

บทที่ 2

วรรณกรรมและงานวิจัยที่เกี่ยวข้อง

การศึกษาการดำเนินงานขององค์การบริหารส่วนตำบลดงขวาง อำเภอเมือง จังหวัดนครพนม ผู้ศึกษาได้ศึกษาแนวคิด ทฤษฎี และงานวิจัย ที่เกี่ยวข้อง เพื่อนำมาเป็นแนวทางในการศึกษา ดังนี้

1. แนวคิดและทฤษฎีเกี่ยวกับความคิดเห็น
2. แนวความคิดและทฤษฎีเกี่ยวกับการดำเนินงาน
3. แนวคิดเกี่ยวกับการปกครองท้องถิ่น
4. ความเป็นมาขององค์การบริหารส่วนตำบล ยุทธศาสตร์และแนวทางการพัฒนาองค์การบริหารส่วนตำบล ดงขวาง อำเภอเมือง จังหวัดนครพนม
5. แนวคิดเกี่ยวกับการคณะกรรมการหมู่บ้านและบริบทขององค์การบริหารส่วนตำบลดงขวาง อำเภอเมือง จังหวัดนครพนม
6. งานวิจัยที่เกี่ยวข้อง

1. แนวคิดและทฤษฎีเกี่ยวกับความคิดเห็น

1.1 ความหมายของความคิดเห็น

ความคิดเห็น (Opinion) ได้มีผู้ให้ความหมายไว้ดังนี้

ธีระพร อุวรรณ โธ (2533 : 112) ให้ความหมายของความคิดเห็นว่า หมายถึง ความรู้สึกของบุคคลต่าง ๆ อันเป็นผลเนื่องมาจากการเรียนรู้ ประสบการณ์ และเป็นตัวกระตุ้นให้บุคคลแสดงพฤติกรรมต่อสิ่งต่าง ๆ ไปในทิศทางใดทิศทางหนึ่ง ซึ่งอาจเป็นไปในทางสนับสนุนหรือคัดค้านก็ได้

สุชาติ ประสิทธิ์รัฐสินธุ์ (2534 : 88) กล่าวว่า ความคิดเห็นเป็นความรู้สึกนึกคิดของบุคคลในเรื่องใดเรื่องหนึ่ง ซึ่งจะแสดงออกให้เห็นจากคำพูดหรือพฤติกรรม คนแต่ละคนมีทัศนคติต่อสิ่งใดสิ่งหนึ่งมากน้อยแตกต่างกัน

จุมพล นิภาเกษม (2536 : 81) ได้กล่าวว่า ความคิดเห็นหมายถึงความรู้สึกรู้สึกของบุคคลที่มีต่อสิ่งใดสิ่งหนึ่ง โดยอาศัยพื้นฐาน ประสบการณ์ และสภาพแวดล้อม ของแต่ละบุคคลเข้ามาเกี่ยวข้องในการแสดงออก

ลาวัญย์ จักรานูวัฒน์ (2540 : 9) จากการศึกษาความหมายของความคิดเห็นต่าง ๆ ที่กล่าวไว้แล้วนั้น สรุปได้ว่า ความคิดเห็นเป็นการแสดงความรู้สึกของแต่ละบุคคลในอันที่จะพิจารณาถึงข้อเท็จจริงต่อสิ่งหนึ่งสิ่งใดด้วยการพูด การเขียน โดยอาศัยพื้นฐานความรู้ ประสบการณ์ และสภาพแวดล้อมของแต่ละบุคคลเป็นส่วนประกอบในการพิจารณา ซึ่งความคิดเห็นนี้อาจมีการเปลี่ยนแปลงได้ ถ้าหากมีหลักฐานข้อเท็จจริงปรากฏ

อรวรรณ ชินพัฒนานวนิช (2546 : 10) ได้ให้ความหมายของความคิดเห็นไว้ว่า เป็น การยอมรับคำพูดเกิดขึ้น โดยทัศนคติ

ออตพอร์ท (Allport. 1967 : 3) กล่าวว่า ความคิดเห็นเป็นสภาวะความพร้อมทางด้านจิตใจอันเกิดขึ้นจากประสบการณ์ สภาวะความพร้อมนี้จะเป็แรงกำหนดทิศทางปฏิกิริยาที่มีต่อบุคคลหรือสิ่งของที่เกี่ยวข้อง การสร้างความคิดเห็นให้กับเด็กนั้นการเรียนช่วยได้มาก เพราะความคิดเห็นของเด็กได้มาจากประสบการณ์ต่าง ๆ และเมื่อสถานการณ์ต่าง ๆ ได้รับความสำเร็จ ความคิดเห็นก็จะก่อขึ้น

ฟิชปิน (Fishbien. 1969 : 3) ได้ให้คำนิยามของความคิดเห็นว่า หมายถึง สภาวะความพร้อมของสมอง การจัดมวลประสบการณ์ อิทธิพลภายนอกหรือภายในที่มีต่อบุคคลในการตอบสนองต่อสิ่งหนึ่งสิ่งใด ต่อสภาวะการณ์ที่เกี่ยวข้องกับสิ่งนั้น ๆ

ครูซ (Cruze. 1972 : 187) กล่าวว่า ความคิดเห็น หมายถึง ความรู้สึกเอนเอียงทางจิตใจที่มีต่อประสบการณ์ที่คนเรา ได้รับและความคิดเห็นเป็นส่วนหนึ่งของบุคลิกภาพ

จากความหมายของความคิดเห็นที่กล่าวมาแล้ว พอสรุปได้ว่า ความคิดเห็น หมายถึง เป็นการแสดงออกถึงความ โน้มเอียงของบุคคลอันเกิดจากการเรียนรู้และประสบการณ์ที่จะตอบสนองต่อสิ่งหนึ่งสิ่งใดอาจเป็นบุคคล วัตถุ เหตุการณ์ ในลักษณะที่สนับสนุนหรือคัดค้าน ความคิดเห็นเป็นสิ่งที่ไม่สามารถสังเกตได้โดยตรง แต่สามารถสรุปพาดพิงได้จากพฤติกรรมที่แสดงออกเป็นพฤติกรรมที่มีความคงที่

1.2 ประเภทของความคิดเห็น

วิรัช เขียมบรรจง (2532 : 56 ; อ้างถึงใน สิริศักดิ์ สังหพรพงศ์. 2547 : 87) ได้แบ่งประเภทของความคิดเห็นไว้ 2 ประเภท

1. ความคิดเห็นเชิงบวกสุด – เชิงลบสุด เป็นความคิดเห็นที่เกิดจากการเรียนรู้และประสบการณ์ ซึ่งสามารถทราบทิศทางได้ ทิศทางบวก ได้แก่ ความรักจนหลงงูชา ทิศทางลบ ได้แก่ รังเกียจมาก ความคิดเห็นประเภทนี้จะรุนแรงเปลี่ยนแปลงได้ยาก

2. ความคิดเห็นจากความเข้าใจ การมีความคิดเห็นต่อสิ่งใดสิ่งหนึ่งขึ้นอยู่กับความรู้ ความเข้าใจต่อสิ่งนั้น เช่นความรู้ความเข้าใจในทางที่ดี ได้แก่ ชอบ ยอมรับ เห็นด้วย ความรู้ ความเข้าใจในลักษณะเป็นกลาง ได้แก่ เฉย ๆ ไม่มีความคิดเห็น และความเข้าใจในทางที่ไม่ดี ได้แก่ ไม่ชอบ รังเกียจไม่เห็นด้วย

การเปลี่ยนแปลงความคิดเห็น

ธีระพร สุรัฐติกุล (2529 : 45 ; อ้างถึงใน ศิริศักดิ์ สิงหพรพงศ์. 2547 : 78) ได้กล่าวว่า การเปลี่ยนแปลงทัศนคติและความคิดเห็น ประกอบด้วย 5 ขั้นตอน ดังนี้

1. การใส่ใจ คือ การให้ความสนใจต่อสิ่งต่าง ๆ
2. การเข้าใจ คือ การได้รับข้อมูลที่ถูกต้องและเกิดความรู้
3. การมีสิ่งใหม่เกิดขึ้น คือการเปลี่ยนแปลงสภาวะการณ์ เกิดขึ้นจากสภาวะการณ์ปกติ
4. การเก็บเอาไว้ คือ การเก็บข้อมูลความรู้ความเข้าใจและความรู้สึกเอาไว้
5. การกระทำ เป็นการแสดงพฤติกรรมต่าง ๆ ออกมาให้ปรากฏแก่สาธารณชน

การเปลี่ยนแปลงทัศนคติจะเกิดครบทุกขั้นตอน ส่วนการเปลี่ยนแปลงความคิดเห็นจะเกิดขึ้นในขั้นตอนที่ 1 – 4 อย่างไรก็ตามขั้นตอนเหล่านี้จะเกิดขึ้นในบุคคลหรือไม่ต้องอาศัยองค์ประกอบต่าง ๆ เช่น ความสามารถทางสติปัญญา ความสามารถในการรับรู้ ความขัดแย้งของข่าวสาร และสิ่งเหล่านี้อาจจะมีส่วนทำให้ขั้นตอนบางขั้นตอนไม่เกิดขึ้นก็ได้ ความคิดเห็นของบุคคลสามารถเปลี่ยนแปลงได้และสาเหตุของการเปลี่ยนแปลงมี 3 ประการคือ การรับรู้ข้อมูลใหม่จากบุคคล หรือสื่อมวลชน การได้รับประสบการณ์ตรงที่พบด้วยตนเอง หรือจากแรงสะท้อนใจ และการถูกบังคับให้ปฏิบัติตามโดยไม่เต็มใจ หรือไม่ตรงกับความรู้สึก

การวัดระดับความคิดเห็น

วิรัช เจียมบรรจง (2532 : 56 ; อ้างถึงใน ศิริศักดิ์ สิงหพรพงศ์. 2547 : 87) กล่าวว่า ความคิดเห็นเป็นลักษณะของแต่ละบุคคล การวัดจึงวัดจากแรงจูงใจ การรับรู้ แต่มีข้อแตกต่างของประสบการณ์และปัจจัยอื่น ๆ จึงมีวิธีวัดความรู้สึก ดังนี้

1. การฉายภาพ เป็นการวัดโดยการสร้างจินตนาการจากภาพ โดยภาพจะเป็นตัวกระตุ้นให้บุคคลแสดงความคิดเห็นออกมา และสามารถพิจารณาได้ว่าบุคคลมีความคิดเห็นหรือมีความรู้สึกอย่างไรต่อภาพที่เห็น ทั้งนี้ขึ้นอยู่กับประสบการณ์ที่ได้รับมาเป็นสำคัญ

2. การสัมภาษณ์ เป็นการซักถามบุคคลช่วยให้ได้ข้อมูลที่ขยายครอบคลุมทั้งในอดีต ปัจจุบันและอนาคต

3. การใช้แบบสอบถาม เป็นวิธีการวัดความคิดเห็นที่สิ้นเปลืองเวลา และเงินทุนน้อยกว่าวิธีอื่น โดยส่งแบบสอบถามไปยังกลุ่มที่ต้องการศึกษาให้ตอบกลับมา แต่มีข้อจำกัดคือผู้ที่ถูกถามต้องอ่านออกเขียนได้

4. การเล่าความรู้สึก เป็นการวัดโดยการให้บุคคลเล่าความรู้สึกที่มีต่อสิ่งใดสิ่งหนึ่งออกมา ซึ่งผู้เล่าจะบรรยายความรู้สึกนึกคิดตามประสบการณ์และความสามารถออกมา ถึงแม้จะไม่สามารถวัดความคิดเห็นได้โดยตรงแต่เนื่องจากความคิดเห็นเป็นการแสดงออกด้วยภาษาพูด ภาษาเขียน จึงสามารถวัดได้จากการแสดงออกดังกล่าว โดยอาศัยเครื่องมือต่างๆ เช่น การตอบแบบสอบถาม การฉายภาพ การสัมภาษณ์ และการเล่าความรู้สึก เป็นต้น

จากการศึกษาความคิดเห็นของบุคคลต่าง ๆ ดังกล่าวข้างต้น พอสรุปได้ว่าความคิดเห็นหมายถึง การแสดงออกของบุคคล เพื่อแสดงถึงทัศนคติ ความรู้สึกนึกคิด ซึ่งการแสดงออกนั้น จะแสดงมาจากพื้นฐานความรู้ และประสบการณ์ของแต่ละบุคคล แต่การแสดงความคิดเห็นนั้น มักจะมีอารมณ์เป็นส่วนประกอบ และเป็นสิ่งหนึ่งที่พร้อมจะมีปฏิกิริยาเฉพาะอย่างต่อสถานการณ์ภายนอก

1.3 ทฤษฎีของความคิดเห็น

สำหรับทฤษฎีความคิดเห็นนั้นมีมากมายหลายทฤษฎี แต่มีนักวิชาการศึกษาและนักจิตวิทยา ได้แบ่งทฤษฎีความคิดเห็นออกเป็น 4 ทฤษฎีใหญ่ ๆ คือ (ธีระพร อุวรรณ โณ. 2533 : 480 – 495)

1. ทฤษฎีการกระทำด้วยเหตุผล (A Theory of Reasoned Action) ทฤษฎีนี้มีความเชื่อว่า มนุษย์เป็นผู้มีเหตุผลและใช้ข้อมูลของตนมืออย่างเป็นระบบ และมนุษย์พิจารณาผลที่อาจเกิดจากการกระทำของตนก่อนการตัดสินใจลงมือทำหรือไม่ทำพฤติกรรม

สาระสำคัญของทฤษฎีนี้โดยสังเขป

1.1 พฤติกรรมส่วนมากของบุคคลอยู่ภายใต้การควบคุม โดยความคิดเห็นเชิงพฤติกรรม (Behavioral Intention) หรือเรียกสั้น ๆ ว่า “ความคิดเห็น” ของเขาที่จะทำหรือ ไม่ทำพฤติกรรมนั้น

1.2 เจตนาเชิงพฤติกรรม ได้รับอิทธิพลมาจากตัวกำหนด 2 ตัว ได้แก่

1) ความคิดเห็นต่อพฤติกรรม เป็นการประเมินทางบวกหรือทางลบของบุคคลต่อการที่เขาทำพฤติกรรมนั้น

2) การคัดลอกตามกลุ่มอ้างอิง เป็นการประมาณของบุคคลว่าตนจะมีการคัดลอกตามกลุ่มอ้างอิงมากน้อยเพียงไร กลุ่มอ้างอิงหมายถึง บุคคลหรือกลุ่มคนที่มีความสำคัญต่อตัวเขา เช่น กลุ่มอ้างอิงของนักเรียน อาจจะเป็น พ่อ แม่ พี่ น้อง ครู เพื่อน เป็นต้น

2. ทฤษฎีความไม่คล้องจองของปัญญา (Cognitive Dissonance Theory) ทฤษฎีนี้มีความเชื่อว่า บุคคลมีแรงจูงใจหรือแรงขับที่จะพยายามสร้างความกลมกลืน ความคงเส้นคงวา หรือความสอดคล้องภายในระหว่างส่วนของปัญญาส่วนต่าง ๆ

สาระสำคัญของทฤษฎีนี้โดยสังเขป

2.1 การเกิดความไม่คล้องจองเป็นสถานะที่บุคคลมีความรู้สึกไม่สบายใจ จะจูงใจให้เขาพยายามลดความไม่คล้องจองและแสวงหาความคล้องจอง

2.2 เมื่อเกิดความไม่คล้องจองขึ้น นอกจากบุคคลจะพยายามลดความไม่คล้องจองลงไปแล้ว เขาก็จะพยายามหลีกเลี่ยงสถานการณ์หรือข่าวสารที่จะเกิดความไม่คล้องจองเพิ่มมากขึ้น

ความมากน้อยของความไม่คล้องจองขึ้นอยู่กับส่วนสำคัญของส่วนของปัญญาที่เกี่ยวข้อง และพลังของแรงผลักดันให้ลดความไม่คล้องจองขึ้นอยู่กับความมากน้อยของความไม่คล้องจอง ถ้าหากส่วนของปัญญาที่ไม่คล้องจองกันมีความสำคัญสำหรับบุคคลเพียงใด เขาก็จะมีวามไม่คล้องจองมากเพียงนั้น และยิ่งมีความไม่คล้องจองมากเพียงไร แรงผลักดันแรงจูงใจหรือแรงขับให้เขาลดความไม่คล้องจองจะมีมากเพียงนั้น

3. ทฤษฎีการรับรู้ตนเอง (Self-perception Theory) ทฤษฎีนี้มีความเชื่อว่ามนุษย์สามารถรับรู้ความคิดเห็น อารมณ์ และสถานะภายในอื่น ๆ ของเขาส่วนหนึ่งจากการอนุมานจากการสังเกตพฤติกรรมภายนอกของเขาเองหรือสภาพการณ์ที่พฤติกรรมนั้นเกิดขึ้น และหากสิ่งบ่งชี้ภายในไม่หนักแน่น กำกวม หรือตีความไม่ได้ บุคคลอาจอาศัยข้อมูลจากสิ่งชี้แนะภายนอกมาอนุมานสถานะภายในของตน เหมือนกับที่ผู้สังเกตภายในอาศัยข้อมูลจากสิ่งชี้แนะภายนอก เพื่ออนุมานสถานะภายในของผู้แสดงพฤติกรรม

สาเหตุที่ต้องมีการอนุมานความคิดเห็น อารมณ์ และสถานะภายในอื่น ๆ ของมนุษย์ส่วนหนึ่งมาจากการสังเกตพฤติกรรมภายนอกของเขาเองหรือจากสถานการณ์ที่พฤติกรรมนั้นเกิดขึ้น และส่วนหนึ่งเป็นเพราะผู้ใหญ่สอนการอนุมานให้กับเด็กอย่างนั้นมาตั้งแต่เด็ก เช่น พ่อแม่ สังเกตลูกซึ่งอายุเพียง 3 ขวบว่าเมื่อป้อนส้มเขียวหวานให้ลูก ลูกรับประทานโดยไม่อิดเอื้อนเลย แต่เมื่อใดที่ป้อนดับหมูให้ลูก เพียงแต่ลูกเห็นเข้าก็เบือนหน้าหนีและบางครั้งก็ยังใช้มือปิด

มือ เนื่องจากลูกอายุ 3 ขวบ พ่อแม่จะถามว่าชอบส้มไซ้ไหม ไม่ชอบดับหมูไซ้ไหม ก็คงไม่ได้รับคำตอบอะไรที่เป็นสาระได้ พ่อแม่ก็อนุมานเอาเองว่าลูกของตนชอบส้มและไม่ชอบดับหมู

ส่วนประเด็นที่ว่าหากสิ่งบ่งชี้ภายในไม่หนักแน่น กำกวมหรือตีความไม่ได้ บุคคลจะอาศัยข้อมูลจากสิ่งชี้แนะภายนอกมานุมานสภาวะภายในของคนนั้น จากการสังเกตเด็กเล็กหลายคนพบว่า เด็กจะอนุมานความรู้สึกของตนจากปฏิกิริยาของผู้ใหญ่ เช่น เมื่อเด็กหกล้ม หัวเข่าถลอก เด็กก็จะเงยหน้ามองผู้ใหญ่ว่ามีปฏิกิริยาอย่างไร หากผู้ใหญ่หัวเราะ เด็กก็จะหัวเราะตามไปด้วย แต่หากผู้ใหญ่รีบเข้าไปหาเด็กพร้อมกับถามว่า “เจ็บไหมลูก” เด็กก็มักจะร้องไห้เป็นการตอบสนอง

4. ทฤษฎีปฏิกิริยาทางจิต (Psychological Reactance Theory) ทฤษฎีนี้มีความเชื่อว่าบุคคลใดบุคคลหนึ่งจะมีกลุ่มพฤติกรรมที่เขาสามารถแสดงได้ในขณะนั้น หรือทำได้ในเวลาหนึ่งในอนาคต กลุ่มพฤติกรรมนี้อาจจะเรียกว่า “พฤติกรรมเสรี” ซึ่งโดยทั่วไปหมายถึงพฤติกรรมเฉพาะเจาะจงของการกระทำที่เป็นไปได้เท่านั้น บุคคลจะต้องมีความสามารถทางร่างกายและจิตใจที่จะทำพฤติกรรมนั้นได้และเขาอาจจะเรียนรู้มาจากประสบการณ์ โดยจารีตประเพณี

การที่ทฤษฎีปฏิกิริยาทางจิตเน้นความเป็นอัตโนมัติของเสรีภาพนี้ทำให้มีข้อคิดในเชิงทฤษฎี 2 ข้อ คือ

