

**การประเมินผลการดำเนินงานขององค์การบริหารส่วนตำบลแม่ปะ
อำเภอแม่สอด จังหวัดตาก**

นายสุรชัย ประนมศรี

**วิทยานิพนธ์นี้เป็นส่วนหนึ่งของการศึกษาคตามหลักสูตรปริญญารัฐประศาสนศาสตรมหาบัณฑิต
แขนงวิชาบริหารรัฐกิจ สาขาวิชาวิทยาการจัดการ มหาวิทยาลัยสุโขทัยธรรมาธิราช**

พ.ศ. 2552

**An Evaluation of Mea-pa Sub District Administrative Organization
Mea-Sot District, Tak Province**

Mr. Surachai Pranomsri

**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**

2009

หัวข้อวิทยานิพนธ์ การประเมินผลการดำเนินงานขององค์การบริหารส่วนตำบลแม่เปิน
อำเภอแม่สอ ด จังหวัดตาก


ชื่อและนามสกุล นายสุรัชย์ ประนมศรี

แขนงวิชา บริหารรัฐกิจ

สาขาวิชา วิทยาการจัดการ มหาวิทยาลัยสุโขทัยธรรมมาธิราช

อาจารย์ที่ปรึกษา 1. รองศาสตราจารย์ ดร. จีระ ประทีป
2. รองศาสตราจารย์ ดร. รสคนธ์ รัตนเสริมพงศ์

คณะกรรมการสอบวิทยานิพนธ์ได้ให้ความเห็นชอบวิทยานิพนธ์ฉบับนี้แล้ว



..... ประธานกรรมการ

(อาจารย์เสรี ทองเทศ)



..... กรรมการ

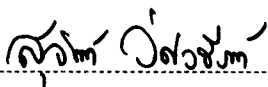
(รองศาสตราจารย์ ดร. จีระ ประทีป)



..... กรรมการ

(รองศาสตราจารย์ ดร. รสคนธ์ รัตนเสริมพงศ์)

คณะกรรมการบัณฑิตศึกษา มหาวิทยาลัยสุโขทัยธรรมมาธิราช อนุมัติให้รับวิทยานิพนธ์
ฉบับนี้ เป็นส่วนหนึ่งของการศึกษาตามหลักสูตรปริญญารัฐประศาสนศาสตรมหาบัณฑิต แขนงวิชา
บริหารรัฐกิจ สาขาวิชาวิทยาการจัดการ มหาวิทยาลัยสุโขทัยธรรมมาธิราช



..... ประธานกรรมการบัณฑิตศึกษา

(รองศาสตราจารย์ ดร. สุจินต์ วิศวรธีรานนท์)

วันที่ 2 เดือน กันยายน พ.ศ. 2553

ชื่อวิทยานิพนธ์ การประเมินผลการดำเนินงานขององค์การบริหารส่วนตำบลแม่ปะ อำเภอแม่สอด จังหวัดตาก
ผู้วิจัย นายสุรชัย ประนมศรี ปริญญา รัฐประศาสนศาสตรมหาบัณฑิต
อาจารย์ที่ปรึกษา (1) รองศาสตราจารย์ ดร. จีระ ประทีป (2) รองศาสตราจารย์ ดร. รศคนธ์ รัตนเสริมพงศ์
ปีการศึกษา 2552

บทคัดย่อ

การศึกษาวิชาครั้งนี้มีวัตถุประสงค์เพื่อ (1) การประเมินผลการดำเนินงานขององค์การบริหารส่วนตำบลแม่ปะ อำเภอแม่สอด จังหวัดตาก ใน 4 ด้าน คือ ด้านการเงิน ด้านกระบวนการภายในองค์กร ด้านประชาชนผู้รับบริการ และด้านการเรียนรู้และพัฒนาองค์กร (2) ศึกษาปัญหาการบริหารงานขององค์การบริหารส่วนตำบลแม่ปะ อำเภอแม่สอด จังหวัดตาก ประชากร คือ พนักงานเจ้าหน้าที่ปฏิบัติงานใน อบต.แม่ปะ จำนวน 45 คน ศึกษาจากประชากรทั้งหมด และประชาชนผู้มีสิทธิเลือกตั้งใน 11 หมู่บ้านของตำบลแม่ปะ จำนวน 7,229 คน กลุ่มตัวอย่างที่เป็นประชาชนผู้มีสิทธิเลือกตั้งจำนวน 400 คน กำหนดขนาดกลุ่มตัวอย่างโดยใช้สูตรทายาเน่ เครื่องมือที่ใช้ในการวิจัยประกอบด้วยแบบประเมินการปฏิบัติงาน แบบสัมภาษณ์และแบบสอบถาม การวิเคราะห์ข้อมูลใช้การวิเคราะห์เนื้อหา โดยการวิเคราะห์สรุปและวิเคราะห์เปรียบเทียบข้อมูลที่ได้จากเอกสารและการสัมภาษณ์ และการวิเคราะห์ข้อมูลโดยสถิติเชิงพรรณนา ได้แก่ ค่าเฉลี่ย ค่าร้อยละ ส่วนเบี่ยงเบนมาตรฐาน

ผลการศึกษาพบว่า (1) ผลการปฏิบัติงานด้านการเงิน องค์การบริหารส่วนตำบลแม่ปะ มีรายรับมากกว่ารายจ่ายทุกปีงบประมาณตั้งแต่ปี 2549-2552 โดยรายรับที่สูงกว่ารายจ่ายเกิดจากเงินอุดหนุนจากภาครัฐ ด้านกระบวนการภายใน มีเกณฑ์การดำเนินงานได้คะแนนร้อยละ 91.76 อยู่ในระดับดี ด้านประชาชนผู้รับบริการมีความพึงพอใจต่อการปฏิบัติงานและภาพรวมขององค์การบริหารส่วนตำบลแม่ปะในระดับดี ด้านการเรียนรู้และการพัฒนาพบว่า องค์การบริหารส่วนตำบลแม่ปะมีการพัฒนาบุคลากรเพิ่มความรู้และทักษะในการปฏิบัติหน้าที่ในระดับดี (2) ปัญหาของการดำเนินงานปัญหาด้านการเงิน รายได้ที่จืดจางไม่เพียงพอต่อการพัฒนาที่องอินตามแผนพัฒนาให้ครบทุกโครงการ ปัญหาด้านกระบวนการภายใน การจัดการดำเนินโครงการไม่สอดคล้องกับขีดความสามารถขององค์การบริหารส่วนตำบลทำให้ไม่สามารถดำเนินโครงการพัฒนาครบถ้วนตามแผน ปัญหาด้านประชาชนผู้รับบริการ ประชาชนยังขาดความเข้าใจในบทบาทหน้าที่ขององค์การบริหารส่วนตำบล ปัญหาด้านการเรียนรู้และการพัฒนาองค์การบริหารส่วนตำบลยังไม่มีความเข้าใจในการจัดอบรมสัมมนาว่าต้องการให้เกิดผลเช่นไร ขวัญและกำลังใจก็เป็นผลต่อการปฏิบัติงานของบุคลากรขององค์การบริหารส่วนตำบล (3) ข้อเสนอแนะในการแก้ไขปัญหาด้านการเงิน องค์การบริหารส่วนตำบลแม่ปะควรมีการวางแผนการใช้จ่ายให้ตรงตามความจำเป็นเร่งด่วนของท้องถิ่น ด้านกระบวนการภายใน องค์การบริหารส่วนตำบลแม่ปะควรถูกกำหนดแนวทางมีการระดมความคิดเห็นของประชาชน เพื่อกำหนดแนวทางในการพัฒนา โดยคำนึงถึงศักยภาพขององค์การบริหารส่วนตำบลอย่างแท้จริง ควรมีการสำรวจสอบถามจำเป็นและคุณค่าของโครงการพัฒนาด้านประชาชนผู้รับบริการประชาชนผู้รับบริการประชาชนองค์การบริหารส่วนตำบลแม่ปะควรมีการเพิ่มการประชาสัมพันธ์สร้างความเข้าใจกับประชาชนในพื้นที่ ด้านการเรียนรู้และการพัฒนา องค์การบริหารส่วนตำบลแม่ปะควรมีการเพิ่มขีดความสามารถของบุคลากรอยู่เสมอ โดยจัดให้มีการฝึกอบรมตลอดจนฝึกทักษะในการใช้เครื่องมือ เครื่องใช้ให้ทันต่อเหตุการณ์ที่มีความทันสมัยของอุปกรณ์เครื่องมืออยู่เสมอสวัสดิการของผู้ปฏิบัติงานก็มีส่วนสำคัญในการเติบโตขององค์กร

คำสำคัญ การประเมินผล องค์การบริหารส่วนตำบล จังหวัดตาก

Thesis title: An Evaluation of Mea-pa Sub District Administrative Organization, Mea-Sot District,
Tak Province

Researcher: Mr. Surachai Pranom Sri; **Degree:** Master of Public Administration

Thesis advisors: (1) Dr. Chira Prateep, Associate Professor; (2) Dr. Rossakon Rattanasoampong, Associate Professor;

Academic year: 2009

Abstract

The research aimed to: (1) evaluation the performance of Mae Pa Sub-district Administrative Organization (Vae Pa SAO), Mae Sot District, Tak Province, in four aspects. These were financial aspect; internal management ; recipients of public service aspect; and organizational capability development. (2) study the management obstacles of Mae Pa SAO, Mae Sot District, Tak Province . (3) provide guidance for those operation problems at Mae Pa SAO, Mae Sot District, Tak Province.

Population for the study consisted of 45 officers from Mae Pa SAO and 7,229 eligible voters from 11 villages in sub-district of Mae Pa. Samples are 400 eligible voters derived from Yamane's formula. The data was collected through performance assessment inquiry form, interview and questionnaire. Analysis of data was completed with Content Analysis, Analytic Induction and Constant Comparison of collecting information from the paperwork and interview. Descriptive was another tool for this survey, which comprised mean, percentage and standard deviation.

The study revealed as below: (1) Mae Pa SAO working performance: Firstly, financial performance; the organization revenues were over expenditures each fiscal year since 2006 to 2009. This was a result of government subsidization. Next, internal management performance; Mae Pa workplace achieved at 91.76 percent (good level). Thirdly, SAO service recipients' satisfaction; they satisfied with organization service. Overall operation of Mae Pa SAO showed well performed. Lastly, organization capability development; Mae Pa provided effective operating system in strengthening their officers with working knowledge and skill. (2) Management obstacles: It was found that Mae Pa revenues were not sufficient to complete the local development plan for all projects. In addition, the internal project management capability was not balanced with the organization potential and could not complete the scheme plan. Furthermore, local people in Mae Pa Sub-district area did not realize a role of organization staffs. Moreover, the objectives of capacity-building and capability development were still blind. Moral support was considered as another effective aspect towards SAO officer working performance. (3) Recommendations for problems above were as follow: First of all, Mae Pa SAO should pay respect to the local expenditures priority. Secondly, the internal running activity required a proper guideline development based on sub-district organization potential and public opinion mobilization. Necessity and worthiness examination of development project on SAO callers was requisite as well. Heightening public awareness of the clear roles and responsibilities of the Sub-district employees by public relation activity was necessary too. Finally, Mae Pa SAO should boost their existing officers' ability regularly by training. The organization should also pay attention to skills in tools using instruction and office equipment modernizing frequently. Revision of worker welfare needed to be focused and carried out as it played an important role in organization growth.

Keywords: Evaluation , Sub-district Administrative Organizations, Tak Province

กิตติกรรมประกาศ

วิทยานิพนธ์นี้ สำเร็จได้ด้วยดี เนื่องจากได้รับความกรุณาจากคณาจารย์ผู้สอนของ สาขาวิชาวิทยาการจัดการ มหาวิทยาลัยสุโขทัยธรรมมาธิราช และได้รับคำแนะนำอย่างดียิ่งจากอาจารย์ ที่ปรึกษาหลัก ตลอดจนได้รับคำแนะนำช่วยเหลือจากเพื่อนร่วมสาขาวิชา กลุ่มนักศึกษาภาคเหนือ

ขอขอบคุณท่านเจ้าหน้าที่องค์การบริหารส่วนตำบลแม่ปะ อำเภอแม่สอด จังหวัดตาก ที่ให้ความอนุเคราะห์ ด้านข้อมูลของหน่วยงาน และด้านการเก็บรวบรวมข้อมูลในการศึกษาวิจัย

ขอขอบคุณมหาวิทยาลัยสุโขทัยธรรมมาธิราช ที่ได้เปิดโอกาสให้ผู้วิจัยได้มีโอกาส ศึกษาเล่าเรียน เพื่อประโยชน์แห่งคนและสังคม

ประโยชน์และคุณค่าของวิทยานิพนธ์ฉบับนี้ ผู้ศึกษาวิจัยขอมอบแด่ บิดา มารดา ครูบา-อาจารย์ และผู้ใกล้ชิดที่คอยให้กำลังใจและให้การสนับสนุน จนทำให้วิทยานิพนธ์ฉบับนี้สำเร็จลงได้ ด้วยดี

สุรัช ประนมศรี

พฤษภาคม 2553

สารบัญ

	หน้า
บทคัดย่อภาษาไทย	ง
บทคัดย่อภาษาอังกฤษ	จ
กิตติกรรมประกาศ	ฉ
สารบัญตาราง	ณ
สารบัญภาพ	ญ
บทที่ 1 บทนำ	1
ความเป็นมาและความสำคัญของปัญหา	1
วัตถุประสงค์ของการวิจัย	5
ขอบเขตของการวิจัย	5
นิยามศัพท์เฉพาะ	6
กรอบแนวคิดการวิจัย	7
ประโยชน์ที่คาดว่าจะได้รับ	8
บทที่ 2 วรรณกรรมที่เกี่ยวข้อง	9
กรอบแนวคิดเกี่ยวกับการประเมินผล	9
กรอบแนวคิดเกี่ยวกับ Balanced Scorecard	14
แนวคิดเกี่ยวกับการบริหารงานท้องถิ่น	19
องค์การบริหารส่วนตำบล	30
สภาพทั่วไปและข้อมูลพื้นฐานขององค์การบริหารส่วนตำบลแม่ปะ	
อำเภอแม่สอด	41
งานวิจัยที่เกี่ยวข้อง	50
บทที่ 3 วิธีดำเนินการวิจัย	51
ประชากรและกลุ่มตัวอย่าง	55
เครื่องมือที่ใช้ในการวิจัย	57
การเก็บรวบรวมข้อมูล	60
การประมวลผลกรวิเคราะห์ข้อมูล	60
สถิติที่ใช้ในการวิเคราะห์ข้อมูล	62

สารบัญ (ต่อ)

	หน้า
บทที่ 4 ผลการวิเคราะห์ข้อมูล	63
การวิเคราะห์ผลการดำเนินงาน	64
ปัญหาของการดำเนินงาน	88
ข้อเสนอแนะในการแก้ไขปัญหาการดำเนินงาน.....	91
บทที่ 5 สรุปการวิจัย อภิปรายผล และข้อเสนอแนะ	93
สรุปการวิจัย	93
อภิปรายผล	101
ข้อเสนอแนะ	103
บรรณานุกรม	105
ภาคผนวก	109
ก ประวัติและผลงานของผู้ทรงคุณวุฒิ/ผู้เชี่ยวชาญ.....	110
ข ผลการวิเคราะห์ความเที่ยงของเครื่องมือ	115
ค แบบสอบถาม.....	121
ประวัติผู้วิจัย	159

สารบัญตาราง

	หน้า
ตารางที่ 2.1 แสดงจำนวนหมู่บ้าน และประชากรของตำบลแม่ปะ	42
ตารางที่ 2.2 แสดงข้อมูลด้านสถานศึกษา	45
ตารางที่ 2.3 ข้อมูลด้านการศึกษาคณะผู้บริหาร	48
ตารางที่ 2.4 แสดงระดับการศึกษาของบุคลากร	48
ตารางที่ 2.5 แสดงรายได้ขององค์การบริหารส่วนตำบล	49
ตารางที่ 3.1 แสดงจำนวนประชาชนตำบลแม่ปะ อำเภอแม่สอด จังหวัดตาก	55
ตารางที่ 3.2 แสดงจำนวนกลุ่มตัวอย่าง ตำบลแม่ปะ อำเภอแม่สอด จังหวัดตาก	57
ตารางที่ 3.3 แสดงรายละเอียดประเด็นตัวชี้วัดผลการดำเนินงานของ อบต. แม่ปะ	61
ตารางที่ 4.1 ตารางแสดงฐานะทางการเงิน ขององค์การบริหารส่วนตำบลแม่ปะ	64
ตารางที่ 4.2 บัญชีงบรายรับ-รายจ่าย ประจำปีงบประมาณ	65
ตารางที่ 4.3 บัญชีรายจ่ายของปีงบประมาณ 2549-2552	66
ตารางที่ 4.4 เปรียบเทียบรายรับ-รายจ่าย ปีงบประมาณ 2549-25	67
ตารางที่ 4.5 เปรียบเทียบรายรับ-รายจ่าย ปีงบประมาณ 2549-2550	67
ตารางที่ 4.6 เปรียบเทียบรายรับ-รายจ่าย ปีงบประมาณ 2550-2551	68
ตารางที่ 4.7 เปรียบเทียบรายรับ-รายจ่าย ปีงบประมาณ 2551-2552	68
ตารางที่ 4.8 แสดงหัวข้อการประเมิน ด้านกระบวนการภายในองค์การ	69
ตารางที่ 4.9 ผลการวิเคราะห์ผลการดำเนินงาน เรื่องการจัดทำงบประมาณ	70
ตารางที่ 4.10 ผลการวิเคราะห์ผลการดำเนินงานการจัดเก็บรายได้	71
ตารางที่ 4.11 แสดงผลการวิเคราะห์ การบริหารเงินและบัญชี	72
ตารางที่ 4.12 แสดงผลการวิเคราะห์ผลการดำเนินงาน เรื่อง การกำหนดแนวทาง การปฏิบัติงาน เพื่อประโยชน์ชุมชน	73
ตารางที่ 4.13 แสดงผลการวิเคราะห์ผลการดำเนินงาน เรื่อง การจัดทำแผนของ อบต. แม่ปะ	74
ตารางที่ 4.14 แสดงผลวิเคราะห์ผลการดำเนินงาน เรื่อง การปฏิบัติตามแผนการดำเนินงาน ของ อบต. แม่ปะ	75
ตารางที่ 4.15 แสดงผลการวิเคราะห์ผลการดำเนินงาน เรื่อง การประเมินผลการปฏิบัติงาน	77

สารบัญตาราง (ต่อ)

	หน้า
ตารางที่ 4.16 สรุปผลการคะแนนที่ได้ของหัวข้อประเมิน	78
ตารางที่ 4.17 แสดงจำนวน และร้อยละของกลุ่มตัวอย่าง	79
ตารางที่ 4.18 ความพึงพอใจของประชาชนที่มีต่อการดำเนินงานด้านสถานที่	82
ตารางที่ 4.19 ความพึงพอใจของประชาชนที่มีต่อการดำเนินงานด้านการมีส่วนร่วม ในกิจกรรมของ อบต.	83
ตารางที่ 4.20 ความพึงพอใจของประชาชนที่มีต่อการดำเนินงานด้านการให้บริการ	84
ตารางที่ 4.21 ความพึงพอใจของประชาชนที่มีต่อการดำเนินงาน โดยภาพรวม	85
ตารางที่ 4.22 แสดงผลการประเมินผลการปฏิบัติงาน ในด้านการเรียนรู้ และการพัฒนา องค์กร	86

สารบัญภาพ

	หน้า
ภาพที่ 2.1 โครงสร้างองค์การบริหารส่วนตำบล ตาม พ.ร.บ. สถาตำบล และองค์การบริหารส่วนตำบล (ฉบับที่ 5) พ.ศ. 2546	31
ภาพที่ 2.2 โครงสร้างการแบ่งหน่วยงานขององค์การบริหารส่วนตำบล	38
ภาพที่ 2.3 สถิติจำนวนประชากรแยกตามเพศ ปี 2548-2551	43
ภาพที่ 2.4 สถิติจำนวนประชากรแยกตามอายุ	43
ภาพที่ 2.5 โครงสร้างผู้บริหารขององค์การบริหารส่วนตำบล	47
ภาพที่ 2.6 รายได้ขององค์การบริหารส่วนตำบลปี 2548-2550	49

บทที่ 1

บทนำ

1. ความสำคัญและที่มาของปัญหา

รัฐธรรมนูญแห่งราชอาณาจักรไทย ซึ่งเป็นกฎหมายสูงสุดในการปกครองประเทศ กำหนดไว้ว่า ประเทศไทยเป็นราชอาณาจักรอันหนึ่งอันเดียวจะแบ่งแยกมิได้ แสดงให้เห็นว่า ความ เป็นรัฐของประเทศไทยนั้น สำคัญเหนืออื่นใด และกฎหมายว่าด้วยระเบียบบริหารราชการแผ่นดิน ซึ่งเป็นกฎหมายหลักในการปกครอง และการบริหารประเทศ ได้จัดระเบียบบริหารราชการแผ่นดิน ออกเป็น 3 ส่วน คือ ราชการบริหารส่วนกลาง ราชการบริหารส่วนภูมิภาค และราชการบริหาร ราชการส่วนท้องถิ่น ซึ่งการบริหารราชการแต่ละส่วน ถือเป็นส่วนหนึ่งของรัฐ ที่ทำหน้าที่ควบคุม สอดประสาน ยึดโยงและมีความสัมพันธ์ต่อกันอย่างกลมกลืน กล่าวคือ

ราชการบริหารส่วนกลาง เป็นการจัดระเบียบการปกครองตามหลักการรวมอำนาจ (Centralization) ได้แก่ กระทรวง ทบวง กรม ซึ่งเป็นหน่วยงานที่ขึ้นกับรัฐบาล โดยตรงทำหน้าที่ใน การกำหนดนโยบายการบริหารประเทศด้านต่าง ๆ

ราชการบริหารส่วนภูมิภาค เป็นการจัดระเบียบการปกครองตามหลักการแบ่งอำนาจ (Deconcentration) ได้แก่ จังหวัด อำเภอ กิ่งอำเภอ และรวมถึงตำบล หมู่บ้าน ซึ่งเป็น การปกครองท้องถิ่น แต่ก็ถือว่าเป็นหน่วยย่อยของระบบการปกครองส่วนภูมิภาค

ราชการบริหารส่วนท้องถิ่น เป็นการจัดระเบียบการปกครองตามหลักการกระจาย อำนาจ (Decentralization) ได้แก่ องค์กรปกครองส่วนท้องถิ่นรูปแบบต่างๆ โดยรัฐบาลกระจาย ภารกิจ และอำนาจหน้าที่ บางส่วนไปให้ท้องถิ่นที่มีศักยภาพ และความพร้อมเพียงพอ รวมทั้งมี รายได้งบประมาณ บุคลากร และทรัพยากร ทางการบริหาร เป็นของตนเอง ได้มีอิสระในการ บริหารงานท้องถิ่น และมีอำนาจหน้าที่ตามภารกิจที่รัฐบาลกำหนด

ตามรัฐธรรมนูญปี 2550 หมวดที่ 5 แนวนโยบายพื้นฐานแห่งรัฐใน ส่วนที่ 3 แนวนโยบายการบริหารราชการแผ่นดิน มาตรา 78 ได้บัญญัติสาระสำคัญว่า

มาตรา 78 รัฐต้องดำเนินการตามแนวนโยบายด้านการบริหารราชการแผ่นดิน
ดังต่อไปนี้

(1) บริหารราชการแผ่นดินให้เป็นไปเพื่อการพัฒนาสังคม เศรษฐกิจ และความมั่นคง
ของประเทศอย่างยั่งยืน โดยต้องส่งเสริมการดำเนินการตามปรัชญาเศรษฐกิจพอเพียงและคำนึงถึง
ผลประโยชน์ของประเทศชาติในภาพรวมเป็นสำคัญ

(2) จัดระบบการบริหารราชการส่วนกลาง ส่วนภูมิภาค และส่วนท้องถิ่น ให้มีขอบเขต
อำนาจหน้าที่ และความรับผิดชอบที่ชัดเจนเหมาะสมแก่การพัฒนาประเทศ และสนับสนุนให้
จังหวัดมีแผนและงบประมาณเพื่อพัฒนาจังหวัด เพื่อประโยชน์ของประชาชนในพื้นที่

(3) กระจายอำนาจให้องค์กรปกครองส่วนท้องถิ่นพึ่งตนเองและตัดสินใจในกิจการ
ของท้องถิ่นได้เอง ส่งเสริมให้องค์กรปกครองส่วนท้องถิ่นมีส่วนร่วมในการดำเนินการตาม
แนวนโยบายพื้นฐานแห่งรัฐ พัฒนาเศรษฐกิจของท้องถิ่น และระบบสาธารณูปโภคและ
สาธารณูปการ ตลอดจนทั้งโครงสร้างพื้นฐานสารสนเทศในท้องถิ่น ให้ทั่วถึงและเท่าเทียมกัน ทั่ว
ประเทศ รวมทั้งพัฒนาจังหวัดที่มีความพร้อมให้เป็นองค์กรปกครองส่วนท้องถิ่นขนาดใหญ่ โดย
คำนึงถึง เจตนารมณ์ของประชาชนในจังหวัดนั้น

(4) พัฒนาระบบงานภาครัฐ โดยมุ่งเน้นการพัฒนาคุณภาพ คุณธรรม และจริยธรรม
ของเจ้าหน้าที่ของรัฐ ควบคู่ไปกับการปรับปรุงรูปแบบ และวิธีการทำงาน เพื่อให้การบริหาร
ราชการแผ่นดินเป็นไปอย่างมีประสิทธิภาพ และส่งเสริมให้หน่วยงานของรัฐใช้หลักการบริหาร
กิจการบ้านเมืองที่ดีเป็นแนวทางในการปฏิบัติราชการ

(5) จัดระบบงานราชการและงานของรัฐอย่างอื่น เพื่อให้การจัดทำและการให้บริการ
สาธารณะเป็นไปอย่างรวดเร็ว มีประสิทธิภาพ โปร่งใส และตรวจสอบได้โดยคำนึงถึงการมีส่วน
ร่วมของประชาชน

(6) ดำเนินการให้หน่วยงานทางกฎหมายที่มีหน้าที่ให้ความเห็นเกี่ยวกับการดำเนินงาน
ของรัฐตามกฎหมายและตรวจสอบการตรากฎหมายของรัฐดำเนินการอย่างเป็นอิสระ เพื่อให้การ
บริหารราชการแผ่นดินเป็นไปตามหลักนิติธรรม

(7) จัดให้มีแผนพัฒนาการเมือง รวมทั้งจัดให้มีสภาพัฒนาการเมืองที่มีความเป็นอิสระ
เพื่อติดตามสอดส่องให้มีการปฏิบัติตามแผนดังกล่าวอย่างเคร่งครัด

(8) ดำเนินการให้ข้าราชการและเจ้าหน้าที่ของรัฐได้รับสิทธิประโยชน์อย่างเหมาะสม

และเนื่องด้วย หมวดที่ 14 ของรัฐธรรมนูญแห่งราชอาณาจักรไทย พ.ศ. 2550 เรื่อง การปกครองส่วนท้องถิ่น ได้รวบรวมมีสาระสำคัญในเรื่องดังกล่าวตั้งแต่มาตรา 281 ถึง มาตรา 290 มีใจความสำคัญว่า

ให้ประชาชนมีส่วนร่วมในการบริหารงานของท้องถิ่น และกระจายอำนาจให้แก่ องค์การปกครองส่วนท้องถิ่นเพิ่มขึ้น เพื่อเป็นฐานของการปกครองระบอบประชาธิปไตย ระดับประเทศ โดยการกำหนดให้

(1) องค์การปกครองส่วนท้องถิ่นมีอิสระอย่างเต็มที่ ในการบริหารงานของตนเองในทุกด้าน และเป็นหน่วยงานหลักในการจัดทำบริการสาธารณะที่มีความหลากหลาย (มาตรา 281 วรรคหนึ่ง) กำหนดให้มีการตรากฎหมายได้ท้องถิ่น เพื่อวางหลักเกณฑ์ในการจัดเก็บภาษีและ รายได้อื่น ๆ ขององค์การปกครองส่วนท้องถิ่น (มาตรา 283 วรรคสี่) และกำหนดให้มีการจัด โครงสร้างการบริหารที่คล่องตัว (มาตรา 284 วรรคเก้า)

(2) ปฏิรูประบบการบริหารงานบุคคลขององค์การปกครองส่วนท้องถิ่น โดยให้ บุคลากรขององค์การปกครองส่วนท้องถิ่นมีสถานะเป็นข้าราชการเช่นเดียวกับข้าราชการพลเรือน ระดับประเทศ มีคณะกรรมการข้าราชการส่วนท้องถิ่นเป็นของตนเองที่อิสระจากส่วนกลาง โดยให้ สามารถโอนย้ายข้าราชการระหว่างองค์การปกครองส่วนท้องถิ่นได้ รวมทั้งการให้มีคณะกรรมการ พิทักษ์ระบบคุณธรรมระดับท้องถิ่นด้วย (มาตรา 288)

(3) เพิ่มการมีส่วนร่วมของประชาชนในระดับท้องถิ่น ให้ประชาชนในท้องถิ่น สามารถลงประชามติในเรื่องที่เกี่ยวกับท้องถิ่นของตนเองได้ (มาตรา 287 วรรคหนึ่ง และวรรคสอง) ลดจำนวนประชาชนที่จะเข้าชื่อถอดถอน นักการเมืองท้องถิ่น และการเสนอร่างข้อบัญญัติท้องถิ่น (มาตรา 285 และมาตรา 286) รวมทั้งการให้องค์การปกครองส่วนท้องถิ่นจะต้องรายงานการ ดำเนินงานต่อประชาชน ในเรื่องการจัดทำงบประมาณ การใช้จ่าย และผลการดำเนินงานใน รอบปี เพื่อให้ประชาชนมีส่วนร่วมในการตรวจสอบกำกับการบริหารจัดการ (มาตรา 287 วรรคสาม)

(4) ปรับปรุงระบบการกำกับดูแลองค์กรปกครองส่วนท้องถิ่นให้มีประสิทธิภาพ โดย ให้มีมาตรฐานกลางในการดำเนินงาน เพื่อให้้องค์การปกครองส่วนท้องถิ่นปฏิบัติได้เอง โดยคำนึงถึง ความเหมาะสมและความแตกต่างในระดับของการพัฒนาและประสิทธิภาพในการบริหารงานของ ้องค์การปกครองส่วนท้องถิ่นรวมทั้งการจัดให้มีกลไกการตรวจสอบการดำเนินงานขององค์กร ปกครองส่วนท้องถิ่นโดยประชาชน (มาตรา 282 วรรคสอง)

ปัจจุบันแนวคิดเกี่ยวกับการกระจายอำนาจลงสู่ชุมชนท้องถิ่นในระดับตำบลนับว่ามี การตื่นตัวกันมากขึ้น โดยที่รัฐบาลให้อำนาจการบริหารจัดการแก่หน่วยงานปกครองท้องถิ่น ได้มี บทบาทแก้ไขปัญหาและพัฒนาท้องถิ่นด้วยตนเอง ซึ่งแนวคิดนี้กลายเป็นกระแสนิยมไป ทั่วโลก

สำหรับประเทศไทยรัฐบาลไทยโดยนายรัฐมนตรีนายชวน หลีกภัยได้กำหนดนโยบาย การกระจายอำนาจการปกครองลงสู่ท้องถิ่น โดยการปรับปรุงฐานะของสภาตำบล เดิมให้เป็น นิติบุคคลจัดระเบียบการบริหาร การพัฒนาให้มีประสิทธิภาพ เกิดความคล่องตัวมากยิ่งขึ้นอาทิ ให้มีทรัพยากรเพียงพอที่จะทำให้การพัฒนาเป็นไปอย่างรูปธรรม และต่อมาได้ผ่านพระราชบัญญัติสภาตำบลและองค์การบริหารส่วนตำบลในปี พ.ศ.2537 ซึ่งถือได้ว่าเป็นการเปลี่ยนแปลงครั้งสำคัญยิ่ง

องค์การบริหารส่วนตำบล (อบต.) ถือเป็นองค์กรปกครองส่วนท้องถิ่นอีกรูปแบบหนึ่งที่มีการพัฒนามาจากสภาตำบล ตามนัยแห่งพระราชบัญญัติสภาตำบล และองค์การบริหารส่วนตำบล พ.ศ. 2537 และมีการปรับปรุงแก้ไขกฎหมายเกี่ยวกับเรื่องนี้ในปี 2542 และในปี 2546 อบต. มีอำนาจหน้าที่ในการพัฒนาตำบล ทั้งในด้านเศรษฐกิจ สังคมและวัฒนธรรม รวมทั้งจัดระบบบริการสาธารณะอื่นๆ ให้แก่ประชาชน มีฐานะเป็นหน่วยการบริหารราชการท้องถิ่น ซึ่งมีอำนาจในการทำนิติกรรมตามสัญญาทางกฎหมายได้เอง และที่สำคัญคือประชาชนมี ส่วนร่วมในการพัฒนาท้องถิ่นของตนเองโดยตรง เนื่องจากคณะกรรมการและผู้บริหารมาจากการเลือกตั้งของประชาชนเกือบทั้งหมด อันได้แก่ นายก อบต. และการใดๆ ภายในเขตรับผิดชอบ ต้องคำนึงถึงความสอดคล้องกับความต้องการของประชาชนด้วย

องค์การบริหารส่วนตำบลแม่ปะ ในเขตพื้นที่อำเภอแม่สอด จังหวัดตาก เป็นองค์การบริหารส่วนตำบลที่พื้นที่กว้างใหญ่ มีจำนวนหมู่บ้านถึง 11 หมู่บ้าน และมีประชากรในเขตพื้นที่จำนวนมาก รวมทั้งยังมีเขตพื้นที่บางส่วนติดกับประเทศพม่า ลักษณะทางภูมิศาสตร์ ดังกล่าว จึงทำให้องค์การบริหารส่วนตำบลแม่ปะ มีลักษณะเศรษฐกิจ และสังคม วัฒนธรรมแตกต่างจาก องค์การบริหารส่วนตำบลอื่นๆ ผู้ศึกษาวิจัย มีความสนใจที่จะศึกษาถึง ผลการดำเนินงานขององค์การบริหารส่วนตำบลแม่ปะ อำเภอแม่สอดว่า คณะผู้บริหารได้มีการดำเนินงานในลักษณะใด ในการบริหารจัดการองค์กร การพัฒนาบุคลากรขององค์กร การให้บริการประชาชน ผู้รับบริการจากองค์กร ตลอดจนขั้นตอนและวิธีการในการแก้ปัญหาของชุมชน

องค์การบริหารส่วนตำบล นับว่าเป็นองค์กรปกครองส่วนท้องถิ่นที่มีความสำคัญและใกล้ชิดกับประชาชนมากที่สุด รวมทั้งยังถือได้ว่าเป็นการปกครองตามระบอบประชาธิปไตยในระดับรากหญ้าอีกด้วย เมื่อได้มีการศึกษาทำความเข้าใจเกี่ยวกับองค์การบริหารส่วนตำบลในลักษณะดังกล่าวข้างต้น เชื่อว่าคงจะเกิดประโยชน์ในการสร้างความรู้ ความเข้าใจ และมีพัฒนาการในการสร้างแบบอย่าง ในการบริหารท้องถิ่นระดับล่างต่อไป

2. วัตถุประสงค์ของการวิจัย

ในการศึกษาวิจัยครั้งนี้ มีวัตถุประสงค์ ดังนี้

2.1 เพื่อประเมินผลการดำเนินงานขององค์การบริหารส่วนตำบลแม่ปะ อำเภอแม่สอด จังหวัดตาก ในด้านการเงิน ด้านกระบวนการภายใน ด้านประชาชนผู้รับบริการ และด้านการเรียนรู้และการพัฒนา

2.2 เพื่อศึกษาปัญหาในการดำเนินงานขององค์การบริหารส่วนตำบล แม่ปะ อำเภอแม่สอด จังหวัดตาก

2.3 เพื่อเสนอแนะแนวทางในการแก้ไขปัญหาการดำเนินงานขององค์การบริหารส่วนตำบลแม่ปะ อำเภอแม่สอด จังหวัดตาก

3. ขอบเขตของการวิจัย

ในการศึกษาครั้งนี้ ศึกษาองค์การบริหารส่วนตำบลแม่ปะ อำเภอแม่สอด จังหวัดตาก โดยมีจำนวนหมู่บ้าน 11 หมู่บ้าน มีผู้มีสิทธิออกเสียงเลือกตั้ง 7,229 คน โดยทำการศึกษาเอกสารรายงานการปฏิบัติราชการขององค์การบริหารส่วนตำบลแม่ปะ และการทำแบบสอบถามเพื่อทำการเก็บรวบรวมข้อมูลจากพนักงานเจ้าหน้าที่ในสำนักงานองค์การบริหาร-ส่วนตำบล และแบบสอบถามประชาชนผู้รับบริการ โดยสอบถามจากประชาชนผู้มีสิทธิออกเสียงเลือกตั้งบางส่วน โดยการสุ่มตัวอย่างตามจำนวนตัวอย่างของแต่ละหมู่บ้าน

3.1 ขอบเขตในด้านเนื้อหา

การวิจัยครั้งนี้ ศึกษาการดำเนินการบริหารของ องค์การบริหารส่วนตำบลแม่ปะ ตามแนวทางของ Balanced Scorecard โดยจำแนกเป็น 4 มิติ ดังนี้

มิติที่ 1 ด้านการเงิน

- ศึกษาถึงขีดความสามารถในการจัดหาเงินงบประมาณ เพื่อเป็นค่าใช้จ่ายในการดำเนินโครงการพัฒนาในตำบลที่หน่วยงานรับผิดชอบอยู่ ตลอดจนความเหมาะสมในการใช้จ่ายงบประมาณของหน่วยงาน

มิติที่ 2 ด้านกระบวนการภายในองค์การ

- ศึกษาการปฏิบัติงานขององค์การบริหารส่วนตำบล การประชาคมหมู่บ้าน การวางแผนการดำเนินงานและการจัดการดำเนิน โครงการต่างๆ เพื่อสนองต่อความต้องการของชุมชน และมีประสิทธิภาพของการดำเนินงาน

มิตีที่ 3 ด้านประชาชนผู้รับบริการ

- ศึกษาถึงความพึงพอใจของประชาชนในชุมชนผู้รับบริการ ในด้านการมีส่วนร่วมกับกิจกรรมของหน่วยงาน ความพึงพอใจต่อสถานที่ การให้บริการ และภาพลักษณ์โดยรวมขององค์การ

มิตีที่ 4 ด้านการเรียนรู้และพัฒนาองค์กร

- ศึกษาถึงแนวทางในการพัฒนาบุคลากรของหน่วยงานองค์การ-บริหารส่วนตำบล การเพิ่มทักษะในการปฏิบัติงาน การเพิ่มความรู้ความสามารถของบุคลากร เพื่อเพิ่มการให้บริการแก่ประชาชนในชุมชน

3.2 ขอบเขตด้านประชากร

ประชากรที่ใช้ในการศึกษา รวมทั้งสิ้น 445 คน ได้แก่

3.2.1 **ผู้บริหารองค์การบริหารส่วนตำบล** ได้แก่ นายกองจัดการบริหารส่วนตำบล, รองนายกองจัดการบริหารส่วนตำบล เลขานุการนายกองจัดการบริหารส่วนตำบล รวม 3 คน ปลัดองค์การ-บริหารส่วนตำบล และพนักงานขององค์การบริหารส่วนตำบล 42 คน รวมเป็น 45 คน

3.2.2 **ประชาชน** ที่เป็นตัวแทนของประชาชนผู้มีสิทธิเลือกตั้งของทั้ง 11 หมู่บ้าน จำนวน 400 คน

4. นิยามศัพท์เฉพาะ

4.1 **การประเมินผล (evaluation)** หมายถึง กระบวนการในการวิเคราะห์และการให้คุณค่าอย่างเป็นระบบ โดยจะเกี่ยวข้องกับการวัด ซึ่งจะต้องมีตัวบ่งชี้ที่ชัดเจนมีเกณฑ์การเปรียบเทียบเพื่อให้คุณค่า

4.2 **องค์การบริหารส่วนตำบล** หมายถึง องค์การปกครองส่วนท้องถิ่นแบบหนึ่งที่ตั้งขึ้นตามพระราชบัญญัติสภาตำบล และองค์การบริหารส่วนตำบล พ.ศ.2537 ซึ่งปัจจุบันมี 3 ขนาดคือ องค์การบริหารส่วนตำบลขนาดใหญ่ ซึ่งหมายถึงองค์การบริหารส่วนตำบลที่มีรายได้ยังไม่รวมกันอุดหนุน 20 ล้านบาทขึ้นไป องค์การบริหารส่วนตำบลขนาดกลาง คือ องค์การบริหารส่วนตำบลที่มีรายได้โดยไม่รวมเงินอุดหนุนตั้งแต่ 6 ล้านบาทขึ้นไป และองค์การบริหารส่วนตำบลขนาดเล็ก คือองค์การบริหารส่วนตำบลที่ยังไม่ได้รับการยกฐานะเป็นองค์การบริหารส่วนตำบลขนาดกลาง

4.3 ประสิทธิภาพในการบริหาร หมายถึง ความสามารถในการบริหารจัดการให้ก้าวถึงเป้าหมาย โดยครอบคลุมถึงหลักการสำคัญๆ เช่น หลักความคุ้มค่า หลักความโปร่งใส หลักการมีส่วนร่วม และหลักความรับผิดชอบ

4.4 ประสิทธิภาพในการบริหาร หมายถึง ความสามารถในการบริหารจัดการให้บรรลุถึงเป้าหมายที่กำหนดไว้ โดยครอบคลุมถึงผลสำเร็จของแผนงานที่บรรลุวัตถุประสงค์ ที่ตั้งเป้าหมายไว้

4.5 การวัดผลการปฏิบัติงาน หมายถึง การวัดความสำเร็จของการทำงานที่ตามเป้าหมายที่ตั้งไว้ขององค์กร

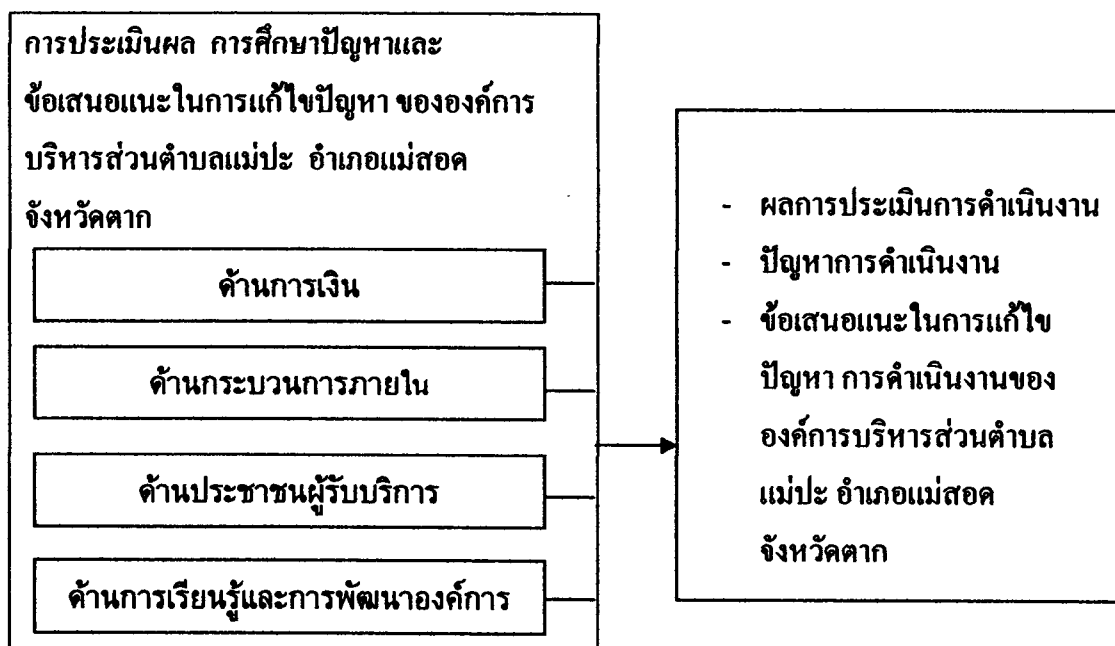
4.6 งบประมาณ หมายถึง แผนงานหรืองานสำหรับประมาณการด้านรายรับและรายจ่าย แสดงในรูปตัวเลข จำนวนเงิน และการแสดงแผนดำเนินงานออกเป็นจำนวนตัวเลข

4.7 Balanced Scorecard หมายถึง เครื่องมือวัดประสิทธิภาพ ในการทำงานขององค์กรช่วยในการนำกลยุทธ์ไปสู่การปฏิบัติโดยอาศัยการวัด หรือประเมินที่จะช่วยให้องค์กรเกิดความสอดคล้องเป็นอันหนึ่งอันเดียวกัน และมุ่งเน้นในสิ่งที่มีความสำคัญต่อความสำเร็จขององค์กร

5. กรอบแนวคิดการวิจัย

การประเมินผลการดำเนินงานขององค์กรบริหารส่วนตำบลแม่ปะ อำเภอแม่สอด จังหวัดตาก จะเป็นการประเมินผล โดยใช้แนวทางของ Balanced Scorecard ซึ่งได้กำหนดมิติในการประเมินผลองค์กรออกเป็น 4 มิติ คือ

- (1) มิติด้านการเงิน
- (2) มิติด้านกระบวนการภายใน
- (3) มิติด้านประชาชนผู้รับบริการ
- (4) มิติด้านการเรียนรู้และการพัฒนา



6. ประโยชน์ที่คาดว่าจะได้รับ

6.1 ผลการศึกษาจะทำให้ทราบผลการดำเนินงาน เพื่อเป็นข้อมูล และแนวทางในการปรับปรุง และพัฒนาการดำเนินงานของ อบต. ในด้านต่างๆ ให้เจริญก้าวหน้าต่อไป

6.2 ได้ทราบปัญหา และอุปสรรคของการดำเนินงานขององค์การบริหารส่วนตำบลแม่ปะ อำเภอแม่สอด จังหวัดตาก

6.3 ได้สารสนเทศ เป็นแนวทางการดำเนินงานขององค์การบริหารส่วนตำบลแม่ปะ และองค์การบริหารส่วนตำบลอื่น ๆ

บทที่ 2

วรรณกรรมที่เกี่ยวข้อง

ในการทบทวนวรรณกรรมที่เกี่ยวข้องกับงานวิจัยเรื่อง “การประเมินผลดำเนินงานของ องค์การบริหารส่วนตำบลแม่ปะ อำเภอแม่สอด จังหวัดตาก” ผู้วิจัย ได้ค้นคว้าเอกสารที่เป็นสาระความรู้ในเรื่องต่างๆ ที่เป็นสาระสำคัญตลอดจนงานวิจัยที่เกี่ยวข้องแยกเป็นประเด็นสำคัญได้ดังนี้

1. แนวคิดเกี่ยวกับการประเมินผล
2. แนวคิดเกี่ยวกับ Balanced Scorecard
3. แนวคิดเกี่ยวกับการบริหารท้องถิ่น
4. องค์การบริหารส่วนตำบล
5. สภาพทั่วไปและข้อมูลพื้นฐานขององค์การบริหารส่วนตำบลแม่ปะ

อำเภอแม่สอด

6. งานวิจัยที่เกี่ยวข้อง

สาระสำคัญทั้ง 6 หัวข้อนี้ ผู้ศึกษาวิจัย รวบรวมรายละเอียดในแต่ละเรื่องไว้ในประเด็นสำคัญเป็นเรื่องราวไป ดังรายละเอียดต่อไปนี้

1. แนวคิดเกี่ยวกับการประเมินผล

สุวิมล ว่องวานิช (2541) ได้กล่าวถึงเรื่องของการประเมินผลไว้ว่า การประเมินผล (Evaluation) หมายถึง กระบวนการตัดสินคุณค่าของสิ่งหนึ่งสิ่งใด โดยนำสารสนเทศ หรือผลจากการวัดมาเปรียบเทียบกับเกณฑ์ที่กำหนดไว้

เกี่ยวกับความหมายของการประเมินผลข้างต้นนั้น นอกจากความหมายของการประเมินผลที่มาจากภาษาอังกฤษ คือ Evaluation แล้ว ยังมีคำว่า Assessment ซึ่งพบได้เสมอ บางกรณีก็ใช้ในความหมายเดียวกันโดยเฉพาะในหนังสือ คำราชของอเมริกัน ส่วนกลุ่มประเทศที่อยู่ในเครือจักรภพอังกฤษจะใช้ 2 คำนี้ ในความหมายที่แตกต่างกัน

ในความหมายที่ต่างกันนั้น Assessment จะเป็นการประเมินผลเบื้องต้น ในขณะที่ Evaluation เป็นกระบวนการตัดสินใจหรือตัดสินคุณค่าขั้นสุดท้าย เช่น Assessment ใช้เพื่อหาคำตอบว่านักเรียนเป็นอย่างไร ได้รับความสำเร็จด้านไหน ส่วน Evaluation ใช้หาคำตอบถึงผลหรือประสิทธิผลการจัดการเรียนการสอน เป็นต้น จึงอาจกล่าวได้ว่า Assessment เป็นส่วนหนึ่งของ Evaluation (เขาวดี ราชชัยกุล วิบูลย์ศรี, 2546 : 8-9)

ส่วนอีกคำหนึ่งที่นำมาใช้ในความหมายของการประเมินผลคือ Appraisal ซึ่งมักจะใช้ในความหมายของการประเมินผลการปฏิบัติงาน (Performance Appraisal) หรือ การประเมินทรัพย์สิน เช่นที่ดิน อาคารต่าง ๆ หรือบริษัทประเมินราคาทรัพย์สิน (Appraisal Company) หรือการประเมินความเป็นไปได้เบื้องต้นของโครงการ เพื่ออนุมัติโครงการ (Project Appraisal) ซึ่งเป็นความหมายที่แคบกว่า และมาก่อน Evaluation เช่นกัน

ลักษณะของการประเมินผล

การประเมินผลเป็นการดำเนินการร่วมระหว่างสาขาต่าง ๆ ทางสังคมศาสตร์เข้าด้วยกัน ทั้งจิตวิทยา มานุษยวิทยา สถิติ และวิจัยมากกว่าจะเป็นสาขาหนึ่งสาขาใดเพียงสาขาเดียว ซึ่งในเรื่องการร่วมศาสตร์ดังกล่าวสอดคล้องกับแนวคิดของสคริฟเวน (Scriven, 1994 อ้างถึงใน สุวิมล ว่องวาณิช, 2541: 162-164) ที่กล่าวว่า การประเมินผลถือเป็นวิทยาการหนึ่งที่เรียกว่า Transdiscipline เนื่องจากเป็นวิทยาการที่เป็นเครื่องมือ (Tool Discipline) เหมือนกับวิทยาการด้านสถิติหรือวัดผล ที่สามารถนำไปใช้ในสาขาหรือศาสตร์อื่น ๆ ได้ ในขณะที่นำความรู้จากสาขาหรือศาสตร์อื่น ๆ มาใช้ในการประเมินเช่นกัน

ลักษณะของ Transdiscipline จะประกอบด้วย 2 ส่วน คือ ส่วนที่เป็นแกน (Core Discipline) ซึ่งเป็นแนวคิดทฤษฎีเกี่ยวกับการประเมินผล และส่วนที่เป็นการประยุกต์ (Applied Discipline) ซึ่งเป็นการนำเนื้อหาไปใช้กับวิทยาการสาขาอื่น ๆ ที่เรียกว่า Big Six คือ การประเมินบุคลากร (Personnel Evaluation) การประเมินผลการดำเนินงาน (Performance Evaluation) การประเมินผลผลิตภัณฑ์ (Product Evaluation) การประเมินข้อเสนอ หรือเค้าโครง (Proposal Evaluation) การประเมินผลนโยบาย (Policy Evaluation) และการประเมินโครงการ (Program Evaluation) (Scriven, 1994 อ้างถึงใน สุวิมล ว่องวาณิช, 2541:163)

การประเมินผลนอกจากจะเป็นการตัดสินคุณค่าของสิ่งที่ประเมินแล้ว ยังช่วยพัฒนาสิ่งที่ประเมินหรือโครงการที่ประเมินให้บรรลุจุดมุ่งหมายได้ด้วย ดังนั้น ถ้าจะให้การประเมินผลมีความสมบูรณ์และอยู่ในวิสัยที่ทำได้ นักประเมินผลก็ควรจะกำหนดเกณฑ์การประเมินผล เพื่อตัดสินคุณค่าของสิ่งที่ประเมินผลหรือโครงการที่ประเมินผล และทำหน้าที่เป็นผู้อำนวยการ

สะดวก (Facilitator) รวมทั้งเป็นนักพัฒนาโครงการที่จะประเมินผลไปในตัวด้วย (ศุวิมล ว่องวานิช, 2541 : 162)

จากความหมายและลักษณะของการประเมินข้างต้น จะเห็นว่ามีศัพท์สำคัญที่เข้ามาเกี่ยวข้อง คือ การตัดสิน ดังนั้นการประเมินผลจะต้องมีการตัดสินเพื่อให้ได้ข้อสรุป ซึ่งจะตัดสินด้วยผู้ประเมินผลเอง หรือโดยผู้มีอำนาจที่เกี่ยวข้องก็ได้ ส่วนศัพท์สำคัญอีก 2 คำ คือ การวัด และเกณฑ์ นั้น ขอกล่าวถึงสาระโดยสรุปเพื่อให้เข้าใจถึงความหมายของการประเมินมากยิ่งขึ้น ดังนี้

การวัด (Measurement) หมายถึง การกำหนดค่าเป็นตัวเลขให้กับสิ่งหนึ่งสิ่งใดตามวิธีการหรือเครื่องมือที่กำหนดขึ้น ทั้งในเชิงปริมาณโดยตรง เช่น การนับจำนวนและความถี่ของสิ่งหนึ่งสิ่งใด และการใช้เครื่องมือทางวิทยาศาสตร์ เช่น คลับเมตร เครื่องชั่งน้ำหนัก เทอร์โมมิเตอร์ วัด ส่วนสูง น้ำหนัก อุณหภูมิ ฯลฯ หรือใช้เครื่องมือทางสังคมศาสตร์ เช่น แบบสังเกต แบบสัมภาษณ์ แบบสอบถาม และแบบสอบถาม ฯลฯ ไปเก็บข้อมูลจากแหล่งข้อมูลหรือกลุ่มเป้าหมายให้ออกมาเป็นตัวเลข ถ้าจะกล่าวโดยสรุป การวัด คือ การให้ตัวเลขกับสิ่งที่จะวัด นั่นเอง

