

## บทที่ 2

### เอกสารและงานวิจัยที่เกี่ยวข้อง

การวิจัยเรื่อง ความสัมพันธ์ระหว่างการบริหารแบบธรรมาภิบาลกับประสิทธิผลการบริหารงานขององค์การบริหารส่วนตำบลในเขตอำเภอปทุมรัตน์ จังหวัดร้อยเอ็ด ผู้วิจัยได้ทำการทบทวนแนวคิด ทฤษฎี และงานวิจัยที่เกี่ยวข้อง ตามหัวข้อดังต่อไปนี้

1. แนวคิดเกี่ยวกับหลักธรรมาภิบาล
2. แนวคิดเกี่ยวกับประสิทธิผลขององค์กร
3. การปกครองส่วนท้องถิ่นรูปแบบองค์การบริหารส่วนตำบล
4. บริบทขององค์การบริหารส่วนตำบลในเขตอำเภอปทุมรัตน์ จังหวัดร้อยเอ็ด
5. งานวิจัยที่เกี่ยวข้อง
6. กรอบแนวคิดในการวิจัย

#### แนวคิดเกี่ยวกับหลักธรรมาภิบาล

Good Governance เริ่มนำมาใช้เป็นครั้งแรกเพื่อเป็นกรอบในการแก้ปัญหาโดยมีที่มาจากรายงานของธนาคารโลก (World Bank) เมื่อปี ค.ศ. 1989 ในรายงานเรื่อง Sup-Sahara From Crisis of Sustainable Growth ซึ่งรายงานเกี่ยวกับภาวะการถดถอยพัฒนาที่เกิดขึ้นกับประเทศในแถบลาตินอเมริกาและแอฟริกาว่าเกิดจากการขาด Good Governance ในการบริหารทำให้เกิดปัญหาการทุจริตและการรวมศูนย์อำนาจมากเกินไป ซึ่งประเทศส่วนใหญ่เหล่านี้ไม่เป็น Good Governance รัฐบาลเผด็จการทั้งจากทหารและพลเรือนทำให้เกิดอุปสรรคในการพัฒนาประเทศ โดยธนาคารโลกกล่าวว่า Good Governance เปรียบเสมือนเป็นวิถีทางการใช้อำนาจในทางการบริหารทรัพยากรทางเศรษฐกิจและสังคมเพื่อการพัฒนาอย่างยั่งยืน ซึ่งทั้งธนาคารโลก (World Bank) และกองทุนการเงินระหว่างประเทศ (International Monetary Fund - IMF) ได้สนับสนุนแนวคิด Good Governance ว่าเป็นพื้นฐานที่สำคัญในการพิจารณาช่วยเหลือทางการเงินแก่ประเทศที่ประสบกับปัญหาทางเศรษฐกิจ โดยประเทศเหล่านี้ต้องดำเนินนโยบายทางธรรมาภิบาลตามที่ทำสัญญาไว้อย่างเคร่งครัดเพื่อนำไปฟื้นฟูเศรษฐกิจในประเทศให้มีเสถียรภาพโดยเร็ว (บวรศักดิ์ อุวรรณโณ. 2542 : 24-28)

## 1. ความหมายของธรรมาภิบาล (Good Governance)

ความหมายของธรรมาภิบาล (Good Governance) ในเชิงสากล

สถาบันพระปกเกล้า (2544 : 7) องค์การสหประชาชาติได้ให้ความหมายว่า ธรรมาภิบาล คือ การมีส่วนร่วมของประชาชนและสังคมอย่างเท่าเทียมกันและมีคำตอบพร้อมเหตุผลที่สามารถชี้แจงได้ ธรรมาภิบาลจึงมีความสำคัญต่อการอยู่ร่วมกันของมนุษย์เพราะเป็นหลักพื้นฐานในการสร้างความเป็นอยู่ของตนในสังคมทุกประเทศให้มีการพัฒนาที่เท่าเทียมกัน และมีคุณภาพชีวิตที่ดีขึ้น การดำเนินการนี้ต้องเกิดจากความร่วมมือระหว่างภาครัฐและเอกชน เพื่อกระจายอำนาจให้เกิดความโปร่งใส

ธนาคารโลก ให้ความหมายคำว่า “ธรรมาภิบาล” หมายถึง การใช้อำนาจเพื่อจัดการทรัพยากรทางเศรษฐกิจและสังคมของประเทศ

UNDP (United Nations Development Program. 1995 : 85) ได้ให้ความหมายของธรรมาภิบาล (Good Governance) ว่ามีลักษณะดังต่อไปนี้

1. การมีส่วนร่วมของประชาชน (Public Participation) ประชาชนทั้งชายและหญิงมีส่วนร่วมในการตัดสินใจอย่างเท่าเทียมกัน ไม่ว่าจะเป็นการมีส่วนร่วมโดยตรงหรือทางอ้อม โดยผ่านสถาบันต่าง ๆ ที่มีอำนาจอันชอบธรรม (Legitimate Intermediate Institution)
2. กฎหมายที่ยุติธรรม (Rule of law) การปกครองประเทศจะใช้กฎหมายเป็นบรรทัดฐานและทุกคนเคารพกฎหมาย โดยที่กรอบของกฎหมายที่ใช้ในประเทศต้องมีความยุติธรรมและถูกบังคับใช้กับบุคคลต่าง ๆ อย่างเสมอภาคเท่าเทียมกัน
3. ความเปิดเผยโปร่งใส (Transparency) กระบวนการทำงานกฎเกณฑ์กติกามีความเปิดเผยตรงไปตรงมา ข้อมูลข่าวสารต่าง ๆ ในสังคมสามารถถ่ายโอนได้อย่างเป็นอิสระ (Free Flow of Information) ประชาชนสามารถเข้าถึงและรับทราบข้อมูลข่าวสารสาธารณะของทางราชการได้ตามที่กฎหมายบัญญัติ
4. การมีฉันทานุมัติร่วมในสังคม การตัดสินใจดำเนินการตามนโยบายใด ๆ ของภาครัฐต้องมีการประสานความต้องการหรือผลประโยชน์ที่แตกต่างของกลุ่มคนในสังคมให้เกิดความเห็นร่วมกันบนฐานของสิ่งที่เป็นประโยชน์
5. กลไกทางการเมืองที่ชอบธรรม (Political Legitimacy) กระบวนการเข้าสู่อำนาจทางการเมืองมีความชอบธรรมและเป็นที่ยอมรับของคนในสังคม
6. ความเสมอภาค (Equity) ประชาชนทุกคนมี สิทธิขั้นพื้นฐานที่พึงได้รับจากรัฐบาล ทั้งการบริการด้านสวัสดิการตลอดจนสาธารณูปโภคด้านอื่น ๆ อย่างเท่าเทียมกัน

7. ประสิทธิภาพและประสิทธิผล (Effectiveness and Efficiency) กระบวนการวิธีการจัดการทรัพยากรที่มีอยู่โดยการผลิตและจำหน่ายเพื่อให้ได้ผลตอบแทนที่คุ้มค่ากับเงินที่ลงทุนหรือการใช้ทรัพยากรให้ได้ประโยชน์สูงสุดต่อมวลมนุษยชาติ โดยมีการพัฒนากระบวนการเพิ่มผลผลิตต่อเนื่องและยั่งยืน

8. พันธะความรับผิดชอบต่อสังคม (Accountability) การตัดสินใจใด ๆ ของภาครัฐ ภาคเอกชนและภาคประชาชนจะต้องทำโดยมีพันธะความรับผิดชอบในสิ่งที่ตนเองกระทำต่อสาธารณชนหรือผู้มีส่วนได้เสียกับหน่วยงานนั้น ๆ โดยคำนึงถึงผลประโยชน์ที่จะเกิดขึ้นแก่ส่วนรวมเป็นหลักและมีจิตใจเสียสละ เห็นคุณค่าสังคมที่ตนเองสังกัดอยู่

9. การมีวิสัยทัศน์เชิงกลยุทธ์ (Strategic Vision) การที่ผู้นำและประชาชนในประเทศมีวิสัยทัศน์ในการสร้าง Good Governance และการพัฒนาที่ยั่งยืน

พจนานุกรม American Heritage Dictionary (1982 : 65) อธิบายว่า Governance หรืออภิบาล หมายถึง 1) The act , process , or power of governing; governance : 2) The state of being governed ซึ่งเมื่อแปลตรงตามตัวอักษร คือการกระทำกระบวนการ หรืออำนาจในการบริหารปกครอง ซึ่งเมื่อมีรัฐเข้ามาเกี่ยวข้องนั้น มีความหมายครอบคลุมถึงรัฐ (State) และระบบราชการ (Civil Service) และเมื่อมีการนำมาใช้ในองค์กรภาคเอกชน อาจเติมคำว่า Corporate governance

ภาคภูมิ นิยมวิทย์พันธ์ (2546 : 9) ได้กล่าวว่า Good Governance เป็นการมุ่งความสนใจไปที่องค์ประกอบที่ทำให้เกิดการจัดการอย่างมีประสิทธิภาพเพื่อให้แน่ใจว่านโยบายที่กำหนดไว้ได้ผลหรือให้แน่ใจว่ารัฐบาลสามารถสร้างผลงานตามที่สัญญาไว้กับประชาชนได้

จากที่กล่าวมา ผู้ให้ความหมายของธรรมาภิบาล (Good Governance) มีความหลากหลาย ได้แก่ ธนาคารโลก (World Bank) ; UNDP (United Nations Development Program, 1995 : 85) ; พจนานุกรม American Heritage Dictionary (1982 : 65) ; ธนาคารพัฒนาแห่งเอเชีย (ADB) (ภาคภูมิ นิยมวิทย์พันธ์. 2546 : 9) ซึ่งเป็นประโยชน์ต่อการศึกษาวิจัยครั้งนี้สามารถสรุปเป็นตารางดังต่อไปนี้

ตารางที่ 1 สรุปความหมายของ Good Governance ในความหมายสากล

นักวิชาการ/ผู้ให้ความหมาย	สรุปความหมาย Good Governance
<p>ธนาคารโลก</p> <p>UNDP (United Nations Development Program)</p>	<p>การใช้อำนาจเพื่อจัดการทรัพยากรทางเศรษฐกิจและสังคมของประเทศ</p> <p>การมีส่วนร่วมของประชาชน (Public Participation)</p> <p>กฎหมายที่ยุติธรรม (Rule of law)</p> <p>ความเปิดเผยโปร่งใส (Transparency)</p> <p>การมีฉันทานุมัติร่วมในสังคม</p> <p>กลไกทางการเมืองที่ชอบธรรม (Political Legitimacy)</p> <p>ความเสมอภาค (Equity)</p> <p>การมีวิสัยทัศน์เชิงกลยุทธ์ (Strategic Vision)</p> <p>พันธะความรับผิดชอบต่อสังคม (Accountability)</p> <p>ประสิทธิภาพและประสิทธิผล (Efficiency and Effectiveness)</p>
<p>พจนานุกรม American Heritage Dictionary (1982)</p> <p>ธนาคารพัฒนาแห่งเอเชีย (ADB)</p>	<p>การกระทำกระบวนการ หรืออำนาจในการบริหารปกครอง</p> <p>มุ่งความสนใจไปที่องค์ประกอบที่ทำให้เกิดการจัดการอย่างมีประสิทธิภาพเพื่อให้แน่ใจว่านโยบายที่กำหนดไว้ได้ผลหรือให้แน่ใจว่ารัฐบาลสามารถสร้างผลงานตามที่สัญญาไว้กับประชาชนได้</p>

Good Governance ได้นำไปสู่การบัญญัติศัพท์และความหมายที่หลากหลายแต่ความหมายหลักของ Good Governance นั้นเปรียบเสมือนกรอบหรือกลไกที่ใช้ในการวางกฎเกณฑ์การบริหารที่เชื่อมโยงองค์ประกอบของสังคม 3 ส่วนเข้าด้วยกัน คือ ภาครัฐ (State หรือ Public Sector) ภาคประชาสังคม (Civil sector) และภาคเอกชน (Private sector)

## 2. ความหมายของธรรมาภิบาล (Good Governance) ในบริบทของสังคมไทย

นฤมล ทับจุมพล (2541 : 64) ได้กล่าวถึง Good Governance ในภาษาไทยว่า ธรรมารัฐ เป็นแนวคิดการจัดการของชนาการโลกที่มีความหมายในหลายลักษณะ ไม่ว่าจะเป็น การเปิดกว้างทางพื้นที่ทางความคิด กระบวนการความสัมพันธ์ของภาครัฐ ภาคสังคม และภาคเอกชน และประชาชนโดยทั่วไป ในการที่จะบริหารงานรัฐให้มีประสิทธิภาพ มีคุณธรรม โปร่งใส ยุติธรรม และตรวจสอบได้ การมีธรรมรัฐ อาจหมายรวมถึงลักษณะของการยกระดับ กระบวนการความสัมพันธ์ของความร่วมมือของส่วนต่าง ๆ ในสังคม อันได้แก่ ภาครัฐ ภาคสังคม และเอกชน ตลอดจนสถาบันสำคัญของประเทศ อย่างชุมชน ประชาคม ภูมิภาค และระดับชาติในลักษณะเป็นรูปธรรม และมีพลัง

บวรศักดิ์ อุวรรณโณ (2542 : 17-19) อธิบายว่า ธรรมาภิบาล มาจากคำว่า “ธรรม” หมายถึง “คุณงามความดี ความถูกต้อง” และ “อภิบาล” หมายถึง “บำรุงรักษา ปกครอง” ดังนั้น “ธรรมาภิบาล” จึงหมายถึง “การปกครองบำรุงรักษาด้วย ความดี ความถูกต้อง”

ประเวศ วะสี (2542 : 4) ได้ให้ความหมายของคำว่า ธรรมาภิบาลคือ ความโปร่งใส ความถูกต้องของการดำเนินงานของภาครัฐ ภาคธุรกิจ เอกชน และภาคประชาชน ธรรมาภิบาลเป็นเสมือนพลังที่จะผลักดันที่จะนำไปสู่การแก้ปัญหาของประเทศชาติ

อรพินท์ สพโชคชัย (2551 : 7) หมายถึง การบริหารราชการแผ่นดิน ที่ต้องมีการประกอบดังนี้ มีความเที่ยงธรรม มีความเท่าเทียม มีความสุจริต โปร่งใส มีระบบที่เปิดโอกาส และให้เสรีภาพแก่ประชาชนในการแสดงความคิดเห็น มีภาครัฐและผู้บริหารที่รับผิดชอบ รอบคอบและระมัดระวัง ในการกำหนดนโยบายสาธารณะและตัดสินใจดำเนินการใด ๆ มีผู้ใช้ อำนาจรัฐที่มีคุณธรรม จริยธรรม

สุวกิจ ศรีปีดลา (2545 : 5-6) ได้ให้ความหมาย ธรรมาภิบาล ไว้ว่า กติกาหรือ กฎเกณฑ์ในการบริหารหรือปกครองที่ดี เหมาะสมและเป็นธรรมที่ใช้ในการธรรมาภิบาล บ้านเมืองและสังคม เป็นการบริหารจัดการที่ทำให้งานสำเร็จได้อย่างมีประสิทธิภาพ ประสิทธิภาพ และสอดคล้องกับความต้องการของสังคม โดยที่ผู้ที่อยู่ในองค์กรทุกระดับมีความพึงพอใจ คำว่า “ธรรมาภิบาล” มีความหมายตรงกับคำว่า “การบริหารจัดการที่ดี” และ “บรรษัทภิบาล”

สำนักงานคณะกรรมการข้าราชการพลเรือน ให้ความหมายที่หลากหลายประการดังนี้ ประการแรก ธรรมาภิบาล หมายถึง กระบวนการของการสร้างความสัมพันธ์ระหว่างภาครัฐ ภาคสังคม เอกชน และประชาชน ในการที่จะทำให้การบริหารราชการแผ่นดินดำเนินไปอย่างมีประสิทธิภาพ โปร่งใส และตรวจสอบได้ ประการที่สอง ธรรมาภิบาล หมายถึง การที่กลไกของรัฐ ทั้งทางการเมืองและการบริหารมีความแข็งแกร่ง มีประสิทธิภาพ สะอาด โปร่งใส รับผิดชอบ หรือ

ประการที่สาม ธรรมาภิบาล หมายถึง การบริหารหรือการปกครองที่ดี หรือการปกครองหรือการบริหารที่เป็นธรรมโดยมีองค์ประกอบ 3 ประการ ด้านความโปร่งใส (Transparency) การตรวจสอบได้ (Accountability) และควมมีประสิทธิภาพ (Efficiency)

สถาบันวิจัยเพื่อการพัฒนาประเทศไทย ให้คำจำกัดความธรรมาภิบาลไว้ว่า เป็นการจัดการบริหารประเทศที่ดีในทุกด้าน และทุกระดับ ซึ่งรวมถึงการจัดองค์การและกลไกของรัฐระบบราชการและรัฐบาลที่ดี มีประสิทธิภาพในการดำเนินงาน

อมรา พงศาพิชญ์ (2545 : 8-9) ใช้คำว่า Good Governance ในภาษาไทยที่ว่า ธรรมราชูรณ์นั้น มีบริบทที่เกี่ยวข้องไปถึงกลไกที่สมาชิกของสังคมในระดับต่าง ๆ ช่วยกันดูแลผลประโยชน์ของกันและกัน อันเป็นความหมายในเชิงนามธรรมที่สรุปรวบยอดได้ว่า เป็นการกำกับดูแลผลประโยชน์ของส่วนรวม และการรักษาผลประโยชน์ร่วมกันและกันของสมาชิกในสังคม โดยมีกติกาที่กำหนดร่วมกัน อันมีองค์ประกอบของการทำงานอย่างมีเหตุผล ตอบสนองความต้องการของสังคม มีความชอบธรรมและรับผิดชอบในผลการตัดสินใจ (Accountability) การทำงานอย่างโปร่งใส (Transparency) และสามารถคาดการณ์ได้ (Predictability) ตลอดจนการมีส่วนร่วมของการตรวจสอบและการบริหารงาน (Participation) และการทำงานตามหลักประชาธิปไตย (Democracy) และ ความเสมอภาค (Equality)

สรุปได้ว่า ธรรมาภิบาล (Good Governance) หมายถึง การบริหารจัดการที่ดีมีประสิทธิภาพ เน้นการเชื่อมโยงส่วนต่าง ๆ ของสังคมให้มีการสนับสนุนซึ่งกันและกัน มีความเป็นธรรมทั้งในความคิดและการปฏิบัติมีจุดมุ่งหมายเดียวกันมีความเสมอภาค รับผิดชอบ โปร่งใส คำนึงถึงประโยชน์ส่วนรวมเป็นหลักอันดีจะเป็นพลังขับเคลื่อนองค์กรไปสู่ความสำเร็จอย่างมั่นคง และมีการพัฒนาอย่างยั่งยืนต่อไป ไม่ว่าจะมีการนิยามคำว่า Good Governance เป็นภาษาไทยว่าอย่างไร จะมีจุดเน้นที่องค์ประกอบสำคัญ 3 ส่วนคือ ภาครัฐ ภาคธุรกิจเอกชนและภาคประชาชน โดยสามส่วนนี้ต้องมีความสัมพันธ์กันจึงก่อให้เกิดหลักการนี้ขึ้นอย่างสมบูรณ์ เน้นการกระจายอำนาจ ไม่รวมศูนย์อำนาจการตัดสินใจไว้ส่วนกลางเพียงอย่างเดียว ความรับผิดชอบต่อการปฏิบัติหน้าที่ในด้านต่าง ๆ ในการพัฒนาประเทศหรือท้องถิ่น ของข้าราชการหรือหน่วยงานที่เกี่ยวข้อง ความโปร่งใสตรวจสอบได้เป็นการเปิดโอกาสให้ประชาชนเข้ามาตรวจสอบการทำงานของหน่วยงานภาครัฐได้เท่าที่ภาครัฐจะสามารถเปิดเผยได้ตามที่กฎหมายกำหนด

### 3. องค์ประกอบของหลักธรรมาภิบาล

สำนักงานคณะกรรมการข้าราชการพลเรือน (2542 : 3) ได้เสนอหลักธรรมาภิบาลต่อสำนักนายกรัฐมนตรี โดยเป็นผลมาจากการประชุมประจำปีระหว่าง ส่วนราชการ หน่วยงาน และองค์กรที่มีส่วนเกี่ยวข้องกับภาครัฐกับสำนักงาน ก.พ. ซึ่งประกอบด้วยหลัก 6 ประการ ซึ่งสอดคล้องกับระเบียบสำนักนายกรัฐมนตรีว่าด้วยการสร้างระบบ บริหารกิจการบ้านเมืองและสังคมที่ดี พ.ศ. 2542 โดยยังยึดหลักพื้นฐานทั้ง 6 ประการอยู่ ซึ่งทางสำนักงาน ก.พ. ได้ตระหนักถึงการบริหารทรัพยากรบุคคลและการให้บริการภาครัฐ โดยมีการละเอียดดังนี้

1. หลักนิติธรรม กฎหมายและกฎเกณฑ์ต่าง ๆ มีความเป็นธรรมสามารถปกครองคนดีและลงโทษคนไม่ดีได้ มีการปฏิรูปกฎหมายอย่างสม่ำเสมอให้เหมาะสมกับสภาพการณ์ที่เปลี่ยนแปลงไปการดำเนินการของกระบวนการยุติธรรมเป็นไปอย่างรวดเร็ว โปร่งใสและตรวจสอบได้ พร้อมทั้งได้รับการยอมรับจากประชาชน ทำให้ประชาชนตระหนักถึงประสิทธิภาพ หน้าที่ของตนเอง เข้าใจกฎเกณฑ์ต่าง ๆ และมีส่วนร่วมในกรณีต่าง ๆ
2. หลักคุณธรรม การร้องเรียนร้องทุกข์ในการดำเนินการในเรื่องต่าง ๆ ทั้งในและนอกองค์กรลดลง คุณภาพชีวิตของคนในองค์กรดีขึ้น มีการบริหารจัดการและการใช้ทรัพยากรในชาติอย่างเกิดประโยชน์มากที่สุด สังคมมีเสถียรภาพ อยู่ร่วมกันอย่างสงบสุขด้วยความมีระเบียบวินัย
3. หลักความโปร่งใส จากการสำรวจความพึงพอใจของผู้มาใช้บริการของรัฐและเจ้าหน้าที่ของส่วนราชการมีความชัดเจนเป็นที่ยอมรับ ส่วนราชการมีตัวชี้วัดผลการปฏิบัติงานที่เป็นรูปธรรมและเปิดเผยต่อสาธารณชน
4. หลักการมีส่วนร่วม ความสัมฤทธิ์ผลของโครงการต่าง ๆ รวมถึงการประหยัดงบประมาณความพึงพอใจของผู้มีส่วนเกี่ยวข้องหรือผู้ได้รับผลกระทบ จำนวนผู้เข้าร่วมแสดงความคิดเห็นหรือจำนวนข้อเสนอแนะหรือข้อคิดเห็นหรือผู้ได้รับผลกระทบ
5. หลักความรับผิดชอบ การได้รับการยอมรับและความพึงพอใจจากผู้เกี่ยวข้อง การบรรลุตามวัตถุประสงค์ที่กำหนดไว้ของงานที่ปฏิบัติ คุณภาพของทั้งด้านปริมาณ ความถูกต้องครบถ้วน รวมทั้งจำนวนความผิดพลาดที่เกิดขึ้นจากการปฏิบัติงานและจำนวนการร้องเรียนหรือการกล่าวหาที่ได้รับ
6. หลักความคุ้มค่า ความพึงพอใจของผู้รับบริการ ความมีประสิทธิภาพและประสิทธิผล ทั้งด้านปริมาณและคุณภาพ

สรุปได้ว่า จากที่กล่าวมาทั้งหมดโดยการนำเสนอขององค์ประกอบธรรมาภิบาลทั้งจากสำนักงานคณะกรรมการข้าราชการพลเรือน (ก.พ.) (2542) ผู้วิจัยสามารถสรุปองค์ประกอบธรรมาภิบาลได้ดังต่อไปนี้