4.1 การเน้นความเป็นอัตโนมัติของเสรีภาพ เป็นการชี้แนะว่าบุคคลแต่ละคนอาจจะมีเสรีภาพต่างกัน ได้มาก ขึ้นอยู่กับแต่ละคนเชื่อว่าสิ่งใดเป็นเสรีภาพสำหรับตน ทฤษฎีเพียงแต่ระบุว่า คนทุกคนมีพฤติกรรมเสรีของตนเอง แต่ถ้าจะบอกว่าใครมีพฤติกรรมใดเป็นพฤติกรรมเสรีจะต้องพิจารณาบุคคลนั้นในสถานการณ์ที่เฉพาะของเขา โดยนัยนี้การไปคาดคะเนเกี่ยวกับเสรีภาพของผู้อื่นอาจจะเกิดความคลาดเคลื่อนได้

4.2 การเน้นความเป็นอัตโนมัติของเสรีภาพอาจจะก่อให้เกิดความคิดที่เหมือนจะขัดแย้งกันเองได้ เช่น หากเด็กไม่ได้มีความเชื่อว่าการนอนคือเป็นเสรีภาพสำหรับตน การที่แม่จะบอกให้ลูกเข้านอนเมื่อถึงเวลาอันควรก็จะไม่ทำให้ลูกเกิดปฏิกิริยาทางจิต หรือมีพฤติกรรมต่อต้านคำสั่งของแม่ การต่อต้านการควบคุมจากภายนอกจะเกิดขึ้นก็ต่อเมื่อบุคคลรับรู้ว่าการควบคุมนั้นมาละเมิดเสรีภาพของเขา ทฤษฎีปฏิกิริยาทางจิตไม่ได้เสนอว่าผู้คนมีแรงจูงใจจะต่อต้านการควบคุมพฤติกรรมของเขาเสมอ แต่พยายามระบุเงื่อนไขที่การต่อต้านเหล่านี้มีแนวโน้มจะเกิดขึ้น

สรชัย พิศาลบุตร (2528 : 150 – 152) ได้สรุปทฤษฎีเกี่ยวกับความคิดเห็นของนักการศึกษาและนักจิตวิทยาไว้หลายท่าน และกล่าวว่าทฤษฎีเกี่ยวกับความคิดเห็นที่ยอมรับและนิยมใช้กันในปัจจุบันมี 2 ทฤษฎี ได้แก่

1. ทฤษฎีเกี่ยวกับความคิดเห็นที่มีหลายส่วนประกอบ (Multi-Component View of Attitude) ทฤษฎีนี้เชื่อว่า ความคิดเห็นประกอบด้วยสามส่วน คือ

1.1 ความรู้ความคิด (Cognition) หมายถึง ความคิดเห็นหรือความเชื่อ (Opinion of Belief) ที่บุคคลหนึ่งมีต่อบุคคลอื่น หรือสิ่งใดสิ่งหนึ่ง หรือเหตุการณ์ใดเหตุการณ์หนึ่ง

1.2 ความรู้สึกหรืออารมณ์ (Affect) หมายถึง ความรู้สึกหรือการประเมินค่า (Feeling or Evaluation) ของบุคคลหนึ่งที่มีต่อบุคคลอื่น หรือสิ่งใดสิ่งหนึ่งหรือเหตุการณ์ใดเหตุการณ์หนึ่ง

1.3 ความตั้งใจในการกระทำ (Conation) หมายถึง เจตนาต่าง ๆ ทั้งทางด้านพฤติกรรมและด้านการกระทำ (Behavioral Intention or Action Intention) ที่บุคคลแต่ละคนมีอยู่และเป็นแนวทางที่จะใช้ปฏิบัติสิ่งใดสิ่งหนึ่งต่อบุคคลอื่นหรือสิ่งอื่นหรือสถานการณ์อื่น

นักการศึกษาและนักจิตวิทยาที่ยอมรับในทฤษฎีนี้เชื่อว่า เพียงสิ่งเดียวในหลาย ๆ สิ่งที่จะมีผลต่อความคิดเห็นของบุคคลให้มีต่อบุคคลอื่น หรือสิ่งใดสิ่งหนึ่ง หรือเหตุการณ์ใดเหตุการณ์หนึ่งนั้นจะไม่มีอิทธิพลเพียงพอต่อความคิดเห็น แต่จะต้องประกอบด้วยความเชื่อทั้งหมดที่มีผลต่อความคิดเห็นนั้น ๆ และความคิดเห็นจะไม่มีอิทธิพลใด ๆ กับเจตนาของแต่ละบุคคล แต่เจตนาของแต่ละบุคคลจะมีอิทธิพลต่อพฤติกรรมหรือการกระทำของบุคคลนั้นต่อบุคคลอื่น ถ้าไม่มีสิ่งกีดขวาง

2. ทฤษฎีเกี่ยวกับความคิดเห็นที่มีส่วนประกอบเดียว (Uni-Component View of Attitude) ทฤษฎีนี้มีความเชื่อว่าความรู้สึกหรืออารมณ์ของบุคคลนั้น ๆ เพียงอย่างเดียวที่ควรจะเรียกว่าเป็น ความคิดเห็นของบุคคล ส่วนความรู้ความคิดหรือความตั้งใจในการกระทำนั้นไม่มีส่วนเกี่ยวข้องด้วย

2. แนวความคิดและทฤษฎีเกี่ยวกับการดำเนินงาน

ในช่วงเวลาตั้งแต่ปี ค.ศ. 1980 เป็นต้นมา รัฐบาลของประเทศต่าง ๆ ได้มีความพยายามที่จะทำการปฏิรูประบบราชการ โดยต้องการที่จะปรับปรุงระบบการดำเนินงานราชการให้มีความทันสมัย ขจัดความไม่คล่องตัวทางการบริหาร ตลอดจนได้เปลี่ยนแปลงกระบวนการบริหารแบบเดิมที่มุ่งเน้นให้ความสำคัญต่อบังคับบัญชาและกฎระเบียบ มาใช้วิธีการบริหารแบบ

มุ่งผลสัมฤทธิ์ (Results Based Management ; RBM) เพื่อปรับเปลี่ยนวิธีการบริหารรัฐกิจให้มีลักษณะเป็นอย่างภาคธุรกิจเอกชน (ทศพร ศิริสัมพันธ์. 2543 : 145) โดยมุ่งเน้นถึงประสิทธิภาพและประสิทธิผลของการดำเนินงาน กำหนดยุทธศาสตร์ วัตถุประสงค์และเป้าหมายขององค์กร พร้อมทั้งต้องสร้างตัวบ่งชี้วัดความสำเร็จของการดำเนินงานที่ชัดเจนและสามารถตรวจสอบได้ (วีระยุทธ ชาศะกาญจน์. 2547 : 46)

ความหมายและแนวความคิดของการบริหารแบบมุ่งผลสัมฤทธิ์

ระบบการบริหารแบบมุ่งผลสัมฤทธิ์นั้น มักจะมีชื่อเรียกที่แตกต่างกันออกไป เช่น การดำเนินงานโดยยึดวัตถุประสงค์ (Management by Objective ; MBO) การบริหารแบบเน้นผลสำเร็จ (Managing for Results) การบริหารที่เน้นผล (Results-Oriented Management) หรือ การบริหารผลการดำเนินงาน (Performance Management) ซึ่งนักวิชาการได้ให้ความหมายของการบริหารแบบมุ่งผลสัมฤทธิ์ไว้ดังต่อไปนี้

Canadian International Development Agency ; CIDA (1999 : 125) กล่าวว่า การบริหารแบบมุ่งผลสัมฤทธิ์ เป็นวิธีการในการปรับปรุงการบริหารให้เกิดประสิทธิผล (Effectiveness) และ โปร่งใสสามารถตรวจสอบได้ (Accountability) โดยที่ผู้มีส่วนได้ส่วนเสียเข้ามามีส่วนร่วมในการกำหนดเป้าหมาย ประเมินความเสี่ยง กำกับติดตามกระบวนการดำเนินงานเพื่อการบรรลุผลตามเป้าหมายที่กำหนดไว้ รวมถึงการมีส่วนร่วมในการตัดสินใจทางบริหารและการรายงานผลการปฏิบัติงาน

ทศพร ศิริสัมพันธ์ (2543 : 146) กล่าวว่า การบริหารแบบมุ่งผลสัมฤทธิ์ เป็นการบริหารที่เน้นการวางแผน การกำหนดวัตถุประสงค์ เป้าหมาย และกลยุทธ์การดำเนินงานแบบมีส่วนร่วม ผู้บริหารในแต่ละระดับขององค์กรต้องยอมรับและคำนึงถึงผลงาน รวมทั้งต้องให้ความสำคัญกับจัดวางระบบการตรวจสอบผลงานและการให้รางวัลตอบแทนผลงาน (Performance Related Pay)

ทิพาวดี เมฆสุวรรณ (2543 : 3) ได้ให้ความหมายของการบริหารแบบมุ่งผลสัมฤทธิ์ว่า เป็นการบริหารโดยมุ่งเน้นที่ผลลัพธ์หรือความสัมฤทธิ์ผลเป็นหลัก ใช้ระบบการประเมินผลงานที่อาศัยตัวบ่งชี้เป็นตัวสะท้อนผลงานให้ออกมาเป็นรูปธรรม เพื่อการพัฒนาปรับปรุงกระบวนการปฏิบัติงานให้ดียิ่งขึ้นและแสดงผลงานต่อสาธารณะ

จากที่กล่าวมาสามารถสรุปได้ว่า การบริหารแบบมุ่งผลสัมฤทธิ์ (Results Based Management ; RBM) เป็นการบริหารที่ให้ความสำคัญต่อผลการดำเนินงานและการตรวจวัดผลสำเร็จในการดำเนินงานขององค์กร ทั้งในแง่ของปัจจัยนำเข้า กระบวนการ ผลผลิตและ

ผลลัพธ์ ซึ่งจะต้องมีการกำหนดตัวบ่งชี้วัดผลการดำเนินงาน (Key Performance Indicators ; KPIs) รวมทั้งการกำหนดเป้าหมาย (Targets) และวัตถุประสงค์ (Objectives) ไว้ล่วงหน้า โดยอาศัยการมีส่วนร่วมระหว่างผู้บริหาร สมาชิกขององค์กร และตลอดถึงผู้ที่มีส่วนได้ส่วนเสีย กลุ่มต่าง ๆ (Stakeholders) ที่เกี่ยวข้องกับการปฏิบัติงานขององค์กร

การดำเนินงานของภาครัฐในอดีตจะเน้นที่การการบริหารปัจจัยนำเข้า (Inputs) ซึ่งได้แก่ ทรัพยากรต่างๆ ที่รัฐจะนำมาใช้ในการปฏิบัติงาน คือ เงิน คน วัสดุ ครุภัณฑ์ต่าง ๆ โดยเน้นการทำงานตามกฎ ระเบียบ และความถูกต้องตามกฎหมาย และมาตรฐาน แต่การบริหารแบบมุ่งผลสัมฤทธิ์จะเน้นที่ผลลัพธ์ (Outcomes) ของงาน โดยจะให้ความสำคัญที่การกำหนดพันธกิจและวัตถุประสงค์ของโครงการ/งาน เป้าหมายที่ชัดเจน การกำหนดผลผลิตและผลลัพธ์ที่ต้องการของทุกโครงการในองค์กรให้สอดคล้องกันไปในทางเดียวกับภารกิจและวัตถุประสงค์ขององค์กร มีการกำหนดตัวบ่งชี้วัดผลการดำเนินงานหลัก (Key Performance Indicators) ไว้อย่างชัดเจน เป็นที่เข้าใจของทุกคนในองค์กร การวัดความก้าวหน้าของการปฏิบัติงาน โดยใช้ตัวบ่งชี้ การยืดหยุ่นทางการบริหารและสนับสนุนทรัพยากรแก่ผู้บริหารระดับล่างอย่างเหมาะสม การประเมินผลการปฏิบัติงานและการให้ค่าตอบแทนตามผลงาน ตลอดจนการปรับปรุงพัฒนางานให้มีประสิทธิภาพและประสิทธิผลสูงขึ้น เพื่อให้สามารถสนองตอบต่อปัญหาและความต้องการของประชาชนในฐานะผู้รับบริการจากองค์กรของรัฐได้เป็นอย่างดี

ดังนั้นการบริหารแบบมุ่งผลสัมฤทธิ์ (Results Based Management ; RBM) จึงเป็นการบริหารเพื่อการจัดหาให้ได้ทรัพยากรการบริหารมาอย่างประหยัด (Economy) เน้นใช้ทรัพยากรอย่างมีประสิทธิภาพ (Efficiency) และการได้ผลงานที่บรรลุเป้าหมายขององค์กร (Effectiveness)

กระบวนการของการบริหารแบบมุ่งผลสัมฤทธิ์

การบริหารแบบมุ่งผลสัมฤทธิ์จะประกอบด้วยขั้นตอนที่สำคัญ ๆ 4 ขั้นตอน (Richard S. Williams. 1998 : 25-27 และทศพร ศิริสัมพันธ์. 2543 : 151-152) ซึ่งมีรายละเอียดดังต่อไปนี้

1. การวางแผนกลยุทธ์ขององค์กร ซึ่งองค์กรจะต้องทำการกำหนดทิศทางโดยรวมว่าต้องการที่จะทำอะไรอย่างไร ซึ่งเป็นเรื่องของการวางยุทธศาสตร์หรือวางแผนกลยุทธ์ เพื่อทำการวิเคราะห์สภาพแวดล้อมทั้งภายนอกและภายในองค์กร (SWOT Analysis) และให้ได้มาซึ่งเป้าประสงค์สุดท้ายที่ต้องการขององค์กรหรือวิสัยทัศน์ (Vision) อันจะนำไปสู่การกำหนดพันธกิจ (Mission) วัตถุประสงค์ (Objective) เป้าหมาย (Target) และกลยุทธ์การดำเนินงาน

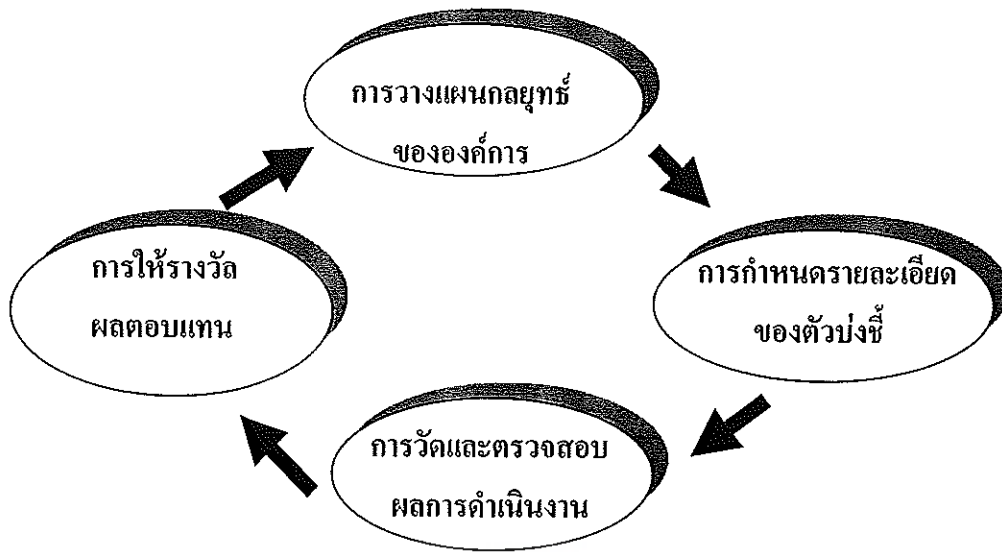
(Strategy) รวมทั้งพิจารณาถึงปัจจัยสำคัญแห่งความสำเร็จขององค์กร (Critical Success Factors) และสร้างตัวบ่งชี้วัดผลการดำเนินงาน (Key Performance Indicators) ในด้านต่าง ๆ

2. การกำหนดรายละเอียดของตัวบ่งชี้วัดผลดำเนินงาน เมื่อผู้บริหารขององค์กร ได้ทำการตกลงร่วมกับตัวบ่งชี้วัดผลการดำเนินงานแล้ว จะเริ่มดำเนินการสำรวจเพื่อหาข้อมูลหลักฐานเกี่ยวกับสภาพในปัจจุบัน (Baseline Data) เพื่อนำมาช่วยในการกำหนดความชัดเจนของตัวบ่งชี้ดังกล่าว ทั้งในเชิงปริมาณ (Quantity) คุณภาพ (Quality) เวลา (Time) และสถานที่ หรือความครอบคลุม (Place) อันเป็นเป้าหมายที่ต้องการของแต่ละตัวบ่งชี้

3. การวัดและการตรวจสอบผลการดำเนินงาน ผู้บริหารจะต้องจัดให้มีการตรวจสอบและรายงานผลการดำเนินงานของแต่ละตัวบ่งชี้ตามเงื่อนไขที่กำหนดไว้ เช่น รายเดือน รายไตรมาส รายปี เป็นต้น เพื่อแสดงความก้าวหน้าและสัมฤทธิ์ผลของการดำเนินงานว่าเป็นไปตามเป้าหมายที่ต้องการหรือไม่ อย่างไร นอกจากนี้ในบางกรณีอาจจะจัดให้มีคณะบุคคลเพื่อทำการตรวจสอบผลการดำเนินงานเป็นเรื่อง ๆ ไปก็ได้

4. การให้รางวัลตอบแทน หลังจากที่ได้พิจารณาผลการดำเนินงานแล้ว ผู้บริหารจะต้องมีการให้รางวัลตอบแทนตามระดับของผลงานที่ได้ตกลงกันไว้ นอกจากนี้อาจจะมีการให้ข้อเสนอแนะหรือกำหนดมาตรการบางประการเพื่อให้มีการปรับปรุงผลงานให้เป็นไปตามเป้าหมายที่กำหนดไว้

จากรายละเอียดของกระบวนการบริหารแบบมุ่งผลสัมฤทธิ์นั้นสามารถจะสรุปเป็นแผนภาพเพื่อเพิ่มความเข้าใจได้ดังนี้



แผนภูมิที่ 2 กระบวนการของการบริหารแบบมุ่งเน้นผลสัมฤทธิ์

ลักษณะขององค์กรที่บริหารงานแบบมุ่งเน้นผลสัมฤทธิ์

องค์กรที่ได้ใช้ระบบการดำเนินงานแบบมุ่งเน้นผลสัมฤทธิ์จะมีลักษณะทั่วไปดังต่อไปนี้ (ทิพาวดี เมฆสวรรค์. 2543 : 21-23)

1. มีพันธกิจ วัตถุประสงค์ขององค์กรที่ชัดเจน และมีเป้าหมายที่เป็นรูปธรรม โดยเน้นที่ผลผลิตและผลลัพธ์ ไม่เน้นกิจกรรมหรือการทำงานตามกฎระเบียบ
2. ผู้บริหารทุกระดับในองค์กรต่างมีเป้าหมายของการทำงานที่ชัดเจน และเป้าหมายเหล่านั้นสั้นกระชับ ไม่คลุมเครือ และเป็นเป้าหมายที่มีฐานมาจากพันธกิจขององค์กรนั้น
3. เป้าหมายจะวัดได้อย่างอย่างเป็นรูปธรรม โดยมีตัวบ่งชี้ที่สามารถวัดได้ เพื่อให้สามารถติดตามผลการปฏิบัติงานได้ และสามารถเปรียบเทียบผลการปฏิบัติงานกับองค์กรอื่นที่มีลักษณะงานที่เทียบเคียงกันได้
4. การตัดสินใจในการจัดสรรงบประมาณให้หน่วยงานหรือโครงการต่างๆ จะพิจารณาจากผลสัมฤทธิ์ของงานเป็นหลัก ซึ่งจะสอดคล้องกับการให้ค่าตอบแทน สวัสดิการและรางวัลแก่เจ้าหน้าที่ที่จะประเมินจากผลการปฏิบัติงานเป็นหลัก
5. เจ้าหน้าที่ทุกคนรู้ว่างานที่องค์กรคาดหวังคืออะไร ทุกคนในองค์กรจะคิดเสมอว่างานที่ตนทำอยู่นั้นเพื่อให้เกิดผลอย่างไร ผลที่เกิดขึ้นจะช่วยให้อบรรลุเป้าหมายของโครงการและองค์กรอย่างไร และทุกคนรู้สึกรับผิดชอบต่อผลงานที่ได้กำหนดไว้อย่างเหมาะสมกับกำลังความสามารถของแต่ละคน

