

ภาคผนวก

ภาคผนวก ก

แสดงการเปรียบเทียบเกณฑ์การประเมินผลและตัวชี้วัดของ
องค์กรปกครองส่วนท้องถิ่นที่เป็นไปตามกฎหมาย
ระเบียบ หรือหนังสือสั่งการ

ตารางผนวก 1 แสดงการเปรียบเทียบเกณฑ์การประเมินผลและตัวชี้วัดขององค์กรปกครองส่วนท้องถิ่นที่เป็นไปตามกฎหมาย ระเบียบ หรือหนังสือสั่งการ
 แบบประเมินประสิทธิภาพและประสิทธิผลการปฏิบัติราชการ
 เพื่อกำหนดประโยชน์ตอบแทนอื่นเป็นกรณีพิเศษ ประจำปีงบประมาณ พ.ศ.
 ของเทศบาล/ อบต. อำเภอ..... จังหวัด.....

คะแนนเต็ม	๑๕
คะแนนที่ได้	

มิติที่ ๑ มิติด้านประสิทธิผลตามแผนพัฒนาของ อปท.

เกณฑ์การประเมิน		คะแนน เต็ม	คะแนน ที่ได้	วิธีการประเมิน	เกณฑ์การประเมิน เป็นไปตามกฎหมาย ระเบียบ หรือหนังสือสั่งการ ที่
ตัวชี้วัด	คะแนน				
1.1 การจัดทำแผนพัฒนาสามปีของ อปท. <input type="checkbox"/> มีการจัดทำแผนครบถ้วนสมบูรณ์ ตามระเบียบ <input type="checkbox"/> มีการจัดทำแผนแต่ไม่เป็นไปตามระเบียบ <input type="checkbox"/> ไม่มีการจัดทำแผน	๒		ตรวจสอบว่ามีการจัดทำแผนพัฒนาสามปีของ อปท.ตามระเบียบมท.ว่าด้วยการจัดทำ และ ประสานแผนพัฒนาของอปท. ฯและ หนังสือสั่ง การที่เกี่ยวข้องหรือไม่	-หนังสือที่ มท 0810.2/ ว 4298 ลว. 19 ธันวาคม 2548 เรื่อง กำหนดหลักเกณฑ์และวิธีปฏิบัติ ตามระเบียบกระทรวงมหาดไทย ว่าด้วยการ จัดทำแผนพัฒนาขององค์กร ปกครองส่วนท้องถิ่น พ.ศ. 2548	
	๒				
	๑				
	๐				
1.2 ระดับความสำเร็จในการบรรลุเป้าหมายตาม แผนพัฒนาสามปีของ อปท. <input type="checkbox"/> สำเร็จตามแผนมากกว่า ร้อยละ ๘๐ ขึ้นไป <input type="checkbox"/> สำเร็จตามแผนมากกว่า ร้อยละ ๖๐-๘๐ <input type="checkbox"/> สำเร็จตามแผนร้อยละ ๔๐-๖๐ <input type="checkbox"/> สำเร็จตามแผนต่ำกว่าร้อยละ ๔๐	๓		ตรวจสอบการดำเนินงานและผลสำเร็จของ โครงการ/กิจกรรมตามแผนพัฒนาสามปีของอปท.	- ระเบียบกระทรวงมหาดไทย ว่าด้วยการจัดทำ แผนพัฒนาขององค์กรปกครองส่วน ท้องถิ่น พ.ศ. 2548 หมวดที่ 3 ข้อ 16 ,17 ซึ่ง กำหนดขั้นตอนการดำเนินการจัดทำแผนพัฒนา และ ข้อ 18 กำหนดว่า แผนพัฒนาสามปีของ องค์กรปกครองส่วนท้องถิ่น	
	๓				
	๒				
	๑				
	๐				

เกณฑ์การประเมิน		คะแนน เต็ม	คะแนน ที่ได้	วิธีการประเมิน	เกณฑ์การประเมิน เป็นไปตามกฎหมาย ระเบียบ หรือหนังสือสั่งการ ที่
ตัวชี้วัด					
1.3การแต่งตั้งคณะกรรมการติดตามและ ประเมินผลแผนพัฒนาสามปีของ อปท. <input type="checkbox"/> มีการแต่งตั้งคณะกรรมการติดตามประเมินผล	๒			ตรวจสอบเอกสารหลักฐานการติดตามและ ประเมินผลแผนพัฒนาสามปีของ อปท.	ข้อ 29 (3) แห่งระเบียบกระทรวงมหาดไทย ว่า ด้วยการจัดทำแผนพัฒนาองค์กรปกครองส่วน ท้องถิ่น พ.ศ. 2548 “คณะกรรมการติดตามและ ประเมินผลแผนพัฒนาองค์การบริหารส่วน ตำบล
	<input type="checkbox"/> ไม่มีการแต่งตั้งคณะกรรมการติดตาม ประเมินผล	๐			
1.4การรายงานผลและเสนอความเห็นจากการ ติดตามและประเมินผลแผนพัฒนาสามปี ของ อปท. <input type="checkbox"/> มีการรายงานผลให้สภาท้องถิ่น ผู้บริหาร ท้องถิ่น คณะกรรมการพัฒนาท้องถิ่น และ ประกาศให้ประชาชนทราบ	๒			ตรวจสอบเอกสารหลักฐานการรายงานผล และ เสนอความเห็นจากการติดตามผลและ ประเมินผล แผนพัฒนาสามปีและประกาศให้ประชาชนทราบ หรือไม่	
	<input type="checkbox"/> มีการรายงานผลและติดตามประเมินผล บางส่วน	๑			
<input type="checkbox"/> ไม่มีการดำเนินการ	๐				

เกณฑ์การประเมิน		คะแนน เต็ม	คะแนน ที่ได้	วิธีการประเมิน	เกณฑ์การประเมิน เป็นไปตามกฎหมาย ระเบียบ หรือหนังสือสั่งการ ที่
ตัวชี้วัด					
1.5โครงการ/กิจกรรมที่บูรณาการร่วมกับ อปท. หรือหน่วยงานอื่นตามระเบียบ		๓		ตรวจสอบเอกสารหลักฐาน ภาพถ่าย สิ่งบ่งชี้อื่นใดที่ แสดงถึงการร่วมมือกันระหว่าง อปท.หรือหน่วยงาน ที่เกี่ยวข้องเพื่อให้มีการ ปฏิบัติงานร่วมกันหรือมี แผนการดำเนินงาน ที่สอดคล้องไปในทิศทาง เดียวกัน	ข้อ 16 การจัดทำแผนยุทธศาสตร์การ พัฒนาให้ ดำเนินการตามระเบียบนี้ โดยมีคณะกรรมการ พัฒนาท้องถิ่นจัดประชุมประชาคมท้องถิ่น ส่วน ราชการและรัฐวิสาหกิจที่เกี่ยวข้อง เพื่อแจ้งแนว ทางการพัฒนาท้องถิ่นรับทราบปัญหา
<input type="checkbox"/> มีจำนวน โครงการ/กิจกรรมที่บูรณาการ ร่วมกับ อปท.หรือหน่วยงานอื่น จำนวน ๓ กิจกรรมขึ้นไป		๓			
<input type="checkbox"/> มีจำนวน โครงการ/กิจกรรมที่บูรณาการ ร่วมกับ อปท. หรือหน่วยงานอื่น จำนวน ๒ กิจกรรม		๒			และประเด็นที่เกี่ยวข้องตลอดจนความช่วยเหลือ ทางวิชาการ และแนวทางปฏิบัติที่เหมาะสมกับ สภาพพื้นที่ เพื่อนำมากำหนดแนวทางการจัดทำ ยุทธศาสตร์การพัฒนา โดยให้นำข้อมูลพื้นฐาน ในการพัฒนาจากหน่วยงานต่างๆ และข้อมูลใน แผนชุมชนมาพิจารณาประกอบการจัดทำแผน ยุทธศาสตร์การพัฒนา
<input type="checkbox"/> มีจำนวน โครงการ/กิจกรรมที่บูรณาการ ร่วมกับ อปท.หรือหน่วยงานอื่น จำนวน ๑ กิจกรรม		๑			
<input type="checkbox"/> ไม่มีจำนวน โครงการ/กิจกรรมที่บูรณาการ ร่วมกับ อปท. หรือหน่วยงานอื่น		๐			
1.6โครงการ/กิจกรรมซึ่งเป็นการริเริ่มที่เป็น ประโยชน์ต่อ อปท. และ ประชาชน		๓		ตรวจสอบผลการดำเนินงานตามโครงการ/ กิจกรรม ที่เป็นการริเริ่มของ อปท.	-หนังสือที่ มท 0892.4/ ว 435ลว. 20 กุมภาพันธ์ 2548 เรื่อง ข้อเสนอแนะแนวทางและวิธีการ บริหารกิจการบ้านเมืองที่ดีขององค์กรปกครอง ส่วนท้องถิ่น
<input type="checkbox"/> มีจำนวน ๕ โครงการ/กิจกรรม ขึ้นไป		๓			
<input type="checkbox"/> มีจำนวน ๓-๔ โครงการ/กิจกรรม		๒			
<input type="checkbox"/> มีจำนวน ๑-๒ โครงการ/กิจกรรม		๑			
<input type="checkbox"/> ไม่มี		๐			

มติที่ ๒ มติด้านคุณภาพการให้บริการ

คะแนนเต็ม	๑๕
คะแนนที่ได้	

เกณฑ์การประเมิน		คะแนน ที่ได้	วิธีการประเมิน	เกณฑ์การประเมิน เป็นไปตามกฎหมาย ระเบียบ หรือหนังสือสั่งการ ที่
ตัวชี้วัด	คะแนน เต็ม			
2.1 ร้อยละของระดับความพึงพอใจของผู้รับบริการ <input type="checkbox"/> ระดับความพึงพอใจมากกว่าร้อยละ ๘๐ ขึ้นไป <input type="checkbox"/> ระดับความพึงพอใจมากกว่าร้อยละ ๗๕-๘๐ <input type="checkbox"/> ระดับความพึงพอใจมากกว่าร้อยละ ๗๐-๗๕ <input type="checkbox"/> ระดับความพึงพอใจมากกว่าร้อยละ ๖๕-๗๐ <input type="checkbox"/> ระดับความพึงพอใจมากกว่าร้อยละ ๖๐-๖๕ <input type="checkbox"/> ระดับความพึงพอใจร้อยละ ๕๕-๖๐ <input type="checkbox"/> ระดับความพึงพอใจต่ำกว่าร้อยละ ๕๐	๗		- คุณภาพการให้บริการพิจารณาจากผล สํารวจความพึงพอใจของผู้รับบริการของ อปท. โดยการประสานงานหรือจ้างหน่วยงาน หรือสถาบันภายนอกที่เป็นกลางมาดำเนินการ สํารวจ - ประเด็นการสำรวจประกอบด้วยประเด็นสำคัญ ๆ ดังนี้ (1) ความพึงพอใจด้านกระบวนการขั้นตอนการให้บริการ (2) ความพึงพอใจด้านเจ้าหน้าที่ผู้ให้บริการ (3) ความพึงพอใจด้านสิ่งอำนวยความสะดวก - ผู้รับบริการหมายถึงประชาชนผู้มารับ บริการโดยตรง หรือเจ้าหน้าที่ของรัฐ หรือ หน่วยงานทั้งภาครัฐและเอกชนที่มารับบริการ จาก อปท. - อปท.สามารถเสนองานบริการที่จะนำมาประเมินผลได้จำนวน 3 – 5 งานบริการ โดยจะต้องเป็นงานที่เป็นภารกิจหลัก ทั้งนี้ ต้องไม่ซ้ำกับงานบริการที่ได้เสนอไปแล้วใน ปีงบประมาณที่แล้วมา	-หนังสือที่ มท 0810.3/ ว 33 ลว. 14มกราคม 2546 เรื่อง แนวทางการให้บริการประชาชนขององค์กรปกครองส่วนท้องถิ่น -หนังสือที่ มท 0892.4/ ว 627 ลว. 20 เมษายน 2549 เรื่อง ข้อเสนอแนะกระบวนการ ขั้นตอน และวิธีปฏิบัติในการให้บริการประชาชนขององค์กรปกครองส่วนท้องถิ่น
	๗			
	๖			
	๕			
	๔			
	๓			
	๒			
	๑			
๐				