- 1) หลักนิติธรรม (The Rule of Law)
- 2) หลักคุณธรรม (Virtues)
- 3) หลักความโปร่งใส (Transparency)
- 4) หลักการมีส่วนร่วม (Participation)
- 5) หลักความรับผิดชอบ (Accountability)
- 6) หลักความคุ้มค่า (Cost – effectiveness or Economy) โดยจะนำไปใช้เป็น

ตัวแปรกลุ่มที่ 1 และสรุปความหมายได้ดังนี้

1. หลักนิติธรรม (Rule of Law) หมายถึง การตรากฎหมายที่ถูกต้องเป็นธรรม การบังคับให้เป็นไปตามกฎหมาย การกำหนดกฎ กติกา และการปฏิบัติตามกฎ กติกา ที่ตกลงกันได้ อย่างเคร่งครัด คำนึงถึงสิทธิ เสรีภาพ และความยุติธรรมของบุคคล

2. หลักคุณธรรม (Ethics) หมายถึง การยึดมั่นในความถูกต้องดีงาม การส่งเสริม สนับสนุนให้มีความซื่อสัตย์ จริงใจ ขยัน อดทน มีระเบียบ วินัย ประกอบอาชีพสุจริต ปฏิบัติตาม จรรยาบรรณต่อตนเอง ต่อเพื่อนร่วมงาน ต่อประชาชนและสังคม

3. หลักความโปร่งใส (Transparency) หมายถึงการสร้างควมไว้วางใจซึ่งกัน และกันของคนในชาติ โดยปรับปรุงกลไกระบบงานขององค์กรให้มีความ โปร่งใส การตัดสินใจ และการปฏิบัติงานภาครัฐต้องมีความ โปร่งใส ประชาชนรู้ขั้นตอนที่จะต้องงาน สามารถ ตรวจสอบการทำงานได้ มีระบบข้อมูลข่าวสารภาครัฐเพื่อให้ภาครัฐกิจเอกชนและประชาชน สามารถแสดงความคิดเห็น และใช้สิทธิได้อย่างถูกต้อง

4. หลักการมีส่วนร่วม (Participation) หมายถึง การเปิดโอกาสให้ประชาชน และผู้มีส่วนเกี่ยวข้อง มีส่วนรับรู้ และเสนอความเห็นใจในการตัดสินใจ การจัดวางระบบฟัง ความเห็นและรับเรื่องร้องทุกข์

5. หลักความรับผิดชอบ (Accountability) หมายถึง การตระหนักในสิทธิหน้าที่ ความสำนึกในความรับผิดชอบต่อสังคม การกระตือรือร้นในการแก้ปัญหา ความเคารพในความ คิดเห็นที่แตกต่าง ความกล้าที่จะยอมรับทั้งผลดีและผลเสียจากการกระทำของตนเอง

6. หลักความคุ้มค่า (Value for Money) หมายถึง การบริหารจัดการและใช้ ทรัพยากรที่มีจำกัดเพื่อเกิดประโยชน์สูงสุด การรณรงค์ให้ประหยัด ใช้อย่างคุ้มค่า



การสร้างสรรคสินค้าและบริการที่มีคุณภาพ แข่งขันได้ในเวทีโลก การรักษา พัฒนาทรัพยากรธรรมชาติให้สมบูรณ์ยั่งยืน เพื่อมุ่งสร้างองค์กรให้การบริหารราชการมีประสิทธิภาพและเกิดประสิทธิผลกับประชาชนให้มีคุณภาพชีวิตที่ดีขึ้นซึ่งเป็นเป้าหมายสูงสุดขององค์กรปกครองส่วนท้องถิ่น

#### 4. แนวคิดเรื่องธรรมาภิบาลในต่างประเทศ

ธรรมาภิบาล (Good Governance) ในสหรัฐอเมริกา ประเทศที่พัฒนาแล้วในประเทศสหรัฐอเมริกา เน้นการเพิ่มประสิทธิภาพทางเศรษฐกิจและปรับปรุงประสิทธิผลขององค์กรของรัฐ การที่ระบบการเมืองและเศรษฐกิจของสหรัฐอเมริกาเติบโตจากระบบประชาธิปไตยและทุนนิยม จึงได้ปูพื้นฐานทางกฎหมายที่ยุติธรรม ให้ความสำคัญต่อความเสมอภาค และความโปร่งใส ปัจจุบันสหรัฐอเมริกามีความพยายามที่จะปรับการทำงานองค์กรของรัฐ ให้มีประสิทธิภาพมากขึ้น มีการส่งเสริม ธรรมาภิบาลให้เป็นวัฒนธรรมองค์กรมากกว่าจะต้องมีองค์กรคอยตรวจสอบ และในประเทศที่กำลังพัฒนา เช่น ฟิลิปปินส์ อินโดนีเซีย ที่กำลังอยู่ในช่วงของการนำธรรมาภิบาลมาใช้ เพื่อเป็นกลไกที่ช่วยพัฒนาเศรษฐกิจและสังคมของประเทศให้ดีขึ้น สร้างระบบการทำงานในองค์กรของรัฐให้โปร่งใสชัดเจน

#### ธรรมาภิบาล (Good Governance) ในประเทศอังกฤษ

ความรับผิดชอบและความโปร่งใส ของหน่วยงานของรัฐ สิ่งสำคัญของธรรมาภิบาลพิจารณาได้จากการเลือกตั้ง การควบคุมทางรัฐสภา การควบคุมทางตุลาการ การกระจายโครงสร้างและสายบังคับบัญชาของรัฐบาล การให้ประชาชนมีส่วนร่วม การวิพากษ์วิจารณ์ของสื่อมวลชนและการมีมาตรการควบคุมด้านการบริหารภายในองค์กร แต่ทั้งหมดทั้งปวงนี้ล้วนแต่เกี่ยวพันระหว่างอำนาจหลัก 3 ฝ่าย คือ ฝ่ายบริหาร ฝ่ายนิติบัญญัติ และฝ่ายตุลาการ หลาย ๆ ประเทศรวมทั้งประเทศอังกฤษมอบหมายให้ฝ่ายนิติบัญญัติดูแลควบคุมการปฏิบัติงานของรัฐ โดยการอภิปรายและการกำกับดูแลของคณะกรรมการต่าง ๆ หากคณะกรรมการนิติบัญญัติปฏิบัติงานได้อย่างมีประสิทธิภาพ ก็จะเป็นการเพิ่มคุณภาพต่อการวางนโยบาย และจะเป็นการตรวจสอบการใช้อำนาจที่เกินขอบเขตของรัฐบาล ตลอดจนสามารถติดตามผลของการปฏิบัติงานของรัฐบาลได้

## แนวคิดเกี่ยวกับประสิทธิผลขององค์กร

### 1. ความหมายของประสิทธิผล

นักวิชาการได้ให้ความหมายของประสิทธิผล (Effectiveness) ไว้หลายทัศนะดังนี้  
 วิชา ด้านดำรงกุล (2546 : 27) ได้ให้ความหมายประสิทธิผลหมายถึง ความสามารถในการเลือกเป้าหมายที่เหมาะสมและการบรรลุเป้าหมายนั้น ๆ ประสิทธิผลจึงวัดกันที่ว่าองค์กรสามารถสนองผู้บริโภคสินค้าหรือบริการที่เป็นที่ต้องการหรือไม่และสามารถบรรลุในสิ่งที่พยายามจะทำมากน้อยเพียงใด

เสริมศักดิ์ วิศาลภรณ์ (2546 : 169) กล่าวว่า ประสิทธิผล หมายถึง ผลสำเร็จหรือผลที่เกิดของงานตามวัตถุประสงค์

วิจิตร โกษาแสง (2548 : 43) กล่าวว่าประสิทธิผล หมายถึง การทำงานที่มุ่งให้เกิดความสำเร็จตามเป้าหมายที่องค์กรกำหนดไว้

กิบสัน และคณะ (Gibson and others. 1982 : 10-15) นิยามประสิทธิผลว่า ประสิทธิผลเป็นเรื่องของการกระทำใดๆ ที่มีความมุ่งหมายจะได้รับผลอะไรสักอย่างให้เกิดขึ้นการกระทำหรือความพยายามจะมีประสิทธิผลสูงต่ำเพียงใด ขึ้นกับว่าผลที่ได้รับตรงนั้นตรง ครบถ้วน ทั้งเชิงปริมาณและเชิงคุณภาพและใช้พลังงานน้อยเพียงใด

ฮอยและมีสเกล (Hoy and Miskel. 1991 : 379) ได้กล่าวถึงประสิทธิผลว่าหมายถึงผลสำเร็จที่บรรลุตามจุดประสงค์ขององค์กรทั้งในเชิงปริมาณและคุณภาพ

โดยสรุปตามแนวคิดประสิทธิผลที่กล่าวมาข้างต้น ประสิทธิผลหมายถึง การทำงานให้บรรลุผลสำเร็จตามวัตถุประสงค์ที่กำหนดไว้ขององค์กร โดยมีการใช้ทรัพยากรทางการบริหารให้เกิดประโยชน์สูงสุดทั้งในเชิงปริมาณและคุณภาพ

### 2. ความหมายของประสิทธิผลองค์กร

ประสิทธิผลขององค์กร (Organization Effectiveness) มีความสำคัญยิ่งในการบริหารองค์กรเป็นการตัดสินใจว่าการบริหารองค์กรจะสำเร็จหรือไม่เพียงใด มีนักการศึกษาได้ให้ความหมายของคำว่าประสิทธิผลองค์กร ไว้แตกต่างกันส่วนใหญ่มุ่งผลสำเร็จของงานหรือการทำงานให้บรรลุวัตถุประสงค์ ดังนี้

ภารตี อนันต์นาวี (2551 : 204) ได้ให้ความหมายประสิทธิผลองค์กร หมายถึงการที่องค์กรได้ดำเนินงานใด ๆ โดยการใช้ทรัพยากรต่าง ๆ จนเกิดผลสำเร็จตามเป้าหมายต่าง ๆ ที่องค์กรตั้งไว้

เบนนิส (Bennis, 1971 cited in Dessler, 1986 : 68-69) ได้เสนอไว้ว่า ประสิทธิภาพขององค์กรเป็นความสามารถในการวิวัฒนาการให้เข้ากับสิ่งแวดล้อมที่เปลี่ยนแปลง อยู่เสมอและความสามารถในการประสานงานเพื่อความสัมพันธ์ของสมาชิกในองค์กรให้มีความ เป็นอันหนึ่งอันเดียวกันในการปฏิบัติการกิจขององค์กร

จากที่กล่าวมาสรุปได้ว่า ประสิทธิภาพขององค์กร หมายถึงการดำเนินงานของ องค์กรให้บรรลุตามเป้าหมายหรือวัตถุประสงค์ที่กำหนดไว้ซึ่งเป็นผลลัพธ์ขององค์กร โดยผู้บริหารองค์กรเป็นปัจจัยสำคัญในการขับเคลื่อนการดำเนินงาน ประสานงานกับบุคลากร และทุกส่วนที่เกี่ยวข้องเพื่อให้ได้ผลลัพธ์ที่มีคุณภาพและตรงตามความต้องการของสังคม

### 3. ความสำคัญของประสิทธิผล

ประสิทธิผลมีความสำคัญต่อองค์กรดังนี้ (ธงชัย สันติวงษ์, 2537 ; อ้างถึงใน ภาวดี อนันต์นารี, 2551 : 204)

1. ช่วยตรวจสอบวัตถุประสงค์กับการจัดตั้งองค์กร การจัดตั้งองค์กรย่อม กำหนดวัตถุประสงค์และเป้าหมายไว้อย่างชัดเจน เพื่อดำเนินงานให้เป็นไปตามความต้องการ หรือไม่

2. ประเมินผลการดำเนินงานกับแผนงานที่กำหนด การดำเนินงานในแต่ละ กิจกรรมย่อมต้องมีการวางแผนกำหนดหน้าที่ ความรับผิดชอบ การจัดสรรทรัพยากร การใช้อำนาจหน้าที่การบริหาร การปฏิบัติงานให้เกิดประสิทธิภาพและประสิทธิผลของงาน

3. ประเมินผลสำเร็จกับวัตถุประสงค์ เปรียบเทียบผลงานที่ดำเนินงานได้ตาม แผนงานกับวัตถุประสงค์ขององค์กรที่คาดหวัง ถ้าผลของงานบรรลุผลตามวัตถุประสงค์ และความคาดหวังขององค์กร แสดงว่าองค์กรมีประสิทธิผล

### 4. แนวคิดในการประเมินผลองค์กร

เปาน์เดอร์ (Pounder, 1999 : 389 ; อ้างถึงใน พร ภิเศก, 2546 : 94) ได้ศึกษาเกณฑ์ การวัดประสิทธิผลองค์กรตามกรอบแนวคิดการแข่งขันคุณค่า มีมิติประสิทธิผล 9 ด้าน คือ

1. ผลผลิต-ประสิทธิภาพ
2. คุณภาพ
3. ความสามัคคี-ขวัญ
4. ความพร้อม-การปรับตัว
5. การจัดการข่าวสาร – การติดต่อสื่อสาร
6. ความเจริญเติบโต – ความสามารถในการแสวงหาทรัพยากร

7. การวางแผน –กำหนดเป้าหมาย
8. การพัฒนาทรัพยากรมนุษย์
9. ความมั่นคง – การควบคุม

ฮอยและมิสเกล (Hoy and Miskel. 1991 : 384-397) เสนอแนวคิดในการประเมิน

ประสิทธิผลขององค์การพิจารณาจาก

1. ความสามารถในการปรับเปลี่ยนพัฒนา
2. การบรรลุเป้าหมาย
3. ความพึงพอใจในการทำงาน
4. ความสนใจในชีวิต

พาร์สัน (Parson, 1960 cited in Hall. 1991 : 263-264) เสนอแนวคิดในการวัด

ประสิทธิผลขององค์การ ไว้ดังนี้

1. การปรับตัวเข้ากับสภาพแวดล้อม
2. การบรรลุเป้าหมาย
3. การบูรณาการ
4. การคงไว้ซึ่งระบบค่านิยม

## 5. การประเมินประสิทธิผล

ความยากในการประเมินประสิทธิผลขององค์การเป็นผลจากปัญหาหลายประการ ปัญหาเกี่ยวกับการวัดหรือการประเมินประสิทธิผลที่สำคัญ ๆ มีดังต่อไปนี้ (กรณี กิรติบุตร. 2529 : 55)

1. ปัญหาความถูกต้อง ของสมมติฐานซึ่งเป็นนามธรรมเกี่ยวกับตัวแปรหลายตัวแปรที่มีความสัมพันธ์ระหว่างกัน สมมติฐานเป็นเพียงความเชื่อว่าตัวแปรดังกล่าวมีความสัมพันธ์กัน
2. ปัญหาความมั่นคงของเกณฑ์ เมื่อเวลาผ่านไปเกณฑ์การประเมินผลจะมีความไม่มั่นคง หรือไม่เหมาะสม หรือไม่สามารใช้วัดได้ในเวลาต่อมา
3. ปัญหาด้านเวลา เนื่องมาจากปัญหาข้อ 2 ข้างต้น แต่เป็นการสร้างความสมดุลระหว่างประสิทธิผลในระยะสั้นกับระยะยาว เพื่อองค์การจะสามารถรักษาสภาพมั่นคงและความเติบโตไว้ให้ได้ในระยะเวลาที่ผ่านมา การดำเนินการแก้ปัญหาด้านนี้ต้องอาศัยทฤษฎีระบบผ่านมิติเวลาโดยผ่านปัจจัยตัวป้อนที่ถูกจัดการให้ออกมาเป็นผลผลิตกลับสู่สภาพแวดล้อมผ่านเวลา ความมีประสิทธิภาพขององค์การในระยะเวลาจะต้องมีเครื่องบ่งชี้โดยแยกออกตามระยะเวลาคือ (Gibson and others. 1973:36 – 40)

3.1 ดัชนีบ่งชี้ระยะสั้น (Short – run indicator) ได้จากการวัดการผลิต ประสิทธิภาพ และความพอใจ

3.2 ดัชนีบ่งชี้ระยะกลาง (Intermediate indicator) ได้จากการใช้ความสามารถ ในการปรับตัว การพัฒนาเป็นเกณฑ์การวัด

3.3 ดัชนีบ่งชี้ในระยะยาว (Long – run indicator) คือ การอยู่รอดขององค์การ

4. ปัญหาด้านเกณฑ์หลายประเภทที่อาจขัดแย้งกัน เช่น ความสามารถในการผลิต อาจขัดกันกับความพึงพอใจของพนักงาน กล่าวคือ การเพิ่มผลผลิตด้วยการบีบบังคับให้คนงาน เพิ่มแรงงานให้สูงขึ้น อาจมีผลทำให้ความพึงพอใจในงานลดน้อยลง ในทางกลับกันย่อมเป็นไปได้ทำนองเดียวกัน

5. ปัญหาความถูกต้องแม่นยำของการวัด โดยเฉพาะเชิงปริมาณ มีความถูกต้อง แม่นยำมาก เพราะมีความสลับซับซ้อนของขบวนการ และความกว้างขวางของตัวแปรที่ใช้วัด การประเมินประสิทธิภาพจึงต้องพยายามระบุเกณฑ์ที่สามารถใช้วัดได้และผิดพลาดน้อยที่สุด

6. ปัญหาการนำไปใช้วัดองค์การ การใช้เกณฑ์ใดในการประเมินจะต้อง สอดคล้องกับเป้าหมายและวัตถุประสงค์ขององค์การที่ถูกประเมิน

7. ปัญหาความเหมาะสมทางทฤษฎี แบบจำลองที่เหมาะสมจะต้องอยู่บนพื้นฐาน ของทฤษฎีที่จะช่วยทำความเข้าใจถึงกระบวนการ โครงสร้าง หรือพฤติกรรมขององค์การ โดย จะต้องศึกษาถึงความสัมพันธ์ระหว่างตัวแปรด้านองค์การภายใต้กรอบของความเป็นระบบ

8. ปัญหาระดับของการวิเคราะห์ การประเมินประสิทธิภาพขององค์การมักทำกัน ในระดับมหภาค (Macro level) โดยพิจารณาถึงตัวแปรที่ครอบคลุมทั่วทั้งองค์การว่าองค์การใดมี ความสัมพันธ์กับประสิทธิภาพ แต่การกระทำดังกล่าวอาจจะเลยที่วิเคราะห์ความสัมพันธ์ระหว่าง พฤติกรรมของบุคคลกับความสำเร็จขององค์การ การประเมินและวิเคราะห์ที่เป็นประโยชน์ต่อ องค์การเป็นสิ่งที่ต้องผสมผสานทั้งระดับมหภาคและจุลภาคให้สัมพันธ์กัน

จากปัญหาทั้ง 8 ประการดังกล่าว ลอเวล (Lawless ; อ้างถึงใน อุทัย สันติสกุล. 2534 : 25 - 26) แสดงให้เห็นความยากในการวิเคราะห์ประเมินประสิทธิภาพขององค์การ และจาก การศึกษาพบว่า องค์การที่มีประสิทธิภาพนั้นมีตัวแปรเป็นจำนวนมาก ตัวแปรที่นักวิชาการค้นพบ ในทางทฤษฎีบางตัวแปรสามารถใช้วิเคราะห์ทั้งองค์การธุรกิจและส่วนราชการ แต่บางตัวแปร สามารถใช้วิเคราะห์ได้กับองค์การใดเพียงประเภทเดียวเท่านั้น จะวัดองค์การประเภทอื่นมิได้เลย อย่างเช่นแนวทางการศึกษาของนักวิชาการดังนี้

ภรณ์ กิรีติบุตร (2529 : 65) ได้ให้ ทิศนะว่า ประสิทธิภาพขององค์การ (Organizational effectiveness) หมายถึง ความมากน้อย (Extent) ของการที่องค์การ ในฐานะเป็นระบบทางสังคม

สามารถบรรลุถึงวัตถุประสงค์ได้โดยทรัพยากรและหนทางที่มีอยู่ โดยไม่ทำให้ทรัพยากรและหนทางเสียหายและ โดยไม่สร้างความตึงเครียดที่ไม่สมควรแก่สมาชิก ซึ่งมาตรการที่ใช้ในการวัดประสิทธิผล ขององค์การตั้งอยู่บนวิธีการและเป้าหมาย (Means and ends) โดยเกณฑ์บ่งชี้ในการวัดประสิทธิผล คือ ความสามารถในการผลิตขององค์การ ความยืดหยุ่นขององค์การในรูป ของความสำเร็จในการปรับตัวเข้ากับ การเปลี่ยนแปลงภายในองค์การและความสำเร็จใน การปรับตัวเข้ากับ การเปลี่ยนแปลงซึ่งเกิดขึ้นนอกองค์การ และการปราศจากความกดดัน หรือการขัดแย้งรุนแรงระหว่างกลุ่มย่อยในองค์การระหว่างหน่วยงานในองค์การ Schein (1970 : 177) มีความเห็นว่าประสิทธิผลขององค์การ หมายถึง สมรรถนะ (Capacity) ขององค์การในการที่จะอยู่รอด (Survival) ปรับตัว (Adapt) รักษาสภาพ (Maintain) และเติบโต (Grow) ไม่ว่าองค์การนั้นจะมีหน้าที่ใดที่ต้องการให้ลุล่วง นอกจากนี้ยังให้ใช้ ข้อสังเกตว่า (กรณี กิริติบุตร. 2529 : 6-7) นักทฤษฎีเกี่ยวกับองค์การในยุคต้น ๆ พอใจที่จะกล่าวถึงเพียงเรื่อง "การแสวงหาผลกำไรสูงสุด" (Profit maximization)

วรทิพย์ มีมาก (2532 : 10) ในการศึกษาเรื่องการวิเคราะห์โครงสร้าง การบริหารงาน และประเมินผลของหน่วยการปกครองส่วนท้องถิ่น ศึกษาเปรียบเทียบระหว่างสุขาภิบาลและเทศบาล โดยใช้ข้อมูลต่าง ๆ เกี่ยวกับการบริหารงานประสิทธิผลเพื่อประกอบการพิจารณาแยกสถานภาพของสุขาภิบาล

เจมส์ แอล ไพรน์ (James L. Price. 1968 : 12 - 18) ได้ทำการศึกษาวิจัยเกี่ยวกับพฤติกรรมองค์การที่เกี่ยวกับประสิทธิผลขององค์การ ในประเด็นความสามารถบรรลุถึงเป้าหมายที่ใช้ครอบคลุมองค์การเกือบทุกประเภท ตัวแปรสำคัญที่ก่อให้เกิดความสัมพันธ์และเกิดประสิทธิผลต่อองค์การคือ ผลกระทบจากความสัมพันธ์ระหว่างประสิทธิผลและการแบ่งส่วนงานเหล่านี้ เรียกว่าตัวแปรการติดต่อสื่อสารและขนาดขององค์การที่ทำให้ประสิทธิผลแต่ละองค์การต่างกัน ซึ่งตัวแปรแทรกซ้อนซึ่งได้กลายมาเป็นตัวแปรตาม เนื่องจากก่อให้เกิดประสิทธิผลนั้น ตัวแปรที่สำคัญเหล่านี้ได้แก่ (Gibson and others. 1973 : 27 - 31)

1. ความสามารถในการผลิต (Productivity) หมายถึง อัตราส่วนของผลผลิตต่อปัจจัย ซึ่งก็คล้ายกับที่ Gibson ได้กล่าวในเรื่องประสิทธิภาพขององค์การ
2. ขวัญ (Morale) หมายถึง ความมากน้อยของการที่แรงจูงใจของสมาชิกแต่ละคนได้รับการตอบสนอง
3. การยินยอมปฏิบัติตาม (Conformity) หมายถึง ความมากน้อยของการที่สมาชิกขององค์การยอมรับบรรทัดฐานขององค์การ

4. ความสามารถในการปรับตัว (Adaptiveness) หมายถึง ความมากน้อยของการที่องค์กรสามารถสนองต่อการเปลี่ยนแปลง

5. ความเป็นสถาบัน (Institutionalization) หมายถึง ความมากน้อยของการที่การตัดสินใจเป็นที่ยอมรับในสภาพแวดล้อม ซึ่งจะเป็นเครื่องตัดสินองคกรในระยะยาวว่าองคกรจะอยู่รอดต่อไปตราบใดที่สภาพแวดล้อมยังยอมรับผลผลิตและการกระทำขององคกรในการผลิตผลผลิตนั้น ๆ การศึกษาวิจัยเกี่ยวกับการวัดประสิทธิผลขององคกร ได้รับความสนใจและศึกษาค้นคว้าต่อ ๆ มาเพื่อเป็นแนวทางสำหรับองคกรในการรักษาไว้ซึ่งความเป็นองคกรและการบรรลุเป้าหมาย