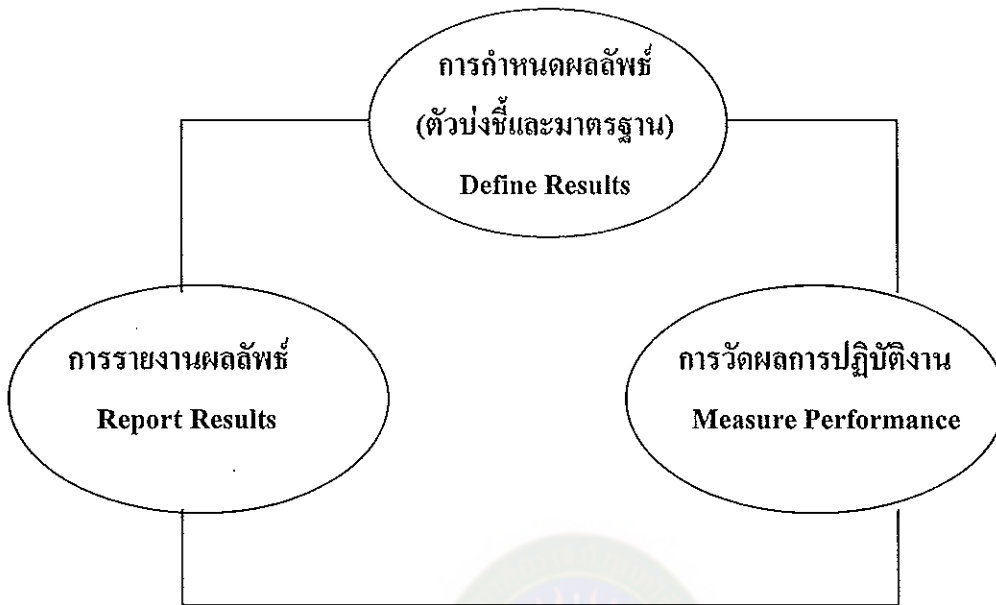
6. มีการกระจายอำนาจการตัดสินใจ การบริหารเงิน บริหารคน สู่หน่วยงานระดับล่าง เพื่อให้สามารถทำงานบรรลุผลได้อย่างเหมาะสม เป็นการเปิดโอกาสให้ผู้บริหารระดับต้นและระดับกลาง ซึ่งเข้าใจปัญหาเป็นอย่างดีได้เป็นผู้แก้ปัญหาและสะสมประสบการณ์เพื่อก้าวสู่ผู้บริหารระดับที่สูงขึ้นไป ซึ่งนอกจากช่วยลดขั้นตอนในการทำงาน แก้ปัญหาการทำงานที่ล่าช้าแล้ว ยังเป็นการเพิ่มความยืดหยุ่นและประสิทธิภาพในการทำงานอีกด้วย

7. มีวัฒนธรรมและอุดมการณ์ร่วมกันเพื่อการทำงานที่สร้างสรรค์ เป็นองค์การที่มุ่งมั่นจะทำงานร่วมกันเพื่อให้บรรลุเป้าหมายที่กำหนดไว้ เป็นองค์การเอื้อการเรียนรู้ที่เปิดกว้างต่อความคิดและความรู้ใหม่ๆ สามารถปรับตัวให้เข้ากับสถานการณ์ต่าง ๆ ได้ดี

8. เจ้าหน้าที่มีขวัญและกำลังใจดี เนื่องจากมีโอกาสปรับปรุงงานและใช้ดุลยพินิจในการทำงานที่กว้างขวางขึ้น ทำให้ผู้รับบริการ ได้รับความพึงพอใจ ส่วนเจ้าหน้าที่ผู้ปฏิบัติงานเองก็จะได้รับการตอบแทนตามผลการประเมินจากผลสัมฤทธิ์ของงาน

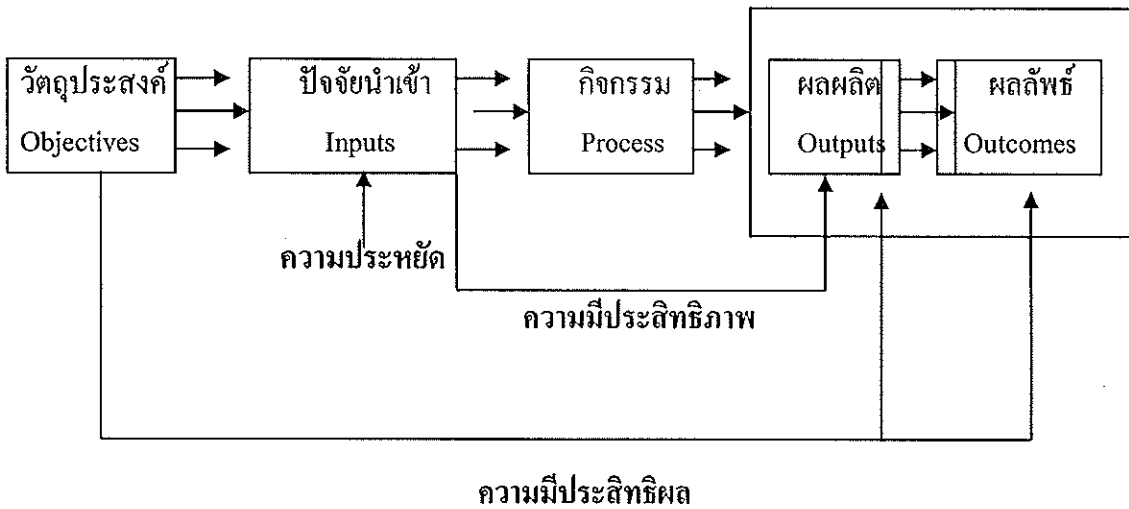
การวัดผลการปฏิบัติงานตามแนวทางการบริหารแบบมุ่งผลสัมฤทธิ์

การวัดผลการปฏิบัติงานเป็นกิจกรรมที่เกี่ยวกับการกำหนดเป้าหมาย ตัวบ่งชี้วัดผลสำเร็จของกิจกรรม การจัดเก็บข้อมูลและเปรียบเทียบผลงานกับเป้าหมายที่กำหนดไว้ล่วงหน้า การวัดผลการปฏิบัติงานจะช่วยให้องค์กร/ผู้ปฏิบัติงานได้รับข้อมูลและสารสนเทศย้อนกลับที่แสดงถึงผลสำเร็จของการดำเนินงาน ปัญหาหรือความผิดพลาดที่เกิดขึ้น เพื่อนำไปสู่การแสดงถึงการมีพันธะ หน้าที่และความรับผิดชอบต่อสาธารณะ ผู้กำหนดนโยบาย แหล่งสนับสนุนงบประมาณ ฯลฯ การเสริมสร้างการเรียนรู้ให้แก่บุคลากรและองค์กรเพื่อนำไปสู่การปรับปรุง การบริหาร การพัฒนาองค์กร การออกแบบ/ทบทวน โปรแกรม กระบวนการดำเนินงานขององค์กรหรือของทีมงานที่รับผิดชอบกิจกรรมการดำเนินงาน รวมทั้งช่วยให้การจัดสรรทรัพยากรเพื่อการสนับสนุนการดำเนินงานให้เป็น ไปอย่างมีประสิทธิภาพมากยิ่งขึ้น การวัดผลการปฏิบัติงานเป็นกระบวนการที่พึงต้องดำเนินการคู่ขนานหรือเป็นส่วนหนึ่งของกระบวนการจัดการผลงาน มีกิจกรรม/กระบวนการที่สำคัญ สรุปได้ดังแผนภาพต่อไปนี้



แผนภูมิที่ 3 กระบวนการวัดผลการปฏิบัติงาน

การกำหนดผลลัพธ์ (ตัวบ่งชี้วัดผลงานและมาตรฐาน) ซึ่งเป็นขั้นตอนแรกของการวัดผลการปฏิบัติงาน ผู้ดำเนินการ/องค์กรจะต้องระบุหรือคัดเลือกกิจกรรมหลักที่มีความสัมพันธ์กับวัตถุประสงค์ และพันธกิจขององค์กร พร้อมทั้งระบุหรือกำหนดตัวบ่งชี้วัดผลงานและมาตรฐานที่ต้องการบรรลุถึงของแต่ละกิจกรรม การกำหนดตัวบ่งชี้วัดผลงานเพื่อดำเนินการวัดผลการปฏิบัติงานจะดำเนินการภายใต้กรอบของระบบการดำเนินงานทั่วไป โดยมีจุดเน้นในการดำเนินการสรุปได้ตามแผนภาพต่อไปนี้



แผนภูมิที่ 4 หลักการพื้นฐานของการวัดผลการปฏิบัติงานขององค์กร

จากแผนภาพจะเห็นได้ว่า การดำเนินกิจกรรมจะมีจุดเริ่มต้นที่วัตถุประสงค์การดำเนินงาน ซึ่งได้แก่ การระบุถึงรายละเอียดของผลงาน (ผลผลิตและผลลัพธ์) ที่คาดหวัง ที่ส่วนใหญ่มักจะต้องพัฒนามาจากวิสัยทัศน์และวัตถุประสงค์เชิงกลยุทธ์ขององค์กร ซึ่งมีปัจจัยนำเข้าอันได้แก่ ทรัพยากรที่จะเป็นสำหรับการดำเนินกิจกรรมที่จะเปลี่ยนแปลงปัจจัยนำเข้าให้เป็นผลผลิตและผลลัพธ์ การวัดผลการปฏิบัติงานโดยทั่วไปจะมีจุดเน้นของการดำเนินการ 3 ด้านอันได้แก่

1. ความประหยัด (Economy) หมายถึง การใช้ทรัพยากรน้อยที่สุดในการผลิตหรือการดำเนินกิจกรรม
 2. ความมีประสิทธิภาพ (Efficiency) หมายถึง การสร้างผลผลิตในระดับที่สูงกว่าปัจจัยนำเข้า ความมีประสิทธิภาพสามารถวัดได้โดยนำปัจจัยนำเข้าจริงหารด้วยผลผลิตจริง หากได้ค่าน้อยแสดงว่ามีผลผลิตเพิ่มขึ้นมากกว่าการเพิ่มขึ้นของปัจจัยนำเข้า ซึ่งหมายถึงการดำเนินกิจกรรม/องค์กรมีประสิทธิภาพในการดำเนินงาน
 3. ความมีประสิทธิภาพผล (Effectiveness) หมายถึง ระดับการบรรลุวัตถุประสงค์ที่กำหนดไว้ล่วงหน้า ว่าได้ก่อให้เกิดผลผลิต ผลลัพธ์ตามวัตถุประสงค์ที่ตั้งไว้มากน้อยเพียงใด
- ตัวบ่งชี้วัดผลงานตามแนวทางการบริหารแบบมุ่งผลสัมฤทธิ์ จะประกอบด้วยตัวบ่งชี้ที่สำคัญดังต่อไปนี้ (ทศพร ศิริสัมพันธ์, 2543 :148-150 และสุพจน์ ทรายแก้ว, 2543 : 137-138)

1. ตัวบ่งชี้วัดปัจจัยนำเข้า (Input Indicators) ได้แก่ จำนวนทรัพยากรโดยรวมที่ใช้ในการดำเนินกิจกรรมหรือบริการ เพื่อก่อให้เกิดผลผลิตผลลัพธ์ เช่น จำนวนเงินที่ใช้ จำนวนบุคลากรที่จำเป็นในการให้บริการ จำนวนวัตถุดิบและอุปกรณ์การผลิต เป็นต้น
 2. ตัวบ่งชี้วัดผลผลิต (Output Indicators) เป็นตัวบ่งชี้ที่แสดงถึงปริมาณ จำนวนสิ่งของที่ผลิตได้จากการดำเนินกิจกรรม เช่น จำนวนผู้เข้ารับอบรมการพัฒนาอาชีพ จำนวนนักเรียนที่รับเข้าเรียน จำนวนบัณฑิตที่จบการศึกษา เป็นต้น
 3. ตัวบ่งชี้วัดผลลัพธ์ (Outcome Indicators) หมายถึง ตัวชี้วัดที่แสดงถึงผลสัมฤทธิ์ของกิจกรรม เช่น จำนวนผู้จบการศึกษาที่มีงานทำ จำนวนกิโลเมตรของทางด่วนที่มีสภาพอยู่ในเกณฑ์ดี และยังรวมถึงตัวบ่งชี้วัดผลลัพธ์คุณภาพของการบริการ (Quality Indicators) เช่น จำนวนสินค้าที่บกพร่อง จำนวนใบแจ้งหนี้ที่ผิดพลาด จำนวนหนี้ค้างชำระ ระดับความพึงพอใจของประชาชนที่มีต่อการทำงานขององค์กร เป็นต้น
 4. ตัวบ่งชี้วัดประสิทธิภาพ (Efficiency Indicators) หมายถึง ตัวบ่งชี้วัดผลงานที่แสดงค่าใช้จ่ายต่อหน่วยของผลผลิต หรือระยะเวลาในการให้บริการต่อรายการ เช่น ค่าใช้จ่ายต่อหัวของนักเรียนสำเร็จการศึกษา เวลาการทำงานในการปรับสภาพพื้นผิวถนน 1 กิโลเมตร
 5. ตัวบ่งชี้วัดความคุ้มค่า (Cost-Effectiveness) หมายถึง ตัวบ่งชี้ที่แสดงค่าใช้จ่ายของผลลัพธ์ที่แสดงถึงความคุ้มค่า (Value for money) ที่เกิดจากการดำเนินกิจกรรม เช่น ต้นทุนเฉลี่ยในการช่วยให้ผู้ว่างงาน ได้งานภายหลังการฝึกอบรมพัฒนาฝีมือแรงงาน ค่าใช้จ่ายเฉลี่ยในการซ่อมบำรุงรถยนต์ให้พร้อมใช้งาน
 6. ตัวบ่งชี้วัดปริมาณงาน (Workload Indicators) หมายถึง ข้อมูลที่แสดงถึงความต้องการในการให้บริการ หรือภาระงานในหน้าที่ของบุคลากร เช่น จำนวนแพทย์ต่อประชากร จำนวนพยาบาลต่อคนไข้ใน จำนวนใบสมัครงานที่ได้รับในแต่ละวัน เป็นต้น
 7. ตัวบ่งชี้สารสนเทศเชิงอธิบาย (Explanatory Information) หมายถึง ข้อมูลที่อธิบายถึงองค์ประกอบที่มีผลกระทบต่อผลการปฏิบัติงานขององค์กร ซึ่งอาจจะอยู่ภายใต้หรืออยู่นอกเหนือการควบคุมขององค์กรก็ได้ เช่น อัตราส่วนของนักเรียนต่อครู อายุการใช้งานของอุปกรณ์ที่ใช้ในการซ่อมถนน ร้อยละของนักเรียนที่นับถือศาสนาพุทธ เป็นต้น
- ในกระบวนการดำเนินงานแบบมุ่งเน้นผลสัมฤทธิ์ การวัดผลการปฏิบัติงานจะมีวัตถุประสงค์หลักอยู่ที่การทำให้ได้มาซึ่งข้อมูลสารสนเทศสนับสนุนการตัดสินใจของผู้บริหาร เพื่อนำไปสู่การปรับปรุงการปฏิบัติงานขององค์กรให้มีประสิทธิภาพและประสิทธิผลมากยิ่งขึ้น ระบบการวัดผลการปฏิบัติงานที่ดีจึงควรเป็นระบบที่สามารถผลิตข้อมูลสารสนเทศที่

แสดงถึงความก้าวหน้าของผลการดำเนินงานที่มีความครอบคลุม ครอบคลุม สมบูรณ์และทันกาล

กระบวนการวัดผลการปฏิบัติงานในปัจจุบันได้รับการพัฒนาให้สอดคล้องกับบริบททางบริหารมากขึ้น โดยเปลี่ยนมาใช้แนวทางในการวัดผลการปฏิบัติงานในเชิงกลยุทธ์ (Strategic Performance Approach) ที่เน้นการวัดผลการปฏิบัติงานแบบองค์รวม กล่าวคือ พิจารณาผลสำเร็จของการปฏิบัติงาน โดยให้ความสำคัญกับปัจจัยภายในและภายนอกองค์กรในสัดส่วนที่ทัดเทียมกัน มีการคำนึงหรือให้ความสำคัญถึงความเชื่อมโยงระหว่างโครงสร้างองค์กรและพันธกิจในการทำงานแต่ละระดับขององค์กร รวมทั้งให้ความสนใจในด้านการตอบสนองความคาดหวังของผู้รับบริการ และผู้มีส่วนได้ส่วนเสียทุกฝ่าย จึงมีผลทำให้ตัวบ่งชี้วัดความสำเร็จขององค์กรมีหลายมิติ ทั้งนี้เป็นผลมาจากพัฒนาการของกรอบแนวคิดพื้นฐานการวัดผลการปฏิบัติงานที่สำคัญๆ ดังต่อไปนี้

1. บันทึกรวัดผลการปฏิบัติงานแบบสมดุลย์ (Balanced Scorecard ; BSC)

Kaplan and Norton (1998 : 68) ได้แนะนำเทคนิค Balanced Scorecard เพื่อใช้ในการวัดผลการปฏิบัติงานขององค์กรภาคธุรกิจ โดยเพิ่มเติมมิติทางด้านลูกค้า (Customers Perspective) มิติด้านกระบวนการบริหารภายในองค์กร (Internal Perspective) และด้านมิติทางการเรียนรู้ (Innovation and Learning Perspective) เพื่อใช้ในการตรวจวัดและวิเคราะห์ผลงานขององค์กรเข้าไป นอกจากการวัดผลการปฏิบัติงานที่ใช้กันอยู่เดิมที่เน้นมิติทางการเงิน (Financial Perspective) แต่เพียงอย่างเดียว ซึ่งไม่สามารถตอบสนองวัตถุประสงค์ค่านิยม ของกลุ่มผู้มีส่วนได้ส่วนเสีย และการเปลี่ยนแปลงของสภาพแวดล้อมภายนอกองค์กรได้อย่างครอบคลุม

การพัฒนา Balanced Scorecard เพื่อวัดผลงาน จึงเป็นการพัฒนาวิธีการวิเคราะห์การปฏิบัติงานขององค์กรแบบใหม่ โดยใช้องค์ประกอบของแผนกลยุทธ์ระยะยาว ผสมเข้ากับแผนปฏิบัติการระยะสั้นตามกรอบแนวคิดของระบบการบริหารเชิงกลยุทธ์ (Strategic Management System) การวัดผลการปฏิบัติงานตามแนวทางนี้จึงมีข้อได้เปรียบการวัดผลการปฏิบัติงานด้านการเงินหรือการวิเคราะห์เฉพาะด้านและแยกส่วนแบบดั้งเดิม ตรงที่สามารถใช้การวิเคราะห์นั้นเป็นเครื่องมือกำหนดวิสัยทัศน์ สื่อความหมาย เชื่อมโยงเครือข่ายและแผนปฏิบัติงาน ตลอดจนเป็นเครื่องช่วยทำให้เกิดการเรียนรู้ขึ้นภายในองค์กร และช่วยให้เกิดการปฏิบัติงานที่มีความคุ้มค่า (Value of Money) คุณลักษณะสำคัญของ Model การวัดผลการปฏิบัติงานของ Balanced Scorecard และกลุ่มตัวบ่งชี้วัดผลงานในแต่ละด้าน

2. การวัดผลการปฏิบัติงานตามปิรามิดผลงาน (Performance Pyramid)

Lynch and Cross (1998 : 55) ได้เชื่อมโยงกรอบแนวคิดเรื่องโครงสร้างองค์การภายใน ซึ่งโดยทั่วไปแบ่งออกเป็น 4 ระดับ คือ ระดับองค์การโดยรวม (Corporate Level) ระดับหน่วยธุรกิจ (Strategic Business Units) ระดับฝ่าย/งาน (Department Function Units) และระดับปัจเจกบุคคล (Individual) กับแนวคิดด้านคุณลักษณะของความรับผิดชอบของผู้บริหารแต่ละระดับ ทำให้มองเห็นถึงโครงสร้างเชิงลำดับชั้นของผลการปฏิบัติงานตามบทบาทหน้าที่ของผู้บริหารแต่ละระดับ ดังนั้นในการวัดผลการปฏิบัติงานหรือการกำหนดตัวบ่งชี้วัดผลสำเร็จของการปฏิบัติงาน จึงควรพิจารณาถึงความสัมพันธ์ของผลงานในแนวตั้งด้วย ความแตกต่างของความรับผิดชอบ ลักษณะงานของหน่วยย่อยในองค์การแต่ละระดับมีผลทำให้ตัวบ่งชี้วัดผลงานของหน่วยงานย่อยในองค์การมีจุดเน้นที่แตกต่างกันในแต่ละระดับ รายละเอียดขององค์ประกอบเชิงโครงสร้างลำดับชั้นของผลงานหรือตัวบ่งชี้วัดผลงาน

3. การวัดผลการปฏิบัติงานจากความคาดหวังของผู้มีส่วนได้ส่วนเสีย (Stakeholder Expectation)