เกณฑ์การประเมิน		คะแนน ที่ได้	วิธีการประเมิน	เกณฑ์การประเมิน เป็นไปตามกฎหมาย ระเบียบ หรือหนังสือสั่งการ ที่	
ตัวชี้วัด	คะแนน เต็ม				
			- สำหรับ อปท.ที่สำรวจความพึงพอใจครบ ทุกงาน บริการแล้ว สามารถเสนองานบริการ เดิม ได้โดย เลือกงานบริการที่มีผลสำรวจความ พึงพอใจใน ปีงบประมาณที่แล้วมาต่ำที่สุด 3 – 5 งานบริการ		
2.2โครงการบริการประชาชนในวันหยุดราชการ หรือนอกเวลาราชการ <input type="checkbox"/> มีการบริการประชาชน ใน วันหยุดราชการ	๒		ตรวจสอบหลักฐานการให้บริการ ประชาชนใน วันหยุดราชการหรือในวันทำงาน ปกตินอกเวลา ราชการต่อเนื่องตลอดปี งบประมาณหรือ ไม่น้อย กว่า 8 เดือน	-หนังสือที่ มท 0810.3/ ว 10793 ลว. 19กันยายน 2546 เรื่อง การลดขั้นตอนและระยะเวลาการ ปฏิบัติราชการเพื่อประชาชน -หนังสือที่ มท 0810.3/ ว 4422 ลว. 22 ธันวาคม 2546 เรื่อง การลดขั้นตอนและระยะเวลาการ ปฏิบัติราชการเพื่อประชาชน	
	๒				
	<input type="checkbox"/> มีการบริการประชาชนในวันทำงานปกติ นอก เวลาราชการ				๑
<input type="checkbox"/> ไม่มี	๐				
2.3ระดับความสำเร็จในการเปิดโอกาสให้ ประชาชนเข้ามามีส่วนร่วมในการพัฒนา ระบบราชการ (๑)ตัวชี้วัดที่ ๑การเปิดเผยข้อมูลข่าวสารแก่ ประชาชน	๗		การมีส่วนร่วมของประชาชนกำหนดเป็น ขั้นตอน ตามระดับของความสำเร็จแบ่งเกณฑ์คะแนนเป็น 5 ตัวชี้วัด ดังนี้ ตัวชี้วัดที่ 1 อปท.ที่มีการเปิดเผยข้อมูล ข่าวสารแก่ประชาชนอย่าง โปร่งใส โดยมีช่องทาง ต่าง ๆ ต่อไปอย่างน้อย 5 ช่องทาง ได้แก่ 1) เอกสารสิ่งพิมพ์ 2) แผ่นพับ 3) จดหมายข่าว 4) แผนผังขั้นตอนการปฏิบัติงาน5) ดิจประกาศต่าง ๆ 6) เว็บไซต์ 7) การจัดทำSpot โฆษณา 8) การ จัดทำโลโก้ 9) การจัดนิทรรศการ 10) การเผยแพร่ ข้อมูลข่าวสารผ่านสื่อสิ่งพิมพ์ (Press release)	พระราชบัญญัติระเบียบบริหารราชการแผ่นดิน (ฉบับที่ 5) พ.ศ. 2545 มาตรา 3/1กำหนดให้การ ปฏิบัติหน้าที่ของส่วนราชการต้องให้ประชาชน เข้ามามีส่วนร่วม -หนังสือที่ มท 0810.5/ 667 ลว. 26มกราคม 2548 เรื่อง รายงานเกี่ยวกับการปฏิบัติตาม พระราชบัญญัติข้อมูลข่าวสารของราชการ พ.ศ. ๒๕๔๐	
	๒				
	<input type="checkbox"/> มี ๕ช่องทางขึ้นไป				๑
	<input type="checkbox"/> มี ๒-๔ ช่องทาง				๑
<input type="checkbox"/> ไม่มี	๐				

เกณฑ์การประเมิน		คะแนน ที่ได้	วิธีการประเมิน	เกณฑ์การประเมิน เป็นไปตามกฎหมาย ระเบียบ หรือหนังสือสั่งการ ที่
ตัวชี้วัด	คะแนน เต็ม			
			11) การเผยแพร่ข้อมูลข่าวสารผ่านสื่อโทรทัศน์ 12) การเผยแพร่ข้อมูลข่าวสารผ่านสื่อวิทยุ 13) การ จัดงานแถลงข่าว (Press Conference) 14) การจัดทำ สื่อเผยแพร่ (Bill board)	
(๒) ตัวชี้วัดที่ ๒ ระบบรับฟังความคิดเห็นของ ประชาชน <input type="checkbox"/> มี ๓ช่องทางขึ้นไป	๒		ตัวชี้วัดที่ 2 อปท.ที่มีระบบรับฟังความคิดเห็น ของ ประชาชนอย่างน้อย 3 ช่องทางต่อไปนี้ได้แก่ 1) การ จัดให้มีผู้รับข้อคิดเห็น 2) การจัดให้มีสายด่วน 3) การ จัดให้มีตู้ไปรษณีย์รับเรื่องจากประชาชน 4) การ สัมภาษณ์ความคิดเห็นของประชาชน 5) การจัดสัมมนา วิชาการต่างๆ 6) การจัดเวทีรับฟังความคิดเห็นของ ประชาชน (Focus Group) 7) การจัดให้มีศูนย์ข้อมูล/ ห้องสมุด 8) จัดทำเว็บไซต์ซึ่งมีช่องทางสื่อสาร กับ ประชาชน (Chat room หรือ Web Board)	ระเบียบสำนักนายกรัฐมนตรี ว่าด้วยการรับฟัง ความคิดเห็นของ ประชาชน พ.ศ. ๒๕๔๘
<input type="checkbox"/> มี ๑-๒ช่องทาง	๑			
<input type="checkbox"/> ไม่มี	๐			
(๓) ตัวชี้วัดที่ ๓ การนำความเห็นของประชาชน ไปประกอบการบริหารงาน <input type="checkbox"/> มี	๑		ตัวชี้วัดที่ 3 อปท.ที่มีการนำความคิดเห็นของ ประชาชนไปประกอบการบริหารงาน โดยมีระบบ การนำความคิดเห็นของประชาชนไปประกอบ การ บริหารงาน มีเจ้าหน้าที่รับผิดชอบและมีการ ดำเนินการอย่างเป็นรูปธรรม	
<input type="checkbox"/> ไม่มี	๐			

เกณฑ์การประเมิน		คะแนน ที่ได้	วิธีการประเมิน	เกณฑ์การประเมิน เป็นไปตามกฎหมาย ระเบียบ หรือหนังสือสั่งการ ที่
ตัวชี้วัด	คะแนน เต็ม			
(๔)ตัวชี้วัดที่ ๔ มีที่ปรึกษาจากภาคประชาชน <input type="checkbox"/> มี	๑			
<input type="checkbox"/> ไม่มี	๐		ตัวชี้วัดที่ 4 อปท.มีที่ปรึกษาที่มาจากภาคประชาชน (เป็นทางการและไม่เป็นทางการ)โดยมีการดำเนินกิจกรรมร่วมกันอย่างต่อเนื่องประชุมปรึกษาหารือ เป็นต้น)และชัดเจน เช่น มีการจัดประชุมร่วมกันอย่างน้อยปีละ 2 ครั้ง	
(๕)ตัวชี้วัดที่ ๕ กระบวนการ กลไก การติดตามตรวจสอบ โดยภาคประชาชน <input type="checkbox"/> มี	๑		ตัวชี้วัดที่ 5 อปท.ที่มีกระบวนการ/กลไก การติดตามตรวจสอบ โดยภาคประชาชน	
<input type="checkbox"/> ไม่มี	๐			
2.4ระดับความสำเร็จของการดำเนินการตามมาตรการป้องกันและปราบปราม การทุจริตและประพฤติมิชอบ (๑)การจัดตั้งศูนย์ข้อมูลข่าวสาร <input type="checkbox"/> มีการจัดตั้งศูนย์ข้อมูลข่าวสาร มีระบบการให้และขอรับข้อมูล และมีการให้ข้อมูลข่าวสารทาง Internet พร้อมป้ายประชาสัมพันธ์ให้ประชาชนทราบ	๕		ตรวจสอบวิธีการเผยแพร่ข้อมูลข่าวสารของ อปท.ว่า ได้มีการจัดตั้งศูนย์ข้อมูลข่าวสารหรือมี การเผยแพร่ข้อมูลข่าวสารให้ประชาชนผู้สนใจ ทัวไปได้รับรู้ มากน้อยเพียงใด	มติคณะรัฐมนตรี เมื่อวันที่ ๖ พฤษภาคม 2551 เห็นชอบตามข้อเสนอของคณะกรรมการป้องกันและปราบปรามการทุจริตแห่งชาติ (ป.ป.ช.) ให้หน่วยงานภาครัฐนำแนวทางและมาตรการตามยุทธศาสตร์ชาติว่าด้วยการป้องกันและปราบปรามการทุจริตแปลงไปสู่การปฏิบัติ
	๒			