เกณฑ์ (Criteria) หมายถึง ระดับที่กำหนดไว้หรือมาตรฐานที่ควรจะเป็น เพื่อใช้ตัดสินสิ่งหนึ่งสิ่งใด เช่น ระดับส่วนสูง น้ำหนักตามวัยต่าง ๆ รายได้ขั้นต่ำของแรงงานไร้ฝีมือ ระดับพฤติกรรมของนักเรียน และระดับประสิทธิภาพผลของสถานศึกษา เป็นต้น ซึ่งในกระบวนการประเมินผลนั้น การกำหนดเกณฑ์ถือว่าเป็นเรื่องยุ่งยากมาก เนื่องจากเกณฑ์มาตรฐานสากลซึ่งเป็นที่ยอมรับกันทั่วไปยังมีน้อย โดยเฉพาะเกณฑ์ทางสังคมศาสตร์หรือการประเมินโครงการ ต่าง ๆ เมื่อกำหนดแล้วจะประสบปัญหาและข้อโต้แย้งเสมอ เพราะถ้ากำหนดเกณฑ์สูงเกินไปก็ ยากที่จะบรรลุจุดมุ่งหมายได้ ถ้ากำหนดไว้ต่ำก็อาจมีปัญหาเรื่องคุณภาพแม้ว่าจะผ่านเกณฑ์

ในการประเมินผลสิ่งใด ๆ นั้น โดยรวมแบ่งเกณฑ์ออกได้เป็น 2 ประเภทใหญ่ ๆ คือ เกณฑ์สัมบูรณ์ (Absolute Criteria) ซึ่งเป็นเกณฑ์มาตรฐานที่ได้รับการพัฒนาขึ้นจนเป็นที่ยอมรับของผู้เกี่ยวข้องแล้ว อีกประเภทหนึ่ง คือ เกณฑ์สัมพัทธ์ (Relative Criteria) ซึ่งเป็นเกณฑ์ของตนเองหรือของกลุ่มในสิ่งที่จะประเมินผล ในที่นี้เห็นว่าการจะประเมินผลสิ่งใดหรือประเมินผลโครงการสามารถใช้เกณฑ์จากแหล่งต่าง ๆ ได้ไม่น้อยกว่า 6 แหล่ง โดยแหล่งที่ 1 เป็นเกณฑ์สัมบูรณ์ ส่วนแหล่งที่ 2 - 6 เป็นเกณฑ์สัมพัทธ์ ดังนี้

(1) มาตรฐานที่เป็นสากล (Standard) ในเรื่องที่จะประเมินผล (ถ้ามี) เช่น เกณฑ์มาตรฐานน้ำหนักส่วนสูงของกรมอนามัย เกณฑ์มาตรฐานสมรรถภาพทางกายของหน่วยงานด้านพลศึกษา เกณฑ์มาตรฐานระยะเวลาในการให้บริการท่าอากาศยาน เป็นต้น

(2) เป้าหมายที่กำหนดไว้ (Target) เป้าหมายที่กำหนดไว้อาจเป็นเป้าหมายในแผนหรือโครงการต่าง ๆ เช่น จำนวนนักเรียนที่เข้าร่วมโครงการฝึกอบรมต้องไม่น้อยกว่าร้อยละ 80

ของนักเรียนทั้งหมด ผ่านการพัฒนาหรือสำเร็จตามหลักสูตร ไม่น้อยกว่าร้อยละ 90 ผู้ร่วมโครงการ มีความพึงพอใจไม่น้อยกว่าร้อยละ 80 เป็นต้น

(3) การเปรียบเทียบเชิงพัฒนาการ (Growth) เช่น การได้คะแนนเพิ่มขึ้นตามที่กำหนด หรือมีพัฒนาการเพิ่มขึ้นเมื่อเปรียบเทียบกับของเดิม เข้าลักษณะค่อยเป็นค่อยไป เช่น ผลิภัณฑ์ที่ได้ มาตรฐานระดับ 4-5 คาว ในโครงการหนึ่งตำบลหนึ่งผลิตภัณฑ์ของจังหวัดหนึ่งปีแรก ๆ อาจ กำหนดไว้เพียง 10 ผลิภัณฑ์ เพื่อเป็นการจูงใจในการเข้าร่วมโครงการ ครั้งต่อไป อาจเพิ่มเป็น 15 ผลิภัณฑ์ แล้วค่อยๆ เพิ่มขึ้น โดยในช่วงแรก ๆ อาจจะต่ำกว่ามาตรฐานทั่วไปก็ได้

(4) การเปรียบเทียบกับกลุ่ม (Norm) โดยอาจเปรียบเทียบกันเองภายในกลุ่ม หรือ ระหว่างกลุ่มที่มีคุณลักษณะใกล้เคียงกัน หรือถ้ามีความมุ่งมั่นทะเยอทะยานมาก อาจเปรียบเทียบกับ กลุ่มที่ดีที่สุดก็ได้ เช่น คะแนนเฉลี่ยของนักเรียนในห้อง ระหว่างห้อง หรือห้องที่เรียนเก่งที่สุด หรือ ถ้าเป็น โครงการที่จัดในระดับอำเภอทั่วประเทศ ก็อาจเปรียบเทียบกับค่าเฉลี่ยของจังหวัด หรือกับ อำเภอหรืออำเภอที่ดีที่สุด เป็นต้น

(5) การเปรียบเทียบกับสิ่งที่ดีที่สุด (Benchmarking) เติมนำข้อนี้คล้ายกับข้อ 4 บางส่วน แต่นิยมใช้กันมากในการประเมินหรือบริหารองค์การ โดยใช้องค์การประเภทเดียวกันหรือ ใกล้เคียงกันที่ดีที่สุดเป็นเกณฑ์ แล้วบริหารจัดการให้ถึงเกณฑ์นั้น ซึ่งในการประเมินโครงการก็ สามารถใช้ได้โดยเปรียบเทียบกับโครงการที่ดีที่สุดได้ ถ้าโครงการมีลักษณะใกล้เคียงหรือ เหมือนกันโดยอาจดำเนินการในหลายพื้นที่

(6) การพิจารณาร่วมกันของผู้เกี่ยวข้องหรือผู้มีส่วนได้ส่วนเสีย (Clients/ Stakeholders) ในกรณีที่ไม่อาจใช้แนวทางจากที่กล่าวมาข้างต้นแล้ว อาจจำเป็นต้องใช้วิธีการให้ผู้ ที่เกี่ยวข้องหรือผู้มีส่วนได้ส่วนเสียร่วมกันพิจารณากำหนดเกณฑ์ที่เหมาะสม เพื่อให้เป็นที่ยอมรับ ร่วมกัน เมื่อได้ผลการประเมินผลแล้วจะเกิดการยอมรับผลการประเมินและนำไปใช้ประโยชน์ทำ ให้เกิดการพัฒนาดำเนินการได้ตามปรัชญาของการประเมินต่อไป เช่น ผู้ที่เกี่ยวข้องเห็นว่าโครงการกองทุน หมู่บ้านฯ มีหนี้สูญไม่เกินร้อยละ 3 หรือนักเรียนขาดเรียนไม่เกินร้อยละ 5 เป็นต้น

การประเมินผลโดยใช้เกณฑ์ข้างต้นนั้น ไม่มีข้อกำหนดตายตัวว่าจะใช้เกณฑ์ใด เกณฑ์หนึ่ง หรือในการประเมินผลครั้งหนึ่ง ๆ อาจใช้หลายเกณฑ์ร่วมกันก็ได้ ขึ้นอยู่กับสิ่งที่จะ ประเมินประเด็นการประเมิน และตัวชี้วัด โดยเฉพาะตัวชี้วัดแต่ละตัวชี้วัดอาจใช้เกณฑ์จากแนวทาง ต่าง ๆ ได้ตามความเหมาะสม

จากแนวทางในการกำหนดเกณฑ์ดังกล่าว เมื่อทำเป็นระดับอาจกำหนดไว้เพียง 2 ระดับ เช่น ผ่าน-ไม่ผ่าน ได้-ตก และ พอใจ-ไม่พอใจ เป็นต้น หรือถ้าจะให้ละเอียดขึ้นก็อาจ กำหนดไว้มากกว่า 2 ระดับ เช่น เก่ง-ปานกลาง-อ่อน หรือ ดีเยี่ยม-ดี-ผ่าน-ตก หรืออาจกำหนดเป็น

มากที่สุด มาก ปานกลาง น้อย และน้อยที่สุด เป็นต้น การประเมินผลการเรียนรู้ตามหลักสูตรที่ผ่านมาและในปัจจุบันก็ใช้ระดับต่าง ๆ ดังกล่าวหลายแบบประกอบกัน เช่น ในระดับการศึกษาขั้นพื้นฐาน การประเมินสาระการเรียนรู้ใช้ 5 และ 8 ระดับ ส่วนกิจกรรมชุมนุมต่าง ๆ ใช้ 2 ระดับ เป็นต้น

ในการเลือกแนวทางการกำหนดเกณฑ์และระดับของเกณฑ์ว่ามีที่ระดับนั้น ย่อมอยู่ในดุลยพินิจและบริบทของผู้เกี่ยวข้องกับการประเมินผลนั้นๆ เป็นหลักว่าแนวทางและระดับเกณฑ์ใดที่จะเอื้อให้นำผลการประเมินกระตุ้นไปสู่การพัฒนาสิ่งที่ประเมินได้มากที่สุด ถ้าสิ่งที่ประเมินมีมาตรฐานที่กำหนดไว้แล้วหรือต้องการมาตรฐาน เพราะถ้าไม่ผ่านมาตรฐานแล้วจะไม่ได้รับการยอมรับ หรือเป็นอันตรายก็ต้องใช้เกณฑ์มาตรฐาน เช่น เกรดเฉลี่ยของผู้เข้ารับการศึกษา น้ำหนักของนักเรียน และระดับของสารตะกั่วในอาหาร เป็นต้น ถ้าสิ่งที่ประเมินผลยังเป็นช่วงเริ่มต้นดำเนินการ ก็อาจกำหนดเกณฑ์ในเชิงพัฒนาการ เช่น การจัดโครงการแสดงสินค้าและผลิตภัณฑ์ของนักเรียนในปีแรกๆ มีผู้สนใจเข้าชมและซื้อสินค้าไม่มากนัก เมื่อจัดในปีต่อไปจึงค่อย ๆ เพิ่มเกณฑ์ขึ้น เป็นต้น จึงค่อย ๆ เพิ่มเกณฑ์ขึ้น เป็นต้น ส่วนระดับของเกณฑ์ถ้าต้องการความละเอียดหรือแบ่งกลุ่มของสิ่งที่ประเมิน ก็อาจกำหนดหลายระดับได้ เช่น โครงการทราบว่าโครงการนำร่องที่จัดทำขึ้นมีความสำเร็จในระดับใด ควรจะขยายผลกว้างขวางแค่ไหน ตามระดับความสำเร็จก็อาจแบ่งเป็น 3 ระดับ หรือ 5 ระดับ เป็นต้น

แนวคิดของการประเมินผล

การประเมินผลมีแนวคิดพื้นฐานมาจากระบบเสรีประชาธิปไตย ที่ว่าทุกสิ่งสามารถตรวจสอบและปรับปรุงได้เพื่อเป็นการสร้างสรรค์ และพัฒนาสังคมที่สอดคล้องกับหลักประชาธิปไตย ซึ่งในปัจจุบันการดำเนินการหรือบริหารจัดการที่ดีตามหลักธรรมาภิบาล ต้องมีความรับผิดชอบโปร่งใส พร้อมให้ตรวจสอบได้โดยอาศัยการประเมินเป็นกลไกสำคัญ

ในปัจจุบันการประเมินผลเข้ามามีบทบาททุกภาคส่วนของสังคม โดยเฉพาะสังคมประชาธิปไตย เนื่องจากได้รับการยอมรับกันมากขึ้นว่าเป็นกลไกสำคัญในการที่จะพัฒนาสิ่งที่ประเมินได้ จึงอาจกล่าวได้ว่าไม่มีบุคคลหรือองค์การใดหลีกเลี่ยงการประเมินได้ ทุกคนทุกแห่งต้องอยู่กลางแจ้งหรือในที่สว่าง พร้อมให้ผู้เกี่ยวข้องตรวจสอบประเมินได้เสมออย่างที่ทราบกันทั่วไป แม้แต่องค์การที่ทำหน้าที่ประเมินผู้อื่นซึ่งเป็นองค์การอิสระหรือองค์การมหาชน เช่น สำนักงานรับรองมาตรฐานและประเมินคุณภาพการศึกษา (องค์การมหาชน) หรือ สมศ. ก็ต้องได้รับ การประเมินจากบุคคลหรือองค์การอื่น ๆ ทั้งภาครัฐและเอกชน เช่น การประเมินผลโดยคณะกรรมการการศึกษา สภาผู้แทนราษฎร หรือคณะกรรมการของวุฒิสภา และรับการประเมินจากบริษัททริส (TRIS) เป็นต้น

สำหรับระดับบุคคลก็ต้องได้รับการประเมินที่ครอบคลุมและจากผู้ที่เกี่ยวข้องมากขึ้น แม้แต่ผู้ประเมินภายนอกของ สมศ. ที่ไปประเมินสถานศึกษาระดับต่างๆ ก็ต้องได้รับการประเมินจากสถานศึกษาที่ไปประเมิน การสุ่มตรวจประเมินจาก สมศ. การประเมินด้วยการอ่านรายงานของผู้ทรงคุณวุฒิ รายงานผลการประเมินก็อาจถูกประเมินคุณภาพหรือคุณค่าของรายงานด้วยการประเมินอภิมาน (Meta Evaluation) โดยวิธีการต่าง ๆ เช่น การตรวจสอบรายงานการประเมินด้วยวิธีการต่าง ๆ การวิพากษ์โดยผู้ทรงคุณวุฒิ และผู้เกี่ยวข้อง หรือการใช้แนวทางการประเมินรายงานการวิจัย เป็นต้น

2. แนวคิดเกี่ยวกับ Balanced Scorecard

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

ความหมายของ Balanced Scorecard

ได้กล่าวคือ แนวคิด Balanced Scorecard ดังกล่าวไว้ว่า

คำว่า "Balanced Scorecard" ได้มีผู้รู้และนักวิชาการหลายท่านได้แปลเป็นคำในภาษาไทยไว้อย่างหลากหลาย อาทิ ลิขิตสมคุณ การวัดผลแบบสมดุล และการประเมินผลเชิงคุณภาพ การประเมินผลแบบสมดุล ซึ่งก็ยังมีข้อสรุปที่เป็นคำกลางสำหรับใช้กันโดยทั่วไปอย่างเป็นทางการไม่ได้ จีระ ประทีป (2547) ในที่นี้จึงจะขอใช้คำว่า "Balanced Scorecard" หรือ "บาลานซ์ สกอร์การ์ด" ซึ่งคนทั่วไปจำนวนไม่น้อยมีความคุ้นเคยอยู่พอสมควร

สำหรับความหมายของ Balanced Scorecard อาจอธิบายเพื่อความเข้าใจในเบื้องต้นได้ดังนี้

Balanced หมายถึง ความสมดุลของจำนวน และลักษณะของมุมมองที่ใช้ในการพิจารณากำหนดปัจจัยหลักแห่งความสำเร็จ และตัวชี้วัดผลการดำเนินงานหลักขององค์กร Scorecard หมายถึง รายงานสรุปผลสัมฤทธิ์ในการดำเนินงานขององค์กร

จากความหมายดังกล่าวจึงสามารถอธิบายความหมายของ Balanced Scorecard ได้ว่า หมายถึง รายงานสรุปผลสัมฤทธิ์ในการดำเนินงานขององค์กรตามมุมมอง ปัจจัยหลักแห่งความสำเร็จ และตัวชี้วัดต่างๆ ที่ได้กำหนดไว้อย่างสมดุล

ความเป็นมาของ Balance Scorecard

Balanced Scorecard เป็นเครื่องมือทางการบริหารที่คิดขึ้นโดย โรเบิร์ต เอส แคปแลน (Robert S. Kaplan) ศาสตราจารย์ด้านการบัญชีจากมหาวิทยาลัยฮาร์วาร์ด และเดวิด พี. นอร์ตัน (David P. Norton) ประธานเจ้าหน้าที่บริหารสถาบันโนแลน นอร์ตัน โดยทั้งสองคนได้ทำการศึกษาเกี่ยวกับการวัดผลการปฏิบัติงานขององค์กรต่าง ๆ ในอเมริกา ในปี 2533 และพบว่าองค์กรส่วนใหญ่ในอเมริกานิยมใช้ตัวชี้วัดทางการเงินเป็นหลัก โดยไม่ได้ให้ความสำคัญกับตัวชี้วัดด้านอื่น ๆ เท่าที่ควร ซึ่งแคปแลนและนอร์ตันเห็นว่า ไม่น่าจะเหมาะสม ทั้งสองคนจึงได้เสนอแนวคิดเกี่ยวกับการประเมินผลองค์กรที่เรียกว่า "Balanced Scorecard" โดยเสนอว่าองค์กรควรพิจารณาตัวชี้วัดใน 4 มุมมอง ได้แก่ (1) มุมมองด้านการเงิน (Financial Perspectives) (2) มุมมองด้านลูกค้า (Customer Perspectives) (3) มุมมองด้านกระบวนการภายใน (Internal Process Perspectives) และ (4) มุมมองด้านการเรียนรู้และการพัฒนา (Learning and Growth Perspectives) และเหตุที่เรียกว่า Balanced Scorecard ก็เนื่องจากการวัดผลการปฏิบัติงานขององค์กร จะต้องพิจารณาให้มีความสมดุลกันระหว่างวัตถุประสงค์ขององค์กรทั้งในระยะสั้นและระยะยาว ให้มีความสมดุลระหว่างตัวชี้วัดทางการเงินและตัวชี้วัดด้านอื่นที่มีใช้ด้านการเงิน และให้มีความสมดุลระหว่างมุมมองภายในองค์กร และมุมมองภายนอกองค์กร

แคปแลน และนอร์ตัน ได้สรุปผลการศึกษาการวัดผลการปฏิบัติงานขององค์กรตามแนวคิดของ Balanced Scorecard เป็นครั้งแรกในบทความชื่อ "The Balanced Scorecard-Measures That Drive Perspectives" ซึ่งตีพิมพ์ในวารสาร Harvard Business Review ฉบับเดือนมกราคม-กุมภาพันธ์ 2535 หลังจากนั้นแนวคิดเรื่อง Balanced Scorecard ก็ได้เป็นที่นิยม และนำไปใช้กันอย่างแพร่หลายในองค์กรต่าง ๆ ทั่วโลก และวารสาร Harvard Business Review ก็ได้ยกย่องให้ Balanced Scorecard เป็นหนึ่งในเครื่องมือทางด้าน การจัดการที่มีผลกระทบต่อ องค์กรธุรกิจมากที่สุดเครื่องมือหนึ่งในรอบ 75 ปี

ในปี 2536 แคปแลน และนอร์ตัน ได้พัฒนาแนวคิดเกี่ยวกับ Balanced Scorecard เพื่อให้สามารถใช้เป็นเครื่องมือขององค์กรในการดำเนินกลยุทธ์ให้ประสบความสำเร็จ โดยได้ตีพิมพ์ในบทความชิ้นที่ 2 ชื่อ "Putting the Balanced Scorecard to Work" ในวารสาร Harvard Business Review ฉบับเดือน กันยายน-ตุลาคม 2536 (อ้างใน จีระ ประทีป :2547)

แนวคิดเกี่ยวกับ Balanced Scorecard ได้รับการพัฒนามาอย่างต่อเนื่องโดย แคปแลน และนอร์ตัน ได้พัฒนา Balanced Scorecard ให้สามารถนำมาใช้เป็นเครื่องมือที่สำคัญในการจัดการเชิงกลยุทธ์ ตั้งแต่การกำหนดวัตถุประสงค์ การจ่ายค่าตอบแทน การจัดสรรทรัพยากร การงบประมาณ และการวางแผนการดำเนินงาน แนวคิดที่ได้พัฒนาขึ้นนี้ได้ตีพิมพ์เป็นบทความชิ้น

ที่ 3 ชื่อ "Using the Balanced Scorecard as a Strategic Management System" ในวารสาร Harvard Business Review ฉบับเดือนมกราคม - กุมภาพันธ์ 2539 และจากการพัฒนาอย่างรวดเร็วของแนวคิด Balanced Scorecard ทำให้ในปี 2539 แคปแลน และนอร์ตันได้ร่วมกันเขียนหนังสือชื่อ "The Balanced Scorecard" โดยมุ่งเน้นการใช้ Balanced Scorecard เป็นเครื่องมือในการจัดการกลยุทธ์ขององค์กร และหนังสือเล่มนี้ได้กลายเป็นหนังสือที่ขายดีที่สุดเล่มหนึ่ง และมีการแปลเป็นภาษาต่างๆ ถึง 18 ภาษา

ในปี 2543 แคปแลนและนอร์ตันได้ร่วมกันเขียนหนังสืออีกเล่มชื่อ "The Strategy Focused Organization" โดยนำเสนอว่า Balanced Scorecard ไม่ได้เป็นเพียงเครื่องมือในการประเมินผลองค์กรเท่านั้น แต่ได้กลายเป็นเครื่องมือในการนำกลยุทธ์ไปปฏิบัติและเป็นเครื่องมือในการบริหารที่ช่วยทำให้องค์กรให้ความสำคัญกับกลยุทธ์มากขึ้น

ความสำคัญของ Balanced Scorecard

นับตั้งแต่ได้มีการนำแนวคิดเกี่ยวกับ Balanced Scorecard มาใช้อย่างจริงจังตั้งแต่ ปี 2535 เป็นต้นมา Balanced Scorecard ได้มีการพัฒนาขึ้นเป็นลำดับ จนเป็นที่ยอมรับและมีการนำไปใช้การบริหารงานอย่างแพร่หลายทั้งในองค์กรภาครัฐ และภาคเอกชน ทั้งนี้เนื่องจาก Balanced Scorecard เป็นเครื่องมือที่อาจกล่าวได้ว่ามีความสำคัญต่อการบริหารงานขององค์กรในหลายประการ คือ

(1) ความสำคัญฐานะที่เป็นเครื่องมือในการประเมินผลองค์กร

แคปแลนและนอร์ตันได้พัฒนา Balanced Scorecard ขึ้นมาโดยมีวัตถุประสงค์เพื่อให้เป็นเครื่องมือในการประเมินผลการดำเนินงานขององค์กรที่ครบถ้วนในมุมมองต่างๆ ที่มีใช้เฉพาะเพียงมุมมองทางการเงินเป็นหลักตามที่เป็นมาในอดีต Balanced Scorecard ที่นำมาใช้ในการประเมินผลองค์กร ได้มุ่งเน้นการกำหนดตัวชี้วัดและเป้าหมายที่ต้องการจะบรรลุในมุมมองต่างๆ โดยมุมมองพื้นฐานจะประกอบด้วยมุมมอง (Perspectives) 4 มุมมอง ได้แก่

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

มุมมองในการประเมินผลตามแนวทางของ Balanced Scorecard ทั้ง 4 มุมมอง ได้มีการกำหนดขึ้นโดยให้มุมมองทั้ง 4 มีความสัมพันธ์ต่อกันในเชิงเหตุและผล (Cause and effect) โดยองค์กรจะมีกำไรได้ ต้องมาจากลูกค้าที่เข้ามาใช้บริการและได้รับความพึงพอใจ ซึ่งการที่จะหาลูกค้าให้ได้ให้มากและมีความพึงพอใจก็จะต้องมีกระบวนการดำเนินงานภายในที่ดี และการจะมี

กระบวนการดำเนินการภายในที่ดีได้ พนักงานจะต้องได้รับการพัฒนาให้มีทักษะและความพร้อมในการทำงาน จากความสัมพันธ์ในเชิงเหตุ และผลตามที่ได้กล่าวมานี้ทำให้ Balanced Scorecard มีความสำคัญและมีความแตกต่างจากเครื่องมือในการประเมินผลทั่วไป

(2) ความสำคัญในฐานะที่เป็นเครื่องมือที่ช่วยในการนำกลยุทธ์ไปสู่การปฏิบัติ

แนวคิดเกี่ยวกับ Balanced Scorecard ได้มีการพัฒนาขึ้นเป็นลำดับจากการเป็นเครื่องมือในการประเมินผลการดำเนินงานขององค์กร มาสู่การเป็นเครื่องมือที่ช่วยในการนำ กลยุทธ์ไปสู่การปฏิบัติ โดยได้เริ่มมีการนำเทคนิคใหม่ๆ เกี่ยวกับ Balanced Scorecard มาใช้มากขึ้น อาทิ การจัดทำแผนที่ทางกลยุทธ์ (Strategy Map) ซึ่งจะแสดงให้เห็นถึงความสัมพันธ์ในเชิงเหตุและผลของวัตถุประสงค์ต่าง ๆ ภายใต้มุมมองของ Balanced Scorecard โดยสอดคล้อง และสนับสนุน ค่อดีไซน์และกลยุทธ์หลักขององค์กร รวมถึงการมีการกำหนดตัวชี้วัด เป้าหมาย และกิจกรรมที่ จะต้องกระทำสำหรับวัตถุประสงค์แต่ละประการ การดำเนินการตามแผนที่ทางกลยุทธ์นี้จะช่วยให้ องค์กรสามารถสื่อสารและถ่ายทอดกลยุทธ์ไปสู่ผู้บริหารและพนักงานระดับต่างๆ ได้ดีขึ้น ทำให้ ทุกคนเห็นภาพของกลยุทธ์ได้ชัดเจน และทราบว่าแต่ละคนจะต้องทำอะไรเพื่อให้องค์กรสามารถ ดำเนินงานได้ตามกลยุทธ์ที่กำหนดไว้

(3) ความสำคัญในฐานะที่เป็นระบบในการบริหารองค์กร

จากการที่ Balanced Scorecard ได้มีการพัฒนาอย่างต่อเนื่อง จึงได้มีการนำ Balanced Scorecard มาใช้ในการประเมินและทบทวนกลยุทธ์ที่ได้มีการดำเนินการไปแล้ว และ พยายามหาแนวทางในการพัฒนาองค์กรให้ดีขึ้น โดยอาศัยวิธีการเรียนรู้และศึกษาจากข้อมูลย่อย กลับจากแหล่งต่าง ๆ Balanced Scorecard จึงเข้ามาช่วยเสริมระบบการบริหารภายในองค์กรให้เป็น ลักษณะของวงจร (Loop) ที่มีความสมบูรณ์ในตัวเอง ทำให้ระบบการบริหารขององค์กรมีความ ชัดเจน สามารถวัดได้ และมีความเป็นระบบมากขึ้น

กระบวนการจัดทำ Balanced Scorecard

นีลส์ โกราน โอล์ฟ และคณะ (Nils Goran Olve and Others) ได้ทำการศึกษาวิจัย เกี่ยวกับการดำเนินงานตามแนวคิด Balanced Scorecard และได้อธิบายสรุปกระบวนการจัดทำ Balanced Scorecard ไว้ว่าประกอบด้วยขั้นตอนในการดำเนินงาน 11 ขั้นตอน สรุปได้ ดังนี้ (วิรุฒ มาณะศิริานนท์ และฉันทิพนธ์ เจริญนันท : 2546)

ขั้นที่ 1 การศึกษาสถานการณ์ขององค์กรในภาพรวม เป็นการศึกษาและสร้างความ เข้าใจร่วมกันถึงลักษณะธุรกิจ บทบาท และแนวโน้มธุรกิจขององค์กร โดยการศึกษาข้อมูลและ สัมภาษณ์ผู้บริหารรวมถึงผู้เกี่ยวข้องเพื่อให้ได้ภาพรวมที่เป็นรูปธรรม ซึ่งจะนำไปสู่การกำหนด

วิสัยทัศน์ และกลยุทธ์ต่อไป การดำเนินงานในขั้นตอนนี้อาจนำเทคนิคต่าง ๆ เข้ามาใช้ อาทิ การวิเคราะห์ด้วยเทคนิค SWOT เป็นต้น

ขั้นที่ 2 การกำหนดวิสัยทัศน์ขององค์กร วิสัยทัศน์ขององค์กรเป็นพื้นฐานที่สำคัญของการพัฒนา Balanced Scorecard จึงต้องดำเนินการในช่วงเริ่มต้น โครงการ โดยการจัดประชุมสัมมนา เพื่อรวบรวมความคิดเห็นของผู้เกี่ยวข้องทุกฝ่ายเพื่อกำหนดเป็นวิสัยทัศน์ร่วมขององค์กร

ขั้นที่ 3 การกำหนดมุมมองที่เหมาะสม หลังจากได้มีการศึกษาสถานการณ์ และกำหนดวิสัยทัศน์ขององค์กรแล้ว ขั้นตอนที่ต่อไปเป็นการกำหนดทางเลือกของมุมมองที่เหมาะสมกับสภาพการณ์ และวิสัยทัศน์ขององค์กร โดยในการกำหนดมุมมอง อาจปรับปรุงคัดแปลงมุมมองให้แตกต่างไปจากมุมมองต้นแบบของ แคลปแลนและนอร์ดันที่กำหนดไว้ 4 มุมมอง คือ มุมมองด้านการเงิน มุมมองด้านลูกค้า มุมมองด้านกระบวนการภายใน และมุมมองด้านการเรียนรู้ และเติบโต บางองค์กรอาจมีการเพิ่มเติม ตัดทอน หรือปรับปรุงแก้ไขมุมมองให้เหมาะสมกับสภาพขององค์กร ได้ตามความจำเป็น โดยต้องพิจารณากำหนดมุมมองให้เหมาะสมสอดคล้องกับ โครงสร้างธุรกิจ ขององค์กรและต้องพิจารณาให้มุมมองต่าง ๆ มีความสอดคล้องสัมพันธ์กันในทุกมุมมองด้วย

ขั้นที่ 4 การกระจายวิสัยทัศน์ออกไปในแต่ละมุมมอง การดำเนินงานในขั้นตอนนี้ทำได้โดยการจัดประชุมสัมมนาร่วมกันระหว่างบุคลากรที่เกี่ยวข้อง เพื่อให้ทราบถึงมาตรการหลัก ๆ ที่จะนำองค์กร ไปสู่วิสัยทัศน์อย่างมีประสิทธิภาพว่าจะต้องทำอะไร อย่างไรบ้าง แล้วจึงกำหนดลำดับความสำคัญของมาตรการต่าง ๆ

ขั้นที่ 5 การกำหนดปัจจัยแห่งความสำเร็จ เป็นการแลกเปลี่ยนความคิดเห็นเกี่ยวกับปัจจัยแห่งความสำเร็จ พร้อมทั้งจัดลำดับความสำคัญของแต่ละปัจจัย การดำเนินงานในขั้นตอนนี้ควรมีการตั้งกลุ่มทำงานขึ้นมารับผิดชอบในการรวบรวมความคิดเห็นและปัจจัยแห่งความสำเร็จให้ชัดเจน จากนั้นจึงจัดทำข้อสรุปและบรรจุให้ทุกฝ่ายเกิดการยอมรับร่วมกัน

ขั้นที่ 6 การพัฒนาวิธีการวัด ขั้นตอนนี้เป็นการสร้างวิธีการวัดที่สำคัญ ซึ่งสามารถดำเนินการได้โดยการจัดให้มีการระดมสมองเพื่อให้ได้เครื่องมือวัดที่เหมาะสมกับการดำเนินงาน และสามารถติดตามผลได้อย่างแท้จริง

ขั้นที่ 7 การกำหนด Scorecard ระดับองค์กรให้ชัดเจน หลังจากที่ขั้นตอนต่าง ๆ ข้างต้นเสร็จสมบูรณ์แล้ว คณะทำงานโครงการ Balanced Scorecard จะต้องสรุปรวม Scorecard ระดับองค์กร เพื่อนำเสนอและรับการอนุมัติเห็นชอบจากคณะผู้บริหารระดับสูง หลังจากนั้นจะต้องให้ทุกคนในองค์กรได้รับความรู้ความเข้าใจเกี่ยวกับแนวคิดในการพัฒนา Scorecard และความ เป็นไปที่กำลังจะเกิดขึ้น

ขั้นที่ 8 การกระจาย Scorecard และวิธีการวัด ไปยังหน่วยงานต่างๆ ในกรณีขององค์กรขนาดใหญ่ Scorecard และเครื่องมือวัดในระดับองค์กร อาจจำเป็นที่จะต้องมีการแยกย่อยเพื่อการประยุกต์ใช้ให้เหมาะสมกับหน่วยงานที่อยู่ในระดับต่างๆ ลงมาเพื่อให้มีความเหมาะสมเพียงพอต่อความเข้าใจในเชิงปฏิบัติ แต่ถ้าองค์กรมีขนาดเล็กพนักงานทุกคนสามารถเข้าใจภาพรวมของ Scorecard ระดับองค์กรได้ และสามารถปฏิบัติงานให้เกิดผลลัพธ์แก่องค์กรได้โดยตรงก็อาจไม่จำเป็นต้องกระจาย Scorecard และวิธีการวัดลงไปยังหน่วยงานระดับล่าง ซึ่งจะถือได้ว่าองค์กรนั้นมีการจัดรูปแบบโครงสร้างการบริหารและการกระจายงานได้อย่างเหมาะสม สำหรับคะแนนที่จะได้จากการวัดผลในด้านต่างๆ มักจะได้มาจากกิจกรรมการดำเนินงานภายในแต่ละหน่วยงานหรือแต่ละระดับขององค์กรการกระจาย Scorecard ลงไปในระดับย่อยก็น่าจะเกิดประโยชน์สูงสุด

ขั้นที่ 9 การกำหนดเป้าหมาย ในการวัดทุก ๆ ด้าน จำเป็นต้องมีเป้าหมาย ทั้งเป้าหมายในระยะสั้น และระยะยาว ทั้งนี้เพื่อให้สามารถติดตามความก้าวหน้าและคอยปรับปรุง แก้ไขได้อย่างทันที่

ขั้นที่ 10 การจัดทำแผนปฏิบัติการ เพื่อให้การพัฒนา Scorecard เสร็จสมบูรณ์ ต้องมีการกำหนดแผนการปฏิบัติงานเพื่อให้สามารถบรรลุเป้าหมาย และวิสัยทัศน์ได้ตามต้องการ

ขั้นที่ 11 การนำ Balanced Scorecard ไปใช้งาน ในขั้นของการใช้งาน Balanced Scorecard นั้นเทคโนโลยีสารสนเทศ จะเข้ามามีบทบาทสำคัญในการรวบรวมข้อมูลต่างๆ และการจัดทำรายงานที่จะต้องดำเนินงานอย่างต่อเนื่องและเป็นระบบ การลงทุนในเทคโนโลยีสารสนเทศจึงมีความสำคัญต่อความสำเร็จของ Balanced Scorecard เป็นอย่างมาก

3. แนวคิดเกี่ยวกับการบริหารท้องถิ่น

รศ.ดร. รัตนเสริมพงศ์ (2547) ได้กล่าวถึง การบริหารท้องถิ่นไว้โดยมีสาระสำคัญ ดังนี้

ความหมายและลักษณะของการบริหารท้องถิ่น

การบริหารท้องถิ่น หมายถึงการบริหารงานขององค์กรปกครองส่วนท้องถิ่น ซึ่งเป็นหน่วยการปกครองตนเองของประชาชนในท้องถิ่น ดำเนินการบริหารในระดับรองจากระดับชาติหรือระดับรัฐ

การบริหารท้องถิ่นเป็นผลมาจากการที่รัฐบาลซึ่งเป็นผู้รับผิดชอบการบริหารประเทศ ได้กระจายอำนาจให้ประชาชนในท้องถิ่นปกครองตนเองตามที่ได้รับกระจายอำนาจจากรัฐบาล จะดำเนินการปกครองท้องถิ่นของตนเองโดยจัดตั้งองค์กรขึ้นมาใช้อำนาจแทนประชาชน เรียกว่า

องค์กรปกครองส่วนท้องถิ่น องค์กรปกครองส่วนท้องถิ่นซึ่งเป็นตัวแทนของประชาชนในท้องถิ่น จะเป็นผู้ดำเนินการบริหารท้องถิ่นตามเจตนารมณ์ของประชาชนในท้องถิ่นตามเจตนารมณ์ของประชาชนในท้องถิ่นอย่างเป็นทางการได้กรอบนโยบายกฎหมายและการกำกับดูแลของรัฐ

การบริหารท้องถิ่นเป็นการบริหารสาธารณะของหน่วยการปกครองที่อยู่ใกล้ชิดกับประชาชนมากที่สุด เนื่องจากการปกครองท้องถิ่นเป็นการปกครองตนเองของประชาชนในระดับล่างสุด กล่าวคือในประเทศประชาธิปไตย ประชาชนซึ่งเป็นเจ้าของอำนาจอธิปไตยจะ ปกครองตนเองตั้งแต่ในระดับชาติ ซึ่งเป็นระดับสูงสุด ในกรณีที่เป็นรัฐเดี่ยว ประชาชนมักจะ ปกครองตนเอง 2 ระดับ คือ ระดับชาติและระดับท้องถิ่น ส่วนในรัฐรวมประชาชนจะปกครองตนเอง 3 ระดับ คือ ระดับชาติ ระดับมลรัฐ และระดับท้องถิ่น โดยการปกครองท้องถิ่นจะเป็น การปกครองตนเองของประชาชนในระดับล่างสุดของทุกประเทศ

เพื่อให้เข้าใจการบริหารท้องถิ่นได้อย่างชัดเจน จำเป็นต้องเข้าใจความหมายของการ ปกครองท้องถิ่นด้วย คำนิยามของการปกครองท้องถิ่นที่เป็นที่ยอมรับ และได้รับการอ้างถึงอยู่อย่างกว้างขวาง คือ คำนิยามของศาสตราจารย์รอปสัน (Prof. William A. Robson) ซึ่งรองศาสตราจารย์ประหยัด หงษ์ทองคำ ได้แปลและเรียบเรียงไว้ ดังนี้

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

จากคำนิยามดังกล่าวข้างต้นสามารถสรุปลักษณะสำคัญของการปกครองท้องถิ่นได้ ดังนี้

(1) การปกครองท้องถิ่น เป็นการปกครองของชุมชนซึ่งเป็นส่วนหนึ่งของรัฐหรือประเทศ (territorial community) จึงเป็นการปกครองในระดับรองจากระดับรัฐหรือระดับชาติ

(2) องค์กรปกครองส่วนท้องถิ่นมีอัตตาณัติ (autonomy) หรืออำนาจอิสระในการปกครองตนเองเพียงพอที่จะบริหารท้องถิ่นได้อย่างมีประสิทธิภาพ แต่ไม่มากเกินไปจนกระทบต่ออำนาจอธิปไตย

(3) องค์กรปกครองส่วนท้องถิ่นมีสิทธิตามกฎหมาย (legal rights) โดยมีฐานะเป็นนิติบุคคลได้รับการรับรองฐานะตามกฎหมาย มีอำนาจบัญญัติกฎหมายท้องถิ่นและกำหนดงบประมาณในการบริหารท้องถิ่น

(4) มีการจัดตั้งองค์การที่จำเป็น (necessary organizations) ในการดำเนินการปกครองท้องถิ่น โดยอย่างน้อยต้องมีองค์การที่ทำหน้าที่ด้านนิติบัญญัติ และด้านบริหาร

(5) ประชาชนในท้องถิ่นมีส่วนร่วม (popular participation) ในการปกครองและบริหารท้องถิ่นอย่างกว้างขวาง ตามหลักการปกครองตนเองของประชาชนในระบบประชาธิปไตย

การบริหารท้องถิ่นเป็นภารกิจหลักขององค์กรปกครองส่วนท้องถิ่นเช่นเดียวกับการบริหารประเทศเป็นภารกิจหลักของรัฐบาล การบริหารท้องถิ่นมีลักษณะ โดยรวมเช่นเดียวกันกับการบริหารงานสาธารณะโดยทั่วไป แต่ก็มีลักษณะเฉพาะบางประการที่แตกต่างจากการบริหารงานภาครัฐในระดับชาติ

ลักษณะสำคัญของการบริหารท้องถิ่น

การบริหารท้องถิ่นลักษณะสำคัญ ดังนี้

(1) การบริหารท้องถิ่นเป็นภารกิจขององค์กรปกครองส่วนท้องถิ่น ซึ่งโดยปกติเป็นอำนาจหน้าที่ ความรับผิดชอบของฝ่ายบริหาร อัน ได้แก่ ผู้บริหารหรือคณะผู้บริหารท้องถิ่น เช่น ผู้ว่าราชการกรุงเทพมหานคร นายกองจัดการบริหารส่วนจังหวัด นายกเทศมนตรี คณะเทศมนตรี เป็นต้น

(2) การบริหารท้องถิ่นเป็นกระบวนการหรือกรรมวิธีในการนำเอาการตัดสินใจและนโยบายของท้องถิ่นไปปฏิบัติให้เกิดผลสำเร็จ รวมทั้งการนำกฎหมายที่ท้องถิ่นกำหนดไปบังคับใช้ในเขตท้องถิ่นด้วย นโยบายและกฎหมายของท้องถิ่นดังกล่าวจะต้องสอดคล้องกับเจตนารมณ์ของท้องถิ่น กำหนดขึ้นโดยประชาชนหรือตัวแทนของประชาชนในท้องถิ่น เพื่อแก้ไขปัญหา และสนองความต้องการของท้องถิ่น

(3) การบริหารท้องถิ่นเป็นการผสมผสานความรู้ความสามารถทางการบริหารกับความรับผิดชอบต่อท้องถิ่นและหลักเหตุผล การดำเนินการบริหารจะต้องคำนึงถึงเจตจำนงของประชาชนในท้องถิ่น (popular will) ตลอดจนความเสมอภาคและความยุติธรรมในสังคมไทย

(4) การบริหารท้องถิ่นเป็นการนำเอาทรัพยากรทางการบริหารของท้องถิ่น อัน ได้แก่ บุคลากร เงิน วัสดุอุปกรณ์ และการจัดการ มาใช้ให้เกิดประโยชน์สูงสุด เพื่อบรรลุเป้าหมายในการแก้ไขปัญหาและสนองความต้องการของชุมชนท้องถิ่นอย่างมีประสิทธิภาพ

ความสำคัญของการบริหารท้องถิ่น

ในปัจจุบัน เป็นที่ยอมรับกัน โดยทั่วไปว่าการบริหารท้องถิ่นมีความสำคัญอย่างยิ่งต่อชีวิตความเป็นอยู่ของประชาชนในระบบประชาธิปไตยทั้งในระดับท้องถิ่นและในระดับชาติโดยส่วนรวม ดังมีสาระสำคัญพอสรุปได้ ดังนี้

1. ความสำคัญต่อชีวิตความเป็นอยู่ของประชาชนในท้องถิ่นและการพัฒนาท้องถิ่น การบริหารท้องถิ่นมีความสำคัญยิ่งต่อความเป็นอยู่ของประชาชนในท้องถิ่น ยิ่งรัฐบาลกระจายอำนาจให้ประชาชนในท้องถิ่นปกครองตนเองมากเท่าใด การบริหารท้องถิ่นก็ยิ่งทวีความสำคัญมากขึ้นเท่านั้น ความสำคัญของการบริหารท้องถิ่นที่มีต่อชีวิตความเป็นอยู่ของประชาชนในท้องถิ่นและการพัฒนาท้องถิ่นมีดังนี้

1.1 การบริหารท้องถิ่นทำให้ผู้คนในท้องถิ่นมีชีวิตความเป็นอยู่อย่างที่ดีตนเอง ต้อง การ เนื่องจากการบริหารท้องถิ่นเป็นการนำเอานโยบายของท้องถิ่นซึ่งมีที่มาจากปัญหาและความต้องการของประชาชนในท้องถิ่นมาปฏิบัติ ทำให้การบริหารท้องถิ่นสอดคล้องกับเจตนารมณ์ของประชาชนในท้องถิ่น

1.2 การบริหารท้องถิ่นทำให้ผู้คนในท้องถิ่นมีชีวิตความเป็นอยู่ที่ดี เนื่องจากท้องถิ่นสามารถจัดบริการสาธารณะได้อย่างมีประสิทธิภาพ แก้ไขปัญหาต่างๆ ได้อย่างรวดเร็วทันเหตุการณ์ สนองความต้องการของท้องถิ่นได้ถูกต้องตรงจุด และยังสามารถจัดบริการได้อย่างทั่วถึง แตกต่างจากการจัดบริการสาธารณะโดยรัฐบาล

1.3 การบริหารท้องถิ่นทำให้ผู้คนในท้องถิ่นมีการพัฒนาชีวิตความเป็นอยู่ที่ดีขึ้นกว่าเดิม เมื่อการบริหารกิจการต่างๆ ในท้องถิ่นสามารถทำได้โดยบุคคลในท้องถิ่นเอง ไม่ต้องรอหรือร้องขอให้ส่วนกลางมาจัดดำเนินการให้ คนในท้องถิ่นก็มีโอกาสที่จะพัฒนาชีวิตความเป็นอยู่ของตนเองได้โดยการริเริ่มขึ้นเองในท้องถิ่น

2. ความสำคัญต่อการบริหารและการพัฒนาประเทศ การบริหารท้องถิ่นซึ่งเป็นส่วนหนึ่งของประเทศย่อมส่งผลต่อการบริหารและพัฒนาประเทศในส่วนรวม การบริหารท้องถิ่นจึงมีความสำคัญอย่างยิ่งต่อความสำเร็จของการบริหารและพัฒนาประเทศ ในสาระสำคัญ ดังนี้

2.1 การบริหารท้องถิ่นช่วยแบ่งเบาภาระของรัฐบาลในการดำเนินการบริหารประเทศ การที่ประชาชนรับภาระจัดบริการสาธารณะในท้องถิ่นของตนเอง ทำให้รัฐบาลมีภาระลดลงและสามารถปฏิบัติภารกิจที่สำคัญในระดับชาติ อาทิ การรักษาความมั่นคงของประเทศ การดำเนินนโยบายทางด้านเศรษฐกิจได้อย่างมีประสิทธิภาพยิ่งขึ้น

2.2 การบริหารท้องถิ่นช่วยส่งเสริมการบริหารประเทศให้มีประสิทธิภาพ องค์กรปกครองส่วนท้องถิ่นสามารถแก้ไขปัญหาของท้องถิ่นและสนองความต้องการของประชาชนในท้องถิ่นได้อย่างถูกต้องเหมาะสม ทำให้การบริการสาธารณะในท้องถิ่นดำเนินไปอย่างมีประสิทธิภาพ ส่งผลต่อประสิทธิภาพในการบริหารประเทศโดยส่วนรวม

2.3 การบริหารท้องถิ่นทำให้เกิดการพัฒนาในทุกพื้นที่ทั่วประเทศ การบริหารท้องถิ่นทำให้เกิดการพัฒนาท้องถิ่นขึ้นในพื้นที่ต่างๆ พร้อม ๆ กันทั่วทั้งประเทศ โดยไม่ต้องรอให้รัฐบาลเข้ามาดำเนินการพัฒนาที่ละพื้นที่ตามลำดับความสำคัญซึ่งจัดลำดับโดยรัฐบาล ส่งผลให้ทั้งประเทศได้รับการพัฒนาโดยส่วนรวม

3. ความสำคัญต่อการปกครองระบอบประชาธิปไตยและการพัฒนาประชาสังคมในท้องถิ่น การบริหารท้องถิ่นเป็นการเปิดโอกาสให้ประชาชนได้ใช้อำนาจปกครองตนเอง ทำให้เกิดการปกครองแบบประชาธิปไตยอย่างสมบูรณ์เต็มรูปแบบ ชำรงไว้ซึ่งสิทธิอันชอบธรรมในการปกครองตนเองของประชาชน และส่งเสริมให้เกิดประชาคมท้องถิ่นที่มีความเข้มแข็งพึ่งพาตนเองได้ ความสำคัญของการบริหารท้องถิ่นที่มีต่อการปกครองระบอบประชาธิปไตย และการพัฒนาประชาสังคม มีสาระสำคัญ ดังต่อไปนี้

3.1 การบริหารท้องถิ่นทำให้ประชาชนมีความเชื่อมั่นศรัทธาในการปกครองระบอบประชาธิปไตย ความสำเร็จของการบริหารท้องถิ่นส่งผลให้ประชาชนเกิดความพึงพอใจ และมีความเชื่อมั่นในระบบบริหารบ้านเมืองทั้งในระดับท้องถิ่นและระดับชาติ ตลอดจนทำให้ประชาชนมีความเลื่อมใสศรัทธาในการปกครอง ระบอบประชาธิปไตย

3.2 การบริหารท้องถิ่นสร้างเสริมความแข็งแกร่งของประชาคม การบริหารท้องถิ่นสร้างเสริมให้ประชาชนในท้องถิ่นมีคุณภาพ และมีความรับผิดชอบต่อสังคม ประชาคมท้องถิ่นมีความเข้มแข็ง มั่นคง พึ่งตนเองได้ และมีการพัฒนาที่ยั่งยืน อันเป็นปัจจัยสำคัญของการปกครองตามระบอบประชาธิปไตย

3.3 การบริหารท้องถิ่นเป็นกลไกสำคัญในการสร้างความรู้ความเข้าใจและฝึกฝนพลเมืองในระบอบประชาธิปไตย การมีส่วนร่วมในการบริหารท้องถิ่นก่อให้เกิดการเรียนรู้และความเข้าใจในสิทธิหน้าที่ และบทบาทของประชาชน ซึ่งนอกจากจะเป็นการสร้างพลเมืองที่ดีแล้ว ยังเป็นการสร้างผู้นำหรือผู้บริหารที่ดีด้วย

วัตถุประสงค์ของการบริหารท้องถิ่น

การบริหารงานภาครัฐ หรือการบริหารงานสาธารณะ โดยทั่วไปมีวัตถุประสงค์หลักที่สำคัญ 2 ประการ คือ การทำให้ประชาชนมีความเป็นอยู่ที่ดี (well-being) และการทำให้ประเทศชาติบ้านเมืองมีความมั่นคงปลอดภัย (national security) อันจะส่งผลให้ผู้คนในบ้านเมืองนั้นอยู่ร่วมกันอย่างมีความสุขและมีชีวิตที่ดี การบริหารท้องถิ่นซึ่งเป็นการบริหารงานสาธารณะก็มี วัตถุประสงค์หลักในลักษณะเดียวกันแต่อาจมีรายละเอียดแตกต่างกันไปในแต่ละท้องถิ่น ทั้งนี้ เนื่องจากผู้คนในแต่ละสังคมอาจมีปัญหาความต้องการ ทศนคติ แต่ค่านิยมที่แตกต่างกัน ถ้าหากต้องการที่จะศึกษาวัตถุประสงค์ของการบริหารท้องถิ่นอย่างแท้จริงจะต้องแยกศึกษาที่ละท้องถิ่น อย่างไรก็ดี อาจสรุป

วัตถุประสงค์ของการบริหารท้องถิ่น โดยทั่วไปในภาพรวมได้ 4 ประการ คือ การตอบสนองความต้องการของประชาชนในท้องถิ่น การตอบสนองนโยบายแห่งรัฐ การนำทรัพยากรท้องถิ่นมาใช้ อย่างมีประสิทธิภาพและประสิทธิ และการพัฒนาท้องถิ่น

1. การตอบสนองความต้องการของประชาชนในท้องถิ่น วัตถุประสงค์หลักของการบริหารท้องถิ่น คือ การตอบสนองความต้องการของประชาชนในท้องถิ่น ตามหลักการประชาธิปไตย ประชาชนย่อมมีสิทธิที่จะกำหนดวิถีชีวิตของตนเอง และประชาชนในท้องถิ่นก็ย่อมมีสิทธิในการกำหนดวิถีทางของท้องถิ่นตนเองด้วย ดังนั้น ไม่ว่าประชาชนจะมีความต้องการอย่างไร วัตถุประสงค์ของการบริหารท้องถิ่นก็จะต้องหันเหไปในทิศทางนั้น เพื่อให้เกิดการบริหารท้องถิ่นที่สอดคล้องกับเจตนารมณ์ของประชาชนโดยทั่วไป การบริหารท้องถิ่นมีวัตถุประสงค์เพื่อสนองความต้องการของประชาชนในด้านต่าง ๆ ดังนี้

1.1 การสนองความต้องการด้านความมั่นคงปลอดภัย เพื่อให้ประชาชนในท้องถิ่นมีชีวิตอยู่อย่างปลอดภัย มีความมั่นคงในชีวิต ได้รับความคุ้มครองป้องกันจากอันตรายในรูปแบบต่าง ๆ ไม่ว่าจะเป็นภัยธรรมชาติ ภัยจากโจรผู้ร้าย หรือภัยอันตรายอื่น ๆ ซึ่งอาจแตกต่างกันไปในแต่ละท้องถิ่น

1.2 การสนองความต้องการปัจจัยพื้นฐาน เพื่อให้ประชาชนในท้องถิ่นสามารถดำรงชีวิตอยู่ได้ ปัจจัยที่จำเป็นในการดำรงชีวิตในปัจจุบันนอกจากปัจจัยสี่ คือ อาหาร เครื่องนุ่งห่ม ที่อยู่อาศัย และยารักษาโรคแล้ว ยังต้องคำนึงถึงอากาศและน้ำบริสุทธิ์ รวมทั้งพลังงานที่จำเป็นด้วย

1.3 การสนองความต้องการด้านศีลธรรม เพื่อให้ประชาชนในท้องถิ่นมีชีวิตร่วมกันอย่างมีศีลธรรม และจริยธรรม ตามค่านิยมของคนในท้องถิ่นนั้นๆ ทั้งนี้ คุณค่าเชิง จริยธรรมของแต่ละท้องถิ่นอาจมีจุดเน้นที่แตกต่างกัน โดยทั่วไป ได้แก่ ความสามัคคี ความยุติธรรม ความซื่อสัตย์สุจริต ความเสียสละ ความรับผิดชอบต่อสังคม เป็นต้น

1.4 การสนองความต้องการที่จะมีชีวิตที่ดีกว่าเดิม เพื่อให้ประชาชนในท้องถิ่นดำเนินชีวิต อย่างเป็นสุข ทั้งนี้ ชีวิตที่ดีในแต่ละท้องถิ่นจะมีลักษณะอย่างไร ต้องแล้วแต่ ค่านิยม และความต้องการของประชาชนในท้องถิ่นนั้น อาจเน้นความสงบเรียบร้อย ความประณีตบรรจง ความสะอาดสบาย ความก้าวหน้าด้านเทคโนโลยี เป็นต้น

2. การตอบสนองนโยบายแห่งรัฐ ในฐานะที่การบริหารท้องถิ่นเป็นการดำเนินการบริหาร ในระดับรองจากระดับชาติ หรือระดับรัฐ จึงจำเป็นอย่างยิ่งที่แต่ละท้องถิ่นจะต้องมีแนวทางการบริหารงานที่อยู่ภายใต้กรอบนโยบายแห่งรัฐ และมีวัตถุประสงค์ในการตอบสนองนโยบายสาธารณะในระดับชาติหรือระดับรัฐ เพื่อให้การบริหารประเทศในทุกๆระดับเป็นไปใน ทิศทาง

เดียวกัน ประสานสอดคล้องกัน เกิดประสิทธิภาพและประสิทธิผลในทางปฏิบัติ อันจะทำให้เกิดประโยชน์ร่วมกันของประชาชนในชาติ ดังนี้

2.1 การให้ความร่วมมือในการดำเนินนโยบายระดับรัฐ โดยท้องถิ่นกำหนดนโยบายการบริหารท้องถิ่นให้สอดคล้องกับนโยบายของรัฐ ความสำเร็จของท้องถิ่นในการดำเนินนโยบายสาธารณะในระดับรัฐจะทำให้เกิดการนำนโยบายไปปฏิบัติเป็นเครือข่ายทั่วทั้งประเทศ ส่งผลให้การดำเนินนโยบายของรัฐประสบผลสำเร็จตามเป้าหมาย

