

ผลสัมฤทธิ์ของการนำวิธีการทำสัญญาจ้างมาใช้ขององค์กรปกครองส่วน
ท้องถิ่นในจังหวัดเชียงใหม่



วิทยานิพนธ์นี้เป็นส่วนหนึ่งของการศึกษาตามหลักสูตรปริญญารัฐประศาสนศาสตรมหาบัณฑิต
แขนงวิชาบริหารรัฐกิจ สาขาวิชาวิทยาการจัดการ มหาวิทยาลัยสุโขทัยธรรมาธิราช

พ.ศ. 2558

Achievement in the Provision of Public Service by Means of Contracting Out
in the Province of Chiang Mai Local Government

Mr. Kriangkamon Srima



A Thesis Submitted in Partial Fulfillment of the Requirements for
the Degree of Master of Public Administration
School of Management Science
Sukhothai Thammathirat Open University

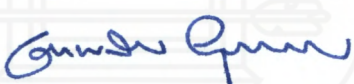
2015

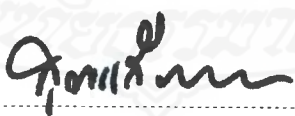
หัวข้อวิทยานิพนธ์ ผลสัมฤทธิ์ของการนำวิธีการทำสัญญาจ้างมาใช้ขององค์กรปกครองส่วนท้องถิ่น
ในจังหวัดเชียงใหม่
ชื่อและนามสกุล นายเกรียงกมล ศรีมา
แขนงวิชา บริหารรัฐกิจ
สาขาวิชา วิทยาการจัดการ มหาวิทยาลัยสุโขทัยธรรมาธิราช
อาจารย์ที่ปรึกษา 1. รองศาสตราจารย์ ดร. เทพศักดิ์ บุญรัตน์
2. รองศาสตราจารย์ ดร. สุรพร เสียนสลาย

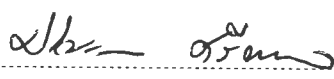
วิทยานิพนธ์นี้ได้รับความเห็นชอบให้เป็นส่วนหนึ่งของการศึกษา
ตามหลักสูตรระดับปริญญาโท เมื่อวันที่ 28 ธันวาคม 2558

คณะกรรมการสอบวิทยานิพนธ์


..... ประธานกรรมการ
(รองศาสตราจารย์ ดร. จุมพล หนิมพานิช)


..... กรรมการ
(รองศาสตราจารย์ ดร. เทพศักดิ์ บุญรัตน์)


..... กรรมการ
(รองศาสตราจารย์ ดร. สุรพร เสียนสลาย)


..... ประธานกรรมการบัณฑิตศึกษา
(ศาสตราจารย์ ดร. สิริวรรณ ศรีพหล)

ชื่อวิทยานิพนธ์ ผลสัมฤทธิ์ของการนำวิธีการทำสัญญาจ้างมาใช้ขององค์กรปกครองส่วนท้องถิ่น
ในจังหวัดเชียงใหม่

ผู้วิจัย นายเกรียงกมล ศรีมา **รหัสนักศึกษา** 2563004452 **ปริญญา** รัฐประศาสนศาสตรมหาบัณฑิต
อาจารย์ที่ปรึกษา (1) รองศาสตราจารย์ ดร. เทพศักดิ์ บุญรัตน์
(2) รองศาสตราจารย์ ดร. สุรพร เลี่ยนสลาย **ปีการศึกษา** 2558

บทคัดย่อ

การศึกษานี้มีวัตถุประสงค์เพื่อศึกษา (1) ระดับผลสัมฤทธิ์ของการนำวิธีการทำสัญญาจ้างมาใช้ขององค์กรปกครองส่วนท้องถิ่นในจังหวัดเชียงใหม่ (2) ปัจจัยที่มีอิทธิพลต่อผลสัมฤทธิ์ของการนำวิธีการทำสัญญาจ้างมาใช้ขององค์กรปกครองส่วนท้องถิ่นในจังหวัดเชียงใหม่ (3) แนวทางการเสริมสร้างผลสัมฤทธิ์ของการนำวิธีการทำสัญญาจ้างมาใช้ขององค์กรปกครองส่วนท้องถิ่นในจังหวัดเชียงใหม่

การศึกษานี้เป็นการวิจัยเชิงสำรวจ ประชากรที่ศึกษา คือ ผู้บริหารองค์กรปกครองส่วนท้องถิ่นในจังหวัดเชียงใหม่ จำนวน 422 คน กลุ่มตัวอย่างที่นำมาศึกษา จำนวน 206 คน เครื่องมือที่ใช้ในการวิจัยคือแบบสอบถาม และแบบสัมภาษณ์ ผู้ให้ข้อมูลคนสำคัญ คือ ผู้แทนผู้ว่าราชการจังหวัดเชียงใหม่ ผู้แทนท้องถิ่นจังหวัดเชียงใหม่ ผู้แทนคลังจังหวัดเชียงใหม่ ผู้แทนผู้อำนวยการสำนักตรวจเงินแผ่นดินจังหวัดเชียงใหม่ และผู้แทนผู้อำนวยการสำนักงานป้องกันและปราบปรามการทุจริตแห่งชาติ ประจำจังหวัดเชียงใหม่ สถิติที่ใช้ในการวิเคราะห์ข้อมูล ได้แก่ การแจกแจงความถี่ ค่าร้อยละ ค่าเฉลี่ย ส่วนเบี่ยงเบนมาตรฐาน และการวิเคราะห์ถดถอยเชิงพหุคูณแบบขั้นตอน การวิเคราะห์ข้อมูลเชิงคุณภาพใช้การวิเคราะห์ SWOT

ผลการวิจัย พบว่า (1) ระดับผลสัมฤทธิ์ของการนำวิธีการทำสัญญาจ้างมาใช้ขององค์กรปกครองส่วนท้องถิ่นในจังหวัดเชียงใหม่ มีมากกว่าร้อยละ 70 อย่างมีนัยสำคัญทางสถิติที่ระดับ .05 (2) ปัจจัยด้านความชัดเจนของกฎหมาย และปัจจัยด้านการบริหารมุ่งผลสัมฤทธิ์ มีอิทธิพลต่อผลสัมฤทธิ์ของการนำวิธีการทำสัญญาจ้างมาใช้ขององค์กรปกครองส่วนท้องถิ่นในจังหวัดเชียงใหม่ ร้อยละ 52.60 อย่างมีนัยสำคัญทางสถิติที่ระดับ .05 (3) แนวทางการเสริมสร้างผลสัมฤทธิ์ของการนำวิธีการทำสัญญาจ้างมาใช้ขององค์กรปกครองส่วนท้องถิ่นในจังหวัดเชียงใหม่ควรมีการวางแผนการปฏิบัติงานเพื่อสนับสนุนให้ภาคเอกชนเข้ามามีบทบาทในการลงทุนด้านการบริหารการศึกษา ด้านสาธารณสุข และด้านโครงสร้างพื้นฐานให้มากขึ้น และควรมีการแก้ไขกฎหมาย ระเบียบ ข้อบังคับให้มีความชัดเจนง่ายต่อการปฏิบัติตอบสนองต่อความต้องการของประชาชน เพื่อให้เกิดผลสัมฤทธิ์ในการนำวิธีการทำสัญญาจ้างมาใช้ขององค์กรปกครองส่วนท้องถิ่นในจังหวัดเชียงใหม่เพิ่มสูงขึ้น

คำสำคัญ ผลสัมฤทธิ์ การทำสัญญาจ้าง องค์กรปกครองส่วนท้องถิ่น

Thesis title: Achievement in the Provision of Public Service by Means of Contracting Out in the Province of Chiang Mai Local Government

Researcher: Mr. Kriangkamon Srima; **ID:** 2563004452;

Degree: Master of Public Administration;

Thesis advisors: (1) Dr. Theppasak Boonyarataphan, Associate Professor;
(2) Dr. Suraporn Sian-salai, Associate Professor; **Academic year:** 2015

Abstract

The objectives of this research were (1) level of the achievement in provision of the contracting out of local government in Chiang Mai Province, (2) factors affecting the achievement in provision of the contracting out of local government in Chiang Mai Province, and (3) ways to strengthening the achievement in provision of the contracting out of local government in Chiang Mai Province.

This research was a survey research. The population was the administrators of local government in Chiang Mai Province with total of 422 persons, from whom 206 were selected as sample. The research tools were questionnaires and interview forms. The key informants consisted of the representative Chiang Mai Governor, the representative of the Chiang Mai Local government Officer, the representative of Chiang Mai Finance Officer, the representative of Office of the Auditor General of Thailand based in Chiang Mai, and the representative of the Office of the National Counter Corruption Commission based in Chiang Mai. Statistics for data analysis included frequency, percentage, mean, and standard deviation as well as stratified multi-regression analysis, while the analysis of qualitative data was made possible through SWOT analysis.

The findings showed that (1) level of the achievement in provision of the contracting out of local government in Chiang Mai Province was higher than 70 percent with statistical significance at .05, (2) the precision of law and legitimations and result-oriented administration factors affected the achievement in provision of the contracting out of local government in Chiang Mai Province by 52.60 percent, with statistical significance at .05, and (3) Regards to the ways to strengthening the achievement in provision of the contracting out of local government in Chiang Mai Province, there should be operation planning to support private sector to concentrate on making more investments in terms of educational administration, public health, and infrastructure to the extent that they become obvious and practical so as to respond to the public demands, and enhance the achievement in provision of the contracting out of local government in Chiang Mai Province.

Keywords: Achievement, Contracting out, Local Government

กิตติกรรมประกาศ

การทำวิทยานิพนธ์ฉบับนี้สำเร็จลุล่วงได้ด้วยความกรุณาเป็นอย่างยิ่งจาก
รองศาสตราจารย์ ดร. เทพศักดิ์ บุญยรัตพันธุ์ ที่ได้กรุณาให้คำปรึกษา แนะนำเพิ่มเติม รวมทั้งติดตาม
การทำวิทยานิพนธ์ครั้งนี้อย่างใกล้ชิดมาโดยตลอดจนถูกต้องและสมบูรณ์ และขอขอบพระคุณ
คณาจารย์ทุกท่านที่ได้กรุณาให้ความรู้ รวมทั้งให้กำลังใจมาตลอดระยะเวลาการศึกษา ผู้วิจัยรู้สึก
ซาบซึ้งในความกรุณาของท่านเป็นอย่างยิ่ง

นอกจากนี้ ผู้วิจัยใคร่ขอขอบพระคุณผู้บริหารองค์กรปกครองส่วนท้องถิ่นในจังหวัด
เชียงใหม่ทุกท่าน ที่ได้กรุณาเสียสละเวลา และให้ความร่วมมือเป็นอย่างดี ในการเก็บรวบรวมข้อมูล
การทำวิจัย และผู้มีส่วนเกี่ยวข้องในการทำวิทยานิพนธ์ครั้งนี้ทุกท่าน ที่ได้กรุณาให้การสนับสนุน
ช่วยเหลือ และให้กำลังใจตลอดมา อันส่งผลให้วิทยานิพนธ์ฉบับนี้สำเร็จลุล่วงได้ด้วยดี

เกรียงกมล ศรีริมา

ธันวาคม 2558



สารบัญ

	หน้า
บทคัดย่อภาษาไทย	ง
บทคัดย่อภาษาอังกฤษ	จ
กิตติกรรมประกาศ	ฉ
สารบัญตาราง	ฅ
สารบัญภาพ	ฉ
บทที่ 1 บทนำ	1
ความเป็นมาและความสำคัญของปัญหา.....	1
ปัญหาการวิจัย.....	4
วัตถุประสงค์การวิจัย.....	4
ขอบเขตการวิจัย.....	4
กรอบแนวคิดการวิจัย.....	6
สมมติฐานการวิจัย.....	9
นิยามเชิงปฏิบัติการ.....	9
ประโยชน์ที่คาดว่าจะได้รับ.....	14
ข้อจำกัดในการวิจัย.....	15
บทที่ 2 วรรณกรรมที่เกี่ยวข้อง.....	16
แนวคิดเกี่ยวกับการจัดการภาครัฐแนวใหม่ (New Public Management).....	16
แนวคิดเกี่ยวกับการบริหารมุ่งผลสัมฤทธิ์ (Result Based Management).....	25
แนวคิดเกี่ยวกับการบริหารกิจการบ้านเมืองที่ดี (Good Governance).....	37
แนวคิดเกี่ยวกับเศรษฐศาสตร์ต้นทุนธุรกรรม (Transaction Cost Economics).....	49
แนวคิดเกี่ยวกับการกระจายอำนาจ.....	69
แนวคิดเกี่ยวกับกฎหมาย ระเบียบและหลักเกณฑ์ที่เกี่ยวข้องกับการทำสัญญาจ้าง.....	76
งานวิจัยที่เกี่ยวข้อง.....	89
สรุปกรอบแนวคิดการวิจัย.....	100

สารบัญ (ต่อ)

	หน้า
บทที่ 3 วิธีดำเนินการวิจัย.....	102
รูปแบบการวิจัย.....	102
ประชากร และกลุ่มตัวอย่าง.....	102
เครื่องมือการวิจัย.....	106
การเก็บรวบรวมข้อมูล.....	117
การวิเคราะห์ข้อมูล.....	118
บทที่ 4 ผลการวิเคราะห์ข้อมูล.....	121
ส่วนที่ 1 ข้อมูลทั่วไปของกลุ่มตัวอย่าง.....	122
ส่วนที่ 2 ความคิดเห็นของกลุ่มตัวอย่างต่อตัวแปรอิสระ.....	125
ส่วนที่ 3 ความคิดเห็นของกลุ่มตัวอย่างต่อตัวแปรตาม.....	138
ส่วนที่ 4 ผลการวิเคราะห์ข้อมูลตามสมมติฐาน.....	148
ส่วนที่ 5 ข้อเสนอที่ได้จากการแสดงความคิดเห็นหรือเสนอแนะเพิ่มเติม.....	155
บทที่ 5 สรุปผลการวิจัย อภิปรายผล และข้อเสนอแนะ.....	166
สรุปผลการวิจัย.....	166
อภิปรายผลการวิจัย.....	178
ข้อเสนอแนะ.....	205
บรรณานุกรม.....	208
ภาคผนวก.....	219
ก แบบสอบถาม.....	220
ข แบบสัมภาษณ์.....	234
ประวัติผู้วิจัย.....	239

สารบัญตาราง

	หน้า
ตารางที่ 3.1 แสดงจำนวนประชากรจำแนกตามประเภทองค์กรปกครองส่วนท้องถิ่น ในจังหวัดเชียงใหม่.....	103
ตารางที่ 3.2 แสดงจำนวนกลุ่มตัวอย่างผู้บริหารองค์กรปกครองส่วนท้องถิ่น ในจังหวัดเชียงใหม่ที่มาจากการเลือกตั้ง.....	105
ตารางที่ 3.3 แสดงจำนวนกลุ่มตัวอย่างผู้บริหารสูงสุดฝ่ายพนักงานส่วนท้องถิ่นองค์กรปกครอง ส่วนท้องถิ่นในจังหวัดเชียงใหม่.....	105
ตารางที่ 3.4 แสดงตัวชี้วัดของตัวแปรอิสระและตัวแปรตาม.....	108
ตารางที่ 3.5 แสดงค่าความเชื่อถือได้ของแบบสอบถาม.....	117
ตารางที่ 3.6 แสดงการวิเคราะห์ข้อมูลเพื่อทดสอบสมมติฐาน.....	120
ตารางที่ 4.1 จำนวนร้อยละของผู้บริหารองค์กรปกครองส่วนท้องถิ่นในจังหวัดเชียงใหม่ ที่มาจากการเลือกตั้ง และผู้บริหารสูงสุดฝ่ายพนักงานส่วนท้องถิ่น ในจังหวัดเชียงใหม่.....	123
ตารางที่ 4.2 ค่าเฉลี่ยและส่วนเบี่ยงเบนมาตรฐานของความคิดเห็นของกลุ่มตัวอย่าง ต่อตัวแปรอิสระ.....	126
ตารางที่ 4.3 ค่าเฉลี่ยและส่วนเบี่ยงเบนมาตรฐานของความคิดเห็นของกลุ่มตัวอย่าง ต่อตัวแปรปัจจัยด้านการบริหารมุ่งผลสัมฤทธิ์.....	127
ตารางที่ 4.4 ค่าเฉลี่ยและส่วนเบี่ยงเบนมาตรฐานของความคิดเห็นของกลุ่มตัวอย่าง ต่อตัวแปรปัจจัยด้านการบริหารกิจการบ้านเมืองที่ดี.....	130
ตารางที่ 4.5 ค่าเฉลี่ยและส่วนเบี่ยงเบนมาตรฐานของความคิดเห็นของกลุ่มตัวอย่าง ต่อตัวแปรปัจจัยด้านเศรษฐศาสตร์ต้นทุนธุรกรรม.....	133
ตารางที่ 4.6 ค่าเฉลี่ยและส่วนเบี่ยงเบนมาตรฐานของความคิดเห็นของกลุ่มตัวอย่าง ต่อตัวแปรปัจจัยด้านความชัดเจนของกฎหมาย.....	132
ตารางที่ 4.7 ค่าเฉลี่ยและส่วนเบี่ยงเบนมาตรฐานของความคิดเห็นของกลุ่มตัวอย่าง ต่อตัวแปรตาม.....	139
ตารางที่ 4.8 ค่าเฉลี่ยและส่วนเบี่ยงเบนมาตรฐานของความคิดเห็นของกลุ่มตัวอย่าง ต่อตัวแปรตามผลผลิตด้านการประหยัดค่าใช้จ่ายของภาครัฐ.....	140
ตารางที่ 4.9 ค่าเฉลี่ยและส่วนเบี่ยงเบนมาตรฐานของความคิดเห็นของกลุ่มตัวอย่าง ต่อตัวแปรตามผลผลิตด้านต้นทุนต่อผลผลิตลดลง.....	141

สารบัญตาราง (ต่อ)

	หน้า
ตารางที่ 4.10 ค่าเฉลี่ยและส่วนเบี่ยงเบนมาตรฐานของความคิดเห็นของกลุ่มตัวอย่าง ต่อตัวแปรตามคุณภาพการให้บริการเพิ่มสูงขึ้น.....	142
ตารางที่ 4.11 ค่าเฉลี่ยและส่วนเบี่ยงเบนมาตรฐานของความคิดเห็นของกลุ่มตัวอย่าง ต่อตัวแปรตามผลผลิตด้านความเท่าเทียมของการให้บริการ.....	144
ตารางที่ 4.12 ค่าเฉลี่ยและส่วนเบี่ยงเบนมาตรฐานของความคิดเห็นของกลุ่มตัวอย่าง ต่อตัวแปรตามผลผลิตด้านตรงตามที่ได้ตกลงกันไว้ในสัญญา.....	145
ตารางที่ 4.13 ค่าเฉลี่ยและส่วนเบี่ยงเบนมาตรฐานของความคิดเห็นของกลุ่มตัวอย่าง ที่มีต่อตัวแปรตามผลลัพธ์ด้านความพึงพอใจของประชาชน.....	147
ตารางที่ 4.14 ผลการวิเคราะห์ t-test เพื่อทดสอบสมมติฐานค่าเฉลี่ยระดับผลสัมฤทธิ์ ของการนำวิธีการทำสัญญาจ้างมาใช้ขององค์กรปกครองส่วนท้องถิ่น ในจังหวัดเชียงใหม่มีมากกว่าร้อยละ 70.....	149
ตารางที่ 4.15 ผลการวิเคราะห์ F-test (One way ANOVA) เพื่อทดสอบสมมติฐานค่าเฉลี่ย ของความคิดเห็นที่มีต่อผลสัมฤทธิ์ของการนำวิธีการทำสัญญาจ้างมาใช้ ขององค์กรปกครองส่วนท้องถิ่นในจังหวัดเชียงใหม่ในแต่ละประเภท.....	150
ตารางที่ 4.16 ผลการวิเคราะห์ F-test (One way ANOVA) เพื่อทดสอบสมมติฐาน ค่าเฉลี่ยของความคิดเห็นที่มีต่อผลสัมฤทธิ์ของการนำวิธีการทำสัญญาจ้าง มาใช้ขององค์กรปกครองส่วนท้องถิ่นในจังหวัดเชียงใหม่ของผู้ที่ดำรงตำแหน่ง ที่มาจาก การเลือกตั้ง กับผู้บริหารสูงสุดฝ่ายพนักงานส่วนท้องถิ่นที่มีต่อระดับ ผลสัมฤทธิ์ของการนำวิธีการทำสัญญาจ้างมาใช้ในองค์กรปกครองส่วนท้องถิ่น.....	152
ตารางที่ 4.17 ผลการวิเคราะห์ถดถอยเชิงพหุ แบบขั้นตอน เพื่อวิเคราะห์ตัวแปรอิสระ ที่มีอิทธิพลต่อผลสัมฤทธิ์ของการนำวิธีการทำสัญญาจ้าง มาใช้ในองค์กรปกครองส่วนท้องถิ่น ในภาพรวม.....	154
ตารางที่ 4.18 แสดงจำนวนและค่าร้อยละของจำนวนผู้ตอบแบบสอบถามปลายเปิด.....	156
ตารางที่ 4.19 แสดงค่าความถี่และร้อยละของความเห็นกลุ่มตัวอย่างที่มีต่อจุดแข็งหรือข้อดี ของการนำวิธีการทำสัญญาจ้างมาใช้ขององค์กรปกครองส่วนท้องถิ่น ในจังหวัดเชียงใหม่.....	156

สารบัญตาราง (ต่อ)

	หน้า
ตารางที่ 4.20 แสดงค่าความถี่และร้อยละของความเห็นกลุ่มตัวอย่างที่มีต่อจุดอ่อน หรือสิ่งที่ต้องแก้ไขปรับปรุงของการนำวิธีการทำสัญญาจ้างมาใช้ ขององค์กรปกครองส่วนท้องถิ่นในจังหวัดเชียงใหม่.....	158
ตารางที่ 4.21 แสดงค่าความถี่และร้อยละของความเห็นกลุ่มตัวอย่างที่มีต่อโอกาส หรือปัจจัยสนับสนุนจากภายนอกองค์กรของการนำวิธีการทำสัญญาจ้าง มาใช้ขององค์กรปกครองส่วนท้องถิ่นในจังหวัดเชียงใหม่.....	159
ตารางที่ 4.22 แสดงค่าความถี่และร้อยละของความเห็นกลุ่มตัวอย่างที่มีต่ออุปสรรค หรือข้อจำกัดของการนำวิธีการทำสัญญาจ้างมาใช้ขององค์กร ปกครองส่วนท้องถิ่นในจังหวัดเชียงใหม่.....	160
ตารางที่ 4.23 แสดงค่าความถี่และร้อยละของความเห็นกลุ่มตัวอย่างที่มีต่อข้อเสนอแนะอื่น ๆ ที่จะทำให้ การนำวิธีการทำสัญญาจ้างมาใช้ขององค์กรปกครองส่วนท้องถิ่น มีผลสัมฤทธิ์สูงขึ้น.....	161



สารบัญภาพ

	หน้า
ภาพที่ 1.1 กรอบแนวคิดในการวิจัย.....	8
ภาพที่ 2.1 การบริหารมุ่งผลสัมฤทธิ์.....	27
ภาพที่ 2.2 องค์ประกอบการบริหารมุ่งผลสัมฤทธิ์.....	28
ภาพที่ 2.3 สรุปกรอบแนวคิดในการวิจัย.....	100



บทที่ 1

บทนำ

1. ความเป็นมาและความสำคัญของปัญหา

ในช่วงสองทศวรรษที่ผ่านมาประเทศต่าง ๆ ทั่วโลกได้รับเอากระแสแนวคิดการจัดการภาครัฐสมัยใหม่หรือการบริหารจัดการภาครัฐแนวใหม่ (New Public Management) เข้ามาบริหารและดำเนินการปฏิรูประบบการบริหารราชการแผ่นดินอย่างจริงจังและต่อเนื่อง โดยมุ่งเน้นการปรับเปลี่ยนปรัชญาความคิดเกี่ยวกับภาครัฐให้มีขนาดเล็กลงและทบทวนบทบาทภารกิจหน้าที่ใหม่ การปรับปรุงและออกแบบกระบวนการบริหารราชการแผ่นดินให้มีความชัดเจน โปร่งใสและเปิดเผย สามารถตรวจสอบและวัดผลสำเร็จได้ การให้ความสำคัญต่อความคุ้มค่าของทรัพยากรและการตอบสนองต่อความต้องการของประชาชนผู้รับบริการ การเปิดกว้างเพื่อรับฟังความคิดเห็นและให้ประชาชนเข้ามามีส่วนร่วม (ทศพร ศิริสัมพันธ์, 2547, น. 17)

แนวคิดการปฏิรูประบบราชการเพื่อลดขนาดราชการ มุ่งประสิทธิภาพ การวัดคุณค่า การกระจายอำนาจ การสละอำนาจและการให้บริการด้วยระบบตลาด และเทคนิคการบริหารจัดการสมัยใหม่ การปฏิรูประบบราชการลักษณะนี้นิยมเรียกว่า การจัดการภาครัฐแนวใหม่ (New Public Management) หรือเรียกว่า การจัดการนิยม (Managerialism) หรือ การบริหารภาครัฐที่อาศัยระบบตลาด (Market-based Public Administration) หรือ รัฐบาลแบบผู้ประกอบการ (Entrepreneurial Government) (เรืองวิทย์ เกษสุวรรณ, 2556, น. 9) แนวทางการปฏิรูประบบราชการและการปฏิรูปการจัดการภาครัฐจึงมุ่งให้ความสำคัญต่อการทำงานของข้าราชการ ด้วยการปรับปรุงระบบการบริหารงานบุคคลของภาครัฐ โดยการนำระบบการบริหารอัตรากำลังภาครัฐ มุ่งไปสู่การลดอัตรากำลังคนภาครัฐให้น้อยลงและสร้างหลักเกณฑ์การจัดสรรอัตรากำลังคน มีการใช้รูปแบบสัญญาจ้างจากภายนอก (Outsourcing) (เทพศักดิ์ บุญยรัตพันธุ์, 2555, น. 244-245)

ในประเทศอังกฤษได้มีการแปรรูปรัฐวิสาหกิจอย่างแพร่หลาย การแปรรูปรัฐวิสาหกิจเป็นการลดบทบาทความเป็นเจ้าของหรือการดำเนินงานให้รัฐวิสาหกิจจากรัฐบาลหรือหน่วยงานของรัฐให้เอกชนเป็นเจ้าของหรือดำเนินการแทน เพื่อให้การแข่งขันของธุรกิจนั้นเป็นไปโดยมีประสิทธิภาพยิ่งขึ้นในการให้บริการสาธารณะแก่ประชาชน โดยรูปแบบการแปรรูปรัฐวิสาหกิจ มี 7 รูปแบบ ได้แก่ 1) การทำสัญญาจ้างเอกชนให้บริหารงาน (Contract out) 2) การทำสัญญาให้เอกชนเช่าดำเนินการ (Lease Contract) 3) การให้สัมปทานภาคเอกชน (Concession) 4) การกระจายหุ้นในตลาด

หลักทรัพย์ 5) การร่วมลงทุนกับภาคเอกชน (Joint-Venture) 6) การให้เอกชนลงทุนดำเนินการแต่รัฐรับซื้อผลผลิต 7) การจำหน่ายจ่ายโอนและยุบเลิกกิจการ (Trade Sale and Liquidation) (มนัสนันท์ ชัยกิจยิ่งเจริญ, 2553 , น. 1)

วิธีการทำสัญญาจ้างเอกชนให้บริหารงาน (Contracting out) คือ การโอนภาระหน้าที่และความรับผิดชอบไปให้เอกชนดำเนินการโดยมีสัญญา เงื่อนไข และกำหนดขอบเขตไว้ (พิพัฒน์ ไทยอารี, 2531 อ้างในมนัสนันท์ ชัยกิจยิ่งเจริญ, 2553 , น. 1) ซึ่งอาจเป็นองค์การที่แสวงหากำไรไม่แสวงหาผลกำไรหรือหน่วยงานรัฐ เป็นรูปแบบหนึ่งของการแปรรูปรัฐวิสาหกิจ (Privatization) ได้เข้ามามีบทบาทในการให้บริการสาธารณะแทนองค์กรปกครองส่วนท้องถิ่น เริ่มแพร่หลายเมื่อรัฐธรรมนูญแห่งราชอาณาจักรไทย พุทธศักราช 2540 บัญญัติเกี่ยวกับเรื่องการกระจายอำนาจให้แก่องค์กรปกครองส่วนท้องถิ่นไว้ โดยกำหนดให้รัฐต้องกระจายอำนาจให้ท้องถิ่นพึ่งตนเองและตัดสินใจในกิจการของท้องถิ่นได้เอง ให้ความเป็นอิสระแก่ท้องถิ่นตามหลักการปกครองตนเองตามเจตนารมณ์ของประชาชนในท้องถิ่น โดยท้องถิ่นมีอิสระในการกำหนดนโยบายการปกครอง การบริหารงานบุคคล การเงิน และการคลัง รัฐบาลเป็นเพียงผู้กำกับดูแลเท่าที่จำเป็นภายใต้กรอบของกฎหมาย (มนัสนันท์ ชัยกิจยิ่งเจริญ, 2553 , น. 1-2)

เมื่อรัฐธรรมนูญแห่งราชอาณาจักรไทย พุทธศักราช 2540 มีผลบังคับใช้ รัฐบาลต้องตรากฎหมายเพื่อรองรับบทบัญญัติตามรัฐธรรมนูญ เช่น พระราชบัญญัติกำหนดแผนและขั้นตอนการกระจายอำนาจแก่องค์กรปกครองส่วนท้องถิ่น พ.ศ. 2542 ทำให้การจัดระบบความสัมพันธ์ระหว่างส่วนกลาง ส่วนภูมิภาค และส่วนท้องถิ่น โดยเฉพาะในส่วนที่ว่าด้วยการกำกับดูแลองค์กรปกครองส่วนท้องถิ่นต้องปรับเปลี่ยนไปในประการสำคัญที่มุ่งหมายที่จะให้องค์กรปกครองส่วนท้องถิ่นมีการบริหารจัดการงานท้องถิ่นที่ดี (Good Local Governance) และการจัดบริการสาธารณะของท้องถิ่น (Local Services Management) ให้เป็นไปตามมาตรฐาน เพื่อตอบสนองความต้องการของประชาชน ในด้านสาธารณสุข ปลอดภัย การรักษาความสงบเรียบร้อย การจัดการศึกษา การบริการสาธารณสุข การจราจรและขนส่งมวลชน การทำนุบำรุงศิลปวัฒนธรรมและภูมิปัญญาท้องถิ่น และการจัดการสิ่งแวดล้อม (นราธิป ศรีราม, 2554 , น. 5)

รัฐธรรมนูญแห่งราชอาณาจักรไทย พุทธศักราช 2550 จึงมุ่งเน้นสาระสำคัญที่เกี่ยวกับการปกครองท้องถิ่นในรัฐธรรมนูญนั้น สามารถแบ่งได้ออกเป็นสาระสำคัญใน 5 ประการ ได้แก่ ประการที่หนึ่งการขยายอำนาจหน้าที่ขององค์กรปกครองส่วนท้องถิ่นให้มีบทบาทที่ชัดเจนและกว้างขวางขึ้น ประการที่สองการทำให้เกิดดุลยภาพระหว่างการกำกับดูแลองค์กรปกครองส่วนท้องถิ่นและความเป็นอิสระ ประการที่สามเป็นการพัฒนาระบบการดำเนินงานและบริหารงานภายในขององค์กรปกครองส่วนท้องถิ่น ประการที่สี่การเปิดพื้นที่ให้แก่ประชาชน ชุมชน และภาคประชาสังคมในการมีส่วนร่วมในการบริหารจัดการท้องถิ่นร่วมกับองค์กรปกครองส่วนท้องถิ่น และ ประการที่ห้า

การทำให้การเมืองท้องถิ่นมีความโปร่งใส นอกจากนี้ในหมวด 14 ว่าด้วยการปกครองท้องถิ่น ยังได้มีการกำหนดว่าองค์กรปกครองส่วนท้องถิ่นเป็นองค์กรหลักในการจัดบริการสาธารณะ และมีส่วนร่วมในการตัดสินใจแก้ไขปัญหาในพื้นที่ และการบัญญัติไว้อย่างชัดเจนนี้เองเป็นหลักประกันว่ารัฐจะต้องส่งเสริม สนับสนุนให้องค์กรปกครองส่วนท้องถิ่นเป็นหน่วยงานหลัก โดยให้การกระจายอำนาจเป็นกลไกสำคัญ และเพื่อให้เกิดผลอย่างเป็นรูปธรรมจึงได้มีการกำหนดมาตรา 283 ระบุว่าองค์กรปกครองส่วนท้องถิ่นมีหน้าที่ในการดูแลและจัดทำบริการสาธารณะ และมีอิสระในการกำหนดนโยบาย การบริหาร การจัดบริการสาธารณะ การบริหารงานบุคคล การเงิน และการคลัง และมีอำนาจหน้าที่ของตนเองโดยเฉพาะ และองค์กรปกครองส่วนท้องถิ่นย่อมจะได้รับการส่งเสริมและสนับสนุนให้มีความเข้มแข็งในการบริหารงานได้โดยอิสระ และสามารถพัฒนาระบบการคลังให้จัดบริการสาธารณะได้โดยครบถ้วน สามารถที่จะจัดตั้ง หรือร่วมกันจัดตั้งองค์การเพื่อการจัดทำบริการสาธารณะตามอำนาจหน้าที่ (มนัสนันท์ ชัยกิจยิ่งเจริญ, 2553 , น. 4)

การจัดบริการสาธารณะจึงเป็นภารกิจสำคัญที่องค์กรปกครองส่วนท้องถิ่นต้องดำเนินการตามอำนาจหน้าที่และมีความสำคัญส่งผลกระทบต่อชีวิตความเป็นอยู่ของประชาชน เป็นการตอบสนองความต้องการพื้นฐานและเป็นสิ่งที่จะช่วยพัฒนาคุณภาพชีวิตของประชาชนให้มีคุณภาพชีวิตที่ดีขึ้น ภายใต้หลักการทำงานที่จะต้องยึดถือว่า การจัดบริการสาธารณะให้แก่ประชาชนนั้นจะต้องดีขึ้นหรือไม่ต่ำกว่าเดิม มีคุณภาพ ได้มาตรฐาน มีการบริหารจัดการที่มีความโปร่งใส มีประสิทธิภาพและมีความรับผิดชอบต่อผู้ใช้บริการที่มากขึ้น (กรมส่งเสริมการปกครองท้องถิ่น, 2556) เพื่ออำนวยความสะดวกและตอบสนองความต้องการและแก้ไขปัญหาให้แก่ประชาชน ดังนั้นการจัดบริการสาธารณะจึงมีลักษณะเป็นการจัดหาและส่งมอบบริการสาธารณะด้านต่าง ๆ ให้แก่ประชาชนในท้องถิ่น (นราธิป ศรีราม, 2554 , น. 5) ผู้บริหารท้องถิ่นและพนักงานขององค์กรปกครองส่วนท้องถิ่นจึงเป็นกลไกหลักในการขับเคลื่อนการจัดบริการสาธารณะให้เกิดผลสัมฤทธิ์ เนื่องจากเป็นผู้มีนโยบายในการบริหารจากผู้บริหารองค์กรส่วนท้องถิ่นไปปฏิบัติ โดยตั้งอยู่บนระเบียบ กฎหมาย ข้อบังคับต่าง ๆ เพื่อให้การบริการสาธารณะในด้านต่าง ๆ เกิดผลสัมฤทธิ์ตามเป้าหมายที่ได้วางไว้ (ธัญญารัตน์ เรียนกะศิลป์, 2555, น. 75) ประชาชนในท้องถิ่นจะได้รับการตอบสนองต่อความต้องการและมีความพึงพอใจมากขึ้นน้อยเพียงใดก็ขึ้นอยู่กับผลสัมฤทธิ์ในการจัดบริการสาธารณะขององค์กรปกครองส่วนท้องถิ่น ด้วยเหตุนี้ผู้วิจัยจึงมีความสนใจที่จะศึกษาระดับผลสัมฤทธิ์ของการนำวิธีการทำสัญญาจ้าง (Contracting Out) มาใช้ขององค์กรปกครองส่วนท้องถิ่นในจังหวัดเชียงใหม่ ศึกษาปัจจัยที่มีอิทธิพลต่อผลสัมฤทธิ์ของการนำวิธีการทำสัญญาจ้างมาใช้ขององค์กรปกครองส่วนท้องถิ่นในจังหวัดเชียงใหม่ และศึกษาแนวทางในการเสริมสร้างผลสัมฤทธิ์ของการนำวิธีการทำสัญญาจ้างมาใช้ขององค์กรปกครองส่วนท้องถิ่นในจังหวัดเชียงใหม่ ซึ่งจะ เป็นประโยชน์ให้องค์กรปกครองส่วนท้องถิ่นในจังหวัดเชียงใหม่ได้ใช้เป็นข้อมูลพื้นฐานในการวิเคราะห์

วางแผนและปรับปรุงการจัดบริการสาธารณะ ซึ่งจะเป็นประโยชน์สำหรับองค์กรปกครองส่วนท้องถิ่นต่อไป

2. ปัญหาการวิจัย

ในการศึกษาวิจัย ผู้วิจัยมีประเด็นปัญหาการวิจัยดังนี้

2.1 ผลสัมฤทธิ์ของการนำวิธีการทำสัญญาจ้างมาใช้ขององค์กรปกครองส่วนท้องถิ่นในจังหวัดเชียงใหม่อยู่ในระดับใด

2.2 มีปัจจัยใดบ้างที่มีอิทธิพลต่อผลสัมฤทธิ์ของการนำวิธีการทำสัญญาจ้างมาใช้ขององค์กรปกครองส่วนท้องถิ่นในจังหวัดเชียงใหม่

2.3 มีแนวทางในการเสริมสร้างผลสัมฤทธิ์ของการนำวิธีการทำสัญญาจ้างมาใช้ขององค์กรปกครองส่วนท้องถิ่นในจังหวัดเชียงใหม่อย่างไรบ้าง

3. วัตถุประสงค์การวิจัย

3.1 เพื่อศึกษาผลสัมฤทธิ์ของการนำวิธีการทำสัญญาจ้างมาใช้ขององค์กรปกครองส่วนท้องถิ่นในจังหวัดเชียงใหม่

3.2 เพื่อศึกษาปัจจัยที่มีอิทธิพลต่อผลสัมฤทธิ์ของการนำวิธีการทำสัญญาจ้างมาใช้ขององค์กรปกครองส่วนท้องถิ่นในจังหวัดเชียงใหม่

3.3 เพื่อศึกษาแนวทางในการเสริมสร้างผลสัมฤทธิ์ของการนำวิธีการทำสัญญาจ้างมาใช้ขององค์กรปกครองส่วนท้องถิ่นในจังหวัดเชียงใหม่

4. ขอบเขตการวิจัย

ในการวิจัยเรื่อง ผลสัมฤทธิ์ของการนำวิธีการทำสัญญาจ้างมาใช้ขององค์กรปกครองส่วนท้องถิ่นในจังหวัดเชียงใหม่ ผู้ศึกษาจะดำเนินการภายใต้ขอบเขตการวิจัย 5 ด้าน คือ ขอบเขตด้านเนื้อหา ขอบเขตด้านพื้นที่ ขอบเขตด้านตัวแปร ขอบเขตด้านประชากรและกลุ่มตัวอย่าง และขอบเขตด้านระยะเวลา ดังนี้

4.1 ขอบเขตด้านเนื้อหา การศึกษาครั้งนี้มุ่งศึกษาถึงผลสัมฤทธิ์ของการนำวิธีการทำสัญญาจ้างมาใช้ขององค์กรปกครองส่วนท้องถิ่นในจังหวัดเชียงใหม่ เชียงใหม่ ใน 2 ระดับ ประกอบด้วย 1) ผลผลิต ได้แก่ การประหยัดค่าใช้จ่ายของภาครัฐ (Cost Reduction) ต้นทุนต่อ

ผลผลิตลดลง (Unit Cost Reduction) คุณภาพการให้บริการเพิ่มสูงขึ้น (Quality of Service Increased) ความเท่าเทียมในการให้บริการ (Equality of Service) ตรงตามที่ตั้งกลงกันไว้ในสัญญา (Term of Reference) 2) ผลลัพธ์ ได้แก่ ความพึงพอใจของประชาชน (Customer Satisfaction) ศึกษาปัจจัยที่มีอิทธิพลต่อผลสัมฤทธิ์ของการนำวิธีการทำสัญญาจ้างมาใช้ขององค์กรปกครองส่วนท้องถิ่นในจังหวัดเชียงใหม่ และศึกษาแนวทางในการเสริมสร้างผลสัมฤทธิ์ของการนำวิธีการทำสัญญาจ้างมาใช้ขององค์กรปกครองส่วนท้องถิ่นในจังหวัดเชียงใหม่

4.2 ขอบเขตด้านพื้นที่ การศึกษาครั้งเป็นการศึกษา องค์กรปกครองส่วนท้องถิ่นในจังหวัดเชียงใหม่

4.3 ขอบเขตด้านตัวแปร

4.3.1 ตัวแปรอิสระ ได้แก่ (1) ปัจจัยด้านการบริหารมุ่งผลสัมฤทธิ์ (Result Based Management=RBM) ประกอบด้วย 1) วัตถุประสงค์ (Objective) 2) ปัจจัยนำเข้า (Input) 3) กระบวนการหรือกิจกรรม (Process) 4) ผลผลิต (Outputs) 5) ผลลัพธ์ (Outcome) (2) ปัจจัยด้านการบริหารกิจการบ้านเมืองที่ดี (Good Governance) ประกอบด้วย 1) หลักประสิทธิผล (Effectiveness) 2) หลักประสิทธิภาพ (Efficiency) 3) หลักการตอบสนอง (Responsiveness) 4) หลักการรับผิดชอบ (Accountability) 5) หลักความโปร่งใส (Transparency) 6) หลักการมีส่วนร่วม (Participation) 7) หลักการกระจายอำนาจ (Decentralization) 8) หลักนิติธรรม (Rule of Law) 9) หลักความเสมอภาค (Equity) และ 10) หลักมุ่งเน้นฉันทามติ (Consensus Oriented) (3) ปัจจัยด้านเศรษฐศาสตร์ต้นทุนธุรกรรม (Transaction Cost Economics) ประกอบด้วย 1) ต้นทุนค่าใช้จ่ายในการแสวงหาข้อมูลสารสนเทศ 2) ต้นทุนในการเจรจาต่อรองและตัดสินใจ 3) ต้นทุนค่าใช้จ่ายในการควบคุมและบังคับใช้ (4) ปัจจัยด้านความชัดเจนของกฎหมาย (The Clarity of the Law) ประกอบด้วย 1) แผนพัฒนาเศรษฐกิจและสังคมแห่งชาติ ฉบับที่ 8 (พ.ศ. 2540-พ.ศ. 2544) 2) นโยบายรัฐบาล มติคณะรัฐมนตรี 3) ระเบียบกระทรวงมหาดไทยว่าด้วยวิธีการงบประมาณขององค์กรปกครองส่วนท้องถิ่น พ.ศ. 2541 4) ระเบียบสำนักนายกรัฐมนตรีว่าด้วยการพัสดุ พ.ศ. 2535 5) ระเบียบกระทรวงมหาดไทยว่าด้วยการพัสดุของหน่วยการบริหารราชการส่วนท้องถิ่น พ.ศ. 2535 6) ระเบียบกระทรวงมหาดไทยว่าด้วยการพัสดุของหน่วยการบริหารราชการส่วนท้องถิ่น พ.ศ. 2538

4.3.2 ตัวแปรตาม ได้แก่ ผลสัมฤทธิ์ของการนำวิธีการทำสัญญาจ้าง (Contract Out) มาใช้ขององค์กรปกครองส่วนท้องถิ่นในจังหวัดเชียงใหม่ ใน 2 ระดับ ประกอบด้วย 1) ผลผลิต ได้แก่ การประหยัดค่าใช้จ่ายของภาครัฐ (Cost Reduction) ต้นทุนต่อผลผลิตลดลง (Unit Cost Reduction) คุณภาพการให้บริการเพิ่มสูงขึ้น (Quality of Service Increased) ความเท่าเทียมในการให้บริการ (Equality of Service) ตรงตามที่ตั้งกลงกันไว้ในสัญญา (Term of Reference) 2) ผลลัพธ์ ได้แก่ ความพึงพอใจของประชาชน (Customer Satisfaction)

4.4 ขอบเขตด้านประชากรและกลุ่มตัวอย่าง

4.4.1 ประชากร มี 2 กลุ่ม คือ กลุ่มที่ 1 ผู้บริหารองค์กรปกครองส่วนท้องถิ่นในจังหวัดเชียงใหม่ที่มาจากการเลือกตั้ง ประกอบด้วย นายกองค์การบริหารส่วนจังหวัด นายกเทศมนตรี นายองค์การบริหารส่วนตำบลจำนวน 211 คน และกลุ่มที่ 2 ผู้บริหารสูงสุดฝ่ายพนักงานส่วนท้องถิ่นในจังหวัดเชียงใหม่ ปลัดองค์การบริหารส่วนจังหวัด ปลัดเทศบาล และปลัดองค์การบริหารส่วนตำบลจำนวน 211 คน รวมจำนวนทั้งสิ้น 422 คน

4.4.2 กลุ่มตัวอย่าง คือ ผู้บริหารองค์กรปกครองส่วนท้องถิ่นในจังหวัดเชียงใหม่ที่มาจากการเลือกตั้ง และผู้บริหารสูงสุดฝ่ายพนักงานส่วนท้องถิ่นในจังหวัดเชียงใหม่ กำหนดขนาดตัวอย่างโดยใช้สูตรของทาโร ยามาเน่ (Taro Yamane) ณ ระดับความคลาดเคลื่อน 0 .05 จะได้กลุ่มตัวอย่างที่เป็นตัวแทนของประชากร คือ ผู้บริหารองค์กรปกครองส่วนท้องถิ่นในจังหวัดเชียงใหม่ที่มาจากการเลือกตั้ง และผู้บริหารสูงสุดฝ่ายพนักงานส่วนท้องถิ่นในจังหวัดเชียงใหม่ จำนวน 206 คน

4.5 ขอบเขตด้านระยะเวลา ในการศึกษาวิจัยครั้งนี้ ใช้ระยะเวลาดำเนินการวิจัย 1 ปี ภายใต้อุปสรรคสภาพแวดล้อมทางเศรษฐกิจ การเมือง และสังคมของประเทศไทยในระหว่างเดือนกันยายน 2557 ถึงเดือนสิงหาคม 2558

5. กรอบแนวคิดการวิจัย

การวิจัยครั้งนี้ผู้วิจัยได้ทบทวนวรรณกรรม องค์ความรู้จากแนวคิด ทฤษฎีและงานวิจัยที่เกี่ยวข้องสามารถนำมาสังเคราะห์เป็นกรอบแนวคิดการวิจัยได้ ดังนี้

5.1 ปัจจัยด้านการบริหารมุ่งผลสัมฤทธิ์ (Result Based Management=RBM)

โดยนำมาจากกรอบแนวคิดของการบริหารมุ่งผลสัมฤทธิ์ของทศพร ศิริสัมพันธ์

5.2 ปัจจัยด้านการบริหารกิจการบ้านเมืองที่ดี (Good Governance) นำมาจากหลัก

ธรรมาภิบาลของการบริหารกิจการบ้านเมืองที่ดี (Good Governance) ตามพระราชกฤษฎีกาว่าด้วยหลักเกณฑ์และวิธีการบริหารกิจการบ้านเมืองที่ดี พ.ศ. 2546 และของสำนักงานคณะกรรมการพัฒนาระบบราชการ (ก.พ.ร.)

5.3 ปัจจัยเศรษฐศาสตร์ด้านต้นทุนธุรกรรม (Transaction-Cost Economics)

โดยนำมาจากกรอบแนวคิดของ Ronald Coase โดย เคนเนท เลาดอน และจิ้นส์ เลาดอน (Kenneth C. Laudon, Jane P. Laudon) นำเสนอในหนังสือ ระบบสารสนเทศเพื่อการจัดการ แปลโดย สัลยุทธ์ สว่างวรรณ

5.4 ปัจจัยด้านความชัดเจนของกฎหมาย (The Clarity of The Law) โดยนำมาจาก

หลักการตามแผนพัฒนาเศรษฐกิจและสังคมแห่งชาติ ฉบับที่ 8 (พ.ศ. 40-พ.ศ. 2544) นโยบายของ

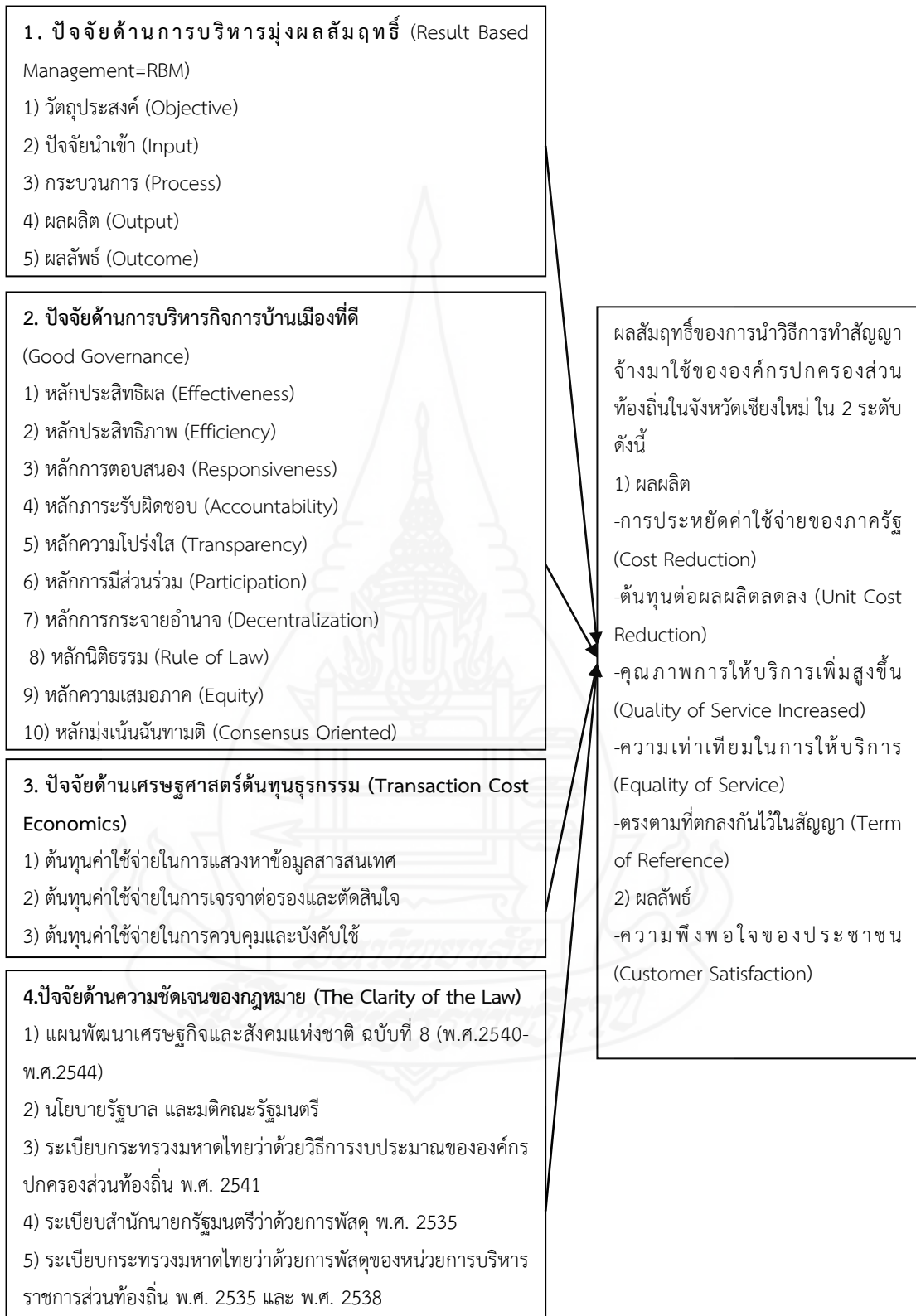
รัฐบาล มติคณะรัฐมนตรี ระเบียบกระทรวงมหาดไทยว่าด้วยวิธีการงบประมาณขององค์กรปกครองส่วนท้องถิ่น พ.ศ. 2541 ระเบียบสำนักนายกรัฐมนตรีว่าด้วยการพัสดุ พ.ศ. 2535 ระเบียบกระทรวงมหาดไทยว่าด้วยการพัสดุของหน่วยการบริหารราชการส่วนท้องถิ่น พ.ศ. 2535 ระเบียบกระทรวงมหาดไทยว่าด้วยการพัสดุของหน่วยการบริหารราชการส่วนท้องถิ่น พ.ศ. 2538

5.5 ตัวแปรตาม ผลสัมฤทธิ์ของการนำวิธีการทำสัญญาจ้างมาใช้ขององค์กรปกครองส่วนท้องถิ่นในจังหวัดเชียงใหม่ ใน 2 ระดับ ประกอบด้วย 1) ผลผลิต ได้แก่ การประหยัดค่าใช้จ่ายของภาครัฐ (Cost Reduction) ต้นทุนต่อผลผลิตลดลง (Unit Cost Reduction) คุณภาพการให้บริการเพิ่มสูงขึ้น (Quality of Service Increased) ความเท่าเทียมในการให้บริการ (Equality of Service) ตรงตามที่ตกลงกันไว้ในสัญญา (Term of Reference) 2) ผลลัพธ์ ได้แก่ ความพึงพอใจของประชาชน (Customer Satisfaction) เป็นการบูรณาการแนวคิดตามเจตนารมณ์ของพระราชกฤษฎีกาว่าด้วยหลักเกณฑ์และวิธีการบริหารกิจการบ้านเมืองที่ดี พ.ศ. 2546 และจากแนวคิดมนัสนันท์ ชัยกิจยิ่งเจริญ ตามภาพดังนี้



ตัวแปรอิสระ

ตัวแปรตาม



ภาพที่ 1.1 กรอบแนวคิดในการวิจัย

6. สมมติฐานการวิจัย

6.1 ระดับผลสัมฤทธิ์ของการนำวิธีการทำสัญญาจ้างมาใช้ขององค์กรปกครองส่วนท้องถิ่นในจังหวัดเชียงใหม่มีมากกว่าร้อยละ 70

6.2 ระดับผลสัมฤทธิ์ของการนำวิธีการทำสัญญาจ้างมาใช้ขององค์กรปกครองส่วนท้องถิ่นแต่ละประเภท คือ องค์กรการบริหารส่วนจังหวัด เทศบาล และองค์กรบริหารส่วนตำบล ในจังหวัดเชียงใหม่มีความแตกต่างกัน

6.3 ระดับความคิดเห็นของผู้บริหารที่มาจากการเลือกตั้งและผู้บริหารที่เป็นฝ่ายพนักงานส่วนท้องถิ่นต่อระดับผลสัมฤทธิ์ของการนำวิธีการทำสัญญาจ้างมาใช้ขององค์กรปกครองส่วนท้องถิ่นในจังหวัดเชียงใหม่มีความแตกต่างกัน

6.4 มีอย่างน้อย 1 ปัจจัย ที่ประกอบไปด้วย ปัจจัยด้านการบริหารมุ่งผลสัมฤทธิ์ (Result Based Management) ปัจจัยด้านการบริหารกิจการบ้านเมืองที่ดี (Good Governance) ปัจจัยด้านเศรษฐศาสตร์ต้นทุนธุรกรรม (Transaction Cost Economic) และปัจจัยด้านความชัดเจนของกฎหมาย (The Clarity of the Law) มีอิทธิพลต่อผลสัมฤทธิ์ของการนำวิธีการทำสัญญาจ้างมาใช้ขององค์กรปกครองส่วนท้องถิ่นในจังหวัดเชียงใหม่

7. นิยามเชิงปฏิบัติการ

7.1 การทำสัญญาจ้าง (Contracting Out) หมายถึง องค์กรปกครองส่วนท้องถิ่นในจังหวัดเชียงใหม่โอนภาระหน้าที่และความรับผิดชอบไปให้หน่วยงานอื่นดำเนินการโดยมีสัญญาเงื่อนไข กำหนดขอบเขตไว้ ซึ่งอาจเป็นองค์การที่แสวงหากำไร องค์กรไม่แสวงหาผลกำไร หรือหน่วยงานรัฐทั้งนี้ความรับผิดชอบยังอยู่ในองค์กรปกครองส่วนท้องถิ่น

7.2 ผู้บริหารองค์กรปกครองส่วนท้องถิ่น หมายถึง นายกองค์การบริหารส่วนจังหวัด นายกเทศมนตรี นายกองค์การบริหารส่วนตำบล ปลัดองค์การบริหารส่วนจังหวัด ปลัดเทศบาล และปลัดองค์การบริหารส่วนตำบล

7.3 ตัวแปรอิสระ หมายถึง ระดับความคิดเห็นของผู้บริหารองค์กรปกครองส่วนท้องถิ่นในจังหวัดเชียงใหม่ต่อตัวแปรปัจจัยที่มีอิทธิพลต่อผลสัมฤทธิ์ของการนำวิธีการทำสัญญาจ้างมาใช้ขององค์กรปกครองส่วนท้องถิ่นในจังหวัดเชียงใหม่ ใน 4 ปัจจัย ประกอบไปด้วย ปัจจัยด้านการบริหารมุ่งผลสัมฤทธิ์ ปัจจัยด้านการบริหารกิจการบ้านเมืองที่ดี ปัจจัยด้านเศรษฐศาสตร์ต้นทุนธุรกรรม และปัจจัยด้านความชัดเจนของกฎหมาย ดังต่อไปนี้

7.3.1 การบริหารมุ่งผลสัมฤทธิ์ (Result Based Management=RBM)

หมายถึง ความสามารถในการบริหารงานที่ประกอบไปด้วยวัตถุประสงค์ ปัจจัยนำเข้า กระบวนการ ผลผลิต และผลลัพธ์

1) วัตถุประสงค์ (Objectives) หมายถึง องค์กรปกครองส่วนท้องถิ่นในจังหวัดเชียงใหม่มีเป้าหมายของผลสัมฤทธิ์ของงานด้วยการนำวิธีการทำสัญญาจ้างมาใช้ทั้งในระยะสั้น ระยะกลาง หรือระยะยาว

2) ปัจจัยนำเข้า (Inputs) หมายถึง องค์กรปกครองส่วนท้องถิ่นในจังหวัดเชียงใหม่ นำเอาทรัพยากรที่ใช้ในการบริหารขององค์กรปกครองส่วนท้องถิ่นใช้เป็นปัจจัยในการทำงาน ประกอบด้วย กำลังคน งบประมาณ วัสดุอุปกรณ์ เทคโนโลยีสารสนเทศ ทรัพย์สินทางปัญญา กฎหมาย ระเบียบ ข้อบังคับ การรักษาชื่อเสียงขององค์กร และวิธีการบริหารจัดการ

3) กระบวนการ (Processes) หมายถึง องค์กรปกครองส่วนท้องถิ่นในจังหวัดเชียงใหม่มีการนำปัจจัยนำเข้าทั้งหลายมาผ่านกระบวนการเพื่อให้เกิดมูลค่าเพิ่มตามมาตรฐานคุณภาพที่ได้กำหนดไว้

4) ผลผลิต (outputs) หมายถึง องค์กรปกครองส่วนท้องถิ่นในจังหวัดเชียงใหม่มีผลงานหรือบริการที่องค์กรปกครองส่วนท้องถิ่นจัดทำขึ้นด้วยการนำเอาวิธีการนำสัญญาจ้างมาใช้ สามารถประหยัดงบประมาณของภาครัฐ ลดต้นทุนต่อผลผลิต คุณภาพการให้บริการเพิ่มขึ้น เกิดความเท่าเทียมในการให้บริการ และเป็นไปตามข้อตกลงที่ตกลงกันไว้ในบันทึกข้อตกลง

5) ผลลัพธ์ (Outcomes) หมายถึง องค์กรปกครองส่วนท้องถิ่นในจังหวัดเชียงใหม่ นำเอาวิธีการทำสัญญาจ้างมาใช้ ได้รับผลกระทบที่เกิดจากผลผลิตหรืองานที่ได้ทำขึ้น ก่อให้เกิดการเปลี่ยนแปลงต่อผู้รับบริการอันเนื่องมาจากการดำเนินการโดยตรง คือ ความพึงพอใจของประชาชน

7.3.2 การบริหารกิจการบ้านเมืองที่ดี (Good Governance) หมายถึง

การบริหารงานขององค์กรปกครองส่วนท้องถิ่นในจังหวัดเชียงใหม่ที่ประกอบไปด้วย หลักประสิทธิผล หลักประสิทธิภาพ หลักการตอบสนอง หลักภาวะรับผิดชอบ หลักความโปร่งใส หลักการมีส่วนร่วม หลักการกระจายอำนาจ หลักนิติธรรม หลักความเสมอภาค และหลักมุ่งเน้นฉันทามติ

1) หลักประสิทธิผล (Effectiveness) หมายถึง การบริการสาธารณะโดยการนำเอาวิธีการทำสัญญาจ้างมาใช้ขององค์กรปกครองส่วนท้องถิ่นในจังหวัดเชียงใหม่ สามารถประหยัดงบประมาณของภาครัฐ งานมีคุณภาพอยู่ในระดับดี สามารถเทียบเคียงกับส่วนราชการหรือหน่วยงานอื่นที่มีภารกิจคล้ายคลึงกัน โดยการปฏิบัติราชการจะต้องมีทิศทาง ยุทธศาสตร์ และเป้าประสงค์ชัดเจน มีกระบวนการและระบบงานที่เป็นมาตรฐาน สามารถติดตามประเมินผลและพัฒนาปรับปรุงอย่างต่อเนื่องและเป็นระบบ

2) *หลักประสิทธิภาพ (Efficiency)* หมายถึง การบริหารราชการตามแนวทางการกำกับดูแลที่ดีที่มีการออกแบบกระบวนการปฏิบัติงานโดยใช้เทคนิคและเครื่องมือการบริหารจัดการที่เหมาะสมให้องค์กรปกครองส่วนท้องถิ่นในจังหวัดเชียงใหม่สามารถใช้ทรัพยากรทั้งด้านต้นทุน แรงงาน และระยะเวลาให้เกิดประโยชน์สูงสุดต่อการพัฒนาขีดความสามารถในการปฏิบัติราชการตามภารกิจ เพื่อตอบสนองความต้องการของประชาชนและผู้มีส่วนได้ส่วนเสียทุกกลุ่ม

3) *หลักการตอบสนอง (Responsiveness)* หมายถึง การให้บริการขององค์กรปกครองส่วนท้องถิ่นในจังหวัดเชียงใหม่ที่สามารถดำเนินการได้ภายในระยะเวลาที่กำหนดและสร้างความเชื่อมั่น ความไว้วางใจ รวมถึงตอบสนองตามความคาดหวัง/ความต้องการของประชาชน ผู้รับบริการ และผู้มีส่วนได้ส่วนเสียที่มีความหลากหลายและมีความแตกต่าง

4) *หลักการรับผิดชอบ (Accountability)* หมายถึง การแสดงความรับผิดชอบต่อองค์กรปกครองส่วนท้องถิ่นในจังหวัดเชียงใหม่ในการปฏิบัติหน้าที่และผลงานต่อเป้าหมายที่กำหนดไว้ โดยความรับผิดชอบนั้นควรอยู่ในระดับที่สนองต่อความคาดหวังของสาธารณะ รวมทั้งการแสดงถึงความสำนึกในการรับผิดชอบต่อปัญหาสาธารณะ

5) *หลักความโปร่งใส (Transparency)* หมายถึง กระบวนการเปิดเผยอย่างตรงไปตรงมา ชี้แจงได้เมื่อมีข้อสงสัยและสามารถเข้าถึงข้อมูลข่าวสารอันไม่ต้องห้ามตามกฎหมายขององค์กรปกครองส่วนท้องถิ่นในจังหวัดเชียงใหม่ได้อย่างเสรีโดยประชาชนสามารถรู้ทุกขั้นตอนในการดำเนินกิจกรรมหรือกระบวนการต่าง ๆ และสามารถตรวจสอบได้

6) *หลักการมีส่วนร่วม (Participation)* หมายถึง กระบวนการที่ข้าราชการประชาชน และผู้มีส่วนได้ส่วนเสียทุกกลุ่มมีโอกาสได้เข้าร่วมในการรับรู้ เรียนรู้ทำความเข้าใจ ร่วมแสดงทัศนะ ร่วมเสนอปัญหา/ประเด็นที่สำคัญที่เกี่ยวข้อง ร่วมคิดแนวทาง ร่วมการแก้ไขปัญหา ร่วมในกระบวนการตัดสินใจ และร่วมกระบวนการพัฒนาในฐานะหุ้นส่วนการพัฒนา ขององค์กรปกครองส่วนท้องถิ่นในจังหวัดเชียงใหม่

7) *หลักการกระจายอำนาจ (Decentralization)* หมายถึง การถ่ายโอนอำนาจการตัดสินใจทรัพยากรและภารกิจจากรัฐบาลให้แก่องค์กรปกครองส่วนท้องถิ่นในจังหวัดเชียงใหม่ และภาคประชาชนดำเนินการแทนโดยอิสระตามสมควร รวมถึงการมอบอำนาจและความรับผิดชอบต่อตัดสินใจและดำเนินการให้แก่บุคลากรโดยมุ่งเน้นการสร้างควมพึงพอใจในการให้บริการต่อผู้รับบริการและผู้มีส่วนได้ส่วนเสียการปรับปรุงกระบวนการ และเพิ่มผลผลิตเพื่อผลการดำเนินงานที่ดีของส่วนราชการ

8) *หลักนิติธรรม (Rule of Law)* หมายถึง การใช้อำนาจของกฎหมาย กฎระเบียบ ข้อบังคับในการบริหารราชการขององค์กรปกครองส่วนท้องถิ่นในจังหวัดเชียงใหม่ด้วยความเป็นธรรม ไม่เลือกปฏิบัติ และคำนึงถึงสิทธิเสรีภาพของผู้มีส่วนได้ส่วนเสีย

9) *หลักความเสมอภาค (Equity)* หมายถึง การได้รับการปฏิบัติและได้รับบริการขององค์กรปกครองส่วนท้องถิ่นในจังหวัดเชียงใหม่อย่างเท่าเทียมกันโดยไม่มีการแบ่งแยกด้านชาย/หญิง ถิ่นกำเนิด เชื้อชาติ ภาษา เพศ อายุ ความพิการ สภาพทางการหรือสุขภาพ สถานะของบุคคล ฐานะทางเศรษฐกิจและสังคม ความเชื่อทางศาสนา การศึกษา การฝึกอบรม และอื่นๆ

10) *หลักมุ่งเน้นฉันทามติ (Consensus Oriented)* หมายถึง การหาข้อตกลงทั่วไปภายในกลุ่มผู้มีส่วนได้ส่วนเสียที่เกี่ยวข้องขององค์กรปกครองส่วนท้องถิ่นในจังหวัดเชียงใหม่ ซึ่งเป็นข้อตกลงที่เกิดจากการใช้กระบวนการเพื่อหาข้อคิดเห็นจากกลุ่มบุคคลที่ได้รับผลประโยชน์และเสียประโยชน์โดยเฉพาะกลุ่มที่ได้รับผลกระทบโดยตรง ซึ่งต้องไม่มีข้อคัดค้านที่ยุติไม่ได้ในประเด็นที่สำคัญ โดยฉันทามติไม่จำเป็นต้องหมายความว่าเห็นพ้องโดยเอกฉันท์

7.3.3 เศรษฐศาสตร์ต้นทุนธุรกรรม (Transaction Cost Economics) หมายถึง ต้นทุนที่ไม่ได้เกิดขึ้นในกระบวนการผลิตสินค้าและบริการโดยตรงแต่เกี่ยวเนื่องกับการผลิตและการแลกเปลี่ยนสินค้าและบริการ ประกอบด้วย ต้นทุนค่าใช้จ่ายในการแสวงหาข้อมูล ต้นทุนค่าใช้จ่ายในการเจรจาต่อรอง ต้นทุนค่าใช้จ่ายในการควบคุมและบังคับใช้

1) *ต้นทุนค่าใช้จ่ายในการแสวงหาข้อมูลสารสนเทศ* หมายถึง องค์กรปกครองส่วนท้องถิ่นในจังหวัดเชียงใหม่สามารถลดต้นทุนด้านเวลาในการค้นหาและการสื่อสารกับผู้ผลิตสินค้า การสืบค้นหาข้อมูลเกี่ยวกับสินค้าและบริการ

2) *ต้นทุนค่าใช้จ่ายในการเจรจาต่อรองและตัดสินใจ* หมายถึง องค์กรปกครองส่วนท้องถิ่นในจังหวัดเชียงใหม่สามารถเจรจาต่อรองเรื่องราคาในการทำสัญญาจ้างเพื่อการตัดสินใจ โดยสามารถลดราคาที่มีการทำสัญญา เมื่อเปรียบเทียบกับราคาต้นทุนที่องค์กรปกครองส่วนท้องถิ่นดำเนินการเอง และสามารถลดราคาที่มีการทำสัญญาเมื่อเปรียบเทียบกับราคากลาง

3) *ต้นทุนค่าใช้จ่ายในการควบคุมและบังคับใช้* หมายถึง องค์กรปกครองส่วนท้องถิ่นในจังหวัดเชียงใหม่สามารถลดต้นทุนค่าใช้จ่ายในการตรวจสอบสัญญาจ้างให้เป็นไปตามแบบที่ตกลงกันไว้ในสัญญาเพื่อคุณภาพของการให้บริการที่สูงกว่า โดยจัดให้ผู้ประกอบการทำสัญญาประกันความเสียหาย

7.3.4 ความชัดเจนของกฎหมาย (The Clarity of The Law) หมายถึง การที่องค์กรปกครองส่วนท้องถิ่นในจังหวัดเชียงใหม่ปรับเปลี่ยนบทบาทจากผู้ควบคุมและปฏิบัติการเองมาเป็นผู้กำกับดูแล ส่งเสริมและสนับสนุนให้ภาคเอกชนเข้ามามีบทบาทในการพัฒนาประเทศมากขึ้น

1) *แผนพัฒนาเศรษฐกิจและสังคมแห่งชาติ* หมายถึง แผนพัฒนาเศรษฐกิจและสังคมแห่งชาติ ฉบับที่ 8 (พ.ศ. 2540-2544) กำหนดให้ปรับปรุงบทบาทการบริหารจัดการขององค์กรปกครองส่วนท้องถิ่นด้วยการลดบทบาทในการดำเนินกิจกรรมของภาครัฐเพื่อส่งเสริมให้

ประชาชนและภาคเอกชนเข้ามามีบทบาทมากขึ้น ลดขนาดโครงสร้างและกำลังคนขององค์กรปกครองส่วนท้องถิ่น สนับสนุนให้ภาคเอกชนมีบทบาทเพิ่มขึ้นในการลงทุนด้านการบริหารการศึกษา ด้านสาธารณสุข และด้านบริการโครงสร้างพื้นฐานอย่างเต็มศักยภาพ

2) *นโยบายของรัฐบาล* หมายถึง นโยบายในการปรับเปลี่ยนบทบาทให้ภาคเอกชนเข้ามาดำเนินงานบางอย่างแทนองค์กรปกครองส่วนท้องถิ่น โดยการปรับลดขนาดกำลังคน ยุบเลิกตำแหน่งลูกจ้างประจำหมวดแรงงาน และองค์กรปกครองส่วนท้องถิ่นใช้วิธีการทำสัญญาจ้างแทน (มติคณะรัฐมนตรีเมื่อวันที่ 26 พฤษภาคม 2541)

3) *กฎหมาย* หมายถึง ระเบียบกระทรวงมหาดไทยว่าด้วยวิธีการงบประมาณขององค์กรปกครองส่วนท้องถิ่น พ.ศ. 2541 ระเบียบสำนักนายกรัฐมนตรีว่าด้วยการพัสดุ พ.ศ. 2535 ระเบียบกระทรวงมหาดไทยว่าด้วยการพัสดุของหน่วยการบริหารราชการส่วนท้องถิ่น พ.ศ. 2535 ระเบียบกระทรวงมหาดไทยว่าด้วยการพัสดุของหน่วยการบริหารราชการส่วนท้องถิ่น พ.ศ. 2538 ที่มีวัตถุประสงค์และเป้าหมายในการปรับปรุงบทบาทการจัดการองค์กรปกครองส่วนท้องถิ่นด้วยการลดบทบาทในการดำเนินกิจกรรมของภาครัฐ โดยวิธีการทำสัญญาจ้างโดยมีสัญญา เงื่อนไข กำหนดขอบเขตอำนาจหน้าที่ขององค์กรปกครองส่วนท้องถิ่น ขอบเขตของงานที่สามารถดำเนินการได้ การเบิกจ่ายงบประมาณตามสัญญาไว้ เพื่อส่งเสริมให้ประชาชนและภาคเอกชนดำเนินงานภารกิจบางอย่างแทนภาครัฐ

7.4 ตัวแปรตาม หมายถึง ระดับความคิดเห็นของผู้บริหารองค์กรปกครองส่วนท้องถิ่น ในจังหวัดเชียงใหม่ต่อผลสัมฤทธิ์ของการนำวิธีการทำสัญญาจ้างมาใช้ขององค์กรปกครองส่วนท้องถิ่น ในจังหวัดเชียงใหม่ให้บรรลุเป้าหมาย ใน 2 ระดับ ประกอบไปด้วย ระดับที่ 1 ผลผลิต และระดับที่ 2 ผลลัพธ์ ดังต่อไปนี้

7.3.1 ระดับที่ 1 ผลผลิต (Output) หมายถึง สิ่งที่ได้ออกมาเป็นรูปธรรมที่เกิดขึ้นตามวิธีการทำสัญญาจ้างขององค์กรปกครองส่วนท้องถิ่นในจังหวัดเชียงใหม่ ประกอบด้วย

1) *การประหยัดค่าใช้จ่ายของภาครัฐ (Cost Reduction)* หมายถึง องค์กรปกครองส่วนท้องถิ่นในจังหวัดเชียงใหม่สามารถประหยัดค่าใช้จ่ายที่มีการทำสัญญาจ้างเมื่อเปรียบเทียบกับราคาต้นทุนที่องค์กรปกครองส่วนท้องถิ่นดำเนินการเอง หรือเมื่อเปรียบเทียบกับราคากลาง

2) *ต้นทุนต่อผลผลิตลดลง (Unit Cost Reduction)* หมายถึง องค์กรปกครองส่วนท้องถิ่นในจังหวัดเชียงใหม่มีการปรับปรุงโครงสร้างองค์การให้มีขนาดเล็กเหมาะสมต่อการปฏิบัติงาน แต่การให้บริการสาธารณะมีประสิทธิภาพมากขึ้น

3) *คุณภาพการให้บริการเพิ่มสูงขึ้น (Quality of Service Increased)* หมายถึง มาตรฐานการให้บริการสาธารณะตามสัญญาจ้างดีกว่า มีกระบวนการให้บริการ มีเครื่องมือ

ที่ใช้ได้มาตรฐาน พนักงานที่ให้บริการมีคุณภาพ ประชาชนมีความสะดวกในการรับบริการ เมื่อเปรียบเทียบกับที่องค์กรปกครองส่วนท้องถิ่นในจังหวัดเชียงใหม่ดำเนินการเอง

4) *ความเท่าเทียมของการให้บริการ (Equality of Service)* หมายถึง ประชาชนได้รับการที่เท่าเทียมกันในการได้รับการบริการจากภาครัฐเมื่อใช้วิธีการทำสัญญาจ้างเมื่อเปรียบเทียบกับที่องค์กรปกครองส่วนท้องถิ่นในจังหวัดเชียงใหม่ดำเนินการเอง ไม่ถูกกีดกันในการให้บริการ

5) *ตรงตามที่ได้ตกลงกันไว้ในสัญญา (Term of Reference)* หมายถึง การวัดตามการบรรลุตามเป้าหมายที่ได้มีการตกลงตั้งแต่ทำสัญญาจ้างว่าประชาชนได้รับการตรงตามที่องค์กรปกครองส่วนท้องถิ่นในจังหวัดเชียงใหม่ระบุไว้ในสัญญาถึงข้อกำหนดและขอบเขตของงานมากกว่าที่เคยได้รับการบริการจากองค์กรปกครองส่วนท้องถิ่น

7.3.2 ระดับที่ 2 ผลลัพธ์ (Outcome) หมายถึง ผลกระทบที่องค์กรปกครองส่วนท้องถิ่นได้รับจากการนำวิธีการทำสัญญาจ้างมาใช้ดำเนินการ คือ ความพึงพอใจของประชาชน (Customer Satisfaction)

8. ประโยชน์ที่คาดว่าจะได้รับ

8.1 ประโยชน์ในเชิงปฏิบัติ เพื่อนำผลการวิจัยที่ค้นพบ ไปประยุกต์ใช้ในการแก้ปัญหาขององค์กรปกครองส่วนท้องถิ่นในจังหวัดเชียงใหม่ในด้านการพัฒนาการจัดการให้บริการสาธารณะโดยวิธีการทำสัญญาจ้าง ให้เกิดผลสัมฤทธิ์ เพื่อช่วยให้องค์กรปกครองส่วนท้องถิ่นพัฒนาความสามารถในการบริหารทรัพยากร และจัดการบริการสาธารณะ

8.2 ประโยชน์ในเชิงทฤษฎี เพื่อนำผลการวิจัยไปช่วยพัฒนาแนวคิดทฤษฎีต้นทุนธุรกรรมในการทำสัญญาจ้าง

8.3 ประโยชน์ในเชิงนโยบาย เป็นการนำไปปรับปรุงนโยบายด้านการบริการสาธารณะโดยวิธีการทำสัญญาจ้างขององค์กรปกครองส่วนท้องถิ่นในจังหวัดเชียงใหม่เพื่อเพิ่มผลสัมฤทธิ์ของวิธีการทำสัญญาจ้างเพื่อผลิตบริการสาธารณะแทนท้องถิ่นโดยคำนึงถึง บริบทของประเทศไทยข้อดี ข้อเสีย ประสิทธิภาพและประเภทงานที่เหมาะสม เพื่อเพิ่มศักยภาพในการบริหารงานขององค์กรปกครองส่วนท้องถิ่นในจังหวัดเชียงใหม่เพื่อให้ประชาชนได้รับการบริการสาธารณะอย่างมีคุณภาพ และเพื่อให้มีการใช้เงินงบประมาณที่มาจากภาษีประชาชนให้เกิดผลสัมฤทธิ์มากยิ่งขึ้น

8.4 ประโยชน์ในเชิงการสร้างองค์ความรู้ในการทำต้นทุนธุรกรรมของภาครัฐให้มีประสิทธิภาพสูงขึ้น โดยองค์กรปกครองส่วนท้องถิ่นสามารถนำไปใช้ได้โดยตรง หรือสามารถนำมา

ปรับใช้ได้ เพื่อให้เหมาะกับสถานการณ์หรืองานที่กระทำอยู่ และแม้จะเป็นความรู้ที่เกิดขึ้นต่อเรื่อง ต้นทุนธุรกรรมในวิธีการทำสัญญาจ้าง โดยความรู้ที่เกิดขึ้นนั้นสามารถนำไปใช้ในลักษณะต่าง ๆ ได้

8.5 ผลการวิจัยบุคลากรและหน่วยงานของรัฐสามารถนำไปใช้เป็นพื้นฐานในการศึกษา ค้นคว้าหรือทำวิจัยต่อไป

9. ข้อจำกัดในการวิจัย

การศึกษาครั้งนี้ เป็นการศึกษาวิจัยเชิงสำรวจ (Survey Research) โดยเป็นการศึกษา ความคิดเห็นจากกลุ่มตัวอย่างซึ่งเป็นผู้บริหารองค์กรปกครองส่วนท้องถิ่นในจังหวัดเชียงใหม่ ประกอบไปด้วย องค์การบริหารส่วนจังหวัด 1 แห่ง เทศบาลนคร 1 แห่ง เทศบาลเมือง 4 แห่ง เทศบาลตำบล 52 แห่ง และองค์การบริหารส่วนตำบล 47 แห่ง ซึ่งมีจำนวนแตกต่างกันในด้านจำนวนองค์กรปกครอง ส่วนท้องถิ่น ปริมาณงาน และงบประมาณ



บทที่ 2

วรรณกรรมที่เกี่ยวข้อง

การศึกษาวิจัย เรื่อง ผลสัมฤทธิ์ของการนำวิธีการทำสัญญาจ้างมาใช้ขององค์กรปกครองส่วนท้องถิ่นในจังหวัดเชียงใหม่ ผู้วิจัยได้ศึกษาแนวคิด ทฤษฎีและงานวิจัยที่เกี่ยวข้อง เพื่อเป็นพื้นฐานและเป็นแนวทางในการศึกษา โดยแบ่งเนื้อหา ดังนี้

1. แนวคิดเกี่ยวกับการบริหารจัดการภาครัฐแนวใหม่ (New Public Management)
2. แนวคิดเกี่ยวกับการบริหารมุ่งผลสัมฤทธิ์ (Result Based Management)
3. แนวคิดเกี่ยวกับการบริหารกิจการบ้านเมืองที่ดี (Good Governance)
4. แนวคิดเกี่ยวกับเศรษฐศาสตร์ต้นทุนธุรกรรม (Transaction-Cost Economics)
5. แนวคิดเกี่ยวกับการกระจายอำนาจ
6. แนวคิดเกี่ยวกับกฎหมาย ระเบียบและหลักเกณฑ์ที่เกี่ยวข้องกับการทำสัญญาจ้าง
7. งานวิจัยที่เกี่ยวข้อง
8. สรุปกรอบแนวคิดการวิจัย

1. แนวคิดเกี่ยวกับการจัดการภาครัฐแนวใหม่ (New Public Management)

การจัดการภาครัฐแนวใหม่ (New Public Management) เป็นแนวคิดที่ตั้งอยู่บนสมมติฐานของความเป็นสากลของทฤษฎีการบริหารและเทคนิควิธีการจัดการ ว่าสามารถนำไปประยุกต์ใช้ได้ทั้งการบริหารรัฐกิจและการบริหารธุรกิจ ซึ่งเป็นการปรับเปลี่ยนกระบวนทัศน์และวิธีการบริหารงานภาครัฐไปจากเดิม ที่ให้ความสำคัญต่อทรัพยากรหรือปัจจัยนำเข้า (Input) และอาศัยกฎระเบียบเป็นเครื่องมือในการดำเนินงาน โดยหันมาเน้นถึงวัตถุประสงค์และสัมฤทธิ์ผลของการดำเนินงานทั้งในแง่ผลผลิต (Output) ผลลัพธ์ (Outcome) และความคุ้มค่าของเงิน (Value for Money) การพัฒนาคุณภาพและสร้างความพึงพอใจให้แก่ประชาชนผู้รับบริการ โดยนำเอาเทคนิควิธีการบริหารจัดการสมัยใหม่เข้ามาประยุกต์ใช้มากขึ้น เช่น การวางแผนเชิงกลยุทธ์ การวัดและประเมินผลงาน การบริหารคุณภาพโดยรวม การรีรูปร่างระบบ (ทศพร สิริสัมพันธ์, 2555: 450)

1.1 ลักษณะสำคัญของการจัดการภาครัฐแนวใหม่

มีนักวิชาการได้กล่าวถึงลักษณะสำคัญของการจัดการภาครัฐแนวใหม่ไว้ ดังนี้

1.1.1 เดวิด ออสบอร์น (David Osborne) และ เทด แกรเบล (Ted Gaebler)

(วรเดช จันทรศร และเสนห์ จุ้ยโต, 2556, น. 21) ได้เขียนหนังสือชื่อ Reinventing Government โดยมุ่งเน้นปรับปรุงการบริหารภาครัฐจากระบบราชการสู่องค์กรผู้ประกอบการ ตามแผนที่เดินทาง (Road Map) ใน 10 ประการ

- 1) ระบบราชการต้องทำหน้าที่ส่งเสริมกำกับมากกว่าการควบคุม
- 2) ระบบราชการต้องเป็นระบบที่ชุมชนเป็นเจ้าของ
- 3) ระบบราชการต้องเป็นระบบการแข่งขัน
- 4) ระบบราชการต้องขับเคลื่อนโดยพันธกิจ
- 5) ระบบราชการต้องมุ่งเน้นลูกค้า
- 6) ระบบราชการต้องมุ่งเน้นผลสัมฤทธิ์
- 7) ระบบราชการต้องมุ่งเน้นวิสาหกิจโดยแสวงหารายได้และประหยัดรายจ่าย
- 8) ระบบราชการต้องมุ่งเน้นการเฝ้าระวังล่วงหน้ามีวิสัยทัศน์และกลยุทธ์
- 9) ระบบราชการต้องกระจายอำนาจสู่พนักงาน
- 10) ระบบราชการต้องปรับเปลี่ยนไปตามกลไกตลาด

1.1.2 โจนาธาน บอสตัน (Jonathan Boston) และคณะ (ทศพร สิริสัมพันธ์,

2556, น. 218-219) ได้สรุปสาระสำคัญของการจัดการภาครัฐแนวใหม่ไว้ ดังต่อไปนี้

- 1) มีความเชื่อว่าการบริหารงานมีลักษณะที่เป็นสากล หรือไม่มีความแตกต่างอย่างเป็นนัยสำคัญระหว่างการบริหารงานของภาคธุรกิจเอกชนและการบริหารงานของภาครัฐ
- 2) ปรับเปลี่ยนการให้น้ำหนักความสำคัญไปจากเดิมที่มุ่งเน้นให้ความสำคัญต่อการควบคุมปัจจัยนำเข้าหรือทรัพยากรและกฎระเบียบต่าง ๆ มาเป็นการควบคุมในเรื่องของการผลิตและผลลัพธ์ หรือ ปรับเปลี่ยนจากการให้ความสำคัญในภาระรับผิดชอบต่อกระบวนการทำงาน (Process accountability) มาเน้นภาระรับผิดชอบต่อผลสัมฤทธิ์ (Accountability for results)
- 3) ให้ความสำคัญต่อเรื่องของการใช้ความสามารถหรือทักษะการบริหารมากกว่าการที่ให้ความสำคัญต่อการกำหนดนโยบาย
- 4) ให้ความสำคัญต่อการมอบอำนาจการควบคุมของหน่วยงานกลาง (Devolution of centralized power) ไปให้หน่วยงานผู้ปฏิบัติ เพื่อให้ผู้บริหารของแต่ละหน่วยงานมีอิสระและมีความคล่องตัวในการบริหารและการดำเนินงาน

5) ปรับเปลี่ยนโครงสร้างหน่วยงานราชการใหม่ให้มีขนาดเล็กลงในรูปแบบของหน่วยงานอิสระในกำกับ โดยเฉพาะการแยกส่วนระหว่างการค้ากับดูแลควบคุมที่เป็นภารกิจงานเชิงพาณิชย์และไม่ใช่เชิงพาณิชย์ออกจากกัน แยกภารกิจงานเชิงนโยบายและการให้บริการออกจากกันอย่างเด็ดขาด

6) เน้นการแปรรูปกิจการของรัฐให้เป็นเอกชน (Privatization) และให้มีการจ้างเหมาบุคคลภายนอก (Outsourcing) รวมทั้งประยุกต์ใช้วิธีการจัดจ้างและการแข่งขันประมูลงาน (Competitive tendering) เพื่อลดต้นทุนและปรับปรุงคุณภาพการให้บริการให้สูงขึ้น

7) ปรับเปลี่ยนรูปแบบสัญญาจ้างบุคลากรของภาครัฐให้มีลักษณะเป็นระยะสั้นและกำหนดเงื่อนไขข้อตกลงให้มีความชัดเจนสามารถตรวจสอบได้

8) เลียนแบบวิธีการบริหารจัดการของภาครัฐกิจเอกชน เช่น การวางแผนกลยุทธ์และแผนธุรกิจ การทำข้อตกลงว่าด้วยผลงาน (Performance Agreement) การจ่ายค่าตอบแทนตามผลงาน การจัดจ้างบุคคลภายนอกให้เข้ามาปฏิบัติงานเป็นการชั่วคราวเฉพาะกิจ การพัฒนาระบบสารสนเทศเพื่อการบริหารงานและการให้ความสำคัญต่อการสร้างภาพลักษณ์ที่ดีขององค์กร (Corporate image)

9) มีการสร้างแรงจูงใจและให้รางวัลตอบแทนในรูปแบบของตัวเงิน (Monetary Incentives) มากขึ้น

10) สร้างระเบียบวินัยและความประหยัดในการใช้จ่ายเงินงบประมาณ โดยพยายามลดต้นทุนค่าใช้จ่ายและเพิ่มผลผลิต

1.1.3 โอเวน ฮี ฮิวจ์ (อ้างในเพ็ญศรี มีสมนัย, 2549 , น. 3-11) ได้อธิบายถึงการจัดการภาครัฐแนวใหม่ไว้ดังนี้

1) การเปลี่ยนแปลงจากการบริหารภาครัฐแบบดั้งเดิมที่เน้นการปฏิบัติตามตามกฎระเบียบและความถูกต้องตามกฎหมายอย่างเคร่งครัดไปสู่การจัดการภาครัฐแนวใหม่ที่ให้ความสำคัญกับการบรรลุถึงผลลัพธ์และการตระหนักในความรับผิดชอบของผู้บริหารเพิ่มมากขึ้น

2) การเปลี่ยนแปลงการบริหารภาครัฐจากระบบราชการแบบเก่าที่เน้นความเป็นทางการ ระดับชั้นการบังคับบัญชา การสั่งการเป็นลายลักษณ์อักษร เน้นกฎ ระเบียบข้อบังคับขององค์กร ฯลฯ ไปสู่การทำให้องค์กรภาครัฐ ข้าราชการและเจ้าหน้าที่ภาครัฐ หรือการจ้างงานมีความยืดหยุ่นและเกิดความคล่องตัวในการดำเนินงานเพิ่มขึ้น เนื่องจากการผ่อนคลายกฎระเบียบหรือข้อกำหนดแนวทางปฏิบัติให้มีความยืดหยุ่นเพิ่มมากขึ้น

3) การเปลี่ยนแปลงวัตถุประสงค์หรือเป้าหมายขององค์กรภาครัฐและข้าราชการและเจ้าหน้าที่ภาครัฐ จากที่กำหนดไว้คลุมเครือขาดความชัดเจนไปสู่ความเป็นธรรมและสามารถวัดได้ซึ่งวัตถุประสงค์ขององค์กรภาครัฐและข้าราชการและเจ้าหน้าที่ภาครัฐตามการจัดการ

ภาครัฐแนวใหม่จะกำหนดตัวชี้วัดที่เป็นรูปธรรมโดยเฉพาะการกำหนดตัวชี้วัดที่เป็นหลักสำคัญ คือ ความประหยัด ประสิทธิภาพ และประสิทธิผล

4) การเปลี่ยนแปลงบทบาทและความรับผิดชอบของผู้บริหารองค์กรภาครัฐ ระดับสูงจากการเป็นข้าราชการและความเป็นกลางไปสู่ความรับผิดชอบต่อทางการเมืองต่อรัฐบาลมากกว่าเดิม ดังจะเห็นได้จากการจัดทำข้อตกลงการจัดทำผลผลิตระหว่างรัฐมนตรีกับปลัดกระทรวง หรืออธิบดี หรือ Service Delivery Agreement ซึ่งเป็นเครื่องกำกับให้ผู้บริหารองค์กรภาครัฐต้องมีความรับผิดชอบต่อฝ่ายการเมืองมากขึ้น

5) การเปลี่ยนแปลงแนวทางการปฏิบัติงานตามภารกิจจากการที่องค์กรภาครัฐ ข้าราชการและเจ้าหน้าที่ภาครัฐเป็นผู้ดำเนินการเองไปสู่การใช้หลักทดสอบตลาด (Market test) ในการดำเนินงาน เช่น การจ้างเหมาเอกชน (Contract out) เป็นต้น ทำให้ลดต้นทุนหรือต้องการควบคุมค่าใช้จ่ายให้อยู่ในระดับที่เหมาะสมได้

6) การเปลี่ยนแปลงบทบาทภารกิจขององค์กรภาครัฐที่ดำเนินการกิจกรรมสาธารณะในทุก ๆ เรื่องไปสู่การลดบทบาทภารกิจขององค์กรภาครัฐไปสู่การแปรรูป ให้เอกชนเป็นผู้ดำเนินงานหรือรูปแบบอื่นๆ ทำให้สามารถควบคุม และลดงบประมาณการดำเนินงานลงได้

1.1.4 คริสโตเฟอร์ ฮูด (Christopher Hood) (เรื่องวิทย์ เกษสุวรรณ, 2556, น. 4-5)
ได้สรุป New public Management ไว้ 7 ประการ ประกอบด้วย

- 1) เน้นการบริหารงานในแบบมืออาชีพ (Professional Management) ทำให้ผู้บริหารมีอิสระและความคล่องตัวในการบริหารงาน
- 2) มีการกำหนดวัตถุประสงค์และตัวชี้วัดผลการดำเนินงานอย่างชัดเจนเป็นรูปธรรมให้ความสำคัญต่อภาระรับผิดชอบต่อผลงาน (Accountability for Results) มากกว่าภาระรับผิดชอบต่อกระบวนการ (Accountability for Process)
- 3) ให้ความสำคัญต่อการควบคุมผลสัมฤทธิ์และการเชื่อมโยงให้เข้ากับการจัดสรรทรัพยากรและการให้รางวัล
- 4) พยายามปรับปรุงโครงสร้างองค์การเพื่อให้หน่วยงานมีขนาดที่เล็กลงและเกิดความเหมาะสมต่อการปฏิบัติงาน (Disaggregating) โดยให้มีการจ้างงานบางส่วนออกไป (Contract Out)
- 5) เปิดให้มีการแข่งขันในการให้บริการสาธารณะ (Contestability) อันจะช่วยปรับปรุงประสิทธิภาพให้ดีขึ้น
- 6) ปรับเปลี่ยนวิธีการบริหารงานให้มีความทันสมัยและเลียนแบบวิธีการของภาคเอกชน (Business-like approach)

7) เสริมสร้างวินัยในการใช้จ่ายเงินแผ่นดิน ความประหยัดและคุ้มค่าในการใช้ทรัพยากร

1.1.5 ขวัญนภา สุขคร (ม.ป.ป.) กล่าวถึง การจัดการภาครัฐแนวใหม่ ว่าเป็นแนวคิดพื้นฐานของการบริหารจัดการภาครัฐซึ่งจะนำไปสู่การเปลี่ยนแปลงระบบต่าง ๆ ของภาครัฐและยุทธศาสตร์ด้านต่าง ๆ ที่เป็นรูปธรรม มีแนวทางในการบริหารจัดการดังนี้

- 1) การให้บริการที่มีคุณภาพแก่ประชาชน
- 2) คำนึงถึงความต้องการของประชาชนเป็นหลัก
- 3) รัฐพึงทำบทบาทเฉพาะที่รัฐทำได้ดีเท่านั้น
- 4) ลดการควบคุมจากส่วนกลาง เพิ่มอิสระแก่หน่วยงาน
- 5) ระบบการบริหารงานที่มุ่งผลสัมฤทธิ์
- 6) มีระบบสนับสนุนทางด้านบุคลากรและเทคโนโลยี
- 7) เน้นการแข่งขันระหว่างหน่วยงานภาครัฐกับเอกชน

1.1.6 สุเทพ ขาวลิต (2548, น. 9) อธิบายว่าการจัดการภาครัฐแนวใหม่ คือ กลไกหลักการบริหารประเทศที่จะต้องสร้างความเข้มแข็ง สามารถปรับตัวให้เข้ากับความเปลี่ยนแปลงที่เกิดขึ้น การจะเสริมสร้างศักยภาพความเข้มแข็งของประเทศให้สามารถแข่งขันและช่วงชิงความได้เปรียบเพื่อสร้างความมั่นคงและความมั่นคง ส่วนกลไกภาครัฐที่ไม่เข้มแข็งถ้าสมัยจะต้องมีการเปลี่ยนแปลงอย่างเร่งด่วน ดังนั้นจึงจำเป็นต้องเสริมสร้างศักยภาพ 3 ประการ คือ

- 1) การมีระบบเศรษฐกิจที่เข้มแข็ง
- 2) การมีสังคมที่น่าอยู่
- 3) การมีกระบวนการทางการเมืองที่ชอบธรรม

1.1.7 ทักษิณ ชินวัตร (อ้างในสุเทพ ขาวลิต, 2548, น. 16) ได้เสนอแนวคิดในการก้าวข้ามให้พ้นความเป็นระบบราชการ (Beyond Bureaucracy) โดยการจัดการภาครัฐแนวใหม่ให้ทันสมัยไม่ติดยึดอยู่กับระบบราชการเดิม ให้ปรับเปลี่ยนระบบราชการเป็นระบบใหม่ ดังนี้

- 1) การบริหารจัดการโดยเน้นประชาชนเป็นศูนย์กลาง (Citizen Center)
- 2) คิดเชิงยุทธศาสตร์มุ่งไปข้างหน้า (Future Oriented) เปิดมุมมองให้กว้าง (Outside-In Approach)
- 3) บริหารงานบนฐานความรู้ (Knowledge-Based Management)
- 4) ทำงานในเชิงรุก กล้าคิด กล้าทำ ทำทลาย ไม่ติดยึดอยู่ในรูปแบบเดิมพร้อมเปลี่ยนแปลง
- 5) ยืดหลักบูรณาการ ไร้พรมแดนของหน่วยงาน (Boundary less)
- 6) มีเป้าหมายในการทำงาน สามารถวัดผลสำเร็จของงานได้อย่างชัดเจน

7) เน้นความรวดเร็ว (Economy of Speed) เพื่อให้สามารถแข่งขัน

8) แสวงหาและใช้ประโยชน์จากเทคโนโลยีสมัยใหม่ เรียนรู้อย่างต่อเนื่อง
ปรับตัวให้ทันโลกทันสมัย

จึงกล่าวได้ว่าการจัดการภาครัฐแนวใหม่ (New Public Management) คือ การนำเอาวิธีการของเอกชนมาใช้ในการจัดการภาครัฐ โดยเน้นการใช้มืออาชีพมาจัดการ มีหลักการบริหารที่เน้นผลผลิตและผลลัพธ์ มีโครงสร้างองค์การที่เล็กกะทัดรัด และแบนราบ ทำให้มีความคล่องตัว มีความเป็นอิสระสามารถทำงานได้อย่างมีประสิทธิภาพ มีความแตกต่างจากการจัดการภาครัฐแนวเก่าที่มีโครงสร้างการจตุรงค์การที่ใหญ่ มีสายงานเป็นลำดับชั้นบังคับบัญชา มีการยึดกฎระเบียบเป็นหลักในการปฏิบัติงาน และมีการรวมศูนย์อำนาจการบริหาร

1.2 รากฐานที่มาเชิงทฤษฎีการจัดการภาครัฐแนวใหม่ (New Public Management)

แนวคิดรัฐประศาสนศาสตร์ที่น่าสนใจในยุคใหม่ทำให้รัฐบาลมีขนาดลดลง และต้องการให้กลไกหลักสองภาคส่วนมีบทบาทเพิ่มมากขึ้น คือ กลไกภาคธุรกิจหรือระบบตลาด และกลไกภาคประชาชนมีบทบาทเพิ่มมากขึ้น (ทศพร ศิริสัมพันธ์, 2555, น. 455-456) ส่งผลต่อการบริหารงานภาครัฐในยุคปัจจุบัน คือ การจัดการภาครัฐแนวใหม่ (New Public Management) โดยแนวคิดดังกล่าวได้รับอิทธิพลมาจากแนวคิดหลัก 4 กระแส ดังนี้

1.2.1 แนวคิดทางเศรษฐศาสตร์นีโอคลาสสิก (Ne-classic Economics) เป็นแนวคิดที่สนับสนุนการดำเนินภารกิจของรัฐโดยใช้กลไกตลาดเพิ่ม (Marketization) โดยแนวคิดนี้สามารถนำไปประยุกต์ใช้ในการจัดการภาครัฐด้วยเครื่องมือ (ทศพร ศิริสัมพันธ์, 2555, น. 459-464) ดังนี้

1) การปรับลดงบประมาณรายจ่าย (Cutback) ระบบราชการจะได้มีขนาดเล็กลง

2) การปรับลดอัตรากำลัง (Reduction in Force) ซึ่งเป็นแนวทางที่ประธานาธิบดี Ronald Reagan ของสหรัฐอเมริกาใช้ในอดีต

3) Corporatization และ Privatization เดิมที่ภาครัฐเคยทำภารกิจใดก็อาจโดนกิจการนั้นให้เอกชนดำเนินการแทน ภาครัฐจะได้มีขนาดเล็กลง สำหรับความหมาย Corporatization ที่ใช้ในบริบทของประเทศไทยนั้น คือ การเปลี่ยนสภาพรัฐวิสาหกิจให้เป็นบริษัทจำกัด โดยที่รัฐบาลยังคงถือหุ้นเกินกว่าร้อยละ 50 ซึ่งหากถือหุ้นน้อยกว่าร้อยละ 50 ก็คือการ Privatization นั่นเอง

4) Market Tasting (นิยมใช้ในประเศอังกฤษ) หรือ Contestability (นิยมใช้ในประเศออสเตรเลียและนิวซีแลนด์) ในประเศอังกฤษ ก่อนที่จะมีการนำนโยบายนั้นไปปฏิบัติหรือมอบหมายให้หน่วยราชการใดเป็นผู้รับผิดชอบภารกิจงานใดงานหนึ่งนั้น ต้องมีการทดสอบ

ตลาดก่อนว่า งานขึ้นเดียวกัน ถ้าให้ภาคเอกชนดำเนินการแล้วจะมีราคาถูกกว่าหรือประสิทธิภาพมากกว่าหรือไม่ ถ้าภาคเอกชนสามารถดำเนินการได้ประหยัดกว่าและไม่มีเหตุผลอื่นในเรื่องความลับหรือความมั่นคงของประเทศ ภารกิจเหล่านี้ก็ควรจะต้องโอนให้เอกชนรับไปดำเนินการแทนภาครัฐเสีย

ส่วนกรณีของประเทศออสเตรเลียและนิวซีแลนด์มีพัฒนาการของแนวคิดที่ก้าวหน้าขึ้นไปอีก กล่าวคือ ถ้าปัจจุบันภาครัฐดำเนินการภารกิจได้อยู่ บริษัทธุรกิจหรือภาคเอกชนสามารถเข้ามาเสนอตัวเพื่อขอแข่งขันกับภาครัฐได้ สามารถเสนอได้ว่า "งานชิ้นนี้ผมทำได้ถูกกว่าและดีกว่าหน่วยงานของรัฐ งานนี้ขอให้ผมรับผิดชอบ ประชาชนจะต้องจ่ายเงินแพงกว่าทำไม" สิ่งนี้คือแนวความคิดของ Contestability และสิ่งนี้คือ ทิศทางของการปฏิรูประบบราชการ ที่ได้รับอิทธิพลแนวคิดจากนักเศรษฐศาสตร์สำนักนีโอคลาสสิก ซึ่งมุ่งเน้นในเรื่องของประสิทธิภาพและความคุ้มค่าของเงินนั่นเอง

1.2.2 แนวคิดการจัดการนิยม (Managerialism) เป็นแนวคิดของการจัดการสมัยใหม่หรืออาจเรียกได้ว่าเป็น Business-like Approach โดยให้ความสำคัญกับการนำวิธีการบริหารงานแบบเอกชนและเทคนิคบริหารจัดการสมัยใหม่มาปรับใช้กับการบริหารงานในภาคราชการ แนวคิดนี้มีคำขวัญในการปฏิรูประบบราชการอยู่ว่า "Let the manager manage" นั่นก็คือ การให้อำนาจหัวหน้าหน่วยงานได้บริหารงานอย่างเต็มที่

แนวคิดการจัดการสมัยใหม่จึงสนับสนุนการปฏิรูประบบราชการโดยมาตรการต่าง ๆ คือ

1) การลดการควบคุมของหน่วยงานกลาง (Devolution of the Centralized Control) กล่าวคือ ต้องลดบทบาทของหน่วยงานกลางลง มุ่งเน้นการถ่ายโอนอำนาจและสร้างความคล่องตัวในการบริหารงานบุคคลและการงบประมาณให้กับหัวหน้าส่วนราชการไปดำเนินการเองได้ ส่วนภารกิจของหน่วยงานกลางเหล่านั้น หากสามารถยุบเลิกได้ก็ควรดำเนินการ แต่หากไม่สามารถยุบเลิกได้ก็ต้องปรับเปลี่ยนบทบาทเป็นเพียงการกำกับดูแลเท่านั้น

มาตรการที่สำคัญอีกประการหนึ่งที่จะนำเสนอ ก็คือ การยกเลิกการควบคุมโดยกฎระเบียบหรือกติกาที่ให้ส่วนราชการปฏิบัติตาม วิธีการในการควบคุมแบบใหม่ก็คือ "วิธีการทำข้อตกลงการปฏิบัติงาน (Performance Agreement)" ต่อไปนี้ไม่จำเป็นต้องไปสร้างกติกาจำนวนมากเพื่อที่จะควบคุมวิธีการปฏิบัติงานอย่างเข้มงวด แต่ใช้วิธีการตกลงทำความเข้าใจก่อนเริ่มการปฏิบัติงานกันว่า หน่วยงานนี้ควรจะต้องมีผลผลิต (Outcomes) อะไรบ้าง และจะผ่อนคลายนโยบายการควบคุมของหน่วยงานกลางลง โดยให้แต่ละหน่วยงานไปวางระเบียบการทำงานที่เหมาะสมของตนเอง

2) ปรับลดขนาดของระบบราชการ (Downsizing) ซึ่งสามารถดำเนินการได้หลายวิธี นอกเหนือไปจากการให้ข้าราชการออกจากงาน ตัวอย่างเช่น การถ่ายโอนภารกิจบาง

ประการของส่วนราชการออกไปจัดตั้งเป็นองค์การมหาชน หรืออาจจะจัดตั้งเป็นหน่วยงานของรัฐ ประเภทใหม่ที่เรียกว่า หน่วยบริหารรูปแบบพิเศษ ลักษณะงานที่มีความเป็นไปได้ที่จะจัดตั้งเป็น หน่วยงานในรูปแบบนี้มีจำนวนมาก เช่น โรงกษาปณ์ของกรมธนารักษ์ โรงพิมพ์ของสำนักงาน เลขาธิการคณะ รัฐมนตรี หรือแม้กระทั่งสำนักงานคณะกรรมการพัฒนาระบบราชการ (ก.พ.ร.) บางส่วน

ฉะนั้น การจัดตั้งองค์กรประเภทนี้จะช่วยทำให้ส่วนราชการเดิมมีขนาดเล็กลง และทำให้การปฏิบัติงานของหน่วยงานที่แยกตัวออกมาเป็นไปอย่างเกิดประสิทธิภาพและประสิทธิผล มาก วิธีการเหล่านี้ถูกพัฒนาขึ้นตามแนวคิดของสำนัก Managerialism และตามนัยดังกล่าว เมื่อมีผล การปฏิบัติงานดีย่อมต้องได้รับรางวัล ตอบแทนเพิ่มมากขึ้น จุดนี้จะนำไปสู่การให้รางวัลจูงใจ (Incentive Packages) ต่าง ๆ ตามมา ทั้งในรูปที่เป็นตัวเงินและไม่ใช้ตัวเงิน สิ่งนี้คือกระแสการปฏิรูป ที่มาจากแนวคิดของนักบริหารจัดการสมัยใหม่นั้นเอง

1.2.3 แนวคิดของนักรัฐศาสตร์ในยุคใหม่ เป็นแนวคิดการปกครองร่วมสมัยที่ให้ความ สำคัญกับเรื่อง ประชากรรัฐ ที่ได้เริ่มก่อตัวขึ้นในช่วงเวลาเดียวกันกับการก่อตัวของแนวคิด การจัดการภาครัฐแนวใหม่ (New Public Management) แนวความคิดประชารัฐนี้เห็นว่าข้อจำกัด ของระบอบประชาธิปไตยทางอ้อมที่ใช้อยู่ในปัจจุบันมีค่อนข้างมาก นักรัฐศาสตร์จึงต้องการเห็นการมี ส่วนร่วมทางตรงของประชาชนในการบวนการบริหารงานของรัฐเพิ่มมากขึ้น

1.2.4 แนวคิดกฎหมายมหาชน (Public Law) เป็นแนวความคิดของนักกฎหมาย มหาชนที่มุ่งเน้นคุณค่าในเรื่องของหลักนิติธรรม (Rule of Law) ซึ่งนักกฎหมายมหาชนต้องการเห็น รัฐบาลที่ปฏิบัติหน้าที่อยู่ภายใต้กรอบของกฎหมายหรือกติกาของสังคม ไม่ต้องการเห็นรัฐบาลใช้อำนาจตามอำเภอใจหรือเกินกว่าขอบเขตที่กฎหมายได้กำหนดให้อำนาจไว้ รัฐบาลควรมีขอบเขต หน้าที่ทำอะไร มีอำนาจได้มากน้อยแค่ไหน และต้องมีความยุติธรรมหรือไม่ลำเอียงเลือกปฏิบัติ สิ่งนี้ คือหลักการของนิติรัฐ

แนวคิดหลักทั้ง 4 กระแสที่มีอิทธิพลต่อรัฐประศาสนศาสตร์ดังที่กล่าวมาแล้ว ที่ผ่านมา ทางธนาคารโลก (The World Bank) ก็รวมเรียกเสียใหม่ว่า Good Governance ซึ่งเรียก คำในภาษาไทยว่า การบริหารกิจการบ้านเมืองที่ดี ฉะนั้น Good Governance ให้ความสำคัญกับ เรื่องต่าง ๆ ซึ่งเป็นคุณค่าของแต่ละสำนักความคิดที่อธิบายมาทั้งสิ้น ไม่ว่าจะเป็นเรื่องประสิทธิภาพ และความคุ้มค่าเงิน เน้นเรื่องของการมุ่งผลสัมฤทธิ์ คุณภาพ ผลงาน ภาระรับผิดชอบ การมีส่วนร่วม การเปิดเผยและโปร่งใส การตอบสนองประชาชน เน้นเรื่องของการกระจายอำนาจ นิติรัฐและ นิติธรรม

แนวคิดทั้ง 4 ที่ผสมผสานขึ้นเป็นรัฐประศาสนศาสตร์นั้นมีค่านิยม (Values) ที่ต่างกันออกไป (ทศพร ศิริสัมพันธ์, 2555, น. 459-464) ดังนี้

1) แนวคิดเศรษฐศาสตร์สำนักนีโอคลาสสิกให้ความสำคัญกับระบบตลาด (Market-Mechanism) ต้องการส่งเสริมภาคเอกชนเข้ามาทำหน้าที่การจัดบริการสาธารณะแทนภาครัฐ แนวคิดสำนักนี้ให้ความสำคัญในองค์ประกอบ 2 เรื่อง คือ ประสิทธิภาพ (Efficiency) และความคุ้มค่าของเงิน (Value of Money) นักเศรษฐศาสตร์จะสนับสนุนการปฏิรูประบบราชการที่มุ่งเน้นให้ภาครัฐมีขนาดเล็กลง ส่งเสริมให้กลไกตลาดเข้ามาปฏิบัติหน้าที่แทนเพิ่มขึ้นและมุ่งเน้นในเรื่องประสิทธิภาพและความคุ้มค่าของเงินในการดำเนินการเป็นหัวใจสำคัญ

2) แนวความคิดการบริหารจัดการสมัยใหม่ให้ความสำคัญใน 3 ประการ ได้แก่ (1) มุ่งเน้นประสิทธิภาพหรือผลสัมฤทธิ์ (Effectiveness) (2) มุ่งเน้นเรื่องคุณภาพ (Quality) หรือความพึงพอใจของผู้รับบริการ (Customer Satisfaction) และ (3) มุ่งเน้นเรื่องหลักความรับผิดชอบ (Accountability) องค์ประกอบทั้งสามนี้คือแนวคิดของการจัดการสมัยใหม่

สิ่งหนึ่งที่ไม่สามารถนำมาใช้ในภาครัฐได้ก็คือ ปรัชญาในการบริหารงาน เพราะปรัชญาของการบริหารงานภาคเอกชนก็คือ การแสวงหากำไรสูงสุด (Profit Maximization) จุดหมายสุดท้าย (Bottom Line) ของภาคธุรกิจคือ การแสวงหากำไร แต่จุดหมายสุดท้ายของภาครัฐก็คือ ประโยชน์สุขของประชาชน (Public Interests) ด้วยเหตุนี้ แม้ว่าการบริหารงานภาครัฐจะสามารถใช้วิธีการบริหารงานแบบ CEO ได้ ใช้การวางแผนและการบริหารเชิงกลยุทธ์ (Strategic Planning and Management) ได้ หรือจะใช้วิธีการบริหารคุณภาพทั่วทั้งองค์กร (Total Quality Management: TQM) ก็ได้ แต่ที่สุดแล้วก็จำเป็นต้องบริหารงานเพื่อให้เกิดประโยชน์สูงสุดของประชาชนเป็นสำคัญ

3) แนวคิดของนักรัฐศาสตร์ในยุคใหม่ ซึ่งก็คือเรื่องของ "ประชารัฐ" แนวความคิดประชารัฐนี้เห็นว่าข้อจำกัดของระบอบประชาธิปไตยทางอ้อมที่ใช้อยู่ในปัจจุบันมีค่อนข้างมาก นักรัฐศาสตร์จึงต้องการเห็นการมีส่วนร่วมทางตรงของประชาชนในการบวนการบริหารงานของรัฐเพิ่มมากขึ้น

สำหรับประเทศไทย แนวคิดประชารัฐได้เริ่มก่อตัวในเชิงนโยบายตั้งแต่ช่วงของแผนพัฒนาเศรษฐกิจและสังคมแห่งชาติ ฉบับที่ 8 (พ.ศ. 2540-2544) ที่ส่งเสริมเรื่องการมีส่วนร่วมของประชาชน (Public Participation) ในกระบวนการนโยบายสาธารณะทุกชั้นตอนอย่างเปิดกว้าง จุดสังเกตที่สำคัญประการหนึ่งคือ แนวคิดประชารัฐมีความคล้ายคลึงกับแนวคิดของสำนักเศรษฐศาสตร์นีโอคลาสสิก ที่ต้องการให้รัฐ (State) มีขนาดเล็กลง

4) แนวคิดหลักประการสุดท้ายที่เป็นกระแสหลักกระแสหนึ่งในการศึกษาด้านรัฐประศาสนศาสตร์ของเราก็คือ กฎหมายมหาชน (Public Law) แนวความคิดของนักกฎหมายมหาชนนั้นเน้นคุณค่าในเรื่องของ "Rule of Law" ซึ่งก็คือหลักนิติรัฐหรือหลักนิติธรรม

สามารถสรุปได้ว่า การจัดการภาครัฐแนวใหม่ (New Public Management) มีพื้นฐานมาจากทฤษฎีทางเศรษฐศาสตร์และการจัดการ เป็นหลักการและแนวทางแก้วิกฤตที่ภาครัฐเผชิญ กับปัญหาการทำงานและการบริการของระบบราชการดั้งเดิม และมุ่งปฏิรูปการจัดการภาครัฐ เพื่อให้เกิดการแข่งขัน ประหยัด มีประสิทธิภาพ ประสิทธิผล ตอบสนองต่อความต้องการของประชาชน เป็นการปรับเปลี่ยนวิธีการจัดการ โดยเน้นผู้รับบริการ เป็นการนำวิธีการบริหารแบบเอกชนมาปรับใช้ ปรับขนาดองค์การให้มีขนาดเล็กลงเพื่อให้เกิดความคล่องตัว เน้นการแปรรูปภารกิจของรัฐให้เอกชนมีส่วนร่วมดำเนินการมากขึ้น มีการจ้างเหมาบุคคลภายนอก (Outsource) การทำสัญญาจ้าง (Contract Out) เพื่อเปิดโอกาสให้ภาคเอกชนเข้ามาแข่งขันการให้บริการ สาธารณะมากขึ้น เป็นการมุ่งเน้นการจัดการมากกว่านโยบาย ให้ความสำคัญกับผลสัมฤทธิ์ของการปฏิบัติงาน ซึ่งแนวทางสำคัญที่จะทำให้เกิดผลสัมฤทธิ์คือ การบริหารมุ่งผลสัมฤทธิ์ (Result Based Management)

2. แนวคิดเกี่ยวกับการบริหารมุ่งผลสัมฤทธิ์ (Result Based Management)