เกณฑ์การประเมิน		คะแนน เต็ม	คะแนน ที่ได้	วิธีการประเมิน	เกณฑ์การประเมิน เป็นไปตามกฎหมาย ระเบียบ หรือหนังสือสั่งการ ที่
ตัวชี้วัด					
<input type="checkbox"/> มีการจัดตั้งศูนย์ข้อมูลข่าวสาร ระบบการให้และขอรับข้อมูล	มี	๑			
<input type="checkbox"/> ไม่มีการจัดตั้งศูนย์ข้อมูลข่าวสาร		๐			
(๒)ประเภทกิจกรรมที่ทำการเผยแพร่ทางสื่อต่าง ๆ		๒		ตรวจสอบเอกสาร สื่อ สิ่งพิมพ์หรือสิ่งบ่งชี้ อื่นใด ที่ แสดงให้เห็นว่า อปท. นั้นๆ ได้เปิดเผยเผยแพร่ ข้อมูลข่าวสารเกี่ยวกับนโยบาย ผลการ ดำเนินการ และการจัดซื้อจัดจ้างของ อปท. ให้ประชาชนและ ผู้สนใจทั่วไปได้รับทราบตาม ประเภท ดังนี้ 1) แผนพัฒนาท้องถิ่นประจำปี	พระราชบัญญัติข้อมูลข่าวสารของราชการ พ.ศ. ๒๕๔๐
<input type="checkbox"/> ประกาศเผยแพร่ ๕ประเภทขึ้นไป		๑			
<input type="checkbox"/> ประกาศเผยแพร่ ๑-๔ประเภท		๑			
<input type="checkbox"/> ไม่มี		๐			
เกณฑ์การประเมิน		คะแนน เต็ม	คะแนน ที่ได้	วิธีการประเมิน	เกณฑ์การประเมิน เป็นไปตามกฎหมาย ระเบียบ หรือหนังสือสั่งการ ที่
ตัวชี้วัด					
				2) เอกสารงบประมาณประจำปี 3) แผนการจัดการ พัสดุ 4) ผลการจัดซื้อ จัดจ้าง 5) รายงานทาง การเงิน 6) รายงานการประชุมสภาท้องถิ่น 7) รายงานการประชุมคณะผู้บริหารท้องถิ่น 8) รายงาน ผลการปฏิบัติงานประจำปี	

เกณฑ์การประเมิน		คะแนน เต็ม	คะแนน ที่ได้	วิธีการประเมิน	เกณฑ์การประเมิน เป็นไปตามกฎหมาย ระเบียบ หรือหนังสือสั่งการ ที่
ตัวชี้วัด					
(๓) การวางระบบควบคุมภายในตามระเบียบ คณะกรรมการตรวจเงินแผ่นดิน <input type="checkbox"/> มีการวางระบบและมีการดำเนินงาน	๒		ตรวจสอบว่ามีการวางระบบควบคุมภายใน และมี การดำเนินงานของ อปท.ตามระเบียบ คณะกรรมการการตรวจเงินแผ่นดินว่าด้วยการ กำหนดมาตรฐานการควบคุมภายใน พ.ศ.2544 หรือไม่	ระเบียบคณะกรรมการตรวจเงินแผ่นดินว่าด้วย การกำหนด มาตรฐานการควบคุมภายใน พ.ศ. ๒๕๔๔	
<input type="checkbox"/> มีการวางระบบแต่ไม่มีการดำเนินงาน	๑				
<input type="checkbox"/> ไม่มีการวางระบบ	๐				
(๔) การส่งเสริมหรือสนับสนุนกิจกรรมด้านการ แก้ไขปัญหาการทุจริตคอร์รัปชัน <input type="checkbox"/> มีการดำเนินกิจกรรมตาม (๑) <input type="checkbox"/> ไม่มีการดำเนินกิจกรรมตาม (๑)	๑ ๐		- ตรวจสอบว่า อปท.มีการส่งเสริมหรือสนับสนุน เพื่อดำเนินกิจกรรมด้านการแก้ไขปัญหา การทุจริต คอร์รัปชัน ดังนี้ หรือไม่ (1) มีการประชาสัมพันธ์ กำหนดวันเวลาที่ จะ ตรวจรับงานจ้างเหมาก่อสร้าง ให้ประชาชน รับทราบ (2) มีการแต่งตั้งประชาชน เข้าร่วมในการ จัดซื้อ/จัดจ้าง โดยผ่านประชาคม (3) หน่วยตรวจสอบของจังหวัด/อำเภอ ดำ เนิน การ ตรวจสอบบัญชี รายงานทางการเงินและการ ทุจริต ของ อปท. ในปีงบประมาณ 2548 และ ไม่พบการ ปฏิบัติที่ผิดกฎระเบียบ (4) มีการจัดทำเอกสาร สิ่งพิมพ์ หรือสื่อ ประเภทอื่นเพื่อประชาสัมพันธ์ รายละเอียด โครงการและราคากลางในการจัดซื้อจัด จ้าง(5) มีการ		
<input type="checkbox"/> มีการดำเนินกิจกรรมตาม (๒) <input type="checkbox"/> ไม่มีการดำเนินกิจกรรมตาม (๒)	๑ ๐				

เกณฑ์การประเมิน		คะแนน ที่ได้	วิธีการประเมิน	เกณฑ์การประเมิน เป็นไปตามกฎหมาย ระเบียบ หรือหนังสือสั่งการ ที่
ตัวชี้วัด	คะแนน เต็ม			
			<p>ประชาสัมพันธ์รายรับรายจ่ายให้ ประชาชนทราบ อย่างกว้างขวางทางสื่อสิ่งพิมพ์หรือวิทยุหรือ อินเทอร์เน็ต (6) มีการประกาศสอบราคา ประกวด ราคาทาง อินเทอร์เน็ต (7) มีการเผยแพร่ข่าวสาร การสอบราคา ประกวดราคาทางสื่อต่าง ๆ หรือไม่ เช่น วิทยุกระจายเสียง สถานีโทรทัศน์หรือสื่อต่าง ๆ (8) มีป้ายประกาศรับแจ้งข่าวสารการทุจริต (9) มี การพัฒนาจิตสำนึกและจรรยาบรรณ ให้กับ เจ้าหน้าที่ (10) มีการประชาสัมพันธ์ให้ประชาชน เข้ารับ ฟังการประชุมสภาท้องถิ่นทางสื่อต่าง ๆ (11) งานอื่น ๆ ที่เกี่ยวข้องกับการแก้ไขปัญหา การทุจริต คอร์ปชั่น (ระบุกิจกรรมที่ไม่เป็นประเภท เดียวกับ กิจกรรมตาม (1) - (10) และต้องไม่เป็น กิจกรรม ลักษณะเดียวกัน)</p>	

คะแนนเต็ม	๒๐
คะแนนที่ได้	

มิติที่ ๓ มิติด้านประสิทธิภาพของการปฏิบัติราชการ

เกณฑ์การประเมิน		คะแนน ที่ได้	วิธีการประเมิน	เกณฑ์การประเมิน เป็นไปตามกฎหมาย ระเบียบ หรือหนังสือสั่งการ ที่	
ตัวชี้วัด	คะแนน เต็ม				
3.1.การบริหารงบประมาณ (๑)การจัดทำแผนปฏิบัติการจัดซื้อจัดจ้าง <input type="checkbox"/> มีการจัดทำแผนปฏิบัติการฯ กำหนด ระยะเวลาแล้วเสร็จ และงบประมาณของงานหรือ โครงการ และประกาศให้ประชาชนทราบ	๘		ตรวจสอบว่า อปท.ได้จัดทำ แผนปฏิบัติการจัดซื้อ จัดจ้าง กำหนด ระยะเวลาแล้วเสร็จและงบประมาณ ของ งานหรือ โครงการ และประกาศให้ ประชาชน ทราบ	-หนังสือที่ ตผ0004/ว97 ลว. 19 มีนาคม 2546 เรื่อง ประกาศคณะกรรมการตรวจเงินแผ่นดิน เรื่อง การจัดทำแผนปฏิบัติการจัดซื้อจัดจ้าง พ.ศ. 2546	
	๒				
	<input type="checkbox"/> มีการจัดทำแผนปฏิบัติการฯ กำหนดระยะเวลา แล้วเสร็จ และงบประมาณของงานหรือ โครงการ แต่ไม่มีการประกาศให้ประชาชนทราบ	๑			
	<input type="checkbox"/> ไม่มีการจัดทำแผนปฏิบัติการ	๐			
(๒)ระดับความสำเร็จของการจัดเก็บรายได้ <input type="checkbox"/> มีการจัดเก็บรายได้มากกว่าร้อยละ ๗๐ <input type="checkbox"/> มีการจัดเก็บรายได้มากกว่าร้อยละ ๖๐-๗๐ <input type="checkbox"/> มีการจัดเก็บรายได้มากกว่าร้อยละ ๕๐-๖๐ <input type="checkbox"/> มีการจัดเก็บรายได้ต่ำกว่าร้อยละ ๕๐			ตรวจสอบว่า อปท.มีการจัดเก็บ รายได้เป็นอัตราร้อยละ เท่าใดของ เป้าหมายที่กำหนดไว้ตามข้อบัญญัติ		
	๓				
	๒				
	๑				
	๐				

เกณฑ์การประเมิน		คะแนน เต็ม	คะแนน ที่ได้	วิธีการประเมิน	เกณฑ์การประเมิน เป็นไปตามกฎหมาย ระเบียบ หรือหนังสือสั่งการ ที่
ตัวชี้วัด					
(๓)ระดับความสำเร็จของอัตราการเบิกจ่ายเงินตาม งบประมาณรายจ่ายประจำปี <input type="checkbox"/> มีการเบิกจ่ายเงินมากกว่าร้อยละ๗๐		๓		ตรวจสอบว่า อปท.มีการเบิกจ่าย งบประมาณ รายจ่ายเป็นอัตราเท่าใดของ งบประมาณรายจ่ายที่ตั้ง ไว้ตามข้อบัญญัติ	
<input type="checkbox"/> มีการเบิกจ่ายเงินมากกว่าร้อยละ ๖๐-๗๐		๒			
<input type="checkbox"/> มีการเบิกจ่ายเงินร้อยละ ๕๐ - ๖๐		๑			
<input type="checkbox"/> มีการเบิกจ่ายเงินต่ำกว่าร้อยละ ๕๐		๐			
3.2การประหยัดพลังงาน		๔		พิจารณาจากความครบถ้วนของข้อมูลที่ จัดเก็บใน ฐานข้อมูลที่จำเป็นสำหรับการประหยัด พลังงาน การจัดทำและดำเนินการตามมาตรการ/ แนวทาง รวมถึงปริมาณพลังงาน (หน่วย/ยูนิต) ที่สามารถลด ได้โดยเปรียบเทียบกับปริมาณการใช้ ใน ปีงบประมาณ พ.ศ.2546 ตามนัยมติ ครม. เมื่อวันที่ 17 พฤษภาคม 2548 ร้อยละของปริมาณไฟฟ้าที่ประหยัดได้ = ปริมาณการใช้ไฟฟ้าปีงบประมาณ 2546(หน่วย) - ปริมาณการใช้ไฟฟ้าปีงบประมาณ 2549 (หน่วย) x100 ปริมาณการใช้ไฟฟ้าปีงบประมาณ 2546(หน่วย)	มติคณะรัฐมนตรี เมื่อวันที่ 17 มิถุนายน 2548 เห็นชอบยุทธศาสตร์การแก้ไขปัญหา ด้าน พลังงานของประเทศตามที่กระทรวงพลังงาน เสนอ
(๑)ระดับความสำเร็จของการประหยัดไฟฟ้า <input type="checkbox"/> มีมาตรการและประหยัดไฟฟ้าได้มากกว่า ร้อยละ๒ขึ้นไป		๒			
<input type="checkbox"/> มีมาตรการและประหยัดไฟฟ้าได้ ร้อยละ ๐ - ๒		๑			
<input type="checkbox"/> ไม่มีมาตรการประหยัดไฟฟ้า		๐			

