

ภาวะผู้นำกับการนำหลักธรรมาภิบาลไปใช้ในองค์กรปกครองส่วนท้องถิ่น
กรณีศึกษาท้องถิ่นอำเภอนอม จังหวัดนครศรีธรรมราช

พัฒนา ชูพันธ์

สารนิพนธ์นี้เป็นส่วนหนึ่งของการศึกษาตามหลักสูตร
ปริญญารัฐประศาสนศาสตรมหาบัณฑิต (นโยบายสาธารณะและการจัดการภาครัฐ)
บัณฑิตวิทยาลัย มหาวิทยาลัยมหิดล
พ.ศ. 2558

ลิขสิทธิ์ของมหาวิทยาลัยมหิดล

สารนิพนธ์

เรื่อง

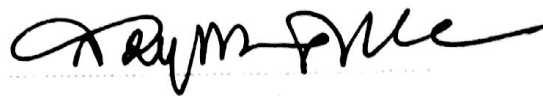
ภาวะผู้นำกับการนำหลักธรรมาภิบาลไปใช้ในองค์กรปกครองส่วนท้องถิ่น

กรณีศึกษาท้องถิ่นอำเภอขนอม จังหวัดนครศรีธรรมราช

ผู้จัดทำ: ผู้ให้

นายพัฒนะ ชูพันธ์

ผู้วิจัย



รองศาสตราจารย์สมบูรณ์ ศิริสรวิหิรัญ,

Ph.D.(Educational Administration)

อาจารย์ที่ปรึกษาสารนิพนธ์หลัก



อาจารย์สมศักดิ์ อมรสิริพงศ์,

Ph.D.(Social Administration)

อาจารย์ที่ปรึกษาสารนิพนธ์ร่วม



อาจารย์ถุณณ์ รักษาติเจริญ,

Ph.D.(Public Administration)

อาจารย์ที่ปรึกษาสารนิพนธ์ร่วม



ศาสตราจารย์พัชรีย์ เลิศฤทธิ์

พ.บ., Ph.D. (Biochemistry)

คณบดี

บัณฑิตวิทยาลัย มหาวิทยาลัยมหิดล



รองศาสตราจารย์สมบูรณ์ ศิริสรวิหิรัญ,

Ph.D. (Educational Administration)

ประธานคณะกรรมการบริหารหลักสูตร

รัฐประศาสนศาสตรมหาบัณฑิต

สาขานโยบายสาธารณะและการจัดการภาครัฐ

คณะสังคมศาสตร์และมนุษยศาสตร์

มหาวิทยาลัยมหิดล

สารนิพนธ์

เรื่อง

ภาวะผู้นำกับการนำหลักธรรมาภิบาลไปใช้ในองค์กรปกครองส่วนท้องถิ่น
กรณีศึกษาท้องที่อำเภอขนอม จังหวัดนครศรีธรรมราช

ได้รับการพิจารณาให้นับเป็นส่วนหนึ่งของการศึกษาตามหลักสูตร
ปริญญารัฐประศาสนศาสตรมหาบัณฑิต (นโยบายสาธารณะและการจัดการภาครัฐ)
วันที่ 13 มีนาคม พ.ศ. 2558



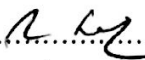
อาจารย์กฤษณ์ รักชาติเจริญ,
Ph.D.(Public Administration)

กรรมการสอบสารนิพนธ์

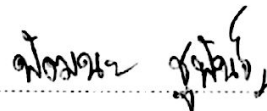


อาจารย์สมศักดิ์ อมรสิริพงศ์,
Ph.D. (Social Administration)

กรรมการสอบสารนิพนธ์



ศาสตราจารย์ พิชัย เลิศฤทธิ์,
พ.บ., Ph.D. (Biochemistry)
คณบดี
บัณฑิตวิทยาลัย มหาวิทยาลัยมหิดล



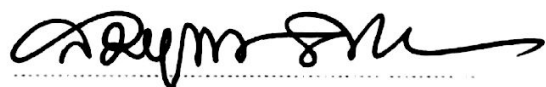
นายพัฒนะ ชูพันธ์

ผู้วิจัย



อาจารย์ชัยวัฒน์ ประสงค์สร้าง,
Ph.D.(Higher Education)

ประธานกรรมการสอบสารนิพนธ์



รองศาสตราจารย์สมบูรณ์ ศิริสรหิรัญ,
Ph.D.(Educational Administration)

กรรมการสอบสารนิพนธ์



รองศาสตราจารย์สมบูรณ์ ศิริสรหิรัญ, Ph.D.
รักษาการแทนคณบดี
คณะสังคมศาสตร์และมนุษยศาสตร์
มหาวิทยาลัยมหิดล

กิตติกรรมประกาศ

สารนิพนธ์เรื่อง “ภาวะผู้นำกับการนำหลักธรรมาภิบาลไปใช้ในองค์กรปกครองส่วนท้องถิ่น กรณีศึกษาท้องถิ่นอำเภอนอม จังหวัดนครศรีธรรมราช” ฉบับนี้สำเร็จลุล่วงได้ด้วยดี โดยความความกรุณาอย่างสูงจาก รองศาสตราจารย์ ดร.สมบูรณ์ ศิริสรหรือญ ผู้ควบคุมสารนิพนธ์ที่ได้กรุณาสละเวลาให้คำปรึกษาแนะนำแนวทาง และให้ข้อคิดเห็นต่างๆ ที่เป็นประโยชน์ต่องานวิจัย อาจารย์ชัยวัฒน์ ประสงค์สร้าง ที่ให้ความกรุณาเป็นประธานกรรมการสอบสารนิพนธ์ และผู้ทรงคุณวุฒิจากภายนอก อาจารย์กฤษณ์ รักษาติเจริญ และอาจารย์สมศักดิ์ อมรสิริพงษ์ ที่ให้ความกรุณาเป็นกรรมการสอบสารนิพนธ์ และสละเวลาตรวจทานแก้ไขข้อบกพร่องต่างๆ ของสารนิพนธ์ฉบับนี้ให้สมบูรณ์ยิ่งขึ้น นอกจากนี้ผู้วิจัยยังได้รับการบริการและสนับสนุนวิชาการเป็นอย่างดีจากนางน้ำอ้อย คำชื่น เจ้าหน้าที่งานบริการการศึกษา คณะสังคมศาสตร์และมนุษยศาสตร์ ที่คอยอำนวยความสะดวกทำให้การจัดทำสารนิพนธ์ครั้งนี้เป็นไปอย่างราบรื่นและประสบความสำเร็จลุล่วงไปด้วยดีจึงขอกราบขอบพระคุณทุกท่านมา ณ โอกาสนี้ด้วยจิตคารวะ

นอกจากนี้ ผู้วิจัยขอขอบพระคุณคณะผู้บริหารเทศบาลตำบลขนอม เทศบาลตำบลท้องเนียน เทศบาลตำบลอ่าวขนอม และองค์การบริหารส่วนตำบลควนทองทุกท่าน ตลอดจนพี่น้องประชาชนท้องถิ่นอำเภอนอม จังหวัดนครศรีธรรมราช ที่ร่วมกันให้ข้อมูลอันเป็นประโยชน์ต่อการวิจัย และการพัฒนาท้องถิ่นในครั้งนี้ ตลอดจนอำนวยความสะดวกจนการดำเนินการเก็บข้อมูลสำเร็จลุล่วงไปได้ด้วยดีสมเจตนาและปณิธานของผู้วิจัย ในการนำข้อมูลดังกล่าวสะท้อนกลับไปสู่การพัฒนาท้องถิ่นต่อไป อีกทั้งขอขอบคุณว่าที่ร้อยตรีนิทัศน์ บุญมี ว่าที่ร้อยตรีดิณณภพ พัฒนะและนางสาวพิชามณัฐ สร้อยเชียน ที่เป็นผู้ให้ความรู้ อันเป็นประโยชน์ในการดำเนินการของผู้วิจัย ตลอดจนครอบครัวผู้พินธ์และกัลยาณมิตรทุกคน สำหรับกำลังใจและการสนับสนุนที่ดีเสมอมา

สุดท้ายนี้ ผู้วิจัยขอส่งผ่านความรู้ที่ได้รับจากการศึกษาเพื่อเป็นวิทยาทานและปัญญาแก่แผ่นดิน นำมาสู่การประยุกต์ใช้ความรู้ เพื่อประโยชน์แก่มวลมนุษยชาติ สมกับพระราชปณิธานแห่งองค์สมเด็จพระมหิตลาธิเบศร อดุลยเดชวิกรม พระบรมราชชนก พระราชบิดามิ่งขวัญชาวไทยตลอดสืบไป

พัฒนา ชูพันธ์

ภาวะผู้นำกับการนำหลักธรรมาภิบาลไปใช้ในองค์กรปกครองส่วนท้องถิ่น กรณีศึกษาท้องที่อำเภอขนอม จังหวัดนครศรีธรรมราช
LEADERSHIP AND GOOD GOVERNANCE IMPLEMENTAL IN LOCAL ADMINISTRATION ORGANIZATION:
A CASE STUDY OF KHANOM DISTRICT, NAKHONSI-THAMMARAT

พัฒนะ ชูพันธ์ 5637087 SHPP/M

รป.ม. (นโยบายสาธารณะและการจัดการภาครัฐ)

คณะกรรมการที่ปรึกษาสารนิพนธ์ : สมบูรณ์ ศิริสรหรือ Ph.D., กฤษณ์ รักษาดีเจริญ Ph.D., สมศักดิ์ อมรสิริพงษ์ Ph.D.

บทคัดย่อ

งานวิจัยเรื่อง ภาวะผู้นำกับการนำหลักธรรมาภิบาลไปใช้ในองค์กรปกครองส่วนท้องถิ่น กรณีศึกษาท้องที่อำเภอ ขนอม จังหวัดนครศรีธรรมราช มีวัตถุประสงค์ 1) เพื่อศึกษาระดับภาวะผู้นำของผู้บริหารในการบริหารงานส่วนท้องถิ่น 2) เพื่อศึกษาระดับธรรมาภิบาลในการบริหารงานส่วนท้องถิ่น 3) เพื่อศึกษาปัจจัยด้านภาวะผู้นำที่มีความสัมพันธ์กับปัจจัยด้านธรรมาภิบาลในการบริหารงานส่วนท้องถิ่น 4) เพื่อศึกษาถึงปัญหาอุปสรรคและนำข้อมูลที่ได้ศึกษาได้ เสนอเป็นนโยบายระดับท้องถิ่นในประเด็นของการพัฒนาการนำธรรมาภิบาลมาใช้ในการบริหารงานส่วนท้องถิ่น

ผู้วิจัยได้ออกแบบการวิจัย (Research Design) เป็นการวิจัยเชิงสำรวจ (Survey Research) ประชากร (Population) ที่ใช้ในการวิจัยครั้งนี้แบ่งออกเป็น 2 กลุ่ม คือ ผู้บริหารองค์กรปกครองส่วนท้องถิ่น จำนวน 24 รายและประชาชน จำนวน 395 ราย ใช้แบบสอบถาม (Questionnaires) เป็นเครื่องมือในการเก็บรวบรวมข้อมูล ตรวจสอบหาความตรง (content validity) โดยใช้ IOC โดยกำหนดค่าเฉลี่ย 0.5 ขึ้นไป และทดลองใช้ (try out) เพื่อหาค่าความเที่ยง (reliability) ด้วยวิธีการหาค่าสัมประสิทธิ์แอลฟาครอนบาค (Cronbach coefficient alpha) ซึ่งเป็นค่าที่ยอมรับได้โดยทั่วไป สถิติที่ใช้ได้แก่ค่าความถี่ (frequency) และค่าร้อยละ (percentage) ค่าเฉลี่ย (Mean,x) และค่าเบี่ยงเบนมาตรฐาน (standard deviations') ค่าสัมประสิทธิ์สหสัมพันธ์แบบสเปียร์แมน (Spearman Rank-Order Correlation) เพื่อพรรณนาและวิเคราะห์หาความสัมพันธ์และระดับทิศทางระหว่างตัวแปรอิสระและตัวแปรตามการวิเคราะห์หาค่าทั้งหมดนี้ใช้โปรแกรมวิเคราะห์ข้อมูลสำเร็จรูปสำหรับการวิจัยทางสังคมศาสตร์ SPSS (Statistical Package for the Social Science) ผลการศึกษาพบว่า ผู้บริหารองค์กรปกครองส่วนท้องถิ่นมีระดับภาวะผู้นำของผู้บริหารในการบริหารงานส่วนท้องถิ่น โดยภาพรวม อยู่ในระดับมาก แต่ระดับความคิดเห็นของประชาชนทั่วไปต่อภาวะผู้นำในการบริหารงานของผู้บริหารท้องถิ่นโดยภาพรวมพบว่าอยู่ในระดับปานกลาง ผู้บริหารองค์กรปกครองส่วนท้องถิ่นพบว่ามีระดับธรรมาภิบาลในการบริหารงานของผู้บริหารในองค์กรปกครองส่วนท้องถิ่นโดยภาพรวมมีเกณฑ์ระดับมาก แต่ระดับความคิดเห็นของประชาชนต่อการนำหลักธรรมาภิบาลไปใช้ในองค์กรปกครองส่วนท้องถิ่น โดยภาพรวมพบว่ามีเกณฑ์ที่ระดับปานกลาง

การวิเคราะห์หาความสัมพันธ์ระหว่างภาวะผู้นำกับธรรมาภิบาล ในกลุ่มผู้บริหารองค์กรปกครองส่วนท้องถิ่น พบว่า ภาวะผู้นำ มีความสัมพันธ์กันระดับปานกลางกับธรรมาภิบาลในองค์กร โดยภาพรวม ในกลุ่มประชาชนทั่วไปพบว่า ภาวะผู้นำ มีความสัมพันธ์กันระดับสูง และเป็นไปในทิศทางเดียวกันกับธรรมาภิบาลในองค์กร โดยภาพรวม

คำสำคัญ : ภาวะผู้นำ/หลักธรรมาภิบาล/องค์กรปกครองส่วนท้องถิ่น

LEADERSHIP AND GOOD GOVERNANCE IMPLEMENTAL IN LOCAL
ADMINISTRATION ORGANIZATION: A CASE STUDY OF KHANOM DISTRICT,
NAKHONSI-THAMMARAT

PATTANA CHUPHUN 5637087 SHPP/M

M.PA. (PUBLIC POLICY AND PUBLIC MANAGEMENT)

THEMATIC PAPER ADVISORY COMMITTEES: SOOMBOON SIRISUNHIRUN,Ph.D.,
KRISH RUGCHATJAROEN,Ph.D., SOMSAK AMORNSIRIPHONG,Ph.D.

ABSTRACT

The purpose of this research study was to investigate the leadership and the principles of good governance used at the local administration level, a case study of the khanom district maniple office in Nakorn Si-Thammarat Province. The objectives were 1) to study the leadership of administrations at the local government level; 2) to study the level of administration; 3) to study the factors related to leadership of local government; 4) to study the problems faced by the local administration and to offer alternative local policy strategies in order to develop good governance that can be use for local government administrators.

This is survey research. This study has 2 populations: 24 local administrators and 395 citizens. Data was collected by questionnaires. The statistical methods use are frequency, percentage, mean, standard deviations and Spearman's rank-order correlation using Statistical Package for the Social Science.

The study found that the local administrators had an overall high level of leadership. However, the opinion of the general public regarding the leadership of local administration was found to be medium. Overall, it was found that there is standard level of governance.

In regards to the administrative management of the organization, it was found that the leadership condition was at a moderate level regarding good governance in the organization as a whole. In the general, the data showed the leadership was at a relatively high level and in line with the overall direction regarding good governance of the organizations.

KEY WORDS: LEADERSHIP/GOOD GOVERNANCE/THE LOCAL GOVERNMENT

สารบัญ

	หน้า
กิตติกรรมประกาศ	ค
บทคัดย่อภาษาไทย	ง
บทคัดย่อภาษาอังกฤษ	จ
สารบัญตาราง	ฉ
สารบัญรูปภาพ	ฐ
บทที่ 1 บทนำ	
1.1 ความเป็นมาและความสำคัญของปัญหา	1
1.2 วัตถุประสงค์ของการวิจัย	5
1.3 สมมติฐานการวิจัย	5
1.4 ขอบเขตของการวิจัย	6
1.5 นิยามศัพท์ที่ใช้ในการศึกษา	6
1.6 ประโยชน์ที่คาดว่าจะได้รับ	9
บทที่ 2 ทบทวนวรรณกรรม	
2.1 แนวคิดเกี่ยวกับภาวะผู้นำการเปลี่ยนแปลง	11
2.2 แนวคิดเกี่ยวกับการปกครองส่วนท้องถิ่น	19
2.3 แนวคิดเกี่ยวกับธรรมาภิบาล	27
2.4 การบริหารกิจการบ้านเมืองที่ดีตามพระราชกฤษฎีกาว่าด้วยหลักเกณฑ์และวิธีการบริหารกิจการบ้านเมืองที่ดี พ.ศ. 2546	30
2.5 หลักเกณฑ์การบริหารกิจการบ้านเมืองที่ดีขององค์กรปกครองส่วนท้องถิ่น	60
2.6 แนวทางการปฏิบัติงานตามหลักเกณฑ์การบริหารกิจการบ้านเมืองที่ดีขององค์กรปกครองส่วนท้องถิ่น	65
2.7 งานวิจัยที่เกี่ยวข้อง	96

สารบัญ(ต่อ)

	หน้า
2.8 กรอบแนวคิดในการวิจัย (Conceptual Framework)	97
บทที่ 3 วิธีการดำเนินการวิจัย	
3.1 วิธีการวิจัย	99
3.2 ประชากรและกลุ่มตัวอย่าง	99
3.3 เครื่องมือที่ใช้ในการวิจัย	101
3.4 การเก็บรวบรวมข้อมูล	107
3.5 การวิเคราะห์ข้อมูล	108
3.6 สถิติที่ใช้ในการวิเคราะห์ข้อมูล	108
บทที่ 4 ผลการวิเคราะห์ข้อมูล	
4.1 ข้อมูลทั่วไปของกลุ่มตัวอย่าง	109
4.2 ภาวะผู้นำในองค์กรปกครองส่วนท้องถิ่น	112
4.3 ธรรมชาติในองค์กรปกครองส่วนท้องถิ่น	127
4.4 ผลการทดสอบสมมติฐาน	145
4.5 ผลการวิเคราะห์ความคิดเห็นของกลุ่มตัวอย่างต่อปัญหา อุปสรรคและข้อเสนอเชิงนโยบาย	149
บทที่ 5 สรุป อภิปรายผล และข้อเสนอแนะ	
5.1 สรุปผลการวิจัย	153
5.2 อภิปรายผลการวิจัย	160
5.3 ข้อเสนอแนะ	172
บทสรุปแบบสมบูรณ์ภาษาไทย	178
บทสรุปแบบสมบูรณ์ภาษาอังกฤษ	201
บรรณานุกรม	206
ภาคผนวก	208
ประวัติผู้วิจัย	251

สารบัญตาราง

ตาราง		หน้า
2.1	แสดงกระบวนงานบริการประชาชน	90
3.1	แสดงจำนวนกลุ่มเป้าหมาย	100
4.1	แสดงข้อมูลทั่วไปของกลุ่มตัวอย่างที่เป็นผู้บริหารองค์กรปกครองส่วนท้องถิ่น	109
4.2	แสดงข้อมูลทั่วไปของกลุ่มตัวอย่างที่เป็นประชาชนทั่วไป	111
4.3	ค่าเฉลี่ยและส่วนเบี่ยงเบนมาตรฐานของภาวะผู้นำในการบริหารงานของ ผู้บริหารในองค์กรปกครองส่วนท้องถิ่น แยกเป็นรายชื่อ และโดยภาพรวม	113
4.4	ค่าเฉลี่ยและส่วนเบี่ยงเบนมาตรฐานของระดับความคิดเห็นของประชาชนทั่วไป ต่อภาวะผู้นำในการบริหารงานของผู้บริหารท้องถิ่น แยกเป็นรายชื่อ และโดยภาพรวม	118
4.5	ค่าเฉลี่ยและส่วนเบี่ยงเบนมาตรฐานเฉลี่ยรวมของระดับความคิดเห็นต่อ ประเด็นภาวะผู้นำในการบริหารงานของผู้บริหารท้องถิ่น แยกเป็นรายชื่อ และโดย ภาพรวม	123
4.6	ค่าเฉลี่ยและส่วนเบี่ยงเบนมาตรฐานของการนำหลักธรรมาภิบาลไปใช้ในการ ปฏิบัติงานในภาขององค์กรปกครองส่วนท้องถิ่น แยกเป็นรายชื่อ และโดยภาพรวม	127
4.7	ค่าเฉลี่ยและส่วนเบี่ยงเบนมาตรฐานของระดับความคิดเห็นของประชาชน ต่อการนำหลักธรรมาภิบาลไปใช้ในภาขององค์กรปกครองส่วนท้องถิ่นแยกเป็น รายชื่อ และโดยภาพรวม	142
4.8	ค่าเฉลี่ยและส่วนเบี่ยงเบนมาตรฐานของระดับความคิดเห็นของประชาชน ต่อการนำหลักธรรมาภิบาลไปใช้ในภาขององค์กรปกครองส่วนท้องถิ่นแยกเป็น รายชื่อ และโดยภาพรวม	144
4.9	แสดงความสัมพันธ์ระหว่างภาวะผู้นำกับธรรมาภิบาลในองค์กร ในทางปฏิบัติ ของผู้บริหารในองค์กรปกครองส่วนท้องถิ่น	145

สารบัญตาราง(ต่อ)

ตาราง		หน้า
4.10	การหาความสัมพันธ์ระหว่างภาวะผู้นำกับธรรมาภิบาลในองค์กร ในความคิดเห็นของประชาชนทั่วไป	147
4.11	การหาความสัมพันธ์ระหว่างภาวะผู้นำกับธรรมาภิบาลในองค์กร โดยรวม	148

สารบัญรูปภาพ

ภาพ		หน้า
2.1	แสดงโครงสร้างฝ่ายสภาพกับฝ่ายบริหาร	26
2.2	องค์ประกอบการควบคุมภายใน	69
2.3	ขั้นตอนการจัดวางระบบควบคุมภายใน	70
2.4	ขั้นตอนการจัดวางระบบควบคุมภายใน	71
2.5	ขั้นตอนการติดตามประเมินระบบควบคุมภายใน	72
2.6	แสดงขั้นตอนการจัดทำแผนพัฒนา	76
2.7	แสดงขั้นตอนการประเมินผลของแผนพัฒนา	77
2.8	แสดงกรอบแนวคิดในการวิจัย	98

บทที่ 1

บทนำ

1.1 ความเป็นมาและความสำคัญของปัญหา

องค์กรปกครองส่วนท้องถิ่นเป็นองค์กรที่จัดตั้งขึ้นบนหลักการแห่งการกระจายอำนาจ และความเป็นอิสระในการบริหารและการปกครองตนเองตามเจตนารมณ์ของประชาชนในท้องถิ่น นั้นๆ ตลอดจนเป็นหน่วยงานหลักในการจัดทำบริการสาธารณะ อีกทั้งมีหน้าที่ในการบำบัดทุกข์ บำรุงสุข และแก้ไขปัญหาต่างที่เกิดขึ้นในพื้นที่เพื่อประโยชน์สูงสุดของชุมชนในท้องถิ่น จนอาจถือได้ว่าเป็นรากฐานของการปกครองในระบอบประชาธิปไตยอย่างแท้จริง เพราะองค์กรปกครองส่วนท้องถิ่นเปรียบดังเช่นกลไกที่สำคัญในการฝึกสอนในเรื่องของการเมืองการปกครองให้แก่ประชาชนในพื้นที่ได้เกิดความตระหนักรู้ถึงความเกี่ยวพันกับส่วนได้ส่วนเสียในการจัดสรรผลประโยชน์ บรรดาสิทธิพลเมืองที่พึงมีในท้องถิ่นผ่านการมีส่วนร่วมทางการเมืองการปกครอง การบริหาร ท้องถิ่น นำมาสู่ความรับผิดชอบและหวงแหนต่อสาธารณะประโยชน์ของท้องถิ่นที่ตนอาศัย และ พัฒนาเป็นความศรัทธาเลื่อมใสในระบอบการปกครองประชาธิปไตยในที่สุด นอกจากนี้ยังมีส่วน สำคัญอย่างยิ่งยวดต่อการพัฒนาประเทศ โดยเฉพาะอย่างยิ่งในมิติของการพัฒนาและเสริมสร้าง ความเข้มแข็งของท้องถิ่น ผู้การพึ่งพาตนเองได้อย่างยั่งยืนและมีประสิทธิภาพต่อไป ซึ่งปัจจุบัน องค์กรปกครองส่วนท้องถิ่นของไทยมีทั้งหมด 5 รูปแบบ ได้แก่ องค์การบริหารส่วนตำบล (อบต.) เทศบาล องค์การบริหารส่วนจังหวัด (อบจ.) เมืองพัทยา และกรุงเทพมหานคร

สำหรับในการบริหารงานขององค์กรปกครองส่วนท้องถิ่น ซึ่งเป็นองค์กรที่มีผู้นำหรือ ผู้บริหารมาจากการเลือกตั้งโดยตรงจากประชาชนในท้องถิ่น จึงเป็นสิ่งที่ท้าทายและเป็นปัจจัยที่ สำคัญและจำเป็นอย่างยิ่งที่จะต้องศึกษาและทำความเข้าใจในวิวัฒนาการด้านภาวะผู้นำ เพราะผู้นำ จะสะท้อนจะถึงการเคลื่อนไหวทางสังคม และสะท้อนเอกลักษณ์ อัตลักษณ์ ตลอดจนลักษณะเฉพาะ และความต้องการของสังคมท้องถิ่นนั้นๆ อีกทั้งผู้นำหรือผู้บริหารเป็นเสมือนตัวแทนของสังคมใน การบริหารท้องถิ่นให้เกิดประสิทธิภาพ ประสิทธิผลสูงสุด และนำองค์การสู่ความสำเร็จตาม เป้าหมาย โดยหลักการหนึ่งที่สำคัญสำหรับการบริหารของผู้นำท้องถิ่นในปัจจุบันนั้นคือ “หลักธรร มาภิบาล” หรืออาจเรียกได้ว่า “การบริหารกิจการบ้านเมืองที่ดี” “หลักธรรมรัฐ” หรือในภาษาอังกฤษ คือ “Good Governance” ซึ่งเป็นหลักประกันของผู้นำที่ต้องมีพันธกิจต่อประชาชนในการดำเนิน

นโยบายและการบริหารงานในมิติต่างๆ โดยวางอยู่บนพื้นฐานมัตติของประชาชนในท้องถิ่น และให้ความมั่นใจว่าเสียงของประชาชนจะได้รับการรับฟังและนำมาสู่กระบวนการกำหนดและดำเนินนโยบาย โดยเฉพาะอย่างยิ่งในส่วนที่เกี่ยวข้องกับการจัดสรรสาธารณะประโยชน์และทรัพยากร ตลอดจนเป็นหลักการเพื่อการอยู่ร่วมกันในบ้านเมืองและสังคมอย่างสงบสุข สามารถประสานประโยชน์และคลี่คลายปัญหา ข้อขัดแย้งโดยสันติวิธีและพัฒนาสังคมสู่ความยั่งยืน ประกอบด้วยหลัก 6 ประการ ได้แก่ หลักนิติธรรม หลักคุณธรรม หลักความโปร่งใส หลักการมีส่วนร่วม หลักความรับผิดชอบ และหลักความคุ้มค่า โดยผู้นำและธรรมาภิบาล นับว่าเป็นความสำคัญและสัมพันธ์ในแง่ของบุคคลและหลักการที่ส่งผลทำให้การบริหารงานขององค์กรปกครองส่วนท้องถิ่นประสบความสำเร็จได้อย่างดียิ่ง

ในปัจจุบันรัฐบาลไทยได้ให้ความสำคัญและตื่นตัวกับการนำหลักธรรมาภิบาลมาใช้ในการบริหารประเทศ และการบริหารส่วนท้องถิ่น เพื่อเปิดโอกาสให้ประชาชนได้เข้ามามีส่วนร่วมในการตัดสินใจและช่วยกำหนดทิศทางของท้องถิ่นตัวเองให้เป็นไปตามที่ประชาชนต้องการ ตามบทบัญญัติแห่งพระราชบัญญัติระเบียบบริหารราชการแผ่นดิน พ.ศ. 2534 แก้ไขเพิ่มเติมโดยพระราชบัญญัติระเบียบบริหารราชการแผ่นดิน (ฉบับที่ 5) พ.ศ. 2545 มาตรา 3/1 บัญญัติให้การบริหารราชการของส่วนราชการ ต้องเป็นไปเพื่อประโยชน์สุขของประชาชน เกิดผลสัมฤทธิ์ต่อภารกิจของรัฐ มีประสิทธิภาพ และเกิดความคุ้มค่าในเชิงภารกิจของรัฐ ไม่มีขั้นตอนการปฏิบัติงานเกินความจำเป็น มีการปรับปรุงภารกิจของส่วนราชการให้ทันต่อสถานการณ์ ประชาชนได้รับการอำนวยความสะดวก และได้รับการตอบสนองความต้องการ และมีการประเมินผลการปฏิบัติราชการอย่างสม่ำเสมอ จึงได้มีการตราพระราชกฤษฎีกาว่าด้วยหลักเกณฑ์และวิธีการบริหารกิจการบ้านเมืองที่ดี พ.ศ. 2546 กำหนดแนวทางปฏิบัติของส่วนราชการ ซึ่งในมาตรา 52 ได้กำหนดให้องค์กรปกครองส่วนท้องถิ่นจัดทำหลักเกณฑ์การบริหารกิจการบ้านเมืองที่ดีตามแนวพระราชกฤษฎีกาดังกล่าว โดยอย่างน้อยต้องมีหลักเกณฑ์เกี่ยวกับการลดขั้นตอนการปฏิบัติงานและการอำนวยความสะดวก และตอบสนองความต้องการของประชาชนที่สอดคล้องกับบทบัญญัติในหมวด 5 และหมวด 7 โดยให้กระทรวงมหาดไทยดูแลและให้ความช่วยเหลือองค์กรปกครองส่วนท้องถิ่นในการจัดทำหลักเกณฑ์การบริหารกิจการบ้านเมืองที่ดี แต่อย่างไรก็ตามในช่วงระยะเวลาที่ผ่านมาการปกครองส่วนท้องถิ่นของไทยยังคงประสบปัญหาอยู่ในหลายประเด็นมิติที่เป็นอุปสรรคต่อการพัฒนาไปสู่การมีหลักธรรมาภิบาลอย่างแท้จริง ไม่ว่าจะเป็นปัญหามิติของระบบอุปถัมภ์ การทุจริตคอร์รัปชันในหลายรูปแบบขององค์กรปกครองส่วนท้องถิ่นหลายๆ แห่ง การโกงการเลือกตั้ง ปัญหาอิทธิพลของกลุ่มผลประโยชน์และกลุ่มผู้มีอิทธิพลต่างๆ ที่ยังต้องการรักษาสภาพเดิมเอาไว้ การขาดความร่วมมือในการเข้ามามีส่วนร่วมของประชาชนอย่างจริงจัง ฯลฯ ปัญหาเหล่านี้ล้วนส่งผลให้เกิด

ความสงสัยเคลือบแคลงใจในกระบวนการทำงานขององค์กรปกครองส่วนท้องถิ่นและเป็นสาเหตุอันนำมาสู่ความหย่อนประสิทธิภาพในการบริหารและการพัฒนาท้องถิ่นให้เจริญก้าวหน้าตามเจตนารมณ์ของการกระจายอำนาจ

จากปัญหาดังกล่าวภาวะผู้นำของผู้บริหารองค์กรปกครองส่วนท้องถิ่นมีส่วนสำคัญอย่างมากต่อการบรรลุวัตถุประสงค์ขององค์กรปกครองส่วนท้องถิ่น ทั้งในด้านการบริหารการพัฒนาและแก้ไขปัญหาที่เกิดขึ้นซึ่งเป็นปัจจัยที่บั่นทอนประสิทธิภาพ ประสิทธิผล และผลสัมฤทธิ์ขององค์กรปกครองส่วนท้องถิ่น นอกจากนี้ผู้บริหารองค์กรปกครองส่วนท้องถิ่นจะต้องใช้ความเป็นผู้นำที่ดีในการจูงใจ เพื่อระดมพลังความสามารถและทรัพยากรที่มีอยู่อย่างจำกัด มาใช้ให้เกิดประโยชน์สูงสุด ตลอดจนสร้างจิตสำนึกความรับผิดชอบและผลักดันให้การนำหลักธรรมาภิบาลตามพระราชกฤษฎีกาว่าด้วยหลักเกณฑ์และวิธีการบริหารกิจการบ้านเมืองที่ดีพ.ศ.2546 เกิดผลเลิศจริงในทางปฏิบัติ นำมาสู่ประโยชน์สุขของประชาชนในท้องถิ่นและการพัฒนาอย่างยั่งยืนต่อไป

ดังนั้น ผู้วิจัยจึงมีความสนใจที่จะศึกษาในประเด็นของ “ภาวะผู้นำกับการนำหลักธรรมาภิบาลไปใช้ในองค์กรปกครองส่วนท้องถิ่น” สำหรับภาวะผู้นำของผู้บริหารองค์กรปกครองส่วนท้องถิ่นที่จะใช้ในการศึกษาครั้งนี้ผู้วิจัยได้เลือกศึกษาองค์กรปกครองส่วนท้องถิ่นในเขตท้องที่อำเภอขนอม ซึ่งเป็นพื้นที่ที่เป็นแหล่งผลิตที่สำคัญทั้งทางด้านเกษตรกรรม ประมง อุตสาหกรรมและการบริการแห่งหนึ่งของจังหวัดนครศรีธรรมราช ตลอดจนมีแนวโน้มการเจริญเติบโตทางเศรษฐกิจที่สูงขึ้นที่เกิดจากการลงทุนด้านการท่องเที่ยวและการบริการ ประกอบไปด้วยองค์กรปกครองส่วนท้องถิ่น จำนวน 4 แห่ง ได้แก่ เทศบาลตำบลขนอม เทศบาลตำบลท้องเนียน เทศบาลตำบลอ่าวขนอม และองค์การบริหารส่วนตำบลควนทอง

จากการศึกษาแผนพัฒนาสามปี (ช่วงระยะเวลา 2556-2558 และ 2557-2559) ขององค์กรปกครองส่วนท้องถิ่นทั้ง 4 แห่ง ซึ่งเปรียบเสมือนแผนพัฒนาเศรษฐกิจและสังคมขององค์กรปกครองส่วนท้องถิ่น และเป็นการแปลงแผนยุทธศาสตร์การพัฒนาไปสู่การปฏิบัติ ตลอดจนเป็นการใช้การวางแผนพัฒนาเป็นเครื่องมือในการจัดทำงบประมาณให้เป็นไปด้วยความรอบคอบ และผ่านกระบวนการมีส่วนร่วมของประชาชนในท้องถิ่น ทำให้ทราบถึงสถานการณ์ของการพัฒนา ตลอดจนศักยภาพและสถานะแวดล้อมในมิติต่างๆ ที่ส่งผลเป็นปัจจัยทั้งเชิงบวกและลบต่อการดำเนินการและการพัฒนาขององค์กรปกครองส่วนท้องถิ่น โดยเฉพาะในประเด็นด้านการพัฒนาการบริหารจัดการองค์กรภายใต้ระบบธรรมาภิบาล

ปัจจัยเชิงบวกต่อการพัฒนาการบริหารจัดการองค์กรภายใต้ระบบธรรมาภิบาลขององค์กรปกครองส่วนท้องถิ่นทั้ง 4 แห่งในท้องที่นั้นคือ การที่องค์กรปกครองส่วนท้องถิ่นสามารถตอบสนองปัญหาและความต้องการของประชาชนได้อย่างใกล้ชิดและต่อเนื่อง การส่งเสริมการ

พัฒนาโครงสร้างระบบบริหารบุคคลและสมรรถนะของเจ้าหน้าที่ อีกทั้งมีการส่งเสริมงานประชาสัมพันธ์ให้ประชาชนในท้องถิ่นได้รับรู้ข่าวสารต่างๆ ด้านได้อย่างทั่วถึงผ่านช่องทางวิทยุชุมชน หอกระจายข่าว วารสารประชาสัมพันธ์ พร้อมทั้งติดตั้งระบบอินเทอร์เน็ตตำบลไว้ให้บริการประชาชน นอกจากนี้องค์กรปกครองส่วนท้องถิ่นยังสนับสนุนการเพิ่มบทบาทและการมีส่วนร่วมของประชาชนในการพัฒนาท้องถิ่นให้มากที่สุด โดยผ่านการจัดเวทีประชาคม ให้ประชาชนในท้องถิ่นเข้ามามีส่วนร่วมในการจัดทำแผนพัฒนาและจัดทำงบประมาณ อีกทั้งให้ประชาชนมีส่วนร่วมในการประเมินผลโครงการสำคัญๆ ที่มีผลกระทบโดยตรงต่อประชาชน การมีส่วนร่วมในการจัดซื้อจัดจ้าง ตลอดจนการตรวจสอบความโปร่งใสในการบริหารงานงบประมาณ การเปิดโอกาสให้ผู้นำชุมชนและประชาชนทั่วไปเข้ารับฟังการประชุมสภาองค์กรปกครองส่วนท้องถิ่นในแต่ละแห่ง และรับข้อเสนอแนะของประชาชนผ่านการประชุมสภาท้องถิ่นไปดำเนินการแก้ปัญหาความเดือดร้อนของประชาชนได้อย่างมีประสิทธิภาพ ตลอดจนถึงการเพิ่มประสิทธิภาพการบริการประชาชน โดยการนำเทคโนโลยีสมัยใหม่มาใช้ในการทำงาน เพื่อการบริการที่สะดวกรวดเร็วยิ่งขึ้น ลดขั้นตอนการปฏิบัติงานที่ไม่จำเป็นลง และใช้เวลาให้น้อยที่สุดแต่ให้เกิดประสิทธิภาพและประสิทธิผลสูงสุดต่อประชาชนในท้องถิ่น

ในทางตรงข้ามองค์กรปกครองส่วนท้องถิ่นทั้ง 4 แห่งในท้องที่ ต่างต้องประสบกับปัจจัยเชิงลบที่ส่งผลกระทบให้การพัฒนาการบริหารจัดการองค์กรภายใต้ระบบธรรมาภิบาลไม่บรรลุผลสำเร็จตามเป้าประสงค์ที่คาดหวังไว้เช่นกัน เนื่องจากปัญหาและความต้องการของประชาชนในท้องถิ่นมีสูงและหลากหลาย ตลอดจนประชาชนบางส่วนยังไม่เข้าใจในบทบาท อำนาจหน้าที่ขององค์กรปกครองส่วนท้องถิ่นประกอบกับปัญหาค่าครองชีพและความยากจน ส่งผลให้ประชาชนในชุมชนขาดความตื่นตัวและขาดการมีส่วนร่วมในการพัฒนาท้องถิ่นอย่างจริงจัง นอกจากนี้บุคลากรขององค์กรปกครองส่วนท้องถิ่นบางส่วนยังไม่มี ความชำนาญตามภารกิจที่ได้รับ การถ่ายโอน อีกทั้งยังขาดความรู้ด้านเทคโนโลยี ซึ่งเป็นเครื่องมือสำคัญในการช่วยอำนวยความสะดวกในการปฏิบัติงานและบริการประชาชนได้อย่างรวดเร็ว

จากประเด็นปัญหาต่างๆ ที่เป็นปัจจัยเชิงลบต่อการพัฒนาการบริหารจัดการองค์กรภายใต้ระบบธรรมาภิบาลขององค์กรปกครองส่วนท้องถิ่นดังกล่าวนี้ จึงเป็นสิ่งท้าทายภาวะผู้นำของผู้บริหารองค์กรปกครองส่วนท้องถิ่นทั้ง 4 แห่งในการที่ใช้ศาสตร์และศิลป์ของการเป็นผู้นำมาแก้ไข ปัญหาต่างๆ ที่เกิดขึ้น โดยอาศัยปัจจัยเชิงบวกซึ่งเป็นจุดแข็งและ โอกาสในการพัฒนาการบริหารจัดการ ผนวกกับความร่วมมือและการประสานงานกับทุกภาคส่วนในสังคม โดยเฉพาะภาคประชาสังคมท้องถิ่น ก่อให้เกิดการนำหลักธรรมาภิบาลไปใช้ในองค์กรปกครองส่วนท้องถิ่นอย่างเป็นรูปธรรมในทางปฏิบัติ แต่ด้วยปัจจัยของความแตกต่างในมิติด้านต่างๆ ขององค์กรปกครองส่วน

ท้องถิ่นในแต่ละแห่ง ทำให้ภาวะผู้นำของผู้บริหารมีความแตกต่างกัน นำมาซึ่งลักษณะการบริหารและการตัดสินใจ ตลอดจนกำหนดทางเลือกในการแก้ไขปัญหาและการนำหลักธรรมาภิบาลไปใช้ในองค์กรที่แตกต่างกันไปในแต่ละองค์กรปกครองส่วนท้องถิ่น จึงเป็นเรื่องที่น่าสนใจและให้ความสำคัญในการศึกษาถึงระดับของภาวะผู้นำของผู้บริหารองค์กรปกครองส่วนท้องถิ่นและระดับของการนำหลักธรรมาภิบาลมาใช้ในการบริหารงานส่วนท้องถิ่น ตลอดจนปัจจัยด้านภาวะผู้นำที่มีความสัมพันธ์กับปัจจัยด้านธรรมาภิบาลในการบริหารงานส่วนท้องถิ่น ซึ่งปัจจัยทั้งสองเป็นปัจจัยที่มีความเชื่อมโยง และสัมพันธ์กันอย่างแยกออกจากกันไม่ได้ โดยเฉพาะอย่างยิ่งในยุคที่การบริหารงานภาครัฐนั้นเป้าหมายสูงสุดคือประโยชน์สุขของประชาชน อีกทั้งเพื่อศึกษาปัญหาและอุปสรรคที่ขัดขวางความสำเร็จในการนำหลักธรรมาภิบาลไปใช้ในองค์กรปกครองส่วนท้องถิ่น และนำข้อมูลที่ได้นำเสนอเป็นนโยบายระดับท้องถิ่น (Local Policy) แก่ผู้บริหารองค์กรปกครองส่วนท้องถิ่นทั้ง 4 แห่ง เพื่อเป็นข้อมูลและแนวทางในการแก้ไขปัญหาและอุปสรรคดังกล่าวที่เกิดขึ้นและพัฒนาการนำหลักธรรมาภิบาลไปใช้ในองค์กรปกครองส่วนท้องถิ่นให้เกิดผลเลิศจริงในทางปฏิบัติ ส่งผลให้การบริหารงานขององค์กรปกครองส่วนท้องถิ่นประสบความสำเร็จได้อย่างดีเยี่ยมและประชาชนในท้องถิ่นได้รับประโยชน์สุขจากการบริหารกิจการบ้านเมืองที่ดีขององค์กรปกครองส่วนท้องถิ่นต่อไป

1.2 วัตถุประสงค์ในการวิจัย

1. เพื่อศึกษาระดับภาวะผู้นำของผู้บริหารในการบริหารงานส่วนท้องถิ่น
2. เพื่อศึกษาระดับธรรมาภิบาลในการบริหารงานส่วนท้องถิ่น
3. เพื่อศึกษาปัจจัยด้านภาวะผู้นำที่มีความสัมพันธ์กับปัจจัยด้านธรรมาภิบาลในการบริหารงานส่วนท้องถิ่น
4. เพื่อศึกษาถึงปัญหาอุปสรรคและนำข้อมูลที่ศึกษาได้ เสนอเป็นนโยบายระดับท้องถิ่นในประเด็นของการพัฒนาการนำธรรมาภิบาลมาใช้ในการบริหารงานส่วนท้องถิ่น

1.3 สมมติฐานในการวิจัย

ภาวะผู้นำตามการเปลี่ยนแปลงมีความสัมพันธ์กับธรรมาภิบาลในองค์กร

1.4 ขอบเขตในการวิจัย

ในการศึกษาวิจัยครั้งนี้ กำหนดขอบเขตการศึกษา ดังนี้

1. ขอบเขตด้านพื้นที่ : ศึกษาพื้นที่องค์กรปกครองส่วนท้องถิ่นในเขตท้องที่อำเภอขนอม จังหวัด นครศรีธรรมราช ประกอบไปด้วยองค์กรปกครองส่วนท้องถิ่น จำนวน 4 แห่ง ได้แก่ เทศบาลตำบลขนอม เทศบาลตำบลท้องเนียน เทศบาลตำบลอ่าวขนอม และองค์การบริหารส่วนตำบลควนทอง

2. ขอบเขตด้านประชากร ได้แก่

2.1 กลุ่มเป้าหมายที่ 1

ผู้บริหารองค์กรปกครองส่วนท้องถิ่นหรือรักษาราชการแทนผู้บริหารองค์กรปกครองส่วนท้องถิ่นในเขตท้องที่อำเภอขนอม จังหวัดนครศรีธรรมราช ประกอบด้วย นายกองค์กรปกครองส่วนท้องถิ่น จำนวน 4 ราย, รองนายกองค์กรปกครองส่วนท้องถิ่น จำนวน 4 ราย, ประธานสภาองค์กรปกครองส่วนท้องถิ่น จำนวน 4 ราย, รองประธานสภาองค์กรปกครองส่วนท้องถิ่น จำนวน 4 ราย, ปลัดองค์กรปกครองส่วนท้องถิ่น จำนวน 4 ราย, รองปลัดองค์กรปกครองส่วนท้องถิ่น จำนวน 4 ท่าน รวมทั้งสิ้น 24 ราย

2.2 กลุ่มเป้าหมายที่ 2

ประชาชนที่อาศัยอยู่ในเขตท้องที่อำเภอขนอม จังหวัดนครศรีธรรมราช จำนวน 395 คน โดยแบ่งออกเป็น 4 กลุ่ม ตามลักษณะปกครองท้องถิ่นและอัตราประชากรเฉลี่ย ประกอบด้วย ประชาชนในเขตรับผิดชอบของเทศบาลตำบลขนอม 54 ราย เทศบาลตำบลท้องเนียน 73 ราย เทศบาลตำบลอ่าวขนอม 122 ราย และองค์การบริหารส่วนตำบลควนทอง 146 ราย รวม 395 ราย

1.5 นิยามศัพท์ที่ใช้ในการศึกษา

ในการศึกษาวิจัยครั้งนี้ ผู้วิจัยได้กำหนดความหมายของนิยามศัพท์ที่เกี่ยวข้อง เพื่อให้การศึกษานี้มีความเข้าใจไปในทิศทางเดียวกัน ดังต่อไปนี้

ภาวะผู้นำ หมายถึง ภาวะผู้นำการการเปลี่ยนแปลง ซึ่งเป็นรูปแบบของผู้นำที่แสดงออกโดยมีอิทธิพลต่อการเปลี่ยนแปลงทัศนคติและสมมุติฐานของสมาชิกในองค์กร และสร้างความผูกพันในการเปลี่ยนแปลงวัตถุประสงค์และกลยุทธ์ขององค์กร โดยการเปลี่ยนสภาพหรือเปลี่ยนแปลงความพยายามของผู้ร่วมงานให้สูงขึ้นกว่าความพยายามที่คาดหวัง พัฒนาความสามารถของผู้ร่วมงานไปสู่ระดับที่สูงขึ้นและมีศักยภาพมากขึ้น

หลักธรรมาภิบาล ผู้วิจัยตีความหมายตามที่ราชบัณฑิตยสถานได้กำหนดให้แปลว่า “การปกครองที่ดี” ซึ่งสรุปความหมายในทางรัฐศาสตร์ หมายถึง การบริหารงานโดยประชาชนที่มีการส่งเสริมให้มีการเชื่อมโยงเป็นพหุภาคี และประสานการสนับสนุนซึ่งกันและกัน ระหว่างองค์กรภาครัฐ ภาคเอกชน และภาคประชาชน ในการจัดสรรบริหารจัดการทรัพยากรเพื่อตอบสนองความต้องการและปัญหาของประชาชน ด้วยการมีส่วนร่วมของประชาชน และความรับผิดชอบของหน่วยงานภาครัฐ ภาคเอกชน ที่มีต่อประชาชนได้อย่างมีประสิทธิภาพ โปร่งใส เสมอภาค และเป็นธรรม

สำหรับการวิจัยครั้งนี้ ผู้วิจัยได้กำหนดองค์ประกอบของธรรมาภิบาลและกำหนดความหมายให้สอดคล้องกับระเบียบสำนักนายกรัฐมนตรีว่าด้วยการสร้างระบบบริหารกิจการบ้านเมืองที่ดีและสังคมที่ดี พ.ศ. 2542 ซึ่งได้ระบุถึงมีหลักการพื้นฐานของกิจการบ้านเมืองและสังคมที่ดี 7 ประการ ดังนี้

- 1) เกิดประโยชน์สุขของประชาชน ซึ่งได้แก่ การบริหารราชการที่สามารถตอบสนอง (responsiveness) ต่อความต้องการของประชาชนและพยายามมุ่งให้เกิดผลกระทบในเชิงบวก (positive impact) ต่อการพัฒนาชีวิตของประชาชน
- 2) เกิดผลสัมฤทธิ์ต่อภารกิจของรัฐ ซึ่งได้แก่ การบริหารเพื่อให้ได้รับผลลัพธ์ (outcome) ตรงตามวัตถุประสงค์ (objective) ที่วางไว้ โดยมีการบริหารแบบมุ่งเน้นผลสัมฤทธิ์ (result-based management) และการจัดทำข้อตกลงว่าด้วยผลงาน (performance agreement) ในทุกระดับ
- 3) มีประสิทธิภาพและเกิดความคุ้มค่าในเชิงภารกิจของรัฐ ซึ่งได้แก่การบริหารที่จะต้องพิจารณาในเชิงเปรียบเทียบระหว่างปัจจัยนำเข้า (input) กับผลลัพธ์ (outcome) ที่เกิดขึ้น โดยมีการทำ cost-benefit analysis ให้สามารถวิเคราะห์ความเป็นไปได้และความคุ้มค่าของแผนงานหรือโครงการต่าง ๆ เทียบกับประโยชน์ที่ได้รับ รวมทั้งจัดระบบการวางแผนการทำงานและวัดผลงานของแต่ละบุคคล (individual scorecards) ที่เชื่อมโยงกับระดับองค์กร (organization scorecards)
- 4) ไม่มีขั้นตอนการปฏิบัติงานเกินความจำเป็น ซึ่งได้แก่ การกำหนดระยะเวลาปฏิบัติงานและการลดขั้นตอนการปฏิบัติงาน (process simplification) และจัดให้มีการกระจายอำนาจการตัดสินใจ (empowerment) เพื่อให้การปฏิบัติงานเสร็จสิ้นที่จุดบริการใกล้ตัวกับประชาชน รวมทั้งการปฏิบัติงานในรูป one-stop service
- 5) มีการปรับปรุงภารกิจของส่วนราชการให้ทันต่อเหตุการณ์ ซึ่งได้แก่ การทบทวนและปรับปรุงกระบวนการ และขั้นตอนทำงานใหม่อยู่เสมอ (process redesign) ซึ่งจำเป็นต้อง

ทบทวนลำดับความสำคัญและความจำเป็นของแผนงานและโครงการทุกระยะ (program evaluation) การยุบเลิกส่วนราชการที่ไม่จำเป็นและการปรับปรุงกฎหมาย กฎ ระเบียบต่าง ๆ ให้เหมาะสมกับสถานการณ์อยู่เสมอ

6) ประชาชนได้รับการอำนวยความสะดวกและได้รับการตอบสนองความต้องการ ซึ่งได้แก่ การปฏิบัติราชการที่มุ่งเน้นถึงความต้องการและความพึงพอใจของประชาชน ผู้รับบริการเป็นหลัก โดยมีการสำรวจความต้องการของประชาชน (citizen survey) และความพึงพอใจของผู้รับบริการ (customer survey) ในหลากหลายวิธีและเป็นไปอย่างสม่ำเสมอ เพื่อนำมาปรับปรุงการปฏิบัติราชการต่อไป

7) มีการประเมินผลการปฏิบัติงานอย่างสม่ำเสมอ ซึ่งได้แก่ การตรวจสอบและวัดผลการปฏิบัติงาน เพื่อให้เกิดระบบการควบคุมตนเอง (internal control) ซึ่งจะทำให้สามารถผลักดันการปฏิบัติงานขององค์กรให้บรรลุเป้าหมายได้อย่างมีประสิทธิภาพ

องค์กรปกครองส่วนท้องถิ่น หมายถึง หน่วยงานที่ได้รับการจัดตั้งขึ้นตามพระราชบัญญัติองค์การบริหารส่วนจังหวัด (ฉบับที่ 3) พ.ศ.2546 พระราชบัญญัติเทศบาล (ฉบับที่ 12) พ.ศ.2546 และ พระราชบัญญัติสภาตำบลและองค์การบริหารส่วนตำบล (ฉบับ 5) พ.ศ. 2546 มีฐานะเป็นนิติบุคคล ในงานวิจัยนี้หมายถึง เทศบาลตำบลชนอม เทศบาลตำบลท้องเนียน เทศบาลตำบลอ่าวขนอม และองค์การบริหารส่วนตำบลควนทอง

ผู้บริหารองค์กรปกครองส่วนท้องถิ่น หมายถึง นายกองค์กรปกครองส่วนท้องถิ่น รองนายกองค์กรปกครองส่วนท้องถิ่น ประธานสภาองค์กรปกครองส่วนท้องถิ่น รองประธานสภาองค์กรปกครองส่วนท้องถิ่น ปลัดองค์กรปกครองส่วนท้องถิ่น รองปลัดองค์กรปกครองส่วนท้องถิ่น

รักษาราชการแทน/รักษาการแทน หมายถึง การให้ข้าราชการที่ดำรงตำแหน่งหนึ่งมีอำนาจหน้าที่และรับผิดชอบงานในตำแหน่งอื่นอีกตำแหน่งหนึ่ง เป็นการชั่วคราวในกรณีที่ไม่มีผู้ดำรงตำแหน่งนั้นหรือมีแต่ไม่อาจปฏิบัติราชการได้

ความคิดเห็น หมายถึง การแสดงออกที่เกิดจากความรู้สึกภายในต่างๆ ซึ่งความรู้สึกภายในนั้นอาจเป็นเพียงเจตคติหรือความเชื่อหรือความนิยม หรือถ้าจะกล่าวในลักษณะของพฤติกรรมในแง่ของจิตวิทยาก็กล่าวได้ว่าเป็นเจตคติหรือความเชื่อ

การบริหารงาน หมายถึง กระบวนการดำเนินงานขององค์กรปกครองส่วนท้องถิ่น เพื่อให้ได้คุณสมบัติที่พึงประสงค์ขององค์การบริหารบรรลุจุดหมายหรือวัตถุประสงค์ที่กำหนดไว้

ประชาชน หมายถึง ประชาชนที่อาศัยอยู่ในเขตท้องที่อำเภอขนอม และบุคลากรขององค์กรปกครองส่วนท้องถิ่นที่ตั้งอยู่ในเขตท้องที่อำเภอขนอม ที่มีกฎหมายจัดตั้งซึ่งได้รับการบรรจุ

และแต่งตั้งให้ปฏิบัติราชการ โดยได้รับเงินเดือนจากงบประมาณหมวดเงินเดือนขององค์กรปกครองส่วนท้องถิ่นหรือจากเงินงบประมาณ

1.6 ประโยชน์ที่คาดว่าจะได้รับจากงานวิจัย

1. ทำให้ทราบถึงระดับภาวะผู้นำในการบริหารงานส่วนท้องถิ่น
2. ทำให้ทราบถึงระดับธรรมาภิบาลไปใช้ในการบริหารงานส่วนท้องถิ่น
3. ทำให้ทราบถึงปัจจัยภาวะผู้นำที่มีความสัมพันธ์กับปัจจัยธรรมาภิบาลในการบริหารงานส่วนท้องถิ่น
4. ทำให้ทราบถึงปัญหาอุปสรรคและนำข้อมูลที่ได้ศึกษาได้เสนอเป็นนโยบายระดับท้องถิ่นในประเด็นของการพัฒนาการนำธรรมาภิบาลมาใช้ในการบริหารงานส่วนท้องถิ่น

บทที่ 2

ทบทวนวรรณกรรม

จากการตรวจเอกสาร ผู้วิจัยได้ศึกษา ค้นคว้า รวบรวมแนวคิด ทฤษฎี กฎหมาย กฎระเบียบ คำสั่ง และข้อบังคับ ตลอดจนผลงานวิจัยที่เกี่ยวข้องกับภาวะผู้นำโดยเฉพาะอย่างยิ่งในส่วน
ของลักษณะของผู้ผู้นำการเปลี่ยนแปลงกับการนำหลักธรรมาภิบาลไปใช้ในองค์กรปกครองส่วน
ท้องถิ่น เพื่อเป็นแนวทางในการศึกษาวิจัย โดยมีรายละเอียดแบ่งเป็น 8 ส่วน ดังนี้

2.1 แนวคิดเกี่ยวกับภาวะผู้นำการเปลี่ยนแปลง

2.1.1 ความหมายภาวะผู้นำ

2.1.2 ความหมายภาวะผู้นำการเปลี่ยนแปลง

2.1.3 คุณสมบัติของผู้ผู้นำการเปลี่ยนแปลง

2.1.4 ทฤษฎีภาวะผู้นำการเปลี่ยนแปลงของเบส (Bass)

2.1.5 โมเดลภาวะผู้นำแบบเต็มรูปแบบ (Model of the Full Range of Leadership)

2.2 แนวคิดเกี่ยวกับการปกครองส่วนท้องถิ่น

2.2.1 องค์ประกอบของการปกครองส่วนท้องถิ่น

2.2.2 วัตถุประสงค์ของการปกครองส่วนท้องถิ่น

2.2.3 ความสำคัญของการปกครองส่วนท้องถิ่น

2.2.4 ภารกิจหน้าที่ขององค์กรปกครองส่วนท้องถิ่น

2.2.5 องค์กรปกครองส่วนท้องถิ่นไทยในปัจจุบัน

2.3 แนวคิดเกี่ยวกับธรรมาภิบาล

2.3.1 1 ความหมายและความสำคัญของแนวคิดธรรมาภิบาล

2.3.2 ความเป็นของธรรมาภิบาลสู่การบริหารกิจการบ้านเมืองที่ดี

2.3.3 องค์ประกอบของธรรมาภิบาล

2.4 การบริหารกิจการบ้านเมืองที่ดีตามพระราชกฤษฎีกาว่าด้วยหลักเกณฑ์และวิธีการบริหารกิจการบ้านเมืองที่ดี พ.ศ. 2546

2.4.1 วัตถุประสงค์และความจำเป็นในการตราพระราชกฤษฎีกาว่าด้วยหลักเกณฑ์และวิธีการบริหารกิจการบ้านเมืองที่ดี

- 2.4.2 ขอบเขตการใช้บังคับของพระราชกฤษฎีกา
- 2.4.3 สารสำคัญของพระราชกฤษฎีกา
- 2.5 หลักเกณฑ์การบริหารกิจการบ้านเมืองที่ดีขององค์กรปกครองส่วนท้องถิ่น
 - 2.5.1 เป้าหมายของการบริหารกิจการบ้านเมืองที่ดีขององค์กรปกครองส่วนท้องถิ่น
 - 2.5.2 แนวทางปฏิบัติขององค์กรปกครองส่วนท้องถิ่น
- 2.6 แนวทางการปฏิบัติงานตามหลักเกณฑ์การบริหารกิจการบ้านเมืองที่ดีขององค์กรปกครองส่วนท้องถิ่น
 - 2.6.1 การบริหารภารกิจเพื่อให้เกิดประโยชน์สุขแก่ประชาชน
 - 2.6.2 การบริหารงานเพื่อให้เกิดผลสัมฤทธิ์ต่อภารกิจขององค์กรปกครองส่วนท้องถิ่น
 - 2.6.3 การบริหารภารกิจอย่างมีประสิทธิภาพและความคุ้มค่าในเชิงภารกิจ
 - 2.6.4 การลดขั้นตอนการปฏิบัติงาน
 - 2.6.5 การปรับปรุงภารกิจขององค์กรปกครองส่วนท้องถิ่น
 - 2.6.6 การอำนวยความสะดวกและการตอบสนองความต้องการของประชาชน
 - 2.6.7 การประเมินผลการปฏิบัติงาน
- 2.7 งานวิจัยที่เกี่ยวข้อง
- 2.8 กรอบแนวคิดในการวิจัย

2.1 แนวคิดและทฤษฎีของภาวะผู้นำการเปลี่ยนแปลง

ปัจจุบันมีแนวคิดทฤษฎีจำนวนมากที่ศึกษาเกี่ยวกับภาวะผู้นำ ซึ่งได้มีการพยายามจัดกลุ่มแนวทางการศึกษาภาวะผู้นำไว้หลายแบบ ในที่นี้จะยกตัวอย่างการจัดกลุ่มทฤษฎีตามแนวทางการศึกษาผู้นำ ที่แบ่งเป็น 4 กลุ่มใหญ่ ๆ ดังนี้ คือการศึกษาคุณลักษณะของผู้นำ (Traits Approach) การศึกษาพฤติกรรมของผู้นำ (Behavioral Approach) การศึกษาผู้นำตามสถานการณ์ (Situational Approach) และการศึกษาอิทธิพลอำนาจของผู้นำ (Power-Influence Approach) อย่างไรก็ตามทั้ง 4 กลุ่มทฤษฎีนี้ มีข้อถกเถียงถึงจุดอ่อนของแต่ละแนวคิดทฤษฎีอยู่มาก โดยเฉพาะแนวทางการนำไปประยุกต์ใช้ในปัจจุบัน ซึ่งสภาพแวดล้อมหรือบริบทของสังคมและขององค์กรต่าง ๆ มีการ

เปลี่ยนแปลงไปมาก และยังมีการเปลี่ยนแปลงอยู่ตลอดเวลา ดังนั้นในช่วง 1-2 ทศวรรษที่ผ่านมา จึงได้มีการพัฒนาแนวทางการศึกษาภาวะผู้นำในแนวทางใหม่ ที่มีการกล่าวถึงกันมากคือ “ภาวะผู้นำการเปลี่ยนแปลง” (Transformational Leadership) (รัตติกรณ์ จงวิศาล, 2544 : 32)

2.1.1 ความหมายภาวะผู้นำ

นักวิชาการหลายท่าน ได้ให้ความหมายของภาวะผู้นำไว้แตกต่างกัน ดังนี้

McShane และ Von Glinow (2005 : 416) ได้ให้ความหมายว่า ภาวะผู้นำ หมายถึง ความสามารถในการใช้อิทธิพล จูงใจและความสามารถอื่นๆในการผลักดันให้สมาชิกในองค์การ ทำงานสำเร็จและเกิดประสิทธิผล

Kreitner (2005 : 364) ได้ให้ความหมายว่า ภาวะผู้นำ หมายถึง กระบวนการของการ สนับสนุนการใช้อิทธิพลและการแนะนำผู้อื่นให้มีส่วนร่วมในการพยายามทำสิ่งต่างๆ

A S hornby (2005 : 672) ได้ให้ความหมายว่า ภาวะผู้นำ หมายถึง ความสามารถในการที่จะเป็นผู้นำหรือคุณสมบัติของการเป็นผู้นำที่ดีที่ควรจะมี

พระธรรมปิฎก (2540 : 3) ได้ให้ความหมายว่า ภาวะผู้นำ หมายถึง คุณสมบัติ เช่น สติปัญญา ความดีงาม ความรู้ความสามารถของบุคคล ที่ชักนำให้คนทั้งหลายมาประสานกัน และพากันไปสู่จุดหมายที่ดีงาม โดยถูกต้องตามธรรม

ศิริวรรณ เสรีรัตน์ (2541 : 197) ให้ความหมายว่า ภาวะผู้นำ หมายถึง บุคคลที่มีอิทธิพล ต่อกลุ่มและสามารถนำกลุ่มปฏิบัติงานต่างๆ เพื่อให้บรรลุเป้าหมายขององค์การ

วิชัย แหวนเพชร (2543 : 80) ได้ให้ความหมายว่า ภาวะผู้นำ หมายถึง การใช้ศิลปะหรือ ความสามารถ การเป็นผู้นำที่ไปมีอิทธิพลจิตใจ จูงใจต่อผู้อื่นให้ปฏิบัติหรือคล้อยตามจนบรรลุ ความสำเร็จตามเป้าหมายที่กำหนดไว้

ศักดิ์ไทย สุรกิจบวร (2545 : 238) ได้ให้ความหมายว่า ภาวะผู้นำ หมายถึง กระบวนการ ในการใช้อิทธิพลของผู้นำต่อการทำกิจกรรมของแต่ละบุคคล ในความพยายามที่จะให้สัมฤทธิ์ผล ตามเป้าหมายในสถานการณ์ใดสถานการณ์หนึ่งจากความหมายข้างต้นสรุปได้ว่า ภาวะผู้นำ เป็น พฤติกรรมและกระบวนการของการมีอิทธิพล มีการใช้ศิลปะหรือความสามารถของการเป็นผู้นำที่ไป มีอิทธิพลจิตใจ หรือการจูงใจ การสนับสนุนบุคคล และการดำเนินกิจกรรมกลุ่มเพื่อให้บรรลุ เป้าหมายที่กำหนดไว้

2.1.2 ความหมายภาวะผู้นำการเปลี่ยนแปลง

ตามแนวคิดของนักวิชาการหลายท่าน มีการให้ความหมายของภาวะผู้นำการเปลี่ยนแปลงไว้แตกต่างกัน ซึ่งอาจจะสรุปความหมายของภาวะผู้นำการเปลี่ยนแปลงได้ดังนี้ เช่น

Bass (1985 อ้างถึงใน Schultz และ Schultz, 1998 : 211) ให้ความหมายไว้ว่า ผู้นำการเปลี่ยนแปลงมีพฤติกรรมที่มีความชัดเจนมากกว่า พวกเขาไม่ได้ถูกจำกัดโดยการรับรู้ของผู้ตาม ผู้นำต้องตั้งใจทำงานเพื่อที่จะเปลี่ยนแปลงหรือเปลี่ยนรูปแบบข้อเสนอของลูกน้อง และปรับปรุงข้อเสนอเหล่านั้นเสียใหม่ มากกว่าที่จะเชื่อว่าต้องทำงานให้ตรงกับความคิดหวังของลูกน้อง

Mushinsky (1997: 373) ให้ความหมายภาวะผู้นำการเปลี่ยนแปลง ไว้ว่า เป็นกระบวนการที่มีอิทธิพลต่อการเปลี่ยนแปลงทัศนคติและสมมุติฐานของสมาชิกในองค์กร และสร้างความผูกพันในการเปลี่ยนแปลงวัตถุประสงค์และกลยุทธ์ขององค์กร ภาวะผู้นำการเปลี่ยนแปลงเกี่ยวข้องกับอิทธิพลของผู้นำที่มีต่อผู้ตาม แต่ผลกระทบของอิทธิพลนั้นเป็นการให้อำนาจแก่ผู้ตามให้กลับมาเป็นผู้นำ และเป็นผู้ที่เปลี่ยนแปลงหน่วยงานในกระบวนการการเปลี่ยนแปลงองค์กร ดังนั้น ภาวะผู้นำการเปลี่ยนแปลง จึงถูกมองว่าเป็นกระบวนการร่วมและเกี่ยวข้องกับการดำเนินการของผู้นำในระดับต่างๆ ในหน่วยงานย่อยขององค์กร

Schultz และ Schultz (1998 : 211) ให้ความหมายภาวะผู้นำการเปลี่ยนแปลง ไว้ว่า ความเป็นผู้นำซึ่งผู้นำไม่ได้ถูกจำกัดโดยการรับรู้ของผู้ตาม แต่มีอิสระในการกระทำ ซึ่งจะเปลี่ยนแปลงหรือเปลี่ยนรูปแบบมุมมองของผู้ตาม

นิตย สัมมาพันธ์ (2546: 54) ภาวะผู้นำการเปลี่ยนแปลง (Transformational leadership) หมายถึง ผู้นำที่สามารถสร้างแรงบันดาลใจให้บุคคลจำนวนมากลงมือทำมากกว่าเดิมจนได้ระดับขั้นสู่เพดานการปฏิบัติงานที่สูงขึ้น

รัตติกรณ์ จงวิศาล (2544: 32) ได้ให้ความหมายว่า ภาวะผู้นำการเปลี่ยนแปลง (Transformational leadership) หมายถึง ระดับพฤติกรรมที่ผู้นำแสดงให้เห็นในการจัดการหรือการทำงาน เป็นกระบวนการที่ผู้นำมีอิทธิพลต่อผู้ร่วมงาน โดยการเปลี่ยนสภาพหรือเปลี่ยนแปลงความพยายามของผู้ร่วมงานให้สูงขึ้นกว่าความพยายามที่คาดหวัง พัฒนาความสามารถของผู้ร่วมงานไปสู่ระดับที่สูงขึ้นและมีศักยภาพมากขึ้น ทำให้เกิดการตระหนักรู้ในภารกิจและวิสัยทัศน์ของกลุ่ม จูงใจให้ผู้ร่วมงานมองไกลเกินกว่าความสนใจของพวกเขาไปสู่ประโยชน์ของกลุ่มหรือสังคม

จากความหมายข้างต้นสรุปได้ว่า ภาวะผู้นำการเปลี่ยนแปลง หมายถึง รูปแบบของผู้นำที่แสดงออกโดยมีอิทธิพลต่อการเปลี่ยนแปลงทัศนคติและสมมุติฐานของสมาชิกในองค์กร และสร้างความผูกพันในการเปลี่ยนแปลงวัตถุประสงค์และกลยุทธ์ขององค์กร โดยการเปลี่ยนสภาพ

หรือเปลี่ยนแปลงความพยายามของผู้ร่วมงานให้สูงขึ้นกว่าความพยายามที่คาดหวัง พัฒนาความสามารถของผู้ร่วมงานไปสู่ระดับที่สูงขึ้นและมีศักยภาพมากขึ้น

2.1.3 คุณสมบัติของผู้ประกอบการเปลี่ยนแปลง

Schultz และ Schultz (1998 : 211) กล่าวว่า iva ผู้ประกอบการเปลี่ยนแปลง จะมีการท้าทายและสร้างแรงบันดาลใจแก่ผู้ใต้บังคับบัญชาด้วยเป้าหมายและความตื่นเต้นเกี่ยวกับสิ่งที่ทำให้เกิดความสำเร็จได้ ผู้นำเหล่านี้สร้างสรรค์วิสัยทัศน์ เพื่อกระตุ้นลูกจ้างให้พัฒนาความสามารถของตนเอง ขณะเดียวกันก็ยอมรับข้อมูลย้อนกลับและข้อเสนอแนะด้วย ซึ่งผู้ประกอบการเปลี่ยนแปลงจะมีคุณสมบัติ 3 ประการ ดังนี้

- 1) ภาวะผู้นำแบบมีปารมี (Charismatic leadership) ผู้นำก่อให้เกิดระดับของความมั่นใจและแรงบันดาลใจ
- 2) มีวิจารณญาณเฉพาะตัว (Individualized consideration) ความเอาใจใส่และการสนับสนุน ผู้นำต้องมิให้ผู้ตาม
- 3) มีการกระตุ้นทางปัญญา (Intellectual stimulation) ผู้นำแนะนำให้ผู้ตาม คิดวิธีการปฏิบัติงานของตนให้หลากหลายมากขึ้น

ลัทธินาถ (อ้างจาก ศิริวรรณและคณะ, 2541 : 212) กล่าวว่า ผู้ประกอบการเปลี่ยนแปลง เป็นผู้นำที่มีความสามารถมากทั้งในการติดต่อระหว่างบุคคล และชักนำการเปลี่ยนแปลงในทางที่ดีขึ้น และมีการกิจมากขึ้น ผู้นำการเปลี่ยนแปลง จะพยายามดึงความสามารถของผู้ตามออกมาทีละน้อย ไม่ใช่เพียงแต่สร้างภาพว่าได้ชักนำผู้ใต้บังคับบัญชาให้เกิดความสามารถเท่านั้นด้วย ซึ่งผู้ประกอบการเปลี่ยนแปลงจะมีคุณสมบัติ 4 ประการดังนี้

- 1) มีความสามารถพิเศษ (Charisma) คุณสมบัตินี้จะต้องมีวิสัยทัศน์ และความรู้สึกว่ามีการกิจต่อองค์กร มีความภูมิใจ สร้างความเคารพนับถือและความไว้วางใจให้เกิดขึ้น
- 2) มีการสร้างความจรรโลงใจให้เกิดขึ้น (Inspiration) โดยการสื่อสารด้วยความคาดหวังระดับสูง ตลอดจนใช้สัญลักษณ์เพื่อบ่งชี้ความพยายามในการแสดงถึงจุดมุ่งหมายที่สำคัญๆ โดยใช้วิธีการง่ายๆ
- 3) เป็นผู้ที่มีการกระตุ้นผู้บังคับบัญชาอย่างเฉลียวฉลาด (Intellectual stimulation) คือผู้นำที่ส่งเสริมการใช้สติปัญญา การใช้เหตุผลและการแก้ปัญหาของผู้ใต้บังคับบัญชา
- 4) มีวิจารณญาณเฉพาะตัว (Individualized consideration) เป็นการให้ความสนใจผู้ใต้บังคับบัญชา ให้คำแนะนำและสอนผู้ใต้บังคับบัญชาเฉพาะราย

2.1.4 ทฤษฎีภาวะผู้นำการเปลี่ยนแปลง(Transformational Leadership) ของเบส (Bass)

Bass (1999 : 11) กล่าวถึงภาวะผู้นำการเปลี่ยนแปลงว่า เป็นผู้นำที่ทำให้ผู้ตามอยู่เหนือกว่าความสนใจในตนเองผ่านทางการมีอิทธิพลอย่างมีอุดมการณ์ การสร้างแรงบันดาลใจ การกระตุ้นทางปัญญา หรือการคำนึงถึงความเป็นปัจเจกบุคคล ผู้นำจะยกระดับบุคลิกภาพและอุดมการณ์ของผู้ตามที่เกี่ยวข้องกับผลสัมฤทธิ์ (Achievement) การบรรลุศักยภาพแห่งตน (Self-actualization) ความเจริญรุ่งเรือง (Well-being) ของสังคม องค์กร และผู้อื่น นอกจากนั้นภาวะผู้นำการเปลี่ยนแปลงมีแนวโน้มที่จะช่วยกระตุ้นความหมายของงานในชีวิตของผู้ตามให้สูงขึ้น อาจจะขึ้นหรือเข้าไปมีส่วนร่วมในการพัฒนาความต้องการทางศีลธรรมให้สูงขึ้นด้วย (รัตติกรณ จงวิศาล, 2543 : 18) ในตอนเริ่มต้นของทฤษฎีภาวะผู้นำการเปลี่ยนแปลงของ Bass ในปี ค.ศ.1985 Bass ได้เสนอภาวะผู้นำ 2 แบบ คือ ภาวะผู้นำการเปลี่ยนแปลง (Transformational Leadership) และภาวะผู้นำแบบแลกเปลี่ยน (Transactional Leadership) ซึ่งมีลักษณะเป็นพลวัตร (Dynamic) ที่มีความต่อเนื่องกันตามรูปแบบ ภาวะผู้นำการเปลี่ยนแปลง จะมีความต่อเนื่องจากภาวะผู้นำแบบแลกเปลี่ยน โดยผู้นำจะใช้ภาวะผู้นำการเปลี่ยนแปลงเพื่อพัฒนาความต้องการของผู้ตามให้สูงขึ้นต่อเนื่องจากภาวะผู้นำแบบแลกเปลี่ยน ซึ่งเป็นการแลกเปลี่ยนสิ่งที่ต้องการระหว่างกันเพื่อให้ผู้ตามปฏิบัติตาม ภาวะผู้นำทั้งสองประเภทนี้ผู้นำคนเดียวกันอาจใช้ในประสบการณ์ที่แตกต่างกันในเวลาที่แตกต่างกัน อย่างไรก็ตามเบสวินิจฉัยว่าความเป็นภาวะผู้นำแบบแลกเปลี่ยนสามารถส่งผลในการปรับปรุงประสิทธิภาพขั้นต่ำกว่า ส่วนภาวะผู้นำการเปลี่ยนแปลงจะช่วยเพิ่มและปรับปรุงประสิทธิภาพในขั้นที่สูงกว่า

นอกจากนั้น Bass ยังได้กล่าวถึงภาวะผู้นำการเปลี่ยนแปลงว่าเป็นส่วนขยายของภาวะผู้นำแบบแลกเปลี่ยน เนื่องจากภาวะผู้นำแบบแลกเปลี่ยนจะเน้นเฉพาะเรื่องการจัดการหรือการแลกเปลี่ยน ซึ่งเกิดขึ้นระหว่างผู้นำ ผู้ร่วมงาน และผู้ตาม ซึ่งการแลกเปลี่ยนนี้จะอยู่บนพื้นฐานที่ผู้นำถกเถียงพูดคุยกันว่ามีความต้องการอะไร มีการระบุเงื่อนไขและรางวัลที่ผู้ตามและผู้ร่วมงานจะได้รับ ถ้าพวกเขาทำในสิ่งที่ต้องการสำเร็จ แต่ภาวะผู้นำการเปลี่ยนแปลงจะปฏิบัติต่อผู้ร่วมงานและผู้ตามมากกว่าการกำหนดให้มีการแลกเปลี่ยนหรือข้อตกลงธรรมดา พวกเขาจะมีการปฏิบัติในวิถีทางที่จะนำไปสู่การบรรลุถึงผลงานที่สูงขึ้น โดยการใช้การปฏิบัติในองค์ประกอบใดองค์ประกอบหนึ่งหรือมากกว่า ที่เกี่ยวกับการมีอิทธิพลอย่างมีอุดมการณ์ การสร้างแรงบันดาลใจ การกระตุ้นทางปัญญา และการคำนึงถึงความเป็นปัจเจกบุคคล

Bass และ Avolio (1994 : 2-7) ได้กล่าวว่า ในช่วง 2 ทศวรรษที่ผ่านมา ทฤษฎีภาวะผู้นำการเปลี่ยนแปลงได้พัฒนาเป็นรูปเป็นร่างขึ้น โดยการศึกษาวิจัยรวบรวมข้อมูลพัฒนาและฝึกรอบมจากทุกระดับในองค์กรและในสังคม ทั้งกับผู้นำทุกระดับและที่ไม่มีประสิทธิภาพ ไม่มี

กิจกรรมจนถึงผู้นำที่มีประสิทธิภาพสูง มีความกระตือรือร้น ทั้งในสถาบันการศึกษา วงการธุรกิจ อุตสาหกรรม ราชการทหาร โรงพยาบาล ในต่างประเทศ และข้ามวัฒนธรรม ผลการศึกษาแสดงให้เห็นว่า ภาวะผู้นำการเปลี่ยนแปลงที่วัดโดยเครื่องมือวัดภาวะผู้นำพหุองค์ประกอบ (Multifactor Leadership Questionnaire : MLQ) ที่สร้างและพัฒนาโดย Bass และ Avolio เป็นภาวะผู้นำที่มีประสิทธิภาพ และให้ความพึงพอใจมากกว่าภาวะผู้นำแบบแลกเปลี่ยน และมีงานวิจัยเชิงประจักษ์ และการศึกษาเชิงทฤษฎีจำนวนมาก แสดงให้เห็นว่าภาวะผู้นำการเปลี่ยนแปลงมีอิทธิพลอย่างมีนัยสำคัญ ต่อการเพิ่มผลการปฏิบัติงานของบุคคลและขององค์การ หลังจากมีการศึกษาทฤษฎีและมีการวิจัยเกี่ยวกับทฤษฎีภาวะผู้นำการเปลี่ยนแปลงเป็นระยะเวลาหนึ่ง คือ ตั้งแต่ Bass เสนอทฤษฎีนี้ในปี ค.ศ.1985 ได้มีการพัฒนาทฤษฎีภาวะผู้นำการเปลี่ยนแปลงเป็นโมเดลภาวะผู้นำแบบเต็มรูปแบบ (Model of the Full Range of Leadership) โมเดลนี้จะประกอบด้วย 4 องค์ประกอบพฤติกรรม (4I's) ของภาวะผู้นำการเปลี่ยนแปลง และพฤติกรรมของภาวะผู้นำแบบแลกเปลี่ยน รวมทั้งภาวะผู้นำแบบปล่อยตามสบาย (Laissez-faire Leadership) หรือพฤติกรรมความไม่มีภาวะผู้นำ (Nonleadership behavior) (Bass & Avolio, 1994: 4; citing Bass, 1985; Avolio & Bass, 1990) นอกจากนี้ ยังพบว่ามีงานวิจัยจำนวนมากทั้งที่เป็นงานวิจัยเชิงประจักษ์ และเชิงทฤษฎีต่างๆ ที่ศึกษาในสถาบันการศึกษา วงการธุรกิจ อุตสาหกรรม ราชการ ทหาร โรงพยาบาล และองค์การที่ไม่หวังผลกำไร ผลการศึกษาแสดงให้เห็นว่า ภาวะผู้นำการเปลี่ยนแปลงเป็นภาวะผู้นำที่มีประสิทธิภาพมากที่สุด และยังมีประสิทธิภาพและให้ความพึงพอใจมากกว่าภาวะผู้นำแบบแลกเปลี่ยน และมีการศึกษาวิจัยและติดตามผล พบว่า การพัฒนาภาวะผู้นำการเปลี่ยนแปลงพร้อมการฝึกอบรมองค์ประกอบพฤติกรรมเฉพาะ 4 ประการ (4I's) ของภาวะผู้นำการเปลี่ยนแปลง สามารถเพิ่มประสิทธิภาพและความพึงพอใจต่อผู้นำ (Bass & Avolio, 1994 : 6; citing Bass & Avolio, 1990)

2.1.5 โมเดลภาวะผู้นำแบบเต็มรูปแบบ (Model of the Full Range of Leadership)

เบส และ อโวลีโอ ในปี ค.ศ. 1991 ได้เสนอภาวะผู้นำแบบเต็มรูปแบบ โดยใช้ผลการวิเคราะห์องค์ประกอบภาวะผู้นำตามรูปแบบภาวะผู้นำที่เขาเคยเสนอในปี ค.ศ. 1985 โมเดลนี้จะประกอบด้วยภาวะผู้นำ 3 แบบใหญ่ คือ ภาวะผู้นำการเปลี่ยนแปลง (Transformational leadership) ภาวะผู้นำการแลกเปลี่ยน (Transactional leadership) ภาวะผู้นำแบบปล่อยตามสบาย (Laissez – faire leadership) หรือพฤติกรรมความไม่มีภาวะผู้นำ (Nonleadership behavior) ซึ่งในงานวิจัยนี้จะศึกษาและอธิบายเฉพาะภาวะผู้นำการเปลี่ยนแปลง (Transformational leadership) เท่านั้น และภาวะผู้นำการเปลี่ยนแปลง มีดังนี้

ภาวะผู้นำการเปลี่ยนแปลง (Transformational leadership) เป็นกระบวนการที่ผู้นำมีอิทธิพลต่อผู้ร่วมงานและผู้ตามโดยเปลี่ยนแปลงความพยายามของผู้ร่วมงานและผู้ตามให้สูงขึ้นกว่าความพยายามที่คาดหวัง พัฒนาความสามารถของผู้ร่วมงานและผู้ตามไปสู่ระดับที่สูงขึ้นและศักยภาพมากขึ้น ทำให้เกิดการตระหนักรู้ในการกิจและวิสัยทัศน์ของทีมและขององค์กร จูงใจให้ผู้ร่วมงานและผู้ตามมองให้ไกลเกินกว่าความสนใจของพวกเขาไปสู่ประโยชน์ของกลุ่มองค์กรหรือสังคม ซึ่งกระบวนการที่ผู้นำมีอิทธิพลต่อผู้ร่วมงานหรือผู้ตามนี้จะกระทำโดยผ่านองค์ประกอบพฤติกรรมเฉพาะ 4 ประการ หรือที่เรียกว่า “4I’s” (Four I’s) คือ

1) **การมีอิทธิพลอย่างมีอุดมการณ์ (Idealized Influence หรือ Charisma Leadership :II หรือ CL)** หมายถึง การที่ผู้นำประพฤติตัวเป็นแบบอย่าง หรือเป็นโมเดลสำหรับผู้ตาม ผู้นำจะเป็นที่ยกย่อง เคารพนับถือ ศรัทธา ไว้วางใจ และทำให้ผู้ตามเกิดความภาคภูมิใจเมื่อร่วมงานกันผู้ตามจะพยายามประพฤติปฏิบัติเหมือนกับผู้นำและต้องการเลียนแบบผู้นำของเขา สิ่งที่ผู้นำต้องปฏิบัติเพื่อบรรลุถึงคุณลักษณะนี้ คือ ผู้นำจะต้องมีวิสัยทัศน์และสามารถถ่ายทอดไปยังผู้ตาม ผู้นำจะมีความสม่ำเสมอมากกว่าการเอาแต่อารมณ์ สามารถควบคุมอารมณ์ได้ในสถานการณ์วิกฤตผู้นำเป็นผู้ที่ไว้วางใจได้ว่าจะทำในสิ่งที่ถูกต้อง ผู้นำจะเป็นผู้ที่มีศีลธรรมและมีจริยธรรมสูง ผู้นำจะหลีกเลี่ยงที่จะใช้อำนาจเพื่อผลประโยชน์ส่วนตน แต่จะประพฤติตนเพื่อให้เกิดประโยชน์แก่ผู้อื่น และเพื่อประโยชน์ของกลุ่ม ผู้นำจะแสดงให้เห็นถึงความเฉลียวฉลาด ความมีสมรรถภาพ ความตั้งใจ การเชื่อมั่นในตนเอง ความแน่วแน่ในอุดมการณ์ ความเชื่อและค่านิยมของเขา ผู้นำจะเสริมความภาคภูมิใจ ความจงรักภักดี และความมั่นใจของผู้ตาม และทำให้ผู้ตามมีความเป็นพวกเดียวกันกับผู้นำ โดยอาศัยวิสัยทัศน์และการมีจุดประสงค์ร่วมกัน ผู้นำแสดงความมั่นใจช่วยสร้างความรู้สึกร่วมกันหนึ่งเดียวกัน เพื่อการบรรลุเป้าหมายที่ต้องการ ผู้ตามจะเลียนแบบผู้นำและพฤติกรรมของผู้นำจากการสร้างความมั่นใจในตนเอง ประสิทธิภาพและความเคารพในตนเองผู้นำการเปลี่ยนแปลงจึงรักษาอิทธิพลของตนในการบรรลุเป้าหมายและปฏิบัติภาระหน้าที่ขององค์กร

2) **การสร้างแรงบันดาลใจ (Inspiration Motivation : IM)** หมายถึง การที่ผู้นำจะประพฤติในทางที่จูงใจให้เกิดแรงบันดาลใจกับผู้ตาม โดยการสร้างแรงจูงใจภายใน การให้ความหมายและท้าทายในเรื่องานของผู้ตาม ผู้นำจะกระตุ้นจิตวิญญาณของทีม (Team spirit) ให้มีชีวิตชีวา มีการแสดงออกซึ่งความกระตือรือร้น โดยการสร้างเจตคติที่ดีและการคิดในแง่บวก ผู้นำจะทำให้ผู้ตามสัมผัสกับภาพที่งดงามของอนาคต ผู้นำจะสร้างและสื่อความหวังที่ผู้นำต้องการอย่างชัดเจน ผู้นำจะแสดงการอุทิศตัวหรือความผูกพันต่อเป้าหมายและวิสัยทัศน์ร่วมกัน ผู้นำจะแสดงความเชื่อมั่นและแสดงให้เห็นความตั้งใจอย่างแน่วแน่ว่าจะสามารถบรรลุเป้าหมายได้ ผู้นำจะช่วยให้ผู้ตามมองข้ามผลประโยชน์ของตนเพื่อวิสัยทัศน์และภารกิจขององค์กร ผู้นำจะช่วยให้ผู้ตามพัฒนา

ความผูกพันของคนต่อเป้าหมายระยะยาว และบ่อยครั้งพบว่า การสร้างแรงบันดาลใจนี้เกิดขึ้นผ่าน การคำนึงถึงความเป็นปัจเจกบุคคลและการกระตุ้นทางปัญญา ช่วยให้ผู้ตามจัดการกับอุปสรรคของตนเองและเสริมความคิดสร้างสรรค์

3) **การกระตุ้นทางปัญญา (Intellectual Stimulation : IS)** หมายถึง การที่ผู้นำมีการกระตุ้นผู้ตามให้ตระหนักถึงปัญหาต่างๆที่เกิดขึ้นในหน่วยงาน ทำให้ผู้ตามมีความต้องการหาแนวทางใหม่ ๆ มาแก้ปัญหานั้นในหน่วยงาน เพื่อหาข้อสรุปใหม่ที่ดีกว่าเดิม เพื่อทำให้เกิดสิ่งใหม่และสร้างสรรค์ โดยผู้นำมีการคิดและการแก้ปัญหอย่างเป็นระบบ มีความคิดริเริ่มสร้างสรรค์ มีการตั้งสมมติฐาน การเปลี่ยนกรอบ (Reframing) การมองปัญหา และการเผชิญกับสถานการณ์เก่าๆ ด้วยวิธีทางใหม่แบบใหม่ๆ มีการจูงใจและสนับสนุนความคิดริเริ่มใหม่ๆ ในการพิจารณาปัญหาและการหาคำตอบของปัญหา มีการให้กำลังใจผู้ตามให้พยายามหาทางแก้ปัญหานั้นด้วยวิธีใหม่ๆ ผู้นำมีการกระตุ้นให้ผู้ตามแสดงความคิดและเหตุผล และไม่วิจารณ์ความคิดของผู้ตาม แม้ว่ามันจะแตกต่างไปจากความคิดของผู้นำ ผู้นำทำให้ผู้ตามรู้สึกว่าการแก้ปัญหานั้นเป็นสิ่งที่ท้าทายและเป็นโอกาสที่ดีที่จะแก้ปัญหาร่วมกัน โดยผู้นำจะสร้างความเชื่อมั่นให้ผู้ตามว่าปัญหาทุกอย่างจะต้องมีวิธีแก้ไข แม้บางปัญหามันจะมีอุปสรรคมากมาย ผู้นำจะพิสูจน์ให้เห็นว่าสามารถเอาชนะอุปสรรคทุกอย่างได้ จากความร่วมมือร่วมใจในการแก้ปัญหานั้นของผู้ร่วมงานทุกคน ผู้ตามจะได้รับการกระตุ้นให้ตั้งคำถามต่อค่านิยมของตนเอง ความเชื่อและประเพณี การกระตุ้นทางปัญญา เป็นส่วนที่สำคัญของการพัฒนาความสามารถของผู้ตามในการที่จะตระหนัก เข้าใจ และแก้ไขปัญหานั้นด้วยตนเอง

4) **การคำนึงถึงความเป็นปัจเจกบุคคล (Individualized Consideration : IC)** ผู้นำจะมีความสัมพันธ์เกี่ยวข้องกับบุคคลในฐานะเป็นผู้นำให้การดูแลเอาใจใส่ผู้ตามเป็นรายบุคคลและทำให้ผู้ตามรู้สึกมีคุณค่าและมีความสำคัญ ผู้นำจะเป็นโค้ช (Coach) และเป็นที่ปรึกษา (Advisor) ของผู้ตามแต่ละคน เพื่อการพัฒนาผู้ตามผู้นำจะเอาใจใส่เป็นพิเศษในความต้องการของปัจเจกบุคคล เพื่อความสัมฤทธิ์ผลและเติบโตของแต่ละคน ผู้นำจะพัฒนาศักยภาพของผู้ตามและเพื่อนร่วมงานให้สูงขึ้น นอกจากนี้ผู้นำจะมีการปฏิบัติต่อผู้ตามโดยการให้โอกาสในการเรียนรู้สิ่งใหม่ๆ สร้างบรรยากาศของการให้การสนับสนุน คำนึงถึงความแตกต่างระหว่างบุคคลในด้านความจำเป็นและความต้องการ การประพจน์ของผู้ตามแสดงให้เห็นว่าเข้าใจและยอมรับความแตกต่างระหว่างบุคคล เช่น บางคนได้แรงบันดาลใจมากกว่า บางคนได้รับอำนาจการตัดสินใจด้วยตนเองมากกว่า บางคนมีมาตรฐานที่เคร่งครัดกว่า บางคนมีโครงสร้างงานที่มากกว่า ผู้นำมีการส่งเสริมการสื่อสารสองทางและมีการจัดการด้วยการเดินดูรอบๆ (Management by walking around) มีปฏิสัมพันธ์กับผู้ตามเป็นการส่วนตัว ผู้นำสนใจในความกังวลของแต่ละบุคคล เห็นปัจเจกบุคคลเป็นบุคคลทั้งครบ (As a whole person) มากกว่าเป็นพนักงานหรือเป็นเพียงปัจจัยการผลิต ผู้นำจะมีการฟังอย่างมีประสิทธิภาพ มี

การเอาใจเขามาใส่ใจเรา (Empathy) ผู้นำจะมีการมอบหมายงานเพื่อเป็นเครื่องมือในการพัฒนาผู้ตาม เปิดโอกาสให้ผู้ตามได้ใช้ความสามารถพิเศษอย่างเต็มที่และเรียนรู้สิ่งใหม่ๆ ที่ท้าทายความสามารถ ผู้นำจะดูแลผู้ตามว่าต้องการคำแนะนำ การสนับสนุนและการช่วยให้ก้าวหน้าในการทำงานที่รับผิดชอบอยู่หรือไม่ โดยผู้ตามจะรู้สึกว่าเขากำลังถูกตรวจสอบ

องค์ประกอบพฤติกรรมเฉพาะทั้ง 4 ประการ (4I's) ของภาวะผู้นำการเปลี่ยนแปลงนี้ จะมีความสัมพันธ์กัน (Interco related) อย่างไรก็ตาม มีการแบ่งแยกแต่ละองค์ประกอบ เพราะเป็นแนวคิดพฤติกรรมที่มีความเฉพาะเจาะจง และมีความสำคัญในการวินิจฉัยตามวัตถุประสงค์ต่างๆ (Bass, 1997a : 133)

2.2 แนวคิดเกี่ยวกับการปกครองส่วนท้องถิ่น

การปกครองส่วนท้องถิ่นตรงกับคำว่า Local Government ซึ่งเป็นระบบการปกครองตามหลักของการกระจายอำนาจ (Decentralization) อีกทั้งยังกำหนดขึ้นบนพื้นฐานอุดมการณ์ประชาธิปไตย ที่มุ่งเปิดโอกาสและสนับสนุนให้ประชาชนเข้ามามีส่วนร่วมในกระบวนการทางการเมืองและกิจกรรมการปกครองตนเองในระดับหนึ่ง ดังจะเห็นได้จากลักษณะสำคัญของการปกครองส่วนท้องถิ่น ที่เน้นการมีอำนาจอิสระในการปกครองตนเอง มีการเลือกตั้ง มีองค์การหรือสถาบันที่จำเป็นในการปกครองตนเอง และที่สำคัญก็คือ ประชาชนในท้องถิ่นจะมีส่วนร่วมในการปกครองตนเองอย่างกว้างขวาง

อย่างไรก็ดีการปกครองส่วนท้องถิ่นที่เป็นไปในแต่ละประเทศนั้นจะมีรูปแบบโครงสร้างไม่เหมือนกัน เพราะการปกครองส่วนท้องถิ่นที่เกิดขึ้นในแต่ละประเทศนั้นจะแตกต่างกัน โดยปัจจัยแวดล้อมที่มีอิทธิพล ซึ่งก็ได้แก่ระบบการเมืองการปกครอง ระบบเศรษฐกิจ และระบบสังคมของแต่ละประเทศนั้นๆ เองเป็นสำคัญ

2.2.1 องค์ประกอบของการปกครองส่วนท้องถิ่น

เนื่องจากการปกครองส่วนท้องถิ่นในรูปของการปกครองตนเอง (Local Government) เป็นการปกครองที่ให้ความสำคัญต่อการมีส่วนร่วมของประชาชนในท้องถิ่น และการมีอำนาจอิสระในการปกครองตนเองภายใต้กฎหมายของรัฐหรือประเทศนั้นๆ ดังนั้น ลักษณะของการปกครองท้องถิ่นที่สำคัญจึงมี ดังนี้

2.2.1.1 มีสถานะตามกฎหมาย (Legal Status) หน่วยการปกครองท้องถิ่นจะต้องมีการจัดตั้งขึ้นโดยกฎหมาย เช่น ประเทศไทยมีการกำหนดไว้ในรัฐธรรมนูญ

2.2.1.2 มีพื้นที่และระดับ (Area and Levels) หน่วยการปกครองส่วนท้องถิ่นจะต้องมีพื้นที่การปกครองที่แน่นอนและชัดเจน และจะต้องมีการแบ่งระดับการปกครองส่วนท้องถิ่นว่ามีกี่ระดับ เช่น ขนาดเล็ก ขนาดกลาง ขนาดใหญ่ เป็นต้น เกณฑ์ที่ใช้ในการกำหนดพื้นที่และระดับของการปกครองท้องถิ่นมีมากมาย เช่น สภาพทางภูมิศาสตร์ ประวัติศาสตร์ ความสำคัญในการปกครองตนเองของประชาชน ประสิทธิภาพในการบริหาร รายได้ และความหนาแน่นของประชากร เป็นต้น

2.2.1.3 มีการกระจายอำนาจและหน้าที่ (Devolution of Power and Function) การปกครองส่วนท้องถิ่นจะต้องมีการกระจายอำนาจการปกครองไปให้ท้องถิ่น โดยการกำหนดอำนาจและหน้าที่ของหน่วยการปกครองส่วนท้องถิ่นไว้ในกฎหมายอย่างชัดเจน ดังนั้น การที่หน่วยการปกครองท้องถิ่นจะมีอำนาจและหน้าที่มากขึ้นขึ้นอยู่กับนโยบายทางการเมืองการปกครองเป็นสำคัญ

2.2.1.4 มีความเป็นนิติบุคคล (Artificial Person) หน่วยการปกครองท้องถิ่นจะต้องเป็นองค์การนิติบุคคลโดยเอกเทศจากองค์การของรัฐบาลกลาง ทั้งนี้ เพื่อดำเนินงานที่ถูกต้องตามกฎหมาย เพื่อประโยชน์ในการปฏิบัติหน้าที่ของตนเพราะหน่วยการปกครองท้องถิ่นจะต้องมีงบประมาณ ทรัพย์สิน หนี้สิน และเจ้าหน้าที่ปฏิบัติงานเป็นของตนเอง

2.2.1.5 มีการเลือกตั้ง (Election) การปกครองส่วนท้องถิ่นจะต้องมีหน่วยการปกครองท้องถิ่นที่มาจากการเลือกตั้งโดยประชาชนท้องถิ่นเป็นสำคัญ กล่าวคือ จะต้องให้สิทธิแก่ประชาชนในท้องถิ่นในการเลือกตั้งคณะเจ้าหน้าที่ผู้บริหารการปกครองท้องถิ่นทั้งหมดหรือบางส่วน เพื่อแสดงถึงการมีส่วนร่วมทางการเมืองการปกครองของประชาชน (Political Participation)

2.2.1.6 มีอำนาจอิสระ (Autonomy) หน่วยการปกครองท้องถิ่นจะต้องไม่อยู่ในสายการบังคับบัญชาของหน่วยงานรัฐบาลกลาง และมีอำนาจอิสระในการกำหนดนโยบายและการบริหารงานภายใต้ขอบเขตของกฎหมาย สามารถกำหนดนโยบาย ออกกฎ ข้อบังคับ เพื่อกำกับควบคุมให้มีการปฏิบัติตามนโยบายหรือความต้องการของท้องถิ่น และสามารถใช้จ่ายทรัพย์สินของตนเองในการปฏิบัติกิจการในขอบเขตของกฎหมายโดยไม่ต้องขออนุมัติจากรัฐบาลกลาง

2.2.1.7 มีงบประมาณของตนเอง หน่วยการปกครองส่วนท้องถิ่นจะต้องมีอำนาจในการจัดเก็บรายได้ (Revenue) จัดเก็บภาษีตามขอบเขตที่กฎหมายให้อำนาจในการจัดเก็บ เพื่อให้ท้องถิ่นมีรายได้เพียงพอที่จะทำนุบำรุงท้องถิ่นให้เจริญก้าวหน้า

2.2.1.8 มีการกำกับดูแลของรัฐ หน่วยการปกครองท้องถิ่นจะต้องมีฐานะเป็นหน่วยการปกครองระดับรองของรัฐ และอยู่ในการกำกับดูแลของรัฐ ทั้งนี้ เพื่อประโยชน์

ของประชาชนส่วนรวมและความมั่นคงแห่งรัฐ ทั้งนี้ การปกครองท้องถิ่นในประเทศไทยจะมีลักษณะสมบูรณ์ตามที่กล่าวมามากน้อยเพียงใด ย่อมขึ้นอยู่กับปัจจัยหลายอย่าง เช่น ประวัติศาสตร์ ความเป็นมาของประเทศ ความรู้ความเข้าใจในการปกครองตนเองของประชาชน เป็นต้น

2.2.2 วัตถุประสงค์ของการปกครองส่วนท้องถิ่น

สำหรับวัตถุประสงค์หรือเป้าหมายของการปกครองส่วนท้องถิ่นนั้น โดยหลักสากลมีสาระสำคัญที่คล้ายคลึงกัน ซึ่งสรุปได้ดังนี้

2.2.2.1 เพื่อให้องค์กรปกครองส่วนท้องถิ่นเป็นสถาบันที่ให้การศึกษากับการปกครองในระบอบประชาธิปไตยแก่ประชาชน เป็นการเปิดโอกาสให้ประชาชนมีส่วนร่วมดำเนินกิจการของท้องถิ่นด้วยตนเองอย่างกว้างขวาง

2.2.2.2 เพื่อให้ประชาชนในท้องถิ่นรู้จักการปกครองตนเอง หลักการสำคัญของการปกครองในระบอบประชาธิปไตยประการหนึ่ง คือ เป็นการปกครองโดยประชาชน ดังนั้น จึงเปิดโอกาสให้ท้องถิ่นมีอำนาจปฏิบัติหน้าที่บางประการได้ โดยมีการจัดองค์การที่ประกอบด้วยฝ่ายบริหารและนิติบัญญัติของท้องถิ่นเอง ซึ่งประชาชนจะเข้ามามีส่วนร่วมในแทบทุกขั้นตอน

2.2.2.3 เพื่อให้องค์กรปกครองส่วนท้องถิ่นสนองตอบความต้องการของประชาชนในท้องถิ่นตรงเป้าหมายและมีประสิทธิภาพ

2.2.2.4 เพื่อให้องค์กรปกครองส่วนท้องถิ่นแบ่งเบาภาระของรัฐบาลกลาง เมื่อสังคมขยายตัวและมีความสลับซับซ้อนมากขึ้น รัฐไม่อาจปฏิบัติหน้าที่ได้อย่างมีประสิทธิภาพและประสิทธิผล จำเป็นต้องกระจายอำนาจบางประการให้ท้องถิ่นรับผิดชอบแทน ซึ่งจะช่วยนำบริการสาธารณะไปสู่ประชาชนได้รวดเร็วยิ่งขึ้น

2.2.2.5 เพื่อความประหยัด โดยที่ท้องถิ่นแต่ละแห่งมีความแตกต่างกัน สภาพความเป็นอยู่ของประชาชนก็ต่างไปด้วย การจัดตั้งหน่วยปกครองท้องถิ่นขึ้นจึงจำเป็น โดยให้อำนาจหน่วยการปกครองท้องถิ่นจัดเก็บภาษีอากร ซึ่งเป็นวิธีการหารายได้ให้กับท้องถิ่นเพื่อนำไปใช้ในการบริหารกิจการของท้องถิ่น ทำให้ประหยัดเงินงบประมาณของรัฐบาลที่จะต้องจ่ายให้กับท้องถิ่นทั่วประเทศเป็นอันมาก และแม้จะมีการจัดสรรเงินงบประมาณจากรัฐบาลไปให้บ้างแต่ก็มีเงื่อนไขที่กำหนดไว้อย่างรอบคอบ

2.2.3 ความสำคัญของการปกครองส่วนท้องถิ่น

จากแนวความคิดในการปกครองส่วนท้องถิ่นเพื่อสนับสนุนวัตถุประสงค์ทางการปกครองของรัฐในอันที่จะรักษาความมั่นคงและความผาสุกของประชาชน โดยยึดหลักการกระจายอำนาจทางการปกครอง และเพื่อให้สอดคล้องกับหลักการประชาธิปไตย โดยประชาชนมีส่วนร่วมในการปกครองตนเอง ความสำคัญของการปกครองท้องถิ่นจึงสามารถสรุปได้ดังนี้

