2) มีอำนาจหน้าที่ตามมาตรา 59 ดังนี้

(1) กำหนดนโยบายโดยไม่ขัดต่อกฎหมาย และรับผิดชอบในการบริหาร
ราชการของ อบต. ให้เป็นไปตามกฎหมาย นโยบาย แผนพัฒนา อบต. ข้อบัญญัติ ระเบียบ และ
ข้อบังคับทางราชการ

- (2) สั่ง อนุญาต และอนุมัติเกี่ยวกับราชการของ อบต.
 - (3) แต่งตั้งและถอดถอนรองนายก อบต. และเลขานุการนายก อบต. วางระเบียบเพื่อให้งานของ อบต. เป็นไปด้วยความเรียบร้อย รักษาการให้เป็นไปตามข้อบัญญัติ อบต.
 - (4) ปฏิบัติหน้าที่อื่นตามที่บัญญัติไว้ในพระราชบัญญัตินี้ และกฎหมายอื่น
- 3) ควบคุมและรับผิดชอบในการบริหารราชการของ อบต. ตามกฎหมาย และเป็นผู้บังคับบัญชาพนักงานส่วนตำบล ลูกจ้างและพนักงานจ้างของ อบต.
- 4) นายก อบต. รองนายก อบต. หรือผู้ซึ่งนายก อบต. มอบหมายมีสิทธิเข้าประชุมสภา อบต. และมีสิทธิแสดงข้อเท็จจริงตลอดจนแสดงข้อคิดเห็นเกี่ยวกับงานในหน้าที่ของตนต่อที่ประชุมแต่มีสิทธิออกเสียงลงคะแนน
- 5) กรณีไม่มีผู้ดำรงตำแหน่งประธานและรองประธาน อบต. หรือ สภา อบต. ถูกยุบเพราะว่าไม่สามารถจัดให้มีการประชุมสภา อบต. ครั้งแรกภายใน 15 วัน นับแต่วันประกาศผลการเลือกตั้งสมาชิกสภา อบต. หรือมีการประชุมแต่ไม่สามารถเลือกประธานสภา อบต. ได้ หากกรณีสำคัญและจำเป็นเร่งด่วนซึ่งปล่อยให้เสียไปจะกระทบต่อประโยชน์สำคัญของราชการหรือราษฎร นายก อบต. จะดำเนินการไปพลางก่อนเท่าที่จำเป็นก็ได้ แต่เมื่อได้เลือกประธานสภา อบต. แล้ว ให้เลือกประธานสภา อบต. เพื่อให้นายก อบต. แลลงนโยบายโดยไม่มีการลงมติภายใน 15 วัน นับแต่วันที่มีการเลือกตั้งประธานสภา อบต.
- 6) กรณีนายกปฏิบัติหน้าที่อาจเสียหายแก่ อบต. หรือเสียหายแก่ราชการ และนายอำเภอได้ชี้แจงแนะนำแล้วไม่ปฏิบัติตาม ในกรณีฉุกเฉินหรือจำเป็นเร่งด่วนที่จะรอช้าไม่ได้ นายอำเภอมีอำนาจออกคำสั่งระงับการปฏิบัติราชการของนายก อบต. ไว้ตามที่เห็นสมควรได้แล้ว รีบรายงานผู้ว่าราชการจังหวัดภายใน 15 วัน เพื่อวินิจฉัยตามที่เห็นสมควรโดยเร็ว: การกระทำของนายก อบต. ที่ฝ่าฝืนคำสั่งนายอำเภอหรือผู้ว่าราชการจังหวัดดังกล่าว ไม่มีผลผูกพันกับ อบต.
- 7) เป็นผู้เสนอร่างข้อบัญญัติ อบต. ร่างข้อบัญญัติงบประมาณรายจ่ายประจำปี และร่างข้อบัญญัติงบประมาณรายจ่ายเพิ่มเติม
- 8) เป็นเจ้าพนักงานตามประมวลกฎหมายอาญาในการปฏิบัติหน้าที่ตามพระราชบัญญัติ อบต.

4.8 อำนาจหน้าที่ขององค์การบริหารส่วนตำบล

อบต. มีหน้าที่ตามพระราชบัญญัติสภาตำบล และองค์การบริหารส่วน ตำบล พ.ศ. 2537 และ แก้ไขเพิ่มเติม (ฉบับที่ 3 พ.ศ. 2542)

- 1) พัฒนาตำบลทั้งในด้านเศรษฐกิจ สังคม และวัฒนธรรม (มาตรา 66)
- 2) มีหน้าที่ที่ต้องทำตามมาตรา 67 ดังนี้

(1) จัดให้มีและบำรุงทางน้ำและทางบก
 (2) การรักษาความสะอาดของถนน ทางน้ำ ทางเดินและที่สาธารณะ รวมทั้ง
 การกำจัดขยะมูลฝอยและสิ่งปฏิกูล

- (3) ป้องกันโรคและระงับโรคติดต่อ
- (4) ป้องกันและบรรเทาสาธารณภัย
- (5) ส่งเสริมการศึกษา ศาสนาและวัฒนธรรม
- (6) ส่งเสริมการพัฒนาสตรี เด็กและเยาวชน ผู้สูงอายุและพิการ
- (7) คุ้มครอง ดูแลและบำรุงรักษาทรัพยากรธรรมชาติและสิ่งแวดล้อม
- (8) บำรุงรักษาศิลปะ จารีตประเพณี ภูมิปัญญาท้องถิ่นและวัฒนธรรมอันดีของ

ท้องถิ่น

- (9) ปฏิบัติหน้าที่อื่นตามที่ทางราชการมอบหมาย
- 3) มีหน้าที่ที่อาจทำกิจกรรมในเขต อบต. ตามมาตรา 68 ดังนี้
 - (1) ให้มีน้ำเพื่อการอุปโภค บริโภคและการเกษตร
 - (2) ให้มีและบำรุงไฟฟ้าหรือแสงสว่างโดยวิธีอื่น
 - (3) ให้มีและบำรุงรักษาทางระบายน้ำ
 - (4) ให้มีและบำรุงสถานที่ประชุม การกีฬา การพักผ่อนหย่อนใจและ

สวนสาธารณะ

- (5) ให้มีและส่งเสริมกลุ่มเกษตรกร และกิจการสหกรณ์
- (6) ส่งเสริมให้มีอุตสาหกรรมในครอบครัว
- (7) บำรุงและส่งเสริมการประกอบอาชีพ
- (8) การคุ้มครองดูแลและรักษาทรัพย์สินอันเป็นสาธารณสมบัติของแผ่นดิน
- (9) หาผลประโยชน์จากทรัพย์สินของ อบต.
- (10) ให้มีตลาด ท่าเทียบเรือ และท่าข้าม
- (11) กิจการเกี่ยวกับการพาณิชย์
- (12) การท่องเที่ยว
- (13) การผังเมือง

อำนาจหน้าที่ขององค์การบริหารส่วนตำบลตามที่ได้กล่าวมาข้างต้นนั้น ไม่เป็นการตัดอำนาจหน้าที่ของกระทรวง ทบวง กรม หรือองค์การหรือหน่วยงานของรัฐ ในอันที่จะดำเนินกิจการใด ๆ เพื่อประโยชน์ของประชาชนในตำบล แต่ต้องแจ้งให้องค์การบริหารส่วนตำบลทราบล่วงหน้าตามสมควร ในกรณีนี้หากองค์การบริหารส่วนตำบลมีความเห็นเกี่ยวกับการดำเนินกิจการ

ดังกล่าว ให้กระทรวง ทบวง กรม หรือองค์การหรือหน่วยงานของรัฐ นำความเห็นขององค์การบริหารส่วนตำบลไปประกอบการพิจารณาดำเนินกิจการนั้นด้วย

เพื่อประโยชน์ในการปฏิบัติหน้าที่ตามพระราชบัญญัตินี้ให้องค์การบริหารส่วนตำบลมีสิทธิได้รับทราบข้อมูลและข่าวสารจากทางราชการในเรื่องที่เกี่ยวกับการดำเนินกิจการของทางราชการในตำบล เว้นแต่ข้อมูลหรือข่าวสารที่ทางราชการถือว่าเป็นความลับเกี่ยวกับการรักษาความมั่นคงแห่งชาติ

องค์การบริหารส่วนตำบลอาจออกข้อบัญญัติขององค์การบริหารส่วนตำบล เพื่อใช้บังคับในเขตองค์การบริหารส่วนตำบลได้เท่าที่ไม่ขัดต่อกฎหมายหรืออำนาจหน้าที่ขององค์การบริหารส่วนตำบล ในการนี้จะกำหนดค่าธรรมเนียมที่จะเรียกเก็บและกำหนดโทษปรับผู้ฝ่าฝืนด้วยก็ได้ แต่มิให้กำหนดโทษปรับเกินหนึ่งพันบาท เว้นแต่จะมีกฎหมายบัญญัติไว้เป็นอย่างอื่น

ในส่วนของการบริหารงานนั้น องค์การบริหารส่วนตำบลมีการจัดแบ่งการบริหารงานออกเป็นสำนักงานปลัดองค์การบริหารส่วนตำบล และส่วนต่าง ๆ ที่องค์การบริหารส่วนตำบลได้ตั้งขึ้น โดยมีพนักงานส่วนตำบลเป็นเจ้าหน้าที่ปฏิบัติงาน และองค์การบริหารส่วนตำบลสามารถขอให้ข้าราชการ พนักงาน หรือลูกจ้างของหน่วยราชการ หน่วยงานของรัฐวิสาหกิจ หรือหน่วยการบริหารราชการส่วนท้องถิ่น ไปดำรงตำแหน่งหรือปฏิบัติงานขององค์การบริหารส่วนตำบลชั่วคราวได้โดยไม่ขาดจากต้นสังกัดเดิม โดยให้ผู้ว่าราชการจังหวัดเป็นผู้มีอำนาจอนุญาตได้ตามความจำเป็น และในกรณีที่เป็นข้าราชการซึ่งไม่อยู่ในอำนาจของผู้ว่าราชการจังหวัด ให้กระทรวงมหาดไทยทำความตกลงกับหน่วยงานต้นสังกัดก่อนแต่งตั้ง

นอกจากนั้นองค์การบริหารส่วนตำบลอาจทำกิจการนอกเขตองค์การบริหารส่วนตำบลหรือร่วมกับสภาตำบล องค์การบริหารส่วนตำบล องค์การบริหารส่วนจังหวัด หรือหน่วยการบริหารราชการส่วนท้องถิ่นอื่น เพื่อกระทำกิจการร่วมกันได้ ทั้งนี้ เมื่อได้รับความยินยอมจากสภาตำบลองค์การบริหารส่วนตำบล องค์การบริหารส่วนจังหวัด หรือหน่วยการบริหารราชการส่วนท้องถิ่นที่เกี่ยวข้อง และกิจการนั้นเป็นกิจการที่จำเป็นต้องทำและเป็นการเกี่ยวเนื่องกับกิจการที่อยู่ในอำนาจหน้าที่ของตน

4.9 อำนาจหน้าที่ตามแผนและขั้นตอนการกระจายอำนาจ

พระราชบัญญัติกำหนดแผนและขั้นตอนการกระจายอำนาจให้แก่องค์กรปกครองส่วนท้องถิ่น พ.ศ. 2542 กำหนดให้ อบต.มีอำนาจและหน้าที่ในการจัดระบบการบริการสาธารณะเพื่อประโยชน์ของประชาชนในท้องถิ่นของตนเองตามมาตรา 16 ดังนี้

1. การจัดทำแผนพัฒนาท้องถิ่นของตนเอง
2. การจัดให้มี และบำรุงรักษาทางบกทางน้ำ และทางระบายน้ำ

3. การจัดให้มีและควบคุมตลาด ท่าเทียบเรือ ท่าข้าม และที่จอดรถ
4. การสาธารณสุขปศุสัตว์ และการก่อสร้างอื่นๆ
5. การสาธารณสุขการ
6. การส่งเสริม การฝึก และการประกอบอาชีพ
7. คุ้มครอง ดูแล และบำรุงรักษาทรัพยากรธรรมชาติและสิ่งแวดล้อม
8. การส่งเสริมการท่องเที่ยว
9. การจัดการศึกษา
10. การตั้งคสมสงเคราะห์ และการพัฒนาคุณภาพชีวิตเด็ก สตรี คนชรา และผู้ด้อยโอกาส
11. การบำรุงรักษาศิลปะ จารีตประเพณี ภูมิปัญญาท้องถิ่น และวัฒนธรรมอันดีของท้องถิ่น
12. การปรับปรุงแหล่งชุมชนแออัด และการจัดการเกี่ยวกับที่อยู่อาศัย
13. การจัดให้มี และบำรุงรักษาสถานที่พักผ่อนหย่อนใจ
14. การส่งเสริมกีฬา
15. การส่งเสริมประชาธิปไตย ความเสมอภาค และสิทธิเสรีภาพของประชาชน
16. ส่งเสริมการมีส่วนร่วมของราษฎรในการพัฒนาท้องถิ่น
17. การรักษาความสะอาด และความเป็นระเบียบเรียบร้อยของบ้านเมือง
18. การกำจัดมูลฝอย สิ่งปฏิกูล และน้ำเสีย
19. การสาธารณสุข การอนามัยครอบครัว และการรักษาพยาบาล
20. การจัดให้มี และควบคุมสุสาน และฌาปนสถาน
21. การควบคุมการเลี้ยงสัตว์
22. การจัดให้มี และควบคุมการฆ่าสัตว์
23. การรักษาความปลอดภัย ความเป็นระเบียบเรียบร้อย และการอนามัย โรงมหรสพ และสาธารณสถานอื่นๆ
24. การจัดการ การบำรุงรักษา และการใช้ประโยชน์จากป่าไม้ ที่ดิน ทรัพยากรธรรมชาติและสิ่งแวดล้อม
25. การผังเมือง
26. การขนส่ง และการวิศวกรรมจราจร
27. การดูแลรักษาที่สาธารณะ
28. การควบคุมอาคาร

29. การป้องกันและบรรเทาสาธารณภัย

30. การรักษาความสงบเรียบร้อย การส่งเสริมและสนับสนุนการป้องกันและรักษาความปลอดภัยในชีวิต และทรัพย์สิน

31. กิจอื่นใด ที่เป็นผลประโยชน์ของประชาชนในท้องถิ่นตามที่คณะกรรมการประกาศกำหนด

4.10 ประเภทของ อบต.

ปัจจุบันมีการแก้ไขประเภทของ อบต. แบ่งเป็น 3 ขนาด คือ

1. อบต. ขนาดใหญ่
2. อบต. ขนาดกลาง
3. อบต. ขนาดเล็ก

แต่เดิมนั้น อบต. แบ่งออกตามลำดับได้เป็น 5 ประเภทและมีจำนวนองค์การบริหารส่วนตำบลทั่วประเทศ ประจำปี 2543 ดังนี้

อบต. ชั้นที่ 1 จำนวน อบต. 74 แห่ง

อบต. ชั้นที่ 2 จำนวน อบต. 78 แห่ง

อบต. ชั้นที่ 3 จำนวน อบต. 205 แห่ง

อบต. ชั้นที่ 4 จำนวน อบต. 844 แห่ง

อบต. ชั้นที่ 5 จำนวน อบต. 5196 แห่ง

อบต. ชั้นที่ 5 จัดตั้งใหม่ (14 ธันวาคม 2542) จำนวน อบต. 349 แห่ง

รวม อบต. ทั่วประเทศทั้งสิ้นจำนวน 6746 แห่ง

4.11 ระดับชั้นและเกณฑ์การแบ่งระดับองค์การบริหารส่วนตำบล

องค์การบริหารส่วนตำบล มีความสำคัญต่อท้องถิ่นเป็นอย่างมาก เพราะเป็นองค์กรปกครองส่วนท้องถิ่นที่มีขนาดเล็กที่สุด แต่ใกล้ชิดกับประชาชนมากที่สุด โดยเฉพาะประชาชนในพื้นที่ชนบท องค์การบริหารส่วนตำบลเป็นองค์กรปกครองส่วนท้องถิ่นที่เปิดโอกาสให้ประชาชนในชุมชนระดับตำบล หมู่บ้าน ได้เข้ามามีส่วนร่วมในการปกครองตนเองตามระบอบประชาธิปไตย

ก่อนที่จะมีการยุบรวม อบต. เข้ากับราชการส่วนท้องถิ่นรูปแบบอื่น และตั้งสภาตำบลเป็นองค์การบริหารส่วนตำบลเพิ่มมากขึ้นนั้น มีองค์การบริหารส่วนตำบลประมาณ 6,500 แห่ง (ณ วันที่ 30 กันยายน พ.ศ. 2550) โดยมีการแบ่งระดับออกเป็น 5 ชั้น ตามระดับของรายได้ ดังนี้

(1) อบต. ชั้น 1 รายได้ตั้งแต่ 20 ล้านบาทขึ้นไป

(2) อบต. ชั้น 2 รายได้ระหว่าง 12 - 20 ล้านบาท

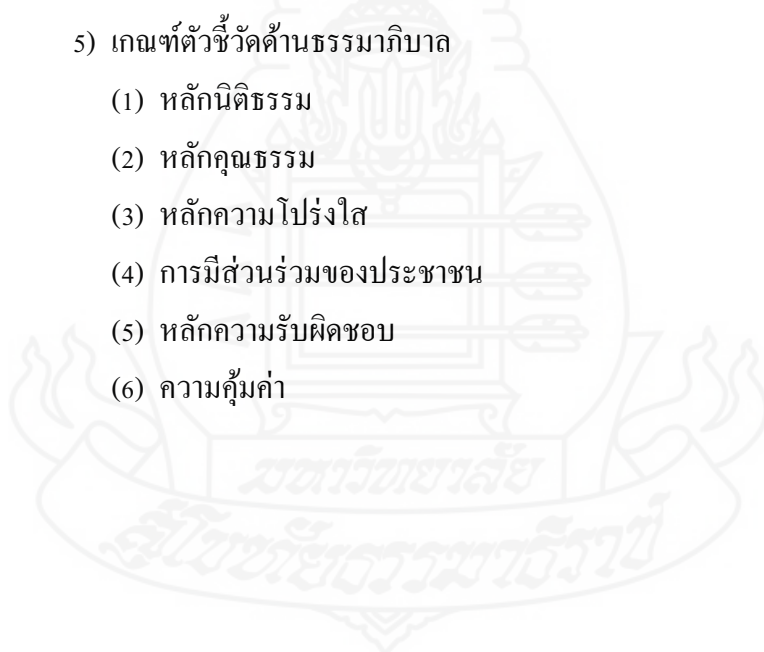
- (3) อบต. ชั้น 3 รายได้ระหว่าง 6 - 12 ล้านบาท
- (4) อบต. ชั้น 4 รายได้ไม่เกิน 6 ล้านบาท
- (5) อบต. ชั้น 5 รายได้ไม่เกิน 3 ล้านบาท

ต่อมาเมื่อวันที่ 9 กรกฎาคม พ.ศ. 2547 ได้มีการยุบรวม อบต. เข้ากับราชการส่วนท้องถิ่นรูปแบบอื่นและตั้งสภาตำบลเป็นองค์การบริหารส่วนตำบลเพิ่มขึ้น ปัจจุบันจึงมีจำนวนองค์การบริหารส่วนตำบลทั้งสิ้น 6,725 แห่งและมีการเปลี่ยนแปลงการแบ่งกลุ่ม อบต. เป็น 3 ขนาด คือ

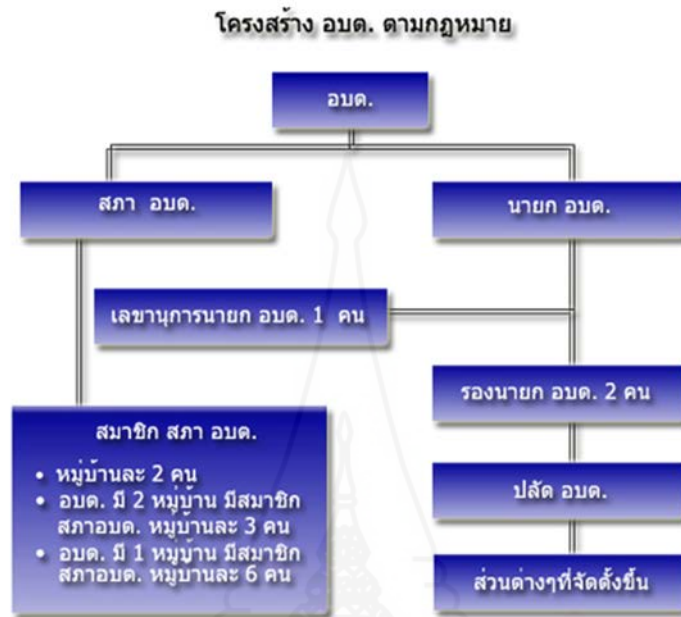
- 1) อบต.ขนาดใหญ่ (ส่วนใหญ่จะเป็น อบต. ชั้น 1 เดิม)
 - 2) อบต.ขนาดกลาง (ส่วนใหญ่จะเป็น อบต. ชั้น 2 และ อบต. ชั้น 3 เดิม)
 - 3) อบต.ขนาดเล็ก (ส่วนใหญ่จะเป็น อบต. ชั้น 4 และ อบต. ชั้น 5 เดิม)
- โดยมีหลักเกณฑ์สำคัญที่ใช้แบ่งขนาด อบต. มี 5 เกณฑ์ที่สำคัญ ดังนี้
- 1) เกณฑ์ระดับรายได้
 - (1) รายได้ไม่รวมเงินอุดหนุนสูงกว่า 20 ล้านบาท เป็น อบต.ขนาดใหญ่
 - (2) รายได้ไม่รวมเงินอุดหนุน 6-20 ล้านบาท เป็น อบต.ขนาดกลาง
 - (3) รายได้ไม่รวมเงินอุดหนุนต่ำกว่า 6 ล้านบาท เป็น อบต.ขนาดเล็ก
 - 2) เกณฑ์ตัวชี้วัดด้านค่าใช้จ่ายบุคลากร
 - 3) เกณฑ์ตัวชี้วัดด้านเศรษฐกิจและสังคม
 - (1) จำนวนพื้นที่
 - (2) จำนวนประชากร
 - (3) จำนวนโครงสร้างพื้นฐาน
 - (4) จำนวนโรงฆ่าสัตว์
 - (5) จำนวนตลาดสด
 - (6) จำนวนโรงงานนิคมอุตสาหกรรม
 - (7) จำนวนโรงเรียน
 - (8) จำนวนศูนย์พัฒนาเด็ก
 - (9) จำนวนโรงแรม
 - (10) จำนวนศาสนสถาน
 - (11) จำนวนสถานพยาบาล
 - (12) จำนวนศูนย์การค้า

- (13) การประกาศให้ อบต. เป็นเขตควบคุมอาคาร
- (14) การประกาศให้ใช้บังคับกฎหมายว่าด้วยการรักษาความสะอาดและความเป็นระเบียบเรียบร้อย

- (15) จำนวนวัสดุ อุปกรณ์ และเครื่องมือด้านการป้องกันและบรรเทาสาธารณภัย
 - (16) จำนวนวัสดุอุปกรณ์และเครื่องมือด้านการกำจัดขยะและสิ่งปฏิกูล
 - (17) จำนวนโครงสร้างส่วนราชการ
 - (18) จำนวนหน่วยกิจการพาณิชย์
- 4) เกณฑ์ตัวชี้วัดด้านประสิทธิภาพในการปฏิบัติ
- (1) ประสิทธิภาพด้านการจัดเก็บรายได้
 - (2) ประสิทธิภาพด้านการบริหารแผนงานและงบประมาณ
 - (3) ประสิทธิภาพและประสิทธิผลด้านงานบุคคล
 - (4) ประสิทธิภาพและประสิทธิผลด้านการบริการ
- 5) เกณฑ์ตัวชี้วัดด้านธรรมาภิบาล
- (1) หลักนิติธรรม
 - (2) หลักคุณธรรม
 - (3) หลักความโปร่งใส
 - (4) การมีส่วนร่วมของประชาชน
 - (5) หลักความรับผิดชอบ
 - (6) ความคุ้มค่า



โครงสร้างขององค์การบริหารส่วนตำบล



ภาพที่ 2.1 โครงสร้างขององค์การบริหารส่วนตำบล

อบต. มี สภาองค์การตำบล อยู่ในระดับสูงสุด เป็นผู้กำหนดนโยบายและกำกับดูแลกรรมการบริหารของนายกองค์การบริหารส่วนตำบล ซึ่งเป็นผู้ใช้อำนาจบริหารงานองค์การบริหารส่วนตำบล และมีพนักงานประจำที่เป็นข้าราชการส่วนท้องถิ่นเป็นผู้ทำงานประจำวัน โดยมีปลัดและรองปลัด อบต. เป็นหัวหน้างานบริหาร ภายในองค์กรมีการแบ่งออกเป็นหน่วยงานต่างๆ ได้เท่าที่จำเป็นตามภาระหน้าที่ของ อบต.แต่ละแห่งเพื่อตอบสนองความต้องการของประชาชนในพื้นที่ที่รับผิดชอบอยู่ เช่น

1. สำนักงานปลัด
2. ส่วนการคลัง
3. ส่วนสาธารณสุข
4. ส่วนการศึกษา
5. ส่วนการโยธา

4.12 สภากงศ์การบริหารส่วนตำบล

องศ์การบริหารส่วนตำบลมีฐานะเป็นองศ์กรปกครองส่วนท้องถิ่นรูปแบบหนึ่ง มีโครงสร้างเป็นไปตามบทบัญญัติในรัฐธรรมนูญ โดยโครงสร้างขององศ์การบริหารส่วนตำบล ตามพระราชบัญญัติสภาตำบลและองศ์การบริหารส่วนตำบล (ฉบับที่ 5) พ.ศ. 2546 ประกอบด้วย สภากงศ์การบริหารส่วนตำบลและนายกงศ์การบริหารส่วนตำบล

สภากงศ์การบริหารส่วนตำบลประกอบด้วย สมาชิกสภากงศ์การบริหารส่วนตำบลซึ่งมาจากการเลือกตั้ง หมู่บ้านละ 2 คน ในกรณีทีองศ์การบริหารส่วนตำบลใดมี 1 หมู่บ้าน ให้หมู่บ้านนั้นเลือกสมาชิกสภากงศ์การบริหารส่วนตำบลจำนวน 6 คน และในกรณีทีองศ์การบริหารส่วนตำบลใดมี 2 หมู่บ้าน ให้องศ์การบริหารส่วนตำบลนั้นมีสมาชิกสภากงศ์การบริหารส่วนตำบลหมู่บ้านละ 3 คน

สภากงศ์การบริหารส่วนตำบลให้มีวาระ 4 ปี นับแต่วันเลือกตั้ง และสมาชิกภาพของสมาชิกสภา

4.13 องศ์การบริหารส่วนตำบลสิ้นสุดลงเมื่อ

- 1) ถึงคราวออกตามอายุของสภากงศ์การบริหารส่วนตำบลหรือเมื่อมีการยุบสภาองศ์การบริหารส่วนตำบล
- 2) ตาย
- 3) ลาออก
- 4) เป็นผู้ได้เสียในทางตรงหรือทางอ้อมในสัญญาทักบองศ์การบริหารส่วนตำบลที่ตนดำรงตำแหน่ง หรือในกิจการทีกระทำให้อบต.
- 5) ขาดคุณสมบัติหรือมีลักษณะต้องห้ามเกี่ยวกับคุณสมบัติผู้มีสิทธิสมัครรับเลือกตั้งเป็นสมาชิกสภากงศ์การบริหารส่วนตำบล
- 6) ไม่ได้อยู่ประจำในหมู่บ้านทีตนได้รับเลือกตั้งเป็นระยะเวลาติดต่อกันเกิน 6 เดือน
- 7) ขาดประชุมสภากงศ์การบริหารส่วนตำบลติดต่อกัน 3 ครั้ง โดยไม่มีเหตุผลทีสมควร
- 8) สภากงศ์การบริหารส่วนตำบลมีมติให้พ้นจากตำแหน่ง เนื่องจากมีพฤติกรรมทีเสื่อมเสียหรือก่อความไม่สงบเรียบร้อยแก่องศ์การบริหารส่วนตำบลหรือทำให้องศ์การบริหารส่วนตำบลเสื่อมเสีย
- 9) ราษฎรในเขตองศ์การบริหารส่วนตำบลได้ลงคะแนนเสียงให้พ้นจากตำแหน่ง สภากงศ์การบริหารส่วนตำบล ให้มีประธานสภาและรองประธานสภา 1 คน ซึ่งเลือกจากสมาชิกสภากงศ์การบริหารส่วนตำบล แล้วให้นายอำเภอแต่งตั้งประธานและรอง

ประธานสภาองค์การบริหารส่วนตำบลตามมติของสภาองค์การบริหารส่วนตำบล โดยที่ประธาน และรองประธานสภาดำรงตำแหน่งจนครบอายุของสภาหรือมีการยุบสภาองค์การบริหารส่วนตำบล (มาตรา 49)

สภาองค์การบริหารส่วนตำบลมีอำนาจหน้าที่ (มาตรา 46) ดังต่อไปนี้

1) ให้ความเห็นชอบแผนพัฒนาตำบลเพื่อเป็นแนวทางในการบริหารกิจการขององค์การบริหารส่วนตำบล

2) พิจารณาให้ความเห็นชอบร่างข้อบัญญัติของสภาองค์การบริหารส่วนตำบล ร่างข้อบัญญัติงบประมาณรายจ่ายประจำปี ร่างข้อบัญญัติงบประมาณรายจ่ายเพิ่มเติม

3) ควบคุมการปฏิบัติงานของคณะผู้บริหารให้เป็นไปตามนโยบายและแผนพัฒนาตำบลตาม (1) และกฎหมาย ระเบียบ และข้อบังคับของทางราชการ

4) เลือกประธานสภา รองประธานสภา และเลขานุการสภา อบต.

5) รับทราบนโยบายของนายกองค์การบริหารส่วนตำบลก่อนนายกองค์การบริหารส่วนตำบลเข้ารับหน้าที่ และรับทราบรายงานแสดงผลการปฏิบัติงานตามนโยบายที่นายกองค์การบริหารส่วนตำบลได้แถลงไว้ต่อสภาองค์การบริหารส่วนตำบลเป็นประจำทุกปี

6) ในที่ประชุมสภาองค์การบริหารส่วนตำบล สมาชิกสภาองค์การบริหารส่วนตำบลมีสิทธิตั้งกระทู้ถามต่อนายกองค์การบริหารส่วนตำบลหรือรองนายกองค์การบริหารส่วนตำบลอันเกี่ยวกับงานในหน้าที่ได้

7) สภาองค์การบริหารส่วนตำบลมีอำนาจในการเสนอข้อบัญญัติขอเปิดอภิปรายทั่วไปเพื่อให้นายกองค์การบริหารส่วนตำบลแถลงข้อเท็จจริงหรือแสดงความคิดเห็นในปัญหาเกี่ยวกับการบริหารองค์การบริหารส่วนตำบลโดยไม่มีการลงมติได้

8) สภาองค์การบริหารส่วนตำบลมีอำนาจในการเลือกปลัดองค์การบริหารส่วนตำบลหรือสมาชิกองค์การบริหารส่วนตำบลคนใดคนหนึ่งเป็นเลขานุการสภาองค์การบริหารส่วนตำบล

ประธานสภาองค์การบริหารส่วนตำบลมีหน้าที่ดำเนินการประชุม และดำเนินการอื่น ๆ เพื่อให้เป็นไปตามข้อบังคับการประชุมที่กระทรวงมหาดไทยกำหนด ขณะที่รองประธานสภาองค์การบริหารส่วนตำบล มีหน้าที่ช่วยประธานสภาองค์การบริหารส่วนตำบลปฏิบัติงานตามที่ประธานสภาองค์การบริหารส่วนตำบลมอบหมายให้ทำ ในกรณีที่ประธานสภาองค์การบริหารส่วนตำบลไม่สามารถปฏิบัติงานได้ ให้รองประธานสภาองค์การบริหารส่วนตำบลปฏิบัติงานแทนในการดำเนินการประชุมให้ประธานสภาองค์การบริหารส่วนตำบล เป็นผู้เรียกประชุมสภาองค์การบริหารส่วนตำบล ตามสมัยประชุมและเป็นผู้เปิดหรือปิดการประชุม หากว่าไม่มีประธานสภา

องค์การบริหารส่วนตำบล หรือประธานสภาองค์การบริหารส่วนตำบลไม่เรียกประชุมให้นายอำเภอเป็นผู้เรียกประชุมพร้อมทั้งเป็นผู้เปิดหรือปิดการประชุม

เมื่อตำแหน่งประธานหรือรองประธานสภาองค์การบริหารส่วนตำบลว่างลง เพราะเหตุอื่นใดนอกจากครบวาระให้มีการเลือกประธานหรือรองประธานสภาองค์การบริหารส่วนตำบลแทนตำแหน่งที่ว่างภายใน 15 วันนับแต่วันที่ตำแหน่งนั้นว่างลง และให้ผู้ซึ่งได้รับเลือกแทนนั้นอยู่ในตำแหน่งได้เพียงเท่าวาระที่เหลืออยู่ของผู้ซึ่งตนแทน (มาตรา 51) เลขานุการสภาองค์การบริหารส่วนตำบลมาจากสมาชิกสภาองค์การบริหารส่วนตำบลที่ได้รับเลือกตั้งจากสภาองค์การบริหารส่วนตำบล ซึ่งเลขานุการสภาองค์การบริหารส่วนตำบลจะดำรงตำแหน่งเป็นนายกองค์การบริหารส่วนตำบลและรองนายกองค์การบริหารส่วนตำบลไม่ได้ โดยที่เลขานุการสภาองค์การบริหารส่วนตำบลมีหน้าที่รับผิดชอบงานธุรการ การจัดการประชุม และงานที่สภาองค์การบริหารส่วนตำบลมอบหมาย สมัยประชุมสภาองค์การบริหารส่วนตำบล นายอำเภอต้องกำหนดให้สมาชิกสภา อบต. ดำเนินการประชุมสภา อบต. ครั้งแรกภายใน 15 วัน นับแต่วันประกาศผลการเลือกตั้ง และให้ที่ประชุมเลือกประธานสภา 1 คน และรองประธานสภา 1 คน ซึ่งประธานสภาและรองประธานสภานี้จะดำรงตำแหน่งจนครบวาระ

ในกรณีที่สภา อบต. ไม่สามารถจัดให้มีการประชุมครั้งแรกได้ภายใน 15 วันดังกล่าว หรือมีการประชุมแต่ไม่อาจเลือกประธานสภาได้ นายอำเภออาจเสนอผู้ว่าราชการจังหวัดให้มีคำสั่งยุบสภา อบต.

