

การประเมินผลการดำเนินงานขององค์การบริหารส่วนตำบลโพพระ  
อำเภอเมืองเพชรบุรี จังหวัดเพชรบุรี

นางสาวชมพูนุท ดวงโต



วิทยานิพนธ์นี้เป็นส่วนหนึ่งของการศึกษาตามหลักสูตรปริญญารัฐประศาสนศาสตรมหาบัณฑิต  
แขนงวิชาบริหารรัฐกิจ สาขาวิชาวิทยาการจัดการ มหาวิทยาลัยสุโขทัยธรรมมาธิราช

พ.ศ. 2559

**An Evaluation of Phopra Sub - District Administrative Organization,  
Mueang Phetchaburi District, Phetchaburi Province**

**Miss Chompoonut Doughto**



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

2016

หัวข้อวิทยานิพนธ์ การประเมินผลการดำเนินงานขององค์การบริหารส่วนตำบลโพพระ  
อำเภอเมืองเพชรบุรี จังหวัดเพชรบุรี  
ชื่อและนามสกุล นางสาวชมพูนุท ดวงโต  
แขนงวิชา บริหารรัฐกิจ  
สาขาวิชา วิทยาการจัดการ มหาวิทยาลัยสุโขทัยธรรมาธิราช  
อาจารย์ที่ปรึกษา 1. รองศาสตราจารย์ ดร.จิระ ประทีป  
2. อาจารย์ ดร.จำเนียร ราชแพทยาคม

วิทยานิพนธ์นี้ ได้รับความเห็นชอบให้เป็นส่วนหนึ่งของการศึกษา  
ตามหลักสูตรระดับปริญญาโท เมื่อวันที่ 15 พฤศจิกายน 2560

คณะกรรมการสอบวิทยานิพนธ์



ประธานกรรมการ

(รองศาสตราจารย์ ดร.ชินรัตน์ สมสืบ)



กรรมการ

(รองศาสตราจารย์ ดร.จิระ ประทีป)



กรรมการ

(อาจารย์ ดร.จำเนียร ราชแพทยาคม)



ประธานกรรมการบัณฑิตศึกษา

(รองศาสตราจารย์ ดร.สมคิด พรหมจู้)

**ชื่อวิทยานิพนธ์** การประเมินผลการดำเนินงานขององค์การบริหารส่วนตำบลโพพระ อำเภอเมืองเพชรบุรี จังหวัดเพชรบุรี  
**ผู้วิจัย** นางสาวชมพูนุท ดวงโต รหัสนักศึกษ 2583003005 **ปริญญา** รัฐประศาสนศาสตรมหาบัณฑิต  
**อาจารย์ที่ปรึกษา** (1) รองศาสตราจารย์ ดร.จิระ ประทีป (2) อาจารย์ ดร.จำเนียร ราชแพทยาคม **ปีการศึกษา** 2559

### บทคัดย่อ

การศึกษาวิจัยครั้งนี้มีวัตถุประสงค์ (1) เพื่อประเมินผลการดำเนินงานขององค์การบริหารส่วนตำบลโพพระ อำเภอเมืองเพชรบุรี จังหวัดเพชรบุรี ในด้านการเงิน ด้านกระบวนการภายใน ด้านประชาชนผู้รับบริการ และด้านการเรียนรู้และการพัฒนา (2) เพื่อศึกษาปัญหาในการดำเนินงานขององค์การบริหารส่วนตำบลโพพระ อำเภอเมืองเพชรบุรี จังหวัดเพชรบุรี (3) เพื่อเสนอแนะแนวทางการพัฒนาการดำเนินงานขององค์การบริหารส่วนตำบลโพพระ อำเภอเมืองเพชรบุรี จังหวัดเพชรบุรี

ประชากร คือ คณะผู้บริหารและพนักงานขององค์การบริหารส่วนตำบลโพพระ จำนวน 9 คน และประชาชนตำบลโพพระทั้ง 11 หมู่บ้าน จำนวน 2,205 คน กลุ่มตัวอย่างคือประชาชนตำบลโพพระ จำนวน 339 คน กำหนดขนาดกลุ่มตัวอย่างโดยใช้สูตรของ ทาโร ยามาเน่ สุ่มตัวอย่างแบบโควตา เครื่องมือที่ใช้ในการศึกษาวิจัยประกอบด้วยแบบประเมินผลการปฏิบัติงาน แบบสอบถาม และแบบสัมภาษณ์ ใช้สัมภาษณ์ผู้ให้ข้อมูลสำคัญจำนวน 9 คน คือ คณะผู้บริหารขององค์การบริหารส่วนตำบลโพพระ จำนวน 4 คน และพนักงานขององค์การบริหารส่วนตำบลโพพระ จำนวน 5 คน การวิเคราะห์ข้อมูลเชิงคุณภาพใช้การวิเคราะห์เนื้อหา และการวิเคราะห์ข้อมูลโดยสถิติเชิงพรรณนา ได้แก่ ค่าเฉลี่ย ค่าร้อยละ และส่วนเบี่ยงเบนมาตรฐาน

ผลการศึกษาพบว่า (1) ผลการปฏิบัติงานด้านการเงิน มีรายรับมากกว่ารายจ่ายทุกปี โดยรายรับที่สูงกว่ารายจ่ายเกิดจากเงินอุดหนุนจากภาครัฐ ด้านกระบวนการภายใน มีเกณฑ์การดำเนินงาน ได้คะแนนร้อยละ 68.50 อยู่ในระดับดี ด้านประชาชนผู้รับบริการ ความพึงพอใจต่อการปฏิบัติงานและภาพรวมขององค์การบริหารส่วนตำบลโพพระ อยู่ในระดับดี ด้านการเรียนรู้และการพัฒนา พบว่า องค์การบริหารส่วนตำบลโพพระมีการพัฒนาบุคลากรเพื่อเพิ่มความรู้ และทักษะในการปฏิบัติหน้าที่ (2) ปัญหาการดำเนินงานที่สำคัญ คือ ปัญหาด้านการเงิน รายได้ที่จัดเก็บ ไม่เพียงพอต่อการพัฒนาท้องถิ่น ปัญหาด้านกระบวนการภายใน คือ บุคลากรขาดทักษะ ความรู้ ความเข้าใจ เกี่ยวกับกฎหมายในการดำเนินงานและขาดการวางแผนในการดำเนินงาน ทำให้ไม่สามารถดำเนินงานได้อย่างมีประสิทธิภาพ ปัญหาด้านประชาชนผู้รับบริการ การจัดทำแผนพัฒนาขององค์การบริหารส่วนตำบลยังไม่ตอบสนองความต้องการของประชาชนในท้องถิ่นอย่างแท้จริงและทั่วถึง เพราะขาดการมีส่วนร่วมของประชาชน ปัญหาด้านการเรียนรู้และการพัฒนาการฝึกอบรมเจ้าหน้าที่ยังไม่มีการนำมาปรับประยุกต์กับภารกิจงานและขาดการติดตามประเมินผล (3) ข้อเสนอแนะในการแก้ไขปัญหาด้านการเงิน ควรวางแผนการใช้จ่ายให้ตรงตามความเร่งด่วนและความสำคัญของท้องถิ่น ด้านกระบวนการภายใน ควรวางแผนด้านบุคลากรในเรื่องการจัดการความรู้ในการปฏิบัติงานและการวางแผนการดำเนินงานเพื่อเป็นแนวทางในการพัฒนา ด้านประชาชนผู้รับบริการ ควรส่งเสริมและผลักดันให้ประชาชนเข้ามามีส่วนร่วมในภารกิจขององค์การบริหารส่วนตำบลทุกรูปแบบ ด้านการเรียนรู้และพัฒนา ควรมีการประเมินผล ติดตามการนำความรู้จากการฝึกอบรมมาปรับประยุกต์ใช้กับภารกิจงาน เพื่อให้เกิดศักยภาพในการปฏิบัติงาน

**คำสำคัญ** การประเมินผล องค์การบริหารส่วนตำบลโพพระ จังหวัดเพชรบุรี

**Thesis title:** An Evaluation of Phopra Sub - District Administrative Organization, Mueang Phetchaburi District, Phetchaburi Province

**Researcher:** Miss Chompoonut Doungto; **ID:** 2583003005;

**Degree:** Master of Public Administration;

**Thesis advisors:** (1) Dr.Chira Prateep, Associate Professor;  
(2) Dr.Chamnian Rajphaetyakhom; **Academic year:** 2016

### Abstract

This research aimed (1) to evaluate the performance of Phopra Sub-District Administrative Organization, Mueang Phetchaburi District, Phetchaburi Province, in financial, internal process, customer, and development and growth aspects (2) to study problems of the performance of Phopra Sub-District Administrative Organization, Mueang Phetchaburi District, Phetchaburi Province (3) to recommend approaches for performance development of Phopra Sub-District Administrative Organization, Mueang Phetchaburi District, Phetchaburi Province.

Population were executive committees and officers of Phopra Sub-District Administrative Organization totally 9 persons and 2,205 persons from 11 villages of Phopra Sub-District. Samples were 339 villagers. Sample size was calculated by using Taro Yamane formula. Sampling method was quota sampling. Research instruments were performance assessment form, interview form and questionnaire. Interview form was used for interviewing 9 key informants; those were 4 executive committees and 5 officers of Phopra Sub-District Administrative Organization. Qualitative data analysis employed content analysis. Quantitative data analysis employed descriptive statistics, they were mean, percentage and standard deviation.

This research results revealed that: (1) the performance regarding financial aspect, it was found that the revenue was higher than the expense every year. This caused by government subsidy. Internal process aspect, the percentage of performance evaluation achieved at 68.50 at high level. Customer oriented aspect, it was found that people's satisfaction on overall image and the performance was at high level. Development and growth aspect, it revealed that human resource development was organized for increasing knowledge and job skills (2) major performance problems were as follows: - financial aspect: insufficient local revenue, internal process aspect: the lack of knowledge and skills, understanding on laws and regulations and no work plans that caused performance inefficiency, customer aspect: no consistency between local plan and actual people needs thoroughly and lack of people participation, development and growth aspect: no knowledge application between trainings and jobs and no monitoring and evaluation. (3) Recommendations to solve the problems were, financial aspect: there should prioritize the spending policy in accordance with local urgency and importance, internal process aspect: there should set human resource development plan on knowledge management on the basis of work performance, formulate plan as guidance for the development, customer aspects: there should promote and mobilize people to participate in all forms of Sub-District Organization's activities and development and growth aspect: there should monitor and evaluate the application of knowledge from training to blend with the mission for further work potentiality.

**Keywords:** Evaluation, Sub-District Administrative Organization, Phetchaburi Province

## กิตติกรรมประกาศ

วิทยานิพนธ์เรื่อง “การประเมินผลการดำเนินงานขององค์การบริหารส่วนตำบลโพพระ อำเภอเมืองเพชรบุรี จังหวัดเพชรบุรี” ฉบับนี้เสร็จสมบูรณ์ได้ด้วยดี ด้วยความอนุเคราะห์ช่วยเหลืออย่างดียิ่งจากผู้ที่มีพระคุณหลายท่าน ได้แก่ ท่านอาจารย์ที่ปรึกษา รองศาสตราจารย์ ดร.จิระ ประทีป อาจารย์ ดร.จำเนียร ราชแพทยาคม ที่ให้ความกรุณาให้คำปรึกษาแนะนำและตรวจสอบแก้ไขข้อบกพร่องต่างๆ พร้อมทั้งให้ข้อเสนอแนะที่เป็นประโยชน์ตั้งแต่ต้นจนจบทำให้วิทยานิพนธ์ฉบับนี้เสร็จสมบูรณ์ ผู้วิจัยขอกราบขอบพระคุณเป็นอย่างสูงไว้ ณ ที่นี้

ขอกราบขอบพระคุณ นายจรูญ สังข์ผาด นายกององค์การบริหารส่วนตำบลโพพระ นายอร่าม ชำคง รองนายกององค์การบริหารส่วนตำบลโพพระ นายสัมฤทธิ์ รอดชูแสง รองนายกององค์การบริหารส่วนตำบลโพพระ นายชลิต สุริโย ปลัดองค์การบริหารส่วนตำบลโพพระ และพนักงานเจ้าหน้าที่ขององค์การบริหารส่วนตำบลโพพระทุกท่านที่กรุณาสละเวลาให้ผู้วิจัยทำการสัมภาษณ์

ขอขอบคุณมหาวิทยาลัยสุโขทัยธรรมมาธิราช ที่ได้เปิดโอกาสให้ผู้วิจัยได้มีโอกาสศึกษาเล่าเรียน เพื่อประโยชน์แห่งตนและสังคม

ขอขอบคุณ ประชาชนผู้รับบริการในองค์การบริหารส่วนตำบลโพพระ อำเภอเมืองเพชรบุรี จังหวัดเพชรบุรี ที่กรุณาตอบแบบสอบถาม เพื่อเป็นประโยชน์ต่อการศึกษา

ประโยชน์และคุณค่าของวิทยานิพนธ์ฉบับนี้ ผู้ศึกษาวิจัยขอมอบเป็นความกตัญญู กตเวทิต์แต่บิดา มารดา และครูบาอาจารย์ทุกท่านที่ได้ประสิทธิ์ประสาทวิทยาการต่างๆ และผู้ใกล้ชิดที่คอยให้กำลังใจและให้การสนับสนุนจนทำให้วิทยานิพนธ์ฉบับนี้สำเร็จลงได้ด้วยดี และทำให้ข้าพเจ้าสามารถดำรงตนให้บรรลุผลสำเร็จตามจรรยาบรรณนี้

ชมพูนุท ดวงโต

พฤศจิกายน 2560

## สารบัญ

	หน้า
บทคัดย่อภาษาไทย .....	ง
บทคัดย่อภาษาอังกฤษ .....	จ
กิตติกรรมประกาศ .....	ฉ
สารบัญตาราง .....	ฅ
สารบัญภาพ .....	ฉ
บทที่ 1 บทนำ .....	1
ความเป็นมาและความสำคัญของปัญหา .....	1
วัตถุประสงค์การวิจัย .....	5
กรอบแนวคิดการวิจัย .....	6
ขอบเขตการวิจัย .....	7
นิยามศัพท์เฉพาะ .....	8
ประโยชน์ที่จะได้รับ .....	9
บทที่ 2 วรรณกรรมที่เกี่ยวข้อง .....	10
แนวคิดเกี่ยวกับการประเมินผล .....	10
แนวคิดเกี่ยวกับ Balanced Scorecard .....	24
แนวคิดเกี่ยวกับการบริหารท้องถิ่น .....	37
สภาพทั่วไปและข้อมูลพื้นฐานขององค์การบริหารส่วนตำบลโพพระ .....	64
งานวิจัยที่เกี่ยวข้อง .....	69
บทที่ 3 วิธีดำเนินการวิจัย .....	74
รูปแบบการวิจัย .....	74
การวิจัยเชิงคุณภาพ .....	74
การวิจัยเชิงปริมาณ .....	76
การเก็บรวบรวมข้อมูล .....	81
การวิเคราะห์ข้อมูล .....	81
สถิติที่ใช้ในการวิเคราะห์ข้อมูล .....	82

## สารบัญ (ต่อ)

	หน้า
บทที่ 4 ผลการวิเคราะห์ข้อมูล .....	83
การประเมินผลการดำเนินงาน .....	84
ปัญหาของการดำเนินงาน .....	107
ข้อเสนอแนะในการแก้ไขปัญหาของการดำเนินงาน .....	110
บทที่ 5 สรุปการวิจัย อภิปรายผล และข้อเสนอแนะ .....	114
สรุปผลการศึกษาวิจัย .....	114
อภิปรายผล .....	124
ข้อเสนอแนะ .....	127
บรรณานุกรม .....	130
ภาคผนวก .....	133
ก แบบสอบถาม .....	134
ข แบบสัมภาษณ์ .....	141
ค แบบประเมิน .....	145
ประวัติผู้วิจัย .....	192





สารบัญตาราง

	หน้า
ตารางที่ 2.1	ตารางแสดงจำนวนประชากรและจำนวนครัวเรือนในเขตอบต. โพนพระ ..... 66
ตารางที่ 2.2	ตารางแสดงอาชีพของประชากรตำบลโพนพระ ..... 67
ตารางที่ 3.1	แสดงจำนวนประชากรในเขตองค์การบริหารส่วนตำบลโพนพระ อำเภอเมืองเพชรบุรี จังหวัดเพชรบุรี ..... 76
ตารางที่ 3.2	แสดงจำนวนกลุ่มตัวอย่างของประชากรตำบลโพนพระ อำเภอเมืองเพชรบุรี จังหวัดเพชรบุรี ..... 78
ตารางที่ 4.1	ตารางแสดงฐานะทางการเงินขององค์การบริหารส่วนตำบลโพนพระ อำเภอเมือง เพชรบุรี จังหวัดเพชรบุรี ..... 84
ตารางที่ 4.2	ตารางเปรียบเทียบรายรับ - รายจ่าย ขององค์การบริหารส่วนตำบลโพนพระ อำเภอเมืองเพชรบุรี จังหวัดเพชรบุรี ..... 85
ตารางที่ 4.3	ตารางเปรียบเทียบบัญชีรายรับรายจ่ายปีงบประมาณ พ.ศ. 2556 กับปีงบประมาณ พ.ศ. 2557 ..... 85
ตารางที่ 4.4	ตารางเปรียบเทียบบัญชีรายรับรายจ่ายปีงบประมาณ พ.ศ. 2557 กับปีงบประมาณ พ.ศ. 2558 ..... 86
ตารางที่ 4.5	ตารางเปรียบเทียบบัญชีรายรับรายจ่ายปีงบประมาณ พ.ศ. 2558 กับปีงบประมาณ พ.ศ. 2559 ..... 86
ตารางที่ 4.6	แสดงหัวข้อการประเมิน ด้านกระบวนการภายในขององค์การบริหารส่วนตำบล โพนพระ อำเภอเมืองเพชรบุรี จังหวัดเพชรบุรี ..... 87
ตารางที่ 4.7	ผลการวิเคราะห์การดำเนินงาน เรื่องการจัดเก็บรายได้ขององค์การบริหารส่วนตำบล โพนพระ อำเภอเมืองเพชรบุรี จังหวัดเพชรบุรี ..... 88
ตารางที่ 4.8	ผลการวิเคราะห์ดำเนินงานการจัดทำงบประมาณ ขององค์การบริหารส่วนตำบล โพนพระ อำเภอเมืองเพชรบุรี จังหวัดเพชรบุรี ..... 89
ตารางที่ 4.9	ผลการวิเคราะห์ดำเนินงานการพัสดุ ขององค์การบริหารส่วนตำบลโพนพระ อำเภอเมืองเพชรบุรี จังหวัดเพชรบุรี ..... 90
ตารางที่ 4.10	ผลการวิเคราะห์ดำเนินงานการบริหารการเงินและการคลัง (หมวดย่อยที่ 1 การบริหารรายจ่าย) ขององค์การบริหาร ส่วนตำบลโพนพระ อำเภอเมืองเพชรบุรี จังหวัดเพชรบุรี ..... 91

สารบัญตาราง (ต่อ)

หน้า

ตารางที่ 4.11	ผลการวิเคราะห์ดำเนินงานการบริหารการเงินและการคลัง (หมวดย่อยที่ 2 การจัดทำบัญชีและรายงานการเงิน) ขององค์การบริหาร ส่วนตำบลโพพระ อำเภอเมืองเพชรบุรี จังหวัดเพชรบุรี .....	92
ตารางที่ 4.12	ผลการวิเคราะห์ดำเนินงานหัวข้อผลสัมฤทธิ์ หมวดย่อยที่ 2 (การเพิ่มขึ้นของรายได้) ขององค์การบริหารส่วนตำบลโพพระ อำเภอเมืองเพชรบุรี จังหวัดเพชรบุรี .....	93
ตารางที่ 4.13	สรุปผลคะแนนที่ให้ของหัวข้อการประเมิน .....	94
ตารางที่ 4.14	แสดงจำนวน และร้อยละของกลุ่มตัวอย่าง ที่เป็นตัวแทนของประชาชนผู้ที่มีสิทธิ เลือกตั้ง ในเขตองค์การบริหารส่วนตำบลโพพระ อำเภอเมืองเพชรบุรี จังหวัดเพชรบุรี จำแนกตามเพศ อายุ ระดับการศึกษา อาชีพ ระยะเวลาที่ท่านอาศัยใน พื้นที่องค์การบริหารส่วนตำบลโพพระและหมู่บ้านที่อาศัย .....	95
ตารางที่ 4.15	ความพึงพอใจของประชาชนที่มีต่อการดำเนินงานขององค์การบริหารส่วนตำบล โพพระ อำเภอเมืองเพชรบุรี จังหวัดเพชรบุรี ด้านสถานที่ .....	97
ตารางที่ 4.16	ความพึงพอใจของประชาชนที่มีต่อการดำเนินงานขององค์การบริหารส่วนตำบล โพพระ อำเภอเมืองเพชรบุรี จังหวัดเพชรบุรี ด้านการมีส่วนร่วมในกิจกรรม ขององค์การบริหารส่วนตำบล .....	98
ตารางที่ 4.17	ความพึงพอใจของประชาชนที่มีต่อการดำเนินงานขององค์การบริหารส่วนตำบล โพพระ อำเภอเมืองเพชรบุรี จังหวัดเพชรบุรี ด้านกระบวนการให้บริการ .....	99
ตารางที่ 4.18	ความพึงพอใจของประชาชนที่มีต่อการดำเนินงานขององค์การบริหารส่วนตำบล โพพระ อำเภอเมืองเพชรบุรี จังหวัดเพชรบุรี ด้านบุคลากร .....	100
ตารางที่ 4.19	ความพึงพอใจของประชาชนที่มีต่อการดำเนินงานขององค์การบริหารส่วนตำบล โพพระ อำเภอเมืองเพชรบุรี จังหวัดเพชรบุรี ด้านภาพรวมของเทศบาล .....	101
ตารางที่ 4.20	สรุปความพึงพอใจของประชาชนที่มีต่อการดำเนินงานขององค์การบริหารส่วน ตำบลโพพระด้านสถานที่ ด้านการมีส่วนร่วมในกิจกรรมขององค์การบริหารส่วน ตำบล ด้านกระบวนการให้บริการ ด้านบุคลากร และด้านภาพรวมขององค์การ บริหารส่วนตำบล .....	101
ตารางที่ 4.21	แสดงหัวข้อการประเมินด้านการเรียนรู้และการพัฒนาขององค์การบริหารส่วน ตำบลโพพระ อำเภอเมืองเพชรบุรี จังหวัดเพชรบุรี .....	103

สารบัญตาราง (ต่อ)

หน้า

ตารางที่ 4.22 แสดงผลการประเมินด้านการเรียนรู้และการพัฒนาขององค์การบริหารส่วนตำบล  
โพพระ อำเภอเมืองเพชรบุรี จังหวัดเพชรบุรี ..... 103



## สารบัญภาพ

	หน้า
ภาพที่ 1.1 กรอบแนวคิดการวิจัย .....	6
ภาพที่ 2.2 แผนที่สังเขปตำบลโพพระ .....	65



# บทที่ 1

## บทนำ

### 1. ความเป็นมาและความสำคัญของปัญหา

รัฐธรรมนูญแห่งราชอาณาจักรไทยเป็นกฎหมายสูงสุดในการปกครองประเทศ ประเทศไทยได้มีรูปแบบการปกครองตามระบอบประชาธิปไตยอันมีพระมหากษัตริย์ทรงเป็นประมุข ประเทศไทยเป็นราชอาณาจักรอันหนึ่งอันเดียว จะแบ่งแยกไม่ได้ ซึ่งกฎหมายว่าด้วยระเบียบการบริหารราชการแผ่นดิน ได้จัดระเบียบการบริหารราชการแผ่นดิน ออกเป็น 3 ส่วน ตามพระราชบัญญัติการบริหารราชการแผ่นดินพุทธศักราช 2534 ได้แก่ การบริหารราชการส่วนกลาง การบริหารราชการส่วนภูมิภาค และการบริหารราชการส่วนท้องถิ่น โดยการบริหารราชการต้องเป็นไปเพื่อประโยชน์สุขของประชาชน เกิดผลสัมฤทธิ์ต่อภารกิจของรัฐ เกิดประสิทธิภาพและมีความคุ้มค่า สามารถลดขั้นตอนการปฏิบัติงาน ลดภารกิจและยุบเลิกหน่วยงานที่ไม่จำเป็น กระจายภารกิจ และอำนาจในการตัดสินใจให้แก่ท้องถิ่น เพื่อตอบสนองความต้องการของประชาชน กล่าวคือ

การบริหารราชการส่วนกลาง จัดระเบียบการปกครองตามหลักการรวมอำนาจ ได้แก่ กระทรวง ทบวง กรม ทำหน้าที่ในการกำหนดนโยบายบริหารประเทศด้านต่าง ๆ โดยเป็นหน่วยงานที่ขึ้นกับรัฐบาลโดยตรง

การบริหารราชการส่วนภูมิภาค จัดระเบียบการปกครองตามหลักการแบ่งอำนาจ ได้แก่ จังหวัด อำเภอ กิ่งอำเภอ ตำบล หมู่บ้าน ซึ่งเป็นการปกครองท้องถิ่น แต่ถือว่าเป็นหน่วยงานย่อยของระบบการปกครองส่วนภูมิภาค

การบริหารราชการส่วนท้องถิ่น จัดระเบียบการปกครองตามหลักการกระจายอำนาจ ได้แก่ องค์การปกครองส่วนท้องถิ่นรูปแบบต่างๆ ที่รัฐบาลกระจายอำนาจหน้าที่ ภารกิจให้ปกครองตนเองได้อย่างอิสระ รวมถึงมีรายได้งบประมาณ บุคลากร ทรัพยากรทางการบริหารเป็นของตนเอง ได้แก่ องค์การบริหารส่วนจังหวัด องค์การบริหารส่วนตำบล เทศบาล กรุงเทพมหานคร และเมืองพัทยา

ตามรัฐธรรมนูญแห่งราชอาณาจักรไทยพุทธศักราช 2560 หมวดที่ 6 แนวนโยบายพื้นฐานแห่งรัฐ แนวนโยบายการบริหารราชการแผ่นดิน มาตรา 76 และมาตรา 78 บัญญัติสาระสำคัญว่า

มาตรา 76 รัฐพึงพัฒนาระบบการบริหารราชการแผ่นดินทั้งราชการส่วนกลาง ส่วนภูมิภาค ส่วนท้องถิ่นและงานของรัฐอย่างอื่นให้เป็นไปตามหลักการบริหารกิจการบ้านเมืองที่ดี โดยหน่วยงานของรัฐต้องร่วมมือและช่วยเหลือกันในการปฏิบัติหน้าที่ เพื่อให้การบริหารราชการแผ่นดิน การจัดทำบริการสาธารณะและการใช้จ่ายเงินงบประมาณมีประสิทธิภาพสูงสุด เพื่อประโยชน์สุขของประชาชน รวมตลอดทั้งพัฒนาเจ้าหน้าที่ของรัฐให้มีความซื่อสัตย์สุจริต และมีทัศนคติเป็นผู้ให้บริการประชาชนให้เกิดความสะดวก รวดเร็วไม่เลือกปฏิบัติ และปฏิบัติหน้าที่อย่างมีประสิทธิภาพ

มาตรา 78 รัฐพึงส่งเสริมให้ประชาชนและชุมชนมีความรู้ความเข้าใจที่ถูกต้องเกี่ยวกับการปกครองระบอบประชาธิปไตยอันมีพระมหากษัตริย์ทรงเป็นประมุข และมีส่วนร่วมในการพัฒนาประเทศด้านต่างๆ การจัดทำบริการสาธารณะทั้งในระดับชาติและระดับท้องถิ่น การตรวจสอบการใช้อำนาจรัฐการต่อต้านการทุจริตและประพฤติมิชอบ รวมตลอดทั้งการตัดสินใจทางการเมือง และการอื่นใดบรรดาที่อาจมีผลกระทบต่อประชาชนหรือชุมชน

และเนื่องด้วยหมวดที่ 14 ของรัฐธรรมนูญแห่งราชอาณาจักรไทยพุทธศักราช 2560 เรื่องการปกครองท้องถิ่น ได้รวบรวมสาระสำคัญในเรื่องดังกล่าวเพื่อให้ประชาชนมีส่วนร่วมในการบริหารงานท้องถิ่น และกระจายอำนาจให้แก่องค์กรปกครองส่วนท้องถิ่นเพิ่มขึ้น เพื่อเป็นฐานของการปกครองระบอบประชาธิปไตยระดับประเทศ ตั้งแต่มาตรา 249 ถึงมาตรา 254 มีใจความสำคัญว่า

มาตรา 249 ภายใต้บังคับมาตรา 1 ให้มีการจัดการปกครองส่วนท้องถิ่นตามหลักแห่งการปกครองตนเองตามเจตนารมณ์ของประชาชนในท้องถิ่น ทั้งนี้ ตามวิธีการและรูปแบบขององค์กรปกครองส่วนท้องถิ่นที่กฎหมายบัญญัติ การจัดตั้งองค์กรปกครองส่วนท้องถิ่นในรูปแบบใดให้คำนึงถึงเจตนารมณ์ของประชาชนในท้องถิ่นและความสามารถในการปกครองตนเองในด้านรายได้ จำนวนและความหนาแน่นของประชากร และพื้นที่ที่ต้องรับผิดชอบ ประกอบกัน

มาตรา 250 องค์กรปกครองส่วนท้องถิ่นมีหน้าที่และอำนาจดูแลและจัดทำบริการสาธารณะและกิจกรรมสาธารณะเพื่อประโยชน์ของประชาชนในท้องถิ่นตามหลักการพัฒนาอย่างยั่งยืน รวมทั้งส่งเสริมและสนับสนุนการจัดการศึกษาให้แก่ประชาชนในท้องถิ่น ทั้งนี้ ตามที่กฎหมายบัญญัติการจัดทำบริการสาธารณะและกิจกรรมสาธารณะใดที่สมควรให้เป็นหน้าที่และอำนาจ โดยเฉพาะขององค์กรปกครองส่วนท้องถิ่นแต่ละรูปแบบ หรือใ้้องค์กรปกครองส่วนท้องถิ่นเป็นหน่วยงานหลักในการดำเนินการใด ให้เป็นไปตามที่กฎหมายบัญญัติซึ่งต้องสอดคล้องกับรายได้ขององค์กรปกครองส่วนท้องถิ่นตามวรรคสี่ และกฎหมายดังกล่าวอย่างน้อยต้องมีบทบัญญัติเกี่ยวกับกลไกและขั้นตอนในการกระจายหน้าที่และอำนาจ ตลอดจนงบประมาณและบุคลากรที่เกี่ยวกับหน้าที่และอำนาจดังกล่าวของส่วนราชการให้แก่องค์กรปกครองส่วนท้องถิ่นด้วยในการจัดทำบริการ

สาธารณชนหรือกิจกรรมสาธารณะใดที่เป็นหน้าที่และอำนาจขององค์กรปกครองส่วนท้องถิ่น ถ้าการร่วมดำเนินการกับเอกชนหรือหน่วยงานของรัฐ หรือการมอบหมายให้เอกชนหรือหน่วยงานของรัฐดำเนินการ จะเป็นประโยชน์แก่ประชาชน ในท้องถิ่นมากกว่าการที่องค์กรปกครองส่วนท้องถิ่นจะดำเนินการเอง องค์กรปกครองส่วนท้องถิ่นจะร่วมหรือมอบหมายให้เอกชนหรือหน่วยงานของรัฐดำเนินการนั้นก็ ได้ รัฐต้องดำเนินการให้องค์กรปกครอง ส่วนท้องถิ่น มีรายได้ของตนเองโดยจัดระบบภาษีหรือการจัดสรรภาษีที่เหมาะสม รวมทั้งส่งเสริมและพัฒนาการหารรายได้ขององค์กรปกครองส่วนท้องถิ่น ทั้งนี้ เพื่อให้สามารถดำเนินการตามวรรคหนึ่ง ได้อย่างเพียงพอ ในระหว่างที่ยังไม่อาจดำเนินการได้ ให้รัฐจัดสรรงบประมาณเพื่อสนับสนุนองค์กรปกครองส่วนท้องถิ่นไปพลางก่อน กฎหมายตามวรรคหนึ่งและกฎหมายที่เกี่ยวกับการบริหารราชการส่วนท้องถิ่น ต้องให้องค์กรปกครองส่วนท้องถิ่นมีอิสระในการบริหาร การจัดทำบริการสาธารณะ การส่งเสริมและสนับสนุน การจัดการศึกษาการเงินและการคลัง และการกำกับดูแลองค์กรปกครองส่วนท้องถิ่นซึ่งต้องทำเพียงเท่าที่จำเป็นเพื่อการคุ้มครองประโยชน์ของประชาชนในท้องถิ่น หรือประโยชน์ของประเทศเป็นส่วนรวม การป้องกันการทุจริตและการใช้จ่ายเงินอย่างมีประสิทธิภาพ โดยคำนึงถึงความเหมาะสมและความแตกต่างขององค์กรปกครองส่วนท้องถิ่นแต่ละรูปแบบ และต้องมีบทบัญญัติเกี่ยวกับการป้องกันการขัดกันแห่งผลประโยชน์ และการป้องกันการก้าวร้าวการปฏิบัติหน้าที่ของข้าราชการส่วนท้องถิ่นด้วย

มาตรา 251 การบริหารงานบุคคลขององค์กรปกครองส่วนท้องถิ่นให้เป็นไปตามที่กฎหมายบัญญัติ ซึ่งต้องใช้ระบบคุณธรรมและต้องคำนึงถึงความเหมาะสมและความจำเป็นของแต่ละท้องถิ่นและองค์กรปกครองส่วนท้องถิ่นแต่ละรูปแบบ การจัดให้มีมาตรฐานที่สอดคล้องกัน เพื่อให้สามารถพัฒนาร่วมกัน หรือการสับเปลี่ยนบุคลากรระหว่างองค์กรปกครองส่วนท้องถิ่นด้วยกันได้

มาตรา 252 สมาชิกสภาท้องถิ่นต้องมาจากการเลือกตั้งผู้บริหารท้องถิ่นให้มาจากการเลือกตั้งหรือมาจากความเห็นชอบของสภาท้องถิ่นหรือในกรณีองค์กรปกครองส่วนท้องถิ่นรูปแบบพิเศษ จะให้มาโดยวิธีอื่นก็ได้ แต่ต้องคำนึงถึงการมีส่วนร่วมของประชาชนด้วย ทั้งนี้ ตามที่กฎหมายบัญญัติคุณสมบัติของผู้มีสิทธิเลือกตั้งและผู้มีสิทธิสมัครรับเลือกตั้ง และหลักเกณฑ์ และวิธีการเลือกตั้งสมาชิกสภาท้องถิ่นและผู้บริหารท้องถิ่น ให้เป็นไปตามที่กฎหมายบัญญัติ ซึ่งต้องคำนึงถึงเจตนารมณ์ในการป้องกันและปราบปรามการทุจริตตามแนวทางที่บัญญัติไว้ในรัฐธรรมนูญด้วย



มาตรา 253 ในการดำเนินงาน ให้องค์กรปกครองส่วนท้องถิ่น สภาท้องถิ่น และผู้บริหารท้องถิ่นเปิดเผยข้อมูลและรายงานผลการดำเนินงานให้ประชาชนทราบ รวมตลอดทั้งมีกลไก ให้ประชาชนในท้องถิ่นมีส่วนร่วมด้วย ทั้งนี้ ตามหลักเกณฑ์และวิธีการที่กฎหมายบัญญัติ

มาตรา 254 ประชาชนผู้มีสิทธิเลือกตั้งในองค์กรปกครองส่วนท้องถิ่นมีสิทธิเข้าชื่อกันเพื่อเสนอข้อบัญญัติหรือเพื่อถอดถอนสมาชิกสภาท้องถิ่น หรือผู้บริหารท้องถิ่นได้ตามหลักเกณฑ์วิธีการและเงื่อนไขที่กฎหมายบัญญัติ

จะเห็นได้ว่า ปัจจุบันแนวคิดการกระจายอำนาจลงสู่ชุมชนท้องถิ่นในระดับตำบล มีการตื่นตัวมากขึ้น โดยรัฐบาล ได้ให้อำนาจในการบริหารจัดการแก่องค์กรปกครองส่วนท้องถิ่นมากขึ้น เพื่อให้ท้องถิ่น ได้มีบทบาทในการแก้ไขปัญหาและพัฒนาท้องถิ่นด้วยตนเอง สำหรับองค์การบริหารส่วนตำบล (อบต.) ถือเป็นองค์กรปกครองส่วนท้องถิ่นรูปแบบหนึ่ง ที่พัฒนามาจากสภาตำบลตามนัยแห่งพระราชบัญญัติสภาตำบลและองค์การบริหารส่วนตำบล พุทธศักราช 2537 และมีการปรับปรุงกฎหมายที่เกี่ยวข้องกับเรื่องนี้ปี 2542 และในปี 2546 ทำให้องค์การบริหารส่วนตำบลมีอำนาจหน้าที่ในการพัฒนาตำบล ทั้งในด้านเศรษฐกิจ สังคมและวัฒนธรรม รวมทั้งการจัดระบบบริการสาธารณะอื่นๆ ให้แก่ประชาชน มีฐานะเป็นหน่วยการบริหารราชการส่วนท้องถิ่น ประชาชนมีส่วนร่วมในการพัฒนาท้องถิ่นของตนเองในทุกๆ ด้าน เนื่องจากประชาชนเป็นผู้เลือกบุคคลที่เป็นตัวแทนของตนไปบริหารงาน เพื่อตอบสนองความต้องการของประชาชนได้อย่างแท้จริง

องค์การบริหารส่วนตำบลโพพระ อำเภอเมืองเพชรบุรี จังหวัดเพชรบุรี เป็นองค์การบริหารส่วนท้องถิ่นที่จัดตั้งขึ้นภายใต้พระราชบัญญัติสภาตำบลและองค์การบริหารส่วนตำบล พ.ศ.2537 แก้ไขเพิ่มเติมล่าสุด พ.ศ.2552 ซึ่งเป็นการแก้ไขเพิ่มเติมให้ทันสมัยมากยิ่งขึ้น นอกจากนี้ ตามบทบัญญัติ ในรัฐธรรมนูญแห่งราชอาณาจักรไทย พุทธศักราช 2560 ก็ได้บัญญัติถึงการปกครองส่วนท้องถิ่นไว้ในหมวด 14 ที่ว่าด้วยการปกครองส่วนท้องถิ่น ซึ่งมีสาระสำคัญ คือ ต้องให้องค์กรปกครองส่วนท้องถิ่น มีอิสระในการบริหารงาน การจัดทำบริการสาธารณะ การส่งเสริม และสนับสนุนการจัดการศึกษา การเงินและการคลัง และการกำกับดูแลองค์กรปกครองส่วนท้องถิ่นต้องทำเพียงเท่าที่จำเป็น เพื่อเป็นการคุ้มครองประโยชน์ของประชาชนในท้องถิ่นหรือประโยชน์ของประเทศเป็นส่วนรวม เพื่อประโยชน์ของประชาชน ในท้องถิ่นตามหลักการพัฒนาอย่างยั่งยืน ซึ่งพื้นที่ตำบลโพพระเป็นตำบลที่มีขนาดกลางตำบลหนึ่งของอำเภอเมืองเพชรบุรี ตั้งอยู่ทางทิศตะวันออกของอำเภอเมืองเพชรบุรี ห่างจากที่ว่าการอำเภอเมืองเพชรบุรี ประมาณ 6 กิโลเมตร สภาพโดยทั่วไปเป็นที่ลาดเอียงเล็กน้อย โดยลาดเอียงจากทิศตะวันตก ไปทางทิศตะวันออก ลักษณะการตั้งบ้านเรือนโดยมากอยู่รวมกันเป็นกลุ่มใหญ่ๆ และมีพื้นที่นาล้อมรอบ เขตการปกครองแบ่งออกเป็น 11 หมู่บ้าน มีประชากรทั้งหมด 2,205 คน เป็นผู้ชาย 1,040 คน เป็นผู้หญิง 1,165 คน จำนวนครัวเรือน 572 ครัวเรือน



การดำรงชีพของประชากรในตำบลส่วนใหญ่ประกอบอาชีพเกษตรกรรม รองลงมาคือรับจ้างทั่วไปและอุตสาหกรรมในครัวเรือนมีวัดประจำตำบล 2 วัดคือวัดโพธิ์พระใน และวัดโพธิ์พระนอก มีโรงเรียนประจำตำบล 1 แห่ง คือ โรงเรียนวัดโพธิ์พระในรุ่งรังสฤษฎ์

อย่างไรก็ตาม จากการศึกษาผลการดำเนินงานที่ผ่านมา พบว่า การบริหารจัดการขององค์การบริหารส่วนตำบลโพพระ ประสบปัญหาหลายประการ อาทิ การกำหนดวัตถุประสงค์ยังไม่สอดคล้องกับความต้องการของประชาชน ประชาชนเข้ามามีส่วนร่วมค่อนข้างน้อยในการบริหารจัดการขององค์การบริหารส่วนตำบลโพพระ งบประมาณที่ได้รับจัดสรรไม่เพียงกับความต้องการของประชาชนที่จะดำเนินการจัดสรรปริมาณงานต่าง ๆ ในการพัฒนาตำบล ผลผลิตที่ได้จากโครงการต่างๆ ไม่สอดคล้องกับปัญหาที่มีอยู่

จากความสำคัญขององค์กรปกครองส่วนท้องถิ่น ความสำคัญของการประเมินผลการดำเนินงานขององค์การบริหารส่วนตำบล นับว่ามีส่วนสำคัญที่จะทำให้ทราบถึงกระบวนการตรวจสอบและผลการดำเนินงานอย่างเป็นระบบ ทราบถึงปัญหา อุปสรรค แนวทางการพัฒนาการปฏิบัติงานขององค์การบริหารส่วนตำบลโพพระ จึงทำให้ผู้วิจัยสนใจที่จะศึกษาเรื่อง การประเมินผลการดำเนินงานขององค์การบริหารส่วนตำบลโพพระ อำเภอเมืองเพชรบุรี จังหวัดเพชรบุรี เพื่อเป็นแนวทางในการพัฒนาการปฏิบัติงานขององค์การบริหารส่วนตำบลโพพระ เพื่อให้เกิดประโยชน์สุขและสอดคล้องกับความต้องการของประชาชนโดยรวมอย่างแท้จริง และมีประสิทธิภาพอย่างยั่งยืน

## 2. วัตถุประสงค์การวิจัย

2.1 เพื่อประเมินผลการดำเนินงานขององค์การบริหารส่วนตำบลโพพระอำเภอเมืองเพชรบุรี จังหวัดเพชรบุรี ในด้านการเงิน ด้านกระบวนการภายใน ด้านประชาชนผู้รับบริการ และด้านการเรียนรู้และการพัฒนา

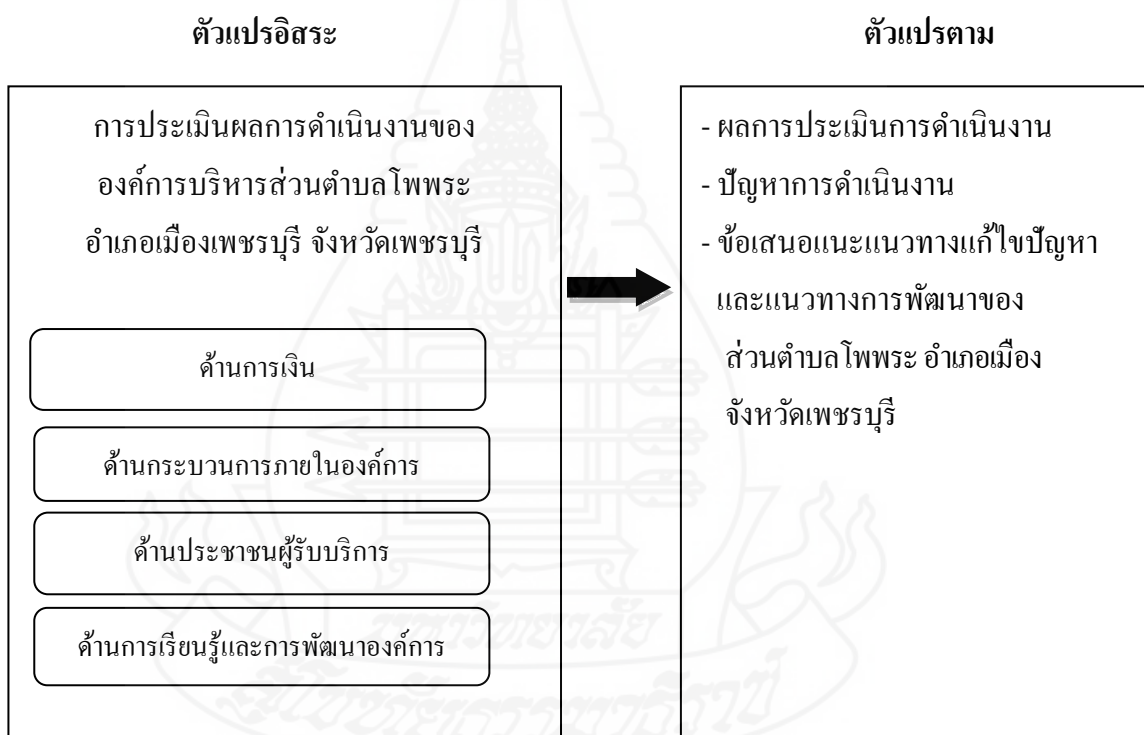
2.2 เพื่อศึกษาปัญหาในการดำเนินงานขององค์การบริหารส่วนตำบลโพพระอำเภอเมืองเพชรบุรี จังหวัดเพชรบุรี

2.3 เพื่อเสนอแนะแนวทางการพัฒนาการดำเนินงานขององค์การบริหารส่วนตำบลโพพระอำเภอเมืองเพชรบุรี จังหวัดเพชรบุรี

### 3. กรอบแนวคิดการวิจัย

การประเมินผลการดำเนินงานขององค์การบริหารส่วนตำบลโพพระอำเภอเมืองเพชรบุรี จังหวัดเพชรบุรีจะเป็นการประเมินผลโดยใช้แนวทางของ Balanced Scorecard ซึ่งได้กำหนดมิติในการประเมินผลองค์กรออกเป็น 4 มิติ คือ

1. มิติด้านการเงิน
2. มิติด้านกระบวนการภายในองค์กร
3. มิติด้านประชาชนผู้รับบริการ
4. มิติด้านการเรียนรู้และการพัฒนาองค์กร



ภาพที่ 1.1 กรอบแนวคิดการวิจัย

#### 4. ขอบเขตของการวิจัย

ในการศึกษาครั้งนี้ ศึกษาองค์การบริหารส่วนตำบลโพพระอำเภอเมืองเพชรบุรี จังหวัดเพชรบุรีมีขอบเขตการวิจัยครอบคลุม 4 หัวข้อ ได้แก่ ขอบเขตด้านเนื้อหา ขอบเขตด้านพื้นที่ ขอบเขตด้านประชากรและกลุ่มตัวอย่าง และขอบเขตด้านระยะเวลา ดังนี้

##### 3.1 ขอบเขตด้านเนื้อหา

การวิจัยครั้งนี้ เป็นการศึกษาการดำเนินงานขององค์การบริหารส่วนตำบลโพพระ อำเภอเมืองเพชรบุรี จังหวัดเพชรบุรี ตามแนวคิด Balanced Scorecard โดยจำแนกเป็น 4 มิติ ดังนี้

**มิติที่ 1 ด้านการเงิน** ศึกษาถึงขีดความสามารถในการจัดหาเงินงบประมาณ เพื่อเป็นค่าใช้จ่ายในการดำเนิน โครงการพัฒนาในตำบลที่หน่วยงานรับผิดชอบอยู่ ตลอดจนความเหมาะสมในการใช้จ่ายงบประมาณของหน่วยงาน

**มิติที่ 2 ด้านกระบวนการภายในองค์กร** ศึกษาการปฏิบัติงานขององค์การบริหารส่วนตำบล การประชุมหมู่บ้าน การวางแผนการดำเนินงานและการจัดการดำเนิน โครงการต่าง ๆ เพื่อสนองต่อความต้องการของชุมชน และมีติประสิทธิผลของการดำเนินงาน

**มิติที่ 3 ด้านประชาชนผู้รับบริการ** ศึกษาถึงความพึงพอใจของประชาชนในชุมชนผู้รับบริการ ในด้านการมีส่วนร่วมของกิจกรรมในหน่วยงาน ความพึงพอใจต่อสถานที่ให้บริการ ภาพลักษณ์โดยรวมขององค์กร และการบริการสาธารณะในตำบลโพพระ จังหวัดเพชรบุรี ในด้านถนน ทางเดิน ทางเท้า ไฟฟ้าสาธารณะและทางระบายน้ำ แหล่งน้ำเพื่อการอุปโภค บริโภค การพัฒนาเด็กและเยาวชน การส่งเสริมผู้สูงอายุ และผู้ด้อยโอกาส การส่งเสริมการพัฒนาสตรี การส่งเสริมอาชีพ การส่งเสริมศาสนา ศิลปะ วัฒนธรรม ประเพณีท้องถิ่น และการท่องเที่ยว และการจัดการสิ่งแวดล้อม

**มิติที่ 4 ด้านการเรียนรู้และการพัฒนาองค์กร** ศึกษาถึงการพัฒนาศักยภาพของหน่วยงานองค์การบริหารส่วนตำบล การเพิ่มทักษะในการปฏิบัติงาน การเพิ่มความรู้ความสามารถของบุคลากร เพื่อเพิ่มการให้บริการแก่ประชาชนในชุมชน

**3.2 ขอบเขตด้านพื้นที่** การวิจัยครั้งนี้ได้กำหนดพื้นที่การวิจัยในเขตองค์การบริหารส่วนตำบลโพพระ อำเภอเมืองเพชรบุรี จังหวัดเพชรบุรี

##### 3.3 ขอบเขตด้านประชากรและกลุ่มตัวอย่าง แบ่งเป็น

ประชากรที่ใช้ศึกษารวมทั้งสิ้น 348 คน ได้แก่

3.2.1 ผู้บริหารองค์การบริหารส่วนตำบล ได้แก่ นายกององค์การบริหารส่วนตำบล รองนายกององค์การบริหารส่วนตำบล 2 คน เลขานุการนายกององค์การบริหารส่วนตำบล ปลัดองค์การ

บริหารส่วนตำบล หัวหน้าสำนักปลัด ผู้อำนวยการกองคลัง เจ้าหน้าที่วิเคราะห์นโยบายและแผน และนักพัฒนาชุมชน รวมเป็น 9 คน ซึ่งใช้การสัมภาษณ์บุคลากรโดยใช้วิธีการเลือกแบบเจาะจง

3.2.2 ประชาชนที่เป็นตัวแทนของประชาชนของทั้ง 11 หมู่บ้าน จำนวน 2,205 คน ได้กลุ่มตัวอย่างจำนวน 339 คน โดยการคำนวณหากกลุ่มตัวอย่างจากสูตรของ Taro Yamane และสามารถแยกส่วนแบ่งของกลุ่มตัวอย่างตามจำนวนประชากรในแต่ละหมู่บ้านทั้ง 11 หมู่บ้าน ตามสูตรการสุ่มตัวอย่างแบบโควตา

3.4 ขอบเขตด้านระยะเวลา ระยะเวลาในการเก็บรวบรวมข้อมูลอยู่ในระหว่างเดือน มกราคม – ตุลาคม 2560

## 5. นิยามศัพท์เฉพาะ

5.1 การประเมินผล (evaluation) หมายถึง กระบวนการในการวิเคราะห์ และการให้คุณค่าอย่างเป็นระบบ โดยจะเกี่ยวข้องกับการวัด ซึ่งจะต้องมีตัวบ่งชี้ที่ชัดเจน มีเกณฑ์การเปรียบเทียบเพื่อให้คุณค่า ซึ่งการวัดผลการดำเนินงานขององค์การบริหารส่วนตำบลโพพระ เปรียบเทียบกับเกณฑ์มาตรฐานการปฏิบัติราชการขององค์กรปกครองส่วนท้องถิ่น โดยใช้เกณฑ์ในด้านการเงิน ด้านกระบวนการภายใน ด้านประชาชนผู้รับบริการ และด้านการเรียนรู้และการพัฒนา

5.2 องค์การบริหารส่วนตำบล (อบต.) หมายถึง องค์การปกครองส่วนท้องถิ่นแบบหนึ่งที่ตั้งขึ้นตามพระราชบัญญัติสภาตำบล และองค์การบริหารส่วนตำบล พ.ศ.2537 ซึ่งปัจจุบันมี 3 ขนาด คือ ขนาดใหญ่ ขนาดกลาง และขนาดเล็ก ในที่นี้คือองค์การบริหารส่วนตำบลโพพระ อำเภอเมืองเพชรบุรี จังหวัดเพชรบุรี ซึ่งเป็นองค์การบริหารส่วนตำบลขนาดกลางที่มีฐานะเป็นนิติบุคคล

5.3 ประสิทธิภาพในการบริหาร หมายถึง ความสามารถในการบริหารจัดการให้ก้าวถึงเป้าหมาย โดยครอบคลุมถึงหลักการสำคัญๆ เช่น หลักความคุ้มค่า หลักความโปร่งใส หลักการมีส่วนร่วม และหลักการรับผิดชอบ

5.4 ประสิทธิภาพในการบริหาร หมายถึง ความสามารถในการบริหารจัดการให้บรรลุถึงเป้าหมายที่กำหนดไว้ โดยครอบคลุมถึงผลสำเร็จของแผนงานที่บรรลุวัตถุประสงค์ที่ตั้งเป้าหมายไว้

5.5 การวัดผลการปฏิบัติงาน หมายถึง การวัดความสำเร็จของการทำงานตามเป้าหมายที่ตั้งไว้ขององค์กร

5.6 งบประมาณ หมายถึง แผนงานหรืองานสำหรับประมาณการด้านรายรับและรายจ่าย แสดงในรูปตัวเลข จำนวนเงิน และการแสดงแผนดำเนินงานออกเป็นจำนวนตัวเลข

**5.7 Balanced Scorecard** หมายถึง เครื่องมือวัดประสิทธิภาพในการทำงานขององค์กร ช่วยในการนำกลยุทธ์ไปสู่การปฏิบัติโดยอาศัยการวัด หรือการประเมินที่จะช่วยให้องค์กรเกิดความสอดคล้องเป็นอันหนึ่งอันเดียวกัน และมุ่งเน้นในสิ่งที่มีความสำคัญต่อความสำเร็จขององค์กร ซึ่งประกอบด้วย การวัดผลการดำเนินงานใน 4 มุมมอง กล่าวคือ

**5.7.1 มุมมองด้านการเงิน (Financial Perspective)** หมายถึง การวัดผลทางการเงินขององค์กร โดยพิจารณาความสามารถในการจัดหาเงินงบประมาณ ตลอดจนความเหมาะสมในการใช้จ่ายงบประมาณของหน่วยงาน มุมมองด้านการเงิน เช่น การเพิ่มรายได้ การพัฒนาอาชีพ

**5.7.2 มุมมองด้านกระบวนการภายใน (Internal Process Perspective)** หมายถึง การวัดผลการดำเนินงานด้านกระบวนการบริหารจัดการภายในองค์กร โดยพิจารณาจากการปฏิบัติงานขององค์กรบริหารส่วนตำบล การจัดทำงบประมาณ และพัสดุ การจัดเก็บรายได้ การวางแผน และการปฏิบัติตามแผน การประเมินผลการปฏิบัติงาน เพื่อสนองต่อความต้องการของชุมชน และมีประสิทธิภาพของการดำเนินงาน

**5.7.3 มุมมองด้านลูกค้า (Customer Perspective)** หมายถึง การวัดผลทางด้านความสามารถในการตอบสนองความต้องการและความพึงพอใจของผู้รับบริการ โดยพิจารณาความพึงพอใจของประชาชน ในชุมชนผู้รับบริการ ในด้านการมีส่วนร่วมในกิจกรรมของหน่วยงาน ด้านความพึงพอใจ ต่อสถานที่ การให้บริการ และภาพลักษณ์โดยรวมขององค์กร

**5.7.4 มุมมองด้านการเรียนรู้และพัฒนา (Learning and Growth Perspective)** หมายถึง การวัดผลด้านการส่งเสริมการเรียนรู้และพัฒนาบุคลากรในองค์กร มุมมองด้านการเรียนรู้และการเติบโต เช่น การพัฒนาความรู้ความสามารถของพนักงานเพื่อเพิ่มการให้บริการแก่ชุมชน ความพึงพอใจของพนักงาน การพัฒนาระบบอำนวยความสะดวกในการทำงาน

## 6. ประโยชน์ที่จะได้รับ

6.1 ผลการศึกษาสามารถนำไปใช้เป็นข้อมูลและแนวทางในการปรับปรุงและพัฒนาการดำเนินงานขององค์กรบริหารส่วนตำบลโพพระในด้านต่างๆ ให้มีประสิทธิภาพมากขึ้น

6.2 ได้ทราบปัญหา และอุปสรรค ซึ่งสามารถนำไปปรับปรุงและสร้างตัวชี้วัดเพื่อกำหนดเป้าหมายในการดำเนินงานขององค์กรบริหารส่วนตำบลโพพระ อำเภอเมืองเพชรบุรี จังหวัดเพชรบุรี

6.3 ได้สารสนเทศเป็นแนวทางการดำเนินงานขององค์กรบริหารส่วนตำบลโพพระ และองค์กรบริหารส่วนตำบลอื่น ๆ

## บทที่ 2

### วรรณกรรมที่เกี่ยวข้อง

ในการทบทวนวรรณกรรมที่เกี่ยวข้องกับงานวิจัย เรื่อง “การประเมินผลการดำเนินงานขององค์การบริหารส่วนตำบลโพพระ อำเภอเมืองเพชรบุรี จังหวัดเพชรบุรี” ผู้วิจัยได้ค้นคว้า และรวบรวม แนวคิด ทฤษฎี เอกสารที่เป็นสาระความรู้ในเรื่องต่างๆ และงานวิจัยที่เกี่ยวข้อง เพื่อใช้เป็นแนวทางในการศึกษา แยกเป็นประเด็นสำคัญได้ ดังนี้

1. แนวคิดเกี่ยวกับการประเมินผล
2. แนวคิดเกี่ยวกับ Balanced Scorecard
3. แนวคิดเกี่ยวกับการบริหารท้องถิ่น
4. สภาพทั่วไปและข้อมูลพื้นฐานขององค์การบริหารส่วนตำบลโพพระ
5. งานวิจัยที่เกี่ยวข้อง

สาระสำคัญทั้ง 5 หัวข้อนี้ ผู้ศึกษาวิจัย รวบรวมรายละเอียดในแต่ละเรื่องไว้ในประเด็นสำคัญ เป็นเรื่องๆ ไป ดังรายละเอียดต่อไปนี้

#### 1. แนวคิดเกี่ยวกับการประเมินผล

การประเมินผล ถือว่าเป็นหน้าที่สำคัญอย่างหนึ่งในกระบวนการบริหารจัดการ ซึ่งหน้าที่ทางการจัดการทั้งสี่ จะประกอบด้วย การวางแผน (Planning) การจัดองค์การ (Organizing) การสั่งการ และชี้นำ (Leading) และการควบคุมประเมินผล (Controlling) ซึ่งผู้นำองค์การ จะต้องนำส่วนของการประเมินผลมาใช้ เพื่อให้ทราบว่า การดำเนินงานขององค์การบรรลุผลตามที่เป้าหมายที่วางไว้หรือไม่ เพียงใด

การประเมินผล มีแนวคิดพื้นฐานมาจากระบบเสรีประชาธิปไตย ที่ว่าทุกสิ่งสามารถตรวจสอบและปรับปรุงได้ เพื่อเป็นการสร้างสรรค์และพัฒนาสังคมที่สอดคล้องกับหลักประชาธิปไตย ซึ่งในปัจจุบัน การดำเนินการหรือบริหารจัดการที่ดีตามหลักธรรมาภิบาล ต้องมีความรับผิดชอบ โปร่งใส พร้อมให้ตรวจสอบได้โดยอาศัยการประเมิน เป็นกลไกสำคัญ

ในปัจจุบัน การประเมินผลเข้ามามีบทบาทในทุกภาคส่วนของสังคม โดยเฉพาะสังคมประชาธิปไตย เนื่องจากได้รับการยอมรับกันมากขึ้นว่าเป็นกลไกสำคัญในการที่จะพัฒนาสิ่งที่จะประเมินได้



จึงอาจกล่าวได้ว่า ไม่มีบุคคลหรือองค์กรใด หลีกเลี่ยงการประเมินได้ ทุกคนทุกแห่งต้องอยู่กลางแจ้ง หรือในที่สว่าง พร้อมให้ผู้เกี่ยวข้องตรวจสอบ ประเมินได้เสมอ ดังที่ทราบกันทั่วไป แม้แต่องค์กรที่ทำหน้าที่ประเมินผู้อื่น ซึ่งเป็นองค์กรอิสระหรือองค์กรมหาชน เช่น สำนักรับรองมาตรฐาน และประเมินคุณภาพการศึกษา (องค์กรมหาชน) หรือ สมศ. ก็ต้องได้รับการประเมินจากบุคคลหรือองค์กรอื่นๆ ทั้งภาครัฐและเอกชน เช่น การประเมินผลโดยคณะกรรมการการศึกษาสภาผู้แทนราษฎร หรือคณะกรรมการของวุฒิสภา และรับการประเมินจากบริษัททริส (TRIS) เป็นต้น

สำหรับระดับบุคคล ก็ต้องได้รับการประเมินที่ครอบคลุม และจากผู้ที่เกี่ยวข้องมากขึ้น แม้แต่ผู้ประเมินภายนอกของ สมศ. ที่ไปประเมินสถานศึกษาระดับต่างๆ ก็ต้องได้รับการประเมินจากสถานศึกษาที่ไปประเมินการสุ่มตรวจประเมินจาก สมศ. การประเมินด้วยการอ่านรายงานของผู้ทรงคุณวุฒิ รายงานผลการประเมินก็อาจถูกประเมินคุณภาพหรือคุณค่าของรายงานด้วยการประเมินอภิมาน (Meta Evaluation) โดยวิธีการต่างๆ เช่น การตรวจสอบรายงานการประเมินด้วยวิธีการต่างๆ การวิพากษ์โดยผู้ทรงคุณวุฒิ และผู้เกี่ยวข้อง หรือการใช้แนวทางการประเมินรายงานการวิจัย เป็นต้น

สมหวัง พิธิยานุวัฒน์ (2545: น. 26-36 อ้างถึงในพิชญ พงศ์ศรี, 2549: น. 17-19) ได้แบ่งยุคเพื่อให้สอดคล้องกับสภาพการณ์ในปัจจุบันรวมเป็น 5 ยุค ดังนี้

1) ยุคการวัดผล (*Measurement*) เป็นยุคแรก ซึ่งเริ่มจากการประเมินด้านการศึกษา โดยในยุคนี้ การวัดผลกับการประเมินมีความหมายเหมือนกันถือว่าเป็นสิ่งเดียวกัน ในทางการศึกษาเป็นยุคของการทดสอบด้วยการวัดคุณลักษณะต่างๆ ของผู้เรียน เช่น ผลสัมฤทธิ์เชาว์ปัญญา บุคลิกภาพ และความถนัด เป็นต้น ซึ่งก่อให้เกิดการสร้างแบบทดสอบ และแบบวัดต่างๆ มากมาย จนกลายเป็นยุคของการวัดผล

2) ยุคการบรรยายลักษณะ (*Description*) จะเน้นการบรรยายลักษณะเพื่อมุ่งแก้ไขจุดอ่อนของยุคแรก การประเมินในยุคนี้ เป็นการอธิบายลักษณะโดยพรรณนาถึงจุดแข็ง และจุดอ่อนของสิ่งที่ประเมิน โดยพิจารณาถึงวัตถุประสงค์ที่กำหนดขึ้น คือ พรรณนาลักษณะตามขอบเขตของวัตถุประสงค์นักประเมินจะต้องมีความรู้ เทคนิควิธี แต่การวัดผลไม่เทียบเท่ากับการประเมิน

3) ยุคการตัดสิน (*Judgment*) เป็นยุคของการเรียกร้องให้นักประเมิน ทำหน้าที่ในลักษณะผู้พิพากษาโดยตัดสินคุณค่าของสิ่งใดสิ่งหนึ่ง นักประเมินยุคนี้ ต้องรักษาเอกลักษณ์ของนักเทคนิควิธีนักบรรยาย หรือพรรณนาลักษณะตามวัตถุประสงค์ และจะต้องทำหน้าที่ตัดสินด้วย นักประเมินจะต้องใช้ดุลยพินิจพิจารณาอย่างรอบคอบ โดยใช้ข้อมูลจากการวัดและใช้เกณฑ์ภายนอกที่เชื่อถือได้ ประกอบการใช้วิจารณญาณประเมินคุณค่าของสิ่งต่างๆ ด้วยความเป็นกลาง ส่งผลให้การตัดสินหรือการใช้ดุลยพินิจกลายเป็นสัญลักษณ์ของนักประเมินในยุคนี้

4) ยุคการตอบสนอง (Responsive) เป็นยุคของการสนองเงื่อนไขสำคัญ 2 ประการ คือ สสนองตอบความต้องการข้อเรียกร้อง และปัญหาของผู้มีส่วนได้ส่วนเสีย เพื่อให้ทุกฝ่ายยอมรับในประเด็นที่ตกลงกันไม่ได้ บทบาทของผู้ประเมินต้องเปลี่ยนแปลงไปเป็นผู้ประสาน โดยมองว่าการประเมินเป็นกระบวนการทาง “สังคมการเมือง” (Sociopolitical) ปัจจัยทางสังคมการเมืองและวัฒนธรรม เป็นสิ่งสำคัญที่ส่งผลต่อความถูกต้อง และมีความหมายต่อการประเมิน

5) ยุคการประเมินเชิงสาเหตุ (Causation) การประเมินในยุคนี้ ยังใช้แนวคิดจากการประเมินในยุคที่ 4 แต่เพิ่มการศึกษาเชิงสาเหตุ (Causation) โดยใช้การวิจัยมาร่วมด้วย มีลักษณะผสมผสานระหว่างการวิจัยกับการประเมิน คือ นอกจากได้ทราบผลการประเมินแล้ว ยังทำให้ได้สารสนเทศในเชิงเหตุผลด้วยว่า เพราะเหตุใด จึงได้ผลเช่นนั้น ทำให้สามารถควบคุมปัจจัยต่างๆ ในเชิงสาเหตุ อันจะเพิ่มประสิทธิภาพประสิทธิผลของสิ่งที่จะประเมินได้ด้วย

### 1.1 ความหมายของการประเมินผล

คำว่า การ “ประเมินผล” ตรงกับคำในภาษาอังกฤษว่า “Evaluation” ซึ่งมีผู้ให้ความหมายไว้ดังนี้

พจนานุกรมฉบับราชบัณฑิตยสถาน พ.ศ. 2542 (2542: น. 664) อธิบายไว้ว่า ประเมินผล หมายความว่า พิจารณาและวัดคุณค่าของกิจการใดๆ ตามวัตถุประสงค์ที่ตั้งไว้ เช่น ประเมินผลการสัมมนา ประเมินผลการปฏิบัติงานในรอบปีของบริษัท

เกรียงศักดิ์ เขียวยิ่ง (2543, น. 202) การประเมิน คือ การประเมินค่าของผู้ปฏิบัติงานในด้านต่างๆ ทั้งผลงาน และคุณลักษณะอื่นๆ ที่มีคุณค่าต่อการปฏิบัติงานภายในระยะเวลาที่กำหนดไว้ อย่างแน่นอน ภายใต้การสังเกตจับบันทึกและประเมินโดยหัวหน้า โดยอยู่บนพื้นฐานความเป็นธรรม มีระบบมีมาตรฐานเดียวกัน และมีเกณฑ์การประเมินที่มีประสิทธิภาพในทางปฏิบัติ เพื่อให้เกิดความเป็นธรรม

สมหวัง พิธิยานุวัฒน์ (2544, น. 4) ให้ความหมายของการประเมินผลไว้ว่า หมายถึงการตัดสินใจในคุณค่าของสิ่งใดสิ่งหนึ่ง หรืออีกนัยหนึ่งการประเมินผลเป็นการให้ได้มา ซึ่งข้อสนเทศสำหรับตัดสินใจคุณค่าผลผลิต กระบวนการ และจุดมุ่งหมายของ โครงการ หรือ โปรแกรม หรือ ทางเลือกต่างๆ ที่นำไปปฏิบัติ เพื่อให้บรรลุจุดมุ่งหมาย จุดเน้นการประเมินผล คือ การเก็บรวบรวมแล้ววิเคราะห์ข้อมูลอย่างเป็นระบบ ตลอดจนเพื่อการตัดสินใจคุณค่าของสิ่งใดสิ่งหนึ่ง

จินดาทัศนีย์ วัฒนสินธุ์ (2545: น. 247) กล่าวถึงความหมายของการประเมินผลว่า การประเมินผล (evaluation) หมายถึง การกะประมาณค่าของสิ่งหนึ่งสิ่งใด นอกจากนั้นยังหมายความรวมถึงการกำหนดคุณค่าของสิ่งใดสิ่งหนึ่ง หรือคุณค่าของผลการปฏิบัติงาน



Peter Bridgman and Glyn Davis (อ้างถึงใน ศุภชัย ขาวะประกาย และปิยากร หวังมหาพร 2550, น. 162) กล่าวถึง การประเมินผลว่า เป็นเครื่องมือในการเก็บรวบรวมข้อมูล และจัดการกับข้อมูล เกี่ยวกับนโยบาย หรือ โครงการ การประเมินผล เป็นการช่วยผู้ตัดสินใจหรือผู้จัดการในการประเมิน ว่าผลของโครงการประสบความสำเร็จตามวัตถุประสงค์ที่ตั้งไว้หรือไม่ เป็นการตัดสินใจว่าทรัพยากร ในการดำเนินโครงการควรจะอยู่ในระดับเดิม ลดลงหรือไม่ ควรสนับสนุนทรัพยากรสำหรับโครงการนั้น ต่อไป

John M. Owen (1993: PP. 3) (อ้างในสมบัติ ชำรง รัชญวงศ์, 2554, น. 486) ให้ทัศนะไว้ ว่า การประเมินผล หมายถึง กระบวนการจัดหาข้อมูล เพื่อประโยชน์ในการตัดสินใจเกี่ยวกับสิ่ง ที่ถูกประเมิน คำว่า ประเมินผล “evaluate” ถูกใช้เป็นทางเลือกสำหรับการประเมิน “วัตถุ” (object) และวัตถุสำหรับการประเมิน ซึ่งได้แก่ การวางแผน (planing) แผนงาน (programs) นโยบาย (policies) องค์กร (organizations) และปัจเจกบุคคล (individuals) ทัศนะของ Owen ซึ่งให้เห็นลักษณะสำคัญ ของการประเมิน กล่าวคือ ประการแรก การประเมินเป็นกระบวนการ ประการที่สอง การประเมิน ต้องใช้มูลที่เป็นระบบ ประการที่สาม การประเมินต้องใช้ผลการวิเคราะห์ข้อมูลเพื่อประโยชน์ ของผู้ตัดสินใจ นโยบาย ประการสุดท้าย การประเมินผลเกี่ยวข้องกับการประเมิน การวางแผน แผนงาน นโยบาย ผลผลิต และปัจเจกบุคคล

Peter H. Rossi and Howard E. Freeman (1993: PP. 5) (อ้างในสมบัติ ชำรง รัชญ วงศ์, 2554, น. 487) ให้ทัศนะไว้ว่า การประเมินผล คือ การใช้ระเบียบวิธีวิจัยทางสังคมศาสตร์อย่างเป็น ระบบ เพื่อการประเมินกรอบความคิดเชิงทฤษฎี (conceptualization) การออกแบบ (design) การนำ นโยบายไปปฏิบัติ (implementation) และอรรถประโยชน์ที่เกิดขึ้นจากการนำโครงการทางสังคมไป ปฏิบัติ (utility of social intervention program)

Thomas R. Dye (1981) (อ้างในสมบัติ ชำรง รัชญวงศ์, 2554, น. 492) ให้ทัศนะไว้ว่า การประเมินผล หมายถึง การประเมิน โครงการของรัฐที่ดำเนินอยู่ทั้งหมดว่าเป็นไปตามวัตถุประสงค์ ที่กำหนดไว้หรือไม่ หรือการประเมินประสิทธิผลของ 2 โครงการ หรือมากกว่า ว่ามีส่วนในการบรรลุ วัตถุประสงค์ร่วมกันหรือไม่ การประเมินผลนโยบาย ควรเน้นเรื่องการประเมินผลของเป้าประสงค์ (goals) ของโครงการหรือนโยบาย ถ้าผู้ประเมินไปทราบเป้าประสงค์ของนโยบาย ผู้ประเมิน ควรประเมินผลกระทบของนโยบาย (policy impacts)

ไวท์ (อ้างใน เรื่องวิทย์ เกษสุวรรณ, 2555, น. 5) อธิบายว่า เป้าประสงค์ของการวิจัย ประเมินผล คือ การวัดผลกระทบของโครงการตามจุดมุ่งหมายที่กำหนดไว้ เพื่อเป็นแนวทางที่มี ประโยชน์ต่อการตัดสินใจเกี่ยวกับโครงการ และการปรับปรุงโครงการที่ตามมา

สรุปได้ว่า การประเมินผล หมายถึง กระบวนการรวบรวมข้อมูลของสิ่งใดสิ่งหนึ่ง เพื่อนำข้อมูลที่ได้ไปเปรียบเทียบกับเกณฑ์แล้วตัดสิน โดยให้คุณค่าต่อข้อมูลของสิ่งนั้นๆ จึงเป็นกระบวนการในการวัดคุณค่า หรือหาคำตอบว่าแผนงาน โครงการ หรือการปฏิบัติงานที่ดำเนินมานั้น เป็นเช่นไร เมื่อนำมาเปรียบเทียบกับเป้าหมายหรือวัตถุประสงค์ที่กำหนดไว้ อีกทั้ง เป็นคำที่ใช้ในการอธิบายและตัดสินคุณสมบัติบางอย่างของบุคคล หรือกลุ่มบุคคล รวมทั้งกระบวนการ และโครงการต่างๆ

## 1.2 วัตถุประสงค์ของการประเมินผลโครงการ

รัตนะ บัวสนธ์ (2540, น. 86) ได้กล่าวถึง จุดมุ่งหมายของการประเมินผลโครงการ ได้แก่

1.2.1 ทำให้ผู้ดำเนินโครงการได้รับข้อมูลที่สำคัญ อันจะใช้สำหรับการตัดสินใจ เปลี่ยนแปลงแนวทางปฏิบัติ หรือเปลี่ยนแปลงกิจกรรมของโครงการที่ดำเนินการอยู่ในขณะนั้น

1.2.2 ช่วยให้เกิดการพิจารณาตรวจสอบวัตถุประสงค์ของโครงการโดยสม่ำเสมอว่าจะได้รับการตอบสนอง หรือบรรลุถึงหรือไม่

1.2.3 บางครั้ง ก็อาจใช้ผลการประเมินเพื่อนำไปประกอบการตัดสินใจ ดำเนินการ ขยายโครงการให้ต่อเนื่อง หรือระงับล้มเลิกโครงการ

สุชาติ ประสิทธิ์รัฐสินธุ์ (2541, น. 2) กล่าวว่าจุดมุ่งหมายของการประเมินโครงการ เป็นกระบวนการที่มีการเก็บรวบรวมข้อมูลและวิเคราะห์ข้อมูลอย่างมีวัตถุประสงค์ ไม่ได้ขึ้นอยู่กับจิตวิสัยของผู้ประเมินเพียงอย่างเดียว ในการจัดเก็บข้อมูลมีการใช้เครื่องมือ ซึ่งส่วนมากต้องพัฒนาขึ้นมาโดยเฉพาะ เพื่อใช้เป็นตัวบ่งชี้เชิงประจักษ์เกี่ยวกับการดำเนินงาน การประเมินโครงการ จึงเป็นกิจกรรมที่ต้องใช้เวลามากกว่าการประเมินเชิงจิตวิสัย ที่อาศัยเพียงแต่ความคิดเห็นหรือความรู้ของผู้ประเมินเท่านั้น ดังนั้น จุดประสงค์ของการวิจัยประเมินผล จึงทำขึ้นเพื่อเปรียบเทียบผลที่เกิดจากโครงการกับเป้าหมายที่กำหนดไว้ เพื่อเป็นแนวทางในการตัดสินใจเกี่ยวกับโครงการและการปรับปรุงโครงการในอนาคต

## 1.3 ความสำคัญของการประเมินผลโครงการ

การประเมินผล ถือเป็นส่วนหนึ่งของการทำงาน โดยที่การดำเนินงานในโครงการ ใดก็ตาม มักจะมีขั้นตอนสำคัญอยู่ 3 ขั้นตอน คือ ก่อนเริ่มดำเนินโครงการ ระหว่างดำเนินโครงการ และเมื่อเสร็จสิ้นโครงการ ผู้บริหารที่มีศักยภาพและความสามารถสูง มักทำการประเมินผลควบคู่ไปตลอดการดำเนินโครงการ ซึ่งมีหลักการ ดังนี้

**1.3.1 การประเมินความเป็นไปได้** เป็นการประเมินก่อนเริ่มดำเนินโครงการ โดยขั้นตอนการตรวจสอบในเรื่อง

- 1) เหตุผลความจะเป็นในด้านต่างๆ
- 2) วัตถุประสงค์ของโครงการ
- 3) ความพร้อมด้านทรัพยากร
- 4) ความต่อเนื่องของโครงการ
- 5) ประสิทธิภาพของแผนการประเมิน

**1.3.2 การประเมินเพื่อติดตาม** เป็นการประเมินระหว่างดำเนินโครงการ เพื่อทำการติดตามความก้าวหน้าในเรื่อง

- 1) การทำงานภารกิจ
- 2) พิจารณาหาเงื่อนไขความสำเร็จ และความล้มเหลว
- 3) วิธีการบริหารโครงการ

**1.3.3 การประเมินผลผลิต** เป็นการประเมินเมื่อเสร็จสิ้นโครงการ เน้นขั้นตอนการตรวจสอบในเรื่อง

- 1) การบรรลุวัตถุประสงค์
- 2) การบรรลุเป้าหมาย
- 3) ผลสำเร็จของโครงการ
- 4) ความคุ้มค่า
- 5) ผลกระทบของโครงการ

การประเมินผลมีบทบาทสำคัญในการตรวจสอบว่ากิจกรรมที่กำลังดำเนินการอยู่หรือดำเนินการไปแล้วนั้น มีผลความก้าวหน้าเป็นอย่างไร มีปัญหาเพียงใด จะบรรลุเป้าหมายที่วางไว้ อย่างมีประสิทธิภาพหรือไม่ ส่งผลกระทบทั้งทางตรงและทางอ้อมต่อการดำเนินงานมากน้อยเพียงใด นอกจากนี้ ยังให้ข้อมูลเพื่อช่วยในด้านการตัดสินใจ แก้ไขปัญหาอุปสรรคหรือตัดสินใจว่าจะดำเนินงานต่อไปอีกหรือไม่ แต่สิ่งสำคัญที่ต้องระมัดระวังมากในการประเมินผล ก็คือ วัตถุประสงค์ในการประเมินนั้น ควรจะต้องสอดคล้องหรือตั้งอยู่บนพื้นฐานของวัตถุประสงค์โครงการ ใช้เครื่องมือในการประเมินผลที่เชื่อถือได้ และมีประสิทธิภาพ รวมถึงการวิเคราะห์ตีความตามข้อมูล ต้องทำอย่างตรงไปตรงมา ปราศจากอคติ ทั้งนี้ สามารถสรุปความสำคัญของการประเมินผล (พสุ เดชะรินทร์ 2544, อ้างถึงใน นิภาพร เมืองเกษม 2554, น. 4-5) ได้ดังนี้

1) การประเมินผลทำให้องค์กรรู้ถึงสถานะของตนเองว่าอยู่ ณ จุดไหน หรือ สถานการณ์ในขณะนั้น เป็นอย่างไร เพื่อให้สามารถบริหารตนเองได้อย่างมีประสิทธิภาพ

2) การประเมินผลทำให้รู้จุดเริ่มต้น หรือสถานะปัจจุบัน ซึ่งเป็นจุดเริ่มต้นที่จะมีการพัฒนาองค์กรหรือการเปลี่ยนแปลงต่างๆ รวมทั้งรู้ว่าองค์กรจะต้องมีการพัฒนาหรือเปลี่ยนแปลง มากน้อยเพียงใด

3) การประเมินผลจะทำให้ผู้ที่รับผิดชอบหรือผู้ที่ดำเนินกิจกรรมนั้น มีความ รับผิดชอบ และมุ่งมั่นที่จะทำกิจกรรมนั้น ให้สำเร็จตามเป้าหมาย และตัวชี้วัดนั้นๆ

นอกจากนี้ ระบบในการประเมินผลที่ดีจะก่อให้เกิดประโยชน์แก่องค์กร ดังนี้

1) ทำให้มีความเห็นที่สอดคล้องกันในกลยุทธ์ขององค์กรอย่างทั่วถึง โดยพนักงาน ทุกฝ่าย ทุกระดับ จะมีความเข้าใจถึงกลยุทธ์ และแนวทางที่สำคัญขององค์กร

2) เป็นเครื่องมือที่สำคัญในการถ่ายทอดวิสัยทัศน์ กลยุทธ์ และคุณค่าที่สำคัญของ องค์กรให้พนักงานทุกระดับได้รับรู้

3) ช่วยสร้างความเป็นอันหนึ่งอันเดียวกันทั่วทั้งองค์กร เนื่องจากตัวชี้วัดและ เป้าหมายของพนักงาน ในแต่ละระดับ จะมีความสอดคล้องเกี่ยวพันกับตัวชี้วัดและเป้าหมาย ขององค์กร

4) ช่วยให้การเปลี่ยนแปลงต่างๆ ภายในองค์กร เป็นไปอย่างรวดเร็วขึ้น เนื่องจา กการจัดทำระบบการวัดผล ทำให้พนักงานให้ความสนใจ และความสำคัญต่องานนั้นๆ

5) ช่วยให้ผู้บริหารมีมุมมองที่กว้าง และครอบคลุมในทุกๆ ด้าน ขององค์กร แทนที่จะให้ความสนใจแต่เฉพาะด้านการเงินเพียงอย่างเดียว