2.2.3.1 การปกครองส่วนท้องถิ่นคือรากฐานของการปกครองระบอบประชาธิปไตย (Basic Democracy) เพราะการปกครองส่วนท้องถิ่นจะเป็นสถาบันฝึกสอนการเมืองการปกครองให้แก่ประชาชน ทำให้เกิดความคุ้นเคยในสิทธิและหน้าที่ของพลเมือง อันจะนำไปสู่ความเลื่อมใสศรัทธาในระบอบประชาธิปไตยในที่สุด

2.2.3.2 การปกครองส่วนท้องถิ่นเป็นการแบ่งเบาภาระของรัฐบาล เนื่องจากความจำเป็นบางประการ ดังนี้

- การกิจของรัฐบาลกลางมีอยู่มากมาย และนับวันจะยิ่งขยายเพิ่มมากขึ้น ซึ่งจะเห็นได้จากงบประมาณที่เพิ่มขึ้นของแต่ละปีตามความเจริญเติบโตของบ้านเมือง
- รัฐบาลกลางไม้อาจจะดำเนินการในการตอบสนองความต้องการของประชาชนในท้องถิ่นได้อย่างทั่วถึงเพราะแต่ละท้องถิ่นย่อมมีปัญหาและความต้องการที่แตกต่างกัน การแก้ปัญหาหรือจัดบริหารโครงการในท้องถิ่นโดยรูปแบบที่เหมือนกันย่อมไม่บังเกิดผลสูงสุด ท้องถิ่นย่อมรู้ปัญหา และเข้าใจปัญหาได้ดีกว่าผู้ซึ่งไม่อยู่ในท้องถิ่นนั้น
- กิจการบางอย่างเป็นเรื่องเฉพาะท้องถิ่นนั้น ไม่เกี่ยวกับท้องถิ่นอื่น และไม่มีส่วนได้เสียต่อประเทศส่วนรวม ซึ่งเป็นการสมควรที่จะให้ประชาชนในท้องถิ่นดำเนินการดังกล่าวเอง

2.2.3.3 การปกครองส่วนท้องถิ่นทำให้ประชาชนในท้องถิ่นรู้จักการปกครองตนเอง (Self Government) เพราะเปิดโอกาสให้ประชาชนเข้ามามีส่วนร่วมทางการเมือง ซึ่งทำให้ประชาชนเกิดจิตสำนึกในความสำคัญของตนเองต่อท้องถิ่น ประชาชนจะมีส่วนรับรู้ถึงอุปสรรค ปัญหา และช่วยป้องกันแก้ไขปัญหของท้องถิ่นของตน

2.2.3.4 การปกครองส่วนท้องถิ่นจะเป็นแหล่งสร้างผู้นำทางการเมือง และการบริหารของประเทศในอนาคต ผู้นำหน่วยการปกครองท้องถิ่นย่อมเรียนรู้ประสบการณ์ทางการเมือง การได้รับเลือกตั้ง การสนับสนุนจากประชาชนในท้องถิ่นย่อมเป็นพื้นฐานที่ดีต่ออนาคตทางการเมืองของตนและยังฝึกฝนทักษะทางการบริหารงานในท้องถิ่นอีกด้วย

2.2.3.5 การปกครองส่วนท้องถิ่นสามารถสนองความต้องการของท้องถิ่นตรงเป้าหมายและมีประสิทธิภาพเนื่องจากท้องถิ่นมีความแตกต่างกัน ไม่ว่าทางสภาพภูมิศาสตร์ ทรัพยากรประชาชน ความต้องการ และปัญหาแตกต่างกันไป

2.2.3.6 การปกครองส่วนท้องถิ่นสอดคล้องกับแนวความคิดในการพัฒนาชนบทแบบพึ่งตนเอง การปกครองท้องถิ่นโดยยึดหลักกระจายอำนาจ ทำให้ประชาชนในท้องถิ่นเรียนรู้ที่จะพึ่งพาตนเอง โดยไม่ต้องรอคอยความช่วยเหลือที่รัฐหยิบยื่นให้แต่อย่างใดวลักษณะเช่นนี้เป็นหลักสำคัญของการพัฒนาชนบทเป็นอย่างยิ่ง

2.2.4 การกำหนดหน้าที่ขององค์กรปกครองส่วนท้องถิ่น

หลักการและรูปแบบในการจัดระบบการกำหนดหน้าที่ขององค์กรปกครองส่วนท้องถิ่น ซึ่งปรากฏโดยทั่วไปนั้น มีอยู่ด้วยกัน 3 แนวคิด ดังนี้

2.2.4.1 การกำหนดหน้าที่ตามบทบัญญัติในกฎหมาย (Ultra Vires)

หลักการกำหนดการกำหนดหน้าที่สำหรับองค์กรปกครองส่วนท้องถิ่นในรูปแบบนี้หมายถึงว่าการกำหนดหน้าที่ขององค์กรปกครองส่วนท้องถิ่นจะมีขอบข่ายเพียงใดและครอบคลุมในกิจกรรมอะไรบ้างนั้น จะถูกกำหนดโดยกฎหมายซึ่งให้อำนาจแก่องค์กรปกครองส่วนท้องถิ่นสามารถจัดทำได้ในภารกิจนั้นๆ กล่าวในอีกแง่หนึ่งย่อมแสดงว่า ภารกิจหน้าที่ที่องค์กรปกครองส่วนท้องถิ่นสามารถจัดทำได้นั้นจะต้องมีกฎหมายรับรองหรือระบุเอาไว้ว่า เป็นอำนาจหน้าที่ขององค์กรปกครองส่วนท้องถิ่น หากองค์กรปกครองส่วนท้องถิ่นดำเนินการจัดทำภารกิจบางด้านที่กฎหมายมิได้ระบุไว้ จะถือว่าเป็นการกระทำที่ละเมิดขอบข่ายอำนาจหน้าที่ที่ตนเองสามารถกระทำได้หรือเป็นการใช้อำนาจเกินกว่ากฎหมายที่กำหนดไว้ (Ultra Vires) ดังนั้น ภายใต้หลักการเช่นนี้ ภารกิจหน้าที่ขององค์กรปกครองส่วนท้องถิ่นจึงถูกจำกัดโดยกฎหมายนั่นเอง

2.2.4.2 การกำหนดหน้าที่ตามหลักความสามารถทั่วไป (General Competence)

ภายในรัฐที่ระบบการปกครองท้องถิ่นมีการจัดการหน้าที่ไปตามหลักความสามารถทั่วไป หมายถึงว่า องค์กรปกครองส่วนท้องถิ่นสามารถจัดทำภารกิจหน้าที่ได้อย่างกว้างขวาง ครอบคลุมที่ไม่เป็นการกระทำที่ละเมิดกฎหมายหรือกระทบต่ออำนาจของสถาบันทางการเมืองการปกครองอื่นๆ นั่นคือ เป็นการถือหลักความจำเป็นและความต้องการของชุมชนเป็นหลัก หากชุมชนท้องถิ่นเกิดข้อเรียกร้องต้องการอะไรก็ตาม องค์กรปกครองส่วนท้องถิ่นก็สามารถดำเนินการในกิจกรรมนั้นๆ เพื่อตอบสนองต่อปัญหาและความต้องการของชุมชนได้ ดังนั้น ในทางกฎหมายจึงไม่ปรากฏการระบุภารกิจหน้าที่สำหรับองค์กรปกครองส่วนท้องถิ่นออกเป็นรายกิจกรรม แต่จะให้

อิสระกับองค์กรปกครองส่วนท้องถิ่นสามารถดำเนินกิจกรรมอะไรก็ได้เพื่อตอบสนองความต้องการภายในชุมชนของตนเอง

2.2.4.3 การกิจหน้าที่ตามที่ได้รับมอบหมาย (Mandatory Delegated Function)

โดยทั่วไปแล้ว หลักการที่กำหนดภารกิจหน้าที่สำหรับองค์กรปกครองส่วนท้องถิ่นจะมีอยู่สองระบบใหญ่ๆ ดังที่กล่าวถึงไปแล้ว อย่างไรก็ตาม ยังปรากฏหลักการจัดการกิจในอีกลักษณะหนึ่งซึ่งมักจะปรากฏซ้อนอยู่ภายใน ได้แก่ การกิจหน้าที่ตามที่ได้รับมอบหมาย ซึ่งหมายถึงหลักการจัดการกิจสำหรับองค์กรปกครองส่วนท้องถิ่นที่ถือว่า การกิจหน้าที่ในกลุ่มนี้เป็นภารกิจของรัฐ ซึ่งรัฐจะต้องจัดให้มีขึ้น หากแต่รัฐได้มอบหมายให้องค์กรปกครองส่วนท้องถิ่นเป็นผู้ดำเนินการแทน

2.2.5 องค์กรปกครองส่วนท้องถิ่นไทยในปัจจุบัน

ปัจจุบันมีองค์กรปกครองส่วนท้องถิ่นทั้งสิ้น 7,853 แห่ง แยกประเภทได้ ดังนี้

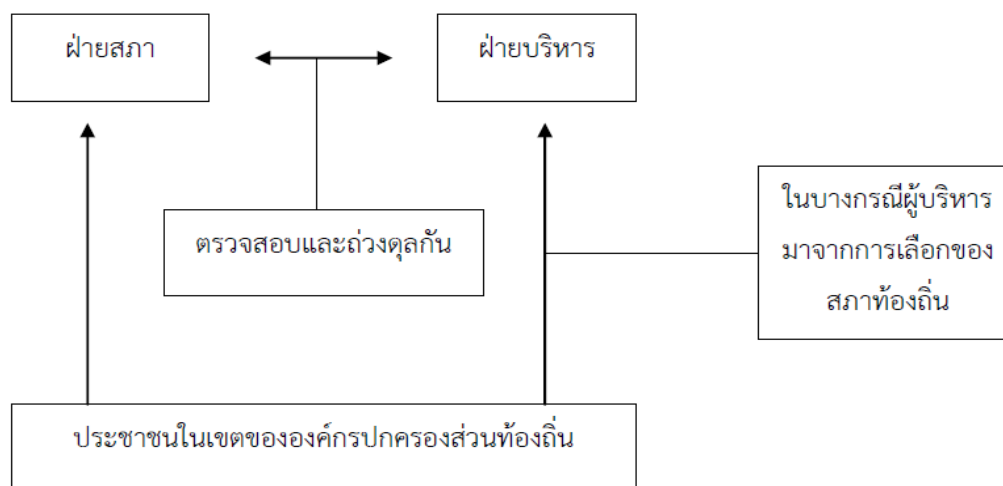
- องค์การบริหารส่วนจังหวัด 76 แห่ง
 - เทศบาล 2,440 แห่ง (เทศบาลนคร 30 แห่ง, เทศบาลเมือง 176 แห่ง, เทศบาลตำบล 2,234 แห่ง)
 - องค์การบริหารส่วนตำบล 5,335 แห่ง
 - องค์กรปกครองท้องถิ่นรูปแบบพิเศษ 2 แห่ง (กรุงเทพมหานครและเมืองพัทยา)
- (ข้อมูล ณ วันที่ ๓๐ กันยายน ๒๕๕๗ รวบรวมโดยส่วนวิจัยและพัฒนาระบบ รูปแบบและโครงสร้าง สำนักพัฒนาระบบ รูปแบบและโครงสร้าง กรมส่งเสริมการปกครองท้องถิ่น)

องค์กรปกครองส่วนท้องถิ่นเหล่านี้มีการจัดความสัมพันธ์ในเชิงบทบาทหน้าที่โดยแบ่งออกเป็น 2 ระดับ คือ องค์กรปกครองส่วนท้องถิ่นในระดับบน (Upper tier) และองค์กรปกครองส่วนท้องถิ่นในระดับปฏิบัติการ (Lower tier) องค์กรในระดับบนได้แก่ องค์การบริหารส่วนจังหวัด ซึ่งรับผิดชอบการจัดบริการสาธารณะขนาดใหญ่ระดับจังหวัด รับผิดชอบการจัดบริการสาธารณะที่มีค่าใช้จ่ายสูงเกินกว่าความสามารถขององค์กรปกครองส่วนท้องถิ่นอื่นๆ ในพื้นที่ ทำหน้าที่ประสานงานจัดบริการสาธารณะที่มีความคาบเกี่ยวหรือต้องดำเนินการร่วมกันระหว่างองค์กรปกครองส่วนท้องถิ่นภายในจังหวัดและให้ความช่วยเหลือทั่วไปแก่องค์กรปกครองส่วนท้องถิ่นในระดับปฏิบัติการ

องค์กรปกครองส่วนท้องถิ่นในระดับปฏิบัติการ ได้แก่ เทศบาล องค์การบริหารส่วนตำบล และเมืองพัทยา เทศบาลมีหน้าที่รับผิดชอบการจัดบริการสาธารณะในเขตพื้นที่ชุมชนเมืองที่มี

ความเจริญหรือมีความหนาแน่นของประชากรสูง ส่วนองค์การบริหารส่วนตำบลเป็นองค์กรปกครองส่วนท้องถิ่นขนาดเล็กที่สุดที่มีหน้าที่รับผิดชอบการจัดบริการสาธารณะในระดับตำบลซึ่งเป็นพื้นที่ชนบทหรือมีความเจริญไม่มากนัก และเมืองพัทยาเป็นเทศบาลหน้ที่ในการจัดบริการสาธารณะเหมือนกับเทศบาล สำหรับกรุงเทพมหานครเป็นการปกครองรูปแบบพิเศษที่มีการกิจในสองระดับกล่าวคือ มีหน้าที่บริหารกิจการสาธารณะในพื้นที่กรุงเทพมหานครซึ่งมีบทบาทคล้ายคลึงกับองค์การบริหารส่วนจังหวัด อีกทั้งมีหน้าที่ในการจัดบริการสาธารณะโดยตรงเช่นเดียวกับเทศบาลองค์กรปกครองส่วนท้องถิ่นทั้ง 5 รูปแบบต่างมีโครงสร้างภายในองค์กรปกครองส่วนท้องถิ่นรูปแบบเดียวกันคือ รูปแบบสภากับฝ่ายบริหาร (Council – Executive Form) ซึ่งเป็นรูปแบบที่ค่อนข้างแพร่หลายมากที่สุดในโลกก็ได้ เนื่องจากเป็นรูปแบบที่มีการแบ่งแยกฝ่ายบริหารกับฝ่ายสภาออกจากกันอย่างชัดเจน เหตุที่องค์กรปกครองส่วนท้องถิ่นของประเทศไทยทุกประเภทไม่ว่าจะเป็นองค์การบริหารส่วนจังหวัด เทศบาล องค์การบริหารส่วนตำบล กรุงเทพมหานคร หรือเมืองพัทยา ต่างใช้รูปแบบสภากับฝ่ายบริหารทั้งหมด รูปแบบสภากับฝ่ายบริหารนี้ ถ้านำไปใช้กับเทศบาลจะเรียกว่า รูปแบบสภากับนายกเทศมนตรี (Mayor – Council Form of Government) กล่าวคือนายกเทศมนตรีเป็นหัวหน้าฝ่ายบริหาร ในขณะที่หัวหน้าฝ่ายสภา เรียกว่า ประธานสภาเทศบาล องค์ประกอบที่สำคัญของรูปแบบสภากับฝ่ายบริหารนี้ ได้แก่

- 1) มีการแบ่งแยกฝ่ายสภาและบริหารออกจากกัน
- 2) ฝ่ายบริหาร ทำหน้าที่ในการบริหารกิจการภายในขององค์กรปกครองส่วนท้องถิ่นนั้น
- 3) ฝ่ายสภา ทำหน้าที่ในการตรวจสอบการทำงานของฝ่ายบริหารและทำหน้าที่ในการออกกฎหมายในระดับท้องถิ่น
- 4) สภาขององค์กรปกครองส่วนท้องถิ่นมาจากการเลือกตั้งของประชาชนโดยตรงภายในท้องถิ่น
- 5) หัวหน้าฝ่ายบริหารไม่จำเป็นต้องมาจากการเลือกตั้งของประชาชนโดยตรงก็ได้ แต่อาจจะมาจากการเลือกของฝ่ายสภา โดยมีการตรวจสอบการทำงานซึ่งกันและกัน (แต่สำหรับประเทศไทย องค์กรปกครองส่วนท้องถิ่นทุกรูปแบบ ฝ่ายบริหารมาจากการเลือกตั้งโดยตรงภายหลังจากการแก้ไขกฎหมายขององค์กรปกครองส่วนท้องถิ่นประเภทต่างๆ เมื่อปลายปี พ.ศ. 2546- ต้นปี พ.ศ. 2547)
- 6) การแบ่งแยกฝ่ายบริหารและสภาออกจากกัน ไม่จำเป็นต้องมีความสัมพันธ์กับฝ่ายบริหารเข้มแข็งหรืออ่อนแอแต่อย่างใด



ภาพที่ 2.1 แผนภาพแสดงโครงสร้างฝ่ายสภากับฝ่ายบริหาร

จากแผนภาพ จะเห็นได้ว่า ฝ่ายสภาแยกออกจากฝ่ายบริหารอย่างชัดเจน ในขณะที่ทั้ง 2 ฝ่ายต่างตรวจสอบและถ่วงดุล (Check and Balance) ซึ่งกันและกัน และที่มาของทั้งฝ่ายบริหาร อาจจะมาจากการเลือกตั้งโดยตรงของประชาชนหรือการเลือกของฝ่ายสภาหรือไม่ก็ได้ (ซึ่งหากนำมาเปรียบเทียบกับรูปแบบการปกครองในระดับชาติ จะเรียกรูปแบบที่ฝ่ายบริหารมาจากการเลือกตั้งโดยตรงของประชาชนว่า ระบบประธานาธิบดี และเรียกรูปแบบฝ่ายบริหารที่มาจากการเลือกของสภาว่า รูปแบบรัฐสภา) ในขณะเดียวกัน สภาต้องมาจากการเลือกตั้งของประชาชนเสมอ

แนวคิดการปกครองส่วนท้องถิ่นเป็นผลมาจากแนวคิดการกระจายมีส่วนอย่างสำคัญ ในการส่งเสริมระบบการเมืองแบบประชาธิปไตยให้เข้มแข็งและมีเสถียรภาพ ดังนั้นตราบใดที่ประชาธิปไตยยังเป็นทั้งอุดมการณ์ทางการเมืองและระบบการเมืองที่สำคัญของประเทศส่วนใหญ่ในโลกนี้จึงไม่อาจปฏิเสธได้ว่า การกระจายอำนาจและการปกครองส่วนท้องถิ่นยังมีความสำคัญและจำเป็นสำหรับระบอบประชาธิปไตย การศึกษาทั้งสองแนวคิดนี้ทำให้ผู้วิจัยรับรู้ถึงที่มา ความสำคัญ และเข้าใจในบทบาทหน้าที่ขององค์กรปกครองส่วนท้องถิ่นเพื่อนำไปใช้ในการวิเคราะห์ข้อมูลได้อย่างถูกต้อง

2.3 แนวคิดเกี่ยวกับธรรมาภิบาล

2.3.1 ความหมายและความสำคัญของแนวคิดธรรมาภิบาล

คำว่าธรรมาภิบาลหรือที่ในอดีตเรียกว่าการจัดการปกครอง (governance) นี้ ได้เคยมีการกล่าวถึงในทางรัฐศาสตร์เมื่อหลายสิบปีมาแล้ว โดยมีรากศัพท์มาจากภาษากรีกว่า Kybernatas (ภาษาละติน คือ Gubernator) หมายถึง การกำกับทิศทาง (to steer) การนำทางหรือการสั่งการเพื่อให้ดำเนินไปถูกทิศทางหรือดำเนินไปอย่างราบรื่น เพื่อประโยชน์ของปัจเจกบุคคลหรือส่วนรวม (to pilot or helmsman) แต่เนื่องจากศัพท์คำนี้มีความหมายไม่สอดคล้องกับแนวคิดทางรัฐศาสตร์ในขณะนั้นที่มองว่าการปกครองไม่ใช่เป็นเรื่องของการสั่งการแต่เป็นเพียงผู้รักษาสมดุลของข้อเรียกร้องและกระจายคุณค่าเท่านั้น ดังนั้นจึงทำให้ศัพท์คำนี้ไม่ได้รับความนิยมและได้เลือนหายไป และได้เริ่มมีการนำกลับมาใช้ใหม่ในช่วงทศวรรษที่ 1986 โดยได้มีการให้ความหมายคำว่า governance ไว้ในพจนานุกรมว่าหมายถึง การกระทำหรือกระบวนการในการดำเนินการปกครอง โดยเน้นเกี่ยวกับแนวทางในการใช้อำนาจหน้าที่และการควบคุม (the act or process of governing, specifically authoritative direction and control)

แนวคิดธรรมาภิบาลในปัจจุบันนั้นได้เปลี่ยนแปลงไปจากเดิมที่เคยเน้นบทบาทภาครัฐเป็นหลัก (state-centric) ในการปกครองและปกป้องผลประโยชน์ส่วนรวม มาสู่การให้ความสำคัญกับภาคสังคม (society-centric) ที่จะให้ประชาชนและองค์กรอื่นๆ นอกเหนือจากภาครัฐ เช่น ภาคเอกชน กลุ่มประชาสังคม กลุ่มผลประโยชน์ต่างๆ ได้เข้ามามีบทบาทในการจัดการปกครองร่วมกับรัฐ รวมทั้งมีส่วนร่วมในการกำหนดทิศทางในการพัฒนาเศรษฐกิจและสังคมมากขึ้น โดยเห็นว่าจะเป็นแนวทางสำคัญที่จะนำพาสังคมให้เจริญก้าวหน้าและมีผลิตภาพสูงขึ้น เกิดความสมดุลในผลประโยชน์ของทุกกลุ่มในสังคม รวมทั้งจะทำให้การอยู่ร่วมกันเป็นไปอย่างสันติสุข ทั้งนี้เนื่องจากเห็นว่าในช่วงที่ผ่านมา การเน้นบทบาทภาครัฐเป็นหลักในการใช้อำนาจทางการเมืองในการกำหนดทิศทางการพัฒนาเศรษฐกิจและสังคมไม่สามารถตอบสนองต่อการขยายตัวของเศรษฐกิจและความต้องการของประชาชนที่มีความหลากหลายมากขึ้นได้อย่างมีประสิทธิภาพ แม้ว่าจะในระยะต่อมาการพัฒนาด้านประชาธิปไตยจะเปิดโอกาสให้ประชาชนมีเสรีภาพมากขึ้นและสามารถเลือกผู้แทนของตนเข้าไปใช้อำนาจรัฐได้ แต่บทบาทของประชาชนยังคงจำกัดตัวอยู่เฉพาะการเลือกผู้แทนในระดับต่างๆ และการเรียกร้องผ่านตัวแทนและกลุ่มผลประโยชน์เพื่อให้รัฐตอบสนองความต้องการของตน มากกว่าที่จะเป็นการเข้าไปมีส่วนร่วมในการผลักดันนโยบายรัฐ ตรวจสอบและถ่วงดุลการทำงานของรัฐโดยตรง

ธรรมาภิบาล ถือเป็นแนวคิดในการบริหารจัดการที่ดีที่มีประสิทธิภาพเน้นการเชื่อมโยงส่วนต่างๆ ของสังคมให้มีการสนับสนุนซึ่งกันและกันอย่างจริงจังและต่อเนื่อง มีความเป็นธรรมทั้งในความคิดและการปฏิบัติ มีจุดมุ่งหมายเดียวกัน มีความเสมอภาค รับผิชอบโปร่งใส คำนึงถึงประโยชน์ส่วนรวมเป็นหลัก อันจะเป็นพลังขับเคลื่อนองค์การตลอดจนประเทศชาติไปสู่ความสำเร็จอย่างมั่นคง มีการพัฒนาที่ยั่งยืน และเกิดเป็นสังคมแห่งความสงบสันติ

2.3.2 ความเป็นมาของธรรมาภิบาลสู่การบริหารกิจการบ้านเมืองที่ดี

สำหรับประเทศไทย การบริหารกิจการบ้านเมืองที่ดีเป็นแนวคิดที่เกิดขึ้นในสังคมไทยช่วงวิกฤตเศรษฐกิจปี พ.ศ. 2540 ซึ่งเชื่อว่าสาเหตุสำคัญมาจากความบกพร่อง อ่อนแอ หย่อนประสิทธิภาพของกลไกด้านการบริหารจัดการทั้งภาครัฐและเอกชน จึงต้องการวางรากฐานในการบริหารราชการแนวใหม่ ไปพร้อมกับการพัฒนาประสิทธิภาพการบริหารจัดการของภาคเอกชน และยังมีการกล่าวถึงคำว่า Good Governance ในความหมายแบบเดียวกันด้วย

ทั้งนี้ ได้มีการนิยามคำว่า Good Governance กันไปหลากหลาย ได้แก่ การบริหารการปกครองที่ดี ธรรมาภิบาล ธรรมรัฐแห่งชาติ สุประศาสนการ ฯลฯ ดังนั้น เพื่อให้ทางราชการได้ใช้คำว่า Good Governance ไปในแนวทางเดียวกัน ราชบัณฑิตยสถานได้กำหนดให้แปลว่า “การปกครองที่ดี” ซึ่งสรุปความหมายในทางรัฐศาสตร์ หมายถึง การบริหารงานโดยประจักษ์รัฐที่มีการส่งเสริมให้มีการเชื่อมโยงเป็นพหุภาคี และประสานการสนับสนุนซึ่งกันและกัน ระหว่างองค์กรภาครัฐ ภาคเอกชน และภาคประชาชน ในการจัดสรรบริหารจัดการทรัพยากรเพื่อตอบสนองความต้องการและปัญหาของประชาชน ด้วยการมีส่วนร่วมของประชาชน และความรับผิดชอบของหน่วยงานภาครัฐ ภาคเอกชน ที่มีต่อประชาชนได้อย่างมีประสิทธิภาพ โปร่งใส เสมอภาค และเป็นธรรม

ต่อมามีการใช้คำว่า “การบริหารกิจการบ้านเมืองและสังคมที่ดี” เนื่องจากคณะรัฐมนตรีได้มีมติเห็นชอบเมื่อวันที่ 11 พฤษภาคม 2542 กับวาระแห่งชาติสำหรับการสร้างระบบบริหารกิจการบ้านเมืองที่ดี และได้กำหนดให้มีระเบียบสำนักนายกรัฐมนตรีว่าด้วยการสร้างระบบบริหารกิจการบ้านเมืองที่ดี พ.ศ.2542 ขึ้น โดยมีผลบังคับใช้ตั้งแต่วันที่ 11 สิงหาคม 2542 ทุกส่วนราชการต้องถือปฏิบัติ และต้องมีการรายงานผลการปฏิบัติตามระเบียบในรอบปี ซึ่งได้มีการออกประกาศระเบียบสำนักนายกรัฐมนตรี ลงวันที่ 9 สิงหาคม 2547 เพื่อยกเลิกระเบียบฯ ฉบับนี้ไป

ในระยะหลังภาครัฐและในระบบราชการใช้คำว่า “การบริหารกิจการบ้านเมืองที่ดี” เนื่องจากมีการออกพระราชบัญญัติระเบียบบริหารราชการแผ่นดิน (ฉบับที่5) พ.ศ. 2545 ซึ่งกำหนดคำว่า “ในการปฏิบัติหน้าที่ของส่วนราชการต้องใช้วิธีการบริหารกิจการบ้านเมืองที่ดี” และมีพระราช

กฎหมายว่าด้วยหลักเกณฑ์และวิธีการบริหารกิจการบ้านเมืองที่ดี พ.ศ. 2546 เพื่อขยายความวิธีการปฏิบัติการบริหารกิจการบ้านเมืองที่ดี และบังคับใช้จนถึงปัจจุบัน

“การบริหารกิจการบ้านเมืองที่ดี ตามมาตรา 52 ของพระราชกฤษฎีกาดังกล่าวได้กำหนดให้องค์กรปกครองส่วนท้องถิ่นจัดทำหลักเกณฑ์การบริหารกิจการบ้านเมืองที่ดี ตามแนวพระราชกฤษฎีกา ซึ่งอย่างน้อยต้องมีหลักเกณฑ์ที่เกี่ยวกับการลดขั้นตอนการปฏิบัติงาน การอำนวยความสะดวกและตอบสนองความต้องการของประชาชน ที่สอดคล้องกับบทบัญญัติในหมวด 5 และหมวด 7 โดยให้กระทรวงมหาดไทยดูแลและให้ความช่วยเหลือองค์กรปกครองส่วนท้องถิ่นในการจัดทำหลักเกณฑ์การบริหารกิจการบ้านเมืองที่ดี จึงเป็นที่มาของ “การบริหารกิจการบ้านเมืองที่ดี” ที่องค์กรปกครองส่วนท้องถิ่นทุกแห่งต้องถือปฏิบัติ

2.3.3 องค์ประกอบของธรรมาภิบาล

สำหรับการวิจัยครั้งนี้ ผู้วิจัยได้กำหนดองค์ประกอบของธรรมาภิบาลและกำหนดความหมายของทั้ง 6 องค์ประกอบนี้ให้สอดคล้องกับระเบียบสำนักนายกรัฐมนตรีว่าด้วยการสร้างระบบบริหารกิจการบ้านเมืองที่ดีและสังคมที่ดี พ.ศ. 2542 ซึ่งได้ระบุถึงมีหลักการพื้นฐานของกิจการบ้านเมืองและสังคมที่ดี 6 ประการ ดังนี้

2.3.3.1 **หลักนิติธรรม :** การตรากฎหมาย กฎ ข้อบังคับต่างๆ ให้ทันสมัยและเป็นธรรมเป็นที่ยอมรับของสังคมและสังคมยินยอมพร้อมใจปฏิบัติตามกฎหมาย กฎ ข้อบังคับเหล่านี้โดยถือว่าเป็นการปกครองภายใต้กฎหมายมิใช่ตามอำเภอใจหรืออำนาจของตัวบุคคล

2.3.3.2 **หลักคุณธรรม :** การยึดมั่นในความถูกต้อง ดีงาม โดยบรรจงให้เจ้าหน้าที่ของรัฐยึดหลักนี้ในการปฏิบัติหน้าที่ให้เป็นตัวอย่างแก่สังคม และส่งเสริมสนับสนุนให้ประชาชนพัฒนาตนเองไปพร้อมกัน เพื่อให้คนไทยมีความซื่อสัตย์ จริงใจ ขยัน อดทน มีระเบียบวินัย ประกอบอาชีพสุจริตเป็นนิสัยประจำชาติ

2.3.3.3 **หลักความโปร่งใส :** การสร้างความไว้วางใจซึ่งกันและกันของคนในชาติ โดยปรับปรุงกลไกการทำงานขององค์กรทุกวงการให้มีความโปร่งใส มีการเปิดเผยข้อมูลข่าวสารที่เป็นประโยชน์อย่างตรงไปตรงมาด้วยภาษาที่เข้าใจง่าย ประชาชนเข้าถึงข้อมูลข่าวสารได้สะดวกและมีกระบวนการให้ประชาชนตรวจสอบความถูกต้องชัดเจนได้

2.3.3.4 **หลักความมีส่วนร่วม :** การเปิดโอกาสให้ประชาชนมีส่วนร่วมรับรู้และเสนอความคิดเห็นในการตัดสินใจปัญหาสำคัญของประเทศ ไม่ว่าด้วยการแจ้งความคิดเห็น การไต่สวนสาธารณะ การแสดงประชามติหรืออื่นๆ

2.3.3.5 **หลักความรับผิดชอบ :** การตระหนักในสิทธิหน้าที่ ความสำนึกในความรับผิดชอบต่อสังคม การใส่ใจปัญหาสาธารณะของบ้านเมืองและการกระทำความผิดหรือร้นในการแก้ปัญหา ตลอดจนการเคารพในความคิดเห็นที่แตกต่างและความกล้าที่จะยอมรับผลจากการกระทำของตน

2.3.3.6 **หลักความคุ้มค่า :** การบริหารจัดการและใช้ทรัพยากรที่มีจำกัดเพื่อเป็นประโยชน์สูงสุดแก่ส่วนรวม โดยบรรณรักษ์ให้คนไทยมีความประหยัดใช้ของอย่างคุ้มค่า สร้างสรรค์สินค้าและบริการที่มีคุณภาพ สามารถแข่งขันได้ในเวทีโลก และรักษาทรัพยากรธรรมชาติให้สมบูรณ์ยั่งยืน

ในเวลาต่อมาสำนักนายกรัฐมนตรีได้ออกประกาศระเบียบสำนักนายกรัฐมนตรี ลงวันที่ 9 สิงหาคม พ.ศ. 2547 เพื่อยกระเบียบฯ ฉบับนี้ เนื่องจากมีการออกพระราชบัญญัติระเบียบบริหารราชการแผ่นดิน (ฉบับที่ 5) พ.ศ. 2545 ซึ่งกำหนดคำว่า”ในการปฏิบัติหน้าที่ของส่วนราชการต้องใช้วิธีการบริหารกิจการบ้านเมืองที่ดี” และมีพระราชกฤษฎีกาว่าด้วยหลักเกณฑ์และวิธีการบริหารกิจการบ้านเมืองที่ดี พ.ศ. 2546 เพื่อขยายความวิธีการปฏิบัติการบริหารกิจการบ้านเมืองที่ดี และบังคับใช้จนถึงปัจจุบัน

2.4 การบริหารกิจการบ้านเมืองที่ดีตามพระราชกฤษฎีกาว่าด้วยหลักเกณฑ์และวิธีการบริหารกิจการบ้านเมืองที่ดี พ.ศ. 2546

2.4.1 วัตถุประสงค์และความจำเป็นในการตราพระราชกฤษฎีกาว่าด้วยหลักเกณฑ์และวิธีการบริหารกิจการบ้านเมืองที่ดี

ในการปฏิรูประบบราชการที่ผ่านมาได้กำหนดเป้าหมายหลักอยู่ 3 ประการ คือ

1) การจัดส่วนราชการใหม่ โดยคำนึงถึงยุทธศาสตร์ของชาติในแต่ละด้าน มีการบูรณาการภารกิจที่เคยกระจัดกระจายหรือซ้ำซ้อนเข้าไว้อยู่ในส่วนราชการเดียวกัน เพื่อให้สามารถกำหนดแผนการบริหารได้อย่างมีประสิทธิภาพ และกำหนดอำนาจหน้าที่ของผู้บริหารในองค์กรในระดับต่าง ๆ ให้ชัดเจนทั้งในด้านนโยบาย ด้านการกำหนดแผนและกำกับราชการ และด้านการปฏิบัติงาน ซึ่งปรากฏอยู่ในเนื้อหาสาระของพระราชบัญญัติระเบียบบริหารราชการแผ่นดิน (ฉบับที่ 5) พ.ศ. 2545 และพระราชบัญญัติปรับปรุงกระทรวง ทบวง กรม พ.ศ. 2545

2) พัฒนาการจัดการ การปฏิบัติราชการและการพัฒนาบุคลากรให้มีประสิทธิภาพและรองรับการปฏิรูประบบราชการในระยะต่อไป ซึ่งจะอยู่ในอำนาจหน้าที่ของ ก.พ.ร. ที่จะดำเนินการเป็นระยะ ๆ

3) การกำหนดแบบแผนการปฏิบัติราชการที่จะทำให้เกิดการบริหารราชการที่ดี ทั้งนี้ โดยมีวัตถุประสงค์ที่จะกำหนดแนวทางการปฏิบัติราชการให้เป็นไปในแนวทางเดียวกัน เพื่อให้เกิดผลสัมฤทธิ์ของงานที่วัดผลได้ ซึ่งปรากฏอยู่ในมาตรา 3/1 แห่งพระราชบัญญัติระเบียบบริหารราชการแผ่นดิน (ฉบับที่ 5) พ.ศ. 2545 ซึ่งบัญญัติไว้ว่า

“มาตรา 3/1 การบริหารราชการตามพระราชบัญญัตินี้ ต้องเป็นไปเพื่อประโยชน์สุขของประชาชน เกิดผลสัมฤทธิ์ต่อภารกิจของรัฐ ความมีประสิทธิภาพ ความคุ้มค่าในเชิงภารกิจแห่งรัฐ การลดขั้นตอนการปฏิบัติงาน การลดภารกิจและยุบเลิกหน่วยงานที่ไม่จำเป็น การกระจายภารกิจและทรัพยากรให้แก่ท้องถิ่น การกระจายอำนาจตัดสินใจ การอำนวยความสะดวกและตอบสนองความต้องการของประชาชน ทั้งนี้ โดยมีผู้รับผิดชอบต่อผลงาน

การจัดสรรงบประมาณและการบรรจุและแต่งตั้งบุคคลเข้าดำรงตำแหน่ง หรือปฏิบัติหน้าที่ที่ต้องคำนึงถึงหลักการตามวรรคหนึ่ง

ในการปฏิบัติหน้าที่ของส่วนราชการต้องใช้วิธีการบริหารกิจการบ้านเมืองที่ดี โดยเฉพาะอย่างยิ่งให้คำนึงถึงความรับผิดชอบของผู้ปฏิบัติงาน การมีส่วนร่วมของประชาชนการเปิดเผยข้อมูล การติดตามตรวจสอบและประเมินผลการปฏิบัติงาน ทั้งนี้ ตามความเหมาะสมของภารกิจ

เพื่อประโยชน์ในการดำเนินการให้เป็นไปตามมาตรานี้ จะตราพระราชกฤษฎีกากำหนดหลักเกณฑ์ และวิธีการในการปฏิบัติราชการและการสั่งการให้ส่วนราชการและข้าราชการปฏิบัติก็ได้”

การที่ได้กำหนดเป้าหมายและวิธีการในการดำเนินการเพื่อการบริหารราชการที่ดีให้อยู่ในรูปของ “พระราชกฤษฎีกา” นั้น เนื่องจากเห็นว่า แม้ว่าตามมาตรา 3/1 แห่งพระราชบัญญัติระเบียบบริหารราชการแผ่นดิน (ฉบับที่ 5) พ.ศ. 2545 จะได้บัญญัติหัวข้อต่าง ๆ ที่แสดงให้เห็นความประสงค์ของกฎหมายว่า การปฏิบัติราชการในยุคต่อไป ทั้งส่วนราชการและข้าราชการผู้เกี่ยวข้องมีหน้าที่ตามกฎหมายที่จะต้องปฏิบัติเพื่อให้เป็นไปตามหัวข้อในบทบัญญัติดังกล่าวแล้วก็ตาม แต่หัวข้อในบทบัญญัตินี้ก็ยังเป็นหัวข้อที่เพียงแต่แสดงถึงเป้าหมายหลักที่ต้องการ ยังขาดการกำหนดถึงวิธีการปฏิบัติของส่วนราชการและข้าราชการที่จะให้ดำเนินการไปสู่เป้าหมาย แต่ถ้าหากปล่อยให้มีการพัฒนากันเองไม่ว่าโดยส่วนราชการเอง หรือโดยมตคณะรัฐมนตรีในแต่ละเรื่อง ก็อาจได้ผลเฉพาะบางหน่วยงานที่ผู้บริหารมีความกระตือรือร้นที่จะพัฒนาการปฏิบัติงานขององค์กร

และแม้ว่าจะมีผู้บริหารองค์กรเช่นนั้นหลายส่วนราชการ แต่ก็จะพัฒนาไปในส่วนที่ตนเองเห็นว่าเหมาะสม ซึ่งอาจเป็นผลให้แนวทางการปฏิบัติราชการมีความแตกต่างกัน สร้างความสับสนในการบริหารราชการในภาพรวม และส่งผลกระทบต่อประชาชนผู้รับบริการจากภาครัฐ

นอกจากนี้ จากสภาพปัญหาที่มีมาในอดีต แม้ว่าหัวข้อต่างๆ ที่บัญญัติไว้ในมาตรา 3/1 แห่งพระราชบัญญัติระเบียบบริหารราชการแผ่นดิน (ฉบับที่ 5) พ.ศ. 2545 จะเป็นที่ยอมรับในวงราชการว่าจะต้องปฏิบัติให้เกิดผลเช่นนั้นอยู่แล้วก็ตามแต่การที่ไม่มีการรวบรวมเป็นกฎหมายให้ต้องปฏิบัติที่ชัดเจน จึงเกิดการใช้ดุลพินิจในการเลือกปฏิบัติของแต่ละส่วนราชการตามความเห็นเหมาะสม ทำให้ไม่อาจวัดผลการปฏิบัติงานของภาครัฐได้ชัดเจน ซึ่งจะกระทบถึงการวางแผนการปฏิบัติงานในภาพรวมของรัฐ ตลอดจนการให้บริการแก่ประชาชนให้เกิดความพึงพอใจยังไม่อาจดำเนินการให้มีประสิทธิภาพสูงสุดขึ้นได้

กรณีดังกล่าวจึงเป็นเป้าหมายหลักข้อหนึ่งของการปฏิรูประบบราชการเพื่อให้มีการกำหนดแนวทางการปฏิบัติราชการที่ทุกส่วนราชการต้องนำไปปฏิบัติ และเมื่อมีการกำหนดขึ้นเป็นกฎหมายในรูปของกฎหมายแล้ว จึงมิใช่เป็นเรื่อง “ข้อควรปฏิบัติ” อีกต่อไป แต่จะมีผลเป็น “บทบังคับ” ให้ทุกส่วนราชการมีหน้าที่ต้องปฏิบัติตาม ซึ่งประโยชน์ที่จะได้รับสำหรับการตราพระราชกฤษฎีกาฉบับนี้ คือ

- 1) รัฐจะสามารถกำหนดนโยบายและเป้าหมายการดำเนินงาน ในแต่ละปีที่ชัดเจน และมิกดไ้ที่จะพัฒนาองค์กรของภาครัฐให้มีประสิทธิภาพขึ้นได้
- 2) ส่วนราชการและข้าราชการ จะมีแนวทางในการปฏิบัติราชการที่เป็นมาตรฐานที่ชัดเจน มีความโปร่งใส สามารถวัดผลการดำเนินงานได้
- 3) ประชาชนจะได้รับการบริการที่รวดเร็ว สามารถตรวจสอบการดำเนินงานได้ และมีส่วนร่วมในการบริหารงานภาครัฐ

2.4.2 ขอบเขตการใช้บังคับของพระราชกฤษฎีกา

การกำหนดหลักการตามพระราชกฤษฎีกา ว่าด้วยหลักเกณฑ์และวิธีการบริหารกิจการบ้านเมืองที่ดีนั้น มีความประสงค์จะให้ใช้บังคับกับส่วนราชการในทุกกระทรวง ทบวง กรม ทั้งที่เป็นราชการส่วนกลางและราชการส่วนภูมิภาค รวมทั้งหน่วยงานอื่นที่อยู่ในกำกับของราชการฝ่ายบริหารที่มีการจัดตั้งขึ้นและมีการปฏิบัติราชการเช่นเดียวกับกระทรวง ทบวง กรม

อย่างไรก็ตาม โดยที่หลายเรื่องเป็นเรื่องใหม่ในการปฏิบัติราชการ อาจต้องใช้เวลาในการปรับปรุงองค์กรและเตรียมการให้พร้อมกับการปฏิบัติราชการให้เป็นไปตามบทบัญญัติของพระราชกฤษฎีกานี้ รวมทั้งเพื่อมิให้เกิดการสับสนในการปฏิบัติราชการ ด้วยเหตุนี้ การกำหนดที่จะให้

เรื่องใดจะใช้บังคับกับส่วนราชการใด ในเวลาใด โดยจะมีเงื่อนไขกำหนดให้ต้องปฏิบัติอย่างไร ตามพระราชบัญญัตินี้ จึงให้เป็นไปตามที่คณะรัฐมนตรีจะมีมติในรายละเอียดอีกครั้งหนึ่ง ซึ่ง ก.พ.ร. จะทำหน้าที่สำรวจความพร้อม การเตรียมการล่วงหน้าและรายงานต่อคณะรัฐมนตรีต่อไป โดยในทางปฏิบัติ ก.พ.ร. จะจัดทำเป็นปฏิทินกำหนดเรื่องและหน่วยงานที่จะต้องปฏิบัติในเวลาใดให้ชัดเจน ทั้งนี้หลังจากที่ ก.พ.ร. ได้สร้างความเข้าใจและออกแบบแนวทางปฏิบัติในแต่ละเรื่องเสร็จเรียบร้อยแล้ว เว้นแต่เรื่องใดที่ ก.พ.ร. เห็นว่า ส่วนราชการสามารถดำเนินการได้ทันที ก็จะกำหนดให้นำเรื่องนั้นไปปฏิบัติ ตัวอย่างเรื่องที่สมควรดำเนินการได้ทันที คือ หมวด ๑ การบริหารกิจการบ้านเมืองที่ดี หมวด ๒ การบริหารราชการเพื่อให้เกิดประโยชน์สุขของประชาชน หมวด ๕ การลดขั้นตอนการปฏิบัติงานและหมวด ๗ การอำนวยความสะดวกและการตอบสนองความต้องการของประชาชน

สำหรับรัฐวิสาหกิจ องค์กรมหาชน และองค์กรปกครองส่วนท้องถิ่น ซึ่งปกติตามกฎหมายจัดตั้งองค์กรเหล่านี้จะให้อำนาจอิสระในการบริหารงานขององค์กร จึงไม่นำพระราชกฤษฎีกานี้ไปใช้บังคับกับองค์กรเหล่านั้นได้ แต่อย่างไรก็ตาม เนื่องจากการปฏิบัติงานขององค์กรเหล่านั้นมีส่วนใกล้ชิดต่อการให้บริการประชาชนโดยตรง ในการปฏิบัติภารกิจจึงควรนำหลักการตามพระราชกฤษฎีกาไปใช้ด้วย โดยเฉพาะอย่างยิ่งในส่วนที่เกี่ยวกับการอำนวยความสะดวกแก่ประชาชน และการบริหารงานแบบผลสัมฤทธิ์ ทั้งนี้ เพื่อให้เกิดประโยชน์แก่ประชาชน และเพื่อให้การบริหารงานภาครัฐเป็นไปในแนวทางเดียวกัน ในพระราชกฤษฎีกานี้จึงกำหนดให้องค์กรเหล่านั้นต้องไปกำหนดหลักเกณฑ์ของแต่ละองค์กรขึ้น โดยให้มีแนวทางสอดคล้องกับหลักเกณฑ์ตามพระราชกฤษฎีกานี้ โดยให้หน่วยงานที่มีอำนาจกำกับดูแลองค์กรเหล่านั้นตามกฎหมายมีหน้าที่ดูแลให้มีการกำหนดแนวทางการบริหารงานให้เป็นไปตามพระราชกฤษฎีกานี้ด้วย

การกำหนดแนวทางการปฏิบัติราชการตามพระราชกฤษฎีกานี้ เป็นการกำหนดมาตรฐานทั่วไป หากนำหลักการตามพระราชกฤษฎีกาไปใช้บังคับระยะหนึ่งแล้ว ก.พ.ร. เห็นสมควรที่จะกำหนดแนวทางปฏิบัติในเรื่องใดเพิ่มขึ้นเพื่อให้การบริหารราชการเป็นไปอย่างมีประสิทธิภาพและคุ้มค่าในเชิงภารกิจของรัฐ ก.พ.ร. อาจเสนอให้คณะรัฐมนตรีกำหนดมาตรการอื่น ๆ เพิ่มเติมให้ส่วนราชการต้องปฏิบัติอีกก็ได้

โดยที่พระราชกฤษฎีกานี้มีการกำหนดให้จัดทำแผนขึ้นหลายเรื่องแต่มิได้ประสงค์จะให้เกิดภาระแก่ส่วนราชการเกินความจำเป็น จึงกำหนดให้แผนใดต้องทำซ้ำกับแผนตามกฎหมายอื่น เมื่อส่วนราชการได้จัดทำแผนงานตามกฎหมายฉบับใดฉบับหนึ่งแล้ว และมีลักษณะอย่างเดียวกันให้ถือว่าเป็นแผนเดียวกัน

2.4.3 สารสำคัญของพระราชกฤษฎีกา

พระราชกฤษฎีกาว่าด้วยหลักเกณฑ์และวิธีการบริหารกิจการบ้านเมืองที่ดีจะประกอบด้วย บทบัญญัติต่าง ๆ รวม 9 หมวด ดังนี้

2.4.3.1 หมวด 1 การบริหารกิจการบ้านเมืองที่ดี

บทบัญญัติในหมวดนี้เป็นการกำหนดขอบเขตความหมายของคำว่า “การบริหารกิจการบ้านเมืองที่ดี” ในภาพรวมซึ่งจะเป็นการชี้ให้เห็นวัตถุประสงค์ของการบริหารราชการที่กำหนดในพระราชกฤษฎีกา และเป็นแนวทางในการปฏิบัติราชการของทุกส่วนราชการในการกระทำการกิจใดภารกิจหนึ่งว่า ต้องมีความมุ่งหมายให้บรรลุเป้าหมายในสิ่งเหล่านี้ คือ

- 1) เกิดประโยชน์สุขของประชาชน ซึ่งได้แก่ การบริหารราชการที่สามารถตอบสนอง (responsiveness) ต่อความต้องการของประชาชนและพยายามมุ่งให้เกิดผลกระทบในเชิงบวก (positive impact) ต่อการพัฒนาชีวิตของประชาชน
- 2) เกิดผลสัมฤทธิ์ต่อภารกิจของรัฐ ซึ่งได้แก่ การบริหารเพื่อให้ได้รับผลลัพธ์ (outcome) ตรงตามวัตถุประสงค์ (objective) ที่วางไว้ โดยมีการบริหารแบบมุ่งเน้นผลสัมฤทธิ์ (result-based management) และการจัดทำข้อตกลงว่าด้วยผลงาน (performance agreement) ในทุกระดับ
- 3) มีประสิทธิภาพและเกิดความคุ้มค่าในเชิงภารกิจของรัฐ ซึ่งได้แก่ การบริหารที่จะต้องพิจารณาในเชิงเปรียบเทียบระหว่างปัจจัยนำเข้า (input) กับผลลัพธ์ (outcome) ที่เกิดขึ้น โดยมีการทำ cost-benefit analysis ให้สามารถวิเคราะห์ความเป็นไปได้และความคุ้มค่าของแผนงานหรือโครงการต่าง ๆ เทียบกับประโยชน์ที่ได้รับ รวมทั้งจัดระบบการวางแผนการทำงานและวัดผลงานของแต่ละบุคคล (individual scorecards) ที่เชื่อมโยงกับระดับองค์กร (organization scorecards)
- 4) ไม่มีขั้นตอนการปฏิบัติงานเกินความจำเป็น ซึ่งได้แก่ การกำหนดระยะเวลาปฏิบัติงานและการลดขั้นตอนการปฏิบัติงาน (process simplification) และจัดให้มีการกระจายอำนาจการตัดสินใจ (empowerment) เพื่อให้การปฏิบัติงานเสร็จสิ้นที่จุดบริการใกล้ตัวกับประชาชน รวมทั้งการปฏิบัติงานในรูปแบบ one-stop service
- 5) มีการปรับปรุงภารกิจของส่วนราชการให้ทันต่อเหตุการณ์ ซึ่งได้แก่ การทบทวนและปรับปรุงกระบวนการ และขั้นตอนทำงานใหม่อยู่เสมอ (process redesign) ซึ่งจำเป็นต้องทบทวนลำดับความสำคัญและความจำเป็นของแผนงานและโครงการทุกระดับ

(program evaluation) การยุบเลิกส่วนราชการที่ไม่จำเป็นและการปรับปรุงกฎหมาย กฎ ระเบียบต่าง ๆ ให้เหมาะสมกับสถานการณ์อยู่เสมอ

6) ประชาชนได้รับการอำนวยความสะดวกและได้รับการตอบสนองความต้องการ ซึ่งได้แก่ การปฏิบัติราชการที่มุ่งเน้นถึงความต้องการและความพึงพอใจของประชาชน ผู้รับบริการเป็นหลัก โดยมีการสำรวจความต้องการของประชาชน (citizen survey) และความพึงพอใจของผู้รับบริการ (customer survey) ในหลากหลายวิธีและเป็นไปอย่างสม่ำเสมอเพื่อนำมาปรับปรุงการปฏิบัติราชการต่อไป

7) มีการประเมินผลการปฏิบัติงานอย่างสม่ำเสมอ ซึ่งได้แก่ การตรวจสอบและวัดผลการปฏิบัติงาน เพื่อให้เกิดระบบการควบคุมตนเอง (internal control) ซึ่งจะช่วยให้สามารถผลักดันการปฏิบัติงานขององค์กรให้บรรลุเป้าหมายได้อย่างมีประสิทธิภาพ

หลักการดังกล่าวข้างต้น เป็นหัวข้อสำคัญในการกำหนดความหมายของการบริหารราชการที่ดีที่พึงประสงค์ตามแนวทางที่บัญญัติไว้ในพระราชบัญญัติระเบียบบริหารราชการแผ่นดิน (ฉบับที่ 5) พ.ศ. 2545 ส่วนรายละเอียดวิธีการปฏิบัติในพระราชกฤษฎีกาได้แยกบัญญัติขยายความหมายไว้ในแต่ละหมวดต่อไป ตั้งแต่หมวดที่ 2 ถึงหมวดที่ 8

2.4.3.2 หมวด 2 การบริหารราชการเพื่อให้เกิดประโยชน์สุขของประชาชน

บทบัญญัติในหมวดนี้ เป็นการกำหนดแนวทางการบริหารราชการในความหมายของการบริหารราชการให้เกิดประโยชน์สุขของประชาชนว่าต้องอยู่ในแนวทางที่ถือว่าประชาชนเป็นศูนย์กลางในการได้รับบริการจากรัฐ ดังต่อไปนี้

1) การกำหนดภารกิจแต่ละเรื่องรัฐและส่วนราชการมีหน้าที่ต้องกำหนดให้อยู่ในกรอบที่มีวัตถุประสงค์ เพื่อให้บรรลุเป้าหมายให้เกิดประโยชน์สูงสุดของประเทศ ความสงบ และปลอดภัยของสังคมส่วนรวม และความผาสุกและความเป็นอยู่ที่ดีของประชาชนโดยทั่วไป และสอดคล้องกับแนวนโยบายแห่งรัฐและนโยบายของคณะรัฐมนตรี

2) ต้องจัดวางระบบเพื่อให้มีการปฏิบัติราชการเป็นไป โดยมีความซื่อสัตย์สุจริตสามารถตรวจสอบได้ และมุ่งให้เกิดประโยชน์แก่ประชาชนในภาพรวม

3) ก่อนเริ่มดำเนินการในภารกิจใด ต้องมีการศึกษาวิเคราะห์ผลดีและผลเสียให้ครบถ้วนทุกด้าน มีการวางกลไกการทำงานชัดเจนทุกขั้นตอนและโปร่งใส ในกรณีที่มีผลกระทบต่อประชาชนต้องมีการรับฟังความคิดเห็นของประชาชนหรือมีการชี้แจงทำความเข้าใจกับประชาชน ให้ได้ทราบถึงประโยชน์ที่ส่วนรวมจะได้รับจากภารกิจนั้น

4) เมื่ออยู่ในระหว่างการดำเนินการตามภารกิจใด ต้องรับฟังความคิดเห็นและสำรวจความพึงพอใจของสังคมโดยรวม เพื่อปรับปรุงแก้ไขให้เหมาะสมอยู่เสมอ

5) ในกรณีที่พบปัญหาอุปสรรคต้องจัดให้มีการแก้ไขปัญหานั้นโดยเร็วและถ้าเป็นปัญหาจากส่วนราชการอื่นต้องแจ้งให้ส่วนราชการที่เกี่ยวข้องแก้ไขปรับปรุงโดยเร็ว

6) การกำหนดหลักการในหมวดนี้มุ่งประสงค์จะกำหนดเป็นหลักทั่วไป เพื่อให้ทุกส่วนราชการนำไปเป็นแนวทางในการปรับใช้กับการปฏิบัติภารกิจต่างๆ ซึ่งจะต้องตอบคำถามให้ได้ว่าภารกิจนั้น ตอบสนองต่อประโยชน์สุขของประชาชนจริงหรือไม่ เพื่อการวิเคราะห์ว่าสมควรดำเนินการกิจนั้นอย่างไร และส่วนราชการได้กำหนดกลไกเพื่อการตรวจสอบการดำเนินการในทุกระยะ เพื่อทราบผลกระทบต่อประชาชนเพียงใด และปรับปรุงให้สามารถสนองตอบต่อความต้องการของประชาชนต่อไป

การดำเนินการของส่วนราชการที่จะต้องปฏิบัติตามหมวดนี้ ส่วนราชการจะต้องคำนึงถึงการให้ประชาชนเป็นศูนย์กลางในการได้รับการบริการจากรัฐ เป็นหลักสำคัญ ฉะนั้น ในการกำหนดภารกิจแต่ละเรื่องจะต้องมีตัวดัชนีชี้วัดที่แสดงผลลัพธ์ให้เห็น โดยชัดแจ้งว่าประชาชนได้รับประโยชน์จากภารกิจนั้นตรงต่อความต้องการของประชาชน หรือเกิดผลต่อการพัฒนาชีวิตความเป็นอยู่และยกระดับคุณภาพชีวิตของประชาชนอย่างยั่งยืน ทั้งนี้ โดยต้องคำนึงถึงประโยชน์ของประชาชนส่วนรวมและประโยชน์ของประชาชนแต่ละรายควบคู่กัน และเนื่องจากแนวนโยบายของรัฐที่กำหนดขึ้นในรัฐธรรมนูญแห่งราชอาณาจักรไทย และนโยบายของคณะรัฐมนตรีซึ่งต้องกำหนดขึ้นภายใต้กรอบของแนวนโยบายของรัฐตามรัฐธรรมนูญนั้น ย่อมต้องถือว่าเป็นการกำหนด เพื่อให้เกิดประโยชน์สุขของประชาชนเป็นสำคัญ ฉะนั้น ส่วนราชการจึงมีหน้าที่กำหนดภารกิจให้สอดคล้องกับแนวนโยบายของรัฐและนโยบายของคณะรัฐมนตรี เป็นพื้นฐาน และนำมาปรับแนวทางปฏิบัติให้เกิดผลลัพธ์ที่จะทำให้เกิดประโยชน์สุขแก่ประชาชน

การดำเนินการให้มีความโปร่งใส นั้น หมายถึง การดำเนินงานและการตัดสินใจที่เปิดเผย เพื่อสร้างความไว้วางใจซึ่งกันและกันของบุคคลในชาติ หลักความโปร่งใสจะเกิดขึ้นได้ เมื่อส่วนราชการเปิดเผยข้อมูลทุกขั้นตอนในการปฏิบัติภารกิจเพื่อให้ประชาชนรู้และเข้าใจได้ว่า ส่วนราชการมีแนวทางหรือโครงการจะทำการใด วิธีการดำเนินงานแต่ละขั้นตอนมีอยู่อย่างไร การวิเคราะห์ข้อดีข้อเสียและแนวทางการตัดสินใจ รวมทั้งเหตุผลในการวินิจฉัยเป็นอย่างไร กรณีเหล่านี้ส่วนราชการจำเป็นต้องเปิดเผยให้เป็นที่ทราบทั่วไป ซึ่งในปัจจุบันได้มีพระราชบัญญัติข้อมูลข่าวสารของราชการ พ.ศ. 2540 สนับสนุนแนวทางการดำเนินการที่โปร่งใสอยู่แล้ว จึงควรจะเป็นสิ่งที่ยึดถือปฏิบัติตามโดยใช้หลักการเปิดเผยข้อมูลให้มากที่สุด มิใช่อ้างเหตุ

ข้อยกเว้นไม่เปิดเผยเป็นหลัก การขจัดความทุจริตในวงราชการเป็นหัวใจหลักในการบริหารราชการ ส่วนราชการจึงควรต้องสร้างกลไกการตรวจสอบการปฏิบัติงานตามภารกิจที่จะแสดงให้เห็นว่าไม่มีช่องทางที่จะเกิดการทุจริตได้ สิ่งเหล่านี้จะเกิดขึ้นได้เมื่อส่วนราชการได้สร้างหลักเกณฑ์การปฏิบัติในแต่ละเรื่องขึ้นไว้ให้ชัดเจนและตรวจสอบได้ในทุกขั้นตอน

การมีส่วนร่วมของประชาชน หมายถึง การเปิดโอกาสให้ประชาชนได้รับรู้ข้อมูลเกี่ยวกับภารกิจหรือโครงการที่ส่วนราชการจะดำเนินการ ซึ่งมีผลกระทบต่อชีวิตความเป็นอยู่โดยปกติของประชาชนในชุมชนนั้น การทำความเข้าใจถึงผลกระทบและแนวทางแก้ไขปัญหที่ส่วนราชการจะดำเนินการ และการปรึกษาหารือร่วมกันระหว่างภาครัฐและภาคประชาชน โดยให้ประชาชนได้แสดงความคิดเห็นและรัฐต้องรับฟังและแก้ไขปัญหาจนประชาชนเกิดความพึงพอใจ และมีส่วนร่วมในการผลักดันในภารกิจหรือโครงการนั้นเกิดผลสำเร็จ เพราะเห็นว่าจะเกิดประโยชน์สุขแก่ประชาชน การจัดให้ประชาชนมีส่วนร่วมในการพิจารณาอาจจัดทำได้หลายรูปแบบ เช่น การจัดประชุม การพูดคุยเป็นกลุ่ม การชี้แจงให้ความรู้ความเข้าใจและตอบคำถาม ตลอดจนการจัดทำประชาพิจารณ์ โดยหลักสำคัญนั้นส่วนราชการต้องกระทำไปเพื่อมุ่งหวังที่จะรับฟังปัญหาของประชาชนให้ได้มากที่สุด และทำความเข้าใจหรือแก้ไขปัญหให้ลุล่วงจนเกิดความพอใจ มิใช่เป็นการดำเนินการเพียงในรูปแบบเพื่อแสดงว่ารับฟังความคิดเห็นแล้ว เพราะสิ่งที่ได้จากการรับฟังความคิดเห็นทั้งที่ได้ดำเนินการก่อนเริ่มโครงการหรือภารกิจ การรับฟังในขณะดำเนินการ และการสำรวจความพึงพอใจในการได้รับการบริการจะเป็นข้อมูลสำคัญของส่วนราชการ และรัฐบาลที่จะนำมาวิเคราะห์ความจำเป็นของภารกิจและแนวทางการปรับปรุงภารกิจให้เป็นประโยชน์แก่ประชาชนต่อไป

อย่างไรก็ตาม ภารกิจของภาครัฐที่ส่วนราชการต้องปฏิบัตินั้นมีอยู่อย่างกว้างขวางและแตกต่างกันไป แม้ว่าพระราชกฤษฎีกานี้จะกำหนดให้อยู่ในความรับผิดชอบของส่วนราชการที่จะวางแผนและสร้างกลไกการปฏิบัติงาน เพื่อให้บรรลุเป้าหมายที่กำหนดได้เองก็ตาม แต่ก็อาจมีแนวปฏิบัติที่ต่างกัน ซึ่ง ก.พ.ร. จะเป็นผู้รวบรวมข้อมูลและวิเคราะห์ความเหมาะสม แล้วจะกำหนดแนวทางการดำเนินการทั่วไป เพื่อให้ส่วนราชการนำไปปฏิบัติต่อไป

2.4.3.3 หมวด 3 การบริหารราชการเพื่อให้เกิดผลสัมฤทธิ์ต่อ

ภารกิจของรัฐ

การบริหารราชการแบบมุ่งผลสัมฤทธิ์ หมายถึง การบริหารงานมุ่งเน้นผลลัพธ์ที่เกิดขึ้นจากการปฏิบัติงานที่สอดคล้องเป็นไปในแนวทางเดียวกับภารกิจและวัตถุประสงค์ที่กำหนดขึ้นไว้สำหรับงานนั้นๆ โดยผลลัพธ์ที่เกิดขึ้นมีความสัมพันธ์กับการใช้ทรัพยากรอย่างมี

ประสิทธิภาพ และสามารถกำหนดตัวชี้วัดผลการดำเนินงานได้อย่างชัดเจน ซึ่งจะแสดงผลถึงความสามารถในการบริหารงานอย่างมีประสิทธิภาพและเป็นประโยชน์ตรงต่อความต้องการของประชาชน

การบริหารโดยมุ่งผลสัมฤทธิ์ได้มีการอธิบายขอบเขตไว้ในเอกสารของสำนักงาน ก.พ. เรื่อง การบริหารมุ่งผลสัมฤทธิ์ โดย คุณหญิงทิพาวดี เมฆสวรรค์ ดังนี้

“การบริหารมุ่งผลสัมฤทธิ์มีเนื้อหาที่ครอบคลุมเทคนิคในการบริหารหลายเรื่อง เริ่มตั้งแต่การวัดผลการปฏิบัติงาน (Performance Measurement) ซึ่งถือได้ว่าเป็นหัวใจในการบริหารลักษณะนี้ เพราะหากเราไม่สามารถวัดผลงานได้ เราก็ไม่สามารถปรับปรุงให้เกิดผลงานที่ดีขึ้นได้ การเทียบงาน (Benchmarking) เป็นการปรับปรุงผลสัมฤทธิ์ของงานและกระบวนการทำงานโดยเทียบวิธีปฏิบัติที่ดีที่สุด (Best Practices) คุณภาพการให้บริการ (Service Quality) เป็นการยกระดับคุณภาพของบริการให้ผู้รับบริการพอใจการตรวจสอบผลการปฏิบัติงาน (Performance Auditing) เพื่อสร้างความเชื่อมั่นในความถูกต้องของข้อมูล การประเมินผลโครงการ (Program Evaluation) เป็นการพิสูจน์ความสำเร็จของโครงการ และยืนยันความสัมพันธ์ระหว่างตัวชี้วัดและผลสัมฤทธิ์ การมอบอำนาจและให้อิสระในการทำงาน (Devolution and Autonomy) เป็นการเปิดโอกาสให้ผู้บริหารระดับกลางและต้นทำงานได้เต็มศักยภาพ และแก้ไขปัญหาได้อย่างทันเวลา การวางแผนองค์กรและแผนกลยุทธ์ (Corporate and Strategic Planning) เป็นการสร้างความเกี่ยวข้องในการทำงานทุกระดับให้เป็นไปในทิศทางเดียวกัน โดยไม่ละเลยผลสัมฤทธิ์ในระยะยาว และการทำสัญญาผลการปฏิบัติงาน (Performance Contracting) เป็นการสร้างการต่องรองในการกำหนดผลสัมฤทธิ์ เงื่อนไขการปฏิบัติงาน และสิ่งตอบแทนในระบบราชการ

องค์กรที่ได้ใช้ระบบบริหารโดยมุ่งเน้นผลสัมฤทธิ์จะมีลักษณะทั่วไปดังนี้

- 1) มีพันธกิจ วัตถุประสงค์ขององค์กรที่ชัดเจน และมีเป้าหมายที่เป็นรูปธรรม โดยเน้นที่ผลผลิตและผลลัพธ์ ไม่เน้นกิจกรรมหรือการทำงานตามกฎระเบียบ
- 2) ผู้บริหารทุกระดับในองค์กรต่างมีเป้าหมายของการทำงานที่ชัดเจน และเป้าหมายเหล่านั้นจะสั้นกระชับ ไม่คลุมเครือ และเป็นเป้าหมายที่มีฐานมาจากพันธกิจขององค์กรนั้น
- 3) เป้าหมายจะวัดได้อย่างเป็นรูปธรรมโดยมีตัวชี้วัดที่สามารถวัดได้ เพื่อให้สามารถติดตามผลการปฏิบัติงานได้ และสามารถเปรียบเทียบผลการปฏิบัติงานกับองค์กรอื่นที่มีลักษณะงานที่เทียบเคียงกันได้

4) การตัดสินใจในการจัดสรรงบประมาณให้หน่วยงานหรือโครงการต่าง ๆ จะพิจารณาจากผลสัมฤทธิ์ของงานเป็นหลัก ซึ่งจะสอดคล้องกับการให้ค่าตอบแทน สวัสดิการและรางวัลแก่เจ้าหน้าที่ที่จะประเมินจากผลการปฏิบัติงานเป็นหลัก

5) เจ้าหน้าที่ทุกคนรู้ว่าการที่องค์กรคาดหวังคืออะไรทุกคนในองค์กรจะคิดเสมอว่างานที่ตนทำอยู่นั้นเพื่อให้เกิดผลอย่างไร ผลที่เกิดขึ้นจะช่วยให้บรรลุเป้าหมายของโครงการและองค์กรอย่างไร และทุกคนรู้สึกรับผิดชอบต่อผลงานที่ได้กำหนดไว้อย่างเหมาะสมกับกำลังความสามารถของแต่ละคน

6) มีการกระจายอำนาจการตัดสินใจ การบริหารเงิน บริหารคนสู่หน่วยงานระดับล่าง เพื่อให้สามารถทำงานบรรลุผลได้อย่างเหมาะสม เป็นการเปิดโอกาสให้ผู้บริหารระดับต้น ระดับกลางซึ่งเข้าใจปัญหาเป็นอย่างดีได้เป็นผู้แก้ไขปัญหาและสะสมประสบการณ์เพื่อก้าวสู่ผู้บริหารระดับที่สูงขึ้นต่อไป ซึ่งนอกจากจะช่วยลดปัญหาข้อขัดข้องที่ทำให้การทำงานล่าช้า ลดขั้นตอนการทำงานแล้ว ยังเพิ่มความยืดหยุ่นและประสิทธิภาพในการทำงานด้วย

7) มีระบบสนับสนุนการทำงาน ในเรื่องระเบียบการทำงาน สถานที่ อุปกรณ์ในการทำงาน เช่น มีระเบียบที่สั้นกระชับในเรื่องที่จำเป็นเท่านั้น มีสถานที่ทำงานที่สะอาด เป็นระเบียบ และมีเทคโนโลยีสารสนเทศที่สนับสนุนให้สามารถตัดสินใจบนฐานข้อมูลที่ถูกต้อง และให้บริการได้อย่างรวดเร็วทันเวลา

8) มีวัฒนธรรมและอุดมการณ์ร่วมกันในการทำงานที่สร้างสรรค์ เป็นองค์กรที่มุ่งมั่นจะทำงานร่วมกันเพื่อให้บรรลุเป้าหมายที่กำหนดไว้ เป็นองค์กรที่เรียนรู้เปิดกว้างต่อความคิดความรู้ใหม่ๆ และปรับตัวให้เข้ากับสถานการณ์ได้อย่างเหมาะสม เป็นองค์กรที่ให้อภัยต่อความผิดพลาดที่เกิดขึ้นได้เมื่อต้องจัดการกับความไม่แน่นอน และเป็นองค์กรที่มีการติดต่อประสานข้อมูลและร่วมกันทำงานกับองค์กรภายนอก เพื่อให้บรรลุวัตถุประสงค์ร่วมกันได้

9) เจ้าหน้าที่มีขวัญและกำลังใจดี เนื่องจากได้มีโอกาสปรับปรุงงาน และใช้ดุลพินิจในการทำงานที่กว้างขวางขึ้น ทำให้ผู้รับบริการได้รับความพอใจลดการต่อว่าต่อขาน หรือการแสดงความไม่พอใจลง ส่วนเจ้าหน้าที่ผู้ปฏิบัติงานเองก็จะได้รับการตอบแทนตามผลการประเมินจากผลสัมฤทธิ์ของงาน”

แนวความคิดในทางทฤษฎีเกี่ยวกับการบริหารแบบมุ่งผลสัมฤทธิ์ได้นำมาแปลงให้เป็นไปในรูปของกฎหมาย โดยมีเนื้อหาสาระอยู่ในหลายหมวดของพระราชกฤษฎีกานี้ ซึ่งเป็นการกำหนดหลักเกณฑ์ให้ส่วนราชการปฏิบัติให้เป็นผลขึ้น สำหรับบทบัญญัติในหมวด 3 นี้

เป็นการกำหนดวิธีการปฏิบัติราชการเพื่อให้เกิดผลสัมฤทธิ์ ซึ่งจะว่าด้วยการกำหนดแผนการทำงาน ที่มีวัตถุประสงค์ที่จะชี้วัดผลลัพธ์ของงานต่อไป ดังนี้

การปฏิบัติของส่วนราชการต้องสามารถวัดผลสัมฤทธิ์ของภารกิจที่กระทำได้อย่างชัดเจน โดยต้องปฏิบัติดังต่อไปนี้

1) ในการจัดทำภารกิจต่าง ๆ ส่วนราชการต้องมีแผนปฏิบัติงานขึ้นไว้ล่วงหน้าก่อนลงมือดำเนินการ

2) แผนปฏิบัติงานต้องมีรายละเอียดที่แสดงให้เห็นถึงขั้นตอนระยะเวลาและงบประมาณที่จะต้องใช้จ่าย เป้าหมายของภารกิจ ผลสัมฤทธิ์ของภารกิจ และตัวชี้วัดความสำเร็จของภารกิจ

3) ต้องมีระบบการติดตามและประเมินผลการปฏิบัติตามแผนปฏิบัติงานนั้น

4) ในกรณีที่มีผลกระทบต่อประชาชน ส่วนราชการต้องแก้ไขหรือบรรเทาผลกระทบ หรือเปลี่ยนแปลงแผนให้เหมาะสม

หลักการตามข้อนี้มีขึ้น เพื่อให้การทำงานของส่วนราชการมีเป้าหมายที่ชัดเจน และบรรลุผลสัมฤทธิ์ได้อย่างมีประสิทธิภาพ โดยมีการกำหนดงานเป็นแผนปฏิบัติของทุกหน่วยที่ต้องปฏิบัติตามภารกิจด้านต่าง ๆ ซึ่งจะสามารถวิเคราะห์ความจำเป็นและผลที่จะเกิดขึ้นของภารกิจ การกำหนดระยะเวลาในการปฏิบัติงานที่จะแล้วเสร็จ ซึ่งจะรวมไปถึงการกำหนดความรับผิดชอบงานในหน้าที่ของแต่ละบุคคลในองค์กรด้วย ตลอดจนการแก้ไขปัญหาอุปสรรคที่เกิดขึ้น

การกำหนดให้ทุกส่วนราชการที่จะทำภารกิจใดต้องมีแผนปฏิบัติการที่ชัดเจนนั้น เพื่อให้ทราบแนวทางการปฏิบัติราชการที่มีจุดมุ่งหมายที่แน่นอน มีการแสดงผลลัพธ์ให้เห็นว่าจะเกิดประโยชน์อย่างไรบ้างในภารกิจนั้น มีกรอบระยะเวลาและผู้รับผิดชอบที่ชัดเจนและมีการรับรู้ผลสำเร็จของงานนั้น ว่าเกิดขึ้นจริงตามเป้าหมายได้เพียงใด

การบริหารงานแบบบูรณาการ คือ การร่วมมือกันในระหว่างส่วนราชการที่เกี่ยวข้องเพื่อให้มีการปฏิบัติงานร่วมกันหรือมีแผนการดำเนินงานที่สอดคล้องไปในทิศทางเดียวกัน ซึ่งจะทำให้ภารกิจที่สำคัญของรัฐในแต่ละด้านเกิดผลสำเร็จเป็นประโยชน์แก่ประชาชนส่วนรวม และมีความประหยัดโดยใช้ทรัพยากรร่วมกันให้เกิดประโยชน์สูงสุด รวมทั้งสามารถลดขั้นตอนการปฏิบัติราชการให้เกิดความรวดเร็วและมีประสิทธิภาพจากการร่วมมือปฏิบัติงานของทุกฝ่ายที่เกี่ยวข้อง ซึ่งในพระราชกฤษฎีกานี้มีแนวทาง ดังต่อไปนี้

1) ในกรณีที่ส่วนราชการหลายแห่งมีภารกิจใดที่เกี่ยวข้องสัมพันธ์กัน ให้ส่วนราชการทุกแห่งที่มีภารกิจเกี่ยวข้องกันนั้นกำหนดแนวทางปฏิบัติราชการ เพื่อให้มีการ

บริหารจัดการทั้งในด้านการวางแผน การใช้ทรัพยากร และการดำเนินการร่วมกัน โดยกำหนดเป้าหมายให้เกิดผลสำเร็จในการกิจนั้นเป็นเอกภาพเดียวกัน

2) โดยที่ในขณะนี้ รัฐบาลได้มีนโยบายในการให้มีการบริหารราชการแบบบูรณาการในจังหวัดและในต่างประเทศ โดยในจังหวัดนั้นเป็นไปตามระเบียบสำนักนายกรัฐมนตรี ว่าด้วยระบบการบริหารงานจังหวัดแบบบูรณาการ พ.ศ. 2546 และในต่างประเทศเป็นไปตามพระราชบัญญัติระเบียบบริหารราชการแผ่นดิน (ฉบับที่ 5) พ.ศ. 2545 ฉะนั้น ในพระราชกฤษฎีกานี้จึงบัญญัติรองรับการดำเนินการดังกล่าว โดยให้ส่วนราชการทุกแห่งมีหน้าที่สนับสนุนการปฏิบัติราชการของผู้ว่าราชการจังหวัดหรือหัวหน้าคณะผู้แทนในต่างประเทศ เพื่อให้การบริหารราชการเป็นผลสำเร็จ โดยสามารถใช้อำนาจหน้าที่ตามกฎหมายได้อย่างครบถ้วนตามความจำเป็น ซึ่งในการดำเนินการดังกล่าวต้องให้การมอบอำนาจ และในขณะนี้ได้มีการกำหนดรายละเอียดไว้แล้วในระเบียบสำนักนายกรัฐมนตรีว่าด้วยการมอบอำนาจ พ.ศ. 2546

การพัฒนาส่วนราชการให้เป็นองค์กรแห่งการเรียนรู้ ในการบริหารราชการแนวใหม่ ส่วนราชการจะต้องพัฒนาความรู้ความเชี่ยวชาญให้เพียงพอแก่การปฏิบัติงานให้สอดคล้องกับสภาพสังคมที่เปลี่ยนแปลงไปอย่างรวดเร็ว และสถานการณ์ของต่างประเทศที่มีผลกระทบต่อประเทศไทยโดยตรง ซึ่งในการบริหารราชการตามพระราชกฤษฎีกานี้จะต้องมีการวางแผนการปฏิบัติราชการทุกระยะ ต้องมีการปรับแผน เพื่อให้บรรลุเป้าหมาย ต้องมีการกำหนดผลสัมฤทธิ์ของงานที่เป็นความจริง ฉะนั้น แนวความคิดของผู้ปฏิบัติงานภาครัฐจะต้องเปลี่ยนแปลงทัศนคติเดิมเสียใหม่ จากการศึกษาที่ชี้แนะความคิดว่าต้องปฏิบัติงานตามระเบียบแบบแผนที่วางไว้ตั้งแต่อดีตจนต่อเนื่องถึงปัจจุบัน เน้นการสร้างความคิดใหม่ ๆ ตามวิชาการสมัยใหม่และนำมาปรับใช้กับการปฏิบัติราชการตลอดเวลา ในพระราชกฤษฎีกาฉบับนี้จึงกำหนดเป็นหลักการว่า “ส่วนราชการต้องมีการพัฒนาความรู้เพื่อให้มีลักษณะเป็นองค์กรแห่งการเรียนรู้อย่างสม่ำเสมอ” โดยมีแนวทางปฏิบัติดังนี้

1) ต้องสร้างระบบให้สามารถรับรู้ข่าวสารได้อย่างกว้างขวาง

2) ต้องสามารถประมวลผลความรู้ในด้านต่าง ๆ เพื่อนำมาประยุกต์ใช้ในการปฏิบัติราชการได้อย่างถูกต้อง รวดเร็วและเหมาะสมกับสถานการณ์ที่มีการเปลี่ยนแปลงไป

3) ต้องมีการส่งเสริมและพัฒนาความรู้ความสามารถ สร้างวิสัยทัศน์และปรับเปลี่ยนทัศนคติของข้าราชการ เพื่อให้ข้าราชการทุกคนเป็นผู้มีความรู้ความสามารถในวิชาการสมัยใหม่ตลอดเวลา มีความสามารถในการปฏิบัติหน้าที่ให้เกิดประสิทธิภาพสูงสุด และมีคุณธรรม

4) ต้องมีการสร้างความมีส่วนร่วมในหมู่ข้าราชการให้เกิดการแลกเปลี่ยนความรู้ซึ่งกันและกัน เพื่อการนำมาพัฒนาใช้ในการปฏิบัติราชการร่วมกันให้เกิดประสิทธิภาพ

ความตกลงในการปฏิบัติงานในการบริหารงานแบบมุ่งผลสัมฤทธิ์นั้นจะมีแผนงานในการปฏิบัติราชการกำกับการดำเนินการอยู่เสมอ เพื่อแสดงนโยบายของรัฐบาลให้เห็นเป้าหมายการบริหารงานในระดับชาติเป็นภาพรวมของภารกิจของรัฐ ซึ่งจะแสดงออกมาในรูปแบบแผนการบริหารราชการแผ่นดิน และส่วนราชการทุกแห่งจะมี การกำหนดแผนปฏิบัติการเพื่อนำนโยบายที่รัฐบาลกำหนดแปลงไปสู่ภาคปฏิบัติ ซึ่งจะกำหนดวิธีดำเนินการและผลสำเร็จของงานที่มีตัวชี้วัดได้ว่าเกิดผลสัมฤทธิ์ตรงตามเป้าหมาย ฉะนั้น เพื่อให้มีการดำเนินการตามแผนต่าง ๆ บรรลุผลสำเร็จอย่างแท้จริงโดยมีผู้รับผิดชอบต่อการปฏิบัติงานนั้น จึงกำหนดมาตรการให้มีการทำ ความตกลงในการปฏิบัติงาน (Performance agreement) ขึ้นเพื่อเป็นมาตรการสำคัญในการกำกับการปฏิบัติราชการให้เกิดผลสัมฤทธิ์ ในการจัดทำความตกลงในการปฏิบัติงานนั้นจะจัดทำในรูปแบบการทำความตกลงร่วมกัน ระหว่างผู้กำหนดนโยบายกับผู้รับผิดชอบในการนำนโยบายไปปฏิบัติในแต่ละเรื่อง ซึ่งอาจเป็นการทำความตกลงระหว่างรัฐมนตรีกับปลัดกระทรวง ปลัดกระทรวงกับอธิบดี หรือผู้ดำรงตำแหน่งอื่น ๆ ที่ต้องรับผิดชอบปฏิบัติภารกิจตามแผนงาน ทั้งนี้ การดำเนินการตามหลักการนี้จะนำมาใช้เมื่อ ก.พ.ร. ได้วิเคราะห์และจัดทำรูปแบบ และ หลักเกณฑ์ของการทำความตกลงในการปฏิบัติงานเสนอต่อคณะรัฐมนตรี เพื่อนำมาใช้ในการปฏิบัติงานของแต่ละระดับ

ความตกลงในการปฏิบัติงาน นอกจากเป็นมาตรการในการกำกับการปฏิบัติราชการเพื่อเป็นหลักประกันการปฏิบัติงานตามแผนให้เกิดผลสำเร็จแล้ว ยังใช้เป็นข้อมูลในการประเมินศักยภาพของบุคคลผู้ดำรงตำแหน่งต่าง ๆ และความเหมาะสมในการมอบหมายความ รับผิดชอบต่อไป รวมถึงจะเป็น ข้อมูลเพื่อสร้างแรงจูงใจและจ่ายค่าตอบแทนตามผลงาน (Performance-related pay) ได้ในระยะต่อไปด้วย

การกำหนดแผนบริหารราชการ เพื่อให้การบริหารราชการมีเป้าหมายที่ชัดเจนและทุกส่วนราชการสามารถกำหนด ยุทธศาสตร์การปฏิบัติราชการให้เป็นไปอย่างต่อเนื่อง รวมทั้งกำหนดความรับผิดชอบในการปฏิบัติราชการซึ่งจะเป็นที่มาของการจัดทำข้อตกลงว่าด้วย ผลงานให้เกิดขึ้น และทุกคนในองค์กรของภาครัฐรวมทั้ง ประชาชนจะสามารถทราบได้ว่าในแต่ละปี ทิศทางของการบริหารประเทศดำเนินการในเรื่องใด การดำเนินการในส่วนนี้จึงกำหนดให้มีแผนต่าง ๆ ที่จะต้องจัดทำขึ้น ดังนี้

1) **1) แผนการบริหารราชการแผ่นดิน** เป็นแผนการบริหารของรัฐบาลมีระยะเวลา 4 ปี ซึ่งเป็นการนำนโยบายของรัฐบาลมาแปลงเป็นแผนโดยสอดคล้องกับแนวนโยบายของรัฐตามรัฐธรรมนูญและแผนพัฒนาประเทศด้านต่าง ๆ เพื่อกำหนดหัวข้อที่สำคัญในแต่ละเรื่อง ที่จะใช้เป็นแนวทางการบริหารราชการแผ่นดินที่มีเป้าหมายและผลสัมฤทธิ์ของงาน การกำหนดผู้ที่จะต้องรับผิดชอบ รายได้รายจ่ายและทรัพยากรที่ต้องใช้ ระยะเวลา และการติดตามประเมินผล

2) ในการดำเนินการนั้น สำนักเลขาธิการคณะรัฐมนตรี สำนักงานเลขาธิการนายกรัฐมนตรี สำนักงานคณะกรรมการพัฒนาการเศรษฐกิจและสังคมแห่งชาติ และสำนักงานประมาณ จะเป็นผู้รับผิดชอบร่วมกันในการจัดทำแผนการบริหารราชการแผ่นดิน โดยจะเริ่มจัดทำเมื่อรัฐบาลได้แถลงนโยบายต่อรัฐสภาแล้ว และต้องทำให้แล้วเสร็จภายใน 90 วัน เพื่อประกาศใช้เป็นแผนชาติที่มีผลผูกพันทุกส่วนราชการต้องนำไปปฏิบัติ

3) **แผนนิติบัญญัติ** เป็นการจัดทำแผนด้านกฎหมายที่จะต้องจัดให้มีหรือแก้ไขเพิ่มเติมกฎหมายเพื่อเป็นกลไกรองรับการดำเนินการตามแผนการบริหารราชการแผ่นดิน ซึ่งจะมีการกำหนดสาระสำคัญของกฎหมาย ผู้รับผิดชอบ และระยะเวลาการดำเนินการที่สอดคล้องกับระยะเวลาของแผนการบริหารราชการแผ่นดิน

4) ในการดำเนินการสำนักงานคณะกรรมการกฤษฎีกา และสำนักเลขาธิการคณะรัฐมนตรี จะรับผิดชอบร่วมกันเพื่อจัดทำแผนนิติบัญญัติขึ้น เมื่อมีแผนนิติบัญญัติแล้วทุกส่วนราชการที่เกี่ยวข้องจะต้องนำไปจัดทำกฎหมาย ให้สอดคล้องกับเนื้อหาและระยะเวลา เพื่อให้มีกฎหมายเป็นกลไกสนับสนุนการดำเนินการตามแผนการบริหารราชการแผ่นดินได้ต่อไป

5) **แผนปฏิบัติราชการ** เป็นแผนของทุกส่วนราชการที่จะแปลงแผนบริหาร ราชการแผ่นดินซึ่งเป็นการกำหนดในเชิงนโยบายให้เป็นแนวทางการปฏิบัติราชการตามความรับผิดชอบของส่วนราชการนั้น ซึ่งจะต้องมีการจัดทำเป็น 2 ระยะ คือ

- แผนปฏิบัติราชการสี่ปี เพื่อเป็นการวางแผนระยะยาวในการปฏิบัติตามภารกิจในขอบเขตความรับผิดชอบของแต่ละส่วนราชการให้สอดคล้องกับแผนบริหารราชการแผ่นดิน

- แผนปฏิบัติราชการประจำปี เพื่อเป็นการกำหนดแผนการปฏิบัติราชการในแต่ละปีโดยแปลงมาจากแผนสี่ปีนั้นว่าในปีหนึ่งมีการกิจใดจำเป็นต้องกระทำ โดยมีเป้าหมายและผลสัมฤทธิ์ของงานอย่างไร ซึ่งแผนปฏิบัติราชการประจำปีนี้จะเป็นสิ่งที่กำหนดงบประมาณของส่วน ราชการในปีนั้นด้วย เพราะเมื่อคณะรัฐมนตรีเห็นชอบกับแผนปฏิบัติราชการประจำปีของส่วนราชการใดแล้ว สำนักงานประมาณจะพิจารณาจัดสรรงบประมาณ เพื่อให้เพียงพอ

แก่การปฏิบัติงานให้เกิดผลสำเร็จและการโอนงบประมาณจะทำได้เมื่อมีการปรับแผนตามที่คณะรัฐมนตรีเห็นชอบภายใต้เงื่อนไขที่กำหนดไว้ คือ ภารกิจใดไม่อาจดำเนินการต่อไปได้หรือหมดความจำเป็นหรือไม่เป็นประโยชน์ หรือต้องเสียค่าใช้จ่ายเกินความจำเป็นหรือมีความจำเป็นอย่างอื่น และในการปรับแผนนั้นจะต้องแก้ไขแผนบริหารราชการแผ่นดินให้สอดคล้องกันด้วย ส่วนแผนปฏิบัติราชการใดคณะรัฐมนตรีไม่อนุมัติจะจัดสรรงบประมาณให้มิได้ และเมื่อสิ้นปีส่วนราชการต้องรายงานแสดงผลสัมฤทธิ์เสนอต่อคณะรัฐมนตรี

หลักการในข้อนี้มีขึ้น เพื่อรองรับการปรับปรุงระบบงบประมาณแบบมุ่งผลสัมฤทธิ์ของงาน ซึ่งขณะนี้กำลังดำเนินการปรับปรุงพระราชบัญญัติวิธีการงบประมาณที่กำหนดให้ส่วนราชการต้องมีแผนระยะยาว แผนระยะปานกลางขึ้นไว้เพื่อการจัดสรรงบประมาณด้วย ฉะนั้น เมื่อมีการตรากฎหมายวิธีการงบประมาณกำหนดให้มีแนวทางดังกล่าว สำนักงบประมาณ และ ก.พ.ร. จะต้องร่วมกันกำหนดแนวทางการจัดทำแผนปฏิบัติราชการให้สามารถใช้ได้ โดยสอดคล้องกับการจัดทำงบประมาณ

ความต่อเนื่องในการปฏิบัติราชการ เมื่อมีการเปลี่ยนแปลงนายกรัฐมนตรี หัวหน้าส่วนราชการมีหน้าที่สรุปผลและให้ข้อมูลต่อนายกรัฐมนตรีคนใหม่ เพื่อใช้เป็นข้อมูลการกำหนดนโยบายการบริหารราชการแผ่นดิน

2.4.3.4 หมวด 4 การบริหารราชการอย่างมีประสิทธิภาพและเกิดความคุ้มค่าในเชิงภารกิจภาครัฐ

บทบัญญัติในส่วนนี้ เป็นการกำหนดวิธีการทำงานของส่วนราชการทั้งในกรณีที่เกิด ประสิทธิภาพในการทำงานและสามารถวัดความคุ้มค่าในการปฏิบัติแต่ละภารกิจ โดยกำหนดให้ส่วนราชการต้องปฏิบัติตามหลักการ ดังนี้

1) หลักความโปร่งใส

“ส่วนราชการต้องประกาศกำหนดเป้าหมาย และแผนการทำงาน ระยะเวลาแล้วเสร็จ และงบประมาณที่ต้องใช้เพื่อให้ข้าราชการและประชาชนทราบ ซึ่งจะทำให้การทำงานมีความโปร่งใสสามารถตรวจสอบแผนการทำงานได้”

หลักความโปร่งใสนั้นเป็นการสร้างความรู้สึที่ดีและเกิดการยอมรับผลการปฏิบัติราชการจากประชาชน ซึ่งในการดำเนินการของรัฐนั้นมุ่งประสงค์จะให้บริการแก่ประชาชน เพื่อให้เกิดประโยชน์สุขแก่ประชาชนโดยทั่วถึง ส่วนราชการจึงควรที่จะสามารถเปิดเผยแนวทางการปฏิบัติราชการในทุกเรื่อง ให้ประชาชนสามารถตรวจสอบได้ว่าภารกิจของภาครัฐมี

จำนวนเรื่องเท่าใดและจะดำเนินการในแต่ละเรื่องอย่างไร เว้นแต่เป็นเรื่องที่กระทบความมั่นคงที่จำเป็นต้องกระทำเพื่อคุ้มครองประชาชนส่วนใหญ่ของสังคม

2) หลักความคุ้มค่า

ส่วนราชการต้องจัดทำบัญชีต้นทุนในงานบริการสาธารณะแต่ละประเภท และรายจ่ายต่อหน่วยงานของบริการสาธารณะ เพื่อการเปรียบเทียบความคุ้มค่าระหว่างปัจจัยนำเข้ากับผลลัพธ์ที่เกิดขึ้น ซึ่งหากรายจ่ายต่อหน่วยของงานบริการสาธารณะของส่วนราชการใด สูงกว่ารายจ่ายต่อหน่วยของงานบริการสาธารณะประเภทเดียวกันของส่วนราชการอื่น ส่วนราชการนั้นต้องจัดทำแผนการลดรายจ่าย ต่อหน่วย เพื่อดำเนินการปรับปรุงการทำงานต่อไป ซึ่งรายละเอียดในการจัดทำบัญชีต้นทุนกรมบัญชีกลางจะเป็นผู้กำหนดขึ้น

สำนักงานคณะกรรมการพัฒนาการเศรษฐกิจและสังคมแห่งชาติ จะเป็นผู้ตรวจสอบความคุ้มค่าในการปฏิบัติการกิจแห่งรัฐ เพื่อรายงานต่อคณะรัฐมนตรีประเมินว่าการกิจใดสมควรทำต่อไปหรือยุบเลิก โดยคำนึงถึงประโยชน์ที่รัฐและประชาชนจะพึงได้รับจากภารกิจนั้น และในการประเมินความคุ้มค่าจะต้องคำนึงถึงประเภทและสภาพของแต่ละภารกิจ ความเป็นไปได้ประโยชน์ที่รัฐและประชาชนจะได้รับ โดยเทียบกับรายจ่ายของรัฐ ทั้งนี้ มิใช่คำนวณเป็นตัวเงินเท่านั้น แต่ต้องคำนึงถึงประโยชน์ได้เสียของสังคมด้วย

การจัดซื้อจัดจ้างจะต้องกระทำโดยเปิดเผยและเที่ยงธรรม โดยจะต้องชั่งน้ำหนักถึงประโยชน์และผลเสียต่อสังคม ภาระต่อประชาชน คุณภาพ วัตถุประสงค์ที่จะใช้ ราคา และประโยชน์ระยะยาวของส่วนราชการ ซึ่งมีใช้ถือราคาต่ำสุดเป็นเกณฑ์อย่างเดียว แต่คำนึงถึงการให้ทรัพยากรอย่างคุ้มค่าในระยะยาวที่จะทำให้ต้นทุนการบริการสาธารณะต่ำลงได้ โดยจะต้องมีการปรับปรุงระเบียบว่าด้วยการพัสดุเพื่อให้เป็นไปตามหลักการดังกล่าว ”

ในการพิจารณาว่าการบริหารราชการหรือการดำเนินการกิจใด ๆ จะมีประสิทธิภาพหรือไม่นั้น จำเป็นต้องมีการพิจารณาในเชิงเปรียบเทียบระหว่างปัจจัยนำเข้า (input) กับผลลัพธ์ (outcome) ที่เกิดขึ้น โดยต้องมีข้อมูลพื้นฐานของผลงานที่เกิดขึ้นจริงของส่วนราชการแต่ละหน่วยมาเทียบกับเป้าหมายหรือประมาณการที่กำหนดไว้เทียบกับต้นทุนค่าใช้จ่าย ด้วยเหตุนี้จึงต้องมีหลักเกณฑ์ในการจัดทำบัญชีต้นทุนในงานบริการสาธารณะขึ้นไว้ให้ชัดเจน โดยบัญชีต้นทุนต้องสามารถแสดงให้เห็นถึงต้นทุนตัวเงินและทรัพย์สินที่มีการนำไปใช้ในการปฏิบัติการกิจโดยตรง และต้นทุนอื่นที่มีใช้ตัวเงินแต่แฝงอยู่ในการปฏิบัติงาน เช่น ค่าจ้างของเจ้าหน้าที่ซึ่งสัมพันธ์กับระยะเวลาที่ใช้ในการปฏิบัติงานแต่ละเรื่อง การที่มีข้อมูลที่ครบถ้วนที่เกิดขึ้นจากการปฏิบัติงานที่แท้จริง จะเป็นเครื่องชี้ให้เห็นถึงประสิทธิภาพการทำงานในภาพรวม และเป็นเครื่องวัดถึงความคุ้มค่าของผลงานที่เกิดขึ้นได้ เมื่อทราบถึงต้นทุนการบริการสาธารณะที่เกิดขึ้นแล้ว ย่อม

นำมาสู่การกำหนดเป้าหมายเพื่อการลดต้นทุนค่าใช้จ่ายของแต่ละส่วนราชการ การคำนึงถึงการใช้ทรัพยากรให้เกิดประโยชน์สูงสุด ซึ่งจะนำไปสู่การปรับปรุงกระบวนการทำงานเพื่อให้มีประสิทธิภาพขึ้น

ในส่วนของการประเมินความคุ้มค่านั้น เป็นการวิเคราะห์การดำเนินการกิจของแต่ละ ส่วนราชการที่ได้ดำเนินการไปว่า ประโยชน์ที่เกิดขึ้นจากการดำเนินการนั้น เทียบได้กับการใช้ทรัพยากรในอัตราที่สมดุลกันหรือไม่ ทั้งนี้ ในการประเมินนั้นต้องไม่คำนึงแต่เฉพาะประโยชน์หรือรายจ่ายที่คำนวณเป็นตัวเงินได้เท่านั้น แต่ต้องพิจารณาถึงประโยชน์ของสังคมที่ได้รับจากภารกิจนั้นและประโยชน์ด้านอื่นที่ไม่อาจคำนวณเป็นตัวเงินด้วย เพราะภารกิจของภาครัฐนั้นมีใช้กระทำเพื่อแสวงหากำไรแต่เป็นการดำเนินการเพื่อประโยชน์ของประชาชน การวัดความคุ้มค่าในทางเศรษฐกิจด้านเดียวจะไม่ครอบคลุมถึงภารกิจภาครัฐทั้งหมด ซึ่งแม้ว่าบางเรื่องจะไม่เกิดความคุ้มค่าแต่เป็นหน้าที่ของรัฐ เพื่อการรักษาความปกติสุขให้เกิดขึ้นในสังคมเช่นนี้ก็ยังเป็นภารกิจที่ต้องกระทำต่อไป การประเมินความคุ้มค่าจึงเป็นข้อมูลในการกำหนดนโยบายและการวางแผนการปฏิบัติงาน ถ้างานใดประโยชน์ได้รับมีเล็กน้อยหรือไม่ก็อาจพิจารณายกเลิกภารกิจนั้น หรือนำไปรวมกับภารกิจอื่นที่ได้ผลอย่างเดียวกัน หรืองานใดมีประโยชน์ควรจะดำเนินการ ต่อไป แต่การลงทุนมีมูลค่าสูงมาก อาจแสดงให้เห็นถึงความไม่คุ้มค่า และสมควรต้องปรับเปลี่ยนวิธีการให้เหมาะสมและยังรักษาประโยชน์ไว้อย่างเดิม

3) หลักความชัดเจนในการปฏิบัติราชการ (หลักความรับผิดชอบ)

ในการปฏิบัติราชการระหว่างส่วนราชการด้วยกัน ถ้าการปฏิบัติงานของส่วนราชการหนึ่งต้องได้รับความเห็นชอบ หรืออนุญาตจากอีกส่วนราชการหนึ่ง ส่วนราชการผู้เห็นชอบหรืออนุญาตต้องดำเนินการภายใน 15 วัน เว้นแต่จะได้ประกาศกำหนดเวลาไว้ล่วงหน้าแล้วว่าต้องเกินกว่า 15 วัน เพราะต้องปฏิบัติตามขั้นตอนของกฎหมาย ถ้ามีการเห็นชอบหรืออนุมัติเกินเวลา ข้าราชการที่เกี่ยวข้องต้องรับผิดชอบ

การวินิจฉัยชี้ขาดปัญหาใดๆ ส่วนราชการต้องเป็นผู้พิจารณาวินิจฉัยโดยเร็ว และหลีกเลี่ยงการแต่งตั้งคณะกรรมการขึ้นพิจารณา ทั้งนี้ เพื่อให้เกิดหลักที่ชัดเจนในการรับผิดชอบของส่วนราชการ และมีให้ใช้เวลานานในการพิจารณาในรูปแบบของคณะกรรมการ

ในกรณีที่เป็นการพิจารณาในรูปแบบคณะกรรมการให้มีผลผูกพันผู้แทนส่วนราชการแม้จะมีได้เข้าร่วมประชุม และจะต้องมีการบันทึกฝ่ายข้างน้อยไว้ด้วย ทั้งนี้ เพื่อให้เกิดหลักที่ชัดเจนในความรับผิดชอบของผู้ปฏิบัติหน้าที่แทนส่วนราชการในคณะกรรมการ อันจะก่อให้เกิดผลสรุปของงานที่แน่นอนไม่เปลี่ยนแปลงโดยส่วนราชการนั้นในภายหลัง

การสั่งราชการต้องเป็นลายลักษณ์อักษร ถ้ามีการสั่งการด้วยวาจาต้องบันทึกคำสั่งนั้นไว้ ทั้งนี้ เพื่อให้เกิดความชัดเจนในการสั่งเพื่อปฏิบัติราชการที่ต้องมีหลักฐานยืนยันคำสั่งที่แน่นอน มีความรับผิดชอบทั้งผู้สั่งและผู้ปฏิบัติงาน ”

หลักปฏิบัติราชการที่กำหนดให้เกิดความชัดเจนของผู้รับผิดชอบในเรื่องต่าง ๆ นี้เป็นการแก้ไขสภาพปัญหาที่เกิดขึ้นอยู่เสมอในการปฏิบัติราชการของส่วนราชการทั่วไป ซึ่งมีผลทำให้เป็นอุปสรรคสำคัญของการปฏิบัติงานที่ล่าช้า ไม่สามารถปฏิบัติงานให้บรรลุเป้าหมายที่กำหนดได้ และเมื่อส่วนราชการหนึ่งเป็นผู้ก่อให้เกิดเหตุแห่งความล่าช้าดังกล่าว ย่อมมีผลกระทบการดำเนินงานของส่วนราชการอื่นที่เกี่ยวข้องไม่อาจดำเนินการต่อไปได้ด้วย จึงสมควรกำหนดแนวทางการปฏิบัติราชการที่เป็นปัญหาในด้านต่างๆ ไว้ให้ชัดเจน ทั้งนี้เพื่อให้เกิดความรับผิดชอบในการปฏิบัติงาน

ในส่วนแรกเป็นการกำหนดหน้าที่ในระหว่างส่วนราชการด้วยกัน ซึ่ง เป็นปกติในการปฏิบัติราชการที่การดำเนินการตามอำนาจหน้าที่ของส่วนราชการหนึ่งต้องได้รับความเห็นชอบหรือการอนุญาตตามอำนาจหน้าที่ของอีกส่วนราชการหนึ่งเสียก่อน จึงจะดำเนินการต่อไปได้ โดยที่การทำงานของส่วน ราชการต่าง ๆ ที่เกี่ยวข้องนั้นมีความสัมพันธ์เชื่อมโยงกัน และผลลัพธ์ในท้ายที่สุดเป็นการให้บริการแก่ประชาชนหรือปฏิบัติตามนโยบายของรัฐ หากส่วน ราชการที่มีอำนาจเห็นชอบหรืออนุญาตดำเนินการล่าช้าย่อมก่อให้เกิดผลเสียต่อรัฐในภาพรวมที่ทำให้การดำเนินกิจการต่างๆ ไม่อาจกระทำต่อไปได้ หลักการตามพระราชกฤษฎีกานี้จึงกำหนด ระยะเวลาในการพิจารณาให้ความเห็นชอบหรืออนุญาตที่ส่วนราชการหนึ่งจะต้องพิจารณาให้กับ การดำเนินการของอีกส่วนราชการหนึ่งไว้ภายใน 15 วัน เพื่อที่ส่วนราชการที่จะต้องมีหน้าที่ ดำเนินการต่อไปจะได้ทราบผลและปฏิบัติงานได้อย่างต่อเนื่องรวดเร็ว และเพื่อให้เกิดความ รับผิดชอบในการปฏิบัติงานจึงกำหนดเป็นบทบังคับว่า หากล่าช้าเกินกำหนดเวลาและมีความเสียหาย เกิดขึ้น ข้าราชการผู้รับผิดชอบในการพิจารณาเรื่องนั้นต้องรับผิดชอบกับความเสียหายที่เกิดขึ้น แนวทางปฏิบัติในเรื่องนี้ส่วนราชการจึงควรวางระบบการพิจารณาเพื่อให้สอดคล้องกับการ ดำเนินการในระหว่างส่วนราชการด้วยกันขึ้นไว้ เพื่อให้เกิดความมั่นใจว่าเจ้าหน้าที่ของส่วนราชการ ของตนสามารถพิจารณาได้ทันตามกำหนดเวลา อย่างไรก็ตาม การกำหนดเวลาในข้อนี้จะมี ข้อยกเว้นกรณีที่ต้องมีการปฏิบัติตามขั้นตอนของกฎหมาย ซึ่งไม่อาจดำเนินการได้ทันภายใน 15 วัน กรณีเช่นนี้ ส่วนราชการดังกล่าวต้องประกาศให้ทราบล่วงหน้าว่าการพิจารณาในเรื่องใด จำเป็นต้องใช้เวลาเกิน 15 วัน โดยจะต้องใช้เวลาเป็นจำนวนเท่าใด เพื่อให้ส่วนราชการอื่นที่เกี่ยวข้อง ได้ทราบและวางแผนการปฏิบัติงานในส่วนที่อยู่ในอำนาจหน้าที่ของส่วนราชการนั้นได้ โดยไม่เกิด ความเสียหาย