ในปีหนึ่งให้สภา อบต. มีสมัยประชุมสามัญ 2 สมัย หรือมากกว่า 2 สมัย แต่ไม่เกิน 4 สมัย สมัยหนึ่ง ๆ ไม่เกิน 15 วัน แต่อาจขยายได้อีกโดยขออนุญาตนายอำเภอ วันเริ่มสมัยประชุมสามัญประจำปีให้สภา อบต. เป็นผู้กำหนด

นอกจากสมัยประชุมสามัญแล้ว เมื่อเห็นว่ามีความจำเป็น ประธานสภา นายก อบต. หรือสมาชิกสภา อบต. จำนวนไม่น้อยกว่าครึ่งหนึ่งของจำนวนสมาชิกสภาที่มีอยู่ อาจนำคำร้องยื่นต่อนายอำเภอขอเปิดประชุมวิสามัญได้

4.14 นายกองค์การบริหารส่วนตำบล

นายกองค์การบริหารส่วนตำบลทำหน้าที่เป็นหัวหน้าฝ่ายบริหารขององค์การบริหารส่วนตำบล มาจากการเลือกตั้งโดยตรงของประชาชนในเขตองค์การบริหารส่วนตำบล นายกองค์การบริหารส่วนตำบลสามารถแต่งตั้งผู้ช่วยดำเนินการได้ โดยสามารถแต่งตั้งบุคคลที่ไม่ใช่สมาชิกสภาองค์การบริหารส่วนตำบลเป็นรองนายกองค์การบริหารส่วนตำบลได้ 2 คน และเป็นเลขานุการนายกองค์การบริหารส่วนตำบลได้ 1 คน

นายกองค์การบริหารส่วนตำบลมีวาระการดำรงตำแหน่ง 4 ปี และสามารถดำรงตำแหน่งติดต่อกันเกิน 2 วาระไม่ได้ จะดำรงตำแหน่งได้อีกครั้งเมื่อพ้นระยะเวลา 4 ปีนับแต่วันที่พ้นจากตำแหน่ง แม้ดำรงตำแหน่งไม่ครบระยะเวลา 4 ปีก็ให้นับเป็น 1 วาระ

ผู้ที่จะมีสิทธิ์รับเลือกตั้งเป็นนายกองค์การบริหารส่วนตำบลต้องมีคุณสมบัติและไม่มีลักษณะต้องห้าม ดังนี้

- 1) มีอายุไม่ต่ำกว่า 30 ปีบริบูรณ์ในวันเลือกตั้ง
- 2) จบการศึกษาไม่ต่ำกว่า มัธยมศึกษาตอนปลาย หรือเทียบเท่า หรือเคยเป็นสมาชิกสภาตำบล สมาชิกสภาท้องถิ่น นักบริหารท้องถิ่น หรือสมาชิกรัฐสภา .
- 3) ไม่เป็นผู้มีพฤติกรรมในทางทุจริตหรือพ้นจากตำแหน่งสมาชิกสภาตำบล สมาชิกสภาท้องถิ่น คณะผู้บริหารท้องถิ่น หรือผู้บริหารท้องถิ่น รองผู้บริหารท้องถิ่น หรือเลขานุการหรือที่ปรึกษาของผู้บริหารท้องถิ่น เพราะเหตุที่ไม่มีส่วนได้เสียไม่ว่าจะโดยตรงหรือทางอ้อมในสัญญา หรือกิจการที่กระทำกับองค์กรปกครองส่วนท้องถิ่นยังไม่ถึง 5 ปี นับถึงวันรับสมัครเลือกตั้ง

นายกองค์การบริหารส่วนตำบล มีอำนาจหน้าที่ (มาตรา 59) ดังต่อไปนี้

1) ก่อนเข้ารับหน้าที่ นายกองค์การบริหารส่วนตำบลต้องแถลงนโยบายต่อสภาองค์การบริหารส่วนตำบลโดยไม่มีการลงมติ หากไม่สามารถดำเนินการได้ให้ทำเป็นหนังสือแจ้งต่อสมาชิกสภาองค์การบริหารส่วนตำบลทุกคน และจัดทำรายงานผลการปฏิบัติงานตามนโยบายที่ได้แถลงไว้ต่อสภาองค์การบริหารส่วนตำบลเป็นประจำทุกปี (มาตรา 58/5)

2) อำนาจหน้าที่ ตามพระราชบัญญัติสภาตำบลและองค์การบริหารส่วนตำบล (ฉบับที่ 5) พ.ศ. 2546 (มาตรา 59) กำหนดไว้ดังนี้

(1) กำหนดนโยบายโดยไม่ขัดต่อกฎหมาย และรับผิดชอบในการบริหารราชการขององค์การบริหารส่วนตำบลให้เป็นไปตามกฎหมาย นโยบาย แผนพัฒนาองค์การบริหารส่วนตำบล ขอบัญญัติ ระเบียบ และข้อบังคับของทางราชการ

(2) สั่ง อนุญาต และอนุมัติเกี่ยวกับราชการขององค์การบริหารส่วนตำบล

(3) แต่งตั้งและถอดถอนรองนายกองค์การบริหารส่วนตำบลและเลขานุการนายกองค์การบริหารส่วนตำบล

(4) วางระเบียบเพื่อให้งานขององค์การบริหารส่วนตำบลเป็นไปด้วยความเรียบร้อย

(5) รักษาการให้เป็นไปตามข้อบัญญัติขององค์การบริหารส่วนตำบล

(6) ปฏิบัติหน้าที่อื่นตามที่บัญญัติไว้ในพระราชบัญญัตินี้และกฎหมายอื่น

3) ควบคุมและรับผิดชอบในการบริหารราชการขององค์การบริหารส่วนตำบล ตามกฎหมายและเป็นผู้บังคับบัญชาข้าราชการและลูกจ้างองค์การบริหารส่วนตำบล

4) นายองค์การบริหารส่วนตำบล รองนายองค์การบริหารส่วนตำบล หรือผู้ที่นายองค์การบริหารส่วนตำบลมอบหมาย มีสิทธิเข้าประชุมสภา และมีสิทธิแถลงข้อเท็จจริง ตลอดจนแสดงความคิดเห็นเกี่ยวกับงานในหน้าที่ของตนต่อที่ประชุม แต่ไม่มีสิทธิออกเสียงลงคะแนน

5) กรณีที่ไม่มีผู้ดำรงตำแหน่งประธานและรองประธานสภาองค์การบริหารส่วนตำบล หรือสภาองค์การบริหารส่วนตำบลถูกยุบ หากมีกรณีที่สำคัญและจำเป็นเร่งด่วน ซึ่งปล่อยให้เนิ่นช้าไปจะกระทบต่อประโยชน์สำคัญของราชการหรือราษฎร นายองค์การบริหารส่วนตำบล จะดำเนินการไปพลางก่อนเท่าที่จำเป็นก็ได้

ในการดำเนินงานขององค์การบริหารส่วนตำบล ให้นายองค์การบริหารส่วนตำบลเป็นผู้แทนขององค์การบริหารส่วนตำบล และเมื่อนายองค์การบริหารส่วนตำบลไม่สามารถปฏิบัติหน้าที่ได้ ให้รองนายองค์การบริหารส่วนตำบลตามลำดับที่นายองค์การบริหารส่วนตำบลแต่งตั้งไว้เป็นผู้รักษาราชการแทน นอกจากนี้ นายองค์การบริหารส่วนตำบลสามารถมอบอำนาจในการสั่ง อนุญาต อนุมัติ ให้รองนายองค์การบริหารส่วนตำบล ปลัดองค์การบริหารส่วนตำบล รองปลัดองค์การบริหารส่วนตำบล หรือหัวหน้าส่วนราชการขององค์การบริหารส่วนตำบล ปฏิบัติราชการแทนได้

นายองค์การบริหารส่วนตำบลพ้นจากตำแหน่งเมื่อ

- 1) ถึงคราวออกตามวาระ
- 2) ตาย
- 3) ลาออกโดยยื่นหนังสือลาออกต่อนายอำเภอ
- 4) ขาดคุณสมบัติหรือมีลักษณะต้องห้ามตามที่กฎหมายกำหนด
- 5) กระทำการฝ่าฝืนมาตรา 64/2 ของพระราชบัญญัติสภาตำบลและองค์การบริหารส่วนตำบล (ฉบับที่ 5) พ.ศ. 2546 คือ

(1) ดำรงตำแหน่งหรือปฏิบัติหน้าที่อื่นใดในส่วนราชการ หน่วยงานของรัฐ หรือ รัฐวิสาหกิจ เว้นแต่ตำแหน่งที่ดำรงตามบทบัญญัติแห่งกฎหมาย

(2) รับเงินหรือประโยชน์ใด ๆ เป็นพิเศษจากส่วนราชการ หน่วยงานของรัฐหรือ รัฐวิสาหกิจ นอกเหนือไปจากที่ส่วนราชการ หน่วยงานของรัฐ หรือรัฐวิสาหกิจ ปฏิบัติกับบุคคลในธุรกิจ การงานตามปกติ

(3) เป็นผู้มีส่วนได้เสียไม่ว่าโดยทางตรงหรือทางอ้อมในสัญญาที่องค์การบริหารส่วนตำบลนั้นเป็นคู่สัญญาหรือในกิจการที่กระทำให้องค์การบริหารส่วนตำบลนั้น หรือที่องค์การบริหารส่วนตำบลนั้นจะกระทำ

บทบัญญัตินี้ไม่ให้ใช้บังคับกับกรณีที่นายกองค์การบริหารส่วนตำบล รองนายกองค์การบริหารส่วนตำบล และเลขานุการนายกองค์การบริหารส่วนตำบล ได้รับเบี้ยหวัด บำเหน็จบำนาญ หรือเงินปีพระบรมวงศานุวงศ์ หรือเงินอื่นใดในลักษณะเดียวกัน และไม่ทำให้ใช้บังคับกับกรณีที่บุคคลดังกล่าวรับเงินตอบแทนค่าเบี้ยประชุมหรือเงินอื่นใด เนื่องจากการดำรงตำแหน่งกรรมการของรัฐสภา สภาผู้แทนราษฎร วุฒิสภา สภาองค์การบริหารส่วนตำบล หรือสภาท้องถิ่นอื่น หรือกรรมการที่มีกฎหมายบัญญัติให้เป็น โดยตำแหน่ง

6) ผู้ว่าราชการจังหวัดสั่งให้พ้นจากตำแหน่งตามมาตรา 87/1 วรรคห้า หรือมาตรา 92

(1) การพ้นจากตำแหน่งตามมาตรา 87/1 วรรคห้า คือ การที่นายกองค์การบริหารส่วนตำบล ไม่ยอมนำร่างข้อบัญญัติงบประมาณรายจ่ายประจำปีหรือร่างข้อบัญญัติงบประมาณรายจ่ายเพิ่มเติม ซึ่งปรับปรุงแก้ไขโดยคณะกรรมการซึ่งตั้งโดยนายอำเภอเพื่อพิจารณาหาข้อยุติความขัดแย้งจากกรณีที่สภาองค์การบริหารส่วนตำบล ไม่รับหลักการหรือไม่เห็นชอบกับร่างข้อบัญญัติงบประมาณที่เสนอโดยนายกองค์การบริหารส่วนตำบลในครั้งแรก เสนอต่อสภาองค์การบริหารส่วนตำบลเพื่อพิจารณาใหม่ภายใน 7 วัน นับแต่ได้รับร่างข้อบัญญัติจากนายอำเภอ กรณีนี้ให้นายอำเภอรายงานต่อผู้ว่าราชการจังหวัด เพื่อสั่งให้นายกองค์การบริหารส่วนตำบลพ้นจากตำแหน่ง

(2) การพ้นจากตำแหน่งตามมาตรา 92 คือ นายอำเภอสอบสวนแล้วปรากฏว่ากระทำการฝ่าฝืนต่อความสงบเรียบร้อยหรือสวัสดิภาพของประชาชน หรือละเลยไม่ปฏิบัติตามหรือปฏิบัติการไม่ชอบด้วยอำนาจหน้าที่จริง กรณีนี้นายอำเภอสามารถเสนอผู้ว่าราชการจังหวัดสั่งให้นายกองค์การบริหารส่วนตำบลพ้นจากตำแหน่งได้

7) ถูกจำคุกโดยคำพิพากษาถึงที่สุดให้จำคุก

8) ราษฎรผู้มีสิทธิเลือกตั้งในเขตองค์การบริหารส่วนตำบล มีจำนวนไม่น้อยกว่า 3 ใน 4 ของจำนวนผู้มีสิทธิเลือกตั้งที่มาลงคะแนนเห็นว่านายกองค์การบริหารส่วนตำบลไม่สามารถดำรงตำแหน่งต่อไปตามกฎหมายว่าด้วยการลงคะแนนเสียงเพื่อถอดถอนสมาชิกสภาท้องถิ่นหรือผู้บริหารท้องถิ่น

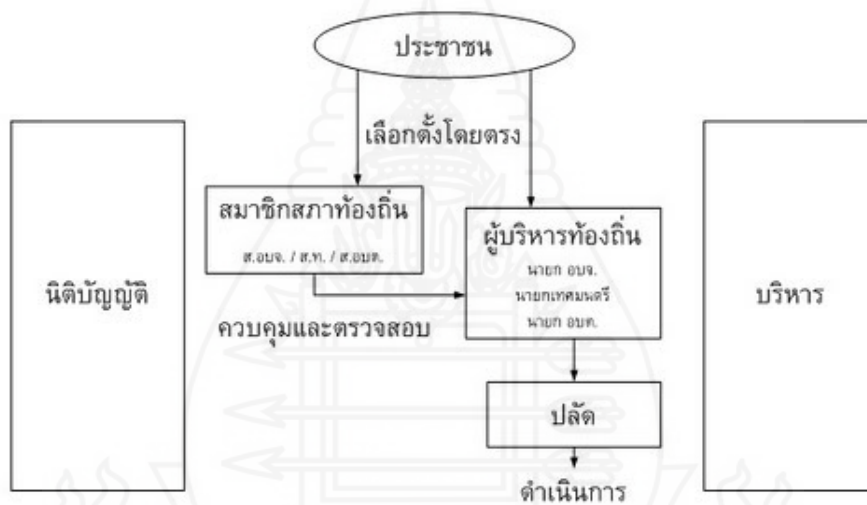
นายก อบต. และสมาชิกสภา อบต. มาจากการเลือกตั้งโดยตรงของราษฎรผู้มีสิทธิเลือกตั้งในเขตเลือกตั้งนั้นตามกฎหมายว่าด้วยการเลือกตั้งนั้นตามกฎหมายว่าด้วยการเลือกตั้งสมาชิกสภาท้องถิ่น หรือผู้บริหารท้องถิ่น

องค์ประกอบของ อบต. ในการปฏิบัติงาน ดังนี้

- (1) สภา อบต.: ฝ่ายนิติบัญญัติ
- (2) นายก อบต. : ฝ่ายบริหาร
- (3) พนักงานส่วนตำบล: ฝ่ายราชการประจำ
- (4) ประชาชนในเขต อบต.: เป็นศูนย์กลางการพัฒนา และมีส่วนร่วมดำเนินการ
- (5) ฝ่ายกำกับดูแล อบต.: นายอำเภอและผู้ว่าราชการจังหวัด

ทั้ง 5 ฝ่ายต้อง มีส่วนรวมในการดำเนินงานตามกรอบอำนาจหน้าที่อย่างสมดุล
อบต. จึงพัฒนาอย่างยั่งยืนและเข้มแข็ง

โครงสร้างการบริหารองค์กรปกครองส่วนท้องถิ่นในรูปแบบใหม่ตามกฎหมาย



ภาพที่ 2.2 โครงสร้างการบริหารองค์กรปกครองส่วนท้องถิ่นในรูปแบบใหม่ตามกฎหมาย

5. สภาพทั่วไปและข้อมูลพื้นฐานขององค์การบริหารส่วนตำบลทรายแดง อำเภอเมือง ระนอง จังหวัดระนอง

5.1 ประวัติความเป็นมา

เดิมบ้านทรายแดงเป็นชุมชนขนาดเล็กและสาเหตุที่เรียกว่า“บ้านทรายแดง”
เพราะว่าสมัยก่อนที่ปากคลองซอยท่าครอบมีหาดทรายแดงเม็ดทรายสีแดงอมทองชาวบ้านก็เรียกว่า
ทรายแดง แต่ปัจจุบันนี้บริเวณดังกล่าวถูกดินทับถม และได้ประกาศจัดตั้งเป็นตำบลทรายแดง

ต่อมาเมื่อวันที่ 23 กุมภาพันธ์ 2540 กระทรวงมหาดไทยได้ประกาศ จัดตั้งเป็น องค์การบริหารส่วนตำบลทรายแดง เดิมตั้งอยู่เลขที่ 79 หมู่ที่ 1 บ้านทรายแดง ตำบลทรายแดง อำเภอเมืองระนอง จังหวัดระนอง ปัจจุบันได้ย้ายที่ทำการองค์การบริหารส่วนตำบลทรายแดงมาอยู่ ณ เลขที่ 149 หมู่ที่ 2 บ้านหินลาด ตำบลทรายแดง อำเภอเมืองระนอง จังหวัดระนอง

5.1.1 วิสัยทัศน์/พันธกิจ

วิสัยทัศน์

"ตำบลน่าอยู่ ควบคู่การพัฒนา ประชาชนมีสุข"

5.1.2 พันธกิจ

การพัฒนาท้องถิ่นขององค์การบริหารส่วนตำบลทรายแดงนั้น เป็นการสร้างความเข้มแข็งของชุมชนในการร่วมคิด ร่วมทำ ร่วมแก้ไขปัญหา ร่วมส่งเสริมสนับสนุนความเข้มแข็งของชุมชนในเขตพื้นที่ขององค์การบริหารส่วนตำบลทรายแดง และส่งเสริมให้ประชาชนมีส่วนร่วมในการพัฒนาท้องถิ่นใน ทุกด้าน การพัฒนาองค์การบริหารส่วนตำบลทรายแดงจะประสบความสำเร็จสมบูรณ์ตามอำนาจหน้าที่ นโยบายของรัฐบาลและนโยบายของผู้บริหารท้องถิ่นได้ จำเป็นต้องอาศัยความร่วมมือจากชุมชนในพื้นที่ รวมทั้งกระตุ้นให้ชุมชนเกิดความตระหนักและร่วมมือกันแก้ไขปัญหาและทำความเข้าใจในแนวทางแก้ไขปัญหาต่าง ๆ ร่วมกันกันอย่างจริงจัง องค์การบริหารส่วนตำบลทรายแดง ยังได้เน้นให้คนเป็นศูนย์กลางของการพัฒนาในทุกกลุ่มทุกวัยของประชากร นอกจากนั้นยังได้เน้นการส่งเสริม และสนับสนุนให้การศึกษาเด็กก่อนวัยเรียน และพัฒนาเยาวชนให้พร้อมที่จะเป็นบุคลากรที่มีคุณภาพ โดยยึดกรอบแนวทางในการจัดระเบียบ การศึกษา การพัฒนาและจัดระเบียบสังคมชุมชน ส่วนด้านพัฒนาอาชีพนั้น จะเน้นพัฒนาเศรษฐกิจชุมชนพึ่งตนเองในท้องถิ่น และยังจัดให้ตั้งเศรษฐกิจแบบพอเพียงโดยส่วนรวม ตามพันธกิจ ดังนี้

1) ปรับปรุงและพัฒนา ระบบคมนาคมขนส่ง ระบบสาธารณสุข ปolik สาธารณูปการให้ได้มาตรฐาน มีประสิทธิภาพ และเพียงพอต่อความต้องการของประชาชน เพื่อรองรับการขยายตัวในอนาคตและเศรษฐกิจของท้องถิ่น ชุมชนมีผังเมืองเป็นระเบียบเรียบร้อย

2) ส่งเสริมการวางแผนพัฒนาผลิตภัณฑ์ มุ่งเน้นให้คนพึ่งตนเองได้ตามหลักปรัชญาเศรษฐกิจพอเพียง และเพิ่มประสิทธิภาพในการจัดการด้านการท่องเที่ยวอย่างเป็นระบบและยั่งยืน

3) ส่งเสริม สนับสนุนการพัฒนาอาชีพ การพัฒนาคุณภาพชีวิต การพัฒนาการศึกษา และเสริมสร้างสุขภาวะของประชาชนให้มีสุขภาพอนามัยที่ดี

4) ส่งเสริมประชาธิปไตย เกิดทุนสถาบัน เพิ่มศักยภาพผู้นำ พัฒนาและเพิ่มประสิทธิภาพการบริหารงานตามหลักธรรมาภิบาล ป้องกันและแก้ไขปัญหาเสพติด เตรียมความพร้อมในการป้องกัน สาธารณภัยและลดเหตุร้าย รวมถึงส่งเสริมการมีส่วนร่วมของประชาชน

5) ส่งเสริมให้ประชาชนมีส่วนร่วมในการคุ้มครอง ดูแล บำรุงรักษา และใช้ประโยชน์จากทรัพยากรธรรมชาติและสิ่งแวดล้อมอย่างยั่งยืน สร้างจิตสำนึกในการบริหารจัดการทรัพยากรธรรมชาติ รวมถึงมีวิธีการบริหารจัดการขยะมูลฝอย

6) ส่งเสริม สืบทอดภูมิปัญญาท้องถิ่น สร้างองค์ความรู้ เพื่อเผยแพร่แก่คนในท้องถิ่นหรือต่อยอดความคิดให้เกิดความยั่งยืน ตลอดจนสนับสนุนการจัดทำพิพิธภัณฑ์ท้องถิ่นให้คงอยู่ต่อไป

5.1.3 สภาพทั่วไป

1) ที่ตั้งและอาณาเขต

ตำบลทรายแดง ตั้งอยู่ทางตอนเหนือของอำเภอห่างจากที่ว่าการอำเภอเมืองระนอง ประมาณ 25 กิโลเมตร มีพื้นที่ทั้งหมด 29,600 ไร่ มีอาณาเขตติดต่อ ดังนี้

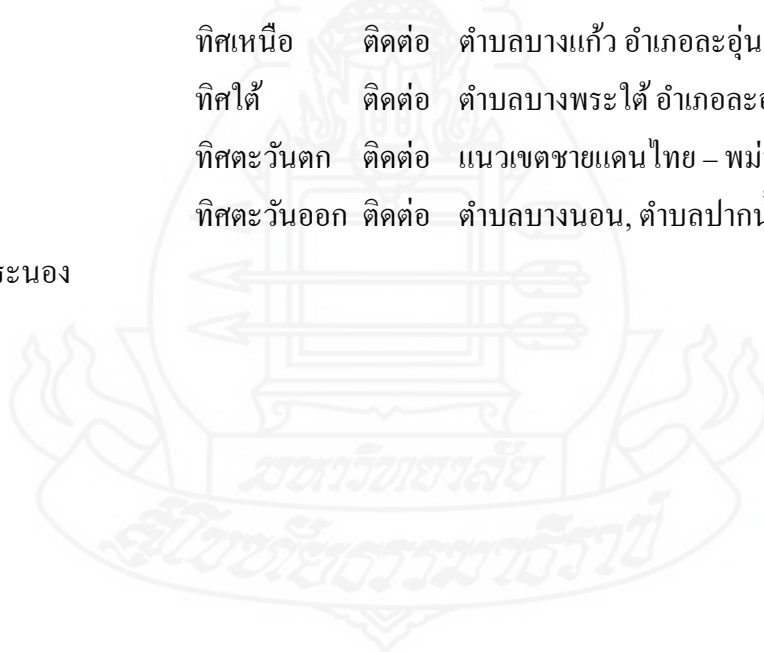
ทิศเหนือ ติดต่อกับ ตำบลบางแก้ว อำเภอละอุ่น จ.ระนอง

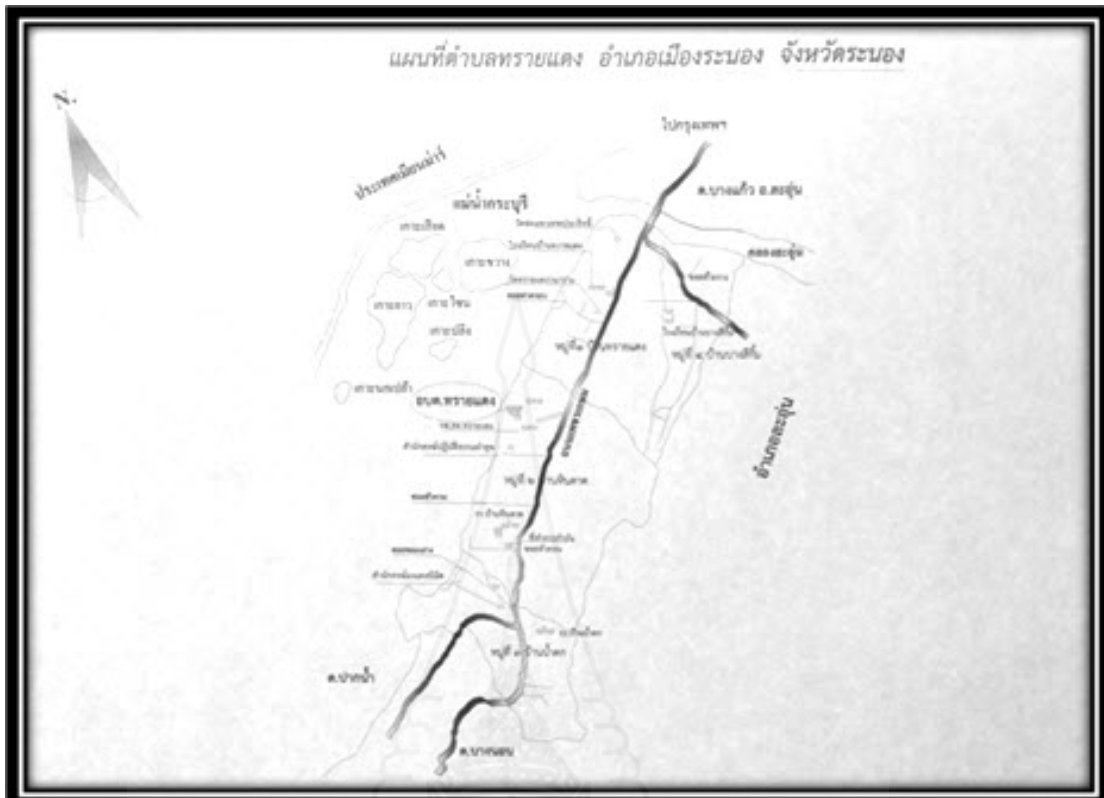
ทิศใต้ ติดต่อกับ ตำบลบางพระใต้ อำเภอละอุ่น จ.ระนอง

ทิศตะวันตก ติดต่อกับ แนวเขตชายแดนไทย – พม่า

ทิศตะวันออก ติดต่อกับ ตำบลบางนอน, ตำบลปากน้ำ อำเภอเมือง

ระนอง จ.ระนอง





ภาพที่ 2.3 แสดงที่ตั้งและอาณาเขตขององค์การบริหารส่วนตำบล

2) เขตการปกครอง

ในตำบลทรายแดง มีหมู่บ้านทั้งสิ้น จำนวน 4 หมู่บ้าน ดังนี้

- | | |
|-----------|--------------|
| หมู่ที่ 1 | บ้านทรายแดง |
| หมู่ที่ 2 | บ้านหินดาด |
| หมู่ที่ 3 | บ้านน้ำตก |
| หมู่ที่ 4 | บ้านบางสีกิม |

3) ประชากร

องค์การบริหารส่วนตำบลทรายแดง มีจำนวนครัวเรือนทั้งหมด 1,247 ครัวเรือน มีประชากรทั้งสิ้น 4,051 คน แบ่งเป็น ชาย 2,074 คน หญิง 1,977 คน นอกจากนี้ยังมีประชากรแฝง กระจายอยู่ในเขตพื้นที่ตำบลทรายแดง เกือบทั้งหมดเป็นแรงงานพม่าซึ่งเข้ามารับจ้าง ในกิจการที่มีคนไทยเป็นเจ้าของ

ตารางที่ 2.1 แสดงข้อมูลครัวเรือนและประชากรของตำบลทรายแดง

หมู่ที่	ชื่อหมู่บ้าน	จำนวน ครัวเรือน	จำนวนประชากร		รวม
			ชาย (คน)	หญิง (คน)	
1	บ้านทรายแดง	479	991	944	1,935
2	บ้านหินดาด	364	482	473	955
3	บ้านน้ำตก	142	205	203	408
4	บ้านบางสีกิม	262	378	351	729
รวม		1,247	2,056	1,971	4,027

ที่มา ข้อมูลจากสำนักทะเบียนอำเภอเมืองระนอง ณ วันที่ 14 พฤษภาคม 2557

ตารางที่ 2.2 แสดงข้อมูลครัวเรือนและประชากรของตำบลทรายแดง ย้อนหลัง 3 ปี

รายการ	ปี 2557	ปี 2556	ปี 2555
ประชากรชาย (คน)	2,056	1,926	2,079
ประชากรหญิง (คน)	1,971	1,901	1,768
รวมจำนวนประชากร (คน)	4,027	3,827	3,847
รวมครัวเรือน (หลัง)	1,247	1,221	1,191

ที่มา ข้อมูล ณ เดือน พฤษภาคม 2557 จากงานพัฒนาชุมชน สำนักงานปลัด

4) ภูมิประเทศ

ตำบลทรายแดง แยกได้เป็น 2 ลักษณะ คือ สภาพภูเขาทอดแนวยาวจากเหนือจรดใต้อยู่ทางฝั่งตะวันออกของตำบล ลาดลงฝั่งตะวันตก ซึ่งเป็นที่อยู่อาศัยและพื้นที่ทำการเกษตรจนถึงป่าชายเลน ซึ่งเป็นแหล่งเพาะพันธุ์สัตว์น้ำต่าง ๆ

5) ด้านทรัพยากรธรรมชาติและสิ่งแวดล้อม

ในพื้นที่ตำบลทรายแดงมีป่าต้นน้ำ และป่าชุมชนใช้ร่วมกันอยู่ แต่ยังมีราษฎรได้ทำการบุกรุกป่าเพื่อเป็นพื้นที่ทำกินบางส่วน และในเขตตำบลทรายแดงมีแม่น้ำลำคลองไหลผ่าน จำนวน 19 สาย พื้นที่ป่า

ตำบลทรายแดง เป็นลักษณะป่าภูเขา มีต้นไม้ปกคลุมหนาแน่น จึงเป็นต้นกำเนิดแหล่งน้ำในการบริโภคอุปโภคและการเกษตรมีพื้นที่รวมกันประมาณ 19,187.5 ไร่

6) อุณหภูมิ

โดยเฉลี่ย 26 – 35 องศาเซลเซียส

7) แหล่งน้ำและปริมาณน้ำฝน

แหล่งน้ำธรรมชาติ

(1) คลองบางสีกิม

(2) คลองห้วยบอน

(3) คลองเสียดกวด

(4) ห้วยคอนตะเคียน

8) ภัยธรรมชาติ

(1) ภัยแล้ง เริ่มตั้งแต่เดือน ธันวาคม – เมษายน ซึ่งทำให้ขาดน้ำอุปโภค และบริโภค รวมถึงการใช้น้ำเพื่อการเกษตรด้วย

(2) อุทกภัย เริ่มตั้งแต่เดือนพฤษภาคม – กันยายน ฝนจะตกหนักในช่วง เดือนกรกฎาคม – สิงหาคม เป็นช่วงที่มีผลกระทบต่อไร่นาของเกษตรกร เนื่องจากน้ำป่าไหลหลาก และท่วมขังทำให้ผลผลิตทางการเกษตรเกิดความเสียหายได้

(3) อัคคีภัย ซึ่งเกิดจากการทำลายป่าหน้าแล้งอาจทำให้เกิดไฟไหม้ พื้นที่ป่าได้

(4) วาตภัย ส่วนใหญ่เกิดในช่วงฤดูฝนมีผลกระทบต่อชาวประมงเป็น ส่วนใหญ่

5.1.4 สภาพและข้อมูลพื้นฐาน

ประชาชนที่อาศัยอยู่ในพื้นที่ส่วนใหญ่ ประกอบอาชีพทางด้าน การเกษตร กรรม และการประมง พืชเศรษฐกิจที่สำคัญ ได้แก่ ยางพารา มะพร้าว สะตอ ปาล์ม มังคุด ฯลฯ และ มีการทำประมงชายฝั่งตลอดแนวเขตริมแม่น้ำกระบุรี

1) ข้อมูลการเกษตร

มีพื้นที่ทั้งหมด	29,600	ไร่
พื้นที่ทำการเกษตร	8,400	ไร่
พื้นที่ป่าไม้	19,188	ไร่
อื่นๆ	3,000	ไร่

ตารางที่ 2.3 แสดงครัวเรือนเกษตรกร

หมู่ที่	ชื่อบ้าน	จำนวนครัวเรือนทั้งหมด	ครัวเรือนเกษตรกร
1	บ้านทรายแดง	461	301
2	บ้านหินลาด	343	243
3	บ้านน้ำตก	130	89
4	บ้านบางสีกิม	248	169
รวม		1,182	802

ที่มา ข้อมูลจาก ศูนย์บริการและถ่ายทอดเทคโนโลยีการเกษตรประจำตำบลทรายแดง ปี 2557

ตารางที่ 2.4 แสดงการปลูกพืชในตำบลทรายแดง

หมู่ที่	ชนิดของพืชที่ปลูก (ไร่)										
	กาแฟ	ยางพารา	ปาล์ม น้ำมัน	มังคุด	ทุเรียน	เงาะ	ลองกอง	สะตอ	มะม่วง หิม พานต์	พืชผัก อื่น ๆ	
1	8	1,039	128	126	112	39	34	259	18	5	160
2	17	860	134	55	132	99	49	150	9	8	200
3	25	482	355	32	51	64	12	79	-	15	120
4	57	635	434	67	121	70	39	125	6	10	303
รวม	107	3,016	1,051	359	416	250	134	613	33	38	783

ที่มา : ข้อมูลจาก ศูนย์บริการและถ่ายทอดเทคโนโลยีการเกษตรประจำตำบลทรายแดง ปี 2557

ตารางที่ 2.5 แสดงการเลี้ยงสัตว์ในตำบลทรายแดง

หมู่ที่	ประเภทและจำนวนสัตว์เลี้ยง (ตัว)					
	สุกร	โค	กระบือ	แพะ	เป็ด	ไก่พื้นเมือง
1	15	9	7	11	51	1,050
2	350	18	5	3	30	980
3	18	15	5	5	19	578
4	500	29	11	7	17	317
รวม	883	71	8	26	117	2,925

