

บทที่ 2

แนวคิด ทฤษฎีและงานวิจัยที่เกี่ยวข้อง

การศึกษา”การมีส่วนร่วมของประชาชนในการพัฒนาเทศบาลตำบลแสง อำเภอมือง จังหวัดจันทบุรี” ผู้ศึกษาได้เรียบเรียงแนวคิดทฤษฎีและงานวิจัยที่เกี่ยวข้อง เพื่อเป็นแนวทางในการศึกษาตามลำดับ ดังนี้

1. แนวคิดการมีส่วนร่วมของประชาชน
2. แนวความคิดเกี่ยวกับการพัฒนาท้องถิ่น
3. ข้อมูลเบื้องต้นของเทศบาลตำบลแสง
4. งานวิจัยที่เกี่ยวข้อง

แนวคิดการมีส่วนร่วมของประชาชน

ความหมายของการมีส่วนร่วม

เออร์วิน (Erwin, 1996, p. 36) การมีส่วนร่วมของประชาชน คือ กระบวนการให้ประชาชนเข้ามามีส่วนร่วมเกี่ยวข้องในการดำเนินการพัฒนา ร่วมคิดร่วมตัดสินใจแก้ปัญหาของตนเอง ร่วมใช้ความคิดริเริ่มสร้างสรรค์ ความรู้ความชำนาญ ร่วมกับการใช้วิทยาการที่เหมาะสมในการสนับสนุนติดตามผลการปฏิบัติงานขององค์กรและเจ้าหน้าที่ที่เกี่ยวข้อง

ยูวัฒน์ วุฒิเมธี (2541, หน้า 20) อธิบายว่าการมีส่วนร่วมของประชาชน หมายถึง การเปิดโอกาสให้ประชาชนได้มีส่วนร่วมในการคิดริเริ่มการพิจารณาการตัดสินใจการร่วมปฏิบัติ และร่วมรับผิดชอบในงานต่าง ๆ อันมีผลกระทบถึงประชาชนเอง การที่สามารถทำให้ประชาชนเข้ามามีส่วนร่วมในการพัฒนาเพื่อแก้ไขปัญหาและนำมาซึ่งสภาพความเป็นอยู่ของประชาชนที่ดีขึ้นได้

คุษฎี อายุวัฒน์ และคณะ (2545, หน้า 7) อธิบายไว้ว่า การมีส่วนร่วมของประชาชนคือการที่ประชาชนได้มีโอกาสเข้าร่วมในการดำเนินงาน ตั้งแต่กระบวนการเริ่มต้นจนถึงกระบวนการสิ้นสุด โดยที่การเข้าร่วมอาจร่วมในขั้นตอนใดขั้นตอนหนึ่ง หรือครบวงจรก็ได้ การเข้าร่วมมีทั้งรายบุคคล กลุ่มคนจนถึงองค์กร ซึ่งมีความเห็นสอดคล้องกันการเข้าร่วมรับผิดชอบเพื่อดำเนินการพัฒนาและเปลี่ยนแปลงไปในทิศทางที่ต้องการ โดยกระทำผ่านกลุ่ม หรือองค์กรเพื่อให้บรรลุถึงการเปลี่ยนแปลงที่พึงประสงค์

ลัดดา ภิระ (2546) ได้ให้ความหมายของการมีส่วนร่วมไว้ดังนี้ การมีส่วนร่วม หมายถึง การพิจารณาถึงการมีส่วนร่วมช่วยเหลือโดยสมัครใจโดยประชาชนต่อโครงการใดโครงการหนึ่งของ

โครงการสาธารณะต่าง ๆ ที่คาดว่าจะส่งผลต่อการพัฒนาชาติ แต่ไม่ได้หวังว่าจะให้ประชาชนเปลี่ยนแปลงโครงการหรือวิจารณ์เนื้อหาของโครงการ

ไพรัช เตชะรินทร์ (2547, หน้า 6) การมีส่วนร่วมของประชาชนในส่วนที่เกี่ยวกับรัฐ หมายถึง กระบวนการที่รัฐทำการส่งเสริม ชักนำ สนับสนุน และสร้างโอกาสให้กับประชาชน ทั้งในรูปแบบบุคคล กลุ่มคน ชุมชน สมาคม มูลนิธิ และองค์กรอาสาสมัครรูปแบบต่าง ๆ ให้เข้ามามีส่วนร่วมในการดำเนินงานหลายเรื่องรวมกัน การมีส่วนร่วมของชุมชนในการพัฒนา หมายถึง กระบวนการที่คณะกรรมการประชาชนในท้องถิ่น ได้เข้ามามีบทบาทในกระบวนการดำเนินงาน แสดงความคิดเห็น และร่วมพิจารณากำหนดปัญหาความต้องการในส่วนที่เกี่ยวข้องกับตนเอง ชุมชน ท้องถิ่น ซึ่งจะส่งผลให้ประชาชนได้รับการพัฒนาขีดความสามารถของตนเองให้สามารถที่จะดำเนินกิจกรรมได้สอดคล้องกับปัญหา และความต้องการของตนเอง

อภินันท์ รพีพัฒน์ (2547, หน้า 107-111) ได้กำหนดช่องจังหวะและแบ่งระยะการมีส่วนร่วมของประชาชนในชุมชน ดังนี้

1. การค้นหาปัญหาสาเหตุของปัญหาตลอดจนแนวทางการแก้ไข
2. การตัดสินใจเลือกแนวทางและวางแผนพัฒนาแก้ไขปัญหา
3. การปฏิบัติตามแผน
4. การประเมินผลกิจกรรม

จากความหมายการมีส่วนร่วมของประชาชนดังกล่าวสรุปได้ว่าการมีส่วนร่วม หมายถึง การที่ประชาชนเข้ามามีส่วนร่วมกิจกรรมกลุ่มในขั้นตอนหนึ่งหรือทุกขั้นตอน ซึ่งผลของการเกี่ยวข้องดังกล่าว เป็นเหตุเร้าใจให้กระทำให้บรรลุจุดมุ่งหมายของกลุ่มนั้นกับทั้งทำให้เกิดความรู้สึกร่วมรับผิดชอบกับกลุ่มดังกล่าวด้วย ฉะนั้น การที่ประชาชนเข้ามามีส่วนร่วมในการวางแผนพัฒนาองค์การบริหารส่วนตำบลจะส่งผลให้แผนพัฒนาดังกล่าวมีประสิทธิภาพตรงตามปัญหาความต้องการของประชาชนส่วนใหญ่ในพื้นที่ และเกิดประสิทธิผลในการนำไปปฏิบัติ นอกจากนี้แล้ว การมีส่วนร่วมยังเป็นวิธีการที่ทรงประสิทธิภาพในการเสริมสร้างและสนับสนุนการเปลี่ยนแปลง หรือการพัฒนา เพราะการมีส่วนร่วมทำให้ผู้ที่เกี่ยวข้องหรือผู้มีส่วนร่วมยังเป็นกระบวนการปรับปรุงการทำงานหรือกิจกรรมของกลุ่มให้ดียิ่งขึ้นได้อีกด้วย

ขั้นตอนการมีส่วนร่วมของประชาชน

เจิมศักดิ์ ปิ่นทอง (2545, หน้า 11-13) ได้แบ่งขั้นตอน เรื่องการมีส่วนร่วมของประชาชนไว้ 4 ขั้นตอน คือ

1. การมีส่วนร่วมในการค้นหาปัญหา และสาเหตุของปัญหา การเสนอปัญหา และความต้องการ เป็นการเปิดโอกาสให้ประชาชนได้เสนอความต้องการที่แท้จริงของประชาชน เพราะ

ตัวประชาชนเองเป็นผู้ที่รู้ว่าตัวเองต้องการอะไร มีปัญหาอะไร และต้องการที่จะแก้ไขปัญหานั้นในด้านใด การเสนอปัญหาความต้องการการเสนอโครงการที่ผ่านมาเพื่อแก้ไขปัญหของประชาชนนั้น จะเกิดจากส่วนกลางโดยเจ้าหน้าที่ของรัฐ กลุ่มผู้บริหารตำบล การแก้ไขปัญหานั้นจึงไม่ตรงกับความต้องการที่แท้จริงของประชาชน ฉะนั้น เพื่อให้การจัดทำแผนพัฒนาตำบลและการจัดทำโครงการเพื่อแก้ไขปัญหาสอดคล้องกับความต้องการที่แท้จริง ควรให้ประชาชนได้เข้ามามีส่วนร่วมในการนำปัญหามาเสนอมากที่สุด

2. การมีส่วนร่วมในการวางแผนดำเนินกิจกรรม เป็นการนำปัญหาความต้องการของประชาชนมาจัดลำดับความสำคัญ เพื่อเตรียมแก้ไขปัญหานั้นได้ถูกต้อง และเป็นระบบว่าจะทำอะไรที่ไหน ใครเป็นผู้รับผิดชอบ จะทำให้แก้ไขปัญหานั้นได้ถูกต้องตามความเดือดร้อนหรือตามความจำเป็นของชุมชน หมู่บ้าน ตำบล หน่วยงานภาครัฐ หน่วยงานบริหารราชการส่วนท้องถิ่น เปิดโอกาสให้ประชาชนได้เข้ามามีส่วนร่วมในการเสนอปัญหาความต้องการ จึงเป็นการแก้ไขปัญหาคือความต้องการที่ถูกจุดและตรงตามความต้องการที่ผ่านมา อำนาจหน้าที่ในการจัดทำแผนพัฒนาปัญหาและความต้องการจึงตกอยู่กับกลุ่มคนไม่กี่คน ซึ่งเป็นเรื่องที่ไม่ถูกต้อง เพราะถ้าหากประชาชนไม่มีส่วนร่วมในการเสนอปัญหาความต้องการที่แท้จริงแล้ว การพัฒนาก็เป็นเรื่องของผู้บริหาร การติดตามประเมินผลการดูแลกิจกรรมต่าง ๆ ก็ไม่มี เพราะประชาชนคิดว่าเป็นโครงการของหลวงก็ควรให้หลวงเป็นผู้ดูแลรักษา

3. การมีส่วนร่วมในการลงทุนและปฏิบัติงาน การบริหารงานโครงการ/ กิจกรรมต่าง ๆ ขององค์การบริหารส่วนตำบล ไม่ว่าจะเป็นการบริหารงานบุคคล งบประมาณ กิจกรรมโครงการที่ได้รับอนุมัติจากสภาองค์การบริหารส่วนตำบล เพื่อที่จะดำเนินกิจกรรมด้านการพัฒนาการบริหารงานขององค์การบริหารส่วนตำบลนั้นเป็นเรื่องที่สำคัญ เพราะหากการบริหารงานขาดความยุติธรรมแล้วประโยชน์ที่ประชาชนจะได้รับนั้นย่อมไม่ครบถ้วนตามความต้องการนโยบายของรัฐที่ต้องการกระจายอำนาจการบริหารงานพัฒนาให้กับองค์กรที่อยู่ใกล้ชิดกับประชาชนที่สุดคือ สภาตำบล และองค์การบริหารส่วนตำบลหากได้รับการยอมรับจากประชาชน ผลที่ตามมาคือ การพัฒนาที่ยั่งยืนต่อไป การร่วมดำเนินการด้วยกิจกรรมต่าง ๆ ที่องค์การบริหารส่วนตำบลดำเนินการนั้น ประชาชนควรได้มีส่วนร่วมในการดำเนินการด้วย ถึงแม้ว่าประชาชนจะไม่มีทุนทรัพย์มาร่วมลงทุน แต่ประชาชนก็มีแรงงานที่จะเข้าร่วมในฐานะที่เป็นผู้ได้รับผลกระทบโดยตรงจากโครงการกิจกรรมที่จัดทำขึ้น การร่วมดำเนินการจะทำให้ประชาชนคิดค้นทุนให้กับตนเอง การดำเนินงานตามโครงการ/ กิจกรรมต่าง ๆ ก็จะทำด้วยความระมัดระวัง ตลอดจนการใช้ประโยชน์และดูแลรักษาาก็ทำได้ดี เพราะประชาชนจะมีความรู้สึกถึงความเป็นเจ้าของ ซึ่งจะแตกต่างไปจากการที่หน่วยงานภายนอกลงทุน และปฏิบัติงานตามโครงการให้ เมื่อใดที่ประชาชนมีความรู้สึกถึงความเป็นเจ้าของในกิจกรรมหรือโครงการต่าง ๆ

ที่เข้าร่วมปฏิบัติแล้ว ก็จะสามารถดำเนินกิจกรรมนั้นได้ด้วยตนเองโดยไม่ต้องอาศัยกลไกของรัฐเป็นผู้สนับสนุน

4. การมีส่วนร่วมในการติดตามประเมินผลการตรวจสอบการดำเนินงานของหน่วยงานต่าง ๆ ส่วนใหญ่แล้วประชาชนไม่ได้มีโอกาสเข้ามามีส่วนร่วมโดยตรง จะมีการตรวจสอบได้ก็ต่อเมื่อมีโครงการหรือกิจกรรมที่หน่วยงานของรัฐ องค์การบริหารส่วนตำบลจัดทำขึ้นอย่างเป็นทางการ เช่น โครงการปรับปรุงถนนหมู่บ้าน เมื่อโครงการเสร็จแล้วปรากฏออกมาแล้วจึงทราบว่าเป็นโครงการของหน่วยงานใด แต่ไม่ทราบกระบวนการในการดำเนินงานว่าเป็นเช่นใด หากประชาชนได้เข้ามามีส่วนร่วมในการติดตามประเมินผลการทำงาน ความเป็นไปได้ก็จะเกิด การถ่วงดุลอำนาจก็จะเกิดขึ้น หากประชาชนได้ใช้สิทธิปัญหาการร้องเรียนก็จะไม่เกิดขึ้น