ข้อกำหนดในส่วนต่อมาเป็นการกำหนดเกี่ยวกับความรับผิดชอบในการปฏิบัติราชการของส่วนราชการที่จะต้องวินิจฉัยชี้ขาดปัญหาตามอำนาจหน้าที่ของส่วนราชการนั้น ซึ่งกำหนดให้ส่วนราชการต้องพิจารณาโดยเร็วโดยใช้อำนาจของตนเอง และหลีกเลี่ยงการดำเนินการในรูปคณะกรรมการ เพราะสภาพปัญหาการปฏิบัติราชการที่ล่าช้าประการหนึ่งเกิดจากการที่ส่วนราชการจะตั้งคณะกรรมการเพื่อพิจารณาอยู่เสมอ ซึ่งการทำงานในรูปแบบของคณะกรรมการนั้นมีข้อจำกัดในการดำเนินงานเพราะต้องกระทำรูปองค์คณะ และต้องจัดให้มีการประชุมซึ่งไม่อาจทำได้โดยต่อเนื่อง และส่วนใหญ่เจ้าหน้าที่ของส่วนราชการซึ่งเป็นฝ่ายเลขานุการจะได้เตรียมเรื่องจนมีข้อสรุปแล้ว หลายเรื่องจึงไม่จำเป็นต้องมีคณะกรรมการให้เกิดขั้นตอนการทำงานที่ล่าช้าอีก แนวทางปฏิบัติในเรื่องนี้ส่วนราชการจึงควรจัดวางระบบและพัฒนาความรู้ เจ้าหน้าที่ของตนให้สามารถพิจารณาตัดสินใจวินิจฉัยชี้ขาดปัญหาในความรับผิดชอบได้โดยตรง

สำหรับในกรณีใดที่จำเป็นต้องดำเนินการในรูปคณะกรรมการนั้น การดำเนินการก็ควรให้บรรลุวัตถุประสงค์ของการตั้งคณะกรรมการ เพราะการดำเนินการในรูปแบบคณะกรรมการเป็นการปฏิบัติงานโดยมุ่งหวังจะรับฟังความเห็นและหาข้อยุติในระหว่างผู้แทนหน่วยงานต่างๆ ในคณะกรรมการนั้น และสามารถนำผลการพิจารณาของคณะกรรมการไปปฏิบัติได้โดยตรงและไม่มีข้อขัดแย้งจากหน่วยงานที่มีผู้แทนเข้าร่วมประชุมในคณะกรรมการอีก ฉะนั้น เพื่อให้การปฏิบัติงานในรูปแบบคณะกรรมการเป็นไปอย่างมีประสิทธิภาพและเกิดความรวดเร็ว จึงกำหนดเป็นหลักการไว้ว่าเมื่อมีการตั้งคณะกรรมการแล้ว ผู้แทนส่วนราชการที่อยู่ในคณะกรรมการต้องมาร่วมประชุม การไม่มาร่วมประชุมจะถือเป็นเหตุได้แย้งผลการประชุมในภายหลังมิได้ เพราะผลการประชมนั้นจะผูกพันทุกส่วนราชการที่มีผู้แทนในคณะกรรมการเพื่อมิให้มีการโต้แย้งในภายหลังอันเป็นเหตุให้ไม่อาจปฏิบัติราชการตามผลการประชุมต่อไปได้ แนวทางปฏิบัติของส่วนราชการในข้อนี้จึงควรพิจารณาแต่งตั้งผู้ที่สามารถรับผิดชอบแทนส่วนราชการได้ และสามารถเข้าร่วมประชุมในคณะกรรมการที่มีการแต่งตั้งได้ตลอดเวลา หากไม่อาจเข้าร่วมประชุมต้องแสดงความเห็นไว้ล่วงหน้าเป็นข้อพิจารณาของคณะกรรมการ

ในประการสุดท้ายของข้อกำหนดในเรื่องนี้ คือ การสั่งราชการต้องทำเป็นหนังสือ เพื่อให้เกิดหลักฐานที่ชัดเจนในการปฏิบัติราชการและแสดงความรับผิดชอบในผลการดำเนินการตามคำสั่งของตน อย่างไรก็ตามในกรณีเร่งด่วนอาจมีคำสั่งให้ปฏิบัติด้วยวาจาไปก่อนได้ แต่จะต้องมีการบันทึกการสั่งการเป็นหนังสือต่อไป

2.4.3.5 หมวด 5 การลดขั้นตอนการปฏิบัติงาน

บทบัญญัติในส่วนนี้ได้กำหนดหน้าที่ให้ส่วนราชการปฏิบัติเพื่อเป็นการลดระยะเวลาใน การพิจารณา การสั่ง การอนุญาต การอนุมัติหรือการปฏิบัติราชการที่มีผลต่อโดยตรงต่อประชาชนให้เกิดความสะดวกและรวดเร็วขึ้น ดังนี้

การกระจายอำนาจการตัดสินใจ ส่วนราชการต้องจัดให้มีการกระจายอำนาจการตัดสินใจลงไปสู่ผู้ดำรงตำแหน่งที่มีหน้าที่รับผิดชอบในการดำเนินการในเรื่องนั้นโดยตรง โดยมุ่งผลให้เกิดความสะดวกและรวดเร็วในการบริการประชาชน

ส่วนราชการต้องจัดให้มีหลักเกณฑ์การควบคุม ติดตาม และกำกับดูแลการใช้อำนาจและความรับผิดชอบของผู้รับมอบอำนาจและผู้มอบอำนาจ เพื่อให้เกิดความรับผิดชอบและเป็นกรอบการปฏิบัติหน้าที่ แต่ต้องไม่เพิ่มขึ้นตอนเกินจำเป็นและให้ใช้เทคโนโลยีสารสนเทศหรือโทรคมนาคมตามความเหมาะสม เพื่อให้เกิดการลดขั้นตอนในการติดต่อราชการเพิ่มประสิทธิภาพและประหยัด ค่าใช้จ่าย และเมื่อมีการกระจายอำนาจการตัดสินใจเป็นประการใดแล้ว ให้เผยแพร่ให้ประชาชนทราบด้วย

1) ก.พ.ร. โดยความเห็นชอบของคณะรัฐมนตรีจะกำหนดหลักเกณฑ์และวิธีการหรือแนวทางในการกระจายอำนาจ ความรับผิดชอบ และการลดขั้นตอนเพื่อให้ส่วนราชการถือปฏิบัติก็ได้

2) ส่วนราชการแต่ละแห่งต้องจัดทำแผนภูมิขั้นตอน และระยะเวลาการดำเนินการ รวมทั้งรายละเอียดอื่นโดยเปิดเผยเพื่อให้ประชาชนตรวจสอบได้ ซึ่งจะเป็นการลดขั้นตอนการติดต่อสอบถามหรือการทำความเข้าใจเรื่องสำหรับประชาชนที่จะมาขอรับบริการจากรัฐได้โดยสะดวกและรวดเร็ว

การดำเนินการของส่วนราชการตามหลักการในส่วนนี้ ต้องพิจารณาควบคู่กับหลักเรื่องการมอบอำนาจตามระเบียบสำนักนายกรัฐมนตรีว่าด้วยการมอบอำนาจ พ.ศ. 2546 ด้วย

สภาพปัญหาของระบบราชการไทยที่ผ่านมาประการหนึ่ง คือความล่าช้าในการปฏิบัติงาน ซึ่งมีผลทำให้ไม่สามารถให้บริการแก่ประชาชนตามความต้องการได้อย่างรวดเร็วและเป็นที่มาของการทำงานในภาคราชการว่าไม่โปร่งใส ประชาชนมีความไม่ไว้วางใจและเกิดความเบื่อหน่ายในการทำงานของภาคราชการ สาเหตุที่ทำให้การบริหารงานราชการมีความล่าช้านั้นเกิดจากหลายสาเหตุไม่ว่าจะเป็นเรื่องทรัพยากรที่จำเป็นต้องนำมาใช้ในการบริหารงานไม่พอเพียง กฎและระเบียบที่จะต้องปฏิบัติในแต่ละเรื่องมีเป็นจำนวนมาก รวมทั้งสาเหตุประการ

สำคัญคือ งานของภาคราชการมีขอบเขตกว้างขวางเกี่ยวข้องกับประชาชนทุกคนในประเทศ ทำให้จำนวนเรื่องที่ข้าราชการจะต้องดำเนินงานจึงมีเป็นจำนวนมาก

การแก้ไขปัญหาเรื่องการขาดแคลนทรัพยากรต้องแก้ปัญหาด้วยการบริหารงานแบบมุ่ง ผลสัมฤทธิ์และการร่วมมือบริหารงานแบบบูรณาการ ส่วนการแก้ไขปัญหาเรื่องภาระเบียดที่มีมากเกินไปต้องแก้ปัญหาด้วยการทบทวนภาระเบียดตลอดระยะเวลาเพื่อปรับปรุงขั้นตอนการปฏิบัติให้เกิดความรวดเร็ว

สำหรับการแก้ไขปัญหาขอบเขตของงานราชการมีเป็นจำนวนมากนั้น จำเป็นต้องแก้ไขปัญหาที่มีอยู่เป็นอันมากต้องแก้ไขด้วยการกระจายอำนาจการตัดสินใจเพื่อมิให้ทุกเรื่องไปกระจุกตัวอยู่ที่ผู้บังคับบัญชาเพียงผู้เดียว ในพระราชกฤษฎีกาจึงกำหนดหลักการสำคัญว่าให้ทุกส่วนราชการต้องพิจารณาภารกิจของตนเอง และถ้าเห็นว่าเรื่องใดที่ต้องมีการตัดสินใจเกี่ยวกับการสั่ง การอนุญาต การอนุมัติ การปฏิบัติราชการหรือการดำเนินการใดๆ ซึ่งอยู่ในอำนาจหน้าที่ของผู้บังคับบัญชาดำแหน่งใด ต้องพยายามจัดให้มีการมอบอำนาจการตัดสินใจในเรื่องต่างๆ เหล่านั้นลงไปสู่ผู้ดำรงตำแหน่งอื่นที่มีหน้าที่ รับผิดชอบในการดำเนินการเรื่องนั้นโดยตรง ผู้ดำรงตำแหน่งอื่นในที่นี้ หมายถึง ผู้บริหารระดับต้นหรือระดับกลางเพื่อเปิดโอกาสให้ผู้บริหารเหล่านี้ซึ่งเข้าใจปัญหาเป็นอย่างดี เพราะเป็นผู้ที่มีหน้าที่รับเรื่อง ตรวจสอบ และติดตามผลที่เกิดขึ้นอยู่แล้วได้เป็นผู้แก้ไขปัญหาและตัดสินใจสั่งการในเรื่องนั้นโดยตรง ซึ่งนอกจากจะทำให้ลดขั้นตอนการทำงานไม่ต้องเสนอทุกเรื่องไปสู่ผู้บริหารสูงสุด ทำให้งานรวดเร็วขึ้นแล้ว ยังเป็นการสะสมประสบการณ์ให้ผู้นั้นเพื่อก้าวไปสู่ผู้บริหารระดับสูงที่มีคุณภาพและสามารถรับผิดชอบงานระดับนโยบายได้เป็นอย่างดีต่อไปด้วย

แนวทางในการดำเนินการกระจายอำนาจตัดสินใจนั้น มิใช่เป็นเรื่องปล่อยให้ผู้ได้รับมอบอำนาจใช้ดุลพินิจเองตามใจชอบ เพราะผลการสั่งการของทางราชการมีผลผูกพันรัฐและต้องเป็นคำสั่งที่ชอบด้วยกฎหมาย ส่วนราชการจึงต้องกำหนดหลักเกณฑ์การใช้อำนาจเพื่อเป็นกรอบในการปฏิบัติหน้าที่ที่ถูกต้องตามกฎหมายสำหรับผู้รับมอบอำนาจนำไปเป็นแนวทางปฏิบัติ และจะต้องมีหลักเกณฑ์การควบคุม ติดตามและกำกับดูแลเพื่อให้แน่ใจว่าผู้รับมอบอำนาจได้ใช้อำนาจโดยถูกต้องด้วย เช่น ในการมอบอำนาจให้ออกใบอนุญาต ส่วนราชการจะต้องกำหนดหลักเกณฑ์การพิจารณาอนุญาตขึ้นไว้ โดยกำหนดหัวข้อ รายละเอียดที่ผู้รับมอบอำนาจจะต้องปฏิบัติในการพิจารณาอนุญาต รวมทั้งมีรูปแบบการรายงานผลการใช้อำนาจเพื่อให้ผู้บังคับบัญชาดูติดตามการปฏิบัติงานได้ อย่างไรก็ตาม แนวทางนี้มีวัตถุประสงค์เพื่อที่จะลดขั้นตอนการปฏิบัติงาน หลักเกณฑ์ต่าง ๆ เพื่อควบคุมหรือกำกับดูแลการใช้อำนาจจึงต้องระมัดระวังว่าจะไม่เป็นการสร้างขั้นตอนขึ้นมาใหม่ ซึ่งจะส่งผลให้งานล่าช้าหรือยุ่งยากไปกว่าเดิม

โดยที่เทคโนโลยีปัจจุบัน ระบบเทคโนโลยีสารสนเทศเป็นเครื่องมือในการเก็บข้อมูล ค้นหาข้อมูล และรับส่งข้อมูลได้รวดเร็วกว่าระบบเอกสาร ส่วนราชการจึงมีหน้าที่ที่จะต้องนำระบบเทคโนโลยีสารสนเทศมาปรับใช้กับการปฏิบัติราชการ เพื่อมุ่งให้เกิดการลดขั้นตอนการเพิ่มประสิทธิภาพและการประหยัดค่าใช้จ่าย

การกระจายอำนาจการตัดสินใจเป็นเรื่องที่แต่ละส่วนราชการจะต้องนำไปปรับปรุงงานภายในของส่วนราชการนั้นให้เหมาะสมกับภารกิจที่รับผิดชอบ โดยจะเป็นส่วนหนึ่งของการวัดประสิทธิภาพใน การบริหารงานของส่วนราชการนั้น อย่างไรก็ตาม เนื่องจาก ก.พ.ร. เป็นหน่วยงานที่จะต้องดูแลการดำเนินงานของส่วนราชการทุกแห่ง ซึ่งอาจมีแนวทางปฏิบัติที่แตกต่างกัน ฉะนั้น หาก ก.พ.ร. เห็นสมควรอาจกำหนดหลักเกณฑ์การกระจายอำนาจเพื่อเป็นแนวทางการปฏิบัติราชการต่อไปได้

การจัดให้มีแผนภูมิแสดงขั้นตอนและระยะเวลาการดำเนินการ รวมทั้งรายละเอียดอื่นๆ ที่ประชาชนหรือส่วนราชการที่จะมาติดต่อจำเป็นต้องรู้นั้น หมายถึง งานที่ส่วนราชการนั้นต้องปฏิบัติเกี่ยวข้องกับการบริการประชาชนหรือการติดต่อระหว่างส่วนราชการด้วยกันที่จำเป็นต้องใช้ผลการพิจารณาของ ส่วนราชการนั้น เช่น งานเกี่ยวกับการทะเบียน งานขออนุญาต งานขอความเห็นชอบ หรือการยื่น รายงานต่าง ๆ เป็นต้น ทั้งนี้ แผนภูมิที่ส่วนราชการจะจัดทำขึ้นต้องแสดงให้เห็นว่า เมื่อมีผู้มาติดต่อเพื่อยื่นเรื่องราวในเรื่องใดจะต้องไปติดต่อใครและสถานที่ติดต่ออยู่ที่ใด เสร็จแล้วเรื่องที่ยื่นไว้จะมีการเสนอผ่านการพิจารณาโดยลำดับอย่างไรและใช้เวลาแต่ละขั้นตอนอย่างไรเรื่องจึงแล้วเสร็จ ประชาชนผู้มาติดต่อ จะต้องเกี่ยวข้องในขั้นตอนใดอย่างไรบ้าง แผนภูมินี้จะเป็นประโยชน์ทั้งในด้านประชาชนผู้ติดต่อได้ทราบขั้นตอนชัดเจนและเป็นประโยชน์ในการตรวจสอบแต่ละส่วนราชการว่ามีการดำเนินการลดขั้นตอน การปฏิบัติราชการได้เพียงใด และมีข้อแตกต่างระหว่างส่วนราชการต่างๆ อย่างไรเพื่อเป็นข้อมูลใช้วิเคราะห์การปรับปรุงการปฏิบัติราชการต่อไป

การจัดตั้งศูนย์บริการร่วม

1) ให้เป็นหน้าที่ของแต่ละกระทรวงต้องจัดส่วนราชการภายในที่รับผิดชอบในการปฏิบัติงานกับประชาชนให้รวมเป็นศูนย์บริการร่วมแห่งเดียวที่ประชาชนจะสามารถติดต่อสอบถาม ขอข้อมูล ขออนุญาตหรือขออนุมัติได้พร้อมกันทุกเรื่องที่อยู่ในความรับผิดชอบของกระทรวงนั้น

2) กระทรวงต้องจัดให้มีเจ้าหน้าที่และแบบพิมพ์ที่จำเป็นในศูนย์บริการร่วม เพื่อให้ เจ้าหน้าที่นั้นบริการประชาชนได้อย่างครบถ้วน โดยเจ้าหน้าที่นั้นจะต้องสามารถแจ้งรายละเอียดรับเอกสารหลักฐานที่จำเป็น แจ้งให้ทราบระยะเวลาการดำเนินการ และ

เป็นผู้ติดต่อประสานกับส่วนราชการอื่น เพื่อดำเนินการให้เป็นไปตามหลักเกณฑ์ของกฎหมายหรือกฎในเรื่องนั้น ๆ

3) ในการดำเนินการของศูนย์บริการร่วม ถ้าหากมีปัญหาหรืออุปสรรคที่ไม่อาจดำเนินการได้ เพราะไม่เป็นไปตามหลักเกณฑ์และวิธีการที่มีกฎหมายหรือกฎระเบียบกำหนดไว้ ให้ส่วนราชการแจ้งให้ ก.พ.ร. ทราบเพื่อเสนอคณะรัฐมนตรีให้มีการปรับปรุงกฎหมายหรือกฎระเบียบนั้นต่อไป

4) แนวทางการจัดตั้งศูนย์บริการร่วมของกระทรวงนี้ ให้ผู้ว่าราชการจังหวัดและนายอำเภอจัดให้มีขึ้นในจังหวัดหรืออำเภอ แล้วแต่กรณี ตามที่ตนต้องรับผิดชอบด้วย

การจัดตั้งศูนย์บริการร่วมเป็นการสร้างมาตรการเพื่อลดขั้นตอนในการติดต่อขอรับบริการจากรัฐ ซึ่งโดยปกติในสภาพกฎหมายปัจจุบัน การดำเนินการสิ่งหนึ่งสิ่งใดของประชาชนจะต้องติดต่อขอรับอนุญาตหรือการดำเนินการอื่นใดจากหน่วยงานของรัฐหลายแห่งเพื่อกระทำการนั้น ซึ่งสร้างความลำบากและต้องเสียเวลาในการดำเนินการของประชาชน ส่วนราชการจึงต้องให้ความสะดวกในการดำเนินการของประชาชน โดยเริ่มแรกจัดให้แต่ละกระทรวงรวมงานที่เกี่ยวข้องกับการให้บริการประชาชนไว้ในที่เดียวเป็นศูนย์บริการร่วม ซึ่งประชาชนจะมาติดต่อกับเจ้าหน้าที่นั้นเพียงครั้งเดียวสามารถดำเนินการได้ทุกเรื่องที่เกี่ยวข้องกับงานของกระทรวงนั้น และเจ้าหน้าที่จะดำเนินการติดต่อกับหน่วยงานเจ้าของเรื่องแต่ละแห่งเพื่อดำเนินการให้แล้วเสร็จในคราวเดียวกัน

แนวทางของศูนย์บริการร่วมนี้มีใช่เป็นการรวมเจ้าหน้าที่ที่เกี่ยวข้องกับการอนุญาตหลายๆ เรื่อง หลายๆ หน่วยงานมานั่งรวมไว้ที่เดียวกัน แต่เป็นกรณีที่กระทรวงหนึ่งจัดให้มีเจ้าหน้าที่ของกระทรวงนั้นเป็นผู้รับรองทุกเรื่องที่อยู่ในเขตความรับผิดชอบของกระทรวงนั้น โดยจัดสถานที่ไว้ให้ชัดเจนเพื่อให้ประชาชนที่จะมาติดต่อได้ทราบและติดต่อได้สะดวก เจ้าหน้าที่กลุ่มนี้จะมีแบบพิมพ์ทุกเรื่องในความรับผิดชอบของแต่ละกรมในกระทรวงนั้นไว้ และเป็นผู้ตรวจสอบคำขอแทนทุกกรม แล้วจะเป็นผู้ส่งเรื่องต่อไปยังผู้มีอำนาจพิจารณาของแต่ละกรมในกระทรวงของตน รวมทั้งแจ้งผลการพิจารณาให้ประชาชนผู้ติดต่อได้ทราบ ซึ่งการดำเนินการตามแนวทางนี้ให้เกิดผลสำเร็จต้องได้รับความร่วมมือจากทุกกรมในกระทรวงที่ต้องจัดรูปแบบการปฏิบัติราชการให้เกิดการประสานงาน โดยมีศูนย์กลางอยู่ที่ศูนย์บริการร่วมที่กระทรวงจัดตั้งขึ้น

การดำเนินการจัดตั้งศูนย์บริการร่วมตามพระราชกฤษฎีกานี้มุ่งประสงค์จะให้เป็นเจ้าหน้าที่ของแต่ละกระทรวงจัดให้มีขึ้นสำหรับงานของส่วนราชการต่าง ๆ ในกระทรวงนั้นเป็นหลัก ส่วนเมื่อภายในกระทรวงสามารถจัดตั้งศูนย์บริการร่วมของกระทรวงที่ดำเนินการได้อย่างมี

ประสิทธิภาพแล้ว กระทรวงต่าง ๆ อาจร่วมมือให้เกิดการประสานการปฏิบัติราชการระหว่างศูนย์บริการร่วมของแต่ละกระทรวงขึ้นได้ ในงานที่มีความเกี่ยวเนื่องสัมพันธ์กันในอนาคต

2.4.3.6 หมวด 6 การปรับปรุงภารกิจของส่วนราชการ

บทบัญญัติในหมวดนี้มีวัตถุประสงค์เพื่อให้ส่วนราชการมีหน้าที่ตรวจสอบภายในของส่วนราชการตนเอง เพื่อการปรับปรุงภารกิจให้เป็นไปโดยเหมาะสมกับสภาพการณ์ที่เปลี่ยนไปของสังคม หรือสอดคล้องกับการปฏิบัติงานตามนโยบายหรือแผนการปฏิบัติราชการ ดังต่อไปนี้

การทบทวนภารกิจ

1) ส่วนราชการจะต้องทบทวนภารกิจตามระยะเวลาที่ ก.พ.ร. กำหนด เพื่อตรวจสอบว่าภารกิจใดมีความจำเป็นต้องดำเนินการต่อไปหรือไม่ โดยคำนึงถึงแผนการบริหารราชการแผ่นดิน นโยบายของรัฐ เงินงบประมาณของประเทศ ความคุ้มค่าของภารกิจ ซึ่งหากเห็นควรเปลี่ยนแปลงต้องเสนอคณะรัฐมนตรี เพื่อปรับปรุงอำนาจหน้าที่ โครงสร้างและอัตรากำลังให้สอดคล้องกับภารกิจที่จะยกเลิกปรับปรุงหรือเปลี่ยนแปลงขึ้น

2) ในกรณีที่ ก.พ.ร. ได้ทำการวิเคราะห์ความจำเป็นของภารกิจของส่วนราชการใดแล้ว อาจเสนอให้คณะรัฐมนตรีพิจารณาปรับปรุงภารกิจ อำนาจหน้าที่ โครงสร้างหรืออัตรากำลังของส่วนราชการใดก็ได้

โดยที่สภาพสังคมมีการเปลี่ยนแปลงไปอย่างรวดเร็ว การดำเนินการของภาครัฐจำเป็นต้องปรับปรุงและพัฒนาเพื่อให้สามารถปฏิบัติงานสนองต่อความต้องการของประชาชนและประโยชน์ของประเทศได้อย่างมีประสิทธิภาพตลอดเวลา ภารกิจบางภารกิจอาจมีความจำเป็นต้องปฏิบัติในช่วงเวลาหนึ่ง โดยในการปฏิบัติภารกิจนั้นต้องมีการจัดตั้งส่วนราชการขึ้นรองรับ มีการกำหนดบุคลากรตามลำดับชั้น เพื่อปฏิบัติภารกิจนั้น มีการกำหนดงบประมาณและทรัพยากรเพื่อใช้ในการกิจดังกล่าว แต่เมื่อระยะเวลาผ่านไปภารกิจนั้นอาจไม่จำเป็นอีก หรือลดความจำเป็นลงหรือซ้ำซ้อนกับภารกิจอื่น ซึ่งในอดีตที่ผ่านมาแม้จะมีเหตุการณ์เช่นนั้น ส่วนราชการก็ได้ทบทวนโครงสร้างส่วนราชการที่กำหนดขึ้นว่าควรยุบหรือปรับเปลี่ยนไปอย่างไร แต่ในขณะเดียวกันได้สร้างส่วนราชการใหม่ขึ้นสำหรับภารกิจใหม่ ๆ ทำให้ส่วนราชการมีขนาดใหญ่ การปฏิบัติหลายภารกิจไม่มีความคุ้มค่า ซึ่งเป็นที่มาของการปรับปรุงส่วนราชการ ทั้งหมดตามพระราชบัญญัติปรับปรุงกระทรวง ทบวง กรม พ.ศ. ๒๕๔๕ ฉะนั้น เพื่อมิให้เกิดเหตุที่เคยเป็นมาในอดีตขึ้นอีก ในพระราชกฤษฎีกานี้จึงกำหนดให้เป็นหน้าที่ของทุกส่วนราชการจะต้องตรวจสอบภารกิจทุกเรื่องในความรับผิดชอบว่า ภารกิจใดยังมีความจำเป็นต้องปฏิบัติจริงหรือไม่ เมื่อเทียบกับ

การประเมินความคุ้มค่าที่ได้รับ ถ้าไม่จำเป็นก็ควรยกเลิกภารกิจนั้นเสียหรือหากปรับปรุงภารกิจเพื่อให้มีประสิทธิภาพขึ้นหรือนำภารกิจนั้นไปรวมกับภารกิจอื่นได้โดยจะเกิดการประหยัดและความคุ้มค่าโดยผลงานเป็นเช่นเดิม ส่วนราชการก็ต้องปรับปรุงภารกิจนั้น และผลของการปรับปรุงภารกิจดังกล่าว ส่วนราชการต้องปรับปรุงโครงสร้างและอำนาจหน้าที่ให้สอดคล้องกันด้วย เพื่อนำบุคลากรและทรัพยากรที่มีอยู่ไปใช้ประโยชน์ด้านอื่นของทางราชการให้เกิดความคุ้มค่าที่สุด

โดยปกติการปรับปรุงภารกิจของส่วนราชการใด ส่วนราชการนั้นมีหน้าที่ต้องดำเนินการเองเพราะเป็นผู้ทราบถึงขอบเขตความรับผิดชอบของตน แต่เนื่องจาก ก.พ.ร. เป็นหน่วยงานกลางที่ดูแลภารกิจและโครงสร้างของส่วนราชการในภาพรวมจึงมีหน้าที่วิเคราะห์เสนอคณะรัฐมนตรีว่าส่วนราชการควรปรับปรุงภารกิจอย่างไรและจัดโครงสร้างที่เหมาะสมอย่างใดด้วย หากปรากฏว่าการปรับปรุงภารกิจของส่วนราชการใดไม่มีการดำเนินการหรือดำเนินการไม่เหมาะสมกับภาพรวมของการปฏิบัติงานภาครัฐ

การทบทวนกฎหมาย กฎ ระเบียบ ข้อบังคับ

1) ส่วนราชการมีหน้าที่สำรวจและทบทวนเพื่อยกเลิก ปรับปรุง หรือจัดให้มีขึ้นใหม่สำหรับกฎหมาย กฎ ระเบียบ ข้อบังคับ ฯลฯ ที่อยู่ในความรับผิดชอบ เพื่อให้ทันสมัยอยู่เสมอ และเพื่อให้ลดภาระของประชาชน โดยต้องรับฟังความคิดเห็นของประชาชนด้วย

2) สำนักงานคณะกรรมการกฤษฎีกามีหน้าที่ตรวจสอบกฎหมาย กฎ ระเบียบ ฯลฯ ของทุกส่วนราชการ ที่ไม่เหมาะสมแก่กาลสมัยหรือไม่เอื้ออำนวยต่อการพัฒนาประเทศหรือเป็นภาระแก่ประชาชน เพื่อเสนอให้มีการแก้ไข ปรับปรุง หรือยกเลิก ซึ่งโดยปกติส่วนราชการจะต้องดำเนินการแก้ไขปรับปรุงต่อไป แต่ถ้าไม่เห็นด้วยกับข้อเสนอจะต้องเสนอเรื่องให้คณะรัฐมนตรีวินิจฉัยต่อไป

การปฏิบัติงานภาครัฐนั้นจำเป็นต้องมีกฎหมาย กฎ หรือระเบียบเป็นกลไกให้เกิดอำนาจหน้าที่แก่ส่วนราชการที่จะนำไปปฏิบัติให้เกิดประโยชน์ต่อประชาชนและประเทศชาติต่อไป แต่กฎหมาย กฎ หรือระเบียบที่มีการกำหนดขึ้นในช่วงเวลาหนึ่งนั้น เกิดขึ้นเพราะมีสภาพปัญหาที่สมควรต้องแก้ไขโดยอาศัยเนื้อหาสาระของบทบัญญัติตามกฎหมาย กฎ หรือระเบียบที่มีหลักการเช่นนั้น รวมทั้งขึ้นอยู่กับสภาพความพร้อมของประชาชนโดยทั่วไปที่จะถูกบังคับโดยกฎหมายดังกล่าว และสภาพความพร้อมของภาครัฐในการบริหารกฎหมายให้เป็นผลขึ้น แต่เมื่อระยะเวลาเปลี่ยนแปลงไปสภาพสังคมพัฒนาขึ้น ความต้องการของประชาชนแตกต่างจากเดิม ภาคราชการก็จำเป็นต้องปรับเปลี่ยนแนวความคิดและวิธีการปฏิบัติราชการในอันที่จะสนองตอบประโยชน์ของประชาชนให้ได้มากที่สุด ฉะนั้น กฎหมาย กฎหรือระเบียบต่าง ๆ ซึ่งตราขึ้นเพื่อใช้กับสถานการณ์หนึ่ง ย่อมต้องมีการปรับปรุงให้เหมาะสมกับสถานการณ์ปัจจุบันอยู่เสมอ ซึ่งใน

สภาพปัจจุบันจะพบว่ากฎหมายที่มีอายุเกินกว่า ๕๐ ปี ยังคงใช้บังคับอยู่ในปัจจุบันเป็นจำนวนหลายพันฉบับ และเมื่อกฎหมายเหล่านี้ยังใช้อยู่ กฎระเบียบต่าง ๆ ที่ออกตามกฎหมายเหล่านั้นย่อมมีอีกเป็นจำนวนมาก เมื่อกฎหมาย กฎหรือระเบียบเหล่านั้นมีส่วนราชการใดส่วนราชการหนึ่งเป็นผู้รับผิดชอบดูแลการปฏิบัติตามกฎหมาย กฎ หรือระเบียบนั้น ส่วนราชการดังกล่าวจึงต้องมีหน้าที่ทบทวนเนื้อหาของกฎหมาย กฎหรือระเบียบให้ทันสมัยตลอดเวลา โดยมีการรับฟังความคิดเห็นของประชาชนเพื่อมิให้สร้างภาระความเดือดร้อนให้เกิดแก่ประชาชนเกินสมควร

นอกจากนี้ เนื่องจากสำนักงานคณะกรรมการกฤษฎีกาเป็นหน่วยงานกลางที่ดูแลกฎหมายของประเทศ จึงมีหน้าที่ตรวจสอบในภาพรวมของกฎหมาย กฎ ระเบียบที่ใช้บังคับอยู่ทุกฉบับ ถ้าเห็นว่าล้าสมัยหรือเป็นภาระแก่ประชาชนหรือไม่เอื้ออำนวยต่อการพัฒนาประเทศ จะต้องแจ้งให้ส่วนราชการ เจ้าของเรื่องดำเนินการแก้ไขให้เหมาะสมต่อไป

2.4.3.7 หมวด 7 การอำนวยความสะดวกและการตอบสนองความต้องการของประชาชน

ต้องการของประชาชน

บทบัญญัติในหมวดนี้เป็นการกำหนดแนวทางที่ส่วนราชการต้องจัดให้มีขึ้นเพื่อเป็นการอำนวยความสะดวกแก่ประชาชนให้ได้รับบริการโดยเร็ว ในขณะเดียวกันก็จะสามารถตรวจสอบ ความต้องการของประชาชน รับรู้สภาพปัญหาและแก้ไขปัญหาคืบต่อไป โดยมีสาระสำคัญดังนี้

1) การกำหนดระยะเวลาการปฏิบัติงาน

ส่วนราชการที่มีภารกิจในการให้บริการของประชาชน หรือติดต่อประสานงานระหว่างส่วนราชการด้วยกัน ต้องกำหนดระยะเวลาแล้วเสร็จของงาน และประกาศให้ประชาชนได้รับทราบ และเป็นหน้าที่ของผู้บังคับบัญชาต้องตรวจสอบให้ข้าราชการของตนมีการปฏิบัติงานแล้วเสร็จตามระยะเวลาด้วย

ในกรณีที่ ก.พ.ร. เห็นว่า ส่วนราชการใดไม่กำหนดระยะเวลาหรือกำหนดเวลาที่ล่าช้า เกินสมควร ก.พ.ร. จะกำหนดเวลาแล้วเสร็จ เพื่อให้ส่วนราชการนั้นต้องปฏิบัติได้

ในการปฏิบัติงานเพื่อให้บริการแก่ประชาชนนั้น ส่วนราชการจำเป็นต้องกำหนดระยะเวลาที่แน่นอนในการดำเนินการในเรื่องที่ประชาชนติดต่อให้ส่วนราชการพิจารณาดำเนินการให้ เพื่อให้ประชาชนได้ทราบว่าในเรื่องนั้นจะต้องใช้เวลากี่วันจึงจะแล้วเสร็จ ซึ่งในปัจจุบันมีหลายส่วนราชการได้ดำเนินการกำหนดเวลาดำเนินการเรื่องต่าง ๆ อยู่แล้ว ในพระราชกฤษฎีกานี้มีวัตถุประสงค์ที่จะยืนยันแนวทางปฏิบัติดังกล่าวว่า เป็นหน้าที่ของส่วนราชการ

จะต้องกำหนดระยะเวลาขึ้นในทุกงานที่เกี่ยวข้องกับประชาชน และต้องประกาศให้ทราบโดยทั่วไปด้วย อย่างไรก็ตาม การกำหนดระยะเวลานั้นต้องคำนึงถึงการลดขั้นตอนการปฏิบัติราชการด้วยงานอย่างใดที่สามารถรวมพิจารณาในขั้นตอนเดียวกันได้ การกำหนดระยะเวลาก็ต้องลดระยะเวลาในส่วนดังกล่าวลง และเพื่อให้เกิดผลบังคับที่เป็นผลขึ้นจึงกำหนดให้ผู้บังคับบัญชามีหน้าที่ต้องดูแลให้มีการปฏิบัติงานตรงตามระยะเวลาที่กำหนดไว้ด้วย

โดยปกติส่วนราชการต่าง ๆ จะเป็นผู้กำหนดเวลาแล้วเสร็จในงานที่ส่วนราชการนั้นรับผิดชอบ แต่ ก.พ.ร. มีหน้าที่สำรวจและวิเคราะห์ระยะเวลาแล้วเสร็จในภาพรวมของการปฏิบัติราชการ จึงอาจเป็น ผู้กำหนดระยะเวลาเพื่อให้ส่วนราชการปฏิบัติได้

หลักการในข้อนี้นำมาใช้กับกรณีการดำเนินงานของส่วนราชการหนึ่งจำเป็นต้องรอผลการพิจารณาของอีกส่วนราชการหนึ่งด้วย ซึ่งจะต้องมีการกำหนดระยะเวลาแล้วเสร็จไว้ด้วยเช่นกัน เพื่อมิให้กระทบความรับผิดชอบในการปฏิบัติงานของส่วนราชการที่จำเป็นต้องรอผลจากการพิจารณาของอีกส่วนราชการหนึ่งนั้น

2) การจัดระบบสารสนเทศ

ส่วนราชการต้องจัดให้มีระบบเครือข่ายสารสนเทศเพื่ออำนวยความสะดวกแก่ประชาชน เพื่อติดต่อสอบถามหรือใช้บริการของส่วนราชการนั้นได้

กระทรวงเทคโนโลยีสารสนเทศและการสื่อสารต้องจัดให้มีระบบเครือข่ายสารสนเทศกลาง เพื่อให้มีการเชื่อมโยงข้อมูลระหว่างส่วนราชการ และจะต้องช่วยเหลือส่วนราชการอื่นในการจัดทำระบบเครือข่ายสารสนเทศ

ระบบเทคโนโลยีสารสนเทศเป็นเครื่องมือที่นำมาช่วยในการปฏิบัติราชการได้อย่างรวดเร็ว และเนื่องจากในสภาพปัจจุบันการใช้เครื่องคอมพิวเตอร์มีใช้กันอย่างแพร่หลาย ส่วนราชการจึงต้องจัดให้มีระบบที่สามารถให้บริการด้านข้อมูลที่จำเป็นผ่านเครื่องคอมพิวเตอร์ได้โดยทั่วถึง และโดยที่ข้อมูลของแต่ละส่วนราชการเป็นข้อมูลของภาครัฐที่สมควรจะสามารถใช้เชื่อมโยงเพื่อแลกเปลี่ยนข้อมูลกันได้โดยง่าย การปล่อยให้แต่ละส่วนราชการดำเนินการจัดทำระบบเทคโนโลยีสารสนเทศของตนขึ้นใช้เอง โดยขึ้นอยู่กับความต้องการของแต่ละส่วนราชการจะทำให้มีปัญหาในการเชื่อมโยงข้อมูลของภาครัฐและเกิดความ สิ้นเปลืองสูง จึงควรให้กระทรวงเทคโนโลยีสารสนเทศและการสื่อสารจัดให้มีระบบเครือข่ายสารสนเทศกลาง เพื่อให้ส่วนราชการนำไปใช้เป็นแนวทางเดียวกันและสามารถเชื่อมโยงข้อมูลกันได้โดยง่าย ซึ่งอาจพัฒนาต่อไปโดยให้ประชาชนสามารถสืบค้นข้อมูลจากแหล่งเดียวได้ทั้งหมด

3) การรับฟังข้อร้องเรียน

ส่วนราชการต้องจัดให้มีระบบการตอบคำถามเกี่ยวกับงานในหน้าที่ของส่วนราชการให้ประชาชนได้ทราบ โดยต้องมีระยะเวลาในการตอบให้ชัดเจน

ในกรณีที่ส่วนราชการได้รับคำร้องเรียน ข้อเสนอแนะ หรือความคิดเห็นจากประชาชนในการชี้แจง ปัญหาอุปสรรค ความยุ่งยาก หรือปัญหาในวิธีปฏิบัติราชการ ส่วนราชการจะต้องนำมาพิจารณาดำเนินการให้ลุล่วงไปและแจ้งผลให้ผู้แจ้งทราบด้วย

ส่วนราชการที่มีหน้าที่ออกกฎเพื่อบังคับส่วนราชการอื่นให้ปฏิบัติตาม มีหน้าที่ต้องตรวจสอบว่ากฎนั้นเป็นอุปสรรคหรือเกิดความยุ่งยาก ซ้ำซ้อน หรือล่าช้าหรือไม่ เพื่อปรับปรุงให้เหมาะสม และถ้าได้รับการร้องเรียนจากส่วนราชการหรือข้าราชการ ให้ส่วนราชการที่ออกกฎพิจารณาโดยทันทีและแจ้งผลให้ทราบ

การรับคำถามและตอบคำถามแก่ประชาชนเป็นกระบวนการหนึ่งของการรับฟังความคิดเห็นของประชาชน ซึ่งจะสะท้อนให้เห็นว่าการปฏิบัติราชการนั้นเป็นไปเพื่อประโยชน์สุขของประชาชนตามที่ มุ่งหวังจริงหรือไม่ หรือมีสภาพปัญหาที่เกิดจากการได้รับการบริการจากส่วนราชการนั้นอย่างไร และส่วนราชการจะต้องนำไปใช้เป็นข้อมูลเพื่อปรับปรุงงานต่อไป โดยในหลักการของพระราชกฤษฎีกานี้มุ่งหวังให้ส่วนราชการจัดให้มีระบบการรับแจ้งเรื่องจากประชาชน โดยให้มีการตอบคำถามทุกคำถามในปัญหาที่ประชาชนต้องการทราบเกี่ยวกับงานในหน้าที่หรือเกี่ยวกับการเสนอแนะหรือร้องเรียนเพื่อเป็นการสร้างความเข้าใจที่ดีระหว่างรัฐและประชาชน มีการนำข้อร้องเรียนจากประชาชนไปพิจารณาทบทวนและพยายามแก้ไขปัญหามาเพื่อจัดการความยุ่งยากในการได้รับบริการ หรือแก้ไขปัญหการบริหารราชการให้มี ประสิทธิภาพขึ้น และในประการสุดท้ายต้องตรวจสอบกฎหมาย กฎ ระเบียบ มิให้เป็นการสร้างความ ยุ่งยาก ความซ้ำซ้อน ความล่าช้าในการปฏิบัติงานทั้งต่อประชาชนและส่วนราชการด้วยกัน ทั้งนี้ ในการดำเนินการทุกประการที่จะจัดทำขึ้น ส่วนราชการต้องคำนึงถึงการอำนวยความสะดวกแก่ประชาชนได้มากที่สุดเท่าที่จะทำได้

4) การเปิดเผยข้อมูล

ส่วนราชการมีหน้าที่ต้องเปิดเผยข้อมูลเกี่ยวกับการปฏิบัติราชการให้ทราบโดยทั่วไป เว้นแต่กรณีจำเป็นต้องกระทำเป็นความลับเพื่อความมั่นคงหรือรักษาความสงบเรียบร้อย หรือคุ้มครองสิทธิประชาชน

ส่วนราชการต้องเปิดเผยข้อมูลเกี่ยวกับงบประมาณรายจ่าย รายการจัดซื้อจัดจ้าง และสัญญาใด ๆ ที่มีการดำเนินการ โดยห้ามทำสัญญาใดที่มีข้อความห้ามมิให้เปิดเผยข้อความหรือ ข้อตกลงในสัญญา เว้นแต่เป็นข้อมูลที่ได้รับควบคุมโดยกฎหมาย

การเปิดเผยข้อมูลเป็นการปฏิบัติราชการให้เกิดความโปร่งใส เพราะการปฏิบัติงานของภาครัฐเป็นการปฏิบัติงานเพื่อประชาชน ฉะนั้น ประชาชนจึงมีสิทธิที่จะตรวจสอบข้อมูลและการดำเนินการของภาครัฐได้ทั้งสิ้น และภาครัฐไม่ควรมีสิ่งใดปิดบังประชาชน เว้นแต่บางเรื่องที่กระทบต่อประเทศชาติ จำเป็นต้องรักษาความลับไว้เพื่อประโยชน์ของประชาชนเป็นส่วนรวม หลักในเรื่องการเปิดเผยข้อมูลนี้ได้มีบัญญัติไว้โดยเฉพาะในพระราชบัญญัติข้อมูลข่าวสารของราชการ พ.ศ. 2540 ในส่วนของพระราชกฤษฎีกา นี้เป็นการเสริมบางเรื่องของการเปิดเผยข้อมูลของทางราชการ โดยประการแรกกำหนดเป็นหลักการว่า ทุกเรื่องของงานราชการต้องเปิดเผย การกำหนดเรื่องที่จะเป็นความลับให้ทำได้เท่าที่จำเป็นอย่างยิ่ง และประการที่สอง การเปิดเผยการใช้จ่ายเงินงบประมาณเพื่อจัดซื้อจัดจ้างเพื่อเป็นการแสดงความรับผิดชอบ ต่อประชาชนในผลของการใช้จ่ายเงินจากภาษีอากรของประชาชนว่าเป็นไปโดยคุ้มค่าเพียงใด รวมทั้งเป็นหลักประกันการดำเนินการที่สุจริตของส่วนราชการด้วย

2.4.3.8 หมวด 8 การประเมินผลการปฏิบัติราชการ

บทบัญญัติในหมวดนี้มีขึ้นเพื่อการวัดผลการปฏิบัติราชการว่า มีผลสัมฤทธิ์ตรงตามเป้าหมายที่กำหนดขึ้นไว้หรือไม่ คุณภาพ และความพึงพอใจอยู่ในระดับที่ยอมรับได้หรือไม่ รวมทั้งการตรวจสอบการปฏิบัติราชการภายในองค์กร โดยมีการดำเนินการดังนี้

- 1) การประเมินผลโดยคณะผู้ประเมินอิสระ เพื่อวัดผลสัมฤทธิ์ของภารกิจความพึงพอใจของผู้รับบริการ และความคุ้มค่าในภารกิจ
- 2) ประเมินผลประสิทธิภาพในการบังคับบัญชา
- 3) การประเมินผลการปฏิบัติงานของข้าราชการ ซึ่งต้องกระทำทั้งการปฏิบัติงานเฉพาะตัว และประโยชน์ของหน่วยงานที่ผู้นั้นสังกัดอยู่ ทั้งนี้ เพื่อให้เกิดการปฏิบัติงานในลักษณะที่เป็นทีมทำงานมากขึ้น
- 4) ในกรณีที่มีการปฏิบัติราชการของส่วนราชการใดผ่านการประเมินที่แสดงว่าอยู่ในมาตรฐานและการปฏิบัติงานเป็นไปตามเป้าหมายอย่างมีผลดี ให้มีการจัดสรรเงิน เพื่อเป็นบำเหน็จความชอบของส่วนราชการหรือเป็นเงินรางวัลการเพิ่มประสิทธิภาพ ทั้งนี้ เพื่อเป็นการจูงใจให้ส่วนราชการพัฒนาการปฏิบัติราชการให้บังเกิดประสิทธิภาพตามความมุ่งหมาย

การประเมินผลการปฏิบัติราชการเป็นองค์ประกอบที่สำคัญของการบริหารงานแบบมุ่งผลสัมฤทธิ์ เพราะจะเป็นการวัดผลความต่อเนื่องในการปฏิบัติราชการว่าเป็นไปตามนโยบาย แผนงาน เป้าหมาย และวัตถุประสงค์ของงานในภาพรวมและงานแต่ละด้านของส่วนราชการ รวมทั้งเจ้าหน้าที่ในส่วนราชการว่าสามารถปฏิบัติราชการได้เป็นไปตามที่กำหนดได้มาก

น้อยเพียงใด การประเมินผลการปฏิบัติราชการยังสามารถนำมาใช้กำกับตรวจสอบการใช้นุเคราะห์และทรัพยากรในการปฏิบัติงานให้เป็นไปอย่างคุ้มค่าและมีประสิทธิภาพอีกด้วย

ข้อมูลที่ได้รับจากการประเมินผลการปฏิบัติราชการจะเป็นเครื่องมือที่จะช่วยในการวางแผนบริหารงานของส่วนราชการว่ามีกิจกรรมใดที่จำเป็นต้องแก้ไขปรับปรุงเพื่อให้เกิดผลสำเร็จเกิดขึ้น ในขณะเดียวกันหากผลการประเมินชี้ว่าภารกิจใดบรรลุผลสำเร็จก็จะเป็นการจูงใจเจ้าหน้าที่ผู้ปฏิบัติงานให้มีความสนใจที่จะพัฒนางานอื่นต่อ ๆ ไป

หลักการของการประเมินผลการปฏิบัติราชการตามพระราชกฤษฎีกานี้จะประกอบด้วย

1) การประเมินผลส่วนราชการว่าได้ดำเนินการให้เกิดผลสัมฤทธิ์เพียงใด ซึ่งจะวัดจาก ผลผลิต (output) และผลลัพธ์ (outcome) ว่าเป็นไปตามวัตถุประสงค์หรือไม่ คุณภาพของการให้บริการซึ่งอาจวัดได้จากความสะดวกในการขอรับบริการ (convenience) ความไม่ยุ่งยากต่อการทำความเข้าใจ (simplicity) การให้บริการที่ถูกต้องและรวดเร็ว (accuracy and timeliness) รวมทั้งการสำรวจความพึงพอใจของผู้รับบริการและความคุ้มค่าในการใช้ทรัพยากรกับประโยชน์ที่ได้รับ

2) การประเมินผู้ปฏิบัติงานโดยแยกเป็นการประเมินผู้บังคับบัญชาเพื่อให้เกิดการสะท้อนกลับของการปฏิบัติงานในฐานะผู้บริหาร เพื่อเป็นข้อมูลในการปรับปรุงให้เกิดเป็นทีมงานที่มีประสิทธิภาพ และการประเมินเจ้าหน้าที่ซึ่งจะเป็นการประเมินศักยภาพของเจ้าหน้าที่แต่ละราย เพื่อวัดความสามารถเฉพาะตัวและความสามารถในการมีส่วนร่วมในผลสำเร็จของภารกิจในความรับผิดชอบของส่วนราชการนั้น

หลักเกณฑ์และวิธีการประเมิน ก.พ.ร. จะเป็นผู้กำหนดรายละเอียดต่อไป โดยผลที่ได้รับจากการประเมินหากอยู่ในเกณฑ์ที่น่าพึงพอใจจะเป็นเครื่องชี้ความสำเร็จในการบริหารงานแบบมุ่งผลสัมฤทธิ์และส่วนราชการจะได้รับรางวัลตอบแทนเพื่อการพัฒนาคุณภาพของส่วนราชการนั้นต่อไป

โดยสรุปแล้ว พระราชกฤษฎีกาว่าด้วยหลักเกณฑ์และวิธีการบริหารการบ้านเมืองที่ดี พ.ศ. 2546 เป็นการกำหนดแนวทางการปฏิบัติราชการขึ้นไว้เป็นลายลักษณ์อักษรในรูปแบบกฎหมายในครั้งแรกโดยรวบรวมแนวทางที่ควรปฏิบัติและกำหนดหลักเกณฑ์ใหม่ในการปฏิบัติราชการให้เกิดความชัดเจนสามารถวัดผลการปฏิบัติราชการที่แน่นอนขึ้น แม้ว่าหลายเรื่องเป็นการกำหนดเพื่อให้เกิดการพัฒนาในขั้นแรกและจะต้องมีการปรับปรุงให้เกิดความสมบูรณ์ในการปฏิบัติราชการภาครัฐในระยะต่อไปก็ตาม แต่แนวทางตามพระราชกฤษฎีกานี้หากได้มีการนำไปปฏิบัติโดยครบถ้วนก็เชื่อว่าจะเป็นการวางรากฐาน การบริหารกิจการบ้านเมืองที่ดีในระยะแรกของ

การปฏิรูประบบราชการขึ้นได้ และสามารถรองรับการพัฒนาาระบบราชการที่กำลังจะดำเนินการในระยะต่อไปได้อย่างมีประสิทธิภาพ

5) หลักเกณฑ์การบริหารกิจการบ้านเมืองที่ดีขององค์กรปกครองส่วนท้องถิ่น

พระราชบัญญัติระเบียบบริหารราชการแผ่นดิน พ.ศ. 2534 ซึ่งแก้ไขเพิ่มเติมโดยพระราชบัญญัติระเบียบบริหารราชการแผ่นดิน (ฉบับที่ 5) พ.ศ. 2545 กำหนดให้มีการปรับปรุงระบบบริหารราชการ เพื่อให้สามารถปฏิบัติงานตอบสนองต่อการพัฒนาประเทศและการให้บริการประชาชนได้อย่างมีประสิทธิภาพยิ่งขึ้น โดยได้มีการตราพระราชกฤษฎีกาว่าด้วยหลักเกณฑ์และวิธีการบริหารกิจการบ้านเมืองที่ดี พ.ศ. 2546 เพื่อเป็นแนวทางในการบริหารและกับการปฏิบัติราชการของส่วนราชการต่างๆ

ทั้งนี้ พระราชกฤษฎีกาดังกล่าวยังไม่ได้กำหนดในมาตรา 52 ให้้องค์กรปกครองส่วนท้องถิ่นจัดทำหลักเกณฑ์การบริหารกิจการบ้านเมืองที่ดีตามแนวพระราชกฤษฎีกาดังกล่าว โดยอย่างน้อยต้องมีหลักเกณฑ์เกี่ยวกับการลดขั้นตอนการปฏิบัติงาน และการอำนวยความสะดวกและการตอบสนองความต้องการของประชาชนที่สอดคล้องกับบทบัญญัติในหมวด 5 และหมวด 7 และให้เป็นหน้าที่ของกระทรวงมหาดไทยดูแลและให้ความช่วยเหลือองค์กรปกครองส่วนท้องถิ่นในการจัดทำหลักเกณฑ์การบริหารกิจการบ้านเมืองที่ดี

นอกจากนี้ ในพระราชบัญญัติจัดตั้งขององค์กรปกครองส่วนท้องถิ่นทั้ง 3 ประเภท ยังได้กำหนดให้การปฏิบัติงานขององค์กรปกครองส่วนท้องถิ่น ต้องเป็นไปเพื่อประโยชน์สุขของประชาชนโดยวิธีการบริหารกิจการบ้านเมืองที่ดี ดังนี้

พระราชบัญญัติองค์การบริหารส่วนจังหวัด (ฉบับที่ 3) พ.ศ. 2546 มาตรา 45/1 กำหนดว่าการปฏิบัติงานตามหน้าที่ขององค์การบริหารส่วนจังหวัด ต้องเป็นไปเพื่อประโยชน์สุขของประชาชน โดยใช้วิธีการบริหารกิจการบ้านเมืองที่ดี การจัดทำงบประมาณ การจัดซื้อจัดจ้าง การตรวจสอบ การประเมินผลการปฏิบัติงาน และการเปิดเผยข้อมูลสารทั้งนี้ ให้เป็นไปตามกฎหมายระเบียบ ข้อบังคับว่าด้วยการนั้น และหลักเกณฑ์และวิธีการที่กระทรวงมหาดไทยกำหนด

พระราชบัญญัติเทศบาล (ฉบับที่ 12) พ.ศ. 2546 มาตรา 50 วรรคสอง กำหนดว่าการปฏิบัติงานตามหน้าที่ของเทศบาล ต้องเป็นไปเพื่อประโยชน์สุขของประชาชน โดยใช้วิธีการบริหารกิจการบ้านเมืองที่ดี การจัดทำงบประมาณ การจัดซื้อจัดจ้าง การตรวจสอบ การประเมินผลการปฏิบัติงาน และการเปิดเผยข้อมูลข่าวสาร ทั้งนี้ ให้เป็นไปตามกฎหมาย ระเบียบ ข้อบังคับว่าด้วยการนั้น และหลักเกณฑ์และวิธีการที่กระทรวงมหาดไทยกำหนด

พระราชบัญญัติสภาตำบลและองค์การบริหารส่วนตำบล (ฉบับ 5) พ.ศ. 2546 มาตรา 69/1 กำหนดว่าการปฏิบัติงานตามหน้าที่ขององค์การบริหารส่วนตำบล ต้องเป็นไปเพื่อประโยชน์สุขของประชาชน โดยใช้วิธีการบริหารกิจการบ้านเมืองที่ดี การจัดทำงบประมาณการจัดซื้อจัดจ้าง การตรวจสอบการประเมินผลการปฏิบัติงาน และหลักเกณฑ์แบบวิธีการที่กระทรวงมหาดไทยกำหนด

องค์กรปกครองส่วนท้องถิ่นในฐานะเป็นองค์กรที่อยู่ใกล้ชิดกับประชาชนมากที่สุด และเป็นหน่วยดำเนินการซึ่งทำหน้าที่แทนรัฐในการจัดบริการสาธารณะ การบริหารจัดการภารกิจต่างๆ ในพื้นที่รับผิดชอบแก่ประชาชน เพื่อให้เกิดประโยชน์สุขแก่ประชาชนเป็นประการสำคัญ ประกอบกับกฎหมายที่เกี่ยวข้องข้างต้น จึงเป็นเหตุผลความจำเป็นที่องค์กรปกครองส่วนท้องถิ่นต้องปฏิบัติตามหลักเกณฑ์การบริหารกิจการบ้านเมืองที่ดี เพื่อประโยชน์สุขของประชาชนในพื้นที่ท้องถิ่นนั้นเป็นสิ่งสำคัญ โดยกระทรวงมหาดไทยได้มีการจัดทำและกำหนดหลักเกณฑ์การบริหารกิจการบ้านเมืองที่ดีขององค์กรปกครองส่วนท้องถิ่นเพื่อให้องค์กรปกครองส่วนท้องถิ่นได้นำไปใช้เป็นแนวทางปฏิบัติการบริหารจัดการภารกิจในความรับผิดชอบต่อไป

2.5.1 เป้าหมายของการบริหารกิจการบ้านเมืองที่ดีขององค์กรปกครองส่วนท้องถิ่น

- มุ่งให้เกิดประโยชน์สุขแก่ประชาชน
- มุ่งให้เกิดผลสัมฤทธิ์ต่อภารกิจขององค์กรปกครองส่วนท้องถิ่น
- มีประสิทธิภาพและเกิดความคุ้มค่าในเชิงภารกิจ
- ลดขั้นตอนและระยะเวลาการปฏิบัติงานที่เกินความจำเป็น
- ปรับปรุงภารกิจให้ทันต่อสถานการณ์
- ประชาชนได้รับการอำนวยความสะดวกและตอบสนองความต้องการ
- มีการประเมินผลการปฏิบัติงานอย่างสม่ำเสมอ

2.5.2 แนวทางปฏิบัติขององค์กรปกครองส่วนท้องถิ่นเพื่อให้บรรลุเป้าหมายการบริหารกิจการบ้านเมืองที่ดี

2.5.2.1 การบริหารภารกิจเพื่อให้เกิดประโยชน์สุขแก่ประชาชน การบริหารภารกิจขององค์กรปกครองส่วนท้องถิ่น มุ่งให้ประชาชนเป็นศูนย์กลางที่จะได้รับการบริหาร โดยกำหนดแนวทางปฏิบัติดังนี้

- 1) เปิดเผยข้อมูลการปฏิบัติงานให้ประชาชนสามารถติดตามตรวจสอบได้ตามพระราชบัญญัติข้อมูลข่าวสารของราชการ พ.ศ. 2540
- 2) จัดวางระบบการควบคุมภายในให้มีประสิทธิภาพได้มาตรฐานตามระเบียบคณะกรรมการตรวจเงินแผ่นดินว่าด้วยการกำหนดมาตรฐานการควบคุมภายใน พ.ศ. 2544
- 3) เปิดเผยข้อมูลเกี่ยวกับงบประมาณรายจ่ายประจำปี และการจัดการซื้อจัดจ้างเอให้ประชาชนสามารถตรวจสอบได้โดยสะดวก ผ่านช่องทางการสื่อสารที่หลากหลายขององค์กรปกครองส่วนท้องถิ่น
- 4) ก่อนการดำเนินการต้องจัดให้มีการศึกษาวิเคราะห์ผลดีผลเสียทุกด้าน กำหนดขั้นตอนการดำเนินงานที่โปร่งใส มีกลไกตรวจสอบการดำเนินการในแต่ละขั้นตอน
- 5) ในภารกิจที่มีผลกระทบต่อประชาชน นอกจากจะต้องดำเนินการตามข้อ 1.4 ยังต้องรับฟังความคิดเห็นของประชาชน และชี้แจงทำความเข้าใจเพื่อให้ประชาชนได้ทราบถึงประโยชน์ที่ส่วนรวมได้รับ

2.5.2.2 การบริหารงานเพื่อให้เกิดผลสัมฤทธิ์ต่อภารกิจขององค์กรปกครองส่วนท้องถิ่นมีแนวทางปฏิบัติดังนี้

- 1) ให้จัดทำแผนพัฒนา (แผนยุทธศาสตร์การพัฒนและแผนพัฒนาสามปี)ตามระเบียบกระทรวงมหาดไทยว่าด้วยการจัดทำแผนพัฒนาขององค์กรปกครองส่วนท้องถิ่น พ.ศ. 2548
- 2) ให้มีการติดตามและประเมินผลการปฏิบัติตามแผนพัฒนา และนำผลที่ได้มาทบทวนปรับปรุงแผนพัฒนาดังกล่าว
- 3) นำแผนพัฒนาสามปีมาใช้เป็นกรอบในการจัดทำงบประมาณรายจ่ายประจำปีและงบประมาณรายจ่ายเพิ่มเติมขององค์กรปกครองส่วนท้องถิ่น
- 4) ให้มีการจัดทำข้อตกลงการปฏิบัติราชการระหว่างข้าราชการหรือพนักงานส่วนท้องถิ่นกับผู้บริหารองค์กรปกครองส่วนท้องถิ่น โดยผู้บริหารจะทำหน้าที่กำกับการปฏิบัติการกิจให้ประสบความสำเร็จและเกิดผลสัมฤทธิ์ตามเป้าหมาย

5) ในกรณีที่ภาระใดมีความเกี่ยวข้องกับหลายหน่วยงาน หรือเป็นภารกิจที่ใกล้เคียงหรือต่อเนื่องกับ ให้พิจารณาบูรณาการการปฏิบัติงานร่วมกันระหว่างองค์กรปกครองส่วนท้องถิ่นหรือร่วมกับหน่วยงานอื่นๆ

6) ส่งเสริมการพัฒนาความรู้ในหน่วยงาน โดยจัดให้มีระบบข้อมูลสารสนเทศรวมทั้งส่งเสริมและพัฒนาความรู้ความสามารถ สร้างวิสัยทัศน์และปรับเปลี่ยนทัศนคติของข้าราชการหรือพนักงานส่วนท้องถิ่นให้มีประสิทธิภาพและมีการเรียนร่วมกัน เอาให้มีลักษณะเป็นองค์กรแห่งการเรียนรู้อย่างยั่งยืน

2.5.2.3 การบริหารภารกิจอย่างมีประสิทธิภาพและเกิดความคุ้มค่าในเชิงภารกิจ มีแนวทางปฏิบัติดังนี้

1) ให้กำหนดเป้าหมายการดำเนินงาน ระยะเวลาแล้วเสร็จของงาน หรือโครงการและงบประมาณที่ใช้ และต้องเผยแพร่ให้ข้าราชการหรือพนักงานส่วนท้องถิ่นและประชาชนทราบโดยทั่วกัน

2) ในการจัดซื้อหรือจัดจ้างให้ดำเนินการโดยเปิดเผยและเที่ยงธรรม พิจารณาถึงความคุ้มค่า คุณภาพ การดูแลรักษาประโยชน์และผลเสียต่อประชาชนเป็นสำคัญ

3) หากส่วนราชการจำเป็นต้องได้รับอนุญาต อนุมัติหรือความเห็นชอบจากองค์กรปกครองส่วนท้องถิ่นตามที่มิกฎหมาย กฎ ระเบียบ ข้อบังคับ ประกาศหรือมติคณะรัฐมนตรีกำหนดให้องค์กรปกครองส่วนท้องถิ่นนั้น ๆ แจ้งผลการพิจารณาให้ส่วนราชการที่ยื่นคำขอทราบภายในสิบห้าวันนับแต่วันที่ได้รับคำขอหรือตามประกาศกำหนดระยะเวลาการพิจารณาขององค์กรปกครองส่วนท้องถิ่น

4) ให้พิจารณาวินิจฉัยชี้ขาดปัญหาโดยเร็ว การตั้งคณะกรรมการพิจารณาวินิจฉัยให้ทำเท่าที่จำเป็น และให้กำหนดกระบวนการแก้ไขปัญหาความเดือดร้อนของประชาชน เช่นการจัดทำบัญชีรับเรื่องราวร้องทุกข์ การมอบหมายเจ้าหน้าที่ผู้รับผิดชอบ การกำหนดระยะเวลาในการแก้ไขปัญหา การติดตามผลการแก้ไขปัญหาและการรายงานผลการแก้ไขปัญหา เป็นต้น

5) การสั่งราชการให้กระทำเป็นลายลักษณ์อักษร เว้นแต่กรณีที่ผู้บังคับบัญชามีความจำเป็นอาจสั่งราชการด้วยวาจาก็ได้ แต่ให้ผู้รับคำสั่งนั้นบันทึกคำสั่งด้วยวาจาไว้เป็นลายลักษณ์อักษร และเมื่อได้ปฏิบัติตามคำสั่งแล้วให้บันทึกรายงานให้ผู้สั่งการทราบต่อไป

2.5.2.4 การลดขั้นตอนการปฏิบัติงาน มีแนวทางปฏิบัติดังนี้

- 1) กระจายอำนาจการตัดสินใจการสั่ง การอนุญาต การอนุมัติให้แก่ผู้ที่มีหน้าที่รับผิดชอบการดำเนินการในเรื่องนั้นโดยตรง เพื่อให้เกิดความรวดเร็วและลดขั้นตอนการปฏิบัติงาน
- 2) จัดให้มีการควบคุม ติดตามและกำกับดูแลการใช้อำนาจและความรับผิดชอบของผู้รับมอบอำนาจและผู้มอบอำนาจไว้ด้วย
- 3) ใช้เทคโนโลยีสารสนเทศหรือโทรคมนาคมตามความเหมาะสม และกำลังงบประมาณเพื่อช่วยลดขั้นตอน เพิ่มประสิทธิภาพ แะห้ลดค่าใช้จ่าย และไม่เกิดผลเสียหายแก่ภารกิจทั้งนี้ ควรจะได้เผยแพร่ให้ประชาชนทราบโดยทั่วกัน
- 4) ในการจัดบริการสาธารณะแก่ประชาชน ให้จัดทำแผนภูมิขั้นตอน และระยะเวลาการดำเนินการรวมทั้งรายละเอียดอื่น ๆ ที่เกี่ยวข้องในแต่ละขั้นตอนประชาสัมพันธ์ไว้ ณ ที่ทำการและในระบบเครือข่ายสารสนเทศของหน่วยงาน เพื่อให้ประชาชนหรือผู้ที่เกี่ยวข้องทราบ
- 5) จัดตั้งหรือสนับสนุนศูนย์บริการร่วม เพื่ออำนวยความสะดวกแก่ประชาชนในการติดต่อขอทราบข้อมูลขออนุญาตหรือขออนุมัติในเรื่องที่เป็นอำนาจหน้าที่ขององค์กรปกครองส่วนท้องถิ่น และหน่วยงานนั้น ๆ

2.5.2.5 การปรับปรุงภารกิจขององค์กรปกครองส่วนท้องถิ่น มีแนวทางปฏิบัติดังนี้

- 1) ภายในระยะเวลา 3 ปี ให้พิจารณาทบทวน ปรับปรุง เปลี่ยนแปลง หรือยกเลิกบทบาทภารกิจตามความจำเป็น โดยคำนึงถึงแผนการกระจายอำนาจให้แก่องค์กรปกครองส่วนท้องถิ่นยุทธศาสตร์การพัฒนาจังหวัด ฐานะการเงินการคลังและสถานการณ์อื่นประกอบกัน
- 2) จัดให้มีการแก้ไขปรับปรุงหรือยกเลิกข้อบัญญัติ/เทศบัญญัติ เพื่อให้สอดคล้องเหมาะสมกับสถานการณ์การเปลี่ยนแปลงกฎหมาย กฎ และระเบียบที่เกี่ยวข้อง

2.5.2.6 การอำนวยความสะดวกและการตอบสนองความต้องการของประชาชน มีแนวทางปฏิบัติดังนี้

- 1) กำหนดระยะเวลาแล้วเสร็จของงานบริการสาธารณะแต่ละงาน และประกาศให้ประชาชนทราบ
- 2) กรณีที่มีหนังสือร้องเรียน เสนอแนะ สอบถาม หรือเสนอความคิดเห็นจากประชาชน หรือส่วนราชการ ให้ตอบคำถามหรือแจ้งผลการดำเนินการภายในสิบห้าวัน หรือภายในระยะเวลาที่ได้กำหนดไว้เป็นการเฉพาะ

3) จัดให้มีช่องทางการสื่อสารที่หลากหลาย เพื่ออำนวยความสะดวกให้แก่ประชาชนที่จะติดต่อสอบถามหรือขอข้อมูล หรือแสดงความคิดเห็นเกี่ยวกับการปฏิบัติงานขององค์กรปกครองส่วนท้องถิ่น

2.5.2.7 การประเมินผลการปฏิบัติงาน มีแนวทางปฏิบัติดังนี้

1) จัดให้มีบุคคลภายนอกร่วมในการประเมินผลการปฏิบัติงานเกี่ยวกับผลสัมฤทธิ์ของภารกิจ คุณภาพของบริการ ความพึงพอใจของประชาชนผู้รับบริการ และความคุ้มค่าในภารกิจขององค์กรปกครองส่วนท้องถิ่น

2) การประเมินบุคคล ให้คำนึงถึงผลการปฏิบัติงานของข้าราชการหรือพนักงานส่วนท้องถิ่นในตำแหน่งที่ปฏิบัติ และประโยชน์ที่หน่วยงานได้รับจากการปฏิบัติงานของข้าราชการหรือพนักงานส่วนท้องถิ่นผู้นั้น

3) ให้พิจารณาใช้เงินงบประมาณเหลือจ่ายขององค์กรปกครองส่วนท้องถิ่นจัดสรรเป็นเงินรางวัลให้ข้าราชการหรือพนักงานส่วนท้องถิ่นตามหลักเกณฑ์ที่ ก.จ.ก.ท. หรือ ก.อบต. กำหนด

6) แนวทางการปฏิบัติงานตามหลักเกณฑ์การบริหารกิจการบ้านเมืองที่ดีขององค์กรปกครองส่วนท้องถิ่น

เพื่อให้องค์กรปกครองส่วนท้องถิ่นมีแนวโน้มการนำหลักเกณฑ์การบริหารกิจการบ้านเมืองที่ดีขององค์กรปกครองไปใช้อย่างมีรูปธรรม กรมส่งเสริมการปกครองท้องถิ่น จึงได้ประมวลแนวทางปฏิบัติงานตามที่ได้เคยมีหนังสือเสนอแนะ และแนวทางปฏิบัติงานที่หลายองค์กรปกครองส่วนท้องถิ่นถือปฏิบัติอยู่ ซึ่งส่งผลให้การปฏิบัติงานเกิดประสิทธิภาพยิ่งขึ้น มาแนะนำเสนอเพื่อให้องค์กรปกครองส่วนท้องถิ่นใช้เป็นแนวทางในการปฏิบัติงานให้บรรลุเป้าหมายของหลักเกณฑ์ การบริหารกิจการบ้านเมืองที่ดีขององค์กรปกครองส่วนท้องถิ่น ดังต่อไปนี้

2.6.1 การบริหารภารกิจเพื่อให้เกิดประโยชน์สุขแก่ประชาชน

หลักเกณฑ์นี้เน้นความโปร่งใสในการบริหารงานขององค์กรปกครองส่วนท้องถิ่นตามหลักธรรมาภิบาล โดยจะต้องเปิดโอกาสให้ประชาชนสามารถเข้าถึงข้อมูลข่าวสารต่างๆ ตลอดจนสามารถติดตามและตรวจสอบการดำเนินงานขององค์กรปกครองส่วนท้องถิ่นได้ซึ่งได้กำหนดแนวทางการปฏิบัติงานเพื่อให้บรรลุเป้าหมายนี้ไว้ดังนี้

2.6.1.1 เปิดเผยข้อมูลการปฏิบัติงานให้ประชาชนสามารถติดตามตรวจสอบได้ตามพระราชบัญญัติข้อมูลข่าวสารของราชการ พ.ศ. 2540

พระราชบัญญัติข้อมูลข่าวสารของราชการ พ.ศ. 2540 กำหนดสิทธิของประชาชนในการรับรู้ข้อมูลข่าวสารของราชการพร้อมกับการกำหนดหน้าที่ของหน่วยงานของรัฐในการให้บริการข้อมูลข่าวสารของราชการแก่ประชาชน เพื่อให้การปฏิบัติงานในหน่วยงานของรัฐเป็นไปโดยถูกต้องและครบถ้วนตามที่กฎหมายกำหนด ตามมติคณะรัฐมนตรี และดำเนินการตามกฎหมายกระทรวง ประกาศและมติของคณะกรรมการข้อมูลข่าวสารของราชการ สำนักงานคณะกรรมการข้อมูลข่าวสารของราชการ สำนักงานคณะกรรมการข้อมูลข่าวสารของราชการ จึงมีข้อเสนอแนะสำหรับหน่วยงานของรัฐเพื่อ

การเตรียมให้บริการข้อมูลข่าวสาร

กำหนดนโยบายสำคัญขององค์กรปกครองส่วนท้องถิ่นต้องมีศูนย์ข้อมูลข่าวสารขององค์กรปกครองส่วนท้องถิ่น โดยอาจจัดเป็นห้องบริการสถานที่สืบค้นข้อมูลข่าวสาร หรือ เผยแพร่เอกสารทางราชการ หรืออาจจัดมุมเอกสารสืบค้นเพื่อให้บริการข้อมูลข่าวสาร โดยมีป้ายประชาสัมพันธ์แจ้งให้ประชาชนทราบ ทั้งนี้ต้องเป็นสถานที่ที่สะดวกแก่การเข้าใช้ของประชาชนขององค์กรปกครองส่วนท้องถิ่น อาจจัดตั้งศูนย์บริการข้อมูลข่าวสารเพิ่มเติมนอกสำนักงานได้ เช่น ห้องสมุดประชาชน ศูนย์บริการประชาชนนอกสถานที่ ฯลฯ

ช่องทางในการเผยแพร่ข้อมูลข่าวสารขององค์กรปกครองส่วนท้องถิ่น นอกเหนือจากศูนย์ฯ ได้แก่

- บอร์ดประชาสัมพันธ์ของสำนักงาน ซึ่งอาจจัดไว้ในสำนักงานในชุมชนต่างๆ
- สื่อสิ่งพิมพ์ วารสารประชาสัมพันธ์ จดหมายข่าวสารแผ่นพับ รายงานประจำปี
- การประชาสัมพันธ์ผ่านสื่อสาธารณะ เช่น หอกระจายข่าว เสียงตามสาย วิทยุชุมชนวิทยุกระจายเสียง โทรทัศน์ หนังสือพิมพ์
- การจัดหน่วยประชาสัมพันธ์เคลื่อนที่ การโฆษณาผ่านกระจายเสียง
- การจัดแถลงข่าว การจัดนิทรรศการ
- การจัดให้สื่อมวลชนหรือประชาชนศึกษาดูงาน
- เทคโนโลยีสารสนเทศ เช่น เว็บไซต์ SMS MMS เป็นต้น ฯลฯ

แต่งตั้งผู้รับผิดชอบในการปฏิบัติตามพระราชบัญญัติข้อมูลข่าวสารของราชการ พ.ศ. 2540 เป็นการเฉพาะโดยอาจแต่งตั้งบุคคล เพื่อบริหารหรือกำกับดูแลการปฏิบัติ

เผยแพร่เอกสารข้อมูลข่าวสารตามมาตรา 9 พ.ร.บ. ข้อมูลข่าวสารของทางราชการ พ.ศ. 2540 ให้ประชาชนทราบ โดยมีรายละเอียดดังนี้

ข้อมูลข่าวสารที่ต้องจัดไว้ให้บริการที่ศูนย์บริการข้อมูลข่าวสารเพื่อประชาสัมพันธ์ให้ประชาชนทราบ ประกอบด้วยข้อมูลซึ่ง พ.ร.บ. ข้อมูลข่าวสารของราชการ พ.ศ. 2540 กำหนดให้ต้องรายงานให้ประชาชนทราบ และข้อมูลข่าวสารความรู้จากส่วนราชการหรือหน่วยงานอื่นๆ ได้แก่

- แผนพัฒนาท้องถิ่น
- งบประมาณรายจ่ายประจำปี
- แผนการดำเนินงาน
- รายงานผลการปฏิบัติงานประจำปี
- รายงานการประชุมสภา
- ประกาศสอบราคา ประกวดรา สัญญาซื้อขาย และสัญญาจ้าง
- แผนอัตรากำลัง 3 ปี
- แผนอัตรากำลังพนักงานจ้าง 4 ปี

ประชาสัมพันธ์สิทธิและแนวทางปฏิบัติของประชาชนในการขอรับบริการข้อมูลข่าวสารตามพระราชบัญญัติข้อมูลข่าวสารของราชการ พ.ศ. 2540 เผยแพร่ให้ประชาชนทราบขั้นตอนการให้บริการข้อมูลข่าวสาร มีดังต่อไปนี้

- 1) จัดให้มีแบบคำร้องและสมุดทะเบียนคำร้องข้อมูลข่าวสาร
- 2) จัดให้มีเจ้าหน้าที่ผู้รับผิดชอบให้บริการประจำศูนย์
- 3) การอนุญาตคำขอ เป็นความรับผิดชอบของปลัดองค์ปกครองส่วนท้องถิ่น โดยอาจมอบอำนาจให้ผู้รับผิดชอบศูนย์ฯ เป็นผู้อนุญาตแทน เพื่ออำนวยความสะดวกแก่ประชาชน
- 4) หากปลัดองค์ปกครองส่วนท้องถิ่นไม่อนุญาตตามคำขอ ผู้ยื่นคำขอสามารถยื่นคำร้องต่อนายกองค์ปกครองส่วนท้องถิ่นไม่อนุญาตตามคำขอข้อมูลนั้นได้
- 5) หากนายกองค์ปกครองส่วนท้องถิ่นไม่อนุญาตตามคำขอ ผู้ยื่นคำขอสามารถอุทธรณ์ได้โดยส่งคำวินิจฉัยไปยังสำนักงานคณะกรรมการข้อมูลข่าวสารของราชการ สำนักงานปลัดสำนักนายกรัฐมนตรี ทำเนียบรัฐบาล ถนนพิษณุโลก กรุงเทพมหานคร 10300 ทั้งนี้ เป็นไปตามบทบัญญัติแห่งพระราชบัญญัติข้อมูลข่าวสารของราชการ พ.ศ. 2540

6) สร้างระบบจัดเก็บข้อมูล หรือสำรวจ แก้ไขปรับปรุง ระบบจัดเก็บข้อมูลข่าวสารของราชการที่มีอยู่เดิม ให้สามารถทราบถึงวงจรเอกสารขั้นตอนการจัดเก็บ ส่วนงานย่อยที่จัดเก็บและสถานที่จัดเก็บให้สามารถค้นหาหรือหยิบใช้ได้โดยสะดวก หรือให้บริการแก่ประชาชนได้อย่างรวดเร็ว

7) เตรียมบุคลากร สถานที่ และอุปกรณ์เพื่อการให้บริการข้อมูลข่าวสารแก่ประชาชนตามมาตรา 9 พระราชบัญญัติข้อมูลข่าวสารของราชการ พ.ศ. 2540

การประเมินประสิทธิภาพและประสิทธิผลของการเผยแพร่ข้อมูลข่าวสาร

การเผยแพร่ข้อมูลข่าวสาร เป็นระบบงานเปิดเผยข้อมูลข่าวสารเพื่อให้ประชาชนเข้าถึงและตรวจสอบได้ เพื่อให้เกิดความโปร่งใสในการปฏิบัติราชการ เมื่อองค์กรปกครองส่วนท้องถิ่นเผยแพร่ข้อมูลข่าวสารของราชการผ่านช่องทางต่าง ๆ แล้วจะต้องตรวจสอบว่าประชาชนได้รับรู้ข้อมูลข่าวสารเหล่านั้นหรือไม่ โดยอาจสำรวจหรือจัดทำเป็นแบบสอบถามความพึงพอใจของประชาชนก็ได้ เพื่อนำมาเป็นข้อมูลประกอบการปรับปรุงวิธีการเผยแพร่ข้อมูลข่าวสารขององค์กรปกครองส่วนท้องถิ่นในโอกาสต่อไป

การสรุปผลการปฏิบัติงาน ให้เจ้าหน้าที่ผู้รับผิดชอบสรุปผลการให้บริการเผยแพร่ข้อมูลข่าวสารของศูนย์ข้อมูลข่าวสารและช่องทางต่าง ๆ เป็นประจำทุกปี และรายงานผลให้ผู้บริหารองค์กรปกครองส่วนท้องถิ่นทราบ

2.6.1.2 จัดวางระบบการควบคุมภายในให้มีประสิทธิภาพได้
มาตรฐานตามระเบียบคณะกรรมการตรวจเงินแผ่นดินว่าด้วยการกำหนดมาตรฐานการควบคุมภายใน พ.ศ. 2544

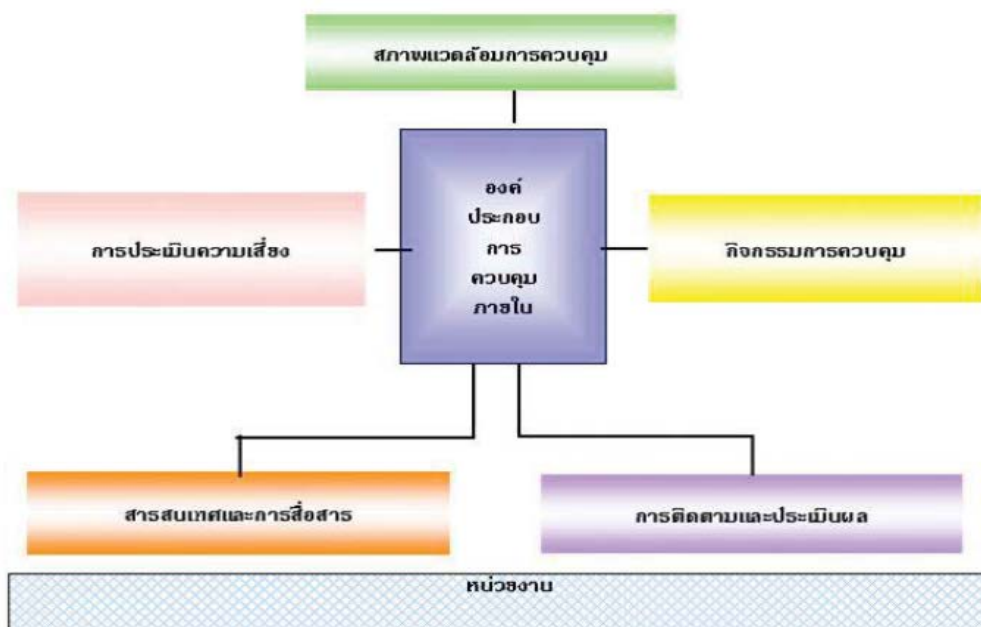
“ระบบการควบคุมภายใน” เป็นการวางระบบควบคุมการปฏิบัติงานให้สามารถวิเคราะห์และจัดการกับความเสี่ยงที่ทำให้การดำเนินงานขององค์กรปกครองส่วนท้องถิ่นไม่บรรลุเป้าหมายและสิ่งทีคาดว่าจะเป็ประโยชน์แก่ประชาชนในพื้นที่ที่ไม่เกิดขึ้น

องค์ประกอบการควบคุมภายใน

1) สภาพแวดล้อมการควบคุม หมายถึง สภาพการณ์หรือปัจจัยที่ส่งผลให้เกิดการควบคุมภายในหน่วยงาน

2) การประเมินความเสี่ยง หมายถึง เหตุการณ์ที่ไม่พึงประสงค์หรือการกระทำที่ก่อให้เกิดผลลัพธ์ที่ไม่ต้องการทำให้งานไม่ประสบความสำเร็จตามเป้าหมายที่กำหนดไว้

- 3) กิจกรรมการควบคุม หมายถึง ระบบการควบคุมภายในที่หน่วยงานต้องจัดให้มีการลดความเสี่ยง
- 4) สารสนเทศและการสื่อสาร หมายถึง ระบบข้อมูลข่าวสารที่ดี มีประสิทธิภาพให้เจ้าหน้าที่ทุกระดับทราบ และทำงานร่วมมือให้ความสนับสนุนเป็นอย่างดี
- 5) การติดตามและประเมินผล การติดตาม หมายถึง การตรวจติดตามกิจกรรมที่อยู่ระหว่างดำเนินงานว่าได้ดำเนินงานตามระบบการควบคุมภายในที่กำหนดหรือไม่ ส่วนการประเมินผล หมายถึง การเปรียบเทียบผลการปฏิบัติงานกับระบบการควบคุมภายในที่กำหนดไว้ว่าเหมาะสมสอดคล้องกันหรือไม่

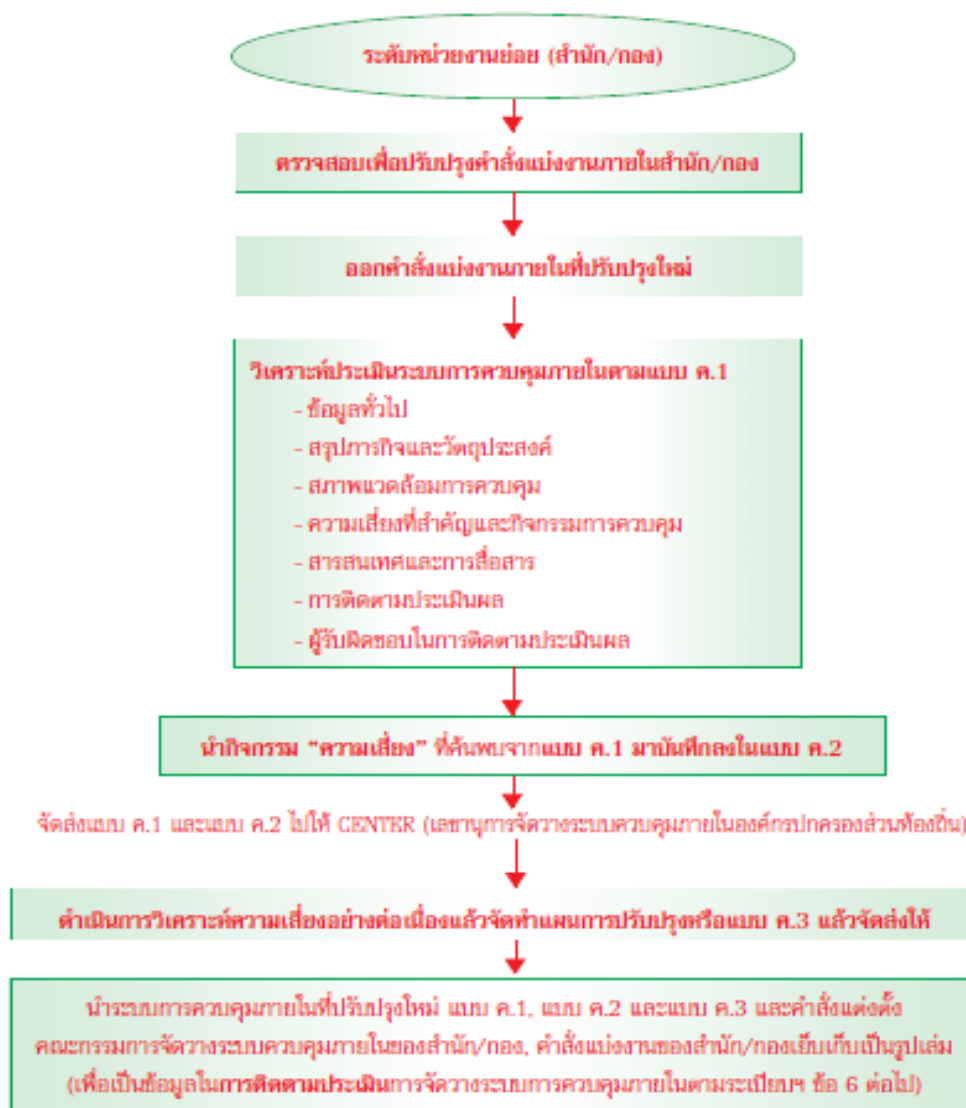


ภาพที่ 2.2 แผนภาพองค์ประกอบการควบคุมภายใน

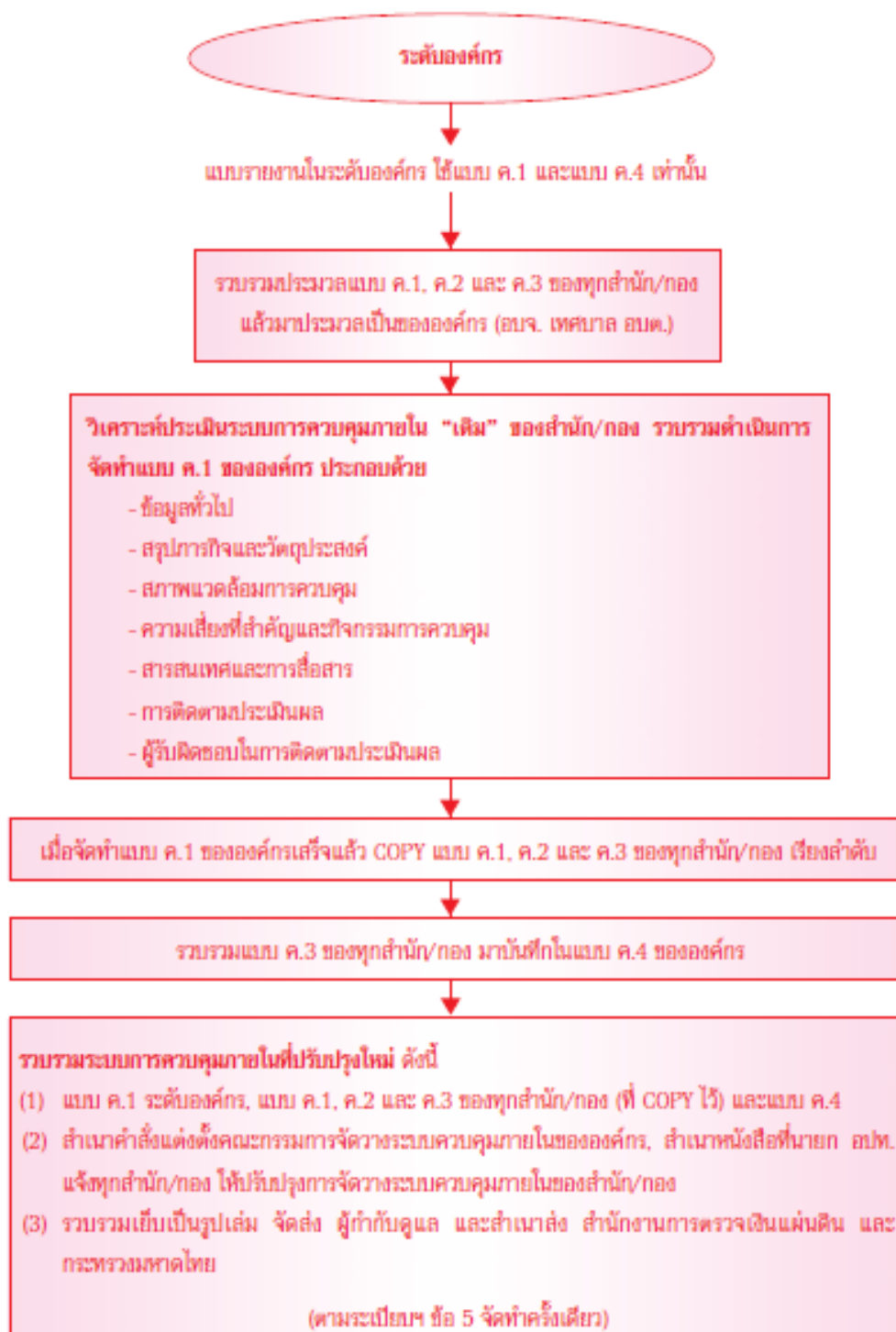
ระบบการควบคุมภายในที่มีประสิทธิภาพ ครอบคลุมกระบวนการตรวจเงินแผ่นดินว่าด้วยการกำหนดมาตรฐานการควบคุมภายในพ.ศ.2544 กำหนดขั้นตอนการจัดวางระบบการควบคุมภายในดังนี้

- 1) จัดทำคำสั่งแต่งตั้งคณะกรรมการจัดวางระบบควบคุมภายในขององค์กรปกครองส่วนท้องถิ่น
- 2) แจ้งให้ทุกสำนัก/กอง จัดวางระบบควบคุมภายในของสำนักงาน/กอง (แจ้งเป็นลายลักษณ์อักษรโดยผู้บริหาร)
- 3) มีคำสั่งแบ่งงานภายในของสำนัก/กอง แบ่งแยกหน้าที่การทำงาน และภารกิจชัดเจน

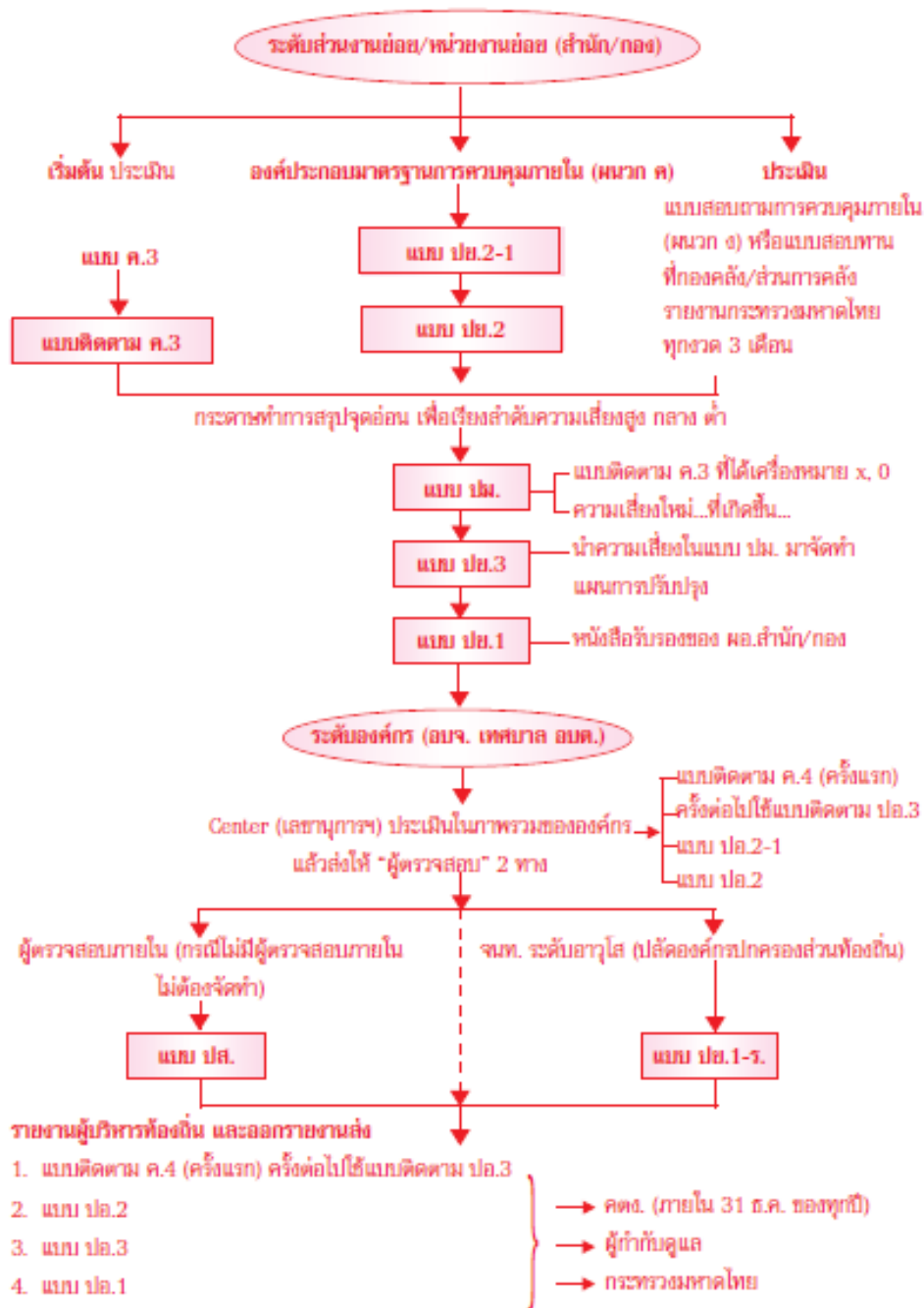
- 4) จัดทำคำสั่งแต่งตั้งคณะกรรมการจัดวางระบบควบคุมของสำนัก/กอง
- 5) ดำเนินการจัดวางระบบควบคุมภายในตามระเบียบฯ ข้อ 5 และติดตามประเมินระบบการควบคุมภายในตามระเบียบฯ ข้อ 6 ตามแบบฟอร์มที่ระเบียบคณะกรรมการตรวจเงินแผ่นดินฯ กำหนด
- 6) องค์กรปกครองส่วนท้องถิ่น วิเคราะห์ประเมินความเพียงพอของระบบการควบคุมภายในตามมาตรฐานการควบคุมภายในที่คณะกรรมการตรวจเงินแผ่นดินกำหนด ประกอบด้วย 5 องค์ประกอบหลักข้างต้นนี้



ภาพที่ 2.3 ขั้นตอนการจัดวางระบบควบคุมภายใน



ภาพที่ 2.4 ขั้นตอนการจัดวางระบบควบคุมภายใน



ภาพที่ 2.5 ขั้นตอนการติดตามประเมินระบบควบคุมภายใน

7) รายละเอียดการควบคุมภายในขององค์กรปกครองส่วนท้องถิ่น
กรณีที่ยังไม่ได้จัดวางระบบควบคุมภายในตามระเบียบฯ ข้อ 5 ให้ดำเนินการ
ดังนี้

- จัดวางระบบควบคุมภายในตามระเบียบฯ ข้อ 5 ของงวด
ปีงบประมาณปัจจุบันที่ต้องการวางระบบ (ระยะเวลาตามปีงบประมาณนั้น) โดยไม่ต้องย้อนไป
ดำเนินการในงวดปีก่อน

- รายการผู้กำกับกับดูแล (ผู้ว่าราชการจังหวัด/นายอำเภอ)
- ส่งสำเนาให้สำนักงานการตรวจเงินแผ่นดิน (สตง.)
- มีหนังสือรายงานกระทรวงมหาดไทย ถึงกองตรวจสอบระบบ
การเงินบัญชีท้องถิ่น กรมส่งเสริมการปกครองท้องถิ่น ภายในวันที่ 30 กันยายนของปีงบประมาณ
ปัจจุบัน

ติดตามประเมินระบบการควบคุมภายในตามระเบียบฯ ข้อ 6 ของงวด
วันที่ 1 ตุลาคม (งวดปีก่อน)-30 กันยายน (ปัจจุบัน) (จัดทำ ณ วันที่ 30 กันยายนของปีปัจจุบันและปี
ต่อ ๆ ไป) แล้วรายงานผู้กำกับกับดูแล สตง. และมีหนังสือรายงานกระทรวงมหาดไทย ภายในวันที่
31 ธันวาคมปีปัจจุบัน

**2.6.1.3 เปิดเผยข้อมูลเกี่ยวกับงบประมาณรายจ่ายประจำปี และการ
จัดซื้อจัดจ้างเพื่อให้ประชาชนสามารถตรวจสอบได้โดยสะดวก ผ่านช่องทางการสื่อสารที่
หลากหลายขององค์กรปกครองส่วนท้องถิ่น**

หลักเกณฑ์นี้เป็นการเปิดเผยข้อมูลตาม พ.ร.บ. ข้อมูลข่าวสารของราชการ
พ.ศ.2540 ในส่วนของการใช้จ่ายงบประมาณทราบ การเปิดเผยข้อมูลรายจ่ายประจำปีจะปรากฏเป็น
ส่วนหนึ่งในรายงานผลการปฏิบัติงานประจำปี

1) ในแต่ละปีจัดส่งสำเนารายงานปีงบประมาณ ข้อมูลงบประมาณ
รายจ่ายประจำปีและงบประมาณรายจ่ายเพิ่มเติมให้ผู้กำกับกับดูแลให้องค์กรปกครองส่วนท้องถิ่นจัดส่ง
สำเนางบประมาณรายจ่ายประจำปีและงบประมาณรายจ่ายเพิ่มเติมที่ได้รับการอนุมัติและประกาศใช้
แล้ว ไปยังผู้ว่าราชการจังหวัด สำหรับองค์การบริหารส่วนตำบลให้ส่งนายอำเภอเพื่อทราบภายใน

ระยะเวลาไม่เกินสิบห้าวันนับแต่วันสิ้นสุดการประกาศโดยเปิดเผย
เพื่อให้ประชาชนทราบ ณ สำนักงานองค์กรปกครองส่วนท้องถิ่นและช่องทางอื่น ๆ ให้ทั่วถึงมาก
ที่สุด เช่น สื่อสิ่งพิมพ์ หอกระจายข่าว เสียตามสาย วิทยุชุมชน เว็บไซต์

2) ประกาศ เผยแพร่ ประชาสัมพันธ์รายงานการรับจ่ายเงินประจำปี
เมื่อสิ้นปีงบประมาณ ให้องค์กรปกครองส่วนท้องถิ่นประกาศรายงานการรับ-จ่ายเงินประจำปี

งบประมาณที่สิ้นสุดนั้น ทั้งงบประมาณรายจ่ายและเงินนอกงบประมาณไว้โดยเปิดเผย ณ สำนักงานองค์กรปกครองส่วนท้องถิ่น เพื่อให้ประชาชนทราบภายในเวลากำหนดสามสิบวันตามแบบที่การส่งเสริมการปกครองท้องถิ่นกำหนด แล้วส่งสำเนารายงานการรับ - จ่ายดังกล่าวไปให้ผู้ว่าราชการจังหวัดเพื่อทราบและเก็บเป็นข้อมูลระดับจังหวัด ภายในระยะเวลาสิบห้าวันหลังจากนั้นแล้ว ให้จังหวัดรายงานกรมส่งเสริมการปกครองท้องถิ่นทราบ และประชาสัมพันธ์ให้ประชาชนทราบทั่วถึงมากที่สุด โดยใช้ช่องทางต่าง ๆ เช่น สื่อสิ่งพิมพ์ หอกระจายข่าว เสียงตามสาย วิทยุชุมชน เว็บไซต์

2.6.1.4 ก่อนการดำเนินการต้องจัดให้มีการศึกษาวิเคราะห์ผลดี

ผลเสียทุกด้าน

ในการบริหารราชการเพื่อประโยชน์สุขของประชาชน การดำเนินการภารกิจหรือโครงการต่าง ๆ จะต้องคำนึงถึงประโยชน์หรือผลกระทบต่อประชาชน ฉะนั้น ความเป็นมาหรือหลักการเหตุผลของโครงการต่าง ๆ จะต้องปรากฏข้อมูลการวิเคราะห์ผลดีเสีย ความจำเป็นของโครงการให้ชัดเจน

2.6.1.5 ในภารกิจที่มีผลกระทบต่อประชาชน นอกจากจะต้อง

ดำเนินการตามข้อ 2.6.1.4 ยังต้องรับฟังความคิดเห็นของประชาชน และชี้แจงทำความเข้าใจเพื่อให้ประชาชนได้ทราบถึงประโยชน์ที่ส่วนรวมได้รับ

หลักเกณฑ์ข้อนี้ต่อเนื่องจากข้อ 2.6.1.4 และเป็นข้อบังคับตามระเบียบกระทรวงมหาดไทยว่าด้วยการพัสดุ ซึ่งบังคับใช้กรณีโครงการขนาดใหญ่ ต้องจัดให้มีการรับฟังความคิดเห็นของประชาชนโดยปฏิบัติตามระเบียบสำนักนายกรัฐมนตรี ดังนี้