2.2 การแบ่งเบาภาระของรัฐบาล โดยดำเนินกิจการที่รัฐมอบหมายหรือกระจายอำนาจให้ซึ่งส่วนใหญ่ เป็นภารกิจในด้านการจัดบริการสาธารณะในท้องถิ่น ทำให้ รัฐบาลมีภาระลดลงและสามารถบริหารกิจการที่สำคัญอันเป็นความรับผิดชอบในระดับชาติหรือระดับรัฐได้อย่างมีประสิทธิภาพยิ่งขึ้น

3. การนำทรัพยากรท้องถิ่นมาใช้อย่างมีประสิทธิภาพและประสิทธิผล การบริหารท้องถิ่นมีวัตถุประสงค์เพื่อนำเอาทรัพยากรที่มีอยู่ในท้องถิ่นมาใช้อย่างมีประสิทธิภาพและประสิทธิผล เพื่อแก้ไขปัญหาและสนองความต้องการของประชาชนในท้องถิ่นซึ่งมีมากมายหลากหลาย ทรัพยากรที่มีอยู่มากไม่เพียงพอที่จะแก้ไขปัญหาและสนองความต้องการทั้งหมดได้ จึงจำเป็นต้องใช้ทรัพยากรอย่างระมัดระวัง เพื่อให้ทรัพยากรดังกล่าวสามารถนำมาใช้ประโยชน์ได้อย่างคุ้มค่าที่สุดเท่าที่จะทำได้ เพื่อประโยชน์ของประชาชน และชุมชนท้องถิ่น รวมตลอดถึงประเทศชาติโดยส่วนรวม วัตถุประสงค์ในการบริหารท้องถิ่นเพื่อนำทรัพยากร ท้องถิ่นมาใช้อย่างมีประสิทธิภาพ และประสิทธิผลนั้น อาจจำแนกออกได้เป็น 3 ตอน ดังนี้

3.1 การนำทรัพยากรท้องถิ่นมาใช้ การบริหารท้องถิ่นเพื่อให้สามารถสนองความต้องการของประชาชนได้อย่างมีประสิทธิภาพและประสิทธิผลนั้น จำเป็นอย่างยิ่งที่จะต้องมีการบริหารอย่างพอเพียง และมีคุณภาพ ฉะนั้น ในลำดับแรกจะต้องเริ่มต้นจากการจัดหาทรัพยากรมาใช้ เช่น การจัดหารายได้ที่เป็นตัวเงิน การจัดหาทรัพยากรอื่น ๆ การจัดหาทรัพยากรบุคคล และเทคโนโลยีที่เหมาะสม เป็นต้น

3.2 การใช้ทรัพยากรท้องถิ่นอย่างมีประสิทธิภาพ ทรัพยากรท้องถิ่นนั้นจะเป็นประโยชน์ต่อประชาชนในท้องถิ่นได้อย่างเต็มที่ก็ต่อเมื่อมีการนำมาใช้อย่างมีประสิทธิภาพ โดยทรัพยากรจะต้องถูกใช้ไปอย่างสิ้นเปลืองน้อยที่สุด ในขณะที่เดียวกันก็ทำให้เกิดผลดีมากที่สุด แม่นยำตรงเป้าหมาย รวดเร็ว และราบรื่นที่สุด ตลอดจนสามารถใช้ทรัพยากรอย่างยั่งยืนคือใช้ได้ตลอดไปไม่หมดสิ้น

3.3 การใช้ทรัพยากรท้องถิ่นอย่างมีประสิทธิภาพ วัตถุประสงค์หลักของ การบริหารท้องถิ่นคือการแก้ไขปัญหา และสนองความต้องการของประชาชนในท้องถิ่น การนำทรัพยากรท้องถิ่นมาใช้ ไม่ว่าจะเป็นการใช้เงิน ที่ดิน ทรัพยากรธรรมชาติ หรือกำลังคน จะต้อง มีวัตถุประสงค์เพื่อประโยชน์ของท้องถิ่น และประชาชน และจะต้องดำเนินงานให้สำเร็จตาม วัตถุประสงค์ จึงจะถือว่าเป็นการใช้ทรัพยากร ท้องถิ่นอย่างมีประสิทธิภาพ

4. การพัฒนาท้องถิ่น การบริหารท้องถิ่นมีวัตถุประสงค์เพื่อพัฒนาท้องถิ่นให้มีความเจริญก้าวหน้าในด้านต่างๆ ตามความมุ่งหมายของประชาชนในแต่ละท้องถิ่น ซึ่งอาจแตกต่างกันไป อย่างไรก็ตามก็คือทุกท้องถิ่นต้องการที่จะพัฒนาท้องถิ่นของตนโดยมีความมุ่งหมายที่สำคัญ 3 ประการ คือ การแก้ไขสิ่งที่เป็นปัญหาของท้องถิ่น การบำรุงรักษาสิ่งดี ๆ ที่เป็นอยู่หรือมีอยู่แล้วในท้องถิ่นให้คงอยู่ต่อไป และการสร้างสรรค์สิ่งที่ดีมีประโยชน์สำหรับประชาชนและชุมชน ท้องถิ่น ทั้งนี้ การจะพัฒนาท้องถิ่นให้ประสบผลสำเร็จจะต้องพัฒนาปัจจัยที่เป็นองค์ประกอบในการดำรงอยู่ของท้องถิ่นในทุกๆ ด้านไปพร้อมๆ กันสำเร็จจะต้องพัฒนาปัจจัยที่เป็นองค์ประกอบในการดำรงอยู่ของท้องถิ่นในทุกๆ ด้านไปพร้อมๆ กัน ซึ่งโดยทั่วไปการบริหารท้องถิ่นจะมีวัตถุประสงค์ เพื่อพัฒนาท้องถิ่นให้มีความเจริญในด้านต่างๆ ดังนี้

4.1 การพัฒนาทางสังคม ทำให้ชุมชนท้องถิ่นมีสภาวะทางสังคมที่ดี สมาชิกของชุมชนดำเนินชีวิตร่วมกันอย่างผาสุก ราบรื่น มีความสัมพันธ์ที่ดีต่อกัน และมีแนวทางในการดำรงชีวิตที่สอดคล้องกัน สามารถปรับตัวให้เหมาะสมกับสภาพแวดล้อม สามารถพัฒนาคุณภาพชีวิตของตนเอง และอบรมสั่งสอนสมาชิกรุ่นใหม่ให้มีความรู้ความสามารถ ตลอดจน สืบทอดวัฒนธรรมของท้องถิ่นต่อไป

4.2 การพัฒนาทางเศรษฐกิจ ทำให้ผู้คนมีของกินของใช้อย่างเพียงพอตามที่ต้องการ พ้นจากสภาพความขาดแคลนอดยาก มีการผลิตอย่างเพียงพอ มีการจัดสรรผลผลิตจำหน่ายจ่ายแจกกัน ไปอย่างทั่วถึง มีการบริโภคอย่างได้ประโยชน์ มีการกระจายรายได้อย่างเป็นธรรม และพัฒนาไปสู่การมีกินมีใช้อย่างสมบูรณ์พูนสุข การสร้างระบบเศรษฐกิจที่เข้มแข็ง การเพิ่มกำลังการผลิต และการขยายตัวทางเศรษฐกิจต่อไป

4.3 การพัฒนาทางการเมือง ทำให้ประชาชนในท้องถิ่นมีความรู้ ความเข้าใจ ตลอดจนมีความเชื่อมั่นศรัทธาในการปกครองระบอบประชาธิปไตย ตระหนักถึงความสำคัญของตนเองในฐานะเจ้าของอำนาจและตระหนักถึงหน้าที่ของตนในฐานะพลเมืองทั้งในระดับรัฐ และระดับท้องถิ่น เข้ามามีส่วนร่วมในการบริหารท้องถิ่น ทำให้ประชาคมท้องถิ่นมีความเข้มแข็ง สามารถปกครองตนเอง และพัฒนาท้องถิ่นของตนอย่างยั่งยืน

การจัดระเบียบบริหารราชการส่วนท้องถิ่น

การจัดระเบียบบริหารราชการส่วนท้องถิ่น (Local Administration) ถือได้ว่าเป็นการบริหารราชการตามหลักการ กระจายอำนาจการปกครอง โดยรัฐบาลเป็นผู้กระจายอำนาจให้องค์กรปกครองส่วนท้องถิ่นเป็นผู้บริหารราชการและจัดทำบริการสาธารณะแก่ประชาชนในเขตพื้นที่ของส่วนท้องถิ่น โดยมีผู้บริหารมาจากการเลือกตั้งของประชาชนในพื้นที่ การบริหารราชการส่วนท้องถิ่นนี้ ผู้บริหารองค์กรปกครองส่วนท้องถิ่นสามารถจะดำเนินการบริหารงานพัฒนาท้องถิ่นภายใต้การกำกับดูแลของรัฐบาลที่ผ่านทางจังหวัดและอำเภอ

การจัดตั้งองค์กรปกครองส่วนท้องถิ่นจะมีองค์ประกอบหลัก ได้แก่ เป็นองค์กรนิติบุคคล มีพื้นที่และขอบเขตการปกครองที่แน่นอน รวมทั้งมีอำนาจในการกำหนดนโยบายและการออกข้อบังคับเพื่อให้มีการปฏิบัติตามนโยบายนั้นๆ ได้ นอกจากนี้ยังมีสภาองค์กรปกครองส่วนท้องถิ่นและผู้บริหารองค์กรปกครองส่วนท้องถิ่นมาจากการเลือกตั้งของประชาชนผู้มีสิทธิเลือกตั้งในเขตพื้นที่ขององค์กรปกครองส่วนท้องถิ่นนั้นๆ การบริหารราชการส่วนท้องถิ่นนั้นเป็นการกระจายอำนาจหน้าที่ในการจัดทำบริการสาธารณะของส่วนกลางและส่วนภูมิภาคให้แก่ส่วนท้องถิ่น โดยมีรายได้เป็นขององค์กรปกครองส่วนท้องถิ่นเอง ซึ่งอาจมาจากเงินอุดหนุนและการจัดหารายได้ด้วยตนเองที่เพียงพอสำหรับที่จะดำเนินงานพัฒนาท้องถิ่นได้ รวมทั้งมีอิสระในการปกครองตนเอง สามารถจะใช้ดุลยพินิจภายในขอบเขตของกฎหมายที่ได้ให้อำนาจหน้าที่ไว้ แต่ทว่ายังคงอยู่ภายใต้การกำกับดูแลของรัฐบาล ทั้งนี้เพื่อประโยชน์ทางด้านความมั่นคงและ ประชาชน โดยส่วนรวม

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

อนึ่ง ในการจัดระเบียบการบริหารราชการขององค์กรปกครองส่วนท้องถิ่นทั้ง 4 รูปแบบนั้นกฎหมายว่าด้วยระเบียบบริหารราชการแผ่นดินได้กำหนดให้เป็นไปตามกฎหมายว่าด้วยองค์กรปกครองท้องถิ่นรูปแบบนั้นๆ ทั้งนี้ การจัดระเบียบบริหารราชการส่วนท้องถิ่นมีสาระสำคัญโดยสรุปดังนี้

1. องค์การบริหารส่วนจังหวัด ที่จัดตั้งขึ้นในทุก ๆ จังหวัดปัจจุบันมีองค์การบริหารส่วนจังหวัด 75 แห่ง ในการบริหารราชการขององค์การบริหารส่วนจังหวัดจะประกอบด้วย สภาองค์การบริหารส่วนจังหวัดทำหน้าที่ฝ่ายนิติบัญญัติ (สภา อบจ.) และนายกองค์การบริหารส่วนจังหวัด (นายก อบจ.) ทำหน้าที่หัวหน้าฝ่ายบริหาร ทั้งสภา อบจ. และนายก อบจ. มาจากการเลือกตั้งโดยตรงของประชาชนผู้มีสิทธิเลือกตั้งในเขตพื้นที่ขององค์กรปกครองส่วนท้องถิ่นนั้นๆ

โดยเลือกตั้งแยกต่างหากจากกัน จำนวนสมาชิกสภา อบจ. จะมีจำนวนตั้งแต่ 25-48 คน ซึ่งจะมีจำนวนมากขึ้นแตกต่างกันไปในแต่ละสภา อบจ. ซึ่งขึ้นอยู่กับจำนวนประชากรในพื้นที่เขต อบจ. นั้นๆ องค์การบริหารส่วนจังหวัดมีเขตพื้นที่รับผิดชอบ ครอบคลุมพื้นที่ทั้งจังหวัด (ยกเว้นเขตพื้นที่ขององค์กรปกครองส่วนท้องถิ่นรูปแบบอื่นๆ) มีอำนาจในการตราข้อบัญญัติ จัดทำแผนพัฒนาและประสานการจัดทำแผนพัฒนาจังหวัด นอกจากนี้ยังจะต้องให้ การสนับสนุนสภาตำบลและราชการส่วนท้องถิ่นอื่นๆ ในการพัฒนาท้องถิ่นด้วย

2. เทศบาล เป็นองค์กรปกครองส่วนท้องถิ่นที่คุ้นเคยกันมาแล้วเป็นอย่างดีมี 3 ประเภท ได้แก่ เทศบาลนครจำนวน 22 แห่ง เทศบาลเมืองจำนวน 103 แห่ง และเทศบาลตำบลจำนวน 1,009 แห่ง ในการบริหารราชการของเทศบาลทั้ง 3 ประเภท จะมีรูปแบบการจัดองค์การและการบริหารงานเหมือนกันประกอบด้วย สภาเทศบาลเป็นฝ่ายนิติบัญญัติ และนายกเทศมนตรีเป็นฝ่ายบริหาร ทั้งสมาชิกสภาเทศบาล และนายกเทศมนตรีมาจากการเลือกตั้งโดยตรงของประชาชนผู้มีสิทธิเลือกตั้งในเขตเทศบาลนั้น ๆ มีวาระการดำรงตำแหน่งคราวละ 4 ปี ส่วนใหญ่แล้วเทศบาลจะมีอำนาจหน้าที่รักษาความสงบเรียบร้อย การสาธารณสุข โภค การป้องกันและระงับโรคติดต่อ การป้องกันอัคคีภัย การศึกษาอบรม เป็นต้น ทั้งนี้การจัด โครงสร้างการบริหารราชการจะเป็นไปตามข้อบังคับของพระราชบัญญัติเทศบาล (ฉบับที่ 12) พ.ศ. 2546

3. องค์การบริหารส่วนตำบล เป็นองค์กรปกครองส่วนท้องถิ่นที่มีจำนวนมากที่สุดและถือได้ว่ามีความใกล้ชิดกับประชาชนมากที่สุด ในปัจจุบันมีจำนวนองค์การบริหารส่วนตำบล 6,739 แห่ง องค์การบริหารส่วนตำบลประกอบด้วย สภาองค์การบริหารส่วนตำบลเป็นฝ่าย นิติบัญญัติ (สภา อบต.) และนายกองค์การบริหารส่วนตำบลเป็นฝ่ายบริหารซึ่งทั้ง 2 ส่วนมาจากการเลือกตั้งของประชาชนผู้มีสิทธิเลือกตั้งในเขตพื้นที่ขององค์การบริหารส่วนตำบลนั้นๆ ทั้งนี้จำนวนสมาชิกของสภา อบต. จะมีจำนวนมากขึ้นอยู่กับจำนวนหมู่บ้าน ทั้งนี้การบริหาร ราชการจะต้องเป็นไปตามพระราชบัญญัติสภาตำบลและองค์การบริหารส่วนตำบล พ.ศ. 2546

4. กรุงเทพมหานคร เป็นองค์กรปกครองท้องถิ่นรูปแบบพิเศษที่มีพื้นที่ปกครองเต็มพื้นที่ มีฐานะเป็นนิติบุคคลและเป็นการบริหารราชการส่วนท้องถิ่น ซึ่งตามกฎหมายว่าด้วยระเบียบบริหารราชการกรุงเทพมหานครมิได้กำหนดว่า กทม. เป็นองค์กรปกครองท้องถิ่นรูปแบบใด มิได้เป็นทั้งเทศบาลและองค์การบริหารส่วนจังหวัด และกรุงเทพมหานครเองก็มิได้ถูกกำหนดให้เป็นจังหวัดซึ่งเป็นองค์การของการบริหารราชการส่วนภูมิภาครวมอยู่ด้วยจากลักษณะดังกล่าวนี้จึงถือว่า กรุงเทพมหานครเป็นการปกครองท้องถิ่นรูปแบบพิเศษ

การบริหารกรุงเทพมหานครประกอบด้วยองค์รฝ่ายนิติบัญญัติ ได้แก่ สภากรุงเทพมหานคร และผู้ว่าราชการกรุงเทพมหานครเป็นฝ่ายบริหาร ทั้ง 2 ส่วนมาจากการเลือกตั้งของประชาชนผู้มีสิทธิเลือกตั้งในเขตกรุงเทพมหานคร

ในกรณีที่กรุงเทพมหานครได้แบ่งการปกครองออกเป็นเขตแต่ละเขตจะมีองค์กร 2 ประเภท ได้แก่ สำนักงานเขตและสภาเขต โดยที่สำนักงานเขตเป็นองค์กรบริหารเขต สภาเขตมีหน้าที่สอดคล้องคิดตาม คู่มือการดำเนินการของสภาเขต รวมทั้งให้คำแนะนำและคำปรึกษาแก่ผู้อำนวยการเขตซึ่งรับผิดชอบปฏิบัติราชการภายในเขต

5. เมืองพัทยา เป็นองค์กรปกครองส่วนท้องถิ่นที่มีฐานะเป็นนิติบุคคลประกอบด้วย สภาเมืองพัทยา และนายกเมืองพัทยา

สภาเมืองพัทยา ประกอบด้วยสมาชิกจำนวน 24 คน เลือกตั้งโดยประชาชนผู้มีสิทธิเลือกตั้งในเขตเมืองพัทยา เป็นฝ่ายนิติบัญญัติ

นายกเมืองพัทยา มาจากการเลือกตั้งโดยตรงของประชาชนผู้มีสิทธิเลือกตั้งอยู่ในตำแหน่งคราวละ 4 ปี มีอำนาจหน้าที่ในการกำหนดนโยบาย ควบคุม และรับผิดชอบในการบริหารราชการของเมืองพัทยาให้เป็นไปตามพระราชบัญญัติระเบียบราชการเมืองพัทยา พ.ศ. 2542 รวมทั้งเป็นผู้บังคับบัญชาของพนักงานและลูกจ้างเมืองพัทยา

ในส่วนของการบริหารราชการฝ่ายประจำจะมีปลัดเมืองพัทยาเป็นผู้ควบคุมดูแลข้าราชการประจำให้เป็นไปตามนโยบายและอำนาจหน้าที่ต่างๆ ตามที่กฎหมายกำหนดหรือนายกเมืองพัทยามอบหมาย

4. องค์การบริหารส่วนตำบล

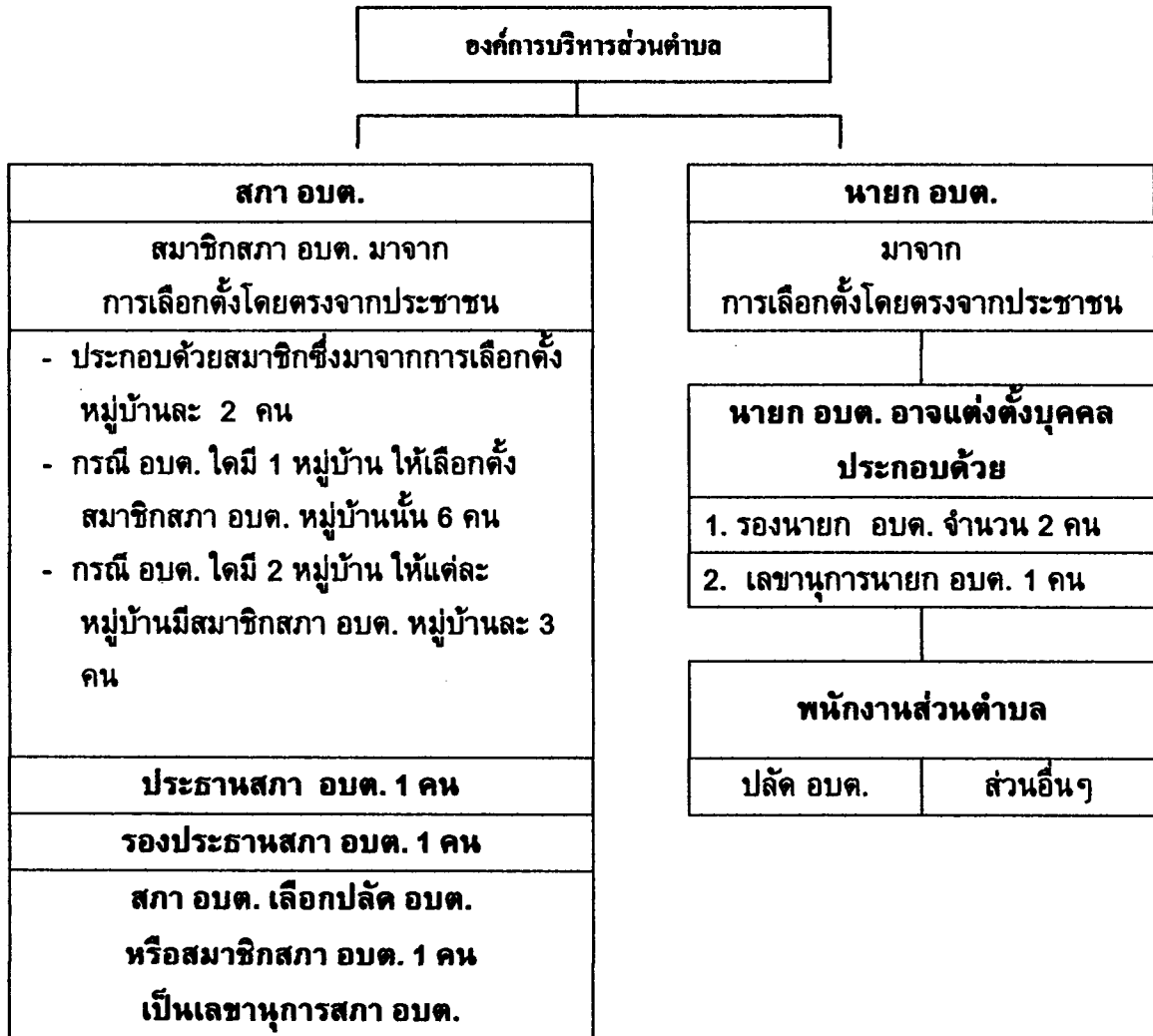
พระราชบัญญัติสภาตำบลและองค์การบริหารส่วนตำบล พ.ศ.2534 และแก้ไขเพิ่มเติม (ฉบับที่ 5) พ.ศ.2546 ได้กล่าวถึงความหมายและการจัดตั้งองค์การบริหารส่วนตำบลความสำคัญว่า

ความหมายของ องค์การบริหารส่วนตำบล : องค์การบริหารส่วนตำบลเป็นองค์กรปกครองส่วนท้องถิ่นรูปแบบทั่วไปรูปแบบหนึ่ง เป็นองค์กรปกครองส่วนท้องถิ่นที่รับผิดชอบในเขตพื้นที่ของตำบลที่อยู่นอกเขตเทศบาลจัดตั้งมาจากสภาตำบลที่มีรายได้ตามเกณฑ์ที่กำหนด โดยมีจุดมุ่งหมายสำคัญเพื่อดูแลทุกข์สุขและให้บริการประชาชนในหมู่บ้าน ตำบล เขต อบต. แทนรัฐบาลกลางมีฐานะเป็นนิติบุคคล และเป็นราชการส่วนท้องถิ่น แบ่งออกเป็น 3 ขนาด ได้แก่ อบต. ขนาดใหญ่ ขนาดกลาง และขนาดเล็ก มีอำนาจหน้าที่ในการพัฒนาตำบลทั้งในด้านเศรษฐกิจ สังคม และวัฒนธรรม และอำนาจหน้าที่อื่น ๆ ตามที่กฎหมายกำหนด รวมทั้งมีงบประมาณและพนักงานเจ้าหน้าที่ อบต. เอง

การจัดตั้ง องค์การบริหารส่วนตำบล : สภาตำบลที่มีรายได้โดยไม่รวมเงินอุดหนุนในปีงบประมาณที่ ล่วงมาติดต่อกัน 3 ปี เฉลี่ยไม่ต่ำกว่าปีละ 150,000 บาท หรือตามเกณฑ์รายได้เฉลี่ยตามประกาศของกระทรวงมหาดไทย อาจจัดตั้งเป็น อบต. ได้ โดยทำเป็นประกาศของกระทรวงมหาดไทย และให้ประกาศในราชกิจจานุเบกษา ในประกาศนั้นให้ระบุชื่อ และเขต อบต. ไว้ด้วย : การเปลี่ยนแปลงเกณฑ์รายได้เฉลี่ยของสภาตำบลดังกล่าวข้างต้นนั้นให้ระบุชื่อ และเขต อบต. ไว้ด้วย : การเปลี่ยนแปลงเกณฑ์รายได้เฉลี่ยของสภาตำบลดังกล่าวข้างต้นให้ทำเป็นประกาศของกระทรวงมหาดไทยและให้ประกาศในราชกิจจานุเบกษา : สภาตำบลที่ได้จัดตั้งเป็น อบต. ดังกล่าวให้พ้นสภาพแห่งสภาตำบลนับตั้งแต่วันที่ได้ประกาศจัดตั้งขึ้นเป็น อบต. เป็นต้นไป

โครงสร้างการบริหารงานของ องค์การบริหารส่วนตำบล : องค์การบริหารส่วนตำบล (อบต.) ประกอบด้วย สภาองค์การบริหารส่วนตำบล (สภาอบต.) และนายกองค์การบริหารส่วนตำบล(นายก อบต.)

สรุปโครงสร้างรวมและสาระสำคัญอื่นๆ ขององค์การบริหารส่วนตำบล (อบต.) ดังนี้



(ที่มา : พ.ร.บ. สภาตำบลและองค์การบริหารส่วนตำบล(ฉบับที่ 5) พ.ศ.2546)

ภาพที่ 2.1 โครงสร้างองค์การบริหารส่วนตำบลตาม พ.ร.บ. สภาตำบลและองค์การบริหารส่วนตำบล (ฉบับที่ 5) พ.ศ.2546

สภาองค์การบริหารส่วนตำบล

สภา อบต. ประกอบด้วยสมาชิกสภา อบต. ซึ่งราษฎรเลือกตั้งโดยตรงหมู่บ้านละ 2 คน : อบต. ไค มี 2 หมู่บ้าน ๆ ละ 3 คน : ถ้ามี 1 หมู่บ้าน ให้มีสมาชิก 6 คน มีอายุคราวละ 4 ปี

สภา อบต. มีประธานสภา อบต. 1 คน รองประธานสภา อบต. 1 คน ซึ่งสภาเลือกจากสมาชิกให้นายอำเภอแต่งตั้ง ดำรงตำแหน่งจนครบอายุของสภา อบต. หรือมีการยุบสภา อบต. และมีเลขานุการสภา อบต. 1 คน ซึ่งสภาเลือกจากปลัด อบต. หรือสมาชิกสภา อบต. ดำรงตำแหน่งจนครบอายุของสภา อบต. หรือมีการยุบสภา อบต.

วาระดำรงตำแหน่งสมาชิกสภาองค์การบริหารส่วนตำบล

อายุของสภา อบต. มีกำหนดคราวละ 4 ปี นับแต่วันเลือกตั้ง แต่สภา อบต. อาจถูกยุบเมื่อมีการเลือกตั้งต่อไปนี้

(1) สภา อบต. ไม่สามารถจัดให้มีการประชุมครั้งแรกได้ภายใน 15 วัน นับแต่วันประกาศผลการเลือกตั้งสมาชิกสภา อบต. ครบตามจำนวนแล้ว

(2) สภา อบต. ไม่สามารถเลือกประธานสภา อบต. ได้ ในการประชุมสภา อบต. ครั้งแรก

(3) สภา อบต. ไม่พิจารณาร่างข้อบัญญัติงบประมาณรายจ่ายประจำปี หรือข้อบัญญัติงบประมาณรายจ่ายเพิ่มเติม ที่สภาอบต. ไม่รับหลักการและคณะกรรมการหรือประธานกรรมการที่นายอำเภอแต่งตั้งเพื่อหาข้อยุติได้พิจารณาเสร็จเรียบร้อย และได้ดำเนินการตาม ขั้นตอนต่างๆ แล้ว ให้แล้วเสร็จภายใน 30 วัน นับแต่วันที่สภา อบต. ได้รับร่างข้อบัญญัตินั้นจากนายก อบต. หรือสภา อบต. มีมติไม่เห็นชอบให้ตราข้อบัญญัตินั้น

(4) สมาชิกภาพของสมาชิกสภา อบต. สิ้นสุดลงพร้อมกันทั้งหมด เพราะถูกราษฎรผู้มีสิทธิเลือกตั้งในเขต อบต. ถอดถอนตามกฎหมายว่าด้วยการลงคะแนนเสียงเพื่อถอดถอนสมาชิกสภาท้องถิ่นหรือผู้บริหารท้องถิ่น

(5) เพื่อคุ้มครองประโยชน์ของประชาชนในเขต อบต. หรือประโยชน์ของประเทศเป็นส่วนรวม

นายกองค์การบริหารส่วนตำบล

อบต. มีนายก อบต. 1 คน ซึ่งมาจากการเลือกตั้งโดยตรงของประชาชนตามกฎหมายว่าด้วยการเลือกตั้งสมาชิกสภาท้องถิ่นหรือผู้บริหารท้องถิ่น : ดำรงตำแหน่งนับแต่วันเลือกตั้งและมีวาระอยู่ในตำแหน่งคราวละ 4 ปี นับแต่วันเลือกตั้ง แต่จะดำรงตำแหน่งติดต่อกันเกิน 2 วาระไม่ได้

นายก อบต. สามารถแต่งตั้งรองนายก อบต. ซึ่งมีใช้สมาชิกสภา อบต. ได้ไม่เกิน 2 คน:แต่งตั้งเลขานุการนายก อบต. ซึ่งมีได้เป็นสมาชิกสภา อบต. หรือเจ้าหน้าที่ของรัฐได้ 1 คน

อำนาจหน้าที่ของ นายก อบต.

(1) ก่อนเข้ารับหน้าที่ นายก อบต. ต้องแถลงนโยบายต่อสภา อบต. โดยไม่มีการลงมติ หากไม่สามารถดำเนินการได้ให้ทำเป็นหนังสือแจ้งต่อสมาชิกสภา อบต. ทุกคน และจัดทำรายงานแสดงผลการปฏิบัติตามนโยบายที่ได้แถลงไว้ต่อสภา อบต. เป็นประจำทุกปี

(2) มีอำนาจหน้าที่ ตามมาตรา 59 ของพระราชบัญญัติสภาตำบล และ อบต. ดังนี้

(2.1) กำหนดนโยบายโดยไม่ขัดต่อกฎหมาย และรับผิดชอบในการบริหารราชการของ อบต. ให้เป็นไปตามกฎหมาย นโยบาย แผนพัฒนา อบต. ข้อบัญญัติ ระเบียบ และข้อบังคับของทางราชการ

(2.2) สั่ง อนุญาต และอนุมัติเกี่ยวกับราชการของ อบต.

(2.3) แต่งตั้ง และถอดถอนรองนายก อบต. และเลขานุการนายก อบต.

(2.4) วางระเบียบเพื่อให้งานของ อบต. เป็นไปด้วยความเรียบร้อย

(2.5) รักษาการให้เป็นไปตามข้อบัญญัติ อบต.

(2.6) ปฏิบัติหน้าที่อื่นตามที่บัญญัติไว้ในพระราชบัญญัตินี้ และกฎหมายอื่น

(3) ควบคุมและรับผิดชอบในการบริหารราชการของ อบต. ตามกฎหมาย และเป็นผู้บังคับบัญชา พนักงานส่วนตำบลและลูกจ้างของ อบต.

(4) นายก อบต. รองนายก อบต. หรือผู้ซึ่งนายก อบต. มอบหมายมีสิทธิเข้าประชุมสภา อบต. และมีสิทธิแถลงข้อเท็จจริงตลอดจนแสดงความคิดเห็นเกี่ยวกับงานในหน้าที่ของตนต่อที่ประชุม แต่ไม่มีสิทธิออกเสียงลงคะแนน

(5) กรณีที่ไม่มีผู้ดำรงตำแหน่งประธาน และรองประธานสภา อบต. หรือสภา อบต. ถูกยุบเพราะไม่สามารถจัดให้มีการประชุมครั้งแรกได้ภายใน 15 วัน นับแต่วันประกาศผล การเลือกตั้งสมาชิกสภา อบต. ครบตามจำนวนแล้ว หรือมีการประชุมแต่ไม่อาจเลือกประธานสภา อบต. ได้ หากมีกรณีที่สำคัญและจำเป็นเร่งด่วน ซึ่งปล่อยให้เนิ่นช้าไปจะกระทบต่อประโยชน์สำคัญของราชการหรือราษฎรนายก อบต. จะดำเนินการไปพลางก่อนเท่าที่จำเป็นก็ได้

(6) หากนายก อบต. ปฏิบัติการที่อาจเสียหายแก่ อบต. หรือราชการ และนายอำเภอได้ชี้แจงแนะนำตักเตือนแล้วไม่ปฏิบัติตาม ในกรณีฉุกเฉินหรือจำเป็นเร่งด่วนที่จะรอช้าไม่ได้ นายอำเภอมีอำนาจออกคำสั่ง ระงับการปฏิบัติราชการของนายก อบต. ไว้ตามที่เห็นสมควรได้ แล้วรีบรายงานผู้ว่าราชการจังหวัดวินิจฉัยสั่งการต่อไป

(7) หากนายก อบต. หรือรองนายก อบต. กระทำการฝ่าฝืนต่อความสงบเรียบร้อยหรือสวัสดิภาพของประชาชน หรือละเลยไม่ปฏิบัติตามหรือปฏิบัติการไม่ชอบด้วยอำนาจหน้าที่ อาจถูกผู้ว่าราชการจังหวัดสั่งให้พ้นจากตำแหน่งได้โดยการเสนอของนายอำเภอ

(8) เป็นเจ้าพนักงานตามประมวลกฎหมายอาญาในการปฏิบัติหน้าที่ตามพระราชบัญญัติสภาตำบลและอบต.

การพ้นตำแหน่งของนายก อบต.

นายก อบต. พ้นจากตำแหน่งในกรณีต่อไปนี้

- (1) ถึงคราวออกตามวาระ
- (2) ตาย
- (3) ลาออก โดยยื่นหนังสือลาออกก่อนนายอำเภอ
- (4) ขาดคุณสมบัติหรือมีลักษณะต้องห้ามตามกฎหมาย อบต.
- (5) กระทำการฝ่าฝืนกฎหมาย อบต. ดังนี้
- (6) ผู้ว่าราชการจังหวัด สั่งให้พ้นจากตำแหน่งเมื่อมีกรณีดังนี้
- (7) ถูกจำคุกโดยคำพิพากษาถึงที่สุดให้จำคุก
- (8) ราษฎรผู้มีสิทธิเลือกตั้งในเขต อบต. มีจำนวนไม่น้อยกว่า 3 ใน 4 ของจำนวนผู้มี

สิทธิเลือกตั้งที่มาลงคะแนนเสียงเห็นว่านายก อบต. ไม่สมควรดำรงตำแหน่งต่อไปตามกฎหมายว่าด้วยการลงคะแนนเสียงเพื่อถอดถอนสมาชิกสภาท้องถิ่น หรือผู้บริหารท้องถิ่น

อำนาจหน้าที่ขององค์การบริหารส่วนตำบล

องค์การบริหารส่วนตำบล มีหน้าที่ที่ต้องปฏิบัติตามกฎหมายที่สำคัญ ดังนี้ คือ
อำนาจหน้าที่ตามพระราชบัญญัติสภาตำบลและองค์การบริหารส่วนตำบล พ.ศ.

2537 และที่แก้ไขเพิ่มเติมถึงฉบับที่ 5 พ.ศ. 2546

- (1) มีอำนาจหน้าที่ในการพัฒนาตำบลทั้งในด้านเศรษฐกิจ สังคม และวัฒนธรรม
- (2) มีหน้าที่ต้องทำในเขต อบต. ดังต่อไปนี้
 - (2.1) จัดให้มีและบำรุงรักษาทางน้ำและทาง
 - (2.2) รักษาความสะอาดของถนน ทางน้ำ ทางเดิน และที่สาธารณะ รวมทั้งกำจัด

มูลฝอยและสิ่งปฏิกูล

- (2.3) ป้องกันโรคและระงับโรคติดต่อ
- (2.4) ป้องกันและบรรเทาสาธารณภัย
- (2.5) ส่งเสริมการศึกษา ศาสนา และวัฒนธรรม
- (2.6) ส่งเสริมการพัฒนาสตรี เด็ก เยาวชน ผู้สูงอายุ และผู้พิการ
- (2.7) คุ้มครอง ดูแล และบำรุงรักษาทรัพยากรธรรมชาติและสิ่งแวดล้อม

(2.8) บำรุงรักษาศิลปะ จารีตประเพณี ภูมิปัญญาท้องถิ่น และวัฒนธรรมอันดีของท้องถิ่น

(2.9) ปฏิบัติหน้าที่อื่นตามที่ทางราชการมอบหมายโดยจัดสรรงบประมาณหรือบุคลากรให้ตามความจำเป็นและสมควร

(3) อบต. สามารถจัดทำกิจการในเขต อบต. ดังต่อไปนี้

(3.1) ให้มีน้ำเพื่อการอุปโภค บริโภค และการเกษตร

(3.2) ให้มีและบำรุงการไฟฟ้าหรือแสงสว่างโดยวิธีอื่น

(3.3) ให้มีและบำรุงรักษาทางระบายน้ำ

(3.4) ให้มีและบำรุงสถานที่ประชุม การกีฬา การพักผ่อนหย่อนใจและ

สวนสาธารณะ

(3.5) ให้มีและส่งเสริมกลุ่มเกษตรกรและกิจการสหกรณ์

(3.6) ส่งเสริมให้มีอุตสาหกรรมในครอบครัว

(3.7) บำรุงและส่งเสริมการประกอบอาชีพของราษฎร

(3.8) การคุ้มครองดูแลและรักษาทรัพย์สินอันเป็นสาธารณสมบัติของแผ่นดิน

(3.9) หาผลประโยชน์จากทรัพย์สินขององค์การบริหารส่วนตำบล

(3.10) ให้มีตลาด ท่าเทียบเรือ และท่าข้าม

(3.11) กิจการเกี่ยวกับการพาณิชย์

(3.12) การท่องเที่ยว

(3.13) การผังเมือง

(4) อำนาจหน้าที่ของ อบต. ตามข้อ 1 ข้อ 2 และข้อ 3 ข้างต้น ไม่เป็นการตัดอำนาจหน้าที่ของกระทรวง ทบวง กรม หรือองค์การหรือหน่วยงานของรัฐ ในอันที่จะดำเนินกิจการใด ๆ เพื่อประโยชน์ของประชาชนในตำบลแต่ต้องแจ้งให้ อบต. ทราบล่วงหน้าตามสมควร หาก อบต. มีความเห็นเกี่ยวกับการดำเนินกิจการดังกล่าวให้นำความเห็นของ อบต. ไปประกอบการพิจารณาดำเนินกิจการนั้นด้วย

(5) การปฏิบัติงานตามอำนาจหน้าที่ของอบต.ต้องเป็นไปเพื่อประโยชน์สุขของประชาชนโดยใช้วิธีการ บริหารกิจการบ้านเมืองที่ดี และให้คำนึงถึงการมีส่วนร่วมของประชาชนในการ จัดทำแผนพัฒนา อบต. การจัดทำงบประมาณ การจัดซื้อจัดจ้าง การตรวจสอบ การประเมิน ผลการปฏิบัติงาน และการเปิดเผยข้อมูลข่าวสาร

(6) มีสิทธิได้รับทราบข้อมูลและข่าวสารจากทางราชการในเรื่องที่เกี่ยวกับการดำเนินกิจการ ของทางราชการในตำบล

(7) อาจออกข้อบัญญัติ อบต. เพื่อใช้บังคับในเขต อบต. ได้เท่าที่ไม่ขัดหรือแย้งต่อกฎหมายเพื่อปฏิบัติการให้เป็นไปตามอำนาจหน้าที่ของ อบต. ในกรณีนี้จะกำหนดค่าธรรมเนียมที่จะเรียกเก็บและกำหนดโทษปรับผู้ฝ่าฝืนด้วยก็ได้ แต่มิให้กำหนดโทษปรับเกิน 1,000 บาท

(8) อาจขอให้ข้าราชการ พนักงาน หรือลูกจ้างของหน่วยราชการ หน่วยงานของรัฐ รัฐวิสาหกิจ หรือหน่วยการบริหารราชการส่วนท้องถิ่น ไปดำรงตำแหน่งหรือปฏิบัติกิจการของ อบต. เป็นการชั่วคราวได้โดยไม่ขาดจากต้นสังกัดเดิม

(9) อาจทำกิจการนอกเขต อบต. หรือร่วมกับสภาตำบล อบต. อบจ. หรือหน่วยการบริหารราชการส่วนท้องถิ่นอื่น เพื่อกระทำการกิจการร่วมกันได้

อำนาจหน้าที่ขององค์การบริหารส่วนตำบล (อบต.) ตามพระราชบัญญัติกำหนดแผนและขั้นตอนการกระจายอำนาจให้แก่องค์กรปกครองส่วนท้องถิ่น พ.ศ. 2542

(1) มีอำนาจและหน้าที่ในการจัดระบบการบริการสาธารณะเพื่อประโยชน์ของประชาชนในท้องถิ่นของตนเอง ดังนี้

- (1.1) การจัดทำแผนพัฒนาท้องถิ่นของตนเอง
- (1.2) การจัดให้มีและบำรุงรักษาทางบก ทางน้ำ และทางระบายน้ำ
- (1.3) การจัดให้มีและควบคุมตลาด ท่าเทียบเรือ ท่าข้าม และที่จอดรถ
- (1.4) การสาธารณสุขูปโภค และการก่อสร้างอื่น ๆ
- (1.5) การสาธารณสุขูปการ
- (1.6) การส่งเสริม การฝึก และการประกอบอาชีพ
- (1.7) การพาณิชย์ และการส่งเสริมการลงทุน
- (1.8) การส่งเสริมการท่องเที่ยว
- (1.9) การจัดการศึกษา
- (1.10) การสังคมสงเคราะห์ และการพัฒนาคุณภาพชีวิตเด็ก สตรี คนชรา

และผู้ด้อยโอกาส

(1.11) การบำรุงรักษาศิลปะ จารีตประเพณี ภูมิปัญญาท้องถิ่น และวัฒนธรรมอันดี ของท้องถิ่น

- (1.12) การปรับปรุงแหล่งชุมชนแออัดและการจัดการเกี่ยวกับที่อยู่อาศัย
- (1.13) การจัดให้มีและบำรุงรักษาสถานที่พักผ่อนหย่อนใจ
- (1.14) การส่งเสริมกีฬา
- (1.15) การส่งเสริมประชาธิปไตย ความเสมอภาค และสิทธิเสรีภาพของ

ประชาชน

- (1.16) ส่งเสริมการมีส่วนร่วมของราษฎรในการพัฒนาท้องถิ่น
- (1.17) การรักษาความสะอาดและความเป็นระเบียบเรียบร้อยของบ้านเมือง
- (1.18) การกำจัดมูลฝอย สิ่งปฏิกูล และน้ำเสีย
- (1.19) การสาธารณสุข การอนามัยครอบครัว และการรักษาพยาบาล
- (1.20) การจัดให้มีและควบคุมสุสานและฌาปนสถาน
- (1.21) การควบคุมการเลี้ยงสัตว์
- (1.22) การจัดให้มีและควบคุมการฆ่าสัตว์
- (1.23) การรักษาความปลอดภัย ความเป็นระเบียบเรียบร้อย และการอนามัย
โรงพยาบาล และสาธารณสุขสถานอื่นๆ
- (1.24) การจัดการ การบำรุงรักษา และการใช้ประโยชน์จากป่าไม้ ที่ดิน
ทรัพยากรธรรมชาติและสิ่งแวดล้อม
- (1.25) การผังเมือง
- (1.26) การขนส่งและการวิศวกรรมจราจร
- (1.27) การดูแลรักษาที่สาธารณะ
- (1.28) การควบคุมอาคาร
- (1.29) การป้องกันและบรรเทาสาธารณภัย
- (1.30) การรักษาความสงบเรียบร้อย การส่งเสริมและสนับสนุนการป้องกันและ
รักษา ความปลอดภัยในชีวิตและทรัพย์สิน
- (1.31) กิจการอื่นใดที่เป็นผลประโยชน์ของประชาชนในท้องถิ่นตามที่
คณะกรรมการประกาศกำหนด

(2) อำนาจอหน้าที่ของ อบต. ตามข้อ 1 ต้องดำเนินการตาม “แผนปฏิบัติการกำหนด
ขั้นตอนการกระจายอำนาจให้แก่องค์กรปกครองส่วนท้องถิ่น”

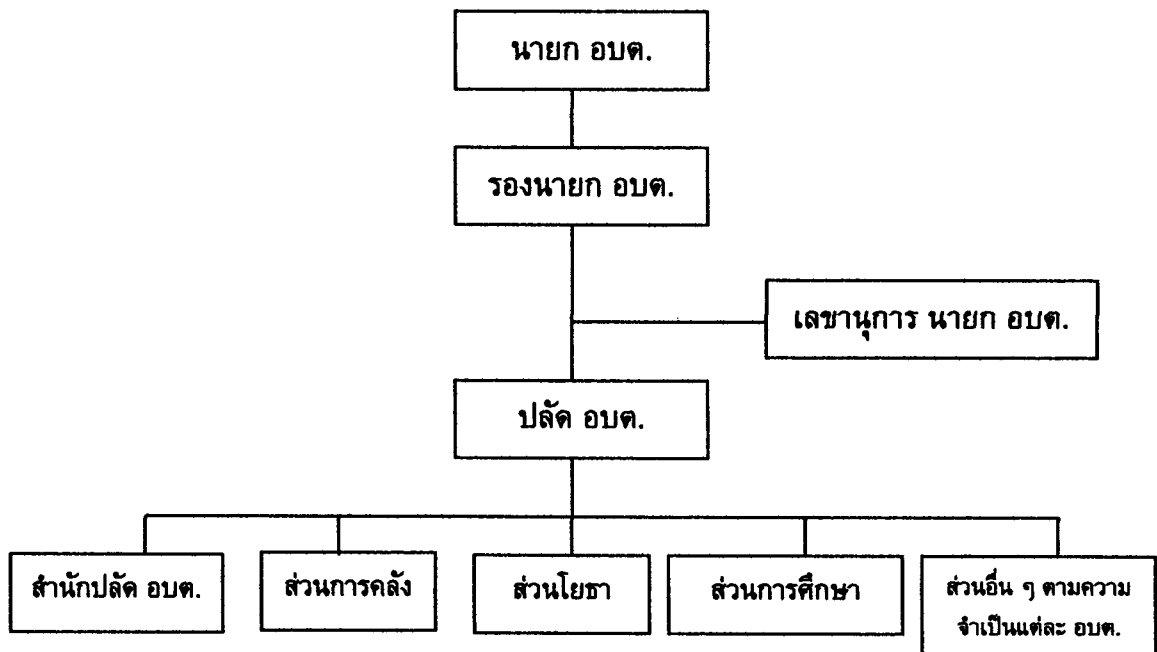
พนักงานส่วนตำบล

นอกจากสภาองค์การบริหารส่วนตำบล และนายกองค์การบริหารส่วนตำบล ซึ่งเป็น
องค์ประกอบขององค์การบริหารส่วนตำบลตามที่กฎหมายกำหนดแล้ว พนักงานองค์การบริหาร
ส่วนตำบล เป็นองค์ประกอบที่สำคัญส่วนหนึ่งในโครงสร้างรวมขององค์การบริหารส่วนตำบลด้วย
พนักงานส่วนตำบล หมายถึง พนักงานซึ่งได้รับการบรรจุและแต่งตั้งให้ปฏิบัติราชการ
ของ อบต. โดยได้รับเงินเดือนจากงบประมาณหมวดเงินเดือนของ องค์การบริหารส่วนตำบล
องค์การบริหารส่วนตำบล หรือจากงบประมาณหมวดเงินอุดหนุนของรัฐบาลที่ให้แก่องค์การ
บริหารส่วนตำบล และ องค์การบริหารส่วนตำบลนำมาจัดเป็นเงินเดือนของพนักงานส่วนตำบล

ปลัดองค์การบริหารส่วนตำบล เป็นผู้บังคับบัญชาพนักงานส่วนตำบลและลูกจ้างของ องค์การบริหารส่วนตำบลรองจากนายกองค์การบริหารส่วนตำบล และรับผิดชอบควบคุมดูแล ราชการประจำขององค์การบริหารส่วนตำบล ให้เป็นไปตามนโยบาย และมีอำนาจหน้าที่อื่นตามที่ กฎหมายกำหนด หรือตามที่นายกองค์การบริหารส่วนตำบลมอบหมาย

การบริหารงานบุคคลของ องค์การบริหารส่วนตำบลให้เป็นไปตามพระราชบัญญัติ ระเบียบบริหารงานบุคคลส่วนท้องถิ่น พ.ศ. 2542

องค์การบริหารส่วนตำบลจะวิเคราะห์บทบาท ภารกิจ อำนาจหน้าที่ และรายได้ของ ตนเองเพื่อกำหนดตำแหน่งต่าง ๆ และอัตรากำลังตามความจำเป็นและเหมาะสม โดยปกติ อบต. จะ มีโครงสร้างการแบ่งหน่วยการบริหาร โดยทั่วไปดังนี้



(ที่มา : โครงสร้างของอบต. ตาม พ.ร.บ. สถาตำบลและองค์การบริหารส่วนตำบล(ฉบับที่ 5) พ.ศ.2546)

ภาพที่ 2.2 โครงสร้างการแบ่งหน่วยงานขององค์การบริหารส่วนตำบล

ประชาชนในเขตองค์การบริหารส่วนตำบล

การมีส่วนร่วมของประชาชนในการปฏิบัติงานตามอำนาจหน้าที่ของ อบต. เป็นส่วน สำคัญอีกส่วนหนึ่งในโครงสร้างรวมของ อบต. การทำให้ประชาชนเกิดความผาสุก มีความเป็นอยู่ที่ ดี ได้รับการอำนวยความสะดวก และได้รับการตอบสนองความต้องการ เป็นเป้าหมายของ อบต.

เพื่อบรรลุเป้าหมายดังกล่าวอย่างมีประสิทธิภาพ ประชาชนต้องเข้ามามีส่วนร่วมดำเนินงานกับ อบต. ด้วย ซึ่งมีสาระสำคัญดังนี้

(1) คัดเลือกคนดี มีความรู้ ความสามารถเหมาะสมเข้าไปทำหน้าที่ ฝ่ายนิติบัญญัติของ อบต. คือ สมาชิกสภา อบต. และฝ่ายบริหารของ อบต. คือนายก อบต. ด้วยการเลือกตั้งโดยตรงของประชาชนตามกฎหมายเลือกตั้งท้องถิ่น

(2) เข้าไปบริหารงาน อบต. โดยตรง ด้วยการสมัครรับเลือกตั้งเป็นสมาชิกสภา อบต. หรือนายก อบต.

(3) ลงคะแนนเสียงถอดถอนสมาชิกสภา อบต. หรือนายก อบต. ตามที่กฎหมายกำหนด หากเห็นว่าผู้นั้นไม่สมควรดำรงตำแหน่งต่อไป

(4) เข้าชื่อกันเสนอให้สภา อบต. ออกข้อบัญญัติ อบต. ตามที่กฎหมายกำหนด

(5) เข้าฟังการประชุมสภา อบต. อย่างสม่ำเสมอ

(6) ติดตามข้อมูลข่าวสารของ อบต. อย่างสม่ำเสมอ ร่วมกิจกรรมต่าง ๆ ที่อบต. จัดขึ้น ตรวจสอบการทำงาน และพฤติกรรมของบุคลากร ให้คำแนะนำสนับสนุนการดำเนินงานของ อบต.

(7) ร่วมจัดทำแผนพัฒนาของ อบต. ทั้งแผนยุทธศาสตร์การพัฒนาและแผนพัฒนา 3 ปี ของ อบต. ทุกชั้นตอน

(8) ร่วมเป็นคณะกรรมการในการจัดซื้อ หรือการจัดจ้าง โครงการต่างๆ ของ อบต. ทั้ง โดยวิธีสอบราคา ประกวดราคา หรือวิธีพิเศษของ อบต. อย่างน้อยคณะละ 2 คน

(9) ปฏิบัติตามกฎหมายบ้านเมือง และข้อบัญญัติของ อบต.

(10) เสียภาษีให้แก่ อบต. อย่างครบถ้วน

(11) ประชาชนจะได้รับความคุ้มครองจากการกระทำการฝ่าฝืนต่อความสงบเรียบร้อย หรือสวัสดิภาพของประชาชน หรือละเลยไม่ปฏิบัติตาม หรือปฏิบัติการไม่ชอบด้วยอำนาจหน้าที่ ของนายก อบต. รองนายก อบต. ประธานสภา อบต. หรือรองประธานสภา อบต. หากมี พฤติกรรม ดังกล่าว นายอำเภอจะดำเนินการสอบสวนแล้วรายงานผู้ว่าราชการจังหวัดสั่งให้บุคคลดังกล่าวพ้น จากตำแหน่ง

(12) ประชาชนจะได้รับการแก้ไขปัญหา พัฒนาความเป็นอยู่ และได้รับการบริการ สาธารณะจาก อบต. ตามอำนาจหน้าที่ของ อบต.