ทวีทอง หงษ์วิวัฒน์ (2547, หน้า 67) ได้กล่าวถึงขั้นตอนการมีส่วนร่วมในการดำเนินงานให้บรรลุวัตถุประสงค์ของนโยบายของการพัฒนา คือ ร่วมทำการศึกษาค้นคว้าถึงปัญหาและสาเหตุของปัญหาที่เกิดขึ้นในชุมชนรวม ตลอดจนถึงความต้องการของชุมชน ร่วมค้นหาและสร้างรูปแบบวิธีการพัฒนาเพื่อแก้ไขและลดปัญหาของชุมชน รวมตลอดถึงความต้องการของชุมชน ช่วยกันวางนโยบายหรือแผนงาน หรือโครงการ หรือกิจกรรม เพื่อจัดและแก้ไข ตลอดจนสนองความต้องการของชุมชน และร่วมตัดสินใจในการใช้ทรัพยากรที่มีอยู่อย่างจำกัดให้เป็นประโยชน์ต่อส่วนรวม ร่วมจัดหรือปรับปรุงระบบการบริหารงานพัฒนาให้มีประสิทธิภาพและประสิทธิผล และลงทุนกิจกรรมโครงการในชุมชนตามขีดความสามารถของตนเองและหน่วยงาน ร่วมปฏิบัติตามนโยบายหรือแผนงานโครงการกิจกรรมให้บรรลุตามเป้าหมายที่วางไว้ ร่วมควบคุมติดตามประเมินผลและร่วมบำรุงรักษาโครงการและกิจกรรมที่ทำไว้ทั้งภาคเอกชนและภาครัฐบาลให้ใช้ประโยชน์ได้ตลอดไป

การมีส่วนร่วมของประชาชนในองค์กรปกครองส่วนท้องถิ่น (กองราชการส่วนตำบล, 2544, หน้า 45 อ้างถึงใน ลัดดา กิระ, 2546, หน้า 19) ได้ให้แนวทางการมีส่วนร่วมของพลเมืองในองค์กรปกครองส่วนท้องถิ่น ดังนี้

1. การมีส่วนร่วมในการใช้สิทธิเลือกตั้ง และสมัครเข้ารับการเลือกตั้งเป็นสมาชิกสภาท้องถิ่น
2. การมีส่วนร่วมในการรับรู้ข้อมูลข่าวสาร โดย
 - 2.1 เข้าร่วมสังเกตการณ์การประชุมสภาท้องถิ่น
 - 2.2 การใช้สิทธิตามพระราชบัญญัติข้อมูลข่าวสารของทางราชการ พ.ศ. 2540 ในการขอข้อมูลจากองค์กรปกครองส่วนท้องถิ่น

3. การมีส่วนร่วมในการพัฒนาท้องถิ่น โดย

3.1 การมีส่วนร่วมในการจัดทำแผนพัฒนา โดยเสนอปัญหาความต้องการของ
 ประชาคมหมู่บ้าน ประชาคมตำบล ประชาคมเมือง ให้องค์กรปกครองส่วนท้องถิ่นนำไปพิจารณา

3.2 ร่วมเป็นคณะกรรมการพัฒนาองค์กรปกครองส่วนท้องถิ่นในฐานะกรรมการ
 ผู้ทรงคุณวุฒิ เพื่อทำหน้าที่พิจารณาโครงการที่บรรจุไว้ในแผนพัฒนาองค์กรปกครองส่วนท้องถิ่น

3.3 ร่วมเสนอข้อบัญญัติท้องถิ่นให้สภาท้องถิ่นพิจารณา

4. การมีส่วนร่วมในการตรวจสอบการบริหารงานขององค์กรปกครองส่วนท้องถิ่น โดย
 การร่วมเข้าชื่อเพื่อถอดถอนสมาชิกและผู้บริหารท้องถิ่นตามกฎหมายว่าด้วยการลงคะแนนเสียง เพื่อ
 ถอดถอนสมาชิกหรือผู้บริหารท้องถิ่น

การตรวจสอบของประชาชนตามร่างรัฐธรรมนูญแห่งราชอาณาจักรไทย พ.ศ. 2550
 มาตรา 285 และ 287 ได้บัญญัติการมีส่วนร่วมของประชาชนไว้ (สภาร่างรัฐธรรมนูญ, หน้า 153-154)

1. ประชาชนผู้มีสิทธิเลือกตั้งในองค์กรปกครองส่วนท้องถิ่นใดเห็นว่าสมาชิกสภาท้องถิ่น
 คณะผู้บริหารท้องถิ่นหรือผู้บริหารท้องถิ่น ผู้ใดขององค์กรปกครองส่วนท้องถิ่นนั้น ไม่สมควรดำรง
 ตำแหน่งต่อไป ให้มีสิทธิลงคะแนนเสียงถอดถอนสมาชิกสภาท้องถิ่น คณะผู้บริหารท้องถิ่นหรือ
 ผู้บริหารท้องถิ่นผู้นั้นพ้นจากตำแหน่ง ทั้งนี้ จำนวนผู้มีสิทธิเข้าชื่อ หลักเกณฑ์ และวิธีการเข้าชื่อ
 การตรวจสอบรายชื่อและการลงคะแนนเสียง ให้เป็นไปตามที่กฎหมายบัญญัติ

2. ประชาชนในท้องถิ่นมีสิทธิ มีส่วนร่วมในการบริหารกิจการขององค์กรปกครองส่วน
 ท้องถิ่น โดยองค์กรปกครองส่วนท้องถิ่น ต้องจัดให้มีวิธีการที่ให้ประชาชนมีส่วนร่วมดังกล่าวได้
 ด้วย

ในกรณีที่การกระทำขององค์กรปกครองส่วนท้องถิ่น จะมีผลกระทบต่อชีวิต
 ความเป็นอยู่ของประชาชนในท้องถิ่นในสาระสำคัญ องค์กรปกครองส่วนท้องถิ่นต้องแจ้งข้อมูล
 รายละเอียดให้ประชาชนทราบก่อนกระทำการเป็นเวลาพอสมควร และในกรณีที่เห็นสมควรหรือ
 ได้รับการร้องขอจากประชาชนผู้มีสิทธิเลือกตั้งในองค์กรปกครองส่วนท้องถิ่น ต้องจัดให้มีการรับฟัง
 ความคิดเห็นก่อนการกระทำนั้น หรืออาจจัดให้ประชาชนออกเสียงประชามติเพื่อตัดสินใจก็ได้ ทั้งนี้
 ตามที่กฎหมายบัญญัติ องค์กรปกครองส่วนท้องถิ่นต้องรายงานการดำเนินงานต่อประชาชนในเรื่อง
 การจัดทำงบประมาณการใช้จ่าย และผลการดำเนินงานในรอบปี เพื่อให้ประชาชนมีส่วนร่วม
 ในการตรวจสอบและกำกับการบริหารจัดการขององค์กรปกครองส่วนท้องถิ่น

ระเบียบสำนักนายกรัฐมนตรีว่าด้วยการรับฟังความคิดเห็นของประชาชน พ.ศ. 2548
 ได้กำหนดหลักเกณฑ์ และวิธีการในการรับฟังความคิดเห็นของประชาชน เพื่อให้เกิดประโยชน์แก่
 หน่วยงานของรัฐ และประชาชน รวมตลอดทั้งเป็นแนวทางในการให้ประชาชนมีส่วนร่วม

ในการดำเนินการโครงการของรัฐอย่างกว้างขวาง (ระเบียบสำนักนายกรัฐมนตรี, 2548, หน้า 25-29) สรุปรายละเอียดได้ดังนี้

โครงการของรัฐ หมายความว่า การดำเนินโครงการของหน่วยงานของรัฐ อันเป็นการ พัฒนาเศรษฐกิจหรือสังคม ไม่ว่าจะเป็นการดำเนินการโดยหน่วยงานของรัฐ หรือโดยวิธีการ ให้สัมปทานหรืออนุญาตให้บุคคลอื่นทำบรรดาที่มีผลกระทบอย่างกว้างขวางต่อคุณภาพสิ่งแวดล้อม สุขภาพอนามัย วิถีชีวิต หรือส่วนได้เสียเกี่ยวกับชุมชนท้องถิ่น

หน่วยงานของรัฐ หมายความว่า ราชการส่วนกลาง ราชการส่วนภูมิภาค ราชการส่วนท้องถิ่น หน่วยงานอื่นใดของรัฐ และรัฐวิสาหกิจ

ผู้มีส่วนได้เสีย หมายความว่า ผู้ซึ่งอาจได้รับความเดือดร้อน หรือความเสียหายโดยตรง จากการดำเนินงานตามโครงการของรัฐ

รัฐมนตรี หมายความว่า รัฐมนตรีว่าการกระทรวง และให้หมายรวมถึงนายกรัฐมนตรีในฐานะที่เป็นผู้บังคับบัญชาของสำนักนายกรัฐมนตรี และส่วนราชการที่มีฐานะเป็นกรม ซึ่งไม่สังกัด สำนักนายกรัฐมนตรี กระทรวง หรือทบวง

ในการดำเนินงานก่อนเริ่มดำเนินการโครงการของรัฐ หน่วยงานของรัฐที่เป็นผู้รับผิดชอบโครงการ ต้องจัดให้มีการเผยแพร่ข้อมูลให้ประชาชนทราบ และจะรับฟังความคิดเห็นของประชาชน โดยวิธีใดวิธีหนึ่งหรือหลายวิธีด้วยก็ได้ ข้อมูลเกี่ยวกับโครงการของรัฐที่หน่วยงานของรัฐต้องเผยแพร่แก่ประชาชน อย่างน้อยต้องประกอบด้วยข้อมูล ดังนี้ 1) เหตุผลความจำเป็นและวัตถุประสงค์ของโครงการ 2) สาระสำคัญของโครงการ 3) ผู้ดำเนินการ 4) สถานที่ที่จะดำเนินการ 5) ขั้นตอนและระยะเวลาดำเนินการ 6) ผลผลิตและผลลัพธ์ของโครงการ 7) ผลกระทบที่อาจเกิดขึ้นแก่ประชาชนที่อยู่อาศัยหรือประกอบอาชีพอยู่ในสถานที่ที่จะดำเนินโครงการและพื้นที่ใกล้เคียงและประชาชนทั่วไป รวมทั้งมาตรการป้องกัน แก้ไข หรือเยียวยาความเดือดร้อน หรือความเสียหายที่อาจเกิดขึ้นจากผลกระทบดังกล่าว และ 8) ประมาณการค่าใช้จ่าย ในกรณีที่หน่วยงานของรัฐจะเป็นผู้ดำเนินโครงการของรัฐเอง ให้ระบุที่มาของเงินที่จะนำมาใช้จ่ายในการดำเนินโครงการนั้นด้วย และจะรับฟังความคิดเห็นของประชาชนโดยวิธีการอย่างหนึ่งหรือหลายอย่าง ดังนี้ 1) การสำรวจความคิดเห็น ซึ่งอาจทำโดยวิธีดังต่อไปนี้ การสัมภาษณ์รายบุคคล การเปิดโอกาสให้ประชาชนมารับข้อมูลและแสดงความคิดเห็นต่อหน่วยงานของรัฐที่รับผิดชอบโครงการ การเปิดให้แสดงความคิดเห็นทางไปรษณีย์ ทางโทรศัพท์หรือโทรสาร ทางระบบเครือข่ายสารสนเทศ หรือทางอื่นใด การสนทนากลุ่มย่อย 2) การประชุมปรึกษาหารือ ซึ่งอาจทำได้โดยวิธีดังต่อไปนี้ การประชาพิจารณ์ การอภิปรายสาธารณะ การแลกเปลี่ยนข้อมูลข่าวสาร การประชุมเชิงปฏิบัติการ การประชุมระดับตัวแทนของกลุ่มบุคคลที่เกี่ยวข้องหรือมีส่วนได้เสีย และ 3) วิธีอื่นที่สำนักงานปลัดสำนักนายกรัฐมนตรีกำหนด

ในการรับฟังความคิดเห็นของประชาชน หน่วยงานของรัฐต้องมุ่งให้ประชาชนมีความเข้าใจที่ถูกต้องเกี่ยวกับโครงการของรัฐ และรวบรวมความคิดเห็นของประชาชนที่มีต่อโครงการนั้น รวมตลอดทั้งความเดือดร้อนหรือความเสียหายที่อาจเกิดขึ้นแก่ประชาชนด้วย และในการรับฟังความคิดเห็นของประชาชน หน่วยงานของรัฐต้องประกาศให้ประชาชนทราบถึงวิธีการรับฟังความคิดเห็น ระยะเวลา สถานที่ ตลอดจนรายละเอียดอื่นที่เพียงพอแก่การที่ประชาชนจะเข้าใจและสามารถแสดงความคิดเห็นได้ เมื่อดำเนินการรับฟังความคิดเห็นของประชาชนแล้ว ให้หน่วยงานของรัฐจัดทำสรุปผลการรับฟังความคิดเห็นของประชาชน และประกาศให้ประชาชนทราบภายในสิบห้าวันนับแต่วันที่เสร็จสิ้นการรับฟังความคิดเห็นของประชาชน และเมื่อรับฟังความคิดเห็นของประชาชนแล้ว ปรากฏว่าการดำเนินโครงการของรัฐ โครงการใดอาจก่อให้เกิดผลกระทบต่อประชาชนมากกว่าข้อมูลที่เผยแพร่แก่ประชาชน ถ้ายังมีความจำเป็นต้องดำเนินโครงการดังกล่าวต่อไป หน่วยงานของรัฐต้องกำหนดมาตรการป้องกันแก้ไขหรือเยียวยาความเดือดร้อน หรือความเสียหายที่อาจเกิดขึ้นจากผลกระทบดังกล่าวเพิ่มขึ้นตามความเหมาะสมก่อนเริ่มดำเนินโครงการของรัฐนั้น และประกาศให้ประชาชนทราบ รวมทั้งให้ศึกษาหรือวิจัยเพื่อประโยชน์ในการปรับปรุง และพัฒนาวิธีการให้ข้อมูลและการรับฟังความคิดเห็นของประชาชน