ขั้นตอนการรับฟังความคิดเห็นของประชาชนตามระเบียบสำนักนายกรัฐมนตรีว่าด้วยการรับฟังความคิดเห็นของประชาชน พ.ศ. 2548 (ข้อ 7) มีดังนี้

1) ก่อนเริ่มดำเนินการโครงการขององค์กรปกครองส่วนท้องถิ่น ซึ่งเป็นโครงการขนาดใหญ่ ต้องจัดให้มีการเผยแพร่ข้อมูลให้ประชาชนทราบ เพื่อให้ประชาชนได้ตระหนักถึงประโยชน์ที่ส่วนรวมจะได้รับจากการดำเนินการนั้น เช่น การก่อสร้างบ่อบำบัดน้ำเสียระบบกำจัดขยะ เป็นต้น

2) รับฟังความคิดเห็นของประชาชนโดยวิธีการต่าง ๆ และรวบรวมความคิดเห็นของประชาชนที่มีต่อโครงการนั้น รวมทั้งความเดือดร้อนหรือความเสียหายที่อาจเกิดขึ้น

3) ประกาศให้ประชาชนทราบถึงวิธีการรับฟังความคิดเห็นระยะเวลา สถานที่ตลอดจนรายละเอียดอื่นที่เพียงพอแก่การที่ประชาชนจะเข้าใจและสามารถแสดง

ความคิดเห็นได้ โดยปิดไว้โดยเปิดเผยเป็นเวลาไม่น้อยกว่า 15 วัน ก่อนเริ่มดำเนินการรับฟังความคิดเห็น

4) เมื่อดำเนินการรับฟังความคิดเห็นของประชาชนแล้ว ให้หน่วยงานจัดทำสรุปผลการรับฟังความคิดเห็น และประกาศให้ประชาชนทราบภายใน 15 วัน นับแต่วันที่เสร็จสิ้นการรับฟังความคิดเห็นของประชาชน

การวิเคราะห์ผลกระทบต่อประชาชน จะต้องมีการวิเคราะห์อย่างรอบคอบ รอบด้าน โดยรับฟังความคิดเห็นของประชาชนผู้ได้รับผลกระทบเหล่านั้นอย่างแท้จริง ซึ่งประเด็นที่ควรมี ประเด็นการวิเคราะห์ ได้แก่

1) วิเคราะห์ผู้มีส่วนได้ส่วนเสีย ว่าใครคือผู้มีส่วนเสียหลัก และจะดำเนินการอย่างไรเพื่อให้กลุ่มนี้มีความเข้าใจ

2) วิเคราะห์ผลกระทบต่อชุมชน เป็นการให้ความสำคัญกับประเด็นที่มีผลต่อคุณภาพชีวิตของประชาชน ประเด็นที่เกี่ยวข้องกับความปลอดภัย วัฒนธรรม วิถีชีวิตความเป็นอยู่ การทำงาน การประกอบอาชีพ หลักการสำคัญคือ ประชาชนทุกคนจะต้องมีส่วนร่วมรับผิดชอบและได้รับประโยชน์ร่วมกัน

3) ศึกษาและประเมินผลกระทบสิ่งแวดล้อม กรณีที่ต้องดำเนินการตามพระราชบัญญัติส่งเสริมและรักษาคุณภาพสิ่งแวดล้อมแห่งชาติ พ.ศ.2535

4) ประเมินผลกระทบทางสังคม เป็นการประเมินผลต่อเนื่องที่เกิดขึ้นจาก การดำเนินงานขององค์กรปกครองส่วนท้องถิ่นว่ามีผลในการเปลี่ยนวิถีชีวิต การทำงาน การปรับตัว ของสมาชิกในสังคมเพื่อที่จะหาทางแก้ไขให้ข้อเสนอแนะในการลดผลกระทบ

5) ประเมินผลกระทบทางสุขภาพ เป็นการประเมินผลกระทบทางลบที่อาจเกิดขึ้นต่อสุขภาพอนามัยของประชาชนในพื้นที่ หลังดำเนินโครงการ/กิจกรรมซึ่งอาจทำควบคู่กัน

การรับฟังความคิดเห็นสำรวจความพึงพอใจ

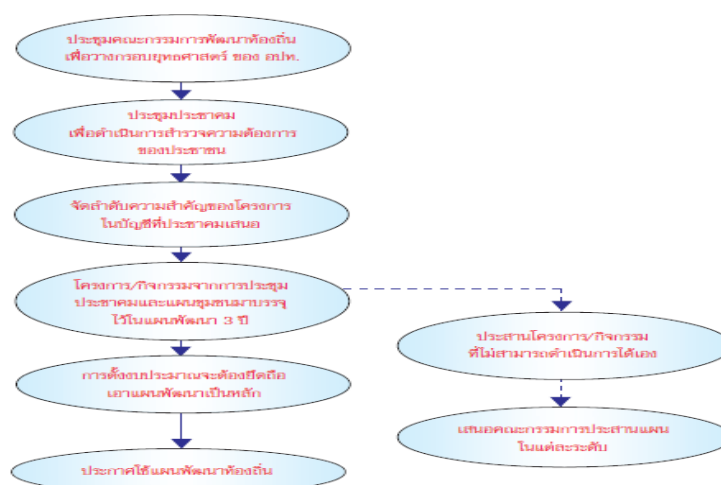
ในระหว่างที่มีการดำเนินการตามภารกิจใด ต้องรับฟังความคิดเห็นและสำรวจความพึงพอใจของสังคมโดยรวม และประชาชนผู้รับบริการ เพื่อปรับปรุงแก้ไขให้เหมาะสม อยู่เสมอและในกรณีที่พบปัญหาอุปสรรคต้องจัดให้มีการแก้ไขปัญหาทันทีโดยเร็ว ซึ่งถ้าเป็นปัญหาจากส่วนราชการอื่นต้องแจ้งให้ส่วนราชการที่เกี่ยวข้องดำเนินการโดยเร็ว

2.6.2 การบริหารงานเพื่อให้เกิดผลสัมฤทธิ์ต่อภารกิจขององค์กรปกครองส่วนท้องถิ่น

เป้าหมายนี้มุ่งส่งเสริมประสิทธิภาพการดำเนินงานขององค์กรปกครองส่วนท้องถิ่น โดยมุ่งให้มีการดำเนินการอย่างเป็นระบบ เกิดความคุ้มค่าประกอบด้วยแนวทางปฏิบัติตามหลักเกณฑ์ ดังนี้

2.6.2.1 ให้จัดทำแผนพัฒนา (แผนยุทธศาสตร์การพัฒนาระยะยาว และแผนพัฒนาสามปี) ตามระเบียบกระทรวงมหาดไทยว่าด้วยการจัดทำแผนพัฒนาขององค์กรปกครองส่วนท้องถิ่น พ.ศ. 2548

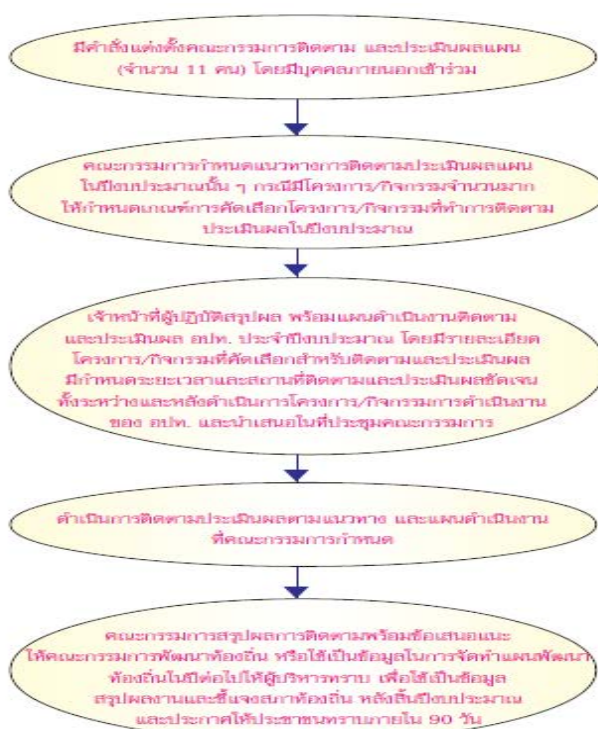
ตามระเบียบกระทรวงมหาดไทย องค์กรปกครองส่วนท้องถิ่นจะต้องจัดทำยุทธศาสตร์การพัฒนาระยะยาว เพื่อกำหนดทิศทางการดำเนินงานขององค์กรปกครองส่วนท้องถิ่นให้มีความต่อเนื่องเป็นรูปธรรม และมีแผนระยะสั้นซึ่งกำหนดแผนงาน/โครงการที่จะขับเคลื่อนให้สำเร็จตามความจำเป็น ซึ่งต้องสอดคล้องและนำไปสู่การบรรลุเป้าหมายของแผนยุทธศาสตร์ระยะยาวขององค์กรปกครองส่วนท้องถิ่นด้วย ทั้งนี้ เนื่องจากในแต่ละองค์กรปกครองส่วนท้องถิ่น มีกลไกที่เกี่ยวข้องกับการจัดทำแผนในแต่ละชุมชนแตกต่างกันและมีความหลากหลาย กระทรวงมหาดไทยจึงได้มีหนังสือชักชวนแนวทางปฏิบัติโดยกำหนดให้เทศบาลและ อบต. เป็นองค์กรอำนวยการขับเคลื่อนการบูรณาการ การสนับสนุน จัดทำ ทบทวน ปรับปรุงแผนชุมชน อบจ. สนับสนุนการพัฒนาทักษะความรู้ ผู้นำหมู่บ้านชุมชนและท้องถิ่น (หนังสือ มท. ที่ 0891.4/ว 856 ลงวันที่ 12 มี.ค. 2553 และตามระเบียบกระทรวงมหาดไทยว่าด้วยการจัดทำแผนพัฒนาขององค์กรปกครองส่วนท้องถิ่น พ.ศ. 2548 และที่แก้ไขเพิ่มเติม รวมทั้งหนังสือสั่งการที่เกี่ยวข้องกับการประสานแผน) สรุปขั้นตอนดังต่อไปนี้



ภาพที่ 2.6 แผนภาพแสดงขั้นตอนการจัดทำแผนพัฒนา

2.6.2.2 ให้มีการติดตามและประเมินผลการปฏิบัติตามแผนพัฒนา นำผลที่ได้มาทบทวนปรับปรุงแผนพัฒนาดังกล่าว

องค์กรปกครองส่วนท้องถิ่นต้องจัดให้มีการติดตามและประเมินผลการปฏิบัติตามแผนพัฒนาขององค์กรปกครองส่วนท้องถิ่น ตลอดจนประกาศผลการติดตามและประเมินผลแผนพัฒนาให้ประชาชนในท้องถิ่นทราบโดยทั่วกัน ตามหลักเกณฑ์และวิธีการที่ระเบียบกระทรวงมหาดไทยว่าด้วยการจัดทำแผนพัฒนาขององค์กรปกครองส่วนท้องถิ่น รวมทั้งนำผลจากการติดตามและประเมินที่ได้มาทบทวน ปรับปรุงแผนพัฒนาในระยะต่อไป โดยมีขั้นตอนดังต่อไปนี้



ภาพที่ 2.7 แผนภาพแสดงขั้นตอนการประเมินผลของแผนพัฒนา

2.6.2.3 นำแผนพัฒนาสามปีมาใช้ในการจัดทำงบประมาณ รายจ่ายประจำปีและงบประมาณรายจ่ายเพิ่มเติมขององค์กรปกครองส่วนท้องถิ่น

องค์กรปกครองส่วนท้องถิ่นต้องมีการจัดลำดับความสำคัญของโครงการ/กิจกรรมตั้งแต่การจัดทำแผนชุมชน และมีการทบทวนโครงการตามแผนพัฒนาท้องถิ่นระยะยาวที่ยังไม่ได้ดำเนินการ โดยนำมาปรับให้สัมพันธ์กับสถานการณ์ความจำเป็นในปัจจุบัน ทั้งนี้ โครงการที่จะนำมาจัดทำงบประมาณประจำปีต้องเป็นโครงการที่ปรากฏอยู่ในแผนพัฒนาท้องถิ่นระยะยาวด้วย

2.6.2.4 ให้มีการจัดทำข้อตกลงการปฏิบัติราชการระหว่างข้าราชการหรือพนักงานส่วนท้องถิ่นกับผู้บริหารองค์กรปกครองส่วนท้องถิ่น โดยผู้บริหารจะทำหน้าที่กำกับการปฏิบัติภารกิจให้ประสบความสำเร็จและเกิดผลสัมฤทธิ์ตามเป้าหมาย

เพื่อสร้างความมั่นใจว่าในแต่ละปีองค์กรปกครองส่วนท้องถิ่นมีการปฏิบัติงานให้บังเกิดผลเป็นรูปธรรมให้องค์กรปกครองส่วนท้องถิ่นจัดทำข้อตกลงการปฏิบัติราชการระหว่างผู้บริหารกับหัวหน้าส่วนราชการทุกส่วนราชการ (สำนัก/กอง/ส่วน) กำหนดผลงานที่แต่ละส่วนราชการจะต้องดำเนินการให้แล้วเสร็จในปีนั้น ๆ โดยผู้บริหาร (นายก/รองนายก) พิจารณาผลความสำเร็จตามข้อตกลงเป็นผลสัมฤทธิ์ของแต่ละส่วนราชการ ทั้งนี้ ผู้บริหารอาจนำผลความสำเร็จตามข้อตกลงไปใช้ประกอบการพิจารณาความดีความชอบประจำปีของบุคลากรและส่วนราชการของบุคลากรแต่ละองค์กรปกครองส่วนท้องถิ่นได้ ในการจัดทำข้อตกลงมีแนวทางดำเนินการดังนี้

- 1) จัดการเจรจาระหว่างผู้บริหารกับหัวหน้าส่วนราชการองค์กรปกครองส่วนท้องถิ่นเพื่อจัดทำข้อตกลงการปฏิบัติราชการ โดยกำหนดเป้าหมายและตัวชี้วัดในการประเมินผล
- 2) จัดทำข้อตกลงในการปฏิบัติราชการระหว่างผู้บริหารกับหัวหน้าของทุกส่วนราชการภายในองค์กรปกครองส่วนท้องถิ่น
- 3) ติดตามผลการดำเนินงานตามข้อตกลงการปฏิบัติราชการเป็นระยะ ๆ (รายไตรมาสทุก 3 เดือน)
- 4) ประเมินผลการดำเนินงานตามข้อตกลงการปฏิบัติราชการในรอบปีงบประมาณ
- 5) เพิ่มแรงจูงใจให้ข้าราชการ พนักงาน และลูกจ้างองค์กรปกครองส่วนท้องถิ่นที่จะได้รับในการดำเนินการตามข้อตกลงในการปฏิบัติราชการ เช่น นำไปใช้เป็นข้อมูลประกอบการพิจารณาเลื่อนขั้นเงินเดือนประจำปี การพิจารณาเงินรางวัลประจำปี (โบนัส) ฯลฯ

2.6.2.5 ในกรณีที่ภารกิจใดมีความเกี่ยวข้องกับหลายหน่วยงานหรือเป็นภารกิจที่ใกล้เคียงหรือต่อเนื่องกัน ให้พิจารณาบูรณาการการปฏิบัติงานร่วมกันระหว่างองค์กรปกครองส่วนท้องถิ่นหรือร่วมกับหน่วยงานอื่น ๆ

“ความร่วมมือระหว่างท้องถิ่น” หมายถึง การที่องค์กรปกครองส่วนท้องถิ่นตั้งแต่ 2 แห่งขึ้นไป ร่วมมือกันในการดำเนินกิจการหนึ่งหรือหลายกิจการ ซึ่งกิจการนั้นอาจเป็นกิจการที่ท้องถิ่นหนึ่งไม่อาจดำเนินการโดยลำพังได้ หรือเป็นภารกิจซึ่งต้องร่วมมือกันจึงจะสำเร็จสมบูรณ์ได้

ความร่วมมือระหว่างท้องถิ่นหรือหน่วยงานอื่น ๆ จะช่วยเพิ่มประสิทธิภาพในการให้บริการสาธารณะแก่ประชาชนและการแก้ไขปัญหาของท้องถิ่น เกิดการใช้ทรัพยากรร่วมกัน ช่วยให้เกิดความประหยัดและคุ้มค่า อีกทั้งยังเป็นการเพิ่มศักยภาพให้แก่องค์กรปกครองส่วนท้องถิ่นที่ไม่ส่งผลกระทบในเชิงโครงสร้าง

องค์กรปกครองส่วนท้องถิ่นสามารถใช้แผนพัฒนาท้องถิ่นเป็นเครื่องมือในการบูรณาการให้องค์กรปกครองส่วนท้องถิ่นที่ร่วมมือดำเนินการในระยะเวลาเดียวกัน หรือดำเนินการในแต่ละพื้นที่ที่มีความต่อเนื่องสัมพันธ์กัน อย่างไรก็ตามการบูรณาการจะต้องอยู่ภายใต้ระเบียบ กฎหมาย ที่องค์กรปกครองส่วนท้องถิ่นถือปฏิบัติอยู่ในปัจจุบัน

สิ่งที่ควรพิจารณาในการสร้างความร่วมมือระหว่างองค์กรปกครองส่วนท้องถิ่น

2.6.2.1 กรอบความร่วมมือระหว่างท้องถิ่นควรเป็นกระบวนการริเริ่มโดยองค์กรปกครองส่วนท้องถิ่นเอง เพราะองค์กรปกครองส่วนท้องถิ่นควรเป็นกระบวนการริเริ่มโดยองค์กรปกครองส่วนท้องถิ่นต้องมีการร่วมมือกันเพื่อจัดการกับปัญหาดังกล่าว จึงไม่ควรเป็นกระบวนการที่ชี้นำโดยส่วนกลางหรือส่วนภูมิภาค

2.6.2.2 การวางรูปแบบความร่วมมือต้องมีการศึกษาข้อมูลและทางเลือกต่าง ๆ ที่ดี เพราะความร่วมมือระหว่างองค์กรปกครองส่วนท้องถิ่นสามารถดำเนินการได้หลายลักษณะ เช่น การพัฒนาแหล่งท่องเที่ยวเพียงด้านเดียวหรือหลายกิจกรรมควบคู่กันไป เช่น การบริหารจัดการน้ำ หรืออาจจะเป็นความร่วมมือระหว่างองค์กรปกครองส่วนท้องถิ่นด้วยกันหรือกับหน่วยงานอื่น

2.6.2.3 การเปิดโอกาสให้องค์กรปกครองส่วนท้องถิ่นแต่ละแห่งได้เข้ามามีส่วนร่วมตั้งแต่ในระยะเริ่มต้น และเปิดโอกาสให้องค์กรปกครองส่วนท้องถิ่นทุกแห่งได้เสนอแนวคิดและปัญหาต่าง ๆ

2.6.2.4 องค์กรปกครองส่วนท้องถิ่นที่เข้าร่วมภาคีสมาชิก ควรมีจำนวนที่เหมาะสมในระยะเริ่มต้นไม่ควรเกิน 10 แห่ง เพราะหากมีมากเกินไปจะสรุปกรอบความร่วมมือไม่ได้

2.6.2.5 การบริหารงานความร่วมมือขององค์กรปกครองส่วนท้องถิ่นต้องโปร่งใสตรวจสอบได้ โดยภาคส่วนต่าง ๆ

รูปแบบที่ 1 ความร่วมมือที่ไม่เป็นนิติบุคคล

ศูนย์ความร่วมมือ บริหารโดยคณะกรรมการบริหาร ซึ่งผู้บริหารทุกองค์กรปกครองส่วนท้องถิ่นร่วมเป็นคณะกรรมการ ไม่มีฐานะเป็นนิติบุคคลการดำเนินงานเป็นไป

ตามระเบียบ กฎหมายที่องค์กรปกครองส่วนท้องถิ่นถือปฏิบัติอยู่ การดำเนินการในรูปแบบที่ 1 สามารถสร้างความร่วมมือได้ทันที แต่ต้องได้รับความเห็นชอบจากสภาองค์กรปกครองส่วนท้องถิ่น

รูปแบบที่ 2 ความร่วมมือที่เป็นนิติบุคคล

ศูนย์ความร่วมมือที่ตั้งขึ้นมีฐานะเป็นนิติบุคคล แต่ขณะนี้ยังไม่มีกฎหมายรองรับวิธีดำเนินการสร้างความร่วมมือระหว่างท้องถิ่น

ขั้นตอนที่ 1 การประชุมหารือแลกเปลี่ยนความคิดเห็น ความรู้ ประสบการณ์

1) ผู้บริหารองค์กรปกครองส่วนท้องถิ่นที่มีความสนใจในการสร้างความร่วมมือ ร่วมกันประชุมแลกเปลี่ยนความคิดเห็น ประสบการณ์ และสภาพปัญหาาร่วมกัน ซึ่งจะนำไปสู่การกำหนดแนวทางการสร้างความร่วมมือ

2) ผู้บริหารองค์กรปกครองส่วนท้องถิ่นต้องนำผลจากการประชุมตามข้อ 1.1 รายงานต่อสภาองค์กรปกครองส่วนท้องถิ่นของตนเอง เพื่อให้สภามีส่วนร่วมในการตัดสินใจของผู้บริหาร

3) จัดการประชุมประชาคมท้องถิ่น

4) การประชุมระหว่างผู้บริหารองค์กรปกครองส่วนท้องถิ่น ที่ตัดสินใจเข้าร่วมกลุ่ม เพื่อนำเสนอข้อมูลพื้นฐาน เพื่อที่จะใช้เป็นข้อมูลของกลุ่มต่อไป

ขั้นตอนที่ 2 การจัดทำบันทึกข้อตกลงและจัดตั้งศูนย์ความร่วมมือระหว่างองค์กรปกครองส่วนท้องถิ่นซึ่งไม่มีสถานะเป็นนิติบุคคล เป็นการบริหารงานร่วมกันขององค์กรปกครองส่วนท้องถิ่น ในรูปแบบคณะกรรมการบริหาร

ขั้นตอนที่ 3 การจัดทำระเบียบของศูนย์ความร่วมมือ เพื่อดำเนินงานของศูนย์ ซึ่งจะอยู่ภายใต้กรอบกฎหมายและระเบียบราชการ

ขั้นตอนที่ 4 การจัดทำแผนดำเนินงานของศูนย์ความร่วมมือ เพื่อเป็นกรอบในการดำเนินกิจกรรมและการบริหารงบประมาณ และเพื่อให้การจัดบริการสาธารณะของศูนย์สามารถตอบสนองต่อปัญหาและความต้องการของประชาชน

ขั้นตอนที่ 5 การบริหารจัดการงบประมาณของศูนย์ ภายใต้กรอบกฎหมาย และระเบียบที่เกี่ยวข้องในการบริหารงบประมาณขององค์กรปกครองส่วนท้องถิ่น

ขั้นตอนที่ 6 การประชาสัมพันธ์การดำเนินงานของศูนย์

ขั้นตอนที่ 7 การติดตามประเมินผลซึ่งอาจใช้เครื่องมือ คือ เกณฑ์มาตรฐานและตัวชี้วัดที่กำหนดขึ้นเอง หรือว่าจ้างหน่วยงานภายนอก

กรมส่งเสริมการปกครองส่วนท้องถิ่นได้จัดทำคู่มือความร่วมมือระหว่างองค์กรปกครองส่วนท้องถิ่นมีรายละเอียดเผยแพร่ในเว็บไซต์ กรมส่งเสริมการปกครองส่วนท้องถิ่น (E-book)

2.6.2.6 ส่งเสริมการพัฒนาความรู้ในหน่วยงานโดยจัดให้มีระบบข้อมูลสารสนเทศ รวมทั้งส่งเสริมและพัฒนาความรู้ความสามารถ สร้างวิสัยทัศน์และปรับเปลี่ยนทัศนคติของข้าราชการหรือพนักงานส่วนท้องถิ่นให้มีประสิทธิภาพและมีการเรียนรู้ร่วมกัน เพื่อให้มีลักษณะเป็นองค์กรแห่งการเรียนรู้อย่างยั่งยืน

“การส่งเสริมการพัฒนาความรู้ในหน่วยงาน” หลักเกณฑ์ ก. กลางขององค์กรปกครองส่วนท้องถิ่น กำหนดให้องค์กรปกครองส่วนท้องถิ่น ต้องพัฒนาความรู้ของบุคลากร โดยการจัดให้มีระบบเทคโนโลยีสารสนเทศ รวมทั้งส่งเสริมและพัฒนาความรู้ความสามารถสร้างวิสัยทัศน์และปรับเปลี่ยนทัศนคติของข้าราชการหรือพนักงานส่วนท้องถิ่นให้รู้จักแสวงหาความรู้ ค้นคว้าและริเริ่มเพื่อเป็นองค์กรแห่งการเรียนรู้อย่างยั่งยืน (Learning Organization) ซึ่งสามารถดำเนินการได้หลายวิธี เช่น จัดฝึกอบรมความรู้หรือวิธีปฏิบัติงานให้ข้าราชการและพนักงานส่วนท้องถิ่น โดยเชิญวิทยากรหรือผู้เชี่ยวชาญในด้านต่างๆ มาให้ความรู้แก่ผู้ปฏิบัติงาน ส่งบุคลากรไปอบรม ประชุมสัมมนาเชิงปฏิบัติการร่วมกับหน่วยงานอื่น เพื่อนำความรู้มาใช้ในการปฏิบัติงาน จัดอบรมถ่ายทอดความรู้ในองค์กร สนับสนุนการส่งบุคลากรไปศึกษาต่อ ทั้งที่ใช้งบประมาณขององค์กรปกครองส่วนท้องถิ่น และที่ได้รับเงินทุนจากแหล่งอื่น จัดทำเอกสารเผยแพร่ความรู้ การถ่ายทอดความรู้ในลักษณะของพี่เลี้ยงสอนงาน หรือให้คำปรึกษาแนะนำจากผู้มีความรู้และประสบการณ์ในหน่วยงาน เพื่อให้มีการถ่ายทอดความรู้ในบุคคลไปสู่ผู้ปฏิบัติรุ่นต่อไปโดยไม่ขาดช่วง ส่งเสริมการเรียนรู้จากระบบข้อมูลสารสนเทศ ทั้งที่มีหน่วยงานอื่นจัดทำ หรือองค์กรปกครองส่วนท้องถิ่นจัดทำขึ้นเอง ส่งเสริมการสร้างวิสัยทัศน์และปรับเปลี่ยนทัศนคติของข้าราชการหรือพนักงานส่วนท้องถิ่นให้สามารถปฏิบัติงานให้บรรลุเป้าหมายอย่างมีประสิทธิภาพ นำความรู้สมัยใหม่มาใช้ในการพัฒนาการปฏิบัติงานอยู่เสมอโดยเรียนรู้ร่วมกัน

ทั้งนี้ ผู้ที่ได้รับโอกาสการพัฒนาความรู้ ต้องนำความรู้มาเผยแพร่ให้กับบุคลากรอื่น และองค์กรปกครองส่วนท้องถิ่น ต้องจัดเวที/โอกาสให้บุคลากรดังกล่าวได้เผยแพร่ที่ได้รับ

2.6.3 การบริหารภารกิจอย่างมีประสิทธิภาพและความคุ้มค่าในเชิงภารกิจ

เป้าหมายนี้มุ่งการสร้างประสิทธิภาพและเกิดความคุ้มค่าในเชิงภารกิจ รวมถึง การดำเนินงานต้องมีความถูกต้องและโปร่งใสตามหลักธรรมาภิบาล ประกอบด้วยแนวทางตามหลักเกณฑ์ดังนี้

2.6.3.1 ให้กำหนดเป้าหมายแผนการดำเนินงาน ระยะเวลาแล้วเสร็จของงานหรือโครงการและงบประมาณที่ใช้ และต้องเผยแพร่ให้ข้าราชการหรือพนักงานส่วนท้องถิ่นทราบโดยทั่วกัน

ตามระเบียบกระทรวงมหาดไทยว่าด้วยการจัดทำแผนขององค์กรปกครองส่วนท้องถิ่น พ.ศ. 2548 ข้อ 25 ให้องค์กรปกครองส่วนท้องถิ่น นำแผนพัฒนาท้องถิ่นเป็นกรอบในการจัดทำงบประมาณรายจ่ายประจำปีและงบประมาณรายจ่ายเพิ่มเติม โดยทำแผนระยะยาว กำหนดเป้าหมาย มีแผนระยะสั้น ระยะ 3 ปี ที่เรียงลำดับการดำเนินการตามความสำคัญ และจัดทำแผนดำเนินการ มีการกำหนดวิธีการให้บรรลุตามเป้าหมายที่ตั้งไว้ แผนการดำเนินการจึงต้องเป็นแผนที่แสดงถึงเป้าหมายที่ชัดเจน มีรายละเอียดของโครงการ/กิจกรรมที่ดำเนินการจริงทั้งหมดในพื้นที่ขององค์กรปกครองส่วนท้องถิ่น ระบุระยะเวลาดำเนินการและงบประมาณหรือทรัพยากรที่ใช้ เพื่อใช้เป็นเครื่องมือในการบริหารงานและควบคุมงานของผู้บริหารท้องถิ่น ทั้งนี้ต้องเผยแพร่ให้ข้าราชการหรือพนักงานส่วนท้องถิ่นและประชาชนทราบโดยทั่วกันผ่านช่องทางต่างๆ

2.6.3.2 ในการจัดซื้อหรือจัดจ้างให้ดำเนินการโดยเปิดเผยและเที่ยงธรรม พิจารณาถึงความคุ้มค่า คุณภาพ การดูแลรักษาประโยชน์และผลเสียต่อประชาชนเป็นสำคัญ

ระเบียบกระทรวงมหาดไทยว่าด้วยการพัสดุขององค์กรปกครองส่วนท้องถิ่นกำหนดให้แนวทางการจัดซื้อจัดจ้างไว้ดังนี้

1) กรณีการซื้อหรือการจ้างโดยวิธีสอบราคา หรือวิธีประกวดราคา ต้องปิดประกาศโดยเปิดเผย ณ หน่วยงานและสถานที่กลางขององค์กรปกครองส่วนท้องถิ่น และประชาสัมพันธ์ให้ประชาชนทราบโดยใช้ช่องทางต่างๆ เช่น สื่อสิ่งพิมพ์ หอกระจายข่าว เสียงตามสาย วิทยุชุมชน เว็บไซต์

2) ประกาศการตรวจรับการจ้างให้ประชาชนทราบล่วงหน้า เพื่อให้ประชาชนได้เข้ามามีส่วนร่วมตรวจสอบ

3) ให้องค์กรปกครองส่วนท้องถิ่นติดตั้งแผ่นป้ายประชาสัมพันธ์งานก่อสร้างไว้ ณ บริเวณสถานที่ก่อสร้าง เพื่อให้ประชาชนได้รับข้อมูลข่าวสารในงานจ้าง และสามารถตรวจสอบการบริหารงานขององค์กรปกครองส่วนท้องถิ่นได้

4) การจัดซื้อจัดจ้างให้องค์กรปกครองส่วนท้องถิ่นจัดทำผลสรุปการจัดซื้อจัดจ้างขององค์กรปกครองส่วนท้องถิ่นเป็นรายเดือนทุกๆ เดือน ประกาศให้ประชาชนทราบ

2.6.3.3 หากส่วนราชการจำเป็นต้องได้รับอนุญาต อนุมัติหรือความเห็นชอบจากองค์กรปกครองส่วนท้องถิ่นตามที่มีกฎหมาย กฎ ระเบียบ ข้อบังคับ ประกาศหรือมติคณะรัฐมนตรีกำหนดให้องค์กรปกครองส่วนท้องถิ่นนั้นๆ แจ้งผลการพิจารณาให้ส่วนราชการที่ยื่นคำขอทราบภายในสิบห้าวันนับแต่วันที่รับคำขอหรือตามประกาศกำหนดระยะเวลาการพิจารณาขององค์กรปกครองส่วนท้องถิ่น

กรณีเป็นการให้ความร่วมมืออำนวยความสะดวกแก่ส่วนราชการอื่นๆ ที่มีความจำเป็นต้องได้รับการอนุญาต อนุมัติหรือความเห็นชอบจากองค์กรปกครองส่วนท้องถิ่นตามที่มีระเบียบ กฎหมายกำหนด องค์กรปกครองส่วนท้องถิ่นจะต้องแจ้งผลการพิจารณาให้ส่วนราชการที่ยื่นคำขอทราบภายใน 15 วันนับแต่วันที่รับคำขอ

หากองค์กรปกครองส่วนท้องถิ่นมีขั้นตอนการปฏิบัติที่ต้องใช้ระยะเวลาเกินกว่า 15 วัน องค์กรปกครองส่วนท้องถิ่นต้องจัดทำประกาศกำหนดระยะเวลาการพิจารณาเรื่องดังกล่าวไว้ให้ส่วนราชการอื่นๆ ทราบ เช่น การขออนุญาตใช้สถานที่ การขออนุญาตใช้เสียง การขออนุญาตการล่องลำนํ้าขนาดเล็ก

2.6.3.4 ให้พิจารณาวินิจฉัยชี้ขาดปัญหาโดยเร็ว การตั้งคณะกรรมการพิจารณาวินิจฉัยให้ทำเท่าที่จำเป็น และให้กำหนดกระบวนการการแก้ไขปัญหาความเดือดร้อนของประชาชน เช่น การจัดทำบัญชีรับเรื่องราวร้องทุกข์ การมอบหมายเจ้าหน้าที่ผู้รับผิดชอบ การกำหนดระยะเวลาในการแก้ไขปัญหา การติดตามผลการแก้ไขปัญหา และการรายงานผลการแก้ไขปัญหา เป็นต้น

การแก้ไขปัญหาความเดือดร้อนของประชาชน เป็นภารกิจหลักที่องค์กรปกครองส่วนท้องถิ่นต้องให้ความสำคัญ ในการดำเนินการมีแนวทางปฏิบัติดังนี้

1) กำหนดเจ้าหน้าที่ผู้รับผิดชอบรับเรื่องราวร้องเรียน/ร้องทุกข์ พร้อมจัดสถานที่ในส่วนหน้าของที่ทำการ/สำนักงาน เพื่ออำนวยความสะดวกให้ประชาชน

2) จัดทำสมุดบัญชีรับเรื่องราวร้องทุกข์ ระบุวัน เวลาร้องเรียน/ร้องทุกข์ และผู้รับผิดชอบรับเรื่องราวร้องเรียน/ร้องทุกข์ ไปดำเนินการพร้อมกำหนดเวลารับเรื่อง

3) ผู้รับผิดชอบแก้ไขปัญหาข้อร้องเรียน/ร้องทุกข์ ต้องเร่งดำเนินการภายใน 15 วัน หากไม่แล้วเสร็จต้องแจ้งผู้ร้องและรายงานผู้บังคับบัญชา และแจ้งผู้ร้องทราบ

4) กรณีที่มีประเด็นต้องพิจารณาวินิจฉัยชี้ขาดปัญหาความเดือดร้อนของประชาชน ให้เป็นหน้าที่ของผู้บริหารหรือผู้รับมอบหมายจากผู้บริหารองค์กรปกครองส่วน

ท้องถิ่น โดยจะต้องวินิจฉัยโดยเร็ว ทั้งนี้การตั้งคณะกรรมการขึ้นพิจารณาวินิจฉัย ให้ดำเนินการได้เท่าที่จำเป็นอันไม่อาจหลีกเลี่ยงได้ เช่น กรณีการรื้อถอนที่สาธารณะ การตั้งโรงหมื่น เป็นต้น

5) ให้ผู้รับเรื่องร้องเรียน/ร้องทุกข์ ติดตามการดำเนินการ หากเกิน 15 วันให้รายงานผู้บังคับบัญชาวินิจฉัยสั่งการ

2.6.3.5 การสั่งราชการให้กระทำเป็นลายลักษณ์อักษร เว้นแต่กรณี que ผู้บังคับบัญชาที่มีความจำเป็นอาจสั่งราชการด้วยวาจาได้ แต่ให้ผู้รับคำสั่งนั้นบันทึกคำสั่งด้วยวาจาไว้เป็นลายลักษณ์อักษร และเมื่อได้ปฏิบัติตามคำสั่งแล้ว ให้บันทึกรายงานให้ผู้สั่งการทราบต่อไป

การสั่งราชการที่จะมีผลทางกฎหมายจะต้องกระทำเป็นลายลักษณ์อักษร ในกรณีที่ผู้บังคับบัญชาที่มีความจำเป็นที่ไม่อาจสั่งเป็นลายลักษณ์อักษรได้ในขณะนั้น จะสั่งราชการด้วยวาจาก่อนก็ได้แต่ให้ผู้รับคำสั่งนั้นบันทึกคำสั่งด้วยวาจาไว้เป็นลายลักษณ์อักษร และเมื่อได้ปฏิบัติตามคำสั่งดังกล่าวแล้ว ให้บันทึกรายงานให้ผู้สั่งราชการทราบ โดยในบันทึกให้อ้างอิงคำสั่งด้วยวาจาไว้ด้วย

2.6.4 การลดขั้นตอนการปฏิบัติงาน

การลดขั้นตอนและระยะเวลาการปฏิบัติราชการ เพื่ออำนวยความสะดวกแก่ประชาชน สามารถดำเนินการให้เกิดความสำเร็จได้โดยเร็ว เกิดประโยชน์กับประชาชนโดยตรง เนื่องจากจะทำให้บริการขององค์กรปกครองส่วนท้องถิ่นมีขั้นตอนที่สั้นและใช้เวลาดำเนินการน้อยกว่าที่เป็นอยู่ในปัจจุบัน เพื่อให้ประชาชนได้รับบริการที่ดีขึ้น การลดขั้นตอนและระยะเวลาการปฏิบัติราชการสามารถดำเนินการได้ดังนี้

2.6.4.1 กระจายอำนาจการตัดสินใจการสั่ง การอนุญาต การอนุมัติให้แก่ผู้มีหน้าที่รับผิดชอบการดำเนินการในเรื่องนั้นๆ โดยตรง เพื่อให้เกิดความรวดเร็วและลดขั้นตอนในการปฏิบัติงานช่วยอำนวยความสะดวกให้แก่ประชาชน ให้องค์กรปกครองส่วนท้องถิ่นจัดให้มีการมอบอำนาจ โดยดำเนินการดังนี้

- 1) เพิ่มการมอบอำนาจบางเรื่องให้ระดับรองนายกหรือปลัดองค์กรปกครองส่วนท้องถิ่นอนุมัติ อนุญาตได้
- 2) จัดทำคำสั่งมอบหมายผู้รักษาราชการแทนในกรณีที่ผู้บริหารไม่อาจปฏิบัติงานได้
- 3) กรณีการลงนามอนุมัติ อนุญาตตามกฎหมายเฉพาะ พร้อมทั้งทำบัญชีสรุปการมอบอำนาจแนบท้ายคำสั่ง

4) สรุปกรณีอำนาจเฉพาะของผู้บริหารไม่สามารถมอบอำนาจได้ ผู้บริหารท้องถิ่นมอบอำนาจให้ผู้ที่มีหน้าที่รับผิดชอบดำเนินการในเรื่องนั้นโดยตรง โดยทำเป็นคำสั่งและให้มีการประกาศให้ประชาชนทราบด้วย

2.6.4.2 จัดให้มีการควบคุม ติดตาม และกำกับดูแลการใช้อำนาจ และความรับผิดชอบของผู้รับมอบอำนาจและผู้มอบอำนาจไว้ด้วย โดยมีขั้นตอนติดตามดังนี้

1) แจ้งเวียนคำสั่งหรือหนังสือมอบอำนาจให้ข้าราชการ/พนักงาน ส่วนท้องถิ่น และประกาศให้ประชาชนทราบโดยทั่วกัน

2) ผู้ได้รับมอบหมาย รายงานการใช้อำนาจที่ได้รับมอบทุกเดือน (กรณีมีการใช้อำนาจแทนให้รายงานการใช้อำนาจทุกครั้ง โดยสรุปผลอย่างน้อยเดือนละ 1 ครั้ง)

3) รวบรวมข้อมูล ศึกษา สำรวจ วิเคราะห์ การประเมินผลการมอบ อำนาจและการใช้อำนาจในแต่ละปี

2.6.4.3 ใช้เทคโนโลยีสารสนเทศหรือโทรคมนาคมตามความเหมาะสมและกำลังงบประมาณเพื่อช่วยลดขั้นตอน เพิ่มประสิทธิภาพ ประหยัดค่าใช้จ่าย และไม่เกิดผลเสียแก่ภารกิจ ทั้งนี้ควรจะได้เผยแพร่ให้ประชาชนทราบโดยทั่วกัน

การนำเทคโนโลยีสารสนเทศ (Information Technology) หรือ โทรคมนาคมมาใช้ในการให้บริการประชาชน ช่วยให้เกิดความรวดเร็วในการให้บริการ ถือเป็นการอำนวยความสะดวกให้ประชาชน แต่เนื่องจากองค์กรปกครองส่วนท้องถิ่นมีสถานการณ์การคลังที่แตกต่างกัน เช่น ให้บริการชำระภาษีผ่านอินเทอร์เน็ต หรือจัดให้มี WiFi ตามสถานที่สาธารณะใน องค์กรปกครองส่วนท้องถิ่นที่มีผู้ให้บริการหนาแน่น หรือองค์กรปกครองส่วนท้องถิ่นเป็นเขต ชุมชนเมืองและมีงบประมาณเพียงพออาจเลือกใช้เทคโนโลยีสารสนเทศมากกว่าโทรคมนาคม เพื่อให้ เพียงพอแก่ความต้องการของประชาชน

ปัจจุบันตัวเพิ่มพัฒนาโปรแกรมระบบการส่งมอบบริการเมื่อประชาชน มายื่นคำขออนุญาต อนุมัติตาม พ.ร.บ.ควบคุมอาคาร การจัดทำและติดตามผลแผนพัฒนาท้องถิ่น ด้วยระบบ e-Plan เพื่อให้ประชาชนมีส่วนร่วมในการตรวจสอบ การจัดทำติดตามการใช้จ่าย งบประมาณด้วยระบบ e-LASS เป็นต้น

2.6.4.4 ในการจัดบริการสาธารณะแก่ประชาชน ให้จัดทำแผนภูมิขั้นตอนและระยะเวลาการดำเนินการ รวมทั้งรายละเอียดอื่นๆ ที่เกี่ยวข้องในแต่ละขั้นตอน ประชาสัมพันธ์ไว้ ณ ที่ทำการและในระบบเครือข่ายสารสนเทศของหน่วยงาน เพื่อให้ประชาชน หรือผู้ที่เกี่ยวข้องทราบ

เนื่องจากปัญหาที่เกิดขึ้นเสมอ คือ การให้บริการประชาชนของภาครัฐ หลายบริการจะมีขั้นตอนหลายขั้นตอน ซึ่งผู้รับบริการไม่ทราบว่าต้องทำอะไรบ้าง ต้องใช้เวลาในการดำเนินการมากน้อยเพียงใด ระยะเวลาในการพิจารณาไม่ได้กำหนดไว้ให้ชัดเจน ในการบริหารราชการเพื่อให้เกิดความโปร่งใสและสามารถอำนวยความสะดวกแก่ประชาชน จึงกำหนดให้องค์กรปกครองส่วนท้องถิ่นจัดทำแผนภูมิขั้นตอนและระยะเวลาการให้บริการต่างๆ พร้อมข้อความปฏิบัติที่จำเป็นสำหรับประชาชน ประชาสัมพันธ์ไว้ ณ ที่ทำการ โดยอาจจัดทำแผนภูมิติดผนังหรือแผ่นพับ แผ่นปลิว ตลอดจนประชาสัมพันธ์ในระบบเครือข่ายเทคโนโลยีสารสนเทศของหน่วยงาน เพื่อให้ประชาชนหรือผู้เกี่ยวข้องทราบ

2.6.4.5 จัดตั้งหรือสนับสนุนศูนย์บริการร่วม รวมถึงการให้บริการเชิงรุก เพื่ออำนวยความสะดวกแก่ประชาชนในการติดต่อขอทราบข้อมูล ขออนุญาต ขออนุมัติ หรือรับบริการในเรื่องที่เป็นอำนาจหน้าที่ขององค์กรปกครองส่วนท้องถิ่นและหน่วยงานอื่นๆ

การจัดตั้งหรือสนับสนุนศูนย์บริการร่วม รวมถึงการให้บริการเชิงรุก เพื่ออำนวยความสะดวกแก่ประชาชนในการติดต่อขอทราบข้อมูล ขออนุญาต ขออนุมัติ หรือรับบริการในเรื่องที่เป็นอำนาจหน้าที่ขององค์กรปกครองส่วนท้องถิ่นและหน่วยงานอื่นๆ เพื่อเป็นศูนย์บริการประชาชนในการติดต่อ สอบถามข้อมูล ยื่นคำขออนุมัติ หรือขออนุญาตในเรื่องที่เป็นอำนาจหน้าที่ขององค์กรปกครองส่วนท้องถิ่นและหน่วยงานอื่นๆ รวมถึงการจัดบริการเชิงรุกมีขั้นตอนดำเนินการดังนี้

- 1) ตั้งคณะทำงานจัดตั้งศูนย์บริการร่วม ประกอบด้วยผู้บริหาร หัวหน้าหน่วยงานภายในองค์กรปกครองส่วนท้องถิ่น และหน่วยงานภายนอกที่เกี่ยวข้อง
- 2) รวบรวมกระบวนการบริการประชาชนทั้งขององค์กรปกครองส่วนท้องถิ่น และหน่วยงานภายนอกที่เกี่ยวข้อง เพื่อคัดเลือกงานบริการสำหรับจัดทำแผนการจัดตั้งศูนย์บริการร่วม โดยอาจสำรวจความต้องการของประชาชนผู้รับบริการ/หน่วยงานที่เกี่ยวข้องว่า ต้องการให้มีงานบริการใดอยู่ร่วมกัน เพื่อให้บริการ ณ ศูนย์บริการร่วม
- 3) ปรับระบบการทำงานของแต่ละกระบวนการ เพื่อให้มีระบบบริการที่เชื่อมต่อระหว่างศูนย์บริการร่วมและหน่วยงานเจ้าของเรื่อง ทั้งด้านเอกสาร การส่งต่องาน ระบบการรับเงินและกำหนดระยะเวลาดำเนินการของแต่ละกระบวนการ

- 4) ปรับปรุงเอกสารคำขอและจัดพิมพ์รายละเอียดเอกสารหลักฐานที่ใช้ประกอบการขออนุญาต อนุมัติ เพื่อบริการประชาชน ณ ศูนย์บริการร่วม
- 5) ประสานงานกับหน่วยงานที่ให้บริการในศูนย์บริการร่วม จัดอบรมเจ้าหน้าที่ประจำศูนย์บริการร่วม เพื่อให้มีความรู้ความเข้าใจในระบบงานและรายละเอียดต่างๆ ของแต่ละกระบวนการงานที่ให้บริการ
- 6) จัดตั้งศูนย์บริการร่วม และประชาสัมพันธ์ให้ประชาชนทราบโดยทั่วกัน
- 7) รวบรวมข้อมูล สถิติผู้ให้บริการ อาจมีการสำรวจความพึงพอใจ และรวบรวมข้อเสนอแนะความคิดเห็นจากผู้ให้บริการ เป็นการประเมินผลการดำเนินงานของศูนย์บริการร่วม เพื่อพัฒนาปรับปรุงศูนย์บริการร่วมให้มีประสิทธิภาพและประสิทธิผลที่ดีขึ้นอย่างต่อเนื่อง
- 8) จัดบริการเชิงรุก เช่น การจัดเก็บภาษีนอกสถานที่ การจ่ายเบี้ยยังชีพนอกสถานที่ การจัด อปท. เคลื่อนที่ การจัดหน่วยเคลื่อนที่รับผู้บาดเจ็บกรณีอุบัติเหตุ สาธารณะภัย หรือรับผู้ป่วยกรณีฉุกเฉิน

2.6.5 การปรับปรุงภารกิจขององค์กรปกครองส่วนท้องถิ่น

เป้าหมายนี้มุ่งเน้นให้เกิดความถูกต้อง ทันสมัย และเป็นธรรม ความคุ้มค่า มีประสิทธิภาพการปฏิบัติการขององค์กรปกครองส่วนท้องถิ่น มีแนวทางปฏิบัติตามหลักเกณฑ์ดังนี้

2.6.5.1 ภายในระยะเวลา 3 ปี ให้พิจารณาทบทวน ปรับปรุงเปลี่ยนแปลงหรือยกเลิกบทบาทภารกิจตามความจำเป็น โดยคำนึงถึงแผนการกระจายอำนาจให้แก่องค์กรปกครองส่วนท้องถิ่น ยุทธศาสตร์การพัฒนาจังหวัด ฐานการเงินการคลังและสถานการณ์อื่นประกอบกัน

ขั้นตอนการดำเนินการทบทวนภารกิจให้สอดคล้องกับความจำเป็นและสถานการณ์ มีดังนี้

- 1) แต่งตั้งคณะทำงาน ประกอบด้วยผู้ปฏิบัติงานที่เกี่ยวข้องกับภารกิจในความรับผิดชอบขององค์กรปกครองส่วนท้องถิ่นและอาจจัดให้มีผู้ทรงคุณวุฒิในสาขาวิชาที่เกี่ยวข้องร่วมเป็นคณะทำงาน

2) คณะทำงานมีการประชุมเพื่อพิจารณาว่าภารกิจที่ดำเนินการอยู่ในปัจจุบันว่ามีความสอดคล้อง เหมาะสมกับสถานการณ์การเปลี่ยนแปลงกฎหมาย กฎ และระเบียบที่เกี่ยวข้องหรือไม่

3) คณะทำงานมีการสรุปผลการประชุมวิเคราะห์ความเหมาะสมของภารกิจ และข้อเสนอแนะสำหรับการแก้ไขปรับปรุง หรือยกเลิกภารกิจ เสนอให้ผู้บริหารพิจารณาต่อไป

2.6.5.2 จัดให้มีการแก้ไขปรับปรุง หรือยกเลิกข้อบัญญัติ/เทศบัญญัติ เพื่อให้สอดคล้อง เหมาะสมกับสถานการณ์การเปลี่ยนแปลงกฎหมาย กฎ และระเบียบที่เกี่ยวข้อง

ขั้นตอนการแก้ไขปรับปรุง ยกเลิกข้อบัญญัติ/เทศบัญญัติ ให้ดำเนินการดังนี้

1) แต่งตั้งคณะทำงานมาสำรวจและศึกษาข้อบัญญัติ/เทศบัญญัติ ที่อยู่ในความรับผิดชอบขององค์กรปกครองส่วนท้องถิ่นทุกฉบับ

2) คณะทำงานมีการประชุมเพื่อวิเคราะห์ข้อบัญญัติ/เทศบัญญัติ ที่ใช้บังคับอยู่ในปัจจุบันว่ามีความสอดคล้องเหมาะสมกับสถานการณ์การเปลี่ยนแปลงกฎหมาย กฎ และระเบียบที่เกี่ยวข้องหรือไม่

3) คณะทำงานมีการสรุปผลการประชุมวิเคราะห์ความเหมาะสมของข้อบัญญัติ/เทศบัญญัติที่มีอยู่ และข้อเสนอแนะสำหรับการแก้ไขปรับปรุง หรือการตราข้อบัญญัติ/เทศบัญญัติ ขึ้นมาใหม่ เสนอให้ผู้บริหารพิจารณาตัวอย่างข้อบัญญัติเกี่ยวกับการดูแล ควบคุมสุนัข ข้อบัญญัติการควบคุมการประกอบกิจการที่เป็นอันตรายต่อสุขภาพ ข้อบัญญัติสถานที่จำหน่ายอาหารและสถานที่สะสมอาหาร เป็นต้น

2.6.6 การอำนวยความสะดวกและการตอบสนองความต้องการของประชาชน

คุณภาพการให้บริการเป็นสิ่งที่องค์กรปกครองส่วนท้องถิ่นต้องให้ความสำคัญ นอกจากจะต้องดำเนินการตามกระบวนการที่กฎหมายได้กำหนดให้เป็นหน้าที่ในความรับผิดชอบขององค์กรปกครองส่วนท้องถิ่นแล้ว ยังต้องคำนึงถึงประชาชนเป็นศูนย์กลางของการให้บริการ ทั้งในการจัดให้มีการบริการที่ดีและมีคุณภาพ การปฏิบัติงานมีความรวดเร็ว อำนวยความสะดวก และตอบสนองความต้องการแก่ประชาชนในท้องถิ่น การให้ประชาชนมีส่วนร่วมในการแสดงความเห็นหรือความพึงพอใจต่อการบริการ เพื่อนำไปใช้ปรับปรุงการให้บริการประชาชนได้ดียิ่งขึ้น

สิ่งที่ประชาชนมีความคาดหวังต่อการรับบริการจากองค์กรปกครองส่วนท้องถิ่นมี 3 ประการ ประกอบด้วย

1) ความคาดหวังด้านบุคลากร บุคลากรผู้ให้บริการควรมี “จิตบริการ” แสดงออกภายนอกให้ผู้รับบริการประทับใจ ดังที่มีการกล่าวว่า “ยิ้มแย้มแจ่มใส เต็มใจช่วยเหลือ ไม่เบื่อกำถาม พึงความครบถ้วน รับผิดชอบบริการ อ่อนหวานน่ารัก ไม่สักแต่ถาม น้ำคำไพเราะ เหมาะสมสถานที่ ไม่มีนอกใน” ทั้งนี้ อาจมีการพัฒนาบุคลากรให้มีความพร้อมที่จะให้บริการประชาชน เช่น จัดให้มีการฝึกอบรมเจ้าหน้าที่ก่อนเข้าปฏิบัติหน้าที่ทั้งความรู้ด้านตัวบทกฎหมาย ระเบียบ หนังสือสั่งการ กระบวนการในการปฏิบัติงาน กริยามารยาท และจิตสำนึกที่ดี การประเมินทดสอบความรู้ความเข้าใจในเนื้อหาของงานที่ปฏิบัติอยู่ ทั้งตัวบทกฎหมายระเบียบ หนังสือสั่งการ และกระบวนการในการปฏิบัติงาน เพื่อที่จะได้นำข้อมูลมาดำเนินการในการพัฒนางานบริการต่อไป

2) ความคาดหวังด้านสถานที่ การจัดสภาพแวดล้อมเพื่ออำนวยความสะดวก องค์กรปกครองส่วนท้องถิ่นแต่ละแห่งอาจดำเนินการตามความเหมาะสมได้ เช่น จัดบริเวณที่จอดรถให้แก่ผู้มารับบริการอย่างเพียงพอ จัดสถานที่ให้มีความสะอาดและเป็นระเบียบเรียบร้อย มีภูมิทัศน์สวยงาม จัดให้มีที่นั่งรออย่างเพียงพอ มีบริการหนังสือพิมพ์ โทรทัศน์ และน้ำดื่มไว้บริการขณะนั่งรอ มีป้ายบอกทาง/ป้ายแสดงขั้นตอนการติดต่อราชการ/ ป้ายชื่อสถานที่จุดบริการ/ แผนผังจุดบริการ มีระบบการจัดบริการตามลำดับก่อนหลัง เช่น บัตรคิว มีแบบฟอร์มคำร้องต่างๆ ที่เพียงพอ และมีตัวอย่างการกรอกแบบฟอร์ม จัดให้มีช่องทางพิเศษ หรือบริการเขียนคำร้อง จัดส่งเอกสารต่างๆ ให้กับผู้ไม่รู้หนังสือ คนชรา และผู้พิการ จัดให้มีการให้บริการเสริมอื่นๆ เช่น การให้บริการอินเทอร์เน็ต สัญญาณ WiFi ในบริเวณสำนักงาน เพื่อบริการผู้มาติดต่อสำนักงานขององค์กรปกครองส่วนท้องถิ่น เป็นต้น

3) ความคาดหวังด้านกระบวนการการให้บริการ กระบวนการให้บริการควรรวดเร็ว ไม่มีขั้นตอนกระบวนการที่ยุ่งยาก เสมอภาค และมีความถูกต้อง

2.6.6.1 กำหนดระยะเวลาแล้วเสร็จของงานบริการสาธารณะแต่ละงาน และประกาศให้ประชาชนทราบ

องค์กรปกครองส่วนท้องถิ่นต้องกำหนดระยะเวลาแล้วเสร็จของงานบริการสาธารณะทุกงาน กรณีการปฏิบัติราชการเกี่ยวข้องกับการบริการประชาชน หรือระหว่างส่วนราชการ ให้กำหนดระยะเวลาแล้วเสร็จของการปฏิบัติงานไว้ด้วยและประกาศให้ประชาชนทราบ ทั้งนี้กระบวนการบริการหลักตามภารกิจที่ได้กำหนดระยะเวลาแล้วเสร็จไว้แล้ว ที่จำนวน 18 กระบวนการ เป็นในส่วนขององค์การบริหารส่วนจังหวัด 4 กระบวนการ เทศบาล 17 กระบวนการ และองค์การบริหารส่วนตำบล 11 กระบวนการ ตามหนังสือกระทรวงมหาดไทยที่ มท.0810.3ว

10793 ลงวันที่ 19 กันยายน 2546 และหนังสือกระทรวงมหาดไทยที่ มท.0810.3ว 4422 ลงวันที่ 22 ธันวาคม 2546

ตารางที่ 2.1 แสดงกระบวนการบริการประชาชน

ที่	กระบวนการบริการประชาชน	ระยะเวลาให้บริการที่ปรับ ลดแล้ว	ภารกิจของ อปท. ที่ดำเนินการ
1	จัดเก็บภาษีบำรุงท้องที่	5 นาที/ราย	เทศบาล/อบต.
2	จัดเก็บภาษีโรงเรือนและที่ดิน	5 นาที/ราย	เทศบาล/อบต.
3	จัดเก็บภาษีป้าย	5 นาที/ราย	เทศบาล/อบต.
4	จัดเก็บค่าธรรมเนียมจากผู้พักโรงแรม	5 นาที/ราย	อบจ.
5	ขออนุญาตก่อสร้างอาคาร	30 วัน/ราย	เทศบาล/อบต.
	- ขั้นตอนตรวจสอบเอกสาร/ พื้นที่ก่อสร้าง	15 วัน/ราย	เทศบาล/อบต.
	- ขั้นตอนการพิจารณาออก ใบอนุญาต	15 วัน/ราย	เทศบาล/อบต.
6	สนับสนุนน้ำอุปโภค/บริโภค	3 ชม./ราย	อบจ./เทศบาล/อบต.
7	ช่วยเหลือสาธารณภัย	ในทันที	อบจ./เทศบาล/อบต.
8	รับแจ้งเรื่องราวร้องทุกข์	แจ้งตอบการดำเนินการให้ผู้ ร้องเรียนทราบภายใน 7 วัน	อบจ./เทศบาล/อบต.
	ด้านทะเบียนราษฎร/บัตรประจำตัว ประชาชน		
9	แจ้งเกิด	10 นาที/ราย	เทศบาล
10	แจ้งตาย	10 นาที/ราย	เทศบาล
11	ย้ายที่อยู่	10 นาที/ราย	เทศบาล
12	กำหนดเลขที่บ้าน	3 วัน/ราย	เทศบาล
13	ขอมีบัตรประจำตัวประชาชน (ครั้งแรก)	10 นาที/ราย	เทศบาล
14	ขอมีบัตรประจำตัวประชาชน (บัตรเดิม หมดอายุ)	10 นาที/ราย	เทศบาล
15	การขออนุญาตประกอบกิจการที่เป็น อันตรายต่อสุขภาพ (130 ประเภท) ทั้ง กรณีขออนุญาตใหม่/ต่อใบอนุญาต	20 วัน/ราย	เทศบาล/อบต.
16	การขออนุญาตจัดตั้งตลาดทั้งกรณีขอ อนุญาตใหม่/ต่อใบอนุญาต	20 วัน/ราย	เทศบาล/อบต.

ตารางที่ 2.1 แสดงกระบวนการบริการประชาชน (ต่อ)

ที่	กระบวนการบริการประชาชน	ระยะเวลาให้บริการที่ปรับ ลดแล้ว	ภารกิจของ อปท. ที่ดำเนินการ
17	การขออนุญาตจัดตั้งสถานที่จำหน่าย อาหารหรือสถานที่สะสมอาหาร (พื้นที่ เกิน 200 ตร.ม.) ทั้งกรณีขออนุญาตใหม่/ ต่อใบอนุญาต	20 วัน/ราย	เทศบาล/อบต.
18	การขออนุญาตจำหน่ายสินค้าในที่หรือ ทางสาธารณะ ทั้งกรณีขออนุญาตใหม่/ ต่อใบอนุญาต	20 วัน/ราย	เทศบาล/อบต.

2.6.6.2 กรณีที่มีหนังสือร้องเรียน เสนอแนะ สอบถาม หรือแสดง
ความคิดเห็นจากประชาชนหรือส่วนราชการ ให้ตอบคำถามหรือแจ้งผลการดำเนินการภายในสิบห้า
วันหรือภายในระยะเวลาที่ได้กำหนดไว้เป็นการเฉพาะ

องค์กรปกครองส่วนท้องถิ่นต้องจัดระบบการรับเรื่องร้องเรียน
เสนอแนะ สอบถาม หรือเสนอความคิดเห็น ขอร้องเรียน เช่น พบเห็นการทุจริตของพนักงาน
พนักงานให้บริการไม่ดี ขอร้องทุกข์ มักมีสาเหตุมาจากการที่ผู้ร้องเชื่อว่าตนเองไม่ได้รับความเป็น
ธรรมจากการปฏิบัติหน้าที่ หรือละเว้นการปฏิบัติหน้าที่ของเจ้าหน้าที่ตลอดจนหน่วยงานเช่น การ
ไม่ได้รับเบี้ยยังชีพ ซึ่งเป็นการสะท้อนการปฏิบัติงานขององค์กรปกครองส่วนท้องถิ่น ส่วนการ
แสดงความคิดเห็นให้ข้อเสนอแนะ เป็นช่องทางในการให้ข้อมูลเพื่อให้เกิดการสื่อสารแบบสองทาง
ให้ประชาชนมีโอกาสให้ข้อมูล ทั้งนี้ ต้องตอบคำถามในทุกคำถามปัญหาที่ประชาชนต้องการทราบ
เกี่ยวกับงานในหน้าที่ นำข้อเสนอไปปรับปรุงแก้ไข เพื่อตอบสนองความต้องการของผู้มารับบริการ
ได้ตรงจุด หรือสอบถามความพึงพอใจในเรื่องที่มีประชาชนมาติดต่อขอรับบริการต่างๆ จากองค์กร
ปกครองส่วนท้องถิ่น ณ สถานที่บริการ

การจัดระบบการรับเรื่องร้องเรียน เสนอแนะ สอบถาม หรือเสนอความ
คิดเห็นจากประชาชนให้องค์กรปกครองส่วนท้องถิ่น ดำเนินการดังนี้

1) มอบหมายหน่วยงาน/เจ้าหน้าที่ผู้รับผิดชอบในการรับเรื่อง
ข้อเสนอแนะ และขอร้องเรียน/ร้องทุกข์ องค์กรปกครองส่วนท้องถิ่นที่มีความพร้อมอาจจัดตั้งเป็น
ศูนย์ดำรงธรรมของหน่วยงาน เพื่อทำหน้าที่เป็นศูนย์กลางในการรับเรื่อง ประสานงาน ติดตามเรื่อง
และรายงานผลการดำเนินการ

- 2) จัดให้มีสมุดบันทึกหรือบัญชีรับเรื่องร้องเรียน/ร้องทุกข์ โดยในรายละเอียดของสมุดบันทึกหรือบัญชีรับเรื่อง ควรประกอบด้วย เรื่องที่ร้องเรียน/ร้องทุกข์ หน่วยงานรับผิดชอบ ชื่อผู้รับผิดชอบ ระยะเวลาที่คาดว่าจะดำเนินการแล้วเสร็จ
- 3) กำชับให้ผู้รับผิดชอบให้ความสำคัญในเรื่องร้องเรียน/ร้องทุกข์ และดำเนินการให้แล้วเสร็จภายใน 15 วัน และหากกรณีใดมีปัญหาอุปสรรค ความยุ่งยาก หรือปัญหาจากบุคคลอื่นโดยมีข้อมูลเบื้องต้นพอสมควร ให้ผู้รับผิดชอบในเรื่องนั้นๆ เสนอผู้บังคับบัญชาเพื่อพิจารณาให้หน่วยงานที่เกี่ยวข้องดำเนินการแก้ไขโดยทันที
- 4) การรายงานผลความคืบหน้าหรือผลการดำเนินการให้ผู้ร้องเรียน/ร้องทุกข์ทราบภายใน 15 วัน หรือตามที่องค์กรปกครองส่วนท้องถิ่นได้ประกาศไว้ในการลดขั้นตอนและระยะเวลาการปฏิบัติราชการกรณีไม่แล้วเสร็จ หรือเป็นเรื่องที่ส่งต่อให้หน่วยงานอื่นก็ให้แจ้งผู้ร้องภายในกำหนดเวลาเดียวกัน
- 5) รวมเรื่องร้องเรียนเพื่อจัดทำเป็นระบบข้อมูลเพื่อแก้ไขปัญหาในระยะยาวต่อไป
- 6) รายงานสรุปผลการดำเนินการให้ผู้บังคับบัญชาทราบ

2.6.6.3 จัดให้มีช่องทางการสื่อสารที่หลากหลาย เพื่ออำนวยความสะดวกให้แก่ประชาชนที่จะติดต่อสอบถามหรือขอข้อมูล หรือแสดงความคิดเห็นเกี่ยวกับการปฏิบัติงานขององค์กรปกครองส่วนท้องถิ่น

เพื่อให้ประชาชนมีช่องทางในการร้องเรียน/ร้องทุกข์ หรือมีส่วนร่วมในการเสนอแนะเกี่ยวกับการปฏิบัติราชการ องค์กรปกครองส่วนท้องถิ่นควรเปิดช่องทางการรับฟังความคิดเห็น ข้อเสนอแนะ และข้อร้องเรียน/ร้องทุกข์จากประชาชน ทั้งนี้ อาจดำเนินการได้หลายวิธี เช่น จัดให้มีกล่อง/ตู้รับฟังความคิดเห็น จัดให้มีแบบสอบถามเพื่อให้ผู้ยื่นคำขอกรอก เปิดสายโทรศัพท์สายด่วน เว็บไซต์ จัดประชุมรับฟังความคิดเห็น การสัมภาษณ์รายบุคคล การสำรวจภาคสนาม การสำรวจทางไปรษณีย์ มีผู้ ปณ. ขององค์กรปกครองส่วนท้องถิ่น การสำรวจโดยให้ส่งข้อความสั้น เป็นต้น

2.6.7 การประเมินผลการปฏิบัติงาน

“การประเมินผลการปฏิบัติงาน” ถือเป็นกระบวนการวัดผลการบริหารและการปฏิบัติราชการขององค์กรปกครองส่วนท้องถิ่น ว่ามีผลสัมฤทธิ์ตรงตามเป้าหมายภารกิจ/วิสัยทัศน์ขององค์กรหรือไม่ ตลอดจนเป็นการเปิดโอกาสให้มีการตรวจสอบการปฏิบัติงานขององค์กรปกครองส่วนท้องถิ่น โดยจัดให้มีบุคคลภายนอกร่วมเป็นคณะกรรมการประเมินผลการปฏิบัติงาน เพื่อนำผลที่ได้จากการประเมินผลการปฏิบัติมาใช้ในการปรับปรุงแก้ไข ส่งเสริม พัฒนา หรือยุติการดำเนินการ ทั้งนี้ผลการปฏิบัติงานอาจเป็นตัวชี้วัดการปฏิบัติราชการของหน่วยงาน และบุคลากรของหน่วยงาน ซึ่งสามารถใช้เป็นข้อมูลพิจารณาบำเหน็จความชอบหรือเงินรางวัลประจำปี โดยมีแนวทางตามหลักเกณฑ์ดังนี้

2.6.7.1 จัดให้มีบุคคลภายนอกร่วมในการประเมินผลการปฏิบัติงานเกี่ยวกับผลสัมฤทธิ์ของภารกิจ คุณภาพของบริการ ความพึงพอใจของประชาชน ผู้รับบริการ และความคุ้มค่าในการกิจขององค์กรปกครองส่วนท้องถิ่น

ขั้นตอนการจัดให้มีบุคคลภายนอกร่วมในการประเมินผลการปฏิบัติงานขององค์กรปกครองส่วนท้องถิ่นดังนี้

1) แต่งตั้งคณะกรรมการประเมินผลตามหลักเกณฑ์และวิธีการบริหารกิจการบ้านเมืองที่ดีขององค์กรปกครองส่วนท้องถิ่น จำนวน 9 คน โดยมีบุคคลภายนอกร่วมเป็นกรรมการ ประกอบด้วย

- ผู้แทนชุมชน องค์กรภาคประชาชน เอกชน หรือกลุ่มประชาชน
จำนวน 2 คน

- ผู้แทนสมาชิกสภาท้องถิ่น จำนวน 2 คน

- ผู้ทรงคุณวุฒิ จำนวน 2 คน

- ผู้แทนส่วนราชการภายในขององค์กรปกครองส่วนท้องถิ่น
จำนวน 2 คน

- ปลัดองค์กรปกครองส่วนท้องถิ่น เป็นกรรมการและเลขานุการ

- หัวหน้าสำนักปลัดองค์กรปกครองส่วนท้องถิ่น เป็น
ผู้ช่วยเลขานุการ

- หัวหน้าฝ่ายบริหารทั่วไป เป็นผู้ช่วยเลขานุการ

ผู้แทนชุมชนในข้อ 1.1) หมายถึงผู้แทนกลุ่มต่างๆ เช่น ผู้แทนกลุ่มอาชีพ ผู้แทนของประชาคม ผู้แทนชุมชนของเทศบาล ผู้แทนหมู่บ้านของ อบต. ผู้แทนกลุ่มเยาวชน เป็นต้น

ผู้ทรงคุณวุฒิต้องไม่ใช่ข้าราชการส่วนท้องถิ่นหรือพนักงานส่วนท้องถิ่น ทั้งนี้ให้มีความรู้ในด้านต่างๆ สอดคล้องกับการกิจขององค์กรปกครองส่วนท้องถิ่น

2) ให้คณะกรรมการฯ เลือคนบุคคลใน 1.1) หรือ 1.3) เป็นประธานคณะกรรมการ

3) ให้คณะกรรมการฯ ทำหน้าที่ประเมินผลการประเมินผลการปฏิบัติราชการขององค์กรปกครองส่วนท้องถิ่นใน 4 มิติ ได้แก่ ผลสัมฤทธิ์ของภารกิจ คุณภาพของการให้บริการ ความคุ้มค่าของภารกิจ และความพึงพอใจของผู้รับบริการ ดังนี้

มิติที่ 1 ประเมินผลสัมฤทธิ์ของงาน : พิจารณาจากผลการปฏิบัติงานที่เกิดขึ้นจริงในรอบการประเมินว่าบรรลุวัตถุประสงค์มากน้อยเพียงใด โดยกำหนดให้ผลลัพธ์ต้องมีตัวชี้วัดและค่าเป้าหมายเพื่อเป็นเกณฑ์ในการวัดผลสัมฤทธิ์ของงาน ค่าเป้าหมายจะต้องสะท้อนต่อสิ่งที่ต้องการให้บรรลุผล ภายหลังจากที่ผู้ปฏิบัติงานได้ปฏิบัติงานจนครบรอบการประเมินแล้ว สรุปเป็นคะแนนการประเมินผลสัมฤทธิ์ เช่น องค์กรปกครองส่วนท้องถิ่นมีการฝึกอบรมประชาชนเรื่องเศรษฐกิจพอเพียงผลสัมฤทธิ์ คือร้อยละ/จำนวนของประชาชนที่ได้ปฏิบัติตามหลักเศรษฐกิจพอเพียง เป็นต้น

มิติที่ 2 ประเมินคุณภาพบริการ : ประเมินทั้งประสิทธิภาพและประสิทธิผลโดยการวัดใน 3 ระดับ คือ

- ระดับกระบวนการ (Process) เป็นการวัดพฤติกรรมและวิธีการให้บริการ
- ระดับปัจจัยนำออก (Output) เป็นการวัดความสามารถที่ผู้ให้บริการมีอยู่
- ระดับผลสัมฤทธิ์ที่บังเกิด (Outcome) เป็นการวัดความพึงพอใจของผู้รับบริการ (ระดับการให้บริการที่คาดหวังและที่ได้รับแตกต่างกันมากน้อยเพียงใด)

มิติที่ 3 ประเมินความคุ้มค่าของภารกิจ : ประเมินการดำเนินงานของหน่วยงาน เพื่อให้ได้ผลผลิต/ผลลัพธ์ตามวัตถุประสงค์ที่กำหนดอย่างมีประสิทธิภาพ สมดุลกับทรัพยากรที่ใช้ ทั้งนี้และผลกระทบในทางลบที่เกิดขึ้นแก่ประชาชนและสังคม ทั้งที่สามารถคำนวณเป็นตัวเงินได้และไม่สามารถคำนวณเป็นตัวเงินได้

การประเมินความคุ้มค่า หน่วยงานสามารถประเมินการปฏิบัติการกิจได้ 3 ขั้นตอน ได้แก่ก่อนการปฏิบัติงาน ระหว่างการดำเนินงาน และภายหลังเสร็จสิ้นการดำเนินการว่ามีผลสัมฤทธิ์และคุ้มค่าหรือไม่ เพียงใดใน 3 ประเด็น

- ประสิทธิผลการปฏิบัติงาน : ประเมินการบรรลุวัตถุประสงค์หรือเป้าหมายของการปฏิบัติงาน โดยเปรียบเทียบผลที่ได้รับจากการปฏิบัติงานว่ามีความสอดคล้องเป็นไปตามวัตถุประสงค์ เป้าหมาย และผลที่คาดว่าจะได้รับ ที่กำหนดไว้ก่อนดำเนินการหรือไม่ โดยพิจารณาจากตัวชี้วัด 3 ด้าน ได้แก่ การบรรลุวัตถุประสงค์ในการปฏิบัติงาน ความพึงพอใจ และคุณภาพการให้บริการ

- ประสิทธิภาพการปฏิบัติงาน : ประเมินความเหมาะสมสอดคล้องของการใช้ทรัพยากรและกระบวนการทำงาน พิจารณาจากผลผลิตเทียบกับต้นทุนทั้งหมด ค่าใช้จ่ายที่เหมาะสม รวมทั้งมีกระบวนการทำงานที่ประหยัดทรัพยากร

- ผลกระทบ : ประเมินผลสืบเนื่องจากการปฏิบัติงาน ทั้งที่คาดหมายหรือตั้งใจและไม่ได้คาดหมาย ที่เกิดขึ้นระหว่างและภายหลังการปฏิบัติงาน ที่อาจกระทบต่อการพัฒนาในมิติอื่น หรือการปฏิบัติงานของหน่วยงานอื่น หรือประชาชนทั้งที่เป็นกลุ่มเป้าหมายและกลุ่มอื่นทั้งในและนอกพื้นที่ ครอบคลุมถึงผลกระทบทั้งทางตรงและทางอ้อม รวมทั้งผลกระทบด้านบวกและด้านลบ ในมิติที่สามารถประเมินในรูปตัวเงินและไม่ใช้ตัวเงิน นอกจากนี้ยังต้องคำนึงถึงผลกระทบในกรณีที่ไม่ได้ดำเนินงานตามภารกิจด้วย

มิติที่ 4 ประเมินความพึงพอใจของประชาชนต่อการบริการสาธารณะ : เป็นการวัดระดับความพอใจของผู้รับบริการ เช่น พพอใจมาก พพอใจ พพอใจน้อย ไม่พอใจ ไม่พพอใจมาก เป็นต้น

4) ให้คณะกรรมการฯ วิเคราะห์ผลการประเมินและจัดทำสรุปเสนอผู้บริหารองค์กรปกครองส่วนท้องถิ่น

องค์กรปกครองส่วนท้องถิ่นอาจนำผลการประเมินการปฏิบัติราชการขององค์กรปกครองส่วนท้องถิ่นประจำปี (Core Team) ดำเนินการประเมิน 4 ด้าน (ด้านการบริหารจัดการ ด้านการบริหารงานบุคคลและกิจการสภา ด้านบริหารการเงินและการคลัง ด้านการบริการสาธารณะ) มาให้คณะกรรมการประเมินผลพิจารณา ซึ่งกรมส่งเสริมการปกครองส่วนท้องถิ่นมอบหมายให้จังหวัดตั้งคณะทำงานระดับจังหวัดวิเคราะห์ โดยไม่จำเป็นต้องสร้างเครื่องมือประเมินใหม่ อย่างไรก็ตามการประเมินการปฏิบัติราชการขององค์กรปกครองส่วนท้องถิ่น 4 ด้าน สามารถสะท้อนผลสัมฤทธิ์ 3 มิติคือ ผลสัมฤทธิ์ของงาน คุณภาพบริการและความคุ้มค่าของภารกิจ ยังขาดมิติความพึงพอใจของประชาชน ซึ่งองค์กรปกครองส่วนท้องถิ่นสามารถจะจัดทำแบบสอบถามความพึงพอใจของประชาชนที่มารับบริการต่างๆ ที่องค์กรปกครองส่วนท้องถิ่นจัดบริการ เพื่อให้ครบ 4 มิติ

2.6.7.2 การประเมินบุคคล ให้คำนึงถึงผลการปฏิบัติงานของข้าราชการหรือพนักงานส่วนท้องถิ่นในตำแหน่งที่ปฏิบัติ และประโยชน์ที่หน่วยงานได้รับจากการปฏิบัติงานของข้าราชการหรือพนักงานส่วนท้องถิ่นผู้นั้น

การประเมินบุคคลขององค์กรปกครองส่วนท้องถิ่น ให้องค์กรปกครองส่วนท้องถิ่นดำเนินการตามประกาศหลักเกณฑ์การบริหารงานบุคคลที่ ก.จ. ก.ท. หรือ ก.อบต. หนด

2.6.7.3 ให้พิจารณาใช้เงินงบประมาณเหลือจ่ายขององค์กรปกครองส่วนท้องถิ่นจัดสรรเป็นเงินรางวัลให้ข้าราชการหรือพนักงานส่วนท้องถิ่นตามหลักเกณฑ์ที่ ก.จ. ก.ท. หรือ ก.อบต. กำหนด

ให้องค์กรปกครองส่วนท้องถิ่นพิจารณาใช้จ่ายงบประมาณเหลือจ่าย เพื่อจ่ายเงินรางวัลตามหลักเกณฑ์ที่คณะกรรมการด้านบุคคลขององค์กรปกครองส่วนท้องถิ่นกำหนด

2.7 งานวิจัยที่เกี่ยวข้อง

พงษ์ชน นบสืบ (2550) ได้ทำการศึกษาเรื่อง กระบวนทัศน์ วัฒนธรรม และค่านิยม ในการปฏิบัติราชการตามหลักธรรมาภิบาลของพนักงานเทศบาลตำบล ในเขตอำเภอเมืองสมุทรปราการ จังหวัดสมุทรปราการ ผลการศึกษาพบว่า เพศของพนักงานเทศบาลตำบลไม่ใช่ปัจจัยที่มีผลต่อการปฏิบัติตามหลักธรรมาภิบาล แต่ปัจจัยที่มีผลต่อการปฏิบัติตามหลักธรรมาภิบาลของพนักงานเทศบาลตำบล ได้แก่ อายุ ระดับการศึกษา และกลุ่มตำแหน่งของพนักงานเทศบาลตำบล

สมคิด คำเจริญ (2552) ได้ทำการศึกษาเรื่อง การศึกษาความสัมพันธ์ระหว่างลักษณะภาวะผู้นำของผู้บริหารกับการมีส่วนร่วมของประชาชนต่อการบริหารงานและการดำเนินงานขององค์กรบริหารส่วนตำบลสาขลา ผลการศึกษาพบว่า ลักษณะภาวะผู้นำของผู้บริหารมีความสัมพันธ์เชิงบวกกับการมีส่วนร่วมของประชาชนต่อการบริหารงานและการดำเนินงานขององค์กรบริหารส่วนตำบลสาขลา ในระดับค่อนข้างสูง สัมประสิทธิ์สหสัมพันธ์ (r) เท่ากับ 0.789 ที่ระดับนัยสำคัญ 0.01

สุภัตรา วิมลสมบัติ (2548) ได้ทำการศึกษาเรื่อง ธรรมาภิบาลกับองค์การปกครองส่วนท้องถิ่น ศึกษากรณีองค์การบริหารส่วนตำบลเกยไชย อำเภอชุมแสง จังหวัดนครสวรรค์ ผลการศึกษาพบว่า องค์การบริหารส่วนตำบลเกยไชย ได้มีการบริหารงานโดยการนำหลักธรรมาภิบาลมาเป็นหลักในการดำเนินงานขององค์กร ซึ่งทำให้องค์การบริหารส่วนตำบลเกยไชย สามารถดำเนินงานได้อย่างมีประสิทธิภาพและประสบความสำเร็จ ทำให้ท้องถิ่นมีการพัฒนาเพิ่มมากขึ้น และได้รับรางวัลองค์กรปกครองส่วนท้องถิ่นที่มีการบริหารจัดการที่ดี ตามหลักธรรมาภิบาล

วินัย สุขसार (2551) ได้ทำการศึกษาเรื่อง ปัจจัยที่ส่งผลต่อความเป็นธรรมาภิบาลของผู้บริหารสถานศึกษา สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาอุบลราชธานี เขต 5 ผลการศึกษาพบว่าผู้บริหารสถานศึกษา สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาอุบลราชธานี เขต 5 มีความเป็นธรรมาภิบาลโดยรวมอยู่ในระดับมาก โดยอายุของผู้บริหารสถานศึกษา ไม่มีความสัมพันธ์กับความเป็นธรรมาภิบาล และพบว่า ประสบการณ์บริหารมีความสัมพันธ์เชิงลบ กับความเป็นธรรมาภิบาลของผู้บริหารสถานศึกษา สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาอุบลราชธานี เขต 5 สัมประสิทธิ์สหสัมพันธ์ (r) เท่ากับ -0.17 ที่ระดับนัยสำคัญ 0.01

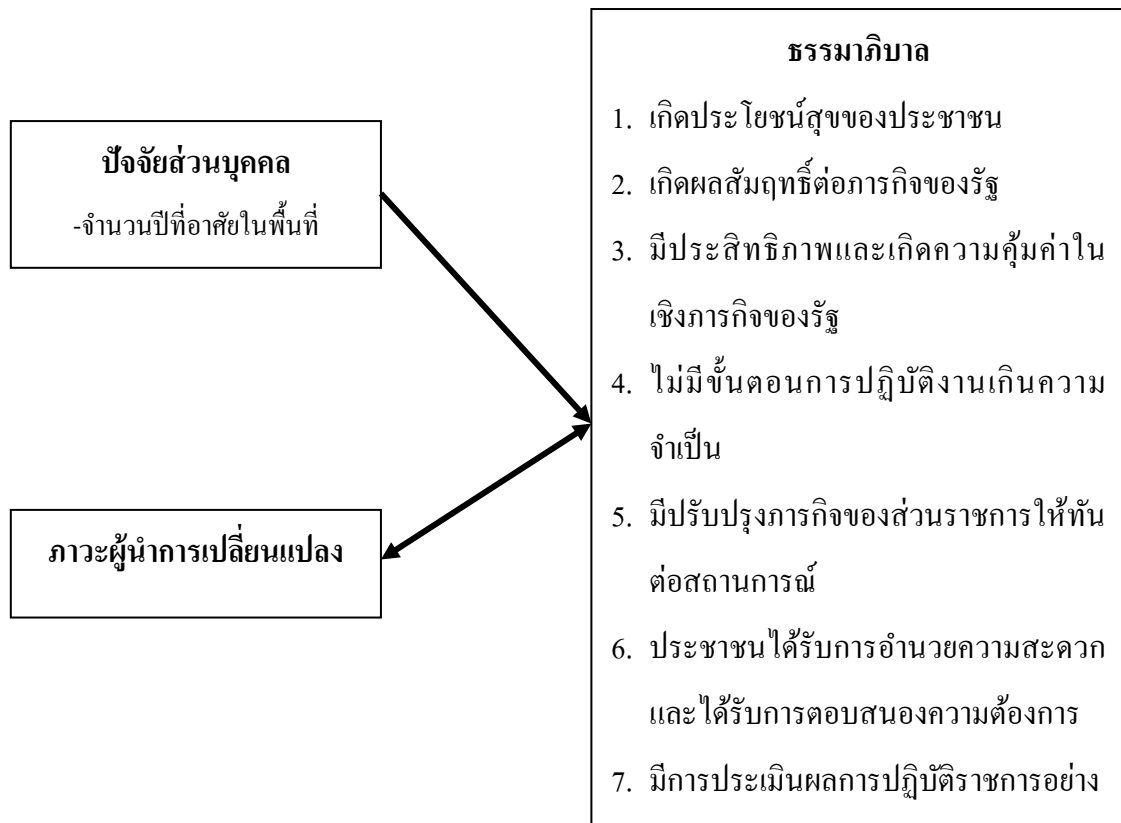
2.8 กรอบแนวคิดในการวิจัย

กรอบแนวคิดในการศึกษาครั้งนี้มีแนวคิดที่จะศึกษาระดับภาวะผู้นำของผู้บริหารองค์กรปกครองส่วนท้องถิ่น โดยใช้หลักทฤษฎีภาวะผู้นำการเปลี่ยนแปลง และการบริหารงานภายในกรอบของการบริหารงานตามหลักธรรมาภิบาล อันประกอบด้วย เกิดประโยชน์สุขของประชาชน เกิดผลสัมฤทธิ์ต่อภารกิจของรัฐ มีประสิทธิภาพและเกิดความคุ้มค่าในเชิงภารกิจของรัฐ ไม่มีขั้นตอนการปฏิบัติงานเกินความจำเป็น มีปรับปรุงภารกิจของส่วนราชการให้ทันต่อสถานการณ์ ประชาชนได้รับการอำนวยความสะดวกและได้รับการตอบสนองความต้องการ มีการประเมินผลการปฏิบัติราชการอย่างสม่ำเสมอ นอกจากนี้ผู้วิจัยมีแนวคิดที่จะศึกษาภาวะผู้นำการเปลี่ยนแปลงของผู้บริหารองค์กรปกครองส่วนท้องถิ่น ยังมีความสัมพันธ์กับการบริหารภายในกรอบของการบริหารงานตามหลักธรรมาภิบาลดังที่กล่าวมาข้างต้น

สำหรับกรอบแนวคิดของหลักธรรมาภิบาลข้างต้น ผู้วิจัยยึดตามคู่มือหลักเกณฑ์การบริหารกิจการบ้านเมืองที่ดีขององค์กรปกครองส่วนท้องถิ่น ที่กำหนดขึ้นโดยส่วนส่งเสริมการบริหารกิจการบ้านเมืองที่ดี สำนักมาตรฐานการบริหารงานองค์กรปกครองส่วนท้องถิ่น กรมส่งเสริมการปกครองส่วนท้องถิ่น กระทรวงมหาดไทย ซึ่งเป็นหลักเกณฑ์และแนวทางขององค์กรปกครองส่วนท้องถิ่นทั้งประเทศในการบริหารราชการส่วนท้องถิ่น ให้เป็นไปตามหลักการบริหารกิจการบ้านเมืองที่ดี ตามความและนัยยะแห่งพระราชกฤษฎีกาว่าด้วยหลักเกณฑ์และวิธีการบริหารกิจการบ้านเมืองที่ดี พ.ศ. 2546 และพระราชบัญญัติระเบียบบริหารราชการแผ่นดิน (ฉบับที่ 5) พ.ศ. 2545

ดังนั้น จากคำอธิบายกรอบแนวคิดข้างต้น ทำให้ทราบถึงระดับของภาวะผู้นำของผู้บริหารองค์กรปกครองส่วนท้องถิ่นและระดับของการนำหลักธรรมาภิบาลมาใช้ในการบริหารงานส่วนท้องถิ่น ตลอดจนปัจจัยด้านภาวะผู้นำที่มีความสัมพันธ์กับปัจจัยด้านธรรมาภิบาลในการบริหารงานส่วนท้องถิ่น ซึ่งปัจจัยทั้งสองเป็นปัจจัยที่มีความเชื่อมโยง และสัมพันธ์กันอย่างแยก

ออกจากกันไม่ได้ โดยเฉพาะอย่างยิ่งในยุคที่การบริหารงานภาครัฐนั้นเป้าหมายสูงสุดคือประโยชน์สุขของประชาชน



ภาพที่ 2.8 กรอบแนวคิดในการวิจัย (Conceptual Framework)

บทที่ 3

วิธีดำเนินการวิจัย

การวิจัยครั้งนี้มีจุดมุ่งหมายเพื่อศึกษาการนำหลักธรรมาภิบาลไปใช้ในการปฏิบัติงานภายในองค์กรและศึกษาภาวะผู้นำกับการนำหลักธรรมาภิบาลในการนำมาปฏิบัติงานของบุคลากรองค์กรปกครองส่วนท้องถิ่น อำเภอนอม จังหวัดนครศรีธรรมราช เป็นการศึกษาวิจัยเชิงปริมาณ (Quantitative Research) ทั้งนี้เพื่อให้การวิจัยบรรลุตามจุดมุ่งหมายที่กำหนดไว้ ผู้วิจัยได้ออกแบบการวิจัย (Research Design) โดยมีการศึกษาข้อมูลในการวิจัยไว้ดังนี้

3.1 วิธีการวิจัย

การวิจัยเชิงสำรวจ (Survey Research) ที่มุ่งศึกษาภาวะผู้นำในการนำหลักธรรมาภิบาลมาปฏิบัติงานของผู้บริหารองค์กรปกครองส่วนท้องถิ่น ในท้องที่อำเภอนอม จังหวัดนครศรีธรรมราช ตามความคิดเห็นและการประเมินตนเองของผู้บริหาร ได้แก่ นายกองค์กรปกครองส่วนท้องถิ่น รองนายกองค์กรปกครองส่วนท้องถิ่น ประธานสภาองค์กรปกครองส่วนท้องถิ่น รองประธานสภาองค์กรปกครองส่วนท้องถิ่น ปลัดองค์กรปกครองส่วนท้องถิ่น รองปลัดองค์กรปกครองส่วนท้องถิ่น และของประชาชนทั่วไป โดยนำมาหาระดับและหาความสัมพันธ์ของ ภาวะผู้นำกับระดับการนำหลักธรรมาภิบาลมาปฏิบัติงานขององค์กรปกครองส่วนท้องถิ่น

3.2 ประชากรและกลุ่มตัวอย่าง

ประชากร (Population) ที่ใช้ในการวิจัยครั้งนี้แบ่งออกเป็น 2 กลุ่ม คือ

กลุ่มเป้าหมายที่ 1 ผู้บริหารองค์กรปกครองส่วนท้องถิ่นหรือรักษาราชการแทนผู้บริหารองค์กรปกครองส่วนท้องถิ่นในเขตท้องที่อำเภอนอม จังหวัดนครศรีธรรมราช ประกอบด้วย นายกองค์กรปกครองส่วนท้องถิ่น จำนวน 4 ราย, รองนายกองค์กรปกครองส่วนท้องถิ่น จำนวน 4 ราย, ประธานสภาองค์กรปกครองส่วนท้องถิ่น จำนวน 4 ราย, รองประธานสภาองค์กรปกครองส่วนท้องถิ่น จำนวน 4 ราย, ปลัดองค์กรปกครองส่วนท้องถิ่น จำนวน 4 ราย, รองปลัดองค์กรปกครองส่วนท้องถิ่น จำนวน 4 ราย, รวมทั้งสิ้น 24 ราย เป็นเกณฑ์การคัดเลือกผู้เข้าร่วมการวิจัยแบบเจาะจง

กลุ่มเป้าหมายที่ 2 ประชาชนที่อาศัยอยู่ในเขตท้องที่อำเภอขนอม จังหวัดนครศรีธรรมราช ใช้วิธีการสุ่มกลุ่มตัวอย่างโดยกลุ่มตัวอย่างแบบบังเอิญจำนวน 395 คน โดยแบ่งออกเป็น 4 กลุ่ม ตามลักษณะปกครองท้องถิ่นและอัตราประชากรเฉลี่ย ประกอบด้วย ประชาชนในเขตรับผิดชอบของเทศบาลตำบลขนอม 54 ราย เทศบาลตำบลท้องเนียน 73 ราย เทศบาลตำบลอ่าวขนอม 122 ราย และองค์การบริหารส่วนตำบลควนทอง 146 ราย รวม 395 ราย โดยใช้การคำนวณขนาดตัวอย่างดังนี้

ประชากรที่ใช้ในการศึกษาครั้งนี้ ได้แก่ ประชาชนที่อาศัยในเขตท้องที่อำเภอขนอม จังหวัดนครศรีธรรมราช จำนวนทั้งสิ้น 29,665 ราย โดยแบ่งออกเป็น 4 กลุ่ม ตามลักษณะปกครองท้องถิ่น ประกอบด้วย ประชาชนในเขตรับผิดชอบของเทศบาลตำบลขนอม เทศบาลตำบลท้องเนียน เทศบาลตำบลอ่าวขนอม และองค์การบริหารส่วนตำบลควนทอง ดังนี้

ตารางที่ 3.1 ตารางแสดงจำนวนกลุ่มเป้าหมาย

เป้าหมาย	จำนวนประชากร		รวม
	ชาย	หญิง	
เทศบาลตำบลท้องเนียน	2,713	2,749	5,462
เทศบาลตำบลอ่าวขนอม	4,544	4,616	9,160
เทศบาลตำบลขนอม	1,986	2,084	4,070
อบต.ควนทอง	5,485	5,488	10,973
รวม	14,728	14,937	29,665

ผู้วิจัยใช้การกำหนดขนาดของกลุ่มตัวอย่างด้วยการคำนวณจากสูตรของ Taro Yamane

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

เมื่อ n = ขนาดของกลุ่มตัวอย่าง

N = ขนาดของประชากรที่ใช้ในการวิจัย

e = ค่าเปอร์เซ็นต์ความคลาดเคลื่อนจากการสุ่มตัวอย่าง (0.5)

$$n = \frac{29,665}{1+29,665 (0.5)^2}$$

$$n = \frac{29,665}{1+29,665 (.0025)}$$

$$n = 394.678$$

สรุปขนาดกลุ่มตัวอย่างเป้าหมายที่ 2 จำนวน 395 ราย

จากนั้น คำนวณการกระจายกลุ่มตัวอย่างเป้าหมายลงพื้นที่ โดยเทียบตามอัตราส่วนร้อยละของจำนวนประชากรในแต่ละองค์กรปกครองส่วนท้องถิ่น ดังนี้

เป้าหมาย	ประชากร		จำนวนชุดแบบสอบถาม
	จำนวน	ร้อยละ	
เทศบาลตำบลท้องเนียน	5,462	18	73
เทศบาลตำบลอ่าวขนอม	9,160	31	122
เทศบาลตำบลขนอม	4,070	14	54
อบต.ควนทอง	10,973	37	146
รวม	29,665	100	395

3.3 เครื่องมือที่ใช้ในการวิจัย

เครื่องมือที่ใช้ในการวิจัยครั้งนี้ ผู้วิจัยใช้แบบสอบถาม (Questionnaires) เป็นเครื่องมือในการเก็บรวบรวมข้อมูลซึ่งผู้วิจัยได้จัดทำแบบสอบถามจากการทบทวนแนวคิด ทฤษฎีต่างๆ จำแนกออกได้เป็น 2 ชุด ประกอบด้วย

ชุดที่ 1 แบบสอบถามความคิดเห็นของผู้บริหารองค์กรปกครองส่วนท้องถิ่น ในเขตท้องที่อำเภอขนอม จังหวัดนครศรีธรรมราช

ชุดที่ 2 แบบสอบถามความคิดเห็นประชาชนท้องถิ่นอำเภอขนอม จังหวัดนครศรีธรรมราช

โดยมีรายละเอียดในแต่ละชุดดังนี้

แบบสอบถามชุดที่ 1 : แบบสอบถามความคิดเห็นของผู้บริหารองค์กรปกครองส่วนท้องถิ่น ในเขตท้องที่อำเภอขนอม จังหวัดนครศรีธรรมราช

เป็นเครื่องมือที่ออกแบบมาเพื่อใช้เฉพาะกับกลุ่มเป้าหมายที่ 1 โดยแบ่งออกเป็น 3 ตอน ดังนี้

ตอนที่ 1 แบบสอบถามเกี่ยวกับข้อมูลทั่วไปของผู้ตอบคำถามเป็นแบบเลือกตอบ (check lists) มีจำนวน 6 ข้อ ได้แก่ เพศ อายุ ระดับการศึกษา จำนวนปีที่อาศัย สถานะของผู้ตอบ แบบสอบถาม และระยะเวลาที่ท่านดำรงตำแหน่ง

ตอนที่ 2 แบบสอบถามความคิดเห็นของผู้บริหารองค์กรปกครองส่วนท้องถิ่นอำเภอขนอม จังหวัดนครศรีธรรมราช ประกอบด้วย

ตอนที่ 2.1 ภาวะผู้นำในการบริหารงาน เป็นแบบเลือกระดับในการตอบ มีช่วงระดับอยู่ 5 ระดับ

โดยกำหนดแบบตัวเลขมาตรวัดประมาณค่า (rating scale) มี 5 ระดับ กำหนดระดับความคิดเห็นของผู้ตอบคำถามที่แสดงระดับความมากน้อย (scale question) ดังนี้

5 หมายถึง ระดับความคิดเห็นมากที่สุด

4 หมายถึง ระดับความคิดเห็นมาก

3 หมายถึง ระดับความคิดเห็นปานกลาง

2 หมายถึง ระดับความคิดเห็นน้อย

1 หมายถึง ระดับความคิดเห็นน้อยที่สุด

โดยใช้เกณฑ์ ในการแปลผลคะแนนระดับภาวะผู้นำ ผู้วิจัยได้นำค่าเฉลี่ยแต่ละแบบวัด มาแบ่งการแปลผลออกเป็น 5 ระดับ ซึ่งมีการคำนวณเกณฑ์การวัดระดับคะแนนดังนี้

$$\begin{aligned} \text{เกณฑ์การวัดระดับคะแนน} &= \frac{\text{คะแนนสูงสุด} - \text{คะแนนต่ำสุด}}{\text{จำนวนชั้นที่ต้องการ}} \\ &= \frac{5 - 1}{5} \\ &= 0.80 \end{aligned}$$

เกณฑ์การวัดระดับคะแนนคำนวณได้ค่าเท่ากับ 0.8 ดังนั้นการแปลผล 5 ระดับดังนี้

ค่าเฉลี่ย 4.24 – 5.00 หมายถึง มีระดับภาวะผู้นำ อยู่ในระดับมากที่สุด

ค่าเฉลี่ย 3.43 – 4.23 หมายถึง มีระดับภาวะผู้นำ อยู่ในระดับมาก

ค่าเฉลี่ย 2.62 – 3.42 หมายถึง มีระดับภาวะผู้นำ อยู่ในระดับปานกลาง

ค่าเฉลี่ย 1.81 – 2.61 หมายถึง มีระดับภาวะผู้นำ อยู่ในระดับน้อย

ค่าเฉลี่ย 1.00 – 1.80 หมายถึง มีระดับภาวะผู้นำ อยู่ในระดับน้อยที่สุด

ตอนที่ 2.2 การนำหลักธรรมาภิบาลไปใช้ในการปฏิบัติงานภายในองค์กร

ปกครองส่วนท้องถิ่น เป็นแบบเลือกตอบในการตอบ มีช่วงระดับอยู่ 5 ระดับ

แบบสอบถามความคิดเห็นของผู้บริหารองค์กรปกครองส่วนท้องถิ่นต่อการนำหลักธรรมาภิบาลไปใช้ในการปฏิบัติงานภายในองค์กรปกครองส่วนท้องถิ่น อำเภอขนอม จังหวัดนครศรีธรรมราช เป็นแบบเลือกตอบ ประกอบด้วยหลัก ธรรมาภิบาลซึ่งแบ่งออกเป็น 7 ด้าน ได้แก่

1. การบริหารภารกิจเพื่อให้เกิดประโยชน์สูงสุดแก่ประชาชน
2. การบริหารงานเพื่อให้เกิดผลสัมฤทธิ์ต่อภารกิจขององค์กรปกครองส่วนท้องถิ่น
3. การบริหารภารกิจอย่างมีประสิทธิภาพและเกิดความคุ้มค่าในเชิงภารกิจ
4. มีการลดขั้นตอนการปฏิบัติงาน
5. มีการปรับปรุงภารกิจของ อปท.
6. มีการอำนวยความสะดวกและการตอบสนองความต้องการของประชาชน

7. การประเมินผลการปฏิบัติงาน

โดยกำหนดแบบตัวเลขมาตรวัดประมาณค่า (Rating scale) มี 5 ระดับ กำหนดระดับความคิดเห็นของผู้ตอบคำถามที่แสดงระดับความมากน้อย (scale question) ดังนี้

5 หมายถึง ระดับความคิดเห็นมากที่สุด

4 หมายถึง ระดับความคิดเห็นมาก

3 หมายถึง ระดับความคิดเห็นปานกลาง

2 หมายถึง ระดับความคิดเห็นน้อย

1 หมายถึง ระดับความคิดเห็นน้อยที่สุด

โดยใช้เกณฑ์ ในการแปลผลคะแนนระดับการนำหลักธรรมาภิบาลไปใช้ ผู้วิจัยได้นำค่าเฉลี่ยแต่ละแบบวัด มาแบ่งการแปลผลออกเป็น 5 ระดับ ซึ่งมีการคำนวณเกณฑ์การวัด ระดับคะแนนดังนี้

$$\begin{aligned}\text{เกณฑ์การวัดระดับคะแนน} &= \frac{\text{คะแนนสูงสุด} - \text{คะแนนต่ำสุด}}{\text{จำนวนชั้นที่ต้องการ}} \\ &= \frac{5 - 1}{5} \\ &= 0.80\end{aligned}$$

เกณฑ์การวัดระดับคะแนนคำนวณได้ค่าเท่ากับ 0.8 ดังนั้นการแปลผล 5 ระดับดังนี้

ค่าเฉลี่ย 4.24 – 5.00	หมายถึง มีระดับในการนำหลักธรรมาภิบาลไปใช้อยู่ในระดับมากที่สุด
ค่าเฉลี่ย 3.43 – 4.23	หมายถึง มีระดับในการนำหลักธรรมาภิบาลไปใช้ อยู่ในระดับมาก
ค่าเฉลี่ย 2.62 – 3.42	หมายถึง มีระดับในการนำหลักธรรมาภิบาลไปใช้ อยู่ในระดับปานกลาง
ค่าเฉลี่ย 1.81 – 2.61	หมายถึง มีระดับในการนำหลักธรรมาภิบาลไปใช้ อยู่ในระดับน้อย
ค่าเฉลี่ย 1.00 – 1.80	หมายถึง มีระดับในการนำหลักธรรมาภิบาลไปใช้ อยู่ในระดับน้อยที่สุด

ตอนที่ 3 แบบสอบถามเกี่ยวกับข้อเสนอแนะ เป็นคำถามปลายเปิด

แบบสอบถามชุดที่ 2 : แบบสอบถามความคิดเห็นประชาชนในท้องถิ่นอำเภอนอม จังหวัดนครศรีธรรมราช

เป็นเครื่องมือที่ออกแบบมาเพื่อใช้เฉพาะกับกลุ่มเป้าหมายที่ 2 โดยแบ่งออกเป็น 3 ตอน ดังนี้

ตอนที่ 1 แบบสอบถามเกี่ยวกับข้อมูลทั่วไปของผู้ตอบคำถามเป็นแบบเลือกตอบ (check lists) ประกอบด้วย เพศ อายุ ระดับการศึกษา จำนวนปีที่อาศัย และสถานะของผู้ตอบแบบสอบถาม

ตอนที่ 2 แบบสอบถามความคิดเห็นของประชาชนที่อาศัยในเขตรับผิดชอบขององค์กรปกครองส่วนท้องถิ่นในท้องที่อำเภอนอม จังหวัดนครศรีธรรมราช ประกอบด้วย

ตอนที่ 2.1 ภาวะผู้นำในการบริหารงาน เป็นแบบเลือกระดับในการตอบ มีช่วงระดับอยู่ 5 ระดับ

โดยกำหนดแบบตัวเลขมาตรวัดประมาณค่า (rating scale) มี 5 ระดับ กำหนดระดับความคิดเห็นของผู้ตอบคำถามที่แสดงระดับความมากน้อย (scale question) ดังนี้