ที่มา ข้อมูลจาก ศูนย์บริการและถ่ายทอดเทคโนโลยีการเกษตรประจำตำบลทรายแดง ปี 2557

ตารางที่ 2.6 แสดงการประมงในตำบลทรายแดง

หมู่ที่	สัตว์น้ำจืด (ราย)		สัตว์น้ำเค็ม (ราย)	
	ปลาตุก	ปลานิล	ปูน้ำจืด	หอยแมลงภู่
1	1	-	-	5
2	-	-	2	12
3	1	-	-	3
4	1	-	-	2
รวม	3	-	2	22

ที่มา ข้อมูลจาก ศูนย์บริการและถ่ายทอดเทคโนโลยีการเกษตรประจำตำบลทรายแดง ปี 2557

2) พืชเศรษฐกิจและพันธุ์ที่ปลูก

ลำดับที่	พืช	พันธุ์ที่นิยมปลูก
1	ยางพารา	BPM24, PR235
2	กาแฟ	โรบัสต้า
3	ปาล์มน้ำมัน	เทนเนอร์รา
4	ลองกอง	ลองกอง
5	มังคุด	มังคุด
6	ทุเรียน	หมอนทอง
7	เงาะ	เงาะโรงเรียน
8	มะม่วงหิมพานต์	พื้นเมือง
9	สะตอ	พื้นเมือง

3) การใช้ที่ดิน

แบ่งตามลักษณะการใช้ที่ดิน ของเกษตรกรในการประกอบอาชีพการเกษตร

ดังนี้

(1) การใช้ดินในการปลูกพืช เช่น การปลูกพืชเดี่ยว เช่น สวนยางพารา สวนปาล์ม น้ำมันและการปลูกไม้ผล ไม้ยืนต้น การเกษตรผสมผสาน และมีกรปลูกพืชไร่ พืชผัก เป็นการเสริมรายได้

(2) การใช้ที่ดินทำฟาร์มเลี้ยงสัตว์มีเกษตรกรบางส่วนเลี้ยงสัตว์จำพวก โค – กระบือ แบบปล่อยทุ่งหรือเลี้ยงบริเวณทุ่งสงวนเลี้ยงสัตว์และมีฟาร์มไก่เนื้อ ไก่ไข่ ซึ่งมีสัญญาการเลี้ยงกับบริษัท

(3) การทำประมงเกษตรกรเช่าที่บริเวณชายฝั่งทะเล เมื่อเลี้ยงหอยแมลงภู่ หอยนางรม หอยแครง หรือการเลี้ยงปลาในกระชัง การใช้ที่ดินในการขุดบ่อเลี้ยงปลาน้ำจืดมีน้อย เนื่องจากฤดูแล้งน้ำไม่เพียงพอ

4) การพาณิชย์

มีสถานบริการน้ำมันเชื้อเพลิง จำนวน 1 แห่ง

5) การท่องเที่ยว

มีสถานที่ท่องเที่ยวที่สำคัญ ได้แก่ น้ำตกปูลูญญาบาล ท่าเทียบเรือท่าโพธิ์ แหล่งประวัติศาสตร์และการศึกษาระบบนิเวศป่าชายเลน

6) ด้านสังคม

(1) การศึกษา

ราษฎรในพื้นที่ตำบลทรายแดงส่วนใหญ่จะได้รับการศึกษาภาคบังคับ และยังได้รับการอบรมให้ความรู้ด้านต่างๆ จากทางราชการอยู่เป็นประจำ

ข้อมูลด้านการศึกษามีโรงเรียนระดับประถมศึกษาตั้งให้บริการแก่ประชาชนในตำบล จำนวน 3 แห่ง

ก. โรงเรียนบ้านทรายแดง ตั้งอยู่หมู่ที่ 1

ข. โรงเรียนบ้านหินลาด (โรงเรียนบ้านน้ำตกเรียนร่วมกับโรงเรียนบ้านหินลาด) ตั้งอยู่หมู่ที่ 2

ค. โรงเรียนบ้านบางสีกิม ตั้งอยู่หมู่ที่ 4

มีศูนย์เด็กเล็กในความรับผิดชอบ จำนวน 2 แห่ง คือ

ศูนย์พัฒนาเด็กเล็กบ้านทรายแดง

ศูนย์พัฒนาเด็กเล็กบ้านบางสีกิม

ที่มา: ข้อมูลสถานศึกษาในตำบลทรายแดง ณ เดือนพฤษภาคม 2557

(2) สถาบันและองค์กรทางศาสนา

ก. ด้านศาสนา ประชาชนส่วนใหญ่นับถือศาสนาพุทธ ประมาณ 99 % ศาสนาอื่น ๆ ประมาณ 1%

- ข. มีสถาบันหรือองค์กรทางศาสนา วัด สำนักสงฆ์ จำนวน 4 แห่ง ได้แก่
- (ก) วัดทรายแดงวนาราม
 - (ข) สำนักสงฆ์บ้านหินดาต
 - (ค) สำนักสงฆ์มงคลนิมิตร
 - (ง) สำนักสงฆ์ช่องเขาเทพประสิทธิ์

(3) การสาธารณสุข

ก. มีการให้บริการสาธารณสุข โดยมีสถานบริการ ดังนี้ โรงพยาบาลส่งเสริมสุขภาพตำบลทรายแดง จำนวน 1 แห่ง ตั้งอยู่ที่ หมู่ที่ 2 ตำบลทรายแดง อำเภอเมืองระนอง จังหวัดระนอง

- ข. มีจำนวนบุคลากรทางด้านสาธารณสุข
- (ก) เจ้าหน้าที่สาธารณสุข จำนวน 4 คน
 - (ข) อาสาสมัครสาธารณสุข (อสม.) จำนวน 54 คน
 - (ค) อัตราการมีและใช้ส้วมราดน้ำ ร้อยละ 99 %
 - (ง) ด้านการเมือง การบริหาร

5.2 การบริหารการเมืองท้องถิ่น องค์การบริหารส่วนตำบลทรายแดง เป็นองค์กรปกครองส่วนท้องถิ่น มีฐานะเป็นนิติบุคคล และมีโครงสร้างขององค์การบริหารส่วนตำบล ประกอบด้วย 2 ฝ่าย คือ

- 1) ฝ่ายสภาองค์การบริหารส่วนตำบลทรายแดง มีฐานะเป็นฝ่ายนิติบัญญัติ มีสมาชิกที่มาจากการเลือกตั้ง หมู่บ้านละ 2 คน ตำบลทรายแดงมี 4 หมู่บ้าน มีสมาชิกองค์การบริหารส่วนตำบล จำนวน 8 คน
- 2) ฝ่ายบริหารองค์การบริหารส่วนตำบลทรายแดง มีผู้บริหารจำนวน 3 คน ได้แก่ นายกองค์การบริหารส่วนตำบลและรองนายกองค์การบริหารส่วนตำบลอีก 2 คน ทำหน้าที่บริหารงานในองค์การบริหารส่วนตำบลให้เป็นไปตามมติ ข้อบังคับ และแผนพัฒนาตำบล ทั้งนี้มีเลขานุการผู้บริหารอีก 1 คน

5.3 การบริหารส่วนราชการองค์การบริหารส่วนตำบล ส่วนราชการองค์การบริหารส่วนตำบลทรายแดง มีปลัดองค์การบริหารส่วนตำบลเป็นผู้บังคับบัญชา โดยมีการแบ่งโครงสร้างการบริหารงานออกเป็น 3 ส่วนราชการ คือ

- 1) สำนักงานปลัดองค์การบริหารส่วนตำบล มีหัวหน้าสำนักงานปลัดเป็นผู้บังคับบัญชาชั้นต้น รับผิดชอบงานในส่วนราชการทั่วไปขององค์การบริหารส่วนตำบล และราชการที่มีได้กำหนดให้เป็นหน้าที่ของส่วนราชการใดในองค์การบริหารส่วนตำบล โดยเฉพาะ

รวมทั้งกำกับและเร่งรัดการปฏิบัติราชการของส่วนราชการในองค์การบริหารส่วนตำบลให้เป็นไปตามนโยบาย แนวทางและแผนการปฏิบัติราชการขององค์การบริหารส่วนตำบล มีพนักงานส่วนตำบลในสังกัด 5 คน พนักงานจ้าง 6 คน

2) ส่วนการคลัง มีผู้อำนวยการกองคลัง เป็นผู้บังคับบัญชาชั้นต้น รับผิดชอบงานในส่วน การจ่าย การรับ การนำส่งเงิน การเก็บรักษาเงินและเอกสารทางการเงิน การตรวจสอบใบสำคัญ ฎีกาเกี่ยวกับเงินเดือน ค่าจ้าง ค่าตอบแทน เงินบำเหน็จบำนาญและเงินอื่น ๆ งานเกี่ยวกับการจัดทำงบประมาณ ฐานะทางการเงิน การจัดสรรเงินต่าง ๆ การจัดบัญชีทุกประเภท ทะเบียนคุมเงินรายได้และรายจ่ายการควบคุมการเบิกจ่าย งานทำงบทดลองประจำปี ประจำปี งานเกี่ยวกับพัสดุขององค์การบริหารส่วนตำบล และงานอื่น ๆ ที่เกี่ยวข้องและที่ได้รับมอบหมาย มีพนักงานส่วนตำบลในสังกัด 2 คน ลูกจ้างประจำ 1 คน พนักงานจ้าง 4 คน

3) ส่วนโยธา มีหัวหน้าส่วนโยธา เป็นผู้บังคับบัญชาชั้นต้น รับผิดชอบงานในส่วน รับผิดชอบเกี่ยวกับการสำรวจ ออกแบบ การจัดทำข้อมูลทางด้านวิศวกรรม การจัดเก็บและทดสอบคุณภาพวัสดุ งานออกแบบและเขียนแบบ การตรวจสอบ การก่อสร้าง งานควบคุมอาคารตามระเบียบกฎหมาย งานแผนการปฏิบัติ งานก่อสร้างและซ่อมบำรุง งานแผนงานด้านวิศวกรรมเครื่องจักรกล การรวบรวมประวัติติดตามควบคุมการปฏิบัติงานเครื่องจักรกล การควบคุม การบำรุงรักษาเครื่องจักรกลและยานพาหนะ งานเกี่ยวกับแผนงาน ควบคุมเก็บรักษา การเบิกจ่ายวัสดุ อุปกรณ์ อะไหล่ น้ำมันเชื้อเพลิงและงานอื่น ๆ ที่เกี่ยวข้องและที่ได้รับมอบหมาย มีพนักงานส่วนตำบลในสังกัด 1 คน พนักงานจ้าง 4 คน

5.4 งบประมาณ

ในการจัดทำข้อบัญญัติงบประมาณรายจ่ายในปีที่ผ่านมา มาองค์การบริหารส่วนตำบลทรายแดง นำรายได้จากการจัดเก็บภาษีทั้งที่รัฐจัดเก็บให้และจัดเก็บเอง รวมทั้งเงินอุดหนุนที่รัฐจัดสรร มาจัดทำงบประมาณรายจ่ายประจำปี โดยยึดแนวทางในแผนยุทธศาสตร์การพัฒนาและแผนพัฒนาสามปี เป็นหลักในการจัดทำงบประมาณ ซึ่งมีข้อมูลรายรับจริงและรายจ่ายจริงย้อนหลัง 4 ปี (ไม่รวมเงินอุดหนุนเฉพาะกิจ) ดังนี้

ปีงบประมาณ 2556	รับจริง	14,002,565.01	บาท
	จ่ายจริง	13,397,461.61	บาท
ปีงบประมาณ 2557	รับจริง	17,872,679.89	บาท
	จ่ายจริง	15,502,000.00	บาท
ปีงบประมาณ 2558	รับจริง	18,559,909.41	บาท
	จ่ายจริง	13,347,510.95	บาท

ปีงบประมาณ 2559 รั้งจริง 15,708,547.77 บาท

จ่ายจริง 14,044,782.87 บาท

ที่มา : องค์การบริหารส่วนตำบลทรายแดง ณ วันที่ 30 กันยายน 2559, ออนไลน์

5.5 การบริการพื้นฐานการคมนาคม

เส้นทางคมนาคมหลักที่ใช้สัญจรเป็นประจำเป็นถนนเพชรเกษม ซึ่งเป็นทางหลวงแผ่นดินหมายเลข 4 สำหรับเส้นทางภายในแต่ละหมู่บ้านเป็นถนนลาดยางถนน คสล. และถนนลูกรัง การจราจรหลักประกอบด้วย ถนน 28 สาย สะพาน 6 แห่ง และรางระบายน้ำ 2 แห่ง ดังนี้

1. ถนนดิน	จำนวน	1	สาย
2. ถนนลูกรัง	จำนวน	3	สาย
3. ถนนลาดยาง	จำนวน	5	สาย
4. ถนนคอนกรีต	จำนวน	19	สาย
5. สะพาน	จำนวน	6	แห่ง
6. รางระบายน้ำ	จำนวน	2	แห่ง

5.6 การโทรคมนาคมติดต่อสื่อสาร

- 1) โทรศัพท์ส่วนบุคคล จำนวน (ไม่ทราบข้อมูลที่แน่นอน) เลขหมาย
- 2) โทรศัพท์สาธารณะ จำนวน 13 เลขหมาย
- 3) อินเทอร์เน็ตตำบล จำนวน 1 แห่ง (มีบริการที่ทำการ อบต.ทรายแดง)
- 4) ระบบเสียงตามสาย/หอกระจายข่าว จำนวน 7 จุด
- 5) ไปรษณีย์บางแก้ว อำเภอละอุ่น จังหวัดระนองและไปรษณีย์เมืองระนอง

5.7 การไฟฟ้า

มีไฟฟ้าครอบคลุมทั่วถึงทั้งตำบล ทุกหมู่บ้าน

5.8 การสาธารณสุขโรค

ประปา ส่วนใหญ่ ราษฎรยังใช้น้ำจากแหล่งน้ำที่สร้างขึ้นเอง เช่น บ่อน้ำตื้น แหล่งน้ำซับจากภูเขาทำเป็นประปามุมบ้าน ใช้ในการอุปโภคบริโภคได้เกือบตลอดปี

1. มีระบบประปามุมบ้านผิวดิน จำนวน 2 แห่ง ตั้งอยู่ที่ หมู่ที่ 2 และหมู่ที่ 3 ตำบลทรายแดง อำเภอเมืองระนอง จังหวัดระนอง

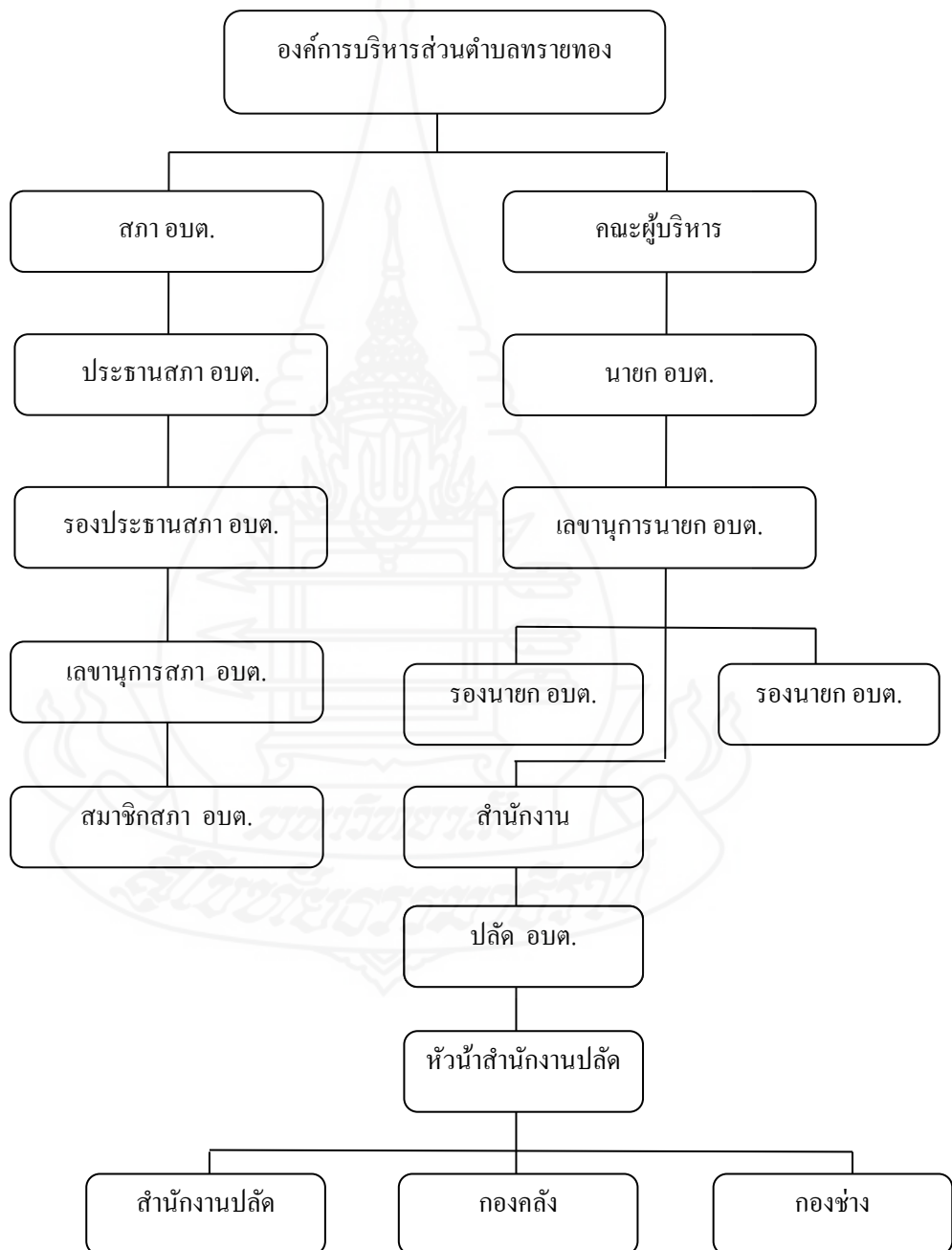
2. มีแหล่งน้ำกิน – น้ำใช้ ประเภทอื่น ๆ ได้แก่

บ่อน้ำบาดาล	จำนวน	6	บ่อ
ฝายบนกั้นน้ำ	จำนวน	11	แห่ง
บ่อน้ำตื้น	จำนวน	14	แห่ง

ถังเก็บน้ำ	จำนวน	22	แห่ง
สระเก็บน้ำ	จำนวน	10	แห่ง
ถังน้ำ	จำนวน	79	ใบ

ที่มา : ข้อมูลจาก ส่วน โยธา อบต.ทรายแดง ณ เดือนพฤษภาคม 2557

โครงสร้างองค์กร



ภาพที่ 2.4 โครงสร้างองค์การบริหารส่วนตำบลทรายแดง



ที่ทำการ

ที่ทำการองค์การบริหารส่วนตำบลทรายแดง

เวลาทำการ จันทร์ - ศุกร์ เวลา 08.30 - 16.30 น.

ตำบลทรายแดง อำเภอเมือง จังหวัดระนอง 85130

โทรศัพท์ : 077-880710 (สำนักปลัด)

077-880712 (กองคลัง)

Web Site : WWW.SAIDANG.GO.TH

ภาพที่ 2.5 ที่ทำการองค์การบริหารส่วนตำบลทรายแดง

6. งานวิจัยที่เกี่ยวข้อง

ในการศึกษา เรื่อง การประเมินผลดำเนินงานขององค์การบริหารส่วนตำบลทรายแดง อำเภอเมืองระนอง จังหวัดระนอง ผู้ศึกษาได้รวบรวมงานวิจัยที่เกี่ยวข้อง ดังนี้

ทรงชัย ศิวะบุญย์ (2552) ศึกษาวิจัยเรื่อง “การประเมินผลการดำเนินงานของธนาคารกรุงไทย จำกัด (มหาชน) สาขาท่าเตียน” การศึกษามีวัตถุประสงค์เพื่อ 1) ประเมินผลการดำเนินงานของธนาคาร กรุงไทย จำกัด (มหาชน) สาขาท่าเตียน ในด้านการเงิน ด้านกระบวนการภายในองค์กร ด้านประชาชนผู้รับบริการ และด้านการเรียนรู้และพัฒนาองค์กร 2) ศึกษาปัญหาและอุปสรรคของการดำเนินงานของธนาคารกรุงไทย จำกัด (มหาชน) สาขาท่าเตียน 3) เสนอแนวทางการพัฒนาการดำเนินงานของธนาคารกรุงไทย จำกัด (มหาชน) สาขาท่าเตียน

ผลการศึกษาวิจัยพบว่า 1) ผลการดำเนินงานของธนาคารกรุงไทย จำกัด (มหาชน) สาขาท่าเตียน บรรลุเป้าหมายภาพรวมอยู่ในระดับมากถึง 4 ด้าน คือ ด้านการเงิน ผลงานคะแนนคิดเป็นร้อยละ 100.69 ของเป้าหมายเปรียบเทียบ ค่าเฉลี่ยเท่ากับ 5 บรรลุเป้าหมายมากที่สุด ด้านลูกค้า พบว่า ลูกค้ามีความพึงพอใจในบริการระดับมาก มีค่าเฉลี่ยเท่ากับ 3.67 ด้านกระบวนการภายใน การผลิตและส่งมอบผลิตภัณฑ์ อยู่ในเกณฑ์มาตรฐาน พนักงานเห็นด้วยมาก ค่าเฉลี่ยเท่ากับ 4.01 และด้านการเรียนรู้และพัฒนา พนักงานเห็นด้วยอยู่ในระดับมาก ค่าเฉลี่ยเท่ากับ 4.00 2) ปัญหาที่พบ คือ ด้านการเงิน ปริมาณเงินฝากลดลงมาก ด้านลูกค้า พบว่า อาคารพื้นที่บริการลูกค้าไม่สะดวก ด้านกระบวนการภายใน ระบบเทคโนโลยีขัดข้องล่าช้า กฎเกณฑ์ไม่ยืดหยุ่น ด้านการเรียนรู้และการพัฒนา การปรับชั้นเลื่อนตำแหน่งยังไม่เป็นธรรม 3) ข้อเสนอแนะด้านการเงิน ขยายเงินฝากให้บรรลุเป้าหมาย ไตรมาส 3 ด้านลูกค้า ปรับปรุงพื้นที่ให้บริการให้เพียงพอ ขยายจุดบริการ เพิ่มเครื่อง ATM. ด้านกระบวนการภายใน เพิ่มช่องทางบริการและลดขั้นตอนการอนุมัติสินเชื่อ ด้านการเรียนรู้และพัฒนา หัวหน้างานต้องส่งเสริมการฝึกอบรมและสนับสนุนความก้าวหน้าพนักงานด้วยความเป็นธรรมและควรนำมุมมองด้านคุณธรรมและจริยธรรมของผู้ปฏิบัติงานมาเป็นมุมมองที่ 5 เพื่อให้การประเมินผลการดำเนินงานของธนาคารมีความครอบคลุมและบรรลุเป้าหมายได้อย่างยั่งยืน

สุรชัย ประนมศรี (2552) ศึกษาวิจัยเรื่อง “การประเมินผลการดำเนินงานขององค์การบริหารส่วนตำบลแม่ปะ อำเภอแม่สอด จังหวัดตาก” การศึกษาวิจัยมีวัตถุประสงค์เพื่อ 1) การประเมินผลการดำเนินงานขององค์การบริหารส่วนตำบลแม่ปะ อำเภอแม่สอด จังหวัดตากใน 4 ด้าน คือ ด้านการเงิน ด้านกระบวนการภายในองค์กร ด้านประชาชนผู้รับบริการ และด้านการเรียนรู้และพัฒนาองค์กร 2) ศึกษาปัญหาในการดำเนินงานขององค์การบริหารส่วนตำบลแม่ปะ อำเภอ

แม่สอด จังหวัดตาก 3) เพื่อแนะแนวทางในการแก้ไขปัญหาการดำเนินงานขององค์การบริหารส่วนตำบลแม่ปะ อำเภอแม่สอด จังหวัดตาก

ผลการศึกษาพบว่า 1) ผลการปฏิบัติด้านการเงิน องค์การบริหารส่วนตำบลแม่ปะ มีรายรับมากกว่ารายจ่ายทุกปีงบประมาณตั้งแต่ปีงบประมาณ 2549-2552 โดยรายรับที่สูงกว่ารายจ่ายเกิดจากเงินอุดหนุนจากภาครัฐ ด้านกระบวนการภายใน มีเกณฑ์การดำเนินงานได้คะแนนร้อยละ 91.76 อยู่ในระดับดีมาก ด้านประชาชนผู้รับบริการมีความพึงพอใจต่อการปฏิบัติงานและภาพรวมขององค์การบริหารส่วนตำบลแม่ปะ มีการพัฒนาบุคลากรเพิ่มความรู้และทักษะในการปฏิบัติหน้าที่อยู่ในระดับดี 2) ปัญหาของการดำเนินงานด้านการเงิน รายได้ที่ได้จัดเก็บไม่เพียงพอต่อการพัฒนาท้องถิ่นตามแผนพัฒนาให้ครบทุกโครงการ ปัญหาด้านกระบวนการภายใน การจัดดำเนินโครงการ ไม่สอดคล้องกับขีดความสามารถขององค์การบริหารส่วนตำบลแม่ปะทำให้ไม่สามารถดำเนินโครงการครบถ้วนตามแผน ปัญหาด้านประชาชนผู้รับบริการ ประชาชนยังขาดความเข้าใจในบทบาทหน้าที่ขององค์การบริหารส่วนตำบล ปัญหาด้านการเรียนรู้และพัฒนาองค์กร องค์การบริหารส่วนตำบลแม่ปะยังไม่มี ความเข้าใจในการจัดอบรมสัมมนาว่าต้องการให้เกิดผลเช่นไร ขวัญและกำลังใจก็เป็นผลต่อปฏิบัติงานของบุคลากรขององค์การบริหารส่วนตำบลแม่ปะ 3) ข้อเสนอแนะในการแก้ไขปัญหาด้านการเงิน องค์การบริหารส่วนตำบลแม่ปะควรมีการวางแผนการใช้จ่ายให้ตรงตามความจำเป็นเร่งด่วนของท้องถิ่น ด้านกระบวนการภายใน องค์การบริหารส่วนตำบลแม่ปะควรกำหนดแนวทางมีการระดมความคิดเห็นของประชาชนเพื่อกำหนดแนวทางในการพัฒนา โดยคำนึงถึงศักยภาพของขององค์การบริหารส่วนตำบลแม่ปะอย่างแท้จริง ควรมีการตรวจสอบ ความจำเป็นและคุ้มค่าของโครงการ ด้านประชาชนผู้รับบริการ องค์การบริหารส่วนตำบลแม่ปะควรมีการเพิ่มการประชาสัมพันธ์สร้างความเข้าใจกับประชาชนในพื้นที่ ด้านการเรียนรู้และพัฒนาองค์กร องค์การบริหารส่วนตำบลแม่ปะควรมีการเพิ่มขีดความสามารถของของบุคลากรอยู่เสมอ โดยจัดให้มีการฝึกอบรม ตลอดจนฝึกทักษะในการใช้เครื่องมือ เครื่องใช้ให้ทันต่อเหตุการณ์ มีความทันสมัยของอุปกรณ์เครื่องใช้อยู่เสมอ สวัสดิการของผู้ปฏิบัติงานก็มีส่วนสำคัญในการเติบโตขององค์กร

ศรุดา สมพอง (2552) ศึกษาวิจัยเรื่อง “การประเมินผลการดำเนินงานและการให้บริการขององค์การบริหารส่วนตำบล โนนธาตุ” มีวัตถุประสงค์ของการศึกษา (1) เพื่อประเมินผลการดำเนินงานขององค์การบริหารส่วนตำบล โนนธาตุ อำเภอหนองสองห้อง จังหวัดขอนแก่นตามภาระและหน้าที่ในพระราชบัญญัติกำหนดแผนและขั้นตอนการกระจายอำนาจให้แก่องค์กรปกครองส่วนท้องถิ่น พ.ศ.2542 (2) เพื่อศึกษาความพึงพอใจของประชาชนต่อคุณภาพการให้บริการของ องค์การบริหารส่วนตำบล โนนธาตุ อำเภอหนองสองห้อง จังหวัดขอนแก่นและ (3) เพื่อศึกษา

หาแนวทางในการปรับปรุงการให้บริการและการดำเนินงานขององค์การบริหารส่วนตำบลโนนธาตุ อำเภอหนองสองห้อง จังหวัดขอนแก่นให้ดียิ่งขึ้น ซึ่งการศึกษาวิจัยครั้งนี้ เป็นการศึกษาวิจัยเชิงปริมาณ (Quantitative Research) โดยการสร้างแบบสอบถามขึ้นมา 1 ชุด เพื่อสอบถามประชาชน กลุ่มตัวอย่างจำนวน 370 คน ที่เป็นตัวแทนประชากรที่ตั้งอยู่ในเขตพื้นที่องค์การบริหารส่วนตำบลโนนธาตุ และผู้วิจัยได้ตรวจสอบความถูกต้องและความสมบูรณ์ของแบบสอบถามที่ได้กลับคืนมา จำนวน 370 ชุด คิดเป็นร้อยละ 100 แล้วนำมาวิเคราะห์ข้อมูล โดยใช้โปรแกรมคอมพิวเตอร์สำเร็จรูป

ผลการศึกษาพบว่า 1) ข้อมูลทั่วไปของผู้ตอบแบบสอบถาม พบว่า ประชาชนที่ตอบแบบสอบถามทั้งหมด 370 คน เป็นชาย ร้อยละ 40.8 เป็นหญิงร้อยละ 59.2 ส่วนใหญ่มีอายุอยู่ระหว่าง 41 - 60 ปี มากที่สุดคิดเป็นร้อยละ 40.5 มีการศึกษาในระดับประถมศึกษาหรือต่ำกว่ามากที่สุด คิดเป็นร้อยละ 55.9 มีรายได้โดยเฉลี่ยต่อเดือนต่ำกว่า 5,000 บาท/เดือน มากที่สุด คิดเป็นร้อยละ 68.6 มีอาชีพเกษตรกรรม/กสิกรรม/ทาสวน/ทานา/ปลูกพืช/เลี้ยงสัตว์มากที่สุด คิดร้อยละ 56.5 และส่วนใหญ่อาศัยในชุมชนมาตั้งแต่เกิดมากที่สุด คิดร้อยละ 79.5 2) ผลการศึกษาผลงานของ อบต. ในรอบปีที่ผ่านมา ตามมาตรฐานของกรมส่งเสริมการปกครองส่วนท้องถิ่น 11 ด้าน คือ ด้านการป้องกันและบรรเทาสาธารณภัย ด้านถนน ทางเดิน และทางเท้า ด้านงานสาธารณสุขมูลฐาน ด้านการจัดการสิ่งแวดล้อม เช่น ขยะมูลฝอย น้ำเสีย อากาศ ฝุ่นละออง ดิน ด้านการส่งเสริมเศรษฐกิจผู้สูงอายุ ด้านการส่งเสริมการกีฬา ด้านการส่งเสริมศาสนา ศิลปะ วัฒนธรรม และจารีตประเพณีท้องถิ่น ด้านการพัฒนาเด็กเล็กและเยาวชน ด้านหอกระจายข่าว ด้านไฟฟ้าสาธารณะ และด้านระบบน้ำสะอาด ผลการศึกษา พบว่า ผลงานของ อบต. ในรอบปีที่ผ่านมา ในภาพรวมอยู่ในระดับมาก ค่าเฉลี่ย 3.64 (ร้อยละ 72.79) ส่วนเบี่ยงเบนมาตรฐาน 0.96 และเมื่อพิจารณาเป็นรายด้าน พบว่า อันดับหนึ่ง คือ ด้านการส่งเสริมผู้สูงอายุ รองลงมาเป็นผลงานด้านการส่งเสริมการกีฬา และน้อยที่สุดคือผลงานด้านระบบน้ำสะอาด และ 3) คุณภาพการให้บริการ โดยการประเมินความพึงพอใจของประชาชนที่มาใช้บริการที่ อบต. ใน 4 ด้านหลัก คือ ด้านความรวดเร็ว ด้านความเสมอภาคและความเป็นธรรม ด้านการให้บริการของเจ้าหน้าที่ และด้านอาคารและสถานที่ให้บริการ ผลการศึกษา พบว่า ความพึงพอใจของประชาชนที่มาใช้บริการที่ อบต. ในภาพรวมอยู่ในระดับมาก ค่าเฉลี่ย 3.80 (ร้อยละ 75.98)

กิตติศักดิ์ เครือวงศ์ (2554) ศึกษาวิจัยเรื่อง “การประเมินผลการดำเนินงานขององค์การบริหารส่วนตำบลแม่ข้าวต้ม อำเภอเมือง จังหวัดเชียงราย” การศึกษาวิจัยมีวัตถุประสงค์เพื่อ 1) ประเมินผลการดำเนินงานขององค์การบริหารส่วนตำบลแม่ข้าวต้ม อำเภอเมือง จังหวัดเชียงราย ใน 4 ด้าน คือ ด้านการเงิน ด้านกระบวนการภายในองค์กร ด้านประชาชนผู้รับบริการ และด้าน

การเรียนรู้และพัฒนาองค์กร 2) ศึกษาปัญหาและแนวทางการพัฒนาการดำเนินงานขององค์กรบริหารส่วนตำบลแม่ข้าวต้ม อำเภอเมือง จังหวัดเชียงราย

ผลการศึกษาพบว่า 1) ผลการดำเนินงานขององค์กรบริหารส่วนตำบลแม่ข้าวต้ม อำเภอเมือง จังหวัดเชียงราย ด้านการเงิน อยู่ในเกณฑ์ดี ด้านกระบวนการภายในองค์กรอยู่ในเกณฑ์ดี ด้านประชาชนผู้รับบริการ มีความพึงพอใจอยู่ในเกณฑ์ดี ด้านการเรียนรู้และพัฒนาองค์กรอยู่ในเกณฑ์ดี 2) ปัญหาของการดำเนินงานขององค์กรบริหารส่วนตำบลแม่ข้าวต้มพบว่า ปัญหาด้านการเงิน รายได้ที่จัดเก็บยังไม่เพียงพอ ต้องปรับปรุงการจัดเก็บภาษี ต้องรออนุมัติเงินอุดหนุนจากรัฐบาล ปัญหาด้านกระบวนการภายในองค์กร ต้องมีการประชาสัมพันธ์ให้ประชาชนเข้ามามีส่วนร่วม ปัญหาด้านประชาชนผู้รับบริการ สถานที่มีความคับแคบ และควรให้บริการประชาชนด้วยความเสมอภาค ด้านการเรียนรู้และพัฒนาองค์กร ควรส่งเสริมให้บุคลากรมีการเรียนรู้ตลอดเวลา ข้อเสนอแนะในการแก้ไขปัญหาการเงิน ต้องมีการวางแผนการใช้จ่ายเงิน ด้านกระบวนการภายในองค์กร ต้องมีการส่งเสริมให้ประชาชนเข้ามามีส่วนร่วมในการตรวจสอบ ติดตามและประเมินผล ด้านประชาชนผู้รับบริการ ต้องให้ประชาชนเข้าใจในสิทธิ หน้าที่ของตน ปรับปรุงอาคารสถานที่ ด้านการเรียนรู้และการพัฒนาองค์กร ต้องมีการส่งเสริมด้านสวัสดิการ การฝึกอบรม สัมมนา และยกระดับเป็นองค์กรแห่งการเรียนรู้