การมีส่วนร่วมของประชาชนในการป้องกันการทุจริตในองค์กรปกครองท้องถิ่น
(สำนักงานท้องถิ่นจังหวัดตราด, 2555)

1. การมีส่วนร่วมของประชาชน ประกอบด้วย การให้ประชาชนเป็นศูนย์กลางและการแก้ไขปัญหาความเดือดร้อนของประชาชน โดยตรวจสอบว่าผู้บริหารหรือหน่วยงานปฏิบัติงานของท้องถิ่นรับฟังและนำปัญหาความต้องการเกี่ยวกับการบริการสาธารณะของสมาชิกสภาท้องถิ่น และประชาชนเสนอไปปฏิบัติ และรายงานให้ประชาชนทราบ องค์กรปกครองส่วนท้องถิ่นมีการประเมินความพึงพอใจของประชาชนในการบริการขององค์กรปกครองส่วนท้องถิ่นหรือไม่ ตรวจสอบว่ามีรายงานการประชุมชุมชนหรือหนังสือเชิญให้ประชาชนร่วมประชุม และตรวจสอบหลักฐานที่แสดงให้เห็นถึงความร่วมมือกันระหว่างหน่วยงานองค์กรปกครองส่วนท้องถิ่น เป็นต้น

2. ความโปร่งใส ประกอบด้วยความซื่อสัตย์ และความโปร่งใสในการบริหารราชการ ซึ่งเป็นการตรวจสอบเอกสาร สื่อสิ่งพิมพ์ ที่แสดงให้เห็นว่าได้เปิดเผยข้อมูลข่าวสาร ผลการดำเนินงาน และจัดซื้อจัดจ้าง มีการตรวจสอบรายงานของจังหวัดหรืออำเภอ เกี่ยวกับการตรวจสอบบัญชี และรายงานการเงินในรอบ 2 ปี มีการจัดตั้งศูนย์ข้อมูลข่าวสาร และมีวิธีการเผยแพร่ข้อมูลข่าวสาร การดำเนินกิจกรรม ส่งเสริม หรือสนับสนุนการแก้ไขปัญหาการทุจริตคอร์รัปชัน การแต่งตั้งประชาชนเข้าร่วมในการจัดซื้อจัดจ้างโดยผ่านประชาคม

3. ประชาชนมีส่วนร่วมในการป้องกันการทุจริตในองค์กรปกครองส่วนท้องถิ่น การมีส่วนร่วมของประชาชนในองค์กรปกครองส่วนท้องถิ่น จะต้องเปิดโอกาสให้ประชาชนมีส่วนร่วมในกิจกรรมอย่างต่าง ๆ อาทิเช่น การมีส่วนร่วมในการจัดทำแผนพัฒนา ทั้งแผนพัฒนา 5 ปี และแผนพัฒนาประจำปี โดยให้ประชาชนมีส่วนร่วมในการคิด และกำหนดการจัดทำแผนพัฒนา โดยร่วมเสนอปัญหาความต้องการและร่วมเสนอโครงการกิจกรรม เพื่อการพัฒนาในรูปแบบกระบวนการประชาคม มีส่วนร่วมในการแสดงความคิดเห็นต่อแผนพัฒนาในภาพรวม ร่วมกำหนดทิศทางการพัฒนาขององค์กรปกครองส่วนท้องถิ่น การมีส่วนร่วมในการจัดซื้อจัดจ้างขององค์กรปกครองส่วนท้องถิ่นตามระเบียบกระทรวงมหาดไทยว่าด้วยการพัสดุขององค์กรปกครองส่วนท้องถิ่น พ.ศ. 2540 กำหนดให้องค์กรปกครองส่วนท้องถิ่นแต่งตั้งผู้แทนชุมชน หรือประชาชน ร่วมเป็นกรรมการในการจัดซื้อจัดจ้าง เพื่อให้เกิดความถูกต้องโปร่งใสและเป็นธรรม การให้ประชาชนมีสิทธิเข้าร่วมประชุม สภาองค์กรปกครองส่วนท้องถิ่น ต้องแจ้งวาระการประชุมให้ประชาชนทราบทุกครั้ง และอำนวยความสะดวกให้ประชาชนที่เข้าร่วมสังเกตการณ์ประชุมสภา การให้ประชาชนมีสิทธิในการเสนอข้อบัญญัติ เพื่อให้สภาองค์กรปกครองส่วนท้องถิ่นพิจารณาออกข้อบังคับตำบล ตาม พ.ร.บ. ว่าด้วยการเข้าชื่อเสนอข้อบัญญัติท้องถิ่น พ.ศ. 2542 ประชาชนมีสิทธิถอดถอนผู้บริหารและสมาชิกสภาองค์กรปกครองส่วนท้องถิ่นที่มีความประพฤติเสื่อมเสียได้ตาม พ.ร.บ. ว่าด้วยการลงคะแนนเสียง เพื่อถอดถอนสมาชิกสภาท้องถิ่นหรือผู้บริหาร พ.ศ. 2542

4. ประชาชนจะมีส่วนร่วมในการสร้างความโปร่งใสในองค์กรปกครองส่วนท้องถิ่น ได้อย่างไร การสร้างความโปร่งใส คือ การเน้นให้องค์กรปกครองส่วนท้องถิ่นหาวิธีการทำงานที่มีความโปร่งใส โดยมีการเปิดเผยข้อมูลข่าวสารอย่างตรงไปตรงมา ให้ประชาชนเข้าถึงข้อมูลได้สะดวก และมีกระบวนการให้ประชาชนตรวจสอบได้ โดยต้องถือปฏิบัติในการเผยแพร่ข้อมูลข่าวสารให้ประชาชนทราบตาม พ.ร.บ. ข้อมูลข่าวสารของราชการ พ.ศ. 2540 และแนวทางประชาสัมพันธ์และเผยแพร่เอกสาร ตลอดจนวิธีการต่าง ๆ เพื่อแสดงถึงความโปร่งใส มีประเด็นคือ การเผยแพร่ข้อบัญญัติงบประมาณรายจ่ายประจำปีและรายจ่ายเพิ่มเติม การเผยแพร่มติการประชุมขององค์กรปกครองส่วนท้องถิ่นที่มีผลกระทบต่อผลได้ผลเสียของประชาชน การเผยแพร่มติของสภาที่ผ่านการรับรองแล้ว โดยเฉพาะมติที่กระทบต่อสิทธิหน้าที่ รวมทั้งผลได้ผลเสียแก่ประชาชน รวมทั้งมติดีอื่น ๆ ที่ประชาชน ควรทราบ การเผยแพร่วาระการประชุมของสภาท้องถิ่นจะต้องปิดประกาศให้ประชาชนทราบล่วงหน้า เพื่อเปิดโอกาสให้ประชาชนที่มีความสนใจเข้าร่วมสังเกตการณ์ในการประชุมสภา ซึ่งสภาต้องอำนวยความสะดวกตามสมควร การเผยแพร่ข้อบังคับตำบล กฎหมาย ระเบียบ คำสั่ง รวมทั้งข่าวสารราชการ ที่ประชาชนควรรู้ และประชาชนต้องปฏิบัติ การเผยแพร่ขั้นตอนการปฏิบัติงาน รวมทั้งเงื่อนไข การติดต่อกับองค์กรปกครองส่วนท้องถิ่น ได้แก่ การชำระภาษีต่าง ๆ

การขออนุญาตก่อสร้างอาคาร เป็นต้น ให้ประชาชนรู้ว่าขั้นตอนการปฏิบัติอย่างไร ต้องใช้เอกสารอะไรบ้าง และระยะเวลานานเท่าใด การเผยแพร่ผลการดำเนินงานตามแผนงาน โครงการต่าง ๆ ขององค์กรปกครองส่วนท้องถิ่น การเผยแพร่เอกสารการจัดซื้อจัดจ้าง โดยเฉพาะการสอบราคาหรือการประกวดราคา การเผยแพร่ ข้อมูลด้านการเงิน การคลัง การเผยแพร่ข้อมูลอื่นที่องค์กรปกครองส่วนท้องถิ่นเห็นควรเปิดเผยและเป็นประโยชน์แก่ประชาชน

โคเฮน และอัฟฮอฟฟ์ (Cohen & Uphoff, 1977, pp. 59-76) ได้เสนอขั้นตอนของการมีส่วนร่วม 4 ขั้นตอน คือ

1. การร่วมตัดสินใจ (Decision Making) เป็นการมีส่วนร่วมที่เป็นการแสดงออกด้านความคิดเกี่ยวกับการจัดระบบหรือกำหนดระบบของโครงการ เป็นการประเมินปัญหาหรือทางเลือกที่สามารถเป็นไปได้ที่จะนำไปปฏิบัติเพื่อพัฒนาโดยการประเมินสภาพที่เป็นอยู่และสาเหตุของปัญหา ซึ่งขั้นตอนนี้แบ่งเป็น 3 ส่วน ได้แก่ การมีส่วนร่วมในขั้นต้น (Initial Decision) เป็นการค้นคว้าความต้องการที่แท้จริงของวิธีการที่จะเข้าไปมีส่วนร่วมของโครงการ การมีส่วนร่วมขั้นเตรียมการ (Ongoing Decision) เป็นการหาโอกาสหรือช่องทางในการแก้ปัญหา รวมทั้งลำดับความสำคัญของโครงการที่จะต้องดำเนินการมีส่วนร่วมในขั้นตัดสินใจปฏิบัติการ (Operation Decision) เป็นการหาบุคลากรเข้ามาปฏิบัติการ ได้แก่ อาสาสมัคร ผู้ประสานงาน เพื่อที่จะมีส่วนร่วมในกิจกรรม โดยการเป็นสมาชิกร่วมดำเนินการ การคัดเลือกผู้นำ และการสร้างพลังอำนาจให้แก่องค์กร

การร่วมตัดสินใจเป็นกระบวนการที่สำคัญ เพราะเป็นการระดมความคิด เพื่อประเมินสภาพปัญหา และนำไปปรับปรุงหรือพัฒนา จัดระบบที่สมบูรณ์

2. การมีส่วนร่วมในการดำเนินการ (Implementation) เป็นการดำเนินงานตามโครงการและแผนงาน และเป็นการก่อให้เกิดความรู้สึกมีส่วนร่วมในการเป็นเจ้าของกิจการ และผลที่ปรากฏซึ่งแบ่งเป็น 3 ส่วน คือ การมีส่วนร่วมในการสละทรัพยากร (Resource Contribution) ได้แก่ การมีส่วนร่วม สละแรงกาย การสละเงิน การให้วัสดุอุปกรณ์ และการให้คำแนะนำ ซึ่งทรัพยากรเหล่านี้จะให้อย่างเต็มใจ การมีส่วนร่วมในการบริหาร และการประสานงาน (Administration and Coordination) จะมีส่วนร่วมโดยวิธีการจ้างบุคลากรเข้ามามีส่วนร่วมดำเนินการ การฝึกอบรมผู้ที่เข้าปฏิบัติในโครงการ หรือการให้คำปรึกษาในการตัดสินใจเกี่ยวกับโครงการ และเป็นผู้ประสานงานในโครงการด้วยการมีส่วนร่วมในการเข้าเป็นผู้ปฏิบัติในโครงการ (Programmer Enlistment Activities) เป็นการเข้ามีส่วนร่วมโดยการเข้าเป็นผู้ปฏิบัติในโครงการ พบว่าลักษณะเป็นการบังคับให้เข้าปฏิบัติในโครงการมากที่สุด การมีส่วนร่วมโดยการบังคับให้ปฏิบัติจะต่างจากการให้ความร่วมมือ เพราะการบังคับให้ทำนั้นผลประโยชน์จะไม่ใช่ว่าเป็นสิ่งสำคัญ แต่ถ้าเป็นการมีส่วนร่วมด้วยความเต็มใจจะมีการคำนึงถึงประโยชน์ที่จะได้รับหลังจากมีส่วนร่วมด้วย

การมีส่วนร่วมในการดำเนินการเป็นการช่วยกันในการบริหารงาน ทำให้รู้สึกเป็นส่วนหนึ่งของการทำงาน ทำให้เกิดความเข้าใจในกระบวนการหรือวิธีการดำเนินงาน และนำไปสู่การตัดสินใจที่สมเหตุสมผล