Curtis and Kastner (1999 : 48) ได้พัฒนาแนวทางในการวัดผลการปฏิบัติงานขององค์การ โดยให้ความสำคัญกับมิติด้านความหลากหลายของผู้มีส่วนได้ส่วนเสียขององค์การ (Stakeholder) อันประกอบด้วย ผู้ถือหุ้น บุคลากร/พนักงาน ลูกค้า/ผู้รับบริการ และชุมชนหรือรัฐ ซึ่งแต่ละกลุ่มจะมีคุณลักษณะของความคาดหวังในเชิงผลลัพธ์จากการปฏิบัติงานขององค์การที่แตกต่างกันไป การวัดผลการปฏิบัติงานขององค์การ จึงต้องสร้างความสมดุลระหว่างความคาดหวังของผู้มีส่วนได้ส่วนเสียขององค์การให้มีความเหมาะสม การพัฒนาตัวบ่งชี้วัดความสำเร็จการดำเนินงานขององค์การจึงต้องมุ่งที่ลักษณะของความคาดหวังหรือผลประโยชน์ที่พึงส่งมอบให้แก่ผู้มีส่วนได้ส่วนเสียทุกฝ่าย องค์ประกอบของประเด็นในการพิจารณาเพื่อกำหนดตัวบ่งชี้วัดผลสำเร็จขององค์การ

การวัดผลการปฏิบัติงานตามแนวทางการบริหารคุณภาพทั่วทั้งองค์การ

The European Foundation for Quality Management (EFQM) ได้พัฒนารูปแบบและตัวบ่งชี้วัดผลการปฏิบัติงานสำหรับใช้ในการตรวจสอบคุณภาพการบริหารองค์การตามแนวทาง TQM ที่เรียกว่า The EFQM Excellence Model ขึ้น ซึ่งเป็นตัวแบบที่ใช้หลักการประเมินผลองค์การที่ครอบคลุมทั้งการประเมินความสัมพันธ์เชิงเหตุเชิงผล และความสัมพันธ์ระหว่างกันที่แสดงผลในเชิงเปรียบเทียบได้ โดยในการนี้ EFQM ได้ทำการพัฒนาแนวทางการประเมินผลงานภายใต้หลักการ RADAR Logic ซึ่งประกอบด้วยส่วนสำคัญ 4 ส่วน คือ

- การประเมินผลงาน (Results)
- การประเมินวิธีการวางแผนการปฏิบัติงาน (Approach)
- การประเมินวิธีการที่องค์การดำเนินกิจกรรมให้บรรลุวัตถุประสงค์ที่วางไว้

(Deployment)

- การประเมินวิธีที่องค์การใช้ในการประเมินตนเอง (Assessment and Review)

Model EFQM ใช้กลุ่มของตัวบ่งชี้วัดผลงาน 2 กลุ่มย่อย คือ กลุ่มปัจจัยต้น (Enablers) และกลุ่มปัจจัยตาม (Results) โดยมีรายละเอียดดังต่อไปนี้

1. กลุ่มปัจจัยต้น (Enablers) ประกอบด้วย
 - 1.1 ภาวะผู้นำ (Leadership)
 - 1.2 นโยบายและกลยุทธ์ (Policy and Strategy)
 - 1.3 สมาชิกขององค์การ (People)
 - 1.4 พันธมิตรและทรัพยากร (Partnerships and Resources)
 - 1.5 กระบวนการทำงาน (Process)
2. กลุ่มปัจจัยตาม (Results) ประกอบด้วย
 - 2.1 ผลที่เกิดขึ้นกับกลุ่มผู้รับบริการ (Customer Results)
 - 2.2 ผลที่เกิดขึ้นกับสมาชิกขององค์การ (People Results)
 - 2.3 ผลที่เกิดขึ้นกับสังคม (Society Results)
 - 2.4 ผลการปฏิบัติงานหลัก (Key Performance Results)

การวัดผลการปฏิบัติงานขององค์การเป็นพันธะหน้าที่ที่ผู้บริหารและองค์การสาธารณะต้องดำเนินการ เพื่อชี้แจงให้ผู้มีส่วนได้ส่วนเสียทุกฝ่ายขององค์การทราบถึงความสำเร็จและความล้มเหลวที่เกิดขึ้น รวมทั้งอธิบายสาเหตุสำคัญที่ทำให้เกิดสภาพการณ์ดังกล่าว เพื่อที่จะได้ช่วยให้ผู้มีอำนาจตัดสินใจสามารถวินิจฉัยสั่ง และเป็นเครื่องมือทางการบริหารสำหรับองค์การยุคใหม่เพื่อใช้ในการปรับปรุงพัฒนากระบวนการปฏิบัติงานภายในองค์การให้มีประสิทธิภาพและประสิทธิผล

ปัจจัยที่ส่งผลต่อความสำเร็จของการบริหารแบบมุ่งผลสัมฤทธิ์

ปัจจัยสำคัญสำคัญที่จะทำให้การบริหารแบบมุ่งผลสัมฤทธิ์ประสบความสำเร็จอยู่ที่ความเข้าใจแนวคิด วิธีการและประโยชน์ของวิธีการบริหารแบบมุ่งผลสัมฤทธิ์ของเจ้าหน้าที่ผู้ปฏิบัติงาน รวมถึงความรู้ความสามารถของเจ้าหน้าที่ทุกระดับที่จะสามารถปรับตัวและ

สามารถทำงานภายใต้ระบบงานที่จะต้องรับผิดชอบต่อผลการปฏิบัติงาน ทั้งนี้เงื่อนไขความสำเร็จที่สำคัญมีดังต่อไปนี้ (ทิพาวดี เมฆสวรรค์. 2543 : 40-44)

1. ผู้บริหารระดับสูงมีความเข้าใจและสนับสนุน การบริหารแบบมุ่งผลสัมฤทธิ์จะประสบความสำเร็จก็ต่อเมื่อผู้บริหารระดับสูงมีความเข้าใจและให้การสนับสนุนอย่างเต็มที่ คือ สนับสนุนในการจัดทำระบบวัดผลการปฏิบัติงาน การใช้ข้อมูลผลการวัดผลการปฏิบัติงาน การจัดสรรงบประมาณ การสร้างสิ่งจูงใจเพื่อให้เจ้าหน้าที่ทำงาน โดยมุ่งผลสัมฤทธิ์ รวมถึงการมอบอำนาจในการตัดสินใจเพื่อแลกเปลี่ยนกับความรับผิดชอบต่อผลการปฏิบัติงาน

1.1 การกำหนดพันธกิจและแผนกลยุทธ์ที่ชัดเจน ผู้บริหารขององค์การจะต้องให้ความสำคัญและเข้าไปมีส่วนร่วมในกระบวนการกำหนดพันธกิจและแผนกลยุทธ์ วัตถุประสงค์ และเป้าหมายของโครงการเพื่อให้เกิดผล

1.2 การใช้ข้อมูลผลการปฏิบัติงานในการบริหาร ผู้บริหารจะต้องระลึกเสมอว่าการวัดผลไม่ได้ทำให้ผลการปฏิบัติงานดีขึ้น โดยอัตโนมัติ แต่ข้อมูลจากการวัดผลการปฏิบัติงานจะเป็นข้อมูลที่จะช่วยให้ผู้บริหารสามารถปรับปรุงเกณฑ์มาตรฐานในการทำงานให้ดียิ่งขึ้น แก้ปัญหาได้ถูกต้องมากขึ้น ดังนั้นผู้บริหารจึงต้องเอาข้อมูลที่ได้มาวิเคราะห์อย่างรอบคอบเพื่อกำหนดมาตรการที่จะปรับปรุงผลการปฏิบัติงานให้ดีขึ้นต่อไป

2. การจัดระบบข้อมูลผลการปฏิบัติงาน การจัดทำระบบข้อมูลผลการปฏิบัติงานจะต้องคำนึงเสมอว่า ระบบข้อมูลนั้นสามารถที่จะแสดงถึงระดับการเปลี่ยนแปลงของผลลัพธ์สู่เป้าหมายขององค์การได้ ซึ่งจะต้องจัดทำเพิ่มเติมขึ้นจากระบบข้อมูลเดิม ที่เน้นปัจจัยนำเข้าและกิจกรรมเพื่อให้ผู้บริหารมีข้อมูลในการตัดสินใจได้ดียิ่งขึ้น

2.1 การพัฒนาตัวบ่งชี้ การเลือกตัวบ่งชี้ที่จำเป็นต่อการให้บริการและการตัดสินใจ นั้น จะต้องเลือกตัวบ่งชี้ให้ครอบคลุมความต้องการของผู้มีส่วนได้ส่วนเสียที่เกี่ยวข้อง ซึ่งจะต้องพัฒนาโดยผู้ที่มีประสบการณ์ในงานด้านนั้นๆกับผู้มีส่วนได้ส่วนเสียกับงานนั้นๆด้วย โดยตัวบ่งชี้จะมีทั้งส่วนของปัจจัยนำเข้า กิจกรรม ผลผลิต และผลลัพธ์ รวมถึงตัวบ่งชี้ที่แสดงความพึงพอใจของผู้รับบริการ แต่ควรจะมีตัวบ่งชี้ในจำนวนเท่าที่จำเป็น โดยคำนึงถึงความคุ้มค่าของการจัดทำและรักษาระบบข้อมูลนี้ด้วย

2.2 การวางระบบสารสนเทศเพื่อเก็บรวบรวมข้อมูลและประมวลผลข้อมูล ผู้พัฒนาระบบจะต้องมีความเข้าใจในเนื้อหาของสาระของโครงการหรืองานที่จะวัดผลการปฏิบัติงาน โดยต้องคำนึงถึงการจัดทำรายงานผลซึ่งจะแยกเป็น 2 ส่วน คือ ส่วนที่จะรายงานเป็นช่วงเวลาตามกำหนดทุกครึ่งปีหรือหนึ่งปี เพื่อประโยชน์ในการกำหนดนโยบายและ

วางแผนหรือการจัดทำงบประมาณประจำปี และส่วนที่เป็นรายงานเฉพาะกิจที่สามารถเรียกดูข้อมูลตัวบ่งชี้ได้ทันในกรณีที่เกิดปัญหาขึ้น ซึ่งความสำเร็จในการจัดทำระบบข้อมูลผลการปฏิบัติงานที่ใช้ประโยชน์ได้จึงอยู่ที่การจัดทำข้อมูลที่สะท้อนผลงานจริง ทันเวลา และมีปริมาณข้อมูลที่เหมาะสม โดยมีค่าใช้จ่ายที่ประหยัด

3. การพัฒนาบุคลากรและองค์การ ผู้บริหารทุกระดับถือได้ว่ามีบทบาทสำคัญในการดำเนินงานโครงการต่างๆ ให้บรรลุเป้าหมายภายใต้ระบบการบริหารแบบมุ่งผลสัมฤทธิ์ ดังนั้นจึงจำเป็นที่จะต้องให้การพัฒนาผู้บริหารไว้ล่วงหน้าให้สามารถปฏิบัติงานที่ต้องรับผิดชอบต่อผลสัมฤทธิ์ของงาน ภายใต้สภาวะที่มีความคล่องตัวและมีอำนาจในการบริหารเพิ่มขึ้น ผู้บริหารทุกคนจะต้องมีความรู้ในการวางแผนกลยุทธ์ การวัดผลการปฏิบัติงาน รวมถึงการใช้ข้อมูลผลการปฏิบัติงานเพื่อการตัดสินใจในการทำงานประจำวัน ในขณะที่เดียวกันจะต้องมีระบบการพัฒนาและฝึกอบรมเจ้าหน้าที่ผู้ปฏิบัติงานให้มีความชำนาญที่หลากหลายมากขึ้น เพื่อให้มีศักยภาพที่จะปรับเปลี่ยนบทบาทหน้าที่ได้ในยุคที่มีความเปลี่ยนแปลงอย่างรวดเร็ว และเข้าใจเรื่องการวัดและการใช้ข้อมูลผลสัมฤทธิ์ในการปฏิบัติงานประจำวันด้วย

สรุป การบริหารแบบมุ่งผลสัมฤทธิ์ (Results Based Management ;RBM) เป็นนวัตกรรมทางการบริหารที่ประเทศต่างๆ ที่พัฒนาแล้ว นำมาใช้ในการปฏิรูประบบราชการให้เกิดประสิทธิภาพ ประสิทธิผล โปร่งใสสามารถตรวจสอบได้ ซึ่งประเทศไทยโดยสำนักงานคณะกรรมการข้าราชการพลเรือนก็กำลังจะใช้วิธีการบริหารรูปแบบใหม่นี้ ผสานกับเปลี่ยนแปลงระบบงบประมาณเป็นแบบมุ่งเน้นผลงาน (Performance Based Budgeting System ;PBBS) ทำการปฏิรูปองค์การภาครัฐ ให้สามารถจัดบริการสาธารณะให้เป็นที่พึงพอใจของประชาชนมากขึ้น หัวใจสำคัญของสำเร็จในการใช้วิธีการบริหารแบบมุ่งผลสัมฤทธิ์นั้นอยู่ที่การสร้างตัวบ่งชี้ผลการปฏิบัติงาน (Key Performance Indicators ;KPIs) ที่มีความตรง เป็นที่ยอมรับ และสะดวกในการนำไปใช้ เพื่อให้ได้มาซึ่งสารสนเทศสำหรับการกำกับ ติดตาม และรายงานผลการดำเนินงานขององค์การ

3. แนวคิดการปกครองท้องถิ่น

ตาม Encyclopedia Britanica นั้น การปกครองท้องถิ่นคือ การที่รัฐบาลกลางมอบอำนาจหน้าที่ที่ได้กำหนดอย่างชัดเจนให้องค์การปกครองส่วนท้องถิ่นที่มีเขตพื้นที่ปกครองที่กำหนดไว้แน่นอน ซึ่งพื้นที่ที่วางนี้ขึ้นอยู่กับประเทศ ในขณะที่ The New Columbia Encyclopedia ได้ให้ความหมายของ การปกครองท้องถิ่นว่า เป็นการบริหารงานทางการเมือง

ของหน่วยย่อยที่มีพื้นที่และประชากรของประเทศซึ่งมีขนาดเล็กที่สุด (พรชัย เทพปัญญาและคณะ. 2537 : 1) จอร์น เจ คลาก (John J.Clake) ให้ความหมายของการปกครองท้องถิ่นเชิงนิยามว่าเป็นการปกครองของประเทศหรือรัฐที่มีหน้าที่ที่สำคัญในการรับผิดชอบดำเนินการในเรื่องต่างๆที่เกี่ยวข้องกับประชาชนในท้องถิ่นเขตใดเขตหนึ่ง โดยเฉพาะ โดยมีองค์การบริหารส่วนท้องถิ่นนั้นเป็นผู้บริหารงานดังกล่าวโดยได้รับการมอบอำนาจดังกล่าวจากรัฐบาลกลาง (สมพงษ์ เกษมสิน. 2537 : 140)

ลิขิต ชีรวะดิน (2540 : 286) ได้ให้ความหมายการปกครองท้องถิ่นว่า เป็นการปกครองที่อยู่ภายใต้หน่วยการปกครองระดับประเทศที่เป็นรัฐเดี่ยว และอยู่ต่ำกว่าหน่วยการปกครองระดับมลรัฐในประเทศที่เป็นรัฐรวม โดยที่เจ้าหน้าที่ของหน่วยการปกครองดังกล่าวรับผิดชอบในขั้นตอนการให้บริการสาธารณะกับประชาชนในท้องถิ่นที่ได้รับมอบจากรัฐบาลกลางหรือรัฐบาลมลรัฐ โดยปราศจากการควบคุมของหน่วยการปกครองส่วนภูมิภาคและส่วนกลาง แต่การปกครองท้องถิ่นดังกล่าวยังอยู่ภายใต้บังคับว่าด้วยอำนาจสูงสุดของประเทศ มิใช่ว่ากลายเป็นรัฐอิสระหรือมีอธิปไตยของตนเอง

จากนิยามต่าง ๆ ดังได้กล่าวมาแล้ว พอสรุปได้ว่า การปกครองท้องถิ่นหมายถึง การปกครองที่อยู่ภายใต้หน่วยการปกครองระดับประเทศไทยที่เป็นรัฐเดี่ยว และอยู่ต่ำกว่าหน่วยการปกครองระดับมลรัฐในประเทศที่เป็นรัฐรวม โดยเจ้าหน้าที่ของหน่วยการปกครองดังกล่าวมีความรับผิดชอบขั้นต้นต่อท้องถิ่นของตน และได้รับการรับรองให้มีอำนาจหน้าที่ที่จะใช้ดุลยพินิจในเรื่องสำคัญได้ โดยไม่ต้องขอความเห็นจากรัฐบาลกลางหรือมลรัฐซึ่งเป็นผู้ให้กำเนิดหรือติดตั้งหน่วยการปกครองท้องถิ่นนั้น ดังนั้นจึงอาจจะกล่าวในแง่ประชาธิปไตยว่า การปกครองท้องถิ่นเป็นการปกครองของประชาชน โดยประชาชนและเพื่อประชาชนอย่างแท้จริง

การปกครองท้องถิ่นรัฐบาลจึงมีหน้าที่ในการให้บริการแก่ประชาชนในพื้นที่ซึ่งบุคลากรหรือภาคเอกชนนั้น ไม่อยู่ในฐานะที่จะจัดหาบริการในลักษณะเช่นนี้ได้ รัฐบาลหรือหน่วยปกครองท้องถิ่นจะจัดบริการบุคคลผู้เสียภาษีให้ได้รับความคุ้มครอง ได้รับความสวัสดิการ และได้รับความสะดวกในการดำเนินชีวิต การปกครองส่วนท้องถิ่นยังแบ่งภาระของรัฐบาลกลาง และเป็นตัวแทนของรัฐบาลกลางในการให้บริการประชาชนซึ่งถือว่าเป็นการตอบสนองความต้องการของประชาชนโดยตัวแทนของประชาชนที่เป็นคนในพื้นที่ ถือเป็นรากฐานของการปกครองในระบอบประชาธิปไตย และเป็นการส่งเสริมการเรียนรู้ในการปกครองในระบอบประชาธิปไตยที่สำคัญทำให้เกิดพัฒนาการทางการเมืองทำให้เกิดเสถียรภาพทางการเมือง (พรชัย เทพปัญญาและคณะ. 2537 : 14-15; ลิขิต ชีรวะดิน. 2540 : 103)

4. ความเป็นมาขององค์การบริหารส่วนตำบล ยุทธศาสตร์และแนวทางการพัฒนา องค์การบริหารส่วนตำบลลงขวาง อำเภอเมือง จังหวัดนครพนม

เดิมสภาตำบล ได้จัดตั้งขึ้นตามคำสั่งกระทรวงมหาดไทยที่ 222/2499 ลงวันที่ 8 มีนาคม 2499 เรื่อง ระเบียบบริหารราชการส่วนตำบลและหมู่บ้าน โดยมีวัตถุประสงค์ที่จะเปิดโอกาสให้ราษฎร ได้เข้ามามีส่วนร่วมในการบริหารงานของตำบลและหมู่บ้านทุกอย่างเท่าที่จะเป็นประโยชน์แก่ท้องถิ่นและราษฎรเป็นส่วนรวม ซึ่งจะเป็แนวทางนำราษฎรไปสู่การปกครองระบอบประชาธิปไตย

พ.ศ. 2537 ได้มีการประกาศใช้พระราชบัญญัติสภาตำบลและองค์การบริหารส่วนตำบล พ.ศ.2537 เป็นกฎหมายที่ใช้จัดระเบียบการบริหารงานในตำบลแทนประกาศคณะปฏิวัติฉบับที่ 326 ลงวันที่ 13 ธันวาคม 2515 นับตั้งแต่ พ.ร.บ.สภาตำบลและองค์การบริหารส่วนตำบล พ.ศ.2537 มีผลบังคับใช้เมื่อวันที่ 2 มีนาคม 2538 ทำให้มีการปรับฐานะการบริหารงานในระดับตำบล โดยเฉพาะการเปลี่ยนแปลงรูปโฉมใหม่ของสภาตำบลทั่วประเทศ โดยแบ่งออกเป็น 2 รูปแบบ ดังนี้ (โกวิทย์ พวงงาม. 2548 : 169-170)

1. รูปแบบ “ สภาตำบล ” ได้รับการยกฐานะเป็นนิติบุคคล อันได้แก่ สภาตำบลที่มีรายได้โดยไม่รวมเงินอุดหนุนต่ำกว่า 150,000 บาท

2. รูปแบบ “ องค์การบริหารส่วนตำบล ” (อบต.) ตั้งขึ้นจากสภาตำบลที่มีรายได้ (โดยไม่รวมเงินอุดหนุน) ในปีงบประมาณที่ล่วงมาติดต่อกันสามปี เฉลี่ยไม่ต่ำกว่าปีละ 150,000 บาท ได้รับการยกฐานะเป็นองค์การบริหารส่วนตำบลมีฐานะเป็นนิติบุคคล และเป็น ราชการบริหารส่วนท้องถิ่น (มาตรา 43)