สุพิชญ์ชญา ผลสี (2554) ศึกษาวิจัยเรื่อง “การประเมินผลการดำเนินงานขององค์กรบริหารส่วนตำบลหนองตาว อำเภอบรรพตพิสัย จังหวัดนครสวรรค์” การศึกษาวิจัยมีวัตถุประสงค์เพื่อ 1) ประเมินผลการดำเนินงานขององค์กรบริหารส่วนตำบลหนองตาว 4 ด้าน คือ ด้านการเงิน ด้านกระบวนการภายในองค์กร ด้านประชาชนผู้รับบริการ และด้านการศึกษาและพัฒนาองค์กร 2) ศึกษาปัญหาการดำเนินงานและเสนอแนะแนวทางจัดการแก้ไขปัญหาการดำเนินงานขององค์กรบริหารส่วนตำบลหนองตาว

ผลการศึกษาพบว่า 1) ด้านการเงิน งบประมาณรายรับ-รายจ่ายของการดำเนินงานในปีงบประมาณ 2554 และ 2555 มียอดรายรับ เท่ากับรายจ่าย เพราะทางองค์กรบริหารส่วนตำบลหนองตาวมีนโยบายจัดสรร รายรับและรายจ่ายให้เท่ากัน ด้านกระบวนการภายใน ได้คะแนนการประเมินร้อยละ 92.00 อยู่ในระดับดีมาก ด้านประชาชนผู้รับบริการ ประชาชนมีความพึงพอใจในการดำเนินงานขององค์กรบริหารส่วนตำบลหนองตาว มีค่าเฉลี่ยเท่ากับ 2.45 อยู่ในระดับน้อย ด้านการเรียนรู้และพัฒนาองค์กร ได้คะแนนประเมิน 35 คะแนน จากคะแนนเต็ม 35 คะแนน แสดงว่า มีการพัฒนาบุคลากร เพิ่มความรู้และทักษะในการปฏิบัติหน้าที่ในระดับดี 2) ปัญหาในการดำเนินงาน ด้านการเงิน ปี 2554 และ 2555 มียอดรายรับเท่ากับรายจ่าย ทำให้ไม่มีเงินสำรองเหลือไว้ใช้จ่ายในเวลาฉุกเฉิน ด้านกระบวนการภายในองค์กร ต้องปรับปรุงในเรื่องการจัดเก็บรายได้

ด้านประชาชนผู้รับบริการ ขาดความทันสมัยของเครื่องมือ การแก้ไขปัญหาให้กับประชาชนมีความล่าช้าและขาดความมั่นคงของอาคารสำนักงาน ด้านการเรียนรู้และพัฒนาองค์กรอยู่ในระดับดี 3) ข้อเสนอแนะแนวทางการแก้ไขปัญหาในการดำเนินงาน ด้านการเงิน ควรมีการควบคุมค่าใช้จ่ายไม่ให้สูงเกินไปกว่ารายรับ เพื่อที่จะได้เก็บเงินสำรองไว้ใช้จ่ายในเวลาฉุกเฉิน ด้านกระบวนการภายในองค์กร ต้องมีการปรับปรุงในเรื่องการจัดเก็บรายได้ให้ดีขึ้น เช่น ต้องมีการจัดทำระบบแผนที่ภาษีและทะเบียนทรัพย์สิน และนำแผนที่ภาษีไปใช้ ประกอบการประเมินภาษีด้วย เพื่อที่จะได้มีเงินเพียงพอที่จะนำมาพัฒนาท้องถิ่น ด้านประชาชนผู้รับบริการ เจ้าหน้าที่องค์กรบริหารส่วนตำบลหนองตาวงศ์ ต้องให้ความสนใจในการให้บริการแก่ประชาชน ได้แก่ ควรดำเนินการทำงานด้วยความรวดเร็ว มีการสร้างหรือหาเครื่องมือในการให้บริการมีความทันสมัยขึ้น ควรมีการดูแลซ่อมแซมความมั่นคงของตัวอาคารตลอดเวลา ด้านการเรียนรู้และการพัฒนาองค์กร ผู้บริหารองค์กรบริหารส่วนตำบลหนองตาวงศ์ควรส่งเสริมด้านสวัสดิการ การฝึกอบรม ตลอดจนฝึกทักษะในการใช้เครื่องมือต่างๆ ให้ทันสมัยกับผู้ปฏิบัติงาน

พุทธพงศ์ สุขสบาย (2554) ศึกษาวิจัยเรื่อง “การประเมินผลการดำเนินงานของการบริหารส่วนตำบลท่าฉนวน อำเภอมโนรมย์ จังหวัดชัยนาท” การศึกษาวิจัยมีวัตถุประสงค์เพื่อ 1) เพื่อประเมินผลการดำเนินงานขององค์กรบริหารส่วนตำบลท่าฉนวน อำเภอมโนรมย์ จังหวัดชัยนาท ในการดำเนินงานขององค์กรบริหารส่วนตำบล ด้านกระบวนการภายใน และด้านประชาชนผู้รับบริการ 2) เพื่อเสนอแนะแนวทางในการแก้ไขปัญหาการดำเนินงานขององค์กรบริหารส่วนตำบลท่าฉนวน อำเภอมโนรมย์ จังหวัดชัยนาท ด้านกระบวนการภายใน และด้านประชาชนผู้รับบริการ

ผลการศึกษาพบว่า 1) ผลการดำเนินการด้านกระบวนการภายใน มีเกณฑ์การดำเนินการได้คะแนนร้อยละ 71.76 อยู่ในระดับดี ด้านประชากรผู้รับบริการ ประชาชนมีความพึงพอใจต่อการปฏิบัติงานและภาพรวมขององค์กรบริหารส่วนตำบลท่าฉนวน อยู่ในระดับ ปานกลาง 2) แนวทางการแก้ไขปัญหาการดำเนินการ ด้านกระบวนการภายใน ควรแก้ไขการดำเนินงานภายใน โดยเฉพาะด้านการเงินงบประมาณรายจ่ายประจำปี โดยผู้บริหารควรมีวินัยในการจ่ายเงินงบประมาณและตั้งงบประมาณในการจ่ายเงินประจำปีให้รัดกุม ด้านประชาชนผู้รับบริการ องค์กรบริหารส่วนตำบลท่าฉนวนควรดำเนินการแก้ไขและพัฒนา ดังนี้ ด้านความพึงพอใจต่อสถานที่ ผู้บริหารควรกำหนดนโยบายในการก่อสร้างอาคารสำนักงานใหม่ ด้านความพึงพอใจต่อการบริการ ควรจัดให้มีเครื่องมือเครื่องใช้ที่ทันสมัย ด้านความพึงพอใจในภาพลักษณ์ โดยรวมของ อบต. ผู้บริหารควรกำชับให้พนักงานส่วนตำบลปฏิบัติราชการด้วยความซื่อสัตย์ สุจริต และ

ด้านการมีส่วนร่วมของประชาชน ควรเปิดโอกาสให้ประชาชนได้เข้ามามีส่วนร่วมในการเป็นคณะกรรมการจัดซื้อจัดจ้างขององค์การบริหารส่วนตำบลท่าฉนวน

อุเทน ภูประคิษฐ์ (2555) ศึกษาค้นคว้าอิสระ เรื่องการประเมินผลการดำเนินงานขององค์การบริหารส่วนตำบลทรงคนอง อำเภอพระประแดง จังหวัดสมุทรปราการ การศึกษาวิจัยครั้งนี้มีวัตถุประสงค์ (1) เพื่อประเมินผลการดำเนินงานขององค์การบริหารส่วนตำบลทรงคนอง อำเภอพระประแดง จังหวัดสมุทรปราการ ใน 4 ด้าน คือ ด้านการเงิน ด้านกระบวนการ ภายในด้านประชาชนผู้รับบริการ และด้านการเรียนรู้และพัฒนา (2) เพื่อศึกษาปัญหาในการดำเนินงานขององค์การบริหารส่วนตำบลทรงคนอง (3) เพื่อเสนอแนวทางการพัฒนาการดำเนินงานขององค์การบริหารส่วนตำบลทรงคนอง

ผลการศึกษาพบว่า (1) ผลการปฏิบัติงานด้านการเงิน มีรายรับมากกว่ารายจ่ายทุกปีงบประมาณ ตั้งแต่ปี งบประมาณ พ.ศ.2551-2555 เกณฑ์การดำเนินงานอยู่ในระดับดี ด้านกระบวนการภายใน มีเกณฑ์การดำเนินงานได้คะแนนร้อยละ 82.35 อยู่ในระดับดี ด้านประชาชนผู้รับบริการ ความพึงพอใจของประชาชนผู้รับบริการอยู่ในระดับมาก ด้านการเรียนรู้ และการพัฒนา มีการพัฒนาบุคลากรเพื่อเพิ่มความรู้และทักษะในการปฏิบัติหน้าที่ในระดับดี (2) ปัญหาในการดำเนินงานที่สำคัญ คือ ปัญหาด้านการเงิน รายได้ที่จัดเก็บไม่เพียงพอต่อการพัฒนาท้องถิ่น ปัญหาด้านกระบวนการภายใน การวางแผนโครงการไม่สอดคล้องกับขีดความสามารถขององค์การบริหารส่วนตำบล ทำให้ไม่สามารถดำเนินโครงการได้ครบถ้วนตามแผน ปัญหาด้านประชาชนผู้รับบริการ ประชาชนยังขาดความเข้าใจใน บทบาทอำนาจหน้าที่ขององค์การบริหารส่วนตำบล ปัญหาด้านการเรียนรู้และการพัฒนา การฝึกอบรมเจ้าหน้าที่ ยังไม่ทั่วถึง และยังไม่ครอบคลุมความรู้และทักษะในการปฏิบัติงาน (3) ข้อเสนอแนะในการแก้ไขปัญหาด้านการเงิน ควรมีการวางแผนการใช้จ่ายให้ตรงตามความจำเป็นเร่งด่วนของท้องถิ่น ด้านกระบวนการภายใน ควรมี การระดมความคิดเห็นจากประชาชน เพื่อกำหนดแนวทางในการพัฒนา โดยคำนึงถึงศักยภาพอย่างแท้จริง ด้านประชาชนผู้รับบริการ ควรมีการประชาสัมพันธ์ สร้างความเข้าใจกับประชาชนในพื้นที่เกี่ยวกับบทบาทหน้าที่ขององค์การบริหารส่วนตำบล ด้านการเรียนรู้และการพัฒนา ควรมีการฝึกอบรมหรือฝึกทักษะ เพื่อเพิ่มศักยภาพ ในการให้บริการประชาชน

โกวิท ฤทธิวงศ์ (2555) ศึกษาค้นคว้าอิสระ เรื่องการประเมินผลการดำเนินงานของเทศบาลเมืองคลองแห อำเภอหาดใหญ่ จังหวัดสงขลา มีวัตถุประสงค์เพื่อ (1) ประเมินผลการดำเนินงานของเทศบาลเมืองคลองแห อำเภอหาดใหญ่ จังหวัดสงขลา ในด้านการเงิน ด้านกระบวนการภายใน ด้านประชาชนผู้รับบริการ และด้านการเรียนรู้และพัฒนา (2) ศึกษาปัญหาในการดำเนินงานของเทศบาลเมืองคลองแห อำเภอหาดใหญ่ จังหวัดสงขลา และ

(3) เสนอแนะแนวทางในการแก้ไขปัญหาการดำเนินงานของเทศบาลเมืองคลองแห อำเภอกาบัง จังหวัดสงขลา

ผลการศึกษาพบว่า (1) ด้านการเงิน งบประมาณรายรับ-รายจ่าย ของการดำเนินงาน ในปีงบประมาณ 2554 ถึงปีงบประมาณ 2556 เทศบาลเมืองคลองแหสามารถจัดเก็บรายได้เพิ่มขึ้นทุกปี ด้านกระบวนการภายใน ได้คะแนนการประเมินผลร้อยละ 76.47 อยู่ในระดับดี ด้านประชาชน ผู้รับบริการ ประชาชนมีความพึงพอใจในการดำเนินงานของเทศบาล มีค่าเฉลี่ยเท่ากับ 2.98 อยู่ในระดับปานกลาง ด้านการเรียนรู้และพัฒนาองค์กร ได้คะแนนประเมินร้อยละ 60 อยู่ในระดับดี (2) ปัญหาในการดำเนินการ ด้านการเงิน รายได้ที่จัดเก็บเองไม่เพียงพอกับความต้องการของเทศบาล ในการพัฒนาท้องถิ่น ด้านกระบวนการภายใน ต้องปรับปรุงระบบการประเมินผล ปฏิบัติราชการ ด้านประชาชนผู้รับบริการ การแก้ไขปัญหาให้ประชาชนมีความล่าช้าและพื้นที่ให้บริการไม่เพียงพอ ด้านการเรียนรู้และการพัฒนา ผู้บริหารยังไม่ให้ความสำคัญกับการพัฒนาบุคลากรในองค์กร (3) ข้อเสนอแนะแนวทางการแก้ไขปัญหาในการดำเนินงาน ด้านการเงิน ควรปรับปรุงระบบการจัดเก็บภาษีและทะเบียนทรัพย์สิน ด้านกระบวนการภายใน แต่งตั้งคณะกรรมการประเมินผลการปฏิบัติงาน โดยมีบุคคลภายนอกร่วมเป็นกรรมการ ด้านประชาชน ผู้รับบริการ ลดขั้นตอนการปฏิบัติงาน และขยายพื้นที่สำนักงานให้เพียงพอเพื่อรองรับการบริการ ด้านการเรียนรู้และพัฒนา ฝ่ายบริหารควรส่งเสริมการฝึกอบรม เพื่อเพิ่มทักษะในการปฏิบัติงาน ให้แก่พนักงานทุกระดับอย่างทั่วถึง และนำเทคโนโลยีสารสนเทศมาใช้ในการบริหารจัดการ เทศบาล

บทที่ 3

วิธีดำเนินการศึกษา

การศึกษาค้นคว้าอิสระ เรื่อง การประเมินผลการดำเนินงานขององค์การบริหารส่วนตำบลทรายแดง อำเภอเมือง จังหวัดระนองมีวัตถุประสงค์เพื่อประเมินผลการดำเนินงานขององค์การตามแบบประเมินผลดุลยภาพ (Balanced Scorecard) โดยทำการประเมินใน 4 มิติ คือ มิติด้านการเงิน มิติด้านกระบวนการภายในขององค์การ มิติด้านประชาชนผู้รับบริการ และมิติด้านการเรียนรู้และพัฒนาองค์การ โดยผู้ศึกษาได้ทำการศึกษารวบรวมข้อมูลจากเอกสารรายงานทางการเงินและข้อบัญญัติงบประมาณรายจ่ายประจำปี ในปีงบประมาณ 2556 ถึง ปีงบประมาณ 2559 เพื่อรวบรวมข้อมูลด้านการเงิน และได้เก็บรวบรวมข้อมูลโดยใช้แบบประเมินผลการดำเนินงานขององค์การบริหารส่วนตำบลทรายแดง เพื่อรวบรวมข้อมูลด้านกระบวนการภายในองค์การ และการเรียนรู้และพัฒนาองค์การ ตลอดจนได้ใช้แบบสอบถาม (Questionnaire) สอบถามประชาชนในพื้นที่ เพื่อเก็บรวบรวมข้อมูลจากประชาชนผู้รับบริการขององค์การบริหารส่วนตำบลทรายแดง อำเภอเมืองระนอง จังหวัดระนอง โดยการศึกษาได้ใช้การวิจัยเชิงคุณภาพและการวิจัยเชิงปริมาณ

1. การศึกษาเชิงคุณภาพ

ผู้ศึกษาได้ดำเนินการโดย

1.1 การเก็บรวบรวมข้อมูลโดยวิธีการเก็บรวบรวมข้อมูลจากเอกสาร เช่นรายงานทางการเงินข้อบัญญัติงบประมาณรายจ่ายประจำปี ในปีงบประมาณ 2558 ถึง ปีงบประมาณ 2559 และการสัมภาษณ์บุคลากรขององค์การบริหารส่วนตำบลทรายแดง จำนวน 10 คน

1.2 การวิเคราะห์ข้อมูลโดยวิธีการวิเคราะห์เนื้อหา (Content analysis) โดยการวิเคราะห์เปรียบเทียบ และวิเคราะห์สรุปข้อมูลจากการศึกษาเอกสาร เช่น เอกสารรายงานทางการเงิน และข้อบัญญัติงบประมาณรายจ่ายประจำปีในปีงบประมาณ 2556 ถึง ปีงบประมาณ 2559

2. การศึกษาเชิงปริมาณ

ผู้ศึกษาได้ดำเนินการตามระเบียบวิธีวิจัยตามลำดับ คือ

- 2.1 ประชากรและกลุ่มตัวอย่าง
 - 2.2 เครื่องมือที่ใช้ในการศึกษา
 - 2.3 การเก็บรวบรวมข้อมูล
 - 2.4 การประมวลผลและการวิเคราะห์ข้อมูล
 - 2.5 สถิติที่ใช้ในการวิเคราะห์ข้อมูล
- ดังมีรายละเอียด ดังนี้

2.1 ประชากรและกลุ่มตัวอย่าง

2.1.1 ประชากร ประชากรที่ใช้ในการศึกษาครั้งนี้ ประกอบด้วยประชากรที่เป็นข้าราชการ ลูกจ้างประจำ พนักงานจ้างตามภารกิจประเภทผู้มีคุณวุฒิ พนักงานจ้างตามภารกิจประเภทผู้มีทักษะ พนักงานจ้างทั่วไป รวมจำนวน 24 คน ซึ่งประกอบด้วย นายองค์การบริหารส่วนตำบลรองนายกองค์การบริหารส่วนตำบล ปลัดนายก หัวหน้าสำนักปลัด หัวหน้าส่วนกองคลัง และหัวหน้าส่วนกองช่าง จำนวน 24 คน และประชาชนทั้งหมด จำนวน 4 หมู่บ้าน ขององค์การบริหารส่วนตำบลทรายแดง อำเภอเมือง จังหวัดระนองมีประชากรทั้งสิ้น 4,051 คน เป็นผู้ชาย 2,074 เป็นผู้หญิง 1,977 คน ซึ่งเป็นผู้มีสิทธิเลือกตั้งผู้บริหาร และสมาชิกสภาองค์การบริหารส่วนตำบล อำเภอเมือง จังหวัดระนอง ทั้งสิ้น 2,614คน ดังรายละเอียด ดังนี้

ตารางที่ 3.1 แสดงจำนวนประชาชนผู้มีสิทธิเลือกตั้งตำบลทรายแดง อำเภอเมืองระนอง จังหวัดระนอง

ลำดับหมู่บ้าน	ชื่อหมู่บ้าน	จำนวนผู้มีสิทธิเลือกตั้ง
1	บ้านทรายแดง	1,063
2	บ้านหินลาด	711
3	บ้านน้ำตก	303
4	บ้านบางสี่กั๊ก	537
รวม 4 หมู่บ้าน		2,614

ที่มา: ทะเบียนราษฎรอำเภอเมืองระนอง จังหวัดระนอง ณ วันที่ 9 สิงหาคม 2559

2.1.2 กลุ่มตัวอย่างกลุ่มตัวอย่างที่ใช้ในการศึกษาครั้งนี้ โดยมีการสุ่มตัวอย่างแบบบังเอิญ ผู้ศึกษาใช้กลุ่มตัวอย่างจากจำนวนประชาชนผู้มีสิทธิเลือกตั้ง จำนวน 2,614 คน โดยการคำนวณหา กลุ่มตัวอย่างจากสูตรของ Taro Yamane ดังนี้

$$\text{สูตร } n = \frac{N}{1+N(e)^2}$$

n = ขนาดของกลุ่มตัวอย่าง
N = ขนาดของประชากร
e = ความคลาดเคลื่อนของการเลือกตัวอย่าง

จากจำนวนประชากรแทนค่าสูตร ได้ คือ

$$N = \frac{2,614}{1+2,614 (0.05)^2}$$

$$= 346.914$$

ดังนั้น กลุ่มตัวอย่างได้ปรับเพิ่มเป็น 400 ตัวอย่าง

ในจำนวนกลุ่มตัวอย่าง 400 ตัวอย่างนี้ สามารถแยกส่วนแบ่งของกลุ่มตัวอย่างตามจำนวนประชาชนผู้มีสิทธิเลือกตั้ง ในแต่ละหมู่บ้านทั้ง 4 หมู่บ้าน ตามสูตรการสุ่มตัวอย่างแบบโควต้า คือ

$$\text{กลุ่มตัวอย่างแบ่งตามโควต้า} = \frac{\text{จำนวนประชากรในกลุ่มตัวอย่าง} \times \text{ขนาดทั้งหมดของกลุ่มตัวอย่าง}}{\text{ประชากรทั้งหมด}}$$

จากตารางจำนวนของผู้มีสิทธิเลือกตั้ง หมู่ที่ 1 การแบ่งตัวอย่างตามโควต้า ของหมู่ที่ 1 บ้านทรายแดง จะได้ส่วนแบ่งเท่ากับ

$$\text{ส่วนแบ่งกลุ่ม} = \frac{1,063 \times 400}{2,614}$$

$$= 162$$

เพราะฉะนั้น โควต้าของหมู่ที่ 1 บ้านทรายแดง สามารถมีกลุ่มตัวอย่างได้ทั้งสิ้น 162 กลุ่มตัวอย่าง

ตารางที่ 3.2 แสดงจำนวนกลุ่มตัวอย่าง ตำบลทรายแดง อำเภอเมืองระนอง จังหวัดระนอง

ลำดับหมู่บ้าน	ชื่อหมู่บ้าน	จำนวนผู้มีสิทธิเลือกตั้ง	จำนวนส่วนแบ่งของกลุ่มตัวอย่าง
1	บ้านทรายแดง	1,063	163
2	บ้านหินลาด	711	109
3	บ้านน้ำตก	303	46
4	บ้านบางสีกิม	537	82
รวม 4 หมู่บ้าน		2,614	400

2.2 เครื่องมือที่ใช้ในการศึกษา

ในการศึกษาครั้งนี้ ผู้ศึกษาใช้เครื่องมือในการเก็บรวบรวมข้อมูลที่สำคัญ 3 ฉบับ คือ

2.2.1 แบบสอบถามความพึงพอใจของประชาชน เกี่ยวกับการดำเนินงานของตำบลทรายแดง อำเภอเมืองระนอง จังหวัดระนอง ด้านประชาชนผู้รับบริการโดยสอบถามจากประชาชนทั้ง 4 หมู่บ้าน จำนวน 400 ชุดคำถาม ซึ่งแบบสอบถามแบ่งออกเป็น 3 ส่วน ดังนี้

ส่วนที่ 1 ข้อมูลทั่วไปเกี่ยวกับผู้ตอบแบบสอบถาม

ส่วนที่ 2 ความพึงพอใจและการมีส่วนร่วมต่อการบริหารงานขององค์การบริหารส่วนตำบลทรายแดง อำเภอเมืองระนอง จังหวัดระนอง

ส่วนที่ 3 ข้อเสนอแนะอื่นๆ

แบบสอบถามนี้ใช้เกณฑ์ และเลือกแนวคิดวิธีการของลิเคอร์ท (Likert Model) ซึ่งเป็นแบบวัดที่ใช้วิธีการประมาณค่ารวม (the method of summated rating) และใช้หน่วยความเบี่ยงเบนมาตรฐานมาเป็นเกณฑ์ในการประมาณความเข้มของทัศนคติ ความเห็น หรือเจตคติที่มีต่อเรื่องต่างๆ ที่มีลักษณะเป็นแบบมาตราส่วนประมาณค่า 5 ระดับ (บุญชม ศรีสะอาด 2543: 163-165) นำมาปรับปรุงมีเกณฑ์ ดังนี้

ค่าเฉลี่ย	การแปลความหมาย
1.00-1.50	ระดับน้อยที่สุด
1.51-2.50	ระดับน้อย
2.51-3.50	ระดับปานกลาง
3.51-4.50	ระดับมาก
4.51-5.00	ระดับมากที่สุด

2.2.1 แบบประเมินผลการดำเนินงานขององค์การบริหารส่วนตำบลทรายแดง อำเภอเมืองระนอง จังหวัดระนอง เพื่อใช้ในการเก็บรวบรวมข้อมูล ในกรอบแนวคิดด้านกระบวนการภายในองค์การ และในด้านการเรียนรู้และพัฒนาองค์การ โดยได้กำหนดเกณฑ์การให้คะแนนไว้ ดังนี้

ระดับคะแนน 5 คะแนน	หมายถึงเกณฑ์ ดีมาก
ระดับคะแนน 3 คะแนน	หมายถึงเกณฑ์ ดี
ระดับคะแนน 1 คะแนน	หมายถึงเกณฑ์ พอใช้
ระดับคะแนน 0 คะแนน	หมายถึงเกณฑ์ ต้องปรับปรุง

โดยปรับปรุงจากแบบตรวจรับรองมาตรฐานการปฏิบัติราชการขององค์กรปกครองส่วนท้องถิ่น ประจำปี 2556 กรมส่งเสริมการปกครองส่วนท้องถิ่น กระทรวงมหาดไทย

2.2.3 แบบสัมภาษณ์ คณะผู้บริหาร นายองค์การบริหารส่วนตำบล รองนายก อบต. และหัวหน้าส่วนราชการ องค์การบริหารส่วนตำบลทรายแดง อำเภอเมืองระนอง จังหวัดระนอง โดยเป็นคำถาม เพื่อสอบถามถึงปัญหาของการดำเนินงานขององค์การบริหารส่วนตำบลทรายแดง ตลอดจนคำแนะนำในการแก้ไขปัญหาในการดำเนินงานทั้งด้านการเงิน ด้านกระบวนการภายในองค์การ และด้านการเรียนรู้และพัฒนาองค์การ

2.2.4 การสร้างเครื่องมือที่ใช้ในการวิจัย และขั้นตอนการวิจัย ผู้ศึกษาวิจัย ดำเนินการตามลำดับ ดังต่อไปนี้

1) ศึกษาข้อมูลจากหลักการ แนวคิด และทฤษฎี งานวิจัยที่เกี่ยวข้อง ตลอดจนศึกษาแบบตรวจรับรองมาตรฐานการปฏิบัติราชการขององค์กรปกครองส่วนท้องถิ่น เป็นแนวทางในการกำหนดแบบประเมินผลการดำเนินงาน

2) นำข้อมูลเบื้องต้นขององค์การบริหารส่วนตำบลทรายแดง มาประมวลเป็นคำถาม เพื่อสะท้อนถึงความต้องการของประชาชนผู้รับบริการ ที่มีต่อองค์การบริหารส่วนตำบลทรายแดง

3) นำแบบสอบถามที่สร้างขึ้น ให้อาจารย์ที่ปรึกษางานวิจัย ตรวจสอบพร้อมปรับปรุงแก้ไขตามคำแนะนำ

4) นำแบบสอบถามให้ผู้ทรงคุณวุฒิ และผู้มีประสบการณ์เกี่ยวกับการสร้างเครื่องมือตรวจสอบความตรงตามเนื้อหา(Content Validity) จำนวน 3 ท่าน

5) เพื่อตรวจสอบความถูกต้องของเนื้อหา ภาษาและโครงสร้าง ได้นำผลการพิจารณาของผู้ทรงคุณวุฒิ ไปคำนวณค่าดัชนีความสอดคล้อง IOC (Index of Item objective Congruence)

ผลที่ได้จากการคำนวณมีค่าเท่ากับ 0.88 ซึ่งค่าดัชนีสอดคล้องเท่ากัน หรือมากกว่า 0.50 แสดงว่าข้อคำถามตรงตามเนื้อหาแล้ว นำข้อเสนอแนะเพิ่มเติมมาปรับปรุงแก้ไขให้เหมาะสมชัดเจนยิ่งขึ้น

6) นำแบบสอบถามมาทดสอบค่าความเชื่อมั่นของเครื่องมือ (Reliability) โดยนำแบบสอบถามไปทดลองใช้กับพื้นที่องค์การบริหารส่วนตำบลอื่น ที่ไม่ได้เป็นกลุ่มประชากรที่ศึกษาจำนวน 30 ตัวอย่าง แล้วนำมาตรวจสอบความเชื่อมั่นในการวัดโดยการใช้สูตรการหาค่าสัมประสิทธิ์แอลฟาของครอนบาค (Cronbach's alphas coefficient) ซึ่งเป็นผลการวิเคราะห์ข้อมูลทางสถิติโดยใช้โปรแกรมสำเร็จรูป ซึ่งได้ค่าความเชื่อมั่นของแบบสอบถามเท่ากับ 0.93

7) นำแบบสอบถามที่ผ่านการตรวจสอบความถูกต้อง เทียบตรงของเนื้อหา ไปใช้กับประชากร กลุ่มตัวอย่างในการเก็บรวบรวมข้อมูล

2.3 การเก็บรวบรวมข้อมูล

จากกลุ่มเป้าหมายที่ใช้ในการวิจัย เป็นการเก็บรวบรวมจากภาคสนาม และจากเอกสารรายงาน ผู้วิจัยได้สร้างแบบสอบถามขึ้นมาทั้งหมด 400 ชุด เพื่อใช้สอบถามประชาชนองค์การบริหารส่วนตำบลทรายแดง ทั้ง 4 หมู่บ้าน โดยได้แบบสอบถามกลับคืนจำนวน 400 ชุด คิดเป็นร้อยละ 100

การเก็บรวบรวมข้อมูลปฐมภูมิ ได้แก่ แหล่งข้อมูลที่เก็บจากภาคสนาม โดยจัดเก็บจากกลุ่มตัวอย่างจากประชาชน จำนวน 4 หมู่บ้าน ผู้ศึกษาวิจัยทำการชี้แจงการตอบแบบสอบถามเพื่อให้เกิดความเข้าใจ แล้วจึงมอบแบบสอบถามให้ตอบ โดยกำหนดระยะเวลาให้ตอบแบบสอบถาม 3 วัน เพื่อป้องกันการสูญหายของแบบสอบถาม แล้วจึงเก็บแบบสอบถามคืนมาดำเนินการวิเคราะห์ต่อไป รวมทั้งการเก็บข้อมูลเชิงคุณภาพ จากการใช้แบบสัมภาษณ์แบบมีโครงสร้าง เพื่อสอบถามทัศนคติของคณะผู้บริหาร และหัวหน้าส่วนราชการองค์การบริหารส่วนตำบลทรายแดงเกี่ยวกับสถานการณ์ที่ศึกษา โดยผู้ศึกษาวิจัยอาศัยวิธีการสนทนาซักถามผู้ให้สัมภาษณ์แบบเผชิญหน้ากัน (face-to-face) เป็นรายบุคคล (ไตรรัตน์ โภคพลากรณ์ 2548:59-160) ซึ่งผู้ศึกษาวิจัยได้บอกวัตถุประสงค์และขอบเขตของการสัมภาษณ์ และการนำไปใช้ประโยชน์ เพื่อสร้างความมั่นใจให้กับผู้ให้สัมภาษณ์

2.4 การประมวลผลและวิเคราะห์ข้อมูล

ในการศึกษาวิจัยใช้การประมวลผลแบบสอบถามโดยใช้โปรแกรมคอมพิวเตอร์สำเร็จรูป ในการประมวลผล และแสดงผลการวิเคราะห์ในรูปแบบตาราง

ในการวิเคราะห์ข้อมูลแบบประเมินผลการปฏิบัติงานขององค์การบริหารส่วนตำบลทรายแดง อำเภอเมืองระนอง จังหวัดระนอง นั้น ผู้ศึกษาวิจัยได้กำหนดหัวข้อการประเมิน กำหนดเกณฑ์การประเมิน และเกณฑ์การให้คะแนน โดยแยกหัวข้อการประเมินเป็นรายข้อ เมื่อได้คำตอบ

แล้ว ได้มีการคิดคะแนนที่ได้ มาเทียบเป็นร้อยละ พร้อมอธิบาย เกณฑ์การประเมิน โดยแยก รายละเอียดอธิบายตามหัวข้อการประเมิน ดังนี้

ตารางที่ 3.3 รายละเอียดประเด็นตัวชี้วัดผลการดำเนินงานขององค์การบริหารส่วนตำบลทรายแดง อำเภอเมืองระนอง จังหวัดระนอง

ประเด็นที่ต้องการวัด	ตัวชี้วัด	แหล่งข้อมูล
มิตินี้ 1 ด้านการเงิน 1.1 การจัดการรายได้ 1.2 การบริหารงบประมาณ	1.1 รายได้-รายจ่ายตามประมาณการ 1.2 รายได้-รายจ่ายจริง	1.1 เอกสารรายงานทางการเงิน ในปีงบประมาณ 2556 ถึง ปีงบประมาณ 2559 1.2 ข้อบัญญัติงบประมาณรายจ่าย ประจำปี ในปีงบประมาณ 2556 ถึงปีงบประมาณ 2559
มิตินี้ 2 ด้านกระบวนการ ภายในองค์การ	2.1 การจัดทำงบประมาณและพัสดุ 2.2 ด้านการจัดเก็บรายได้ 2.3 การวางแผนและปฏิบัติตามแผน 2.4 การประเมินผลการปฏิบัติงาน	2. แบบประเมินผลการปฏิบัติงาน ขององค์การบริหารส่วนตำบล ทรายแดง
มิตินี้ 3 ด้านประชาชน ผู้รับบริการ 3.1 ความพึงพอใจของ ประชาชนต่อการ ดำเนินงานของ อบต.	3.1.1. ด้านการให้บริการ 3.1.2 ด้านการเปิดโอกาสให้ ประชาชนมีส่วนร่วมใน กิจกรรม 3.1.3 ด้านสถานที่ 3.1.4 ด้านบุคลากรและภาพรวม ของ อบต.	3. แบบสอบถามประชาชน ผู้รับบริการในองค์การบริหาร ส่วนตำบลทรายแดง อำเภอเมือง ระนอง จังหวัดระนอง จำนวน 400 ชุด

ตารางที่ 3.3 (ต่อ)