6) ช่วยให้องค์กรสามารถคาดการณ์ หรือมองเห็น โอกาสและปัญหาต่าง ๆ ที่อาจ เกิดขึ้นในอนาคต เนื่องจากองค์กรมีตัวชี้วัดที่เป็นตัวเหตุ (Performance Driver) ที่จะชี้ นำให้เห็นถึง โอกาส และปัญหาที่จะเกิดขึ้นในอนาคต

#### 1.4 ลักษณะของการประเมินผลโครงการ

การประเมินผล เป็นการดำเนินการร่วมระหว่างสาขาต่างๆ ทางสังคมศาสตร์ เข้าด้วยกัน ทั้งจิตวิทยา มานุษยวิทยา สถิติ และวิจัย มากกว่าจะเป็นสาขาหนึ่งสาขาใดเพียงสาขา เดียว ซึ่งในเรื่องการร่วมศาสตร์ดังกล่าว สอดคล้องกับแนวคิดของ สคริฟเวน (Scriven, 1984 อ้างถึง ในสูวิมล ว่องวานิช, 2541: น. 162-164) ที่กล่าวว่า การประเมินผลถือเป็นวิทยาการหนึ่งที่เรียกว่า Transdiscipline เนื่องจากเป็นวิทยาการที่เป็นเครื่องมือ (Tool Discipline) เหมือนกับวิทยาการด้านสถิติ หรือวัดผล ที่สามารถนำไปใช้ในสาขาหรือศาสตร์อื่นๆ ได้ ในขณะที่นำความรู้จากสาขาหรือศาสตร์อื่นๆ มาใช้ในการประเมิน ดังกล่าว

ลักษณะของ Transdiscipline จะประกอบด้วย 2 ส่วน คือ ส่วนที่เป็นแกน (Core Discipline) ซึ่งเป็นแนวคิดทฤษฎีเกี่ยวกับการประเมินผล และส่วนที่เป็นการประยุกต์ (Applied Discipline) ซึ่งเป็นการนำเนื้อหาไปใช้กับวิทยาการสาขาอื่นๆ ที่เรียกว่า Big Six คือ การประเมินบุคลากร (Personal Evaluation) การประเมินผลการดำเนินงาน (Performance Evaluation) การประเมินผลผลิตภัณฑ์ (Product Evaluation) การประเมินข้อเสนอ หรือเค้าโครง (Proposal Evaluation) การประเมินผลนโยบาย (Policy Evaluation) และการประเมินโครงการ (Project Evaluation) (Sciven, 1994 อ้างถึงใน สุวิมล ว่องวาณิช, 2541: น. 163)

จากความหมาย และลักษณะของการประเมินข้างต้น จะเห็นว่า มีศัพท์สำคัญที่เข้ามาเกี่ยวข้อง คือ การตัดสินใจ ดังนั้น การประเมินผลจะต้องมีการตัดสินใจเพื่อให้ได้ข้อสรุป ซึ่งจะตัดสินด้วย ผู้ประเมินผลเอง หรือโดยผู้มีอำนาจที่เกี่ยวข้องก็ได้ ส่วนศัพท์สำคัญอีก 2 คำ คือ การวัดและเกณฑ์ ดังนี้

*การวัด (Measurement)* หมายถึง การกำหนดค่าเป็นตัวเลขให้กับสิ่งหนึ่งสิ่งใดตามวิธีการหรือเครื่องมือที่กำหนดขึ้น ทั้งในเชิงปริมาณโดยตรง เช่น การนับจำนวนและความถี่ของสิ่งหนึ่งสิ่งใด และการใช้เครื่องมือทางวิทยาศาสตร์ เช่น ตลับเมตร เครื่องชั่งน้ำหนัก เทอร์โมมิเตอร์ วัดส่วนสูง น้ำหนัก อุณหภูมิ ฯลฯ ไปเก็บข้อมูลจากแหล่งข้อมูลหรือกลุ่มเป้าหมาย ให้ออกมาเป็นตัวเลข ถ้าจะกล่าวโดยสรุป การวัดการให้ตัวเลขกับสิ่งที่วัดนั่นเอง

*เกณฑ์ (Criteria)* หมายถึง ระดับที่กำหนดไว้หรือมาตรฐานที่ควรจะเป็นเพื่อใช้ตัดสินสิ่งหนึ่งสิ่งใด เช่น ระดับส่วนสูง น้ำหนักตามวัยต่างๆ รายได้ขั้นต่ำของแรงงานไร้ฝีมือ ระดับพฤติกรรมของนักเรียน และระดับประสิทธิผลของสถานศึกษา เป็นต้น ซึ่งในกระบวนการประเมินผลนั้น การกำหนดเกณฑ์ถือว่าเป็นเรื่องยุ่งยากมาก เนื่องจากเกณฑ์มาตรฐานสากล ซึ่งเป็นที่ยอมรับกันทั่วไปยังมีน้อย โดยเฉพาะเกณฑ์ทางสังคมศาสตร์หรือการประเมินโครงการต่างๆ เมื่อกำหนดแล้วจะประสบปัญหาและข้อโต้แย้งเสมอ เพราะถ้ากำหนดเกณฑ์สูงเกินไป ก็ยากที่จะบรรลุจุดมุ่งหมายได้ ถ้ากำหนดไว้ต่ำก็อาจมีปัญหาระดับคุณภาพ แม้ว่าจะผ่านเกณฑ์

สมหวัง พิธิยานุวัฒน์ (อ้างถึงใน บุรณศักดิ์ กฤษ์สำรวจ, 2544, น. 13-14) ได้ให้รายละเอียดถึงลักษณะของการประเมินผลโครงการที่ดี ว่าควรจะมีองค์ประกอบ ดังนี้

1) *มีความเที่ยง (reliability)* สูง กล่าวคือ การประเมินโครงการที่จะต้องมีความคงเส้นคงวาโดยปกติ การวัดทางนามธรรม มักจะมีความคลาดเคลื่อนปะปนอยู่เสมอ นักประเมินจำเป็นต้องควบคุมการวัดในทุกขั้นตอนของการประเมินโครงการ ให้มีความคลาดเคลื่อนน้อยที่สุด ซึ่งส่งผลให้การวัดมีความเที่ยงสูงสุด และผลที่ตามมา ก็คือ ผลการประเมินคงเส้นคงวา หรือมีความเที่ยงสูงสุดตามไปด้วย



2) *มีความตรง (validity) สูง* กล่าวคือ ในการประเมินนั้น ต้องประเมินคุณลักษณะที่มุ่งประเมินได้จริง ผลการประเมินจะมีความตรงสูงสุด หรือกล่าวอีกนัยหนึ่ง ผลการประเมินจะมีความตรงสูง ขึ้นกับความเป็นมาตรฐานของเครื่องมือที่ใช้เก็บรวบรวมข้อมูล เป็นสำคัญ

3) *มีความเป็นปรนัยหรือวัตถุวิสัย (objectivity) กล่าวคือ* เป็นการประเมินที่ปราศจากอคติ (bias) ในทุกรูปแบบนักประเมินควรตระหนักในเรื่องของอคติลำเอียงและพยายามจัดทุกวิถีทาง โดยเฉพาะ นักประเมินภายในควรระมัดระวังเรื่องความผูกพันในโครงการ ซึ่งอาจทำให้การประเมินเอนเอียงไปในแนววกเกินความเป็นจริงก็ได้

4) *ควบคุมเรื่องราวที่ต้องการประเมินอย่างครบถ้วน* อีกทั้ง ข้อมูลครบถ้วนเพียงพอในการประเมิน เพื่อทำข้อเสนอแนะแก่ผู้บริหารในการตัดสินใจเกี่ยวกับโครงการได้ทุกแง่มุม

5) *มีความสะดวกและประหยัดคุ้มทุน* อีกทั้ง มีความเป็นไปได้สูง นักประเมินจะต้องพิจารณาว่า ถ้าจะประเมินเต็มรูปแบบ เก็บข้อมูลทุกด้านตามทฤษฎี อาจจำเป็นต้องใช้บุคลากรงบประมาณและวัสดุอุปกรณ์เพิ่มขึ้นอีกมาก ผลที่จะได้คุ้มค้ากับการลงทุนหรือไม่ ถ้าไม่คุ้มเราควรปรับทฤษฎีการประเมินโครงการ เป็นหลักสำคัญ

6) *ต้องให้ผลประเมินเป็นที่ยอมรับ (credetability) ทั้งในหมู่นักประเมินอาชีพ* ผู้บริหารโครงการและบุคคลหรือองค์กรที่เกี่ยวข้อง ในกรณีนี้ การใช้นักประเมินอาชีพประเมินเป็นทีมโดยมีนักประเมินภายนอกโครงการร่วมด้วย จะช่วยทำให้ผลการประเมินเป็นที่ยอมรับของทุกฝ่าย

7) *ต้องให้ผลการประเมินแก่ผู้บริหารที่ช่วยตัดสินใจได้ทันท่วงที (time lines)* กล่าวคือ การประเมินต้องได้ก่อนที่ผู้บริหารตัดสินใจในเรื่องที่เกี่ยวข้องกับโครงการที่จะประเมินนั้น เช่น จะมีการพิจารณาตั้งงบประมาณเกี่ยวกับโครงการประชุมในงบประมาณหน้า ผลการประเมินโครงการประชุมเสร็จเรียบร้อย รายงานให้ผู้บริหารทราบก่อนที่จะมีการพิจารณางบประมาณในเรื่องนี้เป็นต้น

8) *ในการประเมิน โครงการควรจะรบกวนผู้เข้าร่วม โครงการน้อยที่สุด* เฉพาะที่จำเป็นเท่านั้น มิใช่เนาเอากิจกรรมการประเมินผล โครงการมาเป็นอุปสรรคในการเรียนรู้ของผู้เข้าร่วมโครงการ เช่น ให้ผู้เข้าร่วมรับการอบรมตอบแบบประเมินวิทยากรในทุกชั่วโมงหรือทุกคาบ เป็นต้น นักประเมินผลควรเป็นผู้ที่สามารถหาวิธีการประเมินทดแทนได้อย่างเหมาะสม เช่น การคุยกับผู้เข้าร่วมโครงการ เป็นต้น

9) *ควรมีการวางแผนประเมินก่อนเริ่มโครงการ* ตลอดจนกำหนดตารางที่การประเมิน (evaluation schedule) ให้เด่นชัดเป็นขั้นตอน ตั้งแต่ก่อนเริ่มโครงการ ควรเตรียมเครื่องมือเก็บข้อมูลที่มีความเป็นมาตรฐานสูง และเตรียมบุคคลที่รับผิดชอบในแต่ละขั้นตอนของการประเมินด้วย

โดยสรุปแล้ว ในการที่บุคคลหรือองค์กรใด จะดำเนินงานให้มีประสิทธิภาพ และเกิดผลสำเร็จได้ตามวัตถุประสงค์ และเป้าหมายของบุคคลหรือองค์กรได้นั้น จะต้องมีการบริหารจัดการที่ดี เพื่อให้องค์กรบรรลุวัตถุประสงค์ตามเป้าหมายขององค์กร แต่ในความเป็นจริงของโลกในปัจจุบัน สถานะแวดล้อมต่างๆ มีการเปลี่ยนแปลงอยู่ตลอดเวลา ไม่ว่าจะเป็นด้านเศรษฐกิจ สังคม เทคโนโลยีต่างๆ รวมทั้งการเปลี่ยนแปลงของนโยบายของรัฐ ส่งผลให้การบริหารจัดการไม่สามารถดำเนินการให้เป็นไปตามแผนงานที่องค์กรกำหนดไว้ ได้ก่อให้เกิดปัญหาในกระบวนการบริหารจัดการขององค์กรนั้น ดังนั้น การประเมินผลงาน จึงเป็นกลไกสำคัญอย่างหนึ่งที่บุคคล หรือองค์กรนำมาใช้ในการแก้ปัญหาที่เกิดขึ้น จากสถานะแวดล้อมที่มีการเปลี่ยนแปลงทั้งจากภายในและภายนอกองค์กร ซึ่งการประเมินผลงานดังกล่าว จะเกิดขึ้นทั้งในระดับบุคคล และระดับองค์กร

### 1.5 รูปแบบในการประเมินผล

สำหรับรูปแบบในการประเมินผลนั้น ประเสริฐ สุภา 2542, หน้า10) ได้จัดรูปแบบการประเมินผล โดยอาศัยพฤติกรรมกรรมการประเมินเป็น 3 กลุ่ม

1) แบบจำลองที่ชี้จุดมุ่งหมายเป็นหลัก (Goal Attainment Model or Objective Based Model) จะเน้นจุดมุ่งหมายเป้าหมาย หรือวัตถุประสงค์ของโครงการ เป็นหลัก

2) แบบจำลองการตัดสินคุณค่า (Judgmental Model) ต้องอาศัยผู้เชี่ยวชาญพิจารณาตัดสินคุณค่า โดยอาศัยเกณฑ์ทั้งภายในและภายนอก และกระบวนการต่างๆ ช่วย

3) แบบจำลองที่ช่วยในการตัดสินใจ (Decision Model)

นอกจากนี้แล้ว ประเสริฐ สุภา (2542, หน้า 10) ยังได้กล่าวอ้างถึงรูปแบบของการประเมินผล เอาไว้ว่า

1) การประเมินผลทั้งระบบงาน (System Approach) โดยใช้ CIPP Model เป็นการประเมินผลทั้งภาพรวม ปัจจัยกระบวนการ และผลขั้นสุดท้าย

2) การประเมินแบบ The CSE Model (Center of Study and Evaluation) เหมาะกับการประเมินเพื่อหาความต้องการสำหรับใช้ในการตั้งวัตถุประสงค์การวางแผนโครงการและการประเมินผลการดำเนินงาน เพื่อให้ทราบถึงปัญหาและอุปสรรคที่เกิดขึ้นระหว่างการดำเนินงานตามแผน และเป็นการประเมินผลความก้าวหน้าของกิจกรรม

3) การประเมินผลก่อนและหลังการดำเนินงาน (The Pre-test and Post-test Model) มุ่งเน้นสิ่งที่เกิดขึ้นจากการดำเนินงานตามโครงการเป็นสำคัญ

4) การประเมินความไม่สอดคล้องกัน (The Discrepancy Model) เป็นการประเมินผลเพื่อการพัฒนาปรับปรุงโครงการ

### 1.5.1 รูปแบบการประเมินผลแบบ CIPP Model

คำว่า “รูปแบบ” หรือแบบจำลอง ภาษาอังกฤษใช้คำว่า “Model” ซึ่งหมายถึงวิธีการที่บุคคลใดบุคคลหนึ่งได้ถ่ายทอดความคิด ความเข้าใจ ตลอดจนจินตนาการที่มีต่อปรากฏการณ์หรือเรื่องราวใดๆ ให้ปรากฏ โดยใช้การสื่อสารในลักษณะต่างๆ เช่น ภาพวาด ภาพเหมือน แผนภูมิ แผนผัง ฯลฯ เพื่อให้เข้าใจได้ง่าย และสามารถนำเสนอเรื่องราวได้อย่างมีระบบ (เยาวดี ราชชัยกุล วิบูลย์ศรี. 2542: 27) ในการประเมินผลโครงการนั้น มีแนวคิดและโมเดลหลายอย่าง แต่ในที่นี้ ขอเสนอแนวคิด และโมเดลการประเมินแบบชิป หรือ “CIPP Model” ของสตัฟเฟิลบีม (Stufflebeam) เพราะเป็นโมเดลที่ได้รับการยอมรับกันทั่วไป ในปัจจุบัน แนวคิดของ สตัฟเฟิลบีม เน้นการแบ่งแยกบทบาทของการทำงานระหว่างฝ่ายประเมิน กับฝ่ายบริหารออกจากกันอย่างเด่นชัด กล่าวคือ ฝ่ายประเมิน มีหน้าที่ระบุ จัดหา และนำเสนอสารสนเทศให้กับฝ่ายบริหาร ส่วนฝ่ายบริหารมีหน้าที่เรียกหาข้อมูล และนำผลการประเมินที่ได้ไปใช้ประกอบการตัดสินใจเพื่อดำเนินกิจกรรมใดๆ ที่เกี่ยวข้อง แล้วแต่กรณี ทั้งนี้ เพื่อป้องกันการมีอคติในการประเมิน ประเด็นการประเมินตามรูปแบบ CIPP Model ได้กำหนดประเด็นการประเมิน ออกเป็น 4 ประเภท ตามอักษรภาษาอังกฤษตัวแรกของ “CIPP Model” ซึ่งมีรายละเอียด ดังนี้

1) การประเมินสถานะแวดล้อม (Context Evaluation: C) เป็นการประเมินก่อนการดำเนินการโครงการ เพื่อพิจารณาหลักการและเหตุผลความจำเป็นที่ต้องดำเนินโครงการ ประเด็นปัญหา และความเหมาะสมของเป้าหมายโครงการ เช่น โครงการอาหารเสริมแก่ เด็กวัยก่อนเรียน เราจะต้องวัดส่วนสูง และชั่งน้ำหนัก ตลอดจนดูขีด เหา กลากเกลื้อนของเด็กก่อน

2) การประเมินปัจจัยนำเข้า (Input Evaluation: I) เป็นการประเมินเพื่อพิจารณาถึงความเป็นไปได้ของโครงการ ความเหมาะสม และความพอเพียง ของทรัพยากรที่จะใช้ในการดำเนินโครงการ เช่น งบประมาณ บุคลากร วัสดุอุปกรณ์เวลา ฯลฯ รวมทั้ง เทคโนโลยีและแผนการดำเนินงาน

3) การประเมินกระบวนการ (Process Evaluation: P) เป็นการประเมินเพื่อหาข้อบกพร่องของการดำเนินโครงการที่จะใช้เป็นข้อมูลในการพัฒนา แก้ไข ปรับปรุง ให้การดำเนินการช่วงต่อไป มีประสิทธิภาพมากขึ้น และเป็นการตรวจสอบกิจกรรม เวลา ทรัพยากรที่ใช้ในโครงการ ภาวะผู้นำ การมีส่วนร่วมของประชาชนในโครงการโดยมีการบันทึกไว้เป็นหลักฐานทุกขั้นตอน การประเมินกระบวนการนี้ จะเป็นประโยชน์อย่างมากต่อการค้นหาจุดเด่น หรือจุดแข็ง (Strengths) และจุดด้อย (Weakness) ของนโยบาย/ แผนงาน/โครงการ ซึ่งมักจะไม่สามารถศึกษาได้ภายหลังจากสิ้นสุดโครงการแล้ว

4) การประเมินผลผลิต (Product Evaluation: P) เป็นการประเมินเพื่อเปรียบเทียบผลผลิตที่เกิดขึ้นกับวัตถุประสงค์ของโครงการ หรือมาตรฐานที่กำหนดไว้ รวมทั้งการพิจารณาในประเด็น



ของการขุดลึก ขยาย หรือปรับเปลี่ยน โครงการ แต่การประเมินผลแบบนี้มิได้ให้ความสนใจต่อเรื่องผลกระทบ (Impact) และผลลัพธ์ (Outcomes) ของนโยบาย/แผนงาน/โครงการเท่าที่ควร

นอกจากนี้ การประเมินผลการดำเนินงานขององค์กรในปัจจุบันได้มีแนวคิดเรื่องการประเมินผลแบบดุลยภาพ หรือ Balanced Scorecard (BSC) เข้ามาใช้ในองค์กรมากขึ้น ซึ่ง BSC เป็นเครื่องมือหรือเทคนิคที่จะช่วยประเมินผลองค์กร และวัดผลการปฏิบัติงานขององค์กร ซึ่งจะช่วยให้มุมมองด้านอื่นเพิ่มขึ้น คือ มุมมองด้านลูกค้า มุมมองด้านกระบวนการภายใน และมุมมองด้านการเรียนรู้และการพัฒนา นอกจากนั้น BSC ยังเป็นเครื่องมือที่สามารถช่วยนำกลยุทธ์ไปสู่การปฏิบัติได้ เพื่อให้การดำเนินการเป็นไปตามเป้าหมายขององค์กร ซึ่งผู้ศึกษาจะกล่าวแนวคิดเกี่ยวกับ BSC ในลำดับต่อไป

## 1.6 ประเภทการประเมินผล

การประเมินแบ่งได้หลายประเภท ตามลักษณะเกณฑ์การแบ่งในที่นี้ จะสรุปตามที่นิยมแบ่งกันทั่วไปไว้ 3 ลักษณะ (ศิริชัย กาญจนวาสิ และคณะ, 2541: น. 47-48) ซึ่งแบ่งตามมิติการประเมินต่างๆ 1 ลักษณะ และที่ผู้เขียนเห็นว่าควรแบ่งตามช่วงเวลา เพื่อเอื้อต่อการประเมินอีก 1 ลักษณะ รวมเป็น 5 ประเภท ดังนี้

### 1.6.1 แบ่งตามวัตถุประสงค์การประเมินผล

การแบ่งตามเกณฑ์วัตถุประสงค์การประเมิน แบ่งได้เป็น 2 ประเภท คือ

1) การประเมินความก้าวหน้า (Formative Evaluation) เป็นการประเมินระหว่าง การดำเนินงาน โดยพิจารณาความก้าวหน้าของสิ่งที่ประเมินว่าจำเป็นต้องมีการปรับปรุงเปลี่ยนแปลง ส่วนใด เพื่อให้เกิดความเหมาะสม และทำให้การดำเนินงานมีประสิทธิภาพมากขึ้น

2) การประเมินผลสรุป (Summative Evaluation) เป็นการประเมินเมื่อสิ้นสุด การดำเนินงานเพื่อตัดสินความสำเร็จว่าบรรลุวัตถุประสงค์ หรือเป้าหมายมากน้อยเพียงใด หรือบรรลุเป้าหมายที่ควรจะเป็นเพียงใด

### 1.6.2 แบ่งตามช่วงเวลาของการประเมิน

การแบ่งตามเกณฑ์ช่วงเวลาของการประเมิน แบ่งได้ 8 ประเภท ดังนี้

1) การประเมินความต้องการจำเป็น (Needs Assessment) เป็นการประเมิน ความต้องการจำเป็นในเบื้องต้น ก่อนที่จะจัดทำสิ่งใดๆ ซึ่งมีประโยชน์ต่อการกำหนดนโยบายและการวางแผน เพื่อให้ได้แนวคิดของการดำเนินงานที่สามารถสนองความต้องการของกลุ่มเป้าหมายได้

2) การประเมินความเป็นไปได้ (Feasibility Evaluation) เป็นการประเมิน เพื่อพิจารณาความเป็นไปได้ของสิ่งที่จะดำเนินการ โดยศึกษาวิเคราะห์ถึงปัจจัยที่จำเป็นต่อความสำเร็จ

ซึ่งจะพบการประเมินประเภทนี้ ได้มากในการประเมินโครงการขนาดใหญ่ โดยมักจะประเมิน ในด้านการตลาดหรืออุปสงค์ด้านเทคนิค ด้านการเงินด้านเศรษฐกิจด้านสังคม และด้านสภาพแวดล้อม

3) การประเมินปัจจัยนำเข้า (Input Evaluation) เป็นการประเมินสิ่งที่ป้อนเข้าสู่ การดำเนินงานว่ามีความเหมาะสมเพียงใดก่อนที่จะเริ่มดำเนินงานเช่นคน วัสดุ อุปกรณ์ เครื่องมือ และงบประมาณ เป็นต้น

4) การประเมินกระบวนการ (Process Evaluation) เป็นการประเมินกระบวนการ ดำเนินงานตามที่กำหนดโดยประเมินในขณะที่กำลังดำเนินงานอยู่ เพื่อใช้ผลการประเมินไปปรับปรุง หรือเพิ่มประสิทธิภาพในการดำเนินงาน

5) การประเมินผลผลิตหรือผลิตภัณฑ์ (Output/Product Evaluation) เป็นการ ประเมินผลที่ได้จากสิ่งประเมิน หรือผลการดำเนินงาน โดยตรงตามวัตถุประสงค์ หรือเป้าหมาย ของสิ่งที่ประเมินว่ามากน้อยเพียงใด

6) การประเมินผลลัพธ์หรือผลกระทบ (Outcome/Impact Evaluation) เป็นการประเมินผลที่ได้อันเนื่องมาจากผลของสิ่งที่ประเมิน หรือ การดำเนินงาน ทั้งที่คาดหวังและไม่ได้คาดหวัง ซึ่งเป็นผลทั้งทางบวกและทางลบ เพื่อนำผล ไปประกอบการตัดสินใจในการหยุดยกเลิกปรับ หรือขยายสิ่งที่ประเมินนั้นๆ

7) การประเมินด้วยการติดตาม เมื่อดำเนินงานเสร็จสิ้นไปแล้วระยะหนึ่ง (Follow Up Evaluation) เป็นการประเมินที่อาจเชื่อมกับข้อ 2.6 หรือเป็นการประเมินตามหัวข้อ 2.6 แต่ประเมินเมื่อการดำเนินงานเสร็จสิ้นไปแล้วระยะหนึ่ง อาจเป็น 6 เดือน 1 หรือ 2 ปี เพื่อคอยดูผล ที่จะเกิดขึ้นให้ได้ชัดเจน บางครั้งเรียกกันว่า การติดตามหลังสิ้นสุดการดำเนินงาน แต่เพื่อให้ สัมพันธ์กับคำว่าติดตามระหว่างการดำเนินงาน จึงใช้คำนี้แทน

8) การประเมิน (Meta Evaluation) เป็นการประเมินผลของการประเมิน อีกครั้งหนึ่ง เพื่อพิจารณาคูณภาพ โดยศึกษาความถูกต้อง และความเหมาะสมของการประเมิน ในด้านต่างๆ การประเมินประเภทนี้ ยังไม่แพร่หลายมากนัก การเรียกชื่อการประเมินต่างๆ ข้างต้น บางครั้ง อาจมีชื่อเรียกต่างกันออกไปบ้าง เช่น การประเมินความพยายามและการประเมินความพร้อม เป็นต้น นอกจากนี้ การประเมินบางประเภท อาจประเมินร่วมกันแล้วเรียกชื่อเป็นอย่างอื่น เช่น การประเมินความต้องการจำเป็น และการประเมินความเป็นไปได้ ถ้าประเมินร่วมกันอาจเรียกว่า การประเมินบริบท

การแบ่งประเภทตามช่วงเวลาของการประเมิน ในข้อ 1) - 8) ถ้าเป็น โครงการใหญ่ๆ ที่มีความสำคัญ อาจจะประเมินทั้งหมด หรือค่อยๆ ลดบางหัวข้อลง ตามสภาพการณ์

ที่ต้องการใช้สารสนเทศจากการประเมิน หรือบริบทที่เอื้ออำนวย หรือถ้าใช้รูปแบบการประเมิน บางรูปแบบก็จะกำหนดให้ประเมินหลายหัวข้ออยู่แล้ว ตามแนวทางของรูปแบบนั้นๆ

### 1.6.3 แบ่งตามผู้ประเมิน

การแบ่งตามเกณฑ์ผู้ประเมิน แบ่งได้ 2 ประเภทคือ

#### 1) การประเมินโดยผู้ประเมินภายใน (Internal Evaluator Evaluation)

ผู้ประเมินเป็นบุคลากรที่เกี่ยวข้อง หรือปฏิบัติงานกับสิ่งที่ประเมินนั้น หรือปฏิบัติงานในองค์กรที่รับผิดชอบสิ่งที่ประเมิน ซึ่งมีข้อดี คือ ทราบรายละเอียดของสิ่งที่ประเมิน แต่ก็มีข้อเสียเรื่องความลำเอียง (bias) เข้าข้างตนเองเสมอ

#### 2) การประเมินโดยผู้ประเมินภายนอก (External Evaluator Evaluation)

ผู้ประเมินเป็นบุคคลภายนอกที่ไม่ได้เกี่ยวข้อง หรือไม่ได้ปฏิบัติงานกับสิ่งที่ประเมินโดยตรง อาจเป็นบุคลากรของหน่วยงานอื่น หรือหน่วยงานกลาง ซึ่งมีข้อดี คือ ความเป็นกลาง แต่มีข้อเสีย คือ มักจะทราบรายละเอียดของสิ่งที่ประเมินไม่ดีพอ และอาจไม่ได้รับความร่วมมือจากผู้เกี่ยวข้อง โดยเฉพาะถ้าเห็นว่าเป็นการจับผิดการแบ่งประเภทการประเมินข้างต้น อาจมีการดำเนินการในลักษณะผสม เช่น ประเมินร่วมกันระหว่างผู้ประเมินภายในกับภายนอก หรือมีการประเมินทั้งความก้าวหน้า และผลสรุป

### 1.6.4 แบ่งตามมิติการประเมินต่างๆ

การแบ่งตามเกณฑ์มิติต่างๆ ในการประเมิน แบ่งได้เป็น 4 ประเภท คือ

1) ตามวัตถุประสงค์ แบ่งได้เป็นการประเมินความก้าวหน้าประเมินผลสรุป และประเมินเพื่อการพัฒนา

2) ตามข้อมูล แบ่งได้เป็นข้อมูลเชิงปริมาณคุณภาพ และแบบผสม

3) ตามการประเมิน แบ่งได้เป็นเชิงธรรมชาติ และเชิงทดลอง หรือเชิงระบบ

4) ตามจุดเน้นที่ประเมิน แบ่งได้เป็นการประเมินกระบวนการผลลัพธ์ ผลกระทบการวิเคราะห์ค่าใช้จ่ายกับผลตอบแทน และการวิเคราะห์ต้นทุนกับประสิทธิผล

### 1.6.5 แบ่งตามช่วงเวลาเพื่อเอื้อต่อการประเมิน

จากการแบ่งประเภทการประเมินตามเกณฑ์ต่างๆ ข้างต้น จะเห็นว่ามี การแบ่งที่ซ้ำซ้อนกันอยู่บ้างขึ้นอยู่กับวัตถุประสงค์ในการแบ่ง ซึ่งถ้าจะสรุปโดยรวมแล้ว ประเภทการประเมินต่างๆ น่าจะจัดได้เป็นกลุ่มใหญ่ๆ ตามช่วงเวลาเป็น 3 กลุ่ม คือ ก่อนดำเนินงาน ระหว่างดำเนินงาน และเมื่อสิ้นสุดการดำเนินงาน ส่วนการแบ่งตามเกณฑ์ข้อมูล วิธีการประเมิน และผู้ประเมินนั้น จะเป็นเกณฑ์ที่ไม่ขึ้นอยู่กัช่วงเวลา ถือเป็นองค์ประกอบที่เกี่ยวข้องในการประเมิน

## 1.7 ประโยชน์ของการประเมินผล

การประเมินผลงานการปฏิบัติตามแผน/โครงการ จะก่อให้เกิดประโยชน์อย่างน้อย 3 ประการ คือ (ถวัลย์รัฐ วรเทพพิพิงษ์, 2540)

1.7.1 ช่วยให้ทราบว่า การปฏิบัติงานตามแผน/โครงการนั้น บรรลุตามวัตถุประสงค์ที่ตั้งไว้หรือไม่ เพียงใด

1.7.2 ช่วยให้ทราบว่า วัตถุประสงค์ของแผน/โครงการที่ตั้งไว้เดิมนั้น ปัจจุบันยังเป็นวัตถุประสงค์ที่แท้จริงหรือไม่ และมีความเหมาะสมมากน้อย เพียงใด

1.7.3 อาจใช้ผลการประเมิน ตามข้อ 1 และ 2 มาประกอบการพิจารณาปรับเปลี่ยน หรือยกเลิกโครงการเดิมได้

การบริหารที่มีศักยภาพสูงส่วนใหญ่ มักใช้การประเมินผล เป็นเครื่องมือเพื่อการบริหารจัดการ ซึ่งการประเมินผล ควรต้องทำในทุกๆ โอกาสทำบ่อยๆ และทำการประเมินต่อเนื่องอย่างเป็นระบบ การประเมินผล จึงมีประโยชน์ต่อผู้บริหาร ดังนี้ (ประสิทธิ์พงษ์ เรืองพันธุ์ และเรณาวงษ์ เรืองพันธุ์, 2543, หน้า 14)

## 2. แนวคิดเกี่ยวกับการประเมินผลแบบดุลยภาพ (Balanced Scorecard)

### 2.1 ความเป็นมาของการประเมินผลแบบดุลยภาพ (Balanced Scorecard)

Balanced Scorecard เป็นเครื่องมือทางการบริหารที่คิดขึ้น โดย โรเบิร์ตเอส.แคปแลน (Robert S. Kaplan) ศาสตราจารย์ด้านการบัญชี มหาวิทยาลัยฮาร์วาร์ด และเดวิดพี.นอร์ตัน (David P. Norton) ประธานเจ้าหน้าที่บริหารสถาบัน โนแลนดอร์ตัน โดยทั้งสองได้ทำการศึกษาเกี่ยวกับการวัดผลการปฏิบัติงานขององค์กรต่างๆ ในอเมริกา โดยได้สำรวจถึงสาเหตุของการที่ตลาดหุ้นของอเมริกาประสบปัญหาในปี 1987 และพบว่าองค์กรส่วนใหญ่ในอเมริกา นิยมใช้แต่ตัวชี้วัดทางการเงิน (Financial Indicators) เป็นหลัก โดยไม่ได้ให้ความสำคัญกับตัวชี้วัดด้านอื่นๆ เท่าที่ควร ทั้งสองจึงได้เสนอแนวคิดเกี่ยวกับการประเมินผลองค์กร ที่เรียกว่า “Balanced Scorecard” โดยเห็นว่าองค์กรควรพิจารณาตัวชี้วัดในสี่มุมมอง (Perspectives) ได้แก่ มุมมองด้านการเงิน (Financial Perspectives), มุมมองด้านลูกค้า (Customer Perspectives), มุมมองด้านกระบวนการภายใน (Internal Process Perspectives) และ มุมมองด้านการเรียนรู้และพัฒนา (Learning and Growth Perspectives) และเหตุที่เรียกว่า Balanced Scorecard ก็เนื่องจากการวัดผลการปฏิบัติงานขององค์กร จะต้องพิจารณาให้มีความสมดุลกัน ระหว่างวัตถุประสงค์ขององค์กรทั้งในระยะสั้นและระยะยาว

ให้มีความสมดุลระหว่างตัวชี้วัดทางการเงิน และตัวชี้วัดด้านอื่น ที่มีใช้ด้านการเงินและให้มีความสมดุลระหว่างมุมมองภายในองค์กร และมุมมองภายนอกองค์กร

แคปแลน และ นอร์ตัน ได้สรุปผลการศึกษา การวัดผลการปฏิบัติงานขององค์กรตามแนวคิดของ Balanced Scorecard เป็นครั้งแรก ในบทความชื่อ “The Balanced Scorecard Measures That Drive Perspectives” ซึ่งตีความในวารสาร Harvard Business Review ฉบับเดือนมกราคม-กุมภาพันธ์ 2535 หลังจากนั้น แนวคิดเรื่อง Balanced Scorecard ก็ได้เป็นที่นิยม และนำไปใช้กันอย่างแพร่หลายในองค์กรต่างๆ ทั่วโลก และวารสาร Harvard Business Review ได้ยกย่องให้ Balanced Scorecard เป็นหนึ่งในเครื่องมือทางด้านการจัดการที่มีผลกระทบต่อองค์กรธุรกิจมากที่สุด เครื่องมือหนึ่ง ในรอบ 75 ปี

ในปี 2536 แคปแลน และ นอร์ตัน ได้พัฒนาแนวคิดเกี่ยวกับ Balanced Scorecard เพื่อให้สามารถใช้เป็นเครื่องมือขององค์กรในการดำเนินกลยุทธ์ให้ประสบความสำเร็จ โดยได้ตีพิมพ์ในบทความที่ 2 ชื่อ “Putting the Balanced Scorecard to Work” ในวารสาร Harvard Business Review ฉบับเดือนกันยายน-ตุลาคม 2536 แนวคิดเกี่ยวกับ Balanced Scorecard ได้รับการพัฒนาอย่างต่อเนื่อง โดยพัฒนาให้สามารถนำมาใช้เป็นเครื่องมือที่สำคัญ ในการจัดการเชิงกลยุทธ์ตั้งแต่การกำหนดวัตถุประสงค์ การจ่ายค่าตอบแทน การจัดสรรทรัพยากร การงบประมาณและการวางแผน การดำเนินงาน แนวคิดที่ได้พัฒนาขึ้นนี้ ได้ตีพิมพ์เป็นบทความที่ 3 ชื่อ “Using the Balanced Scorecard as a Strategic Management System” ในวารสาร Harvard Business Review ฉบับเดือนมกราคม-กุมภาพันธ์ 2539 และจากการพัฒนาอย่างรวดเร็วของแนวคิด Balanced Scorecard ทำให้ในปี 2539 แคปแลน และ นอร์ตัน ได้ร่วมกันเขียนหนังสือ ชื่อ “The Balanced Scorecard” โดยมุ่งเน้นการใช้ Balanced Scorecard เป็นเครื่องมือในการจัดการกลยุทธ์ขององค์กร และหนังสือเล่มนี้ได้กลายเป็นหนังสือที่ขายดีที่สุดเล่มหนึ่ง และมีการแปลภาษาต่างๆ ถึง 18 ภาษา ต่อมาในปี 2543 แคปแลน และ นอร์ตัน ได้ร่วมกันเขียนหนังสืออีกเล่ม ชื่อ “The Strategy Focused Organization” โดยนำเสนอว่า Balanced Scorecard ไม่ได้เป็นเพียงเครื่องมือในการประเมินผลองค์กรเท่านั้น แต่ได้กลายเป็นเครื่องมือในการกำหนดกลยุทธ์ไปปฏิบัติ และเป็นเครื่องมือในการบริหารที่ช่วยทำให้องค์กรให้ความสำคัญกับกลยุทธ์มากขึ้น ซึ่งได้มีการกำหนดมุมมองในการประเมินผลองค์กรออกเป็น 4 มุมมองคือ



**2.1.1 มุมมองด้านการเงิน (Financial Perspectives)** จะเป็นตัวที่บอกว่ากลยุทธ์ที่ได้กำหนดขึ้นมาและการนำกลยุทธ์ไปใช้ในทางปฏิบัติ ก่อให้เกิดผลดีต่อการดำเนินงานขององค์กรหรือไม่ ภายใต้กลยุทธ์ด้านการเงินนั้น มักจะประกอบไปด้วยวัตถุประสงค์ที่สำคัญ 2 ด้าน ได้แก่

- 1) ด้านการเพิ่มขึ้นของรายได้ (Revenue Growth)
- 2) ด้านการลดลงของต้นทุน (Cost Reduction) การเพิ่มขึ้นของผลิตภาพ (Productivity Improvement) ซึ่งประกอบไปด้วย การใช้สินทรัพย์ให้ประโยชน์มากขึ้น (Asset Utilization)

**2.1.2 มุมมองด้านลูกค้า (Customer Perspectives)** ภายใต้มุมมองด้านลูกค้า จะประกอบด้วย วัตถุประสงค์หลักที่สำคัญอยู่ 5 ประการ ได้แก่

1) ส่วนแบ่งตลาด (Market Share) โดยตัวชี้วัดที่สำคัญ เช่น ส่วนแบ่งตลาด เปรียบเทียบกับคู่แข่งที่สำคัญ

2) การรักษาลูกค้าเก่า (Customer Retention) เป็นการวัดความสามารถในการรักษาลูกค้าเดิมขององค์กร ซึ่งในปัจจุบัน ความสามารถในการรักษาลูกค้าเดิมขององค์กรไว้ เป็นสิ่งที่สำคัญมาก จากการวิจัยของบริษัท Datamonitor พบว่าถ้าองค์กรสามารถรักษาลูกค้าเก่าได้เพียงร้อยละ 5 จะทำให้ผลกำไรเพิ่มขึ้นร้อยละ 80 ต่อปี และขณะเดียวกัน ต้นทุนในการได้ลูกค้าใหม่ มีมูลค่าเป็น 6 เท่าของต้นทุนในการรักษาลูกค้าไว้ 1 ราย โดยตัวชี้วัดที่สำคัญ เช่น จำนวนลูกค้าที่สูญหายไป ในแต่ละปีต่อจำนวนลูกค้าทั้งหมด หรือรายได้จากลูกค้าเก่าต่อรายได้ทั้งหมด เป็นต้น

3) การเพิ่มลูกค้าใหม่ (Customer Acquisition) เป็นการวัดความสามารถขององค์กรในการแสวงหาลูกค้าใหม่ โดยตัวชี้วัดที่สำคัญ เช่น จำนวนลูกค้าทั้งหมด หรือรายได้จากลูกค้าใหม่ต่อรายได้ทั้งหมด เป็นต้น

4) ความพึงพอใจของลูกค้า (customer Satisfaction) เป็นการวัดความพึงพอใจของลูกค้าที่มีต่อสินค้าและบริการขององค์กร หรือตัวองค์กรเองในปัจจุบันองค์กรธุรกิจต่าง ๆ ได้ให้ความสำคัญกับการสำรวจความพึงพอใจของลูกค้ามากขึ้น ทั้งนี้ มีการพบว่าลูกค้าที่มีความพึงพอใจ 1 คน จะบอกต่อไปยังผู้บริโภคอีก 10 คน ถึงประสบการณ์ที่ดีของตนเอง โดยตัวชี้วัดที่สำคัญ เช่น การสำรวจความพึงพอใจของลูกค้า หรือจำนวนข้อร้องเรียนของลูกค้า

5) กำไรต่อลูกค้า (Customer Profitability) โดยตัวชี้วัดที่สำคัญ เช่น กำไรต่อลูกค้า 1 ราย ซึ่งการที่สามารถทราบถึงกำไรต่อลูกค้า 1 ราย ได้นั้นจะต้องทราบรายได้ และต้นทุนต่อลูกค้า 1 ราย ก่อนซึ่งการจัดทำต้นทุนตามกิจกรรม ในระบบ Activity Based Costing: ABC) จะทำให้ทราบต้นทุนต่อลูกค้า

**2.1.3 มุมมองด้านกระบวนการภายใน (Internal Process Perspectives)** ภายใต้มุมมองนี้ จะต้องพิจารณาว่าอะไร หรือกระบวนการที่สำคัญภายในองค์กรที่จะช่วยทำให้องค์กรสามารถ นำเสนอคุณค่าที่ลูกค้าต้องการ และช่วยให้บรรลุวัตถุประสงค์ ภายใต้มุมมองด้านการเงินมุมมองนี้ จะให้ความสำคัญกับกระบวนการภายในองค์กรที่มีความสำคัญที่จะช่วยนำเสนอคุณค่าที่ลูกค้า ต้องการ โดยสามารถนำแนวคิดในด้านลูกโซ่แห่งคุณค่า (Value Chain) ของ Michael E. Porter ที่ระบุว่าองค์กร ประกอบด้วย กิจกรรมที่สำคัญที่เป็นกิจกรรมหลัก ได้แก่

1) **การขนส่งภายใน (Inbound Logistics)** ได้แก่ กิจกรรมต่างๆ ที่เกี่ยวข้องกับการได้รับการขนส่ง การจัดเก็บ และการแจกจ่ายวัตถุดิบและ inputs ต่างๆ เช่น การจัดหาวัตถุดิบ การบริหารคลังสินค้า การจัดทำกำหนดเวลาของรถขนส่งในการเดินทางไป-กลับกับแหล่งวัตถุดิบ

2) **การปฏิบัติการ (Operations)** ได้แก่ กิจกรรมที่เกี่ยวข้องกับการเปลี่ยนแปลง หรือแปรรูปวัตถุดิบต่างๆ ให้ออกมาเป็นสินค้า (Transforming Inputs into Final Produce) ซึ่งได้แก่ กิจกรรมการแปรรูป การประกอบ การบรรจุหีบห่อ การดูแลรักษาเครื่องจักร การทดสอบ

3) **การขนส่งภายนอก (Outbound Logistics)** ได้แก่ กิจกรรมต่างๆ ที่เกี่ยวข้องกับการจัดเก็บรวบรวม จัดจำหน่ายสินค้าและบริการที่เสร็จแล้วไปยังผู้บริโภค เช่น การจัดหาคลังสินค้า การจัดการตารางการเดินรถเพื่อขนส่งสินค้า

4) **การตลาดและการขาย (Marketing and Sales)** ได้แก่ กิจกรรมต่างๆ ที่เกี่ยวข้องกับการชักจูงให้ลูกค้าซื้อสินค้าและบริการขององค์กรธุรกิจ เช่น การโฆษณา การจัดทำรายการส่งเสริมการขาย การจัดทำงานขาย การเลือกสรรช่องทางการจำหน่าย การกำหนดราคา

5) **การให้บริการ (Customer Service)** ได้แก่ กิจกรรมที่ครอบคลุมถึงการให้บริการ เพื่อเพิ่มคุณค่าหรือบำรุงรักษาสินค้า รวมทั้งการบริการหลังการขาย เช่น การติดตั้ง การซ่อมบำรุง การจัดหาอะไหล่ การอบรมการใช้สินค้า

สำหรับกิจกรรมเสริมหรือกิจกรรมสนับสนุน สามารถแบ่งเป็น

1) **การจัดหา (Procurement)** ได้แก่ กิจกรรมหน้าที่ในการจัดหาหรือจัดซื้อ Input เพื่อเข้ามาใช้กิจกรรมหลักต่างๆ แต่ไม่ใช่กิจกรรมในการขนส่ง หรือเคลื่อนย้าย Input เหล่านี้ ซึ่ง Input เหล่านี้ ประกอบไปด้วยทั้งวัตถุดิบ เครื่องจักร เครื่องมือต่าง ๆ

2) **การพัฒนาทางด้านเทคโนโลยี (Technology Development)** ได้แก่ กิจกรรมต่างๆ ที่ช่วยในการเพิ่มคุณค่าให้แก่ตัวสินค้า หรือกระบวนการ เช่น กิจกรรมด้านการวิจัยและพัฒนา การพัฒนาและออกแบบสินค้า การเลือกใช้เทคโนโลยีที่เหมาะสมกับองค์กร การแสวงหาเทคโนโลยีจากแหล่งต่าง ๆ เป็นต้น

3) การบริหารทรัพยากรบุคคล (Human Resources Management) ได้แก่ กิจกรรมต่างๆ ที่เกี่ยวข้องกับการบริหารทรัพยากรบุคคล ตั้งแต่การวิเคราะห์ความต้องการด้านบุคลากร การสรรหาและคัดเลือก การฝึกอบรม การบริหารเงินเดือน และค่าตอบแทน

4) การบริหารงานทั่วไปขององค์กร (Firm Infrastructure) ได้แก่ กิจกรรมต่างๆ ที่เกี่ยวข้องกับการบริหารงานทั่วไปขององค์กร การวางแผน การบัญชีและการเงิน เป็นต้น นอกจากนี้ การใช้ Value Chain ในการวิเคราะห์แล้ว ยังสามารถวิเคราะห์ได้จากกระบวนการที่สำคัญภายในองค์กรโดยตรงก็ได้

**2.1.4 มุมมองด้านการเรียนรู้และพัฒนา** เป็นมุมมองสุดท้ายภายใต้ Balanced Scorecard แต่เป็นมุมมองที่มีความสำคัญมาก โดยเฉพาะอย่างยิ่งเป็นมุมมองที่ให้ความสำคัญต่ออนาคตขององค์กร ถ้าขาดมุมมองนี้ไป จะทำให้ไม่สามารถบรรลุวัตถุประสงค์ภายใต้มุมมองอื่นๆ ข้างต้น ภายใต้มุมมองด้านการเงินด้านลูกค้า และด้านกระบวนการภายใน องค์กรจะต้องมีการพิจารณาว่าในการที่จะบรรลุวัตถุประสงค์ภายใต้มุมมองด้านการเงิน ด้านลูกค้า และด้านกระบวนการภายใน องค์กรจะต้องมีการเรียนรู้ พัฒนา และเตรียมตัวอย่างไร

## 2.2 ความหมายของ Balanced Scorecard

พสุ เดชะรินทร์ (2547) BSC: “The Balanced Scorecard as a Strategic Management System” คือ การแปลวิสัยทัศน์ภารกิจและกลยุทธ์ขององค์กรไปสู่ชุดของการวัดผลสำเร็จ ที่กำหนดกรอบสำหรับการวัดกลยุทธ์และระบบการจัดการ โดยในการวัดผลสำเร็จขององค์กรจะมี 2 มิติ ทั้งวัตถุประสงค์ด้านการเงิน และไม่ใช่มูลค่าที่สมดุลกัน อาศัยการกำหนดตัวชี้วัด (KPI) เป็นกลไกสำคัญในการประเมินผลการดำเนินงานแบบสมดุล เป็นมากกว่าแค่ตัวชี้วัดผลการดำเนินงาน อีกทั้ง ยังมีองค์ประกอบอื่นที่นอกเหนือจากตัวชี้วัดวัดผลการดำเนินงาน คือ เครื่องมือทางการจัดการ ที่ช่วยในการนำกลยุทธ์ไปสู่การปฏิบัติ (Strategic Implementation) โดยอาศัยการวัด หรือการประเมินผล (Measurement) ที่จะช่วยให้องค์กรเกิดความสอดคล้องเป็นอันหนึ่งอันเดียวกัน และมุ่งเน้นในสิ่งที่มีความสำคัญต่อความสำเร็จขององค์กร (Alignment and Focused) ซึ่งจะพิจารณาได้ 4 มุมมอง คือ มุมมองด้านการเงิน (Financial Perspective), มุมมองด้านลูกค้า (Customer Perspective), มุมมองด้านกระบวนการภายใน (Internal Business Process Perspective) และมุมมองด้านการเรียนรู้และพัฒนา (Learning and Growth Perspective) โดย Balanced คือ ความสมดุลของสิ่งต่อไปนี้

1) ความสมดุลทั้งในด้านการเงินและด้านอื่น ได้แก่ ด้านลูกค้าการดำเนินงานภายในและการเรียนรู้ และพัฒนาซึ่งก็คือมุมมอง (Perspectives) ทั้งสี่มุมมองของ BSC นั่นเอง

2) ความสมดุลระหว่างมุมมองในระยะสั้นและระยะยาว ซึ่งมุมมองระยะสั้น คือ การให้ความสำคัญ ด้านการเงินเป็นหลัก จนละเลยต่อการพัฒนาองค์กรในระยะยาว เช่น ในเรื่อง



ของบุคลากรหรือด้านเทคโนโลยีแต่ BSC เป็นเครื่องมือที่ผู้บริหารมุ่งให้ความสำคัญ ทั้งมุมมองระยะสั้น (ด้านการเงิน) และมุมมองในระยะยาวที่แสดงถึงการเรียนรู้และพัฒนาองค์กร

3) ความสมดุลระหว่างมุมมองภายในและภายนอกองค์กร เพราะ BSC เสนอมุมมองด้านลูกค้า (Customer Perspectives) จะเป็นการมององค์กรจากมุมมองของตัวลูกค้าทำให้องค์กรทราบว่าอะไร คือ สิ่งที่ลูกค้าคาดหวัง หรือต้องการ

4) ความสมดุลระหว่างการเพิ่มรายได้ และการควบคุมต้นทุน

5) ความสมดุลระหว่างตัวชี้วัดที่เป็นเหตุ (Leading Indicators) และตัวชี้วัดที่เป็นผล (Lagging Indicators)

ณรงค์ศักดิ์ บุญมาลิก (มปป.) ได้ให้ความหมาย Balanced Scorecard คือ เป็นกลยุทธ์ในการบริหารงานสมัยใหม่ และได้รับความนิยมไปทั่วโลก รวมทั้งประเทศไทย Balanced Scorecard ได้ถูกพัฒนาขึ้น เมื่อปี 1990 โดย Drs. Robert Kaplan จาก Harvard Business School และ David Norton จาก Balanced Scorecard Collaborative โดยตั้งชื่อระบบนี้ว่า “Balanced Scorecard” เพื่อให้ผู้บริหารขององค์กรจะได้รับรู้ถึงจุดอ่อน และความไม่ชัดเจนของการบริหารงานที่ผ่านมา Balanced Scorecard จะช่วยในการกำหนดกลยุทธ์ในการจัดการองค์กรได้ชัดเจน โดยดูจากผลของการวัดคุณค่าจากทุกมุมมอง เพื่อให้เกิดดุลยภาพในทุกๆ ด้าน มากกว่าที่จะใช้มุมมองด้านการเงินเพียงด้านเดียวอย่างที่องค์กรธุรกิจส่วนใหญ่คำนึงถึง เช่น รายได้ กำไร ผลตอบแทนจากเงินปันผล และราคาหุ้นในตลาด เป็นต้น การนำ Balanced Scorecard มาใช้จะทำให้ผู้บริหารมองเห็นภาพขององค์กรชัดเจนยิ่งขึ้น Balanced Scorecard คือ ระบบการบริหารงานและประสิทธิผลทั่วทั้งองค์กร และไม่ใช่ว่าเฉพาะเป็นระบบการวัดผลเพียงอย่างเดียว แต่จะเป็นการกำหนดวิสัยทัศน์ (vision) และแผนกลยุทธ์ (strategic plan) แล้วแปลผลลงไปสู่ทุกจุดขององค์กรเพื่อใช้เป็นแนวทางในการดำเนินงานของแต่ละฝ่ายงาน และแต่ละคน โดยระบบของ Balanced Scorecard จะเป็นการจัดหาแนวทางแก้ไข และปรับปรุงการดำเนินงาน โดยพิจารณาจากผลที่เกิดขึ้นของกระบวนการทำงาน ภายในองค์กรและผลกระทบจากลูกค้าภายนอกองค์กร นำมาปรับปรุงสร้างกลยุทธ์ให้มีประสิทธิภาพดี และประสิทธิผลดียิ่งขึ้น เมื่อองค์กรได้ปรับเปลี่ยนเข้าสู่ระบบ Balanced Scorecard ได้ระบบแล้ว Balanced Scorecard จะช่วยปรับเปลี่ยนแผนกลยุทธ์ขององค์กรจากระบบ “การทำงานตามคำสั่ง หรือสิ่งที่ได้เรียนรู้สืบทอดกันมา (academic exercise)” ไปสู่ระบบ “การร่วมมือเป็นหนึ่งเดียวขององค์กร (nerve center of an enterprise)”

ดังนั้น โดยสรุปแล้ว Balanced Scorecard (BSC) เป็นเครื่องมือซึ่งเกิดจากแนวความคิดที่ช่วยให้องค์กรในการแปลจากกลยุทธ์ให้เป็นการปฏิบัติ โดยเริ่มต้นที่วิสัยทัศน์ภารกิจและกลยุทธ์ขององค์กร ซึ่งเป็นขั้นตอนของการกำหนดปัจจัยสำคัญต่อความสำเร็จ และจากนั้น ก็เป็นการสร้างดัชนี

วัดผลสำเร็จ (Key Performance Indicators) ขึ้น เพื่อเป็นตัวบ่งชี้ถึงเป้าหมาย และใช้วัดผลการดำเนินงานในส่วนที่สำคัญต่อกลยุทธ์ จึงถือได้ว่า BSC เป็นระบบการวัดผลการดำเนินงานที่ถ่ายทอดวิสัยทัศน์และกลยุทธ์ขององค์กรสู่การปฏิบัติ และสะท้อนการดำเนินงานในมุมมอง 4 ด้านหลัก คือ ด้านการเงิน, ด้านลูกค้า, ด้านกระบวนการภายใน และด้านการเรียนรู้และพัฒนา

### 2.3 ความสำคัญของ Balanced Scorecard (BSC)

นับตั้งแต่ได้มีการนำแนวคิดเกี่ยวกับ Balanced Scorecard (BSC) มาใช้อย่างจริงจังตั้งแต่ปี 2535 เป็นต้นมา BSC ได้มีการพัฒนาขึ้นเป็นลำดับ จนเป็นที่ยอมรับและมีการนำไปใช้ในการบริหารงานอย่างแพร่หลายทั้งในองค์กรภาครัฐและภาคเอกชน ทั้งนี้เนื่องจาก Balanced Scorecard เป็นเครื่องมือที่อาจกล่าวได้ว่า มีความสำคัญต่อการบริหารงานขององค์กรในหลายประการ คือ

**2.3.1 ความสำคัญในฐานะที่เป็นเครื่องมือในการประเมินผลองค์กร** แคลปแลน และนอร์ตัน ได้พัฒนา Balanced Scorecard (BSC) ขึ้นมา โดยมีวัตถุประสงค์เพื่อให้เครื่องมือในการประเมินผลการดำเนินงานขององค์กรที่ครบถ้วนในมุมมองต่างๆ ที่มีใช้เฉพาะเพียงมุมมองทางการเงินเป็นหลัก ตามที่เป็นมาในอดีต BSC ที่นำมาใช้ในการประเมินผลองค์กรได้มุ่งเน้นการกำหนดตัวชี้วัดและเป้าหมายที่ต้องการจะบรรลุ ในมุมมองต่างๆ โดยมุมมองพื้นฐานจะประกอบด้วยมุมมอง 4 มุมมอง ได้แก่

- 1) มุมมองด้านการเงิน (Financial Perspectives)
  - 2) มุมมองด้านลูกค้า (Customer Perspectives)
  - 3) มุมมองด้านกระบวนการภายใน (Internal Process Perspectives)
  - 4) มุมมองด้านการเรียนรู้และพัฒนา (Learning and Growth Perspectives)
- Balanced Scorecard (BSC)

1) มุมมองด้านการเงิน (Financial Perspectives) มุมมองทางการเงินถือเป็นปัจจัยดั้งเดิมที่นำมาใช้ในการประเมินองค์กรวัตถุประสงค์ส่วนใหญ่ทางการเงินนั้น มักจะเป็นเรื่องของกำไรได้ ลดต้นทุน หรือการเพิ่มความสามารถทางการผลิต เป็นต้น เราสามารถใช้ตัววัดจากหลายๆ ด้าน เช่น ผลตอบแทนที่ได้จากการลงทุนในด้านต่างๆ ถ้าผลตอบแทนดี แสดงว่ามาจากการลงทุนที่ดี ซึ่งก็ย่อมมาจากองค์ประกอบในหลายๆ ด้าน ซึ่งทางด้านการเงิน ก็เป็นส่วนประกอบที่สำคัญด้วยเหมือนกัน ในทางตรงกันข้าม ถ้าผลตอบแทนไม่ดี นั้นย่อมหมายถึงการลงทุนที่ไม่ดี ซึ่งอาจจะมีผลมาจากหลายๆ ด้าน เช่น ต้นทุนสูงเกินไปทำให้ราคาสินค้า หรือสินค้าไม่ตรงกับความต้องการของตลาด เป็นต้น นอกจากเรื่องของผลตอบแทนแล้ว ยังรวมไปถึงเรื่องมูลค่าเพิ่มทางเศรษฐศาสตร์ด้วย ที่ใช้เป็นตัววัดหลักของมุมมองทางการเงิน

2) มุมมองด้านลูกค้า (Customer Perspectives) ในด้านของลูกค้าองค์กร จะต้องพิจารณาถึง Customer Value ว่าอะไรที่ลูกค้าต้องการ ซึ่งจะทำให้ลูกค้าหันมาให้ความสนใจในสินค้าหรือบริการขององค์กร เช่น ในเรื่องของคุณภาพราคาการบริการ การตรงต่อเวลาในการส่งมอบ เป็นต้น ดังนั้น ดัชนีหลักที่นำมาพิจารณาในการประเมินลูกค้า คือ

(1) ส่วนแบ่งตลาด (Market Share) โดยตัวชี้วัดที่สำคัญ เช่น ส่วนแบ่งตลาดเปรียบเทียบกับคู่แข่งที่สำคัญ

(2) การรักษาลูกค้าเก่า (Customer Retention) เป็นการวัดความสามารถในการรักษาลูกค้าเดิมขององค์กร ซึ่งในปัจจุบันความสามารถในการรักษาลูกค้าเดิมขององค์กรไว้เป็นสิ่งที่สำคัญมาก จากการวิจัยของบริษัท Datamonitor พบว่าถ้าองค์กรสามารถรักษาลูกค้าเก่าไว้ได้เพียงแค่ร้อยละ 5 จะทำให้ผลกำไรเพิ่มขึ้นร้อยละ 80 ต่อปี และในขณะเดียวกัน ต้นทุนในการได้ลูกค้าใหม่นั้น มีมูลค่าเป็น 6 เท่าของต้นทุนในการรักษาลูกค้าไว้ 1 ราย โดยตัวชี้วัดที่สำคัญ เช่น จำนวนลูกค้าที่สูญหายไปในแต่ละปี หรือจำนวนลูกค้าทั้งหมด หรือรายได้จากลูกค้าเก่าต่อรายได้ทั้งหมด

(3) การเพิ่มลูกค้าใหม่ (Customer Acquisition) เป็นการวัดความสามารถขององค์กรในการแสวงหาลูกค้าใหม่ โดยตัวชี้วัดที่สำคัญ เช่น จำนวนลูกค้าใหม่ต่อลูกค้าทั้งหมด หรือจำนวนลูกค้าที่เพิ่มขึ้น หรือรายได้จากลูกค้าใหม่ต่อรายได้ทั้งหมด เป็นต้น

(4) ความพึงพอใจของลูกค้า (Customer Satisfaction) เป็นการวัดความพึงพอใจของลูกค้าที่มีต่อสินค้าและบริการขององค์กรหรือตัวองค์กรเอง ในปัจจุบัน องค์กรธุรกิจต่างๆ ได้ให้ความสำคัญกับการสำรวจความพึงพอใจของลูกค้ามากขึ้น ทั้งนี้ มีการพบว่าลูกค้าที่มีความพึงพอใจ 1 คน จะบอกต่อไปยังผู้บริโภคอีก 10 คน ถึงประสบการณ์ที่ดีของตนเอง โดยตัวชี้วัดที่สำคัญ เช่น การสำรวจความพึงพอใจของลูกค้า หรือจำนวนข้อร้องเรียนของลูกค้า เป็นต้น

(5) กำไรต่อลูกค้า (Customer Profitability) โดยตัวชี้วัดที่สำคัญ เช่น กำไรต่อลูกค้า 1 ราย ซึ่งการที่จะสามารถทราบกำไรต่อลูกค้าหนึ่งรายได้นั้น จะต้องทราบรายได้และต้นทุนต่อลูกค้าหนึ่งรายก่อน ซึ่งการจัดทำต้นทุนตามกิจกรรมในระบบ Activity Based Costing (ABC) จะทำให้สามารถทราบต้นทุนต่อลูกค้า

อย่างไรก็ดี วัตถุประสงค์หลักทั้ง 5 ประการ เป็นวัตถุประสงค์ที่มีลักษณะเป็นตัวผล (Outcome or Lags) ซึ่งองค์กรจะทราบว่าลูกค้ามีความพึงพอใจ หรือมีลูกค้าใหม่เมื่อใดก็ต่อเมื่อผ่านเหตุการณ์นั้นมาแล้ว ดังนั้น จึงจำเป็นต้องหาสาเหตุหรือตัวชี้นำ (Drivers or Leads) ที่ทำให้เกิดผลทั้ง 5 ประการ ซึ่งในการหาสาเหตุหรือตัวชี้นำนั้น ต้องเริ่มจากการวิเคราะห์กลุ่มลูกค้าเป้าหมายขององค์กรให้ชัดเจนก่อน ดังนั้น ในการจัดทำมุมมองด้านลูกค้าองค์กรจะต้องวิเคราะห์

ให้ชัดเจนว่าใคร คือ ลูกค้าหลักขององค์กรและอะไร คือ คุณค่าที่องค์กรจะนำเสนอให้ลูกค้าหลักกลุ่มนั้น เพื่อให้ลูกค้ามีความพอใจ เป็นลูกค้าขององค์กรนานๆ สามารถหาลูกค้าใหม่ได้เพิ่มขึ้น มีส่วนแบ่งตลาดที่สูงขึ้น และทำให้กำไรต่อลูกค้าสูงขึ้น

3) มุมมองด้านกระบวนการภายใน (*Internal Process Perspectives*) ภายใต้มุมมองนี้ จะต้องพิจารณาว่าอะไร คือ กระบวนการที่สำคัญภายในองค์กรที่จะช่วยทำให้องค์กรสามารถนำเสนอคุณค่าที่ลูกค้าต้องการ และช่วยให้บรรลุวัตถุประสงค์ ภายใต้มุมมองด้านการเงิน มุมมองนี้ จะให้ความสำคัญกับกระบวนการภายในองค์กรที่มีความสำคัญที่จะช่วยนำเสนอคุณค่าที่ลูกค้าต้องการ โดยสามารถนำแนวคิดในด้านลูกโซ่แห่งคุณค่า (*Value Chain*) ของ Michael E. Porter ที่ระบุว่าประกอบด้วยกิจกรรมที่สำคัญ ได้แก่

(1) *Inbound Logistics* ได้แก่ กิจกรรมต่างๆ ที่เกี่ยวข้องกับการได้รับการขนส่ง การจัดเก็บการแจกจ่ายวัตถุดิบ และ inputs ต่างๆ เช่น การจัดเก็บวัตถุดิบ การควบคุมวัตถุดิบ การบริหารคลังสินค้า การจัดทำกำหนดเวลาของรถขนส่งในการเดินทางไป-กลับกับแหล่งวัตถุดิบ

(2) *Operations* ได้แก่ กิจกรรมที่เกี่ยวข้องกับการเปลี่ยนหรือแปรรูปวัตถุดิบต่างๆ ให้ออกมาเป็นสินค้า (*Transforming inputs into final product*) ซึ่งได้แก่กิจกรรมต่างๆ เช่น การแปรรูปการประกอบการบรรจุหีบห่อ การดูแลรักษาเครื่องจักร การทดสอบ เป็นต้น

(3) *Outbound Logistics* ได้แก่ กิจกรรมต่างๆ ที่เกี่ยวข้องกับการจัดเก็บรวบรวมจัดจำหน่ายสินค้าและบริการที่เสร็จแล้วไปยังผู้บริโภค เช่น การจัดการคลังสินค้า การจัดการตารางที่การเดินทางเพื่อขนส่งสินค้า เป็นต้น

(4) *Marketing and Sales* ได้แก่ กิจกรรมต่างๆ ที่เกี่ยวกับการชักจูงให้ลูกค้าซื้อสินค้า และบริการขององค์กรธุรกิจ เช่น การโฆษณาการจัดรายการส่งเสริมการขาย การจัดทำงานขาย การเลือกสรรช่องทางการจำหน่าย การกำหนดราคา เป็นต้น

(5) *Customer Service* ได้แก่ กิจกรรมที่ครอบคลุมถึงการให้บริการเพื่อเพิ่มคุณค่าหรือบำรุงรักษาสินค้า รวมทั้งการบริการหลังการขาย เช่น การติดตั้งการซ่อมบำรุงการจัดการอะไหล่ การอบรมการใช้สินค้า และกิจกรรมเสริม หรือกิจกรรมสนับสนุน สามารถแบ่งออกเป็น

ก. *Procurement* ได้แก่ กิจกรรม หรือหน้าที่ในการจัดหา หรือจัดซื้อ input เพื่อเข้ามาใช้ในกิจกรรมหลักต่างๆ แต่ไม่ใช่กิจกรรมในการซื้อ input เหล่านั้น ซึ่ง input เหล่านี้ประกอบด้วย วัตถุดิบ เครื่องจักร และเครื่องมือต่างๆ

ข. *Technology Development* ได้แก่ กิจกรรมต่างๆ ที่ช่วยในการเพิ่มคุณค่าให้แก่ตัวสินค้า หรือกระบวนการ เช่น กิจกรรมด้านการวิจัยและพัฒนาการพัฒนา และ

ออกแบบสินค้า การเลือกใช้เทคโนโลยีให้เหมาะสมกับองค์กร การแสวงหาเทคโนโลยีจากแหล่งต่างๆ เป็นต้น

ค. *Human Resources Management* ได้แก่ กิจกรรมต่างๆ ที่เกี่ยวข้องกับการบริหารทรัพยากรบุคคล ตั้งแต่การวิเคราะห์ความต้องการด้านบุคลากร การสรรหา และคัดเลือก การฝึกอบรม การบริหารเงินเดือน และค่าตอบแทน เป็นต้น

ง. *Firm Infrastructure* ได้แก่ กิจกรรมต่างๆ ที่เกี่ยวกับการบริหารงานทั่วไปในองค์กร การวางแผน การบัญชี และการเงิน เป็นต้น

#### 4) มุมมองด้านการเรียนรู้และพัฒนา (*Learning and Growth Perspectives*)

เป็นมุมมองสุดท้ายภายใต้ Balanced Scorecard แต่เป็นมุมมองที่มีความสำคัญมาก โดยเฉพาะอย่างยิ่งเป็นมุมมองที่ให้ความสำคัญต่ออนาคตขององค์กรและถ้าขาดมุมมองนี้ไป จะทำให้ไม่สามารถบรรลุวัตถุประสงค์ภายใต้มุมมองอื่นๆ ข้างต้น ภายใต้มุมมองนี้ องค์กรจะต้องพิจารณาว่าในการที่จะบรรลุวัตถุประสงค์ ภายใต้มุมมองด้านการเงิน ด้านลูกค้า และด้านกระบวนการภายใน องค์กรจะต้องมีการเรียนรู้ พัฒนา และเตรียมตัว โดยส่วนใหญ่วัตถุประสงค์ ภายใต้มุมมองแห่งนี้ จะแบ่งเป็น 3 ด้านหลักๆ ได้แก่ ด้านเกี่ยวกับทรัพยากรบุคคลภายในองค์กร ด้านเกี่ยวกับระบบข้อมูลสารสนเทศ และด้านเกี่ยวกับวัฒนธรรมองค์กร ระบบการจูงใจ และโครงสร้างองค์กร ภายใต้วัตถุประสงค์ที่เกี่ยวข้องกับด้านทรัพยากรบุคคลภายในองค์กรนั้น มีพื้นฐานมาจากการพิจารณาว่าในอันที่จะบรรลุวัตถุประสงค์ในมุมมองอื่นๆ นั้น บุคลากรภายในองค์กรนั้น เป็นปัจจัยที่มีความสำคัญที่สุด ทำให้องค์กรต่างๆ มักจะพิจารณาวัตถุประสงค์ในด้านทรัพยากรบุคคล ดังนี้

(1) ทักษะความสามารถของพนักงาน (*Skills*) ซึ่งมักจะวัดได้ในหลายลักษณะ เช่น จำนวนชั่วโมงที่พนักงานได้รับการอบรมต่อปี หรือการทำ Competency Test หรือการทำ Strategic Skills Coverage (เป็นการสำรวจทักษะที่มีความสำคัญต่อกลยุทธ์ขององค์กรและพิจารณาว่ามีพนักงานที่มีลักษณะในด้านนั้นๆ เพียงพอหรือยัง) เป็นต้น

(2) ทศนคติและความพึงพอใจของพนักงาน (*Attitude and Employee Satisfaction*) ซึ่งโดยมากมักจะวัดด้วยการทำสำรวจทัศนคติของพนักงาน

(3) อัตราการหมุนเวียนเข้า-ออกของพนักงาน (*Turnover*) ซึ่งมักจะวัดโดยพิจารณาจากอัตราการเข้า-ออกของพนักงาน มุมมองในการประเมินผลตามแนวทางของ Balanced Scorecard (BSC) ทั้ง 4 มุมมอง ได้มีการกำหนดขึ้น โดยให้มุมมองทั้ง 4 มีความสัมพันธ์ต่อกัน ในเชิงเหตุและผล (Cause and effect) โดยองค์กรจะมีกำไรได้ต้องมาจากลูกค้าที่เข้ามาใช้บริการ และได้รับความพึงพอใจซึ่งการที่จะหาลูกค้าให้ได้มาก และมีความพึงพอใจ ก็จะต้องมีกระบวนการ



ดำเนินงานภายในที่ดี และการจะมีกระบวนการดำเนินงานภายในที่ดีได้ พนักงานจะต้องได้รับการพัฒนาให้มีทักษะ และความพร้อมในการทำงาน จากความสัมพันธ์ในเชิงเหตุและผลตามที่ได้กล่าวมานี้ ทำให้ BSC มีความสำคัญ และมีความแตกต่างจากเครื่องมือในการประเมินผลทั่วไป

### 2.3.2 ความสำคัญในฐานะที่เป็นเครื่องมือที่ช่วยในการนำกลยุทธ์ไปสู่การปฏิบัติ

แนวคิดเกี่ยวกับ Balanced Scorecard (BSC) ได้มีการพัฒนาขึ้นเป็นลำดับจากการเป็นเครื่องมือในการประเมินผลการดำเนินงานขององค์กร มาสู่การเป็นเครื่องมือที่ช่วยในการนำกลยุทธ์ไปสู่การปฏิบัติ โดยได้เริ่มมีการนำเทคนิคใหม่ๆ เกี่ยวกับ BSC มาใช้มากขึ้น อาทิ การจัดทำแผนที่กลยุทธ์ (Strategy Map) ซึ่งจะแสดงให้เห็นถึงความสัมพันธ์ในเชิงเหตุและผลของวัตถุประสงค์ต่างๆ ภายใต้มุมมองของ Balanced Scorecard โดยสอดคล้องและสนับสนุนต่อวิสัยทัศน์ และกลยุทธ์หลักขององค์กร รวมถึงการมีการกำหนดตัวชี้วัดเป้าหมายและกิจกรรมที่จะต้องกระทำ สำหรับวัตถุประสงค์แต่ละประการ การดำเนินการตามแผนที่ทางกลยุทธ์นี้ จะช่วยให้องค์กรสามารถสื่อสาร ถ่ายทอดกลยุทธ์ไปสู่ผู้บริหาร และพนักงานระดับต่างๆ ได้ดีขึ้น ทำให้ทุกคนเห็นภาพของกลยุทธ์ได้ชัดเจน และทราบว่าแต่ละคน จะต้องทำอะไร เพื่อให้องค์กรสามารถดำเนินงานได้ตามกลยุทธ์ที่กำหนดไว้

### 2.3.3 ความสำคัญในฐานะที่เป็นระบบในการบริหารองค์กร

จากการที่ Balanced Scorecard (BSC) ได้มีการพัฒนาอย่างต่อเนื่อง จึงได้มีการนำ BSC มาใช้ในการประเมินและทบทวนกลยุทธ์ที่ได้มีการดำเนินการไปแล้ว และพยายามหาแนวทางในการพัฒนาองค์กรให้ดีขึ้น โดยอาศัยวิธีการเรียนรู้ และศึกษา จากข้อมูลย้อนกลับจากแหล่งต่างๆ BSC จึงเข้ามาช่วยเสริมระบบการบริหารภายในองค์กรให้เป็นลักษณะของวงจร (Loop) ที่มีความสมบูรณ์ในตัวเอง ทำให้ระบบการบริหารขององค์กรมีความชัดเจน สามารถวัดได้ และเป็นระบบมากขึ้น กระบวนการในการพัฒนา และจัดทำ Balanced Scorecard ประกอบด้วยขั้นตอนต่างๆ ดังนี้

- 1) การวิเคราะห์ทางกลยุทธ์ ได้แก่ การทำ SWOT Analysis เพื่อให้ได้ทิศทาง และกลยุทธ์ขององค์กรที่ชัดเจน
- 2) กำหนดวิสัยทัศน์ และกลยุทธ์ขององค์กร โดยกำหนดเป็นกลยุทธ์หลัก (Strategic Themes) ที่สำคัญขององค์กร
- 3) วิเคราะห์และกำหนดว่า Balanced Scorecard ขององค์กรควรมีทั้งหมดกี่มุมมอง และแต่ละมุมมอง ควรมีความสัมพันธ์กันอย่างไร (แนวคิดของ แคปแลน และ นอร์ตัน กำหนดไว้ 4 มุมมอง ตามลำดับความสำคัญ คือ มุมมองด้านการเงิน มุมมองด้านลูกค้า มุมมองด้านกระบวนการภายใน และมุมมองด้านการเรียนรู้และพัฒนา)



4) จัดทำแผนที่ทางกลยุทธ์ (Strategy Map) ระดับองค์กร โดยกำหนดวัตถุประสงค์ที่สำคัญ ภายใต้อะไหล่มุมมองโดยพิจารณาว่าในการที่องค์กรจะสามารถดำเนินงานและบรรลุวิสัยทัศน์และกลยุทธ์ขององค์กรได้นั้น ต้องบรรลุวัตถุประสงค์ด้านใดบ้าง

5) กลุ่มผู้บริหารระดับสูงต้องมีการประชุมร่วมกัน เพื่อยืนยันและเห็นชอบในแผนที่ทางกลยุทธ์ที่สร้างขึ้น

6) ภายใต้วัดดูประสงค์แต่ละประการ ต้องกำหนดรายละเอียดของวัตถุประสงค์ในด้านต่างๆ ทั้งในด้านของตัวชี้วัดฐานข้อมูลในปัจจุบัน เป้าหมายที่ต้องการบรรลุ รวมทั้งแผนงานกิจกรรมหรือโครงการ (Initiatives) ที่ต้องทำ ซึ่งภายในขั้นตอนนี้ สามารถแยกเป็นประเด็นต่างๆ ได้ดังนี้

(1) การจัดทำตัวชี้วัด

(2) การกำหนดเป้าหมายโดยอาศัยข้อมูลในปัจจุบัน

(3) การจัดหาแผนงานโครงการและกิจกรรมที่จะต้องทำ เพื่อช่วยให้บรรลุเป้าหมายที่กำหนดขึ้น

7) เมื่อจัดทำแผนงานหรือโครงการเสร็จแล้ว สามารถแปลงตัวชี้วัด และเป้าหมายระดับองค์กร ให้เป็นของผู้บริหารรองลงไป เพื่อให้ผู้บริหารระดับรองๆ ลงไปได้จัดทำแผนปฏิบัติการตามแผนงานหรือโครงการหลัก และกำหนดตัวชี้วัดให้กับผู้บริหารระดับรองๆ ลงไป เนื่องจาก Balanced Scorecard เป็นหลักการที่มีความยืดหยุ่น

การประเมินผลการดำเนินงานด้วยเทคนิค Balanced Scorecard เป็นเครื่องมือที่ใช้ในการควบคุมความสมดุล (Balance) ให้กับองค์กรใน 3 ลักษณะ คือ (ณรงค์วิทย์ แสนทอง, 2544)

1. สร้างความสมดุลระหว่างการดำเนินงานในทุกๆ ด้าน องค์กรจะต้องให้ความสำคัญกับด้านการเงิน (Finance Perspective) ด้านลูกค้า (Customer Perspective) ด้านกระบวนการจัดการภายใน (Internal Process Perspective) ด้านการเรียนรู้และการเติบโตขององค์กร (Learning and Growth Perspective) องค์กรจะให้ความสำคัญเพียงผลประกอบการด้านการเงินเพียงอย่างเดียวไม่ได้อีกต่อไป เพราะถึงแม้วันนี้จะมีกำไร แต่ถ้าลูกค้าไม่จงรักภักดีต่อสินค้า เครื่องจักร มีแนวโน้มที่จะเสื่อมมากขึ้น พนักงานที่มีคุณภาพมีแนวโน้มลาออกมากขึ้นในอนาคต องค์กรก็ไม่สามารถแข่งขันได้ และคงไม่มีกำไร

2. ควบคุมสมดุลระหว่างเป้าหมายระยะสั้น (Short Term Goal) และระยะเวลายาว (Long Term Goal) เพราะการประเมินผลการดำเนินงานแบบ Balanced Scorecard จะช่วยในการถ่ายทอดวิสัยทัศน์ลงสู่การปฏิบัติ (Vision to Action) ซึ่งจะทำให้มองเห็น

ความสัมพันธ์ของเป้าหมายในแต่ละช่วงได้ชัดเจน สามารถบอกได้ว่าแผนงานองค์กรนั้นๆ สนับสนุนเป้าหมายขององค์กรในด้านใดบ้าง

3. ควบคุมสมดุลระหว่างเป้าหมาย (Target) กับผลงานที่เกิดขึ้นจริง (Actual Result) เป็นการให้การวัดผลการดำเนินงานเปรียบเทียบกับเป้าหมาย เพื่อดูว่าในแต่ละเวลานั้น ผลงานที่เกิดขึ้นเป็นไปตามเป้าหมายหรือไม่ ถ้าผลงานไม่เป็นไปตามที่เป้าหมายจะได้นำมาวิเคราะห์สาเหตุ และแก้ไขได้ทันที

การประเมินผลการดำเนินงานด้วยเทคนิค Balanced Scorecard เป็นเครื่องมือสำหรับกระตุ้น จูงใจ ให้เกิดผลการดำเนินงานบรรลุผลตามที่กำหนดไว้ด้วยคุณลักษณะพิเศษของ Balanced Scorecard คือ

1. การประเมินผลการดำเนินงานด้วยเทคนิค Balanced Scorecard เป็นภาพสะท้อนจากบนลงล่าง (Top Down) ของพันธกิจและกลยุทธ์บริษัท ซึ่งตรงกันข้ามกับตัวชี้วัดต่างๆ ที่ติดตามการดำเนินงาน ซึ่งส่วนใหญ่ เป็นแบบล่างขึ้นสู่บน (Bottom-Up) ซึ่งได้มาจากกิจกรรมต่างๆ ที่ดำเนินการอยู่ในแต่ละหน่วยงาน หรือกระบวนการเฉพาะกิจต่างๆ ตามความจำเป็น ซึ่งมักจะไม่ค่อยสอดคล้องและสัมพันธ์กับกลยุทธ์ โดยรวมทั้งหมดของบริษัท

2. การประเมินผลการดำเนินงานด้วยเทคนิค Balanced Scorecard เป็นการมองไปข้างหน้า โดยเป็นการเน้นถึงความสำเร็จทั้งในปัจจุบันและอนาคต ซึ่งนอกเหนือจากตัวชี้วัดทางการเงินเดิม ทำให้ทราบผลการดำเนินงานในแต่ละช่วงเวลาแล้ว ยังสามารถที่จะบ่งชี้ให้เห็นว่า สามารถที่จะปรับปรุงผลการดำเนินงานสำหรับช่วงระยะเวลาต่อไปได้อย่างไร

3. การประเมินผลการดำเนินงาน ด้วยเทคนิค Balanced Scorecard ช่วยให้มีจุดมุ่งเน้น ซึ่งจากการที่กิจการกำหนดตัวชี้วัดต่างๆ ไว้ จำนวนมากเกินไป กว่าที่จะนำไปใช้ได้จริง BSC จะช่วยให้สามารถบรรลุผลได้กับตัวชี้วัดแค่เพียงตัวที่มีความสำคัญต่อความสำเร็จจริงๆ เท่านั้น