3. การมีส่วนร่วมในผลประโยชน์ (Benefits) แบ่งเป็น 3 ส่วน คือ การมีส่วนร่วมรับผลประโยชน์ในด้านวัตถุ (Material Benefits) ได้แก่ การมีส่วนร่วมการเพิ่มผลผลิตรายได้ หรือทรัพย์สิน การมีส่วนร่วมรับผลประโยชน์ในด้านสังคม (Social Benefits) ได้แก่ ผลประโยชน์ที่เกิดขึ้นแก่สังคม เช่น โรงเรียน สถานที่สาธารณะ หรือส่วนกลางของชุมชน เช่น การเพิ่มคุณภาพชีวิต การเกิดระบบน้ำประปา การมีส่วนร่วมรับผลประโยชน์ในด้านบุคคล (Personal Benefits) ได้แก่ ความนับถือตนเอง (Self-Esteem) พลังอำนาจการเมือง (Political Power) และความคุ้มค่าของผลประโยชน์

การมีส่วนร่วมในผลประโยชน์ เปรียบเสมือนการได้รับผลตอบแทนของการทำงาน จะทำให้มีแรงในการทำงานที่มีคุณภาพต่อไป

4. การมีส่วนร่วมในการประเมินผล (Evaluation) คือ การมีส่วนร่วมในการวัดผลและวิเคราะห์ผลของการดำเนินงาน รวมทั้งเป็นการหาข้อดีและข้อบกพร่อง เพื่อหาแนวทางแก้ไขการทำงานให้มีประสิทธิภาพต่อไป และเป็นการประเมินผลความสำเร็จหรือความล้มเหลวเป็นระยะ ๆ การร่วมประเมินผลจะช่วยให้ทราบถึงปัญหาและอุปสรรคที่เกิดขึ้น เพื่อที่จะนำปัญหาหรืออุปสรรคเหล่านั้นไปแก้ไขให้ดียิ่งขึ้นกว่าเดิมได้ ไม่ว่าจะทำอะไรควรมีการประเมินผลเพราะเป็นสิ่งที่เป็ผลสะท้อนของสิ่งที่ทำไป

จากแนวคิดข้างต้น ผู้วิจัยแบ่งระดับการมีส่วนร่วมของประชาชนในการพัฒนาท้องถิ่นตามความหมายของโคเฮน และอัฟฮอฟฟ์ (Cohen & Uphoff, 1980, pp. 219-222) ซึ่งได้จำแนกการมีส่วนร่วมออกเป็น 4 ระดับดังนี้

ระดับที่ 1 การมีส่วนร่วมในการตัดสินใจ

ระดับที่ 2 การมีส่วนร่วมในการดำเนินการ

ระดับที่ 3 การมีส่วนร่วมในการรับผลประโยชน์

ระดับที่ 4 การมีส่วนร่วมในการติดตามและประเมินผล

แนวคิดการบริหารแบบมีส่วนร่วม (Participative Management)

แนวความคิดของการบริหารที่เข้าใจกันผิดมากที่สุดอย่างหนึ่งคือ การมีส่วนร่วม ผู้บริหารบางคนมองว่าการมีส่วนร่วมคือการปล่อยให้ทำตามอำเภอใจ ผู้บริหารบางคนเชื่อว่าการมีส่วนร่วมคือสัญญาณของความอ่อนแอ และผู้บริหารบางคนไม่เข้าใจถึงการประยุกต์ใช้การมีส่วนร่วมกับหน้าที่การบริหาร การพิจารณาถึงแนวความคิดของการบริหารแบบมีส่วนร่วม (Participative Management)

และชี้ให้เห็นถึงแนวทางบางอย่างของการใช้แนวความคิด ดังกล่าวนี้นี้โดยผู้บริหารในองค์กรเรา จะพิจารณาว่าการมีส่วนร่วมควรจะใช้อย่างไร ทำไม การมีส่วนร่วมควรจะนำมาใช้อุปสรรคบางอย่าง ที่มีต่อการมีส่วนร่วมมีอะไรบ้าง และแนวทางบางอย่างของการใช้การมีส่วนร่วมที่สามารถเอาชนะ อุปสรรคต่าง ๆ ได้มีอะไรบ้าง การบริหารแบบมีส่วนร่วมไม่ใช่สิ่งที่สามารถแก้ปัญหาการบริหาร ทุกอย่างของเราได้ และมองเห็นว่าการบริหารแบบมีส่วนร่วมสามารถใช้ภายในองค์กรของเราได้ อย่างไร การบริหารแบบมีส่วนร่วมเป็นวิธีการอย่างหนึ่งที่สามารถเพิ่มประสิทธิภาพขององค์กร ของเราได้ (สมยศ นาวิการ, 2545)

ความหมายของการบริหารแบบมีส่วนร่วม

การบริหารแบบมีส่วนร่วม คือ กระบวนการของการให้ผู้อยู่ได้บังคับบัญชาที่มีส่วนเกี่ยวข้อง ในกระบวนการตัดสินใจ การบริหารแบบมีส่วนร่วมเน้นการมีส่วนร่วมอย่างแข็งขันของบุคคล การบริหารแบบมีส่วนร่วมใช้ความคิดสร้างสรรค์และความเชี่ยวชาญของพวกเขาในการแก้ปัญหา ของการบริหารที่สำคัญ การบริหารแบบมีส่วนร่วมอยู่บนพื้นฐานของแนวความคิดของการแบ่งอำนาจ หน้าที่ที่ถือว่าผู้บริหารแบ่งอำนาจหน้าที่การบริหารของพวกเขาให้เข้ากับผู้อยู่ได้บังคับบัญชาของ พวกเขา ประการสุดท้าย การบริหารแบบมีส่วนร่วมต้องการให้ผู้อยู่ได้บังคับบัญชาที่มีส่วนเกี่ยวข้อง อย่างแท้จริงในกระบวนการตัดสินใจที่สำคัญขององค์กร ไม่ใช่เพียงแค่สัมผัสปัญหาหรือแสดง ความห่วงใย (สมยศ นาวิการ, 2545, หน้า 1)

การบริหารแบบมีส่วนร่วม (Participation Management) หมายถึง การระดมสรรพกำลัง จากทรัพยากรมนุษย์ เพื่อนำเอาประสบการณ์ความรู้ทักษะของแต่ละคนมาใช้ในการวางแผน และ การตัดสินใจโดยได้ความรู้ความคิดและประสบการณ์จากหลาย ๆ ทักษะ เพื่อวางแผนทำให้ได้แผนงาน ที่ดี สมบูรณ์ขึ้น และนำไปปฏิบัติจะประสบผลสำเร็จได้ดีขึ้น การมีส่วนร่วมในการวางแผนและ ตัดสินใจส่งเสริมให้เกิดความรับผิดชอบอย่างเต็มที่ ทำให้เกิดเป็นพันธสัญญาพร้อมที่จะให้ตรวจสอบ ตลอดจนช่วยให้การสนับสนุนในการนำไปปฏิบัติร่วมรับผิดชอบ การมีส่วนร่วมเป็นมรรควิธีหนึ่ง ในการพัฒนาหรือเป็นการสร้างวัฒนธรรมการปฏิบัติงานให้เกิดความสามัคคี ลดการต่อต้านใน หน่วยงานและปรับเปลี่ยนไปสู่วิธีการที่มีประสิทธิภาพ (ถวิล มาตรการเยี่ยม, 2545, หน้า 195)

ความจำเป็นของการบริหารแบบมีส่วนร่วม

การบริหารแบบมีส่วนร่วมไม่ได้เป็นเครื่องแก้ปัญหาการบริหารทุกอย่างได้ การบริหาร แบบมีส่วนร่วม มีข้อเสียและข้อจำกัดอยู่บ้าง แต่ถ้าหากว่าการบริหารแบบมีส่วนร่วมถูกเข้าใจ และ ใช้อย่างเหมาะสมแล้ว การบริหารแบบมีส่วนร่วมจะช่วยปรับปรุงประสิทธิภาพการบริหารให้ดีขึ้น เป็นอย่างมาก ในที่นี้เราจะเริ่มต้นด้วยการพิจารณาถึงแนวความคิดของประสิทธิผลและประสิทธิภาพ ทฤษฎีจิตวิทยาและสังคมวิทยาที่สำคัญที่เป็นพื้นฐานของการบริหารแบบมีส่วนร่วม การวิจัยเกี่ยวกับ

ความมีประสิทธิภาพ และความเหมาะสมของการบริหารแบบมีส่วนร่วม เหตุผลของการใช้การบริหารแบบมีส่วนร่วม คือ

1. ความมีประสิทธิภาพและความมีประสิทธิภาพ (Effectiveness and Efficiency) วิธีการหรือเทคนิคการบริหารใด ๆ ต้องบรรลุถึงทั้งความมีประสิทธิภาพและความมีประสิทธิภาพของผู้บริหาร และองค์การจึงจะเป็นเทคนิคหรือวิธีการที่มีคุณค่า เนื่องจากว่าค่าทั้งสองถูกเข้าใจผิดบ่อยครั้ง เราจะพิจารณาถึงแนวความคิดทั้งสองอย่างละเอียดในส่วนนี้ ความมีประสิทธิภาพเกี่ยวข้องกับความสำเร็จของเป้าหมาย ความมีประสิทธิภาพตอบคำถามสองอย่าง คือ เป้าหมายประสบความสำเร็จหรือไม่ เป้าหมายมีความเหมาะสมหรือไม่ ความมีประสิทธิภาพเกี่ยวข้องกับความสำเร็จของเป้าหมาย ในทางกลับกันความมีประสิทธิภาพเกี่ยวข้องกับค่าใช้จ่ายของความสำเร็จของเป้าหมาย ความมีประสิทธิภาพตอบคำถามว่าเราต้องเสียค่าใช้จ่ายเท่าไร (ในแง่ของเงินทุน เจ้าหน้าที่ อุปกรณ์ ปัจจัยจิตวิทยา และอื่น ๆ) ต่อการบรรลุถึงเป้าหมาย ดังนั้น ความมีประสิทธิภาพคืออัตราส่วนระหว่างผลผลิตและปัจจัยการผลิต ในการพิจารณาถึงคุณค่าของการบริหารแบบมีส่วนร่วม เราต้องสามารถสรุปได้ว่า การบริหารแบบมีส่วนร่วมช่วยให้ผู้บริหารและหน่วยงานของพวกเขา มีทั้งประสิทธิภาพและประสิทธิภาพ เราต้องสามารถกล่าวได้ว่า การบริหารแบบมีส่วนร่วมช่วยให้ผู้บริหารบรรลุถึงเป้าหมายที่เหมาะสมโดยเสียค่าใช้จ่ายน้อยที่สุด ถ้าหากว่าการบริหารแบบมีส่วนร่วมช่วยให้องค์การประสบความสำเร็จอย่างน้อยที่สุดตามเป้าหมายอย่างใดอย่างหนึ่งของเป้าหมายเหล่านี้แล้ว การบริหารแบบมีส่วนร่วมเป็นสิ่งที่มีความมีประสิทธิภาพ การบริหารแบบมีส่วนร่วมจะเป็นวิธีการที่มีประสิทธิภาพอย่างแท้จริงนั้น การบริหารแบบมีส่วนร่วมต้องทำสิ่งสองสิ่ง การบริหารแบบมีส่วนร่วมต้องปรับปรุงประสิทธิภาพการทำงานขององค์การให้ดีขึ้น และการบริหารแบบมีส่วนร่วมต้องปรับปรุงขวัญและความพอใจงานที่ทำของพนักงานให้ดีขึ้น วิธีการใด ๆ ที่สามารถบรรลุเป้าหมายทั้งสองจะมีประสิทธิภาพอย่างแท้จริง การบริหารแบบมีส่วนร่วม สามารถช่วยให้องค์การบรรลุเป้าหมายทั้งสองได้

2. พฤติกรรมของบุคคล เราจะพิจารณาว่าการบริหารแบบมีส่วนร่วม สามารถช่วยให้องค์การเพิ่มประสิทธิภาพการทำงานและขวัญและความพอใจงานที่ทำของพนักงานได้อย่างไร ในการพิจารณาสิ่งเหล่านี้เราต้องมีความเข้าใจเบื้องต้นเกี่ยวกับพฤติกรรมของมนุษย์ก่อน เราจะสรุปถึงแนวความคิดบางอย่างที่เป็นพื้นฐานสำหรับการบริหารแบบมีส่วนร่วม

3. การจูงใจ ทำไมบุคคลจึงมีพฤติกรรมตามที่เป็นอย่างนั้น อะไรเป็นสาเหตุทำให้พวกเขามีแบบของพฤติกรรมบางอย่าง แต่ละบุคคลที่เราเผชิญและสังเกต เราไม่สามารถตอบคำถามนี้ได้บ่อยครั้ง แต่คำตอบในที่นี้คือ บุคคลมีพฤติกรรมเพื่อตอบสนองความต้องการ พวกเราจะมีพฤติกรรมบางอย่าง ถ้าหากว่าพวกเขารู้สึกว่าพฤติกรรมดังกล่าวนี้ช่วยให้พวกเขาสอบสนองความต้องการได้