ยัคแมนและซีโชรว์ (Yuchtman and Seashore. 1967 : 85 ; อ้างถึงใน อุทัยสันติสกุล. 2534 : 27) ได้พยายามใช้แนวความคิดเรื่องระบบเข้ามาเป็นเกณฑ์ในการวิเคราะห์ประสิทธิผลขององคกร โดยมีความคิดพื้นฐานว่าการประเมินประสิทธิผล จะต้องกระทำด้วยการวิเคราะห์ความสัมพันธ์ระหว่างองคกรกับสภาพแวดล้อมในรูปของระบบเปิด (Open system modle) Katz และ Kahn เคยใช้แนวทางวิเคราะห์ดังกล่าวมาแล้ว โดยศึกษาความสัมพันธ์ระหว่างองคกรกับสภาพแวดล้อมในรูปของกระบวนการเปลี่ยนแปลงตัวป้อนให้ออกมาเป็นผลผลิต (Input – output) (ภรณี กิริ์ติบุตร. 2529 : 60) เป้าหมายการประเมินผลดังกล่าวก็อยู่ที่ทรัพยากรหายากและมีคุณค่า จึงประเมินความสามารถขององคกรในฐานะที่เป็นระบบการในการวัดประสิทธิผลขององคกร ก็เพราะเป้าหมายขององคกรสร้างขึ้นมา เพื่อปรับสภาพองคกรให้อยู่ในฐานะที่ตอบสนองต่อสภาพแวดล้อมได้ดีขึ้นนั่นเอง ดังนั้นเป้าหมาย (Goals) จึงไม่ใช่เกณฑ์ที่จะใช้วัดประสิทธิผลขององคกร

เบอร์เทรม เอ็ม โกร (Bertram M.Gross. 1965. 1972 : 302 – 310) ได้ให้ความหมายของประสิทธิผลว่า เป็นการสมดุลที่สุดระหว่างการปรับตัว (Adeptation) และการรักษาสภาพ (Maintenance) การตัดสินใจองคกรมีประสิทธิผลหรือไม่จึงประกอบไปด้วย

1. การได้มาซึ่งทรัพยากร
2. การใช้ตัวป้อน (Input) อย่างมีประสิทธิภาพเมื่อเทียบกับผลผลิต (Output)
3. การผลิตผลผลิตในรูปบริการหรือสินค้าโดยใช้ทรัพยากรระบบ เช่น

การกำหนดการรักษาปริมาณ

4. การปฏิบัติงานด้านเทคนิค และด้านการบริหารอย่างมีเหตุผลด้วยหนทางที่ดี

ที่สุด

5. การลงทุนในองคกร ได้แก่การขยาย การสับเปลี่ยน การอนุรักษ์การพัฒนา

ทรัพยากร

## 6. การปฏิบัติตามหลักเกณฑ์ของพฤติกรรม

7. การสนองตอบความสนใจที่แตกต่างของบุคคลและกลุ่ม Geogopoulos และ A.S. Tannenbaum (1971, 1975 : 177 – 188) ในปี ค.ศ. 1957 ได้ศึกษาประสิทธิผลขององค์การ ด้วยสมมติฐานที่ว่า องค์การที่มุ่งที่จะบรรลุถึงเป้าหมายขององค์การ โดยใช้เครื่องมือที่ทั้งมีและไม่มีชีวิตเพื่อผลิตผลงานของกลุ่ม ดังนั้น การให้ความหมายของประสิทธิผลขององค์การ จึงต้องพิจารณา 2 ประเด็น คือ เป้าหมายหรือวัตถุประสงค์ขององค์การ และหนทางหรือ เครื่องมือซึ่งองค์การใช้ในการรักษาไว้ซึ่งความเป็นองค์การและบรรลุเป้าหมายให้ได้ สำหรับ เป้าหมายสำคัญขององค์การทั่วไปนั้นมีดังนี้ (ภรณ์ กิรีติบุตร. 2529 : 64)

1. ผลผลิตสูงในแง่ที่ว่าสามารถบรรลุถึงจุดหมายที่องค์การได้ตั้งไว้ไม่ว่าจะโดย ปริมาณหรือคุณภาพ

2. ความสามารถที่จะรับและปรับตัวเข้ากับการเปลี่ยนแปลงทั้งภายในและ ภายนอกองค์การโดยไม่สูญเสียความมั่นคง

3. รักษาไว้ซึ่งทรัพยากรทั้งมนุษย์และวัสดุอุปกรณ์ ซึ่ง W.J.Reddin (1971 : 38 – 39) ได้ให้ความสำคัญแก่บุคคลตามบทบาทที่ต้องปฏิบัติภายในองค์การ เช่น ผู้จัดการ คนงาน องค์การของคนงาน ที่ปรึกษา ฯลฯ ซึ่งมีอิทธิพลที่ทำให้้องค์การมีประสิทธิผล

จากสมมติฐานเกี่ยวกับองค์การและเป้าหมายขององค์การดังกล่าว Geogopoulos และ A.S. Tannenbaum ได้ให้คำจำกัดความของประสิทธิผลขององค์การไว้ว่า หมายถึง ขอบเขตความ มากน้อย (Extent) ของการที่องค์การในฐานะที่เป็นระบบสังคมสามารถบรรลุถึงเป้าหมายได้โดย ทรัพยากรและวิธี วิถีทางที่มีอยู่ โดยไม่ทำให้ทรัพยากรและวิธี วิถีทางต้องเสียหายและโดยไม่สร้างความตึงเครียดที่ไม่สมควรแก่สมาชิก ดังนั้นตัวแปรที่จะใช้วัดประสิทธิผลขององค์การจึง ประกอบด้วย

1. ความสามารถในการผลิตขององค์การ (Productivity) สามารถรับผิดชอบงาน ภายในองค์การ และดำเนินงานให้แล้วเสร็จภายในระยะเวลาที่กำหนดไว้ได้

2. ความยืดหยุ่น (Flexibility) ขององค์การ ในรูปของความเร็วในการปรับตัวกับ การเปลี่ยนแปลงภายในองค์การ และความสำเร็จในการปรับตัวเข้ากับการเปลี่ยนแปลงซึ่งเกิดขึ้น นอกองค์การ

3. การปราศจากความตึงเครียด (Strain) หรือการขัดแย้งรุนแรงระหว่างกลุ่มย่อย ในองค์การหรือระหว่างหน่วยงานในองค์การ



พุด อี โมทท์ (Paul E. Mott . ; อ้างถึงใน อุทัย สันติสกุล. 2534 : 30 – 31) ได้สร้างแบบจำลองคล้ายคลึงกันกับที่ Geogopoulos และ A.S Tannenbaum ได้เคยทำไว้ในปี ค.ศ. 1957 Mott ได้เสนอสมมติฐานว่าประสิทธิผลขององค์การประกอบด้วยปัจจัย 3 ประการด้วยกันคือ

1. ความสามารถในการผลิต ได้แก่ ปริมาณงาน คุณภาพของงาน และ ประสิทธิภาพของงานที่ทำให้เกิดผลผลิต

2. ความสามารถในการปรับตัว

2.1 การปรับตัวตามสภาพหรือตามแบบสัญลักษณ์ (Symbolic adaptation) การมีส่วนร่วมต่อปัญหาในการปรับปรุงพัฒนาซึ่งทำให้เกิดความพึงพอใจ ต่อการมีส่วนร่วมในการแก้ไขปัญหา การปฏิบัติงานภายใต้เทคโนโลยีใหม่ การบริหารจัดการองค์การด้วยวิธีใหม่ๆ ที่พัฒนานำมาใช้

2.2 การปรับตัวพฤติกรรม ได้แก่ การปรับเพื่อให้เกิดการยอมรับทันที การปรับเพื่อให้เกิดการยอมรับโดยเงื่อนไขระยะเวลา

2.3 ความสามารถในการยืดหยุ่นเหตุการณ์ที่ไม่สามารถคาดการณ์ได้ เนื่องจากความมากเกินไปของงานในองค์การ ผู้ตอบประเมินจะได้คำตอบว่าคนในองค์การปรับตัวให้เข้ากับภาวะฉุกเฉินได้เพียงใด เช่น เครื่องจักรเสีย งานสิ้นเมื่ออย่างไม่คาดคิด หรือเร่งหมายการทำงานให้เร็วขึ้นอย่างรีบด่วน

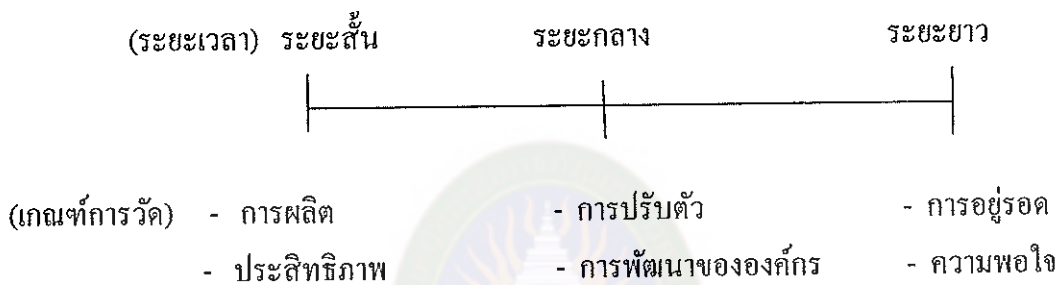
ปัจจัยทั้ง 3 ประการดังกล่าวได้กลายเป็นข้อสมมติฐาน Mott ในการศึกษาให้เห็นคุณค่าของประสิทธิผลขององค์การ โดยอาศัยการศึกษาเริ่มต้นในเรื่องของการผลิต โดยย้อนกลับไปศึกษาประสิทธิผลในอดีตขององค์การในการปรับตัวต่อปัญหา แล้วก็นำข้อมูลเหล่านั้นมาพิจารณาในแง่ความมีคุณภาพ และประสิทธิผลขององค์การในอนาคต (Mott. 972 : 21)

เจมส์ แอล กีบสัน เจ เอ็ม ไอแวนซิค และคอลลินส์ (James L. Gibson, J.M. Ivancevich and Donnelly. 1979 : 29) ได้อธิบายผลงานการวิจัย หนังสือ "Organization: Structure, Processes, and Behavior" (1973) โดยกล่าวถึงปัจจุบันความมั่นคงของเกณฑ์ (Criterion stability) ในการวัดประสิทธิผลขององค์การว่า เกณฑ์ในการประเมินมักจะใช้ไม่ได้ผลหรือไม่มี ความมั่นคงเมื่อเวลาผ่านไป หรือไม่สามารถใช้วัดได้อย่างเหมาะสมในเวลาต่อมา เขาได้นำเกณฑ์ในเรื่องประสิทธิผลเกี่ยวกับระยะเวลาที่ผ่านมาซึ่ง Argyris ได้ศึกษาในเวลาที่ผ่านไป การเพิ่มผลผลิตขึ้นในขณะที่ตัวป้อนคงที่อยู่อย่างเดิมหรือลดน้อยลงไปกว่าเดิมหรือผลผลิตคงที่ในขณะที่ตัวป้อนลดน้อยลง มาทำการศึกษาในแง่ของมิติการเวลา (Time dimension) เพื่อมาวัดประสิทธิผลขององค์การ กล่าวคือการวิเคราะห์องค์การก็ต้องวิเคราะห์กระบวนการหรือวงจรของการนำทรัพยากรซึ่งเป็นตัวป้อนมาจัดการให้ออกมาเป็นผลผลิตกลับสู่สภาพแวดล้อมผ่านระยะเวลา โดย

แบ่งระยะเวลาเป็นเครื่องบ่งชี้ความมีประสิทธิภาพเพื่อแสดงเกณฑ์การประเมินประสิทธิผลขององค์การต่างระยะเวลากันคือ

1. ระยะสั้น เกณฑ์การวัดคือ ผลผลิต ประสิทธิภาพ ความพอใจ
2. ระยะกลาง เกณฑ์การวัดคือ การปรับตัว การพัฒนา
3. ระยะยาว เกณฑ์การวัดคือ การอยู่รอดขององค์การ

รายละเอียดตามแผนภาพ \_\_\_\_\_



แผนภาพที่ 1 เกณฑ์การประเมินประสิทธิผลขององค์การในระยะต่าง ๆ

พี คาล และ อาร์ แอล เคน (P.Katz and R.L. Kahn. 1966 : 95) ได้ศึกษาในเรื่อง The Social Psychology of Organization และเน้นในเรื่อง องค์การที่มีประสิทธิผลโดยทั่วไปได้รับอิทธิพลหรือได้รับผลอันสืบเนื่องมาจากคน ซึ่งเป็นปัจจัยสำคัญในองค์การและการปฏิบัติงาน ประสิทธิภาพจะมากหรือน้อยขึ้นอยู่กับความเต็มใจ หรือการที่คนและองค์การสามารถทำความเข้าใจประสานสัมพันธ์และปฏิบัติงานสู่เป้าหมายโดยปราศจากข้อขัดแย้ง Katz และ Kahn ได้เน้นตัวแปรที่ทำให้เกิดประสิทธิผลแก่องค์การ คือความเจริญเติบโต (Growth) การเก็บรักษา (Storage) การอยู่รอด (Survival) การควบคุมสภาพแวดล้อม (Control over environment) และได้พยายามศึกษามุ่งเฉพาะการหาเกณฑ์หรือตัวแปรต่างๆ ในการประเมินประสิทธิผลขององค์การ แต่ตัวแปรเหล่านั้นมิใช่ตัวประสิทธิผลขององค์การแต่อย่างใด ตัวแปรเดี่ยวได้แก่ คุณภาพ (Quality) ความรับผิดชอบ (Readiness) ประสิทธิภาพ (Efficiency) และตัวแปรต่างๆดังกล่าวข้างต้นแล้ว

เดวิด เจ โลเลส (David J. Lawless. 1972 : 385-391) ในการศึกษาเรื่อง การบริหารอย่างมีประสิทธิภาพศึกษาด้านสังคมจิตวิทยา (Effective Management: Social Psychological Approach) ได้กล่าวถึงการจัดการอย่างมีประสิทธิภาพ ภายใต้การตั้งข้อสังเกตในเรื่องการเจริญเติบโตขององค์การโดยการใช้อำนาจตลอดจนการใช้ ทฤษฎี Z ในการค้นหาวัตถุประสงค์เพื่อการจัดการและปรับความต้องการขององค์การที่กำลังปฏิรูปให้ดูตัวอย่างมีประสิทธิภาพ นั่นคือการปรับตัวภายใต้วัตถุประสงค์ที่เปลี่ยนแปลงในสภาวะของโลกที่เปลี่ยนแปลงไปและพร้อมจะ

เปลี่ยนแปลงด้วยความเต็มใจ ซึ่งทฤษฎี Z ได้วางอุปกรณ์ แนวทางอย่างยุติธรรมภายใต้เงื่อนไข  
ของทฤษฎี X และทฤษฎี Y

และนอกจากนั้น Lawless ยังพยายามค้นหาพัฒนาหลักเกณฑ์ในการหาประสิทธิผล  
ให้ สามารถนำมาอธิบายและแก้ปัญหาการบริหารและการจัดการเนื่องจากเกณฑ์เหล่านี้มีอิทธิพลทำ  
ให้เกิดความมีประสิทธิภาพขององค์กร

สรุปได้ว่าประสิทธิผล หมายถึง ความสามารถขององค์กรในการได้มาและใช้  
ประโยชน์ทรัพยากรที่มีจำกัด และมีคุณค่าให้เป็นประโยชน์ที่สุดเท่าที่จะเป็นไปได้ในการปฏิบัติ  
ตามเป้าหมายฉะนั้นแทนที่จะวัดความสำเร็จของการบรรลุเป้าหมายได้สูงสุด อาจวัดความสำเร็จ  
การบรรลุเป้าหมายเท่าที่เป็นไปได้ใน จากการคำนึงถึงข้อจำกัดในเรื่อง คน เงิน เทคโนโลยี

สรุปได้จากผลงานของนักวิชาการดังกล่าวข้างต้น ยังมีผลงานอีกจำนวนมากที่ได้  
ศึกษาเกี่ยวกับประสิทธิผลขององค์กร อย่างไรก็ตาม ตัวแปรที่ใช้เป็นเกณฑ์ในการวัดประเมินผล  
องค์กรส่วนใหญ่จะคล้ายคลึง ในการวิจัยครั้งนี้ ผู้วิจัยจะใช้กรอบแนวคิดเกณฑ์การประเมิน  
ประสิทธิผลขององค์กรในระยะเวลาต่าง ๆ ของ James L. Gibson, J.M. Ivancevich และ  
Donnelly (1979 : 29) และ Geogopoulos and A.S. Tannenbaum (1971, 1975 : 177 – 188) มาใช้  
เป็นกรอบแนวคิดการประเมินตัวแปรกลุ่มที่ 2 ดังต่อไปนี้

1. ด้านความสามารถในการผลิต หมายถึง การที่องค์กรสามารถจัดให้มีและ  
บำรุงรักษาทางน้ำและทางบก ได้ตรงตามความต้องการของชุมชน รักษาความสะอาดของถนน ทาง  
น้ำ ทางเดิน และที่สาธารณะ รวมทั้งกำจัดขยะมูลฝอยและสิ่งปฏิกูล ได้ตรงตามความต้องการของ  
ชุมชน ป้องกันโรคและระงับโรคติดต่อ ได้ตรงตามความต้องการของชุมชน ป้องกันและบรรเทา  
สาธารณภัย ได้ตรงตามความต้องการของชุมชน ส่งเสริมการศึกษา ศาสนา และวัฒนธรรม  
ได้ตรงตามความต้องการของชุมชน ส่งเสริมการพัฒนาสตรี เด็ก เยาวชน ผู้สูงอายุ และผู้พิการ  
ได้ตรงตามความต้องการของชุมชน คุ้มครอง ดูแล และบำรุงรักษาทรัพยากรธรรมชาติและ  
สิ่งแวดล้อม ได้ตรง ตามความต้องการของชุมชน และบำรุงรักษาศิลปะ จารีตประเพณี ภูมิปัญญา  
ท้องถิ่น และวัฒนธรรมอันดีของท้องถิ่น ได้ตรงตามความต้องการของชุมชน

2. ด้านความสามารถในการปรับตัว หมายถึง การที่องค์กรสามารถปรับตัวต่อ  
สถานการณ์ เทคโนโลยี วิชาการใหม่ๆที่เข้ามาสู่องค์กรตลอดเวลา ให้มีความสำคัญกับการ  
เปลี่ยนแปลงที่เกิดขึ้นอยู่เสมอ และพยายามกระจายอำนาจการตัดสินใจในการทำงาน การปรับ  
องค์กรให้มีความคล่องตัวใน การทำงานหรือมีความยืดหยุ่นอยู่เสมอ การที่บุคลากรในองค์กร  
สามารถปรับตัวและพัฒนา ตนเองตลอดเวลา

3. ความพึงพอใจในงาน หมายถึง ที่บุคลากรในองค์กรมีความพึงพอใจกับงาน และหน้าที่ที่ทำอยู่ในปัจจุบัน รับฟังความคิดเห็นซึ่งกันและกัน ในหน่วยงานร่วมถึงการรับฟัง ข้อเสนอแนะของบุคลากรในหน่วยงานทุกฝ่าย การจัดบรรยากาศในการปฏิบัติงานเป็นกันเอง มีการปรึกษาหารือกัน และรับฟังความคิดเห็นซึ่งกันและกัน

4. ด้านการได้มาซึ่งทรัพยากร หมายถึง องค์กรมีความพร้อมในการจัดหารายได้ ภายในเขตพื้นที่รับผิดชอบได้เป็นอย่างดี การได้รับงบประมาณจากส่วนกลาง และได้รับเงิน สนับสนุนจากหน่วยงานภายนอกอย่างเพียงพอ การได้รับการสนับสนุน ครุภัณฑ์วัสดุ อุปกรณ์ ต่าง ๆ จากหน่วยงานภายนอกอย่างสม่ำเสมอ ความเพียงพอต่อการดำเนินการ

5. ด้านการพัฒนา หมายถึง การที่องค์กรสามารถจัดเก็บรายได้ รวมไปถึงภาษี อากรในปริมาณเพิ่มขึ้น จัดอบรมหรือสัมมนาให้กับบุคลากร เพื่อพัฒนาตนเองและพัฒนาบุคลากร มีความยืดหยุ่นในการบริหารงานเพื่อง่ายต่อการปรับตัวที่เกิดขึ้น มีโครงการพัฒนาชุมชนเพิ่มขึ้น ทุกๆปี ระบบการการบริหารงานหรือการดำเนินงานได้รับการปรับปรุงให้ดีขึ้นตลอดเวลา

6. ด้านประสิทธิภาพ หมายถึง การที่องค์กรมีการกำหนดหน้าที่ความรับผิดชอบ สำหรับบุคลากรแต่ละฝ่ายไว้อย่างชัดเจน มีกลยุทธ์ที่ชัดเจน มีแผนชุมชนที่ชัดเจน และเกิดจากความ ต้องการของท้องถิ่นอย่างแท้จริง มีระบบและวิธีการบริหารจัดการที่มีรายละเอียดและวิธีการปฏิบัติ ที่ชัดเจน เช่น มีระบบข่าวสาร ข้อมูลให้ทุกคนในองค์กรมีความรู้ความเข้าใจที่ตรงกัน เปิดโอกาสให้ เจ้าหน้าที่ที่มีส่วนร่วมในการบริหาร ไม่ว่าจะเป็นการกำหนดแผนการ ดำเนินงานต่าง ๆ และ การ ปรึกษาหารือร่วมกันหาทางแก้ไขปัญหาที่ถูกต้อง มีการบริหารตามแผนพัฒนาที่กำหนดไว้ ในขณะที่เดียวกันมีการสอดคล้องกับส่วนกลาง

7. ด้านความเจริญเติบโตขององค์กร หมายถึง การปฏิบัติงานตลอดจนการ ให้บริการประชาชน การรับฟังความคิดเห็น ความต้องการของประชาชน และการจัดสวัสดิการ ให้กับประชาชน ได้มีการพัฒนาอยู่เสมอ อุปกรณ์อำนวยความสะดวกในด้านการให้บริการ ประชาชนและการบริหารองค์กรมีเพียงพอ มีการแบ่งสายการบังคับบัญชามากขึ้น เนื่องจาก องค์กรมากขึ้นมีงานซับซ้อนขึ้น

8. ด้านการอยู่รอดขององค์กร หมายถึง การที่องค์กรสามารถที่จะทำงานเพื่อ พัฒนาองค์กรและท้องถิ่นต่อไปได้ มีความกระตือรือร้นในการปรับตัวและพัฒนาองค์กรอยู่เสมอ มีการจัดเก็บรายได้เพียงพอต่อการนำมาพัฒนาพื้นที่และสามารถตอบสนองความต้องการของ ประชาชนในพื้นที่ได้

9. ด้านความมั่นคง หมายถึง การที่องค์กรมีการพัฒนาการดำเนินงานให้เป็น ระบบต่อไปได้ ทางด้านการให้บริการประชาชน การจัดสวัสดิการด้านต่าง ๆ ให้กับชุมชนมีการ

จัดเก็บรายได้ที่เพียงพอต่อเป้าหมายที่วางไว้ เป็นที่ไว้วางใจของประชาชนในการให้บริการ รวมไปถึงการตอบสนองความต้องการให้กับประชาชนอย่างสม่ำเสมอ