ประเด็นที่ต้องการวัด	ตัวชี้วัด	แหล่งข้อมูล
มิติที่ 4 ด้านการเรียนรู้และ พัฒนาองค์กร	4.1 การพัฒนาบุคลากร	4. แบบประเมินผลการปฏิบัติงาน ขององค์กรบริหารส่วนตำบล
4.1 การบริหารงานบุคคล	4.2 การฝึกอบรม	ทราบดีง อำเภอมืองระนอง จังหวัดระนอง
	4.3 การจัดทำมาตรฐานคุณธรรม จริยธรรม	
	4.4 การดำเนินกิจกรรมด้านมาตรฐาน จริยธรรมคุณธรรม	
	4.5 การสร้างส่วนราชการเป็นองค์กร เรียนรู้	
	4.6 การจัดทำกลยุทธ์การบริหาร ทรัพยากรบุคคล	
	4.7 การสื่อสารด้านการบริหารงาน บุคคล	

2.5 สถิติที่ใช้ในการวิเคราะห์ข้อมูล

ในการศึกษาวิจัยครั้งนี้ ผู้วิจัยได้วิเคราะห์ข้อมูลโดยใช้โปรแกรมสำเร็จรูปทำการวิเคราะห์ข้อมูล โดยใช้สถิติเชิงพรรณนา (Descriptive Statistics) เพื่อหาค่าเฉลี่ย (Mean) ส่วนเบี่ยงเบนมาตรฐาน (Standard Deviation) และค่าร้อยละ (Percentage) เพื่ออธิบายข้อมูลพื้นฐานลักษณะส่วนบุคคลของกลุ่มตัวอย่าง ซึ่งได้แก่ เพศ อายุ ระดับการศึกษา อาชีพ ระยะเวลาของการอยู่อาศัย และหมู่บ้านของผู้ตอบแบบสอบถาม

บทที่ 4

ผลการวิเคราะห์ข้อมูล

การศึกษาค้นคว้าอิสระเรื่อง การประเมินผลการดำเนินงานขององค์การบริหารส่วนตำบลทรายแดง อำเภอเมืองระนอง จังหวัดระนอง โดยการส่งแบบสอบถามให้กับประชาชนผู้มีสิทธิเลือกตั้งในตำบลทรายแดง จำนวน 4 หมู่บ้าน ซึ่งเป็นกลุ่มตัวอย่างในการศึกษาวิจัยครั้งนี้จำนวน 400 ตัวอย่าง พร้อมทั้งส่งแบบสัมภาษณ์และแบบประเมินประเมินผลการดำเนินงานขององค์การบริหารส่วนตำบลทรายแดง อำเภอเมืองระนอง จังหวัดระนอง ให้กับผู้บริหาร และหัวหน้าส่วนสำนักงาน จำนวน 10 คน

ในการศึกษาวิจัยครั้งนี้ นอกจากแบบสอบถาม แบบสัมภาษณ์ และแบบประเมินผลการดำเนินงานขององค์การบริหารส่วนตำบลทรายแดง ผู้ศึกษาวิจัยได้รวบรวมข้อมูลเอกสารจากหน่วยงานองค์การบริหารส่วนตำบลทรายแดง เพื่อเป็นข้อมูลสนับสนุนการศึกษาค้นคว้าเพิ่มเติมจากแบบสอบถาม แบบสัมภาษณ์ และแบบประเมินที่กล่าวข้างต้น โดยเน้นวัตถุประสงค์ที่จะประเมินผลการดำเนินงานขององค์การบริหารส่วนตำบลทรายแดง อำเภอเมืองระนอง จังหวัดระนอง ในด้านการเงิน ด้านกระบวนการภายในองค์กร ด้านประชาชนผู้รับบริการ และด้านการเรียนรู้และการพัฒนา ตามกรอบแนวคิดของ Balanced Scorecard และศึกษาปัญหาในการดำเนินงานขององค์การบริหารส่วนตำบลทรายแดงอำเภอเมืองระนอง จังหวัดระนอง พร้อมทั้งข้อเสนอแนะแนวทางในการแก้ไขปัญหาการดำเนินงานขององค์การบริหารส่วนตำบลทรายแดง อำเภอเมืองระนอง จังหวัดระนอง โดยมีรายละเอียดดังนี้

1. การประเมินผลการดำเนินงานขององค์การบริหารส่วนตำบลทรายแดง อำเภอเมืองระนอง จังหวัดระนอง มี 4 ด้าน ประกอบไปด้วย

- 1) การประเมินผลด้านการเงิน
- 2) การประเมินผลด้านกระบวนการภายในองค์กร
- 3) การประเมินผลด้านประชาชนผู้รับบริการ
- 4) การประเมินผลด้านการเรียนรู้และการพัฒนา

2. ปัญหาในการดำเนินงานขององค์การบริหารส่วนตำบลทรายแดง อำเภอเมืองระนอง จังหวัดระนอง มี 3 ด้าน ประกอบไปด้วย

- 1) ปัญหาด้านการเงินขององค์การบริหารส่วนตำบลทรายแดง
- 2) ปัญหาด้านกระบวนการภายในขององค์การบริหารส่วนตำบลทรายแดง
- 3) ปัญหาด้านการเรียนรู้และพัฒนาองค์กรขององค์การบริหารส่วนตำบลทรายแดง

3. ข้อเสนอแนะในการแก้ปัญหาในการดำเนินงานขององค์การบริหารส่วนตำบลทรายแดง อำเภอเมืองระนอง จังหวัดระนอง มี 3 ด้าน ประกอบไปด้วย

- 1) ข้อเสนอแนะในการแก้ปัญหาด้านการเงินขององค์การบริหารส่วนตำบลทรายแดง
- 2) ข้อเสนอแนะในการแก้ปัญหาด้านกระบวนการภายในขององค์การบริหารส่วนตำบล

ทรายแดง

3) ข้อเสนอแนะในการแก้ปัญหาด้านการเรียนรู้และพัฒนาองค์กรขององค์การบริหารส่วนตำบลทรายแดง

1. การประเมินผลการดำเนินงานขององค์การบริหารส่วนตำบลทรายแดง อำเภอเมืองระนอง จังหวัดระนอง

การประเมินผลการดำเนินงานขององค์การบริหารส่วนตำบลทรายแดง อำเภอเมืองระนอง จังหวัดระนอง จากการสัมภาษณ์ผู้บริหาร และหัวหน้าส่วนสำนักงาน จำนวน 10 คน มี 4 ด้านที่สำคัญ ดังนี้

1.1 การประเมินผลด้านการเงิน

ผลการวิเคราะห์ข้อมูลด้านการเงิน ศึกษาวิจัยโดยการรวบรวมเอกสารการเงินขององค์การบริหารส่วนตำบลทรายแดง อำเภอเมืองระนอง จังหวัดระนอง สามารถวิเคราะห์การประเมินผลการดำเนินงานขององค์การบริหารส่วนตำบลทรายแดง อำเภอเมืองระนอง จังหวัดระนอง ในด้านการเงิน ดังนี้

ตารางที่ 4.1 บัญชีงบรายรับ ประจำปีงบประมาณ 2556, 2557, 2558 และ 2559 ของแต่ละ
ปีงบประมาณ ขององค์การบริหารส่วนตำบลทรายแดง อำเภอเมืองระนอง
จังหวัดระนอง

รายการ	ปีงบประมาณ			
	2556	2557	2558	2559
- หมวดภาษีอากร	5,949,760.87	102,747.78	139,979.42	155,798.87
- หมวดค่าธรรมเนียม ค่าปรับ และใบอนุญาต	535,765.14	15,126.00	33,765.00	9,631.80
- หมวดรายได้จากทรัพย์สิน	111,506.00	193,510.92	304,394.25	224,414.69
- หมวดรายได้จาก สาธารณูปโภคและการ พาณิชย์	196,991.00	192,438.00	238,164.00	96,675.00
- หมวดรายได้เบ็ดเตล็ด	52,000.00	63,100.00	48,061.49	71,360.00
- หมวดรายได้จากทุน	0.00	0.00	0.00	0.00
- หมวดภาษีจัดสรร	4,636,524.00	11,823,130.19	12,570,615.25	10,718,527.41
- หมวดเงินอุดหนุนทั่วไป	2,880,515.00	5,482,627.00	5,224,930.00	4,432,140.00
รวมรายรับทั้งสิ้น	14,002,565.01	17,872,679.89	18,559,909.41	15,708,547.77

ตารางที่ 4.2 บัญชีงบรายจ่าย ประจำปีงบประมาณ 2556, 2557, 2558 และ 2559 ของแต่ละปีงบประมาณขององค์การบริหารส่วนตำบลทรายแดง อำเภอเมืองระนอง จังหวัดระนอง

รายการ	ปีงบประมาณ			
	2556	2557	2558	2559
- งบกลาง	300,250.00	357,565.00	344,295.00	293,752.00
- งบบุคลากร	4,399,873.26	6,010,056.00	5,291,716.00	4,887,092.00
- งบดำเนินงาน	3,286,341.00	4,232,040.00	3,928,912.74	3,592,814.06
- งบลงทุน	3,502,009.00	2,901,555.00	2,579,200.00	4,468,600.00
- งบรายจ่ายอื่น	0.00	0.00	0.00	0.00
- งบเงินอุดหนุน	1,908,988.35	2,000,784.00	1,203,387.21	802,524.81
รวมรายจ่ายทั้งสิ้น	13,397,461.61	15,502,000.00	13,347,510.95	14,044,782.87

ตารางที่ 4.3 เปรียบเทียบรายรับ – รายจ่ายประจำปีงบประมาณ 2556, 2557, 2558 และ 2559 ขององค์การบริหารส่วนตำบลทรายแดง อำเภอเมืองระนอง จังหวัดระนอง

รายการ	ปีงบประมาณ			
	2556	2557	2558	2559
รายรับรวมทั้งสิ้น	14,002,565.01	17,872,679.89	18,559,909.41	15,708,547.77
รายจ่ายรวมทั้งสิ้น	13,397,461.61	15,502,000.00	13,347,510.95	14,044,782.87
รายรับมากกว่ารายจ่ายทั้งสิ้น	605,103.40	2,370,679.89	5,212,398.46	1,663,764.90

จากการเปรียบเทียบรายรับ – รายจ่ายประจำปีงบประมาณ 2556, 2557, 2558 และ 2559 ขององค์การบริหารส่วนตำบลทรายแดง อำเภอเมืองระนอง จังหวัดระนอง พบว่า มีรายรับมากกว่ารายจ่ายทุกปีงบประมาณ ถึงแม้ว่ารายได้ที่ได้รับจากหมวดค่าธรรมเนียม ค่าปรับ และใบอนุญาต หมวดรายได้จากสาธารณูปโภคและการพาณิชย์ และหมวดเงินอุดหนุนทั่วไปจะลดลงก็ตาม

การใช้จ่ายทรัพย์สินที่มีอยู่อย่างประหยัด คุ่มค่า ก็แสดงให้เห็นถึงศักยภาพในการบริหารจัดการขององค์การบริหารส่วนตำบลทรายแดง กิจกรรม หรือ โครงการต่างๆ ที่เพิ่มขึ้น การกำหนดยุทธศาสตร์ที่สำคัญในการพัฒนา การเลือกดำเนิน โครงการที่สอดคล้องกับศักยภาพ

ที่องค์การบริหารส่วนตำบลทรายแดงมีอยู่ ก็แสดงออกถึง การพัฒนาที่มีต้นทุนต่ำ แต่เกิด ประสิทธิภาพสูง อันนำมาซึ่งความสุขของประชาชนในท้องถิ่น จึงทำให้การประเมินผลการ ดำเนินงานด้านการเงินอยู่ในเกณฑ์ดี

1.2 การประเมินผลด้านกระบวนการภายในองค์การ

วิเคราะห์ข้อมูลจากแบบประเมินผลการดำเนินงานขององค์การบริหารส่วนตำบล ทรายแดง อำเภอเมืองระนอง จังหวัดระนอง ผู้ศึกษาวิจัยได้รวบรวมข้อมูลจากแบบประเมินผลการ ดำเนินงานขององค์การบริหารส่วนตำบลทรายแดง อำเภอเมืองระนอง จังหวัดระนอง ซึ่งทำการ สัมภาษณ์ผู้บริหาร และหัวหน้าส่วนสำนักงาน จำนวน 10 คน โดยทำการประเมินผลการปฏิบัติงาน ในหัวข้อที่สำคัญ 4 ประเด็น และได้มีการกำหนดเกณฑ์การประเมินเพื่อเป็นตัวชี้วัดผลการ ปฏิบัติงานและได้กำหนดระดับคะแนน เพื่อแปลผลเกณฑ์การประเมิน ดังนี้

ระดับคะแนน 5 คะแนน หมายถึง เกณฑ์ ดีมาก

ระดับคะแนน 3 คะแนน หมายถึง เกณฑ์ ดี

ระดับคะแนน 1 คะแนน หมายถึง เกณฑ์ พอใช้

ระดับคะแนน 0 คะแนน หมายถึง เกณฑ์ ต้องปรับปรุง

(โดยปรับปรุงจากแบบตรวจรับรองมาตรฐานการปฏิบัติราชการขององค์กร ปกครองส่วนท้องถิ่น ประจำปี 2556 กรมส่งเสริมการปกครองส่วนท้องถิ่น กระทรวงมหาดไทย)

สำหรับหัวข้อการประเมินที่สำคัญ 4 ประเด็น ได้แก่

- 1) การจัดทำงบประมาณและพัสดุ
- 2) ด้านการจัดเก็บรายได้
- 3) การวางแผนและปฏิบัติตามแผน
- 4) การประเมินผลการปฏิบัติงาน

วิเคราะห์การประเมินผลด้านกระบวนการภายในองค์การ ทั้ง 4 ประเด็นที่สำคัญ ดัง ปรากฏในตารางที่ 4.4 – 4.7 ดังนี้

ตารางที่ 4.4 ผลการวิเคราะห์การประเมินผลการจัดทำงานประมาณและพัสดุ

การจัดทำงานประมาณและพัสดุ	ระดับคะแนน	ผลการประเมิน
1) มีการจัดทำแผนปฏิบัติการจัดซื้อจัดจ้าง	5	ดีมาก
2) มีการแต่งตั้งคณะกรรมการกำหนดราคากลางงานก่อสร้าง (สอบราคา, ประกวราคา)	5	ดีมาก
3) มีการจัดตั้งศูนย์หรือช่องทางรับเรื่องร้องเรียนการทุจริตขององค์การบริหารส่วนตำบล	3	ดี
4) มีการแต่งตั้งคณะกรรมการตรวจสอบพัสดุประจำปี	5	ดีมาก
รวมเฉลี่ย	5	ดีมาก

จากตารางที่ 4.4 ผลการวิเคราะห์การประเมินผลการจัดทำงานประมาณและพัสดุ พบว่า ผลการประเมินอยู่ในระดับดีมาก โดยมีการจัดทำแผนปฏิบัติการจัดซื้อจัดจ้างมีการแต่งตั้งคณะกรรมการกำหนดราคากลางงานก่อสร้าง (สอบราคา, ประกวราคา) และมีการแต่งตั้งคณะกรรมการตรวจสอบพัสดุประจำปี

ตารางที่ 4.5 ผลการวิเคราะห์การประเมินผลด้านการจัดเก็บรายได้

ด้านการจัดเก็บรายได้	ระดับคะแนน	ผลการประเมิน
1) มีการจัดทำทะเบียนคุมหลักประกันสัญญา	5	ดีมาก
2) มีการจัดส่งรายงานสถิติการคลังท้องถิ่นประจำปีงบประมาณ พ.ศ. 2558 ภายในระยะเวลาที่กำหนด	5	ดีมาก
3) การจัดทำระบบแผนที่ภาษีและทะเบียนทรัพย์สิน (ด้วยมือหรือเทคโนโลยีสารสนเทศ) และการนำแผนที่ภาษี ไปใช้ประกอบการประเมินภาษี	5	ดีมาก
4) มีการปรับปรุงข้อมูลทะเบียนทรัพย์สินและแผนที่ภาษีให้เป็นปัจจุบันและถูกต้อง	5	ดีมาก
รวมเฉลี่ย	5	ดีมาก

จากตารางที่ 4.5 ผลการวิเคราะห์การประเมินผลด้านการจัดเก็บรายได้ พบว่า ผลการประเมินอยู่ในระดับดีมาก โดยมีการจัดทำทะเบียนคุมหลักประกันสัญญา มีการจัดส่งรายงานสถิติการคลังท้องถิ่นประจำปีงบประมาณ พ.ศ.2558 ภายในระยะเวลาที่กำหนด มีการจัดทำระบบแผนที่

ที่ภาษีและทะเบียนทรัพย์สิน (ด้วยมือหรือ เทคโนโลยีสารสนเทศ) และการนำแผนที่ภาษีไปใช้ประกอบการประเมินภาษี และมีการปรับปรุงข้อมูลทะเบียนทรัพย์สินและแผนที่ภาษีให้เป็นปัจจุบันและถูกต้อง

ตารางที่ 4.6 ผลการวิเคราะห์การประเมินผลการวางแผนและปฏิบัติตามแผน

การวางแผนและปฏิบัติตามแผน	ระดับคะแนน	ผลการประเมิน
1) องค์การบริหารส่วนตำบลจัดทำแผนการดำเนินงานขององค์การบริหารส่วนตำบล แล้วเสร็จภายในกำหนด และเผยแพร่ให้ข้าราชการหรือพนักงานส่วนท้องถิ่นและประชาชนทราบ	3	ดี
2) กระบวนการแก้ไขปัญหาความเดือดร้อนของประชาชน	5	ดีมาก
3) องค์การบริหารส่วนตำบลดำเนินการลดขั้นตอนการปฏิบัติงาน	5	ดีมาก
4) องค์การบริหารส่วนตำบลมอบอำนาจในการตัดสินใจ	3	ดี
5) องค์การบริหารส่วนตำบลมีการจัดทำแผนภูมิให้ขั้นตอน และระยะเวลาการดำเนินการ รวมทั้งรายละเอียดอื่นๆ ประชาสัมพันธ์ให้ประชาชนทราบ	5	ดีมาก
6) การกำหนดระยะเวลาแล้วเสร็จของงานบริการสาธารณะของแต่ละงานและประกาศให้ประชาชนทราบ ตามแนวทางที่ มท. กำหนด	5	ดีมาก
รวมเฉลี่ย	5	ดีมาก

จากตารางที่ 4.6 ผลการวิเคราะห์การประเมินผลการวางแผนและปฏิบัติตามแผนพบว่า ผลการประเมินอยู่ในระดับดีมาก โดยมีกระบวนการแก้ไขปัญหาความเดือดร้อนของประชาชน องค์การบริหารส่วนตำบลมีการจัดทำแผนภูมิให้ขั้นตอน และระยะเวลาการดำเนินการรวมทั้งรายละเอียดอื่นๆ ประชาสัมพันธ์ให้ประชาชนทราบ และการกำหนดระยะเวลาแล้วเสร็จของงานบริการสาธารณะของแต่ละงานและประกาศให้ประชาชนทราบ ตามแนวทางที่ มท. กำหนด

ตารางที่ 4.7 ผลการวิเคราะห์การประเมินผลการประเมินผลการปฏิบัติงาน

การประเมินผลการปฏิบัติงาน	ระดับคะแนน	ผลการประเมิน
1) มีการประเมินผลการปฏิบัติราชการขององค์การบริหารส่วนตำบล	3	ดี
2) องค์การบริหารส่วนตำบลมีการประเมินผลการปฏิบัติราชการเกี่ยวกับคุณภาพของการบริการ	3	ดี
3) องค์การบริหารส่วนตำบลมีการประเมินผลความพึงพอใจของประชาชนต่อการจัดการบริการสาธารณะขององค์การบริหารส่วนตำบล	3	ดี
รวมเฉลี่ย	3	ดี

จากตารางที่ 4.7 ผลการวิเคราะห์การประเมินผลการประเมินผลการปฏิบัติงานพบว่า ผลการประเมินอยู่ในระดับดี โดยมีการประเมินผลการปฏิบัติราชการขององค์การบริหารส่วนตำบล องค์การบริหารส่วนตำบลมีการประเมินผลการปฏิบัติราชการเกี่ยวกับคุณภาพของการบริการ และมีการประเมินผลความพึงพอใจของประชาชนต่อการจัดการบริการสาธารณะขององค์การบริหารส่วนตำบล

สรุปผลการวิเคราะห์การประเมินผลด้านกระบวนการภายในองค์กรขององค์การบริหารส่วนตำบลทรายแดง อำเภอเมืองระนอง จังหวัดระนอง ดังปรากฏในตารางที่ 4.17

ตารางที่ 4.8 ผลการวิเคราะห์การประเมินผลด้านกระบวนการภายในองค์กรขององค์การบริหารส่วนตำบลทรายแดง อำเภอเมืองระนอง จังหวัดระนอง ในภาพรวม

การประเมินผลด้านกระบวนการภายในองค์กร	ระดับคะแนน	ผลการประเมิน
1) การจัดทำงบประมาณและพัสดุ	5	ดีมาก
2) ด้านการจัดเก็บรายได้	5	ดีมาก
3) การวางแผนและปฏิบัติตามแผน	5	ดีมาก
4) การประเมินผลการปฏิบัติงาน	3	ดี
รวมเฉลี่ย	5	ดีมาก

จากตารางที่ 4.8 ผลการวิเคราะห์การประเมินผลด้านกระบวนการภายในองค์กรขององค์กรบริหารส่วนตำบลทรายแดง อำเภอเมืองระนอง จังหวัดระนอง ในภาพรวม พบว่า เกณฑ์การประเมินอยู่ในระดับดีมาก โดยการจัดทำงบประมาณและพัสดุ ด้านการจัดเก็บรายได้และการวางแผนและปฏิบัติตามแผนมีเกณฑ์การประเมินอยู่ในระดับดีมาก ส่วนการประเมินผลการปฏิบัติงานมีเกณฑ์การประเมินอยู่ในระดับดี

1.3 การประเมินผลการดำเนินงานด้านประชาชนผู้รับบริการ

ในการศึกษาวิจัยครั้งนี้ ผู้ศึกษาวิจัยได้ส่งแบบสอบถามให้กับประชาชนผู้มีสิทธิ์เลือกตั้งของตำบลทรายแดง อำเภอเมืองระนอง จังหวัดระนอง ซึ่งเป็นกลุ่มตัวอย่างในการตอบแบบสอบถามครั้งนี้ จำนวน 400 คน โดยแบ่งออกเป็น 2 ตอน ดังนี้

ตอนที่ 1 ผลการวิเคราะห์ปัจจัยส่วนบุคคลของผู้ตอบแบบสอบถาม

ผลการวิเคราะห์ปัจจัยส่วนบุคคลของผู้ตอบแบบสอบถาม ประกอบด้วย เพศ อายุ ระดับการศึกษา อาชีพ ระยะเวลาของการอยู่อาศัยและหมู่บ้านที่อาศัย วิเคราะห์ข้อมูลโดยการหาค่าความถี่และร้อยละ นำเสนอข้อมูลในตารางประกอบการบรรยาย ดังตารางที่ 4.18 – 4.23

ตารางที่ 4.9 ค่าความถี่และร้อยละของเพศของผู้ตอบแบบสอบถาม

เพศ	ความถี่	ร้อยละ
1) ชาย	186	46.50
2) หญิง	214	53.50
รวม	400	100.00

จากตารางที่ 4.9 เพศของผู้ตอบแบบสอบถาม พบว่า ผู้ตอบแบบสอบถามส่วนใหญ่เป็นเพศหญิง จำนวน 214 คน คิดเป็นร้อยละ 53.50 ที่เหลือเป็นเพศชาย จำนวน 186 คน คิดเป็นร้อยละ 46.50

ตารางที่ 4.10 ค่าความถี่และร้อยละของอายุของผู้ตอบแบบสอบถาม

อายุ	ความถี่	ร้อยละ
1) 18 - 20 ปี	56	14.00
2) 21 - 30 ปี	81	20.25
3) 31 - 40 ปี	83	20.75
4) 41 - 50 ปี	71	17.75
5) 51 - 60 ปี	62	15.50
6) 61 ปีขึ้นไป	47	11.75
รวม	400	100.00

จากตารางที่ 4.10 อายุของผู้ตอบแบบสอบถาม พบว่า ผู้ตอบแบบสอบถามมีอายุระหว่าง 31 – 40 ปี มากที่สุด จำนวน 83 คน คิดเป็นร้อยละ 20.75 รองลงคือ มีอายุระหว่าง 21 – 30 ปี จำนวน 81 คน คิดเป็นร้อยละ 20.25 และมีอายุ 61 ปีขึ้นไป น้อยที่สุด จำนวน 47 คน คิดเป็นร้อยละ 11.75

ตารางที่ 4.11 ค่าความถี่และร้อยละของระดับการศึกษาของผู้ตอบแบบสอบถาม

ระดับการศึกษา	ความถี่	ร้อยละ
1) ประถมศึกษา	156	39.00
2) มัธยมต้นหรือเทียบเท่า	80	20.00
3) มัธยมปลายหรือเทียบเท่า	95	23.75
4) อนุปริญญา/ปวส.	29	7.25
5) ปริญญาตรี	37	9.25
6) ปริญญาโท	3	0.75
7) ปริญญาเอก	-	-
รวม	400	100.00

จากตารางที่ 4.11 ระดับการศึกษาของผู้ตอบแบบสอบถาม พบว่า ผู้ตอบแบบสอบถามมีการศึกษาระดับประถมศึกษา มากที่สุด จำนวน 156 คน คิดเป็นร้อยละ 39.00 รองลงมาคือ มีการศึกษาระดับมัธยมปลายหรือเทียบเท่า จำนวน 95 คน คิดเป็นร้อยละ 23.75 และมีการศึกษาระดับปริญญาโท น้อยที่สุด จำนวน 3 คน คิดเป็นร้อยละ 0.75

ตารางที่ 4.12 ค่าความถี่และร้อยละของอาชีพของผู้ตอบแบบสอบถาม

อาชีพ	ความถี่	ร้อยละ
1) เกษตรกรรม	115	28.75
2) รับจ้างแรงงาน	98	24.50
3) ธุรกิจส่วนตัว	76	19.00
4) ข้าราชการ/พนักงานรับวิสาหกิจ	31	7.75
5) ตกงาน/ว่างงาน	16	4.00
6) ไม่ประกอบอาชีพ	41	10.25
7) อื่น ๆ (โปรดระบุ).....	23	5.75
รวม	400	100.00

จากตารางที่ 4.12 อาชีพของผู้ตอบแบบสอบถาม พบว่า ผู้ตอบแบบสอบถาม ประกอบอาชีพเกษตรกรรม มากที่สุด จำนวน 115 คน คิดเป็นร้อยละ 28.75 รองลงมาคือ ประกอบอาชีพรับจ้างแรงงาน จำนวน 98 คน คิดเป็นร้อยละ 24.50 และตกงาน/ว่างงาน น้อยที่สุด จำนวน 16 คน คิดเป็นร้อยละ 4.00

ตารางที่ 4.13 ค่าความถี่และร้อยละของระยะเวลาของการอยู่อาศัยของผู้ตอบแบบสอบถาม

ระยะเวลาของการอยู่อาศัย	ความถี่	ร้อยละ
1) 1 – 5 ปี	14	3.50
2) 6 – 10 ปี	21	5.25
3) 11 – 15 ปี	35	8.75
4) 16 – 20 ปี	53	13.25
5) 21 ปีขึ้นไป	277	69.25
รวม	400	100.00

จากตารางที่ 4.13 ระยะเวลาของการอยู่อาศัยของผู้ตอบแบบสอบถาม พบว่า ผู้ตอบแบบสอบถามมีระยะเวลาของการอยู่อาศัย 21 ปีขึ้นไป มากที่สุด จำนวน 277 คน คิดเป็นร้อยละ 69.25 รองลงมาคือ ระยะเวลาของการอยู่อาศัยระหว่าง 16 – 20 ปี จำนวน 53 คน คิดเป็นร้อยละ 13.25 และระยะเวลาของการอยู่อาศัยระหว่าง 1 – 5 ปี น้อยที่สุด จำนวน 14 คน คิดเป็นร้อยละ 3.50

ตารางที่ 4.14 ค่าความถี่และร้อยละของหมู่บ้านที่อาศัยของผู้ตอบแบบสอบถาม

หมู่บ้านที่อาศัย	ความถี่	ร้อยละ
1) หมู่ที่ 1	163	40.75
2) หมู่ที่ 2	109	27.25
3) หมู่ที่ 3	46	11.50
4) หมู่ที่ 4	82	20.50
รวม	400	100.00

จากตารางที่ 4.14 หมู่บ้านที่อาศัยของผู้ตอบแบบสอบถาม พบว่า ผู้ตอบแบบสอบถาม อาศัยอยู่ในหมู่บ้านที่ 1 มากที่สุด จำนวน 163 คน คิดเป็นร้อยละ 40.75 รองลงมาคือ อาศัยอยู่ในหมู่บ้านที่ 2 จำนวน 109 คน คิดเป็นร้อยละ 27.25 และ อาศัยอยู่ในหมู่บ้านที่ 3 น้อยที่สุด จำนวน 46 คน คิดเป็นร้อยละ 11.50

ตอนที่ 2 ผลการวิเคราะห์ความพึงพอใจและการมีส่วนร่วมต่อการบริหารงานขององค์การบริหารส่วนตำบลทรายแดง อำเภอเมืองระนอง จังหวัดระนอง

2.1 ผลการวิเคราะห์ระดับความพึงพอใจและการมีส่วนร่วมต่อการบริหารงานขององค์การบริหารส่วนตำบลทรายแดง อำเภอเมืองระนอง จังหวัดระนอง จำแนกเป็นรายด้าน ผลการวิเคราะห์ข้อมูลดังปรากฏในตารางที่ 4.15 – 4.18

ตารางที่ 4.15 ค่าเฉลี่ย และค่าเบี่ยงเบนมาตรฐาน ระดับความพึงพอใจและการมีส่วนร่วมต่อการบริหารงานขององค์การบริหารส่วนตำบลทรายแดง อำเภอเมืองระนอง จังหวัดระนอง ด้านความพึงพอใจต่อสถานที่

ด้านความพึงพอใจต่อสถานที่	\bar{x}	S.D.	ระดับความคิดเห็น	อันดับ
1. มีความพอใจในทำเลที่ตั้งขององค์การบริหารส่วนตำบลทรายแดง	3.85	0.80	มาก	1
2. ความมั่นคงของอาคารสำนักงานองค์การบริหารส่วนตำบลทรายแดง	3.75	0.72	มาก	2
3. การจัดสถานที่ในการให้บริการมีความเหมาะสม	3.71	0.74	มาก	3

ตารางที่ 4.15 (ต่อ)

ด้านความพึงพอใจต่อสถานที่	\bar{x}	S.D.	ระดับความคิดเห็น	อันดับ
4. ความสะอาดของห้องน้ำห้องส้วม	3.48	0.69	ปานกลาง	5
5. สถานที่พักรอ และสิ่งอำนวยความสะดวก เพื่อรอรับการบริการมีความเหมาะสม	3.70	0.76	มาก	4
รวมเฉลี่ย	3.70	0.60	มาก	

จากตารางที่ 4.15 ระดับความพึงพอใจและการมีส่วนร่วมต่อการบริหารงานขององค์การบริหารส่วนตำบลทรายแดง อำเภอเมืองระนอง จังหวัดระนอง ด้านความพึงพอใจต่อสถานที่ พบว่า โดยรวมมีความพึงพอใจอยู่ในระดับมาก ($\bar{x} = 3.70$)

เมื่อพิจารณาเป็นรายข้อ พบว่า มีความพึงพอใจอยู่ในระดับมาก 4 ข้อ และมีความพึงพอใจอยู่ในระดับปานกลาง 1 ข้อ โดยมีความพอใจในทำเลที่ตั้งขององค์การบริหารส่วนตำบลทรายแดง อยู่ในระดับมาก มีค่าเฉลี่ยสูงที่สุด ($\bar{x} = 3.85$) รองลงมาได้แก่ ความมั่นคงของอาคารสำนักงานองค์การบริหารส่วนตำบลทรายแดง ($\bar{x} = 3.75$) การจัดสถานที่ในการให้บริการมีความเหมาะสม ($\bar{x} = 3.71$) และ สถานที่พักรอ และสิ่งอำนวยความสะดวก เพื่อรอรับการบริการมีความเหมาะสม ($\bar{x} = 3.70$) ตามลำดับ ส่วนความสะอาดของห้องน้ำห้องส้วม อยู่ในระดับปานกลาง มีค่าเฉลี่ยต่ำที่สุด ($\bar{x} = 3.48$)

ตารางที่ 4.16 ค่าเฉลี่ย และค่าเบี่ยงเบนมาตรฐาน ระดับความพึงพอใจและการมีส่วนร่วมต่อการบริหารงานขององค์การบริหารส่วนตำบลทรายแดง อำเภอเมืองระนอง จังหวัดระนอง ด้านการมีส่วนร่วมในกิจกรรม

ด้านการมีส่วนร่วมในกิจกรรม	\bar{x}	S.D.	ระดับความคิดเห็น	อันดับ
1. มีความพึงพอใจต่อผลการระดมความคิดเห็นในการกำหนดแผนการพัฒนาขององค์การบริหารส่วนตำบล	3.70	0.78	มาก	1
2. การระดมความคิดเห็นจากชุมชนสามารถกำหนดแนวทางการพัฒนาที่เกิดขึ้นประโยชน์ต่อชุมชน	3.61	0.82	มาก	4

ตารางที่ 4.16 (ต่อ)

ด้านการมีส่วนร่วมในกิจกรรม	\bar{x}	S.D.	ระดับความคิดเห็น	อันดับ
3. ให้ความร่วมมือ เมื่อรับทราบข้อมูลข่าวสารจากการประชาสัมพันธ์ขององค์การบริหารส่วนตำบล	3.65	0.82	มาก	3
4. องค์การบริหารส่วนตำบลเปิดโอกาสให้ประชาชนเข้ามามีส่วนร่วมในการจัดทำแผนพัฒนาท้องถิ่น	3.67	0.81	มาก	2
5. ประชาชนเข้ามามีส่วนร่วมเป็นกรรมการจัดซื้อจัดจ้างในนามตัวแทนชุมชน	3.46	0.93	ปานกลาง	5
รวม	3.62		มาก	

จากตารางที่ 4.16 ระดับความพึงพอใจและการมีส่วนร่วมต่อการบริหารงานขององค์การบริหารส่วนตำบลทรายแดง อำเภอเมืองระนอง จังหวัดระนอง ด้านการมีส่วนร่วมในกิจกรรมพบว่า โดยรวมมีความพึงพอใจอยู่ในระดับมาก ($\bar{x} = 62$)