หลักเกณฑ์ที่กำหนดให้สภาตำบลเป็นองค์การบริหารส่วนตำบลนั้นตามพระราชบัญญัติสภาตำบลและองค์การบริหารส่วนตำบล พ.ศ. 2537 กำหนดว่าถ้าสภาตำบลที่มีรายได้ โดยไม่รวมเงินอุดหนุนในปีงบประมาณที่ล่วงมาติดต่อกันสามปี เฉลี่ยไม่ต่ำกว่าปีละหนึ่งแสนห้าหมื่นบาทถ้วน อาจจัดตั้งเป็นองค์การบริหารส่วนตำบลได้ โดยทำเป็นประกาศของกระทรวงมหาดไทย และ ให้ประกาศในราชกิจจานุเบกษาในประกาศนั้นให้ระบุชื่อ และเขตขององค์การบริหารส่วนตำบลไว้ด้วย

องค์การบริหารส่วนตำบล ให้พ้นจากอำนาจแห่งสภาตำบลนับแต่วันที่กระทรวงมหาดไทยได้ประกาศจัดตั้งขึ้นเป็นองค์การบริหารส่วนตำบล และประกาศในราช

กิจการนุเบกษาเป็นต้นไป และขอให้โอนบรรดางบประมาณ ทรัพย์สิน สิทธิ สิทธิเรียกร้อง
หนี้ และเจ้าหน้าที่ของสภาตำบลไปเป็นขององค์การบริหารส่วนตำบล

2. โครงสร้างองค์การบริหารส่วนตำบล

โครงสร้างองค์การบริหารส่วนตำบลปัจจุบัน มีลักษณะโครงสร้างที่มีทั้งฝ่ายนิติ
บัญญัติ และฝ่ายบริหาร ซึ่งเกิดขึ้นตาม พระราชบัญญัติสภาตำบลและองค์การบริหารส่วน
ตำบล พ.ศ. 2537 (แก้ไขเพิ่มเติม ฉบับที่ 4 พ.ศ.2546) ทำให้โครงสร้างของสภาองค์การบริหาร
ส่วนตำบล และคณะผู้บริหารองค์การบริหารส่วนตำบล มีดังนี้

2.1 โครงสร้างสภาองค์การบริหารส่วนตำบล ประกอบด้วย สมาชิกหมู่บ้านละ 2
คน อบต.ใดมี 1 หมู่บ้าน ให้มีสมาชิก 6 คน องค์การบริหารส่วนตำบลใดมี 2 หมู่บ้าน ให้มี
สมาชิกหมู่บ้านละ 3 คน

2.2 โครงสร้างคณะผู้บริหารองค์การบริหารส่วนตำบล ประกอบด้วยนายก
องค์การบริหารส่วนตำบล 1 คน และรองนายกองค์การบริหารส่วนตำบล 2 คน โดยสภา
องค์การบริหารส่วนตำบลเป็นผู้เลือกตั้งแล้วเสนอให้นายอำเภอแต่งตั้ง

3. การยุบองค์การบริหารส่วนตำบล

ถ้าองค์การบริหารส่วนตำบลใดมีจำนวนประชากรทั้งหมดไม่ถึงสองพันคน ทั้งเป็น
เหตุให้ไม่สามารถที่จะดำเนินการบริหารงานพื้นที่นั้น ให้มีประสิทธิภาพในลักษณะของ
องค์การบริหารส่วนตำบลได้หรือองค์การบริหารส่วนตำบลได้จัดตั้งขึ้นเป็นเทศบาล ให้
กระทรวงมหาดไทยประกาศยุบองค์การบริหารส่วนตำบลตามมาตรา 41 และ 42 วรรคสอง
และวรรคสาม

4. อำนาจหน้าที่ของสภาองค์การบริหารส่วนตำบล

4.1 ให้ความเห็นชอบแผนพัฒนาตำบลเพื่อเป็นแนวทางในการบริหารกิจการของ
องค์การบริหารส่วนตำบล

4.2 พิจารณาและให้ความเห็นชอบร่างข้อบัญญัติองค์การบริหารส่วนตำบล ร่าง
ข้อบัญญัติงบประมาณรายจ่ายประจำปีและร่างข้อบัญญัติงบประมาณรายจ่ายเพิ่มเติม

4.3 ควบคุมการปฏิบัติงานของคณะผู้บริหาร ให้เป็นไปตามนโยบายและ
แผนพัฒนาตำบล และกฎหมาย ระเบียบ และข้อบังคับของทางราชการ

5. อำนาจหน้าที่ของคณะผู้บริหารองค์การบริหารส่วนตำบล

5.1 บริหารกิจการขององค์การบริหารส่วนตำบลให้เป็นไปตามมติ ข้อบัญญัติ และแผนพัฒนาตำบลและรับผิดชอบการบริหารกิจการขององค์การบริหารส่วนตำบลต่อสภาองค์การบริหารส่วนตำบล

5.2 จัดทำแผนพัฒนาตำบลและงบประมาณรายจ่ายประจำปี เพื่อเสนอให้สภาองค์การบริหารส่วนตำบล พิจารณาให้ความเห็นชอบ

5.3 รายงานผลการปฏิบัติงาน และการใช้จ่ายเงินให้สภาองค์การบริหารส่วนตำบลทราบอย่างน้อยปีละสองครั้ง

5.4 ปฏิบัติหน้าที่อื่น ๆ ตามที่ทางราชการมอบหมาย

6. การหมดสมาชิกภาพของสมาชิกสภาองค์การบริหารส่วนตำบล

6.1 องค์การบริหารส่วนตำบลหมดวาระหรือยุบสภา

6.2 ตาย

6.3 ลาออกก่อนอายุอำเภอ

6.4 มีส่วนได้เสียโดยตรงหรือโดยอ้อมในสัญญาขององค์การบริหารส่วนตำบลนั้น หรือกิจการที่ทำให้องค์การบริหารส่วนตำบลนั้น

6.5 ขาดคุณสมบัติในการเป็นสมาชิก

6.6 ไม่อยู่ในหมู่บ้านที่ได้รับการเลือกตั้งติดต่อกัน 6 เดือน

6.7 ขาดประชุมสภาองค์การบริหารส่วนตำบลติดต่อกัน 3 ครั้ง โดยไม่มีเหตุผลสมควร

6.8 สมาชิกสภาองค์การบริหารส่วนตำบลมีมติให้ออก เพราะทำตัวเสียหายหรือทำให้ประชาชนเสียประโยชน์

6.9 ราษฎรผู้มีสิทธิเลือกตั้งลงคะแนนให้สมาชิกสภาหรือผู้บริหารออกจากตำแหน่งได้ ตามรัฐธรรมนูญมาตรา 286

7. คณะผู้บริหารองค์การบริหารส่วนตำบลพ้นจากตำแหน่ง เมื่อ

7.1 ถึงคราวออกตามอายุของสภาองค์การบริหารส่วนตำบล

7.2 สภาองค์การบริหารส่วนตำบลมีมติให้พ้นจากตำแหน่งด้วยคะแนนไม่น้อยกว่าสองในสามของจำนวนสมาชิกสภาองค์การบริหารส่วนตำบลที่มีอยู่

7.3 ความเป็นนายกองค์การบริหารส่วนตำบลสิ้นสุดลง

7.4 ลาออก

7.5 มีการยุบสภาองค์การบริหารส่วนตำบล

7.6 ผู้ว่าราชการจังหวัดสั่งให้คณะผู้บริหารพ้นจากตำแหน่ง

7.7 สภาองค์การบริหารส่วนตำบลมีมติไม่รับหลักการข้อบัญญัติงบประมาณรายจ่ายประจำปีหรือร่างข้อบัญญัติงบประมาณรายจ่ายเพิ่มเติม

7.8 สมาชิกภาพของสมาชิกสภาองค์การบริหารส่วนตำบลสิ้นสุดลงพร้อมกัน

8. อำนาจหน้าที่ขององค์การบริหารส่วนตำบล

พระราชบัญญัติสภาตำบล และองค์การบริหารส่วนตำบล พ.ศ. 2537 ได้กำหนดอำนาจหน้าที่ขององค์การบริหารส่วนตำบล ไว้ดังนี้

8.1 มีอำนาจหน้าที่ในการพัฒนาเศรษฐกิจ สังคม และวัฒนธรรม

8.2 มีอำนาจหน้าที่ที่จะต้องทำในเขตองค์การบริหารส่วนตำบล ดังต่อไปนี้

8.2.1 จัดให้มีและบำรุงรักษาทางน้ำและทางบก

8.2.2 รักษาความสะอาดของถนน ทางน้ำ ทางเดิน และที่สาธารณะ รวมทั้งกำจัดมูลฝอยและสิ่งปฏิกูล

8.2.3 ป้องกันโรคและระงับโรคติดต่อ

8.2.4 ป้องกันและบรรเทาสาธารณภัย

8.2.5 ส่งเสริมการศึกษา ศาสนา และวัฒนธรรม

8.2.6 ส่งเสริมการพัฒนาศรี เด็ก เยาวชน ผู้สูงอายุและผู้พิการ

8.2.7 คุ้มครอง ดูแล และบำรุงรักษาทรัพยากรธรรมชาติและสิ่งแวดล้อม

8.2.8 บำรุงรักษาศิลปะ จารีตประเพณี ภูมิปัญญาท้องถิ่น และวัฒนธรรมอันดีของท้องถิ่น

8.2.9 ปฏิบัติหน้าที่อื่นตามที่ทางราชการมอบหมาย

องค์การบริหารส่วนตำบลอาจจัดทำกิจกรรมในเขตองค์การบริหารส่วนตำบลได้ดังต่อไปนี้

1. ให้มีน้ำเพื่ออุปโภค บริโภค และการเกษตร

2. ให้มีและบำรุงการไฟฟ้าหรือแสงสว่างโดยวิธีอื่น

3. ให้มีและบำรุงรักษาทางระบายน้ำ

4. ให้มีและบำรุงสถานที่ประชุม การกีฬา การพักผ่อนหย่อนใจ และสวนสาธารณะ

5. ให้มีและส่งเสริมกลุ่มเกษตรกรและกิจการสหกรณ์

6. ส่งเสริมให้มีอุตสาหกรรมในครอบครัว

7. บำรุงและส่งเสริมการประกอบอาชีพของราษฎร
8. การควบคุมดูแล และรักษาทรัพย์สินอันเป็นสาธารณะสมบัติของแผ่นดิน
9. หาผลประโยชน์จากทรัพย์สินขององค์การบริหารส่วนตำบล
10. ให้มีตลาด ท่าเทียบเรือ และท่าข้าม
11. กิจการเกี่ยวกับการพาณิชย์
12. การท่องเที่ยว
13. การผังเมือง

9. รายได้ขององค์การบริหารส่วนตำบล

เนื่องจากองค์การบริหารส่วนตำบล (อบต.) เป็นรูปแบบการปกครองท้องถิ่นที่ต้องทำหน้าที่พัฒนาพื้นที่ในตำบลให้เจริญ ตามรายได้และงบประมาณในตำบล นอกจากนี้ยังมีอำนาจหน้าที่ในการจัดเก็บภาษีบำรุงท้องที่ ภาษีโรงเรือนและที่ดิน อากรฆ่าสัตว์และผลประโยชน์อื่นที่เกิดจากการฆ่าสัตว์ ซึ่งแต่เดิมองค์การบริหารส่วนจังหวัดจัดเก็บให้ ดังนั้นจะเห็นได้ว่ารายได้ขององค์การบริหารส่วนตำบล มีหลายทาง ซึ่งแบ่งเป็นหมวดได้ดังนี้ (โกวิท วัฒนกุล, 2548 : 179)

9.1 ภาษีอากรและค่าธรรมเนียม

9.1.1 ภาษีบำรุงท้องที่

9.1.2 ภาษีโรงเรือนและที่ดิน

9.1.3 ภาษีป้าย

9.1.4 อากรฆ่าสัตว์ และผลประโยชน์อื่นอันเกิดจากสัตว์

9.1.5 ภาษีและค่าธรรมเนียมรถยนต์ล้อเลื่อน

9.1.6 ภาษีธุรกิจเฉพาะ

9.1.7 ค่าธรรมเนียมใบอนุญาตขายสุรา

9.1.8 ค่าธรรมเนียมใบอนุญาตเล่นการพนัน

9.1.9 อากรรังนกนางแอ่น

9.1.10 ค่าธรรมเนียมตามกฎหมายว่าด้วยน้ำบาดาล

9.1.11 อากรประทานบัตร ใบอนุญาตและอาชญาบัตรการประมง

9.1.12 ค่าภาคหลวงและค่าธรรมเนียมตามกฎหมายว่าด้วยป่าไม้

9.1.13 ค่าธรรมเนียมและจดทะเบียนสิทธิและนิติกรรมตามประมวลกฎหมาย

ที่ดิน

- 9.1.14 ค่าภาคหลวงปิโตรเลียมตามกฎหมายว่าด้วยปิโตรเลียม
- 9.1.15 ค่าภาคหลวงแร่ตามกฎหมายว่าด้วยแร่
- 9.1.16 เงินที่เก็บตามกฎหมายว่าด้วยอุทยานแห่งชาติ
- 9.1.17 ภาษีมูลค่าเพิ่ม
- 9.1.18 ค่าธรรมเนียม ค่าใบอนุญาต และค่าปรับ ตามที่กฎหมายกำหนด

9.2 เงินอุดหนุนรัฐบาล

9.3 รายได้ทรัพย์สินและรายได้ประเภทอื่น ๆ

- 9.3.1 รายได้จากทรัพย์สินขององค์การบริหารส่วนตำบล
- 9.3.2 รายได้จากสาธารณูปโภคขององค์การบริหารส่วนตำบล
- 9.3.3 รายได้จากกิจการเกี่ยวกับการพาณิชย์ขององค์การบริหารส่วนตำบล
- 9.3.4 เงินหรือทรัพย์สินอื่นที่มีผู้อุทิศให้
- 9.3.5 รายได้อื่นตามที่รัฐบาลหรือหน่วยงานของรัฐจัดสรรให้
- 9.3.6 รายได้อื่นตามที่จะมีกฎหมายให้เป็นขององค์การบริหารส่วนตำบล

9.4 เงินกู้ โดยมีหลักการ ดังนี้

- 9.4.1 กู้จาก กระทรวง ทบวง กรม องค์การหรือนิติบุคคล
- 9.4.2 การกู้ตาม 1) กระทำได้เมื่อได้รับอนุญาตจากสภาองค์การบริหารส่วน

ตำบล

- 9.4.3 การกู้ต้องปฏิบัติตามระเบียบของกระทรวงมหาดไทย

10. แหล่งที่มาของรายได้ขององค์การบริหารส่วนตำบล

10.1 รายได้ที่องค์การบริหารส่วนตำบลจัดเก็บเองจากภาษีอากรต่าง ๆ ได้แก่

- 10.1.1 ภาษีบำรุงท้องที่
- 10.1.2 ภาษีโรงเรือนและที่ดิน
- 10.1.3 ภาษีป้าย
- 10.1.4 อากรการฆ่าสัตว์

10.2 รายได้ที่มีการจัดเก็บตามกฎหมายว่าด้วยการนั้น และให้องค์การบริหารส่วนตำบลได้รับทั้งจำนวน เมื่อมีการจัดเก็บในองค์การบริหารส่วนตำบล ได้แก่

- 10.2.1 เงินอากรตามกฎหมายว่าด้วยรังนกนางแอ่น
- 10.2.2 ค่าธรรมเนียมตามกฎหมายว่าด้วยน้ำบาดาล

10.2.3 เงินอากรประทานบัตรใบอนุญาตและอาชญาบัตรตามกฎหมายว่าด้วยการประมง

10.2.4 ค่าภาคหลวงและค่าธรรมเนียมตามกฎหมายว่าด้วยป่าไม้

10.2.5 ค่าธรรมเนียมและจดทะเบียนสิทธิและนิติกรรมตามประมวลกฎหมายที่ดิน

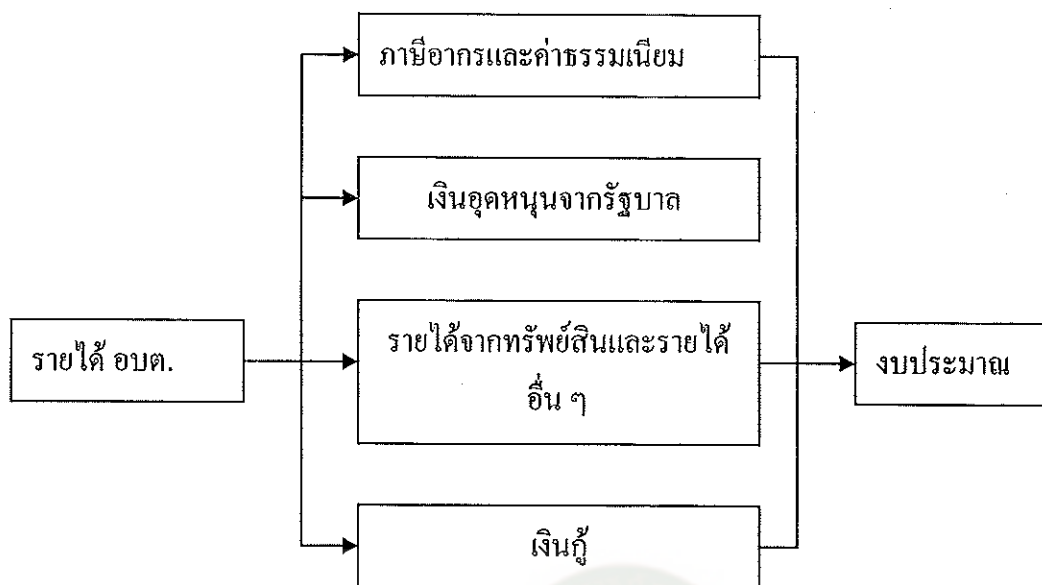
10.3 รายได้ที่ได้รับการจัดสรรให้เมื่อมีการจัดเก็บตามกฎหมายว่าด้วยการนั้น

10.3.1 ภาษีและค่าธรรมเนียมรถยนต์และล้อเลื่อน อากรเมื่อจัดเก็บได้ในจังหวัด จัดสรรให้องค์การบริหารส่วนตำบลตาม หลักเกณฑ์และวิธีการที่บัญญัติไว้ กฎหมายว่าด้วยการนั้น (พ.ร.บ. การขนส่งทางบก ,พ.ร.บ. รถยนต์)

10.3.2 ค่าภาคหลวงแร่และค่าภาคหลวงปิโตรเลียม เมื่อจัดเก็บได้ในองค์การบริหารส่วนตำบลใดให้จัดสรรให้องค์การบริหารส่วนตำบลตามหลักเกณฑ์และวิธีการที่กำหนดไว้ในกระทรวงมหาดไทย

10.3.3 เงินที่เก็บตามกฎหมายว่าด้วยอุทยานแห่งชาติ เมื่อจัดเก็บได้ในองค์การบริหารส่วนตำบลใดให้แบ่งให้องค์การบริหารส่วนตำบลตามหลักเกณฑ์และวิธีการที่กำหนดไว้ในกระทรวงมหาดไทย

10.4 รายได้ที่องค์การบริหารส่วนตำบล ต้องออกข้อบัญญัติตำบลเพื่อจัดเก็บเพิ่มขึ้นตามกฎหมายนั้น เป็นรายได้ที่องค์การบริหารส่วนตำบล มีอำนาจออกข้อบัญญัติเพื่อเก็บภาษีอากรและค่าธรรมเนียมเพิ่มขึ้น อัตราที่เรียกเก็บตามบัญญัติของกฎหมายว่าด้วยการนั้น



แผนภูมิที่ 5 รายได้ขององค์การบริหารส่วนตำบล

ที่มา : (โกวิทย์ พวงงาม. 2548 : 179)

11. รายจ่ายขององค์การบริหารส่วนตำบล

11.1 เงินเดือน

11.2 ค่าจ้าง

11.3 เงินค่าตอบแทนอื่น ๆ

11.4 ค่าใช้สอย

11.5 ค่าวัสดุ

11.6 ค่าครุภัณฑ์

11.7 ค่าที่ดิน สิ่งก่อสร้าง

11.8 ค่าสาธารณูปโภค

11.9 เงินอุดหนุนหน่วยงานอื่น ๆ

11.10 รายจ่ายอื่นใดตามข้อผูกพัน หรือตามที่กฎหมายหรือระเบียบของ

กระทรวงมหาดไทยกำหนดไว้

12. การกำกับดูแลองค์การบริหารส่วนตำบล

12.1 นายอำเภอกำกับดูแลการปฏิบัติงานขององค์การบริหารส่วนตำบลให้เป็นไป

ตามกฎหมาย

12.2 ผู้ว่าราชการจังหวัดมีอำนาจสั่งให้ยุบสภาองค์การบริหารส่วนตำบลได้หากมีการกระทำเป็นการฝ่าฝืนต่อความสงบเรียบร้อย หรือไม่ชอบด้วยกฎหมาย ของสมาชิกองค์การบริหารส่วนตำบล