รายได้ขององค์การบริหารส่วนตำบล

อบต. มีรายได้ดังนี้

- (1) ภาษีบำรุงท้องที่ ภาษีโรงเรือนและที่ดิน ภาษีป้าย อากรการฆ่าสัตว์และค่าธรรมเนียมรวมถึงผลประโยชน์อื่นอันเกิดจากการฆ่าสัตว์
- (2) ค่าธรรมเนียมตามกฎหมายว่าด้วยน้ำบาดาล เงินอากรประทานบัตรใบอนุญาตและอาชญาบัตร ตามกฎหมายว่าด้วยการประมง ค่าภาคหลวงและค่าธรรมเนียมตามกฎหมายว่าด้วยป่าไม้ และค่าธรรมเนียม จดทะเบียนสิทธิ และนิติกรรมตามประมวลกฎหมายที่ดินที่เก็บใน อบต.
- (3) ส่วนแบ่งจากค่าภาคหลวงแร่ตามกฎหมายว่าด้วยแร่ และค่าภาคหลวงปิโตรเลียมตามกฎหมายว่าด้วยปิโตรเลียม
- (4) ส่วนแบ่งจากเงินที่เก็บตามกฎหมายว่าด้วยอุทยานแห่งชาติใน อบต.
- (5) อบต. อาจมีรายได้ ดังต่อไปนี้
 - (5.1) รายได้จากทรัพย์สินของ อบต.
 - (5.2) รายได้จากสาธารณูปโภคของ อบต.
 - (5.3) รายได้จากกิจการเกี่ยวกับการพาณิชย์ของ อบต.
 - (5.4) ค่าธรรมเนียม ค่าใบอนุญาต และค่าปรับ ตามที่จะมีกฎหมายกำหนดไว้
 - (5.5) เงินและทรัพย์สินที่มีผู้อุทิศให้
 - (5.6) รายได้อื่นตามที่รัฐบาลหรือหน่วยงานของรัฐจัดสรรให้
 - (5.7) เงินอุดหนุนจากรัฐบาล
 - (5.8) รายได้อื่นตามที่จะมีกฎหมายกำหนดให้เป็นของ อบต.
 - (5.9) รายได้ของ อบต. ให้ได้รับการยกเว้นไม่ต้องเสียภาษี

รายจ่ายขององค์การบริหารส่วนตำบล

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

(9) เงินอุดหนุนหน่วยงานอื่น

(10) รายจ่ายอื่นใดตามข้อผูกพัน หรือตามที่กฎหมายหรือ หรือระเบียบของ
กระทรวงมหาดไทยกำหนดไว้

5. สภาพทั่วไป และข้อมูลพื้นฐานขององค์การบริหารส่วนตำบลแม่ปะ

5.1 สภาพทั่วไป

ประวัติความเป็นมา

ประวัติความเป็นมาของตำบลแม่ปะ มีผู้เล่าว่า เมื่อประมาณ 85 ปี ล่วงมาแล้ว ได้มีช้างของผู้ใดไม่ปรากฏได้หายไปบริเวณพื้นที่ของตำบลพะวอ (ในปัจจุบัน) เจ้าของได้ติดตามหาช้างเชือกที่หายนั้น ไปหลายแห่งแต่ก็ไม่พบ และได้ออกติดตามเรื่อยมา ต่อมาได้พบช้างเชือกนั้นที่ “บ้านสันป่าซาง”

คำว่า “พบ” ชาวบ้านเรียกว่า “ปะ”

คำว่า “สัน” หมายถึง หมู่บ้านที่ตั้งอยู่ที่ดอน

คำว่า “ซาง” หมายถึง ไม้ไผ่ซาง

ชาวบ้านจึงเรียกว่า “บ้านแม่ปะบ้านสันป่าซาง” ต่อมาทางราชการได้ตั้งหมู่บ้านเป็นทางการ คำว่า “สันป่าซาง” หายไปและเกิดหมู่บ้านอีกหลายหมู่บ้านบริเวณรอบ ๆ จึงตั้งเป็นตำบลแม่ปะ มาจนถึงทุกวันนี้

ต่อมากระทรวงมหาดไทย ได้ประกาศจัดตั้งเป็นองค์การบริหารส่วนตำบลตั้งแต่วันที่ 30 มีนาคม 2539

ประธานสภาองค์การบริหารส่วนตำบล	คนแรก	ชื่อ	นายมานพ	ยะเขียว
ประธานกรรมการบริหาร	คนแรก	ชื่อ	นายสมศักดิ์	กงเอี่ยม
ปลัดองค์การบริหารส่วนตำบล	คนแรก	ชื่อ	นายอภัยวงศ์	เข้มเดช

(ข้อมูลจากค่านานพื้นบ้าน ตำบลแม่ปะ อำเภอแม่สอด)

5.1.1 ที่ตั้ง ตำบลแม่ปะตั้งอยู่ห่างจากที่ว่าการอำเภอแม่สอดประมาณกิโลเมตร
ที่ 3

ทิศเหนือ	ติดต่อกับ	ตำบลแม่กาษา
ทิศใต้	ติดต่อกับ	เทศบาลตำบลแม่สอด
ทิศตะวันออก	ติดต่อกับ	ตำบลพะวอ
ทิศตะวันตก	ติดต่อกับ	ตำบลท่าสายลวด

5.1.2 เนื้อที่ ตำบลแม่ปะมีพื้นที่ทั้งหมด 198.32 ตารางกิโลเมตร (123,953 ไร่)

ที่อยู่อาศัย	3,113	ไร่
ที่นา	4,500	ไร่
ที่ไร่	33,690	ไร่
ไม้ผล-ไม้ยืนต้น	900	ไร่
ไม้ดอก-ไม้ประดับ	100	ไร่
พื้นที่เกษตรในเขตป่า	13,125	ไร่
พื้นที่เกษตรในเขตหมู่บ้าน	52,525	ไร่
อื่นๆ	26,000	ไร่

5.1.3 ภูมิประเทศ ตำบลแม่ปะมีลักษณะภูมิประเทศเป็นที่ราบประมาณร้อยละ 75 ของพื้นที่ทั้งตำบล นอกนั้นเป็นพื้นที่สูง

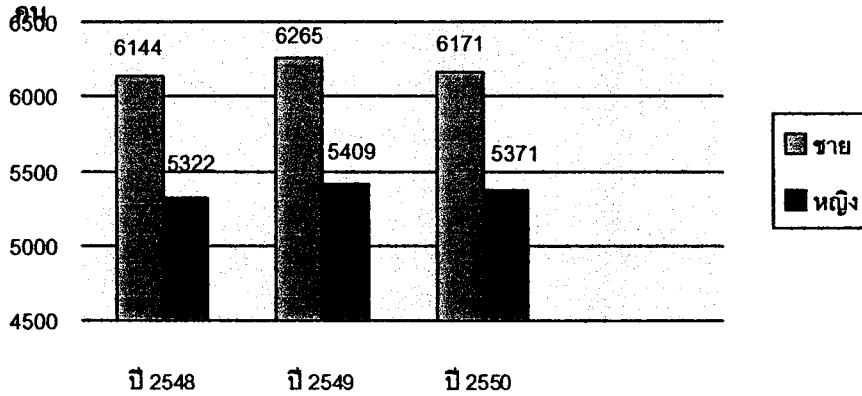
5.1.4 จำนวนหมู่บ้าน 11 หมู่บ้าน

ตารางที่ 2.1 แสดงจำนวนหมู่บ้าน

หมู่ที่	ชื่อบ้าน	จำนวนประชากร			จำนวน ครัวเรือน	ชื่อผู้ใหญ่บ้าน
		ชาย	หญิง	รวม		
1	บ้านแม่ปะเหนือ	412	429	841	421	นายบุญนุก อ้ายจุ่ม
2	บ้านแม่ปะกลาง	1,668	1,230	2,898	970	นายสมเดช ต๊ะทองคำ
3	บ้านแม่ปะใต้	862	872	1,733	717	นายสัมพันธ์ ขอบดู
4	บ้านห้วยกะโหลก	638	590	1,228	362	นายป่วน การะชม
5	บ้านปากห้วยแม่ปะ	177	155	332	106	นายรวน หล้าลำปาง
6	บ้านห้วยหินฝน	225	204	429	224	นายอดิศักดิ์ สุขอารมณ์
7	บ้านหนองบัว	462	373	835	544	นายวิสิทธิ์ แก้วทันคำ
8	บ้านแม่ปะบ้านสัน	236	212	448	174	นายสมบุรณ์ ต๊ะทองคำ
9	บ้านพระธาตุ	839	717	1,556	796	นายบุญเตียง ธรรมใจ
10	บ้านร่วมใจพัฒนา	383	372	755	502	นายธนัทพน สุขเกษม
11	บ้านหนองบัวคำ	266	248	514	166	นายมานะ มาลี
	รวม	6,270	5,500	11,770	4,983	(ข้อมูล ณ พ.ศ. 50)

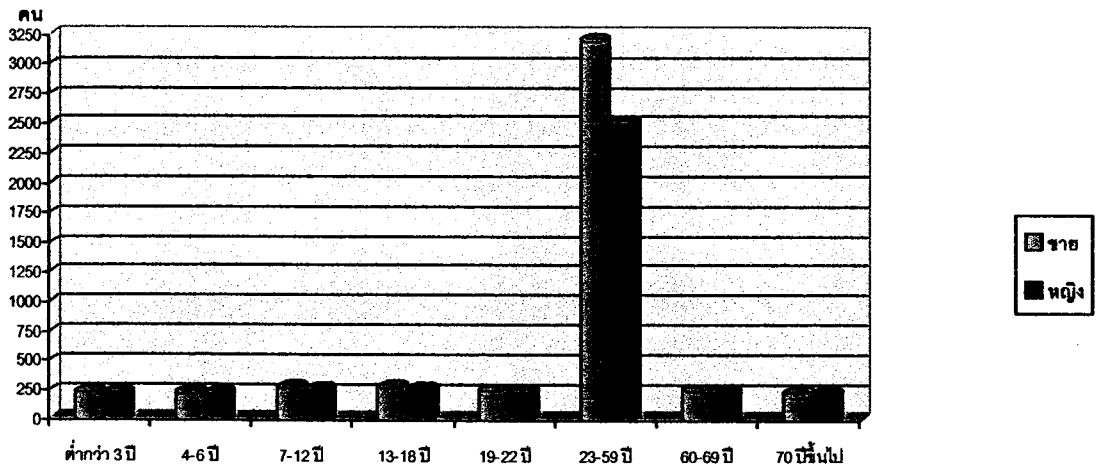
- ** จำนวนหมู่บ้านในเขต อบต. เต็มทั้งหมู่บ้าน 11 หมู่บ้าน ได้แก่ หมู่ที่ 1-11
- ** จำนวนหมู่บ้านในเขต อบต. เต็มบางส่วน - หมู่บ้าน ได้แก่ หมู่ที่ -

สถิติจำนวนประชากร ปี 2548 – 2551 ต.แม่ปะ อ.แม่สอด จ.ตาก



ข้อมูลจากสำนักทะเบียนอำเภอแม่สอด (ข้อมูลปี ณ พ.ศ.50)
 ภาพที่ 2.3 แสดงจำนวนของประชากร

สถิติจำนวนประชากร แยกตามอายุ ตำบลแม่ปะ อำเภอแม่สอด จังหวัดตาก



ข้อมูลจากสำนักทะเบียนอำเภอแม่สอด (ข้อมูลปี ณ พ.ศ.50)

ภาพที่ 2.4 แสดงจำนวนประชากรตามเกณฑ์อายุ

5.1.5 ท้องถิ่นอื่นในตำบล

- จำนวนเทศบาล - แห่ง
- จำนวนสุขาภิบาล - แห่ง

5.1.6 ประชากร ประชากรทั้งสิ้น 11,542 คน แยกเป็นชาย 6,171 คน หญิง 5,371 คน มีความหนาแน่นเฉลี่ยประมาณ 58 คน / ตารางกิโลเมตร

5.2 สภาพทางเศรษฐกิจ

5.2.1 อาชีพ

- ครุว์เรือประกอบอาชีพมากกว่า 1 อาชีพ จำนวน 922 ครุว์เรือ
- ครุว์เรือประกอบอาชีพเพียงอย่างเดียว จำนวน 571 ครุว์เรือ
- ครุว์เรือประกอบอาชีพรับจ้าง จำนวน 178 ครุว์เรือ
- ครุว์เรือที่ประกอบอาชีพ ทำนา ทำไร่ จำนวน 1,105 ครุว์เรือ
(ส่วนมากทำไร่ข้าวโพด และถั่วเหลือง)
- ครุว์เรือที่มีการเลี้ยงสัตว์ไว้ขาย จำนวน 80 ครุว์เรือ
(ส่วนมากเลี้ยง วัว หมู เป็ด และไก่)

5.2.2 หน่วยธุรกิจในเขตองค์การบริหารส่วนตำบล

- ธนาคาร - แห่ง
- โรงแรม 2 แห่ง
- รีสอร์ท 6 แห่ง
- ปั้มน้ำมันและก๊าซ 4 แห่ง
- โรงงานอุตสาหกรรม 20 แห่ง
- โรงสี 6 แห่ง

5.3 สภาพทางสังคม

5.3.1 การศึกษา

- โรงเรียนประถมศึกษา 5 แห่ง
- โรงเรียนมัธยมศึกษา 1 แห่ง
- โรงเรียนอาชีวศึกษา 1 แห่ง
- มหาวิทยาลัย 1 แห่ง

โรงเรียนสังกัดสำนักงานการประถมศึกษา มีจำนวน 5 แห่ง โรงเรียนสังกัด
กระทรวงศึกษาธิการ จำนวน 1 แห่ง สถานศึกษาสังกัดอาชีวศึกษา จำนวน 1 แห่ง และศูนย์
พัฒนาเด็กเล็ก จำนวน 2 แห่ง ซึ่งมีรายละเอียดดังนี้

ตารางที่ 2.2 แสดงข้อมูลด้านสถานศึกษาในเขตองค์การบริหารส่วนตำบลแม่ปะ

โรงเรียน	จำนวน ห้องเรียน	จำนวนครู	จำนวนนักเรียน	
			ชาย	หญิง
โรงเรียนบ้านแม่ปะ	8	9	96	89
โรงเรียนบ้านแม่ปะเหนือ	7	7	40	45
โรงเรียนบ้านแม่ปะใต้	8	9	91	74
โรงเรียนบ้านห้วยกะโหลก	11	13	214	178
โรงเรียนบ้านห้วยหินฝน	8	8	63	50
โรงเรียนแม่ปะวิทยาคม	16	23	200	197
วิทยาลัยการอาชีพแม่สอด	6 แผนก	42	456	365
มหาวิทยาลัยราชภัฏกำแพงเพชร	5 คณะ	12	556	349
ศูนย์พัฒนาเด็กเล็ก หมู่ที่ 2	4	4	44	31
ศูนย์พัฒนาเด็กเล็ก หมู่ที่ 3	1	1	14	11

ข้อมูลจากสำนักทะเบียนอำเภอแม่สอด (ข้อมูลปี ณ พ.ค.51)

5.3.2 สถาบันและองค์กรทางศาสนา

- วัด / สำนักสงฆ์	18	แห่ง
- มัสยิด	-	แห่ง
- ศาลเจ้า	2	แห่ง
- โบสถ์	4	แห่ง

5.3.3 สาธารณสุข

- โรงพยาบาลของรัฐขนาด-เตียง	-	แห่ง
- สถานีอนามัยประจำตำบล / หมู่บ้าน	3	แห่ง
- สถานพยาบาลเอกชน	-	แห่ง

- ร้านขายยาแผนปัจจุบัน 1 แห่ง
- อัตราการมีและใช้ส้วมราคน้ำ ร้อยละ 100

5.3.4 ความปลอดภัยในชีวิตและทรัพย์สิน

- สถานีตำรวจ (กองกำกับการสถานีตำรวจภูธรแม่สอด) 1 แห่ง
- สถานีดับเพลิง - แห่ง

5.4 การบริการพื้นฐาน

5.4.1 การคมนาคม

: ถนนสายหลัก

- ถนนลาดยางในความรับผิดชอบของกรมทางหลวง 1 สาย คือ ทางหลวงสายแม่สอด - ท่าสองยาง ระยะทาง 80 กิโลเมตร

- ถนนลาดยางในความรับผิดชอบของเร่งรัดพัฒนาชนบท 1 สาย คือ ถนนสายแม่ปะ - ห้วยกะโหลก

: ถนนสายรอง

- ถนนสายบ้านแม่ปะ-บ้านปากห้วยแม่ปะ ความยาว 7.050 กิโลเมตร
- ถนนสายบ้านห้วยกะโหลก-บ้านวังแก้ว ความยาว 5.003 กิโลเมตร
- ถนนคอนกรีตเสริมเหล็ก ภายในหมู่บ้าน

5.4.2 การโทรคมนาคม

- ที่ทำการ ไปรษณีย์โทรเลข - แห่ง
- สถานีโทรคมนาคมอื่น - แห่ง
- สถานีวิทยุกระจายเสียงแห่งประเทศไทย(FM) 1 แห่ง

5.4.3 การไฟฟ้า

- จำนวนหมู่บ้านที่ไฟฟ้าเข้าถึง 11 หมู่บ้าน

5.4.4 แหล่งน้ำธรรมชาติ

- ลำน้ำ, ลำห้วย 11 แห่ง
- บึง, หนองและอื่น ๆ 6 แห่ง

5.4.5 แหล่งน้ำที่สร้างขึ้น

- ฝาย 14 แห่ง
- บ่อน้ำตื้น 81 แห่ง
- บ่อโยก 9 แห่ง

- อื่น ๆ (ระบุ)

- แห่ง

ข้อมูลอื่น ๆ**ทรัพยากรธรรมชาติ**

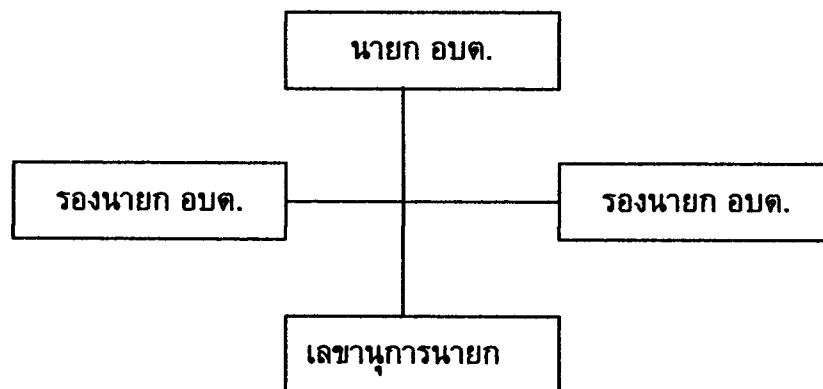
- ป่าชุมชนบ้านปากห้วยแม่ปะ หมู่ที่ 5

มวลชนจัดตั้ง

- | | | | | |
|----------------------------------|---|------|-----|----|
| - ลูกเสือชาวบ้าน | 3 | รุ่น | 130 | คน |
| - ไทยอาสาป้องกันชาติ | 2 | รุ่น | 200 | คน |
| - กองหนุนเพื่อความมั่นคงของชาติ | 1 | รุ่น | 50 | คน |
| - อาสาสมัครป้องกันภัยฝ่ายพลเรือน | 1 | รุ่น | 130 | คน |
| - อื่น ๆ (ระบุ) | - | รุ่น | - | คน |

ประเพณีท้องถิ่น

- งานประเพณีสงกรานต์ ชาวบ้านได้ร่วมกันสืบสานประเพณีนี้โดยการรดน้ำคำหัวผู้สูงอายุเพื่อแสดงออกซึ่งความกตัญญูต่อผู้สูงอายุ
- แห่เทียนจำนำพรรษา พุทธศาสนิกชนได้จัดให้มีการแห่เทียนจำนำพรรษาสำหรับวัดและสำนักสงฆ์ในตำบลเป็นประจำทุกปี
- ประเพณีตานก๋วยสลากเป็นประเพณีทำเป็นประจำทุกปี
- ประเพณีสงกรานต์เจติพญาหน่อกรีนเป็นประจำทุกปี

ศักยภาพในตำบล**ก. ศักยภาพขององค์การบริหารส่วนตำบล****(1) โครงสร้างผู้บริหาร**

ภาพที่ 2.5 โครงสร้างผู้บริหารขององค์การบริหารส่วนตำบล

ตารางที่ 2.3 ข้อมูลด้านการศึกษาคณะผู้บริหาร

คณะผู้บริหาร	ระดับการศึกษา
นายกองค์การบริหารส่วนตำบล	อนุปริญญา
รองนายกองค์การบริหารส่วนตำบล 1	ประกาศนียบัตรวิชาชีพ
รองนายกองค์การบริหารส่วนตำบล 2	มัธยมศึกษาตอนปลาย
เลขานุการนายกองค์การบริหารส่วนตำบล	-

(2) จำนวนบุคลากร	จำนวน	42	คน
ตำแหน่งในสำนักปลัดองค์การบริหารส่วนตำบล		7	คน
ตำแหน่งในส่วนคลัง		4	คน
ตำแหน่งในส่วนโยธา		4	คน
ลูกจ้างประจำ		1	คน
พนักงานจ้างตามกิจ		10	คน
พนักงานจ้างทั่วไป		16	คน

(3) ระดับการศึกษาของบุคลากร

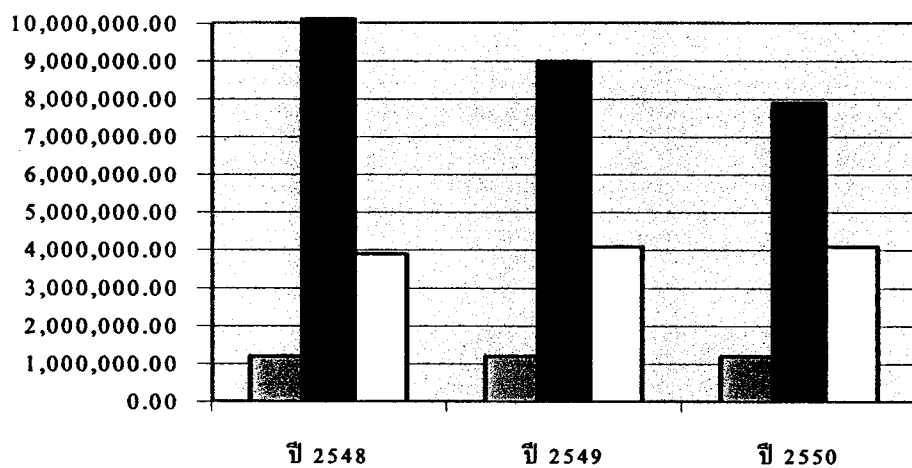
ตารางที่ 2.4 แสดงระดับการศึกษาของบุคลากร

ประเภท	การศึกษา								รวม
	ประถมศึกษา		มัธยม/อาชีวะ		ปริญญาตรี		สูงกว่าปริญญาตรี		
	ชาย	หญิง	ชาย	หญิง	ชาย	หญิง	ชาย	หญิง	
พนักงานส่วนตำบล	-	-	1	1	5	7	1	-	15
ลูกจ้างประจำ	-	-	-	-	-	1	-	-	1
พนักงานจ้าง	5	1	2	9	2	7	-	-	26
รวม	5	1	3	10	7	15	1	-	42

(4) รายได้ขององค์การบริหารส่วนตำบล

ตารางที่ 2.5 แสดงรายได้ขององค์การบริหารส่วนตำบล

รายการ	รายได้ (บาท)		
	ปี 2548	ปี 2549	ปี 2550 (ณ พ.ค. 50)
รายได้ที่ อบต. จัดเก็บเอง	1,378,705.48	1,423,140.54	1,284,482.88
รายได้ที่ส่วนราชการต่าง ๆ จัดเก็บให้	9,452,980.68	16,752,618.24	8,924,865.29
เงินอุดหนุนจากรัฐบาล	4,859,530	4,773,123	3,141,718
รวม	15,691,347.01	22,948,881.78	13,351,066.17



รายได้ที่ อบต. จัดเก็บเอง
 รายได้ที่ส่วนราชการต่าง ๆ จัดเก็บให้
 เงินอุดหนุนจาก

ข้อมูลจากสำนักทะเบียนอำเภอแม่สอด (ข้อมูลปี ณ พ.ค.50)

ภาพที่ 2.6 รายได้ขององค์การบริหารส่วนตำบล (ปี 2548-2550)

ข. ศักยภาพของชุมชนและพื้นที่

(1) การรวมกลุ่มของประชาชน

จำนวนกลุ่มทุกประเภท	13	กลุ่ม
แยกประเภทกลุ่ม		
- กลุ่มอาชีพ	5	กลุ่ม
- กลุ่มอาชีพ	2	กลุ่ม
- กลุ่มอื่นๆ	6	กลุ่ม (กลุ่มแม่บ้านเกษตรกร)

(2) จุดเด่นของพื้นที่

- ตำบลแม่ปะมีพื้นที่ราบและมีภูเขาเป็นบางส่วน
- มีสถานที่พักสำหรับนักท่องเที่ยว เช่น รีสอร์ท
- ตำบลแม่ปะลักษณะเป็นที่ราบ เหมาะสมสำหรับตั้งโรงงาน

อุตสาหกรรม เนื่องจากอยู่ใกล้สะพานข้ามแม่น้ำเมย จุดผ่านแดนแม่สอด จะทำให้ส่งผลิตภัณฑ์เข้าสู่ประเทศพม่าและเอเชียใต้ได้สะดวก ประกอบกับมีแรงงานราคาถูกเป็นจำนวนมาก

6. งานวิจัยที่เกี่ยวข้อง

ในการศึกษาวิจัยเรื่องการวิเคราะห์การบริหารงานขององค์การบริหารส่วนตำบลแม่ปะ อำเภอแม่สอด จังหวัดตาก มีงานวิจัยที่เกี่ยวข้อง ดังนี้

สถาบันดำรงราชานุภาพ (2539) ได้ทำการศึกษาวิจัยเรื่อง “ปัญหาการบริหารงานขององค์การบริหารส่วนตำบล” สรุปได้ดังนี้

(1) ด้านการจัดโครงสร้างและระบบงาน พบว่า การจัดการประชุมยังไม่ค่อยถูกต้องตามระเบียบ การจัดทำรายงานการประชุมยังมีความแตกต่างกัน องค์การบริหารส่วนตำบลที่ไม่มีที่ทำการเป็นของตนเองที่ถาวร มักประสบปัญหาในเรื่องการจัดเก็บเอกสารเข้าหน้าที่ขององค์การอุปถัมภ์ สมาชิกสภา องค์การบริหารส่วนตำบลยังขาดความเข้าใจในบทบาทหน้าที่ของตนเอง กำนันยังมีบทบาทสำคัญในการตัดสินใจเรื่องต่างๆ ทำให้บทบาทของฝ่ายสภาด้วย ว่าฝ่ายบริหาร และเกิดความขัดแย้งหรือไม่ลงรอกันการปฏิบัติงานประจำวันยังไม่เป็นระบบระบบการติดต่อสื่อสารระหว่างอำเภอกับองค์การบริหารส่วนตำบลยังไม่คล่องตัว ขาดแคลนหนังสือ ระเบียบ

ที่ จำเป็นใช้ในการปฏิบัติงาน ขาดการประสานงานกันระหว่าง องค์การบริหารส่วนตำบลที่ใกล้เคียงในการจัดทำข้อบังคับตำบล

(2) ด้านการบริหารงานบุคคล พบว่า ลูกจ้างชั่วคราวยังไม่ให้ความสำคัญกับการลงเวลาปฏิบัติงานเท่าที่ควร และยังไม่ค่อยเข้าใจระบบการปฏิบัติงานประจำวัน และมักกระจัดกระจายปฏิบัติงานอยู่ตามหน่วยต่างๆ ของอำเภอที่ต้องช่วยปฏิบัติงาน ได้แก่ องค์การบริหารส่วนตำบลที่ขาดแคลนบุคลากรบางตำแหน่ง

(3) ด้านการบริหารงานคลังและงบประมาณ พบว่า ยังขาดข้อมูลที่สมบูรณ์ในการประมาณการ ทำให้ไม่อาจคาดการณ์หรือพยากรณ์ในการบริหารจัดการเก็บรายได้ให้เป็นไปตามเป้าหมายที่กำหนดไว้ อีกทั้งเจ้าหน้าที่ยังขาดความแม่นยำในระเบียบเกี่ยวกับการเงินการคลัง และพบว่าองค์การบริหารส่วนตำบลยังไม่ให้ความสำคัญกับแผนพัฒนาตำบลเท่าที่ควร การจัดสรรงบประมาณมีลักษณะเป็นเบี้ยหัวแตก

(4) ด้านการบริหารพัสดุ พบว่า การจัดซื้อจัดจ้างยังไม่ถูกต้องตามระเบียบกฎหมาย เนื่องจากขาดความรู้ความเข้าใจและเจตนาของผู้ปฏิบัติเอง และมีการอาศัยช่องว่างทางกฎหมายเข้าไปมีส่วนได้เสียกับ องค์การบริหารส่วนตำบล

จรัส สุวรรณมาลา (2539) ได้ศึกษาเรื่อง “ สภาตำบลและองค์การบริหารส่วนตำบล ศักยภาพและทางเลือกสู่นาคต ” โดยมีวัตถุประสงค์เพื่อศึกษาเพื่อถึงทัศนคติของผู้นำท้องถิ่นซึ่งรับผิดชอบการดำเนินงานขององค์การบริหารส่วนตำบลทั้งฝ่ายสภาองค์การบริหารส่วนตำบลและฝ่ายคณะกรรมการบริหารที่มีต่อการปกครองท้องถิ่น จากการศึกษาพบว่าความรู้ความเข้าใจเกี่ยวกับองค์การบริหารส่วนตำบลอยู่ในระดับที่ต่ำมาก พร้อมกันนี้ ยังมีความพึงพอใจอย่างมากต่อเป้าหมายขององค์การบริหารส่วนตำบลในด้านการเมืองและการบริหารและเมื่อพิจารณาทัศนคติของผู้นำท้องถิ่นมาพิจารณาตามภูมิหลังทางสังคมและเศรษฐกิจพบว่า

ประการแรก พบว่า ไม่มีความแตกต่างกันอย่างมีนัยสำคัญทางสถิติในด้านความสัมพันธ์ระหว่างเพศ อาชีพ และการดำรงตำแหน่งหน้าที่ของผู้นำท้องถิ่นกับทัศนคติต่อการบริหาร ส่วนตำบลซึ่งประกอบด้วยความรู้ความเข้าใจเกี่ยวกับ องค์การบริหารส่วนตำบล รวมทั้งความพึงพอใจต่อเป้าหมายขององค์การบริหารส่วนตำบลทั้งด้านการเมืองและการบริหาร

ประการที่สองปรากฏว่ามีความแตกต่างกันอย่างมีนัยสำคัญทางสถิติในด้านความสัมพันธ์ระหว่างระยะเวลาการดำรงตำแหน่งหน้าที่อายุการศึกษาและที่ตั้งขององค์การบริหารส่วนตำบล กล่าวคือ ในส่วนของระยะเวลาการดำรงตำแหน่งหน้าที่ได้พบว่า มีความแตกต่างกันเฉพาะความรู้ ความเข้าใจเกี่ยวกับ องค์การบริหารส่วนตำบล เท่านั้น สำหรับอายุนั้นกับพบว่ามีความแตกต่างกันทั้งความพึงพอใจต่อเป้าหมายขององค์การบริหารส่วนตำบล ด้านการเมืองและการ

บริหารนอกเหนือจากนี้ ในแง่การศึกษา และที่ตั้งขององค์การบริหารส่วนตำบลพบว่ามี ความแตกต่างกันในทุกด้าน คือ ความรู้ ความเข้าใจเกี่ยวกับ องค์การบริหารส่วนตำบล รวมทั้งความพึงพอใจต่อเป้าหมายขององค์การบริหารส่วนตำบลทั้งด้านการเมืองและการบริหาร

เขาว์ เตชะ(2541) ทำการศึกษาวิจัยเรื่อง “ ทศนะของประชาชนต่อการดำเนินงาน องค์การบริหารส่วนตำบลหนองผึ้ง อำเภอสารภี จังหวัดเชียงใหม่” โดยผู้วิจัยได้ตั้งสมมุติฐานว่า สถานภาพทางเศรษฐกิจและสังคมและประชาชนมีผลสัมพันธ์กับความรู้ ความเข้าใจ และความพึงพอใจต่อเป้าหมายทางการเมือง และการบริหารขององค์การบริหารส่วนตำบล โดยการวิจัยครั้งนี้ อาศัยการศึกษาจากเอกสารและการสำรวจ โดยใช้แบบสอบถามกับประชาชนในพื้นที่ทำการศึกษา ผลการศึกษาพบว่า ประชาชนส่วนใหญ่มีความรู้ ความเข้าใจเกี่ยวกับองค์การบริหารส่วนตำบลอยู่ในระดับที่ดี มีความพึงพอใจต่อเป้าหมายขององค์การบริหารส่วนตำบลในด้านการบริหารที่ค่อนข้างสูงเช่นกัน

นภคธ บุญมา(2541) ศึกษาวิจัยเรื่อง “ปัญหาการบริหารการคลังขององค์การบริหารส่วนตำบลในจังหวัดเชียงใหม่” ผลการศึกษาพบว่า คณะกรรมการบริหารส่วนใหญ่ขาดความพร้อมในด้านการศึกษาอบรมเกี่ยวกับการเข้าในที่ถูกต้องในกฎหมายหรือระเบียบต่างๆ ข้อ-บังคับทางราชการทำให้เกิดปัญหาในการบริหารงาน องค์การส่วนตำบลบางแห่งมีแนวโน้มจะมีการช่วยเหลือกันในกลุ่มพรรคพวก และการอุปถัมภ์กันภายในกลุ่มเพื่อแสวงหาผลประโยชน์จากองค์การบริหารส่วนตำบลในทางที่ไม่ถูกต้อง ก่อให้เกิดปัญหาในการปฏิบัติงานให้กับองค์การบริหารส่วนตำบล นอกจากนี้องค์การบริหารส่วนตำบลมีอำนาจในการจัดเก็บหรือได้รับส่วนแบ่งมาจากรัฐมีอยู่อย่างจำกัด และอำนาจในการจัดการด้านการคลังส่วนใหญ่อยู่ภายใต้การควบคุมของรัฐ ส่งผลให้องค์การบริหารส่วนตำบลส่วนใหญ่ของจังหวัดเชียงใหม่ต้องอาศัยเงินอุดหนุนจากรัฐเป็นหลัก และประการสุดท้ายระเบียบเกี่ยวกับการกู้เงินขององค์การบริหารส่วนตำบล ไม่มีความชัดเจน ทำให้องค์การบริหารส่วนตำบลทุกแห่งในจังหวัดเชียงใหม่ ไม่สามารถทำการกู้ยืมจากนิติบุคคลใดๆ ได้

เกษมา ไตรรัตนารักษ์ (2543) ได้ทำการวิจัย การประเมินผลการดำเนินงานขององค์กร ด้วยเครื่องมือ Balanced Scorecard โดยการศึกษาจากธุรกิจอุตสาหกรรม จำนวน 85 ราย ธุรกิจบริการ จำนวน 74 ราย และธุรกิจการค้าจำนวน 26 ราย จากผลการศึกษาพบว่า ธุรกิจทุกประเภทมีการปฏิบัติและให้ความสำคัญมากในด้านนโยบาย การวางแผนและกลยุทธ์ การจัดทำงบประมาณ การติดตามการควบคุมและระบบการประเมินผลที่เน้นผลโดยรวมขององค์กร การสร้างวัฒนธรรมองค์กรที่มุ่งเน้นให้เกิดความรักองค์กร มุ่งเน้นให้เกิดความสำเร็จของงาน และมุ่งเน้นการให้ความสำคัญแก่พนักงานในด้านของคุณภาพของสินค้าและบริการ และมีการนำระบบการบริหาร และการประเมินผลไปเปรียบเทียบกับธุรกิจอื่นที่มีผลการดำเนินงานที่ดีกว่า หรือ

เรียกว่าการ Benchmark นั้นพบว่า ธุรกิจให้ความสำคัญมาก โดยเฉพาะอย่างยิ่งธุรกิจที่มียอดขายสูง จะให้ความสำคัญกับการทำ Benchmark มากกว่าธุรกิจที่มียอดขายต่ำกว่า และพบว่าธุรกิจที่มีผู้ร่วมทุนจากต่างประเทศ ผู้บริหารองค์กรธุรกิจส่วนใหญ่มีทัศนคติเห็นด้วยว่าควรให้ความสำคัญและปรับปรุง ระบบการประเมินผลการดำเนินงานขององค์กรให้สอดคล้องกับวิสัยทัศน์ เป้าหมายและแผนงานที่มีการปรับเปลี่ยนอยู่เสมอ นอกจากนี้ระบบการประเมินผลจะต้องได้รับการสนับสนุนจากผู้บริหาร และยอมรับจากพนักงานและผู้บริหารยังเห็นด้วยกับการส่งเสริมความคิดหรือกลยุทธ์ใหม่ รวมถึงการสนับสนุนให้เกิดการเรียนรู้ในองค์กร และการนำระบบสารสนเทศเข้ามาใช้รวบรวมข้อมูลข่าวสารเพื่อสนับสนุนการจัดการเชิงกลยุทธ์ และพบว่าระบบ Balanced Scorecard เป็นเครื่องมือสำคัญที่ช่วยให้วิสัยทัศน์ของผู้บริหารมีความชัดเจนและเรียบง่ายขึ้น ซึ่งจะนำไปสู่การปรับปรุงการบริหารให้ดีขึ้น และระบบ Balanced Scorecard ช่วยให้ผู้บริหารสามารถมองเห็นถึงผลการปฏิบัติในหลาย ๆ ด้านในเวลาเดียวกัน ได้แก่

- (1) มุมมองด้านลูกค้า พวกเขามองกิจการอย่างไร
- (2) มุมมองด้านกระบวนการภายในของกิจการ โดยมองว่ากิจการจะพัฒนาให้เป็นเลิศในด้านใด
- (3) มุมมองด้านการเรียนรู้ และการเติบโตของธุรกิจ โดยมองว่ากิจการจะยังคงสามารถพัฒนากิจกรรมต่างๆ และสร้างคุณค่าต่อไปได้หรือไม่
- (4) มุมมองด้านการเงิน โดยมองว่าผู้ถือหุ้นมองกิจการอย่างไร
- (5) มุมมองด้านสังคมและสิ่งแวดล้อม โดยมองว่ากิจการให้ความสำคัญรับผิดชอบต่อสังคมมากน้อยเพียงใด

จากผลการศึกษาวิจัยดังกล่าว ยังพบข้อจำกัดของ Balanced Scorecard ดังนี้

- (1) เหมาะสมสำหรับองค์กรธุรกิจที่มีโครงสร้างองค์กรขนาดใหญ่ และมีระบบการบริหารที่มีประสิทธิภาพอยู่แล้ว เพราะจะช่วยให้การประเมินตัววัดผลการปฏิบัติงานในแต่ละด้านเป็นไปอย่างครบถ้วน และเหมาะสม
- (2) ต้องใช้เวลาและค่าใช้จ่ายจำนวนมากในการกำหนดตัววัดผลการปฏิบัติงานซึ่งอาจไม่คุ้มกับประโยชน์ที่ได้รับ หากไม่มีการวางแผนการกำหนดตัววัดที่มีประสิทธิภาพ
- (3) ในบางธุรกิจนั้น การนำแนวคิด Balanced Scorecard มาใช้ที่จำกัดเพียงแค่ 5 มุมมองนั้น อาจจะยังไม่เพียงพอต่อการประเมินผลการดำเนินงานซึ่งอาจจำเป็นต้องนำมุมมองอื่น ๆ มาพิจารณาเพิ่มเติม

บทที่ 3

วิธีดำเนินการวิจัย

วิทยานิพนธ์เรื่อง การประเมินผลการดำเนินงานขององค์การบริหารส่วนตำบลแม่ปะ อำเภอแม่สอด จังหวัดตาก มีวัตถุประสงค์เพื่อประเมินผลการดำเนินงานขององค์การ ตามแบบประเมินผลดุลยภาพ (Balanced Scorecard) โดยทำการประเมินใน 4 มิติ คือ มิติด้านการเงิน มิติด้านกระบวนการภายในขององค์การ มิติด้านประชาชนผู้รับบริการ และมิติด้านการเรียนรู้และพัฒนาองค์การ โดยผู้วิจัยได้ทำการศึกษารวบรวมข้อมูลจากเอกสารของการสรุปการทำงานขององค์การบริหารส่วนตำบลแม่ปะ และได้เก็บรวบรวมข้อมูลโดยใช้แบบประเมินผลการปฏิบัติงานขององค์การบริหารส่วนตำบลแม่ปะ เพื่อรวบรวมข้อมูลด้านกระบวนการภายในขององค์การ และการเรียนรู้และการพัฒนาขององค์การ ตลอดจนได้ใช้แบบสอบถาม (Questionnaire) สอบถามประชาชนในพื้นที่ เพื่อเก็บรวบรวมข้อมูลจากประชาชนผู้รับบริการขององค์การบริหารส่วนตำบลแม่ปะ โดยการศึกษาวิจัย ได้ใช้การวิจัยเชิงคุณภาพและการวิจัยเชิงปริมาณ

1. การวิจัยเชิงคุณภาพ

ผู้ศึกษาวิจัยได้ดำเนินการโดย

1.1 การเก็บรวบรวมข้อมูลใช้วิธีการเก็บรวบรวมข้อมูลจากเอกสารและการสัมภาษณ์บุคลากรขององค์การบริหารส่วนตำบลแม่ปะ จำนวน 45 คน

1.2 การวิเคราะห์ข้อมูล ใช้วิธีการวิเคราะห์เนื้อหา (Content analysis) โดย การวิเคราะห์เปรียบเทียบ และการวิเคราะห์สรุปข้อมูลจากการศึกษาเอกสาร เช่น เอกสารรายงานการเงินขององค์การบริหารส่วนตำบลแม่ปะ ในปีงบประมาณ 2549 ถึง ปีงบประมาณ 2552 รวมถึงเอกสารแผนการพัฒนา 3 ปี และแผนปฏิบัติการดำเนินงานขององค์การบริหารส่วนตำบลแม่ปะ อำเภอแม่สอด จังหวัดตาก และการสัมภาษณ์พนักงาน เจ้าหน้าที่ผู้ปฏิบัติงานขององค์การบริหารส่วนตำบลแม่ปะ

2. การวิจัยเชิงปริมาณ

ผู้ศึกษาวิจัยได้ดำเนินการตามระเบียบวิธีการวิจัยตามลำดับ คือ

2.1 ประชากรและกลุ่มตัวอย่าง

2.2 เครื่องมือที่ใช้ในการศึกษาวิจัย

2.3 การเก็บรวบรวมข้อมูล

2.4 การประมวลผลและวิเคราะห์ข้อมูล

2.5 สถิติที่ใช้ในการวิเคราะห์ข้อมูล

คังมีรายละเอียด ดังนี้

1. ประชากรและกลุ่มตัวอย่าง

1.1 ประชากร ประชากรที่ใช้ในการศึกษาวิจัยในครั้งนี้ ประกอบด้วย ประชากรที่เป็นพนักงานเจ้าหน้าที่ขององค์การบริหารส่วนตำบลแม่ปะ อำเภอแม่สอด จังหวัดตาก จำนวน 45 คน ซึ่งประกอบด้วย นายกององค์การบริหารส่วนตำบล 1 คน รองนายกององค์การบริหารส่วนตำบล 2 คน พนักงานเจ้าหน้าที่ในสำนักปลัด อบต. 7 คน พนักงานเจ้าหน้าที่ในส่วนการคลัง 4 คน พนักงานเจ้าหน้าที่ในส่วนโยธา 4 คน ลูกจ้างประจำ 1 คน ลูกจ้างตามภารกิจ 10 คน พนักงานทั่วไป 16 คน และประชาชนทั้งหมด จำนวน 11 หมู่บ้าน ของตำบลแม่ปะ อำเภอแม่สอด จังหวัดตาก ซึ่งเป็นผู้ซึ่งมีสิทธิในการเลือกตั้งผู้บริหาร และสมาชิกสภาองค์การบริหารส่วนตำบลแม่ปะ อำเภอแม่สอดทั้งสิ้น 7,229 คน ดังรายละเอียด ดังนี้

ตารางที่ 3.1 แสดงจำนวนประชาชนผู้มีสิทธิเลือกตั้งตำบลแม่ปะ อำเภอแม่สอด จังหวัดตาก

ลำดับหมู่บ้าน	ชื่อหมู่บ้าน	จำนวนผู้มีสิทธิเลือกตั้ง
หมู่ที่ 1	บ้านแม่ปะเหนือ	625
หมู่ที่ 2	บ้านแม่ปะกลาง	1,358
หมู่ที่ 3	บ้านแม่ปะใต้	1,244
หมู่ที่ 4	บ้านห้วยกะโหลก	487
หมู่ที่ 5	บ้านปากห้วยแม่ปะ	231
หมู่ที่ 6	บ้านห้วยหินฝน	290
หมู่ที่ 7	บ้านหนองบัว	598
หมู่ที่ 8	บ้านแม่ปะบ้านสัน	337
หมู่ที่ 9	บ้านพระธาตุ	1044
หมู่ที่ 10	บ้านร่วมใจพัฒนา	625
หมู่ที่ 11	บ้านหนองบัวคำ	390
รวม 11 หมู่บ้าน		7,229

1.2 กลุ่มตัวอย่าง กลุ่มตัวอย่างที่ใช้ในการศึกษา โดยได้มีการสุ่มตัวอย่างแบบบังเอิญ ผู้ศึกษาวิจัยได้ใช้กลุ่มตัวอย่างจากจำนวนประชาชนผู้มีสิทธิเลือกตั้ง จำนวน 7,229 คน โดยการคำนวณหากลุ่มตัวอย่างจากสูตรของ Yamane ดังนี้

$$\begin{aligned} \text{สูตร } n &= \frac{N}{1 + N(e)^2} \\ n &= \text{ขนาดของกลุ่มตัวอย่าง} \\ N &= \text{ขนาดของประชากร} \\ e &= \text{ความคลาดเคลื่อนของการเลือกตัวอย่าง} \end{aligned}$$

จากจำนวนประชากรแทนค่าสูตรได้ คือ

$$\begin{aligned} n &= \frac{7,229}{1 + 7,229(0.05)^2} \\ &= \frac{7,229}{7,230(0.0025)} \\ &= 399.94 \end{aligned}$$

∴ กลุ่มตัวอย่าง = 400 ตัวอย่าง

ในจำนวนกลุ่มตัวอย่าง 400 ตัวอย่างนี้ สามารถแยกส่วนแบ่งของกลุ่มตัวอย่าง ตามจำนวนราษฎรผู้มีสิทธิเลือกตั้ง ในแต่ละหมู่บ้านทั้ง 11 หมู่บ้าน ตามสูตรการสุ่มตัวอย่างแบบโควต้า คือ

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

จากตารางจำนวนของผู้มีสิทธิเลือกตั้ง หมู่ที่ 1 การแบ่งตัวอย่างตามโควตาของ หมู่ที่ 1 บ้านแม่ปะเหนือจะได้ส่วนแบ่งเท่ากับ

$$\text{ส่วนแบ่งกลุ่ม} = \frac{625 \times 400}{7,229}$$

$$= 34.58$$

เพราะฉะนั้น โควต้าของหมู่ที่ 1 บ้านแม่ปะเหนือ สามารถมีกลุ่มตัวอย่างได้ทั้งสิ้น

$$= 35 \text{ กลุ่มตัวอย่าง}$$

จากตัวอย่างสามารถจำแนกเป็นตารางรายละเอียดของโควต้ากลุ่มตัวอย่าง ได้ดังนี้

ตารางที่ 3.2 แสดงจำนวนกลุ่มตัวอย่าง ตำบลแม่ปะ อำเภอแม่สอด จังหวัดตาก

ลำดับ หมู่บ้าน	ชื่อหมู่บ้าน	จำนวน ผู้มีสิทธิเลือกตั้ง	จำนวนส่วนแบ่งของ กลุ่มตัวอย่าง
หมู่ที่ 1	บ้านแม่ปะเหนือ	625	35
หมู่ที่ 2	บ้านแม่ปะกลาง	1,358	75
หมู่ที่ 3	บ้านแม่ปะใต้	1,244	68
หมู่ที่ 4	บ้านห้วยกะไหล	487	26
หมู่ที่ 5	บ้านปากห้วยแม่ปะ	231	13
หมู่ที่ 6	บ้านห้วยหินฝน	290	16
หมู่ที่ 7	บ้านหนองบัว	598	33
หมู่ที่ 8	บ้านแม่ปะบ้านสัน	3337	19
หมู่ที่ 9	บ้านพระธาตุ	1,044	58
หมู่ที่ 10	บ้านร่วมใจพัฒนา	625	35
หมู่ที่ 11	บ้านหนองบัวคำ	390	22
	รวม	7,229	400

2. เครื่องมือที่ใช้ในการวิจัย

ในการศึกษาวิจัยครั้งนี้ ผู้ศึกษาวิจัยได้ใช้เครื่องมือในการเก็บรวบรวมข้อมูลที่สำคัญ 3 ฉบับ คือ

(1) แบบประเมินผลการปฏิบัติงานขององค์การบริหารส่วนตำบลแม่ปะ อำเภอแม่สอด จังหวัดตาก เพื่อใช้ในการรวบรวมข้อมูล ในด้านกระบวนการภายในองค์การ และในด้านการเรียนรู้และการพัฒนาองค์การในแบบประเมินผลการปฏิบัติงานขององค์การบริหารส่วนตำบลแม่ปะ อำเภอแม่สอด จังหวัดตากนี้ ได้กำหนดเกณฑ์การให้คะแนนไว้ โดยมีระดับคะแนน ดังนี้

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

โดยปรับปรุงจากแบบตรงรับรองมาตรฐานการปฏิบัติราชการขององค์การปกครองส่วนท้องถิ่นประจำปี 2552 กรมส่งเสริมการปกครองส่วนท้องถิ่น กระทรวงมหาดไทย

(2) แบบสัมภาษณ์พนักงานเจ้าหน้าที่ขององค์การบริหารส่วนตำบลแม่ปะ อำเภอแม่สอด จังหวัดตาก โดยเป็นคำถาม เพื่อสอบถามถึงปัญหาของการดำเนินงานของ อบต. ตลอดจนข้อเสนอแนะในการแก้ไขปัญหาในการดำเนินงานทั้ง ด้านการเงิน ด้านกระบวนการภายในองค์การ ด้านประชาชนผู้รับบริการ และด้านการเรียนรู้ และการพัฒนาองค์การ

(3) แบบสอบถามที่ใช้ในการเก็บรวบรวมข้อมูลความพึงพอใจของราษฎร ผู้รับบริการจากองค์การบริหารส่วนตำบลแม่ปะ อำเภอแม่สอด จังหวัดตาก โดยสอบถามประชาชนทั้ง 11 หมู่บ้าน จำนวน 400 ชุด คำถาม

ในแบบสอบถามประชาชนผู้รับบริการนั้น แบ่งแบบสอบถามออกเป็น 2 ตอน ประกอบด้วย

ตอนที่ 1 เป็นแบบสอบถามข้อมูลทั่วไปเกี่ยวกับลักษณะด้านประชากรศาสตร์ ได้แก่ เพศ อายุ สถานภาพ ระดับการศึกษา อาชีพ ระยะเวลาอยู่อาศัยในพื้นที่ และอาศัยในพื้นที่ใด

ตอนที่ 2 เป็นคำถามเกี่ยวกับความพึงพอใจของประชาชนต่อการปฏิบัติงานขององค์การบริหารส่วนตำบลแม่ปะใน 4 ด้าน คือ

- 1) ด้านการมีส่วนร่วมในกิจกรรมของ อบต.
- 2) ด้านสถานที่
- 3) ด้านการให้บริการ
- 4) ด้านความพึงพอใจในภาพลักษณ์ของ อบต. แบบสอบถามนี้ใช้เกณฑ์ และเลือกแนวคิดวิธีการของลิเคอร์ท (Likert Model) ลักษณะเป็นแบบมาตราส่วนประมาณค่า 5 ระดับ (บุญชม ศรีสะอาด 2543 : 163-165) นำมาปรับปรุง มีเกณฑ์ ดังนี้

ค่าเฉลี่ย	การแปลความหมาย
1.00-1.50	ระดับน้อยมาก ปรับปรุงเป็นระดับ ปรับปรุง
1.51-2.50	ระดับน้อย ปรับปรุงเป็นระดับ พอใช้
2.51-3.50	ระดับปานกลาง ปรับปรุงเป็นระดับ ปานกลาง
3.51-4.50	ระดับดี ปรับปรุงเป็นระดับ ดี
4.51-5.00	ระดับดีมาก ปรับปรุงเป็นระดับ ดีมาก

2.1 การสร้างเครื่องมือที่ใช้ในการวิจัย และขั้นตอนการวิจัยผู้ศึกษาวิจัย ดำเนินการตามลำดับดังต่อไปนี้

(1) ศึกษาข้อมูลจาก หลักการแนวคิดและทฤษฎีงานวิจัยที่เกี่ยวข้อง ตลอดจนศึกษาแบบตรวจสอบมาตรฐานการปฏิบัติงานขององค์การปกครองส่วนท้องถิ่น เป็นแนวทางในการกำหนดแบบประเมินผลการปฏิบัติงาน

(2) นำข้อมูลเบื้องต้นของ องค์การบริหารส่วนตำบลแม่ปะ มาประมวลเป็นข้อคำถาม เพื่อสะท้อนถึงความต้องการของประชาชนผู้รับบริการ ที่มีต่อองค์การบริหารส่วนตำบลแม่ปะ อำเภอแม่สอด

(3) นำแบบสอบถามที่สร้างขึ้น ให้อาจารย์ที่ปรึกษาวิทยานิพนธ์ ตรวจสอบพร้อมปรับปรุงแก้ไขตามคำแนะนำ

(4) นำแบบสอบถามให้ผู้ทรงคุณวุฒิ และผู้มีประสบการณ์เกี่ยวกับการสร้างเครื่องมือตรวจสอบ ความตรงตามเนื้อหา (Content Validity) จำนวน 3 ท่าน ประกอบด้วย

- ผู้ช่วยศาสตราจารย์ศิริ พรหมดี ผู้ทรงคุณวุฒิด้านรัฐประศาสนศาสตร์ รัฐศาสตรมหาบัณฑิต (การเมืองการปกครอง) มหาวิทยาลัยธรรมศาสตร์
- ดร.ธนวิทย์ บุตรอุดม ประชากรศาสตรุษฎีบัณฑิต สถาบันพัฒนบริหารศาสตร์ กรรมการบริหารสาขา วิชา รัฐประศาสนศาสตรมหาบัณฑิต มหาวิทยาลัยราชภัฏลำปาง
- นายพัฒนา มาละใจ รัฐศาสตรมหาบัณฑิต การเมืองการปกครอง มหาวิทยาลัยธรรมศาสตร์ นิติศาสตรมหาบัณฑิต มหาวิทยาลัยรามคำแหง รองนายกองค์การบริหารส่วนจังหวัดลำปาง

(5) เพื่อตรวจสอบความถูกต้องของเนื้อหา ภาษาและโครงสร้าง ได้นำผลการพิจารณาของผู้ทรงคุณวุฒิ ไปคำนวณค่าดัชนี ความสอดคล้อง IOC (Index of Item objective Congruence) ได้ค่าดัชนีความสอดคล้องเท่ากัน หรือมากกว่า 0.50 แสดงว่าข้อคำถามตรงตามเนื้อหาแล้ว นำข้อเสนอแนะเพิ่มเติมมาปรับปรุงแก้ไขให้เหมาะสมชัดเจนยิ่งขึ้น

(6) นำแบบสอบถามมาทดสอบค่าความเชื่อมั่นของเครื่องมือ (Reliability) โดย

นำแบบสอบถามไปทดลองใช้กับพื้นที่ องค์การบริหารส่วนตำบลอื่น ที่ไม่ได้เป็นกลุ่มประชากรที่ศึกษาจำนวน 30 ตัวอย่าง แล้วนำมาตรวจสอบความเชื่อมั่นในการวัดโดยใช้สูตรการหาค่าสัมประสิทธิ์แอลฟาของครอนบาค (Cronbach's alplacoefficient) ซึ่งผลการวิเคราะห์ข้อมูลทางสถิติโดยโปรแกรมสำเร็จรูป

(7) นำแบบสอบถามที่ผ่านการตรวจสอบความถูกต้อง เทียบตรงของเนื้อหา ไปใช้กับประชากรกลุ่ม ตัวอย่างในการเก็บรวบรวมข้อมูล

3. การเก็บรวบรวมข้อมูล

จากกลุ่มเป้าหมายที่ใช้ในการวิจัย เป็นการเก็บข้อมูลจากภาคสนามและจากเอกสารรายงาน ผู้วิจัยได้สร้างแบบสอบถามขึ้นมาทั้งหมด 500 ชุด เพื่อใช้สอบถามประชาชนตำบลแม่ปะ ทั้งหมด