เมื่อพิจารณาเป็นรายข้อ พบว่า มีความพึงพอใจอยู่ในระดับมาก 4 ข้อ และมีความพึงพอใจอยู่ในระดับปานกลาง 1 ข้อ โดยมีความพึงพอใจต่อผลการระดมความคิดเห็นในการกำหนดแผนการพัฒนาขององค์การบริหารส่วนตำบล อยู่ในระดับมาก มีค่าเฉลี่ยสูงสุดที่ ($\bar{x} = 3.70$) รองลงมาได้แก่ องค์การบริหารส่วนตำบลเปิดโอกาสให้ประชาชนเข้ามามีส่วนร่วมในการจัดทำแผนพัฒนาท้องถิ่น ($\bar{x} = 3.67$) ให้ความร่วมมือ เมื่อรับทราบข้อมูลข่าวสารจากการประชาสัมพันธ์ขององค์การบริหารส่วนตำบล ($\bar{x} = 3.65$) และการระดมความคิดเห็นจากชุมชนสามารถกำหนดแนวทางการพัฒนาที่เกิดประโยชน์ต่อชุมชน ($\bar{x} = 3.61$) ตามลำดับ ส่วนประชาชนเข้ามามีส่วนร่วมเป็นกรรมการจัดซื้อจัดจ้างในนามตัวแทนชุมชน อยู่ในระดับปานกลาง มีค่าเฉลี่ยต่ำที่สุด ($\bar{x} = 3.46$)

ตารางที่ 4.17 ค่าเฉลี่ย และค่าเบี่ยงเบนมาตรฐาน ระดับความพึงพอใจและการมีส่วนร่วมต่อการ
บริหารงานขององค์การบริหารส่วนตำบลทรายแดง อำเภอเมืองระนอง จังหวัด
ระนอง ด้านความพึงพอใจต่อการให้บริการ

ด้านความพึงพอใจต่อการให้บริการ	\bar{x}	S.D.	ระดับความคิดเห็น	อันดับ
1. การให้บริการแก่ประชาชนผู้มาติดต่อ องค์การบริหารส่วนตำบลสามารถ ดำเนินการได้อย่างรวดเร็ว	3.78	0.78	มาก	1
2. การดำเนินการขององค์การบริหารส่วน ตำบลในการแก้ไขปัญหาให้ประชาชน	3.64	0.74	มาก	3
3. การดำเนินการแก้ไขปัญหาเร่งด่วนของ ชุมชน องค์การบริหารส่วนตำบล สามารถดำเนินการทันต่อเหตุการณ์	3.57	0.79	มาก	5
4. เครื่องมือ เครื่องใช้ในการให้บริการของ องค์การบริหารส่วนตำบล สามารถใช้ การได้อย่างรวดเร็ว	3.63	0.80	มาก	4
5. ความทันสมัยของเครื่องมือ เครื่องใช้ใน การให้บริการขององค์การบริหารส่วน ตำบล	3.68	0.86	มาก	2
รวม	3.66	0.66	มาก	

จากตารางที่ 4.17 ระดับความพึงพอใจและการมีส่วนร่วมต่อการบริหารงาน
ขององค์การบริหารส่วนตำบลทรายแดง อำเภอเมืองระนอง จังหวัดระนอง ด้านความพึงพอใจ
ต่อการให้บริการ พบว่า โดยรวมมีความพึงพอใจอยู่ในระดับมาก ($\bar{x} = 3.66$)

เมื่อพิจารณาเป็นรายข้อ พบว่า ทุกข้อมีความพึงพอใจอยู่ในระดับมาก โดยการ
ให้บริการแก่ประชาชนผู้มาติดต่อองค์การบริหารส่วนตำบลสามารถดำเนินการได้อย่างรวดเร็ว
มีค่าเฉลี่ยสูงสุด ($\bar{x} = 3.78$) รองลงมาได้แก่ ความทันสมัยของเครื่องมือ เครื่องใช้ในการให้บริการของ
องค์การบริหารส่วนตำบล ($\bar{x} = 3.68$) การดำเนินการขององค์การบริหารส่วนตำบลในการแก้ไข
ปัญหาให้ประชาชน ($\bar{x} = 3.64$) เครื่องมือ เครื่องใช้ในการให้บริการขององค์การบริหารส่วนตำบล
สามารถใช้การได้อย่างรวดเร็ว ($\bar{x} = 3.63$) ตามลำดับ และ การดำเนินการแก้ไขปัญหาเร่งด่วน
ของชุมชน องค์การบริหารส่วนตำบลสามารถดำเนินการทันต่อเหตุการณ์ มีค่าเฉลี่ยต่ำที่สุด
($\bar{x} = 3.57$)

ตารางที่ 4.18 ค่าเฉลี่ย และค่าเบี่ยงเบนมาตรฐาน ระดับความพึงพอใจและการมีส่วนร่วมต่อการบริหารงานขององค์การบริหารส่วนตำบลทรายแดง อำเภอเมืองระนอง จังหวัดระนอง ด้านความพึงพอใจต่อบุคลากรและองค์การ

ด้านความพึงพอใจต่อบุคลากรและองค์การ	\bar{x}	S.D.	ระดับความคิดเห็น	อันดับ
1. ความพร้อมของบุคลากรขององค์การบริหารส่วนตำบลในการปฏิบัติงาน	3.64	0.89	มาก	2
2. บุคลากรขององค์การบริหารส่วนตำบลปฏิบัติหน้าที่ด้วยความสุภาพเรียบร้อย	3.61	0.86	มาก	4
3. บุคลากรขององค์การบริหารส่วนตำบลปฏิบัติงานด้วยความซื่อสัตย์สุจริต	3.60	0.87	มาก	5
4. บุคลากรขององค์การบริหารส่วนตำบลมีความรู้ความสามารถในการปฏิบัติงาน	3.62	0.87	มาก	3
5. พึงพอใจในภาพรวมของการดำเนินงานขององค์การบริหารส่วนตำบล	3.68	0.89	มาก	1
รวม	3.63	0.76	มาก	

จากตารางที่ 4.18 ระดับความพึงพอใจและการมีส่วนร่วมต่อการบริหารงานขององค์การบริหารส่วนตำบลทรายแดง อำเภอเมืองระนอง จังหวัดระนอง ด้านความพึงพอใจต่อบุคลากรและองค์การ พบว่า โดยรวมมีความพึงพอใจอยู่ในระดับมาก ($\bar{x} = 3.66$)

เมื่อพิจารณาเป็นรายข้อ พบว่า ทุกข้อมีความพึงพอใจอยู่ในระดับมาก โดยพึงพอใจในภาพรวมของการดำเนินงานขององค์การบริหารส่วนตำบล มีค่าเฉลี่ยสูงสุด ($\bar{x} = 3.68$) รองลงมาได้แก่ ความพร้อมของบุคลากรขององค์การบริหารส่วนตำบลในการปฏิบัติงาน ($\bar{x} = 3.64$) บุคลากรขององค์การบริหารส่วนตำบลมีความรู้ความสามารถในการปฏิบัติงาน ($\bar{x} = 3.62$) บุคลากรขององค์การบริหารส่วนตำบลปฏิบัติหน้าที่ด้วยความสุภาพเรียบร้อย ($\bar{x} = 3.61$) ตามลำดับและบุคลากรขององค์การบริหารส่วนตำบลปฏิบัติงานด้วยความซื่อสัตย์สุจริต มีค่าเฉลี่ยต่ำที่สุด ($\bar{x} = 3.60$)

2.2 ผลการวิเคราะห์ระดับความพึงพอใจและการมีส่วนร่วมต่อการบริหารงานขององค์การบริหารส่วนตำบลทรายแดง อำเภอเมืองระนอง จังหวัดระนอง รวม 4 ด้าน ผลการวิเคราะห์ข้อมูลโดยภาพรวม ดังปรากฏในตารางที่ 4.28

ตารางที่ 4.19 ค่าเฉลี่ย และค่าเบี่ยงเบนมาตรฐาน ระดับความพึงพอใจและการมีส่วนร่วมต่อการบริหารงานขององค์การบริหารส่วนตำบลทรายแดง อำเภอเมืองระนอง จังหวัดระนอง ในภาพรวม

ความพึงพอใจและการมีส่วนร่วมต่อการบริหารงาน	\bar{x}	S.D.	ระดับความคิดเห็น	อันดับ
1. ด้านความพึงพอใจต่อสถานที่	3.70	0.60	มาก	1
2. ด้านการมีส่วนร่วมในกิจกรรม	3.62	0.68	มาก	4
3. ด้านความพึงพอใจต่อการให้บริการ	3.66	0.66	มาก	2
4. ด้านความพึงพอใจต่อบุคลากรและองค์การ	3.63	0.76	มาก	3
รวม	3.65	0.60	มาก	

จากตารางที่ 4.19 ระดับความพึงพอใจและการมีส่วนร่วมต่อการบริหารงานขององค์การบริหารส่วนตำบลทรายแดง อำเภอเมืองระนอง จังหวัดระนอง พบว่า ในภาพรวมมีความพึงพอใจอยู่ในระดับมาก ($\bar{x} = 3.65$)

เมื่อพิจารณาเป็นรายด้าน พบว่า ทุกด้านมีความพึงพอใจอยู่ในระดับมาก โดยด้านความพึงพอใจต่อสถานที่ ค่าเฉลี่ยสูงที่สุด ($\bar{x} = 3.70$) รองลงมาได้แก่ ด้านความพึงพอใจต่อการให้บริการ ($\bar{x} = 3.66$) ความพึงพอใจต่อบุคลากรและองค์การ ($\bar{x} = 3.63$) ตามลำดับ และด้านการมีส่วนร่วมในกิจกรรม มีค่าเฉลี่ยต่ำที่สุด ($\bar{x} = 3.62$)

1.4 การประเมินผลด้านการเรียนรู้และการพัฒนา

ผลการวิเคราะห์การประเมินผลด้านการเรียนรู้และการพัฒนาองค์การ ดังปรากฏในตารางที่ 4.19 ดังนี้

ตารางที่ 4.20 ผลการวิเคราะห์การประเมินผลด้านการเรียนรู้และการพัฒนาองค์กร

ด้านการเรียนรู้และการพัฒนาองค์กร	ระดับคะแนน	ผลการประเมิน
1) การดำเนินการตามแผนพัฒนาบุคลากร	5	ดีมาก
2) การพัฒนาบุคลากร	3	ดี
3) การประเมินผลการฝึกอบรม	3	ดี
4) การจัดทำมาตรฐานคุณธรรมจริยธรรมขององค์กร	0	ต้องปรับปรุง
5) การดำเนินกิจกรรมด้านมาตรฐานคุณธรรมจริยธรรม	0	ต้องปรับปรุง
6) การสร้างองค์กรเป็นองค์กรแห่งการเรียนรู้	3	ดี
7) การจัดทำกลยุทธ์การบริหารทรัพยากรบุคคล	3	ดี
8) การสื่อสารด้านการบริหารงานบุคคล	3	ดี
รวมเฉลี่ย	3	ดี

จากตารางที่ 4.20 ผลการวิเคราะห์การประเมินผลด้านการเรียนรู้และการพัฒนาองค์กร พบว่า เกณฑ์การประเมินอยู่ในระดับดี โดยมีการจัดทำแผนการประชุมคณะทำงาน และปฏิบัติตามแผน มีหลักสูตรการฝึกอบรมมีการประเมินผลหลักสูตรการฝึกอบรม และการจัดทำกลยุทธ์การบริหารทรัพยากรบุคคลโดยระบุความต้องการหรือความคาดหวังของผู้บริหาร ข้าราชการ และประชาชนที่มีต่อองค์กร มีการประเมินผลการปฏิบัติงาน นำผลการประเมิน ไปปรับปรุงแก้ไข เพิ่มกลยุทธ์การบริหารทรัพยากรบุคคล

2. ปัญหาในการดำเนินงานขององค์การบริหารส่วนตำบลทรายแดง อำเภอเมืองระนอง จังหวัดระนอง

ปัญหาในการดำเนินงานขององค์การบริหารส่วนตำบลทรายแดง อำเภอเมืองระนอง จังหวัดระนอง มี 3 ด้าน ประกอบไปด้วย

- 1) ปัญหาด้านการเงินขององค์การบริหารส่วนตำบลทรายแดง
- 2) ปัญหาด้านกระบวนการภายในองค์การบริหารส่วนตำบลทรายแดง
- 3) ปัญหาด้านการเรียนรู้ และพัฒนาองค์กรขององค์การบริหารส่วนตำบลทรายแดง

ผลการสัมภาษณ์บุคลากรขององค์การบริหารส่วนตำบลทรายแดง อำเภอเมืองระนอง จังหวัดระนอง จำนวน 10 คน เกี่ยวกับปัญหาในการดำเนินงานขององค์การบริหารส่วนตำบลทรายแดง อำเภอเมืองระนอง จังหวัดระนอง มี 3 ด้าน ผลการสัมภาษณ์ มีดังนี้

2.1 ปัญหาด้านการเงินขององค์การบริหารส่วนตำบลทรายแดง

ปัญหาด้านการเงินขององค์การบริหารส่วนตำบลทรายแดง จากการสัมภาษณ์ผู้บริหาร และหัวหน้าส่วนสำนักงาน จำนวน 10 ท่าน ผลการสัมภาษณ์ พบว่า

2.1.1 เงินงบประมาณและเงินสนับสนุนได้รับน้อย เนื่องจากเป็นองค์การบริหารส่วนตำบลขนาดเล็ก

2.1.2 เงินรายได้ที่เกิดจากการจัดเก็บภาษีมินน้อย

2.1.3 เมื่อใช้งบประมาณที่มีอยู่หมดไป ยังไม่มีแนวทางที่จะหาเงินรายได้เพิ่มเติม ทำให้สถานะการเงินการคลังขาดเสถียรภาพ หากเกิดภาวะฉุกเฉิน เกี่ยวกับอุบัติเหตุ ภัยธรรมชาติต่าง ๆ ไม่สามารถให้การช่วยเหลือได้ทันท่วงที

จากการสัมภาษณ์ผู้บริหาร และหัวหน้าส่วนสำนักงาน จำนวน 10 ท่าน สรุปได้ว่าปัญหาด้านการเงินขององค์การบริหารส่วนตำบลทรายแดง คือ งบประมาณมีจำนวนจำกัดเนื่องจากเป็นองค์การบริหารส่วนตำบลขนาดเล็ก

2.2 ปัญหาด้านกระบวนการภายในองค์การบริหารส่วนตำบลทรายแดง

ปัญหาด้านกระบวนการภายในองค์การบริหารส่วนตำบลทรายแดง จากการสัมภาษณ์ผู้บริหาร และหัวหน้าส่วนสำนักงาน จำนวน 10 ท่าน ผลการสัมภาษณ์ พบว่า

2.2.1 จำนวนบุคลากรมีน้อยกว่าตำแหน่งที่มีอยู่ ทำให้ขาดศักยภาพในการดำเนินงานตามอำนาจหน้าที่ได้อย่างเต็มรูปแบบ

2.2.2 ขาดบุคลากรในตำแหน่งระดับผู้อำนวยการกอง ทำให้การบริการงานไม่คล่องตัวเท่าที่ควร

2.2.3 การจัดเก็บรายได้ยังขาดประสิทธิภาพ ไม่ทั่วถึงทุกพื้นที่ และไม่ตรงตามเวลา

2.2.4 การบริหารงานยังไม่ตอบสนองความต้องการของประชาชนในท้องถิ่นอย่างแท้จริงและทั่วถึง

2.2.5 กระบวนการบริหารใช้อำนาจตามความพอใจของฝ่ายบริหารเป็นส่วนใหญ่ ทำให้ขาดการประสานงานทั้งภายในงานขององค์กร และกับประชาชนส่วนใหญ่

จากการสัมภาษณ์ผู้บริหาร และหัวหน้าส่วนสำนักงาน จำนวน 10 ท่าน สรุปได้ว่าปัญหาด้านกระบวนการภายในองค์การบริหารส่วนตำบลทรายแดง คือ บุคลากรมีไม่เพียงพอ กับตำแหน่งที่มีอยู่ทำให้ขาดศักยภาพในการดำเนินงานตามหน้าที่ได้อย่างเต็มรูปแบบ การบริหารงานขาดการประสานงานกันทั้งภายในและภายนอกองค์กร

2.3 ปัญหาด้านการเรียนรู้ และพัฒนาองค์การขององค์การบริหารส่วนตำบลทรายแดง

ปัญหาด้านการเรียนรู้ และพัฒนาองค์การขององค์การบริหารส่วนตำบลทรายแดง จากการสัมภาษณ์ผู้บริหาร และหัวหน้าส่วนสำนักงาน จำนวน 10 ท่าน ผลการสัมภาษณ์ พบว่า

2.3.1 บุคลากรส่วนใหญ่ขององค์การบริหารส่วนตำบลขาดความรู้ ความชำนาญ และทักษะในการดำเนินงานเฉพาะในด้านการดำเนินการจัดซื้อจัดจ้าง และการควบคุมงานไม่ทั่วถึง

2.3.2 ความเข้าใจใน กฎหมาย ระเบียบ ข้อบังคับต่างๆ ของผู้บริหาร และ ผู้ปฏิบัติงานไม่สอดคล้องกันทำให้เกิดอุปสรรคในการปฏิบัติงาน

2.3.3 บุคลากรยังไม่เข้าใจบทบาทและหน้าที่ของตนเองอย่างแท้จริง

2.3.4 การให้ความรู้ และคำแนะนำ อบต. จากผู้ที่เกี่ยวข้องไม่เป็นแนวทางเดียวกัน ทำให้เกิดความสับสนในการปฏิบัติงาน

จากการสัมภาษณ์ผู้บริหาร และหัวหน้าส่วนสำนักงาน จำนวน 10 ท่าน สรุปได้ว่า ปัญหาด้านการเรียนรู้ และพัฒนาองค์การขององค์การบริหารส่วนตำบลทรายแดง คือ บุคลากรส่วนใหญ่ขององค์การบริหารส่วนตำบลขาดทักษะ ความรู้และความชำนาญในการดำเนินงาน

3. ข้อเสนอแนะในการแก้ปัญหาในการดำเนินงานขององค์การบริหารส่วนตำบลทรายแดง อำเภอเมืองระนอง จังหวัดระนอง

ข้อเสนอแนะในการแก้ปัญหาในการดำเนินงานขององค์การบริหารส่วนตำบลทรายแดง อำเภอเมืองระนอง จังหวัดระนอง มี 3 ด้าน ประกอบไปด้วย

- 1) ข้อเสนอแนะในการแก้ปัญหาด้านการเงินขององค์การบริหารส่วนตำบลทรายแดง
- 2) ข้อเสนอแนะในการแก้ปัญหาด้านกระบวนการภายในองค์การบริหารส่วนตำบลทรายแดง
- 3) ข้อเสนอแนะในการแก้ปัญหาด้านการเรียนรู้ และพัฒนาองค์การขององค์การบริหารส่วนตำบลทรายแดง

ผลการสัมภาษณ์บุคลากรขององค์การบริหารส่วนตำบลทรายแดง อำเภอเมืองระนอง จังหวัดระนอง จำนวน 10 คน เกี่ยวกับข้อเสนอแนะในการแก้ปัญหาในการดำเนินงานขององค์การบริหารส่วนตำบลทรายแดง อำเภอเมืองระนอง จังหวัดระนอง มี 3 ด้าน ผลการสัมภาษณ์ มีดังนี้

3.1 ข้อเสนอแนะในการแก้ปัญหาด้านการเงินขององค์การบริหารส่วนตำบลทรายแดง

ข้อเสนอแนะในการแก้ปัญหาด้านการเงินขององค์การบริหารส่วนตำบลทรายแดง จากการสัมภาษณ์ผู้บริหาร และหัวหน้าส่วนสำนักงาน จำนวน 10 ท่าน ผลการสัมภาษณ์ พบว่า

3.1.1 ควรวางแผนการนำงบประมาณที่มีอยู่มาใช้ให้เหมาะสม

3.1.2 ควรนำงบประมาณที่ได้มาเท่าที่จำเป็น

3.1.3 ควรจัดสรรรายได้ที่จัดเก็บมาให้สอดคล้องกับการดำเนินงาน

จากการสัมภาษณ์ผู้บริหาร และหัวหน้าส่วนสำนักงาน จำนวน 10 ท่าน สรุปได้ว่า ข้อเสนอแนะในการแก้ปัญหาด้านการเงินขององค์การบริหารส่วนตำบลทรายแดง คือ ควรวางแผนการนำงบประมาณที่ได้รับมาใช้ให้เหมาะสมกับการดำเนินงานขององค์การบริหารส่วนตำบล

3.2 ข้อเสนอแนะในการแก้ปัญหาด้านกระบวนการภายในองค์การบริหารส่วนตำบลทรายแดง

ข้อเสนอแนะในการแก้ปัญหาด้านกระบวนการภายในองค์การบริหารส่วนตำบลทรายแดง จากการสัมภาษณ์ผู้บริหาร และหัวหน้าส่วนสำนักงาน จำนวน 10 ท่าน ผลการสัมภาษณ์พบว่า

3.2.1 ควรให้มี ผอ.การคลัง และ ผอ. กองช่าง จะได้ทำงานได้อย่างเต็มรูปแบบ

3.2.2 ควรเพิ่มจำนวนบุคลากรให้ครบตำแหน่งที่มีอยู่

3.2.3 ควรดำเนินการจัดเก็บรายได้ให้ตรงตามเวลาและมีประสิทธิภาพอย่างทั่วถึง

3.2.4 ควรมีประชาชนสัมพันธ์กระบวนการดำเนินงานขององค์กรให้ราษฎรได้เข้าถึงบริการสาธารณะอย่างจริงจังและจริงใจ เพื่อสร้างการมีส่วนร่วมระหว่างองค์กรกับประชาชน

จากการสัมภาษณ์ผู้บริหาร และหัวหน้าส่วนสำนักงาน จำนวน 10 ท่าน สรุปได้ว่า ข้อเสนอแนะในการแก้ปัญหาด้านกระบวนการภายในองค์การบริหารส่วนตำบลทรายแดง คือ ควรเพิ่มจำนวนบุคลากรให้เพียงพอและเหมาะสมกับการดำเนินงานขององค์การบริหารส่วนตำบล และสร้างการมีส่วนร่วมระหว่างองค์กรกับประชาชน

3.3 ข้อเสนอแนะในการแก้ปัญหาด้านการเรียนรู้ และพัฒนาองค์กรขององค์การบริหารส่วนตำบลทรายแดง

ข้อเสนอแนะในการแก้ปัญหาด้านการเรียนรู้ และพัฒนาองค์กรขององค์การบริหารส่วนตำบลทรายแดง จากการสัมภาษณ์ผู้บริหาร และหัวหน้าส่วนสำนักงาน จำนวน 10 ท่าน ผลการสัมภาษณ์พบว่า

3.3.1 ควรเพิ่มทักษะความชำนาญให้กับบุคลากร โดยเฉพาะในด้านการดำเนินการจัดซื้อจัดจ้างและการควบคุมงาน

3.3.2 ผู้บริหารและผู้บริหารปฏิบัติงานควรปรึกษาหารือกันในด้าน กฎหมาย ระเบียบ เพื่อจะได้มีความเห็นที่สอดคล้องกัน

3.3.3 ควรดำเนินงานให้สอดคล้องกับความต้องการของประชาชนในท้องถิ่น
อย่างทั่วถึงและต่อเนื่อง

3.3.4 บุคลากรควรทำความเข้าใจกับบทบาทและหน้าที่ของตนเองให้มากขึ้น

3.3.5 บุคลากรควรให้ความรู้ และคำแนะนำ อบต. เป็นไปในแนวทางเดียวกัน

จากการสัมภาษณ์ผู้บริหาร และหัวหน้าส่วนสำนักงาน จำนวน 10 ท่าน สรุปได้ว่า
ข้อเสนอแนะในการแก้ปัญหาด้านการเรียนรู้ และพัฒนาองค์การขององค์การบริหารส่วนตำบลทรายแดง
คือ บุคลากรควรได้รับความรู้ ความชำนาญ และเพิ่มทักษะในการดำเนินงานขององค์การบริหาร
ส่วนตำบลให้มากขึ้น



บทที่ 5

สรุปผล อภิปรายผล และข้อเสนอแนะ

การศึกษาค้นคว้าอิสระ เรื่อง การประเมินผลการดำเนินงานขององค์การบริหารส่วนตำบลทรายแดง อำเภอเมือง จังหวัดระนอง โดยใช้การวิจัยเชิงคุณภาพและการวิจัยเชิงปริมาณ มีวัตถุประสงค์เพื่อประเมินผลการดำเนินงานขององค์การบริหารส่วนตำบลทรายแดง อำเภอเมืองระนอง จังหวัดระนอง ในด้านการเงิน ด้านกระบวนการภายใน ด้านประชาชนผู้รับบริการ และด้านการเรียนรู้และการพัฒนา เพื่อศึกษาปัญหาในการดำเนินงานขององค์การบริหารส่วนตำบลทรายแดง อำเภอเมืองระนอง จังหวัดระนอง และเพื่อเสนอแนะแนวทางในการแก้ไขปัญหาการดำเนินงานขององค์การบริหารส่วนตำบลทรายแดง อำเภอเมืองระนอง จังหวัดระนอง โดยมีกลุ่มตัวอย่างที่ใช้ในการวิจัยครั้งนี้ ได้แก่ ผู้บริหาร และหัวหน้าส่วนสำนักงาน จำนวน 10 คน และผู้มีสิทธิเลือกตั้งขององค์การบริหารส่วนตำบลทรายแดง อำเภอเมืองระนอง จังหวัดระนอง จำนวน 400 คน โดยเครื่องมือที่ใช้ในการวิจัยครั้งนี้ ได้แก่ แบบสัมภาษณ์ และแบบสอบถาม วิเคราะห์ข้อมูล โดยการหาค่าความถี่ (Frequency) ค่าร้อยละ (Percentage) ค่าเฉลี่ย (Mean : \bar{x}) และค่าส่วนเบี่ยงเบนมาตรฐาน (Standard Deviation : S.D.) ผู้ศึกษาใช้การวิเคราะห์เนื้อหา (Content Analysis) และการวิเคราะห์ข้อมูลทางสถิติทั้งหมดใช้การวิเคราะห์โดยเครื่องคอมพิวเตอร์โปรแกรมสำเร็จรูปสามารถสรุปผล อภิปรายผล และข้อเสนอแนะดังต่อไปนี้

1. สรุปผลการวิจัย

การนำเสนอสรุปผลการวิจัย ผู้วิจัยขอนำเสนอเป็นภาพรวม และข้อสรุปผลการวิจัยที่เป็นไปตามวัตถุประสงค์ของการวิจัยที่ตั้งไว้ดังนี้

1.1 ประเมินผลการดำเนินงานขององค์การบริหารส่วนตำบลทรายแดง อำเภอเมืองระนอง จังหวัดระนอง ในด้านการเงิน ด้านกระบวนการภายใน ด้านประชาชนผู้รับบริการและด้านการเรียนรู้และการพัฒนา สรุปได้ดังนี้

1.1.1 ด้านการเงิน จากงบประมาณรายรับ – รายจ่ายประจำปีงบประมาณ 2556 - 2559 ขององค์การบริหารส่วนตำบลทรายแดง อำเภอเมืองระนอง จังหวัดระนอง พบว่า มีรายรับมากกว่ารายจ่ายทุกปีงบประมาณ ถึงแม้ว่ารายได้ที่ได้รับจากหมวดค่าธรรมเนียม ค่าปรับและ

ใบอนุญาต หมวตรายไ้จากสาธารณูปโภคและการพาณิชย์ และหมวคเงินอุดหนุนทั่วไป จะลดลง ก็ตาม จึงทำให้การประเมินผลการดำเนินงานด้านการเงินอยู่ในเกณฑ์ดี

1.1.2 ด้านกระบวนการภายในองค์กร พบว่า เกณฑ์การประเมินอยู่ในระดับดีมาก โดยการจัดทำงบประมาณและพัสดุ ด้านการจัดเก็บรายไ้ และการวางแผนและปฏิบัติตามแผน มีเกณฑ์การประเมินอยู่ในระดับดีมาก ส่วนการประเมินผลการปฏิบัติงาน มีเกณฑ์การประเมินอยู่ในระดับดี

1.1.3 ด้านประชาชนผู้รับบริการ พบว่า ระดับความพึงพอใจและการมีส่วนร่วมต่อการบริหารงานขององค์กรบริหารส่วนตำบลทรายแดง อำเภอเมืองระนอง จังหวัดระนอง ในภาพรวมมีความพึงพอใจอยู่ในระดับมาก ($\bar{x} = 3.65$) เมื่อพิจารณาเป็นรายด้าน พบว่า ทุกด้าน มีความพึงพอใจอยู่ในระดับมาก โดยด้านความพึงพอใจต่อสถานที่ ค่าเฉลี่ยสูงที่สุด ($\bar{x} = 3.70$) รองลงมาได้แก่ ด้านความพึงพอใจต่อการให้บริการ ($\bar{x} = 3.66$) ความพึงพอใจต่อบุคลากรและองค์กร ($\bar{x} = 3.63$) ตามลำดับ และด้านการมีส่วนร่วมในกิจกรรม มีค่าเฉลี่ย ต่ำที่สุด ($\bar{x} = 3.62$)

1.1.4 ด้านการเรียนรู้และการพัฒนา พบว่า เกณฑ์การประเมินอยู่ในระดับดี โดยมีการจัดทำแผนการประชุมคณะทำงานและปฏิบัติตามแผน มีหลักสูตรการฝึกอบรมมีการประเมินผล หลังการฝึกอบรม และการจัดทำกลยุทธ์การบริหารทรัพยากรบุคคลโดยระบุความต้องการ หรือ ความคาดหวังของผู้บริหาร ข้าราชการและประชาชนที่มีต่อองค์กร มีการประเมินผลการปฏิบัติงาน นำผลการประเมินไปปรับปรุงแก้ไข เพิ่มกลยุทธ์การบริหารทรัพยากรบุคคล

1.2 ปัญหาในการดำเนินงานขององค์กรบริหารส่วนตำบลทรายแดงอำเภอเมืองระนอง จังหวัดระนอง สรุปได้ดังนี้

1.2.1 ปัญหาด้านการเงินขององค์กรบริหารส่วนตำบลทรายแดง พบว่า งบประมาณมีจำนวนจำกัดเนื่องจากเป็นองค์กรบริหารส่วนตำบลขนาดเล็ก

1.2.2 ปัญหาด้านกระบวนการภายในองค์กรบริหารส่วนตำบลทรายแดง พบว่า บุคลากรมีน้อยไม่เพียงพอกับการดำเนินงานขององค์กรบริหารส่วนตำบล

1.2.3 ปัญหาด้านการเรียนรู้ และพัฒนาองค์กรขององค์กรบริหารส่วนตำบล ทรายแดง พบว่า บุคลากรส่วนใหญ่ขององค์กรบริหารส่วนตำบลขาดทักษะ ความรู้ และความชำนาญในการดำเนินงาน

1.3 เสนอแนะแนวทางในการแก้ไขปัญหาการดำเนินงานขององค์กรบริหารส่วนตำบล ทรายแดง อำเภอเมืองระนอง สรุปได้ดังนี้

1.3.1 ข้อเสนอแนะในการแก้ปัญหาด้านการเงินขององค์การบริหารส่วนตำบลทรายแดง คือ ควรวางแผนการนำงบประมาณที่ได้รับมาใช้ให้เหมาะสมกับการดำเนินงานขององค์การบริหารส่วนตำบล

1.3.2 ข้อเสนอแนะในการแก้ปัญหาด้านกระบวนการภายในขององค์การบริหารส่วนตำบลทรายแดง คือ ควรเพิ่มจำนวนบุคลากรให้เพียงพอและเหมาะสมกับการดำเนินงานขององค์การบริหารส่วนตำบล

1.3.3 ข้อเสนอแนะในการแก้ปัญหาด้านการเรียนรู้ และพัฒนาองค์กรขององค์การบริหารส่วนตำบลทรายแดง คือ บุคลากรควรได้รับความรู้ ความชำนาญ และเพิ่มทักษะในการดำเนินงานขององค์การบริหารส่วนตำบลให้มากขึ้น

2. อภิปรายผลการวิจัย

ผลการวิเคราะห์ข้อมูลการประเมินผลการดำเนินงานขององค์การบริหารส่วนตำบลทรายแดง อำเภอเมือง จังหวัดระนอง มีประเด็นสำคัญที่นำมาอภิปรายผล ดังต่อไปนี้

2.1 ด้านการเงิน จากงบประมาณรายรับ – รายจ่ายประจำปีงบประมาณ 2556 - 2559 ขององค์การบริหารส่วนตำบลทรายแดง อำเภอเมืองระนอง จังหวัดระนอง พบว่า มีรายรับมากกว่ารายจ่ายทุกปีงบประมาณ ถึงแม้ว่ารายได้ที่ได้รับจากหมวดค่าธรรมเนียม ค่าปรับ และใบอนุญาตหมวดรายได้จากสาธารณูปโภคและการพาณิชย์ และหมวดเงินอุดหนุนทั่วไป จะลดลงก็ตาม แต่รายได้อื่นๆ ยังคงมากกว่ารายจ่ายในทุกปีงบประมาณ แสดงถึงความมั่นคงทางการเงินขององค์การบริหารส่วนตำบลทรายแดง สามารถจัดเก็บรายได้มีจำนวนเพิ่มขึ้น งบประมาณ การใช้จ่าย มีการใช้จ่ายในการพัฒนาท้องถิ่น และการใช้จ่ายในการพัฒนาองค์กรเพิ่มขึ้นอย่างมีคุณภาพ องค์การบริหารส่วนตำบลทรายแดง ไม่มีการก่อภาระหนี้สินให้้องค์การเพื่อที่จะพัฒนาโครงสร้างพื้นฐาน หรือการพัฒนาสาธารณูปโภคอย่างเกินตัว

นอกจากนี้ การใช้จ่ายทรัพย์สินที่มีอยู่อย่างประหยัด คุ่มค่า ก็แสดงให้เห็นถึงศักยภาพในการบริหารจัดการขององค์การบริหารส่วนตำบลทรายแดง กิจกรรม หรือโครงการต่างๆ ที่เพิ่มขึ้น การกำหนดยุทธศาสตร์ที่สำคัญในการพัฒนา การเลือกดำเนินโครงการที่สอดคล้องกับศักยภาพที่้องค์การบริหารส่วนตำบลทรายแดงมีอยู่ ก็แสดงออกถึง การพัฒนาที่มีต้นทุนต่ำ แต่เกิดประสิทธิภาพสูง อันนำมาซึ่งความสุขของประชาชนในท้องถิ่น จึงทำให้การประเมินผลการดำเนินงานด้านการเงินอยู่ในเกณฑ์ดี ซึ่งสอดคล้องกับงานวิจัยของกิตติศักดิ์ เจริญวงศ์ (2554) ศึกษาวิจัยเรื่อง “การประเมินผลการดำเนินงานขององค์การบริหารส่วนตำบลแม่ข้าวต้ม อำเภอเมือง