12.3 ผู้ว่าราชการจังหวัดมีอำนาจสั่งให้ผู้บริหารทั้งคณะหรือบางคนพ้นจากตำแหน่งเมื่อเห็นว่ามีกรกระทำฝ่าฝืนต่อความสงบเรียบร้อย หรือเป็นการกระทำที่ไม่ชอบด้วยกฎหมาย

องค์การบริหารส่วนตำบลในฐานะหน่วยงานการปกครองท้องถิ่น

เมื่อมีการประกาศใช้พระราชบัญญัติสภาตำบลและองค์การบริหารส่วนตำบล พ.ศ. 2537 ทำให้สภาตำบลส่วนหนึ่งมีฐานะเป็นนิติบุคคลตามกฎหมายตั้งแต่วันที่ 2 มีนาคม 2538 และทำให้สภาตำบลอีกส่วนหนึ่งที่มีรายได้ไม่รวมเงินอุดหนุนสามปีซ้อนหลังติดต่อกันเฉลี่ยไม่ต่ำกว่าปีละหนึ่งแสนห้าหมื่นบาทได้รับการยกฐานะเป็นหน่วยบริหาร ราชการส่วนท้องถิ่น ที่เรียกว่า “องค์การบริหารส่วนตำบล” การดำเนิน งานขององค์การบริหารส่วนตำบลจะเป็นไปอย่างอิสระมีอำนาจในการบริหาร การกำหนดนโยบายและการตัดสินใจ การจัดทำแผนพัฒนาตำบล การทำนิติกรรมที่จะก่อให้เกิดการเปลี่ยนแปลงสิทธิในทางกฎหมายด้วยตนเอง ภายใต้อำนาจหน้าที่ที่กฎหมายได้กำหนดไว้ และยังมีอำนาจในการออกข้อบังคับตำบลที่ใช้กับราษฎรในพื้นที่อีกด้วย

ลักษณะหน่วยการปกครองท้องถิ่นขององค์การบริหารส่วนตำบล มีดังนี้

1. มีฐานะเป็นนิติบุคคลและมีอิสระในการบริหารงานท้องถิ่น โดยที่รัฐได้กระจายอำนาจในการกำหนดนโยบาย และการตัดสินใจในการ บริหารงานให้แก่องค์การบริหารส่วนตำบล การกำหนดอำนาจหน้าที่ที่ชัดเจนในการพัฒนาตำบล การให้อำนาจอิสระในการจัดทำงบประมาณรายจ่ายอำนาจอิสระในการออกข้อบังคับตำบล เพื่อใช้บังคับในเขตตำบลเท่าที่ไม่ขัดกับกฎหมาย และอำนาจอิสระในการจัดเก็บรายได้ของตนเองคือภาษีบำรุงท้องถิ่น ภาษีโรงเรือนและที่ดิน เป็นต้น

2. มีการเลือกตั้งสมาชิกสภาองค์การบริหารส่วนตำบลและคณะผู้บริหารองค์การบริหารส่วนตำบล สมาชิกสภาองค์การบริหารส่วนตำบลในระยะเริ่มต้นมาจากการเลือกตั้งโดยตรงและลับเป็นส่วนใหญ่ (2 ใน 3 ของสมาชิกทั้งหมด) สำหรับในส่วนที่เหลือแม้จะมาโดยตำแหน่ง แต่ก็ก็เป็นตำแหน่งที่มาจากการเลือกตั้งจากประชาชนเช่นกัน คือ กำนัน และผู้ใหญ่บ้าน (ยกเว้นตำแหน่งแพทย์ประจำตำบล) แต่ต่อไปต้องมาจาก การเลือกตั้งโดยตรงทั้งหมด ทั้งนี้ เป็นไปตามบทบัญญัติของรัฐธรรมนูญฉบับใหม่ส่วนฝ่ายบริหาร คือคณะกรรมการบริหาร

องค์การบริหารส่วนตำบลก็จะมีการเลือกของสมาชิกสภาองค์การบริหารส่วนตำบล เช่นเดียวกัน

ความสำคัญของหน่วยบริหารราชการส่วนท้องถิ่น

1. ช่วยแบ่งเบาภาระหน้าที่ของรัฐบาล การจัดตั้งหน่วยการบริหารราชการส่วนท้องถิ่นนับเป็นการมอบหน้าที่และภารกิจของรัฐบาลให้กับประชาชนในท้องถิ่น ได้มีอำนาจในการบริหารงานโดยตนเองอย่างแท้จริง โดยผู้บริหารท้องถิ่นซึ่งมาจากการเลือกตั้งของประชาชนจะใช้อำนาจที่ได้จากรัฐบาลในการกำหนดนโยบายและควบคุมการปฏิบัติให้เป็นไปตามนโยบายของท้องถิ่น

2. เป็นการส่งเสริมบทบาทการมีส่วนร่วมในการปกครองตนเองของประชาชนในท้องถิ่น และเป็นการให้ความรู้ในการบริหารงานของท้องถิ่น สามารถนำไปใช้ในการแก้ปัญหาและตอบสนองความต้องการของประชาชนในพื้นที่ได้อย่างมีประสิทธิภาพ เนื่องจากเป็นบุคคลในพื้นที่จึงสามารถที่จะมองเห็นเข้าใจปัญหาและความต้องการของท้องถิ่น

3. เป็นการกระจายทรัพยากรบุคคลลงสู่ท้องถิ่น ในการบริหารงานของหน่วยการปกครองท้องถิ่นจะต้องใช้บุคคลที่มีความรู้ความสามารถในการบริหารงานจนเกิดความชำนาญและทักษะในการปฏิบัติหน้าที่ จึงถือว่าการพัฒนาทรัพยากรบุคคลในทางหนึ่ง

นโยบายการกระจายอำนาจของรัฐบาลสู่ท้องถิ่น

รัฐบาลได้ตระหนักถึงความสำคัญในการบริหารงานของท้องถิ่น ให้มีอำนาจอิสระในการกำหนดนโยบายการบริหารงานการจัดทำแผนพัฒนา ตำบล การจัดทำงบประมาณ ตลอดจนให้อำนาจในการออกกฎหมายใช้บังคับในพื้นที่เพื่อให้เกิดประสิทธิภาพในการพัฒนาท้องถิ่นให้มากที่สุด ดังนั้นจึงได้กำหนดเป็นนโยบายที่เกี่ยวกับการกระจายอำนาจการปกครองสู่ท้องถิ่นไว้ดังนี้

1. การกระจายภารกิจหน้าที่ที่เกี่ยวข้องกับชีวิตความเป็นอยู่ประจำวันของประชาชนที่หน่วยงานของรัฐจัดทำให้แก่องค์กรปกครองท้องถิ่นมากยิ่งขึ้น เพื่อให้ประชาชนในท้องถิ่นได้มีส่วนร่วมในการปกครอง และแก้ไขปัญหาของตนเอง ส่งเสริมสนับสนุนและร่วมมือกับองค์กรปกครองท้องถิ่นในการแก้ไขปัญหาของท้องถิ่นที่มีความสำคัญและมีผลกระทบต่อการพัฒนาประเทศเป็นส่วนรวม เช่น ปัญหาการจราจร สิ่งแวดล้อมและมลภาวะ

2. การกระจายรายได้ให้องค์กรปกครองท้องถิ่นเพิ่มมากขึ้นอย่างเป็นขั้นบันได เพื่อให้สามารถบริหารกิจการของตนเองได้อย่างมีประสิทธิภาพ รวมทั้งปรับปรุงกฎหมายและระเบียบปฏิบัติเพื่อให้องค์กรปกครองท้องถิ่นมีอิสระคล่องตัว และบังเกิดประสิทธิภาพในการบริหาร

งบประมาณให้สามารถรองรับกับรายได้ที่เพิ่มขึ้น ในขณะนี้กระทรวงมหาดไทยได้ร่วมกับกระทรวงการคลังปรับปรุงแก้ไขกฎหมาย ระเบียบ และข้อ บังคับในส่วนที่เกี่ยวกับองค์กรปกครองท้องถิ่นซึ่งจะส่งผลให้รายได้ของท้องถิ่นมีรายได้โดยรวมมากขึ้น โดยมีมาตรการในการปรับปรุงโครงสร้าง รายได้ดังนี้

(1) ลดค่าใช้จ่ายในการเก็บรายได้ให้ท้องถิ่นซึ่งปกติส่วน ราชการจะหักไว้ร้อยละ 5 เป็นร้อยละ 3 (รายได้นี้ ได้แก่ ภาษีมูลค่าเพิ่ม ภาษีธุรกิจเฉพาะ ภาษีสุราและภาษีสรรพสามิต)

(2) ปรับปรุงหลักเกณฑ์การจัดสรรภาษีมูลค่าเพิ่มและธุรกิจเฉพาะให้เป็นธรรมยิ่งขึ้น

(3) ให้มีการเก็บเพิ่มภาษียาสูบอีกร้อยละสิบให้ท้องถิ่น

(4) ให้รายได้จากการใช้ทรัพยากรธรรมชาติซึ่งรัฐบาลเก็บ ให้เป็นรายได้ท้องถิ่นด้วย คือ อกรังนกอีแอ่น อกรการประมง และค่า ภาคหลวงป่าไม้

(5) ให้รายได้จากการใช้ทรัพยากรธรรมชาติซึ่งรัฐบาลเก็บ ให้แบ่งเป็นรายได้ของท้องถิ่นด้วย คือ ค่าภาคหลวงแร่และค่าภาคหลวง ปิโตรเลียม

(6) ให้ท้องถิ่นมีอำนาจจัดเก็บค่าธรรมเนียมการ โอน อสังหาริมทรัพย์ (เช่น ที่ดิน)

(7) เพิ่มอัตราค่าธรรมเนียมและภาษีรถยนต์และล้อเลื่อน

(8) ปรับปรุงแนวทางการประเมินภาษีบำรุงท้องที่และภาษีโรงเรือนและที่ดิน โดยรวมภาษี 2 ประเภท เข้าด้วยกัน

(9) เพิ่มเงินอุดหนุนให้ท้องถิ่น

มาตรการในการปรับปรุงรายได้ท้องถิ่นทั้ง 9 ประการนี้ในปัจจุบัน องค์การบริหารส่วนท้องถิ่นส่วนตำบล ได้บรรลุผลสำเร็จไปแล้วในประเด็นของการพัฒนารายได้จากการใช้ทรัพยากรธรรมชาติในเขตตำบล ได้แก่ อกรังนกอีแอ่น อกรการประมง ค่าภาคหลวงแร่ ค่าภาคหลวง ป่าไม้ ค่าภาคหลวงปิโตรเลียม และค่าธรรมเนียมการ โอนอสังหาริมทรัพย์ ซึ่งนับว่ามีความก้าวหน้าไปกว่าท้องถิ่นอื่นๆ

3. ให้องค์กรปกครองท้องถิ่นมีอิสระในการกำหนด นโยบายการปกครองท้องถิ่นของตน และมีอำนาจในการกำหนดนโยบายการบริหารการพัฒนาฯ การจัดการทรัพยากรธรรมชาติและสิ่งแวดล้อม และการวางผังเมือง

กฎหมายและพระราชบัญญัติที่เกี่ยวกับองค์การบริหารส่วนตำบล

รัฐธรรมนูญกับการปกครองท้องถิ่น

การปกครองตนเองของประชาชนในท้องถิ่นเป็นรากฐานอันสำคัญของระบอบประชาธิปไตย เพราะทำให้ประชาชนในท้องถิ่นต่าง ๆ ได้เข้ามามีส่วนร่วมในการตัดสินใจ แก้ไขปัญหาท้องถิ่นและพัฒนาท้องถิ่น ตามที่ประชาชนในท้องถิ่นต้องการ โดยไม่ต้องคอยรับนโยบายหรือคำสั่งจากรัฐบาลส่วนกลางเพียงฝ่ายเดียว นอกจากนี้ยังทำให้ประชาชนได้มีโอกาสเรียนรู้การปกครองในระบอบประชาธิปไตยในเวลาเดียวกันด้วย ด้วยเหตุนี้รัฐธรรมนูญจึงรับรองสิทธิการปกครองตนเองของประชาชนในท้องถิ่นไว้ในรัฐธรรมนูญ รัฐธรรมนูญฉบับปัจจุบันได้ประกันสิทธิการปกครองตนเองของประชาชนในท้องถิ่นไว้ในเรื่องต่อไปนี้

1. เรื่องอำนาจหน้าที่
2. เรื่องโครงสร้างการบริหาร
3. เรื่องการคลัง
4. เรื่องบุคลากรในการบริหารงานท้องถิ่น
5. เรื่องอำนาจกำกับดูแลจากราชการส่วนกลาง
6. เรื่องการมีส่วนร่วมของประชาชน

1. เรื่องอำนาจหน้าที่

ที่ผ่านมาแม้บทบัญญัติของรัฐธรรมนูญจะรับรองสิทธิการปกครองตนเองของประชาชนในท้องถิ่น แต่รับรองไว้ภายใต้บังคับของกฎหมายและมีได้วางหลักประกันในท้องถิ่นมีอำนาจอิสระไว้อย่างชัดเจน ทำให้กฎหมายที่ตัดอำนาจท้องถิ่นมีอยู่เป็นจำนวนมาก เมื่อกฎหมายเหล่านั้น ไม่มีการเปลี่ยนแปลงแก้ไข ท้องถิ่นจึงมีอำนาจอิสระที่จะปกครองตนเองได้น้อย รัฐธรรมนูญฉบับปัจจุบันจึงบัญญัติกำหนดทั้งหลักการและวิธีการกระจายอำนาจให้ท้องถิ่นไว้ด้วยในเวลาเดียวกันดังนี้ 1

ก) องค์การปกครองท้องถิ่นมีอำนาจอิสระในการกำหนดนโยบายการบริหาร การบริหารบุคคล การเงินและการคลังและมีอำนาจหน้าที่ของตนเองโดยเฉพาะ

ข) การจัดสรรอำนาจหน้าที่ระหว่างรัฐส่วนกลางกับองค์การปกครองส่วนท้องถิ่นให้คำนึงถึงการกระจายอำนาจเพิ่มขึ้นให้แก่ท้องถิ่น เป็นสำคัญ

ค) กำหนดให้มีคณะกรรมการซึ่งประกอบด้วย ผู้แทน 3 ฝ่าย จำนวนเท่ากัน คือ ผู้แทนของหน่วยงานของรัฐซึ่งเกี่ยวข้องกับการกระจายอำนาจให้ท้องถิ่น ผู้แทนขององค์การปกครองส่วนท้องถิ่น และผู้ทรงคุณวุฒิซึ่งมีคุณสมบัติตามที่กฎหมายบัญญัติทำหน้าที่พิจารณา

การจัดสรรอำนาจหน้าที่ระหว่างรัฐบาลส่วนกลาง และองค์การปกครองส่วนท้องถิ่น
คณะกรรมการดังกล่าวจะต้องพิจารณาทบทวนการจัดสรรอำนาจหน้าที่ใหม่ทุกระยะเวลาไม่
เกิน 5 ปี

นอกจากนั้นรัฐธรรมนูญยังกำหนดให้ท้องถิ่นมีอำนาจหน้าที่ดังต่อไปนี้ไว้โดยเฉพาะ
ก) เรื่องการศึกษาและศิลปวัฒนธรรม

(1) เรื่องการศึกษารัฐธรรมนูญกำหนดให้องค์การปกครองส่วนท้องถิ่น มีสิทธิจัด
การศึกษาอบรมและการฝึกอาชีพตามความเหมาะสมและความต้องการภายในท้องถิ่นนั้น และ
เข้าไปมีส่วนร่วมในการจัดการศึกษาอบรมของรัฐตามที่กฎหมายบัญญัติด้วย

(2) เรื่องศิลปวัฒนธรรม รัฐธรรมนูญกำหนดให้องค์การปกครองส่วนท้องถิ่นมีหน้าที่
บำรุงรักษาศิลปประติมากรรม ประเพณี ภูมิปัญญาท้องถิ่น หรือวัฒนธรรมอันดีงามของท้องถิ่น

ข) เรื่องสิ่งแวดล้อม

รัฐธรรมนูญกำหนดให้องค์การปกครองส่วนท้องถิ่นมีหน้าที่ส่งเสริมและรักษา
คุณภาพสิ่งแวดล้อมตามที่กฎหมายบัญญัติ ทั้งนี้กฎหมายนั้นจะต้องมีสาระสำคัญดังต่อไปนี้

(1) การจัดการ การบำรุงรักษา และการใช้ประโยชน์จากทรัพยากรธรรมชาติและ
สิ่งแวดล้อมที่อยู่ในเขตพื้นที่

(2) การเข้าไปมีส่วนร่วมในการบำรุงรักษาทรัพยากรธรรมชาติและสิ่งแวดล้อมที่อยู่
นอกเขตพื้นที่ เฉพาะในกรณีที่มีผลกระทบต่อดำรงชีวิตของประชาชนในพื้นที่ของตน

(3) การมีส่วนร่วมในการพิจารณาเพื่อริเริ่ม โครงการหรือกิจกรรมใดนอกเขตพื้นที่ ซึ่ง
อาจมีผลกระทบต่อคุณภาพสิ่งแวดล้อมหรือสุขภาพอนามัยของประชาชนในพื้นที่

2. เรื่องโครงสร้างการบริหาร

เพื่อให้การบริหารส่วนท้องถิ่นเป็นไปตามเจตนารมณ์ของประชาชนในท้องถิ่น
รัฐธรรมนูญจึงกำหนดโครงสร้างการบริหารดังนี้

ก) กำหนดให้ฝ่ายบริหารและฝ่ายสภาแยกเป็น 2 องค์การ เพื่อทำหน้าที่ควบคุม
ตรวจสอบกันเอง ดังที่รัฐธรรมนูญบัญญัติไว้ว่า “องค์การปกครองส่วนท้องถิ่นต้องมีสภาท้องถิ่น
และคณะผู้บริหาร ท้องถิ่นหรือผู้บริหารท้องถิ่น”

ข) กำหนดให้สภาท้องถิ่นต้องมาจากการเลือกตั้งของประชาชน และมีวาระ 4 ปี ด้วย
เหตุนี้ให้องค์การปกครองส่วนท้องถิ่นเดิมที่สมาชิกบางส่วนเป็นสมาชิกสภาท้องถิ่น โดยตำแหน่ง
ย่อมขัดต่อรัฐธรรมนูญ ตัวอย่างเช่น องค์การบริหารส่วนตำบล (อบต.) ซึ่งมีสมาชิก บางส่วนมา
จากกำนัน ผู้ใหญ่บ้าน และแพทย์ประจำตำบล เป็นต้น

ค) กำหนดให้ฝ่ายบริหารเป็นแบบคณะบุคคลหรือเป็นผู้บริหารคนเดียว เช่น ผู้ว่าราชการกรุงเทพมหานครก็ได้ แต่รัฐธรรมนูญบัญญัติให้มาจากการเลือกตั้งโดยตรงของประชาชน หรือโดยความเห็นชอบของสภาท้องถิ่นก็ได้ แต่ทั้งนี้ต้องมีวาระ 4 ปี

3. เรื่องการคลัง

การที่ท้องถิ่นจะสามารถปกครองตนเองได้จะต้องมีเงินงบประมาณของตนเอง โดยหลักการท้องถิ่นจึงต้องมีอำนาจในการเก็บภาษีจากประชาชนในท้องถิ่น เพื่อเป็นรายได้ที่จะนำมาจัดสรรในการพัฒนาท้องถิ่น ด้วยเหตุนี้รัฐธรรมนูญจึงวางหลักประกันการจัดสรรการเก็บภาษีระหว่างรัฐส่วนกลางกับองค์การปกครองส่วนท้องถิ่น โดยกำหนดให้มีคณะกรรมการกลางประกอบด้วยผู้แทนจากหน่วยงานของรัฐ ผู้แทนจากองค์การปกครองส่วนท้องถิ่น และผู้ทรงคุณวุฒิเป็นผู้พิจารณาการแบ่งปัน ภาษีระหว่างรัฐส่วนกลางและท้องถิ่น ทั้งนี้จะต้องมีการทบทวนทุกๆ 5 ปี โดยคำนึงถึงการกระจายอำนาจให้แก่ท้องถิ่นเป็นสำคัญ