การเก็บรวบรวมข้อมูลปฐมภูมิ ได้แก่ แหล่งข้อมูลที่เก็บจากภาคสนามโดยจัดเก็บจากกลุ่มตัวอย่างจากประชาชน จำนวน 11 หมู่บ้าน จากเจ้าหน้าที่และพนักงานผู้ที่ปฏิบัติหน้าที่ในองค์การบริหารส่วนตำบลแม่ปะ โดยผู้วิจัยทำการชี้แจงการตอบแบบสอบถามและแบบสัมภาษณ์เพื่อให้เกิดความเข้าใจ แล้วจึงจะมอบแบบสอบถามและแบบสัมภาษณ์ให้ตอบ โดยกำหนดระยะเวลาให้ตอบแบบสอบถาม 3 วัน เพื่อป้องกันการสูญหายของแบบสอบถาม และแบบสัมภาษณ์ แล้วจึงเก็บแบบสอบถามคืนมาดำเนินการวิเคราะห์ต่อไป

4. การประมวลผลและวิเคราะห์ข้อมูล

ในการศึกษาวิจัยใช้การประมวลผลแบบสอบถามโดยใช้โปรแกรมคอมพิวเตอร์สำเร็จรูป ในการประมวลผล และแสดงผลการวิเคราะห์ในรูปแบบตาราง

ในการวิเคราะห์ข้อมูลแบบประเมินผลการปฏิบัติงานขององค์การบริหารส่วนตำบลแม่ปะ อำเภอแม่สอด จังหวัดตาก นั้น ผู้ศึกษาวิจัย ได้กำหนดหัวข้อการประเมิน กำหนดเกณฑ์การประเมิน และเกณฑ์การให้คะแนน โดยแยกหัวข้อการประเมินเป็นรายชื่อ เมื่อได้คำตอบแล้วได้มีการคิดคะแนนที่ได้ แล้วเทียบเป็นคำร้อยละ พร้อมอธิบาย เกณฑ์การประเมิน โดยแยกรายละเอียดอธิบายตามหัวข้อการประเมิน

ตารางที่ 3.3 รายละเอียดประเด็นตัวชี้วัดผลการดำเนินงานของอบต.แม่ปะ

ประเด็นที่ต้องการวัด	ตัวชี้วัด	แหล่งข้อมูล
มิติที่ 1 ด้านการเงิน		
1.1 การจัดหารายได้	1.1 วัดความสามารถในการจัดหารายได้ของ อบต.	1. เอกสารรายงาน อบต. แม่ปะ อำเภอแม่สอด จังหวัดตาก พ.ศ. 2550 - 2552
1.2 การบริหารงบประมาณ	1.2 รายจ่ายของ อบต.	
มิติที่ 2 ด้านกระบวนการภายในองค์กร		
	2.1 การจัดทำงบประมาณและพัสดุ	2. แบบประเมินผลการปฏิบัติงานของอบต.แม่ปะ อำเภอแม่สอด จังหวัดตาก
	2.2 การจัดเก็บรายได้	
	2.3 การบริหารเงินและบัญชี	
	2.4 การกำหนดแนวทางการปฏิบัติงานเพื่อประโยชน์ชุมชน	
	2.5 การจัดทำแผน	
	2.6 การปฏิบัติตามแผน	
	2.7 การประเมินผลการดำเนินงาน	
มิติที่ 3 ด้านประชาชนผู้รับบริการ		
3.1 ความพึงพอใจของประชาชนต่อการให้บริการของ อบต.	3.1 ความพึงพอใจต่อการมีส่วนร่วมในภารกิจของ อบต.	3. แบบสอบถามประชาชนผู้รับบริการในตำบลแม่ปะ อำเภอแม่สอดจังหวัดตาก จำนวน 400 ชุด
	3.2 ความพึงพอใจต่อการให้บริการของ อบต.	
	3.3 ความพึงพอใจต่อสถานที่ของ อบต.	
	3.4 ความพึงพอใจต่อบุคคลและภาพรวมของ อบต.	
มิติที่ 4 ด้านการเรียนรู้และพัฒนาองค์กร		
4.1 การอบรม พัฒนาบุคลากรใน อบต.	4.1 การจัดการเพิ่มความรู้ทักษะในการให้บริการ	4. เอกสารรายงานด้านการเรียนรู้และพัฒนา อบต.แม่ปะ ปี 2551 และแบบประเมินผลการปฏิบัติงานของ อบต.แม่ปะ อำเภอแม่สอด จังหวัดตาก
4.2 การเพิ่มขีดความสามารถในการให้บริการ	4.2 การส่งเสริมและสนับสนุน ในการเพิ่มการศึกษาอบรมของบุคลากร	

5. สถิติที่ใช้ในการวิเคราะห์ข้อมูล

ในการศึกษาวิจัยครั้งนี้ ผู้วิจัยได้วิเคราะห์ข้อมูลโดยใช้โปรแกรมสำเร็จรูปทำการวิเคราะห์ข้อมูล โดยใช้สถิติเชิงพรรณนา (Descriptive Statistics) เพื่อหา ค่าเฉลี่ย(Mean) ส่วนเบี่ยงเบนมาตรฐาน (Standard Deviation)และหาค่าร้อยละ(Percentage) เพื่ออธิบายข้อมูลพื้นฐาน ลักษณะส่วนบุคคลของกลุ่มตัวอย่าง ซึ่งได้แก่ เพศ อายุ สถานภาพหรือ ระดับการศึกษา อาชีพ หรือ ระยะเวลาของการอยู่อาศัย

บทที่ 4

ผลการวิเคราะห์ข้อมูล

ผู้ศึกษาวิจัยได้ดำเนินการศึกษา การประเมินผลการดำเนินงานขององค์การบริหารส่วนตำบลแม่ปะ อำเภอแม่สอด จังหวัดตาก โดยการส่งแบบสอบถามให้กับ ผู้ใหญ่บ้านแต่ละหมู่บ้าน ในตำบลแม่ปะ จำนวน 11 หมู่บ้าน เพื่อสอบถามความคิดเห็นจากกลุ่มตัวอย่าง 400 ตัวอย่าง พร้อมด้วยแบบสอบถามพร้อมแบบประเมินผลการปฏิบัติงานขององค์การบริหารส่วนตำบลแม่ปะ ให้แก่พนักงานเจ้าหน้าที่องค์การบริหารส่วนตำบลแม่ปะ จำนวน 45 คน

ในการศึกษาวิจัยครั้งนี้ นอกจากแบบสอบถาม และแบบประเมินการดำเนินงานดังกล่าวแล้ว ผู้ศึกษาวิจัยได้รวบรวมข้อมูลเอกสารจากหน่วยงานองค์การบริหารส่วนตำบลแม่ปะ เพื่อเป็นข้อมูลสนับสนุนการศึกษาค้นคว้าเพิ่มเติมจากแบบสอบถาม และแบบประเมินที่กล่าวข้างต้น โดยเน้นวัตถุประสงค์ที่จะประเมินผลของการดำเนินงานขององค์การบริหารส่วนตำบลแม่ปะในประเด็นสำคัญ ตามกรอบของ Balanced Scorecard และศึกษาถึงปัญหาของการดำเนินงาน พร้อมทั้งข้อเสนอแนะในการแก้ไขปัญหาของการดำเนินงานขององค์การบริหารส่วนตำบลแม่ปะ อำเภอแม่สอด จังหวัดตาก โดยรายละเอียดดังนี้

1. การประเมินผลการดำเนินงาน
 - (1) การประเมินผลด้านการเงิน
 - (2) การประเมินผลด้านกระบวนการภายในองค์กร
 - (3) การประเมินผลด้านประชาชนผู้รับบริการ
 - (4) การประเมินผลด้านการเรียนรู้ และการพัฒนา
2. ปัญหาของการดำเนินงาน
 - (1) ปัญหาด้านการเงิน
 - (2) ปัญหาด้านกระบวนการภายในองค์กร
 - (3) ปัญหาด้านประชาชนผู้รับบริการ
 - (4) ปัญหาด้านการเรียนรู้ และการพัฒนา
3. ข้อเสนอแนะในการแก้ไขปัญหา
 - (1) ข้อเสนอแนะด้านการเงิน
 - (2) ข้อเสนอแนะด้านกระบวนการภายในองค์กร
 - (3) ข้อเสนอแนะด้านประชาชนผู้รับบริการ

(4) ข้อเสนอแนะด้านการเรียนรู้ และการพัฒนา

1. การประเมินผลการดำเนินงาน

1.1 การประเมินผลด้านการเงิน

ผลการวิเคราะห์ข้อมูล ศึกษาวิจัยโดยการรวบรวมเอกสารการเงินของ องค์การบริหารส่วนตำบลแม่ปะ อำเภอแม่สอด จังหวัดตาก สามารถให้รายละเอียดในการประเมินผลการดำเนินงานขององค์การบริหารส่วนตำบลแม่ปะ ในด้านการเงิน ดังนี้

องค์การบริหารส่วนตำบลแม่ปะ อำเภอแม่สอด ได้จัดทำงบประมาณการเงิน ณ วันที่ 30 กันยายน 2549, 2550, 2551, และ 2552 ดังนี้

ตารางที่ 4.1 ตารางแสดงฐานะทางการเงิน ขององค์การบริหารส่วนตำบลแม่ปะ

รายการ	ปีงบประมาณ			
	2549	2550	2551	2552
ก. สินทรัพย์หมุนเวียน				
เงินสด	24.00	84.00	-	-
เงินฝาก ชกส. ออมทรัพย์ประจำ (181-4-04657-0)	2,113,854.10	2,204,236.34	2,244,926.80	2,289,169.94
เงินฝาก ชกส.ออมทรัพย์ (181-2-44689-3)	19,703,035.14	10,430,957.93	6,948,000.21	7,807,248.51
เงินฝาก ชกส.ออมทรัพย์ (181-2-65910-7)	87,596.76	63,846.71	53,160.03	149,430.84
เงินฝาก ชกส.ออมทรัพย์ (181-2-67202-0)	214,083.56	215,152.37	216,226.52	217,067.32
เงินฝาก กรุงไทย กระแสรายวัน (604-6-04344-1)	-	668,135.32	2,335,105.29	8,371.25
ลูกหนี้เงินยืมสะสม	-	-	8,342.00	18,470.00
เงินอุดหนุนฝากคลังจังหวัด	-	4,000,000.00	-	-
รายได้ค้างรับ	98,700.00	159,259.00	121,608.00	113,192.00
รวมทรัพย์สินหมุนเวียน	22,217,293.56	17,741,671.67	11,927,368.85	10,602,949.80
ข. ทรัพย์สินไม่หมุนเวียน				
(ที่ดินอาคาร และอุปกรณ์)	5,671,562.50	8,539,252.50	9,672,456.50	13,908,575.82
รวมสินทรัพย์	27,888,856.06	26,280,924.17	21,601,825.35	24,511,525.62

ตารางที่ 4.2 บัญชีงบรายรับ-รายจ่าย ประจำปีงบประมาณ 2549, 2550, 2551 และ 2552
ณ 30 กันยายน ของแต่ละปีงบประมาณ องค์การบริหารส่วนตำบลแม่ปะ
อำเภอแม่สอด จังหวัดตาก

รายการ	ปีงบประมาณ			
	2549	2550	2551	2552
รายรับตามงบประมาณรายรับ				
- ภาษีอากร	976,885.54	1,172,260.06	1,284,812.34	1,464,662.96
- ค่าธรรมเนียมค่าปรับ -	289,161.00	241,231.00	405,157.00	577,104.31
รายได้ค่าใบอนุญาต	-	159,328.70	90,378.00	-
- รายได้จากทรัพย์สิน	133,577.65	-	-	54,120.50
- รายได้จากสาธารณูปโภคและ การพาณิชย์	-	-	-	-
- รายได้เบ็ดเตล็ด	157,094.00	113,358.50	228,007.00	-
- รายได้จากทุน	-	-	-	54,120.50
- ภาษีจัดสรร	16,619,040.59	15,459,640.39	14,631,742.63	15,577,294.89
- เงินอุดหนุน	4,773,123.00	6,283,437.00	13,962,578.02	13,127,516.47
- เงินอุดหนุนที่รัฐให้โดยระบุ วัตถุประสงค์	8,315,468.00	9,535,662.15	6,242,058.80	8,094,579.28
รวมทั้งสิ้น	31,264,349.78	32,964,662.15	36,844,734.11	38,970,215.88

ตารางที่ 4.3 บัญชีรายจ่ายของปีงบประมาณ 2549 – 2550 – 2551 และ 2552 ของ
องค์การบริหารส่วนตำบลแม่ปะ อำเภอแม่สอด จังหวัดตาก

รายการ	ปีงบประมาณ			
	2549	2550	2551	2552
รายจ่ายตามงบประมาณรายจ่าย				
- งบกลาง	598,925.00	887,501.00	1,085,831.00	967,746.77
- เงินเดือน	1,346,210.00	2,105,631.00	2,076,232.00	2,879,411.89
- ค่าจ้างประจำ	102,060.00	128,850.00	116,020.00	63,336.00
- ค่าจ้างชั่วคราว	1,023,120.00	1,540,621.00	2,460,687.00	2,584,913.21
- ค่าตอบแทน	1,436,589.50	1,510,966.00	1,276,985.00	2,003,846.00
- ค่าใช้สอย	2,506,955.45	3,578,834.77	4,639,598.00	3,870,444.48
- ค่าวัสดุ	1,700,425.18	1,719,388.25	2,967,510.72	3,497,246.60
- ค่าสาธารณูปโภค	116,092.11	128,271.91	183,283.36	538,669.11
- เงินอุดหนุน	1,700,501.69	1,201,772.92	3,340,020.89	3,477,527.87
- ค่าครุภัณฑ์	464,200.00	2,852,700.00	881,344.00	505,200.00
- ค่าที่ดิน และสิ่งก่อสร้าง	4,465,275.47	1,371,138.00	99,000.00	2,547,719.32
- รายจ่ายอื่นๆ	769,300.00	1,260,600.00	5,832,500.00	5,981,000.00
รายจ่ายที่จ่ายจากเงินอุดหนุนที่รัฐ				
ให้โดยระบุดูแลประมง	7,599,020.02	7,355,837.00	7,107,035.61	7,798,984.28
รวมรายจ่ายทั้งสิ้น	23,828,674.42	25,642,112.35	32,066,047.73	36,716,044.53

จากฐานะทางการเงินและงบรายรับ-รายจ่าย ขององค์การบริหารส่วนตำบลแม่ปะ อำเภอแม่สอด จังหวัดตาก พบว่า การดำเนินงาน 4 ปี ต่อเนื่องนั้นการบริหารส่วนตำบลแม่ปะใน ปีงบประมาณ พ.ศ. 2549 -2552 มียอดรายได้สูงกว่ารายจ่าย เช่น ความสามารถในการทำจัดเก็บ รายได้ จากรายได้ที่อบต.จัดเก็บเอง มีรายได้ในการจัดเก็บเพิ่มขึ้นทุกปี

งบประมาณรายรับขององค์การบริหารส่วนตำบลแม่ปะ อำเภอแม่สอด จังหวัดตาก ในปีงบประมาณ 2549 องค์การบริหารส่วนตำบลแม่ปะ มีรายได้ทั้งสิ้น 31,264,349.78 บาท ใน ปีงบประมาณ 2550 องค์การบริหารส่วนตำบลแม่ปะ มีรายได้ทั้งสิ้น 32,964,662.15 บาท ใน ปีงบประมาณ 2551 องค์การบริหารส่วนตำบลแม่ปะมีรายได้ทั้งสิ้น 36,844,734.11 บาท และใน ปีงบประมาณ 2552 องค์การบริหารส่วนตำบลแม่ปะ มีรายได้ทั้งสิ้น 38,970,215.88 แสดงให้เห็นว่า รายรับขององค์การบริหารส่วนตำบลแม่ปะมากขึ้นทุกๆ ปี ศักยภาพในการจัดเก็บภาษีอากรของ องค์การบริหารส่วนตำบลแม่ปะก็เป็นตัวเลขที่เพิ่มทุกปีค่าปรับ ค่าธรรมเนียม ค่าใบอนุญาต ก็เป็น

ภาพสะท้อนให้เห็นตัวเลขของการพัฒนาในชุมชนที่แสดงถึง การเพิ่มการประกอบการของราษฎร
ในชุมชน

แต่เมื่อพิจารณาในความสามารถในการดำเนินภารกิจด้วยความสามารถของตนเอง
อย่างแท้จริงแล้วจะพบว่า องค์การบริหารส่วนตำบลแม่ปะอำเภอแม่สอด จังหวัดตาก ยังมีรายได้
ไม่เพียงพอต่อการดำเนินโครงการเพื่อพัฒนาท้องถิ่นของตน ตามแผนพัฒนา 3 ปี และไม่สามารถ
ดำเนินการพัฒนาท้องถิ่นให้ครบตามแผนปฏิบัติการในแต่ละปีต้องเพิ่มรายได้จากภาษีจัดสรร ที่
หน่วยงานของรัฐจัดการให้และต้องคอยรับเงินอุดหนุนจากรัฐบาลกลางเป็น หัวใจหลักในการ
ดำเนินการพัฒนาตามยุทธศาสตร์การพัฒนาก็ได้วางไว้

สำหรับค่าใช้จ่ายในเรื่องงบประมาณรายจ่ายขององค์การบริหารส่วนตำบลแม่ปะจะเห็น
ได้ว่า ค่าใช้จ่ายขององค์การบริหารส่วนตำบลแม่ปะ ในปีงบประมาณ 2549 เป็นจำนวนเงิน
23,828,674.42 บาท ในปีงบประมาณ 2550 รายจ่ายขององค์การบริหารส่วนตำบลแม่ปะ เป็นเงิน
25,642,112.35 บาท และในปีงบประมาณ 2551 รายจ่ายขององค์การบริหารส่วนตำบลแม่ปะ เป็น
เงิน 32,006,047.73 และรายจ่ายในปีงบประมาณ 2552 เป็นเงิน 36,716,044.53 บาท ซึ่งสามารถ
แสดงรายรับรายจ่ายแต่ละปีงบประมาณเป็นตารางได้ดังนี้

ตารางที่ 4.4 ตารางเปรียบเทียบรายรับ-รายจ่าย ปีงบประมาณ 2549, 2550, 2551 และ 2552
ขององค์การบริหารส่วนตำบลแม่ปะ

รายการ	ปีงบประมาณ			
	2549	2550	2551	2552
รายรับรวมทั้งสิ้น	31,264,349.78	32,964,662.15	36,844,734.11	38,970,215.88
รายจ่ายรวมทั้งสิ้น	23,828,674.42	25,642,112.35	32,006,047.73	36,716,044.53
รายรับมากกว่ารายจ่ายทั้งสิ้น	7,435,675.36	7,322,549.80	4,838,686.38	2,254,171.35

ผลการวิเคราะห์ข้อมูลเปรียบเทียบรายรับ – รายจ่าย ในแต่ละปีงบประมาณสามารถ
แสดงตารางเปรียบเทียบได้ดังนี้

ตารางที่ 4.5 เปรียบเทียบรายรับ – รายจ่าย ปีงบประมาณ 2549 กับ 2550

รายการ	ปีงบประมาณ		ลดลง/เพิ่มขึ้น	ร้อยละ
	2549	2550		
รายรับทั้งสิ้น	31,264,349.78	32,964,662.15	+ 1,700,312.37	5.16
รายจ่ายทั้งสิ้น	23,828,674.42	25,642,112.35	+ 1,813,437.93	7.07

จากตารางที่ 4.5 พบว่า

รายรับ ของปีงบประมาณ 2549 กับรายรับของปีงบประมาณ 2550 นั้น องค์การบริหารส่วนตำบลแม่ปะ อำเภอแม่สอด จังหวัดตาก มีรายรับมากกว่าปีงบประมาณที่ผ่านมา สูงขึ้น 5.16 %
รายจ่าย ของปีงบประมาณ 2549 มีรายจ่ายของปีงบประมาณ 2550 มีรายจ่ายสูงขึ้นกว่าปีงบประมาณก่อน มีรายจ่ายคิดเป็น 7.07%

ตารางที่ 4.6 เปรียบเทียบรายรับ – รายจ่าย ปีงบประมาณ 2550 กับ 2551

รายการ	ปีงบประมาณ		ลดลง/เพิ่มขึ้น	ร้อยละ
	2550	2551		
รายรับทั้งสิ้น	32,964,662.15	36,844,734.11	+ 3,880,072.02	10.53
รายจ่ายทั้งสิ้น	25,642,112.35	32,006,047.73	+ 6,363,935.38	19.88

จากตารางที่ 4.6 พบว่า

รายรับ ของปีงบประมาณ 2550 กับรายรับของปีงบประมาณ 2551 นั้น องค์การบริหารส่วนตำบลแม่ปะ อำเภอแม่สอด จังหวัดตาก มีรายรับมากกว่าปีงบประมาณที่ผ่านมาสูงขึ้น 10.53 %
รายจ่าย ของปีงบประมาณ 2550 มีรายจ่ายของปีงบประมาณ 2551 มีรายจ่ายสูงขึ้นกว่าปีงบประมาณก่อน มีรายจ่ายคิดเป็น 19.68 %

ตารางที่ 4.7 เปรียบเทียบรายรับ – รายจ่าย ปีงบประมาณ 2551 กับ 2552

รายการ	ปีงบประมาณ		ลดลง/เพิ่มขึ้น	ร้อยละ
	2551	2552		
รายรับทั้งสิ้น	36,844,734.11	38,970,215.88	+ 2,125,481.71	5.45
รายจ่ายทั้งสิ้น	32,006,047.73	36,716,044.53	+ 4,709,956.80	12.83

จากตารางที่ 4.7 พบว่า

รายรับ ของปีงบประมาณ 2551 กับรายรับของปีงบประมาณ 2552 นั้น องค์การบริหารส่วนตำบลแม่ปะ อำเภอแม่สอด จังหวัดตาก มีรายรับมากกว่าปีงบประมาณที่ผ่านมา สูงขึ้น 5.45 %
รายจ่าย ของปีงบประมาณ 2551 มีรายจ่ายของปีงบประมาณ 2552 มีรายจ่ายสูงขึ้นกว่าปีงบประมาณก่อน มีรายจ่ายคิดเป็น 12.83 %

สรุปผลด้านการเงิน แม้จะพบว่าตัวเลขด้านรายรับและรายจ่ายขององค์การบริหารส่วนตำบลแม่สออด จังหวัดตากจะมีรายรับเพิ่มขึ้นทุกปีงบประมาณ ยอดเงินอุดหนุนจากรัฐบาลเป็นตัวเลขที่สะท้อนถึงการเพิ่มรายรับให้กับองค์การบริหารส่วนตำบลแม่ปะ ทุกปีงบประมาณรายรับที่ทางองค์การบริหารส่วนตำบลแม่ปะ จัดการด้วยตัวเองนั้น ไม่เพียงพอต่อการพัฒนาตามโครงการที่กำหนดไว้ย่อมแสดงว่า ถ้าขาดการอุดหนุนรายได้จากรัฐบาลแล้วองค์การบริหารส่วนตำบลแม่ปะ ไม่สามารถตอบสนองต่อความต้องการในการที่จะดำเนินการพัฒนาแก่ชุมชนของตนเองได้

1.2 การประเมินผลด้านกระบวนการภายในองค์การ

วิเคราะห์ข้อมูลจากแบบประเมินผลการปฏิบัติงานขององค์การบริหารส่วนตำบลแม่ปะ อำเภอแม่สออด จังหวัดตาก

ผู้ศึกษาวิจัยได้รวบรวมข้อมูลจากแบบประเมินผลการปฏิบัติงานขององค์การบริหารส่วนตำบลแม่ปะ ในปีงบประมาณ 2552 โดยทำการประเมินผลการปฏิบัติงานในหัวข้อการประเมินที่สำคัญ 7 ประเด็น และได้มีการกำหนดเกณฑ์การประเมิน เพื่อเป็นตัวชี้วัดผลการปฏิบัติงาน โดยได้กำหนด ระดับคะแนน เพื่อแปลผลเกณฑ์การประเมิน ดังนี้

ระดับคะแนน 5 คะแนน หมายถึง เกณฑ์การประเมินได้ระดับดี

ระดับคะแนน 3 คะแนน หมายถึง เกณฑ์การประเมินได้ระดับพอใช้

ระดับคะแนน 1 หรือ 0 คะแนน หมายถึง เกณฑ์การประเมินได้ระดับ ต้องปรับปรุง

(ตามแบบตรวจรับรองมาตรฐานการปฏิบัติราชการขององค์การปกครองส่วนท้องถิ่น ประจำปี 2552 กรมส่งเสริมการปกครองส่วนท้องถิ่น กระทรวงมหาดไทย)

สำหรับหัวข้อการประเมินในที่สำคัญ 7 ประเด็น สามารถอธิบายได้ในตารางดังนี้

ตารางที่ 4.8 แสดงหัวข้อการประเมิน ด้านกระบวนการภายในองค์การของ องค์การบริหารส่วนตำบลแม่ปะ อำเภอแม่สออด จังหวัดตาก

ที่	หัวข้อการประเมิน
1	การจัดทำงบประมาณ และการพัสดุ
2	การจัดเก็บรายได้
3	การบริหารเงินและบัญชี
4	การกำหนดแนวทางการปฏิบัติงานเพื่อประโยชน์ชุมชน
5	การจัดทำแผน
6	การปฏิบัติตามแผน
7	การประเมินผลการดำเนินงาน

ในหัวข้อการประเมินทั้ง 7 ประเด็น สามารถแยกรายละเอียดในแต่ละประเด็นได้ดังต่อไปนี้

(1) การวิเคราะห์ผลการดำเนินงานการจัดทำงบประมาณและการพัสดุ

ตามเกณฑ์การประเมินที่ได้รวบรวมข้อมูลจาก องค์การบริหารส่วนตำบลแม่ปะ สามารถแยกรายละเอียดแต่ละเกณฑ์การประเมิน และผลคะแนนที่ได้ดังนี้

ตารางที่ 4.9 ผลการวิเคราะห์ผลการดำเนินงาน เรื่องการจัดทำงบประมาณและการพัสดุ
องค์การบริหารส่วนตำบลแม่ปะ

ที่	เกณฑ์การประเมิน	ผลคะแนนที่ได้	
		คะแนนเต็ม	คะแนนที่ได้
1	ผู้บริหาร อบต. เสนอร่างงบประมาณต่อสภา อบต. ภายใน 15 สิงหาคม	5	5
2	การขอทำความเข้าใจกับผู้ว่าราชการจังหวัด เพื่อขอยกเว้นการปฏิบัติตามระเบียบ มท. ว่าด้วยวิธีการงบประมาณ	5	5
3	มีการประกาศโดยเปิดเผยให้ประชาชนทราบ ณ สำนักงาน อบต. และส่งสำเนางบประมาณรายจ่ายประจำปี หรืองบประมาณรายจ่ายเพิ่มเติมที่ได้รับอนุมัติแล้วให้ผู้ว่าราชการจังหวัดหรือ นายอำเภอทราบ แล้วแต่กรณี ภายใน 15 วัน ตามข้อ 39	5	5
4	มีการทักท้วงเรื่องการจัดงบประมาณรายจ่ายประจำปี จาก สดง. หรือจากจังหวัด หรือจาก ผู้ตรวจ สด. หรือจาก หน่วยงานที่เกี่ยวข้องในปีงบประมาณที่ผ่านมา	5	3
5	มีการจัดทำแผนปฏิบัติการจัดซื้อจัดจ้าง	5	5
6	มีการแต่งตั้งคณะกรรมการกำหนดราคากลางงาน ก่อสร้าง (สอบราคา, ประกวดราคา)	5	5
7	มีการจัดตั้งศูนย์หรือช่องทางรับเรื่องร้องเรียนการทุจริตของ อบต.	5	5
8	มีการแต่งตั้งคณะกรรมการตรวจสอบพัสดุประจำปี	5	5
9	มีการจัดทำทะเบียนคุมหลักประกันสัญญา	5	5
คะแนนเต็ม = 45 คะแนนที่ได้ = 43		45	43

จากตารางที่ 4.9 ผลการวิเคราะห์ผลการดำเนินงานขององค์การบริหารส่วนตำบลแม่ปะ ในเรื่องการจัดทำงบประมาณ และการพัสดุ พบว่า

คะแนนที่ได้จากเกณฑ์การประเมิน 9 ข้อ คำถาม คะแนนเต็ม 45 คะแนน จากเกณฑ์การประเมิน องค์การบริหารส่วนตำบลแม่ปะ ทำคะแนนได้ 43 คะแนน ในการจัดทำงบประมาณ และการพัสดุ ขององค์การบริหารส่วนตำบลแม่ปะ นั้น ได้มีการทักท้วง ในเรื่องการจัดทำงบประมาณ และการพัสดุ จากหน่วยงานที่รับผิดชอบ 1 เรื่อง ทำให้ได้คะแนนตามเกณฑ์ 3 คะแนน แต่โดยรวมเกณฑ์เฉลี่ยจัดอยู่ในเกณฑ์ ดี โดยได้คะแนน 43 คะแนน จากคะแนนเต็ม 45 คะแนน คิดเป็นร้อยละ 95.55 อยู่ในเกณฑ์ ดี

(2) การวิเคราะห์ผล การดำเนินงานการจัดเก็บรายได้

ตามเกณฑ์การประเมินที่ได้รวบรวมข้อมูลจากองค์การบริหารส่วนตำบลแม่ปะ สามารถแยกรายละเอียดในแต่ละเกณฑ์การประเมิน และผลคะแนนที่ได้ดังนี้

ตารางที่ 4.10 ผลการวิเคราะห์ผล เรื่อง การจัดเก็บรายได้ องค์การบริหารส่วนตำบลแม่ปะ

ที่	เกณฑ์การประเมิน	ผลคะแนนที่ได้	
		คะแนนเต็ม	คะแนนที่ได้
1	มีการออกข้อบัญญัติท้องถิ่น ตาม พ.ร.บ. การสาธารณสุข	5	1
2	การจัดส่งรายงานสถิติการคลังท้องถิ่นประจำปี งบประมาณ ภายในระยะเวลาที่กำหนด	5	5
3	การจัดทำระบบแผนที่ภาษี และทะเบียนทรัพย์สิน (ด้วยมือ หรือ IT) และทำแผนที่ภาษีฯ ไปใช้ประกอบการประเมินภาษี	5	1
4	มีการปรับข้อมูลทะเบียนทรัพย์สินและแผนที่ภาษีให้เป็นปัจจุบัน และถูกต้อง	5	3
คะแนนเต็ม = 20 , คะแนนที่ได้ = 10		20	10

จากตารางที่ 4.10 ผลการวิเคราะห์ผลการดำเนินงานขององค์การบริหารส่วนตำบลแม่ปะ การจัดเก็บรายได้ จะพบว่า การบริหารการจัดเก็บรายได้ อบต. มีการออกข้อบัญญัติท้องถิ่น ตาม พ.ร.บ. การสาธารณสุขฯ 1 ประเภท และองค์การบริหารส่วนตำบลแม่ปะ อยู่ระหว่างการพัฒนาระบบข้อมูล แผนที่ภาษี และทะเบียนทรัพย์สิน เกณฑ์เฉลี่ยของคะแนน ตามเกณฑ์การประเมิน คะแนนเต็ม 20 ผลคะแนนที่ได้ 10 คะแนน คิดเป็นร้อยละ 50 อยู่ในเกณฑ์ ต้องปรับปรุง แสดงว่าผลการดำเนินงานของ อบต.แม่ปะ ในเรื่องการจัดเก็บรายได้ของ อบต. ต้องมีการปรับปรุง จากเกณฑ์การตรวจวัดการดำเนินงานขององค์การปกครองท้องถิ่น

(3) การวิเคราะห์ผลการดำเนินงาน การบริหารเงินและบัญชี

ตารางที่ 4.11 แสดงผลการวิเคราะห์ การบริหารเงินและบัญชีขององค์การบริหารส่วนตำบลแม่ปะ

ที่	เกณฑ์การประเมิน	ผลคะแนนที่ได้	
		คะแนนเต็ม	คะแนนที่ได้
1	การขอทำความเข้าใจ อบจ. กรณีไม่สามารถปฏิบัติตามระเบียบ มท. ว่าด้วยการรับเงินการเบิกจ่ายเงิน การฝากเงิน การเก็บรักษาเงิน และการตรวจเงินของ อปท. พ.ศ. 2547 และที่แก้ไขเพิ่มเติม	5	5
2	การขยายเวลาเบิกจ่ายเงินที่ขอเงิน โดยที่ยังไม่ได้ก่อนนี้ผู้กผัน จำนวน.....โครงการ/รายการ	5	5
3	ทะเบียนลูกหนี้ผู้ชำระภาษีมีจำนวนผู้เสียภาษี รายใหม่เพิ่มขึ้นใน อัตราร้อยละ ของผู้ชำระภาษีรายเดิม	5	5
4	อบต. มีการบริหารจัดการในเรื่องการวางฎีกาเบิกจ่ายเงินประเภทต่างๆ ดังต่อไปนี้เป็นไปตามแผนการใช้จ่ายเงิน	5	5
5	มีการส่งใช้เงินยืมเงินงบประมาณไม่เป็นไปตามระเบียบ จำนวนสัญญา	5	3
6	มีรายการใช้จ่ายเงินสะสมในลักษณะงบดำเนินการปกติ (ยกเว้นงบฉุกเฉิน) ในอัตราร้อยละงบประมาณ รายจ่ายประจำปี 2551	5	5
7	มีการบันทึกบัญชีเป็นปัจจุบันและจัดทำรายงานการเงิน ประจำเดือนเสนอผู้บริหารท้องถิ่นได้ภายในเดือนถัดไป	5	5
8	จัดทำงบแสดงฐานะการเงินและรายงานการเงินต่างๆ ที่กำหนด ภายในเก้าสิบวัน นับแต่วันสิ้นปีงบประมาณ	5	5
9	รายละเอียดในงบทรัพย์สินเปรียบเทียบกับทะเบียนทรัพย์สิน ถูกต้องตรงกันเป็นอัตราร้อยละ	5	5
10	ขณะที่ประเมินมีการปฏิบัติงานในระบบบัญชี คอมพิวเตอร์ (e-LAAS) ในแต่ละฐานข้อมูลดังต่อไปนี้	5	3
คะแนนเต็ม = 50 คะแนนที่ได้ = 46		50	46

จากตารางที่ 4.11 ผลการวิเคราะห์ผลการดำเนินงาน ในเรื่องการบริหารเงิน และ บัญชี ของ องค์การบริหารส่วนตำบลแม่ปะ พบว่า

ตามเกณฑ์การประเมินคะแนนเต็ม 50 คะแนน คะแนนที่องค์การบริหารส่วนตำบล แม่ปะ ได้คะแนนทั้งหมด 46 คะแนน คิดเป็นร้อยละ 92.00 อยู่ในเกณฑ์ ดี แสดงว่าผลการดำเนินงานอยู่ในเกณฑ์ระดับดี

(4) การวิเคราะห์ผลการดำเนินงาน เรื่อง การกำหนดแนวทางการปฏิบัติงาน เพื่อประโยชน์ชุมชน

ตารางที่ 4.12 แสดงผลการวิเคราะห์ผลการดำเนินงาน เรื่อง การกำหนดแนวทางปฏิบัติงาน เพื่อประโยชน์ชุมชน

ที่	เกณฑ์การประเมิน	ผลคะแนนที่ได้	
		คะแนนเต็ม	คะแนนที่ได้
1	การเปิดเผยข้อมูลข่าวสารตาม พ.ร.บ.ข้อมูลข่าวสารของทางราชการ พ.ศ. 2540	5	5
2	จัดให้มีช่องทางประจำสำหรับเผยแพร่ข้อมูลข่าวสารและผลงานของ อบต.	5	5
3	การสำรวจการวางโครงสร้างขององค์การ	5	5
4	การจัดทำรายงานเป็นรูปเล่ม	5	5
5	การจัดส่งรายงาน	5	5
6	มีช่องทาง และปรากฏหลักฐานการรับฟังความคิดเห็นของประชาชน	5	5
7	การบริหารพัสดุ อบต. ดำเนินการดังต่อไปนี้	5	5
8	การโอนงบประมาณรายจ่ายประจำปีงบประมาณ (ยกเว้นกรณีการโอนตามนโยบายรัฐบาล กระทรวงมหาดไทย หรือหน่วยงานที่มีหน้าที่กำกับดูแลตามกฎหมาย)	5	0
9	การเปลี่ยนแปลงคำชี้แจงงบประมาณรายจ่ายประจำปีงบประมาณ (ยกเว้นกรณีการเปลี่ยนแปลงคำชี้แจงตามนโยบายรัฐบาล กระทรวง มหาดไทย หรือ หน่วยงานที่มีหน้าที่กำกับดูแลตามกฎหมาย)	5	5
คะแนนเต็ม = 45 คะแนนที่ได้ = 40		45	40

จากตารางที่ 4.12 ผลการวิเคราะห์ผลการดำเนินงาน เรื่อง การกำหนดแนวทางการปฏิบัติงาน เพื่อประโยชน์ชุมชน พบว่า

เกณฑ์การประเมินมีคำถาม 9 คำถาม คะแนนเต็ม 45 คะแนน จากผลการประเมินองค์การบริหารส่วนตำบลแม่ปะ ทำคะแนนได้ 40 คะแนน คิดเป็นร้อยละ 88.88 อยู่ในเกณฑ์ ดี

แสดงว่า ผลการดำเนินงานขององค์การบริหารส่วนตำบลแม่ปะ อำเภอแม่สอด จังหวัดตาก อยู่ในเกณฑ์มาตรฐานการตรวจรับรองการปฏิบัติงานของ กรมส่งเสริมการปกครองส่วนท้องถิ่น กระทรวงมหาดไทย ผลการดำเนินงานอยู่ในเกณฑ์ระดับดี

(5) การวิเคราะห์ผลการดำเนินงาน เรื่อง การจัดทำแผน

ตารางที่ 4.13 แสดงผลการวิเคราะห์ผลการดำเนินงาน เรื่อง การจัดทำแผนของ อบต.แม่ปะ

ที่	เกณฑ์การประเมิน	ผลคะแนนที่ได้	
		คะแนนเต็ม	คะแนนที่ได้
1	การแต่งตั้งองค์การบริหารส่วนตำบลแม่ปะพัฒนาของ อบต. ตามระเบียบ มท. ว่าด้วยการจัดทำแผนพัฒนา อปท. พ.ศ. 2548	5	5
2	การจัดทำแผนพัฒนาสามปี (2551-2553) มีการดำเนินการ	5	5
3	อบต. นำโครงการ/กิจกรรมที่เป็นข้อเสนอของประชาคม ท้องถิ่น หรือแผนชุมชนมาบรรจุไว้ในแผนพัฒนาสามปี (2551-2553)	5	5
4	อบต. นำโครงการในแผนพัฒนาสามปี (2551- 2553) มาจัดทำงบประมาณรายจ่ายประจำปีงบประมาณ 2551 (เฉพาะโครงการที่กำหนดไว้ในแผนพัฒนาฯ ปี 2551)	5	5
5	อบต. ดำเนินการจัดทำข้อตกลงในการปฏิบัติราชการ ระหว่างส่วนราชการกับผู้บริหารท้องถิ่น	5	5
6	อบต. มีโครงการซึ่งได้บูรณาการการปฏิบัติงานร่วมกับ อบต. อื่น หรือร่วมกับหน่วยงานอื่นในรอบปีที่ผ่านมาที่ผ่านมารวมที่ด้าน ชกเว้น โครงการที่หน่วยงานของรัฐจัดสรรให้ อบต. ดำเนินการ และโครงการที่ อบต.	5	5
7	อบต. ส่งเสริมพัฒนาความรู้ ความสามารถให้แก่ข้าราชการหรือพนักงานส่วนท้องถิ่น	5	5
8	อบต. เปิดโอกาสให้ประชาชนมีส่วนร่วมในการประชุม สภาท้องถิ่น ดังนี้	5	5
คะแนนเต็ม = 40 คะแนนได้ = 40		40	40

จากตารางที่ 4.13 ผลการวิเคราะห์ผลการดำเนินงาน เรื่อง การจัดทำแผน พบว่า
เกณฑ์การประเมิน มีข้อคำถาม 8 ข้อ คะแนนเต็ม 40 คะแนน จากผลประเมินองค์การบริหารส่วน
ตำบลแม่ปะ ทำคะแนนได้ 40 คะแนน คิดเป็นค่าร้อยละเท่ากับ 100.00 อยู่ในเกณฑ์ ดี

แสดงให้เห็นว่า องค์การบริหารส่วนตำบลแม่ปะ มีผลการดำเนินงานของ อบต. อยู่ใน
เกณฑ์มาตรฐาน การตรวจรับรองผลการดำเนินงานของกรมส่งเสริมการปกครอง ส่วนท้องถิ่น
กระทรวงมหาดไทย อยู่ในเกณฑ์ ดี

(6) การวิเคราะห์ผลการดำเนินงาน การปฏิบัติตามแผนการดำเนินงาน

ตารางที่ 4.14 แสดงผลวิเคราะห์ผลการดำเนินงาน เรื่อง การปฏิบัติตามแผนการดำเนินงานของ
อบต.แม่ปะ

ที่	เกณฑ์การประเมิน	ผลคะแนนที่ได้	
		คะแนนเต็ม	คะแนนที่ได้
1	อบต. จัดทำแผนการดำเนินงานแล้วเสร็จภายในกำหนด (ตาม ระเบียบ มท. ว่าด้วยการจัดทำแผนพัฒนา อบต. พ.ศ. 2548) และ เผยแพร่ให้ข้าราชการหรือพนักงานส่วนท้องถิ่น และประชาชน ทราบ	5	5
2	กระบวนการแก้ไขปัญหาคือความเดือดร้อนของประชาชน	5	5
3	อบต. ดำเนินการลดขั้นตอนการปฏิบัติงาน ดังนี้	5	5
4	อบต. มอบอำนาจในการตัดสินใจอย่างไร	5	5
5	อบต. มีการจัดทำแผนภูมิขั้นตอนและระยะเวลาการดำเนินการ รวมทั้งรายละเอียดอื่นๆ ประชาสัมพันธ์ ให้ประชาชนทราบ	5	5
6	การกำหนดระยะเวลาแล้วเสร็จของงานบริการสาธารณะของแต่ละ งาน และประกาศให้ประชาชนทราบ ตามแนวทางที่ มท. กำหนด	5	5
7	การจัดบริการเพื่ออำนวยความสะดวกให้แก่ประชาชน ณ สำนักงาน	5	5

ตารางที่ 4.14 (ต่อ)

ที่	เกณฑ์การประเมิน	ผลคะแนนที่ได้	
		คะแนนเต็ม	คะแนนที่ได้
8	การติดตามและประเมินผลแผนพัฒนาท้องถิ่นตามระเบียบฯ (1) มีการแต่งตั้งคณะกรรมการติดตามและประเมินผลถูกต้องตามระเบียบฯ (2) มีการประชุมกำหนดแนวทาง วิธีการในการติดตามและประเมินผล (3) ดำเนินการติดตามและประเมินผลการดำเนินการตามแผนพัฒนาและ จัดทำรายงานรวมทั้งลงข้อมูลในระบบ e-plan (4) รายงานผลและข้อเสนอแนะการติดตามประเมินผลต่อสภาท้องถิ่นและคณะกรรมการพัฒนาท้องถิ่น	5	5
คะแนนเต็ม = 40 คะแนนที่ได้ = 40		40	40

จากตารางที่ 4.14 ผลการวิเคราะห์ผลการดำเนินงาน เรื่อง การปฏิบัติตามแผนการดำเนินงานของ อบต.แม่ปะ พบว่า

เกณฑ์การประเมิน มีข้อคำถาม 8 ข้อ คะแนนเต็ม 40 คะแนน จากผลประเมินองค์การบริหารส่วนตำบลแม่ปะ ทำคะแนนได้ 40 คะแนน คิดเป็นร้อยละเท่ากับ 100.00 อยู่ในเกณฑ์ ดี

แสดงให้เห็นว่า องค์การบริหารส่วนตำบลแม่ปะ มีผลการดำเนินงานของ อบต. อยู่ในเกณฑ์มาตรฐานตามเกณฑ์ การตรวจรับรองผลการดำเนินงานของกรมส่งเสริมการปกครอง ส่วนท้องถิ่น กระทรวงมหาดไทยผลของการดำเนินงานอยู่ในเกณฑ์ระดับดี

(7) การวิเคราะห์ผลการดำเนินงาน เรื่อง การประเมินผลการปฏิบัติงาน

ตารางที่ 4.15 แสดงผลการวิเคราะห์ผลการดำเนินงาน เรื่อง การประเมินผลการปฏิบัติงาน
ของ อบต.แม่ปะ

ที่	เกณฑ์การประเมิน	ผลคะแนนที่ได้	
		คะแนนเต็ม	คะแนนที่ได้
1	มีการประเมินผลการปฏิบัติราชการของ อบต. (ไม่ใช่การประเมินผลแผนพัฒนาฯ) ดังนี้ 1) แต่งตั้งคณะกรรมการประเมินผลการปฏิบัติงาน โดยมีบุคคลภายนอกร่วมเป็นกรรมการ 2) จัดประชุมคณะกรรมการฯ 3) ดำเนินการประเมินผล 4) วิเคราะห์ผลการประเมินและสรุปเสนอผู้บริหาร	5	5
2	อบต. มีการประเมินผลการปฏิบัติราชการเกี่ยวกับ 1) ผลสัมฤทธิ์ของภารกิจ 2) คุณภาพของบริการ 3) ความคุ้มค่าของภารกิจ 4) ความพึงพอใจของประชาชน	5	5
3	อบต. มีการประเมินผลความพึงพอใจของประชาชนต่อการจัดบริการสาธารณะของ อบต. ดังนี้ 1) แต่งตั้งคณะกรรมการประเมินผลการปฏิบัติงาน โดยมีบุคคลภายนอกร่วมเป็นกรรมการ 2) มีการประเมินผลความพึงพอใจของประชาชน 3) วิเคราะห์ผลการประเมินและสรุปเสนอผู้บริหาร	5	5
คะแนนเต็ม = 15 คะแนนที่ได้ = 15		15	15

จากตารางที่ 4.15 ผลการวิเคราะห์ผลการดำเนินงาน เรื่อง การประเมินผลการปฏิบัติงาน ของ อบต.แม่ปะ พบว่า

เกณฑ์การประเมิน มีข้อคำถาม 3 ข้อ คะแนนเต็ม 15 คะแนน จากผลประเมิน องค์การบริหารส่วนตำบลแม่ปะ ทำคะแนนได้ 15 คะแนน คิดเป็นค่าร้อยละเท่ากับ 100.00 อยู่ในเกณฑ์ดี

แสดงให้เห็นว่า องค์การบริหารส่วนตำบลแม่ปะ มีผลการดำเนินงานของ อบต. อยู่ในเกณฑ์มาตรฐาน การตรวจรับรองผลการดำเนินงานของกรมส่งเสริมการปกครอง ส่วนท้องถิ่น กระทรวงมหาดไทย ผลการดำเนินงานอยู่ในเกณฑ์ ระดับดี

สรุปการวิเคราะห์ผลการดำเนินงาน ด้านกระบวนการภายในองค์การ

จากตารางการแสดงผลวิเคราะห์ตารางที่ 17 ถึง ตารางที่ 23 สามารถอธิบายผลโดยรวมได้ ดังนี้

ตารางที่ 4.16 สรุปผลคะแนนที่ได้ของหัวข้อการประเมิน

ที่	หัวข้อการประเมิน	ผลคะแนนเกณฑ์การประเมิน		
		คะแนนเต็ม	คะแนนที่ได้	%
1	การจัดทำงบประมาณ และการพัสดุ	45	43	95.55
2	การจัดเก็บรายได้	20	10	50.00
3	การบริหารเงิน และบัญชี	50	46	92.00
4	การกำหนดแนวทางการปฏิบัติงานเพื่อประโยชน์ ชุมชน	45	40	100.00
5	การจัดทำแผน	40	40	100.00
6	การปฏิบัติตามแผนการดำเนินงาน	40	40	100.00
7	การประเมินผลการปฏิบัติงาน	15	15	100.00
		255	234	91.76
คะแนนเต็ม = 255 คะแนนที่ได้ = 234 คะแนน เทียบค่าร้อยละ = 91.76				

จากตารางที่ 4.16 สามารถอธิบายรายละเอียดดังนี้ การประเมินกระบวนการภายใน องค์การคะแนนหัวข้อการประเมิน คะแนนเต็ม = 255 คะแนนที่ได้ = 234 คะแนน คิดเป็นค่าร้อยละ = 91.76 ย่อมแสดงให้เห็นว่า ผลการปฏิบัติงาน ด้านกระบวนการภายในขององค์การบริหาร ส่วนตำบลแม่ปะ อำเภอแม่สอด อยู่ในเกณฑ์ ดี แสดงถึง ความมีคุณภาพของการให้บริการ ประชาชน และตรงตามวัตถุประสงค์ถูกต้องตามกฎระเบียบของการปฏิบัติราชการ เป็นแนวทางที่

ดี ในการพัฒนาท้องถิ่น และสร้างประโยชน์สุขให้กับประชาชนพร้อมทั้งรักษาคุณงามความดีของทางราชการ

1.3 การประเมินผลการดำเนินงานด้านประชาชนผู้รับบริการ

ในการศึกษาวิจัยครั้งนี้ ผู้ศึกษาวิจัยได้ส่งแบบสอบถามให้ประชาชนผู้มีสิทธิเลือกตั้งในหมู่บ้านทั้ง 11 หมู่บ้าน ของตำบลแม่ปะ อำเภอแม่สอด จังหวัดตาก ประมาณ 500 ฉบับแล้ว ไม่รับกลับมาทั้งสิ้น 400 ฉบับ

การรวบรวมข้อมูลจากแบบสอบถามแบ่งเป็น 2 ลักษณะ คือ

- ข้อมูลส่วนบุคคลของผู้ตอบแบบสอบถาม
- ข้อมูลวิเคราะห์ผลที่ได้จากแบบสอบถามที่ถามถึงความพึงพอใจของประชาชน

ต่อการดำเนินงานของ อบต. แม่ปะ โดยมีรายละเอียดดังนี้

1.3.1 การวิเคราะห์ผลข้อมูลส่วนบุคคลของผู้ตอบแบบสอบถาม

ตารางที่ 4.17 แสดงจำนวน และร้อยละของกลุ่มตัวอย่าง ที่เป็นตัวแทนของประชาชน ผู้มีสิทธิเลือกตั้ง ตำบลแม่ปะ อำเภอแม่สอด จำแนกตาม อายุ การศึกษา อาชีพ ระยะเวลาอยู่อาศัย และหมู่บ้านที่อยู่อาศัย

สถานภาพผู้ตอบแบบสอบถาม	จำนวน (N = 400)	คิดเป็นร้อยละ
เพศ		
ชาย	231	57.75
หญิง	169	42.25
รวม	400	100.00
อายุ		
18-20 ปี	51	12.75
21-30 ปี	125	31.25
31-40 ปี	123	30.75
41-50 ปี	63	15.75
51-60 ปี	25	6.25
61 ปีขึ้นไป	13	3.25
รวม	400	100.00

ตารางที่ 4.17 (ต่อ)

สถานภาพผู้ตอบแบบสอบถาม	จำนวน (N = 400)	คิดเป็นร้อยละ
ระดับการศึกษา		
ประถมศึกษา	106	26.50
มัธยมต้นหรือเทียบเท่า	135	33.75
มัธยมปลายหรือเทียบเท่า	100	25.00
อนุปริญญา	32	8.00
ปริญญาตรี	25	6.25
อื่น ๆ	2	0.50
รวม	400	100.00
อาชีพ		
เกษตรกร	139	34.75
รับจ้างแรงงาน	162	40.50
ธุรกิจส่วนตัว	46	11.50
ข้าราชการ หรือ พนักงานรัฐวิสาหกิจ	49	12.25
อื่น ๆ	4	1.00
รวม	400	100.00
ระยะเวลาอยู่อาศัยในชุมชน		
1-4 ปี	18	4.50
6-10 ปี	41	10.25
11-15 ปี	58	14.50
16-20 ปี	104	26.00
21 ปีขึ้นไป	179	44.75
รวม	400	100.00
หมู่บ้านที่อาศัย		
หมู่ที่ 1	35	8.75
หมู่ที่ 2	75	18.75
หมู่ที่ 3	68	17.00
หมู่ที่ 4	26	6.50
หมู่ที่ 5	13	3.25
หมู่ที่ 6	16	4.00
หมู่ที่ 7	33	8.25

ตารางที่ 4.17 (ต่อ)

สถานภาพผู้ตอบแบบสอบถาม	จำนวน (N = 400)	คิดเป็นร้อยละ
หมู่บ้านที่อาศัย		
หมู่ที่ 8	19	4.75
หมู่ที่ 9	58	14.50
หมู่ที่ 10	35	8.75
หมู่ที่ 11	22	5.50
รวม	400	100.00

จากตารางที่ 4.17 พบว่า ประชาชนกลุ่มตัวอย่าง จำนวนทั้งสิ้น 400 คน
แยกเป็น

เพศชาย 231 คน คิดเป็นร้อยละ 57.75

เพศหญิง 169 คน คิดเป็นร้อยละ 42.25

อายุของผู้ตอบแบบสอบถาม ตั้งแต่อายุ 21-40 ปี จำนวน 248 คน คิดเป็นร้อยละ 62.00

อายุของผู้ตอบแบบสอบถามตั้งแต่อายุ 61ปี ขึ้นไป จำนวน 13 คน คิดเป็นร้อยละ 3.25

การศึกษาของผู้ตอบแบบสอบถามจบมัธยมต้นมากที่สุด จำนวน 135 คน คิดเป็นร้อย

ละ 33.75 การศึกษาของผู้ตอบแบบสอบถามเรียนจบสูงกว่าปริญญาตรีน้อยที่สุด จำนวน 2 คน คิด
เป็นร้อยละ 0.50

อาชีพรับจ้างแรงงานเป็นผู้ตอบแบบสอบถามมากที่สุด จำนวน 162 คน คิดเป็นร้อยละ
40.50

อาชีพเกษตรกรกรรม เป็นผู้ตอบแบบสอบถามรองลงมา จำนวน 106 คน คิดเป็นร้อยละ
34.75

ระยะเวลาการอยู่อาศัยในชุมชนของผู้ตอบแบบสอบถามมากที่สุด 20 ปี ขึ้นไป คิดเป็น
ร้อยละ 44.75

ผู้ตอบแบบสอบถามจากหมู่บ้านหมู่ที่ 2 มากที่สุด จำนวน 75 คน คิดเป็นร้อยละ
18.75

ผู้ตอบแบบสอบถามจากหมู่ที่ 5 จำนวนน้อยที่สุด จำนวน 13 คน คิดเป็นร้อยละ 3.25

1.3.2 การวิเคราะห์ผลจากแบบสอบถามความพึงพอใจของประชาชนผู้รับบริการ ต่อการดำเนินงานขององค์การบริหารส่วนตำบลแม่ปะ รายละเอียด มีดังนี้

ตารางที่ 4.18 ความพึงพอใจของประชาชนที่มีต่อการดำเนินงานของ อบต.แม่ปะ ด้านสถานที่ (n=400)

ข้อ	ความพึงพอใจต่อสถานที่	ระดับของความ		
		คิดเห็น		การแปลค่า
		Mean	Std. Deviation	
1.	ท่านมีความพอใจในทำเลที่ตั้ง อบต.	3.91	0.59	ดี
2.	ความมั่นคงของอาคารสำนักงาน อบต.	4.01	0.61	ดี
3.	การจัดสถานที่ เพื่อให้บริการมีความเหมาะสม	3.90	0.69	ดี
4.	ความสะอาดของห้องน้ำห้องส้วมอยู่ในระดับใด	3.78	0.77	ดี
5.	สถานที่พักรอและสิ่งอำนวยความสะดวก รับบริการ มีความเหมาะสม	3.77	0.80	ดี
	ผลรวมเฉลี่ย	3.87	0.51	ดี

จากตารางที่ 4.18 พบว่า ประชาชนในตำบลแม่ปะ อำเภอแม่สอด จังหวัดตาก มีความพึงพอใจในการดำเนินงานของ อบต. ด้านสถานที่ โดยภาพรวม อยู่ในระดับดี ค่าเฉลี่ยเท่ากับ 3.87

เมื่อพิจารณาเป็นรายข้อ ประชาชนในตำบลแม่ปะ มีความพึงพอใจในการดำเนินงานของ อบต. ด้านสถานที่ อยู่ในระดับดี มากที่สุด คือ ความมั่นคงถาวรของอาคารสำนักงาน มีค่าเฉลี่ยเท่ากับ 4.01 และรองลงมาคือ ความพอใจในทำเลที่ตั้ง อบต. มีค่าเฉลี่ยเท่ากับ 3.91 การจัดสถานที่ เพื่อให้บริการมีความเหมาะสม มีค่าเฉลี่ยเท่ากับ 3.90 และความพึงพอใจ ที่น้อยที่สุดคือ ความพึงพอใจต่อความเหมาะสมของ สถานที่พักรอ และสิ่งอำนวยความสะดวกเพื่อรอรับบริการ มีค่าเฉลี่ยเท่ากับ 3.77

ตารางที่ 4.19 ความพึงพอใจของประชาชนที่มีต่อการดำเนินงานขององค์การบริหารส่วน ตำบล
แม่ปะ ด้านการมีส่วนร่วมในกิจกรรมของอบต.

