

ชื่อเรื่อง	การกำหนดประโยชน์ตอบแทนเงินรางวัลประจำปีของ องค์กรปกครองส่วนท้องถิ่นในจังหวัดเชียงใหม่
ชื่อผู้เขียน	นายณัฐดนัย ประเทืองบริบูรณ์
ชื่อปริญญา	ปรัชญาดุษฎีบัณฑิต สาขาวิชาบริหารศาสตร์
ประธานกรรมการที่ปรึกษา	อาจารย์ ดร.สมคิด แก้วทิพย์

บทคัดย่อ

การวิจัยเรื่องการกำหนดประโยชน์ตอบแทนเงินรางวัลประจำปี ขององค์กรปกครองส่วนท้องถิ่นในจังหวัดเชียงใหม่ ในครั้งนี้มีวัตถุประสงค์ เพื่อ 1) ทราบถึงปรัชญาและแนวคิดพื้นฐาน ในการกำหนดประโยชน์ตอบแทนเงินรางวัลประจำปี ของ อปท. 2) อธิบายถึงหลักเกณฑ์และวิธีการดำเนินการในการกำหนดประโยชน์ตอบแทนเงินรางวัลประจำปี ของ อปท. 3) ระบุถึงผลที่เกิดจากการกำหนดประโยชน์ตอบแทนเงินรางวัลประจำปี ที่มีต่อความสามารถในการบริหารภายในองค์กร ของ อปท. ในจังหวัดเชียงใหม่ และ 4) นำเสนอรูปแบบที่เหมาะสม ในการกำหนดประโยชน์ตอบแทนเงินรางวัลประจำปี ของ อปท. ในจังหวัดเชียงใหม่ โดยใช้วิธีการวิจัยเชิงคุณภาพ ซึ่งแบ่งวิธีการเก็บข้อมูลออกเป็น 3 วิธี ได้แก่ การตรวจเอกสารที่เกี่ยวข้อง การสำรวจภาคสนาม และการจัดสนทนากลุ่มผู้เกี่ยวข้อง

ผลการวิจัย พบว่า ปรัชญาการกำหนดประโยชน์ตอบแทนเงินรางวัลประจำปี เกิดจากการปรับปรุงการบริหารภาครัฐ ที่มีจุดมุ่งหมายเพื่อให้เกิดประโยชน์ ต่อการดำรงชีวิตของประชาชนอย่างสันติสุข เรียบร้อย มีความเสมอภาคและทั่วถึง ด้วยการกระจายอำนาจ ไปสู่ท้องถิ่นให้ครอบคลุมทั้งประเทศ พร้อมทั้งถ่ายโอนภารกิจ อำนาจหน้าที่ และงบประมาณ ให้สามารถบริหารท้องถิ่นได้อย่างอิสระภายใต้กฎหมายที่กำหนด ขณะที่ อปท. ที่เกิดจากแนวคิดการจัดการภาครัฐแนวใหม่ ได้นำระบบการให้สิ่งจูงใจในรูปของ “เงินรางวัลประจำปี” มาประยุกต์ใช้ เพื่อจูงใจให้ข้าราชการพลเรือนนำประสบการณ์มาใช้ใน อปท. และ กระตุ้นการปฏิบัติงานเพื่อเพิ่มประสิทธิภาพ โดยอาศัยหลักธรรมชาติของมนุษย์ ที่ต้องทำงานเพื่อแลกกับสิ่งตอบแทนเป็นตัวเงิน และเมื่อมีความต้องการเงินเพิ่มมากขึ้น ย่อมต้องทำงานมากขึ้นด้วย ในลักษณะของการ ทำมากย่อมได้มาก ทำน้อยย่อมได้น้อย ไม่ทำย่อมไม่ได้

หลักเกณฑ์ และวิธีการในการกำหนดประโยชน์ตอบแทนเงินรางวัลประจำปี ประกอบด้วยตัวชี้วัดที่ต้องปฏิบัติตามระเบียบ กฎหมายและหนังสือสั่งการอยู่แล้ว และเป็นการประเมินผลองค์กรเป็นหลัก จึงทำให้การจ่ายเงินรางวัล ของ อปท. ไม่สอดคล้องกับหลักการ

บริหารผลสัมฤทธิ์ที่มุ่งเน้นการแข่งขันเพื่อสร้างผลงานของบุคลากร ประกอบกับ กลไกในการประเมิน ซึ่งให้เห็นถึงระบบอุปถัมภ์ในระบบสังคมนายการไทย และการไม่สามารถแยกการเมืองและการบริหารออกจากกันได้ จึงเกิดการสมยอมกันในการพิจารณาและประเมินผล รวมถึงการได้มาซึ่งข้อมูลความพึงพอใจของประชาชนที่มาจาก การเก็บรวบรวมของผู้รับบริการประเมินเอง จึงทำให้ข้อมูลที่ได้อาจมีความน่าเชื่อถือ ส่งผลให้การบริหารงาน ของ อปท. ไม่เกิดประสิทธิผลต่อประชาชนอย่างแท้จริง