เกณฑ์การประเมิน		คะแนน ที่ได้	วิธีการประเมิน	เกณฑ์การประเมิน เป็นไปตามกฎหมาย ระเบียบ หรือหนังสือสั่งการ ที่
ตัวชี้วัด	คะแนน เต็ม			
(๒)ระดับความสำเร็จของการประหยัดพลังงาน น้ำมัน <input type="checkbox"/> มีมาตรการและประหยัดน้ำมันได้มากกว่า ร้อยละ๒ขึ้นไป	๒		พิจารณาจากความครบถ้วนของข้อมูลที่ จัดเก็บใน ฐานข้อมูลที่จำเป็นสำหรับการประหยัด พลังงาน การจัดทำและดำเนินการตามมาตรการ/ แนวทาง รวมถึงปริมาณพลังงาน(หน่วย/ยูนิิต)ที่ สามารถลด ได้โดยเปรียบเทียบกับปริมาณ	
เกณฑ์การประเมิน		คะแนน ที่ได้	วิธีการประเมิน	เกณฑ์การประเมิน เป็นไปตามกฎหมาย ระเบียบ หรือหนังสือสั่งการ ที่
ตัวชี้วัด	คะแนน เต็ม			
<input type="checkbox"/> มีมาตรการและประหยัดน้ำมัน ได้ร้อยละ๐-๒	๑		การใช้ในปีงบประมาณ พ.ศ.2546 ตามนัยมติ ครม. เมื่อวันที่ 17 พฤษภาคม 2548 ร้อยละของน้ำมันที่ประหยัดได้ = ปริมาณการใช้น้ำมันปีงบประมาณ 2546(ลิตร) - ปริมาณการใช้น้ำมันปีงบประมาณ 2549 (ลิตร)x 100 ปริมาณการใช้ไฟฟ้าปีงบประมาณ 2546(ลิตร)	
<input type="checkbox"/> ไม่มีมาตรการประหยัดน้ำมัน	๐			

เกณฑ์การประเมิน		คะแนน ที่ได้	วิธีการประเมิน	เกณฑ์การประเมิน เป็นไปตามกฎหมาย ระเบียบ หรือหนังสือสั่งการ ที่
ตัวชี้วัด	คะแนน เต็ม			
3.3 ความประหยัดและความคุ้มค่าในการ บริหารงานจัดการโครงการหรืองานประจำ ร้อยละของงบประมาณที่เกิดจากการประหยัดใน การบริหารงาน โดยคิดเปรียบเทียบงบประมาณ รายจ่ายที่ตั้งไว้ <input type="checkbox"/> ประหยัดงบประมาณได้มากกว่าร้อยละ 4 ขึ้นไป <input type="checkbox"/> ประหยัดงบประมาณได้มากกว่าร้อยละ 3-4 <input type="checkbox"/> ประหยัดงบประมาณได้มากกว่าร้อยละ 2-3 <input type="checkbox"/> ประหยัดงบประมาณได้ร้อยละ ๑-๒ <input type="checkbox"/> ประหยัดงบประมาณได้ต่ำกว่าร้อยละ ๑	๔		สูตรการคำนวณการประหยัดงบประมาณ = งบประมาณที่ตั้งไว้ตามข้อบัญญัติงบประมาณ รายจ่ายประจำปีลบด้วยค่าใช้จ่ายที่เกิดขึ้นจริง คูณ ด้วย 100 แล้วหารด้วยงบประมาณที่ตั้งไว้ ตาม ข้อบัญญัติงบประมาณรายจ่ายประจำปี	
	๔			
	๓			
	๒			
	๑			
๐				

คะแนนเต็ม	๒๐
คะแนนที่ได้	

มิตินี้ ๔ มิติด้านการพัฒนาองค์กร

เกณฑ์การประเมิน		คะแนน ที่ได้	วิธีการประเมิน	เกณฑ์การประเมิน เป็นไปตามกฎหมาย ระเบียบ หรือหนังสือสั่งการ ที่
ตัวชี้วัด	คะแนน เต็ม			
4.๑การพัฒนาบุคลากร (๑) ร้อยละของเจ้าหน้าที่ที่ได้รับการฝึกอบรม อย่างน้อย ๑ หลักสูตรต่อปี <input type="checkbox"/> มากกว่าร้อยละ ๕๐ ขึ้นไป <input type="checkbox"/> ร้อยละ ๓๐ - ๕๐ <input type="checkbox"/> ต่ำกว่าร้อยละ ๓๐	๖		ตรวจสอบข้อมูลหรือหลักฐานการจัด หรือส่ง เจ้าหน้าที่รับการฝึกอบรมประจำปี	
	๒			
	๑			
	๐			
(๒) ร้อยละของเจ้าหน้าที่ที่ได้รับการศึกษาหรือ ได้รับการส่งเสริมให้ศึกษาต่อในระดับปริญญา ตรีขึ้นไป <input type="checkbox"/> มากกว่าร้อยละ ๕๐ ขึ้นไป <input type="checkbox"/> ร้อยละ ๒๐ - ๕๐ <input type="checkbox"/> ต่ำกว่าร้อยละ ๒๐	๒		ตรวจสอบข้อมูลหรือหลักฐานการศึกษา หรือการ ส่งเสริมให้เจ้าหน้าที่ได้รับการศึกษา ต่อระดับ ปริญญาตรีขึ้นไป	
	๑			
	๐			

เกณฑ์การประเมิน		คะแนน ที่ได้	วิธีการประเมิน	เกณฑ์การประเมิน เป็นไปตามกฎหมาย ระเบียบ หรือหนังสือสั่งการ ที่
ตัวชี้วัด	คะแนน เต็ม			
(๓)การจัดทำแผนอัตรากำลังปี ของอปท. <input type="checkbox"/> มีการจัดทำโดยถูกต้องตามหลักเกณฑ์ที่ก. กลาง กำหนด	๒		ตรวจสอบการจัดทำแผนอัตรากำลัง 3 ปี ของ อปท.	
<input type="checkbox"/> มีการจัดทำแต่ไม่ถูกต้องตาม หลักเกณฑ์ที่ก. กลาง กำหนด	๑			
<input type="checkbox"/> ไม่มีการจัดทำแผน	๐			
4.2 การจัดการสารสนเทศ (1)การจัดทำข้อมูลทะเบียนประวัติ ข้าราชการหรือ พนักงานส่วนท้องถิ่นลูกจ้างประจำและพนักงาน จ้าง <input type="checkbox"/> ข้อมูลเป็นปัจจุบันจัดแยกเป็นหมวดหมู่	๒		ตรวจสอบการจัดทำข้อมูลทะเบียน ประวัติของ ข้าราชการหรือพนักงานส่วน ท้องถิ่น ลูกจ้างประจำ และพนักงานจ้าง	
<input type="checkbox"/> จัดทำข้อมูลไม่เป็นปัจจุบัน	๑			
<input type="checkbox"/> จัดทำข้อมูลไม่เป็นปัจจุบัน	๐			
(2)การจัดทำข้อมูลทะเบียนประวัติของผู้บริหาร และสมาชิกสภาอปท. <input type="checkbox"/> จัดทำข้อมูลเป็นปัจจุบันและจัดแยกเป็น หมวดหมู่	๑		ตรวจสอบการจัดทำข้อมูลทะเบียน ประวัตินายก รองนายก และสมาชิกสภา อปท.	
<input type="checkbox"/> จัดทำข้อมูลไม่เป็นปัจจุบัน	๐			

เกณฑ์การประเมิน		คะแนน ที่ได้	วิธีการประเมิน	เกณฑ์การประเมิน เป็นไปตามกฎหมาย ระเบียบ หรือหนังสือสั่งการ ที่
ตัวชี้วัด	คะแนน เต็ม			
4.3การพัฒนากฎหมาย (๑) การรวบรวมกฎหมายอนุบัญญัติและระเบียบ ของอปท. กระทรวงกรม หน่วยงานที่เกี่ยวข้องใน การปฏิบัติงาน <input type="checkbox"/> มีการจัดรวบรวมและแยกหมวดหมู่ <input type="checkbox"/> ไม่มีการจัดรวบรวม	๑		ตรวจสอบการรวบรวมกฎหมาย อนุบัญญัติ และระเบียบของ อปท. กระทรวง กรม หน่วยงานที่เกี่ยวข้องในการปฏิบัติงาน	
	๑			
	๐			
4.4 การถ่ายทอดตัวชี้วัดและเป้าหมาย การ ประเมินตามหลักเกณฑ์นี้จากระดับ องค์กรสู่ ระดับบุคคล <input type="checkbox"/> มีการจัดประชุมเจ้าหน้าที่เพื่อชี้แจง หรือ ติดตามประเมินผลจำนวน๑ครั้ง/เดือนขึ้นไป	๑		ตรวจสอบหลักฐานการประชุมชี้แจง หรือ ติดตามประเมินผล โดยมีการจัดประชุม ดังกล่าวในระหว่างที่มีการบริหารจัดการเพื่อ ขอรับการประเมิน	
4.5 ให้อปท. เสนอโครงการ / กิจกรรมปรับปรุง กระบวนการทำงานหรือลดขั้นตอนการทำงานหรือ การบริการและตอบสนองความต้องการของประชาชน อปท.และโครงการ/กิจกรรมโดยให้คณะอนุกรรมการฯ ประเมินผลของโครงการ /กิจกรรมตามตัวชี้วัด ดังนี้	๑๐			

เกณฑ์การประเมิน		คะแนน ที่ได้	วิธีการประเมิน	เกณฑ์การประเมิน เป็นไปตามกฎหมาย ระเบียบ หรือหนังสือสั่งการ ที่
ตัวชี้วัด	คะแนน เต็ม			
(๑)การมอบอำนาจการตัดสินใจในการพิจารณา สั่งอนุญาตอนุมัติหรือปฏิบัติราชการในเรื่องที่ ให้บริการประชาชน <input type="checkbox"/> มีการมอบอำนาจ <input type="checkbox"/> ไม่มีการมอบอำนาจ	2 0		ตรวจสอบว่ามีคำสั่งการมอบอำนาจ การ ตัดสินใจในการพิจารณา การสั่ง การอนุญาต อนุมัติ หรือปฏิบัติราชการ ในเรื่องที่ให้บริการ ประชาชน	
(๒)การกำหนดระยะเวลาแล้วเสร็จ ของงานให้บริการ <input type="checkbox"/> มีการกำหนดระยะเวลาการให้บริการครบทุก กระบวนการและมีการประกาศ ให้ประชาชน ได้รับทราบ <input type="checkbox"/> มีการกำหนดระยะเวลาการให้บริการไม่ครบ ทุกกระบวนการแต่มีการประกาศให้ประชาชน ได้รับทราบ <input type="checkbox"/> มีการกำหนดระยะเวลาการให้บริการไม่ครบ ทุกกระบวนการและ ไม่มีการประกาศให้ ประชาชนได้รับทราบ <input type="checkbox"/> ไม่มีการกำหนดระยะเวลาการให้บริการ	๓ ๒ ๑ ๐		ตรวจสอบว่ามีกำหนดระยะเวลา แล้วเสร็จ ของงานให้บริการของทุกกระบวนการ งานตาม ข้อเสนอแนะของกระทรวงมหาดไทย และ ประกาศให้ประชาชนได้รับทราบหรือไม่ เพียงใด	