## การปกครองส่วนท้องถิ่นรูปแบบองค์กรบริหารส่วนตำบล

องค์กรบริหารส่วนตำบลถือว่าเป็นหน่วยงานองค์กรปกครองส่วนท้องถิ่นที่เล็กที่สุด ใกล้ชิดประชาชนมากที่สุด ประชาชนสามารถเข้ามามีส่วนร่วมในการบริหารจัดการพัฒนาตำบล การตรวจสอบการกำกับดูแลได้ง่ายที่สุด ตลอดจนเป็นเวทีประชาธิปไตยของประชาชนในการ ระดมความรู้ และความคิดในการตัดสินใจ วางแผนพัฒนา การดำเนินการ และการระดมทุน ทรัพยากรเพื่อก่อให้เกิดประโยชน์ต่อการพัฒนาท้องถิ่นของตนเองที่มีความเหมาะสม ทั้งในแง่ของ โครงสร้างขององค์กรและในแง่การมีส่วนร่วมของประชาชน

### 1. ความเป็นมาและหลักเกณฑ์การจัดตั้ง

องค์กรบริหารส่วนตำบลจัดตั้งขึ้นโดย พระราชบัญญัติสภาตำบลและองค์การบริหารส่วนตำบล พ.ศ. 2537 เป็นกฎหมายที่จัดระเบียบการบริหารงานแทนประกาศคณะปฏิวัติ ฉบับที่ 326 ลงวันที่ 13 ธันวาคม พ.ศ. 2515 นับตั้งแต่ พ.ร.บ. สภาตำบลและองค์การบริหารส่วนตำบล พ.ศ. 2537 (ราชกิจจานุเบกษา เล่ม 111/ตอนที่ 53 ก / หน้า 11 / 2 ธันวาคม 2537) ที่มา : หนังสือรวบรวมกฎหมาย ระเบียบและหนังสือสั่งการที่เกี่ยวข้องในการบริหารงานของ องค์กรปกครองส่วนท้องถิ่น 2553 หน้า 243 ) ได้บัญญัติถึงหลักเกณฑ์ในการจัดตั้งองค์การบริหารส่วนตำบลไว้ใน มาตรา 40 ว่าด้วย สภาตำบลที่มีรายได้โดยไม่รวมเงินอุดหนุนในปีงบประมาณที่ ล่วงมาติดต่อกันสามปี เฉลี่ยไม่ต่ำกว่าปีละ 150,000 บาท หรือตามเกณฑ์รายได้เฉลี่ยของสภา ตำบลที่ได้มีการประกาศของกระทรวงมหาดไทยกำหนดไว้ อาจจัดตั้งเป็นองค์การบริหารส่วน ตำบลได้ การจัดตั้งองค์การบริหารส่วนตำบลให้ทำการ โดยประกาศของกระทรวงมหาดไทยที่ ประกาศในราชกิจจานุเบกษา ซึ่งจะต้องระบุชื่อและเขตขององค์การบริหารส่วนตำบลไว้ใน ประกาศด้วย องค์การบริหารส่วนตำบลมีฐานะเป็นนิติบุคคลและเป็นราชการบริหารส่วนท้องถิ่น

### 2. โครงสร้างและอำนาจหน้าที่

2.1 สภาองค์การบริหารส่วนตำบล เป็นฝ่ายนิติบัญญัติที่ประกอบด้วยสมาชิกสภา องค์การบริหารส่วนตำบลซึ่งได้รับการเลือกตั้งจากประชาชนในหมู่บ้านในตำบลนั้น ๆ หมู่บ้านละ 2 คน ถ้าองค์การบริหารส่วนตำบลใดมี 2 หมู่บ้าน ให้มีสมาชิกสภาองค์การบริหารส่วนตำบลได้ หมู่บ้านละ 3 คน แต่ถ้าองค์การบริหารส่วนตำบลใดมีเพียง 1 หมู่บ้านให้มีสมาชิกสภาองค์การบริหาร

บริหารส่วนตำบลได้ 6 คน ในสภาองค์การบริหารส่วนตำบลนั้นจะประกอบด้วย ประธานสภา องค์การบริหารส่วนตำบล จำนวน 1 คน รองประธานสภาองค์การบริหารส่วนตำบล จำนวน 1 คน และเลขาสภาองค์การบริหารส่วนตำบลจำนวน 1 คน ซึ่งมาจากการเลือกตั้งจากสมาชิกสภาองค์การบริหารส่วนตำบล โดยมีหน้าที่ในการให้ความเห็นชอบแผนพัฒนาตำบล พิจารณา และให้ความเห็นชอบร่างข้อบังคับตำบล ร่างข้อบัญญัติงบประมาณรายจ่าย ควบคุมการปฏิบัติงานของคณะกรรมการบริหารให้เป็นไปตามนโยบาย แผนพัฒนาตำบล กฎหมาย ระเบียบข้อบังคับของทางราชการ โดยมีวาระในการดำรงตำแหน่ง คราวละ 4 ปี นับแต่วันเลือกตั้ง

2.2 นายกององค์การบริหารส่วนตำบล 1 คน ที่มาจากการเลือกตั้งโดยตรงจากประชาชนผู้มีสิทธิเลือกตั้งในเขตตำบล ซึ่งอาจแต่งตั้งรองนายกององค์การบริหารส่วนตำบลได้ไม่เกิน 2 คน และเลขานุการนายกององค์การบริหารส่วนตำบล 1 คน มาจากการแต่งตั้งจากนายกององค์การบริหารส่วนตำบล มีคุณสมบัติเช่นเดียวกันกับนายกององค์การบริหารส่วนตำบล ในส่วนของการดำรงตำแหน่งนายกององค์การบริหารส่วนตำบลนั้นมีวาระดำรงตำแหน่งคราวละ 4 ปี มีหน้าที่ในการบริหารงานและพัฒนางานองค์การบริหารส่วนตำบล รวมทั้งการบริหารงานบุคคลกำหนดนโยบาย วางแผนพัฒนาตำบลจัดทำงบประมาณ และต้องรายงานผลการปฏิบัติงานตามที่ให้นโยบายไว้ทุกปี และปฏิบัติหน้าที่อื่น ๆ ตามที่ทางราชการมอบหมาย

### 3. การบริหารงานขององค์การบริหารส่วนตำบล

การบริหารขององค์การบริหารส่วนตำบล มีนายกององค์การบริหารส่วนตำบลเป็นผู้บังคับบัญชาสูงสุด มีปลัดองค์การบริหารส่วนตำบลเป็นผู้บังคับบัญชาส่วนราชการมีพนักงานส่วนตำบลซึ่งเป็นข้าราชการประจำและมีลูกจ้างจำนวนตามโครงสร้างตามกรอบอัตรากำลัง เป็นไปตามขนาดขององค์การบริหารส่วนตำบลซึ่งกำหนดไว้ 3 ขนาด คือ ขนาดใหญ่ ขนาดกลาง และขนาดเล็ก โดยมีกรอบพิจารณากรอบอัตรากำลัง แบ่งการบริหารออกเป็น อย่างน้อย 6 ส่วน ดังนี้

3.1 สำนักงานปลัดองค์การบริหารส่วนตำบล มีหน้าที่รับผิดชอบงานบริหารงานทั่วไป งานธุรการ งานการเจ้าหน้าที่ งานสวัสดิการของพนักงานส่วนตำบล และลูกจ้าง งานการประชุม งานนโยบายและแผน งานกฎหมายและคดี งานป้องกันและบรรเทาสาธารณภัย งานกิจการสภา และงานอื่น ๆ ที่เกี่ยวข้องหรือที่ได้รับมอบหมาย

3.2 ส่วนการคลังมีหน้าที่รับผิดชอบเกี่ยวกับการเงิน การจ่ายเงินการเบิกเงิน การฝากเงิน การเก็บรักษาเงิน และการตรวจเงิน และอื่น ๆ โดยมีฝ่ายการเงิน ฝ่ายงานบัญชี ฝ่ายงานพัฒนาและจัดเก็บรายได้ ฝ่ายทะเบียนทรัพย์สินและพัสดุ และงานอื่น ๆ ที่เกี่ยวข้องหรือได้รับมอบหมาย

3.3 ส่วนโยธามีหน้าที่รับผิดชอบเกี่ยวกับงานสำรวจ ออกแบบ ประมาณการ ราคาค่าใช้จ่ายในโครงการ งานควบคุมอาคาร โดยมีฝ่ายก่อสร้าง ฝ่ายออกแบบและควบคุมอาคาร ฝ่ายประสานสาธารณูปโภค และฝ่ายผังเมือง และงานอื่น ๆ ที่เกี่ยวข้องหรือได้รับมอบหมาย

3.4 ส่วนสาธารณสุขและสิ่งแวดล้อม มีหน้าที่รับผิดชอบเกี่ยวกับงานสาธารณสุขทั้งหมด โดยมีฝ่ายงานอนามัยและสิ่งแวดล้อม ฝ่ายส่งเสริมสุขภาพและสาธารณสุข ฝ่ายรักษาความสะอาด ฝ่ายควบคุมและจัดการคุณภาพสิ่งแวดล้อม ฝ่ายควบคุมโรค และฝ่ายบริการสาธารณสุข และงานอื่น ๆ ที่เกี่ยวข้อง หรือได้รับมอบหมาย

3.5 ส่วนการศึกษา ศาสนาและวัฒนธรรม มีหน้าที่รับผิดชอบเกี่ยวกับงานการศึกษา คือฝ่ายส่งเสริมกิจการโรงเรียน และฝ่ายศูนย์พัฒนาเด็กเล็ก และงานอื่น ๆ ที่เกี่ยวข้อง หรือได้รับมอบหมาย

3.6 ส่วนสวัสดิการและสังคม มีหน้าที่รับผิดชอบเกี่ยวกับการบริการด้านสวัสดิการและพัฒนาชุมชน การสังคมสงเคราะห์ และฝ่ายส่งเสริมอาชีพและพัฒนาสตรีและงานอื่น ๆ ที่เกี่ยวข้อง หรือได้รับมอบหมาย

#### 4. อำนาจหน้าที่ขององค์การบริหารส่วนตำบล

ตามพระราชกำหนดแผนและขั้นตอนการกระจายอำนาจให้แก่องค์กรปกครองส่วนท้องถิ่น พ.ศ. 2542 มาตรา 16 ได้กำหนดอำนาจและหน้าที่ในการจัดระบบการบริการสาธารณะเพื่อสาธารณะเพื่อประโยชน์ของประชาชนในท้องถิ่นของตนเองดังนี้

4.1 การจัดทำแผนพัฒนาท้องถิ่นของตนเอง

4.2 การจัดให้มีและบำรุงรักษาทางบก ทางน้ำ และทางระบายน้ำ

4.3 การจัดให้มีและควบคุมตลาด ท่าเทียบเรือ ท่าข้าม และที่จอดรถ

4.4 การสาธารณูปโภค และการก่อสร้างอื่น ๆ

4.5 การสาธารณสุข

4.6 การส่งเสริม การฝึก และประกอบอาชีพ

4.7 การพาณิชย์ และการส่งเสริมการลงทุน

4.8 การส่งเสริมการท่องเที่ยว

4.9 การจัดการศึกษา

4.10 การสังคมสงเคราะห์ และการพัฒนาคุณภาพชีวิตเด็ก สตรี คนชรา และ

ผู้ด้อยโอกาส

4.11 การบำรุงรักษาศิลปะ จารีตประเพณี ภูมิปัญญาท้องถิ่น และวัฒนธรรมอัน  
ดีของท้องถิ่น

4.12 การปรับปรุงแหล่งชุมชนแออัด และการจัดการเกี่ยวกับที่อยู่อาศัย

4.13 การจัดให้มีและบำรุงรักษาสถานที่พักผ่อนหย่อนใจ

4.14 การส่งเสริมกีฬา

4.15 การส่งเสริมประชาธิปไตย ความเสมอภาค และสิทธิเสรีภาพของประชาชน

4.16 ส่งเสริมการมีส่วนร่วมของราษฎร ในการพัฒนาท้องถิ่น

4.17 การรักษาความสะอาด และความเป็นระเบียบเรียบร้อยของบ้านเมือง

4.18 การกำจัดมูลฝอย สิ่งปฏิกูล และน้ำเสีย

4.19 การสาธารณสุข การอนามัยครอบครัว และการรักษาพยาบาล

4.20 การจัดให้มีและควบคุมสุสาน และฌาปนสถาน

4.21 การควบคุมการเลี้ยงสัตว์

4.22 การจัดให้มีและควบคุมการฆ่าสัตว์

4.23 การรักษาความปลอดภัย ความเป็นระเบียบเรียบร้อย และการอนามัย โรงมหรสพ

และสาธารณสถานอื่น ๆ

4.24 การจัดการ การบำรุงรักษา และการใช้ประโยชน์จากป่าไม้ ที่ดิน

ทรัพยากรธรรมชาติและสิ่งแวดล้อม

4.25 การผังเมือง

4.26 การขนส่งและวิศวกรรมจราจร

4.27 การดูแลรักษาที่สาธารณะ

4.28 การควบคุมอาหาร

4.29 การป้องกันและบรรเทาสาธารณภัย

4.30 การรักษาความสงบเรียบร้อย การส่งเสริมและสนับสนุนการป้องกันและ

รักษาความปลอดภัยในชีวิตและทรัพย์สิน

4.31 กิจการอื่นใดตามที่เห็นประโยชน์ของประชาชนในท้องถิ่นตามที่

คณะกรรมการประกาศกำหนด

ตามพระราชบัญญัติสภาพำบลและองค์การบริหารส่วนตำบล พ.ศ. 2537 แก้ไข

เพิ่มเติมถึง ฉบับที่ 6 พ.ศ. 2552 มาตรา 66 องค์การบริหารส่วนตำบลมีอำนาจหน้าที่พัฒนาตำบล

ทั้งในด้านเศรษฐกิจ สังคม และวัฒนธรรม มาตรา 67 ภายใต้บังคับแห่งกฎหมาย องค์การบริหาร  
ส่วนตำบล มีหน้าที่ต้องทำในเขตองค์การบริหารส่วนตำบล ดังต่อไปนี้



1. จัดให้มีและบำรุงรักษาทางน้ำและทางบก  
 2. รักษาความสะอาดของถนน ทางน้ำ ทางเดิน และที่สาธารณะ รวมทั้งกำจัด  
 ขยะมูลฝอยและสิ่งปฏิกูล

3. ป้องกันโรคและระงับโรคติดต่อ
4. ป้องกันและบรรเทาสาธารณภัย
5. ส่งเสริมการศึกษา ศาสนา และวัฒนธรรม
6. ส่งเสริมการพัฒนาสตรี เด็ก เยาวชน ผู้สูงอายุ และผู้พิการ
7. คุ้มครอง ดูแล และบำรุงรักษาทรัพยากรธรรมชาติและสิ่งแวดล้อม
8. บำรุงรักษาศิลปะ จารีตประเพณี ภูมิปัญญาท้องถิ่น และวัฒนธรรมอันดี

ของท้องถิ่น

9. ปฏิบัติหน้าที่อื่นตามที่ทางราชการมอบหมาย โดยจัดสรรงบประมาณหรือ  
 บุคลากรตามความจำเป็นและสมควร

มาตรา 68 ภายใต้บังคับแห่งกฎหมาย องค์การบริหารส่วนตำบลอาจจัดทำกิจการใน  
 เขตองค์การบริหารส่วนตำบลดังต่อไปนี้

1. ให้มีน้ำเพื่ออุปโภค บริโภค และการเกษตร
2. ให้มีและบำรุงการไฟฟ้าหรือแสงสว่างโดยวิธีอื่น
3. ให้มีและบำรุงรักษาทางระบายน้ำ
4. ให้มีและบำรุงสถานที่ประชุม การกีฬา การพักผ่อนหย่อนใจ และสวนสาธารณะ
5. ให้มีและส่งเสริมกลุ่มเกษตรกรและกิจการสหกรณ์
6. ส่งเสริมให้มีอุตสาหกรรมในครอบครัว
7. บำรุงและส่งเสริมการประกอบอาชีพของราษฎร
8. การคุ้มครองดูแลและรักษาทรัพย์สินอันเป็นสาธารณสมบัติของแผ่นดิน
9. หาผลประโยชน์จากทรัพย์สินขององค์การบริหารส่วนตำบล
10. ให้มีตลาด ท่าเทียบเรือ และท่าข้าม
11. กิจการเกี่ยวกับการพาณิชย์
12. การท่องเที่ยว
13. การผังเมือง

อำนาจหน้าที่ขององค์การบริหารส่วนตำบลตามกฎหมายที่กำหนดในการปฏิบัติ  
 หน้าที่ขององค์การบริหารส่วนตำบลแล้ว องค์การบริหารส่วนตำบลยังมีกฎหมายอื่นที่เกี่ยวข้องที่  
 ให้องค์การบริหารส่วนตำบลในฐานะราชการส่วนท้องถิ่นดำเนินตามอำนาจหน้าที่ ดังต่อไปนี้

1. พระราชบัญญัติควบคุมอาคาร พ.ศ. 2522
2. พระราชบัญญัติการสาธารณสุข พ.ศ. 2535
3. พระราชบัญญัติภาษีบำรุงท้องที่ พ.ศ. 2508
4. พระราชบัญญัติภาษีโรงเรือนและที่ดิน พ.ศ. 2475
5. พระราชบัญญัติภาษีป้าย พ.ศ. 2510
6. พระราชบัญญัติโรคพิษสุนัขบ้า พ.ศ. 2535
7. กฎหมายอื่น ๆ ตามแต่ละองค์การบริหารส่วนตำบลในท้องที่มีพื้นที่ต้องบังคับ

ใช้ตามกฎหมายนั้น ๆ เช่น กฎหมายเกี่ยวกับเรื่องป่าไม้ การประมง ทรัพยากรธรรมชาติ น้ำมัน ก๊าซ แอ่น เป็นต้น

#### 5. การประชุมสภาองค์การบริหารส่วนตำบล

ในหนึ่งปีมีสมัยประชุมสามัญ 2 สมัย หรือหลายสมัย แล้วแต่สภาองค์การบริหารส่วนตำบลจะกำหนด แต่ไม่เกิน 4 สมัย เมื่อเห็นว่าเป็นการจำเป็นเพื่อประโยชน์ขององค์การบริหารส่วนตำบล ประธานสภา นายองค์การบริหารส่วนตำบล หรือสมาชิกองค์การบริหารส่วนตำบล จำนวนไม่น้อยกว่ากึ่งหนึ่งของสมาชิกที่มีอยู่ อาจทำคำร้องยื่นต่อนายอำเภอ ขอให้เปิดประชุมสมัยวิสามัญ ถ้านายอำเภอเห็นสมควรให้นายอำเภอเรียกประชุมวิสามัญได้การประชุมสมัยหนึ่ง ๆ ให้มีกำหนดไม่เกิน 15 วัน แต่ถ้าจะขยายออกไปต้องได้รับอนุญาตจากนายอำเภอ สำหรับการประชุมสภาครั้งแรกต้องดำเนินการภายใน 45 วัน นับแต่วันเลือกตั้ง การเรียกประชุมสภาตามสมัยประชุมให้ประธานสภาเป็นผู้เรียกประชุม และเป็นผู้ปิดการประชุม การประชุมในแต่ละครั้งจะต้องมีสมาชิกสภาเข้าร่วมประชุมไม่น้อยกว่ากึ่งหนึ่งของจำนวนสมาชิกทั้งหมดเท่าที่มีจึงจะครบองค์ประชุม

#### 6. รายได้ขององค์การบริหารส่วนตำบล

6.1 องค์การบริหารส่วนตำบลจัดเก็บเอง ได้แก่ ภาษีโรงเรือนและที่ดินภาษีป้ายบำรุงท้องที่ อากรฆ่าสัตว์ และค่าธรรมเนียม ใบอนุญาตรวมถึงผลประโยชน์อื่นเนื่องจากการฆ่าสัตว์

6.2 ส่วนราชการอื่นจัดเก็บให้ ได้แก่ ภาษีและค่าธรรมเนียมรถยนต์และล้อเลื่อน ภาษีสุรา ภาษีสรรพสามิต ภาษีมูลค่าเพิ่ม ภาษีธุรกิจเฉพาะ ค่าธรรมเนียมจดทะเบียนสิทธินิติกรรมที่ดิน อากรรังนกอีแอ่น ค่าภาคหลวง ค่าธรรมเนียมตามกฎหมายว่าด้วยป่าไม้ รายได้จากกฎอากรกฎหมายว่าด้วยน้ำบาดาล เงินจากประทานบัตรใบอนุญาต และอาชญาบัตรตามกฎหมายว่าด้วยการประมง รายได้จากทรัพยากรธรรมชาติ

6.3 เงินอุดหนุนจากรัฐบาล

6.4 รายได้อื่น ๆ เช่น รายได้จากทรัพย์สิน รายได้จากการสาธารณูปโภค รายได้จากกิจการเกี่ยวกับการพาณิชย์ขององค์การบริหารส่วนตำบล เงินและทรัพย์สินอื่นที่มีผู้อุทิศให้ รายได้อื่นที่รัฐบาลหรือหน่วยงานของรัฐบาลจัดสรรให้ และตามที่กฎหมายกำหนดให้เป็นขององค์การบริหารส่วนตำบล

## 7. รายจ่ายขององค์การบริหารส่วนตำบล

องค์การบริหารส่วนตำบลอาจมีรายจ่ายจากงบประมาณ โดยจำแนกออกเป็น 2 ลักษณะ คือ รายจ่ายงบกลาง และรายจ่ายจากแผนงาน

7.1 รายจ่ายงบกลาง หมายถึง รายจ่ายที่องค์กรปกครองส่วนท้องถิ่นมีภาระผูกพันต้องจ่ายและเป็นรายจ่ายที่ตั้งไว้เพื่อจัดสรรให้หน่วยงานต่าง ๆ เบิกจ่าย ได้แก่

7.1.1 ค่าชำระเงินกู้ และดอกเบี้ย

7.1.2 รายจ่ายตามข้อผูกพัน

7.1.3 เงินสำรองจ่าย

7.1.4 เงินงบประมาณรายจ่ายทั่วไปตั้งช่วยเหลืองบประมาณ

7.1.5 เงินช่วยค่าทำศพ

7.2 รายจ่ายตามแผนงาน หมายถึง รายจ่ายซึ่งกำหนดรายละเอียดหมวดรายจ่ายไว้ในงานหรือโครงการตามแผนงานสำหรับหน่วยงานใด โดยเฉพาะ

## 8. การกำกับดูแล

8.1 นายอำเภอมีอำนาจกำกับดูแลการปฏิบัติหน้าที่ขององค์การบริหารส่วนตำบลให้เป็นไปตามกฎหมายและระเบียบข้อบังคับของทางราชการ โดยมีอำนาจสามารถเรียกสมาชิกสภา คณะผู้บริหาร พนักงานส่วนตำบลและลูกจ้างขององค์การบริหารส่วนตำบลมาชี้แจง หรือสอบสวนตลอดจนเรียกรายงานเอกสารใด ๆ จากองค์การบริหารส่วนตำบลมาตรวจสอบได้

8.2 เพื่อคุ้มครองประโยชน์ของประชาชนในเขตองค์การบริหารส่วนตำบลหรือประโยชน์ของประเทศเป็นส่วนรวม นายอำเภอจะรายงานเสนอความเห็นต่อผู้ว่าราชการจังหวัดเพื่อขุบสภาก็ได้

## 9. หลักการบริหารจัดการที่ดี

การบริหารจัดการที่ดีเป็นอีกแนวทางหนึ่งที่กำหนดให้องค์การบริหารส่วนตำบล จำเป็นต้องพัฒนาไปสู่การบริหารที่ดีให้ได้เพื่อเป็นที่พึงของประชาชน โดยมีหลักสำคัญอยู่ 6 ประการ คือ

9.1 หลักนิติธรรม คือ จะต้องมีการบริหารด้วยความชอบธรรม ชอบด้วยระเบียบ กฎหมาย รักษาคุ้มครองผลประโยชน์ของประชาชนอย่างเท่าเทียมและยุติธรรม

9.2 หลักคุณธรรม ยึดมั่นในความถูกต้องซื่อสัตย์ จริ่งใจ ขยันอดทน มีวินัยหลักความคุ้มค่า คือ การบริหารจัดการและการใช้ทรัพยากรที่มีอยู่อย่างจำกัดให้เกิด ประโยชน์สูงสุดแก่ส่วนรวม

9.3 หลักความโปร่งใส คือ องค์กรบริหารส่วนตำบลรู้อะไรประชาชน ควรรู้ด้วยโดยการเปิดเผยข้อมูลให้ประชาชนตรวจสอบได้ตลอดเวลา