ดังนั้น เราสามารถสันนิษฐานได้ว่าพฤติกรรมทุกอย่างเกิดขึ้นจากสาเหตุ เหตุผลที่ว่าทำไมบุคคล จึงมีพฤติกรรมตามที่เป็นอยู่ ผู้สังเกตพฤติกรรมของบุคคลบางคนอาจจะมองเห็นผลหรือมองไม่เห็น ผลของพฤติกรรมได้ พฤติกรรมอาจจะมีสาเหตุมากกว่าหนึ่งอย่าง ถ้าหากว่าเราต้องการเข้าใจพฤติกรรม ของบุคคลแล้ว เราต้องเข้าใจว่าอะไรเป็นสาเหตุทำให้เกิดแบบของพฤติกรรมบางอย่างขึ้นมา นักจิตวิทยาหลายคนได้กล่าวถึงปัญหาดังกล่าวนี้นี้ ทฤษฎีที่มีชื่อเสียงแพร่หลายมากที่สุด คือ ทฤษฎี ลำดับความต้องการ (Needs Hierarchy Theory) ของ Abraham Maslow ทฤษฎีของเขายืนยันให้เห็นว่า มนุษย์ทุกคนมีความต้องการเรียงลำดับตามความสำคัญตามภาพประกอบ 1 ความต้องการระดับแรก คือ ความต้องการทางด้านร่างกาย เช่น อาหาร น้ำ การพักผ่อน และที่อยู่อาศัย เมื่อความต้องการเหล่านี้ ถูกตอบสนองอย่างเพียงพอแล้ว มนุษย์จะให้ความสนใจกับการตอบสนองความต้องการระดับต่อไป คือ ความปลอดภัยและความมั่นคง มนุษย์ต้องการความคุ้มครองจากอันตรายต่าง ๆ ที่มีต่อตัวเขาเอง ความต้องการระดับที่สามคือ การมีส่วนร่วมและความรัก เมื่อความต้องการความปลอดภัยได้รับการ ตอบสนองแล้ว มนุษย์ต้องการความรักและการยอมรับจากเพื่อนของพวกเขา ความต้องการระดับที่สี่ คือเกียรติยศชื่อเสียง มนุษย์ต้องการสถานภาพและการยกย่องจากบุคคลอื่น ความต้องการระดับสุดท้าย คือ ความสมหวังของชีวิต มนุษย์ต้องการเป็นในสิ่งที่พวกเขาสามารถจะเป็นไปได้ ผู้บริหารควรจะจัด สิ่งจูงใจต่าง ๆ เพื่อตอบสนองความต้องการของพนักงาน ผู้บริหารสามารถจัดหาสิ่งจูงใจได้หลายอย่าง เช่น การเพิ่มเงินเดือน การเลื่อนตำแหน่ง การให้มีความรับผิดชอบงานมากขึ้น และสัญลักษณ์ของ สถานภาพเป็นสิ่งจูงใจที่สำคัญทุกอย่างของระบบการให้ผลตอบแทนขององค์กร แต่อย่างไรก็ตาม เครื่องมือความต้องการที่สำคัญอย่างหนึ่งที่ถูกลืมไปบ่อยครั้งก็คือ การมีส่วนร่วม นี่เป็นสิ่งจูงใจ อย่างแท้จริงอย่างหนึ่ง โอกาสมีส่วนร่วมในการตัดสินใจช่วยให้พนักงานตอบสนองความต้องการ ความสมหวังของชีวิตและความเชื่อถือตนเองได้ ความต้องการสูงสุดสองอย่างในลำดับความต้องการ ของมนุษย์

4. บุคลิกภาพของมนุษย์ บุคลิกภาพของบุคคลที่เจริญวัยจะเข้ากันไม่ได้กับข้อกำหนดของ องค์กรส่วนใหญ่ สมยศ นาวิกาน (2545, หน้า 18) ได้วิเคราะห์ปัญหาดังกล่าวนี้นี้ เขายืนยันให้เห็นว่า บุคคลที่เจริญวัย (บรรลุนิติภาวะ) มีบุคลิกภาพที่ต้องการเป็นตัวของตัวเอง เขาต้องการควบคุมชีวิต การทำงาน ของพวกเขาเอง การแสดงออกและความเป็นอิสระ มองเหตุการณ์ในระยะยาว ต้องการใช้ ความสามารถ ของพวกเขาอย่างเต็มที่ และต้องการความสำเร็จ แต่องค์กรส่วนใหญ่มักจะมิ สภาพแวดล้อมดังต่อไปนี้ ให้บุคคลควบคุมการทำงานของพวกเขาน้อยที่สุด คาดหวังว่าพนักงาน ไม่ต้องการแสดงออก ไม่เป็นตัวของตัวเอง และมีจุดยืนที่ต่ำกว่า คาดหวังว่าพนักงานมองเหตุการณ์ ในระยะสั้นเท่านั้น ความขัดแย้ง ระหว่างความต้องการของบุคคลที่มีบุคลิกภาพเจริญวัยและ ข้อกำหนดขององค์กรที่เป็นทางการได้นำไปสู่ความขัดแย้ง ความคับอกคับใจ และความล้มเหลว

ในที่สุด เรามองเห็นได้อย่างชัดเจนว่า ความขัดแย้งนี้ไม่ได้เป็นสิ่งที่ขัดต่อทั้งพนักงานและองค์การเลย การบริหารแบบมีส่วนร่วมสามารถเอาชนะความขัดแย้งเบื้องต้นดังกล่าวนี้ได้ การให้บุคคลมีส่วนร่วมในการตัดสินใจขององค์การทำให้พวกเขาสามารถควบคุมการทำงานของพวกเขาสองคน แสดงออก มีทักษะระยะยาว ใช้ความสามารถ ของพวกเขา และมีโอกาสที่จะประสบความสำเร็จได้

5. ความเข้าใจองค์การ ก่อนที่เราจะพิจารณาถึงการวิจัยความมีประสิทธิภาพของการบริหารแบบมีส่วนร่วม จะกล่าวถึงทฤษฎีองค์การที่สำคัญบางทฤษฎีก่อน นักทฤษฎีองค์การ ได้ให้รากฐานบางอย่างที่สนับสนุนการบริหารแบบมีส่วนร่วมเป็นอย่างมาก นักทฤษฎีองค์การ เช่น Thompson, Hellriegel, and Slocum (1982 อ้างถึงใน สมยศ นาวิการ, 2545, หน้า 18) ได้อธิบายถึงสภาพแวดล้อมต่าง ๆ ขององค์การ และวิเคราะห์แนวทางการดำรงอยู่ขององค์การภายในสภาพแวดล้อมเหล่านี้ ความสนใจของพวกเขายู่ที่การพัฒนาองค์การที่สามารถรับมือกับสภาพแวดล้อมขององค์การได้อย่างมีประสิทธิภาพ ความเข้าใจสภาพแวดล้อม และองค์การควรจะจัดการ กับสภาพแวดล้อมอย่างไรจะช่วยให้เรามองเห็นว่าองค์การในปัจจุบันนี้ต้องดำเนินงานอย่างไรเพื่อ บรรลุถึงความมีประสิทธิภาพ ปัจจัยที่สำคัญภายในสภาพแวดล้อมที่มีผลกระทบต่อองค์การมีอยู่สองอย่าง ปัจจัยอย่างแรกคือระดับของความเหมือนกัน-ความแตกต่างกัน (Homogeneity-Heterogeneity) ที่พบในกลุ่มลูกค้าขององค์การ เช่น มหาวิทยาลัยที่ต้องให้บริการวิชาการกับนักศึกษา นักธุรกิจ พนักงานบริษัท และประชาชน เป็นต้น จะเผชิญกับสภาพแวดล้อมที่แตกต่างกัน องค์การธุรกิจที่ผลิต แม่พิมพ์และเหล็กหล่อให้กับบริษัทผลิตรถยนต์จะเผชิญกับสภาพแวดล้อมที่คล้ายคลึงกัน เกณฑ์ที่เราใช้พิจารณาถึงระดับของความคล้ายคลึงกัน-ความแตกต่างกันของสภาพแวดล้อม ได้แก่ ขอบเขตของผลิตภัณฑ์ บริการที่ต้องการโดยลูกค้า อายุ รายได้และความต้องการ และความคาดหวังทางด้านจิตใจของลูกค้า ปัจจัยอย่างที่สองคือ ระดับของความเป็นระเบียบในสภาพแวดล้อม สภาพแวดล้อมมีความแน่นอนมากน้อยแค่ไหน สภาพแวดล้อมเปลี่ยนแปลงบ่อย ๆ หรือไม่ การเปลี่ยนแปลงสามารถ คาดคะเนได้หรือไม่ ปัจจัยเหล่านี้ชี้ให้เห็นว่าองค์การสามารถรู้สภาพแวดล้อมขององค์การได้ดีแค่ไหน ในทำนองเดียวกับแนวต่อเนื่องของความคล้ายคลึงกัน ความแตกต่างกัน องค์การต้องเผชิญกับสภาพแวดล้อมที่อยู่จุดใดจุดหนึ่งตามแนวต่อเนื่องของความแน่นอน-ความเปลี่ยนแปลง เช่น องค์การธุรกิจ ที่ผลิตและขายคอมพิวเตอร์จะเผชิญกับสภาพแวดล้อมที่เปลี่ยนแปลงมาก วิทยาการเปลี่ยนแปลงอยู่เสมอ สภาพแวดล้อมยังมีความไม่แน่นอนและความแตกต่างกันมากเท่าไร องค์การต้องกระจายอำนาจ หน้าที่การตัดสินใจขององค์การ ยิ่งขึ้นเท่านั้น การบริหารแบบมีส่วนร่วมต้องถูกใช้มากขึ้นทำไม เพราะว่าในกรณีที่สภาพแวดล้อมมีการเปลี่ยนแปลงและความแตกต่างกันมากแล้ว องค์การต้อง ตัดสินใจอย่างรวดเร็วจึงจะทำให้ องค์การสามารถตอบสนองต่อโอกาสต่าง ๆ อย่างมีประสิทธิภาพ ก่อนที่โอกาสเหล่านี้จะหายไป

หรือก่อนที่คู่แข่งจะตอบสนองต่อโอกาสดังกล่าวนี้ บริษัทที่รวมอำนาจหน้าที่การตัดสินใจ จะพบว่า บริษัทไม่สามารถตอบสนองได้อย่างรวดเร็วเพียงพอต่อการเปลี่ยนแปลงของสภาพแวดล้อม การเปลี่ยนแปลงของสภาพแวดล้อมรวดเร็วมากเท่าไร องค์การต้องตอบสนองอย่างรวดเร็วมากยิ่งขึ้น เท่านั้น ดังนั้น การรวมอำนาจจะมีน้อยลง เราสามารถสรุป ความสัมพันธ์ได้ว่าองค์การที่เผชิญกับ สภาพแวดล้อมที่แน่นอนและคล้ายคลึงกันรวมอำนาจหน้าที่การตัดสินใจและใช้กฎเป็นแนวทาง ของพฤติกรรม องค์การสามารถทำสิ่งดังกล่าวนี้ได้ เพราะว่า สภาพแวดล้อมมีความแน่นอนและ ความคล้ายคลึงกัน ความต้องการตัดสินใจอย่างรวดเร็วมีน้อย ในช่องสี่เหลี่ยมที่สององค์การเผชิญ กับสภาพแวดล้อมที่แตกต่างกัน แต่สภาพแวดล้อมมีความมั่นคงและคาดคะเนได้ การกระจายอำนาจ หน้าที่บ้าง เพราะสภาพแวดล้อมมีความแน่นอนน้อยลง แต่อย่างไรก็ตาม เนื่องจากว่าองค์การ เกี่ยวข้องกับกลุ่มลูกค้าที่คล้ายคลึงกัน องค์การสามารถจัดการกับ กลุ่มที่แตกต่างกันหลายกลุ่ม ภายในสภาพแวดล้อมที่มีการเปลี่ยนแปลง ดังนั้น องค์การต้องการความคล่องตัวและการตอบสนอง อย่างรวดเร็วต่อสภาพแวดล้อมดังกล่าวนี้ องค์การต้องการใช้ความสามารถของพนักงานอย่างเต็มที่ องค์การต้องการการบริหารแบบมีส่วนร่วม กระจายอำนาจ หน้าที่การตัดสินใจเพื่อตอบสนองต่อ สภาพแวดล้อมอย่างรวดเร็ว

ประโยชน์ของการมีส่วนร่วม

การมีส่วนร่วมเกิดผลดีและเป็นประโยชน์ต่อการบริหารจัดการเชิงกลยุทธ์หลายประการ คือ (ถวิล มาตรฐาน, 2545, หน้า 195)

1. การมีส่วนร่วม เป็นการระดมสรรพกำลังทรัพยากรมนุษย์ สามารถนำเอาประสบการณ์ ความรู้ และทักษะของแต่ละคนมาใช้ในการวางแผนทำให้ได้แผนงานที่ดี สมบูรณ์ขึ้น และนำไป ปฏิบัติจะประสบผลสำเร็จได้ดีขึ้น
2. การมีส่วนร่วม ทำให้คุณภาพในการตัดสินใจสูงขึ้น และทำให้ได้แผนงานที่เกิดจาก หลาย ๆ ทักษะ และหลากหลาย
3. การมีส่วนร่วมอย่างเต็มที่ ส่งเสริมให้เกิดความรับผิดชอบอย่างเต็มที่ ทำให้เกิด พันธสัญญา พร้อมทั้งจะให้ตรวจสอบ ตลอดจนช่วยให้เกิดการสนับสนุนในการนำไปปฏิบัติ และ มีส่วนร่วมรับผิดชอบในผลลัพธ์
4. การมีส่วนร่วมในการวางแผนและตัดสินใจ เป็นมรรควิธีหนึ่งในการพัฒนา หรือเป็น การสร้างวัฒนธรรมในการปฏิบัติงาน สนับสนุนให้เกิดความสามัคคีในทีมงานและสร้างความเป็น น้าหนึ่งใจเดียวกันในหน่วยงาน
5. การมีส่วนร่วมในการบริหาร เปิดโอกาสให้แต่ละบุคคล กลุ่มบุคคลเพิ่มพูนประสบการณ์ ในวิชาชีพและเสาะแสวงหาแนวทางพัฒนาวิชาชีพของตน