เกณฑ์การประเมิน		คะแนน ที่ได้	วิธีการประเมิน	เกณฑ์การประเมิน เป็นไปตามกฎหมาย ระเบียบ หรือหนังสือสั่งการ ที่
ตัวชี้วัด	คะแนน เต็ม			
(๓)การแต่งตั้งคณะกรรมการปรับปรุงขั้นตอนและ ระยะเวลาการปฏิบัติราชการ <input type="checkbox"/> มีการแต่งตั้งคณะกรรมการ มีการประชุมพิจารณา	และ ๒		ตรวจสอบว่ามีการแต่งตั้งคณะกรรมการ ปรับปรุง ขั้นตอนและระยะเวลาการปฏิบัติ ราชการ หรือไม่	
<input type="checkbox"/> มีการแต่งตั้งคณะกรรมการ แต่ ไม่มีการประชุมพิจารณา	๑			
<input type="checkbox"/> ไม่มีการแต่งตั้งคณะกรรมการ	๐			
(๔)การอำนวยความสะดวกแก่ประชาชน <input type="checkbox"/> มีการอำนวยความสะดวก จำนวน๕ประเภท	๓		ตรวจสอบว่ามีการอำนวยความสะดวก แก่ ประชาชนตามประเภท ดังนี้ (1) มีแผนผัง กำหนดผู้รับผิดชอบ (2) มีการให้บริการ ล่วงหน้าก่อนเวลาทำการหรือช่วงพักเที่ยง หรือ ในวันหยุดราชการ (3) มีกล่อง/ตู้รับความ คิดเห็น (4) มีแบบฟอร์มคำร้องต่าง ๆ และ ตัวอย่างการกรอกแบบฟอร์ม (5) มีเอกสาร/ แผ่นพับ ประชาสัมพันธ์ ข้อมูลข่าวสารต่าง ๆ	
<input type="checkbox"/> มีการอำนวยความสะดวก จำนวน๓-๔ ประเภท	๒			
<input type="checkbox"/> มีการอำนวยความสะดวก จำนวน๑-๒ ประเภท	๑			
<input type="checkbox"/> ไม่มีการอำนวยความสะดวก	๐			

ภาคผนวก ข

ตารางแสดงประเด็นการสัมภาษณ์ การให้รหัส และความสอดคล้อง
กับตัวแปรในการวิจัยที่ใช้เป็นเครื่องมือในการสัมภาษณ์เชิงลึก

ตารางผนวก 2 ตารางแสดงประเด็นการสัมภาษณ์ การให้รหัส และความสอดคล้องกับตัวแปรในการวิจัยที่ใช้เป็นเครื่องมือในการสัมภาษณ์เชิงลึก

ที่	หัวข้อ/ประเด็นการสัมภาษณ์	รหัส	ตัวแปรในการวิเคราะห์
1	ท่านมีความคิดเห็นอย่างไรต่อการนำ แนวทางการกำหนดประโยชน์ตอบแทน เงินรางวัลประจำปี (โบนัส) มาใช้ ในองค์กรปกครองส่วนท้องถิ่น	THINKING	1.2 การกำหนดการวัด และให้รางวัล
2	ท่านมีความคิดเห็นว่าการกำหนด ประโยชน์ตอบแทนเงินรางวัลประจำปี (โบนัส) จะส่งผลให้การบริหารงานของ องค์กรปกครองส่วนท้องถิ่นมี ประสิทธิภาพและประสิทธิผลอย่าง แท้จริงหรือไม่อย่างไร	RESULT	1.1 การให้บริการ 2.1 การจัดสรรเชื่อมโยง กับผลการปฏิบัติงาน 2.2 ความสามารถในการ
3	ท่านมีความคิดเห็นว่าการกำหนด ประโยชน์ตอบแทนเงินรางวัลประจำปี (โบนัส) จะส่งผลกระทบต่อ การบริหารงานขององค์กรปกครองส่วน ท้องถิ่นในด้านใดบ้าง อย่างไร	EFFECT	จ่ายขององค์กร 2.3 ระบบไม่ซับซ้อน
4	ท่านมีความคิดเห็นว่าจะเปรียบเทียบ หลักเกณฑ์ และวิธีการรวมถึงตัวชี้วัดที่ ใช้ในการประเมินผลในการกำหนด ประโยชน์ตอบแทนเงินรางวัลประจำปี (โบนัส) ที่นำมาใช้กับองค์กรปกครอง ส่วนท้องถิ่น มีความเหมาะสมหรือไม่ อย่างไร	EVALUATION	

ตารางผนวก 2 (ต่อ)

ที่	หัวข้อ/ประเด็นการสัมภาษณ์	รหัส	ตัวแปรในการวิเคราะห์
5	ท่านมีความคิดเห็นว่าการประเมินผล การปฏิบัติงานเพื่อกำหนดประโยชน์ตอบแทนเงินรางวัลประจำปี (โบนัส) ขององค์กรปกครองส่วนท้องถิ่นมีความ โปร่งใสหรือไม่ อย่างไร	TRANSPARENCY	2.4 โปร่งใสและเป็นที่ยอมรับของบุคลากร
6	ท่านมีความคิดเห็นว่าคุณจะมีการปรับปรุงแก้ไขหลักเกณฑ์และวิธีการ รวมถึงตัวชี้วัดในการกำหนดประโยชน์ตอบแทนเงินรางวัลประจำปี (โบนัส) ที่นำมาใช้กับองค์กรปกครองส่วนท้องถิ่นหรือไม่ อย่างไร	REFORM	2.3 ระบบไม่ซับซ้อน
7	ท่านมีความคิดเห็นว่าคุณจะให้มีภาคประชาชนเข้ามามีส่วนร่วมประเมินผล ในการกำหนดประโยชน์ตอบแทนเงินรางวัลประจำปี (โบนัส) ขององค์กรปกครองส่วนท้องถิ่นหรือไม่ อย่างไร	PARTICIPATE	2.4 โปร่งใสและเป็นที่ยอมรับของบุคลากร
8	ท่านมีข้อเสนอแนะในการกำหนดประโยชน์ตอบแทนเงินรางวัลประจำปี (โบนัส) ที่นำมาใช้กับองค์กรปกครองส่วนท้องถิ่นหรือไม่ อย่างไร	SUGGESTION	1.2 การกำหนดการวัดและให้รางวัล
9	ท่านมีความคิดเห็นว่าคุณจะให้มีการกำหนดประโยชน์ตอบแทนเงินรางวัลประจำปี (โบนัส) ขององค์กรปกครองส่วนท้องถิ่นหรือไม่ อย่างไร	SHOULD	1.1 การให้บริการ 1.2 การกำหนดการวัดและให้รางวัล

ภาคผนวก ค

สรุป การถอดรหัส CODE ของการกำหนดประโยชน์ตอบแทนเงินรางวัลประจำปี
(โบนัส)ขององค์กรปกครองส่วนท้องถิ่น (ครั้งที่1)

ตารางผนวก 3 สรุปการถอดรหัส CODE ของการกำหนดประโยชน์ตอบแทนเงินรางวัลประจำปี (โบนัส) ขององค์กรปกครองส่วนท้องถิ่น (ครั้งที่ 1)

ประเด็นข้อคำถาม การสัมภาษณ์	CODE	หมายเหตุ
1. มีความคิดเห็น อย่างไรต่อ โบนัส ท้องถิ่น?	THINKING	ถือว่าเป็นเรื่องของการเสริมแรงและสร้างเสริมขวัญและกำลังใจ ใช้หลักคุณธรรมอยู่อันหนึ่งก็คือ ต้องมีผลงานที่ผ่านเกณฑ์ ข้าราชการ พนักงานส่วนท้องถิ่น มีงาน มีภารกิจที่มีหน้าที่และรับผิดชอบที่มีความเสี่ยงสูงในการปฏิบัติงานเกี่ยวกับงบประมาณ การเบิกจ่ายงบประมาณ โบนัสนี่ก็เป็นสิ่งจูงใจได้ระดับหนึ่ง ที่ประเทศอังกฤษ เขาก็มีการจ่ายเงินรางวัลที่เป็น โบนัสให้กับข้าราชการเหมือนกัน มันอยู่ที่สำนึกและความละเอียดใจ น่าจะเป็นเงินเจ้าพนักงานดีเด่นประจำปีเป็นรายบุคคล แต่ไม่ได้เหมารวมว่าต้องจ่ายทั้งหมดแต่ไม่ได้หมายความว่าจะให้เงิน อาจจะปีประกาศนียบัตร เป็นการพัฒนาระบบองค์กร ถ้าเทียบกับราชการ กับรัฐวิสาหกิจก็ไม่ต่างกัน
2. มีความคิดเห็นว่าจะส่งผลให้การมี ประสิทธิภาพและ ประสิทธิผลอย่างไร แท้จริงหรือไม่ อย่างไร?	RESULT	มันสอดคล้องกับเรื่องของการประเมินการเลื่อนขั้นเงินเดือน เพราะเป็นการตั้งเงื่อนไขว่าคุณไม่ทำบรรลุตามเป้านี้ ก็ไม่สามารถที่จะได้รับเงิน โบนัสพิเศษตรงนี้ แต่ในเรื่องของประสิทธิภาพในการทำงานนี้ก็ยังคงเดิม ไม่ได้ทำให้ประสิทธิภาพและประสิทธิผลเพิ่มขึ้นแต่อย่างใด เพราะทุกคนกลับไปมองว่าเป็นเงินที่รัฐจัดสรรให้อยู่แล้ว แต่อาจจะเห็นเป็นรูปธรรมบางส่วน ไม่สามารถที่จะจับต้องได้ ยิ่งทุกวันนี้พยายามแก้กฎหมายให้เอื้อประโยชน์ในเรื่องนี้อีก การทำงานเขามีเงินเดือน มีฐานเงินเดือนที่พิจารณาจากความคิดความชอบของเขาอยู่แล้ว เขายันทำงานเขาก็อาจจะได้เลื่อนขั้นพิจารณาเงินเดือนเขาไป ตามขั้นตามตอน ถ้าข้าราชการที่คอร์รัปชันหรือทุจริตนั้นจะมีเงิน โบนัสเท่าไรก็ยังไม่รู้ก็ยังไม่เหมือนเดิม ยืนยันว่าแรงจูงใจเรื่องเงินไม่ค่อยจะมีผลเกี่ยวกับการปฏิบัติหน้าที่

ตารางผนวก 3 (ต่อ)