9.4 หลักการมีส่วนร่วม คือ เปิดโอกาสให้ประชาชนมีส่วนร่วมรับรู้ และแสดงความคิดเห็นในกระบวนการตัดสินใจ และตรวจสอบ

9.5 หลักความรับผิดชอบ คือ ในการบริการสาธารณะตามที่กำหนดไว้ตาม กฎหมายอย่างมีคุณภาพต้องรับผิดชอบหากเกิดความเสียหาย

9.6 หลักความคุ้มค่า การบริหารจัดการและการใช้ทรัพยากรที่มีจำกัด เพื่อให้เกิดประโยชน์สูงสุดแก่ส่วนรวม

กองราชการส่วนตำบล (2548 : 2-40) พระราชบัญญัติสภาตำบลและองค์การบริหาร ส่วนตำบล พ.ศ. 2537 มาตรา 59 (1) กำหนดให้คณะกรรมการบริหารองค์การบริหารส่วนตำบล ต้องจัดทำแผนพัฒนาองค์การบริหารส่วนตำบลและบริหารกิจการขององค์การบริหารส่วนตำบลให้ เป็นไปตามแผนพัฒนาขององค์การบริหารส่วนตำบล ดังนั้น กระทรวงมหาดไทยจึงออกระเบียบ ว่าด้วยการจัดทำแผนพัฒนาขององค์กรปกครองส่วนท้องถิ่น พ.ศ. 2548 เพื่อให้้องค์การบริหาร ส่วนตำบลได้ใช้กลไกแผนพัฒนาองค์การบริหารส่วนตำบล เป็นเครื่องมือพัฒนาองค์การบริหาร ส่วนตำบลทั้งทางด้านเศรษฐกิจและสังคมให้สอดคล้องกับสภาพปัญหาและความต้องการของ ประชาชนในท้องถิ่น และเป็นไปตามบทบาทภารกิจขององค์การบริหารส่วนตำบลซึ่งสาระสำคัญของระเบียบกระทรวงมหาดไทยว่าด้วยการจัดทำแผนพัฒนาขององค์กรปกครองส่วนท้องถิ่น พ.ศ. 2548 ดังนี้

## 1. ประเภทของแผนพัฒนาองค์การบริหารส่วนตำบล

1.1 แผนยุทธศาสตร์การพัฒนา หมายถึง แผนพัฒนาเศรษฐกิจและสังคมขององค์การบริหารส่วนตำบลที่กำหนดยุทธศาสตร์และแนวทางการพัฒนา ซึ่งแสดงถึงวิสัยทัศน์ พันธกิจและจุดมุ่งหมายเพื่อการพัฒนาในอนาคต โดยสอดคล้องกับแผนพัฒนาเศรษฐกิจและสังคมแห่งชาติ แผนการบริหารราชการแผ่นดิน ยุทธศาสตร์การพัฒนาจังหวัด อำเภอและแผนชุมชน

1.2 แผนพัฒนาสามปี หมายถึง แผนพัฒนาเศรษฐกิจและสังคมขององค์การบริหารส่วนตำบลที่สอดคล้องกับแผนยุทธศาสตร์การพัฒนา อันมีลักษณะเป็นการกำหนดรายละเอียดแผนงาน โครงการพัฒนาที่จัดทำขึ้นสำหรับปีงบประมาณแต่ละปี ซึ่งมีความต่อเนื่อง และเป็นแผนก้าวนำครอบคลุมระยะเวลาสามปีโดยมีการทบทวนเพื่อปรับปรุงเป็นประจำทุกปี

1.3 แผนการดำเนินงาน หมายถึง แผนการดำเนินงานที่แสดงถึงรายละเอียดแผนงาน โครงการพัฒนาละกิจกรรมที่ดำเนินการจริงทั้งหมดในพื้นที่ขององค์การบริหารส่วนตำบลประจำปีงบประมาณนั้นๆ

## 2. องค์กรจัดทำแผนพัฒนาองค์การบริหารส่วนตำบล

ระบียบกระทรวงมหาดไทยว่าด้วยการจัดทำแผนพัฒนาขององค์กรปกครองส่วนท้องถิ่น พ.ศ. 2548 ได้กำหนดองค์กรจัดทำแผนพัฒนาขององค์การบริหารส่วนตำบลไว้ดังนี้

2.1 คณะกรรมการพัฒนาองค์การบริหารส่วนตำบล

2.2 คณะกรรมการการสนับสนุนการจัดทำแผนพัฒนาองค์การบริหารส่วนตำบล

## 10. ขั้นตอนในการจัดทำแผนพัฒนาสามปี

ขั้นตอนที่ 1 คณะกรรมการพัฒนาท้องถิ่นร่วมกับประชาคมท้องถิ่น กำหนดประเด็นหลักการพัฒนาให้สอดคล้องกับวิสัยทัศน์ พันธกิจและจุดมุ่งหมายเพื่อการพัฒนาในแผนยุทธศาสตร์การพัฒนา รวมทั้งสอดคล้องกับปัญหา ความต้องการของประชาคมและชุมชน โดยให้นำข้อมูลพื้นฐานในการพัฒนาจากหน่วยงานต่าง ๆ และข้อมูลในแผนชุมชนมาพิจารณาประกอบการจัดทำแผนพัฒนาสามปี

ขั้นตอนที่ 2 คณะกรรมการสนับสนุนการจัดทำแผนพัฒนาท้องถิ่นรวบรวมประเด็นหลักการพัฒนา ปัญหา ความต้องการ และข้อมูลนำมาจัดทำร่างแผนพัฒนาสามปี แล้วเสนอคณะกรรมการพัฒนาท้องถิ่น

ขั้นตอนที่ 3 คณะกรรมการพัฒนาท้องถิ่นพิจารณาร่างแผนพัฒนาสามปีเพื่อเสนอผู้บริหารท้องถิ่น

ขั้นตอนที่ 4 ผู้บริหารท้องถิ่นเสนอร่างแผนพัฒนาสามปีต่อสภาองค์การบริหารส่วนตำบลเพื่อให้ความเห็นชอบก่อนแล้วผู้บริหารท้องถิ่นจึงพิจารณาอนุมัติและประกาศใช้แผนพัฒนาสามปีต่อไป

ประโยชน์ของการจัดทำแผนพัฒนาสามปี

1. สามารถนำไปปฏิบัติให้สอดคล้องกับแผนยุทธศาสตร์การพัฒนาที่จัดทำไว้แล้วใช้เป็นแนวทางสำหรับผู้ปฏิบัติในการดำเนินการพัฒนาในช่วงสามปีได้อย่างมีประสิทธิภาพ
2. สามารถทำให้องค์การบริหารส่วนตำบลใช้งบประมาณที่มีอยู่อย่างจำกัดในการพัฒนาอย่างมีประสิทธิภาพและเป็นระบบ

สรุปแผนพัฒนาขององค์การบริหารส่วนตำบลในเขตอำเภอปทุมรัตน์ จังหวัดร้อยเอ็ด มียุทธศาสตร์และแนวทางการพัฒนา 4 ยุทธศาสตร์ ผู้วิจัยจึงใช้กรอบแนวคิดในการวิจัยตามรายละเอียดยุทธศาสตร์และแนวทางการพัฒนาดังกล่าว เพื่อจะได้นำผลงานวิจัยไปปรับปรุงการปฏิบัติงานให้มีประสิทธิภาพยิ่งขึ้น ดังนี้

ยุทธศาสตร์ที่ 1 ส่งเสริมการผลิตภาคการเกษตรให้มีคุณภาพ มีแนวทางการพัฒนา ดังนี้

1.1 ส่งเสริมการดำเนินชีวิตตามแนวพระราชดำริเศรษฐกิจพอเพียง

1.2 ส่งเสริมพัฒนางานด้านปศุสัตว์

1.3 พัฒนาระบบการผลิตข้าวหอมมะลิตามวิธีการเกษตรที่ดี ควบคู่กับการพัฒนาแหล่งน้ำเพื่อการเกษตร จัดระบบส่งน้ำและกระจายน้ำ การปรับปรุงบำรุงดิน การใช้เมล็ดพันธุ์ดี และการจัดการองค์การเกษตรที่มีประสิทธิภาพ

1.4 เพิ่มประสิทธิภาพการแปรรูปข้าวหอมมะลิ โดยการเพิ่มประสิทธิภาพการแปรรูปข้าวสารทั้งผู้ประกอบการภาคเอกชน และองค์กรเกษตรที่มีศักยภาพในการพัฒนาให้สามารถแข่งขันได้ พัฒนาผลิตภัณฑ์เพื่อเพิ่มมูลค่าข้าวหอมมะลิที่เป็นเอกลักษณ์เฉพาะรวมทั้งส่งเสริมการวิจัยและพัฒนา โดยการใช้เทคโนโลยีที่เหมาะสม ตลอดจนห่วงโซ่การผลิตที่สามารถสร้างมูลค่าและคุณค่าผลิตภัณฑ์พัฒนาระบบตลาดข้าวหอมมะลิ โดยพัฒนาช่องทางตลาดตรงสู่ผู้บริโภคทั้งภายในและต่างประเทศ รวมถึงการสร้างตราสินค้าข้าวหอมมะลิ และสร้างคุณค่าจากสิ่งบ่งชี้ทางภูมิศาสตร์

ยุทธศาสตร์ที่ 2 พัฒนาค้นและสังคมให้เข้มแข็ง มีแนวทางการพัฒนาดังนี้

2.1 พัฒนาส่งเสริมระบบการศึกษาทุกระดับ ทุกประเภทให้สอดคล้องและสามารถตอบสนองความต้องการของชุมชนและท้องถิ่น

2.2 พัฒนางานด้านสาธารณสุข เพื่อส่งเสริมสุขภาพอนามัยแก่ประชาชน ในการควบคุมป้องกันการเกิดโรคติดต่อและไม่ติดต่อในท้องถิ่น

2.3 ส่งเสริมให้เยาวชนมีคุณธรรม จริยธรรม ดำรงตนอยู่ในสังคมปัจจุบัน อยากรู้เท่าทันและมีความสุข ตามวิถีวัฒนธรรมไทย

2.4 ส่งเสริมพัฒนางานด้านการสังคมสงเคราะห์และความเอื้ออาทรในสังคม

2.5 พัฒนาและอนุรักษ์ทรัพยากรธรรมชาติและสิ่งแวดล้อม โดยส่งเสริมการมีส่วนร่วมของชุมชนในการบริหารจัดการทรัพยากรดิน น้ำ และป่าไม้

2.4 พัฒนาระบบโครงสร้างพื้นฐาน โดยการพัฒนาระบบสาธารณสุขปโภค สาธารณูปการให้แก่ประชาชนอย่างเพียงพอ และสร้าง ปรับปรุงการคมนาคมให้ประชาชนได้รับความสะดวกในการสัญจร

2.6 พัฒนาส่งเสริมสังคมให้สงบสุข โดยการดูแลรักษาความปลอดภัยในชีวิตและทรัพย์สินของประชาชน สร้างมาตรการระวัง ป้องกัน และช่วยเหลือในการรักษาความสงบเรียบร้อย ภัยพิบัติ และปัญหาสุขภาพจิต

ยุทธศาสตร์ที่ 3 ส่งเสริมอุตสาหกรรมการผลิตและการประกอบอาชีพเสริมของประชาชน มีแนวทางการพัฒนาดังนี้

3.1 จัดให้มี บำรุงรักษา และกำกับดูแลแหล่งผลิตและจำหน่ายสินค้าที่ผลิตได้ ของประชาชน

3.2 พัฒนาฝีมือแรงงาน และการฝึกทักษะการประกอบอาชีพเพื่อสร้างรายได้

3.3 ยกกระตบการผลิตผลิตภัณฑ์ OTOP ให้ได้มาตรฐาน

ยุทธศาสตร์ที่ 4 พัฒนาองค์กรให้มีความเป็นเลิศด้านการปฏิบัติงานราชการ มีแนวทางการพัฒนาดังนี้

4.1 ส่งเสริมให้ประชาชนมีส่วนร่วมในการพัฒนาท้องถิ่น

4.2 พัฒนาปรับปรุงกระบวนการให้บริการเพื่อความพึงพอใจของประชาชน

4.3 พัฒนานุคลากร อบต.ให้มีประสิทธิภาพ

4.4 พัฒนาอาคาร สถานที่ และสภาพภูมิทัศน์

4.5 ปรับปรุงพัฒนารายได้

4.6 ปรับปรุงและพัฒนาเครื่องมือเครื่องใช้ในการให้บริการประชาชนและนำ เทคโนโลยีที่ทันสมัยและเหมาะสมเพื่อเพิ่มประสิทธิภาพในการบริหารงานและบริการประชาชน

สรุปได้ว่า องค์การบริหารส่วนตำบล มีฐานะเป็นนิติบุคคล และเป็น ราชการบริหาร ส่วนท้องถิ่นรูปแบบหนึ่ง ซึ่งจัดตั้งขึ้นตามพระราชบัญญัติสภาตำบลและองค์การบริหารส่วนตำบล พ.ศ. 2537 และที่แก้ไขเพิ่มเติมจนถึงฉบับที่ 6 พ.ศ. 2552 ประกอบด้วย สภาองค์การบริหารส่วนตำบล และนายกองค์การบริหารส่วนตำบล ที่มาจากการเลือกตั้งและมีหน้าที่ดังนี้

1. สภาองค์การบริหารส่วนตำบล ประกอบด้วยสมาชิกสภาองค์การบริหารส่วนตำบล จำนวนหมู่บ้านละสองคน ซึ่งเลือกตั้งขึ้นโดยราษฎรผู้มีสิทธิเลือกตั้งในแต่ละหมู่บ้านในเขต องค์การบริหารส่วนตำบลนั้น กรณีที่เขตองค์การบริหารส่วนตำบลใดมีเพียงหนึ่งหมู่บ้านให้มี สมาชิกองค์การบริหารส่วนตำบลจำนวนหกคน และในกรณีมีเพียงสองหมู่บ้านให้มีสมาชิกองค์การบริหารส่วนตำบล หมู่บ้านละสามคน สภาองค์การบริหารส่วนตำบลมีอำนาจหน้าที่ ดังต่อไปนี้ให้

1.1 ความเห็นชอบแผนพัฒนาตำบลเพื่อเป็นแนวทางในการบริหารกิจการของ องค์การบริหารส่วนตำบล

1.2 พิจารณาให้ความเห็นชอบร่างข้อบัญญัติองค์การบริหารส่วนตำบล ร่าง ข้อบัญญัติงบประมาณรายจ่ายประจำปี ร่างข้อบัญญัติงบประมาณรายจ่ายเพิ่มเติม

1.3 ควบคุมการปฏิบัติงานของคณะผู้บริหารให้เป็นไปตามนโยบายและ แผนพัฒนาตำบลตาม 1 และกฎหมาย ระเบียบ และข้อบังคับของทางราชการ

1.4 เลือกประธานสภา รองประธานสภา และเลขานุการสภา อบต.

1.5 รับทราบนโยบายของนายกองค์การบริหารส่วนตำบลก่อนนายกองค์การ บริหารส่วนตำบลเข้ารับหน้าที่ และรับทราบรายงานแสดงผลการปฏิบัติงานตามนโยบายที่นายก องค์การบริหารส่วนตำบล ได้แถลงไว้ต่อสภาองค์การบริหารส่วนตำบลเป็นประจำทุกปี

1.6 ในที่ประชุมสภาองค์การบริหารส่วนตำบล สมาชิกสภาองค์การบริหาร ส่วนตำบลมีสิทธิตั้งกระทู้ถามต่อนายกองค์การบริหารส่วนตำบลหรือรองนายกองค์การบริหารส่วน ตำบลอันเกี่ยวกับงานในหน้าที่ได้

1.7 สภาองค์การบริหารส่วนตำบลมีอำนาจในการเสนอข้อบัญญัติขอเปิดอภิปราย ทั่วไปเพื่อให้นายกองค์การบริหารส่วนตำบลแถลงข้อเท็จจริงหรือแสดงความคิดเห็นในปัญหา เกี่ยวกับการบริหารองค์การบริหารส่วนตำบล โดยไม่มีการลงมติได้

1.8 สภาองค์การบริหารส่วนตำบลมีอำนาจในการเลือกปลัดองค์การบริหาร ส่วนตำบลหรือสมาชิกองค์การบริหารส่วนตำบลคนใดคนหนึ่งเป็นเลขานุการสภาองค์การบริหาร ส่วนตำบล



2. นายกองค้การบริหารส่วนตำบล มาจากการเลือกตั้งผู้บริหารท้องถิ่น โดยตรงการเลือกตั้งโดยตรงของประชาชนตามกฎหมายว่าด้วยการเลือกตั้งสมาชิกสภาท้องถิ่นหรือผู้บริหารท้องถิ่น นายกองค้การบริหารส่วนตำบลมีอำนาจหน้าที่ดังต่อไปนี้

2.1 กำหนดนโยบายโดยไม่ขัดต่อกฎหมายและรับผิดชอบในการบริหารราชการขององค์การบริหารส่วนตำบลให้เป็นไปตามกฎหมาย นโยบาย แผนพัฒนาองค์การบริหารส่วนตำบล ข้อบัญญัติระเบียบ และข้อบังคับของทางราชการ

2.2 สั่ง อนุญาต และอนุมัติเกี่ยวกับราชการของ องค์การบริหารส่วนตำบล

2.3 แต่งตั้งและถอดถอนรองนายกองค้การบริหารส่วนตำบลและเลขานุการนายกองค้การบริหารส่วนตำบล

2.4 วางระเบียบเพื่อให้งานขององค์การบริหารส่วนตำบลเป็นไปด้วยความเรียบร้อย

2.5 รักษาการให้เป็นไปตามข้อบัญญัติองค์การบริหารส่วนตำบล

2.6 ปฏิบัติหน้าที่อื่นตามที่บัญญัติไว้ในพระราชบัญญัตินี้และกฎหมายอื่น

องค์การบริหารส่วนตำบล มีสภาองค์การบริหารส่วนตำบล เป็นผู้กำกับดูแลการบริหารของนายกองค้การบริหารส่วนตำบล ซึ่งเป็นผู้ใช้อำนาจบริหารงานองค์การบริหารส่วนตำบล และมีพนักงานประจำที่เป็นข้าราชการส่วนท้องถิ่นเป็นผู้ทำงานประจำวัน โดยมีปลัดและรองปลัดองค์การบริหารส่วนตำบลเป็นหัวหน้างานบริหาร ภายในองค์กรมีการแบ่งออกเป็นหน่วยงานต่าง ๆ ได้เท่าที่จำเป็นตามภาระหน้าที่ของ องค์การบริหารส่วนตำบลแต่ละแห่งเพื่อตอบสนองความต้องการของประชาชนในพื้นที่ที่รับผิดชอบ

### บริบทขององค์การบริหารส่วนตำบลในเขตอำเภอปทุมรัตต์ จังหวัดร้อยเอ็ด

อำเภอปทุมรัตต์ ตั้งอยู่ ณ บ้านตลาด หมู่ที่ 9 ตำบลบัวแดง เดิมหมู่บ้านนี้อยู่ในเขตการปกครองของตำบลน้ำอ้อม อำเภอเกษตรวิสัย (เดิมชื่อ อำเภอหนองแวง) จังหวัดร้อยเอ็ด ซึ่งตั้งขึ้นเมื่อปี พ.ศ. 2440 โดยมีราษฎรอพยพมาจาก อำเภอวาปีปทุม จังหวัดมหาสารคาม และเขตอำเภอเกษตรวิสัย จังหวัดร้อยเอ็ด เข้ามาตั้งถิ่นฐานและถุมีลำเนาประกอบอาชีพในการทำสวนและทำไร่เพราะหมู่บ้านซึ่งเป็นที่ตั้งที่ว่าการอำเภอปทุมรัตต์ เมื่อสมัยก่อน พื้นดินมีความอุดมสมบูรณ์ และมีคุณค่าทางเศรษฐกิจ จึงเหมาะแก่การเกษตรเป็นอย่างมาก และทำให้ราษฎรในเขตอำเภอใกล้เคียงดังกล่าว มีความสนใจการประกอบอาชีพในทางเกษตรเข้ามาอยู่อาศัยในหมู่บ้าน นี้ประมาณ 35 ครอบครัว และ ณ หมู่บ้านแห่งนี้มีหนองน้ำธรรมชาติ ขนาดใหญ่ อยู่ทางทิศใต้ของหมู่บ้าน มีดอกบัวแดงอยู่ในหนองน้ำเป็น จำนวนมาก จึงขนานนามชื่อหมู่บ้านนี้ว่า (บ้านใหญ่

หนองบัวแดง) ทั้งนี้เพื่อให้ชื่อหมู่บ้านสอดคล้องกับหนองน้ำธรรมชาติที่มีดอกบัวแดงจำนวนมาก  
 นั้นเอง ครั้นต่อมาเมื่อปี พ.ศ. 2460 กระทรวงมหาดไทย ได้ประกาศแบ่งเขตการปกครอง ตำบลน้ำ  
 อ้อม อำเภอเกษตรวิสัย จังหวัดร้อยเอ็ด ขึ้นเป็นตำบล อีกตำบลหนึ่ง โดยมีชื่อว่า "ตำบลบัวแดง" มี  
 หมู่บ้านอยู่ในเขตปกครองของตำบลนี้ 14 หมู่บ้าน และอยู่ในเขตความปกครองของ อำเภอเกษตร  
 วิสัย โดยมี ชุนบัวแดง คำริ (นายจันทร์ ศาลาแดง) เป็นกำนันคนแรกซึ่งตั้งที่ทำการกำนัน ณ บ้าน  
 หนองบัวแดง จนกระทั่งถึงปี พ.ศ. 2502 นายชน กองมณี เป็นกำนัน ราษฎรในตำบลนี้มีจำนวนเพิ่ม  
 มากขึ้น และหมู่บ้านได้เพิ่มจาก 14 หมู่บ้าน เป็น 29 หมู่บ้าน ความอุดมสมบูรณ์ของพื้นดินได้ลด  
 น้อยลง เนื่องจากประชาชนขาดความรู้ ไม่รู้จักการรักษาพื้นดินให้ คงความอุดมสมบูรณ์ให้เพียงพอ  
 เช่น การทำลาย ป่าไม้ ทำให้เกิดฝนแล้ง ไม่รู้จักการใช้ปุ๋ย เป็นต้น ผลที่เกิดขึ้น คือ ราษฎรอดอยาก  
 ขาดแคลนน้ำ ชาวบริโศท โจรผู้ร้ายชุกชุมเพราะฝนฟ้าไม่ อำนวยให้ตกตามฤดูกาล ตั้งแต่ปี พ.ศ.  
 2502 - 2504 ประกอบกับหมู่บ้านนี้ อยู่ห่างไกลที่ว่าการอำเภอเกษตรวิสัย ราษฎรไปติดต่อราชการ  
 ณ ที่ว่าการ อำเภอ ต้องใช้เวลาเดินทางแรมคืน เพราะเส้นทางคมนาคมที่ใช้กันเป็นทาง เกวียน ทำให้  
 ราษฎรได้รับความลำบากในการเดินทางไปติดต่อราชการ และขณะนั้นกำลังเจ้าหน้าที่ไม่เพียงพอ  
 สำหรับออกไปตรวจตราดูแลความทุกข์สุขของราษฎรให้ทั่วถึง ครั้นในปี พ.ศ. 2505 ท่านพระครู  
 ปทุมสโรภาส (ครูเฮ้า แพงจันทร์) เจ้าอาวาสวัดสระปทุมสมัยนั้น ซึ่งต่อมาได้รับแต่งตั้งมี  
 บรรดาศักดิ์เป็นเจ้าคณะ อำเภอปทุมรัตต์ ได้เห็นความยากลำบากของราษฎรในตำบลบัวแดง ตำบล  
 โนนสวรรค์ และตำบลโพนสูง ซึ่งเป็นตำบลที่อยู่ใกล้เคียงกันและพอที่จะรวมกัน จัดตั้งเป็นกิ่ง  
 อำเภอได้ มีความดำริที่จะจัดตั้งเป็น กิ่งอำเภอขึ้น โดยเรียกประชุมกำนัน ผู้ใหญ่บ้านและคณะสงฆ์ใน  
 3 ตำบล ที่ประชุมมีมติเห็นชอบที่ จะก่อสร้างกิ่งอำเภอขึ้น และได้ยื่นคำร้องขอตั้งอำเภอขึ้น ณ บ้าน  
 หนองบัวแดง หมู่ 1 ตำบลบัวแดง โดยขอก่อสร้างสถานีตำรวจ ที่ว่าการอำเภอ และสถานีอนามัยขึ้น  
 เอง ซึ่งมีได้ใช้เงินงบประมาณแผ่นดินแต่อย่างใด กระทรวงมหาดไทย เห็นความจำเป็นของราษฎร  
 และเพื่ออำนวยความสะดวก ของราษฎรทั้ง 3 ตำบล ซึ่งอยู่ห่างไกลอำเภอเกษตรวิสัย จึงได้พิจารณา  
 อนุมัติให้สร้างสถานีตำรวจ ที่ว่าการอำเภอ และสถานีอนามัยตามที่ประชุมร้องขอ ท่านพระครู  
 ปทุมสโรภาส จึงได้ลงมือก่อสร้างสถานที่ราชการทั้ง 3 แห่ง โดยได้รับความร่วมมือ ร่วมแรงร่วมใจ  
 ในการเสียดสละกำลังทรัพย์จากกำนัน ผู้ใหญ่บ้าน คณะสงฆ์ และราษฎรทั้ง 3 ตำบล จนกระทั่งได้  
 ก่อสร้างสถานที่ราชการทั้ง 3 แห่งเสร็จ ภายในเวลา 115 วัน และคิดเป็นมูลค่าทั้งหมดประมาณ  
 305,058 บาท และได้มอบให้เป็นสมบัติของทางราชการในปี พ.ศ. 2505 นั้นเอง โดยเหตุนี้  
 กระทรวงมหาดไทยจึงมีประกาศลงวันที่ 28 พฤษภาคม 2506 โดยแบ่งเขตการปกครองอำเภอเกษตร  
 วิสัย ขึ้นเป็นกิ่งอำเภอ โดยมีชื่อว่า "กิ่งอำเภอปทุมรัตต์" ทั้งนี้ ตั้งแต่วันที่ 16 มิถุนายน พ.ศ. 2506  
 เป็นต้นมา และนายวิญญู อังคนารักษ์ ผู้ว่าราชการจังหวัดร้อยเอ็ดสมัยนั้นเป็นประธานในพิธีตั้ง