6. การมีส่วนร่วมในการวางแผนและตัดสินใจ เป็นการเปิดโอกาสอันยิ่งใหญ่สำหรับสถานศึกษาที่จะลดการต่อต้านและปรับเปลี่ยนไปสู่แนวปฏิบัติที่มีประสิทธิภาพ

7. การมีส่วนร่วม ถือว่าเป็นความชอบธรรม หรือเป็นสิทธิของผู้ร่วมงานทุกคน ประโยชน์การบริหารแบบมีส่วนร่วม ดังนี้ (สมยศ นาวิการ, 2545, หน้า 101-102)

การตัดสินใจดีกว่า การบริหารแบบมีส่วนร่วมช่วยปรับปรุงคุณภาพของการตัดสินใจในองค์การให้ดีขึ้น การแก้ปัญหาคับด้วยกลุ่มทำให้การวิเคราะห์ปัญหาและการสร้างทางเลือกแก้ปัญหามีดีกว่า ความคิดสร้างสรรค์ในกระบวนการตัดสินใจมีมากขึ้น ความผูกพันของพนักงานต่อการปฏิบัติตามการตัดสินใจมีมากกว่า เพราะว่าพวกเขามีโอกาสแสดงความคิดเห็นในการตัดสินใจ

ถ้าหากว่า การบริหารแบบมีส่วนร่วม ไม่ทำให้การตัดสินใจดีขึ้นแล้ว การบริหารแบบมีส่วนร่วมคงจะไม่ถูกใช้อย่างแพร่หลายในองค์การต่าง ๆ ในปัจจุบันนี้

1. ประสิทธิภาพการทำงานดีขึ้น การบริหารแบบมีส่วนร่วมทำให้ประสิทธิภาพการทำงานดีขึ้น นี่คือผลติดตามมาจากการปรับปรุงการตัดสินใจให้ดีขึ้น การตัดสินใจที่ดี ทำให้ประสิทธิภาพการทำงานสูงขึ้น เนื่องจากว่าผู้ปฏิบัติงานได้บังคับบัญชามีส่วนเกี่ยวข้องในกระบวนการตัดสินใจ พวกเขาย่อมมีความผูกพันต่อผลของการตัดสินใจที่ต้องการบรรลุถึงมากขึ้น ความผูกพันนำไปสู่ประสิทธิภาพการทำงานที่สูงขึ้น

2. กำลังใจและความพอใจงานที่ทำมีมากขึ้น การตัดสินใจที่ดีและประสิทธิภาพการทำงานที่สูงขึ้นที่เกิดขึ้นจากการมีส่วนร่วม ทำให้กำลังใจและความพอใจงานที่ทำของพนักงานสูงขึ้น พนักงานส่วนใหญ่พบว่ากระบวนการบริหารแบบมีส่วนร่วม สร้างความพอใจให้กับพวกเขามาก สิ่งเหล่านี้ทำให้พวกเขาพอใจงานที่ทำมากขึ้น พนักงานมีความพอใจงานที่ทำมากขึ้น เนื่องจากพวกเขามีความรู้สึกว่าพวกเขาเป็นส่วนสำคัญขององค์การ

3. การออกจากงาน การขาดงาน และความเฉื่อยชาน้อยลง การบริหารแบบมีส่วนร่วมช่วยลดความเฉื่อยชา การขาดงาน การออกจากงานให้น้อยลง เนื่องจากพนักงานมีความรู้สึกว่าได้รับการยอมรับ ความผูกพันต่องาน และความพอใจงานที่ทำมีมากขึ้น พวกเขาจะรู้สึกห่วงใยกับองค์กรและความไม่พอใจที่นำไปสู่ความเฉื่อยชา การออกจากงาน และการขาดงานน้อยมาก ความเฉื่อยชา การออกจากงาน และการขาดงานค่อนข้างมาก เป็นอาการโดยทั่วไปของความไม่พอใจของพนักงานอย่างหนึ่ง การลดความไม่พอใจด้วยการใช้การบริหารแบบมีส่วนร่วมสามารถแก้ปัญหาเหล่านี้ได้

4. การติดต่อสื่อสารและการยุติความขัดแย้งดีกว่า องค์การทุกแห่งต้องมีความขัดแย้งเกิดขึ้น ความขัดแย้งเป็นสิ่งที่ดีต่อองค์การ ถ้าหากว่าความขัดแย้งถูกจัดการอย่างถูกต้อง การบริหารแบบมีส่วนร่วมช่วยให้มีการติดต่อสื่อสารในการยุติความขัดแย้งอย่างเปิดเผยได้ ความขัดแย้งถูกยุติภายในกรอบของการมีส่วนร่วม

ประโยชน์อื่น ๆ ของการบริหารแบบมีส่วนร่วมที่มีต่อองค์กร คือ (สมยศ นาวิการ, 2545, หน้า 22-24) การยอมรับการเปลี่ยนแปลงมีมากกว่า

1. ความสัมพันธ์ระหว่างผู้บังคับบัญชา-ผู้อยู่ใต้บังคับบัญชา และผู้บริหาร สหภาพแรงงานมีความราบรื่นมากขึ้น
2. องค์กรธุรกิจจะพบว่าความสัมพันธ์ระหว่างฝ่ายบริหาร-สหภาพแรงงาน มีความราบรื่นมากขึ้น เมื่อสหภาพแรงงานมีส่วนร่วมในการตัดสินใจทางด้านการบริหาร
3. ความผูกพันของพนักงานต่อองค์กรเพิ่มขึ้น
4. ความไว้วางใจฝ่ายบริหารมีมากขึ้น
5. การบริหารผู้อยู่ใต้บังคับบัญชามีความง่ายมากขึ้น
6. การตัดสินใจทางการบริหารมีคุณภาพดีขึ้น
7. การติดต่อสื่อสารจากเบื้องล่างสู่เบื้องบนดีขึ้น
8. การสร้างทีมงานที่มีประสิทธิภาพ

ทฤษฎีการบริหารแบบมุ่งผลสัมฤทธิ์ (Results Based Management: RBM)

ในช่วงเวลาตั้งแต่ปี ค.ศ. 1980 เป็นต้นมา รัฐบาลของประเทศต่าง ๆ ได้มีความพยายามที่จะทำการปฏิรูประบบราชการ โดยต้องการที่จะปรับปรุงระบบการบริหารงานราชการให้มีความทันสมัย ขจัดความไม่คล่องตัวทางการบริหาร ตลอดจนได้เปลี่ยนแปลงกระบวนการบริหารแบบเดิมที่มุ่งเน้นให้ความสำคัญต่อปัจจัยนำเข้า และกระบวนการ มาใช้วิธีการบริหารแบบมุ่งผลสัมฤทธิ์ (Results Based Management: RBM) เพื่อปรับเปลี่ยนวิธีการบริหารรัฐกิจให้มีลักษณะเป็นอย่างภาคธุรกิจเอกชน (ทศพร ศิริสัมพันธ์, 2543, หน้า 145) โดยมุ่งเน้นถึงประสิทธิภาพและประสิทธิผลของการบริหารงาน กำหนดยุทธศาสตร์ วัตถุประสงค์และเป้าหมายขององค์กร พร้อมทั้งต้องสร้างตัวบ่งชี้วัดความสำเร็จของการดำเนินงานที่ชัดเจนและสามารถตรวจสอบได้

ความหมายและแนวความคิดของการบริหารแบบมุ่งผลสัมฤทธิ์

ระบบการบริหารแบบมุ่งผลสัมฤทธิ์นั้น มักจะมีชื่อเรียกที่แตกต่างกันออกไป เช่น การบริหารงานโดยยึดวัตถุประสงค์ (Management by Objective: MBO) การบริหารแบบเน้นผลสำเร็จ (Managing for Results) การบริหารที่เน้นผล (Results-Oriented Management) หรือการบริหารผลการดำเนินงาน (Performance Management) ซึ่งนักวิชาการได้ให้ความหมายของการบริหารแบบมุ่งผลสัมฤทธิ์ไว้ดังต่อไปนี้

Canadian International Development Agency: CIDA กล่าวว่า การบริหารแบบมุ่งผลสัมฤทธิ์ เป็นวิธีการในการปรับปรุงการบริหารให้เกิดประสิทธิผล (Effectiveness) และโปร่งใส สามารถตรวจสอบได้ (Accountability) โดยที่ผู้มีส่วนได้ส่วนเสียเข้ามามีส่วนร่วมในการกำหนด

เป้าหมาย ประเมินความเสี่ยง กำกับติดตามกระบวนการดำเนินงาน เพื่อการบรรลุผลตามเป้าหมายที่กำหนดไว้ รวมถึงการมีส่วนร่วมในการตัดสินใจทางบริหารและการรายงานผลการปฏิบัติงาน

ทศพร ศิริสัมพันธ์ (2543) กล่าวว่า การบริหารแบบมุ่งผลสัมฤทธิ์ เป็นการบริหารที่เน้นการวางแผน การกำหนดวัตถุประสงค์ เป้าหมาย และกลยุทธ์การดำเนินงานแบบมีส่วนร่วม ผู้บริหารในแต่ละระดับขององค์กรต้องยอมรับและคำนึงถึงผลงาน รวมทั้งต้องให้ความสำคัญกับจัดวางระบบการตรวจสอบผลงาน และการให้รางวัลตอบแทนผลงาน (Performance Related Pay)

ทิพาดี เมฆสุวรรณ (2543) ได้ให้ความหมายของการบริหารแบบมุ่งผลสัมฤทธิ์ ว่าเป็นการบริหารโดยมุ่งเน้นที่ผลลัพธ์หรือความสัมฤทธิ์ผลเป็นหลัก ใช้ระบบการประเมินผลงานที่อาศัยตัวบ่งชี้เป็นตัวสะท้อนผลงานให้ออกมาเป็นรูปธรรม เพื่อการพัฒนาปรับปรุงกระบวนการปฏิบัติงานให้ดียิ่งขึ้นและแสดงผลงานต่อสาธารณะ

จากที่กล่าวมาสามารถสรุปได้ว่า การบริหารแบบมุ่งผลสัมฤทธิ์ (Results Based Management: RBM) เป็นการบริหารที่ให้ความสำคัญต่อผลการดำเนินงานและการตรวจวัดผลสำเร็จในการดำเนินงานขององค์กร ทั้งในแง่ของปัจจัยนำเข้า กระบวนการ ผลผลิต และผลลัพธ์ ซึ่งจะต้องมีการกำหนดตัวบ่งชี้วัดผลการดำเนินงาน (Key Performance Indicators: KPI) รวมทั้งการกำหนดเป้าหมาย (Targets) และวัตถุประสงค์ (Objectives) ไว้ล่วงหน้า โดยอาศัยการมีส่วนร่วมระหว่างผู้บริหาร สมาชิกขององค์กร และตลอดถึงผู้ที่มีส่วนได้ส่วนเสียกลุ่มต่าง ๆ (Stakeholders) ที่เกี่ยวข้องกับการปฏิบัติงานขององค์กร

การบริหารงานของภาครัฐในอดีตจะเน้นที่การการบริหารปัจจัยนำเข้า (Inputs) ซึ่งได้แก่ทรัพยากรต่าง ๆ ที่รัฐจะนำมาใช้ในการปฏิบัติงาน คือ เงิน คน วัสดุ ครุภัณฑ์ต่าง ๆ โดยเน้นการทำงานตามกฎระเบียบและความถูกต้องตามกฎหมาย และมาตรฐาน แต่การบริหารแบบมุ่งผลสัมฤทธิ์จะเน้นที่ผลลัพธ์ (Outcomes) ของงาน โดยจะให้ความสำคัญที่การกำหนดพันธกิจ และวัตถุประสงค์ของโครงการ/งานเป้าหมายที่ชัดเจน การกำหนดผลผลิตและผลลัพธ์ที่ต้องการของทุกโครงการใน องค์กรให้สอดคล้องเป็นไปในทางเดียวกับการกิจและวัตถุประสงค์ขององค์กร มีการกำหนดตัวบ่งชี้วัดผลการทำงานหลัก (Key Performance Indicators) ไว้อย่างชัดเจน เป็นที่เข้าใจของทุกคนใน องค์กร การวัดความก้าวหน้าของการปฏิบัติงานโดยใช้ตัวบ่งชี้ การยืดหยุ่นทางการบริหารและสนับสนุนทรัพยากรแก่ผู้บริหารระดับล่างอย่างเหมาะสม การประเมินผลการปฏิบัติงานและการให้ค่าตอบแทนตามผลงาน ตลอดจนจนถึงการปรับปรุงพัฒนางานให้มีประสิทธิภาพและประสิทธิผลสูงขึ้น เพื่อให้สามารถสนองตอบต่อปัญหาและความต้องการของประชาชนในฐานะผู้รับบริการจากองค์กรของรัฐบาลได้เป็นอย่างดี

ดังนั้นการบริหารแบบมุ่งผลสัมฤทธิ์ (Results Based Management: RBM) จึงเป็น การบริหารเพื่อการจัดหาให้ได้ทรัพยากรการบริหารอย่างประหยัด (Economy) เน้นใช้ทรัพยากร อย่างมีประสิทธิภาพ (Efficiency) และการได้ผลงานที่บรรลุเป้าหมายขององค์กร (Effectiveness)