ประเด็นข้อคำถาม การสัมภาษณ์	CODE	หมายเหตุ
3. มีความคิดเห็นว่า จะส่งผลด้าน ใดบ้าง อย่างไร?	EFFECT	<p>สามารถที่จะคาดการณ์ได้ในแต่ละปีจะมีการจ่ายเงินในปริมาณเท่าไร? อนาคต เล็ก ๆ อาจจะมีปัญหาบ้างถ้าทางรัฐบาลจัดสรรมาให้ครบ ประการแรกในส่วนที่เห็นชัดเจนก็คือ ต้องรับภาระในส่วนของการใช้จ่ายเพิ่มขึ้น ถ้าคิดแล้วก็ไม่ใช่เป็นเงินจำนวนน้อย หลักเกณฑ์ไม่ได้กำหนดว่าให้เงินทั้งหมด จะไม่จ่ายเต็มวงเงินก็ได้ จ่ายบางส่วนก็ได้ แต่ถ้าบางส่วนนี้ไปจ่ายทั้งหมดหรือว่าเอาเงินส่วนอื่นมาจ่ายก็มีผลกระทบ หากถามว่ารายได้เหล่านี้แท้ที่จริงแล้วเพียงพอหรือไม่ ต้องตอบเลยว่าไม่เพียงพอที่จะเลี้ยงตัวเองอย่างแน่นอนอนหากรัฐไม่ช่วยเหลือ ทุกวันนี้เงินงบประมาณที่เอามาบริหารนั้น ไม่พอต่อการบริหารในชุมชน คนที่จะเสียผลประโยชน์คือชาวบ้าน เพราะว่าเงินตัวนี้ถ้าเกิดท้องถิ่นมีอัตราข้าราชการเยอะ มีเงินเดือนมาก โบนัสเยอะ เงินส่วนนี้แทนที่จะไปพัฒนาท้องถิ่นก็เอามาให้กับข้าราชการกับพนักงานของรัฐในท้องถิ่น</p>
4. มีความคิดเห็นว่า การ ที่นำมาใช้ เหมาะสมหรือไม่ อย่างไร?	EVALUATE	<p>การประเมินนี้ถือว่าง่าย ก็เป็นโชคดีของข้าราชการของท้องถิ่นไป เพราะก็ไม่ได้มีดัชนีชีวิตอะไร ที่ทำให้เห็นว่ายากเกินไป เพราะว่าส่วนมากใครเข้ารับการประเมินก็ได้ทุกที เป็นการประเมินองค์กรมมากกว่า มีการตั้งเป้าอยู่แล้วว่าคิดว่าถ้าได้ตามเป้าถึงจะจ่าย แต่ว่าก็มีบางจุดซึ่งเป็นส่วนน้อยที่หัวข้อการประเมินยังไม่สอดคล้องกับภารกิจและอำนาจหน้าที่ น่าจะมีการแก้ไขอีกมาก สรุปคือการประเมินผลแบบหลอกๆ ขึ้นมาเพื่อที่จะมาประกอบให้ถูกต้องตามระเบียบเท่านั้นเอง ปัญหาที่ยังมีเยอะ เรื่องตัวชี้วัดบางตัวก็ไม่มาใช้ ไม่ครอบคลุมทุกแห่ง ตัวชี้วัดในการประเมินทั้ง 4 ด้านมันยังไม่สมบูรณ์ ไม่ได้รับการแก้ไขตรวจสอบ ใครขยัน และทำงานดีแค่ไหนก็อาจจะมีโล่ มีรางวัล บางคนทำงานบางคนก็ไม่ทำงาน มันก็ไม่มีหลักเกณฑ์ว่าคนนี้ได้มากได้น้อย มันก็ได้เหมือนกัน</p>

ตารางผนวก 3 (ต่อ)

ประเด็นข้อคำถาม การสัมภาษณ์	CODE	หมายเหตุ
5. มีความคิดเห็นว่าการประเมินผลโปร่งใสหรือไม่อย่างไร?	TRANSPARENCY	ถ้าพูดถึงภาพรวมขององค์กรปกครองส่วนท้องถิ่นนี้ มีอยู่แล้ว เพียงแต่ว่าเป็นเทคนิคของแต่ละที่ แต่บางทีก็อาจจะเป็นน้ำใจของพนักงานด้วยที่ให้ไป อาจจะมีการคุมเข้มผู้บริหารหรือว่าตัดทอนอำนาจลงบ้าง มีการแบ่งสรรปันส่วนให้กับผู้บริหารหรือใครต่าง ๆ บางสิ่งบางอย่างถ้าไม่เหนียวแน่นกว่าแรง เกณฑ์ไม่ผ่านก็ให้ผ่านโดยมติของคณะกรรมการ เพราะการประเมินมีผู้เกี่ยวข้องอยู่สามฝ่าย ทั้งผู้ประเมิน ผู้บริหาร และข้าราชการ พอเห็นเงินก็อาจจะเกิดความโลภเกิดปัญหาตามมา ส่วนข้าราชการหลายแห่งก็บอกว่าเป็นสินน้ำใจให้ผู้ประเมินบ้าง ให้ผู้บริหารบ้าง บางแห่งให้สภาด้วย เพราะอนุมัติงบประมาณ บางแห่งบอกได้น้อยดีกว่าไม่ได้ ในการทำงานระหว่างข้าราชการกับนักการเมืองไม่ว่ากลุ่มไหน หน่วยไหนขึ้นมาก็ต้องมีการทับซ้อนอยู่ตรงนั้น น่าจะเกิดการฮั้วกันมากกว่า ท้องถิ่นจะมีอำนาจปกครองตนเองพิเศษ สามารถที่จะควบคุมและตั้งค่าใช้จ่ายตนเองได้ ก็กลับกลายเป็นช่องทางในการทุจริตหลายเรื่อง
6. มีความคิดเห็นว่าการปรับปรุงแก้ไขหรือไม่ อย่างไร?	REFORM	อยากให้รู้เรื่องของผลงานรายบุคคลเข้าเกี่ยวข้องด้วยมากกว่าการมาโยงกับเรื่องของการประเมิน และเรื่องของชั้นที่มีแค่ 3-4 ระดับ คนที่ทำงานมากอาจมีความรู้สึกรู้สึกว่าทำงานมากแต่ทำถึงได้เท่ากับคนที่ไม่ได้ทำ อาจจะให้เข้มข้นกว่าเดิมสักนิดหนึ่งก็น่าจะดีขึ้นเพิ่มตัวชี้วัดเพิ่มขึ้น หรือเน้นให้มากขึ้น บางหัวข้อในแบบประเมินที่จะต้องแยกออกที่ไม่ต้องประเมินสำหรับ อบจ. หรือ ไม่ต้องประเมินสำหรับ อบต. หรือเทศบาล น่าจะมีการประเมินผลงานเป็นรายบุคคลที่มีการประเมินอย่างจริงจัง ใครไม่ทำมาแสดงว่าคุณไม่ต้องการเอา ไม่ได้มากก็ได้เล็กน้อยตามผลงานที่ประเมินขึ้นมา โดยเฉพาะผู้ประเมิน ต้องยอมรับว่าเมืองไทยเป็นระบบ

ตารางผนวก 3 (ต่อ)

ประเด็นข้อคำถาม การสัมภาษณ์	CODE	หมายเหตุ
7. มีความคิดเห็นว่าการให้ประชาชนเข้ามามีส่วนร่วมประเมินผลหรือไม่อย่างไร?	PARTICIPATE	<p>อุปถัมภ์ ตัวชี้วัดที่เป็นการเฉลยข้อสอบล่วงหน้า ซึ่งท้องถิ่นก็ไปทำตามนั้น เน้นเรื่องประสิทธิภาพ เรื่องผลงาน ในเชิงประจักษ์ที่จับต้องได้ไม่ใช่ตรวจแค่เอกสาร ควรจะปรับปรุงให้ครบประเด็นในการประเมินผล ให้สมบูรณ์กว่านี้ ขอให้ทางกระทรวงมหาดไทยหรือเจ้าหน้าที่ออกทำประชาวิจารณ์ สอบถามชาวบ้านว่าเห็นด้วยหรือไม่เห็นด้วย เรื่องระเบียบไม่ชัดเจนกฎหมาย มั่นคลมเครือ ควรจะปรับปรุงใหม่ เรื่องระเบียบการออกใบอนุญาต เพราะมันทำให้เกิดความเลื่อมล้ำทางข้าราชการระหว่างข้าราชการอื่นกับข้าราชการท้องถิ่น</p> <p>ถ้าเขาเห็นตัวเลขของการจ่ายเงินโบนัสนั้น มันอาจจะไม่เข้าใจกันทุกคน อาจจะกลายเป็นมามองว่าพนักงานเทศบาลนำเงินส่วนที่จะนำไปพัฒนาท้องถิ่นมาใช้จ่ายกันส่วนตัว ผู้นำท้องถิ่น หรือว่าองค์กรสตรีต่าง ๆ กับกลุ่มอาชีพ คือตรงนี้เป็นเครื่องวัดตัวเราอย่างตีเหมือนกัน เพราะออกไปบริการประชาชนผู้นำชุมชนเห็นอยู่แล้ว แต่ประชาชนที่เข้ามีส่วนร่วมจะต้องมีความรู้เรื่องนี้พอสมควร หรือต้องเข้าใจอย่างแท้จริง ไม่ใช่คล้อยตามข้าราชการไป ถ้าอย่างนั้นก็ไม่มีประโยชน์ แต่ว่าเรื่องหลักเกณฑ์อย่างนี้ ต้องผ่านคณะกรรมการกลาง ซึ่งมี 3 ฝ่าย ซึ่งถ้าเสนอขึ้นไปแล้ว ถ้ากองกลางไม่เห็นชอบ ก็ผ่านไม่ได้ คนที่จะประเมินดีที่สุคน่าจะเป็นท้องถิ่นและประชาชนในพื้นที่มากกว่า โดยเฉพาะประเมินโดยท้องถิ่น ประเมินโดยกำนันผู้ใหญ่บ้าน ดูว่ามีผลไหม ทำงานคุ้มค่าไหม และก็ประเมินด้วยประชาชนที่เป็นรูปของตัวแทนว่าในพื้นที่นี้ว่าเหมาะสมไหม สมควรที่จะได้โบนัสขนาดไหน</p>

ตารางผนวก 3 (ต่อ)