กิ่งอำเภอปทุมรัตต์ โดยมี 3 ตำบล อยู่ในเขตการปกครองของกิ่งอำเภอปทุมรัตต์ คือ ตำบลบัวแดง ตำบลโนนสวรรค์ และ ตำบลโพนสูง ครั้นต่อมาในปี พ.ศ. 2508 ได้มีพระรากฤษฎีกายกฐานะ กิ่งอำเภอปทุมรัตต์ขึ้นเป็น "อำเภอปทุมรัตต์" เมื่อวันที่ 28 กรกฎาคม 2508 และมีตำบลอยู่ในเขตการปกครองของอำเภอนี้ 8 ตำบลคือ ตำบลบัวแดง ตำบลโนนสวรรค์ ตำบลโพนสูง ตำบลหนองแคน ตำบลดอกกล้า ตำบลสระบัว ตำบลโนนสง่า และ ตำบลจี้เหล็ก การที่ได้ชื่อว่า "อำเภอปทุมรัตต์" ก็ โดยที่อำเภอนี้ได้ตั้งอยู่ ณ บ้านหนองบัวแดง คำว่า "ปทุม" หมายความว่า "ดอกบัว" และคำว่า "รัตต์" หมายความว่า "แดง" อำเภอปทุมรัตต์ จึงมีความหมายตรงกันกับชื่อหมู่บ้านหนองบัวแดง ซึ่งเป็นที่ตั้งที่ว่าการอำเภอปทุมรัตต์ จังหวัดร้อยเอ็ด และเพื่อมิให้มีชื่อตรงกับ อำเภอหนองบัวแดง ซึ่งเป็นอำเภอหนึ่งของจังหวัดชัยภูมิ (อำเภอปทุมรัตต์ จากวิกิพีเดีย สารานุกรมเสรี. 2555)

องค์การบริหารส่วนตำบลในเขตอำเภอปทุมรัตต์ มีจำนวน 7 แห่ง ได้แก่

### 1. องค์การบริหารส่วนตำบลจี้เหล็ก

สภาพทั่วไปของตำบล สภาพทั่วไปของตำบลจี้เหล็ก เป็นพื้นที่ราบ และทุ่งนา มีแหล่งน้ำธรรมชาติ คือลำเสียวใหญ่ ราษฎรมีอาชีพหลักคือการทำนา ตำบลจี้เหล็กอยู่ห่างจาก ตัวอำเภอ ประมาณ 20 กิโลเมตร อาณาเขตตำบล ทิศเหนือ ติดต่อกับ ตำบลบ้านฝาง อำเภอเกษตรวิสัย จังหวัดร้อยเอ็ด ทิศใต้ติดต่อกับ ตำบลก้ำแพง อำเภอเกษตรวิสัย จังหวัดร้อยเอ็ด ทิศตะวันออก ติดต่อกับ ตำบลน้ำอ้อม อำเภอเกษตรวิสัย จังหวัดร้อยเอ็ด ทิศตะวันตก ติดต่อกับ ตำบลโพนสูง อำเภอปทุมรัตต์ จังหวัดร้อยเอ็ด จำนวนประชากรของตำบล จำนวนประชากรในเขตองค์การบริหารส่วนตำบล 4,762 คน และจำนวนหลังคาเรือน 1,158 หลังคาเรือน ประชากรประกอบอาชีพ อาชีพหลักทำนา อาชีพเสริม เลี้ยงสัตว์ หัตถกรรม สถานที่สำคัญของตำบล วัด 5 แห่ง โรงเรียน 5 แห่ง โรงพยาบาลส่งเสริมสุขภาพ 1 แห่ง ศูนย์พัฒนาเด็กเล็ก 5 แห่ง (Thaitambom.com. 2555)

### 2. องค์การบริหารส่วนตำบลสระบัว

ตำบลสระบัวเดิม ขึ้นกับตำบลก้ำแพง อำเภอเกษตรวิสัย ต่อมาในปี พ.ศ. 2507 ได้แยกออกจากอำเภอเกษตรวิสัย มาขึ้นกับตำบลโนนสวรรค์ อำเภอปทุมรัตต์ และในปี 2512 ได้แยกออกจากตำบลโนนสวรรค์ มาเป็นตำบลสระบัว โดยมีหมู่บ้านในการปกครองจำนวน 17 หมู่บ้าน มีพื้นที่ ประมาณ 29,121 ไร่ สภาพทั่วไปของตำบล พื้นที่ส่วนใหญ่ของตำบลสระบัว เป็นพื้นที่ราบ สภาพดินทั่วไปเป็นดินร่วนปนทราย และบางแห่งมีดินเหนียวและลูกรังพื้นที่ส่วนใหญ่ใช้ในการทำนาข้าว แต่มีปัญหาเรื่องดินเค็ม อาณาเขตตำบล ทิศเหนือ ติดกับ ตำบลโนนสง่า และตำบลโพนสูง อำเภอปทุมรัตต์ จังหวัดร้อยเอ็ด ทิศใต้ ติดกับ ตำบลเมืองเตา อำเภอพยัคฆภูมิพิสัย จังหวัดมหาสารคาม ทิศตะวันออก ติดกับ ตำบลโนนสวรรค์ อำเภอปทุมรัตต์ จังหวัดร้อยเอ็ด ทิศตะวันตก

ติดกับ ตำบลดอกกล้า อำเภอปทุมรัตน์ จังหวัดร้อยเอ็ด จำนวนประชากรในเขต องค์การบริหารส่วนตำบล 8,009 คน และจำนวนหลังคาเรือน 1,624 หลังคาเรือน ข้อมูลอาชีพของตำบล อาชีพหลัก ทำนา อาชีพเสริม รับจ้าง ค้าขาย ข้อมูลสถานที่สำคัญของตำบล วัด 10 แห่ง โรงเรียน 7 แห่ง สถานีอนามัย 2 แห่ง สถานีตำรวจ 1 แห่ง ศูนย์พัฒนาเด็กเล็ก 7 แห่ง

### 3. องค์การบริหารส่วนตำบลโนนสวรรค์

ตำบลโนนสวรรค์ แยกออกมาจากตำบลกำแพง อำเภอเกษตรวิสัย จังหวัดร้อยเอ็ด เมื่อปี 2495 มีนายจันทร์ เป็นกำนันคนแรก ต่อมาเมื่อตั้งกิ่งอำเภอปทุมรัตน์ จึงได้มาขึ้นกับกิ่งอำเภอปทุมรัตน์ มีหมู่บ้านในการปกครอง 15 หมู่บ้าน สภาพทั่วไปของตำบล ตำบลโนนสวรรค์ ตั้งอยู่ทางทิศตะวันออกของอำเภอปทุมรัตน์ ห่างจากตัวอำเภอประมาณ 12 กม. พื้นที่ส่วนใหญ่เป็นพื้นที่ราบและอยู่ในเขตทุ่งกุลาร้องไห้ มีพื้นที่ทั้งหมด 24,982 ไร่ เป็นพื้นที่ทางการเกษตร ประมาณ 21,578 ไร่ มีแหล่งน้ำธรรมชาติที่สำคัญคือ “ลำน้ำเตา” อาณาเขตตำบล ทิศเหนือ ติดกับ ตำบลชีเหล็ก และ ตำบลโพนสูง อำเภอปทุมรัตน์ จังหวัดร้อยเอ็ด ทิศใต้ ติดกับ ตำบลเมืองเตา อำเภอพยัคฆภูมิพิสัย จังหวัดมหาสารคาม ทิศตะวันออก ติดกับ ตำบลกำแพง อำเภอเกษตรวิสัย จังหวัดร้อยเอ็ด ทิศตะวันตกติดกับตำบลสระบัว อำเภอปทุมรัตน์ จังหวัดร้อยเอ็ด จำนวนประชากรในเขต องค์การบริหารส่วนตำบล 5,473 คน และจำนวนหลังคาเรือน 1,379 หลังคาเรือน ข้อมูลอาชีพของตำบล อาชีพหลัก ทำนา อาชีพเสริม หัตถกรรม, เลี้ยงสัตว์ ข้อมูลสถานที่สำคัญของตำบล วัด 14 แห่ง โรงเรียน 6 แห่ง สถานีอนามัย 2 แห่ง

### 4. องค์การบริหารส่วนตำบลดอกกล้า

องค์การบริหารส่วนตำบลดอกกล้าตั้งอยู่ทิศตะวันตกเฉียงใต้ของจังหวัดร้อยเอ็ด อยู่ห่างจากกรุงเทพมหานคร 517 กิโลเมตร สถานที่ ตั้งอยู่ที่บ้านดอกกล้า หมู่ที่ 1 ตำบลดอกกล้า อำเภอปทุมรัตน์ จังหวัดร้อยเอ็ด ทิศเหนือ ติดกับตำบลหนองแคนอำเภอปทุมรัตน์ และ เขตตำบลหนองไผ่ อำเภอนาดูน จังหวัดมหาสารคาม ตามแนวหลักเขตที่ 17 TB 183366- หลักเขตที่ 3 UB 215310 ทิศใต้ติดกับตำบลสระบัว อำเภอปทุมรัตน์ และเขตตำบลหนองบัวแก้ว อำเภอพยัคฆภูมิพิสัย จังหวัดมหาสารคาม ตามแนวหลักเขตที่ 6 UB 211234- หลักเขตที่ 7 UB 201203 183366- หลักเขตที่ 3 UB 215310 ทิศใต้ติดกับตำบลสระบัว อำเภอปทุมรัตน์ และเขตตำบลหนองบัวแก้ว อำเภอพยัคฆภูมิพิสัย จังหวัดมหาสารคาม ตามแนวหลักเขตที่ 6 UB 211234- หลักเขตที่ 7 UB 201203 ทิศตะวันออก กับตำบลบัวแดง ตำบลโนนสง่า และตำบลสระบัว อำเภอปทุมรัตน์ หมู่ที่ 4 UB 215310 – ถึงหมุดที่ 5 UB 260190 ทิศตะวันตก ติดกับ ตำบลภราดร ตำบลนาสีนวล อำเภอพยัคฆภูมิพิสัย ตำบลดงบัง และตำบลพระราช อำเภอนาดูน จังหวัดมหาสารคาม หมุดที่ 15 TB 162336- หมุดที่ 13 TB 151261 เนื้อที่ เขตพื้นที่องค์การบริหารส่วนตำบลดอกกล้า มีระยะห่างเป็น

ระยะทาง 8.6 กิโลเมตร เริ่มจากอำเภอปทุมรัตต์ – องค์การบริหารส่วนตำบลคอกกล้า และมีพื้นที่ทั้งหมดประมาณ 58.98 ตารางกิโลเมตร หรือประมาณ 36,865 ไร่ ภูมิประเทศ ลักษณะภูมิประเทศโดยทั่วไปของตำบลคอกกล้า เป็นที่ราบถึงลอนลาดเล็กน้อย ตั้งอยู่ทางทิศตะวันตกของอำเภอปทุมรัตต์ พื้นที่ทางตอนใต้ของเขตตำบลมีลำน้ำเตาไหลผ่าน ส่วนทางทิศเหนือของตำบลจะมี ห้วยทมนานไหลผ่าน จำนวนหมู่บ้านและประชากร องค์การบริหารส่วนตำบลคอกกล้ามี จำนวน 15 หมู่บ้าน มีจำนวน 1,750 ครัวเรือน

##### 5. องค์การบริหารส่วนตำบลหนองแคน

ตำบลหนองแคนเดิมขึ้นกับตำบล โพนสูง อำเภอเกษตรวิสัย จังหวัดร้อยเอ็ด ต่อมาทางราชการได้จัดตั้งกิ่งอำเภอปทุมรัตต์ขึ้น จึงแยกจากตำบล โพนสูงมาขึ้นกับกิ่งอำเภอปทุมรัตต์ จนมาถึงปี พ.ศ. 2508 จึงได้แยกจากตำบล โพนสูงเป็นตำบลหนองแคนจนถึงปัจจุบันนี้ สภาพทั่วไปของตำบล ตำบลหนองแคน อำเภอปทุมรัตต์ จังหวัดร้อยเอ็ด อยู่ห่างจากตัวจังหวัดร้อยเอ็ด ประมาณ 56 กิโลเมตร อยู่ทางทิศตะวันตกเฉียงใต้ ของตัวเมืองร้อยเอ็ด อยู่ทางทิศเหนือของอำเภอปทุมรัตต์ ห่างจากตัวอำเภอประมาณ 10 กิโลเมตร อาณาเขตตำบล ทิศเหนือ ติดกับ จังหวัดมหาสารคาม ทิศใต้ ติดกับ ตำบลบัวแดงอำเภอปทุมรัตต์ จังหวัดร้อยเอ็ด ทิศตะวันออก ติดกับ ตำบลบ้านฝาง อำเภอเกษตรวิสัย และ ตำบล โพนสูง อำเภอปทุมรัตต์ จังหวัดร้อยเอ็ด ทิศตะวันตก ติดกับ ตำบลคอกกล้า อำเภอปทุมรัตต์ จังหวัดร้อยเอ็ด อาณาเขตตำบล ทิศเหนือ ติดกับ จังหวัดมหาสารคาม ทิศใต้ ติดกับ ตำบลบัวแดง อำเภอปทุมรัตต์ จังหวัดร้อยเอ็ด จำนวนประชากรของตำบล จำนวนประชากรในเขต องค์การบริหารส่วนตำบล 8,201 คน และจำนวนหลังคาเรือน 1,594 หลังคาเรือน ข้อมูลอาชีพของตำบล ประชากรในตำบลหนองแคน ส่วนใหญ่ประกอบอาชีพเกษตรกรรม คือการทำนา ซึ่งอาชีพเสริมหลังฤดูเก็บเกี่ยวยัง ไม่มีอาชีพเสริมที่แน่นอน จึงทำให้ไม่มีรายได้พอแก่การพัฒนาคุณภาพชีวิต โดยมองในภาพรวมอาชีพเสริมของตำบลหนองแคน คือ การทอผ้าไหม ส่วนผู้ชายจะไปรับจ้างใช้แรงงานในต่างท้องถิ่น ข้อมูลสถานที่สำคัญของตำบล มีพระบรมสารีริกธาตุ ประดิษฐาน ในวัดป่าอูทยาน เป็นที่เคารพสักการะ ของชาวตำบลหนองแคน วัดสุนันทาราช - บ้านสวนปอ หมู่ที่ 6 วัดนันทรังสิทธิ์ - บ้านหนองแคน หมู่ที่ 1 วัดศรีประจักษ์ - บ้านคูฝายใหญ่ หมู่ที่ 1

##### 6. องค์การบริหารส่วนตำบลโนนสง่า

ตำบล โนนสง่าเดิมอยู่ในเขตปกครองตำบลบัวแดง อำเภอปทุมรัตต์ จังหวัดร้อยเอ็ด โดยมีคณะดำเนินงานขอแยกตำบล ได้ดำเนินการขอแยกตำบลออกจาก ตำบลบัวแดง เนื่องจากตำบลบัวแดงมีขนาดใหญ่ซึ่งก้ำกั้นในขณะนั้นยากต่อการดูแลบำบัดทุกข์บำรุงสุขของราษฎรจึงขอแยกออกเป็น 2 ตำบล โดยคณะดำเนินการคือ นายอำเภอสมัย รัตนจันทร์ พร้อมผู้ใหญ่บ้านหลาย

คน ซึ่งการดำเนินการนั้นได้ดำเนินการเพื่อให้การบริหารจัดการภายในตำบลให้มีพื้นที่ที่สะดวกในการปกครองพื้นที่ของทางราชการและต่อมาทางราชการเห็นด้วย จึงได้ดำเนินการแบ่งแยกตำบลบัวแดงมาเป็นตำบลโนนสง่า เมื่อวันที่ 12 พฤษภาคม 2525 และได้จัดตั้งเป็น องค์การบริหารส่วนตำบลโนนสง่า เมื่อวันที่ 23 กุมภาพันธ์ 2540 และ องค์การบริหารส่วนตำบลโนนสง่าตั้งอยู่ด้านทิศตะวันตกเฉียงใต้ของจังหวัดร้อยเอ็ด อยู่ห่างจาก กทม. 480 กิโลเมตร อยู่ห่างจากจังหวัดร้อยเอ็ด 69 กิโลเมตร ห่างจากตัวอำเภอ 3 กิโลเมตรมีหมู่บ้านทั้งหมด 9 หมู่บ้าน อยู่ในเขตเทศบาลตำบลปทุมรัตน์ 2 หมู่บ้าน มีเนื้อที่ทั้งหมด 32.29 ตารางกิโลเมตร หรือประมาณการ 20,179 ไร่ สภาพทั่วไปของตำบล เป็นพื้นที่ราบและทุ่งนา มีแหล่งน้ำธรรมชาติ ราษฎรมีอาชีพหลัก คือ การทำนา อาชีพรอง คือ เลี้ยงสัตว์ อาณาเขตตำบล ทิศเหนือ ติดกับ ตำบลบัวแดง อำเภอปทุมรัตน์ จังหวัดร้อยเอ็ด ทิศใต้ ติดกับ ตำบลสระบัว อำเภอปทุมรัตน์ จังหวัดร้อยเอ็ด ทิศตะวันออก ติดกับ ตำบลโพนสูง อำเภอปทุมรัตน์ จังหวัดร้อยเอ็ด ทิศตะวันตก ติดกับ ตำบลดอกกล้า อำเภอปทุมรัตน์ จังหวัดร้อยเอ็ด จำนวนประชากรของตำบล จำนวนประชากรในเขต องค์การบริหารส่วนตำบล 5,314 คน ชาย 2,917 คน หญิง 2,538 คน และจำนวนหลังคาเรือน 1,028 หลังคาเรือน ข้อมูลอาชีพของตำบล อาชีพหลัก ทำนา ทำไร่ อาชีพเสริม หัตถกรรม ข้อมูลสถานที่สำคัญของตำบล โรงเรียน 3 แห่ง วัด 5 แห่ง สถานีอนามัย 1 แห่ง ศูนย์พัฒนาเด็กเล็ก 2 แห่ง ศูนย์สาธารณสุขมูลฐาน 9 แห่ง

#### 7. องค์การบริหารส่วนตำบลบัวแดง

ตำบลบัวแดง เดิมมีทั้งหมด 9 หมู่บ้าน แต่ปัจจุบันมี 3 หมู่บ้าน ที่อยู่นอกเขตเทศบาล ได้แก่ บ้านโคกหม บ้านหนองบึง บ้านคอนคู ตั้งอยู่ในเขตการปกครองของอำเภอปทุมรัตน์ เป็นตำบลที่เป็นจุดศูนย์กลางของอำเภอ เป็นที่ตั้งของที่ว่าการอำเภอ และส่วนราชการต่าง ๆ สภาพทั่วไปของตำบล พื้นที่ส่วนใหญ่เป็นที่ดอน ดินเป็นดินปนทราย ขาดความอุดมสมบูรณ์ ไม่มีแร่ธาตุในดิน แหล่งน้ำตามธรรมชาติมีไม่เพียงพอต่อความต้องการ มีเนื้อที่ทั้งหมด 19,943 ตารางกิโลเมตร หรือประมาณ 20,631 ไร่ อาณาเขตตำบล ทิศเหนือ ติดกับ ตำบลเหนือเมือง ตำบลสีแก้ว และตำบลหนองแวง อำเภอเมือง จังหวัดร้อยเอ็ด ทิศใต้ ติดกับ ตำบลขอนแก่น อำเภอเมือง และตำบลหนองใหญ่ อำเภอศรีสมเด็จ จังหวัดร้อยเอ็ด ทิศตะวันออก ติดกับ ตำบลในเมือง อำเภอเมือง จังหวัดร้อยเอ็ด ทิศตะวันตก ติดกับ ตำบลปอภาร อำเภอเมือง จังหวัดร้อยเอ็ด จำนวนประชากรของตำบล 2,706 คน และจำนวนหลังคาเรือน 571 หลังคาเรือน อาชีพหลักทำนา อาชีพเสริม ทอผ้าไหม ตัดเย็บ จักสาน เลี้ยงสัตว์ ข้อมูลสถานที่สำคัญของตำบล วัดบ้านโคกหม วัดบ้านคอนคู วัดบ้านหนองบึง ที่ว่าการอำเภอปทุมรัตน์ อ่างเก็บน้ำห้วยจานใต้ สถานีตำรวจภูธร อำเภอปทุมรัตน์ โรงพยาบาลปทุมรัตน์

## งานวิจัยที่เกี่ยวข้อง

วรรณ จตุพัฒน์รังสี (2553 : 101-107) ได้ศึกษาความสัมพันธ์ระหว่างการบริหารแบบธรรมาภิบาลกับประสิทธิผลการบริหารงานของเทศบาลตำบลบ่อแก้ว อำเภอเมือง จังหวัดลำปาง ผลการศึกษาพบว่า (1) เทศบาลตำบลบ่อแก้วมีระดับการปฏิบัติงานตามหลักธรรมาภิบาลในภาพรวมอยู่ในระดับสูง เมื่อพิจารณาในแต่ละด้านพบว่า การปฏิบัติงานตามหลักนิติธรรมอยู่ในระดับสูงที่สุด หลักความโปร่งใส หลักการมีส่วนร่วม หลักความรับผิดชอบ หลักความคุ้มค่า และหลักคุณธรรม ตามลำดับ (2) เทศบาลตำบลบ่อแก้วมีระดับประสิทธิผลการบริหารงานในภาพรวมอยู่ในระดับสูง เมื่อพิจารณาในแต่ละด้านพบว่า ประสิทธิผลการบริหารงานในด้านความสามารถในการผลิต มีระดับสูงความมั่นคง การอยู่รอด การพัฒนา การได้มาซึ่งทรัพยากร ความสามารถในการปรับตัวความพึงพอใจในงาน ประสิทธิภาพและความเจริญเติบโตในงาน อยู่ในระดับน้อยที่สุด (3) การบริหารงานตามแบบธรรมาภิบาลของเทศบาลตำบลบ่อแก้ว มีความสัมพันธ์กับประสิทธิผล การบริหารงานของเทศบาลตำบลบ่อแก้ว ในการทดสอบความสัมพันธ์ระหว่างธรรมาภิบาลในแต่ละด้านทั้ง 6 ด้าน กับประสิทธิผลการบริหารงานของเทศบาลตำบลบ่อแก้ว ผลการศึกษามีเพียง 2 ด้านเท่านั้น ที่มีความสัมพันธ์กับประสิทธิผลการบริหารงานคือ หลักคุณธรรม และหลักความคุ้มค่าโดยหลักคุณธรรมอยู่ในระดับสูงที่สุด จะเห็นว่าบุคลากรในเทศบาลตำบลบ่อแก้วจะให้ความสำคัญกับหลักคุณธรรม และหลักความคุ้มค่า ในการบริหารและดำเนินกิจการภายในองค์กร