4. เรื่องบุคลากรในการบริหารงานท้องถิ่น

องค์การปกครองท้องถิ่นจะมีการบริหารงานที่เป็นอิสระจาก รัฐบาลส่วนกลางได้ จะต้องมีการช่วยทำงานเป็นของตนเองแยกจากข้าราชการของรัฐบาลกลาง รัฐธรรมนูญจึงบัญญัติวางหลักประกันให้ท้องถิ่นมีความเป็นอิสระในการบริหารงานบุคคล รัฐธรรมนูญฉบับปัจจุบันได้บัญญัติรับรองหลักการดังกล่าวไว้ว่า “การแต่งตั้งและการให้พนักงาน และลูกจ้างขององค์การปกครองส่วนท้องถิ่นพ้นจากตำแหน่ง ต้อง เป็นไปตามความต้องการและความเหมาะสมของแต่ละท้องถิ่น และต้องได้รับความเห็นชอบจากคณะกรรมการพนักงานส่วนท้องถิ่นก่อนทั้งนี้ตามที่กฎหมายบัญญัติ”

ตามบทบัญญัติของรัฐธรรมนูญดังกล่าวแสดงว่ารัฐธรรมนูญ ประสงค์จะให้ท้องถิ่นมีองค์การกลางบริหารบุคคลของท้องถิ่นเอง เพื่อทำหน้าที่พิจารณาแต่งตั้งและให้พ้นตำแหน่งสำหรับบุคลากรขององค์การ ปกครองท้องถิ่น นอกจากนี้รัฐธรรมนูญยังกำหนดองค์ประกอบของคณะกรรมการพนักงานส่วนท้องถิ่นไว้ด้วยว่าจะต้องประกอบด้วยผู้แทน 3 ฝ่าย คือ ผู้แทนของรัฐบาล ผู้แทนองค์การปกครองส่วนท้องถิ่น และ ผู้ทรงคุณวุฒิ แต่ละฝ่ายมีจำนวนเท่ากัน

5. เรื่องการกำกับดูแล

การบริหารท้องถิ่นหรือราชการบริหารส่วนท้องถิ่นจะต้องมีความเป็นอิสระในขอบเขตที่กฎหมายกำหนดไว้ แต่ความเป็นอิสระนี้ต้องมีใช่เป็นการแบ่งแยกดินแดนเป็นอิสระหรือเป็นรัฐใหม่ ดังนั้นจึงต้องมี การควบคุมองค์การปกครองท้องถิ่นหรือราชการบริหารส่วนท้องถิ่นแต่ต้องเป็นไปตามหลักการกระจายอำนาจคือ รัฐบาลส่วนกลางไม่อาจสั่งการให้ท้องถิ่น

ดำเนินการตามนโยบายของรัฐบาลส่วนกลางได้ เพราะท้องถิ่นมีสิทธิกำหนดนโยบายของตนเองได้ การควบคุมจากส่วนกลางจึงเป็นการควบคุมให้องค์กรปกครองท้องถิ่นบริหารอยู่ในขอบเขตของกฎหมายที่เรียกว่า “อำนาจกำกับดูแล” ในเรื่องนี้รัฐธรรมนูญ ได้วางหลักประกันไว้ว่า การกำกับดูแลองค์กรปกครองส่วนท้องถิ่นต้องทำเท่าที่ “จำเป็น” เพื่อการคุ้มครองประโยชน์ของประชาชนในท้องถิ่นหรือประโยชน์ของประเทศเป็นส่วนรวม นอกจากนี้รัฐธรรมนูญยังบังคับไว้ด้วยว่าการกำกับดูแลของรัฐบาลจากส่วนกลางต้องไม่กระทบถึงสาระสำคัญแห่งหลักการปกครองตนเองตามเจตนารมณ์ของประชาชนในท้องถิ่น หรือนอกเหนือจากที่กฎหมายบัญญัติไว้มิได้

6. เรื่องการมีส่วนร่วมของประชาชน

รัฐธรรมนูญฉบับปัจจุบันสะท้อนหลักการปกครองในระบอบประชาธิปไตยแบบประชาชนมีส่วนร่วมอย่างชัดเจนในบทบัญญัติว่าด้วยการปกครองท้องถิ่น ดังต่อไปนี้

ก) กำหนดให้ประชาชนผู้มีสิทธิออกเสียงเลือกตั้งลงคะแนนเสียงให้สมาชิกสภาท้องถิ่นหรือผู้บริหารท้องถิ่นพ้นจากตำแหน่งได้ แต่ทั้งนี้ต้องมีคะแนนเสียงไม่น้อยกว่าสามในสี่ของจำนวนผู้มีสิทธิเลือกตั้งที่มาลงคะแนนเสียง และผู้มาลงคะแนนเสียงจะต้องมีจำนวนไม่น้อยกว่ากึ่งหนึ่งของจำนวนผู้มีสิทธิออกเสียงเลือกตั้งทั้งหมด

ข) กำหนดให้ประชาชนในท้องถิ่นมีสิทธิเสนอร่างกฎหมาย ได้ โดยรัฐธรรมนูญได้วางหลักเกณฑ์ไว้ว่า ร่างของผู้มีสิทธิเลือกตั้งในองค์กรปกครองส่วนท้องถิ่นจำนวนไม่น้อยกว่ากึ่งหนึ่งของจำนวนผู้มีสิทธิเลือกตั้งในองค์กรปกครองส่วนท้องถิ่นนั้น มีสิทธิเข้าชื่อร้องขอต่อประธาน สภาท้องถิ่นเพื่อให้สภาท้องถิ่นพิจารณาออกข้อบัญญัติท้องถิ่นได้

ยุทธศาสตร์และแนวทางการพัฒนาองค์การบริหารส่วนตำบลดงขวาง อำเภอเมือง
จังหวัดนครพนม

วิสัยทัศน์ในการพัฒนาองค์การบริหารส่วนตำบลดงขวาง

“ตำบลน่าอยู่ คู่พัฒนา การค้าเสรี มีความเข้มแข็ง แหล่งภูมิปัญญา นำพาการเกษตร”

คำขวัญตำบลดงขวาง

“แดนหอมแบ่ง แหล่งกระต๊อบข้าว ชาวบ้านขยัน สร้างสรรค์ความดี หลีกหนียาเสพติด”

คิด”

พันธกิจการพัฒนาองค์การบริหารส่วนตำบลดงขวาง

พันธกิจที่ 1 ส่งเสริมการพัฒนาตำบลน่าอยู่ พัฒนาโครงสร้างพื้นฐาน มีการบริการสาธารณะ ชุมชนพึ่งตนเองและมีส่วนร่วมในการพัฒนาตำบล เพื่อให้เกิดความโปร่งใสในการบริหารและการปกครอง

พันธกิจที่ 2 ส่งเสริมและสนับสนุนการศึกษา พัฒนามาตรฐานสู่ระบบสากล ส่งเสริมการท่องเที่ยว ศาสนาประเพณี วัฒนธรรมท้องถิ่น ให้มีการจัดการทรัพยากรธรรมชาติและสิ่งแวดล้อมอย่างยั่งยืน

พันธกิจที่ 3 ควบคุมและป้องกันโรคติดต่อและไม่ติดต่อ ส่งเสริม สุขภาพชุมชน ปรับปรุงสถานอนามัย และการให้บริการสาธารณสุขให้ได้มาตรฐาน ส่งเสริมและพัฒนาสตรี เด็ก เยาวชน ผู้สูงอายุและคนพิการ

พันธกิจที่ 4 จัดการศึกษาให้มีคุณภาพ และมีมาตรฐานสากล

พันธกิจที่ 5 จัดให้มีการพัฒนาคุณภาพชีวิต ตามเกณฑ์ จปฐ. ส่งเสริมองค์กรประชาชนและเครือข่าย ให้มีบทบาทในการพัฒนาตำบล ส่งเสริมและพัฒนากองทุนเพื่อพัฒนาอาชีพและรายได้

พันธกิจที่ 6 เกษตรกรมีความสามารถในการผลิตสินค้าเกษตร สอดคล้องกับการตลาดและปลอดภัยต่อผู้บริโภค

ยุทธศาสตร์และแนวทางการพัฒนา

1. ยุทธศาสตร์การพัฒนาด้านโครงสร้างพื้นฐาน

1.1 แนวทางการพัฒนาการก่อสร้าง ปรับปรุง บำรุงรักษาถนน ร่องระบายน้ำ ท่อระบายน้ำ สะพาน

1.2 แนวทางการพัฒนาด้านไฟฟ้า

1.3 แนวทางการพัฒนาประปา

2. ยุทธศาสตร์การพัฒนาด้านเศรษฐกิจ

2.1 แนวทางการพัฒนาด้านรายได้และการส่งเสริมอาชีพ

3. ยุทธศาสตร์การพัฒนาด้านสาธารณสุขและสิ่งแวดล้อม

3.1 แนวทางการพัฒนาด้านส่งเสริมสุขภาพ

3.2 แนวทางการพัฒนาด้านการบำบัดและการจัดการขยะ

4. ยุทธศาสตร์การพัฒนาด้านการศึกษา ศาสนา และวัฒนธรรม

4.1 แนวทางการพัฒนาการสร้างและการจัดการศึกษาให้มีคุณภาพและ

มาตรฐานสากล

4.2 แนวทางการพัฒนาด้านศาสนาและวัฒนธรรม

4.3 แนวทางการพัฒนาด้านกีฬา

5. ยุทธศาสตร์การพัฒนาด้านสังคม

5.1 แนวทางการพัฒนาการลดปัญหายาเสพติด

5.2 แนวทางการพัฒนาเด็ก เยาวชน-สตรี

5.3 แนวทางการพัฒนาผู้สูงอายุ ผู้พิการ และผู้ป่วยเอดส์

5.4 แนวทางการพัฒนาด้านความเข้มแข็งของชุมชน

5. แนวคิดเกี่ยวกับการคณะกรรมการหมู่บ้านและบริบทขององค์การบริหารส่วน

ตำบลดงขวาง อำเภอเมือง จังหวัดนครพนม

กรอบการดำเนินการร่างระเบียบกระทรวงมหาดไทยว่าด้วยคณะกรรมการหมู่บ้าน ส่วนพัฒนาและส่งเสริมการบริหารงานท้องที่ สำนักบริหารการปกครองท้องที่ กรมการ ปกครอง (กรมการปกครอง, 2545 : 47)

2.1 พระราชบัญญัติลักษณะปกครองท้องที่ (ฉบับที่ 11) พ.ศ. 2551

มาตรา 28 ตรี ในหมู่บ้านหนึ่งให้มีคณะกรรมการหมู่บ้านประกอบด้วย ผู้ใหญ่บ้าน เป็นประธาน ผู้ช่วยผู้ใหญ่บ้าน สมาชิกสภาองค์กรปกครองส่วนท้องถิ่น ที่มีภูมิลำเนาใน หมู่บ้าน ผู้นำหรือผู้แทนกลุ่มหรือองค์กรในหมู่บ้าน เป็นกรรมการหมู่บ้าน โดยตำแหน่ง และ กรรมการหมู่บ้านผู้ทรงคุณวุฒิจำนวน ไม่น้อยกว่าสองคนแต่ไม่เกินสิบคน

คณะกรรมการหมู่บ้านมีหน้าที่ช่วยเหลือ แนะนำ และให้คำปรึกษาแก่ผู้ใหญ่บ้าน เกี่ยวกับกิจการอันเป็นอำนาจหน้าที่ของผู้ใหญ่บ้าน และปฏิบัติหน้าที่อื่นตามกฎหมาย หรือ ระเบียบแบบแผนของทางราชการ หรือที่นายอำเภอมอบหมาย หรือที่ผู้ใหญ่บ้านร้องขอให้ คณะกรรมการหมู่บ้านเป็นองค์กรหลักที่รับผิดชอบในการบูรณาการจัดทำแผนพัฒนาหมู่บ้าน และบริหารจัดการกิจกรรมที่ดำเนินงานในหมู่บ้านร่วมกับองค์กรอื่นทุกภาคส่วน

ผู้นำหรือผู้แทนกลุ่มหรือองค์กรใดจะมีสิทธิเป็นกรรมการหมู่บ้านตามวรรคหนึ่งให้ เป็นไปตามหลักเกณฑ์ที่กระทรวงมหาดไทยกำหนดโดยประกาศในราชกิจจานุเบกษา

กรรมการหมู่บ้านผู้ทรงคุณวุฒิต้องมีคุณสมบัติเช่นเดียวกับผู้มีสิทธิเลือกผู้ใหญ่บ้าน

วิธีการเลือกตั้งและการแต่งตั้ง วาระการดำรงตำแหน่ง และการพ้นจากตำแหน่งของ กรรมการผู้ทรงคุณวุฒิ และการปฏิบัติหน้าที่ การประชุม และการวินิจฉัยชี้ขาด ของ

คณะกรรมการหมู่บ้าน ให้เป็นไปตามหลักเกณฑ์และวิธีการที่กระทรวงมหาดไทยกำหนด โดยประกาศในราชกิจจานุเบกษา

ค่าใช้จ่ายในการจัดประชุมคณะกรรมการหมู่บ้าน ให้กระทรวงมหาดไทยจ่ายเป็นเงินอุดหนุนให้ตามหลักเกณฑ์ที่กระทรวงมหาดไทยกำหนด โดยความเห็นชอบของกระทรวงการคลัง

1. ผู้นำหรือผู้แทนกลุ่มหรือองค์กรใดจะมีสิทธิเป็นกรรมการหมู่บ้านให้เป็นไปตามหลักเกณฑ์ที่กระทรวงมหาดไทยกำหนด

2. วิธีการเลือกการแต่งตั้ง วาระการดำรงตำแหน่ง และการพ้นจากตำแหน่งของกรรมการผู้ทรงคุณวุฒิ และการปฏิบัติหน้าที่การประชุม และการวินิจฉัยชี้ขาดของคณะกรรมการหมู่บ้าน ให้เป็นไปตามหลักเกณฑ์และวิธีการที่กระทรวงมหาดไทยกำหนด

3. ค่าใช้จ่ายในการจัดประชุมคณะกรรมการหมู่บ้าน ให้กระทรวงมหาดไทยจ่ายเป็นเงินอุดหนุนให้ตามหลักเกณฑ์ที่กระทรวงมหาดไทยกำหนด

2.2 โครงสร้างคณะกรรมการหมู่บ้าน ตาม พ.ร.บ.ลักษณะปกครองท้องที่ ฉบับใหม่ ตามมาตรา 28 ตรี ประกอบด้วย

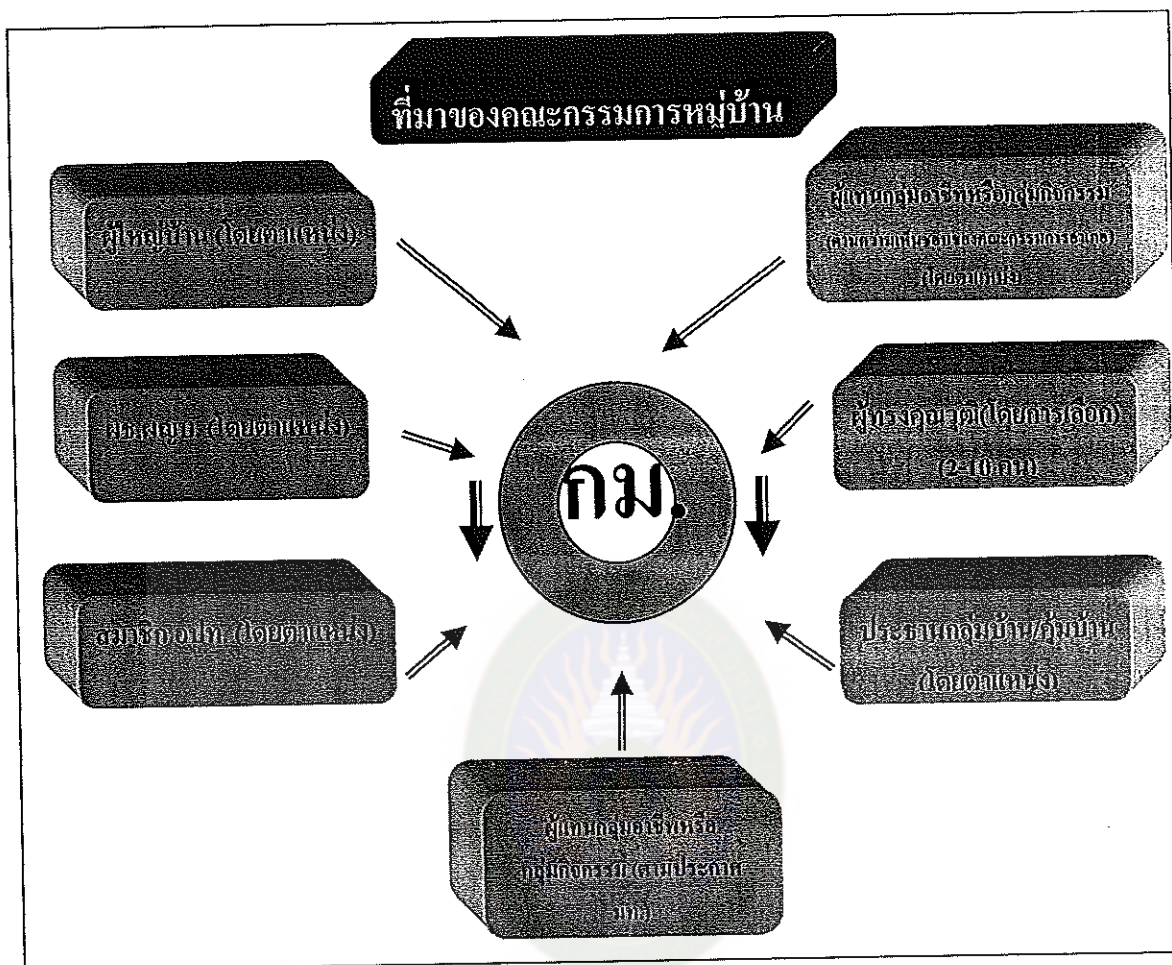
- | | |
|--|---------------|
| 1. ผู้ใหญ่บ้าน | ประธานกรรมการ |
| 2. ผู้ช่วยผู้ใหญ่บ้าน (ทุกคนไม่เฉพาะฝ่ายปกครอง) | กรรมการ |
| 3. สมาชิกสภา อบต. | กรรมการ |
| 4. ผู้นำหรือผู้แทนกลุ่มหรือองค์กรในหมู่บ้าน | กรรมการ |
| 5. กรรมการหมู่บ้าน ผู้ทรงคุณวุฒิ 2-10 คน | กรรมการ |
| ลำดับ 1 – 4 เป็นโดยตำแหน่ง ,ลำดับ 5. โดยการเลือกของราษฎร | |

2.3 อำนาจหน้าที่ของคณะกรรมการหมู่บ้าน

2.3.1 ให้คณะกรรมการหมู่บ้านเป็นองค์กรหลักที่รับผิดชอบในการบูรณาการจัดทำแผนพัฒนาหมู่บ้านและบริหารกิจกรรมที่ดำเนินงานในหมู่บ้านร่วมกับองค์กรอื่น

2.3.2 มีหน้าที่ช่วยเหลือ แนะนำ และให้คำปรึกษาแก่ผู้ใหญ่บ้านเกี่ยวกับกิจการอันเป็นอำนาจ

2.3.3 ปฏิบัติหน้าที่ตามผู้ใหญ่บ้าน และปฏิบัติหน้าที่อื่นตามกฎหมาย หรือระเบียบแบบแผนของทางราชการหรือที่นายอำเภอมอบหมายหรือที่ผู้ใหญ่บ้านร้องขอทุกภาคส่วน



แผนภูมิที่ 6 ที่มาของคณะกรรมการหมู่บ้าน

ที่มา : (องค์การบริหารส่วนตำบลคงขวาง. 2553 : 28)

บริบทขององค์การบริหารส่วนตำบลคงขวาง

องค์การบริหารส่วนตำบลคงขวาง อำเภอเมือง จังหวัดนครพนม ได้จัดตั้งเป็นองค์การบริหารส่วนตำบล ตามประกาศกระทรวงมหาดไทย เรื่องการจัดตั้งองค์การบริหารส่วนตำบล เมื่อวันที่ 16 ธันวาคม พ.ศ.2539 โดยนายเสนาะ เทียนทอง รัฐมนตรีว่าการกระทรวงมหาดไทย ในขณะนั้น ได้ประกาศในราชกิจจานุเบกษา ฉบับประกาศทั่วไป เล่ม 113 ตอนพิเศษ 52 ลงวันที่ 25 ธันวาคม 2539 ให้ยกฐานะจากสภาตำบลคงขวางไปเป็น องค์การบริหารส่วนตำบลคงขวาง ตั้งแต่วันที่ 23 กุมภาพันธ์ พ.ศ. 2540 เป็นต้นมาจนถึงปัจจุบัน มีการแบ่งโครงสร้างส่วนราชการ ออกเป็น 4 ส่วน ซึ่งได้แก่ สำนักปลัด, ส่วนการคลัง, ส่วนโยธา และส่วนการศึกษา มีจุดแข็งที่สำคัญในการขับเคลื่อนองค์การให้ไปสู่ความสำเร็จได้ในทุก ๆ ด้าน