- 5 หมายถึง ระดับความคิดเห็นมากที่สุด
- 4 หมายถึง ระดับความคิดเห็นมาก
- 3 หมายถึง ระดับความคิดเห็นปานกลาง
- 2 หมายถึง ระดับความคิดเห็นน้อย
- 1 หมายถึง ระดับความคิดเห็นน้อยที่สุด

โดยใช้เกณฑ์ ในการแปลผลคะแนนระดับภาวะผู้นำ ผู้วิจัยได้นำค่าเฉลี่ยแต่ละแบบวัด มาแบ่งการแปลผลออกเป็น 5 ระดับ ซึ่งมีการคำนวณเกณฑ์การวัดระดับคะแนนดังนี้

$$\begin{aligned} \text{เกณฑ์การวัดระดับคะแนน} &= \frac{\text{คะแนนสูงสุด} - \text{คะแนนต่ำสุด}}{\text{จำนวนขั้นที่ต้องการ}} \\ &= \frac{5 - 1}{5} \\ &= 0.80 \end{aligned}$$

เกณฑ์การวัดระดับคะแนนคำนวณได้ค่าเท่ากับ 0.8 ดังนั้นการแปลผล 5 ระดับดังนี้

- ค่าเฉลี่ย 4.24 – 5.00 หมายถึง มีระดับภาวะผู้นำ อยู่ในระดับมากที่สุด
- ค่าเฉลี่ย 3.43 – 4.23 หมายถึง มีระดับภาวะผู้นำ อยู่ในระดับมาก
- ค่าเฉลี่ย 2.62 – 3.42 หมายถึง มีระดับภาวะผู้นำ อยู่ในระดับปานกลาง
- ค่าเฉลี่ย 1.81 – 2.61 หมายถึง มีระดับภาวะผู้นำ อยู่ในระดับน้อย
- ค่าเฉลี่ย 1.00 – 1.80 หมายถึง มีระดับภาวะผู้นำ อยู่ในระดับน้อยที่สุด

ตอนที่ 2.2 ระดับการนำหลักธรรมาภิบาลมาปฏิบัติงานขององค์กรปกครองส่วนท้องถิ่นในเขตอำเภอ ขนอม จังหวัดนครศรีธรรมราช เป็นแบบเลือกระดับในการตอบ มีช่วงระดับอยู่ 5 ระดับ

แบบสอบถามความคิดเห็นของประชาชนต่อการนำหลักธรรมาภิบาลไปใช้ในการปฏิบัติงานขององค์กรปกครองส่วนท้องถิ่น อำเภอขนอม จังหวัดนครศรีธรรมราช เป็นแบบเลือกตอบ ประกอบด้วยหลัก ธรรมาภิบาลซึ่งแบ่งออกเป็น 7 ด้าน ได้แก่

1. การบริหารภารกิจเพื่อให้เกิดประโยชน์สูงสุดแก่ประชาชน
 2. การบริหารงานเพื่อให้เกิดผลสัมฤทธิ์ต่อภารกิจขององค์กร
- ปกครองส่วนท้องถิ่น
3. การบริหารภารกิจอย่างมีประสิทธิภาพและเกิดความคุ้มค่าในเชิง
- ภารกิจ
4. มีการลดขั้นตอนการปฏิบัติงาน
 5. มีการปรับปรุงภารกิจขององค์กรปกครองส่วนท้องถิ่น
 6. มีการอำนวยความสะดวกและการตอบสนองความต้องการของ
- ประชาชน
7. การประเมินผลการปฏิบัติงาน
- โดยกำหนดแบบตัวเลขมาตรวัดประมาณค่า (rating scale) มี 5 ระดับ กำหนดระดับความคิดเห็นของผู้ตอบคำถามที่แสดงระดับความมากน้อย (scale question) ดังนี้
- 5 หมายถึง ระดับชมรมมากที่สุดในที่สุด
 - 4 หมายถึง ระดับชมรมมาก
 - 3 หมายถึง ระดับชมรมปานกลาง
 - 2 หมายถึง ระดับชมรมน้อย
 - 1 หมายถึง ระดับชมรมน้อยที่สุดในที่สุด
- โดยใช้เกณฑ์ ในการแปลผลคะแนนระดับภาวะผู้นำ ผู้วิจัยได้นำค่าเฉลี่ย แต่ละแบบวัด มาแบ่งการแปลผลออกเป็น 5 ระดับ ซึ่งมีการคำนวณเกณฑ์การวัดระดับคะแนนดังนี้
- $$\begin{aligned} \text{เกณฑ์การวัดระดับคะแนน} &= \frac{\text{คะแนนสูงสุด} - \text{คะแนนต่ำสุด}}{\text{จำนวนขั้นที่ต้องการ}} \\ &= \frac{5 - 1}{5} \\ &= 0.80 \end{aligned}$$
- เกณฑ์การวัดระดับคะแนนคำนวณได้ค่าเท่ากับ 0.8 ดังนั้นการแปลผล 5 ระดับ
- ดังนี้

ค่าเฉลี่ย 4.24 – 5.00 หมายถึง มีระดับชมรมมาก อยู่ในระดับมากที่สุดในที่สุด

ค่าเฉลี่ย 3.43 – 4.23 หมายถึง มีระดับชมรมมาก อยู่ในระดับมาก

ค่าเฉลี่ย 2.62 – 3.42 หมายถึง มีระดับชมรมปานกลาง อยู่ในระดับปานกลาง

ค่าเฉลี่ย 1.81 – 2.61 หมายถึง มีระดับชมรมน้อย อยู่ในระดับน้อย

ค่าเฉลี่ย 1.00 – 1.80 หมายถึง มีระดับชมรมน้อย อยู่ในระดับน้อยที่สุดในที่สุด

ตอนที่ 3 แบบสอบถามเกี่ยวกับข้อเสนอแนะ เป็นคำถามปลายเปิด

การตรวจสอบคุณภาพเครื่องมือ

ผู้วิจัยดำเนินการสร้างและตรวจสอบคุณภาพของเครื่องมือ ตามลำดับขั้นตอนดังนี้

1. ศึกษาแนวคิด ทฤษฎี และงานวิจัยที่เกี่ยวข้องแล้วจึงนำมากำหนดขอบข่ายในการสร้างเครื่องมือให้สอดคล้องกัน ระหว่างวัตถุประสงค์ของการวิจัยกรอบแนวคิด คำนิยามศัพท์ที่ใช้ในการวิจัยเพื่อใช้เป็นแนวทางในการสร้างแบบสอบถาม
2. สร้างแบบสอบถามเกี่ยวกับภาวะผู้นำในการนำหลักธรรมาภิบาลไปปฏิบัติในองค์การปกครองส่วนท้องถิ่น อำเภอนอม จังหวัดนครศรีธรรมราช และตรวจสอบเนื้อหาของแบบสอบถามว่าครอบคลุมตามวัตถุประสงค์หรือไม่ จากนั้นนำไปเสนออาจารย์ที่ปรึกษาตรวจสอบหาความตรง (content validity) โดยใช้ IOC โดยผู้ทรงคุณวุฒิ จำนวน 3 คน โดยกำหนดค่าเฉลี่ย 0.5 ขึ้นไป โดยแบ่งออกเป็นความตรงด้านโครงสร้าง (Construct Validity) ความตรงด้านเนื้อหา (Content Validity) และความตรงด้านภาษา (Verbal Validity)
3. นำแบบสอบถามที่ได้ปรับปรุงแก้ไขแล้วไปทดลองใช้ (try out) กับบุคลากรเทศบาลที่ไม่ใช่กลุ่มตัวอย่าง จำนวน 30 คน เพื่อหาคุณภาพของเครื่องมือ โดยการหาค่าความเที่ยง (reliability) ของแบบสอบถาม ด้วยวิธีการหาค่าสัมประสิทธิ์แอลฟาครอนบาค (Cronbach coefficient alpha) ซึ่งเป็นค่าที่ยอมรับได้โดยทั่วไป
4. นำแบบสอบถามที่ปรับปรุงแก้ไขขั้นสุดท้ายเสนอต่ออาจารย์ที่ปรึกษา เพื่อขอความเห็นชอบก่อนนำไปใช้จริง และจัดพิมพ์แบบสอบถามเป็นฉบับสมบูรณ์เพื่อใช้ในการวิจัยต่อไป

3.4 การเก็บรวบรวมข้อมูล

ผู้วิจัยนำแบบสอบถามไปให้กลุ่มตัวอย่าง ซึ่งเป็นผู้บริหารองค์กรปกครองส่วนท้องถิ่น และบุคลากรองค์กรปกครองส่วนท้องถิ่น ตลอดจนประชาชนที่อาศัยในเขตพื้นที่อำเภอนอม จังหวัดนครศรีธรรมราช โดยขอความร่วมมือในการตอบแบบสอบถาม พร้อมทั้งขอรับแบบสอบถามคืนด้วยตนเอง

3.5 การวิเคราะห์ข้อมูล

1. ตรวจสอบความถูกต้องสมบูรณ์ของข้อมูลแบบสอบถามที่ใช้ในการวิจัยครั้งนี้
2. บันทึกข้อมูลในกระดาดบันทึกรหัส (coding sheet)
3. ในการวิจัยครั้งนี้ ผู้วิจัยดำเนินการวิเคราะห์ประมวลผลข้อมูล ด้วยเครื่อง

คอมพิวเตอร์โดยใช้โปรแกรมวิเคราะห์ข้อมูลสำเร็จรูป (SPSS) สำหรับการวิจัยทางสังคมศาสตร์ ซึ่งเป็นสถิติดังต่อไปนี้ในการวิเคราะห์ข้อมูล

3.6 สถิติที่ใช้ในการวิเคราะห์ข้อมูล

ผู้วิจัยเลือกใช้สถิติในการวิเคราะห์ข้อมูล เพื่อให้สอดคล้องกันกับลักษณะของข้อมูล และวัตถุประสงค์ ดังนี้

วิเคราะห์ข้อมูลทั่วไป หรือข้อมูลเชิงกลุ่ม (categorical data) ของกลุ่มตัวอย่างด้วย ค่าความถี่ (frequency) และค่าร้อยละ (percentage) ค่าเฉลี่ย (Mean, $\bar{X}$) และค่าเบี่ยงเบนมาตรฐาน (standard deviations') ค่าสัมประสิทธิ์สหสัมพันธ์แบบสเปียร์แมน (Spearman's Rank-Order Correlation) เพื่อวิเคราะห์หาความสัมพันธ์และระดับทิศทางระหว่างตัวแปรอิสระและตัวแปรตาม การวิเคราะห์หาค่าทั้งหมดนี้ใช้โปรแกรมสำเร็จรูปวิเคราะห์ทางสถิติ

บทที่ 4

ผลการวิเคราะห์ข้อมูล

การวิจัยครั้งนี้เป็นการศึกษาเรื่อง “ภาวะผู้นำกับการนำหลักธรรมาภิบาลไปใช้ในองค์กรปกครองส่วนท้องถิ่น กรณีศึกษาท้องที่อำเภอขนอม จังหวัดนครศรีธรรมราช” โดยเป็นการวิจัยเชิงปริมาณที่ใช้แบบสอบถามเป็นเครื่องมือในการเก็บรวบรวมข้อมูลจากกลุ่มตัวอย่าง 2 กลุ่ม กลุ่มแรกคือผู้บริหารองค์กรปกครองส่วนท้องถิ่น จำนวน 24 คน กลุ่มที่สองคือประชาชนทั่วไป จำนวน 395 คน สามารถเก็บแบบสอบถามกลับมาได้ครบทั้งหมด และการสุ่มตัวอย่างโดยใช้สูตรคำนวณของ Tara Yamane ที่ระดับความเชื่อมั่น 95 เปอร์เซ็นต์ ซึ่งผู้วิจัยได้ทำการรวบรวมข้อมูลและวิเคราะห์ข้อมูลจากแบบสอบถามตามขั้นตอนต่างๆ โดยนำเสนอผลการวิจัยออกเป็น 5 ส่วน ดังนี้ ข้อมูลทั่วไปของกลุ่มตัวอย่าง ภาวะผู้นำในองค์กรปกครองส่วนท้องถิ่น ธรรมาภิบาลในองค์กรปกครองส่วนท้องถิ่น ผลการทดสอบสมมติฐาน และผลการวิเคราะห์ความคิดเห็นของกลุ่มตัวอย่าง ต่อปัญหา อุปสรรคและข้อเสนอเชิงนโยบาย

4.1. ข้อมูลทั่วไปของกลุ่มตัวอย่าง

4.1.1 ผู้บริหารองค์กรปกครองส่วนท้องถิ่น

ข้อมูลทั่วไปของกลุ่มตัวอย่างที่เป็นผู้บริหารองค์กรปกครองส่วนท้องถิ่น ได้แก่ เพศ อายุ ระดับการศึกษา จำนวนปีที่อาศัยในเขตอำเภอขนอม ตำแหน่งงาน และระยะเวลาการดำรงตำแหน่ง โดยมีผลการศึกษาจากกลุ่มตัวอย่าง จำนวน 24 คน ได้ผลการศึกษาดังนี้

ตารางที่ 4.1 แสดงข้อมูลทั่วไปของกลุ่มตัวอย่างที่เป็นผู้บริหารองค์กรปกครองส่วนท้องถิ่น (n = 24)

ข้อมูลทั่วไป	จำนวน	ร้อยละ
เพศ		
ชาย	17	70.8
หญิง	7	29.2

ตารางที่ 4.1 แสดงข้อมูลทั่วไปของกลุ่มตัวอย่างที่เป็นผู้บริหารองค์กรปกครองส่วนท้องถิ่น (ต่อ)

ข้อมูลทั่วไป	จำนวน	ร้อยละ
อายุ		
18 – 30 ปี	1	4.2
31 – 40 ปี	8	33.3
41 – 50 ปี	13	54.2
51 – 60 ปี	2	8.3
61 ปีขึ้นไป	-	-
ระดับการศึกษา		
ต่ำกว่า ม.3	-	-
ม.3	-	-
ม.6 / ปวช.	4	16.7
ปวส. / อนุปริญญา	2	8.3
ปริญญาตรีขึ้นไป	18	75.0
จำนวนปีที่อาศัยในเขตอำเภอชนอม		
น้อยกว่า 1 ปี	-	-
1 – 5 ปี	6	25.0
6 - 10 ปี	1	4.2
มากกว่า 10 ปี	17	70.8
ตำแหน่งงาน		
นายกองค์กรปกครองส่วนท้องถิ่น	4	16.7
รองนายกองค์กรปกครองส่วนท้องถิ่น	4	16.7
ประธานสภาองค์กรปกครองส่วนท้องถิ่น	4	16.7
รองประธานสภาองค์กรปกครองส่วนท้องถิ่น	4	16.7
ปลัดองค์กรปกครองส่วนท้องถิ่น	4	16.7
รองปลัดองค์กรปกครองส่วนท้องถิ่น	4	16.7
ระยะเวลาการดำรงตำแหน่ง		
น้อยกว่า 1 ปี	1	4.2
1 - 4 ปี	11	45.8
5 – 8 ปี	2	8.3
มากกว่า 8 ปี	10	41.7

จากตารางที่ 4.1 สามารถอธิบายได้ว่า กลุ่มตัวอย่างที่เป็นผู้บริหารท้องถิ่น ในการวิจัยในครั้งนี้ส่วนมากเป็น เพศชาย ร้อยละ 70.8 มีอายุระหว่าง 41 – 50 ปี ร้อยละ 54.2 มีระดับการศึกษาปริญญาตรีขึ้นไป ร้อยละ 75.0 ส่วนมากอาศัยอยู่ในเขตอำเภอชนอมมานานมากกว่า 10 ปี ร้อยละ 70.8 และมีระยะเวลาในการดำรงตำแหน่งอยู่ที่ระหว่าง 1 - 4 ปี ร้อยละ 45.8

4.1.2 ประชาชนทั่วไป

ข้อมูลทั่วไปของกลุ่มตัวอย่างที่เป็นประชาชนทั่วไป ได้แก่ เพศ อายุ ระดับการศึกษา จำนวนปีที่อาศัยในเขตอำเภอชนอม และสถานะ โดยมีผลการศึกษาจากกลุ่มตัวอย่าง จำนวน 395 คน ได้ผลการศึกษาดังนี้

ตารางที่ 4.2 แสดงข้อมูลทั่วไปของกลุ่มตัวอย่างที่เป็นประชาชนทั่วไป

(n = 395)

ข้อมูลทั่วไป	จำนวน	ร้อยละ
เพศ		
ชาย	176	44.6
หญิง	219	55.4
อายุ		
18 – 30 ปี	93	23.5
31 – 40 ปี	120	30.4
41 – 50 ปี	96	24.3
51 – 60 ปี	70	17.7
61 ปีขึ้นไป	16	4.1
ระดับการศึกษา		
ต่ำกว่า ม.3	73	18.5
ม.3	37	9.4
ม.6 / ปวช.	78	19.7
ปวส. / อนุปริญญา	59	14.9
ปริญญาตรีขึ้นไป	148	37.5

ตารางที่ 4.2 แสดงข้อมูลทั่วไปของกลุ่มตัวอย่างที่เป็นประชาชนทั่วไป (ต่อ)

(n = 395)

ข้อมูลทั่วไป	จำนวน	ร้อยละ
จำนวนปีที่อาศัยในเขตอำเภอชนอม		
น้อยกว่า 1 ปี	26	6.6
1 – 5 ปี	45	11.4
6 - 10 ปี	32	8.1
มากกว่า 10 ปี	292	73.9
สถานะ		
ประชาชนทั่วไป	333	84.3
บุคลากรขององค์กรปกครองส่วนท้องถิ่นในท้องที่ อ.ชนอม	62	15.7
จ.นครศรีธรรมราช		

จากตารางที่ 4.2 สามารถอธิบายได้ว่า กลุ่มตัวอย่างในการวิจัยในครั้งนี้ส่วนมากเป็นเพศหญิง ร้อยละ 55.4 มีอายุระหว่าง 31 – 40 ปี ร้อยละ 30.4 มีระดับการศึกษาชั้น ม.6 / ปวช. ร้อยละ 19.7 ส่วนมากอาศัยอยู่ในเขตอำเภอชนอมมานานมากกว่า 10 ปี ร้อยละ 73.9 และเป็นประชาชนทั่วไปที่ไม่ใช่บุคลากรขององค์กรปกครองส่วนท้องถิ่นในท้องที่ อ.ชนอม จ.นครศรีธรรมราช ร้อยละ 84.3

4.2. ภาวะผู้นำในองค์กรปกครองส่วนท้องถิ่น

4.2.1 ผู้บริหารท้องถิ่น

ในการวิเคราะห์ระดับภาวะผู้นำในการบริหารงานของผู้บริหารในองค์กรปกครองส่วนท้องถิ่น แบ่งออกเป็น 5 ระดับ คือ มากที่สุด มาก ปานกลาง น้อย น้อยที่สุด (ดังแสดงในตารางที่ 4.3)

ตารางที่ 4.3 ค่าเฉลี่ยและส่วนเบี่ยงเบนมาตรฐานของภาวะผู้นำในการบริหารงานของผู้บริหาร
ในองค์กรปกครองส่วนท้องถิ่น แยกเป็นรายชื่อ และโดยภาพรวม

ภาวะผู้นำ	ระดับการปฏิบัติ					$\bar{X}$	S.D.	ระดับ ภาวะ ผู้นำ
	มากที่สุด	มาก	ปานกลาง	น้อย	น้อยที่สุด			
1.ท่านมีความสามารถในการกำหนดเป้าหมายได้อย่างชัดเจน และมีแผนการปฏิบัติงานของตนเองและของผู้อื่นที่มีประสิทธิภาพ รู้ว่าจะต้องทำอะไร อย่างไร	2 (8.3)	20 (83.3)	2 (8.3)	-	-	4.00	0.42	มาก
2.ท่านมีความสามารถในการอธิบายและสื่อความต้องการหรือความคาดหวังให้ผู้อื่นได้อย่างเหมาะสม ทั้งเฉพาะรายบุคคล และทีม เพื่อให้พนักงานสามารถทำงานในหน้าที่ของตนเองได้อย่างมีประสิทธิภาพยิ่งขึ้น	2 (8.3)	20 (83.3)	2 (8.3)	-	-	4.00	0.42	มาก
3.ท่านมีความสามารถเขียนอธิบายสิ่งต่างๆได้อย่างชัดเจน มีความกระชับ ตรงประเด็นและได้ใจความ และปรับวิธีการสื่อสารให้ เหมาะสมกับผู้รับสื่อแต่ละราย	-	20 (83.3)	4 (16.7)	-	-	3.83	0.38	มาก
4.ท่านสามารถชี้แจงแก่ผู้อื่นได้อย่างตรงไปตรงมา เข้าใจง่าย รู้จักวิธีการพูดที่สามารถลดระดับความขัดแย้งหรือผลกระทบที่เกิดขึ้นได้อย่างเหมาะสม	1 (4.2)	22 (91.7)	1 (4.2)	-	-	4.00	0.30	มาก
5. ท่าน มีอุดมการณ์และยึดมั่นคุณธรรม สร้างความเชื่อมั่นและทำให้ผู้อื่นไว้วางใจ ปฏิบัติต่อผู้อื่นด้วยความเท่าเทียมกัน รักษาความสัตย์ ยึดมั่นในผลประโยชน์ส่วนรวมเป็นหลัก และยอมรับในข้อผิดพลาดและนำคำวิพากษ์วิจารณ์ที่เกิดขึ้น	8 (33.3)	14 (58.3)	2 (8.3)	-	-	4.25	0.61	มากที่สุด

ตารางที่ 4.3 ค่าเฉลี่ยและส่วนเบี่ยงเบนมาตรฐานของภาวะผู้นำในการบริหารงานของผู้บริหาร
ในองค์กรปกครองส่วนท้องถิ่น แยกเป็นรายชื่อ และโดยภาพรวม (ต่อ)

ภาวะผู้นำ	ระดับการปฏิบัติ					$\bar{X}$	S.D.	ระดับ ภาวะ ผู้นำ
	มากที่สุด	มาก	ปาน กลาง	น้อย	น้อย ที่สุด			
6.ท่านให้ความสำคัญต่อการสร้างสภาพแวดล้อมที่เปิดกว้างต่อความคิดใหม่ๆ กระตุ้นและสนับสนุนให้สมาชิกในทีมคิดหาวิธีการทำงานที่ดีขึ้นกว่าเดิม หรือทดลองทำในแนวทางใหม่ๆ โดยไม่ต้องกลัวต่อการผิดพลาดหรือการตำหนิติเตียนจากผู้อื่น	5 (20.8)	18 (75.0)	1 (4.2)	-	-	4.17	0.48	มาก
7.ท่านเข้าใจถึงความแตกต่างของบุคคล และให้ความสนใจและเอาใจใส่ต่อการทำงานและผลงานที่เกิดขึ้น ให้โอกาสและการสนับสนุนต่อการเติบโตในการทำงานและการพัฒนาของแต่ละบุคคล	4 (16.7)	16 (66.7)	4 (16.7)	-	-	4.00	0.59	มาก
8.ท่านมีความเด็ดเดี่ยว มีความเฝียวชาดในการตัดสินใจอย่างถูกต้อง ทันทีที่ มีเหตุผล ข้อเท็จจริง ประกอบการตัดสินใจ และลำดับความสำคัญของปัญหาเป็นเกณฑ์ในการตัดสินใจแก้ปัญหา	2 (8.3)	18 (75.0)	4 (16.7)	-	-	3.92	0.50	มาก
9.ท่านรู้ว่าเวลาใดควรปล่อยให้ป็นรับผิดชอบของพนักงานหรือของทีมงาน และเวลาใด ที่ตนควรเข้าไปช่วยเหลือ แก้ไขปัญหา รู้จังหวะในการสอดแทรกความคิดเห็น และชี้แนะได้เหมาะสม	7 (29.2)	16 (66.7)	1 (4.2)	-	-	4.21	0.66	มาก

ตารางที่ 4.3 ค่าเฉลี่ยและส่วนเบี่ยงเบนมาตรฐานของภาวะผู้นำในการบริหารงานของผู้บริหาร
ในองค์กรปกครองส่วนท้องถิ่น แยกเป็นรายชื่อ และโดยภาพรวม (ต่อ)

ภาวะผู้นำ	ระดับการปฏิบัติ					$\bar{X}$	S.D.	ระดับ ภาวะ ผู้นำ
	มากที่สุด	มาก	ปาน กลาง	น้อย	น้อย ที่สุด			
10.ท่านเป็นผู้ฟังที่ดี ตระหนักถึง ความสำคัญในการรับฟังข้อมูล รับฟัง ความคิดเห็นผู้อื่นอย่างเป็นกลาง มี วิธีการโต้ตอบที่เหมาะสม ให้ความ คิดเห็นที่เป็นประโยชน์ต่อผู้ร่วม สนทนา	5 (20.8)	17 (70.8)	2 (8.3)	-	-	4.13	0.54	มาก
11.ท่านตระหนักได้ว่าความขัดแย้ง ตลอดจนปัญหาต่างๆที่เกิดขึ้นล้วน เป็นเรื่องปกติธรรมดา กล่าวเผชิญกับ ปัญหาและหาทางแก้ไขปัญหาย่าง มุ่งมั่น ก่อนที่ปัญหาจะลุกลามใหญ่โต	6 (25.0)	17 (70.8)	1 (4.2)	-	-	4.21	0.51	มาก
12.ท่านสามารถมอบหมายอำนาจ หน้าที่และความรับผิดชอบให้กับผู้อื่น ได้อย่างเหมาะสมตามศักยภาพของ ผู้รับมอบ และใช้เป็นเครื่องมือในการ พัฒนาความสามารถของตนเองและ พัฒนาทีมงาน	3 (12.5)	20 (83.3)	1 (4.2)	-	-	4.08	0.41	มาก
13.ท่านพยายามสร้างความช่วยเหลือ สนับสนุน ส่งเสริม และสร้าง บรรยากาศในการที่มีความช่วยเหลือ ซึ่งกันและกัน ทำงานเป็นทีมเดียวกัน ปราศจากความความรู้สึกอิจฉา ริษยา แบ่งพรรค แบ่งพวก	5 (20.8)	15 (62.5)	3 (12.5)	1 (4.2)	-	4.00	0.72	มาก
14.ท่านทำหน้าที่เป็นผู้ให้การส่งเสริม สนับสนุนผู้อื่นหรือทีมงานของตนเอง ที่ดี รวมไปถึงการตอบสนองอย่าง รวดเร็วต่อความต้องการของผู้อื่น	9 (37.5)	10 (41.7)	5 (20.8)	-	-	4.17	0.76	มาก

ตารางที่ 4.3 ค่าเฉลี่ยและส่วนเบี่ยงเบนมาตรฐานของภาวะผู้นำในการบริหารงานของผู้บริหาร
ในองค์กรปกครองส่วนท้องถิ่น แยกเป็นรายชื่อ และโดยภาพรวม (ต่อ)

ภาวะผู้นำ	ระดับการปฏิบัติ					$\bar{X}$	S.D.	ระดับ ภาวะ ผู้นำ
	มากที่สุด	มาก	ปาน กลาง	น้อย	น้อย ที่สุด			
15.ท่านรู้จักใช้ประโยชน์ของการประเมินผลงานขององค์กร มาใช้ในการระบุความสามารถเฉพาะผลสำเร็จที่เกิดขึ้นจากพนักงานหรือจากทีมงาน และสามารถหาแนวทางในการให้ผลตอบแทนตามผลงานและแนวทางการพัฒนาที่เหมาะสมให้แก่พนักงานได้	3 (12.5)	18 (75.0)	2 (8.3)	1 (4.2)	-	3.96	0.62	มาก
16.ท่านสามารถสร้างเครื่องมือหรือแนวทางการให้คำแนะนำในการทำงาน หรือวิธีการสอนงานที่มีประสิทธิภาพและเหมาะสมให้แก่พนักงานได้สามารถอธิบายขั้นตอนการทำงานให้กับผู้อื่นให้เข้าใจได้ และ ดูแลให้พนักงานสามารถปฏิบัติได้ตามขั้นตอน	5 (20.8)	15 (62.5)	4 (16.7)	-	-	4.04	0.62	มาก
17.ท่านเป็นผู้ชวนขอหาความรู้ใ้ตนเองอยู่เสมอ เปิดกว้างในสิ่งใหม่ๆ พร้อมรับการเปลี่ยนแปลง กระตุ้น และส่งเสริมให้ผู้อื่นมีส่วนร่วมในการเรียนรู้ด้วยตนเอง กระตุ้นให้ทุกคนมีส่วนร่วมในการแก้ปัญหา	8 (33.3)	15 (62.5)	1 (4.2)	-	-	4.29	0.55	มากที่สุด
18.ท่านเป็นผู้ประสานความร่วมมือและลดความขัดแย้งที่ดี ใกล้เกลี่ยข้อพิพาทหรือปัญหาที่เกิดขึ้นได้อย่างเหมาะสม วางตนเป็นกลาง เปิดใจกว้างรับฟังข้อมูล และข้อคิดเห็นจากหลายๆฝ่ายให้ครบถ้วน และตัดสินใจบนพื้นฐานของข้อเท็จจริงที่เกิดขึ้น	7 (29.2)	13 (54.2)	2 (8.3)	2 (8.3)	-	4.04	0.86	มาก

ตารางที่ 4.3 ค่าเฉลี่ยและส่วนเบี่ยงเบนมาตรฐานของภาวะผู้นำในการบริหารงานของผู้บริหาร
ในองค์กรปกครองส่วนท้องถิ่น แยกเป็นรายชื่อ และโดยภาพรวม (ต่อ)

ภาวะผู้นำ	ระดับการปฏิบัติ					$\bar{X}$	S.D.	ระดับ ภาวะ ผู้นำ
	มากที่สุด	มาก	ปานกลาง	น้อย	น้อยที่สุด			
19.ท่านสามารถรับมือกับคำวิพากษ์วิจารณ์ได้อย่างเหมาะสม รู้จักแยกแยะ คำวิพากษ์วิจารณ์ที่เป็นประโยชน์ออกจากคำกล่าวหาที่เลื่อนลอย เพื่อนำมาพัฒนาปรับปรุงการทำงานของตนเอง	9 (37.5)	12 (50.0)	3 (12.5)	-	-	4.25	0.68	มากที่สุด
20.ท่านมีทักษะและความสามารถในการที่รับผิดชอบเป็นอย่างดี ทราบถึงพื้นฐานสำคัญที่จำเป็นต่อการปฏิบัติหน้าที่ และตัดสินใจในเรื่องดังกล่าวได้อย่างมีประสิทธิภาพ	7 (29.2)	13 (54.2)	4 (16.7)	-	-	4.13	0.68	มาก
โดยภาพรวม						4.08	0.41	มาก

จากตารางที่ 4.3 จะเห็นได้ว่าภาวะผู้นำ โดยภาพรวม อยู่ในระดับมาก ($\bar{X} = 4.08$, S.D. = 0.41) แบ่งออกเป็น 20 ข้อ โดยพบว่าข้อที่สูง 3 อันดับแรกนั้นมีเกณฑ์ระดับภาวะผู้นำที่เกณฑ์มากที่สุด คือ อันดับหนึ่ง ข้อที่ 17 ผู้บริหารท้องถิ่นเป็นผู้ชวนขวหาความรู้ใ้ตนเองอยู่เสมอ เปิดกว้างในสิ่งใหม่ๆ พร้อมรับการเปลี่ยนแปลง กระตุ้นและส่งเสริมให้ผู้อื่นมีส่วนร่วมในการเรียนรู้ด้วยตนเอง กระตุ้นให้ทุกคนมีส่วนร่วมในการแก้ปัญหา ($\bar{X} = 4.29$, S.D. = 0.55) รองลงมา ข้อที่ 5 ผู้บริหารท้องถิ่นมีอุดมการณ์และยึดมั่นคุณธรรม สร้างความเชื่อมั่นและทำให้ผู้อื่นไว้วางใจ ปฏิบัติต่อผู้อื่นด้วยความเท่าเทียมกัน รักษาความสัตย์สุจริต ยึดมั่นในผลประโยชน์ส่วนรวมเป็นหลัก และยอมรับในข้อผิดพลาดและนำคำวิพากษ์วิจารณ์ที่เกิดขึ้น ($\bar{X} = 4.25$, S.D. = 0.61) และข้อที่ 19 ผู้บริหารท้องถิ่นสามารถรับมือกับคำวิพากษ์วิจารณ์ได้อย่างเหมาะสม รู้จักแยกแยะ คำวิพากษ์วิจารณ์ที่เป็นประโยชน์ออกจากคำกล่าวหาที่เลื่อนลอย เพื่อนำมาพัฒนาปรับปรุงการทำงานของตนเอง ($\bar{X} = 4.25$, S.D. = 0.68) ตามลำดับ

4.2.2 ประชาชนทั่วไป

ในการวิเคราะห์ระดับความคิดเห็นของประชาชนทั่วไปต่อภาวะผู้นำในการบริหารงานของผู้บริหารท้องถิ่น แบ่งออกเป็น 5 ระดับ คือ มากที่สุด มาก ปานกลาง น้อย น้อยที่สุด (ดังแสดงในตารางที่ 4.4)

ตารางที่ 4.4 ค่าเฉลี่ยและส่วนเบี่ยงเบนมาตรฐานของระดับความคิดเห็นของประชาชนทั่วไปต่อภาวะผู้นำในการบริหารงานของผู้บริหารท้องถิ่น แยกเป็นรายข้อ และโดยภาพรวม(ต่อ)

ภาวะผู้นำ	ระดับความคิดเห็น					$\bar{X}$	S.D.	ระดับภาวะผู้นำ
	มากที่สุด	มาก	ปานกลาง	น้อย	น้อยที่สุด			
1.ท่านคิดว่าผู้บริหารท้องถิ่นของท่านมีความสามารถในการกำหนดเป้าหมายได้อย่างชัดเจน และมีแผนการปฏิบัติงานของตนเองและของผู้อื่นที่มีประสิทธิภาพ รู้ว่าจะต้องทำอะไร อย่างไร	22 (5.6)	60 (15.2)	166 (42.0)	106 26.8	41 10.4	2.79	1.01	ปานกลาง
2.ท่านคิดว่าผู้บริหารท้องถิ่นของท่านมีความสามารถในการอธิบายและสื่อความต้องการหรือความคาดหวังให้ผู้อื่นได้อย่างเหมาะสม ทั้งเฉพาะรายบุคคล และทีม เพื่อให้พนักงานสามารถทำงานในหน้าที่ของตนเองได้อย่างมีประสิทธิภาพยิ่งขึ้น	22 (5.6)	60 (15.2)	158 (40.0)	110 27.8	45 11.4	2.76	1.03	ปานกลาง
3.ท่านคิดว่าผู้บริหารท้องถิ่นของท่านมีความสามารถเขียนอธิบายสิ่งต่างๆ ได้อย่างชัดเจน มีความกระชับ ตรงประเด็นและได้ใจความ และปรับวิธีการสื่อสารให้เหมาะสมกับผู้รับสื่อแต่ละราย	13 3.3	61 (15.4)	140 (35.4)	118 29.9	63 15.9	2.60	1.03	น้อย

ตารางที่ 4.4 ค่าเฉลี่ยและส่วนเบี่ยงเบนมาตรฐานของระดับความคิดเห็นของประชาชนทั่วไปต่อ
ภาวะผู้นำในการบริหารงานของผู้บริหารท้องถิ่น แยกเป็นรายข้อ และโดยภาพรวม(ต่อ)

ภาวะผู้นำ	ระดับความคิดเห็น					$\bar{x}$	S.D.	ระดับ ภาวะ ผู้นำ
	มากที่สุด	มาก	ปาน กลาง	น้อย	น้อย ที่สุด			
4.ท่านคิดว่าผู้บริหารท้องถิ่นของท่านสามารถชี้แจงแก่ผู้อื่นได้อย่างตรงไปตรงมา เข้าใจง่าย รู้จักวิธีการพูดที่สามารถลดระดับความขัดแย้งหรือผลกระทบที่เกิดขึ้นได้อย่างเหมาะสม	13 3.3	61 (15.4)	140 (35.4)	117 29.6	64 16.2	2.60	1.03	น้อย
5.ท่านคิดว่าผู้บริหารท้องถิ่นของท่านมีอุดมการณ์และยึดมั่นคุณธรรม สร้างความเชื่อมั่นและทำให้ผู้อื่นไว้วางใจ ปฏิบัติต่อผู้อื่นด้วยความเท่าเทียมกัน รักษาคำมั่น สัญญา ยึดมั่นในผลประโยชน์ส่วนรวมเป็นหลัก และยอมรับในข้อผิดพลาดและนำคำวิพากษ์วิจารณ์ที่เกิดขึ้น	9 (2.3)	72 (18.2)	114 (28.9)	139 35.2	61 15.4	2.57	1.03	น้อย
6.ท่านคิดว่าผู้บริหารท้องถิ่นของท่านให้ความสำคัญต่อการสร้างสภาพแวดล้อมที่เปิดกว้างต่อความคิดใหม่ๆ กระตุ้นและสนับสนุนให้สมาชิกในทีมคิดหาวิธีการทำงานที่ดีขึ้นกว่าเดิม หรือทดลองทำในแนวทางใหม่ๆ โดยไม่ต้องกลัวต่อการผิดพลาดหรือการตำหนิต่อจากผู้อื่น	9 (2.3)	72 (18.2)	115 (29.1)	140 35.4	59 14.9	2.57	1.02	น้อย
7.ท่านคิดว่าผู้บริหารท้องถิ่นของท่านเข้าใจถึงความแตกต่างของบุคคล และให้ความสนใจและเอาใจใส่ต่อการทำงานและผลงานที่เกิดขึ้น ให้โอกาสและการสนับสนุนต่อการเติบโตในการทำงานและการพัฒนาของแต่ละบุคคล	20 (5.1)	81 (20.5)	145 (36.7)	110 27.8	39 9.9	2.83	1.03	ปาน กลาง

ตารางที่ 4.4 ค่าเฉลี่ยและส่วนเบี่ยงเบนมาตรฐานของระดับความคิดเห็นของประชาชนทั่วไปต่อ
ภาวะผู้นำในการบริหารงานของผู้บริหารท้องถิ่น แยกเป็นรายข้อ และโดยภาพรวม(ต่อ)

ภาวะผู้นำ	ระดับความคิดเห็น					$\bar{X}$	S.D.	ระดับ ภาวะ ผู้นำ
	มากที่สุด	มาก	ปาน กลาง	น้อย	น้อย ที่สุด			
8.ท่านคิดว่าผู้บริหารท้องถิ่นของท่านมีความเด็ดเดี่ยว มีความเชี่ยวชาญในการตัดสินใจอย่างถูกต้อง ทันทีที่มีเหตุผล ข้อเท็จจริงประกอบการตัดสินใจ และลำดับความสำคัญของปัญหาเป็นเกณฑ์ในการตัดสินใจแก้ปัญหา	19 (4.8)	77 (19.5)	145 (36.7)	116 29.4	38 9.6	2.81	1.02	ปาน กลาง
9.ท่านคิดว่าผู้บริหารท้องถิ่นของท่านรู้ว่าเวลาใดควรปล่อยให้เป็นรับผิดชอบของพนักงานหรือของทีมงาน และเวลาใด ที่ตนควรเข้าไปช่วยเหลือ แก้ไขปัญหา รู้จังหวะในการสอดแทรกความคิดเห็น และชี้แนะได้เหมาะสม	3 (0.3)	67 (17.0)	151 (38.2)	141 35.7	33 8.4	2.66	0.88	ปาน กลาง
10.ท่านคิดว่าผู้บริหารท้องถิ่นของท่านเป็นผู้ฟังที่ดี	3 (0.8)	67 (17.0)	146 (37.0)	147 37.2	32 8.1	2.65	0.88	ปาน กลาง
11.ท่านคิดว่าผู้บริหารท้องถิ่นของท่านตระหนักได้ว่าความขัดแย้ง ตลอดจนปัญหาต่างๆที่เกิดขึ้นล้วนเป็นเรื่องปกติธรรมดา กล่าวเผชิญกับปัญหาและหาทางแก้ไขปัญหอย่างมุ่งมั่น ก่อนที่ปัญหาจะลุกลามใหญ่โต	5 (1.3)	52 (13.2)	140 (35.4)	154 39.0	44 11.1	2.54	0.89	น้อย
12.ท่านคิดว่าผู้บริหารท้องถิ่นของท่านสามารถมอบหมายอำนาจ หน้าที่และความรับผิดชอบให้กับผู้อื่นได้อย่างเหมาะสม	4 (1.0)	55 (14.0)	144 (36.5)	143 36.2	49 12.4	2.55	0.91	น้อย

ตารางที่ 4.4 ค่าเฉลี่ยและส่วนเบี่ยงเบนมาตรฐานของระดับความคิดเห็นของประชาชนทั่วไปต่อ
ภาวะผู้นำในการบริหารงานของผู้บริหารท้องถิ่น แยกเป็นรายชื่อ และโดยภาพรวม(ต่อ)

ภาวะผู้นำ	ระดับความคิดเห็น					$\bar{X}$	S.D.	ระดับ ภาวะ ผู้นำ
	มากที่สุด	มาก	ปาน กลาง	น้อย	น้อย ที่สุด			
13.ท่านคิดว่าผู้บริหารท้องถิ่นของท่านพยายามสร้างความช่วยเหลือสนับสนุน ส่งเสริม และสร้างบรรยากาศในการทำงานเป็นทีม ปราศจากความความรู้สึกอิจฉา ริษยา แบ่งพรรค แบ่งพวก	17 (4.3)	69 (17.5)	148 (37.5)	125 31.6	36 9.1	2.76	0.99	ปาน กลาง
14.ท่านคิดว่าผู้บริหารท้องถิ่นของท่านทำหน้าที่เป็นผู้ให้การส่งเสริมสนับสนุนผู้อื่นหรือทีมงานของตนเองที่ดี รวมไปถึงการตอบสนองอย่างรวดเร็วต่อความต้องการของผู้อื่น	17 (4.3)	70 (17.7)	146 (37.0)	126 (31.9)	36 9.1	2.76	0.99	ปาน กลาง
15.ท่านคิดว่าผู้บริหารท้องถิ่นของท่านมีการประเมินผลงานขององค์กร	15 (3.8)	71 (18.0)	169 (42.8)	101 25.6	39 9.9	2.80	0.97	ปาน กลาง
16.ท่านคิดว่าผู้บริหารท้องถิ่นของท่านสามารถสร้างเครื่องมือหรือแนวทางทำให้คำแนะนำในการทำงานหรือวิธีการสอนงานที่มีประสิทธิภาพและเหมาะสมให้แก่พนักงานได้	15 (3.8)	70 (17.7)	170 (43.0)	98 (24.8)	42 10.6	2.79	0.98	ปาน กลาง
17.ท่านคิดว่าผู้บริหารท้องถิ่นของท่านเป็นผู้นำที่หาความรู้ได้ตนเองอยู่เสมอเปิดกว้างในสิ่งใหม่ๆ พร้อมรับการเปลี่ยนแปลง กระตุ้นและส่งเสริมให้ผู้อื่นมีส่วนร่วมในการเรียนรู้ด้วยตนเอง กระตุ้นให้ทุกคนมีส่วนร่วมในการแก้ปัญหา	15 (3.8)	76 (19.2)	149 (37.7)	111 28.1	44 11.1	2.76	1.00	ปาน กลาง

ตารางที่ 4.4 ค่าเฉลี่ยและส่วนเบี่ยงเบนมาตรฐานของระดับความคิดเห็นของประชาชนทั่วไปต่อภาวะผู้นำในการบริหารงานของผู้บริหารท้องถิ่น แยกเป็นรายข้อ และโดยภาพรวม(ต่อ)

ภาวะผู้นำ	ระดับความคิดเห็น					$\bar{X}$	S.D.	ระดับ ภาวะ ผู้นำ
	มากที่สุด	มาก	ปาน กลาง	น้อย	น้อย ที่สุด			
18.ท่านคิดว่าผู้บริหารท้องถิ่นของท่านเป็นผู้ประสานความร่วมมือและลดความขัดแย้งที่ดี ไกล่เกลี่ยข้อพิพาทหรือปัญหาที่เกิดขึ้นได้อย่างเหมาะสม วางตนเป็นกลาง เปิดใจกว้างรับฟังข้อมูล และข้อคิดเห็นจากหลายๆฝ่ายให้ครบถ้วน และตัดสินใจบนพื้นฐานของข้อเท็จจริงที่เกิดขึ้น	15 (3.8)	76 (19.2)	149 (37.7)	114 28.9	41 10.4	2.77	1.00	ปาน กลาง
19.ท่านคิดว่าผู้บริหารท้องถิ่นของท่านสามารถรับมือกับคำวิพากษ์วิจารณ์ได้อย่างเหมาะสม รู้จักแยกแยะ คำวิพากษ์วิจารณ์ที่เป็นประโยชน์ออกจากคำกล่าวหาที่เลื่อนลอย เพื่อนำมาพัฒนาปรับปรุงการทำงานของตนเอง	8 (2.0)	40 (10.1)	125 (31.6)	119 (30.1)	103 26.1	2.32	1.03	น้อย
20.ท่านคิดว่าผู้บริหารท้องถิ่นของท่านมีทักษะและความสามารถในการรับผิดชอบเป็นอย่างดี	4 (1.0)	63 (15.9)	178 (45.1)	116 29.4	34 8.6	2.71	0.87	ปาน กลาง
โดยภาพรวม						2.68	0.70	ป่ า น กลาง

จากตารางที่ 4.4 จะเห็นได้ว่าระดับความคิดเห็นของประชาชนทั่วไปต่อภาวะผู้นำในการบริหารงานของผู้บริหารท้องถิ่นโดยภาพรวม อยู่ในระดับปานกลาง ($\bar{X} = 2.68$, S.D. = 0.70) แบ่งออกเป็น 20 ข้อ โดยพบว่าข้อที่สูง 3 อันดับแรกนั้นมีเกณฑ์ระดับภาวะผู้นำที่เกณฑ์ปานกลาง คือ อันดับที่หนึ่ง ท่านคิดว่าผู้บริหารท้องถิ่นของท่านเข้าใจถึงความแตกต่างของบุคคล และให้ความสนใจและเอาใจใส่ต่อการทำงานและผลงานที่เกิดขึ้น ให้โอกาสและการสนับสนุนต่อการเติบโตในการทำงานและการพัฒนาของแต่ละบุคคล ($\bar{X} = 2.83$, S.D. = 1.03) รองลงมาคือท่านคิดว่าผู้บริหาร

ท้องถิ่นของท่านมีความเด็ดเดี่ยว มีความเชี่ยวชาญในการตัดสินใจอย่างถูกต้อง ทันทีที่มีเหตุผล
ข้อเท็จจริงประกอบการตัดสินใจ และลำดับความสำคัญของปัญหาเป็นเกณฑ์ในการตัดสินใจ
แก้ปัญหา ($\bar{X} = 2.81$, S.D. = 1.02) และสุดท้ายท่านคิดว่าผู้บริหารท้องถิ่นของท่านมีการประเมินผล
งานขององค์กร ($\bar{X} = 2.80$, S.D. = 0.97)

4.2.3 ผลรวมระหว่างกลุ่มตัวอย่าง

ในการวิเคราะห์ระดับความคิดเห็นต่อประเด็นภาวะผู้นำในการบริหารงานของ
ผู้บริหารท้องถิ่น ตามข้อมูลจากตารางที่ 4.3 และ 4.4 ข้างต้น ปรากฏข้อมูล (ดังแสดงในตารางที่ 4.5)

ตารางที่ 4.5 ค่าเฉลี่ยและส่วนเบี่ยงเบนมาตรฐานเฉลี่ยรวมของระดับความคิดเห็นต่อประเด็น
ภาวะผู้นำในการบริหารงานของผู้บริหารท้องถิ่น แยกเป็นรายข้อ และโดยภาพรวม

ภาวะผู้นำ	$\bar{X}$	S.D.	ระดับภาวะผู้นำ
1.ท่านคิดว่าผู้บริหารท้องถิ่นของท่านมีความสามารถในการกำหนดเป้าหมายได้อย่างชัดเจน และมีแผนการปฏิบัติงานของตนเองและของผู้อื่นที่มีประสิทธิภาพ รู้ว่าจะต้องทำอะไรอย่างไร	3.40	0.72	ปานกลาง
2.ท่านคิดว่าผู้บริหารท้องถิ่นของท่านมีความสามารถในการอธิบายและสื่อความต้องการหรือความคาดหวังให้ผู้อื่นได้อย่างเหมาะสม ทั้งเฉพาะรายบุคคล และทีม เพื่อให้พนักงานสามารถทำงานในหน้าที่ของตนเองได้อย่างมีประสิทธิภาพยิ่งขึ้น	3.38	0.73	ปานกลาง
3.ท่านคิดว่าผู้บริหารท้องถิ่นของท่านมีความสามารถเขียนอธิบายสิ่งต่างๆได้อย่างชัดเจน มีความกระชับ ตรงประเด็น และได้ใจความ และปรับวิธีการสื่อสารให้เหมาะสมกับผู้รับสื่อแต่ละราย	3.22	0.71	ปานกลาง
4.ท่านคิดว่าผู้บริหารท้องถิ่นของท่านสามารถชี้แจงแก่ผู้อื่นได้อย่างตรงไปตรงมา เข้าใจง่าย รู้จักวิธีการพูดที่สามารถลดระดับความขัดแย้งหรือผลกระทบที่เกิดขึ้นได้อย่างเหมาะสม	3.30	0.67	ปานกลาง

ตารางที่ 4.5 ค่าเฉลี่ยและส่วนเบี่ยงเบนมาตรฐานเฉลี่ยรวมของระดับความคิดเห็นต่อประเด็นภาวะผู้นำในการบริหารงานของผู้บริหารท้องถิ่น แยกเป็นรายข้อ และ โดยภาพรวม(ต่อ)

ภาวะผู้นำ	$\bar{x}$	S.D.	ระดับภาวะผู้นำ
5.ท่านคิดว่าผู้บริหารท้องถิ่นของท่านมีอุดมการณ์และยึดมั่นคุณธรรม สร้างความเชื่อมั่นและทำให้ผู้อื่นไว้วางใจ ปฏิบัติต่อผู้อื่นด้วยความเท่าเทียมกัน รักษาคำมั่นสัญญา ยึดมั่นในผลประโยชน์ส่วนรวมเป็นหลัก และยอมรับในข้อผิดพลาดและนำคำวิพากษ์วิจารณ์ที่เกิดขึ้น	3.41	0.82	ปานกลาง
6.ท่านคิดว่าผู้บริหารท้องถิ่นของท่านให้ความสำคัญต่อการสร้างสภาพแวดล้อมที่เปิดกว้างต่อความคิดใหม่ๆ กระตุ้นและสนับสนุนให้สมาชิกในทีมคิดหาวิธีการทำงานที่ดีขึ้นกว่าเดิม หรือทดลองทำในแนวทางใหม่ๆ โดยไม่ต้องกลัวต่อการผิดพลาดหรือการตำหนิต่อจากผู้อื่น	3.37	0.84	ปานกลาง
7.ท่านคิดว่าผู้บริหารท้องถิ่นของท่านเข้าใจถึงความแตกต่างของบุคคล และให้ความสนใจและเอาใจใส่ต่อการทำงานและผลงานที่เกิดขึ้น ให้โอกาสและการสนับสนุนต่อการเติบโตในการทำงานและการพัฒนาของแต่ละบุคคล	3.42	0.81	ปานกลาง
8.ท่านคิดว่าผู้บริหารท้องถิ่นของท่านมีความเด็ดเดี่ยว มีความเฉียบขาดในการตัดสินใจอย่างถูกต้อง ทันทีทันใด มีเหตุผลข้อเท็จจริงประกอบการตัดสินใจ และลำดับความสำคัญของปัญหาเป็นเกณฑ์ในการตัดสินใจแก้ปัญหา	3.37	0.76	ปานกลาง
9.ท่านคิดว่าผู้บริหารท้องถิ่นของท่านรู้ว่าเวลาใดควรปล่อยให้เป็นรับผิดชอบของพนักงานหรือของทีมงาน และเวลาใดที่ตนควรเข้าไป ช่วยเหลือ แก้ไขปัญหา รู้จังหวะในการสอดแทรกความคิดเห็น และชี้แนะได้เหมาะสม	3.44	0.77	ปานกลาง
10.ท่านคิดว่าผู้บริหารท้องถิ่นของท่านเป็นผู้ฟังที่ดี	3.39	0.71	ปานกลาง
11.ท่านคิดว่าผู้บริหารท้องถิ่นของท่านตระหนักได้ว่าความขัดแย้งตลอดจนปัญหาต่างๆที่เกิดขึ้นล้วนเป็นเรื่องปกติธรรมดา กล่าวเผชิญกับปัญหาและหาทางแก้ไขปัญหอย่างมุ่งมั่น ก่อนที่ปัญหาจะลุกลามใหญ่โต	3.38	0.70	ปานกลาง

ตารางที่ 4.5 ค่าเฉลี่ยและส่วนเบี่ยงเบนมาตรฐานเฉลี่ยรวมของระดับความคิดเห็นต่อประเด็นภาวะผู้นำในการบริหารงานของผู้บริหารท้องถิ่น แยกเป็นรายชื่อ และ โดยภาพรวม(ต่อ)

ภาวะผู้นำ	$\bar{x}$	S.D.	ระดับภาวะผู้นำ
12.ท่านคิดว่าผู้บริหารท้องถิ่นของท่านสามารถมอบหมายอำนาจ หน้าที่และความรับผิดชอบให้กับผู้อื่นได้อย่างเหมาะสม	3.32	0.66	ปานกลาง
13.ท่านคิดว่าผู้บริหารท้องถิ่นของท่านพยายามสร้างความช่วยเหลือ สนับสนุน ส่งเสริม และสร้างบรรยากาศในการทำงานเป็นทีม ปราศจากความความรู้สึกอิจฉา ริษยาแบ่งพรรค แบ่งพวก	3.38	0.86	ปานกลาง
14.ท่านคิดว่าผู้บริหารท้องถิ่นของท่านทำหน้าที่เป็นผู้ให้การส่งเสริม สนับสนุนผู้อื่นหรือทีมงานของตนเองที่ดี รวมไปถึงการตอบสนองอย่างรวดเร็วต่อความต้องการของผู้อื่น	3.47	0.88	มาก
15.ท่านคิดว่าผู้บริหารท้องถิ่นของท่านมีการประเมินผลงานขององค์กร	3.38	0.80	ปานกลาง
16.ท่านคิดว่าผู้บริหารท้องถิ่นของท่านสามารถสร้างเครื่องมือหรือแนวทางการให้คำแนะนำในการทำงาน หรือวิธีการสอนงานที่มีประสิทธิภาพและเหมาะสมให้แก่พนักงานได้	3.42	0.80	ปานกลาง
17.ท่านคิดว่าผู้บริหารท้องถิ่นของท่านเป็นผู้ชวนขยายหาความรู้ใส่ตนอยู่เสมอ เปิดกว้างในสิ่งใหม่ๆ พร้อมรับการเปลี่ยนแปลง กระตุ้นและส่งเสริมให้ผู้อื่นมีส่วนร่วมในการเรียนรู้ด้วยตนเอง กระตุ้นให้ทุกคนมีส่วนร่วมในการแก้ปัญหา	3.53	0.78	มาก
18.ท่านคิดว่าผู้บริหารท้องถิ่นของท่านเป็นผู้ประสานความร่วมมือและลดความขัดแย้งที่ดี ไกล่เกลี่ยข้อพิพาทหรือปัญหาที่เกิดขึ้นได้อย่างเหมาะสม วางตนเป็นกลาง เปิดใจกว้างรับฟังข้อมูล และข้อคิดเห็นจากหลายๆฝ่ายให้ครบถ้วน และตัดสินใจบนพื้นฐานของข้อเท็จจริงที่เกิดขึ้น	3.41	0.93	ปานกลาง

ตารางที่ 4.5 ค่าเฉลี่ยและส่วนเบี่ยงเบนมาตรฐานเฉลี่ยรวมของระดับความคิดเห็นต่อประเด็นภาวะผู้นำในการบริหารงานของผู้บริหารท้องถิ่น แยกเป็นรายชื่อ และ โดยภาพรวม(ต่อ)

ภาวะผู้นำ	$\bar{X}$	S.D.	ระดับภาวะผู้นำ
19.ท่านคิดว่าผู้บริหารท้องถิ่นของท่านสามารถรับมือกับคำวิพากษ์วิจารณ์ได้อย่างเหมาะสม รู้จักแยกแยะ คำวิพากษ์วิจารณ์ที่เป็นประโยชน์ออกจากคำกล่าวหาที่เลื่อนลอย เพื่อนำมาพัฒนาปรับปรุงการทำงานของตนเอง	3.29	0.86	ปานกลาง
20.ท่านคิดว่าผู้บริหารท้องถิ่นของท่านมีทักษะและความสามารถในการงานที่รับผิดชอบเป็นอย่างดี	3.42	0.78	ปานกลาง
โดยภาพรวม	3.38	0.56	ปานกลาง

จากตารางที่ 4.5 จะเห็นได้ระดับความคิดเห็นต่อประเด็นภาวะผู้นำในการบริหารงานของผู้บริหารท้องถิ่นโดยภาพรวม อยู่ในระดับปานกลาง ($\bar{X} = 3.38$, S.D. = 0.56) แบ่งออกเป็น 20 ข้อ โดยพบว่าข้อที่สูง 3 อันดับแรกนั้นมีเกณฑ์ระดับภาวะผู้นำที่เกณฑ์มาก คือ อันดับที่หนึ่ง ท่านคิดว่าผู้บริหารท้องถิ่นของท่านเป็นผู้ชวนขวยหาความรู้ใส่ตนอยู่เสมอ เปิดกว้างในสิ่งใหม่ๆ พร้อมรับการเปลี่ยนแปลง กระตุ้นและส่งเสริมให้ผู้อื่นมีส่วนร่วมในการเรียนรู้ด้วยตนเอง กระตุ้นให้ทุกคนมีส่วนร่วมในการแก้ปัญหา ($\bar{X} = 3.53$, S.D. = 0.78) รองลงมาคือท่านคิดว่าผู้บริหารท้องถิ่นของท่านทำหน้าที่เป็นผู้ให้การส่งเสริม สนับสนุนผู้อื่นหรือทีมงานของตนเองที่ดี รวมไปถึงการตอบสนองอย่างรวดเร็วต่อความต้องการของผู้อื่น ($\bar{X} = 3.47$, S.D. = 0.88) และสุดท้ายท่านคิดว่าผู้บริหารท้องถิ่นของท่านรู้ว่าเวลาใดควรปล่อยให้ เป็นรับผิดชอบของพนักงานหรือของทีมงาน และเวลาใด ที่ตนควรเข้าไป ช่วยเหลือ แก้ไขปัญหา รู้จังหวะในการสอดแทรกความคิดเห็น และชี้แนะได้เหมาะสม ($\bar{X} = 3.44$, S.D. = 0.77)

4.3. ธรรมเนียมปฏิบัติในองค์กรปกครองส่วนท้องถิ่น

4.3.1 การปฏิบัติตามหลักธรรมเนียมปฏิบัติของผู้บริหารในองค์กรปกครองส่วนท้องถิ่น

ในการวิเคราะห์ระดับธรรมเนียมปฏิบัติในการบริหารงานของผู้บริหารในองค์กรปกครองส่วนท้องถิ่น แบ่งออกเป็น 5 ระดับ คือ มากที่สุด มาก ปานกลาง น้อย น้อยที่สุด (ดังแสดงในตารางที่ 4.6)

ตารางที่ 4.6 ค่าเฉลี่ยและส่วนเบี่ยงเบนมาตรฐานของการนำหลักธรรมเนียมปฏิบัติไปใช้ในการปฏิบัติงานในภาพองค์กรปกครองส่วนท้องถิ่น แยกเป็นรายชื่อ และ โดยภาพรวม

ธรรมเนียมปฏิบัติ	ระดับการปฏิบัติ					$\bar{X}$	S.D.	ระดับธรรมเนียมปฏิบัติ
	มากที่สุด	มาก	ปานกลาง	น้อย	น้อยที่สุด			
1. การบริหารภารกิจเพื่อให้เกิดประโยชน์สูงสุดแก่ประชาชน						3.98	0.70	มาก
1.1 อปท.ของท่านมีการดำเนินการเปิดเผยข้อมูลการปฏิบัติงานให้ประชาชนสามารถติดตามตรวจสอบได้	11 (45.8)	8 (33.3)	5 (20.8)	-	-	4.25	0.80	มากที่สุด
1.2 อปท.ของท่านมีระบบการควบคุมภายในที่มีประสิทธิภาพ และได้มาตรฐาน	1 (4.2)	18 (75.0)	4 (16.7)	1 (4.2)	-	3.79	0.59	มาก
1.3 อปท.ของท่านมีการเปิดเผยข้อมูลเกี่ยวกับงบประมาณรายจ่ายประจำปี และการจัดซื้อจัดจ้าง เพื่อให้ประชาชนสามารถตรวจสอบได้โดยสะดวก ผ่านช่องทางการสื่อสารที่หลากหลาย	10 (41.7)	11 (45.8)	3 (12.5)	-	-	4.29	0.70	มากที่สุด

ตารางที่ 4.6 ค่าเฉลี่ยและส่วนเบี่ยงเบนมาตรฐานของการนำหลักธรรมาภิบาลไปใช้ในการปฏิบัติงานในกายองค์กรปกครองส่วนท้องถิ่น แยกเป็นรายชื่อ และโดยภาพรวม(ต่อ)

ธรรมาภิบาล	ระดับการปฏิบัติ					$\bar{X}$	S.D.	ระดับ ธรรมา ภิบาล
	มากที่สุด	มาก	ปานกลาง	น้อย	น้อยที่สุด			
1.4 ก่อนการดำเนินการ อปท. ของท่านมีการจัดให้มีการศึกษาวิเคราะห์ ผลดี ผลเสีย ทุกด้าน กำหนดขั้นตอนการดำเนินงานที่โปร่งใส มีกลไกการตรวจสอบการดำเนินการในแต่ละขั้นตอน	4 (16.7)	13 (54.2)	4 (16.7)	2 (8.3)	1 (4.2)	3.71	1.00	มาก
1.5 อปท.ของท่านมีการจัดให้มีการรับฟังความคิดเห็นของประชาชน และชี้แจงทำความเข้าใจ เพื่อให้ประชาชนทราบถึงประโยชน์ที่ส่วนรวมได้รับ	6 (25.0)	11 (45.8)	5 (20.8)	2 (8.3)	-	3.88	0.90	มาก
2. การบริหารงานเพื่อให้เกิดผลสัมฤทธิ์ต่อภารกิจของ อปท.						4.15	0.64	มาก
2.1 อปท. ของท่านมีการจัดทำแผนพัฒนา (แผนยุทธศาสตร์ การพัฒนาและแผนพัฒนาสามปี) ตามระเบียบกระทรวงมหาดไทยว่าด้วยการจัดทำแผนพัฒนาของ อปท. พ.ศ. 2548	8 (33.3)	11 (45.8)	5 (20.8)	-	-	4.13	0.74	มาก
2.2 อปท.ของท่านมีการติดตามและประเมินผลการปฏิบัติตามแผนพัฒนา และนำผลที่ได้มาทบทวนปรับปรุงแผนพัฒนาดังกล่าว	9 (37.5)	10 (41.7)	4 (16.7)	1 (4.2)	-	4.13	0.85	มาก

ตารางที่ 4.6 ค่าเฉลี่ยและส่วนเบี่ยงเบนมาตรฐานของการนำหลักธรรมาภิบาลไปใช้ในการปฏิบัติงานในกายองค์กรปกครองส่วนท้องถิ่น แยกเป็นรายชื่อ และโดยภาพรวม(ต่อ)

ธรรมาภิบาล	ระดับการปฏิบัติ					$\bar{X}$	S.D.	ระดับ ธรรมา ภิบาล
	มากที่สุด	มาก	ปานกลาง	น้อย	น้อยที่สุด			
2.3 อปท.ของท่านมีการนำแผนพัฒนาสามปีมาใช้เป็นกรอบในการจัดทำงบประมาณรายจ่ายประจำปีและงบประมาณรายจ่ายเพิ่มเติมของ อปท.	10 (41.7)	13 (54.2)	1 (4.2)	-	-	4.38	0.58	มากที่สุด
2.4 อปท. มีการจัดให้มีการจัดทำข้อตกลงการปฏิบัติราชการระหว่างข้าราชการหรือพนักงานส่วนท้องถิ่นกับผู้บริหารองค์กรปกครองส่วนท้องถิ่น (คำรับรองการปฏิบัติราชการ) โดยผู้บริหารจะทำหน้าที่กำกับการปฏิบัติการกิจให้ประสบความสำเร็จและเกิดผลสัมฤทธิ์ตามเป้าหมาย	12 (50.0)	9 (37.5)	1 (4.2)	2 (8.3)	-	4.29	0.90	มากที่สุด
2.5 อปท.ของท่านมีการบูรณาการการปฏิบัติงานร่วมกันระหว่างอปท.หรือร่วมกับหน่วยงานอื่นๆ ในกรณีที่ภารกิจใดมีความเกี่ยวข้องกับหลายหน่วยงานหรือเป็นภารกิจที่ใกล้เคียงหรือต่อเนื่องกัน	4 (16.7)	17 (70.8)	1 (4.2)	2 (8.3)	-	3.96	0.75	มาก

ตารางที่ 4.6 ค่าเฉลี่ยและส่วนเบี่ยงเบนมาตรฐานของการนำหลักธรรมาภิบาลไปใช้ในการปฏิบัติงานในภาขององค์กรปกครองส่วนท้องถิ่น แยกเป็นรายข้อ และโดยภาพรวม(ต่อ)

ธรรมาภิบาล	ระดับการปฏิบัติ					$\bar{X}$	S.D.	ระดับ ธรรมา ภิบาล
	มากที่สุด	มาก	ปาน กลาง	น้อย	น้อย ที่สุด			
2.6 อปท.ของท่านมีการส่งเสริมการพัฒนาความรู้ในหน่วยงาน โดยจัดให้มีระบบข้อมูลสารสนเทศ รวมทั้งส่งเสริมและพัฒนาความรู้ความสามารถ สร้างวิสัยทัศน์และปรับเปลี่ยนทัศนคติของข้าราชการหรือพนักงานส่วนท้องถิ่นให้มีประสิทธิภาพและการเรียนรู้ร่วมกัน เพื่อให้มีลักษณะเป็นองค์กรแห่งการเรียนรู้อย่างยั่งยืน	7 (29.2)	14 (58.3)	3 (12.5)	-	-	4.04	0.90	มาก
3. การบริหารภารกิจอย่างมีประสิทธิภาพและเกิดความคุ้มค่าในเชิงภารกิจ						3.96	0.72	มาก
3.1 อปท.ของท่านมีการกำหนดเป้าหมายแผนการดำเนินงาน ระยะเวลาแล้วเสร็จของงานหรือโครงการและงบประมาณที่ใช้ และมีการต้องเผยแพร่ให้ข้าราชการหรือพนักงานส่วนท้องถิ่น และประชาชนทราบโดยทั่วกัน	6 (25.0)	15 (62.5)	1 (4.2)	2 (8.3)	-	3.96	1.04	มาก
3.2 อปท.ของท่านมีการดำเนินการจัดซื้อหรือจัดจ้างที่เปิดเผยและเที่ยงธรรม โดยพิจารณาถึงความคุ้มค่าคุณภาพ การดูแลรักษาผลประโยชน์ และผลเสียต่อประชาชนเป็นสำคัญ	8 (33.3)	10 (41.7)	4 (16.7)	2 (8.3)	-	4.00	0.93	มาก

ตารางที่ 4.6 ค่าเฉลี่ยและส่วนเบี่ยงเบนมาตรฐานของการนำหลักธรรมาภิบาลไปใช้ในการปฏิบัติงานในกององค์กรปกครองส่วนท้องถิ่น แยกเป็นรายชื่อ และโดยภาพรวม(ต่อ)

ธรรมาภิบาล	ระดับการปฏิบัติ					$\bar{X}$	S.D.	ระดับ ธรรมา ภิบาล
	มากที่สุด	มาก	ปานกลาง	น้อย	น้อยที่สุด			
3.3 ในกรณีที่ส่วนราชการจำเป็นต้องได้รับอนุญาตอนุมัติหรือความเห็นชอบจากอปท.คนที่มีกฎหมายกฎระเบียบข้อบังคับประกาศหรือมติคณะรัฐมนตรีกำหนดให้ อปท. นั้นๆ อปท.ของท่านมีการดำเนินการแจ้งผลการพิจารณาให้ส่วนราชการที่ยื่นคำขอทราบภายใน 15 วันนับตั้งแต่วันที่ได้รับคำขอหรือตอบประกาศกำหนดระยะเวลาการพิจารณาของ อปท.	10 (41.7)	9 (37.5)	5 (20.8)	-	-	4.21	0.78	มาก
3.4 อปท.ของท่านมีการพิจารณาวินิจฉัยชี้ขาดปัญหาโดยเร็ว โดยมีการแต่งตั้งคณะกรรมการวินิจฉัย และกำหนดขอบเขตอำนาจหน้าที่อย่างชัดเจนและเท่าที่จำเป็น	3 (12.5)	15 (62.5)	3 (12.5)	3 (12.5)	-	3.75	0.85	มาก
3.5 อปท.ของท่านมีการกำหนดกระบวนการแก้ไขปัญหาความเดือดร้อนของประชาชน เช่น การจัดทำบัญชีรับเรื่องราวร้องทุกข์ การมอบหมายเจ้าหน้าที่ผู้รับผิดชอบ การกำหนดระยะเวลาในการแก้ไขปัญหา การติดตามผลการแก้ไขปัญหา และการรายงานผลการแก้ไขปัญหา	6 (25.0)	12 (50.0)	4 (16.7)	2 (8.3)	-	3.92	0.89	มาก

ตารางที่ 4.6 ค่าเฉลี่ยและส่วนเบี่ยงเบนมาตรฐานของการนำหลักธรรมาภิบาลไปใช้ในการปฏิบัติงานในภาขององค์กรปกครองส่วนท้องถิ่น แยกเป็นรายชื่อ และโดยภาพรวม(ต่อ)

ธรรมาภิบาล	ระดับการปฏิบัติ					$\bar{X}$	S.D.	ระดับ ธรรมา ภิบาล
	มากที่สุด	มาก	ปาน กลาง	น้อย	น้อย ที่สุด			
3.6 อปท.ของท่านมีการสั่งราชการเป็นลายลักษณ์อักษร หรือกรณีที่ผู้บังคับบัญชามีความจำเป็นสั่งราชการด้วยวาจา ผู้รับคำสั่งมีการบันทึกคำสั่งด้วยวาจาเป็นลายลักษณ์อักษร และเมื่อได้ปฏิบัติตามกิจตามคำสั่งแล้ว ได้มีการบันทึกรายงานให้ผู้สั่งรับทราบเป็นประจำ	3 (12.5)	16 (66.7)	5 (20.8)	-	-	3.92	0.59	มาก
4. มีการลดขั้นตอนการปฏิบัติงาน						3.92	0.67	มาก
4.1 อปท.ของท่านมีการกระจายอำนาจการตัดสินใจ การสั่งการอนุญาต อนุมัติ ให้แก่ผู้มีหน้าที่รับผิดชอบดำเนินการในเรื่องนั้นโดยตรง เพื่อให้เกิดความรวดเร็วและลดขั้นตอนการปฏิบัติงาน	8 (33.3)	9 (37.5)	6 (25.5)	1 (4.2)	-	4.00	0.89	มาก
4.2 อปท.ของท่านมีการจัดให้มีการควบคุมติดตามและกำกับดูแลการใช้อำนาจและความรับผิดชอบของผู้รับมอบอำนาจและผู้มอบอำนาจไว้อย่างชัดเจนและเป็นระบบ	6 (25.0)	12 (50.0)	5 (20.8)	1 (4.2)	-	3.96	0.81	มาก

ตารางที่ 4.6 ค่าเฉลี่ยและส่วนเบี่ยงเบนมาตรฐานของการนำหลักธรรมาภิบาลไปใช้ในการปฏิบัติงานในกายองค์กรปกครองส่วนท้องถิ่น แยกเป็นรายข้อ และโดยภาพรวม(ต่อ)

ธรรมาภิบาล	ระดับการปฏิบัติ					$\bar{X}$	S.D.	ระดับ ธรร มา ภิ บาล
	มากที่สุด	มาก	ปานกลาง	น้อย	น้อยที่สุด			
4.3 อปท.ของท่านมีการใช้เทคโนโลยีสารสนเทศ หรือ โทรคมนาคมตามความเหมาะสมและกำลังงบประมาณ เพื่อช่วยลดขั้นตอน เพิ่มประสิทธิภาพ ประหยัดค่าใช้จ่าย และไม่เกิดผลเสียหายแก่ภารกิจ และมีการเผยแพร่ให้ ประชาชนทราบ โดยทั่วกัน	7 (29 .2)	11 (45 .8)	6 (25 .0)	-	-	4. 04	0. 75	มาก
4.4 ในการจัดบริการสาธารณะแก่ประชาชน อปท.ของท่าน มีการจัดทำแผนภูมิขั้นตอนและระยะเวลาการดำเนินการ และรายละเอียดอื่นๆ ที่เกี่ยวข้องในแต่ละขั้นตอน ประชาสัมพันธ์ไว้ ณ ที่ทำการและระบบเครือข่าย สารสนเทศของหน่วยงาน เพื่อให้ประชาชนหรือผู้ที่ เกี่ยวข้องทราบ	6 (25 .0)	12 (50 .0)	5 (20 .8)	1 (4. 2)	-	3. 92	0. 93	มาก
4.5 อปท.ของท่านมีการจัดตั้งหรือสนับสนุนศูนย์บริการ ร่วม (One Stop Service) เพื่ออำนวยความสะดวกแก่ ประชาชนในการติดต่อขอทราบข้อมูล ขออนุญาต หรือ ขออนุมัติในเรื่องที่เป็นอำนาจหน้าที่ของ อปท.และ หน่วยงานนั้น	2 (8. 3)	13 (54 .2)	8 (33 .3)	1 (4. 2)	-	3. 67	0. 70	มาก

ตารางที่ 4.6 ค่าเฉลี่ยและส่วนเบี่ยงเบนมาตรฐานของการนำหลักธรรมาภิบาลไปใช้ในการปฏิบัติงานในกายองค์กรปกครองส่วนท้องถิ่น แยกเป็นรายข้อ และโดยภาพรวม(ต่อ)

ธรรมาภิบาล	ระดับการปฏิบัติ					$\bar{X}$	S.D.	ระดับ ธรรมา ภิบาล
	มากที่สุด	มาก	ปาน กลาง	น้อย	น้อย ที่สุด			
5. มีการปรับปรุงภารกิจของ อปท.						3.75	0.47	มาก
5.1 อปท. ของท่านมีการพิจารณา ทบทวน ปรับปรุง เปลี่ยนแปลง หรือยกเลิกบทบาทภารกิจของ อปท. ให้มีความสอดคล้องกับ แผนการกระจายอำนาจให้แก่ อปท. ยุทธศาสตร์การพัฒนา จังหวัด ฐานการเงิน การคลัง และสถานการณ์อื่นๆ ที่มีความ เกี่ยวข้องกับ อปท. ในมิติต่างๆ ประกอบกัน	1 (4.2)	15 (62.5)	8 (33.3)	-	-	3.71	0.55	มาก
5.2 อปท. ของท่านมีการแก้ไข ปรับปรุงหรือยกเลิกข้อบัญญัติ/ เทศบัญญัติ เพื่อให้สอดคล้อง เหมาะสมกับสถานการณ์การ เปลี่ยนแปลง กฎหมาย กฎ และ ระเบียบที่เกี่ยวข้อง	2 (8.3)	15 (62.2)	7 (29.2)	-	-	3.79	0.59	มาก
6. มีการอำนวยความสะดวกและการตอบสนองความต้องการของประชาชน						4.06	0.70	มาก
6.1 อปท. ของท่านมีการกำหนด ระยะเวลาแล้วเสร็จของการ บริการสาธารณะแต่ละงาน และ ประกาศให้ประชาชนทราบ	7 (29.2)	10 (41.7)	7 (29.2)	-	-	4.00	0.78	มาก
6.2 กรณีที่มีหนังสือร้องเรียน เสนอแนะ สอบถาม หรือเสนอ ความคิดเห็นจากประชาชนหรือ ส่วนราชการอปท.ของท่านมี การตอบคำถามหรือแจ้งผลการ ดำเนินการอย่างรวดเร็วภายใน ระยะเวลาที่ได้กำหนด	9 (37.5)	11 (45.8)	4 (16.7)	-	-	4.21	0.72	มาก

ตารางที่ 4.6 ค่าเฉลี่ยและส่วนเบี่ยงเบนมาตรฐานของการนำหลักธรรมาภิบาลไปใช้ในการปฏิบัติงานในกององค์กรปกครองส่วนท้องถิ่น แยกเป็นรายชื่อ และโดยภาพรวม(ต่อ)

ธรรมาภิบาล	ระดับการปฏิบัติ					$\bar{X}$	S.D.	ระดับ ธรรมา ภิบาล
	มากที่สุด	มาก	ปานกลาง	น้อย	น้อยที่สุด			
6.3 อปท.ของท่านจัดให้มีช่องทาง การสื่อสารที่หลากหลาย เพื่อ อำนวยความสะดวก ให้แก่ประ ชาชน ที่จะติดต่อสอบถามหรือ ขอข้อมูล หรือแสดงความคิด เห็นเกี่ยวกับการปฏิบัติงานของ อปท.	7 (29.2)	10 (41.7)	7 (29.2)	-	-	4.00	0.78	มาก
7. การประเมินผลการปฏิบัติงาน						3.96	0.65	มาก
7.1 อปท.ของท่านจัดให้มีบุคคล ภายนอกเข้าร่วมในการประเมิน ผลการปฏิบัติเกี่ยวกับผล สัม ฤทธิ์ ของภารกิจ คุณภาพของ การบริการ ความพึงพอใจของ ประชาชนผู้มารับบริการและ ความคุ้มค่าในภารกิจของ อปท.	8 (33.3)	11 (45.8)	5 (20.8)	-	-	4.13	0.74	มาก
7.2 อปท.ของท่านมีการ ประเมินบุคคล ให้คำนึงถึงผล การปฏิบัติงานของข้าราชการ หรือพนักงานส่วนท้องถิ่นใน ตำแหน่งที่ปฏิบัติ และประโยชน์ ที่หน่วยงานได้รับจากการ ปฏิบัติงานของข้าราชการหรือ พนักงานส่วนท้องถิ่นผู้นั้น	4 (16.7)	15 (62.5)	4 (16.7)	1 (4.2)	-	3.92	0.71	มาก

ตารางที่ 4.6 ค่าเฉลี่ยและส่วนเบี่ยงเบนมาตรฐานของการนำหลักธรรมาภิบาลไปใช้ในการปฏิบัติงานในภายหลังการปกครองส่วนท้องถิ่น แยกเป็นรายข้อ และโดยภาพรวม(ต่อ)

ธรรมาภิบาล	ระดับการปฏิบัติ					$\bar{X}$	S.D.	ระดับ ธรรมา ภิบาล
	มากที่สุด	มาก	ปาน กลาง	น้อย	น้อย ที่สุด			
7.3 อปท. ของท่านมีการให้พิจารณา ใช้เงินงบประมาณเหลือจ่ายของ อปท. จัดสรรเป็นรางวัลให้แก่ ข้าราชการหรือพนักงานส่วน ท้องถิ่นตามหลักเกณฑ์ที่ ก.จ. ก.ท. หรือ ก.อบต. กำหนด	4 (16.7)	14 (58.3)	4 (16.7)	2 (8.3)	-	3.83	0.83	มาก
โดยภาพรวม						3.97	0.58	มาก

จากตารางที่ 4.6 ระดับธรรมาภิบาลในการบริหารงานของผู้บริหารในองค์กรปกครองส่วนท้องถิ่นโดยภาพรวมพบว่ามีเกณฑ์ระดับมาก ($\bar{X}=3.97$, S.D. = 0.58) เมื่อพิจารณาในรายด้านพบดังนี้

ด้านการบริหารภารกิจเพื่อให้เกิดประโยชน์สูงสุดแก่ประชาชนพบว่ามีเกณฑ์ระดับมาก ($\bar{X}=3.98$, S.D. = 0.70) โดยข้อที่สูงที่สุดคือ มีการเปิดเผยข้อมูลเกี่ยวกับงบประมาณรายจ่ายประจำปี และการจัดซื้อจัดจ้าง เพื่อให้ประชาชนสามารถตรวจสอบได้โดยสะดวก ผ่านช่องทางการสื่อสารที่หลากหลาย ($\bar{X}=4.29$, S.D. = 0.70) รองลงมาคือ มีการดำเนินการเปิดเผยข้อมูลการปฏิบัติงานให้ประชาชนสามารถติดตามตรวจสอบได้ ($\bar{X}=4.25$, S.D. = 0.80)

ด้านการบริหารงานเพื่อให้เกิดผลสัมฤทธิ์ต่อภารกิจของ อปท. พบว่ามีเกณฑ์ระดับมาก ($\bar{X}=4.15$, S.D. = 0.64) โดยข้อที่สูงที่สุดคือ มีการนำแผนพัฒนาสามปีมาใช้เป็นกรอบในการจัดทำงบประมาณรายจ่ายประจำปีและงบประมาณรายจ่ายเพิ่มเติมของ อปท. ($\bar{X}=4.38$, S.D. = 0.58) รองลงมาคือ มีการจัดให้มีการจัดทำข้อตกลงการปฏิบัติราชการระหว่างข้าราชการหรือพนักงานส่วนท้องถิ่นกับผู้บริหารองค์กรปกครองส่วนท้องถิ่น (คำรับรองการปฏิบัติราชการ) โดยผู้บริหารจะทำหน้าที่กำกับการปฏิบัติภารกิจให้ประสบความสำเร็จและเกิดผลสัมฤทธิ์ตามเป้าหมาย ($\bar{X}=4.29$, S.D. = 0.90)

ด้านการบริหารภารกิจอย่างมีประสิทธิภาพและเกิดความคุ้มค่าในเชิงภารกิจ พบว่ามีเกณฑ์ระดับมาก ($\bar{X}=3.96$, S.D. = 0.72) โดยข้อที่สูงที่สุดคือ ในกรณีที่ส่วนราชการจำเป็นต้องได้รับอนุญาต อนุมัติหรือความเห็นชอบจาก อปท. ตามที่มีกฎหมาย กฎ ระเบียบ ข้อบังคับ ประกาศ หรือมติคณะรัฐมนตรีกำหนดให้ อปท. นั้นๆ อปท. ของท่านมีการดำเนินการแจ้งผลการพิจารณาให้ส่วน

ราชการที่ยื่นคำขอทราบภายใน 15 วันนับตั้งแต่วันที่ได้รับคำขอ หรือตามประกาศกำหนดระยะเวลาการพิจารณาของ อปท. ($\bar{X}$ = 4.21, S.D. = 0.78) รองลงมาคือ มีการดำเนินการจัดซื้อหรือจัดจ้างที่เปิดเผยและเที่ยงธรรม โดยพิจารณาถึงความคุ้มค่าคุณภาพ การดูแลรักษาผลประโยชน์ และผลเสียต่อประชาชนเป็นสำคัญ ($\bar{X}$ = 4.00, S.D. = 0.93)

ด้านการลดขั้นตอนการปฏิบัติงาน พบว่ามีเกณฑ์ระดับมาก ($\bar{X}$ = 3.92, S.D. = 0.67) โดยข้อที่สูงที่สุดคือ มีการใช้เทคโนโลยีสารสนเทศ หรือโทรคมนาคมตามความเหมาะสมและกำลังงบประมาณ เพื่อช่วยลดขั้นตอน เพิ่มประสิทธิภาพ ประหยัดค่าใช้จ่าย และไม่เกิดผลเสียหายแก่ภารกิจ และมีการเผยแพร่ให้ประชาชนทราบโดยทั่วกัน ($\bar{X}$ = 4.04, S.D. = 0.75) รองลงมาคือ มีการกระจายอำนาจการตัดสินใจ การสั่งการ อนุญาต อนุมัติ ให้แก่ผู้มีหน้าที่รับผิดชอบดำเนินการในเรื่องนั้นโดยตรง เพื่อให้เกิดความรวดเร็วและลดขั้นตอนการปฏิบัติงาน ($\bar{X}$ = 4.00, S.D. = 0.89)

ด้านการปรับปรุงภารกิจของ อปท. พบว่ามีเกณฑ์ระดับมาก ($\bar{X}$ = 3.75, S.D. = 0.47) โดยข้อที่สูงที่สุดคือ อปท. ของท่านมีการแก้ไขปรับปรุงหรือยกเลิกข้อบัญญัติ/เทศบัญญัติ เพื่อให้สอดคล้องเหมาะสมกับสถานการณ์การเปลี่ยนแปลง กฎหมาย กฎ และระเบียบที่เกี่ยวข้อง ($\bar{X}$ = 3.79, S.D. = 0.59)

ด้านการอำนวยความสะดวกและการตอบสนองความต้องการของประชาชน พบว่ามีเกณฑ์ระดับมาก ($\bar{X}$ = 4.06, S.D. = 0.70) โดยข้อที่สูงที่สุดคือ กรณีที่มีหนังสือร้องเรียน เสนอแนะ สอบถาม หรือเสนอความคิดเห็นจากประชาชนหรือส่วนราชการอปท. ของท่านมีการตอบคำถามหรือแจ้งผลการดำเนินการอย่างรวดเร็วภายในระยะเวลาที่ได้กำหนด ($\bar{X}$ = 4.21, S.D. = 0.72)

ด้านการประเมินผลการปฏิบัติงาน พบว่ามีเกณฑ์ระดับมาก ($\bar{X}$ = 3.96, S.D. = 0.65) โดยข้อที่สูงที่สุดคือ อปท. ของท่านจัดให้มีบุคคลภายนอกเข้าร่วมในการประเมินผลการปฏิบัติเกี่ยวกับผลสัมฤทธิ์ของภารกิจ คุณภาพของการบริการ ความพึงพอใจของประชาชนผู้มารับบริการและความคุ้มค่าในภารกิจของ อปท. ($\bar{X}$ = 4.13, S.D. = 0.74)

4.3.2 ความคิดเห็นของประชาชนทั่วไป

ในการวิเคราะห์ระดับความคิดเห็นของประชาชนต่อการนำหลักธรรมาภิบาลไปใช้ในภาคการปกครองส่วนท้องถิ่น แบ่งออกเป็น 5 ระดับ คือ มากที่สุด มาก ปานกลาง น้อย น้อยที่สุด (ดังแสดงในตารางที่ 4.7)

ตารางที่ 4.7 ค่าเฉลี่ยและส่วนเบี่ยงเบนมาตรฐานของระดับความคิดเห็นของประชาชนต่อการนำหลักธรรมาภิบาลไปใช้ในภายในองค์กรปกครองส่วนท้องถิ่นแยกเป็นรายข้อ และโดยภาพรวม

ธรรมาภิบาล	ระดับความคิดเห็น					$\bar{X}$	S.D.	ระดับ ธรรมา ภิบาล
	มากที่สุด	มาก	ปาน กลาง	น้อย	น้อย ที่สุด			
1. การบริหารภารกิจเพื่อให้เกิดประโยชน์สูงสุดแก่ประชาชน						2.61	0.84	น้อย
1.1 ท่านสามารถเข้าถึงข้อมูลข่าวสารต่างๆ ขององค์กรปกครองส่วนท้องถิ่นในพื้นที่ที่ท่านอาศัยได้ในระดับใด	16 (4.1)	76 (19.2)	181 (45.8)	91 (23.0)	31 (7.8)	2.89	0.94	ปาน กลาง
1.2 ท่านคิดว่าโครงการหรือการดำเนินการขององค์กรปกครองส่วนท้องถิ่นในพื้นที่ที่ท่านอาศัยประสบความสำเร็จมากน้อยในระดับใด	6 (1.5)	76 (19.2)	179 (45.3)	97 (24.6)	37 (9.4)	2.79	0.91	ปาน กลาง
1.3 ท่านได้รับทราบข้อมูลเกี่ยวกับงบประมาณรายจ่ายประจำปีและการจัดซื้อจัดจ้างขององค์กรปกครองส่วนท้องถิ่นในพื้นที่ที่ท่านอาศัยมากน้อยในระดับใด	10 (2.5)	52 (13.2)	107 (27.1)	107 (27.1)	119 (30.1)	2.31	1.11	น้อย
1.4 ท่านได้รับข้อมูลข่าวสารการดำเนินการโครงการ/กิจกรรมขององค์กรปกครองส่วนท้องถิ่นในพื้นที่ที่ท่านอาศัยมากน้อยในระดับใด	15 (3.8)	60 (15.2)	147 (37.2)	98 (24.8)	75 (19.0)	2.60	1.07	น้อย
1.5 ท่านเคยรับทราบข่าวสารการจัดหรือเข้าร่วมการจัดเวทีรับฟังความคิดเห็น หรือได้รับการชี้แจงทำความเข้าใจในเรื่องต่างๆ จากองค์กรปกครองส่วนท้องถิ่นในพื้นที่ที่ท่านอาศัยมากน้อยในระดับใด	9 (2.3)	59 (14.9)	127 (32.2)	110 (27.8)	90 (22.8)	2.46	1.07	น้อย

ตารางที่ 4.7 ค่าเฉลี่ยและส่วนเบี่ยงเบนมาตรฐานของระดับความคิดเห็นของประชาชนต่อการนำหลักธรรมาภิบาลไปใช้ในภายองค์กรปกครองส่วนท้องถิ่นแยกเป็นรายข้อ และโดยภาพรวม (ต่อ)

ธรรมาภิบาล	ระดับความคิดเห็น					$\bar{X}$	S.D.	ระดับ ธรรมา ภิบาล
	มากที่สุด	มาก	ปาน กลาง	น้อย	น้อย ที่สุด			
2. การบริหารงานเพื่อให้เกิดผลสัมฤทธิ์ต่อภารกิจขององค์กรปกครองส่วนท้องถิ่น						2.53	0.97	น้อย
2.1 ท่านรู้จักและรับทราบเนื้อหาของแผนพัฒนาองค์กรปกครองส่วนท้องถิ่น (แผนยุทธศาสตร์การพัฒนาระยะสามปี) ในพื้นที่ที่ท่านอาศัยมากน้อยในระดับใด	10 (2.5)	59 (14.9)	122 (30.9)	117 (29.6)	87 (22.0)	2.46	1.07	น้อย
2.2 ท่านคิดว่าความคุ้มค่าของเม็ดเงินที่ใช้ในการดำเนินงานเทียบกับผลงานในการพัฒนาท้องถิ่นขององค์กรปกครองส่วนท้องถิ่นในพื้นที่ที่ท่านอาศัยมีมากน้อยในระดับใด	14 (3.5)	73 (18.5)	118 (29.9)	121 (30.6)	69 (17.5)	2.60	1.08	น้อย
3. การบริหารภารกิจอย่างมีประสิทธิภาพและเกิดความคุ้มค่าในเชิงภารกิจ						2.48	0.94	น้อย
3.1 ท่านเคยได้รับทราบเป้าหมายกำหนดระยะเวลาแล้วเสร็จ และเม็ดเงินที่ใช้ในการดำเนินการของโครงการ/กิจกรรมขององค์กรปกครองส่วนท้องถิ่นในพื้นที่ที่ท่านอาศัยมากน้อยในระดับใด	11 (2.8)	62 (15.7)	115 (29.1)	115 (29.1)	92 (23.3)	2.46	1.09	น้อย
3.2 ท่านสามารถเข้าถึงข้อมูลข่าวสารหรือมีส่วนร่วมในการจัดซื้อหรือจัดจ้างขององค์กรปกครองส่วนท้องถิ่นในพื้นที่ที่ท่านอาศัยมากน้อยในระดับใด	13 (3.3)	54 (13.7)	85 (21.5)	122 (30.9)	120 (30.4)	2.28	1.14	น้อย

ตารางที่ 4.7 ค่าเฉลี่ยและส่วนเบี่ยงเบนมาตรฐานของระดับความคิดเห็นของประชาชนต่อการนำหลักธรรมาภิบาลไปใช้ในภายในองค์กรปกครองส่วนท้องถิ่นแยกเป็นรายข้อ และโดยภาพรวม (ต่อ)

ธรรมาภิบาล	ระดับความคิดเห็น					$\bar{X}$	S.D.	ระดับ ธรรมา ภิบาล
	มากที่สุด	มาก	ปาน กลาง	น้อย	น้อย ที่สุด			
3.3 ท่านคิดว่าการแก้ไขปัญหาคาความเดือดร้อนของประชาชนขององค์กรปกครองส่วนท้องถิ่นในพื้นที่ที่ท่านอาศัยมีความรวดเร็วมากน้อยในระดับใด	15 (3.8)	63 (15.9)	145 (36.7)	105 (26.6)	67 (17.0)	2.63	1.06	ปาน กลาง
3.4 ท่านรู้ขั้นตอนการทำงานขององค์กรปกครองส่วนท้องถิ่นในการแก้ไขปัญหาคาความเดือดร้อนของประชาชนมากน้อยในระดับใด	8 (2.0)	75 (19.0)	122 (30.9)	112 (28.4)	78 (19.7)	2.55	1.07	น้อย
4. การลดขั้นตอนการปฏิบัติงาน						2.82	0.85	ปาน กลาง
4.1 ท่านได้รับการบริการที่สะดวกรวดเร็วจากองค์กรปกครองส่วนท้องถิ่นในพื้นที่ที่ท่านอาศัยมากน้อยในระดับใด	15 (3.8)	103 (26.1)	167 (42.3)	73 (18.5)	37 (9.4)	2.96	0.99	ปาน กลาง
4.2 ท่านมีความพึงพอใจในการให้บริการขององค์กรปกครองส่วนท้องถิ่นในพื้นที่ที่ท่านอาศัยมากน้อยในระดับใด	24 (6.1)	75 (19.0)	167 (42.3)	89 (22.5)	40 (10.1)	2.88	1.03	ปาน กลาง
4.3 ท่านทราบหรือไม่ว่าองค์กรปกครองส่วนท้องถิ่นในพื้นที่ที่ท่านอาศัยมีการใช้เทคโนโลยีสารสนเทศ มาช่วยในการทำงานหรือการให้บริการประชาชน มากน้อยในระดับใด	15 (3.8)	76 (19.2)	137 (34.7)	102 (25.8)	65 (16.5)	2.68	1.08	ปาน กลาง

ตารางที่ 4.7 ค่าเฉลี่ยและส่วนเบี่ยงเบนมาตรฐานของระดับความคิดเห็นของประชาชนต่อการนำหลักธรรมาภิบาลไปใช้ในภายในองค์กรปกครองส่วนท้องถิ่นแยกเป็นรายข้อ และโดยภาพรวม (ต่อ)

ธรรมาภิบาล	ระดับความคิดเห็น					$\bar{X}$	S.D.	ระดับ ธรรมา ภิบาล
	มากที่สุด	มาก	ปาน กลาง	น้อย	น้อย ที่สุด			
4.4 ท่านเคยได้รับทราบหรือเคยเห็น การแสดงขั้นตอนและระยะเวลา การดำเนินการและรายละเอียด อื่นๆ ที่เกี่ยวข้องในแต่ละ ขั้นตอน ประชาสัมพันธ์ไว้ ณ ที่ ทำการหรือบนเว็บไซต์ของ หน่วยงาน	11 (2.8)	84 (21.3)	122 (30.9)	113 (28.6)	65 (16.5)	2.65	1.07	ปาน กลาง
4.5 ท่านรู้จักศูนย์บริการร่วมของ องค์กรปกครองส่วนท้องถิ่นใน พื้นที่ที่ท่านอาศัย มากน้อยใน ระดับใด	24 (6.1)	92 (23.3)	148 (37.5)	94 (23.8)	37 (9.4)	2.93	1.04	ปาน กลาง
5. การปรับปรุงภารกิจของ อปท.						2.70	0.87	ปาน กลาง
5.1 ภายในช่วงระยะเวลาสามปีที่ผ่านมา ท่านคิดว่าองค์กรปกครองส่วน ท้องถิ่นในพื้นที่ที่ท่านอาศัยมีการ ปรับปรุงเปลี่ยนแปลง หรือพัฒนา ในด้านสาธารณูปโภคขั้นพื้นฐาน	5 (1.3)	85 (21.5)	163 (41.3)	110 (27.8)	32 (8.1)	2.80	0.91	ปาน กลาง
5.2 ภายในช่วงระยะเวลาสามปีที่ผ่านมา ท่านคิดว่าองค์กรปกครองส่วน ท้องถิ่นในพื้นที่ที่ท่านอาศัยมีการ ปรับปรุงเปลี่ยนแปลง หรือพัฒนา ในด้านภาพลักษณ์ของชุมชน	6 (1.5)	60 (15.2)	115 (39.2)	123 (31.1)	50 (12.7)	2.62	0.94	ปาน กลาง
6.การอำนวยความสะดวกและการตอบสนองความต้องการของประชาชน						2.95	0.83	ปาน กลาง
6.1 ท่านใช้เวลาน้อยในการมาติดต่อ ราชการกับองค์กรปกครองส่วน ท้องถิ่นในพื้นที่ที่ท่านอาศัย	11 (2.8)	102 (25.8)	151 (38.2)	95 (24.1)	36 (9.1)	2.89	0.98	ปาน กลาง

ตารางที่ 4.7 ค่าเฉลี่ยและส่วนเบี่ยงเบนมาตรฐานของระดับความคิดเห็นของประชาชนต่อการนำหลักธรรมาภิบาลไปใช้ในภายองค์กรปกครองส่วนท้องถิ่นแยกเป็นรายข้อ และโดยภาพรวม (ต่อ)

ธรรมาภิบาล	ระดับความคิดเห็น					$\bar{X}$	S.D.	ระดับ ธรรมา ภิบาล
	มากที่สุด	มาก	ปาน กลาง	น้อย	น้อย ที่สุด			
6.2 ท่านรู้ระยะเวลาแล้วเสร็จของงานที่ท่านมาติดต่อราชการ และได้รับการบริการแล้วเสร็จทันตามเวลาที่องค์กรปกครองส่วนท้องถิ่นในพื้นที่ที่ท่านอาศัยประกาศประชาสัมพันธ์ไว้	27 (6.8)	86 (21.8)	182 (46.1)	67 (17.0)	33 (8.4)	3.02	1.00	ปาน กลาง
6.3 ท่านคิดว่าช่องทางการติดต่อสื่อสารระหว่างท่านกับองค์กรปกครองส่วนท้องถิ่นในพื้นที่ที่ท่านอาศัยมีช่องทางที่หลากหลาย และมีความสะดวกที่จะติดต่อสอบถามหรือขอข้อมูลหรือแสดงความคิดเห็นในเรื่องต่างๆ ได้	14 (3.5)	101 (25.6)	164 (41.5)	78 (19.7)	38 (9.6)	2.94	0.99	ปาน กลาง
7.การประเมินผลการปฏิบัติงาน						2.40	1.15	น้อย
7.1 ท่านเคยได้รับทราบข่าวสารหรือมีส่วนร่วมในการประเมินผลการปฏิบัติงานของบุคลากรองค์กรปกครองส่วนท้องถิ่นในพื้นที่ที่ท่านอาศัยมากน้อยในระดับใด	10 (2.5)	61 (15.4)	126 (31.9)	78 (19.7)	120 (30.4)	2.40	1.15	น้อย
โดยภาพรวม						2.65	0.79	ปาน กลาง

จากตารางที่ 4.7 ระดับความคิดเห็นของประชาชนต่อการนำหลักธรรมาภิบาลไปใช้ในภายองค์กรปกครองส่วนท้องถิ่น โดยภาพรวมพบว่ามีเกณฑ์ระดับปานกลาง ($\bar{X}$ = 2.65, S.D. = 0.79) เมื่อพิจารณาในรายด้าน พบดังนี้

ด้านการบริหารภารกิจเพื่อให้เกิดประโยชน์สูงสุดแก่ประชาชนพบว่ามีเกณฑ์ระดับน้อย ($\bar{X}=2.61$, S.D. = 0.84) โดยข้อที่สูงที่สุดคือ การเข้าถึงข้อมูลข่าวสารต่างๆ ขององค์กรปกครองส่วนท้องถิ่นในพื้นที่ที่อยู่อาศัย ($\bar{X}=2.89$, S.D. = 0.94) รองลงมาคือ โครงการหรือการดำเนินการขององค์กรปกครองส่วนท้องถิ่นในพื้นที่ที่อยู่อาศัยประสบความสำเร็จ ($\bar{X}=2.79$, S.D. = 0.91)

ด้านการบริหารงานเพื่อให้เกิดผลสัมฤทธิ์ต่อภารกิจขององค์กรปกครองส่วนท้องถิ่นพบว่ามีเกณฑ์ระดับน้อย ($\bar{X}=2.53$, S.D. = 0.97) โดยข้อที่สูงที่สุดคือ ความคุ้มค่าของเม็ดเงินที่ใช้ในการดำเนินงานเทียบกับผลงานในการพัฒนาท้องถิ่นขององค์กรปกครองส่วนท้องถิ่นในพื้นที่ที่อยู่อาศัย ($\bar{X}=2.60$, S.D. = 1.08)

ด้านการบริหารภารกิจอย่างมีประสิทธิภาพและเกิดความคุ้มค่าในเชิงภารกิจ พบว่ามีเกณฑ์ระดับน้อย ($\bar{X}=2.48$, S.D. = 0.94) โดยข้อที่สูงที่สุดอยู่ในเกณฑ์ระดับปานกลางคือ การแก้ไขปัญหาความเดือดร้อนของประชาชนขององค์กรปกครองส่วนท้องถิ่นในพื้นที่ที่ท่านอาศัยมีความรวดเร็ว ($\bar{X}=2.63$, S.D. = 1.06)

ด้านการลดขั้นตอนการปฏิบัติงาน พบว่ามีเกณฑ์ระดับปานกลาง ($\bar{X}=2.82$, S.D. = 0.85) โดยข้อที่สูงที่สุดคือ การบริการที่สะดวก รวดเร็วจากองค์กรปกครองส่วนท้องถิ่นในพื้นที่อาศัย ($\bar{X}=2.96$, S.D. = 0.99) รองลงมาคือ ประชาชนรู้จักศูนย์บริการร่วมขององค์กรปกครองส่วนท้องถิ่นในพื้นที่ ($\bar{X}=2.93$, S.D. = 1.04)

ด้านการปรับปรุงภารกิจของ อปท. พบว่ามีเกณฑ์ระดับปานกลาง ($\bar{X}=2.70$, S.D. = 0.87) โดยข้อที่สูงที่สุดคือ ภายในช่วงระยะเวลาสามปีที่ผ่านมา ประชาชนคิดว่าองค์กรปกครองส่วนท้องถิ่นในพื้นที่มีการปรับปรุงเปลี่ยนแปลง หรือพัฒนาในด้านสาธารณูปโภคขั้นพื้นฐาน ($\bar{X}=2.80$, S.D. = 0.91)

ด้านการอำนวยความสะดวกและการตอบสนองความต้องการของประชาชน พบว่ามีเกณฑ์ระดับปานกลาง ($\bar{X}=2.95$, S.D. = 0.83) โดยข้อที่สูงที่สุดคือ การรู้ระยะเวลาแล้วเสร็จของงานที่มติดต่อราชการ และได้รับการบริการแล้วเสร็จทันตามเวลาที่องค์กรปกครองส่วนท้องถิ่นในพื้นที่ประกาศประชาสัมพันธ์ไว้ ($\bar{X}=3.02$, S.D. = 1.00)

ด้านการประเมินผลการปฏิบัติงาน พบว่ามีเกณฑ์ระดับน้อย คือการได้รับทราบข่าวสารหรือมีส่วนร่วมในการประเมินผลการปฏิบัติงานของบุคลากรองค์กรปกครองส่วนท้องถิ่นในพื้นที่ ($\bar{X}=2.40$, S.D. = 1.15)

4.3.3 ผลรวมระหว่างกลุ่มตัวอย่าง

ในการวิเคราะห์ระดับความคิดเห็นต่อประเด็นภาวะผู้นำในการบริหารงานของผู้บริหารท้องถิ่น ตามข้อมูลจากตารางที่ 4.6 และ 4.7 ข้างต้น ปรากฏข้อมูล ดังแสดงในตารางที่ 4.8

ตารางที่ 4.8 ค่าเฉลี่ยและส่วนเบี่ยงเบนมาตรฐานของระดับความคิดเห็นของประชาชนต่อการนำหลักธรรมาภิบาลไปใช้ในภายในองค์กรปกครองส่วนท้องถิ่นแยกเป็นรายข้อ และโดยภาพรวม