อย่างไรก็ดี เมื่อผู้บริหารเริ่มที่จะพัฒนาการวัดผลการดำเนินงานแบบดุลยภาพขึ้นมาภายในองค์กร สิ่งหนึ่งที่ผู้บริหารควรพัฒนาควบคู่กัน ได้แก่ การพัฒนาและเตรียมพร้อมระบบข้อมูลสารสนเทศขององค์กรให้มีประสิทธิภาพมากขึ้น ปัจจุบัน ได้มีโปรแกรมซอฟต์แวร์สำเร็จรูป สำหรับการพัฒนาการวัดผลการดำเนินงานแบบดุลยภาพเป็นไปด้วยความสะดวกขึ้นแล้ว โปรแกรมเหล่านี้ ยังช่วยในการเชื่อมต่อกับระบบฐานข้อมูลขององค์กร เพื่อที่จะทำให้การติดตามผลของตัวชี้วัดต่างๆ เป็นไปด้วยความรวดเร็ว และแม่นยำขึ้น ปัจจุบัน ได้มีบริษัทชั้นนำที่ผลิตโปรแกรมซอฟต์แวร์สำเร็จรูป สำหรับองค์กรหลายแห่งพัฒนา โปรแกรมด้านการวัดผลการดำเนินงานแบบดุลยภาพ

ขึ้นมา โดยเฉพาะ เช่น SAP, Oracle, People Soft เป็นต้น นอกจากนี้ ทาง Kaplan และ Norton ยังได้ทำการกำหนดเกณฑ์มาตรฐาน สำหรับโปรแกรมด้านการวัดผลการดำเนินงานแบบดุลยภาพ

## 2.4 ประโยชน์ที่ได้จากการนำ Balanced Scorecard ไปใช้

2.4.1 ช่วยให้ผลการดำเนินงานขององค์กรดีขึ้น

2.4.2 ทำให้องค์กรมุ่งมั่น และให้ความสำคัญต่อกลยุทธ์ขององค์กร โดยต้องให้เจ้าหน้าที่ทั่วทั้งองค์กร ให้ความสำคัญกับกลยุทธ์ขององค์กรมากขึ้น และเป็นเครื่องมือหนึ่ง ที่ช่วยในการนำกลยุทธ์ไปสู่การปฏิบัติ

2.4.3 ช่วยในการปรับเปลี่ยนพฤติกรรม และวัฒนธรรมขององค์กร โดยอาศัย การกำหนดตัวชี้วัดและเป้าหมาย เป็นเครื่องมือในการปรับเปลี่ยนพฤติกรรมของเจ้าหน้าที่

2.4.4 ทำให้พนักงานเกิดการรับรู้และเข้าใจว่างานแต่ละอย่างมีที่มาที่ไป อีกทั้ง ผลของงานตนเอง จะส่งผลต่อการดำเนินงานของผู้อื่น และขององค์กรอย่างไร

## 3. แนวคิดเกี่ยวกับการบริหารท้องถิ่น

### 3.1 แนวคิดเกี่ยวกับการบริหารท้องถิ่น

รศ.ดร. รัตนา เสริมพงษ์ (2554) ได้กล่าวถึง การบริหารท้องถิ่นไว้ โดยมีสาระสำคัญ ดังนี้

การบริหารท้องถิ่น (Local administration) เกิดจากการที่รัฐบาล ซึ่งเป็นผู้รับผิดชอบ การบริหารประเทศ ได้กระจายอำนาจให้ประชาชนในท้องถิ่น ปกครองตนเองในรูปแบบ ของการปกครองท้องถิ่น (Local government) ประชาชนในท้องถิ่น ซึ่งมีอำนาจปกครองตนเอง ตามที่ ได้รับการกระจายอำนาจจากรัฐบาล จะดำเนินการปกครองท้องถิ่นของตนเอง โดยจัดตั้งองค์กร ขึ้นมาใช้อำนาจแทนประชาชน เรียกว่า องค์กรปกครองส่วนท้องถิ่น ซึ่งเป็นตัวแทนของ ประชาชนในท้องถิ่น จะเป็นผู้ดำเนินการบริหารท้องถิ่นตามเจตนารมณ์ของประชาชนในท้องถิ่น อย่างเป็นอิสระ ภายใต้กรอบนโยบายกฎหมายและการกำกับดูแลของรัฐ การปกครอง ท้องถิ่น คือ การปกครองตนเองของประชาชนในท้องถิ่น ซึ่งเป็นส่วนหนึ่งของประเทศการ ปกครองท้องถิ่นมาจากคำในภาษาอังกฤษ คือ Local government ได้มีผู้ให้ความหมาย คำจำกัด ความ หรือนิยามของการปกครองท้องถิ่นไว้มากมาย แต่โดยสรุปแล้ว มักมีความหมายไปใน แนวทางคล้ายคลึงกัน คำนิยามของการปกครองท้องถิ่นที่เป็นที่ยอมรับ และได้รับการอ้างถึง อยู่อย่างกว้างขวาง คือ นิยามของ วิลเลียม เฮอร์บสัน (William A. Robson) คือ “การปกครองส่วนหนึ่ง ของประเทศ ซึ่งมีอำนาจอิสระ (autonomy) ในการปฏิบัติหน้าที่ตามสมควร อำนาจอิสระในการ

ปฏิบัติหน้าที่จะต้องไม่มาก จนมีผลกระทบกระเทือนต่ออำนาจอธิปไตยของรัฐ เพราะองค์การปกครองท้องถิ่น มิใช่ชุมชนที่มีอำนาจอธิปไตย องค์การปกครองส่วนท้องถิ่น มีสิทธิตามกฎหมาย (legal rights) และมีองค์การที่จำเป็น (necessary organizations) เพื่อประโยชน์ในการปฏิบัติหน้าที่ขององค์การปกครองส่วนท้องถิ่นนั่นเอง”

### 3.1.1 ความหมายของการบริหารท้องถิ่น

การบริหารท้องถิ่น หมายถึง การบริหารงานขององค์การปกครองส่วนท้องถิ่น ซึ่งเป็นหน่วยการปกครองตนเองของประชาชนในท้องถิ่น ดำเนินการบริหารในระดับของจากระดับชาติหรือระดับรัฐ การบริหารท้องถิ่น เป็นผลมาจากการที่รัฐบาล ซึ่งเป็นผู้รับผิดชอบการบริหารประเทศ ได้กระจายอำนาจให้ประชาชนในท้องถิ่น ปกครองตนเอง ตามที่ได้รับการกระจายอำนาจจากรัฐบาล ดำเนินการปกครองท้องถิ่นของตนเอง โดยจัดตั้งองค์กรขึ้นมาใช้อำนาจแทนประชาชน เรียกว่า องค์การปกครองส่วนท้องถิ่น องค์การปกครองส่วนท้องถิ่น ซึ่งเป็นตัวแทนของประชาชนในท้องถิ่น จะเป็นผู้ดำเนินการบริหารท้องถิ่น ตามเจตนารมณ์ของประชาชนในท้องถิ่น อย่างเป็นอิสระภายใต้กรอบนโยบายกฎหมาย และการกำกับดูแลของรัฐ

การบริหารท้องถิ่น เป็นการบริหารสาธารณะของหน่วยการปกครองที่อยู่ใกล้ชิดกับประชาชนมากที่สุด เนื่องจากการปกครองท้องถิ่น เป็นการปกครองตนเองของปกครองตนเอง ตั้งแต่ในระดับชาติ ซึ่งเป็นระดับสูงสุด ในกรณีที่ป็นรัฐเดี่ยว ประชาชนมักจะปกครองตนเอง 2 ระดับ คือ ระดับชาติ และระดับท้องถิ่น ส่วนในรัฐรวมประชาชน จะปกครองตนเอง 3 ระดับ คือ ระดับชาติ ระดับมลรัฐ และระดับท้องถิ่น โดยการปกครองท้องถิ่น จะเป็นการปกครองตนเองของประชาชนในระดับล่างสุดของประเทศ

### 3.1.2 ความสำคัญของการบริหารท้องถิ่น

ความสำคัญต่อชีวิต ความเป็นอยู่ของประชาชนในท้องถิ่น และการพัฒนาท้องถิ่น การบริหารท้องถิ่น มีความสำคัญยิ่งต่อความเป็นอยู่ของประชาชนในท้องถิ่น ยิ่งรัฐบาลกระจายอำนาจให้ประชาชนในท้องถิ่นปกครองตนเองมากเท่าใด การบริหารท้องถิ่นก็ยิ่งทวีความสำคัญมากขึ้นเท่านั้น ความสำคัญของการบริหารท้องถิ่นที่มีต่อชีวิต ความเป็นอยู่ของประชาชนในท้องถิ่นและการพัฒนาท้องถิ่น มีดังนี้

1) การบริหารท้องถิ่น ทำให้ผู้คนในท้องถิ่นมีชีวิตความเป็นอยู่อย่างที่ดีตนเองต้องการ เนื่องจากการบริหารท้องถิ่น เป็นการนาเอานโยบายของท้องถิ่น ซึ่งมีที่มาจากปัญหา และความต้องการของประชาชนในท้องถิ่นมาปฏิบัติ ทำให้การบริหารท้องถิ่นสอดคล้องกับเจตนารมณ์ของประชาชนในท้องถิ่น

2) การบริหารท้องถิ่น ทำให้ผู้คนในท้องถิ่นมีชีวิต ความเป็นอยู่ที่ดี เนื่องจากท้องถิ่นสามารถจัดบริการสาธารณะได้อย่างมีประสิทธิภาพ แก้ไขปัญหาต่างๆ ได้อย่างรวดเร็วทันเหตุการณ์ สนองความต้องการของท้องถิ่นได้ถูกต้อง ตรงจุด และยังสามารถจัดบริการได้อย่างทั่วถึงแตกต่างจากการจัดบริการสาธารณะ โดยรัฐบาล

3) การบริหารท้องถิ่น ทำให้ผู้คนในท้องถิ่นมีการพัฒนาชีวิต ความเป็นอยู่ที่ดีขึ้นกว่าเดิม เมื่อการบริหารกิจการต่างๆ ในท้องถิ่น สามารถทำได้โดยบุคคลในท้องถิ่นเอง ไม่ต้องรอหรือร้องขอให้ส่วนกลางมาจัดดำเนินการให้ คนในท้องถิ่นก็มีโอกาสที่จะพัฒนาชีวิต ความเป็นอยู่ของตนเองได้ โดยการริเริ่มขึ้นเองในท้องถิ่น

ความสำคัญต่อการบริหารและการพัฒนาประเทศการบริหารท้องถิ่น ซึ่งเป็นส่วนหนึ่งของประเทศ ย่อมส่งผลต่อการบริหารและพัฒนาประเทศในส่วนรวม การบริหารท้องถิ่น จึงมีความสำคัญอย่างยิ่งต่อความสำเร็จของการบริหารและพัฒนาประเทศ สาระสำคัญ ดังนี้

1) การบริหารท้องถิ่น ช่วยแบ่งเบาภาระของรัฐบาลในการดำเนินการบริหารประเทศ การที่ประชาชนรับภาระจัดบริการสาธารณะในท้องถิ่นของตนเอง ทำให้รัฐบาลมีภาระลดลง และสามารถปฏิบัติภารกิจที่สำคัญในระดับชาติ อาทิ การรักษาความมั่นคงของประเทศ การดำเนินนโยบายทางด้านเศรษฐกิจได้อย่างมีประสิทธิภาพยิ่งขึ้น

2) การบริหารท้องถิ่น ช่วยส่งเสริมการบริหารประเทศให้มีประสิทธิภาพ องค์กรปกครองส่วนท้องถิ่น สามารถแก้ไขปัญหาของท้องถิ่น และสนองความต้องการของประชาชนในท้องถิ่นได้อย่างถูกต้อง เหมาะสม ทำให้การบริการสาธารณะในท้องถิ่น ดำเนินไปอย่างมีประสิทธิภาพ ส่งผลต่อประสิทธิภาพในการบริหารประเทศโดยส่วนรวม

3) การบริหารท้องถิ่น ทำให้เกิดการพัฒนาในทุกพื้นที่ทั่วประเทศ การบริหารท้องถิ่น ทำให้เกิดการพัฒนาท้องถิ่นขึ้นในพื้นที่ต่างๆ พร้อมๆ กัน ทั่วทั้งประเทศ โดยไม่ต้องรอให้รัฐบาลเข้ามาดำเนินการพัฒนาทีละพื้นที่ ตามลำดับความสำคัญ ซึ่งจัดลำดับโดยรัฐบาลส่งผลให้ทั้งประเทศได้รับการพัฒนาโดยส่วนรวม

ความสำคัญต่อการปกครองระบอบประชาธิปไตย และการพัฒนาประชาชน สังคมในท้องถิ่น การบริหารท้องถิ่น เป็นการเปิดโอกาสให้ประชาชนได้ใช้อำนาจปกครองตนเอง ทำให้เกิดการปกครองแบบประชาธิปไตยอย่างสมบูรณ์ เต็มรูปแบบ ชำรงไว้ซึ่งสิทธิอันชอบธรรมในการปกครองตนเองของประชาชน และส่งเสริมให้เกิดประชาคมท้องถิ่นที่มีความเข้มแข็งพึ่งพาตนเองได้ ความสำคัญของการบริหารท้องถิ่นที่มีต่อการปกครองระบอบประชาธิปไตย และการพัฒนาประชาสังคม มีสาระสำคัญ ดังต่อไปนี้



1) การบริหารท้องถิ่น ทำให้ประชาชนมีความเชื่อมั่นศรัทธาในการปกครองระบอบประชาธิปไตย ความสำเร็จของการบริหารท้องถิ่น ส่งผลให้ประชาชนเกิดความพึงพอใจ และมีความเชื่อมั่นในระบบบริหารบ้านเมือง ทั้งในระดับท้องถิ่นและระดับชาติ ตลอดจนทำให้ประชาชนมีความเลื่อมใส ศรัทธา ในการปกครองระบอบประชาธิปไตย

2) การบริหารท้องถิ่น สร้างเสริมความแข็งแกร่งของประชาคมการบริหารท้องถิ่น สร้างเสริมให้ประชาชนในท้องถิ่นมีคุณภาพและมีความรับผิดชอบต่อสังคม ประชาคมท้องถิ่นมีความแข็งแกร่ง มั่นคง พึ่งตนเองได้ และมีการพัฒนาที่ยั่งยืน อันเป็นปัจจัยสำคัญของการปกครองตามระบอบประชาธิปไตย

3) การบริหารท้องถิ่น เป็นกลไกสำคัญในการสร้างความรู้ ความเข้าใจ และฝึกฝนพลเมืองในระบอบประชาธิปไตย การมีส่วนร่วมในการบริหารท้องถิ่น ก่อให้เกิดการเรียนรู้ และความเข้าใจในสิทธิหน้าที่และบทบาทของประชาชน ซึ่งนอกจากจะเป็นการสร้างพลเมืองที่ดีแล้ว ยังเป็นการสร้างผู้นำ หรือผู้บริหารที่ดี

### 3.1.3 วัตถุประสงค์ของการบริหารท้องถิ่น

การบริหารงานภาครัฐ หรือการบริหารงานสาธารณะ โดยทั่วไป มีวัตถุประสงค์หลักที่สำคัญ 2 ประการ คือ การทำให้ประชาชนมีความเป็นอยู่ที่ดี (well-being) และการทำให้ประเทศชาติ บ้านเมือง มีความมั่นคง ปลอดภัย (national security) อันจะส่งผลให้ผู้นั้นในบ้านเมืองนั้นอยู่ร่วมกันอย่างมีความสุข และมีชีวิตที่ดี การบริหารท้องถิ่น ซึ่งเป็นการบริหารงานสาธารณะ ก็มีวัตถุประสงค์หลักในลักษณะเดียวกัน แต่อาจมีรายละเอียดแตกต่างกันไปในแต่ละท้องถิ่น ทั้งนี้เนื่องจากผู้คนในแต่ละสังคม อาจมีปัญหาความต้องการที่สอดคล้องกัน แต่ค่านิยมที่แตกต่างกัน ถ้าหากต้องการที่จะศึกษาวัตถุประสงค์ของการบริหารท้องถิ่นอย่างแท้จริง จะต้องแยกศึกษาทีละท้องถิ่น อย่างไรก็ตาม อาจสรุปวัตถุประสงค์ของการบริหารท้องถิ่นโดยทั่วไป ในภาพรวมได้ 4 ประการ คือ การตอบสนองความต้องการของประชาชนในท้องถิ่น การตอบสนองนโยบายแห่งรัฐ การนำทรัพยากรท้องถิ่นมาใช้อย่างมีประสิทธิภาพ และการพัฒนาท้องถิ่น

1) การตอบสนองความต้องการของประชาชนในท้องถิ่น วัตถุประสงค์หลักของการบริหารท้องถิ่น คือ การตอบสนองความต้องการของประชาชนในท้องถิ่น ตามหลักการประชาธิปไตย ประชาชนย่อมมีสิทธิที่จะกำหนดวิถีชีวิตของตนเอง และประชาชนในท้องถิ่นก็ย่อมมีสิทธิในการกำหนดวิถีทางของท้องถิ่นตนเองด้วย ดังนั้น ไม่ว่าประชาชนจะมีความต้องการอย่างไร วัตถุประสงค์ของการบริหารท้องถิ่นก็ต้องหันเหไปในทิศทางนั้น เพื่อให้เกิดการบริหารท้องถิ่นที่สอดคล้องกับเจตนารมณ์ของประชาชน โดยทั่วไป การบริหารท้องถิ่นมีวัตถุประสงค์เพื่อสนองความต้องการของประชาชนในด้านต่าง ๆ ดังนี้



(1) การสนองความต้องการด้านความมั่นคงปลอดภัย เพื่อให้ประชาชนในท้องถิ่นมีชีวิตอยู่อย่างปลอดภัย มีความมั่นคงในชีวิต ได้รับการคุ้มครองป้องกันจากอันตรายในรูปแบบต่างๆ ไม่ว่าจะเป็นภัยธรรมชาติภัยจากโจรผู้ร้าย หรือภัยอันตรายอื่นๆ ซึ่งอาจแตกต่างกันไปในแต่ละท้องถิ่น

(2) การสนองความต้องการปัจจัยพื้นฐาน เพื่อให้ประชาชนในท้องถิ่นสามารถดำรงชีวิตอยู่ได้ ปัจจัยที่จำเป็นในการดำรงชีวิตในปัจจุบันนอกจากปัจจัยสี่ คือ อาหาร เครื่องนุ่งห่ม ที่อยู่อาศัย และยารักษาโรคแล้ว ยังต้องคำนึงถึงอากาศ และน้ำบริสุทธิ์ รวมทั้งพลังงานที่จำเป็นด้วย

(3) การสนองความต้องการด้านศีลธรรม เพื่อให้ประชาชนในท้องถิ่นมีชีวิตอยู่ร่วมกันอย่างมีศีลธรรม และจริยธรรม ตามค่านิยมของคนในท้องถิ่นนั้นๆ ทั้งนี้ คุณค่าเชิงจริยธรรมของแต่ละท้องถิ่น อาจมีจุดเน้นที่แตกต่างกันโดยทั่วไป ได้แก่ ความสามัคคี ความยุติธรรม ความซื่อสัตย์สุจริตความเสียสละ ความรับผิดชอบต่อสังคม เป็นต้น

(4) การสนองความต้องการที่จะมีชีวิตที่ดีกว่าเดิม เพื่อให้ประชาชนในท้องถิ่นดำเนินชีวิตอย่างมีความสุข ทั้งนี้ ชีวิตที่ดีในแต่ละท้องถิ่น จะมีลักษณะอย่างไรต้องแล้วแต่ค่านิยม และความต้องการของประชาชนในท้องถิ่นนั้น อาจเน้นความสงบเรียบร้อย ความประณีตบรรจง ความสะอาดสบาย ความก้าวหน้าทางเทคโนโลยี เป็นต้น

2) การตอบสนองนโยบายแห่งรัฐ ในฐานะที่การบริหารท้องถิ่น เป็นการดำเนินการบริหารในระดับรอง จากระดับชาติ หรือระดับรัฐ จึงจำเป็นอย่างยิ่งที่แต่ละท้องถิ่น จะต้อง มีแนวทางการบริหารงานที่อยู่ภายใต้กรอบนโยบายแห่งรัฐ และมีวัตถุประสงค์ในการตอบสนองนโยบายสาธารณะในระดับชาติ หรือระดับรัฐ เพื่อให้การบริหารประเทศในทุกระดับเป็นไปในทิศทางเดียวกัน ประสานสอดคล้องกันเกิดประสิทธิภาพและประสิทธิผลในทางปฏิบัติ อันจะทำให้เกิดประโยชน์ร่วมกันของประชาชนในชาติ ดังนี้

1) การให้ความร่วมมือในการดำเนินนโยบายระดับรัฐ โดยท้องถิ่นกำหนดนโยบายการบริหารท้องถิ่นให้สอดคล้องกับนโยบายของรัฐ ความร่วมมือของท้องถิ่นในการดำเนินนโยบายสาธารณะในระดับรัฐ จะทำให้เกิดการนำนโยบายไปปฏิบัติ เป็นเครือข่ายทั่วทั้งประเทศ ส่งผลให้การดำเนินนโยบายของรัฐประสบผลสำเร็จตามเป้าหมาย

2) การแบ่งเบาภาระของรัฐบาล โดยดำเนินกิจการที่รัฐมอบหมาย หรือกระจายอำนาจให้ ซึ่งส่วนใหญ่ เป็นภารกิจในด้านการจัดการบริการสาธารณะในท้องถิ่น ทำให้รัฐบาลมีภาระลดลงและสามารถบริหารกิจการที่สำคัญ อันเป็นความรับผิดชอบในระดับชาติหรือระดับรัฐ ได้อย่างมีประสิทธิภาพยิ่งขึ้น

3) การนำทรัพยากรท้องถิ่นมาใช้อย่างมีประสิทธิภาพและมีประสิทธิผล การบริหารท้องถิ่น มีวัตถุประสงค์เพื่อนำเอาทรัพยากรที่มีอยู่ในท้องถิ่นมาใช้อย่างมีประสิทธิภาพและประสิทธิผลเพื่อแก้ไขปัญหา และสนองความต้องการของประชาชนในท้องถิ่น ซึ่งมีมากมาย หลากหลายทรัพยากรที่มีอยู่มากไม่เพียงพอที่จะแก้ไขปัญหา และสนองตอบความต้องการทั้งหมดได้ จึงจำเป็นต้องใช้ทรัพยากรอย่างระมัดระวัง เพื่อให้ทรัพยากรดังกล่าว สามารถนำมาใช้ประโยชน์ได้อย่างคุ้มค่าที่สุดเท่าที่จะทำได้ เพื่อประโยชน์ของประชาชนและชุมชนท้องถิ่น รวมตลอดถึงประเทศชาติ โดยส่วนรวมวัตถุประสงค์ในการบริหารท้องถิ่นเพื่อนำทรัพยากรท้องถิ่นมาใช้มีประสิทธิภาพ และประสิทธิผลนั้น อาจจำแนกได้เป็น 3 ตอน ดังนี้

1) การนำทรัพยากรท้องถิ่นมาใช้การบริหารท้องถิ่น เพื่อให้สามารถสนองความต้องการของประชาชนได้อย่างมีประสิทธิภาพและประสิทธิผลนั้น จำเป็นอย่างยิ่งที่จะต้อง มีทรัพยากรอย่างพอเพียงและมีคุณภาพ ฉะนั้น ในลำดับแรก จะต้องเริ่มต้นจากการจัดหาทรัพยากรมาใช้ เช่น การจัดหารายได้ที่เป็นตัวเงินการจัดหาทรัพยากรอื่น ๆ การจัดหาทรัพยากรบุคคล และเทคโนโลยีที่เหมาะสม เป็นต้น

2) การใช้ทรัพยากรท้องถิ่นอย่างมีประสิทธิภาพ ทรัพยากรท้องถิ่นนั้น จะเป็นประโยชน์ต่อประชาชนในท้องถิ่น ได้อย่างเต็มที่ ก็ต่อเมื่อมีการนำมาใช้อย่างมีประสิทธิภาพ โดยทรัพยากรจะต้องถูกใช้ไปอย่างสิ้นเปลืองน้อยที่สุด ในขณะที่เดียวกัน ก็ทำให้เกิดผลดีมากที่สุด แม่นยำตรงเป้าหมาย รวดเร็ว และราบรื่นที่สุด ตลอดจนสามารถใช้ทรัพยากรอย่างยั่งยืน คือ ใช้ได้ตลอดไปไม่หมดสิ้น

3) การใช้ทรัพยากรอย่างมีประสิทธิภาพ วัตถุประสงค์หลักของการบริหารท้องถิ่น คือ การแก้ไขปัญหา และสนองความต้องการของประชาชนในท้องถิ่น การนำทรัพยากรท้องถิ่นมาใช้ ไม่ว่าจะเป็นการใช้เงินที่เงินทรัพยากรธรรมชาติ หรือกำลังคนจะต้องมีวัตถุประสงค์เพื่อประโยชน์ของท้องถิ่นและประชาชน และจะต้องดำเนินงานให้สำเร็จตามวัตถุประสงค์ จึงจะถือว่าเป็นการใช้ทรัพยากรอย่างมีประสิทธิภาพ

4) การพัฒนาท้องถิ่น การบริหารท้องถิ่น มีวัตถุประสงค์เพื่อพัฒนาท้องถิ่น ให้มีความเจริญก้าวหน้าในด้านต่างๆ ตามความมุ่งหมายของประชาชนในแต่ละท้องถิ่น ซึ่งอาจแตกต่างกันไป อย่างไรก็ดี ทุกท้องถิ่นต้องการที่จะพัฒนาท้องถิ่นของตน โดยมีจุดมุ่งหมายที่สำคัญ 3 ประการ คือ การแก้ไขสิ่งที่เป็นปัญหาของท้องถิ่นการบำรุงรักษาสิ่งดีๆ ที่เป็นอยู่ หรือมีอยู่แล้ว ในท้องถิ่นให้คงอยู่ต่อไป และการสร้างสรรค์สิ่งที่ดี มีประโยชน์ สำหรับประชาชนและชุมชนในท้องถิ่น ทั้งนี้ การจะพัฒนาท้องถิ่นให้ประสบความสำเร็จ จะต้องพัฒนาปัจจัยที่เป็นองค์ประกอบ

ในการดำรงอยู่ของท้องถิ่นในทุกๆ ด้าน ไปพร้อมๆ กัน อย่างซึ่งโดยทั่วไป การบริหารท้องถิ่นจะมีวัตถุประสงค์เพื่อพัฒนาท้องถิ่นให้มีความเจริญในด้านต่างๆ ดังนี้

1) *การพัฒนาทางสังคม* ทำให้ชุมชนท้องถิ่นมีสภาวะทางสังคมที่ดี สมาชิกของชุมชนดำเนินชีวิตร่วมกันอย่างผาสุก ร่าเริง มีความสัมพันธ์ที่ดีต่อกัน และมีแนวทางในการดำรงชีวิตที่สอดคล้องกัน สามารถปรับตัวให้เหมาะสมกับสภาพแวดล้อม สามารถพัฒนาคุณภาพชีวิตของตนเอง และอบรม สั่งสอน สมาชิกรุ่นใหม่ให้มีความรู้ความสามารถ ตลอดจนสืบต่อวัฒนธรรมของท้องถิ่นต่อไป

2) *การพัฒนาทางเศรษฐกิจ* ทำให้ผู้คนมีของกินของใช้อย่างพอเพียง ตามที่ ต้องการพ้นจากสภาพความขาดแคลน อดอยาก มีการผลิตอย่างพอเพียง มีการจัดสรรผลผลิตจำหน่าย จ่ายแจกกัน ไปอย่างทั่วถึง มีการบริโภคอย่างได้ประโยชน์ มีการกระจายรายได้อย่างเป็นธรรม และพัฒนาไปสู่การมีกิน มีใช้อย่างสมบูรณ์พูนสุข การสร้างระบบเศรษฐกิจที่เข้มแข็ง การเพิ่มกำลังการผลิต และการขยายตัวทางเศรษฐกิจต่อไป

3) *การพัฒนาทางการเมือง* ทำให้ประชาชนในท้องถิ่น มีความรู้ความเข้าใจ ตลอดจนมีความเชื่อมั่น ศรัทธา ในการปกครองระบอบประชาธิปไตย ตระหนักถึงความสำคัญของตนเอง ในฐานะเจ้าของอำนาจและตระหนักถึงหน้าที่ของตนในฐานะพลเมืองทั้งในระดับรัฐและระดับท้องถิ่น เข้ามามีส่วนร่วมในการบริหารท้องถิ่น ทำให้ประชามท้องถิ่นมีความเข้มแข็ง สามารถปกครองตนเอง และพัฒนาท้องถิ่นของตนอย่างยั่งยืน

### 3.1.4 การจัดระเบียบบริหารราชการท้องถิ่น

การจัดระเบียบบริหารราชการท้องถิ่น (Local Administration) ถือได้ว่าเป็นการบริหารราชการ ตามหลักการกระจายอำนาจการปกครอง โดยรัฐบาลเป็นผู้กระจายอำนาจให้องค์กรปกครองส่วนท้องถิ่น เป็นผู้บริหารราชการและจัดทำบริการสาธารณะแก่ประชาชน ในเขตพื้นที่ของส่วนท้องถิ่น โดยมีผู้บริหารมาจากการเลือกตั้งของประชาชน ในพื้นที่การบริหารราชการส่วนท้องถิ่นนี้ ผู้บริหารองค์กรปกครองส่วนท้องถิ่น สามารถดำเนินการบริหารงานพัฒนาท้องถิ่นภายใต้การกำกับดูแลของรัฐบาลผ่านทางจังหวัด และอำเภอ

การจัดตั้งองค์กรปกครองส่วนท้องถิ่น จะมีองค์ประกอบหลัก ได้แก่ เป็นองค์กรนิติบุคคลมีพื้นที่ และขอบเขตการปกครองที่แน่นอนรวมทั้งมีอำนาจในการกำหนดนโยบายและการออกข้อบังคับเพื่อให้มีการปฏิบัติตามนโยบายนั้นๆ ได้นอกจากนี้ยังมีสภาองค์กรปกครองส่วนท้องถิ่นและผู้บริหารองค์กรปกครองส่วนท้องถิ่น มาจากการเลือกตั้งของประชาชนผู้มีสิทธิเลือกตั้งในเขตพื้นที่ขององค์กรปกครองส่วนท้องถิ่นนั้นๆ การบริหารราชการส่วนท้องถิ่นนั้นเป็นการกระจายอำนาจหน้าที่ในการจัดทำบริการสาธารณะของส่วนกลางและส่วนภูมิภาคให้แก่

ส่วนท้องถิ่น โดยมีรายได้เป็นขององค์กรปกครองส่วนท้องถิ่นเอง ซึ่งอาจมาจากเงินอุดหนุนและการจัดหารายได้ด้วยตนเองที่เพียงพอ สำหรับที่จะดำเนินงานพัฒนาท้องถิ่นได้ รวมทั้งมีอิสระในการปกครองตนเอง สามารถจะใช้ดุลพินิจภายในขอบเขตของกฎหมายที่ได้ให้อำนาจไว้ แต่ทว่ายังคงอยู่ภายใต้การกำกับดูแลของรัฐบาล ทั้งนี้ เพื่อประโยชน์ของทางด้านความมั่นคง และประชาชนโดยรวม

ในปัจจุบัน องค์กรปกครองส่วนท้องถิ่นมี 4 รูปแบบ ได้แก่ องค์กรบริหารส่วนจังหวัด เทศบาล องค์กรบริหารส่วนตำบล และการปกครองท้องถิ่นรูปแบบพิเศษ 2 รูปแบบ ได้แก่ กรุงเทพมหานคร และเมืองพัทยา อนึ่ง ในการจัดระเบียบการบริหารราชการขององค์กรปกครองส่วนท้องถิ่นทั้ง 4 รูปแบบนั้น กฎหมายว่าด้วยระเบียบบริหารราชการแผ่นดินได้กำหนดให้เป็นไปตามกฎหมายว่าด้วยการปกครองท้องถิ่นนั้นๆ ทั้งนี้ การจัดระเบียบบริหารราชการส่วนท้องถิ่นมีสาระสำคัญโดยสรุป ดังนี้

1) องค์กรบริหารส่วนจังหวัด ที่จัดตั้งขึ้นในทุกๆ จังหวัด ปัจจุบันมีองค์กรบริหารส่วนจังหวัด 77 แห่ง ในการบริหารราชการขององค์กรบริหารส่วนจังหวัด จะประกอบด้วยสภาองค์กรบริหารส่วนจังหวัด ทำหน้าที่ฝ่ายนิติบัญญัติ (สภา อบจ.) และนายกองค์กรบริหารส่วนจังหวัด (นายก อบจ.) มาจากการเลือกตั้งโดยตรงของประชาชนผู้มีสิทธิเลือกตั้งในเขตพื้นที่ขององค์กรปกครองส่วนท้องถิ่นนั้นๆ โดยเลือกตั้งแยกต่างหากจากกันจำนวนสมาชิกสภา อบจ. จะมีจำนวน ตั้งแต่ 25-48 คน ซึ่งจะมีจำนวนมากน้อยแตกต่างกันไป ในแต่ละสภา อบจ. ซึ่งจะขึ้นอยู่กับจำนวนประชากรในพื้นที่เขต อบจ. นั้นๆ องค์กรบริหารส่วนจังหวัดมีเขตพื้นที่รับผิดชอบครอบคลุมพื้นที่ทั้งจังหวัด (ยกเว้นเขตพื้นที่ขององค์กรปกครองส่วนท้องถิ่นรูปแบบอื่นๆ) มีอำนาจในการตราข้อบัญญัติจัดทำแผนพัฒนา และประสานการจัดทำแผนพัฒนาจังหวัด นอกจากนี้ ยังจะต้องให้การสนับสนุนสภาตำบล และราชการส่วนท้องถิ่นอื่นๆ ในการพัฒนาท้องถิ่นด้วย

2) เทศบาล เป็นองค์กรปกครองส่วนท้องถิ่นที่คุ้นเคยกันมาแล้วเป็นอย่างดี มี 3 ประเภท ได้แก่ เทศบาลนครจำนวน 30 แห่ง เทศบาลเมือง จำนวน 178 แห่ง และเทศบาลตำบล จำนวน 2,233 แห่ง ในการบริหารราชการของเทศบาลทั้ง 3 ประเภท จะมีรูปแบบการจัดองค์กร และการบริหารงานเหมือนกัน ประกอบด้วย สภาเทศบาล เป็นฝ่ายนิติบัญญัติและนายกเทศมนตรี เป็นฝ่ายบริหาร ทั้งสมาชิกสภาเทศบาลและนายกเทศมนตรีมาจากการเลือกตั้งโดยตรงของประชาชนผู้มีสิทธิเลือกตั้งในเขตเทศบาลนั้นๆ มีวาระการดำรงตำแหน่ง คราวละ 4 ปี ส่วนใหญ่แล้วเทศบาลจะมีอำนาจหน้าที่รักษาความสงบเรียบร้อย การสาธารณสุข ปลอดภัย การป้องกัน และระงับโรคติดต่อ การป้องกันอัคคีภัย การศึกษา อบรม เป็นต้น ทั้งนี้ การจัดโครงสร้างการบริหารราชการจะเป็นตามข้อบังคับของพระราชบัญญัติเทศบาล (ฉบับที่ 12) พ.ศ.2546

3) *องค์การบริหารส่วนตำบล* เป็นองค์กรปกครองส่วนท้องถิ่นที่มีจำนวนมากที่สุด และถือได้ว่ามีความใกล้ชิดกับประชาชนมากที่สุด องค์การบริหารส่วนตำบลจัดตั้งขึ้นโดยพระราชบัญญัติสภาตำบลและองค์การบริหารส่วนตำบล พ.ศ. 2537 ซึ่งได้บัญญัติถึงหลักเกณฑ์ในการจัดตั้งองค์การบริหารส่วนตำบลไว้ในมาตรา 40 ว่าสภาตำบลที่มีรายได้ โดยไม่รวมเงินอุดหนุนในปีงบประมาณที่ล่วงมาติดต่อกันสามปี เฉลี่ยไม่ต่ำกว่าปีละ 150,000 บาท หรือตามเกณฑ์รายได้เฉลี่ยของสภาตำบลที่ได้มีประกาศของกระทรวงมหาดไทยกำหนดไว้ อาจจัดตั้งเป็นองค์การบริหารส่วนตำบล ได้การจัดตั้งองค์การบริหารส่วนตำบลให้ทำโดยประกาศของกระทรวงมหาดไทยที่ประกาศในราชกิจจานุเบกษา ซึ่งจะต้องระบุชื่อและเขตขององค์การบริหารส่วนตำบลไว้ในประกาศด้วยองค์การบริหารส่วนตำบล มีฐานะเป็นนิติบุคคล และเป็นราชการบริหารส่วนท้องถิ่นในปัจจุบัน มีจำนวนองค์การบริหารส่วนตำบล 5,334 แห่ง องค์การบริหารส่วนตำบลประกอบด้วยสภาองค์การบริหารส่วนตำบล เป็นฝ่ายนิติบัญญัติ (สภา อบต.) และนายกองค์การบริหารส่วนตำบลเป็นฝ่ายบริหาร ซึ่งทั้ง 2 ส่วน มาจากการเลือกตั้งของประชาชน ผู้มีสิทธิเลือกตั้งในเขตพื้นที่ขององค์การบริหารส่วนตำบลนั้นๆ ทั้งนี้ จำนวนสมาชิกของสภา อบต. จะมีจำนวนมากน้อยขึ้นอยู่กับจำนวนหมู่บ้าน ทั้งนี้ การบริหารราชการ จะต้องเป็นไปตามพระราชบัญญัติสภาตำบลและองค์การบริหารส่วนตำบล พ.ศ.2546

4) *กรุงเทพมหานคร* เป็นองค์กรปกครองส่วนท้องถิ่นรูปแบบพิเศษที่มีพื้นที่ปกครองเต็มพื้นที่ มีฐานะเป็นนิติบุคคล และเป็นการบริหารราชการท้องถิ่น ซึ่งตามกฎหมายว่าด้วยระเบียบบริหารราชการกรุงเทพมหานคร มิได้กำหนดว่า กรุงเทพมหานคร เป็นองค์กรปกครองส่วนท้องถิ่นรูปแบบใด มิได้เป็นทั้งเทศบาล และองค์การบริหารส่วนจังหวัด และกรุงเทพมหานครก็มิได้ถูกกำหนดให้เป็นจังหวัด ซึ่งเป็นองค์กรของการบริหารราชการส่วนภูมิภาค รวมอยู่ด้วยจากลักษณะดังกล่าวนี้ จึงถือว่ากรุงเทพมหานคร เป็นการปกครองท้องถิ่นรูปแบบพิเศษ

การบริหารกรุงเทพมหานคร ประกอบด้วย องค์การฝ่ายนิติบัญญัติ ได้แก่ สภากรุงเทพมหานคร และผู้ว่าราชการกรุงเทพมหานคร เป็นฝ่ายบริหารทั้ง 2 ส่วน มาจากการเลือกตั้งของประชาชน ผู้มีสิทธิเลือกตั้งในเขตกรุงเทพมหานคร ในกรณีที่กรุงเทพมหานครได้แบ่งการปกครองออกเป็นเขต แต่ละเขต จะมีองค์กร 2 ประเภท ได้แก่ สำนักงานเขตและสภาเขต โดยที่สำนักงานเขต มีผู้อำนวยการเขต เป็นผู้บังคับบัญชาข้าราชการและลูกจ้างกรุงเทพมหานครรับผิดชอบการปฏิบัติราชการภายในเขต และสภาเขต ประกอบด้วย สมาชิกที่มาจากการเลือกตั้ง ทั้งนี้ สภาเขต มิใช่สภานิติบัญญัติ เพราะกรุงเทพมหานคร เป็นนิติบุคคลเพียงหน่วยเดียว สภาเขตจึงไม่สามารถออกข้อบังคับ ตั้งงบประมาณของตนเอง หรือมีอำนาจควบคุมแต่งตั้งหรือถอดถอนผู้อำนวยการเขต อำนาจหน้าที่หลักของสภาเขต คือ เป็นที่ปรึกษาของผู้ว่าราชการเขต วัตถุประสงค์



ของการจัดตั้งสภาเขต เพื่อให้ประชาชนได้เข้ามามีส่วนร่วมในการปกครองท้องถิ่น ระดับเขตมากกว่าเดิม เพื่อทดแทนระบบการปกครองท้องถิ่น คือ การเลือกตั้งกำนันผู้ใหญ่บ้าน ซึ่งจะต้องหมดไป ตามรูปแบบการปกครองท้องถิ่น

5) **เมืองพัทยา** เป็นองค์กรปกครองส่วนท้องถิ่นที่มีฐานะเป็นนิติบุคคล ประกอบด้วย สภาเมืองพัทยา และนายกเมืองพัทยาสภาเมืองพัทยา ประกอบด้วย สมาชิกจำนวน 24 คน เลือกตั้งโดยประชาชน ผู้มีสิทธิเลือกตั้งในเขตเมืองพัทยา อยู่ในวาระ คราวละ 4 ปี นับแต่วันเลือกตั้ง เป็นฝ่ายนิติบัญญัติ นายกเมืองพัทยามาจากการเลือกตั้งโดยตรงของประชาชน ผู้มีสิทธิเลือกตั้งในเขตเมืองพัทยา อยู่ในตำแหน่ง คราวละ 4 ปี มีอำนาจหน้าที่ในการกำหนดนโยบาย ควบคุม และรับผิดชอบในการบริหารราชการเมืองพัทยา ให้เป็นไปตามพระราชบัญญัติระเบียบราชการเมืองพัทยา พ.ศ.2542 รวมทั้งเป็นผู้บังคับบัญชาของพนักงานและลูกจ้างเมืองพัทยา ในส่วนของการบริหารราชการ ฝ่ายประจำ จะมีปลัดเมืองพัทยา เป็นผู้ควบคุมดูแลข้าราชการประจำ ให้ปฏิบัติราชการ ให้เป็นไปตามนโยบายและอำนาจหน้าที่ต่างๆ ตามที่กฎหมายกำหนด หรือนายกเมืองพัทยามอบหมาย ตำแหน่งปลัดเมืองพัทยา (นักบริหารงานเมืองพัทยาระดับ 9) ในปัจจุบันมาจากการคัดเลือกของเมืองพัทยา โดยคัดเลือกจากพนักงานเมืองพัทยา เพื่อแต่งตั้งให้ดำรงตำแหน่งที่สูงขึ้น หรือรับโอนข้าราชการพนักงานองค์กรปกครองส่วนท้องถิ่นอื่น หรือข้าราชการประเภทอื่น ซึ่งเป็นไปตามหลักเกณฑ์ของประกาศคณะกรรมการพนักงานเมืองพัทยา

### 3.2 แนวคิดเกี่ยวกับองค์กรปกครองส่วนท้องถิ่น

การปกครองท้องถิ่น (Local Government) ถือเป็นรูปแบบการปกครองที่สำคัญ และเหมาะสมกับสังคมไทย ด้วยเหตุผลของความกว้างใหญ่ของพื้นที่ และความแตกต่างหลากหลายของบริบทต่างๆ ในแต่ละพื้นที่ เช่น ประวัติความเป็นมาของท้องถิ่น สภาพทางเศรษฐกิจ สังคม วัฒนธรรม ศาสนา ประเพณี ความเชื่อ ฯลฯ การปกครองพื้นที่เหล่านี้ รัฐบาลกลางไม่สามารถที่จะดูแลได้อย่างทั่วถึง และไม่สามารถตอบสนองความต้องการของประชาชนได้ครบถ้วน ทันที จึงได้มีการกระจายอำนาจสู่ท้องถิ่น เพื่อให้ท้องถิ่นแต่ละแห่งได้จัดตั้งองค์กรคัดเลือกผู้บริหารท้องถิ่น มาทำหน้าที่ ดูแล จัดบริการสาธารณะของตนเอง เพื่อตอบสนองความต้องการของประชาชนในแต่ละท้องถิ่น ได้อย่างถูกต้อง รวดเร็ว มีประสิทธิภาพ เนื่องจากความใกล้ชิด สภาพปัญหา และความต้องการต่างๆ รัฐบาลกลาง ไม่สามารถเข้าไปดูแลได้อย่างทั่วถึง

อาจกล่าวได้ว่า องค์กรปกครองส่วนท้องถิ่น เป็นการจัดการปกครองที่เปิดโอกาสให้ประชาชนได้เลือกตัวแทนของท้องถิ่น มาเป็นผู้กำหนดนโยบายและแนวทางการบริหารงาน จึงได้รับการจัดตั้งขึ้น เพื่อให้ทำหน้าที่ในการเป็นตัวแทนผลประโยชน์ของท้องถิ่น รวมถึงจัดทำบริการสาธารณะต่างๆ แก่ประชาชน โดยมีสมมติฐานสำคัญว่าการเปิดโอกาสให้ประชาชน



ในท้องถิ่นได้เป็นผู้กำหนดทิศทางในการบริหารงานแล้วกิจกรรมและบริการสาธารณะต่างๆ ที่ออกมา ย่อมน่าจะมีลักษณะที่สอดคล้องกับความต้องการของประชาชนในท้องถิ่นนั้นๆ มากกว่า สืบเนื่องมาจากองค์กรปกครองส่วนท้องถิ่น เป็นองค์กรของประชาชน โดยประชาชน เพื่อประชาชน

จากบทบาท หน้าที่ของการปกครองท้องถิ่นที่กล่าวมาข้างต้น จึงเห็นได้ว่าการที่จะทำให้อำนาจท้องถิ่น สามารถให้บริการสาธารณะที่มีความสอดคล้องกับความต้องการของท้องถิ่น ตลอดจนทำหน้าที่ตัวแทนผลประโยชน์ของท้องถิ่นได้อย่างแท้จริง ท้องถิ่นจำเป็นต้องมีอำนาจและอิสระ (Autonomy) จากรัฐบาลกลาง และนั่น จึงทำให้หลักการที่สำคัญที่สุด ในการจัดการปกครองท้องถิ่น ก็คือ “หลักการกระจายอำนาจ” (Decentralization) นั่นเอง (ศุภสวัสดิ์ ชัชวาล, 2545, น. 5-6)

### 3.2.1 ประวัติ และความเป็นมาของการปกครองส่วนท้องถิ่น

การปกครองส่วนท้องถิ่น เป็นผลมาจากความคิดของหลักการกระจายอำนาจ ซึ่งเป็นวิธีการที่รัฐบาลได้มอบอำนาจหน้าที่บางอย่างในการปกครองและในการจัดบริการสาธารณะให้แก่ท้องถิ่น รับไปดำเนินงานด้วยงบประมาณ และเจ้าหน้าที่ของตนเอง เปิดโอกาสให้ประชาชนในท้องถิ่น มีส่วนร่วมในการปกครอง และดำเนินกิจการในเรื่องที่เกี่ยวกับท้องถิ่น โดยมีองค์กร หรือหน่วยงานที่จัดตั้งขึ้นมาเป็นนิติบุคคล ซึ่งประกอบไปด้วย เจ้าหน้าที่ที่ประชาชนเลือกตั้งเข้ามา เพื่อดำเนินงานตามกำหนดระยะเวลา โดยมีงบประมาณ และมีอำนาจอิสระในการดำเนินกิจการของท้องถิ่นที่รัฐบาลได้มอบหมายให้ ทั้งนี้ โดยส่วนกลางหรือรัฐบาล เป็นเพียงผู้คอยควบคุมเท่านั้น การให้ประชาชนได้มีส่วนร่วมในการปกครองและบริหารท้องถิ่น ถือได้ว่าเป็นการสนับสนุนการปกครองในระบอบประชาธิปไตย โดยให้ประชาชนมีอิสระตามสมควรในการดำเนิน งบประมาณ และจัดทำบริการสาธารณะต่างๆ ได้เอง กฎหมายหลักที่กำหนดรูปแบบ การปกครองส่วนท้องถิ่นของประเทศไทยในปัจจุบัน ดำเนินการตามพระราชบัญญัติระเบียบบริหารราชการแผ่นดิน พ.ศ. 2534 ซึ่งได้กำหนดการจัดระเบียบบริหารราชการส่วนท้องถิ่น ในท้องถิ่นที่เห็นสมควรให้ประชาชนมีส่วนร่วมในการปกครอง อันเป็นการดำเนินการจัดระเบียบบริหารราชการ ตามหลักการกระจายอำนาจ และได้กำหนดให้จัดระเบียบบริหารราชการส่วนท้องถิ่น ดังนี้ คือ องค์กรบริหารส่วนจังหวัด เทศบาล องค์กรบริหารส่วนตำบล และราชการส่วนท้องถิ่นอื่นที่กฎหมายกำหนด (กรมการปกครอง: 2541: น. 91-93) โดยเปิดโอกาสให้ประชาชนในท้องถิ่น ได้เข้าไปมีส่วนร่วมในการปกครอง แตกต่างกันไป แต่เป้าหมายสุดท้ายก็ยังคงเป็นเหมือนกัน คือ เพื่อส่งเสริมการปกครองในระบอบประชาธิปไตย ให้ประชาชนมีสิทธิ์เลือกตั้งตัวแทนเข้าไปบริหารงานท้องถิ่นและมีอำนาจการบริหารงานอย่างอิสระภายในขอบเขต เพื่อให้เกิดความคล่องตัวในการปฏิบัติงาน และช่วยแบ่งเบาภาระของรัฐบาลกลาง (วรพิทย์ มีมาก: 2532: น.1)

### 3.2.2 ความหมายของการปกครองส่วนท้องถิ่น

การปกครองส่วนท้องถิ่น เป็นรูปแบบของการปกครองตนเอง (Local Self Government) เป็นเรื่องที่มีความสัมพันธ์กันอย่างมากกับแนวคิดและทฤษฎีการกระจายอำนาจ (Decentralization) และได้มีนักวิชาการหลายท่านได้ให้ความหมายไว้ ดังนี้

ชูศักดิ์ เทียงตรง (2545, น. 13) ได้ให้ความหมายว่า การปกครองท้องถิ่นคือการปกครองที่รัฐบาลกลางมอบอำนาจให้ หรือกระจายอำนาจให้หน่วยการปกครองที่เกิดขึ้นจากหลักการกระจายอำนาจ ได้มีอำนาจในการปกครองร่วมรับผิดชอบทั้งหมด หรือแต่เพียงบางส่วนในการบริหารภายในขอบเขตอำนาจ หน้าที่ และอาณาเขตของตน ที่กำหนดไว้ตามกฎหมาย

วิศิษฐ์ ทวีเศรษฐ์ (อ้างถึงในเอกสิทธิ์สุทธิ ศาสนกุล, 2545, น. 26) ได้สรุปความหมาย ลักษณะ และหลักการสำคัญของการปกครองท้องถิ่นทั่วไปไว้ว่า การปกครองท้องถิ่นเป็นการจัดระเบียบการปกครอง ตามหลักการกระจายอำนาจการปกครอง (Decentralization) โดยรัฐหรือรัฐบาลกลาง มอบอำนาจให้ประชาชนในท้องถิ่นไปดำเนินการปกครองตนเอง และจัดตั้งบริการสาธารณะบางอย่าง เพื่อสนองความต้องการของประชาชนในท้องถิ่นโดยมีอิสระตามสมควรภายในขอบเขตกฎหมาย การมอบอำนาจในท้องถิ่น ทำให้เกิดสภาพการปกครองตนเอง หรือการปกครองตนเองในท้องถิ่น (Local Self Government)

จึงสรุปได้ว่า องค์การปกครองส่วนท้องถิ่น หมายถึง ราชการส่วนท้องถิ่นที่ได้รับการเลือกตั้งจากประชาชนในท้องถิ่นนั้น มีอำนาจหน้าที่ในการบริหารจัดการบริการสาธารณะตามกฎหมาย เพื่อประโยชน์สุขของชุมชนในท้องถิ่นนั้น ซึ่งบทบาทอำนาจหน้าที่ของราชการส่วนท้องถิ่น โดยหลักแล้ว จะถูกกำหนดโดยกฎหมายการจัดตั้งองค์การปกครองส่วนท้องถิ่นนั้น เช่น พระราชบัญญัติเทศบาล พระราชบัญญัติองค์การบริหารส่วนจังหวัด พระราชบัญญัติระเบียบบริหารราชการกรุงเทพมหานคร และพระราชบัญญัติองค์การบริหารส่วนตำบล เป็นต้น นอกจากนี้ ยังมีกฎหมายอื่นๆ ที่ให้อำนาจแก่ ราชการส่วนท้องถิ่นอีกมากมาย ปัจจุบัน ราชการส่วนท้องถิ่นประกอบด้วย 5 รูปแบบ คือ กรุงเทพมหานคร (กทม.) เมืองพัทยา เทศบาล องค์การบริหารส่วนจังหวัด (อบจ.) และองค์การบริหารส่วนตำบล (อบต.)

### 3.2.3 ความสำคัญของการปกครองส่วนท้องถิ่น

ปรัชญา เวสารัชช์ (2545, น. 430-431) ได้สรุปหลักการสำคัญขององค์การปกครองส่วนท้องถิ่น ดังนี้

1) การปกครองท้องถิ่น เป็นกลไกที่สนับสนุนให้ประชาชนปกป้อง และส่งเสริมผลประโยชน์ของตน ในแง่การเมืองการปกครองท้องถิ่น มีความสำคัญ เพราะเป็นกลไกที่ช่วยให้ประชาชนได้มีส่วน มีเสียง ในการเสนอความต้องการของตนเอง ปกป้องผลประโยชน์

และสนับสนุนกิจกรรมที่ก่อให้เกิดผลประโยชน์แก่ตน และชุมชน ที่เป็นเช่นนี้ได้ ก็เพราะหน่วยการปกครองท้องถิ่นมีขนาดย่อม ซึ่งประชาชนสามารถสอดส่องดูแล การกระทำของตัวแทนของตนได้อย่างใกล้ชิด และสามารถเปลี่ยนแปลงตัวแทนได้ หากเห็นว่า ผลประโยชน์ของตนไม่ได้รับการตอบสนอง

2) การปกครองท้องถิ่น ช่วยให้ประชาชนได้ฝึกฝนและพัฒนาบทบาททางการเมืองในระบอบประชาธิปไตย เนื่องจากการปกครองท้องถิ่น ส่งเสริมแนวทางประชาธิปไตยฉบับย่อ เพราะมีขอบเขตไม่กว้างใหญ่เกินไป และไม่ซับซ้อนเกินไป ประชาชน จึงย่อมสามารถสังเกตกระบวนการประชาธิปไตย แต่ละขั้นตอน ได้ชัดเจนกว่ากระบวนการระดับประเทศ และประชาชนยังสามารถตระหนักถึงความสัมพันธ์ระหว่างบทบาทของตนเอง บทบาทของตัวแทนประชาชนกับผลทางการเมือง และการบริหารที่มีต่อประชาชนและชุมชนโดยส่วนรวมด้วย โดยทั่วไป แทบทุกประเทศประชาธิปไตย การเมืองระดับท้องถิ่น เป็นแหล่งฝึกฝนนักการเมืองผู้จะก้าวไปสู่ระดับการเมืองที่สูงขึ้นไป จนสู่การเมืองระดับชาติ

3) การปกครองท้องถิ่น เป็นการลดภาระของรัฐบาลกลาง การที่รัฐบาลกลางได้ ผลักภาระการบริการส่วนหนึ่ง ให้หน่วยการปกครองท้องถิ่นรับผิดชอบ ย่อมเป็นหารแบ่งเบาภาระของรัฐบาลกลาง และขณะเดียวกัน ก็เป็นการหันเหความไม่พอใจที่อาจก่อตัวขึ้น เนื่องจากประชาชนในท้องถิ่น ไม่ได้รับการบริการที่ดี ทั้งนี้ เพราะรัฐบาลท้องถิ่น เป็นผู้รับผิดชอบบริการนั่นเอง ลักษณะเช่นนี้ เป็นการบรรเทาปัญหาที่ประเทศกำลังพัฒนาที่ส่วนใหญ่ประสบ คือ ปัญหาการทุ่มเทความสนใจอยู่ที่รัฐบาลกลางเพียงอย่างเดียว

4) การปกครองท้องถิ่น เป็นจุดรองรับ และรวบรวมความต้องการเบื้องต้นของประชาชน การที่ระบบการเมืองใด จะคงอยู่ได้นั้น ต้องสามารถรับรู้ความต้องการด้านต่างๆ ของประชาชนและปรับตนเองให้ตอบสนองความต้องการดังกล่าวได้ ภาระส่วนหนึ่งในการรวบรวมความต้องการของประชาชน มักตกอยู่กับกลุ่มผลประโยชน์พรรคการเมือง และสื่อมวลชน แต่ในประเทศกำลังพัฒนา กลุ่มผลประโยชน์สนใจเฉพาะเรื่องของตนเองเพียงกลุ่มย่อย และพรรคการเมืองไม่ได้มีสาขารองรับในท้องถิ่น การปกครองท้องถิ่น อาจเป็นส่วนช่วยรวบรวมความต้องการของประชาชนได้อีกส่วนหนึ่ง คือ ช่วยรวบรวมปัญหาและความต้องการระดับท้องถิ่น ซึ่งสะท้อนบรรยากาศ ความต้องการ และพฤติกรรมทางการเมืองระดับชาติได้บางส่วน เช่น ถ้าประชาชนมีปฏิกริยารุนแรงต่อหน่วยการปกครองท้องถิ่น ในประเด็นปัญหาใด รัฐบาลกลาง อาจต้องริบดำเนินการคลี่คลายปัญหานั้น และอาจวางมาตรการป้องกันปัญหาลักษณะเดียวกัน ที่อาจก่อตัวในท้องถิ่นอื่นด้วย

จากคำจำกัดความ และความหมายของคำว่า การปกครองส่วนท้องถิ่น ข้างต้น พอสรุปได้ว่า การปกครองส่วนท้องถิ่น หมายถึง การปกครองที่รัฐบาลกลาง มอบอำนาจให้ ประชาชนดำเนินการปกครองตนเอง โดยให้มีหน่วยการปกครองส่วนท้องถิ่น ทำหน้าที่เกี่ยวกับการบริหารพัฒนา และให้บริการประชาชนในเขตพื้นที่องค์กรปกครองส่วนท้องถิ่น ดังกล่าวนี้อ มีอำนาจในการกำหนดนโยบาย การตัดสินใจ และดำเนินกิจการภายใต้ขอบเขตของกฎหมาย ที่กำหนดภายในท้องถิ่นของตนเองเท่านั้น และหน่วยการปกครองส่วนท้องถิ่นนี้ ต้องอยู่ในความดูแล ของรัฐบาลกลาง

### 3.2.4 วัตถุประสงค์ขององค์กรปกครองท้องถิ่น

ชูวงศ์ ฉายะบุตร (2541, น. 27-28) ได้จำแนกวัตถุประสงค์ของการปกครอง ส่วนท้องถิ่นไว้ โดยมีรายละเอียด ดังนี้

1) ช่วยแบ่งเบาภาระของรัฐบาลเป็นสิ่งที่เห็นได้ชัดว่าการบริหารประเทศ จะต้องอาศัยเงินงบประมาณเป็นหลักหากเงินงบประมาณจำกัดภารกิจที่ต้องบริการให้กับชุมชน ต่างๆอาจไม่เพียงพอดังนั้นหากจัดให้มีการปกครองท้องถิ่นหน่วยการปกครองท้องถิ่นนั้นๆก็ สามารถมีรายได้มีเงินงบประมาณของตนเองเพียงพอที่จะดำเนินการสร้างสรรค์ความเจริญให้กับ ท้องถิ่นได้จึงเป็นการแบ่งเบาภาระของรัฐบาลได้เป็นอย่างมากการแบ่งเบาภาระนี้เป็นการแบ่งเบาทั้ง ด้านการเงินตัวบุคคลตลอดจนเวลาที่ใช้ในการดำเนินการ

2) เพื่อตอบสนองความต้องการของประชาชนในท้องถิ่นอย่างแท้จริง เนื่องจากประเทศมีขนาดกว้างใหญ่ความต้องการของประชาชนในแต่ละท้องถิ่นย่อมมีความ แตกต่างหลากหลายการรอรับบริการจากรัฐบาลแต่อย่างเดียวอาจไม่ตรงตามความต้องการอย่าง แท้จริงและถ้าหากหน่วยการปกครองท้องถิ่นที่มีประชาชนในท้องถิ่นเป็นผู้บริหารเท่านั้นจึงจะ สามารถตอบสนองความต้องการนั้นได้

3) เพื่อความประหยัดด้วยเหตุที่ท้องถิ่นแต่ละแห่งมีความแตกต่างกันสภาพ ความเป็นอยู่ของประชาชนก็ต่างไปด้วยการจัดตั้งหน่วยการปกครองท้องถิ่นจึงจำเป็น โดยให้อำนาจ หน่วยการปกครองท้องถิ่นจัดเก็บภาษีอากรซึ่งเป็นวิธีการหารายได้ให้กับท้องถิ่นทำให้ประหยัด งบประมาณของรัฐบาลที่จะจ่ายให้กับท้องถิ่นทั่วประเทศเป็นอันมากและแม้จะมีการจัดสรรเงิน งบประมาณจากรัฐบาลไปให้บ้างแต่ก็มีเงื่อนไขที่กำหนดไว้อย่างรอบคอบรัดกุม

4) เพื่อให้หน่วยการปกครองท้องถิ่น เป็นสถาบันให้การศึกษาด้านการปกครอง ระบอบประชาธิปไตยแก่ ประชาชนจากการที่การปกครองท้องถิ่น เปิดโอกาสให้ประชาชนมีส่วนร่วม ในการปกครองตนเอง ไม่ว่าจะเป็นการสมัครรับเลือกตั้ง เพื่อให้ประชาชนในท้องถิ่นเลือก เพื่อเข้า ไปทำหน้าที่ฝ่ายบริหาร หรือฝ่ายนิติบัญญัติของหน่วยการปกครองท้องถิ่นก็ตาม การปฏิบัติหน้าที่

ที่แตกต่างกันนี้ มีส่วนในการส่งเสริมการเรียนรู้ของกระบวนการปกครองระบอบประชาธิปไตยในระดับชาติได้เป็นอย่างดี

จากการศึกษาถึงวัตถุประสงค์ขององค์กรปกครองของ ชูวงศ์ ฉายะบุตร (2541, หน้า 27 -28) ดังกล่าวมานี้ แสดงให้เห็นถึงเป้าหมายหลักของการดำเนินการอย่างชัดเจน ทั้งนี้ ประโยชน์การปกครองท้องถิ่น ช่วยในการแบ่งเบาภาระต่างๆ ของรัฐบาลกลางได้เป็นอย่างดี ไม่ว่าจะเป็นในด้านงบประมาณ ค่าใช้จ่ายในด้านต่างๆ ถ้าจะให้ได้ผลและแบ่งเบาภาระนั้น ได้จริงๆ จะต้องมีความจริงจัง ในการจัดการกระจายอำนาจให้ได้ผลอย่างเป็นรูปธรรมกับท้องถิ่น ซึ่งการกระจายอำนาจจะทำให้ท้องถิ่น สามารถพัฒนาตนด้วยงบประมาณที่จัดเก็บได้เอง การดำเนินกิจกรรมต่างๆ ในท้องถิ่นด้วยตนเอง ก็จะสามารถตอบสนองตามความต้องการต่างๆ ที่เกิดขึ้นได้อย่างตรงเป้าหมาย

โดยสรุป การปกครองส่วนท้องถิ่น เป็นรูปแบบหนึ่งในการบริหารงานภาครัฐที่กำหนดขึ้น บนพื้นฐาน ทฤษฎีการกระจายอำนาจ และตั้งอยู่บนพื้นฐานระบอบการปกครองแบบประชาธิปไตย โดยเปิดโอกาสและสนับสนุนให้ประชาชนเข้ามามีส่วนร่วมในกระบวนการทางการเมืองและการปกครองตนเอง เพื่อความคล่องตัวในการบริหารท้องถิ่นของตน ภายใต้การกำกับดูแลจากส่วนกลาง

### 3.2.6 แนวคิดเกี่ยวกับมาตรฐานการประเมินผลองค์กรปกครองส่วนท้องถิ่น

องค์กรปกครองส่วนท้องถิ่น เป็นหน่วยงานที่มีขนาดใหญ่ มีหน่วยงานที่กระจาย เป็นเครือข่ายกระจายอยู่ทั่วทุกพื้นที่ของประเทศไทย และมีส่วนสำคัญยิ่งต่อการพัฒนาประเทศ เปรียบเสมือนรากฐานแห่งการพัฒนา นับตั้งแต่ปี พ.ศ.2542 ที่เริ่มใช้พระราชบัญญัติกำหนดแผน และขั้นตอนการกระจายอำนาจให้แก่ องค์กรปกครองส่วนท้องถิ่น ตามรัฐธรรมนูญแห่งราชอาณาจักรไทย พุทธศักราช 2540 ประเทศไทย ได้มีการอำนาจในด้านต่างๆ ให้กับท้องถิ่น เพื่อให้สามารถดำเนินการบริหารได้ตรงตามเจตนารมณ์ของการกระจายอำนาจทางการปกครองที่เป็นไปเพื่อประโยชน์สุข และสามารถจัดหาสินค้าและบริการสาธารณะต่างๆ เพื่อตอบสนองได้ตรงกับความต้องการของประชาชน จากการกระจายอำนาจดังกล่าว สิ่งสำคัญที่องค์กรปกครองส่วนท้องถิ่น ควรให้ความสำคัญและตระหนักถึง คือ มาตรฐานในการปฏิบัติราชการ ซึ่งเป็นขั้นตอนการดำเนินงานพื้นฐานขององค์กรปกครองส่วนท้องถิ่น ที่จะต้องยึดหลักประสิทธิภาพ (Efficiency) หลักประสิทธิผล (Effectiveness) และหลักความคุ้มค่า (Economy) ต่อผลประโยชน์ของสาธารณะ (Public Interest) เป็นสำคัญ โดยมีเนื้อหาที่สำคัญ ดังนี้ (กรมส่งเสริมการปกครองท้องถิ่น.มปป, มปป)



### 1) คณะทำงาน

ด้วยเหตุนี้ กรมส่งเสริมการปกครองส่วนท้องถิ่น กระทรวงมหาดไทย จึงได้มีการดำเนินการตรวจสอบมาตรฐานการปฏิบัติราชการขององค์กรปกครองส่วนท้องถิ่นทั่วประเทศ จำนวน 7,851 แห่ง ซึ่งการตรวจสอบผลการปฏิบัติราชการขององค์กรปกครองส่วนท้องถิ่น จะได้แสดงให้เห็นถึงสิ่งที่ควรให้การสนับสนุนส่งเสริมและพัฒนา รวมถึงสิ่งที่ได้รับการปรับปรุง เปลี่ยนแปลง เพื่อให้การดำเนินงานขององค์กรปกครองส่วนท้องถิ่นมีประสิทธิภาพมากยิ่งขึ้น นอกจากนี้ ยังเป็นการสะท้อนให้เห็นถึงระดับของการพัฒนาปัจจัยที่ควรสนับสนุนและปัจจัยที่เป็นอุปสรรคต่อการปฏิบัติราชการขององค์กรปกครองส่วนท้องถิ่นแต่ละแห่งอีกด้วย เพื่อเป็นแนวทางในการวางแผนการพัฒนาให้กับองค์กรปกครองส่วนท้องถิ่นแต่ละแห่ง และยังเป็นแนวทางในการกำหนดยุทธศาสตร์ในการพัฒนาประเทศของส่วนกลาง และส่วนภูมิภาคอีกด้วย ซึ่งการแต่งตั้งคณะทำงาน (Core team) เป็นความตั้งใจของกรมส่งเสริมการปกครองส่วนท้องถิ่นที่จะส่งเสริมให้องค์กรปกครองส่วนท้องถิ่นทุกแห่งทั่วประเทศ ทั้ง 7,851 แห่งได้รับการประเมินผลการปฏิบัติราชการในปีที่ผ่านมา ว่ามีมาตรฐานการปฏิบัติราชการอยู่ในระดับใด และทำให้องค์กรปกครองส่วนท้องถิ่นทราบ ว่ามีจุดอ่อน จุดแข็ง ในการปฏิบัติราชการในด้านใด เพื่อให้จังหวัด และกรมส่งเสริมการปกครองส่วนท้องถิ่น สามารถส่งเสริม พัฒนา ปรับปรุง และแก้ไข การปฏิบัติราชการขององค์กรปกครองส่วนท้องถิ่น ในด้านนั้นๆ ได้อย่างถูกต้อง และเหมาะสม

### 2) องค์ประกอบของคณะทำงาน (Core team)

ให้จังหวัดแต่งตั้งคณะทำงาน (Core team) ของจังหวัดคณะละ 4 คน ประกอบด้วย เจ้าหน้าที่ของสำนักงานท้องถิ่นจังหวัด ท้องถิ่นอำเภอ และเจ้าหน้าที่จากองค์กรปกครองส่วนท้องถิ่นที่มีความรู้ และทักษะ ในการปฏิบัติราชการขององค์กรปกครองส่วนท้องถิ่น

### 3) การประเมินจากแบบตรวจรับรองมาตรฐานการปฏิบัติราชการขององค์กรปกครองส่วนท้องถิ่น

การประเมินผลการดำเนินงานขององค์กรปกครองส่วนท้องถิ่นทั่วประเทศนั้น ได้แบ่งออกเป็น 4 ด้าน เพื่อให้สามารถสะท้อนถึงผลการดำเนินงาน ปัจจัยสนับสนุน และปัจจัยอุปสรรคที่เกิดขึ้น ในแต่ละท้องถิ่นได้อย่างครอบคลุมมากที่สุด ได้แก่

(1) ด้านการบริหารจัดการ ที่มองถึงประสิทธิภาพการบริหารงาน ทั้งในเรื่องของขั้นตอนในการปฏิบัติงาน การวางแผน ความต่อเนื่องในการปฏิบัติราชการ การรายงานข้อมูล การประเมินผลที่มีประสิทธิภาพ

(2) ด้านการบริหารงานบุคคล และกิจการสภา ที่เป็นตัวขับเคลื่อนให้การดำเนินงานต่างๆ ขององค์กรปกครองส่วนท้องถิ่น สามารถบรรลุผลสำเร็จได้ตามวัตถุประสงค์



ทั้งนี้ ผู้ปฏิบัติงานในองค์กรปกครองส่วนท้องถิ่น ต้องมีความรู้ความสามารถ และศักยภาพ ในการดำเนิน กิจกรรมต่างๆ

(3) ด้านการเงินและการคลัง ที่เปรียบเสมือนเส้นเลือดส่งสารอาหาร ไปเลี้ยง ส่วนต่างๆ ของร่างกาย ให้สามารถปฏิบัติงาน ได้อย่างราบรื่น

(4) ด้านการบริการสาธารณะ ที่ต้องสามารถตอบสนองความต้องการ ของประชาชน ได้ตรงตามความต้องการมากที่สุด

**วัตถุประสงค์ของมาตรฐานการปฏิบัติราชการขององค์กรปกครองส่วน ท้องถิ่น**

1) เพื่อประเมินศักยภาพการบริหารงาน ด้านการจัดการ ด้านบริหารงาน บุคคล ด้านการเงิน การคลัง และการบริการประชาชน

2) เพื่อทราบถึงปัจจัยสนับสนุน และปัจจัยที่เป็นอุปสรรคต่อการบริหารงาน ด้านต่างๆ

3) เพื่อเป็นแนวทางในการกำหนดนโยบาย การวางแผนยุทธศาสตร์ในการพัฒนา องค์กรปกครองส่วนท้องถิ่น ในแต่ละท้องถิ่น

4) เพื่อเป็นแนวทางในการกำหนดนโยบาย และวางแผนยุทธศาสตร์ในการพัฒนา องค์กรปกครองส่วนท้องถิ่น ในระดับประเทศ

5) เพื่อเป็นแนวทางในการแก้ไขปัญหา และอุปสรรค จากการปฏิบัติราชการ ขององค์กรปกครองส่วนท้องถิ่น

6) เพื่อให้หน่วยงานที่เกี่ยวข้อง ได้ทราบถึงศักยภาพขององค์กรปกครอง ส่วนท้องถิ่น ในแต่ละท้องถิ่นว่ามีมาตรฐานอยู่ในระดับใด

### 3.3 แนวคิดเกี่ยวกับองค์การบริหารส่วนตำบล

องค์การบริหารส่วนตำบล หรือที่เรียกโดยทั่วไปว่า อบต. เป็นการปกครองท้องถิ่น รูปแบบหนึ่ง ในการกระจายอำนาจจากการปกครองส่วนกลางไปให้ส่วนภูมิภาค ท้องถิ่นระดับ ตำบล โดยเปิดโอกาสให้มีส่วนร่วมในการปกครองตนเอง เพื่อให้การแก้ไขปัญหาและการจัดการ นโยบายสาธารณะต่างๆ ตรงกับปัญหาและความต้องการของคนในท้องถิ่นอย่างแท้จริง โดยมี จุดเริ่มต้น ตั้งแต่ในสมัยรัชกาล จอมพลแปลก พิบูลสงคราม เป็นนายกรัฐมนตรี เริ่มมีการตรา พระราชบัญญัติระเบียบบริหารราชการส่วนตำบลขึ้น ในปีพุทธศักราช 2499 มีฐานะเป็นนิติบุคคล มีรายได้และรายจ่าย เป็นของตนเอง สามารถดำเนินกิจการต่างๆ อย่างเป็นอิสระ โดยแบ่งการบริหาร ออกเป็น 2 ฝ่าย คือ ฝ่ายนิติบัญญัติ ซึ่งประกอบด้วย กำนัน ผู้ใหญ่บ้าน ให้ราษฎรเลือก หมู่บ้านละ 1 คน อยู่ในตำแหน่งคราวละ 5 ปี อีกฝ่ายหนึ่ง คือ ฝ่ายบริหาร ซึ่งประกอบด้วย กำนัน ผู้ใหญ่บ้าน และ

แพทย์ประจำตำบล มีผู้ทรงคุณวุฒิอีกไม่เกิน 5 คน ที่นายอำเภอเป็นผู้แต่งตั้ง โดยมีกำหนดเป็นประธานการปกครองรูปแบบดังกล่าว ได้ดำเนินไปได้เพียง 15 ปี ได้เกิดการปฏิวัติในปี พ.ศ. 2514 คณะปฏิวัติได้ออกประกาศคณะปฏิวัติ ฉบับที่ 326 พ.ศ. 2515 ให้มีการยกเลิกองค์การบริหารส่วนตำบลทั้งหมด ผลจากประกาศฉบับนี้ ส่งผลให้การกระจายอำนาจการปกครองไปสู่ท้องถิ่นที่จะให้ประชาชนในระดับตำบลได้มีส่วนร่วมในการปกครองตนเอง ต้องสิ้นสุดลงจนกระทั่ง ในปี พ.ศ. 2537 รัฐบาลสมัยนายชวน หลีกภัย เป็นนายกรัฐมนตรี ได้ตรากฎหมายให้มีการจัดตั้งองค์การบริหารส่วนตำบลขึ้นมาใหม่ นั่นคือ พระราชบัญญัติสภาตำบล และองค์การบริหารส่วนตำบล พ.ศ.2537 มีผลบังคับใช้ตั้งแต่วันที่ 2 มีนาคม 2538 ด้วยการยกฐานะสภาตำบลที่มีรายได้ โดยไม่รวมเงินอุดหนุนในปีงบประมาณที่ล่วงมาติดต่อกันสามปี เฉลี่ยไม่ต่ำกว่าปีละหนึ่งแสนห้าหมื่นบาทขึ้นไป เป็นองค์การบริหารส่วนตำบล โดยเริ่มจัดตั้งครั้งแรก ในปี 2538 จำนวน 617 แห่ง จนถึงปัจจุบัน มีการจัดตั้งองค์การบริหารส่วนตำบลไปแล้วทั้งสิ้นจำนวน 5,334 แห่งทั่วประเทศ

### 3.3.1 ความหมายขององค์การบริหารส่วนตำบล

องค์การบริหารส่วนตำบล มีชื่อย่อเป็นทางการว่า “อบต.” คือ หน่วยการบริหารราชการส่วนท้องถิ่น มีฐานะเป็นนิติบุคคลและราชการส่วนท้องถิ่น จัดตั้งขึ้นตามพระราชบัญญัติสภาตำบลและองค์การบริหารส่วนตำบล พ.ศ. 2537 ซึ่งมีผลใช้บังคับ ตั้งแต่วันที่ 2 มีนาคม 2538 การจัดตั้งองค์การบริหารส่วนตำบล พระราชบัญญัติสภาตำบลและองค์การบริหารส่วนตำบล พ.ศ. 2537 กำหนดให้สภาตำบลที่มีรายได้ โดยไม่รวมเงินอุดหนุนในปีงบประมาณที่ล่วงมาติดต่อกันสามปีเฉลี่ยไม่ต่ำกว่าปีละหนึ่งแสนห้าหมื่นบาท อาจจัดตั้งเป็นองค์การบริหารส่วนตำบลได้โดยทำเป็นประกาศของกระทรวงมหาดไทยและให้ประกาศในราชกิจจานุเบกษา ซึ่งได้มีการประกาศจัดตั้งในแต่ละครั้ง ดังนี้

ครั้งที่ 1 (พ.ศ. 2538) จำนวน 617 แห่งมีผลใช้บังคับตั้งแต่ 3 มีนาคม 2538

ครั้งที่ 2 (พ.ศ. 2539) จำนวน 2,143 แห่งมีผลใช้บังคับตั้งแต่ 30 มีนาคม 2539

ครั้งที่ 3 (พ.ศ. 2540) จำนวน 3,637 แห่งมีผลใช้บังคับตั้งแต่ 23 กุมภาพันธ์ 2540

ปัจจุบัน มีองค์การบริหารส่วนตำบล จำนวนทั้งสิ้น 5,334 แห่ง (ณ กันยายน 2560)

### 3.3.2 โครงสร้างองค์การบริหารส่วนตำบล

การจัดตั้งองค์การบริหารส่วนตำบล ตามประกาศของกระทรวงมหาดไทย และประกาศในราชกิจจานุเบกษา นับตั้งแต่ประกาศใช้พระราชบัญญัติสภาตำบลและองค์การบริหารส่วนตำบล พ.ศ. 2537 จนถึงปี พ.ศ.2552 มีการจัดตั้งองค์การบริหารส่วนตำบลขึ้น 7,851 แห่งทั่วประเทศ ซึ่งต่อมาได้มีการแก้ไขพระราชบัญญัติสภาตำบลและองค์การบริหารส่วนตำบล พ.ศ. 2537 แก้ไขเพิ่มเติม (ฉบับที่ 5) พ.ศ. 2546 เพื่อให้สอดคล้องกับเจตนารมณ์ตามรัฐธรรมนูญ ในช่วงปลายปี 2546

มีการตรา และประกาศใช้พระราชบัญญัติสภาตำบลและองค์การบริหารส่วนตำบล (ฉบับที่ 5) พ.ศ. 2536 กำหนดให้องค์การบริหารส่วนตำบล มีโครงสร้างประกอบด้วยสภาองค์การบริหารส่วนตำบล และนายกองค์การบริหารส่วนตำบล ซึ่งทำให้องค์การบริหารส่วนตำบลมีโครงสร้างเหมือนกับท้องถิ่นรูปแบบอื่น โดยโครงสร้างฝ่ายนิติบัญญัติยังคงไว้ซึ่งที่มาและรูปแบบเดิม ในขณะที่ฝ่ายบริหาร กำหนดให้มีการเลือกตั้งนายกองค์การบริหารส่วนตำบลโดยตรงจากประชาชน ส่วนรองนายก องค์การบริหารส่วนตำบลให้นายกองค์การบริหารส่วนตำบล แต่งตั้งได้ไม่เกิน 2 คน จากบุคคล ที่ไม่ใช่สมาชิกสภาองค์การบริหารส่วนตำบล การเปลี่ยนแปลง โครงสร้างฝ่ายบริหารขององค์การ บริหารส่วนตำบล ตามกฎหมายฉบับนี้ ได้ส่งผลให้โครงสร้างฝ่ายนิติบัญญัติและฝ่ายบริหารแต่เดิม ที่มีความสัมพันธ์กันอย่างใกล้ชิด เนื่องจากผู้บริหารท้องถิ่น มาจากการเลือกของสภาองค์การบริหาร ส่วนตำบลนั้น ต้องสิ้นสุดลง โครงสร้างที่เกิดขึ้นตามกฎหมายฉบับนี้ จึงทำให้เกิดการแยกฝ่ายนิติบัญญัติ และฝ่ายบริหารออกจากกันอย่างเด็ดขาด

โครงสร้างการบริหารองค์การบริหารส่วนตำบล แบ่งโครงสร้างองค์กร ออกเป็น 2 ฝ่าย คือ สภาองค์การบริหารส่วนตำบล เป็นองค์กรฝ่ายนิติบัญญัติ ซึ่งสมาชิกสภาองค์การ บริหารส่วนตำบล มาจากการเลือกตั้งของประชาชนโดยตรง ในเขตองค์การบริหารส่วนตำบลนั้น หมู่บ้านละ 2 คน ในกรณีเขตองค์การบริหารส่วนตำบลใด มีเพียง 1 หมู่บ้าน ให้สภาองค์การบริหาร ส่วนตำบลนั้น ประกอบด้วย สมาชิกสภาองค์การบริหารส่วนตำบลจำนวน 6 คน ในกรณีที่เขต องค์การบริหารส่วนตำบลใด มีเพียง 2 หมู่บ้าน ให้สภาองค์การบริหารส่วนตำบลนั้น ประกอบด้วย สมาชิกสภาองค์การบริหารส่วนตำบล จำนวนหมู่บ้านละ 3 คน มีหน้าที่ให้ความเห็นชอบและ แแผนพัฒนาตำบล เพื่อเป็นแนวทางในการบริหารงานกิจการขององค์การบริหารส่วนตำบลพิจารณา ให้ความเห็นชอบร่างข้อบังคับตำบล ร่างข้อบังคับงบประมาณรายจ่ายประจำปี ร่างข้อบังคับ งบประมาณรายจ่ายเพิ่มเติม และควบคุมการปฏิบัติงานของคณะกรรมการบริหารองค์การบริหาร ส่วนตำบล ให้เป็นไปตามนโยบายและแผนพัฒนาตำบล กฎหมายระเบียบและข้อบังคับ ของทางราชการ ดังนี้