จังหวัดเชียงราย” ผลการศึกษาพบว่า 1) ผลการดำเนินงานขององค์การบริหารส่วนตำบลแม่ข้าวต้ม อำเภอเมือง จังหวัดเชียงราย ด้านการเงิน อยู่ในเกณฑ์ดี และยังสอดคล้องกับงานวิจัยของอุเทน ภูประดิษฐ์ (2555) ศึกษาค้นคว้าอิสระ เรื่องการประเมินผลการดำเนินงานขององค์การบริหารส่วนตำบลทรงคนอง อำเภอพระประแดง จังหวัดสมุทรปราการ ผลการศึกษาพบว่า (1) ผลการปฏิบัติงานด้านการเงิน มีรายรับมากกว่ารายจ่ายทุกปี งบประมาณ ตั้งแต่ปี งบประมาณ พ.ศ.2551-2555 เกณฑ์การดำเนินงานอยู่ในระดับดี

2.2 ด้านกระบวนการภายในองค์กร พบว่า มีการกำหนดรูปแบบการบริหารงาน ด้านกระบวนการภายในองค์กรถูกต้องตามระเบียบตรวจสอบมาตรฐานของกรมส่งเสริมการปกครองส่วนท้องถิ่น การปฏิบัติตามกฎ ระเบียบ ข้อบังคับของกระทรวงมหาดไทย มีการปฏิบัติงานโดยเปิดโอกาสให้ประชาชนได้เข้ามามีส่วนร่วมแสดงถึง ความมีคุณภาพในการให้บริการประชาชน และตรงตามวัตถุประสงค์ถูกต้องตามกฎ ระเบียบของการปฏิบัติราชการ มีการระดมความคิดเห็นของประชาชนเพื่อให้เกิดประโยชน์สูงสุดต่อชุมชน การปฏิบัติตามแผนมีการกำหนดแผนการดำเนินงานให้ทันกำหนดเวลา และมีการประชาสัมพันธ์ให้ชุมชนรับทราบ จึงทำให้มีเกณฑ์การประเมินอยู่ในระดับดีมาก ซึ่งสอดคล้องกับงานวิจัยของสุรัชย์ ประนมศรี (2552) ศึกษาวิจัยเรื่อง “การประเมินผลการดำเนินงานขององค์การบริหารส่วนตำบลแม่ปะ อำเภอแม่สอด จังหวัดตาก” ผลการศึกษาพบว่า 1) ผลการปฏิบัติด้านการเงิน องค์การบริหารส่วนตำบลแม่ปะ มีรายรับมากกว่ารายจ่ายทุกปีงบประมาณตั้งแต่ปีงบประมาณ 2549-2552 โดยรายรับที่สูงกว่ารายจ่ายเกิดจากเงินอุดหนุนจากภาครัฐ ด้านกระบวนการภายใน มีเกณฑ์การดำเนินงานได้คะแนนร้อยละ 91.76 อยู่ในระดับดีมาก และยังสอดคล้องกับงานวิจัยของสุพิชญ์ชญา ผลชี (2554) ศึกษาวิจัยเรื่อง “การประเมินผลการดำเนินงานขององค์การบริหารส่วนตำบลหนองตาว อำเภอบรรพตพิสัย จังหวัดนครสวรรค์” ผลการศึกษาพบว่า ด้านกระบวนการภายใน ได้คะแนนการประเมินร้อยละ 92.00 อยู่ในระดับดีมาก

2.3 ด้านประชาชนผู้รับบริการ พบว่า ระดับความพึงพอใจและการมีส่วนร่วมต่อการบริหารงานขององค์การบริหารส่วนตำบลทรายแดง อำเภอเมืองระนอง จังหวัดระนอง ในภาพรวมมีความพึงพอใจอยู่ในระดับมาก โดยมีความพึงพอใจต่อสถานที่ ในส่วนของทำเลที่ตั้งขององค์การบริหารส่วนตำบลทรายแดง ความมั่นคงของอาคารสำนักงานองค์การบริหารส่วนตำบลทรายแดง การจัดสถานที่ในการให้บริการมีความเหมาะสม และ สถานที่พักรอ และสิ่งอำนวยความสะดวกเพื่อรองรับการบริการมีความเหมาะสม ด้านความพึงพอใจต่อการให้บริการ โดยการให้บริการแก่ประชาชนผู้มาติดต่อองค์การบริหารส่วนตำบลสามารถดำเนินการได้อย่างรวดเร็ว ความทันสมัยของเครื่องมือ เครื่องใช้ในการให้บริการขององค์การบริหารส่วนตำบล การดำเนินการขององค์การ

บริหารส่วนตำบลในการแก้ไขปัญหาให้ประชาชน เครื่องมือ เครื่องใช้ในการให้บริการขององค์การบริหารส่วนตำบล สามารถใช้การได้อย่างรวดเร็ว และ การดำเนินการแก้ไขปัญหาเร่งด่วนของชุมชน องค์การบริหารส่วนตำบลสามารถดำเนินการทันต่อเหตุการณ์ ความพึงพอใจต่อบุคลากรและองค์การ โดยมีความพึงพอใจในภาพรวมของการดำเนินงานขององค์การบริหารส่วนตำบล ความพร้อมของบุคลากรขององค์การบริหารส่วนตำบลในการปฏิบัติงาน บุคลากรขององค์การบริหารส่วนตำบลมีความรู้ความสามารถในการปฏิบัติงานบุคลากรขององค์การบริหารส่วนตำบลปฏิบัติหน้าที่ด้วยความสุภาพเรียบร้อย และ บุคลากรขององค์การบริหารส่วนตำบลปฏิบัติงานด้วยความซื่อสัตย์สุจริต

นอกจากนี้ด้านการมีส่วนร่วมในกิจกรรม มีความพึงพอใจต่อผลการระดมความคิดเห็นในการกำหนดแผนการพัฒนาขององค์การบริหารส่วนตำบล อีกทั้งองค์การบริหารส่วนตำบลยังเปิดโอกาสให้ประชาชนเข้ามามีส่วนร่วมในการจัดทำแผนพัฒนาท้องถิ่น ให้ความร่วมมือเมื่อรับทราบข้อมูลข่าวสารจากการประชาสัมพันธ์ขององค์การบริหารส่วนตำบล และการระดมความคิดเห็นจากชุมชนสามารถกำหนดแนวทางการพัฒนาที่เกิดประโยชน์ต่อชุมชน จึงทำให้ด้านประชาชนผู้รับบริการ มีความพึงพอใจอยู่ในระดับมากซึ่งสอดคล้องกับงานวิจัยของทรงชัย ศิวะบุญ (2552) ศึกษาวิจัยเรื่อง “การประเมินผลการดำเนินงานของธนาคารกรุงไทย จำกัด (มหาชน) สาขาท่าเตียน” ผลการศึกษาวิจัยพบว่า ด้านลูกค้า มีความพึงพอใจในบริการระดับมาก มีค่าเฉลี่ยเท่ากับ 3.67 และยังสอดคล้องกับงานวิจัยของศรุดา สมพอง (2552) ศึกษาวิจัยเรื่อง “การประเมินผลการดำเนินงานและการให้บริการขององค์การบริหารส่วนตำบลโนนธาตุ” ผลการศึกษาพบว่า คุณภาพการให้บริการ โดยการประเมินความพึงพอใจของประชาชนที่มาใช้บริการที่ อบต. ใน 4 ด้านหลัก คือ ด้านความรวดเร็ว ด้านความเสมอภาคและความเป็นธรรม ด้านการให้บริการของเจ้าหน้าที่ และด้านอาคารและสถานที่ให้บริการ ผลการศึกษา พบว่า ความพึงพอใจของประชาชนที่มาใช้บริการที่ อบต. ในภาพรวมอยู่ในระดับมาก ค่าเฉลี่ย 3.80 (ร้อยละ 75.98)

2.4 ด้านการเรียนรู้และการพัฒนา โดยมีการจัดทำแผนการประชุมคณะทำงานและปฏิบัติตามแผน มีหลักสูตรการฝึกอบรมมีการประเมินผลหลักสูตรฝึกอบรม และการจัดทำกลยุทธ์การบริหารทรัพยากรบุคคล โดยระบุความต้องการหรือความคาดหวังของผู้บริหาร ข้าราชการและประชาชนที่มีต่อองค์กร มีการประเมินผลการปฏิบัติงาน นำผลการประเมินไปปรับปรุงแก้ไข เพิ่มกลยุทธ์การบริหารทรัพยากรบุคคล ในภาพรวมมีเกณฑ์การประเมินอยู่ในระดับดี

ผู้บริหารพนักงานเจ้าหน้าที่ที่ปฏิบัติงานใน องค์การบริหารส่วนตำบลทรายแดง เห็นด้วยที่บุคลากรของ องค์การบริหารส่วนตำบลทรายแดง แสดงความประสงค์เพื่อศึกษาต่อ เพื่อเพิ่มวิทยฐานะ องค์การบริหารส่วนตำบลทรายแดง ได้จัดให้มีการอบรม หรือศึกษาดูงานให้แก่ พนักงาน และได้มีการวางแผนในการพัฒนาบุคลากรผู้ปฏิบัติงานในหน่วยงาน มีเกณฑ์ในการ กำหนดคุณสมบัติของพนักงานที่จะเข้ามาเป็นพนักงานขององค์การบริหารส่วนตำบลทรายแดง มีความจำเป็นในการรับบุคลากรใหม่ และองค์การบริหารส่วนตำบลทรายแดง ได้ส่งเสริม ให้บุคลากรของหน่วยงานเข้ารับการฝึกอบรมเพื่อเพิ่มขีดความสามารถในการให้บริการประชาชน และจากผลของการประเมินผลการปฏิบัติงานขององค์การบริหารส่วนตำบลทรายแดง จึงทำให้ ด้านการเรียนรู้และการพัฒนาขององค์การบริหารส่วนตำบลทรายแดง ได้รับระดับเกณฑ์การ ประเมินในเกณฑ์ดีซึ่งสอดคล้องกับงานวิจัยของกิตติศักดิ์ เครือวงศ์ (2554) ศึกษาวิจัยเรื่อง “การประเมินผลการดำเนินงานขององค์การบริหารส่วนตำบลแม่ข้าวต้ม อำเภอเมือง จังหวัด เชียงราย” ผลการศึกษาพบว่า 1) ผลการดำเนินงานขององค์การบริหารส่วนตำบลแม่ข้าวต้ม อำเภอ เมือง จังหวัดเชียงราย ด้านการเรียนรู้และพัฒนาองค์กรอยู่ในเกณฑ์ดี และยังสอดคล้องกับงานวิจัย ของโกวิท ฤทธิวงศ์ (2555) ศึกษาค้นคว้าอิสระ เรื่องการประเมินผลการดำเนินงานของเทศบาล เมืองคลองแห อำเภอหาดใหญ่ จังหวัดสงขลา ผลการศึกษาพบว่า ด้านการเรียนรู้และพัฒนาองค์กร ได้คะแนนประเมินร้อยละ 60 อยู่ในระดับดี

3. ข้อเสนอแนะ

จากผลการศึกษาวิจัยเรื่อง การประเมินผลการดำเนินงานขององค์การบริหารส่วนตำบล ทรายแดง อำเภอเมือง จังหวัดระนอง ในการศึกษาครั้งนี้ผู้ศึกษาวิจัยมีข้อเสนอแนะ โดยแบ่ง ข้อเสนอแนะเป็น 2 ส่วน ดังนี้

3.1 ข้อเสนอแนะในการนำผลการวิจัยไปใช้

1) ด้านการเงิน ควรวางแผนการนำงบประมาณที่ได้รับมาใช้ให้เหมาะสมกับการดำเนินงานขององค์การบริหารส่วนตำบล เพื่อให้เกิดประสิทธิภาพในการปฏิบัติงานที่มีต้นทุน ในการบริหารจัดการที่ต่ำ และการใช้ทรัพยากรที่มีอยู่อย่างมีคุณค่า โดยให้ประชาชนเข้ามามีส่วนร่วม ในการตรวจสอบ เพื่อความโปร่งใสในการดำเนินงาน

2) ด้านกระบวนการภายในองค์กร ควรเพิ่มจำนวนบุคลากรให้เพียงพอและ เหมาะสมกับการดำเนินงานขององค์การบริหารส่วนตำบล ควรมีการกำกับดูแลการทำงานของ พนักงานที่ส่วนเกี่ยวข้องในการจัดทำงบประมาณและรายงานการเงินต่างๆ รวมทั้ง

ควรส่งเสริมให้พนักงานได้เข้าร่วมสัมมนาอบรมเพื่อเพิ่มพูนความรู้และความสามารถในการทำงานให้มีความรวดเร็วและถูกต้องแม่นยำมากยิ่งขึ้น

3) ด้านประชาชนผู้รับบริการ ควรมุ่งเน้นให้เจ้าหน้าที่ให้ความสนใจในการให้บริการแก่ประชาชนให้ประชาชนเกิดความพอใจกับบริการที่พนักงานมอบให้กับผู้มาติดต่อราชการ กับภาพลักษณ์ที่จะทำให้เกิดความประทับใจและมั่นใจ เมื่อมารับบริการ และควรเปิดโอกาสให้ประชาชนเข้ามามีส่วนในกิจกรรมขององค์การบริหารส่วนตำบลมากยิ่งขึ้น

4) ด้านการเรียนรู้และการพัฒนา ควรเพิ่มทักษะความรู้แก่พนักงานเจ้าหน้าที่ตามแนวทางของกรมส่งเสริมการปกครองท้องถิ่น โดยการจัดสรรงบประมาณในการศึกษาดูงานและอบรมสัมมนาเพื่อเพิ่มศักยภาพในการให้บริการแก่ประชาชน และควรมีการประเมินผลการปฏิบัติงานขององค์การบริหารส่วนตำบลอย่างสม่ำเสมอ อีกทั้งควรประเมินผลการฝึกอบรมการจัดทำมาตรฐานด้านคุณธรรมจริยธรรม และการสร้างองค์กรให้เป็นแหล่งเรียนรู้ให้กับชุมชนอีกด้วย

3.2 ข้อเสนอแนะในการวิจัยครั้งต่อไป

1) ศึกษาเกี่ยวกับปัญหาและอุปสรรคในการดำเนินงานขององค์การบริหารส่วนตำบลของอำเภอเมืองระนอง จังหวัดระนอง

2) ศึกษาปัจจัยที่เกี่ยวข้องกับการประเมินผลการดำเนินงานขององค์การบริหารส่วนตำบลทรายแดง อำเภอเมืองระนอง จังหวัดระนอง

3) ศึกษาเรื่องการประเมินผลการดำเนินงานขององค์การบริหารส่วนตำบลในจังหวัดระนอง ว่ามีผลการดำเนินงานเป็นอย่างไร มีปัญหาอุปสรรคอะไรบ้าง และจะมีแนวทางในการแก้ไขปัญหาอย่างไร เพื่อจะได้สะท้อนปัญหาให้ได้ครบทุกด้านมากขึ้น เพื่อเป็นการพัฒนาการบริหารจัดการขององค์กรปกครองส่วนท้องถิ่นให้ดียิ่งขึ้น



บรรณานุกรม

มหาวิทยาลัยราชภัฏสกลนคร

สภามหาวิทยาลัยราชภัฏสกลนคร

บรรณานุกรม

- กิตติศักดิ์ เครือวงศ์. (2554). *การประเมินผลการดำเนินงานขององค์การบริหารส่วนตำบลแม่ข้าวต้มอำเภอเมือง จังหวัดเชียงราย*. (วิทยานิพนธ์รัฐประศาสนศาสตรมหาบัณฑิต ไม่ได้ตีพิมพ์). มหาวิทยาลัยสุโขทัยธรรมาธิราช, นนทบุรี.
- โกวิทย์ ฤทธิวงศ์. (2555). *การประเมินผลการดำเนินงานของเทศบาลเมืองคลองแห อำเภอหาดใหญ่ จังหวัดสงขลา*. (วิทยานิพนธ์ปริญญารัฐประศาสนศาสตรมหาบัณฑิต ไม่ได้ตีพิมพ์). มหาวิทยาลัยสุโขทัยธรรมาธิราช, นนทบุรี.
- จีระ ประทีป. (2547). “การบริหารการคลังท้องถิ่น”. ใน *เอกสารการสอนชุดวิชาการบริหารท้องถิ่น หน่วยที่ 5* นนทบุรี: มหาวิทยาลัยสุโขทัยธรรมาธิราช .
- ณัฐพันธ์ เขจรนันท์ และคณะ. (2546). *กลยุทธ์การสร้างองค์การคุณภาพ*. กรุงเทพฯ: ชรรคมงคลการพิมพ์.
- ไตรรัตน์ โภคพลากรณ์. (2548). *การบริหารทรัพยากรมนุษย์: การเพิ่มพูนประสิทธิภาพและการเสริมสร้างแรงจูงใจในการทำงาน*. นนทบุรี: มหาวิทยาลัยสุโขทัยธรรมาธิราช, นนทบุรี.
- ทรงชัย สีวะบุญย์. (2552). *การประเมินผลการดำเนินงานของธนาคารกรุงไทย จำกัด (มหาชน) สาขาท่าเตียน*. (วิทยานิพนธ์ปริญญารัฐประศาสนศาสตรมหาบัณฑิต ไม่ได้ตีพิมพ์). มหาวิทยาลัยสุโขทัยธรรมาธิราช, นนทบุรี.
- บุญชม ศรีสะอาด. (2535). *การวิจัยเบื้องต้น*. (พิมพ์ครั้งที่ 2). กรุงเทพฯ: สุวีริยาสาส์น.
- ประหยัด หงส์ทองคำ. (2526). *การปกครองท้องถิ่น ไทย*. กรุงเทพฯ: ไทยวัฒนาพานิช.
- พุทธพงศ์ สุขสบาย. (2554). *การประเมินผลการดำเนินงานของการบริหารส่วนตำบลท่าฉนวน อำเภอมโนรมย์ จังหวัดชัยนาท*. (วิทยานิพนธ์ปริญญารัฐประศาสนศาสตรมหาบัณฑิต ไม่ได้ตีพิมพ์). มหาวิทยาลัยสุโขทัยธรรมาธิราช, นนทบุรี.
- เยาวดี ราชชัยกุล วิบูลย์ศรี. (2546). *การประเมินโครงการแนวคิดและแนวปฏิบัติ*. (พิมพ์ครั้งที่ 3). กรุงเทพฯ: จุฬาลงกรณ์มหาวิทยาลัย.
- รศคนธ์ รัตนเสริมพงศ์. (2554). *หลักการบริหารท้องถิ่น*. (พิมพ์ครั้งที่ 1). นนทบุรี: มหาวิทยาลัยสุโขทัยธรรมาธิราช.
- วีรวัช มาณะศิริรานนท์ และณัฐพันธ์ เขจรนันท์. (2546). *การพัฒนา Balanced Scorecard*. กรุงเทพมหานคร: บริษัท เอ็กซ์เปอร์เน็ท จำกัด.

- สุรัชย์ ประนมศรี. (2552). การประเมินผลการดำเนินงานขององค์การบริหารส่วนตำบลแม่ปะ อำเภอแม่สอดจังหวัดตาก. (วิทยานิพนธ์ปริญญารัฐประศาสนศาสตรมหาบัณฑิต ไม่ได้ตีพิมพ์). มหาวิทยาลัยสุโขทัยธรรมมาธิราช, นนทบุรี.
- สุพิชญ์ชญา พลชี. (2554). การประเมินผลการดำเนินงานขององค์การบริหารส่วนตำบลหนองตางู อำเภอบรรพตพิสัย จังหวัดนครสวรรค์. (วิทยานิพนธ์ปริญญารัฐประศาสนศาสตรมหาบัณฑิต ไม่ได้ตีพิมพ์). มหาวิทยาลัยสุโขทัยธรรมมาธิราช, นนทบุรี.
- สุวิมล ว่องวานิช. (2541). ความรู้ชายแดนด้านการประเมินผลการศึกษา. (ในสมหวังพิธิยานุวัฒน์. (บก.) *รวมบทความวิธีวิทยาการวิจัย เล่ม 2*. (หน้า 159-172). กรุงเทพฯ: จุฬาลงกรณ์มหาวิทยาลัย.
- องค์การบริหารส่วนตำบลทรายแดง. (2559). ข้อมูลเกี่ยวกับองค์การบริหารส่วนตำบลทรายแดง. ออนไลน์. สืบค้นเมื่อวันที่ 20 กุมภาพันธ์ 2561. สืบค้นจาก <http://www.saidang.go.th/index.php>.
- อุเทน ภูประดิษฐ์. (2555). การประเมินผลการดำเนินงานขององค์การบริหารส่วนตำบลทรงคนอง อำเภอพระประแดง จังหวัดสมุทรปราการ. (วิทยานิพนธ์ปริญญารัฐประศาสนศาสตรมหาบัณฑิต ไม่ได้ตีพิมพ์). มหาวิทยาลัยสุโขทัยธรรมมาธิราช, นนทบุรี.





ภาคผนวก

ภาคผนวก ก
หนังสือเชิญผู้ทรงคุณวุฒิ



ขอหนังสือให้ผู้ทรงคุณวุฒิตรวจสอบเครื่องมือ

ระบุที่ต้องการ แบบสอบถาม แบบสัมภาษณ์
การจัดส่ง ทางไปรษณีย์ มารับด้วยตนเอง

ชื่อนักศึกษา นาย อรรณพ พรหมคณะ

รหัสประจำตัว 2553003506

แขนงวิชา บริหารรัฐกิจ

วิชาเอก รัฐประศาสนศาสตร์

การศึกษาค้นคว้าอิสระ ชื่อเรื่อง (ภาษาไทย) การประเมินผลการดำเนินงานขององค์การบริหารส่วนตำบลทรายแดง อำเภอเมืองระนอง จังหวัดระนอง

รายชื่อผู้ทรงคุณวุฒิในการตรวจแบบสอบถาม

1. ชื่อ นายวิฑูรย์ คงพรหม ตำแหน่ง ปลัดองค์การบริหารส่วนตำบลบางแก้ว
2. ชื่อ นางสาวนางสาวณัฏฐกร กัญจนราพงศ์
ปริญญารัฐประศาสนศาสตร์มหาบัณฑิตมหาวิทยาลัยสุโขทัยธรรมมาธิราช
3. ชื่อ นางสาว นงลักษณ์ พรหมจินดา ตำแหน่งเจ้าพนักงานปกครองชำนาญการ

โทรศัพท์ (นักศึกษา) 0817282518

ที่อยู่ (นักศึกษา) 5/3 หมู่ที่ 2 ตำบลทรายแดง อำเภอเมืองระนอง จังหวัดระนอง 85130

ขอหนังสือทดลองเครื่องมือ / เก็บข้อมูลเพื่อการวิจัย

- แบบสอบถาม แบบสัมภาษณ์
 ทางไปรษณีย์ มารับด้วยตนเอง

ชื่อนักศึกษา นาย อรรณพ พรหมคณะ

รหัสประจำตัว 2553003506

แขนงวิชา บริหารรัฐกิจ

วิชาเอก รัฐประศาสนศาสตร์

การศึกษาค้นคว้าอิสระ ชื่อเรื่อง (ภาษาไทย) การประเมินผลการดำเนินงานขององค์การบริหารส่วนตำบลทรายแดง อำเภอเมืองระนอง จังหวัดระนอง

รายชื่อผู้บริหารในหน่วยงานในการทดลองเครื่องมือ

- นายอนุวัช ควรคิด
หัวหน้าฝ่ายทรัพยากรและสิ่งแวดล้อมองค์การบริหารส่วนจังหวัดสมุทรปราการ
- นางสาวณัฏฐร กัญจนราพงศ์
กรรมการผู้จัดการบริษัทกัญจนราพงศ์แอนด์เคาน์ตติ้ง จำกัด
- นายนายณรงค์ อินทร์พันธ์
หัวหน้าฝ่ายสำรวจและออกแบบ องค์การบริหารส่วนจังหวัดสมุทรปราการ

โทรศัพท์ (นักศึกษา) 0817282518

ที่อยู่นักศึกษา 5/3 หมู่ที่2 ตำบลทรายแดง อำเภอเมืองระนอง จังหวัดระนอง 85130

แบบสอบถาม

เลขที่แบบสอบถาม

--	--	--

**แบบสอบถามความคิดเห็นของประชาชนในองค์การบริหารส่วนตำบลทรายแดง
เกี่ยวกับการบริหารงานขององค์การบริหารส่วนตำบลทรายแดง
อำเภอเมืองระนอง จังหวัดระนอง**

คำชี้แจง

แบบสอบถามฉบับนี้ เป็นส่วนหนึ่งของการศึกษาระดับปริญญาโท สาขาวิทยาการจัดการ
แขนงวิชาบริหารรัฐกิจ วิชาเอกรัฐประศาสนศาสตรมหาบัณฑิต มหาวิทยาลัยสุโขทัยธรรมาธิราช
ที่ผู้ศึกษา เรื่อง “การประเมินผลการดำเนินงานขององค์การบริหารส่วนตำบลทรายแดง อำเภอเมือง
ระนอง จังหวัดระนอง” ได้จัดทำขึ้นเพื่อในการสำรวจความคิดเห็นของประชาชนที่มีต่อการบริหารงาน
ขององค์การบริหารส่วนตำบลทรายแดง ที่สร้างความพึงพอใจ และการมีส่วนร่วมของประชาชน
ในพื้นที่ ผู้ศึกษาใคร่ขอความกรุณาจากท่านช่วยตอบแบบสอบถามนี้ให้ครบทุกข้อตามความเป็น
จริง และตรงกับความคิดเห็นของท่าน เพื่อจะได้้นำผลไปใช้ประโยชน์ดังกล่าว และขอรับรอง
ว่าข้อมูลที่ท่านตอบทั้งหมดจะถือเป็นความลับ และจะนำเสนอผลวิจัยในภาพรวมเท่านั้น

ผู้ทำการศึกษาวิจัยขอขอบคุณทุกท่านที่ให้ความอนุเคราะห์ในการตอบคำถามครั้งนี้

ขอแสดงความนับถือ

นายอรรณพ พรหมคณะ

รหัสนักศึกษา 2553003506

หลักสูตรรัฐประศาสนศาสตรมหาบัณฑิต

สาขาวิทยาการจัดการ มหาวิทยาลัยสุโขทัยธรรมาธิราช

คำอธิบายในการตอบแบบสอบถาม

แบบสอบถามชุดนี้มีทั้งหมด 3 ตอน ดังนี้

ตอนที่ 1 ข้อมูลทั่วไปเกี่ยวกับผู้ตอบแบบสอบถาม

ตอนที่ 2 คำตอบในเรื่อง ความพึงพอใจและการมีส่วนร่วมต่อการบริหารงานขององค์การบริหารส่วนตำบลทรายแดง อำเภอเมืองระนอง จังหวัดระนอง

ตอนที่ 3 ข้อเสนอแนะอื่นๆ

แบบสอบถามความคิดเห็นของประชาชนในเขตองค์การบริหารส่วนตำบลทรายแดง
เกี่ยวกับการบริหารงานขององค์การบริหารส่วนตำบลทรายแดง
อำเภอเมืองระนอง จังหวัดระนอง

ตอนที่ 1 ลักษณะข้อมูลเกี่ยวกับปัจจัยส่วนบุคคลของผู้ตอบแบบสอบถาม

โปรดทำเครื่องหมาย ✓ ลงใน ที่กำหนดให้

1. เพศ

ชาย

หญิง

2. อายุ

18 – 20 ปี

21 - 30 ปี

31 - 40 ปี

41 – 50 ปี

51 – 60 ปี

61 ปี ขึ้นไป

3. ท่านสำเร็จการศึกษาในระดับใด

ประถมศึกษา

มัธยมศึกษา หรือเทียบเท่า

มัธยมศึกษาหรือเทียบเท่า

อนุปริญญา/ปวศ.

ปริญญาตรี

ปริญญาโท

ปริญญาเอก

4. อาชีพที่ท่านประกอบอยู่ คือ

เกษตรกรรม

รับจ้างแรงงาน

ธุรกิจส่วนตัว

ข้าราชการ/พนักงานรัฐวิสาหกิจ

ตกงาน/ว่างงาน

ไม่ประกอบอาชีพ

อื่นๆ (โปรดระบุ).....

5. ระยะเวลาที่ท่านอาศัยอยู่ในเขตองค์การบริหารส่วนตำบลทรายแดง

1 – 5 ปี

6 – 10 ปี

11 – 15 ปี

16 – 20 ปี

21 ปีขึ้นไป

6. หมู่บ้านที่ท่านอาศัยอยู่คือ

หมู่ที่ 1

หมู่ที่ 2

หมู่ที่ 3

หมู่ที่ 4

**ตอนที่ 2 แบบสอบถาม เรื่อง “การประเมินผลการดำเนินงานขององค์การบริหารส่วนตำบล
ทรายแดง อำเภอเมืองระนอง จังหวัดระนอง”**

ในกรอบแนวคิดด้านประชาชนผู้รับบริการ ซึ่งเป็นคำถามในประเด็นความพึงพอใจ
และการมีส่วนร่วมของประชาชนในพื้นที่

คำชี้แจง กรุณาทำเครื่องหมาย ✓ ลงในช่องว่างด้านขวามือแต่ละข้อที่ตรงกับความคิดเห็นของท่าน
มากที่สุดข้อละเครื่องหมายเดียว

ความพึงพอใจในการดำเนินงานขององค์การบริหาร ส่วนตำบลทรายแดง	ระดับความพึงพอใจ				
	มากที่สุด (5)	มาก (4)	ปาน กลาง (3)	น้อย (2)	น้อย ที่สุด (1)
ความพึงพอใจต่อสถานที่					
1	ท่านมีความพอใจในทำเลที่ตั้งขององค์การบริหารส่วน ตำบลทรายแดง				
2	ความมั่นคงของอาคารสำนักงานองค์การบริหารส่วน ตำบลทรายแดง				
3	การจัดสถานที่ในการให้บริการมีความเหมาะสม				
4	ความสะอาดของห้องน้ำห้องส้วมอยู่ในระดับใด				
5	สถานที่พักรอ และสิ่งอำนวยความสะดวก เพื่อรอรับการ บริการมีความเหมาะสม				

ความพึงพอใจในการดำเนินงานขององค์การบริหารส่วนตำบล ทรายแดง		ระดับความพึงพอใจ				
		มากที่สุด (5)	มาก (4)	ปานกลาง (3)	น้อย (2)	น้อยที่สุด (1)
การมีส่วนร่วมในกิจกรรมขององค์การบริหารส่วนตำบล						
6	ท่านมีความพึงพอใจต่อผลการระดมความคิดเห็น ในการกำหนดแผนการพัฒนาขององค์การบริหารส่วนตำบลระดับใด					
7	ท่านคิดว่าการระดมความคิดเห็นจากชุมชนสามารถกำหนดแนวทางการพัฒนาที่เกิดประโยชน์ต่อชุมชนระดับใด					
การมีส่วนร่วมในกิจกรรมขององค์การบริหารส่วนตำบล (ต่อ)						
8	ท่านให้ความร่วมมือ เมื่อรับทราบข้อมูลข่าวสารจากการประชาสัมพันธ์ขององค์การบริหารส่วนตำบล					
9	องค์การบริหารส่วนตำบลเปิดโอกาสให้ประชาชน เข้ามามีส่วนร่วม ในการจัดทำแผนพัฒนาท้องถิ่น					
10	ประชาชนเข้ามามีส่วนร่วมเป็นกรรมการจัดซื้อจัดจ้างในนามตัวแทนชุมชน ในระดับใด					
ความพึงพอใจต่อการให้บริการขององค์การบริหารส่วนตำบล						
11	การให้บริการแก่ประชาชนผู้มาติดต่อองค์การบริหารส่วนตำบลสามารถดำเนินการได้อย่างรวดเร็ว					
12	การดำเนินการขององค์การบริหารส่วนตำบลในการแก้ไขปัญหาให้ประชาชน อยู่ในระดับใด					
13	การดำเนินการแก้ไขปัญหาเร่งด่วนของชุมชน องค์การบริหารส่วนตำบลสามารถดำเนินการทันต่อเหตุการณ์					
14	เครื่องมือ เครื่องใช้ในการให้บริการขององค์การบริหารส่วนตำบล สามารถใช้การได้อย่างรวดเร็ว					
15	ความทันสมัยของเครื่องมือ เครื่องใช้ในการให้บริการขององค์การบริหารส่วนตำบล					
ความพึงพอใจต่อบุคลากรและภาพรวมขององค์การบริหารส่วนตำบล						
16	ความพร้อมของบุคลากรขององค์การบริหารส่วนตำบลในการปฏิบัติงาน					
17	บุคลากรขององค์การบริหารส่วนตำบลปฏิบัติหน้าที่ด้วยความสุภาพเรียบร้อย					

ความพึงพอใจในการดำเนินงานขององค์การบริหาร ส่วนตำบลทรายแดง		ระดับความพึงพอใจ				
		มากที่สุด (5)	มาก (4)	ปานกลาง (3)	น้อย (2)	น้อยที่สุด (1)
18	บุคลากรขององค์การบริหารส่วนตำบลปฏิบัติงานด้วยความซื่อสัตย์สุจริต					
ความพึงพอใจต่อบุคลากรและภาพรวมขององค์การบริหารส่วนตำบล (ต่อ)						
19	บุคลากรขององค์การบริหารส่วนตำบลมีความรู้ความสามารถในการปฏิบัติงาน					
20	ท่านพึงพอใจในภาพรวมของการดำเนินงานขององค์การบริหารส่วนตำบลในระดับใด					

ตอนที่ 3 ข้อเสนอแนะอื่นๆ

1. ความพึงพอใจต่อสถานที่

.....

.....

.....

2. การมีส่วนร่วมในกิจกรรมขององค์การบริหารส่วนตำบล

.....

.....

.....

3. ความพึงพอใจต่อการให้บริการขององค์การบริหารส่วนตำบล

.....

.....

.....

4. ความพึงพอใจต่อบุคลากรและภาพรวมขององค์การบริหารส่วนตำบล

.....

.....

.....

5. ข้อเสนอแนะอื่นๆ

.....

.....

.....