แนวคิดการบริหารแบบมุ่งผลสัมฤทธิ์ (Result Based Management) เป็นการบริหารแนวทางหนึ่ง ทำนองเดียวกับการบริหารแบบรีอับริระบบ (Reengineering Management) การบริหารโดยวัตถุประสงค์ (Management By Objective) และการบริหารตามแนวทางการบริหารกิจการบ้านเมืองที่ดี (Good Governance) ซึ่งเป็นเครื่องมือในการบริหารองค์การภาครัฐ โดยเจ้าหน้าที่รัฐสามารถนำมาปรับใช้เป็นวิธีการ เทคนิค หรือมรรควิธี (Means) เพื่อนำไปสู่จุดหมายปลายทาง (End (s)) แนวคิดนี้เป็นแนวคิดที่ตั้งอยู่บนพื้นฐานของการวิจัยและประสบการณ์จากการปฏิบัติงาน และได้รับการพัฒนาจากวิกฤตเศรษฐกิจในโลกตะวันตก องค์การราชการปรับลดขนาดลง เพื่อให้การบริหารราชการเป็นไปอย่างมีประสิทธิภาพและเกิดประสิทธิผลเพิ่มขึ้น ทดแทนการบริหารราชการแบบเก่าที่เน้นไปที่ทรัพยากรนำเข้า (Input) และการจัดสรรทรัพยากรต่าง ๆ ไปยังหน่วยราชการต่าง ๆ และเน้นไปที่กิจกรรม (Activity) หรือ กระบวนการ (Process) ปฏิบัติงาน มาเปลี่ยนจุดเน้นไปที่ผลงาน (Result) ซึ่งหมายถึง ผลผลิต (Output) และผลลัพธ์ (Outcome) โดยมีการระบุเป้าหมาย (Goal) ที่เป็นรูปธรรมชัดเจน พร้อมระบุจำนวนหรือปริมาณไว้ด้วย (วิรัช วิรัชนิภาวรรณ, 2556) การปรับเปลี่ยนแนวคิดขององค์การภาครัฐนำไปสู่การปฏิรูประบบราชการ อันจะทำให้การบริหารงานภาครัฐมีประสิทธิภาพ ประสิทธิผล และมีความมั่นคงเพิ่มขึ้น

การปฏิรูประบบราชการเป็นเรื่องที่รัฐบาลของประเทศต่าง ๆ ให้ความสนใจ เพราะในอดีตการบริการของรัฐที่ยังไม่ตอบสนองความต้องการของประชาชนอย่างทันเหตุการณ์ งานล่าช้า ซับซ้อน ไม่มีประสิทธิภาพ โดยเฉพาะเมื่อเทียบกับการบริการของภาคธุรกิจเอกชน มีกฎระเบียบรุงรัง

ไม่ยืดหยุ่น ระบบการทำงานไม่โปร่งใส และไม่สามารถแก้ปัญหาทางเศรษฐกิจและสังคมได้ทันต่อความเปลี่ยนแปลง ในช่วงปี ค.ศ. 1980 เป็นต้นมา ประเทศที่พัฒนาในยุโรป อเมริกาเหนือ และออสเตรเลีย ได้เร่งปฏิรูประบบราชการอย่างเร่งด่วนและต่อเนื่อง เพราะประเทศเหล่านี้ประสบปัญหาทางเศรษฐกิจ ทั้งในเรื่องการแข่งขันทางการค้าระหว่างประเทศ การใช้จ่ายของรัฐที่มีสัดส่วนสูงเมื่อเทียบกับรายจ่ายรวมทั้งประเทศ ปัญหาการขาดดุลงบประมาณ และปัญหาเรื่องความล่าช้าในการบริการประชาชน ในการเรียกความเชื่อถือจากประชาชนให้กลับมาเชื่อมั่นต่อภาครัฐฯ จึงนำแนวคิดการบริหารมุ่งผลสัมฤทธิ์ (Result Based Management) ซึ่งเน้นความรับผิดชอบ (Accountability) ของภาครัฐต่อประชาชน (สุเทพ เชาวลิต, 2548, น. 65)

2.1 ความหมายของการบริหารมุ่งผลสัมฤทธิ์

มีนักวิชาการได้นำเสนอความหมายของการบริหารแบบมุ่งผลสัมฤทธิ์ไว้ ดังนี้

2.1.1 Canadian International Development Agency ; CIDA (2001)

กล่าวว่า การบริหารแบบมุ่งผลสัมฤทธิ์ เป็นวิธีการในการปรับปรุงการบริหารให้เกิดประสิทธิผล (Effectiveness) และโปร่งใส (Accountability) โดยที่ผู้มีส่วนได้ส่วนเสียเข้ามามีส่วนร่วมในการกำหนดเป้าหมาย ประเมินความเสี่ยง กำกับติดตามกระบวนการดำเนินงานเพื่อการบรรลุผลตามเป้าหมายที่กำหนดไว้ รวมถึงการมีส่วนร่วมในการตัดสินใจและการรายงานผลการปฏิบัติงาน

2.1.2 ทิพาวดี เมฆสวรรค์ (2543, น. 12) ได้ให้ความหมายของการบริหารมุ่งผลสัมฤทธิ์ ว่าเป็นการบริหารโดยมุ่งเน้นที่ผลลัพธ์หรือความสัมฤทธิ์ผลเป็นหลัก ใช้ระบบการประเมินผลงานที่อาศัยตัวบ่งชี้เป็นตัวสะท้อนผลงานให้ออกมาเป็นรูปธรรม เพื่อการพัฒนาปรับปรุงกระบวนการปฏิบัติงานให้ดียิ่งขึ้นและแสดงผลงานต่อสาธารณะ

2.1.3 ทศพร ศิริสัมพันธ์ (2543, น. 146) ให้ความหมายว่า การบริหารมุ่งผลสัมฤทธิ์ เป็นการบริหารที่เน้นการวางแผน การกำหนดวัตถุประสงค์ เป้าหมาย และกลยุทธ์การดำเนินงานแบบมีส่วนร่วม ผู้บริหารในแต่ละระดับขององค์การต้องยอมรับและคำนึงถึงผลงาน ให้ความสำคัญกับการจัดวางระบบการตรวจสอบผลงานและการให้รางวัลตอบแทนผลงาน (Performance Related)

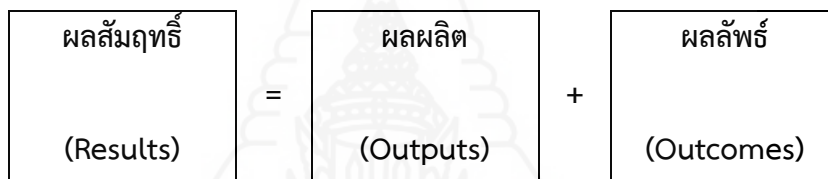
2.1.4 สุเทพ เชาวลิต (2548, น. 69) กล่าวว่า การบริหารมุ่งผลสัมฤทธิ์ คือ วิธีการบริหารที่มุ่งเน้นผลสัมฤทธิ์ขององค์กรเป็นหลัก เป็นการเปรียบเทียบผลผลิตและผลลัพธ์ที่เกิดขึ้นจริงกับเป้าหมายที่กำหนด โดยใช้ระบบการประเมินผลงานที่อาศัยตัวชี้วัดเป็นตัวสะท้อนผลงานให้ออกมาเป็นรูปธรรม เพื่อให้มีการปรับปรุงผลการดำเนินงานขององค์การให้เกิดประสิทธิภาพ ประสิทธิภาพ ความคุ้มค่า รวมถึงความรับผิดชอบต่อประชาชนผู้รับบริการ

สามารถสรุปได้ว่า การบริหารแบบมุ่งผลสัมฤทธิ์ (Results Based Management) เป็นการบริหารที่ให้ความสำคัญต่อผลการดำเนินงานและการตรวจวัดผลสำเร็จในการดำเนินงานขององค์การ ทั้งในแง่ของปัจจัยนำเข้า กระบวนการ ผลผลิตและผลลัพธ์ซึ่งจะต้องมีการกำหนดตัวบ่งชี้

วัดผลการดำเนินงาน (Key Performance Indicators: KPIs) รวมทั้งการกำหนดเป้าหมาย (Targets) และวัตถุประสงค์ (Objectives) ไว้ล่วงหน้า โดยอาศัยการมีส่วนร่วมระหว่างผู้บริหาร สมาชิกขององค์กร และตลอดถึงผู้ที่มีส่วนได้ส่วนเสียกลุ่มต่าง ๆ (Stakeholders) ที่เกี่ยวข้องกับการปฏิบัติงานขององค์กร

2.2 องค์ประกอบของการบริหารมุ่งผลสัมฤทธิ์

2.2.1 ทิพาวดี เมฆสุวรรณ (2547 อ้างในนิภาพร เขียนเลียน, 2555, น. 32-34) สรุปได้ว่า การบริหารมุ่งผลสัมฤทธิ์ (Management for Results) เป็นการบริหารโดยมุ่งเน้นที่ผลลัพธ์ คือความสัมฤทธิ์ผลเป็นหลัก โดยใช้ระบบการประเมินผลงานที่อาศัยตัวชี้วัดเป็นตัวสะท้อนผลงานให้ออกมาเป็นรูปธรรมซึ่งผลการประเมินนี้จะนำมาใช้ในการตอบคำถามถึงความคุ้มค่าในการทำงานให้ดียิ่งขึ้น การประเมินผลงานนี้สามารถเทียบเคียงได้กับในภาคเอกชนที่ประเมินผลงานได้จากกำไรของบริษัท ผลสัมฤทธิ์ เขียนเป็นสมการได้ ดังนี้



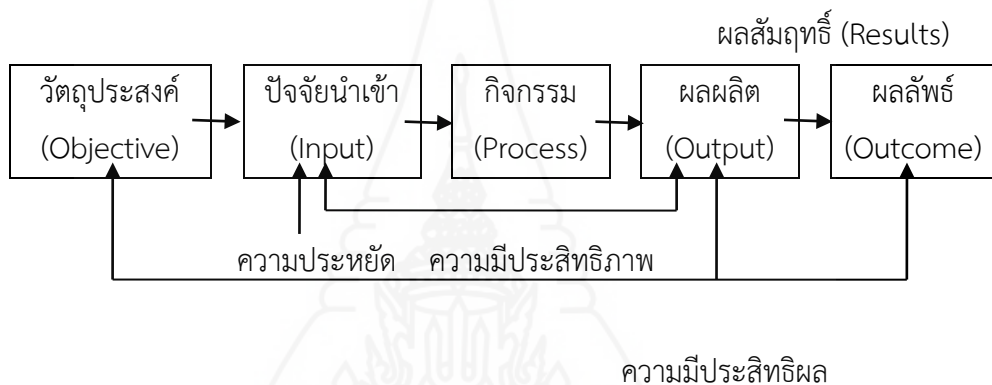
ภาพที่ 2.1 การบริหารมุ่งผลสัมฤทธิ์

ที่มา: เฉลิมพงศ์ มีสมนัย (2547 อ้างในนิภาพร เขียนเลียน, 2555, น. 32)

โดยมีแนวความคิดดังนี้ คือ ในอดีตการบริหารงานของรัฐจะเน้นที่การบริหารปัจจัยนำเข้า (Input) ซึ่งได้แก่ทรัพยากรต่าง ๆ ที่รัฐจะนำมาใช้ในการปฏิบัติงาน คือ เงิน คน วัสดุ ครุภัณฑ์ต่าง ๆ โดยเน้นการทำงานตามกฎ ระเบียบ และความถูกต้องตามกฎหมายและมาตรฐาน แต่การบริหารมุ่งเน้นผลสัมฤทธิ์ จะเน้นผลลัพธ์ (Outcomes) ของงาน โดยจะให้ความสำคัญที่กำหนดพันธกิจและวัตถุประสงค์ของโครงการงาน เป้าหมายที่ชัดเจน การกำหนดผลผลิตและผลลัพธ์ที่ต้องการของทุกโครงการในองค์กรให้สอดคล้องกันไปในทางเดียวกับภารกิจและวัตถุประสงค์ขององค์กร มีการกำหนดตัวชี้วัดผลการทำงานหลัก (Key Performance- KPI) ไว้อย่างชัดเจนเป็นที่เข้าใจของทุกคนในองค์กร การวัดความก้าวหน้าของการปฏิบัติงานโดยใช้ตัวชี้วัดดังกล่าว การยืดหยุ่นในการบริหารและการสนับสนุนทรัพยากรแก่ผู้บริหารระดับล่างอย่างเหมาะสม การประเมินผลการปฏิบัติงาน และให้ค่าตอบแทนตามผลงาน ตลอดจนจนถึงการปรับปรุงพัฒนางานให้มีประสิทธิภาพสูงขึ้น และตรงความต้องการของลูกค้าคือประชาชน

ปัจจัยหลักพื้นฐานที่ทำให้การบริหารมุ่งผลสัมฤทธิ์ประสบความสำเร็จคือ การมีระบบข้อมูลที่เที่ยงตรงเชื่อถือได้ ไม่ว่าจะเป็นระบบข้อมูลตัวชี้วัดผลการปฏิบัติงาน เพื่อให้ทราบความคืบหน้าของการปฏิบัติงาน หรือระบบการเงินและบัญชีสามารถให้ข้อมูลแยกรายโครงการ เพื่อให้ทราบต้นทุนค่าใช้จ่ายในแต่ละงาน การได้รับข้อมูลที่ถูกต้องจะช่วยให้ผู้บริหารทุกระดับ ตัดสินใจได้อย่างถูกต้อง

การบริหารมุ่งผลสัมฤทธิ์ อธิบายได้หลายแบบ เป็นการจดทำให้ได้ทรัพยากร การบริหารมาอย่างประหยัด (Economy) การบริหารทรัพยากรอย่างมีประสิทธิภาพ (Efficiency) และการได้ผลงานที่บรรลุเป้าหมายขององค์กร (Effectiveness) ตามรูปภาพข้างล่างนี้



ภาพที่ 2.2 องค์ประกอบการบริหารมุ่งผลสัมฤทธิ์

ที่มา: ทิพาวดี เมฆสุวรรณ (2539 อ้างในนิภาพร เขียนเลี่ยน, 2555, น. 33)

จากภาพที่ 2.2 แสดงองค์ประกอบของการบริหารมุ่งผลสัมฤทธิ์สามารถ อธิบายได้ดังนี้

- 1) วัตถุประสงค์ (Objectives) เป็นเป้าหมายของผลสัมฤทธิ์ของงานที่ ต้องการทั้งในระยะสั้น ระยะกลาง และระยะยาว
- 2) ปัจจัยนำเข้า (Input) เป็นทรัพยากรการบริหารที่องค์กร/หน่วยงาน ราชการให้เป็นปัจจัยในการทำงาน ประกอบด้วยกำลังคน เงินงบประมาณ วัสดุอุปกรณ์ เครื่องมือ เครื่องใช้ตลอดจนวัสดุสิ่งของต่าง ๆ วิธีการบริหารจัดการระบบสารสนเทศเพื่อการบริหาร ฯลฯ ปัจจัย นำเข้านี้รัฐเป็นผู้จัดหาโดยใช้งบประมาณแผ่นดินซึ่งเก็บมาจากราษฎร ดังนั้นจึงควรใช้ด้วยความ ระมัดระวัง คำนึงถึงความประหยัดและใช้จ่ายอย่างมีประสิทธิภาพ

3) กระบวนการ (Process) หรือกิจกรรม กระบวนการทำงาน ได้แก่การนำปัจจัยนำเข้าทั้งหลายมาผ่านกระบวนการเพื่อให้เกิดมูลค่าเพิ่ม ตามมาตรฐานคุณภาพที่ได้กำหนดไว้

4) ผลผลิต (Outputs) งานหรือบริการขององค์กรนั้นจัดขึ้น โดยกิจกรรมที่ทำให้เกิดผลงานนั้น จะอยู่ภายใต้การควบคุมขององค์กร เช่น การออกใบอนุญาต การออกหนังสือสำคัญ บัตรอนุญาตต่าง ๆ ข้อเสนอแนะ เป็นต้น

5) ผลลัพธ์ (Outcomes) ผลกระทบที่เกิดจากหรือผลิตหรือผลงานที่ได้ทำขึ้น ซึ่งก่อให้เกิดการเปลี่ยนแปลงต่อผู้รับบริการอันเนื่องจากการดำเนินการ

6) ผลสัมฤทธิ์ (Results) ผลรวมของผลผลิตและผลลัพธ์ ประกอบด้วยผลผลิตเป็นผลสำเร็จของงานตามวัตถุประสงค์ในการวัดผลผลิต อาจวัดในเชิงปริมาณ คุณภาพของงาน เวลาที่ใช้ในการปฏิบัติงาน และความคุ้มค่าเมื่อต้องมีค่าใช้จ่ายในการดำเนินงานกับผลลัพธ์ ซึ่งเป็นผลที่ต่อเนื่องจากผลผลิต มักจะใช้ในแง่ของการนำเอาผลผลิตไปใช้ประโยชน์

7) ความมีประสิทธิภาพ ได้แก่ ระดับการบรรลุวัตถุประสงค์ตามแผนงาน โครงการ จัดทำบริการสาธารณะของส่วนราชการ การบรรลุวัตถุประสงค์ดังกล่าวจำเป็นต้องบังเกิดผลสำเร็จภายในระยะเวลาที่กำหนด

8) ความมีประสิทธิภาพ ได้แก่ร้อยละของอัตราส่วนระหว่างผลผลิตกับปัจจัยนำเข้าการจะเกิดประสิทธิภาพการดำเนินงานได้ ต้องมีวิธีการบริหารจัดการที่ดีอันจะทำให้ได้ผลผลิตมาก ๆ แต่ใช้ทรัพยากรในการดำเนินงานหรือปัจจัยนำเข้าให้น้อย ๆ ทั้งนี้ผลที่เกิดขึ้นจะต้องอยู่ภายใต้ระยะเวลาที่กำหนด

9) ความประหยัด เป็นผลจากการใช้วิธีการบริหารจัดการที่ดีที่สามารถใช้ทรัพยากรที่มีอยู่จำกัด ดำเนินงานให้เกิดผลสำเร็จตามเป้าหมาย ซึ่งมุ่งเน้นในเรื่องความคุ้มค่า การลดความสิ้นเปลือง

2.2 กระบวนการบริหารแบบมุ่งผลสัมฤทธิ์

มีนักวิชาการแบ่งขั้นตอนการบริหารแบบมุ่งผลสัมฤทธิ์ ซึ่งมีรายละเอียดดังต่อไปนี้

2.2.1 สุพจน์ ทรายแก้ว (2545, น. 32 อ้างในนิภาวรรณ รอดโรคา, 2555, น. 20-21) แบ่งขั้นตอนการบริหารยุทธศาสตร์ เป็น 4 ขั้นตอน ดังนี้

1) การวางแผนกลยุทธ์ (Strategic planning) เป็นกระบวนการวางแผนระยะ 3-5 ปี ของหน่วยงาน/ส่วนราชการที่หน่วยงานพึงต้องดำเนินการภายใต้หลักการมีส่วนร่วมและการเรียนรู้ร่วมกันของผู้มีส่วนได้ส่วนเสียทุกฝ่าย ทั้งภายในและภายนอกหน่วยงาน เพื่อกำหนดวิสัยทัศน์ พันธกิจ เป้าหมายการดำเนินงาน การจัดทำตัวชี้วัดผลงานหลัก (key performance indicators: KPI) ตามพันธกิจและเป้าหมาย และการวัดผลการปฏิบัติงานแบบสมดุล (Balance scorecard: BSC) ที่มีเป้าหมายเชิงปริมาณที่ชัดเจนเป็นรูปธรรม และได้รับการยอมรับจากผู้มีส่วนได้ส่วนเสียทุกฝ่าย

2) การจัดทำแผนปฏิบัติงานประจำปี (Annual Performance Planning) หมายถึงการระบุรายละเอียดของผลผลิต กิจกรรม หน่วยงานผู้รับผิดชอบและเป้าหมายตามตัวชี้วัด ผลงานทั้งส่วนที่เป็นผลผลิต และผลลัพธ์ของงานในหน้าที่ที่ส่วนราชการมีพันธะสัญญาจะส่งมอบ ให้แก่รัฐบาลหรือประชาชนผู้รับบริการในแต่ละรอบปีทำการ รวมทั้งทำการระบุถึงทรัพยากรที่ ต้องการได้รับการสนับสนุนไปดำเนินการจากรัฐบาล ซึ่งจกต้องดำเนินการโดยระบุในรูปแบบของ ต้นทุนต่อหน่วย (unit cost) การดำเนินการ เพื่อที่รัฐบาลในฐานะผู้ซื้อบริการจะได้พิจารณาให้ความ เห็นชอบ และจัดสรรงบประมาณให้ตามแนวทางของระบบงบประมาณแบบมุ่งเน้นผลงาน (Performance Based Budgeting System: PBBS)

3) การจัดทำรายงานผลการดำเนินงานประจำปี (Annual Performance Report or Accountability Report) เมื่อส่วนราชการจัดให้มีการดำเนินงานตามแผน และจัดระบบ ในการควบคุม ตรวจสอบผลงานตามแผนปฏิบัติการที่กำหนดแล้ว จะต้องจัดทำรายงานผล การดำเนินการเพื่อแสดงถึงความก้าวหน้าของผลงานที่ดำเนินการได้จริงในรอบปีที่ผ่านมา โดยเปรียบเทียบผลงานจริงกับเป้าหมายที่กำหนดไว้ในแผนปฏิบัติการประจำปี ทั้งในส่วนของผลผลิต ผลลัพธ์ ทรัพยากรที่ใช้ดำเนินงาน รวมทั้งชี้แจงถึงสภาพปัญหา อุปสรรคที่เกิดขึ้น ตลอดจนแนวทาง ในการปรับปรุงแก้ไขให้บังเกิดผลดีในปีต่อไป

4) การประเมินผลสำเร็จของการดำเนินงานตามแผนงาน/โครงการตามแผน (Program Evaluation) หลังจากในส่วนราชการได้ดำเนินงานตามแผนปฏิบัติการประจำปีครบรอบ เวลาที่กำหนดของแผนกลยุทธ์ ส่วนราชการจะต้องทำการศึกษา เก็บรวบรวม ข้อมูลผลการดำเนินงาน โดยรวมเพื่อประเมินผลหรือตรวจวินิจฉัยว่า การดำเนินงานตามแผนประสบผลสำเร็จหรือไม่มีปัญหา อุปสรรคที่เกิดขึ้นอย่างไร รวมทั้งทำการประเมินสภาพแวดล้อมภายนอก และแนวโน้มของผลกระทบ ที่อาจเกิดขึ้น เพื่อนำไปสู่การปรับปรุงแก้ไขทิศทางการดำเนินงานโดยรวมหรือกำหนดแผนกลยุทธ์ของ ส่วนราชการในองค์การ

2.2.2 ทศพร ศิริสัมพันธ์ (2543, น. 151-152 อ้างในนิภาวรรณ รอดโรคา, 2555, น. 21-22) แบ่งขั้นตอนการบริหารแบบมุ่งผลสัมฤทธิ์ เป็น 4 ขั้นตอน ดังนี้

1) การวางแผนกลยุทธ์ขององค์การ ซึ่งองค์การจะต้องทำการกำหนดทิศทาง โดยรวมว่าต้องการที่จะทำอะไรอย่างไร ซึ่งเป็นเรื่องของการวางยุทธศาสตร์หรือวางแผนกลยุทธ์ เพื่อทำการวิเคราะห์สภาพแวดล้อมทั้งภายนอกและภายในองค์การ (SWOT Analysis) และให้ได้มา ซึ่งเป้าประสงค์สุดท้ายที่ต้องการขององค์การหรือวิสัยทัศน์ (Vision) อันจะนำไปสู่การกำหนดพันธกิจ (Mission) วัตถุประสงค์ (Objective) เป้าหมาย (Target) และกลยุทธ์การดำเนินงาน (Strategy) รวมทั้งพิจารณาถึงปัจจัยสำคัญแห่งความสำเร็จขององค์การ (Critical Success Factors) และสร้าง ตัวบ่งชี้วัดผลการดำเนินงาน (Key Performance Indicators) ในด้านต่างๆ

2) การกำหนดรายละเอียดของตัวบ่งชี้วัดผลการดำเนินงาน เมื่อผู้บริหารขององค์กรได้ทำการตกลงร่วมกันเกี่ยวกับตัวบ่งชี้วัดผลการดำเนินงานแล้ว จะเริ่มดำเนินการสำรวจเพื่อหาข้อมูลหลักฐานเกี่ยวกับสภาพในปัจจุบัน (Baseline Data) เพื่อนำมาช่วยในการกำหนดความชัดเจนของตัวบ่งชี้ดังกล่าว ทั้งในเชิงปริมาณ (Quantity) คุณภาพ (Quality) เวลา (Time) และสถานที่หรือความครอบคลุม (Place) อันเป็นเป้าหมายที่ต้องการของแต่ละตัวบ่งชี้

3) การวัดและการตรวจสอบผลการดำเนินงาน ผู้บริหารจะต้องจัดให้มีการตรวจสอบและรายงานผลการดำเนินงานของแต่ละตัวบ่งชี้ตามเงื่อนไขที่กำหนดไว้ เช่น รายเดือน รายไตรมาส รายปี เป็นต้น เพื่อแสดงความก้าวหน้าและสัมฤทธิ์ผลของการดำเนินงานว่าเป็นไปตามเป้าหมายที่ต้องการหรือไม่ อย่างไร นอกจากนี้ในบางกรณีอาจจะจัดให้มีคณะบุคคลเพื่อทำการตรวจสอบผลการดำเนินงานเป็นเรื่อยๆ ไปก็ได้

4) การให้รางวัลตอบแทน หลังจากที่ได้พิจารณาผลการดำเนินงานแล้ว ผู้บริหารจะต้องมีการให้รางวัลตอบแทนตามระดับของผลงานที่ได้ตกลงกันไว้ นอกจากนี้อาจจะมีการให้ข้อเสนอแนะหรือกำหนดมาตรการบางประการเพื่อให้มีการปรับปรุงผลงานให้เป็นไปตามเป้าหมายที่กำหนดไว้

2.3 ลักษณะขององค์กรที่บริหารแบบมุ่งผลสัมฤทธิ์

2.3.1 *ทิพาวดี เมฆสวรรค์* (2543, น. 20-22) สรุปลักษณะขององค์กรที่ได้ใช้ระบบการบริหารงานแบบมุ่งเน้นผลสัมฤทธิ์ ดังนี้

- 1) มีพันธกิจ วัตถุประสงค์ขององค์กรที่ชัดเจน และมีเป้าหมายที่เป็นรูปธรรม โดยเน้นที่ผลผลิตและผลลัพธ์ ไม่เน้นกิจกรรมหรือการทำงานตามกฎระเบียบ
- 2) ผู้บริหารทุกระดับในองค์กรต่างมีเป้าหมายของการทำงานที่ชัดเจน และเป้าหมายเหล่านั้นสั้นกระชับ ไม่คลุมเครือ และเป็นเป้าหมายที่มีฐานมาจากพันธกิจขององค์กรนั้น
- 3) เป้าหมายจะวัดได้อย่างเป็นรูปธรรมโดยมีตัวบ่งชี้ที่สามารถวัดได้ เพื่อให้สามารถติดตามผลการปฏิบัติงานได้ และสามารถเปรียบเทียบผลการปฏิบัติงานกับองค์กรอื่นที่มีลักษณะงานที่เทียบเคียงกันได้

4) การตัดสินใจในการจัดสรรงบประมาณให้หน่วยงานหรือโครงการต่าง ๆ จะพิจารณาจากผลสัมฤทธิ์ของงานเป็นหลัก ซึ่งจะสอดคล้องกับการให้ค่าตอบแทน สวัสดิการและรางวัลแก่เจ้าหน้าที่ที่จะประเมินจากผลการปฏิบัติงานเป็นหลัก

5) เจ้าหน้าที่ทุกคนรู้ว่งานที่องค์กรคาดหวังคืออะไร ทุกคนในองค์กรจะคิดเสมอว่างานที่ตนทำอยู่นั้นเพื่อให้เกิดผลอย่างไร ผลที่เกิดขึ้นจะช่วยให้บรรลุเป้าหมายของโครงการและองค์กรอย่างไร และทุกคนรู้สึกรับผิดชอบต่อผลงานที่ได้กำหนดไว้เหมาะสมกับกำลังความสามารถของแต่ละคน

6) มีการกระจายอำนาจการตัดสินใจ การบริหารเงิน บริหารคน สู่หน่วยงานระดับล่างเพื่อให้สามารถทำงานบรรลุผลได้อย่างเหมาะสม เป็นการเปิดโอกาสให้ผู้บริหารระดับต้นและระดับกลาง ซึ่งเข้าใจปัญหาเป็นอย่างดีได้เป็นผู้แก้ปัญหาและสะสมประสบการณ์เพื่อก้าวสู่ผู้บริหารระดับที่สูงขึ้นไป ซึ่งนอกจากช่วยลดขั้นตอนในการทำงาน แก้ปัญหาการทำงานที่ล่าช้าแล้วยังเป็นการเพิ่มความยืดหยุ่นและประสิทธิภาพในการทำงานอีกด้วย

7) มีระบบสนับสนุนการทำงาน ในเรื่องระเบียบการทำงาน สถานที่ อุปกรณ์ในการทำงาน เช่น มีระเบียบที่สั้นกระชับในเรื่องที่จำเป็นเท่านั้น มีสถานที่ทำงานที่สะอาด เป็นระเบียบ และมีเทคโนโลยีสารสนเทศที่สนับสนุนให้สามารถตัดสินใจบนฐานข้อมูลที่ต้องการและให้บริการได้อย่างรวดเร็ว ทันเวลา

8) มีวัฒนธรรมและอุดมการณ์ร่วมกันเพื่อการทำงานที่สร้างสรรค์ เป็นองค์การที่มุ่งเน้นจะทำงานร่วมกันเพื่อให้บรรลุเป้าหมายที่กำหนดไว้ เป็นองค์การเอื้อการเรียนรู้ที่เปิดกว้างต่อความคิดและความรู้ใหม่ ๆ สามารถปรับตัวให้เข้ากับสถานการณ์ต่าง ๆ ได้ดี

9) เจ้าหน้าที่มีขวัญและกำลังใจดี เนื่องจากมีโอกาสปรับปรุงงาน และได้ดุลยพินิจในการทำงานที่กว้างขวางขึ้น ทำให้ผู้รับบริการได้รับความพึงพอใจ ส่วนเจ้าหน้าที่ผู้ปฏิบัติงานเองก็จะได้การตอบแทนตามผลการประเมินจากผลสัมฤทธิ์ของงาน

2.3.2 กรมชลประทาน (2546, น. 13-14 อ้างในนิภาวรรณ รอดโรคา, 2555, น. 23-24) สรุปไว้ว่าองค์กรที่ได้ใช้ระบบบริหารมุ่งผลสัมฤทธิ์ จะมีลักษณะทั่วไป ดังนี้

1) มีพันธกิจ วัตถุประสงค์ขององค์กรที่ชัดเจน และมีเป้าหมายที่เป็นรูปธรรม โดยเน้นที่ผลผลิตและผลลัพธ์ไม่เน้นกิจกรรมหรือการทำงานตามกฎระเบียบ

2) ผู้บริหาร ทุกระดับในองค์กรต่างมีเป้าหมายของการทำงานที่ชัดเจนและเป็นเป้าหมายที่มีฐานมาจากพันธกิจขององค์กรเท่านั้น

3) เป้าหมายจะวัดได้อย่างเป็นรูปธรรม โดยมีตัวชี้วัดที่สามารถวัดได้ เพื่อให้สามารถติดตามผลการปฏิบัติงานได้

4) การตัดสินใจในการจัดสรรงบประมาณ ให้หน่วยงานหรือโครงการต่าง ๆ จะพิจารณาจากผลสัมฤทธิ์ของงานเป็นหลัก

5) เจ้าหน้าที่ทุกคนรู้ว่างานที่องค์กรคาดหวังคืออะไร คิดเสมอว่างานที่ตนทำอยู่นั้นเพื่อให้เกิดผลอย่างไร ผลที่เกิดขึ้นจะช่วยให้บรรลุเป้าหมายของโครงการและองค์กรอย่างไร

6) มีการกระจายอำนาจการตัดสินใจ การบริหารงาน บริหารคนสู่หน่วยงานระดับล่าง เพื่อให้สามารถทำงานได้บรรลุผลได้อย่างเหมาะสม

7) มีระบบสนับสนุนการทำงาน ในเรื่องระเบียบการทำงาน สถานที่ อุปกรณ์ทำงาน

8) มีวัฒนธรรมและอุดมการณ์ร่วมกัน ในการทำงานที่สร้างสรรค์เป็นองค์กรที่มุ่งมั่นจะทำงานร่วมกันเพื่อให้บรรลุเป้าหมายที่กำหนดไว้

9) เจ้าหน้าที่มีขวัญและกำลังใจดี เนื่องจากได้มีโอกาสปรับปรุงงานและใช้ดุลพินิจในการทำงานที่กว้างขึ้น ทำให้ผู้รับบริการได้รับความพอใจ

2.4 ปัจจัยที่ส่งผลต่อความสำเร็จของการบริหารแบบมุ่งผลสัมฤทธิ์

มีนักวิชาการสรุปปัจจัยที่มีผลต่อความสำเร็จไว้ ดังต่อไปนี้

2.4.1 ทิพาวดี เมฆสวรรค์ (2543, น. 39 – 42) สรุปปัจจัยสำคัญที่จะทำให้การบริหารแบบมุ่งผลสัมฤทธิ์ประสบความสำเร็จอยู่ที่ความเข้าใจแนวคิด วิธีการและประโยชน์ของวิธีการบริหารแบบมุ่งผลสัมฤทธิ์ของเจ้าหน้าที่ผู้ปฏิบัติงานรวมถึงความรู้ความสามารถของเจ้าหน้าที่ทุกระดับที่จะสามารถปรับตัวและสามารถทำงานภายใต้ระบบงานที่จะต้องรับผิดชอบต่อผลการปฏิบัติงาน ทั้งนี้เงื่อนไขความสำเร็จที่สำคัญมีดังต่อไปนี้

1) ผู้บริหารระดับสูงมีความเข้าใจและสนับสนุน การบริหารแบบมุ่งผลสัมฤทธิ์จะประสบความสำเร็จก็ต่อเมื่อผู้บริหารระดับสูงมีความเข้าใจและให้การสนับสนุนอย่างเต็มที่ คือสนับสนุนในการจัดทำระบบวัดผลการปฏิบัติงาน การใช้ข้อมูลผลการวัดผลการปฏิบัติงาน การจัดสรรงบประมาณ การสร้างสิ่งจูงใจเพื่อให้เจ้าหน้าที่ทำงานโดยมุ่งผลสัมฤทธิ์ รวมถึงการมอบอำนาจในการตัดสินใจเพื่อแลกเปลี่ยนกับความรับผิดชอบต่อผลการปฏิบัติงาน

(1) การกำหนดพันธกิจและแผนกลยุทธ์ที่ชัดเจน ผู้บริหารขององค์การจะต้องให้ความสำคัญและเข้าไปมีส่วนร่วมในกระบวนการกำหนดพันธกิจและแผนกลยุทธ์วัตถุประสงค์และเป้าหมายของโครงการเพื่อให้เกิดผล

(2) การใช้ข้อมูลผลการปฏิบัติงานในการบริหาร ผู้บริหารจะต้องระลึกเสมอว่าการวัดผลไม่ได้ทำให้ผลการปฏิบัติงานดีขึ้นโดยอัตโนมัติ แต่ข้อมูลจากการวัดผลการปฏิบัติงานจะเป็นข้อมูลที่จะช่วยให้ผู้บริหารสามารถปรับปรุงเกณฑ์มาตรฐานในการทำงานให้ดียิ่งขึ้นแก้ปัญหาได้ถูกต้องมากขึ้น ดังนั้นผู้บริหารจึงต้องเอาข้อมูลที่ได้มาวิเคราะห์อย่างรอบคอบเพื่อกำหนดมาตรการที่จะปรับปรุงผลการปฏิบัติงานให้ดีขึ้นต่อไป

2) การจัดระบบข้อมูลผลการปฏิบัติงาน การจัดทำระบบข้อมูลผลการปฏิบัติงานจะต้องคำนึงเสมอว่า ระบบข้อมูลนั้นสามารถที่จะแสดงถึงระดับการเปลี่ยนแปลงของผลลัพธ์สู่เป้าหมายขององค์การได้ ซึ่งจะต้องจัดทำเพิ่มเติมขึ้นจากระบบข้อมูลเดิม ที่เน้นปัจจัยนำเข้าและกิจกรรมเพื่อให้ผู้บริหารมีข้อมูลในการตัดสินใจได้ดีขึ้น

(1) การพัฒนาตัวบ่งชี้ การเลือกตัวบ่งชี้ที่จำเป็นต่อการให้บริการและการตัดสินใจนั้น จะต้องเลือกตัวบ่งชี้ให้ครอบคลุมความต้องการของผู้มีส่วนได้ส่วนเสียที่เกี่ยวข้อง ซึ่งจะต้องพัฒนาโดยผู้ที่มีประสบการณ์ในงานด้านนั้น ๆ กับผู้มีส่วนได้เสียกับงานนั้น ๆ ด้วย

โดยตัวบ่งชี้ซึ่งจะมีทั้งส่วนของปัจจัยนำเข้า กิจกรรม ผลผลิต และผลลัพธ์ รวมถึงตัวบ่งชี้ที่แสดงความพึงพอใจของผู้รับบริการ แต่ควรจะให้มีส่วนบ่งชี้ในจำนวนเท่าที่จำเป็น โดยคำนึงถึงความคุ้มค่าของการจัดทำและรักษาระบบข้อมูลนี้ด้วย

(2) การวางระบบสารสนเทศเพื่อเก็บรวบรวมข้อมูลและประมวลผลข้อมูล ผู้พัฒนาระบบจะต้องมีความเข้าใจเนื้อหาสาระของโครงการหรืองานที่จะวัดผลการปฏิบัติงาน โดยต้องคำนึงถึงการจัดทำรายงานผลซึ่งจะแยกเป็น 2 ส่วน คือ ส่วนที่จะรายงานเป็นช่วงเวลาตามกำหนดทุกครึ่งปีหรือหนึ่งปี เพื่อประโยชน์ในการกำหนดนโยบายและวางแผนหรือการจัดทำงบประมาณประจำปี และส่วนที่เป็นการรายงานเฉพาะกิจที่สามารถเรียกดูข้อมูลตัวบ่งชี้ได้ทันทีในกรณีที่เกิดปัญหาขึ้น ซึ่งความสำเร็จในการจัดทำระบบข้อมูลผลการปฏิบัติงานที่ใช้ประโยชน์ได้ จึงอยู่ที่การจัดทำข้อมูลที่สะท้อนผลงานจริง ทันเวลาและมีปริมาณข้อมูลที่เหมาะสม โดยมีค่าใช้จ่ายที่ประหยัด

3) การพัฒนาบุคลากรและองค์การ ผู้บริหารทุกระดับถือได้ว่ามีบทบาทสำคัญในการดำเนินงานโครงการต่าง ๆ ให้บรรลุเป้าหมายภายใต้ระบบการบริหารแบบมุ่งผลสัมฤทธิ์ ดังนั้นจึงจำเป็นที่จะต้องการพัฒนาผู้บริหารไว้ล่วงหน้าให้สามารถปฏิบัติงานที่ต้องรับผิดชอบต่อผลสัมฤทธิ์ของงาน ภายใต้สภาวะที่มีความคล่องตัวและมีอำนาจในการบริหารเพิ่มขึ้น ผู้บริหารทุกคนจะต้องมีความรู้ในการวางแผนกลยุทธ์ การวัดผลการปฏิบัติงาน รวมถึงการใช้ข้อมูลผลการปฏิบัติงานเพื่อการตัดสินใจในการทำงานประจำวัน ในขณะที่เดียวกันจะต้องมีระบบการพัฒนาและฝึกอบรมเจ้าหน้าที่ผู้ปฏิบัติงานให้มีความชำนาญที่หลากหลายมากขึ้น เพื่อให้มีศักยภาพที่จะปรับเปลี่ยนบทบาทหน้าที่ได้ในยุคที่มีความเปลี่ยนแปลงอย่างรวดเร็ว และเข้าใจเรื่องการวัดและการใช้ข้อมูลผลสัมฤทธิ์ในการปฏิบัติงานประจำวันด้วย

2.4.2 กรมชลประทาน (2546: 15) ได้สรุปปัจจัยสำคัญที่จะทำให้การบริหารมุ่งผลสัมฤทธิ์ประสบผลสำเร็จ อยู่ที่ความเข้าใจแนวความคิด วิธีการและประโยชน์ของการบริหารแบบนี้ของเจ้าหน้าที่ในองค์กร เจ้าหน้าที่ทุกระดับ สามารถปรับตัวและสามารถทำงานภายใต้ระบบงานที่ต้องรับผิดชอบต่อผลการปฏิบัติงาน และเงื่อนไขอื่นที่สำคัญ ดังนี้

1) ผู้บริหารระดับสูงมีความเข้าใจและสนับสนุน ผู้บริหารระดับสูงต้องให้การสนับสนุนอย่างเต็มที่ ในการจัดทำระบบวัดผลการปฏิบัติงาน และใช้ข้อมูลผลการปฏิบัติงานที่วัดได้ในการบริหารงานประจำวัน เพื่อแก้ปัญหาได้ถูกจุดมากขึ้น

2) การจัดทำระบบข้อมูลผลการปฏิบัติงาน ระบบข้อมูลต้องสามารถแสดงระดับการเปลี่ยนแปลงของผลลัพธ์ สู่เป้าหมายขององค์กรได้ โดยการเลือกตัวชี้วัดที่จำเป็นต่อการให้บริการและการตัดสินใจให้ครอบคลุมความต้องการของผู้มีผลประโยชน์เกี่ยวข้อง และมีการวางระบบการจัดเก็บข้อมูลที่เป็นระบบครบวงจร

3) การพัฒนาบุคลากรและองค์กร ผู้บริหารทุกคนจะต้องมีความรู้ในการวางแผนกลยุทธ์ การวัดผลการปฏิบัติงานรวมถึงการใช้ข้อมูลผลการปฏิบัติงานเพื่อการตัดสินใจในการทำงานประจำวัน และมีระบบการพัฒนาอบรมเจ้าหน้าที่ให้มีความชำนาญหลากหลายเพิ่มขึ้น เพื่อให้มีศักยภาพที่จะสับเปลี่ยนบทบาทหน้าที่ได้ในยุคที่มีความเปลี่ยนแปลงที่รวดเร็ว และให้เข้าใจเรื่องการวัดและการใช้ข้อมูลผลสัมฤทธิ์ในการปฏิบัติงานประจำวันด้วย

2.5 การวัดระดับผลสัมฤทธิ์

ในการวัดผลงานนั้นมืองค์ประกอบ 2 ส่วน ได้แก่เครื่องมือที่วัดผลงานและปัจจัยที่ใช้กำหนดผลงาน มีรายละเอียดดังนี้ (เฉลิมพงศ์ มีสมนัย 2547 อ้างในนิภาพร ฉะนิยเสน, 2555 :37-39)

2.5.1 เครื่องมือวัดผลงาน (Measure tools) ซึ่งมีหลายชนิด แต่เครื่องมือที่สามารถที่จะนำมาใช้ในการวัดผลงานและมีลักษณะที่สอดคล้องกับการบริหารมุ่งผลสัมฤทธิ์ ประกอบด้วยองค์ประกอบที่สำคัญ 3 ประการ ดังนี้

1) กรอบการประเมินผลสัมฤทธิ์ โดยใช้วิธี Balance Scorecards Applied Model หรือเรียกสั้น ๆ ว่า Balance Scorecards หรือ BSC ของภาคธุรกิจมาประยุกต์ใช้ในภาครัฐกิจโดยทั่วไปแล้วประเมินได้ 4 ด้าน ได้แก่

(1) การประเมินทางการเงิน (Financial Perspective)

(2) การประเมินผลทางด้านความพึงพอใจของลูกค้า
(Customer Perspective)

(3) การประเมินทางด้านองค์ประกอบต่าง ๆ ภายในองค์กร
(Internal Perspective)

(4) การประเมินทางการเรียนรู้และการเติบโต
(Learning and Growth Perspective)

แต่อย่างไรก็ตาม การประเมินผลสัมฤทธิ์ ในด้านใดบ้างนั้นจะขึ้นอยู่กับผลผลิตและผลลัพธ์ของการบริหารจัดการและการดำเนินงานของหน่วยงานนั้น ๆ หากเป็นกรณีของงานราชการแล้วควรจะต้องให้ความสำคัญกับการประเมินความพึงพอใจของผู้รับบริการ

2) การเปรียบเทียบผล (Benchmarking) คำว่า benchmarking เป็นคำที่รากฐานมาจากการทำงานของนักสำรวจด้านที่ดิน ซึ่งหมายถึงรอยสักหรือหมุดรังวัดที่ช่างสำรวจทำเป็นเครื่องหมายไว้บนก้อนหิน กำแพง หรือตึก เพื่อใช้แสดงเป็นเครื่องหมายบ่งชี้ถึงตำแหน่ง ดังนั้น benchmarking จึงเป็นจุดที่สามารถสังเกตได้ในการใช้วัดหรือใช้เป็นมาตรฐานเพื่อที่ผู้อื่นสามารถที่จะวัดหรือเปรียบเทียบได้

3) ตัวชี้วัดผลการดำเนินงาน (Key Performance Indicators หรือ KPI เป็นตัวชี้วัดผลการดำเนินงานหรือความก้าวหน้าในการปฏิบัติงานขององค์กรว่า บรรลุวิสัยทัศน์ พันธกิจ วัตถุประสงค์ และปัจจัยสำคัญสู่ความสำเร็จที่ตั้งไว้หรือไม่

2.5.2 ปัจจัยในการกำหนดผลงาน ประกอบด้วยองค์ประกอบสำคัญ 2 ส่วน ได้แก่

1) ปัจจัยสู่ความสำเร็จ (Critical Success Factors หรือ CSF) ซึ่งเป็นปัจจัยสำคัญที่จำเป็นต่อความสำเร็จขององค์กร เป็นปัจจัยที่จะส่งเสริมสนับสนุนให้องค์กรสามารถดำเนินงานได้บรรลุผลสำเร็จตามวัตถุประสงค์ เป้าหมาย พันธกิจ และวิสัยทัศน์ที่องค์กรได้กำหนดขึ้นไว้จะมี 2 ส่วน

(1) ปัจจัยที่จะนำความสำเร็จในระดับองค์กร (Organizational level)

(2) ปัจจัยที่จะนำความสำเร็จในระดับปฏิบัติการ (Operational level)

2) การจัดการความเสี่ยง (Risk Management) การดำเนินงานขององค์กรมักต้องเผชิญกับความเสี่ยงมากบ้าง น้อยบ้างต่างกันออกไป การจะจัดการกับความเสี่ยงได้ดี จำเป็นต้องวิเคราะห์ความเสี่ยง (sensitivity analysis) ซึ่งเป็นวิธีการเบื้องต้นซึ่งจะช่วยชี้ให้เห็นว่ามีตัวแปรใดบ้าง ที่จะต้องเผชิญกับความไม่แน่นอน แล้วพยายามที่จะลดปัจจัยที่จะนำองค์กรไปสู่ความเสี่ยงความไม่แน่นอนให้เหลือน้อยที่สุด สำหรับวิธีการวิเคราะห์ความเสี่ยงที่นิยมกัน ได้แก่ การหา Expected net present value) และวิธีการ Directed probability calculation การบริหารมุ่งผลสัมฤทธิ์ ดังกล่าวข้างต้นจะพบว่าการบริหารจัดการจะเกิดผลสัมฤทธิ์หรือไม่นั้น ต้องมีการวัดผลงานหรือผลการปฏิบัติงานหรือผลการดำเนินงานในด้านต่าง ๆ ว่าได้มีการใช้ทรัพยากรบริหารอย่างประหยัด สามารถดำเนินงานได้บรรลุวัตถุประสงค์ตามที่ต้องการและเป็นการดำเนินงานที่มีประสิทธิภาพ อนึ่ง ในการวัดผลการปฏิบัติงานนี้จำเป็นต้องมีข้อมูลเกี่ยวกับผลการปฏิบัติงานทั้งทางด้านความประหยัด ความมีประสิทธิภาพ และความมีประสิทธิภาพ

นิภาพร ฉียนเลียน (2555, น. 38-39) สรุปว่า การบริหารจัดการของหน่วยงานราชการจะมุ่งเน้นในเรื่องผลสัมฤทธิ์ (Results) ของงาน โดยเฉพาะประสิทธิผล (Effectiveness) ประสิทธิภาพ (Efficiency) และความประหยัด (Economy) มากกว่าที่จะเน้นที่ทรัพยากรในการดำเนินงานหรือปัจจัยนำเข้า (inputs) และวิธีการปฏิบัติงานหรือกระบวนการดำเนินงาน (Process) มีการประเมินผล การดำเนินงานอย่างเป็นรูปธรรม โดยเฉพาะเรื่องปริมาณงานคุณภาพของผลงาน งบประมาณและการกำหนดการปฏิบัติงาน ภาครัฐได้นำระบบการบริหารมุ่งเน้นผลสัมฤทธิ์ มาใช้เป็นเครื่องมือในการปฏิรูประบบราชการโดยกำหนดไว้ชัดเจนในแผนปฏิรูประบบราชการ และยุทธศาสตร์การพัฒนาระบบราชการ กล่าวคือ ในการปฏิบัติงานยุคใหม่เน้นการบริหารเพื่อให้เกิดผลสัมฤทธิ์ ต่อภารกิจของรัฐ การบริหารมุ่งผลสัมฤทธิ์เป็นเรื่องสำคัญที่แต่ละส่วนราชการต้องนำไปดำเนินการ

โดยสรุป การบริหารมุ่งผลสัมฤทธิ์เป็นการบริหารที่ให้ความสำคัญต่อผลสัมฤทธิ์ของงาน (Results) ใน ประสิทธิภาพ (Effectiveness) ประสิทธิภาพ (Efficiency) และความประหยัด (Economy) มากกว่าปัจจัยนำเข้า (Inputs) กระบวนการทำงาน (Process) มีการตรวจวัดผลสำเร็จในการดำเนินงานอย่างเป็นรูปธรรม โดยเฉพาะเรื่องปริมาณงาน คุณภาพของผลงาน งบประมาณและการกำหนดการปฏิบัติงาน ในปัจจุบันภาครัฐได้นำระบบการบริหารแบบมุ่งเน้นผลสัมฤทธิ์มาใช้เป็นเครื่องมือในการบริหารราชการแผ่นดิน โดยหันมาเน้นวัตถุประสงค์และผลสัมฤทธิ์ของการดำเนินงาน ทั้งในแง่ผลผลิต (Output) ผลลัพธ์ (Outcome) และความคุ้มค่าของเงิน (Value for Money) รวมทั้งการพัฒนาคุณภาพและสร้างความพึงใจให้แก่ประชาชนผู้รับบริการ โดยนำเอาเทคนิควิธีการจัดการสมัยใหม่เข้ามาประยุกต์ใช้มากขึ้น เช่น การจ้างเหมาบริการ (Outsource) การทำสัญญาจ้าง (Contract Out) โดยยึดหลักความคุ้มค่า ได้แก่ การจัดการและใช้ทรัพยากรอย่างประหยัดและเกิดประโยชน์สูงสุด สร้างสรรค์สินค้าและบริการที่มีคุณภาพสอดคล้องกับการจัดการตามหลักเกณฑ์วิธีการบริหารกิจการบ้านเมืองที่ดีซึ่งจะกล่าวถึงในหัวข้อต่อไป

3. แนวคิดเกี่ยวกับการบริหารกิจการบ้านเมืองที่ดี (Good Governance)

การเปลี่ยนแปลงทางเศรษฐกิจ สังคม และการเมืองในช่วงก่อนปี 2540 มีผลกระทบในทางขยายตัวและสร้างสรรค์ แต่มีบางเรื่องมีผลในทางชะลอตัวหรือก่อให้เกิดผลกระทบในทางที่ไม่พึงประสงค์และกลายเป็นวิกฤตทางเศรษฐกิจอย่างรุนแรง สาเหตุเกิดจากความหย่อนประสิทธิภาพของกลไกการบริหารกิจการบ้านเมือง การบริหารราชการ การกำหนดนโยบายสาธารณะ และการทุจริตประพฤติมิชอบในวงราชการ อันเป็นความรับผิดชอบของภาคราชการทั้งฝ่ายการเมืองและฝ่ายประจำในส่วนภาคประชาชนอันเป็นพลังสำคัญต้องมีความตื่นตัว มีความรับผิดชอบต่อสังคมและตระหนักถึงสิทธิและหน้าที่เพิ่มขึ้น (ราชกิจจานุเบกษา, 2542) รัฐบาลได้พิจารณาเห็นความจำเป็นที่จะต้องกำหนดนโยบายและวางระเบียบปฏิบัติราชการเพื่อให้การจัดระบบบริหารกิจการบ้านเมืองและสังคมเป็นไปอย่างมีประสิทธิภาพตามหลักกฎหมายและการปกครองในระบอบประชาธิปไตย ให้สังคมสามารถมีส่วนร่วมและรับผิดชอบในระบบบริหารกิจการ ด้วยการเปิดเผยข้อมูลข่าวสารและให้โอกาสตรวจสอบได้ ตลอดจนขยายการให้บริการภาครัฐไปสู่ประชาชนอย่างรวดเร็วทั่วถึงและเป็นธรรม (ราชกิจจานุเบกษา, 2542) การปฏิรูประบบราชการเพื่อนำการจัดการสมัยใหม่ที่มุ่งเน้นผลสัมฤทธิ์ของการปฏิบัติงาน การกระจายอำนาจ การบริหารแบบเอกชน เน้นความโปร่งใสตรวจสอบได้ การมีส่วนร่วมของประชาชน ซึ่งเป็นแนวคิดพื้นฐานหลักการบริหารกิจการบ้านเมืองที่ดี (Good Governance) เพื่อแก้ไขปัญหากการปฏิบัติหน้าที่และช่วยให้เกิดความสำเร็จการปฏิบัติงาน และตอบสนองความต้องการของประชาชน

3.1 ความเป็นมาของการบริหารกิจการบ้านเมืองที่ดี

ธรรมาภิบาล (Good Governance) มีที่มาครั้งแรกจากธนาคารโลก หรือ World Bank ที่เป็นผู้ที่ใช้แนวคิดดังกล่าว ในการกำหนดนโยบายการให้กู้ยืมเงินกับประเทศต่าง ๆ ทั้งประเทศที่กำลังพัฒนาและประเทศที่ด้อยพัฒนา เพื่อใช้แก้ปัญหาความไม่มีประสิทธิภาพ และการคอร์รัปชันในการบริหารจัดการงานของประเทศนั้น ๆ รวมถึงได้ให้คำนิยามไว้ว่า Good Governance หมายถึง ลักษณะและวิถีทางของการใช้อำนาจรัฐในการจัดการทรัพยากรทางเศรษฐกิจและสังคมของประเทศเพื่อการพัฒนา (สถาบันวิจัยและให้คำปรึกษาแห่งมหาวิทยาลัยธรรมศาสตร์, 2550: 5) การกำกับดูแลองค์การภาครัฐตามหลักธรรมาภิบาลของการบริหารกิจการบ้านเมืองที่ดี (Good Governance) เป็นหลักการสากลที่ได้รับการยอมรับจากสถาบันนานาชาติ ว่าเป็นปัจจัยสำคัญ ในการทำให้องค์การประสบความสำเร็จ โดยมีการนำคำว่า Good Governance มาใช้ครั้งแรกเมื่อปี ค.ศ.1989 โดยปรากฏในรายงานของธนาคารโลก (World Bank) และต่อจากนั้นมาก็มีหน่วยงานต่าง ๆ ได้ให้ความสำคัญเกี่ยวกับ Good Governance เป็นอย่างมาก เช่น คณะกรรมาธิการเศรษฐกิจและสังคม สำหรับเอเชียและแปซิฟิกแห่งสหประชาชาติ (The United Nations Economic and Social Commission for Asia and the Pacific: UNESCAP) สำนักงานโครงการพัฒนาแห่งสหประชาชาติ (United Nations Development Program: UNDP) และองค์การเพื่อความร่วมมือทางเศรษฐกิจและการพัฒนา (Organization for Economic Co-operation and Development: OECD) (สำนักงานคณะกรรมการพัฒนาระบบราชการ 2552, น. 1 อ้างใน นิภาวรรณ รอดโรคา, 2555, น. 28-29)

ธนาคารพัฒนาแห่งเอเชีย หรือ ADB กล่าวว่า Good Governance คือ การมุ่งความสนใจไปที่องค์ประกอบที่ทำให้เกิดการจัดการอย่างมีประสิทธิภาพ เพื่อให้แน่ใจว่านโยบายที่กำหนดไว้ได้ผล หมายถึง การมีบรรทัดฐานเพื่อให้มีความแน่ใจว่ารัฐบาลสามารถสร้างผลงานตามที่สัญญาไว้กับประชาชนได้ (อมรา พงศาพิชญ์, 2543, น. 75-95)

องค์การความร่วมมือระหว่างประเทศของญี่ปุ่น หรือ JICA กล่าวว่า Good Governance คือ รากฐานของการพัฒนาอย่างมีส่วนร่วม โดยกำหนดให้รัฐมีหน้าที่ที่จะส่งเสริมการมีส่วนร่วมและสร้างบรรยากาศให้เกิดกระบวนการมีส่วนร่วม จะนำไปสู่การพัฒนาที่ยั่งยืน พึ่งตนเองได้ และมีความยุติธรรมทางสังคม (อมรา พงศาพิชญ์, 2543, น. 75-95)

ธรรมาภิบาล ทำหน้าที่เป็นกลไก เครื่องมือ และแนวทางการดำเนินงานที่เชื่อมโยงกันของภาคเศรษฐกิจ สังคม และการเมือง โดยเน้นความจำเป็นของการสร้างความร่วมมือจากภาครัฐ ภาคเอกชน และ ภาคประชาชน เพื่อให้ประเทศมีพื้นฐานระบอบประชาธิปไตยที่เข้มแข็ง มีความชอบธรรมของกฎหมาย มีเสถียรภาพ มีโครงสร้างและกระบวนการการบริหารที่มีประสิทธิภาพ มีความโปร่งใส และสามารถตรวจสอบได้ อันจะนำไปสู่การพัฒนาประเทศที่ยั่งยืน (บุษบง ชัยเจริญวัฒน์ และบุญมี ลี, 2544, น. 9)

สำหรับในประเทศไทย แนวคิด ธรรมนูญ ได้เข้ามามีบทบาทเป็นอย่างมาก ในปี พ.ศ.2540 ในปีนี้ประเทศไทยเกิดวิกฤติเศรษฐกิจครั้งสำคัญที่ส่งผลกระทบต่อทุกภาคส่วนในสังคมโดยส่วนหนึ่งมีสาเหตุมาจากการบริหารงานที่ผิดพลาดของทั้งภาครัฐและภาคเอกชนโดยเฉพาะอย่างยิ่งการบริหารงานของภาครัฐที่ถูกมองว่าไม่มีความโปร่งใส ถ้าหลังขาดธรรมนูญ สิ่งเหล่านี้จึงเป็นสาเหตุให้มีบังคับใช้และปรับแก้กฎหมายต่างๆ เพื่อให้เกิดและเสริมสร้างธรรมนูญโดยเฉพาะในหน่วยงานราชการ และเห็นได้อย่างชัดเจนในรัฐธรรมนูญแห่งราชอาณาจักรไทย พ.ศ. 2540 ที่ได้กำหนดแนวคิดดังกล่าวไว้ในหมวด 3 และหมวด 5 เรื่อง สิทธิและเสรีภาพของชนชาวไทย และแนวนโยบายพื้นฐานแห่งรัฐ รวมถึงแนวคิดดังกล่าวยังถูกนำมาปรับใช้ในระบอบราชการของประเทศไทย โดยมีวัตถุประสงค์ในการสร้างระบบการบริหารกิจการบ้านเมืองและสังคมที่ดีให้เกิดขึ้นโดยคำนึงถึงประโยชน์สุขของประชาชนเป็นสำคัญ (สถาบันวิจัยและให้คำปรึกษาแห่งมหาวิทยาลัยธรรมศาสตร์, 2550, น. 5)

ซึ่งต่อมาแนวคิด ธรรมนูญ ได้ถูกกำหนดไว้ใน ระเบียบสำนักนายกรัฐมนตรีว่าด้วยการสร้างระบบบริหารกิจการบ้านเมืองและสังคมที่ดี พ.ศ. 2542 ได้ระบุหลักการบริหารกิจการบ้านเมืองและสังคมที่ดี ไว้ดังนี้ การบริหารกิจการบ้านเมืองและสังคมที่ดีเป็นแนวทางสำคัญในการจัดระเบียบให้สังคมทั้งภาครัฐ ภาคธุรกิจเอกชนและภาคประชาชน ซึ่งครอบคลุมถึงฝ่ายวิชาการ ฝ่ายปฏิบัติการ ฝ่ายราชการและฝ่ายธุรกิจสามารถอยู่ร่วมกันอย่างสงบสุข มีความรู้สึกสามัคคีและร่วมกันเป็นพลังก่อให้เกิดการพัฒนาอย่างยั่งยืน และเป็นส่วนเสริมความเข้มแข็งหรือสร้างภูมิคุ้มกันแก่ประเทศเพื่อบรรเทา ป้องกัน หรือแก้ไขเยียวยาภาวะวิกฤตภัยอันตรายที่หากจะมีมาในอนาคต เพราะสังคมจะรู้สึกถึงความยุติธรรม ความโปร่งใส และการมีส่วนร่วมอันเป็นคุณลักษณะสำคัญของศักดิ์ศรีความเป็นมนุษย์และการปกครองแบบประชาธิปไตยอันมีพระมหากษัตริย์ทรงเป็นประมุข สอดคล้องกับความเป็นไทย รัฐธรรมนูญ และกระแสโลกยุคปัจจุบัน (สุดจิต นิमितกุล, 2543, น. 13-24)

3.2 แนวคิดการบริหารกิจการบ้านเมืองที่ดี

แนวคิดการบริหารกิจการบ้านเมืองที่ดีหรือธรรมนูญ เป็นหลักการที่นำมาใช้บริหารงานในปัจจุบันอย่างแพร่หลาย ด้วยเหตุเพราะ ช่วยสร้างสรรค์และส่งเสริมองค์กรให้มีศักยภาพและประสิทธิภาพ อาทิ พนักงานต่างทำงานอย่างซื่อสัตย์สุจริตและขยันหมั่นเพียร ทำให้ผลประกอบการขององค์กรธุรกิจนั้นขยายตัว นอกจากนี้แล้วยังทำให้บุคคลภายนอกที่เกี่ยวข้อง ศรัทธาและเชื่อมั่นในองค์กรนั้น ๆ อันจะทำให้เกิดการพัฒนาอย่างต่อเนื่อง เช่น องค์กรที่โปร่งใส ย่อมได้รับความไว้วางใจในการร่วมทำธุรกิจ รัฐบาลที่โปร่งใสตรวจสอบได้ ย่อมสร้างความเชื่อมั่นให้แก่นักลงทุนและประชาชนส่งผลดีต่อเสถียรภาพของรัฐบาลและความเจริญก้าวหน้าของประเทศ (สถาบันวิจัยและให้คำปรึกษาแห่งมหาวิทยาลัยธรรมศาสตร์, 2550, น. 8) ในที่นี้ผู้วิจัยขอเสนอแนวคิดหลักตามระเบียบสำนักนายกรัฐมนตรีว่าด้วยการสร้างระบบบริหารกิจการบ้านเมืองและสังคมที่ดี พ.ศ. 2542

พระราชกฤษฎีกาว่าด้วยหลักเกณฑ์และวิธีการบริหารกิจการบ้านเมืองที่ดี พ.ศ. 2546 และหลักธรรมาภิบาลของคณะกรรมการพัฒนาระบบราชการ (ก.พ.ร.) ตามลำดับต่อไปนี้

3.2.1 ระเบียบสำนักนายกรัฐมนตรีว่าด้วยการสร้างระบบบริหารกิจการบ้านเมืองและสังคมที่ดี พ.ศ. 2542

เมื่อวันที่ 11 พฤษภาคม 2542 คณะรัฐมนตรีมีมติเห็นชอบวาระแห่งชาติสำหรับการสร้างระบบบริหารกิจการบ้านเมืองและสังคมที่ดี โดยกำหนดเป็นระเบียบสำนักนายกรัฐมนตรีว่าด้วยการสร้างระบบบริหารกิจการบ้านเมืองและสังคมที่ดี พ.ศ. 2542 ขึ้น โดยทุกส่วนราชการต้องถือปฏิบัติและรายงานผลการปฏิบัติต่อคณะรัฐมนตรีและรัฐสภา และมีแนวทางในการจัดการระเบียบราชการและวางมาตรการแก้ปัญหาที่มีจุดมุ่งหมาย 5 ประการ ดังนี้

1) สร้างกฎเกณฑ์และกลไกที่ดีในการบริหารกิจการบ้านเมืองและสังคม เพื่อให้หน่วยงานที่มีอำนาจหน้าที่โดยตรงสามารถส่งสัญญาณเตือนภัยและผู้มีหน้าที่เกี่ยวข้องสามารถปรับเปลี่ยนกลไกการทำงานและการประสานงานในภาครัฐและภาคเอกชนรองรับได้อย่างทันท่วงทีในยามที่มีปัญหา

2) พัฒนาศักยภาพของนักวิชาการให้สามารถศึกษา ค้นคว้าและเสนอแนะแนวทางแก้ไขจุดบกพร่องต่าง ๆ ที่จำเป็นต่อการบริหารกิจการบ้านเมืองและสังคมอย่างถูกต้องกล้าหาญ และมีจริยธรรม

3) ปรับปรุงระบบการตัดสินใจและการบริหารจัดการทั้งภาครัฐและภาคเอกชน ให้รวดเร็ว ชัดเจน และเป็นธรรม

4) ขยายโอกาสของประชาชนในการรับรู้ข้อมูลข่าวสาร โดยเฉพาะข้อมูลเกี่ยวกับสถานการณ์บ้านเมืองเพื่อร่วมกับภาครัฐในการตัดสินใจและแก้ไขปัญหาาร่วมกัน

5) จัดการทุจริตประพฤติมิชอบและหลีกเลี่ยงกฎหมาย เพื่อแสวงหาประโยชน์ใส่ตนหรือกิจการที่ตนมีส่วนได้เสียทั้งในภาครัฐและภาคธุรกิจ เพื่อให้เกิดความสำนึกรับผิดชอบต่อส่วนรวม

เพื่อให้มีการบริหารกิจการบ้านเมืองและสังคมที่ดี เกิดขึ้นทั้งในภาครัฐภาคธุรกิจเอกชนและภาคประชาชน อยู่ร่วมกันอย่างสงบสุขมีความรักความสามัคคีและร่วมเป็นพลังก่อให้เกิดการพัฒนาอย่างยั่งยืน และเป็นส่วนเสริมความเข้มแข็งเป็นภูมิคุ้มกันแก่ประเทศ ในการบริหารกิจการบ้านเมืองและสังคมจึงควรส่งเสริมให้สังคมไทยอยู่บนพื้นฐานของหลักสำคัญ 6 ประการ ดังนี้

1) หลักนิติธรรม เป็นการตรากฎหมาย และกฎข้อบังคับ ให้ทันสมัยและเป็นธรรม เป็นที่ยอมรับของสังคม อันจะทำให้สังคมยินยอมพร้อมใจกันปฏิบัติตามกฎหมาย และกฎข้อบังคับเหล่านั้น โดยถือว่าเป็นการปกครองภายใต้กฎหมายมิใช่อำนาจหรืออำนาจของตัวบุคคล

2) หลักคุณธรรม เป็นการยึดมั่นในความถูกต้องดีงาม โดยทรงให้เจ้าหน้าที่ของรัฐยึดถือหลักนี้ในการปฏิบัติหน้าที่เพื่อให้เป็นตัวอย่างแก่สังคม และส่งเสริมสนับสนุนให้ประชาชนพัฒนาตนเองไปพร้อมกัน เพื่อให้คนไทยมีความซื่อสัตย์ จริงใจ ขยัน อดทน มีระเบียบวินัย ประกอบอาชีพสุจริตจนเป็นนิสัยประจำชาติ

3) หลักความโปร่งใส เป็นการสร้างความไว้วางใจซึ่งกันและกันของคนในชาติ โดยปรับปรุงกลไกการทำงานขององค์กรทุกวงการให้มีความโปร่งใส มีการเปิดเผยข้อมูลข่าวสารที่เป็นประโยชน์อย่างตรงไปตรงมาด้วยภาษาที่เข้าใจง่าย ประชาชนเข้าถึงข้อมูลข่าวสารได้สะดวกและมีกระบวนการให้ประชาชนตรวจสอบความถูกต้องชัดเจน

4) หลักความมีส่วนร่วม เป็นการเปิดโอกาสให้ประชาชนมีส่วนร่วมรับรู้ และเสนอความเห็นในการตัดสินใจปัญหาสำคัญของประเทศ ไม่ว่าจะด้วยการแสดงความคิดเห็น การได้สวนสาธารณะ ประชาพิจารณ์การแสดงประชามติ

5) หลักความรับผิดชอบ เป็นการตระหนักในสิทธิหน้าที่ ความสำนึกในความรับผิดชอบต่อสังคม การใส่ใจปัญหาสาธารณะของบ้านเมืองและกระตือรือร้นในการแก้ปัญหา ตลอดจนการเคารพในความคิดเห็นที่แตกต่างและความกล้าที่จะยอมรับผลจากการกระทำของตน

6) หลักความคุ้มค่า เป็นการบริหารจัดการและใช้ทรัพยากรที่มีจำกัดเพื่อให้เกิดประโยชน์สูงสุดแก่ส่วนรวม โดยทรงให้คนไทยมีความประหยัด ใช้ของอย่างคุ้มค่า สร้างสรรค์สินค้าและบริการที่มีคุณภาพ สามารถแข่งขันได้ในเวทีนานาชาติ และพัฒนาทรัพยากรธรรมชาติให้สมบูรณ์ยั่งยืน (บุษบง ชัยเจริญวัฒน์ และบุญมี ลี, 2544, น. 11)

ต่อมาในปี 2545 มีการพระราชบัญญัติระเบียบบริหารราชการแผ่นดิน (ฉบับที่ 5) พ.ศ. 2545 โดยมีเจตนารมณ์ในการสมควรปรับปรุงระบบการบริหารราชการ เพื่อให้สามารถปฏิบัติงานตอบสนองต่อการพัฒนาประเทศและการให้บริการแก่ประชาชนได้อย่างมีประสิทธิภาพยิ่งขึ้น โดยกำหนดให้การบริหารราชการแนวทางใหม่ต้องมีการกำหนดนโยบาย เป้าหมาย และแผนการปฏิบัติงานเพื่อให้สามารถประเมินผลการปฏิบัติงานในแต่ละระดับได้อย่างชัดเจน มีกรอบการบริหารกิจการบ้านเมืองที่ดีเป็นแนวทาง (สำนักงานคณะกรรมการพัฒนาระบบราชการ, 2546, น. 1) ซึ่งสอดคล้องกับการตราพระราชบัญญัติปรับปรุงกระทรวง ทบวง กรม พ.ศ. 2545 โดยมีเจตนารมณ์กล่าวถึงการจัดกลไกของระบบราชการที่ต้องปรับตัวให้สอดคล้องกับสภาพความเป็นไปของสังคม เพื่อให้ส่วนราชการสามารถกำหนดเป้าหมายและทิศทางในการปฏิบัติงานร่วมกันได้อย่างมีประสิทธิภาพและเกิดประสิทธิภาพ รวมทั้งเป็นการลดค่าใช้จ่ายในส่วนงานที่ซ้ำซ้อนกัน เมื่อจัดส่วนราชการใหม่ให้สามารถปฏิบัติได้แล้วจะมีผลทำให้แนวทางความรับผิดชอบของส่วนราชการต่าง ๆ มีเป้าหมายที่ชัดเจน (สำนักงานคณะกรรมการพัฒนาระบบราชการ, 2546, น. 1) ดังนั้นในการปฏิรูประบบราชการจึงแสดงให้เห็นเป้าหมายหลัก 3 ประการ คือ 1) การจัดส่วนราชการ

ใหม่โดยคำนึงถึงยุทธศาสตร์ของชาติในแต่ละด้าน 2) การพัฒนาจัดองค์การ การปฏิบัติราชการและการพัฒนาบุคลากร และ 3) การกำหนดแบบแผนการปฏิบัติราชการที่จะทำให้เกิดการบริหารราชการที่ดี

ในปฏิรูประบอบราชการ ได้มีการวางกรอบแนวทางการบริหารราชการแผ่นดินไว้อย่างชัดเจน ตามพระราชบัญญัติระเบียบบริหารราชการแผ่นดิน (ฉบับที่ 5) พ.ศ. 2545 มาตรา 3/1 กล่าวคือ ต้องเป็นไปเพื่อประโยชน์สุขของประชาชน เกิดผลสัมฤทธิ์ต่อภารกิจของรัฐ ความมีประสิทธิภาพ ความคุ้มค่าในเชิงภารกิจแห่งรัฐ การลดขั้นตอนการปฏิบัติงาน การลดภารกิจและยุบเลิกหน่วยงานที่ไม่จำเป็น การกระจายภารกิจและทรัพยากรให้แก่ท้องถิ่น การกระจายอำนาจ การตัดสินใจ การอำนวยความสะดวกและตอบสนองความต้องการของประชาชน และมีการจัดตั้งคณะกรรมการพัฒนาระบบราชการหรือเรียกกันว่า สำนักงานคณะกรรมการพัฒนาระบบราชการ (ก.พ.ร.) ขึ้น เพื่อทำหน้าที่เป็นเจ้าภาพดูแล ติดตามประเมินผลการปฏิบัติงานของส่วนราชการต่าง ๆ ให้เป็นไปอย่างต่อเนื่องและบรรลุผลตามเจตนารมณ์ที่วางไว้ (สำนักงานคณะกรรมการพัฒนาระบบราชการ, 2546)

การนำเจตนารมณ์พระราชบัญญัติระเบียบบริหารราชการแผ่นดิน (ฉบับที่ 5) พ.ศ. 2545 ไปสู่การปฏิบัติให้บังเกิดผลนั้น สำนักงานคณะกรรมการพัฒนาระบบราชการ (ก.พ.ร.) ได้ดำเนินการจัดวางแผนที่นำทาง (Roadmap) ในรูปของแผนยุทธศาสตร์การพัฒนาระบบราชการไทย พ.ศ. 2546-พ.ศ. 2550 เพื่อเป็นกรอบทิศทางและแนวทางในการนำไปสู่การปฏิบัติอย่างมีประสิทธิภาพและประสิทธิผล และการกำหนดกติกาใหม่ของการบริหารราชการแผ่นดิน รัฐบาลจึงได้ยกเลิกระเบียบสำนักนายกรัฐมนตรีว่าด้วยการสร้างระบบบริหารกิจการบ้านเมืองและสังคมที่ดี พ.ศ. 2542 และมีการประกาศใช้พระราชกฤษฎีกาว่าด้วยหลักเกณฑ์และวิธีการบริหารกิจการบ้านเมืองที่ดี พ.ศ. 2546 แทน ซึ่งมีผลบังคับใช้ตั้งแต่วันที่ 10 ตุลาคม 2546 เพื่อเป็นการสร้างแรงผลักดันให้เกิดการเปลี่ยนวิถีทางและวัฒนธรรมการทำงานอย่างจริงจัง รวมไปถึงมาตรการสร้างแรงจูงใจ (Incentives) เพื่อเสริมสร้างการบริหารกิจการบ้านเมืองที่ดีทั้งในเชิงบวกและเชิงลบ (สำนักงานคณะกรรมการพัฒนาระบบราชการ, 2546)

พระราชกฤษฎีกาว่าด้วยหลักเกณฑ์และวิธีการบริหารกิจการบ้านเมืองที่ดี พ.ศ. 2546 เป็นเรื่องของการกำหนดขอบเขต แบบแผน วิธีปฏิบัติราชการ มีความมุ่งหมายให้การบริหารราชการแผ่นดินใช้วิธีการบริหารกิจการบ้านเมืองที่ดี (Good Governance) ซึ่งจะนำไปสู่การบริหารราชการที่ดีตามเจตนารมณ์ของการปฏิรูประบอบราชการ โดยเนื้อหาสาระจะได้นำเสนอเป็นลำดับถัดไป

3.2.2 พระราชกฤษฎีกาว่าด้วยหลักเกณฑ์และวิธีการบริหารกิจการบ้านเมืองที่ดี

พ.ศ. 2546 มีบทบัญญัติต่าง ๆ ที่มีเนื้อหากำหนดแนวทางให้ส่วนราชการปฏิบัติรวมทั้งหมด 9 หมวด โดยแต่ละหมวดมีเนื้อหาสาระที่ทำให้เกิดผลสัมฤทธิ์ของการนำวิธีการทำสัญญาจ้างมาใช้ ผู้วิจัยจึงขอ นำเฉพาะที่เกี่ยวข้องมาเสนอ (สำนักงานคณะกรรมการพัฒนาระบบราชการ, 2546, น. 1-91) ดังต่อไปนี้

หมวด 1 การบริหารกิจการบ้านเมืองที่ดี

บทบัญญัติในหมวดนี้เป็นการกำหนดขอบเขตความหมายคำว่า การบริหารกิจการบ้านเมืองที่ดี ซึ่งชี้ให้เห็นวัตถุประสงค์ของการบริหารราชการและเป็นการกำหนดแนวทางในการปฏิบัติราชการของทุกภาคส่วนราชการในการกระทำการกิจใดภารกิจหนึ่ง เมื่อต้องปฏิบัติราชการให้เกิดการบริหารกิจการบ้านเมืองที่ดี หมายถึงการปฏิบัติราชการที่มีความมุ่งหมายให้บรรลุเป้าหมาย ดังนี้

1. เกิดผลสัมฤทธิ์ต่อภารกิจของรัฐ ได้แก่ การบริหารเพื่อให้ได้รับผลลัพธ์ (Outcome) ตรงตามวัตถุประสงค์ (Objective) ที่วางไว้ โดยมีการบริหารแบบมุ่งเน้นผลสัมฤทธิ์ (Result Based Management) และการจัดทำข้อตกลงว่าด้วยผลงาน (Performance Agreement) ในทุกระดับ

3. มีประสิทธิภาพ ประสิทธิผล เกิดความคุ้มค่าในเชิงภารกิจของรัฐ ได้แก่ การบริหารที่จะต้องพิจารณาในเชิงเปรียบเทียบระหว่างปัจจัยนำเข้า (Input) กับผลลัพธ์ (outcome) ที่เกิดขึ้น โดยมีการทำ Cost Benefit Analysis ให้สามารถวิเคราะห์ความเป็นไปได้และความคุ้มค่าของแผนงานหรือโครงการต่าง ๆ เทียบกับประโยชน์ที่ได้รับ รวมทั้งจัดระบบการวางแผนเป้าหมายการทำงานและวัดผลงานของแต่ละบุคคล (Individual Scorecards) ที่เชื่อมโยงกับระดับองค์การ (Organization Scorecards)

หมวด 2 การบริหารราชการเพื่อให้เกิดประโยชน์สุขของประชาชน

การบริหารราชการเพื่อประโยชน์สุขของประชาชน หมายถึง ส่วนราชการมีหน้าที่กำหนดภารกิจให้สอดคล้องกับแนวนโยบายพื้นฐานแห่งรัฐและนโยบายของรัฐบาลเป็นพื้นฐาน และนำมาปรับแนวทางปฏิบัติให้เกิดผลลัพธ์ที่จะทำให้เกิดประโยชน์สุขแก่ประชาชน ด้วยการดำเนินการให้มีความโปร่งใส ด้วยการเปิดเผยข้อมูลทุกขั้นตอนในการปฏิบัติภารกิจ เปิดโอกาสให้ประชาชนรู้และเข้าใจได้ว่าส่วนราชการมีแนวทางหรือโครงการจะทำอะไร วิธีการดำเนินงานแต่ละขั้นตอนมีอยู่อย่างไร การวิเคราะห์ข้อดีข้อเสียและแนวทางการตัดสินใจ ผลกระทบที่อาจเกิดขึ้นกับประชาชนและแนวทางแก้ไข เพื่อให้ประชาชนเกิดความพึงพอใจและมีส่วนร่วมในการผลักดัน

หมวด 3 การบริหารราชการเพื่อให้เกิดผลสัมฤทธิ์ต่อภารกิจของรัฐ
การบริหารราชการเพื่อให้เกิดผลสัมฤทธิ์ต่อภารกิจของรัฐ หมายถึง

การบริหารงานมุ่งเน้นผลลัพธ์ที่เกิดขึ้นจากการปฏิบัติงานที่สอดคล้องเป็นไปในแนวทางเดียวกับภารกิจและวัตถุประสงค์ที่กำหนดขึ้นสำหรับงานนั้น ๆ โดยผลลัพธ์ที่เกิดขึ้นมีความคุ้มค่ากับการใช้ทรัพยากรอย่างมีประสิทธิภาพ และสามารถกำหนดตัวชี้วัดผลการดำเนินงานได้อย่างชัดเจน ซึ่งจะแสดงผลถึงความสามารถในการบริหารงานอย่างมีประสิทธิภาพและเป็นประโยชน์ตรงต่อความต้องการของประชาชน

การบริหารราชการแบบมุ่งผลสัมฤทธิ์มีส่วนเชื่อมโยงโดยตรงกับการบริหารผลการปฏิบัติงานภาครัฐและครอบคลุมเทคนิคในด้านการบริหาร ประกอบด้วย การวางแผนกลยุทธ์เพื่อกำหนดวิสัยทัศน์และกำหนดแผนงานในระยะยาว (Strategic Planning) การวางแผนปฏิบัติการ (Operational Planning) ซึ่งการนำกลยุทธ์มากำหนดเป็นกิจกรรมเพื่อให้เกิดผลสำเร็จ โดยมีเป้าหมายที่แสดงถึงผลผลิตและผลลัพธ์ และจะเชื่อมโยงกับการจัดสรรงบประมาณแบบมุ่งเน้นผลการปฏิบัติงาน (Performance Based Budgeting) โดยมีผู้รับผิดชอบต่อผลการปฏิบัติงานที่ชัดเจนและมีเป้าหมายการทำงานที่กำหนดได้ด้วยการทำข้อตกลงในการปฏิบัติงาน (Performance Agreement) ตลอดจนมีตัวชี้วัดผลการดำเนินงานหลัก (Key Performance Indicators) ที่แสดงประสิทธิภาพ (Efficiency) และประสิทธิผล (Effectiveness) และจะนำไปสู่การวัดผลการปฏิบัติงาน (Performance Measurement) ซึ่งจะทำให้สามารถปรับปรุงให้เกิดผลงานที่ดีขึ้นได้ โดยมีการเปรียบเทียบงาน (Benchmarking) เป็นการปรับปรุงผลสัมฤทธิ์ของงานและกระบวนการทำงานโดยเทียบวิธีปฏิบัติที่ดีที่สุด (Best Practices) คุณภาพการให้บริการ (Service Quality) เป็นการยกระดับคุณภาพของการบริการให้ผู้รับบริการพอใจ การตรวจสอบผลการปฏิบัติงาน (Performance Auditing) เพื่อสร้างความเชื่อมั่นในความถูกต้องของข้อมูล การมอบอำนาจและให้อิสระในการทำงาน (Devolution and Autonomy) เป็นการเปิดโอกาสให้ผู้บริหารระดับกลางและต้นทำงานได้เต็มศักยภาพและแก้ไขปัญหาได้อย่างทันเวลา

การบริหารงานโดยมุ่งผลสัมฤทธิ์มีความมุ่งหวังให้ส่วนราชการมีการพัฒนาไปในลักษณะดังนี้

1. ส่วนราชการมีวิสัยทัศน์ พันธกิจ วัตถุประสงค์ และมีเป้าหมายที่เน้นผลผลิตและผลลัพธ์ที่ชัดเจน ไม่เน้นการทำงานประจำตามแนวที่เคยปฏิบัติ
2. ผู้บริหารทุกระดับในส่วนราชการมีเป้าหมายของการทำงานที่ชัดเจนสอดคล้องกับพันธกิจหลักของส่วนราชการ
3. มีตัวชี้วัดผลการปฏิบัติงาน เพื่อให้สามารถติดตามการปฏิบัติงานได้และสามารถเปรียบเทียบผลการปฏิบัติงานกับองค์การอื่นที่มีลักษณะงานที่เทียบเคียงกันได้

4. การจัดสรรงบประมาณให้ส่วนราชการสามารถพิจารณาจากผลสัมฤทธิ์ของงานเป็นหลัก ซึ่งจะสอดคล้องกับการให้ค่าตอบแทน สวัสดิการและรางวัลแก่เจ้าหน้าที่ที่จะประเมินจากผลการปฏิบัติงาน

5. ข้าราชการในส่วนราชการนั้นได้รับรู้พันธกิจหลักของส่วนราชการและทราบดีว่างานในส่วนที่ตนรับผิดชอบจะสามารถทำให้บรรลุเป้าหมายของส่วนราชการได้อย่างไร รวมทั้งทุกคนรู้สึกรับผิดชอบต่อผลงานที่ได้กำหนดไว้อย่างเหมาะสมกับกำลังความสามารถของแต่ละคน

6. มีการกระจายอำนาจการตัดสินใจในการบริหารงานไปสู่ข้าราชการระดับต่าง ๆ ของส่วนราชการเพื่อให้สามารถทำงานบรรลุผลได้อย่างเหมาะสม เป็นการเปิดโอกาสให้ข้าราชการที่มีใช้ผู้บริหารระดับสูงซึ่งเข้าใจปัญหาเป็นอย่างดีได้เป็นผู้แก้ไขปัญหาและสะสมประสบการณ์เพื่อก้าวสู่ผู้บริหารระดับที่สูงขึ้นไป ซึ่งจะเป็นการลดขั้นตอนการทำงานให้เกิดความรวดเร็วในการบริการประชาชน

7. ส่วนราชการจะมีการพัฒนาเป็นองค์กรแห่งการเรียนรู้ที่จะรับความคิดความรู้ใหม่ ๆ และปรับตัวให้เข้ากับสถานการณ์ได้อย่างเหมาะสม อย่างสม่ำเสมอ และสามารถติดต่อประสานข้อมูลและร่วมกันทำงานกับองค์กรภายนอก เพื่อให้บรรลุวัตถุประสงค์ร่วมกันได้

8. เจ้าหน้าที่ที่มีความกระตือรือร้นในการปฏิบัติงาน เนื่องจากได้มีโอกาสปรับปรุงงานและใช้ดุลพินิจในการทำงานที่กว้างขวางขึ้นและเกิดความรู้สึกมีส่วนร่วมในองค์กร มีระบบการทำงานที่สั้นและมีการใช้เทคโนโลยีสนับสนุนการทำงานให้สะดวกและรวดเร็ว ซึ่งจะทำให้การปฏิบัติงานเกิดประโยชน์สุขต่อประชาชน โดยเจ้าหน้าที่ผู้ปฏิบัติงานจะได้รับการตอบแทนตามผลการประเมินจากผลสัมฤทธิ์

หมวด 4 การบริหารราชการอย่างมีประสิทธิภาพและเกิดความคุ้มค่าในเชิงภารกิจของรัฐ

การกำหนดให้ส่วนราชการต้องใช้หลักความโปร่งใสนั้นเพื่อเป็นการแสดงให้เห็นถึงความมีประสิทธิภาพในการบริหารงานที่สามารถเปิดเผยให้บุคคลทั่วไปตรวจสอบประสิทธิภาพในการทำงานที่สามารถวัดผลได้ว่าคุ้มค่ากับการลงทุนไม่ว่าจะเป็นต้นทุนตัวเงินและทรัพย์สินที่นำไปใช้ในการปฏิบัติภารกิจโดยตรง

หมวด 5 การลดขั้นตอนการปฏิบัติงาน

การกระจายอำนาจการตัดสินใจเป็นวิธีการที่จะทำให้สามารถลดขั้นตอนการปฏิบัติงานให้งานแล้วเสร็จโดยเร็ว ประชาชนได้รับอย่างทันท่วงที ซึ่งทำให้ลดความเสียหายที่ประชาชนต้องได้รับจากการรอคอยการได้รับบริการจากรัฐ นอกจากนี้ยังเป็นเพิ่มประสิทธิภาพให้กับข้าราชการที่มีความรู้ความสามารถและความรับผิดชอบที่เท่าเทียมกันลดหลั่นตามอำนาจหน้าที่ ซึ่งจะเกิดความต่อเนื่องในการบริหารราชการ

หมวด 6 การปรับปรุงภารกิจของส่วนราชการ

ให้ส่วนราชการจัดให้มีการทบทวนภารกิจของตนว่าภารกิจใดมีความจำเป็นหรือสมควรที่จะได้ดำเนินการต่อไปหรือไม่ โดยคำนึงถึงแผนการบริหารราชการแผ่นดิน นโยบายของคณะรัฐมนตรี กำลังเงินงบประมาณของประเทศ ความคุ้มค่าของภารกิจและสถานการณ์อื่นประกอบกัน

หมวด 7 การอำนวยความสะดวกและการตอบสนองความต้องการของประชาชน

ในการปฏิบัติราชการที่เกี่ยวข้องกับการบริการประชาชนหรือติดต่อประสานงานระหว่างส่วนราชการด้วยกัน ให้ส่วนราชการกำหนดระยะเวลาแล้วเสร็จของงานแต่ละงาน และประกาศให้ประชาชนและข้าราชการทราบเป็นการทั่วไป

หมวด 8 การประเมินผลการปฏิบัติราชการ

เพื่อเป็นการวัดผลการปฏิบัติราชการว่ามีผลสัมฤทธิ์ตรงตามเป้าหมายที่กำหนดไว้หรือไม่ คุณภาพ และความพึงพอใจอยู่ในระดับที่ยอมรับได้หรือไม่

1. การประเมินผลส่วนราชการว่าได้ดำเนินการให้เกิดผลสัมฤทธิ์เพียงใด ซึ่งวัดจากผลผลิต (Output) และผลลัพธ์ (Outcome) ว่าเป็นไปตามวัตถุประสงค์หรือไม่ คุณภาพของการให้บริการซึ่งวัดได้จากความสะดวกในการขอรับบริการ (Convenience) ความยุ่งยากต่อการทำความเข้าใจ (Simplicity) การให้บริการที่ถูกต้องและรวดเร็ว (Accuracy and Timeliness) รวมทั้งการสำรวจความพึงพอใจของผู้รับบริการและความคุ้มค่าในการใช้ทรัพยากรกับประโยชน์ที่ได้รับ

2. การประเมินผู้ปฏิบัติงานโดยแยกเป็นการประเมินผู้บังคับบัญชา เพื่อให้เกิดการสะท้อนกลับของการปฏิบัติในฐานะผู้บริหาร และการประเมินเจ้าหน้าที่เป็นการประเมินศักยภาพของเจ้าหน้าที่แต่ละราย เพื่อวัดความสามารถเฉพาะตัวและความสามารถในการมีส่วนร่วมในผลสำเร็จของภารกิจในความรับผิดชอบของส่วนราชการนั้น

หมวด 9 บทเบ็ดเตล็ด

เพื่อให้การบริหารราชการเป็นไปอย่างมีประสิทธิภาพและ คุ้มค่าในเชิงภารกิจของรัฐมนตรีคณะกรรมการพัฒนาระบบราชการ (ก.พ.ร.) โดยความเห็นชอบของคณะรัฐมนตรี

อาจกำหนดให้ส่วนราชการต้องปฏิบัติตามนอกเหนือจากที่กำหนดไว้ในพระราชกฤษฎีกา

ให้องค์กรปกครองส่วนท้องถิ่นจัดทำหลักเกณฑ์การบริหารกิจการบ้านเมืองที่ดี ตามแนวทางของพระราชกฤษฎีกานี้ โดยอย่างน้อยต้องมีหลักเกณฑ์เกี่ยวกับการลดขั้นตอนการปฏิบัติงาน และการอำนวยความสะดวกและการตอบสนองความต้องการของประชาชน

ต่อมาในปี พ.ศ. 2552 สำนักงานคณะกรรมการพัฒนาระบบราชการ (ก.พ.ร.) ได้ศึกษาและจัดทำเกณฑ์สำหรับใช้ประเมินเพื่อจัดระดับการกำกับดูแลองค์การภาครัฐ ตามหลักธรรมาภิบาลของการบริหารกิจการบ้านเมืองที่ดี (Good Governance) ขึ้นเพื่อนำไปใช้และประเมินระดับธรรมาภิบาลของส่วนราชการและจังหวัด ซึ่งสรุปหลักธรรมาภิบาลของการบริหารกิจการบ้านเมืองที่ดี (Good Governance) ที่เหมาะสมจะนำมาปรับใช้ในภาครัฐมี 10 องค์ประกอบ และได้มีการกำหนดความหมายสำคัญของหลักธรรมาภิบาลของการบริหารกิจการบ้านเมืองที่ดีทั้ง 10 องค์ประกอบ ไว้ดังนี้ (สำนักงานคณะกรรมการพัฒนาระบบราชการ, 2552: 8-9 อ้างใน ธัญญรัตน์ เรียนกะศิลป์, 2555 : 61-63)

1. หลักประสิทธิผล (Effectiveness) ผลการปฏิบัติราชการที่บรรลุวัตถุประสงค์และเป้าหมายของแผนการปฏิบัติราชการตามที่ได้รับงบประมาณมาดำเนินการ รวมถึงสามารถเทียบเคียงกับส่วนราชการหรือหน่วยงานที่มีภารกิจคล้ายคลึงกัน และมีผลการปฏิบัติงานในระดับชั้นนำของประเทศ เพื่อให้เกิดประโยชน์สุขต่อประชาชนโดยการปฏิบัติราชการจะต้องมีทิศทางยุทธศาสตร์ และเป้าประสงค์ที่ชัดเจน มีกระบวนการปฏิบัติงานและระบบงานที่เป็นมาตรฐาน รวมถึงมีการติดตามประเมินผลและพัฒนาปรับปรุงอย่างต่อเนื่องและเป็นระบบ

2. หลักประสิทธิภาพ (Efficiency) การบริหารราชการตามแนวทางการกำกับดูแลที่ดี ที่มีการออกแบบกระบวนการปฏิบัติงานโดยการใช้เทคนิคและเครื่องมือการบริหารจัดการที่เหมาะสม สมให้องค์การสามารถใช้ทรัพยากรทั้งด้านต้นทุน แรงงาน และระยะเวลาให้เกิดประโยชน์สูงสุด ต่อการพัฒนาขีดความสามารถในการปฏิบัติราชการตามภารกิจเพื่อตอบสนองความต้องการของ ประชาชนและผู้มีส่วนได้ส่วนเสียทุกกลุ่ม

3. หลักการตอบสนอง (Responsiveness) การให้บริการที่สามารถดำเนินการได้ภายในระยะเวลาที่กำหนดและสร้างความเชื่อมั่นความไว้วางใจรวมถึงตอบสนองตามความคาดหวัง ความ ต้องการของประชาชนผู้รับบริการและผู้มีส่วนได้ส่วนเสียที่มีความหลากหลาย และมีความแตกต่าง

4. หลักการรับผิดชอบ (Accountability) การแสดงความรับผิดชอบในการปฏิบัติหน้าที่ และผลงาน ต่อเป้าหมายที่กำหนดไว้ โดยความรับผิดชอบนั้นควรอยู่ในระดับที่สนองต่อความคาดหวังของสาธารณะรวมทั้งการแสดงถึงความสำนึกในการรับผิดชอบต่อปัญหาสาธารณะ

5. หลักความโปร่งใส (Transparency) กระบวนการเปิดเผยอย่างตรงไปตรงมา ชัดแจ้งได้เมื่อมีข้อสงสัยและสามารถเข้าถึงข้อมูลข่าวสาร อันไม่ต้องห้ามตามกฎหมายได้อย่างเสรี โดยประชาชนสามารถรู้ทุกขั้นตอน ในการดำเนินกิจกรรมหรือกระบวนการต่าง ๆ และสามารถตรวจสอบได้

6. หลักการมีส่วนร่วม (Participation) กระบวนการที่ข้าราชการประชาชน และผู้มีส่วนได้ส่วนเสียทุกกลุ่ม มีโอกาสได้เข้าร่วมในการรับรู้เรียนรู้ทำความเข้าใจร่วมแสดงทัศนะร่วม เสนอปัญหาประเด็นที่สำคัญที่เกี่ยวข้องร่วมคิดแนวทางร่วมการแก้ไขปัญหาในกระบวนการ ตัดสินใจและร่วมกระบวนการพัฒนา ในฐานะหุ้นส่วนการพัฒนา

7. หลักการกระจายอำนาจ (Decentralization) การถ่ายโอนอำนาจ การตัดสินใจ ทรัพยากรและภารกิจจากส่วนราชการส่วนกลางให้แก่หน่วยการปกครองอื่น (ราชการ บริหารส่วนท้องถิ่น) และภาคประชาชนดำเนินการแทนโดยมีอิสระตามสมควร รวมถึงการมอบอำนาจ และความรับผิดชอบในการตัดสินใจและการดำเนินการให้แก่บุคลากร โดยมุ่งเน้นการสร้าง ความพึงพอใจในการให้บริการต่อผู้รับบริการ และผู้มีส่วนได้ส่วนเสียการปรับปรุงกระบวนการ และเพิ่ม ผลิตภาพเพื่อผลการดำเนินงานที่ดีของส่วนราชการ

8. หลักนิติธรรม (Rule of Law) การใช้อำนาจของกฎหมาย กฎระเบียบ ข้อบังคับในการบริหารราชการด้วยความเป็นธรรม ไม่เลือกปฏิบัติและคำนึงถึงสิทธิเสรีภาพของผู้มี ส่วนได้ส่วนเสีย

9. หลักความเสมอภาค (Equity) การได้รับการปฏิบัติและได้รับการอย่าง เท่าเทียมกัน โดยไม่มีการแบ่งแยกด้านชายหญิง ถิ่นกำเนิด เชื้อชาติ ภาษา เพศ อายุ ความพิการ สภาพทางกายหรือสุขภาพ สถานะของบุคคล ฐานะทางเศรษฐกิจและสังคม ความเชื่อทางศาสนา การศึกษา การฝึกอบรม และ อื่น ๆ

10. หลักมุ่งเน้นฉันทามติ (Consensus Oriented) การหาข้อตกลงทั่วไป ภายในกลุ่มผู้มีส่วนได้ส่วนเสียที่เกี่ยวข้องซึ่งเป็นข้อตกลงที่เกิดจากการใช้กระบวนการเพื่อหา ข้อคิดเห็นจากกลุ่มบุคคลที่ได้รับประโยชน์และเสียประโยชน์ โดยเฉพาะกลุ่มที่ได้รับผลกระทบโดยตรง ซึ่งต้องไม่มีข้อคัดค้านที่ยุติไม่ได้ในประเด็นที่สำคัญ โดยฉันทามติไม่จำเป็นต้องหมายความว่า เป็น ความเห็นพ้องโดยเอกฉันท์

สรุปได้ว่าการบริหารกิจการบ้านเมืองที่ดี เป็นการบริหารให้ความสำคัญต่อ ประชาชนโดยเอาประชาชนเป็นศูนย์กลาง มีการกระจายอำนาจ มุ่งเน้นการมีส่วนร่วมของประชาชน สนองตอบความต้องการ ด้วยหลักประสิทธิภาพ ประสิทธิผล เป็นไปด้วยความเสมอภาคอย่างมีภาระ รับผิดชอบ อยู่บนพื้นฐานของหลักนิติธรรม และมุ่งเน้นฉันทามติ คุ่มค่าในการลงทุน โดยการ เปรียบเทียบระหว่างปัจจัยนำเข้า (Input) กับผลลัพธ์ (Outcome) ที่เกิดขึ้น จากข้อมูลพื้นฐานของ ผลงานที่เกิดขึ้นจริงเปรียบเทียบกับต้นทุนค่าใช้จ่ายที่เป็นตัวเงิน ทรัพย์สิน และต้นทุนอื่นที่มีใช้ตัวเงิน แต่แฝงอยู่ในการปฏิบัติงาน การมีข้อมูลที่ครบถ้วนจากการปฏิบัติงานที่แท้จริง จะเป็นเครื่องชี้ให้เห็น ถึงประสิทธิภาพการทำงานในภาพรวมและเป็นเครื่องวัดถึงความคุ้มค่าของผลงานที่เกิดขึ้นได้ และ ย่อมนำมาสู่การกำหนดเป้าหมายเพื่อการลดต้นทุนค่าใช้จ่ายในกรณีที่ไม่มีคุ่มค่าหากส่วนราชการจะ

ดำเนินการเองต่อไป ซึ่งอาจต้องนำวิธีการบริหารแบบเอกชนเปิดโอกาสให้ กลไกตลาด เข้ามาทำหน้าที่ทดแทนโดยอาศัยวิธีการและมาตรการต่าง ๆ ได้แก่ การแปรรูปกิจการของรัฐให้เป็นของเอกชน (Privatization) เช่น การทำสัญญาจ้างเอกชนให้บริหารงาน (Contract out) การทำสัญญาให้เอกชนเช่าดำเนินการ (Lease Contract) 3) การให้สัมปทานภาคเอกชน (Concession) 4) การกระจายหุ้นในตลาดหลักทรัพย์ 5) การร่วมลงทุนกับภาคเอกชน (Joint-Venture) 6) การให้เอกชนลงทุนดำเนินการแต่รัฐรับซื้อผลผลิต 7) การจำหน่ายจ่ายโอนและยุบเลิกกิจการ (Trade Sale and Liquidation) เป็นการนำแนวคิดเทคนิควิธีการใหม่ ๆ มาปรับใช้ ซึ่งเป็นแนวคิดทางเศรษฐศาสตร์ต้นทุนธุรกรรม (Transaction Cost Economics) นั่นเอง จึงขอเสนอแนวคิดเศรษฐศาสตร์ต้นทุนธุรกรรมเป็นลำดับต่อไป

4. แนวคิดเกี่ยวกับเศรษฐศาสตร์ต้นทุนธุรกรรม (Transaction Cost Economics)

การปฏิวัติอุตสาหกรรมในศตวรรษที่ 19 แม้จะก่อให้เกิดความก้าวหน้าและความเจริญเติบโตทางเศรษฐกิจอย่างมาก แต่เกิดผลกระทบทางสังคม มีการกดขี่ขูดรีดและเอารัดเอาเปรียบแรงงานการกระจายรายได้ที่ไม่เป็นธรรม ทำให้เกิดกระบวนการต่อสู้ระหว่างชนชั้นกรรมาชีพและนายทุน อันนำไปสู่การปฏิวัติของฝ่ายแรงงานและกลุ่มคอมมิวนิสต์ การเปลี่ยนแปลงทางการเมืองเป็นสาเหตุสำคัญทำให้ประเทศในยุโรปต้องเข้าแทรกแซงระบบตลาดและกลไกตลาด ดำเนินการผลิต จัดหา และให้บริการประชาชนในด้านต่าง ๆ ในลักษณะของรัฐสวัสดิการ (Welfare State) เพื่อแก้ไขปัญหาช่องว่างของสังคมและการกระจายรายได้ (ทศพร ศิริสัมพันธ์, 2555, น. 442)

ในขณะที่การบริหารงานภาครัฐได้รับอิทธิพลจากแนวทางการปฏิรูประบบราชการพลเรือนในช่วงปลายศตวรรษที่ 19 โดยแนวคิดต้องการให้ราชการปลอดจากการแทรกแซงทางการเมืองและระบบอุปถัมภ์ มีลักษณะเป็นสถาบัน ไม่เป็นเครื่องมือของนักการเมือง ต้องการให้การเมืองแยกออกจากการบริหาร ยึดหลักกฎหมาย ตั้งอยู่บนพื้นฐานของความรู้ ความสามารถและระบบคุณธรรม (Merit System) โดยคำนึงถึงผลประโยชน์สาธารณะเป็นหลัก (Bekke A.G.M. Hans and Other, 1996 อ้างในทศพร ศิริสัมพันธ์, 2555, น. 442) ซึ่งพัฒนามาเป็นระบบราชการ (Max Weber, 1978 อ้างในทศพร ศิริสัมพันธ์, 2555) ที่เน้นให้ความสำคัญต่อโครงสร้างสายการบังคับบัญชา สั่งการตามลำดับชั้น (Hierarchy) แบ่งงานตามความเชี่ยวชาญชำนาญการ (Specialization) การปฏิบัติงานเป็นไปตามกฎระเบียบและแบบมาตรฐานกลาง (Standardization) เสมอภาค (Equality) ไม่คำนึงถึงตัวบุคคล (Impersonality) ในการปฏิบัติราชการ

ในช่วงศตวรรษที่ 1980 เป็นต้นมาเกิดกระแสการเปลี่ยนแปลงในการบริหารงานภาครัฐ จากสาเหตุปัจจัยจากอิทธิพลโลกาภิวัตน์ การแข่งขัน วิกฤตเศรษฐกิจ การเติบโตและเข้มแข็งของภาคธุรกิจเอกชน และองค์กรภาคประชาชน ตลอดจนปัญหาการทุจริตคอร์รัปชันและความไม่มีประสิทธิภาพของระบบราชการ (Owen E. Hughes, 1988 อ้างในทศพร ศิริสัมพันธ์, 2555, น. 443) นักวิชาการอย่าง B. Guy Peters (1995 อ้างในทศพร ศิริสัมพันธ์, 2555, น. 443) สรุปและจำแนกตัวแบบทางเลือกหรือวิสัยทัศน์ใหม่ทางของการจัดการบริหารปกครองบ้านเมือง (Governance) ประกอบด้วย 2 ตัวแบบ ดังนี้

1. ตัวแบบระบบตลาด (Market Model) มีค่านิยมและข้อสมมติฐานอยู่บนพื้นฐานของปัจเจกชนนิยม (Individualism) และตัวแบบนี้ได้รับอิทธิพลแนวคิดจากทฤษฎีเศรษฐศาสตร์แบบนีโอคลาสสิก (Neo-Classical Economics) และพัฒนามาเป็นทฤษฎีทางเลือกสาธารณะ (Public Choice Theory) โดยทฤษฎีทั้งสองมีความเห็นที่สอดคล้องกัน คือ ต้องการจำกัดบทบาทและลดขนาดของรัฐบาลและระบบราชการลง และเสนอให้ภาครัฐดำเนินการเฉพาะในส่วนที่มีความจำเป็นด้วยการโอนถ่ายภารกิจหรือกิจกรรมของภาครัฐให้เอกชนเป็นผู้รับผิดชอบดำเนินการแทน โดยอาศัยกลไกตลาดและกลไกราคา ผสมผสานเข้ากับทฤษฎีเศรษฐศาสตร์สถาบัน (Institutional Economics) ซึ่งเป็นทฤษฎีที่พัฒนามาจากทฤษฎีทางเลือกสาธารณะ (Public Choice Theory) และการบริหารจัดการภาครัฐแนวใหม่ (New Public Management) โดยการลดขนาดและจำกัดบทบาทภาครัฐ การแปรรูปกิจการของรัฐให้เอกชนดำเนินการ

กระแสการจัดการภาครัฐแนวใหม่ยังต้องการให้ดำเนินการปรับเปลี่ยนระบบการจัดการภาครัฐให้มีความทันสมัยเช่นเดียวกับภาคธุรกิจเอกชน (Business-like Approach) โดยการแยกการกำหนดนโยบายออกจากการนำนโยบายไปปฏิบัติ การปรับโครงสร้างให้มีความเหมาะสมมุ่งเน้นประสิทธิภาพ ประสิทธิผล และคุณภาพของการให้บริการประชาชน ผ่อนคลายการควบคุมและลดกฎระเบียบลง ถ่ายโอนอำนาจหน้าที่และให้อิสระความคล่องตัวทางการบริหาร (Management Flexibility) แก่หัวหน้างาน การจัดทำข้อตกลงว่าด้วยผลงานอย่างชัดเจนเป็นรูปธรรมและตรวจสอบวัดผลสัมฤทธิ์ของการดำเนินงาน

2. ตัวแบบประชารัฐ (Participatory State) มีค่านิยมและข้อสมมติฐานอยู่บนพื้นฐานของส่วนรวมนิยม (Collectivism) และตัวแบบนี้ได้รับอิทธิพลจากแนวคิดจากทฤษฎีรัฐศาสตร์เชิงสังคมวิทยาเกี่ยวกับการปกครองแบบมีส่วนร่วม โดยประชาชนมีส่วนร่วมในการบริหารปกครองบ้านเมืองมากขึ้น ส่งเสริมการรวมกลุ่มบนพื้นฐานจิตสำนึกสาธารณะ ซึ่งแนวคิดนี้เป็นอุดมการณ์ทางการเมืองที่สะท้อนให้เห็นถึงความสำคัญของคุณค่าของหลักการประชาธิปไตย (Democratic Values) ที่ต้องการให้ประชาชนพลเมืองได้มีโอกาสเข้ามามีส่วนร่วมทางการเมืองอย่างแท้จริง โดยพยายามกระตุ้นให้ประชาชนมีจิตสำนึกและความกระตือรือร้นในการเข้ามารวมตัวกันเป็นชุมชนประชาคมหรือ

องค์กรประชาสังคม (Civil Society Organization) และถักทอเชื่อมโยงกันเป็นเครือข่าย มีการให้ความร่วมมือ ผูกพันและแสดงความเอื้ออาทรต่อกัน พยายามใช้ศักยภาพและภูมิปัญญาของตนในการคิดริเริ่มและเรียนรู้เพื่อพัฒนาตนเอง ชุมชน และสังคม

ตัวแบบนี้มักจะปฏิเสธภาครัฐที่พยายามเข้ามามีอิทธิพลและแสดงบทบาทเป็นผู้ชี้แนะ และผูกขาดอำนาจการตัดสินใจเกี่ยวกับนโยบายสาธารณะและการส่งมอบบริการสาธารณะ โดยพยายามเปิดให้รัฐมีกระบวนการรับฟัง แลกเปลี่ยนความคิดเห็นและให้ประชาชนเข้ามามีส่วนร่วมในการตัดสินใจมากกว่าอาศัยข้อมูลทางเทคนิคและความคิดเห็นของฝ่ายข้าราชการประจำเพียงอย่างเดียว และยังให้ความสำคัญต่อบทบาทขององค์กรอาสาสมัครที่ไม่มุ่งแสวงหากำไร (Volunteer Organization) ในฐานะที่เป็นกลไกทางเลือกการให้บริการสาธารณะ

กระแสแนวคิดทั้งสองตัวแบบมีวัตถุประสงค์ตรงกันในการพยายามลดขนาดและจำกัดบทบาทภาครัฐลง โดยพยายามปรับปรุงแก้ไขข้อบกพร่องและนำเอากลไกตลาด และองค์กรประชาสังคมเข้ามาทดแทน อันเป็นผลทำให้เกิดการเปลี่ยนแปลงขนานใหญ่ในการบริหารกิจการบ้านเมืองหรือการจัดการปกครองของประเทศต่าง ๆ (ทศพร ศิริสัมพันธ์, 2555, น. 444-445)

4.1 เศรษฐศาสตร์สำนักนีโอคลาสสิก (Neo-classical Economics)

ในช่วงปลายศตวรรษที่ 19 แนวความคิดระบบสังคมนิยม (Socialism) และระบบรัฐสวัสดิการ (Welfare State) ได้รับความนิยมและมีอิทธิพลอย่างสูงต่อบรรดาผู้นำของประเทศในยุโรป มีการประยุกต์ใช้ทฤษฎีเศรษฐศาสตร์มหภาคของเคนส์ (Keynesian Economics) ในการแก้ไขปัญหาวิกฤตเศรษฐกิจตกต่ำครั้งใหญ่ทั่วโลก (The Great Depression) เช่น New Deal Program ของสหรัฐอเมริกา และการพัฒนาเศรษฐกิจโดยอาศัยการใช้จ่ายของบรรดาประเทศกำลังพัฒนาในช่วงหลังสงครามโลกครั้งที่สอง เป็นผลทำให้ภาครัฐมีบทบาทเข้ามาแทรกแซงระบบเศรษฐกิจและสังคมของประเทศอย่างสูงและมีขนาดค่อนข้างใหญ่ (Big Government) (ทศพร ศิริสัมพันธ์, 2555, น. 445) ต่อมาในช่วงศตวรรษที่ 1970 ได้เกิดความเสื่อมถอยของแนวความคิดแบบสังคมนิยมและรัฐสวัสดิการ ประกอบกับมีการวิพากษ์วิจารณ์ปัญหาภาระค่าใช้จ่ายทางการเงินและการขาดดุลงบประมาณของประเทศทำให้มีการเปลี่ยนแปลงทางความคิดและหันกลับไปอิงกลไกตลาด (Market-based Economy) และแนวทางเสรีนิยม โดยพยายามจำกัดบทบาทของภาครัฐ (Small Government) และลดขนาดของรัฐให้เล็กลง (Small Government) สอดคล้องกับแนวคิดเศรษฐศาสตร์สำนักนีโอคลาสสิกของ Adam Smith (ทศพร ศิริสัมพันธ์, 2555, น. 445) โดยแนวคิดตั้งอยู่บนสมมติฐานพื้นฐานเกี่ยวกับความมีเหตุผลของปัจเจกบุคคลว่ามีความชอบ (Preference) ในบางสิ่งบางอย่างมากกว่าบางสิ่งบางอย่าง และสามารถตัดสินใจได้ดีที่สุดเพื่อให้บรรลุวัตถุประสงค์และผลประโยชน์ของตน เช่น การเปรียบเทียบต้นทุน ค่าใช้จ่ายและผลประโยชน์ หรือประเมินผลตอบแทนต่อหน่วย (Marginal Returns) จึงควรเปิดโอกาสให้อิสระแก่แต่ละปัจเจกบุคคลในการตัดสินใจและวางกลยุทธ์

ของตนเองว่าต้องการสินค้าและบริการอะไร อย่างไร ณ ระดับราคาและปริมาณเท่าใด เพื่อแสดงให้เห็นถึงความมีประสิทธิภาพและขีดความสามารถของกลไกตลาดในการกำกับดูแลตัวเอง (Self-regulating) และอธิบายถึงความล้มเหลวของภาครัฐในการเข้าแทรกแซงเศรษฐกิจและสังคม โดยได้มีการพัฒนาตัวแบบในเชิงประจักษ์ (Empirical Models) เพื่อพิสูจน์และทดสอบความถูกต้องของแนวคิดดังกล่าว (ทศพร ศิริสัมพันธ์, 2555, น. 445)

4.1.1 ทฤษฎีทางเลือกสาธารณะ (Public Choice Theory)

ทฤษฎีทางเลือกสาธารณะ (Public Choice Theory) มาจากแนวความคิดเศรษฐศาสตร์นีโอคลาสสิก (Neo-classical Economics) ที่ได้แย้งว่ารัฐบาลและระบบราชการเป็นอุปสรรคต่อความมีอิสระของปัจเจกบุคคลในการตัดสินใจหรือกำหนดทางเลือกของตนเองเนื่องจากการแทรกแซงของภาครัฐที่อาศัยการสั่งการมากกว่าการสร้างแรงจูงใจ จึงได้เรียกร้องให้รัฐลดบทบาทและขนาดของภาครัฐลง เสนอให้มีการนำระบบตลาดและกลไกราคาเข้ามามีบทบาทในการจัดสรรทรัพยากรให้เป็นไปอย่างมีประสิทธิภาพและทดแทนการเข้าแทรกแซงของภาครัฐให้มากที่สุด จึงก่อให้เกิดทฤษฎีทางเลือกสาธารณะขึ้นในช่วงต้นทศวรรษ 1960 ได้นำหลักเศรษฐศาสตร์เข้ามาประยุกต์ใช้เพื่ออธิบายพฤติกรรมทางการเมืองและพฤติกรรมของข้าราชการ (Downs, 1957 อ้างใน มนัสนันท์ ชัยกิจยิ่งเจริญ, 2553, น. 13) หากยอมรับข้อสมมติพื้นฐานเกี่ยวกับพฤติกรรมมนุษย์ที่เป็นไปอย่างมีเหตุผลและต่างพยายามแสวงหาอรรถประโยชน์สูงสุดให้แก่ตัวเองและเสียต้นทุนค่าใช้จ่ายให้น้อยที่สุดจะพบว่าแต่ละบุคคลมักจะคำนึงถึงประโยชน์ตนเป็นสำคัญ มองว่านักการเมืองเป็นผู้มีเหตุผลในการแสวงหาประโยชน์ส่วนตัวโดยพยายามเสนอนโยบายที่จะได้รับเลือกตั้งหรือได้รับคะแนนนิยมสูงสุด (Downs, 1967 อ้างใน มนัสนันท์ ชัยกิจยิ่งเจริญ, 2553, น. 13) ส่วนข้าราชการเป็นผู้แสวงหาผลประโยชน์สูงสุดให้ตนเองโดยการใช้โอกาสในฐานะเป็นผู้ผูกขาดการผลิตสินค้าหรือการให้บริการสาธารณะ ทำให้หน่วยงานของตนได้รับงบประมาณจำนวนมากและเพิ่มสูงขึ้นทุกปี (Niskanen, 1973 อ้างใน มนัสนันท์ ชัยกิจยิ่งเจริญ, 2553, น. 13) จึงมีการเสนอให้มีการปฏิรูประบบราชการ เพื่อให้ข้าราชการต้องมีการรับผิดชอบต่อสาธารณะเพิ่มขึ้น รวมถึงการทำให้เกิดการแข่งขันในการให้บริการสาธารณะ การทำสัญญาจ้างภายนอก และการแปรรูปกิจการของรัฐให้เป็นของเอกชน (Privatization) การปรับลดลำดับชั้นของการบังคับบัญชาและการปรับปรุงโครงสร้างหน่วยงานเพื่อปรับปรุงประสิทธิภาพการทำงาน การจัดทำข้อตกลงว่าด้วยผลงาน