- 1) โครงสร้างองค์การบริหารส่วนตำบล ประกอบด้วย สภาองค์การบริหาร ส่วนตำบล และคณะผู้บริหารองค์การบริหารส่วนตำบล
- 2) สภาองค์การบริหารส่วนตำบล ประกอบด้วย สมาชิก หมู่บ้านละ 2 คน
- 3) คณะผู้บริหารองค์การบริหารส่วนตำบล ประกอบด้วย นายกองค์การ บริหารส่วนตำบล 1 คน และรองนายกองค์การบริหารส่วนตำบล 2 คน คณะกรรมการบริหาร องค์การบริหารส่วนตำบล ทำหน้าที่ บริหารกิจการขององค์การบริหารส่วนตำบล ให้เป็นไปตามมติ ข้อบังคับ และแผนพัฒนาตำบล โดยรับผิดชอบต่อสภาองค์การบริหารส่วนตำบล จัดทำแผนพัฒนา

ตำบล และงบประมาณรายจ่ายประจำปี รายงานผลการปฏิบัติงาน และการใช้จ่ายเงินต่อสภาองค์การบริหารส่วนตำบล รวมทั้งมีหน้าที่ที่ทางราชการมอบหมาย คณะกรรมการบริหารองค์การบริหารส่วนตำบล ประกอบด้วย ประธานกรรมการบริหาร 1 คน และกรรมการบริหาร 2 คน ซึ่งเลือกจากสมาชิกสภาองค์การบริหารส่วนตำบล แล้วเสนอให้นายอำเภอแต่งตั้ง

### 3.3.3 อำนาจหน้าที่ขององค์การบริหารส่วนตำบล

องค์การบริหารส่วนตำบล มีอำนาจหน้าที่ในการพัฒนาตำบล ทั้งในด้านเศรษฐกิจสังคม และวัฒนธรรม ภายใต้บังคับแห่งกฎหมายขององค์การบริหารส่วนตำบล มีหน้าที่ต้องทำในเขตองค์การบริหารส่วนตำบล ตามมาตรา 66 พระราชบัญญัติสภาตำบลและองค์การบริหารส่วนตำบล พ.ศ. 2537 และที่แก้ไขเพิ่มเติม ถึงฉบับที่ 5 พ.ศ. 2546 ดังต่อไปนี้

- 1) จัดให้มีการบำรุงรักษาทางน้ำ และทางบก
- 2) รักษาความสะอาดของถนน ทางน้ำ ทางเดิน และที่สาธารณะ
- 3) กำจัดมูลฝอย และสิ่งปฏิกูล
- 4) ป้องกันโรค และระงับโรคติดต่อ
- 5) ป้องกัน และบรรเทาสาธารณภัย
- 6) ส่งเสริมการศึกษาศาสนา และวัฒนธรรม
- 7) ส่งเสริมการพัฒนาสตรี เด็กเยาวชน ผู้สูงอายุ และผู้พิการ
- 8) ค้ำครอง ดูแล และบำรุงรักษา ทรัพยากรธรรมชาติและสิ่งแวดล้อม
- 9) บำรุงรักษาศิลปะ จารีต ประเพณี ภูมิปัญญาท้องถิ่น และวัฒนธรรม อันดี

ของท้องถิ่น

10) ปฏิบัติหน้าที่อื่น ตามที่ราชการมอบหมาย และภายใต้บังคับแห่งกฎหมายตามมาตรา 68 พระราชบัญญัติสภาตำบลและองค์การบริหารส่วนตำบล พ.ศ. 2537 และที่แก้ไขเพิ่มเติมถึงฉบับที่ 5 พ.ศ. 2546 องค์การบริหารส่วนตำบล อาจจัดทำกิจกรรมในเขตองค์การบริหารส่วนตำบล ดังต่อไปนี้

- (1) ให้มีน้ำเพื่อการอุปโภคบริโภค และการเกษตร
- (2) ให้มีและบำรุงการไฟฟ้า หรือแสงสว่างโดยวิธีอื่น
- (3) ให้มีและบำรุงรักษาทางระบายน้ำ
- (4) ให้มีและบำรุงสถานที่ประชุม การกีฬา การพักผ่อนหย่อนใจและสวนสาธารณะ
- (5) ให้มีและส่งเสริมกลุ่มเกษตรกร และกิจการสหกรณ์
- (6) ส่งเสริมให้มีอุตสาหกรรมในครอบครัว

- (7) บำรุงและส่งเสริมการประกอบอาชีพของราษฎร
- (8) การคุ้มครองดูแล และรักษาทรัพย์สินอันเป็นสาธารณสมบัติของ

## แผ่นดิน

- (9) หาผลประโยชน์จากทรัพย์สินขององค์การบริหารส่วนตำบล
- (10) ให้มีตลาดท่าเทียบเรือ และท่าข้าม
- (11) กิจการเกี่ยวกับการพาณิชย์
- (12) การท่องเที่ยว
- (13) การผังเมือง

นอกจากนี้ องค์การบริหารส่วนตำบล ยังมีอำนาจหน้าที่ตามพระราชบัญญัติกำหนดแผน และขั้นตอนการกระจายอำนาจให้แก่องค์กรปกครองท้องถิ่น พ.ศ. 2542 มาตรา 16 ดังนี้

- (1) การจัดทำแผนพัฒนาท้องถิ่นของตนเอง
- (2) การจัดให้มีและบำรุงรักษาทางบกทางน้ำ และทางระบายน้ำ
- (3) การจัดให้มีและควบคุมตลาดท่าเทียบเรือท่าข้าม และที่จอดรถ
- (4) การสาธารณสุขปโภค และการก่อสร้างอื่นๆ
- (5) การสาธารณสุขการ
- (6) การส่งเสริมการฝึก และการประกอบอาชีพ
- (7) คุ้มครองดูแลและบำรุงรักษาทรัพยากรธรรมชาติและสิ่งแวดล้อม
- (8) การส่งเสริมการท่องเที่ยว
- (9) การจัดการศึกษา
- (10) การสังคมสงเคราะห์และการพัฒนาคุณภาพชีวิตเด็กสตรีคนชรา

## และผู้ด้อยโอกาส

- (11) การบำรุงรักษาศิลปประจารัตประเพณี ภูมิปัญญาท้องถิ่นและวัฒนธรรมอันดีของท้องถิ่น
- (12) การปรับปรุงแหล่งชุมชนแออัด และการจัดการเกี่ยวกับที่อยู่อาศัย
- (13) การจัดให้มีและบำรุงรักษาสถานที่พักผ่อนหย่อนใจ
- (14) การส่งเสริมกีฬา
- (15) การส่งเสริมประชาธิปไตยความเสมอภาคและสิทธิเสรีภาพของ

## ประชาชน

- (16) ส่งเสริมการมีส่วนร่วมของราษฎรในการพัฒนาท้องถิ่น

- (17) การรักษาความสะอาด และความเป็นระเบียบเรียบร้อยของบ้านเมือง
- (18) การกำจัดมูลฝอยสิ่งปฏิกูล และน้ำเสีย
- (19) การสาธารณสุขการอนามัยครอบครัว และการรักษาพยาบาล
- (20) การจัดให้มีและควบคุมสุสาน และฌาปนสถาน
- (21) การควบคุมการเลี้ยงสัตว์
- (22) การจัดให้มีและควบคุมการฆ่าสัตว์
- (23) การรักษาความปลอดภัยความเป็นระเบียบเรียบร้อยและการอนามัย  
โรงมหรสพ และสาธารณะสถานอื่นๆ
- (24) การจัดการการบำรุงรักษาและการใช้ประโยชน์จากป่าไม้ที่ดิน  
ทรัพยากรธรรมชาติ และสิ่งแวดล้อม
- (25) การผังเมือง
- (26) การขนส่ง และการวิศวกรรมจราจร
- (27) การดูแลรักษาที่สาธารณะ
- (28) การควบคุมอาคาร
- (29) การป้องกัน และบรรเทาสาธารณภัย
- (30) การรักษาความสงบเรียบร้อยการส่งเสริมและสนับสนุนการป้องกัน  
และรักษาความปลอดภัยในชีวิต และทรัพย์สิน
- (31) กิจอื่นใดที่เป็นผลประโยชน์ของประชาชนในท้องถิ่น ตามที่  
คณะกรรมการประกาศกำหนดรายได้ และรายจ่ายขององค์การบริหารส่วนตำบล  
รายได้ขององค์การบริหารส่วนตำบล ตามพระราชบัญญัติสภาตำบลและ  
องค์การบริหารส่วนตำบล พ.ศ. 2537 กำหนดให้องค์การบริหารส่วนตำบลมีรายได้ ดังนี้
- 1) ภาษีบำรุงท้องที่
  - 2) ภาษีโรงเรือน และที่ดิน
  - 3) ภาษีป้าย
  - 4) อากรการฆ่าสัตว์และค่าธรรมเนียม รวมถึงผลประโยชน์อื่น อันเกิดจาก  
การฆ่าสัตว์
  - 5) ภาษีค่าธรรมเนียมรถยนต์ และล้อเลื่อน
  - 6) ภาษีธุรกิจเฉพาะตามประมวลรัษฎากร ซึ่งสถานประกอบการตั้งอยู่ใน  
องค์การบริหารส่วนตำบล
  - 7) ค่าธรรมเนียมใบอนุญาตขายสุรา



- 8) ค่าธรรมเนียมใบอนุญาตเล่นการพนัน
- 9) ค่าธรรมเนียมตามกฎหมายว่าด้วยน้ำบาดาล
- 10) เงินอากรประทานบัตรใบอนุญาต และอาชญาบัตร ตามกฎหมายว่าด้วยการประมง
- 11) ค่าภาคหลวง และค่าธรรมเนียมว่าด้วยป่าไม้
- 12) ค่าธรรมเนียมจดทะเบียนสิทธิ และนิติกรรม ตามประมวลกฎหมายที่ดิน
- 13) ค่าภาคหลวงแร่ ตามกฎหมายว่าด้วยแร่
- 14) ค่าภาคหลวงปิโตรเลียม ตามกฎหมายว่าด้วยปิโตรเลียม
- 15) เงินที่เก็บตามกฎหมายว่าด้วยอุทยานแห่งชาติ
- 16) ภาษีมูลค่าเพิ่ม

อีกทั้ง พระราชบัญญัติสภาพัฒนาการและองค์การบริหารส่วนตำบล พ.ศ. 2537

ได้กำหนดให้องค์การบริหารส่วนตำบลจะมอบให้กระทรวง ทบวง กรม ซึ่งมีหน้าที่จัดเก็บภาษีอากร หรือค่าธรรมเนียมเรียกเก็บภาษีอากรเพื่อองค์การบริหารส่วนตำบลก็ได้ ในกรณีเช่นนี้ เมื่อได้หักค่าใช้จ่ายตามที่กำหนด ในกฎกระทรวงแล้วให้ กระทรวง ทบวง กรม นั้น ส่งมอบให้แก่องค์การบริหารส่วนตำบล นอกนั้น องค์การบริหารส่วนตำบล อาจมีรายได้ดังต่อไปนี้

- 1) รายได้จากทรัพย์สินขององค์การบริหารส่วนตำบล
- 2) รายได้จากสาธารณูปโภคขององค์การบริหารส่วนตำบล
- 3) รายได้จากกิจการเกี่ยวกับการพาณิชย์ขององค์การบริหารส่วนตำบล
- 4) ค่าธรรมเนียมค่าใบอนุญาต และค่าปรับตามที่จะมีกฎหมายกำหนดไว้
- 5) เงิน และทรัพย์สินอื่น ที่มีผู้อุทิศให้
- 6) รายได้อื่น ตามที่รัฐบาลหรือหน่วยงานของรัฐจัดสรรให้
- 7) เงินอุดหนุนจากรัฐบาล
- 8) รายได้อื่น ตามที่จะมีกฎหมายกำหนดให้เป็นขององค์การบริหารส่วนตำบล
- 9) ขณะเดียวกัน องค์การบริหารส่วนตำบลก็สามารถกู้เงินจากกระทรวง ทบวง กรม องค์การหรือนิติบุคคลต่างๆ ได้ เมื่อได้รับอนุญาตจากสภาองค์การบริหารส่วนตำบล โดยที่การกู้เงินนี้ ให้เป็นไปตามระเบียบของกระทรวงมหาดไทย

รายได้ขององค์การบริหารส่วนตำบล ตามพระราชบัญญัติกำหนดแผน และขั้นตอนการกระจายอำนาจให้แก่ องค์การปกครองส่วนท้องถิ่น พ.ศ. 2542

- 1) ภาษีโรงเรือนและที่ดิน ตามกฎหมายว่าด้วยภาษีโรงเรือน และที่ดิน

- 2) ภาษีบำรุงท้องที่ ตามกฎหมายว่าด้วยภาษีบำรุงท้องที่
- 3) ภาษีป้าย ตามกฎหมายว่าด้วยภาษีป้าย
- 4) ภาษีมูลค่าเพิ่ม ตามประมวลรัษฎากร
- 5) ภาษีมูลค่าธุรกิจเฉพาะ ตามประมวลรัษฎากร
- 6) ภาษีสรรพสามิตตามกฎหมายว่าด้วยภาษีสรรพสามิตภาษีสุรา ตามกฎหมายว่าด้วยสุรา และค่าแสตมป์ยาสูบ ตามกฎหมายว่าด้วยยาสูบ
- 7) ภาษีและค่าธรรมเนียมรถยนต์ รวมทั้งเงินเพิ่ม ตามกฎหมายว่าด้วยรถยนต์ภาษีรถ ตามกฎหมายว่าด้วยการขนส่งทางบก และค่าธรรมเนียมล้อเลื่อนตามกฎหมายว่าด้วยล้อเลื่อน
- 8) ภาษีการพนัน ตามกฎหมายว่าด้วยการพนัน
- 9) ภาษีเพื่อการศึกษา ตามกฎหมายว่าด้วยการศึกษาแห่งชาติ
- 10) อากาศการฆ่าสัตว์และผลประโยชน์อื่น อันเกิดจากการฆ่าสัตว์ตามกฎหมายว่าด้วยการควบคุมการฆ่าสัตว์ และจำหน่ายเนื้อสัตว์
- 11) อากาศรังนกอีแอ่น ตามกฎหมายว่าด้วยอากาศรังนกอีแอ่น
- 12) ค่าภาคหลวงแร่ ตามกฎหมายว่าด้วยแร่ หลังจากหักส่งเป็นรายได้ของรัฐ
- 13) ค่าภาคหลวงปิโตรเลียม ตามกฎหมายว่าด้วยปิโตรเลียม หลังจากหักส่งเป็นรายได้ของรัฐ
- 14) ค่าธรรมเนียมการจดทะเบียนสิทธิและนิติกรรมเกี่ยวกับอสังหาริมทรัพย์ ที่มีทุนทรัพย์ภายในเขต ทั้งนี้ตามประมวลกฎหมายที่ดิน และกฎหมายว่าด้วยอาคารชุด
- 15) ค่าธรรมเนียมสนามบินตามกฎหมายว่าด้วยการเดินอากาศ ทั้งนี้ให้เป็นไปตามอัตรา และวิธีการที่คณะกรรมการกำหนด
- 16) ค่าธรรมเนียมดังต่อไปนี้ โดยออกข้อบัญญัติจัดเก็บเพิ่มขึ้นในอัตราไม่เกินร้อยละสิบของค่าธรรมเนียมที่มีการจัดเก็บ ตามกฎหมายว่าด้วยการนั้น
  - (1) ค่าธรรมเนียมใบอนุญาตขายสุรา ตามกฎหมายว่าด้วยสุรา
  - (2) ค่าธรรมเนียมใบอนุญาตเล่นการพนัน ตามกฎหมายว่าด้วยการพนัน
- 17) ค่าธรรมเนียมค่าใบอนุญาตและค่าปรับ ในกิจการที่กฎหมายมอบหมายหน้าที่ให้ อบต. เป็นเจ้าหน้าที่ดำเนินการ ภายในเขต อบต. และค่าธรรมเนียมค่าใบอนุญาตและค่าปรับที่กฎหมายกำหนดให้เทศบาลเป็นผู้จัดเก็บ โดยให้หารายได้มาแบ่งให้แก่ อบต. ที่อยู่ภายในเขตจังหวัด

18) ค่าใช้น้ำบาดาลตามกฎหมายว่าด้วยน้ำบาดาล ทั้งนี้ให้เป็นไปตามสัดส่วน  
ที่คณะกรรมการกำหนด

19) ค่าธรรมเนียมใดๆ ที่เรียกเก็บจากผู้เช่า หรือได้รับประโยชน์จากบริการ  
สาธารณะที่จัดให้มีขึ้น

20) รายได้อื่น ตามที่กฎหมายบัญญัติให้เป็นขององค์การบริหารส่วนตำบล  
รายจ่ายขององค์การบริหารส่วนตำบลตามพระราชบัญญัติสภาพตำบล  
เมื่อพิจารณารายได้ขององค์การบริหารส่วนตำบลตามที่ได้กล่าวมา รายได้  
ขององค์การบริหารส่วนตำบล จะประกอบด้วย รายได้ 4 ประเภท ได้แก่ ภาษีอากรและค่าธรรมเนียม  
เงินอุดหนุนจากรัฐบาล รายได้จากทรัพย์สินและรายได้อื่นๆ และเงินกู้ และการที่องค์การบริหาร  
ส่วนตำบล มีรายได้ตามที่ได้กล่าวมา องค์การบริหารส่วนตำบลก็ต้องมีรายจ่ายในหลายด้านเช่นกัน  
ซึ่งพระราชบัญญัติสภาพตำบลและองค์การบริหารส่วนตำบล พ.ศ. 2537 ได้มีการกำหนดรายจ่าย  
ขององค์การบริหารส่วนตำบลไว้ โดยที่องค์การบริหารส่วนตำบล อาจมีรายจ่ายดังต่อไปนี้

- 1) เงินเดือน
- 2) ค่าจ้าง
- 3) เงินค่าตอบแทนอื่นๆ
- 4) ค่าใช้สอย
- 5) ค่าวัสดุ
- 6) ค่าครุภัณฑ์
- 7) ค่าที่ดินสิ่งก่อสร้าง และทรัพย์สินอื่นๆ
- 8) ค่าสาธารณูปโภค
- 9) เงินอุดหนุนหน่วยงานอื่น

10) รายจ่ายอื่นใด ตามข้อผูกพัน หรือตามที่มีกฎหมาย หรือระเบียบ  
ของกระทรวงมหาดไทยกำหนดไว้

อีกทั้ง อบต. ยังต้องจ่ายเงินค่าตอบแทนให้กับประธานสภาองค์การบริหาร  
ส่วนตำบล รองประธานสภาองค์การบริหารส่วนตำบล นายกององค์การบริหารส่วนตำบล รองนายก  
องค์การบริหารส่วนตำบล เลขานุการสภาองค์การบริหารส่วนตำบล เลขานุการคณะผู้บริหาร และ  
สมาชิกสภาองค์การบริหารส่วนตำบล โดยหลักเกณฑ์การจ่ายเงินค่าตอบแทนนี้ ให้เป็นไป  
ตามระเบียบของกระทรวงมหาดไทย

### 3.3.4 การกำกับดูแลองค์การบริหารส่วนตำบล

การปฏิบัติหน้าที่ขององค์การบริหารส่วนตำบล จำเป็นต้องยึดกฎหมาย และระเบียบข้อบังคับของทางราชการเป็นหลัก เพื่อให้เป็นไปตามระเบียบบริหารราชการแผ่นดิน ในการปฏิบัติหน้าที่ขององค์การบริหารส่วนตำบล จึงต้องมีการกำกับดูแลจากทางราชการ ซึ่งการกำกับดูแลองค์การบริหารส่วนตำบลนี้ ได้มีการกำหนดไว้ในพระราชบัญญัติสภาตำบลและองค์การบริหารส่วนตำบล พ.ศ. 2537 โดยการกำหนดให้นายอำเภอ และผู้ว่าราชการจังหวัด มีหน้าที่ในการกำกับดูแลการปฏิบัติหน้าที่ขององค์การบริหารส่วนตำบล พระราชบัญญัตินี้กำหนดให้นายอำเภอมีอำนาจกำกับดูแลการปฏิบัติหน้าที่ขององค์การบริหารส่วนตำบล ให้เป็นไปตามกฎหมาย และระเบียบข้อบังคับของทางราชการและในการปฏิบัติหน้าที่ของนายอำเภอนั้น นายอำเภอ มีอำนาจเรียกสมาชิกองค์การบริหารส่วนตำบล นายกององค์การบริหารส่วนตำบล รองนายกององค์การบริหารส่วนตำบล พนักงานส่วนตำบล และลูกจ้างขององค์การบริหารส่วนตำบลมาชี้แจง หรือสอบสวนตลอดจนเรียกรายงานและเอกสารใดๆ จากองค์การบริหารส่วนตำบลมาตรวจสอบก็ได้

อีกทั้ง นายอำเภอสามารถรายงานเสนอความเห็นต่อผู้ว่าราชการจังหวัด เพื่อยุบสภาองค์การบริหารส่วนตำบลได้ หากเห็นว่าการดำเนินการนี้ เป็นไปเพื่อคุ้มครองประโยชน์ของประชาชนในเขตองค์การบริหารส่วนตำบล หรือประโยชน์ของประเทศเป็นส่วนรวม

นอกจากนั้น นายอำเภอ มีอำนาจกำกับดูแลองค์การบริหารส่วนตำบล ในการสอบสวนและวินิจฉัย เกี่ยวกับการสิ้นสุดสมาชิกภาพของสมาชิกสภาองค์การบริหารส่วนตำบล และให้ความเห็นชอบข้อบัญญัติขององค์การบริหารส่วนตำบล รวมทั้งเป็นผู้อนุมัติร่างข้อบัญญัติงบประมาณรายจ่ายประจำปี หรือร่างข้อบัญญัติรายจ่ายงบประมาณรายจ่ายเพิ่มเติม โดยผู้ว่าราชการจังหวัดต้องแสดงเหตุผลไว้ในคำสั่งด้วย และเมื่อมีการยุบสภาองค์การบริหารส่วนตำบล จะต้องมีการเลือกตั้งสมาชิกสภาองค์การบริหารส่วนตำบลใหม่ ภายใน 45 วัน

นอกจากนี้ ผู้ว่าราชการจังหวัด มีอำนาจสั่งให้นายกององค์การบริหารส่วนตำบล รองนายกององค์การบริหารส่วนตำบล ประธานสภาองค์การบริหารส่วนตำบล รองประธานสภาองค์การบริหารส่วนตำบล พ้นจากตำแหน่งตามคำแนะนำของนายอำเภอได้ หากสอบสวน และปรากฏว่าบุคคลดังกล่าว มีพฤติการณ์กระทำการฝ่าฝืนต่อความสงบเรียบร้อย หรือสวัสดิภาพของประชาชน หรือละเลยไม่ปฏิบัติตาม หรือปฏิบัติการณ์ไม่ชอบด้วยอำนาจหน้าที่จริง

สำหรับการกำกับ ดูแล การปฏิบัติหน้าที่ของผู้ว่าราชการจังหวัดนั้น ผู้ว่าราชการจังหวัดมีอำนาจยุบสภาองค์การบริหารส่วนตำบล ตามที่นายอำเภอได้รายงานเสนอความเห็นมา

นอกจากนั้น ผู้ว่าราชการจังหวัด มีอำนาจในการสอบสวน และวินิจฉัยเกี่ยวกับการสิ้นสุดสมาชิกภาพของสมาชิกสภาองค์การบริหารส่วนตำบลและพิจารณาให้ความเห็นชอบร่างข้อบัญญัติงบประมาณรายจ่ายประจำปี หรือร่างข้อบัญญัติรายจ่ายงบประมาณรายจ่ายเพิ่มเติม ที่นายอำเภอไม่อนุมัติ แต่สภาองค์การบริหารส่วนตำบลมีมติยืนยันร่างข้อบัญญัตินั้นรวมทั้งเป็นผู้อนุญาตให้ข้าราชการในสังกัดไปปฏิบัติงานในองค์การบริหารส่วนตำบล เป็นการชั่วคราว

### 3.3.5 ประโยชน์ขององค์การบริหารส่วนตำบล

1) เป็นเวทีประชาธิปไตยของประชาชน ในการเลือกสมาชิกสภาท้องถิ่น และผู้บริหารท้องถิ่นเข้าไปใช้อำนาจ ในการบริหาร จัดการการตัดสินใจในการจัดสรรงบประมาณรายได้ทรัพย์สิน และการระดมทุน เพื่อให้เกิดประโยชน์ต่อการพัฒนาท้องถิ่น

2) ก่อให้เกิดการพัฒนาทางด้านการเมือง ในเรื่องของการกระจายอำนาจ ให้กับท้องถิ่นในระดับตำบล การพัฒนาทางการบริหารของประชาชน โดยให้ประชาชนเป็นผู้บริหารให้เกิดความก้าวหน้าของชุมชนตนเอง ตามนโยบายการกระจายอำนาจให้แก่ท้องถิ่นในการบริหารกิจการของตำบล ทั้งด้านเศรษฐกิจ สังคม และวัฒนธรรม

3) ส่งเสริมการใช้สิทธิและหน้าที่ของพลเมือง ในการมีส่วนร่วมพัฒนาท้องถิ่น และตรวจสอบการทำงาน และการใช้สิทธิเข้าชื่อถอดถอนสมาชิกสภาองค์การบริหารส่วนตำบลที่ไม่โปร่งใส ตามบทบาท หน้าที่ ในการเลือกตั้ง กำกับ ควบคุม ตรวจสอบ และการถอดถอนสมาชิกสภาองค์การบริหารส่วนตำบลที่ไม่โปร่งใส

4) ก่อให้เกิดการพัฒนาทางเศรษฐกิจ ในด้านการพัฒนาและส่งเสริมอาชีพ และการพัฒนาโครงสร้างพื้นฐาน

5) ส่งเสริม และพัฒนาคนในท้องถิ่น ให้มีความสามารถทางานรับใช้ท้องถิ่นอย่างเต็มกำลัง และก่อให้เกิดการจ้างงานขึ้นในท้องถิ่น เช่น สมาชิกสภาองค์การบริหารส่วนตำบล พนักงาน และลูกจ้างขององค์การบริหารส่วนตำบล

6) ก่อให้เกิดการพัฒนาทางด้านสังคม วัฒนธรรม ทรัพยากรธรรมชาติ และสิ่งแวดล้อม

7) เป็นหน่วยปฏิบัติและประสานงานทรัพยากร ระหว่าง อบต. กับท้องถิ่นอื่นๆ รวมทั้งหน่วยราชการ และหน่วยเอกชนอื่นๆ

สรุปได้ว่าองค์การบริหารส่วนตำบล จัดว่าเป็นหน่วยงานองค์กรปกครองท้องถิ่นที่เล็กที่สุด และใกล้ชิดประชาชน ประชาชนสามารถเข้ามีส่วนร่วมในการบริหารจัดการพัฒนาตำบล การตรวจสอบการกับดูแลได้ง่ายที่สุด ตลอดจนเป็นเวทีประชาธิปไตยของประชาชน ในการระดมความรู้และความคิด การตัดสินใจ วางแผน พัฒนา การดำเนินการ และการระดมทุนทรัพยากร เพื่อก่อให้เกิดประโยชน์ต่อการพัฒนาท้องถิ่นของตนเอง ที่มีทั้งความเหมาะสมทั้งในแง่เชิงโครงสร้างขององค์กร และในแง่การมีส่วนร่วมของประชาชน

นอกจากนั้น องค์การบริหารส่วนตำบล ยังเป็นรูปแบบการปกครองที่สะท้อนการกระจายอำนาจให้หน่วยการปกครองพื้นฐานของประเทศโดยแท้จริง อันเป็นการสนองตอบต่อนโยบายการกระจายอำนาจสู่ท้องถิ่นของรัฐบาล ที่จะให้อำนาจการบริหารงานแก่หน่วยการปกครองท้องถิ่น เพื่อให้ท้องถิ่นสามารถบริหารงานที่แก้ไขปัญหา และพัฒนาท้องถิ่นด้วยตนเองตามอำนาจหน้าที่ และมีอิสระในการตัดสินใจในสิ่งที่เกี่ยวข้องกับประชาชนในท้องถิ่น

#### 4. สภาพทั่วไป และข้อมูลพื้นฐานขององค์การบริหารส่วนตำบลโพพระ

##### 4.1 สภาพทั่วไป

4.1.1 ที่ตั้งองค์การบริหารส่วนตำบลโพพระ ตั้งอยู่ในเขตอำเภอเมืองเพชรบุรี ห่างจากที่ว่าการอำเภอเมืองเพชรบุรี ประมาณ 6 กิโลเมตร

4.1.2 เนื้อที่องค์การบริหารส่วนตำบลโพพระ มีเนื้อที่ในเขตรับผิดชอบ จำนวน 8,068 ไร่ หรือประมาณ 12.89571 ตารางกิโลเมตร แบ่งเขต เป็น 11 หมู่บ้าน ประกอบด้วย

หมู่ที่ 1	บ้านต้นโพธิ์	มีเนื้อที่	550	ไร่
หมู่ที่ 2	บ้านหัวบ้าน	มีเนื้อที่	300	ไร่
หมู่ที่ 3	บ้านบางพรม	มีเนื้อที่	2,700	ไร่
หมู่ที่ 4	บ้านนอกบ้าน	มีเนื้อที่	666	ไร่
หมู่ที่ 5	บ้านวัด	มีเนื้อที่	419	ไร่
หมู่ที่ 6	บ้านพราหมณ์	มีเนื้อที่	335	ไร่
หมู่ที่ 7	บ้านนาท่า	มีเนื้อที่	410	ไร่
หมู่ที่ 8	บ้านไต้ (บน)	มีเนื้อที่	480	ไร่
หมู่ที่ 9	บ้านไต้ (ล่าง)	มีเนื้อที่	540	ไร่
หมู่ที่ 10	บ้านนาเกลือ	มีเนื้อที่	783	ไร่
หมู่ที่ 11	บ้านหนองทะเล	มีเนื้อที่	885	ไร่



**4.1.3 เขตการปกครอง**

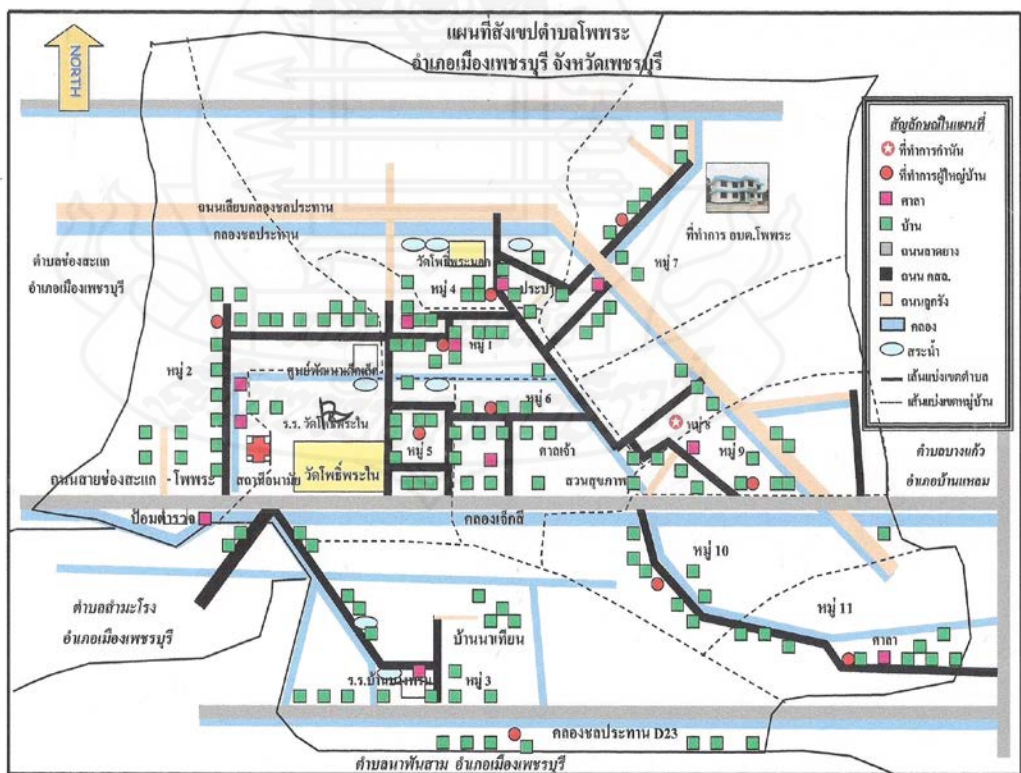
แบ่งเขตการปกครอง ตาม พ.ร.บ. ลักษณะปกครองท้องที่ พ.ศ. 2475 และ พ.ร.บ. สถาปนาและองค์การบริหารส่วนตำบล พ.ศ. 2537 และแก้ไขเพิ่มเติม (ฉบับที่ 5) พ.ศ. 2546 แบ่งจำนวนหมู่บ้านในเขตองค์การบริหารส่วนตำบลโพพระเดิมทั้ง 11 หมู่บ้าน

**4.1.4 ภูมิประเทศ** เป็นที่ราบลุ่ม มีคลองชลประทานผ่าน 4 สาย คลองธรรมชาติ 8 สาย ซึ่งองค์การบริหารส่วนตำบลโพพระ มีเขตติดต่อโดยมีอาณาเขต ดังนี้

- ทิศเหนือ จด องค์การบริหารส่วนตำบลช่องสะแก อำเภอเมืองเพชรบุรี
- ทิศใต้ จด องค์การบริหารส่วนตำบลนาพันสาม อำเภอเมืองเพชรบุรี
- ทิศตะวันออก จด องค์การบริหารส่วนตำบลบางแก้ว อำเภอบ้านแหลม
- ทิศตะวันตก จด องค์การบริหารส่วนตำบลสามะโรง อำเภอเมืองเพชรบุรี

**4.1.5 ภูมิอากาศ** ลักษณะภูมิอากาศ เป็นแบบมรสุม มี 3 ฤดู

- ฤดูร้อน ช่วงระยะเวลา ตั้งแต่ เดือนมีนาคมถึงเดือนมิถุนายน
- ฤดูฝน ช่วงระยะเวลา ตั้งแต่ เดือนกรกฎาคมถึงเดือนตุลาคม
- ฤดูหนาว ช่วงระยะเวลา ตั้งแต่ เดือนพฤศจิกายนถึงเดือนกุมภาพันธ์



ภาพที่ 2.1 แผนที่สังเขปตำบลโพพระ

#### 4.1.6 จำนวนหมู่บ้าน มี 11 หมู่บ้าน

1) จำนวนหมู่บ้านในเขตองค์การบริหารส่วนตำบลโพพระ เต็มทั้งหมู่บ้าน 11 หมู่บ้าน ได้แก่ หมู่ที่ 1, 2, 3, 4, 5, 6, 7, 8, 9, 10 และหมู่ที่ 11

2) จำนวนหมู่บ้านทั้ง 11 หมู่บ้าน อยู่ในเขตองค์การบริหารส่วนตำบลโพพระ

4.1.7 ประชากรขององค์การบริหารส่วนตำบลโพพระ มีประชากรที่มีทะเบียนบ้าน อยู่ในเขตพื้นที่ จำนวน 2,205 คน เป็นชาย 1,040 คน เป็นสตรี 1,165 คน จำนวนครัวเรือน 579 ครัวเรือน มีความหนาแน่นเฉลี่ย ประมาณ 176.57 คน/ตารางกิโลเมตร

ตารางที่ 2.1 แสดงจำนวนประชากร ประชากรตามเพศ จำนวนครอบครัว และจำนวนบ้าน จำแนกตามรายหมู่บ้าน

หมู่ที่	ชื่อหมู่บ้าน	ประชากร		ประชากรแยกตามเพศ		จำนวนครอบครัว
		จำนวน	ร้อยละ	เพศชาย	เพศหญิง	
1.	บ้านต้นโพธิ์0	232	10.24	99	133	62
2.	บ้านหัวบ้าน	277	12.80	129	148	74
3.	บ้านบางพรม	206	9.51	91	115	50
4.	บ้านนอกบ้าน	243	11.39	121	122	61
5.	บ้านบ้านวัด	265	12.48	131	134	86
6.	บ้านพรหมณ์	185	8.09	88	97	36
7.	บ้านนาท่า	117	5.44	54	63	39
8.	บ้านใต้ (บน)	103	4.84	45	58	26
9.	บ้านใต้ (ล่าง)	180	7.45	80	100	43
10.	บ้านนาเกลือ	237	10.93	118	119	71
11.	บ้านหนองทะเล	160	6.77	84	76	31
รวม		2,205	100	1,040	1,165	579

ที่มา: สำนักงานทะเบียนอำเภอเมืองเพชรบุรี (ข้อมูล ณ เดือน กุมภาพันธ์ พ.ศ. 2560)

## 4.2 สภาพเศรษฐกิจ

### 4.2.1 อาชีพราษฎรขององค์การบริหารส่วนตำบลโพพระ ส่วนใหญ่ประกอบอาชีพทำนา

### 4.2.2 หน่วยงานธุรกิจในเขตองค์การบริหารส่วนตำบลโพพระ มีดังนี้

- 1) ปั้มน้ำมัน 1 แห่ง
- 2) โรงสีข้าว 2 แห่ง, ลานตากข้าวเปลือก 1 แห่ง
- 3) อุตสาหกรรมครัวเรือน 3 แห่ง

ตารางที่ 2.2 แสดงอาชีพของประชากรตำบลโพพระ

อาชีพ	จำนวน ครัวเรือน	รายได้ ครัวเรือน/บาทปี	หมายเหตุ
1. ทำนา	299	19,000 - 25,200	จำนวนเนื้อที่ทั้งหมด
2. เลี้ยงสัตว์	122	22,000	6,055.625 ไร่
3. ทำตาลโตนด	3	19,000 - 20,000	ทำการเกษตร 5,367.125 ไร่
4. ค้าขาย	40	18,000 - 24,000	สวนผลไม้ 180 ไร่
5. โรงงานอุตสาหกรรม	1	50,000	ปลูกพืชผัก 7 ไร่
6. โรงสี	3	50,000	พื้นที่อยู่อาศัย, พาณิชยกรรม
7. อุตสาหกรรมครัวเรือน	3	50,000	215.25 ไร่
8. ประมง	3	8,000 - 20,000	พื้นที่สาธารณะประโยชน์
9. รับราชการ	35	48,000	4.250 ไร่
10. รับจ้าง	70	8,000 - 20,000	พื้นที่ว่างเปล่า เช่น ถนน แหล่งน้ำ 282 ไร่ ว่างงาน ชาย 20 คนหญิง 7 คน
<b>รวม</b>	<b>579</b>		

## 4.3 สภาพทางสังคม

### 4.3.1 การศึกษา

- 1) โรงเรียนประถมศึกษา จำนวน 1 แห่ง
- 2) ศูนย์พัฒนาเด็กเล็ก จำนวน 1 แห่ง
- 3) ที่อ่านหนังสือประจำหมู่บ้าน และห้องสมุดประชาชน จำนวน 4 แห่ง

4) ศูนย์ข้อมูลประจำตำบล จำนวน 1 แห่ง

#### 4.3.2 สถาบันและองค์กรทางศาสนา มีวัด จำนวน 2 แห่ง

- 1) วัดโพธิ์พระนอก
- 2) วัดโพธิ์พระใน
- 3) ศาลเจ้า จำนวน 1 แห่ง

#### 4.3.3 การสาธารณสุข

- 1) โรงพยาบาลส่งเสริมสุขภาพตำบล จำนวน 1 แห่ง
- 2) ร้านขายยาแผนปัจจุบัน จำนวน 1 แห่ง
- 3) อาสาสมัครสาธารณสุขประจำหมู่บ้าน 11 หมู่บ้าน รวม 66 คน
- 4) อัตราการมีและใช้ส้วมราดน้ำ ร้อยละ 100

#### 4.3.4 ความปลอดภัยในชีวิตและทรัพย์สิน

- มีสถานีตำรวจ (ป้อมยาม) 1 แห่ง

### 4.4 สักยภาพในตำบล

#### 4.4.1 สักยภาพขององค์การบริหารส่วนตำบล

- 1) องค์การบริหารส่วนตำบล มีบุคลากรทั้งหมด 20 คน ดังนี้
  - (1) พนักงานส่วนตำบล จำนวน 10 คน
  - (2) พนักงานจ้างตามภารกิจ จำนวน 6 คน
  - (3) คนงานทั่วไป จำนวน 4 คน
- 2) ระดับการศึกษาของบุคลากร
  - (1) ประถมศึกษา จำนวน 1 คน
  - (2) มัธยมศึกษา/ปวช. จำนวน 5 คน
  - (3) อนุปริญญา/ปวส. จำนวน 4 คน
  - (4) ปริญญาตรี จำนวน 5 คน
  - (5) ปริญญาโท จำนวน 5 คน

#### 4.4.2 สักยภาพของชุมชนและพื้นที่

- 1) การรวมกลุ่มของประชากร กลุ่มอาชีพ จำนวน 6 กลุ่ม
  - (1) กลุ่มเกษตรกรทำนา
  - (2) กลุ่มเกษตรกรผู้เลี้ยงโคเนื้อ
  - (3) กลุ่มเกษตรกรผู้เลี้ยงปลา
  - (4) กลุ่มเกษตรกรผู้เลี้ยงสัตว์โพพระ

(5) กลุ่มออมทรัพย์เพื่อการผลิต

(6) กลุ่มวิสาหกิจชุมชน

2) จุดเด่นของพื้นที่

(1) สภาพชุมชนในตำบล เป็นชุมชนที่มีประชากรอยู่เป็นกลุ่มแบบครอบครัวใหญ่

(2) สภาพภูมิประเทศเป็นที่ราบลุ่มเหมาะแก่ การทำการเกษตร (ทำนา)

## 5. งานวิจัยที่เกี่ยวข้อง

สุรัชย์ ประนมศรี (2552) ศึกษาวิจัย เรื่อง “การประเมินผลการดำเนินงานขององค์การบริหารส่วนตำบลแม่ปะ อำเภอแม่สอด จังหวัดตาก” การศึกษาวิจัยมีวัตถุประสงค์ เพื่อ 1) การประเมินผลการดำเนินงานขององค์การบริหารส่วนตำบลแม่ปะ อำเภอแม่สอด จังหวัดตาก ใน 4 ด้าน คือ ด้านการเงิน ด้านกระบวนการภายในองค์กร ด้านประชาชนผู้รับบริการ และด้านการเรียนรู้และพัฒนาองค์กร 2) ศึกษาปัญหาในการดำเนินงานขององค์การบริหารส่วนตำบลแม่ปะ อำเภอแม่สอด จังหวัดตาก 3) เพื่อแนะแนวทางในการแก้ไขปัญหา การดำเนินงานขององค์การบริหารส่วนตำบลแม่ปะ อำเภอแม่สอด จังหวัดตาก

ผลการศึกษา พบว่า 1) ผลการปฏิบัติด้านการเงินองค์การบริหารส่วนตำบลแม่ปะ มีรายรับมากกว่ารายจ่ายทุกปีงบประมาณ ตั้งแต่ปีงบประมาณ 2549-2552 โดยรายรับที่สูงกว่ารายจ่ายเกิดจากเงินอุดหนุนจากภาครัฐ ด้านกระบวนการภายใน มีเกณฑ์การดำเนินงานได้คะแนนร้อยละ 91.76 อยู่ในระดับดี ด้านประชาชนผู้รับบริการ มีความพึงพอใจต่อการปฏิบัติงานและภาพรวมขององค์การบริหารส่วนตำบลแม่ปะ มีการพัฒนาบุคลากรเพิ่มความรู้ และทักษะในการปฏิบัติหน้าที่อยู่ในระดับดี 2) ปัญหาของการดำเนินงานด้านการเงิน รายได้ที่จัดเก็บไม่เพียงพอต่อการพัฒนาท้องถิ่นตามแผนพัฒนาให้ครบทุกโครงการ ปัญหาด้านกระบวนการภายในการจัดดำเนินโครงการไม่สอดคล้องกับขีดความสามารถขององค์การบริหารส่วนตำบลแม่ปะ ทำให้ไม่สามารถดำเนินโครงการครบถ้วนตามแผน ปัญหาด้านประชาชนผู้รับบริการ ประชาชนยังขาดความเข้าใจในบทบาทหน้าที่ขององค์การบริหารส่วนตำบล ปัญหาด้านการเรียนรู้และพัฒนาองค์กร องค์การบริหารส่วนตำบลแม่ปะยังไม่มีความเข้าใจในการจัดอบรม สัมมนา ว่าต้องการให้เกิดผลเช่นไร ขวัญและกำลังใจก็เป็นผลต่อปฏิบัติงานของบุคลากรขององค์การบริหารส่วนตำบลแม่ปะ 3) ข้อเสนอแนะในการแก้ไขปัญหาด้านการเงินองค์การบริหารส่วนตำบลแม่ปะ ควรมีการวางแผนการใช้

จ่ายให้ตรงตามความจำเป็นเร่งด่วนของท้องถิ่น ด้านกระบวนการภายในองค์กรบริหารส่วนตำบลแม่ปะ ควรกำหนดแนวทางมีการระดมความคิดเห็นของประชาชน เพื่อกำหนดแนวทางในการพัฒนาโดยคำนึงถึงศักยภาพของขององค์กรบริหารส่วนตำบลแม่ปะอย่างแท้จริง ควรมีการตรวจสอบความจำเป็นและคุ้มค่าของโครงการ ด้านประชาชนผู้รับบริการองค์กรบริหารส่วนตำบลแม่ปะ ควรมีการเพิ่มการประชาสัมพันธ์สร้างความเข้าใจกับประชาชนในพื้นที่ ด้านการเรียนรู้ และพัฒนาองค์กรองค์กรบริหารส่วนตำบลแม่ปะ ควรมีการเพิ่มขีดความสามารถของของบุคลากรอยู่เสมอ โดยจัดให้มีการฝึกอบรม ตลอดจนฝึกทักษะในการใช้เครื่องมือ เครื่องใช้ ให้ทันต่อเหตุการณ์ มีความทันสมัยของอุปกรณ์เครื่องใช้อยู่เสมอสวัสดิการของผู้ปฏิบัติงาน ก็มีส่วนสำคัญในการเติบโตขององค์กร

ทรงชัย ศิวะบุญย์ (2552) ศึกษาวิจัย เรื่อง “การประเมินผลการดำเนินงานของธนาคารกรุงไทย จำกัด (มหาชน) สาขาท่าเตียน” การศึกษามีวัตถุประสงค์ เพื่อ 1) ประเมินผลการดำเนินงานของธนาคารกรุงไทย จำกัด (มหาชน) สาขาท่าเตียน ในด้านการเงิน ด้านกระบวนการภายในองค์กร ด้านประชาชนผู้รับบริการ และด้านการเรียนรู้ และพัฒนาองค์กร 2) ศึกษาปัญหาและอุปสรรคของการดำเนินงานของธนาคารกรุงไทย จำกัด (มหาชน) สาขาท่าเตียน 3) เสนอแนวทางการพัฒนาการดำเนินงานของธนาคารกรุงไทย จำกัด (มหาชน) สาขาท่าเตียน

ผลการศึกษาวิจัย พบว่า 1) ผลการดำเนินงานของธนาคารกรุงไทย จำกัด (มหาชน) สาขาท่าเตียน บรรลุเป้าหมายภาพรวม อยู่ในระดับมาก ทั้ง 4 ด้าน คือ ด้านการเงิน ผลงานคะแนนคิดเป็นร้อยละ 100.69 ของเป้าหมายเปรียบเทียบกับค่าเฉลี่ยเท่ากับ 5 บรรลุเป้าหมายมากที่สุด ด้านลูกค้าพบว่าลูกค้ามีความพึงพอใจใน ATM. ด้านกระบวนการภายใน เพิ่มช่องทางบริการและลดขั้นตอนการอนุมัติสินเชื่อ ด้านการเรียนรู้และพัฒนา หัวหน้างานต้องส่งเสริมการฝึกอบรมและสนับสนุนความก้าวหน้าพนักงานด้วยความเป็นธรรม และควรนำมุมมองด้านคุณธรรมและจริยธรรมของผู้ปฏิบัติงาน มาเป็นมุมมองที่ 5 เพื่อให้การประเมินผลการดำเนินงานของธนาคาร มีความครอบคลุมและบรรลุเป้าหมายได้อย่างยั่งยืน

กิตติศักดิ์ เกรือวงศ์ (2554) ศึกษาวิจัย เรื่อง “การประเมินผลการดำเนินงานขององค์กรบริหารส่วนตำบลแม่ข้าวต้ม อำเภอเมือง จังหวัดเชียงราย” การศึกษาวิจัย มีวัตถุประสงค์ เพื่อ 1) ประเมินผลการดำเนินงานขององค์กรบริหารส่วนตำบลแม่ข้าวต้ม อำเภอเมือง จังหวัดเชียงราย ใน 4 ด้านคือ ด้านการเงิน ด้านกระบวนการภายในองค์กร ด้านประชาชนผู้รับบริการและด้านการเรียนรู้และพัฒนาองค์กร 2) ศึกษาปัญหาและแนวทางการพัฒนาการดำเนินงานขององค์กรบริหารส่วนตำบลแม่ข้าวต้ม อำเภอเมือง จังหวัดเชียงราย



ผลการศึกษาพบว่า 1) ผลการดำเนินงานขององค์การบริหารส่วนตำบลแม่ข้าวต้ม อำเภอเมือง จังหวัดเชียงราย ด้านการเงินอยู่ในเกณฑ์ดี ด้านกระบวนการภายในองค์กร อยู่ในเกณฑ์ดี ด้านประชาชนผู้รับบริการมีความพึงพอใจอยู่ในเกณฑ์ดี ด้านการเรียนรู้และพัฒนาองค์กร อยู่ในเกณฑ์ดี 2) ปัญหาของการดำเนินงานขององค์การบริหารส่วนตำบลแม่ข้าวต้ม พบว่า ปัญหาด้านการเงินรายได้ที่จัดเก็บ ยังไม่เพียงพอ ต้องปรับปรุงการจัดเก็บภาษี ต้องรอเงินอุดหนุนจากรัฐบาล ปัญหาด้านกระบวนการภายในองค์กร ต้องมีการประชาสัมพันธ์ให้ประชาชนเข้ามามีส่วนร่วม ปัญหาด้านประชาชนผู้รับบริการสถานที่มีความคับแคบ และควรให้บริการประชาชนด้วยความเสมอภาค ด้านการเรียนรู้และพัฒนาองค์กร ควรส่งเสริมให้บุคลากรมีการเรียนรู้ตลอดเวลา ข้อเสนอแนะในการแก้ไขปัญหา ด้านการเงิน ต้องมีการวางแผนการใช้จ่ายเงิน ด้านกระบวนการภายในองค์กร ต้องมีการส่งเสริมให้ประชาชนเข้ามามีส่วนร่วมในการตรวจสอบติดตาม และประเมินผล ด้านประชาชนผู้รับบริการ ต้องให้ประชาชนเข้าใจในสิทธิหน้าที่ของตน ปรับปรุงอาคารสถานที่ ด้านการเรียนรู้และการพัฒนาองค์กร ต้องมีการส่งเสริมด้านสวัสดิการ การฝึกอบรม สัมมนา และยกระดับเป็นองค์กรแห่งการเรียนรู้

สุพิชญ์ชญา ผลชี (2554) ศึกษาวิจัย เรื่อง “การประเมินผลการดำเนินงานขององค์การบริหารส่วนตำบลหนองตาว อำเภอบรรพตพิสัย จังหวัดนครสวรรค์” การศึกษาวิจัย มีวัตถุประสงค์เพื่อ 1) ประเมินผลการดำเนินงานขององค์การบริหารส่วนตำบลหนองตาว 4 ด้าน คือ ด้านการเงิน ด้านกระบวนการภายในองค์กร ด้านประชาชนผู้รับบริการ และด้านการเรียนรู้และพัฒนาองค์กร 2) ศึกษาปัญหาการดำเนินงาน และเสนอแนะแนวทางในการแก้ปัญหาคำเนินงานขององค์การบริหารส่วนตำบลหนองตาว

ผลการศึกษาพบว่า 1) ด้านการเงินงบประมาณรายรับ-รายจ่ายของการดำเนินงานในปีงบประมาณ 2554 และ 2555 มียอดรายรับเท่ากับรายจ่าย เพราะทางองค์การบริหารส่วนตำบลหนองตาว มีนโยบายจัดสรรรายรับและรายจ่ายให้เท่ากัน ด้านกระบวนการภายในได้คะแนนประเมินร้อยละ 92.00 อยู่ในระดับดี ด้านประชาชนผู้รับบริการ ประชาชนมีความพึงพอใจในการดำเนินงานขององค์การบริหารส่วนตำบลหนองตาว มีค่าเฉลี่ยเท่ากับ 2.45 อยู่ในระดับน้อย ด้านการเรียนรู้และพัฒนาองค์กรได้คะแนนประเมิน 35 คะแนน จากคะแนนเต็ม 35 คะแนน แสดงว่ามีการพัฒนาบุคลากรเพิ่มความรู้และทักษะในการปฏิบัติหน้าที่ในระดับดี 2) ปัญหาในการดำเนินงานด้านการเงินปี 2554 และ 2555 มียอดรายรับเท่ากับรายจ่าย ทำให้ไม่มีเงินสำรองเหลือไว้ใช้จ่ายในเวลาฉุกเฉิน ด้านกระบวนการภายในองค์กรต้องปรับปรุงในเรื่องการจัดเก็บรายได้ ด้านประชาชนผู้รับบริการขาดความทันสมัยของเครื่องมือ การแก้ไขปัญหาให้กับประชาชนมีความล่าช้า และขาดความมั่นคงของอาคารสำนักงาน ด้านการเรียนรู้และพัฒนาองค์กรอยู่ในระดับดี 3) ข้อเสนอแนะแนวทาง

การแก้ไขปัญหาในการดำเนินงานด้านการเงิน ควรมีการควบคุมค่าใช้จ่ายไม่ให้สูงเกินไปกว่ารายรับ เพื่อที่จะได้เก็บเงินสำรองไว้ใช้จ่ายในเวลาฉุกเฉิน ด้านกระบวนการภายในองค์กร ต้องมีการปรับปรุงในเรื่องการจัดเก็บรายได้ให้ดีขึ้น เช่น ต้องมีการจัดทำระบบแผนที่ภาษีและทะเบียนทรัพย์สิน และนำแผนที่ภาษีไปใช้ประกอบการประเมินภาษีด้วย เพื่อที่จะได้มีเงินเพียงพอที่จะนำมาพัฒนาท้องถิ่น ด้านประชาชนผู้รับบริการ เจ้าหน้าที่องค์การบริหารส่วนตำบลหนองตาวงศ์ ต้องให้ความสนใจในการให้บริการแก่ประชาชน ได้แก่ ควรดำเนินการทำงานด้วยความรวดเร็ว มีการสร้าง หรือหาเครื่องมือในการให้บริการ มีความทันสมัยขึ้น ควรมีการดูแลซ่อมแซมความมั่นคงของตัวอาคาร ตลอดจนด้านการเรียนรู้และการพัฒนาองค์กร ผู้บริหารองค์การบริหารส่วนตำบลหนองตาวงศ์ ควรส่งเสริมด้านสวัสดิการการฝึกอบรม ตลอดจนฝึกทักษะในการใช้เครื่องมือต่างๆ ให้ทันสมัยกับผู้ปฏิบัติงาน

พุทธพงษ์ สุขสบาย (2554) ศึกษาวิจัย เรื่อง “การประเมินผลการดำเนินงานของการบริหารส่วนตำบลท่าฉนวน อำเภอเมือง จังหวัดชัยนาท” การศึกษาวิจัย มีวัตถุประสงค์ เพื่อ 1) เพื่อประเมินผลการดำเนินงานขององค์การบริหารส่วนตำบลท่าฉนวน อำเภอเมือง จังหวัดชัยนาท ในการดำเนินงานขององค์การบริหารส่วนตำบล ด้านกระบวนการภายในและด้านประชาชนผู้รับบริการ 2) เพื่อเสนอแนะแนวทางในการแก้ไขปัญหาการดำเนินงานขององค์การบริหารส่วนตำบลท่าฉนวน อำเภอเมือง จังหวัดชัยนาท ด้านกระบวนการภายในและด้านประชาชนผู้รับบริการ

ผลการศึกษา พบว่า 1) ผลการดำเนินการด้านกระบวนการภายใน มีเกณฑ์การดำเนินการได้คะแนน ร้อยละ 71.76 อยู่ในระดับดี ด้านประชากรผู้รับบริการ ประชาชนมีความพึงพอใจต่อการปฏิบัติงานและภาพรวมขององค์การบริหารส่วนตำบลท่าฉนวน อยู่ในระดับปานกลาง 2) แนวทาง การแก้ไขปัญหาการดำเนินการด้านกระบวนการภายใน ควรแก้ไขการดำเนินงานภายในโดยเฉพาะด้านการเงิน งบประมาณรายจ่ายประจำปี โดยผู้บริหารควรมีวินัยในการจ่ายเงินงบประมาณ และตั้งงบประมาณในการจ่ายเงินประจำปีให้รัดกุม ด้านประชาชนผู้รับบริการองค์การบริหารส่วนตำบลท่าฉนวน ควรดำเนินการแก้ไขและพัฒนา ดังนี้ ด้านความพึงพอใจต่อสถานที่ ผู้บริหารควรกำหนดนโยบายในการก่อสร้างอาคารสำนักงานใหม่ ด้านความพึงพอใจต่อการบริการ ควรจัดให้มีเครื่องมือเครื่องใช้ที่ทันสมัย ด้านความพึงพอใจในภาพลักษณ์โดยรวมของ อบต. ผู้บริหารควรกำชับให้พนักงานส่วนตำบล ปฏิบัติราชการด้วยความซื่อสัตย์ สุจริต และด้านการมีส่วนร่วมของประชาชนควรเปิดโอกาสให้ประชาชนได้เข้ามามีส่วนร่วมในการเป็นคณะกรรมการจัดซื้อ จัดจ้างขององค์การบริหารส่วนตำบลท่าฉนวน

อุเทน ภูประดิษฐ์ (2555) ศึกษาวิจัย เรื่อง “การประเมินผลการดำเนินงานขององค์การบริหารส่วนตำบลทรงคนอง อำเภอพระประแดง จังหวัดสมุทรปราการ” การศึกษาวิจัยมีวัตถุประสงค์ 1) เพื่อประเมินผลการดำเนินงานขององค์การบริหารส่วนตำบลทรงคนอง อำเภอพระประแดง จังหวัดสมุทรปราการ ใน 4 ด้าน คือ ด้านการเงิน ด้านกระบวนการภายใน ด้านประชาชนผู้รับบริการ และด้านการเรียนรู้และพัฒนา 2) เพื่อศึกษาปัญหาในการดำเนินงานขององค์การบริหารส่วนตำบลทรงคนอง 3) เพื่อเสนอแนวทางการพัฒนาการดำเนินงานขององค์การบริหารส่วนตำบลทรงคนอง

ผลการศึกษา พบว่า 1) ผลการปฏิบัติงานด้านการเงิน มีรายรับมากกว่ารายจ่าย ทุกปีงบประมาณ ตั้งแต่ ปีงบประมาณพ.ศ.2551-2555 ด้านกระบวนการภายใน มีเกณฑ์การดำเนินงาน ได้คะแนนร้อยละ 82.35 อยู่ในระดับดี ด้านประชาชนผู้รับบริการ ความพึงพอใจของประชาชนผู้รับบริการอยู่ในระดับมาก ด้านการเรียนรู้และการพัฒนา มีการพัฒนาบุคลากรเพื่อเพิ่มความรู้ และทักษะในการปฏิบัติงานที่ ในระดับดี 2) ปัญหาในการดำเนินงานที่สำคัญ คือ ปัญหาด้านการเงิน รายได้ที่จัดเก็บ ไม่เพียงพอต่อการพัฒนาท้องถิ่นปัญหา ด้านกระบวนการภายใน การวางแผนโครงการ ไม่สอดคล้องกับขีดความสามารถขององค์การบริหารส่วนตำบล ทำให้ไม่สามารถดำเนินโครงการ ได้ครบถ้วนตามแผน ปัญหาด้านประชาชนผู้รับบริการ ประชาชนยังขาดความเข้าใจในบทบาทอำนาจ หน้าที่ขององค์การบริหารส่วนตำบล ปัญหาด้านการเรียนรู้และการพัฒนา การฝึกอบรมเจ้าหน้าที่ยังไม่ทั่วถึงและยังไม่ครอบคลุม ความรู้และทักษะในการปฏิบัติงาน 3) ข้อเสนอแนะในการแก้ไขปัญหาด้านการเงิน ควรมีการวางแผนการใช้จ่ายให้ตรงตามความจำเป็นเร่งด่วนของท้องถิ่น ด้านกระบวนการภายใน ควรมีการระดมความคิดเห็นจากประชาชน เพื่อกำหนดแนวทางในการพัฒนา โดยคำนึงถึงศักยภาพอย่างแท้จริง ด้านประชาชนผู้รับบริการ ควรมีการประชาสัมพันธ์สร้างความเข้าใจกับประชาชนในพื้นที่ เกี่ยวกับบทบาทหน้าที่ขององค์การบริหารส่วนตำบลด้านการเรียนรู้และการพัฒนา ควรมีการฝึกอบรมหรือฝึกทักษะเพื่อเพิ่มศักยภาพในการให้บริการประชาชน

## บทที่ 3

### วิธีดำเนินการวิจัย

วิทยานิพนธ์เรื่อง การประเมินผลการดำเนินงานขององค์การบริหารส่วนตำบลโพพระ อำเภอเมืองเพชรบุรี จังหวัดเพชรบุรี มีวัตถุประสงค์เพื่อประเมินผลการดำเนินงานขององค์การ หลังจาก ที่ศึกษาวรรณกรรมต่างๆ ที่เกี่ยวข้องกับการประเมินผล พร้อมศึกษาถึงตัวแปรที่เกี่ยวข้องในการ บริหารงานขององค์การบริหารส่วนตำบลแล้ว ผู้วิจัยได้ทำการศึกษารูปแบบการบริหารและโครงสร้าง ขององค์การท้องถิ่นตามพระราชบัญญัติการปกครองท้องถิ่น พร้อมกับกฎหมาย และกฎระเบียบ ที่เกี่ยวข้อง เพื่อนำข้อมูลมาออกแบบระเบียบวิธีวิจัยตามแบบประเมินผลคุณภาพ (Balanced Scorecard) โดยทำการประเมินใน 4 มิติ คือ มิติด้านการเงิน มิติด้านกระบวนการภายใน มิติด้าน ประชาชนผู้รับบริการ และมิติด้านการเรียนรู้และการพัฒนา โดยทำการวิจัยเชิงคุณภาพ และปริมาณ ซึ่งรายละเอียดในบทนี้จะกล่าวถึงกระบวนการในการวิจัย อันประกอบด้วย

#### 1. รูปแบบการวิจัย

การศึกษานี้เป็นการวิจัยเชิงคุณภาพ (Qualitative Research) และการวิจัยเชิงปริมาณ (Quantitative Research) โดยมีรายละเอียด ดังนี้

#### 2. การวิจัยเชิงคุณภาพ

##### 2.1 การเก็บรวบรวมข้อมูล

การเก็บรวบรวมข้อมูลใช้วิธีการเก็บรวบรวมข้อมูลจากเอกสารการดำเนินงาน แบบประเมินการปฏิบัติงานต่างๆ ขององค์การบริหารส่วนตำบลโพพระ และการสัมภาษณ์บุคลากร โดยใช้วิธีการเลือกแบบเจาะจง (Purposive Sampling) จากเจ้าหน้าที่ระดับสูงในองค์การบริหาร ส่วนตำบลโพพระ อำเภอเมืองเพชรบุรี จังหวัดเพชรบุรี จำนวน 9 คน ได้แก่ (1) นายจรูญ สังข์ผาด ตำแหน่ง นายกองกิจการบริหารส่วนตำบลโพพระ (2) นายอร่าม ชำคอง ตำแหน่ง รองนายกองกิจการ บริหารส่วนตำบลโพพระ (3) นายสัมฤทธิ์ รอดชูแสง ตำแหน่ง รองนายกองกิจการบริหารส่วนตำบลโพ พระ (4) นางอรณิช เผ่าจินดาเลขานุการนายกองกิจการบริหาร ส่วนตำบลโพพระ (5) นายชลิต สุริโย

ตำแหน่ง ปลัดองค์การบริหารส่วนตำบลโพพระ (6) นางสาววัชรินทร์ วัชรธรรม ตำแหน่งหัวหน้าสำนักปลัด (7) นางช่อทิพย์ เปียสังข์ ตำแหน่ง ผู้อำนวยการกองคลัง (8) นางสาวนลินรัตน์ จำปาเทศ ตำแหน่ง เจ้าหน้าที่วิเคราะห์นโยบายและแผน (9) นายสุวัตร รอดชูแสง ตำแหน่ง นักพัฒนาชุมชน และเก็บรวบรวมข้อมูลจากข้อเสนอแนะในการแก้ไขปัญหาในการดำเนินงาน ทั้งด้านการเงิน ด้านกระบวนการภายในองค์กร ด้านประชาชนผู้รับบริการ และด้านการเรียนรู้และพัฒนาองค์กร ที่ได้จากแบบสอบถามของกลุ่มตัวอย่างของประชากรตำบลโพพระ ทั้งหมด 11 หมู่บ้าน จำนวน 339 ตัวอย่าง

โครงสร้างและการสัมภาษณ์รูปแบบอิสระ มีขั้นตอนการดำเนินการ ดังนี้

1. ออกแบบคำถามที่จะใช้ในการสัมภาษณ์ ซึ่งเป็นการสัมภาษณ์แบบมีโครงสร้าง โดยขอคำปรึกษากับอาจารย์ที่ปรึกษาเพื่อกำหนดประเด็นคำถาม ซึ่งประเด็นที่ใช้ในการสัมภาษณ์ ได้แก่ ปัญหาอุปสรรค ตลอดจนแนวทางการพัฒนาการบริหารงานขององค์การบริหารส่วนตำบลโพพระ
2. ติดต่อประสานงานและขอความร่วมมือจากเจ้าหน้าที่ที่เกี่ยวข้อง เพื่อขอสัมภาษณ์เจ้าหน้าที่ระดับสูงขององค์การบริหารส่วนตำบลโพพระ นัดหมายวัน เวลา และสถานที่ในการสัมภาษณ์
3. ดำเนินการสัมภาษณ์ตามวันและเวลาที่กำหนด ด้วยการแสดงความเคารพ แนะนำตัวและจุดมุ่งหมายในการสัมภาษณ์ เริ่มสัมภาษณ์ พร้อมทั้งบันทึกเสียงและจดบันทึกการสัมภาษณ์
4. ทบทวนประเด็นการสัมภาษณ์ สรุปสิ่งที่ได้จากการสัมภาษณ์ กล่าวขอบคุณ และแสดงความเคารพต่อผู้ให้สัมภาษณ์
5. นำผลการสัมภาษณ์มาบันทึก และถอดเทปการสัมภาษณ์

## 2.2 การวิเคราะห์ข้อมูล

ใช้การวิเคราะห์เนื้อหา (Content Analysis) โดยการวิเคราะห์สรุปข้อมูลที่ได้จากเอกสาร แบบสอบถาม และแบบสัมภาษณ์เชิงลึก (in - depth interview) แล้วทำการตรวจสอบข้อมูล จากนั้นได้จัดแบ่งข้อมูลจากการค้นคว้าเอกสาร แบบสอบถาม และผลการสัมภาษณ์เชิงลึก โดยใช้แนวคิดและทฤษฎีต่างๆ ในบทที่ 2 มาเป็นกรอบแนวทางวิเคราะห์ข้อมูล และใช้สถิติเชิงพรรณนา (Descriptive Statistics) เพื่อหาค่าเฉลี่ย (Mean) ส่วนเบี่ยงเบนมาตรฐาน (Standard Deviation) และหาค่าร้อยละ (Percentage) เพื่ออธิบายข้อมูลพื้นฐานลักษณะส่วนบุคคลของกลุ่มตัวอย่าง ซึ่งได้แก่ เพศ อายุ ระดับการศึกษา อาชีพ ระยะเวลาของการอยู่อาศัย และหมู่บ้านที่อาศัย

### 3. การวิจัยเชิงปริมาณ

#### 3.1 ประชากรและกลุ่มตัวอย่าง

ประชากร ประชากรที่ใช้ศึกษาวิจัยในครั้งนี้ ประกอบด้วย การสัมภาษณ์ประชากรที่เป็นบุคลากรขององค์การบริหารส่วนตำบลโพพระ อำเภอเมืองเพชรบุรี จังหวัดเพชรบุรี จำนวน 9 คน ได้แก่ (1) นายจรูญ สังข์ผาด ตำแหน่ง นายกองกิจการบริหารส่วนตำบลโพพระ (2) นายอร่าม ชาญคง ตำแหน่ง รองนายกองกิจการบริหารส่วนตำบลโพพระ (3) นายสัมฤทธิ์ รอดชูแสง ตำแหน่ง รองนายกองกิจการบริหารส่วนตำบลโพพระ (4) นางอรณิช เฝ้าจินดา ตำแหน่ง เลขานุการนายกองค์การบริหารส่วนตำบลโพพระ (5) นายชลิต สุริโย ตำแหน่ง ปลัดองค์การบริหารส่วนตำบลโพพระ (6) นางสาววัชรินทร์ วัชรกรรม ตำแหน่ง หัวหน้าสำนักปลัด (7) นางช่อทิพย์ ฝ้ายสังข์ ตำแหน่ง ผู้อำนวยการกองคลัง (8) นางสาวนลินรัตน์ จำปาเทศ ตำแหน่ง เจ้าหน้าที่วิเคราะห์นโยบายและแผน (9) นายสุวัตร รอดชูแสง ตำแหน่ง นักพัฒนาชุมชน และการเก็บแบบสอบถามประชาชนตำบลโพพระ อำเภอเมืองเพชรบุรี จังหวัดเพชรบุรี ทั้งหมด 11 หมู่บ้าน จำนวนทั้งสิ้น 2,205 คน ได้กลุ่มตัวอย่าง 339 ตัวอย่าง โดยการคำนวณหากลุ่มตัวอย่างจากสูตรของ Taro Yamane ดังมีรายละเอียด ดังนี้

ตารางที่ 3.1 แสดงจำนวนประชากรของตำบลโพพระ อำเภอเมืองเพชรบุรี จังหวัดเพชรบุรี

ลำดับหมู่บ้าน	ชื่อหมู่บ้าน	จำนวนประชากรตำบลโพพระ (คน)
หมู่ที่ 1	บ้านต้นโพธิ์	232
หมู่ที่ 2	บ้านหัวบ้าน	277
หมู่ที่ 3	บ้านบางพรม	206
หมู่ที่ 4	บ้านนอกบ้าน	243
หมู่ที่ 5	บ้านวัด	265
หมู่ที่ 6	บ้านพราหมณ์	185
หมู่ที่ 7	บ้านนาท่า	117
หมู่ที่ 8	บ้านไต้บน	103
หมู่ที่ 9	บ้านไต้ล่าง	180
หมู่ที่ 10	บ้านนาเกลือ	237
หมู่ที่ 11	บ้านหนองทะเล	160
รวม 11 หมู่บ้าน		2,205



กลุ่มตัวอย่างที่ใช้ในการศึกษา ผู้ศึกษาวิจัยได้ใช้กลุ่มตัวอย่างจากจำนวนประชาชนที่อยู่ในเขตพื้นที่ตำบลโพพระ อำเภอเมืองเพชรบุรี จังหวัดเพชรบุรี จำนวน 2,205 คน โดยการคำนวณหากลุ่มตัวอย่างจากสูตรของ Taro Yamane ดังนี้

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

n = ขนาดตัวอย่าง

N = ขนาดประชากร/จำนวนประชากรทั้งหมด

e = ความคลาดเคลื่อนในการสุ่ม

จากจำนวนประชากรแทนค่าสูตรได้ คือ

$$\text{แทนค่า } n = \frac{2,205}{1 + 2,205 (0.05)^2}$$

$$n = \frac{2,205}{6.51}$$

$$n = 338.70$$

กลุ่มตัวอย่าง = 339 ตัวอย่าง

จากการคำนวณพบว่ากลุ่มตัวอย่างที่จะต้องเก็บแบบสอบถามในงานวิจัย ครั้งนี้ทั้งหมด 339 ตัวอย่าง สามารถแยกส่วนแบ่งของกลุ่มตัวอย่างตามจำนวนประชากรในแต่ละหมู่บ้าน ทั้ง 11 หมู่บ้านตามสูตรการสุ่มตัวอย่างแบบโควตา คือ

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

จากตารางจำนวนประชากร หมู่ที่ 1 การแบ่งตัวอย่างตามโควตาของหมู่ที่ 1 บ้านต้นโพธิ์ จะได้ส่วนแบ่งเท่ากับ

$$\text{ส่วนแบ่งกลุ่ม} = \frac{232 \times 339}{2,205}$$

$$= 35.66$$

เพราะฉะนั้น โควตาของหมู่ที่ 1 บ้านต้นโพธิ์ สามารถมีกลุ่มตัวอย่างได้ทั้งสิ้น

$$= 36 \text{ กลุ่มตัวอย่าง}$$

จากตัวอย่างสามารถจำแนกเป็นตารางรายละเอียดของโควตากลุ่มตัวอย่าง ได้ดังนี้

ตารางที่ 3.2 แสดงจำนวนกลุ่มตัวอย่างของประชากรตำบลโพพระ อำเภอเมืองเพชรบุรี จังหวัดเพชรบุรี

ลำดับหมู่บ้าน	ชื่อหมู่บ้าน	จำนวนประชากร (คน)	กลุ่มตัวอย่าง (คน)
หมู่ที่ 1	หมู่ที่ 1 บ้านคันโพธิ์	232	36
หมู่ที่ 2	หมู่ที่ 2 บ้านหัวบ้าน	277	42
หมู่ที่ 3	หมู่ที่ 3 บ้านบางพรม	206	32
หมู่ที่ 4	หมู่ที่ 4 บ้านนอกบ้าน	243	37
หมู่ที่ 5	หมู่ที่ 5 บ้านวัด	265	41
หมู่ที่ 6	หมู่ที่ 6 บ้านพราหมณ์	185	28
หมู่ที่ 7	หมู่ที่ 7 บ้านนาท่า	117	18
หมู่ที่ 8	หมู่ที่ 8 บ้านไต้บน	103	16
หมู่ที่ 9	หมู่ที่ 9 บ้านไต้ล่าง	180	28
หมู่ที่ 10	หมู่ที่ 10 บ้านนาเกลือ	237	36
หมู่ที่ 11	หมู่ที่ 11 บ้านหนองทะเล	160	25
รวม 11 หมู่บ้าน		2,205	339

### 3.2 เครื่องมือที่ใช้ในการวิจัย

ในการศึกษาวิจัยครั้งนี้ ผู้ศึกษาวิจัยได้ใช้เครื่องมือในการเก็บรวบรวมข้อมูลที่สำคัญ 3 ฉบับ คือ

1. แบบประเมินผลการปฏิบัติงานขององค์การบริหารส่วนตำบลโพพระ อำเภอเมืองเพชรบุรี จังหวัดเพชรบุรี โดยปรับปรุงจากแบบตรวจรับรองมาตรฐานการปฏิบัติราชการขององค์การปกครองส่วนท้องถิ่นประจำปี 2560 ของกรมส่งเสริมการปกครองส่วนท้องถิ่น กระทรวงมหาดไทย เพื่อใช้ในการรวบรวมข้อมูลในด้านกระบวนการภายใน และในด้านการเรียนรู้และการพัฒนา โดยแบบประเมินผลการปฏิบัติงานขององค์การบริหารส่วนตำบลโพพระ อำเภอเมืองเพชรบุรี จังหวัดเพชรบุรี นี้ได้กำหนดเกณฑ์การให้คะแนนไว้ โดยมีระดับคะแนนดังนี้

ระดับคะแนน 5 คะแนน หมายถึงเกณฑ์ ดี

ระดับคะแนน 3 คะแนน หมายถึงเกณฑ์ พอใช้

ระดับคะแนน 1 หรือ 0 คะแนน หมายถึงเกณฑ์ ต้องปรับปรุง

2. แบบสัมภาษณ์พนักงานเจ้าหน้าที่ขององค์การบริหารส่วนตำบลโพพระ อำเภอเมืองเพชรบุรี จังหวัดเพชรบุรี โดยใช้วิธีการเลือกแบบเจาะจง (Purposive Sampling) จำนวน 9 คน โดยเป็นคำถามที่สอบถามถึงปัญหาของการดำเนินงานขององค์การบริหารส่วนตำบล ตลอดจนข้อเสนอแนะในการแก้ไขปัญหาในการดำเนินงานทั้งด้านการเงิน ด้านกระบวนการภายในองค์การ ด้านประชาชนผู้รับบริการ และด้านการเรียนรู้และพัฒนาองค์การ

3. แบบสอบถามที่ใช้ในการเก็บรวบรวมข้อมูลความพึงพอใจของประชาชนผู้รับบริการจากองค์การบริหารส่วนตำบลโพพระ อำเภอเมืองเพชรบุรี จังหวัดเพชรบุรี โดยสอบถามประชาชนทั้ง 11 หมู่บ้าน จำนวน 339 ชุดคำถาม

ในแบบสอบถามประชาชนผู้รับบริการนั้น แบ่งแบบสอบถามออกเป็น 2 ตอน ประกอบด้วย

ตอนที่ 1 เป็นแบบสอบถามข้อมูลทั่วไปเกี่ยวกับลักษณะด้านประชากรศาสตร์ ได้แก่ เพศ อายุ ระดับการศึกษา อาชีพ ระยะเวลาอยู่อาศัยในพื้นที่ และหมู่บ้านที่อาศัย

ตอนที่ 2 เป็นคำถามเกี่ยวกับความพึงพอใจของประชาชนต่อการดำเนินงานขององค์การบริหารส่วนตำบลโพพระใน 5 ด้าน คือ

ด้านสถานที่

ด้านการมีส่วนร่วม

ด้านกระบวนการให้บริการ

ด้านบุคลากร อบต.