เจนยุทธิ์ อุ่นเจริญทิวสิน (2553 : 90-92) ได้ศึกษาเรื่อง ปัญหาการบริหารงานตามหลักธรรมาภิบาลของเทศบาลตำบลสมเด็จ อำเภอสมเด็จ จังหวัดกาฬสินธุ์. มีความมุ่งหมายเพื่อศึกษาและเปรียบเทียบปัญหาการบริหารงานตามหลักธรรมาภิบาล ด้านหลักนิติธรรม ด้านหลักคุณธรรม ด้านหลักความโปร่งใส ด้านหลักการมีส่วนร่วม ด้านหลักความรับผิดชอบ ด้านหลักความคุ้มค่า และเพื่อรวบรวมข้อเสนอแนะการแก้ไขปัญหาการบริหารงานตามหลักธรรมาภิบาลของเทศบาลตำบลสมเด็จ อำเภอสมเด็จ จังหวัดกาฬสินธุ์ ผลการศึกษาปรากฏดังนี้

1. ประชาชนในเขตเทศบาลตำบลสมเด็จ โดยรวมและจำแนกตามเพศ อายุ ระดับการศึกษา อาชีพ และรายได้เฉลี่ยต่อเดือน เห็นว่าปัญหาการบริหารงานตามหลักธรรมาภิบาลของเทศบาลตำบลสมเด็จ อำเภอสมเด็จ จังหวัดกาฬสินธุ์ โดยรวมและรายด้านทุกด้านอยู่ในระดับปานกลาง คือ ด้านหลักคุณธรรม ด้านหลักนิติธรรม ด้านหลักการมีส่วนร่วม ด้านหลักความรับผิดชอบ ด้านหลักความโปร่งใส และด้านหลักความคุ้มค่า

2. ประชาชนในเขตเทศบาลตำบลสมเด็จ ที่มี เพศ อายุ ระดับการศึกษา อาชีพ และรายได้เฉลี่ยต่อเดือน แตกต่างกัน เห็นว่าปัญหาการบริหารงานตามหลักธรรมาภิบาลของเทศบาล

ตำบลสมเด็จพระ อำเภอสเม็ญ จังหวัดกาฬสินธุ์ โดยรวมและรายด้านทุกด้านไม่แตกต่างกัน ( $p > .05$ ) โดยสรุป ประชาชนในเขตเทศบาลตำบลสมเด็จพระ ที่มี เพศ อายุ ระดับการศึกษา อาชีพ และรายได้เฉลี่ยต่อเดือน แตกต่างกัน เห็นว่ามีปัญหาการบริหารงานตามหลักธรรมาภิบาลของเทศบาลตำบลสมเด็จพระ อำเภอสเม็ญ จังหวัดกาฬสินธุ์ โดยรวมและรายด้านทุกด้านอยู่ในระดับปานกลาง ไม่แตกต่างกัน ดังนั้น คณะผู้บริหารท้องถิ่นและบุคลากรที่มีส่วนเกี่ยวข้องควรนำไปเป็น ข้อเสนอแนะในการวางแผนปรับปรุงและพัฒนาการบริหารงานของเทศบาลตำบลสมเด็จพระตามหลักธรรมาภิบาล ให้มีประสิทธิภาพมากขึ้น

อริยา คำยา (2552 : 50-51) ได้ทำการศึกษาเรื่อง การเปรียบเทียบลักษณะความเป็นองค์การแห่งการเรียนรู้ระหว่างองค์การธุรกิจที่มีประสิทธิผลขององค์การแตกต่างกัน จากผลการวิจัยที่พบว่า องค์การที่มีประสิทธิผลขององค์การสูง กับองค์การที่มีประสิทธิผลขององค์การต่ำมีลักษณะความเป็นองค์การแห่งการเรียนรู้ โดยรวมแตกต่างกันอย่างมีนัยสำคัญทางสถิติ ( $q < .01$ ) และเมื่อพิจารณาเป็นรายด้านพบว่าแตกต่างกันทั้ง 5 ด้าน โดยองค์การที่มีประสิทธิผลขององค์การสูงมีลักษณะความเป็นองค์การแห่งการเรียนรู้สูงกว่าองค์การที่มีประสิทธิผลขององค์การต่ำทั้ง 5 ด้าน ซึ่งสะท้อนให้เห็นว่า องค์การธุรกิจที่มีประสิทธิผลขององค์การสูง จะมีลักษณะความเป็นองค์การแห่งการเรียนรู้ ทั้งในด้าน ด้านความรู้แห่งตน ด้านการเรียนรู้เป็นทีม ด้านการมีวิสัยทัศน์ร่วม ด้านความคิดเชิงระบบ และ ด้านแบบแผนความคิดอ่านสูงกว่าองค์การธุรกิจที่มีประสิทธิผลขององค์การต่ำ ทั้งนี้เนื่องจาก องค์การธุรกิจนั้นจะประกอบไปด้วยบุคลากรขององค์การ ในระดับต่าง ๆ เมื่อองค์การมีประสิทธิผลสูง ทั้งในแง่ของ ด้านการผลิต อันพิจารณาจากอัตรากำไรต่อสินทรัพย์ (Return on assets) ที่แสดงถึงความสามารถในการทำกำไรของกิจการ ซึ่งมาจากการประเมินเชิงภววิสัย (Objective measurement) และแง่ขององค์ประกอบด้านความยืดหยุ่น ด้านความพอใจ ด้านการแข่งขัน และด้านการพัฒนา ที่มาจากการประเมินเชิงอัตวิสัย (Subjective measurement) แสดงให้เห็นถึงศักยภาพขององค์การที่จะสามารถตอบสนองต่อการเปลี่ยนแปลงทั้งภายในและภายนอกองค์การ สามารถตอบสนองความต้องการของพนักงานได้มีความสามารถที่จะสนับสนุนให้สมาชิกในองค์การมีการเรียนรู้อย่างต่อเนื่อง อาทิเช่น มีการจัดฝึกอบรม หรือส่งพนักงานไปฝึกอบรมเกี่ยวกับการทำงานอยู่เสมอ ซึ่งการสนับสนุนให้บุคลากรในองค์การทุกระดับมีการเรียนรู้อย่างต่อเนื่อง ทำให้บุคลากรในองค์การที่มีความสามารถที่จะเรียนรู้สิ่งต่าง ๆ เพิ่มเติมอยู่ตลอดเวลา (De Geus. 1997 ; อังใน วิมลรัตน์ อ๋องล่าง. 2547) นอกจากนี้องค์การที่มีประสิทธิผลขององค์การสูง จะมีความยืดหยุ่นขององค์การสูง ซึ่งสอดคล้องกับแนวความคิดพื้นฐานของการสร้างองค์การแห่งการเรียนรู้



คุณากร กรสิงห์ (2550 : 70) ได้ทำวิทยานิพนธ์ในเรื่อง การศึกษาเปรียบเทียบการนำหลักธรรมาภิบาลมาใช้ในองค์การบริหารส่วนตำบล จังหวัดนครสวรรค์ ผลการศึกษาพบว่าการศึกษาปัญหาและอุปสรรคในการนำหลักธรรมาภิบาลมาใช้ในองค์การบริหารส่วนตำบลจากกลุ่มตัวอย่างที่ได้ศึกษามา มีปัญหาในหลักการสำคัญๆคล้ายคลึงกันคือ ปัญหาหลักการมีส่วนร่วมคือประชาชนมีพฤติกรรมการเข้าไปมีส่วนร่วมติดตามปัญหาหลักความโปร่งใสอย่างต่อเนื่อง และมักเป็นการตรวจสอบด้านเดียว คือ ตรวจสอบจากเอกสารเป็นหลักปัญหาหลักนิติธรรม ได้แก่ ไม่ค่อยมีการเผยแพร่กฎระเบียบให้ประชาชนได้รับทราบ ปัญหาหลักคุณธรรม คือ ไม่ค่อยมีการอบรมเรื่องคุณธรรมอย่างต่อเนื่อง ปัญหาหลักความรับผิดชอบ คือ อบต.ส่วนใหญ่ไม่ค่อยเอาใจใส่ในปัญหาชุมชนเท่าที่ควร ปัญหาหลักความคุ้มค่า คือ โครงการบางเรื่อง ไม่สามารถทำได้ เนื่องจากงบประมาณไม่เพียงพอ ปัญหาหลักความเสมอภาค คือ ยังคงมีการเลือกปฏิบัติ และปัจจัยทางการเมืองและทางการบริหารที่ส่งผลต่อการนำหลักธรรมาภิบาลมาใช้ในองค์การบริหารส่วนตำบล พบว่า ปัจจัยทางการเมืองทั้งภายใน ได้แก่ ความสัมพันธ์ที่ดีระหว่างฝ่ายนิติบัญญัติกับฝ่ายบริหาร ความสัมพันธ์ที่ดีระหว่างข้าราชการการเมืองและข้าราชการประจำ และปัจจัยการเมืองภายนอก ได้แก่ ความสัมพันธ์ที่ดีระหว่างข้าราชการส่วนกลางและข้าราชการส่วนภูมิภาค ความสัมพันธ์ที่ดีระหว่างองค์การบริหารส่วนตำบล องค์กรเอกชน ประชาชน ความสัมพันธ์ที่ดีระหว่างองค์การบริหารส่วนตำบลอื่น และความสัมพันธ์ระหว่างนักการเมืองท้องถิ่นและระดับชาติ ส่วนปัจจัยทางการบริหาร อันได้แก่ โครงสร้างระบบงาน ทรัพยากรการบริหาร ได้แก่ บุคลากรและงบประมาณ เป็นปัจจัยรองที่ส่งผลต่อการนำหลักธรรมาภิบาลมาใช้ในองค์การบริหารส่วนตำบล นอกจากนี้ ปัจจัยอื่น ๆ ที่ส่งผลต่อการนำหลักธรรมาภิบาลมาใช้ คือ เกณฑ์การประเมินและรางวัลตอบแทน

นิธิธร เพชรกันหา (2550 : 78-80) ได้ศึกษาเรื่อง ความสัมพันธ์ระหว่างความรู้กับการบริหารงานตามหลักธรรมาภิบาลของนายกองค์การบริหารส่วนตำบล จังหวัดชัยภูมิ” ผลการศึกษาพบว่า ความรู้เกี่ยวกับบทบาทอำนาจหน้าที่และความรู้เกี่ยวกับการบริหารงานตามหลักธรรมาภิบาล พบว่า นายกองค์การบริหารส่วนตำบลมีการบริหารตามหลักธรรมาภิบาลโดยรวมอยู่ในระดับปานกลาง และเมื่อพิจารณาเป็นรายด้าน พบว่า ทุกด้านมีการบริหารตามหลักธรรมาภิบาลอยู่ในระดับปานกลาง เรียงลำดับค่าเฉลี่ยจากมากไปหาน้อยกล่าวคือ ด้านคุณธรรม ด้านความโปร่งใส ด้านนิติธรรม ด้านความรับผิดชอบ ด้านการมีส่วนร่วม และด้านประสิทธิภาพ มีการบริหารงานตามหลักธรรมาภิบาลน้อยที่สุด และยังพบว่า ความเข้าใจเกี่ยวกับบทบาทอำนาจหน้าที่ มีความสัมพันธ์กับการบริหารงานตามหลักธรรมาภิบาลอยู่ในระดับปานกลาง และความรู้ความเข้าใจเกี่ยวกับการบริหารงานตามหลักธรรมาภิบาลมีความสัมพันธ์กับการบริหารงานตามหลักธรรมาภิบาลอยู่ในระดับปานกลาง

จตุพร ผ่องสุข (2550 : 93-95) ได้ศึกษาเรื่อง การบริหารงานตามหลักธรรมาภิบาลของ องค์การบริหารส่วนตำบล โลกสว่าง อำเภอหนองพอก จังหวัดร้อยเอ็ด การศึกษาครั้งนี้ มีความ มุ่งหมายเพื่อศึกษา การบริหารงานตามหลักธรรมาภิบาลขององค์การบริหารส่วนตำบล เปรียบเทียบ ความคิดเห็นของประชาชนที่มีต่อการบริหารงานตามหลักธรรมาภิบาลขององค์การบริหาร ส่วนตำบล ผลการศึกษาพบว่า ประชาชน โดยรวมและจำแนกตามระดับการศึกษาและรายได้ต่อ เดือนมีความคิดเห็นด้วยเกี่ยวกับการบริหารงานตามหลักธรรมาภิบาลขององค์การบริหารส่วนตำบล โลกสว่าง โดยรวมและรายด้านอยู่ในระดับปานกลาง ประชาชนที่มีระดับการศึกษาแตกต่างกัน มีความคิดเห็นด้วยเกี่ยวกับการบริหารงานตามหลักธรรมาภิบาลไม่แตกต่างกัน แต่ประชาชนที่มี รายได้ที่แตกต่างกัน มีความคิดเห็นด้วยโดยรวมและรายด้าน 2 ด้าน คือ ด้านหลักความโปร่งใส และ ด้านหลักความคุ้มค่า แตกต่างกันอย่างมีนัยสำคัญทางสถิติที่ระดับ .05 ปัญหาและข้อเสนอแนะ เกี่ยวกับการบริหารงานตามหลักธรรมาภิบาลขององค์การบริหารส่วนตำบล ปัญหาเกี่ยวกับการ บริหารงานตามหลักธรรมาภิบาล พบว่า การบริหารงบประมาณ ไม่โปร่งใส การแก้ไขปัญหาไม่ทัน ต่อความต้องการของประชาชน ส่วนข้อเสนอแนะเกี่ยวกับการบริหารงานตามหลักธรรมาภิบาล อบรม ควรจัดสรรงบประมาณอย่างเป็นธรรม ควรแก้ไขปัญหาความเดือดร้อนของประชาชนอย่าง รวดเร็ว ควรจัดเวทีประชาคมเพื่อรับฟังปัญหาและความต้องการของประชาชน รักษาสัญญาที่ให้ไว้ กับประชาชน โดยสรุปประชาชนในเขตพื้นที่องค์การบริหารส่วนตำบล โลกสว่าง อำเภอหนองพอก จังหวัดร้อยเอ็ด เห็นว่าองค์การบริหารส่วนตำบล โลกสว่าง มีการบริหารงานตามหลักธรรมาภิบาล ในระดับปานกลาง โดยประชาชนที่มีรายได้แตกต่างกัน มีความเห็นต่อการบริหารงานตามหลักธรร มาภิบาลขององค์การบริหารส่วนตำบล โลกสว่างแตกต่างกัน ซึ่งข้อสรุปที่ได้สามารถให้ประโยชน์ ต่อการปรับปรุงบริหารงานตามหลักธรรมาภิบาลขององค์การบริหารส่วนตำบล โลกสว่างให้ สอดคล้องกับความต้องการของประชาชน

นภาพร อติวานิชยพงศ์ (2548) ได้ศึกษาเรื่องธรรมาภิบาลในองค์กรปกครองส่วน ท้องถิ่น : กรณีศึกษาองค์การบริหารส่วนตำบลคอนแก้ว อำเภอแมริม จังหวัดเชียงใหม่ + ผลการศึกษาพบว่า การที่ อบต. คอนแก้ว ได้รับรางวัลการบริหารจัดการที่ดีตามหลักธรรมาภิบาล มาจากการใช้หลักการทำงานอย่างมีส่วนร่วม มีการวางแผนงานเพื่อให้เกิดความยั่งยืนของกิจกรรม และให้สมาชิกในชุมชน ได้รับประโยชน์อย่างมากที่สุด การบริหารจัดการโดยหลักธรรมาภิบาล ดังกล่าวมีเงื่อนไขที่สนับสนุนให้ อบต. ประสบความสำเร็จหลายประการ คือ การที่องค์กรภายใน ชุมชนเอง มีความเป็นธรรมาภิบาล มีวิสัยทัศน์ในการทำงานพัฒนาชุมชน ซึ่งนับว่าทุนทางสังคม ของชุมชนคอนแก้ว ที่ทำให้ อบต. ได้รับแรงสนับสนุนจากองค์กรชุมชนเป็นสะพานเชื่อม ไปสู่การ ระดมความร่วมมือจากชุมชน ได้กว้างขวาง นอกจากนี้ การที่ อบต. มีข้อเด่นในเรื่องของการทำงาน

ด้วยความโปร่งใสปราศจากมลพิษในเรื่องการทุจริตคอร์รัปชัน ได้ช่วยเสริมสร้างศรัทธาและความมั่นใจของสมาชิกในชุมชนที่จะเข้าร่วมกิจกรรมของ อบต. ด้วยความเต็มใจความสำเร็จของการทำงานดังกล่าวเกิดขึ้นได้จากการมีทีมงานที่เข้มแข็งและมีอุดมการณ์ในการทำงานไปในแนวทางเดียวกัน จึงไม่เกิดความขัดแย้งในการกำหนดนโยบาย และการปฏิบัติงานของ อบต. อย่างไรก็ตาม สถานการณ์ที่เป็นอยู่ในปัจจุบันอาจมีการเปลี่ยนแปลงได้ในอนาคต เมื่อเงื่อนไขภายในชุมชน และภายใน อบต. มีความเปลี่ยนแปลงไป ดังนั้น จึงต้องเป็นภารกิจของฝ่ายที่เกี่ยวข้องและในส่วนของ อบต. เองที่จะต้องมีการปรับเปลี่ยนยุทธศาสตร์ให้สอดคล้องกับเงื่อนไขของชุมชนอยู่ตลอดเวลา และเป็นหน้าที่ของหน่วยงานรัฐที่ดูแลรับผิดชอบการทำงานขององค์กรปกครองส่วนท้องถิ่น ในการกำหนดนโยบายที่เอื้อประโยชน์ให้องค์กรในระดับท้องถิ่นสามารถทำงานได้อย่างมีประสิทธิภาพและเกิดประโยชน์สูงสุดต่อชุมชน

สุรัสวดี หุ่นพยนต์ (2548) ได้สรุปสังเคราะห์หลักธรรมาภิบาลในองค์การบริหารส่วนตำบล รางวัลที่ 1 ของแต่ละจังหวัด ในโครงการประกวดองค์กรปกครองส่วนท้องถิ่นที่มีการบริหารที่ดีตามหลักธรรมาภิบาล ประจำปี 2546 โดยการจัดเวทีสรุปบทเรียนจากผู้บริหาร อบต. และผู้ที่เกี่ยวข้องใน อบต. ผลการศึกษาพบว่า เงื่อนไขแห่งความสำเร็จของ อบต. ธรรมาภิบาลประกอบด้วย

- 1) ผู้นำท้องถิ่นที่มีจิตใจมุ่งมั่น และทุ่มเททำงาน โดยมุ่งให้เกิดผลประโยชน์ของชุมชนเป็นหลัก
- 2) ใช้กระบวนการมีส่วนร่วมของประชาชน โดยการจัดเวทีประชาคมให้ประชาชนเข้ามามีส่วนร่วมจัดทำแผนพัฒนาตำบล
- 3) ทำงานตามหลักธรรมาภิบาล โดยมุ่งเน้นให้เกิดประโยชน์สูงสุดต่อประชาชน
- 4) ประสานทรัพยากรทั้งภายในและภายนอกชุมชนเพื่อระดมทั้งความรู้และทรัพยากรต่าง ๆ จากทุกภาคส่วนเข้ามาเป็นพลังสนับสนุนการทำงานของ อบต.
- 5) ความร่วมมือของชุมชนอันเกิดจากสำนึกรักท้องถิ่นเพื่อให้เกิดประโยชน์ต่อส่วนรวม และ
- 6) ระบบสะท้อนความคิดเห็นในการทำงานของ อบต. จากผู้มีส่วนได้เสียในชุมชน เพื่อให้ได้ข้อมูลที่ถูกต้องสำหรับนำมาปรับปรุงและพัฒนาการทำงานต่อไป และได้สรุปแนวทางการพัฒนา อบต. ธรรมาภิบาล ไว้ดังนี้

- 1) การบริหารจัดการองค์การ โดยมีเป้าหมายการพัฒนาให้เป็นองค์กรแห่งการเรียนรู้และพร้อมปรับตัวให้ทันการเปลี่ยนแปลง
- 2) การสร้างการมีส่วนร่วม โดยใช้การประชุมประชาคมเป็นฐานในการค้นหาความต้องการของประชาชน เพื่อสร้างการยอมรับและการให้ความร่วมมือในอนาคต
- 3) การสร้างระบบการตรวจสอบจากประชาชน โดยมีการพัฒนาระบบการติดตามประเมินผล โดยประชาชนในท้องถิ่น
- 4) การสร้างกระบวนการเรียนรู้แบบมีส่วนร่วม เพื่อปรับทัศนคติ และพัฒนาความรู้และทักษะในการทำงานของพนักงาน อบต. ให้เป็นไปในทิศทางเดียวกัน และ
- 5) การระดมทุนทางสังคมเพื่อนำมาช่วยในการพัฒนา และเสริมสร้างการทำงานของ อบต. ให้มีคุณภาพเพิ่มมากขึ้น

นพพล สุรนักครินทร์ (2547 : 78-81) ได้ทำการศึกษาวิจัยเรื่อง การนำหลัก  
 ธรรมาภิบาลมาปรับใช้ในองค์การบริหารส่วนตำบลตามทัศนคติของประชาชนจังหวัดเชียงใหม่  
 พบว่า การนำหลักธรรมาภิบาลมาปรับใช้ในองค์การบริหารส่วนตำบลตามทัศนคติของประชาชน  
 จังหวัดเชียงใหม่ในภาพรวมอยู่ในเชิงบวก เมื่อเปรียบเทียบตามปัจจัยด้านบุคคล พบว่า ประชาชนที่มี  
 เพศ อายุ ระดับการศึกษาต่างกัน มีทัศนคติต่อการนำหลักธรรมาภิบาลมาปรับใช้ในองค์การบริหาร  
 ส่วนตำบล แตกต่างกันและเมื่อเปรียบเทียบตามปัจจัยด้านขนาดขององค์การบริหารส่วนตำบล และ  
 การมีส่วนร่วมในการดำเนินการขององค์การบริหารส่วนตำบล พบว่า ประชาชนมีทัศนคติต่อการนำ  
 หลักธรรมาภิบาลมาปรับใช้ในองค์การบริหารส่วนตำบล แตกต่างกัน ส่วนปัจจุบันด้านความรู้ความ  
 เข้าใจในองค์การบริหารส่วนตำบลนั้น พบว่า ประชาชนมีทัศนคติต่อการนำหลักธรรมาภิบาล มาปรับ  
 ใช้ องค์การบริหารส่วนตำบลไม่แตกต่างกัน ส่วนปัจจัยด้านขนาดขององค์การบริหารส่วนตำบลไม่  
 มีความสัมพันธ์กับปัจจัยด้านความรู้ความเข้าใจในองค์การบริหารส่วนตำบล แต่ปัจจัยด้านขนาด  
 ขององค์การบริหารส่วนตำบล มีความสัมพันธ์กับปัจจัยด้านการมีส่วนร่วมในการดำเนินการของ  
 องค์การบริหารส่วนตำบล