ประเด็นข้อคำถาม การสัมภาษณ์	CODE	หมายเหตุ
8. มีข้อเสนอแนะ หรือไม่ อย่างไร?	SUGGESTION	น่าจะมีหลักกฎของการทำงานของแต่ละรายบุคคลเข้า มาร่วมด้วย การใช้เรื่องของวินัยของการทำงาน และม ีการแตกเรื่องของกลุ่มของโบนัสให้มากขึ้นมีการตั้ง เกณฑ์ให้รัดกุม ออกระเบียบมาให้ถูกต้อง ผู้บริหารจะ จ่ายแค่บางส่วนก็ยังไม่ดี เป็นการวินิจฉัยของผู้บริหาร ข้าราชการ และลูกจ้างทุกคนต้องตระหนักว่า ทุกคน จะต้องปฏิบัติงานให้เกิดความเข้มแข็ง อยู่ในดุลพินิจ หรือสถานะทางการเงินการคลังของท้องถิ่นนั้นๆ ต้อง สร้างจิตสำนึกให้ควบคู่กันไปด้วย ในทุกๆ ด้าน ทั้งการ ทำงาน การปฏิบัติหน้าที่ รวมไปถึงการใช้ชีวิตควรมี วินัยในการใช้จ่าย ถ้ามีผลงานมีประสิทธิภาพ ประสิทธิผลก็ให้เงินเป็นสิ่งจูงใจ คือถ้าพลเรือนเล็ก เรา เลิกแน่ ควรจะใช้จ่ายเงินเหลือจ่ายจากงบประมาณประจำปี แล้วทำการตรวจสอบประเมิน แล้วค่อยนำเงินส่วนที่ เหลือนั้นมาแบ่งกัน อย่างนี้เข้าหลักเกณฑ์เช่นเดียวกับ ภาคเอกชน เพราะถ้าสามารถประหยัดงบประมาณ ได้มากเท่าไรก็จะได้รับโบนัสเพิ่มขึ้น ขึ้นอยู่กับการ กำกับดูแล และจิตสำนึกของคนด้วย สำคัญที่สุดคือ กฎระเบียบของส่วนกลางที่กำหนดไว้
9. มีความคิดเห็นว่ ควรจะให้มีหรือไม่ อย่างไร?	SHOULD	ควรมี แต่ควรปรับหลักเกณฑ์ เพราะที่จริงแล้วก็ คือเหมือนเป็นสิ่งล่อใจในการทำงานของพนักงาน ซึ่ง ทั้งข้าราชการ พนักงานราชการ ลูกจ้าง ท้องถิ่นส่วน ใหญ่ก็ไม่มีรายได้ข้ออื่น นอกจากเงินเดือนแล้วก็มี โบนัสประจำปีเท่านั้น ถ้าเราจ่ายน้อยข้าราชการก็ไม่ ค่อยพอใจ จ่ายมากไปก็ไปเกี่ยวข้องกับงบประมาณ โดยเฉพาะชั้นผู้น้อยไม่มีรายได้อะไรนอกจากเงินเดือน แต่หลักเกณฑ์ก็ต้องชัดเจนกว่าที่เป็นอยู่ปัจจุบัน ความ จริงแล้วการที่มีการประกวดเพื่อรับรางวัลจากรัฐบาลใน แต่ละปีจะดีกว่า เพราะเงินนั้นรัฐบาลเป็นผู้ตั้งให้ ไม่ได้ นำเงินส่วนตัวของท้องถิ่นมาจ่ายกันเอง ถ้าจะให้กำลังใจ

ตารางผนวก 3 (ต่อ)

ประเด็นข้อคำถาม การสัมภาษณ์	CODE	หมายเหตุ
10. ข้อค้นพบ	AMOUNT	<p>เจ้าหน้าที่ให้คนไหนทำงานดีเด่นทำงานเสียสละ เพื่อชุมชน เพื่อหน่วยงาน เพื่อองค์กรนั้นจริงๆ ถ้าเขาทำงานดีแล้วได้เงินดีก็จะสามารถพัฒนาชาวบ้าน ก็กลับมาสู่ชาวบ้านได้เหมือนกัน</p> <p>ถ้าพูดถึงหลักพันนี้ไม่ให้เสียดีกว่า ไม่รู้จะให้ไปเพื่ออะไรมันไม่รู้สักว่าจงใจหรือว่าเสริมแรงตรงไหนเลย สักส่วนต้องมาคุยกันอีกทีหนึ่งคือบางครั้งส่วนอื่นดูแล้วเหมือนจะมากเกินไป แต่ถ้าไม่มีก็ไม่เป็นไร แล้วลองเปรียบเทียบดูว่าขณะที่ไม่ได้ และได้แล้วนั้น วิธีการทำงานมันแตกต่างกัน จะมีมากมีน้อยก็ต้องมี ในส่วนของข้าราชการพลเรือนนั้นเขามีไม่มาก เป็นหลักพันบาท แต่ในส่วนของท้องถิ่น การพิจารณาจ่ายตามจำนวนสักขั้นหนึ่ง ขั้นครึ่ง สองขั้น น่าจะเหมาะสม แต่ทุกวันนี้ตัวนี้เป็นเรื่องที่ย่งที่สุด แต่ก็เพราะเงินที่ได้มาหมีมือได้เปล่านั้นเอง หลักเกณฑ์ได้กำหนดมาแล้วว่าไม่เกิน 5 เท่าว่าไม่ได้บังคับเลยว่าคุณต้องจ่าย 5 เท่า คุณจะจ่ายแค่ครึ่งเท่า หรือว่าเท่าไรก็ได้ ไม่น่าจะมากมายขนาดนี้ ให้หรือไม่ให้ก็ได้ ถ้าให้ก็ไม่น่าจะเป็นสองเท่า</p>

ภาคผนวก ง

สรุป การถอดรหัส CODE ของการกำหนดประโยชน์ตอบแทนเงินรางวัลประจำปี
(โบนัส)ขององค์กรปกครองส่วนท้องถิ่น (ครั้งที่2)

ตารางผนวก 4 สรุป การถอดรหัส CODE ของการกำหนดประโยชน์ตอบแทนเงินรางวัลประจำปี (โบนัส) ขององค์กรปกครองส่วนท้องถิ่น (ครั้งที่ 2)

ประเด็นข้อความ การสัมภาษณ์	CODE	หมายเหตุ
1. มีความคิดเห็นอย่างไร ต่อ โบนัสท้องถิ่น?	THINKING	ถือว่าเป็นเรื่องของการเสริมแรงและสร้างเสริมขวัญ และกำลังใจ ใช้หลักคุณธรรมอยู่อันหนึ่งก็คือ ต้องมี ผลงานที่ผ่านเกณฑ์ โบนัสนี่ก็เป็นสิ่งจูงใจได้ระดับ หนึ่ง แต่ไม่ได้หมายความว่าต้องจ่ายทั้งหมดแต่ไม่ได้ หมายความว่าจะให้เงิน อาจเป็นใบประกาศนียบัตร ในเรื่องของประสิทธิภาพในการทำงานนี่ก็ยังคงเดิม เพราะทุกคนกลับไปมองว่าเป็นเงินที่รัฐจัดสรรให้อยู่ แล้ว แรงจูงใจเรื่องเงินไม่ค่อยจะมีผลเกี่ยวกับการ ปฏิบัติหน้าที่
2. มีความคิดเห็นว่าจะ ส่งผลให้การมี ประสิทธิภาพและ ประสิทธิผลอย่าง แท้จริงหรือไม่ อย่างไร?	RESULT	อบต. เล็ก ๆ อาจจะมีปัญหาบ้าง ต้องรับภาระในส่วน ของค่าใช้จ่ายเพิ่มขึ้น ถ้าคิดแล้วก็ไม่ใช่เป็นเงินจำนวน น้อย หากถามว่ารายได้เหล่านี้แท้ที่จริงแล้วเพียงพอ หรือไม่ ต้องตอบเลยว่าไม่เพียงพอหากรัฐไม่ช่วยเหลือ ทุกวันนี้เงินงบประมาณที่เอามาบริหารนั้น ไม่พอต่อ การบริหารในชุมชน คนที่จะเสียผลประโยชน์คือ ชาวบ้าน
3. มีความคิดเห็นว่าจะ ส่งผลด้านใดบ้าง อย่างไร?	EFFECT	การประเมินนี้ถือว่าง่าย ไม่ได้มีดัชนีชี้วัดอะไร ที่ทำ ให้เห็นว่ายากเกินไป เป็นการประเมินองค์กรมากกว่า น่าจะมีการแก้ไขอีกมาก ปัญหาก็ยังมีเยอะ เรื่อง ตัวชี้วัดบางตัวก็ไม่น่าใช้ ไม่ครอบคลุมทุกแห่ง ตัวชี้วัดในการประเมินทั้ง 4 ด้านมันยังไม่สมบูรณ์ ไม่ได้รับการแก้ไขตรวจสอบ
4. มีความคิดเห็นว่าการ ที่ นำมาใช้เหมาะสม หรือไม่ อย่างไร?	EVALUATE	

ตารางผนวก 4 (ต่อ)

ประเด็นข้อคำถาม การสัมภาษณ์	CODE	หมายเหตุ
5. มีความคิดเห็นว่าการประเมินผลโปร่งใสหรือไม่ อย่างไร?	TRANSPAREN CY	มีการแบ่งสรรปันส่วนให้กับผู้บริหารหรือใครต่าง ๆ เพราะการประเมินมีผู้เกี่ยวข้องอยู่สามฝ่าย ทั้งผู้ประเมิน ผู้บริหาร และข้าราชการ พอเห็นเงินก็อาจจะเกิดความโลภเกิดปัญหาตามมา ส่วนข้าราชการหลายแห่งก็บอกว่าเป็นสินน้ำใจให้ผู้ประเมินบ้าง ให้ผู้บริหารบ้าง บางแห่งให้สภาพด้วยเพราะอนุมัติงบประมาณ บางแห่งบอกได้น้อยดีกว่าไม่ได้ น่าจะเกิดการฮั้วกันมากกว่า ท้องถิ่น สามารถที่จะควบคุมและตั้งค่าใช้จ่ายตนเองได้ ก็กลับกลายเป็นช่องทางในการทุจริตหลายเรื่อง
6. มีความคิดเห็นว่าการปรับปรุงแก้ไขหรือไม่ อย่างไร?	REFORM	คนที่ทำงานมากอาจจะมีความรู้ดีกว่าทำงานมากแต่ทำไม่ได้เท่ากับคนที่ไม่ได้ทำ อาจจะให้เข้มข้นกว่าเดิมสักนิดหนึ่งก็น่าจะดีขึ้นเพิ่มตัวชีวิตเพิ่มขึ้น หรือเน้นให้มากขึ้น บางหัวข้อในแบบประเมินที่จะต้องแยกออกที่ไม่ต้องประเมินสำหรับ อบจ. หรือ ไม่ต้องประเมินสำหรับ อบต. หรือเทศบาล น่าจะมีการประเมินผลงานเป็นรายบุคคลที่มีการประเมินอย่างจริงจัง เน้นเรื่องประสิทธิภาพ เรื่องผลงาน ในเชิงประจักษ์ที่จับต้องได้ควรจะปรับปรุงให้ครบประเด็นในการประเมินผลให้สมบูรณ์ ควรจะปรับปรุงใหม่เรื่องระเบียบการออกโบนัส เพราะมันทำให้เกิดความเลื่อมล้ำทางข้าราชการระหว่างข้าราชการอื่นกับข้าราชการท้องถิ่น
7. มีความคิดเห็นว่าการให้ประชาชนเข้ามามีส่วนร่วมประเมินผลหรือไม่ อย่างไร?	PARTICIPATE	ถ้าเขาเห็นตัวเลขของการจ่ายเงิน โบนัสนั้น มันอาจจะไม่เข้าใจกันทุกคน ผู้นำท้องถิ่น หรือว่าองค์กรสตรีต่าง ๆ กับกลุ่มอาชีพ คือตรงนี้มันเป็นเครื่องวัดตัวเราอย่างดีเหมือนกัน แต่ประชาชนที่เข้ามามีส่วนร่วมจะต้องมีความรู้เรื่องนี้พอสมควร หรือต้องเข้าใจอย่างแท้จริง คนที่จะประเมินดีทีสุดน่าจะเป็นท้องถิ่นและประชาชนในพื้นที่มากกว่า ประเมินโดยกำนันผู้ใหญ่บ้าน คู่วามีผลไหม ทำงานคุ้มค่าไหม สมควรที่จะได้โบนัสขนาดไหน