ด้านภาพรวมของ อบต. โดยแบบสอบถามนี้ใช้เกณฑ์และเลือกแนวคิดวิธีการของลิเคอร์ท (Likert Model) โดยเกณฑ์การประเมินใช้มาตราส่วนประมาณค่า 5 ระดับ (rating scale) โดยการพิจารณาการแปลผลแบบสอบถามในแต่ละส่วน ใช้ค่าเฉลี่ยคะแนน ตามวิธีการคำนวณซึ่งใช้สูตรการคำนวณความกว้างของอันตรภาคชั้น ดังนี้

$$\begin{aligned} \text{อันตรภาคชั้น} &= \frac{\text{ข้อมูลที่มีค่าสูงสุด} - \text{ข้อมูลที่มีค่าต่ำสุด}}{\text{จำนวนชั้น}} \\ &= \frac{5 - 1}{5} = 0.8 \end{aligned}$$

ค่าเฉลี่ย	การแปลความหมาย
คะแนนเฉลี่ยระหว่าง 4.21-5.00	หมายถึง ระดับการประเมินมากที่สุด
คะแนนเฉลี่ยระหว่าง 3.41-4.20	หมายถึง ระดับการประเมินมาก
คะแนนเฉลี่ยระหว่าง 2.61-3.40	หมายถึง ระดับการประเมินปานกลาง
คะแนนเฉลี่ยระหว่าง 1.81-2.60	หมายถึง ระดับการประเมินน้อย
คะแนนเฉลี่ยระหว่าง 1.00-1.80	หมายถึง ระดับการประเมินน้อยที่สุด

การสร้างเครื่องมือที่ใช้ในการวิจัย และขั้นตอนการวิจัย ผู้ศึกษาวิจัยดำเนินการตามลำดับ ดังต่อไปนี้

- (1) ศึกษาข้อมูลจากหลักการแนวคิดและทฤษฎีงานวิจัยที่เกี่ยวข้อง ตลอดจนศึกษาแบบตรวจสอบมาตรฐานการปฏิบัติงานขององค์กรปกครองส่วนท้องถิ่น เป็นแนวทางในการกำหนดแบบประเมินผลการปฏิบัติงาน
- (2) นำข้อมูลเบื้องต้นขององค์การบริหารส่วนตำบลโพพระ มาประมวลเป็นข้อคำถาม เพื่อสะท้อน ถึงความต้องการของประชาชนผู้รับบริการ ที่มีต่อองค์การบริหารส่วนตำบลโพพระ อำเภอเมืองเพชรบุรี จังหวัดเพชรบุรี
- (3) นำแบบสอบถามที่สร้างขึ้น ให้อาจารย์ที่ปรึกษาวิทยานิพนธ์ เพื่อตรวจสอบความถูกต้องของเนื้อหา ภาษาและ โครงสร้าง พร้อมปรับปรุงแก้ไขตามคำแนะนำ และนำข้อเสนอแนะเพิ่มเติมมาปรับปรุงให้เหมาะสมชัดเจนยิ่งขึ้น

(4) นำแบบสอบถามมาทดสอบค่าความเชื่อมั่นของเครื่องมือ (Reliability) โดยนำแบบสอบถามไปทดลองใช้กับพื้นที่องค์การบริหารส่วนตำบลอื่น ที่ไม่ได้เป็นกลุ่มประชากรที่ศึกษาจำนวน 30 ตัวอย่าง แล้วนำมาตรวจสอบความเชื่อมั่นในการวัด โดยใช้สูตรการหาค่าสัมประสิทธิ์แอลฟาของครอนบาค (Cronbach's alplacoefficient)  $\text{Alpha} = .9583$  ซึ่งได้ผลการวิเคราะห์ข้อมูลทางสถิติโดยโปรแกรมสำเร็จรูป

(5) นำแบบสอบถามที่ผ่านการตรวจสอบความถูกต้อง ที่เที่ยงตรงของเนื้อหาไปใช้กับประชากรกลุ่มตัวอย่างในการเก็บรวบรวมข้อมูล

#### 4. การเก็บรวบรวมข้อมูล

จากกลุ่มเป้าหมายที่ใช้ในการวิจัย เป็นการเก็บรวบรวมข้อมูลจากภาคสนามและจากเอกสาร รายงานผู้วิจัยได้สร้างแบบสอบถามขึ้นมาทั้งหมด 339 ชุด เพื่อใช้สอบถามประชาชนตำบลโพพระทั้งหมดหมู่บ้าน

การเก็บรวบรวมข้อมูล เก็บรวบรวมข้อมูลจากภาคสนามและจากเอกสารรายงานแบบประเมินผลการปฏิบัติงานขององค์การบริหารส่วนตำบลโพพระ ผู้วิจัยได้สร้างแบบสอบถาม เพื่อใช้สอบถามประชาชนตำบลโพพระทั้งหมดหมู่บ้าน การเก็บรวบรวมข้อมูลปฐมภูมิ ได้แก่ แหล่งข้อมูล ที่เก็บจากภาคสนาม โดยจัดเก็บจากกลุ่มตัวอย่างประชาชน จำนวน 11 หมู่บ้าน จากเจ้าหน้าที่ที่ปฏิบัติงานในองค์การบริหารส่วนตำบลโพพระ แล้วจึงมอบแบบสอบถามและแบบสัมภาษณ์ให้ตอบ และเมื่อเก็บแบบสอบถามคืนมาจึงนำมาวิเคราะห์ต่อไป

#### 5. การวิเคราะห์ข้อมูล

การวิเคราะห์ข้อมูล ในการศึกษาวิจัยใช้การประมวลผลแบบสอบถามโดยใช้โปรแกรมคอมพิวเตอร์สำเร็จรูปในการประมวลผล และแสดงผลการวิเคราะห์ในรูปแบบตาราง ซึ่งในการวิเคราะห์ข้อมูลการประเมินผล การปฏิบัติงานขององค์การบริหารส่วนตำบลโพพระ อำเภอเมืองเพชรบุรี จังหวัดเพชรบุรี นั้น ผู้ศึกษาวิจัยได้กำหนดหัวข้อการประเมิน กำหนดเกณฑ์การประเมิน และเกณฑ์การให้คะแนน โดยแยกหัวข้อการประเมินเป็นรายชื่อ เมื่อได้คำตอบแล้วได้มีการคิดคะแนนที่ได้ แล้วเทียบเป็นค่าร้อยละ พร้อมอธิบายเกณฑ์การประเมิน โดยแยกรายละเอียดอธิบายตามหัวข้อการประเมิน

## 6. สถิติที่ใช้ในการวิเคราะห์ข้อมูล

ในการศึกษาวิจัยครั้งนี้ ผู้วิจัยได้วิเคราะห์ข้อมูลโดยใช้โปรแกรมสำเร็จรูปทำการวิเคราะห์ข้อมูล โดยใช้สถิติเชิงพรรณนา (Descriptive Statistics) เพื่อหาค่าเฉลี่ย (Mean) ส่วนเบี่ยงเบนมาตรฐาน (Standard Diviation) และหาค่าร้อยละ (Percentage) เพื่ออธิบายข้อมูลพื้นฐานลักษณะส่วนบุคคลของกลุ่มตัวอย่าง ซึ่งได้แก่ เพศ อายุ ระดับการศึกษา อาชีพ ระยะเวลาของการอยู่อาศัย และหมู่บ้านที่อาศัย





## บทที่ 4

### ผลการวิเคราะห์ข้อมูล

งานวิจัย เรื่อง การประเมินผลการดำเนินงานขององค์การบริหารส่วนตำบลโพพระ อำเภอเมืองเพชรบุรี จังหวัดเพชรบุรี ในการศึกษาครั้งนี้ นอกจากแบบสอบถาม และแบบประเมินผลการดำเนินงานดังกล่าวแล้ว ผู้ศึกษายังได้รวบรวมข้อมูลเอกสารจากหน่วยงานองค์การบริหารส่วนตำบลโพพระ เพื่อเป็นข้อมูลสนับสนุนการศึกษาค้นคว้าเพิ่มเติมจากแบบสอบถาม และแบบประเมินผลที่กล่าวข้างต้น โดยเน้นวัตถุประสงค์ที่จะประเมินผลการดำเนินงานขององค์การบริหารส่วนตำบลโพพระในประเด็นสำคัญ ตามกรอบของ Balanced Scorecard และศึกษาถึงปัญหาของการดำเนินงาน พร้อมทั้งข้อเสนอแนะในการแก้ไขปัญหาการดำเนินงานขององค์การบริหารส่วนตำบลโพพระ อำเภอเมืองเพชรบุรี จังหวัดเพชรบุรี โดยมีรายละเอียดดังนี้

1. การประเมินผลการดำเนินงาน
  - 1) การประเมินผลด้านการเงิน
  - 2) การประเมินผลด้านกระบวนการภายใน
  - 3) การประเมินผลด้านประชาชนผู้รับบริการ
  - 4) การประเมินผลด้านการเรียนรู้และการพัฒนา
2. ปัญหาของการดำเนินงาน
  - 1) ปัญหาด้านการเงิน
  - 2) ปัญหาด้านกระบวนการภายใน
  - 3) ปัญหาด้านประชาชนผู้รับบริการ
  - 4) ปัญหาด้านการเรียนรู้และการพัฒนา
3. ข้อเสนอแนะในการแก้ไขปัญหา
  - 1) ข้อเสนอแนะด้านการเงิน
  - 2) ข้อเสนอแนะด้านกระบวนการภายใน
  - 3) ข้อเสนอแนะด้านประชาชนผู้รับบริการ
  - 4) ข้อเสนอแนะด้านการเรียนรู้และการพัฒนา

## 1. การประเมินผลการดำเนินงาน

### 1.1 การประเมินผลด้านการเงิน

ผลการวิเคราะห์ข้อมูล โดยการรวบรวมเอกสารการเงินของ ตำบลโพพระ อำเภอเมือง เพชรบุรี จังหวัดเพชรบุรี สามารถให้รายละเอียดในการประเมินผลการดำเนินงานขององค์การบริหารส่วนตำบลโพพระ ในด้านการเงิน ณ วันที่ 30 กันยายน 2556 - 2559 ดังนี้

ตารางที่ 4.1 ตารางแสดงฐานะทางการเงินขององค์การบริหารส่วนตำบลโพพระ

ปีงบประมาณ	2556	2557	2558	2559	รวม
<b>รายรับจริง</b>					
1. หมาวกายีอากร	117,106.79	121,455.16	126,959.10	123,091.69	488,612.74
2. หมาวกำธรรมเนียม ค่าปรับและ ใบอนุญาต	13,254.00	92,983.00	44,631.00	16,142.40	167,010.40
3. หมาวรายได้จากทรัพย์สิน	203,081.00	203,672.45	166,703.00	217,371.56	790,828.01
4. หมาวรายได้จาก สาธารณูปโภคและการพาณิชย์	-	-	-	-	-
5. หมาวรายได้เบ็ดเตล็ด	355,102.00	304,746.00	463,730.00	403,864.00	1,527,442.00
6. หมาวรายได้จากทุน	-	-	-	-	-
7. รายได้ที่รัฐบาลเก็บแล้วจัดสรรให้ องค์กรปกครองส่วนท้องถิ่น	12,025,450.39	11,620,917.09	13,193,879.72	12,045,271.81	48,885,519.01
8. รายได้ที่รัฐบาลอุดหนุนให้องค์กร ปกครองส่วนท้องถิ่น	3,787,128.00	4,265,864.00	4,952,864.00	2,331,939.00	15,337,795.00
9. รายได้ที่รัฐบาลอุดหนุนให้โดยระบุ วัตถุประสงค์(เงินอุดหนุนเฉพาะกิจ)	4,639,246.54	7,637,340.00	4,254,170.00	5,459,876.00	21,990,632.54
<b>รวมรายรับจริงทั้งสิ้น</b>	<b>21,140,368.72</b>	<b>24,246,977.70</b>	<b>23,202,936.82</b>	<b>20,597,556.46</b>	<b>89,187,839.70</b>
<b>รายจ่ายจริง</b>					
1. รายจ่ายงบกลาง	332,589.00	368,411.90	4,202,670.00	534,204.93	5,437,875.83
2. หมาวเงินเดือนและค่าจ้างประจำ	5,423,079.00	6,192,710.00	6,801,082.00	6,491,950.00	24,908,821.00
3. หมาวค่าจ้างชั่วคราว	-	-	-	-	-
4. หมาวค่าตอบแทนใช้สอยและวัสดุ	2,111,278.44	2,538,397.96	1,991,697.38	1,555,131.27	8,196,505.05
5. หมาวค่าสาธารณูปโภค	356,964.65	334,094.78	351,208.82	282,594.53	1,324,862.78
6. หมาวเงินอุดหนุน	501,900.00	687,500.00	164,000.00	420,514.29	1,773,914.29
7. หมาวค่าครุภัณฑ์ที่ดินและ สิ่งก่อสร้าง	712,687.21	1,957,544.00	3,949,444.00	1,675,158.50	8,294,833.71
8. หมาวรายจ่ายอื่นๆ	162,000.00	158,200.00	127,400.00	87,000.00	534,600.00
9. เงินอุดหนุนเฉพาะกิจ	4,639,246.54	7,637,340.00	4,254,170.00	5,459,876.00	21,990,632.54
<b>รวมรายจ่ายจริงทั้งสิ้น</b>	<b>14,239,744.84</b>	<b>19,874,198.64</b>	<b>21,841,672.20</b>	<b>16,506,429.52</b>	<b>72,462,045.20</b>

ตารางที่ 4.2 ตารางเปรียบเทียบรายรับ - รายจ่าย ขององค์การบริหารส่วนตำบลโพพระ

ปีงบประมาณ	2556	2557	2558	2559	รวม
รวมรายรับจริงทั้งสิ้น	21,140,368.72	24,246,977.70	23,202,936.82	20,597,556.46	89,187,839.70
รวมรายจ่ายจริงทั้งสิ้น	14,239,744.84	19,874,198.64	21,841,672.20	16,506,429.52	72,462,045.20
<u>รายรับจริงสูงกว่า</u>	6,900,623.88	4,372,779.06	1,361,264.62	4,091,126.94	16,725,794.50
<u>รายจ่ายจริง</u>					
<u>คิดเป็นร้อยละ**</u>	32.64	18.03	05.87	19.86	18.75

\*\* คิดร้อยละจากส่วนต่างของรายรับกับรายจ่าย หากรด้วยฐานของรายรับจริง

จากตาราง 4.2 พบว่า รายรับขององค์การบริหารส่วนตำบลโพพระสูงกว่ารายจ่าย ในทุกปีงบประมาณ (ค่าเฉลี่ยในรอบ 4 ปีอยู่ที่ร้อยละ 18.75) โดยปีที่มีผลต่างของรายรับต่อรายจ่าย ในสามลำดับแรกได้แก่ปี พ.ศ. 2556 ปี 2559 และปี 2557 ตามลำดับ

ผลการวิเคราะห์ข้อมูลเปรียบเทียบ รายรับ - รายจ่ายในแต่ละปีงบประมาณสามารถ แสดงตารางเปรียบเทียบ ได้ดังนี้

ตารางที่ 4.3 ตารางเปรียบเทียบบัญชีรายรับ - รายจ่ายปีงบประมาณ 2556 กับปีงบประมาณ 2557

รายการ	ปีงบประมาณ			ร้อยละ
	2556	2557	เพิ่มขึ้น/ลดลง	
รายรับทั้งสิ้น	21,140,368.72	24,246,977.70	3,106,608.98	14.70
รายจ่ายทั้งสิ้น	14,239,744.84	19,874,198.64	5,634,453.80	39.57

จากตาราง 4.3 พบว่า เมื่อเปรียบเทียบ รายรับปีงบประมาณ 2556 กับ ปีงบประมาณ 2557 พบว่า องค์การบริหารส่วนตำบลโพพระ อำเภอเมืองเพชรบุรี มีรายได้เพิ่มขึ้น คิดเป็นร้อยละ 14.70 ในขณะที่รายจ่ายปีงบประมาณ 2556 เมื่อเปรียบเทียบ กับ ปีงบประมาณ 2557 เพิ่มขึ้น คิดเป็น ร้อยละ 39.57

ตารางที่ 4.4 ตารางเปรียบเทียบบัญชีรายรับ - รายจ่ายปีงบประมาณ 2557 กับปีงบประมาณ 2558

รายการ	ปีงบประมาณ			
	2557	2558	เพิ่มขึ้น/ลดลง	ร้อยละ
รายรับทั้งสิ้น	24,246,977.70	23,202,936.82	-1,044,040.88	-4.31
รายจ่ายทั้งสิ้น	19,874,198.64	21,841,672.20	1,967,473.56	9.90

จากตาราง 4.4 พบว่า เมื่อเปรียบเทียบ รายรับปีงบประมาณ 2557 กับ ปีงบประมาณ 2558 พบว่า องค์การบริหารส่วนตำบลโพพระ อำเภอเมืองเพชรบุรี มีรายได้ลดลง คิดเป็นร้อยละ 4.31 ในขณะที่รายจ่ายปีงบประมาณ 2557 เมื่อเปรียบเทียบ กับ ปีงบประมาณ 2558 เพิ่มขึ้น คิดเป็นร้อยละ 9.90

ตารางที่ 4.5 ตารางเปรียบเทียบบัญชีรายรับ - รายจ่ายปีงบประมาณ 2558 กับปีงบประมาณ 2559

รายการ	ปีงบประมาณ			
	2558	2559	เพิ่มขึ้น/ลดลง	ร้อยละ
รายรับทั้งสิ้น	23,202,936.82	20,597,556.46	-2,605,380.36	-11.23
รายจ่ายทั้งสิ้น	21,841,672.20	16,506,429.52	5,335,242.68	-24.43

จากตาราง 4.5 พบว่าเมื่อเปรียบเทียบ รายรับปีงบประมาณ 2558 กับ ปีงบประมาณ 2559 พบว่า องค์การบริหารส่วนตำบลโพพระ อำเภอเมืองเพชรบุรี มีรายได้ลดลง คิดเป็นร้อยละ 11.23 ในขณะที่รายจ่ายปีงบประมาณ 2558 เมื่อเปรียบเทียบ กับ ปีงบประมาณ 2559 ลดลง คิดเป็นร้อยละ 24.43

สรุปผลด้านการเงิน ขององค์การบริหารส่วนตำบลโพพระ อำเภอเมืองเพชรบุรี จังหวัดเพชรบุรี พบว่า การแสดงฐานะทางการเงินขององค์การบริหารส่วนตำบลโพพระ ในส่วนของรายรับจริงและรายจ่ายจริง ตั้งแต่ปีงบประมาณ พ.ศ. 2556 - 2559 มีรายรับและรายจ่ายเพิ่มขึ้น และลดลงสลับกันในแต่ละปีงบประมาณ ซึ่งมีรายรับสูงกว่ารายจ่ายทุกปีงบประมาณ แสดงให้เห็นว่า องค์การบริหารส่วนตำบลโพพระ มีการบริหารด้านการเงินที่มีรายจ่ายไม่มากกว่ารายรับ ส่งผลให้ไม่เกิดการขาดดุลทางการเงิน โดยการเพิ่มขึ้นของรายรับส่วนใหญ่จะมาจากเงินอุดหนุนจากรัฐบาล ส่วนรายรับขององค์การบริหารส่วนตำบลโพพระจัดการด้วยตนเองนั้นยังไม่เพียงพอต่อการบริหารจัดการดำเนินงานขององค์การบริหารส่วนตำบลโพพระที่กำหนดไว้ เนื่องจากสภาพ

ทางสังคมและภูมิศาสตร์เป็นสังคมเกษตรกรรม มีเขตเศรษฐกิจและอุตสาหกรรมน้อย ทำให้ความเจริญเติบโตทางเศรษฐกิจเติบโตช้า การจัดเก็บรายได้จึงยังไม่มากพอ ดังนั้นถ้าองค์การบริหารส่วนตำบลโพพระขาดงบประมาณในส่วนที่เป็นเงินอุดหนุนจากรัฐบาลแล้ว จะไม่สามารถดำเนินการบริหารจัดการและการตอบสนอง ต่อความต้องการของประชาชนและชุมชนในพื้นที่ขององค์การบริหารส่วนตำบลโพพระได้

## 1.2 การประเมินผลด้านกระบวนการภายใน

ผู้ศึกษาได้รวบรวมข้อมูลจากแบบประเมินผลการปฏิบัติงานขององค์การบริหารส่วนตำบลโพพระ โดยทำการประเมินผลการปฏิบัติงานในหัวข้อการประเมินผลที่สำคัญ 5 ประเด็น และได้มีการกำหนดเกณฑ์การประเมิน เพื่อเป็นตัวชี้วัดผลการปฏิบัติงาน โดยได้กำหนดระดับคะแนนเพื่อแปลผล เกณฑ์การประเมิน ดังนี้

- |                           |  |
|---------------------------|--|
| ระดับคะแนน 5 คะแนน        | หมายถึง เกณฑ์การประเมินได้ระดับ ดี           |
| ระดับคะแนน 3 คะแนน        | หมายถึง เกณฑ์การประเมินได้ระดับ พอใช้        |
| ระดับคะแนน 1 หรือ 0 คะแนน | หมายถึง เกณฑ์การประเมินได้ระดับ ต้องปรับปรุง |
- (พัฒนาจากแบบประเมินประสิทธิภาพขององค์กรปกครองส่วนท้องถิ่น

ขององค์การบริหารปกครองส่วนท้องถิ่น (สท-อปท) (Local Performance Assessment: LPA) ประจำปี 2560 กรมส่งเสริมการปกครองส่วนท้องถิ่น กระทรวงมหาดไทย)

สำหรับหัวข้อการประเมินในที่สำคัญ 5 ประเด็น สามารถอธิบายได้ในตาราง ดังนี้

ตารางที่ 4.6 แสดงหัวข้อการประเมิน ด้านกระบวนการภายในขององค์การบริหารส่วนตำบลโพพระ อำเภอเมืองเพชรบุรี จังหวัดเพชรบุรี

ที่	หัวข้อการประเมิน
1	การจัดเก็บรายได้
2	การจัดทำงบประมาณ
3	การพัสดุ
4	การบริหารการเงินและบัญชี <ul style="list-style-type: none"> <li>- การบริหารรายจ่าย</li> <li>- การจัดทำบัญชีและรายงานการเงิน</li> </ul>
5	ผลสัมฤทธิ์ <ul style="list-style-type: none"> <li>- ข้อตกที่ลดลง</li> <li>- การเพิ่มขึ้นของรายได้</li> </ul>

ในหัวข้อการประเมินทั้ง 5 ประเด็น สามารถแยกรายละเอียดในแต่ละประเด็นได้  
ดังนี้

(1) การวิเคราะห์ผลการดำเนินงานการจัดเก็บรายได้ตามเกณฑ์การประเมินที่ได้รวบรวมข้อมูลจาก องค์การบริหารส่วนตำบลโพพระ สามารถแยกรายละเอียดแต่ละเกณฑ์การประเมิน และผลคะแนนที่ได้ ดังนี้

ตารางที่ 4.7 ผลการวิเคราะห์ผลการดำเนินงาน เรื่องการจัดเก็บรายได้ขององค์การบริหารส่วนตำบลโพพระ

ที่	เกณฑ์การประเมิน	ผลคะแนนที่ได้	
		คะแนนเต็ม	คะแนนที่ได้
1	มีการออกข้อบัญญัติท้องถิ่นและได้จัดเก็บตาม พ.ร.บ. การสาธารณสุข พ.ศ. 2535	5	1
2	การรายงานสถิติการคลังท้องถิ่นประจำปีงบประมาณ พ.ศ. 2559 ภายในระยะเวลาที่กำหนดสิ้นปีงบประมาณ พ.ศ.2559	5	5
3	การประชาสัมพันธ์หลักเกณฑ์และวิธีการจัดเก็บภาษี	5	3
4	การจัดทำแผนที่แม่บทมีขั้นตอน	5	1
5	ผลการคัดลอกข้อมูลที่คืน	5	0
6	ผลการสำรวจข้อมูลภาคสนาม	5	0
7	การนำทะเบียนทรัพย์สิน (ผ.ท.4) และทะเบียนคุมผู้ชำระภาษี (ผ.ท.5) ไปใช้เป็นข้อมูลในการประเมินภาษี	5	0
8	การปรับข้อมูลทะเบียนทรัพย์สิน (ผ.ท.4) เป็นปัจจุบัน	5	0
9	การปรับปรุงข้อมูลแผนที่ภาษี (ผ.ท.7) เป็นปัจจุบัน	5	0
10	อัตราการเพิ่มขึ้นของจำนวนผู้เสียภาษี โรงเรือนและที่ดิน ภาษีป้าย และ ภาษีบำรุงท้องที่	5	1
11	อัตราการเพิ่มขึ้นของจำนวนผู้เสียค่าธรรมเนียมและใบอนุญาตตาม พ.ร.บ. การสาธารณสุข พ.ศ.2535	5	4
12	สัดส่วนจำนวนเงินภาษี โรงเรือนและที่ดิน ภาษีป้าย ภาษีบำรุงท้องที่ ค่าธรรมเนียมและใบอนุญาตตาม พ.ร.บ. การสาธารณสุข พ.ศ.2535 ที่จัดเก็บได้โดยรวมต่อจำนวนเงินผู้ที่อยู่ในข่ายต้องชำระภาษีทั้งหมดในปี 2559	5	5
13	อปท.มีลูกหนี้ผู้ค้างชำระภาษีเกินกว่า 3 ปี เป็นอัตราร้อยละของผู้ชำระภาษี ปีปัจจุบัน	5	0
คะแนนเต็ม = 65    คะแนนที่ได้ = 20		65	20



จากตารางที่ 4.7 ผลการวิเคราะห์ผลการดำเนินงานขององค์การบริหารส่วนตำบลโพพระ เรื่องการจัดเก็บรายได้ พบว่า การบริหารจัดการเก็บรายได้ขององค์การบริหารส่วนตำบล คะแนนที่ได้ จากเกณฑ์การประเมิน 13 ข้อคำถาม คะแนนเต็ม 65 ผลคะแนน จากเกณฑ์การประเมินองค์การบริหารส่วนตำบลโพพระ ทำคะแนนได้ 20 คะแนน คิดเป็นร้อยละ 30.77 อยู่ในเกณฑ์ต้องปรับปรุง โดยในคำถามข้อที่ 4 การจัดทำแผนที่แม่บทมีขั้นตอน ได้คะแนนเพียง 1 คะแนน เพราะได้ดำเนินการไปเพียงขั้นตอนที่ 1 และ 2 ซึ่งมีขั้นตอนทั้งหมด 6 ขั้นตอน คำถามข้อที่ 5 ผลการคัดลอกข้อมูลที่ดิน, คำถามข้อที่ 6 ผลการสำรวจข้อมูลภาคสนาม ได้คะแนนเพียง 0 คะแนน เพราะยังไม่มีผลการดำเนินการ คำถามข้อที่ 7 การนำทะเบียนทรัพย์สิน (ผ.ท.4) และทะเบียนคุมผู้ชำระภาษี (ผ.ท.5) ไปใช้เป็นข้อมูลในการประเมินภาษี ได้คะแนนเพียง 0 คะแนน เพราะไม่ได้นำไปใช้ในการประเมินภาษี คำถามข้อที่ 8 การปรับข้อมูลทะเบียนทรัพย์สิน (ผ.ท.4) เป็นปัจจุบัน ได้คะแนนเพียง 0 คะแนน เพราะไม่มีทะเบียนทรัพย์สิน และคำถามข้อที่ 9 การปรับปรุงข้อมูลแผนที่ภาษี (ผ.ท.7) เป็นปัจจุบัน ได้คะแนนเพียง 0 คะแนน เพราะยังไม่มีข้อมูลแผนที่ภาษี และในคำถามข้อที่ 13 อปท. มีลูกหนี้ผู้ค้างชำระภาษีเกินกว่า 3 ปี เป็นอัตราร้อยละของผู้ชำระภาษีปัจจุบัน ได้คะแนนเพียง 0 คะแนน เพราะมีลูกหนี้ไม่ลดลง แต่กลับมีลูกหนี้เพิ่มมากขึ้น แสดงว่าผลการดำเนินงานขององค์การบริหารส่วนตำบลโพพระ ในเรื่องการจัดเก็บรายได้ของ อปท. ต้องมีการปรับปรุงจากเกณฑ์การตรวจวัดการดำเนินงานขององค์การปกครองท้องถิ่น

(2) การวิเคราะห์ผล เรื่องการจัดทำงบประมาณองค์การบริหารส่วนตำบลโพพระ ตามเกณฑ์การประเมินที่ได้รวบรวมข้อมูลจาก องค์การบริหารส่วนตำบลโพพระ สามารถแยก รายละเอียดในแต่ละเกณฑ์การประเมิน และผลคะแนนที่ได้ ดังนี้

ตารางที่ 4.8 ผลการวิเคราะห์ผล เรื่อง การจัดทำงบประมาณองค์การบริหารส่วนตำบลโพพระ

ที่	เกณฑ์การประเมิน	ผลคะแนนที่ได้	
		คะแนนเต็ม	คะแนนที่ได้
1	อปท. เสนอร่างงบประมาณรายจ่ายประจำปีต่อสภาท้องถิ่น	5	3
2	อปท. จัดทำข้อบัญญัติงบประมาณรายจ่ายประจำปีให้สามารถใช้ทันได้ในวันที่ 1 ตุลาคม และส่งสำเนาประกาศให้ผู้กำกับดูแล และจัดทำรายงานข้อมูลเผยแพร่ประชาชนใน 30 วันหลังสิ้นสุดงบประมาณ พ.ศ. 2559	5	5
3	การตั้งงบประมาณรายจ่าย งบเพื่อการพัฒนาที่มีใ้ช้รายจ่ายประจำ ในปีงบประมาณ พ.ศ. 2559	5	3
<b>คะแนนเต็ม = 15 คะแนนที่ได้ = 11</b>		<b>15</b>	<b>11</b>

จากตารางที่ 4.8 ผลการวิเคราะห์ผลการดำเนินงานขององค์การบริหารส่วนตำบลโพพระ การจัดทำงบประมาณ จะพบว่า คะแนนที่ได้จากเกณฑ์การประเมิน 3 ข้อคำถาม คะแนนเต็ม 15 คะแนนจากเกณฑ์การประเมิน องค์การบริหารส่วนตำบลโพพระทำคะแนนได้ 11 คะแนน คิดเป็นร้อยละ 73.33 โดยรวมเกณฑ์เฉลี่ยจัดอยู่ในเกณฑ์ ดี

### (3) การวิเคราะห์ผลการดำเนินงาน การพัสดุ

ตารางที่ 4.9 ผลการวิเคราะห์การพัสดุขององค์การบริหารส่วนตำบลโพพระ

ที่	เกณฑ์การประเมิน	ผลคะแนนที่ได้	
		คะแนนเต็ม	คะแนนที่ได้
1	การบริหารพัสดุดำเนินการ ดังนี้ 1. จัดทำรายงานขออนุมัติจัดซื้อจัดจ้าง 2. ส่งประกาศเอกสารสอบ/ประกวดราคา 3. ทำป้ายประชาสัมพันธ์งานก่อสร้าง 4. เผยแพร่ผลการจัดซื้อจัดจ้างแต่ละ โครงการ 5. มีประกาศวันเวลาสถานที่ การตรวจรับงานจ้าง 6. จัดทำทะเบียนครุภัณฑ์	5	5
2	การจัดทำแผนปฏิบัติการจัดซื้อจัดจ้าง โครงการงบบุคลากรทั้งหมด ไม่น้อยกว่าระยะเวลาที่ตามกฎหมายกำหนด ตามแบบรายงานแผนปฏิบัติการจัดซื้อจัดจ้าง (ภายในวันที่ 15 ตุลาคม ของทุกปี)	5	5
3	การเผยแพร่ข้อมูลเกี่ยวกับการจัดซื้อ จัดจ้าง (งบบุคลากรสิ่งก่อสร้าง, งบครุภัณฑ์ ที่มีงบประมาณสูงสุด ประจำปีงบประมาณ พ.ศ. 2559)	5	5
4	การรายงานผลการจัดซื้อจัดจ้าง(งบบุคลากร) ตามประกาศคณะกรรมการตรวจเงินแผ่นดินข้อ 6 ให้ผู้รับตรวจจัดให้มีการตรวจสอบติดตามผลการปฏิบัติงานตามแผนปฏิบัติการจัดซื้อจัดจ้าง แล้วรายงานผลการตรวจสอบให้สำนักงานการตรวจเงินแผ่นดินทราบเป็นประจำ (รายงานตามแบบรายงานผลการปฏิบัติตามแผนฯ)	5	5
5	อปท.จัดทำแผนปฏิบัติการจัดซื้อจัดจ้างสำหรับครุภัณฑ์ ที่มีราคาเกินหนึ่งแสนบาทและที่ดินที่มีราคาเกินหนึ่งล้านบาท และส่งสำเนาให้ สดง. ภูมิภาคในเวลาที่กำหนด รวมทั้งประกาศเผยแพร่	5	5
6	กรณีงานก่อสร้างวงเงินเกินหนึ่งแสนบาท อปท. ได้ประกาศเผยแพร่ราคากลางตามแนวทาง ป.ป.ช. ในเว็บไซต์อย่างน้อย 2 เว็บไซต์ขึ้นไปตามแบบที่กำหนด	5	5

ตารางที่ 4.9 (ต่อ)

ที่	เกณฑ์การประเมิน	ผลคะแนนที่ได้	
		คะแนนเต็ม	คะแนนที่ได้
7	มีการใช้สถานที่กลางสำหรับปิดประกาศรับซองและเปิดซองซองราคา	5	5
8	การดำเนินเกี่ยวกับราคากลาง	5	5
9	คณะกรรมการตรวจการจ้างได้ออกไปตรวจรับงานจ้างที่ผู้รับจ้างส่งมอบงานภายใน 3 วันทำการ นับตั้งแต่วันที่ประธานคณะกรรมการตรวจการจ้างได้ทราบการส่งมอบงาน	5	5
10	งบลงทุนงานจ้างก่อสร้าง อปท. ได้จัดทำและประกาศเผยแพร่ราคากลางรายละเอียดการคำนวณราคากลาง ตาม BOQ (Bill Of Quality) ซึ่งผู้บริหารได้เห็นชอบแล้ว	5	5
คะแนนเต็ม = 50 คะแนนที่ได้ = 50		50	50

จากตารางที่ 4.9 ผลการวิเคราะห์ผลการดำเนินงาน ในเรื่องการพัฒนาขององค์การบริหารส่วนตำบลโพพระ พบว่า คะแนนที่ได้จากเกณฑ์การประเมิน 10 ข้อคำถาม คะแนนเต็ม 50 คะแนน จากเกณฑ์การประเมิน องค์การบริหารส่วนตำบลโพพระ ทำคะแนนได้ 50 คะแนน คิดเป็นร้อยละ 100.00 โดยรวมเกณฑ์เฉลี่ยอยู่ในเกณฑ์ดี

(4) การวิเคราะห์ผลการดำเนินงาน เรื่องการบริหารการเงินและบัญชี

ตารางที่ 4.10 ผลการดำเนินงานเรื่องการบริหารการเงินและบัญชี (หมวดย่อยที่ 1 การบริหารรายจ่าย)

ที่	เกณฑ์การประเมิน	ผลคะแนนที่ได้	
		คะแนนเต็ม	คะแนนที่ได้
1	อปท.เบิกจ่ายเงินงบประมาณในข้อบัญญัติ/เทศบัญญัติงบประมาณรายจ่ายประจำปี พ.ศ.2559	5	1
2	อปท. เบิกจ่ายเงินงบประมาณในข้อบัญญัติ/เทศบัญญัติงบประมาณรายจ่ายประจำปี พ.ศ.2559 ตามเป้าหมายแต่ละไตรมาส	5	0
3	อปท.มีการบริหารจัดการในเรื่องเบิกจ่ายเงิน 4 ประเภท (ค่าตอบแทน,ค่าใช้สอย,ค่าวัสดุ,ค่าครุภัณฑ์ที่ดินและสิ่งก่อสร้าง) เป็นไปตามแผนการใช้จ่ายเงิน	5	5

ตารางที่ 4.10 (ต่อ)

ที่	เกณฑ์การประเมิน	ผลคะแนนที่ได้	
4	การกันเงินงบประมาณรายจ่ายประจำปีและงบประมาณรายจ่ายเพิ่มเติม กรณียังไม่ก่อหนี้ผูกพันในหมวดค่าครุภัณฑ์ที่ดินและสิ่งก่อสร้างเป็น อัตราร้อยละของงบประมาณรายจ่ายประจำปีและงบประมาณรายจ่ายเพิ่มเติม	5	5
<b>คะแนนเต็ม = 20 คะแนนที่ได้ = 11</b>		<b>20</b>	<b>11</b>

จากตารางที่ 4.10 ผลการวิเคราะห์ผลการดำเนินงาน เรื่องการบริหารการเงิน และบัญชี องค์การบริหารส่วนตำบลโพพระ (หมวดย่อยที่ 1 การบริหารรายจ่าย) พบว่า คะแนนที่ได้จากเกณฑ์การประเมิน 4 ข้อคำถาม คะแนนเต็ม 20 คะแนน จากเกณฑ์การประเมิน องค์การบริหารส่วนตำบลโพพระ ทำคะแนนได้ 11 คะแนน คิดเป็นร้อยละ 55.00 โดยคำถามข้อที่ 2 อปท. เบิกจ่ายเงินงบประมาณในข้อบัญญัติ/เทศบัญญัติงบประมาณรายจ่ายประจำปี พ.ศ.2559 ตามเป้าหมายแต่ละไตรมาส ได้คะแนน 0 คะแนน เพราะเป็นไปตามเป้าหมายน้อยกว่า 2 ไตรมาส ซึ่งผลการดำเนินงาน เรื่องการบริหารการเงินและบัญชี (หมวดย่อยที่ 1 การบริหารรายจ่าย) โดยรวมเกณฑ์เฉลี่ยอยู่ในเกณฑ์ ดี แสดงว่าผลการดำเนินงานอยู่ในเกณฑ์ระดับดี

ตารางที่ 4.11 ผลการดำเนินงานเรื่องการบริหารการเงินและบัญชี (หมวดย่อยที่ 2 การจัดทำบัญชี และรายงานการเงิน)

ที่	เกณฑ์การประเมิน	ผลคะแนนที่ได้	
		คะแนนเต็ม	คะแนนที่ได้
1	การบันทึกบัญชีเป็นปัจจุบันและจัดทำรายงานการเงินประจำเดือนเสนอผู้บริหารท้องถิ่นได้ในเดือนถัดไป โดยเฉลี่ย	5	5
2	การจัดทำงบประมาณรายจ่ายประจำปีงบประมาณ พ.ศ.2559	5	5
3	การบันทึกข้อมูลผู้เสียภาษี โรงเรือนและที่ดิน ภาษีบำรุงท้องที่และภาษีป้าย (กรณีเทศบาลและอบต. เท่านั้น ไม่ใช้กับอบจ.)	5	5
4	การบันทึกข้อมูลบุคลากรของ อปท. ทั้งฝ่ายการเมืองและฝ่ายประจำให้ครบถ้วน ถูกต้องเป็นปัจจุบันทั้งข้อมูลพื้นฐาน ข้อมูลบุคลากร และข้อมูลการรับเงิน	5	5
5	การดำเนินการรับและบันทึกข้อมูลในระบบฯ	5	5

ตารางที่ 4.11 (ต่อ)

ที่	เกณฑ์การประเมิน	ผลคะแนนที่ได้	
		คะแนนเต็ม	คะแนนที่ได้
6	การดำเนินการจ่ายเงิน และบันทึกข้อมูลในระบบฯ	5	5
7	อปท.จัดทำงบแสดงฐานะการเงินและรายงานการเงินต่างๆ ประจำปี งบประมาณ พ.ศ.2559 ส่งให้ สตง.และสำนักงานคลังจังหวัด	5	5
<b>คะแนนเต็ม = 35 คะแนนที่ได้ = 35</b>		<b>35</b>	<b>35</b>

จากตารางที่ 4.11 ผลการวิเคราะห์ผลการดำเนินงาน เรื่องการบริหารการเงินและบัญชี ขององค์การบริหารส่วนตำบลโพพระ พบว่า คะแนนที่ได้จากเกณฑ์การประเมิน 7 ข้อคำถาม คะแนนเต็ม 35 คะแนน จากเกณฑ์การประเมิน องค์การบริหารส่วนตำบลโพพระ ทำคะแนนได้ 35 คะแนน คิดเป็นร้อยละ 100.00 ซึ่งผลการดำเนินงานเรื่องการบริหารการเงินและบัญชี (หมวดย่อย ที่ 2 การจัดทำบัญชีและรายงานการเงิน) โดยรวมเกณฑ์เฉลี่ยอยู่ในเกณฑ์ ดี แสดงว่าผลการดำเนินงานอยู่ในเกณฑ์ระดับดี

(5) การวิเคราะห์ผลการดำเนินงาน เรื่องผลสัมฤทธิ์

ตารางที่ 4.12 แสดงผลการวิเคราะห์ผลการดำเนินงานเรื่องผลสัมฤทธิ์ของ อบต.โพพระ หมวดย่อยที่ 2 (การเพิ่มขึ้นของรายได้)

ที่	เกณฑ์การประเมิน	ผลคะแนนที่ได้	
		คะแนนเต็ม	คะแนนที่ได้
1	การเพิ่มขึ้นโดยรวมของจำนวนเงินภาษีโรงเรือนและที่ดิน ภาษีป้าย ภาษีบำรุงท้องที่ของเทศบาลหรือ อบต.	5	0
2	การเพิ่มขึ้นโดยรวมของจำนวนเงิน ค่าธรรมเนียมและใบอนุญาต ตาม พ.ร.บ.การสาธารณสุข พ.ศ.2535	5	5
3	สัดส่วนจำนวนเงินภาษีโรงเรือนและที่ดิน ภาษีป้าย ภาษีบำรุงท้องที่ ค่าธรรมเนียมและใบอนุญาตตาม พ.ร.บ.การสาธารณสุข พ.ศ.2535 ที่ จัดเก็บได้โดยรวมต่อจำนวนเงินผู้ที่อยู่ในข่ายต้องชำระภาษีทั้งหมด ใน ปีงบประมาณ พ.ศ.2559	5	5
<b>คะแนนเต็ม = 15 คะแนนที่ได้ = 10</b>		<b>15</b>	<b>10</b>

จากตารางที่ 4.12 ผลการวิเคราะห์ผลการดำเนินงาน เรื่อง ผลสัมฤทธิ์ขององค์การบริหารส่วนตำบลโพพระ พบว่า คะแนนที่ได้จากเกณฑ์การประเมิน 3 ข้อคำถาม คะแนนเต็ม 15 คะแนน จากเกณฑ์การประเมิน องค์การบริหารส่วนตำบลโพพระ ทำคะแนนได้ 10 คะแนน คิดเป็นร้อยละ 66.67 โดยคำถาม ข้อที่ 1 การเพิ่มขึ้นโดยรวมของจำนวนเงินภาษีโรงเรือนและที่ดิน ภาษีป้าย ภาษีบำรุงท้องที่ของเทศบาลหรือ อบต. ได้คะแนน 0 คะแนน เพราะไม่มีการเพิ่มขึ้นหรือเพิ่มขึ้นไม่เกินร้อยละ 1.00 ซึ่งผลการดำเนินงานเรื่องผลสัมฤทธิ์ของ อบต.โพพระ หมวดย่อยที่ 2 (การเพิ่มขึ้นของรายได้) โดยรวมเกณฑ์เฉลี่ยอยู่ในเกณฑ์ ดี แสดงว่าผลการดำเนินงานอยู่ในเกณฑ์ระดับดี

#### สรุปการวิเคราะห์ผลการดำเนินงาน ด้านกระบวนการภายใน

ตารางที่ 4.13 สรุปผลคะแนนที่ให้ของหัวข้อการประเมิน

ที่	หัวข้อการประเมิน	ผลคะแนนเกณฑ์การประเมิน			
		คะแนนเต็ม	คะแนนที่ได้	คิดเป็นร้อยละ	ลำดับ
1	การจัดเก็บรายได้	65	20	30.77	5
2	การจัดทำงบประมาณ	15	11	73.33	3
3	การพัสดุ	50	50	100.00	1
4	การบริหารการเงินและบัญชี	55	46	83.64	2
	- การบริหารรายจ่าย	20	11	55.00	
	- การจัดทำบัญชีและรายงานการเงิน	35	35	100.00	
5	ผลสัมฤทธิ์	15	10	66.67	4
	- ข้อทักท้วงลดลง	-	-	-	
	- การเพิ่มขึ้นของรายได้	15	10	66.67	
		200	137	68.50	
คะแนนเต็ม = 200 คะแนนที่ได้ = 137 คะแนน เทียบค่าร้อยละ = 68.50%					

จากตารางที่ 4.13 สามารถอธิบายรายละเอียดดังนี้ การประเมินผลด้านกระบวนการภายใน คะแนนหัวข้อการประเมิน คะแนนเต็ม = 200 คะแนนที่ได้ = 137 คิดเป็นค่าร้อยละเท่ากับ 68.50 ย่อมแสดงให้เห็นว่า ผลการปฏิบัติงานด้านกระบวนการภายในขององค์การบริหารส่วนตำบลโพพระ อำเภอเมืองเพชรบุรี จังหวัดเพชรบุรี อยู่ในเกณฑ์ ดี แสดงถึง ความมีคุณภาพของการให้บริการประชาชน และตรงตามวัตถุประสงค์ถูกต้องตามกฎระเบียบของการปฏิบัติราชการ เป็นแนวทางที่ดี



ในการพัฒนาท้องถิ่น และสร้างประโยชน์สุขให้กับประชาชน พร้อมทั้งรักษาคุณงามความดีของทางราชการ ในขณะที่ 3 ลำดับต่ำสุด ได้แก่ การจัดเก็บรายได้ ผลสัมฤทธิ์และการจัดทำงบประมาณ

### 1.3 การประเมินผลด้านการดำเนินงานด้านประชาชนผู้รับบริการ

ในการศึกษาวิจัยครั้งนี้ ผู้ศึกษาได้ส่งแบบสอบถามให้ประชาชนตำบลโพพระ ทั้ง 11 หมู่บ้าน ของตำบลโพพระ อำเภอเมืองเพชรบุรี จังหวัดเพชรบุรี จำนวน 339 ฉบับ

การรวบรวมข้อมูลจากแบบสอบถามแบ่งเป็น 2 ลักษณะ คือ

- ข้อมูลส่วนบุคคลของผู้ตอบแบบสอบถาม
- ข้อมูลวิเคราะห์ผลที่ได้จากแบบสอบถามที่ถามถึงความพึงพอใจของประชาชน

ต่อการดำเนินงานขององค์การบริหารส่วนตำบลโพพระ โดยมีรายละเอียด ดังนี้

#### 1.3.1 การวิเคราะห์ผลส่วนบุคคลของผู้ตอบแบบสอบถาม

ตารางที่ 4.14 แสดงจำนวน และร้อยละของกลุ่มตัวอย่าง ที่เป็นตัวแทนของประชาชนตำบลโพพระ อำเภอเมืองเพชรบุรี จำแนกตาม เพศ อายุ ระดับการศึกษา อาชีพ ระยะเวลาอยู่อาศัย และหมู่บ้านที่อาศัย

สถานภาพผู้ตอบแบบสอบถาม		จำนวน	คิดเป็นร้อยละ
เพศ	ชาย	121	35.70
	หญิง	218	64.30
	<b>รวม</b>	<b>339</b>	<b>100.00</b>
อายุ	18-20 ปี	10	2.90
	21-30 ปี	32	9.40
	31-40 ปี	48	14.20
	41-50 ปี	85	25.21
	51-60 ปี	93	27.40
	61 ปีขึ้นไป	71	20.90
	<b>รวม</b>	<b>339</b>	<b>100.00</b>

ตารางที่ 4.14 (ต่อ)

สถานภาพผู้ตอบแบบสอบถาม	จำนวน	คิดเป็นร้อยละ
<b>ระดับการศึกษา</b>		
ประถมศึกษา	136	40.10
มัธยมต้นหรือเทียบเท่า	42	12.40
มัธยมปลายหรือเทียบเท่า	58	17.10
อนุปริญญา	33	9.70
ปริญญาตรี	62	18.30
สูงกว่าปริญญาตรี	8	2.40
<b>รวม</b>	<b>339</b>	<b>100.00</b>
<b>อาชีพ</b>		
เกษตรกรกรรม	119	35.10
รับจ้างแรงงาน	85	25.10
ข้าราชการ/รัฐวิสาหกิจ	47	13.90
ธุรกิจส่วนตัว	54	15.90
อื่นๆ	34	10.00
<b>รวม</b>	<b>339</b>	<b>100.00</b>
<b>ระยะเวลาที่ท่านอาศัยอยู่ในพื้นที่องค์การบริหารส่วนตำบลโพพระ</b>		
1-5 ปี	5	1.50
6-10 ปี	10	2.90
11-15 ปี	11	3.20
16-20 ปี	19	5.60
20 ปีขึ้นไป	294	87.80
<b>รวม</b>	<b>339</b>	<b>100.00</b>
<b>หมู่บ้านที่อาศัยอยู่ตำบลโพพระ</b>		
หมู่ที่ 1 บ้านต้นโพธิ์	36	10.60
หมู่ที่ 2 บ้านหัวบ้าน	42	12.40
หมู่ที่ 3 บ้านบางพรม	32	9.40
หมู่ที่ 4 บ้านนอกบ้าน	37	10.90
หมู่ที่ 5 บ้านวัด	41	12.10
หมู่ที่ 6 บ้านพราหมณ์	28	8.30
หมู่ที่ 7 บ้านนาท่า	18	5.30
หมู่ที่ 8 บ้านไต้บน	16	4.70

ตารางที่ 4.14 (ต่อ)

สถานภาพผู้ตอบแบบสอบถาม	จำนวน	คิดเป็นร้อยละ
หมู่ที่ 9 บ้านไต้ล่าง	28	8.30
หมู่ที่ 10 บ้านนาเกลือ	36	10.60
หมู่ที่ 11 บ้านหนองทะเล	25	7.40
<b>รวม</b>	<b>339</b>	<b>100.00</b>

ผลการวิเคราะห์ร้อยละของกลุ่มตัวอย่าง ที่เป็นตัวแทนของประชาชนตำบลโพพระ อำเภอเมืองเพชรบุรี จำแนกตาม เพศ อายุ ระดับการศึกษา อาชีพ ระยะเวลาอยู่อาศัย และหมู่บ้านที่อาศัย พบว่าผู้ตอบแบบสอบถามส่วนใหญ่เป็นเพศหญิง คิดเป็นร้อยละ 64.30 ผู้ตอบแบบสอบถามส่วนใหญ่ อายุ 51 - 60 ปี คิดเป็นร้อยละ 27.40 ส่วนใหญ่ผู้ตอบแบบสอบถามจบการศึกษา ระดับประถมศึกษา คิดเป็นร้อยละ 40.10 ส่วนใหญ่มีอาชีพเกษตรกร คิดเป็นร้อยละ 35.10 ส่วนใหญ่อยู่อาศัยในชุมชน มากกว่า 20 ปีขึ้นไป คิดเป็นร้อยละ 86.70 และหมู่บ้านที่มีจำนวนประชาชนมากที่สุด คือประชาชนหมู่ที่ 2 คิดเป็นร้อยละ 12.40

### 1.3.2 การวิเคราะห์ผลจากแบบสอบถามความพึงพอใจของประชาชนผู้รับบริการต่อการดำเนินงานขององค์การบริหารส่วนตำบลโพพระ รายละเอียด ดังนี้

ตารางที่ 4.15 ความพึงพอใจของประชาชนที่มีต่อการดำเนินงานของ อบต.โพพระ ด้านสถานที่ (n= 339)

ข้อ	ความพึงพอใจต่อสถานที่	ระดับของ		การแปลค่า	ลำดับ
		ความคิดเห็น	Mean		
1.	ท่านมีความพอใจในทำเลที่ตั้ง อบต.	3.44	0.73	มาก	6
2.	ความมั่นคงของอาคารสำนักงาน อบต.	3.54	0.69	มาก	4
3.	การจัดสถานที่ในการให้บริการมีความเหมาะสม	3.75	0.69	มาก	3
4.	ห้องน้ำมีความสะอาดรองรับบริการประชาชนอย่างเพียงพอ	3.49	0.65	มาก	5
5.	มีโต๊ะ เก้าอี้ รองรับประชาชนผู้รับบริการอย่างเพียงพอและมีความเหมาะสม	3.80	0.69	มาก	2
6.	มีสถานที่จอดรถสำหรับผู้รับบริการอย่างเพียงพอ	4.03	0.69	มาก	1
7.	มีป้าย สัญลักษณ์บอกทิศทางหรือตำแหน่งที่ตั้งของจุดบริการ	3.30	0.81	ปานกลาง	7
<b>ผลรวมเฉลี่ย</b>		<b>3.62</b>	<b>0.49</b>	<b>มาก</b>	

จากตารางที่ 4.15 พบว่า ประชาชนในตำบลโพพระ อำเภอเมืองเพชรบุรี จังหวัดเพชรบุรี มีความพึงพอใจในการดำเนินงานของ อบต.ด้านสถานที่ โดยภาพรวม อยู่ในระดับมาก ค่าเฉลี่ยเท่ากับ 3.62

เมื่อพิจารณาเป็นรายข้อ ประชาชนในตำบลโพพระ มีความพึงพอใจในการดำเนินงานของ อบต. ด้านสถานที่ อยู่ในระดับ ดี มากที่สุด คือ มีสถานที่จอดรถสำหรับผู้รับบริการ อย่างเพียงพอ มีค่าเฉลี่ยเท่ากับ 4.03 และรองลงมา คือ มีโต๊ะ เก้าอี้ รับรองประชาชนผู้รับบริการ อย่างเพียงพอและมีความเหมาะสม มีค่าเฉลี่ยเท่ากับ 3.80 และความพึงพอใจที่น้อยที่สุดคือ ความคิดเห็นในเรื่อง มีป้าย สัญลักษณ์บอกทิศทางหรือตำแหน่งที่ตั้งของจุดบริการ โดยมีค่าเฉลี่ยเท่ากับ 3.30

ตารางที่ 4.16 ความพึงพอใจของประชาชนที่มีต่อการดำเนินงานของ อบต.โพพระ ด้านการมีส่วนร่วมในกิจกรรมของ อบต.

(n= 339)

ข้อ	ความพึงพอใจต่อการมีส่วนร่วมในกิจกรรมอบต.	ระดับของ			
		ความคิดเห็น		การแปลค่า	ลำดับ
		Mean	S.D.		
8.	ความพึงพอใจต่อการระดมความคิดเห็นในการกำหนดแผนการพัฒนาของ อบต.ระดับใด	3.49	0.68	มาก	4
9.	การระดมความคิดเห็นจากชุมชนสามารถกำหนดแนวทางการพัฒนาที่เกิดประโยชน์ต่อชุมชนระดับใด	3.57	0.71	มาก	2
10.	ความร่วมมือ เมื่อได้รับข้อมูลข่าวสารจากการประชาสัมพันธ์ของ อบต.	3.78	0.72	มาก	1
11.	อบต. เปิดโอกาสให้ประชาชน เข้ามามีส่วนร่วมในการจัดทำแผนพัฒนาท้องถิ่น	3.54	0.73	มาก	3
12.	ประชาชนเข้ามีส่วนร่วมเป็นกรรมการจัดซื้อจัดจ้างในนามตัวแทนชุมชนได้ในระดับใด	3.31	0.73	ปานกลาง	5
<b>ผลรวมเฉลี่ย</b>		<b>3.54</b>	<b>0.57</b>	<b>มาก</b>	

จากตารางที่ 4.16 พบว่า ประชาชนในตำบลโพพระ อำเภอเมืองเพชรบุรี จังหวัดเพชรบุรี มีความพึงพอใจในการดำเนินงานของ อบต. ด้านการมีส่วนร่วมในกิจกรรมขององค์การบริหารส่วนตำบล โดยภาพรวม อยู่ในระดับมาก ค่าเฉลี่ยเท่ากับ 3.54

เมื่อพิจารณาเป็นรายข้อ ประชาชนในตำบลโพพระ มีความพึงพอใจในการดำเนินงานของ อบต. ด้านการมีส่วนร่วมในกิจกรรมขององค์การบริหารส่วนตำบล อยู่ในระดับดี

มากที่สุด คือ มีความร่วมมือ เมื่อได้รับข้อมูลข่าวสารจากการประชาสัมพันธ์ของ อบต. มีค่าเฉลี่ยเท่ากับ 3.78 รองลงมา คือ มีการระดมความคิดเห็นจากชุมชนสามารถกำหนดแนวทางการพัฒนาที่เกิดประโยชน์ต่อชุมชนระดับใด มีค่าเฉลี่ยเท่ากับ 3.57 และความพึงพอใจที่น้อยที่สุด คือ ความคิดเห็นในเรื่อง ประชาชนเข้ามีส่วนร่วมเป็นกรรมการจัดซื้อจัดจ้างในนามตัวแทนชุมชนได้ในระดับใด โดยมีค่าเฉลี่ยเท่ากับ 3.31

ตารางที่ 4.17 ความพึงพอใจของประชาชนที่มีต่อการดำเนินงานของ อบต.โพพระ ด้านการให้บริการ

(n= 339)

ข้อ	ความพึงพอใจต่อกระบวนการให้บริการ	ระดับของ		การแปลค่า	ลำดับ
		ความคิดเห็น			
		Mean	S.D.		
13.	การให้บริการแก่ประชาชนผู้มาติดต่อ อบต. สามารถดำเนินการอย่างรวดเร็ว	3.84	0.71	มาก	2
14.	การดำเนินการของ อบต. ในการแก้ไขปัญหา ให้ประชาชนอยู่ในระดับใด	3.56	0.61	มาก	7
15.	การดำเนินการแก้ไขปัญหาเร่งด่วนของชุมชน อบต. สามารถดำเนินการทันต่อเหตุการณ์	3.55	0.74	มาก	8
16.	การให้บริการล่วงเวลาพักเที่ยงในวันหยุดราชการ ในการติดต่อขอรับบริการของประชาชน	3.71	0.78	มาก	4
17.	อบต. มีแบบคำร้องพร้อมตัวอย่างการกรอกข้อมูล และแผนผังกำหนดผู้รับผิดชอบแต่ละขั้นตอน และช่องทางการติดต่ออย่างถูกต้องเหมาะสม	3.65	0.67	มาก	5
18.	การประชาสัมพันธ์ข้อมูลข่าวสารต่างๆ มีความถูกต้อง รวดเร็ว	4.00	0.71	มาก	1
19.	อบต. มีบริการอินเทอร์เน็ตหรือ wifi	3.82	0.72	มาก	3
20.	อบต. มีการให้บริการ ฌ จุดบริการ การให้บริการ	3.61	0.69	มาก	6
<b>ผลรวมเฉลี่ย</b>		<b>3.73</b>	<b>0.51</b>	<b>มาก</b>	

จากตารางที่ 4.17 พบว่า ประชาชนในตำบลโพพระ อำเภอเมืองเพชรบุรี จังหวัดเพชรบุรี มีความพึงพอใจในการดำเนินงานของ อบต.ด้านการให้บริการ โดยภาพรวม อยู่ในระดับมาก ค่าเฉลี่ยเท่ากับ 3.72

เมื่อพิจารณาเป็นรายข้อ ประชาชนในตำบลโพพระ มีความพึงพอใจในการดำเนินงานของ อบต. ด้านการให้บริการ อยู่ในระดับ ดี มากที่สุด คือ การประชาสัมพันธ์ข้อมูลข่าวสารต่าง ๆ มีความถูกต้อง รวดเร็ว มีค่าเฉลี่ยเท่ากับ 4.00 รองลงมา คือ การให้บริการแก่ประชาชนผู้มาติดต่อ อบต.สามารถดำเนินการอย่างรวดเร็ว มีค่าเฉลี่ยเท่ากับ 3.84 และความพึงพอใจที่น้อยที่สุดคือ การดำเนินการแก้ไขปัญหาเร่งด่วนของชุมชน อบต.ในการติดต่อขอรับบริการของประชาชน โดยมีค่าเฉลี่ยเท่ากับ 3.55

ตารางที่ 4.18 ความพึงพอใจของประชาชนที่มีต่อการดำเนินงานของ อบต.โพพระ ด้านบุคลากรของ อบต.

(n= 339)

ข้อ	ความพึงพอใจต่อด้านบุคลากร	ระดับของ			
		ความคิดเห็น		การแปลค่า	ลำดับ
		Mean	S.D.		
21.	ความพร้อมของจำนวนบุคลากรของอบต.ในการปฏิบัติงาน	3.81	0.67	มาก	3
22.	บุคลากรของ อบต.ปฏิบัติหน้าที่ด้วยความสุภาพเรียบร้อย	4.22	0.70	มากที่สุด	1
23.	บุคลากรของ อบต.ปฏิบัติหน้าที่ด้วยความซื่อสัตย์สุจริต	3.80	0.68	มาก	4
24.	บุคลากรของ อบต.มีความรู้ความสามารถในการปฏิบัติงาน	3.93	0.71	มาก	2
ผลรวมเฉลี่ย		<b>3.94</b>	<b>0.55</b>	มาก	

จากตารางที่ 4.18 พบว่า ประชาชนในตำบลโพพระ อำเภอเมืองเพชรบุรี จังหวัดเพชรบุรีมีความพึงพอใจในการดำเนินงานของ อบต. ด้านบุคลากรของ อบต. โดยภาพรวม อยู่ในระดับมาก ค่าเฉลี่ยเท่ากับ 3.94

เมื่อพิจารณาเป็นรายข้อ ประชาชนในตำบลโพพระ มีความพึงพอใจในการดำเนินงานของ อบต. ด้านบุคลากรของ อบต. อยู่ในระดับ ดี มากที่สุด คือ บุคลากรของ อบต.ปฏิบัติหน้าที่ด้วยความสุภาพเรียบร้อย มีค่าเฉลี่ยเท่ากับ 4.22 รองลงมา คือ บุคลากรของ อบต. มีความรู้ความสามารถในการปฏิบัติงานมีค่าเฉลี่ยเท่ากับ 3.93 และความพึงพอใจที่น้อยที่สุด คือ บุคลากรของ อบต.ปฏิบัติหน้าที่ด้วยความซื่อสัตย์สุจริต โดยมีค่าเฉลี่ยเท่ากับ 3.80



ตารางที่ 4.19 ความพึงพอใจของประชาชนที่มีต่อการดำเนินงานของ อบต. โพนพระ ด้านภาพรวมของ อบต.  
(n= 339)

ข้อ	ความพึงพอใจต่อด้านภาพรวมของ อบต.	ระดับของ			
		ความคิดเห็น		การแปลค่า	ลำดับ
		Mean	S.D.		
25.	ภาพรวมของการดำเนินงานของ อบต.ในระดับใด	3.76	0.70	มาก	1
<b>ผลรวมเฉลี่ย</b>		<b>3.76</b>	<b>0.70</b>	<b>มาก</b>	

จากตารางที่ 4.19 พบว่า ประชาชนในตำบลโพนพระ อำเภอเมืองเพชรบุรี จังหวัดเพชรบุรีมีความพึงพอใจในการดำเนินงานของ อบต. ด้านภาพรวมของ อบต. โดยภาพรวมอยู่ในระดับมาก ค่าเฉลี่ยเท่ากับ 3.76

ตารางที่ 4.20 สรุปความพึงพอใจของประชาชนที่มีต่อการดำเนินงานขององค์การบริหารส่วนตำบลโพนพระ อำเภอเมืองเพชรบุรี จังหวัดเพชรบุรี ด้านสถานที่ ด้านการมีส่วนร่วมในกิจกรรมของอบต. ด้านกระบวนการให้บริการ ด้านบุคลากร และด้านภาพรวมของอบต.

ข้อ	ความพึงพอใจ	ระดับของความ			
		ความคิดเห็น		การแปลค่า	ลำดับ
		Mean	S.D.		
1.	ด้านสถานที่	3.62	0.49	มาก	4
2.	ด้านการมีส่วนร่วมในกิจกรรมของอบต.	3.54	0.57	มาก	5
3.	ด้านกระบวนการให้บริการ	3.72	0.51	มาก	3
4.	ด้านบุคลากร	3.94	0.55	มาก	1
5.	ด้านภาพรวมของอบต.	3.76	0.70	มาก	2
<b>ผลรวมเฉลี่ย</b>		<b>3.71</b>	<b>0.48</b>	<b>มาก</b>	

จากตารางที่ 4.20 สามารถอธิบายรายละเอียดได้ดังนี้ การประเมินผลการดำเนินงานด้านประชาชนผู้รับบริการ พบว่าประชาชนในเขตองค์การบริหารส่วนตำบลโพนพระมีความพึงพอใจต่อการดำเนินงานขององค์การบริหารส่วนตำบลโพนพระ ทั้ง 5 ด้าน โดยภาพรวมอยู่ในระดับ มาก ค่าเฉลี่ยรวมเท่ากับ 3.71

เมื่อพิจารณาในแต่ละด้าน ประชาชนในเขตองค์การบริหารส่วนตำบลโพพระ มีความพึงพอใจต่อการดำเนินงานขององค์การบริหารส่วนตำบลโพพระด้านบุคลากรขององค์การบริหารส่วนตำบลโพพระ มากที่สุด มีค่าเฉลี่ยเท่ากับ 3.94 แสดงให้เห็นว่าประชาชนในเขตองค์การบริหารส่วนตำบลโพพระ มีความพอใจในการปฏิบัติงานของบุคลากรขององค์การบริหารส่วนตำบลโพพระ รองลงมาคือ ด้านภาพรวมขององค์การบริหารส่วนตำบลโพพระ มีค่าเฉลี่ยเท่ากับ 3.76 แสดงให้เห็นว่าประชาชนในเขตองค์การบริหารส่วนตำบลโพพระ มีความพอใจในภาพรวมของการดำเนินงานขององค์การบริหารส่วนตำบลโพพระในทุกๆ ด้าน ได้แก่ ด้านสถานที่ ด้านการมีส่วนร่วมในกิจกรรมของ อบต. ด้านกระบวนการให้บริการ ด้านบุคลากร ซึ่งอยู่ในเกณฑ์ ดี ส่วนความพึงพอใจ ที่น้อยที่สุด คือ ด้านการมีส่วนร่วมในกิจกรรมของ อบต. โดยมีค่าเฉลี่ยเท่ากับ 3.54 เนื่องจากขาดการมีส่วนร่วมจากประชาชนในการแสดงความคิดเห็น และการเข้าร่วมกิจกรรมต่างๆ ขาดการประสานงานและการให้ความรู้เกี่ยวกับการมีส่วนร่วม ตลอดจนขาดการส่งเสริมจากภาครัฐ ในการดึงให้ประชาชนเข้ามามีส่วนร่วม จึงส่งผลให้ไม่สามารถตอบสนองตามความต้องการของประชาชนได้อย่างแท้จริง

#### 1.4 การประเมินผลการดำเนินงานด้านการเรียนรู้และการพัฒนา

1.4.1 การวิเคราะห์ข้อมูลจากแบบประเมินผลการปฏิบัติงานขององค์การบริหารส่วนตำบลโพพระ อำเภอเมืองเพชรบุรี จังหวัดเพชรบุรี โดยจะมีเจ้าหน้าที่จากส่วนกลางมาตรวจแบบประเมินผลการปฏิบัติงานขององค์การบริหารส่วนตำบลโพพระในแต่ละปี เพื่อดูผลการปฏิบัติงานในด้านต่างๆ ว่ามีการดำเนินงานในด้านใดบ้าง เพื่อนำมาพัฒนาและปรับปรุงการดำเนินงานให้มีประสิทธิภาพมากขึ้น (พัฒนาจากแบบประเมินประสิทธิภาพขององค์กรปกครองส่วนท้องถิ่น (สถ-อปท) (Local Performance Assessment: LPA) ประจำปี 2560 กรมส่งเสริมการปกครองท้องถิ่น กระทรวงมหาดไทย

โดยทำการประเมินผลการปฏิบัติงานในหัวข้อการประเมินผลที่สำคัญ 10 หัวข้อ และได้มีการกำหนดเกณฑ์การประเมิน เพื่อเป็นตัวชี้วัดผลการปฏิบัติงาน โดยได้กำหนดระดับคะแนน เพื่อแปลผลเกณฑ์การประเมิน ดังนี้

ระดับคะแนน 5 คะแนน	หมายถึง เกณฑ์การประเมินได้ระดับดี
ระดับคะแนน 3 คะแนน	หมายถึง เกณฑ์การประเมินได้ระดับพอใช้
ระดับคะแนน 1 หรือ 0 คะแนน	หมายถึง เกณฑ์การประเมินได้ระดับต้องปรับปรุง

ตารางที่ 4.21 แสดงหัวข้อการประเมินด้านการเรียนรู้และการพัฒนาขององค์การบริหารส่วนตำบลโพพระ อำเภอเมืองเพชรบุรี จังหวัดเพชรบุรี

ที่	หัวข้อการประเมิน
1	การดำเนินการตามแผนพัฒนาบุคลากร
2	การฝึกอบรมบุคลากรของ อปท.
3	การส่งเสริมพัฒนาความรู้
4	การพัฒนาบุคลากรทุกสายงานของ อปท.
5	การดำเนินกิจกรรมด้านมาตรฐานคุณธรรม จริยธรรม
6	การจัดทำโครงการด้านมาตรฐานคุณธรรม จริยธรรม
7	การส่งเสริมคุณธรรม จริยธรรมและการป้องกันการกระทำผิดจริยธรรม
8	การประเมินผลการฝึกอบรม
9	การสร้างองค์กรเป็นองค์กรแห่งการเรียนรู้
10	การจัดองค์ความรู้ในองค์กร

ตารางที่ 4.22 แสดงผลการประเมินการปฏิบัติงานในด้านการเรียนรู้และการพัฒนาขององค์การบริหารส่วนตำบลโพพระ อำเภอเมืองเพชรบุรี จังหวัดเพชรบุรี

ที่	เกณฑ์การประเมิน	ผลคะแนนที่ได้	
		คะแนนเต็ม	คะแนนที่ได้
1	การดำเนินการตามแผนพัฒนาบุคลากร	5	3
2	การฝึกอบรมบุคลากรของ อปท.	5	3
3	การส่งเสริมพัฒนาความรู้	5	1
4	การพัฒนาบุคลากรทุกสายงานของ อปท.	5	0
5	การดำเนินกิจกรรมด้านมาตรฐานคุณธรรม จริยธรรม	5	3
6	การจัดทำโครงการด้านมาตรฐานคุณธรรม จริยธรรม	5	3
7	การส่งเสริมคุณธรรม จริยธรรมและการป้องกันการกระทำผิดจริยธรรม	5	5
8	การประเมินผลการฝึกอบรม	5	0
9	การสร้างองค์กรเป็นองค์กรแห่งการเรียนรู้	5	3
10	การจัดองค์ความรู้ในองค์กร	5	3
คะแนนเต็ม = 50, คะแนนที่ได้ = 24		50	24

ตารางที่ 4.22 พบว่าในการประเมินผลด้านการเรียนรู้และการพัฒนาขององค์การบริหารส่วนตำบลโพพระ อำเภอเมืองเพชรบุรี มีการพัฒนาบุคลากร โดยมีการกำหนดแผนในการพัฒนาบุคลากรขององค์การบริหารส่วนตำบลโพพระ การประชุมคณะทำงาน และปฏิบัติตามแผน การจัดฝึกอบรมทั้งองค์การบริหารส่วนตำบลโพพระเอง และการจัดส่งบุคลากรไปอบรมที่อื่นๆ โดยมีการสำรวจข้อมูล สภาพปัญหา และความต้องการของพนักงานแต่ละฝ่ายว่าขาดความรู้หรือทักษะในด้านใด แล้วนำมาเป็นข้อมูลในการจัดหลักสูตรฝึกอบรม

การส่งเสริมพัฒนาความรู้ องค์การบริหารส่วนตำบลโพพระส่งบุคลากรเข้ารับการศึกษาที่มีเนื้อหาสอดคล้องกับตำแหน่งหรือมาตรฐานกำหนดตำแหน่ง มีการนำความรู้ที่ได้จากการฝึกอบรมไปประยุกต์ใช้เพื่อปรับปรุง พัฒนาการปฏิบัติงานตามมาตรฐาน และมีนวัตกรรมที่เน้นประสิทธิภาพในการปฏิบัติงานที่เป็นรูปธรรม แต่ผู้เข้ารับการศึกษาขาดการสรุปผลการฝึกอบรมให้ผู้บังคับบัญชาทราบ และไม่มีการจัดทำเอกสารเผยแพร่ความรู้ให้แก่บุคลากรเป็นประจำอย่างน้อยทุก 3 เดือน และการพัฒนาบุคลากรทุกสายงานของ อปท. ข้าราชการ และพนักงานส่วนท้องถิ่นได้รับการฝึกอบรมความรู้ในสายงานเฉลี่ยน้อยกว่าร้อยละ 70 ของสายงานที่มีในแผนอัตรากำลังขององค์กรปกครองส่วนท้องถิ่น

การดำเนินกิจกรรมด้านมาตรฐานคุณธรรม จริยธรรม มีการนำประกาศหลักเกณฑ์เกี่ยวกับจริยธรรมมาใช้บังคับพนักงานส่วนท้องถิ่น มีการจัดทำประกาศจริยธรรมของหน่วยงาน มีการจัดทำแนวทางการปฏิบัติงานตามประกาศจริยธรรม ไม่มีเรื่องร้องเรียน ร้องทุกข์ด้านจริยธรรม หรือความประพฤติของข้าราชการพนักงานจ้างในสังกัด แต่ขาดการส่งเสริมให้มีการดำเนินกิจกรรมหรือโครงการตามประกาศจริยธรรม

การจัดทำโครงการด้านมาตรฐานคุณธรรม จริยธรรม มีการจัดทำและดำเนินการ โครงการด้านคุณธรรมจริยธรรมที่มีลักษณะเป็นการสร้างจิตสำนึกในการปฏิบัติหน้าที่ และกิจกรรมที่ทำให้ประชาชนได้รับบริการที่ดี ตลอดจนการจัดทำโครงการบำเพ็ญประโยชน์ที่ดำเนินการโดยข้าราชการ พนักงานขององค์กร

การส่งเสริมคุณธรรมจริยธรรมและการป้องกันการกระทำผิดจริยธรรม มีการประกาศนโยบายคุณธรรมจริยธรรม การประกาศเจตนารมณ์การป้องกันและต่อต้านการทุจริตคอร์รัปชัน ข้อบังคับว่าด้วยจรรยาข้าราชการ นโยบายการกำกับดูแลองค์กรที่ดี แผนการเสริมสร้างวินัยคุณธรรมจริยธรรม และป้องกันการทุจริต นโยบายการบริหารความเสี่ยงโดยมีการดำเนินการตามมาตรการควบคุมภายในครบทุกส่วนราชการ และมีการประชาสัมพันธ์ผลการดำเนินงานด้านการส่งเสริมคุณธรรมจริยธรรม

การประเมินผลการฝึกอบรม ไม่มีการประเมินผลการปฏิบัติงานของผู้เข้ารับการฝึกอบรม จึงควรมีการประเมินผลการฝึกอบรมทั้งก่อนและประเมินตอนเสร็จสิ้นการฝึกอบรม ตลอดจนติดตามผลที่เกิดขึ้นภายหลังการฝึกอบรม

การสร้างองค์กรเป็นองค์กรแห่งการเรียนรู้ มีการส่งเสริมการเรียนรู้ในระบบ หรือนอกระบบให้แก่บุคลากร มีการถ่ายทอดความรู้เกี่ยวกับการปฏิบัติงานของข้าราชการ พนักงานส่วนท้องถิ่นภายในองค์กร เช่น การสรุปข้อมูลข่าวสาร การจัดทำคู่มือการปฏิบัติงาน มีการเตรียมการพนักงาน เพื่อเตรียมการเปลี่ยนแปลงด้านเทคโนโลยีหรือการปรับโครงสร้างงาน สภาพแวดล้อมการทำงาน

การจัดองค์ความรู้ในองค์กร เป็นการรวบรวมองค์ความรู้ที่มีอยู่ในส่วนราชการ ซึ่งกระจัดกระจายอยู่ในตัวบุคคลหรือเอกสารมาพัฒนาอย่างเป็นระบบ โดยมีการจัดทำแผนจัดการความรู้ ประกอบด้วยกิจกรรม ระยะเวลา กลุ่มเป้าหมาย ตัวชี้วัด เป้าหมายตัวชี้วัด และผู้รับผิดชอบ และมีการประชุมส่วนราชการ เพื่อวิเคราะห์หรือจัดทำเป็นแผนงาน

แสดงให้เห็นว่า องค์กรบริหารส่วนตำบลโพพระ มีผลการดำเนินงานขององค์กรบริหารส่วนตำบลด้านการเรียนรู้และการพัฒนา อยู่ในเกณฑ์มาตรฐานแบบประเมินประสิทธิภาพ ขององค์กรปกครองส่วนท้องถิ่น ของกรมส่งเสริมการปกครองส่วนท้องถิ่น กระทรวงมหาดไทย ผลของการดำเนินงานอยู่ในเกณฑ์ระดับต้องปรับปรุง

1.4.2 การวิเคราะห์ข้อมูลจากการเก็บรวบรวมข้อมูลการฝึกอบรม และการศึกษา ดูงานของพนักงานองค์กรบริหารส่วนตำบลโพพระ อำเภอเมืองเพชรบุรี จังหวัดเพชรบุรี ประจำปีงบประมาณ 2559 มีดังนี้

#### 1) สำนักปลัด

(1) นายชลิต สุริโย ตำแหน่ง ปลัดองค์กรบริหารส่วนตำบล

หนังสือที่ พบ ๗๗๑๐๑/๔๑๐ ลงวันที่ ๒ ตุลาคม ๒๕๕๘

ให้นายชลิต สุริโย ตำแหน่ง ปลัดองค์กรบริหารส่วนตำบล เข้าร่วมสัมมนาโครงการ เรื่อง โอกาส ผลกระทบ และการปรับตัวสู่การเปิดเสรีทางการค้าในระดับท้องถิ่น คำสั่งองค์กรบริหารส่วนตำบลโพพระ ที่ ๕๘/๒๕๕๘ ลงวันที่ ๑๐

มีนาคม ๒๕๕๘

ให้นายชลิต สุริโย ตำแหน่ง ปลัดองค์กรบริหารส่วนตำบล เข้าร่วมอบรมโครงการสื่อสารและประชาสัมพันธ์ตามแผนปฏิบัติการเพิ่มประสิทธิภาพการบริหารงานบุคคลส่วนท้องถิ่น ระบบจำแนกตำแหน่งของข้าราชการส่วนท้องถิ่นจากระบบซีเป็นระบบแท่ง

คำสั่งองค์การบริหารส่วนตำบลโพพระ ที่ ๑๓/๒๕๕๕ ลงวันที่  
๔ เมษายน ๒๕๕๕

ให้นายชลิต สุริโย ตำแหน่ง ปลัดองค์การบริหารส่วนตำบล เข้าร่วม  
โครงการประเมินประสิทธิภาพ ขององค์กรปกครองส่วนท้องถิ่น ประจำปี ๒๕๕๕

(2) นางสาวนลินรัตน์ จำปาเทศ ตำแหน่ง นักวิเคราะห์นโยบาย และ  
แผนชำนาญการ รักษาราชการแทนตำแหน่งส่วนส่งเสริมการศึกษา ศาสนา และวัฒนธรรม  
(นักบริหารการศึกษา)

คำสั่งองค์การบริหารส่วนตำบลโพพระ ที่ ๑๔๐/๒๕๕๕ ลงวันที่ ๕  
สิงหาคม ๒๕๕๕ ให้นางสาวนลินรัตน์ จำปาเทศ ตำแหน่ง นักวิเคราะห์นโยบายและแผนชำนาญ  
การ รักษาราชการแทนตำแหน่งส่วนส่งเสริมการศึกษา ศาสนา และวัฒนธรรม (นักบริหาร  
การศึกษา) เข้าร่วมอบรมหลักสูตรนักบริหารงานการศึกษา รุ่นที่ ๒๔

## 2) ส่วนการคลัง

(1) นางช่อทิพย์ เปี้ยสังข์ ตำแหน่ง ผู้อำนวยการส่วนการคลัง

คำสั่งองค์การบริหารส่วนตำบลโพพระที่ ๘๕/๒๕๕๕ ลงวันที่  
๒ พฤษภาคม ๒๕๕๕ ให้นางช่อทิพย์ เปี้ยสังข์ ตำแหน่ง ผู้อำนวยการส่วนการคลัง เข้าร่วมโครงการ  
ฝึกอบรมการเพิ่มประสิทธิภาพด้านการบัญชีขององค์กรปกครองส่วนท้องถิ่นประจำปี ๒๕๕๕

(2) นางสาวเรณู กลิ่นนิรันดร์ ตำแหน่ง เจ้าพนักงานจัดเก็บรายได้

คำสั่งองค์การบริหารส่วนตำบลโพพระ ที่ ๑๐๗/๒๕๕๕ ลงวันที่ ๑๘  
พฤษภาคม ๒๕๕๕

ให้นางสาวเรณู กลิ่นนิรันดร์ ตำแหน่ง เจ้าพนักงานจัดเก็บรายได้  
เข้าร่วมโครงการฝึกอบรมการเพิ่มประสิทธิภาพด้านการบัญชีขององค์กรปกครองส่วนท้องถิ่น  
ประจำปี ๒๕๕๕

แสดงให้เห็นว่า การเก็บรวบรวมข้อมูลจากการฝึกอบรม และ  
การศึกษาดูงานของพนักงานองค์การบริหารส่วนตำบลโพพระ อำเภอเมืองเพชรบุรี จังหวัดเพชรบุรี  
ประจำปีงบประมาณ 2559 มีการฝึกอบรมและการศึกษาดูงานของพนักงานองค์การบริหารส่วน  
ตำบลโพพระ ค่อนข้างน้อย ทั้งจำนวนบุคลากรในการฝึกอบรม และจำนวนครั้งในการฝึกอบรม  
รวมถึงไม่ครอบคลุมความรู้ต่างๆ ในการปฏิบัติงาน ซึ่งอยู่ในเกณฑ์ต้องปรับปรุง เพราะส่ง  
ผลกระทบต่อพนักงานขาดความรู้ ความเข้าใจและทักษะใหม่ๆ ในการปฏิบัติงาน จึงควรมีการ  
พัฒนาแผนในการฝึกอบรม การศึกษาดูงาน ทั้งในภาคทฤษฎีและภาคปฏิบัติให้ชัดเจน และการ  
กระตุ้นให้พนักงานเกิดแรงจูงใจที่ดีในการฝึกอบรม การศึกษาดูงานในด้านต่าง ๆ อีกทั้งควรส่งเสริม



สนับสนุนให้บุคลากรขององค์การบริหารส่วนตำบลโพพระทุกส่วน ตั้งแต่สำนักปลัด ส่วนการคลัง ส่วนกองช่าง และส่วนการศึกษา ได้รับการฝึกอบรม และการศึกษาดูงาน ให้ครบทุกคน เพื่อให้พนักงานเกิดสมรรถนะในการปฏิบัติงานที่มีประสิทธิภาพ ตลอดจนการติดตามและประเมินผลความรู้หลังจากการฝึกอบรม การศึกษาดูงาน เพื่อนำความรู้และทักษะต่าง ๆ จากการฝึกอบรม มาแลกเปลี่ยนเรียนรู้ซึ่งกัน และกัน เพื่อให้เกิดองค์การแห่งการเรียนรู้และประสบการณ์ใหม่ ที่สามารถนำมาประยุกต์ใช้ในการปฏิบัติงานให้มีศักยภาพมากขึ้น

## 2. ปัญหาของการดำเนินงาน

ปัญหาของการดำเนินงานขององค์การบริหารส่วนตำบลโพพระ อำเภอเมืองเพชรบุรี จังหวัดเพชรบุรี ผู้ศึกษาวิจัยได้เก็บรวบรวมข้อมูลจากแบบสัมภาษณ์ของผู้บริหารและพนักงานขององค์การบริหารส่วนตำบล โพพระ จำนวน 9 ฉบับ เพื่อสอบถามปัญหาในประเด็นที่สำคัญ 4 มิติ คือ ด้านการเงิน ด้านกระบวนการภายใน ด้านประชาชนผู้รับบริการ และด้านการเรียนรู้ และการพัฒนา โดยส่งแบบสัมภาษณ์แบบมีโครงสร้าง เพื่อสอบถามทัศนคติของคณะผู้บริหารและพนักงานขององค์การบริหารส่วนตำบลโพพระ เกี่ยวกับสถานการณ์ที่ศึกษา จำนวน 9 คน ได้แก่ (1) นายจรูญ สังข์ผาด ตำแหน่ง นายกององค์การบริหารส่วนตำบลโพพระ (2) นายอร่าม ช่าง ตำแหน่ง รองนายกองค์การบริหารส่วนตำบลโพพระ (3) นายสัมฤทธิ์ รอดชูแสง ตำแหน่ง รองนายกองค์การบริหารส่วนตำบลโพพระ (4) นางอรณิชา เผ่าจินดา ตำแหน่ง เลขานุการนายกองค์การบริหารส่วนตำบลโพพระ (5) นายชลิต สุริโย ตำแหน่ง ปลัดองค์การบริหารส่วนตำบลโพพระ (6) นางสาววัชรินทร์ วัชรธรรม ตำแหน่ง หัวหน้าสำนักปลัด (7) นางช่อทิพย์ เปี้ยสังข์ ตำแหน่ง ผู้อำนวยการกองคลัง (8) นางสาวนลินรัตน์ จำปาเทศ ตำแหน่ง เจ้าหน้าที่วิเคราะห์นโยบายและแผน (9) นายสุวัตร รอดชูแสง ตำแหน่ง นักพัฒนาชุมชน และข้อเสนอแนะจากแบบสอบถามที่สอบถามจากกลุ่มตัวอย่างของประชาชนตำบลโพพระ จำนวน 339 ชุด พอสรุปปัญหาที่สำคัญในการดำเนินงานขององค์การบริหารส่วนตำบลโพพระ ดังนี้

### 2.1 ปัญหาของการดำเนินงาน ด้านการเงิน

ผู้ศึกษาประมวลผลจากแบบสัมภาษณ์ผู้บริหารและพนักงานขององค์การบริหารส่วนตำบลโพพระ อำเภอเมืองเพชรบุรี จังหวัดเพชรบุรี พอสรุปได้ดังนี้

1) ปัญหาในการวางแผนการใช้จ่ายเงินงบประมาณ ให้กระจายตลอดปีงบประมาณ ตามความเหมาะสมและความจำเป็นที่ต้องใช้จ่ายจริง เนื่องจากการจัดสรรงบประมาณจากส่วนกลาง

มีความล่าช้า จึงไม่สามารถเร่งรัดการใช้จ่ายเงินตามที่ได้รับเงินงบประมาณให้เป็นไปตามแผนที่กำหนดไว้