นันทิศา แคน้อย (2547. 112-114) ได้ศึกษาเรื่อง “ประสิทธิภาพกับการปฏิบัติ หน้าที่ของ  
 สมาชิกสภาและคณะกรรมการบริหารองค์การบริหารส่วนตำบล : ศึกษาเจาะกรณีอำเภอ บางแพ  
 จังหวัดราชบุรี” ผลการศึกษาพบว่า 1) สมาชิกสภาและคณะกรรมการบริหารองค์การ บริหารส่วน  
 ตำบลมีความคิดเห็นว่ประสิทธิภาพในการปฏิบัติงานตามบทบาทหน้าที่อยู่ในระดับสูง โดยมี  
 ประสิทธิภาพการปฏิบัติงานในด้านการวางแผนสูงกว่าทุกด้าน และมีประสิทธิภาพการ ปฏิบัติงาน  
 ด้านการประเมินผลงานต่ำกว่าทุกด้าน 2) ประชาชน มีความคิดเห็นเกี่ยวกับ ประสิทธิภาพการ  
 ปฏิบัติงานตามบทบาทหน้าที่ว่าอยู่ในระดับปานกลาง โดยที่ประสิทธิภาพการ ปฏิบัติงานตาม  
 บทบาทหน้าที่ในด้านการวางแผนสูงกว่าทุกด้าน และประสิทธิภาพด้านการ ปฏิบัติงานด้านการ  
 ตัดสินใจต่ำกว่าทุกด้าน 3) ปัจจัยที่มีความสัมพันธ์ต่อประสิทธิภาพในการ ปฏิบัติหน้าที่ของสมาชิก  
 สภาและคณะกรรมการบริหารองค์การบริหารส่วนตำบล ได้แก่ เพศ และ ระดับการศึกษา

วรัชยา ศิริวัฒน์ (2547 : 73-83) ได้ศึกษาเรื่อง “การประเมินผลประสิทธิภาพการ  
 ให้บริการของงานบริการการศึกษา คณะรัฐศาสตร์มหาวิทยาลัยรามคำแหง” ผลการศึกษาพบว่า  
 1. บุคลากรงานบริการการศึกษา ประเมินประสิทธิภาพการ ให้บริการของงานบริการการศึกษา คณะ  
 รัฐศาสตร์ มหาวิทยาลัยรามคำแหง ในทุกด้านอยู่ในระดับมาก ซึ่งไม่เป็นไปตามสมมุติฐานที่ตั้งไว้  
 2. บุคลากรงานบริการการศึกษา คณะรัฐศาสตร์ มหาวิทยาลัยรามคำแหง มีความพึงพอใจปัจจัยที่  
 ส่งเสริมการ ให้บริการในด้านกำลังคน ด้านวัสดุอุปกรณ์ และด้านแรงจูงใจในการปฏิบัติงานอยู่ใน  
 ระดับมาก 3. ปัจจัยสภาพภูมิหลังด้านเพศ อายุ สถานภาพการสมรส ระยะเวลาการทำงาน และ

ประเภทงานของบุคลากรที่ต่างกัน ประเมินประสิทธิภาพการให้บริการไม่แตกต่างกัน ซึ่งไม่เป็นไปตามสมมุติฐานที่ตั้งไว้ ยกเว้นสถานภาพการสมรส

ยุติธรรม ชิงค์ (2546 : 52-54) ได้ศึกษาเรื่อง “การประเมินประสิทธิภาพการ บริหาร งาน องค์การบริหารส่วนตำบล : ศึกษาเฉพาะกรณี องค์การบริหารส่วนตำบลกุดชุมภู อำเภอกันทรวิชัย จังหวัดอุดรธานี” ผลการศึกษาพบว่า ประชาชน ประเมินการบริหารงาน องค์การบริหารส่วนตำบลกุดชุมภู ด้านการบริหารการคลัง มีการปฏิบัติอยู่ในระดับมาก ส่วนด้าน การบริหารองค์กร ด้านการบริหารบุคลากร และด้านการตรวจสอบการดำเนินงานขององค์กร ปกครอง ส่วนท้องถิ่น มีการปฏิบัติอยู่ในระดับปานกลาง องค์การบริหารส่วนตำบลกุดชุมภู มีประสิทธิภาพการบริหารงาน โดยรวมอยู่ในระดับสูง เมื่อพิจารณารายด้าน พบว่า ประสิทธิภาพ การบริหารงาน ด้านการบริหาร การคลัง อยู่ในระดับสูง ส่วนประสิทธิภาพด้านการบริหารองค์กร ด้านการบริหารงานด้านบุคลากร และด้านการตรวจสอบ การดำเนินงานขององค์กรปกครองส่วนท้องถิ่น อยู่ในระดับปานกลาง

สมพงษ์ ภิรมย์ชม (2546 : 85-90) ได้ศึกษาเรื่อง “ประสิทธิภาพการปฏิบัติงาน ของ องค์การบริหารส่วนตำบล : ศึกษาเฉพาะกรณีจังหวัดจันทบุรี” ผลการศึกษาพบว่า คณะกรรมการบริหารและผู้เกี่ยวข้องส่วนมากเป็นเพศชายอายุระหว่าง 30-39 ปี มีการศึกษาอยู่ใน ระดับปริญญาตรี ประกอบอาชีพรับราชการ มีรายได้เฉลี่ยต่อเดือน ๆ ละ 5,001-10,000 บาท และมี ประสบการณ์ในการปฏิบัติงานองค์การบริหารส่วนตำบลมากกว่า 4 ปี คณะกรรมการบริหารและ ผู้เกี่ยวข้องมี ประสิทธิภาพการปฏิบัติงานองค์การบริหารส่วนตำบลอยู่ในระดับสูง ผลการทดสอบ สมมติฐาน พบว่า เพศ อายุ และตำแหน่ง เป็นปัจจัยที่มีความสัมพันธ์ต่อประสิทธิภาพการ ปฏิบัติงาน องค์การบริหารส่วนตำบลในจังหวัดจันทบุรี สำหรับระดับการศึกษา ประสบการณ์ใน การปฏิบัติงาน อาชีพ และรายได้ ไม่มีความสัมพันธ์กับประสิทธิภาพการปฏิบัติงานองค์การบริหารส่วนตำบลในจังหวัดจันทบุรี ผลการศึกษาเชิงคุณภาพ พบว่า ประสิทธิภาพในการปฏิบัติงานตามอำนาจหน้าที่ที่ต้องทำ ของประธานกรรมการบริหารและปลัดองค์การบริหารส่วน ตำบล อยู่ในระดับสูงและมีปัญหาและอุปสรรคในด้านงบประมาณและบุคลากรไม่เพียงพอ

เบญจวรรณ วันดีศรี (2546 : 89-91) ได้ศึกษาเรื่อง การศึกษาความเป็นธรรมาภิบาลของ นายองค์การบริหารส่วนตำบลในจังหวัดร้อยเอ็ด ผลการศึกษาพบว่า นายองค์การบริหารส่วนตำบลในจังหวัดร้อยเอ็ดมีธรรมาภิบาลในภาพรวมอยู่ในระดับสูง เมื่อพิจารณาเป็นรายด้าน พบว่า ด้านความมีประสิทธิภาพ ด้านความรับผิดชอบ ด้านคุณธรรม ด้านนิติธรรมมีธรรมาภิบาลระดับสูง ส่วนด้านความโปร่งใส ด้านการมีส่วนร่วม มีธรรมาภิบาลระดับต่ำ สำหรับปัจจัยต่าง ๆ ซึ่ง ได้แก่ ความรู้ความเข้าใจในบทบาทหน้าที่ และความรู้ความเข้าใจในการปกครองด้วย หลักธรรมาภิบาล

ผลการวิจัยพบว่า มีความสัมพันธ์กับบรรณานุกรมของนายกองค์การบริหารส่วนตำบล ขณะที่อายุ ระดับการศึกษา ไม่มีความสัมพันธ์กับบรรณานุกรมของนายกองค์การบริหารส่วนตำบลในจังหวัด ร้อยเอ็ด

สุภาวดี สีนสายอ (2546 : 115-118) ได้ศึกษาเรื่อง “ความคิดเห็นของประชาชน ที่มีต่อประสิทธิภาพในการปฏิบัติงานของเทศบาลตำบลท่าช้าง อำเภอเมือง จังหวัดจันทบุรี” ผลการศึกษาพบว่า ประชาชนในเขตเทศบาลตำบลท่าช้างมีระดับความคิดเห็นในการประเมินประสิทธิภาพการปฏิบัติงานของเทศบาลตำบลท่าช้าง ใน 5 สาขา ประกอบด้วย สาขาพัฒนาโครงสร้างพื้นฐาน สาขาพัฒนาสิ่งแวดล้อม สาขาพัฒนาสังคม สาขาพัฒนาเศรษฐกิจ และสาขาพัฒนาการเมือง การบริหาร อยู่ในเกณฑ์มีประสิทธิภาพปานกลาง โดยให้ความสำคัญในสาขาพัฒนาสิ่งแวดล้อมเป็นอันดับหนึ่ง สาขาพัฒนาการเมือง การบริหาร เป็นอันดับสอง และสาขาพัฒนาเศรษฐกิจและสาขาพัฒนาโครงสร้าง เป็นอันดับสาม ด้านการเปรียบเทียบ พบว่า ปัจจัยที่ทำการศึกษา 7 ปัจจัย ประกอบด้วย เพศ อายุ สถานภาพสมรส ระดับการศึกษา อาชีพ รายได้ ต่อเดือน และระยะเวลาที่อาศัยอยู่ในเขตเทศบาลตำบลท่าช้าง มีเพียง 6 ปัจจัย ที่มีระดับการ ประเมินประสิทธิภาพในการปฏิบัติงานของเทศบาลตำบลท่าช้างที่แตกต่างกันอย่างมีนัยสำคัญที่ ระดับ 0.05 คือ อายุ สถานภาพสมรส ระดับการศึกษา อาชีพ รายได้ต่อเดือน และระยะเวลาที่อยู่ อาศัยในเขตเทศบาลตำบลท่าช้าง

สถาบันดำรงราชานุภาพ (2539 : 89 - 101) ได้ดำเนินการวิจัยปัญหาการบริหารงานของ องค์การบริหารส่วนตำบล ได้ผลการวิจัยดังนี้

1. ความเป็นมาขององค์การบริหารส่วนตำบลมีความสัมพันธ์อย่างใกล้ชิดกับการบริหารงานในระดับตำบลและหมู่บ้านตามกฎหมายว่าด้วยลักษณะการปกครองส่วนท้องถิ่น แต่มาเริ่มเป็นรูปร่างขึ้นเมื่อมีคำสั่งกระทรวงมหาดไทย ที่ 222/2499 ลงวันที่ 8 มีนาคม 2499 และต่อมาได้มีการตราพระราชบัญญัติระเบียบบริหารราชการส่วนตำบล พ.ศ.2499 จัดตั้งหน่วยการปกครองท้องถิ่นขึ้น เรียกว่า “ องค์การบริหารส่วนตำบล” แต่การบริหารระดับตำบล หมู่บ้านตามคำสั่งกระทรวงมหาดไทยที่ 222/2499 ประสบปัญหาหลายประการ จึงถูกยกเลิกโดยคำสั่งกระทรวงมหาดไทยที่ 275/2509 ลงวันที่ 1 มีนาคม 2509 แล้วจัดระเบียบการบริหารงานในตำบลเสียใหม่ จนกระทั่งในปี พ.ศ. 2515 คณะปฏิวัติได้ออกประกาศของคณะปฏิวัติฉบับที่ 326 ลงวันที่ 13 ธันวาคม 2515 จัดระเบียบการบริหารในตำบลเสียใหม่ให้เหลือเพียงรูปแบบเดียว เรียกว่า “สภาตำบล” องค์การบริหารส่วนตำบลตามพระราชบัญญัติจัดระเบียบบริหารราชการส่วนตำบล พ.ศ. 2499 ก็ถูกยกเลิกไปด้วย

ในปี 2537 ได้มีการประกาศใช้พระราชบัญญัติสภาตำบลและองค์การบริหารส่วนตำบล พ.ศ. 2537 ส่งผลให้สภาตำบลทั้งหมดมีฐานะเป็นนิติบุคคล และสภาตำบลที่มีรายได้ตามเกณฑ์ที่กฎหมายกำหนด ได้รับยกฐานะขึ้นเป็นองค์การบริหารส่วนตำบล

## 2. วิธีการบริหารงานขององค์การบริหารส่วนตำบล

2.1 ด้านการ โครงสร้างและระบบงานขององค์การบริหารส่วนตำบล ส่วนใหญ่มีการประชุมคณะกรรมการบริหารกันอย่างน้อย เดือนละ 1 ครั้ง ส่วนการประชุมสภาองค์การบริหารส่วนตำบล ส่วนใหญ่กำหนดสมัยประชุมปีละ 2 สมัยและมีมักจะประชุมร่วมกันทั้งฝ่ายสภาและคณะกรรมการบริหารองค์การบริหารส่วนตำบล ส่วนใหญ่ยัง ไม่มีการแบ่งงานหรือมอบหมายงานเป็นลายลักษณ์อักษร และไม่มีการจัดทำคำสั่งรักษาราชการแทนประธานกรรมการบริหาร องค์การบริหารส่วนตำบลส่วนใหญ่มีอาคารที่ทำการเป็นของตนเอง และมีป้ายที่ทำการเรียบร้อย ส่วนองค์การบริหารส่วนตำบลที่ไม่มีอาคารเป็นของตนเองมักใช้อาคารของสภาตำบลเดิม หรือเช่าอาคารพาณิชย์หรืออาศัยอาคารที่ว่าการอำเภออยู่เป็นการชั่วคราว ระบบงานสารบรรณมีการจัดทำสมุดคุมทะเบียนรับและสมุดคุมทะเบียนส่งหนังสือ มีการจัดเก็บแฟ้มเอกสารจัดหมู่แฟ้มเอกสาร และการจัดตู้เก็บเอกสารค่อนข้างเป็นระเบียบเรียบร้อย แต่การจัดแฟ้มเอกสารยังมีความหลากหลาย ขึ้นอยู่กับความสะดวกในการใช้งานเป็นหลัก

2.2 ด้านการบริหารงานบุคคล ในการสรรหาคัดเลือกลูกจ้างชั่วคราว องค์การบริหารส่วนตำบล มักใช้ 2 วิธีหลัก คือ วิธีแรกสอบข้อเขียนและสัมภาษณ์ กับวิธีที่สองสัมภาษณ์เพียงอย่างเดียว ลูกจ้างชั่วคราวมักเป็นลูกหลานหรือญาติพี่น้องของสมาชิกสภาองค์การบริหารส่วนตำบลหรือคณะกรรมการบริหาร

2.3 ด้านการบริหารการคลังและงบประมาณ ปัจจุบันรายได้ที่องค์การบริหารส่วนตำบลจัดเก็บด้วยตนเองมีเพียงประเภทเดียวคือ ภาษีป้าย การใช้จ่ายงบประมาณส่วนใหญ่ มักเป็นด้านการใช้จ่ายในการลงทุนหรือ โครงการพัฒนาที่เป็น โครงสร้างพื้นฐาน การจัดทำร่างข้อบังคับงบประมาณรายจ่ายปี 2540 ส่วนใหญ่ เป็นไปตามระยะเวลาที่กำหนด

2.4 ด้านการบริหารพัสดุขององค์การบริหารส่วนตำบล ได้ดำเนินการแต่งตั้งกรรมการจัดซื้อจัดจ้าง ส่วนใหญ่มีการจัดทำทะเบียนคุมพัสดุ และมีการตรวจสอบพัสดุประจำปี

## 3. ปัญหาการบริหารงานขององค์การบริหารส่วนตำบล

3.1 ด้านการจัด โครงสร้างและระบบงาน การจัดการประชุมยังไม่ค่อยถูกต้องตามระเบียบ การจัดทำรายงานการประชุมยังมีความแตกต่างกันองค์การบริหารส่วนตำบล ที่ไม่มีที่ทำการเป็นของตนเองที่ถาวรมักประสบปัญหาในเรื่องการจัดเก็บเอกสาร เจ้าหน้าที่ขององค์การบริหารส่วนตำบลยังขาดความรู้ความเข้าใจพื้นฐานเกี่ยวกับระบบงานสารบรรณ และขาดแคลนวัสดุ

อุปกรณ์ สมาชิกสภาองค์การบริหารส่วนตำบลยังไม่เข้าใจบทบาทหน้าที่ของตนเอง กำนันยังคงมีบทบาทสำคัญในการตัดสินใจเรื่องต่าง ๆ ทำให้บทบาทของฝ่ายสภาดีกว่าฝ่ายบริหาร และเกิดความขัดแย้งหรือไม่ลงรอยกัน การปฏิบัติงานประจำวัน (Routine Work) ยังไม่เป็นระบบระบบการติดต่อสื่อสารระหว่างอำเภอกับองค์การบริหารส่วนตำบล ยังไม่คล่องตัว ขาดแคลนหนังสือระเบียบที่จำเป็นต้องใช้ในการปฏิบัติงาน ขาดการประสานงานกันระหว่างองค์การบริหารส่วนตำบลที่ใกล้เคียงกันในการจัดทำข้อบังคับตำบล

3.2 ด้านการบริหารงานบุคคล ลูกจ้างชั่วคราวยังไม่ให้ความสำคัญกับการลงเวลาปฏิบัติงานเท่าที่ควร และยังไม่ค่อยเข้าใจระบบการปฏิบัติงานประจำวัน มักจะจัดกระจายปฏิบัติงานตามหน่วยงานต่าง ๆ ของอำเภอที่ต้องช่วยปฏิบัติงานให้แก่องค์การบริหารส่วนตำบลที่ขาดแคลนบุคลากรบางตำแหน่ง เช่น ช่างโยธา เจ้าหน้าที่การเงินและบัญชี เจ้าหน้าที่ที่ไปช่วยปฏิบัติงานในองค์การบริหารส่วนตำบล ไม่ได้ทุ่มเทให้กับการปฏิบัติงานได้เต็มที่เพราะมีงานประจำของตนเอง ขาดความรู้ความเข้าใจในงานองค์การบริหารส่วนตำบลตลอดจนขาดความเอาใจใส่อย่างจริงจัง เพราะเห็นว่าตนช่วยปฏิบัติงานเพียงชั่วคราวเท่านั้น

3.3 ด้านการบริหารการคลังและงบประมาณ องค์การบริหารส่วนตำบล ยังขาดฐานข้อมูลที่สมบูรณ์ในการประมาณการ ทำให้อาจคาดการณ์ หรือพยากรณ์คลาดเคลื่อน ในการบริหารจัดการเก็บรายได้ให้เป็นไปตามเป้าหมายที่กำหนดไว้ การใช้จ่ายงบประมาณส่วนใหญ่เน้นโครงสร้างพื้นฐานองค์การบริหารส่วนตำบลบางแห่ง จัดทำร่างข้อบังคับงบประมาณรายจ่ายล่าช้า เนื่องจาก ไม่ค่อยเข้าใจกระบวนการจัดทำ เจ้าหน้าที่ที่ช่วยปฏิบัติงานยังขาดความแม่นยำในระเบียบเกี่ยวกับการเงินการคลังองค์การบริหารส่วนตำบล ไม่ค่อยให้ความสำคัญกับแผนพัฒนาตำบล การจัดสรร งบประมาณมีลักษณะเป็นเบี้ยหวัดแก่องค์การบริหารส่วนตำบลยังสับสนเรื่องการจัดทำแผนพัฒนาตำบลกับแผนพัฒนาองค์การบริหารส่วนตำบลขาดการประสานงานระหว่างองค์การบริหารส่วนตำบล ที่มีพื้นที่ติดกันในการจัดทำโครงการพัฒนาโครงสร้างพื้นฐานให้สอดคล้องกัน

3.4 ด้านการบริหารพัสดุ การจัดซื้อจัดจ้างยังไม่ถูกต้องตามระเบียบ กฎหมาย เนื่องจากขาดความรู้ ความเข้าใจและเจตนาของผู้ปฏิบัติเอง และมีการอาศัยช่องว่างของกฎหมายเข้าไปมีส่วนได้ส่วนเสียกับองค์การบริหารส่วนตำบล องค์การบริหารส่วนตำบลหลายแห่งไม่มีสถานที่ทำการเป็นของตนเอง และบางแห่งไม่ได้ดำเนินการในเรื่องการโอนทรัพย์สินให้เป็นที่ยอมรับของขาดแคลนอุปกรณ์ สถานที่เก็บพัสดุ ไม่มีเจ้าหน้าที่พัสดุ ปัญหาราคาที่ดินแพงกระทบต่อการจัดซื้อจัดหาที่ดินก่อสร้างอาคารที่ทำการ และราคาวัสดุ วัสดุภัณฑ์ในพื้นที่ราคาแพงกว่าราคากลาง

ส่วนปัญหาในการกำกับดูแลของอำเภอและจังหวัดนั้น พบว่า โครงสร้างการบริหารงานของอำเภอและจังหวัดยังไม่สอดคล้องกับการเปลี่ยนแปลงบทบาทและภารกิจหน้าที่ ในการกำกับ



ดูแลท้องถิ่น ข้อจำกัดในเรื่องจำนวนอัตรากำลังเจ้าหน้าที่อำเภอยังมีความสับสนในบทบาทของการกำกับดูแลองค์การบริหารส่วนตำบล และปลัดอำเภอผู้รับผิดชอบงานองค์การบริหารส่วนตำบล บางส่วนยังขาดความชำนาญ

### กรอบแนวคิดในการวิจัย

ในการศึกษาความสัมพันธ์ระหว่างการบริหารตามหลักธรรมาภิบาลกับประสิทธิผลการบริหารงานขององค์การบริหารส่วนตำบลในเขตอำเภอปทุมรัตน์ จังหวัดร้อยเอ็ด ผู้วิจัยได้ศึกษาค้นคว้า แนวคิด ทฤษฎีและงานวิจัยที่เกี่ยวข้อง และใช้กรอบแนวคิดดังนี้

1. การบริหารตามหลักธรรมาภิบาล ตามระเบียบสำนักนายกรัฐมนตรีว่าด้วยการสร้างระบบบริหารกิจการบ้านเมืองและสังคมที่ดี พ.ศ. 2542 ประกอบด้วยหลัก 6 ประการ ได้แก่ หลักนิติธรรม หลักคุณธรรม หลักความโปร่งใส หลักการมีส่วนร่วม หลักความรับผิดชอบ หลักความคุ้มค่า

2. ประสิทธิภาพของการบริหารงาน ผู้วิจัยได้สังเคราะห์แนวคิดทฤษฎีของ เจมส์ แอล. กิบสัน , เจ.เอ็ม. ไอแวนชีวิช , คอนเนลลี James L. Gibson, J.M. Ivancevich และ Donnelly (1979 : 29) และจีโอโกพูลอส และ เอ.เอส. แทนเน็นบาม Geogopoulos และ A.S. Tannenbaum (1971, 1975 : 177 – 188) ใช้เป็นกรอบแนวคิดตัวแปรกลุ่มที่ 2 ได้แก่ ด้านความสามารถในการผลิต ด้านความสามารถในการปรับตัว ด้านความพึงพอใจในงาน ด้านการได้มาซึ่งทรัพยากร ด้านการพัฒนา ด้านประสิทธิภาพ ด้านความเจริญเติบโตขององค์กร ด้านการอยู่รอดขององค์กร ด้านความมั่นคง เพื่อให้มองเห็นภาพกรอบแนวคิดในการวิจัยอย่างเป็นระบบผู้วิจัยได้สรุปเป็นกรอบแนวคิดในการวิจัย ดังแผนภาพที่ 2

#### ตัวแปรกลุ่มที่ 1

หลักธรรมาภิบาล 6 ข้อ ประกอบด้วย

1. หลักนิติธรรม
2. หลักคุณธรรม
3. หลักความโปร่งใส
4. หลักการมีส่วนร่วม
5. หลักความรับผิดชอบ
6. หลักความคุ้มค่า



#### ตัวแปรกลุ่มที่ 2

ประสิทธิผลการบริหารงาน ประกอบด้วย

1. ด้านความสามารถในการผลิต
2. ด้านความสามารถในการปรับตัว
3. ด้านความพึงพอใจในงาน
4. ด้านการ ได้มาซึ่งทรัพยากร
5. ด้านการพัฒนา
6. ด้านประสิทธิภาพ
7. ด้านความเจริญเติบโตในองค์กร
8. ด้านการอยู่รอดขององค์กร
9. ด้านความมั่นคง

แผนภาพที่ 2 แสดงกรอบแนวคิดในการวิจัย