(n = 400)

ข้อ	ความพึงพอใจด้านการมีส่วนร่วม	ระดับของความคิดเห็น		การแปล ค่า
		Mean	Std. Deviation	
6.	ท่านมีความพึงพอใจต่อการระดมความคิดเห็นในการกำหนด แผนการพัฒนาของ อบต.ระดับใด	3.58	1.08	ดี
7.	ท่านคิดว่าการระดมความคิดเห็นจากชุมชนสามารถกำหนดแนว ทางการพัฒนาที่เกิดประ โยชน์ต่อชุมชนระดับใด	3.74	0.81	ดี
8.	ท่านให้ความร่วมมือ เมื่อได้รับข้อมูลข่าวสารจากการ ประชาสัมพันธ์ของ อบต.	3.64	0.81	ดี
9.	อบต. เปิดโอกาสให้ประชาชน เข้ามามีส่วนร่วมในการจัดทำ แผนพัฒนาท้องถิ่น	3.66	0.76	ดี
10.	ประชาชนเข้ามามีส่วนร่วมเป็นกรรมการจัดซื้อจัดจ้างในนาม ตัวแทนชุมชน ได้ในระดับใด	3.51	0.88	ดี
ผลรวมเฉลี่ย		3.62	0.68	ดี

จากตารางที่ 4.19 พบว่า ประชาชนในตำบลแม่ปะ อำเภอแม่สอด จังหวัดตาก มีความ
พึงพอใจในการดำเนินงานขององค์การบริหารส่วนตำบล ด้านการมีส่วนร่วมในกิจกรรมของ
องค์การบริหารส่วนตำบล โดยภาพรวม อยู่ในระดับดี ค่าเฉลี่ยเท่ากับ 3.62

เมื่อพิจารณาเป็นรายข้อ ประชาชนในตำบลแม่ปะ มีความพึงพอใจในการดำเนินงาน
ขององค์การบริหารส่วนตำบล ด้านการมีส่วนร่วมในกิจกรรมขององค์การบริหารส่วนตำบล อยู่ใน
ระดับดี มากที่สุด คือ ประชาชนคิดว่าการระดมความคิดเห็นจากประชาชนในชุมชน สามารถ
กำหนดแนวทางการพัฒนาชุมชน ให้เกิดประโยชน์มากที่สุด มีค่าเฉลี่ยเท่ากับ 3.74 รองลงมาคือ
ความพึงพอใจ ที่องค์การบริหารส่วนตำบล ได้ให้ประชาชนเข้ามามีส่วนร่วมในการกำหนดแผนพัฒนา
ท้องถิ่น มีค่าเฉลี่ยเท่ากับ 3.66 ความร่วมมือในกิจกรรมขององค์การบริหารส่วนตำบล เมื่อได้รับ
แจ้งจากข่าวสาร มีค่าเฉลี่ยเท่ากับ 3.64 และความพึงพอใจที่น้อยที่สุดคือความคิดเห็นในเรื่อง
ประชาชนเข้ามามีส่วนร่วมเป็นกรรมการในการจัดซื้อจัดจ้างในนามตัวแทนชุมชน โดยมีค่าเฉลี่ย
เท่ากับ 3.51

ตารางที่ 4.20 ความพึงพอใจของประชาชนที่มีต่อการดำเนินงานของอบต.แม่ปะ
ด้านการให้บริการ

(n=400)

ข้อ	ความพึงพอใจต่อการให้บริการ	ระดับของความ		การแปลค่า
		คิดเห็น		
		Mean	Std. Deviation	
11.	การให้บริการแก่ประชาชนผู้มาติดต่อ อบต. สามารถ ดำเนินการอย่างรวดเร็ว	3.89	0.82	ดี
12.	การดำเนินการของ อบต.ในการแก้ไขปัญหาให้ประชาชน อยู่ในระดับใด	3.75	0.74	ดี
13.	การดำเนินการแก้ไขปัญหาเร่งด่วนของชุมชน อบต. สามารถดำเนินการทันต่อเหตุการณ์	3.80	0.74	ดี
14.	เครื่องมือ เครื่องใช้ในการให้บริการของ อบต. สามารถใช้ การได้ อย่างรวดเร็ว	3.72	0.71	ดี
15.	ความทันสมัยของเครื่องมือ เครื่องใช้ในการให้บริการของ อบต.	3.75	0.72	ดี
	ผลรวมเฉลี่ย	3.78	0.60	ดี

จากตารางที่ 4.20 พบว่า ประชาชนในตำบลแม่ปะ อำเภอแม่สอด จังหวัดตาก มีความพึงพอใจในการดำเนินงานของ อบต. ด้านการให้บริการ โดยภาพรวม อยู่ในระดับดี ค่าเฉลี่ยเท่ากับ 3.78

เมื่อพิจารณาเป็นรายข้อ ประชาชนในตำบลแม่ปะ มีความพึงพอใจในการดำเนินงานของ อบต. ด้านการให้บริการ อยู่ในระดับดี มากที่สุด คือ การให้บริการแก่ประชาชนผู้มาติดต่อ อบต. สามารถดำเนินการอย่างรวดเร็ว มีค่าเฉลี่ยเท่ากับ 3.89 รองลงมาคือ ความพอใจในการดำเนินการแก้ไขปัญหาเร่งด่วนของชุมชน อบต. สามารถดำเนินการทันต่อเหตุการณ์ มีค่าเฉลี่ยเท่ากับ 3.80 และความพึงพอใจ ที่น้อยที่สุดคือ เครื่องมือ เครื่องใช้ในการให้บริการของ อบต. สามารถใช้การได้ อย่างรวดเร็วมีค่าเฉลี่ยเท่ากับ 3.72

ตารางที่ 4.21 ความพึงพอใจของประชาชนที่มีต่อการดำเนินงานของอบต.แม่ปะ โดยภาพรวม
ของอบต.

(n=400)

ข้อ	ความพึงพอใจต่อบุคลากรและภาพรวมของอบต.	ระดับของความ		การแปลค่า
		คิดเห็น		
		Mean	Std. Deviation	
16.	ความพร้อมของจำนวนบุคลากรของอบต. ในการปฏิบัติงาน	3.95	0.59	ดี
17.	บุคลากรของ อบต. ปฏิบัติหน้าที่ด้วยความสุภาพเรียบร้อย	3.78	0.67	ดี
18.	บุคลากรของ อบต. ปฏิบัติหน้าที่ด้วยความซื่อสัตย์สุจริต	3.80	0.72	ดี
19.	บุคลากรของ อบต. มีความรู้ความสามารถในการปฏิบัติงาน	3.89	0.72	ดี
20.	ท่านพึงพอใจในภาพรวมของการดำเนินงานของ อบต. ในระดับใด	4.04	0.66	ดี
ผลรวมเฉลี่ย		3.89	0.50	ดี

จากตารางที่ 4.21 พบว่า ประชาชนในตำบลแม่ปะ อำเภอแม่สอด จังหวัดตาก มีความพึงพอใจในการดำเนินงานของ อบต. ความพึงพอใจต่อบุคลากร และภาพรวม อยู่ในระดับดี ค่าเฉลี่ยเท่ากับ 3.89

เมื่อพิจารณาเป็นรายข้อ ประชาชนในตำบลแม่ปะ มีความพึงพอใจในการดำเนินงานของ อบต. อยู่ในระดับดี มากที่สุด คือ อบต. สามารถ ความพึงพอใจในภาพรวมของการดำเนินงาน มีค่าเฉลี่ยเท่ากับ 4.04 รองลงมาคือ ความพอใจในความพร้อมของบุคลากรของ อบต. ในการปฏิบัติงานมีค่าเฉลี่ยเท่ากับ 3.95 และความพึงพอใจใน ที่น้อยที่สุดคือ บุคลากรของ อบต. ปฏิบัติหน้าที่ด้วยความสุภาพเรียบร้อย มีค่าเฉลี่ยเท่ากับ 3.78

1.4 การประเมินผลการดำเนินงานด้านการเรียนรู้และการพัฒนาองค์กร

การวิเคราะห์ข้อมูลจากแบบประเมินผลการปฏิบัติงานขององค์การบริหารส่วนตำบลแม่ปะ อำเภอแม่สอด จังหวัดตาก โดยมีหัวข้อการประเมินที่สำคัญดังนี้คือ

- (1) การพัฒนาบุคลากร
- (2) การฝึกอบรม
- (3) การจัดทำมาตรฐานคุณธรรมจริยธรรม
- (4) การดำเนินกิจการด้านมาตรฐานคุณธรรมจริยธรรม
- (5) การสร้างส่วนราชการเป็นองค์กรเรียนรู้
- (6) การจัดทำกลยุทธ์การบริหารทรัพยากรบุคคล
- (7) การสื่อสารด้านการบริหารงานบุคคล

ตารางที่ 4.22 แสดงผลการประเมินการปฏิบัติงานของ อบต.แม่ปะ ในด้านการเรียนรู้ และการพัฒนาองค์กร

ที่	เกณฑ์การประเมิน	ผลคะแนน	
		คะแนนเต็ม	คะแนนที่ได้
1.	1. การดำเนินการตามแผนพัฒนาบุคลากร	5	5
2.	2. การพัฒนาบุคลากร	5	5
3.	3. การประเมินผลการฝึกอบรม	5	5
4.	4. การจัดทำมาตรฐานคุณธรรมจริยธรรมขององค์กร	5	5
5.	5. การดำเนินกิจกรรมด้านมาตรฐานคุณธรรมจริยธรรม	5	5
6.	6. การสร้างองค์กรเป็นองค์กรแห่งการเรียนรู้	5	5
7.	7. การจัดทำกลยุทธ์การบริหารทรัพยากรบุคคล	5	5
8.	8. การสื่อสารด้านการบริหารงานบุคคล	5	5
คะแนนเต็ม = 40 คะแนน คะแนนที่ได้ = 40 คะแนน		40	40

จากตารางที่ 4.22 สามารถอธิบายความได้ว่า

ในการประเมินผลด้านการเรียนรู้ และการพัฒนาขององค์การบริหารส่วนตำบลแม่ปะ อำเภอแม่สอดนั้น องค์การบริหารส่วนตำบลแม่ปะได้ มีการพัฒนาบุคลากร โดยมีการกำหนดแผน ในการพัฒนาบุคลากรของ อบต. มีการจัดประชุมคณะทำงาน และปฏิบัติตามแผน การจัดการ ฝึกอบรม ทั้งการฝึกอบรมโดย อบต.แม่ปะ เอง และการจัดส่งบุคลากร ไปฝึกอบรมที่อื่นๆ จำนวน ข้าราชการที่เข้าฝึกอบรมอย่างน้อย 1 หลักสูตร มีจำนวนเกินกว่าร้อยละ 85 ของข้าราชการในองค์กร การประเมินผลการฝึกอบรม มีการประเมินผลทั้งก่อนและประเมินตอนเสร็จสิ้นการ ฝึกอบรม ตลอดจนติดตามผลที่เกิดขึ้นภายหลังการฝึกอบรม

องค์การบริหารส่วนตำบลแม่ปะ มีการจัดทำมาตรฐานคุณธรรมจริยธรรม ขององค์กร โดยมีการจัดตั้งคณะทำงาน ขกร่างมาตรฐานคุณธรรมจริยธรรม โดยประชุมข้าราชการ และลูกจ้าง เพื่อวางมาตรฐานระบบคุณธรรมจริยธรรม และจัดพิมพ์เผยแพร่ให้ข้าราชการและพนักงานจ้าง ทราบ การดำเนินการด้านมาตรฐานคุณธรรมจริยธรรม มีการจัดกิจกรรมเสริมสร้างมาตรฐาน คุณธรรม จริยธรรม และติดตามประเมินผลโดยมีการสรุปผล เพื่อปรับปรุงแก้ไขมาตรฐานคุณธรรม จริยธรรม และข้อเสนอแนะให้ผู้บริหารท้องถิ่นทราบ ตลอดจนมีการนำผลสรุปนั้น ไปดำเนินการ จัดทำมาตรฐานคุณธรรมจริยธรรมขึ้นใหม่

การสร้างส่วนราชการเป็นองค์กรแห่งการเรียนรู้ มีการสรุปผลการบริหารงานและ ความเคลื่อนไหว ด้านเศรษฐกิจ สังคม เผยแพร่ประชาสัมพันธ์ให้ข้าราชการและพนักงานจ้างใน องค์กรได้ทราบ มีการส่งเสริมการเรียนรู้ในระบบ/นอกระบบโดยให้ข้าราชการเข้าถึงระบบ อินเทอร์เน็ต มีการจัดกิจกรรมส่งเสริมการเรียนรู้ภายในองค์กรเช่น การจัดประชุมสัมมนา เสี่ยง ตามสาย สื่อประชาสัมพันธ์ในรูปแบบต่างๆ มีการจัดบอร์ดประชาสัมพันธ์เกี่ยวกับองค์ความรู้ที่ สำคัญที่สำหรับการบริหารงานของท้องถิ่น มีการศึกษาวิจัยระบบการบริหารงานขององค์กรเพื่อ รับทราบปัญหาหรือเพื่อการพัฒนาการบริหารงาน มีการติดตามประเมินผลการปฏิบัติราชการของ องค์กร โดยการจัดเวทีประชาคม การรับฟังความคิดเห็นของข้าราชการและพนักงานจ้าง

การจัดทำกลยุทธ์การบริหารทรัพยากรบุคคล มีการระบุความต้องการ/ความคาดหวัง ระยะสั้น-ระยะยาวของผู้บริหาร ข้าราชการ และประชาชนที่มีต่อองค์กร มีการวิเคราะห์จุดแข็ง- จุดอ่อนขององค์กร มีการกำหนดวิสัยทัศน์การบริหารงานบุคคล มีการจัดทำแผนพัฒนาทรัพยากร บุคคลระบุเป้าหมายและระยะเวลาที่จะบรรลุเป้าหมาย มีการปฏิบัติตามแผนพัฒนาทรัพยากรบุคคล มีการประเมินผลการปฏิบัติตามแผน มีการนำผลการประเมินไปปรับปรุงแก้ไข เพิ่มเติมกลยุทธ์การบริหารทรัพยากรบุคคล

การสื่อสารด้านการบริหารงานบุคคล เสนอหนังสือสั่งการเรื่องการบริหารงานบุคคล ภายใน 5 วันทำการ จัดเก็บหนังสือสั่งการไว้เป็นหมวดหมู่ แจกเวียนหนังสือสั่งการเกี่ยวกับการ

บริหารงานบุคคลให้แก่ข้าราชการทุกสำนัก/กอง มีการจัดทำสื่อประชาสัมพันธ์แจ้งข่าวสารเกี่ยวกับการบริหารงานบุคคล มีช่องทางหรือจัดประชุมเกี่ยวกับกิจกรรมด้านการบริหารงานบุคคลให้แก่ข้าราชการลูกจ้างเสนอข้อคิดเห็นสำนักงานปลัดจัดทำสรุปผลการดำเนินงานด้านการบริหารงานบุคคลให้ผู้บริหารทราบ

2. ปัญหาของการดำเนินงาน

ปัญหาของการดำเนินงาน และข้อเสนอแนะในการแก้ไขปัญหาของการดำเนินงานของ องค์การบริหารส่วนตำบลแม่ปะ อำเภอแม่สอด จังหวัดตาก ผู้ศึกษาวิจัย ได้เก็บรวบรวมข้อมูลจากแบบสัมภาษณ์ 45 ราย เพื่อสอบถามปัญหา และข้อเสนอแนะในประเด็นที่สำคัญ 4 มิติ คือ มิติด้านการเงิน ด้านกระบวนการภายในองค์การ ด้านประชาชนผู้รับบริการ และด้านการเรียนรู้และการพัฒนาองค์การ โดยแจกรายละเอียดของแบบสัมภาษณ์คำถามในประเด็นปัญหาและแนวทางแก้ไข โดยทำการส่งแบบสัมภาษณ์ให้กองคลังของ อบต.แม่ปะ จำนวน 10 ฉบับ ให้กองช่างของ อบต.แม่ปะ จำนวน 10 ฉบับ และแจกแบบสัมภาษณ์ให้สำนักปลัดองค์การบริหารส่วนตำบลแม่ปะ 125 ฉบับ เว้นระยะเวลาในการตอบแบบสัมภาษณ์ประมาณ 1 สัปดาห์ปรากฏว่าได้รับแบบสัมภาษณ์กลับมา 18 ฉบับ จากการเก็บรวบรวมข้อมูลจากแบบสัมภาษณ์พอสรุปความสำคัญของปัญหาการดำเนินงานของ อบต.แม่ปะ และข้อเสนอแนะในการแก้ไขปัญหาดังนี้

ปัญหาของการดำเนินงานขององค์การบริหารส่วนตำบลแม่ปะ อำเภอ แม่สอด จังหวัดตาก สรุปสาระสำคัญของปัญหาได้ ดังนี้

2.1 ปัญหาของการดำเนินงาน ด้านการเงิน

ผู้ศึกษาวิจัย ประมวลผลจากแบบสัมภาษณ์พนักงานเจ้าหน้าที่ของ อบต. แม่ปะ อำเภอแม่สอด จังหวัดตาก พอสรุปได้ดังนี้

2.1.1 การขาดความสมดุลของงบประมาณในการพัฒนา เพราะสาเหตุ การจัดเก็บรายได้จัดเก็บได้น้อย และเงินอุดหนุนของรัฐ ก็ไม่พอกับการดำเนินการให้ครบตามแผนพัฒนาที่ตั้งไว้

2.1.2 เงินอุดหนุนที่รัฐบาลให้การช่วยเหลือ องค์การบริหารส่วนตำบลแม่ปะ ลำช้าทำให้การดำเนินงานช้าไปด้วย ไม่ทันกับความต้องการของประชาชนในพื้นที่

2.1.3 การจัดการงบประมาณ ในภารกิจที่ถ่ายโอน ก็ขาดความคล่องตัวและขาดความชัดเจน เพราะบางภารกิจ องค์การบริหารส่วนตำบล ยังขาดแผนรองรับในการใช้จ่ายงบประมาณ

2.1.4 ปัญหาในการใช้จ่ายงบประมาณ ไม่ตรงตามความต้องการของประชาชนในพื้นที่ เพราะ อบต.ขาดการประสานงานกับประชาชน ก่อนกำหนดแผนงบประมาณ

2.1.5 ขีดความสามารถในการจัดเก็บภาษีของ อบต. ยังไม่สามารถจัดเก็บให้มียอดสูงเพิ่มขึ้นมาก เพราะขาดความพร้อมในด้านบุคลากร เพราะถ้าหากมีการเพิ่มบุคลากรก็ต้องเพิ่มค่าใช้จ่ายประจำมากขึ้น

2.1.6 ฐานรายได้ของ อบต. ไม่กว้างพอที่จะหารายได้เพียงพอต่อภารกิจที่กำหนด อบต.ต้องพึ่งเงินอุดหนุนจากรัฐ จึงอิสระในการบริหารงาน

2.2 ปัญหาของการดำเนินงานด้านกระบวนการภายในองค์การ

องค์การบริหารส่วนตำบลแม่ปะ มีปัญหาด้านกระบวนการภายในที่สำคัญ ดังนี้

2.2.1 ปัญหาของบุคลากรในหน่วยงาน บุคลากรขององค์การบริหารส่วนตำบลแม่ปะ อำเภอแม่สอด จังหวัดตาก ยังมีบางส่วนยังขาดความเข้าใจ ในการปฏิบัติงานขาดความรู้ความเข้าใจเกี่ยวกับบทบาทหน้าที่ของตนอย่างแท้จริง ทำให้การทำงานบางครั้งเกิดการซ้ำซ้อน ขาดขั้นตอนการทำงาน และไม่กล้าตัดสินใจในการทำงาน ต้องคอยให้ข้าราชการประจำเป็นผู้ตัดสินใจ จึงทำให้เกิดความล่าช้าในการดำเนินงาน

2.2.2 อบต. มุ่งเน้นดำเนินกิจกรรมที่มีลักษณะด้านกายภาพ หรือโครงสร้างพื้นฐาน โดยเน้นจัดสรรงบประมาณในการจัดซื้อจัดจ้างเป็นหลัก ยังไม่ให้ความสำคัญต่อการดำเนินกิจกรรมที่เป็นเรื่องคุณภาพชีวิต หรือ ดำเนินกิจกรรมด้านสิ่งแวดล้อม หรือ อนุรักษ์ทรัพยากรธรรมชาติ หรือกิจกรรมสาธารณสุข และการศึกษา

2.2.3 องค์การบริหารส่วนตำบลแม่ปะ ยังขาดความเข้าใจในบทบาทของตนในเรื่องภารกิจที่ ถ่ายโอนมาให้ อบต. ในบางกรณี อำนาจและอิทธิพลภายนอก ยังมีส่วนในการกำหนดบทบาทของการดำเนินงานของ อบต. ทั้งอิทธิพลจากพรรคพวกฝ่ายบริหาร และอำนาจอิทธิพลจากสมาชิกสภาองค์การบริหารส่วนตำบล

2.2.4 ในโครงการพัฒนาบางเรื่อง อบต.ขาดการประชาสัมพันธ์ที่ดี ไม่มีการแจ้งข้อมูลด้านนโยบายกิจกรรม และผลสำเร็จของกิจกรรมต่างๆ ให้ประชาชนรับทราบ ทำให้ไม่เกิดความโปร่งใสในการทำกิจกรรมของ อบต.

2.2.5 การแต่งตั้งคณะกรรมการตรวจสอบติดตามผลการดำเนินงานยังไม่มี การขยายความร่วมมือ คู่ประชาชนในชุมชนอย่างทั่วถึง

2.2.6 ปัญหาของความรับผิดชอบในภารกิจของบุคลากรพนักงานเจ้าหน้าที่ ขององค์การบริหารส่วนตำบลบางคนไม่รักษาเวลา ในการปฏิบัติงาน ไม่ตรงต่อเวลา และมีการแบ่งกลุ่มแบ่งพวกในหน่วยงาน ปัญหาของการไม่ลงตัวของสมาชิกสภา อบต. กับฝ่ายบริหาร อบต. จนทำให้

ภาระกิจบางเรื่องต้องอาศัยการใกล้ชิดของข้าราชการประจำทำให้เกิดความล่าช้าในการปฏิบัติงาน และบางครั้งอาจเป็นสาเหตุ สู่ความแตกแยกในท้องถิ่น

2.3 ปัญหาของการดำเนินงาน ด้านประชาชนผู้รับบริการ

องค์การบริหารส่วนตำบลแม่ปะ อำเภอแม่สอด จังหวัดตาก มีปัญหาด้าน ประชาชนผู้รับบริการ พอสรุปได้ดังนี้

2.3.1 ประชาชนโดยทั่วไปยังไม่เข้าใจถึง โครงสร้างบทบาท อำนาจหน้าที่ของ อบต. ในฐานะขององค์การปกครองส่วนท้องถิ่น เพราะยังเคยชินกับบทบาทของ กำนัน ผู้ใหญ่บ้าน แบบเดิม

2.3.2 ประชาชนยังขาดการเข้ามีส่วนร่วมในการควบคุมตรวจสอบติดตามการ ทำกิจกรรมขององค์การบริหารส่วนตำบลเป็นเหตุให้ อบต. เป็นองค์กรของรัฐในระดับตำบล มี อิทธิพลเหนือวิถีชีวิตของประชาชน

2.3.3 ประชาชนขาดความสนใจในการดำเนินกิจกรรมของ อบต. และบางส่วน ไม่เข้าใจเกี่ยวกับการดำเนินงานของ อบต. ทำให้กิจกรรมบางอย่างไม่ได้รับความสำเร็จเท่าที่ควร

2.3.4 ประชาชนบางกลุ่มคาดหวัง กับ อบต. สูงเกินไป โดยเข้าใจ อบต. เป็น องค์กรที่ทำหน้าที่แทนหน่วยงานของรัฐ จึงเรียกร้องให้ อบต. ดำเนินการบางอย่างโดยไม่คำนึงถึง ขีดความสามารถของ อบต.

2.4 ปัญหาการดำเนินงาน ด้านการเรียนรู้และการพัฒนาองค์การ

องค์การบริหารส่วนตำบลแม่ปะ อำเภอแม่สอด จังหวัดตาก มีปัญหาด้านการ เรียนรู้ และการพัฒนาองค์การ พอสรุปได้ดังนี้

2.4.1 องค์การบริหารส่วนตำบลแม่ปะ อำเภอแม่สอด จังหวัดตาก ได้กำหนด ทิศทางในการให้บริการประชาชนในพื้นที่ ให้มีปริมาณเพิ่มขึ้น และให้ตอบสนองความต้องการ ของประชาชนอย่างทั่วถึง ปัญหาที่เกิดขึ้น จึงเป็นปัญหาอันเกิดจากระเบียบปฏิบัติราชการ และ ปัญหาความถดถอยในการใช้อุปกรณ์เครื่องมือ เครื่องใช้ หรือเทคโนโลยีสมัยใหม่ในการให้บริการ ประชาชน

2.4.2 การกำหนดปัจจัยด้านเทคโนโลยี อันประกอบด้วยวัสดุ และอุปกรณ์ ต่างๆ นั้น ส่วนกลางมักจะกำหนดตามความคิดเห็นของตนเอง ไม่ได้มองที่ความจำเป็นใน อบต. แต่ ละพื้นที่ ทำให้ขาดคุณสมบัติที่ควรเกิด

2.4.3 ปัญหาของขวัญและกำลังใจของพนักงาน เจ้าหน้าที่ที่มีส่วนอย่างมาก ในการดำเนินการกิจของ อบต. บางส่วนของบุคลากรของ อบต.แม่ปะ ยังไม่ค่อยพอใจกับ ผลตอบแทนที่ได้รับ

2.4.4 ปัญหาของการเรียนรู้เพื่อเพิ่มระดับความสามารถในการดำเนินงานของ อบต. บางกรณี หลักสูตรอบรมมีจำนวนมาก และขาดความเข้มข้นในการติดตามผลว่า เมื่อฝึกอบรมไปแล้วเกิดผลสำเร็จมากเท่าใด

2.4.5 การจัดอบรมสัมมนา บางกิจกรรมก็เป็นเพียงการพบปะสังสรรค์ ระหว่างข้าราชการท้องถิ่น มักจะเน้นหนักในภาคความบันเทิงรื่นเริง ไม่ได้ผลทำวิชาการ เท่าที่ควร

3. ข้อเสนอแนะในการแก้ไขปัญหาของการดำเนินงาน

จากการรวบรวมข้อมูลในการศึกษาวิจัย ผู้ศึกษาวิจัยได้รวบรวมข้อเสนอแนะในการ แก้ไขปัญหาของการดำเนินงานของ องค์การบริหารส่วนตำบลแม่ปะ อำเภอแม่สอด จังหวัดตาก ไว้ ทั้ง 4 ด้าน ดังนี้

3.1 ข้อเสนอแนะ ด้านการเงิน

3.1.1 องค์การบริหารส่วนตำบลแม่ปะ อำเภอแม่สอด จังหวัดตาก ควรเพิ่ม บุคลากรในการจัดเก็บภาษี และขยายการประชาสัมพันธ์สร้างความเข้าใจกับชุมชน ถึงผลดีของการ ร่วมกันพัฒนาท้องถิ่นของตน โดยการชำระภาษีให้ อบต. เพื่อเป็นการเพิ่มงบประมาณในการดำเนิน กิจกรรมของ อบต.

3.1.2 ผู้บริหารองค์การบริหารส่วนตำบลแม่ปะ ควรมีการวางแผนล่วงหน้าใน การใช้จ่ายงบประมาณ ระมัดระวังในการใช้จ่าย โดยคำนึงถึงผลประโยชน์ของท้องถิ่น และของ ประชาชน ดำเนินการในภารกิจที่จำเป็นเร่งด่วน

3.1.3 เงินอุดหนุนจากภาครัฐ หน่วยงานของรัฐ ควรจัดสัดส่วนตามความจำเป็น ของประชาชนในท้องถิ่น ตามความเดือดร้อนมากขึ้น ตามสภาพความเป็นจริงมากกว่า การจัดเงิน อุดหนุนแบ่งแบบเท่าๆ กัน ตามจำนวนของ อบต.

3.2 ข้อเสนอแนะ ด้านกระบวนการภายในองค์การ

3.2.1 องค์การบริหารส่วนตำบลควรมีการส่งเสริมให้ผู้นำชุมชนมีการจัดตั้ง กรรมการ ในการตรวจสอบติดตาม และประเมินการดำเนินกิจกรรมต่างของ อบต.

3.2.2 องค์การบริหารส่วนตำบลแม่ปะ ควรมีการจัดฝึกอบรมให้ความรู้กับ ประชาชน และผู้เกี่ยวข้องทุกระดับ เพื่อสร้างความรู้ ความเข้าใจในภารกิจของ อบต. เพื่อให้ ประชาชนและผู้เกี่ยวข้องเข้าใจบทบาท และทำหน้าที่ของตน เพื่อการพัฒนาองค์การบริหารส่วน ตำบลของตนให้ดีขึ้น

3.2.3 การกำหนดแนวทางการพัฒนา ควรมาจากความจำเป็นเร่งด่วน และความ ต้องการของชุมชนอย่างแท้จริง

3.2.4 บทบาทของ อบต. ควรเกิดจากการรับใช้ชุมชน และท้องถิ่น ไม่ควรมี อิทธิพลจากภายนอกมาแทรกแซง

3.2.5 องค์การบริหารส่วนตำบลควรคำนึงถึงการดำเนินงานที่ประชาชนสามารถ เข้าตรวจสอบ ถึงความสุจริต ถูกต้อง โปร่งใส และตรวจสอบได้

3.3 ข้อเสนอแนะ ด้านประชาชนผู้รับบริการ

3.3.1 ประชาชนในเขตรับผิดชอบขององค์การบริหารส่วนตำบลแม่ปะ ควรเอาใจ ใส่สนใจติดตามข่าวสาร การดำเนินงานของ อบต. เพื่อตรวจสอบการทำงานของเจ้าหน้าที่ และ ผู้บริหาร ตลอดจนการให้ความร่วมมือในกิจกรรมต่างๆ ของ อบต.

3.3.2 อบต.แม่ปะ ต้องสร้างความเข้าใจกับประชาชน ปลูกสำนึกให้ประชาชน เข้าใจในสิทธิหน้าที่ของตน และเร่งขยายการประชาสัมพันธ์ สร้างความเข้าใจ ติดตามข้อมูล ข่าวสาร กับประชาชนอย่างใกล้ชิด และทั่วถึง

3.3.3 อบต.แม่ปะ ต้องให้เกิดวิสัยทัศน์ประชาชน โดยการดึงประชาชนเข้ามามีส่วนร่วม ในภารกิจของ อบต. เช่น การเข้าเป็นกรรมการตรวจสอบ ติดตาม หรือร่วมประเมินผลการดำเนิน ภารกิจของ อบต.

3.4 ข้อเสนอแนะ ด้านการเรียนรู้และการพัฒนาองค์การ

3.4.1 องค์การบริหารส่วนตำบลแม่ปะ ควรมีการส่งเสริม ด้านสวัสดิการ ข้าราชการ และพนักงานของ อบต. เพื่อเป็นการเพิ่มขวัญและกำลังใจในการปฏิบัติงาน

3.4.2 ผู้บริหารองค์การบริหารส่วนตำบล ต้องดูแลงบประมาณในการจัด ฝึกอบรม สัมมนา ตลอดจน ดูแลงบประมาณในการเพิ่มวัสดุอุปกรณ์เพื่อเป็นการเพิ่มศักยภาพใน การทำงานให้บริการประชาชน ได้สะดวก รวดเร็ว ทันความต้องการของประชาชน

3.4.3 หน่วยงานที่เกี่ยวข้องกับ องค์การบริหารส่วนตำบล เช่น กรมส่งเสริมการ ปกครองท้องถิ่น ต้องเผยแพร่ประชาสัมพันธ์ ข้อมูลข่าวสาร เพื่อให้ประชาชนมีการเรียนรู้ และ พัฒนาความคิด สนับสนุนท้องถิ่นตามกลไก ประชาธิปไตย และหน่วยงานที่รับผิดชอบต้องมองหา วิธีการพัฒนา อบต. ให้ก้าวผ่านปัญหาและอุปสรรค ในการให้บริการประชาชน

บทที่ 5

สรุปการวิจัย อภิปรายผลและข้อเสนอแนะ

ปัจจุบันแนวคิดเกี่ยวกับการกระจายอำนาจลงสู่ชุมชนท้องถิ่นในระดับตำบลนับว่ามี การตื่นตัวกันมากขึ้น โดยที่รัฐบาลให้อำนาจการบริหารจัดการแก่หน่วยงานปกครองท้องถิ่น ได้มี บทบาทแก้ไขปัญหาและพัฒนาท้องถิ่นด้วยตนเอง ซึ่งแนวคิดนี้กลายเป็นกระแสนิยมไปทั่วโลก สำหรับประเทศไทยรัฐบาลไทยโดยนายกรัฐมนตรีนายชวน หลีกภัย ได้กำหนดนโยบายการกระจาย อำนาจการปกครองลงสู่ท้องถิ่น โดยการปรับปรุงฐานะของสภาตำบล เดิมให้เป็นนิติบุคคลจัด ระเบียบการบริหาร การพัฒนาให้มีประสิทธิภาพ เกิดความคล่องตัวมากยิ่งขึ้นอาทิ ให้มีทรัพยากร เพียงพอที่จะทำให้การพัฒนาเป็นไปอย่างมีรูปธรรม และต่อมาได้ผ่านพระราชบัญญัติสภาตำบลและ องค์การบริหารส่วนตำบลในปี พ.ศ. 2537 ซึ่งถือได้ว่าเป็นการเปลี่ยนแปลงครั้งสำคัญยิ่ง

องค์การบริหารส่วนตำบล (อบต.) ถือเป็นองค์กรปกครองส่วนท้องถิ่นอีกรูปแบบหนึ่ง ที่มีการพัฒนามาจากสภาตำบล ตามนัยแห่งพระราชบัญญัติสภาตำบล และองค์การบริหารส่วนตำบล พ.ศ. 2537 และมีการปรับปรุงแก้ไขกฎหมายเกี่ยวกับเรื่องนี้ในปี 2542 และในปี 2546 อบต. มีอำนาจ หน้าที่ในการพัฒนาตำบล ทั้งในด้านเศรษฐกิจ สังคม และวัฒนธรรม รวมทั้งจัดระบบบริการ สาธารณะอื่นๆ ให้แก่ประชาชน มีฐานะเป็นหน่วยการบริหารราชการท้องถิ่น ซึ่งมีอำนาจในการทำ นิติกรรมตามสัญญาทางกฎหมายได้เอง และที่สำคัญคือประชาชนมีส่วนร่วมในการพัฒนาท้องถิ่น ของตนเองโดยตรง เนื่องจากคณะกรรมการและผู้บริหารมาจากการเลือกตั้งของประชาชนเกือบ ทั้งหมด อันได้แก่ นายก อบต. และการใดๆ ภายในเขตรับผิดชอบ ต้องคำนึงถึงความสอดคล้องกับ ความต้องการของประชาชนด้วย

1. สรุปการวิจัย

1.1 วัตถุประสงค์การวิจัย

ในการศึกษาวิจัยครั้งนี้ มีวัตถุประสงค์ดังนี้

1.1.1 เพื่อประเมินผลการดำเนินงานขององค์การบริหารส่วนตำบลแม่ปะ อำเภอ แม่สอด จังหวัดตาก ในด้านการเงิน ด้านกระบวนการภายในองค์กร ด้านประชาชนผู้รับบริการ ด้านการเรียนรู้และการพัฒนาองค์กร

1.1.2 เพื่อศึกษาปัญหาและอุปสรรคในการบริหารงานขององค์การบริหารส่วนตำบลแม่ปะ อำเภอแม่สอด จังหวัดตาก

1.1.3 เพื่อเสนอแนะแนวทางในการพัฒนาการดำเนินงานขององค์การบริหารส่วนตำบลแม่ปะ อำเภอแม่สอด จังหวัดตาก

1.2 วิธีดำเนินการวิจัย

การศึกษาวิจัยเป็นการวิจัยเชิงคุณภาพและเชิงปริมาณ ประชากรกลุ่มตัวอย่างที่ใช้ในการศึกษาคือ พนักงานและเจ้าหน้าที่ผู้ปฏิบัติงานในองค์การบริหารส่วนตำบลแม่ปะ อำเภอแม่สอด จังหวัดตาก รวม 45 คน และกลุ่มตัวอย่างจาก 11 หมู่บ้านของตำบลแม่ปะจำนวน 400 คน

เครื่องมือที่ใช้ในการเก็บรวบรวมข้อมูลใช้แบบสอบถามเพื่อสอบถามความพึงพอใจของประชาชนที่มีต่อองค์การบริหารส่วนตำบลแม่ปะ และใช้แบบสัมภาษณ์พนักงานเจ้าหน้าที่ขององค์การบริหารส่วนตำบลแม่ปะ เพื่อรับทราบถึงปัญหาของการปฏิบัติหน้าที่ ตลอดจนแนวทางการแก้ไขปัญหาใช้แบบประเมินการปฏิบัติงานขององค์การบริหารส่วนตำบลแม่ปะ เพื่อรวบรวมข้อมูล ด้านกระบวนการภายในและการเรียนรู้และการพัฒนาองค์กรขององค์การบริหารส่วนตำบลแม่ปะ ตลอดจนการศึกษารวบรวมข้อมูลจากเอกสารราชการของสำนักงานองค์การบริหารส่วนตำบลแม่ปะ

1.3 สรุปผลการวิจัย

ผลการศึกษาวิจัย การประเมินผลการดำเนินงานขององค์การบริหารส่วนตำบลแม่ปะ อำเภอแม่สอด จังหวัดตาก ตามวัตถุประสงค์ของการศึกษาวิจัยได้สามารถสรุปผลที่ได้จากการศึกษาดังนี้

1.3.1 สรุปการประเมินผลด้านการเงิน

จากการแสดงบัญชี งบสถานะทางการเงิน และงบรายรับ-รายจ่าย ขององค์การบริหารส่วนตำบลแม่ปะ อำเภอแม่สอด จังหวัดตาก การดำเนินงาน 4 ปี ต่อเนื่อง การบริหารจัดการขององค์การบริหารส่วนตำบลแม่ปะ ในปี 2549-2552 มียอดรายรับสูงกว่ารายจ่าย เช่น ความสามารถในการทำการจัดเก็บรายได้ จากรายได้ที่ อบต.จัดเก็บเอง และมีรายได้ในการจัดเก็บเพิ่มขึ้นทุกปี แต่เป็นรายได้ที่ยังไม่สามารถสนองตอบความต้องการในการใช้จ่ายตามแผนพัฒนาที่องค์การบริหารส่วนตำบลได้จัดวางไว้ ต้องคอยรับการช่วยเหลือด้านการเงินอุดหนุนจากรัฐบาลจัดได้ว่ามีรายได้ไม่เพียงพอที่จะดำเนินการกิจแก้ปัญหาของชุมชน

1.3.2 สรุปการประเมินผลด้านกระบวนการภายในองค์กร

ในการประเมินการดำเนินงานขององค์การบริหารส่วนตำบลแม่ปะ ในด้านกระบวนการภายใน ได้กำหนดหัวข้อการประเมินที่สำคัญ ตามแนวทางการตรวจสอบมาตรฐานการ

ปฏิบัติราชการขององค์กรปกครองท้องถิ่น ซึ่งสร้างเกณฑ์การให้คะแนน โดยกรมส่งเสริมการปกครองส่วนท้องถิ่นกระทรวงมหาดไทยซึ่งผลของการประเมินแสดงให้เห็นว่า

ในหัวข้อการประเมิน การจัดทำงบประมาณ และการพัสดุของอบต.แม่ปะ เกณฑ์การประเมินคะแนนเต็ม 45 คะแนน อบต.แม่ปะได้รับคะแนนจากเกณฑ์การประเมิน 43 คะแนน คิดเป็นร้อยละ 95.55 อยู่ในระดับดี

การประเมินผลการปฏิบัติงาน ด้านการจัดเก็บรายได้ของ อบต.แม่ปะ เกณฑ์การประเมินคะแนนเต็ม 20 คะแนน ประเมินได้คะแนน 10 คะแนน คิดเป็นร้อยละ 50.00 อยู่ในระดับพอใช้ องค์การบริหารส่วนตำบลต้องปรับปรุง การออกข้อบัญญัติของท้องถิ่น ตาม พ.ร.บ. การสาธารณสุข เพื่อเพิ่มประเภทของค่าธรรมเนียม และใบอนุญาตตาม พ.ร.บ. สาธารณสุข และ เกณฑ์การประเมินเรื่องการพัฒนาาระบบข้อมูลแผนที่ภาษี และทะเบียนทรัพย์สิน อยู่ในเกณฑ์ต้องปรับปรุง เพราะ อบต. อยู่ระหว่างจัดทำระบบแผนที่ภาษี

ในหัวข้อการประเมิน เรื่อง การบริหารเงิน และบัญชี เรื่องการกำหนดแนวทางการปฏิบัติงานเพื่อประโยชน์ชุมชน เรื่องการจัดทำแผน เรื่องการปฏิบัติตามแผน เรื่องการประเมินผลการปฏิบัติงาน อบต.แม่ปะ อำเภอแม่สอด ได้คะแนนอยู่ในระดับดี

สรุปโดย ผลลัพธ์ทั้งหมดของหัวข้อ การประเมินใน 7 ประเด็น คะแนนเต็ม 255 คะแนน คะแนนที่เป็นตามเกณฑ์การประเมิน ได้คะแนนทั้งสิ้น 234 คะแนน เมื่อเทียบเป็นค่า ร้อยละ ได้เท่ากับ 91.76 อยู่ในระดับ ดี

1.3.3 สรุปการประเมินผลด้านประชาชนผู้รับบริการ

จากการรวบรวมข้อมูลจากแบบสอบถามที่ใช้สอบถามกลุ่มตัวอย่างที่ 400 ตัวอย่าง ซึ่งใช้สอบถามถึง ความพึงพอใจที่ประชาชนมีต่อการปฏิบัติงานขององค์การบริหารส่วนตำบลแม่ปะ รวมทั้งความพอใจต่อสถานที่ตั้งของ อบต. การมีส่วนร่วมของประชาชนความพึงพอใจต่อการให้บริการ ความพึงพอใจในภาพลักษณ์โดยรวมของ อบต.แม่ปะ ซึ่งได้รับเกณฑ์คะแนนอยู่ในระดับ ดี โดยแยกรายละเอียดได้ดังนี้

ความพึงพอใจต่อสถานที่ ที่ประชาชนในชุมชนมีต่อ อบต.แม่ปะ ผลรวมเฉลี่ย 3.87 การแปลค่า อยู่ในระดับ ดี

ความพึงพอใจด้านการมีส่วนร่วมที่ประชาชนในชุมชนมีต่อ อบต.แม่ปะ ผลรวมเฉลี่ย 3.62 การแปลค่า อยู่ในระดับ ดี

ความพึงพอใจต่อการให้บริการที่ประชาชน มีต่อ อบต. ดีผลรวมเฉลี่ย 3.78 การแปลค่า อยู่ในระดับ ดี

ความพึงพอใจต่อบุคลากรและภาพรวมของ อบต. ที่ประชาชนมีต่อ อบต.

ผลรวมเฉลี่ย 3.89 การแปลค่า อยู่ในระดับ ดี

1.3.4 สรุปการประเมินผลด้านการเรียนรู้และการพัฒนาองค์กร

จากผลการประเมินการปฏิบัติงานขององค์การปกครองส่วนตำบลแม่ปะ อำเภอแม่สอด จังหวัดตาก เกณฑ์การประเมิน เรื่องการดำเนินการตามแผนพัฒนาบุคลากรการพัฒนาบุคลากร การประเมินผลการฝึกอบรม การจัดทำมาตรฐานคุณธรรมจริยธรรม การดำเนินกิจกรรม ด้านมาตรฐานคุณธรรมจริยธรรม การสร้างองค์กรเป็นองค์กรแห่งความรู้การจัดการจัดทำกลยุทธ์การบริหารทรัพยากรบุคคล การสื่อสารด้านการบริหารงานบุคคล รวมคะแนนเต็ม 40 คะแนน คะแนนที่ได้ตามเกณฑ์ประเมินได้ 40 คะแนน การแปลค่าคะแนนอยู่ในระดับดี ก็แสดงถึงมาตรฐานการเรียนรู้และการพัฒนาองค์กรของ อบต.แม่ปะ อยู่ในเกณฑ์มาตรฐาน มีเกณฑ์คิสมบูรณ์ครบถ้วน ตามเกณฑ์การประเมินตามเกณฑ์ของหน่วยงานที่รับผิดชอบ

ผลจากการศึกษาวิจัย ตามมิติการประเมินคุณภาพ (Balanced Scorecard) ทั้ง 4 ด้าน พบว่าทั้ง 4 มิติของการประเมินนั้น มีผลสัมพันธ์ต่อกันยกตัวอย่าง เช่น ด้านการเงิน เมื่อ อบต. มีความสามารถในการจัดเก็บรายได้ ย่อมทำให้ อบต.มีขีดความสามารถในการสนองตอบความต้องการของประชาชนในชุมชน ย่อมสร้างความพึงพอใจให้กับประชาชน ประชาชนก็ย่อมเต็มใจในการมีส่วนร่วมกับกิจกรรมของ อบต. อันจะส่งผลถึง การบริหารจัดการงานภายในหน่วยงานของ อบต. และเป็นธรรมค่าที่ อบต. ก็ต้องการพัฒนาบุคลากรของตนเอง เพื่อยกระดับในการให้บริการประชาชน

เมื่อทุกอย่างประสานสัมพันธ์ต่อกันย่อมก่อให้เกิดผลสัมฤทธิ์ ในการปฏิบัติงาน และประโยชน์สุขก็ตกถึงประชาชนและชุมชน เมื่อหลายชุมชนเกิดการพัฒนายั่งยืน ก็ย่อมส่งผลให้ประเทศชาติ อันหมายถึงสังคมโดยรวมย่อมได้รับผลดีด้วย อันจะก่อให้เกิดความสงบสุขร่มเย็น ของชาวไทยทั้งปวง

1.3.5 สรุปปัญหาของการดำเนินงาน

1) ปัญหาของการดำเนินงาน ด้านการเงิน

ผู้ศึกษาวิจัย ประมวลผลจากแบบสัมภาษณ์พนักงานเจ้าหน้าที่ของ อบต.แม่ปะ อำเภอแม่สอด จังหวัดตาก พอสรุปได้ดังนี้

(1) การขาดความสมดุลของงบประมาณในการพัฒนา เพราะสาเหตุการจัดเก็บรายได้จัดเก็บได้น้อย และเงินอุดหนุนของรัฐ ก็ไม่พอกับการดำเนินการให้ครบตามแผนพัฒนาที่ตั้งไว้

(2) เงินอุดหนุนที่รัฐบาลให้การช่วยเหลือ องค์การบริหารส่วนตำบลแม่ปะล่าช้าทำให้การดำเนินงานช้าไปด้วย ไม่ทันกับความต้องการของประชาชนในพื้นที่

(3) การจัดการงบประมาณ ในภารกิจที่ถ่ายโอน ก็ขาดความคล่องตัว และขาดความชัดเจน เพราะบางภารกิจ องค์กรบริหารส่วนตำบล ยังขาดแผนรองรับในการใช้จ่ายงบประมาณ

(4) ปัญหาในการใช้จ่ายงบประมาณไม่ตรงตามความต้องการของประชาชนในพื้นที่ เพราะ อบต.ขาดการประสานงานกับประชาชน ก่อนกำหนดแผนงบประมาณ

(5) ซีดความสามารถในการจัดเก็บภาษีของ อบต. ยังไม่สามารถจัดเก็บให้มียอดสูงเพิ่มขึ้นมาก เพราะขาดความพร้อมในด้านบุคลากร เพราะถ้าหากมีการเพิ่มบุคลากรก็ต้องเพิ่มค่าใช้จ่ายประจำมากขึ้น

(6) ฐานรายได้ของ อบต. ไม่กว้างพอที่จะหารายได้เพียงพอต่อการภารกิจที่กำหนด อบต.ต้องพึ่งเงินอุดหนุนจากรัฐ จึงอิสระในการบริหารงาน

2) ปัญหาของการดำเนินงานด้านกระบวนการภายในองค์กร

องค์กรบริหารส่วนตำบลแม่ปะ มีปัญหาด้านกระบวนการภายในที่สำคัญ ดังนี้

(1) ปัญหาของบุคลากรในหน่วยงาน บุคลากรขององค์กรบริหารส่วนตำบลแม่ปะ อำเภอแม่สอด จังหวัดตาก ยังมีบางส่วนยังขาดความเข้าใจ ในการปฏิบัติงานขาดความรู้ความเข้าใจเกี่ยวกับบทบาทหน้าที่ของตนอย่างแท้จริง ทำให้การทำงานบางครั้งเกิดการซ้ำซ้อน ขาดขั้นตอนการทำงาน และไม่กล้าตัดสินใจในการทำงาน ต้องคอยให้ข้าราชการประจำเป็นผู้ตัดสินใจ จึงทำให้เกิดความล่าช้าในการดำเนินงาน

(2) อบต. มุ่งเน้นดำเนินกิจกรรมที่มีลักษณะด้านกายภาพ หรือ โครงสร้างพื้นฐาน โดยเน้นจัดสรรงบประมาณในการจัดซื้อจัดจ้างเป็นหลัก ยังไม่ให้ความสำคัญต่อการดำเนินกิจกรรมที่เป็นเรื่องคุณภาพชีวิต หรือ ดำเนินกิจกรรมด้านสิ่งแวดล้อม หรือ อนุรักษ์ทรัพยากรธรรมชาติ หรือกิจกรรมสาธารณสุข และการศึกษา

(3) องค์กรบริหารส่วนตำบลแม่ปะ ยังขาดความเข้าใจในบทบาทของตนในเรื่องภารกิจที่ ถ่ายโอนมาให้ อบต. ในบางกรณี อำนาจและอิทธิพลภายนอก ยังมีส่วนในการกำหนดบทบาทของการดำเนินงานของ อบต. ทั้งอิทธิพลจากพรรคพวกฝ่ายบริหาร และอำนาจอิทธิพลจากสมาชิกสภาองค์กรบริหารส่วนตำบล

(4) ในโครงการพัฒนาบางเรื่อง อบต.ขาดการประชาสัมพันธ์ที่ดี ไม่มีการแจ้งข้อมูลด้านนโยบายกิจกรรม และผลสำเร็จของกิจกรรมต่างๆ ให้ประชาชนรับทราบ ทำให้ไม่เกิดความโปร่งใสในการทำกิจกรรมของ อบต.

(5) การแต่งตั้งคณะกรรมการตรวจสอบติดตามผลการดำเนินงานยัง
ไม่มีการขยายความร่วมมือ สู่ประชาชนในชุมชนอย่างทั่วถึง

(6) ปัญหาของความรับผิดชอบในภารกิจของบุคลากรพนักงาน
เจ้าหน้าที่ ของ องค์การบริหารส่วนตำบลบางคนไม่รักษาเวลา ในการปฏิบัติงานไม่ตรงต่อเวลา และ
มีการแบ่งกลุ่มแบ่งพวกในหน่วยงาน ปัญหาของการไม่ลงตัวของสมาชิกสภา อบต. กับฝ่ายบริหาร
อบต. จนทำให้ภารกิจบางเรื่องต้องอาศัยการไกล่เกลี่ยของข้าราชการประจำทำให้เกิดความล่าช้าใน
การปฏิบัติงาน และบางครั้งอาจเป็นสาเหตุ สู่ความแตกแยกในท้องถิ่น

3) ปัญหาของการดำเนินงาน ด้านประชาชนผู้รับบริการ

องค์การบริหารส่วนตำบลแม่ปะ อำเภอแม่สอด จังหวัดตาก มีปัญหาด้าน
ประชาชนผู้รับบริการ พอสรุปได้ดังนี้

(1) ประชาชนโดยทั่วไปยังไม่เข้าใจถึง โครงสร้างบทบาท อำนาจ
หน้าที่ของ อบต. ในฐานะขององค์การปกครองส่วนท้องถิ่น เพราะยังเคยชินกับบทบาทของ กำนัน
ผู้ใหญ่บ้าน แบบเดิม

(2) ประชาชนยังขาดการเข้ามีส่วนร่วมในการควบคุมตรวจสอบ
ติดตามการทำกิจกรรมขององค์การบริหารส่วนตำบลเป็นเหตุให้ อบต. เป็นองค์กรของรัฐในระดับ
ตำบล มีอิทธิพลเหนือวิถีชีวิตของประชาชน

(3) ประชาชนขาดความสนใจในการดำเนินกิจกรรมของ อบต. และ
บางส่วนไม่เข้าใจเกี่ยวกับการดำเนินงานของ อบต. ทำให้กิจกรรมบางอย่างไม่ได้รับความสำเร็จ
เท่าที่ควร

(4) ประชาชนบางกลุ่มคาดหวัง กับ อบต. สูงเกินไป โดยเข้าใจ อบต.
เป็นองค์กรที่ทำหน้าที่แทนหน่วยงานของรัฐ จึงเรียกร้องให้ อบต. ดำเนินการบางอย่างโดยไม่
คำนึงถึงขีดความสามารถของ อบต.