2) ปัจจุบันองค์กรปกครองส่วนท้องถิ่นได้ปรับปรุงระบบบัญชีใหม่ ซึ่งเจ้าหน้าที่ขาดความรู้และทักษะในการปฏิบัติงาน ส่งผลให้ไม่สามารถได้ประโยชน์จากระบบบัญชีในการควบคุมการใช้จ่ายเงิน

3) ขีดความสามารถในการจัดเก็บภาษีขององค์การบริหารส่วนตำบลโพพระ จัดเก็บ ได้น้อย และไม่สามารถจัดเก็บให้สูงเพิ่มมากขึ้น เพราะขาดความพร้อมด้านบุคลากร เพราะถ้าหากมีการเพิ่มบุคลากรก็จะส่งผลให้ค่าใช้จ่ายประจำมากขึ้นไปด้วย

4) การขาดความสมดุลของงบประมาณในการพัฒนา เพราะสาเหตุการจัดเก็บรายได้จัดเก็บได้น้อย และเงินอุดหนุนของรัฐบาลไม่เพียงพอต่อการดำเนินงานให้ครบตามแผนงบประมาณที่ตั้งไว้ องค์การบริหารส่วนตำบลตั้งพึ่งพาเงินอุดหนุน ส่งผลให้ขาดอิสระในการบริหารงาน อีกทั้ง เงินอุดหนุนจากส่วนกลางที่จัดสรรให้มีความล่าช้า ทำให้การดำเนินงานมีความล่าช้าไปด้วย ซึ่งไม่ทันต่อความต้องการของประชาชน

5) การใช้จ่ายงบประมาณไม่ตรงตามความต้องการของประชาชนในพื้นที่ เพราะขาดการประสานงานและการมีส่วนร่วมของประชาชนก่อนกำหนดแผนงบประมาณ

6) ปัญหาจากสภาพทางสังคมที่เป็นสังคมเกษตรกรรม ขาดการพัฒนาให้เป็นเขตเศรษฐกิจและอุตสาหกรรม ส่งผลกระทบให้ความเจริญเติบโตทางเศรษฐกิจน้อย การจัดเก็บภาษีได้น้อย

## 2.2 ปัญหาของการดำเนินงาน ด้านกระบวนการภายใน

องค์การบริหารส่วนตำบลโพพระ อำเภอเมืองเพชรบุรี จังหวัดเพชรบุรี มีปัญหาด้านกระบวนการภายในที่สำคัญ พอสรุปได้ดังนี้

1) ปัญหาของบุคลากรในหน่วยงาน ขาดความรู้ความเข้าใจในกฎหมาย ระเบียบ ข้อบังคับต่าง ๆ ในการปฏิบัติงานในด้านบทบาทหน้าที่ของตนของ ระหว่างผู้บริหาร และผู้ปฏิบัติงานจึงไม่สอดคล้องกัน อาทิ การให้ความรู้และคำแนะนำต่าง ๆ ไปยังผู้อื่น จากผู้ที่เกี่ยวข้องไม่เป็นไปในแนวทางเดียวกัน ทำให้เกิดความสับสนในการปฏิบัติงาน ส่งผลให้เกิดอุปสรรคในการปฏิบัติงาน เกิดความซ้ำซ้อน และขาดประสิทธิภาพในการทำงาน

2) มีบุคลากรไม่เพียงพอต่อกรอบอัตรากำลัง ส่งผลให้บุคลากรบางตำแหน่งต้องทำงานเพิ่มอีกหนึ่งตำแหน่ง ซึ่งไม่มีความรู้ความชำนาญในเรื่องดังกล่าว ส่งผลต่อประสิทธิภาพในการดำเนินงาน รวมทั้งองค์การบริหารส่วนตำบลโพพระยังไม่มี การแต่งตั้งคณะกรรมการตรวจสอบและติดตามผลการดำเนินงาน จึงส่งผลต่อประสิทธิผลในการทำงาน

- 3) ระบบข้อมูลแผนที่ภาษีและทะเบียนทรัพย์สินขององค์การบริหารส่วนตำบลโพพระไม่ได้มีการปรับปรุงข้อมูลให้ถูกต้องเป็นปัจจุบัน และไม่ได้นำมาใช้ประกอบการประเมินภาษี
- 4) องค์การบริหารส่วนตำบลโพพระยังไม่ได้มีการแต่งตั้งคณะกรรมการตรวจสอบติดตามผลการดำเนินงาน
- 5) องค์การบริหารส่วนตำบลโพพระ ไม่ให้ความสำคัญกับการจัดทำแผนที่ภาษีอย่างจริงจัง ทำให้ขาดฐานข้อมูลในการจัดเก็บภาษีด้านต่างๆ ซึ่งส่งผลให้ขาดประสิทธิภาพในการจัดเก็บภาษี และการจัดเก็บภาษีไม่ทั่วถึง ขาดรายได้ที่จะนำเข้ามาพัฒนาท้องถิ่น
- 6) ประชาชนขาดจิตสำนึกในการเสียภาษี เนื่องจากขาดความรู้ความเข้าใจในเรื่องของการเสียภาษีให้กับองค์การบริหารส่วนตำบลโพพระ
- 7) ประชาชนไม่ให้ความสำคัญกับการประชุมชมรมหมู่บ้านในการจัดทำแผนชุมชน โดยมีการเข้าร่วมประชุมชมรมหมู่บ้านในจำนวนที่น้อย จึงทำให้แผนดังกล่าวไปในทิศทางที่ผู้นำชุมชนกำหนดมากกว่าความต้องการที่แท้จริงของประชาชน

### 2.3 ปัญหาของการดำเนินงาน ด้านประชาชนผู้รับบริการ

องค์การบริหารส่วนตำบลโพพระ อำเภอเมืองเพชรบุรี จังหวัดเพชรบุรี มีปัญหา ด้านประชาชนผู้รับบริการที่สำคัญ พอสรุปได้ดังนี้

- 1) การจัดทำแผนพัฒนาของ อบต.ยังไม่ตอบสนองความต้องการของประชาชนในท้องถิ่นอย่างแท้จริงและทั่วถึง เพราะประชาชนยังขาดการเข้ามามีส่วนร่วมในด้านต่างๆ คือ การเข้าร่วมประชุมชมรมหมู่บ้าน การจัดทำแผนชุมชน การแสดงความคิดเห็น การมีส่วนร่วมในการทำกิจกรรมต่างๆ การควบคุมตรวจสอบการดำเนินงานของเจ้าหน้าที่ ตลอดจนการติดตามและประเมินผลการปฏิบัติงานขององค์การบริหารส่วนตำบล ทำให้แผนงานไม่ตอบสนองตามความต้องการของประชาชนอย่างแท้จริง
- 2) ประชาชนส่วนใหญ่ขาดความรู้ความเข้าใจในโครงสร้าง บทบาท และอำนาจหน้าที่ขององค์การบริหารส่วนตำบล ในฐานะขององค์กรปกครองส่วนท้องถิ่น และขาดการเข้ามามีส่วนร่วมในการดำเนินงาน การควบคุมตรวจสอบและติดตามประเมินผลการดำเนินงานขององค์การบริหารส่วนตำบล
- 3) ท่าเลที่ตั้งองค์การบริหารส่วนตำบลโพพระอยู่ห่างจากทางสายหลัก และป้ายบอกทางเข้าที่ทำการองค์การบริหารส่วนตำบลโพพระชำรุดหลายแห่ง และมีจำนวนน้อยเกินไป จึงทำให้ ผู้มาติดต่อราชการที่ไม่เคยมาเข้ามาได้ไม่สะดวก และเกิดความล่าช้า

## 2.4 ปัญหาของการดำเนินงาน ด้านการเรียนรู้และการพัฒนา

องค์การบริหารส่วนตำบลโพพระ อำเภอเมืองเพชรบุรี จังหวัดเพชรบุรี มีปัญหา ด้านการเรียนรู้และการพัฒนาที่สำคัญ พอสรุปได้ดังนี้

- 1) องค์การบริหารส่วนตำบลขาดศักยภาพที่จะดำเนินการตามอำนาจหน้าที่ เนื่องจากข้อจำกัดทางด้านบุคลากร การดำเนินงานจึงต้องพึ่งพาหน่วยงานอื่นที่เกี่ยวข้อง
- 2) บุคลากรส่วนใหญ่ขององค์การบริหารส่วนตำบล ขาดทักษะในการดำเนินการจัดซื้อ จัดจ้าง ตลอดจนการออกแบบและการควบคุมงานไม่ทั่วถึง จึงอาจส่งผลให้เกิดความเสียหายแก่ทางราชการได้
- 3) ปัญหาการเรียนรู้เพื่อเพิ่มระดับความสามารถในการดำเนินงานของบุคลากร ขององค์การบริหารส่วนตำบลโพพระ ในด้านการฝึกอบรม การศึกษาดูงานค่อนข้างน้อยเกินไป และ บางกรณี หลักสูตรการอบรมมีจำนวนมาก และขาดความเข้มข้นในการติดตามผลว่าฝึกอบรมไปแล้ว เกิดผลสำเร็จมากเท่าใด นำไปใช้ประโยชน์ได้มากน้อยเพียงใด
- 4) บุคลากรขาดความรู้ความเข้าใจการการปฏิบัติงานด้านความรู้ ทักษะ และ เทคโนโลยีใหม่ ๆ ในปัจจุบัน อีกทั้งขาดการพัฒนาและส่งเสริมความสัมพันธ์ในการทำงานร่วมกัน เพื่อสร้างองค์การแห่งการเรียนรู้และแลกเปลี่ยนความคิดเห็นในการปฏิบัติงานด้านต่าง ๆ

## 3. ข้อเสนอแนะในการแก้ไขปัญหาของการดำเนินงาน

จากการรวบรวมข้อมูลในการศึกษาวิจัย ผู้ศึกษารวบรวมข้อเสนอแนะในการแก้ไข ปัญหาของการดำเนินงานของ องค์การบริหารส่วนตำบลโพพระ อำเภอเมืองเพชรบุรี จังหวัด เพชรบุรี จากการสัมภาษณ์เจ้าหน้าที่ 9 ราย ไว้ทั้ง 4 ด้าน ดังนี้

### 3.1 ข้อเสนอแนะ ด้านการเงิน

- 1) เงินอุดหนุนจากภาครัฐ หน่วยงานของรัฐควรจัดสัดส่วนตามความจำเป็น ของประชาชนในท้องถิ่น ตามความเดือดร้อนมากขึ้น้อย ตามสภาพความเป็นจริงมากกว่าการจัดเงิน อุดหนุนแบ่งแบบเท่าๆ กัน ตามจำนวนขององค์การบริหารส่วนตำบล
- 2) องค์การบริหารส่วนตำบลโพพระควรเพิ่มบุคลากรในการจัดเก็บภาษี การจัดทำ ระบบแผนที่ภาษีและทะเบียนทรัพย์สินให้ถูกต้องและเป็นปัจจุบัน เพิ่มการประชาสัมพันธ์ เพื่อ สร้างความเข้าใจให้กับชุมชนถึงผลของการร่วมกันพัฒนาท้องถิ่นของตน โดยการชำระภาษี ให้องค์การบริหารส่วนตำบล เร่งรัดการจัดเก็บกับลูกหนี้ภาษี รวมถึงการออกข้อบัญญัติท้องถิ่น เพื่อ เป็นการเพิ่มงบประมาณในการดำเนินกิจกรรมขององค์การบริหารส่วนตำบล

3) ควรเสริมสร้างความรู้ ความเข้าใจในการดำเนินงาน ตลอดจนปัจจัยต่าง ๆ ที่มีผลกระทบต่อการดำเนินงานขององค์การบริหารส่วนตำบล

4) ควรมีการประชุม ปรึกษากันให้รอบคอบ เกี่ยวกับการวางแผนการดำเนินโครงการต่าง ๆ ไว้ล่วงหน้า ในเรื่องของการใช้จ่ายเงินงบประมาณ และแผนงานที่จะดำเนินงาน เพื่อไม่ให้เกิดการโอนหรือแก้ไขเปลี่ยนแปลงคำชี้แจงงบประมาณรายจ่าย โดยต้องคำนึงถึงความ เป็นจริงและความเป็นไปได้ต่อความต้องการของประชาชน

5) ส่งเสริมสภาพทางสังคมที่เป็นสังคมเกษตรกรรม ให้ขยายตัวและพัฒนา เป็นเขตเศรษฐกิจและอุตสาหกรรมมากขึ้น เพื่อให้มีความเจริญเติบโตทางเศรษฐกิจ และสามารถ จัดเก็บภาษีได้มากยิ่งขึ้น

### 3.2 ข้อเสนอแนะ ด้านกระบวนการภายใน

1) องค์การบริหารส่วนตำบลโพพระควรฝึกอบรมเสริมสร้างความรู้ความเข้าใจ ให้กับประชาชน และผู้ที่มีส่วนเกี่ยวข้องทุกฝ่าย เพื่อให้เกิดความรู้ ความเข้าใจในภารกิจของ องค์การบริหารส่วนตำบล ในการผลักดันและพัฒนาองค์การบริหารส่วนตำบลของตนให้เจริญขึ้น เพื่อให้ประชาชน และผู้ที่มีส่วนเกี่ยวข้องทุกฝ่ายเข้าใจถึงบทบาทและอำนาจหน้าที่ของตน เกิดการ สื่อสาร ไปในทิศทางที่เป็นมาตรฐานการปฏิบัติงานเดียวกัน

2) องค์การบริหารส่วนตำบลโพพระควรมีการระดมความคิดเห็นจากประชาชน เพื่อกำหนดแนวทางในการพัฒนาเพื่อตอบสนองความต้องการของประชาชนได้อย่างแท้จริง และ ตามความจำเป็นเร่งด่วน

3) องค์การบริหารส่วนตำบลโพพระควรส่งเสริมให้ผู้นำชุมชนร่วมกันจัดตั้ง คณะกรรมการในการตรวจสอบติดตามและประเมินผลการดำเนินงานขององค์การบริหาร ส่วนตำบล เพื่อให้เกิดความยุติธรรมความโปร่งใสในการปฏิบัติงาน และสามารถตรวจสอบได้

4) จัดหาบุคลากรเพิ่มในส่วนที่ขาด โดยเฉพาะบุคลากรตามแผนอัตรากำลัง เพื่อให้มีบุคลากรครบถ้วนทุกตำแหน่ง โดยการรับโอนย้ายจากหน่วยการปกครองส่วนท้องถิ่นอื่น

5) ผู้บริหารควรเร่งดำเนินการจัดทำแผนที่ภาษี เพื่อเป็นฐานข้อมูลในการจัดเก็บ ภาษีทุกประเภท ซึ่งจะส่งผลให้องค์การบริหารส่วนตำบลโพพระมีประสิทธิภาพในการจัดเก็บ รายได้ มีงบประมาณในการพัฒนามากขึ้น

6) ควรมีการตั้งงบประมาณในการใช้จ่ายเงินงบประมาณให้สอดคล้อง กับงบประมาณ ที่องค์การบริหารส่วนตำบลโพพระจะได้รับ โดยพิจารณาจากภารกิจทุกด้าน โดยไม่มุ่งเน้นเฉพาะ ด้านโครงสร้างพื้นฐานอย่างเดียว



7) องค์การบริหารส่วนตำบลโพพระควรปลูกจิตสำนึกที่ดีให้กับประชาชนในการเข้ามามีส่วนร่วมในการประชาคมจัดทำแผนพัฒนาหมู่บ้าน เพื่อร่วมกันแสดงความคิดเห็น และความต้องการที่แท้จริงในการแก้ไขปัญหา และสร้างความรู้ความเข้าใจที่ดีให้กับประชาชนในเรื่องการเสียดาย เพื่อนำมาพัฒนาท้องถิ่นให้มีประสิทธิภาพ

### 3.3 ข้อเสนอแนะ ด้านประชาชนผู้รับบริการ

1) ส่งเสริมและสนับสนุนให้ประชาชนเข้ามามีส่วนร่วมในการแก้ไขปัญหา ร่วมกันเพื่อที่จะได้ตอบสนองความต้องการของประชาชน ได้อย่างแท้จริง

2) องค์การบริหารส่วนตำบลโพพระ ควรมีการประชาสัมพันธ์เพื่อสร้างความรู้ความเข้าใจกับประชาชนในพื้นที่เกี่ยวกับบทบาทหน้าที่ขององค์การบริหารส่วนตำบล เพื่อให้เกิดความรู้ความเข้าใจที่ถูกต้องในบทบาทและอำนาจหน้าที่ขององค์การบริหารส่วนตำบล

3) องค์การบริหารส่วนตำบลโพพระควรส่งเสริมและผลักดันให้ประชาชนเข้ามามีส่วนร่วมในภารกิจขององค์การบริหารส่วนตำบลทุกรูปแบบ เช่น การร่วมแสดงความคิดเห็น การเข้าร่วมในกิจกรรมต่างๆ การเข้าเป็นกรรมการตรวจสอบ ติดตาม หรือร่วมประเมินผลการดำเนินงานขององค์การบริหารส่วนตำบล

4) ควรจัดทำป้ายบอกทางเข้าอาคารที่ทำการองค์การบริหารส่วนตำบลโพพระ ให้ชัดเจนและมากขึ้นทุกทางแยก เพื่อให้ประชาชนผู้มาติดต่อรับบริการมีความสะดวกในการเดินทาง

### 3.4 ข้อเสนอแนะ ด้านการเรียนรู้และการพัฒนา

1) จัดทำคู่มือมาตรฐานในการปฏิบัติงานในการดำเนินงานด้านต่างๆ ขององค์การบริหารส่วนตำบล และส่งเสริมการฝึกอบรมทั้งภาคทฤษฎีและภาคปฏิบัติ เพื่อเสริมสร้างทักษะ และศักยภาพในการให้บริการประชาชน

2) หน่วยงานที่เกี่ยวข้องกับองค์การบริหารส่วนตำบล เช่น กรมส่งเสริมการปกครอง ส่วนท้องถิ่น ควรมีการเผยแพร่ประชาสัมพันธ์ข้อมูลข่าวสารที่เป็นประโยชน์ เพื่อให้ประชาชนมีการเรียนรู้และได้พัฒนาทักษะความคิดในแง่มุมต่างๆ และสนับสนุนท้องถิ่นตามกลไกประชาธิปไตย ตลอดจนหน่วยงานที่รับผิดชอบต้องมองหาวิธีการพัฒนาองค์การบริหารส่วนตำบล ให้ก้าวผ่านปัญหาและอุปสรรคในการให้บริการประชาชนได้อย่างแท้จริง

3) ผู้บริหารองค์การบริหารส่วนตำบล ควรดูแลจัดสรรงบประมาณ ในการจัดฝึกอบรม การศึกษาดูงาน การสัมมนา เพื่อพัฒนาบุคลากรขององค์การบริหารส่วนตำบลโพพระ ตลอดจนการดูแลงบประมาณในการเพิ่มวัสดุอุปกรณ์เพื่อเป็นการเพิ่มศักยภาพในการทำงาน ให้บริการประชาชน ได้สะดวกรวดเร็วทันตามความต้องการของประชาชน



4) องค์กรบริหารส่วนตำบลโพพระ ควรมีการส่งเสริมด้านสวัสดิการ แก่ข้าราชการ พนักงานขององค์กรบริหารส่วนตำบลด้วยความเท่าเทียมกัน เพื่อเป็นการเพิ่มขวัญ และกำลังใจในการปฏิบัติงาน

5) องค์กรบริหารส่วนตำบลโพพระ ควรส่งเสริมและสนับสนุนให้บุคลากร ได้พัฒนาความรู้ ทักษะในด้านเทคโนโลยีใหม่ ๆ อยู่เสมอ โดยการจัดอบรมเพื่อพัฒนาความรู้ ความสามารถของบุคลากรภายในหน่วยงานเองทั้งภาคทฤษฎี และภาคปฏิบัติ รวมถึงการส่งเสริม การทำกิจกรรมกลุ่มร่วมกัน เพื่อแลกเปลี่ยนเรียนรู้ ประสบการณ์ในการปฏิบัติงานให้มีประสิทธิภาพ มากขึ้น



## บทที่ 5

### สรุปการวิจัย อภิปรายผล และข้อเสนอแนะ

การศึกษาเรื่อง“การประเมินผลการดำเนินงานขององค์การบริหารตำบลโพพระ อำเภอเมืองเพชรบุรี จังหวัดเพชรบุรี” ตามแนวทางของ Balanced Scorecard โดยจำแนกเป็น 4 ด้าน ดังนี้ (1) ด้านการเงิน (2) ด้านกระบวนการภายใน (3) ด้านประชาชนผู้รับบริการและ (4) ด้านการเรียนรู้และการพัฒนาในที่นี้ผู้ศึกษาวิจัยขอเสนอประเด็นสำคัญโดยจำแนกออกเป็น 3 ส่วน มีรายละเอียดดังนี้

#### 1. สรุปผลการศึกษาวิจัย

##### 1.1 วัตถุประสงค์ของการศึกษาวิจัย

1.1.1 เพื่อประเมินผลการดำเนินงานขององค์การบริหารส่วนตำบลโพพระ อำเภอเมืองเพชรบุรี จังหวัดเพชรบุรี ในด้านการเงิน ด้านกระบวนการภายใน ด้านประชาชนผู้รับบริการ และด้านการเรียนรู้และการพัฒนา

1.1.2 เพื่อศึกษาปัญหาในการดำเนินงานขององค์การบริหารส่วนตำบลโพพระ อำเภอเมืองเพชรบุรี จังหวัดเพชรบุรี

1.1.3 เพื่อเสนอแนะแนวทางการพัฒนาการดำเนินงานขององค์การบริหารส่วนตำบลโพพระ อำเภอเมืองเพชรบุรี จังหวัดเพชรบุรี

##### 1.2 วิธีดำเนินการวิจัย

ประชากรที่ใช้ในการศึกษาวิจัยในครั้งนี้ ประกอบด้วย

1.2.1 ประชากร ประชากรที่ใช้ศึกษาวิจัยในครั้งนี้ ประกอบด้วย ประชาชนที่เป็นบุคลากรขององค์การบริหารส่วนตำบลโพพระ อำเภอเมืองเพชรบุรี จังหวัดเพชรบุรี จำนวน 9 คน ได้แก่ (1) นายจรูญ สังข์ผาดตำแหน่งนายกองค์การบริหารส่วนตำบลโพพระ(2) นายอร่าม ช่างตำแหน่ง รองนายกองค์การบริหารส่วนตำบลโพพระ(3) นายสัมฤทธิ์ รอดชูแสง ตำแหน่งรองนายกองค์การบริหารส่วนตำบลโพพระ(4)นางอรณิชเผ่าจินดาเลขานุการนายกองค์การบริหารส่วนตำบลโพพระ(5)นายชลิต สุริโย ตำแหน่งปลัดองค์การบริหารส่วนตำบลโพพระ (6) นางสาววัชรินทร์ วัชรารสม ตำแหน่งหัวหน้าสำนักปลัด (7) นางช่อทิพย์ เปี้ยสังข์ ตำแหน่ง ผู้อำนวยการกองคลัง (8) นางสาว

นลินรัตน์ จำปาเทศ ตำแหน่ง เจ้าหน้าที่วิเคราะห์นโยบายและแผน (9) นายสุวัตร รอดชูแสง ตำแหน่ง นักพัฒนาชุมชน และประชาชนทั้งหมด จำนวน 11 หมู่บ้าน ของตำบลโพพระ อำเภอเมืองเพชรบุรี จังหวัดเพชรบุรีทั้งสิ้น 2,205 คน

1.2.2 กลุ่มตัวอย่าง การกำหนดขนาดของกลุ่มตัวอย่างใช้สูตรของ ทาโร ยามาเน่ (Taro Yamane) กำหนดให้ความคลาดเคลื่อนร้อยละ 0.05 ได้ขนาดของกลุ่มตัวอย่างประชาชนผู้มารับบริการจากองค์การบริหารส่วนตำบลโพพระ จำนวน 339 และพนักงานเจ้าหน้าที่ขององค์การบริหารส่วนตำบลโพพระจำนวน 9 คน รวมกลุ่มตัวอย่างทั้งสองกลุ่ม 348 คน โดยสุ่มตัวอย่างแบบชั้นภูมิ

1.2.3 เครื่องมือที่ใช้ในการวิจัย คือ แบบสอบถามความพึงพอใจของประชาชนผู้รับบริการ แบบสัมภาษณ์พนักงานเจ้าหน้าที่ขององค์การบริหารส่วนตำบลโพพระ แบบประเมินการปฏิบัติงานขององค์การบริหารส่วนตำบลโพพระ และเอกสารทางการเงิน

1.2.4 การตรวจสอบคุณภาพเครื่องมือที่ใช้ในการวิจัย ผู้ศึกษาวิจัยได้ทดสอบหาความเที่ยงตรงของเนื้อหา (pre - test) โดยแจกแบบสอบถามประชากรที่มีลักษณะใกล้เคียงกับกลุ่มตัวอย่างจำนวน 30 ราย มาหาค่าสัมประสิทธิ์แอลฟาในแต่ละส่วน กำหนดการให้คะแนนระดับความพึงพอใจมี 5 ระดับ ผลการทดสอบค่าความเที่ยงตรง พบว่า แบบสอบถามความพึงพอใจ ของประชาชนผู้รับบริการ ที่มารับบริการจากองค์การบริหารส่วนตำบลโพพระ มีค่าสัมประสิทธิ์อยู่ในเกณฑ์สูง จึงสามารถนำไปใช้เก็บข้อมูลจากกลุ่มตัวอย่างต่อไป

1.2.5 การวิเคราะห์ข้อมูล การวิเคราะห์ข้อมูลใช้โปรแกรมคอมพิวเตอร์สำเร็จรูป โดยสถิติที่ใช้ในการวิเคราะห์ข้อมูล ได้แก่ ค่าเฉลี่ย ค่าร้อยละ และส่วนเบี่ยงเบนมาตรฐาน

### 1.3 ผลการศึกษาวิจัย

ผลการศึกษาวิจัยการประเมินผลการดำเนินงานขององค์การบริหารส่วนตำบลโพพระ อำเภอเมืองเพชรบุรี จังหวัดเพชรบุรี ตามวัตถุประสงค์ของการศึกษาวิจัย สามารถสรุปผลที่ได้จากการศึกษาวิจัยดังนี้

#### 1.3.1 สรุปการประเมินผลด้านการเงิน

จากงบแสดงฐานะทางการเงิน และงบรายรับรายจ่ายขององค์การบริหารส่วนตำบลโพพระ อำเภอเมืองเพชรบุรี จังหวัดเพชรบุรี ผลการดำเนิน 4 ปีต่อเนื่อง ตั้งแต่ปีงบประมาณ พ.ศ. 2556 ถึง ปีงบประมาณ พ.ศ.2559 องค์การบริหารส่วนตำบลโพพระมีรายรับเพิ่มขึ้นและลดลงสลับกันในแต่ละปีงบประมาณซึ่งมีรายรับสูงกว่ารายจ่ายทุกปีงบประมาณ แสดงให้เห็นว่าองค์การบริหารส่วนตำบลโพพระ มีการบริหารด้านการเงินที่มีรายจ่ายไม่มากกว่ารายรับ จึงไม่ทำให้เกิดการขาดดุลทางการเงิน แต่การเพิ่มขึ้นของรายรับ จะมาจากเงินอุดหนุนจากรัฐบาลเป็นส่วนมาก รายรับขององค์การบริหารส่วนตำบลโพพระที่จัดการด้วยตนเองนั้นยังไม่เพียงพอ

ต่อการบริหารจัดการดำเนินงานขององค์การบริหารส่วนตำบลโพพระที่กำหนดไว้ เนื่องจากสภาพทางสังคมและภูมิศาสตร์เป็นสังคมเกษตรกรรม มีเขตเศรษฐกิจและอุตสาหกรรมน้อย ทำให้ความเจริญเติบโตทางเศรษฐกิจเติบโตช้า การจัดเก็บรายได้จึงยังไม่มากพอ ดังนั้นถ้าองค์การบริหารส่วนตำบลโพพระ ขาดงบประมาณในส่วนที่เป็นเงินอุดหนุนจากรัฐบาลแล้ว จะไม่สามารถดำเนินการบริหารจัดการและการตอบสนองต่อความต้องการของประชาชนและชุมชนในพื้นที่ขององค์การบริหารส่วนตำบลโพพระได้

### 1.3.2 สรุปการประเมินผลด้านกระบวนการภายใน

การประเมินผลด้านกระบวนการภายในขององค์การบริหารส่วนตำบลโพพระ ได้กำหนดหัวข้อการประเมินที่สำคัญตามแบบประเมินประสิทธิภาพขององค์กรปกครองส่วนท้องถิ่น (สถ-อปท) (Local Performance Assessment: LPA) ประจำปี 2560 ซึ่งสร้างเกณฑ์การให้คะแนนโดยกรมส่งเสริมการปกครองท้องถิ่น กระทรวงมหาดไทย ผลของการประเมินแสดงให้เห็นทราบว่า ในหัวข้อการจัดเก็บรายได้ พบว่า คะแนนที่ได้จากเกณฑ์การประเมิน 13 ข้อคำถาม คะแนนเต็ม 65 คะแนน จากเกณฑ์การประเมินองค์การบริหารส่วนตำบลโพพระ ทำคะแนนได้ 20 คะแนน ซึ่งอยู่ในเกณฑ์ต้องปรับปรุงหรือคิดเป็นร้อยละ 30.77

ในหัวข้อการจัดทำงบประมาณ พบว่า คะแนนที่ได้จากเกณฑ์การประเมิน 3 ข้อคำถาม คะแนนเต็ม 15 คะแนน จากเกณฑ์การประเมิน องค์การบริหารส่วนตำบลโพพระ ทำคะแนนได้ 11 คะแนน ซึ่งโดยรวมเกณฑ์เฉลี่ยจัดอยู่ในเกณฑ์ ดี หรือคิดเป็นร้อยละ 73.33

ในหัวข้อการดำเนินงานการพัสดุ พบว่า คะแนนที่ได้จากเกณฑ์การประเมิน 10 ข้อคำถาม คะแนนเต็ม 50 คะแนน จากเกณฑ์การประเมิน องค์การบริหารส่วนตำบลโพพระ ทำคะแนนได้ 50 คะแนน ซึ่งโดยรวมเกณฑ์เฉลี่ยจัดอยู่ในเกณฑ์ดี หรือคิดเป็นร้อยละ 100.00

ในหัวข้อการดำเนินงานการบริหารการเงินและการคลัง (หมวดย่อยที่ 1 การบริหารรายจ่าย) พบว่า คะแนนที่ได้จากเกณฑ์การประเมิน 4 ข้อคำถาม คะแนนเต็ม 20 คะแนน จากเกณฑ์การประเมินองค์การบริหารส่วนตำบลโพพระ ทำคะแนนได้ 11 คะแนน ซึ่งโดยรวมเกณฑ์เฉลี่ยจัดอยู่ในเกณฑ์ดี หรือคิดเป็นร้อยละ 55.00

ในหัวข้อการดำเนินงานการบริหารการเงินและการคลัง (หมวดย่อยที่ 2 การจัดทำบัญชีและรายงานการเงิน) พบว่า คะแนนที่ได้จากเกณฑ์การประเมิน 7 ข้อคำถาม คะแนนเต็ม 35 คะแนน จากเกณฑ์การประเมินองค์การบริหารส่วนตำบลโพพระ ทำคะแนนได้ 35 คะแนน ซึ่งโดยรวมเกณฑ์เฉลี่ยจัดอยู่ในเกณฑ์ดี หรือคิดเป็นร้อยละ 100.00

ในหัวข้อการดำเนินงานหัวข้อผลสัมฤทธิ์พบว่า คะแนนที่ได้จากเกณฑ์การประเมิน 3 ข้อคำถาม คะแนนเต็ม 15 คะแนน จากเกณฑ์การประเมินองค์การบริหารส่วนตำบลโพพระ ทำคะแนนได้ 10 คะแนน ซึ่งโดยรวมเกณฑ์เฉลี่ยจัดอยู่ในเกณฑ์ ดี หรือคิดเป็นร้อยละ 66.67

การประเมินด้านกระบวนการภายใน คะแนนหัวข้อการประเมิน คะแนนเต็ม 200 คะแนน คะแนนที่ทำได้ 137 คะแนน คิดเป็นร้อยละ 68.50 โดยที่เกณฑ์การผ่านการประเมินมาตรฐานการปฏิบัติราชการ คือ ไม่น้อยกว่าร้อยละ 60 แสดงให้เห็นว่า ผลการปฏิบัติงานด้านกระบวนการภายในขององค์การบริหารส่วนตำบลโพพระ อยู่ในเกณฑ์ดี แสดงถึงความมีคุณภาพของการให้บริการประชาชน และตรงตามวัตถุประสงค์ ถูกต้องตามกฎระเบียบของการปฏิบัติราชการ เป็นแนวทางที่ดีในการพัฒนาท้องถิ่น และสร้างประโยชน์สุขให้กับประชาชน พร้อมทั้งรักษากฎระเบียบของทางราชการ

### 1.3.3 ด้านประชาชนผู้รับบริการ

จากการรวบรวมข้อมูลจากแบบสอบถามที่ใช้สอบถามกลุ่มตัวอย่างทั้ง 339 ตัวอย่าง ซึ่งใช้สอบถามถึงความพึงพอใจที่ประชาชนมีต่อการดำเนินงานขององค์การบริหารส่วนตำบลโพพระ 5 ด้าน คือ (1) ด้านสถานที่ (2) ด้านการมีส่วนร่วมในกิจกรรมขององค์การบริหารส่วนตำบล (3) ด้านกระบวนการให้บริการ (4) ด้านบุคลากร และ (5) ด้านภาพรวมขององค์การบริหารส่วนตำบล ซึ่งได้รับเกณฑ์คะแนนอยู่ในระดับดี โดยแยกเป็นรายละเอียดดังนี้

ความพึงพอใจของประชาชนในการดำเนินงานขององค์การบริหารส่วนตำบลโพพระ ด้านสถานที่ผลรวมเฉลี่ย 3.62 การแปลค่าอยู่ในระดับมาก

ความพึงพอใจของประชาชนในการดำเนินงานขององค์การบริหารส่วนตำบลโพพระด้านการมีส่วนร่วมในกิจกรรมของเทศบาลผลรวมเฉลี่ย 3.54 การแปลค่าอยู่ในระดับมาก

ความพึงพอใจของประชาชนในการดำเนินงานขององค์การบริหารส่วนตำบลโพพระด้านกระบวนการให้บริการ ผลรวมเฉลี่ย 3.72 การแปลค่าอยู่ในระดับมาก

ความพึงพอใจของประชาชนในการดำเนินงานขององค์การบริหารส่วนตำบลโพพระด้านบุคลากร ผลรวมเฉลี่ย 3.94 การแปลค่าอยู่ในระดับมาก

ความพึงพอใจของประชาชนในการดำเนินงานขององค์การบริหารส่วนตำบลโพพระด้านภาพรวมของเทศบาลผลรวมเฉลี่ย 3.76 การแปลค่าอยู่ในระดับมาก

การประเมินด้านประชาชนผู้รับบริการดังกล่าวข้างต้น แสดงให้เห็นว่าผลการปฏิบัติงานขององค์การบริหารส่วนตำบลโพพระประชาชนมีความพึงพอใจต่อการดำเนินงานขององค์การบริหารส่วนตำบลโพพระทั้ง 5 ด้าน โดยภาพรวมอยู่ในเกณฑ์ มาก ค่าเฉลี่ยรวมเท่ากับ

3.71 แสดงถึงควมมีคุณภาพในการให้บริการประชาชน และถูกต้องตามระเบียบของการปฏิบัติราชการ

#### 1.3.4 ด้านการเรียนรู้และการพัฒนา

การประเมินผลการปฏิบัติงานขององค์การบริหารส่วนตำบลโพพระ อำเภอเมืองเพชรบุรี จังหวัดเพชรบุรี จากแบบประเมินผลการปฏิบัติงานขององค์การบริหารส่วนตำบลโพพระ พบว่า เกณฑ์การประเมินเรื่อง การดำเนินการตามแผนพัฒนาบุคลากรการฝึกอบรมบุคลากรของ อปท. การส่งเสริมพัฒนาความรู้การพัฒนาบุคลากรทุกสายงานของ อปท. การดำเนินกิจกรรมด้านมาตรฐานคุณธรรม จริยธรรมการจัดทำโครงการด้านมาตรฐานคุณธรรม จริยธรรมการส่งเสริมคุณธรรม จริยธรรมและการป้องกันกระทำผิดจริยธรรมการประเมินผลการฝึกอบรมการสร้างองค์กรเป็นองค์กรแห่งการเรียนรู้การจัดองค์ความรู้ในองค์กรรวมคะแนนเต็ม 50 คะแนน คะแนนที่ได้ ตามเกณฑ์การประเมินได้ 24 คะแนน โดยรวมเกณฑ์เฉลี่ยจัดอยู่ในเกณฑ์ ต้องปรับปรุง หรือคิดเป็นร้อยละ 48.00 แสดงถึงมาตรฐานการเรียนรู้และการพัฒนาขององค์การบริหารส่วนตำบลโพพระ อยู่ในเกณฑ์ต้องปรับปรุง ตามเกณฑ์การประเมินของหน่วยงานที่รับผิดชอบ

การเก็บรวบรวมข้อมูลจากการฝึกอบรม และการศึกษาดูงานของพนักงานองค์การบริหารส่วนตำบลโพพระ อำเภอเมืองเพชรบุรี จังหวัดเพชรบุรี ประจำปีงบประมาณ 2559 แสดงให้เห็นว่า มีการฝึกอบรมและการศึกษาดูงานของพนักงานองค์การบริหารส่วนตำบลโพพระค่อนข้างน้อย ทั้งจำนวนบุคลากรในการฝึกอบรม และจำนวนการฝึกอบรม รวมถึงไม่ครอบคลุมความรู้ต่างๆ ในการปฏิบัติงาน ซึ่งอยู่ในเกณฑ์ต้องปรับปรุง เพราะส่งผลกระทบต่อพนักงานขาดความรู้ ความเข้าใจและทักษะใหม่ๆ ในการปฏิบัติงาน จึงควรมีการพัฒนาแผนในการฝึกอบรม การศึกษาดูงาน ทั้งในภาคทฤษฎีและภาคปฏิบัติให้ชัดเจน และการกระตุ้นให้พนักงานเกิดแรงจูงใจที่ดีในการฝึกอบรม การศึกษาดูงานในด้านต่าง ๆ อีกทั้งควรส่งเสริมสนับสนุนให้บุคลากรขององค์การบริหาร ส่วนตำบลโพพระทุกส่วน ตั้งแต่สำนักปลัด ส่วนการคลัง ส่วนกองช่าง และส่วนการศึกษา ได้รับการฝึกอบรม และการศึกษาดูงานให้ครบทุกคนเพื่อให้พนักงานเกิดสมรรถนะในการปฏิบัติงานที่มีประสิทธิภาพ ตลอดจนการติดตามและประเมินผลความรู้หลังจากการฝึกอบรม การศึกษาดูงานเพื่อนำความรู้และทักษะต่างๆ จากการฝึกอบรม มาแลกเปลี่ยนเรียนรู้ซึ่งกันและกัน เพื่อให้เกิดองค์การแห่งการเรียนรู้และประสบการณ์ใหม่ที่สามารนำมาประยุกต์ใช้ในการปฏิบัติงานให้มีศักยภาพมากขึ้น



#### 1.4 สรุปปัญหาของการดำเนินงาน

ผู้ศึกษาวิจัยประมวลผลจากแบบสัมภาษณ์พนักงานเจ้าหน้าที่ของตำบลโพพระ อำเภอเมืองเพชรบุรี จังหวัดเพชรบุรี สามารถสรุปได้ดังนี้

##### 1.4.1 ด้านการเงิน

ผู้ศึกษาประมวลผลจากแบบสัมภาษณ์ผู้บริหารและพนักงานขององค์การบริหารส่วนตำบลโพพระ อำเภอเมืองเพชรบุรี จังหวัดเพชรบุรี พอสรุปได้ดังนี้

1) ปัญหาในการวางแผนการใช้จ่ายเงินงบประมาณ ให้กระจายตลอดปีงบประมาณตามความเหมาะสมและความจำเป็นที่ต้องใช้จ่ายจริง เนื่องจากการจัดสรรงบประมาณจากส่วนกลางมีความล่าช้า จึงไม่สามารถเร่งรัดการใช้จ่ายเงินตามที่ได้รับเงินงบประมาณให้เป็นไปตามแผนที่กำหนดไว้

2) ปัจจุบันองค์กรปกครองส่วนท้องถิ่นได้ปรับปรุงระบบบัญชีใหม่ ซึ่งเจ้าหน้าที่ขาดความรู้และทักษะในการปฏิบัติงาน ส่งผลให้ไม่สามารถได้ประโยชน์จากระบบบัญชีในการควบคุมการใช้จ่ายเงิน

3) จัดความสามารถในการจัดเก็บภาษีขององค์การบริหารส่วนตำบลโพพระ จัดเก็บได้น้อย และไม่สามารถจัดเก็บให้สูงเพิ่มมากขึ้น เพราะขาดความพร้อมด้านบุคลากร เพราะถ้าหากมีการเพิ่มบุคลากรก็จะส่งผลให้ค่าใช้จ่ายประจำมากขึ้นไปด้วย

4) การขาดความสมดุลของงบประมาณในการพัฒนา เพราะสาเหตุการจัดเก็บรายได้จัดเก็บได้น้อย และเงินอุดหนุนของรัฐบาลไม่เพียงพอต่อการดำเนินงานให้ครบตามแผนงบประมาณที่ตั้งไว้ องค์การบริหารส่วนตำบลตั้งพึ่งพาเงินอุดหนุน ส่งผลให้ขาดอิสระในการบริหารงาน อีกทั้งเงินอุดหนุนจากส่วนกลางที่จัดสรรให้มีความล่าช้า ทำให้การดำเนินงานมีความล่าช้าไปด้วย ซึ่งไม่ทันต่อความต้องการของประชาชน

5) การใช้จ่ายงบประมาณไม่ตรงตามความต้องการของประชาชนในพื้นที่ เพราะขาดการประสานงานและการมีส่วนร่วมของประชาชนก่อนกำหนดแผนงบประมาณ

6) ปัญหาจากสภาพทางสังคมที่เป็นสังคมเกษตรกรรม ขาดการพัฒนาให้เป็นเขตเศรษฐกิจและอุตสาหกรรม ส่งผลกระทบให้ความเจริญเติบโตทางเศรษฐกิจน้อย การจัดเก็บภาษีได้น้อย

##### 1.4.2 ด้านกระบวนการภายใน

1) ปัญหาของบุคลากรในหน่วยงาน ขาดความรู้ความเข้าใจในกฎหมายระเบียบ ข้อบังคับต่าง ๆ ในการปฏิบัติงานในด้านบทบาทหน้าที่ของตนของ ระหว่างผู้บริหาร และผู้ปฏิบัติงานจึงไม่สอดคล้องกัน อาทิ การให้ความรู้และคำแนะนำต่างๆ ไปยังผู้อื่น จากผู้ที่เกี่ยวข้อง

ไม่เป็นไปในแนวทางเดียวกัน ทำให้เกิดความสับสนในการปฏิบัติงาน ส่งผลให้เกิดอุปสรรคในการปฏิบัติงาน เกิดความซ้ำซ้อน และขาดประสิทธิภาพในการทำงาน

2) มีบุคลากรไม่เพียงพอต่อกรอบอัตรากำลัง ส่งผลให้บุคลากรบางตำแหน่งต้องทำงานเพิ่มอีกหนึ่งตำแหน่ง ซึ่งไม่มีความรู้ความชำนาญในเรื่องดังกล่าว ส่งผลต่อประสิทธิภาพในการดำเนินงาน รวมทั้งองค์การบริหารส่วนตำบลโพพระยังไม่มี การแต่งตั้งคณะกรรมการตรวจสอบและติดตามผลการดำเนินงาน จึงส่งผลต่อประสิทธิภาพในการทำงาน

3) ระบบข้อมูลแผนที่ภูมิและทะเบียนทรัพย์สินขององค์การบริหารส่วนตำบลโพพระไม่ได้มีการปรับปรุงข้อมูลให้ถูกต้องเป็นปัจจุบัน และไม่ได้นำมาใช้ประกอบการประเมินภาษี

4) องค์การบริหารส่วนตำบลโพพระยังไม่มี การแต่งตั้งคณะกรรมการตรวจสอบติดตามผลการดำเนินงาน

5) องค์การบริหารส่วนตำบลโพพระ ไม่ให้ความสำคัญกับการจัดทำแผนที่ ภาษีอย่างจริงจัง ทำให้ขาดฐานข้อมูลในการจัดเก็บภาษีด้านต่างๆ ซึ่งส่งผลให้ขาดประสิทธิภาพในการจัดเก็บภาษี และการจัดเก็บภาษีไม่ทั่วถึง ขาดรายได้ที่จะนำเข้ามาพัฒนาท้องถิ่น

6) ประชาชนขาดจิตสำนึกในการเสียภาษี เนื่องจากขาดความรู้ความเข้าใจในเรื่องของการเสียภาษีให้กับองค์การบริหารส่วนตำบลโพพระ

7) ประชาชนไม่ให้ความสำคัญกับการประชาคมหมู่บ้านในการจัดทำแผนชุมชน โดยมีการเข้าร่วมประชาคมหมู่บ้านในจำนวนที่น้อย จึงทำให้แผนดังกล่าวไปในทิศทางที่ผู้นำชุมชนกำหนดมากกว่าความต้องการที่แท้จริงของประชาชน

#### 1.4.3 ด้านประชาชนผู้รับบริการ

1) การจัดทำแผนพัฒนาของ อบต.ยังไม่ตอบสนองความต้องการของประชาชนในท้องถิ่นอย่างแท้จริงและทั่วถึง เพราะประชาชนยังขาดการเข้ามามีส่วนร่วมในด้านต่างๆ คือ การเข้าร่วมประชาคมหมู่บ้าน การจัดทำแผนชุมชน การแสดงความคิดเห็น การมีส่วนร่วมในการทำกิจกรรมต่างๆ การควบคุมตรวจสอบการดำเนินงานของเจ้าหน้าที่ ตลอดจนการติดตามและประเมินผลการปฏิบัติงานขององค์การบริหารส่วนตำบลทำให้แผนงานไม่ตอบสนองตามความต้องการของประชาชนอย่างแท้จริง

2) ประชาชนส่วนใหญ่ขาดความรู้ความเข้าใจในโครงสร้าง บทบาท และอำนาจหน้าที่ขององค์การบริหารส่วนตำบล ในฐานะขององค์กรปกครองส่วนท้องถิ่น และขาดการเข้ามามีส่วนร่วมในการดำเนินงาน การควบคุมตรวจสอบและติดตามประเมินผลการดำเนินงานขององค์การบริหารส่วนตำบล

3) ทำเลที่ตั้งองค์การบริหารส่วนตำบลโพพระอยู่ห่างจากทางสายหลัก และป้ายบอกทางเข้าที่ทำการองค์การบริหารส่วนตำบลโพพระชำรุดหลายแห่ง และมีจำนวนน้อยเกินไป จึงทำให้ผู้มาติดต่อราชการที่ไม่เคยมาเข้ามาได้ไม่สะดวก และเกิดความล่าช้า

#### 1.4.4 ด้านการเรียนรู้และการพัฒนา

1) องค์การบริหารส่วนตำบลขาดศักยภาพที่จะดำเนินการตามอำนาจหน้าที่ เนื่องจากข้อจำกัดทางด้านบุคลากร การดำเนินงานจึงต้องพึ่งพาหน่วยงานอื่นที่เกี่ยวข้อง

2) บุคลากรส่วนใหญ่ขององค์การบริหารส่วนตำบล ขาดทักษะในการดำเนินการจัดซื้อ จัดจ้าง ตลอดจนการออกแบบและการควบคุมงานไม่ทั่วถึง จึงอาจส่งผลให้เกิดความเสียหายแก่ทางราชการได้

3) ปัญหาการเรียนรู้เพื่อเพิ่มระดับความสามารถในการดำเนินงานของบุคลากรขององค์การบริหารส่วนตำบลโพพระ ในด้านการฝึกอบรม การศึกษาดูงานค่อนข้างน้อยเกินไป และบางกรณี หลักสูตรการอบรมมีจำนวนมาก และขาดความเข้มข้นในการติดตามผลว่าฝึกอบรมไปแล้วเกิดผลสำเร็จมากเท่าใด นำไปใช้ประโยชน์ได้มากน้อยเพียงใด

4) บุคลากรขาดความรู้ความเข้าใจการปฏิบัติงานด้านความรู้ ทักษะ และเทคโนโลยีใหม่ ๆ ในปัจจุบัน อีกทั้งขาดการพัฒนาและส่งเสริมความสัมพันธ์ในการทำงานร่วมกัน เพื่อสร้างองค์การแห่งการเรียนรู้และแลกเปลี่ยนความคิดเห็นในการปฏิบัติงานด้านต่างๆ

### 1.5 ข้อเสนอแนะ

#### 1.5.1 ข้อเสนอแนะด้านการเงิน

1) เงินอุดหนุนจากภาครัฐ หน่วยงานของรัฐควรจัดสรรส่วนตามความจำเป็นของประชาชนในท้องถิ่น ตามความเดือดร้อนมากขึ้นตามสภาพความเป็นจริงมากกว่าการจัดเงินอุดหนุนแบ่งแบบเท่าๆ กัน ตามจำนวนขององค์การบริหารส่วนตำบล

2) องค์การบริหารส่วนตำบลโพพระควรเพิ่มบุคลากรในการจัดเก็บภาษี การจัดทำระบบแผนที่ภาษีและทะเบียนทรัพย์สินให้ถูกต้องและเป็นปัจจุบัน เพิ่มการประชาสัมพันธ์เพื่อสร้างความเข้าใจให้กับชุมชนถึงผลของการร่วมกันพัฒนาท้องถิ่นของตน โดยการชำระภาษีให้องค์การบริหารส่วนตำบล เร่งรัดการจัดเก็บกับลูกหนี้ภาษี รวมถึงการออกข้อบัญญัติท้องถิ่นเพื่อเป็นการเพิ่มงบประมาณในการดำเนินกิจกรรมขององค์การบริหารส่วนตำบล

3) ควรเสริมสร้างความรู้ ความเข้าใจในการดำเนินงาน ตลอดจนปัจจัยต่างๆ ที่มีผลกระทบต่อการทำงานขององค์การบริหารส่วนตำบล

4) ควรมีการประชุม ปรึกษา กันให้รอบคอบ เกี่ยวกับการวางแผนการดำเนิน โครงการต่างๆ ไว้ล่วงหน้า ในเรื่องของการใช้จ่ายเงินงบประมาณ และแผนงานที่จะ

ดำเนินงาน เพื่อไม่ให้เกิดการ โอนหรือแก้ไขเปลี่ยนแปลงคำชี้แจงงบประมาณรายจ่าย โดยต้องคำนึงถึงความเป็นจริงและความเป็นไปได้ต่อความต้องการของประชาชน

5) ส่งเสริมสภาพทางสังคมที่เป็นสังคมเกษตรกรรม ให้ขยายตัว และพัฒนาเป็นเขตเศรษฐกิจและอุตสาหกรรมมากขึ้น เพื่อให้มีความเจริญเติบโตทางเศรษฐกิจและสามารถจัดเก็บภาษีได้มากยิ่งขึ้น

### 1.5.2 ข้อเสนอแนะด้านกระบวนการภายใน

1) องค์กรบริหารส่วนตำบลโพพระควรฝึกอบรมเสริมสร้างความรู้ความเข้าใจให้กับประชาชน และผู้ที่มีส่วนเกี่ยวข้องทุกฝ่าย เพื่อให้เกิดความรู้ ความเข้าใจในภารกิจขององค์กรบริหารส่วนตำบล ในการผลักดันและพัฒนาองค์กรบริหารส่วนตำบลของตนให้เจริญขึ้น เพื่อให้ประชาชน และผู้ที่มีส่วนเกี่ยวข้องทุกฝ่ายเข้าใจถึงบทบาทและอำนาจหน้าที่ของตน เกิดการสื่อสารไปในทิศทางที่เป็นมาตรฐานการปฏิบัติงานเดียวกัน

2) องค์กรบริหารส่วนตำบลโพพระควรมีการระดมความคิดเห็นจากประชาชน เพื่อกำหนดแนวทางในการพัฒนาเพื่อตอบสนองความต้องการของประชาชนได้อย่างแท้จริง และตามความจำเป็นเร่งด่วน

3) องค์กรบริหารส่วนตำบลโพพระควรส่งเสริมให้ผู้นำชุมชนร่วมกันจัดตั้งคณะกรรมการในการตรวจสอบติดตามและประเมินผลการดำเนินงานขององค์กรบริหารส่วนตำบล เพื่อให้เกิดความยุติธรรมความโปร่งใสในการปฏิบัติงาน และสามารถตรวจสอบได้

4) จัดหาบุคลากรเพิ่มในส่วนที่ขาด โดยเฉพาะบุคลากรตามแผนอัตรากำลัง เพื่อให้มีบุคลากรครบถ้วนทุกตำแหน่ง โดยการรับโอนย้ายจากหน่วยการปกครองส่วนท้องถิ่นอื่น

5) ผู้บริหารควรเร่งดำเนินการจัดทำแผนที่ภาษี เพื่อเป็นฐานข้อมูลในการจัดเก็บภาษีทุกประเภท ซึ่งจะส่งผลให้องค์กรบริหารส่วนตำบลโพพระมีประสิทธิภาพในการจัดเก็บรายได้ มีงบประมาณในการพัฒนามากขึ้น

6) ควรมีการตั้งงบประมาณในการใช้จ่ายเงินงบประมาณให้สอดคล้องกับงบประมาณที่องค์กรบริหารส่วนตำบลโพพระจะได้รับ โดยพิจารณาจากภารกิจทุกด้าน โดยไม่มุ่งเน้นเฉพาะด้านโครงสร้างพื้นฐานอย่างเดียว

7) องค์กรบริหารส่วนตำบลโพพระควรปลูกจิตสำนึกที่ดีให้กับประชาชน ในการเข้ามามีร่วมในการประชาคมจัดทำแผนพัฒนาหมู่บ้าน เพื่อร่วมกันแสดงความคิดเห็น และความต้องการที่แท้จริงในการแก้ไขปัญหา และสร้างความรู้ความเข้าใจที่ดีให้กับประชาชน ในเรื่องการเสียภาษี เพื่อนำมาพัฒนาท้องถิ่นให้มีประสิทธิภาพ

### 1.5.3 ข้อเสนอแนะด้านประชาชนผู้รับบริการ

- 1) ส่งเสริมและสนับสนุนให้ประชาชนเข้ามามีส่วนร่วมในการแก้ไขปัญหา ร่วมกันเพื่อที่จะได้ตอบสนองความต้องการของประชาชน ได้อย่างแท้จริง
- 2) องค์กรบริหารส่วนตำบลโพพระ ควรมีการประชาสัมพันธ์เพื่อสร้างความรู้ความเข้าใจกับประชาชนในพื้นที่เกี่ยวกับบทบาทหน้าที่ขององค์กรบริหารส่วนตำบล เพื่อให้เกิดความรู้ความเข้าใจที่ถูกต้องในบทบาทและอำนาจหน้าที่ขององค์กรบริหารส่วนตำบล
- 3) องค์กรบริหารส่วนตำบลโพพระควรส่งเสริมและผลักดันให้ประชาชนเข้ามามีส่วนร่วมในภารกิจขององค์กรบริหารส่วนตำบลทุกรูปแบบ เช่น การร่วมแสดงความคิดเห็น การเข้าร่วมในกิจกรรมต่างๆ การเข้าเป็นกรรมการตรวจสอบ ติดตาม หรือร่วมประเมินผลการดำเนินงานขององค์กรบริหารส่วนตำบล
- 4) ควรจัดทำป้ายบอกทางเข้าอาคารที่ทำการองค์กรบริหารส่วนตำบลโพพระให้ชัดเจนและมากขึ้นทุกทางแยก เพื่อให้ประชาชนผู้มาติดต่อรับบริการมีความสะดวกในการเดินทาง

### 1.5.4 ข้อเสนอแนะด้านการเรียนรู้และการพัฒนา

- 1) จัดทำคู่มือมาตรฐานในการปฏิบัติงาน ในการดำเนินงานด้านต่างๆ ขององค์กรบริหารส่วนตำบล และส่งเสริมการฝึกอบรมทั้งภาคทฤษฎีและภาคปฏิบัติ เพื่อเสริมสร้างทักษะและศักยภาพในการให้บริการประชาชน
- 2) หน่วยงานที่เกี่ยวข้องกับองค์กรบริหารส่วนตำบล เช่น กรมส่งเสริมการปกครอง ส่วนท้องถิ่น ควรมีการเผยแพร่ประชาสัมพันธ์ข้อมูลข่าวสารที่เป็นประโยชน์ เพื่อให้ประชาชนมีการเรียนรู้และได้พัฒนาทักษะความคิดในแง่มุมต่างๆ และสนับสนุนท้องถิ่นตามกลไกประชาธิปไตย ตลอดจนหน่วยงานที่รับผิดชอบต้องมองหาวิธีการพัฒนาองค์กรบริหารส่วนตำบลให้ก้าวผ่านปัญหาและอุปสรรคในการให้บริการประชาชนได้อย่างแท้จริง
- 3) ผู้บริหารองค์กรบริหารส่วนตำบล ควรดูแลจัดสรรงบประมาณในการจัดฝึกอบรม การศึกษาดูงาน การสัมมนา เพื่อพัฒนาบุคลากรขององค์กรบริหารส่วนตำบลโพพระ ตลอดจนการดูแลงบประมาณในการเพิ่มวัสดุอุปกรณ์เพื่อเป็นการเพิ่มศักยภาพในการทำงาน ให้บริการประชาชน ได้สะดวกรวดเร็วทันตามความต้องการของประชาชน
- 4) องค์กรบริหารส่วนตำบลโพพระ ควรมีการส่งเสริมด้านสวัสดิการแก่ข้าราชการ พนักงานขององค์กรบริหารส่วนตำบลด้วยความเท่าเทียมกัน เพื่อเป็นการเพิ่มขวัญและกำลังใจในการปฏิบัติงาน



5) องค์การบริหารส่วนตำบลโพพระ ควรส่งเสริมและสนับสนุนให้บุคลากร ได้พัฒนาความรู้ ทักษะในด้านเทคโนโลยีใหม่ๆ อยู่เสมอ โดยการจัดอบรมเพื่อพัฒนาความรู้ความสามารถของบุคลากรภายในหน่วยงานเองทั้งภาคทฤษฎีและภาคปฏิบัติ รวมถึงการส่งเสริมการทำกิจกรรมกลุ่มร่วมกัน เพื่อแลกเปลี่ยนเรียนรู้ ประสบการณ์ในการปฏิบัติงานให้มีประสิทธิภาพมากขึ้น

## 2. อภิปรายผล

จากการศึกษาวิจัยเรื่อง “การประเมินผลการดำเนินงานขององค์การบริหารส่วนตำบลโพพระอำเภอเมืองเพชรบุรี จังหวัดเพชรบุรี” มีประเด็นที่ควรนำมาอภิปราย ดังนี้

### 2.1 ด้านการเงิน

ผู้ศึกษาวิจัยได้ทำการวิเคราะห์จากรายงานทางการเงินขององค์การบริหารส่วนตำบลโพพระ โดยนำรายรับกับรายจ่ายเปรียบเทียบกับระหว่างปีงบประมาณ พ.ศ.2556 เทียบกับปีงบประมาณ พ.ศ.2557 ปีงบประมาณ พ.ศ.2557 เทียบกับปีงบประมาณ พ.ศ.2558 ปีงบประมาณ พ.ศ.2558 เทียบกับปีงบประมาณ พ.ศ.2559 พบว่ามีรายรับกับรายจ่ายเพิ่มขึ้นและลดลงสลับกันในแต่ละปีงบประมาณ ซึ่งมีรายรับสูงกว่ารายจ่ายทุกปีงบประมาณ เมื่อพิจารณาถึงรายละเอียดแล้วจะเห็นได้ว่ารายรับที่เพิ่มขึ้นนั้นเกิดจากหมวดเงินอุดหนุนจากรัฐบาล ส่วนรายรับขององค์การบริหารส่วนตำบลโพพระจัดการด้วยตนเองนั้นยังไม่เพียงพอต่อการบริหารจัดการดำเนินงานขององค์การบริหารส่วนตำบลโพพระ ที่กำหนดไว้ดังนั้นถ้าองค์การบริหารส่วนตำบลโพพระขาดงบประมาณในส่วนที่เป็นเงินอุดหนุนจากรัฐบาลแล้ว จะไม่สามารถดำเนินการบริหารจัดการและการตอบสนองต่อความต้องการของประชาชนและชุมชนในพื้นที่ขององค์การบริหารส่วนตำบลโพพระได้

งานด้านการเงินเป็นงานที่มีความสัมพันธ์กับทุกๆ ส่วนของการดำเนินงาน และการจัดกิจกรรมของหน่วยงานทุกหน่วยงาน เพราะการดำเนินงานต้องมีงบประมาณในการขับเคลื่อนให้กิจกรรมนั้นสำเร็จ เพื่อให้งานทุกอย่างดำเนินไปได้ ซึ่งจากการดำเนินงานด้านการเงินขององค์การบริหารส่วนตำบลโพพระยังพบปัญหาการวางแผนการใช้จ่ายเงินงบประมาณให้กระจายตลอดปีงบประมาณ ตามความเหมาะสมและความจำเป็นที่ต้องใช้จ่ายจริง ขาดความสมดุลของงบประมาณในการพัฒนา เพราะสาเหตุการจกเก็บรายได้จัดเก็บได้น้อย และเงินอุดหนุนของรัฐบาลไม่เพียงพอต่อการดำเนินงานให้ครบตามแผนงบประมาณที่ตั้งไว้ ทำให้การใช้จ่ายงบประมาณไม่ตรงตามความต้องการของประชาชนในพื้นที่ เพราะขาดการประสานงาน และการมีส่วนร่วมของประชาชนก่อนกำหนดแผนงบประมาณ เช่นเดียวกับที่ อุเทนภู่ประดิษฐ์ (2555)



ศึกษาวิจัยเรื่อง“การประเมินผลการดำเนินงานขององค์การบริหารส่วนตำบลทรงคะนอง อำเภอพระประแดงจังหวัดสมุทรปราการ” ผลการวิจัยพบว่า ปัญหาในการดำเนินงานที่สำคัญคือปัญหาด้านการเงินรายได้ที่จัดเก็บไม่เพียงพอต่อการพัฒนาท้องถิ่น

## 2.2 ด้านกระบวนการภายใน

จากแบบประเมินผลการปฏิบัติงานขององค์การบริหารส่วนตำบลโพพระ โดยทำการประเมินผลการปฏิบัติงานในหัวข้อการประเมินผลที่สำคัญ 5 ประเด็น ประกอบด้วย การจัดเก็บรายได้ การจัดทำงบประมาณ การพัสดุ การบริหารการเงินและบัญชี และผลสัมฤทธิ์ พบว่าการประเมินผลด้านกระบวนการภายใน ในภาพรวมมีค่าคะแนนอยู่ในระดับดี คิดเป็นร้อยละ 68.50 แสดงให้เห็นว่า ผลการปฏิบัติงานด้านกระบวนการภายในขององค์การบริหารส่วนตำบลโพพระคงอยู่ในเกณฑ์ดี แสดงถึงควมมีคุณภาพของการให้บริการประชาชน และตรงตามวัตถุประสงค์ถูกต้องตามกฎระเบียบของการปฏิบัติราชการ เป็นแนวทางที่ดีในการพัฒนาท้องถิ่น และสร้างประโยชน์สุขให้กับประชาชน พร้อมทั้งรักษากฎเกณฑ์ของทางราชการ

ผลการประเมินด้านกระบวนการภายในขององค์การบริหารส่วนตำบลโพพระ ในภาพรวมพบว่า ได้รับการประเมินในระดับดี ยกเว้นด้านการจัดเก็บรายได้ทั้งนี้อาจเนื่องมาจากปัญหาระบบข้อมูลแผนที่ภาษีและทะเบียนทรัพย์สินขององค์การบริหารส่วนตำบลโพพระไม่ได้มีการปรับปรุงข้อมูลให้ถูกต้องเป็นปัจจุบัน และไม่ได้นำมาใช้ประกอบการประเมินภาษีส่งผลกระทบต่อประสิทธิภาพในการทำงานดังกล่าว สอดคล้องกับงานวิจัยของ สุพิชญ์ชญาผลชี (2554) ศึกษาวิจัยเรื่อง “การประเมินผลการดำเนินงานขององค์การบริหารส่วนตำบลหนองตาอุ อำเภอบรรพตพิสัยจังหวัดนครสวรรค์” ผลการวิจัยพบว่า ด้านกระบวนการภายในได้คะแนนการประเมินร้อยละ 92.00 อยู่ในระดับดี แต่องค์การต้องปรับปรุงในเรื่องการจัดเก็บรายได้ให้ดีขึ้นเช่นต้องมีการจัดทำระบบแผนที่ภาษีและทะเบียนทรัพย์สินและนำแผนที่ภาษีไปใช้ประกอบการประเมินภาษีด้วยเพื่อที่จะได้มีเงินเพียงพอที่จะนำมาพัฒนาท้องถิ่น

## 2.3 ด้านประชาชนผู้รับบริการ

องค์การบริหารส่วนตำบลโพพระได้ให้ความสำคัญมากในด้านการบริการประชาชน จากผลการศึกษาค้นคว้าพบว่า ทั้ง 5 ด้าน ประชาชนมีความพึงพอใจต่อการดำเนินงานขององค์การบริหารส่วนตำบลโพพระ อยู่ในระดับมาก ค่าเฉลี่ยรวมเท่ากับ 3.71 เรียงลำดับได้ดังนี้ 1) ประชาชนมีความพึงพอใจในด้านบุคลากรของ อบต. ค่าเฉลี่ยรวมเท่ากับ 3.94 2) ประชาชนมีความพึงพอใจในด้านภาพรวมของ อบต. ค่าเฉลี่ยรวมเท่ากับ 3.76 3) ประชาชนมีความพึงพอใจในด้านการให้บริการ ค่าเฉลี่ยรวมเท่ากับ 3.72 4) ประชาชนมีความพึงพอใจในด้านสถานที่ ค่าเฉลี่ยรวมเท่ากับ 3.62 และ 5) ประชาชนมีความพึงพอใจในด้านการมีส่วนร่วมในกิจกรรมของ อบต.

ค่าเฉลี่ยรวมเท่ากับ 3.54 แสดงให้เห็นว่าประชาชนมีความพึงพอใจในการดำเนินงานขององค์การบริหารส่วนตำบลโพพระ

จากความคิดเห็นของประชาชนต่อการให้บริการขององค์การบริหารส่วนตำบลโพพระ พบว่าประชาชนมีความพึงพอใจในด้านบุคลากรของ อบต.มากที่สุด โดยบุคลากรของอบต.ปฏิบัติหน้าที่ด้วยความสุภาพเรียบร้อย มีความรู้ความสามารถในการปฏิบัติงานส่วนความพึงพอใจที่น้อยที่สุด คือ ด้านการมีส่วนร่วมในกิจกรรมของอบต. เนื่องมาจากขาดการมีส่วนร่วมจากประชาชนในการแสดงความคิดเห็น และการเข้าร่วมกิจกรรมต่างๆ ขาดการประสานงาน และการให้ความรู้เกี่ยวกับการมีส่วนร่วมจึงส่งผลให้ไม่สามารถตอบสนองตามความต้องการของประชาชนได้อย่างแท้จริง สอดคล้องกับงานวิจัยของสุรัชชัยประนมศรี (2552) ศึกษาวิจัยเรื่อง “การประเมินผลการดำเนินงานขององค์การบริหารส่วนตำบลแม่ปะอำเภอแม่สอดจังหวัดตาก” ผลการศึกษา พบว่าด้านประชาชนผู้รับบริการมีความพึงพอใจต่อการปฏิบัติงานและภาพรวมขององค์การบริหารส่วนตำบลแม่ปะมีการพัฒนาบุคลากรเพิ่มความรู้และทักษะในการปฏิบัติหน้าที่อยู่ในระดับดี อีกทั้งยังสอดคล้องกับงานวิจัยของ พุทธพงษ์สุขสบาย (2554) ศึกษาวิจัยเรื่อง “การประเมินผลการดำเนินงานของการบริหารส่วนตำบลท่าฉนวนอำเภอโนนรมย์จังหวัดชัยนาท” ผลการศึกษา พบว่าแนวทางการแก้ไขปัญหาค่าเนินการด้านการมีส่วนร่วมของประชาชนควรเปิด โอกาสให้ประชาชนได้เข้ามามีส่วนร่วมในการเป็นคณะกรรมการจัดซื้อจัดจ้างขององค์การบริหารส่วนตำบลท่าฉนวน

#### 2.4 ด้านการเรียนรู้และการพัฒนา

การประเมินผลด้านการเรียนรู้และการพัฒนาขององค์การบริหารส่วนตำบลโพพระ มีการพัฒนาบุคลากร โดยมีการกำหนดแผนในการพัฒนาบุคลากรขององค์การบริหารส่วนตำบลโพพระ การประชุมคณะทำงาน และปฏิบัติตามแผน การจัดฝึกอบรมทั้งองค์การบริหารส่วนตำบลโพพระเอง และการจัดส่งบุคลากรไปอบรมที่อื่นๆ ที่มีเนื้อหาสอดคล้องกับตำแหน่งหรือมาตรฐานกำหนดตำแหน่ง แต่การฝึกอบรมค่อนข้างน้อยเกินไป ทั้งในจำนวนบุคลากรในการฝึกอบรมและจำนวนครั้งในการฝึกอบรม มีการนำความรู้ที่ได้จากการฝึกอบรมไปประยุกต์ใช้เพื่อปรับปรุง พัฒนาการปฏิบัติงานตามมาตรฐาน และมีนวัตกรรมที่เน้นประสิทธิภาพในการปฏิบัติงานที่เป็นรูปธรรมในบางส่วน โดยผู้เข้ารับการฝึกอบรมขาดการสรุปผลการฝึกอบรมให้ผู้บังคับบัญชาทราบ และไม่มีการจัดทำเอกสารเผยแพร่ความรู้ให้แก่บุคลากรเป็นประจำอย่างน้อย ทุก 3 เดือน การดำเนินกิจกรรมด้านมาตรฐานคุณธรรม จริยธรรม มีการนำประกาศหลักเกณฑ์เกี่ยวกับจริยธรรมมาใช้บังคับพนักงานส่วนท้องถิ่น มีการจัดทำประกาศจริยธรรมของหน่วยงาน มีการจัดทำแนวทางการปฏิบัติงานตามประกาศจริยธรรม ไม่มีเรื่องร้องเรียน ร้องทุกข์ด้านจริยธรรมหรือความประพฤติของข้าราชการ

พนักงานจ้างในสังกัด แต่ขาดการส่งเสริมให้มีการดำเนินกิจกรรมหรือโครงการตามประกาศจริยธรรม ซึ่งจากผลการประเมินผลด้านการเรียนรู้และการพัฒนาขององค์การบริหารส่วนตำบลโพพระ โดยรวม เกณฑ์เฉลี่ยจัดอยู่ในเกณฑ์ต้องปรับปรุง หรือคิดเป็นร้อยละ 48.00 แสดงให้เห็นถึงมาตรฐานการเรียนรู้ และการพัฒนาขององค์การบริหารส่วนตำบลโพพระอยู่ในเกณฑ์ต้องปรับปรุงตามเกณฑ์การประเมิน ของหน่วยงานที่รับผิดชอบ สอดคล้องกับงานวิจัยของ ทรงชัย ศิวบุญ (2552) ได้ศึกษาวิจัยเรื่อง การประเมินผลการดำเนินงานของธนาคารกรุงไทย จำกัด (มหาชน) สาขาท่าเตียน ผลการศึกษา พบว่า ด้านการเรียนรู้และการพัฒนา หัวหน้างานต้องส่งเสริมการฝึกอบรมและสนับสนุน ความก้าวหน้าพนักงานด้วยความเป็นธรรมและควรนำมุมมองด้านคุณธรรมและจริยธรรม ของผู้ปฏิบัติงานเป็นมุมมองที่ 5 เพื่อให้การประเมินผลการดำเนินงานของธนาคารมีความ ครบคลุมและบรรลุเป้าหมายอย่างยั่งยืน

### 3. ข้อเสนอแนะ

#### 3.1 ข้อเสนอแนะจากผลการศึกษาวิจัย

จากสรุปผลการศึกษา และอภิปรายผลที่กล่าวมาข้างต้น แสดงให้ทราบว่า ประชาชนส่วนใหญ่มีความพึงพอใจในการดำเนินกิจกรรมขององค์การบริหารส่วนตำบลโพพระ ในระดับ ดี ซึ่งองค์การบริหารส่วนตำบลโพพระ จะได้นำข้อมูลไปพัฒนาเพื่อยกระดับการ ให้บริการแก่ประชาชน ผู้มารับบริการให้เกิดความพึงพอใจในระดับดีมากต่อไป ดังนั้น องค์การ บริหารส่วนตำบลโพพระ จึงควรที่จะดำเนินกิจกรรมดังต่อไปนี้ ได้แก่

3.1.1 องค์การบริหารส่วนตำบลโพพระ ควรหันมาให้ความสำคัญด้านการเงิน โดยการหาแนวทางในการจัดเก็บรายได้ให้มากขึ้นและมีระบบการควบคุมค่าใช้จ่ายประจำไม่ให้สูง จนเกินไป ซึ่งต้องขอความร่วมมือจากทุกฝ่ายช่วยกันควบคุมค่าใช้จ่ายและร่วมกันประหยัดพลังงาน เพื่อให้มีงบประมาณเพียงพอต่อการพัฒนาและสถานะทางการเงินที่ดีกว่าปัจจุบัน

3.1.2 องค์การบริหารส่วนตำบลโพพระ ต้องสร้างความเข้าใจกับ โดยประชาชน ปลุกจิตสำนึกให้ประชาชนเข้าใจในสิทธิหน้าที่ของตน และการแพร่การประชาสัมพันธ์ สร้างความ เข้าใจ ติดตามข้อมูลข่าวสารกับประชาชนอย่างใกล้ชิดสม่ำเสมอและทั่วถึง ตลอดจนส่งเสริม ให้ประชาชนเข้ามามีส่วนร่วมในการดำเนินงานขององค์การบริหารส่วนตำบลโพพระ

3.1.3 องค์การบริหารส่วนตำบลโพพระ ควรมีการจัดสรรงบประมาณในการจัด ฝึกอบรมสัมมนาหรือส่งไปฝึกอบรมสัมมนาให้เพียงพอและเหมาะสมต่อสถานะทางการเงิน โดย ผู้เข้ารับการอบรมสัมมนาจะต้องครอบคลุมทั่วทุกหน่วยงาน ตลอดจนควรมีการส่งเสริม

ด้านสวัสดิการข้าราชการและพนักงานลูกจ้างขององค์การบริหารส่วนตำบลโพพระ เพื่อเป็นการเพิ่มขวัญและกำลังใจในการปฏิบัติงาน

3.1.4 องค์การบริหารส่วนตำบลโพพระ ควรมีการจัดฝึกอบรมให้ความรู้กับประชาชน คณะผู้บริหารท้องถิ่น สมาชิกสภาองค์การบริหารส่วนตำบลโพพระ และพนักงานเจ้าหน้าที่ทุกระดับ เพื่อสร้างความรู้ ความเข้าใจในการกิจ ทราบถึงบทบาทหน้าที่ของตน เพื่อการพัฒนาองค์การบริหารส่วนตำบลโพพระ ให้ดียิ่งขึ้น

### 3.2 ข้อเสนอแนะในการศึกษาครั้งต่อไป

3.2.1 ควรทำการศึกษาวิจัยเกี่ยวกับปัญหาและอุปสรรคของการดำเนินงานขององค์การบริหารส่วนตำบลโพพระ นอกเหนือมิติ 4 ด้าน ของแนวคิด Balanced Scorecard มาใช้ในการประเมินผลการดำเนินงานขององค์การบริหารส่วนตำบล เพื่อให้ทราบปัญหาและอุปสรรคและแนวทางในการแก้ไขปัญหาเพื่อจะได้สะท้อนปัญหาให้ได้ครบทุกด้าน เพื่อความสมบูรณ์ยิ่งขึ้น

3.2.2 การศึกษาครั้งนี้เป็นการศึกษาผลการดำเนินงานขององค์การบริหารส่วนตำบลโพพระ อำเภอเมืองเพชรบุรี จังหวัดเพชรบุรี เพียงแห่งเดียวเท่านั้น จึงควรทำการศึกษาเปรียบเทียบกับองค์การบริหารส่วนตำบลอื่นๆ เพื่อแสดงให้เห็นถึงความแตกต่าง จุดเด่น จุดด้อยขององค์กรปกครองส่วนท้องถิ่นแต่ละแห่งอย่างชัดเจนมากขึ้นซึ่งจะส่งผลให้เกิดการพัฒนา และปรับปรุงการดำเนินงานให้ตอบสนองต่อความต้องการประชาชนในท้องถิ่นนั้นๆ

3.2.3 เพื่อเป็นการพัฒนาการบริหารจัดการขององค์การบริหารส่วนตำบล รวมถึงองค์กรปกครองส่วนท้องถิ่นอื่น จึงควรที่จะให้องค์กรปกครองส่วนท้องถิ่นทุกแห่ง มีการประเมินผล การดำเนินงานของตนเพื่อเป็นการเรียนรู้และพัฒนาองค์กร เพื่อความเจริญก้าวหน้า และตอบสนองต่อการให้บริการที่มีคุณภาพแก่ประชาชน อีกทั้งเพื่อเป็นการสอดคล้องกับแนวคิดของการบริหารท้องถิ่นและการประเมินผลการดำเนินงานขององค์กรปกครองส่วนท้องถิ่นเป็นประจำทุกปี หรืออาจกำหนดเป็นนโยบายไว้ในแผนพัฒนาขององค์กรปกครองส่วนท้องถิ่นต่อไป

บรรณานุกรม



## บรรณานุกรม

- กิตติศักดิ์ เครือวงศ์. (2554). *การประเมินผลการดำเนินงานขององค์การบริหารส่วนตำบลแม่ข้าวต้ม อำเภอเมือง จังหวัดเชียงราย* (วิทยานิพนธ์ปริญญาโทบริหารธุรกิจ ไม่ได้ตีพิมพ์). มหาวิทยาลัยสุโขทัยธรรมาธิราช, นนทบุรี.
- จินดาอักษร วัฒนสินธุ์. (2545). “การประเมินผลนโยบายสาธารณะ” ใน *เอกสารการสอนชุดวิชา นโยบายสาธารณะและการวางแผน* (หน่วยที่ 6. มหาวิทยาลัยสุโขทัยธรรมาธิราช, นนทบุรี.
- จิระ ประทีป. (2547). *การบริหารภาครัฐ* นนทบุรี: มหาวิทยาลัยสุโขทัยธรรมาธิราช.
- จุมพล หนิมพานิช. (2552). *การประเมินผลนโยบาย: หลักการ แนวคิด และการประยุกต์ใช้* (พิมพ์ครั้งที่ 1). นนทบุรี: โรงพิมพ์มหาวิทยาลัยสุโขทัยธรรมาธิราช.
- ณรงค์ศักดิ์ บุญมาติก (ม.ป.ป.) “Balanced Scorecard” สืบค้นวันที่ 15 มีนาคม 2560 จาก [http://www.ianalysis.biz/download/Balanced Scorecard%26KPIs.pdf](http://www.ianalysis.biz/download/Balanced%20Scorecard%26KPIs.pdf)
- ทรงชัย สีวะบุญชัย. (2552). *การประเมินผลการดำเนินงานของธนาคารกรุงไทย จำกัด (มหาชน) สาขาท่าเตียน*. (วิทยานิพนธ์ปริญญาโทบริหารธุรกิจ ไม่ได้ตีพิมพ์). มหาวิทยาลัยสุโขทัยธรรมาธิราช, นนทบุรี.
- ทศพร ศิริสัมพันธ์. (2541). *เทคนิคการประเมินโครงการ*. (พิมพ์ครั้งที่ 14). กรุงเทพมหานคร: จุฬาลงกรณ์มหาวิทยาลัย.
- ประสิทธิ์ พงษ์เรืองพันธ์ และเรณา พงษ์เรืองพันธ์. (2543). *ผู้บริหารกับการประเมินผล ชลบุรี: โครงการรัฐประศาสนศาสตรมหาบัณฑิต. มหาวิทยาลัยบูรพา, ชลบุรี.*
- ปรัชญา เวสารัชช์. (2545). *การบริหารเขตพื้นที่การศึกษา: เพื่อคุณภาพการศึกษา*. (พิมพ์ครั้งที่ 2) กรุงเทพมหานคร: สำนักงานปฏิรูปการศึกษา.
- พสุ เดชารินทร์. (2544). *เส้นทางจากกลยุทธ์สู่การปฏิบัติด้วย Balanced Scorecard และ Key Performance Indicators*. (พิมพ์ครั้งที่ 12) กรุงเทพมหานคร: โรงพิมพ์แห่งจุฬาลงกรณ์มหาวิทยาลัย.
- พสุ เดชารินทร์. (2547). *เส้นทางจากกลยุทธ์สู่การปฏิบัติด้วย Balanced Scorecard และ Key Performance Indicators*. (พิมพ์ครั้งที่ 7) กรุงเทพมหานคร: โรงพิมพ์แห่งจุฬาลงกรณ์มหาวิทยาลัย.