1. สภาพทั่วไปของตำบล

สภาพพื้นที่ส่วนใหญ่เป็นที่ราบลุ่มริมฝั่งแม่น้ำโขง มีความอุดมสมบูรณ์ทางด้านธรรมชาติ และแหล่งอาหารที่ได้จากแม่น้ำโขง สภาพอากาศมี 3 ฤดู คือ ฤดูฝน, ฤดูร้อน, ฤดูหนาว อากาศดีเหมาะสำหรับนักท่องเที่ยวที่ชอบบรรยากาศที่สบาย ๆ ดิฉันขยฝั่งแม่น้ำโขง

2. อาณาเขตตำบล

ทิศเหนือ ติดกับ ตำบลขามเต่า อำเภอเมือง จังหวัดนครพนม

ทิศใต้ ติดกับ ตำบลบ้านกลาง อำเภอเมือง จังหวัดนครพนม

ทิศตะวันออก ติดกับ แม่น้ำโขง (สปป.ลาว)

ทิศตะวันตก ติดกับ ตำบลคำเตย อำเภอเมือง จังหวัดนครพนม

3. การแบ่งเขตการปกครอง

ตำบลคงขวาง เป็นตำบลที่ตั้งอยู่ในเขตการปกครองของอำเภอเมือง จังหวัดนครพนม

ประกอบด้วย 11 หมู่บ้าน ได้แก่

หมู่ 1 บ้านโพนทา

หมู่ 2 บ้านนาออกกล้วย

หมู่ 3 บ้านบัว

หมู่ 4 บ้านบัว

หมู่ 5 บ้านคงขวาง

หมู่ 6 บ้านบึงหล่ม

หมู่ 7 บ้านคงด้อย

หมู่ 8 บ้านคงด้อย

หมู่ 9 บ้านหนองสะพัง

หมู่ 10 บ้านกอกไฮ

หมู่ 11 บ้านโพนทอง

4. จำนวนประชากร

จำนวนประชากรในเขต องค์การบริหารส่วนตำบลคงขวางมี 5,844 คน และมีจำนวน
หลังคาเรือน 1,350 หลังคาเรือน

5. ข้อมูลอาชีพ

อาชีพหลัก ทำนา

อาชีพเสริมทำการเกษตร,อาชีพจักสาน,ปลูกหอมแบ่ง,หาปลาตามลุ่มแม่น้ำโขง

6. การคมนาคม

องค์การบริหารส่วนตำบลคงขวางห่างจากตัวเมืองประมาณ 24 กิโลเมตร สามารถเดินทางออกจากจังหวัดนครพนม โดยใช้เส้นทางถนนชยางกูร เส้นนครพนม-ธาตุพนม

7. ระบบสาธารณูปโภค

จำนวนครัวเรือนที่มีไฟฟ้าใช้ในเขตองค์การบริหารส่วนตำบลคงขวาง 1,330 ครัวเรือน คิดเป็นร้อยละ 100.00 ของจำนวนหลังคาเรือน

6. งานวิจัยที่เกี่ยวข้อง

การศึกษาเรื่อง การดำเนินงานขององค์การบริหารส่วนตำบลคงขวาง อำเภอเมือง จังหวัดนครพนม ได้มีงานวิจัยที่เกี่ยวข้อง ดังนี้

คุณาวุฒิ ชัยคำภา (2547 : บทคัดย่อ) ได้ศึกษาด้านการดำเนินงานตามบทบาทของ องค์การบริหารส่วนตำบลในเขตพื้นที่อำเภอเมืองมหาสารคาม จังหวัดมหาสารคาม พบว่า โดยรวมอยู่ในระดับสูง และมีผลการดำเนินงานในระดับสูงจำนวน 3 ด้าน เรียงจากค่าเฉลี่ยจาก มากไปหาน้อย คือ ด้านการบำรุงรักษาศิลปะ จารีตประเพณี ภูมิปัญญาท้องถิ่นและวัฒนธรรม อันดีของท้องถิ่น ด้านการจัดให้มีและบำรุงรักษาทางบกและด้านส่งเสริมการศึกษา ศาสนา และวัฒนธรรม นอกจากนี้ยังมีผลการดำเนินงานอยู่ในระดับปานกลาง จำนวน 5 ด้าน คือ ด้านการรักษาความสะอาดของถนน ทางเดิน ที่สาธารณะ และการกำจัดขยะมูลฝอย ด้านการ ป้องกันและบรรเทาสาธารณภัย ด้านส่งเสริมพัฒนาสตรี เด็ก เยาวชน และผู้สูงอายุ ด้านการ ป้องกันและระวังโรคติดต่อ และด้านการคุ้มครองและบำรุงรักษาทรัพยากรธรรมชาติและ สิ่งแวดล้อม บุคลากรผู้ปฏิบัติงานในองค์การบริหารส่วนตำบลในเขตพื้นที่อำเภอเมือง มหาสารคาม จังหวัดมหาสารคาม ที่สถานภาพในการดำรงตำแหน่งคณะผู้บริหารและ พนักงานส่วนตำบล มีความคิดเห็นเกี่ยวกับการดำเนินงานตามบทบาทขององค์การบริหารส่วน ตำบลในเขตพื้นที่อำเภอเมืองมหาสารคาม จังหวัดมหาสารคาม โดยรวมไม่แตกต่างกัน

พิชัย วัฒนกิติกุล (2548 : บทคัดย่อ) ได้ศึกษาวิจัยเรื่อง การดำเนินงานตามบทบาทขององค์การบริหารส่วนตำบลเขตจังหวัดมหาสารคาม ผลการวิจัยพบว่า

1. การดำเนินงานตามบทบาทขององค์การบริหารส่วนตำบลในเขตจังหวัดมหาสารคาม โดยรวมมีการดำเนินงานอยู่ในระดับมาก เมื่อจำแนกเป็นรายด้านมีการดำเนินงานอยู่ในระดับมาก 5 ด้าน คือ ด้านการบำรุงรักษาศิลปะ จารีต ประเพณี ภูมิปัญญาท้องถิ่นและวัฒนธรรมอันดีของท้องถิ่น ด้านการคุ้มครองและบำรุงรักษาทรัพยากรธรรมชาติและสิ่งแวดล้อม ด้านการจัดให้มีและบำรุงรักษาทางบก ด้านการส่งเสริมการศึกษา ศาสนาและวัฒนธรรมและด้านการป้องกันและระงับโรคติดต่อ และมีการดำเนินงานอยู่ในระดับปานกลาง จำนวน 3 ด้าน คือ ด้านการรักษาความสะอาดของถนน ทางเดินสาธารณะ และการกำจัดขยะมูลฝอย ด้านการส่งเสริมพัฒนาสตรี เด็ก เยาวชนและผู้สูงอายุ และด้านการป้องกันและบรรเทาสาธารณภัย

2. ผลการเปรียบเทียบความคิดเห็นของคณะผู้บริหารขององค์การบริหารส่วนตำบลที่มีระดับการศึกษาแตกต่างกัน เกี่ยวกับการดำเนินงานตามบทบาทขององค์การบริหารส่วนตำบลในเขตจังหวัดมหาสารคาม โดยรวมพบว่า นายกององค์การบริหารส่วนตำบลที่มีระดับการศึกษาแตกต่างกัน มีความคิดเห็นเกี่ยวกับการดำเนินงานตามบทบาทขององค์การบริหารส่วนตำบลในเขตจังหวัดมหาสารคาม ไม่แตกต่างกัน แต่เมื่อเปรียบเทียบเป็นรายด้านพบว่า นายกององค์การบริหารส่วนตำบลที่มีระดับการศึกษาระดับประถมศึกษา มีความคิดเห็นว่าองค์การบริหารส่วนตำบลมีการดำเนินงานด้านการจัดให้มีและบำรุงรักษาทางน้ำและทางบกน้อยกว่าความคิดเห็นของนายกององค์การบริหารส่วนตำบลที่มีการศึกษาระดับมัธยมศึกษาตอนปลาย อนุปริญญาและระดับปริญญาตรีขึ้นไป ส่วนระดับมัธยมศึกษาตอนต้น ไม่แตกต่างกัน

จารุณี ธนิตกุล (2550 : บทคัดย่อ) ได้ศึกษาวิจัยเรื่อง การดำเนินงานตามอำนาจหน้าที่ขององค์การบริหารส่วนตำบลในอำเภอสมเด็จ จังหวัดกาฬสินธุ์ ผลการวิจัยพบว่า ระดับการดำเนินงานตามอำนาจหน้าที่ขององค์การบริหารส่วนตำบลในอำเภอสมเด็จ จังหวัดกาฬสินธุ์ โดยรวมอยู่ในระดับปานกลาง และจำแนกเป็นรายด้าน พบว่า มีการดำเนินงานอยู่ในระดับมาก จำนวน 6 ด้าน คือ ด้านการส่งเสริมพัฒนาสตรี เด็ก เยาวชน ผู้สูงอายุและผู้พิการ ด้านการปฏิบัติหน้าที่อื่นตามที่ทางราชการมอบหมายโดยจัดสรรงบประมาณหรือบุคลากรให้ตามความจำเป็นและสมควร ด้านการบำรุงรักษาศิลปะ จารีตประเพณี ภูมิปัญญาท้องถิ่นและวัฒนธรรมอันดีของท้องถิ่น ด้านการจัดให้มีและบำรุงรักษาทางบก ด้านการส่งเสริมการศึกษา ศาสนาและวัฒนธรรม และด้านการป้องกันโรคและระงับโรคติดต่อ และมีการดำเนินงานอยู่ในระดับปาน

กลาง จำนวน 3 ด้าน คือ ด้านการป้องกันและบรรเทาสาธารณภัย ด้านการรักษาความสะอาดของถนน ทางน้ำ ทางเดินและที่สาธารณะรวมทั้งกำจัดมูลฝอยและสิ่งปฏิกูล และด้านการคุ้มครอง ดูแลและบำรุงรักษาทรัพยากรธรรมชาติและสิ่งแวดล้อม

ผลการเปรียบเทียบความคิดเห็นของสมาชิกสภาองค์การบริหารส่วนตำบลที่มีเพศ อายุ และระดับการศึกษาแตกต่างกันต่อการดำเนินงานตามหน้าที่ขององค์การบริหารส่วนตำบลในอำเภอสมเด็จ จังหวัดกาฬสินธุ์ พบว่า สมาชิกสภาองค์การบริหารส่วนตำบลที่มีเพศ อายุ และระดับการศึกษาแตกต่างกัน โดยรวมมีความคิดเห็นไม่แตกต่างกัน

ชลธิชา พราวศรี (2550 : บทคัดย่อ) ได้ศึกษา ผลการดำเนินงานขององค์การบริหารส่วนตำบลในเขตอำเภอมหาชนะชัย จังหวัดยโสธร ผลการศึกษาพบว่า ความคิดเห็นของประชากรเกี่ยวกับผลการดำเนินงานทั้ง 6 ด้าน ปรากฏว่า ความคิดเห็น อยู่ในระดับมาก จากผลการเปรียบเทียบความคิดเห็นในผลการดำเนินงานขององค์การบริหารส่วนตำบล อำเภอมหาชนะชัย จังหวัดยโสธร ระหว่างประชากรทั้งสามกลุ่ม ซึ่งประกอบด้วย กลุ่มข้าราชการ การเมืองกลุ่มข้าราชการประจำ และกลุ่มประชาชนทั่วไป ผลปรากฏว่าประชากรทั้งสามกลุ่ม มีความคิดเห็นในผลการดำเนินงานขององค์การบริหารส่วนตำบลแตกต่างกันอย่างมีนัยสำคัญทางสถิติที่ระดับ .05

เด่นดวง สุนทรดี (2550 : บทคัดย่อ) ได้ศึกษา ความคิดเห็นของคณะกรรมการชุมชนต่อการดำเนินงานของเทศบาลตำบลแกดำ อำเภอแกดำ จังหวัดมหาสารคาม พบว่า การดำเนินงานของเทศบาลตำบลแกดำ อำเภอแกดำ จังหวัดมหาสารคาม จำนวน 8 ด้าน โดยรวมมีการดำเนินงานอยู่ในระดับปานกลางและจำแนกเป็นรายด้าน พบว่า มีการดำเนินงานอยู่ในระดับปานกลาง และจำแนกเป็นรายด้าน พบว่า มีการดำเนินงานอยู่ในระดับมาก จำนวน 1 ด้าน คือ ด้านการบำรุงศิลปะ จารีตประเพณี ภูมิปัญญาท้องถิ่นและวัฒนธรรมอันดีของท้องถิ่น และมีการดำเนินงานอยู่ในระดับปานกลาง จำนวน 7 ด้าน เรียงลำดับค่าเฉลี่ยจากมากไปน้อย คือ ด้านการจัดให้มีและบำรุงทางบกและทางน้ำ รองลงมาคือ ด้านการรักษาความสะอาดของถนนหรือทางเดินและที่สาธารณะ รวมทั้งการกำจัดมูลฝอยและสิ่งปฏิกูล ด้านการให้ราษฎรได้รับการศึกษาอบรม ด้านการป้องกันและระงับโรคติดต่อ ด้านการส่งเสริมการพัฒนาศรี เด็กเยาวชน ผู้สูงอายุและผู้พิการ ด้านการรักษาความสงบเรียบร้อยของประชาชน และด้านการจัดให้มีเครื่องใช้ในการดับเพลิง และความคิดเห็นของคณะกรรมการชุมชนที่มีเพศ ระดับการศึกษาและอาชีพ แตกต่างกันต่อการดำเนินงานของเทศบาลตำบลแกดำ อำเภอแกดำ จังหวัดมหาสารคาม พบว่า คณะกรรมการชุมชนที่มีเพศ ระดับการศึกษา และอาชีพ แตกต่างก็มี

ความคิดเห็นต่อการดำเนินงานของเทศบาลตำบลแกดำ อำเภอแกดำ จังหวัดมหาสารคาม โดยรวมทุกด้านไม่แตกต่างกัน

มนตรี หมวกไสว (2550 : บทคัดย่อ) ศึกษา การดำเนินงานขององค์การบริหารส่วนจังหวัดหนองคาย ตามความคิดเห็นของกำนันในจังหวัดหนองคาย พบว่า การดำเนินงานขององค์การบริหารส่วนจังหวัดหนองคาย ตามความคิดเห็นของกำนันในจังหวัดหนองคาย โดยรวมและรายด้าน อยู่ในระดับปานกลาง เรียงลำดับจากมากไปน้อย คือ ด้านการส่งเสริมคุณภาพชีวิตและการปราบปรามยาเสพติด ด้านการบริหารและพัฒนาบุคลากร ด้านการเศรษฐกิจและการแก้ไขปัญหาความยากจน ด้านการกีฬาและการท่องเที่ยว ด้านการศึกษาและการศาสนาวัฒนธรรมท้องถิ่น ด้านการพัฒนาโครงสร้างพื้นฐาน และด้านการจัดการทรัพยากรธรรมชาติและสิ่งแวดล้อม การดำเนินงานขององค์การบริหารส่วนจังหวัดหนองคาย ตามความคิดเห็นของกำนันในจังหวัดหนองคาย ที่มีระดับการศึกษา อายุและระยะเวลาการดำรงตำแหน่งแตกต่างกัน พบว่า ความคิดเห็นของกำนันที่มีระดับการศึกษาแตกต่างกัน โดยรวมมีความคิดเห็นแตกต่างกัน กำนันที่มีอายุแตกต่างกัน โดยรวมมีความคิดเห็นไม่แตกต่างกัน และกำนันที่มีระยะเวลาการดำรงตำแหน่งแตกต่างกัน โดยรวมมีความคิดเห็นไม่แตกต่างกัน

ดำรง แสงสูวอ (2552 : บทคัดย่อ) ได้ศึกษา การดำเนินงานขององค์การบริหารส่วนตำบลป่าฝาง อำเภอจังหาร จังหวัดร้อยเอ็ด พบว่า การดำเนินงานขององค์การบริหารส่วนตำบลป่าฝาง อำเภอจังหาร จังหวัดร้อยเอ็ด ตามความคิดเห็นของคณะกรรมการหมู่บ้าน โดยรวมอยู่ในระดับมาก เมื่อจำแนกเป็นรายด้าน พบว่า อยู่ในระดับมาก จำนวน 6 ด้าน เรียงลำดับค่าเฉลี่ยจากมากไปน้อย 3 ลำดับแรกคือ ด้านการบำรุงรักษาศิลปะ จารีตประเพณี ภูมิปัญญาท้องถิ่นและวัฒนธรรมอันดีของท้องถิ่น รองลงมา ด้านการส่งเสริมการศึกษา ศาสนาและวัฒนธรรมและด้านการจัดให้มีและด้านการจัดให้มีและบำรุงรักษาทางบก และอยู่ในระดับปานกลาง 2 ด้านคือ ด้านการรักษาความสะอาดของถนน ทางเดิน ที่สาธารณะและการกำจัดขยะมูลฝอย และด้านป้องกันและบรรเทาสาธารณภัย เมื่อจำแนกตามความคิดเห็นของคณะกรรมการหมู่บ้าน ที่มีเพศ อายุและระดับการศึกษา แตกต่างกัน พบว่า มีความคิดเห็น โดยรวมไม่แตกต่างกัน

ประดิษฐ์ น้ำใส (บทคัดย่อ : 2552) ศึกษา การดำเนินงานขององค์การบริหารส่วนตำบลสร้างนางขาว อำเภอโพนพิสัย จังหวัดหนองคาย พบว่า การดำเนินงานขององค์การบริหารส่วนตำบลสร้างนางขาว อำเภอโพนพิสัย จังหวัดหนองคาย ตามความคิดเห็นของคณะกรรมการหมู่บ้าน พบว่า โดยรวมอยู่ในระดับปานกลาง เมื่อจำแนกเป็นรายด้าน พบว่า

อยู่ในระดับปานกลางทุกข้อ เรียงลำดับค่าเฉลี่ยจากมากไปน้อยคือ ด้านป้องกันและบรรเทาสาธารณภัย ด้านส่งเสริมสตรี เด็ก เยาวชน ผู้สูงอายุ ด้านการส่งเสริมการศึกษา ศาสนาและวัฒนธรรม ด้านรักษาความสะอาดถนน ทางน้ำ ทางเดิน ที่สาธารณะและรวมทั้งกำจัดขยะมูลฝอย ด้านบำรุงรักษาศิลปะจารีตประเพณี ภูมิปัญญาท้องถิ่นและวัฒนธรรมอันดีงาม ด้านการคุ้มครองดูแลและรักษาทรัพยากรธรรมชาติและสิ่งแวดล้อม ด้านการบำรุงรักษาทางบกและทางน้ำ และด้านป้องกันและระงับโรคติดต่อความคิดเห็นของคณะกรรมการหมู่บ้านที่มีหมู่บ้านแตกต่างกัน เกี่ยวกับการดำเนินงานขององค์การบริหารส่วนตำบลสร้างนางขาว อำเภอโพธารมณ์ จังหวัดหนองคาย โดยรวมพบว่า คณะกรรมการหมู่บ้านที่มีหมู่บ้านแตกต่างกันมีความคิดเห็นเกี่ยวกับการดำเนินงานขององค์การบริหารส่วนตำบลสร้างนางขาว อำเภอโพธารมณ์ จังหวัดหนองคาย ไม่แตกต่างกัน

แสงธรรม หัสดี (บพคค์ย่อ : 2552) ได้ศึกษา การดำเนินงานขององค์การบริหารส่วนตำบลกวนวัน อำเภอเมือง จังหวัดหนองคาย พบว่า การดำเนินงานขององค์การบริหารส่วนตำบลกวนวัน ตามความคิดเห็นของประชาชนในเขตองค์การบริหารส่วนตำบล จำนวน 8 ด้าน โดยรวมอยู่ในระดับมาก เมื่อจำแนกเป็นรายด้าน พบว่า อยู่ในระดับมาก 6 ด้าน เรียงลำดับจากค่าเฉลี่ยมากไปน้อย 3 อันดับแรก คือ ด้านการบำรุงรักษาศิลปะ จารีตประเพณี ภูมิปัญญาท้องถิ่นและวัฒนธรรมอันดีของท้องถิ่น รองลงมา ด้านการส่งเสริมการศึกษา ศาสนาและวัฒนธรรมและด้านการจัดให้มีและด้านการจัดให้มีและบำรุงรักษาทางบก และอยู่ในระดับปานกลาง 2 ด้าน คือ ด้านการรักษาความสะอาดของถนน ทางเดิน ที่สาธารณะและการกำจัดขยะมูลฝอย และด้านป้องกันและบรรเทาสาธารณภัย เมื่อจำแนกตามความคิดเห็นของประชาชน ที่มีเพศ ระดับการศึกษาและอาชีพ แตกต่างกัน พบว่า มีความคิดเห็น โดยรวมไม่แตกต่างกัน