ธรรมาภิบาล	$\bar{X}$	S.D.	ระดับ ธรรมา ภิบาล
1. การบริหารภารกิจเพื่อให้เกิดประโยชน์สูงสุดแก่ประชาชน	3.30	0.77	ปานกลาง
2. การบริหารงานเพื่อให้เกิดผลสัมฤทธิ์ต่อภารกิจขององค์กรปกครองส่วนท้องถิ่น	3.34	0.81	ปานกลาง
3. การบริหารภารกิจอย่างมีประสิทธิภาพและเกิดความคุ้มค่าในเชิงภารกิจ	3.22	0.83	ปานกลาง
4. การลดขั้นตอนการปฏิบัติงาน	3.37	0.76	ปานกลาง
5. การปรับปรุงภารกิจขององค์กรปกครองส่วนท้องถิ่น	3.23	0.67	ปานกลาง
6. การอำนวยความสะดวกและการตอบสนองความต้องการของประชาชน	3.51	0.77	มาก
7. การประเมินผลการปฏิบัติงาน	3.18	0.90	ปานกลาง
โดยภาพรวม	3.31	0.69	ปานกลาง

จากตารางที่ 4.8 ระดับความคิดเห็นของประชาชนต่อการนำหลักธรรมาภิบาลไปใช้ในภายในองค์กรปกครองส่วนท้องถิ่น โดยภาพรวมพบว่ามีเกณฑ์ระดับปานกลาง ($\bar{X} = 3.31$, S.D. = 0.56) เมื่อพิจารณาในรายด้านพบว่าข้อที่สูง 3 อันดับแรกนั้นมีเกณฑ์ระดับภาวะผู้นำที่เกณฑ์มากถึงปานกลาง คือ อันดับที่หนึ่ง ด้านการอำนวยความสะดวกและการตอบสนองความต้องการของประชาชนอยู่ในเกณฑ์ระดับมาก ($\bar{X} = 3.51$, S.D. = 0.77) รองลงมาคือด้านการลดขั้นตอนการปฏิบัติงานอยู่ในเกณฑ์ระดับมาก ($\bar{X} = 3.37$, S.D. = 0.76) และสุดท้ายด้านการบริหารงานเพื่อให้เกิดผลสัมฤทธิ์ต่อภารกิจขององค์กรปกครองส่วนท้องถิ่น อยู่ในเกณฑ์ระดับปานกลาง ($\bar{X} = 3.34$, S.D. 0.81)

4.4. ผลการทดสอบสมมติฐาน

การศึกษาภาวะผู้นำกับการนำหลักธรรมาภิบาลไปใช้ในองค์กรปกครองส่วนท้องถิ่น กรณีศึกษาท้องที่อำเภอขนอม จังหวัดนครศรีธรรมราช ในครั้งนี้ผู้วิจัยได้ตั้งสมมติฐานไว้ว่า “ภาวะผู้นำมีความสัมพันธ์กับการนำหลักธรรมาภิบาลไปใช้ในองค์กร” และในการทดสอบสมมติฐานใน ครั้งนี้ผู้วิจัยได้ใช้ข้อมูลที่เก็บรวบรวมจากกลุ่มตัวอย่าง 2 กลุ่ม คือ กลุ่มผู้บริหารท้องถิ่นกลุ่มและ ประชาชนทั่วไป เพื่อทำการทดสอบสมมติฐานของกลุ่มตัวอย่างทั้ง 2 กลุ่ม และได้รับผลการทดสอบ สมมติฐานดังนี้

4.5.1 ผู้บริหารในองค์กรปกครองส่วนท้องถิ่น

ตารางที่ 4.9 การหาความสัมพันธ์ระหว่างภาวะผู้นำกับธรรมาภิบาลในองค์กร ในทาง ปฏิบัติของผู้บริหารในองค์กรปกครองส่วนท้องถิ่น

ตารางที่ 4.9 แสดงความสัมพันธ์ระหว่างภาวะผู้นำกับธรรมาภิบาลในองค์กร ในทางปฏิบัติของ ผู้บริหารในองค์กรปกครองส่วนท้องถิ่น

		ธรรมาภิบาลโดยภาพรวม	ด้านการลดขั้นตอนการปฏิบัติงาน	ด้านการบริหารงานเพื่อให้เกิด ผลสัมฤทธิ์ต่อภารกิจของ อปท.	ด้านการบริหารภารกิจอย่างมี ประสิทธิภาพและเกิดความคุ้มค่าใน	ด้านการอำนวยความสะดวกและการ ตอบสนองความต้องการของ	ด้านการปรับปรุงภารกิจของ อปท.	ด้านการประเมินผลการปฏิบัติงาน	ด้านการบริหารภารกิจเพื่อให้เกิด ประโยชน์สูงสุดแก่ประชาชน
ภาวะผู้นำ	Spearman	0.72*	0.78*	0.72 *	0.68 *	0.66*	0.60 *	0.60*	0.50 *
	Correlation								
	Sig. (2-tailed)	0.00	0.00	0.00	0.00	0.00	0.00	0.00	0.00
	N	24	24	24	24	24	24	24	24

* มีระดับนัยสำคัญทางสถิติที่ 0.05

จากตารางที่ 4.9 การวิเคราะห์ ความสัมพันธ์ระหว่างภาวะผู้นำกับธรรมาภิบาลใน องค์กรโดยภาพรวม โดยการหาค่าสัมประสิทธิ์สหสัมพันธ์สเปียร์แมน พบว่า ภาวะผู้นำ มี ความสัมพันธ์กันระดับปานกลาง และเป็นไปในทิศทางเดียวกันกับธรรมาภิบาลในองค์กร ($r = 0.72$) อย่างมีนัยสำคัญทางสถิติที่ระดับ 0.05 ดังนั้น จึงยอมรับสมมติฐานที่กำหนดไว้

เมื่อพิจารณาภาวะผู้นำกับธรรมาภิบาลในรายด้านทั้ง 7 ด้าน โดยวิธีการการหาค่าสัมประสิทธิ์สหสัมพันธ์สเปียร์แมน พบว่า ภาวะผู้นำ มีความสัมพันธ์กันระดับปานกลาง และเป็นไปในทิศทางเดียวกันกับธรรมาภิบาลในองค์กรด้าน ภาวะผู้นำ มีความสัมพันธ์กันระดับสูง และเป็นไปในทิศทางเดียวกันกับธรรมาภิบาลในองค์กร ด้านมีการลดขั้นตอนการปฏิบัติงาน($r = 0.78$) ภาวะผู้นำ มีความสัมพันธ์กันระดับปานกลาง และเป็นไปในทิศทางเดียวกันกับธรรมาภิบาลในองค์กรด้านการบริหารงานเพื่อให้เกิดผลสัมฤทธิ์ต่อภารกิจของ อปท. ($r = 0.72$) ภาวะผู้นำ มีความสัมพันธ์กันระดับปานกลาง และเป็นไปในทิศทางเดียวกันกับธรรมาภิบาลในองค์กรด้านการบริหารภารกิจอย่างมีประสิทธิภาพและเกิดความคุ้มค่าในเชิงภารกิจ($r = 0.68$) ภาวะผู้นำ มีความสัมพันธ์กันระดับปานกลาง และเป็นไปในทิศทางเดียวกันกับธรรมาภิบาลในองค์กรด้านมีการอำนวยความสะดวกและการตอบสนองความต้องการของประชาชน ($r = 0.66$) ภาวะผู้นำ มีความสัมพันธ์กันระดับปานกลาง และเป็นไปในทิศทางเดียวกันกับธรรมาภิบาลในองค์กรด้านมีการปรับปรุงภารกิจของ อปท. ($r = 0.60$) และภาวะผู้นำ มีความสัมพันธ์กันระดับปานกลาง และเป็นไปในทิศทางเดียวกันกับธรรมาภิบาลในองค์กรด้านการประเมินผลการปฏิบัติงาน ($r = 0.60$)การบริหารภารกิจเพื่อให้เกิดประโยชน์สูงสุดแก่ประชาชน ($r = 0.50$)

4.4.2 ประชาชนทั่วไป

ตารางที่ 4.10 การหาความสัมพันธ์ระหว่างภาวะผู้นำกับธรรมาภิบาลในองค์กร ในความคิดเห็นของประชาชนทั่วไป

ตารางที่ 4.10 การหาความสัมพันธ์ระหว่างภาวะผู้นำกับธรรมาภิบาลในองค์กร ในความคิดเห็นของประชาชนทั่วไป

		ธรรมาภิบาลโดยภาพรวม	ด้านการลดขั้นตอนการปฏิบัติงาน	ด้านการอำนวยความสะดวกและการตอบสนองความต้องการของประชาชน	ด้านการบริหารภารกิจอย่างมีประสิทธิภาพและเกิดความคุ้มค่าในเชิงภารกิจ	ด้านการบริหารภารกิจเพื่อให้เกิดประโยชน์สูงสุดแก่ประชาชน	ด้านการปรับปรุงภารกิจของ อปท.	ด้านการบริหารงานเพื่อให้เกิดผลสัมฤทธิ์ต่อภารกิจของ อปท.	ด้านการประเมินผลการปฏิบัติงาน
ภาวะผู้นำ	Spearman Correlation	0.84*	0.85*	0.78*	0.72 *	0.70 *	0.70 *	0.67 *	0.55*
	Sig. (2-tailed)	0.00	0.00	0.00	0.00	0.00	0.00	0.00	0.00
	N	395	395	395	395	395	395	395	395

* มีระดับนัยสำคัญทางสถิติที่ 0.05

จากตารางที่ 4.10 การวิเคราะห์ ความสัมพันธ์ระหว่างภาวะผู้นำกับธรรมาภิบาลในองค์กรโดยภาพรวม โดยการหาค่าสัมประสิทธิ์สหสัมพันธ์สเปียร์แมน พบว่า ภาวะผู้นำ มีความสัมพันธ์กันระดับสูง และเป็นไปในทิศทางเดียวกันกับธรรมาภิบาลในองค์กร ($r = 0.84$) อย่างมีนัยสำคัญทางสถิติที่ระดับ 0.05 ดังนั้น จึงยอมรับสมมติฐานที่กำหนดไว้

เมื่อพิจารณาภาวะผู้นำกับธรรมาภิบาลในรายด้านทั้ง 7 ด้าน โดยวิธีการการหาค่าสัมประสิทธิ์สหสัมพันธ์สเปียร์แมน พบว่า ภาวะผู้นำ มีความสัมพันธ์กันระดับสูง และเป็นไปในทิศทางเดียวกันกับธรรมาภิบาลในองค์กรด้าน ภาวะผู้นำ มีความสัมพันธ์กันระดับสูง และเป็นไปในทิศทางเดียวกันกับธรรมาภิบาลในองค์กรด้านการลดขั้นตอนการปฏิบัติงาน($r = 0.85$) ภาวะผู้นำ มีความสัมพันธ์กันระดับสูง และเป็นไปในทิศทางเดียวกันกับธรรมาภิบาลในองค์กรด้านอำนวยความสะดวกและการตอบสนองความต้องการของประชาชน ($r = 0.78$)ภาวะผู้นำ มีความสัมพันธ์กันระดับสูง และเป็นไปในทิศทางเดียวกันกับธรรมาภิบาลในองค์กร ด้านการบริหารภารกิจอย่างมีประสิทธิภาพและเกิดความคุ้มค่าในเชิงภารกิจ($r = 0.72$) การบริหารภารกิจเพื่อให้เกิดประโยชน์สูงสุดแก่ประชาชน ($r = 0.70$) ภาวะผู้นำ มีความสัมพันธ์กันระดับสูง และเป็นไปในทิศทางเดียวกันกับธรรมาภิบาลในองค์กรด้านการปรับปรุงภารกิจของ อปท. ($r = 0.70$) ภาวะผู้นำ มีความสัมพันธ์กันระดับปานกลาง และเป็นไปในทิศทางเดียวกันกับธรรมาภิบาลในองค์กรด้านการบริหารงานเพื่อให้เกิดผลสัมฤทธิ์ต่อภารกิจของ อปท. ($r = 0.67$) และภาวะผู้นำ มีความสัมพันธ์กัน

ระดับปานกลาง และเป็นไปในทิศทางเดียวกันกับธรรมาภิบาลในองค์กรด้านการประเมินผลการปฏิบัติงาน ($r = 0.59$)

4.4.3 ผลการทดสอบสมมติฐานโดยรวม

ตารางที่ 4.11 การหาความสัมพันธ์ระหว่างภาวะผู้นำกับธรรมาภิบาลในองค์กรโดยรวม

ตารางที่ 4.11 การหาความสัมพันธ์ระหว่างภาวะผู้นำกับธรรมาภิบาลในองค์กร โดยรวม

		ธรรมาภิบาลโดยภาพรวม	ด้านการลดขั้นตอนการปฏิบัติงาน	ด้านการอำนวยความสะดวกและการตอบสนองความต้องการของประชาชน	ด้านการบริหารงานเพื่อให้เกิดผลสัมฤทธิ์ต่อภารกิจของ อปท.	ด้านการปรับปรุงภารกิจของ อปท.	ด้านการบริหารภารกิจเพื่อให้เกิดประโยชน์สูงสุดแก่ประชาชน	ด้านการบริหารภารกิจอย่างมีประสิทธิภาพและเกิดความคุ้มค่าในเชิงภารกิจ	ด้านการประเมินผลการปฏิบัติงาน
ภาวะผู้นำ	Spearman Correlation	0.78*	0.84*	0.73*	0.70 *	0.66 *	0.63 *	0.63 *	0.59*
	Sig. (2-tailed)	0.00	0.00	0.00	0.00	0.00	0.00	0.00	0.00
	N	419	419	419	419	419	419	419	419

* มีระดับนัยสำคัญทางสถิติที่ 0.05

จากตารางที่ 4.11 การวิเคราะห์ ความสัมพันธ์ระหว่างภาวะผู้นำกับธรรมาภิบาลในองค์กรโดยภาพรวม โดยการหาค่าสัมประสิทธิ์สหสัมพันธ์สเปียร์แมน พบว่า ภาวะผู้นำ มีความสัมพันธ์กันระดับสูง และเป็นไปในทิศทางเดียวกันกับธรรมาภิบาลในองค์กร ($r = 0.78$) อย่างมีนัยสำคัญทางสถิติที่ระดับ 0.05 ดังนั้น จึงยอมรับสมมติฐานที่กำหนดไว้

เมื่อพิจารณาภาวะผู้นำกับธรรมาภิบาลในรายด้านทั้ง 7 ด้าน โดยวิธีการการหาค่าสัมประสิทธิ์สหสัมพันธ์สเปียร์แมน พบว่า ภาวะผู้นำ มีความสัมพันธ์กันระดับสูง และเป็นไปในทิศทางเดียวกันกับธรรมาภิบาลในองค์กรด้าน ภาวะผู้นำ มีความสัมพันธ์กันระดับสูง และเป็นไปในทิศทางเดียวกันกับธรรมาภิบาลในองค์กรด้านการลดขั้นตอนการปฏิบัติงาน($r = 0.84$) ภาวะผู้นำ มีความสัมพันธ์กันระดับสูง และเป็นไปในทิศทางเดียวกันกับธรรมาภิบาลในองค์กรด้านการอำนวยความสะดวกและการตอบสนองความต้องการของประชาชน ($r = 0.73$) ภาวะผู้นำ มีความสัมพันธ์

กันระดับสูง และเป็นไปในทิศทางเดียวกันกับบรรดาภิบาลในองค์กรด้านการบริหารงานเพื่อให้เกิดผลสัมฤทธิ์ต่อภารกิจของ อปท. ($r = 0.70$) ภาวะผู้นำ มีความสัมพันธ์กันระดับสูง และเป็นไปในทิศทางเดียวกันกับบรรดาภิบาลในองค์กรด้านการปรับปรุงภารกิจของ อปท. ($r = 0.66$) การบริหารภารกิจเพื่อให้เกิดประโยชน์สูงสุดแก่ประชาชน ($r = 0.63$) ภาวะผู้นำ มีความสัมพันธ์กันระดับสูง และเป็นไปในทิศทางเดียวกันกับบรรดาภิบาลในองค์กร ด้านการบริหารภารกิจอย่างมีประสิทธิภาพ และเกิดความคุ้มค่าในเชิงภารกิจ ($r = 0.63$) และภาวะผู้นำ มีความสัมพันธ์กันระดับปานกลาง และเป็นไปในทิศทางเดียวกันกับบรรดาภิบาลในองค์กรด้านการประเมินผลการปฏิบัติงาน ($r = 0.59$)

4.5. ผลการวิเคราะห์ความคิดเห็นของกลุ่มตัวอย่างต่อปัญหา อุปสรรคและข้อเสนอเชิงนโยบาย

การแสดงความคิดเห็นของกลุ่มตัวอย่างเกี่ยวกับปัญหา อุปสรรคและข้อเสนอเชิงนโยบาย ต่อผู้บริหารเพื่อนำไปใช้ในองค์กรปกครองส่วนท้องถิ่นอำเภอขนอม จังหวัดนครศรีธรรมราชนั้น จากการลงพื้นที่เพื่อศึกษาและเก็บข้อมูลทำให้ทราบถึงปัญหา อุปสรรคและข้อเสนอแนะที่ได้จากผลการศึกษา สรุปและจำแนกออกเป็นมิติได้ดังนี้

4.5.1 มิติภาวะผู้นำการเปลี่ยนแปลง

จากการศึกษาผู้วิจัยพบว่า กลุ่มเป้าหมายมีความเห็นว่า ปัญหาของภาวะผู้นำของผู้บริหาร เป็นไปในลักษณะที่มุ่งแต่ผลประโยชน์เพียงเพื่อให้ได้ชัยชนะในการเลือกตั้งดำรงไว้ในตำแหน่งและพยายามอำนาจโดยมิได้คำนึงถึงการให้ความสำคัญ ในการดำเนินนโยบายสำคัญต่างๆ ที่ได้หาเสียงไว้ก่อนก้าวสู่ตำแหน่งตลอดจนการให้ความสำคัญกับประโยชน์ส่วนร่วมและการแก้ไข ปัญหาความเดือดร้อนอย่างแท้จริง นอกจากนี้การเข้าถึงประชาชนของผู้บริหารท้องถิ่นเพื่อรับฟัง ปัญหาความเดือดร้อนข้อร้องเรียนตลอดจนความคิดเห็นของประชาชนที่ยังไม่สามารถเข้าถึงปัญหา ความเดือดร้อนและตอบสนองความต้องการของประชาชนได้อย่างเต็มศักยภาพขาดการ ประชาสัมพันธ์และสร้างความเข้าใจของประชาชนในท้องถิ่นในเรื่องต่างๆ อีกทั้งความรู้ ความสามารถของผู้นำท้องถิ่นไม่ได้รับการยอมรับจากประชาชน ทั้งหมดที่กล่าวมานี้จึงเป็นปัจจัยที่ ก่อให้เกิดปัญหาในมิติด้านผู้นำ

กลุ่มเป้าหมายจึงมีข้อเสนอแนะและต้องการให้มีการพัฒนาผู้นำตลอดจนจัดตั้ง ศูนย์บริการร่วมเพื่อให้ประชาชนรับทราบข้อมูลข่าวสารตลอดจนรับบริการจากทางภาครัฐ อีกทั้ง เป็นช่องทางรับฟังความคิดเห็นและแลกเปลี่ยนข่าวสารระหว่างภาครัฐ องค์กรบริหารส่วนท้องถิ่น

และประชาชน ซึ่งสอดคล้องกับการบริหารงานตามหลักธรรมาภิบาลในการส่งเสริมการดำเนินงานภาครัฐในประเด็นของการอำนวยความสะดวกและการตอบสนองความต้องการของประชาชน

4.5.2 มิติทางการให้บริการ

จากการศึกษาผู้วิจัยพบว่ากลุ่มเป้าหมายมีความคิดเห็นว่าปัญหาการให้บริการสาธารณะขององค์กรปกครองส่วนท้องถิ่นในด้านการพัฒนาสาธารณูปโภคขั้นพื้นฐาน ได้แก่ ถนน ไฟฟ้า ประปา ตลอดจนระบบรักษาความปลอดภัยสาธารณะ เช่นกล้องวงจรปิด (CCTV) ยังมีการจัดบริการที่ไม่ครอบคลุมและเพียงพอต่อความต้องการของประชาชน อันอาจส่งผลกระทบต่อความสะดวกปลอดภัย นอกจากนี้กลุ่มเป้าหมายยังคิดเห็นและมีความต้องการที่จะให้องค์กรปกครองส่วนท้องถิ่น จัดให้มีพื้นที่สาธารณะให้มากขึ้นในชุมชน

ประเด็นการประชาสัมพันธ์ข้อมูลข่าวสารและการดำเนินโครงการขององค์กรปกครองส่วนท้องถิ่นเป็นประเด็นที่สำคัญอีกประการหนึ่งที่กลุ่มเป้าหมายได้เสนอแนะปัญหาและข้อคิดเห็นไว้เพื่อให้มีการปรับปรุง สาเหตุเพราะกลุ่มเป้าหมายคิดเห็นว่าองค์กรปกครองส่วนท้องถิ่นยังไม่สามารถเข้าถึงประชาชนเท่าที่ควร ส่งผลให้ประชาชนในท้องถิ่นเองไม่ได้รับข้อมูลข่าวสารอย่างทั่วถึงทุกกลุ่ม มีเพียงกลุ่มที่ได้รับมอบหมายการทำงานที่มีข้อมูลของโครงการ นอกจากนี้การบริการของพนักงานเจ้าหน้าที่ขององค์กรปกครองส่วนท้องถิ่นควรให้บริการกับประชาชนผู้รับบริการอย่างเสมอภาคเท่าเทียมกัน และมีมนุษยสัมพันธ์ที่ดี อีกทั้งมีขั้นตอนการทำงานที่ชัดเจนและตอบข้อซักถามหรือให้ความรู้ถึงสิทธิ หน้าที่ ตลอดจนถึงขั้นตอนการดำเนินการต่างๆ แก่ประชาชน เพื่อให้เกิดความโปร่งใสและความเข้าใจในการทำงานของเจ้าหน้าที่ รวมถึงเร่งรัดการรับเรื่องร้องเรียนและนำไปสู่การแก้ไขปัญหาความเดือดร้อนของประชาชน เพื่อให้เกิดการพัฒนาท้องถิ่นอย่างมีส่วนร่วมของภาครัฐและประชาชนอย่างยั่งยืน

4.5.3 มิติด้านการบริหารจัดการ

จากการศึกษาผู้วิจัยพบว่ากลุ่มเป้าหมายมีความคิดเห็นว่าการบริหารจัดการขององค์กรปกครองส่วนท้องถิ่นนั้นประสบปัญหาหลายประการ โดยสืบเนื่องมาจากงบประมาณที่องค์กรปกครองส่วนท้องถิ่นได้รับอุดหนุนจากทางภาครัฐและจัดเก็บเองไม่เพียงพอในการใช้จ่ายในการกิจ จึงได้มีการขอเงินสนับสนุนงบประมาณบางส่วนจากรัฐวิสาหกิจและกลุ่มบริษัทเอกชนขนาดใหญ่ที่มีโรงผลิตหรือโรงงานตั้งอยู่ในพื้นที่อำเภอขนอมเป็นเงินอุดหนุน อาทิเช่น โรงแยกก๊าซธรรมชาติขนอม ของบริษัท ปตท. จำกัด โรงงานผลิตไฟฟ้า ของบริษัท ไฟฟ้าขนอม จำกัด เป็นต้น ประกอบกับด้วยพื้นที่ขององค์กรปกครองส่วนท้องถิ่นในเขตท้องที่อำเภอขนอม มีขนาดใหญ่ทำให้การดูแลไม่

ทั่วถึงจึงมีความจำเป็นที่จะต้องใช้การจัดลำดับความสำคัญของปัญหาที่จำเป็นก่อนหลัง ทำให้การดำเนินโครงการโดยรวมเกิดความล่าช้าและต้องเป็นไปตามความสำคัญและเร่งด่วนของปัญหาและความต้องการนั้นๆ นอกจากนี้เจ้าหน้าที่ของรัฐยังไม่ได้สื่อสารถึงปัญหาโดยรวมขององค์กรปกครองส่วนท้องถิ่น ให้ประชาชนได้รับทราบถึงปัญหาในการดำเนินกิจการต่างๆ เป้าหมาย งบประมาณ หรือเม็ดเงินที่มีอยู่อย่างจำกัด ส่งผลให้เกิดปัญหาความไม่เข้าใจกันของประชาชนและองค์กรปกครองส่วนท้องถิ่นเอง เกิดการเคลือบแคลงใจของประชาชน ส่งผลต่อการเข้ามามีส่วนร่วมของประชาชนกับองค์กรปกครองส่วนท้องถิ่นซึ่งที่ผ่านมาจึงเป็นการทำงานแบบทิศทางเดียวอย่างไม่เกิดการคานอำนาจและกำหนดทิศทางร่วมระหว่างภาครัฐและภาคประชาชน มีเพียงผู้นำท้องถิ่นที่เป็นผู้กำหนดทิศทางการทำงานทำให้ผู้ที่มาจากการเลือกตั้งและข้าราชการทำงานร่วมกันอย่างไม่เป็นระบบถึงแม้ว่าองค์กรปกครองส่วนท้องถิ่นเองจะมีการเปิดเวทีการรับฟังความคิดเห็นของประชาชนก็ตาม แต่ถือเป็นสัดส่วนที่น้อยมากจึงทำให้การบริหารงานยังตอบโจทย์ความต้องการและปัญหาของประชาชนได้ไม่ดีเท่าที่ควร

บทที่ 5

สรุป อภิปรายผล และข้อเสนอแนะ

การวิจัยเรื่อง “ภาวะผู้นำกับการนำหลักธรรมาภิบาลไปใช้ในองค์กรปกครองส่วนท้องถิ่น กรณีศึกษาท้องถิ่นที่อำเภอขนอม จังหวัดนครศรีธรรมราช” มีวัตถุประสงค์เพื่อศึกษาระดับภาวะผู้นำของผู้บริหารในการบริหารงานส่วนท้องถิ่น เพื่อศึกษาระดับธรรมาภิบาลในการบริหารงานส่วนท้องถิ่น เพื่อศึกษาปัจจัยด้านภาวะผู้นำที่มีความสัมพันธ์กับปัจจัยด้านธรรมาภิบาลในการบริหารงานส่วนท้องถิ่น และเพื่อศึกษาถึงปัญหาอุปสรรคและนำข้อมูลที่ได้ศึกษาได้ เสนอเป็นนโยบายระดับท้องถิ่นในประเด็นของการพัฒนาการนำธรรมาภิบาลมาใช้ในการบริหารงานส่วนท้องถิ่น

การศึกษาวิจัยครั้งนี้ ผู้วิจัยแบ่งประชากรที่ใช้ในการวิจัยออกเป็น 2 กลุ่ม ได้แก่ ผู้บริหารองค์กรปกครองส่วนท้องถิ่น ใช้เกณฑ์การคัดเลือกผู้เข้าร่วมการวิจัยแบบเจาะจง จำนวน 24 ราย และประชาชนที่อาศัยอยู่ในเขตท้องถิ่นที่อำเภอขนอม จังหวัดนครศรีธรรมราชใช้วิธีการสุ่มกลุ่มตัวอย่างแบบบังเอิญจำนวน 395 คน ผู้วิจัยเก็บรวบรวมข้อมูลโดยใช้แบบสอบถาม เพื่อวิเคราะห์ข้อมูลทั่วไป ของกลุ่มตัวอย่างด้วยค่าความถี่ (frequency) และค่าร้อยละ (percentage) ค่าเฉลี่ย (Mean, $\bar{X}$) และค่าเบี่ยงเบนมาตรฐาน (standard deviations'.) วิเคราะห์ค่าสัมประสิทธิ์สหสัมพันธ์แบบสเปียร์แมน (Spearman's Rank-Order Correlation เพื่อหาความสัมพันธ์และทิศทางระหว่างตัวแปรอิสระและตัวแปรตามในการวิเคราะห์หาค่าทางสถิติทั้งหมดนี้ผู้วิจัยใช้โปรแกรมสำเร็จรูปทางสถิติในการวิเคราะห์ข้อมูล

5.1. สรุปผลการวิจัย

ข้อมูลทั่วไปของกลุ่มตัวอย่าง

กลุ่มตัวอย่างที่เป็นผู้บริหารองค์กรปกครองส่วนท้องถิ่นส่วนมากเป็น เพศชาย ร้อยละ 70.8 มีอายุระหว่าง 41 – 50 ปี ร้อยละ 54.2 มีระดับการศึกษาปริญญาตรีขึ้นไป ร้อยละ 75.0 ส่วนมากอาศัยอยู่ในเขตอำเภอชนอมมานานมากกว่า 10 ปี ร้อยละ 70.8 และมีระยะเวลาในการดำรงตำแหน่งอยู่ที่ระหว่าง 1 - 4 ปี ร้อยละ 45.8

กลุ่มตัวอย่างที่เป็นประชาชนทั่วไปส่วนมากเป็น เพศหญิง ร้อยละ 55.4 มีอายุระหว่าง 31 – 40 ปี ร้อยละ 30.4 มีระดับการศึกษาชั้นม.6 / ปวช. ร้อยละ 19.7 ส่วนมากอาศัยอยู่ในเขตอำเภอชนอมมานานมากกว่า 10 ปี ร้อยละ 73.9 และเป็นประชาชนทั่วไปที่ไม่ใช่บุคลากรขององค์กรปกครองส่วนท้องถิ่นในท้องที่ อ.ชนอม จ.นครศรีธรรมราช ร้อยละ 84.3

ในการศึกษาครั้งนี้สามารถสรุปผลการวิจัยตามวัตถุประสงค์ของการวิจัยได้ดังนี้

5.1.1 ศึกษาระดับภาวะผู้นำของผู้บริหารในการบริหารงานส่วนท้องถิ่น

5.1.1.1 กลุ่มตัวอย่างที่เป็นผู้บริหารองค์กรปกครองส่วนท้องถิ่น ผลการวิจัยพบว่า

ระดับภาวะผู้นำของผู้บริหารในการบริหารงานส่วนท้องถิ่น โดยภาพรวมอยู่ในระดับมาก ($\bar{X} = 4.08$, S.D. = 0.41) แบ่งออกเป็น 20 ข้อ โดยพบว่าข้อที่สูง 3 อันดับแรกนั้นมีเกณฑ์ระดับภาวะผู้นำที่เกณฑ์มากที่สุด คือ อันดับที่หนึ่ง ข้อที่ 17 ผู้บริหารท้องถิ่นเป็นผู้ชวนชวนหาความรู้ใ้ตนเองอยู่เสมอ เปิดกว้างในสิ่งใหม่ๆ พร้อมรับการเปลี่ยนแปลง กระตุ้นและส่งเสริมให้ผู้อื่นมีส่วนร่วมในการเรียนรู้ด้วยตนเอง กระตุ้นให้ทุกคนมีส่วนร่วมในการแก้ปัญหา ($\bar{X} = 4.29$, S.D. = 0.55) รองลงมา ข้อที่ 5 ผู้บริหารท้องถิ่นมีอุดมการณ์และยึดมั่นคุณธรรม สร้างความเชื่อมั่นและทำให้ผู้อื่นไว้วางใจ ปฏิบัติต่อผู้อื่นด้วยความเท่าเทียมกัน รักษาคำมั่นสัญญา ยึดมั่นในผลประโยชน์ส่วนรวมเป็นหลัก และยอมรับในข้อผิดพลาดและนำคำวิพากษ์วิจารณ์ที่เกิดขึ้น ($\bar{X} = 4.25$, S.D. = 0.61) และข้อที่ 19 ผู้บริหารท้องถิ่นสามารถรับมือกับคำวิพากษ์วิจารณ์ได้อย่างเหมาะสม รู้จักแยกแยะ คำวิพากษ์วิจารณ์ที่เป็นประโยชน์ออกจากคำกล่าวหาที่เลื่อนลอย เพื่อนำมาพัฒนาปรับปรุงการทำงานของตนเอง ($\bar{X} = 4.25$, S.D. = 0.68) ตามลำดับ

5.1.1.2 กลุ่มตัวอย่างที่เป็นประชาชนทั่วไป ผลการวิจัยพบว่า

ระดับความคิดเห็นของประชาชนทั่วไปต่อภาวะผู้นำในการบริหารงานของผู้บริหารท้องถิ่นโดยภาพรวม อยู่ในระดับปานกลาง ($\bar{X} = 2.68$, S.D. = 0.70) แบ่งออกเป็น 20

ข้อ โดยพบว่าข้อที่สูง 3 อันดับแรกนั้นมีเกณฑ์ระดับภาวะผู้นำที่เกณฑ์ปานกลาง คือ อันดับที่หนึ่ง ท่านคิดว่าผู้บริหารท้องถิ่นของท่านเข้าใจถึงความแตกต่างของบุคคล และให้ความสนใจและเอาใจใส่ต่อการทำงานและผลงานที่เกิดขึ้น ให้โอกาสและการสนับสนุนต่อการเติบโตในการทำงานและการพัฒนาของแต่ละบุคคล ($\bar{X} = 2.83$, S.D. = 1.03) รองลงมาคือท่านคิดว่าผู้บริหารท้องถิ่นของท่านมีความเด็ดเดี่ยว มีความเชี่ยวชาญในการตัดสินใจอย่างถูกต้อง ทันทีที่มีเหตุผล ข้อเท็จจริงประกอบการตัดสินใจ และลำดับความสำคัญของปัญหาเป็นเกณฑ์ในการตัดสินใจแก้ปัญหา ($\bar{X} = 2.81$, S.D. = 1.02) และสุดท้ายท่านคิดว่าผู้บริหารท้องถิ่นของท่านมีการประเมินผลงานขององค์กร ($\bar{X} = 2.80$, S.D. = 0.97)

5.1.1.3 ผลรวมระหว่างกลุ่มตัวอย่าง

ผลการวิจัยพบว่า

ระดับความคิดเห็นต่อประเด็นภาวะผู้นำในการบริหารงานของผู้บริหารท้องถิ่นโดยภาพรวม อยู่ในระดับปานกลาง ($\bar{X} = 3.38$, S.D. = 0.56) แบ่งออกเป็น 20 ข้อ โดยพบว่าข้อที่สูง 3 อันดับแรกนั้นมีเกณฑ์ระดับภาวะผู้นำที่เกณฑ์มาก คือ อันดับที่หนึ่ง ท่านคิดว่าผู้บริหารท้องถิ่นของท่านเป็นผู้ชวนขวนขวายหาความรู้ใส่ตนอยู่เสมอ เปิดกว้างในสิ่งใหม่ๆ พร้อมรับการเปลี่ยนแปลง กระตุ้นและส่งเสริมให้ผู้อื่นมีส่วนร่วมในการเรียนรู้ด้วยตนเอง กระตุ้นให้ทุกคนมีส่วนร่วมในการแก้ปัญหา ($\bar{X} = 3.53$, S.D. = 0.78) รองลงมาคือท่านคิดว่าผู้บริหารท้องถิ่นของท่านทำหน้าที่เป็นผู้ให้การส่งเสริม สนับสนุนผู้อื่นหรือทีมงานของตนเองที่ดีรวมไปถึงการตอบสนองอย่างรวดเร็วต่อความต้องการของผู้อื่น ($\bar{X} = 3.47$, S.D. = 0.88) และสุดท้ายท่านคิดว่าผู้บริหารท้องถิ่นของท่านรู้ว่าเวลาใดควรปล่อยให้ป็นรับผิดชอบของพนักงานหรือของทีมงาน และเวลาใด ที่ตนควรเข้าไปช่วยเหลือ แก้ไขปัญหา รู้จังหวะในการสอดแทรกความคิดเห็น และชี้แนะได้เหมาะสม ($\bar{X} = 3.44$, S.D. = 0.77)

5.1.2 เพื่อศึกษาระดับธรรมาภิบาลในการบริหารงานส่วนท้องถิ่น

5.1.2.1 กลุ่มตัวอย่างที่เป็นผู้บริหารองค์กรปกครองส่วนท้องถิ่น

ผลการวิจัยพบว่า

ระดับธรรมาภิบาลในการบริหารงานของผู้บริหารในองค์กรปกครองส่วนท้องถิ่นโดยภาพรวมพบว่ามีเกณฑ์ระดับมาก ($\bar{X} = 3.97$, S.D. = 0.58) เมื่อพิจารณาในรายด้านพบว่า

ด้านการบริหารภารกิจเพื่อให้เกิดประโยชน์สูงสุดแก่ประชาชนพบว่ามีเกณฑ์ระดับมาก ($\bar{X}=3.98$, S.D. = 0.70) โดยข้อที่สูงที่สุดคือ มีการเปิดเผยข้อมูลเกี่ยวกับงบประมาณรายจ่ายประจำปี และการจัดซื้อจัดจ้าง เพื่อให้ประชาชนสามารถตรวจสอบได้โดยสะดวก ผ่านช่องทาง การสื่อสารที่หลากหลาย ($\bar{X}=4.29$, S.D. = 0.70) รองลงมาคือ มีการดำเนินการเปิดเผยข้อมูลการปฏิบัติงานให้ประชาชนสามารถติดตามตรวจสอบได้ ($\bar{X}=4.25$, S.D. = 0.80)

ด้านการบริหารงานเพื่อให้เกิดผลสัมฤทธิ์ต่อภารกิจของ อปท. พบว่ามีเกณฑ์ระดับมาก ($\bar{X}=4.15$, S.D. = 0.64) โดยข้อที่สูงที่สุดคือ มีการนำแผนพัฒนาสามปีมาใช้เป็นกรอบในการจัดทำงบประมาณรายจ่ายประจำปีและงบประมาณรายจ่ายเพิ่มเติมของ อปท. ($\bar{X}=4.38$, S.D. = 0.58) รองลงมาคือ มีการจัดให้มีการจัดทำข้อตกลงการปฏิบัติราชการระหว่างข้าราชการหรือพนักงานส่วนท้องถิ่นกับผู้บริหารองค์กรปกครองส่วนท้องถิ่น (คำรับรองการปฏิบัติราชการ) โดยผู้บริหารจะทำหน้าที่กำกับกับการปฏิบัติภารกิจให้ประสบความสำเร็จและเกิดผลสัมฤทธิ์ตามเป้าหมาย ($\bar{X}=4.29$, S.D. = 0.90)

ด้านการบริหารภารกิจอย่างมีประสิทธิภาพและเกิดความคุ้มค่าในเชิงภารกิจ พบว่ามีเกณฑ์ระดับมาก ($\bar{X}=3.96$, S.D. = 0.72) โดยข้อที่สูงที่สุดคือ ในกรณีที่ส่วนราชการจำเป็นต้องได้รับอนุญาต อนุมัติหรือความเห็นชอบจาก อปท.ตามที่มีกฎหมาย กฎ ระเบียบ ข้อบังคับ ประกาศ หรือมติคณะรัฐมนตรีกำหนดให้ อปท. นั้นๆ อปท. ของท่านมีการดำเนินการแจ้งผลการพิจารณาให้ส่วนราชการที่ยื่นคำขอทราบภายใน 15 วันนับตั้งแต่วันที่ได้รับคำขอ หรือตามประกาศกำหนดระยะเวลาการพิจารณาของ อปท. ($\bar{X}=4.21$, S.D. = 0.78) รองลงมาคือ มีการดำเนินการจัดซื้อหรือจัดจ้างที่เปิดเผยและเที่ยงธรรม โดยพิจารณาถึงความคุ้มค่า คุณภาพ การดูแลรักษาผลประโยชน์ และผลเสียต่อประชาชนเป็นสำคัญ ($\bar{X}=4.00$, S.D. = 0.93)

ด้านมีการลดขั้นตอนการปฏิบัติงาน พบว่ามีเกณฑ์ระดับมาก ($\bar{X}=3.92$, S.D. = 0.67) โดยข้อที่สูงที่สุดคือ มีการใช้เทคโนโลยีสารสนเทศ หรือโทรคมนาคมตามความเหมาะสมและกำลังงบประมาณ เพื่อช่วยลดขั้นตอน เพิ่มประสิทธิภาพ ประหยัดค่าใช้จ่าย และไม่เกิดผลเสียแก่ภารกิจ และมีการเผยแพร่ให้ประชาชนทราบโดยทั่วกัน ($\bar{X}=4.04$, S.D. = 0.75) รองลงมาคือ มีการกระจายอำนาจการตัดสินใจ การตั้งการ อนุญาต อนุมัติ ให้แก่ผู้มีหน้าที่รับผิดชอบดำเนินการในเรื่องนั้นโดยตรง เพื่อให้เกิดความรวดเร็วและลดขั้นตอนการปฏิบัติงาน ($\bar{X}=4.00$, S.D. = 0.89)

ด้านมีการปรับปรุงภารกิจของ อปท. พบว่ามีเกณฑ์ระดับมาก ($\bar{X}=3.75$, S.D. = 0.47) โดยข้อที่สูงที่สุดคือ อปท. ของท่านมีการแก้ไขปรับปรุงหรือยกเลิกข้อบัญญัติ/เทศ

บัญญัติ เพื่อให้สอดคล้องเหมาะสมกับสถานการณ์การเปลี่ยนแปลง กฎหมาย กฎ และระเบียบที่เกี่ยวข้อง ($\bar{X}$ = 3.79, S.D. = 0.59)

ด้านมีการอำนวยความสะดวกและการตอบสนองความต้องการของประชาชน พบว่ามีเกณฑ์ระดับมาก ($\bar{X}$ = 4.06, S.D. = 0.70) โดยข้อที่สูงที่สุดคือ กรณีที่มีหนังสือร้องเรียน เสนอแนะ สอบถาม หรือเสนอความคิดเห็นจากประชาชนหรือส่วนราชการอปท.ของท่าน มีการตอบคำถามหรือแจ้งผลการดำเนินการอย่างรวดเร็วภายในระยะเวลาที่ได้กำหนด ($\bar{X}$ = 4.21, S.D. = 0.72)

ด้านการประเมินผลการปฏิบัติงาน พบว่ามีเกณฑ์ระดับมาก ($\bar{X}$ = 3.96, S.D. = 0.65) โดยข้อที่สูงที่สุดคือ อปท.ของท่านจัดให้มีบุคคลภายนอกเข้าร่วมในการประเมินผลการปฏิบัติเกี่ยวกับผลสัมฤทธิ์ของภารกิจ คุณภาพของการบริการ ความพึงพอใจของประชาชนผู้มารับบริการและความคุ้มค่าในภารกิจของ อปท. ($\bar{X}$ = 4.13, S.D. = 0.74)

5.1.2.2 กลุ่มตัวอย่างที่เป็นประชาชนทั่วไป

ผลการวิจัยพบว่า

ระดับความคิดเห็นของประชาชนต่อการนำหลักธรรมาภิบาลไปใช้ในองค์กรปกครองส่วนท้องถิ่น โดยภาพรวมพบว่ามีเกณฑ์ระดับปานกลาง ($\bar{X}$ = 2.65, S.D. = 0.79) เมื่อพิจารณาในรายด้าน พบดังนี้

ด้านการบริหารภารกิจเพื่อให้เกิดประโยชน์สูงสุดแก่ประชาชนพบว่ามีเกณฑ์ระดับน้อย ($\bar{X}$ = 2.61, S.D. = 0.84) โดยข้อที่สูงที่สุดคือ การเข้าถึงข้อมูลข่าวสารต่างๆ ขององค์กรปกครองส่วนท้องถิ่นในพื้นที่ที่อยู่อาศัย ($\bar{X}$ = 2.89, S.D. = 0.94) รองลงมาคือ โครงการหรือการดำเนินการขององค์กรปกครองส่วนท้องถิ่นในพื้นที่ที่อยู่อาศัยประสบความสำเร็จ ($\bar{X}$ = 2.79, S.D. = 0.91)

ด้านการบริหารงานเพื่อให้เกิดผลสัมฤทธิ์ต่อภารกิจขององค์กรปกครองส่วนท้องถิ่นพบว่ามีเกณฑ์ระดับน้อย ($\bar{X}$ = 2.53, S.D. = 0.97) โดยข้อที่สูงที่สุดคือ ความคุ้มค่าของเม็ดเงินที่ใช้ในการดำเนินงานเทียบกับผลงานในการพัฒนาท้องถิ่นขององค์กรปกครองส่วนท้องถิ่นในพื้นที่ที่อยู่อาศัย ($\bar{X}$ = 2.60, S.D. = 1.08)

ด้านการบริหารภารกิจอย่างมีประสิทธิภาพและเกิดความคุ้มค่าในเชิงภารกิจ พบว่ามีเกณฑ์ระดับน้อย ($\bar{X}$ = 2.48, S.D. = 0.94) โดยข้อที่สูงที่สุดอยู่ในเกณฑ์ระดับปานกลางคือ การแก้ไขปัญหาความเดือดร้อนของประชาชนขององค์กรปกครองส่วนท้องถิ่นในพื้นที่ที่ท่านอาศัยมีความรวดเร็ว ($\bar{X}$ = 2.63, S.D. = 1.06)

ด้านการลดขั้นตอนการปฏิบัติงาน พบว่ามีเกณฑ์ระดับปานกลาง ($\bar{X}$ = 2.82, S.D. = 0.85) โดยข้อที่สูงที่สุดคือ การบริการที่สะดวก รวดเร็วจากองค์กรปกครองส่วนท้องถิ่นในพื้นที่อาศัย ($\bar{X}$ = 2.96, S.D. = 0.99) รองลงมาคือ ประชาชนรู้จักศูนย์บริการร่วมขององค์กรปกครองส่วนท้องถิ่นในพื้นที่ ($\bar{X}$ = 2.93, S.D. = 1.04)

ด้านการปรับปรุงภารกิจของ อปท. พบว่ามีเกณฑ์ระดับปานกลาง ($\bar{X}$ = 2.70, S.D. = 0.87) โดยข้อที่สูงที่สุดคือ ภายในช่วงระยะเวลาสามปีที่ผ่านมา ประชาชนคิดว่าองค์กรปกครองส่วนท้องถิ่นในพื้นที่มีการปรับปรุง เปลี่ยนแปลง หรือพัฒนาในด้านสาธารณูปโภคขั้นพื้นฐาน ($\bar{X}$ = 2.80, S.D. = 0.91)

ด้านการอำนวยความสะดวกและการตอบสนองความต้องการของประชาชน พบว่ามีเกณฑ์ระดับปานกลาง ($\bar{X}$ = 2.95, S.D. = 0.83) โดยข้อที่สูงที่สุดคือ การรู้ระยะเวลาแล้วเสร็จของงานที่มาติดต่อราชการ และได้รับการบริการแล้วเสร็จทันตามเวลาที่องค์กรปกครองส่วนท้องถิ่นในพื้นที่ประกาศประชาสัมพันธ์ไว้ ($\bar{X}$ = 3.02, S.D. = 1.00)

ด้านการประเมินผลการปฏิบัติงาน พบว่ามีเกณฑ์ระดับน้อย คือการได้รับทราบข่าวสารหรือมีส่วนร่วมในการประเมินผลการปฏิบัติงานของบุคลากรองค์กรปกครองส่วนท้องถิ่นในพื้นที่ ($\bar{X}$ = 2.40, S.D. = 1.15)

5.1.2.3 ผลรวมระหว่างกลุ่มตัวอย่าง

ผลการวิจัยพบว่า

ระดับความคิดเห็นของประชาชนต่อการนำหลักธรรมาภิบาลไปใช้ในภายองค์กรปกครองส่วนท้องถิ่น โดยภาพรวมพบว่ามีเกณฑ์ระดับปานกลาง ($\bar{X}$ = 3.38, S.D. = 0.56) เมื่อพิจารณาในรายด้านพบว่าข้อที่สูง 3 อันดับแรกนั้นมีเกณฑ์ระดับภาวะผู้นำที่เกณฑ์มากถึงปานกลาง คือ อันดับที่หนึ่ง ด้านการอำนวยความสะดวกและการตอบสนองความต้องการของประชาชน อยู่ในเกณฑ์ระดับมาก ($\bar{X}$ = 3.51, S.D. = 0.77) รองลงมาคือด้านการลดขั้นตอนการปฏิบัติงานอยู่ในเกณฑ์ระดับมาก ($\bar{X}$ = 3.37, S.D. = 0.76) และสุดท้ายด้านการบริหารงานเพื่อให้เกิดผลสัมฤทธิ์ต่อภารกิจขององค์กรปกครองส่วนท้องถิ่น อยู่ในเกณฑ์ระดับปานกลาง ($\bar{X}$ = 3.34, S.D. 0.81)

5.1.3 ศึกษาปัจจัยด้านภาวะผู้นำที่มีความสัมพันธ์กับปัจจัยด้านธรรมาภิบาลในการบริหารงานส่วนท้องถิ่น

5.1.3.1 กลุ่มตัวอย่างที่เป็นผู้บริหารองค์กรปกครองส่วนท้องถิ่น ผลการวิจัยพบว่า

ภาวะผู้นำ มีความสัมพันธ์กันระดับปานกลาง และเป็นไปในทิศทางเดียวกันกับธรรมาภิบาลในองค์กรโดยภาพรวม เมื่อพิจารณาภาวะผู้นำกับธรรมาภิบาลในรายด้านทั้ง 7 ด้าน โดยวิธีการการหาค่าสัมประสิทธิ์สหสัมพันธ์แบบสเปียร์แมน พบว่า

ภาวะผู้นำ มีความสัมพันธ์กันระดับปานกลาง และเป็นไปในทิศทางเดียวกันกับธรรมาภิบาลในองค์กรด้านการบริหารภารกิจเพื่อให้เกิดประโยชน์สูงสุดแก่ประชาชน ภาวะผู้นำ มีความสัมพันธ์กันระดับปานกลาง และเป็นไปในทิศทางเดียวกันกับธรรมาภิบาลในองค์กรด้านการบริหารงานเพื่อให้เกิดผลสัมฤทธิ์ต่อภารกิจของ อปท.

ภาวะผู้นำ มีความสัมพันธ์กันระดับปานกลาง และเป็นไปในทิศทางเดียวกันกับธรรมาภิบาลในองค์กรด้านการบริหารภารกิจอย่างมีประสิทธิภาพและเกิดความคุ้มค่าในเชิงภารกิจ

ภาวะผู้นำ มีความสัมพันธ์กันระดับสูง และเป็นไปในทิศทางเดียวกันกับธรรมาภิบาลในองค์กร ด้านมีการลดขั้นตอนการปฏิบัติงาน

ภาวะผู้นำ มีความสัมพันธ์กันระดับปานกลาง และเป็นไปในทิศทางเดียวกันกับธรรมาภิบาลในองค์กรด้านการปรับปรุงภารกิจของ อปท.

ภาวะผู้นำ มีความสัมพันธ์กันระดับปานกลาง และเป็นไปในทิศทางเดียวกันกับธรรมาภิบาลในองค์กรด้านการอำนวยความสะดวกและการตอบสนองความต้องการของประชาชน

ภาวะผู้นำ มีความสัมพันธ์กันระดับปานกลาง และเป็นไปในทิศทางเดียวกันกับธรรมาภิบาลในองค์กรด้านการประเมินผลการปฏิบัติงาน

5.1.3.2 กลุ่มตัวอย่างที่เป็นประชาชนทั่วไป ผลการวิจัยพบว่า

ภาวะผู้นำ มีความสัมพันธ์กันระดับสูง และเป็นไปในทิศทางเดียวกันกับธรรมาภิบาลในองค์กรโดยภาพรวม เมื่อพิจารณาภาวะผู้นำกับธรรมาภิบาลในรายด้านทั้ง 7 ด้าน พบว่า

ภาวะผู้นำ มีความสัมพันธ์กันระดับสูง และเป็นไปในทิศทางเดียวกันกับธรรมาภิบาลในองค์กรด้านการบริหารภารกิจเพื่อให้เกิดประโยชน์สูงสุดแก่ประชาชน

ภาวะผู้นำ มีความสัมพันธ์กันระดับปานกลาง และเป็นไปในทิศทางเดียวกันกับธรรมาภิบาลในองค์กรด้านการบริหารงานเพื่อให้เกิดผลสัมฤทธิ์ต่อภารกิจของ อปท.

ภาวะผู้นำ มีความสัมพันธ์กันระดับสูง และเป็นไปในทิศทางเดียวกันกับธรรมาภิบาลในองค์กร ด้านการบริหารภารกิจอย่างมีประสิทธิภาพและเกิดความคุ้มค่าในเชิงภารกิจ

ภาวะผู้นำ มีความสัมพันธ์กันระดับสูง และเป็นไปในทิศทางเดียวกันกับธรรมาภิบาลในองค์กรด้านการลดขั้นตอนการปฏิบัติงาน

ภาวะผู้นำ มีความสัมพันธ์กันระดับสูง และเป็นไปในทิศทางเดียวกันกับธรรมาภิบาลในองค์กรด้านการปรับปรุงภารกิจของ อปท.

ภาวะผู้นำ มีความสัมพันธ์กันระดับสูง และเป็นไปในทิศทางเดียวกันกับธรรมาภิบาลในองค์กรด้านการอำนวยความสะดวกและการตอบสนองความต้องการของประชาชน

ภาวะผู้นำ มีความสัมพันธ์กันระดับปานกลาง และเป็นไปในทิศทางเดียวกันกับธรรมาภิบาลในองค์กรด้านการประเมินผลการปฏิบัติงาน

5.1.4 ผลการทดสอบสมมุติฐานโดยรวม

ผลการวิจัยพบว่า

ภาวะผู้นำ มีความสัมพันธ์กันระดับสูง และเป็นไปในทิศทางเดียวกันกับธรรมาภิบาลในองค์กร โดยภาพรวม เมื่อพิจารณาภาวะผู้นำกับธรรมาภิบาลในรายด้านทั้ง 7 ด้านพบว่า

ภาวะผู้นำ มีความสัมพันธ์กันระดับสูง และเป็นไปในทิศทางเดียวกันกับธรรมาภิบาลในองค์กรด้าน การบริหารภารกิจเพื่อให้เกิดประโยชน์สูงสุดแก่ประชาชน

ภาวะผู้นำ มีความสัมพันธ์กันระดับสูง และเป็นไปในทิศทางเดียวกันกับธรรมาภิบาลในองค์กรด้านการบริหารงานเพื่อให้เกิดผลสัมฤทธิ์ต่อภารกิจขององค์กรปกครองส่วนท้องถิ่น

ภาวะผู้นำ มีความสัมพันธ์กันระดับสูง และเป็นไปในทิศทางเดียวกันกับธรรมาภิบาลในองค์กร ด้านการบริหารภารกิจอย่างมีประสิทธิภาพและเกิดความคุ้มค่าในเชิงภารกิจ

ภาวะผู้นำ มีความสัมพันธ์กันระดับสูง และเป็นไปในทิศทางเดียวกันกับธรรมาภิบาลในองค์กรด้านการลดขั้นตอนการปฏิบัติงาน

ภาวะผู้นำ มีความสัมพันธ์กันระดับสูง และเป็นไปในทิศทางเดียวกันกับธรรมาภิบาลในองค์กรด้านการปรับปรุงภารกิจขององค์กรปกครองส่วนท้องถิ่น

ภาวะผู้นำ มีความสัมพันธ์กันระดับสูง และเป็นไปในทิศทางเดียวกันกับธรรมาภิบาลในองค์กรด้านการอำนวยความสะดวกและการตอบสนองความต้องการของประชาชน

และสุดท้าย ภาวะผู้นำ มีความสัมพันธ์กันระดับปานกลาง และเป็นไปในทิศทางเดียวกันกับธรรมาภิบาลในองค์กรด้านการประเมินผลการปฏิบัติงาน

5.2. อภิปรายผลการวิจัย

จากผลการวิเคราะห์และสังเคราะห์โดยการทบทวนวรรณกรรมในบทที่ 2 ทำให้ผู้วิจัยทราบถึงตัวแปรเพื่อนำตัวแปรทั้งหมดที่ได้จากการศึกษาทบทวนวรรณกรรมมาวิเคราะห์หาค่าทางสถิติ ซึ่งผลจากการวิเคราะห์นั้นพบว่า

ในส่วนของคุณสมบัติทั่วไปของกลุ่มตัวอย่าง จากผลการศึกษาที่ระบุว่ากลุ่มตัวอย่างที่เป็นผู้บริหารองค์กรปกครองส่วนท้องถิ่นส่วนมากเป็น เพศชาย ร้อยละ 70.8 มีอายุระหว่าง 41 – 50 ปี ร้อยละ 54.2 มีระดับการศึกษาปริญญาตรีขึ้นไป ร้อยละ 75.0 ส่วนมากอาศัยอยู่ในเขตอำเภอชนอมมานานมากกว่า 10 ปี ร้อยละ 70.8 และมีระยะเวลาในการดำรงตำแหน่งอยู่ระหว่าง 1 - 4 ปี ร้อยละ 45.8 แสดงให้เห็นว่า เพศชายยังคงมีบทบาททางสังคมมากกว่าเพศหญิงในฐานะผู้นำ ทั้งในฐานะผู้นำครอบครัว ผู้นำชุมชน ตลอดจนมีอิทธิพลต่อความคิดและการตัดสินใจ นอกจากนี้แสดงให้เห็นได้ว่า ผู้นำองค์กรปกครองส่วนท้องถิ่นในเขตท้องที่อำเภอชนอมยังมีระดับการศึกษาที่สูงถึงระดับปริญญาตรี ซึ่งเป็นระดับที่มีองค์ความรู้เพียงพอที่จะวิเคราะห์ สังเคราะห์ และนำมาใช้ในการบริหารราชการส่วนท้องถิ่นได้เป็นอย่างดี โดยผู้บริหารองค์กรปกครองส่วนท้องถิ่นส่วนใหญ่ยังคงดำรงตำแหน่งได้เพียงสมัยแรกเป็นส่วนใหญ่ แสดงให้เห็นว่าในเขตท้องที่อำเภอชนอมนี้ มีการผลัดเปลี่ยนหมุนเวียนบุคคลเพื่อขึ้นดำรงตำแหน่งผู้บริหารองค์กรปกครองส่วนท้องถิ่น และอาจพิจารณาได้ว่า ผู้บริหารองค์กรปกครองส่วนท้องถิ่นในเขตท้องที่อำเภอชนอมนั้นมีความรู้ความเข้าใจในสภาพปัญหาของท้องถิ่นของตนได้เป็นอย่างดี เนื่องจากส่วนใหญ่อาศัยในเขตพื้นที่มาแล้วมากกว่า 10 ปีขึ้นไป

สำหรับกลุ่มตัวอย่างที่เป็นประชาชนทั่วไปผลการศึกษาพบว่าส่วนมากเป็น เพศหญิง ร้อยละ 55.4 มีอายุระหว่าง 31 – 40 ปี ร้อยละ 30.4 มีระดับการศึกษาชั้น ม.6 / ปวช. ร้อยละ 19.7 ส่วนมากอาศัยอยู่ในเขตอำเภอชนอมมานานมากกว่า 10 ปี ร้อยละ 73.9 และเป็นประชาชนทั่วไปที่ไม่ใช่บุคลากรขององค์กรปกครองส่วนท้องถิ่นในท้องที่ อ.ชนอม จ.นครศรีธรรมราช ร้อยละ 84.3 1 สะท้อนให้เห็นได้ว่า ประชาชนส่วนใหญ่ในเขตท้องที่อำเภอชนอมนั้นมีประชากรหญิงมากกว่าประชากรชาย ซึ่งสอดคล้องกับข้อมูลสถิติทะเบียนราษฎรในเขตพื้นที่นี้ทั้งหมด ซึ่งมีจำนวนเพศชาย 14,728 คน และเพศหญิง 14,937 คน โดยกลุ่มประชากรส่วนใหญ่ เป็นประชากรวัยแรงงาน ซึ่งมีอายุในช่วง 31-40 ปี แสดงให้เห็นถึงศักยภาพด้านทรัพยากรบุคคลของพื้นที่อำเภอชนอมตลอดจนสอดคล้องกับสภาพความเป็นจริงในเชิงภูมิเศรษฐศาสตร์ของชุมชน ซึ่งเป็นพื้นที่ที่มีการขยายตัวทาง

เศรษฐกิจ ตลอดจนมีสถานประกอบการอุตสาหกรรมในพื้นที่ แต่ประชาชนกลุ่มดังกล่าวนั้น อาจพิจารณาได้ว่าเป็นประชากรที่ทำงานในลักษณะภาคเทคนิค สายอาชีพ ตลอดจนใช้แรงงานเป็นส่วนใหญ่ เนื่องจากมีระดับการศึกษาส่วนใหญ่ที่ระดับชั้นม.6 หรือระดับ ปวช. เท่านั้น แต่อาจพิจารณาได้ว่ากลุ่มประชากรดังกล่าวมีความรู้ความเข้าใจในบริบทของสภาพแวดล้อมทางสังคมของท้องถิ่นได้เป็นอย่างดี เนื่องจากอาศัยอยู่ในพื้นที่เป็นเวลานานกว่า 10 ปีเป็นส่วนใหญ่ ในทางตรงกันข้าม กลับมีประชาชนเพียงส่วนน้อยที่เข้ารับราชการหรือเป็นบุคลากรในสังกัดขององค์กรปกครองส่วนท้องถิ่นกลุ่มเป้าหมาย

จากผลการศึกษาดังกล่าวสอดคล้องกับผลการศึกษาของงานวิจัยที่เกี่ยวข้องของพงษ์ชกุน นันสิบ (2550) ที่ได้ทำการศึกษาเรื่อง กระบวนทัศน์ วัฒนธรรม และค่านิยมในการปฏิบัติราชการตามหลักธรรมาภิบาลของพนักงานเทศบาลตำบล ในเขตอำเภอเมืองสมุทรปราการ จังหวัดสมุทรปราการ ผลการศึกษาพบว่า เพศของพนักงานเทศบาลตำบลไม่ใช่ปัจจัยที่มีผลต่อการปฏิบัติตามหลักธรรมาภิบาล แต่ปัจจัยที่มีผลต่อการปฏิบัติตามหลักธรรมาภิบาลของพนักงานเทศบาลตำบล ได้แก่ อายุ ระดับการศึกษา และกลุ่มตำแหน่งของพนักงานเทศบาลตำบล

นอกจากนี้เมื่ออภิปรายผลในการศึกษาครั้งนี้สามารถอภิปรายผลการวิจัยตามวัตถุประสงค์ของการวิจัยได้ดังนี้

5.2.1 เพื่อศึกษาระดับภาวะผู้นำของผู้บริหารในการบริหารงานส่วนท้องถิ่น

ในการศึกษาระดับภาวะผู้นำของผู้บริหารในการบริหารงานส่วนท้องถิ่น พบว่า กลุ่มตัวอย่างที่เป็นผู้บริหารองค์กรปกครองส่วนท้องถิ่น มีระดับภาวะผู้นำของผู้บริหารในการบริหารงานส่วนท้องถิ่น โดยภาพรวม อยู่ในระดับมาก แต่ความคิดเห็นของประชาชนทั่วไปต่อภาวะผู้นำในการบริหารงานของผู้บริหารท้องถิ่นโดยภาพรวม อยู่ในระดับปานกลาง สะท้อนให้เห็นว่าในมุมมองของประชาชนต่อภาวะผู้นำของผู้บริหารในการบริหารงานส่วนท้องถิ่น โดยภาพรวมจะต้องปรับปรุงหรือแสดงออกให้เด่นชัดมากขึ้น สอดคล้องกับความคิดเห็นของประชาชนที่มองว่าผู้นำไม่สามารถเข้าถึงปัญหาความเดือดร้อนและตอบสนองความต้องการของประชาชนได้อย่างเต็มศักยภาพขาดการประชาสัมพันธ์และสร้างความเข้าใจของประชาชนในท้องถิ่นในเรื่องต่างๆ โดยมีรายละเอียดของการอภิปรายผลการศึกษาดังต่อไปนี้

ในส่วนของกลุ่มตัวอย่างที่เป็นผู้บริหารองค์กรปกครองส่วนท้องถิ่น ผลการวิจัยพบว่าระดับภาวะผู้นำของผู้บริหารในการบริหารงานส่วนท้องถิ่น โดยภาพรวม อยู่ในระดับมาก ($\bar{X} = 4.08$, S.D. = 0.41) แบ่งออกเป็น 20 ข้อ โดยพบว่าข้อที่สูง 3 อันดับแรกนั้นมีเกณฑ์ระดับภาวะผู้นำที่เกณฑ์มากที่สุด คือ อันดับที่หนึ่ง ข้อที่ 17 ผู้บริหารท้องถิ่นเป็นผู้ชวนขวนขวายหาความรู้ใส่ตนอยู่เสมอ

เปิดกว้างในสิ่งใหม่ๆ พร้อมรับการเปลี่ยนแปลง กระตุ้นและส่งเสริมให้ผู้อื่นมีส่วนร่วมในการเรียนรู้ด้วยตนเอง กระตุ้นให้ทุกคนมีส่วนร่วมในการแก้ปัญหา ($\bar{X} = 4.29$, S.D. = 0.55) รองลงมา ข้อที่ 5 ผู้บริหารท้องถิ่นมีอุดมการณ์และยึดมั่นคุณธรรม สร้างความเชื่อมั่นและทำให้ผู้อื่นไว้วางใจ ปฏิบัติต่อผู้อื่นด้วยความเท่าเทียมกัน รักษาความสัตย์สุจริต ยึดมั่นในผลประโยชน์ส่วนรวมเป็นหลัก และยอมรับในข้อผิดพลาดและนำคำวิพากษ์วิจารณ์ที่เกิดขึ้น ($\bar{X} = 4.25$, S.D. = 0.61) และข้อที่ 19 ผู้บริหารท้องถิ่นสามารถรับมือกับคำวิพากษ์วิจารณ์ได้อย่างเหมาะสม รู้จักแยกแยะ คำวิพากษ์วิจารณ์ที่เป็นประโยชน์ออกจากคำกล่าวหาที่เลื่อนลอย เพื่อนำมาพัฒนาปรับปรุงการทำงานของตนเอง ($\bar{X} = 4.25$, S.D. = 0.68) ตามลำดับ ทั้งนี้ปัจจัยที่สร้างความเชื่อมั่นให้ผู้บริหารองค์กรปกครองส่วนท้องถิ่นในการบริหารราชการ ตลอดจนมีความเชื่อมั่นในผลการประเมินตนเองดังที่สรุปมาแล้วในเบื้องต้นนั้น ปัจจัยสำคัญที่สุด อาจเป็นเพราะผู้บริหารองค์กรปกครองส่วนท้องถิ่นในเขตพื้นที่อำเภอชนอมนั้น มีระดับการศึกษาที่สูงกว่าประชาชนในเขตพื้นที่ ซึ่งส่วนใหญ่ผู้บริหารองค์กรปกครองส่วนท้องถิ่นนั้นจบการศึกษาในระดับปริญญาตรี สอดคล้องกับผลการศึกษาข้อมูลส่วนบุคคลของกลุ่มตัวอย่างที่ศึกษาใน ซึ่งต่างจากประชาชนในพื้นที่ที่มีระดับการศึกษาส่วนใหญ่อยู่ที่ระดับ ม.6 หรือระดับ ปวช. เท่านั้น ทำให้เชื่อมั่นในตนเองว่าเป็นผู้บริหารองค์กรปกครองส่วนท้องถิ่นมีความสามารถในการเป็นผู้นำในท้องถิ่นและผู้นำชุมชน ตลอดจนผู้บริหารองค์กรปกครองส่วนท้องถิ่นนั้นๆ ได้เป็นอย่างดีในระดับมาก

แต่ในขณะเดียวกันกลุ่มตัวอย่างที่เป็นประชาชนทั่วไปกลับมีมุมมองที่แตกต่างกับการประเมินตนเองของผู้บริหารองค์กรปกครองส่วนท้องถิ่น โดยผลการวิจัยพบว่าระดับความคิดเห็นของประชาชนทั่วไปต่อภาวะผู้นำในการบริหารงานของผู้บริหารท้องถิ่นโดยภาพรวม อยู่ในระดับปานกลาง ($\bar{X} = 2.68$, S.D. = 0.70) แบ่งออกเป็น 20 ข้อ โดยพบว่าข้อที่สูง 3 อันดับแรกนั้นมีเกณฑ์ระดับภาวะผู้นำที่เกณฑ์ปานกลาง คือ อันดับหนึ่ง ท่านคิดว่าผู้บริหารท้องถิ่นของท่านเข้าใจถึงความแตกต่างของบุคคล และให้ความสนใจและเอาใจใส่ต่อการทำงานและผลงานที่เกิดขึ้น ให้โอกาสและการสนับสนุนต่อการเติบโตในการทำงานและการพัฒนาของแต่ละบุคคล ($\bar{X} = 2.83$, S.D. = 1.03) รองลงมาคือท่านคิดว่าผู้บริหารท้องถิ่นของท่านมีความเด็ดเดี่ยว มีความเียวชาญในการตัดสินใจอย่างถูกต้อง ทันทีทันใด มีเหตุผล ข้อเท็จจริงประกอบการตัดสินใจ และลำดับความสำคัญของปัญหาเป็นเกณฑ์ในการตัดสินใจแก้ปัญหา ($\bar{X} = 2.81$, S.D. = 1.02) และสุดท้ายท่านคิดว่าผู้บริหารท้องถิ่นของท่านมีการประเมินผลงานขององค์กร ($\bar{X} = 2.80$, S.D. = 0.97)

จากผลการศึกษาดังกล่าว สะท้อนให้เห็นได้ว่าประชาชนในพื้นที่ที่มีความคิดเห็นที่แตกต่างกับการประเมินตนเองของผู้บริหารองค์กรปกครองส่วนท้องถิ่น ซึ่งอาจพิจารณาได้ว่า การทำงานของผู้บริหารองค์กรปกครองส่วนท้องถิ่นยังคงไม่มีความเด่นชัดและอาจขาดการสื่อสารที่ดี

ระหว่างผู้บริหารองค์กรปกครองส่วนท้องถิ่นกับประชาชน ในมิติของเป้าประสงค์ในการทำงาน ตลอดจนแนวนโยบายในการทำงาน จึงทำให้ในมุมมองของประชาชนจึงมองภาวะผู้นำของผู้บริหารองค์กรปกครองส่วนท้องถิ่นในระดับเพียงปานกลางเท่านั้น ซึ่งจากปรากฏการณ์ที่เกิดขึ้นจึงเป็นปัจจัยและข้อมูลที่สำคัญ อันนำมาสู่การปรับเปลี่ยนรูปแบบและลักษณะการบริหารราชการของผู้บริหารองค์กรปกครองส่วนท้องถิ่นได้ต่อไปในอนาคต

ซึ่งเมื่อนำผลรวมระหว่างกลุ่มตัวอย่างมาพิจารณาพบว่า ผลการวิจัยมีความสอดคล้องกับระดับภาวะผู้นำของผู้บริหารองค์กรปกครองส่วนท้องถิ่นตามทัศนคติของประชาชนในพื้นที่ระดับปานกลาง ($\bar{X} = 3.38$, S.D. = 0.56) แบ่งออกเป็น 20 ข้อ โดยพบว่าข้อที่สูง 3 อันดับแรกนั้นมีเกณฑ์ระดับภาวะผู้นำที่เกณฑ์มาก คือ อันดับที่หนึ่ง ท่านคิดว่าผู้บริหารท้องถิ่นของท่านเป็นผู้ชวนขวนขวายหาความรู้ใ้ตนเองอยู่เสมอ เปิดกว้างในสิ่งใหม่ๆ พร้อมรับการเปลี่ยนแปลง กระตุ้นและส่งเสริมให้ผู้อื่นมีส่วนร่วมในการเรียนรู้ด้วยตนเอง กระตุ้นให้ทุกคนมีส่วนร่วมในการแก้ปัญหา ($\bar{X} = 3.53$, S.D. = 0.78) รองลงมาคือท่านคิดว่าผู้บริหารท้องถิ่นของท่านทำหน้าที่เป็นผู้ให้การส่งเสริม สนับสนุนผู้อื่นหรือทีมงานของตนเองที่ดี รวมไปถึงการตอบสนองอย่างรวดเร็วต่อความต้องการของผู้อื่น ($\bar{X} = 3.47$, S.D. = 0.88) และสุดท้ายท่านคิดว่าผู้บริหารท้องถิ่นของท่านรู้ว่าเวลาใดควรปล่อยให้เป็นรับผิดชอบของพนักงานหรือของทีมงาน และเวลาใด ที่ตนควรเข้าไป ช่วยเหลือแก้ไขปัญหา รู้จังหวะในการสอดแทรกความคิดเห็น และชี้แนะได้เหมาะสม ($\bar{X} = 3.44$, S.D. = 0.77)

ดังนั้นจากผลการศึกษาทั้งหมดที่ได้กล่าวมานี้ในส่วนในระดับภาวะผู้นำของผู้บริหารองค์กรปกครองส่วนท้องถิ่นในเขตพื้นที่อำเภอหนอง จันทรา ได้ว่า ภาวะผู้นำของผู้บริหารองค์กรปกครองส่วนท้องถิ่นอยู่ในระดับปานกลาง โดยสาเหตุที่เกิดผลการศึกษาในลักษณะที่มีความเห็นที่แตกต่างกัน พิจารณาได้ว่าอาจเกิดจากระดับการศึกษาและระบบความคิด ที่แตกต่างกันระหว่างผู้บริหารองค์กรปกครองส่วนท้องถิ่นกับประชาชนในท้องถิ่น และการขาดการสื่อสารในข้อมูลในดำเนินการและบริหารราชการของผู้บริหารองค์กรปกครองส่วนท้องถิ่นกับประชาชนจึงทำให้ประชาชนให้ค่าระดับภาวะผู้นำที่แตกต่างจากผู้บริหารองค์กรปกครองส่วนท้องถิ่นที่ประเมินตนเอง ซึ่งปรากฏการณ์ดังกล่าวนี้ต้องอาศัยการมีส่วนร่วมภาคประชาชนในท้องถิ่นเข้ามาแก้ไขปัญหาความแตกต่างที่เกิดขึ้น โดยผู้บริหารองค์กรปกครองส่วนท้องถิ่นต้องให้ประชาชนมีส่วนร่วมในการบริการราชการท้องถิ่นและสื่อสารปัญหา อุปสรรค ตลอดจนแนวทางในพัฒนาและแก้ไขท้องถิ่นต่อไป สอดคล้องกับงานวิจัยของสมคิด คำเจริญ (2552) ที่ได้ทำการศึกษาเรื่อง การศึกษาความสัมพันธ์ระหว่างลักษณะภาวะผู้นำของผู้บริหารกับการมีส่วนร่วมของประชาชนต่อการบริหารงาน และการดำเนินงานองค์การบริหารส่วนตำบลสาขลา ผลการศึกษาพบว่า ลักษณะภาวะผู้นำของผู้บริหารมีความสัมพันธ์เชิงบวกกับการมีส่วนร่วมของประชาชนต่อการบริหารงานและการ

ดำเนินงานขององค์การบริหารส่วนตำบลศาลา ในระดับค่อนข้างสูง สัมประสิทธิ์สหสัมพันธ์ (r) เท่ากับ 0.789 ที่ระดับนัยสำคัญ 0.01

5.2.2 เพื่อศึกษาระดับธรรมาภิบาลในการบริหารงานส่วนท้องถิ่น

ในการศึกษาระดับธรรมาภิบาลในการบริหารงานส่วนท้องถิ่น กลุ่มตัวอย่างที่เป็นผู้บริหารองค์กรปกครองส่วนท้องถิ่นพบว่าระดับธรรมาภิบาลในการบริหารงานของผู้บริหารในองค์กรปกครองส่วนท้องถิ่นโดยภาพรวมมีเกณฑ์ระดับมาก แต่ระดับความคิดเห็นของประชาชนต่อการนำหลักธรรมาภิบาลไปใช้ในภายองค์กรปกครองส่วนท้องถิ่น โดยภาพรวมพบว่ามีเกณฑ์ระดับปานกลาง สะท้อนให้เห็นว่าในมุมมองของประชาชนต่อระดับธรรมาภิบาลในการบริหารงานส่วนท้องถิ่นของผู้บริหารโดยภาพรวมจะต้องปรับปรุงหรือแสดงออกให้เด่นชัดมากขึ้น ผู้วิจัยพบว่ากลุ่มเป้าหมายมีความคิดเห็นว่าปัญหาการให้บริการสาธารณะขององค์กรปกครองส่วนท้องถิ่นในด้านการพัฒนาสาธารณูปโภคขั้นพื้นฐาน ได้แก่ ถนน ไฟฟ้า ประปา ตลอดจนระบบรักษาความปลอดภัยสาธารณะ เช่นกล้องวงจรปิด (CCTV) ยังมีการจัดบริการที่ไม่ครอบคลุมและเพียงพอต่อความต้องการของประชาชน อันอาจส่งผลต่อความสะดวกปลอดภัย นอกจากนี้กลุ่มเป้าหมายยังคิดเห็นและมีความต้องการที่จะให้องค์กรปกครองส่วนท้องถิ่น จัดให้มีพื้นที่สาธารณะให้มากขึ้นในชุมชน

ประเด็นการประชาสัมพันธ์ข้อมูลข่าวสารและการดำเนินโครงการขององค์กรปกครองส่วนท้องถิ่นเป็นประเด็นที่สำคัญอีกประการหนึ่งที่กลุ่มเป้าหมายได้เสนอแนะปัญหาและข้อคิดเห็นไว้เพื่อให้มีการปรับปรุง สาเหตุเพราะกลุ่มเป้าหมายคิดเห็นว่าองค์กรปกครองส่วนท้องถิ่นยังไม่สามารถเข้าถึงประชาชนเท่าที่ควร ส่งผลให้ประชาชนในท้องถิ่นเองไม่ได้รับข้อมูลข่าวสารอย่างทั่วถึงทุกกลุ่ม มีเพียงกลุ่มที่ได้รับมอบหมายการทำงานที่มีข้อมูลของโครงการ นอกจากนี้การบริการของพนักงานเจ้าหน้าที่ขององค์กรปกครองส่วนท้องถิ่นควรให้บริการกับประชาชนผู้รับบริการอย่างเสมอภาคเท่าเทียมกัน และมีมนุษยสัมพันธ์ที่ดี อีกทั้งมีขั้นตอนการทำงานที่ชัดเจนและตอบข้อซักถามหรือให้ความรู้ถึงสิทธิ หน้าที่ ตลอดจนถึงขั้นตอนการดำเนินการต่างๆ แก่ประชาชน เพื่อให้เกิดความโปร่งใสและความเข้าใจในการทำงานของเจ้าหน้าที่ รวมถึงเร่งรัดการรับเรื่องร้องเรียนและนำไปสู่การแก้ไขปัญหาความเดือดร้อนของประชาชน เพื่อให้เกิดการพัฒนาท้องถิ่นอย่างมีส่วนร่วมของภาครัฐและประชาชนอย่างยั่งยืน

ในด้านการบริหารจัดการขององค์กรปกครองส่วนท้องถิ่นนั้นประสบปัญหาหลายประการ โดยสืบเนื่องมาจากงบประมาณที่องค์กรปกครองส่วนท้องถิ่นได้รับอุดหนุนจากทางภาครัฐและจัดเก็บเองไม่เพียงพอในการใช้จ่ายในการกิจ จึงได้มีการขอเงินสนับสนุนงบประมาณบางส่วน

จากรัฐวิสาหกิจและกลุ่มบริษัทเอกชนขนาดใหญ่ที่มีโรงผลิตหรือโรงงานตั้งอยู่ในพื้นที่อำเภอชนอม เป็นเงินอุดหนุน อาทิเช่น โรงแยกก๊าซธรรมชาติชนอม ของบริษัท ปตท. จำกัด โรงงานผลิตไฟฟ้า ของบริษัท ไฟฟ้าชนอม จำกัด เป็นต้น ประกอบกับด้วยพื้นที่ขององค์กรปกครองส่วนท้องถิ่นในเขต ท้องที่อำเภอชนอม มีขนาดใหญ่ทำให้การดูแลไม่ทั่วถึงจึงมีความจำเป็นที่จะต้องใช้การจัดลำดับ ความสำคัญของปัญหาที่จำเป็นก่อนหลัง ทำให้การดำเนินโครงการโดยรวมเกิดความล่าช้าและต้อง เป็นไปตามความสำคัญและเร่งด่วนของปัญหาและความต้องการนั้นๆ นอกจากนี้เจ้าหน้าที่ของรัฐยัง ไม่ได้สื่อสารถึงปัญหาโดยรวมขององค์กรปกครองส่วนท้องถิ่น ให้ประชาชนได้รับทราบถึงปัญหา ในการดำเนินกิจการต่างๆ เป้าหมาย งบประมาณหรือเม็ดเงินที่มีอยู่อย่างจำกัด ส่งผลให้เกิดปัญหา ความไม่เข้าใจกันของประชาชนและองค์กรปกครองส่วนท้องถิ่นเอง เกิดการเคลือบแคลงใจของ ประชาชน มีเพียงผู้นำท้องถิ่นที่เป็นผู้กำหนดทิศทางการทำงานทำให้ผู้ที่มาจากการเลือกตั้งและ ข้าราชการทำงานร่วมกันอย่างไม่เป็นระบบถึงแม้ว่าองค์กรปกครองส่วนท้องถิ่นเองจะมีการเปิดเวที การรับฟังความคิดเห็นของประชาชนก็ตาม แต่ถือเป็นสัดส่วนที่น้อยมากจึงทำให้การบริหารงานยัง ตอบโจทย์ความต้องการและปัญหาของประชาชนได้ไม่ดีเท่าที่ควร โดยมีรายละเอียดของการอภิปราย ผลการศึกษาดังต่อไปนี้

จากกลุ่มตัวอย่างที่เป็นผู้บริหารองค์กรปกครองส่วนท้องถิ่น ผลการวิจัยพบว่าระดับ ธรรมชาติในการบริหารงานของผู้บริหารในองค์กรปกครองส่วนท้องถิ่นโดยภาพรวมพบว่ามี เกณฑ์ระดับมาก ($\bar{X} = 3.97$, S.D. = 0.58) เมื่อพิจารณาในรายด้านเรียงตามลำดับจากมากที่สุดไปถึง น้อยที่สุดพบว่า ด้านการบริหารงานเพื่อให้เกิดผลสัมฤทธิ์ต่อภารกิจของ อปท. พบว่ามีเกณฑ์ระดับ มาก($\bar{X} = 4.15$, S.D. = 0.64) ด้านมีการอำนวยความสะดวกและการตอบสนองความต้องการของ ประชาชน พบว่ามีเกณฑ์ระดับมาก($\bar{X} = 4.06$, S.D. = 0.70) ด้านการบริหารภารกิจเพื่อให้เกิด ประโยชน์สูงสุดแก่ประชาชนพบว่ามีเกณฑ์ระดับมาก($\bar{X} = 3.98$, S.D. = 0.70) ด้านการบริหาร ภารกิจอย่างมีประสิทธิภาพและเกิดความคุ้มค่าในเชิงภารกิจ พบว่ามีเกณฑ์ระดับมาก ($\bar{X} = 3.96$, S.D. = 0.72) ด้านการประเมินผลการปฏิบัติงาน พบว่ามีเกณฑ์ระดับมาก($\bar{X} = 3.96$, S.D. = 0.65) ด้านมีการลดขั้นตอนการปฏิบัติงาน พบว่ามีเกณฑ์ระดับมาก ($\bar{X} = 3.92$, S.D. = 0.67) ด้านมีการ ปรับปรุงภารกิจของ อปท. พบว่ามีเกณฑ์ระดับมาก($\bar{X} = 3.75$, S.D. = 0.47)

จากข้อมูลดังกล่าว สะท้อนให้เห็นว่าผู้บริหารองค์กรปกครองส่วนท้องถิ่นในเขต ท้องที่อำเภอชนอมให้ความสำคัญในการบริหารราชการท้องถิ่นและพัฒนาท้องถิ่นตามหลักธรรมาภิ บาลในระดับมาก ซึ่งพิจารณาได้ว่าเป็นผลมาจากบทบัญญัติของพระราชกฤษฎีกาการบริหารกิจการ บ้านเมืองที่ดี พ.ศ.2546 ซึ่งทำให้หลักธรรมาภิบาลมีความเป็นรูปธรรมมากยิ่งขึ้น เนื่องจากมีสภาพ

บังคับให้องค์กรปกครองส่วนท้องถิ่นต้องปฏิบัติตามหลักการ ตลอดจนกำหนดแนวทางเพื่อนำมาสู่การบริหารกิจการบ้านเมืองที่ดีตามหลักธรรมาภิบาลในที่สุด

นอกจากนี้ เมื่อพิจารณาในแต่ละมิติของการบริหารกิจการบ้านเมืองที่ดีแล้วนั้น โดยเรียงตามระดับธรรมาภิบาลจากมากที่สุดถึงน้อยที่สุด เพื่อวิเคราะห์ถึงการให้ลำดับความสำคัญในการบริหารงานของผู้บริหารองค์กรปกครองส่วนท้องถิ่นในเขตท้องที่อำเภอขนอม พบว่าผู้บริหารองค์กรปกครองส่วนท้องถิ่นให้ความสำคัญกับการบริหารงานตามหลักธรรมาภิบาลในมิติของการมุ่งให้เกิดผลสัมฤทธิ์ของงานที่จะเกิดขึ้นตามภารกิจขององค์กรปกครองส่วนท้องถิ่นในเกณฑ์ระดับมากที่สุดที่ $\bar{X}=4.15$, S.D. = 0.64 ซึ่งเป็นลักษณะงานที่ต้องการมุ่งเน้นผลสัมฤทธิ์ของกิจกรรมที่เกิดขึ้นและมีผลต่อการพัฒนาท้องถิ่น สอดคล้องกับลำดับธรรมาภิบาล โดยมีการนำแผนพัฒนาสามปีมาใช้เป็นกรอบในการจัดทำงบประมาณรายจ่ายประจำปีและงบประมาณรายจ่ายเพิ่มเติมขององค์กรปกครองส่วนท้องถิ่น ซึ่งเปรียบเสมือนแผนพัฒนาเศรษฐกิจและสังคมของท้องถิ่น ตลอดจนมีการจัดให้มีการจัดทำข้อตกลงการปฏิบัติราชการระหว่างข้าราชการหรือพนักงานส่วนท้องถิ่นกับผู้บริหารองค์กรปกครองส่วนท้องถิ่น (คำรับรองการปฏิบัติราชการ) โดยผู้บริหารจะทำหน้าที่กำกับการปฏิบัติภารกิจให้ประสบความสำเร็จและเกิดผลสัมฤทธิ์ตามเป้าหมาย เปรียบเสมือนพันธะสัญญาระหว่างผู้บริหารองค์กรปกครองส่วนท้องถิ่นกับเจ้าหน้าที่ผู้ปฏิบัติงาน ตลอดจนเป็นตัวชี้วัดในการปฏิบัติราชการอีกทางหนึ่งด้วย

อันดับที่ 2 พบว่าผู้บริหารองค์กรปกครองส่วนท้องถิ่นให้ความสำคัญกับการบริหารราชการตามหลักธรรมาภิบาลในมิติด้านการอำนวยความสะดวกและการตอบสนองความต้องการของประชาชน ในเกณฑ์ระดับมากที่สุดที่ $\bar{X}=4.06$, S.D. = 0.70 โดยให้ความสำคัญต่อการดำเนินการกรณีที่มีหนังสือร้องเรียน เสนอแนะ สอบถาม หรือเสนอความคิดเห็นจากประชาชนหรือส่วนราชการอปท.ของท่านมีการตอบคำถามหรือแจ้งผลการดำเนินการอย่างรวดเร็วภายในระยะเวลาที่กำหนด เป็นเรื่องสำคัญและเร่งด่วน เนื่องจากองค์กรปกครองส่วนท้องถิ่นเป็นองค์กรที่มีหน้าที่ในการบำบัดทุกข์ บำรุงสุขของพี่น้องประชาชนในท้องถิ่นโดยตรง ประเด็นของการแก้ไขปัญหาเรื่องร้องเรียนต่างๆ จึงเป็นสิ่งที่ผู้บริหารองค์กรปกครองส่วนท้องถิ่นให้ความสนใจและให้ความสำคัญในลำดับต้นๆ

และในอันดับที่ 3 ผู้บริหารองค์กรปกครองส่วนท้องถิ่นให้ความสำคัญในเรื่องของการบริหารงานตามหลักธรรมาภิบาลในมิติด้านการบริหารภารกิจเพื่อให้เกิดประโยชน์สูงสุดแก่ประชาชนในเกณฑ์ระดับมากที่สุดที่ $\bar{X}=3.98$, S.D. = 0.70 โดยเน้นในเรื่องของการให้มีการเปิดเผยข้อมูลเกี่ยวกับงบประมาณรายจ่ายประจำปี และการจัดซื้อจัดจ้าง เพื่อให้ประชาชนสามารถตรวจสอบได้โดยสะดวก ผ่านช่องทางการสื่อสารที่หลากหลาย ตลอดจนมีการดำเนินการเปิดเผย

ข้อมูลการปฏิบัติงานให้ประชาชนสามารถติดตามตรวจสอบได้ ซึ่งอาจถือได้ว่าเป็นความพยายามในการให้ประชาชนเข้ามามีส่วนร่วมในการตรวจสอบ ติดตามการดำเนินการขององค์กรปกครองส่วนท้องถิ่นอีกทางหนึ่ง นำมาซึ่งความโปร่งใสในการบริหารราชการขององค์กรปกครองส่วนท้องถิ่นตามหลักธรรมาภิบาลและการบริหารกิจการบ้านเมืองที่ดีตามหลักธรรมาภิบาลต่อไป

นอกจากนั้นในลำดับรองลงมาที่ 4-6 ได้แก่ด้านการบริหารภารกิจอย่างมีประสิทธิภาพ และเกิดความคุ้มค่าในเชิงภารกิจ พบว่ามีเกณฑ์ระดับมาก ($\bar{X}=3.96$, S.D. = 0.72) ด้านการประเมินผลการปฏิบัติงาน พบว่ามีเกณฑ์ระดับมาก ($\bar{X}=3.96$, S.D. = 0.65) และด้านมีการลดขั้นตอนการปฏิบัติงาน พบว่ามีเกณฑ์ระดับมาก ($\bar{X}=3.92$, S.D. = 0.67) ตามลำดับ

ส่วนในลำดับสุดท้าย ผู้บริหารองค์กรปกครองส่วนท้องถิ่นกลับในความสำคัญต่อการดำเนินการปรับปรุงภารกิจขององค์กรปกครองส่วนท้องถิ่นในลำดับสุดท้าย แต่พบว่ามีเกณฑ์ระดับมากที่ $\bar{X}=3.75$, S.D. = 0.47 นี้สะท้อนให้เห็นว่าผู้บริหารองค์กรปกครองส่วนท้องถิ่น มีความต้องการและความพยายามในการแก้ไขปรับปรุงหรือยกเลิกข้อบัญญัติ/เทศบัญญัติ เพื่อให้สอดคล้องเหมาะสมกับสถานการณ์การเปลี่ยนแปลง กฎหมาย กฎ และระเบียบที่เกี่ยวข้อง แต่อาจติดด้วยเงื่อนไขหรือปัจจัยแวดล้อมสนับสนุนอื่นๆ ซึ่งอาจเป็นข้อจำกัดในการดำเนินการในมิติดังกล่าว

ในทางตรงกันข้ามกลุ่มตัวอย่างที่เป็นประชาชนทั่วไปมีความเห็นวาระระดับการนำหลักธรรมาภิบาลไปใช้ในภายองค์กรปกครองส่วนท้องถิ่น โดยภาพรวมพบว่ามีเกณฑ์ระดับปานกลาง ($\bar{X}=2.65$, S.D. = 0.79) เมื่อพิจารณาในรายด้าน พบว่าประชาชนมองว่าการบริหารงานขององค์กรปกครองส่วนท้องถิ่นมีการดำเนินการด้านความพยายามในด้านการลดขั้นตอนการปฏิบัติงาน เป็นอันดับที่ 1 โดยพบว่ามีเกณฑ์ระดับปานกลางที่ $\bar{X}=2.82$, S.D. = 0.85 โดยพิจารณาจากการได้รับบริการที่สะดวก รวดเร็วจากองค์กรปกครองส่วนท้องถิ่นในพื้นที่อาศัย ผ่านการดำเนินการของศูนย์บริการร่วมขององค์กรปกครองส่วนท้องถิ่นในพื้นที่

จากความพยายามดังกล่าว สะท้อนให้ประชาชนรับรู้ได้ถึงกรอำนวยความสะดวกและการตอบสนองความต้องการของประชาชนขององค์กรปกครองส่วนท้องถิ่นในพื้นที่มาเป็นอันดับที่ 2 โดย พบว่ามีเกณฑ์ระดับปานกลางที่ $\bar{X}=2.95$, S.D. = 0.83 พิจารณาได้ว่าประชาชนที่มาขอรับบริการรู้ระยะเวลาแล้วเสร็จของงานที่มติดต่อราชการ และได้รับการบริการแล้วเสร็จทันตามเวลาที่องค์กรปกครองส่วนท้องถิ่นในพื้นที่ประกาศประชาสัมพันธ์ไว้ โดยผลดังกล่าวมีความสัมพันธ์กับด้านการปรับปรุงภารกิจของ อปท. ซึ่งตามมาในลำดับที่ 3 พบว่ามีเกณฑ์ระดับปานกลางที่ $\bar{X}=2.70$, S.D. = 0.87 โดยประชาชนจึงมีความคิดเห็นและเชื่อว่าภายในช่วงระยะเวลาสามปีที่ผ่านมา องค์กรปกครองส่วนท้องถิ่นในพื้นที่มีการปรับปรุง เปลี่ยนแปลง หรือพัฒนาในด้านสาธารณูปโภคขั้นพื้นฐาน อันนำมาซึ่งการให้บริการสาธารณะที่ดีจากองค์กรปกครองส่วนท้องถิ่นสู่ประชาชน

นอกจากนั้นในลำดับรองลงมาที่ 4-6 ได้แก่ ด้านการบริหารภารกิจเพื่อให้เกิดประโยชน์สูงสุดแก่ประชาชนพบว่ามีเกณฑ์ระดับน้อย ($\bar{X}=2.61$, S.D. = 0.84) ด้านการบริหารงานเพื่อให้เกิดผลสัมฤทธิ์ต่อภารกิจขององค์กรปกครองส่วนท้องถิ่นพบว่ามีเกณฑ์ระดับน้อย ($\bar{X}=2.53$, S.D. = 0.97) และด้านการบริหารภารกิจอย่างมีประสิทธิภาพและเกิดความคุ้มค่าในเชิงภารกิจ พบว่ามีเกณฑ์ระดับน้อย ($\bar{X}=2.48$, S.D. = 0.94) ตามลำดับ

และในส่วนของลำดับสุดท้ายคือด้านการประเมินผลการปฏิบัติงาน พบว่ามีเกณฑ์ระดับน้อย คือการได้รับทราบข่าวสารหรือมีส่วนร่วมในการประเมินผลการปฏิบัติงานของบุคลากรองค์กรปกครองส่วนท้องถิ่นในพื้นที่ จากข้อมูลดังกล่าวแสดงให้เห็นว่าประชาชนยังไม่มีโอกาสในการเข้ามามีส่วนร่วมอย่างแท้จริงในการพัฒนาท้องถิ่น ซึ่งจากผลการศึกษาในส่วนนี้ ยังเป็นการตอกย้ำถึงสาเหตุของความแตกต่างกันของระดับความคิดเห็นระหว่างผู้บริหารองค์กรปกครองส่วนท้องถิ่นกับประชาชนในท้องถิ่นอย่างเห็นได้ชัด อันเนื่องมาจากการดำเนินการที่ผ่านมาขององค์กรปกครองส่วนท้องถิ่น ตลอดจนการออกนโยบายต่างๆของผู้บริหารองค์กรปกครองส่วนท้องถิ่น ไม่ได้มีการสื่อสารและเปิดโอกาสให้ผู้มีส่วนได้เสียหรือประชาชนเข้ามามีส่วนร่วมในการคิด การดำเนินการ ตลอดจนการตรวจสอบและประเมินผลในมิติต่างๆ และในที่สุดก็นำมาซึ่งการยืนมองในคนละมุมระหว่างผู้บริหารองค์กรปกครองส่วนท้องถิ่นกับประชาชนในพื้นที่ สอดคล้องกับผลการศึกษาผลรวมระหว่างกลุ่มตัวอย่าง ซึ่งพบว่าระดับความคิดเห็นของประชาชนต่อการนำหลักธรรมาภิบาลไปใช้ในภายองค์กรปกครองส่วนท้องถิ่น โดยภาพรวมพบว่ามีเกณฑ์ระดับปานกลาง ($\bar{X}=3.38$, S.D. = 0.56) เมื่อพิจารณาในรายด้านพบว่าข้อที่สูง 3 อันดับแรกนั้นมีเกณฑ์ระดับภาวะผู้นำที่เกณฑ์มากถึงปานกลาง คือ อันดับที่หนึ่ง ด้านการอำนวยความสะดวกและการตอบสนองความต้องการของประชาชนอยู่ในเกณฑ์ระดับมาก ที่ $\bar{X}=3.51$, S.D. = 0.77 รองลงมาคือด้านการลดขั้นตอนการปฏิบัติงานอยู่ในเกณฑ์ระดับมากที่ $\bar{X}=3.37$, S.D. = 0.76 และสุดท้ายด้านการบริหารงานเพื่อให้เกิดผลสัมฤทธิ์ต่อภารกิจขององค์กรปกครองส่วนท้องถิ่น อยู่ในเกณฑ์ระดับปานกลางที่ $\bar{X}=3.34$, S.D. 0.81

นอกจากนี้จากผลการอภิปรายทั้งหมดในส่วนของระดับธรรมาภิบาลในการบริหารงานขององค์กรปกครองส่วนท้องถิ่นดังที่ได้กล่าวมานี้ ยังสอดคล้องกับงานวิจัยของสุภัทรา วิมลสมบัติ (2548) ได้ทำการศึกษาเรื่อง ธรรมาภิบาลกับองค์การปกครองส่วนท้องถิ่น ศึกษากรณีองค์การบริหารส่วนตำบลเกลียวไส อำเภอลำทะเมนชัย จังหวัดนครราชสีมา ผลการศึกษาพบว่า องค์การบริหารส่วนตำบลเกลียวไส ได้มีการบริหารงานโดยการนำหลักธรรมาภิบาลมาเป็นหลักในการดำเนินงานขององค์การ ซึ่งทำให้องค์การบริหารส่วนตำบลเกลียวไส สามารถดำเนินงานได้อย่างมีประสิทธิภาพและ

ประสบความสำเร็จ ทำให้ท้องถิ่นมีการพัฒนาเพิ่มมากขึ้น และได้รับรางวัลองค์กรปกครองส่วนท้องถิ่นที่มีการบริหารจัดการที่ดี ตามหลักธรรมาภิบาล

5.2.3 เพื่อศึกษาปัจจัยด้านภาวะผู้นำที่มีความสัมพันธ์กับปัจจัยด้านธรรมาภิบาลในการบริหารงานส่วนท้องถิ่น

การศึกษาปัจจัยด้านภาวะผู้นำที่มีความสัมพันธ์กับปัจจัยด้านธรรมาภิบาลในการบริหารงานส่วนท้องถิ่น กลุ่มตัวอย่างที่เป็นผู้บริหารองค์กรปกครองส่วนท้องถิ่นพบว่าภาวะผู้นำ มีความสัมพันธ์กันระดับปานกลางกับธรรมาภิบาลในองค์กร ส่วนกลุ่มตัวอย่างที่เป็นประชาชนทั่วไปพบว่าภาวะผู้นำมีความสัมพันธ์กันระดับสูงกับธรรมาภิบาลในองค์กร จึงสะท้อนว่าประชาชนในพื้นที่ต้องการที่จะเห็นผู้บริหารองค์กรปกครองส่วนท้องถิ่นของเขามีภาวะผู้นำที่จะนำการเปลี่ยนแปลงด้านธรรมาภิบาลในการบริหารงานส่วนท้องถิ่น สอดคล้องกับความต้องการให้มีการพัฒนาผู้นำตลอดจนจัดตั้งศูนย์บริการร่วมเพื่อให้ประชาชนรับทราบข้อมูลข่าวสารตลอดจนรับบริการจากทางภาครัฐอีกทั้งเป็นช่องทางรับฟังความคิดเห็นและแลกเปลี่ยนข่าวสารระหว่างภาครัฐ องค์กรบริหารส่วนท้องถิ่นและประชาชน ซึ่งสอดคล้องกับการบริหารงานตามหลักธรรมาภิบาลในการส่งเสริมการดำเนินงานภาครัฐในประเด็นของการอำนวยความสะดวกและการตอบสนองความต้องการของประชาชน การเข้ามามีส่วนร่วมของประชาชนกับองค์กรปกครองส่วนท้องถิ่นซึ่งที่ผ่านมาจึงเป็นการทำงานแบบทิศทางเดียวอย่างไม่เกิดการคานอำนาจและกำหนดทิศทางร่วมระหว่างภาครัฐและภาคประชาชน โดยมีรายละเอียดของการอธิบายผลการศึกษาดังต่อไปนี้

จากผลการวิจัยสรุปได้ว่า ในส่วนของผู้บริหารองค์กรปกครองส่วนท้องถิ่นเองว่าภาวะผู้นำ มีความสัมพันธ์กันระดับปานกลางและเป็นไปในทิศทางเดียวกันกับธรรมาภิบาลในองค์กรโดยภาพรวม ส่วนประชาชนมองว่าภาวะผู้นำ มีความสัมพันธ์กันระดับสูง และเป็นไปในทิศทางเดียวกันกับธรรมาภิบาลในองค์กรโดยภาพรวม เมื่อพิจารณาภาวะผู้นำกับธรรมาภิบาลในรายด้านทั้ง 7 ด้านพบว่า

ในด้านการบริหารภารกิจเพื่อให้เกิดประโยชน์สูงสุดแก่ประชาชน สำหรับผู้บริหารองค์กรปกครองส่วนท้องถิ่นมองว่า ภาวะผู้นำ มีความสัมพันธ์กันระดับปานกลาง และเป็นไปในทิศทางเดียวกันกับธรรมาภิบาลในองค์กร ซึ่งแตกต่างจากประชาชนซึ่งมองว่า ภาวะผู้นำมีความสัมพันธ์กันระดับสูง และเป็นไปในทิศทางเดียวกันกับธรรมาภิบาลในองค์กร

ในด้านการบริหารงานเพื่อให้เกิดผลสัมฤทธิ์ต่อภารกิจขององค์กรปกครองส่วนท้องถิ่น สำหรับผู้บริหารองค์กรปกครองส่วนท้องถิ่นมองว่า ภาวะผู้นำ มีความสัมพันธ์กันระดับปานกลาง และเป็นไปในทิศทางเดียวกันกับธรรมาภิบาลในองค์กร ซึ่งสอดคล้องกับประชาชนซึ่ง

มองว่า ภาวะผู้นำ มีความสัมพันธ์กันระดับปานกลาง และเป็นไปในทิศทางเดียวกันกับธรรมาภิบาลในองค์กร

ในด้านการบริหารภารกิจอย่างมีประสิทธิภาพและเกิดความคุ้มค่าในเชิงภารกิจ สำหรับผู้บริหารองค์กรปกครองส่วนท้องถิ่นมองว่าภาวะผู้นำ มีความสัมพันธ์กันระดับปานกลาง และเป็นไปในทิศทางเดียวกันกับธรรมาภิบาลในองค์กร ซึ่งแตกต่างจากประชาชนซึ่งมองว่า ภาวะผู้นำ มีความสัมพันธ์กันระดับสูง และเป็นไปในทิศทางเดียวกันกับธรรมาภิบาลในองค์กร

ในด้านมีการลดขั้นตอนการปฏิบัติงาน สำหรับผู้บริหารองค์กรปกครองส่วนท้องถิ่นมองว่า ภาวะผู้นำ มีความสัมพันธ์กันระดับสูง และเป็นไปในทิศทางเดียวกันกับธรรมาภิบาลในองค์กร ด้านมีการลดขั้นตอนการปฏิบัติงาน ซึ่งสอดคล้องกับประชาชนซึ่งมองว่า ภาวะผู้นำ มีความสัมพันธ์กันระดับสูง และเป็นไปในทิศทางเดียวกันกับธรรมาภิบาลในองค์กร

ในด้านมีการปรับปรุงภารกิจขององค์กรปกครองส่วนท้องถิ่น สำหรับผู้บริหารองค์กรปกครองส่วนท้องถิ่นมองว่า ภาวะผู้นำมีความสัมพันธ์กันระดับปานกลาง และเป็นไปในทิศทางเดียวกันกับธรรมาภิบาลในองค์กร ซึ่งแตกต่างจากประชาชนซึ่งมองว่า ภาวะผู้นำมีความสัมพันธ์กันระดับสูง และเป็นไปในทิศทางเดียวกันกับธรรมาภิบาลในองค์กร