กระบวนการของการบริหารแบบมุ่งผลสัมฤทธิ์

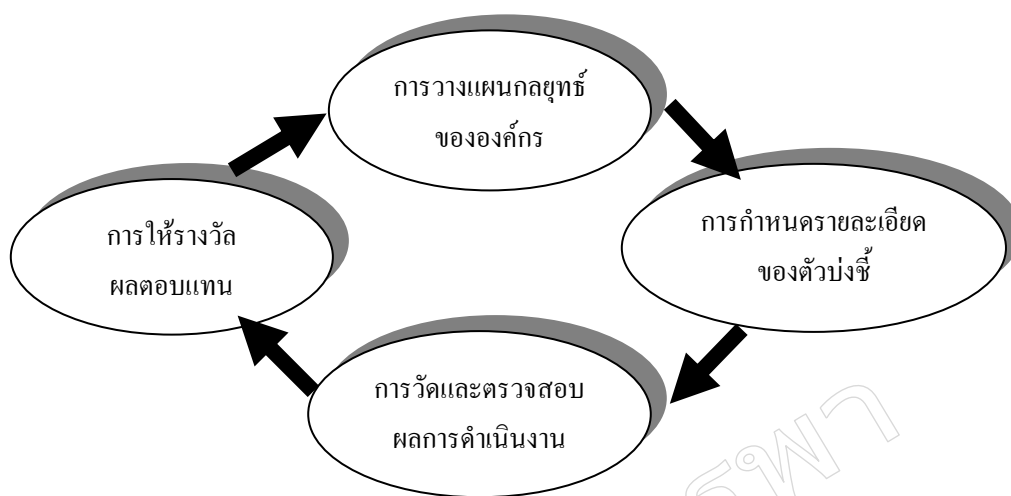
การบริหารแบบมุ่งผลสัมฤทธิ์จะประกอบด้วยขั้นตอนที่สำคัญ ๆ 4 ขั้นตอน (William, 1998, pp. 25-27 และทศพร ศิริสัมพันธ์, 2543, หน้า 151-152 อ้างถึงใน วีระยุทธ ชาตะกาญจน์, 2547) ซึ่งมีรายละเอียดดังต่อไปนี้

1. การวางแผนกลยุทธ์ขององค์กร ซึ่งองค์กรจะต้องทำการกำหนดทิศทางโดยรวมว่า ต้องการที่จะทำอะไรอย่างไร ซึ่งเป็นเรื่องของการวางยุทธศาสตร์หรือวางแผนกลยุทธ์ เพื่อทำการ วิเคราะห์สภาพแวดล้อมทั้งภายนอกและภายในองค์กร (SWOT Analysis) และให้ได้มาซึ่งเป้าประสงค์ สุดท้ายที่ต้องการขององค์กรหรือวิสัยทัศน์ (Vision) อันจะนำไปสู่การกำหนดพันธกิจ (Mission) วัตถุประสงค์ (Objective) เป้าหมาย (Target) และกลยุทธ์การดำเนินงาน (Strategy) รวมทั้งพิจารณา ถึงปัจจัยสำคัญแห่งความสำเร็จขององค์กร (Critical Success Factors) และสร้างตัวบ่งชี้วัดผลการ ดำเนินงาน (Key Performance Indicators) ในด้านต่าง ๆ

2. การกำหนดรายละเอียดของตัวบ่งชี้วัดผลดำเนินงาน เมื่อผู้บริหารขององค์กรได้ทำ การตกลงร่วมกันเกี่ยวกับตัวบ่งชี้วัดผลการดำเนินงานแล้ว จะเริ่มดำเนินการสำรวจเพื่อหาข้อมูลหลักฐาน เกี่ยวกับสภาพในปัจจุบัน (Baseline Data) เพื่อนำมาช่วยในการกำหนดความชัดเจนของตัวบ่งชี้ดังกล่าว ทั้งในเชิงปริมาณ (Quantity) คุณภาพ (Quality) เวลา (Time) และสถานที่หรือความครอบคลุม (Place) อันเป็นเป้าหมายที่ต้องการของแต่ละตัวบ่งชี้

3. การวัดและการตรวจสอบผลการดำเนินงาน ผู้บริหารจะต้องจัดให้มีการตรวจสอบ และ รายงานผลการดำเนินงานของแต่ละตัวบ่งชี้ตามเงื่อนไขที่กำหนดไว้ เช่น รายเดือน รายไตรมาส รายปี เป็นต้น เพื่อแสดงความก้าวหน้าและสัมฤทธิ์ผลของการดำเนินงานว่าเป็นไปตามเป้าหมายที่ ต้องการหรือไม่ อย่างไร นอกจากนี้ ในบางกรณีอาจจะจัดให้มีคณะบุคคลเพื่อทำการตรวจสอบผล การดำเนินงานเป็นเรื่อง ๆ ไปก็ได้

4. การให้รางวัลตอบแทน หลังจากที่ได้พิจารณาผลการดำเนินงานแล้ว ผู้บริหารจะต้องมี การให้รางวัลตอบแทนตามระดับของผลงานที่ได้ตกลงกันไว้ นอกจากนี้ อาจจะมีการให้ข้อเสนอแนะ หรือกำหนดมาตรการบางประการเพื่อให้มีการปรับปรุงผลงานให้เป็นไปตามเป้าหมายที่กำหนดไว้ จากรายละเอียดของกระบวนการบริหารแบบมุ่งผลสัมฤทธิ์นั้น สามารถจะสรุปเป็นแผนภาพเพื่อเพิ่ม ความเข้าใจได้ดังนี้



ภาพที่ 2 กระบวนการของการบริหารแบบมุ่งผลสัมฤทธิ์

ลักษณะขององค์กรที่บริหารงานแบบมุ่งเน้นผลสัมฤทธิ์

องค์กรที่ได้ใช้ระบบการบริหารงานแบบมุ่งเน้นผลสัมฤทธิ์จะมีลักษณะทั่ว ๆ ไปดังต่อไปนี้ (ทิพาดี เมฆสุวรรณ, 2543 หน้า 21-23)

1. มีพันธกิจ วัตถุประสงค์ขององค์กรที่ชัดเจน และมีเป้าหมายที่เป็นรูปธรรม โดยเน้นที่ผลผลิตและผลลัพธ์ ไม่เน้นกิจกรรมหรือการทำงานตามกฎระเบียบ
2. ผู้บริหารทุกระดับในองค์กรต่างมีเป้าหมายของการทำงานที่ชัดเจน และเป้าหมายเหล่านั้น สั้นกระชับ ไม่คลุมเครือ และเป็นเป้าหมายที่มีฐานมาจากพันธกิจขององค์กรนั้น
3. เป้าหมายจะวัดได้อย่างเป็นรูปธรรมโดยมีตัวบ่งชี้ที่สามารถวัดได้ เพื่อให้สามารถติดตามผลการปฏิบัติงานได้ และสามารถเปรียบเทียบผลการปฏิบัติงานกับองค์กรอื่นที่มีลักษณะงานที่เทียบเคียงกันได้
4. การตัดสินใจในการจัดสรรงบประมาณให้หน่วยงานหรือโครงการต่าง ๆ จะพิจารณาจากผลสัมฤทธิ์ของงานเป็นหลัก ซึ่งจะสอดคล้องกับการให้ค่าตอบแทน สวัสดิการและรางวัลแก่เจ้าหน้าที่ที่จะประเมินจากผลการปฏิบัติงานเป็นหลัก
5. เจ้าหน้าที่ทุกคนรู้ว่างานที่องค์กรคาดหวังคืออะไร ทุกคนในองค์กรจะคิดเสมอว่างานที่ตนทำอยู่นั้นเพื่อให้เกิดผลอย่างไร ผลที่เกิดขึ้นจะช่วยให้บรรลุเป้าหมายของโครงการและองค์กรอย่างไร และทุกคนรู้สึกรับผิดชอบต่อผลงานที่ได้กำหนดไว้อย่างเหมาะสมกับกำลังความสามารถของแต่ละคน

6. มีการกระจายอำนาจการตัดสินใจ การบริหารเงิน บริหารคน สู้หน่วยงานระดับล่าง เพื่อให้สามารถทำงานบรรลุผลได้อย่างเหมาะสม เป็นการเปิดโอกาสให้ผู้บริหารระดับต้นและระดับ กลาง ซึ่งเข้าใจปัญหาเป็นอย่างดีได้ เป็นผู้แก้ปัญหาและสะสมประสบการณ์เพื่อก้าวสู่ผู้บริหารระดับที่สูงขึ้นต่อไป ซึ่งนอกจากช่วยลดขั้นตอนในการทำงาน แก้ปัญหาการทำงานที่ล่าช้า แล้ว ยังเป็นการเพิ่มความยืดหยุ่นและประสิทธิภาพในการทำงานอีกด้วย

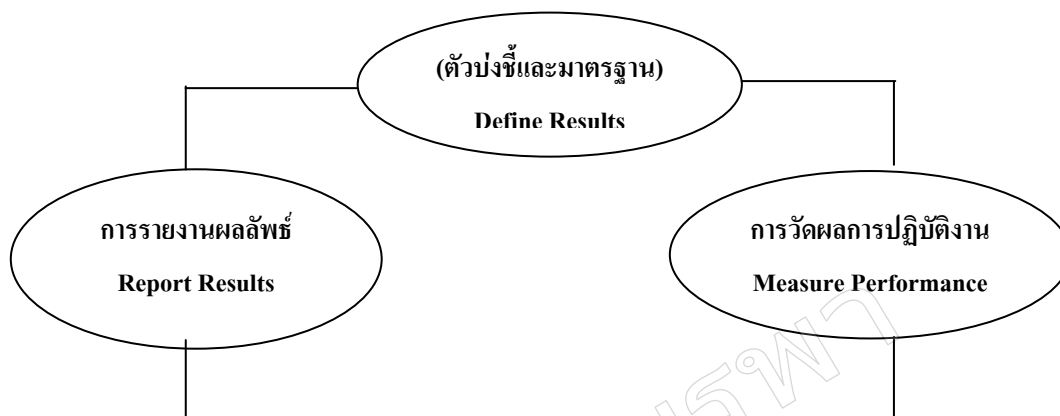
7. มีวัฒนธรรมและอุดมการณ์ร่วมกัน เพื่อการทำงานที่สร้างสรรค์ เป็นองค์กรที่มุ่งมั่น จะทำงานร่วมกันเพื่อให้บรรลุเป้าหมายที่กำหนดไว้ เป็นองค์กรเอื้อการเรียนรู้ที่เปิดกว้างต่อความคิด และความรู้ใหม่ ๆ สามารถปรับตัวให้เข้ากับสถานการณ์ต่าง ๆ ได้ดี

8. เจ้าหน้าที่มีขวัญและกำลังใจดี เนื่องจากมีโอกาสปรับปรุงงาน และใช้ดุลยพินิจ ในการทำงานที่กว้างขวางขึ้น ทำให้ผู้รับบริการได้รับความพึงพอใจ ส่วนเจ้าหน้าที่ปฏิบัติงานเองก็จะ ได้การตอบแทนตามผลการประเมินจากผลสัมฤทธิ์ของงาน

การวัดผลการปฏิบัติงานตามแนวทางการบริหารแบบมุ่งผลสัมฤทธิ์

การวัดผลการปฏิบัติงานเป็นกิจกรรมที่เกี่ยวกับการกำหนดเป้าหมาย ตัวบ่งชี้วัดผลสำเร็จ ของกิจกรรม การจัดเก็บข้อมูล และเปรียบเทียบผลงานกับเป้าหมายที่กำหนดไว้ล่วงหน้า การวัดผล การปฏิบัติงานจะช่วยให้องค์การ/ ผู้ปฏิบัติงาน ได้รับข้อมูล และสารสนเทศย้อนกลับ ที่แสดงถึงผล สำเร็จของการดำเนินงาน ปัญหาหรือความผิดพลาดที่เกิดขึ้น เพื่อนำไปสู่การแสดงถึงการมีพันธะ หน้าที่และความรับผิดชอบต่อสาธารณะ ผู้กำหนดนโยบาย แหล่งสนับสนุนงบประมาณ ฯลฯ การเสริมสร้างการเรียนรู้ให้แก่บุคลากรและองค์กรเพื่อนำไปสู่การปรับปรุงการบริหาร การพัฒนา องค์กร การออกแบบ/ ทบทวนโปรแกรม กระบวนการดำเนินงานขององค์กร หรือของทีมงานที่ รับผิดชอบกิจกรรมการดำเนินงาน รวมทั้งช่วยให้การจัดสรรทรัพยากรเพื่อการสนับสนุนการดำเนินงาน ให้เป็นไปอย่างมีประสิทธิภาพมากยิ่งขึ้น การวัดผลการปฏิบัติงานเป็นกระบวนการที่พึงต้องดำเนินการ คู่ขนานหรือเป็นส่วนหนึ่งของกระบวนการจัดการผลงาน มีกิจกรรม/ กระบวนการที่สำคัญ สรุปได้ ดังแผนภาพต่อไปนี้