โดยสรุป ทฤษฎีทางเลือกสาธารณะ ต้องการปรับลดบทบาทและขนาดของภาครัฐลง และเปิดโอกาสให้ กลไกตลาด เข้ามาทำหน้าที่ทดแทนให้มากที่สุดโดยอาศัยวิธีการและมาตรฐานต่าง ๆ ได้แก่ การแปรรูปกิจการของรัฐให้เป็นของเอกชน (Privatization) การทำให้ความถูกต้องตามกฎหมาย (Legalization) การใช้มาตรการสร้างแรงจูงใจทางด้านภาษีและเงินอุดหนุนมากกว่าการใช้มาตรการสั่งการและการควบคุม สอดคล้องกับแนวคิดเศรษฐศาสตร์นีโอคลาสสิก

4.1.2 ทฤษฎีเศรษฐศาสตร์ต้นทุนธุรกรรม (Transaction-Cost Economics)

ทฤษฎีเศรษฐศาสตร์ต้นทุนธุรกรรม (Transaction-Cost Economics) ยอมรับข้อสมมติฐานของปัจเจกบุคคลและมีความสัมพันธ์เชื่อมโยงอย่างสูงกับทฤษฎีผู้ว่าจ้างและตัวแทน โดยเฉพาะในประเด็นที่เกี่ยวข้องกับภาระต้นทุนค่าใช้จ่ายของผู้ว่าจ้างในการควบคุมฝ่ายตัวแทน ซึ่งอาจแยกออกเป็นต้นทุนค่าใช้จ่ายอันเกิดขึ้นก่อนมีธุรกรรม (ex ante) เพื่อลดความเสี่ยงและป้องกันการแสวงหาผลประโยชน์อันมิชอบ เช่น การร่างสัญญา การเจรจาต่อรอง และต้นทุนค่าใช้จ่ายอันเกิดขึ้นภายหลังการมีธุรกรรม (ex post) เพื่อปรับปรุงและแก้ไขข้อผิดพลาดต่าง ๆ เช่น การวางระบบกับการติดตามควบคุมผลงาน เป็นต้น (ทศพร ศิริสัมพันธ์, 2555 : 449)

แนวคิดดังกล่าวโต้แย้งว่ามีบางธุรกรรมเท่านั้นที่เอื้อและเหมาะสมต่อการทำสัญญาจ้าง (Contracting Out) ได้แก่ กิจกรรมประเภทที่มีอุปทานมากพอต่อการเปิดให้มีการแข่งขัน (Contestability) และเสียต้นทุนธุรกรรมหรือมีความเสี่ยงอยู่ในระดับที่ค่อนข้างต่ำ กล่าวคือ ทราบข้อมูลรายละเอียดและความสามารถของฝ่ายตัวแทนและสามารถวัดผลงานทั้งในเชิงปริมาณและคุณภาพได้อย่างชัดเจน ในทางตรงข้าม หากพบว่าไม่สามารถเปิดให้มีการแข่งขันกันได้และหรือมีความเสี่ยงสูง ธุรกรรมดังกล่าวอาจมีความเหมาะสมกว่าที่ยังคงให้รัฐบาลและราชการเป็นผู้รับผิดชอบจัดหาดำเนินการ อันเนื่องมาจากความสามารถในการใช้วิธีการควบคุมตามโครงสร้างสายการบังคับบัญชา กฎระเบียบ ข้อบังคับและวินัย หรือการวางกรอบจรรยาบรรณและจริยธรรมได้ง่ายกว่า แต่ยังคงอาจจะประสบปัญหาเกี่ยวกับประสิทธิภาพของการดำเนินงานและพฤติกรรมแบบแสวงหาผลประโยชน์ส่วนตัวอยู่ (ทศพร ศิริสัมพันธ์, 2555 : 449-450)

4.2 ต้นทุนธุรกรรม (Transaction Cost)

ต้นทุนธุรกรรม (Transaction Cost) เป็นต้นทุนอย่างหนึ่งที่เกิดขึ้นในองค์กร โดยตามความหมายในทางเศรษฐศาสตร์ หมายถึง ต้นทุนด้านเวลาและราคา ค่าใช้จ่ายในการค้นหาผู้ซื้อและผู้ขายสินค้า ค่าใช้จ่ายในการเก็บรวบรวมข้อมูลเกี่ยวกับสินค้าและบริการ ค่าใช้จ่ายในการต่อรองราคา ค่าใช้จ่ายในการจัดทำและบังคับบัญชา และค่าใช้จ่ายในการเดินทาง หากองค์กรใดสามารถลดต้นทุนธุรกรรมในการดำเนินงานลงได้แล้วจะทำให้องค์กรนั้นมีกำไรเพิ่มขึ้น ในมุมมองของนักเศรษฐศาสตร์ ระบบข่าวสารเปรียบเสมือนองค์ประกอบอย่างหนึ่งของผลผลิตที่สามารถแลกเปลี่ยนกับทรัพย์สินและแรงงานได้อย่างอิสระ ถ้าต้นทุนการได้มาของเทคโนโลยีข่าวสารลดต่ำลงก็สามารถนำมาใช้แทนแรงงานมนุษย์ซึ่งมีแนวโน้มที่จะเพิ่มค่าแรงอยู่เสมอ ดังนั้นระบบข่าวสารจึงสามารถลดจำนวนสัญญาจ้างงาน (Contract) เนื่องจากสามารถลดค่าใช้จ่ายเกี่ยวกับรายการธุรกรรม (Transactions) ลงได้ (สัลยุทธ์ สว่างวรรณ, 2555 : 67)

4.2.1 ทฤษฎีต้นทุนธุรกรรม (Transaction Cost Theory)

ทฤษฎีต้นทุนธุรกรรม (Transaction Cost Theory) กล่าวไว้ว่า องค์กรและบุคคลมักจะหาทางประหยัดค่าใช้จ่ายธุรกรรมต่าง ๆ เช่นเดียวกับความพยายามที่จะลดต้นทุนการผลิตสินค้าลง ดังนั้น ขบวนการติดต่อกับองค์กรอื่นทำให้เกิดค่าใช้จ่ายสูงเนื่องจากมีค่าใช้จ่ายหลายอย่างเข้ามาเกี่ยวข้อง เช่น การค้นหาและการสื่อสารกับผู้ผลิตวัตถุดิบ การตรวจสอบสัญญาจ้าง ค่าประกันความเสียหาย และการค้นหาข้อมูลเกี่ยวกับสินค้า องค์กรในอดีตพยายามลดค่าใช้จ่ายในส่วนนี้ด้วยการขยายองค์กรให้มีขนาดใหญ่ขึ้น จ้างพนักงานจำนวนมากขึ้นหรือการเข้าซื้อกิจการของผู้ผลิตสินค้าหรือผู้จัดจำหน่าย เพื่อที่จะทำให้ต้นทุนเฉลี่ยของต้นทุนธุรกรรมลดลง (สัลยุทธ์ สว่างวรรณ, 2555 : 67)

ผู้ริเริ่มเสนอแนวคิดทฤษฎีต้นทุนธุรกรรม (Transaction Cost Theory) คือ Ronald Coase ที่เสนอแนวคิด The Theory of Firm ขึ้นเมื่อปี ค.ศ. 1937 ได้อธิบายว่าขอบเขตขององค์กรไม่ได้ขึ้นอยู่กับเฉพาะเทคโนโลยีการผลิตเพียงอย่างเดียวเท่านั้น แต่ยังขึ้นอยู่กับต้นทุนธุรกรรมหรือค่าใช้จ่ายในการดำเนินธุรกิจ (Transaction Cost) คือ ค่าใช้จ่ายอันเกิดขึ้นมาจากการผลิตสินค้าหรือบริการนั้นเช่นต้นทุนค่าใช้จ่ายในการแสวงหาข้อมูลสารสนเทศ ต้นทุนค่าใช้จ่ายในการเจรจาต่อรองและตัดสินใจ และต้นทุนค่าใช้จ่ายในการควบคุมและบังคับใช้ ต่อมา Williamson (1975, อ้างใน มนัสนันท์ ชัยกิจยิ่งเจริญ, 2553: 15) ได้อธิบายเพิ่มเติมว่า องค์กรจะตัดสินใจเลือกให้ต้นทุนดำเนินการอยู่ภายในองค์กรเอง (Hierarchy) หรือออกไปสู่การแข่งขันในระบบตลาด (Market) หรือที่มักจะเรียกกันว่าการตัดสินใจทำเองหรือซื้อบริการภายนอก (Make or Buy) นั้นขึ้นอยู่กับว่าต้นทุนค่าใช้จ่ายของทางเลือกใดมีน้อยกว่ากัน

อย่างไรก็ตามในปัจจุบันเทคโนโลยีข่าวสารโดยเฉพาะในส่วนระบบเครือข่ายสื่อสารช่วยให้องค์กรสามารถลดค่าใช้จ่ายในการทำธุรกรรมลงไปได้มาก ทำให้องค์กรสามารถติดต่อกับองค์กรอื่นได้อย่างสะดวกและมีค่าใช้จ่ายระดับต่ำโดยมีความจำเป็นต้องซื้อกิจการเหล่านั้นมาเป็นของตนเอง ตัวอย่างเช่น ด้วยการใช้อินเทอร์เน็ตเชื่อมโยงคอมพิวเตอร์เข้ากับบริษัทผู้สนับสนุนวัตถุดิบภายนอก บริษัทไคลสเลอร์ (Chrysler Corporation) สามารถประหยัดได้มากขึ้นด้วยการยอมรับขึ้นส่วนสำหรับผลิตรถยนต์จากบริษัทภายนอกมากถึงร้อยละ 70 ระบบสารสนเทศทำให้เกิดความเป็นไปได้ในองค์กรธุรกิจ เช่น บริษัทซิสโก้ (Cisco Systems) และบริษัทเดลคอมพิวเตอร์ (Dell Computer) ในการส่งงานผลิตสินค้าออกไปให้บริษัท Flextronics แทนที่จะผลิตสินค้าด้วยตนเอง (สัลยุทธ์ สว่างวรรณ, 2555: 67)

ศศิวรรณ ช่วยชู (2551 : 117-118) ได้ศึกษาเปรียบเทียบการให้บริการของธนาคารไทยพาณิชย์ จำกัด (มหาชน) ในห้างสรรพสินค้ากับสาขาปกติ เพื่อวิเคราะห์ต้นทุนและผลประโยชน์จากการจัดตั้งสาขาธนาคารในห้างสรรพสินค้าและสาขาปกติ ได้ข้อค้นพบที่น่าสนใจ

โดยการเปิดให้บริการของธนาคารพาณิชย์ในห้างสรรพสินค้าถือว่าการปฏิวัติครั้งยิ่งใหญ่ของธนาคารหลังจากเกิดวิกฤตเศรษฐกิจขึ้น ซึ่งในขณะนั้นธนาคารพาณิชย์ในประเทศต่างต้องปรับตัวเพื่อรับกับปัญหาเศรษฐกิจ ค่าใช้จ่าย การแข่งขัน และเทคโนโลยีที่สามารถเข้ามาทดแทนการใช้กำลังพนักงานในการบริการได้ ด้วยต้นทุนที่สูงขึ้นทุกด้านทำให้ธนาคารพาณิชย์แต่ละแห่งพยายามปรับโครงสร้างขององค์กรใหม่ มีการปรับลดจำนวนพนักงาน ลดค่าใช้จ่ายให้เหลือเฉพาะเท่าที่จำเป็นและนำเทคโนโลยีที่ทันสมัยเข้ามาบริการลูกค้าแทนกำลังคน อันจะเห็นได้จากสาขาปกติของธนาคารพาณิชย์ในช่วงหลังวิกฤตเศรษฐกิจได้มีการลดอัตราพนักงานประจำสาขาลงอย่างมาก และมีการจัดตั้งศูนย์ปฏิบัติการด้านต่าง ๆ ขึ้น เพื่อความเหมาะสม สามารถควบคุมได้ง่าย พร้อมทั้งนำเครื่องอัตโนมัติเข้ามาบริการลูกค้าเพื่อช่วยลดปริมาณงานที่หน้าเคาน์เตอร์

อย่างไรก็ตามธนาคารพาณิชย์ต่าง ๆ ก็จำเป็นต้องขยายฐานลูกค้าด้วยการเปิดสาขาเพิ่ม จึงมองหาแนวทางใหม่เพื่อลดค่าใช้จ่ายทั้งด้านสถานที่ พนักงาน ในขณะที่เดียวกันยังเพิ่มความสะดวกสบายให้กับลูกค้าของธนาคารด้านสถานที่จอดรถ เพิ่มเวลาให้บริการนอกเวลาทำการปกติ จึงเป็นจุดเริ่มต้นของการเปิดสาขาของธนาคารพาณิชย์รูปแบบต่าง ๆ ในห้างสรรพสินค้า จนกระทั่งปัจจุบันที่มีของสาขาร้านค้าพาณิชย์แทบจะทุกพื้นที่และมีการแข่งขันสูงมาก

4.2.2 ทฤษฎีตัวการและตัวแทน (Principal-agency Theory)

ทฤษฎีตัวการและตัวแทน (Principal-agency Theory) เป็นส่วนหนึ่งของเศรษฐศาสตร์สถาบันแนวใหม่ (New Institutional Economics) มีการนำมาประยุกต์ใช้กับภาครัฐในเรื่องของการทำงานอย่างมีหลักการและเหตุผล หรืออย่างมีภาระรับผิดชอบ (Accountability) ทฤษฎีนี้ตั้งอยู่บนสมมติฐานเกี่ยวกับมนุษย์ ที่ถือว่ามนุษย์ทุกคนเป็นผู้มีเหตุผลและแสวงหาอรรถประโยชน์สูงสุดให้แก่ตนเอง หรือมีพฤติกรรมในแบบที่มุ่งเน้นผลประโยชน์ส่วนตัว ด้วยเหตุผลดังกล่าว ผู้ว่าจ้างและฝ่ายตัวแทนจึงมักขัดแย้งในเชิงผลประโยชน์อยู่เสมอเพราะต่างฝ่ายต่างต้องการให้ตนเองได้รับผลประโยชน์สูงสุด (สลยุทธ์ สว่างวรรณ, 2555 : 68)

ทฤษฎีตัวการและตัวแทนได้ถูกพัฒนาขึ้นใช้เพื่ออธิบายปัญหาความสัมพันธ์ในองค์การธุรกิจเอกชน โดยเฉพาะระหว่างผู้ถือหุ้นหรือเจ้าของกิจการและฝ่ายผู้บริหารมืออาชีพต่อมาจึงได้ขยายออกไปประยุกต์ใช้เพื่ออธิบายความสัมพันธ์ในแง่ทางการเมืองและการบริหารรัฐกิจ เช่น ความสัมพันธ์ระหว่างประชาชนและผู้แทนทางการเมือง รัฐมนตรีและข้าราชการประจำ เป็นต้น ในการวิจัยฉบับนี้จะใช้ทฤษฎีตัวการและตัวแทน ในการประยุกต์ใช้เพื่ออธิบายความสัมพันธ์ระหว่างผู้ว่าจ้าง/ตัวการ คือองค์กรปกครองส่วนท้องถิ่นซึ่งเป็นหน่วยงานของรัฐ กับผู้รับจ้าง/ตัวแทน คือบริษัทเอกชน องค์กรไม่แสวงหาผลกำไร หรือ หน่วยงานภาครัฐหน่วยงานอื่น ที่เข้ามาเป็นตัวแทนในการให้บริการสาธารณะแก่ประชาชนแทนองค์กรปกครองส่วนท้องถิ่นให้มีประสิทธิภาพและได้อรรถประโยชน์สูงสุด (สลยุทธ์ สว่างวรรณ, 2555 : 68)

4.3 เศรษฐศาสตร์สถาบัน (Institutional Economics)

แนวคิดเศรษฐศาสตร์สถาบัน (Institutional Economics) ซึ่งพัฒนามาจากทฤษฎีทางเลือกสาธารณะ (Public Choice Theory) ทฤษฎีต้นทุนธุรกรรม (Transaction Cost) และทฤษฎีตัวการและตัวแทน (Principal/Agent Theory) การนำระบบแรงจูงใจไปใช้ในการจ่ายค่าตอบแทน การลดขั้นตอนระเบียบราชการ การเหมาจ้างงานบุคคลภายนอก แนวคิดที่ส่งผลต่อการปฏิรูประบบบริหาร ประกอบด้วย 1) การแข่งขัน (Contestability) 2) ทางเลือกของผู้รับบริการ (User Choice) 3) ความโปร่งใส (Transparency) 4) โครงสร้างระบบสิ่งจูงใจ (Incentive Structure) 2) การจัดการนิยม (Managerialism) เป็นการนำวิธีการจัดการแบบภาคเอกชนไปใช้ในองค์การภาครัฐ โดยเน้นถึงผลลัพธ์และความคุ้มค่าของเงินโดยใช้การจัดการแบบมืออาชีพ (มนัสนันท์ ชัยกิจยิ่งเจริญ, 2553)

แนวคิดที่ส่งผลต่อการปฏิรูประบบบริหาร ประกอบด้วย 1) เน้นการจัดการแบบมืออาชีพ (Professional Management) 2) ใช้พลังอำนาจการใช้ดุลยพินิจ และความอิสระในการจัดการ (Right to Manage/free to Manage) 3) ให้ความสำคัญเรื่องผลงานขององค์การ (Organizational Performance) 4) มีดัชนีวัดความสำเร็จ (Key Performance Indicators) 5) การสร้างวัฒนธรรมที่เหมาะสม (Appropriate Culture)

4.4 แนวคิดเกี่ยวกับการทำสัญญา (Contracting Out)

การแปรรูปรัฐวิสาหกิจ (Privatization) การเปลี่ยนสภาพความเป็นเจ้าของ (ownership) รัฐวิสาหกิจจากรัฐไปเป็นของเอกชนหรือเป็นการทำให้เป็นเอกชนมากขึ้น โดยเน้นการเปลี่ยนแปลงจากการดำเนินงานแบบราชการมาเป็นการดำเนินงานและการควบคุมในรูปแบบของเอกชน หรือการสร้างความรู้สึกรู้สึกในความเป็นเจ้าของให้เกิดขึ้น โดยรูปแบบการแปรรูปรัฐวิสาหกิจทั่วไปมี 7 รูปแบบ ได้แก่ 1) การทำสัญญาจ้างเอกชนให้บริหารงาน (Contract out) 2) การทำสัญญาให้เอกชนเช่าดำเนินการ (Lease Contract) 3) การให้สัมปทานภาคเอกชน (Concession) 4) การกระจายหุ้นในตลาดหลักทรัพย์ 5) การร่วมลงทุนกับภาคเอกชน (Joint-Venture) 6) การให้เอกชนลงทุนดำเนินการแต่รัฐรับซื้อผลผลิต 7) การจำหน่ายจ่ายโอนและยุบเลิกกิจการ (Trade Sale and Liquidation) (มนัสนันท์ ชัยกิจยิ่งเจริญ, 2553 : 1) เป็นนโยบายหลักที่รัฐบาลอังกฤษ สมัยนายกรัฐมนตรี มาร์กาเรต แธตเชอร์ นำมาใช้มุ่งเน้นการดำเนินงานที่ลดบทบาทภาครัฐ และเพิ่มบทบาทของการดำเนินงานในรูปแบบของความเป็นเอกชนเพิ่มขึ้น ในอเมริกาก็ได้มีการนำมาใช้โดยเปลี่ยนจุดเน้นจากความคิดว่ารัฐบาลควรทำอะไร เป็นทำอย่างไรให้การดำเนินงานของภาครัฐมีประสิทธิภาพและประสิทธิผลเพิ่มขึ้น (Osborne and Gaebler, 1992 อ้างในวรเดช จันทรศร และ เสน่ห์ จุ้ยโต, 2556: 21) การที่ต้องทำการแปรรูปรัฐวิสาหกิจ เพราะว่าในโลกไถ่ตลาด การแข่งขันดีกว่าการผูกขาดโดยรัฐ การผูกขาดโดยรัฐเกิดผลเสียอย่างมาก การแปรรูปรัฐวิสาหกิจ เป็นการเพิ่ม

บทบาทให้กับภาคเอกชนสามารถทำได้ทุกกระทรวงทบวงกรม หรือทุกหน่วยงาน ไม่ได้จำเพาะอยู่ที่ รัฐวิสาหกิจเพียงอย่างเดียว หรือเป็นการแปรสภาพกิจการรัฐไปสู่เอกชนก็ได้ การแปรรูปรัฐวิสาหกิจมีหลายรูปแบบด้วยกันวิธีการทำสัญญาจ้าง (Contract out) เป็นรูปแบบหนึ่งของการแปรรูป รัฐวิสาหกิจ

4.5 ความหมายการทำสัญญาจ้าง

มนัสนันท์ ชัยกิจยิ่งเจริญ (2553: 38-64) ได้ประมวลความหมายจากแนวคิดของ นักวิชาการ โดยสรุปเป็นสาระสำคัญดังนี้

Sheets and Stevens (1989) กล่าวว่าวิธีการทำสัญญาจ้างเป็นรูปแบบหนึ่งของการแปรรูปรัฐวิสาหกิจ (Privatization) เป็นการถ่ายโอนความรับผิดชอบในการจัดหาหรือผลิตสินค้า หรือบริการจากภาครัฐไปสู่ภาคเอกชน

พิพัฒน์ ไทยอารี (2531) กล่าวว่าเป็นการเปิดโอกาสให้เกิดการแข่งขันโดยการผ่อน คลายกฎระเบียบ

Rehfluss (1989) มีความเห็นว่าผู้ที่เข้าแข่งขันในการให้บริการอาจเป็นบริษัทเอกชน องค์กรไม่แสวงหาผลกำไร หรือหน่วยงานราชการก็ได้

Nagel (2001) มีความเชื่อว่าเอกชนสามารถทำงานได้มีประสิทธิภาพมากกว่า ภาครัฐเนื่องจากภาคเอกชนต้องการความสามารถในการผลิตที่สูง (High Productivity) ในขณะที่ ภาครัฐต้องการความเสมอภาค (Equity) ในการให้บริการสาธารณะ ทำให้วิธีการที่ดี คือภาครัฐยังเป็น เจ้าของแต่ให้ภาคเอกชนเป็นผู้ปฏิบัติการโดยภาครัฐยังคุ้มครองผู้บริโภคเป็นหนทางที่ดีที่สุดสำหรับทั้งสอง (Win-Win) ทำให้ต้นทุนภาครัฐลดลง

Moe (1996) เชื่อว่าจะทำให้ภาครัฐไม่ต้องมีการขยายตัว จากการที่ต้องรับพนักงาน เข้ามาบริการสาธารณะ

Grave (2008) เห็นว่าเป็นการนำเทคนิคทางการจัดการจากภาคเอกชนมาใช้โดย เน้นที่ระบบการจัดการแบบมุ่งผลสัมฤทธิ์ (Results-Based Management Systems)

Williamson (1996: 377) ได้ให้นิยามสัญญา (Contract) หมายถึง ข้อตกลง (Agreement) ระหว่างผู้ซื้อ (Buyer) และผู้จัดหา (Supplier) ในรูปแบบของการแลกเปลี่ยนในราคา (Price) การครอบครองสินทรัพย์ (Asset Specificity) (Safeguards) โดยสมมติว่าปริมาณคุณภาพ และเวลาได้มีการระบุชัดเจน

Domberger (1998: 12) ได้ให้นิยามสัญญา (Contract) หมายถึง ข้อตกลง (Agreement) ระหว่างผู้ซื้อ (Purchaser) และผู้จัดหา (Provider) ซึ่งกล่าวในรูปของการส่งมอบ สินค้าหรือบริการ

Rehfluss (1989: 5) ได้นิยามวิธีการทำสัญญาจ้าง หมายถึง การที่ภาครัฐสามารถให้บริการแก่ประชาชนโดยพนักงานของเอกชน องค์กรไม่แสวงหากำไร หรือองค์กรภาครัฐอื่น

Savas (2000: 70) ได้นิยามวิธีการทำสัญญาจ้าง หมายถึง การที่ภาครัฐให้บริษัท องค์กรไม่แสวงหากำไร หรือหน่วยงานอื่นของรัฐเป็นผู้ผลิตสินค้าและบริการแทนโดยรัฐบาลเป็นผู้จัดหาผู้ดำเนินการแทนและจ่ายเงิน

OECD (2005: 131) ได้ให้นิยามวิธีการทำสัญญาจ้างหมายถึงสัญญาที่ภาครัฐให้เอกชน เป็นผู้จัดหาบริการให้กับรัฐบาลในกระทรวง หน่วยงานหรือให้บริการกับประชาชนโดยตรงโดยอยู่ภายใต้ความรับผิดชอบของภาครัฐ

Domberger (1998: 12) ได้ให้นิยามวิธีการทำสัญญาจ้างหมายถึง การออกแบบ (Design) และการนำไปปฏิบัติของความสัมพันธ์ทางสัญญา (Contractual Relationships) ระหว่างผู้ซื้อ (Purchaser) และผู้จัดหา (Supplier)

ราชบัณฑิตยสถาน (2542) ได้ให้นิยามวิธีการทำสัญญาจ้างหมายถึงหน่วยงานอื่นเข้ามารับช่วง ดำเนินงานแทนการว่าจ้างให้รับงาน ตามความหมายทางรัฐศาสตร์

ราชบัณฑิตยสถาน (2542) ได้ให้นิยามวิธีการทำสัญญาจ้างหมายถึงการว่าจ้างบริษัท หรือหน่วยงานอื่น เข้ามารับช่วงดำเนินงานแทนตามความหมายทางเศรษฐศาสตร์

พิพัฒน์ ไทยอารี (2531) ได้นิยามวิธีการทำสัญญาจ้าง หมายถึงการโอนภาระหน้าที่ และความรับผิดชอบไปให้เอกชนดำเนินการโดยมีสัญญา เงื่อนไข กำหนดขอบเขตไว้

ปราณี จิตกรณกิจศิลป์ (2532) ได้ให้นิยามวิธีการทำสัญญาจ้างหมายถึง การติดต่อกับองค์กรภายนอก (Suppliers) เพื่อจัดหาสินค้าและบริการ ซึ่งไม่สามารถผลิตหรือจัดหาได้จากหน่วยงานภายใน (In-House)

4.6 เหตุผลการนำวิธีการทำสัญญาจ้างมาใช้ในองค์กรปกครองส่วนท้องถิ่น

เหตุผลที่ภาครัฐได้หันมาเริ่มใช้วิธีการทำสัญญาจ้างอย่างแพร่หลาย ซึ่ง มนัสนันท์ ชัยกิจยิ่งเจริญ (2553: 38-64) ได้สรุปแนวคิดของนักวิชาการ โดยสรุปเป็นสาระสำคัญว่าเนื่องจาก

4.6.1 สามารถช่วยประหยัดเงิน

Grave2008; Romzek and Johnston, 2002; OECD, 2005; Kettl, 1993; Hatry1983) จากเดิมที่ภาครัฐเคยให้บริการเองเนื่องจากภาครัฐในแต่ละประเทศได้มีปัญหาในการขาดดุลงบประมาณเพื่อหลีกเลี่ยงในการเก็บภาษีเพิ่มให้ประชาชนเดือดร้อน จึงมองหาวิธีการในการจัดการงบประมาณให้มีประสิทธิภาพขึ้นโดยให้ภาคเอกชนเข้ามาดำเนินการในกิจการที่เอกชนดำเนินการได้มีประสิทธิภาพมากกว่า

จุมพล หนิมพานิช (2553) และได้ขยายไปสู่การให้บริการสาธารณะแทนภาครัฐจากที่ภาครัฐเป็นผู้ให้บริการเอง โดยภาครัฐเน้นไปทำงานในกิจกรรมหลักแทน

Savas (2000) อธิบายว่าการให้บริการสาธารณะโดยวิธีการทำสัญญาจ้างนั้น ได้ต้นทุนที่ถูกกว่าการที่ภาครัฐเป็นผู้จัดให้บริการสาธารณะเองอย่างน้อยที่คุณภาพที่เท่ากันโดยเชื่อว่า ต้นทุนที่ถูกกว่านั้นมาจากการทำงานของภาคเอกชนที่หนักกว่า ดีกว่าภายใต้การจัดการของ ภาคเอกชน เป็นผลทำให้มีความสามารถในการผลิต (Productivity) สูงจากผลการทำงานที่สูงกว่าต่อ ลูกจ้างหนึ่งคนต่อหนึ่งหน่วยเวลาไม่ใช่มาจากค่าจ้างที่จ้างต่ำกว่า

Rehfluss (1989) เห็นว่าเป็นผลมาจากการสร้างตลาดให้เกิดขึ้นก่อให้เกิด การแข่งขันทำให้ทุกคนต้องพัฒนาความสามารถในการผลิตเพื่อให้ความสามารถในการแข่งขันได้

Domberger, Medowcroft, and Thompson (1986) มองว่าการนำวิธีการ ทำสัญญาจ้าง มาใช้ในภาครัฐของอังกฤษทำให้ภาครัฐประหยัดเงินโดยเฉลี่ยร้อยละ 20

Hodge (2000) ได้ทำการเก็บข้อมูลโดยใช้วิธีอภิวเคราะห์ (Meta-Analysis) งานวิจัยที่มีอยู่พบว่าโดยเฉลี่ยสามารถลดต้นทุนได้ประมาณร้อยละ 6-12 เท่านั้น อย่างไรก็ตามภาครัฐ จะสามารถลดต้นทุนได้มากเท่าใดขึ้นอยู่กับประเภทของบริการสาธารณะเช่นทำความสะอาดก็จะลด ต้นทุนได้มากกว่าการบำบัดน้ำเสีย ถ้าในบริการสาธารณะนั้นภาครัฐดำเนินการได้ดีอยู่แล้วการให้ เอกชนเข้ามามีส่วนร่วมก็อาจทำให้ลดต้นทุนได้น้อยกว่าบริการที่ภาครัฐดำเนินการได้ไม่ดี

Grave (2008) กล่าวว่าทำให้ภาครัฐสามารถบริการสาธารณะให้กับ ประชาชนในราคาที่ลดลง เนื่องจากการแข่งขันทำให้ผู้เข้าร่วมเสนอราคาต้องมีการพัฒนา ประสิทธิภาพอยู่เสมอ

4.6.2 การคุ้มค่าของเงิน (Value for Money)

Grave (2008) เห็นว่าการใช้วิธีการทำสัญญาจ้างทำให้เกิดการคุ้มค่าของเงิน เนื่องจากเอกชนมีวิธีการจัดการองค์การที่มีประสิทธิภาพมากกว่าสามารถสร้างความคุ้มค่าของเงินได้ ทำให้ภาครัฐประหยัดต้นทุนได้ ส่วนภาคเอกชนเกิดกำไร แม้จะมีการต่อต้านจากสหภาพแรงงานของ ภาครัฐว่าเป็นไปไม่ได้ที่จะเกิดความคุ้มค่าของเงินเพราะคุณภาพงานอาจไม่ได้เท่าที่ภาครัฐทำเอง แต่การวิจัยก็ยังไม่ได้พบว่าคุณภาพลดลง

Hodge (2000) ภาครัฐยังไม่ต้องนำเงินไปลงทุนในอุปกรณ์ เครื่องจักรเพื่อ ให้ การบริการในจำนวนเงินที่สูงทำให้สามารถนำเงินไปใช้ประโยชน์ในด้านอื่นให้แก่ประชาชนได้มากขึ้น

4.6.3 นวัตกรรม (Innovation)

Grave (2008) มองว่าได้กลายมาเป็นเหตุผลที่สำคัญในปัจจุบันในส่วนของ การให้บริการงานที่เกี่ยวข้องกับนวัตกรรมใหม่ ๆ ที่ภาครัฐยังไม่มี ความชำนาญ เป็นความคาดหวังว่า จะนำความสามารถทางนวัตกรรมของภาคเอกชนมาปรับใช้ในการปรับปรุงกลไกการให้บริการ สาธารณะในภาครัฐดีขึ้น

Ponomariov and Kingsley (2008) นวัตกรรมเป็นการแนะนำสิ่งใหม่ ๆ เข้ามาใช้ในภาครัฐในรูปแบบความรู้ใหม่ การจัดการแบบใหม่ ทักษะการจัดการแบบใหม่ที่ไม่ต่อเนื่องจากอดีต

Osborne and Peter (2004) เมื่อมีความต้องการของภาครัฐในบริการใหม่ ๆ จะทำให้ภาครัฐสามารถตอบสนองความต้องการแก่ประชาชนได้รวดเร็วขึ้น และยังทำให้ภาคเอกชนมีแรงจูงใจในการวิจัยถึงนวัตกรรมใหม่ ๆ ในการให้บริการประชาชน

4.6.4 ส่งเสริมอุตสาหกรรมภายในประเทศ

Grave (2008) เห็นว่าภาครัฐสามารถกระตุ้นให้เกิดการสร้างงานในภาคเอกชนได้ เนื่องจากบางอุตสาหกรรมนั้นลูกค้าคือภาครัฐเช่นอุตสาหกรรมในการผลิตอาวุธ สร้างยานอวกาศ การที่อุตสาหกรรมจะไปในทิศทางใดขึ้นอยู่กับนโยบายของภาครัฐ เมื่อบริษัทมีชื่อเสียงก็สามารถรับงานในต่างประเทศ และสร้างรายได้กลับเข้ามาในประเทศได้ นอกจากนี้ยังสร้างงานให้แก่ท้องถิ่นนั้น ๆ ได้ให้ผู้ประกอบการในท้องถิ่นมีงานทำ ชนกลุ่มน้อยมีงานทำ เป็นการสร้างรายได้ให้เกิดการกระจายการสร้างงานอีกด้วย

4.6.5 ได้ผู้รับจ้างที่มีความชำนาญงาน มีทางเลือกผู้รับจ้างที่หลากหลายขึ้น โดยเฉพาะในงานที่มีความซับซ้อน หรืองานที่ต้องอาศัยความรู้เฉพาะด้าน

Savas (2000) เห็นว่าภาครัฐจะได้ประโยชน์จากความเชี่ยวชาญในทักษะเฉพาะด้านที่ภาครัฐขาดทำให้ไม่ต้องจ้างพนักงานที่มีความเชี่ยวชาญในเงินเดือนที่สูง

4.6.6 มีความยืดหยุ่นในการจัดการ

Savas (2000) เห็นว่าเมื่อความต้องการบริการสาธารณะเพิ่มขึ้นหรือลดลง หรืองบประมาณมีการเปลี่ยนแปลงสามารถทำสัญญาจ้างได้เลย

Holzer and Nagel (1984) มองว่าถ้าภาครัฐจัดบริการเองเมื่อมีการเพิ่มขึ้นก็จะทำให้เครื่องมือ อุปกรณ์ และคนไม่พอทำไม่ได้ไม่สามารถบริการให้กับประชาชนได้ตามที่คาดหวัง การใช้วิธีการทำสัญญาจ้างทำให้ไม่ต้องกังวลถึงการขาดแคลนเครื่องมือและบุคลากรผู้ชำนาญงาน

4.6.7 ความรับผิดชอบและการควบคุม

Holzer and Nagel (1984) อธิบายว่าส่วนท้องถิ่นที่ไม่ต้องการมีภาระกับบุคลากรที่สูงขึ้นจากภารกิจในการให้บริการสาธารณะ การควบคุมผู้รับจ้างทำได้ง่ายกว่าเมื่อการให้บริการสาธารณะที่แย่งก็สามารถเปลี่ยนผู้รับจ้างได้ แต่ถ้าเป็นพนักงานก็ไล่ออกไม่ได้และเกิดปัญหาในการจัดการกับพนักงานตามมา

4.6.8 ภาครัฐไม่ต้องขยายขนาด

Savas (2000) อธิบายว่าเนื่องจากต้องให้บริการสาธารณะแก่ประชาชนในหลายประเภท ทำให้ไม่ต้องมีการเพิ่มจำนวนคนงานในภาครัฐ

Kettl (1993) ได้นำเสนอผลการสำรวจข้อดีของการนำวิธีการทำสัญญาจ้างมาใช้ในองค์กรปกครองส่วนท้องถิ่นในสหรัฐอเมริกา

นอกจากนี้ Rotenberg (1987) เสนอว่า วิธีการทำสัญญาจ้างจากภาคเอกชนจะลดการควบคุมจากรัฐบาลในด้านการบริหาร ซึ่งจะมีข้อดี 5 ประการ คือ

1) การใช้ภาคเอกชน เป็นการหลีกเลี่ยงการควบคุมของรัฐบาลที่จะมีผลกระทบต่อการบริหาร หรือลดความกดดันทางการเมืองที่มีต่อผู้บริหาร

2) เพื่อให้เกิดการแข่งขันในด้านการผลิตที่มีประสิทธิภาพ คุณภาพที่ดีแทนการออกกฎหมายควบคุมโดยตรง

3) ผลประโยชน์ของโครงการจะทำให้มีทางเลือกมากขึ้น

4) ผู้จัดทำที่เป็นเอกชนจะเสนอบริการหลายรูปแบบ และจะมีแนวความคิดที่กว้างกว่าผู้จัดทำในภาครัฐบาล ตลอดจนถึงมีการสร้างสรรค์สิ่งใหม่ ๆ ขึ้นด้วย

5) การทำสัญญาว่าจ้าง จะให้ประโยชน์แก่ภาคเอกชน ผู้ได้รับบริการแต่ยังคงมีข้อบกพร่องในเรื่องความไม่มีประสิทธิภาพของการตรวจสอบ มีการทำสัญญาไม่รัดกุมและมีการบริหารงานควบคุมไม่เพียงพอ ดังนั้นจึงควรคำนึงถึงเรื่องนี้ในการทำสัญญา เพื่อให้การทำสัญญามีประสิทธิภาพ

4.7 ข้อดีข้อเสียของการนำวิธีการทำสัญญาจ้างมาใช้ในองค์กรปกครองส่วนท้องถิ่น

วิชญ์ ทรัพย์สมพล และคณะ (2544) ได้ศึกษาถึงข้อดีข้อเสียของการนำวิธีการทำสัญญาจ้างมาใช้ในภาครัฐ สรุปได้ ดังนี้

4.7.1 ข้อดีของการทำสัญญาจ้าง ได้แก่

1) ภาครัฐมีโอกาสนในการประหยัดงบประมาณ โดยภาครัฐสามารถประหยัดงบประมาณจากการทำสัญญาจ้าง ให้เอกชนดำเนินการอยู่ 2 ลักษณะ คือ การประหยัดค่าใช้จ่ายในการดำเนินการ และการหลีกเลี่ยงค่าใช้จ่ายที่เกี่ยวกับการลงทุนเบื้องต้น เพราะภาครัฐไม่ต้องลงทุนซื้อเครื่องมือเครื่องจักรเอง

2) เพิ่มความยืดหยุ่นขององค์กรภาครัฐในการบริหารงาน เพราะบางภารกิจมีปริมาณงานเปลี่ยนแปลง บางช่วงเวลามีปริมาณงานน้อยหรือมาก การทำสัญญาจ้าง ให้เอกชนดำเนินการจึงมีข้อดี เพราะบุคลากรของภาครัฐจะถูกจำกัดด้วยกฎระเบียบในการทำงาน การเปลี่ยนตำแหน่งหน้าที่การเลื่อนขั้น ในขณะที่บุคลากรจากภาคเอกชนสามารถถ่ายเท เปลี่ยนแปลงบทบาทหน้าที่ได้ดีกว่า

3) ทำให้เกิดการเปรียบเทียบในมาตรฐานการทำงาน ซึ่งเปิดโอกาสให้มีการปรับปรุงประสิทธิภาพในการดำเนินการได้

4) เป็นการส่งเสริมให้เกิดการแข่งขันในภาคเอกชน ในการเพิ่มประสิทธิภาพการทำงาน

4.7.2 ข้อเสียของการทำสัญญาจ้าง ได้แก่

1) ภาครัฐจะสูญเสียความสามารถในการดำเนินการในภารกิจนั้น ๆ ไม่ว่าจะ เป็นบุคลากร ผู้เชี่ยวชาญและประสบการณ์ในการดำเนินงานดังกล่าว

2) การทำสัญญาจ้าง ให้เอกชนดำเนินการ ต้องมีการเขียนข้อกำหนดในสัญญา การติดตามควบคุมการทำงาน ตลอดจนการบังคับเพื่อให้เป็นไปตามสัญญา ซึ่งต้องอาศัยทั้งทรัพยากร และระยะเวลาในการดำเนินกิจกรรมดังกล่าว ทำให้เกิดภาระค่าใช้จ่ายที่เพิ่มขึ้นนอกจากนี้ การจ้าง เอกชนยังมีความเสี่ยงในการเกิดความเสียหายจากการที่เอกชนไม่ปฏิบัติตามสัญญา หรือเอกชน อาจจะประหยัดค่าใช้จ่ายจากการจ้างแรงงานด้วยราคาต่ำ ลดจำนวนคนงานหรือลดค่าใช้จ่ายในเรื่อง สภาวะการทำงานของคนงาน ซึ่งการประหยัดต้นทุนของภาคเอกชนก็อาจจะส่งผลให้คุณภาพของงาน ต่ำลง

3) เป็นการเปิดโอกาสให้มีการผูกขาดหรือการสมยอมกันในภาคเอกชน ในกรณีที่มีการแข่งขันไม่เพียงพอ

นอกจากนี้ควรมีการจัดการอย่างเป็นระบบในการทำงานของภาครัฐ เพื่อให้ การทำสัญญาจ้าง ให้เอกชนดำเนินการประสบความสำเร็จ โดยต้องคำนึงถึงองค์ประกอบสำคัญหลาย ประการ คือ (วิชณู ทรัพย์สมพล และคณะ, 2544)

1) ความสามารถในการระบุความต้องการได้อย่างชัดเจน ซึ่งภารกิจที่สามารถ ระบุความต้องการและการตรวจรับได้ชัดเจนเพียงไร ก็จะส่งผลให้มีโอกาสประสบความสำเร็จใน การทำสัญญาจ้าง มากยิ่งขึ้น

2) ความพร้อมของภาคเอกชน ที่ควรมีบริษัทที่สนใจมารองรับงานอย่าง พอเพียง เพื่อให้เกิดการแข่งขัน

3) ประสิทธิภาพในการควบคุมงานให้เป็นไปตามข้อกำหนด ซึ่งนับว่าเป็น อุปสรรคสำคัญประการหนึ่งที่ทำให้ภาคเอกชนเข้ามามีบทบาทน้อย เพราะดำเนินการได้ยากและ จำเป็นต้องใช้ทรัพยากร และระยะเวลามาก

4.8 ความเหมาะสมของการนำวิธีการทำสัญญาจ้างมาใช้ในองค์กรปกครอง ส่วนท้องถิ่น

ในขณะที่ภาครัฐมีการปฏิรูประบบราชการ เนื่องจากการขาดประสิทธิภาพและ ประสิทธิภาพในการให้บริการสาธารณะแก่ประชาชน และต้องการลดขนาดของภาครัฐลงไม่ให้ขยาย กำลังคนจากการที่ต้องให้บริการสาธารณะแก่ประชาชนในบริการที่หลากหลายและต้องใช้การลงทุน ในสาธารณูปโภค เครื่องจักร อุปกรณ์เครื่องมือ และความเชี่ยวชาญในการให้บริการสาธารณะนั้น ๆ

การนำวิธีการทำสัญญาจ้างมาใช้ในองค์กรปกครองส่วนท้องถิ่นไทยถือว่ามีความเหมาะสมอย่างยิ่ง จากบทบัญญัติตามรัฐธรรมนูญแห่งราชอาณาจักรไทย พุทธศักราช 2540 และบทบัญญัติตามรัฐธรรมนูญแห่งราชอาณาจักรไทย พุทธศักราช 2550 ได้บัญญัติเกี่ยวกับเรื่องการกระจายอำนาจให้แก่ องค์กรปกครองส่วนท้องถิ่นไว้ โดยกำหนดให้รัฐต้องกระจายอำนาจ ให้ท้องถิ่นพึ่งตนเองและตัดสินใจในกิจการของท้องถิ่นตัวเอง ให้ความเป็นอิสระแก่ท้องถิ่น โดยมีพระราชบัญญัติกำหนดแผนและขั้นตอนการกระจายอำนาจให้แก่องค์กรปกครองส่วนท้องถิ่น พ.ศ.2542 รองรับบทบัญญัติแห่งรัฐธรรมนูญก่อให้้องค์กรปกครองส่วนท้องถิ่นจะต้องทำหน้าที่ในการบริการสาธารณะแก่ประชาชนเพิ่มขึ้น โดยกำหนดให้มีการรับการถ่ายโอนภารกิจหน้าที่ในบางอย่าง จากราชการบริหารส่วนกลางและส่วนภูมิภาค ตามแผนการกระจายอำนาจให้แก่องค์กรปกครองส่วนท้องถิ่นการถ่ายโอนภารกิจประกอบด้วยภารกิจใน 6 ด้าน ได้แก่ด้านโครงสร้างพื้นฐาน ด้านงานส่งเสริมคุณภาพชีวิต ด้านการจัดระเบียบชุมชนสังคม และการรักษาความสงบเรียบร้อย ด้านการวางแผน การส่งเสริมการลงทุน พาณิชยกรรม และการท่องเที่ยว ด้านการบริหารจัดการ และการอนุรักษ์ทรัพยากรธรรมชาติและสิ่งแวดล้อม ด้านศิลปะ วัฒนธรรม จารีตประเพณีและภูมิปัญญาท้องถิ่น นอกจากนี้ยังกำหนดให้รัฐบาลถ่ายโอนเงินงบประมาณไปสู่องค์กรปกครองส่วนท้องถิ่นให้มากขึ้น ภายหลังจากพระราชบัญญัติกำหนดแผนและขั้นตอนการกระจายอำนาจให้แก่องค์กรปกครองส่วนท้องถิ่น พ.ศ. 2542 ประกาศใช้ทำให้รายได้ขององค์กรปกครองส่วนท้องถิ่นเพิ่มขึ้น จากภารกิจที่องค์กรปกครองส่วนท้องถิ่นต้องรับผิดชอบมีมากขึ้นและงบประมาณที่ต้องบริหารเพิ่มขึ้น ประกอบกับสภาพแวดล้อมภายนอกทั้งทางด้าน เศรษฐกิจ สังคม เทคโนโลยีสิ่งแวดล้อมที่เปลี่ยนแปลงอย่างเป็นพลวัต ส่งผลถึงความคาดหวังจากประชาชนในการได้รับการบริการสาธารณะที่สูงขึ้น ทำให้องค์กรปกครองส่วนท้องถิ่นต้องรับบทบาทในการให้บริการสาธารณะแก่ประชาชนเพิ่มมากขึ้นภารกิจจำนวนมากที่ได้รับ การถ่ายโอน ถ้าองค์กรปกครองส่วนท้องถิ่นจะทำการให้บริการสาธารณะแก่ประชาชนเองทั้งหมด จะต้องมีการขยายขนาดองค์การทั้งจำนวนคนที่ต้องรับเพิ่มขึ้น หมายถึง ต้นทุนเงินเดือนที่ต้องจ่ายทุกเดือนซึ่งการบริการสาธารณะบางประเภทไม่ได้ให้บริการอยู่ตลอดเวลา ทำให้เกิดการสิ้นเปลืองและเป็นการใช้จ่ายเงินอย่างไม่มีคุณค่า นอกจากนี้ยังได้มีการกำหนดให้องค์กรปกครองส่วนท้องถิ่นไม่สามารถใช้งบประมาณเกินร้อยละ 40 เป็นค่าใช้จ่ายทางด้านเงินเดือนของบุคลากร ประกอบกับการให้บริการสาธารณะแก่ประชาชนทุกประเภทเองจะทำให้ต้องใช้เงินจำนวนมากในการลงทุนในสินทรัพย์อีกมากมาย ซึ่งองค์กรปกครองส่วนท้องถิ่นได้รับงบประมาณในจำนวนที่เพิ่มขึ้นเพียงเล็กน้อย เมื่อเทียบกับจำนวนภารกิจที่ได้รับเพิ่มขึ้น ทำให้ทางออกที่ดีที่สุดที่จะทำให้องค์กรปกครองส่วนท้องถิ่นสามารถให้บริการสาธารณะแก่ประชาชนได้ทุกประเภท ที่ได้รับการถ่ายโอนมาอย่างมีประสิทธิภาพ มีต้นทุนต่ำ ที่คุณภาพเหมือนกับองค์กรปกครองส่วนท้องถิ่นให้บริการเอง ให้ประชาชนพึงพอใจในการได้รับบริการ มีความเท่าเทียมกันในการได้รับบริการ คือ การนำวิธีการทำสัญญาจ้างมา

ใช้การนำวิธีการทำสัญญาจ้างในองค์กรปกครองส่วนท้องถิ่นไทยสามารถช่วยประหยัดเงิน ทำให้เกิดการคุ้มค่าของเงิน รับนวัตกรรมได้เร็ว ส่งเสริมอุตสาหกรรมภายในท้องถิ่นทำให้เกิดการจ้างงาน ได้ผู้รับจ้างที่มีความชำนาญงาน มีความยืดหยุ่นในการจัดการ เกิดความรับผิดชอบและการควบคุม ภาครัฐไม่ต้องขยายขนาด แต่อย่างไรก็ต้ององค์กรปกครองส่วนท้องถิ่น เมื่อนำวิธีการทำสัญญาจ้างมาใช้ ต้องพึงระวังว่าอาจทำให้ภาครัฐสูญเสียความสามารถในการควบคุมกระบวนการในการให้บริการ สาธารณะได้คุณภาพในการให้บริการมีความเสี่ยงที่ประชาชนจะได้รับบริการสาธารณะที่ด้อยคุณภาพ ก่อให้เกิดผลลบต่อคนในเรื่องสูญเสียขวัญกำลังใจ วิธีการทำสัญญาจ้างอาจนำไปสู่การขาดความสามารถในการบริการสาธารณะให้กับประชาชนด้วยตัวของระบบราชการเองการขาดความ โปร่งใส (Transparency) ในการทำงานของเอกชน อาจเกิดต้นทุนที่สูงขึ้น มีปัญหาการประทุงจาก สหภาพแรงงานเหตุผลหลักของการนำวิธีการทำสัญญาจ้างมาใช้ในองค์กรปกครองส่วนท้องถิ่นในแต่ ละบริการสาธารณะไม่เหมือนกัน เช่น การเก็บขยะเพื่อลดต้นทุน การลงทุนในทรัพย์สิน ไม่เพิ่ม จำนวนพนักงาน แต่ในการออกแบบระบบบำบัดน้ำเสีย ต้องการความชำนาญเฉพาะด้านที่เจ้าหน้าที่ ไม่มี ดังนั้น ในการนำวิธีการทำสัญญาจ้างต้องคำนึงถึงข้อควรระวังที่ได้จากการศึกษามาด้วย แต่วิธีการทำสัญญาจ้างไม่ใช่จะทำให้เกิดประสิทธิผลมากกว่าที่องค์กรปกครองส่วนท้องถิ่นจัดการ ให้บริการเองทุกประเภท มีเพียงบางประเภทที่เหมาะสมใช้วิธีการทำสัญญาจ้าง

4.9 กระบวนการของวิธีการทำสัญญาจ้าง

เมื่อรัฐบาลท้องถิ่นได้ตัดสินใจที่จะใช้การบริการสาธารณะโดยวิธีการทำสัญญาจ้าง แล้วจะนำมาสู่กระบวนการของวิธีการทำสัญญาจ้างซึ่งถือเป็นการนำนโยบายวิธีการทำสัญญาจ้างมา ปฏิบัติโดยเจ้าหน้าที่ ที่ต้องตัดสินใจว่าในแต่ละขั้นตอนจะมีวิธีดำเนินการอย่างไร สามารถแบ่งได้เป็น 5 ขั้นตอน ได้แก่ (Kramar and Grossman, 1987 อ้างใน มนัสนันท์ ชัยกิจยิ่งเจริญ, 2553, น. 50)

1) การเชิญชวนให้ผู้รับจ้างเข้าร่วมการเสนอราคา (Contract Solicitation) เป็น การจัดทำข้อกำหนดเบื้องต้น เพื่อให้ข้อมูลแก่ผู้เข้าร่วมการประมูลถึงสิ่งที่ภาครัฐต้องการให้ ภาคเอกชนในการช่วยจัดหาบริการสาธารณะให้ มาตรฐานคุณภาพการทำงาน เป้าหมาย โดยมีการ ประกาศให้ทราบโดยทั่วถึงเพื่อให้เกิดการแข่งขันและต้องให้ทุกคนได้รับข้อมูลข่าวสารที่เท่าเทียมกัน มีการเปิดโอกาสให้ผู้เข้าร่วมเสนอราคาสอบถามเพื่อให้เกิดความเข้าใจในข้อกำหนดที่เขียนขึ้น

2) การประเมินและการคัดเลือกผู้รับจ้างที่ร่วมเสนอราคา (Proposal Evaluation and Contractor Selection) เจ้าหน้าที่ภาครัฐทำการประเมินข้อเสนอที่ได้รับจากภาคเอกชนในแต่ ละแห่งนำมาจัดลำดับและเลือกรายที่ให้ประโยชน์แก่ภาครัฐสูงสุดบนพื้นฐานของ แผนงานที่นำมา เสนอ ประสพการณ์ที่ผ่านมา ในการเลือกผู้รับจ้างมีความซับซ้อนเนื่องจากการเลือกผู้รับจ้างที่เสนอ ราคาต่ำที่สุดอาจทำให้เกิดปัญหาในผลการดำเนินงานภายหลังเซ็นสัญญาแล้ว (Domberger and Hensher, 1993 อ้างใน มนัสนันท์ ชัยกิจยิ่งเจริญ, 2553, น. 50)

3) ร่างสัญญา เจรจาต่อรองและทำการตกลงทำสัญญา (Drafting, Negotiating, and Signing of Contracts) เมื่อคัดเลือกได้เอกชนที่จะเข้ามาทำการบริการสาธารณะแทนภาครัฐก็จะเรียกเข้ามาทำความเข้าใจและเจรจาทอรองในเรื่องของข้อเสนอที่ได้เสนอมานี้ และทำการเตรียมสัญญาโดยเจ้าหน้าที่ของรัฐที่เป็นผู้รับผิดชอบ ต้องมีความรู้ความสามารถหรือประสบการณ์ในการร่างสัญญา เพื่อไม่ให้เกิดความเสียหายหรือได้รับสิ่งที่ผิดไปจากเป้าหมายที่ต้องการได้ซึ่งเป็นจุดอ่อนที่สำคัญที่ภาครัฐมักจะไม่ให้ความสำคัญและนำมาซึ่งความไม่มีประสิทธิผล

4) ควบคุมและประเมินผลให้เป็นไปตามสัญญา (Monitoring Contract Compliance and Evaluating Service Performance) เจ้าหน้าที่ของรัฐต้องทำการควบคุมและประเมินผลเพื่อให้แน่ใจว่าผู้รับจ้างได้ทำตามข้อตกลงไว้ในสัญญาด้วยคุณภาพที่ระบุ เพื่อป้องกันไม่ให้ผู้รับจ้างเห็นแก่ผลประโยชน์ตนเองจนไม่ทำตามเป้าหมายของภาครัฐ เป็นปัญหาสำคัญ มีการทำการตกลงถึงวิธีในการประเมินคุณภาพงาน มีการเก็บข้อมูลในช่วงระหว่างการปฏิบัติงานถึงพฤติกรรม การควบคุมเป็นการควบคุมทั้งหมด นอกเหนือจากควบคุมให้ทำตามหน้าที่แล้วยังสามารถให้การให้แรงจูงใจหรือการใช้มาตรการบังคับ

5) ทำการเสนอราคาใหม่ เริ่มสัญญาใหม่หรือสิ้นสุดสัญญา (Renewal, Rebid, or Termination of Contracts) เมื่อสัญญาสิ้นสุดลงเมื่อประเมินผลแล้วถ้าภาครัฐยังต้องการให้ภาคเอกชนเป็นผู้ให้บริการสาธารณะอีก สามารถเตรียมในขั้นตอนแรกในการจัดหาผู้รับจ้าง หรือในกรณีที่เป็นงานที่ซับซ้อนต้องการความชำนาญและการต่อเนื่อง สามารถทำการต่อสัญญาได้หรือเป็นการสิ้นสุดสัญญาเนื่องจากผู้รับจ้างทำงานไม่ตรงตามที่ตกลงและก่อให้เกิดความเสียหาย

4.10 รูปแบบสัญญาที่ใช้ในวิธีการทำสัญญาจ้าง

Domberger (1998, น. 12 อ้างใน มนัสนันท์ ชัยกิจยั้งเจริญ, 2553, น. 50) ได้ให้นิยามของ สัญญา (Contract) หมายถึง ข้อตกลง (Agreement) ระหว่างผู้ซื้อ (Purchaser) และผู้จัดหา (Provider) ซึ่งกล่าวในรูปของการส่งมอบสินค้าหรือบริการ การทำสัญญามีพื้นฐานทางทฤษฎีมาจากเศรษฐศาสตร์สถาบันใหม่ (New Institutional economics) โดยเฉพาะทฤษฎีตัวการและตัวแทน (Principal-Agency Theory) และทฤษฎีเศรษฐศาสตร์ธุรกรรม (Transaction Cost Economics) ในช่วงต้นทำให้ได้รูปแบบสัญญาที่เรียกว่า Neoclassical Contracts เน้นที่การควบคุมต่อมาเมื่อมีการขยายขอบเขตของวิธีการทำสัญญาจ้างไปในบริการสาธารณะที่หลากหลายมากขึ้นทำให้การทำสัญญารูปแบบเดียวไม่สอดคล้องกับบริการสาธารณะบางประเภทที่ต้องใช้ความเชื่อใจ (Trust) เกิดเป็นสัญญาที่เรียกว่า Relational Contracts เน้นที่ความร่วมมือระหว่างภาครัฐและภาคเอกชน จากการทบทวนวรรณกรรมพบว่าการพัฒนารูปแบบวิธีการทำสัญญาจ้างที่หลากหลายมากกว่าจะเน้นการพัฒนาต้นแบบทางทฤษฎีที่สมบูรณ์

Grave (2008) กล่าวว่า สัญญาเป็นข้อความที่เขียนข้อตกลงถึงความสัมพันธ์ที่ต้องการในระหว่าง 2 กลุ่มขึ้นไปด้วยความสมัครใจและสามารถบังคับตามกฎหมายได้ สัญญาแบ่งได้เป็น 2 รูปแบบ คือ รูปแบบที่หนึ่ง Neoclassical Contracts พัฒนามาจากทฤษฎีตัวการและตัวแทน (Principal-Agent Theory) และทฤษฎีเศรษฐศาสตร์ธุรกรรม (Transaction Cost Economics) ทฤษฎีตัวการและตัวแทนมีพื้นฐานทางทฤษฎีมาจากเศรษฐศาสตร์และศาสตร์ว่าด้วยการประกันในการอธิบายปัญหาความยุ่งยากที่เกิดขึ้นของ 2 ฝ่ายเพื่อให้สัญญามีประสิทธิภาพ ภาครัฐได้นำทฤษฎีตัวการและตัวแทน มาใช้ในวิธีการทำสัญญาจ้างในหลายประเด็นเช่นมีการปรับจากสัญญาระยะยาวเป็นสัญญาระยะสั้น นำวิธีการปรับระบบบริหารแบบเอกชนมาใช้

Lane (2000) เน้นที่การควบคุม และธรรมาภิบาล โดยพิจารณาถึงความสัมพันธ์ของตัวการ (Principal) และตัวแทน (Agency) เป็นการมอบอำนาจการตัดสินใจบางเรื่องของตัวการให้ตัวแทนเป็นผู้ทำ ตัวแทนมักจะไม่ได้ทำตามที่ได้รับมอบหมายจากตัวการอย่างเต็มที่เนื่องจากปัญหาการไม่สามารถวัดผลหรือสังเกตพฤติกรรมของตัวแทนเมื่อได้ทำสัญญาไปแล้ว (Moral Hazard)

Jensen and Meekling (1976) มองว่าเป็นการซ่อนการกระทำ (Hidden Action) ของตัวแทนไม่ให้ตัวการทราบ

Pratt, and Zeckhauser (1992) มองว่าการขาดข้อมูลอย่างเพียงพอก่อนทำสัญญา (Adverse Selection)

Jensen and Meekling (1976) กล่าวว่า ถ้าตัวแทนไม่ทำตามที่ได้รับมอบหมายจากตัวการในบางเรื่องที่ไม่จำเป็นที่ส่งผลต่อกำไรของตัวแทน ตัวการสามารถแก้ปัญหาได้ด้วยการใช้ระบบแรงจูงใจกับตัวแทน

4.11 ประสิทธิภาพการบริการสาธารณะโดยวิธีการทำสัญญาจ้างขององค์กรปกครองส่วนท้องถิ่น

มนัสนันท์ ชัยกิจยิ่งเจริญ (2553, น. 97-108) ได้สรุปความคิดเห็นของนักวิชาการหลายคนที่เกี่ยวข้องถึงการวัดประสิทธิผลการบริการสาธารณะโดยวิธีการทำสัญญาจ้างใน 4 ด้าน ดังนี้

ด้านที่หนึ่งการลดต้นทุนของภาครัฐได้มากกว่า (Cost Reduction) เป็นการวัดการลดลงของต้นทุนในการให้บริการสาธารณะของหน่วยงานอื่นแทนที่ภาครัฐทำเอง โดยเชื่อว่าผู้รับจ้างเอกชนสามารถลดต้นทุนได้มากกว่าภาครัฐได้ผ่านหลักการทางเทคนิค 3 ข้อ คือ ประการที่หนึ่งไม่มีข้อบังคับเหมือนส่วนราชการมีความยืดหยุ่นมากกว่าที่เจ้าหน้าที่ภาครัฐดำเนินการเอง มีระบบการจ่ายเงินที่เพิ่มแรงจูงใจทำให้มีอิสระในการจ้างหรือไล่พนักงานออกได้มากกว่าภาครัฐ สามารถจ้างงานคนงานนอกเวลาได้ มีการขาดงานน้อย และสามารถจัดการให้พนักงานทำงานได้มากกว่าหนึ่งตำแหน่ง ประการที่สองผู้รับจ้างเอกชนมีแนวโน้มในการที่จะจ่ายเงินค่าจ้างพนักงานได้ถูกกว่าที่ภาครัฐจ่ายเงินเดือนพนักงานและประการที่สามที่สำคัญที่สุด คือ ภาคเอกชนมีแนวโน้มค่าใช้จ่ายในด้าน

สวัสดิการ ผลประโยชน์นอกเหนือจากเงินค่าจ้างที่ลูกจ้างได้รับจากนายจ้าง หรือค่าตอบแทนการเกษียณน้อยกว่าภาครัฐ โดยส่วนต่างค่าสวัสดิการระหว่างเอกชนและราชการคือส่วนต่างของต้นทุนที่มากที่สุด

ด้านที่สองคุณภาพในการให้บริการสูงกว่า (Quality) เป็นการวัดคุณภาพของการบริการสาธารณะ ว่ามีการเพิ่มขึ้นหรือไม่เมื่อเทียบกับที่ภาครัฐดำเนินการเอง เนื่องจากการที่นำการทำสัญญาจ้างมาใช้ เนื่องจากเอกชนมีความชำนาญทำได้ดีกว่า นอกจากที่จะลดต้นทุนแล้ว ก็จะทำให้ประชาชนได้รับการบริการที่ดีขึ้น

ด้านที่สามความเท่าเทียมของการได้รับบริการดีกว่า (Equity) ความเท่าเทียมของการได้รับบริการดีกว่า เป็นเป้าหมายหนึ่งของการให้บริการสาธารณะของรัฐเช่นเดียวกับการลดต้นทุนได้มากกว่า และคุณภาพการให้บริการที่ดีกว่าเนื่องจากเป็นงานของภาครัฐในการให้บริการสาธารณะแก่ประชาชน ซึ่งประชาชนมีความเสมอภาคที่จะได้รับการบริการที่เท่าเทียมกันไม่ว่าจะอยู่ส่วนใดของประเทศ ซึ่งเป็นหัวใจสำคัญของภาครัฐ ประชาชนต้องได้รับการให้บริการที่เท่าเทียมกัน ในการได้รับบริการจากภาครัฐ ไม่ถูกกีดกันในการให้บริการ และมีความเสมอภาคที่จะได้รับการบริการจากมาตรฐานการให้บริการเดียวกัน ภายใต้การทำกรทำสัญญาจ้างและมีความสะดวกในการรับบริการ ซึ่งมีผู้ที่ใช้ในการวัดประสิทธิผลของวิธีการทำสัญญาจ้างที่ผ่านมา

ด้านที่สี่ตรงตามที่ได้ตกลงกันไว้ในสัญญา เป็นการวัดตามการบรรลุตามเป้าหมายที่ได้มีการตกลงตั้งแต่ทำสัญญา ว่าประชาชนจะได้รับการบริการเมื่อใด และเป็นแบบไหน ซึ่งมีผู้ที่ใช้ในการวัดประสิทธิผล ของ Contracting Out ที่ผ่านมา โดยในสัญญาจะมีการกล่าวถึงการกำหนดขอบเขตงาน (TOR) เพื่อให้เจ้าหน้าที่ภาครัฐใช้เป็นตัวควบคุมการดำเนินการของเอกชนให้ทำงานให้ได้ตามมาตรฐาน

4.12 ประเภทงานที่ใช้วิธีการทำสัญญาจ้างขององค์กรปกครองส่วนท้องถิ่น

รัฐธรรมนูญแห่งราชอาณาจักรไทย พุทธศักราช 2540 บัญญัติเกี่ยวกับการกระจายอำนาจให้แก่องค์กรปกครองส่วนท้องถิ่น ก่อให้เกิดการปฏิรูปองค์กรปกครองส่วนท้องถิ่นอย่างขนานใหญ่ ทำให้องค์กรปกครองส่วนท้องถิ่นจะต้องทำหน้าที่ในการบริการสาธารณะแก่ประชาชนเพิ่มมากขึ้น โดยกำหนดให้มีการถ่ายโอนภารกิจหน้าที่ในงานบางอย่างจากราชการส่วนกลางและส่วนภูมิภาค ตามพระราชบัญญัติแผนและขั้นตอนการกระจายอำนาจให้แก่องค์กรปกครองส่วนท้องถิ่น พ.ศ. 2542 การถ่ายโอนภารกิจ ประกอบด้วยภารกิจใน 6 ด้าน ได้แก่ 1) ด้านโครงสร้างพื้นฐาน 2) ด้านงานส่งเสริมคุณภาพชีวิต 3) ด้านการจัดระเบียบชุมชนสังคม และการรักษาความสงบเรียบร้อย 4) ด้านการวางแผนการส่งเสริมการลงทุนพาณิชย์กรรมและการท่องเที่ยว 5) ด้านการบริหารจัดการ และการอนุรักษ์ทรัพยากรธรรมชาติสิ่งแวดล้อม และ 6) ด้านศิลปะ วัฒนธรรม จารีตประเพณีและภูมิปัญญาท้องถิ่น (มนัสนันท์ ชัยกิจยิ่งเจริญ, 2553 : 122) นอกจากนี้รัฐบาลยังถ่ายโอน

เงินงบประมาณไปสู่องค์กรปกครองส่วนท้องถิ่นให้มากขึ้นและจัดให้องค์กรปกครองส่วนท้องถิ่นมีรายได้เพิ่มขึ้น ประกอบกับพระราชบัญญัติระเบียบบริหารงานบุคคลส่วนท้องถิ่น พ.ศ. 2542 มาตรา 35 บัญญัติให้การจ่ายเงินเดือน ประโยชน์ตอบแทนอื่น และเงินค่าจ้างของข้าราชการหรือพนักงานส่วนท้องถิ่น และลูกจ้าง ที่นำมาจากเงินรายได้ที่ไม่รวมเงินอุดหนุนและเงินกู้หรือเงินอื่นใดนั้น องค์กรปกครองส่วนท้องถิ่นแต่ละแห่งจะกำหนดสูงกว่าร้อยละ 40 ของเงินงบประมาณรายจ่ายประจำปีขององค์กรปกครองส่วนท้องถิ่นนั้นไม่ได้ (มนัสนันท์ ชัยกิจยิ่งเจริญ, 2553 : 122-123)

ปี พ.ศ. 2545 รัฐบาลได้มีการปฏิรูประบบราชการ โดยพระราชบัญญัติกำหนดแผนและขั้นตอนการกระจายอำนาจให้แก่องค์กรปกครองส่วนท้องถิ่น พ.ศ.2542 ตามมาตรา 22 กล่าวว่าวิธีการทำสัญญาจ้างคือ เปิดโอกาสให้องค์กรปกครองส่วนท้องถิ่นสามารถทำสัญญาจ้างจากภาคเอกชน หรือภาคธุรกิจได้ โดยต้องเป็นไปตามหลักเกณฑ์วิธีการ และเงื่อนไขที่กำหนดในกฎกระทรวงเพื่อให้เกิดประสิทธิผล โดยมีแนวคิดที่ว่าวิธีการทำสัญญาจ้างจากเอกชน เป็นวิธีการในการลดขนาดและขอบเขตการทำงานของภาครัฐ (มนัสนันท์ ชัยกิจยิ่งเจริญ, 2553 : 123)

ประเภทงานบริการสาธารณะที่ใช้วิธีการทำสัญญาจ้างในการให้บริการสาธารณะแก่ประชาชนขององค์กรปกครองส่วนท้องถิ่นในบริการสาธารณะที่ได้รับถ่ายโอนมาหลากหลายภารกิจ การที่จะใช้วิธีการทำสัญญาจ้างในบริการสาธารณะประเภทใดจำเป็นต้องมีการศึกษาถึงความเป็นไปได้เพื่อให้เกิดประโยชน์สูงสุด เนื่องจากไม่ใช่บริการสาธารณะทุกประเภทที่เหมาะสมกับวิธีการทำสัญญาจ้าง บางบริการสาธารณะเหมาะที่องค์กรปกครองส่วนท้องถิ่นจะทำเองมากกว่า จึงต้องมีการศึกษาว่างานบริการสาธารณะประเภทใดที่เหมาะสมจะใช้วิธีการทำสัญญาจ้าง และงานบริการสาธารณะประเภทใดที่องค์กรปกครองส่วนท้องถิ่นควรจะทำเองนั่นคือ องค์กรปกครองส่วนท้องถิ่นต้องมีความสามารถในการที่จะตัดสินใจที่จะทำเองหรือซื้อจากผู้รับจ้างภายนอก (Make or Buy) ในส่วนนี้จึงต้องการหาประเภทการบริการสาธารณะที่เหมาะสมที่จะใช้การจัดการการบริการสาธารณะโดยวิธีการทำสัญญาจ้างในองค์กรปกครองส่วนท้องถิ่น

โดยสรุป กระแสการจัดการภาครัฐแนวใหม่ให้ภาครัฐปรับเปลี่ยนการบริหารให้มีความทันสมัยเช่นเดียวกับภาคธุรกิจเอกชน (Business-like Approach) ด้วยการปรับโครงสร้างองค์กรให้มีขนาดและลดบทบาทภาครัฐ พยายามแก้ไขข้อบกพร่องและนำเอากลไกตลาดเข้ามาทดแทน เน้นการเปลี่ยนแปลงจากการดำเนินงานแบบราชการมาเป็นการดำเนินงานแบบเอกชน สร้างความรู้สึกในความเป็นเจ้าของให้เกิดขึ้น ปรับเปลี่ยนบทบาทภาครัฐจากการเป็นผู้ควบคุมและปฏิบัติการเองมาเป็นผู้กำกับดูแลส่งเสริมและสนับสนุนให้ภาคเอกชนเข้ามามีบทบาทในการพัฒนาประเทศมากขึ้น มีแนวทางการดำเนินหลายแนวทาง คือ รัฐถอนตัวจากการดำเนินกิจกรรมบางอย่างและถ่ายโอนงานนั้นให้ภาคเอกชนดำเนินการ หรือรัฐถอนตัวจากการดำเนินการบางอย่างและถ่ายโอนงานนั้นให้ภาคเอกชนดำเนินการแทน โดยอยู่ภายใต้การกำกับดูแลของรัฐ เพื่อให้ประชาชนได้รับ

ประโยชน์สูงสุดจากการจัดบริการสาธารณะโดยภาคเอกชนแทนรัฐ การจ้างเหมาบริการ (Outsource) การทำสัญญาจ้าง (Contract Out) เป็นภารกิจของรัฐที่มอบให้เอกชนดำเนินการแทน ในการดำเนินการดังกล่าวองค์กรปกครองส่วนท้องถิ่นซึ่งมีหน้าที่ให้บริการสาธารณะซึ่งได้รับมอบหมาย ภารกิจจากการกระจายอำนาจจากรัฐบาลตามบทบัญญัติแห่งรัฐธรรมนูญแห่งราชอาณาจักรไทย พุทธศักราช 2550 และพระราชบัญญัติกำหนดแผนและขั้นตอนการกระจายอำนาจให้แก่องค์กรปกครองส่วนท้องถิ่น พ.ศ. 2542 จึงเป็นภาระหน้าที่ขององค์กรปกครองส่วนท้องถิ่นที่ได้รับการกระจายอำนาจและการถ่ายโอนภารกิจจากรัฐบาล ดังนั้นองค์กรปกครองส่วนท้องถิ่นจึงมีหน้าที่ จัดหาและส่งมอบบริการสาธารณะต่าง ๆ ที่เป็นบริการขั้นพื้นฐานที่จำเป็นต่อการดำรงชีวิต และ อำนวยความสะดวกให้แก่ประชาชนในท้องถิ่น

5. แนวคิดเกี่ยวกับการกระจายอำนาจ

การกระจายอำนาจเป็นเรื่องที่มีความสำคัญต่อการปกครองท้องถิ่นและองค์กรปกครองส่วนท้องถิ่นอย่างมาก รัฐธรรมนูญแห่งราชอาณาจักรไทย พ.ศ. 2540 ได้กำหนดให้มีกฎหมายกำหนด แผนและขั้นตอนการกระจายอำนาจในฐานะกฎหมายประกอบรัฐธรรมนูญ โดยกำหนดขั้นตอนสำคัญ เกี่ยวกับการกระจายอำนาจและการถ่ายโอนภารกิจให้กับองค์กรปกครองส่วนท้องถิ่น ซึ่งเป็นตัว ผลักดันให้มีการปฏิรูประบบการบริหารจัดการด้านการปกครองส่วนท้องถิ่นที่ชัดเจน และกำหนดให้ ดำเนินการจัดการทำกฎหมายดังกล่าวให้แล้วเสร็จภายในเวลา 2 ปี ผลของกฎหมายรัฐธรรมนูญนำมา ซึ่งการออกกฎหมายสำคัญเกี่ยวกับการกระจายอำนาจให้แก่องค์กรปกครองส่วนท้องถิ่น คือ พระราชบัญญัติกำหนดแผนและขั้นตอนการกระจายอำนาจให้แก่องค์กรปกครองส่วนท้องถิ่น พ.ศ. 2542 ซึ่งกำหนดหลักเกณฑ์และวิธีการเกี่ยวกับการกระจายอำนาจให้องค์กรปกครองส่วนท้องถิ่นโดย ละเอียดกฎหมายฉบับนี้บ่งชี้ว่ามีความสำคัญต่อการบริหารงานขององค์กรปกครองส่วนท้องถิ่นอย่างยิ่ง (วิชชุกร นาครชน, 2550 : 103)

วุฒิสาร ตันไชย (ม.ป.ป.) ได้สรุปสาระสำคัญการกระจายอำนาจ ว่ามีสาระสำคัญในการ กำหนดอำนาจและหน้าที่ในการจัดบริการสาธารณะระหว่างรัฐกับองค์กรปกครองส่วนท้องถิ่น และ ระหว่างองค์กรปกครองส่วนท้องถิ่นด้วยกันเอง โดยพยายามถ่ายโอนภารกิจหน้าที่หลายประการที่รัฐ ดำเนินการอยู่ในปัจจุบัน ขณะเดียวกันองค์กรปกครองส่วนท้องถิ่นก็สามารถรับผิดชอบใน การดำเนินการได้ รวมทั้งกำหนดให้มีการจัดสรรรายได้ให้แก่องค์กรปกครองส่วนท้องถิ่นให้เหมาะสม กับภารกิจที่ได้รับมอบหมายตามระเบียบบริหารราชการแผ่นดินของประเทศไทย ได้แบ่งโครงสร้าง

การบริหารราชการแผ่นดินออกเป็น 3 ส่วน ได้แก่ การบริหารราชการส่วนกลาง การบริหารราชการส่วนภูมิภาค และการบริหารราชการส่วนท้องถิ่น โดยการบริหารราชการส่วนกลางเป็นการรวมอำนาจ (Centralization of Power) การบริหารราชการส่วนภูมิภาคเป็นการแบ่งอำนาจ (DE concentration of Power) และการบริหารราชการส่วนท้องถิ่นเป็นการกระจายอำนาจ (Decentralization of Power) การพัฒนาประเทศที่ผ่านมา มีลักษณะการบริหารแบบรวมศูนย์อำนาจไว้ที่ส่วนกลาง เพื่อความมั่นคงและความสะดวกในการบริหารงาน และด้วยเงื่อนไขและข้อจำกัดอันเนื่องมาจากระบบโครงสร้างระบบงบประมาณ บุคลากร และศักยภาพในการดำเนินงานของการบริหารงานแบบรวมศูนย์ทำให้การดำเนินการต่าง ๆ ของรัฐบาลไม่อาจตอบสนองความต้องการที่หลากหลายของประชาชนในด้านการบริการ และการอำนวยความสะดวกได้ ดังนั้นจึงเกิดแนวความคิดในเรื่องการกระจายอำนาจการบริหารการปกครองให้ประชาชนในท้องถิ่น เพื่อแบ่งเบาภาระหน้าที่และความรับผิดชอบของรัฐบาล และเพื่อให้การดำเนินการให้บริการและอำนวยความสะดวกด้านต่าง ๆ สามารถตอบสนองความต้องการของประชาชนได้อย่างแท้จริง ทัวถึง และรวดเร็ว และประการสำคัญอีกประการหนึ่ง เพื่อส่งเสริมให้ประชาชนในท้องถิ่นมีส่วนร่วมในการปกครองตนเองตามระบอบประชาธิปไตย

5.1 แนวคิดเกี่ยวกับการกระจายอำนาจ

ผู้วิจัยขอแนะนำเสนอแนวคิดเกี่ยวกับการกระจายอำนาจ โดยแบ่งเป็นหัวข้อ คือ 1) องค์ประกอบของการกระจายอำนาจ 2) การกระจายอำนาจตามพระราชบัญญัติกำหนดแผนและขั้นตอนการกระจายอำนาจให้แก่องค์กรปกครองส่วนท้องถิ่น พ.ศ. 2542 3) วัตถุประสงค์ของแผนการกระจายอำนาจให้แก่องค์กรปกครองส่วนท้องถิ่น พระราชบัญญัติแผนและขั้นตอนการกระจายอำนาจให้แก่องค์กรปกครองส่วนท้องถิ่น พ.ศ. 2542 ตามลำดับดังนี้

5.1.1 องค์ประกอบของการกระจายอำนาจ

Herbert A.Simon (อ้างใน จรัส สุวรรณมาลา, 2553: 12) คำว่า “กระจายอำนาจ (Decentralization) ในที่นี้หมายถึงสภาวะที่หน่วยงานหรือชุมชนระดับล่างสุดมีอำนาจการตัดสินใจเกี่ยวกับแนวทางและวิธีการดำเนินกิจกรรมของตนเองได้อย่างกว้างขวาง การกระจายอำนาจเป็นสภาวะที่ตรงกันข้ามกับ การรวมอำนาจ (Centralization) ซึ่งเป็นสภาวะที่หน่วยงานระดับบนสุดหรือองค์กรของรัฐบาลระดับสูงสุดเป็นผู้กำหนดแนวทางและวิธีการดำเนินกิจกรรมต่าง ๆ ในทุกเรื่อง”

ธเนศวร์ เจริญเมือง (2540) ให้ความหมายของ “การกระจายอำนาจ”

ว่าหมายถึงระบบการบริหารประเทศที่เปิดโอกาสให้ท้องถิ่นต่าง ๆ มีอำนาจในการจัดการดูแลกิจการหลาย ๆ ด้านของตนเอง ไม่ใช่ปล่อยให้รัฐบาลกลางรวมศูนย์อำนาจในการจัดการกิจการแทบทุกอย่างของท้องถิ่น กิจการที่ท้องถิ่นต้องมีสิทธิจัดการดูแล มักได้แก่ระบบสาธารณสุข ปลอดภัย การศึกษา และศิลปวัฒนธรรม การดูแลทรัพย์สินและการดูแลรักษาสิ่งแวดล้อม ส่วนกิจการใหญ่ ๆ รัฐบาลกลางจะควบคุมไว้เด็ดขาด เช่นการทหาร และการต่างประเทศ

ความเข้าใจพื้นฐาน 3 ประการของการกระจายอำนาจ คือ

1) การกระจายอำนาจเป็นรูปแบบการบริหารประเทศอย่างหนึ่งและเป็นองค์ประกอบสำคัญของสังคมประชาธิปไตย

2) สาระสำคัญของรูปแบบการบริหารดังกล่าวอยู่ที่การเปิดโอกาสให้ท้องถิ่นได้ใช้อำนาจในการจัดการดูแลท้องถิ่นของตนเอง

3) คำว่ากระจายอำนาจมิใช่คำขวัญทางการเมือง

ในห้วงหนึ่งศตวรรษที่ผ่านมา สังคมไทยขยายตัวเติบโตใหญ่มีปัญหาสลับซับซ้อนมากมาย ประชาชนและชุมชนเพิ่มขึ้น แทนที่ประชาชนจะมีบทบาทในการแก้ไขปัญหาต่าง ๆ มากขึ้น รัฐบาลกลับสร้างหน่วยงานขยายระบบราชการมาโดยตลอด ขณะที่หน่วยงานปกครองท้องถิ่นมีอัตราการเติบโตที่ช้ามาก ย่อมหมายความว่าโอกาสที่ประชาชนในแต่ละท้องถิ่น จะได้ดูแลแก้ไขปัญหาของตนเองก็มีข้อจำกัดอย่างมาก

การกระจายอำนาจ คือการมอบอำนาจการปกครองให้คนในท้องถิ่นโดยมีอิสระในการปกครองตนเอง การบริหารท้องถิ่นมีงบประมาณของตนเอง มีเจ้าหน้าที่ของตนเอง และมีฐานะเป็นนิติบุคคล (ลิขิต ธีรเวคิน, 2527: 269)

จากคำจำกัดความ หรือคำนิยามของนักวิชาการและนักปกครองดังกล่าว สามารถแยกองค์ประกอบสำคัญของการกระจายอำนาจออกเป็น 4 ประการ คือ

1) มีความเป็นนิติบุคคล (Artificial Person) การกระจายอำนาจปกครองนั้นจะต้องมีองค์การเป็นนิติบุคคลต่างหากจากองค์การของรัฐบาลกลาง การมีองค์การเป็นนิติบุคคลต่างหากนี้ก็เพื่อประโยชน์ในการปฏิบัติหน้าที่ของตน องค์การเหล่านี้จะต้องมีงบประมาณของตัวเอง มีทรัพย์สิน หนี้สินของตนเอง และมีเจ้าหน้าที่เพื่อการปฏิบัติหน้าที่ของตนเอง

2) มีอำนาจอิสระในการบริหารงาน (Autonomy) ความมีอำนาจอิสระในการปฏิบัติหน้าที่เป็นหลักการที่สำคัญประการหนึ่งของการกระจายอำนาจปกครอง เพราะหากองค์การนั้นไม่มีอำนาจอิสระในการปฏิบัติหน้าที่จะต้องรอคำสั่งจากรัฐบาลกลางอยู่เสมอ องค์การเช่นนี้จะมีลักษณะไม่ผิดไปจากหน่วยการปกครองส่วนภูมิภาค ซึ่งมีฐานะเป็นตัวแทนของรัฐบาลกลางที่ประจำอยู่ในภูมิภาคต่าง ๆ ทั่วประเทศ องค์การปกครองท้องถิ่นจะต้องมีอำนาจอิสระในการปฏิบัติภารกิจของตนเอง ตลอดจนมีอิสระพอสมควรในการกำหนดนโยบายหรือการตัดสินใจในการแก้ไขปัญหาต่าง ๆ ได้ แต่ก็มีข้อน่าสังเกตว่า อำนาจอิสระขององค์การปกครองส่วนท้องถิ่นนั้น จะต้องไม่พอสสมควรไม่มากจนเกินไป จนทำให้เกิดความกระทบกระเทือนต่อเอกภาพและอธิปไตย (Unity and Sovereignty) ของประเทศ หรือกล่าวอีกนัยหนึ่งองค์การปกครองส่วนท้องถิ่นมิใช่เป็นสถาบันการเมืองที่มีอำนาจอธิปไตยเป็นของตนเอง หากแต่ควรมีอำนาจหน้าที่ตามที่กฎหมายกำหนดไว้ และให้เมืองการที่จำเป็นสำหรับทำหน้าที่ทางด้านนิติบัญญัติและบริหารกิจการมอันเป็นหน้าที่ของตนเท่านั้น

3) ประชาชนในท้องถิ่นมีส่วนร่วมในการเลือกผู้บริหารและผู้ที่ทำหน้าที่นิติบัญญัติการมีส่วนร่วมในการปกครองตนเองในท้องถิ่นของประชาชนนั้นอาจจะทำได้หลายระดับแล้วแต่ความสามารถและความสนใจของประชาชนในท้องถิ่น นั้นเป็นสำคัญ เช่น ประชาชนบางคนอาจจะมีส่วนร่วมในกิจกรรมของท้องถิ่นเฉพาะการไปใช้สิทธิออกเสียงเลือกตั้งตัวแทนของตนเองเข้าไปปฏิบัติหน้าที่ในตำแหน่งต่าง ๆ ขององค์กรปกครองส่วนท้องถิ่นเท่านั้น แต่บางคนอาจมีความในใจที่จะเข้ามามีส่วนร่วมในกิจกรรมการปกครองตนเองของท้องถิ่นมากกว่านั้น ถึงกับสมัครเข้ารับเลือกตั้งเป็นตัวแทนของประชาชน เพื่อให้ได้มีโอกาสเข้ามามีบทบาทในการดำเนินกิจกรรมอันเป็นหน้าที่ขององค์กรปกครองส่วนท้องถิ่นด้วยตนเองก็อาจจะทำได้

4) มีงบประมาณของตนเอง กล่าวคือ หน่วยงานที่เป็นส่วนท้องถิ่นต้องมีอำนาจในการจัดเก็บรายได้ด้วยตนเองรวมถึงการมีอำนาจในการบริหารงบประมาณที่ได้มานั้นด้วยตนเอง ซึ่งทำให้การบริหารงานของหน่วยงานนั้นมีการวางแผนการปฏิบัติงาน ตั้งแต่การจัดเก็บรายได้และนำรายได้นั้นมาบริหารงานภายในหน่วยงานนั้น ๆ ตลอดถึงการบริการให้แก่ประชาชนในเขตพื้นที่รับผิดชอบ โดยอำนาจการตัดสินใจอยู่ที่หน่วยงานท้องถิ่นทั้งหมด

ตามองค์ประกอบทั้ง 4 ประการของหลักการกระจายอำนาจ หากหน่วยงานส่วนท้องถิ่นได้มีองค์ประกอบครบทั้ง 4 ประการ และรวมไปถึงในทางปฏิบัติจริงของหน่วยงานส่วนท้องถิ่นนั้น ๆ สามารถดำเนินการได้ โดยปราศจากเงื่อนไขหรือการควบคุมหรือการแทรกแซงจากหน่วยงานในระดับสูงกว่า ไม่ว่าจะเป็นส่วนกลาง ส่วนภูมิภาคแล้ว ย่อมจะเป็นหน่วยงานส่วนท้องถิ่นที่มีความสมบูรณ์ และพร้อมที่จะปฏิบัติงานเพื่อท้องถิ่นของตนเองอย่างมีประสิทธิภาพ แต่ทั้งนี้ก็ย่อมจะขึ้นอยู่กับส่วนประกอบอื่น ๆ อีกด้วย

5.1.2 การกระจายอำนาจตามพระราชบัญญัติกำหนดแผนและขั้นตอน

การกระจายอำนาจให้แก่องค์กรปกครองส่วนท้องถิ่น พ.ศ. 2542

รัฐธรรมนูญแห่งราชอาณาจักรไทย พุทธศักราช 2550 หมวด 5 แนวนโยบายพื้นฐานแห่งรัฐ มาตรา 78 กำหนดว่า รัฐต้องดำเนินการตามแนวนโยบายด้านการบริหารราชการแผ่นดินโดยกระจายอำนาจให้แก่องค์กรปกครองส่วนท้องถิ่นพึ่งตนเองและตัดสินใจในกิจการของท้องถิ่นได้เอง ส่งเสริมให้องค์กรปกครองส่วนท้องถิ่นมีส่วนร่วมในการดำเนินการตามแนวนโยบายพื้นฐานแห่งรัฐ พัฒนาเศรษฐกิจของท้องถิ่น และระบบสาธารณสุขปโภค และสาธารณสุขการ ตลอดทั้งโครงสร้างพื้นฐานสารสนเทศในท้องถิ่นให้ทั่วถึงและเท่าเทียมกันทั่วประเทศ รวมทั้งพัฒนาจังหวัดที่มีความพร้อมให้เป็นองค์กรปกครองส่วนท้องถิ่นขนาดใหญ่ โดยคำนึงถึงเจตนารมณ์ของประชาชนในจังหวัดนั้น

ในด้านการปกครองท้องถิ่น รัฐธรรมนูญแห่งราชอาณาจักรไทย พุทธศักราช 2550 ได้กำหนดไว้ในหมวด 14 รวม 10 มาตรา ตั้งแต่มาตรา 281 – 290 สรุปลว่า รัฐจะต้องให้ความสำคัญเป็นอิสระแก่องค์กรปกครองส่วนท้องถิ่น ตามหลักการปกครองตนเองตามเจตนารมณ์ของประชาชนในท้องถิ่น และส่งเสริมให้องค์กรปกครองส่วนท้องถิ่นเป็นหน่วยงานหลักในการจัดทำบริการสาธารณะ และมีส่วนร่วมในการตัดสินใจแก้ไขปัญหาในพื้นที่ การกำกับดูแลองค์กรปกครองส่วนท้องถิ่นต้องทำเท่าที่จำเป็น และมีหลักเกณฑ์ วิธีการ และเงื่อนไขที่ชัดเจนสอดคล้องและเหมาะสมกับรูปแบบขององค์กรปกครองส่วนท้องถิ่น และในการกำกับดูแล ให้มีมาตรฐานกลางเพื่อเป็นแนวทางให้องค์กรปกครองส่วนท้องถิ่นเลือกไปปฏิบัติได้เอง โดยคำนึงถึงความเหมาะสมและความแตกต่างในระดับของการพัฒนาและประสิทธิภาพในการบริหารขององค์กรปกครองส่วนท้องถิ่นในแต่ละรูปแบบ โดยไม่กระทบต่อความสามารถในการตัดสินใจดำเนินงานตามความต้องการขององค์กรปกครองส่วนท้องถิ่น รวมทั้งจัดให้มีกลไกตรวจสอบการดำเนินงานโดยประชาชนเป็นหลัก

ให้มีกฎหมายกำหนดแผนและขั้นตอนการกระจายอำนาจเพื่อกำหนดการแบ่งอำนาจหน้าที่และการจัดสรรรายได้ ระหว่างราชการส่วนกลางและราชการส่วนภูมิภาคกับองค์กรปกครองส่วนท้องถิ่น และระหว่างองค์กรปกครองส่วนท้องถิ่นด้วยกันเอง โดยคำนึงถึงการกระจายอำนาจเพิ่มขึ้นตามระดับความสามารถขององค์กรปกครองส่วนท้องถิ่นแต่ละรูปแบบ รวมทั้งกำหนดระบบตรวจสอบและประเมินผลและให้มีกฎหมายรายได้ท้องถิ่น เพื่อกำหนดอำนาจหน้าที่ในการจัดเก็บภาษีและรายได้อื่นขององค์กรปกครองส่วนท้องถิ่น โดยมีหลักเกณฑ์ที่เหมาะสมตามลักษณะของภาษีแต่ละชนิด และในกรณีที่มีการกำหนดอำนาจหน้าที่และการจัดสรรรายได้ให้แก่องค์กรปกครองส่วนท้องถิ่นแล้วคณะกรรมการจะต้องนำเรื่องดังกล่าวมาพิจารณาทบทวนใหม่ทุกระยะเวลาไม่เกินห้าปี เพื่อพิจารณาถึงความเหมาะสมของการกำหนดอำนาจหน้าที่ และการจัดสรรรายได้ที่ได้กระทำไปแล้ว ต้องคำนึงถึงการกระจายอำนาจเพิ่มขึ้นให้แก่องค์กรปกครองส่วนท้องถิ่นเป็นสำคัญ

โดยมาตรา 30 แห่งพระราชบัญญัติกำหนดแผนและขั้นตอนการกระจายอำนาจให้แก่องค์กรปกครองส่วนท้องถิ่น พ.ศ. 2542 กำหนดให้แผนการกระจายอำนาจให้แก่องค์กรปกครองส่วนท้องถิ่นมีการดำเนินการ ดังนี้

1) ดำเนินการถ่ายโอนภารกิจทำให้บริการสาธารณะที่รัฐดำเนินการอยู่ในวันที่พระราชบัญญัตินี้ใช้บังคับแก่องค์กรปกครองส่วนท้องถิ่นภายในเวลาที่กำหนด 4 ปี ได้แก่ ภารกิจที่เป็นการดำเนินการซ้ำซ้อน ระหว่างรัฐและองค์กรปกครองส่วนท้องถิ่น ภารกิจที่รัฐจัดให้บริการในเขตขององค์กรปกครองส่วนท้องถิ่น ภารกิจที่รัฐจัดให้บริการในเขตขององค์กรปกครองส่วนท้องถิ่น และกระทบถึงองค์กรปกครองส่วนท้องถิ่นอื่น และภารกิจที่เป็นการดำเนินการตามนโยบายของรัฐบาล

2) กำหนดขอบเขตความรับผิดชอบในการให้บริการสาธารณะของรัฐบาล และขององค์กรปกครองส่วนท้องถิ่น และระหว่างองค์กรปกครองส่วนท้องถิ่นด้วยกันเองตามอำนาจ และหน้าที่ที่กำหนดไว้ในพระราชบัญญัตินี้ให้ชัดเจนโดยในระยะแรกอาจกำหนดภารกิจขององค์กรปกครองส่วนท้องถิ่นให้แตกต่างกันได้ โดยเป็นไปตามความพร้อมขององค์กรปกครองส่วนท้องถิ่นแต่ละแห่ง ซึ่งต้องพิจารณาจากรายได้และบุคลากรขององค์กรปกครองส่วนท้องถิ่นนั้น จำนวนประชากร ค่าใช้จ่ายในการดำเนินงาน ตลอดจนคุณภาพในการให้บริการที่ประชาชนจะได้รับ ทั้งนี้ต้องไม่เกินระยะเวลาสิบปี

3) กำหนดแนวทางและหลักเกณฑ์ให้รัฐทำหน้าที่ประสานความร่วมมือและช่วยเหลือการดำเนินงานขององค์กรปกครองส่วนท้องถิ่นให้มีประสิทธิภาพ

4) กำหนดการจัดสรรภาษีและอากร เงินอุดหนุน และรายได้อื่นให้แก่ องค์กรปกครองส่วนท้องถิ่น เพื่อให้สอดคล้องกับการดำเนินการตามอำนาจและหน้าที่ขององค์กรปกครองส่วนท้องถิ่นแต่ละประเภทอย่างเหมาะสม โดยในช่วงระยะเวลาไม่เกิน พ.ศ. 2544 และ พ.ศ. 2549 ให้องค์กรปกครองส่วนท้องถิ่นมีรายได้เพิ่มขึ้นคิดเป็นสัดส่วนต่อรายได้ของรัฐบาลในอัตราไม่น้อยกว่า ร้อยละยี่สิบและร้อยละสามสิบห้าตามลำดับ

5) การจัดตั้งงบประมาณรายจ่ายประจำในส่วนที่เกี่ยวกับการบริการสาธารณะในเขตองค์กรปกครองส่วนท้องถิ่นให้รัฐจัดสรรเงินอุดหนุนให้เป็นไปตามความจำเป็นและความต้องการขององค์กรปกครองส่วนท้องถิ่นนั้น

5.1.3 วัตถุประสงค์ของแผนการกระจายอำนาจให้แก่องค์กรปกครองส่วนท้องถิ่น

แผนการกระจายอำนาจให้แก่องค์กรปกครองส่วนท้องถิ่น มีวัตถุประสงค์ที่สำคัญ 4 ประการ

1) เพื่อให้มีการกระจายอำนาจให้แก่องค์กรปกครองส่วนท้องถิ่นอย่างต่อเนื่อง ตามพระราชบัญญัติกำหนดแผนและขั้นตอนการกระจายอำนาจให้แก่องค์กรปกครองส่วนท้องถิ่น พ.ศ. 2542 และรัฐธรรมนูญแห่งราชอาณาจักรไทย พุทธศักราช 2540

2) กำหนดกรอบทิศทางและแนวทางการกระจายอำนาจสู่องค์กรปกครองส่วนท้องถิ่นที่ชัดเจน โดยมีกระบวนการที่ยืดหยุ่น สามารถปรับวิธีการดำเนินงานให้สอดคล้องกับสถานการณ์ที่เปลี่ยนไป และมีการเรียนรู้จากประสบการณ์ที่เพิ่มขึ้น

3) เพื่อให้เกิดความชัดเจนเกี่ยวกับบทบาทหน้าที่ระหว่างราชการส่วนท้องถิ่นกับราชการส่วนกลาง ราชการส่วนภูมิภาค เพื่อให้สอดคล้องกับการปฏิรูประบบราชการ และภาคีรัฐบาลกับองค์กรปกครองส่วนท้องถิ่นในการทำงานร่วมกัน

4) กำหนดแนวทางการดำเนินงานของแผนปฏิบัติการ ซึ่งจะกำหนดหลักการทั่วไปในการพิจารณาถ่ายโอนภารกิจ รูปแบบการถ่ายโอน ภารกิจที่ราชการบริหารส่วนกลางและ

ราชการบริหารส่วนภูมิภาคจะถ่ายโอนให้องค์กรปกครองส่วนท้องถิ่น ระยะเวลาการถ่ายโอน
 แนวทางการจัดแบ่งอำนาจและหน้าที่ในการจัดบริการสาธารณะระหว่างรัฐกับองค์กรปกครองส่วน
 ท้องถิ่น ระหว่างองค์กรปกครองส่วนท้องถิ่นแต่ละรูปแบบ และดำเนินการร่วมกันในรูปของสหกรณ์
 แนวทางการจัดสรรทรัพยากรด้านการเงิน การคลัง และบุคลากรให้แก่องค์กรปกครองส่วนท้องถิ่นให้
 สอดคล้องกับอำนาจหน้าที่และภารกิจ ปรับบทบาทและความสัมพันธ์ระหว่างราชการบริหาร
 ส่วนกลาง ราชการบริหารส่วนภูมิภาค และราชการบริหารส่วนท้องถิ่น รวมทั้งแก้ไขกฎหมายและ
 กฎระเบียบที่เกี่ยวข้องในเชิงรุกเพื่อสร้างความพร้อมในการปฏิบัติ โดยมุ่งในเชิงส่งเสริมเรื่องความเป็น
 อิสระขององค์กรปกครองส่วนท้องถิ่น

สรุปได้ว่า การกระจายอำนาจ เป็นการบริหารที่มุ่งเน้นเพื่อปรับลดขนาดโครงสร้างของส่วน
 ราชการ มีการมอบอำนาจการปกครองให้คนในท้องถิ่นโดยมีอิสระในการปกครองตนเอง มีงบประมาณ
 ของตนเอง มีเจ้าหน้าที่ของตนเอง และมีฐานะเป็นนิติบุคคล โดยเน้นในการกระจายอำนาจให้กับองค์กร
 ปกครองส่วนท้องถิ่น และตามพระราชบัญญัติกำหนดแผนและขั้นตอนการกระจายอำนาจให้องค์กร
 ปกครองส่วนท้องถิ่น พ.ศ. 2542 กำหนดให้มีการถ่ายโอนภารกิจ ประกอบด้วยภารกิจใน 6 ด้าน ได้แก่
 1) ด้านโครงสร้างพื้นฐาน 2) ด้านงานส่งเสริมคุณภาพชีวิต 3) ด้านการจัดระเบียบชุมชนสังคม และ
 การรักษาความสงบเรียบร้อย 4) ด้านการวางแผนการส่งเสริมการลงทุนพาณิชย์กรรมและการท่องเที่ยว
 5) ด้านการบริหารจัดการ และการอนุรักษ์ทรัพยากรธรรมชาติสิ่งแวดล้อม และ 6) ด้านศิลปะ วัฒนธรรม
 จารีตประเพณีและภูมิปัญญาท้องถิ่น และในมาตรา 22 กำหนดให้องค์กรปกครองส่วนท้องถิ่นสามารถทำ
 สัญญาจ้างจากภาคเอกชนหรือภาคธุรกิจได้ โดยต้องเป็นไปตามหลักเกณฑ์วิธีการ และเงื่อนไขที่กำหนด
 ในระเบียบกระทรวงมหาดไทยว่าด้วยวิธีการงบประมาณขององค์กรปกครองส่วนท้องถิ่น พ.ศ. 2541
 และที่แก้ไขเพิ่มเติม มาเป็นแนวทางปฏิบัติ ในส่วนของการจัดซื้อจัดจ้างกำหนดให้องค์กรปกครองส่วน
 ท้องถิ่นนำระเบียบสำนักนายกรัฐมนตรีว่าด้วยการพัสดุ พ.ศ. 2535 และที่แก้ไขเพิ่มเติม ระเบียบ
 กระทรวงมหาดไทยว่าด้วยการพัสดุขององค์กรปกครองส่วนท้องถิ่น พ.ศ. 2535 และที่แก้ไขเพิ่มเติม และ
 ระเบียบกระทรวงมหาดไทยว่าด้วยการพัสดุขององค์กรปกครองส่วนท้องถิ่น พ.ศ. 2538 และที่แก้ไข
 เพิ่มเติม มาเป็นแนวทางในการปฏิบัติ ซึ่งจะได้นำเสนอเป็นลำดับต่อไป

6. แนวคิดเกี่ยวกับกฎหมาย ระเบียบและหลักเกณฑ์ที่เกี่ยวข้องกับการทำสัญญาจ้าง

การปรับเปลี่ยนบทบาทของรัฐจากการเป็นผู้ควบคุมและปฏิบัติการเองมาเป็นผู้กำกับดูแล ส่งเสริมและสนับสนุนให้ภาคเอกชนเข้ามามีบทบาทในการพัฒนาประเทศมากขึ้น มีแนวทางดำเนินการหลาย แนวทาง (กรมการปกครอง, 2542 : 3) กล่าวคือ

1. รัฐถอนตัวจากการดำเนินกิจกรรมบางอย่างและถ่ายโอนงานให้ภาคเอกชนดำเนินการแทน
2. รัฐถอนตัวจากการดำเนินกิจกรรมบางอย่างและถ่ายโอนงานนั้นให้ภาคเอกชนดำเนินการแทน โดยอยู่ภายใต้การกำกับดูแลของรัฐ เพื่อให้ประชาชนได้รับประโยชน์สูงสุด
3. การจ้างเหมาบริการ เป็นการที่รัฐซื้อบริการจากภาคเอกชนเพื่อให้ปฏิบัติงานบางอย่างที่รัฐไม่มี ผู้ปฏิบัติหรือมีผู้ปฏิบัติไม่เพียงพอ

การทำสัญญาจ้าง (Contracting Out) เป็นรูปแบบหนึ่งในการให้บริการประชาชนโดยภาครัฐมอบหมายให้บริษัทเอกชน องค์กรไม่แสวงหาผลกำไร หรือองค์การภาครัฐอื่น ๆ เป็นผู้ผลิตสินค้าและบริการแทน โดยรัฐเป็นผู้จัดหาผู้ดำเนินการแทนและจ่ายเงิน

งบประมาณที่ใช้ในการว่าจ้างตามสัญญาจ้างให้ใช้งบประมาณในหมวดค่าตอบแทนใช้สอยและวัสดุ หมวดเงินอุดหนุน หรือหมวดรายจ่ายอื่น ที่เบิกจ่ายในลักษณะค่าตอบแทนใช้สอยและวัสดุของงาน โครงการใดๆ ในแผนงานเดียวกัน หากส่วนราชการมีงบประมาณในหมวดรายจ่ายดังกล่าวไม่เพียงพอ หรือมีกรณีที่ต้องตกลงกับสำนักงบประมาณ ก่อนดำเนินการก็ให้ขอทำความเข้าใจกับสำนักงบประมาณตามระเบียบว่าด้วยการบริหารงบประมาณ เพื่อโอน และหรือเปลี่ยนแปลงรายการงบประมาณเหลือจ่ายในหมวดใด ๆ ของงาน โครงการ ภายใต้แผนงานเดียวกันหรืองานโครงการใดในต่างแผนงานมาตั้งจ่ายในหมวดค่าตอบแทน ใช้สอยและวัสดุ ของงาน โครงการ ภายใต้แผนงานที่จะดำเนินการจ้างเหมาเพื่อให้มีวงเงินเพียงพอก่อน จึงจะดำเนินการจ้างเหมาบริการได้ (กรมการปกครอง, 2542 : 3)

นโยบายการปรับเปลี่ยนบทบาทหน่วยงานของรัฐ โดยรัฐปรับเปลี่ยนบทบาทจากเดิมที่ เป็นผู้ควบคุม และปฏิบัติการเอง มาเป็นผู้กำกับดูแล ส่งเสริมและสนับสนุนให้ภาคเอกชนเข้ามา มีบทบาทในการพัฒนาประเทศมากขึ้น นโยบายดังกล่าว คือ

6.1 แผนพัฒนาเศรษฐกิจและสังคมแห่งชาติ ฉบับที่ 8 (พ.ศ. 2540-2544)

แผนพัฒนาเศรษฐกิจและสังคมแห่งชาติ ฉบับที่ 8 (พ.ศ. 2540-พ.ศ. 2544)

ได้กำหนดให้ปรับปรุงบทบาทการบริหารจัดการของส่วนราชการด้วยการลดบทบาทในการดำเนินกิจกรรมของภาครัฐเพื่อส่งเสริมให้ประชาชนและภาคเอกชนเข้ามา มีบทบาทมากขึ้น ลดขนาดโครงสร้างและกำลังคนของระบบราชการ และสนับสนุนให้ภาคเอกชนมีบทบาทเพิ่มขึ้นในการลงทุน ด้านการบริหารการศึกษา ด้านสาธารณสุข และด้านบริการโครงสร้างพื้นฐานอย่างเต็มศักยภาพ

6.2 นโยบายของรัฐบาล

นโยบายของรัฐบาลที่ชัดเจนในการปรับเปลี่ยนบทบาทให้ภาคเอกชนเข้ามาดำเนินงานบางอย่างแทนส่วนราชการ โดยคณะรัฐมนตรีได้มีมติที่เกี่ยวกับเรื่องนี้ ได้แก่

1. คณะรัฐมนตรีได้มีมติเมื่อวันที่ 26 พฤษภาคม 2541 เห็นชอบกับมาตรการปรับขนาดกำลังคนภาครัฐ ลูกจ้างประจำ ซึ่งมีสาระสำคัญให้ยุบเลิกตำแหน่งลูกจ้างประจำหมวดแรงงานที่ว่างลง และให้ ส่วนราชการเร่งจ้างเหมาบริการในงานรักษาความสะอาด งานรักษาความปลอดภัย และงานดูแลรักษาต้นไม้ สนามหญ้า สวนหย่อม ของทางราชการ

2. คณะรัฐมนตรีได้มีมติเมื่อวันที่ 28 กรกฎาคม 2541 เห็นชอบให้จัดกลุ่มภารกิจของรัฐออกเป็น 6 กลุ่มคือ ภารกิจที่เป็นของส่วนราชการ ภารกิจที่เป็นของรัฐวิสาหกิจ ภารกิจที่ควรให้ภาคเอกชนดำเนินการ ภารกิจที่เป็นของท้องถิ่น ภารกิจที่เป็นขององค์กรประชาชน และภารกิจที่ควรจัดตั้งเป็นองค์การมหาชน

ซึ่งภารกิจที่ควรให้เอกชนดำเนินการ ในขณะนี้หน่วยงานที่เกี่ยวข้อง คือ กระทรวงการคลัง สำนักงานประมาณ และสำนักงาน ก.พ. ได้เร่งผลักดันให้ส่วนราชการต่าง ๆ ปรับลดบทบาทและภารกิจลง และถ่ายโอนงานบางอย่างให้ภาคเอกชนเข้ามาดำเนินการแทน

6.3 มติคณะรัฐมนตรี เมื่อวันที่ 5 ตุลาคม 2536

6.3.1 มติคณะรัฐมนตรี เมื่อวันที่ 5 ตุลาคม 2536 มีรายละเอียดดังนี้

การจัดทำแผนปฏิบัติการจัดซื้อจัดจ้าง สำหรับเงินงบประมาณรายจ่ายที่ได้รับอนุมัติ รายการละ 1 แสนบาท สำหรับค่าครุภัณฑ์ รายการละ 1 ล้านบาท สำหรับค่าที่ดินและสิ่งก่อสร้าง

โดยสรุป คณะรัฐมนตรีกำหนดหลักเกณฑ์การจัดทำแผนจัดซื้อจัดจ้างและจำกัดวงเงิน แต่การบริหารงบประมาณมีระเบียบสำนักนายกรัฐมนตรีกำหนดหลักเกณฑ์เป็นแนวทางปฏิบัติ คือ ระเบียบสำนักนายกรัฐมนตรีว่าด้วยการบริหารงบประมาณ พ.ศ. 2525

6.4 ระเบียบกระทรวงมหาดไทยว่าด้วยวิธีการงบประมาณขององค์กรปกครองส่วนท้องถิ่น พ.ศ. 2541

ระเบียบกระทรวงมหาดไทยว่าด้วยวิธีการงบประมาณขององค์กรปกครองส่วนท้องถิ่น พ.ศ. 2541 และแก้ไขเพิ่มเติม มีสาระสำคัญดังนี้

หมวด 1 อำนาจหน้าที่ของเจ้าหน้าที่งบประมาณ ให้เจ้าหน้าที่งบประมาณมีอำนาจหน้าที่จัดทำงบประมาณกับปฏิบัติการอื่นตามที่กำหนดไว้ในระเบียบนี้ และให้มีอำนาจหน้าที่เกี่ยวกับงานงบประมาณ โดยเรียกให้หน่วยงานต่าง ๆ เสนอประมาณการรายรับ และรายจ่ายตามแบบและหลักเกณฑ์ พร้อมด้วยรายละเอียดที่กำหนดตามระเบียบ ข้อบังคับ คำสั่งหรือหนังสือสั่งการ

กระทรวงมหาดไทย วิเคราะห์งบประมาณและการจ่ายเงินของหน่วยงานต่าง ๆ และสั่งการ ควบคุม กำกับ ดูแล เจ้าหน้าที่จัดทำเอกสารงบประมาณ และรวบรวมเป็นร่างงบประมาณรายจ่ายประจำปี

หมวด 2 ลักษณะของงบประมาณ งบประมาณรายจ่ายทั่วไปขององค์กรปกครองส่วนท้องถิ่น ประกอบด้วย รายจ่ายงบกลาง และรายจ่ายตามแผนงาน

รายจ่ายตามแผนงาน จำแนกเป็นสองลักษณะ 1) รายจ่ายประจำ และ 2) รายจ่ายเพื่อการลงทุน ประกอบด้วย หมวดค่าครุภัณฑ์ ที่ดินและสิ่งก่อสร้าง

หมวด 3 วิธีจัดทำงบประมาณ ให้เจ้าหน้าที่งบประมาณทำการพิจารณาตรวจสอบ วิเคราะห์ และแก้ไขงบประมาณในขั้นต้น แล้วให้เสนอต่อคณะผู้บริหารท้องถิ่น เพื่อให้คณะผู้บริหารท้องถิ่นได้นำเสนอต่อสภาท้องถิ่นภายในวันที่ 15 สิงหาคม การพิจารณาให้ความเห็นชอบร่างงบประมาณรายจ่ายของสภาท้องถิ่นและการพิจารณาอนุมัติร่างงบประมาณรายจ่ายของผู้มีอำนาจอนุมัติให้เป็นไปตามที่กำหนดไว้ในกฎหมาย ระเบียบ ข้อบังคับขององค์กรปกครองส่วนท้องถิ่นแต่ละรูปแบบ

หมวด 4 การโอนและแก้ไขเปลี่ยนแปลง การโอนเงินงบประมาณรายจ่ายต่าง ๆ ให้เป็นอำนาจอนุมัติของคณะผู้บริหารท้องถิ่น ในการโอนเงินงบประมาณรายจ่ายในหมวดค่าครุภัณฑ์ ที่ดินและสิ่งก่อสร้างที่ทำให้ลักษณะ ปริมาณ คุณภาพเปลี่ยน หรือโอนไปตั้งจ่ายเป็นรายการใหม่ ให้เป็นอำนาจอนุมัติของสภาท้องถิ่น

หมวด 5 การควบคุมงบประมาณ ให้คณะผู้บริหารท้องถิ่น และเจ้าหน้าที่งบประมาณรับผิดชอบร่วมกันในการควบคุมงบประมาณรายจ่ายและเงินนอกงบประมาณ เพื่อปฏิบัติการให้เป็นไปตามกฎหมาย ระเบียบ ข้อบังคับ คำสั่งหรือหนังสือสั่งการกระทรวงมหาดไทย โดยมีหัวหน้าหน่วยงานคลังเป็นผู้ช่วยเหลือ

องค์กรปกครองส่วนท้องถิ่นจะจ่ายเงิน หรือก่อนนี้ผูกพันได้ตามข้อความที่กำหนดไว้ในงบประมาณรายจ่ายประจำปี หรืองบประมาณรายจ่ายเพิ่มเติม ต้องมีกฎหมาย ระเบียบ ข้อบังคับ คำสั่งหรือหนังสือสั่งการกระทรวงมหาดไทยอนุญาตให้จ่าย และมีเงินรายได้เพียงพอที่จะเบิกจ่ายได้

หมวด 6 การรายงาน ให้องค์กรปกครองส่วนท้องถิ่น จัดส่งสำเนางบประมาณรายจ่ายประจำปีและงบประมาณรายจ่ายเพิ่มเติมที่ได้รับอนุมัติให้ประกาศใช้แล้วไปยังผู้ว่าราชการจังหวัด สำหรับองค์การบริหารส่วนตำบลให้ส่งนายอำเภอหรือปลัดอำเภอผู้เป็นหัวหน้าประจำกิ่งอำเภอเพื่อทราบภายในระยะเวลาไม่เกินสิบห้าวัน นับแต่วันสิ้นสุดการประกาศโดยเปิดเผยเพื่อให้ประชาชนทราบ ณ สำนักงานองค์กรปกครองส่วนท้องถิ่น

โดยสรุป ระเบียบกระทรวงมหาดไทยว่าด้วยวิธีการงบประมาณขององค์กรปกครองส่วนท้องถิ่น พ.ศ. 2541 เป็นเครื่องมือในการบริหารงบประมาณขององค์กรปกครองส่วนท้องถิ่นให้ เป็นไปตามเจตนารมณ์ของกฎหมาย และเพื่อตอบสนองความต้องการของประชาชน โดยการใช้จ่าย

งบประมาณจะต้องควบคู่กับระเบียบว่าด้วยการพัสดุ ซึ่งกำหนดหลักเกณฑ์รายละเอียดในการจ่ายงบประมาณไว้

6.5 ระเบียบสำนักนายกรัฐมนตรีว่าด้วยการพัสดุ พ.ศ. 2535

ระเบียบสำนักนายกรัฐมนตรีว่าด้วยการพัสดุ พ.ศ. 2535 และที่แก้ไขเพิ่มเติม ในที่นี้จะขอนำเสนอเนื้อหาเพียงบางส่วนที่เกี่ยวกับการนำวิธีการทำสัญญาจ้างมาใช้ขององค์กรปกครองส่วนท้องถิ่นเท่านั้น ซึ่งมีเนื้อหาพอสรุปได้ดังนี้