ตารางผนวก 4 (ต่อ)

ประเด็นข้อคำถาม การสัมภาษณ์	CODE	หมายเหตุ
8. มีข้อเสนอแนะหรือไม่ อย่างไร?	SUGGESTION	น่าจะมีหลักฏของการทำงานของแต่ละรายบุคคลเข้า มาร่วมด้วย แยกเรื่องของกลุ่มของโบนัสให้มากขึ้นมี การตั้งเกณฑ์ให้รัดกุม ออกระเบียบมาให้ถูกต้อง ข้าราชการ และลูกจ้างทุกคนต้องตระหนักว่า ทุกคน จะต้องปฏิบัติงานให้เกิดความเข้มแข็ง ต้องสร้าง จิตสำนึกให้ควบคู่กันไปด้วย ถ้ามีผลงานมี ประสิทธิภาพประสิทธิผลก็ให้เงินเป็นสิ่งจูงใจ ควร จะใช้เงินเหลือจ่ายจากงบประมาณประจำปี เพราะถ้า สามารถประหยัดงบประมาณได้มากเท่าไรก็จะ ได้รับโบนัสเพิ่มขึ้น สำคัญที่สุดคือกฎระเบียบของ ส่วนกลางที่กำหนดไว้
9. มีความคิดเห็นว่าจะ ให้มีหรือไม่อย่างไร?	SHOULD	ควรจะมี แต่ควรจะปรับหลักเกณฑ์ เพราะที่จริงแล้ว ก็คือเหมือนเป็นสิ่งล่อใจในการทำงานของพนักงาน แต่ว่าหลักเกณฑ์ก็ต้องชัดเจนกว่าที่เป็นอยู่ปัจจุบัน ความจริงแล้วการที่มีการประกวดเพื่อรับรางวัลจาก รัฐบาลในแต่ละปีจะดีกว่า ให้คนไหนทำงานดีเด่น ทำงานเสียสละ เพื่อชุมชน เพื่อหน่วยงาน เพื่อองค์กร นั้นจริงๆ ถ้าเขาทำงานดีแล้วได้เงินดีก็จะสามารถ พัฒนาชาวบ้าน ก็กลับมาสู่ชาวบ้านได้เหมือนกัน
10. ข้อค้นพบ	AMOUNT	บางครั้งส่วนอื่นดูแล้วเหมือนจะมากเกินไป แต่ถ้าไม่มี ก็ไม่เป็นไร วิธีการทำงานมันแตกต่างกัน จะมีมากมี น้อยก็ต้องมี การพิจารณาจ่ายตามจำนวนสักขั้นหนึ่ง ขั้นครึ่ง สองขั้น น่าจะเหมาะสม แต่ทุกวันนี้ตัวนี้เป็น เรื่องที่ยิ่งที่สุด แต่ก็เพราะเงินที่ได้มาเหมือนได้เปล่า จะ จ่ายแค่ครึ่งเท่า หรือว่าเท่าไรก็ได้ ไม่น่าจะมากมาย ขนาดนี้ ให้หรือไม่ให้ก็ได้ ถ้าให้ก็ไม่น่าจะมีสอง เท่า

ภาคผนวก จ

**รายชื่อผู้เข้าร่วมการประชุมระดมสมองเพื่อจัดทำรูปแบบในการกำหนดประโยชน์ตอบแทนเงินรางวัลประจำปีขององค์กรปกครองส่วนท้องถิ่นในจังหวัดเชียงใหม่ครั้งที่ 1
วันที่ 16 กันยายน 2556 เวลา 9.00 – 12.00 น.ณ ห้องประชุมสิงหราช ชั้น 3
วิทยาลัยบริหารศาสตร์ มหาวิทยาลัยแม่โจ้ จังหวัดเชียงใหม่**

ตารางผนวก 5 รายชื่อผู้เข้าร่วมการประชุมระดมสมองเพื่อจัดทำรูปแบบในการกำหนดประโยชน์ตอบแทนเงินรางวัลประจำปีขององค์กรปกครองส่วนท้องถิ่นในจังหวัดเชียงใหม่ ครั้งที่ 1 วันที่ 16 กันยายน 2556 เวลา 9.00 – 12.00 น. ณ ห้องประชุมสิงหราช ชั้น 3 วิทยาลัยบริหารศาสตร์ มหาวิทยาลัยแม่โจ้ จังหวัดเชียงใหม่

ที่	ชื่อ – สกุล	ตำแหน่ง/ที่ทำงาน
1	ผู้แทนนายผดุงศักดิ์ หาญปรีชาสวัสดิ์	ท้องถิ่นจังหวัดเชียงใหม่
2	นางมนัสนันท์ นิธิไกรโรจน์	สำนักงานศึกษาธิการภาค 1
3	นางแสงทอง คำปิ่นนา	สำนักงานตรวจเงินแผ่นดินภูมิภาคที่ 8
4	นางจันทร์เพ็ญ เชียงแรง	องค์การบริหารส่วนจังหวัดเชียงใหม่
5	นายวุฒิพงษ์ พรหมทวี	ปลัดเทศบาลเมืองแม่โจ้
6	ดร.อุบล ะไวทย์ณะวิชัย	ปลัด อบต.ดอนแก้ว
7	นายชัยยงค์จอมเม็ด	ประธานสภาเทศบาลตำบลแม่แฝก
8	อ.ดร.ธรรมพร ตันตรา	รองผู้อำนวยการวิทยาลัยบริหารศาสตร์
9	นางสาวกรรณิการ์ ต๊ะเปา	นักส่งเสริมการปกครองท้องถิ่น
10	นายภาณุวิษณุ จันใสย	เลขานุการนายกเทศบาลตำบลป่าไผ่
11	นางสาวฤดีกร เดชาชัย	ภาคประชาชน
12	นางกฤษณา กาเผือก	ภาคประชาชน
13	นายณัฐดนัย ประเทืองบริบูรณ์	วิทยาลัยบริหารศาสตร์

ภาคผนวก ฉ

**รายชื่อผู้เข้าร่วมการประชุมระดมสมองเพื่อจัดทำรูปแบบในการกำหนดประโยชน์ตอบแทนเงินรางวัลประจำปีขององค์กรปกครองส่วนท้องถิ่นในจังหวัดเชียงใหม่ครั้งที่ 2
วันที่ วันที่ 12 มิถุนายน 2557 เวลา 9.00 – 12.00 น.ณ ห้องประชุมสิงหรา ชั้น 3
วิทยาลัยบริหารศาสตร์ มหาวิทยาลัยแม่โจ้ จังหวัดเชียงใหม่**

ตารางผนวก 6 รายชื่อผู้เข้าร่วมการประชุมระดมสมองเพื่อจัดทำรูปแบบในการกำหนดประโยชน์ตอบแทนเงินรางวัลประจำปีขององค์กรปกครองส่วนท้องถิ่นในจังหวัดเชียงใหม่ ครั้งที่ 2 วันที่ วันที่ 12 มิถุนายน 2557 เวลา 9.00 – 12.00 น. ณ ห้องประชุมสิงหราช ชั้น 3 วิทยาลัยบริหารศาสตร์ มหาวิทยาลัยแม่โจ้ จังหวัดเชียงใหม่

ที่	ชื่อ – สกุล	ตำแหน่ง/ที่ทำงาน
1	อ.ดร.สมคิด แก้วทิพย์	ผู้อำนวยการวิทยาลัยบริหารศาสตร์
2	อ.ดร.ฟ้าวิกร อินลวง	นักวิชาการด้านการจัดการ
3	นายธนกร ชัดสีใส	ท้องถิ่นอำเภอสันทราย
4	นางศิริพันธุ์ วัฒนเกษม	เกษตรอำเภอแม่ริม
5	นายธีรนิติ์ ไชยบุญชู	กำนันตำบลป่าไผ่
6	นายสมทบ นันทะเสน	นายกอบต.แม่สา
7	นางภีรภาวป์ภัสนันท์พันธ์	ภาคประชาชน
8	อ.ดร.ธรรมพร ตันตรา	รองผู้อำนวยการวิทยาลัยบริหารศาสตร์
9	นางวิสุตาพร บุญทวี	ภาคประชาชน
10	นางสาวทิพย์วรรณ ฉัตรทอง	ภาคประชาชน
11	พันเอกปริญญา วีระศรีนารา	อาจารย์โรงเรียนช่างกองทัพบก
12	นาฬิรวัฒน์ ทูรา	ผู้ช่วยผู้ใหญ่บ้านหนองจ้อม
13	อ.ดร.สถาพร แสงสุโพธิ์	รองผู้อำนวยการวิทยาลัยบริหารศาสตร์
14	นายสุรชัย คำแดง	รองนายกอบต.แม่สา
15	ร้อยตรีมนตรี ยอดดี	เลขานุการนายกอบต.แม่สา
16	นายณัฐคุณันต์ ประเทืองบริบูรณ์	วิทยาลัยบริหารศาสตร์

ภาคผนวก ข

ประวัติผู้วิจัย

ประวัติผู้วิจัย

ชื่อ – สกุล	นายณัฐดนัย ประเทืองบริบูรณ์
เกิดเมื่อ	22 กรกฎาคม 2516
ประวัติการศึกษา	พ.ศ. 2528 – 2530 มัธยมปีที่ 1-3 โรงเรียนบุญวาทย์วิทยาลัย ลำปาง พ.ศ. 2521 – 2533 ประกาศนียบัตรวิชาชีพสาขาก่อสร้าง วิทยาลัยเทคนิคลำปาง จังหวัดลำปาง พ.ศ. 2534 – 2536 ประกาศนียบัตรวิชาชีพชั้นสูงสาขาก่อสร้าง สถาบันเทคโนโลยีราชมงคล วิทยาเขตภาคพายัพเชียงใหม่ จังหวัดเชียงใหม่
ประวัติการทำงาน	พ.ศ. 2539 – 2547 สาขาบริหารรัฐกิจ คณะรัฐศาสตร์ มหาวิทยาลัยรามคำแหงกรุงเทพมหานคร พ.ศ. 2548– 2550 สาขารัฐประศาสนศาสตร์ คณะรัฐประศาสนศาสตร์ สถาบันบัณฑิตพัฒนบริหารศาสตร์ กรุงเทพมหานคร พ.ศ. 2538– 2540 หุ้นส่วนผู้จัดการ หจก.รงคณา เพอร์เฟคโฮม พ.ศ. 2540– 2551 หัวหน้าส่วนโยธา องค์การบริหารส่วนตำบลแม่สัน ช่วยราชการฝ่ายความมั่นคง ที่ว่าการอำเภอห้างฉัตรจังหวัดลำปาง พ.ศ. 2551–ปัจจุบัน นายช่างผังเมือง องค์การบริหารส่วนจังหวัดเชียงใหม่