4) ปัญหาการดำเนินงาน ด้านการเรียนรู้และการพัฒนาองค์กร

องค์การบริหารส่วนตำบลแม่ปะ อำเภอแม่สอด จังหวัดตาก มีปัญหาด้านการ
เรียนรู้ และการพัฒนาองค์กร พอสรุปได้ดังนี้

(1) องค์การบริหารส่วนตำบลแม่ปะ อำเภอแม่สอด จังหวัดตาก ได้
กำหนดทิศทางในการให้บริการประชาชนในพื้นที่ ให้มีปริมาณเพิ่มขึ้น และให้ตอบสนองความ
ต้องการของประชาชนอย่างทั่วถึง ปัญหาที่เกิดขึ้น จึงเป็นปัญหาอันเกิดจากระเบียบปฏิบัติราชการ
และปัญหาความถนัดในการใช้อุปกรณ์เครื่องมือ เครื่องใช้ หรือเทคโนโลยีสมัยใหม่ในการให้บริการ
ประชาชน

(2) การกำหนดปัจจัยด้านเทคโนโลยี อันประกอบด้วยวัสดุ และอุปกรณ์ต่างๆ นั้น ส่วนกลางมักจะกำหนดตามความคิดเห็นของตนเอง ไม่ได้มองที่ความจำเป็นใน อบต. แต่ละพื้นที่ ทำให้ขาดคุณสมบัติที่ควรเกิด

(3) ปัญหาของขวัญและกำลังใจของพนักงาน เจ้าหน้าที่ที่มีส่วนอย่างมากในการดำเนินการกิจของ อบต. บางส่วนของบุคลากรของ อบต.แม่ปะ ยังไม่ค่อยพอใจกับผลตอบแทนที่ได้รับ

(4) ปัญหาของการเรียนรู้เพื่อเพิ่มระดับความสามารถในการดำเนินงานของ อบต. บางกรณี หลักสูตรอบรมมีจำนวนมาก และขาดความเข้มข้นในการติดตามผลว่า เมื่อฝึกอบรมไปแล้วเกิดผลสำเร็จมากเท่าใด

(5) การจัดอบรมสัมมนา บางกิจกรรมก็เป็นเพียงการพบปะสังสรรค์ระหว่างข้าราชการท้องถิ่น มักจะเน้นหนักในภาคความบันเทิงรื่นเริง ไม่ได้ผลทำวิชาการ เท่าที่ควร

จากการศึกษาจากหน่วยงานองค์การบริหารส่วนตำบลแม่ปะ และจากแบบสอบถามที่ใช้สอบถาม พนักงานเจ้าหน้าที่ของสำนักงานองค์การบริหารส่วนตำบลแม่ปะทราบถึงปัญหาของการปฏิบัติงาน และแนวทางในการแก้ไขปัญหา พอสังเขปดังนี้

5) ข้อเสนอแนะ ด้านการเงิน

(1) องค์การบริหารส่วนตำบลแม่ปะ อำเภอแม่สอด จังหวัดตาก ควรเพิ่มบุคลากรในการจัดเก็บภาษี และขยายการประชาสัมพันธ์สร้างความเข้าใจกับชุมชน ถึงผลดีของการร่วมกันพัฒนาท้องถิ่นของตน โดยการชำระภาษีให้ อบต. เพื่อเป็นการเพิ่มงบประมาณในการดำเนินกิจกรรมของ อบต.

(2) ผู้บริหารองค์การบริหารส่วนตำบลแม่ปะ ควรมีการวางแผนล่วงหน้าในการใช้จ่ายงบประมาณ ระมัดระวังในการใช้จ่าย โดยคำนึงถึงผลประโยชน์ของท้องถิ่น และของประชาชน ดำเนินการในภารกิจที่จำเป็นเร่งด่วน

(3) เงินอุดหนุนจากภาครัฐ หน่วยงานของรัฐ ควรจัดสรรส่วนตามความจำเป็นของประชาชนในท้องถิ่น ตามความเดือนร้อนมากน้อย ตามสภาพความเป็นจริงมากกว่า การจัดเงินอุดหนุนแบ่งแบบเท่าๆ กัน ตามจำนวนของ อบต.

6) ข้อเสนอแนะ ด้านกระบวนการภายในองค์การ

(1) องค์การบริหารส่วนตำบลควรมีการส่งเสริมให้ผู้นำชุมชนมีการจัดตั้งกรรมการ ในการตรวจสอบติดตาม และประเมินการดำเนินกิจกรรมต่างของ อบต.

(2) องค์การบริหารส่วนตำบลแม่ปะ ควรมีการจัดฝึกอบรมให้ความรู้กับประชาชน และผู้เกี่ยวข้องทุกระดับ เพื่อสร้างความรู้ ความเข้าใจในภารกิจของ อบต. เพื่อให้

ประชาชนและรู้เกี่ยวข้องเข้าใจบทบาท และทำหน้าที่ของตน เพื่อการพัฒนาองค์การบริหารส่วนตำบลของตนให้ดีขึ้น

(3) การกำหนดแนวทางการพัฒนา ควรมาจากความจำเป็นเร่งด่วน และความต้องการของชุมชนอย่างแท้จริง

(4) บทบาทของ อบต. ควรเกิดจากการรับใช้ชุมชน และท้องถิ่นไม่ควรมีอิทธิพลจากภายนอกมาแทรกแซง

(5) องค์การบริหารส่วนตำบลควรคำนึงถึงการดำเนินงานที่ประชาชนสามารถเข้าตรวจสอบ ถึงความสุจริต ถูกต้อง โปร่งใส และตรวจสอบได้

7) ข้อเสนอแนะ ด้านประชาชนผู้รับบริการ

(1) ประชาชนในเขตรับผิดชอบขององค์การบริหารส่วนตำบลแม่ปะ ควรเอาใจใส่สนใจติดตามข่าวสาร การดำเนินงานของ อบต. เพื่อตรวจสอบการทำงานของเจ้าหน้าที่ และผู้บริหาร ตลอดจนการให้ความร่วมมือในกิจกรรมต่างๆ ของ อบต.

(2) อบต.แม่ปะ ต้องสร้างความเข้าใจกับประชาชน ปลุกสำนึกให้ประชาชนเข้าใจในสิทธิหน้าที่ของตน และเร่งขยายการประชาสัมพันธ์ สร้างความเข้าใจ ติดตามข้อมูลข่าวสาร กับประชาชนอย่างใกล้ชิด และทั่วถึง

(3) อบต.แม่ปะ ต้องให้เกียรติประชาชน โดยการดึงประชาชนเข้ามามีส่วนร่วมในการกิจของ อบต. เช่น การเข้าเป็นกรรมการตรวจสอบ ติดตาม หรือร่วมประเมินผลการดำเนินการกิจของ อบต.

7) ข้อเสนอแนะ ด้านการเรียนรู้และการพัฒนาองค์การ

(1) องค์การบริหารส่วนตำบลแม่ปะ ควรมีการส่งเสริม ด้านสวัสดิการข้าราชการ และพนักงานของ อบต. เพื่อเป็นการเพิ่มขวัญและกำลังใจในการปฏิบัติงาน

(2) ผู้บริหารองค์การบริหารส่วนตำบล ต้องดูแลงบประมาณในการจัดฝึกอบรม สัมมนา ตลอดจน ดูแลงบประมาณในการเพิ่มวัสดุอุปกรณ์เพื่อเป็นการเพิ่มศักยภาพในการทำงานให้บริการประชาชน ได้สะดวก รวดเร็ว ทันความต้องการของประชาชน

(3) หน่วยงานที่เกี่ยวข้องกับ องค์การบริหารส่วนตำบล เช่น กรมส่งเสริมการปกครองท้องถิ่น ต้องเผยแพร่ประชาสัมพันธ์ ข้อมูลข่าวสาร เพื่อให้ประชาชนมีการเรียนรู้ และพัฒนาความคิด สนับสนุนท้องถิ่นตามกลไก ประชาธิปไตย และหน่วยงานที่รับผิดชอบต้องมองหาวิธีการพัฒนา อบต. ให้ก้าวผ่านปัญหาและอุปสรรค ในการให้บริการประชาชน

2. อภิปรายผล

จากการศึกษาวิจัย เรื่อง การประเมินผลการดำเนินงานขององค์การบริหารส่วนตำบลแม่ปะ อำเภอแม่สอด จังหวัดตาก มีประเด็นที่ควรนำมาอภิปราย ดังนี้

2.1 ด้านการเงิน

องค์การบริหารส่วนตำบลแม่ปะ อำเภอแม่สอด จังหวัดตาก เป็นองค์การบริหารส่วนตำบลขนาดเล็ก มีพื้นที่ดูแล 11 หมู่บ้าน 4,983 ครัวเรือน มีประชากรทั้งสิ้น 11,770 คน มีฐานะทางการเงินของ อบต. แสดงถึง ชีตความสามารถในการจัดเก็บรายได้มีจำนวนเพิ่มขึ้นทุกปีงบประมาณ แต่ก็ยังเป็นเพียงรายได้ในระดับเลี้ยงตัวเองขององค์กรต้องพึ่งเงินอุดหนุนจากภาครัฐต้องจะสามารถพัฒนาโครงสร้างพื้นฐานของท้องถิ่นได้

นอกจากนี้ การใช้จ่ายทรัพย์สินที่มีอยู่อย่างประหยัด คุ่มค่า เป็นความจำเป็นที่องค์การบริหารส่วนตำบลแม่ปะต้องกระทำเพื่อให้การบริหารจัดการขององค์การบริหารส่วนตำบลและกิจกรรม หรือ โครงการต่างๆ ที่การกำหนดไว้ ยุทธศาสตร์ที่สำคัญในการพัฒนา สามารถดำเนินการได้และ การพัฒนาที่มีต้นทุนต่ำ แต่เกิดประสิทธิภาพสูง ควรนำมาใช้เพื่อสร้างความสุขของประชาชนในท้องถิ่น

2.2 ด้านกระบวนการภายใน

จากการศึกษาวิจัยที่ใช้เครื่องมือในการเก็บรวบรวมข้อมูล ไม่ว่าจะเป็นเครื่องมือแบบประเมินผลการปฏิบัติงานขององค์การปกครองส่วนตำบลแม่ปะ ที่ปรับปรุง มาจากแบบตรวจสอบมาตรฐานการปฏิบัติราชการ ของการปกครองส่วนท้องถิ่น ที่กรมส่งเสริมการปกครองส่วนท้องถิ่น กระทรวงมหาดไทย ใช้เป็นเครื่องมือในการตรวจสอบมาตรฐานการทำงานขององค์การปกครองส่วนท้องถิ่น และศึกษาค้นคว้าจากเอกสารของสำนักงานองค์การบริหารส่วนตำบลแม่ปะ อำเภอแม่สอด พบว่า ได้มีการกำหนดรูปแบบการบริหารงาน ด้านกระบวนการภายในองค์การ ถูกต้องตามระเบียบตรวจสอบมาตรฐานของกรมส่งเสริมการปกครอง ส่วนท้องถิ่นการปฏิบัติตามกฎเกณฑ์ ข้อกำหนดในการปฏิบัติงาน องค์การบริหารส่วนตำบลแม่ปะ คือปฏิบัติอย่างถูกต้อง ตรงตามกฎระเบียบของมหาดไทย มีการปฏิบัติงานโดยเปิดโอกาสให้ประชาชนได้มีส่วนร่วมในการกำหนดจุดมุ่งหมาย หรือวัตถุประสงค์ของ โครงการพัฒนาการกำหนดแผน มีการระดมความคิดเห็นของประชาชน เพื่อให้เกิดประโยชน์สูงสุดต่อชุมชน การปฏิบัติตามแผนมีการกำหนดแผนการดำเนินงานให้ทันกำหนดเวลา และมีการประชาสัมพันธ์ให้ชุมชนรับทราบ

การประเมินผลการปฏิบัติงาน องค์การบริหารส่วนตำบลแม่ปะ มีการแต่งตั้ง กรรมการประเมินผลงาน โดยมีประชาชนร่วมเป็นกรรมการ มีการจัดประชุมกรรมการตรวจสอบ

ประเมินผลงาน มีการดำเนินการประเมิน และวิเคราะห์ผลการประเมิน พร้อมประชาสัมพันธ์ให้ชุมชนทราบ โดยทั่วกัน อันเป็นการสร้างและพัฒนา ระบอบประชาธิปไตยแก่ท้องถิ่น

2.3 ด้านประชาชนผู้รับบริการ

ประชาชนกลุ่มตัวอย่าง 400 ตัวอย่าง ที่ตอบแบบสอบถามผู้ศึกษาวิจัย พบว่า องค์การบริหารส่วนตำบลแม่ปะ ได้รับผลตอบรับจากประชาชนในชุมชนอยู่ในระดับ ดี ประชาชนในตำบลแม่ปะ อำเภอแม่สอด จังหวัดตาก มีความพึงพอใจในการดำเนินงานของ องค์การบริหารส่วนตำบลแม่ปะ ทั้งด้านสถานที่ขององค์การบริหารส่วนตำบล ด้านการมีส่วนร่วมในกิจกรรมของ องค์การบริหารส่วนตำบล ด้านการให้บริการขององค์การบริหารส่วนตำบล และความพึงพอใจต่อบุคลากรและภาพรวมขององค์การบริหารส่วนตำบล

2.4 ด้านการเรียนรู้และการพัฒนาองค์กร

การเรียนรู้ และพัฒนาองค์การบริหารส่วนตำบลแม่ปะ อำเภอแม่สอด จังหวัดตาก ได้มีการพัฒนาเพิ่มทักษะความรู้แก่พนักงานเจ้าหน้าที่ตามแนวทางของ กรมส่งเสริมการปกครองส่วนท้องถิ่น ผู้บริหารขององค์การบริหารส่วนตำบลแม่ปะ เป็นด้วยที่บุคลากรขององค์กรแสดงความประสงค์เพื่อเพิ่มวิทยฐานะของตน โดยการศึกษาเพิ่มเติมตลอดจนผู้บริหาร มีการจัดงบประมาณในการศึกษาดูงานและอบรมสัมมนาเพื่อเพิ่มสมรรถนะ ในการให้บริการแก่ประชาชน และจากผลการประเมินการปฏิบัติงานขององค์การบริหารส่วนตำบลแม่ปะ อำเภอแม่สอด จังหวัดตาก ในเรื่องการดำเนินการตามแผนพัฒนาบุคลากร การประเมินผลการฝึกอบรม การจัดทำมาตรฐานด้านคุณธรรมจริยธรรม การสร้างองค์กรให้เป็นแหล่งเรียนรู้ตลอดจน การบริหารงานบุคคลขององค์กร ก็ตรงตามวัตถุประสงค์และแบบตรวจรับรองมาตรฐานการปฏิบัติงานขององค์กรปกครองส่วนท้องถิ่น สมกับวัตถุประสงค์ของการกระจายอำนาจให้แก่ท้องถิ่น ตรงกับหลักการสำคัญที่ว่า “เป็นตำบลที่มีสาธารณูปโภคพอเพียง ประชาชนมีคุณภาพและคุณธรรม”

สรุปการประเมินผลการดำเนินงานขององค์การบริหารส่วนตำบลแม่ปะ อำเภอแม่สอด จังหวัดตาก เป็นสาระที่เกี่ยวข้องกับ การประเมินผล (Evaluation) ที่หมายถึง กระบวนการตัดสินคุณค่าของสิ่งหนึ่งสิ่งใด โดยนำสารสนเทศ หรือผลจากการวัดมาเปรียบเทียบกับเกณฑ์ที่กำหนดไว้ และในประเด็นของการนำมาประเมินผลนั้น ก็นำมิติสำคัญ 4 ด้านจากแนวคิด Balanced Scorecard) มาเป็นหัวข้อในการประเมินผล คือ ด้านการเงิน ด้านกระบวนการภายใน ด้านประชาชนผู้รับบริการ ด้านการเรียนรู้และการพัฒนาองค์กร อันมีวัตถุประสงค์หลักเพื่อจะสะท้อนภาพลักษณ์ การให้บริการประชาชนในพื้นที่ขององค์การบริหารส่วนตำบลแม่ปะอำเภอแม่สอด จังหวัดตาก

3. ข้อเสนอแนะ

ในการวิจัยครั้งนี้ มีข้อค้นพบที่สำคัญหลายประการ ที่ได้จากการวิเคราะห์ข้อมูลจากแบบสอบถามและแบบสัมภาษณ์

3.1 ข้อเสนอแนะในการนำผลการศึกษาไปใช้

จากสรุปผลการศึกษา และอภิปรายผล ที่กล่าวมาแล้วข้างต้น แสดงให้เห็นว่าประชาชนส่วนใหญ่มีความพึงพอใจในการดำเนินงานขององค์การบริหารส่วนตำบลแม่ปะในระดับดี การดำเนินงานมีความโปร่งใส ดังนั้น องค์การบริหารส่วนตำบลแม่ปะ จึงควรที่จะดำเนินกิจกรรมดังต่อไปนี้ ได้แก่

3.1.1 การประชาสัมพันธ์ให้ประชาชนได้ทราบข้อมูลข่าวสาร การดำเนินงานขององค์การบริหารส่วนตำบล ในช่องทางอื่น นอกจากการปิดประกาศและประกาศทางหอกระจายข่าว

3.1.2 การบริหารงานขององค์การบริหารส่วนตำบลแม่ปะในด้านมุมมองด้านการเงิน องค์การบริหารส่วนตำบลแม่ปะ ควรมุ่งเน้นให้พนักงานเกิดประสิทธิภาพ ในการปฏิบัติงานที่มีต้นทุนในการบริหารจัดการที่ต่ำ และการใช้ทรัพยากรที่มีอยู่อย่างมีคุณค่า โดยให้ประชาชนเข้ามามีส่วนร่วมในการคิด ร่วมทำ ร่วมตรวจสอบ เพื่อความโปร่งใส และป้องกันความผิดพลาดและความไม่คุ้มค่าของโครงการ

3.1.3 การบริหารงานขององค์การบริหารส่วนตำบลแม่ปะด้านการให้บริการประชาชน อบต.แม่ปะ ควรมุ่งเน้นให้เจ้าหน้าที่ให้ความสนใจในการให้บริการแก่ประชาชนให้ประชาชนเกิดความพอใจกับบริการที่พนักงานมอบให้กับลูกค้า กับภาพลักษณ์ที่จะทำให้เกิดความประทับใจและมั่นใจ เมื่อมารับบริการ

3.2 ข้อเสนอแนะในการศึกษาครั้งต่อไป

3.2.1 ควรทำการศึกษาวิจัย เกี่ยวกับปัญหาและอุปสรรคของการดำเนินงานขององค์การบริหารส่วนตำบลที่นอกเหนือมิติ 4 ด้าน Balanced Scorecard มาใช้ในการประเมินผลการดำเนินงานขององค์การบริหารส่วนตำบลว่ามีปัญหาและอุปสรรคอย่างไรบ้าง และจะมีแนวทางในการแก้ไขปัญหาอย่างไร เพื่อจะได้สะท้อนปัญหาให้ได้ครบทุกด้านมากขึ้น

3.2.2 เพื่อเป็นการพัฒนาการบริหารจัดการขององค์กรปกครองส่วนท้องถิ่น จึงสมควรเป็นอย่างยิ่งที่ องค์การบริหารส่วนตำบลทุกที่ควรมีการประเมินผลการดำเนินงานขององค์กรของตน เพื่อเป็นการเรียนรู้และพัฒนาองค์กร เพื่อความเจริญก้าวหน้า และสนองต่อการให้บริการที่มีคุณภาพแก่ประชาชน และสนองตอบต่อเจตนารมณ์ของรัฐบาล ผู้บริหารชาติบ้านเมือง

และการประเมินผลการดำเนินงานขององค์การบริหารส่วนตำบลนั้น ควรมีทุกปี หรือกำหนดไว้ใน
แผนพัฒนาของแต่ละองค์การบริหารส่วนตำบล

บรรณานุกรม

บรรณานุกรม

- เกษมา ไตรรัตน์ศรีมี (2543) “การประเมินผลการดำเนินงานขององค์กร ด้วยเครื่องมือ
Balanced Scorecard โดยการศึกษาจากธุรกิจอุตสาหกรรม” การบริหารจัดการ
มหาบัณฑิต (MBA.) มหาวิทยาลัยธรรมศาสตร์
- โกวิท พวงงาม (2547) การเลือกตั้งผู้บริหารท้องถิ่นโดยตรง กรุงเทพมหานคร
สำนักพิมพ์วิญญูชน
- จรัส สุวรรณมาลา (2539) สภาพัฒนและองค์การบริหารส่วนตำบล ศักยภาพและทางเลือกสู่
อนาคต. กรุงเทพมหานคร รายงานการวิจัยคณะรัฐศาสตร์ จุฬาลงกรณ์มหาวิทยาลัย
- จิระ ประทีป (2547) การบริหารภาครัฐ 33702 สาขาวิชาวิทยาการจัดการ
มหาวิทยาลัยสุโขทัยธรรมาธิราช นนทบุรี โรงพิมพ์ มหาวิทยาลัยสุโขทัยธรรมาธิราช
- เจติมพงศ์ มีสมนัย วิทยานิพนธ์ 2 33778 สาขาวิทยาการจัดการ
มหาวิทยาลัยสุโขทัยธรรมาธิราช นนทบุรี โรงพิมพ์มหาวิทยาลัยสุโขทัยธรรมาธิราช
- นงลักษณ์ วิรัชชัย (2545) โครงการโรงเรียนปฏิรูป การเรียนรู้ กรุงเทพมหานคร สำนักงาน
คณะกรรมการการศึกษาแห่งชาติ
- นภค นุญมา (2541) “ปัญหาการบริหารการคลังขององค์การบริหารส่วนตำบลใน
จังหวัดเชียงใหม่”
- บุญชม ศรีสะอาด (2535) “การอ้างอิงประชากรเมื่อใช้เครื่องมือแบบมาตราส่วนประมาณค่ากับ
กลุ่มตัวอย่าง” วารสารการวัดผลการศึกษามหาวิทยาลัยศรีนครินทรวิโรฒ
(2535) : 22-25
- ประหยัด หงษ์ทองคำ (2537) “เอกสารประกอบการเรียนการสอนวิชาการปกครอง
ท้องถิ่นไทยภาควิชาการปกครองการพัฒนาทางการเมืองโดยกระบวนการ
ปกครองส่วนท้องถิ่น” เอกสารบัณฑิตวิทยาลัย
กรุงเทพมหานคร จุฬาลงกรณ์มหาวิทยาลัย
- _____ (2523) การปกครองท้องถิ่นไทย กรุงเทพมหานคร ไทยวัฒนาพานิช
- _____ (2537) การกระจายอำนาจหลักการและองค์ประกอบที่น่าพิจารณา เทศาภิบาล
(ฉบับพิเศษ) กรุงเทพมหานคร โรงพิมพ์ท้องถิ่น
- พระราชบัญญัติกำหนดแผนและขั้นตอนการกระจายอำนาจให้แก่องค์กรปกครองส่วนท้องถิ่น
พ.ศ. 2542 สำนักงานคณะกรรมการ การกระจายอำนาจให้แก่องค์กรปกครองส่วน
ท้องถิ่นกรุงเทพมหานคร

- พระราชบัญญัติสภาตำบลและองค์การบริหารส่วนตำบล พ.ศ. 2537 แก้ไขเพิ่มเติม(ฉบับที่5)
พ.ศ.2546 กรมส่งเสริมการปกครองส่วนท้องถิ่น (2547) กรุงเทพมหานคร
- พระราชบัญญัติสภาตำบลและองค์การบริหารส่วนตำบล พ.ศ. 2537 และแก้ไขเพิ่มเติม
(ฉบับที่ 3) พ.ศ. 2542
- พระราชบัญญัติสภาตำบลและองค์การบริหารส่วนตำบล พ.ศ. 2537 และแก้ไขเพิ่มเติม
(ฉบับที่ 4) พ.ศ. 2546
- พิสนุ ฟองศรี (2549) เทคนิควิธีการประเมินโครงการ พิมพ์งาน กรุงเทพมหานคร
เขาวดี รวงชัยกุล วิบูลย์ศรี (2546) การประเมินโครงการ : แนวคิดและแนวปฏิบัติ
กรุงเทพมหานคร สำนักพิมพ์จุฬาลงกรณ์มหาวิทยาลัย.
- เขาวดี รวงชัยกุล วิบูลย์ศรี (2546) อ่างในสุวิมล ว่องวานิช (2541) การวิจัยปฏิบัติการใช้
ชั้นเรียน กรุงเทพมหานคร สำนักงานคณะกรรมการศึกษาแห่งชาติ
- รศคนธ์ รัคนเสริมพงษ์ (2547) การบริหารภาครัฐ 33702 สาขาวิชาวิทยาการจัดการ
มหาวิทยาลัยสุโขทัยธรรมมาธิราช นนทบุรี โรงพิมพ์ มหาวิทยาลัยธรรมมาธิราช
- รังสรรค์ ประเสริฐศรี (2548) “หน่วยที่6 ประชากรและกลุ่มตัวอย่าง” ใน เอกสารการสอนชุดวิชา
วิทยานิพนธ์ 2 หน้า 43 นนทบุรี สาขาวิชาวิทยาการจัดการ
มหาวิทยาลัยสุโขทัยธรรมมาธิราช
- รัฐธรรมนูญแห่งราชอาณาจักรไทย 2550 หมวดที่ 5 แนวนโยบายพื้นฐานแห่งรัฐ ส่วนที่ 3
แนวนโยบายด้านการบริหารราชการแผ่นดิน มาตรา 78 หมวดที่ 14 เรื่อง
การปกครอง
- รัตนะ บัวสนธ์ (2547) การวิเคราะห์ข้อมูลงานวิจัยทางรัฐประศาสนศาสตร์
มหาวิทยาลัยสุโขทัยธรรมมาธิราช ปากเกร็ด นนทบุรี.
- วรรณดี แสงประทีปทอง (2548) “เครื่องมือวิจัยและการตรวจสอบคุณภาพ” ใน ประมวล
สารชุดวิชา วิทยานิพนธ์ 2 หน่วยที่ 8 หน้า 996-163 นนทบุรี
มหาวิทยาลัยสุโขทัยธรรมมาธิราช
- วัฒนา คำฤทธิ์. (2540). ปัญหาและอุปสรรคในการดำเนินงานขององค์การบริหารส่วน
ตำบลในเขต อำเภอเมือง จังหวัดเชียงใหม่
- วีรวิฐ มามะศิริานนท์ และณัฐพันธ์ เขจรนันท์ : 2546 อ่างใน จีระ ประทีป (2547) ชุดวิชา
ประสบการณ์วิชาชีพบริหารธุรกิจ 33471 สาขาวิชาวิทยาการจัดการ นนทบุรี
- ศิริชัย กาญจนวาสี (2545) ทฤษฎีการประเมิน พิมพ์ครั้งที่ 3 กรุงเทพมหานคร สำนักพิมพ์แห่ง
จุฬาลงกรณ์มหาวิทยาลัย

- สถาบันดำรงราชานุภาพ (2539) ปัญหาการบริหารงานขององค์การบริหารส่วนตำบล
กรุงเทพมหานคร สำนักงานปลัดกระทรวงมหาดไทย
- สุไพรินทร์ นันทะถิตย์. (2547). “การประเมินผลการดำเนินงานของ สหกรณ์ออมทรัพย์ครู
อุดรธานี จำกัด ด้วยเทคนิค Balanced Scorecard” การจัดการมหาดบัณฑิต
(กจ.ม.)มหาวิทยาลัยมหาสารคาม.
- สุวิมล ว่องวานิช (2541) *การวิจัยปฏิบัติการในชั้นเรียน* กรุงเทพมหานคร สำนักงาน
คณะกรรมการการศึกษาแห่งชาติ
- สำนักบัณฑิตศึกษา (2547) คู่มือการพิมพ์วิทยานิพนธ์พิมพ์ครั้งที่ 2 นนทบุรี
สำนักบัณฑิตศึกษา มหาวิทยาลัยสุโขทัยธรรมาธิราช
- อดุลย์ คันทะเรณีย์ (2542) *การเมืองในกระบวนการจัดทำงบประมาณในองค์การบริหาร
ส่วนตำบล*
- อนันต์ ศรีโสภณ (2520) *การวัดและประเมินผลการศึกษา* กรุงเทพมหานคร สำนักพิมพ์ไทย
วัฒนาพานิชย์
- อุคร ตันติสุนทร (2542) *ท้องถิ่นเข้มแข็ง : ประชาธิปไตยมั่นคงมูลนิธิส่งเสริมการ
ปกครองท้องถิ่น จัดพิมพ์เผยแพร่*
- Robert S. Kaplan และ David P.Norton.(2535) “The Balanced Scorecard Measures that
Drive Perspectives” อ้างในจิระ ประทีป ใน *ชุดวิชาประสบการณ์วิชาชีพบริหารธุรกิจ
33471 สาขาวิชาวิทยาการจัดการ นนทบุรี มหาวิทยาลัยสุโขทัยธรรมาธิราช*
- Yamane,T.(1973) *Statratie : An Introduction Analysis*. 3rd ed. Tokyo: Harper International.

ภาคผนวก

ภาคผนวก ก

รายชื่อประวัติและผลงานของผู้ทรงคุณวุฒิ/ผู้เชี่ยวชาญ

รายชื่อผู้ทรงคุณวุฒิ/ผู้เชี่ยวชาญ

1. ผู้ช่วยศาสตราจารย์ศิริ พรหมดี ผู้ทรงคุณวุฒิด้านรัฐประศาสนศาสตร์ รัฐศาสตรมหาบัณฑิต (การเมืองการปกครอง) มหาวิทยาลัยธรรมศาสตร์
2. ดร.ธนวิทย์ บุตรอุดม ประชากรศาสตรดุษฎีบัณฑิต สถาบันพัฒนาบริหารศาสตร์ กรมการปกครองสาขา วิชา รัฐศาสตรมหาบัณฑิต มหาวิทยาลัยราชภัฏลำปาง
3. นายพัฒนา มาละใจ รัฐศาสตรมหาบัณฑิต การเมืองการปกครอง มหาวิทยาลัยธรรมศาสตร์ นิติศาสตรมหาบัณฑิต มหาวิทยาลัยรามคำแหง รองนายกองค์การบริหารส่วนจังหวัดลำปาง

ประวัติและผลงานของผู้ทรงคุณวุฒิ/ผู้เชี่ยวชาญ

ข้อมูลส่วนตัว

ชื่อ/นามสกุล ผู้ช่วยศาสตราจารย์ศิริ พรหมดี

สถานที่ทำงาน

โปรแกรมมิชารัฐประศาสนศาสตร์ มหาวิทยาลัยราชภัฏลำปาง

วุฒิการศึกษา

รัฐศาสตรมหาบัณฑิต (การปกครอง) มหาวิทยาลัยธรรมศาสตร์

ประสบการณ์ หรือความชำนาญ

เป็นอาจารย์สอนรายวิชา รัฐศาสตร์ และรัฐประศาสนศาสตร์ มากกว่า 30 ปี

เคยดำรงตำแหน่ง

- รองอธิการบดีฝ่ายวางแผน
- ผู้อำนวยการสำนักงานอธิการ
- หัวหน้าฝ่ายการเงิน
- หัวหน้าฝ่ายแผนงาน
- หัวหน้าฝ่ายภาควิชารัฐศาสตร์ และนิติศาสตร์
- หัวหน้าภาควิชาเศรษฐศาสตร์ และการเมือง
- ประธานโปรแกรมมิชารัฐประศาสนศาสตร์

ผลงานวิชาการ

- รัฐศาสตร์ทั่วไป
- การเมืองไทย
- การปกครองท้องถิ่นไทย
- กฎหมายรัฐธรรมนูญและรัฐศาสตร์ของไทย

ประวัติและผลงานของผู้ทรงคุณวุฒิ/ผู้เชี่ยวชาญ

ข้อมูลส่วนตัว

ชื่อ/นามสกุล ดร.ธนวิทย์ บุตรอุดม

ตำแหน่งทางบริหาร / วิชาการ

อาจารย์หลักสูตรรัฐประศาสนศาสตรมหาบัณฑิต (ราชภัฏลำปาง)

วุฒิการศึกษา

- รัฐศาสตรบัณฑิต (มหาวิทยาลัยรามคำแหง)
- พัฒนาบริหารศาสตรมหาบัณฑิต (NIDA)
- ประชากรศาสตรดุษฎีบัณฑิต (NIDA)

ความรู้ความสามารถและประสบการณ์ที่เกี่ยวข้องวิทยานิพนธ์นักศึกษา

- กรรมการหลักสูตรรัฐประศาสนศาสตรมหาบัณฑิต
(พัฒนาประชาคมเมืองและชนบท) มหาวิทยาลัยราชภัฏลำปาง
- อาจารย์พิเศษหลักสูตรรัฐประศาสนศาสตร์
(พัฒนาประชาคมเมือง และชนบท) มหาวิทยาลัยราชภัฏสวนสุนันทา

ประวัติและผลงานของผู้ทรงคุณวุฒิ/ผู้เชี่ยวชาญ

ข้อมูลส่วนตัว

ชื่อ/นามสกุล นายพัฒนา มาละใจ

ตำแหน่งทางบริหาร / วิชาการ

อาจารย์หลักสูตรรัฐประศาสนศาสตรมหาบัณฑิต (ราชภัฏลำปาง)

วุฒิการศึกษา

- นิติศาสตรบัณฑิต มหาวิทยาลัยรามคำแหง
- รัฐศาสตรมหาบัณฑิต มหาวิทยาลัยธรรมศาสตร์
- หลักสูตรผู้บริหารองค์การปกครองส่วนท้องถิ่น สถาบันพระปกเกล้าฯ

ความรู้ความสามารถและประสบการณ์ที่เกี่ยวข้องวิทยานิพนธ์นักศึกษา

- รองนายกฝ่ายบริหารองค์การบริหารส่วนจังหวัดลำปาง
- อาจารย์พิเศษประจำโปรแกรมวิชา รัฐประศาสนศาสตร์ มหาวิทยาลัยราชภัฏลำปาง
- อาจารย์พิเศษประจำโปรแกรมวิชา นิติศาสตร์ มหาวิทยาลัยราชภัฏลำปาง
- กรรมการบริหารโปรแกรมวิชา นิติศาสตร์ มหาวิทยาลัยราชภัฏลำปาง

ภาคผนวก ข
ผลการวิเคราะห์ความเที่ยงของเครื่องมือ

Descriptives

Descriptive Statistics

	N	Minimum	Maximum	Mean	Std. Deviation
เพศ	400	1	2	1.58	.494
อายุ	400	1	6	2.83	1.249
การศึกษา	400	1	6	2.34	1.191
อาชีพ	400	1	5	2.07	1.037
ระยะเวลา	400	1	5	4.10	1.065
หมู่ที่	400	1	10	4.82	3.003
A1	400	2	5	3.58	1.088
A2	400	1	5	3.74	.814
A3	400	2	5	3.64	.802
A4	400	2	5	3.66	.766
A5	400	2	5	3.51	.887
B1	400	2	5	3.91	.594
B2	400	1	5	4.01	.616
B3	400	2	5	3.90	.693
B4	400	1	5	3.78	.778
B5	400	1	5	3.77	.800
C1	400	1	5	3.89	.820
C2	400	2	5	3.75	.741
C3	400	3	5	3.80	.748
C4	400	2	5	3.72	.717
C5	400	1	5	3.75	.726
D1	400	1	5	3.95	.594
D2	400	1	5	3.78	.673
D3	400	2	5	3.80	.726
D4	400	1	5	3.89	.721
D5	400	1	5	4.04	.667
ผลรวม A	400	2	5	3.62	.688
ผลรวม B	400	2	5	3.87	.515
ผลรวม C	400	2	5	3.78	.600
ผลรวม D	400	2	5	3.89	.503
Valid N (listwise)	400				

พนักงาน อบต.ต้นธงชัย จำนวน 10 คน

Reliability

***** Method 1 (space saver) will be used for this analysis *****

RELIABILITY ANALYSIS - SCALE (ALPHA)

Reliability Coefficients

N of Cases = 10.0

N of Items = 30

Alpha = .8084

ส.อบต. ต้นธงชัย จำนวน 10 คน

Reliability

***** Method 1 (space saver) will be used for this analysis *****

RELIABILITY ANALYSIS - SCALE (ALPHA)

Reliability Coefficients

N of Cases = 10.0

N of Items = 26

Alpha = .7792

ประชาชนในพื้นที่ ตำบลต้นธงชัย จำนวน 10 คน

Reliability

***** Method 1 (space saver) will be used for this analysis *****

RELIABILITY ANALYSIS - SCALE (ALPHA)

Reliability Coefficients

N of Cases = 10.0

N of Items = 20

Alpha = .7027

ตารางหาค่าความเชื่อมั่นของแบบสอบถาม ชุด ข. แบบสอบถาม ประชาชน ค.แม่ปะ

ข้อที่	n1	n2	n3	รวม
1	1	1	1	3
2	1	1	-1	1
3	1	1	1	3
4	1	1	1	3
5	1	1	1	3
6	1	1	0	2
7	1	1	1	3
8	1	1	1	3
9	1	1	1	3
10	1	0	0	1
11	1	1	1	3
12	1	1	1	3
13	1	1	1	3
14	1	0	0	1
15	1	1	1	3
16	1	1	1	3
17	1	1	1	3
18	1	1	0	2
19	1	1	1	3
20	1	1	1	3
รวม	20	18	14	52
ค่าเฉลี่ย	1	0.9	0.7	2.6
ค่า IOC				0.87

ตารางแสดงค่าความเชื่อมั่นของแบบสอบถาม โดยรวม

ค่าความเชื่อมั่นของแบบสอบถาม ชุด ข. แบบสอบถาม ประชาชน ค.แม่ปะ	0.87
ค่า IOC	0.87

ภาคผนวก ก
แบบสอบถาม



แบบสอบถามความคิดเห็นของประชาชน ตำบลแม่ปะ เกี่ยวกับการบริหารงานของ
องค์การบริหารงานส่วนตำบลแม่ปะ อำเภอแม่สอด จังหวัดตาก
สำหรับสอบถามประชาชน

เรียน ท่านที่เคารพ

เอกสารที่ท่านได้รับนี้ เป็นเอกสารที่ผู้ศึกษาวิจัย เรื่อง “การประเมินผลการดำเนินงานขององค์การบริหารส่วนตำบลแม่ปะ อำเภอแม่สอด จังหวัดตาก” ได้จัดทำขึ้นเพื่อในการสำรวจความคิดเห็นของประชาชน ที่มีต่อการบริหารงานของ องค์การบริหารส่วนตำบล ที่สร้างความพึงพอใจ และการมีส่วนร่วมของประชาชนในพื้นที่

คำตอบของทุกท่าน ทางผู้ศึกษาวิจัย นำไปใช้เป็นข้อมูลทางวิชาการในการนำวิจัยเท่านั้น จะไม่นำไปเผยแพร่ ณ ที่ใด ขอท่านโปรดตอบคำถาม ในช่องคำตอบที่ท่านคิดว่าตรงตาม ความคิดเห็นของท่านที่สุด

ขอแสดงความนับถือ

นายสุรัชย์ ประนมศรี รหัสนักศึกษา 2473200257

หลักสูตรรัฐประศาสนศาสตรมหาบัณฑิต

สาขาวิชาวิทยาการจัดการ มหาวิทยาลัยสุโขทัยธรรมาธิราช

คำอธิบายในการตอบแบบสอบถาม

1. แบบสอบถามชุดนี้มีทั้งหมด 2 ตอน คือ
 - ตอนที่ 1 คำถามในข้อมูลส่วนตัวของผู้ตอบ
 - ตอนที่ 2 คำตอบในเรื่องความพึงพอใจและการมีส่วนร่วมต่อการบริหารงานของ องค์การบริหารงานส่วนตำบลแม่ปะ อำเภอแม่สอด จังหวัดตาก
2. ในการตอบคำถามนั้น เมื่อได้อ่านคำถามแล้ว ให้ท่านทำเครื่องหมาย ✓ ลงใน หรือในช่อง คำตอบซึ่งเป็นคำตอบที่ตรงกับความคิดเห็นของท่านมากที่สุด และให้ท่านเขียนคำตอบแสดงความคิดเห็น และความต้องการในช่องว่างที่กำหนดให้

แบบสอบถามความคิดเห็นของประชาชนตำบลแม่ปะเกี่ยวกับการบริหารงานของ
องค์การบริหารส่วนตำบลแม่ปะ อำเภอแม่สอด จังหวัดตาก

ตอนที่ 1 ลักษณะข้อมูลเกี่ยวกับปัจจัยส่วนบุคคลของผู้ตอบคำถาม

โปรดทำเครื่องหมาย ✓ ลงใน ○ ที่กำหนดให้

1. ท่านที่ตอบคำถามเป็นเพศใด

หญิง

ชาย

อายุของผู้ตอบคำถาม

18-20 ปี

21-30 ปี

31-40 ปี

41-50 ปี

51-60 ปี

61 ปีขึ้นไป

2. ท่านสำเร็จการศึกษาในระดับใด

ประถมศึกษา

มัธยมศึกษา หรือเทียบเท่า

มัธยมศึกษาปลายหรือเทียบเท่า

อนุปริญญา

ปริญญาตรี

อื่นๆ (ระบุ).....

3. อาชีพที่ท่านประกอบอยู่ คือ

เกษตรกรรม

รับจ้างแรงงาน

ธุรกิจส่วนตัว

ข้าราชการ หรือพนักงาน

รัฐวิสาหกิจ

อื่นๆ (ระบุ).....

4. ระยะเวลาที่ท่านอยู่อาศัยในพื้นที่องค์การบริหารส่วนตำบลแม่ปะ

1-5 ปี

6-10 ปี

11-15 ปี

16-20 ปี 20 ปีขึ้นไป

5. หมู่บ้านที่ท่านอาศัยคือ

หมู่ที่ 1

หมู่ที่ 2

หมู่ที่ 3

หมู่ที่ 4

หมู่ที่ 5

หมู่ที่ 6

หมู่ที่ 7

หมู่ที่ 8

หมู่ที่ 9

หมู่ที่ 10

ตอนที่ 2 แบบสอบถามเรื่อง “การประเมินผลการดำเนินงานขององค์การบริหารส่วนตำบลแม่ปะ อำเภอแม่สอด จังหวัดตาก” ในกรอบแนวคิดด้านประชาชน ผู้รับบริการ ซึ่งเป็นคำถามใน ประเด็นความพึงพอใจ และการมีส่วนร่วมของประชาชนในพื้นที่

โปรดทำเครื่องหมาย ✓ ลงในช่องที่ตรงคำตอบที่ท่านต้องการตอบ

ความพึงพอใจในการดำเนินงานของ อบต.	ระดับความพึงพอใจ				
	มากที่สุด	มาก	ปานกลาง	น้อย	น้อยมาก
■ ความพึงพอใจต่อสถานที่ 1. ท่านมีความพอใจในทำเลที่ตั้ง อบต.					
2. ความมั่นคงของอาคารสำนักงานของ อบต.					
3. การจัดสถานที่ ในการให้บริการมีความเหมาะสม					
4. ความสะอาดของห้องน้ำห้องส้วมอยู่ในระดับใด					
5. สถานที่พักรอและสิ่งอำนวยความสะดวก เพื่อรอรับบริการ มีความเหมาะสม					
■ การมีส่วนร่วมในกิจกรรมของ อบต. 6. ท่านมีความพึงพอใจต่อผลการระดมความคิดเห็นในการกำหนดแผนการพัฒนาของ อบต. ระดับใด					
7. ท่านคิดว่าการระดมความคิดเห็นจากชุมชนสามารถกำหนดแนวทางการพัฒนาที่เกิดประโยชน์ต่อชุมชนระดับใด					
8. ท่านให้ความร่วมมือ เมื่อรับทราบข้อมูลข่าวสารจากการประชาสัมพันธ์ของ อบต.					
9. อบต. เปิดโอกาสให้ประชาชน เข้ามามีส่วนร่วมในการจัดทำแผนพัฒนาท้องถิ่น					
10. ประชาชนเข้ามามีส่วนร่วมเป็นกรรมการจัดซื้อจัดจ้างในนามตัวแทนชุมชน ในระดับใด					

ความพึงพอใจในการดำเนินงานของ อบต.	ระดับความพึงพอใจ				
	มากที่สุด	มาก	ปานกลาง	น้อย	น้อยมาก
ความพึงพอใจต่อการให้บริการ 11. การให้บริการแก่ประชาชนผู้มาติดต่อ อบต. สามารถดำเนินการอย่างรวดเร็ว					
12. การดำเนินการของ อบต. ในการแก้ไขปัญหาให้ประชาชน อยู่ในระดับใด					
13. การดำเนินการแก้ไขปัญหาเร่งด่วนของชุมชน อบต. สามารถดำเนินการทันต่อเหตุการณ์					
14. เครื่องมือ เครื่องใช้ในการให้บริการของ อบต. สามารถใช้การได้อย่างรวดเร็ว					
15. ความทันสมัยของเครื่องมือ เครื่องใช้ในการให้บริการของ อบต.					
ความพึงพอใจต่อบุคลากรและภาพรวมของ อบต. 16. ความพร้อมของบุคลากรของ อบต. ในการปฏิบัติงาน					
17. บุคลากรของ อบต. ปฏิบัติหน้าที่ด้วยความสุภาพเรียบร้อย					
18. บุคลากรของ อบต. ปฏิบัติงานด้วยความซื่อสัตย์สุจริต					
19. บุคลากรของ อบต. มีความรู้ความสามารถในการปฏิบัติงาน					
20. ท่านพึงพอใจในภาพรวมของการดำเนินงานของ อบต. ในระดับใด					



**แบบสัมภาษณ์ เรื่อง การประเมินผลการดำเนินงานของ
องค์การบริหารงานส่วนตำบลแม่ปะ อำเภอแม่สอด จังหวัดตาก
สำหรับสัมภาษณ์พนักงานเจ้าหน้าที่ผู้ปฏิบัติงานในองค์การบริหารส่วนตำบล**

เรียน เจ้าหน้าที่และบุคลากรผู้ปฏิบัติงานขององค์การบริหารส่วนตำบล

- เอกสารที่ท่านได้รับนี้ เป็นเอกสารที่ผู้ศึกษาวิจัย เรื่อง “การประเมินผลการดำเนินงาน ของ องค์การบริหารงานส่วนตำบลแม่ปะ อำเภอแม่สอด จังหวัดตาก” ได้จัดทำขึ้นเพื่อที่จะรวบรวมข้อมูล ใช้ในการประกอบการศึกษาวิจัย ในประเด็นของความคิดเห็นที่ท่านมีต่อปัญหาของการดำเนินงาน และข้อเสนอแนะในการแก้ไขปัญหา ของหน่วยงานที่ท่านปฏิบัติงาน

- ข้อมูลทั้งหมดเป็นส่วนหนึ่งของการศึกษาไม่ส่งผลต่อการปฏิบัติงานของท่าน ขอท่านได้โปรดตอบคำถามที่ตรงตามความคิดเห็นของท่าน

ผู้ทำการศึกษาวิจัยขอขอบคุณทุกท่านที่ให้ความอนุเคราะห์ในการตอบคำถาม
ครั้งนี้

ขอแสดงความนับถือ

นายสุรัชย์ ประนมศรี รหัสนักศึกษา 2473200257

หลักสูตรรัฐประศาสนศาสตร มหาบัณฑิต

สาขาวิชาวิทยาการจัดการ มหาวิทยาลัย สุโขทัยธรรมาธิราช

คำอธิบายในการตอบแบบสัมภาษณ์

1. แบบสัมภาษณ์ชุดนี้มีทั้งหมด 2 ตอน คือ
 - ตอนที่ 1 คำถามเกี่ยวกับปัญหาของการดำเนินงานของ อบต.แม่ปะ
 - ตอนที่ 2 คำถามในเรื่องข้อเสนอแนะในการแก้ไขปัญหาของการดำเนินงานของ อบต.แม่ปะ

**แบบสัมภาษณ์การประเมินผลการดำเนินงาน
ของ อบต.แม่ปะ อำเภอแม่สอด จังหวัดตาก**

ตอนที่ 1 ปัญหาของการดำเนินงานของ อบต.แม่ปะ

ก. ท่านคิดว่าปัญหาในการปฏิบัติงานของ อบต.แม่ปะ ในด้านต่อไปนี้จะมีอะไรบ้าง

1. ปัญหาด้านการเงิน ขององค์การบริหารส่วนตำบลแม่ปะ

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

2. ปัญหาด้านกระบวนการภายในองค์การ

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

3. ปัญหาด้านประชาชนผู้รับบริการ

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

4. ปัญหาด้านการเรียนรู้ และการพัฒนาองค์การ

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

ตอนที่ 2 ข้อเสนอแนะในการแก้ไขปัญหา

ข. ท่านมีความคิดเห็นในการแก้ไขปัญหาทั้ง 4 ด้าน ดังกล่าวเป็นเช่นไร

1. ข้อเสนอแนะในการแก้ไขปัญหาด้านการเงิน

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

2. ข้อเสนอแนะในการแก้ไขปัญหาด้านกระบวนการภายในองค์กร

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

3. ข้อเสนอแนะในการแก้ไขปัญหาด้านประชาชนผู้รับบริการ

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

4. ข้อเสนอแนะในการแก้ไขปัญหาด้านการเรียนรู้และการพัฒนาองค์กร

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

**แบบประเมินผลการปฏิบัติงานของ
องค์การบริหารส่วนตำบลแม่ปะ อำเภอแม่สอด จังหวัดตาก**

1. ด้านกระบวนการภายในองค์การ

1.1 การจัดทำงบประมาณและการพัสดุ

หัวข้อการประเมิน	เกณฑ์การประเมิน	เกณฑ์การให้คะแนน	คะแนนที่ได้
การประเมินผลการจัดทำงบประมาณของ อบต.	<p>1. ผู้บริหาร อบต. เสนอร่างงบประมาณต่อสภา อบต. ทันภายใน 15 สิงหาคม</p> <p><input type="checkbox"/> เสนอสภาภายใน 15 ต.ค.</p> <p><input type="checkbox"/> เสนอสภาภายใน 16 ต.ค. – 1 ก.ย.</p> <p><input type="checkbox"/> เสนอสภาตั้งแต่ 16 ก.ย.</p> <p><input type="checkbox"/> เสนอสภาตั้งแต่ 1 ต.ค.</p> <p>กรณีไม่มีผู้บริหารหรือไม่มีสภาฯ ไม่ต้องประเมินในข้อนี้</p> <p>2. การขอทำความเข้าใจกับผู้ว่าราชการจังหวัด เพื่อขอยกเว้นการปฏิบัติตามระเบียบ มท. ว่าด้วยวิธีการงบประมาณ - ในปีงบประมาณที่ผ่านมา</p> <p><input type="checkbox"/> ไม่มี</p> <p><input type="checkbox"/> 1-5 ครั้ง</p> <p><input type="checkbox"/> 6 ครั้ง</p> <p><input type="checkbox"/> 7 ครั้งขึ้นไป</p> <p>3. มีการประกาศโดยเปิดเผยให้ประชาชนทราบ ณ สำนักงาน อบต. และส่งสำเนางบประมาณรายจ่ายประจำปี หรือ งบประมาณรายจ่ายเพิ่มเติมที่ได้รับอนุมัติแล้วให้ผู้ว่าราชการจังหวัดหรือนายอำเภอทราบ แล้วแต่กรณี ภายใน 15 วัน ตามข้อ 39</p> <p><input type="checkbox"/> ส่งสำเนางบประมาณภายใน 15 วัน นับตั้งแต่วันประกาศ</p> <p><input type="checkbox"/> ส่งสำเนางบประมาณภายใน 20 วัน นับตั้งแต่วันประกาศ</p>	<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> <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> <p style="text-align: center;">5</p> <p style="text-align: center;">3</p>	

หัวข้อการประเมิน	เกณฑ์การประเมิน	เกณฑ์การให้คะแนน	คะแนนที่ได้
การประเมินผลการดำเนินการเกี่ยวกับการพัสดุฯ	<input type="checkbox"/> ส่งสำเนาบประมาณภายใน 21-30 วัน นับตั้งแต่วันประกาศ	1	
	<input type="checkbox"/> ส่งเกิน 30 วัน นับตั้งแต่วันประกาศ	0	
	4. มีการทักท้วงเรื่องการจัดงบประมาณรายจ่ายประจำปี จาก สดง. หรือจากจังหวัด หรือจาก ผู้ตรวจ สด. หรือจาก หน่วยงานที่เกี่ยวข้องในปีงบประมาณที่ผ่านมา		
	<input type="checkbox"/> ไม่มี	5	
	<input type="checkbox"/> มี 1 เรื่อง	3	
	<input type="checkbox"/> มี 2 เรื่อง	1	
	<input type="checkbox"/> มี 3 เรื่อง ขึ้นไป	0	
	กรณีที่ไม่มีการตรวจสอบจาก สดง. หรือจังหวัด หรือ ผู้ตรวจ สด. ไม่ต้องประเมินในข้อนี้		
	5. มีการจัดทำแผนปฏิบัติการจัดซื้อจัดจ้าง		
	<input type="checkbox"/> มีแผนและจัดซื้อจัดจ้างตามแผน	5	
	<input type="checkbox"/> มีแผนแต่ไม่ดำเนินการตามแผน	3	
	<input type="checkbox"/> มีแผนแต่จัดทำแผนไม่ถูกต้อง	1	
	<input type="checkbox"/> ไม่มีแผน	0	
6. มีการแต่งตั้งคณะกรรมการกำหนดราคากลางงานก่อสร้าง (สอบราคา, ประกวราคา)			
<input type="checkbox"/> มีการแต่งตั้งคณะกรรมการฯ ถูกระเบียบและครบทุกโครงการ	5		
<input type="checkbox"/> มีการแต่งตั้งคณะกรรมการฯ ถูกระเบียบแต่ไม่ครบทุกโครงการ	3		
<input type="checkbox"/> มีการแต่งตั้งคณะกรรมการฯ ไม่ถูกระเบียบฯ	1		
<input type="checkbox"/> ไม่มีกรรมการแต่งตั้งคณะกรรมการฯ	0		

หัวข้อการประเมิน	เกณฑ์การประเมิน	เกณฑ์การให้คะแนน	คะแนนที่ได้
	<p>7. มีการจัดตั้งศูนย์หรือช่องทางรับเรื่องร้องเรียนการทุจริตของ อบค.</p> <p><input type="checkbox"/> มีการจัดตั้งศูนย์ฯ และแต่งตั้งเจ้าหน้าที่และประชาสัมพันธ์</p> <p><input type="checkbox"/> มีการจัดตั้งศูนย์ฯ และแต่งตั้งเจ้าหน้าที่</p> <p><input type="checkbox"/> มีการจัดตั้งศูนย์ฯ</p> <p><input type="checkbox"/> ไม่มี</p> <p>8. มีการแต่งตั้งคณะกรรมการตรวจสอบพัสดุประจำปี</p> <p><input type="checkbox"/> มีการแต่งตั้งและรายงานให้ผู้บริหารและส่ง สดง.เกินกำหนด</p> <p><input type="checkbox"/> มีการแต่งตั้งและรายงานให้ผู้บริหารและส่ง สดง. เกินกำหนด</p> <p><input type="checkbox"/> มีการแต่งตั้ง</p> <p><input type="checkbox"/> ไม่มีกรรมการแต่งตั้ง</p> <p>9. มีการจัดทำทะเบียนคุมหลักประกันสัญญา</p> <p><input type="checkbox"/> มีทะเบียนคุมและตรงกับบัญชีแยกประเภท</p> <p><input type="checkbox"/> มีทะเบียนคุมแต่ไม่ครบทุกสัญญา</p> <p><input type="checkbox"/> มีทะเบียนคุมแต่ทำไม่ถูกต้องระเบียบไม่ครบทุกสัญญา</p> <p><input type="checkbox"/> ไม่มีทะเบียนคุม</p>	<p>5</p> <p>3</p> <p>1</p> <p>0</p> <p>5</p> <p>3</p> <p>1</p> <p>0</p> <p>5</p> <p>3</p> <p>1</p> <p>0</p>	