หลักเกณฑ์การรับและเปิดซองสอบราคา เพื่อตรวจสอบผู้เสนอราคาที่มีผลประโยชน์ร่วมกันในการจัดทำเอกสารสอบราคาตามระเบียบสำนักนายกรัฐมนตรีว่าด้วยการพัสดุ พ.ศ. 2535 ให้เจ้าหน้าที่พัสดุแสดงรายการ กำหนดให้ผู้เสนอราคาจะต้องเสนอเอกสารหลักฐานยื่นมาพร้อมกับซองใบเสนอราคา

กำหนดวันเริ่มต้นการรับซองสอบราคาในวันที่ประกาศเผยแพร่การสอบราคา และให้ผู้เสนอราคายื่นซองสอบราคาได้จนถึงวันปิดการรับซองสอบราคา ซึ่งวัน ปิดการรับซองดังกล่าว จะต้องกำหนดห่างจากวันเริ่มต้นการรับซองไม่น้อยกว่า 10 วัน สำหรับการสอบ ราคาภายในประเทศ หรือไม่น้อยกว่า 45 วัน สำหรับการสอบราคานานาชาติ ส่วนวัน เวลา เปิดซองใบเสนอราคา ให้กำหนดเป็นวันใดวันหนึ่งหลังจากวันปิดการรับซองสอบราคา

เมื่อพ้นกำหนดวันปิดการรับซองสอบราคาที่กำหนดไว้ในเอกสารสอบราคาแล้ว ให้หัวหน้า เจ้าหน้าที่พัสดุส่งมอบซองเสนอราคาทั้งหมดและเอกสารหลักฐานต่าง ๆ ที่ได้เก็บรักษาไว้ พร้อมทั้งรายงานผลการรับซองสอบราคาต่อคณะกรรมการเปิดซองสอบราคาโดยพลัน

การเปิดซองใบเสนอราคา ให้คณะกรรมการเปิดซองสอบราคาดำเนินการตรวจสอบคุณสมบัติของผู้เสนอราคาแต่ละรายว่าเป็นผู้เสนอราคาที่มีผลประโยชน์ร่วมกันกับผู้เสนอราคารายอื่น และให้คณะกรรมการ เปิดซองสอบราคาประกาศรายชื่อผู้เสนอราคาที่มีสิทธิได้รับการคัดเลือกไว้ในที่เปิดเผย ณ สถานที่ ทำการของส่วนราชการโดยพลัน

เมื่อถึงกำหนดเวลาเปิดซองใบเสนอราคา ให้คณะกรรมการเปิดซองสอบราคา ทำการเปิดซอง ใบเสนอราคาเฉพาะของผู้เสนอราคาที่มีสิทธิได้รับการคัดเลือก

โดยสรุป พักติเป็นทรัพยากรที่มีความสำคัญที่สนับสนุนการปฏิบัติงานต่าง ๆ ของหน่วยงานราชการให้บรรลุวัตถุประสงค์ที่ตั้งไว้ ทั้งนี้งบประมาณในแต่ละปีประกอบด้วยรายจ่ายในด้านต่าง ๆ โดยเฉพาะรายจ่ายด้านพัสดุนั้นมีมูลค่าสูงมาก บุคลากรที่เกี่ยวข้องกับการบริหารพัสดุ จำเป็นต้องมีแนวปฏิบัติเพื่อประสิทธิภาพในการบริหารงานพัสดุ ในส่วนขององค์กรปกครองส่วนท้องถิ่นก็จะมีระเบียบกระทรวงมหาดไทยว่าด้วยการพัสดุขององค์กรปกครองส่วนท้องถิ่น พ.ศ. 2535 และแก้ไขเพิ่มเติมเป็นแนวปฏิบัติปฏิบัติอีกชั้นหนึ่ง

6.6 ระเบียบกระทรวงมหาดไทยว่าด้วยการพัสดุของหน่วยบริหารราชการส่วนท้องถิ่น พ.ศ.2535 และระเบียบกระทรวงมหาดไทยว่าด้วยการพัสดุของหน่วยบริหารราชการส่วนท้องถิ่น พ.ศ.2538

ระเบียบกระทรวงมหาดไทยว่าด้วยการพัสดุของหน่วยการบริหารราชการส่วนท้องถิ่น พ.ศ. 2535 ซึ่งใช้บังคับกับองค์การบริหารส่วนจังหวัดและเทศบาล และที่แก้ไขเพิ่มเติม และระเบียบกระทรวงมหาดไทยว่าด้วยการพัสดุขององค์การบริหารส่วนตำบล พ.ศ. 2538 และที่แก้ไขเพิ่มเติม ซึ่งใช้บังคับกับองค์การบริหารส่วนตำบล เป็นระเบียบที่กำหนดหลักเกณฑ์และวิธีการในการบริหารงานพัสดุ เริ่มตั้งแต่ขั้นตอนจัดหาพัสดุ การควบคุมพัสดุ และการจำหน่ายพัสดุขององค์กรปกครองส่วนท้องถิ่น โดยมีรายละเอียดที่สำคัญ ในที่นี้จะขอเสนอเนื้อหาเพียงบางส่วนที่เกี่ยวกับการนำวิธีการทำสัญญาจ้างมาใช้ขององค์กรปกครองส่วนท้องถิ่นเท่านั้น ซึ่งมีเนื้อหาพอสรุปได้ดังนี้

6.6.1 วิธีการและขั้นตอนการจัดหาพัสดุตามระเบียบ

ระเบียบกระทรวงมหาดไทยว่าด้วยการพัสดุได้กำหนดหลักการเบื้องต้นในการจัดหาพัสดุไว้ โดยให้ผู้ที่ทำหน้าที่รับผิดชอบในแต่ละขั้นตอนของการจัดหาต้องดำเนินการโดยเปิดเผย โปร่งใส สามารถตรวจสอบได้และเปิดโอกาสให้มีการแข่งขันกันอย่างเป็นธรรม โดยคำนึงถึงคุณสมบัติและความสามารถของผู้เสนอราคาหรือผู้เสนองาน ในการดำเนินการแต่ละขั้นตอน ผู้มีหน้าที่รับผิดชอบต้องมีการบันทึกหลักฐานในการดำเนินการพร้อมทั้งระบุเหตุผลในการพิจารณาสั่งการในขั้นตอนที่สำคัญไว้เพื่อประกอบการพิจารณาด้วย (ธีรยุทธ์ สำราญทรัพย์, 2551, น. 7)

ระเบียบกระทรวงมหาดไทยว่าด้วยการพัสดุของหน่วยการบริหารราชการส่วนท้องถิ่น พ.ศ. 2535 ได้กำหนดประเภทของการจัดหาเพื่อให้ได้มาซึ่งพัสดุขององค์กรปกครองส่วนท้องถิ่น โดยแบ่งวิธีการจัดหาออกเป็น 6 ประเภท คือ 1) การจัดทำเอง 2) การซื้อการจ้าง 3) การจ้างที่ปรึกษา 4) การจ้างออกแบบและควบคุมงาน 5) การแลกเปลี่ยน 6) การยืม

สำหรับระเบียบกระทรวงมหาดไทยว่าด้วยการพัสดุขององค์การบริหารส่วนตำบล พ.ศ. 2538 ได้กำหนดวิธีการจัดหาไว้ 4 ประเภท คือ 1) การจัดทำเอง 2) การซื้อการจ้าง 3) การแลกเปลี่ยน 4) การยืม ตามรายละเอียดดังนี้

1) การจัดทำเอง ระเบียบกระทรวงมหาดไทยว่าด้วยการพัสดุกำหนดให้องค์กรปกครองส่วนท้องถิ่นสามารถจัดทำพัสดุขึ้นเองแทนการจ้าง โดยให้ผู้บริหารท้องถิ่น (ตามระเบียบกระทรวงมหาดไทยว่าด้วยการพัสดุของหน่วยการบริหารราชการส่วนท้องถิ่น พ.ศ. 2535 เรียกว่า หัวหน้าฝ่ายบริหารราชการส่วนท้องถิ่น ระเบียบกระทรวงมหาดไทยว่าด้วยการพัสดุขององค์การบริหารส่วนตำบล พ.ศ. 2538 เรียกว่า ประธานกรรมการบริหาร ซึ่งปัจจุบันคือตำแหน่งนายกองค์การบริหารส่วนตำบล) แต่งตั้งผู้ควบคุมรับผิดชอบ และแต่งตั้งคณะกรรมการตรวจสอบการปฏิบัติงาน โดยมีคุณสมบัติและหน้าที่เช่นเดียวกับคณะกรรมการตรวจการจ้าง

การที่ระเบียบกำหนดให้องค์กรปกครองส่วนท้องถิ่นสามารถจัดทำพัสดุขึ้นเองนั้น เนื่องจากในปัจจุบันการดำเนินการเกี่ยวกับการจ้างขององค์กรปกครองส่วนท้องถิ่นส่วนใหญ่ประสบปัญหาเกี่ยวกับงบประมาณที่ได้รับอนุมัติมีจำกัด เมื่อได้ปฏิบัติตามระเบียบเพื่อหาผู้รับจ้างแล้วปรากฏว่ามีผู้เสนอราคาสูงกว่างบประมาณที่ตั้งไว้ เนื่องจากราคาวัสดุและค่าแรงงานมีแนวโน้มสูงขึ้นอย่างรวดเร็ว เป็นผลให้องค์กรปกครองส่วนท้องถิ่นไม่สามารถจัดจ้างได้ และทำให้โครงการดำเนินการไปโดยล่าช้าไม่สอดคล้องกับแผนพัฒนาท้องถิ่น เพื่อขจัดปัญหาอุปสรรคดังกล่าว ระเบียบกระทรวงมหาดไทย ว่าด้วยการพัสดุจึงได้กำหนดให้องค์กรปกครองส่วนท้องถิ่นสามารถจัดทำโครงการก่อสร้างเพื่อจัดทำสิ่งของเพื่อใช้งานได้เอง (ธีรยุทธ์ สำราญทรัพย์, 2551 : 10)

2) การซื้อหรือการจ้าง วิธีการซื้อหรือการจ้าง เป็นวิธีการจัดหาพัสดุที่องค์กรปกครองส่วนท้องถิ่นใช้บ่อยที่สุด ซึ่งตามระเบียบกระทรวงมหาดไทยว่าด้วยการพัสดุได้กำหนดการซื้อหรือการจ้างขององค์กรปกครองส่วนท้องถิ่นไว้ 5 วิธี ตามลำดับวงเงินและความสำคัญ ดังนี้

- (1) วิธีตกลงราคา ได้แก่ การซื้อหรือการจ้างครั้งหนึ่ง ซึ่งมีราคาไม่เกิน 100,000 บาท
- (2) วิธีสอบราคา ได้แก่ การซื้อหรือการจ้างครั้งหนึ่ง ซึ่งมีราคาเกิน 100,000 บาท แต่ไม่เกิน 2,000,000 บาท
- (3) วิธีประกวดราคา ได้แก่ การซื้อหรือการจ้างครั้งหนึ่ง ซึ่งมีราคาเกิน 2,000,000 บาทขึ้นไป
- (4) วิธีพิเศษ แยกเป็น

การจัดซื้อโดยวิธีพิเศษ ได้แก่ การซื้อครั้งหนึ่งซึ่งมีราคาเกิน 100,000 บาท ให้กระทำได้เฉพาะกรณีหนึ่งกรณีใดดังต่อไปนี้

 - (1) เป็นพัสดุที่จะขายทอดตลาดโดยส่วนราชการ หน่วยงานตามกฎหมายว่าด้วยระเบียบบริหารราชการส่วนท้องถิ่น หน่วยงานอื่นซึ่งมีกฎหมายบัญญัติให้มีฐานะเป็นราชการบริหารส่วนท้องถิ่น รัฐวิสาหกิจ องค์การระหว่างประเทศ หรือหน่วยงานของต่างประเทศ
 - (2) เป็นพัสดุที่ต้องซื้อเร่งด่วน หากล่าช้าอาจจะเสียหายแก่องค์กรปกครองส่วนท้องถิ่น
 - (3) เป็นพัสดุที่จำเป็นต้องซื้อโดยตรงจากต่างประเทศ หรือดำเนินการโดยผ่านองค์การระหว่างประเทศ
 - (4) เป็นพัสดุที่โดยลักษณะของการใช้งาน หรือมีข้อจำกัดทางเทคนิคที่จำเป็นต้องระบุให้เป็นการเฉพาะ ซึ่งหมายความรวมถึง อะไหล่ รถประจำตำแหน่ง หรือยารักษาโรคที่ไม่ต้องจัดซื้อตามชื่อสามัญในบัญชียาหลักแห่งชาติ
 - (5) เป็นพัสดุที่เป็นที่ดินและหรือสิ่งก่อสร้างซึ่งจำเป็นต้องซื้อเฉพาะแห่ง

(6) เป็นพัสดุที่ได้ดำเนินการซื้อโดยวิธีอื่นแล้วไม่ได้ผลดี

การจ้างโดยวิธีพิเศษ ได้แก่ การจ้างครั้งหนึ่งซึ่งมีราคาเกิน 100,000 บาท

ให้กระทำได้เฉพาะกรณีหนึ่งกรณีใด ดังต่อไปนี้

(1) เป็นงานที่ต้องจ้างช่างผู้มีฝีมือโดยเฉพาะ หรือผู้มีความชำนาญเป็นพิเศษ

(2) เป็นงานจ้างซ่อมพัสดุที่จำเป็นต้องถอดตรวจให้ทราบความชำรุดเสียหายเสียก่อนจึงประมาณค่าซ่อมได้ เช่น งานจ้างซ่อมเครื่องจักร เครื่องมือกล เครื่องยนต์ เครื่องไฟฟ้า หรือเครื่องอิเล็กทรอนิกส์ เป็นต้น

(3) เป็นงานที่ต้องกระทำโดยเร่งด่วน หากล่าช้าอาจจะเสียหายแก่องค์กรปกครองส่วนท้องถิ่น

(4) เป็นงานที่ได้ดำเนินการจ้างโดยวิธีอื่นแล้วไม่ได้ผลดี

วิธีการพิเศษ ได้แก่ การซื้อหรือการจ้างจากส่วนราชการหน่วยงานตามกฎหมายว่าด้วยระเบียบบริหารราชการส่วนท้องถิ่นอื่น หน่วยงานอื่นซึ่งมีกฎหมายบัญญัติให้มีฐานะเป็นราชการบริหารส่วนท้องถิ่น หรือรัฐวิสาหกิจ ในกรณีดังต่อไปนี้

(1) เป็นผู้ผลิตพัสดุหรือทำงานจ้างนั่นเอง และนายกรัฐมนตรีอนุมัติให้ซื้อหรือจ้าง

(2) มีกฎหมายหรือมติคณะรัฐมนตรีกำหนดให้ซื้อหรือจ้างและกรณีนี้ให้รวมถึงหน่วยงานอื่นที่มีกฎหมายหรือมติคณะรัฐมนตรีกำหนดด้วย

สำหรับการจัดซื้อจัดจ้างโดยวิธีตกลงราคา วิธีสอบราคา ระเบียบเปิดโอกาสให้ดำเนินการตามวิธีที่กำหนดไว้สำหรับวงเงินที่สูงกว่าก็ได้ วงเงินไม่เกิน 100,000 บาท ซึ่งจะต้องดำเนินการจัดซื้อจัดจ้างโดยวิธีตกลงราคา แต่องค์กรปกครองส่วนท้องถิ่นสามารถที่จะไปดำเนินการซื้อหรือจ้างโดยวิธีสอบราคาหรือประกวดราคาก็ได้ แต่ห้ามมิให้แบ่งซื้อหรือแบ่งจ้างโดยลดวงเงินที่จะซื้อหรือจ้างในครั้งเดียวกันเพื่อให้วงเงินต่ำกว่าที่กำหนดโดยวิธีหนึ่งวิธีใดหรือเพื่อให้อำนาจสั่งซื้อสั่งจ้างเปลี่ยนไป

นอกจากวิธีการซื้อหรือการจ้างทั้ง 5 วิธีข้างต้นแล้ว ปัจจุบันระเบียบกระทรวงมหาดไทยว่าด้วยการพัสดุ ยังได้กำหนดให้องค์กรปกครองส่วนท้องถิ่นจัดซื้อหรือจัดจ้างด้วยระบบอิเล็กทรอนิกส์ (e-Auction) สำหรับการซื้อหรือการจ้างครั้งหนึ่งที่มีวงเงินรวมเกิน 2 ล้านบาท โดยให้ถือปฏิบัติตามประกาศกระทรวงการคลัง เรื่อง หลักเกณฑ์การซื้อและการจ้างโดยการประมูลด้วยระบบอิเล็กทรอนิกส์ ลงวันที่ 13 มกราคม 2548

การที่องค์กรปกครองส่วนท้องถิ่นจะใช้วิธีการซื้อหรือจ้างโดยวิธีใดนั้น ขึ้นอยู่กับวงเงินงบประมาณที่ตั้งไว้สำหรับการซื้อหรือจ้างในครั้งนั้น ซึ่งเจ้าหน้าที่พัสดุจะต้องระบุวิธีการซื้อการจ้างดังกล่าว พร้อมเหตุผลที่ต้องซื้อหรือจ้างโดยวิธีนั้นไว้ในรายงานขอซื้อขอจ้างที่เสนอขออนุมัติต่อผู้มีอำนาจตามระเบียบทุกครั้ง (ธีรยุทธ์ สารานุกรมทรัพย์, 2551 : 11-14)

3) การจัดหาพัสดุโดยวิธีการจัดซื้อจัดจ้างขององค์กรปกครองส่วนท้องถิ่น จะต้องมีการจัดทำแผนปฏิบัติการจัดซื้อจัดจ้าง

กระบวนการที่สำคัญประการหนึ่งก่อนที่องค์กรปกครองส่วนท้องถิ่นจะดำเนินการจัดซื้อจัดจ้างตามระเบียบก็คือการจัดทำแผนปฏิบัติการจัดซื้อจัดจ้าง เพื่อให้การบริหารงบประมาณขององค์กรปกครองส่วนท้องถิ่นเป็นไปด้วยความเหมาะสมและเกิดประสิทธิภาพสูงสุด ซึ่งปัจจุบันในการจัดทำแผนปฏิบัติการจัดซื้อจัดจ้าง องค์กรปกครองส่วนท้องถิ่นจะต้องถือปฏิบัติตามประกาศคณะกรรมการตรวจเงินแผ่นดิน เรื่อง การจัดทำแผนปฏิบัติการจัดซื้อจัดจ้าง พ.ศ. 2546 โดยมีหลักเกณฑ์ ดังนี้

(1) ให้องค์กรปกครองส่วนท้องถิ่นจัดทำแผนปฏิบัติการจัดซื้อจัดจ้างตามแบบที่กำหนดสำหรับครุภัณฑ์ที่มีราคาเกิน 100,000 บาท และที่ดิน สิ่งก่อสร้างที่มีราคาเกิน 1,000,000 บาท

(2) การจัดทำแผนปฏิบัติการจัดซื้อจัดจ้างดังกล่าว จะต้องจัดทำให้แล้วเสร็จภายในวันที่ 15 ตุลาคม ของทุกปี และส่งสำเนาให้สำนักงานการตรวจเงินแผ่นดินภูมิภาค จำนวน 1 ชุด อย่างช้าภายใน 31 ตุลาคม ของทุกปี ในกรณีมีการแก้ไข เปลี่ยนแปลงเพิ่มเติมหรือตัดทอนรายละเอียด หรือระยะเวลาในแผนปฏิบัติการจัดซื้อจัดจ้าง ให้องค์กรปกครองส่วนท้องถิ่นจัดส่งสำเนาแก่สำนักงานการตรวจเงินแผ่นดินภูมิภาค จำนวน 1 ชุด ภายใน 15 วัน นับแต่วันที่อนุมัติให้แก้ไข เปลี่ยนแปลง เพิ่มเติมหรือตัดทอนดังกล่าว

(3) องค์กรปกครองส่วนท้องถิ่นจะต้องจัดให้มีการตรวจสอบติดตามผลการปฏิบัติงานตามแผนปฏิบัติการจัดซื้อจัดจ้าง แล้วรายงานผลการตรวจสอบตามแบบที่กำหนดให้สำนักงานการตรวจเงินแผ่นดินภูมิภาคทราบเป็นประจำทุกไตรมาส ภายใน 30 วัน นับแต่วันทำการสุดท้ายของไตรมาส (ธีรยุทธ์ สำราญทรัพย์, 2551 : 23-24)

4) วิธีการและขั้นตอนในการจัดซื้อจัดจ้างแต่ละวิธี โดยปกติการจัดซื้อจัดจ้างในทุกวิธีจะเริ่มต้นจากขั้นตอนการทำรายงานขออนุมัติต่อผู้มีอำนาจสั่งซื้อสั่งจ้าง โดยเจ้าหน้าที่พัสดุมีหน้าที่รับผิดชอบในการจัดทำรายงานเสนอผู้สั่งซื้อสั่งจ้าง ตามรายการดังต่อไปนี้

- (1) เหตุผลและความจำเป็นที่ต้องซื้อหรือจ้าง
- (2) รายละเอียดของพัสดุที่จะซื้อหรืองานที่จะจ้าง
- (3) ราคามาตรฐานหรือราคากลางของทางราชการ หรือราคาที่เคยซื้อหรือจ้างครั้งหลังสุดภายในระยะเวลา 2 ปีงบประมาณ
- (4) วงเงินที่จะซื้อหรือจ้าง โดยให้ระบุวงเงินงบประมาณ วงเงินตามโครงการเงินกู้ หรือเงินช่วยเหลือที่จะซื้อหรือจ้างในครั้งนั้นทั้งหมด ถ้าไม่มีวงเงินดังกล่าวให้ระบุวงเงินที่ประมาณว่าจะซื้อหรือจ้างในครั้งนั้น

(5) กำหนดเวลาที่ต้องการใช้พัสดุนั้น หรือใหนั้นแล้วเสร็จ
 (6) วิธีที่จะซื้อหรือจ้าง และเหตุผลที่ต้องซื้อหรือจ้างโดยวิธีนั้น
 (7) ข้อเสนออื่นๆ เช่น การขออนุมัติแต่งตั้งคณะกรรมการต่าง ๆ ที่จำเป็น
 ในการซื้อหรือจ้าง การออกประกาศสอบราคาหรือประกาศประกวดราคา (ธีรยุทธ์ สำราญทรัพย์,
 2551 : 24-25)

5) อำนาจหน้าที่ของบุคลากรที่เกี่ยวข้องกับการจัดซื้อจัดจ้าง

- (1) เจ้าหน้าที่พัสดุ
- (2) หัวหน้าเจ้าหน้าที่พัสดุ
- (3) ผู้บริหารท้องถิ่น
- (4) นายอำเภอ (เฉพาะองค์การบริหารส่วนตำบล)
- (5) ผู้ว่าราชการจังหวัด

ผู้ที่มีอำนาจสั่งการจะมอบอำนาจเป็นหนังสือให้แก่ผู้ดำรงตำแหน่งใดก็ได้ โดยคำนึงถึงระดับ ตำแหน่ง หน้าที่และความรับผิดชอบของผู้ที่ได้รับมอบอำนาจเป็นสำคัญ ทั้งนี้ เพื่อความคล่องตัวในการจัดหา ให้ผู้บริหารท้องถิ่นมอบอำนาจในการสั่งการและดำเนินการจัดหา ให้แก่ผู้ดำรงตำแหน่งรองลงไปตามลำดับ ซึ่งผู้รับมอบอำนาจมีหน้าที่ต้องรับมอบอำนาจนั้น และจะมอบอำนาจให้แก่ผู้ดำรงตำแหน่งอื่นต่อไปไม่ได้ และในการเบิกจ่ายเงินทุกครั้งจะต้องแนบสำเนา หนังสือการมอบอำนาจประกอบการเบิกจ่าย รวมทั้งจะต้องส่งสำเนาหลักฐานการมอบอำนาจให้แก่ สำนักงานการตรวจเงินแผ่นดินภูมิภาคทราบทุกครั้ง (ธีรยุทธ์ สำราญทรัพย์, 2551 : 39-44)

6) การจัดทำเอกสารการจัดซื้อจัดจ้าง

ในการดำเนินการจัดซื้อจัดจ้างแต่ละครั้ง เจ้าหน้าที่พัสดุมีหน้าที่ที่จะต้องจัดทำเอกสารที่เกี่ยวข้องกับการจัดซื้อจัดจ้าง โดยแยกเป็น

- (1) ประกาศสอบราคาและเอกสารสอบราคา

การจัดซื้อจัดจ้างโดยวิธีสอบราคา เจ้าหน้าที่พัสดุจะต้องจัดทำประกาศสอบราคาและเอกสารสอบราคาซื้อหรือจ้าง

- (2) ประกาศประกวดราคาและเอกสารประกวดราคา

การจัดซื้อจัดจ้างโดยวิธีประกวดราคา เจ้าหน้าที่พัสดุจะต้องจัดทำเอกสารประกวดราคาตามตัวอย่างที่กรมส่งเสริมการปกครองท้องถิ่นหรือกระทรวงมหาดไทยกำหนด หรือตามแบบที่ผ่านการตรวจพิจารณาของสำนักงานอัยการสูงสุดหรืออัยการจังหวัดแล้ว โดยในการจัดทำเอกสารประกวดราคารายใดจำเป็นต้องมีข้อความหรือรายการแตกต่างไปจากที่กรมส่งเสริมการปกครองท้องถิ่นหรือกระทรวงมหาดไทยกำหนดหรือแบบที่ผ่านการตรวจพิจารณาของอัยการจังหวัดหรือสำนักงานอัยการสูงสุด โดยมีสาระสำคัญตามที่กำหนดไว้ในตัวอย่างหรือแบบดังกล่าว และไม่ทำ

ให้ทางราชการเสียเปรียบก็ให้กระทำได้ เว้นแต่ผู้บริหารท้องถิ่นเห็นว่าจะมีปัญหาในทางเสียเปรียบหรือไม่รัดกุมพอ ก็ให้ส่งร่างเอกสารประกวดราคาไปให้อัยการจังหวัดหรือสำนักงานอัยการสูงสุดตรวจพิจารณาก่อน

7) แบบสัญญาต่าง ๆ การจัดทำสัญญาประเภทต่าง ๆ เช่น สัญญาซื้อขาย สัญญาจ้างโดยปกติ เจ้าหน้าที่พัสดุจะต้องทำเป็นภาษาไทย และการทำสัญญารายใดถ้าจำเป็นต้องมีข้อความหรือรายการแตกต่างไปจากตัวอย่างสัญญาที่กระทรวงมหาดไทยกำหนด โดยมีสาระสำคัญตามที่กำหนดไว้ในตัวอย่างสัญญาและไม่ทำให้องค์กรปกครองส่วนท้องถิ่นเสียเปรียบก็ให้กระทำได้ เว้นแต่ผู้บริหารท้องถิ่นเห็นว่าจะมีปัญหาในทางเสียเปรียบหรือไม่รัดกุมพอก็ให้ส่งร่างสัญญานั้นไปให้อัยการจังหวัดหรือสำนักงานอัยการสูงสุดตรวจพิจารณาก่อน

ในกรณีที่ไม้อาจทำสัญญาตามตัวอย่างที่กระทรวงมหาดไทยกำหนดได้ และจำเป็นต้องร่างสัญญาขึ้นใหม่ต้องส่งร่างสัญญานั้นให้สำนักงานอัยการสูงสุดพิจารณา ก่อน เว้นแต่ผู้บริหารท้องถิ่นเห็นสมควรทำสัญญาตามแบบที่เคยผ่านการพิจารณาของอัยการจังหวัดหรือสำนักงานอัยการสูงสุดมาแล้ว ก็ให้กระทำได้

8) ตัวอย่างเอกสารการจัดซื้อจัดจ้างอื่นๆ นอกจากแบบตัวอย่างประกาศสอบราคาและเอกสารสอบราคาหรือประกวดราคา แบบสัญญาต่าง ๆ ตามที่ได้กำหนดไว้ข้างต้นแล้ว เพื่อเป็นการอำนวยความสะดวกให้แก่องค์กรปกครองส่วนท้องถิ่น และเพื่อให้องค์กรปกครองส่วนท้องถิ่นมีแนวทางปฏิบัติเป็นมาตรฐานเดียวกัน กระทรวงมหาดไทยและกรมส่งเสริมการปกครองท้องถิ่นยังได้กำหนดแบบตัวอย่างเอกสารที่เกี่ยวข้องกับการจัดซื้อจัดจ้างไว้อีกหลายรายการ เช่น แบบใบเสนอราคา แบบหลักประกันซอง แบบหลักประกันการรับเงินค่าจ้างล่วงหน้าแบบหลักประกันการรับเงินประกันผลงาน ใบตรวจรับพัสดุ ใบรับรองผลการตรวจงานจ้างก่อสร้าง เป็นต้น ทั้งนี้ แบบตัวอย่างเอกสารการจัดซื้อจัดจ้างดังกล่าว องค์กรปกครองส่วนท้องถิ่นสามารถที่จะปรับปรุงเพิ่มเติมข้อความหรือรายการในแบบข้างต้นได้ โดยต้องไม่ให้กระทบต่อสาระสำคัญตามที่กำหนดไว้ในตัวอย่างหรือแบบ และไม่ทำให้ทางราชการเสียประโยชน์หรือเสียเปรียบ (ธีรยุทธ์ สารานุกรมทรัพย์, 2551 : 44-51)

9) การควบคุมงานและการตรวจรับพัสดุและงานจ้าง โดยทั่วไปงานก่อสร้างต่าง ๆ ไม่ว่าจะเป็นงานอาคาร สะพาน เขื่อนถนน ระบบระบายน้ำ เกือบทุกงานมักจะพบปัญหากรณีแบบแปลนรายละเอียด รายการก่อสร้างไม่ครบถ้วน หรือไม่ละเอียดเพียงพอที่จะครอบคลุมทุกขั้นตอนของงานก่อสร้างได้ หรือรูปแบบก่อสร้างที่ออกแบบไว้แล้วไม่สอดคล้องกับพื้นที่ก่อสร้างจริงหรือเกิดความขัดแย้งระหว่างด้านสถาปัตยกรรม ด้านโครงสร้าง ด้านระบบสุขาภิบาล หรือระบบอื่น ๆ ซึ่งอาจนำไปสู่ความขัดแย้งระหว่างผู้ว่าจ้างกับผู้รับจ้าง และกระทบต่อการทำงานทำให้งานก่อสร้างต้องล่าช้าออกไป ดังนั้น ตามระเบียบกระทรวงมหาดไทยว่าด้วยการพัสดุขององค์กรปกครองส่วนท้องถิ่นจึงต้องกำหนดให้ผู้บริหารท้องถิ่นแต่งตั้งผู้ควบคุมงานที่มีความรู้ความชำนาญทางด้านช่างตาม

ลักษณะของงานก่อสร้าง เพื่อควบคุมงานก่อสร้างให้สามารถดำเนินการก่อสร้างให้ถูกต้องตามแบบรูป รายละเอียดและสัญญาจ้างภายในระยะเวลาที่กำหนดไว้ในสัญญาจ้างต่อไป (ธีรยุทธ์ สำราญทรัพย์, 2551, น. 51)

นอกจากนี้ยังมีบุคคลที่มีบทบาทเกี่ยวข้องกับงานจ้างก่อสร้างนอกจากผู้ควบคุมงานก็คือ คณะกรรมการตรวจการจ้าง ซึ่งจะต้องทำงานสัมพันธ์กับผู้ควบคุมงานตลอดเวลาที่ผู้รับจ้างทำงานก่อสร้าง ซึ่งคณะกรรมการตรวจการจ้างนั้น ผู้บริหารท้องถิ่นควรแต่งตั้งผู้ชำนาญการหรือผู้ทรงคุณวุฒิเกี่ยวกับงานจ้างนั้น ๆ เข้าร่วมเป็นกรรมการและจะต้องปฏิบัติหน้าที่ตามที่ระเบียบกระทรวงมหาดไทยว่าด้วยการพัสดุกำหนดไว้ (ธีรยุทธ์ สำราญทรัพย์, 2551, น. 53-58)

10) การกำกับดูแลการจัดซื้อจัดจ้างขององค์กรปกครองส่วนท้องถิ่น ในการบริหารงานพัสดุขององค์กรปกครองส่วนท้องถิ่นในปัจจุบันมีองค์กรหรือหน่วยงานหลักที่มีหน้าที่กำกับดูแล ดังนี้

(1) ปลัดกระทรวงมหาดไทย ในฐานะผู้รักษาการตามระเบียบ และมีอำนาจตีความวินิจฉัยปัญหา ยกเว้นการปฏิบัติตามระเบียบกำหนดหลักเกณฑ์และวิธีปฏิบัติให้องค์การบริหารส่วนจังหวัดและเทศบาลเพื่อดำเนินการให้เป็นไปตามระเบียบ

(2) คณะอนุกรรมการว่าด้วยการพัสดุขององค์การบริหารส่วนตำบลจังหวัด (อนุ กวพ. อบต. จังหวัด) มีหน้าที่ที่สำคัญ คือ 1) พิจารณาการอนุมัติยกเว้น หรือผ่อนผันการไม่ปฏิบัติตามระเบียบ 2) เสนอความเห็นต่อผู้ว่าราชการจังหวัด ในการพิจารณาและสั่งให้ผู้ประกอบการเป็นผู้ที่จ้างงาน 3) เสนอความเห็นต่อผู้รักษาการตามระเบียบในเรื่องอื่นๆ

(3) ผู้ว่าราชการจังหวัด ตามพระราชบัญญัติองค์การบริหารส่วนจังหวัด พ.ศ. 2540 และตาม พระราชบัญญัติเทศบาล พ.ศ. 2496 ให้ผู้ว่าราชการจังหวัดมีอำนาจกำกับดูแลการปฏิบัติราชการขององค์การบริหารส่วนจังหวัดและเทศบาล ให้เป็นไปโดยถูกต้องตามกฎหมาย ระเบียบ ข้อบังคับของทางราชการ

(4) นายอำเภอ มีอำนาจกำกับดูแลการปฏิบัติหน้าที่ขององค์การบริหารส่วนตำบลให้เป็นไปตามกฎหมาย และระเบียบข้อบังคับของทางราชการ ตามพระราชบัญญัติสภาตำบลและองค์การบริหารส่วนตำบล พ.ศ. 2537

(5) สำนักงบประมาณ สำนักงานมาตรฐานผลิตภัณฑ์อุตสาหกรรม (สมอ.) กระทรวงอุตสาหกรรม มีหน้าที่ในการกำหนดคุณลักษณะเฉพาะและราคามาตรฐานครุภัณฑ์ เพื่อเป็นกรอบในการจัดซื้อครุภัณฑ์ขององค์กรปกครองส่วนท้องถิ่น

(6) สำนักงานการตรวจเงินแผ่นดิน ทำหน้าที่ควบคุมดูแล และตรวจสอบการใช้จ่ายงบประมาณในการบริหารงานของหน่วยงานของรัฐ ให้เป็นไปตามระเบียบ กฎหมาย หนังสือสั่งการ หรือมติคณะรัฐมนตรี (ธีรยุทธ์ สำราญทรัพย์, 2551, น. 58-59)

6.6.2 ขั้นตอนการดำเนินการตามสัญญาจ้างขององค์กรปกครองส่วนท้องถิ่น

กรมการปกครอง (2542 : 4-14) ระบุขั้นตอนการทำสัญญาจ้างจะเริ่มต้นจากการที่องค์กรปกครองส่วนท้องถิ่นมีความจำเป็นต้องปฏิบัติงานอย่างหนึ่งอย่างใด ไม่ว่าจะป็นงานในลักษณะที่ทำได้เป็นรายชิ้นหรืองานในลักษณะที่ต้องทำอย่างสม่ำเสมอและต่อเนื่องกันก็ตาม แต่ไม่มีผู้ปฏิบัติหรือมีแต่ไม่สามารถปฏิบัติงานนั้นได้ทันในเวลาที่กำหนดหรือมีผู้ปฏิบัติไม่เพียงพอ และเห็นว่าอาจจ้างภาคเอกชนที่เป็นบุคคลธรรมดาหรือนิติบุคคลมาดำเนินงานนั้นได้ โดยดำเนินการตามขั้นตอนดังนี้

ขั้นตอนที่ 1 ตรวจสอบงบประมาณ

กรณีที่ได้รับจัดสรรงบประมาณเป็นค่าจ้างในแผนงาน โครงการต่าง ๆ แล้วให้ดำเนินการขั้นต่อไปได้ หากไม่ได้รับจัดสรรงบประมาณให้ตรวจสอบว่ามีงบประมาณหมวดค่าตอบแทนใช้สอยและวัสดุ ในแผนงานเดียวกัน หรือหมวดอื่น ๆ ที่เบิกจ่ายในลักษณะค่าตอบแทนใช้สอยและวัสดุ เหลือจ่ายเพียงพอหรือไม่ ถ้ามีเหลือจ่ายเพียงพอก็ให้ดำเนินการต่อไปได้

กรณีไม่ได้รับจัดสรรงบประมาณเป็นค่าจ้างในแผนงาน โครงการต่าง ๆ และไม่มียกงบประมาณหมวดค่าตอบแทน ใช้สอยและวัสดุ ในแผนงานเดียวกันเหลือจ่ายเพียงพอ ให้ขอความตกลงกับสำนักงบประมาณเพื่อโอน งบประมาณจากแผนงาน งาน โครงการอื่นที่เหลือจ่ายแล้วจึงดำเนินการขั้นต่อไป

ขั้นตอนที่ 2 ตรวจสอบประเภทงาน

พิจารณาดูว่างานที่จะจ้างนั้น เป็นงานที่อยู่ในหลักเกณฑ์ที่กระทรวงการคลังมอบอำนาจให้หัวหน้าส่วนราชการเจ้าของงบประมาณใช้ดุลพินิจเบิกจ่ายค่าจ้างได้เองหรือไม่

ขั้นตอนที่ 3 ประมาณราคา

การประมาณราคานี้จะต้องพิจารณาว่ามีการกำหนดราคาไว้แล้วหรือไม่ ลักษณะงานบางอย่างกระทรวงการคลังอาจกำหนดราคากลางไว้แล้ว หากไม่มีการกำหนดราคากลางไว้จะต้องประมาณราคาเพื่อกำหนดวิธีการจัดการจัดจ้างต่อไป

ขั้นตอนที่ 4 กำหนดวิธีการจัดจ้าง

การกำหนดวิธีการจัดจ้าง ให้ดูจากระเบียบสำนักนายกรัฐมนตรีว่าด้วยการพัสดุ พ.ศ. 2535 และที่ แก้ไขเพิ่มเติม ซึ่งตามระเบียบนี้ ใช้วงเงินจัดจ้างแต่ละครั้งเป็นหลักในการกำหนดวิธีการจัดจ้าง

ขั้นตอนที่ 5 ขอความเห็นชอบ

เมื่อดำเนินการผ่านขั้นตอนที่ 4 คือ กำหนดว่าจะใช้วิธีใดในการจัดจ้างแล้วขั้นตอนต่อไปคือ เจ้าหน้าที่พัสดุต้องจัดทำรายงานเสนอหัวหน้าส่วนราชการเห็นชอบ

ขั้นตอนที่ 6 ตั้งคณะกรรมการ

หัวหน้าส่วนราชการจะเป็นผู้แต่งตั้งคณะกรรมการต่าง ๆ คือ

1) คณะกรรมการเปิดซองสอบราคา 2) คณะกรรมการรับและเปิดซองสอบราคา 3) คณะกรรมการพิจารณาผลการประกวดราคา 4) คณะกรรมการจัดจ้างโดยวิธีการพิเศษ 5) คณะกรรมการตรวจการจ้าง

ขั้นตอนที่ 7 ดำเนินการจ้าง

วิธีตกลงราคา วิธีกรสอบราคา วิธีประกวดราคา วิธีพิเศษ วิธีกรณีพิเศษ

ขั้นตอนที่ 8 ตรวจรับงานจ้าง

ต้องมีการตรวจรับงานจ้าง โดยคณะกรรมการตรวจรับพัสดุ 1) ตรวจรับพัสดุ ที่ทำการของผู้ใช้พัสดุนั้นหรือสถานที่ซึ่งกำหนดไว้ในสัญญาหรือข้อตกลง 2) ตรวจรับพัสดุให้ถูกต้องครบถ้วนตามหลักฐานที่ตกลงกันไว้ 3) โดยปกติให้ตรวจรับพัสดุในวันที่ผู้รับจ้างส่งมอบพัสดุ และให้ดำเนินการเสร็จสิ้นไปโดยเร็วที่สุด 4) เมื่อตรวจถูกต้องครบถ้วนแล้ว ให้รับพัสดุไว้ และถือว่าผู้รับจ้างได้ส่งมอบพัสดุถูกต้องครบถ้วนตั้งแต่วันที่ผู้รับจ้างนำพัสดุนั้นมาส่ง 5) กรณีที่ผู้รับจ้างส่งมอบพัสดุถูกต้องแต่ไม่ครบถ้วน หรือส่งมอบครบจำนวนแต่ไม่ถูกต้องทั้งหมด ถ้าสัญญาหรือข้อตกลงมิได้กำหนดไว้เป็นอย่างอื่น ให้ตรวจรับไว้เฉพาะจำนวนที่ถูกต้อง โดยไม่ตัดสิทธิ์ของส่วนราชการที่จะปรับผู้รับจ้างในจำนวนที่ส่งมอบไม่ครบถ้วนหรือไม่ถูกต้องนั้น

โดยสรุป องค์กรปกครองส่วนท้องถิ่น เป็นองค์กรที่มีหน้าที่ในการดูแลและรับผิดชอบในการพัฒนาท้องถิ่นในระดับพื้นที่ ลักษณะสำคัญประการหนึ่งขององค์กรปกครองส่วนท้องถิ่น ได้แก่ การมีความเป็นอิสระในการดำเนินงานด้านต่าง ๆ อาทิ มีอิสระในการกำหนดนโยบาย การบริหารงานบุคคล มีภารกิจและความรับผิดชอบในการดำเนินงานการบริหารการเงิน การคลังและการงบประมาณ และเพื่อให้องค์กรปกครองส่วนท้องถิ่นสามารถดำเนินการและจัดบริการสาธารณะต่าง ๆ ได้อย่างมีประสิทธิภาพจึงได้มีการถ่ายโอนภารกิจในการจัดบริการสาธารณะให้แก่องค์กรปกครองส่วนท้องถิ่น ยังผลให้สัดส่วนงบประมาณในการดำเนินการขององค์กรปกครองส่วนท้องถิ่นเพิ่มขึ้นอย่างเห็นได้ชัดเจน ทั้งนี้กระบวนการหนึ่งซึ่งมีความสำคัญและจำเป็นอย่างยิ่ง ได้แก่ การบริหารงานพัสดุเนื่องจากในกระบวนการบริหารงานพัสดุจะเป็นกระบวนการที่ให้การจัดบริการสาธารณะ และการดำเนินงานขององค์กรปกครองส่วนท้องถิ่นมีประสิทธิภาพ ประกอบกับภายใต้กระบวนการดำเนินงานขององค์กรปกครองส่วนท้องถิ่นในปัจจุบันจะต้องเน้นกระบวนการทำงานการบริหารงานที่มีความโปร่งใส และเน้นวัตถุประสงค์และสัมฤทธิ์ผลของการดำเนินงานทั้งในแง่ผลผลิต (Output) ผลลัพธ์ (Outcome) และความคุ้มค่าของเงิน (Value for Money) ในการพัฒนาคุณภาพและสร้างความพึงพอใจให้แก่ประชาชนผู้รับบริการ องค์กรปกครองส่วนท้องถิ่นจึงควรปรับลดบทบาทลง เปิดโอกาสให้กลไกตลาดเข้ามาทำหน้าที่แทนให้มากที่สุด โดยเปลี่ยนแปลง

การดำเนินงานแบบราชการมาเป็นการดำเนินงานและควบคุมในรูปแบบของเอกชน ด้วยการอาศัยวิธีการและมาตรการต่าง ๆ ได้แก่การจ้างเหมาบริการ (Outsource) การทำสัญญาจ้าง (Contract Out)

7. งานวิจัยที่เกี่ยวข้อง

ติน ปรัชญพทุทธิ และคณะ (2534) ได้ทำการศึกษา การปรับบทบาทหน่วยงานของรัฐ เพื่อให้เอกชนมีส่วนร่วมดำเนินการ มีวัตถุประสงค์ คือ 1. เพื่อศึกษาความเป็นไปได้ในการปรับบทบาทหน่วยงานของรัฐว่างานราชการประเภทใดที่ควรให้เอกชนมีส่วนร่วมดำเนินการ และ 2. การสำรวจความคิดเห็นของผู้บริหารที่เป็นข้าราชการพลเรือนที่มีต่อนโยบาย แนวทาง กลวิธีในการที่ให้เอกชนมีส่วนร่วมดำเนินการในกิจการของรัฐ ผลการศึกษาพบว่า ปัจจัยที่มีส่วนทำให้การปรับบทบาทหน่วยงานของรัฐประสบความสำเร็จ คือ ความชัดเจนและความต่อเนื่องของนโยบายรัฐบาล ความเด็ดเดี่ยวของผู้นำรัฐบาล การยอมรับความเปลี่ยนแปลงจากกลุ่มข้าราชการ การมีหน่วยงานถาวรที่รับผิดชอบโดยตรง การมีระบบราชการที่ยืดหยุ่นและปรับเปลี่ยนง่าย การที่ประชาชนมีความตื่นตัวที่จะได้รับบริการที่ดี และความพร้อมของเอกชนที่จะเข้ามาดำเนินการ โดยงานที่ควรให้เอกชนมีส่วนร่วมดำเนินการ คือ งานรักษาความปลอดภัย งานรักษาความสะอาด งานดูแลและบำรุงรักษาอาคารสถานที่ งานบำรุงรักษาเครื่องมือ เครื่องใช้อุปกรณ์ในสำนักงาน งานบริการด้านยานพาหนะ งานพัฒนาบุคคล งานวางระบบคอมพิวเตอร์และงานสำรวจและบันทึกข้อมูลทางสถิติ ซึ่งข้าราชการเห็นว่าควรให้เอกชนมีส่วนร่วมดำเนินงานในทุก ๆ งานที่มีอยู่ในส่วนราชการ

เสาวคนธ์ สุดสวาสต์ และคณะ (2544) ได้ทำการศึกษา ความเป็นไปได้ของการแปรรูปสภาพการบริการทรัพยากรน้ำให้เป็นกิจกรรมเอกชน มีวัตถุประสงค์ คือ 1. เพื่อศึกษาความเป็นไปได้ทางด้านวิศวกรรม บริหาร กฎหมาย สังคม และการเงิน ในการแปรรูปกิจกรรมของกรมชลประทานให้เป็นกิจกรรมเอกชนจำแนกตามกิจกรรม และ 2. เสนอรูปแบบที่เป็นไปได้ของการแปรรูปกิจกรรมของกรมชลประทานให้เป็นกิจกรรมเอกชน พิจารณาในภาพรวม ผลการศึกษาพบว่า ความเป็นไปได้ของการแปรรูปสภาพการบริการทรัพยากรน้ำให้เป็นกิจกรรมเอกชน คือ บริษัทสามารถวางแผน ออกแบบก่อสร้างในโครงการขนาดใหญ่ สำหรับองค์กรผู้ใช้น้ำนั้น มีความเหมาะสมในการจัดการโครงการขนาดกลาง ส่วนองค์กรปกครองส่วนท้องถิ่น องค์กรที่มีความเป็นไปได้มาก คือ อบต.ที่สามารถจัดการระบบชลประทานขนาดเล็ก งานสูบน้ำช่วยเหลือชาวบ้านชาวสวน บ่อบาดาลส่วน อบจ. และเทศบาลเหมาะกับโครงการขุดลอกหนองน้ำและคลองธรรมชาติ ส่วนรูปแบบการแปรรูปสภาพการบริการทรัพยากรน้ำให้เป็นกิจกรรมเอกชน ได้แก่ การให้เอกชนบริหารจัดการดูแลและบำรุงรักษา ทำสัญญาบริหารสัญญาจ้างเหมา การเก็บค่าบริการ การถ่ายโอนการบริหารชลประทาน การอนุญาต รูปแบบที่กำหนดโดยกฎหมายและรัฐมนตรี

วิมล บุญรอด (2549) ศึกษาวิจัยเรื่อง ปัจจัยที่มีอิทธิพลต่อความสำเร็จในการปฏิบัติงานของบุคลากรองค์กรปกครองส่วนท้องถิ่น : กรณีศึกษาองค์การบริหารส่วนจังหวัดในเขตภาคใต้ มีวัตถุประสงค์ คือ 1. เพื่อศึกษาระดับความสำเร็จในการปฏิบัติงานของบุคลากรองค์การบริหารส่วนจังหวัดในเขตภาคใต้ และ 2. เพื่อศึกษาปัจจัยที่มีอิทธิพลต่อความสำเร็จในการปฏิบัติงานของบุคลากรองค์การบริหารส่วนจังหวัดในเขตภาคใต้ ตลอดจนเสนอแนะการปฏิบัติงานของบุคลากรองค์การบริหารส่วนจังหวัดให้มีประสิทธิภาพและประสิทธิผลเพิ่มสูงขึ้น ผลการศึกษาพบว่า 1) ระดับความสำเร็จในการปฏิบัติงานของบุคลากรองค์การบริหารส่วนจังหวัดในเขตภาคใต้ อยู่ในระดับความสำเร็จมากกว่าร้อยละ 70 2) การวิเคราะห์ความสัมพันธ์ระหว่างปัจจัยต่าง ๆ กับระดับความสำเร็จของบุคลากร พบว่า ปัจจัยเกี่ยวกับสมรรถนะ และปัจจัยจูงใจ มีความสัมพันธ์เชิงบวกกับความสำเร็จในการปฏิบัติงานของบุคลากรองค์การบริหารส่วนจังหวัดในเขตภาคใต้ อย่างมีนัยสำคัญทางสถิติที่ระดับ 0.05 จากการวิจัยมีข้อเสนอแนะการปฏิบัติงานของหน่วยงานให้มีประสิทธิภาพและประสิทธิผลเพิ่มสูงขึ้น คือ ผู้บริหารจะต้องส่งเสริมให้มีการพัฒนาสมรรถนะบุคลากรในหน่วยงานยกระดับทักษะความสามารถของบุคลากรในองค์กรให้อยู่ในระดับที่จะสร้างผลงานให้สอดคล้องและบรรลุวัตถุประสงค์เชิงกลยุทธ์ที่วางไว้ รวมทั้ง สร้างขวัญและกำลังใจที่ดีให้แก่บุคลากรในหน่วยงาน

รัตติเกลา เทียงทางธรรม (2550) ได้ทำการศึกษาคุณภาพชีวิตในการทำงานของพนักงานจ้างเหมาแรงงานภายนอก (Outsourcing Staff) ในธุรกิจเอกชน : กรณีศึกษาบริษัท แอมเวย์ (ประเทศไทย) จำกัด มีวัตถุประสงค์ คือ 1. เพื่อศึกษาเรื่องคุณภาพชีวิตในการทำงานของพนักงานจ้างเหมาแรงงานภายนอก (Outsourcing Staff) 2. เพื่อนำข้อมูลที่ได้จากการศึกษาครั้งนี้เสนอต่อผู้บริหารให้ทราบถึงสถานการณ์ระดับคุณภาพชีวิตในการทำงานของพนักงานจ้างเหมาแรงงานภายนอก (Outsourcing Staff) ในองค์กร และเป็นข้อมูลเพื่อสนับสนุนแนวคิดการแก้ไขปรับปรุงระดับคุณภาพชีวิตในการทำงานของพนักงานจ้างเหมาแรงงานภายนอก (Outsourcing Staff) ต่อไป และ 3. เพื่อศึกษาข้อมูลในการนำไปใช้ประโยชน์ในการทำงาน ผลการศึกษาพบว่า แนวคิดในการเลือกว่าจ้างพนักงานจ้างเหมาแรงงานภายนอก (Outsourcing staff) เกิดจากนโยบายเพื่อแก้ไขความไม่แน่นอนของสถานะทางเศรษฐกิจที่อาจส่งผลกระทบต่อจ้างพนักงานประจำ ซึ่งทำให้สภาพการณ์ปัจจุบันของคุณภาพชีวิตในการทำงานของพนักงานจ้างเหมาแรงงานภายนอก (Outsourcing Staff) อยู่ในระดับมาตรฐานตามที่กฎหมายกำหนด และเมื่อเลิกจ้างจะไม่ได้รับค่าชดเชย ดังนั้นปัจจัยคุณภาพชีวิตในการทำงานที่เป็นประเด็นและควรได้รับการปรับปรุงให้อยู่ในระดับที่ดีขึ้น คือ ด้านค่าจ้าง ควรมีการปรับเพิ่มค่าจ้าง และพิจารณาโบนัสสำหรับพนักงานจ้างเหมาแรงงานที่มีอายุงานตั้งแต่ 1 ปี ขึ้นไป ที่มีผลการปฏิบัติงานอยู่ในระดับที่ดี ด้านสวัสดิการ ควรมีการประกันสุขภาพ ชุดเครื่องแบบพนักงาน ด้านการพัฒนา ควรมีการเพิ่มทักษะในการทำงานให้กับพนักงานจ้างเหมาแรงงานภายนอก (Outsourcing staff) เพื่อให้มีมาตรฐานในการทำงานเท่าเทียม

กับพนักงานประจำ ส่งเสริมให้พนักงานจ้างเหมาแรงงานภายนอก (Outsourcing staff) ได้มีส่วนร่วม ในกิจกรรมต่าง ๆ ของบริษัท ให้มากขึ้น ด้านความมั่นคง ควรมีการพิจารณาแนวทางสายอาชีพเพื่อ เป็นการสร้างขวัญและกำลังใจให้กับพนักงานจ้างเหมาแรงงานภายนอก เช่น การเลื่อนขั้นเลื่อน ตำแหน่ง หรือ การโยกย้ายในหน้าที่ที่มีความรับผิดชอบมากขึ้น เพื่อสร้างเป็นมาตรฐานคุณภาพชีวิต ในการทำงานให้สูงขึ้น ยังช่วยลดอัตราการลาออกของพนักงานได้เช่นกัน

วัชรพงศ์ เลิศวิทยานุกูล (2550) ศึกษาวิจัย เรื่อง ปัญหาการจ้างเหมาพนักงานบริการ (Outsourcing) ของบริษัท ทิพยประกันภัย จำกัด (มหาชน) มีวัตถุประสงค์ 1. เพื่อศึกษาปัญหา การจ้างเหมาพนักงานบริการของบริษัท ทิพยประกันภัย จำกัด (มหาชน) และ 2. เพื่อศึกษาแนวทาง การแก้ไขปัญหาการลาออกของพนักงานจ้างเหมาบริการบริษัท ทิพยประกันภัย จำกัด (มหาชน) ผลการศึกษาพบว่า บริษัท ทิพยประกันภัย จำกัด (มหาชน) ได้ดำเนินการจ้างเหมาพนักงานบริการ จากบริษัท ดีพีเซอร์เวย์แอนด์ลอว์ จำกัด ซึ่งเป็นบริษัทในเครือของบริษัท ทิพยประกันภัย จำกัด (มหาชน) โดยฝ่ายทรัพยากรบุคคลของบริษัท ทิพยประกันภัย จำกัด (มหาชน) จะดำเนินการสรรหา คัดเลือก และสัมภาษณ์ผู้สมัครเองในขั้นหนึ่งก่อนที่จะส่งให้บริษัท ดีพีเซอร์เวย์แอนด์ลอว์ จำกัด ดำเนินการจัดจ้างเป็นพนักงานจ้างเหมาบริการต่อไปโดยจะมีการต่อสัญญาการทำงานปีต่อปีกับบริษัท ทิพยประกันภัย จำกัด (มหาชน) ทั้งนี้บริษัทฯ ต้องประสบกับปัญหาการลาออกของพนักงานจ้างเหมา อย่างต่อเนื่อง ส่งผลให้บริษัทฯ จะต้องรับพนักงานทดแทนอยู่ตลอดเวลา การที่พนักงานจ้างเหมา บริการลาออกและมีการจ้างใหม่ทดแทนทำให้เกิดผลกระทบในการปฏิบัติงาน ต้องอบรมพนักงาน ทดแทนดังกล่าวให้มีความรู้ความสามารถในการปฏิบัติงานในแต่ละฝ่าย ซึ่งเมื่อได้รับการฝึกอบรมและ เรียนรู้งานไปได้ระยะหนึ่งก็จะมีพนักงานดังกล่าวลาออกอีกจะเป็นอย่างนี้โดยตลอด สภาพปัญหา ดังกล่าวเกิดขึ้นจากปัจจัยที่สำคัญหลายประการ ประกอบด้วย ด้านแรงจูงใจในการปฏิบัติงาน ได้แก่ ด้านค่าตอบแทนและสวัสดิการ คือ พนักงานจ้างเหมาบริการไม่รักองค์กรก็จะมองหางานที่สามารถทำ รายได้ที่ดีกว่าเป็นสำคัญ ส่วนปัจจัยด้านความพึงพอใจในการปฏิบัติงาน ได้แก่ ด้านค่าตอบแทนและ สวัสดิการและความมั่นคงในการทำงาน คือ พนักงานจ้างเหมาบริการเกิดความกังวล ไม่แน่ใจในความ มั่นคงของงานที่ทำอยู่ กลัวว่าจะถูกเลิกจ้างในอนาคต เนื่องจากมีการจ้างงานต่อสัญญาปีต่อปี นอกจากนี้พนักงานจ้างเหมาบริการไม่ทุ่มเทและสละเวลาในการทำงานอย่างเต็มที่ ไม่รักองค์กร เพราะรู้สึกว่าคุณค่าตนเองไม่ใช่พนักงานขององค์กร และที่สำคัญคือ แนวนโยบายในการบริหารจัดการ พนักงานจ้างเหมาบริการ ได้แก่การจัดจ้างพนักงานไม่เหมาะสมกับตำแหน่ง และการผูกขาดการจัด จ้าง บริษัท ดีพีเซอร์เวย์แอนด์ลอว์ จำกัด แต่เพียงผู้เดียว อย่างไรก็ตามการแก้ไขปัญหาการลาออก ของพนักงานจ้างเหมาบริการนั้นจะช่วยลดผลกระทบต่าง ๆ ที่เกิดขึ้นกับองค์กรอย่างต่อเนื่อง ทั้ง ในทางตรงและทางอ้อม เช่น การปฏิบัติงานไม่ต่อเนื่อง ก่อให้เกิดความล่าช้า และสูญเสียค่าใช้จ่าย

และเวลาในการฝึกอบรมพนักงานใหม่ ซึ่งสร้างความเสียหายที่มีอาจประเมินมูลค่าความเสียหายได้ และนำไปสู่การบริหารงานที่ประสบความสำเร็จและมีประสิทธิภาพ

อำนาจ ตาเม่น (2550) ศึกษาเรื่อง การให้บริการสาธารณะขององค์กรปกครองส่วนท้องถิ่นในจังหวัดพระนครศรีอยุธยา มีวัตถุประสงค์ คือ 1. เพื่อศึกษาการให้บริการสาธารณะขององค์กรปกครองส่วนท้องถิ่นในจังหวัดพระนครศรีอยุธยา และ 2. เปรียบเทียบการให้บริการสาธารณะขององค์กรปกครองส่วนท้องถิ่นในจังหวัดพระนครศรีอยุธยา ผลการศึกษาพบว่า การให้บริการสาธารณะขององค์กรปกครองส่วนท้องถิ่นในจังหวัดพระนครศรีอยุธยา อยู่ในระดับมาก การเปรียบเทียบการให้บริการสาธารณะขององค์กรปกครองส่วนท้องถิ่นในแต่ละด้านแตกต่างกัน อย่างมีนัยสำคัญทางสถิติที่ระดับ .05 คือ ด้านโครงสร้างพื้นฐาน ด้านการวางแผนส่งเสริมการลงทุน พาณิชยกรรม และการท่องเที่ยว และด้านการบริหารจัดการ และการอนุรักษ์ทรัพยากรธรรมชาติและสิ่งแวดล้อม ส่วนด้านงานส่งเสริมคุณภาพชีวิต ด้านการจัดระเบียบชุมชน/สังคม และการรักษาความสงบเรียบร้อย และด้านศิลปะ วัฒนธรรม จารีตประเพณี และภูมิปัญญาท้องถิ่นไม่แตกต่างกัน ในด้านข้อเสนอแนะของกลุ่มตัวอย่าง เห็นว่ารัฐบาลควรจัดสรรสัดส่วนรายได้ให้แก่องค์กรปกครองส่วนท้องถิ่นให้มากขึ้น

กรณีการ พงษ์ศรี (2550) ศึกษาวิจัยเรื่อง ปัจจัยที่มีอิทธิพลต่อผลสัมฤทธิ์ในการปฏิบัติงานของข้าราชการกรมส่งเสริมการเกษตรในเขตภาคตะวันออกเฉียงเหนือ มีวัตถุประสงค์ คือ 1. เพื่อศึกษาผลสัมฤทธิ์ ในการปฏิบัติงานของข้าราชการกรมส่งเสริมการเกษตรในเขตภาคตะวันออกเฉียงเหนือ 2. ศึกษาเปรียบเทียบผลสัมฤทธิ์ ในการปฏิบัติงานของข้าราชการกรมส่งเสริมการเกษตรในแต่ละจังหวัดในเขตภาคตะวันออกเฉียงเหนือ 3. ศึกษาปัจจัยที่มีอิทธิพลต่อผลสัมฤทธิ์ ในการปฏิบัติงานของข้าราชการกรมส่งเสริมการเกษตรในเขตภาคตะวันออกเฉียงเหนือ และ 4. ศึกษาแนวทางในการสร้างผลสัมฤทธิ์ในการปฏิบัติงานของข้าราชการกรมส่งเสริมการเกษตรในเขตภาคตะวันออกเฉียงเหนือ ผลการศึกษาพบว่า ปัจจัยด้านกระบวนการทัศน์วัฒนธรรมและค่านิยมในการทำงาน ปัจจัยด้านการบริหารมุ่งผลสัมฤทธิ์ ปัจจัยด้านการบริหารกิจการบ้านเมืองที่ดี และปัจจัยด้านสมรรถนะ มีอิทธิพลต่อผลสัมฤทธิ์ในการปฏิบัติงานของข้าราชการกรมส่งเสริมการเกษตรในเขตภาคตะวันออกเฉียงเหนือ แนวทางในการสร้างผลสัมฤทธิ์ในการปฏิบัติงานของข้าราชการกรมส่งเสริมการเกษตรในเขตภาคตะวันออกเฉียงเหนือ ได้แก่ ด้านการบริหารจัดการด้านงบประมาณ การโอนงบประมาณ บุคลากรมีจำนวนที่สอดคล้องกับภารกิจ มีการบูรณาการระหว่างหน่วยงานที่เกี่ยวข้อง ผู้บริหารมีวิสัยทัศน์ และคุณธรรม บุคลากรมีแรงจูงใจ รวมทั้งศักยภาพของพื้นที่และเกษตรกรที่มีความเหมาะสมสำหรับข้อเสนอแนะผู้วิจัยมีความเห็นว่า ควรเน้นการบริหารแบบมุ่งผลสัมฤทธิ์ ควรปรับปรุงด้านบริหารบุคคล มีการพัฒนาบุคลากร สร้างแรงจูงใจ ผู้บริหารควรมีภาวะผู้นำ ควรมีการบริหารเชิงกลยุทธ์ในหน่วยงาน และมีทัศนคติที่ดีในการปฏิบัติงาน

นาวิรัตน์ จำจด (2551) ศึกษาวิจัยเรื่อง ปัจจัยที่มีอิทธิพลต่อความสำเร็จของการนำหลักการบริหารกิจการบ้านเมืองที่ดีไปปฏิบัติ : ศึกษากรณีกรมการพัฒนาชุมชนในสังกัดส่วนกลาง มีวัตถุประสงค์ คือ 1. เพื่อศึกษาระดับความสำเร็จของการนำหลักการบริหารกิจการบ้านเมืองที่ดีไปปฏิบัติในกรมการพัฒนาชุมชน 2. ศึกษาปัจจัยที่มีอิทธิพลต่อความสำเร็จของการนำหลักการบริหารกิจการบ้านเมืองที่ดีไปปฏิบัติในกรมการพัฒนาชุมชน 3. ศึกษาจุดแข็ง จุดอ่อน โอกาส และอุปสรรคในการนำหลักการบริหารกิจการบ้านเมืองที่ดีมาใช้ในกรมการพัฒนาชุมชน และ 4. เสนอแนะแนวทางการบริหารงานของกรมการพัฒนาชุมชนตามหลักการบริหารกิจการบ้านเมืองที่ดีให้มีประสิทธิภาพต่อไป ผลการศึกษาพบว่า ปัจจัยที่มีอิทธิพลต่อความสำเร็จของการนำหลักการบริหารกิจการบ้านเมืองที่ดีไปปฏิบัติงานหน่วยงานสังกัดส่วนกลางของกรมการพัฒนาชุมชน ได้แก่ ปัจจัยเชิงจิตวิญญาณ ด้านกระบวนการทัศน์ วัฒนธรรม ค่านิยมใหม่ของข้าราชการ “I AM READY” และตัวแปรที่อยู่ในตัวแบบด้านการพัฒนาองค์การของวอร์เดซ จันทรศร จุดแข็งที่เสริมให้การนำหลักการบริหารกิจการบ้านเมืองที่ดีไปปฏิบัติประสบความสำเร็จคือ หน่วยงานมีการนำหลักการบริหารกิจการบ้านเมืองที่ดีไปปรับใช้ในการทำงาน พัฒนาชุมชน จุดอ่อนคือ บุคลากรขาดความรู้ความเข้าใจเกี่ยวกับหลักการบริหารกิจการบ้านเมืองที่ดี โอกาส คือ หน่วยงานควรเปิดโอกาสให้ส่วนราชการ ประชาชน และเครือข่ายเข้ามาร่วมสนับสนุนการนำหลักการบริหารกิจการบ้านเมืองที่ดีไปปฏิบัติ และอุปสรรค คือ บทบาทภารกิจของหน่วยงานซ้ำซ้อนกับหน่วยงานอื่น จากผลการวิจัยมีข้อเสนอแนะในเรื่องดังต่อไปนี้ 1) ควรมีการผลักดันการนำหลักการบริหารกิจการบ้านเมืองที่ดีไปปฏิบัติให้เกิดเป็นรูปธรรมทั้งในส่วนของการวางแผน การปฏิบัติ และการติดตามประเมินผล 2) ควรส่งเสริมการมีส่วนร่วมในการทำงาน เพื่อนำมาซึ่งความสำเร็จในการบริหารงานตามหลักการบริหารกิจการบ้านเมืองที่ดี

สายลม ปิ่นรัตน์ (2551) ศึกษาวิจัย เรื่อง ปัจจัยที่มีอิทธิพลต่อความสำเร็จในการนำหลักการบริหารกิจการบ้านเมืองที่ดีไปปฏิบัติ : กรณีศึกษาองค์การบริหารส่วนตำบลในเขตจังหวัดพระนครศรีอยุธยา มีวัตถุประสงค์ คือ 1. เพื่อศึกษาระดับความสำเร็จขององค์การบริหารส่วนตำบลในเขตจังหวัดพระนครศรีอยุธยาในการนำหลักการบริหารกิจการบ้านเมืองที่ดีไปปฏิบัติ 2. ศึกษาปัจจัยที่มีอิทธิพลต่อความสำเร็จของการนำหลักการบริหารกิจการบ้านเมืองที่ดีไปปฏิบัติ 3. ศึกษาจุดแข็ง จุดอ่อน โอกาส และข้อจำกัด ในการนำหลักการบริหารกิจการบ้านเมืองที่ดีมาใช้ในองค์การบริหารส่วนตำบลในเขตจังหวัดพระนครศรีอยุธยา และ 4. เสนอแนะแนวทางการนำหลักการบริหารกิจการบ้านเมืองที่ดี ไปใช้เป็นแนวทางในการปฏิบัติแก่องค์การบริหารส่วนตำบลในเขตจังหวัดพระนครศรีอยุธยา ผลการศึกษาพบว่า 1) ระดับความสำเร็จของการนำหลักการบริหารกิจการบ้านเมืองที่ดีไปปฏิบัติในองค์การบริหารส่วนจังหวัดพระนครศรีอยุธยา แตกต่างกันอย่างมีนัยสำคัญทางสถิติที่ระดับ .05 จำนวน 2 คู่ คือ องค์การบริหารส่วนตำบลขนาดเล็กและองค์การบริหารส่วนตำบลขนาดใหญ่ และองค์การบริหารส่วนตำบลขนาดกลาง และองค์การบริหารส่วนตำบลขนาดใหญ่

โดยพบว่า องค์การบริหารส่วนตำบลขนาดเล็กและขนาดกลางมีค่าเฉลี่ยระดับความสำเร็จสูงกว่า องค์การบริหารส่วนตำบลขนาดใหญ่ 2) ปัจจัยด้านกระบวนการทัศน วัฒนธรรม และค่านิยมในการทำงาน ปัจจัยด้านการจูงใจ และปัจจัยด้านสมรรถนะ มีอิทธิพลต่อความสำเร็จของการนำหลักการ บริหารกิจการบ้านเมืองที่ดีไปปฏิบัติในองค์การบริหารส่วนตำบลในเขตจังหวัดพระนครศรีอยุธยา อย่างมีนัยสำคัญทางสถิติ ณ ระดับ .05 3) จุดแข็งขององค์การบริหารส่วนตำบลคือการมีงบประมาณ และวัสดุอุปกรณ์อย่างเพียงพอ มีอิสระในการบริหารงาน จุดอ่อนคือ มีความขัดแย้ง ขาดความสามัคคี ภายในหน่วยงาน โอกาสคือมีหน่วยงานระดับเหนือขึ้นไปให้ความสำคัญและให้คำปรึกษาได้ดี อุปสรรค คือมีการเปลี่ยนแปลงนโยบายของรัฐบาลหรือผู้บริหารบ่อย และขาดความร่วมมือจากชุมชน และ 4) ข้อเสนอแนะจากการวิจัย ได้แก่ ผู้บริหารควรประยุกต์ใช้เครื่องมือหรือเทคนิคทางการบริหาร ต่าง ๆ เช่น การสร้างภาวะผู้นำต้นแบบ การจัดทำประมวลจริยธรรม 2) ควรมีระบบการสร้างขวัญ กำลังใจแก่พนักงานที่ปฏิบัติงานดี เช่น การประกาศเกียรติคุณ รางวัลพนักงานดีเด่น และควรมีการนำ ระบบสมรรถนะเข้ามาใช้ในการประเมินความดีความชอบ และส่งเสริมให้พนักงานเรียนรู้เพื่อพัฒนา ตนเอง เช่น e-learning

วรรณวิมล นาคทอง (2553) ศึกษาวิจัย เรื่อง นโยบายการพัฒนาคุณภาพชีวิตการทำงาน ของพนักงานจ้างเหมางานธุรการ (Outsourcing): กรณีศึกษาธนาคารอาคารสงเคราะห์ มีวัตถุประสงค์ คือ 1. เพื่อศึกษามุมมองผู้บริหารที่มีต่อคุณภาพชีวิตการทำงานของพนักงานจ้างเหมา ธุรการ 2. เพื่อศึกษาแนวนโยบายเกี่ยวกับการพัฒนาคุณภาพชีวิตการทำงานของพนักงานจ้างเหมา ธุรการ 3. เพื่อศึกษาปัญหาข้อจำกัดในการนำนโยบายการพัฒนาคุณภาพชีวิตการทำงานไปปฏิบัติ และ 4. เพื่อศึกษาแนวทางในการแก้ไขปัญหาหรือลดข้อจำกัดในการนำนโยบายการพัฒนาคุณภาพ ชีวิตการทำงานไปปฏิบัติ ผลการศึกษาพบว่า 1. มุมมองผู้บริหาร พนักงานจ้างเหมางานธุรการมีความ จำเป็นต่อองค์กร ควรมีนโยบายการพัฒนาคุณภาพชีวิตการทำงานพนักงานจ้างเหมา 2. แนวนโยบาย เกี่ยวกับการพัฒนาคุณภาพชีวิตการทำงานของพนักงานจ้างเหมา การดำเนินนโยบายยังทำได้ไม่ สะดวก เนื่องจากสถานะของพนักงานจ้างเหมาไม่ใช่ลูกจ้างขององค์กร 3. ปัญหาข้อจำกัดในการนำ นโยบายไปปฏิบัติเกิดจากสถานะของพนักงานจ้างเหมา ระเบียบ ข้อบังคับ ข้อกฎหมาย และสัญญา จ้าง ปัญหาด้านงบประมาณ ต้นทุน และค่าใช้จ่ายที่เกิดจากการพัฒนา 4. แนวทางแก้ไขปัญหาหรือ ลดข้อจำกัดในการนำนโยบายไปปฏิบัติโดยหาช่องทางเพิ่มรายได้ การลดค่าใช้จ่ายด้านอื่น ๆ ทำความ ตกกลงร่วมกันระหว่างองค์กรกับบริษัทต้นสังกัดพนักงานจ้างเหมา เพื่อการพัฒนาคุณภาพชีวิต

มนัสนันท์ ชัยกิจยิ่งเจริญ (2553) ศึกษาวิจัย เรื่อง การจัดการบริการสาธารณะโดย วิธีการทำสัญญาจ้าง: กรณีศึกษาเทศบาลนครพิษณุโลกและเทศบาลนครขอนแก่น มีวัตถุประสงค์ คือ 1. เพื่อศึกษาข้อดี ข้อเสีย ของการจัดการบริการสาธารณะโดยวิธีการทำสัญญาจ้าง (Contracting Out) ของเทศบาลนคร 2. เพื่อศึกษาประเภทการบริการสาธารณะที่เหมาะสมในการใช้การจัดการ

การบริการสาธารณะโดยวิธีการทำสัญญาจ้างในเทศบาลนคร และ 3. เพื่อศึกษาถึงประสิทธิผลการบริการสาธารณะโดยวิธีการทำสัญญาจ้างของเทศบาลนคร ผลการศึกษาพบว่า การจัดการการบริการสาธารณะโดยวิธีการทำสัญญาจ้าง มีความเหมาะสมกับองค์กรปกครองส่วนท้องถิ่นของไทย เพื่อไม่ให้เทศบาลเพิ่มจำนวนบุคลากรในองค์การ ลดต้นทุน และเพิ่มการจ้างงานให้กับธุรกิจท้องถิ่น ประเภทการบริการที่เหมาะสมใช้วิธีการทำสัญญาจ้าง คือการก่อสร้างซ่อมแซมถนน การรักษาความปลอดภัย และการบำรุงรักษาสวนสาธารณะ เกาะกลางถนน เนื่องจากมีการครอบครองสินทรัพย์ต่ำ (Asset Specificity) ใช้แรงงานหรือเครื่องจักรเพียงเล็กน้อย มีการแข่งขันสูง การวัดผลผลิตชัดเจนทำให้การควบคุมทำได้ง่ายผลการศึกษาด้านประสิทธิผลของวิธีการทำสัญญาจ้างในเทศบาลนครพิษณุโลกและเทศบาลนครขอนแก่น พบว่า มีคุณภาพการให้บริการสูงกว่า ด้านการเท่าเทียมของการได้รับบริการดีกว่า และด้านตรงตามที่ได้ตกลงกันไว้ในสัญญามากกว่า การดำเนินการของเทศบาลนครแต่ลดต้นทุนของภาครัฐได้น้อย ในโครงการซ่อมถนน รักษาความปลอดภัยและดูแลสวนสาธารณะของทั้ง 2 เทศบาล โครงการเก็บขยะที่ใช้วิธีการทำสัญญาจ้าง ของเทศบาลนครขอนแก่น พบว่าต้นทุนของภาครัฐเท่าเดิม มีคุณภาพสูงกว่า ได้รับบริการเท่าเทียมดีกว่า และตรงตามที่ได้ตกลงในสัญญามากกว่า ส่วนโครงการเก็บขยะของเทศบาลนครพิษณุโลกแม้ว่าสามารถลดต้นทุนของภาครัฐได้ แต่คุณภาพด้อยกว่า ได้รับบริการไม่ทั่วถึงและตรงตามที่ได้ตกลงในสัญญาน้อยกว่าการดำเนินการให้บริการของเทศบาลนครข้อเสนอแนะจากการวิจัยที่สำคัญคือควรปรับปรุงวิธีการทำสัญญาจ้างเพื่อเพิ่มประสิทธิผลโดยการกำหนดข้อกำหนดในสัญญาให้ชัดเจน เพื่อให้มีความสามารถในการควบคุมคุณสมบัติของผู้รับจ้าง โดยพิจารณาประสิทธิภาพและความสามารถในการจัดการ ถ้าเอกชนเป็นผู้ดำเนินงานแทน กรณีให้ชุมชนดำเนินการแทน ผู้นำชุมชนต้องมีภาวะผู้นำที่มีความสามารถในการตัดสินใจ มีจิตสาธารณะ เสียสละ และต้องมีความโปร่งใส เพื่อให้ได้การบริการที่มีคุณภาพสร้างการแข่งขันให้เกิดขึ้น และลดต้นทุนของภาครัฐ การสนับสนุนของฝ่ายบริหารมีความสำคัญในการช่วยให้เกิดการใช้วิธีการทำสัญญาจ้าง การมีส่วนร่วมของประชาชนช่วยให้มีการตรวจสอบการทำงานของเจ้าหน้าที่ การประเมินคุณสมบัติของผู้เข้าร่วมเสนอราคาทำให้ได้ผู้ให้บริการที่มีประสิทธิภาพ มีการติดต่อสื่อสารระหว่างกัน และช่วยแก้ไขปัญหา ทำให้ประชาชนได้รับการบริการอย่างมีประสิทธิภาพ

สุรีพร กาญจนานพฤกษ์ (2553) ศึกษาวิจัย เรื่อง ระดับผลสัมฤทธิ์การปฏิบัติงานของข้าราชการสำนักงานสรรพากรพื้นที่ในสังกัดสำนักงานภาค 6 มีวัตถุประสงค์ 1. เพื่อศึกษาระดับผลสัมฤทธิ์การปฏิบัติงานของข้าราชการ สำนักงานงานสรรพากรพื้นที่ในสังกัดสำนักงานสรรพากรภาค 6 2. เพื่อเปรียบเทียบระดับผลสัมฤทธิ์การปฏิบัติงานของ ข้าราชการในแต่ละสำนักงานสรรพากรพื้นที่ในสังกัดสำนักงานสรรพากรภาค 6 3. เพื่อศึกษาปัจจัยที่มีอิทธิพลต่อ ระดับผลสัมฤทธิ์

การปฏิบัติงานของข้าราชการสำนักงานสำนักงานสรรพากรพื้นที่ในสังกัดสำนักงานสรรพากรภาค 6 และ 4. เพื่อเสนอแนะนโยบายและมาตรการต่าง ๆ ในการปฏิบัติงานของข้าราชการสำนักงานสรรพากรพื้นที่ในสังกัดสำนักงานสรรพากรภาค 6 ให้มีระดับผลสัมฤทธิ์มากขึ้น ผลการศึกษาพบว่า (1) ระดับผลสัมฤทธิ์การปฏิบัติงานของข้าราชการสำนักงานสรรพากรพื้นที่ใน สังกัดสำนักงานสรรพากรภาค 6 อยู่ในระดับมากกว่าร้อยละ 80 อย่างมีนัยสำคัญทางสถิติ ที่ระดับ .05 (2) ระดับผลสัมฤทธิ์การปฏิบัติงานของข้าราชการแต่ละสำนักงานสรรพากรพื้นที่ในสังกัดสำนักงานสรรพากรภาค 6 ไม่แตกต่างกัน (3) ปัจจัยที่มีอิทธิพลต่อระดับผลสัมฤทธิ์การปฏิบัติงานของข้าราชการสำนักงานสรรพากรพื้นที่ ในสังกัดสำนักงานสรรพากรภาค 6 อย่างมีนัยสำคัญทางสถิติที่ระดับ .05 ได้แก่ปัจจัยด้านสมรรถนะ ปัจจัยด้านการบริหารกิจการบ้านเมืองที่ดี ปัจจัยด้านการบริหารเชิงยุทธศาสตร์ ปัจจัยด้านกระบวนการทัศน์ วัฒนธรรม และค่านิยมในการทำงาน (4) จากการวิจัยครั้งนี้มีข้อเสนอแนะในการนำนโยบายและมาตรการต่าง ๆ เพื่อให้ผลการ ปฏิบัติงานของข้าราชการสำนักงานสรรพากรพื้นที่ในสังกัดสำนักงานสรรพากรภาค 6 มีผลสัมฤทธิ์เพิ่มสูงขึ้น ควรให้ความสำคัญในการนำหลักสมรรถนะ หลักการบริหารกิจการบ้านเมืองที่ดี การบริหารเชิงยุทธศาสตร์ รวมถึงกระบวนการทัศน์ วัฒนธรรม และค่านิยมในการทำงาน มาใช้เป็นกรอบในการบริหารการปฏิบัติงานของ ข้าราชการ

ธัญญารัตน์ เรียนกะศิลป์ (2555) ศึกษาวิจัย เรื่อง ผลสัมฤทธิ์ในการให้บริการสาธารณะขององค์การบริหารส่วนตำบลในเขตจังหวัดสุพรรณบุรี มีวัตถุประสงค์ คือ 1. เพื่อศึกษาระดับผลสัมฤทธิ์ในการให้บริการสาธารณะขององค์การบริหารส่วนตำบลในเขตจังหวัดสุพรรณบุรี 2. เพื่อศึกษาปัจจัยที่มีอิทธิพลต่อผลสัมฤทธิ์ในการให้บริการสาธารณะขององค์การบริหารส่วนตำบลในเขตจังหวัดสุพรรณบุรี 3. เพื่อศึกษาจุดแข็ง จุดอ่อน โอกาส และข้อจำกัด โดยภาพรวมในการให้บริการสาธารณะขององค์การบริหารส่วนตำบลในเขตจังหวัดสุพรรณบุรี และ 4. เพื่อเสนอแนะกลยุทธ์ในการปรับปรุงการให้บริการสาธารณะขององค์การบริหารส่วนตำบลในเขตจังหวัดสุพรรณบุรี ผลการศึกษาพบว่า (1) ระดับผลสัมฤทธิ์ในการให้บริการสาธารณะขององค์การบริหารส่วนตำบลในเขตจังหวัดสุพรรณบุรี มีมากกว่าร้อยละ 70 (2) ปัจจัยด้านการบริหารมุ่งผลสัมฤทธิ์ ปัจจัยด้านการบริหารเชิงกลยุทธ์ ปัจจัยด้านการบริหารกิจการบ้านเมืองที่ดี และปัจจัยด้านแรงจูงใจในการทำงาน มีอิทธิพลต่อผลสัมฤทธิ์ในการให้บริการสาธารณะขององค์การบริหารส่วนตำบลในเขตจังหวัดสุพรรณบุรี อย่างมีนัยสำคัญทางสถิติที่ระดับ .05 (3) จุดแข็งในการให้บริการสาธารณะขององค์การบริหารส่วนตำบลในเขตจังหวัดสุพรรณบุรี คือ มีการให้บริการสาธารณะด้วยความรวดเร็ว ทันใจ จุดอ่อน คือ ขาดความพร้อมทางด้านงบประมาณและวัสดุอุปกรณ์ สำหรับการให้บริการประชาชน โอกาส คือ สามารถเปิดโอกาสให้ประชาชนเข้ามามีส่วนร่วมในการให้บริการสาธารณะทุกขั้นตอน

และ (4) กลยุทธ์ในการปรับปรุงการให้บริการสาธารณะขององค์การบริหารส่วนตำบลในเขตจังหวัด สุพรรณบุรี คือ ควรส่งเสริมการออกให้บริการประชาชนนอกสถานที่ เพื่อส่งเสริมการมีส่วนร่วมของ ประชาชน ส่งเสริมการพัฒนาบุคลากรให้มีความรู้ด้านกฎหมาย ระเบียบ แนวทางปฏิบัติใน การปฏิบัติงานการให้บริการสาธารณะ มีการนำความต้องการของประชาชนมาเป็นแนวทางใน การให้บริการสาธารณะ และควรดำเนินการให้บริการสาธารณะโดยมีการบูรณาการร่วมกับหน่วยงานอื่น

นิภาพรรณ รอดโกคา (2555) ศึกษาวิจัย เรื่อง ปัจจัยที่มีอิทธิพลต่อผลสัมฤทธิ์ในการ ปฏิบัติงานของข้าราชการสำนักงานปลัดกระทรวงเกษตรและสหกรณ์ส่วนกลาง มีวัตถุประสงค์ คือ 1. เพื่อศึกษาระดับผลสัมฤทธิ์ในการปฏิบัติงานของข้าราชการในภาพรวมของสำนักงานปลัดกระทรวง เกษตรและสหกรณ์ส่วนกลาง 2. เพื่อศึกษาเปรียบเทียบระดับผลสัมฤทธิ์ในการปฏิบัติงานของ ข้าราชการแต่ละกอง/สำนักในสังกัดสำนักงานปลัดกระทรวงเกษตรและสหกรณ์ส่วนกลาง 3. เพื่อศึกษาปัจจัยที่มีอิทธิพลต่อผลสัมฤทธิ์ในการปฏิบัติงานของข้าราชการสำนักงานปลัดกระทรวง เกษตรและสหกรณ์ส่วนกลาง และ 4. เพื่อเสนอแนวทางในการเสริมสร้างผลสัมฤทธิ์ในการปฏิบัติงาน ของข้าราชการสำนักงานปลัดกระทรวงเกษตรและสหกรณ์ส่วนกลาง ผลการศึกษา พบว่า (1) ระดับ ผลสัมฤทธิ์ในการปฏิบัติงานของข้าราชการสำนักงานปลัดกระทรวงเกษตรและสหกรณ์ส่วนกลางอยู่ใน ระดับมากกว่า ร้อยละ 70 (2) ระดับผลสัมฤทธิ์ในการปฏิบัติงานของข้าราชการสำนักงานปลัดกระทรวง เกษตรและสหกรณ์ส่วนกลางในแต่ละกอง/สำนักแตกต่างกัน ซึ่งยอมรับสมมติฐานที่ตั้งไว้ (3) ปัจจัยด้าน การบริหารกิจการบ้านเมือง ปัจจัยด้านสมรรถนะ และปัจจัยด้านแรงจูงใจมีอิทธิพลต่อผลสัมฤทธิ์ใน การปฏิบัติงานของข้าราชการสำนักงานปลัดกระทรวงเกษตรและสหกรณ์ส่วนกลางอย่างมีนัยสำคัญ ทางสถิติที่ระดับ .05 (4) แนวทางในการเสริมสร้างผลสัมฤทธิ์ในการปฏิบัติงานของข้าราชการ สำนักงานปลัดกระทรวงเกษตรและสหกรณ์ส่วนกลาง คือ ควรนำหลักการบริหารกิจการบ้านเมืองที่ดี มาใช้ในการปฏิบัติงานอย่างจริงจังและต่อเนื่อง ส่งเสริมการจัดทำแผนความก้าวหน้าในอาชีพ การนำ ระบบสมรรถนะมาใช้ในการประเมินผลงานและการเลื่อนตำแหน่ง และผู้บริหารควรส่งเสริมการสร้าง แรงจูงใจในการทำงาน

นิภาพร เฉียนเลียน (2555) ศึกษาวิจัย เรื่อง ปัจจัยที่มีอิทธิพลต่อผลสัมฤทธิ์ใน การปฏิบัติงานของข้าราชการศาลยุติธรรมภาค 8 มีวัตถุประสงค์ คือ 1. เพื่อศึกษาผลสัมฤทธิ์ใน การปฏิบัติงานของข้าราชการศาลยุติธรรมภาค 8 2. เพื่อศึกษาเปรียบเทียบผลสัมฤทธิ์ใน การปฏิบัติงานของข้าราชการศาลยุติธรรม แต่ละศาลในภาค 8 3. เพื่อศึกษาปัจจัยที่มีอิทธิพลต่อ ผลสัมฤทธิ์ในการปฏิบัติงานของข้าราชการศาลยุติธรรมภาค 8 และ 4. เพื่อศึกษาแนวทางในการสร้าง ผลสัมฤทธิ์ในการปฏิบัติงานของข้าราชการศาลยุติธรรมภาค 8 ผลการศึกษาพบว่า (1) ผลสัมฤทธิ์ใน การปฏิบัติงานของข้าราชการศาลยุติธรรม ภาค 8 อยู่ในระดับมากกว่าร้อยละ 80 (2) ระดับผลสัมฤทธิ์ใน การปฏิบัติงานของข้าราชการศาลยุติธรรมภาค 8 ของแต่ละศาลแตกต่างกัน (3) ปัจจัยด้านคุณภาพ

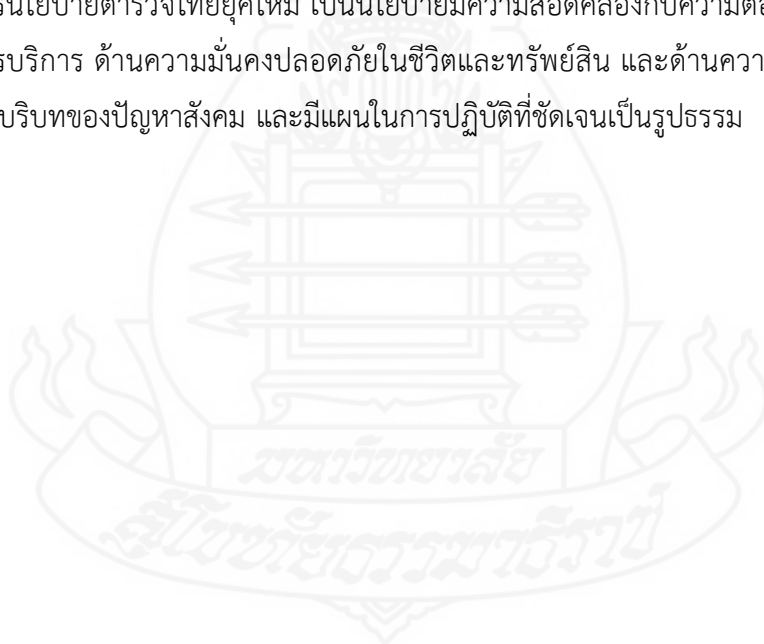
การบริหารจัดการภาครัฐ ปัจจัยด้านสมรรถนะ ปัจจัยด้านกระบวนการทัศน์ วัฒนธรรมและค่านิยมในการทำงาน และปัจจัยด้านแรงจูงใจ มีอิทธิพลต่อผลสัมฤทธิ์ในการปฏิบัติงานของข้าราชการศาลยุติธรรมภาค 8 อย่างมีนัยสำคัญทางสถิติที่ระดับ.05 (4) แนวทางในการสร้างผลสัมฤทธิ์ในการปฏิบัติงานของข้าราชการศาลยุติธรรมภาค 8 ได้แก่ ควรนำการบริหารกิจการภาครัฐแนวใหม่ กระบวนทัศน์ใหม่ รวมทั้งวัฒนธรรมและค่านิยมในการทำงาน มาใช้อย่างจริงจัง นอกจากนี้ควรนำระบบสมรรถนะมาใช้ในการประเมินผลการปฏิบัติงานเพื่อพิจารณาความดีความชอบและเลื่อนตำแหน่ง และสร้างแรงจูงใจเพื่อปรับเปลี่ยนค่านิยมในการทำงานของข้าราชการศาลยุติธรรมภาค 8 เพื่อให้เกิดผลสัมฤทธิ์ในการปฏิบัติงานที่สูงขึ้น

โหวท ยะสารวรรณ (2555) ศึกษาวิจัย เรื่อง ปัจจัยที่มีอิทธิพลต่อประสิทธิผลขององค์การบริหารส่วนจังหวัดในการจัดบริการสาธารณะด้านโครงสร้างพื้นฐาน มีวัตถุประสงค์ คือ 1. เพื่อศึกษาประสิทธิผลขององค์การบริหารส่วนจังหวัดในการจัดบริการสาธารณะด้านโครงสร้างพื้นฐาน 2. เพื่อศึกษาปัจจัยที่มีอิทธิพลต่อประสิทธิผลขององค์การบริหารส่วนจังหวัดในการจัดบริการสาธารณะด้านโครงสร้างพื้นฐาน 3. เพื่อสร้างสมการพยากรณ์สำหรับทำนายประสิทธิผลขององค์การบริหารส่วนจังหวัดในการจัดบริการสาธารณะด้านโครงสร้างพื้นฐาน และ 4. เพื่อศึกษาแนวทางในการพัฒนาการบริการสาธารณะด้านโครงสร้างพื้นฐานขององค์การบริหารส่วนจังหวัด ผลการศึกษา พบว่า 1) ประสิทธิผลขององค์การบริหารส่วนจังหวัดในการจัดบริการสาธารณะด้านโครงสร้างพื้นฐานอยู่ในระดับมากในทุกด้าน 2) ปัจจัยลักษณะขององค์กร ปัจจัยลักษณะของสภาพแวดล้อม ปัจจัยลักษณะของบุคคลในองค์กรมีความสัมพันธ์ทางบวกกับประสิทธิผลขององค์การบริหารส่วนจังหวัดในการจัดบริการสาธารณะด้านโครงสร้างพื้นฐานในระดับค่อนข้างสูง และปัจจัยนโยบายการบริหารและการปฏิบัติมีความสัมพันธ์ทางบวกกับประสิทธิผลขององค์การบริหารส่วนจังหวัดในการจัดบริการสาธารณะด้านโครงสร้างพื้นฐานในระดับสูง 3) ปัจจัยวัฒนธรรมองค์การติดต่อสื่อสาร การบริหารการเปลี่ยนแปลง การบริหารเชิงกลยุทธ์ โครงสร้างองค์กร การจัดการความขัดแย้ง เทคโนโลยี แรงจูงใจในการทำงาน คุณภาพบุคลากร และการเมืองและกฎหมายสามารถร่วมกันอธิบายความแปรปรวนของประสิทธิผลขององค์การบริหารส่วนจังหวัดในการจัดบริการสาธารณะด้านโครงสร้างพื้นฐานได้ร้อยละ 77

ธนภูมิ ขาดิติ (2555) การศึกษาวิจัย เรื่อง ผลสัมฤทธิ์การบริหารนโยบายตำรวจไทยยุคใหม่มีวัตถุประสงค์ คือ 1. เพื่อศึกษาการปฏิรูปองค์กรตำรวจไทย 2. เพื่อศึกษาบทบาทภาคประชาชนที่มีต่อการบริหารงานตำรวจ 3. เพื่อศึกษาภาพลักษณ์องค์กรตำรวจไทย 4. เพื่อศึกษานโยบายผู้บัญชาการตำรวจแห่งชาติ และ 5. เพื่อศึกษาผลสัมฤทธิ์การบริหารนโยบายตำรวจไทยยุคใหม่ ผลการศึกษาพบว่า 1) การปฏิรูปองค์กรตำรวจ ได้แก่ โครงสร้างองค์กร การจัดองค์กร การบริหารจัดการภาครัฐแนวใหม่ การมีส่วนร่วม มีการเปลี่ยนแปลงค่อนข้างมาก ยกเว้นการบริหารงานบุคคล

ของตำรวจยังมีการเมืองเข้ามาแทรกแซงอยู่เสมอ ในขณะที่การรับรู้เกี่ยวกับการปฏิรูปองค์กรตำรวจของเจ้าหน้าที่ ตำรวจ โดยรวมอยู่ในระดับมาก ส่วนรายข้อเจ้าหน้าที่ตำรวจรับรู้ว่าสำนักงานตำรวจแห่งชาติ เป็นหน่วยงานอิสระไม่สังกัดหน่วยงานใดขึ้นตรงกับนายกรัฐมนตรีอยู่ในระดับมากที่สุด

2) บทบาทภาคประชาชนในด้านการเป็นตัวแทนในรูปแบบคณะกรรมการนโยบายตำรวจแห่งชาติ (ก.ต.ช.) คณะกรรมการข้าราชการตำรวจ (ก.ตร.) และคณะกรรมการตรวจสอบติดตามการบริหารงานตำรวจ (กต.ตร.) แสดงบทบาทในภาคประชาชนได้เด่นชัดที่สุด แต่คณะกรรมการตรวจสอบติดตามการบริหารงานตำรวจ (กต.ตร.) ยังทำหน้าที่ไม่สอดคล้องกับเจตนารมณ์ของพระราชบัญญัติตำรวจ พ.ศ. 2547 การแสดงบทบาทในรูปแบบอาสาสมัครตำรวจชุมชน อาสาสมัครจราจร และเครือข่ายอาสาสมัคร ประชาชนรับรู้ถึงบทบาทด้านนี้มากที่สุด 3) ภาพลักษณ์ตำรวจไทยในสายตาประชาชน โดยรวมยังมีภาพลักษณ์ที่ติดลบ และประชาชนมีความรู้สึกที่ตำรวจยังไม่สามารถรักษาภาพลักษณ์ที่ดีของตนเองไว้ ยกเว้นด้านการบริการประชาชนที่มีความพึงพอใจในระดับสูง 4) นโยบายผู้บัญชาการตำรวจแห่งชาติ เจ้าหน้าที่ตำรวจรับรู้ถึงสาระสำคัญในการบริหารของสำนักงานตำรวจแห่งชาติทุกด้าน และรับรู้นโยบาย บริการดุจญาติ พี่ทักษ์ราษฎร์ดุจครอบครัว ในระดับมากทุกข้อ 5) ผลสัมฤทธิ์การบริหารนโยบายตำรวจไทยยุคใหม่ เป็นนโยบายมีความสอดคล้องกับความต้องการของประชาชนในด้านการบริการ ด้านความมั่นคงปลอดภัยในชีวิตและทรัพย์สิน และด้านความพึงพอใจ ตลอดจนครอบคลุมบริบทของปัญหาสังคม และมีแผนในการปฏิบัติที่ชัดเจนเป็นรูปธรรม



8. สรุปกรอบแนวคิดการวิจัย

ผู้วิจัยได้ทบทวนวรรณกรรม องค์ความรู้จากแนวคิด ทฤษฎีและงานวิจัยที่เกี่ยวข้อง สามารถนำมาสังเคราะห์สรุปเป็นกรอบแนวคิดการวิจัยได้ ดังนี้



ภาพที่ 2.3 สรุปกรอบแนวคิดในการวิจัย

ผู้วิจัยได้ทบทวนวรรณกรรม องค์ความรู้จากแนวคิด ทฤษฎีและงานวิจัยที่เกี่ยวข้อง สามารถนำมาสังเคราะห์สรุปเป็นกรอบแนวคิดการวิจัยได้ ดังนี้

8.1 กลุ่มปัจจัยด้านการจัดการภาครัฐแนวใหม่ เป็นการบูรณาการจากแนวคิดรัฐบาลประกอบการ (Reinventing Government) ของ David Osborne & Ted Gaebler โจนาธาน บอสตัน และคณะ (Jonathan Boston) โอเวน อี ฮิวส์ (Owen E. Hughes) คริสโตเฟอร์ ฮูด (Christopher Hood)

8.2 ปัจจัยด้านการบริหารมุ่งผลสัมฤทธิ์ (Result Based Management – RBM) โดยนำมาจากกรอบแนวคิดของการบริหารมุ่งผลสัมฤทธิ์ของทศพร ศิริสัมพันธ์

8.3 ปัจจัยด้านการบริหารกิจการบ้านเมืองที่ดี (Good Governance) นำมาจากหลักธรรมาภิบาลของการบริหารกิจการบ้านเมืองที่ดี (Good Governance) ตามพระราชกฤษฎีกาว่าด้วยหลักเกณฑ์และวิธีการบริหารกิจการบ้านเมืองที่ดี พ.ศ. 2546 และสำนักงานคณะกรรมการพัฒนาระบบราชการ (ก.พ.ร.)