ในด้านมีการอำนวยความสะดวกและการตอบสนองความต้องการของประชาชน สำหรับผู้บริหารองค์กรปกครองส่วนท้องถิ่นมองว่าภาวะผู้นำ มีความสัมพันธ์กันระดับปานกลาง และเป็นไปในทิศทางเดียวกันกับธรรมาภิบาลในองค์กร ซึ่งแตกต่างจากประชาชนซึ่งมองว่า ภาวะผู้นำมีความสัมพันธ์กันระดับสูง และเป็นไปในทิศทางเดียวกันกับธรรมาภิบาลในองค์กร

ด้านการประเมินผลการปฏิบัติงาน สำหรับผู้บริหารองค์กรปกครองส่วนท้องถิ่นมองว่า ภาวะผู้นำมีความสัมพันธ์กันระดับปานกลาง และเป็นไปในทิศทางเดียวกันกับธรรมาภิบาลในองค์กร ซึ่งสอดคล้องกับประชาชนซึ่งมองว่า ภาวะผู้นำมีความสัมพันธ์กันระดับปานกลาง และเป็นไปในทิศทางเดียวกันกับธรรมาภิบาลในองค์กร

ซึ่งจากผลการศึกษาวิจัยข้างต้น สะท้อนให้เห็นว่ามุมมองและความคิด ความเชื่อของประชาชนกับผู้บริหารองค์กรปกครองส่วนท้องถิ่นยังคงไม่เป็นไปในทิศทางเดียวกัน ผลการศึกษาดังกล่าวยังสะท้อนภาพของปัญหาในการสื่อสารและการสร้างการมีส่วนร่วมในการพัฒนาท้องถิ่นระหว่างองค์กรปกครองส่วนท้องถิ่นและประชาชนในท้องถิ่นอย่างชัดเจน ซึ่งผลการศึกษาที่ได้นี้ มีความสอดคล้องกับผลการวิจัยในสองวัตถุประสงค์แรกดังที่ได้อภิปรายไปแล้วในก่อนหน้านี้ ในลักษณะของการตอบที่มีความเห็นที่แตกต่างกัน ดังนั้น ผู้บริหารองค์กรปกครองส่วนท้องถิ่นในฐานะผู้นำของท้องถิ่น พึงพิจารณาอย่างระมัดระวังในการออกนโยบายหรือการดำเนินงานขององค์กรปกครองส่วนท้องถิ่น โดยควรสร้างเสริมและเน้นการเข้ามามีส่วนร่วมของประชาชน

ตลอดจนให้ความสำคัญกับการจัดระดับความเร่งด่วนก่อนหลังของการดำเนินงาน เพื่อให้สอดคล้องกับความต้องการของประชาชนเป็นหลัก

นอกจากนี้ เมื่อนำผลการศึกษาที่ได้นำมาศึกษาผลการทดสอบสมมุติฐานโดยรวมผลการวิจัยพบว่า

ภาวะผู้นำ มีความสัมพันธ์กันระดับสูง และเป็นไปในทิศทางเดียวกันกับธรรมาภิบาลในองค์กร โดยภาพรวม เมื่อพิจารณาภาวะผู้นำกับธรรมาภิบาลในรายด้านทั้ง 7 ด้านพบว่า

ภาวะผู้นำ มีความสัมพันธ์กันระดับสูง และเป็นไปในทิศทางเดียวกันกับธรรมาภิบาลในองค์กรด้าน การบริหารภารกิจเพื่อให้เกิดประโยชน์สูงสุดแก่ประชาชน

ภาวะผู้นำ มีความสัมพันธ์กันระดับสูง และเป็นไปในทิศทางเดียวกันกับธรรมาภิบาลในองค์กรด้านการบริหารงานเพื่อให้เกิดผลสัมฤทธิ์ต่อภารกิจขององค์กรปกครองส่วนท้องถิ่น

ภาวะผู้นำ มีความสัมพันธ์กันระดับสูง และเป็นไปในทิศทางเดียวกันกับธรรมาภิบาลในองค์กร ด้านการบริหารภารกิจอย่างมีประสิทธิภาพและเกิดความคุ้มค่าในเชิงภารกิจ

ภาวะผู้นำ มีความสัมพันธ์กันระดับสูง และเป็นไปในทิศทางเดียวกันกับธรรมาภิบาลในองค์กรด้านมีการลดขั้นตอนการปฏิบัติงาน

ภาวะผู้นำ มีความสัมพันธ์กันระดับสูง และเป็นไปในทิศทางเดียวกันกับธรรมาภิบาลในองค์กรด้านมีการปรับปรุงภารกิจขององค์กรปกครองส่วนท้องถิ่น

ภาวะผู้นำ มีความสัมพันธ์กันระดับสูง และเป็นไปในทิศทางเดียวกันกับธรรมาภิบาลในองค์กรด้านมีการอำนวยความสะดวกและการตอบสนองความต้องการของประชาชน

และสุดท้าย ภาวะผู้นำ มีความสัมพันธ์กันระดับปานกลาง และเป็นไปในทิศทางเดียวกันกับธรรมาภิบาลในองค์กรด้านการประเมินผลการปฏิบัติงาน

ซึ่งจากผลการศึกษาดังกล่าว สอดคล้องกับผลการศึกษาของวินัย สุขसार (2551) ซึ่งได้ทำการศึกษาเรื่อง ปัจจัยที่ส่งผลต่อความเป็นธรรมาภิบาลของผู้บริหารสถานศึกษา สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาอุบลราชธานี เขต 5 ผลการศึกษพบว่าผู้บริหารสถานศึกษา สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาอุบลราชธานี เขต 5 มีความเป็นธรรมาภิบาลโดยรวมอยู่ในระดับมาก โดยอายุของผู้บริหารสถานศึกษา ไม่มีความสัมพันธ์กับความเป็นธรรมาภิบาล และพบว่า ประสิทธิภาพบริหารมีความสัมพันธ์เชิงลบ กับความเป็นธรรมาภิบาลของผู้บริหารสถานศึกษา สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาอุบลราชธานี เขต 5 สัมประสิทธิ์สหสัมพันธ์ (r) เท่ากับ -0.17 ที่ระดับนัยสำคัญ 0.01

5.3. ข้อเสนอแนะ

5.3.1 ข้อเสนอแนะเชิงปฏิบัติการ

จากการศึกษาแนวทางการปฏิบัติขององค์กรปกครองส่วนท้องถิ่นเพื่อให้เป็นไปตามพระราชกฤษฎีกาว่าด้วยหลักเกณฑ์และวิธีการบริหารกิจการบ้านเมืองที่ดี พ.ศ.2546 ซึ่งเป็นกฎหมายแม่บทในการสร้างความเป็นรูปธรรมในการบริหารกิจการบ้านเมืองและราชการให้เป็นไปตามหลักธรรมาภิบาล ซึ่งสำหรับองค์กรปกครองส่วนท้องถิ่น โดยกรมส่งเสริมการปกครองส่วนท้องถิ่น กระทรวงมหาดไทยได้มีการกำหนดคู่มือหลักเกณฑ์การบริหารกิจการบ้านเมืองที่ดีขององค์กรปกครองส่วนท้องถิ่น เพื่อเป็นหลักเกณฑ์แก่องค์กรปกครองส่วนท้องถิ่น ในการดำเนินการเพื่อก่อให้เกิดธรรมาภิบาลในการบริหารราชการส่วนท้องถิ่น ผู้วิจัยจึงจำแนกข้อเสนอแนะเชิงปฏิบัติการตามบทบัญญัติต่าง ๆ รวม 9 หมวดตามคู่มือดังกล่าว ดังนี้

5.3.1.1 การบริหารกิจการบ้านเมืองที่ดี

สำหรับการดำเนินการขององค์กรปกครองส่วนท้องถิ่น ควรคำนึงถึงประโยชน์สุขของประชาชน และสามารถตอบสนองต่อความต้องการของประชาชน โดยมุ่งพยายามมุ่งให้เกิดผลกระทบในเชิงบวกต่อการพัฒนาชีวิตของประชาชนในท้องถิ่นอย่างยั่งยืน และก่อให้เกิดผลสัมฤทธิ์ต่อการกิจของรัฐ ประสิทธิภาพและเกิดความคุ้มค่าในเชิงภารกิจของรัฐ ลดขั้นตอนการปฏิบัติงานเกินความจำเป็น จัดให้มีการกระจายอำนาจการตัดสินใจ เพื่อให้การปฏิบัติงานเสร็จสิ้นที่จุดบริการใกล้ชิดกับประชาชน รวมทั้งการปฏิบัติงานในรูปแบบ one-stop service ตลอดจนมุ่งให้มีการปรับปรุงภารกิจของส่วนราชการให้ทันต่อเหตุการณ์ และปรับปรุงกฎหมาย กฎ ระเบียบต่าง ๆ ให้เหมาะสมกับสภาพการณ์อยู่เสมอ และประชาชนได้รับการอำนวยความสะดวกและได้รับการตอบสนองความต้องการและความพึงพอใจของประชาชนผู้รับบริการเป็นหลัก โดยมีการประเมินผลการปฏิบัติงานอย่างสม่ำเสมอ ซึ่งจะทำให้สามารถผลักดันการปฏิบัติงานขององค์กรให้บรรลุเป้าหมายได้อย่างมีประสิทธิภาพ

5.3.1.2 การบริหารราชการเพื่อให้เกิดประโยชน์สุขของประชาชน

การดำเนินการใดๆ ขององค์กรปกครองส่วนท้องถิ่น ควรมีการกำหนดภารกิจให้อยู่ในกรอบที่มีวัตถุประสงค์ และสอดคล้องกับแนวนโยบายแห่งรัฐและนโยบายของคณะรัฐมนตรี ตลอดจนต้องจัดวางระบบเพื่อให้มีการปฏิบัติราชการเป็นไปโดยมีความซื่อสัตย์สุจริตสามารถตรวจสอบได้ และมุ่งให้เกิดประโยชน์แก่ประชาชนในภาพรวม และก่อนเริ่มดำเนินการในภารกิจใด ต้องมีการศึกษาวิเคราะห์ผลดีและผลเสียให้ครบถ้วนทุกด้าน มีการวางแผนการทำงานชัดเจนทุกขั้นตอนและ โปร่งใส หรือในกรณีที่มีผลกระทบต่อประชาชนต้องมีการรับฟังความคิดเห็น

ของประชาชนหรือมีการชี้แจงทำความเข้าใจกับประชาชน ให้ได้ทราบถึงประโยชน์ที่ส่วนรวมจะได้รับจากการกีดกัน

5.3.1.3 การบริหารราชการเพื่อให้เกิดผลสัมฤทธิ์ต่อภารกิจของรัฐ

การบริหารราชการขององค์กรปกครองส่วนท้องถิ่นควรมุ่งเน้นการบริหารงานที่มุ่งเน้นผลลัพธ์ที่เกิดขึ้นจากการปฏิบัติงานที่สอดคล้องเป็นไปในแนวทางเดียวกับภารกิจและวัตถุประสงค์ที่กำหนดขึ้นไว้สำหรับงานนั้นๆ โดยให้ผลลัพธ์ที่เกิดขึ้นมีความคุ้มค่ากับการใช้ทรัพยากรอย่างมีประสิทธิภาพ และสามารถกำหนดตัวชี้วัดผลการดำเนินงานได้อย่างชัดเจน ซึ่งจะแสดงผลถึงความสามารถในการบริหารงานอย่างมีประสิทธิภาพและเป็นประโยชน์ตรงต่อความต้องการของประชาชน ดังนั้นผู้นำจึงมีบทบาทที่สำคัญอย่างยิ่งในฐานะผู้บริหารองค์กรที่จะควบคุมและบริหารงานให้เป็นไปดังที่กล่าวมา

5.3.1.4 การบริหารราชการอย่างมีประสิทธิภาพและเกิดความคุ้มค่าในเชิงภารกิจภาครัฐ

การบริหารราชการขององค์กรปกครองส่วนท้องถิ่นควรมุ่งเน้นการบริหารงานที่มีความโปร่งใส ซึ่งเป็นการสร้างความรู้สึกที่ดีและเกิดการยอมรับผลการปฏิบัติราชการจากประชาชน ตลอดจนส่วนราชการต้องมีการเปิดเผยแนวทางการปฏิบัติราชการในทุกเรื่อง ให้ประชาชนสามารถตรวจสอบได้ว่าภารกิจของภาครัฐมีจำนวนเรื่องเท่าใดและจะดำเนินการในแต่ละเรื่องอย่างไร ตลอดจนเน้นความคุ้มค่าโดยจัดทำบัญชีต้นทุนในงานบริการสาธารณะแต่ละประเภทและรายจ่ายต่อหน่วยงานของบริการสาธารณะ เพื่อการเปรียบเทียบความคุ้มค่าระหว่างปัจจัยนำเข้ากับผลลัพธ์ที่เกิดขึ้น อีกทั้งการจัดซื้อจัดจ้างจะต้องกระทำโดยเปิดเผยและเที่ยงธรรม โดยจะต้องชั่งน้ำหนักถึงประโยชน์และผลเสียต่อสังคม ภาระต่อประชาชน คุณภาพ วัตถุประสงค์ที่จะใช้ราคาและประโยชน์ระยะยาวของส่วนราชการ ซึ่งมีใช้ถ้อยราคาต่ำสุดเป็นเกณฑ์อย่างเดียว แต่คำนึงถึงการใช้ทรัพยากรอย่างคุ้มค่าในระยะยาวที่จะทำให้ต้นทุนการบริการสาธารณะต่ำลง

5.3.1.5 การลดขั้นตอนการปฏิบัติงาน

องค์กรปกครองส่วนท้องถิ่น ควรมีการกำหนดแนวทางและปฏิบัติการใดๆ เพื่อเป็นการลดระยะเวลาในการพิจารณา การสั่ง การอนุญาต การอนุมัติหรือการปฏิบัติราชการที่มีผลต่อโดยตรงต่อประชาชนให้เกิดความสะดวกและรวดเร็วขึ้น ไม่ว่าจะเป็นด้วยการใช้หลักการกระจายอำนาจ การตั้งศูนย์บริการร่วม อันเป็นการสร้างมาตรการเพื่อลดขั้นตอนในการติดต่อขอรับบริการจากรัฐ

5.3.1.6 การปรับปรุงภารกิจของส่วนราชการ

องค์กรปกครองส่วนท้องถิ่น ควรมีการออกระเบียบหรือมาตรการใดๆ ให้ส่วนราชการมีหน้าที่ตรวจสอบภายในของส่วนราชการตนเอง เพื่อการปรับปรุงภารกิจให้เป็นไป โดยเหมาะสมกับสภาพการณ์ที่เปลี่ยนไปของสังคม หรือสอดคล้องกับการปฏิบัติงานตามนโยบาย หรือแผนการปฏิบัติราชการ ตลอดจนหมายถึงการทบทวนภารกิจ การทบทวนกฎหมาย กฎ ระเบียบ ข้อบังคับ ให้เป็นปัจจุบัน และเอื้อต่อการปฏิบัติงานของเจ้าหน้าที่อยู่เสมอ

5.3.1.7 การอำนวยความสะดวกและการตอบสนองความต้องการของประชาชน

องค์กรปกครองส่วนท้องถิ่น ควรมีการกำหนดแนวทางและจัดให้มีการอำนวยความสะดวกแก่ประชาชนให้ได้รับบริการโดยเร็วในด้านต่างๆ ในขณะเดียวกันก็จะสามารถตรวจสอบ ความต้องการของประชาชนผ่านแบบรับฟังความคิดเห็นหรือช่องทางการสื่อสารต่างๆ เพื่อรับรู้สภาพปัญหาและแก้ไขปัญหาคืบต่อไป

5.3.1.8 การประเมินผลการปฏิบัติราชการ

องค์กรปกครองส่วนท้องถิ่น ควรมีการกำหนดแนวทางการวัดผลการปฏิบัติราชการว่ามีผลสัมฤทธิ์ตรงตามเป้าหมายที่กำหนดขึ้นไว้หรือไม่ คุณภาพ และความพึงพอใจอยู่ในระดับที่ยอมรับได้หรือไม่ รวมทั้งการตรวจสอบการปฏิบัติราชการภายในองค์กร ไม่ว่าจะเป็นในแง่ของการประเมินผลโดยคณะผู้ประเมินอิสระ ประเมินผลประสิทธิภาพในการบังคับบัญชา การประเมินผลการปฏิบัติงานของข้าราชการ ซึ่งต้องกระทำทั้งการปฏิบัติงานเฉพาะตัว และประโยชน์ของหน่วยงานที่ผู้นั้นสังกัดอยู่ ทั้งนี้ เพื่อให้เกิดการปฏิบัติงานในลักษณะที่เป็นทีมทำงานมากขึ้น เป็นต้น

5.3.2 ข้อเสนอแนะเชิงนโยบาย

จากการศึกษาเปรียบเทียบนโยบายและยุทธศาสตร์การพัฒนาขององค์กรปกครองส่วนท้องถิ่นทั้ง 4 แห่ง ซึ่งเป็นกลุ่มเป้าหมายในการศึกษาในเขตท้องที่อำเภอขนอม ซึ่งประกอบด้วย เทศบาลตำบลขนอม เทศบาลตำบลอำเภอนอม เทศบาลตำบลท้องเนียน และองค์การบริหารส่วนตำบลควนทอง พบว่าองค์กรปกครองส่วนท้องถิ่นทั้ง 4 แห่งมียุทธศาสตร์การพัฒนาโดยสรุปดังนี้

5.3.2.1 ยุทธศาสตร์การพัฒนาด้านเศรษฐกิจ โดยมุ่งเน้นในการส่งเสริม กลุ่มอาชีพ องค์กรวิสาหกิจชุมชน เพื่อพัฒนาองค์ความรู้ตามแนวพระราชดำริเศรษฐกิจพอเพียงและเพิ่มรายได้ให้แก่ประชาชนตลอดจนพัฒนาทรัพยากรเพื่อการท่องเที่ยวและเสริมสร้างภาพลักษณ์ที่ดีแก่ท้องถิ่น

5.3.2.2 ยุทธศาสตร์การพัฒนาทรัพยากรธรรมชาติและสิ่งแวดล้อม เป็นยุทธศาสตร์ที่มุ่งเน้นส่งเสริมให้ชุมชนมีส่วนร่วมในการบริหารจัดการสิ่งแวดล้อม การจัดการขยะชุมชน ตลอดจนการสร้างจิตสำนึก การบำบัดฟื้นฟู การเฝ้าระวัง และการป้องกันรักษาทรัพยากรธรรมชาติและสิ่งแวดล้อม

5.3.2.3 ยุทธศาสตร์การพัฒนาสังคมและคุณภาพชีวิต เป็นยุทธศาสตร์ที่มุ่งเน้นในการส่งเสริมการกีฬาและนันทนาการในทุกระดับ ตลอดจนการส่งเสริมและส่งเสริมสวัสดิการสังคมแก่กลุ่มประชากรทุกช่วงวัยอย่างเหมาะสมและทั่วถึง ส่งเสริมสุขภาพอนามัย การป้องกันและแก้ไขปัญหาสุขภาพจิต นอกจากนี้ยังหมายรวมการส่งเสริมและสนับสนุนการจัดการศึกษาให้ทั่วถึงและมีคุณภาพ อีกทั้งการรักษาความสงบเรียบร้อยและความปลอดภัยในทรัพย์สินของประชาชน และส่งเสริม อนุรักษ์ ศิลปวัฒนธรรม ศาสนา จารีตประเพณี ภูมิปัญญาของชาติและท้องถิ่น

5.3.2.4 ยุทธศาสตร์การพัฒนาด้านโครงสร้างพื้นฐาน มุ่งเน้นการก่อสร้าง ปรับปรุง บำรุงรักษาถนน สะพาน ทางเท้า ท่อระบายน้ำ ให้ได้มาตรฐาน ตลอดจนพัฒนาให้มีไฟฟ้าทั่วถึงทุกครัวเรือน และติดตั้งไฟฟ้าแสงสว่างสาธารณะทั้งตำบล อีกทั้งการพัฒนาแหล่งน้ำและขยายระบบประปาหมู่บ้านให้เพียงพอต่อความต้องการของประชาชนในพื้นที่รับผิดชอบ

5.3.2.5 ยุทธศาสตร์การพัฒนาด้านการบริหารจัดการองค์การภายใต้ระบบธรรมาภิบาล มุ่งเน้นการพัฒนาการบริหารจัดการองค์การตามหลักธรรมาภิบาล อีกทั้งมีการพัฒนาศักยภาพบุคลากรขององค์การอย่างต่อเนื่องและสม่ำเสมอ และมีการปรับปรุงพัฒนาเครื่องมือเครื่องใช้ สถานที่ปฏิบัติงาน เทคโนโลยีที่ทันสมัยและมีประสิทธิภาพ

จากการศึกษาและผลการวิจัยที่ปรากฏแล้วในข้างต้น ผู้วิจัยจึงมีข้อเสนอแนะในเชิงนโยบายการพัฒนาเพื่อส่งเสริมและเป็นแนวทางให้การดำเนินการตามยุทธศาสตร์ดังกล่าวขององค์กรปกครองส่วนท้องถิ่นประสบความสำเร็จ ดังนี้

1) การดำเนินการส่งเสริมกลุ่มอาชีพ องค์การวิสาหกิจชุมชน องค์การปกครองส่วนท้องถิ่นควรสร้างเสริมความสัมพันธ์ที่ดีกับองค์กรต่างๆ ในชุมชน เพื่อสร้างความเชื่อมั่นและความร่วมมือในการดำเนินกิจกรรมต่างๆ ขององค์การปกครองส่วนท้องถิ่น ส่งผลให้การพัฒนาเป็นไปอย่างสอดคล้องประสานในทิศทางเดียวกันทั้งภาครัฐ ภาคเอกชน ภาคประชาสังคม

2) การพัฒนาในมิติต่างๆควรพัฒนาอยู่บนพื้นฐานของหลักปรัชญาเศรษฐกิจพอเพียง และการดำเนินการตามหลักธรรมาภิบาล เพื่อให้เกิดประโยชน์สูงสุดในการบริหารงานภาครัฐ

3) การพัฒนาในด้านต่างๆ ควรเน้นให้ประชาชนมีส่วนร่วมในกระบวนการต่างๆ ทุกขั้นตอน นอกจากเพื่อให้เป็นไปและสอดคล้องกับการบริหารภายใต้หลักธรรมาภิบาลแล้ว ยัง

ก่อให้เกิดความโปร่งใส ตรวจสอบได้จากทุกภาคส่วน ส่งผลให้การดำเนินการต่างๆ เป็นไปด้วยความเรียบร้อยและประสบความสำเร็จตามวัตถุประสงค์แห่งกิจกรรมนั้นๆ นำมาซึ่งการพัฒนาท้องถิ่นในด้านต่างๆอย่างยั่งยืนต่อไป

4) การดำเนินโครงการและนโยบายต่างๆควรมีการศึกษาผลกระทบและความต้องการที่แท้จริงของประชาชน โดยผู้นำ/ผู้บริหารองค์กรปกครองส่วนท้องถิ่น ควรรับฟังและใส่ใจกับข้อคิดเห็น ข้อเสนอ ตลอดจนข้อร้องเรียนต่างๆ ซึ่งอาจเกี่ยวเนื่องกับการดำเนินการใดๆขององค์กรปกครองส่วนท้องถิ่น เพื่อนำมาสู่การหาจุดร่วมในการแก้ไขปัญหาและพัฒนาท้องถิ่นต่อไป นอกจากนี้ควรพัฒนาช่องทางการสื่อสารและประชาสัมพันธ์ข้อมูลข่าวสารต่างจากองค์กรปกครองส่วนท้องถิ่นให้สามารถกระจายข้อมูลแก่ประชาชนได้อย่างทั่วถึง รวดเร็ว และตรงไปตรงมา ซึ่งจะส่งผลต่อความเชื่อมั่นและความร่วมมือที่ดีตามมาในที่สุด

5) ผู้นำและผู้บริหารท้องถิ่น เป็นบุคคลที่สำคัญที่สุดในการผลักดันให้นโยบายต่างๆ ไปสู่การปฏิบัติ ซึ่งผลที่ได้จากผลสำเร็จของยุทธศาสตร์ต่างๆ นั้นคือ การเปลี่ยนแปลงในสังคมท้องถิ่นนั้นๆ ที่จะมีการพัฒนาไปในทิศทางใดก็ขึ้นอยู่กับภาวะผู้นำของผู้บริหารองค์กรปกครองส่วนท้องถิ่นนั้นๆ จึงอาจกล่าวได้ว่าภาวะผู้นำการเปลี่ยนแปลงจึงมีความสำคัญในการสร้างความสำเร็จในนโยบายต่างๆ ตลอดจนเป็นกลไกขับเคลื่อนและกระตุ้นการทำงานของพนักงานและเจ้าหน้าที่ในการให้บริการแก่พี่น้องประชาชนผู้มารับบริการ ดังนั้นผู้บริหารองค์กรปกครองส่วนท้องถิ่นควรต้องทำความเข้าใจในนโยบาย ยุทธศาสตร์ อย่างถ่องแท้ และพัฒนาภาวะผู้นำอย่างสม่ำเสมอเพื่อนำมาสู่การเปลี่ยนแปลงที่ดีแก่สังคมและชุมชนท้องถิ่นต่อไป

5.3.3 ข้อเสนอแนะสำหรับการวิจัยครั้งต่อไป

จากการศึกษาวิจัยเรื่อง การบริหารงานตามหลักธรรมาภิบาลของภาวะผู้นำกับการนำหลักธรรมาภิบาลไปใช้ในองค์กรปกครองส่วนท้องถิ่น กรณีศึกษาท้องที่อำเภอขนอม จังหวัดนครศรีธรรมราชผู้วิจัยมีข้อเสนอแนะในการวิจัยครั้งต่อไป ดังนี้

ผู้วิจัยควรศึกษาในประเด็นของความคิดเห็นของประชากรหรือผู้มีส่วนได้เสียกลุ่มอื่นๆ เช่น ข้าราชการในพื้นที่และหน่วยงานอื่น ๆ ที่ต้องประสานงานหรือร่วมภารกิจกับองค์กรปกครองส่วนท้องถิ่น เพื่อกระตุ้นให้เกิดการบริหารงานตามหลักธรรมาภิบาลแก่องค์กรปกครองส่วนท้องถิ่นให้เกิดขึ้นอย่างชัดเจน ทั่วถึง และครอบคลุม ตลอดจนเป็นการสำรวจความคิดเห็นเพื่อนำมาสู่การพัฒนาองค์กรปกครองส่วนท้องถิ่นไทยต่อไป

ควรพัฒนารูปแบบของเครื่องมือการวิจัยให้มีความหลากหลายและเก็บข้อมูลได้ในหลายมิติมากยิ่งขึ้น เพื่อให้สามารถนำมาสู่การได้ข้อเท็จจริงที่จะศึกษา นอกเหนือจากแบบสอบถาม เช่น แบบสัมภาษณ์ หรือแบบสังเกต เป็นต้น

เนื่องจากการศึกษาวิจัยครั้งนี้ เป็นการศึกษาวิจัยเชิงปริมาณ ดังนั้นในการศึกษาวิจัยครั้งต่อไปผู้วิจัยควรหิบบกประเด็นต่างๆ ตลอดจนผลการวิจัยที่ได้ นำไปต่อยอดโดยใช้หลักการวิจัยเป็นเชิงคุณภาพ เพื่อนำข้อมูลที่ได้นำมาประกอบ เพื่อเป็นการพิสูจน์ข้อเท็จจริง ตลอดจนสร้างความสมบูรณ์ทางวิชาการก่อให้เกิดการต่อยอดทางวิชาการมากขึ้น เช่นการสังเกต การเสวนากลุ่ม การสัมภาษณ์ หรือเข้าร่วมกิจกรรมต่างๆขององค์กรปกครองส่วนท้องถิ่น ตลอดจนระยะเวลาของการบริหารของผู้บริหารองค์กรปกครองส่วนท้องถิ่นคนนั้นๆ เพื่อความสมบูรณ์ของข้อมูลที่มีความรายละเอียดให้มากที่สุด เป็นต้น

การศึกษานี้เป็นการศึกษาองค์กรปกครองส่วนท้องถิ่นเฉพาะในเขตท้องที่อำเภอขนอม จังหวัดนครศรีธรรมราช ดังนั้นในการศึกษาวิจัยในครั้งต่อไปควรศึกษาหรือวิจัยในท้องที่แห่งอื่นๆ เพื่อเปรียบเทียบผลการศึกษา ตลอดจนเพื่อพิสูจน์ข้อเท็จจริง และสร้างความสมบูรณ์ทางวิชาการก่อให้เกิดการต่อยอดทางวิชาการมากขึ้น

ในการศึกษานี้ มุ่งที่จะศึกษาเฉพาะภาวะผู้นำการเปลี่ยนแปลงของผู้บริหารองค์กรปกครองส่วนท้องถิ่นเท่านั้น ดังนั้นในการศึกษาวิจัยครั้งต่อไปควรมีการศึกษาวิจัยในประเด็นของภาวะผู้นำด้านอื่นๆ เช่น ภาวะผู้นำตามสถานการณ์ ภาวะผู้นำตามคุณลักษณะ พฤติกรรมผู้นำฯลฯ ตลอดจนควรมีการศึกษาความสัมพันธ์ระหว่างภาวะผู้นำการเปลี่ยนแปลงกับตัวแปรอื่น ๆ เช่น ความผูกพันต่อองค์กร แรงจูงใจในการทำงาน ประสิทธิภาพและประสิทธิผลในการทำงาน เป็นต้น ซึ่งอาจจะเป็นปัจจัยที่มีอิทธิพลส่งผลต่อการนำหลักธรรมาภิบาลมาใช้ในการบริหารองค์กรปกครองส่วนท้องถิ่น หรือองค์กรอื่นๆ ทั้งภาครัฐหรือภาคเอกชน เพื่อเป็นต้นแบบแนวทางในการพัฒนาองค์กรต่อไป

ภาวะผู้นำกับการนำหลักธรรมาภิบาลไปใช้ในองค์กรปกครองส่วนท้องถิ่น กรณีศึกษาท้องที่อำเภอ
ขนอม จังหวัดนครศรีธรรมราช

LEADERSHIP AND GOOD GOVERNANCE IMPLEMENTAL IN LOCAL
ADMINISTRATION ORGANIZATION: A CASE STUDY OF KHANOM DISTRICT,
NOKHONSI-THAMMARATT

พัฒนา ชูพันธ์ 5637087 SHPP/M

รปม.(นโยบายสาธารณะและการจัดการภาครัฐ)

ผู้ควบคุมสารนิพนธ์ : สมบูรณ์ ศิริสรธีรบุญ Ph.D., กฤษณ์ รักษาติเจริญ Ph.D.,
สมศักดิ์ อมรสิริพงศ์ Ph.D.

บทสรุปแบบสมบูรณ์

ความสำคัญและที่มาของปัญหา

องค์กรปกครองส่วนท้องถิ่นเป็นองค์กรที่จัดตั้งขึ้นบนหลักการแห่งการกระจายอำนาจ
และความเป็นอิสระในการบริหารและการปกครองตนเองตามเจตนารมณ์ของประชาชนในท้องถิ่น
นั้นๆ ตลอดจนเป็นหน่วยงานหลักในการจัดทำบริการสาธารณะ อีกทั้งมีหน้าที่ในการบำบัดทุกข์
บำรุงสุข และแก้ไขปัญหาต่างที่เกิดขึ้นในพื้นที่เพื่อประโยชน์สูงสุดของชุมชนในท้องถิ่น จนอาจถือ
ได้ว่าเป็นรากฐานของการปกครองในระบอบประชาธิปไตยอย่างแท้จริง เพราะองค์กรปกครองส่วน
ท้องถิ่นเปรียบดังเช่นกลไกที่สำคัญในการฝึกสอนในเรื่องของการเมืองการปกครองให้แก่ประชาชน
ในพื้นที่ได้เกิดความรู้ถึงความเกี่ยวพันกับส่วนได้ส่วนเสียในการจัดสรรผลประโยชน์
บรรดามีตลอดจนทรัพยากรที่มีในท้องถิ่นผ่านการมีส่วนร่วมทางการเมืองการปกครอง การบริหาร
ท้องถิ่น นำมาสู่ความรับผิดชอบและหวงแหนต่อสาธารณะประโยชน์ของท้องถิ่นที่ตนอาศัย และ
พัฒนาเป็นความศรัทธาเลื่อมใสในระบอบการปกครองประชาธิปไตยในที่สุด นอกจากนี้ยังมีส่วน
สำคัญอย่างยิ่งยวดต่อการพัฒนาประเทศ โดยเฉพาะอย่างยิ่งในมิติของการพัฒนาและเสริมสร้าง
ความเข้มแข็งของท้องถิ่น ผู้การพึงพาตนเองได้อย่างยั่งยืนและมีประสิทธิภาพต่อไป ซึ่งปัจจุบัน

องค์กรปกครองส่วนท้องถิ่นของไทยมีทั้งหมด 5 รูปแบบ ได้แก่ องค์การบริหารส่วนตำบล (อบต.) เทศบาล องค์การบริหารส่วนจังหวัด (อบจ.) เมืองพัทยา และกรุงเทพมหานคร

สำหรับในการบริหารงานขององค์กรปกครองส่วนท้องถิ่น ซึ่งเป็นองค์กรที่มีผู้นำหรือผู้บริหารมาจากการเลือกตั้งโดยตรงจากประชาชนในท้องถิ่น จึงเป็นสิ่งที่ท้าทายและเป็นปัจจัยที่สำคัญและจำเป็นอย่างยิ่งที่จะต้องศึกษาและทำความเข้าใจในวิวัฒนาการด้านภาวะผู้นำ เพราะผู้นำจะสะท้อนจะถึงการเคลื่อนไหวทางสังคม และสะท้อนเอกลักษณ์ อัตลักษณ์ ตลอดจนลักษณะเฉพาะและความต้องการของสังคมท้องถิ่นนั้นๆ อีกทั้งผู้นำหรือผู้บริหารเป็นเสมือนตัวแทนของสังคมในการบริหารท้องถิ่นให้เกิดประสิทธิภาพ ประสิทธิผลสูงสุด และนำองค์การสู่ความสำเร็จตามเป้าหมาย โดยหลักการหนึ่งที่สำคัญสำหรับการบริหารของผู้นำท้องถิ่นในปัจจุบันนั้นคือ “หลักธรรมาภิบาล” หรืออาจเรียกได้ว่า “การบริหารกิจการบ้านเมืองที่ดี” “หลักธรรมรัฐ” หรือในภาษาอังกฤษคือ “Good Governance” ซึ่งเป็นหลักประกันของผู้นำที่ต้องมีพันธกิจต่อประชาชนในการดำเนินนโยบายและการบริหารงานในมิติต่างๆ โดยวางอยู่บนจันทานุมติของประชาชนในท้องถิ่น และให้ความมั่นใจว่าเสียงของประชาชนจะได้รับการรับฟังและนำมาสู่กระบวนการกำหนดและดำเนินนโยบาย โดยเฉพาะอย่างยิ่งในส่วนที่เกี่ยวข้องกับการจัดสรรสาธารณะประโยชน์และทรัพยากร ตลอดจนเป็นหลักการเพื่อการอยู่ร่วมกันในบ้านเมืองและสังคมอย่างสงบสุข สามารถประสานประโยชน์และคลี่คลายปัญหา ข้อขัดแย้งโดยสันติวิธีและพัฒนาสังคมสู่ความยั่งยืน ประกอบด้วยหลัก 6 ประการ ได้แก่ หลักนิติธรรม หลักคุณธรรม หลักความโปร่งใส หลักการมีส่วนร่วม หลักความรับผิดชอบ และหลักความคุ้มค่า โดยผู้นำและธรรมาภิบาล นับว่าเป็นความสำคัญและสัมพันธ์ในแง่ของบุคคลและหลักการที่ส่งผลทำให้การบริหารงานขององค์กรปกครองส่วนท้องถิ่นประสบความสำเร็จได้อย่างดียิ่ง

ในปัจจุบันรัฐบาลไทยได้ให้ความสำคัญและตื่นตัวกับการนำหลักธรรมาภิบาลมาใช้ในการบริหารประเทศ และการบริหารส่วนท้องถิ่น เพื่อเปิดโอกาสให้ประชาชนได้เข้ามามีส่วนร่วมในการตัดสินใจและช่วยกำหนดทิศทางของท้องถิ่นตัวเองให้เป็นไปตามที่ประชาชนต้องการ ตามบทบัญญัติแห่งพระราชบัญญัติระเบียบบริหารราชการแผ่นดิน พ.ศ. 2534 แก้ไขเพิ่มเติมโดยพระราชบัญญัติระเบียบบริหารราชการแผ่นดิน (ฉบับที่ 5) พ.ศ. 2545 มาตรา 3/1 บัญญัติให้การบริหารราชการของส่วนราชการ ต้องเป็นไปเพื่อประโยชน์สุขของประชาชน เกิดผลสัมฤทธิ์ต่อภารกิจของรัฐ มีประสิทธิภาพ และเกิดความคุ้มค่าในเชิงภารกิจของรัฐ ไม่มีขั้นตอนการปฏิบัติงานเกินความจำเป็น มีการปรับปรุงภารกิจของส่วนราชการให้ทันต่อสถานการณ์ ประชาชนได้รับการอำนวยความสะดวก และได้รับการตอบสนองความต้องการ และมีการประเมินผลการปฏิบัติงานอย่างสม่ำเสมอ จึงได้มีการตราพระราชกฤษฎีกาว่าด้วยหลักเกณฑ์และวิธีการบริหารกิจการ

บ้านเมืองที่ดีพ.ศ.2546 กำหนดแนวทางปฏิบัติของส่วนราชการ ซึ่งในมาตรา 52 ได้กำหนดให้องค์กรปกครองส่วนท้องถิ่นจัดทำหลักเกณฑ์การบริหารกิจการบ้านเมืองที่ดีตามแนวพระราชกฤษฎีกาดังกล่าว โดยอย่างน้อยต้องมีหลักเกณฑ์เกี่ยวกับการลดขั้นตอนการปฏิบัติงานและการอำนวยความสะดวก และตอบสนองความต้องการของประชาชนที่สอดคล้องกับบทบัญญัติในหมวด 5 และหมวด 7 โดยให้กระทรวงมหาดไทยดูแลและให้ความช่วยเหลือองค์กรปกครองส่วนท้องถิ่นในการจัดทำหลักเกณฑ์การบริหารกิจการบ้านเมืองที่ดี แต่อย่างไรก็ตามในช่วงระยะเวลาที่ผ่านมาการปกครองส่วนท้องถิ่นของไทยยังคงประสบปัญหาอยู่ในหลายประเด็นมิติที่เป็นอุปสรรคต่อการพัฒนาไปสู่การมีหลักธรรมาภิบาลอย่างแท้จริง ไม่ว่าจะเป็นปัญหามิติของระบบอุปถัมภ์ การทุจริตคอร์รัปชันในหลายรูปแบบขององค์กรปกครองส่วนท้องถิ่นหลายๆ แห่ง การโกงการเลือกตั้ง ปัญหาอิทธิพลของกลุ่มผลประโยชน์และกลุ่มผู้มีอิทธิพลต่างๆ ที่ยังต้องการรักษาสภาพเดิมเอาไว้ การขาดความร่วมมือในการเข้ามามีส่วนร่วมของประชาชนอย่างจริงจัง ฯลฯ ปัญหาเหล่านี้ล้วนส่งผลให้เกิดความสงสัยเคลือบแคลงใจในกระบวนการทำงานขององค์กรปกครองส่วนท้องถิ่นและเป็นสาเหตุอันนำมาสู่ความหย่อนประสิทธิภาพในการบริหารและการพัฒนาท้องถิ่นให้เจริญก้าวหน้าตามเจตนารมณ์ของการกระจายอำนาจ

จากปัญหาดังกล่าวภาวะผู้นำของผู้บริหารองค์กรปกครองส่วนท้องถิ่นมีส่วนสำคัญอย่างมากต่อการบรรลุวัตถุประสงค์ของกรปกครองส่วนท้องถิ่น ทั้งในด้านการบริหารการพัฒนาและแก้ไขปัญหาที่เกิดขึ้นซึ่งเป็นปัจจัยที่บันทึกประสิทธิภาพ ประสิทธิผล และผลสัมฤทธิ์ขององค์กรปกครองส่วนท้องถิ่น นอกจากนี้ผู้บริหารองค์กรปกครองส่วนท้องถิ่นจะต้องใช้ความเป็นผู้นำที่ดีในการจูงใจ เพื่อระดมพลังความสามารถและทรัพยากรที่มีอยู่อย่างจำกัด มาใช้ให้เกิดประโยชน์สูงสุด ตลอดจนสร้างจิตสำนึกความรับผิดชอบและผลักดันให้การนำหลักธรรมาภิบาลตามพระราชกฤษฎีกาว่าด้วยหลักเกณฑ์และวิธีการบริหารกิจการบ้านเมืองที่ดีพ.ศ.2546 เกิดผลเลิศจริงในทางปฏิบัติ นำมาสู่ประโยชน์สุขของประชาชนในท้องถิ่นและการพัฒนาอย่างยั่งยืนต่อไป

ดังนั้น ผู้วิจัยจึงมีความสนใจที่จะศึกษาในประเด็นของ “ภาวะผู้นำกับการนำหลักธรรมาภิบาลไปใช้ในองค์กรปกครองส่วนท้องถิ่น” สำหรับภาวะผู้นำของผู้บริหารองค์กรปกครองส่วนท้องถิ่นที่จะใช้ในการศึกษาครั้งนี้ผู้วิจัยได้เลือกศึกษาองค์กรปกครองส่วนท้องถิ่นในเขตท้องที่อำเภอขนอม ซึ่งเป็นพื้นที่ที่เป็นแหล่งผลิตที่สำคัญทั้งทางด้านเกษตรกรรม ประมง อุตสาหกรรมและการบริการแห่งหนึ่งของจังหวัดนครศรีธรรมราช ตลอดจนมีแนวโน้มการเจริญเติบโตทางเศรษฐกิจที่สูงขึ้นที่เกิดจากการลงทุนด้านการท่องเที่ยวและการบริการ ประกอบไปด้วยองค์กรปกครองส่วนท้องถิ่น จำนวน 4 แห่ง ได้แก่ เทศบาลตำบลขนอม เทศบาลตำบลท้องเนียน เทศบาลตำบลอ่าวขนอม และองค์การบริหารส่วนตำบลควนทอง

จากการศึกษาแผนพัฒนาสามปี (ช่วงระยะเวลา 2556-2558 และ 2557-2559) ขององค์กรปกครองส่วนท้องถิ่นทั้ง 4 แห่ง ซึ่งเปรียบเสมือนแผนพัฒนาเศรษฐกิจและสังคมขององค์กรปกครองส่วนท้องถิ่น และเป็นการแปลงแผนยุทธศาสตร์การพัฒนาศักยภาพไปสู่การปฏิบัติ ตลอดจนเป็นการใช้การวางแผนพัฒนาเป็นเครื่องมือในการจัดทำงบประมาณให้เป็นไปด้วยความรอบคอบ และผ่านกระบวนการมีส่วนร่วมของประชาชนในท้องถิ่น ทำให้ทราบถึงสถานการณ์ของการพัฒนา ตลอดจนศักยภาพและสถานะแวดล้อมในมิติต่างๆ ที่ส่งผลเป็นปัจจัยทั้งเชิงบวกและลบต่อการดำเนินการและการพัฒนาขององค์กรปกครองส่วนท้องถิ่น โดยเฉพาะในประเด็นด้านการพัฒนาการบริหารจัดการองค์กรภายใต้ระบบธรรมาภิบาล

ปัจจัยเชิงบวกต่อการพัฒนาการบริหารจัดการองค์กรภายใต้ระบบธรรมาภิบาลขององค์กรปกครองส่วนท้องถิ่นทั้ง 4 แห่งในท้องถิ่นนั้นคือ การที่องค์กรปกครองส่วนท้องถิ่นสามารถตอบสนองปัญหาและความต้องการของประชาชนได้อย่างใกล้ชิดและต่อเนื่อง การส่งเสริมการพัฒนาโครงสร้างระบบบริหารบุคคลและสมรรถนะของเจ้าหน้าที่ อีกทั้งมีการส่งเสริมงานประชาสัมพันธ์ให้ประชาชนในท้องถิ่นได้รับรู้ข่าวสารต่างๆ ด้านได้อย่างทั่วถึงผ่านช่องทางวิทยุชุมชน หอกระจายข่าว วารสารประชาสัมพันธ์ พร้อมทั้งติดตั้งระบบอินเทอร์เน็ตตำบลไว้ให้บริการประชาชน นอกจากนี้้องค์กรปกครองส่วนท้องถิ่นยังสนับสนุนการเพิ่มบทบาทและการมีส่วนร่วมของประชาชนในการพัฒนาท้องถิ่นให้มากที่สุด โดยผ่านการจัดเวทีประชาคม ให้ประชาชนในท้องถิ่นเข้ามามีส่วนร่วมในการจัดทำแผนพัฒนาและจัดทำงบประมาณ อีกทั้งให้ประชาชนมีส่วนร่วมในการประเมินผลโครงการสำคัญๆ ที่มีผลกระทบโดยตรงต่อประชาชน การมีส่วนร่วมในการจัดซื้อจัดจ้าง ตลอดจนการตรวจสอบความโปร่งใสในการบริหารงานงบประมาณ การเปิดโอกาสให้ผู้นำชุมชนและประชาชนทั่วไปเข้ารับฟังการประชุมสภาองค์กรปกครองส่วนท้องถิ่นในแต่ละแห่ง และรับข้อเสนอแนะของประชาชนผ่านการประชุมสภาท้องถิ่นไปดำเนินการแก้ปัญหาความเดือดร้อนของประชาชนได้อย่างมีประสิทธิภาพ ตลอดจนถึงการเพิ่มประสิทธิภาพการบริการประชาชน โดยการนำเทคโนโลยีสมัยใหม่มาใช้ในการทำงาน เพื่อการบริการที่สะดวกรวดเร็วยิ่งขึ้น ลดขั้นตอนการปฏิบัติงานที่ไม่จำเป็นลง และใช้เวลาให้น้อยที่สุดแต่ให้เกิดประสิทธิภาพและประสิทธิผลสูงสุดต่อประชาชนในท้องถิ่น

ในทางตรงข้ามองค์กรปกครองส่วนท้องถิ่นทั้ง 4 แห่งในท้องถิ่นที่ ต่างต้องประสบกับปัจจัยเชิงลบที่ส่งผลกระทบให้การพัฒนาการบริหารจัดการองค์กรภายใต้ระบบธรรมาภิบาลไม่บรรลุผลสำเร็จตามเป้าประสงค์ที่คาดหวังไว้เช่นกัน เนื่องจากปัญหาและความต้องการของประชาชนในท้องถิ่นมีสูงและหลากหลาย ตลอดจนประชาชนบางส่วนยังไม่เข้าใจในบทบาท อำนาจหน้าที่ขององค์กรปกครองส่วนท้องถิ่นประกอบกับปัญหาค่าครองชีพและความยากจน ส่งผลให้

ประชาชนในชุมชนขาดความตื่นตัวและขาดการมีส่วนร่วมในการพัฒนาท้องถิ่นอย่างจริงจัง นอกจากนี้บุคลากรขององค์กรปกครองส่วนท้องถิ่นบางส่วนยังไม่มีความชำนาญตามภารกิจที่ได้รับ การถ่ายโอน อีกทั้งยังขาดความรู้ด้านเทคโนโลยี ซึ่งเป็นเครื่องมือสำคัญในการช่วยอำนวยความสะดวกในการปฏิบัติงานและบริการประชาชนได้อย่างรวดเร็ว

จากประเด็นปัญหาต่างๆ ที่เป็นปัจจัยเชิงลบต่อการพัฒนาการบริหารจัดการองค์กร ภายใตระบบธรรมาภิบาลขององค์กรปกครองส่วนท้องถิ่นดังกล่าวนี้ จึงเป็นสิ่งท้าทายภาวะผู้นำของ ผู้บริหารองค์กรปกครองส่วนท้องถิ่นทั้ง 4 แห่งในการที่ใช้ศาสตร์และศิลป์ของการเป็นผู้นำมาแก้ไข ปัญหาต่างๆ ที่เกิดขึ้น โดยอาศัยปัจจัยเชิงบวกซึ่งเป็นจุดแข็งและ โอกาสในการพัฒนาการบริหาร จัดการ ผสมกับความร่วมมือและการประสานงานกับทุกภาคส่วนในสังคม โดยเฉพาะภาคประชา สังคมท้องถิ่น ก่อให้เกิดการนำหลักธรรมาภิบาลไปใช้ในองค์กรปกครองส่วนท้องถิ่นอย่างเป็น รูปธรรมในทางปฏิบัติ แต่ด้วยปัจจัยของความแตกต่างในมิติด้านต่างๆ ขององค์กรปกครองส่วน ท้องถิ่นในแต่ละแห่ง ทำให้ภาวะผู้นำของผู้บริหารมีความแตกต่างกัน นำมาซึ่งลักษณะการบริหาร และการตัดสินใจ ตลอดจนกำหนดทางเลือกในการแก้ไขปัญหาและการนำหลักธรรมาภิบาลไปใช้ ในองค์กรที่แตกต่างกันไปในแต่ละองค์กรปกครองส่วนท้องถิ่น จึงเป็นเรื่องที่น่าสนใจและให้ ความสำคัญในการศึกษาถึงระดับของภาวะผู้นำของผู้บริหารองค์กรปกครองส่วนท้องถิ่นและระดับ ของการนำหลักธรรมาภิบาลมาใช้ในการบริหารงานส่วนท้องถิ่น ตลอดจนปัจจัยด้านภาวะผู้นำที่มี ความสัมพันธ์กับปัจจัยด้านธรรมาภิบาลในการบริหารงานส่วนท้องถิ่น ซึ่งปัจจัยทั้งสองเป็นปัจจัยที่ มีความเชื่อมโยง และสัมพันธ์กันอย่างแยกออกจากกันไม่ได้ โดยเฉพาะอย่างยิ่งในยุคที่การ บริหารงานภาครัฐนั้นเป้าหมายสูงสุดคือประโยชน์สุขของประชาชน อีกทั้งเพื่อศึกษาปัญหาและ อุปสรรคที่ขัดขวางความสำเร็จในการนำหลักธรรมาภิบาลไปใช้ในองค์กรปกครองส่วนท้องถิ่น และ นำข้อมูลที่ได้นำเสนอเป็นนโยบายระดับท้องถิ่น (Local Policy) แก่ผู้บริหารองค์กรปกครองส่วนทัง ถิ่นทั้ง 4 แห่ง เพื่อเป็นข้อมูลและแนวทางในการแก้ไขปัญหาและอุปสรรคดังกล่าวที่เกิดขึ้นและ พัฒนาการนำหลักธรรมาภิบาลไปใช้ในองค์กรปกครองส่วนท้องถิ่นให้เกิดผลเลิศจริงในทางปฏิบัติ ส่งผลให้การบริหารงานขององค์กรปกครองส่วนท้องถิ่นประสบความสำเร็จได้อย่างดีเยี่ยมและ ประชาชนในท้องถิ่นได้รับประโยชน์สุขจากการบริหารกิจการบ้านเมืองที่ดีขององค์กรปกครองส่วน ท้องถิ่นต่อไป

วัตถุประสงค์ของการวิจัย

1. เพื่อศึกษาระดับภาวะผู้นำของผู้บริหารในการบริหารงานส่วนท้องถิ่น
2. เพื่อศึกษาระดับธรรมาภิบาลในการบริหารงานส่วนท้องถิ่น
3. เพื่อศึกษาปัจจัยด้านภาวะผู้นำที่มีความสัมพันธ์กับปัจจัยด้านธรรมาภิบาลในการบริหารงานส่วนท้องถิ่น
4. เพื่อศึกษาถึงปัญหาอุปสรรคและนำข้อมูลที่ได้ศึกษาได้ เสนอเป็นนโยบายระดับท้องถิ่นในประเด็นของการพัฒนาการนำธรรมาภิบาลมาใช้ในการบริหารงานส่วนท้องถิ่น

ขอบเขตของการวิจัย

ขอบเขตด้านพื้นที่ : ศึกษาพื้นที่องค์กรปกครองส่วนท้องถิ่นในเขตท้องที่อำเภอขนอม จังหวัด นครศรีธรรมราช ประกอบไปด้วยองค์กรปกครองส่วนท้องถิ่น จำนวน 4 แห่ง ได้แก่เทศบาลตำบลขนอม เทศบาลตำบลท้องเนียน เทศบาลตำบลอ่าวขนอม และองค์การบริหารส่วนตำบลควนทอง

ขอบเขตด้านประชากรได้แก่

1.1 กลุ่มเป้าหมายที่ 1

ผู้บริหารองค์กรปกครองส่วนท้องถิ่นหรือรักษาราชการแทนผู้บริหารองค์กรปกครองส่วนท้องถิ่นในเขตท้องที่อำเภอขนอม จังหวัดนครศรีธรรมราช ประกอบด้วย นายกองค์กรปกครองส่วนท้องถิ่น จำนวน 4 ราย, รองนายกองค์กรปกครองส่วนท้องถิ่น จำนวน 4 ราย, ประธานสภาองค์กรปกครองส่วนท้องถิ่น จำนวน 4 ราย, รองประธานสภาองค์กรปกครองส่วนท้องถิ่น จำนวน 4 ราย, ปลัดองค์กรปกครองส่วนท้องถิ่น จำนวน 4 ราย, รองปลัดองค์กรปกครองส่วนท้องถิ่น จำนวน 4 ท่าน รวมทั้งสิ้น 24 ราย

1.2 กลุ่มเป้าหมายที่ 2

ประชาชนที่อาศัยอยู่ในเขตท้องที่อำเภอขนอม จังหวัดนครศรีธรรมราช จำนวน 395 คน โดยแบ่งออกเป็น 4 กลุ่ม ตามลักษณะปกครองท้องถิ่นและอัตราประชากรเฉลี่ย ประกอบด้วย ประชาชนในเขตรับผิดชอบของเทศบาลตำบลขนอม 54 ราย เทศบาลตำบลท้องเนียน 73 ราย เทศบาลตำบลอ่าวขนอม 122 ราย และองค์การบริหารส่วนตำบลควนทอง 146 ราย รวม 395 ราย

ประโยชน์ที่คาดว่าจะได้รับ

1. ทำให้ทราบถึงระดับภาวะผู้นำในการบริหารงานส่วนท้องถิ่น
2. ทำให้ทราบถึงระดับธรรมาภิบาลไปใช้ในการบริหารงานส่วนท้องถิ่น
3. ทำให้ทราบถึงปัจจัยภาวะผู้นำที่มีความสัมพันธ์กับปัจจัยธรรมาภิบาลในการบริหารงานส่วนท้องถิ่น
4. ทำให้ทราบถึงปัญหาอุปสรรคและนำข้อมูลที่ได้ศึกษาได้เสนอเป็นนโยบายระดับท้องถิ่นในประเด็นของการพัฒนาการนำธรรมาภิบาลมาใช้ในการบริหารงานส่วนท้องถิ่น

ระเบียบวิธีวิจัย

การศึกษาครั้งนี้ เป็นการศึกษาวิจัยเชิงปริมาณ ที่มุ่งศึกษาภาวะผู้นำในการนำหลักธรรมาภิบาลมาปฏิบัติงานของผู้บริหารองค์กรปกครองส่วนท้องถิ่น ในท้องที่อำเภอขนอม จังหวัดนครศรีธรรมราช ตามความคิดเห็นและการประเมินตนเองของผู้บริหาร ได้แก่ นายกองค์กรปกครองส่วนท้องถิ่น รองนายกองค์กรปกครองส่วนท้องถิ่น ประธานสภาองค์กรปกครองส่วนท้องถิ่น รองประธานสภาองค์กรปกครองส่วนท้องถิ่น ปลัดองค์กรปกครองส่วนท้องถิ่น รองปลัดองค์กรปกครองส่วนท้องถิ่น และของประชาชนทั่วไป โดยนำมาหาระดับและหาความสัมพันธ์ของ ระดับภาวะผู้นำกับระดับการนำหลักธรรมาภิบาลมาปฏิบัติงานขององค์กรปกครองส่วนท้องถิ่น

การศึกษาครั้งนี้ใช้แบบสอบถามในการเก็บรวบรวมข้อมูล เพื่อวิเคราะห์ข้อมูลทั่วไปหรือข้อมูลเชิงกลุ่ม (categorical data) ของกลุ่มตัวอย่างด้วยค่าความถี่ (frequency) และค่าร้อยละ (percentage) ค่าเฉลี่ย (Mean, $\bar{X}$) และค่าเบี่ยงเบนมาตรฐาน (standard deviations) ค่าสัมประสิทธิ์สหสัมพันธ์แบบเพียร์สัน (Pearson Product-Moment Correlation Coefficient) เพื่อวิเคราะห์หาความสัมพันธ์และระดับทิศทางระหว่างตัวแปรอิสระและตัวแปรตามการวิเคราะห์หาค่าทั้งหมดนี้ใช้โปรแกรมสำเร็จรูปวิเคราะห์ทางสถิติ

ผลการศึกษา

การศึกษาในครั้งนี้สามารถสรุปผลการวิจัยตามวัตถุประสงค์ และสมมติฐานของการวิจัยได้ดังนี้

ข้อมูลทั่วไปของกลุ่มตัวอย่าง

กลุ่มตัวอย่างที่เป็นผู้บริหารองค์กรปกครองส่วนท้องถิ่นส่วนมากเป็น เพศชาย ร้อยละ 70.8 มีอายุระหว่าง 41 – 50 ปี ร้อยละ 54.2 มีระดับการศึกษาปริญญาตรีขึ้นไป ร้อยละ 75.0 ส่วนมากอาศัยอยู่ในเขตอำเภอชนอมมานานมากกว่า 10 ปี ร้อยละ 70.8 และมีระยะเวลาในการดำรงตำแหน่งอยู่ที่ระหว่าง 1 - 4 ปี ร้อยละ 45.8

กลุ่มตัวอย่างที่เป็นประชาชนทั่วไปส่วนมากเป็น เพศหญิง ร้อยละ 55.4 มีอายุระหว่าง 31 – 40 ปี ร้อยละ 30.4 มีระดับการศึกษาชั้นม.6 / ปวช. ร้อยละ 19.7 ส่วนมากอาศัยอยู่ในเขตอำเภอชนอมมานานมากกว่า 10 ปี ร้อยละ 73.9 และเป็นประชาชนทั่วไปที่ไม่ใช่บุคลากรขององค์กรปกครองส่วนท้องถิ่นในท้องที่ อ.ชนอม จ.นครศรีธรรมราช ร้อยละ 84.3

สรุปผลการวิจัยตามวัตถุประสงค์ของการวิจัยได้ดังนี้

1 ศึกษาระดับภาวะผู้นำของผู้บริหารในการบริหารงานส่วนท้องถิ่น

1.1 กลุ่มตัวอย่างที่เป็นผู้บริหารองค์กรปกครองส่วนท้องถิ่น

ผลการวิจัยพบว่า

ระดับภาวะผู้นำของผู้บริหารในการบริหารงานส่วนท้องถิ่น โดยภาพรวมอยู่ในระดับมาก ($\bar{X} = 4.08$, S.D. = 0.41) แบ่งออกเป็น 20 ข้อ โดยพบว่าข้อที่สูง 3 อันดับแรกนั้นมีเกณฑ์ระดับภาวะผู้นำที่เกณฑ์มากที่สุด คือ อันดับที่หนึ่ง ข้อที่ 17 ผู้บริหารท้องถิ่นเป็นผู้ชวนชวนหาความรู้ใส่ตนอยู่เสมอ เปิดกว้างในสิ่งใหม่ๆ พร้อมรับการเปลี่ยนแปลง กระตุ้นและส่งเสริมให้ผู้อื่นมีส่วนร่วมในการเรียนรู้ด้วยตนเอง กระตุ้นให้ทุกๆคนมีส่วนร่วมในการแก้ปัญหา ($\bar{X} = 4.29$, S.D. = 0.55) รองลงมา ข้อที่ 5 ผู้บริหารท้องถิ่นมีอุดมการณ์และยึดมั่นคุณธรรม สร้างความเชื่อมั่นและทำให้ผู้อื่นไว้วางใจ ปฏิบัติต่อผู้อื่นด้วยความเท่าเทียมกัน รักษาคำมั่นสัญญา ยึดมั่นในผลประโยชน์ส่วนรวมเป็นหลัก และยอมรับในข้อผิดพลาดและนำคำวิพากษ์วิจารณ์ที่เกิดขึ้น ($\bar{X} = 4.25$, S.D. = 0.61) และข้อที่ 19 ผู้บริหารท้องถิ่นสามารถรับมือกับคำวิพากษ์วิจารณ์ได้อย่างเหมาะสม รู้จักแยกแยะ คำวิพากษ์วิจารณ์ที่เป็นประโยชน์ออกจากคำกล่าวหาที่เลื่อนลอย เพื่อนำมาพัฒนาปรับปรุงการทำงานของตนเอง ($\bar{X} = 4.25$, S.D. = 0.68) ตามลำดับ

1.2 กลุ่มตัวอย่างที่เป็นประชาชนทั่วไป

ผลการวิจัยพบว่า

ระดับความคิดเห็นของประชาชนทั่วไปต่อภาวะผู้นำในการบริหารงานของผู้บริหารท้องถิ่นโดยภาพรวม อยู่ในระดับปานกลาง ($\bar{X} = 2.68$, S.D. = 0.70) แบ่งออกเป็น 20 ข้อ โดยพบว่าข้อที่สูง 3 อันดับแรกนั้นมีเกณฑ์ระดับภาวะผู้นำที่เกณฑ์ปานกลาง คือ อันดับที่หนึ่ง ท่านคิดว่าผู้บริหารท้องถิ่นของท่านเข้าใจถึงความแตกต่างของบุคคล และให้ความสนใจและเอาใจใส่ต่อการทำงานและผลงานที่เกิดขึ้น ให้โอกาสและการสนับสนุนต่อการเติบโตในการทำงานและการพัฒนาของแต่ละบุคคล ($\bar{X} = 2.83$, S.D. = 1.03) รองลงมาคือท่านคิดว่าผู้บริหารท้องถิ่นของท่านมีความเด็ดเดี่ยว มีความเชี่ยวชาญในการตัดสินใจอย่างถูกต้อง ทันทีทันใด มีเหตุผล ข้อเท็จจริงประกอบการตัดสินใจ และลำดับความสำคัญของปัญหาเป็นเกณฑ์ในการตัดสินใจแก้ปัญหา ($\bar{X} = 2.81$, S.D. = 1.02) และสุดท้ายท่านคิดว่าผู้บริหารท้องถิ่นของท่านมีการประเมินผลงานขององค์กร ($\bar{X} = 2.80$, S.D. = 0.97)

1.3 ผลรวมระหว่างกลุ่มตัวอย่าง

ผลการวิจัยพบว่า

ระดับความคิดเห็นต่อประเด็นภาวะผู้นำในการบริหารงานของผู้บริหารท้องถิ่นโดยภาพรวม อยู่ในระดับปานกลาง ($\bar{X} = 3.38$, S.D. = 0.56) แบ่งออกเป็น 20 ข้อ โดยพบว่าข้อที่สูง 3 อันดับแรกนั้นมีเกณฑ์ระดับภาวะผู้นำที่เกณฑ์มาก คือ อันดับที่หนึ่ง ท่านคิดว่าผู้บริหารท้องถิ่นของท่านเป็นผู้ชวนขยายหาความรู้ใส่ตนอยู่เสมอ เปิดกว้างในสิ่งใหม่ๆ พร้อมรับการเปลี่ยนแปลง กระตุ้นและส่งเสริมให้ผู้อื่นมีส่วนร่วมในการเรียนรู้ด้วยตนเอง กระตุ้นให้ทุกคนมีส่วนร่วมในการแก้ปัญหา ($\bar{X} = 3.53$, S.D. = 0.78) รองลงมาคือท่านคิดว่าผู้บริหารท้องถิ่นของท่านทำหน้าที่เป็นผู้ให้การส่งเสริม สนับสนุนผู้อื่นหรือทีมงานของตนเองที่ดีรวมไปถึงการตอบสนองอย่างรวดเร็วต่อความต้องการของผู้อื่น ($\bar{X} = 3.47$, S.D. = 0.88) และสุดท้ายท่านคิดว่าผู้บริหารท้องถิ่นของท่านรู้ว่าเวลาใดควรปล่อยให้รับผิดชอบของพนักงานหรือของทีมงาน และเวลาใด ที่ตนควรเข้าไปช่วยเหลือ แก้ไขปัญหา รู้จังหวะในการสอดแทรกความคิดเห็น และชี้แนะได้เหมาะสม ($\bar{X} = 3.44$, S.D. = 0.77)

2 ศึกษาระดับธรรมาภิบาลในการบริหารงานส่วนท้องถิ่น

2.1 กลุ่มตัวอย่างที่เป็นผู้บริหารองค์กรปกครองส่วนท้องถิ่น

ผลการวิจัยพบว่า

ระดับธรรมาภิบาลในการบริหารงานของผู้บริหารในองค์กรปกครองส่วนท้องถิ่นโดยภาพรวมพบว่ามีเกณฑ์ระดับมาก ($\bar{X}=3.97$, S.D. = 0.58) เมื่อพิจารณาในรายด้านพบว่า

ด้านการบริหารภารกิจเพื่อให้เกิดประโยชน์สูงสุดแก่ประชาชนพบว่ามีเกณฑ์ระดับมาก($\bar{X}=3.98$, S.D. = 0.70) โดยข้อที่สูงที่สุดคือ มีการเปิดเผยข้อมูลเกี่ยวกับงบประมาณรายจ่ายประจำปี และการจัดซื้อจัดจ้าง เพื่อให้ประชาชนสามารถตรวจสอบได้โดยสะดวก ผ่านช่องทางการสื่อสารที่หลากหลาย($\bar{X}=4.29$, S.D. = 0.70) รองลงมาคือ มีการดำเนินการเปิดเผยข้อมูลการปฏิบัติงานให้ประชาชนสามารถติดตามตรวจสอบได้ ($\bar{X}=4.25$, S.D. = 0.80)

ด้านการบริหารงานเพื่อให้เกิดผลสัมฤทธิ์ต่อภารกิจของ อปท. พบว่ามีเกณฑ์ระดับมาก($\bar{X}=4.15$, S.D. = 0.64) โดยข้อที่สูงที่สุดคือ มีการนำแผนพัฒนาสามปีมาใช้เป็นกรอบในการจัดทำงบประมาณรายจ่ายประจำปีและงบประมาณรายจ่ายเพิ่มเติมของ อปท. ($\bar{X}=4.38$, S.D. = 0.58) รองลงมาคือ มีการจัดให้มีการจัดทำข้อตกลงการปฏิบัติราชการระหว่างข้าราชการหรือพนักงานส่วนท้องถิ่นกับผู้บริหารองค์กรปกครองส่วนท้องถิ่น (คำรับรองการปฏิบัติราชการ) โดยผู้บริหารจะทำหน้าที่กำกับการปฏิบัติการให้ประสบความสำเร็จและเกิดผลสัมฤทธิ์ตามเป้าหมาย ($\bar{X}=4.29$, S.D. = 0.90)

ด้านการบริหารภารกิจอย่างมีประสิทธิภาพและเกิดความคุ้มค่าในเชิงภารกิจ พบว่ามีเกณฑ์ระดับมาก ($\bar{X}=3.96$, S.D. = 0.72) โดยข้อที่สูงที่สุดคือ ในกรณีที่ส่วนราชการจำเป็นต้องได้รับอนุญาต อนุมัติหรือความเห็นชอบจาก อปท.ตามที่มีกฎหมาย กฎ ระเบียบ ข้อบังคับ ประกาศ หรือมติคณะรัฐมนตรีกำหนดให้ อปท. นั้นๆ อปท. ของท่านมีการดำเนินการแจ้งผลการพิจารณาให้ส่วนราชการที่ยื่นคำขอทราบภายใน 15 วันนับตั้งแต่วันที่รับคำขอ หรือตามประกาศกำหนดระยะเวลาการพิจารณาของ อปท. ($\bar{X}=4.21$, S.D. = 0.78) รองลงมาคือ มีการดำเนินการจัดซื้อหรือจัดจ้างที่เปิดเผยและเที่ยงธรรม โดยพิจารณาถึงความคุ้มค่าคุณภาพ การดูแลรักษาผลประโยชน์ และผลเสียต่อประชาชนเป็นสำคัญ ($\bar{X}=4.00$, S.D. = 0.93)

ด้านมีการลดขั้นตอนการปฏิบัติงาน พบว่ามีเกณฑ์ระดับมาก ($\bar{X}=3.92$, S.D. = 0.67) โดยข้อที่สูงที่สุดคือ มีการใช้เทคโนโลยีสารสนเทศ หรือโทรคมนาคมตามความเหมาะสมและกำลังงบประมาณ เพื่อช่วยลดขั้นตอน เพิ่มประสิทธิภาพ ประหยัดค่าใช้จ่าย และไม่เกิดผลเสียแก่ภารกิจ และมีการเผยแพร่ให้ประชาชนทราบโดยทั่วกัน ($\bar{X}=4.04$, S.D. = 0.75)

รองลงมาก็คือ มีการกระจายอำนาจการตัดสินใจ การสั่งการ อนุญาต อนุมัติ ให้แก่ผู้มีหน้าที่รับผิดชอบดำเนินการในเรื่องนั้นโดยตรง เพื่อให้เกิดความรวดเร็วและลดขั้นตอนการปฏิบัติงาน ($\bar{X}=4.00$, S.D. = 0.89)

ด้านมีการปรับปรุงภารกิจของ อปท. พบว่ามีเกณฑ์ระดับมาก($\bar{X}=3.75$, S.D. = 0.47) โดยข้อที่สูงที่สุดคือ อปท.ของท่านมีการแก้ไขปรับปรุงหรือยกเลิกข้อบัญญัติ/เทศบัญญัติ เพื่อให้สอดคล้องเหมาะสมกับสถานการณ์การเปลี่ยนแปลง กฎหมาย กฎ และระเบียบที่เกี่ยวข้อง ($\bar{X}=3.79$, S.D. = 0.59)

ด้านมีการอำนวยความสะดวกและการตอบสนองความต้องการของประชาชน พบว่ามีเกณฑ์ระดับมาก($\bar{X}=4.06$, S.D. = 0.70) โดยข้อที่สูงที่สุดคือ กรณีที่มีหนังสือร้องเรียน เสนอแนะ สอบถาม หรือเสนอความคิดเห็นจากประชาชนหรือส่วนราชการอปท.ของท่านมีการตอบคำถามหรือแจ้งผลการดำเนินการอย่างรวดเร็วภายในระยะเวลาที่ได้กำหนด ($\bar{X}=4.21$, S.D. = 0.72)

ด้านการประเมินผลการปฏิบัติงาน พบว่ามีเกณฑ์ระดับมาก($\bar{X}=3.96$, S.D. = 0.65) โดยข้อที่สูงที่สุดคือ อปท.ของท่านจัดให้มีบุคคลภายนอกเข้าร่วมในการประเมินผลการปฏิบัติเกี่ยวกับผลสัมฤทธิ์ของภารกิจ คุณภาพของการบริการ ความพึงพอใจของประชาชนผู้มารับบริการและความคุ้มค่าในภารกิจของ อปท. ($\bar{X}=4.13$, S.D. = 0.74)

2.2 กลุ่มตัวอย่างที่เป็นประชาชนทั่วไป

ผลการวิจัยพบว่า

ระดับความคิดเห็นของประชาชนต่อการนำหลักธรรมาภิบาลไปใช้ในองค์กรปกครองส่วนท้องถิ่น โดยภาพรวมพบว่ามีเกณฑ์ระดับปานกลาง ($\bar{X}=2.65$, S.D. = 0.79) เมื่อพิจารณาในรายด้าน พบดังนี้

ด้านการบริหารภารกิจเพื่อให้เกิดประโยชน์สูงสุดแก่ประชาชนพบว่ามีเกณฑ์ระดับน้อย($\bar{X}=2.61$, S.D. = 0.84) โดยข้อที่สูงที่สุดคือ การเข้าถึงข้อมูลข่าวสารต่างๆ ขององค์กรปกครองส่วนท้องถิ่นในพื้นที่ที่อยู่อาศัย ($\bar{X}=2.89$, S.D. = 0.94) รองลงมาก็คือ โครงการหรือการดำเนินการขององค์กรปกครองส่วนท้องถิ่นในพื้นที่ที่อยู่อาศัยประสบความสำเร็จ ($\bar{X}=2.79$, S.D. = 0.91)

ด้านการบริหารงานเพื่อให้เกิดผลสัมฤทธิ์ต่อภารกิจขององค์กรปกครองส่วนท้องถิ่นพบว่ามีเกณฑ์ระดับน้อย($\bar{X}=2.53$, S.D. = 0.97) โดยข้อที่สูงที่สุดคือ ความคุ้มค่าของเม็ดเงินที่ใช้ในการดำเนินงานเทียบกับผลงานในการพัฒนาท้องถิ่นขององค์กรปกครองส่วนท้องถิ่นในพื้นที่ที่อยู่อาศัย ($\bar{X}=2.60$, S.D. = 1.08)

ด้านการบริหารภารกิจอย่างมีประสิทธิภาพและเกิดความคุ้มค่าในเชิงภารกิจ พบว่ามีเกณฑ์ระดับน้อย ($\bar{X}=2.48$, S.D. = 0.94) โดยข้อที่สูงที่สุดอยู่ในเกณฑ์ระดับปานกลาง คือ การแก้ไขปัญหาความเดือดร้อนของประชาชนขององค์กรปกครองส่วนท้องถิ่นในพื้นที่ที่ท่านอาศัยมีความรวดเร็ว ($\bar{X}=2.63$, S.D. = 1.06)

ด้านการลดขั้นตอนการปฏิบัติงาน พบว่ามีเกณฑ์ระดับปานกลาง ($\bar{X}=2.82$, S.D. = 0.85) โดยข้อที่สูงที่สุดคือ การบริการที่สะดวก รวดเร็วจากองค์กรปกครองส่วนท้องถิ่นในพื้นที่อาศัย ($\bar{X}=2.96$, S.D. = 0.99) รองลงมาคือ ประชาชนรู้จักศูนย์บริการร่วมขององค์กรปกครองส่วนท้องถิ่นในพื้นที่ ($\bar{X}=2.93$, S.D. = 1.04)

ด้านการปรับปรุงภารกิจของ อปท. พบว่ามีเกณฑ์ระดับปานกลาง ($\bar{X}=2.70$, S.D. = 0.87) โดยข้อที่สูงที่สุดคือ ภายในช่วงระยะเวลาสามปีที่ผ่านมา ประชาชนคิดว่าองค์กรปกครองส่วนท้องถิ่นในพื้นที่มีการปรับปรุง เปลี่ยนแปลง หรือพัฒนาในด้านสาธารณูปโภคขั้นพื้นฐาน ($\bar{X}=2.80$, S.D. = 0.91)

ด้านการอำนวยความสะดวกและการตอบสนองความต้องการของประชาชน พบว่ามีเกณฑ์ระดับปานกลาง ($\bar{X}=2.95$, S.D. = 0.83) โดยข้อที่สูงที่สุดคือ การรู้ระยะเวลาแล้วเสร็จของงานที่มาติดต่อราชการ และได้รับการบริการแล้วเสร็จทันตามเวลาที่องค์กรปกครองส่วนท้องถิ่นในพื้นที่ประกาศประชาสัมพันธ์ไว้ ($\bar{X}=3.02$, S.D. = 1.00)

ด้านการประเมินผลการปฏิบัติงาน พบว่ามีเกณฑ์ระดับน้อย คือการได้รับทราบข่าวสารหรือมีส่วนร่วมในการประเมินผลการปฏิบัติงานของบุคลากรองค์กรปกครองส่วนท้องถิ่นในพื้นที่ ($\bar{X}=2.40$, S.D. = 1.15)

2.3 ผลรวมระหว่างกลุ่มตัวอย่าง

ผลการวิจัยพบว่า

ระดับความคิดเห็นของประชาชนต่อการนำหลักธรรมาภิบาลไปใช้ในภาขององค์กรปกครองส่วนท้องถิ่น โดยภาพรวมพบว่ามีเกณฑ์ระดับปานกลาง ($\bar{X}=3.38$, S.D. = 0.56) เมื่อพิจารณาในรายด้านพบว่าข้อที่สูง 3 อันดับแรกนั้นมีเกณฑ์ระดับภาวะผู้นำที่เกณฑ์มากถึงปานกลาง คือ อันดับที่หนึ่ง ด้านการอำนวยความสะดวกและการตอบสนองความต้องการของประชาชนอยู่ในเกณฑ์ระดับมาก ($\bar{X}=3.51$, S.D. = 0.77) รองลงมาคือด้านการลดขั้นตอนการปฏิบัติงานอยู่ในเกณฑ์ระดับมาก ($\bar{X}=3.37$, S.D. = 0.76) และสุดท้ายด้านการบริหารงานเพื่อให้เกิดผลสัมฤทธิ์ต่อภารกิจขององค์กรปกครองส่วนท้องถิ่น อยู่ในเกณฑ์ระดับปานกลาง ($\bar{X}=3.34$, S.D. 0.81)

3 ศึกษาปัจจัยด้านภาวะผู้นำที่มีความสัมพันธ์กับปัจจัยด้านธรรมาภิบาลในการบริหารงานส่วนท้องถิ่น

3.1 กลุ่มตัวอย่างที่เป็นผู้บริหารองค์กรปกครองส่วนท้องถิ่น ผลการวิจัยพบว่า

ภาวะผู้นำ มีความสัมพันธ์กันระดับปานกลาง และเป็นไปในทิศทางเดียวกันกับธรรมาภิบาลในองค์กร โดยภาพรวม เมื่อพิจารณาภาวะผู้นำกับธรรมาภิบาลในรายด้านทั้ง 7 ด้าน โดยวิธีการการหาค่าสัมประสิทธิ์สหสัมพันธ์เพียร์สัน พบว่า

ภาวะผู้นำ มีความสัมพันธ์กันระดับปานกลาง และเป็นไปในทิศทางเดียวกันกับธรรมาภิบาลในองค์กรด้านการบริหารภารกิจเพื่อให้เกิดประโยชน์สูงสุดแก่ประชาชน ภาวะผู้นำ มีความสัมพันธ์กันระดับปานกลาง และเป็นไปในทิศทางเดียวกันกับธรรมาภิบาลในองค์กรด้านการบริหารงานเพื่อให้เกิดผลสัมฤทธิ์ต่อภารกิจของ อปท.

ภาวะผู้นำ มีความสัมพันธ์กันระดับปานกลาง และเป็นไปในทิศทางเดียวกันกับธรรมาภิบาลในองค์กรด้านการบริหารภารกิจอย่างมีประสิทธิภาพและเกิดความคุ้มค่าในเชิงภารกิจ

ภาวะผู้นำ มีความสัมพันธ์กันระดับสูง และเป็นไปในทิศทางเดียวกันกับธรรมาภิบาลในองค์กร ด้านมีการลดขั้นตอนการปฏิบัติงาน

ภาวะผู้นำ มีความสัมพันธ์กันระดับปานกลาง และเป็นไปในทิศทางเดียวกันกับธรรมาภิบาลในองค์กรด้านการปรับปรุงภารกิจของ อปท.

ภาวะผู้นำ มีความสัมพันธ์กันระดับปานกลาง และเป็นไปในทิศทางเดียวกันกับธรรมาภิบาลในองค์กรด้านการอำนวยความสะดวกและการตอบสนองความต้องการของประชาชน

ภาวะผู้นำ มีความสัมพันธ์กันระดับปานกลาง และเป็นไปในทิศทางเดียวกันกับธรรมาภิบาลในองค์กรด้านการประเมินผลการปฏิบัติงาน

3.2 กลุ่มตัวอย่างที่เป็นประชาชนทั่วไป ผลการวิจัยพบว่า

ภาวะผู้นำ มีความสัมพันธ์กันระดับสูง และเป็นไปในทิศทางเดียวกันกับธรรมาภิบาลในองค์กร โดยภาพรวม เมื่อพิจารณาภาวะผู้นำกับธรรมาภิบาลในรายด้านทั้ง 7 ด้าน พบว่า

ภาวะผู้นำ มีความสัมพันธ์กันระดับสูง และเป็นไปในทิศทางเดียวกันกับธรรมาภิบาลในองค์กรด้านการบริหารภารกิจเพื่อให้เกิดประโยชน์สูงสุดแก่ประชาชน

ภาวะผู้นำ มีความสัมพันธ์กันระดับปานกลาง และเป็นไปในทิศทางเดียวกันกับธรรมาภิบาลในองค์กรด้านการบริหารงานเพื่อให้เกิดผลสัมฤทธิ์ต่อภารกิจของ อปท.

ภาวะผู้นำ มีความสัมพันธ์กันระดับสูง และเป็นไปในทิศทางเดียวกันกับธรรมาภิบาลในองค์กร ด้านการบริหารภารกิจอย่างมีประสิทธิภาพและเกิดความคุ้มค่าในเชิงภารกิจ

ภาวะผู้นำ มีความสัมพันธ์กันระดับสูง และเป็นไปในทิศทางเดียวกันกับธรรมาภิบาลในองค์กรด้านการลดขั้นตอนการปฏิบัติงาน

ภาวะผู้นำ มีความสัมพันธ์กันระดับสูง และเป็นไปในทิศทางเดียวกันกับธรรมาภิบาลในองค์กรด้านการปรับปรุงภารกิจของ อปท.

ภาวะผู้นำ มีความสัมพันธ์กันระดับสูง และเป็นไปในทิศทางเดียวกันกับธรรมาภิบาลในองค์กรด้านการอำนวยความสะดวกและการตอบสนองความต้องการของประชาชน

ภาวะผู้นำ มีความสัมพันธ์กันระดับปานกลาง และเป็นไปในทิศทางเดียวกันกับธรรมาภิบาลในองค์กรด้านการประเมินผลการปฏิบัติงาน

ผลการทดสอบสมมุติฐานโดยรวม

ผลการวิจัยพบว่า

ภาวะผู้นำ มีความสัมพันธ์กันระดับสูง และเป็นไปในทิศทางเดียวกันกับธรรมาภิบาลในองค์กร โดยภาพรวม เมื่อพิจารณาภาวะผู้นำกับธรรมาภิบาลในรายด้านทั้ง 7 ด้านพบว่า

ภาวะผู้นำ มีความสัมพันธ์กันระดับสูง และเป็นไปในทิศทางเดียวกันกับธรรมาภิบาลในองค์กรด้าน การบริหารภารกิจเพื่อให้เกิดประโยชน์สูงสุดแก่ประชาชน

ภาวะผู้นำ มีความสัมพันธ์กันระดับสูง และเป็นไปในทิศทางเดียวกันกับธรรมาภิบาลในองค์กรด้านการบริหารงานเพื่อให้เกิดผลสัมฤทธิ์ต่อภารกิจขององค์กรปกครองส่วนท้องถิ่น

ภาวะผู้นำ มีความสัมพันธ์กันระดับสูง และเป็นไปในทิศทางเดียวกันกับธรรมาภิบาลในองค์กร ด้านการบริหารภารกิจอย่างมีประสิทธิภาพและเกิดความคุ้มค่าในเชิงภารกิจ

ภาวะผู้นำ มีความสัมพันธ์กันระดับสูง และเป็นไปในทิศทางเดียวกันกับธรรมาภิบาลในองค์กรด้านการลดขั้นตอนการปฏิบัติงาน

ภาวะผู้นำ มีความสัมพันธ์กันระดับสูง และเป็นไปในทิศทางเดียวกันกับธรรมาภิบาลในองค์กรด้านการปรับปรุงภารกิจขององค์กรปกครองส่วนท้องถิ่น

ภาวะผู้นำ มีความสัมพันธ์กันระดับสูง และเป็นไปในทิศทางเดียวกันกับธรรมาภิบาลในองค์กรด้านการอำนวยความสะดวกและการตอบสนองความต้องการของประชาชน

และสุดท้าย ภาวะผู้นำ มีความสัมพันธ์กันระดับปานกลาง และเป็นไปในทิศทางเดียวกันกับธรรมาภิบาลในองค์กรด้านการประเมินผลการปฏิบัติงาน

อภิปรายผลการวิจัย

จากผลการวิเคราะห์และสังเคราะห์โดยการทบทวนวรรณกรรมในบทที่ 2 ทำให้ผู้วิจัยทราบถึงตัวแปรเพื่อนำตัวแปรทั้งหมดที่ได้จากการศึกษาทบทวนวรรณกรรมมาวิเคราะห์หาค่าทางสถิติ ซึ่งผลจากการวิเคราะห์นั้นพบว่า

ในการศึกษาระดับภาวะผู้นำของผู้บริหารในการบริหารงานส่วนท้องถิ่น พบว่า กลุ่มตัวอย่างที่เป็นผู้บริหารองค์กรปกครองส่วนท้องถิ่น มีระดับภาวะผู้นำของผู้บริหารในการบริหารงานส่วนท้องถิ่น โดยภาพรวม อยู่ในระดับมาก แต่ความคิดเห็นของประชาชนทั่วไปต่อภาวะผู้นำในการบริหารงานของผู้บริหารท้องถิ่นโดยภาพรวม อยู่ในระดับปานกลาง สะท้อนให้เห็นว่าในมุมมองของประชาชนต่อภาวะผู้นำของผู้บริหารในการบริหารงานส่วนท้องถิ่น โดยภาพรวมจะต้องปรับปรุงหรือแสดงออกให้เด่นชัดมากขึ้น สอดคล้องกับความคิดเห็นของประชาชนที่มองว่าผู้นำไม่สามารถเข้าถึงปัญหาความเดือดร้อนและตอบสนองความต้องการของประชาชนได้อย่างเต็มศักยภาพขาดการประชาสัมพันธ์และสร้างความเข้าใจของประชาชนในท้องถิ่นในเรื่องต่างๆ

ในการศึกษาระดับธรรมาภิบาลในการบริหารงานส่วนท้องถิ่น กลุ่มตัวอย่างที่เป็นผู้บริหารองค์กรปกครองส่วนท้องถิ่นพบว่าระดับธรรมาภิบาลในการบริหารงานของผู้บริหารในองค์กรปกครองส่วนท้องถิ่นโดยภาพรวมมีเกณฑ์ระดับมาก แต่ระดับความคิดเห็นของประชาชนต่อการนำหลักธรรมาภิบาลไปใช้ในภายองค์กรปกครองส่วนท้องถิ่น โดยภาพรวมพบว่ามีเกณฑ์ระดับปานกลาง สะท้อนให้เห็นว่าในมุมมองของประชาชนต่อระดับธรรมาภิบาลในการบริหารงานส่วนท้องถิ่นของผู้บริหารโดยภาพรวมจะต้องปรับปรุงหรือแสดงออกให้เด่นชัดมากขึ้น ผู้วิจัยพบว่ากลุ่มเป้าหมายมีความคิดเห็นว่าปัญหาการให้บริการสาธารณะขององค์กรปกครองส่วนท้องถิ่นในด้านการพัฒนาสาธารณูปโภคขั้นพื้นฐาน ได้แก่ ถนน ไฟฟ้า ประปา ตลอดจนระบบรักษาความปลอดภัยสาธารณะ เช่นกล้องวงจรปิด (CCTV) ยังมีการจัดบริการที่ไม่ครอบคลุมและเพียงพอต่อความต้องการของประชาชน อันอาจส่งผลต่อความสะดวกปลอดภัย นอกจากนี้กลุ่มเป้าหมายยังคิดเห็นและมีความต้องการที่จะให้องค์กรปกครองส่วนท้องถิ่น จัดให้มีพื้นที่สาธารณะให้มากขึ้นในชุมชน

ประเด็นการประชาสัมพันธ์ข้อมูลข่าวสารและการดำเนินโครงการขององค์กรปกครองส่วนท้องถิ่นเป็นประเด็นที่สำคัญอีกประการหนึ่งที่กลุ่มเป้าหมายได้เสนอแนะปัญหาและข้อคิดเห็น

ไว้เพื่อให้มีการปรับปรุง สาเหตุเพราะกลุ่มเป้าหมายคิดเห็นว่าองค์กรปกครองส่วนท้องถิ่นยังไม่สามารถเข้าถึงประชาชนเท่าที่ควร ส่งผลให้ประชาชนในท้องถิ่นเองไม่ได้รับข้อมูลข่าวสารอย่างทั่วถึงทุกกลุ่ม มีเพียงกลุ่มที่ได้รับมอบหมายการทำงานที่มีข้อมูลของโครงการ นอกจากนี้การบริการของพนักงานเจ้าหน้าที่ขององค์กรปกครองส่วนท้องถิ่นควรให้บริการกับประชาชนผู้รับบริการอย่างเสมอภาคเท่าเทียมกัน และมีมนุษยสัมพันธ์ที่ดี อีกทั้งมีขั้นตอนการทำงานที่ชัดเจนและตอบข้อซักถามหรือให้ความรู้ถึงสิทธิ หน้าที่ ตลอดจนถึงขั้นตอนการดำเนินการต่างๆ แก่ประชาชน เพื่อให้เกิดความโปร่งใสและความเข้าใจในการทำงานของเจ้าหน้าที่ รวมถึงเร่งรัดการรับเรื่องร้องเรียนและนำไปสู่การแก้ไขปัญหาความเดือดร้อนของประชาชน เพื่อให้เกิดการพัฒนาท้องถิ่นอย่างมีส่วนร่วมของภาครัฐและประชาชนอย่างยั่งยืน

ในด้านการบริหารจัดการขององค์กรปกครองส่วนท้องถิ่นนั้นประสบปัญหาหลายประการ โดยสืบเนื่องมาจากงบประมาณที่องค์กรปกครองส่วนท้องถิ่นได้รับอุดหนุนจากทางภาครัฐและจัดเก็บเองไม่เพียงพอในการใช้จ่ายในการกิจ จึงได้มีการขอเงินสนับสนุนงบประมาณบางส่วนจากรัฐวิสาหกิจและกลุ่มบริษัทเอกชนขนาดใหญ่ที่มีโรงผลิตหรือโรงงานตั้งอยู่ในพื้นที่อำเภอชนอมเป็นเงินอุดหนุน อาทิเช่น โรงแยกก๊าซธรรมชาติชนอม ของบริษัท ปตท. จำกัด โรงงานผลิตไฟฟ้าของบริษัทไฟฟ้าชนอม จำกัด เป็นต้น ประกอบกับด้วยพื้นที่ขององค์กรปกครองส่วนท้องถิ่นในเขตท้องที่อำเภอชนอม มีขนาดใหญ่ทำให้การดูแลไม่ทั่วถึงจึงมีความจำเป็นที่จะต้องใช้การจัดลำดับความสำคัญของปัญหาที่จำเป็นก่อนหลัง ทำให้การดำเนินโครงการโดยรวมเกิดความล่าช้าและต้องเป็นไปตามความสำคัญและเร่งด่วนของปัญหาและความต้องการนั้นๆ นอกจากนี้เจ้าหน้าที่ของรัฐยังไม่ได้สื่อสารถึงปัญหาโดยรวมขององค์กรปกครองส่วนท้องถิ่น ให้ประชาชนได้รับทราบถึงปัญหาในการดำเนินกิจการต่างๆ เป้าหมาย งบประมาณหรือเม็ดเงินที่มีอยู่อย่างจำกัด ส่งผลให้เกิดปัญหาความไม่เข้าใจกันของประชาชนและองค์กรปกครองส่วนท้องถิ่นเอง เกิดการเคลือบแคลงใจของประชาชน มีเพียงผู้นำท้องถิ่นที่เป็นผู้กำหนดทิศทางการทำงานทำให้ผู้ที่มาจากการเลือกตั้งและข้าราชการทำงานร่วมกันอย่างไม่เป็นระบบถึงแม้ว่าองค์กรปกครองส่วนท้องถิ่นเองจะมีการเปิดเวทีการรับฟังความคิดเห็นของประชาชนก็ตาม แต่ถือเป็นสัดส่วนที่น้อยมากจึงทำให้การบริหารงานยังตอบโจทย์ความต้องการและปัญหาของประชาชนได้ไม่ดีเท่าที่ควร

การศึกษาปัจจัยด้านภาวะผู้นำที่มีความสัมพันธ์กับปัจจัยด้านธรรมาภิบาลในการบริหารงานส่วนท้องถิ่น กลุ่มตัวอย่างที่เป็นผู้บริหารองค์กรปกครองส่วนท้องถิ่นพบว่าภาวะผู้นำ มีความสัมพันธ์กันระดับปานกลางกับธรรมาภิบาลในองค์กร ส่วนกลุ่มตัวอย่างที่เป็นประชาชนทั่วไปพบว่าภาวะผู้นำมีความสัมพันธ์กันระดับสูงกับธรรมาภิบาลในองค์กร จึงสะท้อนว่าประชาชนในพื้นที่ต้องการที่จะเห็นผู้บริหารองค์กรปกครองส่วนท้องถิ่นของเขามีภาวะผู้นำที่จะนำการ

เปลี่ยนแปลงด้านธรรมาภิบาลในการบริหารงานส่วนท้องถิ่น สอดคล้องกับความต้องการให้มีการพัฒนาผู้นำตลอดจนจัดตั้งศูนย์บริการร่วมเพื่อให้ประชาชนรับทราบข้อมูลข่าวสารตลอดจนรับบริการจากทางภาครัฐอีกทั้งเป็นช่องทางรับฟังความคิดเห็นและแลกเปลี่ยนข่าวสารระหว่างภาครัฐองค์กรบริหารส่วนท้องถิ่นและประชาชน ซึ่งสอดคล้องกับการบริหารงานตามหลักธรรมาภิบาลในการส่งเสริมการดำเนินงานภาครัฐในประเด็นของการอำนวยความสะดวกและการตอบสนองความต้องการของประชาชน การเข้ามามีส่วนร่วมของประชาชนกับองค์กรปกครองส่วนท้องถิ่นซึ่งที่ผ่านมาจึงเป็นการทำงานแบบทิศทางเดียวอย่างโดยไม่เกิดการคานอำนาจและกำหนดทิศทางร่วมระหว่างภาครัฐและภาคประชาชน

ข้อเสนอแนะ

ข้อเสนอแนะเชิงปฏิบัติการ

จากการศึกษาแนวทางการปฏิบัติขององค์กรปกครองส่วนท้องถิ่นเพื่อให้เป็นไปตามพระราชกฤษฎีกาว่าด้วยหลักเกณฑ์และวิธีการบริหารกิจการบ้านเมืองที่ดี พ.ศ.2546 ซึ่งเป็นกฎหมายแม่บทในการสร้างความเป็นรูปธรรมในการบริหารกิจการบ้านเมืองและราชการให้เป็นไปตามหลักธรรมาภิบาล ซึ่งสำหรับองค์กรปกครองส่วนท้องถิ่น โดยกรมส่งเสริมการปกครองส่วนท้องถิ่น กระทรวงมหาดไทยได้มีการกำหนดคู่มือหลักเกณฑ์การบริหารกิจการบ้านเมืองที่ดีขององค์กรปกครองส่วนท้องถิ่น เพื่อเป็นหลักเกณฑ์แก่องค์กรปกครองส่วนท้องถิ่น ในการดำเนินการเพื่อก่อให้เกิดธรรมาภิบาลในการบริหารราชการส่วนท้องถิ่น ผู้วิจัยจึงจำแนกข้อเสนอแนะเชิงปฏิบัติการตามบทบัญญัติต่าง ๆ รวม 9 หมวดตามคู่มือดังกล่าว ดังนี้

1 การบริหารกิจการบ้านเมืองที่ดี

สำหรับการดำเนินการขององค์กรปกครองส่วนท้องถิ่น ควรคำนึงถึงประโยชน์สุขของประชาชน และสามารถตอบสนองต่อความต้องการของประชาชน โดยมุ่งพยายามมุ่งให้เกิดผลกระทบในเชิงบวกต่อการพัฒนาชีวิตของประชาชนในท้องถิ่นอย่างยั่งยืน และก่อให้เกิดผลสัมฤทธิ์ต่อภารกิจของรัฐ ประสิทธิภาพและเกิดความคุ้มค่าในเชิงภารกิจของรัฐ ลดขั้นตอนการปฏิบัติงานเกินความจำเป็น จัดให้มีการกระจายอำนาจการตัดสินใจ เพื่อให้การปฏิบัติงานเสร็จสิ้นที่จุดบริการใกล้ตัวกับประชาชน รวมทั้งการปฏิบัติงานในรูปแบบ one-stop service ตลอดจนมุ่งให้มีการปรับปรุงภารกิจของส่วนราชการให้ทันต่อเหตุการณ์ และปรับปรุงกฎหมาย กฎ ระเบียบต่าง ๆ ให้เหมาะสมกับสถานการณ์อยู่เสมอ และประชาชนได้รับการอำนวยความสะดวกและได้รับการ

ตอบสนองความต้องการและความพึงพอใจของประชาชนผู้รับบริการเป็นหลัก โดยมีการประเมินผล การปฏิบัติงานอย่างสม่ำเสมอ ซึ่งจะทำให้สามารถผลักดันการปฏิบัติงานขององค์กรให้บรรลุ เป้าหมายได้อย่างมีประสิทธิภาพ

2 การบริหารราชการเพื่อให้เกิดประโยชน์สุขของประชาชน

การดำเนินการใดๆ ขององค์กรปกครองส่วนท้องถิ่น ควรมีการกำหนดภารกิจให้อยู่ ในกรอบที่มีวัตถุประสงค์ และสอดคล้องกับแนวนโยบายแห่งรัฐและนโยบายของคณะรัฐมนตรี ตลอดจนต้องจัดวางระบบเพื่อให้มีการปฏิบัติราชการเป็นไปโดยมีความซื่อสัตย์สุจริตสามารถ ตรวจสอบได้ และมุ่งให้เกิดประโยชน์แก่ประชาชนในภาพรวม และก่อนเริ่มดำเนินการในภารกิจ ใด ต้องมีการศึกษาวิเคราะห์ผลดีและผลเสียให้ครบถ้วนทุกด้าน มีการวางกลไกการทำงานชัดเจน ทุกขั้นตอนและโปร่งใส หรือในกรณีที่มีผลกระทบต่อประชาชนต้องมีการรับฟังความคิดเห็นของ ประชาชนหรือมีการชี้แจงทำความเข้าใจกับประชาชน ให้ได้ทราบถึงประโยชน์ที่ส่วนรวมจะได้รับ จากภารกิจนั้น

3 การบริหารราชการเพื่อให้เกิดผลสัมฤทธิ์ต่อภารกิจของรัฐ

การบริหารราชการขององค์กรปกครองส่วนท้องถิ่นควรมุ่งเน้นการบริหารงานที่ มุ่งเน้นผลลัพธ์ที่เกิดขึ้นจากการปฏิบัติงานที่สอดคล้องเป็นไปในแนวทางเดียวกับการกิจและ วัตถุประสงค์ที่กำหนดขึ้นไว้สำหรับงานนั้นๆ โดยให้ผลลัพธ์ที่เกิดขึ้นมีความคุ้มค่ากับการใช้ ทรัพยากรอย่างมีประสิทธิภาพ และสามารถกำหนดตัวชี้วัดผลการทำงานได้อย่างชัดเจน ซึ่งจะ แสดงผลถึงความสามารถในการบริหารงานอย่างมีประสิทธิภาพและเป็นประโยชน์ตรงต่อความ ต้องการของประชาชน ดังนั้นผู้นำจึงมีบทบาทที่สำคัญอย่างยิ่งในฐานะผู้บริหารองค์การที่จะควบคุม และบริหารงานให้เป็นไปตามที่กล่าวมา

4 การบริหารราชการอย่างมีประสิทธิภาพและเกิดความคุ้มค่าในเชิงภารกิจภาครัฐ

การบริหารราชการขององค์กรปกครองส่วนท้องถิ่นควรมุ่งเน้นการบริหารงานที่มี ความโปร่งใส ซึ่งเป็นการสร้างความรู้สึที่ดีและเกิดการยอมรับผลการปฏิบัติราชการจากประชาชน ตลอดจนส่วนราชการต้องมีการเปิดเผยแนวทางการปฏิบัติราชการในทุกเรื่อง ให้ประชาชนสามารถ ตรวจสอบได้ว่าภารกิจของภาครัฐมีจำนวนเรื่องเท่าใดและจะดำเนินการในแต่ละเรื่องอย่างไร ตลอดจนเน้นความคุ้มค่าโดยจัดทำบัญชีต้นทุนในงานบริการสาธารณะแต่ละประเภท และรายจ่ายต่อ หน่วยงานของบริการสาธารณะ เพื่อการเปรียบเทียบความคุ้มค่าระหว่างปัจจัยนำเข้ากับผลลัพธ์ที่ เกิดขึ้น อีกทั้งการจัดซื้อจัดจ้างจะต้องกระทำโดยเปิดเผยและเที่ยงธรรม โดยจะต้องชั่งน้ำหนักถึง ประโยชน์และผลเสียต่อสังคม ภาระต่อประชาชน คุณภาพ วัตถุประสงค์ที่จะใช้ ราคา และ

ประโยชน์ระยะยาวของส่วนราชการ ซึ่งมีใช้ถือราคาต่ำสุดเป็นเกณฑ์อย่างเดียว แต่คำนึงถึงการใช้ทรัพยากรอย่างคุ้มค่าในระยะยาวที่จะทำให้ต้นทุนการบริการสาธารณะต่ำลง

5 การลดขั้นตอนการปฏิบัติงาน

องค์กรปกครองส่วนท้องถิ่น ควรมีการกำหนดแนวทางและปฏิบัติการใดๆ เพื่อเป็นการลดระยะเวลาใน การพิจารณา การสั่ง การอนุญาต การอนุมัติหรือการปฏิบัติราชการที่มีผลต่อโดยตรงต่อประชาชนให้เกิดความสะดวกและรวดเร็วขึ้น ไม่ว่าจะด้วยการใช้หลักการกระจายอำนาจ การตั้งศูนย์บริการร่วม อันเป็นการสร้างมาตรการเพื่อลดขั้นตอนในการติดต่อขอรับบริการจากรัฐ

6 การปรับปรุงภารกิจของส่วนราชการ

องค์กรปกครองส่วนท้องถิ่น ควรมีการออกระเบียบหรือมาตรการใดๆ ให้ส่วนราชการมีหน้าที่ตรวจสอบภายในของส่วนราชการตนเอง เพื่อการปรับปรุงภารกิจให้เป็นไปโดยเหมาะสมกับสภาพการณ์ที่เปลี่ยนไปของสังคม หรือสอดคล้องกับการปฏิบัติงานตามนโยบายหรือแผนการปฏิบัติราชการ ตลอดจนหมายรวมถึงการทบทวนภารกิจ การทบทวนกฎหมาย กฎ ระเบียบ ข้อบังคับ ให้เป็นปัจจุบัน และเอื้อต่อการปฏิบัติงานของเจ้าหน้าที่อยู่เสมอ

7 การอำนวยความสะดวกและการตอบสนองความต้องการของประชาชน

องค์กรปกครองส่วนท้องถิ่น ควรมีการกำหนดแนวทางและจัดให้มีการอำนวยความสะดวกแก่ประชาชนให้ได้รับบริการโดยเร็วในด้านต่างๆ ในขณะเดียวกันก็จะสามารถตรวจสอบ ความต้องการของประชาชนผ่านแบบรับฟังความคิดเห็นหรือช่องทางการสื่อสารต่างๆ เพื่อรับรู้สภาพปัญหาและแก้ไขปัญหาคืบต่อไป

8 การประเมินผลการปฏิบัติราชการ

องค์กรปกครองส่วนท้องถิ่น ควรมีการกำหนดแนวทางการวัดผลการปฏิบัติราชการว่ามีผลสัมฤทธิ์ตรงตามเป้าหมายที่กำหนดขึ้นไว้หรือไม่ คุณภาพ และความพึงพอใจอยู่ในระดับที่ยอมรับได้หรือไม่ รวมทั้งการตรวจสอบการปฏิบัติราชการภายในองค์กร ไม่ว่าจะเป็นในแง่ของการประเมินผลโดยคณะผู้ประเมินอิสระ ประเมินผลประสิทธิภาพในการบังคับบัญชา การประเมินผลการปฏิบัติงานของข้าราชการ ซึ่งต้องกระทำทั้งการปฏิบัติงานเฉพาะตัว และประโยชน์ของหน่วยงานที่ผู้นั้นสังกัดอยู่ ทั้งนี้ เพื่อให้เกิดการปฏิบัติงานในลักษณะที่เป็นทีมทำงานมากขึ้น เป็นต้น

ข้อเสนอแนะเชิงนโยบาย

จากการศึกษาเปรียบเทียบนโยบายและยุทธศาสตร์การพัฒนาขององค์กรปกครองส่วนท้องถิ่นทั้ง 4 แห่ง ซึ่งเป็นกลุ่มเป้าหมายในการศึกษาในเขตท้องที่อำเภอขนอม ซึ่งประกอบด้วย เทศบาลตำบลขนอม เทศบาลตำบลอำวนอม เทศบาลตำบลท้องเนียน และองค์การบริหารส่วนตำบลควนทอง พบว่าองค์กรปกครองส่วนท้องถิ่นทั้ง 4 แห่งมียุทธศาสตร์การพัฒนาโดยสรุปดังนี้

- 1) ยุทธศาสตร์การพัฒนาด้านเศรษฐกิจ โดยมุ่งเน้นในการส่งเสริม กลุ่มอาชีพ องค์กรวิสาหกิจชุมชน เพื่อพัฒนาองค์ความรู้ตามแนวพระราชดำริเศรษฐกิจพอเพียงและเพิ่มรายได้ให้แก่ประชาชนตลอดจนพัฒนาทรัพยากรเพื่อการท่องเที่ยวและเสริมสร้างภาพลักษณ์ที่ดีแก่ท้องถิ่น
- 2) ยุทธศาสตร์การพัฒนาทรัพยากรธรรมชาติและสิ่งแวดล้อม เป็นยุทธศาสตร์ที่มุ่งเน้นส่งเสริมให้ชุมชนมีส่วนร่วมในการบริหารจัดการสิ่งแวดล้อม การจัดการขยะชุมชน ตลอดจนการสร้างจิตสำนึก การบำบัดฟื้นฟู การเฝ้าระวัง และการป้องกันรักษาทรัพยากรธรรมชาติและสิ่งแวดล้อม
- 3) ยุทธศาสตร์การพัฒนาสังคมและคุณภาพชีวิต เป็นยุทธศาสตร์ที่มุ่งเน้นในการส่งเสริมการกีฬาและนันทนาการในทุกระดับ ตลอดจนการสงเคราะห์และส่งเสริมสวัสดิการสังคมแก่กลุ่มประชากรทุกช่วงวัยอย่างเหมาะสมและทั่วถึง ส่งเสริมสุขภาพอนามัย การป้องกันและแก้ไขปัญหาเสพติด นอกจากนี้ยังหมายรวมการส่งเสริมและสนับสนุนการจัดการศึกษาให้ทั่วถึงและมีคุณภาพ อีกทั้งการรักษาความสงบเรียบร้อยและความปลอดภัยในทรัพย์สินของประชาชน และส่งเสริม อนุรักษ์ ศิลปวัฒนธรรม ศาสนา จารีตประเพณี ภูมิปัญญาของชาติและท้องถิ่น
- 4) ยุทธศาสตร์การพัฒนาด้านโครงสร้างพื้นฐาน มุ่งเน้นการก่อสร้าง ปรับปรุง บำรุงรักษาถนน สะพาน ทางเท้า ท่อระบายน้ำ ให้ได้มาตรฐาน ตลอดจนพัฒนาให้มีไฟฟ้าทั่วถึงทุกครัวเรือน และติดตั้งไฟฟ้าแสงสว่างสาธารณะทั้งตำบล อีกทั้งการพัฒนาแหล่งน้ำและขยายระบบประปาหมู่บ้านให้เพียงพอต่อความต้องการของประชาชนในพื้นที่รับผิดชอบ
- 5) ยุทธศาสตร์การพัฒนาด้านการบริหารจัดการองค์การภายใต้ระบบธรรมาภิบาล มุ่งเน้นการพัฒนาการบริหารจัดการองค์การตามหลักธรรมาภิบาล อีกทั้งมีการพัฒนาศักยภาพบุคลากรขององค์กรอย่างต่อเนื่องและสม่ำเสมอ และมีการปรับปรุงพัฒนาเครื่องมือเครื่องใช้ สถานที่ปฏิบัติงาน เทคโนโลยีที่ทันสมัยและมีประสิทธิภาพ

จากการศึกษาและผลการวิจัยที่ปรากฏแล้วในข้างต้น ผู้วิจัยจึงมีข้อเสนอแนะในเชิงนโยบายการพัฒนาเพื่อส่งเสริมและเป็นแนวทางให้การดำเนินการตามยุทธศาสตร์ดังกล่าวขององค์กรปกครองส่วนท้องถิ่นประสบความสำเร็จ ดังนี้

1) การดำเนินการส่งเสริมกลุ่มอาชีพ องค์การวิสาหกิจชุมชน องค์การปกครองส่วนท้องถิ่นควรสร้างเสริมความสัมพันธ์ที่ดีกับองค์กรต่างๆ ในชุมชน เพื่อสร้างความเชื่อมั่นและความร่วมมือในการดำเนินกิจกรรมต่างๆ ขององค์การปกครองส่วนท้องถิ่น ส่งผลให้การพัฒนาเป็นไปอย่างสอดคล้องกันในทิศทางเดียวกันทั้งภาครัฐ ภาคเอกชน ภาคประชาสังคม

2) การพัฒนาในมิติต่างๆ ควรพัฒนาอยู่บนพื้นฐานของหลักปรัชญาเศรษฐกิจพอเพียงและการดำเนินการตามหลักธรรมาภิบาล เพื่อให้เกิดประโยชน์สูงสุดในการบริหารงานภาครัฐ

3) การพัฒนาในด้านต่างๆ ควรเน้นให้ประชาชนมีส่วนร่วมในกระบวนการต่างๆ ทุกขั้นตอน นอกจากเพื่อให้เป็นไปและสอดคล้องกับการบริหารภายใต้หลักธรรมาภิบาลแล้ว ยังก่อให้เกิดความโปร่งใส ตรวจสอบได้จากทุกภาคส่วน ส่งผลให้การดำเนินการต่างๆ เป็นไปด้วยความเรียบร้อยและประสบความสำเร็จตามวัตถุประสงค์แห่งกิจกรรมนั้นๆ นำมาซึ่งการพัฒนาท้องถิ่นในด้านต่างๆ อย่างยั่งยืนต่อไป

4) การดำเนินโครงการและนโยบายต่างๆ ควรมีการศึกษาผลกระทบและความต้องการที่แท้จริงของประชาชน โดยผู้นำ/ผู้บริหารองค์การปกครองส่วนท้องถิ่น ควรรับฟังและใส่ใจกับข้อคิดเห็น ข้อเสนอ ตลอดจนข้อร้องเรียนต่างๆ ซึ่งอาจเกี่ยวเนื่องกับการดำเนินการใดๆ ขององค์การปกครองส่วนท้องถิ่น เพื่อนำมาสู่การหาจุดร่วมในการแก้ไขปัญหาและพัฒนาท้องถิ่นต่อไป นอกจากนี้ควรพัฒนาช่องทางการสื่อสารและประชาสัมพันธ์ข้อมูลข่าวสารต่างจากองค์การปกครองส่วนท้องถิ่นให้สามารถกระจายข้อมูลแก่ประชาชนได้อย่างทั่วถึง รวดเร็ว และตรงไปตรงมา ซึ่งจะส่งผลต่อความเชื่อมั่นและความร่วมมือที่ดีตามมาในที่สุด

5) ผู้นำและผู้บริหารท้องถิ่น เป็นบุคคลที่สำคัญที่สุดในการผลักดันให้นโยบายต่างๆ ไปสู่การปฏิบัติ ซึ่งผลที่ได้จากผลสำเร็จของยุทธศาสตร์ต่างๆ นั้นคือ การเปลี่ยนแปลงในสังคมท้องถิ่นนั้นๆ ที่จะมีการพัฒนาไปในทิศทางใดก็ขึ้นอยู่กับภาวะผู้นำของผู้บริหารองค์การปกครองส่วนท้องถิ่นนั้นๆ จึงอาจกล่าวได้ว่าภาวะผู้นำการเปลี่ยนแปลงจึงมีความสำคัญในการสร้างความสำเร็จในนโยบายต่างๆ ตลอดจนเป็นกลไกขับเคลื่อนและกระตุ้นการทำงานของพนักงานและเจ้าหน้าที่ในการให้บริการแก่พี่น้องประชาชนผู้มารับบริการ ดังนั้นผู้บริหารองค์การปกครองส่วนท้องถิ่นควรต้องทำความเข้าใจในนโยบาย ยุทธศาสตร์ อย่างถ่องแท้ และพัฒนาภาวะผู้นำอย่างสม่ำเสมอเพื่อนำมาสู่การเปลี่ยนแปลงที่ดีแก่สังคมและชุมชนท้องถิ่นต่อไป

ข้อเสนอแนะสำหรับการวิจัยครั้งต่อไป

จากการศึกษาวิจัยเรื่อง การบริหารงานตามหลักธรรมาภิบาลของภาวะผู้นำกับการนำหลักธรรมาภิบาลไปใช้ในองค์กรปกครองส่วนท้องถิ่น กรณีศึกษาท้องที่อำเภอขนอม จังหวัดนครศรีธรรมราชผู้วิจัยมีข้อเสนอแนะในการวิจัยครั้งต่อไป ดังนี้

1) ผู้วิจัยควรศึกษาในประเด็นของความคิดเห็นของประชากรหรือผู้มีส่วนได้เสียกลุ่มอื่น ๆ เช่น ข้าราชการในพื้นที่และหน่วยงานอื่น ๆ ที่ต้องประสานงานหรือร่วมภารกิจกับองค์กรปกครองส่วนท้องถิ่น เพื่อกระตุ้นให้เกิดการบริหารงานตามหลักธรรมาภิบาลแก่องค์กรปกครองส่วนท้องถิ่นให้เกิดขึ้นอย่างชัดเจน ทัวถึง และครอบคลุม ตลอดจนเป็นการสำรวจความคิดเห็นเพื่อนำมาสู่การพัฒนาองค์กรปกครองส่วนท้องถิ่นไทยต่อไป

2) ควรพัฒนารูปแบบของเครื่องมือการวิจัยให้มีความหลากหลายและเก็บข้อมูลได้ในหลายมิติมากยิ่งขึ้น เพื่อให้สามารถนำมาสู่การได้ข้อเท็จจริงที่จะศึกษา นอกเหนือจากแบบสอบถาม เช่น แบบสัมภาษณ์ หรือแบบสังเกต เป็นต้น

3) เนื่องจากการศึกษาวิจัยครั้งนี้ เป็นการศึกษาวิจัยเชิงปริมาณ ดังนั้นในการศึกษาวิจัยครั้งต่อไปผู้วิจัยควรหิยขยประเด็นต่างๆ ตลอดจนผลการวิจัยที่ได้ นำไปต่อยอดโดยใช้หลักการวิจัยเป็นเชิงคุณภาพ เพื่อนำข้อมูลที่ได้นำมาประกอบ เพื่อเป็นการพิสูจน์ข้อเท็จจริง ตลอดจนสร้างความสมบูรณ์ทางวิชาการก่อให้เกิดการต่อยอดทางวิชาการมากขึ้น เช่นการสังเกต การเสวนากลุ่ม การสัมภาษณ์ หรือเข้าร่วมกิจกรรมต่างๆขององค์กรปกครองส่วนท้องถิ่น ตลอดจนระยะเวลาของการบริหารของผู้บริหารองค์กรปกครองส่วนท้องถิ่นคณะนั้นๆ เพื่อความสมบูรณ์ของข้อมูลที่มีความรายละเอียดให้มากที่สุด เป็นต้น

4) การศึกษาครั้งนี้เป็นการศึกษาองค์กรปกครองส่วนท้องถิ่นเฉพาะในเขตท้องที่อำเภอขนอม จังหวัดนครศรีธรรมราช ดังนั้นในการศึกษาวิจัยในครั้งต่อไปควรศึกษาหรือวิจัยในท้องที่แห่งอื่นๆ เพื่อเปรียบเทียบผลการศึกษา ตลอดจนเพื่อพิสูจน์ข้อเท็จจริง และสร้างความสมบูรณ์ทางวิชาการก่อให้เกิดการต่อยอดทางวิชาการมากขึ้น

5) ในการศึกษาครั้งนี้ มุ่งที่จะศึกษาเฉพาะภาวะผู้นำการเปลี่ยนแปลงของผู้บริหารองค์กรปกครองส่วนท้องถิ่นเท่านั้น ดังนั้นในการศึกษาวิจัยครั้งต่อไปควรมีการศึกษาวิจัยในประเด็นของภาวะผู้นำด้านอื่นๆ เช่น ภาวะผู้นำตามสถานการณ์ ภาวะผู้นำตามคุณลักษณะ พฤติกรรมผู้นำ ฯลฯ ตลอดจนควรมีการศึกษาความสัมพันธ์ระหว่างภาวะผู้นำการเปลี่ยนแปลงกับตัวแปรอื่น ๆ เช่น ความผูกพันต่อองค์กร แรงจูงใจในการทำงาน ประสิทธิภาพและประสิทธิผลในการทำงาน เป็นต้น ซึ่งอาจจะเป็นปัจจัยที่มีอิทธิพลส่งผลต่อการนำหลักธรรมาภิบาลมาใช้ในการบริหารองค์กรปกครอง

ส่วนท้องถิ่น หรือองค์กรอื่นๆ ทั้งภาครัฐหรือภาคเอกชน เพื่อเป็นต้นแบบแนวทางในการพัฒนา
องค์กรต่อไป

LEADERSHIP AND GOOD GOVERNANCE IMPLEMENTAL IN LOCAL
ADMINISTRATION ORGANIZATION: A CASE STUDY OF KHANOM
DISTRICT, NOKHONSI-THAMMARAT

MR PATTANA CHUPHUN 5637087 SHPP/M

M.PA. (PUBLIC POLICY AND PUBLIC ADMINISTRATION)

THEMATIC PAPER ADVISORY COMMITTEES : DR.SOOMBOON SIRISUNHIRUN
Ph.D.,KRISH RUGCHATJAROEN Ph.D., SOMSAK AMORNSIRIPHONG Ph.D

EXTENDED SUMMARY

The Significant of Problem

"Local government" was established to decentralization and the agency in public services and solve problems for the area."Local government" as the foundation of democratic government. To create a political participation to the people and strengthening of local effectively."Local government" of all 5 form is a sub-district, municipalities, the provincial administration, Pattaya and Bangkok.