- พุทธพงศ์ สุขสบาย. (2554). *การประเมินผลการดำเนินงานของการบริหารส่วนตำบลท่าฉนวน อำเภอโนนรัมย์จังหวัดชัยนาท* (วิทยานิพนธ์ปริญญาโทบริหารธุรกิจ ไม่ได้ตีพิมพ์). มหาวิทยาลัยสุโขทัยธรรมมาธิราช, นนทบุรี.
- พระราชบัญญัติสภาตำบลและองค์การบริหารส่วนตำบล พ.ศ.2537
- พระราชบัญญัติสภาตำบลและองค์การบริหารส่วนตำบล พ.ศ.2537 และแก้ไขเพิ่มเติม (ฉบับที่ 3) พ.ศ.2542 กรมส่งเสริมการปกครองท้องถิ่น กรุงเทพมหานคร
- พระราชบัญญัติสภาตำบลและองค์การบริหารส่วนตำบล พ.ศ.2537 และแก้ไขเพิ่มเติม (ฉบับที่ 4) พ.ศ.2546 กรมส่งเสริมการปกครองท้องถิ่น กรุงเทพมหานคร
- พระราชบัญญัติสภาตำบลและองค์การบริหารส่วนตำบล พ.ศ.2537 และแก้ไขเพิ่มเติม (ฉบับที่ 5) พ.ศ.2546 กรมส่งเสริมการปกครองท้องถิ่น กรุงเทพมหานคร
- “พระราชบัญญัติกำหนดแผนและขั้นตอนการกระจายอำนาจให้แก่องค์กรปกครองส่วนท้องถิ่น พ.ศ.2542” สำนักงานคณะกรรมการการกระจายอำนาจให้แก่องค์กรปกครองส่วนท้องถิ่น กรุงเทพมหานคร
- เขาวดี ราชชัยกุล วิบูลย์ศรี. (2546). *การประเมินโครงการ: แนวคิดและแนวปฏิบัติ*. กรุงเทพมหานคร: สำนักพิมพ์จุฬาลงกรณ์มหาวิทยาลัย.
- รัตนะ บัวสนธ์. (2540). *การประเมินผลโครงการ: การวิจัยเชิงประเมิน*. กรุงเทพมหานคร: คอมแพคท์พริ้นท์.
- รัฐธรรมนูญแห่งราชอาณาจักรไทย. (2560). หมวดที่ 6 แนวนโยบายพื้นฐานแห่งรัฐ ส่วนที่ 3 แนวนโยบายด้านการบริหารราชการแผ่นดิน มาตรา 78 หมวดที่ 14 เรื่อง เรื่องการปกครองท้องถิ่น ตั้งแต่มาตรา 249 ถึงมาตรา 254
- เรณา พงษ์เรืองพันธ์ และประสิทธิ์ พงษ์เรืองพันธ์. (2540). *การวิจัยเชิงคุณภาพด้านสุขภาพอนามัย*. ม.ป.ท.
- เรื่องวิทย์ เกษสุวรรณ. (2550). *นโยบายสาธารณะ*. (พิมพ์ครั้งที่ 1). กรุงเทพมหานคร: บพิธการพิมพ์.
- ศุภชัย ยาวประภาส. (2540). *นโยบายสาธารณะ*. กรุงเทพมหานคร: จุฬาลงกรณ์มหาวิทยาลัย.
- สุชาติ ประสิทธิ์รัฐสินธุ์. (2541). *การประเมินผลโครงการ: หลักการและการประยุกต์*. กรุงเทพมหานคร: โรงพิมพ์เลียงเชียง.
- สุพิชญ์ชญา ผลสี. (2554). *การประเมินผลการดำเนินงานขององค์การบริหารส่วนตำบลหนองตาตู อำเภอบรรพตพิสัย จังหวัดนครสวรรค์* (วิทยานิพนธ์ปริญญาโทบริหารธุรกิจ ไม่ได้ตีพิมพ์). มหาวิทยาลัยสุโขทัยธรรมมาธิราช, นนทบุรี.

- สุระชัย ประนมศรี. (2552). การประเมินผลการดำเนินงานขององค์การบริหารส่วนตำบลแม่ปะ  
อำเภอเมือง จังหวัดตาก (วิทยานิพนธ์ปริญญาโทมหาบัณฑิต ไม่ได้ตีพิมพ์).  
มหาวิทยาลัยสุโขทัยธรรมมาธิราช, นนทบุรี.
- สุวิมล ว่องวานิช. (2541). การวิจัยปฏิบัติการในชั้นเรียน. กรุงเทพมหานคร: สำนักงาน  
คณะกรรมการการศึกษาแห่งชาติ.
- สำนักบัณฑิตศึกษา. (2551). คู่มือการพิมพ์วิทยานิพนธ์ ฉบับปรับปรุง พ.ศ.2551 ฝ่ายส่งเสริม  
มาตรฐานบัณฑิตศึกษา สำนักบัณฑิตศึกษา. นนทบุรี:มหาวิทยาลัยสุโขทัยธรรมมาธิราช.
- สมหวัง พิธิยานุวัฒน์. (2544). รวบรวมบทความทางการประเมินโครงการ. (พิมพ์ครั้งที่ 6)  
กรุงเทพมหานคร: จุฬาลงกรณ์มหาวิทยาลัย.
- สมบัติ ชำรงชัญญ์. (2544). นโยบายสาธารณะ: แนวความคิด การวิเคราะห์ และกระบวนการ.  
สำนักพิมพ์เสมาธรรม.
- อุเทน ภูประดิษฐ์ (2555). การประเมินผลการดำเนินงานขององค์การบริหารส่วนตำบลทรงคะนอง  
อำเภอพระแสงจังหวัดสมุทรปราการ(วิทยานิพนธ์ปริญญาโทมหาบัณฑิต  
ไม่ได้ตีพิมพ์).มหาวิทยาลัยสุโขทัยธรรมมาธิราช, นนทบุรี.
- เอกสารสรุปงบประมาณ พ.ศ.2556 - 2559 องค์การบริหารส่วนตำบลโพพระ อำเภอเมืองเพชรบุรี  
จังหวัดเพชรบุรี
- Scriven, M.S. (1981). Evaluation ideologies. New York: Rinehart Winston.



ภาคผนวก

มหาวิทยาลัย

สกลนครราชภัฏ

ภาคผนวก ก  
แบบสอบถาม



เลขที่แบบสอบถาม

□□□

## แบบสอบถามเพื่อการวิจัย

เรื่อง การประเมินผลการดำเนินงานขององค์การบริหารส่วนตำบลโพพระ

อำเภอเมืองเพชรบุรี จังหวัดเพชรบุรี

## คำชี้แจง

แบบสอบถามชุดนี้เป็นส่วนหนึ่งของการศึกษาตามหลักสูตรปริญญารัฐประศาสนศาสตรมหาบัณฑิต แขนงวิชาบริหารรัฐกิจ สาขาวิชาวิทยาการจัดการ มหาวิทยาลัยสุโขทัยธรรมาธิราช โดยมีวัตถุประสงค์เพื่อศึกษา การประเมินผลการดำเนินงานขององค์การบริหารส่วนตำบลโพพระ อำเภอเมืองเพชรบุรี จังหวัดเพชรบุรี จึงขอความร่วมมือมายังท่านเพื่อตอบแบบสอบถามฉบับนี้ตามความเป็นจริง สำหรับข้อมูลที่ท่านได้ตอบแบบสอบถาม ชุดนี้ จะนำไปใช้ประโยชน์เชิงวิชาการ ซึ่งจะไม่มีผลกระทบต่อท่าน โดยผู้ศึกษาจะปกปิดเป็นความลับ และขอขอบคุณทุกท่าน มา ณ โอกาสนี้

แบบสอบถามนี้แบ่งออกเป็น 2 ตอน ดังนี้

ตอนที่ 1 ข้อคำถามเกี่ยวกับลักษณะสถานภาพส่วนบุคคลของผู้ตอบแบบสอบถาม

ตอนที่ 2 การประเมินผลการดำเนินงานขององค์การบริหารส่วนตำบลโพพระ อำเภอเมืองเพชรบุรี จังหวัดเพชรบุรี

ผู้วิจัยขอขอบคุณท่านเป็นอย่างยิ่งที่ให้ความกรุณาตอบแบบสอบถามในครั้งนี้

ขอแสดงความนับถือ

นางสาวชมพูนุท ดวงโต

หลักสูตรรัฐประศาสนศาสตรมหาบัณฑิต

สาขาวิชาวิทยาการจัดการ

มหาวิทยาลัยสุโขทัยธรรมาธิราช

**แบบสอบถามความคิดเห็นของประชาชนเกี่ยวกับการบริหารงาน  
ขององค์การบริหารส่วนตำบลโพพระ อำเภอเมืองเพชรบุรี จังหวัดเพชรบุรี**

ตอนที่ 1 ข้อมูลเกี่ยวกับสถานภาพของผู้ตอบแบบสอบถาม

**คำชี้แจง** โปรดอ่านข้อความต่อไปนี้และใส่เครื่องหมาย ✓ ลงใน  หน้าข้อความที่ตรงกับความเป็นจริงเกี่ยวกับตัวท่าน

1. เพศ

ชาย  หญิง

2. อายุ

18-20 ปี  21-30 ปี  
 31-40 ปี  41-50 ปี  
 51-60 ปี  61 ปีขึ้นไป

3. ระดับการศึกษา

ประถมศึกษา  มัธยมต้นหรือเทียบเท่า  
 มัธยมปลายหรือเทียบเท่า  อนุปริญญา  
 ปริญญาตรี  สูงกว่าปริญญาตรี

4. อาชีพ

เกษตรกรรม  รับจ้างแรงงาน  
 ข้าราชการ/ รัฐวิสาหกิจ  ธุรกิจส่วนตัว  
 อื่นๆ (ระบุ).....

5. ระยะเวลาที่ท่านอยู่อาศัยในพื้นที่องค์การบริหารส่วนตำบลโพพระ

1-5 ปี  6-10 ปี  
 11-15 ปี  16-20 ปี  
 20 ปีขึ้นไป

6. หมู่บ้านที่ท่านอาศัยคือ

หมู่ที่ 1  หมู่ที่ 2  
 หมู่ที่ 3  หมู่ที่ 4  
 หมู่ที่ 5  หมู่ที่ 6  
 หมู่ที่ 7  หมู่ที่ 8  
 หมู่ที่ 9  หมู่ที่ 10  หมู่ที่ 11



**ตอนที่ 2** แบบสอบถามเรื่อง การประเมินผลการดำเนินงานขององค์การบริหารส่วนตำบลโพพระ อำเภอเมืองเพชรบุรี จังหวัดเพชรบุรี ในกรอบแนวคิดด้านประชาชนผู้รับบริการ ซึ่งเป็นคำถามในประเด็นความพึงพอใจ และการมีส่วนร่วมของประชาชนในพื้นที่

**คำชี้แจง** ขอให้ท่านได้โปรดกาเครื่องหมาย ✓ ตรงช่องที่ตรงกับความคิดเห็นของท่านมากที่สุดเพียงข้อเดียว และกรุณาตอบคำถามทุกข้อ อนึ่ง คำตอบของท่านจะไม่มีข้อถูกหรือผิดใดๆ ทั้งสิ้น

ความพึงพอใจในการดำเนินงานของอบต.	ระดับความพึงพอใจ				
	มากที่สุด	มาก	ปานกลาง	น้อย	น้อยที่สุด
	5	4	3	2	1
<b>ด้านสถานที่</b>					
1. ท่านมีความพอใจในทำเลที่ตั้ง อบต.					
2. ความมั่นคงของอาคารสำนักงาน อบต.					
3. การจัดสถานที่ในการให้บริการมีความเหมาะสม					
4. ห้องน้ำมีความสะอาดรองรับบริการประชาชนอย่างเพียงพอ					
5. มีโต๊ะ เก้าอี้ รองรับประชาชนผู้รับบริการอย่างเพียงพอและมีความเหมาะสม					
6. มีสถานที่จอดรถสำหรับผู้รับบริการอย่างเพียงพอ					
7. มีป้าย สัญลักษณ์บอกทิศทางหรือตำแหน่งที่ตั้งของจุดบริการ					
<b>ด้านการมีส่วนร่วมในกิจกรรมของ อบต.</b>					
8. ความพึงพอใจต่อการระดมความคิดเห็นในการกำหนดแผนการพัฒนาของ อบต. ระดับใด					
9. การระดมความคิดเห็นจากชุมชนสามารถกำหนดแนวทางการพัฒนาที่เกิดประโยชน์ต่อชุมชนระดับใด					

ความพึงพอใจในการดำเนินงานของอบต.	ระดับความพึงพอใจ				
	มากที่สุด	มาก	ปานกลาง	น้อย	น้อยที่สุด
	5	4	3	2	1
10. ความร่วมมือ เมื่อได้รับข้อมูลข่าวสารจากการประชาสัมพันธ์ของ อบต.					
<b>ด้านการมีส่วนร่วมในกิจกรรมของ อบต. (ต่อ)</b>					
11. อบต. เปิดโอกาสให้ประชาชน เข้ามามีส่วนร่วมในการจัดทำแผนพัฒนา ท้องถิ่น					
12. ประชาชนเข้ามีส่วนร่วมเป็นกรรมการจัดซื้อจัดจ้างในนามตัวแทนชุมชนได้ในระดับใด					
<b>ด้านกระบวนการให้บริการ</b>					
13. การให้บริการแก่ประชาชนผู้มาติดต่อ อบต. สามารถดำเนินการอย่างรวดเร็ว					
14. การดำเนินการของ อบต. ในการแก้ไขปัญหาให้ประชาชนอยู่ในระดับใด					
15. การดำเนินการแก้ไขปัญหาเร่งด่วนของชุมชน อบต. สามารถดำเนินการทันต่อเหตุการณ์					
16. การให้บริการล่วงเวลาพักเที่ยงในวันหยุดราชการ ในการติดต่อขอรับบริการของประชาชน					
17. อบต. มีแบบคำร้องพร้อมตัวอย่างการกรอกข้อมูลและแผนผังกำหนดผู้รับผิดชอบแต่ละขั้นตอน และช่องทางการติดต่ออย่างถูกต้องเหมาะสม					
18. การประชาสัมพันธ์ข้อมูลข่าวสาร ต่าง ๆ มีความถูกต้อง รวดเร็ว					
19. อบต. มีบริการอินเทอร์เน็ตหรือ wifi					
20. อบต. มีการให้ประเมินความพึงพอใจการให้บริการ ณ จุดบริการ					

ความพึงพอใจในการดำเนินงานของอบต.	ระดับความพึงพอใจ				
	มากที่สุด	มาก	ปานกลาง	น้อย	น้อยที่สุด
	5	4	3	2	1
21. ความพร้อมของจำนวนบุคลากรของอบต. ในการปฏิบัติงาน					
22. บุคลากรของ อบต. ปฏิบัติหน้าที่ด้วยความสุภาพเรียบร้อย					
23. บุคลากรของ อบต. ปฏิบัติหน้าที่ด้วยความซื่อสัตย์สุจริต					
24. บุคลากรของ อบต. มีความรู้ ความสามารถในการปฏิบัติงาน					
<b>ด้านภาพรวมของ อบต.</b>					
25. ภาพรวมของการดำเนินงานของ อบต. ในระดับใด					

### ตอนที่ 3 ข้อเสนอแนะ

#### 1. ด้านสถานที่

.....

.....

.....

.....

#### 2. ด้านการมีส่วนร่วมในกิจกรรมของ อบต.

.....

.....

.....

#### 3. ด้านกระบวนการให้บริการ

.....

.....

.....

4. ด้านบุคลากรและภาพรวมของ อบต.

.....

.....

.....

5. ข้อเสนอแนะด้านอื่นๆ

.....

.....

.....



ภาคผนวก ข  
แบบสัมภาษณ์



เลขที่แบบสอบถาม

**แบบสัมภาษณ์****เรื่อง การประเมินผลการดำเนินงานขององค์การบริหารส่วนตำบลโพพระ  
อำเภอเมืองเพชรบุรี จังหวัดเพชรบุรี  
สำหรับสัมภาษณ์พนักงานเจ้าหน้าที่ผู้ปฏิบัติงานในองค์การบริหารส่วนตำบล**

เอกสารที่ท่านได้รับนี้ เป็นเอกสารที่ผู้ศึกษาวิจัย เรื่อง “การประเมินผลการดำเนินงานขององค์การบริหารส่วนตำบลโพพระ อำเภอเมืองเพชรบุรี จังหวัดเพชรบุรี” ได้จัดทำขึ้นเพื่อที่จะรวบรวมข้อมูลใช้ในการประกอบการศึกษาวิจัย ในประเด็นของความคิดเห็นที่ท่านมีต่อปัญหาของการดำเนินงานและข้อเสนอแนะในการแก้ไขปัญหาของหน่วยงานที่ท่านปฏิบัติงาน

ข้อมูลทั้งหมดเป็นส่วนหนึ่งของการศึกษา ไม่ส่งผลต่อการปฏิบัติงานของท่าน ขอท่านได้โปรดตอบคำถามที่ตรงตามความคิดเห็นของท่าน

ขอขอบคุณทุกท่านที่ให้ความร่วมมือและสละเวลาในการตอบคำถามมา ณ โอกาสนี้

ขอแสดงความนับถือ

นางสาวชมพูนุท ดวงโต

หลักสูตรรัฐประศาสนศาสตรมหาบัณฑิต

สาขาวิชาวิทยาการจัดการ

มหาวิทยาลัยสุโขทัยธรรมมาธิราช



## คำอธิบายในการตอบแบบสัมภาษณ์

แบบสัมภาษณ์ชุดนี้มีทั้งหมด 2 ส่วน ดังนี้

ส่วนที่ 1 คำถามเกี่ยวกับปัญหาของการดำเนินงานขององค์การบริหารส่วนตำบลโพพระ

ส่วนที่ 2 คำถามในเรื่องข้อเสนอแนะในการแก้ไขปัญหาของการดำเนินงานขององค์การบริหารส่วนตำบลโพพระ

### แบบสัมภาษณ์การประเมินผลการดำเนินงาน ตำบลโพพระ อำเภอเมืองเพชรบุรี จังหวัดเพชรบุรี

**ส่วนที่ 1** ปัญหาของการดำเนินงานขององค์การบริหารส่วนตำบลตำบลโพพระ

ก. ท่านคิดว่าปัญหาในการปฏิบัติงานขององค์การบริหารส่วนตำบลโพพระในด้านต่อไปนี้ มีอะไรบ้าง

1. ปัญหาด้านการเงิน (บริหารการเงินและการคลัง) ขององค์การบริหารส่วนตำบลโพพระ

.....  
.....

2. ปัญหาด้านกระบวนการภายในองค์กร (ด้านบริหารจัดการ) ขององค์การบริหารส่วนตำบลโพพระ

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

3. ปัญหาด้านประชาชนผู้รับบริการ (การบริการสาธารณะ) ขององค์การบริหารส่วนตำบลโพพระ

.....  
.....

4. ปัญหาด้านการเรียนรู้และการพัฒนาองค์กร(บริหารบุคคลและกิจการสภา) ขององค์การบริหารส่วนตำบลโพพระ

.....  
.....

**ส่วนที่ 2 ข้อเสนอแนะในการแก้ไขปัญหา**

ข. ท่านมีความคิดเห็นในการแก้ไขปัญหาทั้ง 4 ด้าน ดังกล่าวเป็นเช่นไร

1. ข้อเสนอแนะในการแก้ไขปัญหาด้านการเงิน

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

2. ข้อเสนอแนะในการแก้ไขปัญหาด้านกระบวนการภายในองค์กร

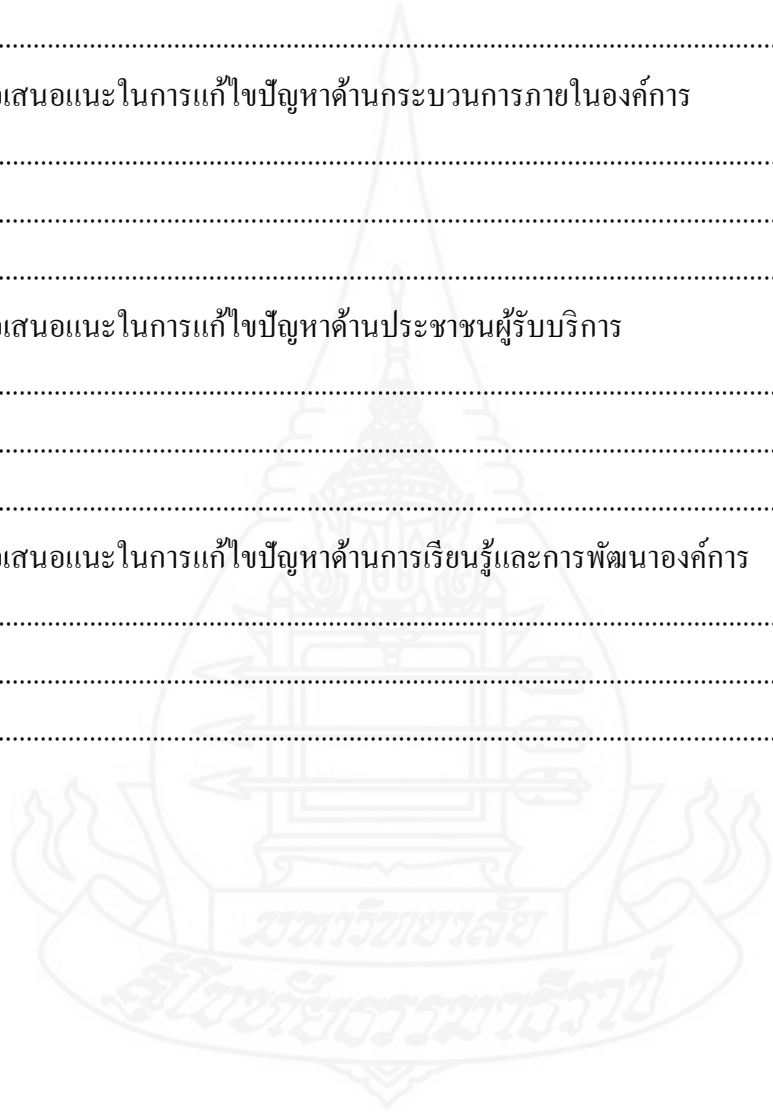
.....  
.....  
.....

3. ข้อเสนอแนะในการแก้ไขปัญหาด้านประชาชนผู้รับบริการ

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

4. ข้อเสนอแนะในการแก้ไขปัญหาด้านการเรียนรู้และการพัฒนาองค์กร

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





ภาคผนวก ค  
แบบประเมินผล

**แบบประเมินผลการปฏิบัติงานของ  
องค์การบริหารส่วนตำบลโพพระ อำเภอเมืองเพชรบุรี จังหวัดเพชรบุรี**

**1. ด้านกระบวนการภายในองค์การ**

**หมวดที่ 1 การจัดเก็บรายได้ กรณีประเมินเทศบาล/อบต.**

หัวข้อการประเมิน	เกณฑ์การประเมิน	เกณฑ์การให้คะแนน	คะแนนที่ได้
<p>(1) การบริหารการจัดเก็บรายได้</p> <p>- ให้ตรวจสอบจากข้อบัญญัติ/เทศบัญญัติ อบท. เพื่อจัดเก็บค่าธรรมเนียม และใบอนุญาตตาม พ.ร.บ.การสาธารณสุข พ.ศ.2535</p> <p><u>คำอธิบาย/กฎหมายและระเบียบที่เกี่ยวข้อง</u></p> <p>- พ.ร.บ. การสาธารณสุข พ.ศ.2535</p>	<p><b>1.1.1 มีการออกข้อบัญญัติท้องถิ่นและได้จัดเก็บตาม พ.ร.บ. การสาธารณสุข พ.ศ. 2535 ดังนี้</b></p> <p>(โปรดทำเครื่องหมาย ✓ ในช่องว่าง)</p> <p>( ) การควบคุมกิจการที่เป็นอันตรายต่อสุขภาพ</p> <p>( ) การกำจัดขยะมูลฝอย</p> <p>( ) การควบคุมการเลี้ยงหรือปล่อยสัตว์</p> <p>( ) ตลาด</p> <p>( ) สถานที่จำหน่ายหรือสถานที่สะสมอาหาร</p> <p>( ) การจัดการมูลฝอยติดเชื้อ</p> <p>( ) การจำหน่ายสินค้าในที่หรือทางสาธารณะ</p> <p><u>เกณฑ์การให้คะแนน:</u></p> <p><input type="checkbox"/> มีและได้จัดเก็บ 5 ประเภทขึ้นไป</p> <p><input type="checkbox"/> มีและได้จัดเก็บ 4 ประเภทขึ้นไป</p> <p><input type="checkbox"/> มีและได้จัดเก็บ 3 ประเภทขึ้นไป</p> <p><input type="checkbox"/> มีและได้จัดเก็บ 2 ประเภทขึ้นไป</p> <p><input type="checkbox"/> มีและได้จัดเก็บ 1 ประเภทขึ้นไป</p> <p><input type="checkbox"/> ไม่มี หรือมีแต่ไม่ได้จัดเก็บ</p>	<p>5</p> <p>4</p> <p>3</p> <p>2</p> <p>1</p> <p>0</p>	

หัวข้อการประเมิน	เกณฑ์การประเมิน	เกณฑ์การให้คะแนน	คะแนนที่ได้
<p>- ตรวจสอบจากวัน/เดือน/ปี ที่อปท. ได้รายงานข้อมูลสถิติการคลังปีงบประมาณ 2559 ผ่านระบบฐานข้อมูลกลาง อปท. (INFO) ซึ่งจะต้องรายงานให้แล้วเสร็จภายในวันที่ 31 ต.ค.2559</p> <p><u>คำอธิบาย/กฎหมายและระเบียบที่เกี่ยวข้อง</u></p> <p>หนังสือด่วนที่สุด ที่ มท 0808.3/ว 2077 ลว. 11 ต.ค.2559 เรื่องการจัดเก็บข้อมูลสถิติการคลังท้องถิ่น ประจำปีงบประมาณ 2559</p>	<p><b>1.1.2 การรายงานสถิติการคลังท้องถิ่น ประจำปีงบประมาณ พ.ศ.2559 ภายในระยะเวลาที่กำหนดสิ้นปีงบประมาณ พ.ศ.2559</b></p> <p>เกณฑ์การให้คะแนน:</p> <p><input type="checkbox"/> เร็วกว่าวันที่ 31 ต.ค.2559</p> <p><input type="checkbox"/> ภายในวันที่ 31 ต.ค.2559</p> <p><input type="checkbox"/> ภายในวันที่ 1 - 20 พ.ย.2559</p> <p><input type="checkbox"/> ส่งหลังจากวันที่ 20 พ.ย.2559</p>	<p>5</p> <p>3</p> <p>1</p> <p>0</p>	
<p>- ให้ตรวจสอบจากการประชาสัมพันธ์การจัดเก็บภาษีในรูปแบบต่างๆ เช่น</p> <ol style="list-style-type: none"> <li>1. เว็บไซต์</li> <li>2. จดหมายข่าว</li> <li>3. ป้ายประชาสัมพันธ์</li> <li>4. สื่อสิ่งพิมพ์(แผ่นพับ โปสเตอร์)</li> <li>5. หอกระจายข่าว/เสียงตามสาย/วิทยุชุมชน</li> <li>6. หน่วยประชาสัมพันธ์เคลื่อนที่</li> <li>7. จดหมายแจ้งผู้เสียภาษีโดยตรง</li> <li>8. สื่อสังคมออนไลน์ เป็นต้น</li> </ol>	<p><b>1.1.3 การประชาสัมพันธ์หลักเกณฑ์ และวิธีการจัดเก็บภาษี</b></p> <p>เกณฑ์การให้คะแนน:</p> <p><input type="checkbox"/> โดยสื่อประชาสัมพันธ์ 8 รูปแบบขึ้นไป</p> <p><input type="checkbox"/> โดยสื่อประชาสัมพันธ์ 5 - 7 รูปแบบ</p> <p><input type="checkbox"/> โดยสื่อประชาสัมพันธ์ 3 - 4 รูปแบบ</p> <p><input type="checkbox"/> โดยสื่อประชาสัมพันธ์น้อยกว่า 3 รูปแบบ</p>	<p>5</p> <p>3</p> <p>1</p> <p>0</p>	

หัวข้อการประเมิน	เกณฑ์การประเมิน	เกณฑ์ การให้ คะแนน	คะแนน ที่ได้
<p>- การตรวจสอบการทำแผนที่แม่บทมีดังนี้</p> <ol style="list-style-type: none"> <li>1. การจัดทำแผนที่แม่บทให้ตรวจสอบจากโครงการจัดทำแผนที่ภาษีฯ ของอปท. โดย อปท. อาจจะทำแผนที่แม่บทครอบคลุมทั้งพื้นที่หรือเพียงบางส่วนของพื้นที่ก็ได้</li> <li>2. กรณี อปท. ได้จัดทำด้วยระบบมือและระบบโปรแกรมคอมพิวเตอร์หรืออย่างใดอย่างหนึ่ง ให้ถือว่าได้คะแนนในข้อนี้</li> <li>3. กรณี อปท. จัดทำด้วยโปรแกรมระบบสารสนเทศภูมิศาสตร์ (LTAX GIS) ของ สส. หรือด้วยโปรแกรมของหน่วยงานอื่นให้ตรวจสอบการจัดทำแผนที่แม่บทในแต่ละขั้นตอนจากโปรแกรมฯ นั้น ๆ ซึ่งจะต้องปรากฏข้อมูลแผนที่แม่บทตามขั้นตอนที่ (1) - (6)</li> <li>4. กรณี อปท. ได้จัดทำแผนที่แม่บทในขั้นตอนที่ (2) แล้ว ให้ถือว่าได้ดำเนินการ ในขั้นตอนที่ (1) เสร็จแล้ว</li> <li>5. กรณีพื้นที่ อปท. ใดมีเอกสารที่ดินเป็น สปก.4 - 01 หาก อปท. ได้รับข้อมูลจากสำนักงานปฏิรูปที่ดินจังหวัด ซึ่งเป็นไฟล์ Auto cat ให้ถือว่าได้ดำเนินการในขั้นตอนที่ (1) และ (2) แล้ว</li> </ol> <p><b>หมายเหตุ</b> ในกรณีพื้นที่ของ อปท. ใดไม่มีเอกสารที่ดินทั้งพื้นที่ (ไม่มีระวางที่ดิน) ไม่ต้องนำข้อ 1.2.4 นี้มาประเมิน</p>	<p><b>1.1.4 การจัดทำแผนที่แม่บทมีขั้นตอนดังนี้</b></p> <ol style="list-style-type: none"> <li>(1) ถ่ายระวางที่ดิน (พิมพ์ขาว)</li> <li>(2) สแกนระวางที่ดิน (เป็นไฟล์ภาพ)</li> <li>(3) จัดทำแนวเขตการปกครองในระวางที่ดิน</li> <li>(4) แบ่งเขต (Zone) ในระวางที่ดิน</li> <li>(5) แบ่งเขตย่อย (Block)</li> <li>(6) จัดทำรูปแปลงที่ดิน</li> </ol> <p><b>เกณฑ์การให้คะแนน:</b></p> <ul style="list-style-type: none"> <li><input type="checkbox"/> ดำเนินการแล้วถึงขั้นตอนที่ (6) <b>5</b></li> <li><input type="checkbox"/> ดำเนินการแล้วถึงขั้นตอนที่ (4) - (5) <b>4</b></li> <li><input type="checkbox"/> ดำเนินการแล้วถึงขั้นตอนที่ (3) <b>3</b></li> <li><input type="checkbox"/> ดำเนินการแล้วถึงขั้นตอนที่ (1) หรือ (2) <b>1</b></li> <li><input type="checkbox"/> ไม่มีการดำเนินการขั้นตอนใดๆ <b>0</b></li> </ul>		



หัวข้อการประเมิน	เกณฑ์การประเมิน	เกณฑ์ การให้ คะแนน	คะแนน ที่ได้
<p>การตรวจสอบการคัดลอกข้อมูลที่ดิน มีดังนี้</p> <ol style="list-style-type: none"> <li>1. ในการคัดลอกข้อมูลที่ดิน อปท. จะต้องขอถ่ายเอกสารสารบบที่ดิน (ทค.1 ทค.9 นส.5) หรือพิมพ์จาก ระบบโปรแกรม คอมพิวเตอร์ (LIS) ของ สนง.ที่ดิน แล้วคัดลอกข้อมูล ที่ดินลงในแบบสำรวจข้อมูลที่ดิน (ผ.ท.1) ทุกแปลงและกำหนดรหัส แปลงที่ดินตามแผนที่แม่บทที่ได้ จัดทำเสร็จแล้ว</li> <li>2. การตรวจสอบว่า อปท. มีจำนวน แปลงที่ดินจำนวนกี่แปลง โดย ตรวจสอบจากแผนที่แม่บทตาม โครงการจัดทำแผนที่ภาษีฯ ของ แต่ละ อปท.</li> <li>3. สูตรการคำนวณ จำนวนแปลงที่ดินที่คัดลอก ผ.ท. 1 × 100 จำนวนแปลงที่ดินตามแผนที่แม่บทฯ</li> <li>4. กรณี อปท.ใดไม่ได้จัดทำแผนที่ แม่บทตามโครงการจัดทำแผนที่ภาษีฯ จะไม่ได้คะแนนในข้อนี้</li> </ol> <p><b>หมายเหตุ</b> ในกรณีพื้นที่ของ อปท.ใดไม่มี เอกสารที่ดินทั้งพื้นที่ (ไม่มี ระวางที่ดิน) ไม่ต้องนำข้อ 1.2.5 นี้มาประเมิน</p>	<p><b>1.1.5 ผลการคัดลอกข้อมูลที่ดิน</b></p> <p>เกณฑ์การให้คะแนน:</p> <p><input type="checkbox"/> คัดลอกข้อมูลลงในแบบสำรวจข้อมูล ที่ดิน (ผ.ท.1) ได้ตั้งแต่ร้อยละ 70.01 ขึ้นไปของแปลงที่ดินจากแผนที่ แม่บทตามโครงการจัดทำแผนที่ภาษีฯ ของแต่ละ อปท.</p> <p><input type="checkbox"/> คัดลอกข้อมูลลงในแบบสำรวจข้อมูล ที่ดิน (ผ.ท.1) ได้ตั้งแต่ร้อยละ 60.01 - 70.00 ของแปลงที่ดินจากแผนที่ แม่บทตามโครงการจัดทำแผนที่ภาษีฯ ของแต่ละ อปท.</p> <p><input type="checkbox"/> คัดลอกข้อมูลลงในแบบสำรวจข้อมูล ที่ดิน (ผ.ท.1) ได้ตั้งแต่ร้อยละ 35.01 - 60.00 ของแปลงที่ดินจากแผนที่ แม่บทตามโครงการจัดทำแผนที่ภาษีฯ ของแต่ละ อปท.</p> <p><input type="checkbox"/> คัดลอกข้อมูลลงในแบบสำรวจข้อมูล ที่ดิน (ผ.ท.1) ได้ไม่เกินร้อยละ 35.00 ของแปลงที่ดินจากแผนที่แม่บทตาม โครงการจัดทำแผนที่ภาษีฯ ของแต่ละ อปท.</p> <p><input type="checkbox"/> ยังไม่ได้ดำเนินการ</p>	<p>5</p> <p>4</p> <p>3</p> <p>1</p> <p>0</p>	

หัวข้อการประเมิน	เกณฑ์การประเมิน	เกณฑ์การให้คะแนน	คะแนนที่ได้
<p><b>การตรวจสอบการสำรวจข้อมูลภาคสนามมีดังนี้</b></p> <ol style="list-style-type: none"> <li>1. การสำรวจข้อมูลสนาม หมายถึง อปท. จะต้องออกสำรวจรายละเอียดข้อมูลเกี่ยวกับทรัพย์สินต่างๆ ของประชาชนในพื้นที่ โดยข้อมูลเกี่ยวกับที่ดินจะบันทึกลงในแบบ ผ.ท.1 ข้อมูลเกี่ยวกับโรงเรือนและสิ่งปลูกสร้างจะบันทึกลงในแบบ ผ.ท.2 ข้อมูลเกี่ยวกับป้ายและการประกอบการค้าจะบันทึกลงในแบบ ผ.ท.3</li> <li>2. การตรวจสอบว่า อปท. มีจำนวนแปลงที่ดินจากข้อมูลแผนที่แม่บทแต่ละแผ่นตามโครงการจัดทำแผนที่ภาษี ฯ ของแต่ละอปท.</li> <li>3. สูตรการคำนวณจำนวนแปลงที่ดิน        สำรวจข้อมูลภาคสนาม×100        จำนวนแปลงที่ดินตามแผนที่แม่บทฯ</li> <li>4. ให้ตรวจสอบว่า อปท. ได้มีการสำรวจข้อมูลภาคสนามได้เป็นร้อยละเท่าไร ของจำนวนแปลงที่ดินทั้งหมดตามข้อ 2</li> </ol> <p><b>หมายเหตุ</b> ในกรณีพื้นที่ของ อปท.ใดไม่มีเอกสารที่ดินทั้งพื้นที่ (ไม่มีระวางที่ดิน) ไม่ต้องนำข้อ 1.2.6 นี้มาประเมิน</p>	<p><b>1.1.6 ผลการสำรวจข้อมูลภาคสนาม</b></p> <p>เกณฑ์การให้คะแนน:</p> <p><input type="checkbox"/> สำรวจข้อมูลภาคสนามได้ตั้งแต้อ้อยละ 70.01 ขึ้นไป ของแปลงที่ดินจากแผนที่แม่บทตามโครงการจัดทำแผนที่ภาษีฯ ของแต่ละ อปท.</p> <p><input type="checkbox"/> สำรวจข้อมูลภาคสนามได้ตั้งแต้อ้อยละ 60.01 - 70.00 ของแปลงที่ดินจากแผนที่แม่บทตามโครงการจัดทำแผนที่ภาษีฯ ของแต่ละ อปท.</p> <p><input type="checkbox"/> สำรวจข้อมูลภาคสนามได้ตั้งแต้อ้อยละ 35.01 - 60.00 ของแปลงที่ดินจากแผนที่แม่บทตามโครงการจัดทำแผนที่ภาษีฯ ของแต่ละ อปท.</p> <p><input type="checkbox"/> สำรวจข้อมูลภาคสนามได้ตั้งแต้อ้อยละ 35.00 ของแปลงที่ดินจากแผนที่แม่บทตามโครงการจัดทำแผนที่ภาษีฯ ของแต่ละ อปท.</p> <p><input type="checkbox"/> ยังไม่ได้ดำเนินการ</p>	<p>5</p> <p>4</p> <p>3</p> <p>1</p> <p>0</p>	

หัวข้อการประเมิน	เกณฑ์การประเมิน	เกณฑ์ การให้ คะแนน	คะแนน ที่ได้
<p>การตรวจสอบการนำทะเบียนทรัพย์สิน (ผ.ท.4) และทะเบียนค้ำผู้ชำระภาษี (ผ.ท.5) ไปใช้เป็นข้อมูลในการประเมินภาษี มีดังนี้ การตรวจสอบข้อมูลว่า อปท. ได้นำทะเบียนทรัพย์สิน (ผ.ท.4) และทะเบียนค้ำผู้ชำระภาษี (ผ.ท.5) ไปใช้ในการประเมินภาษีหรือไม่ให้ตรวจสอบ ดังนี้</p> <ol style="list-style-type: none"> <li>1. ให้ตรวจสอบว่า ภ.ร.ด.2, ภ.บ.ท.5 และ ภ.ป.1 มีการประทับตราข้อความว่าได้ตรวจสอบกับ ผ.ท.4 และ ผ.ท.5 หรือไม่</li> <li>2. ให้ตรวจสอบว่า ผ.ท.5 ของผู้ยื่นบัญชีต้องชำระภาษีว่าได้มีการบันทึกข้อมูลการชำระภาษี (รับยื่นแบบประเมินและชำระภาษี) และได้มีการติดสติ๊กเกอร์หรือไม่คำอธิบาย/กฎหมาย และระเบียบที่เกี่ยวข้องทะเบียนทรัพย์สิน (ผ.ท.4) หมายถึง ทะเบียนที่แสดงรายการทรัพย์สิน ได้แก่ ที่ดิน โรงเรือน ป้าย และการประกอบกิจการค้าของเจ้าของทรัพย์สินแต่ละรายทะเบียนค้ำผู้ชำระภาษี (ผ.ท.5) หมายถึง ทะเบียนค้ำผู้ที่อยู่ในข่ายที่จะต้องชำระภาษี ในปีหนึ่งๆ (ผ.ท.5) จะแสดงจำนวนเงินที่ได้รับชำระภาษีในปีปัจจุบัน และปีที่ผ่านมา</li> </ol> <p>หมายเหตุ ในกรณีพื้นที่ของ อปท.ใด ไม่มีเอกสารที่ดินทั้งพื้นที่ (ไม่มีระวางที่ดิน) ไม่ต้องนำข้อ 1.2.7 นี้มาประเมิน</p>	<p>1.1.7 การนำทะเบียนทรัพย์สิน (ผ.ท.4) และทะเบียนค้ำผู้ชำระภาษี (ผ.ท.5) ไปใช้เป็นข้อมูลในการประเมินภาษี</p> <p>เกณฑ์การให้คะแนน:</p> <p><input type="checkbox"/> ใช้ในการประเมินทุกรายที่มาขึ้นแบบแสดงรายการเสียภาษี และจำนวนเงินภาษีที่ประเมินตรงตาม ผ.ท.4 และ ผ.ท.5</p> <p><input type="checkbox"/> ใช้ในการประเมินทุกรายที่มาขึ้นแบบแสดงรายการเสียภาษี แต่จำนวนเงินภาษีที่ประเมินไม่ตรงตาม ผ.ท.4 และ ผ.ท.5</p> <p><input type="checkbox"/> ใช้ในการประเมินไม่ครบทุกรายที่มาขึ้นแบบแสดงรายการเสียภาษี</p> <p><input type="checkbox"/> ไม่ได้นำไปใช้ในการประเมินเสียภาษี</p>	<p>5</p> <p>3</p> <p>1</p> <p>0</p>	

หัวข้อการประเมิน	เกณฑ์การประเมิน	เกณฑ์ การให้ คะแนน	คะแนน ที่ได้
<p>การตรวจสอบการปรับปรุงข้อมูลทะเบียน ทรัพย์สิน (ผ.ท.4) เป็นปัจจุบัน มีดังนี้</p> <p>1. ให้ตรวจสอบจากแบบบัญชีแสดง รายการปรับข้อมูล (ผ.ท.13) จากผู้ที่ รับผิดชอบจากหน่วยงานคลังและ ผู้บังคับบัญชาลงลายมือชื่อรับทราบ</p> <p>2. ให้ตรวจสอบจากทะเบียนทรัพย์สิน (ผ.ท.4) ว่ามีการปรับปรุงข้อมูลตามแบบ ผ.ท. 13 ตามข้อ 1 หรือไม่ (ข้อสังเกต) หากมีการปรับข้อมูลในทะเบียน ทรัพย์สิน (ผ.ท.4) จะมีข้อมูลการ ปรับปรุง ดังนี้</p> <p>2.1 มีรหัสแปลงที่ดินรหัสใหม่ขึ้นมา เช่น รหัสที่ดินเดิมเป็น 01A001 หากมีการปรับปรุงข้อมูลจะมีรหัส แปลงเพิ่มขึ้นมาเป็น 01A001/001 เป็นต้น</p> <p>2.2 จะมีการขีดฆ่าข้อความเดิมด้วย ปากกาสีแดงและเขียนข้อความใหม่</p> <p><b>หมายเหตุ</b> ในกรณีพื้นที่ของ อปท.ใดไม่มี เอกสารที่ดินทั้งพื้นที่ (ไม่มี ระวางที่ดิน) ไม่ต้องนำข้อ 1.2.8 นี้มาประเมิน</p>	<p>1.1.8 การปรับข้อมูลทะเบียนทรัพย์สิน (ผ.ท.4) เป็นปัจจุบัน</p> <p>เกณฑ์การให้คะแนน :</p> <p><input type="checkbox"/> ดำเนินการปรับปรุงข้อมูลทะเบียน ทรัพย์สิน (ผ.ท.4) เป็นปัจจุบัน</p> <p><input type="checkbox"/> ดำเนินการปรับปรุงข้อมูลทะเบียน ทรัพย์สิน (ผ.ท.4) แต่ไม่เป็นปัจจุบัน</p> <p><input type="checkbox"/> ไม่ได้ดำเนินการปรับปรุงข้อมูล ทะเบียนทรัพย์สิน (ผ.ท.4)</p> <p><input type="checkbox"/> ไม่มีทะเบียนทรัพย์สิน (ผ.ท.4)</p>	<p>5</p> <p>3</p> <p>1</p> <p>0</p>	

หัวข้อการประเมิน	เกณฑ์การประเมิน	เกณฑ์ การให้ คะแนน	คะแนน ที่ได้
<p>การตรวจสอบการปรับปรุงข้อมูลแผนที่ ภาษี (ผ.ท.7) เป็นปัจจุบัน มีดังนี้</p> <p>1. ให้ตรวจสอบจากแบบบัญชีแสดง รายการปรับข้อมูล (ผ.ท.13) จากผู้ที่ รับผิดชอบจากฝ่ายช่างและ ผู้บังคับบัญชาลงลายมือชื่อรับทราบ</p> <p>2. ให้ตรวจสอบจากแผนที่ภาษี (ผ.ท.7) ว่ามีการปรับปรุงข้อมูลตามแบบรายงาน ผ.ท. 13 ตามข้อ 1 หรือ ไม่ ข้อสังเกต: หากมีการปรับข้อมูลในแผนที่ภาษี (ผ.ท.7) จะมีการเปลี่ยนแปลงที่ดินรหัสใหม่ ขึ้นมา เช่น รหัสที่ดินเดิมเป็น 01A001 หากมีการปรับปรุงข้อมูลจะมีการรหัสแปลง เพิ่มขึ้นมา เป็น01A001/001 เป็นต้น คำอธิบาย/กฎหมายและระเบียบที่ เกี่ยวข้องกับแผนที่ภาษี (ผ.ท.7) หมายถึง แผนที่ที่แสดงข้อมูลระวางที่ดิน หลักเขตปกครองแนวเขตปกครอง การแบ่งเขต (Zone) การแบ่งเขตย่อย (Block) การจัดทำรูปแปลงที่ดิน การจัดทำตำแหน่ง โรงเรียน</p> <p><b>หมายเหตุ</b> ในกรณีพื้นที่ของ อปท.ใด ไม่มีเอกสารที่ดินทั้งพื้นที่ (ไม่มีระวางที่ดิน)ไม่ต้องนำข้อ 1.2.9 นี้มาประเมิน</p>	<p>1.1.9 การปรับปรุงข้อมูลแผนที่ภาษี (ผ.ท.7) เป็นปัจจุบัน</p> <p>เกณฑ์การให้คะแนน :</p> <p><input type="checkbox"/> ดำเนินการปรับปรุงข้อมูลแผนที่ภาษี (ผ.ท.7) เป็นปัจจุบัน 5</p> <p><input type="checkbox"/> ดำเนินการปรับปรุงข้อมูลแผนที่ภาษี (ผ.ท.7) แต่ไม่เป็นปัจจุบัน 3</p> <p><input type="checkbox"/> ไม่ได้ดำเนินการปรับปรุงข้อมูลแผนที่ ภาษี (ผ.ท.7) 1</p> <p><input type="checkbox"/> ไม่มีข้อมูลแผนที่ภาษี (ผ.ท.7) 0</p>		

หัวข้อการประเมิน	เกณฑ์การประเมิน	เกณฑ์การให้คะแนน	คะแนนที่ได้
<p>- ตรวจสอบจากทะเบียนคุมผู้ที่ได้ชำระภาษี 3 เรื่อง (ภาษีโรงเรือนและที่ดิน ภาษีบำรุงท้องที่ และภาษีป้าย) ในปีงบประมาณ 2558 และ 2559 แล้วนำมาคำนวณเปรียบเทียบกัน</p>	<p><b>1.1.10 อัตราการเพิ่มขึ้นของจำนวนผู้เสียภาษีโรงเรือนและที่ดิน ภาษีป้าย และภาษีบำรุงท้องที่</b></p> <p>เกณฑ์การให้คะแนน:</p> <p><input type="checkbox"/> เพิ่มขึ้นจากปี 2558 ร้อยละ 10.01 ขึ้นไป</p> <p><input type="checkbox"/> เพิ่มขึ้นจากปี 2558 ร้อยละ 7.51-10.00</p> <p><input type="checkbox"/> เพิ่มขึ้นจากปี 2558 ร้อยละ 5.01-7.50</p> <p><input type="checkbox"/> เพิ่มขึ้นจากปี 2558 ร้อยละ 2.51-5.00</p> <p><input type="checkbox"/> เพิ่มขึ้นจากปี 2558 ร้อยละ 1.01-2.50</p> <p><input type="checkbox"/> ไม่เพิ่มขึ้นหรือเพิ่มขึ้นไม่เกินร้อยละ 1.00</p>	<p>5</p> <p>4</p> <p>3</p> <p>2</p> <p>1</p> <p>0</p>	
<p>- ตรวจสอบจากทะเบียนคุมผู้ชำระภาษี โดยนับจำนวนผู้ที่ได้ชำระค่าธรรมเนียมและใบอนุญาตตาม พ.ร.บ. การสาธารณสุข พ.ศ.2535 ในปี 2558 และ 2559 แล้วนำมาคำนวณเพื่อเปรียบเทียบ</p> <p><u>คำอธิบาย/กฎหมายและระเบียบที่เกี่ยวข้อง</u></p> <p>- พ.ร.บ. การสาธารณสุข พ.ศ.2535</p>	<p><b>1.1.11 อัตราการเพิ่มขึ้นของจำนวนผู้เสียค่าธรรมเนียมและใบอนุญาตตาม พ.ร.บ. การสาธารณสุข พ.ศ.2535</b></p> <p>เกณฑ์การให้คะแนน:</p> <p><input type="checkbox"/> เพิ่มขึ้นจากปี 2558 ร้อยละ 10.01 ขึ้นไป</p> <p><input type="checkbox"/> เพิ่มขึ้นจากปี 2558 ร้อยละ 7.51-10.00</p> <p><input type="checkbox"/> เพิ่มขึ้นจากปี 2558 ร้อยละ 5.01-7.50</p> <p><input type="checkbox"/> เพิ่มขึ้นจากปี 2558 ร้อยละ 2.51-5.00</p> <p><input type="checkbox"/> เพิ่มขึ้นจากปี 2558 ร้อยละ 1.01-2.50</p> <p><input type="checkbox"/> ไม่เพิ่มขึ้นหรือเพิ่มขึ้นไม่เกินร้อยละ 1.00</p>	<p>5</p> <p>4</p> <p>3</p> <p>2</p> <p>1</p> <p>0</p>	



หัวข้อการประเมิน	เกณฑ์การประเมิน	เกณฑ์ การให้ คะแนน	คะแนน ที่ได้
<p>- ตรวจสอบจำนวนเงินที่จัดเก็บได้จาก รายรับจริงประกอบงบทดลอง ปีงบประมาณ 2559 กับจำนวนเงินผู้ ที่อยู่ในข่ายต้องชำระภาษีและ ค่าธรรมเนียมจากทะเบียนคุมผู้ชำระ ภาษี (กค.) หรือทะเบียนคุมผู้ชำระภาษี (ผ.ท.5) โดยนำมาคำนวณเพื่อ เปรียบเทียบ</p>	<p><b>1.1.12</b> สัดส่วนจำนวนเงินภาษีโรงเรียนและ ที่ดิน ภาษีป้าย ภาษีบำรุงท้องที่ ค่าธรรมเนียมและใบอนุญาตตาม พ.ร.บ. การสาธารณสุข พ.ศ.2535 ที่จัดเก็บได้โดยรวมต่อจำนวนเงิน ผู้ที่อยู่ในข่ายต้องชำระภาษีทั้งหมด ในปี 2559</p> <p>เกณฑ์การให้คะแนน:</p> <p><input type="checkbox"/> ร้อยละ 90.01 ขึ้นไป</p> <p><input type="checkbox"/> ร้อยละ 87.26 - 90.00</p> <p><input type="checkbox"/> ร้อยละ 85.01 - 87.25</p> <p><input type="checkbox"/> ร้อยละ 82.26 - 85.00</p> <p><input type="checkbox"/> ร้อยละ 80.01 - 82.26</p> <p><input type="checkbox"/> ต่ำกว่าร้อยละ 80.00</p>	<p>5</p> <p>4</p> <p>3</p> <p>2</p> <p>1</p> <p>0</p>	

หัวข้อการประเมิน	เกณฑ์การประเมิน	เกณฑ์การให้คะแนน	คะแนนที่ได้
<p>- ตรวจสอบจากรายละเอียดลูกหนี้ผู้ค้างชำระเกิน 3 ปี เทียบกับรายละเอียดผู้ชำระภายใน (กค.1) หรือทะเบียนลูกหนี้ผู้ชำระภายใน</p> <p>วัตถุประสงค์เพื่อ เป็นการเร่งรัดการจัดเก็บภาษี (นับย้อนหลัง ตั้งแต่ปี 2559 ลงไป)</p>	<p><b>1.1.13</b> อปท.มีลูกหนี้ผู้ค้างชำระภายในเกินกว่า 3 ปี เป็นอัตราร้อยละของผู้ชำระภายในปัจจุบัน</p> <p>เกณฑ์การให้คะแนน:</p> <p><input type="checkbox"/> ไม่มี</p> <p><input type="checkbox"/> มี แต่ไม่เกิน 2%</p> <p><input type="checkbox"/> มี มากกว่า 2% แต่ไม่เกิน 5%</p> <p><input type="checkbox"/> มี มากกว่า 5%</p>	<p>5</p> <p>3</p> <p>1</p> <p>0</p>	
<p>- ตรวจสอบจากทะเบียนลูกหนี้ผู้ชำระภายในเกี่ยวกับรายละเอียดลูกหนี้ผู้ค้างชำระ ปี 2558 กับ ปี 2559</p> <p>วัตถุประสงค์ เพื่อเป็นการเร่งรัดการจัดเก็บภาษี</p>	<p><b>1.1.14</b> อปท.มีลูกหนี้ผู้ค้างชำระภายในลดลงจากปีที่ผ่านมาเป็นอัตราร้อยละ (ตัวชี้วัดนำร่อง)</p> <p>เกณฑ์การให้คะแนน:</p> <p><input type="checkbox"/> ลดลงร้อยละ 1.01 ขึ้นไป</p> <p><input type="checkbox"/> เท่าเดิม หรือลดลงร้อยละ 0.01-1.00</p> <p><input type="checkbox"/> ไม่ลดลงและมีลูกหนี้เพิ่มขึ้น</p>	<p>5</p> <p>3</p> <p>0</p>	

## หมวดที่ 2 การจัดทำงบประมาณ

หัวข้อการประเมิน	เกณฑ์การประเมิน	เกณฑ์การให้คะแนน	คะแนนที่ได้
<p>2.1 ติดตามเรื่องการจัดทำงบประมาณของ อปท.</p> <p>- ตรวจสอบหลักฐานที่เกี่ยวข้อง</p> <p>1) ข้อบัญญัติ/เทศบัญญัติงบประมาณรายจ่ายปีงบประมาณ พ.ศ.2559</p> <p>2) รายงานการจัดทำงบประมาณรายจ่ายประจำปี</p> <p>3) ข้อมูลจากระบบ E-LAAS</p> <p><b>คำอธิบาย/กฎหมายและระเบียบที่เกี่ยวข้อง</b></p> <p>- ระเบียบ มท. ว่าด้วยวิธีการงบประมาณของ อปท. พ.ศ. 2541 และที่แก้ไขเพิ่มเติม</p>	<p>2.1 อปท. เสนอร่างงบประมาณรายจ่ายประจำปีต่อสภาท้องถิ่น</p> <p>เกณฑ์การให้คะแนน:</p> <p><input type="checkbox"/> เสนอภายใน 15 กรกฎาคม</p> <p><input type="checkbox"/> เสนอภายใน 15 สิงหาคม</p> <p><input type="checkbox"/> เสนอภายใน 15 กันยายน</p> <p><input type="checkbox"/> เสนอหลัง 15 กันยายน</p>	<p>5</p> <p>3</p> <p>1</p> <p>0</p>	

หัวข้อการประเมิน	เกณฑ์การประเมิน	เกณฑ์การให้คะแนน	คะแนนที่ได้
<p>- ตรวจสอบหลักฐาน เอกสาร เช่น ภาพถ่าย หนังสือแจ้งของ อปท. รายงาน หรือหนังสือแจ้งจากหน่วยงานที่เกี่ยวข้อง</p> <p>หมายเหตุ กรณีที่ไม่สามารถจัดทำข้อบัญญัติ/เทศบัญญัติงบประมาณรายจ่ายประจำปีและประกาศใช้ภายในวันที่ 1 ตุลาคม 2558 เนื่องจากไม่มีสภาท้องถิ่นหรือไม่มีผู้บริหารท้องถิ่น หรือกรณีเหตุอื่นๆ ที่ไม่ได้เกิดจากความบกพร่องของท้องถิ่นให้ตรวจสอบหลักฐานกระบวนการจัดทำของงบประมาณปีที่ผ่านมา</p>	<p><b>2.2 อปท. จัดทำข้อบัญญัติงบประมาณรายจ่ายประจำปีให้สามารถใช้ทันได้ในวันที่ 1 ตุลาคม และส่งสำเนาประกาศให้ผู้กำกับดูแล และจัดทำรายงานข้อมูลเผยแพร่ประชาชนใน 30 วันหลังสิ้นสุดงบประมาณ พ.ศ. 2559</b></p> <p>เกณฑ์การให้คะแนน:</p> <p><input type="checkbox"/> ทำตามระดับ 3 และจัดทำรายงานข้อมูลรายรับ-รายจ่าย งบประมาณรายจ่ายประจำปี และเผยแพร่ให้ประชาชนทราบ ภายใน 30วัน นับจากสิ้นปีงบประมาณ</p> <p><input type="checkbox"/> ทำตามระดับ 1 และส่งสำเนาประกาศงบประมาณรายจ่ายให้ผู้กำกับดูแล ภายใน 15 วัน นับตั้งแต่วันที่ประกาศ</p> <p><input type="checkbox"/> จัดทำข้อบัญญัติ/เทศบัญญัติ งบประมาณ รายจ่ายประจำปี2559 ให้สามารถใช้ได้ทันในวันที่ 1 ตุลาคม 2558</p> <p><input type="checkbox"/> ไม่มีการดำเนินการ</p>	<p>5</p> <p>3</p> <p>1</p> <p>0</p>	
<p><b>ตรวจสอบหลักฐานจาก</b></p> <p>- ข้อบัญญัติ/เทศบัญญัติงบประมาณ</p> <p>- ฎีกาการเบิกจ่าย</p>	<p><b>2.3 การตั้งงบประมาณรายจ่าย งบ เพื่อการพัฒนาที่มีใช้รายจ่ายประจำ ในปีงบประมาณ พ.ศ. 2559</b></p> <p>เกณฑ์การให้คะแนน:</p> <p><input type="checkbox"/> เกินร้อยละ 15 ขึ้นไป</p> <p><input type="checkbox"/> เกินร้อยละ 10 แต่ไม่เกินร้อยละ 15</p> <p><input type="checkbox"/> เกินร้อยละ 5 แต่ไม่เกินร้อยละ 10</p> <p><input type="checkbox"/> ไม่เกินร้อยละ 5</p>	<p>5</p> <p>3</p> <p>1</p> <p>0</p>	

หัวข้อการประเมิน	เกณฑ์การประเมิน	เกณฑ์การให้คะแนน	คะแนนที่ได้
<p>ตรวจสอบเอกสารที่เกี่ยวข้อง เช่น รายงานการขออนุมัติต่อผู้มีอำนาจ รายงานการประชุมสภาท้องถิ่น เป็นต้น</p> <p><b>คำอธิบาย/กฎหมายและระเบียบที่เกี่ยวข้อง</b></p> <ul style="list-style-type: none"> <li>- การโอนงบประมาณข้ามหมวดรายจ่าย เช่น การโอนงบประมาณจากหมวดเงินเดือนและค่าจ้างประจำไปเป็นหมวดค่าสาธารณูปโภค</li> </ul>	<p><b>2.4 การโอนงบประมาณรายจ่ายประจำปีข้ามหมวด (ยกเว้น กรณีโอนตามนโยบายรัฐบาลและการโอนเงินเหลือจ่ายจากการจัดซื้อจัดจ้างหมวดครุภัณฑ์)</b></p> <p>เกณฑ์การให้คะแนน:</p> <ul style="list-style-type: none"> <li><input type="checkbox"/> มีการโอนงบประมาณข้ามหมวดรายจ่ายไม่เกิน 5 รายการ</li> <li><input type="checkbox"/> มีการโอนงบประมาณข้ามหมวดรายจ่าย 4-7 รายการ</li> <li><input type="checkbox"/> มีการโอนงบประมาณข้ามหมวดรายจ่าย 8-10 รายการ</li> <li><input type="checkbox"/> มีการโอนงบประมาณข้ามหมวดรายจ่ายเกินกว่า 10 รายการ</li> </ul>	<p>5</p> <p>3</p> <p>1</p> <p>0</p>	

## หมวดที่ 3 การพัสดุ

หัวข้อการประเมิน	เกณฑ์การประเมิน	เกณฑ์การให้คะแนน	คะแนนที่ได้
<p>- ตรวจสอบหลักฐาน เอกสาร เช่น รายงาน ขออนุมัติจัดซื้อจัดจ้าง คำสั่งแต่งตั้งคณะกรรมการจัดหาพัสดุ หนังสือส่งประกาศสัญญาการจัดซื้อจัดจ้าง</p> <p><b>คำอธิบาย/กฎหมายและระเบียบที่เกี่ยวข้อง</b></p> <p>- สุ่มตรวจจากโครงการที่มีการสอบราคาหรือประกวดราคาร้อยละ 10 และไม่น้อยกว่า 5 โครงการ หากไม่มีให้สุ่มตรวจจากโครงการที่ใช้วิธีตกลงราคา</p> <p>- หาก อปท. ไม่มีงานก่อสร้างไม่ต้องประเมินข้อ 3</p> <p>- หาก อปท. ไม่มีการจัดซื้อครุภัณฑ์ไม่ต้องประเมินข้อ 6</p>	<p><b>3.1 การบริหารพัสดุดำเนินการ ดังนี้ (โปรดทำเครื่องหมาย✓ ช่องว่าง)</b></p> <p>( ) 1. จัดทำรายงานขออนุมัติจัดซื้อจัดจ้าง</p> <p>( ) 2. ส่งประกาศเอกสารสอบ/ประกวดราคา</p> <p>( ) 3. ทำป้ายประชาสัมพันธ์งานก่อสร้าง</p> <p>( ) 4. เผยแพร่ผลการจัดซื้อจัดจ้างแต่ละโครงการ</p> <p>( ) 5. มีประกาศวันเวลาสถานที่ การตรวจรับงานจ้าง</p> <p>( ) 6. จัดทำทะเบียนครุภัณฑ์</p> <p><b>เกณฑ์การให้คะแนน:</b></p> <p><input type="checkbox"/> ดำเนินการรวมครบ 6 ข้อ</p> <p><input type="checkbox"/> ดำเนินการรวม 5 ข้อ</p> <p><input type="checkbox"/> ดำเนินการรวม 4 ข้อ</p> <p><input type="checkbox"/> ดำเนินการรวม 3 ข้อ</p> <p><input type="checkbox"/> ดำเนินการรวม 2 ข้อ</p> <p><input type="checkbox"/> ดำเนินการรวมน้อยกว่า 2 ข้อ</p>	<p>5</p> <p>4</p> <p>3</p> <p>2</p> <p>1</p> <p>0</p>	



หัวข้อการประเมิน	เกณฑ์การประเมิน	เกณฑ์การให้คะแนน	คะแนนที่ได้
<p>- ตรวจสอบหลักฐานเอกสาร เทศบัญญัติ/ข้อบัญญัติงบประมาณรายจ่ายประจำปี 2559 สัญญาจัดซื้อจัดจ้าง หรือฎีกาเบิกจ่ายเงิน (นำมาคำนวณเฉพาะโครงการที่ได้มีการจัดซื้อจัดจ้างในหมวดครุภัณฑ์ ที่ดินและสิ่งก่อสร้างซึ่งจัดซื้อ จัดจ้างโดยวิธีสอบราคาหรือประกวดราคา หรือการประมูลด้วยระบบอิเล็กทรอนิกส์ (e-Auction))</p> <p><b>วิธีคำนวณ:</b> งบตามข้อบัญญัติของโครงการที่มีการจัดซื้อ จัดจ้าง - วงเงินตามสัญญา × 100 งบตามข้อบัญญัติของโครงการที่มีการจัดซื้อจัดจ้าง</p> <p><b>คำอธิบาย/กฎหมายและระเบียบที่เกี่ยวข้อง</b></p> <p>- การประหยัดงบประมาณจากการจัดซื้อจัดจ้างตามระเบียบ มท. ว่าด้วยการพัสดุฯ</p> <p>- ระเบียบ มท. ว่าด้วยการพัสดุฯ</p>	<p><b>3.2 ร้อยละของงบที่ อปท. ประหยัดได้จากการดำเนินการสอบราคา หรือประกวดราคาหรือการประมูลระบบอิเล็กทรอนิกส์ (e-Auction) ของโครงการในหมวดครุภัณฑ์ ที่ดิน และสิ่งก่อสร้างในปีงบประมาณ 2559 (เฉพาะโครงการในเทศบาล/ข้อบัญญัติ งบประมาณรายจ่ายประจำปี)</b></p> <p>เกณฑ์การให้คะแนน:</p> <p><input type="checkbox"/> เกินร้อยละ 5 ขึ้นไป</p> <p><input type="checkbox"/> เกินร้อยละ 2.5 แต่ไม่เกินร้อยละ 5</p> <p><input type="checkbox"/> เกินร้อยละ 0 แต่ไม่เกินร้อยละ 2.5</p> <p><input type="checkbox"/> ร้อยละ 0</p>	<p>5</p> <p>3</p> <p>1</p> <p>0</p>	
<p><b>ตรวจสอบเอกสารหลักฐาน เช่น</b></p> <p>- แผนปฏิบัติการจัดซื้อจัดจ้าง ตามประกาศ ตคก. เรื่อง การจัดทำแผนปฏิบัติการจัดซื้อจัดจ้าง พ.ศ. 2546</p> <p>- ตรวจสอบจากข้อบัญญัติ/เทศบัญญัติ งบประมาณรายจ่ายประจำปี</p> <p><b>คำอธิบาย/กฎหมายและระเบียบที่เกี่ยวข้อง</b></p> <p>- หนังสือด่วนมาก ที่ มท.0808.2/ว 897 ลว10 ก.พ. 2558 เรื่องการสร้างธรรมาภิบาลในการจัดซื้อจัดจ้างของ อปท</p>	<p><b>3.3 การจัดทำแผนปฏิบัติการจัดซื้อจัดจ้างโครงการงบลงทุนทั้งหมด ไม่น้อยกว่าระยะเวลาที่ตามกฎหมายกำหนด ตามแบบรายงานแผนปฏิบัติการจัดซื้อจัดจ้าง (ภายในวันที่ 15 ตุลาคม ของทุกปี)</b></p> <p>เกณฑ์การให้คะแนน:</p> <p><input type="checkbox"/> จัดทำฯ ภายในระยะเวลาที่กฎหมายกำหนดครบทุกโครงการ</p> <p><input type="checkbox"/> จัดทำฯ ไม่ครบ 1 โครงการ</p> <p><input type="checkbox"/> จัดทำฯ ไม่ครบ 2 โครงการ</p> <p><input type="checkbox"/> จัดทำฯ ไม่ครบเกินกว่า 2 โครงการ หรือไม่จัดทำฯ</p>	<p>5</p> <p>3</p> <p>1</p> <p>0</p>	

หัวข้อการประเมิน	เกณฑ์การประเมิน	เกณฑ์การให้คะแนน	คะแนนที่ได้
<p>- ตรวจสอบเอกสารต่างๆ ดังนี้</p> <ol style="list-style-type: none"> <li>1. ข้อบัญญัติ/เทศบัญญัติ</li> <li>2. ฎีกาการเบิกจ่าย</li> <li>3. เอกสารการจัดซื้อจัดจ้าง</li> <li>4. แบบรายงานผลการปฏิบัติงานจัดซื้อจัดจ้างตามประกาศ คตง. เรื่องการจัดทำแผนปฏิบัติการจัดซื้อจัดจ้าง พ.ศ. 2546</li> </ol> <p>- ประกาศ การจัดซื้อ-จัดจ้าง (งบลงทุนสิ่งก่อสร้าง) ทั้ง 5 องค์ประกอบ โดยติดประกาศป้ายประชาสัมพันธ์เว็บไซต์ หนังสือส่ง สตง. ฯลฯ</p> <p><b>คำอธิบาย/กฎหมายและระเบียบที่เกี่ยวข้อง</b></p> <p>- ระเบียบกระทรวงมหาดไทยว่าด้วยการพัสดุของหน่วยการบริหารราชการส่วนท้องถิ่น พ.ศ.2535 และแก้ไขเพิ่มเติม</p> <p>- หนังสือด่วนมาก ที่ มท.0808.2/ว 897 ลว10 ก.พ. 2558 เรื่องการสร้างธรรมาภิบาลในการจัดซื้อจัดจ้างของ อปท.</p> <p>- ประกาศ คตง. เรื่องการจัดทำแผนปฏิบัติการจัดซื้อจัดจ้าง พ.ศ. 2546</p>	<p><b>3.4 การเผยแพร่ข้อมูลเกี่ยวกับการจัดซื้อจัดจ้าง (งบลงทุนสิ่งก่อสร้าง, งบครุภัณฑ์ที่มีงบประมาณสูงสุด ประจำปีงบประมาณ พ.ศ. 2559)</b></p> <p>- มีการเผยแพร่ข้อมูลเกี่ยวกับการจัดจ้าง (งบลงทุนสิ่งก่อสร้าง ที่มีงบประมาณสูงสุด ประจำปีงบประมาณ พ.ศ. 2559) ดังนี้</p> <ol style="list-style-type: none"> <li>1) ชื่อโครงการ</li> <li>2) งบประมาณ</li> <li>3) ผู้ซื้อของ</li> <li>4) ผู้ยื่นของ</li> <li>5) ผู้ได้รับการคัดเลือก</li> <li>6) มีการระบุวิธีการจัดจ้าง</li> <li>7) มีการแสดงเหตุผลที่ใช้ในการตัดสินใจ</li> </ol> <p><b>เกณฑ์การให้คะแนน:</b></p> <p><input type="checkbox"/> เผยแพร่ครบทั้ง ๗ องค์ประกอบ</p> <p><input type="checkbox"/> เผยแพร่ได้ 5-6 องค์ประกอบ</p> <p><input type="checkbox"/> เผยแพร่ได้ 3-4 องค์ประกอบ</p> <p><input type="checkbox"/> เผยแพร่ได้น้อยกว่า 3 องค์ประกอบ</p>	<p>5</p> <p>3</p> <p>1</p> <p>0</p>	

หัวข้อการประเมิน	เกณฑ์การประเมิน	เกณฑ์การให้คะแนน	คะแนนที่ได้
<p><b>ตรวจสอบหลักฐานที่เกี่ยวข้อง ดังนี้</b></p> <ul style="list-style-type: none"> <li>- หนังสือแจ้งสำนักงานการตรวจเงินแผ่นดิน</li> </ul> <p><b>คำอธิบาย/กฎหมายและระเบียบที่เกี่ยวข้อง</b></p> <ul style="list-style-type: none"> <li>- ประกาศ คตง. เรื่องการจัดทำแผนปฏิบัติการจัดซื้อ-จัดจ้าง พ.ศ. 2546 ให้รายงานภายใน 30 วัน นับแต่วันทำการสุดท้ายของไตรมาส</li> </ul>	<p><b>3.5 การรายงานผลการจัดซื้อจัดจ้าง (งบลงทุน) ตามประกาศคณะกรรมการตรวจเงินแผ่นดินข้อ 6 ให้ผู้รับตรวจจัดให้มีการตรวจสอบติดตามผลการปฏิบัติงานตามแผนปฏิบัติการจัดซื้อจัดจ้าง แล้วรายงานผลการตรวจสอบให้สำนักงานการตรวจเงินแผ่นดินทราบเป็นประจำ (รายงานตามแบบรายงานผลการปฏิบัติตามแผนฯ)</b></p> <p><u>เกณฑ์การให้คะแนน:</u></p> <ul style="list-style-type: none"> <li><input type="checkbox"/> รายงานฯภายในระยะเวลาที่กฎหมายกำหนดครบทุกโครงการ <b>5</b></li> <li><input type="checkbox"/> รายงานฯ ไม่ครบ 1 โครงการ <b>3</b></li> <li><input type="checkbox"/> รายงานฯ ไม่ครบ 2 โครงการ <b>1</b></li> <li><input type="checkbox"/> รายงานฯ ไม่ครบเกินกว่า 2 โครงการ หรือไม่รายงานฯ <b>0</b></li> </ul>		
<ul style="list-style-type: none"> <li>- ตรวจสอบหลักฐานที่เกี่ยวข้อง</li> </ul> <ol style="list-style-type: none"> <li>1. ข้อบัญญัติ/เทศบัญญัติ ปีงบประมาณ 2559</li> <li>2. หนังสือแจ้ง สตง. ภูมิภาค</li> </ol> <p><b>คำอธิบาย/กฎหมายและระเบียบที่เกี่ยวข้อง</b></p> <ul style="list-style-type: none"> <li>- การประกาศเผยแพร่ หมายถึง มีติดประกาศแผนฯ ที่ป้ายประชาสัมพันธ์ มีการเผยแพร่เวียนหน่วยงานในสังกัด</li> <li>- หนังสือด่วนมาก ที่ มท.0808.2/ว 897 ลว 10 ก.พ. 2558 เรื่องการสร้างธรรมาภิบาลในการจัดซื้อจัดจ้างขององค์กรปกครองส่วนท้องถิ่น</li> <li>- ประกาศ คตง. เรื่องการจัดทำแผนปฏิบัติการจัดซื้อ-จัดจ้าง พ.ศ. 2546</li> </ul>	<p><b>3.6 อปท.จัดทำแผนปฏิบัติการจัดซื้อจัดจ้างสำหรับครุภัณฑ์ ที่มีราคาเกินหนึ่งแสนบาทและที่ดินที่มีราคาเกินหนึ่งล้านบาท และส่งสำเนาให้ สตง. ภูมิภาคในเวลาที่กำหนด รวมทั้งประกาศเผยแพร่</b></p> <p><u>เกณฑ์การให้คะแนน:</u></p> <ul style="list-style-type: none"> <li><input type="checkbox"/> มีการประกาศเผยแพร่ภายในสามสิบวันหลังจากงบประมาณรายจ่ายประจำปีมีผลใช้บังคับและส่งสำเนาให้ สตง. ภูมิภาคภายใน 31 ตุลาคม <b>5</b></li> <li><input type="checkbox"/> มีการประกาศเผยแพร่ และส่งสำเนาให้ สตง. ภูมิภาคภายใน 31 ตุลาคม <b>3</b></li> <li><input type="checkbox"/> มีการประกาศเผยแพร่ <b>1</b></li> <li><input type="checkbox"/> ไม่มีการดำเนินการ <b>0</b></li> </ul>		

หัวข้อการประเมิน	เกณฑ์การประเมิน	เกณฑ์การให้คะแนน	คะแนนที่ได้
<p>- ตรวจสอบหลักฐานที่เกี่ยวข้อง</p> <p>1. ข้อบัญญัติ/เทศบัญญัติ ปีงบประมาณ 2559</p> <p>2. หนังสือนำส่งผู้ว่าราชการจังหวัด, นายอำเภอเทียบกับระยะเวลาการ เห็นชอบ/อนุมัติ ราคากลางของ ผู้บริหาร อปท.</p> <p><b>คำอธิบาย/กฎหมายและระเบียบที่ เกี่ยวข้อง</b></p> <p>- ประกาศ คสช.ที่ 104/2554 ลว. 21 กค. 57</p> <p><b>หมายเหตุ</b> กรณีก่อสร้างไม่เกินห้าล้านบาท (ราคากลาง) ให้ตัดฐาน</p>	<p>3.7 งบลงทุนที่มีวงเงินค่าก่อสร้างตั้งแต่ ห้าล้านบาทขึ้นไป ที่อปท. เป็นผู้ตั้ง งบประมาณ ให้รายงาน ผวจ. กริเทศบาล/ อบจ. หรือรายงานนายอำเภอ กรณี อบต. นับแต่ผู้บริหารท้องถิ่นได้เห็นชอบ หรือ อนุมัติราคากลางนั้น</p> <p><u>เกณฑ์การให้คะแนน:</u></p> <p><input type="checkbox"/> รายงานภายใน 2 วันทำการ</p> <p><input type="checkbox"/> รายงานภายใน 3 วันทำการ</p> <p><input type="checkbox"/> รายงานภายใน 4 วันทำการ</p> <p><input type="checkbox"/> รายงานเกินกว่า 4 วันทำการ</p>	<p>5</p> <p>3</p> <p>1</p> <p>0</p>	
<p><b>ตรวจสอบเอกสาร ดังนี้</b></p> <p>- ข้อบัญญัติ/เทศบัญญัติ ปี 2559</p> <p>- ประกาศขององค์กรปกครองส่วน ท้องถิ่น</p> <p>- เว็บไซต์ของกรมบัญชีกลางและ เว็บไซต์ขององค์กรปกครองส่วน ท้องถิ่น</p> <p><b>คำอธิบาย/กฎหมายและระเบียบ ที่เกี่ยวข้อง</b></p> <p>- ประกาศ คสช. ที่ 104/2554 ลว. 21 57</p>	<p>3.8 กรณีงานก่อสร้างวงเงินเกินหนึ่งแสนบาท อปท. ได้ประกาศเผยแพร่ราคากลางตาม แนวทาง ป.ป.ช.ในเว็บไซต์อย่างน้อย 2 เว็บไซต์ขึ้นไปตามแบบที่กำหนด</p> <p><u>เกณฑ์การให้คะแนน:</u></p> <p><input type="checkbox"/> ดำเนินการครบทุกโครงการและ เผยแพร่มากกว่า 1 ช่องทาง</p> <p><input type="checkbox"/> ดำเนินการครบทุกโครงการ</p> <p><input type="checkbox"/> ดำเนินการแต่ไม่ครบทุกโครงการ</p> <p><input type="checkbox"/> ไม่ได้ดำเนินการ</p>	<p>5</p> <p>3</p> <p>1</p> <p>0</p>	

หัวข้อการประเมิน	เกณฑ์การประเมิน	เกณฑ์การให้คะแนน	คะแนนที่ได้
<p><b>การติดตามการดำเนินการเกี่ยวกับระเบียบ มท.ว่าด้วยการพัสดุ</b></p> <p>- ตรวจสอบจากประกาศจัดซื้อจัดจ้าง, ข้อบัญญัติ/เทศบัญญัติ งบประมาณรายจ่ายฯ</p> <p><b>คำอธิบาย/กฎหมายและระเบียบที่เกี่ยวข้อง</b></p> <p>- ระเบียบ มท.ว่าด้วยการพัสดุของหน่วยการบริหารราชการส่วนท้องถิ่น พ.ศ.2535 และที่แก้ไขเพิ่มเติม</p> <p><b>หมายเหตุ</b> กรณีที่ไม่มีการจัดซื้อจัดจ้างวิธีสอบราคาและประกวดราคา ไม่ต้องนำมาเป็นฐานในการคำนวณคะแนน</p>	<p><b>3.9 มีการใช้สถานที่กลางสำหรับปิดประกาศรับซองและเปิดซองสอบราคา</b></p> <p><b>เกณฑ์การให้คะแนน:</b></p> <p><input type="checkbox"/> มีการใช้สถานที่กลางสำหรับปิดประกาศ รับซอง และเปิดซองสอบราคา</p> <p><input type="checkbox"/> มีการใช้สถานที่กลางทั้งวิธีสอบราคาและประกวดราคาแต่ได้ดำเนินการเฉพาะการปิดประกาศรับซองหรือเปิดซองสอบราคา</p> <p><input type="checkbox"/> มีการใช้สถานที่กลางเฉพาะวิธีสอบราคาหรือประกวดราคา และได้ดำเนินการเฉพาะการปิดประกาศรับซองหรือเปิดซองสอบราคา</p> <p><input type="checkbox"/> ไม่มีการใช้สถานที่กลาง</p>	<p>5</p> <p>3</p> <p>1</p> <p>0</p>	
<p>- ให้ตรวจสอบหลักฐานจากคำสั่งแต่งตั้งคณะกรรมการกำหนดราคากลาง, บันทึกขออนุมัติ/เห็นชอบราคากลางและการเปิดเผยราคากลางตามสถานที่ที่กำหนด</p> <p><b>คำอธิบาย/กฎหมายและระเบียบที่เกี่ยวข้อง</b></p> <p>- พ.ร.บ.ประกอบรัฐธรรมนูญว่าด้วยการป้องกันและปราบปรามการทุจริต พ.ศ.2542 มาตรา 103/7 วรรคหนึ่ง ซึ่งแก้ไขเพิ่มเติมโดย พ.ร.บ.ประกอบรัฐธรรมนูญว่าด้วยการป้องกันและปราบปรามการทุจริต (ฉบับที่ 2) พ.ศ.2545 ลว. 2 ต.ค.2556</p>	<p><b>3.10 การดำเนินเกี่ยวกับราคากลาง</b></p> <p><b>เกณฑ์การให้คะแนน:</b></p> <p><input type="checkbox"/> มีการแต่งตั้งคณะกรรมการกำหนดราคากลาง มีการขออนุมัติเห็นชอบราคากลางและมีการเปิดเผยราคากลางตามแนวทางการเปิดเผยราคากลางของคณะกรรมการ ป.ป.ช.</p> <p><input type="checkbox"/> ไม่มีการดำเนินการหรือดำเนินการไม่ครบถ้วน ถูกต้องตามระเบียบ</p>	<p>5</p> <p>0</p>	