8.4 ปัจจัยเศรษฐศาสตร์ด้านต้นทุนธุรกรรม (Transaction-Cost Economics) โดยนำมาจากกรอบแนวคิดของ Ronald Coase โดย เคนเนท เลาดอน และจิ้นส์ เลาดอน (Kenneth C. Laudon, Jane P. Laudon)

8.5 ปัจจัยด้านความชัดเจนของกฎหมาย (The Clarity of The Law) โดยนำมาจากหลักการตามแผนพัฒนาเศรษฐกิจและสังคมแห่งชาติ ฉบับที่ 8 (พ.ศ. 2540-พ.ศ. 2544) นโยบายรัฐบาล มติคณะรัฐมนตรี ระเบียบกระทรวงมหาดไทยว่าด้วยวิธีการงบประมาณขององค์กรปกครองส่วนท้องถิ่น พ.ศ. 2541 ระเบียบสำนักนายกรัฐมนตรีว่าด้วยการพัสดุ พ.ศ. 2535 ระเบียบกระทรวงมหาดไทยว่าด้วยการพัสดุของหน่วยการบริหารราชการส่วนท้องถิ่น พ.ศ. 2535 ระเบียบกระทรวงมหาดไทยว่าด้วยการพัสดุของหน่วยการบริหารราชการส่วนท้องถิ่น พ.ศ. 2538

8.6 ตัวแปรตาม ผลสัมฤทธิ์ของการนำวิธีการทำสัญญาจ้างมาใช้ขององค์กรปกครองส่วนท้องถิ่นในจังหวัดเชียงใหม่ ใน 2 ระดับ ประกอบด้วย 1) ผลผลิต ได้แก่ การประหยัดค่าใช้จ่ายของภาครัฐ (Cost Reduction) ต้นทุนต่อผลผลิตลดลง (Unit Cost Reduction) คุณภาพการให้บริการเพิ่มขึ้น (Quality of Service Increased) ความเท่าเทียมในการให้บริการ (Equality of Service) ตรงตามที่ตกลงกันไว้ในสัญญา (Term of Reference) 2) ผลลัพธ์ ได้แก่ ความพึงพอใจของประชาชน (Customer Satisfaction) เป็นการบูรณาการแนวคิดพระราชกฤษฎีกาว่าด้วยหลักเกณฑ์และวิธีการบริหารกิจการบ้านเมืองที่ดี พ.ศ. 2546 และจากแนวคิดมโนทัศน์ ชัยกิจยิ่งเจริญ

บทที่ 3

วิธีดำเนินการวิจัย

ในการศึกษาวิจัย เรื่อง ผลสัมฤทธิ์ของการนำวิธีการทำสัญญาจ้างมาใช้ขององค์กรปกครองส่วนท้องถิ่นในจังหวัดเชียงใหม่ ครั้งนี้ ได้กำหนดรูปแบบการวิจัย ประชากรที่ศึกษา การเก็บรวบรวมข้อมูล และการวิเคราะห์ข้อมูล มีรายละเอียดดังนี้

1. รูปแบบการวิจัย
2. ประชากร และกลุ่มตัวอย่าง
3. เครื่องมือการวิจัย
4. การเก็บรวบรวมข้อมูล
5. การวิเคราะห์ข้อมูล
6. ระยะเวลาในการวิจัย

1. รูปแบบการวิจัย

ในการศึกษาวิจัยในครั้งนี้ ผู้วิจัยใช้การวิจัยเป็นแบบไม่ทดลอง ซึ่งเป็นการวิจัยเชิงสำรวจ (Survey Research) ที่เน้นการวิจัยแบบตัดขวาง (Cross sectional research) โดยการรวบรวมข้อมูลเพียงครั้งเดียวในช่วงมิติของเวลาตามปกติ และใช้การวิจัยเชิงปริมาณ (Quantitative research) เนื่องจากการเก็บรวบรวมข้อมูลจากกลุ่มตัวอย่างที่มีการสุ่มมาจากประชากรจำนวนมาก เกี่ยวกับผลสัมฤทธิ์ของการนำวิธีการทำสัญญาจ้างมาใช้ขององค์กรปกครองส่วนท้องถิ่นในจังหวัดเชียงใหม่ และใช้การวิจัยเชิงคุณภาพ (Qualitative Research) ด้วยการวิเคราะห์จากแบบสอบถามที่เป็นปลายเปิด และการสัมภาษณ์

2. ประชากร และกลุ่มตัวอย่าง

2.1 ประชากร ที่ใช้ในการศึกษาวิจัย เรื่องผลสัมฤทธิ์ของการนำวิธีการทำสัญญาจ้างมาใช้ขององค์กรปกครองส่วนท้องถิ่นในจังหวัดเชียงใหม่ แบ่งเป็น 2 กลุ่ม

กลุ่มที่ 1 ผู้บริหารองค์กรปกครองส่วนท้องถิ่นในจังหวัดเชียงใหม่ที่มาจาก การเลือกตั้ง คือ นายกองค้การบริหารส่วนจังหวัด นายกเทศมนตรี นายองค์การบริหารส่วนตำบล จำนวน 211 คน

กลุ่มที่ 2 ผู้บริหารสูงสุดฝ่ายพนักงานส่วนท้องถิ่นองค์กรปกครองส่วนท้องถิ่นในจังหวัดเชียงใหม่ คือ ปลัดองค์การบริหารส่วนจังหวัด ปลัดเทศบาล ปลัดองค์การบริหารส่วนตำบล จำนวน 211 คน ดังตารางต่อไปนี้

ตารางที่ 3.1 แสดงจำนวนประชากรจำแนกตามประเภทองค์กรปกครองส่วนท้องถิ่นในจังหวัดเชียงใหม่

ลำดับที่	ประเภทองค์กรปกครองส่วนท้องถิ่นในจังหวัดเชียงใหม่	ผู้บริหารที่มาจากกรเลือกตั้ง	ผู้บริหารสูงสุดฝ่ายพนักงานส่วนท้องถิ่น	รวม
1	องค์การบริหารส่วนจังหวัด	1	1	2
2	เทศบาลนคร	1	1	2
3	เทศบาลเมือง	4	4	8
4	เทศบาลตำบล	108	108	216
5	องค์การบริหารส่วนตำบล	97	97	194
	รวม	211	211	422

ที่มา : สำนักงานท้องถิ่นจังหวัดเชียงใหม่ 2557

2.2 กลุ่มตัวอย่าง ที่นำมาใช้ในการศึกษาวิจัยครั้งนี้ คือ องค์กรปกครองส่วนท้องถิ่นในจังหวัดเชียงใหม่ 211 แห่ง

2.2.1 ขนาดกลุ่มตัวอย่าง ขนาดกลุ่มตัวอย่างที่จะนำมาศึกษาวิจัย คำนวณได้จากผู้บริหารองค์กรปกครองส่วนท้องถิ่นในจังหวัดเชียงใหม่ที่มาจากกรเลือกตั้ง และที่มาจากผู้บริหารสูงสุดฝ่ายพนักงานส่วนท้องถิ่นในจังหวัดเชียงใหม่ จำนวน 422 คน โดยผู้วิจัยได้คำนวณหาขนาดกลุ่มตัวอย่างจากสูตรของทาโร ยามาเนะ (Taro Yamane, 1967) ที่ระดับความคลาดเคลื่อนของการสุ่มตัวอย่างที่ระดับ 0.05 ดังสูตรต่อไปนี้

การคำนวณหาขนาดตัวอย่างจากจำนวนองค์กรปกครองส่วนท้องถิ่น

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

โดย n = จำนวนของขนาดตัวอย่าง
 N = จำนวนทั้งหมดของประชากรที่ใช้ในการศึกษา
 e = ความคลาดเคลื่อนของการสุ่มตัวอย่างกำหนดให้เท่ากับ 0.05

$$\text{แทนค่า} \quad n = \frac{422}{1+422(0.0025)}$$

$$n = 206$$

ขนาดกลุ่มตัวอย่างที่เป็นองค์กรปกครองส่วนท้องถิ่น = 206 คน

ดังนั้น ขนาดของกลุ่มตัวอย่างสำหรับการวิจัยในครั้งนี้จึงได้แก่ผู้บริหารที่มาจากการเลือกตั้ง คือ นายกองค์การบริหารส่วนจังหวัด นายกเทศมนตรี และนายกองค์การบริหารส่วนตำบล และผู้บริหารสูงสุดฝ่ายพนักงานส่วนท้องถิ่น คือ ปลัดองค์การบริหารส่วนจังหวัด ปลัดเทศบาล และปลัดองค์การบริหารส่วนตำบล รวมกลุ่มตัวอย่างทั้งสิ้น 206 คน

2.2.2 วิธีการสุ่มตัวอย่าง ในการศึกษาวิจัยครั้งนี้ ผู้วิจัยจะใช้วิธีการสุ่มตัวอย่างโดยใช้หลักความน่าจะเป็นในการสุ่มตัวอย่าง ด้วยการสุ่มแบบแบ่งชั้นภูมิ (Stratified Sampling) โดยแบ่งออกเป็น 2 ชั้นภูมิ คือ แบ่งตามประเภทของผู้บริหารองค์กรปกครองส่วนท้องถิ่นในจังหวัดเชียงใหม่ 2 ประเภท คือ ผู้บริหารองค์กรปกครองส่วนท้องถิ่นในจังหวัดเชียงใหม่ที่มาจาก การเลือกตั้ง และผู้บริหารสูงสุดฝ่ายพนักงานส่วนท้องถิ่นองค์กรปกครองส่วนท้องถิ่นในจังหวัดเชียงใหม่ โดยในการเลือกตัวอย่างแต่ละประเภทและเทียบสัดส่วน เพื่อหาขนาดตัวอย่างที่เหมาะสม ตามสูตร

$$\text{จำนวนตัวอย่างแต่ละประเภท} = \frac{\text{จำนวนตัวอย่างทั้งหมด} \times \text{จำนวนประชากรในแต่ละประเภท}}{\text{จำนวนประชากรทั้งหมด}}$$

เมื่อแทนค่าสูตรโดยใช้วิธีการคำนวณตามสัดส่วนของจำนวนประชากรปรากฏว่า จะต้องใช้จำนวนกลุ่มตัวอย่างในการศึกษาวิจัยทั้งหมดเท่ากับ 206 คน และจำนวนประชากรทั้งหมดที่เป็นตัวแทนในการศึกษาวิจัยเท่ากับ 422 คน ซึ่งแบ่งออกเป็น ระดับชั้นภูมิของแต่ละประเภท ดังนี้

ตารางที่ 3.2 แสดงจำนวนกลุ่มตัวอย่างผู้บริหารองค์กรปกครองส่วนท้องถิ่นในจังหวัดเชียงใหม่
ที่มาจากการเลือกตั้ง

ลำดับ ที่	ประเภทองค์กรปกครอง ส่วนท้องถิ่น	จำนวน องค์กร	จำนวนผู้แทน องค์กร	วิธีการคำนวณ	จำนวนกลุ่ม ตัวอย่าง
1	องค์การบริหารส่วนจังหวัด	1	1	(1x206)/422	1
2	เทศบาลนคร	1	1	(1x206)/422	1
3	เทศบาลเมือง	4	4	(4x206)/422	2
4	เทศบาลตำบล	108	108	(108x206)/422	52
5	องค์การบริหารส่วนตำบล	97	97	(97x206)/422	47
รวม		211	211		103

จากตารางที่ 3.2 จะได้จำนวนกลุ่มตัวอย่างผู้บริหารองค์กรปกครองส่วนท้องถิ่นในจังหวัดเชียงใหม่ที่มาจากการเลือกตั้ง จำนวน 103 คน

ตารางที่ 3.3 แสดงจำนวนกลุ่มตัวอย่างผู้บริหารสูงสุดฝ่ายพนักงานส่วนท้องถิ่นองค์กรปกครอง
ส่วนท้องถิ่นในจังหวัดเชียงใหม่

ลำดับ ที่	ประเภทองค์กรปกครอง ส่วนท้องถิ่น	จำนวน องค์กร	จำนวนผู้แทน องค์กร	วิธีการคำนวณ	จำนวนกลุ่ม ตัวอย่าง
1	องค์การบริหารส่วนจังหวัด	1	1	(1x206)/422	1
2	เทศบาลนคร	1	1	(1x206)/422	1
3	เทศบาลเมือง	4	4	(4x206)/422	2
4	เทศบาลตำบล	108	108	(108x206)/422	52
5	องค์การบริหารส่วนตำบล	97	97	(97x206)/422	47
รวม		211	211		103

จากตารางที่ 3.3 จะได้จำนวนกลุ่มตัวอย่างผู้บริหารสูงสุดฝ่ายพนักงานส่วนท้องถิ่นองค์กรปกครองส่วนท้องถิ่นในจังหวัดเชียงใหม่ จำนวน 103 คน

ดังนั้นจะได้จำนวนกลุ่มตัวอย่างผู้บริหารองค์กรปกครองส่วนท้องถิ่น คือ
ผู้บริหารองค์กรปกครองส่วนท้องถิ่นที่มาจากการเลือกตั้งและผู้บริหารสูงสุดฝ่ายพนักงานส่วนท้องถิ่น

องค์กรปกครองส่วนท้องถิ่นในจังหวัดเชียงใหม่ รวม 206 คน และการสุ่มเลือกตัวแทนในแต่ละองค์กรปกครองส่วนท้องถิ่น เพื่อตอบแบบสอบถามใช้วิธีการสุ่มตัวอย่างแบบง่าย (Simple Random Sampling) โดยการเขียนชื่อองค์กรปกครองส่วนท้องถิ่นตามจำนวนในแต่ละประเภท และใช้วิธีการจับสลาก จับสลากครั้งที่ 1 เพื่อหาผู้บริหารองค์กรปกครองส่วนท้องถิ่นที่มาจากการเลือกตั้งตามจำนวนกลุ่มตัวอย่างที่คำนวณได้จากแต่ละองค์กรปกครองส่วนท้องถิ่น จำนวน 103 คน และจับสลากจับครั้งที่ 2 เพื่อหาผู้บริหารสูงสุดฝ่ายพนักงานส่วนท้องถิ่นองค์กรปกครองส่วนท้องถิ่นในจังหวัดเชียงใหม่ตามจำนวนกลุ่มตัวอย่างที่คำนวณได้จากแต่ละองค์กรปกครองส่วนท้องถิ่น จำนวน 103 คน

3. เครื่องมือการวิจัย

ในการศึกษาวิจัย เรื่อง ผลสัมฤทธิ์ของการนำวิธีการทำสัญญาจ้างมาใช้ขององค์กรปกครองส่วนท้องถิ่นในจังหวัดเชียงใหม่ เครื่องมือที่ใช้ในการวิจัยครั้งนี้ เป็นแบบสอบถาม (Questionnaire) ที่ผู้ศึกษาได้สร้างและปรับปรุง จากการประมวลแนวคิดทฤษฎีงานวิจัยที่เกี่ยวข้องในการศึกษา เพื่อสอบถามข้อมูลและวัดระดับผลสัมฤทธิ์ของการนำวิธีการทำสัญญาจ้างมาใช้ขององค์กรปกครองส่วนท้องถิ่นในจังหวัดเชียงใหม่ โดยในการแจกแบบสอบถาม จะใช้แบบสอบถามจำนวน 227 ชุด เพื่อสำหรับกรณีที่ได้รับแบบสอบถามกลับคืนมาไม่ครบจำนวนร้อยละ 10 ของกลุ่มตัวอย่าง 206 คน และแบบสัมภาษณ์จำนวน 1 ชุด เป็นเครื่องมือในการเก็บรวบรวมข้อมูลซึ่งมีรายละเอียดดังนี้

3.1 แบบสอบถาม (Questionnaire) ในการศึกษาครั้งนี้ ได้มีการศึกษาจากกลุ่มตัวอย่างซึ่งเป็นผู้บริหารองค์กรปกครองส่วนท้องถิ่นในจังหวัดเชียงใหม่ โดยใช้แบบสอบถามที่ถูกสร้างขึ้นมาเพื่อทำการสอบถามความคิดเห็นของผู้บริหารองค์กรปกครองส่วนท้องถิ่นที่มีต่อผลสัมฤทธิ์ของการนำวิธีการทำสัญญาจ้างมาใช้ขององค์กรปกครองส่วนท้องถิ่นในจังหวัดเชียงใหม่ ประกอบด้วยคำถาม 4 ส่วน มีรายละเอียดดังต่อไปนี้

ส่วนที่ 1 เป็นแบบคำถามเกี่ยวกับข้อมูลทั่วไปของผู้ตอบแบบสอบถาม ซึ่งเป็นข้อมูลส่วนบุคคล ได้แก่ เพศ อายุ สถานภาพ ระดับการศึกษา ตำแหน่ง และอายุการดำรงตำแหน่ง โดยมีลักษณะเป็นคำถามปลายปิด (Close Ended Question) เป็นคำถามแบบเลือกตอบ (check List)

ส่วนที่ 2 เป็นแบบคำถามเกี่ยวกับปัจจัยที่มีอิทธิพลต่อผลสัมฤทธิ์ของการนำวิธีการทำสัญญาจ้างมาใช้ในองค์กรปกครองส่วนท้องถิ่นในจังหวัดเชียงใหม่ เป็นคำถามแบบปลายปิด (Close Ended Question) ให้ผู้ถูกถามเลือกตอบ โดยแบ่งออกเป็น (1) การบริหารมุ่งผลสัมฤทธิ์ (Result Based Management=RBM) ประกอบด้วย 1) วัตถุประสงค์ (Objective) 2) ปัจจัยนำเข้า (Input) 3) กระบวนการหรือกิจกรรม (Process) 4) ผลผลิต (Outputs) 5) ผลลัพธ์ (Outcome)

(2) การบริหารกิจการบ้านเมืองที่ดี (Good Governance) ประกอบด้วย 1) หลักประสิทธิผล (Effectiveness) 2) หลักประสิทธิภาพ (Efficiency) 3) หลักการตอบสนอง (Responsiveness) 4) หลักการรับผิดชอบ (Accountability) 5) หลักความโปร่งใส (Transparency) 6) หลักการมีส่วนร่วม (Participation) 7) หลักการกระจายอำนาจ (Decentralization) 8) หลักนิติธรรม (Rule of Law) 9) หลักความเสมอภาค (Equity) และ 10) หลักมุ่งเน้นฉันทามติ (Consensus Oriented) (3) เศรษฐศาสตร์ต้นทุนธุรกรรม (Transaction Cost Economics) ประกอบด้วย 1) ต้นทุนค่าใช้จ่ายในการแสวงหาข้อมูลสารสนเทศ 2) ต้นทุนในการเจรจาต่อรองและตัดสินใจ 3) ต้นทุนค่าใช้จ่ายในการควบคุมและบังคับใช้ (4) ความชัดเจนของกฎหมาย (The Clarity of the Law) ประกอบด้วย 1) แผนพัฒนาเศรษฐกิจและสังคมแห่งชาติ ฉบับที่ 8 (พ.ศ. 2540-พ.ศ. 2544) 2) นโยบายรัฐบาล มติคณะรัฐมนตรี 3) ระเบียบกระทรวงมหาดไทยว่าด้วยวิธีการงบประมาณขององค์กรปกครองส่วนท้องถิ่น พ.ศ. 2541 4) ระเบียบสำนักนายกรัฐมนตรีว่าด้วยการพัสดุ พ.ศ. 2535 5) ระเบียบกระทรวงมหาดไทยว่าด้วยการพัสดุของหน่วยการบริหารราชการส่วนท้องถิ่น พ.ศ. 2535 6) ระเบียบกระทรวงมหาดไทยว่าด้วยการพัสดุของหน่วยการบริหารราชการส่วนท้องถิ่น พ.ศ. 2538

ส่วนที่ 3 เป็นแบบคำถามเกี่ยวกับผลสัมฤทธิ์ของการนำวิธีการทำสัญญาจ้างมาใช้ในองค์กรปกครองส่วนท้องถิ่นในจังหวัดเชียงใหม่ ให้บรรจุเป้าหมายใน 2 ระดับ เป็นคำถามแบบปลายปิด (Close Ended Question) ให้ผู้ถูกถามเลือกตอบ ประกอบด้วย (1) ผลผลิต ได้แก่ 1) การประหยัดค่าใช้จ่ายของภาครัฐ (Cost Reduction) 2) ต้นทุนต่อผลผลิตลดลง (Unit Cost Reduction) 3) คุณภาพการให้บริการเพิ่มสูงขึ้น (Quality of Service Increased) 4) ความเท่าเทียมในการให้บริการ (Equality of Service) 5) ตรงตามที่ตกลงกันไว้ในสัญญา (Term of Reference) (2) ผลลัพธ์ ได้แก่ ความพึงพอใจของประชาชน (Customer Satisfaction)

โดยในส่วนที่ 2 และส่วนที่ 3 เป็นการประเมินความคิดเห็นโดยใช้มาตรวัดแบบลิเคิร์ต สแกน (Likert Scale) แบ่งเป็น 5 ระดับ ได้แก่ มากที่สุด มาก ปานกลาง น้อย น้อยที่สุด

ส่วนที่ 4 เป็นการสอบถามความคิดเห็น และข้อเสนอแนะทางที่ทำให้การนำวิธีการทำสัญญาจ้างมาใช้ขององค์กรปกครองส่วนท้องถิ่นในจังหวัดเชียงใหม่มีผลสัมฤทธิ์มากยิ่งขึ้น คำถามจะมีลักษณะเป็นคำถามปลายเปิด (Open Ended Question) เพื่อให้ผู้ตอบได้แสดงความคิดเห็นและข้อเสนอแนะเพิ่มเติม โดยมีโครงสร้างของแบบสอบถามดังตารางดังต่อไปนี้

ตารางที่ 3.4 แสดงตัวชี้วัดของตัวแปรอิสระและตัวแปรตาม

ตัวแปร	ตัวชี้วัด	แบบสอบถาม
		ส่วนที่ 2
ตัวแปรอิสระ ไก่แก้ว		
1. ปัจจัยด้านการบริหารมุ่งผลสัมฤทธิ์ (Result Based Management)		
1.1 วัตถุประสงค์	1. ของนโยบายในการว่าจ้างเอกชน	ข้อที่ 9
	2. ของแผนงาน/โครงการในการว่าจ้างเอกชน ในแต่ละปี	ข้อที่ 10
1.2 ปัจจัยนำเข้า	3. การมีงบประมาณเพียงพอในการว่าจ้างตาม แผนงาน/โครงการ	ข้อที่ 11
	4. การมีกฎหมาย ระเบียบ ข้อบังคับ นโยบาย รัฐบาลที่เอื้อต่อการว่าจ้างเอกชน	ข้อที่ 12
	5. การมีผู้เชี่ยวชาญในการเจรจาต่อรองและตกลง ทำสัญญา	ข้อที่ 13
1.3 กระบวนการ	6. การประกาศเชิญชวนให้ผู้รับจ้างเข้าร่วมเสนอ ราคา	ข้อที่ 14
	7. หลักเกณฑ์การประเมินและคัดเลือกผู้รับจ้าง ที่เสนอราคา	ข้อที่ 15
	8. การมีระบบการควบคุมและประเมินผล ให้เป็นไปตามสัญญา	ข้อที่ 16
	9. ความรวดเร็วและชัดเจนในการว่าจ้างเอกชน	ข้อที่ 17
1.4 ผลผลิต	10. การประหยัดงบประมาณ	ข้อที่ 18
	11. การใช้จ่ายงบประมาณอย่างคุ้มค่า	ข้อที่ 19
	12. คุณภาพการให้บริการดีขึ้น	ข้อที่ 20
	13. การได้รับผลงานเป็นไปตามข้อตกลง ในสัญญา	ข้อที่ 21
	14. การเกิดการสร้างงานในท้องถิ่น	ข้อที่ 22
1.5 ผลลัพธ์	15. การนำนวัตกรรมมาใช้	ข้อที่ 23
	16. ความพึงพอใจของประชาชนต่อผล การดำเนินการที่เกิดขึ้น	ข้อที่ 24

ตารางที่ 3.4 (ต่อ)

ตัวแปร	ตัวชี้วัด	แบบสอบถาม
		ส่วนที่ 2
ตัวแปรอิสระ ไก่แก้ว		
2. ปัจจัยด้านการบริหารกิจการบ้านเมืองที่ดี (Good Governance)		
2.1 หลักประสิทธิผล	17. ผลงานที่ประสบความสำเร็จ	ข้อที่ 25
	18. การเปรียบเทียบผลการดำเนินงานที่สูงกว่าองค์กรอื่นที่คล้ายคลึงกัน	ข้อที่ 26
2.2 หลักประสิทธิภาพ	19. การบริหารสัญญาจ้างเอกชน	ข้อที่ 27
	20. การประหยัดต้นทุนแรงงานและระยะเวลา	ข้อที่ 28
	21. การดำเนินการภายในระยะเวลาที่กำหนด	ข้อที่ 29
2.3 หลักการตอบสนอง	22. การปฏิบัติงานที่ตอบสนองต่อประชาชน	ข้อที่ 30
	23. การสร้างความเชื่อมั่นต่อประชาชน	ข้อที่ 31
2.4 หลักการรับผิดชอบต่อ	24. การมีความรับผิดชอบต่อการปฏิบัติงานของเอกชน	ข้อที่ 32
	25. ผลการปฏิบัติงานบรรลุเป้าหมาย	ข้อที่ 33
2.5 หลักความโปร่งใส	26. การมีขั้นตอนการทำงานที่โปร่งใสตรวจสอบได้ของเอกชน	ข้อที่ 34
	27. การเปิดเผยข้อมูลข่าวสารเกี่ยวกับสัญญาจ้างให้แก่ประชาชน	ข้อที่ 35
2.6 หลักการมีส่วนร่วม	29. การเปิดโอกาสให้ประชาชนเข้ามามีส่วนร่วมคิด ร่วมตัดสินใจ และร่วมประเมินผล	ข้อที่ 36
	30. การเปิดโอกาสให้ประชาชนในการปรับปรุงและพัฒนาการดำเนินงานขององค์กร	ข้อที่ 37
2.7 หลักการกระจายอำนาจ	31. การกระจายอำนาจการตัดสินใจให้แก่องค์กรปกครองส่วนท้องถิ่น	ข้อที่ 38
	32. การดำเนินการในการลดขั้นตอนการปฏิบัติงานเพื่อสร้างความพึงพอใจต่อประชาชน	ข้อที่ 39
2.8 หลักนิติธรรม	33. การใช้กฎหมาย ระเบียบ ข้อบังคับ เพื่อให้เกิดการแข่งขันระหว่างเอกชน	ข้อ 40

ตารางที่ 3.4 (ต่อ)

ตัวแปร	ตัวชี้วัด	แบบสอบถาม
		ส่วนที่ 2
ตัวแปรอิสระ ไก่แก่		
2. ปัจจัยด้านการบริหารกิจการบ้านเมืองที่ดี (Good Governance)		
2.9 หลักความเสมอภาค	34. การยึดหลักความเสมอภาคในการแข่งขัน เสนอราคาอย่างเท่าเทียมกัน	ข้อที่ 41
2.10 หลักมุ่งเน้นฉันทามติ	35. การดำเนินการตามสัญญาจ้างโดยรับฟังความ คิดเห็นจากทุกฝ่าย	ข้อที่ 42
3. ปัจจัยด้านเศรษฐศาสตร์ต้นทุนธุรกรรม (Transaction Cost Economics)		
3.1 ต้นทุนค่าใช้จ่ายในการ แสวงหาข้อมูลสารสนเทศ	36. การลดเวลาในการหาการให้บริการดีกว่าเมื่อ เปรียบเทียบกับแบบเดิม	ข้อที่ 43
	37. การประสานงานกับผู้ประกอบการดีกว่าเมื่อ เปรียบเทียบกับแบบเดิม	ข้อที่ 44
	38. การหาข้อมูลสินค้าและบริการดีกว่าเมื่อ เปรียบเทียบกับแบบเดิม	ข้อที่ 45
3.2 ต้นทุนค่าใช้จ่าย ในการเจรจาต่อรอง	39. ความสามารถในการเจรจาต่อรองดีกว่าเมื่อ เปรียบเทียบกับแบบเดิม	ข้อที่ 46
	40. ความสามารถในการลดราคาเมื่อมีการทำ สัญญาดีกว่าเมื่อเปรียบเทียบกับแบบเดิม	ข้อที่ 47
3.3 ต้นทุนค่าใช้จ่าย ในการควบคุม และการบังคับใช้	41. ความสามารถในการลดต้นทุนค่าใช้จ่ายใน การควบคุมการปฏิบัติตามสัญญาดีกว่าเมื่อ เปรียบเทียบกับแบบเดิม	ข้อที่ 48
	42. ความสามารถในการลดค่าใช้จ่ายในการ ตรวจสอบสัญญาดีกว่าเมื่อเปรียบเทียบกับ แบบเดิม	ข้อที่ 49
	43. ความสามารถในการลดต้นทุนค่าใช้จ่ายใน การควบคุมคุณภาพให้เป็นไปตามสัญญาดีกว่าเมื่อ เปรียบเทียบกับแบบเดิม	ข้อที่ 50

ตารางที่ 3.4 (ต่อ)

ตัวแปร	ตัวชี้วัด	แบบสอบถาม
		ส่วนที่ 2
ตัวแปรอิสระ ไก่แก้ว		
3. ปัจจัยด้านเศรษฐศาสตร์ต้นทุนธุรกรรม (Transaction Cost Economics)		
	44. ความสามารถในการเรียกประกันความเสียหายดีกว่าเมื่อเปรียบเทียบกับแบบเดิม	ข้อที่ 51
4. ปัจจัยด้านความชัดเจนของกฎหมาย (The Clarity of The Law)		
4.1 แผนพัฒนาเศรษฐกิจและสังคมแห่งชาติ	45. ความชัดเจนของแผนพัฒนาเศรษฐกิจและสังคมแห่งชาติที่ส่งเสริมให้ภาคเอกชนเข้ามามีบทบาทในการให้บริการแทนภาครัฐ	ข้อที่ 52
4.2 นโยบายรัฐบาล มติคณะรัฐมนตรี	46. ความชัดเจนของนโยบายของรัฐบาลและมติคณะรัฐมนตรีที่ให้ภาคเอกชนเข้ามามีดำเนินการแทนภาครัฐ	ข้อที่ 5 และ ข้อที่ 54
4.3 ระเบียบกระทรวงมหาดไทยว่าด้วยวิธีการงบประมาณ พ.ศ. 2541	48. ความคล่องตัวในการว่าจ้างเอกชนของระเบียบกระทรวงมหาดไทยว่าด้วยวิธีการงบประมาณ	ข้อที่ 55
4.4 ระเบียบนายกรัฐมนตรีว่าด้วยการพัสดุ พ.ศ. 2535	49. ความชัดเจนของระเบียบนายกรัฐมนตรีว่าด้วยการพัสดุเกี่ยวกับการปรับเปลี่ยนบทบาทภาครัฐจากผู้ควบคุมและปฏิบัติมาเป็นผู้กำกับดูแล	ข้อที่ 56
4.5 ระเบียบกระทรวงมหาดไทยว่าด้วยการพัสดุของหน่วยการบริหารราชการส่วนท้องถิ่น พ.ศ. 2535 และ พ.ศ. 2538	50. ความชัดเจนของระเบียบกระทรวงมหาดไทยว่าด้วยการพัสดุการบริหารงานพัสดุเกี่ยวกับทำสัญญาว่าจ้างเอกชน 51. ความชัดเจนของระเบียบกระทรวงมหาดไทยว่าด้วยการพัสดุกำหนดงบประมาณที่ใช้ในการทำสัญญาว่าจ้างเอกชน	ข้อที่ 57 ข้อที่ 58

ตารางที่ 3.4 (ต่อ)

ตัวแปร	ตัวชี้วัด	แบบสอบถาม
		ส่วนที่ 2
ตัวแปรอิสระ ไก่แก้ว		
4. ปัจจัยด้านความชัดเจนของกฎหมาย (The Clarity of The Law)		
	52. ความชัดเจนของระเบียบกระทรวงมหาดไทย ว่าด้วยการพัสดุกำหนดประเภทของงานที่สามารถทำสัญญาว่าจ้างเอกชน	ข้อที่ 59
	53. ความชัดเจนของระเบียบกระทรวงมหาดไทย ว่าด้วยการพัสดุกำหนดการเบิกจ่ายงบประมาณ ตามสัญญาว่าจ้างเอกชน	ข้อที่ 60
	54. ความชัดเจนของระเบียบกระทรวงมหาดไทย ว่าด้วยการพัสดุกำหนดขั้นตอนการดำเนินการเกี่ยวกับสัญญาว่าจ้างเอกชน	ข้อที่ 61
6. ผลสัมฤทธิ์ของการนำวิธีการทำสัญญาจ้างมาใช้ขององค์กรปกครองส่วนท้องถิ่น จังหวัดเชียงใหม่		
6.1 ผลผลิต (Output)		
6.1.1 การประหยัดค่าใช้จ่ายของภาครัฐ	59. การประหยัดค่าใช้จ่ายด้านการอบรมทักษะที่จำเป็นแก่เจ้าหน้าที่ดีกว่าเมื่อเปรียบเทียบกับแบบเดิม	ข้อที่ 66
6.1.2 ต้นทุนต่อผลผลิตลดลง	60. การลดขนาดองค์กรดีกว่าเมื่อเปรียบเทียบกับแบบเดิม	ข้อที่ 67
	61. การลดทรัพยากรการบริหารดีกว่าเมื่อเปรียบเทียบกับแบบเดิม	ข้อที่ 68
	62. การลดราคาจากการแข่งขันเสนอราคาดีกว่าเมื่อเปรียบเทียบกับแบบเดิม	ข้อที่ 69
	63. การลดต้นทุนต่อผลผลิตด้านการบริหารองค์กรดีกว่าเมื่อเปรียบเทียบกับแบบเดิม	ข้อที่ 70

ตารางที่ 3.4 (ต่อ)

ตัวแปร	ตัวชี้วัด	แบบสอบถาม
		ส่วนที่ 2
ตัวแปรอิสระ ไก่แก่		
6. ผลสัมฤทธิ์ของการนำวิธีการทำสัญญาจ้างมาใช้ขององค์กรปกครองส่วนท้องถิ่น		
จังหวัดเชียงใหม่		
6.1 ผลผลิต (Output)		
6.1.3 คุณภาพการให้บริการเพิ่มสูงขึ้น	64. การให้บริการที่ไม่ยุ่งยากดีกว่าเดิมเปรียบเทียบกับแบบเดิม	ข้อที่ 71
	65. ความพร้อมของเอกชนในการให้บริการดีกว่าเดิมเปรียบเทียบกับแบบเดิม	ข้อที่ 72
	66. การให้บริการอย่างถูกต้องดีกว่าเดิมเปรียบเทียบกับแบบเดิม	ข้อที่ 73
	67. การให้บริการที่รวดเร็วดีกว่าเดิมเปรียบเทียบกับแบบเดิม	ข้อที่ 74
	68. การให้บริการที่ปลอดภัยดีกว่าเดิมเปรียบเทียบกับแบบเดิม	ข้อที่ 75
	69. การให้บริการที่ตอบสนองความต้องการของประชาชนดีกว่าเดิมเปรียบเทียบกับแบบเดิม	ข้อที่ 76
	70. การมีทางเลือกให้ประชาชนดีกว่าเดิมเปรียบเทียบกับแบบเดิม	ข้อที่ 77
	71. การมีกลไกรับเรื่องร้องเรียนจากประชาชนดีกว่าเดิมเปรียบเทียบกับแบบเดิม	ข้อที่ 78
6.1.4 ความเท่าเทียมของการให้บริการ	72. การให้บริการอย่างเสมอภาคและเท่าเทียมกันดีกว่าเดิมเปรียบเทียบกับแบบเดิม	ข้อที่ 79
	73. การให้บริการที่ตรงต่อเวลาดีกว่าเดิมเปรียบเทียบกับแบบเดิม	ข้อที่ 80
	74. การให้บริการอย่างพอเพียงดีกว่าเดิมเปรียบเทียบกับแบบเดิม	ข้อที่ 81

ตารางที่ 3.4 (ต่อ)

ตัวแปร	ตัวชี้วัด	แบบสอบถาม
		ส่วนที่ 2
ตัวแปรอิสระ ไก่แก่		
6. ผลสัมฤทธิ์ของการนำวิธีการทำสัญญาจ้างมาใช้ขององค์กรปกครองส่วนท้องถิ่น จังหวัดเชียงใหม่		
6.1 ผลผลิต (Output)		
	75. การให้บริการอย่างต่อเนื่องดีกว่าเมื่อเปรียบเทียบกับแบบเดิม	ข้อที่ 82
	76. การให้บริการอย่างก้าวหน้าดีกว่าเมื่อเปรียบเทียบกับแบบเดิม	ข้อที่ 83
	77. การให้บริการด้วยมาตรฐานที่สูงขึ้นดีกว่าเมื่อเปรียบเทียบกับแบบเดิม	ข้อที่ 84
6.1.5 ตรงตามที่ได้ตกลงกันไว้ในสัญญา	78. การจัดบริการที่สอดคล้องกับความต้องการของประชาชน	ข้อที่ 85
	79. การจัดบริการที่ทำให้ประชาชนเกิดความพึงพอใจ	ข้อที่ 86
	80. การจัดบริการที่ตอบสนองความต้องการของประชาชนโดยถูกต้องครบถ้วนสมบูรณ์	ข้อที่ 87
	81. การจัดบริการที่เหมาะสมแก่สถานการณ์และไม่ก่อผลเสียหายแก่บุคคลอื่น	ข้อที่ 88
	82. การจัดบริการในการให้บริการตรงตามที่ได้ตกลงกันไว้	ข้อที่ 89

ตารางที่ 3.4 (ต่อ)

ตัวแปร	ตัวชี้วัด	แบบสอบถาม
		ส่วนที่ 2
ตัวแปรอิสระ ไก่แก้ว		
6. ผลสัมฤทธิ์ของการนำวิธีการทำสัญญาจ้างมาใช้ขององค์กรปกครองส่วนท้องถิ่นจังหวัดเชียงใหม่		
6.2 ผลลัพธ์ (Outcome)		
6.2.1 ความพึงพอใจของประชาชน	83. ผลที่ตอบสนองต่อความต้องการของประชาชน	ข้อที่ 90
	84. การอำนวยความสะดวกรวดเร็วในการให้บริการ	ข้อที่ 91
	85. คุณภาพชีวิตของประชาชนดีขึ้น	ข้อที่ 92
	86. การตอบสนองความรู้สึกละและความต้องการของประชาชนได้มากขึ้น	ข้อที่ 93
	87. ผลงานที่สร้างความพึงพอใจให้กับประชาชน	ข้อที่ 94
	88. การบรรลุผลสัมฤทธิ์ตามเจตนารมณ์ของการกระจายอำนาจ	ข้อที่ 95

3.2 แบบสัมภาษณ์ เป็นชุดคำถามที่ผู้สัมภาษณ์ใช้ถามและบันทึกคำตอบของผู้ให้สัมภาษณ์ โดยใช้แบบสัมภาษณ์แบบมีโครงสร้าง (Structures Interview) เป็นการสัมภาษณ์แบบเจาะจงในเชิงลึก (In-depth Interview) ผู้ว่าราชการจังหวัดเชียงใหม่หรือผู้แทน ท้องถิ่นจังหวัดเชียงใหม่หรือผู้แทน คลังจังหวัดเชียงใหม่หรือผู้แทน ผู้อำนวยการสำนักงานที่ดินจังหวัดเชียงใหม่หรือผู้แทน ผู้อำนวยการสำนักงานป้องกันและปราบปรามการทุจริตแห่งชาติ ประจำจังหวัดเชียงใหม่หรือผู้แทน ซึ่งเป็นผู้ให้ข้อมูลคนสำคัญ (Key Informant) โดยเปิดโอกาสให้ผู้ถูกสัมภาษณ์ได้แสดงความคิดเห็นและทัศนะได้อย่างกว้างขวางเกี่ยวกับผลสัมฤทธิ์ของการนำวิธีการทำสัญญาจ้าง (Contracting Out) มาใช้ขององค์กรปกครองส่วนท้องถิ่นในจังหวัดเชียงใหม่ เพื่อให้ข้อมูลที่ได้มีความสมบูรณ์มากยิ่งขึ้น ประกอบด้วยองค์ประกอบ 2 ส่วน ดังนี้

ส่วนที่ 1 เป็นแบบสัมภาษณ์เกี่ยวกับข้อมูลทั่วไป

ส่วนที่ 2 เป็นแบบสัมภาษณ์ความคิดเห็นและข้อเสนอแนะเพิ่มเติมเกี่ยวกับผลสัมฤทธิ์ของการนำวิธีการทำสัญญาจ้างมาใช้ขององค์กรปกครองส่วนท้องถิ่นในจังหวัดเชียงใหม่

3.3 การสร้างและพัฒนาคุณภาพของเครื่องมือที่ใช้ในการวิจัย

3.3.1 ผู้วิจัยได้ศึกษาค้นคว้าทฤษฎีและแนวคิดที่เกี่ยวข้อง กับผลสัมฤทธิ์การนำวิธีการทำสัญญาจ้างมาใช้ขององค์กรปกครองส่วนท้องถิ่นในจังหวัดเชียงใหม่ เพื่อนำมาเป็นข้อมูลในการกำหนดขอบเขตของเนื้อหาที่จะสร้างแบบสอบถาม เพื่อให้ครอบคลุมเนื้อหาและรายละเอียดที่จะศึกษาวิจัยในครั้งนี้

3.3.2 สร้างแบบสอบถามให้สอดคล้องกับเนื้อหา และรายละเอียดที่กำหนดไว้
รวมทั้งตรวจสอบแก้ไขความถูกต้องของการใช้ภาษาและความเที่ยงตรงของเนื้อหา

3.3.3 ตรวจสอบคุณภาพแบบสอบถาม โดยผู้ศึกษาปรึกษาอาจารย์ที่ปรึกษาวิทยานิพนธ์ ให้มีความเที่ยงตรงของเนื้อหา (Content validity) และปรับปรุงแก้ไขให้ถูกต้องชัดเจนและสมบูรณ์

3.3.4 นำแบบสอบถามไปทดสอบ (Pre-test) กับผู้บริหารองค์กรปกครองส่วนท้องถิ่นที่มาจากการเลือกตั้งในจังหวัดใกล้เคียงซึ่งไม่ใช่กลุ่มตัวอย่าง จำนวน 30 คน และผู้บริหารฝ่ายพนักงานส่วนท้องถิ่นองค์กรปกครองส่วนท้องถิ่นในจังหวัดใกล้เคียงซึ่งไม่ใช่กลุ่มตัวอย่าง จำนวน 30 คน เพื่อทดสอบความน่าเชื่อถือของแบบสอบถาม

3.3.5 นำแบบสอบถามมาทำการหาความเชื่อถือได้ของแบบสอบถาม (Reliability Coefficients) โดยใช้สูตรสัมประสิทธิ์แอลฟา (Alpha coefficient) ของครอนบาส (Cronbach, 1951 อ้างในวรณดี แสงประทีปทอง 2551: 191-256) โดยถือเกณฑ์การทดสอบของ Alpha มีค่ามากกว่าหรือเท่ากับ 0.7 จึงจะถือว่าแบบสอบถามนั้นใช้ได้ ซึ่งมีสูตรในการคำนวณ ดังนี้

$$\text{สูตร} \quad \alpha = \frac{k}{k-1} \left(1 - \frac{\sum s^2}{\sum s_x^2} \right)$$

เมื่อ α คือ ความเชื่อถือได้

k คือ จำนวนข้อคำถาม

S^2 คือ ความแปรปรวนของคะแนนรายข้อ

S_x^2 คือ ความแปรปรวนของคะแนนรวม

เมื่อคำนวณตามสูตรแล้ว หากได้ค่าสัมประสิทธิ์แอลฟาตั้งแต่ 0.70 ขึ้นไปจึงจะถือว่าแบบสอบถามดังกล่าวมีความสมบูรณ์ เที่ยงตรง และเชื่อถือได้ พร้อมทั้งจะนำไปใช้ในการเก็บรวบรวมข้อมูลได้ ซึ่งสามารถแสดงค่าความเชื่อมั่นของแบบสอบถาม (Reliability Coefficients) ได้ตามตารางต่อไปนี้

ตารางที่ 3.5 แสดงค่าความเชื่อถือได้ของแบบสอบถาม

ตัวแปร	ค่าความเชื่อมั่น
ตัวแปรอิสระ	
1. ปัจจัยด้านการบริหารมุ่งผลสัมฤทธิ์	0.909
2. ปัจจัยด้านการบริหารกิจการบ้านเมืองที่	0.912
3. ปัจจัยด้านเศรษฐศาสตร์ต้นทุนธุรกรรม	0.909
4. ปัจจัยด้านความชัดเจนของกฎหมาย	0.909
ตัวแปรตาม	
ผลสัมฤทธิ์ของการนำวิธีการทำสัญญาจ้างมาใช้ขององค์กรปกครองส่วนท้องถิ่น	0.923

จากผลการทดสอบได้ค่าความเชื่อถือได้ของแบบสอบถาม อยู่ระหว่าง 0.909-0.923 แสดงว่าแบบสอบถามมีความน่าเชื่อถือได้

4. การเก็บรวบรวมข้อมูล

4.1 ข้อมูลปฐมภูมิ (Primary Data) หรือการรวบรวมข้อมูลภาคสนาม ผู้ศึกษาได้เก็บรวบรวมแบบสอบถามจากกลุ่มตัวอย่าง ที่เป็นผู้บริหารองค์กรปกครองส่วนท้องถิ่นในจังหวัดเชียงใหม่ ที่ส่งคืนมาให้ผู้ศึกษาโดยตรง โดยวิธีการเก็บรวบรวมข้อมูล ผู้ศึกษาวิจัยได้ดำเนินการตามขั้นตอน ดังนี้

4.1.1 ขออนุญาตองค์กรปกครองส่วนท้องถิ่น โดยทำหนังสือจากสาขาวิทยาการจัดการ มหาวิทยาลัยสุโขทัยธรรมาธิราช เพื่อขอความอนุเคราะห์เก็บข้อมูลจากผู้บริหารองค์กรปกครองส่วนท้องถิ่นในจังหวัดเชียงใหม่ จำนวน 206 แห่ง

4.1.2 ส่งแบบสอบถามไปให้องค์กรปกครองส่วนท้องถิ่นในจังหวัดเชียงใหม่ โดยมีผู้บริหารองค์กรปกครองส่วนท้องถิ่นเป็นกลุ่มตัวอย่างจำนวน 206 คน ส่งเมื่อไปร้อยละ 10 รวมแบบสอบถามที่ส่งทั้งสิ้น 228 ชุด พร้อมระบุข้อความขอให้ส่งแบบสอบถามคืนผู้ศึกษาภายในเวลาที่กำหนด และติดตามแบบสอบถามที่ไม่ส่งกลับอีกครั้ง ด้วยการโทรศัพท์ขอความร่วมมือให้เจ้าหน้าที่แต่ละองค์กรปกครองส่วนท้องถิ่นช่วยติดตามแบบสอบถามด้วย

4.1.3 เมื่อได้รับแบบสอบถามเพียงพอแล้ว ผู้ศึกษาจะทำการตรวจสอบความถูกต้องของแบบสอบถามอีกครั้ง หลังจากนั้นนำไปประมวลผล และวิเคราะห์ข้อมูล

4.1.4 การเก็บข้อมูลเชิงคุณภาพ โดยการสัมภาษณ์ผู้ว่าราชการจังหวัดเชียงใหม่หรือผู้แทน ท้องถิ่นจังหวัดเชียงใหม่หรือผู้แทน คลังจังหวัดเชียงใหม่หรือผู้แทน ผู้อำนวยการสำนักตรวจ

เงินแผ่นดินจังหวัดเชียงใหม่หรือผู้แทน ผู้อำนวยการสำนักงานป้องกันและปราบปรามการทุจริตแห่งชาติประจำจังหวัดเชียงใหม่หรือผู้แทน

4.2 ข้อมูลทุติยภูมิ (Secondary Data) หรือข้อมูลเอกสาร ผู้ศึกษาได้ทำการเก็บรวบรวมข้อมูลด้านเอกสารจากหนังสือ และเอกสารต่าง ๆ ที่ให้ข้อมูลที่เกี่ยวข้องกับผลสัมฤทธิ์ของการนำวิธีการทำสัญญาจ้างมาใช้ขององค์กรปกครองส่วนท้องถิ่นในจังหวัดเชียงใหม่

5. การวิเคราะห์ข้อมูล

การวิเคราะห์ข้อมูล ผู้ศึกษาวิจัยจะดำเนินการตรวจสอบความถูกต้องของแบบสอบถามที่ตอบกลับมาทุกชุดก่อนจะนำข้อมูลที่ได้ทั้งหมดมาทำการวิเคราะห์ โดยแบ่งการวิเคราะห์ข้อมูลออกเป็น 2 ส่วน คือการวิเคราะห์ข้อมูลเชิงปริมาณ และการวิเคราะห์ข้อมูลเชิงคุณภาพ ดังนี้

5.1 การวิเคราะห์ข้อมูลเชิงปริมาณ เมื่อเก็บรวบรวมข้อมูลแล้ว ผู้วิจัยทำการวิเคราะห์ข้อมูลในเชิงปริมาณ โดยผู้วิจัยนำข้อมูลจากแบบสอบถามที่แจกให้กับผู้ตอบแบบสอบถาม นำมาจัดหมวดหมู่ และทำการวิเคราะห์ข้อมูลด้วยการแปลงสภาพแนวความคิดเห็นหรือตัวแปรที่ต้องการศึกษาเป็นข้อมูลเชิงปริมาณ โดยใช้โปรแกรมสำเร็จรูปทางสถิติเป็นเครื่องมือในการวิเคราะห์ข้อมูล และจะมีการวิเคราะห์ใน 2 ส่วน คือ 1) การวิเคราะห์ด้วยสถิติเชิงพรรณนา 2) การวิเคราะห์ด้วยสถิติเชิงอนุมาน

5.1.1 การวิเคราะห์ด้วยสถิติเชิงพรรณนา โดยใช้ค่าความถี่ ค่าร้อยละ ค่าเฉลี่ย และส่วนเบี่ยงเบนมาตรฐาน ใช้สำหรับอธิบายข้อมูลเกี่ยวกับปัจจัยส่วนบุคคลของกลุ่มตัวอย่าง และใช้วิเคราะห์ข้อมูลความคิดเห็นตัวแปรอิสระและตัวแปรตาม โดยมีหลักเกณฑ์ในการแปลผลโดยผู้ศึกษารวบรวมคะแนนทั้งหมด เพื่อหาค่าร้อยละ ค่าเฉลี่ย และค่าเบี่ยงเบนมาตรฐานของกลุ่มตัวอย่าง ด้วยการอิงเกณฑ์ โดยลักษณะคำถามเป็นมาตราส่วนประมาณค่า (Rating Scale) โดยแต่ละข้อคำถามมีคำตอบให้เลือก 5 ระดับ คือ

มากที่สุด	มีค่าคะแนน	5	คะแนน
มาก	มีค่าคะแนน	4	คะแนน
ปานกลาง	มีค่าคะแนน	3	คะแนน
น้อย	มีค่าคะแนน	2	คะแนน
น้อยที่สุด	มีค่าคะแนน	1	คะแนน

ผู้ศึกษาใช้วิธีการคำนวณความกว้างของช่วงคะแนน ดังนี้

$$\text{สูตร ช่วงคะแนน} = \frac{\text{คะแนนสูงสุด} - \text{คะแนนต่ำสุด}}{\text{ระดับการวัด}}$$

แทนค่าตามสูตร

$$\begin{aligned} \text{ช่วงคะแนน} &= \frac{5 - 1}{5} \\ &= 0.8 \end{aligned}$$

เมื่อแทนค่าสูตรโดยใช้วิธีการคำนวณ ปรากฏว่าช่วงคะแนนเท่ากับ 0.8 จึงได้กำหนดเกณฑ์ในการแปลความหมาย เพื่อจัดระดับค่าเฉลี่ยออกเป็นช่วง ดังต่อไปนี้

คะแนนเฉลี่ย	4.21 - 5.00	หมายถึง	มากที่สุด
คะแนนเฉลี่ย	3.41 - 4.20	หมายถึง	มาก
คะแนนเฉลี่ย	2.61 - 3.40	หมายถึง	ปานกลาง
คะแนนเฉลี่ย	1.81 - 2.60	หมายถึง	น้อย
คะแนนเฉลี่ย	1.00 - 1.80	หมายถึง	น้อยที่สุด

5.1.2 การวิเคราะห์ด้วยสถิติเชิงอนุมาน เพื่อทดสอบสมมติฐานการวิจัย ดังนี้

1) ค่า *One Sample t-test* ใช้สำหรับการวิเคราะห์ระดับผลสัมฤทธิ์ของการนำวิธีการทำสัญญาจ้างมาใช้ขององค์กรปกครองส่วนท้องถิ่น มีมากกว่าร้อยละ 70

2) ค่า *F-test* โดยวิเคราะห์ความแปรปรวนแบบทางเดียว (One-Way ANOVA) ใช้สำหรับการวิเคราะห์เปรียบเทียบความแตกต่างระหว่างผลสัมฤทธิ์ของการนำวิธีการทำสัญญาจ้างมาใช้ขององค์กรปกครองส่วนท้องถิ่นในจังหวัดเชียงใหม่ในแต่ละประเภท คือ องค์กรการบริหารส่วนจังหวัด เทศบาลนคร เทศบาลเมือง เทศบาลตำบล และองค์กรบริหารส่วนตำบล และทดสอบค่าเฉลี่ยความแตกต่างของแต่ละด้านโดย LSD (Least Significant Different)

3) ค่า *F-test* โดยวิเคราะห์ความแปรปรวนแบบทางเดียว (One-Way ANOVA) ใช้สำหรับการวิเคราะห์เปรียบเทียบความแตกต่างระหว่างความคิดเห็นของผู้บริหารที่มาจากการเลือกตั้ง และผู้บริหารสูงสุดฝ่ายพนักงานส่วนท้องถิ่นต่อระดับผลสัมฤทธิ์ของการนำวิธีการทำสัญญาจ้างมาใช้ขององค์กรปกครองส่วนท้องถิ่นในจังหวัดเชียงใหม่ในแต่ละด้าน และทดสอบค่าเฉลี่ยความแตกต่างของแต่ละด้านโดย LSD (Least Significant Different)

4) การวิเคราะห์การถดถอยเชิงพหุ (Multiple Regression Analysis)

แบบขั้นตอน (Stepwise) ใช้สำหรับวิเคราะห์ตัวแปรอิสระ คือ ปัจจัยด้านการบริหารมุ่งผลสัมฤทธิ์ ปัจจัยด้านการบริหารกิจการบ้านเมืองที่ดี ปัจจัยด้านเศรษฐศาสตร์ต้นทุนธุรกรรม ปัจจัยด้านความชัดเจนของกฎหมาย ที่มีอิทธิพลต่อผลสัมฤทธิ์ของการนำวิธีการทำสัญญาจ้างมาใช้ขององค์กรปกครองส่วนท้องถิ่นในจังหวัดเชียงใหม่

สำหรับค่านัยสำคัญทางสถิติที่ใช้ในการทดสอบสมมติฐาน กำหนดไว้ที่ระดับ 0.05

ตารางที่ 3.6 แสดงการวิเคราะห์ข้อมูลเพื่อทดสอบสมมติฐาน

สมมติฐาน	สถิติ
1.ระดับผลสัมฤทธิ์ของการนำวิธีการทำสัญญาจ้างมาใช้ขององค์กรปกครองส่วนท้องถิ่นในจังหวัดเชียงใหม่มีมากกว่าร้อยละ 70	One Sample t-test
2.ระดับผลสัมฤทธิ์ของการนำวิธีการทำสัญญาจ้างมาใช้ขององค์กรปกครองส่วนท้องถิ่นแต่ละประเภท คือ องค์การบริหารส่วนจังหวัด เทศบาล และองค์การบริหารส่วนตำบล ในจังหวัดเชียงใหม่มีความแตกต่างกัน	F-test (One-Way ANOVA) และ LSD (Least Significant Different)
3.ระดับความคิดเห็นของผู้บริหารที่มาจากการเลือกตั้งและผู้บริหารที่เป็นฝ่ายพนักงานส่วนท้องถิ่นต่อระดับผลสัมฤทธิ์ของการนำวิธีการทำสัญญาจ้างมาใช้ขององค์กรปกครองส่วนท้องถิ่นในจังหวัดเชียงใหม่มีความแตกต่างกัน	F-test (One-Way ANOVA) และ LSD (Least Significant Different)
4.มีอย่างน้อย 1 ปัจจัย ที่ประกอบไปด้วย ปัจจัยด้านการบริหารมุ่งผลสัมฤทธิ์ ปัจจัยด้านการบริหารกิจการบ้านเมืองที่ดี ปัจจัยด้านเศรษฐศาสตร์ต้นทุนธุรกรรม และปัจจัยด้านความชัดเจนของกฎหมาย มีอิทธิพลต่อผลสัมฤทธิ์ของการนำวิธีการทำสัญญาจ้างมาใช้ขององค์กรปกครองส่วนท้องถิ่นในจังหวัดเชียงใหม่	การวิเคราะห์การถดถอยเชิงพหุ (Multiple Regression Analysis) แบบขั้นตอน (Stepwise)

5.2 การวิเคราะห์ข้อมูลเชิงคุณภาพ ในการวิเคราะห์ข้อมูลเชิงคุณภาพจะมีการวิเคราะห์เชิงพรรณนา จากการสัมภาษณ์ ข้อเสนอแนะ รวมทั้งการค้นคว้าเอกสาร ที่จะทำให้การนำวิธีการทำสัญญาจ้างมาใช้ขององค์กรปกครองส่วนท้องถิ่นในจังหวัดเชียงใหม่มีผลสัมฤทธิ์ที่เพิ่มสูงขึ้น โดยผู้วิจัยจะทำการแยกแยะคำตอบที่ได้ มาทำการจัดกลุ่ม และวิเคราะห์อย่างเป็นระบบ และนำเสนอผลการวิจัยโดยการบรรยายและอธิบาย ตามกรอบแนวคิดที่กำหนดไว้

บทที่ 4

ผลการวิเคราะห์ข้อมูล

ผลการศึกษาค้นคว้าครั้งนี้ เก็บรวบรวมข้อมูลจากองค์กรปกครองส่วนท้องถิ่นในจังหวัดเชียงใหม่ จำนวน 206 แห่ง โดยเก็บจากผู้บริหารองค์กรปกครองส่วนท้องถิ่นที่มาจากการเลือกตั้ง จำนวน 103 คน และผู้บริหารสูงสุดฝ่ายพนักงานส่วนท้องถิ่น จำนวน 103 คน รวมทั้งสิ้น 206 คน การนำเสนอผลการวิเคราะห์ข้อมูล แบ่งออกเป็น 5 ส่วน มีรายละเอียดดังนี้

ส่วนที่ 1 ข้อมูลทั่วไปของกลุ่มตัวอย่าง ประกอบด้วย เพศ อายุ สถานภาพ ระดับการศึกษา การดำรงตำแหน่งที่มาจากการเลือกตั้ง วาระการดำรงตำแหน่ง การดำรงตำแหน่งสูงสุดฝ่ายพนักงานส่วนท้องถิ่น และระยะเวลาการดำรงตำแหน่ง

ส่วนที่ 2 ความคิดเห็นของกลุ่มตัวอย่างต่อตัวแปรอิสระ ในเรื่องของค่าเฉลี่ยและค่าเบี่ยงเบนมาตรฐานของตัวแปรปัจจัยด้านการบริหารมุ่งผลสัมฤทธิ์ (Result Based Management – RBM) ปัจจัยด้านการบริหารกิจการบ้านเมืองที่ดี (Good Governance) ปัจจัยด้านเศรษฐศาสตร์ต้นทุนธุรกรรม (Transaction Cost Economics) และปัจจัยด้านความชัดเจนของกฎหมาย (The Clarity of the Law)

ส่วนที่ 3 ความคิดเห็นของกลุ่มตัวอย่างต่อตัวแปรตาม ในเรื่องของค่าเฉลี่ยและค่าเบี่ยงเบนมาตรฐานของระดับผลสัมฤทธิ์ของการนำวิธีการทำสัญญาจ้างมาใช้ขององค์กรปกครองส่วนท้องถิ่นในจังหวัดเชียงใหม่

ส่วนที่ 4 ผลการวิเคราะห์ข้อมูลตามสมมติฐาน

4.1 การทดสอบสมมติฐาน โดยการทดสอบระดับผลสัมฤทธิ์ของการนำวิธีการทำสัญญาจ้างมาใช้ขององค์กรปกครองส่วนท้องถิ่นในจังหวัดเชียงใหม่มีมากกว่าร้อยละ 70

4.2 การทดสอบสมมติฐาน โดยการทดสอบความแตกต่างระหว่างระดับผลสัมฤทธิ์ของการนำวิธีการทำสัญญาจ้างมาใช้ขององค์กรปกครองส่วนท้องถิ่นในจังหวัดเชียงใหม่แต่ละประเภทขององค์กรปกครองส่วนท้องถิ่น คือ องค์การบริหารส่วนจังหวัด เทศบาล และองค์การบริหารส่วน

4.3 การทดสอบสมมติฐาน โดยการทดสอบความแตกต่างระหว่างระดับความคิดเห็นของผู้บริหารที่มาจากการเลือกตั้งและผู้บริหารที่เป็นฝ่ายพนักงานส่วนท้องถิ่นต่อระดับผลสัมฤทธิ์ของการนำวิธีการทำสัญญาจ้างมาใช้ขององค์กรปกครองส่วนท้องถิ่นในจังหวัดเชียงใหม่

4.4 การทดสอบสมมติฐาน โดยสมมติฐานกำหนดไว้ว่า มีอย่างน้อย 1 ปัจจัยที่ประกอบไปด้วย ปัจจัยด้านการบริหารมุ่งผลสัมฤทธิ์ (Result Based Management) ปัจจัยด้านการบริหารกิจการบ้านเมืองที่ดี (Good Governance) ปัจจัยด้านเศรษฐศาสตร์ต้นทุนธุรกรรม (Transaction Cost Economic) และปัจจัยด้านความชัดเจนของกฎหมาย (The Clarity of the Law) มีอิทธิพลต่อผลสัมฤทธิ์ของการนำวิธีการทำสัญญาจ้างมาใช้ขององค์กรปกครองส่วนท้องถิ่นในจังหวัดเชียงใหม่

ส่วนที่ 5 ข้อสรุปที่ได้จากการแสดงความคิดเห็นหรือเสนอแนะเพิ่มเติมจากกลุ่มตัวอย่าง รวมทั้งประเด็นของการสัมภาษณ์เชิงลึก (In-depth Interview) ผู้ให้ข้อมูลคนสำคัญ (Key Informant) ประกอบด้วย ผู้แทนผู้ว่าราชการจังหวัดเชียงใหม่ ผู้แทนท้องถิ่นจังหวัดเชียงใหม่ ผู้แทนคลังจังหวัดเชียงใหม่ ผู้แทนผู้อำนวยการสำนักตรวจเงินแผ่นดินจังหวัดเชียงใหม่ และผู้แทนผู้อำนวยการสำนักงานป้องกันและปราบปรามการทุจริตแห่งชาติ ประจำจังหวัดเชียงใหม่ ซึ่งข้อสรุปที่ได้ดังกล่าว แบ่งออกเป็น 5 ด้าน คือ

5.1 จุดแข็งของการนำวิธีการทำสัญญาจ้างมาใช้ขององค์กรปกครองส่วนท้องถิ่นในจังหวัดเชียงใหม่

5.2 จุดอ่อนของการนำวิธีการทำสัญญาจ้างมาใช้ขององค์กรปกครองส่วนท้องถิ่นในจังหวัดเชียงใหม่

5.3 โอกาสของการนำวิธีการทำสัญญาจ้างมาใช้ขององค์กรปกครองส่วนท้องถิ่นในจังหวัดเชียงใหม่

5.4 อุปสรรคหรือข้อจำกัดของการนำวิธีการทำสัญญาจ้างมาใช้ขององค์กรปกครองส่วนท้องถิ่นในจังหวัดเชียงใหม่

5.5 ข้อเสนอแนะอื่น ๆ ที่ได้จากการแสดงความคิดเห็นหรือเสนอแนะเพิ่มเติมจากกลุ่มตัวอย่าง รวมทั้งประเด็นของการสัมภาษณ์เชิงลึก (In-depth Interview) ผู้ให้ข้อมูลคนสำคัญ (Key Informant) ที่จะทำให้การนำวิธีการทำสัญญาจ้างมาใช้ขององค์กรปกครองส่วนท้องถิ่นมีผลสัมฤทธิ์สูงขึ้น

ส่วนที่ 1 ข้อมูลทั่วไปของกลุ่มตัวอย่าง

ผลการวิเคราะห์ข้อมูลทั่วไปของกลุ่มตัวอย่างประกอบด้วย เพศ อายุ สถานภาพ ระดับการศึกษา การดำรงตำแหน่งที่มาจากการเลือกตั้ง วาระการดำรงตำแหน่ง การดำรงตำแหน่งสูงสุด ฝ่ายพนักงานส่วนท้องถิ่น และระยะเวลาการดำรงตำแหน่ง ดังตารางที่ 4.1

ตารางที่ 4.1 จำนวนร้อยละของผู้บริหารองค์กรปกครองส่วนท้องถิ่นในจังหวัดเชียงใหม่ที่มาจากการเลือกตั้ง และผู้บริหารสูงสุดฝ่ายพนักงานส่วนท้องถิ่นในจังหวัดเชียงใหม่

(n=206)

ข้อมูลทั่วไป	จำนวน (คน)	ร้อยละ
1. เพศ		
ชาย	177	85.90
หญิง	29	14.10
รวม	206	100.00
2. อายุ		
ต่ำกว่า 25 ปี	0	0.00
25-30 ปี	16	7.80
31-35 ปี	20	9.70
36-40 ปี	31	15.00
41-45 ปี	51	24.80
สูงกว่า 45 ปี	88	42.70
รวม	206	100.00
3. สถานภาพ		
โสด	47	22.80
สมรส	145	70.40
หม้าย	14	6.80
อื่น ๆ	0	0.00
รวม	206	100.00
4. ระดับการศึกษา		
ประถมศึกษา	2	1.00
มัธยมศึกษา	15	7.30
อนุปริญญา	9	4.40
ปริญญาตรี	82	39.80
ปริญญาโท	94	45.60
ปริญญาเอก	4	1.90
รวม	206	100.00

ตารางที่ 4.1 (ต่อ)

(n=206)

ข้อมูลทั่วไป	จำนวน (คน)	ร้อยละ
5. ท่านดำรงตำแหน่งที่มาจาก การเลือกตั้ง		
นายกองค์การบริหารส่วนจังหวัด	1	1.00
นายกเทศมนตรี	55	53.40
นายกองค์การบริหารส่วนตำบล	47	45.60
รวม	103	100.00
6. การดำรงตำแหน่งที่มาจาก การเลือกตั้ง		
สมัยที่ 1	52	50.50
สมัยที่ 2	27	26.20
สมัยที่ 3	11	10.70
มากกว่า 3 สมัย	13	12.00
รวม	103	100.00
7. ท่านเป็นผู้บริหารสูงสุดฝ่ายพนักงานส่วนท้องถิ่น		
ปลัดองค์การบริหารส่วนจังหวัด	1	1.00
ปลัดเทศบาล	55	53.40
ปลัดองค์การบริหารส่วนตำบล	47	45.60
รวม	103	100.00
8. ระยะเวลาการดำรงตำแหน่งเป็นผู้บริหารสูงสุดฝ่ายพนักงานส่วนท้องถิ่น		
ต่ำกว่า 1 ปี	6	5.80
1-2 ปี	6	5.80
3-4 ปี	5	4.90
มากกว่า 4 ปี	86	83.50
รวม	103	100.00

จากตารางที่ 4.1 ผลการศึกษาพบว่า ผู้บริหารองค์กรปกครองส่วนท้องถิ่นในจังหวัดเชียงใหม่ ที่เป็นกลุ่มตัวอย่าง จำนวน 206 คน ส่วนใหญ่เป็นเพศชาย จำนวน 117 คน (ร้อยละ 85.90) เป็นเพศหญิง จำนวน 29 คน (ร้อยละ 14.10) ส่วนใหญ่มีอายุสูงกว่า 45 ปี จำนวน 88 คน (ร้อยละ 42.70) รองลงมา มีอายุ 41-45 ปี จำนวน 51 คน (ร้อยละ 24.80) ส่วนใหญ่มีสถานภาพสมรส

จำนวน 145 คน (ร้อยละ 70.40) รองลงมามีสถานภาพโสด จำนวน 47 คน (ร้อยละ 22.80) และหม้าย จำนวน 14 คน (ร้อยละ 6.80) เมื่อพิจารณาระดับการศึกษาของผู้บริหารองค์กรปกครองส่วนท้องถิ่นในจังหวัดเชียงใหม่ที่เป็นกลุ่มตัวอย่าง ส่วนใหญ่จบการศึกษาในระดับปริญญาโท จำนวน 94 คน (ร้อยละ 45.60) รองลงมาระดับปริญญาตรี จำนวน 82 คน (ร้อยละ 39.80) และระดับประถม จำนวน 2 คน (ร้อยละ 1.00) ตามลำดับ

กลุ่มตัวอย่างผู้บริหารองค์กรปกครองส่วนท้องถิ่นในจังหวัดเชียงใหม่ แบ่งเป็น 2 กลุ่ม คือ กลุ่มที่ 1 ผู้บริหารองค์กรปกครองส่วนท้องถิ่นในจังหวัดเชียงใหม่ที่มาจากการเลือกตั้ง จำนวน 103 คน โดยส่วนใหญ่ดำรงตำแหน่งนายกเทศมนตรี จำนวน 55 คน (ร้อยละ 53.40) รองลงมาดำรงตำแหน่งนายกองค์การบริหารส่วนตำบล จำนวน 47 คน (ร้อยละ 45.6) และดำรงตำแหน่งนายกองค์การบริหารส่วนจังหวัด จำนวน 1 คน (ร้อยละ 1.00) กลุ่มที่ 2 ผู้บริหารสูงสุดฝ่ายพนักงานส่วนท้องถิ่น จำนวน 103 คน โดยส่วนใหญ่ดำรงตำแหน่งปลัดเทศบาล จำนวน 55 คน (ร้อยละ 53.40) รองลงมาดำรงตำแหน่งปลัดองค์การบริหารส่วนตำบล จำนวน 47 คน (ร้อยละ 45.60) และดำรงตำแหน่งปลัดองค์การบริหารส่วนจังหวัด จำนวน 1 คน (ร้อยละ 1.00) เมื่อพิจารณากลุ่มตัวอย่างผู้บริหารองค์กรปกครองส่วนท้องถิ่นในจังหวัดเชียงใหม่ที่ดำรงตำแหน่งผู้บริหารที่มาจากการเลือกตั้งมีส่วนใหญ่ดำรงตำแหน่งสมัยที่ 1 จำนวน 52 คน (ร้อยละ 50.50) รองลงมาสมัยที่ 2 จำนวน 27 คน (ร้อยละ 26.20) มากกว่า 3 สมัย จำนวน 13 คน (ร้อยละ 12.60) และสมัยที่ 3 จำนวน 11 คน (ร้อยละ 10.70) ในส่วนกลุ่มตัวอย่างผู้บริหารองค์กรปกครองส่วนท้องถิ่นในจังหวัดเชียงใหม่ที่ดำรงตำแหน่งเป็นผู้บริหารสูงสุดฝ่ายพนักงานส่วนท้องถิ่นส่วนใหญ่ดำรงตำแหน่งมากกว่า 4 ปี จำนวน 86 คน (ร้อยละ 83.50) รองลงมา 1-2 ปี และต่ำกว่า 1 ปี จำนวน 6 คน (ร้อยละ 5.80) และระหว่าง 3-4 ปี จำนวน 5 คน (ร้อยละ 4.90) ตามลำดับ

ส่วนที่ 2 ความคิดเห็นของกลุ่มตัวอย่างต่อตัวแปรอิสระ

ผลการวิเคราะห์ความคิดเห็นของกลุ่มตัวอย่างต่อตัวแปรอิสระ คือ ปัจจัยด้านการบริหารมุ่งผลสัมฤทธิ์ (Result Based Management – RBM) ปัจจัยด้านการบริหารกิจการบ้านเมืองที่ดี (Good Governance) ปัจจัยด้านเศรษฐศาสตร์ต้นทุนธุรกรรม (Transaction Cost Economics) และปัจจัยด้านความชัดเจนของกฎหมาย (The Clarity of the Law) จำแนกรายด้าน รายละเอียดดังนี้

2.1 ความคิดเห็นของกลุ่มตัวอย่างต่อตัวแปรอิสระในภาพรวม

ความคิดเห็นของกลุ่มตัวอย่างต่อตัวแปรอิสระในภาพรวม เป็นการแสดงความคิดเห็นของกลุ่มตัวอย่างต่อปัจจัยที่มีอิทธิพลต่อผลสัมฤทธิ์ของการนำวิธีการทำสัญญาจ้างมาใช้ขององค์กรปกครองส่วนท้องถิ่นในจังหวัดเชียงใหม่ จำนวน 4 ปัจจัย คือ ปัจจัยด้านการบริหารมุ่ง

ผลสัมฤทธิ์ (Result Based Management – RBM) ปัจจัยด้านการบริหารกิจการ บ้านเมืองที่ดี (Good Governance) ปัจจัยด้านเศรษฐศาสตร์ต้นทุนธุรกรรม (Transaction Cost Economics) และ ปัจจัยด้านความชัดเจนของกฎหมาย (The Clarity of the Law) ดังตารางที่ 4.2

ตารางที่ 4.2 ค่าเฉลี่ยและส่วนเบี่ยงเบนมาตรฐานของความคิดเห็นของกลุ่มตัวอย่างต่อตัวแปรอิสระ

(n=206)

ปัจจัยด้านการจัดการ ภาครัฐแนวใหม่	ผู้บริหารองค์กร ปกครองส่วนท้องถิ่น ที่มาจากการเลือกตั้ง			ผู้บริหารสูงสุด ฝ่ายพนักงาน ส่วนท้องถิ่น			รวม		
	\bar{x}	SD	ระดับ	\bar{x}	SD	ระดับ	\bar{x}	SD	ระดับ
1. ปัจจัยด้านการบริหาร มุ่งผลสัมฤทธิ์	3.69	0.47	มาก	3.61	0.44	มาก	3.65	0.45	มาก
2. ปัจจัยด้านการบริหาร กิจการบ้านเมืองที่	3.71	0.46	มาก	3.79	0.47	มาก	3.75	0.47	มาก
3. ปัจจัยด้านเศรษฐศาสตร์ ต้นทุนธุรกรรม	2.99	0.91	ปาน กลาง	2.98	0.84	ปาน กลาง	2.98	0.87	ปาน กลาง
4. ปัจจัยด้านความชัดเจน ของกฎหมาย	3.74	0.55	มาก	3.72	0.49	มาก	3.73	0.52	มาก
รวม	3.53	0.60	มาก	3.52	0.56	มาก	3.53	0.58	มาก

จากตารางที่ 4.2 กลุ่มตัวอย่างมีความเห็นต่อตัวแปรอิสระ โดยเมื่อพิจารณา
รายด้าน พบว่า กลุ่มตัวอย่างมีความเห็นว่าปัจจัยด้านการจัดการภาครัฐแนวใหม่โดยภาพรวมอยู่ใน
ระดับมากโดยมีค่าเฉลี่ย 3.53 เมื่อพิจารณาเป็นรายด้านยังพบว่า ส่วนใหญ่ปัจจัยด้านการบริหาร
กิจการบ้านเมืองที่ดี มีค่าเฉลี่ย 3.75 รองลงมาคือปัจจัยด้านความชัดเจนของกฎหมาย มีค่าเฉลี่ย 3.73
ปัจจัยด้านการบริหารมุ่งผลสัมฤทธิ์ มีค่าเฉลี่ย 3.65 และปัจจัยด้านเศรษฐศาสตร์ต้นทุนธุรกรรม
มีค่าเฉลี่ย 2.98

2.2 ความคิดเห็นของกลุ่มตัวอย่างต่อตัวแปรอิสระจำแนกตามรายด้าน

2.2.1 ความคิดเห็นของกลุ่มตัวอย่างต่อปัจจัยด้านการบริหารมุ่งผลสัมฤทธิ์

คือ วัตถุประสงค์ (Objective) ปัจจัยนำเข้า (Input) กระบวนการ (Process) ผลผลิต (Output) และ ผลลัพธ์ (Outcome) สามารถอธิบายได้ โดยมีรายละเอียดผลการวิเคราะห์ ดังตารางที่ 4.3

ตารางที่ 4.3 ค่าเฉลี่ยและส่วนเบี่ยงเบนมาตรฐานของความคิดเห็นของกลุ่มตัวอย่างต่อตัวแปรปัจจัยด้านการบริหารมุ่งผลสัมฤทธิ์

		(n=206)								
ปัจจัยด้านการบริหารมุ่งผลสัมฤทธิ์	ผู้บริหารองค์กร ปกครองส่วนท้องถิ่นมา จากการเลือกตั้ง	ผู้บริหารองค์กร			ผู้บริหารสูงสุดฝ่าย พนักงานส่วนท้องถิ่น			รวม		
		\bar{x}	SD	ระดับ	\bar{x}	SD	ระดับ	\bar{x}	SD	ระดับ
		1	องค์กรของท่านมีนโยบายใน การว่างจ้างเอกชน	3.97	0.79	มาก	3.80	0.77	มาก	3.88
2	องค์กรของท่านมีแผนงาน/ โครงการในการว่างจ้างเอกชน ในแต่ละปี	3.91	0.74	มาก	3.78	0.77	มาก	3.84	0.76	มาก
3	องค์กรของท่านมีงบประมาณ เพียงพอในการว่างจ้างตาม แผนงาน/โครงการ	3.89	0.79	มาก	3.70	0.74	มาก	3.80	0.77	มาก
4	กฎหมาย ระเบียบ ข้อบังคับ นโยบายรัฐบาลที่มีอยู่เอื้อต่อ การว่างจ้างเอกชน	3.28	1.07	ปาน กลาง	3.04	0.95	ปาน กลาง	3.16	1.02	ปาน กลาง
5	องค์กรของท่านมีผู้เชี่ยวชาญ ในการเจรจาต่อรองและทำ การตกลงทำสัญญา	3.48	0.82	ปาน กลาง	3.52	0.64	มาก	3.50	0.73	มาก
6	องค์กรของท่านมีการ ประกาศเชิญชวนให้ผู้รับจ้าง เข้าร่วมเสนอราคา	3.92	0.76	มาก	3.84	0.72	มาก	3.88	0.74	มาก
7	องค์กรของท่านมีหลักเกณฑ์ การประเมินและคัดเลือก ผู้รับจ้างที่เสนอราคา	3.89	0.73	มาก	3.70	0.75	มาก	3.80	0.74	มาก

ตารางที่ 4.3 (ต่อ)

(n=206)

ปัจจัยด้านการบริหารมุ่งผลสัมฤทธิ์	ผู้บริหารองค์กรปกครองส่วนท้องถิ่นมาจากการเลือกตั้ง			ผู้บริหารสูงสุดฝ่ายพนักงานส่วนท้องถิ่น			รวม		
	\bar{x}	SD	ระดับ	\bar{x}	SD	ระดับ	\bar{x}	SD	ระดับ
องค์กรของท่านมีระบบการควบคุมและประเมินผลให้เป็นไปตามสัญญา	3.88	0.72	มาก	3.80	0.80	มาก	3.84	0.76	มาก
องค์กรของท่านมีความรวดเร็วและชัดเจนในการว่าจ้างเอกชน	3.74	0.77	มาก	3.74	0.78	มาก	3.74	0.77	มาก
การว่าจ้างเอกชนทำให้องค์กรของท่านสามารถประหยัดงบประมาณ	3.77	0.76	มาก	3.64	0.84	มาก	3.70	0.80	มาก
การว่าจ้างเอกชนทำให้องค์กรของท่านใช้จ่ายงบประมาณอย่างคุ้มค่า	3.75	0.79	มาก	3.65	0.84	มาก	3.70	0.81	มาก
การว่าจ้างเอกชนทำให้องค์กรของท่านมีคุณภาพการให้บริการดีขึ้น	3.74	0.83	มาก	3.79	0.85	มาก	3.76	0.84	มาก
การว่าจ้างเอกชนทำให้องค์กรของท่านได้รับผลงานเป็นไปตามข้อตกลงในสัญญา	3.60	1.03	มาก	3.77	0.94	มาก	3.68	0.99	มาก
การว่าจ้างเอกชนทำให้เกิดการสร้างงานในท้องถิ่น	3.25	1.25	ปานกลาง	2.87	1.26	ปานกลาง	3.06	1.27	ปานกลาง
การว่าจ้างเอกชนทำให้เกิดการนำนวัตกรรมมาใช้	3.60	0.78	มาก	3.64	0.82	มาก	3.62	0.80	มาก
การว่าจ้างเอกชนมีผลการดำเนินการที่ทำให้ประชาชนเกิดความพึงพอใจ	3.35	0.57	ปานกลาง	3.45	0.72	ปานกลาง	3.40	0.65	ปานกลาง
รวม	3.69	0.82	มาก	3.61	0.82	มาก	3.65	0.82	มาก

จากตารางที่ 4.3 กลุ่มตัวอย่างมีความคิดเห็นต่อตัวแปรปัจจัยด้านการบริหาร มุ่งผลสัมฤทธิ์ที่มีอิทธิพลต่อผลสัมฤทธิ์ของการนำวิธีการทำสัญญาจ้างมาใช้ขององค์กรปกครองส่วน ท้องถิ่นในจังหวัดเชียงใหม่ในระดับมาก โดยมีค่าเฉลี่ย 3.65 โดยมีความคิดเห็นว่าองค์กรมีนโยบายใน การว่างเอกชน และองค์กรมีการประกาศเชิญชวนให้ผู้รับจ้างเข้าร่วมเสนอราคามีความคิดเห็นมากอยู่ ในลำดับแรก มีค่าเฉลี่ย 3.88 รองลงมาคือองค์กรมีแผนงาน/โครงการในการว่าจ้างเอกชนในแต่ละปี และองค์กรมีระบบการควบคุมและประเมินผลให้เป็นไปตามสัญญา มีค่าเฉลี่ย 3.84 ส่วนองค์กรมี งบประมาณเพียงพอในการว่าจ้างตามแผนงาน/โครงการ และองค์กรมีหลักเกณฑ์การประเมินและ คัดเลือกผู้รับจ้างที่เสนอราคา มีค่าเฉลี่ย 3.80 ส่วนการว่าจ้างเอกชนทำให้องค์กรมีคุณภาพ การให้บริการดีขึ้น มีค่าเฉลี่ย 3.76 องค์กรมีความรวดเร็วและชัดเจนในการว่าจ้าง มีค่าเฉลี่ย 3.74 เมื่อพิจารณาการว่าจ้างเอกชนทำให้องค์กรประหยัดงบประมาณ และการว่าจ้างเอกชนทำให้องค์กรใช้ จ่ายงบประมาณอย่างคุ้มค่า มีค่าเฉลี่ย 3.70 การว่าจ้างเอกชนทำให้องค์กรได้รับผลงานเป็นไปตาม ข้อตกลงในสัญญา มีค่าเฉลี่ย 3.68 ส่วนการว่าจ้างเอกชนทำให้เกิดการนำนวัตกรรมมาใช้ มีค่าเฉลี่ย 3.62 องค์กรมีผู้เชี่ยวชาญในการเจรจาต่อรองและทำการตกลงทำสัญญา มีค่าเฉลี่ย 3.50 การว่าจ้าง เอกชนมีผลการดำเนินการที่ทำให้ประชาชนเกิดความพึงพอใจ มีค่าเฉลี่ย 3.40 ด้านกฎหมายระเบียบ ข้อบังคับนโยบายรัฐบาลที่มีอยู่เอื้อต่อการว่าจ้างเอกชน มีค่าเฉลี่ย 3.16 และการว่าจ้างเอกชนทำให้ เกิดการสร้างงานในท้องถิ่น มีค่าเฉลี่ย 3.06 ตามลำดับ

2.2.2 ความคิดเห็นของกลุ่มตัวอย่างต่อปัจจัยด้านการบริหารกิจการบ้านเมืองที่ดี

คือ หลักประสิทธิผล (Effectiveness) หลักประสิทธิภาพ (Efficiency) หลักการตอบสนอง (Responsiveness) หลักการรับผิดชอบ (Accountability) หลักความโปร่งใส (Transparency) หลักการมีส่วนร่วม (Participation) หลักการกระจายอำนาจ (Decentralization) หลักนิติธรรม (Rule of Law) หลักความเสมอภาค (Equity) และหลักมุ่งเน้นฉันทามติ (Consensus Oriented) สามารถอธิบายได้ โดยมีรายละเอียดผลการวิเคราะห์ ดังตารางที่ 4.4

ตารางที่ 4.4 ค่าเฉลี่ยและส่วนเบี่ยงเบนมาตรฐานของความคิดเห็นของกลุ่มตัวอย่างต่อตัวแปรปัจจัย
ด้านการบริหารกิจการบ้านเมืองที่ดี

(n=206)

ปัจจัยด้านการบริหารกิจการบ้านเมือง ที่ดี	ผู้บริหารองค์กร ปกครองส่วนท้องถิ่น มาจากการเลือกตั้ง			ผู้บริหารสูงสุดฝ่าย พนักงานส่วนท้องถิ่น			รวม		
	\bar{x}	SD	ระดับ	\bar{x}	SD	ระดับ	\bar{x}	SD	ระดับ
1 การทำสัญญาจ้างมีผลงานที่ ประสบความสำเร็จ	3.62	0.63	มาก	3.67	0.73	มาก	3.65	0.68	มาก
2 เมื่อเทียบกับองค์กรที่คล้ายคลึง กันท่านคิดว่าการทำสัญญาจ้าง องค์กรของท่านมีผลการ ดำเนินงานที่สูงกว่าหรือดีกว่า	3.64	0.61	มาก	3.72	0.69	มาก	3.68	0.65	มาก
3 องค์กรของท่านมีหลักการบริหาร สัญญาจ้างเอกชน	3.67	0.69	มาก	3.70	0.77	มาก	3.68	0.73	มาก
4 การทำสัญญาจ้างทำให้องค์กร ของท่านประหยัดต้นทุนแรงงาน ระยะเวลา	3.73	0.77	มาก	3.82	0.68	มาก	3.77	0.73	มาก
5 การทำสัญญาจ้างทำให้องค์กร ของท่านดำเนินการได้ภายใน ระยะเวลา	3.73	0.81	มาก	3.88	0.73	มาก	3.80	0.77	มาก
6 การว่าจ้างเอกชนสามารถ ตอบสนองต่อประชาชน	3.63	0.82	มาก	3.80	0.86	มาก	3.71	0.84	มาก
7 การว่าจ้างเอกชนสามารถสร้าง ความเชื่อมั่นแก่ประชาชน	3.52	0.80	มาก	3.84	0.78	มาก	3.68	0.80	มาก
8 การทำสัญญาจ้างเอกชนทำให้ เอกชนมีความรับผิดชอบต่อ การปฏิบัติงาน	3.66	0.79	มาก	3.69	0.79	มาก	3.67	0.79	มาก

ตารางที่ 4.4 (ต่อ)

(n=206)

ปัจจัยด้านการบริหารกิจการบ้านเมือง ที่ดี	ผู้บริหารองค์กร ปกครองส่วนท้องถิ่น มาจากการเลือกตั้ง			ผู้บริหารสูงสุดฝ่าย พนักงานส่วนท้องถิ่น			รวม		
	\bar{x}	SD	ระดับ	\bar{x}	SD	ระดับ	\bar{x}	SD	ระดับ
9 การจ้างเอกชนทำให้องค์กรของ ท่านมีผลงานบรรลุต่อเป้าหมาย	3.67	0.80	มาก	3.94	0.87	มาก	3.80	0.84	มาก
10 การทำสัญญาจ้างเอกชนทำให้ เอกชนมีขั้นตอนการทำงานที่ โปร่งใส ตรวจสอบ	3.69	0.85	มาก	3.74	0.73	มาก	3.71	0.79	มาก
11 องค์กรของท่านสามารถให้ ประชาชนเข้าถึงข้อมูลข่าวสาร เกี่ยวกับสัญญาจ้าง	3.52	1.02	มาก	3.66	0.94	มาก	3.59	0.98	มาก
12 องค์กรของท่านเปิดโอกาสให้ ประชาชนเข้ามามีส่วนร่วม ตัดสินใจ และร่วมประเมินผล ตามสัญญาจ้าง	3.78	0.69	มาก	3.73	0.82	มาก	3.75	0.75	มาก
13 องค์กรของท่านเปิดโอกาส ให้ประชาชนมีส่วนร่วม ในการปรับปรุงและพัฒนาการ ดำเนินงานของหน่วยงาน	3.79	0.75	มาก	3.81	0.86	มาก	3.80	0.81	มาก
14 ภาครัฐมีการกระจายอำนาจ การตัดสินใจให้แก่องค์กร ปกครองส่วนท้องถิ่น	3.83	0.75	มาก	3.87	0.79	มาก	3.85	0.77	มาก
15 องค์กรของท่านมีผลงานจาก การว่าจ้างเอกชนที่สร้าง ความพึงพอใจต่อประชาชน	3.73	0.73	มาก	3.78	0.90	มาก	3.75	0.82	มาก
16 องค์กรของท่านใช้กฎหมาย ระเบียบข้อบังคับเพื่อให้เกิด การแข่งขันระหว่างเอกชน	3.82	0.68	มาก	3.84	0.76	มาก	3.83	0.72	มาก

ตารางที่ 4.4 (ต่อ)

(n=206)

ปัจจัยด้านการบริหารกิจการบ้านเมือง ที่ดี	ผู้บริหารองค์กร ปกครองส่วนท้องถิ่น มาจากการเลือกตั้ง			ผู้บริหารสูงสุดฝ่าย พนักงานส่วนท้องถิ่น			รวม		
	\bar{x}	SD	ระดับ	\bar{x}	SD	ระดับ	\bar{x}	SD	ระดับ
องค์กรของท่านยึดหลักความ 17 เสมอภาคในการแข่งขันเสนอ ราคาอย่างเท่าเทียม	4.24	0.80	มาก	4.19	0.84	มาก	4.22	0.82	มาก
องค์กรของท่านดำเนินการตาม 18 สัญญาจ้าง โดยรับฟังความ คิดเห็นจากทุกฝ่าย	3.45	1.06	ปาน กลาง	3.60	1.01	มาก	3.53	1.04	มาก
รวม	3.71	0.78	มาก	3.79	0.81	มาก	3.75	0.80	มาก

จากตารางที่ 4.4 กลุ่มตัวอย่างมีความคิดเห็นต่อตัวแปรปัจจัยด้านการบริหารกิจการบ้านเมืองที่ดีที่มีอิทธิพลต่อผลสัมฤทธิ์ของการนำวิธีการทำสัญญาจ้างมาใช้ขององค์กรปกครองส่วนท้องถิ่นในจังหวัดเชียงใหม่ในภาพรวม มีค่าเฉลี่ย 3.75 โดยมีความคิดเห็นว่าองค์กรยึดหลักความเสมอภาคในการแข่งขันเสนอราคาอย่างเท่าเทียมมีความคิดเห็นอยู่ในลำดับแรก โดยมีค่าเฉลี่ย 4.22 รองลงมาคือภาครัฐมีการกระจายอำนาจการตัดสินใจให้แก่องค์กรปกครองส่วนท้องถิ่นโดยมีค่าเฉลี่ย 3.85 องค์กรใช้กฎหมาย ระเบียบ ข้อบังคับ เพื่อให้เกิดการแข่งขันระหว่างเอกชน มีค่าเฉลี่ย 3.83 เมื่อพิจารณาการทำสัญญาจ้างทำให้องค์กรประหยัดต้นทุนแรงงาน สามารถดำเนินการได้ภายในระยะเวลา มีผลงานบรรลุเป้าหมาย และเปิดโอกาสให้ประชาชนมีส่วนร่วมในการปรับปรุงและพัฒนาการดำเนินงานของหน่วยงาน มีค่าเฉลี่ยเท่ากัน 3.80 การทำสัญญาจ้างทำให้องค์กรประหยัดต้นทุนแรงงาน ระยะเวลา มีค่าเฉลี่ย 3.77 ส่วนองค์กรเปิดโอกาสให้ประชาชนเข้ามาร่วมคิดร่วมตัดสินใจ และร่วมประเมินผลตามสัญญาจ้าง และองค์กรมีผลงานจากการว่าจ้างเอกชนที่สร้างความพึงพอใจต่อประชาชน มีค่าเฉลี่ยเท่ากัน 3.75 ส่วนการว่าจ้างเอกชนสามารถตอบสนองต่อประชาชน และการทำสัญญาจ้างทำให้เอกชนมีขั้นตอนการทำงานที่โปร่งใสตรวจสอบได้ มีค่าเฉลี่ยเท่ากัน 3.71 และเมื่อเทียบกับองค์กรอื่นที่คล้ายคลึงกันการทำสัญญาจ้างทำให้องค์กรมีผลการดำเนินงานที่สูงหรือดีกว่า องค์กรมีหลักการบริหารสัญญาจ้าง และการว่าจ้างเอกชนสามารถสร้างความเชื่อมั่นแก่ประชาชน มีค่าเฉลี่ยเท่ากัน 3.68 การทำสัญญาจ้างเอกชนทำให้เอกชนมีความรับผิดชอบต่อการปฏิบัติงาน มีค่าเฉลี่ย 3.67 การทำสัญญาจ้างมีผลงานที่ประสบความสำเร็จ

มีค่าเฉลี่ย 3.65องค์กรสามารถให้ประชาชนเข้าถึงข้อมูลข่าวสารเกี่ยวกับสัญญาจ้าง มีค่าเฉลี่ย 3.59 และองค์กรดำเนินการตามสัญญาจ้าง โดยรับฟังความคิดเห็นจากทุกฝ่าย มีค่าเฉลี่ย 3.53 ตามลำดับ

2.2.3 ความคิดเห็นของกลุ่มตัวอย่างต่อปัจจัยด้านเศรษฐศาสตร์ต้นทุนธุรกรรม

คือ ต้นทุนค่าใช้จ่ายในการแสวงหาข้อมูลสารสนเทศ ต้นทุนค่าใช้จ่ายในการเจรจาต่อรองและตัดสินใจ และต้นทุนค่าใช้จ่ายในการควบคุมและบังคับใช้ สามารถอธิบายได้ โดยมีรายละเอียดผลการวิเคราะห์ ดังตารางที่ 4.5

ตารางที่ 4.5 ค่าเฉลี่ยและส่วนเบี่ยงเบนมาตรฐานของความคิดเห็นของกลุ่มตัวอย่างต่อตัวแปรปัจจัยด้านเศรษฐศาสตร์ต้นทุนธุรกรรม

(n=206)

ปัจจัยด้านเศรษฐศาสตร์ ต้นทุนธุรกรรม	ผู้บริหารองค์กร ปกครองส่วนท้องถิ่น มาจากการเลือกตั้ง			ผู้บริหารสูงสุดฝ่าย พนักงานส่วนท้องถิ่น			รวม		
	\bar{x}	SD	ระดับ	\bar{x}	SD	ระดับ	\bar{x}	SD	ระดับ
	1 การว่างจ้างเอกชนสามารถ ลดเวลาในการหาข้อมูลการ ให้บริการดีกว่าแบบเดิม	3.32	1.05	ปาน กลาง	3.56	1.01	มาก	3.44	1.03
2 การว่างจ้างเอกชนสามารถ ประสานงานกับ ผู้ประกอบการดีกว่า แบบเดิม	3.27	1.00	ปาน กลาง	3.45	0.99	ปาน กลาง	3.36	0.99	ปาน กลาง
3 การว่างจ้างเอกชนสามารถหา ข้อมูลสินค้าและบริการ ดีกว่าแบบเดิม	3.29	1.05	ปาน กลาง	3.31	1.01	ปาน กลาง	3.30	1.03	ปาน กลาง
4 การว่างจ้างเอกชนช่วยให้ องค์กรสามารถเจรจาต่อรอง ราคาดีกว่าแบบเดิม	3.21	1.10	ปาน กลาง	3.32	1.00	ปาน กลาง	3.26	1.05	ปาน กลาง
5 การว่างจ้างเอกชนสามารถลด ราคาเมื่อมีการทำสัญญา ดีกว่าแบบเดิม	3.34	1.16	ปาน กลาง	3.28	1.01	ปาน กลาง	3.31	1.09	ปาน กลาง

ตารางที่ 4.5 (ต่อ)

(n=206)

ปัจจัยด้านเศรษฐศาสตร์ ต้นทุนธุรกรรม	ผู้บริหารองค์กร ปกครองส่วนท้องถิ่น มาจากการเลือกตั้ง			ผู้บริหารสูงสุดฝ่าย พนักงานส่วนท้องถิ่น			รวม		
	\bar{x}	SD	ระดับ	\bar{x}	SD	ระดับ	\bar{x}	SD	ระดับ
6 การว่าจ้างเอกชนสามารถลด ค่าใช้จ่ายในการควบคุมการ ปฏิบัติตามสัญญาดีกว่า แบบเดิม	3.30	1.12	ปาน กลาง	3.30	1.05	ปาน กลาง	3.30	1.08	ปาน กลาง
7 การว่าจ้างเอกชนสามารถลด ค่าใช้จ่ายในการตรวจสอบ สัญญาดีกว่าแบบเดิม	3.37	1.11	ปาน กลาง	3.19	1.05	ปาน กลาง	3.28	1.08	ปาน กลาง
8 การว่าจ้างเอกชนสามารถ ควบคุมคุณภาพให้เป็นไป ตามสัญญาดีกว่าแบบเดิม	3.38	1.12	ปาน กลาง	3.17	1.08	ปาน กลาง	3.28	1.10	ปาน กลาง
9 การว่าจ้างเอกชนสามารถ เรียกหลักประกันความ เสียหายดีกว่าแบบเดิม	3.38	1.13	ปาน กลาง	3.21	1.07	ปาน กลาง	3.30	1.10	ปานก กลาง
รวม	3.32	1.09	ปาน กลาง	3.31	1.03	ปาน กลาง	3.32	1.06	ปาน กลาง

จากตารางที่ 4.5 กลุ่มตัวอย่างมีความคิดเห็นต่อตัวแปรปัจจัย

ด้านเศรษฐศาสตร์ต้นทุนธุรกรรมที่มีอิทธิพลต่อผลสัมฤทธิ์ของการนำวิธีการทำสัญญาจ้างมาใช้ของ
องค์กรปกครองส่วนท้องถิ่นในจังหวัดเชียงใหม่ในภาพรวม มีค่าเฉลี่ย 3.32 โดยมีความคิดเห็นว่
การว่าจ้างเอกชนสามารถลดเวลาในการหาข้อมูลการให้บริการดีกว่าแบบเดิมมีความคิดเห็นอยู่ใน
ลำดับแรก โดยมีค่าเฉลี่ย 3.44 รองลงมาคือการว่าจ้างเอกชนสามารถประสานงานกับผู้ประกอบการ
ดีกว่าแบบเดิมโดยมีค่าเฉลี่ย 3.36 เมื่อเปรียบเทียบการว่าจ้างเอกชนสามารถลดราคาเมื่อมีการทำ
สัญญาดีกว่าแบบเดิม มีค่าเฉลี่ย 3.31 เมื่อพิจารณาการว่าจ้างเอกชนสามารถหาข้อมูลสินค้าดีกว่า
แบบเดิม สามารถลดค่าใช้จ่ายในการควบคุมการปฏิบัติตามสัญญา และสามารถเรียกหลักประกัน
ความเสียหายได้ดีกว่าแบบเดิม มีค่าเฉลี่ยเท่ากัน 3.30 ส่วนการเปรียบเทียบการว่าจ้างเอกชนสามารถ
ลดค่าใช้จ่ายในการตรวจสอบสัญญา และสามารถควบคุมคุณภาพให้เป็นไปตามสัญญาดีกว่าแบบเดิม

มีค่าเฉลี่ยเท่ากับ 3.28 และการว่าจ้างเอกชนช่วยทำให้องค์กรสามารถเจรจาต่อรองราคาดีกว่าแบบเดิมโดยมีค่าเฉลี่ย 3.26 ตามลำดับ

2.2.4 ความคิดเห็นของกลุ่มตัวอย่างต่อปัจจัยด้านความชัดเจนของกฎหมาย คือ แผนพัฒนาเศรษฐกิจและสังคมแห่งชาติ ฉบับที่ 8 (พ.ศ. 2540-พ.ศ. 2544) นโยบายรัฐบาล และมติคณะรัฐมนตรี ระเบียบกระทรวงมหาดไทยว่าด้วยวิธีการงบประมาณขององค์กรปกครองส่วนท้องถิ่น พ.ศ. 2541 ระเบียบสำนักนายกรัฐมนตรีว่าด้วยการพัสดุ พ.ศ. 2535 ระเบียบกระทรวงมหาดไทยว่าด้วยการพัสดุของหน่วยการบริหารราชการส่วนท้องถิ่น พ.ศ. 2535 และระเบียบกระทรวงมหาดไทยว่าด้วยการพัสดุของหน่วยการบริหารราชการส่วนท้องถิ่น พ.ศ. 2538 สามารถอธิบายได้ โดยมีรายละเอียดผลการวิเคราะห์ดังตารางที่ 4.6

ตารางที่ 4.6 ค่าเฉลี่ยและส่วนเบี่ยงเบนมาตรฐานของความคิดเห็นของกลุ่มตัวอย่างต่อตัวแปรปัจจัยด้านความชัดเจนของกฎหมาย

(n=206)

ปัจจัยด้านความชัดเจนของกฎหมาย	ผู้บริหารองค์กรปกครองส่วนท้องถิ่นมาจากการเลือกตั้ง			ผู้บริหารสูงสุดฝ่ายพนักงานส่วนท้องถิ่น			รวม			
	\bar{x}	SD	ระดับ	\bar{x}	SD	ระดับ	\bar{x}	SD	ระดับ	
	1	แผนพัฒนาเศรษฐกิจและสังคมแห่งชาติส่งเสริมให้เอกชนเข้ามามีบทบาทในการให้บริการแทนภาครัฐมีความชัดเจน	3.67	0.66	มาก	3.61	0.62	มาก	3.64	0.64
2	นโยบายของรัฐบาลให้เอกชนเข้ามาดำเนินการบางอย่างแทนภาครัฐมีความชัดเจน	3.62	0.67	มาก	3.64	0.59	มาก	3.63	0.63	มาก
3	มติคณะรัฐมนตรีส่งเสริมให้ภาคเอกชนเข้าดำเนินการแทนภาครัฐมีความชัดเจน	3.62	0.73	มาก	3.77	0.69	มาก	3.70	0.71	มาก

ตารางที่ 4.6 (ต่อ)

(n=206)

ปัจจัยด้านความชัดเจนของ กฎหมาย	ผู้บริหารองค์กร ปกครองส่วนท้องถิ่นมา จากการเลือกตั้ง			ผู้บริหารสูงสุดฝ่าย พนักงานส่วนท้องถิ่น			รวม		
	\bar{x}	SD	ระดับ	\bar{x}	SD	ระดับ	\bar{x}	SD	ระดับ
	ระเบียบ กระทรวงมหาดไทย 4 ว่าด้วยวิธีการ งบประมาณ สนับสนุนการว่าจ้างเอกชน ให้มีความคล่องตัว	3.77	0.73	มาก	3.67	0.75	มาก	3.72	0.74
ระเบียบสำนัก นายกรัฐมนตรีว่าด้วย 5 การพัสดุ ให้ภาครัฐ ปรับเปลี่ยนบทบาทจาก เป็นผู้ควบคุมและปฏิบัติมา เป็นผู้กำกับดูแลชัดเจน	3.86	0.70	มาก	3.82	0.75	มาก	3.84	0.72	มาก
ระเบียบ กระทรวงมหาดไทยว่าด้วย 6 การพัสดุช่วยสนับสนุนการ ว่าจ้างเอกชนให้ดำเนินการ แทนภาครัฐมีความชัดเจน	3.70	0.70	มาก	3.68	0.66	มาก	3.69	0.68	มาก
ระเบียบ กระทรวงมหาดไทย 7 ว่าด้วยการพัสดุ กำหนด งบประมาณที่ใช้ทำสัญญา จ้างไว้ชัดเจน	3.67	0.76	มาก	3.65	0.59	มาก	3.66	0.68	มาก
ระเบียบ กระทรวงมหาดไทยว่า 8 ด้วยการพัสดุ กำหนด ประเภทงานที่สามารถทำ สัญญาจ้างไว้ชัดเจน	3.81	0.83	มาก	3.77	0.73	มาก	3.79	0.78	มาก

ตารางที่ 4.6 (ต่อ)

(n=206)

ปัจจัยด้านความชัดเจนของ กฎหมาย	ผู้บริหารองค์กร ปกครองส่วนท้องถิ่นมา จากการเลือกตั้ง			ผู้บริหารสูงสุดฝ่าย พนักงานส่วนท้องถิ่น			รวม		
	\bar{x}	SD	ระดับ	\bar{x}	SD	ระดับ	\bar{x}	SD	ระดับ
	ระเบียบ กระทรวงมหาดไทยว่าด้วย 9 การพัสดุ กำหนดให้การ เบิกงบประมาณค่าจ้าง ตามสัญญาจ้างไว้ชัดเจน	3.84	0.72	มาก	3.84	0.82	มาก	3.84	0.77
ระเบียบ กระทรวงมหาดไทยว่าด้วย 10 การพัสดุ กำหนดขั้นตอน การดำเนินการเกี่ยวกับ การทำสัญญาจ้างไว้ชัดเจน	3.81	0.60	มาก	3.72	0.64	มาก	3.76	0.62	มาก
รวม	3.74	0.71	มาก	3.72	0.68	มาก	3.73	0.70	มาก

จากตารางที่ 4.6 กลุ่มตัวอย่างมีความคิดเห็นต่อตัวแปรปัจจัยด้านความชัดเจนของกฎหมายที่มีอิทธิพลต่อผลสัมฤทธิ์ของการนำวิธีการทำสัญญาจ้างมาใช้ขององค์กรปกครองส่วนท้องถิ่นในจังหวัดเชียงใหม่ในภาพรวม มีค่าเฉลี่ย 3.73 โดยมีความคิดเห็นวาระระเบียบกระทรวงมหาดไทยว่าด้วยการพัสดุกำหนดให้การเบิกงบประมาณค่าจ้างตามสัญญาจ้างไว้ชัดเจนและด้านระเบียบสำนักนายกรัฐมนตรีว่าด้วยการพัสดุ ให้ภาครัฐปรับเปลี่ยนบทบาทจากผู้ควบคุมและปฏิบัติมาเป็นผู้กำกับดูแลชัดเจน และระเบียบกระทรวงมหาดไทยว่าด้วยการพัสดุกำหนดให้การเบิกงบประมาณค่าจ้างตามสัญญาจ้างไว้ชัดเจนมีความคิดเห็นอยู่ในลำดับแรก โดยมีค่าเฉลี่ย 3.84 รองลงมาคือระเบียบกระทรวงมหาดไทยว่าด้วยการพัสดุ กำหนดประเภทงานที่สามารถทำสัญญาจ้างไว้ชัดเจนโดยมีค่าเฉลี่ย 3.79 ในขณะที่ระเบียบกระทรวงมหาดไทยว่าด้วยการพัสดุกำหนดขั้นตอนการดำเนินการเกี่ยวกับการทำสัญญาจ้างไว้ชัดเจน มีค่าเฉลี่ย 3.76 เมื่อพิจารณาระเบียบกระทรวงมหาดไทยว่าด้วยวิธีการงบประมาณสนับสนุนการว่าจ้างเอกชนให้มีความคล่องตัว มีค่าเฉลี่ย 3.72 ในขณะที่มติคณะรัฐมนตรีส่งเสริมให้ภาคเอกชนเข้ามาดำเนินการแทนภาครัฐมีความชัดเจน มีค่าเฉลี่ย 3.70 ส่วนระเบียบกระทรวงมหาดไทยว่าด้วยการพัสดุช่วยสนับสนุนการว่าจ้างเอกชนให้

ดำเนินการแทนภาครัฐมีความชัดเจน มีค่าเฉลี่ย 3.69 โดยระเบียบกระทรวงมหาดไทยว่าด้วยการพัสดุ กำหนดงบประมาณที่ใช้ทำสัญญาจ้างไว้ชัดเจน มีค่าเฉลี่ย 3.66 ส่วนแผนพัฒนาเศรษฐกิจและสังคมแห่งชาติส่งเสริมให้เอกชนเข้ามามีบทบาทในการให้บริการแทนภาครัฐมีความชัดเจน มีค่าเฉลี่ย และนโยบายของรัฐบาลให้เอกชนเข้ามาดำเนินการบางอย่างแทนภาครัฐมีความชัดเจนโดยมีค่าเฉลี่ย 3.63 ตามลำดับ

ส่วนที่ 3 ความคิดเห็นของกลุ่มตัวอย่างต่อตัวแปรตาม

ผลการวิเคราะห์ความคิดเห็นของกลุ่มตัวอย่างต่อตัวแปรตาม คือ ระดับผลสัมฤทธิ์ของการนำวิธีการทำสัญญาจ้างมาใช้ขององค์กรปกครองส่วนท้องถิ่นในจังหวัดเชียงใหม่ จะนำเสนอโดยจำแนกตามระดับ 2 ระดับ ประกอบด้วย ผลผลิต คือ การประหยัดค่าใช้จ่ายของภาครัฐ (Cost Reduction) ต้นทุนต่อผลผลิตลดลง (Unit Cost Reduction) คุณภาพการให้บริการเพิ่มสูงขึ้น (Quality of Service Increased) ความเท่าเทียมในการให้บริการ (Equality of Service) ตรงตามที่ตกลงกันไว้ในสัญญา (Term of Reference) และผลลัพธ์ คือ ความพึงพอใจของประชาชน (Customer Satisfaction) โดยมีรายละเอียดดังนี้

3.1 ความคิดเห็นของกลุ่มตัวอย่างเกี่ยวผลสัมฤทธิ์ของการนำวิธีการทำสัญญาจ้างมาใช้ขององค์กรปกครองส่วนท้องถิ่นในจังหวัดเชียงใหม่

เป็นการแสดงความคิดเห็นของกลุ่มตัวอย่างเกี่ยวกับผลสัมฤทธิ์ของการนำวิธีการทำสัญญาจ้างมาใช้ขององค์กรปกครองส่วนท้องถิ่นในจังหวัดเชียงใหม่ ทั้ง 2 ระดับ โดยสามารถจำแนกตามรายด้าน โดยมีรายละเอียดดังนี้

ระดับที่ 1 ผลผลิต คือ การประหยัดค่าใช้จ่ายของภาครัฐ (Cost Reduction) ต้นทุนต่อผลผลิตลดลง (Unit Cost Reduction) คุณภาพการให้บริการเพิ่มสูงขึ้น (Quality of Service Increased) ความเท่าเทียมในการให้บริการ (Equality of Service) ตรงตามที่ตกลงกันไว้ในสัญญา (Term of Reference)

3.1.1 ความคิดเห็นของกลุ่มตัวอย่างต่อผลสัมฤทธิ์ของการนำวิธีการทำสัญญาจ้างมาใช้ขององค์กรปกครองส่วนท้องถิ่นในจังหวัดเชียงใหม่ในภาพรวม 5 ด้าน ประกอบด้วย การประหยัดค่าใช้จ่ายของภาครัฐ (Cost Reduction) ต้นทุนต่อผลผลิตลดลง (Unit Cost Reduction) คุณภาพการให้บริการเพิ่มสูงขึ้น (Quality of Service Increased) ความเท่าเทียมในการให้บริการ (Equality of Service) ตรงตามที่ตกลงกันไว้ในสัญญา (Term of Reference) สามารถอธิบายได้ โดยมีรายละเอียดผลการวิเคราะห์ดังตารางที่ 4.7

ตารางที่ 4.7 ค่าเฉลี่ยและส่วนเบี่ยงเบนมาตรฐานของความคิดเห็นของกลุ่มตัวอย่างต่อตัวแปรตาม

(n=206)

ผลผลิตด้านการประหยัด ค่าใช้จ่ายของภาครัฐ	ผู้บริหารองค์กรปกครอง ส่วนท้องถิ่นมาจากการ เลือกตั้ง			ผู้บริหารสูงสุดฝ่าย พนักงานส่วนท้องถิ่น			รวม		
	\bar{x}	SD	ระดับ	\bar{x}	SD	ระดับ	\bar{x}	SD	ระดับ
1 การประหยัดค่าใช้จ่าย ของภาครัฐ	3.79	0.66	มาก	3.77	0.69	มาก	3.78	0.67	มาก
2 ต้นทุนต่อผลผลิตลดลง	3.81	0.69	มาก	3.88	0.73	มาก	3.85	0.71	มาก
3 คุณภาพการให้บริการ เพิ่มสูงขึ้น	3.83	0.70	มาก	3.85	0.74	มาก	3.84	0.72	มาก
4 ความเท่าเทียม ในการให้บริการ	3.83	0.76	มาก	3.78	0.68	มาก	3.80	0.72	มาก
5 ตรงตามที่ได้ตกลงกัน ไว้ในสัญญา	3.91	0.74	มาก	3.96	0.69	มาก	3.94	0.72	มาก
รวม	3.83	0.71	มาก	3.84	0.70	มาก	3.84	0.70	มาก

จากตารางที่ 4.7 กลุ่มตัวอย่างมีความคิดเห็นต่อตัวแปรระดับผลสัมฤทธิ์ของการนำวิธีการทำสัญญาจ้างมาใช้ขององค์กรปกครองส่วนท้องถิ่นในจังหวัดเชียงใหม่ในภาพรวม 5 ด้าน การประหยัดค่าใช้จ่ายของภาครัฐ ต้นทุนต่อผลผลิตลดลง คุณภาพการให้บริการเพิ่มสูงขึ้น ความเท่าเทียมในการให้บริการ ตรงตามที่ได้ตกลงกันไว้ในสัญญา มีค่าเฉลี่ย 3.84 โดยมีความคิดเห็นที่ตรงตามที่ได้ตกลงกันไว้ในสัญญาอยู่ในลำดับแรกโดยมีค่าเฉลี่ย 3.94 ต้นทุนต่อผลผลิตลดลง มีค่าเฉลี่ย 3.85 คุณภาพการให้บริการเพิ่มสูงขึ้น มีค่าเฉลี่ย 3.84 ความเท่าเทียมในการให้บริการ มีค่าเฉลี่ย 3.80 และการประหยัดค่าใช้จ่ายภาครัฐ มีค่าเฉลี่ย 3.78 ตามลำดับ

3.1.2 ความคิดเห็นของกลุ่มตัวอย่างต่อผลสัมฤทธิ์ของการนำวิธีการทำสัญญาจ้างมาใช้ขององค์กรปกครองส่วนท้องถิ่นในจังหวัดเชียงใหม่ด้านการประหยัดต้นทุนค่าใช้จ่าย สามารถอธิบายได้ โดยมีรายละเอียดผลการวิเคราะห์ดังตารางที่ 4.8

ตารางที่ 4.8 ค่าเฉลี่ยและส่วนเบี่ยงเบนมาตรฐานของความคิดเห็นของกลุ่มตัวอย่างต่อตัวแปรตามผลผลิตด้านการประหยัดค่าใช้จ่ายของภาครัฐ

(n=206)

ผลผลิตด้านการประหยัด ค่าใช้จ่ายของภาครัฐ	ผู้บริหารองค์กร ปกครองส่วนท้องถิ่น จากการเลือกตั้ง			ผู้บริหารสูงสุดฝ่าย พนักงานส่วนท้องถิ่น			รวม		
	\bar{x}	SD	ระดับ	\bar{x}	SD	ระดับ	\bar{x}	SD	ระดับ
	1 การว่าจ้างเอกชนสามารถ ประหยัดค่าใช้จ่ายด้าน การจัดการดีกว่าแบบเดิม	3.81	0.70	มาก	3.77	0.76	มาก	3.79	0.73
2 การว่าจ้างเอกชนสามารถ ประหยัดค่าใช้จ่ายด้าน แรงงานดีกว่าแบบเดิม	3.89	0.73	มาก	3.88	0.72	มาก	3.89	0.72	มาก
3 การว่าจ้างเอกชนสามารถ ประหยัดค่าใช้จ่ายด้าน การลงทุนเบื้องต้นดีกว่า แบบเดิม	3.77	0.56	มาก	3.74	0.70	มาก	3.75	0.63	มาก
4 การว่าจ้างเอกชนสามารถ ประหยัดค่าใช้จ่ายด้วย การลดขั้นตอนการ ปฏิบัติงานดีกว่าแบบเดิม	3.73	0.67	มาก	3.70	0.59	มาก	3.71	0.63	มาก
5 การว่าจ้างเอกชนสามารถ ประหยัดค่าใช้จ่ายด้าน การอบรมทักษะที่จำเป็น แก่เจ้าหน้าที่ดีกว่า แบบเดิม	3.77	0.64	มาก	3.74	0.66	มาก	3.75	0.65	มาก
รวม	3.79	0.66	มาก	3.77	0.69	มาก	3.78	0.67	มาก

จากตารางที่ 4.8 กลุ่มตัวอย่างมีความคิดเห็นต่อตัวแปรระดับผลสัมฤทธิ์ของการนำวิธีการทำสัญญาจ้างมาใช้ขององค์กรปกครองส่วนท้องถิ่นในจังหวัดเชียงใหม่ด้านการประหยัดต้นทุนค่าใช้จ่ายของภาครัฐในภาพรวม มีค่าเฉลี่ย 3.78 โดยมีความคิดเห็นว่าการว่าจ้างเอกชนสามารถประหยัดค่าใช้จ่ายด้านแรงงานดีกว่าแบบเดิมอยู่ในลำดับแรกโดยมีค่าเฉลี่ย 3.89 รองลงมาคือ

การว่าจ้างเอกชนสามารถประหยัดค่าใช้จ่ายด้านการจัดการดีกว่าแบบเดิมโดยมีค่าเฉลี่ย 3.79 เมื่อเปรียบเทียบการว่าจ้างเอกชนสามารถประหยัดค่าใช้จ่ายด้านการลงทุนเบื้องต้นดีกว่าแบบเดิม และการว่าจ้างเอกชนสามารถประหยัดค่าใช้จ่ายด้านการอบรมทักษะที่จำเป็นแก่เจ้าหน้าที่ดีกว่าแบบเดิม มีค่าเฉลี่ยเท่ากัน 3.75 และการว่าจ้างเอกชนสามารถประหยัดค่าใช้จ่ายด้วยการลดขั้นตอนการปฏิบัติงานดีกว่าแบบเดิมโดยมีค่าเฉลี่ย 3.71 ตามลำดับ

3.1.3 ความคิดเห็นของกลุ่มตัวอย่างต่อผลสัมฤทธิ์ของการนำวิธีการทำสัญญาจ้างมาใช้ขององค์กรปกครองส่วนท้องถิ่นในจังหวัดเชียงใหม่ด้านต้นทุนต่อผลผลิตลดลง สามารถอธิบายได้โดยมีรายละเอียดผลการวิเคราะห์ดังตารางที่ 4.9

ตารางที่ 4.9 ค่าเฉลี่ยและส่วนเบี่ยงเบนมาตรฐานของความคิดเห็นของกลุ่มตัวอย่างต่อตัวแปรตามผลผลิตด้านต้นทุนต่อผลผลิตลดลง

(n=206)

ผลผลิตด้านต้นทุนต่อผลผลิต ลดลง	ผู้บริหารองค์กร ปกครองส่วนท้องถิ่นมา จากการเลือกตั้ง			ผู้บริหารสูงสุดฝ่าย พนักงานส่วนท้องถิ่น			รวม		
	\bar{x}	SD	ระดับ	\bar{x}	SD	ระดับ	\bar{x}	SD	ระดับ
	การว่าจ้างเอกชนลดขนาด								
1 องค์กรให้เล็กลงดีกว่า แบบเดิม	3.84	0.67	มาก	3.82	0.67	มาก	3.83	0.67	มาก
การว่าจ้างเอกชนลด									
2 ทรัพยากรการบริหารดีกว่า แบบเดิม	3.80	0.72	มาก	3.87	0.75	มาก	3.83	0.73	มาก
การว่าจ้างเอกชนสามารถ									
3 ลดราคาจากการแข่งขัน เสนอราคาดีกว่าแบบเดิม	3.81	0.69	มาก	3.93	0.70	มาก	3.87	0.70	มาก
การว่าจ้างเอกชนสามารถ									
4 ลดต้นทุนในการบริหารของ องค์กรดีกว่าแบบเดิม	3.78	0.68	มาก	3.91	0.81	มาก	3.85	0.75	มาก
รวม	3.81	0.69	มาก	3.88	0.73	มาก	3.85	0.71	มาก

จากตารางที่ 4.9 กลุ่มตัวอย่างมีความคิดเห็นต่อตัวแปรระดับผลสัมฤทธิ์ของการนำวิธีการทำสัญญาจ้างมาใช้ขององค์กรปกครองส่วนท้องถิ่นในจังหวัดเชียงใหม่ด้านต้นทุนต่อผลผลิตลดลงในภาพรวม มีค่าเฉลี่ย 3.85 โดยมีความคิดเห็นว่าการว่าจ้างเอกชนสามารถลดราคาจากการแข่งขันเสนอราคาดีกว่าแบบเดิมอยู่ในลำดับแรกโดยมีค่าเฉลี่ย 3.87 รองลงมาคือการว่าจ้างเอกชนสามารถลดต้นทุนในการบริหารขององค์กรดีกว่าแบบเดิม โดยมีค่าเฉลี่ย 3.85 และการว่าจ้างเอกชนลดขนาดองค์กรให้เล็กลงดีกว่าแบบเดิมและการว่าจ้างเอกชนลดทรัพยากรการบริหารดีกว่าแบบเดิมโดยมีค่าเฉลี่ยเท่ากัน 3.83 ตามลำดับ

3.1.4 ความคิดเห็นของกลุ่มตัวอย่างต่อผลสัมฤทธิ์ของการนำวิธีการทำสัญญาจ้างมาใช้ขององค์กรปกครองส่วนท้องถิ่นในจังหวัดเชียงใหม่ด้านคุณภาพการให้บริการเพิ่มสูงขึ้น สามารถอธิบายได้ โดยมีรายละเอียดผลการวิเคราะห์ดังตารางที่ 4.10

ตารางที่ 4.10 ค่าเฉลี่ยและส่วนเบี่ยงเบนมาตรฐานของความคิดเห็นของกลุ่มตัวอย่างต่อตัวแปรตามคุณภาพการให้บริการเพิ่มสูงขึ้น

(n=206)

ผลผลิตด้านคุณภาพการให้บริการเพิ่มสูงขึ้น	ผู้บริหารองค์กรปกครองส่วนท้องถิ่น มาจากการเลือกตั้ง			ผู้บริหารสูงสุดฝ่าย พนักงานส่วนท้องถิ่น			รวม		
	\bar{x}	SD	ระดับ	\bar{x}	SD	ระดับ	\bar{x}	SD	ระดับ
1 การว่าจ้างเอกชนสามารถให้บริการที่ไม่ยุ่งยากดีกว่าแบบเดิม	3.76	0.72	มาก	3.80	0.77	มาก	3.78	0.75	มาก
2 การว่าจ้างเอกชนความพร้อมในการให้บริการดีกว่าแบบเดิม	3.91	0.70	มาก	3.85	0.79	มาก	3.88	0.74	มาก
3 การว่าจ้างเอกชนสามารถให้บริการอย่างถูกต้องดีกว่าแบบเดิม	3.90	0.65	มาก	3.86	0.78	มาก	3.88	0.72	มาก
4 การว่าจ้างเอกชนสามารถให้บริการที่รวดเร็วดีกว่าแบบเดิม	3.94	0.77	มาก	4.07	0.86	มาก	4.00	0.81	มาก

ตารางที่ 4.10 (ต่อ)

(n=206)

ผลผลิตด้านคุณภาพ การให้บริการเพิ่มสูงขึ้น	ผู้บริหารองค์กร ปกครองส่วนท้องถิ่น มาจากการเลือกตั้ง			ผู้บริหารสูงสุดฝ่าย พนักงานส่วนท้องถิ่น			รวม		
	\bar{x}	SD	ระดับ	\bar{x}	SD	ระดับ	\bar{x}	SD	ระดับ
	การว่าจ้างเอกชนสามารถ ให้บริการที่ปลอดภัยดีกว่า แบบเดิม	3.73	0.65	มาก	3.85	0.68	มาก	3.79	0.66
การว่าจ้างเอกชนสามารถ ให้บริการที่ตอบสนอง ความต้องการของ ประชาชนดีกว่าแบบเดิม	3.79	0.74	มาก	3.73	0.69	มาก	3.76	0.71	มาก
การว่าจ้างเอกชนเป็น ทางเลือกให้ประชาชน ดีกว่าแบบเดิม	3.84	0.79	มาก	3.93	0.74	มาก	3.89	0.77	มาก
การว่าจ้างเอกชนมีกลไก รับเรื่องร้องเรียนจาก ประชาชนดีกว่าแบบเดิม	3.73	0.61	มาก	3.74	0.66	มาก	3.73	0.63	มาก
รวม	3.83	0.70	มาก	3.85	0.74	มาก	3.84	0.72	มาก

จากตารางที่ 4.10 กลุ่มตัวอย่างมีความคิดเห็นต่อตัวแปรระดับผลสัมฤทธิ์ของ การนำวิธีการทำสัญญาจ้างมาใช้ขององค์กรปกครองส่วนท้องถิ่นในจังหวัดเชียงใหม่คุณภาพ การให้บริการเพิ่มสูงขึ้นในภาพรวม มีค่าเฉลี่ย 3.84 โดยมีความคิดเห็นว่าการว่าจ้างเอกชนสามารถ ให้บริการที่รวดเร็วดีกว่าแบบเดิมอยู่ลำดับแรกโดยมีค่าเฉลี่ย 4.00 รองลงมาคือการว่าจ้างเอกชนเป็น ทางเลือกให้ประชาชนดีกว่าแบบเดิมโดยมีค่าเฉลี่ย 3.89 เมื่อพิจารณาการว่าจ้างเอกชนความพร้อมใน การให้บริการดีกว่าแบบเดิม และการว่าจ้างเอกชนสามารถให้บริการอย่างถูกต้องดีกว่าแบบเดิม โดยมี ค่าเฉลี่ยเท่ากัน 3.88 โดยการว่าจ้างเอกชนสามารถให้บริการที่ปลอดภัยดีกว่าแบบเดิม มีค่าเฉลี่ย 3.79 ในขณะที่การว่าจ้างเอกชนสามารถให้บริการที่ไม่ยุ่งยากดีกว่าแบบเดิม มีค่าเฉลี่ย 3.78 ส่วนการว่าจ้าง เอกชนสามารถให้การบริการที่ตอบสนองความต้องการของประชาชนดีกว่าแบบเดิม มีค่าเฉลี่ย 3.76 และการว่าจ้างเอกชนมีกลไกรับเรื่องร้องเรียนจากประชาชนดีกว่าแบบเดิมโดยมีค่าเฉลี่ย 3.76 ตามลำดับ

3.1.5 ความคิดเห็นของกลุ่มตัวอย่างต่อผลสัมฤทธิ์ของการนำวิธีการทำสัญญาจ้างมาใช้ขององค์กรปกครองส่วนท้องถิ่นในจังหวัดเชียงใหม่ด้านความเท่าเทียมของการให้บริการสามารถอธิบายได้ โดยมีรายละเอียดผลการวิเคราะห์ดังตารางที่ 4.11

ตารางที่ 4.11 ค่าเฉลี่ยและส่วนเบี่ยงเบนมาตรฐานของความคิดเห็นของกลุ่มตัวอย่างต่อตัวแปรตามผลผลิตด้านความเท่าเทียมของการให้บริการ

(n=206)

ผลผลิตด้านความเท่าเทียมของการให้บริการ	ผู้บริหารองค์กรปกครองส่วนท้องถิ่น มาจากการเลือกตั้ง			ผู้บริหารสูงสุดฝ่าย พนักงานส่วนท้องถิ่น			รวม		
	\bar{x}	SD	ระดับ	\bar{x}	SD	ระดับ	\bar{x}	SD	ระดับ
	1 การว่าจ้างเอกชนสามารถให้บริการอย่างเสมอภาคเท่าเทียมกันดีกว่าแบบเดิม	3.79	0.74	มาก	3.82	0.72	มาก	3.80	0.73
2 การว่าจ้างเอกชนสามารถให้บริการที่ตรงต่อเวลาดีกว่าแบบเดิม	3.80	0.65	มาก	3.71	0.62	มาก	3.75	0.63	มาก
3 การว่าจ้างเอกชนสามารถให้บริการอย่างพอเพียงดีกว่าแบบเดิม	3.74	0.75	มาก	3.70	0.65	มาก	3.72	0.70	มาก
4 การว่าจ้างเอกชนสามารถให้บริการอย่างต่อเนื่องดีกว่าแบบเดิม	3.72	0.82	มาก	3.68	0.69	มาก	3.70	0.76	มาก
5 การว่าจ้างเอกชนสามารถให้บริการอย่างก้าวหน้าดีกว่าเดิม	3.86	0.83	มาก	3.82	0.78	มาก	3.84	0.80	มาก
6 การว่าจ้างเอกชนสามารถให้บริการด้วยมาตรฐานที่สูงขึ้นดีกว่าแบบเดิม	4.06	0.77	มาก	3.93	0.65	มาก	4.00	0.71	มาก
รวม	3.83	0.76	มาก	3.78	0.68	มาก	3.80	0.72	มาก

จากตารางที่ 4.11 กลุ่มตัวอย่างมีความคิดเห็นต่อตัวแปรระดับผลสัมฤทธิ์ของการนำวิธีการทำสัญญาจ้างมาใช้ขององค์กรปกครองส่วนท้องถิ่นในจังหวัดเชียงใหม่ความเท่าเทียมในการให้บริการในภาพรวม มีค่าเฉลี่ย 3.80 โดยมีความคิดเห็นว่าการว่าจ้างเอกชนสามารถให้บริการด้วยมาตรฐานที่สูงขึ้นดีกว่าแบบเดิมอยู่ในลำดับแรกโดยมีค่าเฉลี่ย 4.00 รองลงมาคือการว่าจ้างเอกชนสามารถให้บริการอย่างก้าวหน้าดีกว่าเดิมโดยมีค่าเฉลี่ย 3.84 ส่วนการว่าจ้างเอกชนสามารถให้บริการอย่างเสมอภาคเท่าเทียมกันดีกว่าแบบเดิม มีค่าเฉลี่ย 3.80 โดยการว่าจ้างเอกชนสามารถให้บริการที่ตรงต่อเวลาดีกว่าแบบเดิม มีค่าเฉลี่ย 3.75 ในขณะที่การว่าจ้างเอกชนสามารถให้บริการอย่างพอเพียงดีกว่าแบบเดิม มีค่าเฉลี่ย 3.72 และการว่าจ้างเอกชนสามารถให้บริการอย่างต่อเนื่องดีกว่าแบบเดิมโดยมีค่าเฉลี่ย 3.70 ตามลำดับ

3.1.6 ความคิดเห็นของกลุ่มตัวอย่างต่อผลสัมฤทธิ์ของการนำวิธีการทำสัญญาจ้างมาใช้ขององค์กรปกครองส่วนท้องถิ่นในจังหวัดเชียงใหม่ด้านตรงตามที่ได้ตกลงกันไว้ในสัญญาสามารถอธิบายได้ โดยมีรายละเอียดผลการวิเคราะห์ดังตารางที่ 4.12

ตารางที่ 4.12 ค่าเฉลี่ยและส่วนเบี่ยงเบนมาตรฐานของความคิดเห็นของกลุ่มตัวอย่างต่อตัวแปรตามผลผลิตด้านตรงตามที่ได้ตกลงกันไว้ในสัญญา

(n=206)

ผลผลิตด้านตรงตามที่ได้ตกลงกันไว้ในสัญญา	ผู้บริหารองค์กรปกครองส่วนท้องถิ่น			ผู้บริหารสูงสุดฝ่ายพนักงานส่วนท้องถิ่น			รวม		
	\bar{x}	SD	ระดับ	\bar{x}	SD	ระดับ	\bar{x}	SD	ระดับ
	ในภาพรวมท่านคิดว่าผู้รับจ้างสามารถจัดบริการที่สอดคล้องกับความต้องการของประชาชนมากน้อยเพียงใด	4.40	0.82	มาก	4.60	0.63	มากที่สุด	4.50	0.74
ในภาพรวมท่านคิดว่าผู้รับจ้างสามารถจัดบริการที่ทำให้ประชาชนเกิดความพึงพอใจมากน้อยเพียงใด	3.79	0.74	มาก	3.73	0.69	มาก	3.76	0.71	มาก

ตารางที่ 4.12 (ต่อ)

ผลผลิตด้านตรงตามที่ได้ตกลงกัน ไว้ในสัญญา	ผู้บริหารองค์กร ปกครองส่วนท้องถิ่น มาจากการเลือกตั้ง			ผู้บริหารสูงสุดฝ่าย พนักงานส่วนท้องถิ่น			รวม			
	\bar{x}	SD	ระดับ	\bar{x}	SD	ระดับ	\bar{x}	SD	ระดับ	
	3	ในภาพรวมท่านคิดว่าผู้ รับจ้างสามารถจัดบริการที่ สนองต่อความต้องการ ของประชาชนโดยถูกต้อง ครบถ้วนสมบูรณ์มากน้อย เพียงใด	3.84	0.79	มาก	3.93	0.74	มาก	3.89	0.77
4	ในภาพรวมท่านคิดว่าผู้ รับจ้างสามารถจัดบริการที่ เหมาะสมแก่สถานการณ์ และไม่ก่อผลเสียหายแก่ บุคคลอื่น ๆ มากน้อย เพียงใด	3.73	0.61	มาก	3.74	0.66	มาก	3.73	0.63	มาก
5	ในภาพรวมท่านคิดว่าผู้ รับจ้างสามารถให้บริการตรง ตามที่ได้ตกลงกันไว้มากน้อย เพียงใด	3.79	0.74	มาก	3.82	0.72	มาก	3.80	0.73	มาก
รวม		3.91	0.74	มาก	3.96	0.69	มาก	3.94	0.72	มาก