ผลที่เกิดจากการกำหนดประโยชน์ตอบแทนเงินรางวัลประจำปี ไม่เป็นไปในทิศทางเดียวกันกับการบริหารงานของ อปท. เนื่องจากกลไก หลักการ และวิธีการประเมินผล ไม่ก่อให้เกิดแรงจูงใจในการปฏิบัติงาน และไม่เป็นสิ่งจูงใจให้ข้าราชการท้องถิ่นทำงานอย่างมีประสิทธิภาพ และประสิทธิผลเพิ่มขึ้น ส่งผลให้เกิดความเหลื่อมล้ำในด้านการปฏิบัติ การประเมินผลงาน และการได้รับเงินรางวัลประจำปี ตามหลักการสร้างความเสมอภาค และเป็นธรรมเนียมระหว่างข้าราชการส่วนท้องถิ่น กับข้าราชการพลเรือน

รูปแบบที่เหมาะสม ในการกำหนดประโยชน์ตอบแทนเงินรางวัลประจำปี ของ อปท. เป็นการปรับปรุงกลไกการประเมินผล ที่มุ่งเน้นสัมฤทธิ์ผลของการปฏิบัติงาน โดยให้ความสำคัญในการประเมินผลระดับบุคคลร่วมกับการประเมินผลองค์กร เพื่อให้เงินรางวัลเป็น สิ่งจูงใจการทำงานทั้งในระดับบุคคลและระดับองค์กร พร้อมทั้งสร้างระบบการตรวจสอบกลไกการประเมินผล ด้วยการอาศัยกระบวนการมีส่วนร่วม ของผู้มีส่วนได้ส่วนเสียในการบริหารงานของ อปท.

ผลการวิจัยมีข้อเสนอแนะ คือ ควรพัฒนารูปแบบการกำหนดประโยชน์ตอบแทนเงินรางวัลประจำปี ของ อปท. ด้วยหลักการจ่ายค่าตอบแทนเพื่อจูงใจบุคลากรจะต้องผูกโยงกับผลของการปฏิบัติงาน ทั้งในระดับบุคคล และระดับองค์กร อีกทั้ง ต้องนำหลักความเสมอภาคและเป็นธรรมมาร่วมพัฒนารูปแบบฯ เพื่อลดความเหลื่อมล้ำที่เกิดขึ้นในระบบราชการ ด้วยการลดจำนวนเงินรางวัลของข้าราชการส่วนท้องถิ่นลง หรือผลักดันให้มีการเพิ่มจำนวนเงินรางวัลของข้าราชการพลเรือนขึ้น เพื่อให้การบริหารงานของ อปท. เป็นไปตามเจตนารมณ์ในการกระจายอำนาจอย่างแท้จริง

Title	Annual Incentive Specification of Local Administrative Organizations in Chiangmai Province
Author	Mr. Nathdanai Pratuangboriboon
Degree of	Doctor of Philosophy in Administrative Science
Advisory Committee Chairperson	Dr. Somkid Kaewthip

ABSTRACT

This qualitative study aimed to: 1) find philosophy and basic concepts for the determination of annual incentive specification of local administrative organizations in Chiangmai province; 2) explain criteria and operational methods for the determination of annual incentive; 3) indicate results of the determination of annual incentive; and 4) present an appropriate form used for the determination of annual incentive. Data were collected through documentary study, field survey, and focus group discussion.

Findings showed that the philosophy of the determination of annual incentive arised from the improvement of public administration. It aimed to be beneficial to people livelihoods throughout the country by decentralization. There was transfer of tasks, authorily, and budgets under the laws as determined. Meanwhile, local administrative organizations arised from an idea of new public management. That was, there was a motivation system in the form of “annual incentive” and stimulation for increased effective operation. This conformed to human nature that money was the aim of working; working hard, big returns.

Criteria and methods used for the determination of annual incentive consisted of indicators on rules, regulations, and laws which must be followed. Since performance of the organization was mainly assessed, it made the allocation of annual incentive not be relevant to the achievement management focusing on outcome competition among personnel. Besides, the assessment mechanism point out the patronate system in the Thai government service society. Politics could not be separated from administration and it caused a secret settlement in the case of assessment. Data on people satisfaction collected by those who were assessed lacked of

reliability. This, caused ineffective management of local administrative organizations which was not beneficial to local people.

The determination of annual incentive was not in the same direction with the management of local administrative organizations. This was because the mechanism, principle, and assessment method did not cause motivation among local management officials. It resulted in inequality of operation, annual incentive, and fairness between local government officials and civil servants.

And appropriate form of the determination of annual incentive by local administrative organizations must be connected with work performance at an individual and organizational levels. Besides, the assessment mechanism monitoring system must be constructed. This must be dependent on participatory process of stakeholders of local administrative organizations.

Regarding suggestion, the form of annual incentive determination must be developed in order to motivate personnel of local administrative organization. Annual incentive payment must conform to work performance at an individual and organizational levels based on equality and fairness. This could be done by reducing annual incentive of local government officials but increasing annual incentive of civil servants. This, the operation of local administrative organizations would truly conform to the purposes of decentralization.