1.2 การจัดเก็บรายได้

หัวข้อการประเมิน	เกณฑ์การประเมิน	เกณฑ์การให้คะแนน	คะแนนที่ได้
1. การบริหารการจัดเก็บรายได้	10. มีการออกข้อบัญญัติท้องถิ่น ตาม พ.ร.บ. การสาธารณสุขฯ <ul style="list-style-type: none"> <input type="checkbox"/> มีและได้จัดเก็บตั้งแต่ 5 ประเภทขึ้นไป <input type="checkbox"/> มีและได้จัดเก็บตั้งแต่ 3 ประเภทขึ้นไป <input type="checkbox"/> มีและได้จัดเก็บตั้งแต่ 1 ประเภทขึ้นไป <input type="checkbox"/> ไม่มีหรือมีแต่ไม่ได้จัดเก็บ 11. การจัดส่งรายงานสถิติการคลังท้องถิ่นประจำปีงบประมาณ พ.ศ. 2551 ภายในระยะเวลาที่กำหนด <ul style="list-style-type: none"> <input type="checkbox"/> ภายในระยะเวลา 30 วัน นับแต่วันที่ 30 ก.ย. 51 <input type="checkbox"/> ภายในระยะเวลา 60 วัน นับแต่วันที่ 30 ก.ย. 51 <input type="checkbox"/> ภายในระยะเวลา 90 วัน นับแต่วันที่ 30 ก.ย. 51 <input type="checkbox"/> ไม่ส่งหรือพ้นระยะเวลาที่กำหนด 90 วัน 	5 3 1 0 5 3 1 0	
2. การพัฒนาระบบข้อมูลแผนที่ภาษี และทะเบียนทรัพย์สิน	12. การจัดทำระบบแผนที่ภาษีและทะเบียนทรัพย์สิน (ด้วยมือหรือ IT) และการนำแผนที่ภาษีฯ ไปใช้ประกอบการประเมินภาษี <ul style="list-style-type: none"> <input type="checkbox"/> มีการจัดทำระบบแผนที่ภาษีฯ และได้นำมาใช้ประกอบการประเมินภาษีฯ <input type="checkbox"/> มีการจัดทำระบบแผนที่ภาษีฯ และได้นำมาใช้ประกอบการประเมินภาษีฯ บางส่วน <input type="checkbox"/> อยู่ระหว่างจัดทำระบบแผนที่ภาษีฯ <input type="checkbox"/> ยังไม่ได้จัดทำระบบแผนที่ภาษีฯ 	5 3 1 0	

หัวข้อการประเมิน	เกณฑ์การประเมิน	เกณฑ์การให้คะแนน	คะแนนที่ได้
4. การจัดทำบัญชีและรายงานการเงิน	20. มีรายการใช้จ่ายเงินสะสมในลักษณะงบดำเนินการปกติ (ยกเว้นงบฉุกเฉิน) ในอัตราร้อยละงบประมาณ ใช้จ่ายประจำปี 2551	5	
	□ ไม่มี	3	
	□ ไม่เกิน 5%	1	
	□ 6-10%	0	
	□ มากกว่า 10%		
	21. มีการบันทึกบัญชีเป็นปัจจุบันและจัดทำรายงานการเงินประจำเดือนเสนอผู้บริหารท้องถิ่นได้ภายในเดือนถัดไป	5	
	□ ภายใน 10 วัน	3	
	□ ภายใน 15 วัน	1	
	□ ภายใน 20 วัน	0	
	□ เกิน 20 วัน		
	22. จัดทำงบแสดงฐานะการเงินและรายงานการเงินต่างๆ ที่กำหนดภายในเก้าสิบวัน นับแต่วันสิ้นปีงบประมาณ	5	
	□ ภายใน 90 วัน	3	
	□ ภายใน 100 วัน	1	
□ ภายใน 110 วัน	0		
□ เกิน 110 วัน			
23. รายละเอียดในงบทรัพย์สินเปรียบเทียบกับทะเบียนทรัพย์สินถูกต้องตรงกันเป็นอัตราร้อยละ	5		
□ 90%	3		
□ 70% -89%	1		
□ 50% - 69%	0		
□ น้อยกว่า 50%			

หัวข้อการประเมิน	เกณฑ์การประเมิน	เกณฑ์การให้คะแนน	คะแนนที่ได้
	<p>24. ขณะที่ประเมินมีการปฏิบัติงานในระบบบัญชีคอมพิวเตอร์(e-LAAS) ในแต่ละฐานข้อมูล ดังต่อไปนี้</p> <p>1) บันทึกข้อมูลงบประมาณรายจ่ายประจำปี</p> <p>2) บันทึกฐานข้อมูลผู้เสียภาษี</p> <p>3) บันทึกฐานข้อมูลบุคลากร</p> <p><input type="checkbox"/> บันทึกครบ 3 รายการ</p> <p><input type="checkbox"/> บันทึกครบ 2 รายการ</p> <p><input type="checkbox"/> บันทึกครบ 1 รายการ</p> <p><input type="checkbox"/> ไม่ได้บันทึกเลย</p>	<p>5</p> <p>3</p> <p>1</p> <p>0</p>	

1.4 การกำหนดแนวทางการปฏิบัติงานเพื่อประโยชน์ชุมชน

หัวข้อการประเมิน	เกณฑ์การประเมิน	เกณฑ์การให้คะแนน	คะแนนที่ได้
<p>1. ตรวจสอบหลักฐานที่เกี่ยวข้องได้แก่</p> <p>1.1 คำสั่ง / ประกาศจัดตั้งศูนย์ฯ</p> <p>1.2 คำสั่งแต่งตั้งเจ้าหน้าที่</p> <p>1.3 เอกสารครบตามรายการที่กำหนด</p> <p>ประกอบด้วย</p> <ul style="list-style-type: none"> - แผนยุทธศาสตร์และแผนพัฒนา 3 ปี - งบประมาณรายจ่ายประจำปี - แผนการดำเนินงาน - รายงานผลการปฏิบัติงานประจำปี - รายงานการประชุมสภาทุกครั้ง - ข้อมูลการจัดซื้อจัดจ้าง - ประกาศสอบราคา/ประกวดราคา - สรุปผลการจัดซื้อจัดจ้าง - หลักฐานการเข้าใช้ของประชาชน 	<p>25. การเปิดเผยข้อมูลข่าวสารตาม พ.ร.บ. ข้อมูลข่าวสารของทางราชการ พ.ศ. 2540</p> <ul style="list-style-type: none"> <input type="checkbox"/> มีการจัดตั้งศูนย์ข้อมูลข่าวสาร แต่งตั้งเจ้าหน้าที่ผู้รับผิดชอบเป็นปัจจุบัน จัดวางเอกสารข้อมูลครบตามรายการที่กำหนด และมีระบบการให้และขอรับข้อมูลข่าวสารให้ประชาชนเข้าถึงได้ง่าย <input type="checkbox"/> มีการจัดตั้งศูนย์ข้อมูลข่าวสาร แต่งตั้งเจ้าหน้าที่ผู้รับผิดชอบ มีระบบการให้และขอรับข้อมูลข่าวสาร แต่ไม่มีการจัดวางเอกสารข้อมูล หรือมีการจัดวางแต่เอกสารข้อมูลไม่ครบถ้วนตามที่กำหนด <input type="checkbox"/> มีการจัดตั้งศูนย์ข้อมูลข่าวสาร <input type="checkbox"/> ไม่มีการจัดตั้งศูนย์ข้อมูลข่าวสาร 	<p>5</p> <p>3</p> <p>1</p> <p>0</p>	

หัวข้อการประเมิน	เกณฑ์การประเมิน	เกณฑ์การให้คะแนน	คะแนนที่ได้
<p>2. ตรวจสอบหลักฐานการเผยแพร่ เช่นหนังสือ นำส่ง ภาพถ่าย หนังสือขออนุมัติ ข้อมูล ข่าวสาร ได้แก่</p> <ul style="list-style-type: none"> - แผนยุทธศาสตร์ และแผนพัฒนา 3 ปี - งบประมาณรายจ่ายประจำปี - แผนการดำเนินงาน - รายงานผลการปฏิบัติงานประจำปี <p>3. ตรวจสอบหลักฐานที่เกี่ยวข้อง ได้แก่</p> <ul style="list-style-type: none"> - ระบบการควบคุมภายในว่าได้มาตรฐานตามระเบียบฯ หรือไม่ - รายงานผลการประเมินความเพียงพอและประสิทธิผลของระบบการควบคุมภายในทั้ง 5 องค์ประกอบ - รายงานจุดอ่อนของระบบการควบคุมภายใน 	<p>26. จัดให้มีช่องทางประจำสำหรับเผยแพร่ข้อมูล ข่าวสารและผลงานของ อบต.</p> <ul style="list-style-type: none"> <input type="checkbox"/> บอร์ดประชาสัมพันธ์ของสำนักงาน <input type="checkbox"/> สื่อสิ่งพิมพ์ข่าวสารของ อบต. <input type="checkbox"/> หอกระจายข่าว/เสียงตามสาย <input type="checkbox"/> วิทยุชุมชน/วิทยุกระจายเสียง <input type="checkbox"/> โทรทัศน์ <input type="checkbox"/> บอร์ดประชาสัมพันธ์ในชุมชน <input type="checkbox"/> เว็บไซต์ <input type="checkbox"/> อื่นๆ (ระบุ)..... <p>เกณฑ์การให้คะแนน : <input type="checkbox"/> 7 ช่องทางขึ้นไป <input type="checkbox"/> 4-6 ช่องทาง <input type="checkbox"/> 1-3 ช่องทาง <input type="checkbox"/> ไม่มีการเผยแพร่</p> <p>การจัดวางระบบควบคุมภายในตามระเบียบคณะกรรมการตรวจเงินแผ่นดินว่าด้วยการกำหนดมาตรฐานการควบคุม ภายใน พ.ศ. 2544</p> <p>27. การสำรวจการวาง โครงสร้างขององค์กร</p> <ul style="list-style-type: none"> <input type="checkbox"/> จัดทำคำสั่งแต่งตั้งคณะกรรมการติดตามประเมินผลระบบการควบคุมภายใน (ข้อ 6) เป็นปัจจุบัน ในระดับหน่วยงานย่อย และระดับองค์กร <input type="checkbox"/> ผู้บริหาร (นายก อบต.) มีหนังสือแจ้งให้ทุก สำนัก/กองติดตามประเมินผลระบบควบคุมภายใน <input type="checkbox"/> สำนัก/กองคำสั่งแบ่งงานภายในของสำนัก/กองชัดเจนและเป็นปัจจุบัน 	<p>5 3 1 0</p> <p>5</p> <p>3</p> <p>1</p>	

หัวข้อการประเมิน	เกณฑ์การประเมิน	เกณฑ์การให้คะแนน	คะแนนที่ได้
	<p>เกณฑ์การให้คะแนน : <input type="checkbox"/> 3 ข้อ</p> <p style="padding-left: 40px;"><input type="checkbox"/> 2 ข้อ</p> <p style="padding-left: 40px;"><input type="checkbox"/> 1 ข้อ</p> <p style="padding-left: 40px;"><input type="checkbox"/> ไม่มีการดำเนินการ</p> <p>28. การจัดทำรายงานเป็นรูปเล่ม</p> <p><input type="checkbox"/> มีการจัดวางระบบควบคุมภายใน (ข้อ 5) ครบ 5 องค์ประกอบ (สภาพแวดล้อมการควบคุม การประเมินความเสี่ยง กิจกรรมการควบคุม สถานสนเทศ และการสื่อสารการติดตามประเมินผล) ตามมาตรฐานการควบคุมภายใน (ข้อ 5 จัดทำรายงานเพียงครั้งเดียว) และมีการตรวจติดตามประเมินผลระบบการควบคุมภายใน (ข้อ 6) ตามระเบียบ คตง.ฯ ครบ 5 องค์ประกอบ ในระดับหน่วยงานย่อย และระดับองค์กร</p> <p><input type="checkbox"/> มีการจัดวางระบบควบคุมภายใน(ข้อ 5) ไม่ครบ 5 องค์ประกอบ ตามมาตรฐานการควบคุมภายใน แต่มีการติดตาม ประเมินผลระบบการควบคุมภายใน (ข้อ 6) ครบ 5 องค์ประกอบ ตามระเบียบ คตง. ในระดับหน่วยงานย่อย และระดับองค์กร</p> <p><input type="checkbox"/> มีการติดตามประเมินผลระบบการควบคุมภายใน (ข้อ 6) ไม่ครบ 5 องค์ประกอบ ตามระเบียบ คตง. ในระดับหน่วยงานย่อย และระดับองค์กร</p> <p><input type="checkbox"/> ไม่มีการติดตาม ประเมินผลระบบการควบคุมภายใน (ข้อ 6) ตามระเบียบ คตง. ในระดับหน่วยงานย่อย และระดับองค์กร</p>	<p>5</p> <p>3</p> <p>1</p> <p>0</p> <p>5</p> <p>2</p> <p>1</p> <p>0</p>	

หัวข้อการประเมิน	เกณฑ์การประเมิน	เกณฑ์การให้คะแนน	คะแนนที่ได้
4. การรับฟังความคิดเห็น	29. การจัดส่งรายงาน <ul style="list-style-type: none"> <input type="checkbox"/> มีการจัดส่งรายงานตามระเบียบฯ ให้ผู้กำกับดูแล (นายอำเภอ/ผู้ว่าราชการจังหวัด) และสำนักงานการตรวจเงินแผ่นดินภูมิภาค ภายในกำหนด(30 ธันวาคมของทุกปี) <input type="checkbox"/> มีการจัดส่งรายงานตามระเบียบฯ ให้ผู้กำกับดูแล (นายอำเภอ/ผู้ว่าราชการจังหวัด) และสำนักงานการตรวจเงินแผ่นดินภูมิภาค ล่าช้ากว่ากำหนด <input type="checkbox"/> มีการจัดส่งรายงานตามระเบียบฯ ให้ผู้กำกับดูแล (นายอำเภอ/ผู้ว่าราชการจังหวัด) และสำนักงานการตรวจเงินแผ่นดินภูมิภาค (ไม่ครบทุกแห่ง) <input type="checkbox"/> ไม่มีการจัดส่งรายงานตามระเบียบฯ 	5 3 1 0	
	30. มีช่องทางและปรากฏหลักฐานการรับฟังความคิดเห็นของประชาชน <ul style="list-style-type: none"> <input type="checkbox"/> ผู้/กล่อรับความคิดเห็น <input type="checkbox"/> จัดประชุมประชาคม/เวทีชาวบ้าน <input type="checkbox"/> การสำรวจความคิดเห็น <input type="checkbox"/> การรับฟังความคิดเห็นผ่านทางเว็บไซต์ ของ อบต. <input type="checkbox"/> การเข้าร่วมรับฟังในการประชุมสภาท้องถิ่น <input type="checkbox"/> ผู้ ป.ณ. <input type="checkbox"/> อื่นๆ (ระบุ)..... เกณฑ์การให้คะแนน : <input type="checkbox"/> 6 ช่องทางขึ้นไป <input type="checkbox"/> 4-5 ช่องทาง <input type="checkbox"/> 2-3 ช่องทาง <input type="checkbox"/> ไม่มีเกิน 1 ช่องทาง	5 3 1 0	

หัวข้อการประเมิน	เกณฑ์การประเมิน	เกณฑ์การให้คะแนน	คะแนนที่ได้
<p>5. การขออนุมัติจัดซื้อจัดจ้างคำสั่งแต่งตั้งคณะกรรมการจัดหาพัสดุ หนังสือส่งประกาศ สัญญาการจัดซื้อจัดจ้าง (ผู้ตรวจอย่างน้อย 3 รายการ)</p>	<p>31. การบริหารพัสดุ อบต. ดำเนินการ ดังต่อไปนี้</p> <ul style="list-style-type: none"> <input type="checkbox"/> จัดทำรายงานขออนุมัติจัดซื้อจัดจ้างต่อผู้ตั้งจ้าง <input type="checkbox"/> แต่งตั้งผู้แทนชุมชนหรือประชาชนเข้าร่วมเป็นกรรมการจัดซื้อจัดจ้าง โดยวิธีสอบราคา ประกวดราคา และวิธีพิเศษ <input type="checkbox"/> มีการส่งประกาศและเอกสารการสอบราคา ประกวดราคาไปเผยแพร่ตามหลักเกณฑ์ที่ระเบียบกำหนด <input type="checkbox"/> จัดทำป้ายประชาสัมพันธงานก่อสร้างในพื้นที่ <input type="checkbox"/> จัดทำสรุปผลการจัดซื้อจัดจ้างทุกเดือนเพื่อเป็นกรณีสำหรับการตรวจสอบของประชาชน <input type="checkbox"/> กรรมการจัดซื้อจัดจ้าง โดยวิธีสอบราคา ประกวดราคาและวิธีพิเศษ <input type="checkbox"/> จัดทำทะเบียนคุมครุภัณฑ์ <p>เกณฑ์การให้คะแนน : <input type="checkbox"/> ดำเนินการรวม 5-6 ข้อ</p> <ul style="list-style-type: none"> <input type="checkbox"/> ดำเนินการรวม 3-4 ข้อ <input type="checkbox"/> ดำเนินการรวม 2 ข้อ <input type="checkbox"/> ดำเนินการรวมน้อยกว่า 2 ข้อ <p>32. การโอนงบประมาณรายจ่ายประจำปีงบประมาณ (ยกเว้นกรณีการ โอนตามนโยบายรัฐบาล กระทรวงมหาดไทย หรือหน่วยงานที่มีหน้าที่กำกับดูแลตามกฎหมาย)</p> <ul style="list-style-type: none"> <input type="checkbox"/> ไม่มีการ โอนงบประมาณข้ามหมวดรายจ่าย <input type="checkbox"/> มีการ โอนงบประมาณข้ามหมวดรายจ่าย <input type="checkbox"/> มีการ โอนงบประมาณข้ามหมวดรายจ่าย 1-3 รายการ <input type="checkbox"/> มีการ โอนงบประมาณข้ามหมวดรายจ่ายเกินกว่า 6 รายการ 	<p>5 3 1 0</p> <p>5 3 1 0</p>	

หัวข้อการประเมิน	เกณฑ์การประเมิน	เกณฑ์การให้คะแนน	คะแนนที่ได้
	<p>33. การเปลี่ยนแปลงคำชี้แจงงบประมาณรายจ่ายประจำปีงบประมาณ (ยกเว้นกรณีการเปลี่ยนแปลงคำชี้แจงตามนโยบายรัฐบาล กระทรวงมหาดไทย หรือ หน่วยงานที่มีหน้าที่กำกับดูแลตามกฎหมาย)</p> <p><input type="checkbox"/> ไม่มีการเปลี่ยนแปลงคำชี้แจง</p> <p><input type="checkbox"/> มีการเปลี่ยนแปลงคำชี้แจง 1-3 รายการ</p> <p><input type="checkbox"/> มีการเปลี่ยนแปลงคำชี้แจง 4-6 รายการ</p> <p><input type="checkbox"/> มีการเปลี่ยนแปลงคำชี้แจงเกินกว่า 6 รายการ</p> <p>34. การแต่งตั้งองค์กรจัดทำแผนพัฒนาของ อบค. ตามระเบียบ มท. ว่าด้วยการจัดทำแผนพัฒนาของ อปท. พ.ศ. 2548</p> <p><input type="checkbox"/> มีการแต่งตั้งที่ถูกต้องตามระเบียบฯ ทั้ง 3 คณะ</p> <p><input type="checkbox"/> มีการแต่งตั้งที่ถูกต้องตามระเบียบฯ ทั้ง 2 คณะ</p> <p><input type="checkbox"/> มีการแต่งตั้งที่ถูกต้องตามระเบียบฯ เพียง 1 คณะ</p> <p><input type="checkbox"/> มีการแต่งตั้งที่ไม่ถูกต้องตามระเบียบ</p> <p>35. การจัดทำแผนพัฒนาสามปี (พ.ศ. 2551-2553) มีการดำเนินการ โดย</p> <p><input type="checkbox"/> คณะกรรมการพัฒนาท้องถิ่นมีการประชุมร่วมกับประชาคมท้องถิ่น เพื่อร่วมกันกำหนดประเด็นการพัฒนา</p> <p><input type="checkbox"/> มีการจัดประชุมคณะกรรมการสนับสนุนการจัดทำแผนพัฒนาท้องถิ่น เพื่อจัดว่าร่างแผนพัฒนาสามปี (พ.ศ. 2551-2553)</p> <p><input type="checkbox"/> มีการจัดประชุมคณะกรรมการพัฒนาท้องถิ่นเพื่อพิจารณาร่างแผนพัฒนาสามปี (พ.ศ. 2551-2553)</p> <p><input type="checkbox"/> มีการแจ้งแผนพัฒนาสามปี (พ.ศ. 2551-2553) ที่ผู้บริหารท้องถิ่นอนุมัติแล้ว ให้สภาท้องถิ่นและหน่วยงานที่เกี่ยวข้องทราบและปีคประกาศให้ประชาชนทราบ</p>	<p>5</p> <p>3</p> <p>1</p> <p>0</p> <p>5</p> <p>3</p> <p>1</p> <p>0</p>	

หัวข้อการประเมิน	เกณฑ์การประเมิน	เกณฑ์การให้คะแนน	คะแนนที่ได้
	<p>เกณฑ์การให้คะแนน :</p> <ul style="list-style-type: none"> <input type="checkbox"/> ดำเนินการครบทั้ง 4 รายการข้างต้น <input type="checkbox"/> ดำเนินการเพียง 3 รายการจากทั้งหมด 4 รายการข้างต้น <input type="checkbox"/> ดำเนินการเพียง 2 รายการจากทั้งหมด 4 รายการข้างต้น <input type="checkbox"/> ดำเนินการน้อยกว่า 2 รายการจากทั้งหมด 4 รายการข้างต้น <p>36. อบต. นำโครงการ/กิจกรรมที่เป็นข้อเสนอของ ประชาคม ท้องถิ่นหรือแผนชุมชนมาบรรจุไว้ใน แผนพัฒนาสามปี (2551-2553)</p> <ul style="list-style-type: none"> <input type="checkbox"/> บรรจุมากกว่าร้อยละ 70 ของโครงการ/กิจกรรม ในแผนพัฒนาสามปี <input type="checkbox"/> บรรจุมากกว่าร้อยละ 60 แต่ไม่เกินร้อยละ 70 ของ โครงการ/กิจกรรมในแผนพัฒนาสามปี <input type="checkbox"/> บรรจุร้อยละ 50 แต่ไม่เกินร้อยละ 60 ของ โครงการ/กิจกรรมในแผนพัฒนาสามปี <input type="checkbox"/> บรรจุต่ำกว่าร้อยละ 50 ของโครงการ/กิจกรรม ในแผนพัฒนาสามปี 	<p>5</p> <p>3</p> <p>1</p> <p>0</p> <p>5</p> <p>3</p> <p>1</p> <p>0</p>	

1.5 การจัดทำแผน

หัวข้อการประเมิน	เกณฑ์การประเมิน	เกณฑ์การให้คะแนน	คะแนนที่ได้
	<p>37. อบต. นำโครงการในแผนพัฒนาสามปี (2551- 2553) มาจัดทำงบประมาณรายจ่ายประจำปีงบประมาณ 2551 (เฉพาะโครงการที่กำหนดไว้ในแผนพัฒนาฯ ปี 2551)</p> <ul style="list-style-type: none"> <input type="checkbox"/> มากกว่าร้อยละ 70 <input type="checkbox"/> มากกว่าร้อยละ 60 แต่ไม่เกินร้อยละ 70 <input type="checkbox"/> ร้อยละ 50 แต่ไม่เกินร้อยละ 60 <input type="checkbox"/> ต่ำกว่าร้อยละ 50 <p>38. อบต. ดำเนินการจัดทำข้อตกลงในการปฏิบัติราชการ ระหว่างส่วนราชการกับผู้บริหารท้องถิ่น</p> <ul style="list-style-type: none"> <input type="checkbox"/> มีการจัดทำข้อตกลงทุกส่วนราชการ ในสังกัด อบต. และมีการปฏิบัติตามข้อตกลง <input type="checkbox"/> มีการจัดทำข้อตกลง ไม่ครบทุกส่วนราชการและมีการปฏิบัติตามข้อตกลง <input type="checkbox"/> มีการจัดทำข้อตกลง ไม่ครบทุกส่วนราชการและ ไม่มีการปฏิบัติตามข้อตกลงหรือมีแต่ไม่ครบทุกส่วนราชการ <input type="checkbox"/> ไม่มีการจัดทำข้อตกลง <p>39. อบต. มีโครงการซึ่งได้บูรณาการการปฏิบัติงานร่วมกับ อบต. อื่น หรือร่วมกับหน่วยงานอื่นในรอบปีที่ผ่านมา รวมถึงด้าน ขกเว้น โครงการที่หน่วยงานของรัฐจัดสรร ให้ อบต. ดำเนินการ และโครงการที่ อบต.</p> <ul style="list-style-type: none"> <input type="checkbox"/> จำนวน 3 ด้าน ขึ้นไป <input type="checkbox"/> จำนวน 2 ด้าน <input type="checkbox"/> จำนวน 1 ด้าน <input type="checkbox"/> ไม่มีการบูรณาการ 	<p>5 3 1 0</p> <p>5 3 1 0</p> <p>5 3 1 0</p>	

หัวข้อการประเมิน	เกณฑ์การประเมิน	เกณฑ์การให้คะแนน	คะแนนที่ได้
	<p>40. อบต. ส่งเสริมพัฒนาความรู้ ความสามารถให้แก่ข้าราชการหรือพนักงานส่วนท้องถิ่น</p> <ul style="list-style-type: none"> <input type="checkbox"/> อบต. จัดฝึกอบรมเอง <input type="checkbox"/> ส่งบุคลากรเข้ารับการฝึกอบรม <input type="checkbox"/> จัดให้มีการถ่ายทอดหรือเวทีแลกเปลี่ยนความรู้ระหว่างบุคลากร <input type="checkbox"/> จัดทำเอกสารเผยแพร่ให้แก่บุคลากรเป็นประจำ <input type="checkbox"/> มีการตั้งงบประมาณสนับสนุนให้บุคลากร ไปศึกษาต่อ <p>เกณฑ์การให้คะแนน :</p> <ul style="list-style-type: none"> <input type="checkbox"/> ดำเนินการครบทุกข้อ <input type="checkbox"/> ดำเนินการรวม 3-4 ข้อ <input type="checkbox"/> ดำเนินการรวม 2 ข้อ <input type="checkbox"/> ดำเนินการน้อยกว่า 2 ข้อ <p>41. อบต. เปิดโอกาสให้ประชาชนมีส่วนร่วมในการประชุม สภาท้องถิ่น ดังนี้</p> <ul style="list-style-type: none"> <input type="checkbox"/> มีการกำหนดหลักเกณฑ์และวิธีการให้ประชาชนเข้ารับฟังการประชุมสภาท้องถิ่น <input type="checkbox"/> มีการประชาสัมพันธ์ให้ประชาชนเข้ารับฟังการประชุมสภาท้องถิ่น <input type="checkbox"/> มีการจัดสถานที่ให้ประชาชนเข้ารับฟังการประชุมสภาท้องถิ่น <input type="checkbox"/> ประชาชนได้เข้ารับฟังการประชุมสภาท้องถิ่นหรือมีการถ่ายทอดเสียงให้ประชาชนทราบ <p>เกณฑ์การให้คะแนน :</p> <ul style="list-style-type: none"> <input type="checkbox"/> ดำเนินการครบทุกข้อ <input type="checkbox"/> ดำเนินการรวม 3 ข้อ <input type="checkbox"/> ดำเนินการรวม 2 ข้อ <input type="checkbox"/> ดำเนินการน้อยกว่า 2 ข้อ 	<p>5</p> <p>3</p> <p>1</p> <p>0</p> <p>5</p> <p>3</p> <p>1</p> <p>0</p>	

1.6 การปฏิบัติตามแผนการดำเนินงาน

หัวข้อการประเมิน	เกณฑ์การประเมิน	เกณฑ์การให้คะแนน	คะแนนที่ได้
	<p>42. อบต. จัดทำแผนการดำเนินงานแล้วเสร็จภายในกำหนด (ตามระเบียบ มท. ว่าด้วยการจัดทำแผนพัฒนา อบต. พ.ศ. 2548) และเผยแพร่ให้ข้าราชการหรือพนักงานส่วนท้องถิ่น และประชาชนทราบ</p> <p><input type="checkbox"/> แล้วเสร็จตามกำหนดเวลาและเผยแพร่ทุกกลุ่ม</p> <p><input type="checkbox"/> แล้วเสร็จตามกำหนดเวลาแต่ไม่เผยแพร่หรือเผยแพร่ไม่ทุกกลุ่ม</p> <p><input type="checkbox"/> แล้วเสร็จหลังกำหนดเวลาแต่เผยแพร่ทุกกลุ่ม</p> <p><input type="checkbox"/> แล้วเสร็จหลังกำหนดเวลาและไม่เผยแพร่หรือเผยแพร่ไม่ทุกกลุ่ม</p> <p>43. กระบวนการแก้ไขปัญหาความเดือดร้อนของประชาชน</p> <p><input type="checkbox"/> การจัดทำบัญชีรับเรื่องราวร้องทุกข์</p> <p><input type="checkbox"/> การมอบหมายเจ้าหน้าที่ผู้รับผิดชอบเร่งรัดดำเนินการ</p> <p><input type="checkbox"/> การดำเนินการแก้ไขปัญหาหรือแจ้งผลความคืบหน้าให้ประชาชนทราบ ภายใน 15 วัน</p> <p><input type="checkbox"/> รายงานผลการแก้ไขปัญหาให้ผู้บังคับบัญชาประชาชนหรือผู้ร้องทุกข์ทราบ</p> <p>เกณฑ์การให้คะแนน :</p> <p><input type="checkbox"/> มีการดำเนินการครบ 4 ข้อ</p> <p><input type="checkbox"/> มีการดำเนินการ 3 ข้อ</p> <p><input type="checkbox"/> มีการดำเนินการ 1 - 2 ข้อ</p> <p><input type="checkbox"/> ไม่มีดำเนินการใดๆ</p>	<p>5</p> <p>3</p> <p>1</p> <p>0</p> <p>5</p> <p>3</p> <p>1</p> <p>0</p>	

หัวข้อการประเมิน	เกณฑ์การประเมิน	เกณฑ์การให้คะแนน	คะแนนที่ได้
	<p>44. อบค. ดำเนินการลดขั้นตอนการปฏิบัติงาน ดังนี้</p> <ul style="list-style-type: none"> <input type="checkbox"/> กระจายอำนาจการตัดสินใจ <input type="checkbox"/> จัดตั้งหรือสนับสนุนศูนย์บริการร่วม <input type="checkbox"/> มีการใช้เทคโนโลยีสารสนเทศ หรือ โทรคมนาคม <input type="checkbox"/> อื่นๆ (ระบุ)..... <p>เกณฑ์การให้คะแนน :</p> <ul style="list-style-type: none"> <input type="checkbox"/> ดำเนินการตั้งแต่ 3 ข้อขึ้นไป <input type="checkbox"/> ดำเนินการรวม 2 ข้อ <input type="checkbox"/> ดำเนินการรวม 1 ข้อ <input type="checkbox"/> ไม่ดำเนินการ <p>45. อบค. มอบอำนาจในการตัดสินใจอย่างไร</p> <ul style="list-style-type: none"> <input type="checkbox"/> การมอบอำนาจทำเป็นหนังสือ / คำสั่งระบุชื่อผู้รับมอบอำนาจชัดเจน และแจ้งเวียนให้ข้าราชการ/พนักงานส่วนท้องถิ่นรวมทั้งประชาชนทราบ <input type="checkbox"/> การมอบอำนาจทำเป็นหนังสือ / คำสั่งระบุชื่อผู้รับมอบอำนาจชัดเจน และแจ้งเวียนให้ข้าราชการ/พนักงานส่วนท้องถิ่นทราบ <input type="checkbox"/> การมอบอำนาจทำเป็นหนังสือ / คำสั่งระบุชื่อผู้รับมอบอำนาจไว้อย่างชัดเจน <input type="checkbox"/> ไม่มีการมอบอำนาจ 	<p>5</p> <p>3</p> <p>1</p> <p>0</p> <p>5</p> <p>3</p> <p>2</p> <p>1</p>	

หัวข้อการประเมิน	เกณฑ์การประเมิน	เกณฑ์การให้คะแนน	คะแนนที่ได้
	<p>46. อบต. มีการจัดทำแผนภูมิขั้นตอนและระยะเวลาการดำเนินการ รวมทั้งรายละเอียดอื่นๆ ประชาสัมพันธ์ให้ประชาชนทราบ</p> <p><input type="checkbox"/> มีการจัดทำแผนภูมิขั้นตอนและกำหนดระยะเวลาและประกาศ ณ จุดบริการทุกจุดที่ประชาชนมองเห็นชัดเจน รวมทั้งประชาสัมพันธ์ให้ทราบโดยวิธีอื่นๆ</p> <p><input type="checkbox"/> มีการจัดทำแผนภูมิขั้นตอนและกำหนดระยะเวลาและประกาศ ณ จุดบริการที่ประชาชนมองเห็นชัดเจน</p> <p><input type="checkbox"/> มีการจัดทำแผนภูมิขั้นตอนและกำหนดระยะเวลา</p> <p><input type="checkbox"/> ไม่มีการจัดทำแผนภูมิขั้นตอนและกำหนดระยะเวลา</p> <p>47. การกำหนดระยะเวลาแล้วเสร็จของงานบริการสาธารณะของแต่ละงาน และประกาศให้ประชาชนทราบ ตามแนวทางที่ มท. กำหนด</p> <p><input type="checkbox"/> มีการกำหนดระยะเวลา และประกาศให้ประชาชนทราบ ครบทุกกระบวนการ รวมทั้งเพิ่มกระบวนการบริการอื่นๆ</p> <p><input type="checkbox"/> มีการกำหนดระยะเวลา ครบทุกกระบวนการและไม่ประกาศให้ประชาชนทราบ</p> <p><input type="checkbox"/> มีการกำหนดระยะเวลา ของงานบริการ ไม่ครบทุกกระบวนการ และประกาศให้ประชาชนทราบ</p> <p><input type="checkbox"/> มีการกำหนดระยะเวลา ของงานบริการ ไม่ครบทุกกระบวนการ และไม่ประกาศให้ประชาชนทราบ</p>	<p>5</p> <p>3</p> <p>1</p> <p>0</p> <p>5</p> <p>3</p> <p>1</p> <p>0</p>	

หัวข้อการประเมิน	เกณฑ์การประเมิน	เกณฑ์การให้คะแนน	คะแนนที่ได้
	<p>48. การจัดบริการเพื่ออำนวยความสะดวกให้แก่ประชาชน ณ สำนักงาน</p> <ul style="list-style-type: none"> <input type="checkbox"/> จัดเก้าอี้รองรับบริการประชาชนอย่างเพียงพอ <input type="checkbox"/> มีป้ายบอกทาง/แผนผังกำหนดผู้รับผิดชอบแต่ละขั้นตอนที่ชัดเจน <input type="checkbox"/> มีแบบคำร้องพร้อมตัวอย่างต่างๆ <input type="checkbox"/> มีจุดประชาสัมพันธ์และมีเจ้าหน้าที่ประจำ <input type="checkbox"/> มีบริการล่วงหน้า พักเที่ยง หรือวันหยุดราชการ <p>เกณฑ์การให้คะแนน :</p> <ul style="list-style-type: none"> <input type="checkbox"/> ดำเนินการครบทุกข้อ <input type="checkbox"/> ดำเนินการรวม 4 ข้อ <input type="checkbox"/> ดำเนินการรวม 3 ข้อ <input type="checkbox"/> ดำเนินการน้อยกว่า 3 ข้อ <p>49. การติดตามและประเมินผลแผนพัฒนาท้องถิ่นตามระเบียบฯ</p> <p>(1) มีการแต่งตั้งคณะกรรมการติดตามและประเมินผลถูกต้องตามระเบียบฯ</p> <p>(2) มีการประชุมกำหนดแนวทาง วิธีการในการติดตามและประเมินผล</p> <p>(3) ดำเนินการติดตามและประเมินผลการดำเนินการตามแผนพัฒนาและ จัดทำรายงานรวมทั้งลงข้อมูลในระบบ e-plan</p> <p>(4) รายงานผลและข้อเสนอแนะการติดตามประเมินผลต่อสภาท้องถิ่นและคณะกรรมการพัฒนาท้องถิ่น</p> <p>(5) ประกาศผลการติดตามและประเมินผลให้ประชาชนทราบ</p> <ul style="list-style-type: none"> <input type="checkbox"/> ดำเนินการตามขั้นตอนที่ 1-5 ตามลำดับรายการข้างต้น <input type="checkbox"/> ดำเนินการตามขั้นตอนที่ 1-4 ตามลำดับรายการข้างต้น 	<p>5</p> <p>3</p> <p>1</p> <p>0</p> <p>5</p> <p>3</p>	

หัวข้อการประเมิน	เกณฑ์การประเมิน	เกณฑ์การให้คะแนน	คะแนนที่ได้
	<input type="checkbox"/> ดำเนินการตามขั้นตอนที่ 1-3 ตามลำดับรายการข้างต้น <input type="checkbox"/> ดำเนินการตามขั้นตอนที่ 1-2 ตามลำดับรายการข้างต้น ข้างต้นหรือมีการแต่งตั้งคณะกรรมการ ไม่ถูกต้องตามระเบียบฯ	1 0	

1.7 การประเมินผลการปฏิบัติงาน

หัวข้อการประเมิน	เกณฑ์การประเมิน	เกณฑ์การให้คะแนน	คะแนนที่ได้
1. ตรวจสอบหลักฐานที่เกี่ยวข้อง	<p>50. มีการประเมินผลการปฏิบัติราชการของ อบต. (ไม่ใช่การประเมินผลแผนพัฒนาฯ) ดังนี้</p> <ol style="list-style-type: none"> 1) แต่งตั้งคณะกรรมการประเมินผลการปฏิบัติงาน โดยมีบุคคลภายนอกร่วมเป็นกรรมการ 2) จัดประชุมคณะกรรมการฯ 3) ดำเนินการประเมินผล 4) วิเคราะห์ผลการประเมินและสรุปเสนอผู้บริหาร <p>เกณฑ์การให้คะแนน :</p> <p><input type="checkbox"/> ดำเนินการตั้งแต่ 1-4</p> <p><input type="checkbox"/> ดำเนินการตั้งแต่ 1-3</p> <p><input type="checkbox"/> ดำเนินการตั้งแต่ 1-2</p> <p><input type="checkbox"/> ไม่มีการแต่งตั้งคณะกรรมการ</p> <p>51. อบต. มีการประเมินผลการปฏิบัติราชการเกี่ยวกับ</p> <p><input type="checkbox"/> ผลสัมฤทธิ์ของภารกิจ</p> <p><input type="checkbox"/> คุณภาพของบริการ</p> <p><input type="checkbox"/> ความคุ้มค่าของภารกิจ</p> <p><input type="checkbox"/> ความพึงพอใจของประชาชน</p> <p>เกณฑ์การให้คะแนน :</p> <p><input type="checkbox"/> ดำเนินการครบทั้ง 4 ด้าน</p> <p><input type="checkbox"/> ดำเนินการ 3 ด้าน</p> <p><input type="checkbox"/> ดำเนินการ 1-2 ด้าน</p> <p><input type="checkbox"/> ไม่มีการดำเนินการ</p>	<p>5</p> <p>3</p> <p>1</p> <p>0</p> <p>5</p> <p>3</p> <p>1</p> <p>0</p>	

หัวข้อการประเมิน	เกณฑ์การประเมิน	เกณฑ์การให้คะแนน	คะแนนที่ได้
2. แผนการพัฒนาบุคลากรให้ตรงเอกสารว่ามีแผนพัฒนาบุคลากรอย่างเป็นลายลักษณ์อักษร และคำสั่งแต่งตั้งคณะกรรมการ ตลอดจนเอกสารรายงานการประชุม	52. อบต. มีการประเมินผลความพึงพอใจของประชาชนต่อการจัดบริการสาธารณะของ อบต. ดังนี้ 1) แต่งตั้งคณะกรรมการประเมินผลการปฏิบัติงาน โดยมีบุคคลภายนอกร่วมเป็นกรรมการ 2) มีการประเมินผลความพึงพอใจของประชาชน 3) วิเคราะห์ผลการประเมินและสรุปเสนอผู้บริหาร เกณฑ์การให้คะแนน: <input type="checkbox"/> มีการ ดำเนินการตั้งแต่ 1-3 <input type="checkbox"/> มีการดำเนินการตั้งแต่ 1-2 <input type="checkbox"/> มีการดำเนินการตามข้อ 1 <input type="checkbox"/> ไม่มีการแต่งตั้งคณะกรรมการ	5 3 1 0	

2. ด้านการเรียนรู้และการพัฒนาองค์กร

หัวข้อการประเมิน	เกณฑ์การประเมิน	เกณฑ์การให้คะแนน	คะแนนที่ได้
<p>1. การพัฒนาบุคลากร</p> <ul style="list-style-type: none"> - ให้ตรวจสอบจากฎีกาเบิกจ่ายเงินหรือหนังสือส่งตัวเข้ารับการอบรม - การตรวจสอบให้ตรวจสอบเฉพาะข้าราชการเท่านั้น - หลักสูตรการฝึกอบรม <p>หมายถึง หลักสูตรที่ อบรม. จัดทำเอง หรือองค์กรอื่นเป็นผู้จัด</p> <p>2. การฝึกอบรมการฝึกอบรมหมายความรวมถึงการฝึกอบรมที่ท้องถิ่นดำเนินการเอง หรือส่งบุคลากร ไปรับการฝึกอบรม</p> <ul style="list-style-type: none"> - การติดตามและประเมินผลต้องมีระบบตรวจสอบเพื่อทราบถึงความสำเร็จของการพัฒนาความรู้และผลการปฏิบัติงานของผู้เข้ารับการฝึกอบรม - โครงการฝึกอบรมให้ตรวจสอบทุกโครงการและต้องมี 	<p>53. การดำเนินการตามแผนพัฒนาบุคลากร</p> <ul style="list-style-type: none"> <input type="checkbox"/> มีการจัดทำแผน การประชุมคณะทำงานและปฏิบัติตามแผน <input type="checkbox"/> มีการจัดทำแผน และการประชุมคณะทำงาน <input type="checkbox"/> มีการจัดทำแผน <input type="checkbox"/> ไม่มีการจัดทำแผน <p>54. การพัฒนาบุคลากร</p> <ul style="list-style-type: none"> <input type="checkbox"/> ข้าราชการที่เข้ารับการฝึกอบรม อย่างน้อย 1 หลักสูตร มีจำนวนเกินกว่าร้อยละ 85 ข้าราชการ <input type="checkbox"/> ข้าราชการที่เข้ารับการฝึกอบรม อย่างน้อย 1 หลักสูตร มีจำนวนเกินกว่าร้อยละ 70 แต่ไม่เกินร้อยละ 85 ของข้าราชการ <input type="checkbox"/> จำนวนข้าราชการที่เข้ารับการฝึกอบรม อย่างน้อย 1 หลักสูตร มีจำนวนเกินกว่าร้อยละ 50 แต่ไม่เกิน ร้อยละ 70 <input type="checkbox"/> จำนวนข้าราชการที่เข้ารับการฝึกอบรม อย่างน้อย 1 หลักสูตร ไม่เกินร้อยละ 50 ของข้าราชการ 	<p>5</p> <p>3</p> <p>1</p> <p>0</p> <p>5</p> <p>3</p> <p>1</p> <p>0</p>	

หัวข้อการประเมิน	เกณฑ์การประเมิน	เกณฑ์การให้คะแนน	คะแนนที่ได้
<p>3. การจัดทำมาตรฐานคุณธรรมจริยธรรม</p> <ul style="list-style-type: none"> - บุคลากรจะปฏิบัติงานให้บังเกิดผลดีต่อองค์กรและประชาชน ได้ต้องเป็นผู้มีคุณธรรม - ตรวจสอบแผนอัตรากำลัง 3 ปี ซึ่งระบุให้มีการประกาศมาตรฐานคุณธรรมจริยธรรม - รายงานการประชุมคณะผู้บริหารว่ามีการหยิบยกประเด็นปัญหา ข้อร้องเรียน และมาตรการด้านคุณธรรมจริยธรรมหรือไม่ - เอกสารหลักฐานต้องเป็นเอกสารที่ดำเนินการในห้วงเวลาที่ตรวจ 	<p>55. การประเมินผลการฝึกอบรม</p> <ul style="list-style-type: none"> <input type="checkbox"/> มีการประเมินผลทั้งก่อนและเสร็จสิ้นการฝึกอบรม ตลอดจนคิดตามผลที่เกิดขึ้นภายหลังการฝึกอบรม <input type="checkbox"/> มีการประเมินผลทั้งก่อนและเสร็จสิ้นการฝึกอบรม <input type="checkbox"/> มีการประเมินผลก่อนหรือภายหลังเสร็จสิ้นการฝึกอบรมอย่างใดอย่างหนึ่ง <input type="checkbox"/> ไม่มีการประเมินผลการฝึกอบรม <p>56. การจัดทำมาตรฐานคุณธรรมจริยธรรมขององค์กร</p> <ul style="list-style-type: none"> <input type="checkbox"/> มีการจัดตั้งคณะทำงานยกร่างมาตรฐานคุณธรรม จริยธรรม โดยประชุมข้าราชการและลูกจ้างเพื่อวางมาตรฐานระบบคุณธรรมจริยธรรม และจัดพิมพ์เผยแพร่ให้ข้าราชการและพนักงานจ้างทราบ <input type="checkbox"/> มีการจัดทำมาตรฐานระบบคุณธรรมจริยธรรม และเผยแพร่ <input type="checkbox"/> มีการจัดทำมาตรฐานคุณธรรมจริยธรรม <input type="checkbox"/> ไม่มีการจัดทำมาตรฐานคุณธรรมจริยธรรม 	<p>5</p> <p>3</p> <p>1</p> <p>0</p> <p>5</p> <p>3</p> <p>1</p> <p>0</p>	

หัวข้อการประเมิน	เกณฑ์การประเมิน	เกณฑ์การให้คะแนน	คะแนนที่ได้
<p>4. การดำเนินกิจกรรมด้านมาตรฐานคุณธรรมจริยธรรม</p> <p>ให้ตรวจสอบเอกสารการจัดทำโครงการ และผลการดำเนินการตามโครงการ และผลการดำเนินการตามโครงการ ตลอดจนเอกสารหลักฐานที่บันทึกเสนอผู้บริหารท้องถิ่น</p>	<p>57. การดำเนินกิจกรรมด้านมาตรฐานคุณธรรมจริยธรรม</p> <ul style="list-style-type: none"> <input type="checkbox"/> มีการจัดกิจกรรมเสริมสร้างมาตรฐานคุณธรรมจริยธรรม และติดตามประเมินผลโดยมีการสรุปผลเพื่อปรับปรุงแก้ไขมาตรฐานคุณธรรมจริยธรรมและข้อเสนอแนะให้ผู้บริหารท้องถิ่นทราบ ตลอดจน มีการนำผลการสรุปผลนั้นไปดำเนินการจัดทำมาตรฐานคุณธรรมจริยธรรมขึ้นใหม่ <input type="checkbox"/> มีการจัดกิจกรรมเสริมสร้างมาตรฐานคุณธรรมจริยธรรมและติดตามประเมินผล โดยมีการสรุปผลเพื่อปรับปรุงแก้ไขมาตรฐานคุณธรรมจริยธรรมและข้อเสนอแนะให้ผู้บริหารท้องถิ่นทราบ <input type="checkbox"/> มีการจัดกิจกรรมเสริมสร้างมาตรฐานคุณธรรม ไม่มีการประเมินผล หรือสรุปผลให้ผู้บริหารทราบ <input type="checkbox"/> ไม่มีการจัดกิจกรรมเพื่อส่งเสริมคุณธรรมจริยธรรมให้แก่ข้าราชการและลูกจ้าง/พนักงานจ้าง 	<p>5</p> <p>3</p> <p>1</p> <p>0</p>	

หัวข้อการประเมิน	เกณฑ์การประเมิน	เกณฑ์การให้คะแนน	คะแนนที่ได้
<p>5. การสร้างส่วนราชการเป็นองค์กรเรียนรู้</p> <ul style="list-style-type: none"> - ตรวจสอบเอกสารสื่อประชาสัมพันธ์ และบันทึกแจ้งเวียนของหน่วยงานที่เกี่ยวข้อง - การศึกษาในระบบ หมายถึง การศึกษาในสถานศึกษา เช่น การศึกษาต่อในระดับปริญญาตรี/โท - การศึกษานอกระบบ หมายถึง การศึกษานอกสถานการศึกษา (เทียบเคียงการศึกษานอกโรงเรียน) 	<p>58. การสร้างองค์กรเป็นองค์กรแห่งการเรียนรู้</p> <ul style="list-style-type: none"> <input type="checkbox"/> มีการสรุปหลักการบริหารงานและความเคลื่อนไหว ด้านเศรษฐกิจ สังคม เทคโนโลยี ประชาสัมพันธ์ให้ข้าราชการและพนักงานจ้างในองค์กรได้ทราบ <input type="checkbox"/> มีการส่งเสริมการเรียนรู้ในระบบ/นอกระบบ โดยให้ข้าราชการเข้าถึงระบบอินเทอร์เน็ต <input type="checkbox"/> มีการจัดกิจกรรมส่งเสริมการเรียนรู้ภายในองค์กร เช่น การจัดประชุมสัมมนา เสี่ยงตามสาย สื่อประชาสัมพันธ์ในรูปแบบต่างๆ <input type="checkbox"/> มีการจัดบอร์ดประชาสัมพันธ์เกี่ยวกับองค์ความรู้ที่สำคัญสำหรับการบริหารงานของท้องถิ่น <input type="checkbox"/> มีการศึกษาวิจัยระบบการบริหารงานขององค์กรเพื่อรับทราบปัญหาหรือเพื่อการพัฒนาการบริหารงาน <input type="checkbox"/> มีการติดตามประเมินผลการปฏิบัติราชการขององค์กร โดยการจัดเวทีประชาคม การรับฟังความคิดเห็นของข้าราชการและพนักงานจ้าง <p>เกณฑ์การให้คะแนน :</p> <ul style="list-style-type: none"> <input type="checkbox"/> มี 5 กิจกรรมขึ้นไป <input type="checkbox"/> มี 3-4 กิจกรรม <input type="checkbox"/> มี 1-2 กิจกรรม <input type="checkbox"/> ไม่มีการจัดทำกิจกรรมใดๆ 	<p>5</p> <p>3</p> <p>1</p> <p>0</p>	

หัวข้อการประเมิน	เกณฑ์การประเมิน	เกณฑ์การให้คะแนน	คะแนนที่ได้
<p>6. การจัดทำกลยุทธ์การบริหารทรัพยากรบุคคล</p> <p>- ให้ตรวจสอบเอกสารหลักฐานของกลยุทธ์การบริหารทรัพยากรบุคคลว่า มีรายการหรือกิจกรรมตามที่กำหนดหรือไม่ประการใด</p>	<p>59. การจัดทำกลยุทธ์การบริหารทรัพยากรบุคคล</p> <ul style="list-style-type: none"> <input type="checkbox"/> มีการระบุความต้องการ/ความคาดหวังระยะสั้น- ระยะยาวของผู้บริหาร ข้าราชการ และประชาชนที่มีต่อองค์กร <input type="checkbox"/> มีการวิเคราะห์จุดแข็ง-จุดอ่อนขององค์กร <input type="checkbox"/> มีการกำหนดวิสัยทัศน์การบริหารงานบุคคล <input type="checkbox"/> มีการจัดทำแผนพัฒนาทรัพยากรบุคคลระบุเป้าหมายและระยะเวลาที่จะบรรลุเป้าหมาย <input type="checkbox"/> มีการปฏิบัติตามแผนพัฒนาทรัพยากรบุคคล <input type="checkbox"/> มีการประเมินผลการปฏิบัติตามแผน <input type="checkbox"/> มีการนำผลการประเมินไปปรับปรุงแก้ไขเพิ่มเติมกลยุทธ์การบริหารทรัพยากรบุคคล <p>เกณฑ์การให้คะแนน :</p> <ul style="list-style-type: none"> <input type="checkbox"/> มี 5 กิจกรรมขึ้นไป <input type="checkbox"/> มี 3-4 กิจกรรม <input type="checkbox"/> มี 1-2 กิจกรรม <input type="checkbox"/> ไม่มีการจัดทำกิจกรรมใดๆ 	<p>5</p> <p>3</p> <p>1</p> <p>0</p>	
<p>7. การสื่อสารด้านการบริหารงานบุคคล</p>	<p>60. การสื่อสารด้านการบริหารงานบุคคล</p> <ul style="list-style-type: none"> <input type="checkbox"/> เสนอหนังสือสั่งการเรื่องการบริหารงานบุคคลภายใน 5 วันทำการ <input type="checkbox"/> จัดเก็บหนังสือสั่งการไว้เป็นหมวดหมู่ <input type="checkbox"/> แจกเวียนหนังสือสั่งการเกี่ยวกับการบริหารงานบุคคลให้แก่ข้าราชการทุกสำนัก/กอง <input type="checkbox"/> มีการจัดทำสื่อประชาสัมพันธ์แจ้งข่าวสารเกี่ยวกับการบริหารงานบุคคล <input type="checkbox"/> มีช่องทางหรือจัดประชุมเกี่ยวกับกิจกรรมด้านการบริหารงานบุคคลให้แก่ข้าราชการลูกจ้างเสนอข้อคิดเห็น <input type="checkbox"/> สำนักงานปลัดจัดทำสรุปผลการดำเนินงานด้านการบริหารงานบุคคลให้ผู้บริหารทราบ 		

ประวัติผู้วิจัย

ชื่อ	นายสุรชัย ประนมศรี
วัน เดือน ปีเกิด	24 สิงหาคม 2500
สถานที่เกิด	อำเภอเมือง จังหวัดหนองคาย
ประวัติการศึกษา	- ปริญญาตรี ศิลปศาสตรบัณฑิต (รัฐศาสตร์) มหาวิทยาลัยรามคำแหง พ.ศ. 2525 - ปริญญาตรี นิติศาสตรบัณฑิต พ.ศ. 2546 มหาวิทยาลัยสุโขทัยธรรมมาธิราช
สถานที่ทำงาน ตำแหน่ง	48/31-32 ถนนมนตรี ตำบลสบคู่ย์ อำเภอเมือง จังหวัดลำปาง ดำเนินธุรกิจส่วนตัว