จากตารางที่ 4.12 กลุ่มตัวอย่างมีความคิดเห็นต่อตัวแปรระดับผลสัมฤทธิ์ของ
การนำวิธีการทำสัญญาจ้างมาใช้ขององค์กรปกครองส่วนท้องถิ่นในจังหวัดเชียงใหม่ตรงตามที่ได้ตกลง
กันไว้ในสัญญาในภาพรวม มีค่าเฉลี่ย 3.94 โดยมีความคิดเห็นว่าคุณรับจ้างสามารถจัดบริการที่
สอดคล้องกับความต้องการของประชาชนอยู่ในลำดับแรกโดยมีค่าเฉลี่ย 4.50 รองลงมาคือผู้รับจ้าง
สามารถจัดบริการที่สนองต่อความต้องการของประชาชนโดยถูกต้องครบถ้วนสมบูรณ์โดยมี
ค่าเฉลี่ย 3.89 ส่วนผู้รับจ้างสามารถให้บริการตรงตามที่ได้ตกลงกันไว้ มีค่าเฉลี่ย 3.80 ในขณะที่ ผู้รับ
จ้างสามารถจัดบริการที่ทำให้ประชาชนเกิดความพึงพอใจ มีค่าเฉลี่ย 3.76 และผู้รับจ้างสามารถ
จัดบริการที่เหมาะสมแก่สถานการณ์และไม่ก่อผลเสียหายแก่บุคคลอื่น ๆ มีค่าเฉลี่ย 3.73 ตามลำดับ

ระดับที่ 1 ผลลัพธ์ คือ ความพึงพอใจของประชาชน (Customer Satisfaction)

3.1.7 ความคิดเห็นของกลุ่มตัวอย่างต่อผลสัมฤทธิ์ของการนำวิธีการทำสัญญาจ้างมาใช้ขององค์กรปกครองส่วนท้องถิ่นในจังหวัดเชียงใหม่ด้านความพึงพอใจของประชาชน สามารถอธิบายได้ โดยมีรายละเอียดผลการวิเคราะห์ดังตารางที่ 4.13

ตารางที่ 4.13 ค่าเฉลี่ยและส่วนเบี่ยงเบนมาตรฐานของความคิดเห็นของกลุ่มตัวอย่างที่มีต่อตัวแปรตามผลลัพธ์ด้านความพึงพอใจของประชาชน

(n=206)

ผลลัพธ์	ผู้บริหารองค์กรปกครองส่วนท้องถิ่น มาจากการเลือกตั้ง			ผู้บริหารสูงสุดฝ่าย พนักงานส่วนท้องถิ่น			รวม		
	\bar{x}	SD	ระดับ	\bar{x}	SD	ระดับ	\bar{x}	SD	ระดับ
ผลงานจากการว่าจ้างเอกชนช่วย									
1 ตอบสนองต่อความต้องการของประชาชนได้	3.8	0.65	มาก	3.71	0.62	มาก	3.75	0.63	มาก
จ้างช่วยทำให้องค์กรอำนวยการ									
2 ความสะดวกรวดเร็วในการให้บริการ	3.74	0.75	มาก	3.7	0.65	มาก	3.72	0.7	มาก
การทำสัญญาจ้างสามารถทำให้คุณภาพชีวิตของประชาชนดีขึ้น	3.72	0.82	มาก	3.68	0.69	มาก	3.70	0.76	มาก
ทำสัญญาจ้างสามารถตอบสนองต่อความรู้สึกและความต้องการของประชาชน	3.86	0.83	มาก	3.82	0.78	มาก	3.84	0.8	มาก
ผลงานจากการว่าจ้างเอกชนช่วย									
5 สร้างความพึงพอใจให้กับประชาชน	4.06	0.77	มาก	3.93	0.65	มาก	4.00	0.71	มาก
องค์กรปกครองส่วนท้องถิ่นนำวิธีการทำสัญญาจ้างมาใช้ได้บรรลุผลสัมฤทธิ์ตามเจตนารมณ์ของการกระจายอำนาจ	4.40	0.82	มาก	4.6	0.63	มากที่สุด	4.50	0.74	มากที่สุด
รวม	3.93	0.77	มาก	3.91	0.67	มาก	3.92	0.72	มาก

จากตารางที่ 4.13 กลุ่มตัวอย่างมีความคิดเห็นต่อตัวแปรระดับผลสัมฤทธิ์ของการนำวิธีการทำสัญญาจ้างมาใช้ขององค์กรปกครองส่วนท้องถิ่นในจังหวัดเชียงใหม่ความพึงพอใจของประชาชน ในภาพรวม มีค่าเฉลี่ย 3.92 โดยมีความคิดเห็นว่าผลลัพธ์ด้านองค์กรปกครองส่วนท้องถิ่นนำวิธีการทำสัญญาจ้างมาใช้ได้บรรลุผลสัมฤทธิ์ตามเจตนารมณ์ของการกระจายอำนาจอยู่ลำดับแรกโดยมีค่าเฉลี่ย 4.50 รองลงมาคือผลงานจากการว่าจ้างเอกชนช่วยสร้างความพึงพอใจให้กับประชาชนโดยมีค่าเฉลี่ย 4.00 ในขณะที่การทำสัญญาจ้างสามารถตอบสนองต่อความรู้สึกรู้สึกและความต้องการของประชาชน มีค่าเฉลี่ย 3.84 ส่วนผลงานจากการว่าจ้างเอกชนช่วยตอบสนองต่อความต้องการของประชาชนได้ มีค่าเฉลี่ย 3.75 ในขณะที่การทำสัญญาจ้างช่วยทำให้องค์กรอำนวยความสะดวกรวดเร็วในการให้บริการโดยมีค่าเฉลี่ย 3.72 และการทำสัญญาจ้างสามารถทำให้คุณภาพชีวิตของประชาชนดีขึ้น มีค่าเฉลี่ย 3.70 ตามลำดับ

ส่วนที่ 4 ผลการวิเคราะห์ข้อมูลตามสมมติฐาน

ผู้วิจัยได้นำเสนอผลการทดสอบสมมติฐาน ออกเป็น 4 ส่วน ได้แก่ (1) การทดสอบสมมติฐาน โดยการทดสอบระดับผลสัมฤทธิ์ของการนำวิธีการทำสัญญาจ้างมาใช้ขององค์กรปกครองส่วนท้องถิ่นในจังหวัดเชียงใหม่มีมากกว่าร้อยละ 70 (2) การทดสอบสมมติฐาน โดยการทดสอบความแตกต่างระหว่างระดับผลสัมฤทธิ์ของการนำวิธีการทำสัญญาจ้างมาใช้ขององค์กรปกครองส่วนท้องถิ่นในจังหวัดเชียงใหม่แต่ละประเภทขององค์กรปกครองส่วนท้องถิ่น (3) การทดสอบสมมติฐาน โดยการทดสอบความแตกต่างระหว่างระดับความคิดเห็นของผู้บริหารที่มาจาก การเลือกตั้งและผู้บริหารที่เป็นฝ่ายพนักงานส่วนท้องถิ่นต่อระดับผลสัมฤทธิ์ของการนำวิธีการทำสัญญาจ้างมาใช้ขององค์กรปกครองส่วนท้องถิ่นในจังหวัดเชียงใหม่ (4) การทดสอบสมมติฐาน โดยสมมติฐานกำหนดไว้ว่า ปัจจัยด้านการบริหารมุ่งผลสัมฤทธิ์ (Result Based Management) ปัจจัยด้านการบริหารกิจการบ้านเมืองที่ดี (Good Governance) ปัจจัยด้านเศรษฐศาสตร์ต้นทุนธุรกรรม (Transaction Cost Economic) และปัจจัยด้านความชัดเจนของกฎหมาย (The Clarity of the Law) มีอิทธิพลต่อผลสัมฤทธิ์ของการนำวิธีการทำสัญญาจ้างมาใช้ขององค์กรปกครองส่วนท้องถิ่นในจังหวัดเชียงใหม่

4.1 สมมติฐานที่ 1 การทดสอบสมมติฐานโดยการทดสอบระดับผลสัมฤทธิ์ของการนำวิธีการทำสัญญาจ้างมาใช้ขององค์กรปกครองส่วนท้องถิ่นในจังหวัดเชียงใหม่มีมากกว่าร้อยละ 70

เป็นการวิเคราะห์ข้อมูลตามสมมติฐานการวิจัยว่า “ระดับผลสัมฤทธิ์ของการนำวิธีการทำสัญญาจ้างมาใช้ขององค์กรปกครองส่วนท้องถิ่นในจังหวัดเชียงใหม่มีมากกว่าร้อยละ 70” ใช้การวิเคราะห์ One Sample t-test โดยได้นำมากำหนดสมมติฐานว่าง (H_0) และสมมติฐานทางเลือก (H_1) ของการวิจัยไว้ดังนี้

(H₀) ค่าเฉลี่ยระดับระดับผลสัมฤทธิ์ของการนำวิธีการทำสัญญาจ้างมาใช้ขององค์กรปกครองส่วนท้องถิ่นในจังหวัดเชียงใหม่ น้อยกว่าหรือเท่ากับ 70 ($\mu \leq 70$)

(H₁) ค่าเฉลี่ยระดับระดับผลสัมฤทธิ์ของการนำวิธีการทำสัญญาจ้างมาใช้ขององค์กรปกครองส่วนท้องถิ่นในจังหวัดเชียงใหม่ มากกว่า 70 ($\mu > 70$)

ซึ่งการที่จะปฏิเสธ H₀ จะต้องเข้าเงื่อนไข 2 ประการ คือ

1) sig. (2-tailed) < .05 และ

2

2) t > 0

ส่วนผลการวิเคราะห์ One Sample t-test ที่ระดับนัยสำคัญทางสถิติ .05 แสดงได้ดังนี้

ตารางที่ 4.14 ผลการวิเคราะห์ t-test เพื่อทดสอบสมมติฐานค่าเฉลี่ยระดับผลสัมฤทธิ์ของการนำวิธีการทำสัญญาจ้างมาใช้ขององค์กรปกครองส่วนท้องถิ่นในจังหวัดเชียงใหม่มีมากกว่าร้อยละ 70

ตัวแปร	n	\bar{x}	S.D.	t	Sig. (2-tailed)	Sig. (1-tailed)
ผลสัมฤทธิ์	206	77.00	8.96	11.17	0.000	0.000

* มีนัยสำคัญทางสถิติ .05

จากตารางที่ 4.14 ระดับผลสัมฤทธิ์ของการนำวิธีการทำสัญญาจ้างมาใช้ขององค์กรปกครองส่วนท้องถิ่นในจังหวัดเชียงใหม่ เมื่อวิเคราะห์โดยใช้สถิติ t-test ได้ค่า sig.(1-tailed) เท่ากับ 0.00 ซึ่งน้อยกว่า 0.5 (Sig. (1-tailed) < 0.5) และค่าของ t เท่ากับ 11.17 นั้นหมายถึง ปฏิเสธสมมติฐาน H₀ หรือกล่าวอีกนัยหนึ่งยอมรับสมมติฐาน H₁ ที่กำหนดไว้ว่า ค่าระดับผลสัมฤทธิ์ของการนำวิธีการทำสัญญาจ้างมาใช้ขององค์กรปกครองส่วนท้องถิ่นในจังหวัดเชียงใหม่ มากกว่า 70

สรุปได้ว่า กลุ่มตัวอย่างมีความเห็นว่า ระดับระดับผลสัมฤทธิ์ของการนำวิธีการทำสัญญาจ้างมาใช้ขององค์กรปกครองส่วนท้องถิ่นในจังหวัดเชียงใหม่อยู่ในระดับมากกว่าร้อยละ 70 อย่างมีนัยสำคัญทางสถิติ ณ ระดับ .05 ซึ่งเป็นไปตามสมมติฐานข้อที่ 1

4.2 สมมติฐานที่ 2 ระดับผลสัมฤทธิ์ของการนำวิธีการทำสัญญาจ้างมาใช้ขององค์กรปกครองส่วนท้องถิ่นแต่ละประเภท คือ องค์กรบริหารส่วนจังหวัด เทศบาล และองค์การบริหารส่วนตำบล ในจังหวัดเชียงใหม่มีความแตกต่างกัน

เป็นผลการวิเคราะห์ข้อมูลตามสมมติฐานการวิจัยว่า “ผลสัมฤทธิ์ของการนำวิธีการทำสัญญาจ้างมาใช้ขององค์กรปกครองส่วนท้องถิ่น ในจังหวัดเชียงใหม่ในแต่ละประเภทมีความแตกต่างกัน” ใช้การวิเคราะห์ F-test (One way ANOVA) โดยได้นำมากำหนดสมมติฐานว่าง (H_0) และสมมติฐานทางเลือก (H_1) ของการวิจัยได้ดังนี้

(H_0) ค่าเฉลี่ยระดับผลสัมฤทธิ์ของการนำวิธีการทำสัญญาจ้างมาใช้ขององค์กรปกครองส่วนท้องถิ่นในจังหวัดเชียงใหม่ในแต่ละประเภทไม่แตกต่างกัน ($\mu_1 = \mu_2 = \mu_3$)

(H_1) ค่าเฉลี่ยระดับผลสัมฤทธิ์ผลสัมฤทธิ์ของการนำวิธีการทำสัญญาจ้างมาใช้ขององค์กรปกครองส่วนท้องถิ่นในจังหวัดเชียงใหม่ในแต่ละประเภทแตกต่างกัน ($\mu_1 \neq \mu_2 \neq \mu_3$)

μ_1 หมายถึง ค่าเฉลี่ยขององค์การบริหารส่วนจังหวัด

μ_2 หมายถึง ค่าเฉลี่ยของเทศบาล

μ_3 หมายถึง ค่าเฉลี่ยขององค์การบริหารส่วนตำบล

ส่วนผลการวิเคราะห์ F-test (One way ANOVA) เพื่อทดสอบสมมติฐานค่าเฉลี่ยของความคิดเห็นที่มีต่อผลสัมฤทธิ์ของการนำวิธีการทำสัญญาจ้างมาใช้ขององค์กรปกครองส่วนท้องถิ่นในจังหวัดเชียงใหม่ในแต่ละประเภทขององค์กรปกครองส่วนท้องถิ่น แสดงได้ดังนี้

ตารางที่ 4.15 ผลการวิเคราะห์ F-test (One way ANOVA) เพื่อทดสอบสมมติฐานค่าเฉลี่ยของความคิดเห็นที่มีต่อผลสัมฤทธิ์ของการนำวิธีการทำสัญญาจ้างมาใช้ขององค์กรปกครองส่วนท้องถิ่นในจังหวัดเชียงใหม่ในแต่ละประเภท

ประเภท	n	\bar{x}	S.D	F	Sig.(2-tailed)
องค์การบริหารส่วนจังหวัด	1	3.97	0.00	1.01	0.41
เทศบาล	55	3.77	0.54		
องค์การบริหารส่วนตำบล	47	3.92	0.46		

* มีนัยสำคัญทางสถิติ .05

จากตารางที่ 4.15 ระดับผลสัมฤทธิ์ของการนำวิธีการทำสัญญาจ้างมาใช้ขององค์กรปกครองส่วนท้องถิ่นในจังหวัดเชียงใหม่ เมื่อวิเคราะห์โดยใช้สถิติ F-test (One way ANOVA) ได้ค่า

Sig. เท่ากับ 0.41 ซึ่งมากกว่าระดับนัยสำคัญทางสถิติที่ระดับ 0.5 (Sig. (2-tailed) >.05) นั้นหมายถึงยอมรับสมมติฐาน H_0 กำหนดไว้ว่า ค่าเฉลี่ยระดับผลสัมฤทธิ์ของการนำวิธีการทำสัญญาจ้างมาใช้ขององค์กรปกครองส่วนท้องถิ่นในจังหวัดเชียงใหม่ในแต่ละประเภทแตกต่างกัน แสดงว่าองค์กรบริหารส่วนจังหวัด เทศบาล และองค์การบริหารส่วนตำบล มีผลสัมฤทธิ์ของการนำวิธีการทำสัญญาจ้างมาใช้ไม่แตกต่างกัน

สรุปได้ว่ากลุ่มตัวอย่างมีความเห็นว่า ระดับผลสัมฤทธิ์ของการนำวิธีการทำสัญญาจ้างมาใช้ขององค์กรปกครองส่วนท้องถิ่นในจังหวัดเชียงใหม่ ในแต่ละประเภท ได้แก่องค์การบริหารส่วนจังหวัด เทศบาล และองค์การบริหารส่วนตำบล ไม่มีความแตกต่างกัน อย่างมีนัยสำคัญทางสถิติ ณ ระดับ .05 ซึ่งไม่เป็นไปตามสมมติฐานข้อที่ 2

4.3 สมมติฐานที่ 3 ระดับความคิดเห็นของผู้บริหารที่มาจากการเลือกตั้งและผู้บริหารสูงสุดที่เป็นฝ่ายพนักงานส่วนท้องถิ่นต่อระดับผลสัมฤทธิ์ของการนำวิธีการทำสัญญาจ้างมาใช้ขององค์กรปกครองส่วนท้องถิ่นในจังหวัดเชียงใหม่มีความแตกต่างกัน

เป็นผลการวิเคราะห์ข้อมูลตามสมมติฐานการวิจัยว่า “ผลสัมฤทธิ์ของการนำวิธีการทำสัญญาจ้างมาใช้ขององค์กรปกครองส่วนท้องถิ่น ในจังหวัดเชียงใหม่ระดับความคิดเห็นของผู้บริหารที่มาจากการเลือกตั้งและผู้บริหารสูงสุดฝ่ายพนักงานส่วนท้องถิ่นมีความแตกต่างกัน” ใช้การวิเคราะห์ F-test (One way ANOVA) โดยได้นามากำหนดสมมติฐานว่าง (H_0) และสมมติฐานทางเลือก (H_1) ของการวิจัยได้ดังนี้

(H_0) ค่าเฉลี่ยระดับผลสัมฤทธิ์ของการนำวิธีการทำสัญญาจ้างมาใช้ขององค์กรปกครองส่วนท้องถิ่นในจังหวัดเชียงใหม่ของผู้บริหารที่มาจากการเลือกตั้งและผู้บริหารสูงสุดฝ่ายพนักงานส่วนท้องถิ่นไม่แตกต่างกัน ($\mu_1 = \mu_2 = \mu_3 = \mu_4 = \mu_5 = \mu_6$)

(H_1) ค่าเฉลี่ยระดับผลสัมฤทธิ์ผลสัมฤทธิ์ของการนำวิธีการทำสัญญาจ้างมาใช้ขององค์กรปกครองส่วนท้องถิ่นในจังหวัดเชียงใหม่ของผู้บริหารที่มาจากการเลือกตั้งและผู้บริหารสูงสุดฝ่ายพนักงานส่วนท้องถิ่นแตกต่างกัน ($\mu_1 \neq \mu_2 \neq \mu_3 \neq \mu_4 \neq \mu_5 \neq \mu_6$)

μ_1 หมายถึง ค่าเฉลี่ยของนายกองค์การบริหารส่วนจังหวัด

μ_2 หมายถึง ค่าเฉลี่ยของนายกเทศมนตรี

μ_3 หมายถึง ค่าเฉลี่ยของนายกองค์การบริหารส่วนตำบล

μ_4 หมายถึง ค่าเฉลี่ยของปลัดองค์การบริหารส่วนจังหวัด

μ_5 หมายถึง ค่าเฉลี่ยของปลัดเทศบาล

μ_6 หมายถึง ค่าเฉลี่ยของปลัดองค์การบริหารส่วนตำบล

ส่วนผลการวิเคราะห์ F-test (One way ANOVA) เพื่อทดสอบสมมติฐานค่าเฉลี่ยของความคิดเห็นที่มีต่อผลสัมฤทธิ์ของการนำวิธีการทำสัญญาจ้างมาใช้ขององค์กรปกครองส่วนท้องถิ่นในจังหวัดเชียงใหม่ในแต่ละประเภทขององค์กรปกครองส่วนท้องถิ่น แสดงได้ดังตารางที่ 4.15

ตารางที่ 4.16 ผลการวิเคราะห์ F-test (One way ANOVA) เพื่อทดสอบสมมติฐานค่าเฉลี่ยของความคิดเห็นที่มีต่อผลสัมฤทธิ์ของการนำวิธีการทำสัญญาจ้างมาใช้ขององค์กรปกครองส่วนท้องถิ่นในจังหวัดเชียงใหม่ของผู้ที่ดำรงตำแหน่งที่มาจากการเลือกตั้งกับผู้บริหารสูงสุดฝ่ายพนักงานส่วนท้องถิ่นที่มีต่อระดับผลสัมฤทธิ์ของการนำวิธีการทำสัญญาจ้างมาใช้ในองค์กรปกครองส่วนท้องถิ่น

ผู้บริหารองค์กรปกครองส่วนท้องถิ่น	n	\bar{x}	S.D	F	Sig.(2-tailed)
นายกองค์การบริหารส่วนจังหวัด	1	3.97	0.00	1.01	0.41
นายกเทศมนตรีเทศบาล	55	3.77	0.54		
นายกองค์การบริหารส่วนตำบล	47	3.92	0.46		
ปลัดองค์การบริหารส่วนจังหวัด	1	3.82	0.00		
ปลัดเทศบาล	55	3.92	0.42		
ปลัดองค์การบริหารส่วนตำบล	47	3.79	0.35		

* มีนัยสำคัญทางสถิติ .05

จากตารางที่ 4.16 ระดับผลสัมฤทธิ์ของการนำวิธีการทำสัญญาจ้างมาใช้ขององค์กรปกครองส่วนท้องถิ่นในจังหวัดเชียงใหม่ เมื่อวิเคราะห์โดยใช้สถิติ F-test (One way ANOVA) ได้ค่า Sig. (2-tailed) เท่ากับ 0.41 ซึ่งมากกว่าระดับนัยสำคัญทางสถิติที่ระดับ 0.5 (Sig.(2-tailed) >.05) นั้นหมายถึงยอมรับสมมติฐาน H_0 กำหนดไว้ว่า ค่าเฉลี่ยระดับผลสัมฤทธิ์ของการนำวิธีการทำสัญญาจ้างมาใช้ขององค์กรปกครองส่วนท้องถิ่นในจังหวัดเชียงใหม่ของผู้ที่ดำรงตำแหน่งที่มาจากการเลือกตั้งกับผู้บริหารสูงสุดฝ่ายพนักงานส่วนท้องถิ่นไม่แตกต่างกัน แสดงว่าผู้ที่ดำรงตำแหน่งที่มาจากการเลือกตั้งกับผู้บริหารสูงสุดฝ่ายพนักงานส่วนท้องถิ่น มีความคิดต่อผลสัมฤทธิ์ของการนำวิธีการทำสัญญาจ้างมาใช้ไม่แตกต่างกัน

สรุปได้ว่ากลุ่มตัวอย่างมีความเห็นว่า ระดับผลสัมฤทธิ์ของการนำวิธีการทำสัญญาจ้างมาใช้ขององค์กรปกครองส่วนท้องถิ่นในจังหวัดเชียงใหม่ ของผู้ที่ดำรงตำแหน่งที่มาจากการเลือกตั้งกับผู้บริหารสูงสุดฝ่ายพนักงานส่วนท้องถิ่น ไม่มีความแตกต่างกัน อย่างมีนัยสำคัญทางสถิติ ณ ระดับ .05 ซึ่งไม่เป็นไปตามสมมติฐานข้อที่ 3

4.4 สมมติฐานที่ 4 มีอย่างน้อย 1 ปัจจัย ที่ประกอบไปด้วย ปัจจัยด้านการบริหารมุ่งผลสัมฤทธิ์ (Result Based Management) ปัจจัยด้านการบริหารกิจการบ้านเมืองที่ดี (Good Governance) ปัจจัยด้านเศรษฐศาสตร์ต้นทุนธุรกรรม (Transaction Cost Economic) และปัจจัยด้านความชัดเจนของกฎหมาย (The Clarity of the Law) มีอิทธิพลต่อผลสัมฤทธิ์ของการนำวิธีการทำสัญญาจ้างมาใช้ขององค์กรปกครองส่วนท้องถิ่นในจังหวัดเชียงใหม่

เป็นการวิเคราะห์ข้อมูลตามสมมติฐานการวิจัยว่า “มีอย่างน้อย 1 ปัจจัย ที่ประกอบไปด้วย ปัจจัยด้านการบริหารมุ่งผลสัมฤทธิ์ (Result Based Management) ปัจจัยด้านการบริหารกิจการบ้านเมืองที่ดี (Good Governance) ปัจจัยด้านเศรษฐศาสตร์ต้นทุนธุรกรรม (Transaction Cost Economic) และปัจจัยด้านความชัดเจนของกฎหมาย (The Clarity of the Law) มีอิทธิพลต่อผลสัมฤทธิ์ของการนำวิธีการทำสัญญาจ้างมาใช้ขององค์กรปกครองส่วนท้องถิ่นในจังหวัดเชียงใหม่” สามารถวิเคราะห์หาความสัมพันธ์ระหว่างตัวแปร โดยใช้การวิเคราะห์ถดถอยเชิงพหุ (Multiple Regression Analysis) แบบขั้นตอน (Stepwise) ซึ่งเป็นวิธีการเพิ่มตัวแปรที่อธิบายถึงความผันแปรเพิ่มได้มากที่สุดมาใช้ ซึ่งได้มากำหนดสมมติฐานว่าง (H_0) และสมมติฐานทางเลือก (H_1) ของการวิจัยได้ดังนี้

(H_0) ปัจจัยด้านการบริหารมุ่งผลสัมฤทธิ์ (Result Based Management) ปัจจัยด้านการบริหารกิจการบ้านเมืองที่ดี (Good Governance) ปัจจัยด้านเศรษฐศาสตร์ต้นทุนธุรกรรม (Transaction Cost Economic) และปัจจัยด้านความชัดเจนของกฎหมาย (The Clarity of the Law) มีอิทธิพลต่อผลสัมฤทธิ์ของการนำวิธีการทำสัญญาจ้างมาใช้ขององค์กรปกครองส่วนท้องถิ่นในจังหวัดเชียงใหม่

(H_1) มีอย่างน้อย 1 ปัจจัย ที่ประกอบไปด้วย ปัจจัยด้านการบริหารมุ่งผลสัมฤทธิ์ (Result Based Management) ปัจจัยด้านการบริหารกิจการบ้านเมืองที่ดี (Good Governance) ปัจจัยด้านเศรษฐศาสตร์ต้นทุนธุรกรรม (Transaction Cost Economic) และปัจจัยด้านความชัดเจนของกฎหมาย (The Clarity of the Law) มีอิทธิพลต่อผลสัมฤทธิ์ของการนำวิธีการทำสัญญาจ้างมาใช้ขององค์กรปกครองส่วนท้องถิ่นในจังหวัดเชียงใหม่

ซึ่งผลการวิเคราะห์ถดถอยเชิงพหุ (Multiple Regression Analysis) แบบขั้นตอน (Stepwise) ที่ระดับนัยสำคัญทางสถิติ .05 แสดงได้ดังนี้

ตารางที่ 4.17 ผลการวิเคราะห์ถดถอยเชิงพหุ แบบขั้นตอน เพื่อวิเคราะห์ตัวแปรอิสระที่มีอิทธิพลต่อผลสัมฤทธิ์ของการนำวิธีการทำสัญญาจ้างมาใช้ขององค์กรปกครองส่วนท้องถิ่นในภาพรวม

ตัวแปรอิสระ	ลำดับที่ของสมการถดถอย (model)	
	1	2
ปัจจัยด้านความชัดเจนของกฎหมาย (X_1)	0.725	0.683
ปัจจัยด้านการบริหารมุ่งผลสัมฤทธิ์ (X_2)		0.127
Constant	0.592	0.125
R	0.725	0.735
R ²	0.526	0.540
R ² Change		0.014
Std. Error of Estimate	0.044	0.050
F	218.400	115.150
Sig (2 tailed)	0.000*	0.000*

* มีนัยสำคัญทางสถิติ .05

จากตารางที่ 4.17 ผลการวิเคราะห์ข้อมูลโดยการวิเคราะห์ถดถอย พบว่าปัจจัยด้านความชัดเจนของกฎหมายเป็นตัวแปรลำดับแรกที่เข้าสู่สมการถดถอย มีความสามารถในการอธิบายความผันแปรเรื่องผลสัมฤทธิ์ของการนำวิธีการทำสัญญาจ้างมาใช้ขององค์กรปกครองส่วนท้องถิ่นในจังหวัดเชียงใหม่ได้ร้อยละ 52.60 อย่างมีนัยสำคัญทางสถิติ ณ ระดับ .05 ($R^2 = 0.526$, sig < .05) ตัวแปรที่เข้าสู่สมการถดถอยเป็นลำดับต่อมา คือ ปัจจัยด้านการบริหารมุ่งผลสัมฤทธิ์ มีความสามารถอธิบายได้เพิ่มขึ้นร้อยละ 0.14 อย่างมีนัยสำคัญทางสถิติ ณ ระดับ .05 (R^2 Change = 0.014, sig < .05)

เมื่อเปรียบเทียบน้ำหนักในการอธิบายตัวแปรอิสระในการอธิบายความผันแปรเรื่องผลสัมฤทธิ์ของการนำวิธีการทำสัญญาจ้างมาใช้ขององค์กรปกครองส่วนท้องถิ่นในจังหวัดเชียงใหม่ระหว่างตัวแปรอิสระทั้ง 4 ตัวแปร พบว่า เมื่อควบคุมตัวแปรอิสระอื่น ๆ ให้คงที่แล้ว ตัวแปรที่มีอิทธิพลและอธิบายความผันแปรเรื่องผลสัมฤทธิ์ของการนำวิธีการทำสัญญาจ้างมาใช้ขององค์กรปกครองส่วนท้องถิ่นในจังหวัดเชียงใหม่ได้จากมากไปหาน้อย เรียงตามลำดับได้ดังนี้ (1) ปัจจัยด้านความชัดเจนของกฎหมาย (Beta = 0.683) (2) ปัจจัยด้านการบริหารมุ่งผลสัมฤทธิ์ (Beta = 0.127) โดยพบว่าตัวแปรอิสระทั้ง 2 ตัว คือ ปัจจัยด้านความชัดเจนของกฎหมาย และปัจจัยด้านการบริหารมุ่งผลสัมฤทธิ์มีอิทธิพลต่อผลสัมฤทธิ์ของการนำวิธีการทำสัญญาจ้างมาใช้ขององค์กรปกครองส่วน

ท้องถิ่นในจังหวัดเชียงใหม่ กล่าวอีกนัยหนึ่ง ถ้าองค์กรปกครองส่วนท้องถิ่นในจังหวัดเชียงใหม่ มีความชัดเจนของกฎหมาย หรือมีหลักการบริหารมุ่งผลสัมฤทธิ์ในการทำงาน ก็จะทำให้ผลสัมฤทธิ์ของการนำวิธีการทำสัญญาจ้างมาใช้ดีขึ้นด้วย

ทั้งนี้ สามารถแสดงเป็นสมการถดถอยความผันแปรของตัวแปรตามได้ ดังนี้

$$\text{สมการถดถอย } \hat{Y} = 1.185 + 0.683 X_1 + 0.127X_2$$

โดยที่ \hat{Y} คือ ผลสัมฤทธิ์ของการนำวิธีการทำสัญญาจ้างมาใช้ขององค์กรปกครองส่วนท้องถิ่นในจังหวัดเชียงใหม่

X_1 คือ ปัจจัยด้านความชัดเจนของกฎหมาย

X_2 คือ ปัจจัยด้านบริหารมุ่งผลสัมฤทธิ์

สรุปได้ว่า ปัจจัยด้านการบริหารมุ่งผลสัมฤทธิ์ (Result Based Management) และปัจจัยด้านความชัดเจนของกฎหมาย (The Clarity of the Law) มีอิทธิพลต่อผลสัมฤทธิ์ของการนำวิธีการทำสัญญาจ้างมาใช้ขององค์กรปกครองส่วนท้องถิ่นในจังหวัดเชียงใหม่ อย่างมีนัยสำคัญทางสถิติ ณ ระดับ .05 ซึ่งเป็นไปตามสมมติฐานที่ 4 ส่วนปัจจัยด้านการบริหารกิจการบ้านเมืองที่ดีและปัจจัยด้านเศรษฐศาสตร์ต้นทุนธุรกรรมไม่ส่งผลต่อผลสัมฤทธิ์ของการนำวิธีการทำสัญญาจ้างมาใช้ขององค์กรปกครองส่วนท้องถิ่นในจังหวัดเชียงใหม่

ส่วนที่ 5 ข้อสรุปที่ได้จากการแสดงความคิดเห็นหรือเสนอแนะเพิ่มเติม

กลุ่มตัวอย่างซึ่งเป็นตัวแทนของผู้บริหารองค์กรปกครองส่วนท้องถิ่นที่มาจากการเลือกตั้งและผู้บริหารสูงสุดฝ่ายพนักงานส่วนท้องถิ่น จำนวน 206 คน ได้เสนอความคิดเห็นเกี่ยวกับจุดแข็งของการนำวิธีการทำสัญญาจ้างมาใช้ขององค์กรปกครองส่วนท้องถิ่นในจังหวัดเชียงใหม่ จำนวน 36 คน

จากการที่ผู้ศึกษาได้กำหนดคำถามปลายเปิดไว้ในแบบสอบถาม ปรากฏว่ามีผู้ตอบแบบสอบถามบางส่วน ดังนั้น ผู้ศึกษาจึงขอสรุปวิเคราะห์ และนำเสนอ โดยผู้ศึกษาได้รวบรวมความคิดเห็นขององค์กรปกครองส่วนท้องถิ่นดังนี้

ตารางที่ 4.18 แสดงจำนวนและค่าร้อยละของจำนวนผู้ตอบแบบสอบถามปลายเปิด

ผู้ตอบ/ไม่ตอบแบบสอบถามปลายเปิด	จำนวน	ร้อยละ
ตอบแบบสอบถามปลายเปิด	36	21.18
ไม่ตอบแบบสอบถามปลายเปิด	170	78.82
รวม	206	100.00

ผลการวิเคราะห์ข้อมูลผู้ตอบแบบสอบถามปลายเปิดตารางที่ 4.18 พบว่าในจำนวนกลุ่มตัวอย่างทั้งสิ้น 206 คน มีผู้ตอบแบบสอบถามปลายเปิดเกี่ยวกับข้อเสนอแนะทางที่ทำให้การนำวิธีการทำสัญญาจ้างมาใช้ขององค์กรปกครองส่วนท้องถิ่นในจังหวัดเชียงใหม่มีผลสัมฤทธิ์มากยิ่งขึ้น จำนวน 36 คน คิดเป็นร้อยละ 21.18 และมีผู้ไม่ตอบแบบสอบถามปลายเปิดคิดเป็นร้อยละ 78.82

ข้อเสนอแนะที่ได้จากการแสดงความคิดเห็นหรือเสนอแนะเพิ่มเติมจากผู้บริหารที่มาจาก การเลือกตั้งและผู้บริหารสูงสุดฝ่ายพนักงานส่วนท้องถิ่น ผู้วิจัยได้ทำการแยกแยะคำตอบที่ได้ มาทำการจัดกลุ่ม และวิเคราะห์อย่างเป็นระบบโดยใช้กรอบ SWOT รวมทั้งการวิเคราะห์จากการสัมภาษณ์ผู้บริหาร ซึ่งข้อสรุปที่ได้ดังกล่าว แบ่งออกเป็น 5 ส่วน คือ

5.1 จุดแข็งของการนำวิธีการทำสัญญาจ้างมาใช้ขององค์กรปกครองส่วนท้องถิ่นในจังหวัดเชียงใหม่

ผลการศึกษาพบว่า กลุ่มตัวอย่างซึ่งมีตัวแทนเป็นผู้บริหารท้องถิ่นที่มาจาก การเลือกตั้งและผู้บริหารสูงสุดฝ่ายพนักงานส่วนท้องถิ่น จำนวน 206 คน ได้เสนอความคิดเห็นเกี่ยวกับจุดแข็งหรือข้อดีของการนำวิธีการทำสัญญาจ้างมาใช้ขององค์กรปกครองส่วนท้องถิ่นในจังหวัดเชียงใหม่ จำนวน 23 ความคิดเห็น ปรากฏในตารางที่ 4.19

ตารางที่ 4.19 แสดงค่าความถี่และร้อยละของความเห็นกลุ่มตัวอย่างที่มีต่อจุดแข็งหรือข้อดีของการนำวิธีการทำสัญญาจ้างมาใช้ขององค์กรปกครองส่วนท้องถิ่นในจังหวัดเชียงใหม่

ข้อ	จุดแข็ง	ความถี่	ร้อยละ	ลำดับ
1.	งานสำเร็จตามเป้าหมายสามารถควบคุมและกำหนดวิธีการขั้นตอนได้อย่างชัดเจน	3	13	3
2.	ทำให้การทำงานคล่องตัวมากขึ้นและช่วยประหยัดเรื่องบุคลากรรัฐไม่ต้องเสียค่าใช้จ่ายเพิ่มในการจ้างพนักงาน	9	39	1

ตารางที่ 4.19 (ต่อ)

ข้อ	จุดแข็ง	ความถี่	ร้อยละ	ลำดับ
3.	การทำสัญญาจ้างคือการสร้างความเชื่อมั่นของการจ้างงานขององค์กรและพนักงานฉะนั้นการทำสัญญาจ้างจึงเป็นเสมือนหลักประกันที่จะช่วยให้ผู้ปฏิบัติงานนั้นรู้สึกมั่นคงในการปฏิบัติงาน	2	9	4
4.	ท้องถิ่นไม่ต้องจัดหาบุคลากรที่มีความรู้ด้านการทำงานโครงสร้าง	2	9	4
5.	ได้ปริมาณงานตามสัญญาทันกับการใช้ของงบประมาณ ประหยัดงบประมาณ การทำงานเร็วขึ้น เห็นผลชัดเจน	5	22	2
6.	ประหยัดต้นทุนแรงงานและต้นทุนด้านค่าใช้จ่ายเบื้องต้นในการขาดข้อมูลพื้นฐาน	2	9	4
รวม		23	100	

จากตารางที่ 4.19 กลุ่มตัวอย่างได้แสดงความคิดเห็นจำนวน 23 เรื่อง โดยส่วนใหญ่มีความเห็นว่า จุดแข็งหรือข้อดีของการนำวิธีการทำสัญญาจ้างมาใช้ขององค์กรปกครองส่วนท้องถิ่นในจังหวัดเชียงใหม่ คือ ทำให้การทำงานคล่องตัวมากขึ้นและช่วยประหยัดเรื่องบุคลากรรัฐไม่ต้องเสียค่าใช้จ่ายเพิ่มในการจ้างพนักงาน (ร้อยละ 39) รองลงมา คือ ได้ปริมาณงานตามสัญญาทันกับการใช้ของงบประมาณ ประหยัดงบประมาณ การทำงานเร็วขึ้น เห็นผลชัดเจน (ร้อยละ 22) งานสำเร็จตามเป้าหมายสามารถควบคุมและกำหนดวิธีการขั้นตอนได้อย่างชัดเจน (ร้อยละ 13) การทำสัญญาจ้างคือการสร้างความเชื่อมั่นของการจ้างงานขององค์กรและพนักงานฉะนั้นการทำสัญญาจ้างจึงเป็นเสมือนหลักประกันที่จะช่วยให้ผู้ปฏิบัติงานนั้นรู้สึกมั่นคงในการปฏิบัติงาน ท้องถิ่นไม่ต้องจัดหาบุคลากรที่มีความรู้ด้านการทำงานโครงสร้าง และได้ปริมาณงานตามสัญญาทันกับการใช้ของงบประมาณ ประหยัดงบประมาณ การทำงานเร็วขึ้น เห็นผลชัดเจน (ร้อยละ 9) ตามลำดับ

5.2 จุดอ่อนของการนำวิธีการทำสัญญาจ้างมาใช้ขององค์กรปกครองส่วนท้องถิ่นในจังหวัดเชียงใหม่

ผลการศึกษาพบว่า กลุ่มตัวอย่างซึ่งมีตัวแทนเป็นผู้บริหารท้องถิ่นที่มาจาก การเลือกตั้งและผู้บริหารสูงสุดฝ่ายพนักงานส่วนท้องถิ่น จำนวน 206 คน ได้เสนอความคิดเห็นเกี่ยวกับจุดอ่อนหรือสิ่งที่ต้องแก้ไขปรับปรุงของการนำวิธีการทำสัญญาจ้างมาใช้ขององค์กรปกครองส่วนท้องถิ่นในจังหวัดเชียงใหม่ จำนวน 34 ความคิดเห็น ปรากฏในตารางที่ 4.20

ตารางที่ 4.20 แสดงค่าความถี่และร้อยละของความเห็นกลุ่มตัวอย่างที่มีต่อจุดอ่อนหรือสิ่งที่ต้องแก้ไข
ปรับปรุงของการนำวิธีการทำสัญญาจ้างมาใช้ขององค์กรปกครองส่วนท้องถิ่น
ในจังหวัดเชียงใหม่

ข้อ	จุดอ่อน	ความถี่	ร้อยละ	ลำดับ
1.	ส่วนใหญ่ผู้รับจ้างที่มาจากภาคเอกชน จะรู้จักกัน เป็นอย่างดี จึงมักจะช่วยเหลือกันในการขอเสนอราคาหรือฮั้วประมูลราคา	3	9	4
2.	พนักงานภายในองค์กรมีศักยภาพไม่เพียงพอหรือทำงานไม่เป็น	6	18	2
3.	ผู้ควบคุมงานขององค์กรปกครองส่วนท้องถิ่นทำงานในวันเวลาราชการ แต่การปฏิบัติงานของเอกชนจะทำเมื่อไหร่ก็ได้	5	15	3
4.	ควรจะมีสิทธิให้เท่าเทียมหรือคล้ายคลึงให้เหมือนกับหน่วยงานของเอกชนเพราะหน่วยงานของรัฐมักจะมีขอบเขตและข้อจำกัดเยอะ	3	9	4
5.	การขาดแรงจูงใจที่จะแสวงหาความรู้และทักษะการทำงาน	3	9	4
6.	ขาดแคลนงบประมาณที่จะดำเนินการได้อย่างเต็มที่	3	9	4
7.	จุดอ่อนพนักงานเจ้าหน้าที่ยังขาดความรู้และวิธีการจัดซื้อจัดจ้างไม่มีความแม่นยำในระเบียบกฎหมายไม่มีความรู้ด้านการเจรจาต่อรองขาดทักษะในการบริการจัดการแบบเอกชน	11	32	1
รวม		34	100	

จากตารางที่ 4.20 กลุ่มตัวอย่างได้แสดงความคิดเห็นจำนวน 34 เรื่อง โดยส่วนใหญ่มีความเห็นว่า จุดอ่อนหรือสิ่งที่ต้องแก้ไขปรับปรุงของการนำวิธีการทำสัญญาจ้างมาใช้ขององค์กรปกครองส่วนท้องถิ่นในจังหวัดเชียงใหม่ คือ จุดอ่อนพนักงานเจ้าหน้าที่ยังขาดความรู้และวิธีการจัดซื้อจัดจ้างไม่มีความแม่นยำในระเบียบกฎหมายไม่มีความรู้ด้านการเจรจาต่อรองขาดทักษะในการบริการจัดการแบบเอกชน (ร้อยละ 32) รองลงมาคือพนักงานภายในองค์กรมีศักยภาพไม่เพียงพอหรือทำงานไม่เป็น (ร้อยละ 18) ผู้ควบคุมงานขององค์กรปกครองส่วนท้องถิ่นทำงานในวันเวลาราชการ แต่การปฏิบัติงานของเอกชนจะทำเมื่อไหร่ก็ได้ (ร้อยละ 15) ส่วนใหญ่ผู้รับจ้างที่มาจากภาคเอกชน จะรู้จักกัน เป็นอย่างดี จึงมักจะช่วยเหลือกันในการขอเสนอราคาหรือฮั้วประมูลราคา ควรจะมีสิทธิให้เท่าเทียมหรือคล้ายคลึงให้เหมือนกับหน่วยงานของเอกชนเพราะหน่วยงานของรัฐมักจะมีขอบเขตและข้อจำกัดเยอะ การขาดแรงจูงใจที่จะแสวงหาความรู้และทักษะการทำงาน และขาดแคลนงบประมาณที่จะดำเนินการได้อย่างเต็มที่ (ร้อยละ 9) ตามลำดับ

5.3 โอกาสของการนำวิธีการทำสัญญาจ้างมาใช้ขององค์กรปกครองส่วนท้องถิ่นในจังหวัดเชียงใหม่

ผลการศึกษาพบว่า กลุ่มตัวอย่างซึ่งมีตัวแทนเป็นผู้บริหารท้องถิ่นที่มาจากการเลือกตั้งและผู้บริหารสูงสุดฝ่ายพนักงานส่วนท้องถิ่น จำนวน 206 คน ได้เสนอความคิดเห็นเกี่ยวกับโอกาสหรือปัจจัยสนับสนุนภายนอกของการนำวิธีการทำสัญญาจ้างมาใช้ขององค์กรปกครองส่วนท้องถิ่นในจังหวัดเชียงใหม่ จำนวน 23 ความคิดเห็น ปรากฏในตารางที่ 4.21

ตารางที่ 4.21 แสดงค่าความถี่และร้อยละของความเห็นกลุ่มตัวอย่างที่มีต่อโอกาสหรือปัจจัยสนับสนุนจากภายนอกองค์กรของการนำวิธีการทำสัญญาจ้างมาใช้ขององค์กรปกครองส่วนท้องถิ่นในจังหวัดเชียงใหม่

ข้อ	โอกาส	ความถี่	ร้อยละ	ลำดับ
1.	การแข่งขันกันในการธุรกิจ ทำให้องค์กรปกครองส่วนท้องถิ่นมีโอกาสในการเลือกทางเลือกที่ดีที่สุดในการทำสัญญาจ้าง	3	13	3
2.	ทำให้ประสบผลสำเร็จในงานที่ทำได้อย่างรวดเร็ว คล่องตัว สามารถตอบสนองกับประชาชนได้ดี	3	13	3
3.	การสนับสนุนจากองค์กรภายนอกเรื่องของระบบแบบแผนการทำงานความเห็นชอบและสนับสนุนการแต่งตั้งผู้นำชุมชนเข้ามาช่วยสอดส่องดูแลทำให้โอกาสดำเนินการต่อไปได้อย่างประสบผลสำเร็จ	6	26	1
4.	จัดทำเทคโนโลยีที่ทันสมัยมาใช้ให้บริการ	2	9	4
5.	การได้รับงบประมาณมากแตกต่างกับการได้รับงบประมาณอย่างจำกัด	2	9	4
6.	ความต้องการของประชาชนในพื้นที่สภาพแวดล้อม ในพื้นที่ผู้ประกอบการ	2	9	4
7.	นโยบายรัฐบาลจะต้องสนับสนุนให้มีการทำสัญญาจ้างและนโยบายรัฐบาลจะเป็นตัวชี้วัดว่าท้องถิ่นจะดำเนินการได้หรือไม่	5	22	2
รวม		23	100	

จากตารางที่ 4.21 กลุ่มตัวอย่างได้แสดงความคิดเห็นจำนวน 23 เรื่อง โดยส่วนใหญ่มีความเห็นว่า โอกาสหรือปัจจัยสนับสนุนจากภายนอกองค์กรของการนำวิธีการทำสัญญาจ้างมาใช้ขององค์กรปกครองส่วนท้องถิ่นในจังหวัดเชียงใหม่ คือ การสนับสนุนจากองค์กรภายนอกเรื่องของระบบแบบแผนการทำงานความเห็นชอบและสนับสนุนการแต่งตั้งผู้นำชุมชนเข้ามาช่วยสอดส่องดูแลทำให้

โอกาสดำเนินการต่อไปได้อย่างประสบผลสำเร็จ (ร้อยละ 26) รองลงมา คือ นโยบายรัฐบาลจะต้องสนับสนุนให้มีการทำสัญญาจ้างและนโยบายรัฐบาลจะเป็นตัวชี้วัดว่าท้องถิ่นจะดำเนินการได้หรือไม่ (ร้อยละ 22) การแข่งขันกันในการธุรกิจ ทำให้องค์กรปกครองส่วนท้องถิ่นมีโอกาส ในการเลือกทางเลือกที่ดีที่สุดในการทำสัญญาจ้าง และทำให้ประสบผลสำเร็จในงานที่ทำได้อย่างรวดเร็ว คล่องตัว สามารถตอบสนองกับประชาชนได้ดี (ร้อยละ 13) จัดทำเทคโนโลยีที่ทันสมัยมาใช้ให้บริการ การได้รับงบประมาณมากแตกต่างกับการได้รับงบประมาณอย่างจำกัด และความต้องการของประชาชนในพื้นที่สภาพแวดล้อม ในพื้นที่ผู้ประกอบการ (ร้อยละ 9) ตามลำดับ

5.4 อุปสรรคของการนำวิธีการทำสัญญาจ้างมาใช้ขององค์กรปกครองส่วนท้องถิ่นในจังหวัดเชียงใหม่

ผลการศึกษาพบว่า กลุ่มตัวอย่างซึ่งมีตัวแทนเป็นผู้บริหารท้องถิ่นที่มาจากการเลือกตั้งและผู้บริหารสูงสุดฝ่ายพนักงานส่วนท้องถิ่น จำนวน 206 คน ได้เสนอความคิดเห็นเกี่ยวกับอุปสรรคหรือข้อจำกัดของการนำวิธีการทำสัญญาจ้างมาใช้ขององค์กรปกครองส่วนท้องถิ่นในจังหวัดเชียงใหม่ จำนวน 25 ความคิดเห็น ปรากฏในตารางที่ 4.22

ตารางที่ 4.22 แสดงค่าความถี่และร้อยละของความเห็นกลุ่มตัวอย่างที่มีต่ออุปสรรคหรือข้อจำกัดของการนำวิธีการทำสัญญาจ้างมาใช้ขององค์กรปกครองส่วนท้องถิ่นในจังหวัดเชียงใหม่

ข้อ	อุปสรรค	ความถี่	ร้อยละ	ลำดับ
1.	การถูกตรวจสอบจากสำนักงานตรวจเงินแผ่นดินและสำนักป้องกันและปราบปรามการทุจริตแห่งชาติ	3	12	2
2.	ขั้นตอนทางกฎหมายบางอย่างเป็นปัญหากับการทำสัญญากับเอกชน	3	12	2
3.	การฮั้วประมูล	3	12	2
4.	กลุ่มการเมืองที่มาจากการเลือกตั้งจะเข้ามาตรวจสอบโดยใช้ความรู้ทางกฎหมายเป็นเครื่องมือ	3	12	2
5.	กลุ่มการเมืองในท้องถิ่นต้องปล่อยให้ผู้บริหารทำงานได้อย่างเต็มศักยภาพอย่างชัดเจน	1	4	3
6.	นโยบายรัฐบาลและกฎหมายมีข้อไม่ชัดเจนมีข้อจำกัดมากเป็นอุปสรรคในการดำเนินงาน	6	24	1
7.	กลุ่มการเมืองในท้องถิ่นที่แพ้การเลือกตั้งและกลุ่มผลประโยชน์ในชุมชนให้ประชาชนเรียกร้องสิทธิต่าง ๆ	6	24	1
รวม		25	100	

จากตารางที่ 4.22 กลุ่มตัวอย่างได้แสดงความคิดเห็นจำนวน 25 เรื่อง โดยส่วนใหญ่มีความเห็นว่า อุปสรรคหรือข้อจำกัดของการนำวิธีการทำสัญญาจ้างมาใช้ขององค์กรปกครองส่วนท้องถิ่นในจังหวัดเชียงใหม่ คือ นโยบายรัฐบาลและกฎหมายมีข้อไม่ชัดเจนมีข้อจำกัดมากเป็นอุปสรรคในการดำเนินงาน และกลุ่มการเมืองในท้องถิ่นที่แพ้การเลือกตั้งและกลุ่มผลประโยชน์ในชุมชนให้ประชาชนเรียกร้องสิทธิต่าง ๆ (ร้อยละ 24) รองลงมา คือ การถูกตรวจสอบจากสำนักงานตรวจเงินแผ่นดินและสำนักป้องกันและปราบปรามการทุจริตแห่งชาติ ขั้นตอนทางกฎหมายบางอย่างเป็นปัญหาในการทำสัญญากับเอกชน การฮั้วประมูล และกลุ่มการเมืองที่มาจากการเลือกตั้งจะเข้ามาตรวจสอบโดยใช้ความรู้ทางกฎหมายเป็นเครื่องมือ (ร้อยละ 12) และกลุ่มการเมืองในท้องถิ่นต้องปล่อยให้ผู้บริหารทำงานได้อย่างเต็มศักยภาพอย่าขัดขวาง (ร้อยละ 4) ตามลำดับ

5.5 ข้อเสนอแนะอื่น ๆ ที่จะทำให้การนำวิธีการทำสัญญาจ้างมาใช้ขององค์กรปกครองส่วนท้องถิ่นมีผลสัมฤทธิ์สูงขึ้น

ผลการศึกษาพบว่า กลุ่มตัวอย่างซึ่งมีตัวแทนเป็นผู้บริหารท้องถิ่นที่มาจากการเลือกตั้งและผู้บริหารสูงสุดฝ่ายพนักงานส่วนท้องถิ่น จำนวน 206 คน ได้เสนอความคิดเห็นเกี่ยวกับข้อเสนอแนะอื่น ๆ ของการนำวิธีการทำสัญญาจ้างมาใช้ขององค์กรปกครองส่วนท้องถิ่นในจังหวัดเชียงใหม่ จำนวน 24 ความคิดเห็น ปรากฏในตารางที่ 4.23

ตารางที่ 4.23 แสดงค่าความถี่และร้อยละของความเห็นกลุ่มตัวอย่างที่มีต่อข้อเสนอแนะอื่น ๆ ที่จะทำให้การนำวิธีการทำสัญญาจ้างมาใช้ขององค์กรปกครองส่วนท้องถิ่นมีผลสัมฤทธิ์สูงขึ้น

ข้อ	ข้อเสนอแนะอื่น ๆ	ความถี่	ร้อยละ	ลำดับ
1.	แก้ไขปรับปรุงระเบียบที่เกี่ยวข้องที่ทำให้การทำสัญญาจ้างได้ผลสัมฤทธิ์มากขึ้น เช่น การยื่นขอเสนอราคาจ้างจะมีวิธีการอย่างไรที่จะทำให้ผู้รับจ้างไม่สามารถฮั้วประมูลได้ เป็นต้น	10	42	1
2.	ควรให้ทุก ๆ ฝ่ายมีส่วนร่วมในการทำสัญญาที่มีส่วนผลกระทบกับฝ่ายต่าง ๆ หรือมิติต่าง ๆ อย่างเสมอภาค	4	17	2
3.	ให้มีข้อเปรียบเทียบระหว่างการบริการให้ดีกว่านี้	1	4	5
4.	การทำสัญญาจ้างมาใช้กับองค์กรท้องถิ่นก็ต้องศึกษาให้ดีถึงข้อมูลรวมถึงสิทธิประโยชน์ทั้งขององค์กรและการจ้างเพราะถ้าส่วนไหนขาดตกบกพร่องก็จะเกิดความเสียหายอย่างแน่นอน	2	8	4
5.	ส่งบุคลากรไปเข้ารับการอบรมในเรื่องการทำสัญญาจ้าง ระเบียบกฎหมาย วิธีการดำเนินงาน	3	13	3

ตารางที่ 4.23 (ต่อ)

ข้อ	ข้อเสนอแนะอื่น ๆ	ความถี่	ร้อยละ	ลำดับ
6.	ควรมีข้อกำหนดให้ท้องถิ่นต้องนำผู้นำชุมชนที่มีตำแหน่งเข้ามาเป็น ผู้บริหาร ที่ปรึกษาได้รับค่าตอบแทนจากท้องถิ่น	2	8	4
7.	จัดโครงการอบรมบุคลากรในจังหวัดให้มีความรู้ด้านการจัดการ แบบเอกชน	2	8	4
รวม		24	100	

ตารางที่ 4.23 กลุ่มตัวอย่างได้แสดงความคิดเห็นจำนวน 25 เรื่อง โดยส่วนใหญ่มีความเห็นว่า ข้อเสนอแนะอื่น ๆ ที่จะทำให้การนำวิธีการทำสัญญาจ้างมาใช้ขององค์กรปกครองส่วนท้องถิ่นมีผลสัมฤทธิ์สูงขึ้น คือ แก้ไขปรับปรุงระเบียบที่เกี่ยวข้องที่ทำให้การทำสัญญาจ้างได้ผลสัมฤทธิ์มากขึ้น เช่น การยื่นขอเสนอราคาจ้างจะมีวิธีการอย่างไร ที่จะทำให้ผู้รับจ้างไม่สามารถฮั้วประมูลได้ เป็นต้น (ร้อยละ 42) รองลงมา คือ ควรให้ทุก ๆ ฝ่ายมีส่วนร่วมในการทำสัญญาที่มีส่วนผลกระทบกับฝ่ายต่าง ๆ หรือมิติต่าง ๆ อย่างเสมอภาค (ร้อยละ 17) ส่งบุคลากรไปเข้ารับการอบรมในเรื่องการทำสัญญาจ้าง ระเบียบกฎหมาย วิธีการดำเนินงาน (ร้อยละ 13) การทำสัญญาจ้างมาใช้กับองค์กรท้องถิ่นก็ต้องศึกษาให้ถี่ถึงข้อมูล รวมถึงสิทธิประโยชน์ทั้งขององค์กรและการจ้างเพราะถ้าส่วนไหนขาดตกบกพร่องก็จะเกิดความเสียหายอย่างแน่นอน ควรมีข้อกำหนดให้ท้องถิ่นต้องนำผู้นำชุมชนที่มีตำแหน่งเข้ามาเป็นผู้บริหาร ที่ปรึกษาได้รับค่าตอบแทนจากท้องถิ่น และจัดโครงการอบรมบุคลากรในจังหวัดให้มีความรู้ด้านการจัดการแบบเอกชน (ร้อยละ 8) และให้มีข้อเปรียบเทียบระหว่างการบริการให้ดีกว่านี้ (ร้อยละ 4) ตามลำดับ

5.6 ความคิดเห็นจากการสัมภาษณ์เชิงลึก (In-depth Interview) ผู้แทนท้องถิ่นจังหวัดเชียงใหม่ ผู้แทนผู้ว่าราชการจังหวัดเชียงใหม่ ผู้แทนคลังจังหวัดเชียงใหม่ ผู้อำนวยการสำนักตรวจเงินแผ่นดินจังหวัดเชียงใหม่ และผู้อำนวยการสำนักงานป้องกันและปราบปรามการทุจริตแห่งชาติประจำจังหวัดเชียงใหม่ เหตุผลในการเลือก เพราะเป็นผู้บริหารระดับสูงและมีหน้าที่กำกับดูแลการใช้จ่ายงบประมาณขององค์กรปกครองส่วนท้องถิ่นในจังหวัดเชียงใหม่ และผู้บริหารระดับสูงเป็นผู้ที่มีประสบการณ์และมีความเชี่ยวชาญในการบริหารงาน จึงมีความเห็นว่ามีเหมาะสมที่จะให้ข้อมูล และข้อเสนอแนะเพิ่มเติมในการนำวิธีการทำสัญญาจ้างมาใช้ขององค์กรปกครองส่วนท้องถิ่นในจังหวัดเชียงใหม่ ซึ่งพอสรุปได้ดังนี้

1. ประเด็นความจำเป็นและความเหมาะสมในการนำวิธีการทำสัญญาจ้างมาใช้ขององค์กรปกครองส่วนท้องถิ่นในจังหวัดเชียงใหม่ มีความเห็นว่า มีความจำเป็นและความเหมาะสมอย่างยิ่ง

เนื่องจากองค์กรปกครองส่วนท้องถิ่นได้รับการกระจายอำนาจ ได้รับโอนภารกิจจากราชการส่วนกลาง ราชการส่วนภูมิภาคที่หลากหลาย โดยมีอิสระในการตัดสินใจในกิจการขององค์กรปกครองส่วนท้องถิ่น ได้ด้วยตนเองอย่างเต็มที่ องค์กรปกครองส่วนท้องถิ่นจึงต้องนำวิธีการจัดการสมัยใหม่มาปรับใช้ โดยการนำวิธีการทำสัญญามาใช้ เพราะจะทำให้ประหยัดงบประมาณ เกิดประสิทธิผล และงานมีคุณภาพ เหมือนกับท้องถิ่นดำเนินการเอง เพื่อสร้างความพึงพอใจให้กับประชาชนผู้รับบริการ

2. ประเด็นประโยชน์ในการนำวิธีการทำสัญญาจ้างมาใช้ขององค์กรปกครองส่วนท้องถิ่นในจังหวัดเชียงใหม่ มีความเห็นว่า การนำวิธีการทำสัญญาจ้างมาใช้ขององค์กรปกครองส่วนท้องถิ่นสามารถลดอัตรากำลังภายในองค์กร ลดค่าใช้จ่ายเกี่ยวกับเบี้ยเลี้ยง ค่าตอบแทน และค่าวัสดุเกี่ยวกับการซ่อมแซมเครื่องจักร เนื่องจากมีระยะเวลาการใช้งาน ลดการจัดซื้อวัสดุที่นำมาใช้กับงาน กรณีจัดซื้อมากเกินไปหรือลดความเสี่ยงจากการคำนวณผิดพลาด นอกจากนี้สัญญาจ้างมีการรับประกันความชำรุดบกพร่องของงาน

3. ประเด็นข้อดีในการนำวิธีการทำสัญญาจ้างมาใช้ขององค์กรปกครองส่วนท้องถิ่นในจังหวัดเชียงใหม่ มีความเห็นว่า การนำวิธีการทำสัญญาจ้างมาใช้ขององค์กรปกครองส่วนท้องถิ่นเป็นการส่งเสริมและเปิดโอกาสให้ภาคเอกชนได้เข้ามาแข่งขันในด้านราคา ด้านประสิทธิภาพ การให้บริการ สามารถประหยัดงบประมาณด้านอัตรากำลังภายในองค์กรที่ลดลง ประหยัดค่าใช้จ่ายเกี่ยวกับเบี้ยเลี้ยง ค่าตอบแทน และค่าวัสดุเกี่ยวกับการซ่อมแซมเครื่องจักร ประหยัดค่าใช้จ่ายในการดำเนินงานลดการจัดซื้อวัสดุที่นำมาใช้กับงาน กรณีจัดซื้อมากเกินไปหรือลดความเสี่ยงจากการคำนวณผิดพลาด

4. ประเด็นข้อเสียในการนำวิธีการทำสัญญาจ้างมาใช้ขององค์กรปกครองส่วนท้องถิ่นในจังหวัดเชียงใหม่ มีความเห็นว่า การคิดค่างานอาจสูงเกินจริง เนื่องจากงานขององค์กรปกครองส่วนท้องถิ่นไม่มีความซับซ้อนเหมือนงานของหน่วยงานหลัก เช่น กรมทางหลวงชนบท กรมชลประทาน แต่การคำนวณราคากลางใช้อัตราเดียวกัน ซึ่งองค์กรปกครองส่วนท้องถิ่นไม่มีศักยภาพเพียงพอในการตรวจสอบและขาดแคลนงบประมาณที่จะดำเนินการได้

5. ประเด็นผลสัมฤทธิ์ในการนำวิธีการทำสัญญาจ้างมาใช้ขององค์กรปกครองส่วนท้องถิ่นในจังหวัดเชียงใหม่ มีความเห็นว่า การนำวิธีการทำสัญญาจ้างมาใช้ขององค์กรปกครองส่วนท้องถิ่นเป็นการลดต้นทุนค่าใช้จ่ายในการดำเนินการและไม่ต้องลงทุนเบื้องต้น เมื่อเปรียบเทียบกับ การที่องค์กรปกครองส่วนท้องถิ่นดำเนินการเอง มีความคล่องตัวในการบริหารงาน เพราะเอกชนไม่ต้องเคร่งครัดในระเบียบกฎหมายเมื่อเปรียบกับการองค์กรปกครองส่วนท้องถิ่นดำเนินการเอง ได้ผลงานเป็นไปตามแบบ มีคุณภาพของงาน และเป็นไปตามสัญญาจ้างทุกประการ

6. ประเด็นปัจจัยที่มีอิทธิพลต่อผลสัมฤทธิ์ของการนำวิธีการทำสัญญาจ้างมาใช้ขององค์กรปกครองส่วนท้องถิ่นในจังหวัดเชียงใหม่ มีความเห็นว่า การนำวิธีการทำสัญญาจ้างมาใช้ของ

องค์กรปกครองส่วนท้องถิ่นในจังหวัดเชียงใหม่จะสำเร็จมากน้อยเพียงใดอยู่ที่การบริหารขององค์กรปกครองส่วนท้องถิ่นส่วนหนึ่งที่สามารถนำวิธีการจัดการแบบสมัยใหม่มาปรับใช้ได้มากน้อยเพียงใด อีกส่วนหนึ่งก็คือภาคประชาสังคมที่จะเป็นผู้ตรวจสอบการทำงานของทั้งองค์กรปกครองส่วนท้องถิ่นและเอกชนที่รับจ้างตามสัญญาจ้าง

7. ประเด็นวิธีการ รูปแบบทำสัญญาจ้างในการนำวิธีการทำสัญญาจ้างมาใช้ขององค์กรปกครองส่วนท้องถิ่นในจังหวัดเชียงใหม่ มีความเห็นว่า วิธีการในการนำวิธีการทำสัญญาจ้างมาใช้ขององค์กรปกครองส่วนท้องถิ่นในจังหวัดเชียงใหม่ จะต้องมีการประกาศเชิญชวนให้ภาคเอกชนให้เข้ามาเสนอราคาอย่างทั่วถึง ให้ทุกคนสามารถเข้าถึงข้อมูลข่าวสารเพื่อป้องกันข้อครหา ในส่วนรูปแบบสัญญาให้เป็นไปตามมาตรฐานที่ทางราชการกำหนด โดยคู่สัญญาให้ความเห็นชอบด้วยและร่วมกันปรับปรุงในรายละเอียดของสัญญา

8. ประเด็นอุปสรรคในการนำวิธีการทำสัญญาจ้างมาใช้ขององค์กรปกครองส่วนท้องถิ่นในจังหวัดเชียงใหม่ มีความเห็นว่า การนำวิธีการทำสัญญาจ้างมาใช้ขององค์กรปกครองส่วนท้องถิ่นในจังหวัดเชียงใหม่ นโยบายรัฐบาลและกฎหมายไม่ชัดเจนมีข้อจำกัดมากเป็นอุปสรรคในการดำเนินงานอย่างยิ่ง นอกจากนี้งบประมาณที่มีอย่างจำกัดและภาคเอกชนที่เข้าร่วมการแข่งขันประมูลงานมีไม่มาก มักจะเกิดการฮั้วประมูลงานกัน ซึ่งองค์กรปกครองส่วนท้องถิ่นจะต้องมีความระมัดระวัง เพราะต้องถูกตรวจสอบกลุ่มการเมืองในท้องถิ่นและภาคประชาชน และอาจถูกร้องเรียนการกระทำที่ส่อไปในทางทุจริตต่อสำนักตรวจเงินแผ่นดินและอาจถูกร้องเรียนต่อสำนักงานป้องกันและปราบปรามการทุจริตแห่งชาติได้หากขาดความระมัดระวัง

9. ประเด็นการปรับปรุงกฎหมายเกี่ยวกับการนำวิธีการทำสัญญาจ้างมาใช้ขององค์กรปกครองส่วนท้องถิ่นในจังหวัดเชียงใหม่ มีความเห็นว่า การนำวิธีการทำสัญญาจ้างมาใช้ขององค์กรปกครองส่วนท้องถิ่นในจังหวัดเชียงใหม่รัฐบาลควรจะมีการแก้ไขปรับปรุง ระเบียบ กฎหมายที่เกี่ยวข้องกับการทำสัญญาจ้างให้มีความชัดเจน ใช้ภาษาที่ง่ายต่อความเข้าใจ เพื่อให้เกิดผลในทางปฏิบัติอย่างถูกต้อง ในบางกรณีที่องค์กรปกครองส่วนท้องถิ่นถูกร้องเรียนเกิดจากการตีความในระเบียบและข้อกำหนดยผิดพลาด ก่อให้เกิดผลเสียหายต่อทางราชการอย่างยิ่ง

10. ประเด็นข้อเสนอแนะเชิงนโยบายในการนำวิธีการทำสัญญาจ้างมาใช้ขององค์กรปกครองส่วนท้องถิ่นในจังหวัดเชียงใหม่ มีความเห็นว่า การนำวิธีการทำสัญญาจ้างมาใช้ขององค์กรปกครองส่วนท้องถิ่นในจังหวัดเชียงใหม่ควรจัดโครงการฝึกอบรมบุคลากรของท้องถิ่นให้มีความรู้ความสามารถด้านการจัดการสมัยใหม่ เช่น การบริหารแบบมุ่งผลสัมฤทธิ์ การจัดการเชิงกลยุทธ์ มีการอบรมความรู้ด้านกฎหมายที่เกี่ยวข้องกับการทำสัญญาจ้างให้บุคลากรในทุกกระดับ เพื่อให้เกิดความแม่นยำและเชี่ยวชาญในการบังคับใช้กฎหมาย

11. ประเด็นข้อเสนอแนะอื่น ๆ ในการนำวิธีการทำสัญญาจ้างมาใช้ขององค์กรปกครองส่วนท้องถิ่นในจังหวัดเชียงใหม่ มีความเห็นว่า การนำวิธีการทำสัญญาจ้างมาใช้ขององค์กรปกครองส่วนท้องถิ่นในจังหวัดเชียงใหม่ควรให้ทุกฝ่ายมีส่วนร่วมในการกำหนดข้อความในสัญญา มีส่วนร่วมในการตรวจสอบในระหว่างดำเนินการตามสัญญา และร่วมกันประเมินผลสัมฤทธิ์ตามสัญญาจ้างอย่างเป็นธรรมกับทุกฝ่าย



บทที่ 5

สรุปผลการวิจัย อภิปรายผล และข้อเสนอแนะ

การวิจัยครั้งนี้ใช้รูปแบบการวิจัยไม่ทดลอง ซึ่งเป็นการวิจัยเชิงสำรวจ (Survey Research) ที่เน้นการวิจัยเชิงปริมาณ (Quantitative research) เพื่อศึกษาผลสัมฤทธิ์ของการนำวิธีการทำสัญญาจ้างมาใช้ขององค์กรปกครองส่วนท้องถิ่นในจังหวัดเชียงใหม่ ซึ่งวิจัยจะนำเสนอผลการวิจัยแบ่งเป็น 3 ตอน ได้แก่ สรุปการวิจัย อภิปรายผล และข้อเสนอแนะ โดยมีประเด็นสำคัญสรุปได้ดังนี้

1. สรุปผลการวิจัย

1.1 วัตถุประสงค์ของการวิจัย

การวิจัยครั้งนี้มีวัตถุประสงค์ ดังนี้

1.1.1 เพื่อศึกษาผลสัมฤทธิ์ของการนำวิธีการทำสัญญาจ้างมาใช้ขององค์กรปกครองส่วนท้องถิ่นในจังหวัดเชียงใหม่

1.1.2 เพื่อศึกษาปัจจัยที่มีอิทธิพลต่อผลสัมฤทธิ์ของการนำวิธีการทำสัญญาจ้างมาใช้ขององค์กรปกครองส่วนท้องถิ่นในจังหวัดเชียงใหม่

1.1.3 เพื่อศึกษาแนวทางในการเสริมสร้างผลสัมฤทธิ์ของการนำวิธีการทำสัญญาจ้างมาใช้ขององค์กรปกครองส่วนท้องถิ่นในจังหวัดเชียงใหม่

1.2 สมมติฐานการวิจัย

1.2.1 ระดับผลสัมฤทธิ์ของการนำวิธีการทำสัญญาจ้างมาใช้ขององค์กรปกครองส่วนท้องถิ่นในจังหวัดเชียงใหม่มีมากกว่าร้อยละ 70

1.2.2 ระดับผลสัมฤทธิ์ของการนำวิธีการทำสัญญาจ้างมาใช้ขององค์กรปกครองส่วนท้องถิ่นแต่ละประเภท คือ องค์การบริหารส่วนจังหวัด เทศบาล และองค์การบริหารส่วนตำบล ในจังหวัดเชียงใหม่มีความแตกต่างกัน

1.2.3 ระดับความคิดเห็นของผู้บริหารที่มาจากการเลือกตั้งและผู้บริหารที่เป็นฝ่ายพนักงานส่วนท้องถิ่นต่อระดับผลสัมฤทธิ์ของการนำวิธีการทำสัญญาจ้างมาใช้ขององค์กรปกครองส่วนท้องถิ่นในจังหวัดเชียงใหม่มีความแตกต่างกัน

1.2.4 มีอย่างน้อย 1 ปัจจัย ที่ประกอบไปด้วย ปัจจัยด้านการบริหารมุ่งผลสัมฤทธิ์ (Result Based Management) ปัจจัยด้านการบริหารกิจการบ้านเมืองที่ดี (Good Governance) ปัจจัยด้านเศรษฐศาสตร์ต้นทุนธุรกรรม (Transaction Cost Economic) และปัจจัยด้านความชัดเจนของกฎหมาย (The Clarity of the Law) มีอิทธิพลต่อผลสัมฤทธิ์ของการนำวิธีการทำสัญญาจ้างมาใช้ขององค์กรปกครองส่วนท้องถิ่นในจังหวัดเชียงใหม่

1.3 วิธีดำเนินการวิจัย

1.3.1 ประชากรและกลุ่มตัวอย่าง และวิธีการสุ่มตัวอย่าง ประชากร คือ องค์กรปกครองส่วนท้องถิ่นในจังหวัดเชียงใหม่ แบ่งเป็น 3 ประเภท คือ องค์กรบริหารส่วนจังหวัด เทศบาล และองค์กรบริหารส่วนตำบล รวม 211 แห่ง ซึ่งตัวแทนเป็นผู้บริหารองค์กรปกครองส่วนท้องถิ่นในจังหวัดเชียงใหม่ที่มาจากการเลือกตั้ง และผู้บริหารสูงสุดฝ่ายพนักงานส่วนท้องถิ่นองค์กรปกครองส่วนท้องถิ่นในจังหวัดเชียงใหม่ จำนวน 211 คน กลุ่มตัวอย่างคือ องค์กรบริหารส่วนจังหวัด เทศบาล และองค์กรบริหารส่วนตำบล รวม 103 แห่ง โดยมีตัวแทนเป็นผู้บริหารองค์กรปกครองส่วนท้องถิ่นในจังหวัดเชียงใหม่ที่มาจากการเลือกตั้ง และผู้บริหารสูงสุดฝ่ายพนักงานส่วนท้องถิ่นองค์กรปกครองส่วนท้องถิ่นในจังหวัดเชียงใหม่ จำนวน 206 คน ซึ่งผู้วิจัยได้คำนวณหาขนาดกลุ่มตัวอย่างที่จะใช้ในการวิจัยครั้งนี้ โดยการใช้สูตรการหาจำนวนกลุ่มตัวอย่างในกรณีที่ทราบจำนวนประชากร (Finite Population) โดยใช้สูตรของทาโร่ ยามาเน่ (Taro Yamane) ความคลาดเคลื่อนของกลุ่มตัวอย่างที่ระดับ 0.05

1.3.2 เครื่องมือการวิจัย เครื่องมือที่ใช้ในการวิจัยครั้งนี้ เป็นแบบสอบถาม (Questionnaire) ที่ผู้ศึกษาได้สร้างขึ้น และปรับปรุง จากการประมวลแนวคิดทฤษฎีงานวิจัยที่เกี่ยวข้อง ประกอบด้วยคำถาม 4 ส่วน ส่วนที่ 1 เป็นแบบคำถามเกี่ยวกับข้อมูลทั่วไปของผู้ตอบแบบสอบถาม ซึ่งเป็นข้อมูลส่วนบุคคล ได้แก่ เพศ อายุ สถานภาพ ระดับการศึกษา ตำแหน่ง และอายุการดำรงตำแหน่ง ส่วนที่ 2 เป็นแบบคำถามเกี่ยวกับปัจจัยที่มีอิทธิพลต่อผลสัมฤทธิ์ของการนำวิธีการทำสัญญาจ้างมาใช้ในองค์กรปกครองส่วนท้องถิ่นในจังหวัดเชียงใหม่ ซึ่งแบ่งเป็น (1) การบริหารมุ่งผลสัมฤทธิ์ (Result Based Management=RBM) ประกอบด้วย 1) วัตถุประสงค์ (Objective) 2) ปัจจัยนำเข้า (Input) 3) กระบวนการหรือกิจกรรม (Process) 4) ผลผลิต (Outputs) 5) ผลลัพธ์ (Outcome) (2) การบริหารกิจการบ้านเมืองที่ดี (Good Governance) ประกอบด้วย 1) หลักประสิทธิผล (Effectiveness) 2) หลักประสิทธิภาพ (Efficiency) 3) หลักการตอบสนอง (Responsiveness) 4) หลักการรับผิดชอบ (Accountability) 5) หลักความโปร่งใส (Transparency) 6) หลักการมีส่วนร่วม (Participation) 7) หลักการกระจายอำนาจ (Decentralization) 8) หลักนิติธรรม (Rule of Law) 9) หลักความเสมอภาค (Equity) และ 10) หลักมุ่งเน้นฉันทามติ (Consensus Oriented) (3) เศรษฐศาสตร์ต้นทุนธุรกรรม (Transaction Cost Economics) ประกอบด้วย

1) ต้นทุนค่าใช้จ่ายในการแสวงหาข้อมูลสารสนเทศ 2) ต้นทุนในการเจรจาต่อรองและตัดสินใจ
 3) ต้นทุนค่าใช้จ่ายในการควบคุมและบังคับใช้ (4) ความชัดเจนของกฎหมาย (The Clarity of the Law) ประกอบด้วย 1) แผนพัฒนาเศรษฐกิจและสังคมแห่งชาติ ฉบับที่ 8 (พ.ศ. 2540-พ.ศ. 2544)
 2) นโยบายรัฐบาล มติคณะรัฐมนตรี 3) ระเบียบกระทรวงมหาดไทยว่าด้วยวิธีการงบประมาณขององค์กรปกครองส่วนท้องถิ่น พ.ศ. 2541 4) ระเบียบสำนักนายกรัฐมนตรีว่าด้วยการพัสดุ พ.ศ. 2535
 5) ระเบียบกระทรวงมหาดไทยว่าด้วยการพัสดุของหน่วยการบริหารราชการส่วนท้องถิ่น พ.ศ. 2535
 6) ระเบียบกระทรวงมหาดไทยว่าด้วยการพัสดุของหน่วยการบริหารราชการส่วนท้องถิ่น พ.ศ. 2538
 ส่วนที่ 3 เป็นแบบคำถามเกี่ยวกับผลสัมฤทธิ์ของการนำวิธีการทำสัญญาจ้างมาใช้ในองค์กรปกครองส่วนท้องถิ่นในจังหวัดเชียงใหม่ ให้บรรลุเป้าหมายใน 2 ระดับ ประกอบด้วย (1) ผลผลิต ได้แก่
 1) การประหยัดค่าใช้จ่ายของภาครัฐ (Cost Reduction) 2) ต้นทุนต่อผลผลิตลดลง (Unit Cost Reduction) 3) คุณภาพการให้บริการเพิ่มสูงขึ้น (Quality of Service Increased) 4) ความเท่าเทียมในการให้บริการ (Equality of Service) 5) ตรงตามที่ตกลงกันไว้ในสัญญา (Term of Reference) (2) ผลลัพธ์ ได้แก่ ความพึงพอใจของประชาชน (Customer Satisfaction) ส่วนที่ 4 เป็นการสอบถามความคิดเห็น และข้อเสนอแนะทางที่ทำให้การนำวิธีการทำสัญญาจ้างมาใช้ขององค์กรปกครองส่วนท้องถิ่นในจังหวัดเชียงใหม่มีผลสัมฤทธิ์มากยิ่งขึ้น และในส่วนของแบบสัมภาษณ์ความคิดเห็นท้องถิ่นจังหวัดเชียงใหม่ ซึ่งเป็นผู้แทนของผู้ว่าราชการจังหวัดเชียงใหม่ คลังจังหวัดเชียงใหม่หรือผู้แทน ผู้อำนวยการสำนักตรวจเงินแผ่นดินจังหวัดเชียงใหม่หรือผู้แทน ผู้อำนวยการสำนักงานป้องกันและปราบปรามการทุจริตแห่งชาติ ประจำจังหวัดเชียงใหม่หรือผู้แทน เกี่ยวกับจุดแข็ง จุดอ่อน โอกาส อุปสรรค และข้อเสนอแนะเพิ่มเติมในการนำวิธีการทำสัญญาจ้างมาใช้ขององค์กรปกครองส่วนท้องถิ่นในจังหวัดเชียงใหม่

1.3.3 การตรวจสอบคุณภาพเครื่องมือ ผู้ศึกษาได้หาค่าความเชื่อถือ (Reliability) ของแบบสอบถาม โดยผ่านการตรวจสอบและปรับปรุงแก้ไขจากอาจารย์ที่ปรึกษา แล้วนำไปทดลองใช้ (Try out) กับกลุ่มตัวอย่างที่มีลักษณะคล้ายคลึงกันกับประชากรที่ศึกษา คือ ผู้บริหารองค์กรปกครองส่วนท้องถิ่นในจังหวัดลำพูนที่มาจากการเลือกตั้ง และผู้บริหารสูงสุดฝ่ายพนักงานส่วนท้องถิ่นองค์กรปกครองส่วนท้องถิ่นในจังหวัดลำพูน ปรากฏผลว่า Reliability Coefficients ของแบบสอบถามในแต่ละด้านมีค่าอยู่ระหว่าง 0.909-0.923 แสดงว่ามีความเชื่อถือได้

1.3.4 การเก็บรวบรวมข้อมูล ใช้เวลาเก็บรวบรวมข้อมูล ตั้งแต่วันที่ 1 กุมภาพันธ์ 2558 ถึงวันที่ 31 พฤษภาคม 2558 เป็นเวลา 90 วัน โดยขออนุญาตหน่วยงานโดยทำหนังสือ เพื่อขอความอนุเคราะห์เก็บข้อมูลจากกลุ่มตัวอย่าง ซึ่งเป็นองค์กรปกครองส่วนท้องถิ่นในจังหวัดเชียงใหม่ จำนวน 103 แห่ง โดยมีตัวแทนเป็นผู้บริหารองค์กรปกครองส่วนท้องถิ่นในจังหวัดเชียงใหม่ที่มาจากการเลือกตั้ง และผู้บริหารสูงสุดฝ่ายพนักงานส่วนท้องถิ่นองค์กรปกครองส่วนท้องถิ่นในจังหวัด

เชียงใหม่ จำนวน 206 ชุด ส่งเผื่อไปร้อยละ 10 รวมแบบสอบถามที่ส่งทั้งสิ้น 228 ชุด พร้อมระบุข้อความขอให้ส่งแบบสอบถามคืนผู้ศึกษาภายในเวลาที่กำหนด และติดตามแบบสอบถามที่ไม่ส่งกลับ โดยติดตามอีกครั้ง ด้วยการโทรศัพท์ขอความร่วมมือให้เจ้าหน้าที่แต่ละองค์กรปกครองส่วนท้องถิ่น ช่วยติดตามแบบสอบถามด้วย ทั้งนี้ ได้รับแบบสอบถามตอบกลับคืน จำนวน 206 ชุด คิดเป็นร้อยละ 100 และการสัมภาษณ์เชิงลึก (In-depth Interview) ผู้ให้ข้อมูลคนสำคัญ (Key Informant) ประกอบด้วย ผู้แทนผู้ว่าราชการจังหวัดเชียงใหม่ ผู้แทนท้องถิ่นจังหวัดเชียงใหม่ ผู้แทนคลังจังหวัดเชียงใหม่ ผู้แทนผู้อำนวยการสำนักตรวจเงินแผ่นดินจังหวัดเชียงใหม่ และผู้แทนผู้อำนวยการสำนักงานป้องกันและปราบปรามการทุจริตแห่งชาติ ประจำจังหวัดเชียงใหม่

1.3.5 การวิเคราะห์ข้อมูล โดยแบ่งการวิเคราะห์ข้อมูลออกเป็น 2 ส่วนคือ ส่วนที่หนึ่ง วิเคราะห์ข้อมูลโดยใช้การแจกแจงความถี่ ค่าร้อยละ ค่าเฉลี่ย ส่วนเบี่ยงเบนมาตรฐาน ค่าสถิติ One Sample t-test, F-test (One way ANOVA) และการวิเคราะห์ถดถอยเชิงพหุ (Multiple Regression Analysis) แบบขั้นตอน (Stepwise) ส่วนที่สอง การวิเคราะห์ข้อมูลเชิงคุณภาพ จะมีการวิเคราะห์เชิงพรรณนา จากการค้นคว้าเอกสาร รวมทั้งข้อเสนอแนะที่จะทำให้การนำวิธีการทำสัญญาจ้างมาใช้ขององค์กรปกครองส่วนท้องถิ่นในจังหวัดเชียงใหม่ เกิดผลสัมฤทธิ์ที่เพิ่มสูงขึ้น และความคิดเห็นของผู้แทนผู้ว่าราชการจังหวัดเชียงใหม่ ผู้แทนท้องถิ่นจังหวัดเชียงใหม่ ผู้แทนคลังจังหวัดเชียงใหม่ ผู้แทนผู้อำนวยการสำนักตรวจเงินแผ่นดินจังหวัดเชียงใหม่ และผู้แทนผู้อำนวยการสำนักงานป้องกันและปราบปรามการทุจริตแห่งชาติประจำจังหวัดเชียงใหม่ ด้วยแบบสัมภาษณ์เชิงลึก (In-depth Interview) โดยผู้ศึกษาจะทำการแยกแยะคำตอบที่ได้มาทำการจัดกลุ่มคำตอบและวิเคราะห์อย่างเป็นระบบ โดยใช้กรอบ SWOT Analysis

1.4 ผลการวิจัย

1.4.1 ข้อมูลทั่วไปของกลุ่มตัวอย่าง

กลุ่มตัวอย่างส่วนใหญ่เป็นเพศชาย มีอายุสูงกว่า 45 ปี สถานภาพสมรส มีระดับการศึกษาระดับปริญญาโท เป็นนายกเทศมนตรี ซึ่งดำรงตำแหน่งผู้บริหารสูงสุดที่มาจากการเลือกตั้ง สมัยที่ 1 และปลัดเทศบาล ดำรงตำแหน่งสูงสุดฝ่ายพนักงานส่วนท้องถิ่นมากกว่า 4 ปี

1.4.2 ความคิดเห็นของกลุ่มตัวอย่างต่อตัวแปรอิสระ

ผลการวิเคราะห์ความคิดเห็นของกลุ่มตัวอย่างต่อตัวแปรอิสระ คือ ปัจจัยด้านการบริหารมุ่งผลสัมฤทธิ์ ปัจจัยด้านการบริหารกิจการบ้านเมืองที่ดี ปัจจัยด้านเศรษฐศาสตร์ต้นทุนธุรกรรม และปัจจัยด้านความชัดเจนของกฎหมาย พบว่า

1) กลุ่มตัวอย่างมีความคิดเห็นต่อปัจจัยด้านการบริหารมุ่งผลสัมฤทธิ์ในระดับมาก โดยมีค่าเฉลี่ย 3.65 โดยมีความคิดเห็นว่าองค์กรมีนโยบายในการว่างเอกชน และองค์กรมีการประกาศเชิญชวนให้ผู้รับจ้างเข้าร่วมเสนอราคามีความคิดเห็นมากอยู่ในลำดับแรก มีค่าเฉลี่ย 3.88

รองลงมาคือองค์กรมีแผนงาน/โครงการในการว่าจ้างเอกชนในแต่ละปี และองค์กรมีระบบการควบคุม และประเมินผลให้เป็นไปตามสัญญา มีค่าเฉลี่ย 3.84 องค์กรมีงบประมาณเพียงพอในการว่าจ้างตาม แผนงาน/โครงการ และองค์กรมีหลักเกณฑ์การประเมินและคัดเลือกผู้รับจ้างที่เสนอราคา มีค่าเฉลี่ย 3.80 การว่าจ้างเอกชนทำให้องค์กรมีคุณภาพการให้บริการดีขึ้น มีค่าเฉลี่ย 3.76 องค์กรมีความ รวดเร็วและชัดเจนในการว่าจ้าง มีค่าเฉลี่ย 3.74 องค์กรประหยัดงบประมาณ และการว่าจ้างเอกชน ทำให้องค์กรใช้จ่ายงบประมาณอย่างคุ้มค่า มีค่าเฉลี่ย 3.70 การว่าจ้างเอกชนทำให้องค์กรได้รับ ผลงานเป็นไปตามข้อตกลงในสัญญา มีค่าเฉลี่ย 3.68 การว่าจ้างเอกชนทำให้เกิดการนำนวัตกรรมมา ใช้ มีค่าเฉลี่ย 3.62 องค์กรมีผู้เชี่ยวชาญในการเจรจาต่อรองและทำการตกลงทำสัญญา มีค่าเฉลี่ย 3.50 การว่าจ้างเอกชนมีผลการดำเนินการที่ทำให้ประชาชนเกิดความพึงพอใจ มีค่าเฉลี่ย 3.40 ด้าน กฎหมายระเบียบข้อบังคับนโยบายรัฐบาลที่มีอยู่เอื้อต่อการว่าจ้างเอกชน มีค่าเฉลี่ย 3.16 และ การว่าจ้างเอกชนทำให้เกิดการสร้างงานในท้องถิ่น มีค่าเฉลี่ย 3.06 ตามลำดับ

2) กลุ่มตัวอย่างมีความคิดเห็นต่อปัจจัยด้านการบริหารกิจการบ้านเมืองที่ดี ในภาพรวม มีค่าเฉลี่ย 3.75 โดยมีความคิดเห็นว่าองค์กรยึดหลักความเสมอภาคในการแข่งขันเสนอ ราคาอย่างเท่าเทียมมีความคิดเห็นอยู่ในลำดับแรก โดยมีค่าเฉลี่ย 4.22 รองลงมาคือภาครัฐมีการ กระจายอำนาจการตัดสินใจให้แก่องค์กรปกครองส่วนท้องถิ่นโดยมีค่าเฉลี่ย 3.85 องค์กรใช้กฎหมาย ระเบียบ ข้อบังคับ เพื่อให้เกิดการแข่งขันระหว่างเอกชน มีค่าเฉลี่ย 3.83 การทำสัญญาจ้างทำให้อ องค์กรประหยัดต้นทุนแรงงาน สามารถดำเนินการได้ภายในระยะเวลา มีผลงานบรรลุเป้าหมาย และ เปิดโอกาสให้ประชาชนมีส่วนร่วมในการปรับปรุงและพัฒนาการดำเนินงานของหน่วยงาน มีค่าเฉลี่ย เท่ากัน 3.80 การทำสัญญาจ้างทำให้องค์กรประหยัดต้นทุนแรงงาน ระยะเวลา มีค่าเฉลี่ย 3.77 ส่วนองค์กรเปิดโอกาสให้ประชาชนเข้ามามีส่วนร่วมคิด ร่วมตัดสินใจ และร่วมประเมินผลตามสัญญาจ้าง และองค์กรมีผลงานจากการว่าจ้างเอกชนที่สร้างความพึงพอใจต่อประชาชน มีค่าเฉลี่ยเท่ากัน 3.75 การว่าจ้างเอกชนสามารถตอบสนองต่อประชาชน และการทำสัญญาจ้างทำให้เอกชนมีขั้นตอน การทำงานที่โปร่งใสตรวจสอบได้ มีค่าเฉลี่ยเท่ากัน 3.71 เมื่อเทียบกับองค์กรอื่นที่คล้ายคลึงกันการทำ สัญญาจ้างทำให้องค์กรมีผลการดำเนินงานที่สูงหรือดีกว่า องค์กรมีหลักการบริหารสัญญาจ้าง และ การว่าจ้างเอกชนสามารถสร้างความเชื่อมั่นแก่ประชาชน มีค่าเฉลี่ยเท่ากัน 3.68 การทำสัญญาจ้ างเอกชนทำให้เอกชนมีความรับผิดชอบต่อการปฏิบัติงาน มีค่าเฉลี่ย 3.67 การทำสัญญาจ้างมีผลงานที่ ประสบความสำเร็จ มีค่าเฉลี่ย 3.65 องค์กรสามารถให้ประชาชนเข้าถึงข้อมูลข่าวสารเกี่ยวกับสัญญา จ้าง มีค่าเฉลี่ย 3.59 และองค์กรดำเนินการตามสัญญาจ้าง โดยรับฟังความคิดเห็นจากทุกฝ่าย มีค่าเฉลี่ย 3.53 ตามลำดับ

3) กลุ่มตัวอย่างมีความคิดเห็นต่อปัจจัยด้านเศรษฐศาสตร์ต้นทุนธุรกรรมในภาพรวม มีค่าเฉลี่ย 3.32 โดยมีความคิดเห็นว่าการว่างจ้างเอกชนสามารถลดเวลาในการหาข้อมูล การให้บริการดีกว่าแบบเดิมมีความคิดเห็นอยู่ในลำดับแรก โดยมีค่าเฉลี่ย 3.44 รองลงมาคือ การว่างจ้างเอกชนสามารถประสานงานกับผู้ประกอบการดีกว่าแบบเดิมโดยมีค่าเฉลี่ย 3.36 เมื่อเปรียบเทียบการว่างจ้างเอกชนสามารถลดราคาเมื่อมีการทำสัญญาดีกว่าแบบเดิม มีค่าเฉลี่ย 3.31 การว่างจ้างเอกชนสามารถหาข้อมูลสินค้าดีกว่าแบบเดิม สามารถลดค่าใช้จ่ายในการควบคุมการปฏิบัติตามสัญญา และสามารถเรียกหลักประกันความเสียหายได้ดีกว่าแบบเดิม มีค่าเฉลี่ยเท่ากัน 3.30 การเปรียบเทียบการว่างจ้างเอกชนสามารถลดค่าใช้จ่ายในการตรวจสอบสัญญา และสามารถควบคุมคุณภาพให้เป็นไปตามสัญญาดีกว่าแบบเดิม มีค่าเฉลี่ยเท่ากัน 3.28 และการว่างจ้างเอกชนช่วยทำให้องค์กรสามารถเจรจาต่อรองราคาดีกว่าแบบเดิมโดยมีค่าเฉลี่ย 3.26 ตามลำดับ

4) กลุ่มตัวอย่างมีความคิดเห็นต่อตัวแปรปัจจัยด้านความชัดเจนของกฎหมายในภาพรวม มีค่าเฉลี่ย 3.73 โดยมีความคิดเห็นวาระเบียบกระทรวงมหาดไทยว่าด้วยการพัสดุ กำหนดให้การเบิกงบประมาณค่าจ้างตามสัญญาจ้างไว้ชัดเจนและด้านระเบียบสำนักนายกรัฐมนตรีว่าด้วยการพัสดุ ให้ภาครัฐปรับเปลี่ยนบทบาทจากผู้ควบคุมและปฏิบัติมาเป็นผู้กำกับดูแลชัดเจน และระเบียบกระทรวงมหาดไทยว่าด้วยการพัสดุกำหนดให้การเบิกงบประมาณค่าจ้างตามสัญญาจ้างไว้ชัดเจนมีความคิดเห็นอยู่ในลำดับแรก โดยมีค่าเฉลี่ย 3.84 รองลงมาคือระเบียบกระทรวงมหาดไทยว่าด้วยการพัสดุ กำหนดประเภทงานที่สามารถทำสัญญาจ้างไว้ชัดเจนโดยมีค่าเฉลี่ย 3.79 ระเบียบกระทรวงมหาดไทยว่าด้วยการพัสดุกำหนดขั้นตอนการดำเนินการเกี่ยวกับการทำสัญญาจ้างไว้ชัดเจน มีค่าเฉลี่ย 3.76 ระเบียบกระทรวงมหาดไทยว่าด้วยวิธีการงบประมาณสนับสนุนการว่างจ้างเอกชนให้มีความคล่องตัว มีค่าเฉลี่ย 3.72 มติคณะรัฐมนตรีส่งเสริมให้ภาคเอกชนเข้ามาดำเนินการแทนภาครัฐมีความชัดเจน มีค่าเฉลี่ย 3.70 ระเบียบกระทรวงมหาดไทยว่าด้วยการพัสดุช่วยสนับสนุนการว่างจ้างเอกชนให้ดำเนินการแทนภาครัฐมีความชัดเจน มีค่าเฉลี่ย 3.69 ระเบียบกระทรวงมหาดไทยว่าด้วยการพัสดุกำหนดงบประมาณที่ใช้ทำสัญญาจ้างไว้ชัดเจน มีค่าเฉลี่ย 3.66 แผนพัฒนาเศรษฐกิจและสังคมแห่งชาติส่งเสริมให้เอกชนเข้ามามีบทบาทในการให้บริการแทนภาครัฐมีความชัดเจน มีค่าเฉลี่ย และนโยบายของรัฐบาลให้เอกชนเข้ามาดำเนินการบางอย่างแทนภาครัฐมีความชัดเจนโดยมีค่าเฉลี่ย 3.63 ตามลำดับ

1.4.3 ความคิดเห็นของกลุ่มตัวอย่างต่อตัวแปรตาม

กลุ่มตัวอย่างมีความเห็นว่า ระดับผลสัมฤทธิ์ของการนำวิธีการทำสัญญาจ้างมาใช้ขององค์กรปกครองส่วนท้องถิ่นในจังหวัดเชียงใหม่ อยู่ในระดับมาก โดยเมื่อพิจารณาจากผลสัมฤทธิ์ของการนำวิธีการทำสัญญาจ้างมาใช้ขององค์กรปกครองส่วนท้องถิ่นในจังหวัดเชียงใหม่เป็นรายด้าน พบว่า

1) ผลผลิตด้านการประหยัดค่าใช้จ่ายภาครัฐ

กลุ่มตัวอย่างมีความคิดเห็นในภาพรวม มีค่าเฉลี่ย 3.78 โดยมีความคิดเห็นว่าการว่าจ้างเอกชนสามารถประหยัดค่าใช้จ่ายด้านแรงงานดีกว่าแบบเดิมอยู่ในลำดับแรกโดยมีค่าเฉลี่ย 3.89 รองลงมาคือการว่าจ้างเอกชนสามารถประหยัดค่าใช้จ่ายด้านการจัดการดีกว่าแบบเดิมโดยมีค่าเฉลี่ย 3.79 เปรียบเทียบการว่าจ้างเอกชนสามารถประหยัดค่าใช้จ่ายด้านการลงทุนเบื้องต้นดีกว่าแบบเดิม และการว่าจ้างเอกชนสามารถประหยัดค่าใช้จ่ายด้านการอบรมทักษะที่จำเป็นแก่เจ้าหน้าที่ดีกว่าแบบเดิม มีค่าเฉลี่ยเท่ากัน 3.75 และการว่าจ้างเอกชนสามารถประหยัดค่าใช้จ่ายด้วยการลดขั้นตอนการปฏิบัติงานดีกว่าแบบเดิมโดยมีค่าเฉลี่ย 3.71 ตามลำดับ

2) ผลผลิตด้านต้นทุนต่อผลผลิตลดลง

กลุ่มตัวอย่างมีความคิดเห็นในภาพรวม มีค่าเฉลี่ย 3.85 โดยมีความคิดเห็นว่าการว่าจ้างเอกชนสามารถลดราคาจากการแข่งขันเสนอราคาดีกว่าแบบเดิมอยู่ในลำดับแรกโดยมีค่าเฉลี่ย 3.87 รองลงมาคือการว่าจ้างเอกชนสามารถลดต้นทุนในการบริหารขององค์กรดีกว่าแบบเดิมโดยมีค่าเฉลี่ย 3.85 และการว่าจ้างเอกชนลดขนาดองค์กรให้เล็กลงดีกว่าแบบเดิมและการว่าจ้างเอกชนลดทรัพยากรการบริหารจัดการดีกว่าแบบเดิมโดยมีค่าเฉลี่ยเท่ากัน 3.83 ตามลำดับ

3) ผลผลิตด้านคุณภาพการให้บริการเพิ่มสูงขึ้น

กลุ่มตัวอย่างมีความคิดเห็นในภาพรวม มีค่าเฉลี่ย 3.84 โดยมีความคิดเห็นว่าการว่าจ้างเอกชนสามารถให้บริการที่รวดเร็วดีกว่าแบบเดิมอยู่ลำดับแรกโดยมีค่าเฉลี่ย 4.00 รองลงมาคือการว่าจ้างเอกชนเป็นทางเลือกให้ประชาชนดีกว่าแบบเดิมโดยมีค่าเฉลี่ย 3.89 การว่าจ้างเอกชนความพร้อมในการให้บริการดีกว่าแบบเดิม และการว่าจ้างเอกชนสามารถให้บริการอย่างถูกต้องดีกว่าแบบเดิม โดยมีความเฉลี่ยเท่ากัน 3.88 การว่าจ้างเอกชนสามารถให้บริการที่ปลอดภัยดีกว่าแบบเดิม มีค่าเฉลี่ย 3.79 การว่าจ้างเอกชนสามารถให้บริการที่ไม่ยุ่งยากดีกว่าแบบเดิม มีค่าเฉลี่ย 3.78 การว่าจ้างเอกชนสามารถให้การบริการที่ตอบสนองความต้องการของประชาชนดีกว่าแบบเดิม มีค่าเฉลี่ย 3.76 และการว่าจ้างเอกชนมีกลไกรับเรื่องร้องเรียนจากประชาชนดีกว่าแบบเดิมโดยมีค่าเฉลี่ย 3.76 ตามลำดับ

4) ผลผลิตด้านความเท่าเทียมของการให้บริการ

กลุ่มตัวอย่างมีความคิดเห็นในภาพรวม มีค่าเฉลี่ย 3.80 โดยมีความคิดเห็นว่าการว่าจ้างเอกชนสามารถให้บริการด้วยมาตรฐานที่สูงขึ้นดีกว่าแบบเดิมอยู่ในลำดับแรกโดยมีค่าเฉลี่ย 4.00 รองลงมาคือการว่าจ้างเอกชนสามารถให้บริการอย่างก้าวหน้าดีกว่าเดิมโดยมีค่าเฉลี่ย 3.84 การว่าจ้างเอกชนสามารถให้บริการอย่างเสมอภาคเท่าเทียมกันดีกว่าแบบเดิม มีค่าเฉลี่ย 3.80 การว่าจ้างเอกชนสามารถให้บริการที่ตรงต่อเวลาดีกว่าแบบเดิม มีค่าเฉลี่ย 3.75 การว่าจ้างเอกชน

สามารถให้บริการอย่างพอเพียงดีกว่าแบบเดิม มีค่าเฉลี่ย 3.72 และการว่าจ้างเอกชนสามารถให้บริการอย่างต่อเนื่องดีกว่าแบบเดิมโดยมีค่าเฉลี่ย 3.70 ตามลำดับ

5) ผลผลิตด้านตรงตามที่ได้ตกลงกันไว้ในสัญญา

กลุ่มตัวอย่างมีความคิดเห็นในภาพรวม มีค่าเฉลี่ย 3.94 โดยมีความคิดเห็นว่าผู้รับจ้างสามารถจัดบริการที่สอดคล้องกับความต้องการของประชาชนอยู่ในลำดับแรกโดยมีค่าเฉลี่ย 4.50 รองลงมาคือผู้รับจ้างสามารถจัดบริการที่สนองต่อความต้องการของประชาชนโดยถูกต้องครบถ้วนสมบูรณ์โดยมีค่าเฉลี่ย 3.89 ผู้รับจ้างสามารถให้บริการตรงตามที่ได้ตกลงกันไว้ มีค่าเฉลี่ย 3.80 ผู้รับจ้างสามารถจัดบริการที่ทำให้ประชาชนเกิดความพึงพอใจ มีค่าเฉลี่ย 3.76 และผู้รับจ้างสามารถจัดบริการที่เหมาะสมแก่สถานการณ์และไม่ก่อผลเสียหายแก่บุคคลอื่น ๆ มีค่าเฉลี่ย 3.73 ตามลำดับ

6) ผลลัพธ์

กลุ่มตัวอย่างมีความคิดเห็น ในภาพรวม มีค่าเฉลี่ย 3.92 โดยมีความคิดเห็นว่าผลลัพธ์ด้านองค์ประกอบส่วนท้องถิ่นนำวิธีการทำสัญญาจ้างมาใช้ได้บรรลุผลสัมฤทธิ์ตามเจตนารมณ์ของการกระจายอำนาจอยู่ลำดับแรกโดยมีค่าเฉลี่ย 4.50 รองลงมาคือผลงานจากการว่าจ้างเอกชนช่วยสร้างความพึงพอใจให้กับประชาชนโดยมีค่าเฉลี่ย 4.00 การทำสัญญาจ้างสามารถตอบสนองต่อความรู้สึกและความต้องการของประชาชน มีค่าเฉลี่ย 3.84 ผลงานจากการว่าจ้างเอกชนช่วยตอบสนองต่อความต้องการของประชาชนได้ มีค่าเฉลี่ย 3.75 การทำสัญญาจ้างช่วยทำให้องค์กรอำนวยความสะดวกเร็วในการให้บริการโดยมีค่าเฉลี่ย 3.72 และการทำสัญญาจ้างสามารถทำให้คุณภาพชีวิตของประชาชนดีขึ้น มีค่าเฉลี่ย 3.70 ตามลำดับ

1.4.4 การทดสอบสมมติฐาน

1) ผลการทดสอบสมมติฐานที่ 1 ผลสัมฤทธิ์ของการนำวิธีการทำสัญญาจ้างมาใช้ขององค์กรปกครองส่วนท้องถิ่นในจังหวัดเชียงใหม่มีมากกว่าร้อยละ 70

สรุปได้ว่า กลุ่มตัวอย่างมีความเห็นว่า ระดับระดับผลสัมฤทธิ์ของการนำวิธีการทำสัญญาจ้างมาใช้ขององค์กรปกครองส่วนท้องถิ่นในจังหวัดเชียงใหม่อยู่ในระดับมากกว่าร้อยละ 70 อย่างมีนัยสำคัญทางสถิติ ณ ระดับ .05 ซึ่งเป็นไปตามสมมติฐานข้อที่ 1

2) ผลการทดสอบสมมติฐานที่ 2 ผลสัมฤทธิ์ของการนำวิธีการทำสัญญาจ้างมาใช้ขององค์กรปกครองส่วนท้องถิ่นแต่ละประเภท คือ องค์การบริหารส่วนจังหวัด เทศบาล และ องค์การบริหารส่วนตำบลในจังหวัดเชียงใหม่มีความแตกต่างกัน

สรุปได้ว่ากลุ่มตัวอย่างมีความเห็นว่า ระดับผลสัมฤทธิ์ของการนำวิธีการทำสัญญาจ้างมาใช้ขององค์กรปกครองส่วนท้องถิ่นในจังหวัดเชียงใหม่ ในแต่ละประเภท ได้แก่องค์การ

บริหารส่วนจังหวัด เทศบาล และองค์การบริหารส่วนตำบล ไม่มีความแตกต่างกัน อย่างมีนัยสำคัญทางสถิติ ณ ระดับ .05 ซึ่งไม่เป็นไปตามสมมติฐานข้อที่ 2

3) ผลการทดสอบสมมติฐานที่ 3 ความคิดเห็นของผู้บริหารที่มาจาก การเลือกตั้งและผู้บริหารที่เป็นฝ่ายพนักงานส่วนท้องถิ่นต่อผลสัมฤทธิ์ของการนำวิธีการทำสัญญาจ้าง มาใช้ขององค์กรปกครองส่วนท้องถิ่นในจังหวัดเชียงใหม่มีความแตกต่างกัน

สรุปได้ว่ากลุ่มตัวอย่างมีความเห็นว่า ระดับผลสัมฤทธิ์ของการนำวิธีการทำ สัญญาจ้างมาใช้ขององค์กรปกครองส่วนท้องถิ่นในจังหวัดเชียงใหม่ ของผู้ที่ดำรงตำแหน่งที่มาจาก การเลือกตั้งกับผู้บริหารสูงสุดฝ่ายพนักงานส่วนท้องถิ่น ไม่มีความแตกต่างกัน อย่างมีนัยสำคัญทางสถิติ ณ ระดับ .05 ซึ่งไม่เป็นไปตามสมมติฐานข้อที่ 3

4) ผลการทดสอบสมมติฐานที่ 4 มีอย่างน้อย 1 ปัจจัย ที่ประกอบไปด้วย ปัจจัยด้านการบริหารมุ่งผลสัมฤทธิ์ (Result Based Management) ปัจจัยด้านการบริหารกิจการ บ้านเมืองที่ดี (Good Governance) ปัจจัยด้านเศรษฐศาสตร์ต้นทุนธุรกรรม (Transaction Cost Economic) และปัจจัยด้านความชัดเจนของกฎหมาย (The Clarity of the Law) มีอิทธิพลต่อ ผลสัมฤทธิ์ของการนำวิธีการทำสัญญาจ้างมาใช้ขององค์กรปกครองส่วนท้องถิ่นในจังหวัดเชียงใหม่

สรุปได้ว่า กลุ่มตัวอย่างมีความเห็นว่า ปัจจัยด้านการบริหารมุ่งผลสัมฤทธิ์ (Result Based Management) และปัจจัยด้านความชัดเจนของกฎหมาย (The Clarity of the Law) มีอิทธิพลต่อผลสัมฤทธิ์ของการนำวิธีการทำสัญญาจ้างมาใช้ขององค์กรปกครองส่วนท้องถิ่นใน จังหวัดเชียงใหม่ อย่างมีนัยทางสถิติ ณ ระดับ .05 ซึ่งยอมรับสมมติฐานที่ตั้งไว้ โดยสามารถอธิบาย ความผันแปรของผลสัมฤทธิ์ของการนำวิธีการทำสัญญาจ้างมาใช้ขององค์กรปกครองส่วนท้องถิ่นใน จังหวัดเชียงใหม่ได้ร้อยละ 53.60

1.4.5 ข้อสรุปที่ได้จากการแสดงความคิดเห็นของกลุ่มตัวอย่างและการสัมภาษณ์

1) จุดแข็งของการนำวิธีการทำสัญญาจ้างมาใช้ขององค์กรปกครองส่วน ท้องถิ่นในจังหวัดเชียงใหม่มีผลสัมฤทธิ์สูงขึ้น กลุ่มตัวอย่างมีความเห็นว่า การนำวิธีการทำสัญญาจ้าง มาใช้ขององค์กรปกครองส่วนท้องถิ่นมีจุดแข็งหรือข้อดีภายในองค์กร คือ ทำให้การทำงานคล่องตัว มากขึ้น และช่วยประหยัดเรื่องบุคลากร รัฐไม่ต้องเสียค่าใช้จ่ายเพิ่มในการว่าจ้างพนักงาน

2) จุดอ่อนของการนำวิธีการทำสัญญาจ้างมาใช้ขององค์กรปกครองส่วน ท้องถิ่นในจังหวัดเชียงใหม่มีผลสัมฤทธิ์สูงขึ้น กลุ่มตัวอย่างมีความเห็นว่า การนำวิธีการทำสัญญาจ้าง มาใช้ขององค์กรปกครองส่วนท้องถิ่นมีจุดอ่อนหรือสิ่งที่ต้องแก้ไขปรับปรุงภายในองค์กร คือ พนักงาน เจ้าหน้าที่ยังขาดความรู้และวิธีการจัดซื้อจัดจ้าง ไม่มีความแม่นยำในระเบียบกฎหมาย ไม่มีความรู้ด้าน การเจรจาต่อรอง ขาดทักษะในการบริหารจัดการแบบเอกชน

3) โอกาสที่จะนำไปใช้ปรับปรุงการนำวิธีการทำสัญญาจ้างมาใช้ขององค์กรปกครองส่วนท้องถิ่นในจังหวัดเชียงใหม่มีผลสัมฤทธิ์สูงขึ้น กลุ่มตัวอย่างมีความเห็นว่า การนำวิธีการทำสัญญาจ้างมาใช้ขององค์กรปกครองส่วนท้องถิ่นมีโอกาสหรือปัจจัยสนับสนุนจากภายนอกองค์กร เรื่อง ระบบแบบแผนการทำงาน และสนับสนุนการแต่งตั้งผู้นำชุมชนเข้ามาช่วยสอดส่องดูแลทำให้โอกาสดำเนินการต่อไปได้อย่างประสบผลสำเร็จมากที่สุด

4) อุปสรรคหรือข้อจำกัดของการนำวิธีการทำสัญญาจ้างมาใช้ขององค์กรปกครองส่วนท้องถิ่นในจังหวัดเชียงใหม่มีผลสัมฤทธิ์สูงขึ้น กลุ่มตัวอย่างมีความเห็นว่า นโยบายของรัฐบาลและกฎหมายมีข้อจำกัดไม่ชัดเจนเป็นอุปสรรคในการดำเนินงาน นอกจากนี้กลุ่มการเมืองในท้องถิ่นที่แพ้การเลือกตั้ง และกลุ่มผลประโยชน์ในชุมชนยุ่งส่งเสริมให้ประชาชนเรียกร้องสิทธิต่าง ๆ

5) ข้อเสนอแนะอื่น ๆ ที่จะทำให้การนำวิธีการทำสัญญาจ้างมาใช้ขององค์กรปกครองส่วนท้องถิ่นในจังหวัดเชียงใหม่มีผลสัมฤทธิ์สูงขึ้น กลุ่มตัวอย่างมีความเห็นว่า ควรแก้ไขปรับปรุงระเบียบที่เกี่ยวข้องที่จะทำให้การทำสัญญาจ้างได้ผลสัมฤทธิ์มากขึ้น เช่น การยื่นขอเสนอราคาจ้างจะมีวิธีการอย่างไรที่จะทำให้ผู้รับจ้างไม่สามารถฮั้วประมูลได้ ข้อบังคับ กฎหมายที่ล้ำสมัย ควรมีการปรับปรุงให้ทันสมัย ควรมีการนำเทคโนโลยีสมัยใหม่มาใช้เพื่ออำนวยความสะดวกมากยิ่งขึ้น

6) ความคิดเห็นจากการสัมภาษณ์เชิงลึก ผู้แทนผู้ว่าราชการจังหวัดเชียงใหม่ ผู้แทนท้องถิ่นจังหวัดเชียงใหม่ ผู้แทนคลังจังหวัดเชียงใหม่ ผู้แทนผู้อำนวยการสำนักตรวจเงินแผ่นดินจังหวัดเชียงใหม่ และผู้แทนผู้อำนวยการสำนักงานป้องกันและปราบปรามการทุจริตแห่งชาติประจำจังหวัดเชียงใหม่ เหตุผลในการเลือก เพราะเป็นผู้บริหารระดับสูงและมีหน้าที่กำกับดูแลการใช้จ่ายงบประมาณขององค์กรปกครองส่วนท้องถิ่นในจังหวัดเชียงใหม่ และผู้บริหารระดับสูงเป็นผู้ที่มีประสบการณ์และมีความเชี่ยวชาญในการบริหารงาน จึงมีความเห็นว่ามีความเหมาะสมที่จะให้ข้อมูลและข้อเสนอแนะเพิ่มเติมในการนำวิธีการทำสัญญาจ้างมาใช้ขององค์กรปกครองส่วนท้องถิ่นในจังหวัดเชียงใหม่ ซึ่งพอสรุปได้ดังนี้

(1) ประเด็นความจำเป็นและความเหมาะสมในการนำวิธีการทำสัญญาจ้างมาใช้ขององค์กรปกครองส่วนท้องถิ่นในจังหวัดเชียงใหม่ มีความเห็นว่ามี ความจำเป็นและความเหมาะสมอย่างยิ่ง เนื่องจากองค์กรปกครองส่วนท้องถิ่นได้รับการกระจายอำนาจ และได้รับโอนภารกิจจากราชการส่วนกลาง ราชการส่วนภูมิภาคที่หลากหลาย โดยมีอิสระในการตัดสินใจขององค์กรปกครองส่วนท้องถิ่นได้ด้วยตนเองอย่างเต็มที่ องค์กรปกครองส่วนท้องถิ่นจึงต้องนำวิธีการจัดการสมัยใหม่มาใช้โดยการนำวิธีการทำสัญญาจ้างมาใช้ เพราะจะทำให้ประหยัดงบประมาณ เกิดประสิทธิผล และงานมีคุณภาพเหมือนกับท้องถิ่นดำเนินการเอง เพื่อสร้างความพึงพอใจให้กับประชาชนผู้รับบริการ