The administration of local government leaders or executives will be directly elected from the local people. Therefore it is necessary to study on "leadership" and "good governance"."Good governance" consists of the main 6 reasons, including Rule of Law, Ethics, Transparency, Participation, Accountability and Value for money.

At present, the government has to focus on the principle of good governance for use in the management of both in the country level and local level. Ministry of the interior is to supervise and assist local governments in the rules of good governance. However, Thai local government problems and obstacles on the development of good governance. These problems are affecting the working process

of local administrative organizations and also causes of inefficiency in the administration and the decentralization. Therefore, leadership of the executive in the administrative organization is very important to achieve the purpose of local administrative organizations.

Research Objective

1. To study the level leadership.
2. To study the level good governance.
3. To study the relationship between leadership and good governance.
4. To study the problems and suggestion. and proposed as a policy at the local level

Scope of Research

The area.

Study of the area of administrative organization in the jurisdiction of Khanom, Nakhon Si Thammarat number 4 areas: Tambon Khanom, Tambon Thong-nein, Tambon Oaw-Khanom and Tambon Khuan-Thong.

The population

The group 1: The local administrative organizations of 24 people.

The group 2: People living in the Khanom Nakhon Si Thammarat of 395 people.

Benefits from this Research

1. To know the level leadership.
2. To know the level good governance.
3. To know the relationship between leadership and good governance.
4. To know the problems and suggestion. and proposed as a policy at the local level.

Research Methodology

Quantitative research The factor analysis 2 variables include the factors of leadership and factors of good governance.

The sample size consisted of 24 people (group 1) and 395 people (group 2). The instrument used for this research was a questionnaire. Data analysis was done using frequency, percentage, mean, standard deviation, and Spearman Rank-Order Correlation.

Findings

1. To study the level leadership of administrations at the local government

The study found that the local administrators had an overall high level of leadership ($\bar{x} = 4.08$, S.D. = 0.41). However, the opinions of the general public regarding the leadership of local administration was found to be medium. ($\bar{x} = 2.68$, S.D. = 0.70) Overall, it was found that there is standard level of governance.

2. To study the level good governance of administrations at the local government

The study found that the local administrators had an overall high level of good governance ($\bar{x} = 3.97$, S.D. = 0.58). However, the opinions of the general public regarding the good governance of local administration was found to be medium ($\bar{x} = 2.65$, S.D. = 0.79). Overall, it was found that there is standard level of governance.

3. To study the factors related to leadership of local government

In regards to the administrative management of the organization, it was found that the leadership condition was at a moderate level regarding good governance in the organization as a whole. In the general, the data showed the leadership was at a

relatively high level and in line with the overall direction regarding good governance of the organizations.

Recommendations.

Practical Recommendations.

1. Administration according to good governance.

The positive impact on the development of the life of the local people and sustainable On the mission and causing the achievement state, what the value and reduce the performance than necessary.

2. Public Administration for the happiness of the people.

The administration to be useful to the people in general. It is necessary to study and analysis the advantages and disadvantages to complete all aspects.

3. The Administration for effectiveness.

The administration focus on results arising from the performance of corresponding is in the mission and objectives.

4. The administration efficiency.

The administration of the local administrative organizations should focus on Administration with a check.

5. Reduce performance.

Should set the practices that reduce the length of service to the people.

6. Improvement of mission agencies.

There should be issued regulations on inspection by the Department in charge of monitoring within the self.

7. Facility and to meet the needs of the people.

There should be a set guidelines and provide accommodation for people to get fast service.

8. The evaluation of government.

There should be a guideline measurement officials that achievement directly targets.

Policy recommendations.

1. Policy operation promote community enterprise group organization.

2. The sufficiency economy policy.
3. policy, public participation in the process, every step of the way.
4. Implementation of projects and policies should be effect and real needs of the people.
5. leaders and local administrators. A person is most important in pushing for policies to practice.

Recommendations for further research.

1. The study on the issues of population or opinions of stakeholders, the other group.
2. Should develop a variety of instruments and data collection operations.
3. The next time should research qualitative.
4. Should research of other local To compare the result.
5. Studies should be conducted on issues of leadership on the other side, such as leadership, according to the situation, leadership characteristics, and leadership behaviors.

บรรณานุกรม

- _____. (2550). รายงานตัวชี้วัดธรรมาภิบาล. กรุงเทพมหานคร: สถาบันพระปกเกล้า.
- _____. (2547). วัตรระดับการบริหารจัดการที่ดี. กรุงเทพมหานคร: สถาบันพระปกเกล้า.
- ไชวัฒน์ คำชู และคณะ. (2545). ธรรมาภิบาล: การบริหารการปกครองที่โปร่งใสด้วยจริยธรรม. กรุงเทพมหานคร: สำนักพิมพ์น้ำฝน.
- ธีรยุทธ บุญมี. (2541). สังคมเข้มแข็ง ธรรมรัฐแห่งชาติ. กรุงเทพมหานคร: สำนักพิมพ์สายธาร.
- นิตย สัมมาพันธ์. 2546. ภาวะผู้นำ :พลังขับเคลื่อนองค์กรสู่ความเป็นเลิศ. กรุงเทพมหานคร: บริษัท อินโนกราฟฟิกส์ จำกัด.
- นิลเนตร ศรีพลัง. (2554). ภาวะผู้นำและกระบวนการบริหารกับธรรมาภิบาลของคณะกรรมการบริหารกองทุนหลักประกันสุขภาพท้องถิ่นในองค์การบริหารส่วนตำบล จังหวัดร้อยเอ็ด. วิทยานิพนธ์วิทยาศาสตรมหาบัณฑิต(สาธารณสุขศาสตร) สาขา วิชาเอกบริหาร กฎหมายการแพทย์และสาธารณสุข บัณฑิตวิทยาลัย มหาวิทยาลัยมหิดล.
- บุษบง ชัยเจริญวัฒน์, บุญมี ลี. (2544). ตัวชี้วัดธรรมาภิบาล. กรุงเทพมหานคร: สถาบันพระปกเกล้า
- พระธรรมปิฎก (ป.อ.ปยุตโต), ประเวศ วะสี, อนันท์ ปันยารชุน และ สิปปนนท์ เกตุทัต. 2540. ผู้นำ. พิมพ์ครั้งที่ 2. กรุงเทพฯ : มติชน.
- รัตติกรณ์ จงวิศาล. 2543. ผลการฝึกอบรมภาวะผู้นำการเปลี่ยนแปลงของผู้นำนิสิต มหาวิทยาลัยเกษตรศาสตร์. ปรินูญานิพนธ์ (วิจัยพฤติกรรมศาสตร์ประยุกต์). กรุงเทพฯ:มหาวิทยาลัยศรีนครินทรวิโรฒ ประสานมิตร.
- รัตติกรณ์ จงวิศาล. 2544. "ภาวะผู้นำการเปลี่ยนแปลง (Transformational Leadership)". วารสาร สังคมศาสตร์. กรุงเทพมหานคร: มหาวิทยาลัยเกษตรศาสตร์.
- วิชัย แหวนเพชร. 2543. มนุษย์สัมพันธ์ในการบริหารอุตสาหกรรม. กรุงเทพฯ : โรงพิมพ์ธรรมกล.
- ศักดิ์ไทย สุรกิจบวร. 2545. จิตวิทยาสังคม : ทฤษฎีและปฏิบัติการ. กรุงเทพมหานคร: สุวีริยาสาส์น.
- ศิริวรรณ เสรีรัตน์ และคณะ. 2541. พฤติกรรมองค์การ. กรุงเทพฯ: บริษัทธีระฟิล์มและไซเท็กซ์ จำกัด.
- สถาบันพัฒนาข้าราชการพลเรือน สำนักงาน กพ. จังหวัดนนทบุรี, 20 ธันวาคม 2543.

- สำนักงานคณะกรรมการพัฒนาระบบราชการ. (2546). คู่มือคำอธิบายและแนวทางปฏิบัติตามพระราชกฤษฎีกาว่าด้วยหลักเกณฑ์และวิธีการบริหารกิจการบ้านเมืองที่ดี พศ.2546. กรุงเทพมหานคร: สิริบุตการพิมพ์.
- สุดจิต นิมิตรกุล(2544).กระทรวงมหาดไทยกับการบริหารบ้านเมืองและสังคมที่ดี ในการปกครองที่ดี. กรุงเทพมหานคร: สมาคมรัฐประศาสนศาสตร์แห่งประเทศไทย.
- _____. 1999. January. “Two Decades of Research and Development in Transformational Leadership” , European Journal of Work and Organizational Psychology. 8 (1) : 9-32
- Bass, B. M. and Avolio, B. J. 1994. Improving Organization Effectiveness Through Transformational Leadership. Thousand Oaks : Sage.
- Bass, B. M. 1997. February. “Does the Transactional-Transformational Leadership paradigm Transcend Organizational and National Boundaries”. American Psychologist. 52 (2) : 130-139.
- Hornby, A. S. 2001. Oxford Advanced Learner’s Dictionary of Current English. 6th ed. Publisher: Oxford University Pres.
- Kreitner, R. 2005. Foundations of Management: basics and best practice. Houghton Mifflin Company, New York.
- McShane, S. L. and Von Gilnow, M. A. 2005. Organizational Behavior Emerging Realities For the Workplace. Boston : McGraw-Hill Irwin.
- Muchinsky, P.M. 1997. Psychology Applied to Work: An Introduction to Industrial and Organizational Psychology. (5th ed). California : Brooks/Cole. p. 355-384. New York: Macmillan.
- Schultz, D. P. and Schultz, E. S. 1998. Psychology and work Today: An Introduction to Industrial Organization. (7th ed.). New Jersey ; Prentice – Hall Inc.

ภาคผนวก



คณะสังคมศาสตร์และมนุษยศาสตร์ มหาวิทยาลัยมหิดล

๒๕/๒๕ ๖.พุทธมณฑลสาย ๔ ต.ศาลายา

อ.พุทธมณฑล จ.นครปฐม ๗๓๑๗๐

โทรศัพท์ ๐๒-๘๐๐-๒๔๔๐-๓/๘ ต่อ ๑๐๐๐

โทรสาร ๐๒-๔๔๑-๙๗/๓๘

ที่ ศธ ๐๕๑๓.๑๒/ ๔๓๑๖

วันที่ ๑๗ พฤศจิกายน ๒๕๕๓

เรื่อง ขอเรียนเชิญเป็นผู้เชี่ยวชาญ

เรียน ผู้ช่วยศาสตราจารย์ ดร.กมลพร สอนศรี

ด้วย นายพัฒนะ ชูพันธ์ นักศึกษาหลักสูตรปริญญาโท สาขาวิชานโยบายสาธารณะและการจัดการภาครัฐ คณะสังคมศาสตร์และมนุษยศาสตร์ มหาวิทยาลัยมหิดล กำลังทำสารนิพนธ์เรื่อง “ภาวะผู้นำกับการนำหลักธรรมาภิบาลไปใช้กับองค์กรปกครองส่วนท้องถิ่น” โดยมีรองศาสตราจารย์ ดร.สมบุญ ศรีสรริหิรัญ เป็นอาจารย์ผู้ควบคุมสารนิพนธ์

ในการนี้ นักศึกษามีความประสงค์ใคร่ขอเรียนเชิญท่านเป็นผู้เชี่ยวชาญตรวจสอบเครื่องมือวิจัยเพื่อให้ประกอบการทำสารนิพนธ์

จึงเรียนมาเพื่อโปรดพิจารณาให้ความอนุเคราะห์เป็นผู้เชี่ยวชาญตรวจสอบเครื่องมือวิจัยให้กับนักศึกษาดังกล่าว จักขอบคุณยิ่ง

(รองศาสตราจารย์ ดร.สมบุญ ศรีสรริหิรัญ)

รองคณบดีฝ่ายบริหารและพัฒนาระบบ

ปฏิบัติงานแทนคณบดีคณะสังคมศาสตร์และมนุษยศาสตร์

ติดต่อนักศึกษา : นายพัฒนะ ชูพันธ์ โทรศัพท์ ๐๘๓ - ๐๐๐ - ๐๙๔๖



คณะสังคมศาสตร์และมนุษยศาสตร์ มหาวิทยาลัยมหิดล

๒๕/๒๕ ๓.พุทธมณฑลสาย ๔ ต.ศาลายา

อ.พุทธมณฑล จ.นครปฐม ๗๓๑๗/๐

โทรศัพท์ ๐๒-๘๐๐-๒๕๔๐-๓/๔ ต่อ ๑๐๐๐

โทรสาร ๐๒-๕๔๑-๕๓/๓๔

ที่ ศธ ๐๕๑๓.๑๒/๕๗๑๓

วันที่ ๗ พฤศจิกายน ๒๕๕๓

เรื่อง ขอเรียนเชิญเป็นผู้เชี่ยวชาญ

เรียน ผู้ช่วยศาสตราจารย์ ดร.นภเรณู สัจจรักษ์ ชีระจิตติ

ด้วย นายพัฒน ฐพนธ์ นักศึกษาหลักสูตรปริญญาโท สาขาวิชานโยบายสาธารณะและการจัดการภาครัฐ คณะสังคมศาสตร์และมนุษยศาสตร์ มหาวิทยาลัยมหิดล กำลังทำสารนิพนธ์เรื่อง “ภาวะผู้นำกับการนำหลักธรรมาภิบาลไปใช้กับองค์กรปกครองส่วนท้องถิ่น” โดยมีรองศาสตราจารย์ ดร.สมบูรณ์ ศิริสรวิทย์ เป็นอาจารย์ผู้ควบคุมสารนิพนธ์

ในการนี้ นักศึกษามีความประสงค์ใคร่ขอเรียนเชิญท่านเป็นผู้เชี่ยวชาญตรวจสอบเครื่องมือวิจัยเพื่อให้ประกอบการทำสารนิพนธ์

จึงเรียนมาเพื่อโปรดพิจารณาให้ความอนุเคราะห์เป็นผู้เชี่ยวชาญตรวจสอบเครื่องมือวิจัยให้กับนักศึกษาดังกล่าว จักขอบคุณยิ่ง

(รองศาสตราจารย์ ดร.สมบูรณ์ ศิริสรวิทย์)

รองคณบดีฝ่ายบริหารและพัฒนาระบบ

ปฏิบัติงานแทนคณบดีคณะสังคมศาสตร์และมนุษยศาสตร์

ติดต่อนักศึกษา : นายพัฒน ฐพนธ์ โทรศัพท์ ๐๘๓ - ๐๐๐ - ๐๕๕๖



คณะสังคมศาสตร์และมนุษยศาสตร์ มหาวิทยาลัยมหิดล

๒๕/๒๕ ถ.พุทธมนต์ซอย ๔ ต.ศาลายา

อ.พุทธมณฑล จ.นครปฐม ๗๓๑๗/๐

โทรศัพท์ ๐๒-๘๐๐-๒๕๔๐-๗๘ ต่อ ๑๐๐๐

โทรสาร ๐๒-๕๔๑-๙๗/๓๔

ที่ ศธ ๐๕๑๓.๑๒/๕๗๑

วันที่ ๗ พฤศจิกายน ๒๕๕๗

เรื่อง ขอเรียนเชิญเป็นผู้เชี่ยวชาญ

เรียน ผู้ช่วยศาสตราจารย์ ดร.ภัทร์ พลอยแหวน

ด้วย นายพัฒน ฐพันธ์ นักศึกษาหลักสูตรปริญญาโท สาขาวิชานโยบายสาธารณะและการจัดการภาครัฐ คณะสังคมศาสตร์และมนุษยศาสตร์ มหาวิทยาลัยมหิดล กำลังทำสารนิพนธ์เรื่อง “ภาวะผู้นำกับการนำหลักธรรมาภิบาลไปใช้กับองค์กรปกครองส่วนท้องถิ่น” โดยมีรองศาสตราจารย์ ดร.สมบูรณ์ ศิริสรริรักษ์ เป็นอาจารย์ผู้ควบคุมสารนิพนธ์

ในการนี้ นักศึกษามีความประสงค์ใคร่ขอเรียนเชิญท่านเป็นผู้เชี่ยวชาญตรวจสอบเครื่องมือวิจัยเพื่อให้ประกอบการทำสารนิพนธ์

จึงเรียนมาเพื่อโปรดพิจารณาให้ความอนุเคราะห์เป็นผู้เชี่ยวชาญตรวจสอบเครื่องมือวิจัยให้กับนักศึกษาดังกล่าว จักขอบคุณยิ่ง

(รองศาสตราจารย์ ดร.สมบูรณ์ ศิริสรริรักษ์)

รองคณบดีฝ่ายบริหารและพัฒนาระบบ

ปฏิบัติงานแทนคณบดีคณะสังคมศาสตร์และมนุษยศาสตร์

ติดต่อนักศึกษา : นายพัฒน ฐพันธ์ โทรศัพท์ ๐๘๗ - ๐๐๐ - ๐๙๕๖

ค่า IOC แบบสอบถาม (สำหรับผู้บริหารท้องถิ่น)

เรื่อง ภาวะผู้นำกับการนำหลักธรรมาภิบาลไปใช้ในองค์การปกครองส่วนท้องถิ่น กรณีศึกษาท้องถิ่น
อำเภอ

খনอม จังหวัด นครศรีธรรมราช

ตอนที่ 1 แบบสอบถามเกี่ยวกับข้อมูลทั่วไปของผู้ตอบคำถามเป็นแบบเลือกตอบ (check lists) มีจำนวน 6 ข้อ ได้แก่ เพศ อายุ ระดับการศึกษา จำนวนปีที่อาศัย สถานะของผู้ตอบแบบสอบถาม และระยะเวลาที่ท่านดำรงตำแหน่ง

รายการที่ขอความคิดเห็น		คะแนนจาก			ค่า IOC	แปลผล
		ผู้ทรงคุณวุฒิ				
		คนที่ 1	คนที่ 2	คนที่ 3		
ตอนที่ 1 ข้อมูลทั่วไปของผู้ตอบแบบสอบถาม จำนวน 6 ข้อ						
เพศ	ชาย หญิง	1	1	1	1.00	ใช้ได้
อายุ	18 - 30 ปี 31 - 40 ปี 41 - 50 ปี 51 - 60 ปี 61 ปีขึ้นไป	1	0	1	0.67	ใช้ได้
ระดับการศึกษา	ต่ำกว่า ม.3 ม.3 ม.6/ปวช. ปวส./ อนุปริญญา ปริญญาตรีขึ้นไป	1	1	0	0.67	ใช้ได้
จำนวนปีที่อาศัย	น้อยกว่า 1 ปี 1-5 ปี	1	1	1	1.00	ใช้ได้

รายการที่ขอความคิดเห็น		คะแนนจาก ผู้ทรงคุณวุฒิ			ค่า IOC	แปล ผล
		คนที่ 1	คนที่ 2	คนที่ 3		
	6-10 ปี มากกว่า 10 ปี					
สถานะของท่าน	- นายกฯ อปท. - รองนายกฯ อปท. - ประธานส ภาฯอปท. - รอง ประธานส ภาฯ อปท. - ปลัดฯ อปท. - รองปลัดฯ อปท.	1	1	1	1.00	ใช้ได้
ระยะเวลาที่ท่านดำรงตำแหน่ง (นับระยะเวลาต่อเนื่องใน ตำแหน่งนั้นๆ)	น้อยกว่า 1 ปี 1-4 ปี 5 - 8 ปี มากกว่า 8 ปี	1	1	1	1.00	ใช้ได้

ตอนที่ 2 แบบสอบถามความคิดเห็นของผู้บริหารองค์การปกครองส่วนท้องถิ่นอำเภอ
ขนอม จังหวัดนครศรีธรรมราชมีจำนวน 53 ข้อ ประกอบด้วย

ตอนที่ 2.1 ภาวะผู้นำในการบริหารงาน เป็นแบบเล็กระดับในการตอบ
มีช่วงระดับอยู่ 5 ระดับ จำนวน 20 ข้อ

ตอนที่ 2.2 การนำหลักธรรมาภิบาลไปใช้ในการปฏิบัติงานภายใน
องค์การปกครองส่วนท้องถิ่นเป็นแบบเล็กระดับในการตอบ มีช่วงระดับอยู่ 5 ระดับ จำนวน 31 ข้อ

รายการที่ขอความคิดเห็น		คะแนนจาก			ค่า IOC	แปลผล
		ผู้ทรงคุณวุฒิ				
		คนที่ 1	คนที่ 2	คนที่ 3		
ตอนที่ 2 แบบสอบถามความคิดเห็นของผู้บริหารองค์การปกครองส่วนท้องถิ่นอำเภอขนอม จังหวัดนครศรีธรรมราช						
ตอนที่ 2.1 ภาวะผู้นำในการบริหารงาน						
1	ท่านมีความสามารถในการกำหนดเป้าหมายได้อย่างชัดเจนและมีแผนการปฏิบัติงานของตนเองและของผู้อื่นที่มีประสิทธิภาพรู้ว่าจะต้องทำอะไร อย่างไร	1	1	1	1.00	ใช้ได้
2	ท่านมีความสามารถในการอธิบายและสื่อความต้องการหรือความคาดหวังให้ผู้อื่นได้อย่างเหมาะสม ทั้งเฉพาะรายบุคคล และทีม เพื่อให้พนักงานสามารถทำงานในหน้าที่ของตนเองได้อย่างมีประสิทธิภาพยิ่งขึ้น	1	1	1	1.00	ใช้ได้
3	ท่านมีความสามารถเขียนอธิบายสิ่งต่างๆได้อย่างชัดเจน มีความกระชับ ตรงประเด็นและได้ใจความ และปรับวิธีการสื่อสารให้เหมาะสมกับผู้รับสื่อแต่ละราย	1	1	1	1.00	ใช้ได้
4	ท่านสามารถชี้แจงแก่ผู้อื่นได้อย่างตรงไปตรงมา เข้าใจง่ายรู้จักวิธีการพูดที่สามารถลดระดับความขัดแย้งหรือผลกระทบที่เกิดขึ้นได้อย่างเหมาะสม	1	1	1	1.00	ใช้ได้

รายการที่ขอความคิดเห็น		คะแนนจาก ผู้ทรงคุณวุฒิ			ค่า IOC	แปล ผล
		คนที่ 1	คนที่ 2	คนที่ 3		
5	ท่านมีอุดมการณ์และยึดมั่นคุณธรรม สร้างความเชื่อมั่นและทำให้ผู้อื่นไว้วางใจปฏิบัติต่อผู้อื่นด้วยความเท่าเทียมกัน รักษาคำมั่นสัญญา ยึดมั่นในผลประโยชน์ส่วนรวมเป็นหลัก และยอมรับในข้อผิดพลาดและนำคำวิพากษ์วิจารณ์ที่เกิดขึ้น	1	1	1	1.00	ใช้ได้
6	ท่านให้ความสำคัญต่อการสร้างสภาพแวดล้อมที่เปิดกว้างต่อความคิดใหม่ๆ กระตุ้นและสนับสนุนให้สมาชิกในทีมคิดหาวิธีการทำงานที่ดีขึ้นกว่าเดิม หรือทดลองทำในแนวทางใหม่ๆ โดยไม่ต้องกลัวต่อการผิดพลาดหรือการตำหนิตะเยียนจากผู้อื่น	1	1	1	1.00	ใช้ได้
7	ท่านเข้าใจถึงความแตกต่างของบุคคล และให้ความสนใจและเอาใจใส่ต่อการทำงานและผลงานที่เกิดขึ้น ให้โอกาสและการสนับสนุนต่อการเติบโตในการทำงานและการพัฒนาของแต่ละบุคคล	1	1	1	1.00	ใช้ได้
8	ท่านมีความเด็ดเดี่ยว มีความเียบขาดในการตัดสินใจอย่างถูกต้อง ทันทีที่ มีเหตุผลข้อเท็จจริงประกอบการตัดสินใจ และลำดับความสำคัญของปัญหาเป็นเกณฑ์ในการตัดสินใจแก้ปัญหา	1	1	1	1.00	ใช้ได้
9	ท่านรู้ว่าเวลาใดควรปล่อยให้เป็นรับผิดชอบของพนักงานหรือของทีมงาน และเวลาใด ที่ตนควรเข้าไป ช่วยเหลือ แก้ไขปัญหา รู้จังหวะในการสอดแทรกความคิดเห็น และชี้แนะได้	1	1	1	1.00	ใช้ได้

รายการที่ขอความคิดเห็น		คะแนนจาก ผู้ทรงคุณวุฒิ			ค่า IOC	แปล ผล
		คนที่ 1	คนที่ 2	คนที่ 3		
	เหมาะสม					
10	ท่านเป็นผู้ฟังที่ดี ตระหนักถึงความสำคัญในการรับฟังข้อมูล รับฟังความคิดเห็นผู้อื่นอย่างเป็นกลาง มีวิธีการโต้ตอบที่เหมาะสม ให้ความคิดเห็นที่เป็นประโยชน์ต่อผู้ร่วมสนทนา	1	1	1	1.00	ใช้ได้
11	ท่านตระหนักได้ว่าความขัดแย้งตลอดจนปัญหาต่างๆที่เกิดขึ้นล้วนเป็นเรื่องปกติธรรมดา กล่าวเผชิญกับปัญหาและหาทางแก้ไขปัญหายอย่างมุ่งมั่น ก่อนที่ปัญหาจะลุกลามใหญ่โต	1	1	1	1.00	ใช้ได้
12	ท่านสามารถมอบหมายอำนาจ หน้าที่และความรับผิดชอบให้กับผู้อื่นได้อย่างเหมาะสมตามศักยภาพของผู้รับมอบ และใช้เป็นเครื่องมือในการพัฒนาความสามารถของตนเองและพัฒนาทีมงาน	1	1	1	1.00	ใช้ได้
13	13.ท่านพยายามสร้างความช่วยเหลือสนับสนุน ส่งเสริม และสร้างบรรยากาศในการที่มีความช่วยเหลือซึ่งกันและกัน ทำงานเป็นทีมเดียวกัน ปราศจากความความรู้สึกลังเล ริษยา แบ่งพรรค แบ่งพวก	1	1	1	1.00	ใช้ได้
14	ท่านทำหน้าที่เป็นผู้ให้การส่งเสริม สนับสนุนผู้อื่นหรือทีมงานของตนเองที่ดี รวมไปถึงการตอบสนองอย่างรวดเร็วต่อความต้องการของผู้อื่น	1	1	1	1.00	ใช้ได้

รายการที่ขอความคิดเห็น		คะแนนจาก ผู้ทรงคุณวุฒิ			ค่า IOC	แปล ผล
		คนที่ 1	คนที่ 2	คนที่ 3		
15	ท่านรู้จักใช้ประโยชน์ของการประเมินผลงานขององค์กร มาใช้ในการระบุความสามารถเฉพาะผลสำเร็จที่เกิดขึ้นจากพนักงานหรือจากทีมงาน และสามารถหาแนวทางในการให้ผลตอบแทนตามผลงานและแนวทางการพัฒนาที่เหมาะสมให้แก่พนักงานได้	1	1	1	1.00	ใช้ได้
16	ท่านสามารถสร้างเครื่องมือหรือแนวทางการให้คำแนะนำในการทำงาน หรือวิธีการสอนงานที่มีประสิทธิภาพและเหมาะสมให้แก่พนักงานได้ สามารถอธิบายขั้นตอนการทำงานให้กับผู้อื่นให้เข้าใจได้ และ ดูแลให้พนักงานสามารถปฏิบัติได้ตามขั้นตอน	1	1	1	1.00	ใช้ได้
17	ท่านเป็นผู้ชวนขวนขวายหาความรู้ใส่ตนอยู่เสมอ เปิดกว้างในสิ่งใหม่ๆ พร้อมรับการเปลี่ยนแปลง กระตุ้นและส่งเสริมให้ผู้อื่นมีส่วนร่วมในการเรียนรู้ด้วยตนเอง กระตุ้นให้ทุกคนมีส่วนร่วมในการแก้ปัญหา	1	1	1	1.00	ใช้ได้
18	ท่านเป็นผู้ประสานความร่วมมือและลดความขัดแย้งที่ดี ไกล่เกลี่ยข้อพิพาทหรือปัญหาที่เกิดขึ้นได้อย่างเหมาะสม วางตนเป็นกลาง เปิดใจกว้างรับฟังข้อมูล และข้อคิดเห็นจากหลายๆ ฝ่ายให้ครบถ้วน และตัดสินใจบนพื้นฐานของข้อเท็จจริงที่เกิดขึ้น	1	1	1	1.00	ใช้ได้
19	ท่านสามารถรับมือกับคำวิพากษ์วิจารณ์ได้อย่างเหมาะสม รู้จักแยกแยะ คำวิพากษ์วิจารณ์ที่เป็นประโยชน์ออกจากคำกล่าวหาที่เลื่อนลอย	1	1	1	1.00	ใช้ได้

รายการที่ขอความคิดเห็น		คะแนนจาก ผู้ทรงคุณวุฒิ			ค่า IOC	แปล ผล
		คนที่ 1	คนที่ 2	คนที่ 3		
	เพื่อนำมาพัฒนาปรับปรุงการทำงานของตนเอง					
20	ท่านมีทักษะและความสามารถในการ รับผิดชอบเป็นอย่างดี ทราบถึงพื้นฐานสำคัญที่ จำเป็นต่อการปฏิบัติหน้าที่ และตัดสินใจใน เรื่องดังกล่าวได้อย่างมีประสิทธิภาพ	1	1	1	1.00	ใช้ได้
ตอนที่ 2.2 การนำหลักธรรมาภิบาลไปใช้ในการ ปฏิบัติงาน ภายในองค์การปกครองส่วนท้องถิ่น						
1. การบริหารภารกิจเพื่อให้เกิดประโยชน์สูงสุดแก่ ประชาชน						
1	อปท. ของท่านมีการดำเนินการเปิดเผยข้อมูล การปฏิบัติงานให้ประชาชนสามารถติดตาม ตรวจสอบได้	1	1	1	1.00	ใช้ได้
2	อปท. ของท่านมีระบบการควบคุมภายในที่มี ประสิทธิภาพและได้มาตรฐาน	1	1	1	1.00	ใช้ได้
3	อปท. ของท่านมีการเปิดเผยข้อมูลเกี่ยวกับงบประมาณ รายจ่ายประจำปี และการจัดซื้อจัดจ้างเพื่อให้ ประชาชนสามารถตรวจสอบได้โดยสะดวกผ่านช่อง ทางการสื่อสารที่หลากหลาย	1	1	1	1.00	ใช้ได้
4	ก่อนการดำเนินการ อปท. ของท่านมีการจัดให้ มีการศึกษาวิเคราะห์ ผลดี ผลเสีย ทุกด้าน กำหนดขั้นตอนการดำเนินงานที่โปร่งใส มี กลไกการตรวจสอบการดำเนินการในแต่ละ	1	1	1	1.00	ใช้ได้

รายการที่ขอความคิดเห็น		คะแนนจาก ผู้ทรงคุณวุฒิ			ค่า IOC	แปล ผล
		คนที่ 1	คนที่ 2	คนที่ 3		
	ขั้นตอน					
5	อปท.ของท่านมีการจัดให้มีการรับฟังความคิดเห็นของประชาชน และชี้แจงทำความเข้าใจเพื่อให้ประชาชนทราบถึงประโยชน์ที่ส่วนรวมได้รับ	1	1	1	1.00	ใช้ได้
2. การบริหารงานเพื่อให้เกิดผลสัมฤทธิ์ต่อภารกิจของอปท.						
1	อปท.ของท่านมีการจัดทำแผนพัฒนา (แผนยุทธศาสตร์การพัฒนและแผนพัฒนาสามปี) ตามระเบียบกระทรวงมหาดไทยว่าด้วยการจัดทำแผนพัฒนาของ อปท. พ.ศ. 2548	1	1	1	1.00	ใช้ได้
2	อปท.ของท่านมีการติดตามและประเมินผลการปฏิบัติตามแผนพัฒนา และนำผลที่ได้มาทบทวนปรับปรุงแผนพัฒนาดังกล่าว	1	1	1	1.00	ใช้ได้
3	อปท.ของท่านมีการนำแผนพัฒนาสามปีมาใช้เป็นกรอบในการจัดทำงบประมาณรายจ่ายประจำปีและงบประมาณรายจ่ายเพิ่มเติมของอปท.	1	1	1	1.00	ใช้ได้
4	อปท. มีการจัดให้มีการจัดทำข้อตกลงการปฏิบัติราชการระหว่างข้าราชการหรือพนักงานส่วนท้องถิ่นกับผู้บริหารองค์กรปกครองส่วนท้องถิ่น (คำรับรองการปฏิบัติราชการ) โดยผู้บริหารจะทำหน้าที่กำกับการปฏิบัติการให้	1	1	1	1.00	ใช้ได้

รายการที่ขอความคิดเห็น		คะแนนจาก ผู้ทรงคุณวุฒิ			ค่า IOC	แปล ผล
		คนที่ 1	คนที่ 2	คนที่ 3		
	ประสบความสำเร็จและเกิดผลสัมฤทธิ์ตามเป้าหมาย					
5	อปท. ของท่านมีการบูรณาการการปฏิบัติงานร่วมกันระหว่าง อปท.หรือร่วมกับหน่วยงานอื่นๆ ในกรณีที่ภารกิจใดมีความเกี่ยวข้องกับหลายหน่วยงาน หรือเป็นภารกิจที่ใกล้เคียงหรือต่อเนื่องกัน	1	1	1	1.00	ใช้ได้
6	อปท.ของท่านมีการส่งเสริมการพัฒนาความรู้ในหน่วยงาน โดยจัดให้มีระบบข้อมูลสารสนเทศ รวมทั้งส่งเสริมและพัฒนาความรู้ความสามารถ สร้างวิสัยทัศน์และปรับเปลี่ยนทัศนคติของข้าราชการหรือพนักงานส่วนท้องถิ่นให้มีประสิทธิภาพและการเรียนรู้ร่วมกัน เพื่อให้มีลักษณะเป็นองค์กรแห่งการเรียนรู้อย่างยั่งยืน	1	1	1	1.00	ใช้ได้
3. การบริหารภารกิจอย่างมีประสิทธิภาพและเกิดความคุ้มค่าในเชิงภารกิจ						
1	อปท. ของท่านมีการกำหนดเป้าหมายแผนการดำเนินงาน ระยะเวลาแล้วเสร็จของงานหรือโครงการและงบประมาณที่ใช้ และมีการต้องเผยแพร่ให้ข้าราชการหรือพนักงานส่วนท้องถิ่นและประชาชนทราบโดยทั่วกัน	1	1	1	1.00	ใช้ได้

รายการที่ขอความคิดเห็น		คะแนนจาก ผู้ทรงคุณวุฒิ			ค่า IOC	แปล ผล
		คนที่ 1	คนที่ 2	คนที่ 3		
2	อปท.ของท่านมีการดำเนินการจัดซื้อหรือจัดจ้างที่เปิดเผยและเที่ยงธรรม โดยพิจารณาถึงความคุ้มค่า คุณภาพ การดูแลรักษาผลประโยชน์ และผลเสียต่อประชาชนเป็นสำคัญ	1	1	1	1.00	ใช้ได้
3	ในกรณีที่ส่วนราชการจำเป็นต้องได้รับอนุญาต อนุมัติหรือความเห็นชอบจาก อปท.ตามที่มีกฎหมาย กฎ ระเบียบ ข้อบังคับ ประกาศ หรือมติคณะรัฐมนตรีกำหนดให้ อปท. นั้นๆ อปท.ของท่านมีการดำเนินการแจ้งผลการพิจารณาให้ส่วนราชการที่ยื่นคำขอทราบภายใน 15 วัน นับตั้งแต่วันที่ได้รับคำขอ หรือตามประกาศ กำหนดระยะเวลาการพิจารณาของ อปท.	1	1	1	1.00	ใช้ได้
4	อปท.ของท่านมีการพิจารณาวินิจฉัยชี้ขาดปัญหาโดยเร็ว โดยมีการแต่งตั้งคณะกรรมการวินิจฉัย และกำหนดขอบเขตอำนาจหน้าที่อย่างชัดเจนและเท่าที่จำเป็น	1	1	1	1.00	ใช้ได้
5	อปท.ของท่านมีการกำหนดกระบวนการแก้ไขปัญหาคความเดือดร้อนของประชาชน เช่น การจัดทำบัญชีรับเรื่องราวร้องทุกข์ การมอบหมายเจ้าหน้าที่ผู้รับผิดชอบ การกำหนดระยะเวลาในการแก้ไขปัญหา การติดตามผลการแก้ไขปัญหา และการรายงานผลการแก้ไขปัญหา	1	1	1	1.00	ใช้ได้

รายการที่ขอความคิดเห็น		คะแนนจาก ผู้ทรงคุณวุฒิ			ค่า IOC	แปล ผล
		คนที่ 1	คนที่ 2	คนที่ 3		
6	อปท.ของท่านมีการสั่งราชการเป็นลายลักษณ์อักษร หรือกรณีที่ผู้บังคับบัญชามีความจำเป็นต้องสั่งราชการด้วยวาจา ผู้รับคำสั่งมีการบันทึกคำสั่งด้วยวาจาเป็นลายลักษณ์อักษร และเมื่อได้ปฏิบัติตามคำสั่งแล้ว ได้มีการบันทึกรายงานให้ผู้สั่งรับทราบเป็นประจำ	1	1	1	1.00	ใช้ได้
4. มีการลดขั้นตอนการปฏิบัติงาน						
1	อปท. ของท่านมีการกระจายอำนาจการตัดสินใจ การสั่งการ อนุญาต อนุมัติ ให้แก่ผู้มีหน้าที่รับผิดชอบดำเนินการในเรื่องนั้นโดยตรง เพื่อให้เกิดความรวดเร็วและลดขั้นตอนการปฏิบัติงาน	1	1	1	1.00	ใช้ได้
2	อปท. ของท่านมีการจัดให้มีการควบคุมติดตาม และกำกับดูแลการใช้อำนาจและความรับผิดชอบของผู้รับมอบอำนาจและผู้มอบอำนาจไว้อย่างชัดเจนและเป็นระบบ	1	1	1	1.00	ใช้ได้
3	อปท. ของท่านมีการใช้เทคโนโลยีสารสนเทศหรือโทรคมนาคมตามความเหมาะสมและกำลังงบประมาณ เพื่อช่วยลดขั้นตอน เพิ่มประสิทธิภาพ ประหยัดค่าใช้จ่าย และไม่เกิดผลเสียหายแก่ภารกิจ และมีการเผยแพร่ให้ประชาชนทราบโดยทั่วกัน	1	1	1	1.00	ใช้ได้

รายการที่ขอความคิดเห็น		คะแนนจาก ผู้ทรงคุณวุฒิ			ค่า IOC	แปล ผล
		คนที่ 1	คนที่ 2	คนที่ 3		
4	ในการจัดบริการสาธารณะแก่ประชาชน อปท.ของท่านมีการจัดทำแผนภูมิขั้นตอนและระยะเวลาการดำเนินการและรายละเอียดอื่นๆ ที่เกี่ยวข้องในแต่ละขั้นตอน ประชาสัมพันธ์ไว้ ณ ที่ทำการและระบบเครือข่ายสารสนเทศของหน่วยงาน เพื่อให้ประชาชนหรือผู้ที่เกี่ยวข้องทราบ	1	1	1	1.00	ใช้ได้
5	อปท.ของท่านมีการจัดตั้งหรือสนับสนุนศูนย์บริการร่วม (One Stop Service) เพื่ออำนวยความสะดวกแก่ประชาชนในการติดต่อขอทราบข้อมูล ขออนุญาต หรือขออนุมัติในเรื่องที่เป็นอำนาจหน้าที่ของ อปท.และหน่วยงาน	1	1	1	1.00	ใช้ได้
5. มีการปรับปรุงภารกิจของ อปท.						
1	อปท.ของท่านมีการพิจารณาทบทวน ปรับปรุงเปลี่ยนแปลง หรือยกเลิกบทบาทภารกิจของอปท. ให้มีความสอดคล้องกับแผนการกระจายอำนาจให้แก่ อปท. ยุทธศาสตร์การพัฒนาจังหวัด ฐานการเงิน การคลัง และสถานการณ์อื่นๆ ที่มีความเกี่ยวข้องกับ อปท. ในมิติต่างๆ ประกอบกัน	1	1	1	1.00	ใช้ได้
2	อปท.ของท่านมีการแก้ไขปรับปรุงหรือยกเลิกข้อบัญญัติ/เทศบัญญัติ เพื่อให้สอดคล้องเหมาะสมกับสถานการณ์การเปลี่ยนแปลงกฎหมาย กฎ และระเบียบที่เกี่ยวข้อง	1	1	1	1.00	ใช้ได้
6. มีการอำนวยความสะดวกและการตอบสนองความต้องการของประชาชน						

รายการที่ขอความคิดเห็น		คะแนนจากผู้ทรงคุณวุฒิ			ค่า IOC	แปลผล
		คนที่ 1	คนที่ 2	คนที่ 3		
1	อปท. ของท่านมีการกำหนดระยะเวลาแล้วเสร็จของการบริการสาธารณะแต่ละงาน และประกาศให้ประชาชนทราบ	1	1	1	1.00	ใช้ได้
2	กรณีที่มีหนังสือร้องเรียน เสนอแนะ สอบถาม หรือเสนอความคิดเห็นจากประชาชนหรือส่วนราชการอปท.ของท่านมีการตอบคำถามหรือแจ้งผลการดำเนินการอย่างรวดเร็วกว่าในระยะเวลาที่ได้กำหนด	1	1	1	1.00	ใช้ได้
3	อปท.ของท่านจัดให้มีช่องทางการสื่อสารที่หลากหลาย เพื่ออำนวยความสะดวก ให้แก่ประชาชน ที่จะติดต่อสอบถามหรือขอข้อมูล หรือแสดงความคิดเห็น เกี่ยวกับการปฏิบัติงานของ อปท.	1	1	1	1.00	ใช้ได้
7. การประเมินผลการปฏิบัติงาน						
1	อปท.ของท่านจัดให้มีบุคคลภายนอกเข้าร่วมในการประเมินผลการปฏิบัติเกี่ยวกับผลสัมฤทธิ์ของภารกิจ คุณภาพของการบริการ ความพึงพอใจของประชาชนผู้มารับบริการและความคุ้มค่าในภารกิจของ อปท.	1	1	1	1.00	ใช้ได้
2	อปท. ของท่านมีการการประเมินบุคคล ให้คำนึงถึงผลการปฏิบัติงานของข้าราชการหรือพนักงานส่วนท้องถิ่นในตำแหน่งที่ปฏิบัติ และประโยชน์ที่หน่วยงานได้รับจากการปฏิบัติงานของข้าราชการหรือพนักงานส่วนท้องถิ่นผู้นั้น	1	1	1	1.00	ใช้ได้

รายการที่ขอความคิดเห็น		คะแนนจาก ผู้ทรงคุณวุฒิ			ค่า IOC	แปล ผล
		คนที่	คนที่	คนที่		
		1	2	3		
3	อปท. ของท่านมีการให้พิจารณาใช้เงินงบประมาณเหลือจ่ายของ อปท. จัดสรรเป็นรางวัลให้แก่ข้าราชการหรือพนักงานส่วนท้องถิ่นตามหลักเกณฑ์ที่ ก.จ. ก.ท. หรือ ก.อบต. กำหนด	1	1	1	1.00	ใช้ได้

ค่า IOC แบบสอบถาม(สำหรับประชาชนทั่วไป)

เรื่อง ภาวะผู้นำกับการนำหลักธรรมาภิบาลไปใช้ในองค์การปกครองส่วนท้องถิ่น กรณีศึกษา อำเภอ
ขนอม จังหวัด นครศรีธรรมราช

ตอนที่ 1แบบสอบถามข้อมูลทั่วไป มีจำนวน 5 ข้อ ได้แก่ เพศ อายุ ระดับการศึกษา จำนวนปีที่อาศัย
และสถานะของผู้ตอบแบบสอบถาม

รายการที่ขอความคิดเห็น		คะแนนจาก ผู้ทรงคุณวุฒิ			ค่า IOC	แปล ผล
		คนที่	คนที่	คนที่		
		1	2	3		
ตอนที่ 1 ข้อมูลทั่วไปของ ผู้ตอบแบบสอบถาม จำนวน 6 ข้อ						
เพศ	ชาย หญิง	1	1	1	1.00	ใช้ได้
อายุ	18 - 30 ปี 31 - 40 ปี 41 - 50 ปี 51 - 60 ปี 61 ปีขึ้นไป	1	1	1	1.00	ใช้ได้
ระดับการศึกษา	ต่ำกว่า ม.3 ม.3 ม.6/ปวช. ปวส./ อนุปริญญา ปริญญาตรีขึ้นไป	1	1	1	1.00	ใช้ได้
จำนวนปีที่อาศัย	น้อยกว่า 1 ปี 1-5 ปี 6-10 ปี มากกว่า 10 ปี	1	1	1	1.00	ใช้ได้

รายการที่ขอความคิดเห็น		คะแนนจากผู้ทรงคุณวุฒิ			ค่า IOC	แปลผล
		คนที่ 1	คนที่ 2	คนที่ 3		
สถานะของท่าน	ประชาชนทั่วไป บุคลากรของอปท.	1	1	1	1.00	ใช้ได้

ตอนที่ 2 แบบสอบถามความคิดเห็นของประชาชนที่อาศัยในเขตรับผิดชอบขององค์การปกครองส่วนท้องถิ่นในท้องที่อำเภอขนอม จังหวัดนครศรีธรรมราช ประกอบด้วย

ตอนที่ 2.1 ภาวะผู้นำในการบริหารงาน เป็นแบบเลือกระดับในการตอบ มีช่วงระดับอยู่ 5 ระดับ จำนวน 20 ข้อ

ตอนที่ 2.2 ระดับการนำหลักธรรมาภิบาลมาปฏิบัติงานขององค์การปกครองส่วนท้องถิ่นในเขตอำเภอขนอม จังหวัดนครศรีธรรมราชเป็นแบบเลือกระดับในการตอบ มีช่วงระดับอยู่ 5 ระดับ จำนวน 21 ข้อ

รายการที่ขอความคิดเห็น		คะแนนจากผู้ทรงคุณวุฒิ			ค่า IOC	แปลผล
		คนที่ 1	คนที่ 2	คนที่ 3		
ตอนที่ 2 แบบสอบถามความคิดเห็นของผู้บริหารองค์การปกครองส่วนท้องถิ่นอำเภอขนอม จังหวัดนครศรีธรรมราช						
ตอนที่ 2.1 ภาวะผู้นำในการบริหารงาน						
1	ท่านคิดว่าผู้บริหารท้องถิ่นของท่านมีความสามารถในการกำหนดเป้าหมายได้อย่างชัดเจนและมีแผนการปฏิบัติงานของตนเองและของผู้อื่นที่มีประสิทธิภาพรู้ว่าจะต้องทำอะไรอย่างไร	1	1	1	1.00	ใช้ได้

รายการที่ขอความคิดเห็น		คะแนนจากผู้ทรงคุณวุฒิ			ค่า IOC	แปลผล
		คนที่ 1	คนที่ 2	คนที่ 3		
2	ท่านคิดว่าผู้บริหารท้องถิ่นของท่านมีความสามารถในการอธิบายและสื่อความต้องการหรือความคาดหวังให้ผู้อื่นได้อย่างเหมาะสม ทั้งเฉพาะรายบุคคลและทีม เพื่อให้พนักงานสามารถทำงานในหน้าที่ของตนเองได้อย่างมีประสิทธิภาพยิ่งขึ้น	1	1	1	1.00	ใช้ได้
3	ท่านคิดว่าผู้บริหารท้องถิ่นของท่านมีความสามารถเขียนอธิบายสิ่งต่างๆ ได้อย่างชัดเจน มีความกระชับ ตรงประเด็นและเข้าใจความและปรับวิธีการสื่อสารให้เหมาะสมกับผู้รับสื่อแต่ละราย	1	1	1	1.00	ใช้ได้
4	ท่านคิดว่าผู้บริหารท้องถิ่นของท่านสามารถชี้แจงแก่ผู้อื่น ได้อย่างตรงไปตรงมาเข้าใจง่ายรู้จักวิธีการพูดที่สามารถลดระดับความขัดแย้งหรือผลกระทบที่เกิดขึ้นได้อย่างเหมาะสม	1	1	1	1.00	ใช้ได้
5	ท่านคิดว่าผู้บริหารท้องถิ่นของท่านมีอุดมการณ์และยึดมั่นคุณธรรมสร้างความเชื่อมั่นและทำให้ผู้อื่นไว้วางใจปฏิบัติต่อผู้อื่นด้วยความเท่าเทียมกันรักษาคำมั่นสัญญา ยึดมั่นในผลประโยชน์ส่วนรวมเป็นหลัก และยอมรับในข้อผิดพลาดและนำคำวิพากษ์วิจารณ์ที่เกิดขึ้น	1	1	1	1.00	ใช้ได้

รายการที่ขอความคิดเห็น		คะแนนจากผู้ทรงคุณวุฒิ			ค่า IOC	แปลผล
		คนที่ 1	คนที่ 2	คนที่ 3		
6	ท่านคิดว่าผู้บริหารท้องถิ่นของท่านให้ความสำคัญต่อการสร้างสภาพแวดล้อมที่เปิดกว้างต่อความคิดใหม่ๆ กระตุ้นและสนับสนุนให้สมาชิกในทีมคิดหาวิธีการทำงานที่ดีขึ้นกว่าเดิม หรือทดลองทำในแนวทางใหม่ๆ โดยไม่ต้องกลัวต่อการผิดพลาดหรือการตำหนิตีเดียจากผู้อื่น	1	1	1	1.00	ใช้ได้
7	ท่านคิดว่าผู้บริหารท้องถิ่นของท่านเข้าใจถึงความแตกต่างของบุคคล และให้ความสนใจและเอาใจใส่ต่อการทำงานและผลงานที่เกิดขึ้น ให้โอกาสและการสนับสนุนต่อการเติบโตในการทำงานและการพัฒนาของแต่ละบุคคล	1	1	1	1.00	ใช้ได้
8	ท่านคิดว่าผู้บริหารท้องถิ่นของท่านมีความเด็ดเดี่ยวมีความเียบขาดในการตัดสินใจอย่างถูกต้อง ทันทั่วทั้งที่มีเหตุผลข้อเท็จจริงประกอบการตัดสินใจ และลำดับความสำคัญของปัญหาเป็นเกณฑ์ในการตัดสินใจแก้ปัญหา	1	1	1	1.00	ใช้ได้
9	ท่านคิดว่าผู้บริหารท้องถิ่นของท่านรู้ว่าเวลาใดควรปล่อยให้ป็นรับผิดชอบของพนักงานหรือของทีมงาน และเวลาใดที่ตนควรเข้าไปช่วยเหลือ แก้ไขปัญหา รู้จังหวะในการสอดแทรกความคิดเห็นและชี้แนะได้เหมาะสม	1	1	1	1.00	ใช้ได้

รายการที่ขอความคิดเห็น		คะแนนจากผู้ทรงคุณวุฒิ			ค่า IOC	แปลผล
		คนที่ 1	คนที่ 2	คนที่ 3		
10	ท่านคิดว่าผู้บริหารท้องถิ่นของท่านเป็นผู้ฟังที่ดี	1	1	1	1.00	ใช้ได้
11	ท่านคิดว่าผู้บริหารท้องถิ่นของท่านตระหนักได้ถึงความขัดแย้งตลอดจนปัญหาต่างๆที่เกิดขึ้นล้วนเป็นเรื่องปกติธรรมดา กล่าวเผชิญกับปัญหาและหาทางแก้ไขปัญหาย่างมุ่งมั่น ก่อนที่ปัญหาจะลุกลามใหญ่โต	1	1	1	1.00	ใช้ได้
12	ท่านคิดว่าผู้บริหารท้องถิ่นของท่านสามารถมอบหมายอำนาจ หน้าที่และความรับผิดชอบให้กับผู้อื่นได้อย่างเหมาะสม	1	1	1	1.00	ใช้ได้
13	ท่านคิดว่าผู้บริหารท้องถิ่นของท่านพยายามสร้างความช่วยเหลือ สนับสนุน ส่งเสริม และสร้างบรรยากาศในการทำงานเป็นทีม ปราศจากความความรู้สึกอิจฉา ริษยาแบ่งพรรค แบ่งพวก	1	1	1	1.00	ใช้ได้
14	ท่านคิดว่าผู้บริหารท้องถิ่นของท่านทำหน้าที่เป็นผู้ให้การส่งเสริม สนับสนุน ผู้อื่นหรือทีมงานของตนเองที่ดี รวมไปถึงการตอบสนองอย่างรวดเร็วต่อความต้องการของผู้อื่น	1	1	1	1.00	ใช้ได้
15	ท่านคิดว่าผู้บริหารท้องถิ่นของท่านมีการประเมินผลงานขององค์กร	1	1	1	1.00	ใช้ได้
16	ท่านคิดว่าผู้บริหารท้องถิ่นของท่านสามารถสร้างเครื่องมือหรือแนวทางการให้คำแนะนำในการทำงาน หรือวิธีการ	1	1	1	1.00	ใช้ได้

รายการที่ขอความคิดเห็น		คะแนนจากผู้ทรงคุณวุฒิ			ค่า IOC	แปลผล
		คนที่ 1	คนที่ 2	คนที่ 3		
	สอนงานที่มีประสิทธิภาพและเหมาะสมให้แก่พนักงานได้					
17	ท่านคิดว่าผู้บริหารท้องถิ่นของท่านเป็น ผู้ชวนขยายหาความรู้ได้ตนอยู่เสมอ เปิด กว้างในสิ่งใหม่ๆ พร้อมรับการ เปลี่ยนแปลง กระตุ้นและส่งเสริมให้ ผู้อื่นมีส่วนร่วมในการเรียนรู้ด้วยตนเอง กระตุ้นให้ทุกคนมีส่วนร่วมในการ แก้ปัญหา	1	1	1	1.00	ใช้ได้
18	ท่านคิดว่าผู้บริหารท้องถิ่นของท่านเป็น ผู้ประสานความร่วมมือและลดความ ขัดแย้งที่ดี ไกล่เกลี่ยข้อพิพาทหรือปัญหา ที่เกิดขึ้นได้อย่างเหมาะสม วางตนเป็น กลาง เปิดใจกว้างรับฟังข้อมูล และ ข้อคิดเห็นจากหลายๆฝ่ายให้ครบถ้วน และตัดสินใจบนพื้นฐานของข้อเท็จจริง ที่เกิดขึ้น	1	1	1	1.00	ใช้ได้
19	ท่านคิดว่าผู้บริหารท้องถิ่นของท่าน สามารถรับมือกับคำวิพากษ์วิจารณ์ได้ อย่างเหมาะสม รู้จักแยกแยะ คำ วิพากษ์วิจารณ์ที่เป็นประโยชน์ออกจาก คำกล่าวหาที่เลื่อนลอย เพื่อนำมาพัฒนา ปรับปรุงการทำงานของตนเอง	1	1	1	1.00	ใช้ได้
20	ท่านคิดว่าผู้บริหารท้องถิ่นของท่านมี ทักษะและความสามารถในการงานที่ รับผิดชอบเป็นอย่างดี	1	1	1	1.00	ใช้ได้

รายการที่ขอความคิดเห็น		คะแนนจากผู้ทรงคุณวุฒิ			ค่า IOC	แปลผล
		คนที่ 1	คนที่ 2	คนที่ 3		
ตอนที่ 2.2 การนำหลักธรรมาภิบาลไปใช้ในการปฏิบัติงานภายในองค์การปกครองส่วนท้องถิ่น						
1. การบริหารภารกิจเพื่อให้เกิดประโยชน์สูงสุดแก่ประชาชน						
1	ท่านสามารถเข้าถึงข้อมูลข่าวสารต่างๆ ขององค์กรปกครองส่วนท้องถิ่นในพื้นที่ที่ท่านอาศัยได้ในระดับใด	1	1	1	1.00	ใช้ได้
2	ท่านคิดว่าโครงการหรือการดำเนินการขององค์กรปกครองส่วนท้องถิ่นในพื้นที่ที่ท่านอาศัยประสบความสำเร็จมากน้อยในระดับใด	1	1	1	1.00	ใช้ได้
3	ท่านได้รับทราบข้อมูลเกี่ยวกับงบประมาณรายจ่ายประจำปี และการจัดซื้อจัดจ้างขององค์กรปกครองส่วนท้องถิ่นในพื้นที่ที่ท่านอาศัยมากน้อยในระดับใด	1	1	1	1.00	ใช้ได้
4	ท่านได้รับข้อมูลข่าวสารการดำเนินการโครงการ/กิจกรรมขององค์กรปกครองส่วนท้องถิ่นในพื้นที่ที่ท่านอาศัยมากน้อยในระดับใด	1	1	1	1.00	ใช้ได้
5	ท่านเคยรับทราบข่าวสารการจัดหรือเข้าร่วมการจัดเวทีรับฟังความคิดเห็น หรือได้รับการชี้แจงทำความเข้าใจในเรื่องต่างๆ จากองค์กรปกครองส่วนท้องถิ่นในพื้นที่ที่ท่านอาศัยมากน้อยในระดับใด	1	1	1	1.00	ใช้ได้

รายการที่ขอความคิดเห็น		คะแนนจากผู้ทรงคุณวุฒิ			ค่า IOC	แปลผล
		คนที่ 1	คนที่ 2	คนที่ 3		
2. การบริหารงานเพื่อให้เกิดผลสัมฤทธิ์ต่อภารกิจของ อปท.						
1	ท่านรู้จักและรับทราบเนื้อหาของแผนพัฒนาองค์กรปกครองส่วนท้องถิ่น (แผนยุทธศาสตร์การพัฒนาและแผนพัฒนาสามปี) ในพื้นที่ที่ท่านอาศัยมากน้อยในระดับใด	1	1	1	1.00	ใช้ได้
2	ท่านคิดว่าความคุ้มค่าของเม็ดเงินที่ใช้ในการดำเนินงานเทียบกับผลงานในการพัฒนาท้องถิ่นขององค์กรปกครองส่วนท้องถิ่นในพื้นที่ที่ท่านอาศัยมีมากน้อยในระดับใด	1	1	1	1.00	ใช้ได้
3. การบริหารภารกิจอย่างมีประสิทธิภาพและเกิดความคุ้มค่าในเชิงภารกิจ						
1	ท่านเคยได้รับทราบเป้าหมาย กำหนดระยะเวลาแล้วเสร็จ และเม็ดเงินที่ใช้ ในการดำเนินการของโครงการ/กิจกรรมขององค์กรปกครองส่วนท้องถิ่นในพื้นที่ที่ท่านอาศัยมากน้อยในระดับใด	1	1	1	1.00	ใช้ได้
2	ท่านสามารถเข้าถึงข้อมูลข่าวสารหรือมีส่วนร่วมในการจัดซื้อหรือจัดจ้างขององค์กรปกครองส่วนท้องถิ่นในพื้นที่ที่ท่านอาศัยมากน้อยในระดับใด	1	1	1	1.00	ใช้ได้
3	ท่านคิดว่าการแก้ไขปัญหาความเดือดร้อนของประชาชนขององค์กรปกครองส่วนท้องถิ่นในพื้นที่ที่ท่านอาศัยมีความรวดเร็วมากน้อยในระดับใด	1	1	1	1.00	ใช้ได้

รายการที่ขอความคิดเห็น		คะแนนจากผู้ทรงคุณวุฒิ			ค่า IOC	แปลผล
		คนที่ 1	คนที่ 2	คนที่ 3		
4	ท่านรู้ขั้นตอนการทำงานขององค์กรปกครองส่วนท้องถิ่นในการแก้ไขปัญหาความเดือดร้อนของประชาชนมากน้อยในระดับใด	1	1	1	1.00	ใช้ได้
4. มีการลดขั้นตอนการปฏิบัติงาน						
1	ท่านได้รับการบริการที่สะดวก รวดเร็วจากองค์กรปกครองส่วนท้องถิ่นในพื้นที่ที่ท่านอาศัย มากน้อยในระดับใด	1	1	1	1.00	ใช้ได้
2	ท่านมีความพึงพอใจในการให้บริการขององค์กรปกครองส่วนท้องถิ่นในพื้นที่ที่ท่านอาศัยมากน้อยในระดับใด	1	1	1	1.00	ใช้ได้
3	ท่านทราบหรือไม่ว่าองค์กรปกครองส่วนท้องถิ่นในพื้นที่ที่ท่านอาศัยมีการใช้เทคโนโลยีสารสนเทศ มาช่วยในการทำงานหรือการให้บริการประชาชน มากน้อยในระดับใด	1	1	1	1.00	ใช้ได้
4	ท่านเคยได้รับทราบหรือเคยเห็น การแสดงขั้นตอนและระยะเวลาการดำเนินการและรายละเอียดอื่นๆ ที่เกี่ยวข้องในแต่ละขั้นตอน ประชาสัมพันธ์ไว้ ณ ที่ทำการหรือบนเว็บไซต์ของหน่วยงาน	1	1	1	1.00	ใช้ได้
5	ท่านรู้จักศูนย์บริการร่วมของ องค์กรปกครองส่วนท้องถิ่นในพื้นที่ที่ท่านอาศัย มากน้อยในระดับใด	1	1	1	1.00	ใช้ได้
5. มีการปรับปรุงภารกิจของ อปท.						

รายการที่ขอความคิดเห็น		คะแนนจากผู้ทรงคุณวุฒิ			ค่า IOC	แปลผล
		คนที่ 1	คนที่ 2	คนที่ 3		
1	ภายในช่วงระยะเวลาสามปีที่ผ่านมา ท่านคิดว่าองค์กรปกครองส่วนท้องถิ่นในพื้นที่ที่ท่านอาศัยมีการปรับปรุง เปลี่ยนแปลง หรือพัฒนาในด้านต่างๆ มากน้อยในระดับใด	1	1	1	1.00	ใช้ได้
6. มีการอำนวยความสะดวกและการตอบสนองความต้องการของประชาชน						
1	ท่านใช้เวลาน้อยในการมาติดต่อราชการกับองค์กรปกครองส่วนท้องถิ่นในพื้นที่ที่ท่านอาศัย	1	1	1	1.00	ใช้ได้
2	ท่านรู้ระยะเวลาแล้วเสร็จของงานที่ท่านมาติดต่อราชการ และได้รับการบริการแล้วเสร็จทันตามเวลาที่องค์กรปกครองส่วนท้องถิ่นในพื้นที่ที่ท่านอาศัยประกาศประชาสัมพันธ์ไว้	1	1	1	1.00	ใช้ได้
3	ท่านคิดว่าช่องทางการติดต่อสื่อสารระหว่างท่าน กับ องค์กรปกครองส่วนท้องถิ่นในพื้นที่ที่ท่านอาศัยมีช่องทางที่หลากหลาย และมีความสะดวกที่จะติดต่อสอบถามหรือขอข้อมูล หรือแสดงความคิดเห็นในเรื่องต่างๆ ได้	1	1	1	1.00	ใช้ได้
7. การประเมินผลการปฏิบัติงาน						
1	ท่านเคยได้รับทราบข่าวสารหรือมีส่วนร่วมในการประเมินผลการปฏิบัติงานของบุคลากรองค์กรปกครองส่วนท้องถิ่นในพื้นที่ที่ท่านอาศัยมากน้อยในระดับใด	1	1	1	1.00	ใช้ได้



คณะสังคมศาสตร์และมนุษยศาสตร์ มหาวิทยาลัยมหิดล

๒๕/๒๕ ถ.พุทธมนทลสาย ๔ ต.ศาลายา

อ.พุทธมณฑล จ.นครปฐม ๗๓๑๓๐

โทรศัพท์ ๐๒-๘๐๐-๒๘๔๐-๗๘ ต่อ ๑๐๐๐

โทรสาร ๐๒-๔๔๑-๙๗๓๔

ที่ ศธ ๐๕๑๗.๑๒/๔๖๘๖

วันที่ ๓๑ พฤศจิกายน ๒๕๕๓

เรื่อง ขอความอนุเคราะห์เก็บข้อมูล

เรียน นายกเทศมนตรีองค์การปกครองส่วนท้องถิ่นอำเภอขนอม จังหวัดนครศรีธรรมราช

ด้วย นายพัฒนา ชูพันธ์ นักศึกษาหลักสูตรปริญญาโท สาขาวิชานโยบายสาธารณะและการจัดการภาครัฐ คณะสังคมศาสตร์และมนุษยศาสตร์ มหาวิทยาลัยมหิดล กำลังทำสารนิพนธ์ เรื่อง “ภาวะผู้นำกับการนำหลักธรรมาภิบาลไปใช้กับองค์กรปกครองส่วนท้องถิ่น” โดยมีรองศาสตราจารย์ ดร.สมบุญ ศรีสรริหิรัญ เป็นอาจารย์ผู้ควบคุมสารนิพนธ์

ในการนี้ นักศึกษามีความประสงค์ขอความอนุเคราะห์เก็บข้อมูลโดยการเก็บแบบสอบถามกับฝ่ายบริหารและข้าราชการในสังกัดหน่วยงานของท่าน เพื่อนำข้อมูลดังกล่าวประกอบการทำสารนิพนธ์ต่อไป

จึงเรียนมาเพื่อโปรดพิจารณาให้ความอนุเคราะห์ในการดังกล่าวด้วย จักขอบคุณยิ่ง

ขอแสดงความนับถือ

(รองศาสตราจารย์ ดร.สมบุญ ศรีสรริหิรัญ)

รองคณบดีฝ่ายบริหารและพัฒนาระบบ

ปฏิบัติงานแทนคณบดีคณะสังคมศาสตร์และมนุษยศาสตร์

แบบสอบถาม(สำหรับประชาชนทั่วไป)

เรื่อง ภาวะผู้นำกับการนำหลักธรรมาภิบาลไปใช้ในองค์กรปกครองส่วนท้องถิ่น กรณีศึกษา อำเภอนอม จังหวัด นครศรีธรรมราช

คำชี้แจงแบบสอบถามตอบ โดย แบ่งออกเป็น 2 ตอน ดังนี้

ตอนที่ 1แบบสอบถามข้อมูลทั่วไป มีจำนวน 5 ข้อ ได้แก่ เพศ อายุ ระดับการศึกษา จำนวนปีที่อาศัย และสถานะของผู้ตอบแบบสอบถาม

ตอนที่ 2แบบสอบถามความคิดเห็นของประชาชนที่อาศัยในเขตรับผิดชอบขององค์กรปกครองส่วนท้องถิ่นในท้องที่อำเภอนอม จังหวัดนครศรีธรรมราช ประกอบด้วย

ตอนที่ 2.1 ภาวะผู้นำในการบริหารงาน เป็นแบบเลือกระดับในการตอบ มีช่วงระดับอยู่ 5 ระดับ จำนวน 20 ข้อ

ตอนที่ 2.2ระดับการนำหลักธรรมาภิบาลมาปฏิบัติงานขององค์กรปกครองส่วนท้องถิ่นในเขตอำเภอนอม จังหวัดนครศรีธรรมราชเป็นแบบเลือกระดับในการตอบ มีช่วงระดับอยู่ 5 ระดับ จำนวน 21 ข้อ

ตอนที่ 3แบบสอบถามเกี่ยวกับข้อเสนอแนะ เป็นคำถามอัตนัยปลายเปิด จำนวน 1 ข้อ

ตอนที่ 1 ข้อมูลทั่วไปของผู้ตอบแบบสอบถาม**ตอนที่ 1.1 ข้อมูลทั่วไปของผู้ตอบแบบสอบถาม จำนวน 5 ข้อ**

คำชี้แจง โปรดทำเครื่องหมาย ✓ ลงใน ☐ หน้าข้อความที่ตรงกับข้อมูลทั่วไปของท่าน

1. เพศ

☐ ชาย ☐ หญิง

2. อายุ

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

3. ระดับการศึกษา

☐ต่ำกว่า ม.3 ☐ม.3 ☐ ม.6/ปวช.
☐ ปวส./ อนุปริญญา
☐ปริญญาตรีขึ้นไป

4. จำนวนปีที่อาศัยในเขตอำเภอขนอม

☐ น้อยกว่า 1ปี ☐ 1-5 ปี
☐ 6-10 ปี ☐ มากกว่า 10 ปี

5. สถานะของท่าน

☐ ประชาชนทั่วไป
☐ บุคลากรขององค์การปกครองส่วนท้องถิ่นในท้องที่ อ.ขนอม จ.นครศรีธรรมราช

ตอนที่ 2 แบบสอบถามความคิดเห็นของประชาชนที่อาศัยในเขตรับผิดชอบขององค์กรปกครองส่วนท้องถิ่นในท้องที่อำเภอขนอม จังหวัดนครศรีธรรมราช

ตอนที่ 2.1 ภาวะผู้นำในการบริหารงาน

กรุณาทำเครื่องหมาย(✓)หรือเติมข้อความลงในช่องว่างที่ตรงกับความเป็นจริง

ภาวะผู้นำ	ระดับความคิดเห็น				
	มากที่สุด	มาก	ปานกลาง	น้อย	น้อยที่สุด
1.ท่านคิดว่าผู้บริหารท้องถิ่นของท่านมีความสามารถในการกำหนดเป้าหมายได้อย่างชัดเจน และมีแผนการปฏิบัติงานของตนเองและของผู้อื่นที่มีประสิทธิภาพ รู้ว่าจะต้องทำอะไร อย่างไร					
2.ท่านคิดว่าผู้บริหารท้องถิ่นของท่านมีความสามารถในการอธิบายและสื่อความต้องการหรือความคาดหวังให้ผู้อื่นได้อย่างเหมาะสม ทั้งเฉพาะรายบุคคล และทีม เพื่อให้พนักงานสามารถทำงานในหน้าที่ของตนเองได้อย่างมีประสิทธิภาพยิ่งขึ้น					
3.ท่านคิดว่าผู้บริหารท้องถิ่นของท่านมีความสามารถเขียนอธิบายสิ่งต่างๆ ได้อย่างชัดเจน มีความกระชับ ตรงประเด็นและได้ใจความ และปรับวิธีการสื่อสารให้เหมาะสมกับผู้รับสื่อแต่ละราย					
4.ท่านคิดว่าผู้บริหารท้องถิ่นของท่านสามารถชี้แจงแก่ผู้อื่นได้อย่างตรงไปตรงมา เข้าใจง่าย รู้จักวิธีการพูดที่สามารถลดระดับความขัดแย้งหรือผลกระทบที่เกิดขึ้นได้อย่างเหมาะสม					
5.ท่านคิดว่าผู้บริหารท้องถิ่นของท่านมีอุดมการณ์และยึดมั่นคุณธรรม สร้างความเชื่อมั่นและทำให้ผู้อื่นไว้วางใจ ปฏิบัติต่อผู้อื่นด้วยความเท่าเทียมกัน รักษาคำมั่นสัญญา ยึดมั่นในผลประโยชน์ส่วนรวมเป็น					

ภาวะผู้นำ	ระดับความคิดเห็น				
	มากที่สุด	มาก	ปานกลาง	น้อย	น้อยที่สุด
หลัก และยอมรับในข้อผิดพลาดและนำคำวิพากษ์วิจารณ์ที่เกิดขึ้น					
6.ท่านคิดว่าผู้บริหารท้องถิ่นของท่านให้ความสำคัญต่อการสร้างสภาพแวดล้อมที่เปิดกว้างต่อความคิดใหม่ๆ กระตุ้นและสนับสนุนให้สมาชิกในทีมคิดหาวิธีการทำงานที่ดีขึ้นกว่าเดิม หรือทดลองทำในแนวทางใหม่ๆ โดยไม่ต้องกลัวต่อการผิดพลาดหรือการตำหนิตติเตียนจากผู้อื่น					
7.ท่านคิดว่าผู้บริหารท้องถิ่นของท่านเข้าใจถึงความแตกต่างของบุคคล และให้ความสนใจและเอาใจใส่ต่อการทำงานและผลงานที่เกิดขึ้น ให้โอกาสและการสนับสนุนต่อการเติบโตในการทำงานและการพัฒนาของแต่ละบุคคล					
8.ท่านคิดว่าผู้บริหารท้องถิ่นของท่านมีความเด็ดเดี่ยว มีความเฝ้ายามในการตัดสินใจอย่างถูกต้อง ทันทีที่มีเหตุผล ข้อเท็จจริงประกอบการตัดสินใจ และลำดับความสำคัญของปัญหาเป็นเกณฑ์ในการตัดสินใจแก้ปัญหา					
9.ท่านคิดว่าผู้บริหารท้องถิ่นของท่านรู้ว่าเวลาใดควรปล่อยให้เป็นรับผิดชอบของพนักงานหรือของทีมงาน และเวลาใด ที่ตนควรเข้าไป ช่วยเหลือ แก้ไขปัญหา รู้จังหวะในการสอดแทรกความคิดเห็น และชี้นำได้เหมาะสม					
10.ท่านคิดว่าผู้บริหารท้องถิ่นของท่านเป็นผู้ฟังที่ดี					
11.ท่านคิดว่าผู้บริหารท้องถิ่นของท่านตระหนักได้ว่า					

ภาวะผู้นำ	ระดับความคิดเห็น				
	มากที่สุด	มาก	ปานกลาง	น้อย	น้อยที่สุด
ความขัดแย้งตลอดจนปัญหาต่างๆที่เกิดขึ้นล้วนเป็นเรื่องปกติธรรมดา กล่าวเผชิญกับปัญหาและหาทางแก้ไขปัญหาย่างมุ่งมั่น ก่อนที่ปัญหาจะลุกลามใหญ่โต					
12.ท่านคิดว่าผู้บริหารท้องถิ่นของท่านสามารถมอบหมายอำนาจ หน้าที่และความรับผิดชอบให้กับผู้อื่นได้อย่างเหมาะสม					
13.ท่านคิดว่าผู้บริหารท้องถิ่นของท่านพยายามสร้างความช่วยเหลือ สนับสนุน ส่งเสริม และสร้างบรรยากาศในการทำงานเป็นทีม ปราศจากความกลัวสิทธิอำนาจ ริษยาแบ่งพรรค แบ่งพวก					
14.ท่านคิดว่าผู้บริหารท้องถิ่นของท่านทำหน้าที่เป็นผู้ให้การส่งเสริม สนับสนุนผู้อื่นหรือทีมงานของตนเองที่ดี รวมไปถึงการตอบสนองอย่างรวดเร็วต่อความต้องการของผู้อื่น					
15.ท่านคิดว่าผู้บริหารท้องถิ่นของท่านมีการประเมินผลงานขององค์กร					
16.ท่านคิดว่าผู้บริหารท้องถิ่นของท่านสามารถสร้างเครื่องมือหรือแนวทางการให้คำแนะนำในการทำงาน หรือวิธีการสอนงานที่มีประสิทธิภาพและเหมาะสมให้แก่พนักงานได้					
17.ท่านคิดว่าผู้บริหารท้องถิ่นของท่านเป็นผู้ชวนขวนขวายหาความรู้ใส่ตนอยู่เสมอ เปิดกว้างในสิ่งใหม่ๆ พร้อมรับการเปลี่ยนแปลง กระตุ้นและส่งเสริมให้ผู้อื่นมีส่วนร่วมในการเรียนรู้ด้วยตนเอง กระตุ้น					

ภาวะผู้นำ	ระดับความคิดเห็น				
	มากที่สุด	มาก	ปานกลาง	น้อย	น้อยที่สุด
ให้ทุกคนมีส่วนร่วมในการแก้ปัญหา					
18.ท่านคิดว่าผู้บริหารท้องถิ่นของท่านเป็นผู้ประสานความร่วมมือและลดความขัดแย้งที่ดี ใกล้เกลี่ยข้อพิพาทหรือปัญหาที่เกิดขึ้นได้อย่างเหมาะสม วางตนเป็นกลาง เปิดใจกว้างรับฟังข้อมูล และข้อคิดเห็นจากหลายๆฝ่ายให้ครบถ้วน และตัดสินใจบนพื้นฐานของข้อเท็จจริงที่เกิดขึ้น					
19.ท่านคิดว่าผู้บริหารท้องถิ่นของท่านสามารถรับมือกับคำวิพากษ์วิจารณ์ได้อย่างเหมาะสม รู้จักแยกแยะคำวิพากษ์วิจารณ์ที่เป็นประโยชน์ออกจากคำกล่าวหาที่เลื่อนลอย เพื่อนำมาพัฒนาปรับปรุงการทำงานของตนเอง					
20.ท่านคิดว่าผู้บริหารท้องถิ่นของท่านมีทักษะและความสามารถในการงานที่รับผิดชอบเป็นอย่างดี					

**ตอนที่ 2.2 ระดับการนำหลักธรรมาภิบาลมาปฏิบัติงานขององค์กรปกครองส่วนท้องถิ่นในเขต
อำเภอขนอม จังหวัดนครศรีธรรมราช**

กรุณาทำเครื่องหมาย(✓)หรือเติมข้อความลงในช่องว่างที่ตรงกับความเป็นจริง

ธรรมาภิบาล	ระดับความคิดเห็น				
	มากที่สุด	มาก	ปานกลาง	น้อย	น้อยที่สุด
1. การบริหารภารกิจเพื่อให้เกิดประโยชน์สูงสุดแก่ประชาชน					
1.1 ท่านสามารถเข้าถึงข้อมูลข่าวสารต่างๆ ขององค์กรปกครองส่วนท้องถิ่นในพื้นที่ที่ท่านอาศัยได้ในระดับใด					
1.2 ท่านคิดว่าโครงการหรือการดำเนินการขององค์กรปกครองส่วนท้องถิ่นในพื้นที่ที่ท่านอาศัยประสบความสำเร็จมากน้อยในระดับใด					
1.3 ท่านได้รับทราบข้อมูลเกี่ยวกับงบประมาณรายจ่ายประจำปี และการจัดซื้อจัดจ้างขององค์กรปกครองส่วนท้องถิ่นในพื้นที่ที่ท่านอาศัยมากน้อยในระดับใด					
1.4 ท่านได้รับข้อมูลข่าวสารการดำเนินการโครงการ/กิจกรรมขององค์กรปกครองส่วนท้องถิ่นในพื้นที่ที่ท่านอาศัยมากน้อยในระดับใด					
1.5 ท่านเคยรับทราบข่าวสารการจัดหรือเข้าร่วมการจัดเวทีรับฟังความคิดเห็น หรือได้รับการชี้แจงทำความเข้าใจในเรื่องต่างๆ จากองค์กรปกครองส่วนท้องถิ่นในพื้นที่ที่ท่านอาศัยมากน้อยในระดับใด					

ธรรมชาติ	ระดับความคิดเห็น				
	มากที่สุด	มาก	ปานกลาง	น้อย	น้อยที่สุด
2. การบริหารงานเพื่อให้เกิดผลสัมฤทธิ์ต่อภารกิจขององค์กรปกครองส่วนท้องถิ่น					
2.1 ท่านรู้จักและรับทราบเนื้อหาของแผนพัฒนาองค์กรปกครองส่วนท้องถิ่น (แผนยุทธศาสตร์การพัฒนาระยะและแผนพัฒนาสามปี) ในพื้นที่ที่ท่านอาศัยมากน้อยในระดับใด					
2.2 ท่านคิดว่าความคุ้มค่าของเม็ดเงินที่ใช้ในการดำเนินงานเทียบกับผลงานในการพัฒนาท้องถิ่นขององค์กรปกครองส่วนท้องถิ่นในพื้นที่ที่ท่านอาศัยมีมากน้อยในระดับใด					
3. การบริหารภารกิจอย่างมีประสิทธิภาพและเกิดความคุ้มค่าในเชิงภารกิจ					
3.1 ท่านเคยได้รับทราบเป้าหมาย กำหนดระยะเวลาแล้วเสร็จ และเม็ดเงินที่ใช้ ในการดำเนินการของโครงการ/กิจกรรมขององค์กรปกครองส่วนท้องถิ่นในพื้นที่ที่ท่านอาศัยมากน้อยในระดับใด					
3.2 ท่านสามารถเข้าถึงข้อมูลข่าวสารหรือมีส่วนร่วมในการจัดซื้อหรือจัดจ้างขององค์กรปกครองส่วนท้องถิ่นในพื้นที่ที่ท่านอาศัยมากน้อยในระดับใด					
3.3 ท่านคิดว่าการแก้ไขปัญหาความเดือดร้อนของประชาชนขององค์กรปกครองส่วนท้องถิ่นในพื้นที่ที่ท่านอาศัยมีความรวดเร็วมากน้อยในระดับใด					

บรรณานุกรม	ระดับความคิดเห็น				
	มากที่สุด	มาก	ปานกลาง	น้อย	น้อยที่สุด
3.4 ท่านรู้ขั้นตอนการทำงานขององค์กรปกครองส่วนท้องถิ่นในการแก้ไขปัญหาความเดือดร้อนของประชาชนมากน้อยในระดับใด					
4. การลดขั้นตอนการปฏิบัติงาน					
4.1 ท่านได้รับการบริการที่สะดวก รวดเร็วจากองค์กรปกครองส่วนท้องถิ่นในพื้นที่ที่ท่านอาศัย มากน้อยในระดับใด					
4.2 ท่านมีความพึงพอใจในการให้บริการขององค์กรปกครองส่วนท้องถิ่นในพื้นที่ที่ท่านอาศัยมากน้อยในระดับใด					
4.3 ท่านทราบหรือไม่ว่าองค์กรปกครองส่วนท้องถิ่นในพื้นที่ที่ท่านอาศัยมีการใช้เทคโนโลยีสารสนเทศ มาช่วยในการทำงานหรือการให้บริการประชาชน มากน้อยในระดับใด					
4.4 ท่านเคยได้รับทราบหรือเคยเห็น การแสดงขั้นตอนและระยะเวลาการดำเนินการและรายละเอียดอื่นๆ ที่เกี่ยวข้องในแต่ละขั้นตอน ประชาสัมพันธ์ไว้ ณ ที่ทำการหรือบนเว็บไซต์ของหน่วยงาน					
4.5 ท่านรู้จักศูนย์บริการร่วมของ องค์กรปกครองส่วนท้องถิ่นในพื้นที่ที่ท่านอาศัย มากน้อยในระดับใด					

ธรรมาภิบาล	ระดับความคิดเห็น				
	มากที่สุด	มาก	ปานกลาง	น้อย	น้อยที่สุด
5. การปรับปรุงภารกิจของ อปท.					
5.1 ภายในช่วงระยะเวลาสามปีที่ผ่านมา ท่านคิดว่าองค์กรปกครองส่วนท้องถิ่นในพื้นที่ที่ท่านอาศัยมีการปรับปรุงเปลี่ยนแปลง หรือพัฒนาในด้านต่างๆ มากน้อยในระดับใด					
6.การอำนวยความสะดวกและการตอบสนองความต้องการของประชาชน					
6.1 ท่านใช้เวลาน้อยในการมาติดต่อราชการกับองค์กรปกครองส่วนท้องถิ่นในพื้นที่ที่ท่านอาศัย					
6.2 ท่านรู้ระยะเวลาแล้วเสร็จของงานที่ท่านมาติดต่อราชการ และได้รับการบริการแล้วเสร็จทันตามเวลาที่องค์กรปกครองส่วนท้องถิ่นในพื้นที่ที่ท่านอาศัยประกาศประชาสัมพันธ์ไว้					
6.3 ท่านคิดว่าช่องทางการติดต่อสื่อสารระหว่างท่าน กับองค์กรปกครองส่วนท้องถิ่นในพื้นที่ที่ท่านอาศัยมีช่องทางที่หลากหลาย และมีความสะดวกที่จะติดต่อสอบถามหรือขอข้อมูล หรือแสดงความคิดเห็นในเรื่องต่างๆ ได้					
7.การประเมินผลการปฏิบัติงาน					
7.1 ท่านเคยได้รับทราบข่าวสารหรือมีส่วนร่วมในการประเมินผลการปฏิบัติงานของบุคลากรองค์กรปกครองส่วนท้องถิ่นในพื้นที่ที่ท่านอาศัยมากน้อยในระดับใด					

**ตอนที่ 3 ปัญหาหรือข้อเสนอแนะที่ท่านอยากบอกเรา เพื่อการพัฒนาการให้บริการขององค์การ
ปกครองส่วนท้องถิ่นอำเภอขนอม จังหวัดนครศรีธรรมราช**



**หนังสือรับรองการเข้าร่วมประชุมเสนอบทความงานวิจัย/วิทยานิพนธ์
และนำบทความลงในรายงานการประชุม**

คณะกรรมการจัดการประชุมวิชาการระดับชาติ สังคมศาสตร์ มนุษยศาสตร์และ
ศึกษาศาสตร์ ประจำปี ๒๕๕๘ หัวข้อ “ปฏิรูปประเทศไทย” จัดโดย คณะสังคมศาสตร์และ
มนุษยศาสตร์ มหาวิทยาลัยมหิดล

ขอรับรอง พัฒนา ชูพันธ์ หน่วยงาน คณะสังคมศาสตร์และมนุษยศาสตร์
มหาวิทยาลัยมหิดล ได้นำเสนอผลงานเรื่อง “ภาวะผู้นำกับการนำหลักธรรมาภิบาลไปใช้ใน
องค์กรปกครองส่วนท้องถิ่น กรณีศึกษาท้องที่อำเภอชนอม จังหวัดนครศรีธรรมราช”
ด้วยวาจา (Oral Presentation) ด้วยตนเอง เมื่อวันที่ ๒๖ มีนาคม ๒๕๕๘ ณ โรงแรมรอยัลริเวอร์
กรุงเทพมหานคร โดยที่ผลงานดังกล่าวนี้ ได้ผ่านการพิจารณาจากผู้ทรงคุณวุฒิ (Peer Reviewers)
เรียบร้อยแล้ว และคณะกรรมการจัดการประชุมจะได้นำบทความฉบับเต็ม (Full Paper) ลงตีพิมพ์ใน
รายงานการประชุมวิชาการ (Proceedings) ต่อไป

ขอแสดงความนับถือ

(รองศาสตราจารย์ ดร.วิยา สินวรรณ)

คณบดีคณะสังคมศาสตร์และมนุษยศาสตร์ มหาวิทยาลัยมหิดล
ประธานคณะกรรมการจัดการประชุมวิชาการฯ



COA.No. 2014/371.1612

Documentary Proof of The Committee for Research Ethics (Social Sciences)

Title of Project:	Leadership and Good Governance Implemental in Local Administration Organization: A case Study of Khanom District, Nakhonsi-Thammarat
Principal Investigator:	Mr. Pattana Chuphun
Name of Institution:	Faculty of Social Sciences and Humanities, Mahidol University
Approval includes:	1) MU-SSIRB Submission form version received date 15 December 2014 2) Participant Information Sheet version date 5 November 2014 3) Informed Consent form version date 5 November 2014 4) Questionnaire received date 5 November 2014

The Committee for Research Ethics (Social Sciences) is in full compliance with International Guidelines of Human Research Protection such as Declaration of Helsinki, The Belmont Report, CIOMS Guidelines and the International Conference on Harmonization in Good Clinical Practice (ICH-GCP)

Date of Approval:	16 December 2014
Date of Expiration:	15 December 2015

Signature of Chairman:.....
(Emeritus Professor Santhat Serm Sri)

Signature of Head of the Institute:.....
(Assoc.Prof.Dr.Wariya Chinwanno)
Dean of Faculty of Social Sciences and Humanities

Office of The Committee for Research Ethics (Social Sciences), Faculty of Social Sciences and Humanities, Mahidol University
Phuttamonthon 4 Rd., Salaya, Phuttamonthon District, Nakhon Pathom 73170. Tel.(662) 441 9180 Fax.(662) 441 9181

การทดสอบความเที่ยง (Reliability)

ในการทดสอบความเที่ยง (Reliability) ของแบบสอบถามสำหรับประชาชนครั้งนี้ ผู้วิจัยนำแบบสอบถามไปทดลองใช้กับกลุ่มตัวอย่างที่ จำนวน 30 คน และนำข้อมูลที่ได้ไปทดสอบหาค่าสัมประสิทธิ์แอลฟา (Alpha Coefficient) จากสูตรครอนบาช (Cronbach) ด้วยโปรแกรมสำเร็จรูป SPSS ได้ผลการวิเคราะห์ข้อมูล ออกมาดังนี้

R E L I A B I L I T Y A N A L Y S I S - S C A L E (A L P H A)	
Reliability Coefficients	
N of Cases = 30	N of Items = 41
Alpha = .964	

จากภาพค่าสัมประสิทธิ์แอลฟาที่คำนวณได้คือ 0.974 ได้มีค่าเข้าใกล้ 1 แสดงว่าแบบสอบถามที่ใช้ในการวิจัยมีความเชื่อมั่นสูง

ในการทดสอบความเที่ยง (Reliability) ของแบบสอบถามสำหรับผู้บริหาร ครั้งนี้ผู้วิจัยนำแบบสอบถามไปทดลองใช้กับกลุ่มตัวอย่างที่ จำนวน 30 คน และนำข้อมูลที่ได้ไปทดสอบหาค่าสัมประสิทธิ์แอลฟา (Alpha Coefficient) จากสูตรครอนบาช (Cronbach) ด้วยโปรแกรมสำเร็จรูป SPSS ได้ผลการวิเคราะห์ข้อมูล ออกมาดังนี้

R E L I A B I L I T Y A N A L Y S I S - S C A L E (A L P H A)	
Reliability Coefficients	
N of Cases = 30	N of Items = 51
Alpha = .971	

จากภาพค่าสัมประสิทธิ์แอลฟาที่คำนวณได้คือ 0.974 ได้มีค่าเข้าใกล้ 1 แสดงว่าแบบสอบถามที่ใช้ในการวิจัยมีความเชื่อมั่นสูง

ประวัติผู้วิจัย

ชื่อ-นามสกุล

นายพัฒนะ ชูพันธ์

วัน เดือน ปีเกิด

13 เมษายน พ.ศ. 2531

สถานที่เกิด

กรุงเทพมหานคร ประเทศไทย

ประวัติการศึกษา

วิทยาลัยเทคนิคดอนเมือง พ.ศ.2548

ประกาศนียบัตรวิชาชีพ(ยานยนต์)

มหาวิทยาลัยเทคโนโลยีราชมงคลธัญบุรี พ.ศ. 2554

ปริญญาวิศวกรรมศาสตรบัณฑิต(วิศวกรรมเครื่องกล)

มหาวิทยาลัยมหิดล

รัฐประศาสนศาสตรมหาบัณฑิต (นโยบายสาธารณะและการจัดการภาครัฐ)

ที่อยู่ปัจจุบัน

104/17 ทรงประภา 13 แขวง ดอนเมือง เขต ดอนเมือง

กรุงเทพฯ 10210

ประวัติการทำงาน

ใบอนุญาตประกอบวิชาชีพวิศวกรควบคุม ที่ ภก. 36903

สภาวิศวกรแห่งประเทศไทย พ.ศ. 2555

วิศวกรควบคุม

เบนซ์วัชรพล กรุงเทพมหานคร พ.ศ. 2555 – ปัจจุบัน

หุ้นส่วนผู้จัดการ

หจก. เอ็มพีเอ เทคโนโลยี พ.ศ. 2557 – ปัจจุบัน