หัวข้อการประเมิน	เกณฑ์การประเมิน	เกณฑ์การให้คะแนน	คะแนนที่ได้
<p><b>ตรวจสอบเอกสาร ดังนี้</b></p> <ul style="list-style-type: none"> <li>- เอกสารการส่งมอบงาน</li> <li>- เอกสารตรวจรับการจ้าง</li> <li>- หลักฐานแสดงวันที่ประธานคณะกรรมการตรวจการจ้างรับทราบการส่งมอบงาน และนัดตรวจรับงาน</li> </ul> <p><b>คำอธิบาย/กฎหมายและระเบียบที่เกี่ยวข้อง</b></p> <ul style="list-style-type: none"> <li>- ระเบียบ มท. ว่าด้วยการพัสดุของหน่วยการบริหารราชการส่วนท้องถิ่น พ.ศ.2535 และที่แก้ไขเพิ่มเติม ข้อ 65</li> </ul>	<p><b>3.11 คณะกรรมการตรวจการจ้างได้ออกไปตรวจรับงานจ้างที่ผู้รับจ้างส่งมอบงานภายใน 3 วันทำการ นับตั้งแต่วันที่ประธานคณะกรรมการตรวจการจ้างได้ทราบการส่งมอบงาน</b></p> <p><u>เกณฑ์การให้คะแนน:</u></p> <ul style="list-style-type: none"> <li><input type="checkbox"/> ดำเนินการเร็วกว่า 3 วันทำการ</li> <li><input type="checkbox"/> ดำเนินการภายใน 3 วันทำการ</li> <li><input type="checkbox"/> ดำเนินการภายใน 4 - 5 วันทำการ</li> <li><input type="checkbox"/> ดำเนินการเกินกว่า 5 วันทำการ</li> </ul>	<p>5</p> <p>3</p> <p>1</p> <p>0</p>	
<p><b>ตรวจสอบหลักฐานจาก</b></p> <ol style="list-style-type: none"> <li>1. ข้อบัญญัติ/เทศบัญญัติงบประมาณปี 2559</li> <li>2. หนังสือเห็นชอบ/อนุมัติโครงการ</li> <li>3. ตรวจสอบจากเว็บไซต์ของ อปท. และเว็บไซต์กรมบัญชีกลาง</li> <li>4. ภาพถ่ายการปิดประกาศเผยแพร่</li> <li>5. เลขที่คู่มือสัญญาในระบบ e-GP</li> </ol>	<p><b>3.12 งบประมาณงานจ้างก่อสร้าง อปท. ได้จัดทำและประกาศเผยแพร่ราคากลางรายละเอียดการคำนวณราคากลาง ตาม BOQ (Bill Of Quality) ซึ่งผู้บริหารได้เห็นชอบแล้ว</b></p> <ol style="list-style-type: none"> <li>1) เผยแพร่ทางเว็บไซต์ อปท./หรือเว็บไซต์ของจังหวัด</li> <li>2) เผยแพร่ทางเว็บไซต์ของกรมบัญชีกลาง</li> <li>3) ปิดประกาศ ณ ป้ายประชาสัมพันธ์ของ อปท. หรือสถานที่กลางสำหรับเป็นศูนย์รวมข่าวสารจัดซื้อ-จัดจ้าง ของหน่วยการบริหารราชการส่วนท้องถิ่น</li> </ol> <p><u>เกณฑ์การให้คะแนน:</u></p> <ul style="list-style-type: none"> <li><input type="checkbox"/> ดำเนินการครบทั้ง 3 ข้อ</li> <li><input type="checkbox"/> ดำเนินการครบทั้ง 2 ข้อ</li> <li><input type="checkbox"/> ดำเนินการเพียง 1 ข้อ</li> <li><input type="checkbox"/> ไม่ได้ดำเนินการ</li> </ul>	<p>5</p> <p>3</p> <p>1</p> <p>0</p>	



## หมวดที่ 4 การบริหารการเงินและการคลัง

### หมวดย่อยที่ 1 การบริหารรายจ่าย

หัวข้อการประเมิน	เกณฑ์การประเมิน	เกณฑ์การให้คะแนน	คะแนนที่ได้
<p>- การคำนวณ : ร้อยละของจำนวนงบประมาณรายจ่ายที่เบิกจ่ายได้จริง ณ วันที่ 30 ก.ย. 2559 เปรียบเทียบกับรายได้/รายรับจริง ประกอบด้วย</p> <ol style="list-style-type: none"> <li>1. รายได้ อปท.จัดเก็บเอง</li> <li>2. รายได้รัฐจัดเก็บและจัดสรรให้/รายได้จัดเก็บและแบ่งเพิ่มให้</li> <li>3. เงินอุดหนุนทั่วไป ที่กำหนดในข้อบัญญัติ/เทศบัญญัติงบประมาณรายจ่ายประจำปี พ.ศ.2559</li> </ol> <p><b>ตรวจสอบข้อมูลจาก</b></p> <ul style="list-style-type: none"> <li>- รายงานรับ – จ่ายเงินสดประจำเดือนกันยายน 2559</li> <li>- ทะเบียนรายรับ – รายจ่าย</li> <li>- ฎีกาเบิกจ่ายเงิน</li> </ul> <p><b>คำอธิบาย/กฎหมายและระเบียบที่เกี่ยวข้อง</b></p> <ul style="list-style-type: none"> <li>- ระเบียบ มท.ว่าด้วยวิธีการงบประมาณของ อปท.พ.ศ.2541 และที่แก้ไขเพิ่มเติม</li> <li>- มติ ครม. เป้าหมายการเบิกจ่ายเงินงบประมาณปี 2559 เบิกจ่ายสะสม ณ สิ้นไตรมาสที่ 4 ภาพรวมร้อยละ 96</li> </ul>	<p><b>4.1.1 อปท.เบิกจ่ายเงินงบประมาณในข้อบัญญัติ/เทศบัญญัติงบประมาณรายจ่ายประจำปี พ.ศ.2559</b></p> <p><u>เกณฑ์การให้คะแนน:</u></p> <ul style="list-style-type: none"> <li><input type="checkbox"/> ร้อยละ 90.00 ขึ้นไป</li> <li><input type="checkbox"/> ร้อยละ 85.00-89.99</li> <li><input type="checkbox"/> ร้อยละ 75.00-84.99</li> <li><input type="checkbox"/> น้อยกว่าร้อยละ 75.00</li> </ul>	<p style="text-align: center;">5</p> <p style="text-align: center;">3</p> <p style="text-align: center;">1</p> <p style="text-align: center;">0</p>	

หัวข้อการประเมิน	เกณฑ์การประเมิน	เกณฑ์การให้คะแนน	คะแนนที่ได้
<p>- การเบิกจ่ายเงินงบประมาณในข้อบัญญัติ/เทศบัญญัติงบประมาณรายจ่ายประจำปีงบประมาณ พ.ศ. 2559</p> <p><b>คำอธิบาย/กฎหมายและระเบียบที่เกี่ยวข้อง</b></p> <p>- ระเบียบ มท. ว่าด้วยวิธีการงบประมาณของ อปท. พ.ศ. 2541 และที่แก้ไขเพิ่มเติม</p> <p>- มติ ครม. เป้าหมายการเบิกจ่ายเงินงบประมาณปี 2559 เบิกจ่ายสะสม ณ สิ้นไตรมาสที่ 4 ภาพรวมร้อยละ 96</p>	<p><b>4.1.2 อปท. เบิกจ่ายเงินงบประมาณในข้อบัญญัติ/เทศบัญญัติ งบประมาณรายจ่ายประจำปี พ.ศ. 2559 ตามเป้าหมายแต่ละไตรมาส</b></p> <p><u>เกณฑ์การให้คะแนน:</u></p> <p><input type="checkbox"/> เป็นไปตามเป้าหมายทั้ง 4 ไตรมาส</p> <p><input type="checkbox"/> เป็นไปตามเป้าหมาย 3 ไตรมาส</p> <p><input type="checkbox"/> เป็นไปตามเป้าหมาย 2 ไตรมาส</p> <p><input type="checkbox"/> เป็นไปตามเป้าหมายน้อยกว่า 2 ไตรมาส</p>	<p>5</p> <p>3</p> <p>1</p> <p>0</p>	
<p>- ตรวจสอบจากรายจ่ายตามรายงานรับ-จ่ายเงินสดประจำเดือนเมื่อสิ้นปีงบประมาณเปรียบเทียบกับแผนการใช้จ่าย</p> <p><b>คำอธิบาย/กฎหมายและระเบียบที่เกี่ยวข้อง</b></p> <p>- ระเบียบ มท. ว่าด้วย การรับเงิน การเบิกจ่ายเงิน การฝากเงิน การเก็บรักษาเงินและการตรวจเงินของ อปท. พ.ศ. 2547 และที่แก้ไขเพิ่มเติมระเบียบฯ ข้อ 38</p> <p><b>วัตถุประสงค์</b> เพื่อให้การเบิกจ่ายเงินเป็นไปตามแผนการใช้จ่ายเงินของ อปท.</p> <p><b>หมายเหตุ</b> กรณี อปท. ใช้จ่ายเงินเกินแผนฯ ถือว่าเบิกจ่ายไม่เป็นไปตามแผน</p>	<p><b>4.1.3 อปท. มีการบริหารจัดการในเรื่องเบิกจ่ายเงิน 4 ประเภท (ค่าตอบแทน, ค่าใช้สอย, ค่าวัสดุ, ค่าครุภัณฑ์ที่ดินและสิ่งก่อสร้าง) เป็นไปตามแผนการใช้จ่ายเงิน</b></p> <p><u>เกณฑ์การให้คะแนน:</u></p> <p><input type="checkbox"/> เป็นไปตามแผน 4 ข้อ ร้อยละ 80.00</p> <p><input type="checkbox"/> เป็นไปตามแผน 3 ข้อ ร้อยละ 80.00</p> <p><input type="checkbox"/> เป็นไปตามแผน 1-2 ข้อ ร้อยละ 80.00</p> <p><input type="checkbox"/> ไม่เป็นไปตามแผน</p>	<p>5</p> <p>3</p> <p>1</p> <p>0</p>	

หัวข้อการประเมิน	เกณฑ์การประเมิน	เกณฑ์การให้คะแนน	คะแนนที่ได้
<p>ตรวจสอบจาก</p> <ul style="list-style-type: none"> <li>- รายงานการประชุมสภาท้องถิ่นฯ</li> <li>- บันทึกอนุมัติให้กู้เงิน กรณีไม่ก่อก่อนนี้ผูกพัน ในหมวดค่าครุภัณฑ์ที่ดินและสิ่งก่อสร้าง เปรียบเทียบกับงบประมาณรายจ่ายประจำปี และงบประมาณรายจ่ายเพิ่มเติม</li> </ul> <p><b>วัตถุประสงค์</b> เพื่อให้ อปท. ดำเนินการ ก่อหนี้ผูกพันและเบิกจ่ายเงินให้ทันภายในปีงบประมาณ</p>	<p><b>4.1.4 การกักเงินงบประมาณรายจ่ายประจำปีและงบประมาณรายจ่ายเพิ่มเติมกรณียังไม่ก่อก่อนนี้ผูกพันในหมวดค่าครุภัณฑ์ที่ดินและสิ่งก่อสร้าง เป็นอัตราร้อยละของงบประมาณรายจ่ายประจำปีและงบประมาณรายจ่ายเพิ่มเติม</b></p> <p><u>เกณฑ์การให้คะแนน:</u></p> <ul style="list-style-type: none"> <li><input type="checkbox"/> ไม่มีการกักเงิน</li> <li><input type="checkbox"/> กักเงินไม่เกินร้อยละ 5</li> <li><input type="checkbox"/> กักเงินไม่เกินร้อยละ 10</li> <li><input type="checkbox"/> กักเงินเกินร้อยละ 10</li> </ul>	<p>5</p> <p>3</p> <p>1</p> <p>0</p>	

หัวข้อการประเมิน	เกณฑ์การประเมิน	เกณฑ์การให้คะแนน	คะแนนที่ได้
<p>- ตรวจสอบจาก : รายงานรายจ่ายที่จ่ายจากเงินสะสมประจำปี 2559 หักรายจ่ายจากเงินสะสมกรณีสาธารณภัย</p> <p><b>คำอธิบาย/กฎหมายและระเบียบที่เกี่ยวข้อง</b></p> <p>- นส.สอ.ที่ มท 0808/ว1438 เรื่อง หลักเกณฑ์การใช้จ่ายเงินสะสมขององค์กรปกครองส่วนท้องถิ่น ลง 10 มี.ค. 2559</p> <p><b>หมายเหตุ</b> การเบิกจ่ายเงินสะสมเป็นไปตามวัตถุประสงค์ (ตามหนังสือสั่งการที่ มท 0808/ว1438) หมายถึง</p> <ol style="list-style-type: none"> <li>1) สนับสนุนการดำเนินการตามหลักปรัชญาของเศรษฐกิจพอเพียง</li> <li>2) ปรับปรุงหรือจัดให้มีแหล่งน้ำเพื่อการเกษตร</li> <li>3) ปรับปรุงหรือจัดให้มีแหล่งน้ำเพื่อการบริโภค</li> <li>4) โครงการส่งเสริมการท่องเที่ยวตามนโยบายรัฐบาล (ท่องเที่ยววิถีไทย)</li> <li>5) โครงการส่งเสริมการใช้ยางพาราภายในประเทศตามนโยบายรัฐบาล</li> <li>6) โครงการหรือกิจการตามอำนาจหน้าที่ของ อปท. ที่เห็นว่าจำเป็นต้องดำเนินการเพื่อประโยชน์ของประชาชน</li> </ol>	<p><b>4.1.5 อปท. มีการเบิกจ่ายเงินโดยจ่ายเงินจากเงินสะสมเป็นไปตามวัตถุประสงค์ของรัฐบาล (ตัวชี้วัดนำร่อง)</b></p> <p><b>เกณฑ์การให้คะแนน:</b></p> <p><input type="checkbox"/> เป็นไปตามวัตถุประสงค์ทุกโครงการและส่งรายงาน สด.ทราบทุกโครงการ</p> <p><input type="checkbox"/> เป็นไปตามวัตถุประสงค์ทุกโครงการ</p> <p><input type="checkbox"/> เป็นไปตามวัตถุประสงค์แต่ไม่ครบทุกโครงการ</p> <p><input type="checkbox"/> ไม่เป็นไปตามวัตถุประสงค์</p>	<p>5</p> <p>3</p> <p>1</p> <p>0</p>	

หัวข้อการประเมิน	เกณฑ์การประเมิน	เกณฑ์การให้คะแนน	คะแนนที่ได้
ตรวจสอบหลักฐานการเบิกจ่าย หรือ สรุปรายงานการเบิกจ่ายภายใน ปีงบประมาณ 2559 (ไม่รวมการกันเงิน เหลือปี)	<p>4.1.6 การใช้จ่ายงบประมาณรายจ่ายงบ เพื่อการพัฒนาที่มีใช้รายจ่าย ประจำ พิจารณาจากการเบิกจ่าย ปีงบประมาณ พ.ศ.2559 (ไม่รวม การกันเงินเหลือปี)</p> <p>เกณฑ์การให้คะแนน:</p> <p><input type="checkbox"/> เบิกเกินร้อยละ 80 ขึ้นไป</p> <p><input type="checkbox"/> เบิกเกินร้อยละ 75 แต่ไม่เกินร้อยละ 80</p> <p><input type="checkbox"/> เบิกเกินร้อยละ 60 แต่ไม่เกินร้อยละ 75</p> <p><input type="checkbox"/> เบิกไม่เกินร้อยละ 60</p>	<p>5</p> <p>3</p> <p>1</p> <p>0</p>	

## หมวดย่อยที่ 2 การจัดทำบัญชีและรายงานการเงิน

หัวข้อการประเมิน	เกณฑ์การประเมิน	เกณฑ์การให้คะแนน	คะแนนที่ได้
<p>ตรวจสอบหลักฐานจาก บันทึกเสนอรายงานการเงินประจำเดือน</p> <p>วัตถุประสงค์ เป็นการเร่งรัดการจัดทำรายงานการเงินประจำเดือน เพื่อให้ผู้บริหารมีข้อมูลใช้ในการบริหารงานต่อไป</p>	<p>4.2.1 การบันทึกบัญชีเป็นปัจจุบันและจัดทำรายงานการเงินประจำเดือนเสนอผู้บริหารท้องถิ่นได้ในเดือนถัดไป โดยเฉลี่ย</p> <p>เกณฑ์การให้คะแนน:</p> <p><input type="checkbox"/> ภายใน 5 วันทำการ</p> <p><input type="checkbox"/> ภายใน 6-10 วันทำการ</p> <p><input type="checkbox"/> ภายใน 11-15 วันทำการ</p> <p><input type="checkbox"/> เกินกว่า 15 วันทำการ</p>	<p>5</p> <p>3</p> <p>1</p> <p>0</p>	
<p>ตรวจสอบข้อมูลจาก</p> <ul style="list-style-type: none"> <li>- รายงานการประมาณรายรับ-รายจ่ายจากระบบ e-LAAS เปรียบเทียบกับเทศบัญญัติ/ข้อบัญญัติปี 2559 ที่ได้รับอนุมัติที่เมนู ระบบงบประมาณ &gt;รายงาน&gt;การโอนเปลี่ยนแปลง/การแก้ไขเปลี่ยนแปลงคำชี้แจงงบประมาณ</li> <li>- รายงานการโอนงบประมาณจากเอกสารการขออนุมัติโอนงบประมาณเปรียบเทียบกับรายงานการโอนงบประมาณในระบบ e-LAAS ที่เมนู ระบบงบประมาณ &gt;รายงาน&gt; งบประมาณการรายรับ-ประมาณการรายจ่าย</li> </ul> <p>คำอธิบาย/กฎหมายและระเบียบที่เกี่ยวข้อง</p> <ul style="list-style-type: none"> <li>- ระเบียบกระทรวงมหาดไทยว่าด้วยการรับเงินการเบิกจ่ายเงินการฝากเงินการเก็บรักษาเงินและตรวจเงินขององค์กรปกครองส่วนท้องถิ่น (ฉบับที่ 3)</li> </ul>	<p>4.2.2 การจัดทำงบประมาณรายจ่ายประจำปีงบประมาณ พ.ศ.2559</p> <p>เกณฑ์การให้คะแนน:</p> <p><input type="checkbox"/> อนุมัติงบประมาณรายจ่ายประจำปีและมีการบันทึกการโอนและหรือการเปลี่ยนแปลงคำชี้แจงงบประมาณในระบบฯ</p> <p><input type="checkbox"/> บันทึกและอนุมัติงบประมาณรายจ่ายประจำปี</p> <p><input type="checkbox"/> บันทึกงบประมาณรายจ่ายประจำปีไม่ครบถ้วน</p> <p><input type="checkbox"/> ยังไม่มีการบันทึกงบประมาณรายจ่ายประจำปี</p>	<p>5</p> <p>3</p> <p>1</p> <p>0</p>	



หัวข้อการประเมิน	เกณฑ์การประเมิน	เกณฑ์การให้คะแนน	คะแนนที่ได้
<p>ตรวจสอบข้อมูลจาก</p> <ul style="list-style-type: none"> <li>- รายละเอียดผู้ชำระภาษี (กค.1) ในระบบมือเปรียบเทียบจำนวนผู้อยู่ในข่ายที่ต้องเสียภาษีกับรายละเอียดผู้ชำระภาษี (กค.1) ในระบบ e-LAAS ที่เมนู ระบบข้อมูลรายรับ&gt;ฐานข้อมูลผู้ชำระภาษี&gt;รายละเอียดผู้ชำระภาษี(กค.1) หรือรายงานรายชื่อผู้เสียภาษีทั้งหมด</li> </ul> <p><b>หมายเหตุ</b> *อบจ.ไม่ต้องประเมินในหัวข้อนี้</p>	<p><b>4.2.3 การบันทึกข้อมูลผู้เสียภาษี</b> โรงเรือนและที่ดิน ภาษีบำรุงท้องที่และภาษีป้าย (กรณีเทศบาลและอบต.เท่านั้น ไม่ใช้กับอบจ.)</p> <p><u>เกณฑ์การให้คะแนน:</u></p> <ul style="list-style-type: none"> <li><input type="checkbox"/> บันทึกข้อมูลได้ร้อยละ 90.01 ขึ้นไปของผู้ที่อยู่ในข่ายต้องชำระภาษี</li> <li><input type="checkbox"/> บันทึกข้อมูลได้ร้อยละ 80.01-90.00 ของผู้ที่อยู่ในข่ายต้องชำระภาษี</li> <li><input type="checkbox"/> บันทึกข้อมูลได้ร้อยละ 70.01-80.00 ของผู้ที่อยู่ในข่ายต้องชำระภาษี</li> <li><input type="checkbox"/> บันทึกข้อมูลได้ไม่เกินร้อยละ 70.00 ของผู้ที่อยู่ในข่ายต้องชำระภาษี</li> </ul>	<p>5</p> <p>3</p> <p>1</p> <p>0</p>	
<p>ตรวจสอบข้อมูลบุคลากรทั้งหมดที่ตั้งกีด อปท.(รวมข้าราชการครูสังกัดศพด.) กับฐานข้อมูลผู้รับเงินเดือนที่บันทึกไว้ในระบบ e-LAAS ที่เมนู ระบบข้อมูลรายจ่าย&gt;ฐานข้อมูลผู้รับเงินเดือน/บำนาญ&gt;รายละเอียดผู้ได้รับเงินเดือน/ค่าตอบแทน แยกตามกลุ่มงาน</p> <p><b>หมายเหตุ</b></p> <ul style="list-style-type: none"> <li>- ไม่รวมข้าราชการครูโครงการในสังกัด อปท.</li> </ul>	<p><b>4.2.4 การบันทึกข้อมูลบุคลากรของ</b> อปท.ทั้งฝ่ายการเมืองและฝ่ายประจำให้ครบถ้วน ถูกต้องเป็นปัจจุบันทั้งข้อมูลพื้นฐาน ข้อมูลบุคลากรและข้อมูลการรับเงิน</p> <p><u>เกณฑ์การให้คะแนน:</u></p> <ul style="list-style-type: none"> <li><input type="checkbox"/> บันทึกข้อมูลได้ร้อยละ 85.01-100 ของบุคลากรฝ่ายประจำและฝ่ายการเมือง</li> <li><input type="checkbox"/> บันทึกข้อมูลได้ร้อยละ 70.01-85.00 ของบุคลากรฝ่ายประจำและฝ่ายการเมือง</li> <li><input type="checkbox"/> บันทึกข้อมูลได้ร้อยละ 55.01-70.00 ของบุคลากรฝ่ายประจำและฝ่ายการเมือง</li> <li><input type="checkbox"/> บันทึกข้อมูลได้ร้อยละ 0-55.00 ของบุคลากรฝ่ายประจำและฝ่ายการเมือง</li> </ul>	<p>5</p> <p>3</p> <p>1</p> <p>0</p>	

หัวข้อการประเมิน	เกณฑ์การประเมิน	เกณฑ์การให้คะแนน	คะแนนที่ได้
<p>ตรวจสอบด้านรายรับจากสมุดเงินสกรับ/ทะเบียนรายรับ ที่บันทึกบัญชีมือ เปรียบเทียบกับสมุดเงินสศ/ทะเบียนรายรับ ที่บันทึกในระบบ e-LAAS ที่เมนูระบบข้อมูลรายรับ&gt;ค้นหารายการที่รับเงินแล้ว&gt;ทะเบียนรายรับ/สมุดเงินสกรับ</p> <p><b>คำอธิบาย/กฎหมายและระเบียบที่เกี่ยวข้อง</b></p> <ul style="list-style-type: none"> <li>- กรณีการดำเนินการ หมายถึง ใช้งานในระบบตามวัน เวลาจริง</li> <li>- กรณีบันทึก หมายถึง การนำข้อมูลการรับเงินมาดำเนินการในระบบย้อนหลัง</li> </ul> <p><b>หมายเหตุ</b> คณะทำงานฯ ตรวจสอบเอกสาร/ข้อมูล ณ วันที่เข้าตรวจ อปท.</p>	<p><b>4.2.5 การดำเนินการรับและบันทึกข้อมูลในระบบฯ</b></p> <p><b>เกณฑ์การให้คะแนน:</b></p> <ul style="list-style-type: none"> <li><input type="checkbox"/> ดำเนินการรับในระบบครบถ้วน ตั้งแต่ปี 2559จนถึงปัจจุบัน โดยไม่มีการลบข้อมูลปี 2559</li> <li><input type="checkbox"/> ดำเนินการหรือบันทึกการรับเงินในระบบฯ ในปี 2559 ไม่ครบถ้วน (ลบข้อมูลปี 2559 เพื่อเริ่ม 2560) แต่ดำเนินการในปีงบประมาณ 2560 เป็นปัจจุบัน</li> <li><input type="checkbox"/> ดำเนินการหรือบันทึกการรับเงินในระบบฯในปี 2559 จนถึงปัจจุบัน ไม่ครบถ้วน</li> <li><input type="checkbox"/> ไม่มีการดำเนินการหรือบันทึกการรับเงินในปี 2559 และปัจจุบัน</li> </ul>	<p>5</p> <p>3</p> <p>1</p> <p>0</p>	

หัวข้อการประเมิน	เกณฑ์การประเมิน	เกณฑ์การให้คะแนน	คะแนนที่ได้
<p>ตรวจสอบด้านรายจ่ายจากสมุดเงินสดจ่ายที่บันทึกบัญชีมือเปรียบเทียบกับสมุดเงินสดจ่ายที่บันทึกในระบบ e-LAAS ที่เมนู ระบบข้อมูลรายจ่าย&gt;สมุดเงินสดจ่าย/ทะเบียนต่างๆเลือกสมุดเงินสดจ่าย</p> <p>- กรณีการดำเนินการ หมายถึง ใช้งานในระบบตามวัน เวลาจริง</p> <p>- กรณีบันทึก หมายถึง การนำข้อมูลการจ่ายเงินมาดำเนินการในระบบย้อนหลัง</p> <p><b>คำอธิบาย/กฎหมายและระเบียบที่เกี่ยวข้อง</b></p> <p>หมายเหตุ คณะทำงานฯ ตรวจสอบเอกสาร/ข้อมูล ณ วันที่เข้าตรวจ อปท.</p>	<p><b>4.2.6 การดำเนินการจ่ายเงิน และบันทึกข้อมูลในระบบฯ</b></p> <p>เกณฑ์การให้คะแนน:</p> <p><input type="checkbox"/> ดำเนินการจ่ายในระบบครบถ้วน ตั้งแต่ปี 2559 จนถึงปัจจุบัน โดยไม่มีการลบข้อมูลปี 2559</p> <p><input type="checkbox"/> ดำเนินการหรือบันทึกการจ่ายเงินในระบบฯในปี 2559 ไม่ครบถ้วน (ลบข้อมูลปี 2559 เพื่อเริ่ม 2560) แต่ดำเนินการในปีงบประมาณ 2560 เป็นปัจจุบัน</p> <p><input type="checkbox"/> ดำเนินการหรือบันทึกการจ่ายเงินในระบบฯในปี 2559 จนถึงปัจจุบัน ไม่ครบถ้วน</p> <p><input type="checkbox"/> ไม่มีการดำเนินการหรือบันทึกการจ่ายเงินในปี 2559 และปัจจุบัน</p>	<p>5</p> <p>3</p> <p>1</p> <p>0</p>	
<p>- ตรวจสอบหลักฐานเอกสารส่งงบแสดงฐานะการเงินฯ ให้ สตง. (ควรสำเนาส่งให้จังหวัดด้วย)</p> <p><b>คำอธิบาย/กฎหมายและระเบียบที่เกี่ยวข้อง</b></p> <p>หนังสือ มท 0808.4/ว2230 ลว.21 ต.ค. 2556 เรื่องการจัดส่งรายงานการเงินขององค์กรปกครองส่วนท้องถิ่นประจำปี 2556</p>	<p><b>4.2.7 อปท.จัดทำงบแสดงฐานะการเงิน และรายงานการเงินต่างๆ ประจำปีงบประมาณ พ.ศ.2559 ส่งให้ สตง. และสำนักงานคลังจังหวัด</b></p> <p>เกณฑ์การให้คะแนน:</p> <p><input type="checkbox"/> ภายในวันที่ 30 ต.ค.2559</p> <p><input type="checkbox"/> ภายในวันที่ 30 พ.ย.2559</p> <p><input type="checkbox"/> ภายในวันที่ 29 ธ.ค.2559</p> <p><input type="checkbox"/> เกินกว่าในวันที่ 29 ธ.ค.2559</p>	<p>5</p> <p>3</p> <p>1</p> <p>0</p>	

หมวดที่ 5 ผลสัมฤทธิ์ หมวดย่อยที่ 1 ข้อที่ 1

หัวข้อการประเมิน	เกณฑ์การประเมิน	เกณฑ์การให้คะแนน	คะแนนที่ได้
<p>ตรวจสอบหลักฐานข้อเท็จจริงที่เป็นลายลักษณ์อักษรของ สดง./จังหวัด/สอ. หรือหน่วยงานที่เกี่ยวข้อง</p> <p>หมายเหตุ ถ้าไม่มีหน่วยงานเข้าตรวจสอบไม่ต้องนำมาเป็นฐานในการคำนวณคะแนน</p>	<p><b>5.1.1 การทักท้วงด้านการพัสดุประจำปีงบประมาณ พ.ศ.2559 จากหน่วยงานที่มีหน้าที่ตรวจสอบ</b></p> <p>เกณฑ์การให้คะแนน:</p> <p><input type="checkbox"/> ไม่มี</p> <p><input type="checkbox"/> มี 1 เรื่อง</p> <p><input type="checkbox"/> มี 2 เรื่อง</p> <p><input type="checkbox"/> มี 3 เรื่องขึ้นไป</p>	<p>5</p> <p>3</p> <p>1</p> <p>0</p>	
<p>ตรวจสอบหลักฐานข้อเท็จจริงที่เป็นลายลักษณ์อักษรของ สดง./จังหวัด/สอ. หรือหน่วยงานที่เกี่ยวข้อง</p> <p><b>คำอธิบาย/กฎหมายและระเบียบที่เกี่ยวข้อง</b></p> <p>- ระเบียบ มท.ว่าด้วยวิธีการงบประมาณของ อปท.พ.ศ.2541 และที่แก้ไขเพิ่มเติม</p> <p>หมายเหตุ ถ้าไม่มีหน่วยงานเข้าตรวจสอบไม่ต้องนำมาเป็นฐานในการคำนวณคะแนน</p>	<p><b>5.1.2 การทักท้วงด้านการจัดทำงบประมาณรายจ่ายประจำปีงบประมาณ พ.ศ.2559 และงบประมาณรายจ่ายเพิ่มเติม จากหน่วยงานที่มีหน้าที่ตรวจสอบ</b></p> <p>เกณฑ์การให้คะแนน:</p> <p><input type="checkbox"/> ไม่มี</p> <p><input type="checkbox"/> มี 1 เรื่อง</p> <p><input type="checkbox"/> มี 2 เรื่อง</p> <p><input type="checkbox"/> มี 3 เรื่องขึ้นไป</p>	<p>5</p> <p>3</p> <p>1</p> <p>0</p>	
<p>ตรวจสอบหลักฐานข้อเท็จจริงที่เป็นลายลักษณ์อักษรของ สดง./จังหวัด/สอ. หรือหน่วยงานที่เกี่ยวข้อง</p> <p>หมายเหตุ ถ้าไม่มีหน่วยงานเข้าตรวจสอบไม่ต้องนำมาเป็นฐานในการคำนวณคะแนน</p>	<p><b>5.1.3 การทักท้วงด้านการจัดเก็บรายได้ประจำปีงบประมาณ พ.ศ.2559 จากหน่วยงานที่มีหน้าที่ตรวจสอบ</b></p> <p>เกณฑ์การให้คะแนน:</p> <p><input type="checkbox"/> ไม่มี</p> <p><input type="checkbox"/> มี 1 เรื่อง</p> <p><input type="checkbox"/> มี 2 เรื่อง</p> <p><input type="checkbox"/> มี 3 เรื่องขึ้นไป</p>	<p>5</p> <p>3</p> <p>1</p> <p>0</p>	

หัวข้อการประเมิน	เกณฑ์การประเมิน	เกณฑ์การให้คะแนน	คะแนนที่ได้
<p>ตรวจสอบหลักฐานข้อเท็จจริงที่เป็นลายลักษณ์อักษรของ สตง./จังหวัด/สท. หรือหน่วยงานที่เกี่ยวข้อง</p> <p>หมายเหตุ ถ้าไม่มีหน่วยงานเข้าตรวจสอบไม่ต้องนำมาเป็นฐานในการคำนวณคะแนน</p>	<p><b>5.1.4 มีการทักท้วงด้านการเบิกจ่ายเงินประจำปีงบประมาณ พ.ศ.2559 จากหน่วยงานที่มีหน้าที่ตรวจสอบ</b></p> <p>เกณฑ์การให้คะแนน:</p> <p><input type="checkbox"/> ไม่มี</p> <p><input type="checkbox"/> มี 1-2 เรื่อง</p> <p><input type="checkbox"/> มี 3-4 เรื่อง</p> <p><input type="checkbox"/> มี 5 เรื่องขึ้นไป</p>	<p>5</p> <p>3</p> <p>1</p> <p>0</p>	
<p>ตรวจสอบหลักฐาน</p> <p>- ข้อเท็จจริงและการดำเนินการตามข้อเท็จจริงของ สตง./จังหวัด/บุคลากร สท. หรือหน่วยงานที่เกี่ยวข้อง</p> <p>หมายเหตุ ถ้าไม่มีหน่วยงานเข้าตรวจสอบไม่ต้องนำมาเป็นฐานในการคำนวณคะแนน</p>	<p><b>5.1.5 มีการดำเนินการตามข้อเท็จจริงของหน่วยที่ตรวจสอบและดำเนินการแจ้งให้ทราบ</b></p> <p>เกณฑ์การให้คะแนน:</p> <p><input type="checkbox"/> ดำเนินการภายใน 60 วัน</p> <p><input type="checkbox"/> ดำเนินการภายใน 90 วัน</p> <p><input type="checkbox"/> ดำเนินการภายใน 120 วัน</p> <p><input type="checkbox"/> ไม่มีดำเนินการ</p>	<p>5</p> <p>3</p> <p>1</p> <p>0</p>	

## หมวดย่อยที่ 2 การเพิ่มขึ้นของรายได้

หัวข้อการประเมิน	เกณฑ์การประเมิน	เกณฑ์การให้คะแนน	คะแนนที่ได้
<b>กรณีประเมิน อบจ.</b>			
- ให้ตรวจสอบจำนวนเงินที่จัดเก็บได้จากรายรับจริงประกอบงบทดลองปีงบประมาณ 2558 และ 2559 ของภาษี 3 เรื่อง (ภาษีน้ำมัน ภาษียาสูบ และค่าธรรมเนียมจากผู้พักในโรงแรมแล้วนำมาคำนวณเพื่อเปรียบเทียบ)	<b>5.2.1 การเพิ่มขึ้นของจำนวนเงินภาษีและค่าธรรมเนียมบำรุง อบจ. จากน้ำมัน, ยาสูบ และผู้เข้าพักในโรงแรมโดยรวม ในปีงบประมาณ พ.ศ. 2559</b>  เกณฑ์การให้คะแนน: <input type="checkbox"/> เพิ่มขึ้นจากปี 2558 ร้อยละ 2.01 ขึ้นไป <input type="checkbox"/> เพิ่มขึ้นจากปี 2558 ร้อยละ 1.01-2.00 <input type="checkbox"/> เพิ่มขึ้นจากปี 2558 ร้อยละ 0.01-1.00 <input type="checkbox"/> ไม่เพิ่มขึ้น	5 3 1 0	
- ให้ตรวจสอบจำนวนเงินที่จัดเก็บได้จากรายรับจริงประกอบงบทดลองปีงบประมาณ 2558 และ 2559 แล้วนำมาคำนวณเพื่อเปรียบเทียบ	<b>5.2.2 การเพิ่มขึ้นของจำนวนเงินที่จัดเก็บจากค่าธรรมเนียมในการให้บริการ ค่าธรรมเนียมอื่นๆ รายได้จากการจัดหาประโยชน์ในทรัพย์สิน และจากการดำเนินกิจการอื่นโดยรวม ยกเว้นภาษีและค่าธรรมเนียมบำรุง อบจ. จากน้ำมัน, ยาสูบ และผู้เข้าพักในโรงแรม</b>  เกณฑ์การให้คะแนน: <input type="checkbox"/> เพิ่มขึ้นจากปี 2558 ร้อยละ 5.01 ขึ้นไป <input type="checkbox"/> เพิ่มขึ้นจากปี 2558 ร้อยละ 3.01-5.00 <input type="checkbox"/> เพิ่มขึ้นจากปี 2558 ร้อยละ 1.01-3.00 <input type="checkbox"/> ไม่เพิ่มขึ้นหรือเพิ่มขึ้นไม่เกินร้อยละ 1.00	5 3 1 0	



หัวข้อการประเมิน	เกณฑ์การประเมิน	เกณฑ์การให้คะแนน	คะแนนที่ได้												
<b>กรณีประเมิน อบต./เทศบาล</b>															
<p>ตรวจสอบจากรายรับจริงประกอบงบทดลอง ประจำปีงบประมาณ 2558 และ 2559 ของภาษี 3 เรื่อง (ภาษีโรงเรือนและที่ดิน ภาษีบำรุงท้องที่ และภาษีป้าย) แล้วนำมาคำนวณเพื่อเปรียบเทียบ</p> <p><u>หมายเหตุ</u></p> <p>1. กรณีที่มีการยกเว้นหรือลดหย่อนการจัดเก็บภาษีกรณีประสบสาธารณภัย ให้คิดร้อยละจากยอดที่เหลือจากการยกเว้นหรือลดหย่อนแล้วก่อนนำไปเปรียบเทียบกับปีที่ผ่านมาว่ามียอดเพิ่มขึ้นเป็นสัดส่วนเท่าใด (ให้ส่งประกาศของจังหวัดที่ยกเว้นหรือลดหย่อนการจัดเก็บภาษีแนบประกอบการรายงานผลคะแนนให้ สด.ด้วย)</p> <p>2. กรณี อปท. ยกฐานะหรือเปลี่ยนแปลงฯ ให้ใช้ข้อมูล ณ วันสิ้นปีงบประมาณ 2559</p>	<p><b>5.2.3 การเพิ่มขึ้นโดยรวมของจำนวนเงินภาษีโรงเรือนและที่ดิน ภาษีป้าย ภาษีบำรุงท้องที่ของเทศบาล หรือ อบต.</b></p> <table border="1" data-bbox="715 757 1102 1115"> <thead> <tr> <th colspan="2" data-bbox="715 757 1102 801">เพิ่มขึ้นจากปี 2558</th> </tr> <tr> <th data-bbox="715 801 906 846">เทศบาล</th> <th data-bbox="906 801 1102 846">อบต.</th> </tr> </thead> <tbody> <tr> <td data-bbox="715 846 906 891"><input type="checkbox"/> ร้อยละ 6 ขึ้นไป</td> <td data-bbox="906 846 1102 891"><input type="checkbox"/> ร้อยละ 8 ขึ้นไป</td> </tr> <tr> <td data-bbox="715 891 906 936"><input type="checkbox"/> ร้อยละ 3.00-5.99</td> <td data-bbox="906 891 1102 936"><input type="checkbox"/> ร้อยละ 4.00-7.99</td> </tr> <tr> <td data-bbox="715 936 906 981"><input type="checkbox"/> ร้อยละ 1.01-2.99</td> <td data-bbox="906 936 1102 981"><input type="checkbox"/> ร้อยละ 1.01-3.99</td> </tr> <tr> <td data-bbox="715 981 906 1115"><input type="checkbox"/> ไม่เพิ่มขึ้นหรือเพิ่มขึ้นไม่เกินร้อยละ 1.00</td> <td data-bbox="906 981 1102 1115"><input type="checkbox"/> ไม่เพิ่มขึ้นหรือเพิ่มขึ้นไม่เกินร้อยละ 1.00</td> </tr> </tbody> </table>	เพิ่มขึ้นจากปี 2558		เทศบาล	อบต.	<input type="checkbox"/> ร้อยละ 6 ขึ้นไป	<input type="checkbox"/> ร้อยละ 8 ขึ้นไป	<input type="checkbox"/> ร้อยละ 3.00-5.99	<input type="checkbox"/> ร้อยละ 4.00-7.99	<input type="checkbox"/> ร้อยละ 1.01-2.99	<input type="checkbox"/> ร้อยละ 1.01-3.99	<input type="checkbox"/> ไม่เพิ่มขึ้นหรือเพิ่มขึ้นไม่เกินร้อยละ 1.00	<input type="checkbox"/> ไม่เพิ่มขึ้นหรือเพิ่มขึ้นไม่เกินร้อยละ 1.00	<p>5</p> <p>3</p> <p>1</p> <p>0</p>	
เพิ่มขึ้นจากปี 2558															
เทศบาล	อบต.														
<input type="checkbox"/> ร้อยละ 6 ขึ้นไป	<input type="checkbox"/> ร้อยละ 8 ขึ้นไป														
<input type="checkbox"/> ร้อยละ 3.00-5.99	<input type="checkbox"/> ร้อยละ 4.00-7.99														
<input type="checkbox"/> ร้อยละ 1.01-2.99	<input type="checkbox"/> ร้อยละ 1.01-3.99														
<input type="checkbox"/> ไม่เพิ่มขึ้นหรือเพิ่มขึ้นไม่เกินร้อยละ 1.00	<input type="checkbox"/> ไม่เพิ่มขึ้นหรือเพิ่มขึ้นไม่เกินร้อยละ 1.00														
<p>ตรวจสอบจากรายรับจริงประกอบงบทดลอง ประจำปีงบประมาณ 2558 และ 2559 ของค่าธรรมเนียมและใบอนุญาตตาม พ.ร.บ.การสาธารณสุข พ.ศ. 2535 แล้วนำมาคำนวณเพื่อเปรียบเทียบ</p>	<p><b>5.2.4 การเพิ่มขึ้นโดยรวมของจำนวนเงิน ค่าธรรมเนียมและใบอนุญาตตาม พ.ร.บ.การสาธารณสุข พ.ศ.2535</b></p> <p>เกณฑ์การให้คะแนน:</p> <p><input type="checkbox"/> เพิ่มขึ้นจากปี 2558 ร้อยละ 10.01 ขึ้นไป</p> <p><input type="checkbox"/> เพิ่มขึ้นจากปี 2558 ร้อยละ 5.01-10.00</p> <p><input type="checkbox"/> เพิ่มขึ้นจากปี 2558 ร้อยละ 1.01-5.00</p> <p><input type="checkbox"/> ไม่เพิ่มขึ้นหรือเพิ่มขึ้นไม่เกินร้อยละ 1.00</p>	<p>5</p> <p>3</p> <p>1</p> <p>0</p>													

หัวข้อการประเมิน	เกณฑ์การประเมิน	เกณฑ์การให้คะแนน	คะแนนที่ได้
<p>ตรวจสอบจำนวนเงินที่จัดเก็บจากรายรับจริงประกอบงบทดลองปีงบประมาณ 2559 กับจำนวนเงินผู้ที่อยู่ในข่ายต้องชำระภาษีและค่าธรรมเนียมจากทะเบียนคุมผู้ชำระภาษี (กค.1) หรือทะเบียนคุมผู้ชำระภาษี (ศท.5) โดยนำมาคำนวณเพื่อเปรียบเทียบ</p>	<p>5.2.5 สัดส่วนจำนวนเงินภาษีโรงเรือนและที่ดิน ภาษีป้าย ภาษีบำรุงท้องที่ ค่าธรรมเนียมและใบอนุญาตตาม พ.ร.บ.การสาธารณสุข พ.ศ.2535 ที่จัดเก็บได้โดยรวมต่อจำนวนเงินผู้ที่อยู่ในข่ายต้องชำระภาษีทั้งหมดในปีงบประมาณ พ.ศ.2559</p> <p>เกณฑ์การให้คะแนน:</p> <p><input type="checkbox"/> ร้อยละ 85 ขึ้นไป</p> <p><input type="checkbox"/> ร้อยละ 80.01-85.00</p> <p><input type="checkbox"/> ร้อยละ 75.01-80.00</p> <p><input type="checkbox"/> ร้อยละ 70.01-75.00</p> <p><input type="checkbox"/> ร้อยละ 65.01-70.00</p> <p><input type="checkbox"/> น้อยกว่าร้อยละ 65.00</p>	<p>5</p> <p>4</p> <p>3</p> <p>2</p> <p>1</p> <p>0</p>	

--	--	--	--

## 2. ด้านการเรียนรู้และการพัฒนาองค์การ

### หมวดที่ 1 ความสอดคล้องเชิงยุทธศาสตร์

หัวข้อการประเมิน	เกณฑ์การประเมิน	เกณฑ์การให้คะแนน	คะแนนที่ได้
<p>(1) แผนการพัฒนาบุคลากร</p> <p>- ให้ตรวจสอบเอกสารว่าที่ แผนพัฒนาบุคลากรเป็นลายลักษณ์ อักษรและคำสั่งแต่งตั้งคณะกรรมการ ตลอดจนเอกสารรายงานการประชุม</p>	<p>1. การดำเนินการตามแผนพัฒนา บุคลากร</p> <p>เกณฑ์การให้คะแนน :</p> <p><input type="checkbox"/> มีการจัดทำยุทธศาสตร์การพัฒนา บุคลากร/แผนพัฒนาบุคลากร กำหนดตัวชี้วัดที่ใช้ในการติดตาม การประเมินผลการปฏิบัติราชการ ตามยุทธศาสตร์/มีการประชุม คณะกรรมการ/และปฏิบัติตามแผน</p> <p><input type="checkbox"/> มีการจัดทำแผน และการประชุม คณะกรรมการและปฏิบัติตามแผน</p> <p><input type="checkbox"/> มีการจัดทำแผน</p> <p><input type="checkbox"/> ไม่มีการจัดทำแผน</p>	<p>5</p> <p>3</p> <p>1</p> <p>0</p>	

หัวข้อการประเมิน	เกณฑ์การประเมิน	เกณฑ์การให้คะแนน	คะแนนที่ได้
<p>(2) การฝึกอบรมบุคลากรของ อปท.</p> <ul style="list-style-type: none"> <li>- ตามหลักเกณฑ์ ก.จังหวัดกำหนดให้การฝึกอบรมจะต้องดำเนินการตามแผนพัฒนาบุคลากร โดยมีการวิเคราะห์ข้อมูล การประเมินความต้องการฝึกอบรมเพื่อประกอบการจัดหลักสูตรฝึกอบรม</li> <li>- การฝึกอบรมหมายถึง การฝึกอบรมให้แก่ข้าราชการ (กรณีพนักงานจ้างยังไม่นับรวม)</li> <li>- การสำรวจข้อมูลสภาพปัญหาและความต้องการของพนักงานนั้น ต้องมีหลักฐานว่าดำเนินการครบทุกส่วนราชการ</li> </ul>	<p>2. การฝึกอบรมบุคลากรของ อปท.</p> <p>เกณฑ์การให้คะแนน:</p> <ul style="list-style-type: none"> <li><input type="checkbox"/> จัดทำแผนพัฒนาบุคลากรประจำปี และมีการฝึกอบรมพัฒนาบุคลากร โดยมีการสำรวจข้อมูลสภาพปัญหาและความต้องการของพนักงานแต่ละฝ่าย/ส่วน/กอง/สำนัก ว่าขาดความรู้หรือทักษะในด้านใด แล้วนำมาเป็นข้อมูลในการจัดหลักสูตรฝึกอบรม และมีการสรุปผลรายงานการฝึกอบรมเสนอผู้บริหาร</li> <li><input type="checkbox"/> มีการฝึกอบรมพัฒนาบุคลากร โดยมีการสำรวจข้อมูล สภาพปัญหา และความต้องการของพนักงานแต่ละฝ่าย/ส่วน/กอง/สำนัก ว่าขาดความรู้หรือทักษะในด้านใด แล้วนำมาเป็นข้อมูลในการจัดหลักสูตรฝึกอบรม</li> <li><input type="checkbox"/> มีการฝึกอบรมพัฒนาบุคลากร โดยไม่ปรากฏการวิเคราะห์สภาพปัญหา แล้วนำปัญหานั้นเป็นข้อมูลในการฝึกอบรม</li> <li><input type="checkbox"/> ไม่มีการฝึกอบรมบุคลากรใด ๆ</li> </ul>	<p>5</p> <p>3</p> <p>1</p> <p>0</p>	

หัวข้อการประเมิน	เกณฑ์การประเมิน	เกณฑ์การให้คะแนน	คะแนนที่ได้												
<p><b>(3) การส่งเสริมพัฒนาความรู้</b></p> <p><b>ตรวจสอบจาก</b></p> <ul style="list-style-type: none"> <li>- โครงการที่บรรจุในข้อมบัญญัติ/เทศบัญญัติ</li> <li>- การจัดฝึกอบรมของ อปท.</li> <li>- คำสั่ง หรือหนังสือส่งตัวบุคลากร</li> <li>- เอกสารเผยแพร่ประชาสัมพันธ์</li> <li>- เอกสารสรุปผลการฝึกอบรม</li> <li>- คู่มือการปฏิบัติงาน</li> <li>- ตรวจสอบตำแหน่งผู้เข้ารับการอบรมกับหลักสูตรฝึกอบรม ต้องมีลักษณะงานที่สัมพันธ์กับหน้าที่ใน ความรับผิดชอบ</li> </ul>	<p><b>(3)การส่งเสริมพัฒนาความรู้</b></p> <table border="1" data-bbox="715 499 1102 1570"> <thead> <tr> <th data-bbox="715 499 1043 548">มีการดำเนินการดังนี้</th> <th data-bbox="1043 499 1102 548">(/)</th> </tr> </thead> <tbody> <tr> <td data-bbox="715 548 1043 723">1. อปท.ส่งบุคลากรเข้ารับการฝึกอบรมที่มีเนื้อหาสอดคล้องกับตำแหน่งหรือมาตรฐานกำหนดตำแหน่ง</td> <td data-bbox="1043 548 1102 723"></td> </tr> <tr> <td data-bbox="715 723 1043 987">2. ผู้เข้ารับการฝึกอบรมสรุปผลการฝึกอบรมรายงานให้ผู้บังคับบัญชาทราบ หรือกรณีที่ อปท.จัดอบรมเอง จะต้องมีการหลักฐานรายงานสรุปผลการฝึกอบรม รายงานให้ผู้บริหารทราบ</td> <td data-bbox="1043 723 1102 987"></td> </tr> <tr> <td data-bbox="715 987 1043 1126">3. จัดทำเอกสารเผยแพร่ความรู้ให้แก่บุคลากรเป็นประจำ อย่างน้อย ทุก 3 เดือน</td> <td data-bbox="1043 987 1102 1126"></td> </tr> <tr> <td data-bbox="715 1126 1043 1391">4. นำความรู้ที่ได้จากการฝึกอบรมไปประยุกต์ใช้เพื่อปรับปรุงพัฒนาการปฏิบัติงานตามมาตรฐาน และมีนวัตกรรมที่เน้นประสิทธิภาพในการปฏิบัติงานที่เป็นรูปธรรม</td> <td data-bbox="1043 1126 1102 1391"></td> </tr> <tr> <td data-bbox="715 1391 1043 1570">5. นำผลการประเมินการปฏิบัติราชการเป็นข้อมูลในการจัดทำโครงการฝึกอบรมหรือส่งไปฝึกอบรม</td> <td data-bbox="1043 1391 1102 1570"></td> </tr> </tbody> </table> <p>เกณฑ์การให้คะแนน:</p> <ul style="list-style-type: none"> <li><input type="checkbox"/> ดำเนินการ 4 รายการขึ้นไป</li> <li><input type="checkbox"/> ดำเนินการรวม 3 รายการ</li> <li><input type="checkbox"/> ดำเนินการรวม 2 รายการ</li> <li><input type="checkbox"/> ดำเนินการรวมน้อยกว่า 2 รายการ</li> </ul>	มีการดำเนินการดังนี้	(/)	1. อปท.ส่งบุคลากรเข้ารับการฝึกอบรมที่มีเนื้อหาสอดคล้องกับตำแหน่งหรือมาตรฐานกำหนดตำแหน่ง		2. ผู้เข้ารับการฝึกอบรมสรุปผลการฝึกอบรมรายงานให้ผู้บังคับบัญชาทราบ หรือกรณีที่ อปท.จัดอบรมเอง จะต้องมีการหลักฐานรายงานสรุปผลการฝึกอบรม รายงานให้ผู้บริหารทราบ		3. จัดทำเอกสารเผยแพร่ความรู้ให้แก่บุคลากรเป็นประจำ อย่างน้อย ทุก 3 เดือน		4. นำความรู้ที่ได้จากการฝึกอบรมไปประยุกต์ใช้เพื่อปรับปรุงพัฒนาการปฏิบัติงานตามมาตรฐาน และมีนวัตกรรมที่เน้นประสิทธิภาพในการปฏิบัติงานที่เป็นรูปธรรม		5. นำผลการประเมินการปฏิบัติราชการเป็นข้อมูลในการจัดทำโครงการฝึกอบรมหรือส่งไปฝึกอบรม		<p>5</p> <p>3</p> <p>1</p> <p>0</p>	
มีการดำเนินการดังนี้	(/)														
1. อปท.ส่งบุคลากรเข้ารับการฝึกอบรมที่มีเนื้อหาสอดคล้องกับตำแหน่งหรือมาตรฐานกำหนดตำแหน่ง															
2. ผู้เข้ารับการฝึกอบรมสรุปผลการฝึกอบรมรายงานให้ผู้บังคับบัญชาทราบ หรือกรณีที่ อปท.จัดอบรมเอง จะต้องมีการหลักฐานรายงานสรุปผลการฝึกอบรม รายงานให้ผู้บริหารทราบ															
3. จัดทำเอกสารเผยแพร่ความรู้ให้แก่บุคลากรเป็นประจำ อย่างน้อย ทุก 3 เดือน															
4. นำความรู้ที่ได้จากการฝึกอบรมไปประยุกต์ใช้เพื่อปรับปรุงพัฒนาการปฏิบัติงานตามมาตรฐาน และมีนวัตกรรมที่เน้นประสิทธิภาพในการปฏิบัติงานที่เป็นรูปธรรม															
5. นำผลการประเมินการปฏิบัติราชการเป็นข้อมูลในการจัดทำโครงการฝึกอบรมหรือส่งไปฝึกอบรม															

--	--	--	--



หัวข้อการประเมิน	เกณฑ์การประเมิน	เกณฑ์การให้คะแนน	คะแนนที่ได้
<p><b>(4) การพัฒนาบุคลากรตรวจสอบจาก</b> ตัวอย่างการพิจารณาให้คะแนน การฝึกอบรมความรู้ในสายงานที่มีการ ฝึกอบรมความรู้ตามสายงาน เช่น เทศบาล ก.มีพนักงานเทศบาลตามแผน อัตรากำลังสามปี จำนวน 30 สายงาน พนักงานเทศบาลได้ฝึกอบรมความรู้ ในหลักสูตรตามสายงาน จำนวน 24 สายงาน คิดเฉลี่ยเป็นร้อยละ 80 ของสาย งานทั้งหมด จะได้คะแนน 3 คะแนน เป็นต้น</p> <p><b>ตรวจสอบหลักฐาน</b></p> <ul style="list-style-type: none"> <li>- การเบิกจ่ายเงินหรือหนังสือส่งตัวเข้า รับการอบรม</li> <li>- ตรวจสอบเฉพาะข้าราชการ/พนักงาน ส่วนท้องถิ่นเท่านั้น</li> </ul>	<p><b>(4) การพัฒนาบุคลากรทุกสายงานของ อปท.</b></p> <p>เกณฑ์การให้คะแนน :</p> <p><input type="checkbox"/> ข้าราชการ/พนักงานส่วนท้องถิ่น ได้รับการฝึกอบรมความรู้ในสาย งานเฉลี่ยเกินกว่า ร้อยละ 90 ของ สายงานที่มีในแผนอัตรากำลังของ อปท.</p> <p><input type="checkbox"/> ข้าราชการ/พนักงานส่วนท้องถิ่น ได้รับการฝึกอบรมความรู้ในสาย งานเฉลี่ยเกินกว่า ร้อยละ 80 แต่ ไม่เกินร้อยละ 90 ของสายงานที่มี ในแผนอัตรากำลังของ อปท.</p> <p><input type="checkbox"/> ข้าราชการ/พนักงานส่วนท้องถิ่น ได้รับการฝึกอบรมความรู้ในสาย งานเฉลี่ยตั้งแต่ร้อยละ 70 แต่ไม่ เกินร้อยละ 80 ของสายงานที่มีใน แผนอัตรากำลังของ อปท.</p> <p><input type="checkbox"/> ข้าราชการ/พนักงานส่วนท้องถิ่น ได้รับการฝึกอบรมความรู้ในสาย งานเฉลี่ยน้อยกว่า ร้อยละ 70 ของ สายงานที่มีในแผนอัตรากำลังของ อปท.ลงมา</p>	<p>5</p> <p>3</p> <p>1</p> <p>0</p>	



หัวข้อการประเมิน	เกณฑ์การประเมิน	เกณฑ์การให้คะแนน	คะแนนที่ได้														
<p>(5) การดำเนินกิจกรรมด้านมาตรฐาน คุณธรรม จริยธรรม</p> <ul style="list-style-type: none"> <li>- แจกเวียนประกาศหลักเกณฑ์เกี่ยวกับจริยธรรม</li> <li>- มีหลักฐานการรับทราบประกาศหลักเกณฑ์เกี่ยวกับจริยธรรม</li> <li>- ตรวจสอบว่ามีพนักงานส่วนท้องถิ่น ลูกจ้างประจำ และพนักงานจ้าง ได้รับการเลื่อนขึ้นเงินเดือน/ค่าจ้างทุกคน</li> <li>- มีการกำหนด หรือจัดกิจกรรมที่เป็น การส่งเสริมจริยธรรมให้กับพนักงานส่วนท้องถิ่น ลูกจ้างประจำ และพนักงานจ้าง</li> </ul>	<p>(5) การดำเนินกิจกรรมด้านมาตรฐาน คุณธรรม จริยธรรม</p> <table border="1" data-bbox="715 495 1106 1240"> <tr> <td>มีการดำเนินการดังนี้</td> <td>(/)</td> </tr> <tr> <td>1. การนำประกาศหลักเกณฑ์เกี่ยวกับจริยธรรมมาใช้บังคับพนักงานส่วนท้องถิ่น</td> <td></td> </tr> <tr> <td>2. จัดทำประกาศจริยธรรมของหน่วยงาน</td> <td></td> </tr> <tr> <td>3. จัดทำแนวทางการปฏิบัติงานตามประกาศจริยธรรม</td> <td></td> </tr> <tr> <td>4. ส่งเสริมให้มีการดำเนินกิจกรรม/โครงการตามประกาศจริยธรรม</td> <td></td> </tr> <tr> <td>5. มีกิจกรรม/โครงการ ตามประกาศจริยธรรมอย่างน้อย 3 กิจกรรม</td> <td></td> </tr> <tr> <td>6. ไม่มีเรื่องร้องเรียน /ร้องทุกข์ด้านจริยธรรมหรือความประพฤติของข้าราชการ/พนักงานจ้างในสังกัด</td> <td></td> </tr> </table> <p>เกณฑ์การให้คะแนน :</p> <ul style="list-style-type: none"> <li><input type="checkbox"/> ดำเนินกิจกรรม 5 กิจกรรมขึ้นไป</li> <li><input type="checkbox"/> ดำเนินกิจกรรม 3-4 กิจกรรม</li> <li><input type="checkbox"/> ดำเนินกิจกรรม 1-2 กิจกรรม</li> <li><input type="checkbox"/> ไม่ดำเนินกิจกรรมใด ๆ</li> </ul>	มีการดำเนินการดังนี้	(/)	1. การนำประกาศหลักเกณฑ์เกี่ยวกับจริยธรรมมาใช้บังคับพนักงานส่วนท้องถิ่น		2. จัดทำประกาศจริยธรรมของหน่วยงาน		3. จัดทำแนวทางการปฏิบัติงานตามประกาศจริยธรรม		4. ส่งเสริมให้มีการดำเนินกิจกรรม/โครงการตามประกาศจริยธรรม		5. มีกิจกรรม/โครงการ ตามประกาศจริยธรรมอย่างน้อย 3 กิจกรรม		6. ไม่มีเรื่องร้องเรียน /ร้องทุกข์ด้านจริยธรรมหรือความประพฤติของข้าราชการ/พนักงานจ้างในสังกัด		<p>5</p> <p>3</p> <p>1</p> <p>0</p>	
มีการดำเนินการดังนี้	(/)																
1. การนำประกาศหลักเกณฑ์เกี่ยวกับจริยธรรมมาใช้บังคับพนักงานส่วนท้องถิ่น																	
2. จัดทำประกาศจริยธรรมของหน่วยงาน																	
3. จัดทำแนวทางการปฏิบัติงานตามประกาศจริยธรรม																	
4. ส่งเสริมให้มีการดำเนินกิจกรรม/โครงการตามประกาศจริยธรรม																	
5. มีกิจกรรม/โครงการ ตามประกาศจริยธรรมอย่างน้อย 3 กิจกรรม																	
6. ไม่มีเรื่องร้องเรียน /ร้องทุกข์ด้านจริยธรรมหรือความประพฤติของข้าราชการ/พนักงานจ้างในสังกัด																	

หัวข้อการประเมิน	เกณฑ์การประเมิน	เกณฑ์การให้คะแนน	คะแนนที่ได้
<p>(6) การจัดทำโครงการด้านมาตรฐาน คุณธรรม จริยธรรม</p> <ul style="list-style-type: none"> <li>- ตรวจสอบเอกสารการจัดทำโครงการ</li> <li>- ภาพกิจกรรมการดำเนินงาน</li> </ul>	<p>(6) การจัดทำโครงการด้านมาตรฐาน คุณธรรม จริยธรรม</p> <p>อปท.การจัดทำและดำเนินการ โครงการด้านคุณธรรมจริยธรรมที่มี ลักษณะเป็นการสร้างจิตสำนึกในการ ปฏิบัติหน้าที่ หรือกิจกรรมที่ทำให้ ประชาชนได้รับบริการที่ดี ตลอดจน การจัดทำโครงการบำเพ็ญประโยชน์ที่ ดำเนินการโดยข้าราชการ พนักงานของ องค์กร</p> <p>เกณฑ์การให้คะแนน :</p> <ul style="list-style-type: none"> <li><input type="checkbox"/> มีการดำเนินโครงการ/กิจกรรม ตั้งแต่ 7 กิจกรรมขึ้นไป</li> <li><input type="checkbox"/> มีการดำเนินโครงการ/กิจกรรม ตั้งแต่ 5-6 กิจกรรม</li> <li><input type="checkbox"/> มีการดำเนินโครงการ/กิจกรรม ตั้งแต่ 3-4 กิจกรรม</li> <li><input type="checkbox"/> มีการดำเนินการน้อยกว่า 3 กิจกรรม</li> </ul>	<p>5</p> <p>3</p> <p>1</p> <p>0</p>	

หัวข้อการประเมิน	เกณฑ์การประเมิน	เกณฑ์การให้คะแนน	คะแนนที่ได้																				
<p>(7) การส่งเสริมคุณธรรม จริยธรรมและการป้องกันการกระทำผิดจริยธรรม</p> <ul style="list-style-type: none"> <li>- ตรวจสอบประกาศตามตัวชี้วัดที่กำหนด</li> <li>- นโยบายการกำกับดูแลจะต้องมีความชัดเจน เกี่ยวกับความโปร่งใส ความซื่อสัตย์</li> <li>- นโยบายการบริหารความเสี่ยงจะต้องครอบคลุมทุกส่วนราชการอย่างชัดเจน</li> <li>- มีการออกคำสั่งแต่งตั้งเจ้าหน้าที่รับผิดชอบอย่างชัดเจน</li> </ul>	<p>(7) การส่งเสริมคุณธรรม จริยธรรมและการป้องกันการกระทำผิดจริยธรรม</p> <table border="1" data-bbox="715 555 1102 1429"> <tr> <td>มีการดำเนินการดังนี้</td> <td>(/)</td> </tr> <tr> <td>1. ประกาศนโยบายคุณธรรม จริยธรรม</td> <td></td> </tr> <tr> <td>2. ประกาศเจตนารมณ์การป้องกันและต่อต้านการทุจริตคอร์รัปชัน</td> <td></td> </tr> <tr> <td>3. ช้อบบังคับว่าด้วยจรรยาข้าราชการ</td> <td></td> </tr> <tr> <td>4. นโยบายการกำกับดูแลองค์กรที่ดี</td> <td></td> </tr> <tr> <td>5. แผนการเสริมสร้างวินัยคุณธรรม จริยธรรม และป้องกันการทุจริต</td> <td></td> </tr> <tr> <td>6. นโยบายการบริหารความเสี่ยงโดยมีการดำเนินการตามมาตรการควบคุมภายในครบทุกส่วนราชการ</td> <td></td> </tr> <tr> <td>7. การเข้าร่วมโครงการป้องกันการทุจริตของ ป.ป.ช., ป.ป.ท. หรือสถาบันพระปกเกล้า</td> <td></td> </tr> <tr> <td>8. มีการจัดทำรายงานผลด้านการส่งเสริมคุณธรรมจริยธรรม</td> <td></td> </tr> <tr> <td>9. การประชาสัมพันธ์ผลการดำเนินงานด้านการส่งเสริมคุณธรรมจริยธรรม</td> <td></td> </tr> </table> <p>เกณฑ์การให้คะแนน :</p> <ul style="list-style-type: none"> <li><input type="checkbox"/> มีการดำเนินการ 6 ด้านขึ้นไป</li> <li><input type="checkbox"/> มีการดำเนินการ 4-5 ด้าน</li> <li><input type="checkbox"/> มีการดำเนินการ 2-3 ด้าน</li> <li><input type="checkbox"/> ไม่มีการดำเนินการ</li> </ul>	มีการดำเนินการดังนี้	(/)	1. ประกาศนโยบายคุณธรรม จริยธรรม		2. ประกาศเจตนารมณ์การป้องกันและต่อต้านการทุจริตคอร์รัปชัน		3. ช้อบบังคับว่าด้วยจรรยาข้าราชการ		4. นโยบายการกำกับดูแลองค์กรที่ดี		5. แผนการเสริมสร้างวินัยคุณธรรม จริยธรรม และป้องกันการทุจริต		6. นโยบายการบริหารความเสี่ยงโดยมีการดำเนินการตามมาตรการควบคุมภายในครบทุกส่วนราชการ		7. การเข้าร่วมโครงการป้องกันการทุจริตของ ป.ป.ช., ป.ป.ท. หรือสถาบันพระปกเกล้า		8. มีการจัดทำรายงานผลด้านการส่งเสริมคุณธรรมจริยธรรม		9. การประชาสัมพันธ์ผลการดำเนินงานด้านการส่งเสริมคุณธรรมจริยธรรม		<p>5</p> <p>3</p> <p>1</p> <p>0</p>	
มีการดำเนินการดังนี้	(/)																						
1. ประกาศนโยบายคุณธรรม จริยธรรม																							
2. ประกาศเจตนารมณ์การป้องกันและต่อต้านการทุจริตคอร์รัปชัน																							
3. ช้อบบังคับว่าด้วยจรรยาข้าราชการ																							
4. นโยบายการกำกับดูแลองค์กรที่ดี																							
5. แผนการเสริมสร้างวินัยคุณธรรม จริยธรรม และป้องกันการทุจริต																							
6. นโยบายการบริหารความเสี่ยงโดยมีการดำเนินการตามมาตรการควบคุมภายในครบทุกส่วนราชการ																							
7. การเข้าร่วมโครงการป้องกันการทุจริตของ ป.ป.ช., ป.ป.ท. หรือสถาบันพระปกเกล้า																							
8. มีการจัดทำรายงานผลด้านการส่งเสริมคุณธรรมจริยธรรม																							
9. การประชาสัมพันธ์ผลการดำเนินงานด้านการส่งเสริมคุณธรรมจริยธรรม																							

#### หมวดที่ 4 ประสิทธิภาพของการบริหารทรัพยากรมนุษย์

หัวข้อการประเมิน	เกณฑ์การประเมิน	เกณฑ์การให้คะแนน	คะแนนที่ได้
<p><b>(8) การฝึกอบรม</b></p> <ul style="list-style-type: none"> <li>- การฝึกอบรม หมายความว่ารวมถึง การฝึกอบรมที่ท้องถิ่นดำเนินการเอง หรือส่งบุคลากรไปรับการอบรม</li> <li>- การติดตามและประเมินต้องมีระบบ ตรวจสอบเพื่อทราบถึงความสำเร็จ ของการพัฒนาความรู้และผลการ ปฏิบัติงานของผู้เข้ารับการอบรม</li> <li>- โครงการฝึกอบรมให้ตรวจสอบทุก โครงการ และต้องมีการดำเนินการ ภายใต้งบประมาณที่กำหนด อย่างครบถ้วน</li> <li>- ผลการประเมินต้องรายงานให้ผู้ บริหารท้องถิ่นทราบ</li> <li>- หลักสูตรที่เข้ารับการอบรมจะต้องมี การประเมินก่อนและหลังการอบรม โดยหน่วยที่จัดอบรมต้องแจ้ง ผู้บริหารท้องถิ่นทราบผลการอบรม</li> </ul>	<p><b>(8) การประเมินผลการฝึกอบรม</b></p> <p><u>เกณฑ์การให้คะแนน :</u></p> <ul style="list-style-type: none"> <li><input type="checkbox"/> มีการคัดเลือกบุคลากรเข้ารับการ อบรมโดยมีการคัดเลือกบุคลากร เข้ารับการอบรมโดยประเมินผล การปฏิบัติงานก่อนการฝึกอบรม ตลอดจนติดตามผลที่เกิดขึ้น ภายหลังการฝึกอบรมแล้วรายงาน ผลให้ผู้บริหารทราบ</li> <li><input type="checkbox"/> มีการคัดเลือกบุคลากรเข้ารับการ อบรมโดยมีการประเมินผลการ ปฏิบัติงานทั้งก่อนและหลังเสร็จ สิ้นการฝึกอบรม</li> <li><input type="checkbox"/> มีการประเมินผลการปฏิบัติงาน ก่อนหรือหลังเสร็จสิ้นการฝึกอบรม อย่างใดอย่างหนึ่ง</li> <li><input type="checkbox"/> ไม่มีการประเมินผลการปฏิบัติงาน ของผู้เข้ารับการอบรม</li> </ul>	<p>5</p> <p>3</p> <p>1</p> <p>0</p>	

หัวข้อการประเมิน	เกณฑ์การประเมิน	เกณฑ์การให้คะแนน	คะแนนที่ได้														
<p><b>(9) การสร้างองค์กรเป็นองค์กรแห่งการเรียนรู้</b></p> <p><b>ตรวจสอบเอกสาร</b></p> <ul style="list-style-type: none"> <li>- สื่อประชาสัมพันธ์ คู่มือ และบันทึกแจ้งเวียน</li> <li>- การประชุมอย่างเป็นทางการ/ไม่เป็นทางการ เพื่อแลกเปลี่ยนความรู้</li> <li>- กิจกรรมที่ดำเนินการต่างๆ</li> <li>- การตั้งงบประมาณ</li> <li>- การส่งบุคลากรเข้ารับการอบรม</li> <li>- อื่นๆ</li> </ul>	<p><b>(9) การสร้างองค์กรเป็นองค์กรแห่งการเรียนรู้</b></p> <table border="1" data-bbox="711 504 1094 1720"> <tr> <td data-bbox="711 504 1031 551">มีการดำเนินการดังนี้</td> <td data-bbox="1031 504 1094 551">()</td> </tr> <tr> <td data-bbox="711 551 1031 638">1. การส่งเสริมการเรียนรู้ในระบบหรือนอกระบบให้แก่บุคลากร</td> <td data-bbox="1031 551 1094 638"></td> </tr> <tr> <td data-bbox="711 638 1031 898">2. มีการถ่ายทอดความรู้เกี่ยวกับการปฏิบัติงานของข้าราชการ/พนักงานส่วนท้องถิ่นภายในองค์กร เช่น การสรุปข้อมูลข่าวสารการจัดทำคู่มือการปฏิบัติงาน เป็นต้น</td> <td data-bbox="1031 638 1094 898"></td> </tr> <tr> <td data-bbox="711 898 1031 1070">3. มีการศึกษาวิจัยระบบการบริหารงานขององค์กร เพื่อรับทราบปัญหาหรือเพื่อพัฒนาการบริหารงาน</td> <td data-bbox="1031 898 1094 1070"></td> </tr> <tr> <td data-bbox="711 1070 1031 1288">4. มีการจัดทำโครงการส่งเสริมกระบวนการเรียนรู้ที่สร้างความผูกพันในองค์กร และสร้างแรงจูงใจให้ข้าราชการทำงานได้ตามระเบียบ</td> <td data-bbox="1031 1070 1094 1288"></td> </tr> <tr> <td data-bbox="711 1288 1031 1505">5. มีการสรุปผลการประเมินผลการดำเนินการตามโครงการเรียนรู้ โดยระบุข้อเสนอแนะการปรับปรุงหรือการพัฒนาเพื่อการเรียนรู้ขององค์กร</td> <td data-bbox="1031 1288 1094 1505"></td> </tr> <tr> <td data-bbox="711 1505 1031 1720">6. มีการเตรียมการพนักงานเพื่อเตรียมการเปลี่ยนแปลงด้านเทคโนโลยีหรือการปรับโครงสร้างงาน สภาพแวดล้อมการทำงาน</td> <td data-bbox="1031 1505 1094 1720"></td> </tr> </table> <p><b>เกณฑ์การให้คะแนน :</b></p> <ul style="list-style-type: none"> <li><input type="checkbox"/> ดำเนินกิจกรรม 5 กิจกรรมขึ้นไป</li> <li><input type="checkbox"/> ดำเนินกิจกรรม 3-4 กิจกรรม</li> <li><input type="checkbox"/> ดำเนินกิจกรรม 1-2 กิจกรรม</li> <li><input type="checkbox"/> ไม่ดำเนินกิจกรรมใดๆ</li> </ul>	มีการดำเนินการดังนี้	()	1. การส่งเสริมการเรียนรู้ในระบบหรือนอกระบบให้แก่บุคลากร		2. มีการถ่ายทอดความรู้เกี่ยวกับการปฏิบัติงานของข้าราชการ/พนักงานส่วนท้องถิ่นภายในองค์กร เช่น การสรุปข้อมูลข่าวสารการจัดทำคู่มือการปฏิบัติงาน เป็นต้น		3. มีการศึกษาวิจัยระบบการบริหารงานขององค์กร เพื่อรับทราบปัญหาหรือเพื่อพัฒนาการบริหารงาน		4. มีการจัดทำโครงการส่งเสริมกระบวนการเรียนรู้ที่สร้างความผูกพันในองค์กร และสร้างแรงจูงใจให้ข้าราชการทำงานได้ตามระเบียบ		5. มีการสรุปผลการประเมินผลการดำเนินการตามโครงการเรียนรู้ โดยระบุข้อเสนอแนะการปรับปรุงหรือการพัฒนาเพื่อการเรียนรู้ขององค์กร		6. มีการเตรียมการพนักงานเพื่อเตรียมการเปลี่ยนแปลงด้านเทคโนโลยีหรือการปรับโครงสร้างงาน สภาพแวดล้อมการทำงาน		<p style="text-align: center;">5</p> <p style="text-align: center;">3</p> <p style="text-align: center;">1</p> <p style="text-align: center;">0</p>	
มีการดำเนินการดังนี้	()																
1. การส่งเสริมการเรียนรู้ในระบบหรือนอกระบบให้แก่บุคลากร																	
2. มีการถ่ายทอดความรู้เกี่ยวกับการปฏิบัติงานของข้าราชการ/พนักงานส่วนท้องถิ่นภายในองค์กร เช่น การสรุปข้อมูลข่าวสารการจัดทำคู่มือการปฏิบัติงาน เป็นต้น																	
3. มีการศึกษาวิจัยระบบการบริหารงานขององค์กร เพื่อรับทราบปัญหาหรือเพื่อพัฒนาการบริหารงาน																	
4. มีการจัดทำโครงการส่งเสริมกระบวนการเรียนรู้ที่สร้างความผูกพันในองค์กร และสร้างแรงจูงใจให้ข้าราชการทำงานได้ตามระเบียบ																	
5. มีการสรุปผลการประเมินผลการดำเนินการตามโครงการเรียนรู้ โดยระบุข้อเสนอแนะการปรับปรุงหรือการพัฒนาเพื่อการเรียนรู้ขององค์กร																	
6. มีการเตรียมการพนักงานเพื่อเตรียมการเปลี่ยนแปลงด้านเทคโนโลยีหรือการปรับโครงสร้างงาน สภาพแวดล้อมการทำงาน																	

หัวข้อการประเมิน	เกณฑ์การประเมิน	เกณฑ์การให้คะแนน	คะแนนที่ได้																		
<p><b>(10) การจัดองค์ความรู้ในองค์กร</b> การจัดความรู้ในองค์การ (knowledge Management: KM) การรวบรวมองค์ความรู้ที่มีอยู่ในส่วนราชการ ซึ่งกระจัดกระจายอยู่ในตัวบุคคลหรือเอกสารมาพัฒนาอย่างเป็นระบบเพื่อให้ทุกคนในองค์กรสามารถเข้าถึงความรู้และพัฒนาตนเอง รวมทั้งปฏิบัติงานอย่างมีประสิทธิภาพ</p> <p><b>คำอธิบายเพิ่มเติม:</b> การจำแนกความรู้ขึ้น ได้แก่ ความรู้ด้านแผนงาน การบริหารงานบุคคล การงบประมาณ การคลัง หรืออื่นๆ ที่สามารถใช้เป็นเครื่องมือในการบริหารงานและพัฒนาท้องถิ่นให้เข้มแข็ง</p>	<p><b>(10) การจัดองค์ความรู้ในองค์กร</b></p> <table border="1" data-bbox="715 443 1091 1491"> <tr> <td data-bbox="715 443 1031 495">มีการดำเนินการดังนี้</td> <td data-bbox="1031 443 1091 495">(/)</td> </tr> <tr> <td data-bbox="715 495 1031 663">1. จำแนกความรู้จำเป็นต่อการผลักดันความสำเร็จในงานทั้งที่เป็นงานประจำหรือยุทธศาสตร์ขององค์กร</td> <td data-bbox="1031 495 1091 663"></td> </tr> <tr> <td data-bbox="715 663 1031 882">2. จัดทำแผนจัดการความรู้ ประกอบด้วยกิจกรรม ระยะเวลา กลุ่มเป้าหมาย ตัวชี้วัด เป้าหมายตัวชี้วัดและ ผู้รับผิดชอบ</td> <td data-bbox="1031 663 1091 882"></td> </tr> <tr> <td data-bbox="715 882 1031 1010">3. การประชุมส่วนราชการเพื่อวิเคราะห์หรือจัดทำเป็นแผนงาน</td> <td data-bbox="1031 882 1091 1010"></td> </tr> <tr> <td data-bbox="715 1010 1031 1099">4. ดำเนินการตามกิจกรรมที่กำหนด</td> <td data-bbox="1031 1010 1091 1099"></td> </tr> <tr> <td data-bbox="715 1099 1031 1189">5. สรุปการรายงานผลการดำเนินกิจกรรม</td> <td data-bbox="1031 1099 1091 1189"></td> </tr> <tr> <td data-bbox="715 1189 1031 1234">6. นำผลสรุปเสนอผู้บริหารทราบ</td> <td data-bbox="1031 1189 1091 1234"></td> </tr> <tr> <td data-bbox="715 1234 1031 1361">7. ดำเนินการวิเคราะห์ สรุปผลการดำเนินงานเพื่อปรับปรุงหรือพัฒนาแผนจัดการความรู้</td> <td data-bbox="1031 1234 1091 1361"></td> </tr> <tr> <td data-bbox="715 1361 1031 1491">8. ประชาสัมพันธ์การจัดองค์ความรู้ และรับฟังความคิดเห็นของข้าราชการ – พนักงานจ้าง</td> <td data-bbox="1031 1361 1091 1491"></td> </tr> </table> <p><b>เกณฑ์การให้คะแนน:</b></p> <p><input type="checkbox"/> ดำเนินกิจกรรม 5 กิจกรรมขึ้นไป</p> <p><input type="checkbox"/> ดำเนินกิจกรรม 2-4 กิจกรรม</p> <p><input type="checkbox"/> ดำเนินกิจกรรม 1 กิจกรรม</p> <p><input type="checkbox"/> ไม่ดำเนินกิจกรรมใด ๆ</p>	มีการดำเนินการดังนี้	(/)	1. จำแนกความรู้จำเป็นต่อการผลักดันความสำเร็จในงานทั้งที่เป็นงานประจำหรือยุทธศาสตร์ขององค์กร		2. จัดทำแผนจัดการความรู้ ประกอบด้วยกิจกรรม ระยะเวลา กลุ่มเป้าหมาย ตัวชี้วัด เป้าหมายตัวชี้วัดและ ผู้รับผิดชอบ		3. การประชุมส่วนราชการเพื่อวิเคราะห์หรือจัดทำเป็นแผนงาน		4. ดำเนินการตามกิจกรรมที่กำหนด		5. สรุปการรายงานผลการดำเนินกิจกรรม		6. นำผลสรุปเสนอผู้บริหารทราบ		7. ดำเนินการวิเคราะห์ สรุปผลการดำเนินงานเพื่อปรับปรุงหรือพัฒนาแผนจัดการความรู้		8. ประชาสัมพันธ์การจัดองค์ความรู้ และรับฟังความคิดเห็นของข้าราชการ – พนักงานจ้าง		<p>5</p> <p>3</p> <p>1</p> <p>0</p>	
มีการดำเนินการดังนี้	(/)																				
1. จำแนกความรู้จำเป็นต่อการผลักดันความสำเร็จในงานทั้งที่เป็นงานประจำหรือยุทธศาสตร์ขององค์กร																					
2. จัดทำแผนจัดการความรู้ ประกอบด้วยกิจกรรม ระยะเวลา กลุ่มเป้าหมาย ตัวชี้วัด เป้าหมายตัวชี้วัดและ ผู้รับผิดชอบ																					
3. การประชุมส่วนราชการเพื่อวิเคราะห์หรือจัดทำเป็นแผนงาน																					
4. ดำเนินการตามกิจกรรมที่กำหนด																					
5. สรุปการรายงานผลการดำเนินกิจกรรม																					
6. นำผลสรุปเสนอผู้บริหารทราบ																					
7. ดำเนินการวิเคราะห์ สรุปผลการดำเนินงานเพื่อปรับปรุงหรือพัฒนาแผนจัดการความรู้																					
8. ประชาสัมพันธ์การจัดองค์ความรู้ และรับฟังความคิดเห็นของข้าราชการ – พนักงานจ้าง																					

**ประวัติผู้วิจัย**

ชื่อ	นางสาวชมพูนุท ดวงโต
วัน เดือน ปีเกิด	14 กุมภาพันธ์ 2532
สถานที่เกิด	อำเภอเมืองเพชรบุรี จังหวัดเพชรบุรี
ประวัติการศึกษา	ปริญญาตรี รัฐประศาสนศาสตรบัณฑิต มหาวิทยาลัยบูรพา พ.ศ.2555
สถานที่ทำงาน	องค์การบริหารส่วนตำบลโพพระ เลขที่ 38 หมู่ 7 ตำบลโพพระ อำเภอเมือง เพชรบุรี จังหวัดเพชรบุรี
ตำแหน่ง	ผู้ช่วยเจ้าหน้าที่ธุรการ