(2) ประเด็นประโยชน์ในการนำวิธีการทำสัญญาจ้างมาใช้ขององค์กรปกครองส่วนท้องถิ่นในจังหวัดเชียงใหม่ มีความเห็นว่า สามารถลดอัตราค่าจ้างในองค์กร ลดค่าใช้จ่าย สอยเกี่ยวกับเบี้ยเลี้ยง ค่าตอบแทน และค่าวัสดุเกี่ยวกับการซ่อมแซมเครื่องจักร เนื่องจากมีระยะเวลาการใช้งาน ลดการจัดซื้อวัสดุที่นำมาใช้กับงาน กรณีจัดซื้อมากเกินไปหรือลดความเสี่ยงจากการคำนวณผิดพลาด นอกจากนี้สัญญาจ้างมีการรับประกันความชำรุดบกพร่องของงาน

(3) ประเด็นข้อดีในการนำวิธีการทำสัญญาจ้างมาใช้ขององค์กรปกครองส่วนท้องถิ่นในจังหวัดเชียงใหม่ มีความเห็นว่า เป็นการส่งเสริมและเปิดโอกาสให้ภาคเอกชนได้เข้ามาแข่งขันในด้านราคา ด้านประสิทธิภาพการให้บริการ สามารถประหยัดงบประมาณด้านอัตราค่าจ้าง ในองค์กรที่ลดลง ประหยัดค่าใช้จ่ายเกี่ยวกับเบี้ยเลี้ยง ค่าตอบแทน และค่าวัสดุเกี่ยวกับการซ่อมแซมเครื่องจักร ประหยัดค่าใช้จ่ายในการดำเนินงานลดการจัดซื้อวัสดุที่นำมาใช้กับงาน กรณีจัดซื้อมากเกินไปหรือลดความเสี่ยงจากการคำนวณผิดพลาด

(4) ประเด็นข้อเสียในการนำวิธีการทำสัญญาจ้างมาใช้ขององค์กรปกครองส่วนท้องถิ่นในจังหวัดเชียงใหม่ มีความเห็นว่า การคิดค่างานอาจสูงเกินจริง เนื่องจากงานขององค์กรปกครองส่วนท้องถิ่นไม่มีความซับซ้อนเหมือนงานของหน่วยงานหลัก เช่น กรมทางหลวงชนบท กรมชลประทาน แต่การคำนวณราคากลางใช้อัตราเดียวกัน ซึ่งองค์กรปกครองส่วนท้องถิ่นไม่มีศักยภาพเพียงพอในการตรวจสอบและขาดแคลนงบประมาณที่จะดำเนินการได้

(5) ประเด็นผลสัมฤทธิ์ในการนำวิธีการทำสัญญาจ้างมาใช้ขององค์กรปกครองส่วนท้องถิ่นในจังหวัดเชียงใหม่ มีความเห็นว่า เป็นการลดต้นทุนค่าใช้จ่ายในการดำเนินการ และไม่ต้องลงทุนเบื้องต้น เมื่อเปรียบเทียบกับกรณีที่องค์กรปกครองส่วนท้องถิ่นดำเนินการเอง มีความคล่องตัวในการบริหารงาน เพราะเอกชนไม่ต้องเคร่งครัดในระเบียบกฎหมายเมื่อเปรียบเทียบกับองค์กรปกครองส่วนท้องถิ่นดำเนินการเอง ได้ผลงานเป็นไปตามแบบ มีคุณภาพของงาน และเป็นไปตามสัญญาจ้างทุกประการ

(6) ประเด็นปัจจัยที่มีอิทธิพลต่อผลสัมฤทธิ์ของการนำวิธีการทำสัญญาจ้างมาใช้ขององค์กรปกครองส่วนท้องถิ่นในจังหวัดเชียงใหม่ มีความเห็นว่า จะสำเร็จมากน้อยเพียงใดอยู่ที่ การบริหารขององค์กรปกครองส่วนท้องถิ่นส่วนหนึ่งที่สามารถนำวิธีการจัดการแบบสมัยใหม่มาปรับใช้ได้มากน้อยเพียงใด อีกส่วนหนึ่งก็คือภาคประชาสังคมที่จะเป็นผู้ตรวจสอบการทำงานของทั้งองค์กรปกครองส่วนท้องถิ่นและเอกชนที่รับจ้างตามสัญญาจ้าง

(7) ประเด็นวิธีการ รูปแบบทำสัญญาจ้างในการนำวิธีการทำสัญญาจ้างมาใช้ขององค์กรปกครองส่วนท้องถิ่นในจังหวัดเชียงใหม่ มีความเห็นว่า จะต้องมีการประกาศเชิญชวนให้ภาคเอกชนให้เข้ามาเสนอราคาอย่างทั่วถึง ให้ทุกคนสามารถเข้าถึงข้อมูลข่าวสารเพื่อป้องกันข้อครหา

ในส่วนรูปแบบสัญญาให้เป็นไปตามมาตรฐานที่ทางราชการกำหนด โดยคู่สัญญาให้ความเห็นชอบด้วย และร่วมกันปรับปรุงในรายละเอียดของสัญญา

(8) ประเด็นอุปสรรคในการนำวิธีการทำสัญญาจ้างมาใช้ขององค์กรปกครองส่วนท้องถิ่นในจังหวัดเชียงใหม่ มีความเห็นว่า นโยบายรัฐบาลและกฎหมายไม่ชัดเจนมีข้อจำกัดมากเป็นอุปสรรคในการดำเนินงานอย่างยิ่ง นอกจากนี้งบประมาณที่มีอย่างจำกัดและภาคเอกชนที่เข้าร่วมการแข่งขันประมูลงานมีไม่มาก มักจะเกิดการฮั้วประมูลงานกัน ซึ่งองค์กรปกครองส่วนท้องถิ่นจะต้องมีความระมัดระวัง เพราะต้องถูกตรวจสอบกลุ่มการเมืองในท้องถิ่นและภาคประชาชน และอาจถูกร้องเรียนการกระทำที่ส่อไปในทางทุจริตต่อสำนักตรวจเงินแผ่นดินและอาจถูกร้องเรียนต่อสำนักงานป้องกันและปราบปรามการทุจริตแห่งชาติได้หากขาดความระมัดระวัง

(9) ประเด็นการปรับปรุงกฎหมายเกี่ยวกับการนำวิธีการทำสัญญาจ้างมาใช้ขององค์กรปกครองส่วนท้องถิ่นในจังหวัดเชียงใหม่ มีความเห็นว่า รัฐบาลควรจะมีการแก้ไขปรับปรุง ระเบียบ กฎหมายที่เกี่ยวข้องกับการทำสัญญาจ้างให้มีความชัดเจน ใช้ภาษาที่ง่ายต่อความเข้าใจ เพื่อให้เกิดผลในทางปฏิบัติอย่างถูกต้อง ในบางกรณีที่องค์กรปกครองส่วนท้องถิ่นถูกร้องเรียนเกิดจากการตีความในระเบียบและข้อกำหนดผิดพลาด ก่อให้เกิดผลเสียหายต่อทางราชการอย่างยิ่ง

(10) ประเด็นข้อเสนอแนะเชิงนโยบายในการนำวิธีการทำสัญญาจ้างมาใช้ขององค์กรปกครองส่วนท้องถิ่นในจังหวัดเชียงใหม่ มีความเห็นว่า ควรจัดโครงการฝึกอบรมบุคลากรของท้องถิ่นให้มีความรู้ความสามารถด้านการจัดการสมัยใหม่ เช่น การบริหารแบบมุ่งผลสัมฤทธิ์ การจัดการเชิงกลยุทธ์ มีการอบรมความรู้ด้านกฎหมายที่เกี่ยวข้องกับการทำสัญญาจ้างให้บุคลากรในทุกระดับ เพื่อให้เกิดความแม่นยำและเชี่ยวชาญในการบังคับใช้กฎหมาย

(11) ประเด็นข้อเสนอแนะอื่น ๆ ในการนำวิธีการทำสัญญาจ้างมาใช้ขององค์กรปกครองส่วนท้องถิ่นในจังหวัดเชียงใหม่ มีความเห็นว่า ควรให้ทุกฝ่ายมีส่วนร่วมในการกำหนดข้อความในสัญญา มีส่วนร่วมในการตรวจสอบในระหว่างดำเนินการตามสัญญา และร่วมกันประเมินผลสัมฤทธิ์ตามสัญญาจ้างอย่างเป็นธรรมกับทุกฝ่าย

2. อภิปรายผลการวิจัย

ผลการวิเคราะห์ข้อมูล ผลสัมฤทธิ์ของการนำวิธีการทำสัญญาจ้างมาใช้ขององค์กรปกครองส่วนท้องถิ่นในจังหวัดเชียงใหม่ มีประเด็นสำคัญที่นำมาอภิปรายผล ดังต่อไปนี้

2.1 ผลการทดสอบสมมติฐานที่ 1 ผลสัมฤทธิ์ของการนำวิธีการทำสัญญาจ้างมาใช้ขององค์กรปกครองส่วนท้องถิ่นในจังหวัดเชียงใหม่ มีมากกว่าร้อยละ 70

ผลการวิจัยพบว่า ระดับผลสัมฤทธิ์ของการนำวิธีการทำสัญญาจ้างมาใช้ขององค์กรปกครองส่วนท้องถิ่นในจังหวัดเชียงใหม่ มีมากกว่าร้อยละ 70 อย่างมีนัยสำคัญทางสถิติที่ระดับ .05 ซึ่งสอดคล้องกับสมมติฐานที่ตั้งไว้ ซึ่งสามารถอธิบายถึงสาเหตุที่น่าจะทำให้มีระดับผลสัมฤทธิ์มากกว่าร้อยละ 70 แยกตามระดับผลผลิตและผลลัพธ์ ได้ดังนี้

2.1.1 ระดับที่ 1 ผลผลิต (Output) ประกอบไปด้วย

1) ประเด็นระดับการประหยัดค่าใช้จ่ายของภาครัฐ (Cost Reduction) ได้แก่ ด้านการจัดการ ด้านแรงงาน ด้านการลงทุนเบื้องต้น ด้านการลดขั้นตอนในการปฏิบัติงาน และด้านการอบรมทักษะที่จำเป็นแก่เจ้าหน้าที่ ดีกว่าเมื่อเปรียบเทียบกับแบบเดิม มีค่าเฉลี่ยอยู่ในระดับมาก โดยมีค่าเฉลี่ย 3.78 ซึ่งอธิบายได้ว่าองค์กรปกครองส่วนท้องถิ่นในจังหวัดเชียงใหม่ คือ องค์กรบริหารส่วนจังหวัด เทศบาล องค์กรบริหารส่วนตำบล นำเอาวิธีการทำสัญญาจ้างมาใช้น่าจะทำให้เกิดการประหยัดค่าใช้จ่ายขององค์กรปกครองส่วนท้องถิ่น ซึ่งสอดคล้องกับแนวคิดของโจนาธาน บอสตัน (Jonathan Boston) และคณะ (ทศพร สิริสัมพันธ์, 2556: 218-219) ที่มีความเชื่อว่าการบริหารงานมีลักษณะที่เป็นสากลหรือไม่มีความแตกต่างอย่างเป็นนัยสำคัญระหว่างการบริหารงานภาครัฐกิจเอกชนและการบริหารงานของภาครัฐ ภาครัฐจึงต้องเลียนแบบวิธีการบริหารจัดการของภาครัฐกิจเอกชน โดยการวางแผนกลยุทธ์ การทำข้อตกลงว่าด้วยผลงาน (Performance Agreement) การจ่ายค่าตอบแทนตามผลงาน การจัดจ้างบุคคลภายนอกให้เข้ามาปฏิบัติงานเป็นการชั่วคราวเฉพาะกิจ การพัฒนาระบบสารสนเทศเพื่อการบริหารงานและการให้ความสำคัญต่อการสร้างภาพลักษณ์ที่ดีขององค์กร (Corporate image) และสร้างระเบียบวินัยและความประหยัดในการใช้จ่ายเงินงบประมาณ โดยพยายามลดต้นทุนค่าใช้จ่ายและเพิ่มผลผลิต และจากผลการวิจัยพบว่าการปฏิรูปการปกครองส่วนท้องถิ่นอย่างขนานใหญ่ทำให้องค์กรปกครองส่วนท้องถิ่นจะต้องทำหน้าที่ในการให้บริการสาธารณะเพิ่มขึ้น โดยกำหนดให้มีการถ่ายโอนภารกิจหน้าที่ในงานบางอย่างจากราชการส่วนกลางและส่วนภูมิภาค ตามพระราชบัญญัติกำหนดแผนและขั้นตอนการกระจายอำนาจให้องค์กรปกครองส่วนท้องถิ่น พ.ศ. 2542 และภารกิจตามพระราชบัญญัติอื่น ๆ โดยมีการถ่ายโอนงบประมาณไปสู่องค์กรปกครองส่วนท้องถิ่นให้มากขึ้นและให้องค์กรปกครองส่วนท้องถิ่นมีรายได้เพิ่มขึ้น จึงทำให้ปริมาณงานขององค์กรปกครองส่วนท้องถิ่นเพิ่มมากขึ้นตามภารกิจ เป็นเหตุผลสำคัญ

ที่ทำให้องค์กรปกครองส่วนท้องถิ่นประสบปัญหาด้านจำนวนและความชำนาญงานของบุคลากรที่จะรองรับการให้บริการสาธารณะตามภารกิจที่ถ่ายโอนมาจำนวนมาก เมื่อปริมาณงานเพิ่มขึ้นในภารกิจต่าง ๆ ทำให้องค์กรปกครองส่วนท้องถิ่นต้องรับบุคลากรเพิ่มแต่ติดข้อจำกัดระเบียบกฎหมายที่กำหนดให้องค์กรปกครองส่วนท้องถิ่นไม่สามารถใช้งบประมาณเกินกว่าร้อยละ 40 เป็นค่าใช้จ่ายทางด้านเงินเดือนของบุคลากร อย่างไรก็ตามพระราชบัญญัติกำหนดแผนและขั้นตอนการกระจายอำนาจ พ.ศ. 2542 เปิดโอกาสให้องค์กรปกครองส่วนท้องถิ่นสามารถจ้างเหมาบริการจากภาคเอกชนได้ โดยต้องเป็นไปตามหลักเกณฑ์และเงื่อนไขที่กำหนดในกฎกระทรวง จึงทำให้องค์กรปกครองส่วนท้องถิ่นในจังหวัดเชียงใหม่หาทางออกด้วยการใช้วิธีการทำสัญญาจ้างเอกชนเข้ามาดำเนินการแทนถือเป็นการปรับเปลี่ยนบทบาทภาครัฐจากเดิมที่ เป็นผู้ควบคุมและปฏิบัติการเองมาเป็นผู้กำกับดูแลเป็นการลดบทบาทในการดำเนินกิจกรรมขององค์กรปกครองส่วนท้องถิ่นในจังหวัดเชียงใหม่ลง ในขณะที่เดียวกันก็เป็นการส่งเสริมและสนับสนุนให้ภาคเอกชนเข้ามามีบทบาทในการพัฒนามากขึ้น เพื่อให้การบริหารงานเป็นไปด้วยความรวดเร็ว ประหยัด ลดขั้นตอน เวลา และค่าใช้จ่าย รวมถึงการนำวิทยาการสมัยใหม่มาใช้ โดยองค์กรปกครองส่วนท้องถิ่นในจังหวัดเชียงใหม่ไม่ต้องรับบุคลากรเพิ่มเป็นการลดขนาดโครงสร้างและกำลังคนของระบบราชการ ทำให้ภาครัฐสามารถประหยัดงบประมาณค่าใช้จ่ายด้านแรงงาน ภาครัฐไม่ต้องขยายขนาด สอดคล้องกับแผนพัฒนาเศรษฐกิจและสังคมแห่งชาติ ฉบับที่ 8 (พ.ศ. 2540-พ.ศ. 2544) ที่กำหนดให้ปรับปรุงบทบาทการบริหารจัดการของส่วนราชการด้วยการลดบทบาทในการดำเนินกิจกรรมของภาครัฐเพื่อส่งเสริมให้ประชาชนและภาคเอกชนเข้ามามีบทบาทมากขึ้น ลดขนาดโครงสร้างและกำลังคนของระบบราชการและสนับสนุนให้ภาคเอกชนมีบทบาทเพิ่มขึ้นในการลงทุนด้านการบริหารการศึกษา ด้านสาธารณสุข และด้านบริการโครงสร้างพื้นฐานอย่างเต็มศักยภาพ ซึ่งการนำวิธีการทำสัญญาจ้างมาใช้ในองค์กรปกครองส่วนท้องถิ่นในจังหวัดเชียงใหม่สามารถประหยัดงบประมาณจากการทำสัญญาจ้าง 2 กรณี คือ การประหยัดค่าใช้จ่ายในการดำเนินการและหลีกเลี่ยงค่าใช้จ่ายเกี่ยวกับการลงทุนเบื้องต้นในการจัดหาเครื่องมือ อุปกรณ์ และบุคลากรผู้ชำนาญงาน และไม่ต้องฝึกอบรมพัฒนาทักษะบุคลากรที่จำเป็นแก่บุคลากร การทำสัญญาจ้างเอกชนดำเนินงานแทนทำให้องค์กรปกครองส่วนท้องถิ่นในจังหวัดเชียงใหม่ได้ประโยชน์จากความเชี่ยวชาญในทักษะเฉพาะด้านที่ขาดทำให้ไม่ต้องจ้างพนักงานที่มีความเชี่ยวชาญในอัตราเงินเดือนที่สูง และไม่จำเป็นต้องเสียค่าใช้จ่ายในการฝึกอบรมทักษะใหม่ ๆ แก่พนักงาน เป็นการลดขั้นตอนการปฏิบัติงาน องค์กรปกครองส่วนท้องถิ่นในจังหวัดเชียงใหม่มีการกระจายความรับผิดชอบและอำนาจการตัดสินใจเป็นวิธีการลดขั้นตอนการปฏิบัติงานให้งานแล้วเสร็จโดยเร็ว ประชาชนได้รับบริการอย่างทันท่วงที เป็นการเพิ่มประสิทธิภาพให้กับข้าราชการที่มีความรู้ความสามารถและความรับผิดชอบที่เท่าเทียมกันลดหล่นตามอำนาจหน้าที่ ซึ่งจะเกิดความต่อเนื่องในการบริหารราชการ เป็นวิธีการจัดบริการสาธารณะที่องค์กรปกครองส่วนท้องถิ่นในจังหวัด

เชียงใหม่ซื้อบริการจากเอกชนเพื่อให้ปฏิบัติงานบางอย่างที่ไม่มีผู้ปฏิบัติหรือมีผู้ปฏิบัติไม่พอ โดยดำเนินการภายใต้ระเบียบสำนักนายกรัฐมนตรีว่าด้วยการพัสดุ พ.ศ. 2535 และที่แก้ไขเพิ่มเติม ทำให้การบริหารงานขององค์กรปกครองส่วนท้องถิ่นในจังหวัดเชียงใหม่มีผลสัมฤทธิ์เมื่อเปรียบเทียบกับผลผลิตและผลลัพธ์ที่เกิดขึ้นจริง สามารถประหยัดงบประมาณด้านการจัดการ สามารถให้บริการประชาชนได้อย่างรวดเร็ว ประชาชนมีความพึงพอใจ ในขณะที่องค์กรปกครองส่วนท้องถิ่นในจังหวัดเชียงใหม่มีค่าใช้จ่ายเท่าเดิม โดยตัวอย่างเชิงประจักษ์ คือ การว่าจ้างเอกชนในโครงการก่อสร้างถนนเปรียบเทียบกับ โดยพิจารณาประสิทธิภาพด้านการลดต้นทุน จากเกณฑ์ราคาต้นทุนกรณีทำสัญญาจ้างกับองค์กรปกครองส่วนท้องถิ่นดำเนินการเอง และเกณฑ์ราคาต้นทุนกรณีทำสัญญาจ้างกับราคากลางที่องค์กรปกครองส่วนท้องถิ่นกำหนด สอดคล้องแนวคิดของ Savas (2000) ที่อธิบายว่าการให้บริการสาธารณะโดยวิธีการทำสัญญาจ้างนั้นได้ต้นทุนที่ถูกกว่าการที่ภาครัฐเป็นผู้จัดให้บริการสาธารณะเองอย่างน้อยที่คุณภาพที่เท่ากันโดยเชื่อว่าต้นทุนที่ถูกกว่านั้นมาจากการทำงานของภาคเอกชนที่หนักกว่าดีกว่าภายใต้การจัดการของภาคเอกชน เป็นผลทำให้มีความสามารถในการผลิต (Productivity) สูงจากผลการทำงานที่สูงกว่าต่อลูกค้าหนึ่งคนต่อหนึ่งหน่วยเวลาไม่ใช่ว่ามาจากค่าจ้างที่จ้างต่ำกว่า

2) ประเด็นระดับต้นทุนต่อผลผลิตลดลง (Unit Cost Reduction) ได้แก่ การลดขนาดองค์กร การลดทรัพยากรการบริหาร การลดราคาจากการแข่งขันเสนอราคา การลดต้นทุนต่อผลผลิตด้านการบริหารองค์กรดีกว่าเมื่อเปรียบเทียบกับแบบเดิม มีค่าเฉลี่ยอยู่ในระดับมาก โดยมีค่าเฉลี่ย 3.85 ซึ่งอธิบายได้ว่าองค์กรปกครองส่วนท้องถิ่นในจังหวัดเชียงใหม่ คือ องค์กรบริหารส่วนจังหวัด เทศบาล องค์กรบริหารส่วนตำบล นำเอาวิธีการทำสัญญาจ้างมาใช้จะทำให้ต้นทุนต่อผลผลิตลดลง ซึ่งสอดคล้องกับทฤษฎีทางเลือกสาธารณะ (Public Choice Theory) ที่มีความเชื่อว่ารัฐบาลและระบบราชการเป็นอุปสรรคต่อความมีอิสระของปัจเจกบุคคลในการตัดสินใจหรือกำหนดทางเลือกของตนเนื่องจากการแทรกแซงของภาครัฐที่อาศัยการสั่งการมากกว่าการสร้างแรงจูงใจ รัฐจึงควรลดบทบาทและขนาดของภาครัฐลง เสนอให้มีการนำระบบตลาดและกลไกราคาเข้ามามีบทบาทในการจัดสรรทรัพยากรให้เป็นไปอย่างมีประสิทธิภาพและทดแทนการเข้าแทรกแซงของภาครัฐให้มากที่สุด (Dows, 1957 อ้างในมนัสนันท์ ชัยกิจยิ่งเจริญ, 2553: 13) และจากผลการวิจัยพบว่า การให้บริการสาธารณะขององค์กรปกครองส่วนท้องถิ่นในจังหวัดเชียงใหม่มีหลากหลายประเภท ในบางครั้งมีความจำเป็นต้องเพิ่มจำนวนบุคลากรให้เพียงพอต่อปริมาณงาน โดยเฉพาะในกิจการที่ต้องมีการใช้บุคลากรที่มีความรู้ความสามารถเป็นพิเศษ แต่เมื่อองค์กรปกครองส่วนท้องถิ่นในจังหวัดเชียงใหม่นำวิธีการทำสัญญามาใช้ทำให้สามารถแก้ไขปัญหาด้านขาดแคลนแรงงานได้ องค์กรปกครองส่วนท้องถิ่นก็ไม่จำเป็นต้องสูญเสียงบประมาณในการว่าจ้างบุคลากรเพิ่ม และปรับปรุงโครงสร้างและแผนอัตรากำลังให้มีความเหมาะสมสอดคล้องกับภารกิจขององค์กร ในส่วนของการลดทรัพยากรการบริหารการนำวิธีการทำสัญญาจ้างมาใช้ขององค์กรปกครองส่วนท้องถิ่นในจังหวัด

เชียงใหม่ จะได้ผู้รับจ้างที่มีความชำนาญงาน มีทางเลือกผู้รับจ้างที่หลากหลาย โดยเฉพาะในงานที่มีความซับซ้อนหรืองานที่ต้องอาศัยความเฉพาะด้าน องค์กรปกครองส่วนท้องถิ่นสามารถประหยัดงบประมาณในการว่าจ้างพนักงานที่มีความเชี่ยวชาญด้วยเงินเดือนที่สูง นอกจากนี้ยังมีความยืดหยุ่นในการจัดการ ในกรณีมีปริมาณงานเพิ่มขึ้นองค์กรปกครองส่วนท้องถิ่นไม่ต้องกังวลถึงความขาดแคลนเครื่องมือและบุคลากรผู้ชำนาญงาน สามารถเจรจาต่อรองลดราคาจากการแข่งขันเสนอราคา การนำวิธีการทำสัญญาจ้างมาใช้ขององค์กรปกครองส่วนท้องถิ่นในจังหวัดเชียงใหม่ทำให้เกิดการแข่งขันในส่วนของผู้รับจ้าง ทำให้เกิดการเปรียบเทียบมาตรฐานการทำงานระหว่างผู้รับจ้างด้วยกันเอง และเกิดการแข่งขันในด้านการผลิตที่มีประสิทธิภาพ คุณภาพที่ดี องค์กรปกครองส่วนท้องถิ่นในจังหวัดเชียงใหม่สามารถคัดเลือกผู้รับจ้างที่มีคุณภาพและราคาถูกเมื่อเปรียบเทียบกับกัน เป็นการลดต้นทุนต่อผลผลิตด้านการบริหารองค์กร เป็นความยืดหยุ่นในการจัดการ เมื่อความต้องการของบริการสาธารณะเพิ่มขึ้นหรือลดลงหรืองบประมาณมีการเปลี่ยนแปลง องค์กรปกครองส่วนท้องถิ่นในจังหวัดเชียงใหม่สามารถดำเนินการทำสัญญาจ้างได้ ซึ่งหากองค์กรปกครองส่วนท้องถิ่นในจังหวัดเชียงใหม่ดำเนินการเองก็จะทำให้ขาดแคลนเครื่องมือ อุปกรณ์ และคนไม่เพียงพอ จึงไม่สามารถตอบสนองความต้องการของประชาชนได้ สอดคล้องกับแนวคิดของสัลยุทท์ สว่างวรรณ (2555:67) ที่อธิบายว่า ต้นทุนธุรกรรม (Transaction Cost) เป็นต้นทุนอย่างหนึ่งที่เกิดขึ้นในองค์กร โดยตามความหมายในทางเศรษฐศาสตร์ หมายถึง ต้นทุนด้านเวลาและราคา ค่าใช้จ่ายในการค้นหาผู้ซื้อและผู้ขายสินค้า ค่าใช้จ่ายในการเก็บรวบรวมข้อมูลเกี่ยวกับสินค้าและบริการ ค่าใช้จ่ายในการต่อรองราคา ค่าใช้จ่ายในการจัดทำและบังคับบัญชา และค่าใช้จ่ายในการเดินทาง หากองค์กรใดสามารถลดต้นทุนธุรกรรมในการดำเนินงานลงได้แล้วจะทำให้องค์กรนั้นมีกำไรเพิ่มขึ้น ในมุมมองของนักเศรษฐศาสตร์ ระบบข่าวสารเปรียบเสมือนองค์ประกอบอย่างหนึ่งของผลผลิตที่สามารถแลกเปลี่ยนกับทรัพย์สินและแรงงานได้อย่างอิสระ ถ้าต้นทุนการได้มาของเทคโนโลยีข่าวสารลดต่ำลงก็สามารถนำมาใช้แทนแรงงานมนุษย์ซึ่งมีแนวโน้มที่จะเพิ่มค่าแรงอยู่เสมอ ดังนั้นระบบข่าวสารจึงสามารถลดจำนวนสัญญาจ้างงาน (Contract) เนื่องจากสามารถลดค่าใช้จ่ายเกี่ยวกับรายการธุรกรรม (Transactions) ลงได้ และยังสอดคล้องกับผลงานวิจัยของ ศศิวรรณ ช่วยชู (2551: 117-118) ที่ได้ศึกษาเปรียบเทียบการให้บริการของธนาคารไทยพาณิชย์ จำกัด (มหาชน) ในห้างสรรพสินค้ากับสาขาปกติ เพื่อวิเคราะห์ต้นทุนและผลประโยชน์จากการจัดตั้งสาขานาครในห้างสรรพสินค้าและสาขาปกติ ได้ข้อค้นพบที่น่าสนใจ โดยการเปิดให้บริการของธนาคารพาณิชย์ในห้างสรรพสินค้าถือว่าการปฏิวัติครั้งยิ่งใหญ่ของธนาคารหลังจากเกิดวิกฤตเศรษฐกิจขึ้น ซึ่งในขณะนั้นธนาคารพาณิชย์ในประเทศต่างต้องปรับตัวเพื่อรับกับปัญหาเศรษฐกิจ ค่าใช้จ่าย การแข่งขัน และเทคโนโลยีที่สามารถเข้ามาทดแทนการใช้กำลังพนักงานในการบริการได้ ด้วยต้นทุนที่สูงขึ้นทุกด้านทำให้ธนาคารพาณิชย์แต่ละแห่งพยายามปรับโครงสร้างขององค์กรใหม่ มีการปรับลดจำนวนพนักงาน ลดค่าใช้จ่ายให้เหลือเฉพาะเท่าที่จำเป็นและ

นำเทคโนโลยีที่ทันสมัยเข้ามาบริการลูกค้าแทนกำลังคน อันจะเห็นได้จากสาขาปกติของธนาคารพาณิชย์ในช่วงหลังวิกฤตเศรษฐกิจได้มีการลดอัตราพนักงานประจำสาขาลงอย่างมาก และมีการจัดตั้งศูนย์ปฏิบัติการด้านต่าง ๆ ขึ้น เพื่อความเหมาะสม สามารถควบคุมได้ง่าย พร้อมทั้งนำเครื่องอัตโนมัติเข้ามาบริการลูกค้าเพื่อช่วยลดปริมาณงานที่หน้าเคาน์เตอร์ นอกจากนี้ยังสอดคล้องกับมโนทัศน์ ไซยกิจยิ่งเจริญ (2553:97-108) ที่อธิบายการลดต้นทุนของภาครัฐได้มากกว่า (Cost Reduction) ซึ่งเป็นการวัดการลดลงของต้นทุนในการให้บริการสาธารณะของหน่วยงานอื่นแทนที่ภาครัฐทำเอง โดยเชื่อว่าผู้รับจ้างเอกชนสามารถลดต้นทุนได้มากกว่าภาครัฐได้ผ่านหลักการทางเทคนิค 3 ข้อ คือ ประการที่หนึ่งไม่มีข้อบังคับเหมือนส่วนราชการมีความยืดหยุ่นมากกว่าที่เจ้าหน้าที่ภาครัฐดำเนินการเอง มีระบบการจ่ายเงินที่เพิ่มแรงจูงใจทำให้มีอิสระในการจ้างหรือไล่นักงานออกได้มากกว่าภาครัฐสามารถจ้างงานคนงานนอกเวลาได้ มีการขาดงานน้อย และสามารถจัดการให้พนักงานทำงานได้มากกว่าหนึ่งตำแหน่ง ประการที่สองผู้รับจ้างเอกชนมีแนวโน้มในการที่จะจ่ายเงินค่าจ้างพนักงานได้ถูกกว่าที่ภาครัฐจ่ายเงินเดือนพนักงานและประการที่สามที่สำคัญที่สุด คือ ภาคเอกชนมีแนวโน้มค่าใช้จ่ายในด้านสวัสดิการ ผลประโยชน์นอกเหนือจากเงินค่าจ้างที่ถูกจ้างได้รับจากนายจ้าง หรือค่าตอบแทนการเกษียณน้อยกว่าภาครัฐ โดยส่วนต่างค่าสวัสดิการระหว่างเอกชนและราชการคือส่วนต่างของต้นทุนที่มากที่สุด

3) ประเด็นระดับคุณภาพการให้บริการเพิ่มสูงขึ้น (Quality of Service Increased) ได้แก่ การให้บริการที่ไม่ยุ่งยาก ความพร้อมของเอกชนในการให้บริการ การให้บริการอย่างถูกต้องการให้บริการที่รวดเร็ว การให้บริการที่ปลอดภัย การให้บริการที่ตอบสนองความต้องการของประชาชน การมีทางเลือกให้ประชาชนการมีกลไกรับเรื่องร้องเรียนจากประชาชนดีกว่าเมื่อเปรียบเทียบกับแบบเดิม มีค่าเฉลี่ยอยู่ในระดับมาก โดยมีค่าเฉลี่ย 3.84 ซึ่งอธิบายได้ว่าองค์กรปกครองส่วนท้องถิ่นในจังหวัดเชียงใหม่ คือ องค์การบริหารส่วนจังหวัด เทศบาล องค์การบริหารส่วนตำบล นำเอาวิธีการทำสัญญาจ้างมาใช้จะทำให้คุณภาพการให้บริการเพิ่มสูงขึ้น ซึ่งสอดคล้องกับแนวคิดของมโนทัศน์ ไซยกิจยิ่งเจริญ มโนทัศน์ ไซยกิจยิ่งเจริญ (2553:97-108) ที่อธิบายคุณภาพในการให้บริการสูงกว่า (Quality) เป็นการวัดคุณภาพของการบริการสาธารณะ ว่ามีการเพิ่มขึ้นหรือไม่เมื่อเทียบกับที่ภาครัฐดำเนินการเอง เนื่องจากการที่นำการทำสัญญาจ้างมาใช้ เนื่องจากเอกชนมีความชำนาญทำได้ดีกว่า นอกจากที่จะลดต้นทุนแล้ว ก็จะทำให้ประชาชนได้รับการบริการที่ดีขึ้น และจากผลการวิจัยพบว่า การนำวิธีการทำสัญญาจ้างมาใช้ขององค์กรปกครองส่วนท้องถิ่นในจังหวัดเชียงใหม่เป็นการเพิ่มความยืดหยุ่นในการบริหารงาน เพราะบางภารกิจมีปริมาณงานเปลี่ยนแปลง การทำสัญญาจ้างให้เอกชนดำเนินการจึงมีข้อดีในการทำงานได้คล่องตัวมากกว่า ในขณะที่บุคลากรองค์กรปกครองส่วนท้องถิ่นจะถูกจำกัดด้วยกฎระเบียบในการทำงาน ในส่วนความพร้อมของเอกชนในการให้บริการงานที่เกี่ยวข้องกับนวัตกรรมเอกชนมีความพร้อมมากกว่า ในขณะที่องค์กรปกครองส่วน

ท้องถิ่นยังไม่มี ความชำนาญ การว่าจ้างเอกชนจึงเป็นทางเลือกที่จะทำให้มีการนำความสามารถทางนวัตกรรมของภาคเอกชนมาปรับใช้ในการให้บริการสาธารณะในองค์กรปกครองส่วนท้องถิ่นในจังหวัดเชียงใหม่ดีขึ้น เป็นการวัดคุณภาพการให้บริการกับการที่องค์กรปกครองส่วนท้องถิ่นในจังหวัดเชียงใหม่ดำเนินการเอง เนื่องจากการที่นำวิธีการทำสัญญาจ้างมาใช้ เพราะภาคเอกชนมีความชำนาญทำได้ดีกว่า นอกจากลดต้นทุนแล้วก็จะทำให้ประชาชนได้รับบริการที่ดีขึ้น นอกจากนั้นการนำวิธีการทำสัญญาจ้างมาใช้ขององค์กรปกครองส่วนท้องถิ่นในจังหวัดเชียงใหม่มีความถูกต้องชัดเจนของข้อมูลข่าวสารหรือการดำเนินงานต่าง ๆ ด้วยข้อมูลที่ถูกต้องและชัดเจนเสมอ มีความรวดเร็วทันเวลา โดยเฉพาะอย่างยิ่งในภาวะการแข่งขันยุคปัจจุบัน ความรวดเร็วของการปฏิบัติงาน ความรวดเร็วของการให้บริการจากการติดต่อจะเป็นที่พึงประสงค์ของทุกฝ่าย และด้วยเครื่องมือที่ทันสมัยมีมาตรฐาน มีกระบวนการทำงานที่เป็นระบบใช้การบริหารงานแบบเอกชนและสามารถยืดหยุ่นได้อย่างคล่องตัว ไม่ต้องติดขัดกับระเบียบกฎหมายอย่างเคร่งครัด และมีบุคลากรที่มีความรู้ความชำนาญ ส่งผลให้การบริการสาธารณะตามสัญญาจ้างของภาคเอกชนมีคุณภาพ สามารถตอบสนองความต้องการของประชาชนได้อย่างทันท่วงที เป็นทางเลือกใหม่ในการสร้างความพึงพอใจให้กับประชาชน นอกจากนี้หากประชาชนตรวจสอบพบข้อบกพร่องในการบริการย่อมสามารถร้องเรียนต่อผู้บริหารองค์กรปกครองส่วนท้องถิ่นได้ทันที สอดคล้องกับเจตนารมณ์แห่งพระราชกฤษฎีกาว่าด้วยหลักเกณฑ์และวิธีการบริหารกิจการบ้านเมืองที่ดี พ.ศ. 2546 โดยสำนักงานคณะกรรมการพัฒนาระบบราชการ (2546: 1-91) นำมาอธิบายว่า เจตนารมณ์ของพระราชกฤษฎีกาชี้ให้เห็นวัตถุประสงค์ของการบริหารราชการและเป็นการกำหนดแนวทางในการปฏิบัติราชการในการทำภารกิจ เมื่อต้องปฏิบัติราชการให้เกิดการบริหารกิจการบ้านเมืองที่ดี ซึ่งหมายถึงการปฏิบัติราชการที่มีความมุ่งหมายให้บรรลุเป้าหมายเกิดผลสัมฤทธิ์ต่อภารกิจ มีประสิทธิภาพ ประสิทธิผล เกิดความคุ้มค่าในเชิงภารกิจของรัฐ

4) ประเด็นระดับความเท่าเทียมในการให้บริการ (Equality of Service) ได้แก่ การให้บริการอย่างเสมอภาคและเท่าเทียมกัน การให้บริการที่ตรงต่อเวลา การให้บริการอย่างพอเพียงการให้บริการอย่างต่อเนื่อง การให้บริการอย่างก้าวหน้า การให้บริการด้วยมาตรฐานที่สูงขึ้นดีกว่าเมื่อเปรียบเทียบกับแบบเดิม มีค่าเฉลี่ยอยู่ในระดับมาก โดยมีค่าเฉลี่ย 3.80 ซึ่งอธิบายได้ว่าองค์กรปกครองส่วนท้องถิ่นในจังหวัดเชียงใหม่ คือ องค์การบริหารส่วนจังหวัด เทศบาล องค์การบริหารส่วนตำบล นำเอาวิธีการทำสัญญาจ้างมาใช้น่าจะทำให้มีความเท่าเทียมในการให้บริการ ซึ่งสอดคล้องกับแนวคิดของมนัสนันท์ ชัยกิจยิ่งเจริญ มนัสนันท์ ชัยกิจยิ่งเจริญ (2553:97-108) ที่อธิบายความเท่าเทียมของการได้รับบริการดีกว่า (Equity) ความเท่าเทียมของการได้รับบริการดีกว่า เป็นเป้าหมายหนึ่งของการให้บริการสาธารณะของรัฐเช่นเดียวกับการลดต้นทุนได้มากกว่า และคุณภาพการให้บริการที่ดีกว่าเนื่องจากเป็นงานของภาครัฐในการให้บริการสาธารณะแก่ประชาชน ซึ่งประชาชนมีความเสมอภาคที่จะได้รับการบริการที่เท่าเทียมกันไม่ว่าจะอยู่ส่วนใดของประเทศ

ซึ่งเป็นหัวใจสำคัญของภาครัฐ ประชาชนต้องได้รับการให้บริการที่เท่าเทียมกัน ในการได้รับการบริการจากภาครัฐ ไม่ถูกกีดกันในการให้บริการ และมีความเสมอภาคที่จะได้รับการบริการ จากมาตรฐานการให้บริการเดียวกัน ภายใต้การทำการทำสัญญาจ้างและมีความสะดวกในการรับบริการ ซึ่งมีผู้ที่ใช้ในการวัดประสิทธิผลของวิธีการทำสัญญาจ้างที่ผ่านมา และจากผลการวิจัยความเท่าเทียมในการให้บริการโดยเปรียบเทียบระหว่างการใช่วิธีการทำสัญญาจ้างประกอบการเอกชนดำเนินการกับวิธีดำเนินการโดยองค์กรปกครองส่วนท้องถิ่นในจังหวัดเชียงใหม่ พบว่า การใช้วิธีการทำสัญญาจ้างสามารถบริการประชาชนมากกว่าการดำเนินงานขององค์กรปกครองส่วนท้องถิ่นเอง โดยมีหลักฐานเชิงประจักษ์ คือ การว่าจ้างเอกชนดำเนินการจัดเก็บขยะในบางแขวงของเทศบาลนครเชียงใหม่ ผู้ประกอบการที่รับจ้างสามารถจัดเก็บขยะได้ทุกวันในถนนสายหลักและในซอยแคบ ๆ ด้วยรถเก็บขยะหลายคันและมีอุปกรณ์ที่ทันสมัยในการคัดแยก ตรงข้ามกับการที่เทศบาลนครเชียงใหม่ดำเนินการเอง จะเก็บขยะเฉพาะในเส้นทางหลัก โดยให้ประชาชนนำเอาขยะมากองไว้ตามจุดที่เทศบาลกำหนดให้ รถเก็บขยะก็มีไม่เพียงพอและอุปกรณ์ในการคัดแยกขยะไม่ทันสมัย โดยสรุปหากเปรียบเทียบในการให้บริการจัดเก็บขยะระหว่างวิธีการทำสัญญาจ้างเอกชนกับองค์กรปกครองส่วนท้องถิ่นดำเนินการ จึงกล่าวได้ว่าการดำเนินการโดยวิธีการทำสัญญาจ้างสามารถสร้างความเท่าเทียมในการให้บริการได้ดีมากกว่าองค์กรปกครองส่วนท้องถิ่นดำเนินการเอง

5) ประเด็นระดับตรงตามที่ได้ตกลงกันไว้ในสัญญา (Term of Reference) ได้แก่ การจัดบริการที่สอดคล้องกับความต้องการของประชาชน การจัดบริการที่ทำให้ประชาชนเกิดความพึงพอใจ การจัดบริการที่ตอบสนองความต้องการของประชาชนโดยถูกต้องครบถ้วนสมบูรณ์ การจัดบริการที่เหมาะสมแก่สถานการณ์และไม่ก่อผลเสียหายแก่บุคคลอื่น การจัดบริการในการให้บริการตรงตามที่ได้ตกลงกันไว้ มีค่าเฉลี่ยอยู่ในระดับมาก โดยมีค่าเฉลี่ย 3.94 ซึ่งอธิบายได้ว่า องค์กรปกครองส่วนท้องถิ่นในจังหวัดเชียงใหม่ คือ องค์การบริหารส่วนจังหวัด เทศบาล องค์การบริหารส่วนตำบล นำเอาวิธีการทำสัญญาจ้างมาใช้จะทำให้การจัดบริการตรงตามที่ได้ตกลงกันไว้ในสัญญา ซึ่งสอดคล้องกับแนวคิดของมนัสนันท์ ชัยกิจยิ่งเจริญ มนัสนันท์ ชัยกิจยิ่งเจริญ (2553:97-108) ที่อธิบายตรงตามที่ได้ตกลงกันไว้ในสัญญา เป็นการวัดตามการบรรลุตามเป้าหมาย ที่ได้มีการตกลงตั้งแต่ทำสัญญา ว่าประชาชนจะได้รับการบริการเมื่อใด และเป็นแบบไหน ซึ่งมีผู้ที่ใช้ในการวัดประสิทธิผล ของ Contracting Out ที่ผ่านมา โดยในสัญญาจะมีการกล่าวถึงข้อกำหนดขอบเขตงาน (TOR) เพื่อให้เจ้าหน้าที่ภาครัฐใช้เป็นตัวควบคุมการดำเนินการของเอกชนให้ทำงานให้ได้ตามมาตรฐาน และจากผลการวิจัยตรงตามที่ได้ตกลงกันไว้ในสัญญาพบว่า ผู้ประกอบการปฏิบัติตามข้อกำหนดหรือข้อตกลงในสัญญา (Term of Reference) ตัวอย่างเชิงประจักษ์ คือ การจัดเก็บขยะขององค์กรปกครองส่วนท้องถิ่นในจังหวัดเชียงใหม่จะใช่วิธีการทำสัญญาจ้างผู้ประกอบการเอกชน ทั้งนี้เพราะสถานที่ที่จะนำขยะไปทำलयนั้นในส่วนขององค์กรปกครองส่วนท้องถิ่นไม่สามารถ

ดำเนินการได้เอง จะต้องนำไปกำจัดในบ่อขยะหรือเตาเผาของเอกชน ในการสร้างเตาเผาขยะองค์การบริหารส่วนจังหวัดเชียงใหม่ได้รับงบก่อสร้างจากกระทรวงวิทยาศาสตร์และเทคโนโลยีสารสนเทศมาดำเนินการก่อสร้างในอำเภอฝางดอยสะเก็ด จังหวัดเชียงใหม่ แต่เมื่อก่อสร้างเสร็จเรียบร้อยแล้วกลับถูกชุมชนต่อต้านไม่สามารถกำจัดขยะได้ตามวัตถุประสงค์ จึงต้องแก้ไขปัญหาด้วยวิธีการทำสัญญาว่าจ้างเอกชนในการกำจัดขยะจึงสามารถแก้ไขปัญหาและตอบสนองความต้องการของประชาชนได้ ในส่วนของผู้ประกอบการเอกชนที่รับจ้างสามารถจัดเก็บขนขยะได้รวดเร็วก่อนที่จะถึงเวลาเร่งด่วนซึ่งประชาชนจะออกจากบ้านไปทำงาน รถจัดเก็บขนขยะออกตรงตามเวลา และนำขยะจัดเก็บได้ขนไปบ่อกำจัดขยะโดยไม่สร้างความเดือดร้อนรำคาญแก่ประชาชน สร้างความพึงใจให้กับประชาชนได้มากกว่าองค์กรปกครองส่วนท้องถิ่นดำเนินการเอง

2.1.2 ระดับที่ 2 ผลลัพธ์ (Outcome) ได้แก่ ระดับความพึงพอใจของประชาชน ผลงานที่ตอบสนองต่อความต้องการของประชาชน การอำนวยความสะดวกรวดเร็วในการให้บริการ คุณภาพชีวิตของประชาชนดีขึ้น ตอบสนองความรู้สึกและความต้องการของประชาชนได้มากขึ้น สร้างความพึงพอใจให้กับประชาชน และบรรลุผลสัมฤทธิ์ตามเจตนารมณ์ของการกระจายอำนาจ มีค่าเฉลี่ยอยู่ในระดับมาก โดยมีค่าเฉลี่ย 3.92 ซึ่งอธิบายได้ว่าองค์กรปกครองส่วนท้องถิ่นในจังหวัดเชียงใหม่ คือ องค์กรบริหารส่วนจังหวัด เทศบาล องค์กรบริหารส่วนตำบล นำเอาวิธีการทำสัญญาจ้างมาใช้ น่าจะสร้างความพึงพอใจให้กับประชาชน นิภาพร ฉะนั้น (2555: 38-39) ที่สรุปว่าการบริหารจัดการของหน่วยงานราชการจะมุ่งเน้นในเรื่องผลสัมฤทธิ์ (Results) ของงาน โดยเฉพาะประสิทธิผล (Effectiveness) ประสิทธิภาพ (Efficiency) และความประหยัด (Economy) มากกว่าที่จะเน้นที่ทรัพยากรในการดำเนินงานหรือปัจจัยนำเข้า (inputs) และวิธีการปฏิบัติงานหรือกระบวนการดำเนินงาน (Process) มีการประเมินผล การดำเนินงานอย่างเป็นรูปธรรม โดยเฉพาะเรื่องปริมาณงาน คุณภาพของผลงาน งบประมาณและการกำหนดการปฏิบัติงาน โดยหันมาเน้นวัตถุประสงค์และผลสัมฤทธิ์ของการดำเนินงานทั้งในแง่ผลผลิต (Output) ผลลัพธ์ (Outcome) และความคุ้มค่าของเงิน (Value for Money) รวมทั้งการพัฒนาคุณภาพและสร้างความพึงใจให้แก่ประชาชนผู้รับบริการ และจากผลการวิจัยพบว่า การนำวิธีการทำสัญญาจ้างมาใช้ขององค์กรปกครองส่วนท้องถิ่นในจังหวัดเชียงใหม่ตามที่ได้รับถ่ายโอนภารกิจหน้าที่ในงานบางอย่างจากราชการส่วนกลางและส่วนภูมิภาค ตามพระราชบัญญัติกำหนดแผนและขั้นตอนการกระจายอำนาจให้แก่องค์กรปกครองส่วนท้องถิ่น พ.ศ. 2542 มีการถ่ายโอนภารกิจใน 6 ด้าน ได้แก่ (1) ด้านโครงสร้างพื้นฐาน (2) ด้านงานส่งเสริมคุณภาพชีวิต (3) ด้านการจัดระเบียบชุมชน/สังคม และการรักษาความสงบเรียบร้อย (4) ด้านการวางแผนการส่งเสริมการลงทุนและการท่องเที่ยว (5) ด้านการบริหารจัดการและการอนุรักษ์ทรัพยากรธรรมชาติสิ่งแวดล้อม (6) ด้านศิลปะ วัฒนธรรม จารีตประเพณีและภูมิปัญญาท้องถิ่น และภารกิจตามพระราชบัญญัติอื่น ๆ ทำให้เกิดประสิทธิผลด้าน

การประหยัดค่าใช้จ่าย ต้นทุนต่อผลผลิตลดลง คุณภาพการให้บริการเพิ่มสูงขึ้น มีความเท่าเทียมในการให้บริการ เป็นไปตามที่ตกลงกันไว้ในสัญญา และสร้างความพึงใจให้กับประชาชน ทั้งนี้จะเห็นได้ว่าเป้าหมายหลักของการให้บริการขององค์กรปกครองส่วนท้องถิ่น คือ การสร้างความพึงพอใจและตอบสนองความต้องการของประชาชน นอกจากนี้การให้บริการขององค์กรปกครองส่วนท้องถิ่นยังส่งผลกระทบต่อชีวิตความเป็นอยู่ของประชาชนโดยตรงและเป็นสิ่งจำเป็นในการดำรงชีวิตและเป็นการพัฒนาคุณภาพชีวิตของประชาชนให้ดียิ่งขึ้น จึงทำให้ผู้บริหารองค์กรปกครองส่วนท้องถิ่นเล็งเห็นถึงความสำคัญของการให้บริการต่อประชาชนอย่างทั่วถึง จึงนำวิธีการทำสัญญาจ้างมาใช้ในการให้บริการประชาชนในด้านต่าง ๆ มีการนำเทคโนโลยีสมัยใหม่เข้ามาใช้ในการให้บริการ ผู้บริหารขององค์กรปกครองส่วนท้องถิ่นในจังหวัดเชียงใหม่มีความมีความเข้าใจถึงการบริหารงานเพื่อให้เกิดผลสัมฤทธิ์ บรรลุเป้าหมายที่องค์กรปกครองส่วนท้องถิ่นในจังหวัดเชียงใหม่กำหนดไว้ ซึ่งสอดคล้องกับแนวคิดของ ทิพาวดี เมฆสวรรค์ (2543:40-44) ที่กล่าวถึงปัจจัยสำคัญที่ทำให้การบริหารแบบมุ่งผลสัมฤทธิ์ประสบความสำเร็จนั้น อยู่ที่ความเข้าใจแนวคิด วิธีการและประโยชน์ของวิธีการบริหารแบบมุ่งผลสัมฤทธิ์ของเจ้าหน้าที่ผู้ปฏิบัติงาน รวมถึงความรู้ความสามารถของเจ้าหน้าที่ทุกระดับที่จะสามารถปรับตัวและสามารถทำงานภายใต้ระบบงานที่จะต้องรับผิดชอบต่อผลการปฏิบัติงาน ถึงแม้ว่าแต่ละองค์กรปกครองส่วนท้องถิ่นจะมีข้อจำกัดในเรื่องงบประมาณในการดำเนินการ แต่ก็ยังสามารถให้บริการสาธารณะในด้านต่าง ๆ เพื่อตอบสนองความต้องการของประชาชนได้อย่างสำเร็จลุล่วงได้ นอกจากนี้ยังสอดคล้องกับผลงานวิจัยของมนัสนันท์ ชัยกิจยิ่งเจริญ (2553) ที่ศึกษาวิจัยเรื่อง การจัดการบริการสาธารณะโดยวิธีการทำสัญญาจ้าง: กรณีศึกษาเทศบาลนครพิษณุโลกและเทศบาลนครขอนแก่น ซึ่งผลการศึกษาพบว่า การจัดการบริการสาธารณะโดยวิธีการทำสัญญาจ้าง มีความเหมาะสมกับองค์กรปกครองส่วนท้องถิ่นของไทย เพื่อไม่ให้เทศบาลเพิ่มจำนวนบุคลากรในองค์การลดต้นทุน และเพิ่มการจ้างงานให้กับธุรกิจท้องถิ่น ประเภทการบริการที่เหมาะสมใช้วิธีการทำสัญญาจ้าง คือการก่อสร้างซ่อมแซมถนน การรักษาความปลอดภัย และการบำรุงรักษาสวนสาธารณะ เกาะกลางถนน เนื่องจากมีการครอบครองสินทรัพย์ต่ำ (Asset Specificity) ใช้แรงงานหรือเครื่องจักรเพียงเล็กน้อย มีการแข่งขันสูง การวัดผลผลิตชัดเจนทำให้การควบคุมทำได้ง่ายผลการศึกษาด้านประสิทธิผลของวิธีการทำสัญญาจ้างในเทศบาลนครพิษณุโลกและเทศบาลนครขอนแก่น พบว่ามีคุณภาพการให้บริการสูงกว่า ด้านการเท่าเทียมของการได้รับบริการดีกว่า และด้านตรงตามที่ได้ตกลงกันไว้ในสัญญามากกว่า การดำเนินการของเทศบาลนครแต่ลดต้นทุนของภาครัฐได้น้อย ในโครงการซ่อมถนน รักษาความปลอดภัยและดูแลสวนสาธารณะของทั้ง 2 เทศบาล โครงการเก็บขยะที่ใช้วิธีการทำสัญญาจ้าง ของเทศบาลนครขอนแก่น พบว่าต้นทุนของภาครัฐเท่าเดิม มีคุณภาพสูงกว่า ได้รับบริการเท่าเทียมดีกว่า และตรงตามที่ ตกลงในสัญญามากกว่า ส่วนโครงการเก็บขยะของเทศบาลนครพิษณุโลกแม้ว่าสามารถลดต้นทุนของภาครัฐได้ แต่คุณภาพด้อยกว่า ได้รับบริการไม่ทั่วถึง

และตรงตามที่ตกลงในสัญญาน้อยกว่าการดำเนินการให้บริการของเทศบาลนครข้อเสนอแนะจากการวิจัยที่สำคัญคือควรปรับปรุงวิธีการทำสัญญาจ้างเพื่อเพิ่มประสิทธิภาพโดยการกำหนดข้อกำหนดในสัญญาให้ชัดเจน เพื่อให้มีความสามารถในการควบคุมคุณสมบัติของผู้รับจ้าง โดยพิจารณาประสบการณ์และความสามารถในการจัดการ ถ้าเอกชนเป็นผู้ดำเนินงานแทน กรณีให้ชุมชนดำเนินการแทน ผู้นำชุมชนต้องมีภาวะผู้นำที่มีความสามารถในการตัดสินใจ มีจิตสาธารณะ เสียสละ และต้องมีความโปร่งใส เพื่อให้ได้การบริการที่มีคุณภาพสร้างการแข่งขันให้เกิดขึ้น และลดต้นทุนของภาครัฐ การสนับสนุนของฝ่ายบริหารมีความสำคัญในการช่วยให้เกิดการใช้วิธีการทำสัญญาจ้าง การมีส่วนร่วมของประชาชนช่วยให้มีการตรวจสอบการทำงานของเจ้าหน้าที่ การประเมินคุณสมบัติของผู้เข้าร่วมเสนอราคาทำให้ได้ผู้ให้บริการที่มีประสิทธิภาพ มีการติดต่อสื่อสารระหว่างกัน และช่วยแก้ไขปัญหา ทำให้ประชาชนได้รับการบริการอย่างมีประสิทธิภาพ

2.2 ผลการทดสอบสมมติฐานที่ 2 ผลสัมฤทธิ์ของการนำวิธีการทำสัญญาจ้างมาใช้ขององค์กรปกครองส่วนท้องถิ่นแต่ละประเภท คือ องค์การบริหารส่วนจังหวัด เทศบาล และองค์การบริหารส่วนตำบลในจังหวัดเชียงใหม่มีความแตกต่างกัน

ผลการวิจัยพบว่าระดับผลสัมฤทธิ์ของการนำวิธีการทำสัญญาจ้างมาใช้ขององค์กรปกครองส่วนท้องถิ่นในแต่ละประเภท ได้แก่ องค์การบริหารส่วนจังหวัด เทศบาล และองค์การบริหารส่วนตำบล ไม่มีความแตกต่างกัน ซึ่งอธิบายได้ว่า รัฐธรรมนูญแห่งราชอาณาจักรไทย พุทธศักราช 2550 หมวด 5 แนวนโยบายพื้นฐานแห่งรัฐ มาตรา 78 กำหนดว่า รัฐต้องดำเนินการตามแนวนโยบายด้านการบริหารราชการแผ่นดินโดยกระจายอำนาจให้แก่องค์กรปกครองส่วนท้องถิ่นพึ่งตนเองและตัดสินใจในกิจการของท้องถิ่นได้เอง ส่งเสริมให้องค์กรปกครองส่วนท้องถิ่นมีส่วนร่วมในการดำเนินการตามแนวนโยบายพื้นฐานแห่งรัฐ พัฒนาเศรษฐกิจของท้องถิ่น และระบบสาธารณสุขภาคและสาธารณสุขการ ตลอดทั้งโครงสร้างพื้นฐานสารสนเทศในท้องถิ่นให้ทั่วถึงและเท่าเทียมกันทั่วประเทศ รวมทั้งพัฒนาจังหวัดที่มีความพร้อมให้เป็นองค์กรปกครองส่วนท้องถิ่นขนาดใหญ่ โดยคำนึงถึงเจตนารมณ์ของประชาชนในจังหวัดนั้น ดังนั้นองค์กรปกครองส่วนท้องถิ่นทุกประเภทถูกจัดตั้งขึ้นด้วยวัตถุประสงค์ คือ 1) ช่วยแบ่งเบาภาระของรัฐบาล เป็นสิ่งที่เห็นได้ชัดว่าในการบริหารประเทศ จะต้องอาศัยเงินงบประมาณเป็นหลัก หากเงินงบประมาณจำกัด ภารกิจที่จะต้องบริการให้กับชุมชนต่าง ๆ อาจไม่เพียงพอ ดังนั้นรัฐจึงจัดให้มีการปกครองท้องถิ่น หน่วยการปกครองท้องถิ่นนั้น ๆ สามารถมีรายได้ มีเงินงบประมาณของตนเองที่จะดำเนินการสร้างสรรค์ความเจริญให้กับท้องถิ่นได้ จึงเป็นการแบ่งเบาภาระของรัฐบาลได้เป็นอย่างมาก การแบ่งเบานี้เป็น การแบ่งเบาทั้งในด้านการเงิน ตัวบุคคล ตลอดจนเวลาที่ใช้ในการดำเนินการ 2) เพื่อสนองตอบต่อความต้องการของประชาชนในท้องถิ่นอย่างแท้จริง เนื่องจากประเทศมีขนาดกว้างใหญ่ ความต้องการของประชาชนในแต่ละท้องถิ่นย่อมมีความแตกต่างกัน การรอรับการบริการจากรัฐบาลแต่อย่างเดียว อาจไม่ตรงตาม

ความต้องการที่แท้จริงและล่าช้า หน่วยการปกครองท้องถิ่นที่มีประชาชน ในท้องถิ่นเป็นผู้บริหารเท่านั้น จึงจะสามารถตอบสนองความต้องการนั้นได้ 3) เพื่อความประหยัด โดยที่ท้องถิ่นแต่ละแห่งมีความแตกต่างกัน สภาพความเป็นอยู่ของ ประชาชนก็ต่างไปด้วย การจัดตั้งหน่วยปกครองท้องถิ่นขึ้นจึงมีความจำเป็น โดยให้อำนาจ หน่วยการปกครองท้องถิ่นจัดเก็บภาษีอากร ซึ่งเป็นวิธีการหารายได้ให้กับท้องถิ่นเพื่อ นำไปใช้ในการบริหารกิจการของท้องถิ่น ทำให้ประหยัดเงินงบประมาณของรัฐบาลที่จะต้องจ่ายให้กับท้องถิ่นทั่วประเทศเป็นอันมาก และแม้จะมีการจัดสรรเงินงบประมาณจาก รัฐบาลไปให้บ้างแต่ก็มีเงื่อนไขที่กำหนดไว้อย่างรอบคอบ 4) เพื่อให้หน่วยการปกครองท้องถิ่นเป็นสถาบันที่ให้การศึกษารอง ระบอบประชาธิปไตย แก่ประชาชน จากการที่การปกครองท้องถิ่นเปิดโอกาสให้ประชาชนมีส่วนร่วม ในการปกครองตนเอง ไม่ว่าจะโดยการสมัครรับเลือกตั้งเพื่อให้ประชาชนในท้องถิ่นเลือก เข้าไปทำหน้าที่ฝ่ายบริหาร หรือฝ่ายนิติบัญญัติของหน่วยการปกครองท้องถิ่นก็ตาม การปฏิบัติ หน้าที่ที่แตกต่างกันนี้มีส่วนในการส่งเสริมการเรียนรู้ถึงกระบวนการปกครองระบอบ ประชาธิปไตยในระดับชาติได้เป็นอย่างดี นอกจากนี้ตามเจตนารมณ์ของการปกครองส่วนท้องถิ่นกำหนดให้องค์กรปกครองส่วนท้องถิ่นมีอำนาจหน้าที่ตามกฎหมายเหมือนกัน ซึ่งองค์กรปกครองส่วนท้องถิ่นทุกประเภทต่างมีอำนาจหน้าที่ในการให้บริการสาธารณะตามที่กฎหมายกำหนดเหมือนกัน โดยพระราชบัญญัติจัดตั้งองค์กรปกครองส่วนท้องถิ่นทุกประเภท ได้กำหนดอำนาจหน้าที่ในการพัฒนาในด้านเศรษฐกิจสังคมและวัฒนธรรม ภายใต้บังคับแห่งกฎหมาย นอกจากนี้แผนการกระจายอำนาจให้องค์กรปกครองส่วนท้องถิ่นได้กำหนดภารกิจให้บริการสาธารณะที่จะต้องถ่ายโอนให้แก่องค์กรปกครองส่วนท้องถิ่นตามพระราชบัญญัติกำหนดแผนและขั้นตอนการกระจายอำนาจให้แก่องค์กรปกครองส่วนท้องถิ่น พ.ศ. 2542 ซึ่งมีผลบังคับกับองค์กรปกครองส่วนท้องถิ่นทุกประเภท คือ องค์การบริหารส่วนจังหวัด เทศบาล และองค์การบริหารส่วนตำบล มีการถ่ายโอนภารกิจให้แก่องค์กรปกครองส่วนท้องถิ่นใน 6 ด้าน ได้แก่ (1) ด้านโครงสร้างพื้นฐาน เป็นการให้บริการด้านการคมนาคมและขนส่ง โดยองค์การบริหารส่วนจังหวัดจะดำเนินการในส่วนที่เป็นรอยต่อระหว่างตำบลหรืออำเภอ ส่วนเทศบาลจะดำเนินการในเขตพื้นที่รับผิดชอบ สาธารณูปโภค แหล่งน้ำ ระบบประปา สาธารณูปการ การผังเมือง เนื่องจากสภาพพื้นที่โดยทั่วไปของเทศบาล องค์การบริหารส่วนตำบลในจังหวัดเชียงใหม่มีความคล้ายคลึงกัน ส่วนองค์การบริหารส่วนจังหวัดมีสภาพพื้นที่ครอบคลุมทุกพื้นที่ในเขตเทศบาลและองค์การบริหารส่วนตำบลในจังหวัดเชียงใหม่ ส่งผลให้ประชาชนมีความต้องการด้านโครงสร้างพื้นฐานมีลักษณะที่เหมือนกัน เทศบาลและองค์การบริหารส่วนตำบลจะมีการดำเนินการด้านโครงสร้างพื้นฐานในเขตอำนาจของตน ส่วนองค์การบริหารส่วนจังหวัดจะดำเนินการด้านโครงสร้างพื้นฐานในเขตติดต่อระหว่างตำบล อำเภอหรือระหว่างองค์กรปกครองส่วนท้องถิ่น ซึ่งเกินอำนาจหน้าที่ขององค์กรปกครองส่วนท้องถิ่นระดับเทศบาลและองค์การบริหารส่วนตำบล ดังนั้น การดำเนินการด้านโครงสร้างพื้นฐานเพื่อตอบสนองความต้องการของประชาชนจึงมีผลสัมฤทธิ์

ไม่แตกต่างกัน (2) ด้านงานส่งเสริมคุณภาพชีวิต เป็นการให้บริการด้านการส่งเสริมอาชีพ งานสวัสดิการสังคม การสังคมสงเคราะห์พัฒนาคุณภาพชีวิต เด็ก สตรี คนชรา ผู้ด้อยโอกาส นันทนาการ การส่งเสริมการกีฬา การจัดให้มีสถานที่พักผ่อนหย่อนใจ การศึกษา การจัดการศึกษาในระบบ การจัดการศึกษานอกระบบ การสาธารณสุข การสาธารณสุขและการรักษาพยาบาล การป้องกันและควบคุมโรคติดต่อ การปรับปรุงแหล่งชุมชนแออัดและที่อยู่อาศัย เป็นภารกิจที่องค์กรปกครองส่วนท้องถิ่นในจังหวัดเชียงใหม่ได้รับการถ่ายโอนตามพระราชบัญญัติกำหนดแผนและขั้นตอนการกระจายอำนาจให้แก่องค์กรปกครองส่วนท้องถิ่น พ.ศ. 2542 องค์กรบริหารส่วนจังหวัดมีภาระในการดำเนินการในส่วนที่เกินกว่ากำลังและอำนาจของเทศบาลหรือองค์การบริหารส่วนตำบล เทศบาลมีภาระในการดำเนินการในเขตอำนาจของเทศบาล และองค์การบริหารส่วนตำบลมีภาระในการดำเนินการในเขตอำนาจขององค์การบริหารส่วนตำบลดังนั้นทำให้องค์กรปกครองส่วนท้องถิ่นแต่ละประเภทจึงให้ความสำคัญต่อภารกิจที่ได้รับการกระจายอำนาจมาไว้เพื่อพัฒนาคุณภาพชีวิตของประชาชนให้มีความเป็นอยู่ที่ดีขึ้น ดังนั้นการดำเนินการด้านงานส่งเสริมคุณภาพชีวิต เพื่อตอบสนองความต้องการของประชาชนจึงมีผลสัมฤทธิ์ไม่แตกต่างกัน (3) ด้านการจัดระเบียบชุมชน/สังคม และการรักษาความสงบเรียบร้อย เป็นการให้บริการด้านการส่งเสริมประชาธิปไตย ความเสมอภาค สิทธิเสรีภาพของประชาชน การส่งเสริมการมีส่วนร่วมของประชาชนในการพัฒนาท้องถิ่น การป้องกันและบรรเทาสาธารณภัย การรักษาความสงบเรียบร้อยและความปลอดภัยในชีวิตและทรัพย์สิน โดยองค์การบริหารส่วนจังหวัดจะดำเนินการในภาพรวมของจังหวัดที่เกินกว่าอำนาจหน้าที่และงบประมาณของเทศบาลหรือองค์การบริหารส่วนตำบล ส่วนเทศบาลหรือองค์การบริหารส่วนตำบลจะดำเนินการในเขตอำนาจของแต่ละเทศบาลหรือองค์การบริหารส่วนตำบล ซึ่งการดำเนินการของแต่ละองค์กรปกครองส่วนท้องถิ่นเพื่อตอบสนองความต้องการของประชาชนจึงมีผลสัมฤทธิ์ไม่แตกต่างกัน (4) ด้านการวางแผนการส่งเสริมการลงทุนและการท่องเที่ยว เป็นการให้บริการด้านการวางแผนการส่งเสริมการลงทุน พาณิชยกรรม และการท่องเที่ยว การวางแผนพัฒนาท้องถิ่น การพัฒนาเทคโนโลยี การส่งเสริมการลงทุน การพาณิชยกรรม การพัฒนาอุตสาหกรรม การท่องเที่ยว โดยองค์การบริหารส่วนจังหวัดจะดำเนินการในภาพรวมของจังหวัดที่ใช้งบประมาณในการดำเนินการสูงและเกินกว่าอำนาจหน้าที่ของเทศบาลหรือองค์การบริหารส่วนตำบลจะดำเนินการได้ ส่วนเทศบาลหรือองค์การบริหารส่วนตำบลจะดำเนินการในพื้นที่ของเทศบาลหรือองค์การบริหารส่วนตำบล ดังนั้นการดำเนินการด้านการวางแผนการส่งเสริมการลงทุนและการท่องเที่ยวเพื่อตอบสนองความต้องการของประชาชนจึงมีผลสัมฤทธิ์ไม่แตกต่างกัน (5) ด้านการบริหารจัดการและการอนุรักษ์ทรัพยากรธรรมชาติสิ่งแวดล้อม เป็นการให้บริการด้านการคุ้มครองดูแล บำรุงรักษา ใช้ประโยชน์จากป่าไม้ ที่ดิน ทรัพยากรธรรมชาติและสิ่งแวดล้อม การจัดการสิ่งแวดล้อมและมลพิษ ต่าง ๆ การดูแลรักษาที่สาธารณะ เนื่องจากสภาพพื้นที่ในเขตจังหวัดมีลักษณะที่แตกต่างกันบางพื้นที่เป็นพื้นที่ราบ

บางพื้นที่เป็นภูเขา ป่าไม้ ลักษณะห้วยหนองคลองบึงก็แตกต่างกันไป องค์กรปกครองส่วนท้องถิ่นได้ดำเนินการจัดการในพื้นที่รับผิดชอบของตนให้เป็นแหล่งท่องเที่ยว โดยเฉพาะองค์กรปกครองส่วนท้องถิ่นที่อยู่ในเขตอุทยานแห่งชาติดอยอินทนนท์ซึ่งอยู่ในเขตเทศบาลตำบลบ้านหลวง อำเภอจอมทอง จังหวัดเชียงใหม่ ก็จะมีพื้นที่อนุรักษ์พื้นที่ป่าให้เป็นแหล่งเรียนรู้ตามธรรมชาติ หรืออุทยานแห่งชาติศรีลานนา ซึ่งมีแหล่งท่องเที่ยว น้ำตกบัวตองและน้ำพุเจ็ดสี ในเขตพื้นที่เทศบาลแม่หอพระ อำเภอแม่แตง จังหวัดเชียงใหม่ ทางเทศบาลไม่มีศักยภาพในการที่ใช้งบประมาณในการดำเนินการ องค์กรการบริหารส่วนจังหวัดเชียงใหม่ก็จัดสรรงบประมาณเข้าไปดูแลรักษา ดังนั้นในการบริหารจัดการและการอนุรักษ์ทรัพยากรธรรมชาติสิ่งแวดล้อมขององค์กรปกครองส่วนท้องถิ่นในจังหวัดเชียงใหม่จึงมีผลสัมฤทธิ์ไม่แตกต่างกัน (6) ด้านศิลปะ วัฒนธรรม จารีตประเพณีและภูมิปัญญาท้องถิ่น เป็นการจัดการดูแลโบราณสถาน โบราณวัตถุ การจัดการดูแลพิพิธภัณฑ์และหอจดหมายเหตุ องค์กรปกครองส่วนท้องถิ่นในจังหวัดเชียงใหม่ได้รับการถ่ายโอนภารกิจให้ดูแลรักษา อนุรักษ์ ศิลปวัฒนธรรม ศาสนา วิถีชีวิต และภูมิปัญญาท้องถิ่น และการส่งเสริมจริยธรรมอันดี ประกอบกับในเขตพื้นที่จังหวัดเชียงใหม่ประชาชนมีแนวทางในการดำเนินชีวิตที่คล้ายคลึงกัน มีลักษณะของวัฒนธรรม จารีตประเพณีไม่แตกต่างกัน โดยในแต่ละท้องถิ่นก็จะดำเนินการตามวัฒนธรรมประเพณีที่มีมาแต่โบราณในท้องถิ่นของตน เช่น ประเพณีสงกรานต์ ประเพณีเข้าพรรษา ประเพณีลอยกระทง จึงทำให้ผลสัมฤทธิ์ด้านศิลปวัฒนธรรม จารีตประเพณี และภูมิปัญญาท้องถิ่นขององค์กรปกครองส่วนท้องถิ่นในจังหวัดเชียงใหม่ไม่แตกต่างกัน นอกจากนี้มีภารกิจตามพระราชบัญญัติอื่น ๆ ดังนั้นแม้จะมีการแบ่งประเภทขององค์กรปกครองส่วนท้องถิ่นเป็นองค์การบริหารส่วนจังหวัด เทศบาล และ องค์กรการบริหารส่วนตำบล จะแตกต่างกันเพียงโครงสร้างภายในขององค์กรปกครองส่วนท้องถิ่นเท่านั้น ส่วนอำนาจหน้าที่ในการให้บริการสาธารณะจะมีกฎ ระเบียบ แนวทางปฏิบัติที่เหมือนกันทุกประเภท ซึ่งประเด็นที่ทำให้ผลสัมฤทธิ์ของการนำวิธีการจ้างมาใช้ขององค์กรปกครองส่วนท้องถิ่นในจังหวัดเชียงใหม่ในแต่ละประเภทไม่มีความแตกต่างกันนั้นน่าจะเกิดจากประเด็นต่าง ๆ ดังนี้

2.2.1 ระดับที่ 1 ผลผลิต (Output) ประกอบไปด้วย

1) ประเด็นระดับการประหยัดค่าใช้จ่ายของภาครัฐ (Cost Reduction) ได้แก่ ด้านการจัดการ ด้านแรงงาน ด้านการลงทุนเบื้องต้น ด้านการลดขั้นตอนในการปฏิบัติงาน และด้านการอบรมทักษะที่จำเป็นแก่เจ้าหน้าที่ ดีกว่าเมื่อเปรียบเทียบกับแบบเดิม มีค่าเฉลี่ยอยู่ในระดับมาก โดยมีค่าเฉลี่ย 3.78 ซึ่งอธิบายได้ว่า เนื่องจากการนำวิธีการจ้างมาใช้ขององค์กรปกครองส่วนท้องถิ่นในจังหวัดเชียงใหม่สามารถลดราคาที่มีการทำสัญญา เมื่อเปรียบเทียบกับราคาต้นทุนที่องค์กรปกครองส่วนท้องถิ่นต้องแต่ละประเภทดำเนินการเอง และเมื่อเปรียบเทียบกับราคากลางในต้นทุนราคาทุกด้าน อันเกิดจากการแข่งขันในการประกวดราคาของเอกชนที่เสนอตัวเข้าแข่งขันประกวดราคา ยังมีผู้เสนอราคาแข่งขันจำนวนมากเท่าไรองค์กรปกครองส่วนท้องถิ่นย่อมสามารถประหยัดค่าใช้จ่ายได้มาก

ขึ้นเท่านั้น นอกจากนั้นองค์กรปกครองส่วนท้องถิ่นต้องสร้างบรรยากาศให้เกิดการแข่งขันอย่างแท้จริง โดยไม่ให้เกิดการสมยอมกันหรือฮั้วประมูลได้อย่างเด็ดขาด ดังนั้นการนำวิธีการทำสัญญาจ้างมาใช้ขององค์กรปกครองส่วนท้องถิ่นทุกประเภทในจังหวัดเชียงใหม่จึงสามารถประหยัดค่าใช้จ่ายของภาครัฐได้ไม่มีความแตกต่างกัน

2) ประเด็นระดับต้นทุนต่อผลผลิตลดลง (Unit Cost Reduction) ได้แก่ การลดขนาดองค์กร การลดทรัพยากรการบริหาร การลดราคาจากการแข่งขันเสนอราคา การลดต้นทุนต่อผลผลิตด้านการบริหารองค์กรดีกว่าเมื่อเปรียบเทียบกับแบบเดิม มีค่าเฉลี่ยอยู่ในระดับมาก โดยมีค่าเฉลี่ย 3.85 ซึ่งอธิบายได้ว่าเนื่องจากการนำวิธีการจ้างมาใช้ขององค์กรปกครองส่วนท้องถิ่นทุกประเภทในจังหวัดเชียงใหม่ ทำให้องค์กรปกครองส่วนท้องถิ่นทุกประเภทลดค่าใช้จ่ายในการว่าจ้างบุคลากรเพิ่ม โดยสามารถจัดโครงสร้างองค์กรให้มีความเหมาะสมกับภารกิจที่ได้รับการถ่าโอนมาจากราชการส่วนกลางและส่วนภูมิภาค จึงลดต้นทุนในด้านการใช้สอยทรัพยากรบุคคลลงไปได้มาก โดยได้บุคลากรจากภาคเอกชนที่มีความชำนาญงานที่หลากหลายซึ่งภาคเอกชนนำมาเป็นข้อได้เปรียบคู่แข่งในการประกวดราคาให้องค์กรปกครองส่วนท้องถิ่นคัดเลือก ในส่วนของการบริหารทรัพยากรนั้นองค์กรปกครองส่วนท้องถิ่นไม่ต้องลงทุนในการจัดซื้ออุปกรณ์เครื่องมือ เครื่องจักรต่าง ๆ ซึ่งเป็นราคาต้นทุนที่ค่อนข้างสูง ดังนั้นการนำวิธีการทำสัญญาจ้างมาใช้ขององค์กรปกครองส่วนท้องถิ่นทุกประเภทในจังหวัดเชียงใหม่จึงสามารถลดต้นทุนต่อผลผลิตของภาครัฐได้ไม่มีความแตกต่างกัน

3) ประเด็นระดับคุณภาพการให้บริการเพิ่มสูงขึ้น (Quality of Service Increased) ได้แก่ การให้บริการที่ไม่ยุ่งยาก ความพร้อมของเอกชนในการให้บริการ การให้บริการอย่างถูกต้องการให้บริการที่รวดเร็ว การให้บริการที่ปลอดภัย การให้บริการที่ตอบสนองความต้องการของประชาชน การมีทางเลือกให้ประชาชนการมีกลไกรับเรื่องร้องเรียนจากประชาชนดีกว่าเมื่อเปรียบเทียบกับแบบเดิม มีค่าเฉลี่ยอยู่ในระดับมาก โดยมีค่าเฉลี่ย 3.84 ซึ่งอธิบายได้ว่า เนื่องจากการนำวิธีการทำสัญญาจ้างมาใช้ขององค์กรปกครองส่วนท้องถิ่นทุกประเภทในจังหวัดเชียงใหม่สามารถให้บริการประชาชนด้วยมาตรฐานที่สูงขึ้น คล่องตัวขึ้น สามารถยืดหยุ่นในการให้บริการโดยไม่ยึดติดกับระเบียบกฎเกณฑ์ที่มีความซับซ้อนเมื่อเปรียบเทียบกับภาครัฐดำเนินการเอง นอกจากนี้ภาคเอกชนมีความพร้อมในด้านเทคโนโลยี มีบุคลากรที่มีความชำนาญ ดังนั้นการนำวิธีการทำสัญญาจ้างมาใช้ขององค์กรปกครองส่วนท้องถิ่นทุกประเภทในจังหวัดเชียงใหม่จึงมีคุณภาพการให้บริการเพิ่มสูงขึ้นได้ไม่มีความแตกต่างกัน

4) ประเด็นระดับความเท่าเทียมในการให้บริการ (Equality of Service) ได้แก่ การให้บริการอย่างเสมอภาคและเท่าเทียมกัน การให้บริการที่ตรงต่อเวลา การให้บริการอย่างพอเพียงการให้บริการอย่างต่อเนื่อง การให้บริการอย่างก้าวหน้า การให้บริการด้วยมาตรฐานที่สูงขึ้นดีกว่าเมื่อเปรียบเทียบกับแบบเดิม มีค่าเฉลี่ยอยู่ในระดับมาก โดยมีค่าเฉลี่ย 3.80 ซึ่งอธิบายได้ว่า

เนื่องจากการนำวิธีการทำสัญญาจ้างมาใช้ขององค์กรปกครองส่วนท้องถิ่นทุกประเภทในจังหวัดเชียงใหม่สามารถให้บริการประชาชนได้ทั่วถึงและเป็นไปด้วยความรวดเร็ว สามารถตอบสนองความต้องการของประชาชนได้มากกว่าเมื่อเปรียบเทียบกับการที่องค์กรปกครองส่วนท้องถิ่นดำเนินการเอง ดังนั้นการนำวิธีการทำสัญญาจ้างมาใช้ขององค์กรปกครองส่วนท้องถิ่นทุกประเภทในจังหวัดเชียงใหม่สามารถให้บริการประชาชนได้เท่าเทียมกันไม่มีความแตกต่างกัน

5) ประเด็นระดับตรงตามที่ตกลงกันไว้ในสัญญา (Term of Reference) ได้แก่ การจัดบริการที่สอดคล้องกับความต้องการของประชาชน การจัดบริการที่ทำให้ประชาชนเกิดความพึงพอใจ การจัดบริการที่ตอบสนองความต้องการของประชาชนโดยถูกต้องครบถ้วนสมบูรณ์ การจัดบริการที่เหมาะสมแก่สถานการณ์และไม่ก่อผลเสียหายแก่บุคคลอื่น การจัดบริการในการให้บริการตรงตามที่ได้ตกลงกันไว้ มีค่าเฉลี่ยอยู่ในระดับมาก โดยมีค่าเฉลี่ย 3.94 ซึ่งอธิบายได้ว่า เนื่องจากการนำวิธีการทำสัญญาจ้างมาใช้ขององค์กรปกครองส่วนท้องถิ่นทุกประเภทในจังหวัดเชียงใหม่เน้นภาคเอกชนคู่สัญญาสามารถให้บริการด้วยความรวดเร็ว มีความยืดหยุ่นสูง และเป็นไปตามข้อกำหนดในสัญญา สร้างความพึงพอใจให้กับประชาชน ดังนั้นการนำวิธีการทำสัญญาจ้างมาใช้ขององค์กรปกครองส่วนท้องถิ่นทุกประเภทในจังหวัดเชียงใหม่จึงสามารถให้บริการประชาชนได้ตรงตามข้อตกลงในสัญญาไม่มีความแตกต่างกัน

2.2.2 ระดับที่ 2 ผลลัพธ์ (Outcome) ประกอบไปด้วย

1) ระดับความพึงพอใจของประชาชน ผลงานที่ตอบสนองต่อความต้องการของประชาชน การอำนวยความสะดวกรวดเร็วในการให้บริการ คุณภาพชีวิตของประชาชนดีขึ้น ตอบสนองความรู้สึกและความต้องการของประชาชนได้มากขึ้น สร้างความพึงพอใจให้กับประชาชน และบรรลุผลสัมฤทธิ์ตามเจตนารมณ์ของการกระจายอำนาจ มีค่าเฉลี่ยอยู่ในระดับมาก โดยมีค่าเฉลี่ย 3.92 ซึ่งอธิบายได้ว่า เนื่องจากเป้าหมายหลักของการให้บริการขององค์กรปกครองส่วนท้องถิ่นทุกประเภทในจังหวัดเชียงใหม่คือการสร้างความพึงพอใจและตอบสนองความต้องการของประชาชน ทั้งนี้เพราะองค์กรปกครองส่วนท้องถิ่นมีความใกล้ชิดกับประชาชน การให้บริการขององค์กรปกครองส่วนท้องถิ่นย่อมส่งผลกระทบต่อชีวิตความเป็นอยู่ของประชาชนโดยตรง การจะสร้างความพึงพอใจให้กับประชาชนได้ย่อมต้องดำเนินการในส่วนที่สอดคล้องกับวิถีชีวิต เป็นการให้บริการที่รวดเร็ว และมีความคล่องตัวสูง ในขณะที่เดียวกันในการให้บริการดังกล่าวองค์กรปกครองส่วนท้องถิ่นย่อมต้องคำนึงถึงงบประมาณที่มีอย่างจำกัด จะต้องใช้จ่ายงบประมาณให้สอดคล้องกับภารกิจอย่างมีประสิทธิภาพ ประหยัด และเกิดผลสัมฤทธิ์ตามเป้าหมายที่กำหนดไว้ ดังนั้นการนำวิธีการทำสัญญาจ้างมาใช้ขององค์กรปกครองส่วนท้องถิ่นทุกประเภทในจังหวัดเชียงใหม่จึงสามารถสร้างความพึงพอใจของประชาชนไม่มีความแตกต่างกัน

2.3 ผลการทดสอบสมมติฐานที่ 3 ความคิดเห็นที่มาจากการเลือกตั้งและผู้บริหารที่เป็นฝ่ายพนักงานส่วนท้องถิ่นต่อระดับผลสัมฤทธิ์ของการนำวิธีการทำสัญญาจ้างมาใช้ขององค์กรปกครองส่วนท้องถิ่นในจังหวัดเชียงใหม่มีความแตกต่างกัน

ผลการวิจัยพบว่าระดับความคิดเห็นผู้บริหารที่มาจากการเลือกตั้งและผู้บริหารที่เป็นฝ่ายพนักงานส่วนท้องถิ่นต่อผลสัมฤทธิ์ของการนำวิธีการทำสัญญาจ้างมาใช้ขององค์กรปกครองส่วนท้องถิ่นในจังหวัดเชียงใหม่ไม่มีความแตกต่างกัน เนื่องจากองค์กรปกครองส่วนท้องถิ่นมีผู้บริหารงานขององค์กรปกครองส่วนท้องถิ่นที่ขับเคลื่อนการปฏิบัติอยู่ 2 ฝ่าย คือ ผู้บริหารที่มาจากการเลือกตั้ง ประกอบด้วย นายกองค้การบริหารส่วนจังหวัด นายกเทศมนตรี และนายกองค้การบริหารส่วนตำบล มีบทบาทหน้าที่ในการกำหนดนโยบายตามที่ได้หาเสียงไว้กับประชาชน แต่่นโยบายที่ฝ่ายการเมืองกำหนดจะต้องไม่ขัดหรือแย้งกับกฎหมาย ระเบียบแบบแผนของทางราชการ และผู้บริหารที่เป็นฝ่ายพนักงานส่วนท้องถิ่น ประกอบด้วย ปลัดองค์การบริหารส่วนจังหวัด ปลัดเทศบาล และปลัดองค์การบริหารส่วนตำบล มีบทบาทหน้าที่ในการนำนโยบายที่ฝ่ายการเมืองกำหนดขึ้นไปปฏิบัติ โดยยึดระเบียบแบบแผนในการปฏิบัติราชการตามพระราชบัญญัติจัดตั้งองค์กรปกครองส่วนท้องถิ่นในแต่ละประเภทนั้น โดยในการให้บริการสาธารณะผู้บริหารแต่ละฝ่ายต้องประสานความร่วมมือร่วมใจในการให้บริการประชาชนตามอำนาจหน้าที่ขององค์กรปกครองส่วนท้องถิ่นแต่ละประเภทตามพระราชบัญญัติจัดตั้งองค์กรปกครองส่วนท้องถิ่นแต่ละประเภทนั้น ได้กำหนดอำนาจหน้าที่ในการพัฒนาในด้านเศรษฐกิจสังคมและวัฒนธรรม ภายใต้บังคับแห่งกฎหมาย นอกจากนี้แผนการกระจายอำนาจให้องค์กรปกครองส่วนท้องถิ่นได้กำหนดภารกิจให้บริการสาธารณะที่จะต้องถ่ายโอนให้แก่องค์กรปกครองส่วนท้องถิ่นตามพระราชบัญญัติกำหนดแผนและขั้นตอนการกระจายอำนาจให้แก่องค์กรปกครองส่วนท้องถิ่น พ.ศ. 2542 มีการถ่ายโอนภารกิจใน 6 ด้าน ได้แก่ (1) ด้านโครงสร้างพื้นฐาน (2) ด้านงานส่งเสริมคุณภาพชีวิต (3) ด้านการจัดระเบียบชุมชน/สังคม และการรักษาความสงบเรียบร้อย (4) ด้านการวางแผนการส่งเสริมการลงทุนและการท่องเที่ยว (5) ด้านการบริหารจัดการและการอนุรักษ์ทรัพยากรธรรมชาติสิ่งแวดล้อม (6) ด้านศิลปะ วัฒนธรรม จารีตประเพณีและภูมิปัญญาท้องถิ่น และภารกิจตามพระราชบัญญัติอื่น ๆ ซึ่งผู้บริหารองค์กรปกครองส่วนท้องถิ่นทั้งสองฝ่ายมีอำนาจหน้าที่ในการให้บริการสาธารณะจะมีกฎ ระเบียบ แนวทางปฏิบัติที่เหมือนกันทุกประการ จะแตกต่างกันเพียงฝ่ายการเมืองมีวาระการดำรงตำแหน่งเพียง 4 ปี ส่วนฝ่ายประจำไม่มีวาระการดำรงตำแหน่ง การแต่งตั้งโยกย้ายเป็นไปตามระเบียบกฎหมาย ซึ่งประเด็นที่ทำให้ระดับความคิดเห็นผู้บริหารที่มาจากการเลือกตั้งและผู้บริหารที่เป็นฝ่ายพนักงานส่วนท้องถิ่นต่อผลสัมฤทธิ์ของการนำวิธีการทำสัญญาจ้างมาใช้ขององค์กรปกครองส่วนท้องถิ่นในจังหวัดเชียงใหม่ไม่มีความแตกต่างกันนั้นน่าจะเกิดจากประเด็นต่าง ๆ ดังนี้

2.3.1 ระดับที่ 1 ผลผลิต (Output) ประกอบไปด้วย

1) ประเด็นระดับการประหยัดค่าใช้จ่ายของภาครัฐ (Cost Reduction) ได้แก่ ด้านการจัดการ ด้านแรงงาน ด้านการลงทุนเบื้องต้น ด้านการลดขั้นตอนในการปฏิบัติงาน และด้านการอบรมทักษะที่จำเป็นแก่เจ้าหน้าที่ ดีกว่าเมื่อเปรียบเทียบกับแบบเดิม มีค่าเฉลี่ยอยู่ในระดับมาก โดยมีค่าเฉลี่ย 3.78 เนื่องจากผู้บริหารองค์กรปกครองส่วนท้องถิ่นเห็นว่าองค์กรภาครัฐมีการปรับเปลี่ยนกระบวนการและวิธีการบริหารงานไปจากเดิมที่มุ่งเน้นปัจจัยนำเข้า (Input) และอาศัยกฎระเบียบเป็นเครื่องมือในการบริหาร โดยหันมาเน้นวัตถุประสงค์และสัมฤทธิ์ของผลการดำเนินงาน ทั้งในแง่ผลผลิต (Output) ผลลัพธ์ (Outcome) และความคุ้มค่าของเงิน (Value for Money) การพัฒนาคุณภาพและสร้างความพึงพอใจให้กับประชาชน (ทศพร ศิริสัมพันธ์, 2555: 450) เป็นการปรับเปลี่ยนการบริหารงานภาครัฐจากระบบราชการสู่องค์กรผู้ประกอบการ เลียนแบบวิธีการบริหารจัดการของภาคธุรกิจเอกชน อาศัยกลไกตลาดเป็นเครื่องมือ สอดคล้องกับแนวคิดของโจนาธาน บอสตัน (Jonathan Boston) อ้างในทศพร ศิริสัมพันธ์ (2555: 218-219) ซึ่งอธิบายว่าการบริหารงานไม่มีความแตกต่างระหว่างการบริหารงานภาครัฐและเอกชน มีการวางแผนกลยุทธ์และแผนปฏิบัติการ เน้นการสภาพกิจการของรัฐให้เป็นของเอกชน (Privatization) โดยใช้วิธีการจ้างเหมาบุคคลภายนอก (Outsourcing) และการจัดจ้างบุคคลภายนอกให้เข้ามาปฏิบัติงานเฉพาะกิจการบางอย่างที่รัฐไม่มีความสามารถเพียงพอ เพื่อลดต้นทุนและปรับปรุงคุณภาพการให้บริการให้สูงขึ้น ซึ่งองค์กรปกครองส่วนท้องถิ่นทุกประเภทในจังหวัดเชียงใหม่ได้นำเอาแนวคิดการจัดการภาครัฐแนวใหม่มาเป็นเครื่องมือในการบริหาร โดยกำหนดไว้ในยุทธศาสตร์การบริหารงานของแต่ละองค์กรปกครองส่วนท้องถิ่นทำให้สามารถประหยัดงบประมาณในการบริหาร ไม่ต้องว่าจ้างบุคลากรเพิ่ม และไม่ต้องเสียงบประมาณในการฝึกอบรมทักษะของบุคลากรแต่ประการใด ดังนั้นระดับความคิดเห็นของผู้บริหารท้องถิ่นที่มาจากการเลือกตั้งและผู้บริหารที่เป็นฝ่ายพนักงานส่วนท้องถิ่นต่อการนำวิธีการทำสัญญาจ้างมาใช้ขององค์กรปกครองส่วนท้องถิ่นทุกประเภทในจังหวัดเชียงใหม่ที่มีความคิดเห็นว่าจะสามารถประหยัดค่าใช้จ่ายของภาครัฐได้ไม่มีความแตกต่างกัน

2) ประเด็นระดับต้นทุนต่อผลผลิตลดลง (Unit Cost Reduction) ได้แก่ การลดขนาดองค์กร การลดทรัพยากรการบริหาร การลดราคาจากการแข่งขันเสนอราคา การลดต้นทุนต่อผลผลิตด้านการบริหารองค์กรดีกว่าเมื่อเปรียบเทียบกับแบบเดิม มีค่าเฉลี่ยอยู่ในระดับมาก โดยมีค่าเฉลี่ย 3.85 เนื่องจากผู้บริหารองค์กรปกครองส่วนท้องถิ่นเห็นว่า การนำวิธีการทำสัญญาจ้างมาใช้สามารถแยกส่วนการบริหารงานที่เป็นเชิงนโยบายและการให้บริการออกจากกัน โดยให้แต่ละส่วนดำเนินการตามภารกิจ เป็นการปรับเปลี่ยนโครงสร้างองค์กรให้มีขนาดเล็กที่มีสมรรถนะสูง เพื่อสร้างระบบการบริหารงานให้เป็นระบบของการแข่งขันและให้เป็นไปตามกลไกตลาดมากขึ้น สอดคล้องกับแนวคิดเศรษฐศาสตร์นีโอคลาสสิก (Ne-classic Economics) ที่เป็นแนวคิดที่สนับสนุน

การดำเนินภารกิจของรัฐโดยใช้กลไกตลาดเพิ่ม (Marketization) เป็นแนวทางในการปรับลดงบประมาณรายจ่าย (Cutback) เพื่อให้ระบบราชการมีขนาดเล็กลง (ทศพร ศิริสัมพันธ์, 2555: 455-456) นอกจากนี้ยังสอดคล้องกับแนวคิดของเดวิด ออสบอร์น (David Osborne) และ เทด แกรเบล (Ted Gaebler) อ้างในวรเดช จันทรศร และเสนห์ จุ้ยโต (2556: 21) ในหนังสือชื่อ Reinventing Government โดยมุ่งเน้นปรับปรุงการบริหารงานภาครัฐจากระบบราชการสู่องค์กรผู้ประกอบการ ตามแผนที่เดินทาง (Road Map) ซึ่งมองว่าระบบราชการต้องเป็นระบบการแข่งขันที่ขับเคลื่อนโดยพันธกิจที่มุ่งเน้นผลสัมฤทธิ์และเป็นไปตามกลไกตลาด ดังนั้นระดับความคิดเห็นของผู้บริหารท้องถิ่นที่มาจากการเลือกตั้งและผู้บริหารที่เป็นฝ่ายพนักงานส่วนท้องถิ่นต่อการนำวิธีการทำสัญญาจ้างมาใช้ขององค์กรปกครองส่วนท้องถิ่นทุกประเภทในจังหวัดเชียงใหม่ที่มีความคิดเห็นที่สามารถลดต้นทุนต่อผลผลิตขององค์กรได้ไม่มีความแตกต่างกัน

3) ประเด็นระดับคุณภาพการให้บริการเพิ่มสูงขึ้น (Quality of Service Increased) ได้แก่ การให้บริการที่ไม่ยุ่งยาก ความพร้อมของเอกชนในการให้บริการ การให้บริการอย่างถูกต้องการให้บริการที่รวดเร็ว การให้บริการที่ปลอดภัย การให้บริการที่ตอบสนองความต้องการของประชาชน การมีทางเลือกให้ประชาชนการมีกลไกรับเรื่องร้องเรียนจากประชาชนดีกว่าเมื่อเปรียบเทียบกับแบบเดิม มีค่าเฉลี่ยอยู่ในระดับมาก โดยมีค่าเฉลี่ย 3.84 เนื่องจากผู้บริหารองค์กรปกครองส่วนท้องถิ่นทุกประเภทในจังหวัดเชียงใหม่เห็นว่า ความพร้อมของผู้รับจ้างภาคเอกชนไม่ว่าจะเป็นด้านบุคลากร เครื่องมือ วัสดุอุปกรณ์ และวิธีการทำงานที่มีความยืดหยุ่นสูง ทำให้ผู้รับจ้างสามารถให้บริการที่รวดเร็วไม่ยุ่งยากซับซ้อน สามารถตอบสนองความต้องการของประชาชนได้อย่างรวดเร็ว ประกอบกับองค์กรปกครองส่วนท้องถิ่นเองได้มีการควบคุมคุณภาพการให้บริการของผู้รับจ้างอย่างใกล้ชิดผ่านทางคณะกรรมการตรวจการจ้าง นอกจากนี้ยังมีการควบคุมจากภาคประชาชนผ่านการตรวจสอบร้องเรียน ดังนั้นระดับความคิดเห็นของผู้บริหารท้องถิ่นที่มาจากการเลือกตั้งและผู้บริหารที่เป็นฝ่ายพนักงานส่วนท้องถิ่นต่อการนำวิธีการทำสัญญาจ้างมาใช้ขององค์กรปกครองส่วนท้องถิ่นทุกประเภทในจังหวัดเชียงใหม่ที่มีความคิดเห็นว่างค์กรปกครองส่วนท้องถิ่นทุกประเภทในจังหวัดเชียงใหม่มีคุณภาพการให้บริการเพิ่มสูงขึ้นไม่มีความแตกต่างกัน

4) ประเด็นระดับความเท่าเทียมในการให้บริการ (Equality of Service) ได้แก่ การให้บริการอย่างเสมอภาคและเท่าเทียมกัน การให้บริการที่ตรงต่อเวลา การให้บริการอย่างพอเพียงการให้บริการอย่างต่อเนื่อง การให้บริการอย่างก้าวหน้า การให้บริการด้วยมาตรฐานที่สูงขึ้นดีกว่าเมื่อเปรียบเทียบกับแบบเดิม มีค่าเฉลี่ยอยู่ในระดับมาก โดยมีค่าเฉลี่ย 3.80 เนื่องจากผู้บริหารองค์กรปกครองส่วนท้องถิ่นทุกประเภทในจังหวัดเชียงใหม่เห็นว่า การที่องค์กรปกครองส่วนท้องถิ่นในจังหวัดเชียงใหม่ว่าจ้างภาคธุรกิจเอกชนที่เป็นมืออาชีพในการบริหารงานสาธารณะจะทำให้ประสิทธิภาพการให้บริการสาธารณะดีขึ้น มีความยุติธรรมในการได้รับการปฏิบัติจากรัฐ และ

ตรงไปตรงมาอย่างเพียงพอและเหมาะสมกับสภาพแวดล้อม มีความต่อเนื่องและมีความคุณภาพ เพื่อตอบสนองความต้องการของประชาชนทำให้ประชาชนเกิดความพึงพอใจในการได้รับบริการจากองค์กรปกครองส่วนท้องถิ่น ดังนั้นระดับความคิดเห็นของผู้บริหารท้องถิ่นที่มาจากการเลือกตั้งและผู้บริหารที่เป็นฝ่ายพนักงานส่วนท้องถิ่นต่อการนำวิธีการทำสัญญาจ้างมาใช้ขององค์กรปกครองส่วนท้องถิ่นทุกประเภทในจังหวัดเชียงใหม่ที่มีความคิดเห็นว่างค์กรปกครองส่วนท้องถิ่นทุกประเภทในจังหวัดเชียงใหม่มีความเท่าเทียมในการให้บริการไม่มีความแตกต่างกัน

5) ประเด็นระดับตรงตามที่ตกลงกันไว้ในสัญญา (Term of Reference) ได้แก่ การจัดบริการที่สอดคล้องกับความต้องการของประชาชน การจัดบริการที่ทำให้ประชาชนเกิดความพึงพอใจ การจัดบริการที่ตอบสนองความต้องการของประชาชนโดยถูกต้องครบถ้วนสมบูรณ์ การจัดบริการที่เหมาะสมแก่สถานการณ์และไม่ก่อผลเสียหายแก่บุคคลอื่น การจัดบริการในการให้บริการตรงตามที่ได้ตกลงกันไว้ มีค่าเฉลี่ยอยู่ในระดับมาก โดยมีค่าเฉลี่ย 3.94 เนื่องจากผู้บริหารองค์กรปกครองส่วนท้องถิ่นเห็นว่า ความสัมพันธ์ระหว่างผู้รับจ้างกับองค์กรปกครองส่วนท้องถิ่น โครงการขององค์กรปกครองส่วนท้องถิ่นนำมาจากแผนพัฒนาองค์กรปกครองส่วนท้องถิ่น ซึ่งเกิดจากความต้องการของประชาชนในพื้นที่ผ่านการทำประชาคมแต่ละโครงการจึงสอดคล้องกับความต้องการของประชาชน และการดำเนินงานตามโครงการผ่านขั้นตอนกระบวนการจัดซื้อจัดจ้างตามอำนาจหน้าที่ขององค์กรปกครองส่วนท้องถิ่นทั้งสิ้น และก่อนดำเนินการได้มีการจัดทำสัญญาว่าจ้างตามระเบียบของทางราชการ นอกจากนั้นองค์กรปกครองส่วนท้องถิ่นมีการแต่งตั้งคณะกรรมการควบคุมการปฏิบัติงานและคณะกรรมการตรวจรับงานที่ประชาชนมีส่วนร่วม เพื่อให้การดำเนินงานตามโครงการเป็นไปตามโครงการและตามข้อกำหนดในสัญญา ส่งผลให้องค์กรปกครองส่วนท้องถิ่นสามารถควบคุมงานให้ตรงตามที่ตกลงกันไว้ในสัญญาได้ ซึ่งองค์กรปกครองส่วนท้องถิ่นแต่ละแห่งมีเจ้าหน้าที่ในการจัดเตรียมเอกสารสัญญาและควบคุมประเมินผลการปฏิบัติตามสัญญาอยู่แล้ว เมื่อมีการตรวจรับงานตามโครงการจึงเป็นไปข้อตกลงในสัญญา ดังนั้นระดับความคิดเห็นของผู้บริหารท้องถิ่นที่มาจากการเลือกตั้งและผู้บริหารที่เป็นฝ่ายพนักงานส่วนท้องถิ่นต่อการนำวิธีการทำสัญญาจ้างมาใช้ขององค์กรปกครองส่วนท้องถิ่นทุกประเภทในจังหวัดเชียงใหม่ที่มีความคิดเห็นว่างค์กรปกครองส่วนท้องถิ่นทุกประเภทในจังหวัดเชียงใหม่มีผลงานตรงตามที่ตกลงกันไว้ในสัญญาไม่มีความแตกต่างกัน

2.3.2 ระดับที่ 2 ผลลัพธ์ (Outcome) ประกอบไปด้วย

1) ระดับความพึงพอใจของประชาชน ผลงานที่ตอบสนองต่อความต้องการของประชาชน การอำนวยความสะดวกรวดเร็วในการให้บริการ คุณภาพชีวิตของประชาชนดีขึ้น ตอบสนองความรู้สึกและความต้องการของประชาชนได้มากขึ้น สร้างความพึงพอใจให้กับประชาชน และบรรลุผลสัมฤทธิ์ตามเจตนารมณ์ของการกระจายอำนาจ มีค่าเฉลี่ยอยู่ในระดับมาก โดยมีค่าเฉลี่ย

3.92 ผู้บริหารองค์กรปกครองส่วนท้องถิ่นทุกประเภทในจังหวัดเชียงใหม่เห็นว่า การปรับเปลี่ยนบทบาทภารกิจขององค์กรปกครองส่วนท้องถิ่นในการจัดบริการสาธารณะในทุกเรื่อง ไปสู่การลดบทบาทภารกิจให้เอกชนเป็นดำเนินการแทนทำ โดยวิธีการทำสัญญาจ้าง ซึ่งองค์กรปกครองส่วนท้องถิ่นได้ประเมินผลการดำเนินงานที่อาศัยตัวชี้วัดเป็นตัวสะท้อนผลงานออกมาให้เห็นเป็นรูปธรรมที่ชัดเจนว่าผลการดำเนินงานบรรลุเป้าหมายที่กำหนดไว้ และเกิดผลสัมฤทธิ์ตามที่องค์กรปกครองส่วนท้องถิ่นตามวัตถุประสงค์ สอดคล้องกับแนวคิดของสุเทพ เชาวลิต (2548 : 69) ที่อธิบายว่า การบริหารมุ่งผลสัมฤทธิ์ คือ วิธีการบริหารที่มุ่งเน้นผลสัมฤทธิ์ขององค์กรเป็นหลัก เป็นการเปรียบเทียบผลผลิตและผลลัพธ์ที่เกิดขึ้นจริงกับเป้าหมายที่กำหนด โดยใช้ระบบการประเมินผลงานที่อาศัยตัวชี้วัดเป็นตัวสะท้อนผลงานให้ออกมาเป็นรูปธรรม เพื่อให้มีการปรับปรุงผลการดำเนินงานขององค์กรให้เกิดประสิทธิภาพ ประสิทธิผล ความคุ้มค่า รวมถึงความรับผิดชอบต่อประชาชนผู้รับบริการ นอกจากนี้ผลการนำวิธีการนำสัญญาจ้างมาใช้ยังทำให้องค์กรปกครองส่วนท้องถิ่นสามารถประหยัดงบประมาณ มีผลงานที่สนองต่อความต้องการของประชาชนในการได้รับบริการที่มีคุณภาพ มีประสิทธิภาพ โปร่งใส และเกิดความคุ้มค่าของเงินงบประมาณจากผลสัมฤทธิ์ของการปฏิบัติตามสัญญาจ้าง ได้สร้างความพึงพอใจของประชาชนต่อการนำวิธีการทำสัญญาจ้างมาใช้ขององค์กรปกครองส่วนท้องถิ่น สอดคล้องกับแนวคิดของ Canadian International Development Agency ; CIDA (2001) ที่กล่าวว่า การบริหารแบบมุ่งผลสัมฤทธิ์ เป็นวิธีการในการปรับปรุงการบริหารให้เกิดประสิทธิผล (Effectiveness) และโปร่งใส (Accountability) โดยที่ผู้มีส่วนได้ส่วนเสียเข้ามามีส่วนร่วมในการกำหนดเป้าหมาย ประเมินความเสี่ยง กำกับติดตามกระบวนการดำเนินงานเพื่อการบรรลุผลตามเป้าหมายที่กำหนดไว้ รวมถึงการมีส่วนร่วมในการตัดสินใจและการรายงานผลการปฏิบัติงาน ดังนั้นระดับความคิดเห็นของผู้บริหารท้องถิ่นที่มาจาก การเลือกตั้งและผู้บริหารที่เป็นฝ่ายพนักงานส่วนท้องถิ่นต่อการนำวิธีการทำสัญญาจ้างมาใช้ขององค์กรปกครองส่วนท้องถิ่นทุกประเภทในจังหวัดเชียงใหม่ที่มีความคิดเห็นว่าองค์กรปกครองส่วนท้องถิ่นทุกประเภทในจังหวัดเชียงใหม่มีผลสัมฤทธิ์ที่สร้างความพึงพอใจให้กับประชาชนไม่มีความแตกต่างกัน

2.4 ผลการทดสอบสมมติฐานที่ 4 เพื่อทดสอบปัจจัยที่มีอิทธิพลต่อผลสัมฤทธิ์ของการนำวิธีการทำสัญญาจ้างมาใช้ขององค์กรปกครองส่วนท้องถิ่นในจังหวัดเชียงใหม่ ตามสมมติฐานที่ตั้งไว้ว่า ปัจจัยที่เป็นตัวแปรอิสระ จำนวน 4 ปัจจัย มีอย่างน้อย 1 ปัจจัย ที่ประกอบไปด้วย ปัจจัยด้านการบริหารมุ่งผลสัมฤทธิ์ (Result Based Management) ปัจจัยด้านการบริหารกิจการบ้านเมืองที่ดี (Good Governance) ปัจจัยด้านเศรษฐศาสตร์ต้นทุนธุรกรรม (Transaction Cost Economic) และปัจจัยด้านความชัดเจนของกฎหมาย (The Clarity of the Law) มีอิทธิพลต่อผลสัมฤทธิ์ของการนำวิธีการทำสัญญาจ้างมาใช้ขององค์กรปกครองส่วนท้องถิ่นในจังหวัดเชียงใหม่

ซึ่งผลการทดสอบสมมติฐานเป็นการยืนยันถึงความสำคัญของตัวแปรอิสระ จำนวน 2 ตัวแปร จากทั้งหมด 4 ตัวแปร คือ 1) ปัจจัยด้านความชัดเจนของกฎหมาย 2) ปัจจัยด้านการบริหารมุ่งผลสัมฤทธิ์ ซึ่งตัวแปรอิสระที่สามารถนำมาอธิบายถึงปัจจัยที่มีอิทธิพลต่อผลสัมฤทธิ์ของการนำวิธีการทำสัญญาจ้างมาใช้ขององค์กรปกครองส่วนท้องถิ่นในจังหวัดเชียงใหม่ตามกรอบแนวคิดในการวิจัย ซึ่งถูกพัฒนามาจากการทบทวนวรรณกรรม องค์ความรู้จากแนวคิด ทฤษฎีและผลงานวิจัยที่เกี่ยวข้องมีดังนี้

2.4.1 พบว่าปัจจัยด้านความชัดเจนของกฎหมายมีอิทธิพลต่อผลสัมฤทธิ์ของการนำวิธีการทำสัญญาจ้างมาใช้ขององค์กรปกครองส่วนท้องถิ่นในจังหวัดเชียงใหม่

ปัจจัยด้านความชัดเจนของกฎหมาย ได้แก่ แผนพัฒนาเศรษฐกิจและสังคมแห่งชาติ นโยบายของรัฐบาล และกฎหมาย โดยอธิบายความผันแปรของผลสัมฤทธิ์ของการนำวิธีการทำสัญญาจ้างมาใช้ขององค์กรปกครองส่วนท้องถิ่นในจังหวัดเชียงใหม่ ได้ถึงร้อยละ 53.60 ซึ่งอธิบายได้ว่า การบริหารองค์กรปกครองส่วนท้องถิ่นในจังหวัดเชียงใหม่ให้เกิดประโยชน์ต่อภารกิจของรัฐนั้น องค์กรปกครองส่วนท้องถิ่นได้นำหลักการบริหารกิจการบ้านเมืองที่ดี โดยมีหลักเกณฑ์เกี่ยวกับการลดขั้นตอนในการปฏิบัติงาน การอำนวยความสะดวกและการตอบสนองความต้องการของประชาชน โดยเฉพาะการใช้อำนาจตามกฎหมาย กฎระเบียบ ข้อบังคับในการบริหารราชการด้วยความเป็นธรรม ไม่เลือกปฏิบัติและคำนึงถึงสิทธิเสรีภาพของประชาชนตามหลักนิติธรรม (Rule of Law) โดยมีเป้าหมายอยู่ที่ประโยชน์สุขของประชาชน และยังเป็นเครื่องมือที่ช่วยให้ผลสัมฤทธิ์ในการปฏิบัติงานเพิ่มสูงขึ้นอีกด้วย นอกจากนี้สำนักงานคณะกรรมการพัฒนาการเศรษฐกิจและสังคมแห่งชาติยังได้มีการจัดทำแผนพัฒนาเศรษฐกิจและสังคมแห่งชาติ เพื่อใช้เป็นกรอบและแนวทางในการพัฒนาประเทศในแต่ละช่วงระยะเวลา 5 ปี โดยการสำรวจศึกษาและวิเคราะห์สถานะเศรษฐกิจและสังคมเพื่อใช้ในการวางแผนพัฒนาเศรษฐกิจและสังคมแห่งชาติและการเสนอแนะนโยบายมาตรการทางเศรษฐกิจและสังคมในการพัฒนาประเทศ โดยเฉพาะแผนพัฒนาเศรษฐกิจและสังคมแห่งชาติ ฉบับที่ 8 (พ.ศ. 2540-พ.ศ. 2544) ได้กำหนดให้มีการปรับปรุงปรับปรุงบทบาทการบริหารจัดการของส่วนราชการด้วยการลดบทบาทในการดำเนินกิจกรรมของภาครัฐเพื่อส่งเสริมให้ประชาชนและภาคเอกชนเข้ามามีบทบาทมากขึ้น ลดขนาดโครงสร้างและกำลังคนของระบบราชการ และสนับสนุนให้ภาคเอกชนมีบทบาทเพิ่มขึ้นในการลงทุนด้านการบริหาร การศึกษา ด้านสาธารณสุข และด้านบริการ โครงสร้างพื้นฐานอย่างเต็มศักยภาพ เป็นการปรับเปลี่ยนบทบาทของรัฐจากการเป็นผู้ควบคุมและปฏิบัติการเองมาเป็นผู้กำกับดูแล ส่งเสริมและสนับสนุนให้ภาคเอกชนเข้ามามีบทบาทในการพัฒนาประเทศมากขึ้น มีแนวทางดำเนินการหลาย แนวทาง โดย 1) รัฐถอนตัวจากการดำเนินกิจกรรมบางอย่างและถ่ายโอนงานนั้นให้ภาคเอกชนดำเนินการแทน 2) รัฐถอนตัวจากการดำเนินกิจกรรมบางอย่างและถ่ายโอนงานนั้นให้ภาคเอกชนดำเนินการแทน โดยอยู่ภายใต้การกำกับดูแลของรัฐ

เพื่อให้ประชาชนได้รับประโยชน์สูงสุด 3) การจ้างเหมาบริการ เป็นการที่รัฐซื้อบริการจากภาคเอกชน เพื่อให้ปฏิบัติงานบางอย่างที่รัฐไม่มี ผู้ปฏิบัติหรือมีผู้ปฏิบัติไม่เพียงพอ (กรมการปกครอง, 2542 : 3) นอกจากนี้คณะรัฐมนตรียังได้กำหนดนโยบายให้ปรับเปลี่ยนบทบาทภาครัฐให้เอกชนเข้ามาดำเนินการ บางอย่างแทนส่วนราชการ โดยให้ความเห็นชอบกับมาตรการปรับขนาดกำลังคนภาครัฐ ลูกจ้างประจำ ให้ยุบเลิกตำแหน่งที่ไม่จำเป็นลง และเห็นชอบให้จัดกลุ่มภารกิจของรัฐให้เป็นกลุ่ม ๆ เพื่อให้เกิดความชัดเจนและมีเจ้าภาพ คือ ภารกิจที่เป็นของส่วนราชการ ภารกิจที่เป็นของรัฐวิสาหกิจ ภารกิจที่ควรให้เอกชนดำเนินการ ภารกิจที่เป็นของท้องถิ่น ภารกิจที่เป็นขององค์กรประชาชน และ ภารกิจที่ควรจัดตั้งเป็นองค์การมหาชน ซึ่งคณะรัฐมนตรีได้กำหนดหลักเกณฑ์และการจัดทำแผนการ จัดซื้อจัดจ้างและจำกัดวงเงิน โดยในการให้ภาคเอกชนเข้าดำเนินการแทนภาครัฐนั้นในส่วนของ การบริหารงบประมาณมีระเบียบสำนักนายกรัฐมนตรีว่าด้วยการพัสดุ พ.ศ. 2535 และที่แก้ไขเพิ่มเติม เป็นเครื่องมือในการบริหารและเป็นแนวทางปฏิบัติเพื่อให้เกิดประสิทธิภาพในการบริหารพัสดุ ในส่วนขององค์กรปกครองส่วนท้องถิ่นมีระเบียบกระทรวงมหาดไทยว่าด้วยการพัสดุของหน่วยบริหาร ราชการส่วนท้องถิ่น พ.ศ. 2535 และ พ.ศ. 2538 และที่แก้ไขเพิ่มเติม ซึ่งกำหนดหลักเกณฑ์และ วิธีการในการบริหารงานพัสดุ นอกจากนี้ยังมีเครื่องมือที่องค์กรปกครองส่วนท้องถิ่นจะใช้ในการ บริหารงบประมาณขององค์กรปกครองส่วนท้องถิ่นให้เป็นไปตามเจตนารมณ์ของกฎหมายและ เพื่อบริการตอบสนองความต้องการของประชาชน คือ ระเบียบกระทรวงมหาดไทยว่าด้วยวิธีการ งบประมาณขององค์กรปกครองส่วนท้องถิ่น พ.ศ. 2541 และที่แก้ไขเพิ่มเติม