แบบสัมภาษณ์

เลขที่แบบสัมภาษณ์

--	--	--

**แบบสัมภาษณ์ เรื่อง การประเมินผลการดำเนินงานขององค์การบริหาร
ส่วนตำบลทรายแดง อำเภอเมืองระนอง จังหวัดระนอง
สำหรับสัมภาษณ์ผู้บริหาร และหัวหน้าส่วนสำนักงาน**

เรียน ท่านผู้บริหารและหัวหน้าส่วนสำนักงานขององค์การบริหารส่วนตำบลทรายแดง

เอกสารที่ท่านได้รับนี้ เป็นเอกสารส่วนหนึ่งของการศึกษาวิจัย เรื่อง “การประเมินผลการดำเนินงานขององค์การบริหารส่วนตำบลทรายแดง อำเภอเมืองระนอง จังหวัดระนอง” ได้จัดทำขึ้นเพื่อที่รวบรวมข้อมูล ใช้ในการประกอบการศึกษาค้นคว้าอิสระ ในประเด็นของความคิดเห็นที่ท่านมีต่อปัญหาของการดำเนินงาน และข้อเสนอแนะในการแก้ไขปัญหา ของหน่วยงานที่ท่านปฏิบัติงาน

ข้อมูลทั้งหมดเป็นส่วนหนึ่งของการศึกษาไม่ส่งผลต่อการปฏิบัติงานของท่าน ขอท่านได้โปรดตอบคำถามที่ตรงตามความคิดเห็นของท่าน

ผู้ทำการศึกษาวิจัยขอขอบพระคุณทุกท่านที่ให้ความอนุเคราะห์ในการตอบคำถามครั้งนี้

ขอแสดงความนับถือ

นายอรรณพ พรหมคณะ

รหัสนักศึกษา 2553003506

หลักสูตรรัฐประศาสนศาสตรมหาบัณฑิต

สาขาวิทยาการจัดการ มหาวิทยาลัยสุโขทัยธรรมาธิราช

คำอธิบายในการตอบแบบสัมภาษณ์

แบบสอบสัมภาษณ์ชุดนี้ มีทั้งหมด 2 ตอน คือ

ตอนที่ 1 คำถามเกี่ยวกับปัญหาของการดำเนินงานขององค์การบริหารส่วนตำบลทรายแดง

ตอนที่ 2 คำถามในเรื่องข้อเสนอแนะในการแก้ไขปัญหาของการดำเนินงานขององค์การบริหารส่วนตำบลทรายแดง

ตอนที่ 1 ปัญหาของการดำเนินงานขององค์การบริหารส่วนตำบลทรายแดง

ก. ท่านคิดว่าปัญหาในการปฏิบัติงานขององค์การบริหารส่วนตำบลทรายแดง ในด้านต่อไปนี้ มีอะไรบ้าง

1. ปัญหาด้านการเงินขององค์การบริหารส่วนตำบลทรายแดง

.....

.....

.....

.....

.....

2. ปัญหาด้านกระบวนการภายในองค์กรขององค์การบริหารส่วนตำบลทรายแดง

.....

.....

.....

.....

.....

3. ปัญหาด้านการเรียนรู้ และพัฒนาองค์กรขององค์การบริหารส่วนตำบลทรายแดง

.....

.....

.....

.....

.....

ตอนที่ 2 ข้อเสนอแนะในการแก้ไขปัญหาของการดำเนินงานขององค์การบริหารส่วนตำบลทรายแดง

ข. ท่านมีความคิดเห็นในการแก้ไขปัญหาทั้ง 3 ด้าน ดังกล่าว เป็นเช่นไร

1. ข้อเสนอแนะในการแก้ไขปัญหาด้านการเงินขององค์การบริหารส่วนตำบลทรายแดง

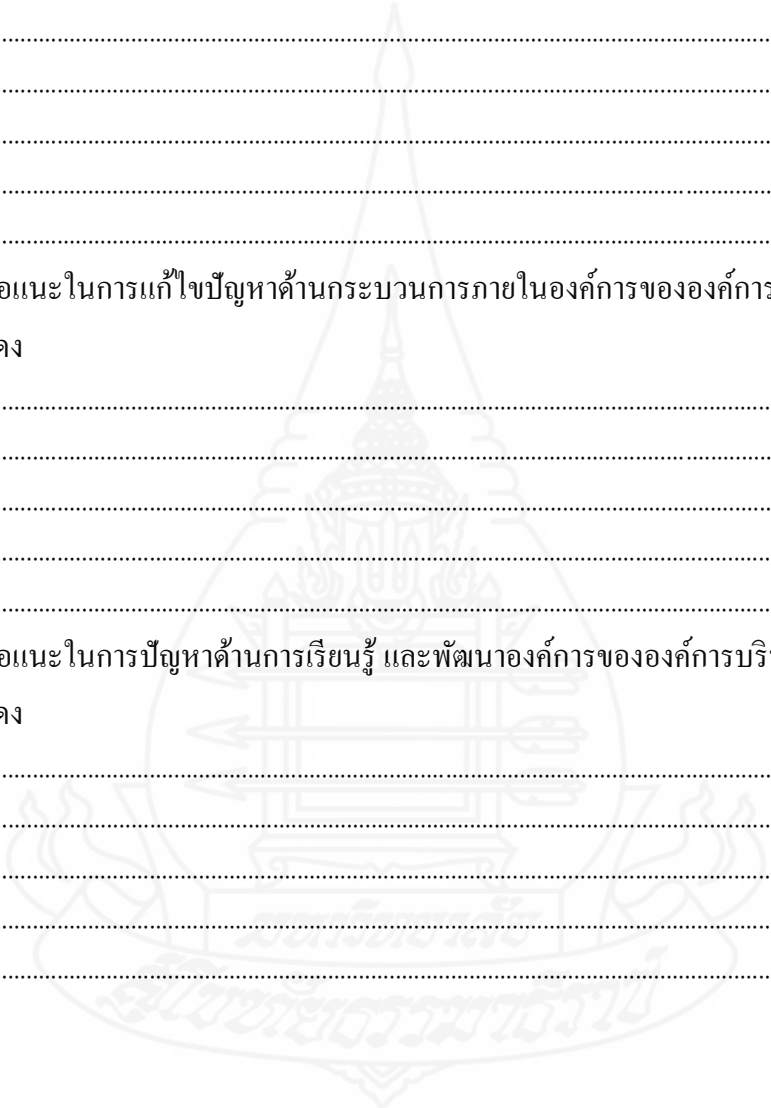
.....
.....
.....
.....
.....

2. ข้อเสนอแนะในการแก้ไขปัญหาด้านกระบวนการภายในองค์กรขององค์การบริหารส่วนตำบลทรายแดง

.....
.....
.....
.....
.....

3. ข้อเสนอแนะในการปัญหาด้านการเรียนรู้ และพัฒนาองค์กรขององค์การบริหารส่วนตำบลทรายแดง

.....
.....
.....
.....
.....



แบบประเมินผลการปฏิบัติงานขององค์การบริหารส่วนตำบลทรายแดง
อำเภอเมืองระนอง จังหวัดระนอง

1. ด้านกระบวนการภายในองค์การ

1.1 การจัดทำงบประมาณและพัสดุ

หัวข้อการประเมิน	เกณฑ์การประเมิน	เกณฑ์การให้คะแนน	คะแนนที่ได้
การประเมินผลการดำเนินการเกี่ยวกับจัดทำงบประมาณและพัสดุ	1. มีการจัดทำแผนปฏิบัติการจัดซื้อจัดจ้าง <input type="checkbox"/> มีแผนและจัดซื้อจัดจ้างตามแผน <input type="checkbox"/> มีแผนแต่ไม่ดำเนินการตามแผน <input type="checkbox"/> มีแผนแต่จัดทำแผนไม่ถูกต้อง <input type="checkbox"/> ไม่มีแผน	5 3 1 0	
	2. มีการแต่งตั้งคณะกรรมการกำหนดราคากลางงานก่อสร้าง (สอบราคา, ประกวดราคา) <input type="checkbox"/> มีการแต่งตั้งคณะกรรมการฯ ฎุกระเบียบและครบทุกโครงการ <input type="checkbox"/> มีการแต่งตั้งคณะกรรมการฯ ฎุกระเบียบแต่ไม่ครบทุกโครงการ <input type="checkbox"/> มีการแต่งตั้งคณะกรรมการฯ ไม่ฎุกระเบียบ <input type="checkbox"/> ไม่มีกรรมการแต่งตั้งคณะกรรมการฯ	5 3 1 0	
	3. มีการจัดตั้งศูนย์หรือช่องทางรับเรื่องร้องเรียนการทุจริตขององค์การบริหารส่วนตำบล <input type="checkbox"/> มีการจัดตั้งศูนย์ฯ และแต่งตั้งเจ้าหน้าที่และประชาสัมพันธ์ <input type="checkbox"/> มีการจัดตั้งศูนย์ฯ และแต่งตั้งเจ้าหน้าที่ <input type="checkbox"/> มีการจัดตั้งศูนย์ฯ <input type="checkbox"/> ไม่มีการจัดตั้งศูนย์ฯ	5 3 1 0	
	4. มีการแต่งตั้งคณะกรรมการตรวจสอบพัสดุประจำปี <input type="checkbox"/> มีการแต่งตั้งและรายงานให้ผู้บริหารและส่งสดง. ตามกำหนด <input type="checkbox"/> มีการแต่งตั้งและรายงานให้ผู้บริหารและส่งสดง.เกินกำหนด <input type="checkbox"/> มีการแต่งตั้ง <input type="checkbox"/> ไม่มีกรรมการแต่งตั้ง	5 3 1 0	

1.2 ด้านการจัดเก็บรายได้

หัวข้อการประเมิน	เกณฑ์การประเมิน	เกณฑ์การให้คะแนน	คะแนนที่ได้
	5. มีการจัดทำทะเบียนคุมหลักประกันสัญญา <ul style="list-style-type: none"> <input type="checkbox"/> มีทะเบียนคุมและตรงกับบัญชีแยกประเภท <input type="checkbox"/> มีทะเบียนคุมแต่ไม่ครบทุกสัญญา <input type="checkbox"/> มีทะเบียนคุมแต่ทำไม่ถูกต้องครบไม่ครบทุกสัญญา <input type="checkbox"/> ไม่มีทะเบียนคุม 	5 3 1 0	
1. การบริหารการจัดเก็บรายได้	6. มีการจัดส่งรายงานสถิติการคลังท้องถิ่นประจำปีงบประมาณ พ.ศ.2558 ภายในระยะเวลาที่กำหนด <ul style="list-style-type: none"> <input type="checkbox"/> ภายในระยะเวลา 30 วัน นับแต่วันที่ 30 ก.ย.58 <input type="checkbox"/> ภายในระยะเวลา 60 วัน นับแต่วันที่ 30 ก.ย.58 <input type="checkbox"/> ภายในระยะเวลา 90 วัน นับแต่วันที่ 30 ก.ย.58 <input type="checkbox"/> ไม่ส่งหรือพ้นระยะเวลาที่กำหนด 90 วัน 	5 3 1 0	
2. การพัฒนาระบบข้อมูล แผนที่ภาษี และทะเบียนทรัพย์สิน	7. การจัดทำระบบแผนที่ภาษีและทะเบียนทรัพย์สิน (ด้วยมือหรือ เทคโนโลยีสารสนเทศ) และการนำแผนที่ภาษี ไปใช้ประกอบการประเมินภาษี <ul style="list-style-type: none"> <input type="checkbox"/> มีการจัดทำแผนที่ระบบแผนที่ภาษีและได้นำมาใช้ประกอบการประเมินภาษี <input type="checkbox"/> มีการจัดทำแผนที่ระบบแผนที่ภาษีและได้นำมาใช้ประกอบการประเมินภาษีบางส่วน <input type="checkbox"/> อยู่ระหว่างจัดทำระบบแผนที่ภาษี <input type="checkbox"/> ยังไม่ได้จัดทำระบบแผนที่ภาษี 	5 3 1 0	
	8. มีการปรับปรุงข้อมูลทะเบียนทรัพย์สินและแผนที่ภาษีให้เป็นปัจจุบันและถูกต้อง <ul style="list-style-type: none"> <input type="checkbox"/> มีการปรับปรุงข้อมูลถูกต้องเป็นปัจจุบันทั้งแผนที่ภาษีและทะเบียนทรัพย์สิน <input type="checkbox"/> มีการปรับปรุงข้อมูลถูกต้องเป็นปัจจุบันอย่างใดอย่างหนึ่ง <input type="checkbox"/> มีการปรับปรุงข้อมูลบ้างแต่ไม่เป็นปัจจุบันทั้งแผนที่ภาษีและทะเบียนทรัพย์สิน <input type="checkbox"/> ไม่มีปรับปรุงข้อมูล 	5 3 1 0	

1.3 การวางแผนและปฏิบัติตามแผน

หัวข้อการประเมิน	เกณฑ์การประเมิน	เกณฑ์การให้คะแนน	คะแนนที่ได้
	9. องค์กรบริหารส่วนตำบลจัดทำแผนการดำเนินงานขององค์กรบริหารส่วนตำบล แล้วเสร็จภายในกำหนด และเผยแพร่ให้ข้าราชการหรือพนักงานส่วนท้องถิ่น และประชาชนทราบ <ul style="list-style-type: none"> <input type="checkbox"/> แล้วเสร็จตามกำหนดเวลาและเผยแพร่ทุกกลุ่ม <input type="checkbox"/> แล้วเสร็จตามกำหนดเวลาแต่ไม่เผยแพร่หรือไม่เผยแพร่ทุกกลุ่ม <input type="checkbox"/> แล้วเสร็จหลังกำหนดเวลาแต่เผยแพร่ทุกกลุ่ม <input type="checkbox"/> แล้วเสร็จหลังกำหนดเวลาและไม่เผยแพร่ทุกกลุ่ม 	5 3 1 0	
	10. กระบวนการแก้ไขปัญหาความเดือดร้อนของประชาชน <ul style="list-style-type: none"> <input type="checkbox"/> การจัดทำบัญชีรับเรื่องราวร้องทุกข์ <input type="checkbox"/> การมอบหมายเจ้าหน้าที่ผู้รับผิดชอบเร่งรัดดำเนินการ <input type="checkbox"/> การดำเนินการแก้ไขปัญหาหรือแจ้งผลความคืบหน้าให้ประชาชนทราบ ภายใน 15 วัน <input type="checkbox"/> รายงานผลการแก้ไขปัญหาให้ผู้บังคับบัญชาประชาชน หรือผู้ร้องทุกข์ทราบ เกณฑ์การให้คะแนน : <ul style="list-style-type: none"> <input type="checkbox"/> มีการดำเนินการครบ 4 ข้อ <input type="checkbox"/> มีการดำเนินการ 3 ข้อ <input type="checkbox"/> มีการดำเนินการ 1-2 ข้อ <input type="checkbox"/> ไม่มีการดำเนินการใดๆ 	5 3 1 0	
	11. องค์กรบริหารส่วนตำบลดำเนินการลดขั้นตอนการปฏิบัติงาน ดังนี้ <ul style="list-style-type: none"> <input type="checkbox"/> กระจายอำนาจการตัดสินใจ <input type="checkbox"/> จัดตั้งหรือสนับสนุนศูนย์บริการร่วม <input type="checkbox"/> มีการใช้เทคโนโลยีสารสนเทศหรือโทรคมนาคมอื่นๆ ระบุ 		

หัวข้อการประเมิน	เกณฑ์การประเมิน	เกณฑ์การให้คะแนน	คะแนนที่ได้
	เกณฑ์การให้คะแนน : <input type="checkbox"/> มีการดำเนินการตั้งแต่ 3 ข้อ ขึ้นไป <input type="checkbox"/> มีการดำเนินการรวม 3 ข้อ <input type="checkbox"/> มีการดำเนินการ 1 ข้อ <input type="checkbox"/> ไม่มีการดำเนินการใด ๆ	5 3 1 0	
	12. องค์กรบริหารส่วนตำบลมอบอำนาจในการตัดสินใจอย่างไร <input type="checkbox"/> การมอบอำนาจจัดทำเป็นหนังสือคำสั่งระบุรายชื่อผู้รับมอบอำนาจชัดเจนและแจ้งเวียนให้ข้าราชการ/พนักงานส่วนท้องถิ่น รวมทั้งประชาชนทราบ <input type="checkbox"/> การมอบอำนาจจัดทำเป็นหนังสือคำสั่งระบุชื่อผู้รับมอบอำนาจชัดเจนและแจ้งเวียนให้ข้าราชการ/พนักงานส่วนท้องถิ่นทราบ <input type="checkbox"/> การมอบอำนาจจัดทำเป็นหนังสือคำสั่งระบุชื่อผู้รับมอบอำนาจไว้อย่างชัดเจน <input type="checkbox"/> ไม่มีการการมอบอำนาจ	5 3 1 0	
	13. องค์กรบริหารส่วนตำบลมีการจัดทำแผนภูมิให้ขั้นตอน และระยะเวลาการดำเนินการ รวมทั้งรายละเอียดอื่นๆ ประชาสัมพันธ์ให้ประชาชนทราบ <input type="checkbox"/> มีการจัดทำแผนภูมิขั้นตอนและกำหนดระยะเวลาและประกาศ ณ จุดบริการทุกจุดที่ประชาชนมองเห็นชัดเจนรวมทั้งประชาสัมพันธ์ให้ทราบโดยวิธีการอื่นๆ <input type="checkbox"/> มีการจัดทำแผนภูมิขั้นตอนและกำหนดระยะเวลาและประกาศ ณ จุดบริการที่ประชาชนมองเห็น <input type="checkbox"/> มีการจัดทำแผนภูมิขั้นตอนและกำหนดระยะเวลา <input type="checkbox"/> ไม่มีการจัดทำแผนภูมิขั้นตอนและกำหนดระยะเวลา	5 3 1 0	

หัวข้อการประเมิน	เกณฑ์การประเมิน	เกณฑ์การให้คะแนน	คะแนนที่ได้
	14. การกำหนดระยะเวลาแล้วเสร็จของงานบริการ สาธารณะของแต่ละงานและประกาศให้ประชาชน ทราบตามแนวทางที่ มท. กำหนด <input type="checkbox"/> มีการกำหนดระยะเวลา และประกาศให้ประชาชน ทราบครบทุกกระบวนการงาน รวมทั้งเพิ่ม กระบวนการบริการอื่นๆ <input type="checkbox"/> มีการกำหนดระยะเวลา ครบทุกกระบวนการงานและ ไม่ประกาศให้ประชาชนทราบ <input type="checkbox"/> มีการกำหนดระยะเวลา ของงานบริการไม่ครบ ทุกกระบวนการงานและประกาศให้ประชาชนทราบ <input type="checkbox"/> มีการกำหนดระยะเวลา ของงานบริการไม่ครบ ทุกกระบวนการงานและไม่ประกาศให้ประชาชน ทราบ	5 3 1 0	

1.4 การประเมินผลการปฏิบัติงาน

หัวข้อการประเมิน	เกณฑ์การประเมิน	เกณฑ์การให้คะแนน	คะแนนที่ได้
1. ตรวจสอบ หลักฐานที่ เกี่ยวข้อง	15. มีการประเมินผลการปฏิบัติราชการขององค์การบริหาร ส่วนตำบล ดังนี้ 1) แต่งตั้งคณะกรรมการประเมินผลการปฏิบัติงานโดย มีบุคคลภายนอกร่วมเป็นกรรมการ 2) จัดประชุมคณะกรรมการ 3) ดำเนินการประเมินผล 4) วิเคราะห์ผลการประเมินและสรุปเสนอผู้บริหาร เกณฑ์การให้คะแนน : <input type="checkbox"/> ดำเนินการตั้งแต่ 1-4 <input type="checkbox"/> ดำเนินการตั้งแต่ 1-3 <input type="checkbox"/> ดำเนินการตั้งแต่ 1-2 <input type="checkbox"/> ไม่มีการแต่งตั้งคณะกรรมการ	5 3 1 0	

หัวข้อการประเมิน	เกณฑ์การประเมิน	เกณฑ์การให้คะแนน	คะแนนที่ได้
	<p>16. องค์กรบริหารส่วนตำบลมีการประเมินผลการปฏิบัติราชการเกี่ยวกับ</p> <ul style="list-style-type: none"> <input type="checkbox"/> ผลสัมฤทธิ์ของภารกิจ <input type="checkbox"/> คุณภาพของการบริการ <input type="checkbox"/> ความคุ้มค่าของภารกิจ <input type="checkbox"/> ความพึงพอใจของประชาชน <p>เกณฑ์การให้คะแนน :</p> <ul style="list-style-type: none"> <input type="checkbox"/> ดำเนินการครบทั้ง 4 ด้าน <input type="checkbox"/> ดำเนินการ 3 ด้าน <input type="checkbox"/> ดำเนินการ 1-2 ด้าน <input type="checkbox"/> ไม่มีการดำเนินการ 	<p>5</p> <p>3</p> <p>1</p> <p>0</p>	
<p>2. แผนการพัฒนาบุคลากรว่ามีแผนพัฒนาบุคลากรเป็นลายลักษณ์อักษรและคำสั่งแต่งตั้งคณะกรรมการติดตามเอกสารการประชุม</p>	<p>17. องค์กรบริหารส่วนตำบลมีการประเมินผลความพึงพอใจของประชาชนต่อการจัดการบริการสาธารณะขององค์กรบริหารส่วนตำบล ดังนี้</p> <ol style="list-style-type: none"> 1) แต่งตั้งคณะกรรมการประเมินผลการปฏิบัติงาน โดยมีบุคคลภายนอกร่วมเป็นกรรมการ 2) มีการประเมินผลความพึงพอใจของประชาชน 3) วิเคราะห์ผลการประเมินและสรุปเสนอผู้บริหาร <p>เกณฑ์การให้คะแนน :</p> <ul style="list-style-type: none"> <input type="checkbox"/> ดำเนินการตั้งแต่ 1-3 <input type="checkbox"/> ดำเนินการตั้งแต่ 1-2 <input type="checkbox"/> ดำเนินการตามข้อ 1 <input type="checkbox"/> ไม่มีการแต่งตั้งคณะกรรมการ 	<p>5</p> <p>3</p> <p>1</p> <p>0</p>	

2. ด้านการเรียนรู้และการพัฒนาองค์กร

หัวข้อการประเมิน	เกณฑ์การประเมิน	เกณฑ์การให้คะแนน	คะแนนที่ได้
<p>1. การพัฒนาบุคลากร</p> <ul style="list-style-type: none"> - ให้ตรวจสอบจากฎีกาเบิกจ่ายเงินหรือหนังสือส่งตัวเข้ารับการอบรม - การตรวจสอบให้ตรวจสอบเฉพาะข้าราชการเท่านั้น - หลักสูตรการฝึกอบรมหมายถึงหลักสูตรที่องค์กรบริหารส่วนตำบลจัดทำเองหรือองค์กรอื่นเป็นผู้จัด 	<p>18. การดำเนินการตามแผนพัฒนาบุคลากร</p> <ul style="list-style-type: none"> <input type="checkbox"/> มีการจัดทำแผน การประชุม คณะทำงานและปฏิบัติตามแผน <input type="checkbox"/> มีการจัดทำแผนและการประชุม คณะทำงาน <input type="checkbox"/> มีการจัดทำแผน <input type="checkbox"/> ไม่มีการจัดทำแผน 	<p>5</p> <p>3</p> <p>1</p> <p>0</p>	
<p>2. การฝึกอบรมหมายถึงการฝึกอบรมที่ท้องถิ่นดำเนินการเองหรือส่งบุคลากรไปรับการฝึกอบรม</p> <ul style="list-style-type: none"> - การติดตามและประเมินผลต้องมีระบบตรวจสอบเพื่อทราบถึงความสำเร็จของการพัฒนาความรู้และผลการปฏิบัติงานของผู้รับการฝึกอบรม - โครงการฝึกอบรมให้ตรวจสอบทุกโครงการและต้องมี 	<p>19. การพัฒนาบุคลากร</p> <ul style="list-style-type: none"> <input type="checkbox"/> ข้าราชการที่เข้ารับการฝึกอบรมอย่างน้อย 1 หลักสูตร มีจำนวนเกินกว่าร้อยละ 85 ของข้าราชการ <input type="checkbox"/> ข้าราชการที่เข้ารับการฝึกอบรมอย่างน้อย 1 หลักสูตร มีจำนวนเกินกว่าร้อยละ 70 แต่ไม่เกินร้อยละ 85 ของข้าราชการ <input type="checkbox"/> ข้าราชการที่เข้ารับการฝึกอบรมอย่างน้อย 1 หลักสูตร มีจำนวนเกินกว่าร้อยละ 50 แต่ไม่เกินร้อยละ 70 ของข้าราชการ <input type="checkbox"/> ข้าราชการที่เข้ารับการฝึกอบรมอย่างน้อย 1 หลักสูตร มีจำนวนไม่เกินร้อยละ 50 ของข้าราชการ 	<p>5</p> <p>3</p> <p>1</p> <p>0</p>	
	<p>20. การประเมินผลการฝึกอบรม</p> <ul style="list-style-type: none"> <input type="checkbox"/> มีการประเมินผลทั้งก่อนและเสร็จสิ้น การฝึกอบรม ตลอดจนติดตามผลที่เกิดขึ้นภายหลังการฝึกอบรม <input type="checkbox"/> มีการประเมินผลทั้งก่อนและเสร็จ 	<p>5</p> <p>3</p>	

หัวข้อการประเมิน	เกณฑ์การประเมิน	เกณฑ์การให้คะแนน	คะแนนที่ได้
	สิ้นการฝึกอบรม <input type="checkbox"/> มีการประเมินผลก่อนหรือภายหลังเสร็จสิ้นการฝึกอบรม <input type="checkbox"/> ไม่มีการประเมินผลการฝึกอบรม	1 0	
3. การจัดทำมาตรฐานคุณธรรมจริยธรรม - บุคลากรจะปฏิบัติงานให้บังเกิดผลดีต่อองค์กรและประชาชน ได้ต้องเป็นผู้มีคุณธรรม - ตรวจสอบแผนอัตรากำลัง 3 ปี ซึ่งระบุให้มีการประกาศมาตรฐานคุณธรรมจริยธรรม - รายงานการประชุมคณะผู้บริหารว่ามีการหยิบยกประเด็นปัญหาข้อร้องเรียนด้านคุณธรรมจริยธรรมหรือไม่ - เอกสารหลักฐานต้องดำเนินการในปีที่ตรวจ	21. การจัดทำมาตรฐานคุณธรรมจริยธรรมขององค์กร <input type="checkbox"/> มีการจัดตั้งคณะทำงานยกร่างมาตรฐานคุณธรรมจริยธรรมโดยประชุมข้าราชการและลูกจ้างเพื่อวางมาตรฐานระบบคุณธรรมจริยธรรมและจัดพิมพ์เผยแพร่ให้ข้าราชการและพนักงานทราบ <input type="checkbox"/> มีการจัดทำมาตรฐานระบบคุณธรรมจริยธรรมและเผยแพร่ <input type="checkbox"/> มีการจัดทำมาตรฐานระบบคุณธรรมจริยธรรม <input type="checkbox"/> ไม่มีการจัดทำมาตรฐานระบบคุณธรรมจริยธรรม	5 3 1 0	
4. การดำเนินการกิจกรรมด้านมาตรฐานคุณธรรมจริยธรรมให้ตรวจสอบเอกสารการจัดทำโครงการและผลการดำเนินการตามโครงการตลอดจนเอกสารหลักฐานที่บันทึกเสนอผู้บริหารท้องถิ่น	22. การดำเนินกิจกรรมด้านมาตรฐานคุณธรรมจริยธรรม <input type="checkbox"/> มีการจัดกิจกรรมเสริมสร้างมาตรฐานคุณธรรมจริยธรรมและติดตามประเมินผลโดยมีการสรุปผลเพื่อปรับปรุงแก้ไขมาตรฐานระบบคุณธรรมจริยธรรมและข้อเสนอแนะให้ผู้บริหารท้องถิ่นทราบ ตลอดจนมีการนำผลสรุปนั้นไปดำเนินการจัดทำมาตรฐานคุณธรรมจริยธรรมชิ้นใหม่	5	

หัวข้อการประเมิน	เกณฑ์การประเมิน	เกณฑ์การให้คะแนน	คะแนนที่ได้
	<input type="checkbox"/> มีการจัดกิจกรรมเสริมสร้างมาตรฐานคุณธรรมจริยธรรมและติดตามประเมินผลโดยมีการสรุปผลเพื่อปรับปรุงแก้ไขมาตรฐานระบบคุณธรรมจริยธรรมและข้อเสนอแนะให้ผู้บริหารท้องถิ่น <input type="checkbox"/> มีการจัดกิจกรรมเสริมสร้างมาตรฐานคุณธรรมจริยธรรม ไม่มีการประเมินผลหรือสรุปผลให้ผู้บริหารทราบ <input type="checkbox"/> ไม่มีการจัดกิจกรรมเพื่อส่งเสริมคุณธรรมจริยธรรมให้แก่ข้าราชการและลูกจ้าง	<p style="text-align: center;">3</p> <p style="text-align: center;">1</p> <p style="text-align: center;">0</p>	
<p>5. การสร้างส่วนราชการเป็นองค์กรเรียนรู้</p> <ul style="list-style-type: none"> - ตรวจสอบเอกสารสื่อประชาสัมพันธ์และบันทึกแจ้งเวียนของหน่วยงานที่เกี่ยวข้อง - การศึกษาในระบบหมายถึง การศึกษาในสถานศึกษา เช่น การศึกษาต่อในระดับปริญญาตรี/โท - การศึกษานอกระบบ หมายถึง การศึกษานอกสถานการศึกษา(เทียบเคียงกับการศึกษานอกโรงเรียน) 	<p>23. การสร้างองค์กรเป็นองค์กรแห่งการเรียนรู้</p> <ul style="list-style-type: none"> <input type="checkbox"/> มีการสรุปผลการบริหารงานและความเคลื่อนไหว ด้านเศรษฐกิจ สังคม เผยแพร่ประชาสัมพันธ์ให้ข้าราชการและพนักงานจ้างในองค์กรได้ทราบ <input type="checkbox"/> มีการส่งเสริมการเรียนรู้ในระบบ/นอกระบบ โดยให้ข้าราชการเข้าถึงระบบอินเทอร์เน็ต <input type="checkbox"/> มีการจัดกิจกรรมส่งเสริมการเรียนรู้ภายในองค์กร เช่น การจัดประชุมสัมมนาเสียงตามสาย สื่อประชาสัมพันธ์ในรูปแบบต่างๆ <input type="checkbox"/> มีการจัดบอร์ดประชาสัมพันธ์เกี่ยวกับองค์ความรู้ที่สำคัญเกี่ยวกับการบริหารงานท้องถิ่น <input type="checkbox"/> มีการศึกษาวิจัยระบบการ 		

หัวข้อการประเมิน	เกณฑ์การประเมิน	เกณฑ์การให้คะแนน	คะแนนที่ได้
	<p>บริหารงานขององค์กรเพื่อรับทราบปัญหาหรือเพื่อการพัฒนาการบริหารงาน มีการติดตามประเมินผลการปฏิบัติราชการขององค์กร โดยจัดเวทีประชาคม การรับฟังความคิดเห็นของข้าราชการและพนักงานจ้าง</p>		
	<p>เกณฑ์การให้คะแนน :</p> <p><input type="checkbox"/> มี 5 กิจกรรมขึ้นไป</p> <p><input type="checkbox"/> มี 3-4 กิจกรรม</p> <p><input type="checkbox"/> มี 1-2 กิจกรรม</p> <p><input type="checkbox"/> ไม่มีการจัดกิจกรรมใดๆ</p>	<p>5</p> <p>3</p> <p>1</p> <p>0</p>	
<p>6. การจัดทำกลยุทธ์การบริหารทรัพยากรบุคคล</p> <p>- ให้ตรวจสอบเอกสารหลักฐานของกลยุทธ์การบริหารทรัพยากรบุคคลว่ามีรายงานหรือกิจกรรมตามที่กำหนดหรือไม่ประการใด</p>	<p>24. การจัดทำกลยุทธ์การบริหารทรัพยากรบุคคล</p> <p><input type="checkbox"/> มีการระบุความต้องการ/ความคาดหวังระยะสั้น ระยะยาวของการบริหารข้าราชการ และประชาชนที่มีต่อองค์กร</p> <p><input type="checkbox"/> มีการวิเคราะห์จุดแข็ง-จุดอ่อนขององค์กร มีการกำหนดวิสัยทัศน์การบริหารงานบุคคล</p> <p><input type="checkbox"/> มีการจัดทำแผนพัฒนาทรัพยากรบุคคลระบุเป้าหมายและระยะเวลาที่จะบรรลุเป้าหมาย</p> <p><input type="checkbox"/> มีการปฏิบัติตามแผนพัฒนาทรัพยากรบุคคล</p> <p><input type="checkbox"/> มีการประเมินผลการปฏิบัติงานตามแผน</p> <p><input type="checkbox"/> มีการนำผลการประเมินไปปรับปรุงแก้ไขเพิ่มเติมกลยุทธ์การบริหารทรัพยากรบุคคล</p>		

หัวข้อการประเมิน	เกณฑ์การประเมิน	เกณฑ์การให้คะแนน	คะแนนที่ได้
	เกณฑ์การให้คะแนน : <input type="checkbox"/> มี 5 กิจกรรม ขึ้นไป <input type="checkbox"/> มี 3-4 กิจกรรม <input type="checkbox"/> มี 1-2 กิจกรรม <input type="checkbox"/> ไม่มีการจัดทำกิจกรรมใดๆ	5 3 1 0	
7. การสื่อสารด้านการบริหารงานบุคคล	25. การสื่อสารด้านการบริหารงานบุคคล <input type="checkbox"/> เสนอหนังสือสั่งการเรื่องการบริหารงานบุคคลภายใน 5 วันทำการ <input type="checkbox"/> จัดเก็บหนังสือสั่งการไว้เป็นหมวดหมู่ <input type="checkbox"/> แจกเวียนหนังสือสั่งการเกี่ยวกับการบริหารงานบุคคลให้แก่ข้าราชการทุกสำนัก/กอง มีการจัดทำสื่อประชาสัมพันธ์แจ้งข่าวสารเกี่ยวกับการบริหารงานบุคคล มีช่องทางหรือจัดประชุมเกี่ยวกับ <input type="checkbox"/> กิจกรรมด้านการบริหารงานบุคคล ให้แก่ข้าราชการลูกจ้างเสนอความคิดเห็น <input type="checkbox"/> สำนักงานปลัดจัดทำสรุปผลการดำเนินงานด้านการบริหารงานบุคคลให้ผู้บริหารทราบ เกณฑ์การให้คะแนน : <input type="checkbox"/> มี 5 กิจกรรมขึ้นไป <input type="checkbox"/> มี 3-4 กิจกรรม <input type="checkbox"/> มี 1-2 กิจกรรม <input type="checkbox"/> ไม่มีการจัดทำกิจกรรมใดๆ	5 3 1 0	

ประวัติผู้ศึกษา

ชื่อสกุล	นายอรรณพ พรหมคณะ
วัน เดือน ปี เกิด	26 มีนาคม 2505
ที่อยู่	5/3 หมู่ที่ 2 ตำบลทรายแดง อำเภอเมือง จังหวัดระนอง 85130
ประวัติการศึกษา	ปริญญาตรีรัฐประศาสนศาสตรบัณฑิต มหาวิทยาลัยสุโขทัยธรรมมาธิราช
ประวัติการทำงาน	บริษัทเอกชน