องค์กรปกครองส่วนท้องถิ่น เป็นองค์กรที่มีหน้าที่ในการดูแลและรับผิดชอบ ในการพัฒนาท้องถิ่นในระดับพื้นที่ และมีความเป็นอิสระในการดำเนินงานด้านต่าง ๆ อาทิ มีอิสระใน การกำหนดนโยบายการบริหารงานบุคคล มีภารกิจและความรับผิดชอบในการดำเนินงานการบริหาร การเงิน การคลังและการงบประมาณ ซึ่งการที่กลุ่มตัวอย่างเห็นว่า ปัจจัยด้านความชัดเจนของ กฎหมายมีอิทธิพลต่อผลสัมฤทธิ์ของการนำวิธีการทำสัญญาจ้างมาใช้ขององค์กรปกครองส่วนท้องถิ่น เนื่องจากมีแผนพัฒนาเศรษฐกิจและสังคมแห่งชาติ ฉบับที่ 8 (พ.ศ. 2540-พ.ศ. 2544) มติ คณะรัฐมนตรี และระเบียบสำนักนายกรัฐมนตรีว่าด้วยการพัสดุ พ.ศ. 2535 ระเบียบ กระทรวงมหาดไทยว่าด้วยการพัสดุของหน่วยบริหารราชการส่วนท้องถิ่น พ.ศ. 2535 และระเบียบ กระทรวงมหาดไทยว่าด้วยการพัสดุของหน่วยบริหารราชการส่วนท้องถิ่น พ.ศ. 2538 และระเบียบ กระทรวงมหาดไทยว่าด้วยวิธีการงบประมาณขององค์กรปกครองส่วนท้องถิ่น พ.ศ. 2541 กำหนด หลักเกณฑ์และแนวทางปฏิบัติเพื่อให้องค์กรปกครองส่วนท้องถิ่นสามารถดำเนินการและจัดบริการ สาธารณะต่าง ๆ ได้อย่างมีประสิทธิภาพตามภารกิจที่ได้มีการถ่ายโอนจากราชการส่วนกลาง ราชการ ส่วนภูมิภาค ตามพระราชบัญญัติกำหนดแผนและขั้นตอนการกระจายอำนาจให้แก่องค์กรปกครอง ส่วนท้องถิ่น พ.ศ. 2542 อันยังผลให้สัดส่วนงบประมาณในการดำเนินการขององค์กรปกครองส่วน

ท้องถิ่นเพิ่มขึ้นอย่างเห็นได้ชัดเจน ดังนั้นกระบวนการหนึ่งซึ่งมีความสำคัญและจำเป็นอย่างยิ่ง ได้แก่ การบริหารงานพัสดุเนื่องจากในกระบวนการบริหารงานพัสดุจะเป็นกระบวนการที่ให้การจัดบริการ สาธารณะ และการดำเนินงานขององค์กรปกครองส่วนท้องถิ่นมีประสิทธิภาพ ประกอบกับภายใต้ กระบวนการดำเนินงานขององค์กรปกครองส่วนท้องถิ่นในปัจจุบันจะต้องเน้นกระบวนการทำงาน การบริหารงานที่มีความโปร่งใส และเน้นวัตถุประสงค์และสัมฤทธิ์ผลของการดำเนินงานทั้งในแง่ผลผลิต (Output) ผลลัพธ์ (Outcome) และความคุ้มค่าของเงิน (Value for Money) ในการพัฒนาคุณภาพ และสร้างความพึงพอใจให้แก่ประชาชนผู้รับบริการ องค์กรปกครองส่วนท้องถิ่นจึงปรับลดบทบาทลง เปิดโอกาสให้กลไกตลาดเข้ามาทำหน้าที่แทนให้มากที่สุด โดยเปลี่ยนแปลงการดำเนินงานแบบ ราชการมาเป็นการดำเนินงานและควบคุมในรูปแบบของเอกชน ด้วยการอาศัยวิธีการและมาตรการ ต่าง ๆ ได้แก่ การจ้างเหมาบริการ (Outsource) การทำสัญญาจ้าง (Contract Out) ปัจจัยด้านความ ชัดเจนของกฎหมายจึงมีอิทธิพลต่อผลสัมฤทธิ์ของการนำวิธีการทำสัญญาจ้างมาใช้ขององค์กร ปกครองส่วนท้องถิ่นในจังหวัดเชียงใหม่

การที่กลุ่มตัวอย่างมีความเห็นว่าปัจจัยด้านความชัดเจนของกฎหมายมี อิทธิพลต่อผลสัมฤทธิ์ของการนำวิธีการทำสัญญาจ้างมาใช้ขององค์กรปกครองส่วนท้องถิ่นในจังหวัด เชียงใหม่นั้น เพราะหากองค์กรปกครองส่วนท้องถิ่นยึดหลักนิติธรรม (Rule of Law) ด้วยการใช้อำนาจตามแผนพัฒนาเศรษฐกิจและสังคมแห่งชาติ ฉบับที่ 8 (พ.ศ. 2540-พ.ศ. 2544) นโยบายของ รัฐบาลตามมติคณะรัฐมนตรีเมื่อวันที่ 26 พฤษภาคม 2541 และมติคณะรัฐมนตรีเมื่อวันที่ 28 กรกฎาคม 2541 ระเบียบกระทรวงมหาดไทยว่าด้วยวิธีการงบประมาณขององค์กรปกครองส่วน ท้องถิ่น พ.ศ. 2541 และแก้ไขเพิ่มเติม ระเบียบสำนักนายกรัฐมนตรีว่าด้วยการพัสดุ พ.ศ. 2535 ระเบียบกระทรวงมหาดไทยว่าด้วยการพัสดุของหน่วยบริหารราชการส่วนท้องถิ่น พ.ศ. 2535 และ พ.ศ. 2538 และแก้ไขเพิ่มเติม ด้วยความเป็นธรรมอย่างไม่เลือกปฏิบัติและคำนึงถึงสิทธิเสรีภาพของ ประชาชนย่อมจะเกิดประโยชน์สูงสุดต่อประชาชนผู้รับบริการ โดยสิ่งเหล่านี้จะเป็นตัวชี้วัดผลสัมฤทธิ์ ของการนำวิธีการทำสัญญาจ้างมาใช้ขององค์กรปกครองส่วนท้องถิ่นในจังหวัดเชียงใหม่ที่ดำเนินการ อยู่ได้

2.4.2 พบว่าปัจจัยด้านการบริหารมุ่งผลสัมฤทธิ์มีอิทธิพลต่อผลสัมฤทธิ์ของ การนำวิธีการทำสัญญาจ้างมาใช้ขององค์กรปกครองส่วนท้องถิ่นในจังหวัดเชียงใหม่

ในปัจจัยด้านการบริหารมุ่งผลสัมฤทธิ์ ได้แก่ วัตถุประสงค์ (Objective) ปัจจัยนำเข้า (Input) กระบวนการ (Process) ผลผลิต (Outputs) ผลลัพธ์ (Outcomes) โดยอธิบาย ความผันแปรของผลสัมฤทธิ์ของการนำวิธีการทำสัญญาจ้างมาใช้ขององค์กรปกครองส่วนท้องถิ่น

ในจังหวัดเชียงใหม่ ได้เพิ่มขึ้นร้อยละ 19.40 ซึ่งอธิบายได้ว่า การบริหารแบบมุ่งผลสัมฤทธิ์ (Result Based Management) เป็นการบริหารทำนองเดียวกับการบริหารแบบรีอับริระบบ (Reengineering Management) การบริหารโดยวัตถุประสงค์ (Management By Objective) และการบริหารตามแนวทางการบริหารกิจการบ้านเมืองที่ดี (Good Governance) ซึ่งเป็นเครื่องมือในการบริหารองค์กรภาครัฐ โดยเจ้าหน้าที่รัฐนำมาปรับใช้เป็นวิธีการ เทคนิค หรือมรรควิธี (Means) เพื่อนำไปสู่จุดหมายปลายทาง (End (s)) และมีการปรับลดขนาดองค์การราชการลง เพื่อให้การบริหารราชการเป็นไปอย่างมีประสิทธิภาพและเกิดประสิทธิผลเพิ่มขึ้น ทดแทนการบริหารราชการแบบเก่าที่เน้นไปที่ทรัพยากรนำเข้า (Input) ซึ่งได้แก่ ทรัพยากรต่าง ๆ ที่รัฐจะนำมาใช้ในการปฏิบัติงาน คือ เงิน คน วัสดุ ครุภัณฑ์ต่าง ๆ โดยเน้นการทำงานตามกฎ ระเบียบ และความถูกต้องตามกฎหมาย ด้วยการจัดสรรทรัพยากรต่าง ๆ ไปยังหน่วยราชการต่าง ๆ และเน้นไปที่กิจกรรม (Activity) หรือ กระบวนการ (Process) ปฏิบัติงาน แต่การบริหารแบบมุ่งผลสัมฤทธิ์จะเปลี่ยนจุดเน้นไปที่ผลงาน (Result) ซึ่งหมายถึง ผลผลิต (Output) ได้แก่การที่องค์กรปกครองส่วนท้องถิ่นในจังหวัดเชียงใหม่มีผลงานหรือบริการที่องค์กรปกครองส่วนท้องถิ่นจัดทำขึ้นด้วยการนำเอาวิธีการนำสัญญาจ้างมาใช้ สามารถประหยัดงบประมาณของภาครัฐ ลดต้นทุนต่อผลผลิต คุณภาพการให้บริการเพิ่มสูงขึ้น เกิดความเท่าเทียมในการให้บริการ และเป็นไปตามข้อตกลงที่ตกลงกันไว้ในบันทึกข้อตกลง และผลลัพธ์ (Outcome) ได้แก่การที่องค์กรปกครองส่วนท้องถิ่นในจังหวัดเชียงใหม่ นำเอาวิธีการทำสัญญาจ้างมาใช้ ได้รับผลกระทบที่เกิดจากผลผลิตหรืองานที่ได้ทำขึ้นก่อให้เกิดการเปลี่ยนแปลงต่อผู้รับบริการอันเนื่องมาจากการดำเนินการโดยตรง คือ ความพึงพอใจของประชาชน โดยมีการระบุเป้าหมาย (Goal) ที่เป็นรูปธรรมชัดเจน พร้อมระบุจำนวนหรือปริมาณไว้ด้วย (วิรัช วิรัชนิภาวรรณ, 2556) การปรับเปลี่ยนกระบวนการทำงานขององค์กรภาครัฐนำไปสู่การปฏิรูประบบราชการ อันจะทำให้การบริหารงานภาครัฐมีประสิทธิภาพ ประสิทธิผล และมีความมั่นคงเพิ่มขึ้นซึ่งสอดคล้องกับผลงานของธัญญารัตน์ เรียนกะศิลป์ (2555) ที่ทำการศึกษาวิจัย เรื่อง ผลสัมฤทธิ์ในการให้บริการสาธารณะขององค์การบริหารส่วนตำบลในเขตจังหวัดสุพรรณบุรี ผลการศึกษาพบว่า ปัจจัยด้านการบริหารมุ่งผลสัมฤทธิ์ มีอิทธิพลต่อผลสัมฤทธิ์ในการให้บริการสาธารณะขององค์การบริหารส่วนตำบลในเขตจังหวัดสุพรรณบุรี และสอดคล้องกับผลงานของกรณีการ์ พรณะศรี (2550) ที่ทำการศึกษาวิจัยเรื่อง ปัจจัยที่มีอิทธิพลต่อผลสัมฤทธิ์ในการปฏิบัติงานของข้าราชการกรมส่งเสริมการเกษตรในเขตภาคตะวันออกเฉียงเหนือ ผลการศึกษาพบว่า ปัจจัยด้านกระบวนการที่ต้นวัฒนธรรมและค่านิยมในการทำงาน ปัจจัยด้านการบริหารมุ่งผลสัมฤทธิ์ มีอิทธิพลต่อผลสัมฤทธิ์ในการปฏิบัติงานของข้าราชการกรมส่งเสริมการเกษตรในเขตภาคตะวันออกเฉียงเหนือ ปัจจัยด้านการบริหารมุ่งผลสัมฤทธิ์จึงมีอิทธิพลต่อผลสัมฤทธิ์ของการนำวิธีการทำสัญญาจ้างมาใช้ขององค์กรปกครองส่วนท้องถิ่นในจังหวัดเชียงใหม่

การที่กลุ่มตัวอย่างมีความเห็นว่าปัจจัยด้านการบริหารมุ่งผลสัมฤทธิ์มีอิทธิพลต่อผลสัมฤทธิ์ของการนำวิธีการทำสัญญาจ้างมาใช้ขององค์กรปกครองส่วนท้องถิ่นในจังหวัดเชียงใหม่ นั้น เพราะหากผู้บริหารองค์กรปกครองส่วนท้องถิ่นยึดหลักการบริหารมุ่งผลสัมฤทธิ์ คือ วัตถุประสงค์ (Objective) ปัจจัยนำเข้า (Input) กระบวนการ (Process) ผลผลิต (Outputs) ผลลัพธ์ (Outcomes) ย่อมจะเกิดประโยชน์สูงสุดต่อประชาชนผู้รับบริการ โดยสิ่งเหล่านี้จะเป็นตัวชี้วัดผลสัมฤทธิ์ของการนำวิธีการทำสัญญาจ้างมาใช้ขององค์กรปกครองส่วนท้องถิ่นในจังหวัดเชียงใหม่ที่ดำเนินการอยู่ได้

2.4.3 กรณีไม่พบความสัมพันธ์ระหว่างปัจจัยด้านการบริหารกิจการบ้านเมืองที่ดีกับผลสัมฤทธิ์ของการนำวิธีการทำสัญญาจ้างมาใช้ขององค์กรปกครองส่วนท้องถิ่นในจังหวัดเชียงใหม่ ประกอบด้วย หลักประสิทธิผล หลักประสิทธิภาพ หลักการตอบสนอง หลักการระมัดระวัง หลักความโปร่งใส หลักการมีส่วนร่วม หลักการกระจายอำนาจ หลักนิติธรรม หลักความเสมอภาค และหลักมุ่งเน้นฉันทามติ สามารถอธิบายได้ดังนี้

1) หลักประสิทธิผล (Effectiveness) กลุ่มตัวอย่างเห็นว่าไม่มีความสัมพันธ์กับผลสัมฤทธิ์ของการนำวิธีการทำสัญญาจ้างมาใช้ขององค์กรปกครองส่วนท้องถิ่นในจังหวัดเชียงใหม่ ซึ่งน่าจะเกิดจากองค์กรปกครองส่วนท้องถิ่นในจังหวัดเชียงใหม่ มีการปฏิบัติราชการโดยตามทิศทางยุทธศาสตร์ และเป้าประสงค์ มีกระบวนการและระบบงานที่เป็นมาตรฐาน สามารถติดตามประเมินผลและพัฒนาปรับปรุงอย่างต่อเนื่องและเป็นระบบอยู่แล้ว กลุ่มตัวอย่างจึงเห็นว่า หลักประสิทธิผลไม่มีอิทธิพลต่อผลสัมฤทธิ์ของการนำวิธีการทำสัญญาจ้างมาใช้ขององค์กรปกครองส่วนท้องถิ่นในจังหวัดเชียงใหม่

2) หลักประสิทธิภาพ (Efficiency) กลุ่มตัวอย่างเห็นว่าไม่มีความสัมพันธ์กับผลสัมฤทธิ์ของการนำวิธีการทำสัญญาจ้างมาใช้ขององค์กรปกครองส่วนท้องถิ่นในจังหวัดเชียงใหม่ ซึ่งน่าจะเกิดจากองค์กรปกครองส่วนท้องถิ่นในจังหวัดเชียงใหม่ มีการออกแบบกระบวนการปฏิบัติงานโดยการใช้เทคนิคและเครื่องมือการบริหารจัดการที่เหมาะสม สามารถใช้ทรัพยากรให้เกิดประโยชน์สูงสุด เพื่อตอบสนองความต้องการของประชาชน กลุ่มตัวอย่างจึงเห็นว่า หลักประสิทธิภาพไม่มีอิทธิพลต่อผลสัมฤทธิ์ของการนำวิธีการทำสัญญาจ้างมาใช้ขององค์กรปกครองส่วนท้องถิ่นในจังหวัดเชียงใหม่

3) หลักการตอบสนอง (Responsiveness) กลุ่มตัวอย่างเห็นว่าไม่มีความสัมพันธ์กับผลสัมฤทธิ์ของการนำวิธีการทำสัญญาจ้างมาใช้ขององค์กรปกครองส่วนท้องถิ่นในจังหวัดเชียงใหม่ ซึ่งน่าจะเกิดจากองค์กรปกครองส่วนท้องถิ่นในจังหวัดเชียงใหม่สามารถดำเนินการได้ภายในระยะเวลาที่กำหนดและสร้างความเชื่อมั่น ความไว้วางใจ รวมถึงตอบสนองความต้องการของประชาชนอยู่แล้ว กลุ่มตัวอย่างจึงเห็นว่า หลักการตอบสนองไม่มีอิทธิพลต่อผลสัมฤทธิ์ของการนำวิธีการทำสัญญาจ้างมาใช้ขององค์กรปกครองส่วนท้องถิ่นในจังหวัดเชียงใหม่

4) หลักการรับผิดชอบ (Accountability) กลุ่มตัวอย่างเห็นว่าไม่มีความสัมพันธ์กับผลสัมฤทธิ์ของการนำวิธีการทำสัญญาจ้างมาใช้ขององค์กรปกครองส่วนท้องถิ่นในจังหวัดเชียงใหม่ ซึ่งน่าจะเกิดจากองค์กรปกครองส่วนท้องถิ่นในจังหวัดเชียงใหม่ มีความรับผิดชอบต่อในการปฏิบัติหน้าที่และผลงานต่อเป้าหมายที่กำหนดไว้ สามารถตอบสนองต่อความคาดหวังของประชาชนอยู่แล้ว กลุ่มตัวอย่างจึงเห็นว่า หลักการรับผิดชอบไม่มีอิทธิพลต่อผลสัมฤทธิ์ของการนำวิธีการทำสัญญาจ้างมาใช้ขององค์กรปกครองส่วนท้องถิ่นในจังหวัดเชียงใหม่

5) หลักความโปร่งใส (Transparency) กลุ่มตัวอย่างเห็นว่าไม่มีความสัมพันธ์กับผลสัมฤทธิ์ของการนำวิธีการทำสัญญาจ้างมาใช้ขององค์กรปกครองส่วนท้องถิ่นในจังหวัดเชียงใหม่ ซึ่งน่าจะเกิดจากองค์กรปกครองส่วนท้องถิ่นในจังหวัดเชียงใหม่ มีกระบวนการเปิดเผยอย่างตรงไปตรงมา ประชาชนสามารถเข้าถึงข้อมูลข่าวสารทุกขั้นตอนในการดำเนินกิจกรรมหรือกระบวนการต่าง ๆ และสามารถตรวจสอบได้อยู่แล้ว กลุ่มตัวอย่างจึงเห็นว่า หลักความโปร่งใสไม่มีอิทธิพลต่อผลสัมฤทธิ์ของการนำวิธีการทำสัญญาจ้างมาใช้ขององค์กรปกครองส่วนท้องถิ่นในจังหวัดเชียงใหม่

6) หลักการมีส่วนร่วม (Participation) กลุ่มตัวอย่างเห็นว่าไม่มีความสัมพันธ์กับผลสัมฤทธิ์ของการนำวิธีการทำสัญญาจ้างมาใช้ขององค์กรปกครองส่วนท้องถิ่นในจังหวัดเชียงใหม่ ซึ่งน่าจะเกิดจากองค์กรปกครองส่วนท้องถิ่นในจังหวัดเชียงใหม่ เปิดโอกาสให้ทุกภาคส่วนเข้าร่วมในการรับรู้ เรียนรู้ทำความเข้าใจ ร่วมแสดงทัศนะ ร่วมเสนอปัญหา ร่วมคิดแนวทาง ร่วมการแก้ไขปัญหา ร่วมในกระบวนการตัดสินใจ และร่วมกระบวนการพัฒนาในฐานะหุ้นส่วนการพัฒนาอยู่แล้ว กลุ่มตัวอย่างจึงเห็นว่า หลักการมีส่วนร่วมไม่มีอิทธิพลต่อผลสัมฤทธิ์ของการนำวิธีการทำสัญญาจ้างมาใช้ขององค์กรปกครองส่วนท้องถิ่นในจังหวัดเชียงใหม่

7) หลักการกระจายอำนาจ (Decentralization) กลุ่มตัวอย่างเห็นว่าไม่มีความสัมพันธ์กับผลสัมฤทธิ์ของการนำวิธีการทำสัญญาจ้างมาใช้ขององค์กรปกครองส่วนท้องถิ่นในจังหวัดเชียงใหม่ ซึ่งน่าจะเกิดจากองค์กรปกครองส่วนท้องถิ่นในจังหวัดเชียงใหม่ รัฐบาลมีการถ่ายโอนอำนาจการตัดสินใจในการพัฒนาท้องถิ่น ทรัพยากรการบริหาร คือ คน งบประมาณ วัสดุอุปกรณ์ ครุภัณฑ์ต่าง ๆ ในการดำเนินการตามภารกิจที่ได้รับการถ่ายโอนมาอย่างเพียงพออยู่แล้ว กลุ่มตัวอย่างจึงเห็นว่า หลักการกระจายอำนาจไม่มีอิทธิพลต่อผลสัมฤทธิ์ของการนำวิธีการทำสัญญาจ้างมาใช้ขององค์กรปกครองส่วนท้องถิ่นในจังหวัดเชียงใหม่

8) หลักนิติธรรม (Rule of Law) กลุ่มตัวอย่างเห็นว่าไม่มีความสัมพันธ์กับผลสัมฤทธิ์ของการนำวิธีการทำสัญญาจ้างมาใช้ขององค์กรปกครองส่วนท้องถิ่นในจังหวัดเชียงใหม่ ซึ่งน่าจะเกิดจากองค์กรปกครองส่วนท้องถิ่นในจังหวัดเชียงใหม่ใช้อำนาจของกฎหมาย กฎระเบียบ ข้อบังคับในการบริหารราชการด้วยความเป็นธรรม ไม่เลือกปฏิบัติ และคำนึงถึงสิทธิเสรีภาพของ

ประชาชนอยู่แล้ว กลุ่มตัวอย่างจึงเห็นว่า หลักนิติธรรมไม่มีอิทธิพลต่อผลสัมฤทธิ์ของการนำวิธีการทำสัญญาจ้างมาใช้ขององค์กรปกครองส่วนท้องถิ่นในจังหวัดเชียงใหม่

9) หลักความเสมอภาค (Equity) กลุ่มตัวอย่างเห็นว่าไม่มีความสัมพันธ์กับผลสัมฤทธิ์ของการนำวิธีการทำสัญญาจ้างมาใช้ขององค์กรปกครองส่วนท้องถิ่นในจังหวัดเชียงใหม่ ซึ่งน่าจะเกิดจากองค์กรปกครองส่วนท้องถิ่นในจังหวัดเชียงใหม่ ให้บริการประชาชนอย่างเท่าเทียมกัน โดยไม่มีการแบ่งแยกด้านเชื้อชาติ ภาษา อายุ เพศ ความพิการ ฐานะทางเศรษฐกิจและสังคม ความเชื่อ การศึกษาอยู่แล้ว กลุ่มตัวอย่างจึงเห็นว่า หลักความเสมอภาคไม่มีอิทธิพลต่อผลสัมฤทธิ์ของการนำวิธีการทำสัญญาจ้างมาใช้ขององค์กรปกครองส่วนท้องถิ่นในจังหวัดเชียงใหม่

10) หลักมุ่งเน้นฉันทามติ (Consensus Oriented) กลุ่มตัวอย่างเห็นว่าไม่มีความสัมพันธ์กับผลสัมฤทธิ์ของการนำวิธีการทำสัญญาจ้างมาใช้ขององค์กรปกครองส่วนท้องถิ่นในจังหวัดเชียงใหม่ ซึ่งน่าจะเกิดจากองค์กรปกครองส่วนท้องถิ่นในจังหวัดเชียงใหม่ สามารถประสานประโยชน์กับทุกภาคส่วน โดยนำความคิดเห็นจากทุกภาคส่วนมาทำเป็นข้อตกลงร่วมกันอยู่แล้ว กลุ่มตัวอย่างจึงเห็นว่า หลักมุ่งเน้นฉันทามติไม่มีอิทธิพลต่อผลสัมฤทธิ์ของการนำวิธีการทำสัญญาจ้างมาใช้ขององค์กรปกครองส่วนท้องถิ่นในจังหวัดเชียงใหม่

2.4.4 กรณีไม่พบความสัมพันธ์ระหว่างปัจจัยด้านเศรษฐศาสตร์ต้นทุนธุรกรรมกับผลสัมฤทธิ์ของการนำวิธีการทำสัญญาจ้างมาใช้ขององค์กรปกครองส่วนท้องถิ่นในจังหวัดเชียงใหม่ ประกอบด้วย ต้นทุนค่าใช้จ่ายในการแสวงหาข้อมูล ต้นทุนค่าใช้จ่ายในการเจรจาต่อรอง และตัดสินใจ และต้นทุนค่าใช้จ่ายในการควบคุมและบังคับใช้ สามารถอธิบายได้ดังนี้

1) ต้นทุนค่าใช้จ่ายในการแสวงหาข้อมูลสารสนเทศ กลุ่มตัวอย่างเห็นว่าไม่มีความสัมพันธ์กับผลสัมฤทธิ์ของการนำวิธีการทำสัญญาจ้างมาใช้ขององค์กรปกครองส่วนท้องถิ่นในจังหวัดเชียงใหม่ ซึ่งน่าจะเกิดจากองค์กรปกครองส่วนท้องถิ่นในจังหวัดเชียงใหม่ สามารถลดต้นทุนในการสืบค้นหาข้อมูลสินค้าและบริการ โดยการประกาศทางเว็บไซต์ สื่อสิ่งพิมพ์ต่าง ๆ และปิดประกาศทั่วไปให้ผู้ประกอบการเสนอราคาสินค้าและบริการอย่างทั่วถึงอยู่แล้ว กลุ่มตัวอย่างจึงเห็นว่า ต้นทุนค่าใช้จ่ายในการแสวงหาข้อมูลสารสนเทศ ไม่มีอิทธิพลต่อผลสัมฤทธิ์ของการนำวิธีการทำสัญญาจ้างมาใช้ขององค์กรปกครองส่วนท้องถิ่นในจังหวัดเชียงใหม่

2) ต้นทุนค่าใช้จ่ายในการเจรจาต่อรองและตัดสินใจ กลุ่มตัวอย่างเห็นว่าไม่มีความสัมพันธ์กับผลสัมฤทธิ์ของการนำวิธีการทำสัญญาจ้างมาใช้ขององค์กรปกครองส่วนท้องถิ่นในจังหวัดเชียงใหม่ ซึ่งน่าจะเกิดจากองค์กรปกครองส่วนท้องถิ่นในจังหวัดเชียงใหม่ มีความสามารถเจรจาต่อรองและลดราคาต่ำกว่าราคากลาง และต่ำกว่าราคาที่ดำเนินการเองจากการว่าจ้างเอกชนดำเนินการอยู่แล้ว กลุ่มตัวอย่างจึงเห็นว่า ต้นทุนค่าใช้จ่ายในการเจรจาต่อรองและตัดสินใจ ไม่มี

อิทธิพลต่อผลสัมฤทธิ์ของการนำวิธีการทำสัญญาจ้างมาใช้ขององค์กรปกครองส่วนท้องถิ่นในจังหวัดเชียงใหม่

3) ต้นทุนค่าใช้จ่ายในการควบคุมและบังคับใช้ กลุ่มตัวอย่างเห็นว่าไม่มีความสัมพันธ์กับผลสัมฤทธิ์ของการนำวิธีการทำสัญญาจ้างมาใช้ขององค์กรปกครองส่วนท้องถิ่นในจังหวัดเชียงใหม่ ซึ่งน่าจะเกิดจากองค์กรปกครองส่วนท้องถิ่นในจังหวัดเชียงใหม่ ได้ให้ผู้ประกอบการทำสัญญาประกันความชำรุดบกพร่องต่าง ๆ และประกันความเสียหายต่อผลงานที่รับจ้างดำเนินการอยู่แล้ว กลุ่มตัวอย่างจึงเห็นว่า ต้นทุนค่าใช้จ่ายในการควบคุมและบังคับใช้ ไม่มีอิทธิพลต่อผลสัมฤทธิ์ของการนำวิธีการทำสัญญาจ้างมาใช้ขององค์กรปกครองส่วนท้องถิ่นในจังหวัดเชียงใหม่

3. ข้อเสนอแนะ

จากผลการศึกษาวิจัย ผลสัมฤทธิ์ของการนำวิธีการทำสัญญาจ้างมาใช้ขององค์กรปกครองส่วนท้องถิ่นในจังหวัดเชียงใหม่ ซึ่งในการศึกษาครั้งนี้ ผู้วิจัยมีข้อเสนอแนะโดยแบ่งข้อเสนอแนะออกเป็น 2 ส่วน ดังนี้

3.1 ข้อเสนอแนะในการนำผลการวิจัยไปใช้

จากผลการศึกษาวิจัยพบว่า ปัจจัยที่มีอิทธิพลต่อผลสัมฤทธิ์ของการนำวิธีการทำสัญญาจ้างมาใช้ขององค์กรปกครองส่วนท้องถิ่นในจังหวัดเชียงใหม่ มีจำนวน 2 ตัวแปร คือ ปัจจัยด้านความชัดเจนของกฎหมาย และปัจจัยด้านการบริหารมุ่งผลสัมฤทธิ์ ดังนั้นเพื่อให้การนำวิธีการทำสัญญาจ้างมาใช้ขององค์กรปกครองส่วนท้องถิ่นในจังหวัดเชียงใหม่มีผลสัมฤทธิ์ที่สูงขึ้น ผู้วิจัยมีข้อเสนอแนะดังนี้

3.1.1 ปัจจัยด้านความชัดเจนของกฎหมาย

1) แผนพัฒนาเศรษฐกิจและสังคมแห่งชาติ ฉบับที่ 8 (พ.ศ. 2540-พ.ศ. 2544) มีวัตถุประสงค์สำคัญเพื่อปรับระบบบริหารจัดการ เปิดโอกาสให้องค์กรพัฒนาเอกชน ภาคเอกชน ชุมชน และประชาชนเข้ามามีส่วนร่วมในกระบวนการพัฒนาประเทศมากขึ้น ซึ่งองค์กรปกครองส่วนท้องถิ่นควรมีการวางแผนการปฏิบัติงานเพื่อสนับสนุนให้ภาคเอกชนเข้ามามีบทบาทในการลงทุนด้านการบริหารการศึกษา ด้านสาธารณสุข และด้านโครงสร้างพื้นฐานให้มากขึ้น โดยมีการวางแผนการปฏิบัติงานให้มีความชัดเจนมากยิ่งขึ้น มีการจัดสรรงบประมาณอย่างมีประสิทธิภาพ ประกอบกับตามพระราชบัญญัติกำหนดแผนและขั้นตอนการกระจายอำนาจให้แก่องค์กรปกครองส่วนท้องถิ่น พ.ศ. 2542 มาตรา 22 บัญญัติให้องค์กรปกครองส่วนท้องถิ่นสามารถทำสัญญาจ้างจากภาคเอกชนหรือภาคธุรกิจได้ โดยต้องเป็นไปตามหลักเกณฑ์ วิธีการ และเงื่อนไขที่กำหนดในระเบียบกระทรวงมหาดไทยว่า

ด้วยวิธีการงบประมาณขององค์กรปกครองส่วนท้องถิ่น พ.ศ. 2541 และที่แก้ไขเพิ่มเติม มาเป็นแนวทางปฏิบัติ

2) นโยบายของรัฐบาลที่ให้องค์กรปกครองส่วนท้องถิ่นสามารถใช้วิธีการทำสัญญาจ้างภาคธุรกิจเอกชนดำเนินกิจกรรมบางอย่างแทนได้ องค์กรปกครองส่วนท้องถิ่นควรยึดนโยบายของรัฐบาลเพื่อปรับเปลี่ยนวิธีปฏิบัติ โดยการปรับเปลี่ยนบทบาทจากการเป็นผู้ควบคุมและปฏิบัติเองมาเป็นผู้กำกับดูแลส่งเสริมและสนับสนุนให้ภาคเอกชนเข้ามาดำเนินงานบางอย่างแทน เพื่อประหยัดค่าใช้จ่ายในทางว่าจ้างพนักงาน เป็นการปรับโครงสร้างขององค์กรปกครองส่วนท้องถิ่นลดขนาดกำลังคน ยุบเลิกหน่วยงานที่ไม่จำเป็นลง

3) ระเบียบกระทรวงมหาดไทยว่าด้วยวิธีการงบประมาณขององค์กรปกครองส่วนท้องถิ่น พ.ศ. 2541 องค์กรปกครองส่วนท้องถิ่นควรนำระเบียบกระทรวงมหาดไทยว่าด้วยวิธีการงบประมาณมาเป็นเครื่องมือในการบริหารงบประมาณ เพื่อประสิทธิภาพของการใช้จ่ายงบประมาณที่มีอย่างจำกัดให้เกิดประสิทธิภาพสูงสุดและเป็นไปตามกฎหมายอย่างเคร่งครัด โดยจัดทำหนังสือคู่มือเพื่อแนะนำให้ผู้เกี่ยวข้องทราบประเภทงานที่สามารถใช้วิธีการทำสัญญาจ้างและมีประสิทธิผล

4) ระเบียบสำนักนายกรัฐมนตรีว่าด้วยการพัสดุ พ.ศ. 2535 องค์กรปกครองส่วนท้องถิ่นควรส่งเสริมและสนับสนุนให้บุคลากรที่เกี่ยวข้องกับการบริหารพัสดุให้มีความรู้และมีแนวทางในการปฏิบัติให้เกิดประสิทธิภาพในการบริหารงานพัสดุ โดยยึดถือระเบียบสำนักนายกรัฐมนตรีว่าด้วยการพัสดุอย่างเคร่งครัด มีการจัดทำหนังสือคู่มือวิธีปฏิบัติตามระเบียบสำนักนายกรัฐมนตรีอย่างชัดเจน

5) ระเบียบกระทรวงมหาดไทยว่าด้วยการพัสดุของหน่วยบริหารราชการส่วนท้องถิ่น พ.ศ.2535 และระเบียบกระทรวงมหาดไทยว่าด้วยการพัสดุของหน่วยบริหารราชการส่วนท้องถิ่น พ.ศ.2538 องค์กรปกครองส่วนท้องถิ่นควรกำหนดหลักเกณฑ์และกระบวนการในการบริหารงานพัสดุให้มีความชัดเจน มีการจัดทำหนังสือคู่มือวิธีปฏิบัติและขอบเขตของงานที่สามารถใช้วิธีการทำสัญญาจ้างได้อย่างเหมาะสม

3.1.2 ปัจจัยด้านการบริหารมุ่งผลสัมฤทธิ์

1) วัตถุประสงค์ (objectives) องค์กรปกครองส่วนท้องถิ่นควรมีการกำหนดเป้าหมายของผลสัมฤทธิ์จากการนำวิธีการทำสัญญาจ้างมาใช้ทั้งในระยะสั้น ระยะปานกลาง และระยะยาวให้มีความชัดเจนและสามารถตอบสนองต่อความต้องการของประชาชนได้อย่างทั่วถึง

2) ปัจจัยนำเข้า (Input) องค์กรปกครองส่วนท้องถิ่นควรใช้ทรัพยากรที่มีอยู่ไม่ว่าจะเป็น กำลังคน งบประมาณ วัสดุอุปกรณ์ เทคโนโลยีสารสนเทศ ทรัพย์สินทางปัญญา กฎหมายระเบียบ ต่าง ๆ มาเป็นเครื่องมือในการบริหารงานให้เกิดความคุ้มค่า ประหยัด และเกิดประโยชน์สูงสุดต่อองค์กรและประชาชนให้มากยิ่งขึ้น

3) กระบวนการทำงาน (Process) องค์กรปกครองส่วนท้องถิ่นควรปรับปรุงประสิทธิภาพขั้นตอนการทำงานให้เกิดความยืดหยุ่นเพื่อให้บริการสาธารณะในด้านต่าง ๆ ให้มีความรวดเร็ว เน้นกระบวนการมีส่วนร่วมจากภาคประชาชนในกิจกรรมต่าง ๆ ขององค์กรปกครองส่วนท้องถิ่น เพื่อสร้างความสัมพันธ์อันดีระหว่างองค์กรกับประชาชน

4) ผลผลิต (Outputs) องค์กรปกครองส่วนท้องถิ่นควรประชาสัมพันธ์ผลงานจากการนำวิธีการทำสัญญาจ้างมาใช้ว่าองค์กรสามารถประหยัดงบประมาณ ต้นทุนต่อผลผลิตลดลง คุณภาพการให้บริการไม่ด้อยไปกว่าเดิม การให้บริการมีความเสมอภาคและมีความก้าวหน้าด้านเทคโนโลยี

5) ผลลัพธ์ (Outcomes) องค์กรปกครองส่วนท้องถิ่นควรประชาสัมพันธ์ถึงความเปลี่ยนแปลงที่เกิดขึ้นหลังจากเกิดประสิทธิผลและประชาชนสามารถใช้ประโยชน์จากผลผลิตได้อย่างไร

3.2 ข้อเสนอแนะในการวิจัยครั้งต่อไป

3.2.1 ควรมีการศึกษาเปรียบเทียบผลสัมฤทธิ์ของการนำวิธีการทำสัญญาจ้างมาใช้ขององค์กรปกครองส่วนท้องถิ่นในจังหวัดเชียงใหม่ กับจังหวัดอื่น ๆ เพื่อให้เห็นถึงความแตกต่างของผลสัมฤทธิ์ในการนำวิธีการทำสัญญาจ้างมาใช้ เพื่อจะนำไปใช้ประโยชน์ในการวางแผน และกำหนดแนวทางการดำเนินงานให้มีความเหมาะสมตามสภาพความของแต่ละพื้นที่

3.2.2 ควรมีการศึกษาการพัฒนาตัวบ่งชี้วัดความสำเร็จของการนำวิธีการทำสัญญาจ้างมาใช้ขององค์กรปกครองส่วนท้องถิ่นในจังหวัดเชียงใหม่ เพื่อนำตัวบ่งชี้ที่ได้มาใช้เป็นแบบวัดความสำเร็จในการนำนโยบายไปปฏิบัติ และนำมาจัดระดับความสำเร็จขององค์กรปกครองส่วนท้องถิ่น อีกทั้งใช้เป็นแนวทางการแก้ไขปัญหาและอุปสรรค ซึ่งต้องปรับปรุงภายใต้งบประมาณและระยะเวลาที่เร่งด่วนได้อย่างทัน่วงที



บรรณานุกรม

บรรณานุกรม

- กรณีการ์ พรณะศรี .(2550). *ปัจจัยที่มีอิทธิพลต่อผลสัมฤทธิ์ในการปฏิบัติงานของข้าราชการกรมส่งเสริมการเกษตรในเขตภาคตะวันออกเฉียงเหนือ*. (วิทยานิพนธ์รัฐประศาสนศาสตรมหาบัณฑิตปริญญาบริหารรัฐกิจ ไม่ได้ตีพิมพ์). มหาวิทยาลัยสุโขทัยธรรมาธิราช, นนทบุรี.
- กรมการปกครอง .(2542). *คู่มือการจ้างเหมาบริการ*. กรุงเทพฯ: กรมการปกครอง.
- กรมชลประทาน .(2546). *การบริหารมุ่งผลสัมฤทธิ์*. สืบค้นเมื่อ 20 สิงหาคม 2557 จาก http://www.irrigation.rid.go.th/rid15/ppn/oa/meeting_semminar/rbm.htm.
- กรมส่งเสริมการปกครองท้องถิ่น .(2556). *แผนปฏิบัติราชการ 4 ปี กรมส่งเสริมการปกครองท้องถิ่น (พ.ศ. 2557-2560)*. กรุงเทพฯ: กรมส่งเสริมการปกครองท้องถิ่น.
- กรมส่งเสริมอุตสาหกรรม .(2555). *คู่มือการจ้างเหมาบริการ*. กรุงเทพฯ: กรมส่งเสริมอุตสาหกรรม.
- โกวิทย์ กังสนันท์ .(2544). *การถ่ายโอนภารกิจด้วยการซื้อบริการจากหน่วยงานภายนอกของเทศบาล*. กรุงเทพฯ: สำนักงานคณะกรรมการปฏิรูประบบราชการ.
- ไกรยุทธ ธีรตยาสินันท์ .(2545). *การให้เอกชนดำเนินกิจกรรมแทนรัฐ*. เอกสารการสอนวิชาการเศรษฐศาสตร์สาธารณะ: เศรษฐศาสตร์ภาครัฐ. กรุงเทพฯ: บุญศิริการ พิมพ์.
- ขวัญนภา สุขคร .(ม.ป.ป.). *การพัฒนาคุณภาพการบริหารจัดการภาครัฐ*. สืบค้นเมื่อ 12 ธันวาคม 2557 จาก <http://www.kalai.exteen.com/20051125/entry-2>.
- คณะวิชาการ .(2550). *รัฐธรรมนูญแห่งราชอาณาจักรไทย พุทธศักราช 2550*. กรุงเทพฯ: พีรภาส.
- เคนเนท เลาดอน และ จินส์ เลาดอน .(2550). *ระบบสารสนเทศเพื่อการจัดการ*. (สัลยุทธ์ สว่างวรรณ, ผู้แปล). กรุงเทพฯ: สำนักพิมพ์เพียร์สัน เอ็ดดูเคชั่น อินโดไชน่า.
- จรัส สุวรรณมาลา .(2553). *การกระจายอำนาจกับการปฏิรูปประเทศไทย*. (พิมพ์ครั้งที่ 1). กรุงเทพฯ: ศูนย์ส่งเสริมนวัตกรรมและธรรมาภิบาลท้องถิ่น (CLTG) จุฬาลงกรณ์มหาวิทยาลัย.
- จุมพล หนิมพานิช .(2553). *การบริหารจัดการภาครัฐแนวใหม่ : หลักการ แนวคิด และกรณีตัวอย่างของไทย*. (พิมพ์ครั้งที่ 3). นนทบุรี: สำนักพิมพ์มหาวิทยาลัยสุโขทัยธรรมาธิราช.
- ฉายศิลป์ เชี่ยวชาญพิพัฒน์ ผุสดี รุมาคม และสุวรรณา ทองประดิษฐ์. (2527). *การบริหาร*. กรุงเทพฯ: โรงพิมพ์มหาวิทยาลัยธรรมศาสตร์.
- ชนะศักดิ์ ยูบุรณ์ .(2543). *กระทรวงมหาดไทยกับการบริหารจัดการที่ดี*. กรุงเทพฯ: พิธการพิมพ์.
- ติน ปรัชญพฤทธิ์ และคณะ .(2534). *การปรับบทบาทหน่วยงานของรัฐ เพื่อให้เอกชนมีส่วนร่วมดำเนินการ*. กรุงเทพฯ : สำนักงานคณะกรรมการข้าราชการพลเรือน.

- ทศพร ศิริสัมพันธ์ .(2538). ยกเครื่องรัฐบาล : กรณีศึกษาการสร้างรัฐบาลใหม่ของสหรัฐอเมริกา.
กรุงเทพฯ: โรงพิมพ์แห่งจุฬาลงกรณ์มหาวิทยาลัย.
- _____.(2543). การบริหารผลการดำเนินงาน (Performance Management) รวมบทความ
วิชาการ 100 ปี รัฐประศาสนศาสตร์ไทย จุฬาลงกรณ์มหาวิทยาลัย.
- _____.(2547). การพัฒนาระบบราชการไทย ในรัฐประศาสนศาสตร์: ขอบข่ายและ
การประยุกต์ใช้องค์ความรู้: รวมการบรรยายพิเศษจากนักวิชาการและนักปฏิบัติ
ในยุคสมัยแห่งการพัฒนาระบบราชการไทย. กรุงเทพฯ: โรงพิมพ์แห่งจุฬาลงกรณ์
มหาวิทยาลัย.
- _____.(2552). การพัฒนาระบบราชการไทย: การประยุกต์ใช้รัฐประศาสนศาสตร์ในทางปฏิบัติ
การบรรยายพิเศษเนื่องในโอกาสงานคืนสู่เหย้า ชาว รบม. ชลบุรี: มหาวิทยาลัยบูรพา.
- _____.(2555). การบริหารการจัดการภาครัฐแนวใหม่. เอกสารการสอนชุดวิชา แนวคิด ทฤษฎี
และหลักการรัฐประศาสนศาสตร์. (พิมพ์ครั้งที่ 8). นนทบุรี: สำนักพิมพ์
มหาวิทยาลัยสุโขทัยธรรมมาธิราช.
- _____.(2556). แนวทางการศึกษารัฐประศาสนศาสตร์สมัยใหม่. เอกสารการสอนชุดวิชา
ขอบข่ายการศึกษาและวิจัยทางรัฐประศาสนศาสตร์. (พิมพ์ครั้งที่ 11). นนทบุรี:
สำนักพิมพ์มหาวิทยาลัยสุโขทัยธรรมมาธิราช.
- ทิพาวดี เมฆสวรรค์ .(2543). การบริหารมุ่งผลสัมฤทธิ์. กรุงเทพฯ: สำนักงานคณะกรรมการ
ข้าราชการพลเรือน.
- เทพศักดิ์ บุญยรัตพันธ์. (2554). แนวคิดและหลักการของการบริการสาธารณะ. เอกสารการสอน
ชุดวิชาการบริหารการบริการสาธารณะ. นนทบุรี: สำนักพิมพ์
มหาวิทยาลัยสุโขทัยธรรมมาธิราช.
- _____.(2555). แนวคิด ทฤษฎี และหลักการรัฐประศาสนศาสตร์ในการให้บริการสาธารณะ.
เอกสารการสอนชุดวิชา แนวคิด ทฤษฎี และหลักการรัฐประศาสนศาสตร์.
(พิมพ์ครั้งที่ 9). นนทบุรี: สำนักพิมพ์มหาวิทยาลัยสุโขทัยธรรมมาธิราช.
- _____.(2556). แนวทางการศึกษารัฐประศาสนศาสตร์เรื่องวิทยาการจัดการและทางเลือก
สาธารณะ. เอกสารการสอนชุดวิชา ขอบข่ายการศึกษาและวิจัยทางรัฐประศาสนศาสตร์.
(พิมพ์ครั้งที่ 11). นนทบุรี: สำนักพิมพ์มหาวิทยาลัยสุโขทัยธรรมมาธิราช.
- ธณภูมิ ชาดีดี .(2555). ผลสัมฤทธิ์การบริหารนโยบายตำรวจไทยยุคใหม่. (วิทยานิพนธ์รัฐ-
ประศาสนศาสตร์ดุสิตบัณฑิต ไม่ได้ตีพิมพ์). มหาวิทยาลัยราชภัฏวไลยอลงกรณ์
ในพระบรมราชูปถัมภ์, ปทุมธานี.

- ธนวรรธ ตั้งสินทรัพย์ศิริ .(2547). *การจัดการสมัยใหม่ MODERN MANAGEMENT*. (พิมพ์ครั้งที่ 1).
กรุงเทพฯ: สำนักพิมพ์เสมาธรรม.
- ธนศวร์ เจริญเมือง .(2540). *100 ปี การปกครองท้องถิ่นไทย*. กรุงเทพฯ: สำนักพิมพ์คบไฟ.
- ธีรพงษ์ มหาวิโร .(2550). *แผนพัฒนาเศรษฐกิจและสังคมแห่งชาติ ฉบับที่ 10 (พ.ศ.2550-2554)*.
กรุงเทพฯ: เดอะบุคส์.
_____.(2550). *สรุปวิวัฒนาการของแผนพัฒนาเศรษฐกิจและสังคมแห่งชาติ ฉบับที่ 1-8*.
กรุงเทพฯ: เดอะบุคส์.
_____.(2550). *สาระสำคัญของแผนพัฒนาเศรษฐกิจและสังคมแห่งชาติ ฉบับที่ 9*. กรุงเทพฯ:
เดอะบุคส์.
- ธีรยุทธ์ สำราญทรัพย์ .(2551). *การบริหารงานพัสดุขององค์กรปกครองส่วนท้องถิ่น*. (พิมพ์ครั้งที่ 1).
กรุงเทพฯ: ธรรมดาเพรส.
- ธีระพล อรุณะกสิกร .(2543). *ระเบียบสำนักนายกรัฐมนตรีว่าด้วยการพัสดุ พ.ศ. 2535*. กรุงเทพฯ:
วิญญูชน.
- ธัญญารัตน์ เรียนกะศิลป์ .(2555). *ผลสัมฤทธิ์การให้บริการสาธารณะขององค์การบริหารส่วนตำบล
ในเขตจังหวัดสุพรรณบุรี*. (วิทยานิพนธ์รัฐประศาสนศาสตรมหาบัณฑิต ไม่ได้ตีพิมพ์).
มหาวิทยาลัยสุโขทัยธรรมมาธิราช, นนทบุรี.
- นราธิป ศรีราม .(2554). *แนวคิดเกี่ยวกับการจัดบริการสาธารณะของท้องถิ่น*. เอกสารการสอน
ชุดวิชา *การจัดบริการสาธารณะของท้องถิ่น Local Service Management*.
(พิมพ์ครั้งที่ 1). นนทบุรี: สำนักพิมพ์มหาวิทยาลัยสุโขทัยธรรมมาธิราช.
- นาวิรัตน์ จำจด .(2551). *ปัจจัยที่มีอิทธิพลต่อความสำเร็จของการนำหลักการบริหารกิจการบ้านเมืองที่ดี
ไปปฏิบัติ : ศึกษากรณีกรมการพัฒนาชุมชนในสังกัดส่วนกลาง*. (ภาคนิพนธ์ศิลปศาสตร
มหาบัณฑิต (พัฒนาสังคม) ไม่ได้ตีพิมพ์). สถาบันบัณฑิตพัฒนบริหารศาสตร์,
กรุงเทพมหานคร.
- นิภาพร ฉียนเลียน .(2555). *ปัจจัยที่มีอิทธิพลต่อผลสัมฤทธิ์ในการปฏิบัติงานของข้าราชการ
ศาลยุติธรรมภาค 8*. (วิทยานิพนธ์รัฐประศาสนศาสตรมหาบัณฑิต ไม่ได้ตีพิมพ์).
มหาวิทยาลัยสุโขทัยธรรมมาธิราช, นนทบุรี.
- นิภาพรรณ รอดโรคา .(2555). *ปัจจัยที่มีอิทธิพลต่อผลสัมฤทธิ์ในการปฏิบัติงานของข้าราชการ
สำนักงานปลัดกระทรวงเกษตรและสหกรณ์ส่วนกลาง*. (วิทยานิพนธ์รัฐประศาสนศาสตร
มหาบัณฑิต ไม่ได้ตีพิมพ์). มหาวิทยาลัยสุโขทัยธรรมมาธิราช, นนทบุรี.

- นันทวัฒน์ บรมานันท์ .(2543). การแปรรูปรัฐวิสาหกิจไทย. กรุงเทพฯ : สถาบันไทยคดีศึกษา.
 _____.(2548). กระบวนการแปรรูปรัฐวิสาหกิจไทย.สืบค้นเมื่อ 5 มกราคม 2558
 จาก <http://www.pub-law.net/publaw/view.aspx?id=399>.
- เนตร์พัฒนา ยาวีราช .(2556). *การจัดการสมัยใหม่ (Modern Management)*. (พิมพ์ครั้งที่ 8).
 กรุงเทพฯ: ทริปเพิ้ล กรุ๊ป.
- มนัสนันท์ ชัยกิจยิ่งเจริญ .(2553). *การจัดการบริการสาธารณะโดยวิธีการทำสัญญาจ้าง: กรณีศึกษา
 เทศบาลนครพิษณุโลกและเทศบาลนครขอนแก่น*. (วิทยานิพนธ์รัฐประศาสนศาสตรดุษฎี-
 บัณฑิต ไม่ได้ตีพิมพ์). สถาบันบัณฑิตพัฒนบริหารศาสตร์, กรุงเทพมหานคร.
- บรรจง อมรชีวิน . (2556). *การจัดการมุ่งผลสัมฤทธิ์ Managing for Result-MFR*. (พิมพ์ครั้งที่ 1).
 กรุงเทพฯ: ภาพพิมพ์.
- บุษบง ชัยเจริญวัฒน์ และบุญมี ลี .(2544). *ตัวชี้วัดธรรมาภิบาล (Indicators of Good
 Governance)*. รายงานการวิจัย. กรุงเทพฯ: สถาบันพระปกเกล้า.
- ปฐม มณีโรจน์ .(2547). การจัดการภาครัฐและเอกชน. กรุงเทพฯ: พัฒนาวิชาการ.
- ประยงค์ เต็มชวลา .(2543). *การปรับบทบาทภาครัฐเป็นเอกชน: กรณีศึกษาโรงพยาบาลของรัฐ*.
 กรุงเทพฯ: สำนักงานคณะกรรมการปฏิรูประบบราชการ สำนักงานคณะกรรมการ
 ชำระการพลเรือน (ก.พ.).
- ประโยชน์ ส่งกลิ่น .(2553). *ปัจจัยที่นำไปสู่การปฏิรูปแนวการจัดการภาครัฐแนวใหม่ในประเทศไทย*.
 ในการเมืองการปกครอง. กรุงเทพฯ: เดือนตุลา.
- ปราณี จิตกรรมกิจศิลป์ .(2532). *แนวความคิดเกี่ยวกับการแปรรูปรัฐวิสาหกิจ*. กรุงเทพฯ: สถาบัน
 บัณฑิตพัฒนบริหารศาสตร์.
- ปรัชญา เวสารัชช .(2539). *ปฏิรูประบบราชการเพื่ออนาคต: ยุทธศาสตร์เพื่อการพัฒนา*. กรุงเทพฯ:
 สำนักงานกองทุนสนับสนุนการวิจัย (สกว.).
 _____.(2540). *ปฏิรูประบบราชการเพื่ออนาคต*. กรุงเทพฯ: ห้างหุ้นส่วนจำกัดภาพพิมพ์.
 _____.(2540). *บริการประชาชนทำได้ไม่ยาก (ถ้าอยากทำ)* กรุงเทพฯ: คณะกรรมการปฏิรูป
 ระบบราชการ.
- พิพัฒน์ ไทยอารีย์ .(2531). *หลักการแปรรูปรัฐวิสาหกิจกับการแปรรูปรัฐวิสาหกิจไทย*. กรุงเทพฯ:
 สำนักพิมพ์แห่งจุฬาลงกรณ์มหาวิทยาลัย.
- พัชรี สิริวัฒนาศาสตร์ .(ม.ป.ป.). *การบริหารภาครัฐแนวใหม่*. สืบค้นเมื่อ 12 ธันวาคม 2557
 จาก <http://www.gotoknow.org/blog/pum-pui/196887>.
- เพ็ญศรี มีสมนัย .(2549). “การจัดการภาครัฐแนวใหม่”. เอกสารการสอนชุดวิชาการบริหารองค์การ
 ภาครัฐ. นนทบุรี: สำนักพิมพ์มหาวิทยาลัยสุโขทัยธรรมาธิราช.

- ภราดร หอมแยม .(2556). *ระเบียบสำนักนายกรัฐมนตรีว่าด้วยการพัสดุ (ฉบับปรับปรุงใหม่ 2556)*.
กรุงเทพฯ: สำนักพิมพ์ไฮเอ็ดพลับลิชชิง.
- มณีรัตน์ สุวันทาร์ตน์ .(2543). *ทัศนะของผู้ปฏิบัติงานด้านสวัสดิการสังคมต่อการจ้างเหมาบริการ
เอกชนเพื่อจัดบริการสังคม*. กรุงเทพฯ: สถาบันบัณฑิตพัฒนบริหารศาสตร์.
- มนัสนันท์ ชัยกิจยิ่งเจริญ .(2553). *การจัดบริการสาธารณะโดยวิธีการทำสัญญาจ้าง : กรณีศึกษา
เทศบาลนครพิษณุโลกและเทศบาลนครขอนแก่น*. (วิทยานิพนธ์รัฐประศาสนศาสตร์
ดุสิตบัณฑิต ไม้ได้ตีพิมพ์) .สถาบันบัณฑิตพัฒนบริหารศาสตร์, กรุงเทพมหานคร.
- ราชกิจจานุเบกษา .(2542). *ระเบียบสำนักนายกรัฐมนตรีว่าด้วยการสร้างระบบบริหารกิจการ
บ้านเมืองและสังคมที่ดี พ.ศ. 2542* ในราชกิจจานุเบกษา เล่ม 116 ตอนที่ 63 ง
ลงวันที่ 10 สิงหาคม 2542.
- _____.(2545). *พระราชบัญญัติระเบียบบริหารราชการแผ่นดิน ฉบับที่ 5 พ.ศ. 2545*
ในราชกิจจานุเบกษา เล่ม 119 ตอนที่ 99 ก ลงวันที่ 2 ตุลาคม 2545.
- _____.(2548). *ระเบียบกระทรวงมหาดไทยว่าด้วยการพัสดุขององค์กรปกครองส่วนท้องถิ่น
พ.ศ. 2548* ในราชกิจจานุเบกษา เล่ม 122 ตอนพิเศษ 115 ง ลงวันที่ 17 ตุลาคม 2548.
- _____.(2541). *ระเบียบกระทรวงมหาดไทยว่าด้วยวิธีการงบประมาณขององค์กรปกครอง
ส่วนท้องถิ่น*. ในราชกิจจานุเบกษา เล่ม 4 ตอนพิเศษ 61 ง ลงวันที่ 14 กรกฎาคม 2541.
- _____.(2545). *พระราชบัญญัติระเบียบบริหารราชการแผ่นดิน (ฉบับที่ 5) พ.ศ. 2545*
ในราชกิจจานุเบกษา เล่ม 119 ตอนที่ 99 ก ลงวันที่ 2 ตุลาคม 2545.
- _____.(2546). *พระราชกฤษฎีกาว่าด้วยหลักเกณฑ์และวิธีการบริหารกิจการบ้านเมืองที่ดี
พ.ศ. 2546* ในราชกิจจานุเบกษา เล่ม 120 ตอนที่ 100 ก ลงวันที่ 9 ตุลาคม 2546.
- ราชบัณฑิตยสถาน .(2542). *พจนานุกรมฉบับราชบัณฑิตยสถาน*. กรุงเทพฯ: ราชบัณฑิตยสถาน.
- เรืองวิทย์ เกษสุวรรณ.(2556). *การจัดการภาครัฐแนวใหม่*. (พิมพ์ครั้งที่ 1). กรุงเทพฯ: บพิธการพิมพ์.
- รัตติเกล้า เทียงทางธรรม. (2550). *การศึกษาคุณภาพชีวิตในการทำงานของพนักงานจ้างเหมาแรงงาน
ภายนอก (Outsourcing Staff) ในธุรกิจเอกชน: กรณีศึกษา บริษัท แอมเวย์
(ประเทศไทย) จำกัด*. (สารนิพนธ์คณะพัฒนาทรัพยากรมนุษย์ ไม้ได้ตีพิมพ์).
สถาบันบัณฑิตพัฒนบริหารศาสตร์, กรุงเทพมหานคร.
- ลิขิต ธีรเวคิน .(2527). *การกระจายอำนาจและการมีส่วนร่วมในการพัฒนาชนบท*.
กรุงเทพฯ: คณะรัฐศาสตร์ มหาวิทยาลัยธรรมศาสตร์.
- วงศกร ภู่ทอง และอลงกต ศรีเสน .(2544). *แผนพัฒนาเศรษฐกิจและสังคมแห่งชาติ ฉบับที่ 9
(พ.ศ.2545-2549)*. กรุงเทพฯ: สำนักพิมพ์เดอะบุคส์.

- วรรณเดชา จันทรรณ, เสน่ห์ จุ้ยโต .(2556). พัฒนาการ สถานภาพ และขอบข่ายของรัฐประศาสนศาสตร์.
เอกสารการสอนชุดวิชา ขอบข่ายการศึกษาและวิจัยทางรัฐประศาสนศาสตร์.
(พิมพ์ครั้งที่ 11). นนทบุรี: สำนักพิมพ์มหาวิทยาลัยสุโขทัยธรรมมาธิราช.
- วรรณดี แสงประทีปทอง .(2551) การพัฒนาเครื่องมือและการเก็บรวบรวมข้อมูลในการประเมิน.
เอกสารการสอนชุดวิชาการประเมินและการจัดโครงการประเมิน. นนทบุรี : สำนักพิมพ์
มหาวิทยาลัยสุโขทัยธรรมมาธิราช.
- วรรณวิมล นาคทอง .(2553). นโยบายการพัฒนาคุณภาพชีวิตการทำงานของพนักงานจ้างเหมางาน
ธุรการ (Outsourcing): กรณีศึกษาศูนย์อาคารสงเคราะห์. (การค้นคว้าอิสระ
ศิลปศาสตรมหาบัณฑิต ไม่ได้ตีพิมพ์). มหาวิทยาลัยศิลปากร, กรุงเทพมหานคร.
- วิชชุกร นาคธน .(2550). การปกครองท้องถิ่นไทย. พระนครศรีอยุธยา: มหาวิทยาลัยราชภัฏ-
พระนครศรีอยุธยา.
- วิมล บุญรอด .(2549) ปัจจัยที่มีอิทธิพลต่อความสำเร็จในการปฏิบัติงานของบุคลากรองค์กรปกครอง
ส่วนท้องถิ่น: ศึกษาเฉพาะกรณีองค์การบริหารส่วนจังหวัดในเขตภาคใต้. (วิทยานิพนธ์
รัฐประศาสนศาสตร์มหาบัณฑิต ไม่ได้ตีพิมพ์). มหาวิทยาลัยสุโขทัยธรรมมาธิราช, นนทบุรี.
- วิชณุ ทรัพย์สมพล และคณะ .(2544). การเพิ่มบทบาทให้เอกชนมีส่วนร่วมในกิจกรรมของรัฐ
ที่เกี่ยวข้องกับการก่อสร้างและการบำรุงรักษา. กรุงเทพฯ : สำนักงานคณะกรรมการ
ปฏิรูประบบราชการสำนักงาน ก.พ.
- วิรัช วิรัชนิภาวรรณ .(2556). การบริหารยุทธศาสตร์ของต่างประเทศ. เอกสารการสอนชุดวิชา
การบริหารยุทธศาสตร์. (พิมพ์ครั้งที่ 2). นนทบุรี : สำนักพิมพ์
มหาวิทยาลัยสุโขทัยธรรมมาธิราช.
- วิสูตร ธนชัยวิวัฒน์ และอรทัย ธนชัยวิวัฒน์ .(2548). เปรียบกระทรวงมหาดไทยว่าด้วยการพัสดุ
ขององค์กรปกครองส่วนท้องถิ่น พ.ศ. 2548 และการจัดทำแผนพัฒนาขององค์กร
ปกครองส่วนท้องถิ่น พ.ศ. 2548. กรุงเทพฯ : สำนักพิมพ์สุตรไพศาล.
- วุฒิสาร ตันไชย .(ม.ป.ป.). การกระจายภารกิจหน้าที่ไปสู่องค์กรปกครองส่วนท้องถิ่นยุคใหม่.
สืบค้นเมื่อ 25 ธันวาคม 2557 จาก <http://www.local.moi.go.th/webst/botfam1.htm>.
- โวหาร ยะสารวรรณ .(2555). ปัจจัยที่มีอิทธิพลต่อประสิทธิผลขององค์การบริหารส่วนจังหวัด
ในการจัดบริการสาธารณะด้านโครงสร้างพื้นฐาน. (วิทยานิพนธ์ศิลปศาสตรมหาบัณฑิต
ไม่ได้ตีพิมพ์). มหาวิทยาลัยมหิดล, กรุงเทพมหานคร.
- วัชรวงค์ เลิศวิทยานุกุล .(2550). ปัญหาของการจ้างเหมาพนักงานบริการ (Outsourcing):
ศึกษารณี บริษัท ทิพยประกันภัย จำกัด (มหาชน). (ภาคนิพนธ์รัฐศาสตรมหาบัณฑิต
มหาวิทยาลัยธรรมศาสตร์, กรุงเทพมหานคร.

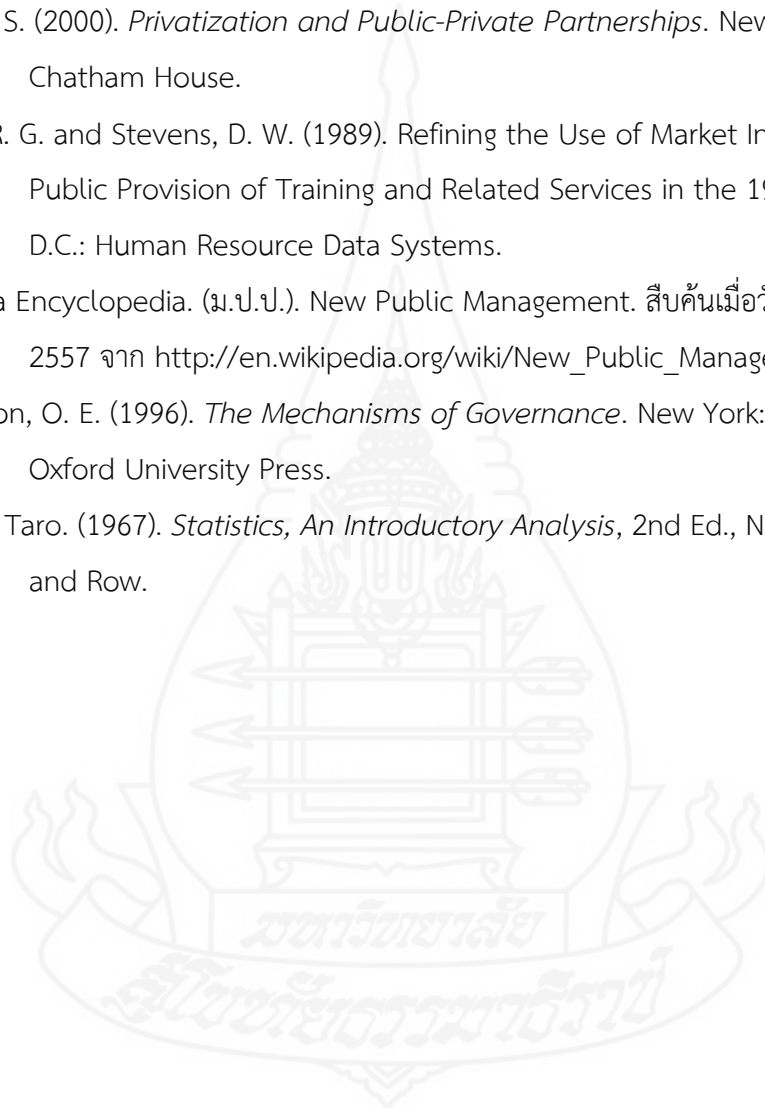
- วันเพ็ญ ทรัพย์ส่งเสริม .(2539). *การจัดระบบองค์การมหาชนอิสระในกระบวนการจัดทำบริการสาธารณะในประเทศ*. (วิทยานิพนธ์นิติศาสตรมหาบัณฑิต ไม่ได้ตีพิมพ์). มหาวิทยาลัยธรรมศาสตร์, กรุงเทพมหานคร.
- ศศิพล เกษร .(2553). *แรงจูงใจในการปฏิบัติงานบุคลากรส่วนท้องถิ่นขององค์การบริหารส่วนตำบลในเขตอำเภอโพธิ์ตาก จังหวัดหนองคาย*. (วิทยานิพนธ์รัฐประศาสนศาสตรมหาบัณฑิต ไม่ได้ตีพิมพ์). มหาวิทยาลัยมหาสารคาม, มหาสารคาม.
- ศศิวรรณ ช่วยชู .(2551). *การเปรียบเทียบการให้บริการของธนาคารไทยพาณิชย์ จำกัด (มหาชน) ในห้างสรรพสินค้า กับ สาขาปกติ*. (งานวิจัยเฉพาะเรื่องเศรษฐศาสตรมหาบัณฑิต (เศรษฐศาสตร์ธุรกิจ) ไม่ได้ตีพิมพ์). มหาวิทยาลัยธรรมศาสตร์, กรุงเทพมหานคร.
- ศิริวรรณ เสรีรัตน์ และสมชาย หิรัญกิตติ .(2530). *การบริหารสำนักงานแบบใหม่ฉบับสมบูรณ์*. กรุงเทพฯ: สำนักพิมพ์พัฒนาการศึกษา.
- สงขลา วิชัยชัชตะ .(2547). ภาพรวมของการปฏิรูประบบราชการ.สืบ ค้นเมื่อ 12 กุมภาพันธ์ 2557 จาก <http://www.lawreform.go.th/lawreform/index.php?option>.
- สถาบันวิจัยและให้คำปรึกษาแห่งมหาวิทยาลัยธรรมศาสตร์ .(2550). *โครงการพัฒนาบูรณาการแผนปฏิบัติงานของสำนักงานสภาพัฒนาการเศรษฐกิจและสังคมแห่งชาติเพื่อการบริหารจัดการยุคใหม่ (ปี 2550-2551)*. รายงานการวิจัย. กรุงเทพฯ: มหาวิทยาลัยธรรมศาสตร์.
- สมิต สัชฌุกร .(2542). *การต้อนรับและบริการที่เป็นเลิศ*. กรุงเทพฯ: สำนักพิมพ์วิญญูชน.
- สายลม ปิ่นรัตน์ .(2551). *ปัจจัยที่มีอิทธิพลต่อความสำเร็จของการนำหลักการบริหารกิจการบ้านเมืองที่ดีไปปฏิบัติ: กรณีศึกษาขององค์การบริหารส่วนตำบลในเขตจังหวัดพระนครศรีอยุธยา*. (วิทยานิพนธ์รัฐประศาสนศาสตรมหาบัณฑิต ไม่ได้ตีพิมพ์). มหาวิทยาลัยสุโขทัยธรรมมาธิราช, นนทบุรี.
- สุดจิต นิमितกุล .(2543). *กระทรวงมหาดไทยกับการบริหารจัดการที่ดี: การปกครองที่ดี (Good Governance)*. กรุงเทพฯ: บพิธการพิมพ์.
- สุเทพ เชาวลิต .(2548). *การบริหารจัดการภาครัฐแนวใหม่ NEW PUBLIC MANAGEMENT*. (พิมพ์ครั้งที่ 1). กรุงเทพฯ: สำนักพิมพ์เสมอธรรม.
- สุพจน์ ทรายแก้ว .(2545). *การจัดการภาครัฐแนวใหม่ New Public Management: NPM*. พระนครศรีอยุธยา: เทียนวัฒนา.
- สุพัตรา สุภาพ .(2541). *จับใจคนจับใจงาน เล่ม 2*. กรุงเทพฯ: ไทยวัฒนาพานิช.
- สุริพร กาญจนภาพุกษ์ .(2553). *ระดับผลสัมฤทธิ์การปฏิบัติงานของข้าราชการสำนักงานสรรพากรพื้นที่ในสังกัดสำนักงานภาค 6*. (วิทยานิพนธ์รัฐประศาสนศาสตรมหาบัณฑิต ไม่ได้ตีพิมพ์). มหาวิทยาลัยสุโขทัยธรรมมาธิราช, นนทบุรี.

- เสาวคนธ์ สุตสาสดี และคณะ .(2544). *การศึกษาความเป็นไปได้ของการแปรรูปการบริหารทรัพยากรน้ำให้เป็นกิจกรรมเอกชน*. กรุงเทพฯ: สำนักงานกองทุนสนับสนุนการวิจัย (สกว.).
- สันสิทธิ์ ขวลิขิตอารง .(2546). *หลักการบริหารรัฐกิจกับระบบราชการไทย*. กรุงเทพฯ: อมรินทร์พริ้นติ้งแอนด์พับลิชชิ่ง.
- สลยุทธ์ สว่างวรรณ .(2555). *ระบบสารสนเทศเพื่อการจัดการ*. (พิมพ์ครั้งที่ 5). กรุงเทพฯ : สำนักพิมพ์เพียร์สัน เอ็ดดูเคชั่น อินโดไชน่า.
- สำนักงานคณะกรรมการพัฒนาระบบราชการ .(2543). *การปรับบทบาทภาครัฐเป็นเอกชน: กรณีศึกษาโรงพยาบาลของรัฐ*. กรุงเทพฯ: สำนักพิมพ์ดุสิตกราฟิก.
- _____. (2546). *คู่มือคำอธิบายและแนวทางปฏิบัติตามพระราชกฤษฎีกาว่าด้วยหลักเกณฑ์และวิธีการบริหารกิจการบ้านเมืองที่ดี พ.ศ. 2546*. กรุงเทพฯ: สิริบุตรการพิมพ์.
- _____. (2551). *แผนยุทธศาสตร์การพัฒนาระบบราชการไทย (พ.ศ. 2551 - พ.ศ. 2555)*. (พิมพ์ครั้งที่ 1). กรุงเทพฯ: สำนักงานคณะกรรมการพัฒนาระบบราชการ (สำนักงาน ก.พ.ร.).
- _____. (2552). *คู่มือการจัดระดับการกำกับดูแลองค์การภาครัฐตามหลักธรรมาภิบาลของการบริหารกิจการบ้านเมืองที่ดี (Good Governance Rating)*. (พิมพ์ครั้งแรก). กรุงเทพฯ: สำนักงานคณะกรรมการพัฒนาระบบราชการ (สำนักงาน ก.พ.ร.).
- _____. (2556). *แผนยุทธศาสตร์การพัฒนาระบบราชการไทย (พ.ศ. 2556 - พ.ศ. 2561)*. (พิมพ์ครั้งที่ 1). กรุงเทพฯ: สำนักงานคณะกรรมการพัฒนาระบบราชการ (สำนักงาน ก.พ.ร.).
- สำนักงานคณะกรรมการพัฒนาเศรษฐกิจและสังคมแห่งชาติ. (2540). *แผนพัฒนาเศรษฐกิจและสังคมแห่งชาติ ฉบับที่ 8 (พ.ศ.2540-2544)*. กรุงเทพฯ: สุทรไพศาล.
- _____. (2555). *แผนพัฒนาเศรษฐกิจและสังคมแห่งชาติ ฉบับที่ 11 (พ.ศ.2555-2559)*. กรุงเทพฯ: สุทรไพศาล.
- อมรา พงศาพิชญ์ .(2543). *ธรรมนูญกับประชาสังคมและองค์กรประชาสังคม ในสิ่งแวดล้อม* ในรัฐธรรมนูญ แปลงแนวคิดสู่การปฏิบัติ. เอกสารประกอบการสัมมนา. กรุงเทพฯ: กรมส่งเสริมคุณภาพสิ่งแวดล้อม กระทรวงวิทยาศาสตร์เทคโนโลยีและสิ่งแวดล้อม.
- อำนาจ ตาเม่น .(2550). *การให้บริการสาธารณะขององค์กรปกครองส่วนท้องถิ่นในจังหวัดพระนครศรีอยุธยา*. (วิทยานิพนธ์รัฐประศาสนศาสตรมหาบัณฑิต ไม่ได้ตีพิมพ์). มหาวิทยาลัยสุโขทัยธรรมาธิราช, นนทบุรี.

- Bekke, Hans A.G.M., James L. Perry and A.J. Tonnen, eds. (1996). *Civil Service Systems in Comparative Perspective*. Bloomington and Indianapolis: Indiana University Press.
- Canadian International Development Agency (2001). *Results Based Management in CIDA : An Introductory Guide to Concept and Principles*. สืบค้นเมื่อ 25 สิงหาคม 2557 จาก http://www.acdi-cida.gc.ca/cida_ind.nsf.
- Daniel Wit. (1967). *A Comparative Survey of Local Government and Administration*. Bangkok : Kurusapha Press.
- Domberger, S. (1998). *The Contracting Organization: a Strategic Guide to Outsourcing*. Oxford: Oxford University Press.
- Domberger, S. and Hensher, D. (1993). On The Performance of Competitively Tendered, Public Sector Cleaning Contracts. *Public Administration*. 71, 3 (September): 441-454.
- Domberger, S. Medowcroft, S. A. and Thompson, D. J. (1986). Competitive Tendering and Efficiency: the Case of Refuse Collection. *Fiscal Studies*. 7 (4): 69-87.
- Greve, C. (2008). *Contracting for Public Services*. New York: Rutledge.
- Downs, A. (1967). *Inside Bureaucracy*. Boston: Little Brown.
- Hatry, H. (1983). *A Review of Private Approaches for Delivery of Public Services*. Washington, D.C.: Urban Institute.
- Holloway, William V. (1951). *State and Local Government in the United States*. New York : McGraw-Hill.
- Holzer, M. and Nagel, S. (1984). *Productivity and Public Policy*. Beverly Hills, CA.: Sage Publications.
- Hodge, G. A. (2000). *Privatization: an International Review of Performance*. Boulder, CO.: Westview Press.
- _____. (2000). Contracting Public Sector Services: A Meta-Analytic Perspective of the International Evidence. *Australian Journal of Public Administration*. 57, 4 (December): 98-110.
- Jensen, M. C. and Meckling, W. H. (1976). Theory of the Firm: Managerial Behavior, Agency Costs and Ownership Structure. *Journal of Financial Economics*. 3: 305-60.

- Jonathan Boston. Et.al., (1996). *Public Management: The New Zealand Model*. Auckland Oxford University Press.
- Kettl, D. F. (1993). *Sharing Power: Public Governance and Private Markets*. Washington, DC: Brookings Institution.
- Kramer, R. M. and Grossmann, B. (1987). *Contracting for Social Services: Process Management and Resource Dependencies*. *Social Service Review*. 61 (1): 32-55.
- Lane, J. E. (2000). *New Public Management*. London: Rutledge.
- Manor, James. (1999). *The Political Economy of Democratic Decentralisation*. *Directions in Development Series*. Washington DC: World Bank.
- Millet, John D. (1954). *Management in the Public Service*. New York : McGraw-Hill.
- Moe, R. C. (1996). *Managing Privatization: a New Challenge to Public Administration*. *Agenda for Excellence 2: Administering the State*. Chatham House Publishers.
- Nagel, S. (2001). Win-Win Contracting Out. *Public Administration and Management: an Interactive Journal*. 6 (2): 44-54.
- OECD. (2005). *Modernizing Government*. Paris: OECD.
- Osborne, D. and Peter, H. (2004). *The Price of Government*. New York: Basic Books.
- Ponomariov, B., and Kingsley, G. (2008). Applicability of the Transaction Cost Normative Model of Strategic Outsourcing in the Public Sector: the Case of a State Transportation Agency. *Public Organization Review*. 8 (3): 253-272.
- Pratt, J. and Zeckhauser, R. (1992). *Principals and Agents*. Cambridge, M.A.: Harvard University Press.
- Rehfuss, J. and Quiggin, J. (1996). Competitive Tendering and Contracting in the Australian Public Sector. Retrieved June 7,2009 From <http://web.ebscohost.com/ehost/delivery?vid=5&hid=9&sid=958650d4-2e3f-4ee6-a43e-1d0>.
- Robson, William A. (1953). "Local Government" *Encyclopedia of Social Science*. Vol. X. New York : The Macmillan.

- Romzek, B. S. and Johnston, J. M. (2002). Effective Contract Implementation and Management: a Preliminary Model. *Journal of Public Administration Research and Theory*. 12(July): 423-453.
- Rotenberg, J. P. (1987). Privatization of Public-Sector Services in Theory and Practice. *Journal of Policy Analysis and Management*. 6, 4 (Summer): 604-605.
- Savas, E. S. (2000). *Privatization and Public-Private Partnerships*. New Jersey: Chatham House.
- Sheets, R. G. and Stevens, D. W. (1989). Refining the Use of Market Incentives in the Public Provision of Training and Related Services in the 1990s. Washington, D.C.: Human Resource Data Systems.
- Wikipedia Encyclopedia. (ม.ป.ป.). New Public Management. สืบค้นเมื่อวันที่ 20 สิงหาคม 2557 จาก http://en.wikipedia.org/wiki/New_Public_Management.
- Williamson, O. E. (1996). *The Mechanisms of Governance*. New York: Oxford University Press.
- Yamane, Taro. (1967). *Statistics, An Introductory Analysis*, 2nd Ed., New York: Harper and Row.





ภาคผนวก

มหาวิทยาลัยราชภัฏสกลนคร

สกลนคร

ภาคผนวก ก

แบบสอบถาม



แบบสอบถามหมายเลข

--	--	--

แบบสอบถาม

เรื่อง ผลสัมฤทธิ์ของการนำวิธีการทำสัญญาจ้างมาใช้ของ
องค์กรปกครองส่วนท้องถิ่นในจังหวัดเชียงใหม่

คำชี้แจง

1. แบบสอบถามฉบับนี้ใช้สอบถามผู้บริหารองค์กรปกครองส่วนท้องถิ่นที่มาจากการเลือกตั้ง และผู้บริหารสูงสุดฝ่ายพนักงานส่วนท้องถิ่นขององค์กรปกครองส่วนท้องถิ่นในจังหวัดเชียงใหม่ เพื่อศึกษาผลสัมฤทธิ์ของการนำวิธีการทำสัญญาจ้างมาใช้ขององค์กรปกครองส่วนท้องถิ่นในจังหวัดเชียงใหม่

2. แบบสอบถามนี้มีทั้งหมด 4 ส่วน

ส่วนที่ 1 เป็นแบบสอบถามเกี่ยวกับข้อมูลทั่วไป

ส่วนที่ 2 เป็นแบบสอบถามเกี่ยวกับปัจจัยที่มีอิทธิพลต่อผลสัมฤทธิ์ของการนำวิธีการทำสัญญาจ้างมาใช้ขององค์กรปกครองส่วนท้องถิ่นในจังหวัดเชียงใหม่

ส่วนที่ 3 เป็นแบบสอบถามเพื่อวัดระดับผลสัมฤทธิ์ของการนำวิธีการทำสัญญาจ้างมาใช้ขององค์กรปกครองส่วนท้องถิ่นในจังหวัดเชียงใหม่

ส่วนที่ 4 เป็นการสอบถามความคิดเห็น และข้อเสนอแนะที่จะทำให้การนำวิธีการทำสัญญาจ้างมาใช้ขององค์กรปกครองส่วนท้องถิ่นในจังหวัดเชียงใหม่มีผลสัมฤทธิ์มากยิ่งขึ้น

3. ข้อมูลที่ได้รับจากท่าน ผู้วิจัยจะถือเป็นความลับและจะนำเสนอข้อมูลในภาพรวมเท่านั้น ดังนั้นข้อมูลดังกล่าวจะไม่มีผลต่อการปฏิบัติงานของท่านแต่อย่างใด จะนำไปใช้ประโยชน์เพื่อการวิจัยเท่านั้น

ขอขอบพระคุณทุกท่านที่เสียสละเวลาในการตอบแบบสอบถามชุดนี้

นายเกรียงกมล ศรีมา

นักศึกษาปริญญาโท มหาวิทยาลัยสุโขทัยธรรมาธิราช

แขนงบริหารรัฐกิจ วิชาเอกรัฐประศาสนศาสตร์

E-mail : kriangkamon1957@hotmail.com

kriangkamon1957@gmail.com

โทรศัพท์ 09-2269-0989

ส่วนที่ 1 ข้อมูลทั่วไป

คำชี้แจง โปรดเขียนเครื่องหมาย / ลงใน () หน้าข้อความที่เป็นจริง

1. เพศ

- () 1. ชาย () 2. หญิง

2. อายุ

- () 1. ต่ำกว่า 25 ปี () 2. 25 – 30 ปี
 () 3. 31 – 35 ปี () 4. 36 – 40 ปี
 () 5. 41 – 45 ปี () 6. สูงกว่า 45 ปี

3. สถานภาพ

- () 1. โสด () 2. สมรส
 () 3. หม้าย () 4. อื่น ๆ

4. ระดับการศึกษา

- () 1. ประถมศึกษา () 2. มัธยมศึกษา
 () 3. อนุปริญญา () 4. ปริญญาตรี
 () 5. ปริญญาโท () 6. ปริญญาเอก

5. ท่านดำรงตำแหน่งที่มาจากการเลือกตั้ง (ข้อ 5 เฉพาะผู้บริหารที่มาจากการเลือกตั้ง)

- () 1. นายกองค์การบริหารส่วนจังหวัด () 2. นายกเทศมนตรี
 () 3. นายกองค์การบริหารส่วนตำบล () 4. อื่น ๆ (โปรดระบุ).....

6. การดำรงตำแหน่งที่มาจากการเลือกตั้ง (ข้อ 6 เฉพาะผู้บริหารที่มาจากการเลือกตั้ง)

- () 1. สมัยที่ 1 () 2. สมัยที่ 2
 () 3. สมัยที่ 3 () 4. มากกว่า 3 สมัย

7. ท่านเป็นผู้บริหารสูงสุดฝ่ายพนักงานส่วนท้องถิ่น (ข้อ 7 เฉพาะผู้บริหารสูงสุดฝ่ายพนักงานส่วนท้องถิ่น)

- () 1. ปลัดองค์การบริหารส่วนจังหวัด () 2. ปลัดเทศบาล
 () 3. ปลัดองค์การบริหารส่วนตำบล () 4. อื่น ๆ (โปรดระบุ).....

8. ระยะเวลาการดำรงตำแหน่งเป็นผู้บริหารสูงสุดฝ่ายพนักงานส่วนท้องถิ่น (ข้อ 8 เฉพาะผู้บริหารสูงสุดฝ่ายพนักงานส่วนท้องถิ่น)

- () 1. ต่ำกว่า 1 ปี () 2. 1 – 2 ปี
 () 3. 3 – 4 ปี () 4. มากกว่า 4 ปี

ส่วนที่ 2 ปัจจัยที่มีอิทธิพลต่อผลสัมฤทธิ์ของการนำวิธีการทำสัญญาจ้างมาใช้ขององค์กรปกครองส่วนท้องถิ่นในจังหวัดเชียงใหม่

คำชี้แจง โปรดอ่านและพิจารณาว่าข้อความต่อไปนี้ปัจจัยที่มีอิทธิพลต่อผลสัมฤทธิ์ของการนำวิธีการทำสัญญาจ้างมาใช้ขององค์กรปกครองส่วนท้องถิ่นในจังหวัดเชียงใหม่อยู่ในระดับใด แล้วเขียนเครื่องหมาย / ลงในช่องที่ตรงกับความคิดเห็นของท่านเพียงข้อความละ 1 คำตอบ

ข้อที่	คำถาม	ระดับความคิดเห็น				
		มากที่สุด	มาก	ปานกลาง	น้อย	น้อยที่สุด
ปัจจัยด้านการบริหารมุ่งผลสัมฤทธิ์ (Result Based Management)						
9.	ท่านคิดว่าองค์กรของท่านมีนโยบายในการว่าจ้างเอกชนมากน้อยเพียงใด					
10.	ท่านคิดว่าองค์กรของท่านมีแผนงาน/โครงการในการว่าจ้างเอกชนในแต่ละปีมากน้อยเพียงใด					
11.	ท่านคิดว่าองค์กรของท่านมีงบประมาณเพียงพอในการว่าจ้างตามแผนงาน/โครงการมากน้อยเพียงใด					
12.	ท่านคิดว่ากฎหมาย ระเบียบ ข้อบังคับ นโยบาย รัฐบาลที่มีอยู่เอื้อต่อการว่าจ้างเอกชนมากน้อยเพียงใด					
13.	ท่านคิดว่าองค์กรของท่านมีผู้เชี่ยวชาญในการเจรจาต่อรองและทำการตกลงทำสัญญามากน้อยเพียงใด					
14.	ท่านคิดว่าองค์กรของท่านมีการประกาศเชิญชวนให้ผู้รับจ้างเข้าร่วมเสนอราคามากน้อยเพียงใด					
15.	ท่านคิดว่าองค์กรของท่านมีหลักเกณฑ์การประเมินและคัดเลือกผู้รับจ้างที่เสนอราคามากน้อยเพียงใด					
16.	ท่านคิดว่าองค์กรของท่านมีระบบการควบคุมและประเมินผลให้เป็นไปตามสัญญามากน้อยเพียงใด					
17.	ท่านคิดว่าองค์กรของท่านมีความรวดเร็วและชัดเจนในการว่าจ้างเอกชนมากน้อยเพียงใด					
18.	ท่านคิดว่า การว่าจ้างเอกชนทำให้องค์กรของท่านสามารถประหยัดงบประมาณมากน้อยเพียงใด					
19.	ท่านคิดว่า การว่าจ้างเอกชนทำให้องค์กรของท่านใช้จ่ายงบประมาณอย่างคุ้มค่ามากน้อยเพียงใด					
20.	ท่านคิดว่า การว่าจ้างเอกชนทำให้องค์กรของท่านมีคุณภาพการให้บริการดีขึ้นมากน้อยเพียงใด					

(แบบสอบถามต่อ)

ข้อที่	คำถาม	ระดับความคิดเห็น				
		มากที่สุด	มาก	ปานกลาง	น้อย	น้อยที่สุด
ปัจจัยด้านการบริหารมุ่งผลสัมฤทธิ์ (Result Based Management)						
21.	ท่านคิดว่าการว่าจ้างเอกชนทำให้องค์กรของท่านได้รับผลงานเป็นไปตามข้อตกลงในสัญญาอย่างน้อยเพียงใด					
22.	ท่านคิดว่าการว่าจ้างเอกชนทำให้เกิดการสร้างงานในท้องถิ่นอย่างน้อยเพียงใด					
23.	ท่านคิดว่าการว่าจ้างเอกชนทำให้เกิดการนำนวัตกรรมมาใช้มากน้อยเพียงใด					
24.	ท่านคิดว่าการว่าจ้างเอกชนมีผลการดำเนินการที่ทำให้ประชาชนเกิดความพึงพอใจมากน้อยเพียงใด					
ปัจจัยด้านการบริหารกิจการบ้านเมืองที่ดี (Good Governance)						
25.	ท่านคิดว่าการทำสัญญาจ้างมีผลงานที่ประสบความสำเร็จมากน้อยเพียงใด					
26.	เมื่อเทียบกับองค์กรที่คล้ายคลึงกันท่านคิดว่าการทำสัญญาจ้างองค์กรของท่านมีผลการดำเนินงานที่สูงกว่าหรือดีกว่ามากน้อยเพียงใด					
27.	ท่านคิดว่าองค์กรของท่านมีหลักการบริหารสัญญาจ้างเอกชนมากน้อยเพียงใด					
28.	ท่านคิดว่าการทำสัญญาจ้างทำให้องค์กรของท่านประหยัดต้นทุนแรงงาน ระยะเวลาอย่างน้อยเพียงใด					
29.	ท่านคิดว่าการทำสัญญาจ้างทำให้องค์กรของท่านดำเนินการได้ภายในระยะเวลาอย่างน้อยเพียงใด					
30.	ท่านคิดว่าการว่าจ้างเอกชนสามารถตอบสนองต่อประชาชนมากน้อยเพียงใด					
31.	ท่านคิดว่าการว่าจ้างเอกชนสามารถสร้างความเชื่อมั่นแก่ประชาชนมากน้อยเพียงใด					
32.	ท่านคิดว่าการทำสัญญาจ้างเอกชนทำให้เอกชนมีความรับผิดชอบต่อการปฏิบัติงานมากน้อยเพียงใด					
33.	ท่านคิดว่าการจ้างเอกชนทำให้องค์กรของท่านมีผลงานบรรลุต่อเป้าหมายมากน้อยเพียงใด					

(แบบสอบถามต่อ)

ข้อที่	คำถาม	ระดับความคิดเห็น				
		มากที่สุด	มาก	ปานกลาง	น้อย	น้อยที่สุด
ปัจจัยด้านการบริหารกิจการบ้านเมืองที่ดี (Good Governance)						
34.	ท่านคิดว่าการทำสัญญาจ้างเอกชนทำให้เอกชนมีขั้นตอนการทำงานที่โปร่งใส ตรวจสอบได้มากน้อยเพียงใด					
35.	ท่านคิดว่าองค์กรของท่านสามารถให้ประชาชนเข้าถึงข้อมูลข่าวสารเกี่ยวกับสัญญาจ้างมากน้อยเพียงใด					
36.	ท่านคิดว่าองค์กรของท่านเปิดโอกาสให้ประชาชนเข้ามาร่วมคิด ร่วมตัดสินใจ และร่วมประเมินผลตามสัญญาจ้างมากน้อยเพียงใด					
37.	ท่านคิดว่าองค์กรของท่านเปิดโอกาสให้ประชาชนมีส่วนร่วมในการปรับปรุงและพัฒนาการดำเนินงานของหน่วยงานมากน้อยเพียงใด					
38.	ท่านคิดว่าภาครัฐมีการกระจายอำนาจการตัดสินใจให้แก่องค์กรปกครองส่วนท้องถิ่นมากน้อยเพียงใด					
39.	ท่านคิดว่าองค์กรของท่านมีผลงานจากการว่าจ้างเอกชนที่สร้างความพึงพอใจต่อประชาชนมากน้อยเพียงใด					
40.	ท่านคิดว่าองค์กรของท่านใช้กฎหมาย ระเบียบ ข้อบังคับ เพื่อให้เกิดการแข่งขันระหว่างเอกชนมากน้อยเพียงใด					
41.	ท่านคิดว่าองค์กรของท่านยึดหลักความเสมอภาคในการแข่งขันเสนอราคาอย่างเท่าเทียมมากน้อยเพียงใด					
42.	ท่านคิดว่าองค์กรของท่านดำเนินการตามสัญญาจ้าง โดยรับฟังความคิดเห็นจากทุกฝ่ายมากน้อยเพียงใด					

(แบบสอบถามต่อ)

ข้อที่	คำถาม	ระดับความคิดเห็น				
		มากที่สุด	มาก	ปานกลาง	น้อย	น้อยที่สุด
ปัจจัยด้านเศรษฐศาสตร์ต้นทุนธุรกรรม (Transaction-Cost Economics)						
43.	ท่านคิดว่าการว่าจ้างเอกชนสามารถลดเวลาในการหาข้อมูลการให้บริการดีกว่าแบบเดิมมากน้อยเพียงใด					
44.	ท่านคิดว่าการว่าจ้างเอกชนสามารถประสานงานกับผู้ประกอบการดีกว่าแบบเดิมมากน้อยเพียงใด					
45.	ท่านคิดว่าการว่าจ้างเอกชนสามารถหาข้อมูลสินค้าและบริการดีกว่าแบบเดิมมากน้อยเพียงใด					
46.	ท่านคิดว่าการว่าจ้างเอกชนช่วยทำให้องค์กรสามารถเจรจาต่อรองราคาดีกว่าแบบเดิมมากน้อยเพียงใด					
47.	ท่านคิดว่าการว่าจ้างเอกชนสามารถลดราคาเมื่อมีการทำสัญญาดีกว่าแบบเดิมมากน้อยเพียงใด					
48.	ท่านคิดว่าการว่าจ้างเอกชนสามารถลดค่าใช้จ่ายในการควบคุมการปฏิบัติตามสัญญาดีกว่าแบบเดิมมากน้อยเพียงใด					
49.	ท่านคิดว่าการว่าจ้างเอกชนสามารถลดค่าใช้จ่ายในการตรวจสอบสัญญาดีกว่าแบบเดิมมากน้อยเพียงใด					
50.	ท่านคิดว่าการว่าจ้างเอกชนสามารถควบคุมคุณภาพให้เป็นที่ไปตามสัญญาดีกว่าแบบเดิมมากน้อยเพียงใด					
51.	ท่านคิดว่าการว่าจ้างเอกชนสามารถเรียกหลักประกันความเสียหายดีกว่าแบบเดิมมากน้อยเพียงใด					
ปัจจัยด้านความชัดเจนของกฎหมาย (The Clarity of The Law)						
52.	ท่านคิดว่าแผนพัฒนาเศรษฐกิจและสังคมแห่งชาติส่งเสริมให้เอกชนเข้ามามีบทบาทในการให้บริการแทนภาครัฐมีความชัดเจนมากน้อยเพียงใด					
53.	ท่านคิดว่านโยบายของรัฐบาลให้เอกชนเข้ามาดำเนินการบางอย่างแทนภาครัฐมีความชัดเจนมากน้อยเพียงใด					
54.	ท่านคิดว่ามติคณะรัฐมนตรีส่งเสริมให้ภาคเอกชนเข้าดำเนินการแทนภาครัฐมีความชัดเจนมากน้อยเพียงใด					

(แบบสอบถามต่อ)

ข้อที่	คำถาม	ระดับความคิดเห็น				
		มากที่สุด	มาก	ปานกลาง	น้อย	น้อยที่สุด
ปัจจัยด้านความชัดเจนของกฎหมาย (The Clarity of The Law)						
55.	ท่านคิดว่าระเบียบกระทรวงมหาดไทยว่าด้วยวิธีการงบประมาณสนับสนุนการว่าจ้างเอกชนให้มีความคล่องตัวมากน้อยเพียงใด					
56.	ท่านคิดว่าระเบียบสำนักนายกรัฐมนตรีว่าด้วยการพัสดุ ให้ภาครัฐปรับเปลี่ยนบทบาทจากผู้ควบคุมและปฏิบัติมาเป็นผู้กำกับดูแลชัดเจนมากน้อยเพียงใด					
57.	ท่านคิดว่าระเบียบกระทรวงมหาดไทยว่าด้วยการพัสดุช่วยสนับสนุนการว่าจ้างเอกชนให้ดำเนินการแทนภาครัฐมีความชัดเจนไว้ชัดเจนมากน้อยเพียงใด					
58.	ท่านคิดว่าระเบียบกระทรวงมหาดไทยว่าด้วยการพัสดุกำหนดงบประมาณที่ใช้ทำสัญญาจ้างไว้ชัดเจนมากน้อยเพียงใด					
59.	ท่านคิดว่าระเบียบกระทรวงมหาดไทยว่าด้วยการพัสดุกำหนดประเภทงานที่สามารถทำสัญญาจ้างไว้ชัดเจนมากน้อยเพียงใด					
60.	ท่านคิดว่าระเบียบกระทรวงมหาดไทยว่าด้วยการพัสดุกำหนดให้การเบิกงบประมาณค่าจ้างตามสัญญาจ้างไว้ชัดเจนมากน้อยเพียงใด					
61.	ท่านคิดว่าระเบียบกระทรวงมหาดไทยว่าด้วยการพัสดุกำหนดขั้นตอนการดำเนินการเกี่ยวกับการทำสัญญาจ้างไว้ชัดเจนมากน้อยเพียงใด					

ส่วนที่ 3 ผลสัมฤทธิ์ของการนำวิธีการทำสัญญาจ้างมาใช้ขององค์กรปกครองส่วนท้องถิ่นในจังหวัดเชียงใหม่

คำชี้แจง โปรดอ่านและพิจารณาว่าข้อความต่อไปนี้จะมีผลสัมฤทธิ์ของการนำวิธีการทำสัญญาจ้างมาใช้ขององค์กรปกครองส่วนท้องถิ่นในจังหวัดเชียงใหม่อยู่ในระดับใด แล้วเขียนเครื่องหมาย / ลงในช่องที่ตรงกับความคิดเห็นของท่านเพียงข้อความละ 1 คำตอบ

ข้อที่	คำถาม	ระดับความคิดเห็น				
		มากที่สุด	มาก	ปานกลาง	น้อย	น้อยที่สุด
ผลผลิต (Output)						
ด้านการประหยัดค่าใช้จ่ายของภาครัฐ (Cost Reduction)						
62.	ท่านคิดว่าการว่าจ้างเอกชนสามารถประหยัดค่าใช้จ่ายด้านการจัดการดีกว่าแบบเดิมมากน้อยเพียงใด					
63.	ท่านคิดว่าการว่าจ้างเอกชนสามารถประหยัดค่าใช้จ่ายด้านแรงงานดีกว่าแบบเดิมมากน้อยเพียงใด					
64.	ท่านคิดว่าการว่าจ้างเอกชนสามารถประหยัดค่าใช้จ่ายด้านการลงทุนเบื้องต้นดีกว่าแบบเดิมมากน้อยเพียงใด					
65.	ท่านคิดว่าการว่าจ้างเอกชนสามารถประหยัดค่าใช้จ่ายด้วยการลดขั้นตอนการปฏิบัติงานดีกว่าแบบเดิมมากน้อยเพียงใด					
66.	ท่านคิดว่าการว่าจ้างเอกชนสามารถประหยัดค่าใช้จ่ายด้านการอบรมทักษะที่จำเป็นแก่เจ้าหน้าที่ดีกว่าแบบเดิมมากน้อยเพียงใด					
ด้านต้นทุนต่อผลผลิตลดลง (Unit Cost Reduction)						
67.	ท่านคิดว่าการว่าจ้างเอกชนลดขนาดองค์กรให้เล็กลงดีกว่าแบบเดิมมากน้อยเพียงใด					
68.	ท่านคิดว่าการว่าจ้างเอกชนลดทรัพยากรการบริหารดีกว่าแบบเดิมมากน้อยเพียงใด					
69.	ท่านคิดว่าการว่าจ้างเอกชนสามารถลดราคาจากการแข่งขันเสนอราคาดีกว่าแบบเดิมมากน้อยเพียงใด					
70.	ท่านคิดว่าการว่าจ้างเอกชนสามารถลดต้นทุนในการบริหารขององค์กรดีกว่าแบบเดิมมากน้อยเพียงใด					

(แบบสอบถามต่อ)

ข้อที่	คำถาม	ระดับความคิดเห็น				
		มากที่สุด	มาก	ปานกลาง	น้อย	น้อยที่สุด
ด้านคุณภาพการให้บริการเพิ่มสูงขึ้น (Quality of Serviced Increased)						
71.	ท่านคิดว่าการว่าจ้างเอกชนสามารถให้บริการที่ไม่ยุ่งยากดีกว่าแบบเดิมมากน้อยเพียงใด					
72.	ท่านคิดว่าการว่าจ้างเอกชนความพร้อมในการให้บริการดีกว่าแบบเดิมมากน้อยเพียงใด					
73.	ท่านคิดว่าการว่าจ้างเอกชนสามารถให้บริการอย่างถูกต้องดีกว่าแบบเดิมมากน้อยเพียงใด					
74.	ท่านคิดว่าการว่าจ้างเอกชนสามารถให้บริการที่รวดเร็วดีกว่าแบบเดิมมากน้อยเพียงใด					
75.	ท่านคิดว่าการว่าจ้างเอกชนสามารถให้บริการที่ปลอดภัยดีกว่าแบบเดิมมากน้อยเพียงใด					
76.	ท่านคิดว่าการว่าจ้างเอกชนสามารถให้บริการที่ตอบสนองความต้องการของประชาชนดีกว่าแบบเดิมมากน้อยเพียงใด					
77.	ท่านคิดว่าการว่าจ้างเอกชนเป็นทางเลือกให้ประชาชนดีกว่าแบบเดิมมากน้อยเพียงใด					
78.	ท่านคิดว่าการว่าจ้างเอกชนมีกลไกรับเรื่องร้องเรียนจากประชาชนดีกว่าแบบเดิมมากน้อยเพียงใด					
ด้านความเท่าเทียมของการให้บริการ (Equality of Service)						
79.	ท่านคิดว่าการว่าจ้างเอกชนสามารถให้บริการอย่างเสมอภาค เท่าเทียมกันดีกว่าแบบเดิมมากน้อยเพียงใด					
80.	ท่านคิดว่าการว่าจ้างเอกชนสามารถให้บริการที่ตรงต่อเวลาดีกว่าแบบเดิมมากน้อยเพียงใด					
81.	ท่านคิดว่าการว่าจ้างเอกชนสามารถให้บริการอย่างพอเพียงดีกว่าแบบเดิมมากน้อยเพียงใด					
82.	ท่านคิดว่าการว่าจ้างเอกชนสามารถให้บริการอย่างต่อเนื่องดีกว่าแบบเดิมมากน้อยเพียงใด					
83.	ท่านคิดว่าการว่าจ้างเอกชนสามารถให้บริการอย่างก้าวหน้าดีกว่าแบบเดิมมากน้อยเพียงใด					

(แบบสอบถามต่อ)

ข้อที่	คำถาม	ระดับความคิดเห็น				
		มากที่สุด	มาก	ปานกลาง	น้อย	น้อยที่สุด
ด้านความเท่าเทียมของการให้บริการ (Equality of Service)						
84.	ท่านคิดว่าการว่าจ้างเอกชนสามารถให้บริการด้วยมาตรฐานที่สูงขึ้นดีกว่าแบบเดิมมากน้อยเพียงใด					
ด้านตรงตามที่ได้ตกลงกันไว้ในสัญญา (Term of Reference)						
85.	ในภาพรวมท่านคิดว่าผู้รับจ้างสามารถจัดบริการที่สอดคล้องกับความต้องการของประชาชนมากน้อยเพียงใด					
86.	ในภาพรวมท่านคิดว่าผู้รับจ้างสามารถจัดบริการที่ทำให้ประชาชนเกิดความพึงพอใจมากน้อยเพียงใด					
87.	ในภาพรวมท่านคิดว่าผู้รับจ้างสามารถจัดบริการที่สนองต่อความต้องการของประชาชนโดยถูกต้องครบถ้วนสมบูรณ์มากน้อยเพียงใด					
88.	ในภาพรวมท่านคิดว่าผู้รับจ้างสามารถจัดบริการที่เหมาะสมแก่สถานการณ์และไม่ก่อผลเสียหายแก่บุคคลอื่น ๆ มากน้อยเพียงใด					
89.	ในภาพรวมท่านคิดว่าผู้รับจ้างสามารถให้บริการตรงตามที่ได้ตกลงกันไว้มากน้อยเพียงใด					
ผลลัพธ์ (Outcome)						
90.	ท่านคิดว่าผลงานจากการว่าจ้างเอกชนช่วยตอบสนองต่อความต้องการของประชาชนได้มากน้อยเพียงใด					
91.	ท่านคิดว่าการว่าจ้างช่วยทำให้องค์กรอำนวยความสะดวกรวดเร็วในการให้บริการได้มากน้อยเพียงใด					
92.	ท่านคิดว่าการทำสัญญาจ้างสามารถทำให้คุณภาพชีวิตของประชาชนดีขึ้นมากน้อยเพียงใด					
93.	ท่านคิดว่าการทำสัญญาจ้างสามารถตอบสนองต่อความรู้สึกและความต้องการของประชาชนได้มากน้อยเพียงใด					

(แบบสอบถามต่อ)

ข้อที่	คำถาม	ระดับความคิดเห็น				
		มากที่สุด	มาก	ปานกลาง	น้อย	น้อยที่สุด
ผลลัพธ์ (Outcome)						
94.	ท่านคิดว่าผลงานจากการว่าจ้างเอกชนช่วยสร้างความพึงพอใจให้กับประชาชนได้มากน้อยเพียงใด					
95.	ท่านคิดว่าองค์กรปกครองส่วนท้องถิ่นนำวิธีการทำสัญญาจ้างมาใช้ได้บรรลุผลสัมฤทธิ์ตามเจตนารมณ์ของการกระจายอำนาจมากน้อยเพียงใด					



ส่วนที่ 4 เป็นการสอบถามเกี่ยวกับความคิดเห็น และข้อเสนอแนะที่จะทำให้การนำวิธีการทำ
สัญญาจ้างมาใช้ขององค์กรปกครองส่วนท้องถิ่นในจังหวัดเชียงใหม่มีผลสัมฤทธิ์มากยิ่งขึ้น

คำชี้แจง โปรดตอบคำถามต่อไปนี้ตามความคิดเห็นของท่าน

1. ท่านคิดว่าการนำวิธีการทำสัญญาจ้างมาใช้ขององค์กรปกครองส่วนท้องถิ่นมีจุดแข็งหรือข้อดี
ภายในองค์กรเรื่องใดบ้างที่ช่วยให้การนำวิธีการทำสัญญาจ้างมาใช้มีผลสัมฤทธิ์สูงขึ้น

.....

.....

.....

.....

2. ท่านคิดว่าการนำวิธีการทำสัญญาจ้างมาใช้ขององค์กรปกครองส่วนท้องถิ่นมีจุดอ่อนหรือสิ่งที่ต้อง
แก้ไขปรับปรุงภายในองค์กรเรื่องใดบ้างที่ช่วยให้การนำวิธีการทำสัญญาจ้างมาใช้มีผลสัมฤทธิ์สูงขึ้น

.....

.....

.....

.....

3. ท่านคิดว่าการนำวิธีการทำสัญญาจ้างมาใช้ขององค์กรปกครองส่วนท้องถิ่นมีโอกาสหรือปัจจัย
สนับสนุนจากภายนอกองค์กรเรื่องใดบ้างที่ช่วยให้การนำวิธีการทำสัญญาจ้างมาใช้มีผลสัมฤทธิ์สูงขึ้น

.....

.....

.....

.....

4. ท่านคิดว่าการนำวิธีการทำสัญญาจ้างมาใช้ขององค์กรปกครองส่วนท้องถิ่นมีอุปสรรคหรือข้อจำกัด
จากภายนอกองค์กรเรื่องใดบ้างที่ช่วยให้การนำวิธีการทำสัญญาจ้างมาใช้มีผลสัมฤทธิ์สูงขึ้น

.....

.....

.....

.....

5. ข้อเสนอแนะอื่น ๆ ที่จะทำให้การนำวิธีการทำสัญญาจ้างมาใช้ขององค์กรปกครองส่วนท้องถิ่นมี
ผลสัมฤทธิ์สูงขึ้น

.....

.....

.....

.....

๑๑๑ผู้วิจัยขอขอบพระคุณในความกรุณาของท่านเป็นอย่างยิ่ง๑๑๑

ภาคผนวก ข

แบบสัมภาษณ์



--	--	--

แบบสัมภาษณ์

เรื่อง ผลสัมฤทธิ์ของการนำวิธีการทำสัญญาจ้างมาใช้ของ
องค์กรปกครองส่วนท้องถิ่นในจังหวัดเชียงใหม่

คำชี้แจง

1. แบบสัมภาษณ์ฉบับนี้ใช้สัมภาษณ์ผู้ว่าราชการจังหวัดเชียงใหม่หรือผู้แทน ท้องถิ่นจังหวัดเชียงใหม่หรือผู้แทน คลังจังหวัดเชียงใหม่หรือผู้แทน ผู้อำนวยการสำนักตรวจเงินแผ่นดินจังหวัดเชียงใหม่หรือผู้แทน ผู้อำนวยการสำนักงานป้องกันและปราบปรามการทุจริตแห่งชาติ ประจำจังหวัดเชียงใหม่หรือผู้แทน เพื่อศึกษาผลสัมฤทธิ์ของการนำวิธีการทำสัญญาจ้างมาใช้ขององค์กรปกครองส่วนท้องถิ่นในจังหวัดเชียงใหม่

2. แบบสัมภาษณ์มีทั้งหมด 2 ส่วน

ส่วนที่ 1 เป็นแบบสัมภาษณ์เกี่ยวกับข้อมูลทั่วไป

ส่วนที่ 2 เป็นแบบสัมภาษณ์เกี่ยวกับความคิดเห็นของการนำวิธีการทำสัญญาจ้างมาใช้ขององค์กรปกครองส่วนท้องถิ่นในจังหวัดเชียงใหม่ และข้อเสนอแนะที่จะทำให้การนำวิธีการทำสัญญาจ้างมาใช้ขององค์กรปกครองส่วนท้องถิ่นในจังหวัดเชียงใหม่มีผลสัมฤทธิ์มากยิ่งขึ้น

3. ข้อมูลที่ได้รับจากท่าน ผู้วิจัยจะถือเป็นความลับและจะนำเสนอข้อมูลในภาพรวมเท่านั้น ดังนั้นข้อมูลดังกล่าวจะไม่มีผลต่อการปฏิบัติงานของท่านแต่อย่างใด จะนำไปใช้ประโยชน์เพื่อการวิจัยเท่านั้น

ขอขอบพระคุณทุกท่านที่เสียสละเวลาในการตอบแบบสัมภาษณ์ชุดนี้

นายเกรียงกมล ศรีมา

นักศึกษาระดับปริญญาโท มหาวิทยาลัยสุโขทัยธรรมาธิราช

แขนงบริหารรัฐกิจ วิชาเอกรัฐประศาสนศาสตร์

E-mail : kriangkamon1957@hotmail.com

kriangkamon1957@gmail.com

โทรศัพท์ 09-2269-0989

ส่วนที่ 1 ข้อมูลทั่วไป

คำชี้แจง โปรดตอบคำถามต่อไปนี้ตามความเป็นจริง

1. ชื่อผู้ให้สัมภาษณ์.....
2. เพศ.....
3. อายุ.....ปี
4. ระดับการศึกษาสูงสุด.....
5. ตำแหน่งปัจจุบัน.....

ส่วนที่ 2 เป็นการสัมภาษณ์เกี่ยวกับความคิดเห็น และข้อเสนอแนะที่จะทำให้การนำวิธีการทำสัญญาจ้างมาใช้ขององค์กรปกครองส่วนท้องถิ่นในจังหวัดเชียงใหม่มีผลสัมฤทธิ์มากยิ่งขึ้น

คำชี้แจง โปรดตอบคำถามต่อไปนี้ตามความคิดเห็นของท่าน

1. ท่านคิดว่าการนำวิธีการทำสัญญาจ้างมาใช้ขององค์กรปกครองส่วนท้องถิ่นมีความจำเป็นและมีความเหมาะสมหรือไม่

.....

.....

.....

2. ท่านคิดว่าการนำวิธีการทำสัญญาจ้างมาใช้ขององค์กรปกครองส่วนท้องถิ่นมีประโยชน์อย่างไรบ้าง

.....

.....

.....

3. ท่านคิดว่าการนำวิธีการทำสัญญาจ้างมาใช้ขององค์กรปกครองส่วนท้องถิ่นมีข้อดีอะไรบ้าง

.....

.....

.....

4. ท่านคิดว่าการนำวิธีการทำสัญญาจ้างมาใช้ขององค์กรปกครองส่วนท้องถิ่นมีข้อเสียอะไรบ้าง

.....

.....

.....

5. ท่านคิดว่าผลสัมฤทธิ์ของการนำวิธีการทำสัญญาจ้างมาใช้ขององค์กรปกครองส่วนท้องถิ่นเป็นอย่างไรบ้าง

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

6. มีปัจจัยอะไรบ้างที่มีอิทธิพลต่อผลสัมฤทธิ์ของการนำวิธีการทำสัญญาจ้างมาใช้ขององค์กรปกครองส่วนท้องถิ่น

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

7. ท่านคิดว่าควรนำวิธีการทำสัญญาจ้างรูปแบบใดมาใช้ในองค์กรปกครองส่วนท้องถิ่น

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

8. ท่านคิดว่าการนำวิธีการทำสัญญาจ้างมาใช้ขององค์กรปกครองส่วนท้องถิ่นมีอุปสรรคอะไรบ้าง

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

9. ท่านคิดว่าควรมีการปรับปรุงกฎหมายที่เกี่ยวกับการนำวิธีการทำสัญญาจ้างมาใช้ขององค์กรปกครองส่วนท้องถิ่นให้มีความชัดเจนหรือไม่

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

10. ท่านมีข้อเสนอแนะเชิงนโยบายในการนำวิธีการทำสัญญาจ้างมาใช้ขององค์กรปกครองส่วนท้องถิ่นอย่างไรบ้าง

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

11. ข้อเสนอแนะอื่น ๆ

.....

.....

.....

.....

๑๑๑ผู้วิจัยขอขอบพระคุณในความกรุณาของท่านเป็นอย่างยิ่ง๑๑๑



ประวัติผู้วิจัย

ชื่อ	นายเกรียงกมล ศรีมา
วัน เดือน ปีเกิด	27 มกราคม 2500
สถานที่เกิด	อำเภอฝาง จังหวัดเชียงใหม่
ประวัติการศึกษา	นิติศาสตรบัณฑิต มหาวิทยาลัยรามคำแหง พ.ศ. 2528 รัฐประศาสนศาสตรบัณฑิต มหาวิทยาลัยสุโขทัยธรรมาธิราช พ.ศ. 2558 ศิลปศาสตรมหาบัณฑิต สถาบันราชภัฏเชียงใหม่ พ.ศ. 2542 รัฐประศาสนศาสตรดุษฎีบัณฑิต มหาวิทยาลัยราชภัฏสวนดุสิต พ.ศ. 2551
สถานที่ทำงาน	มหาวิทยาลัยนอร์ท-เชียงใหม่
ตำแหน่ง	อาจารย์