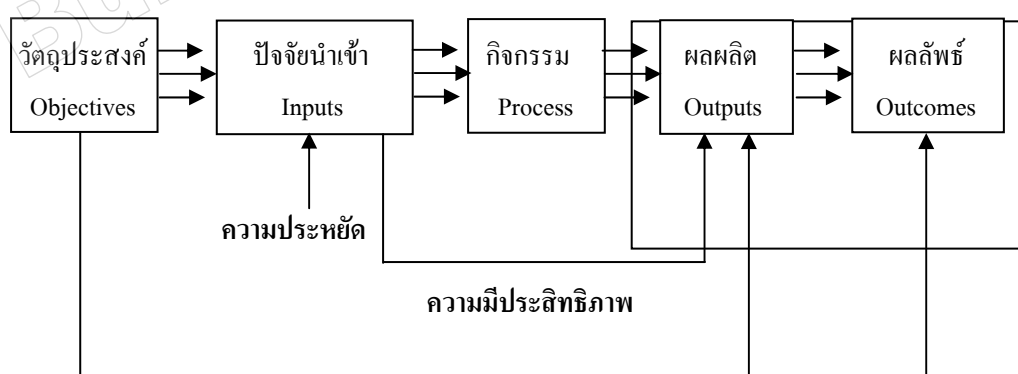
การกำหนดผลลัพธ์



ภาพที่ 3 กระบวนการวัดผลการปฏิบัติงาน

การกำหนดผลลัพธ์ (ตัวบ่งชี้วัดผลงานและมาตรฐาน) ซึ่งเป็นขั้นตอนแรกของการวัดผลการปฏิบัติงาน ผู้ดำเนินการ/ องค์กรจะต้องระบุ หรือคัดเลือกกิจกรรมหลักที่มีความสัมพันธ์กับวัตถุประสงค์ และพันธกิจขององค์กร พร้อมทั้งระบุหรือกำหนดตัวบ่งชี้วัดผลงานและมาตรฐานที่ต้องการบรรลุถึงของแต่ละกิจกรรม การกำหนดตัวบ่งชี้วัดผลงานเพื่อดำเนินการวัดผลการปฏิบัติงานจะดำเนินการภายใต้กรอบของระบบการดำเนินงานทั่วไป โดยมีจุดเน้นในการดำเนินการสรุปได้ตามแผนภาพต่อไปนี้

ความมีประสิทธิภาพ



ภาพที่ 4 หลักการพื้นฐานของการวัดผลการปฏิบัติงานขององค์กร

จากแผนภาพจะเห็นได้ว่า การดำเนินกิจกรรมจะมีจุดเริ่มต้นที่วัตถุประสงค์การดำเนินงาน ซึ่งได้แก่ การระบุถึงรายละเอียดของผลงาน (ผลผลิตและผลลัพธ์) ที่คาดหวัง ที่ส่วนใหญ่จะต้องพัฒนามาจากวิสัยทัศน์ และวัตถุประสงค์เชิงกลยุทธ์ขององค์กร ซึ่งมีปัจจัยนำเข้า อันได้แก่ ทรัพยากรที่จำเป็นสำหรับการดำเนินกิจกรรมที่จะเปลี่ยนแปลงปัจจัยนำเข้าให้เป็นผลผลิตและผลลัพธ์ การวัดผล การปฏิบัติงานโดยทั่วไปจะมีจุดเน้นของการดำเนินการ 3 ด้าน อันได้แก่

1. ความประหยัด (Economy) หมายถึง การใช้ทรัพยากรน้อยที่สุดในการผลิตหรือการดำเนินกิจกรรม
2. ความมีประสิทธิภาพ (Efficiency) หมายถึง การสร้างผลผลิตในระดับที่สูงกว่าปัจจัยนำเข้า ความมีประสิทธิภาพสามารถวัดได้โดยนำปัจจัยนำเข้าจริงหารด้วยผลผลิตจริง หากได้ค่าน้อย แสดงว่ามีผลผลิตเพิ่มขึ้นมากกว่าการเพิ่มขึ้นของปัจจัยนำเข้า ซึ่งหมายถึงการดำเนินกิจกรรม/ องค์กร มีประสิทธิภาพในการดำเนินงาน

3. ความมีประสิทธิภาพ (Effectiveness) หมายถึง ระดับการบรรลุวัตถุประสงค์ที่กำหนดไว้ล่วงหน้าว่าได้ออกให้เกิดผลผลิต ผลลัพธ์ตามวัตถุประสงค์ที่ตั้งไว้มากน้อยเพียงใด

ตัวบ่งชี้วัดผลงานตามแนวทางการบริหารแบบมุ่งผลสัมฤทธิ์ จะประกอบด้วยตัวบ่งชี้ที่สำคัญดังต่อไปนี้ (ทศพร ศิริสัมพันธ์, 2543, หน้า 148-150; สุพจน์ ทรายแก้ว, 2543, หน้า 137-138)

1. ตัวบ่งชี้วัดปัจจัยนำเข้า (Input Indicators) ได้แก่ จำนวนทรัพยากรโดยรวมที่ใช้ในการดำเนินกิจกรรมหรือบริการ เพื่อก่อให้เกิดผลผลิตผลลัพธ์ เช่น จำนวนเงินที่ใช้ จำนวนบุคลากรที่จำเป็นในการให้บริการ จำนวนวัตถุดิบ และอุปกรณ์การผลิต เป็นต้น
2. ตัวบ่งชี้วัดผลผลิต (Output Indicators) เป็นตัวบ่งชี้ที่แสดงถึงปริมาณจำนวนสิ่งของ ที่ผลิตได้จากการดำเนินกิจกรรม เช่น จำนวนผู้เข้ารับอบรมการพัฒนาอาชีพ จำนวนนักเรียนที่รับเข้าเรียน จำนวนบัณฑิตที่จบการศึกษา เป็นต้น
3. ตัวบ่งชี้วัดผลลัพธ์ (Outcome Indicators) หมายถึง ตัวชี้วัดที่แสดงถึงผลสัมฤทธิ์ของกิจกรรม เช่น จำนวนผู้จบการศึกษาที่มีงานทำ จำนวนกิโลเมตรของทางด่วนที่มีสภาพอยู่ในเกณฑ์ดี และยังรวมถึงตัวบ่งชี้วัดผลลัพธ์คุณภาพของการบริการ (Quality Indicators) เช่น จำนวนสินค้าที่บกพร่อง จำนวนใบแจ้งหนี้ที่ผิดพลาด จำนวนหนี้ค้างชำระ ระดับความพึงพอใจของประชาชนที่มีต่อการดำเนินงานขององค์กร เป็นต้น
4. ตัวบ่งชี้วัดประสิทธิภาพ (Efficiency Indicators) หมายถึง ตัวบ่งชี้วัดผลงานที่แสดงค่าใช้จ่ายต่อหน่วยของผลผลิต หรือระยะเวลาในการให้บริการต่อรายการ เช่น ค่าใช้จ่ายต่อหัวของนักเรียนสำเร็จการศึกษา เวลาการทำงานในการปรับสภาพพื้นผิวถนน 1 กิโลเมตร

5. ตัวบ่งชี้วัดความคุ้มค่า (Cost-effectiveness) หมายถึง ตัวบ่งชี้ที่แสดงค่าใช้จ่ายของผลลัพธ์ที่แสดงถึงความคุ้มค่า (Value for Money) ที่เกิดจากการดำเนินกิจกรรม เช่น ต้นทุนเฉลี่ยในการช่วยให้ผู้ว่างงานได้งานภายหลังการฝึกอบรมพัฒนาฝีมือแรงงาน ค่าใช้จ่ายเฉลี่ยในการซ่อมบำรุงรถยนต์ให้พร้อมใช้งาน

6. ตัวบ่งชี้วัดปริมาณงาน (Workload Indicators) หมายถึง ข้อมูลที่แสดงถึงความต้องการในการให้บริการหรือภาระงานในหน้าที่ของบุคลากร เช่น จำนวนแพทย์ต่อประชากร จำนวนพยาบาล ต่อคนไข้ในจำนวนใบสมัครงานที่ได้รับในแต่ละวัน เป็นต้น

7. ตัวบ่งชี้สารสนเทศเชิงอธิบาย (Explanatory Information) หมายถึง ข้อมูลที่อธิบายถึงองค์ประกอบที่มีผลกระทบต่อผลการปฏิบัติงานขององค์กร ซึ่งอาจจะอยู่ภายใต้หรืออยู่นอกเหนือการควบคุมขององค์กรก็ได้ เช่น อัตราส่วนของนักเรียนต่อครู อายุการใช้งานของอุปกรณ์ที่ใช้ในการซ่อมถนน ร้อยละของนักเรียนที่นับถือศาสนาพุทธ เป็นต้น

ในกระบวนการบริหารงานแบบมุ่งเน้นผลสัมฤทธิ์ การวัดผลการปฏิบัติงานจะมีวัตถุประสงค์หลักอยู่ที่การทำให้ได้มาซึ่งข้อมูลสารสนเทศสนับสนุนการตัดสินใจของผู้บริหารเพื่อนำไปสู่การปรับปรุงการปฏิบัติงานขององค์กรให้มีประสิทธิภาพ และประสิทธิผลมากยิ่งขึ้น ระบบการวัดผลการปฏิบัติงานที่ดี จึงควรเป็นระบบที่สามารถผลิตข้อมูลสารสนเทศที่แสดงถึงความก้าวหน้าของผลการดำเนินงานที่มีความครอบคลุม ครอบคลุม สมบูรณ์ และทันกาล

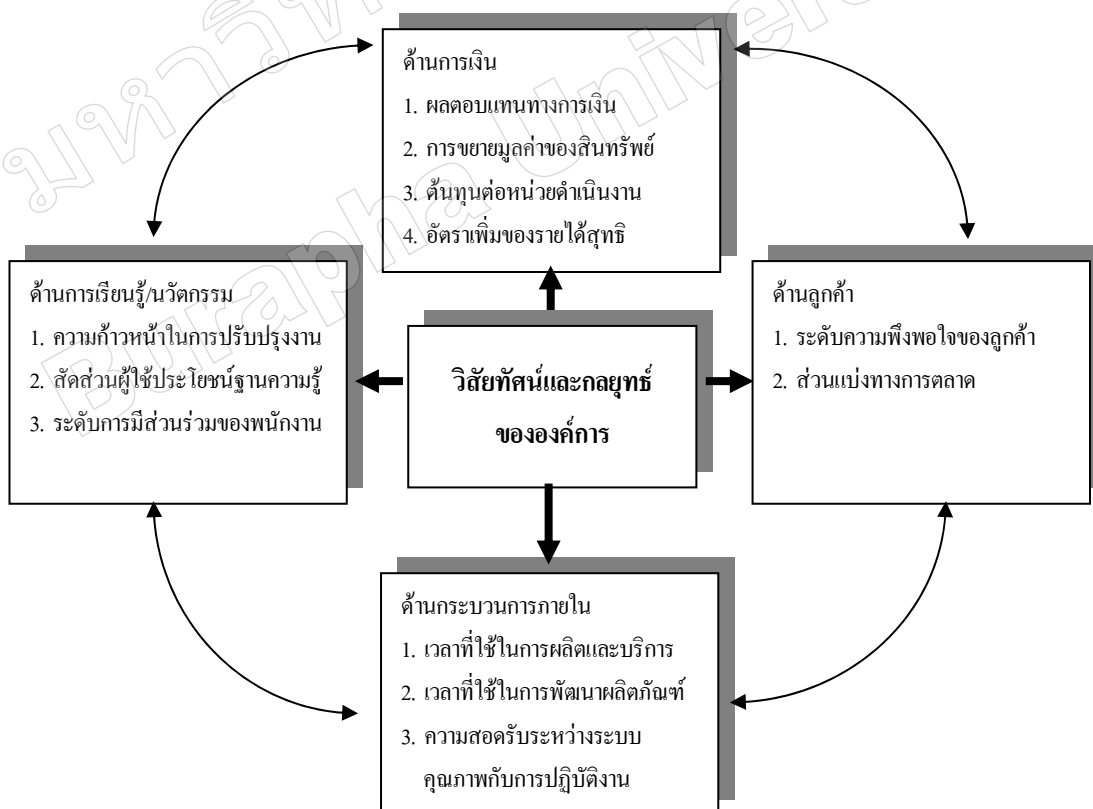
กระบวนการวัดผลการปฏิบัติงานในปัจจุบันได้รับการพัฒนาให้สอดคล้องกับบริบททางบริหารมากขึ้น โดยเปลี่ยนมาใช้แนวทางในการวัดผลการปฏิบัติงานในเชิงกลยุทธ์ (Strategic Performance Approach) ที่เน้นการวัดผลการปฏิบัติงานแบบองค์รวม กล่าวคือ พิจารณาผลสำเร็จของการปฏิบัติงานโดยให้ความสำคัญกับปัจจัยภายในและภายนอกองค์กรในสัดส่วนที่ทัดเทียมกัน มีการคำนึงหรือให้ความสำคัญถึงความเชื่อมโยงระหว่างโครงสร้างองค์กรและพันธกิจในการทำงาน แต่ละระดับขององค์กร รวมทั้งให้ความสนใจในด้านการตอบสนองความคาดหวังของผู้รับบริการและผู้มีส่วนได้ส่วนเสียทุก ๆ ฝ่าย จึงมีผลทำให้ตัวบ่งชี้วัดความสำเร็จขององค์กรมีหลายมิติ ทั้งนี้เป็นผลมาจากพัฒนาการของกรอบแนวคิดพื้นฐานการวัดผลการปฏิบัติงานที่สำคัญ ๆ ดังต่อไปนี้

1. บันทึกรวัดผลการปฏิบัติงานแบบสมดุลย์ (Balanced Scorecard: BSC)

Kaplan and Norton (1998 อ้างถึงใน วีระยุทธ ชาตะกาญจน์, 2547) ได้แนะนำเทคนิค Balanced Scorecard เพื่อใช้ในการวัดผล การปฏิบัติงานขององค์กรภาครัฐกิจ โดยเพิ่มเติมมิติทางด้านลูกค้า (Customers Perspective) มิติด้านกระบวนการบริหารภายในองค์กร (Internal Perspective) และด้านมิติทางการเรียนรู้ (Innovation and Learning Perspective) เพื่อใช้ในการตรวจวัดและวิเคราะห์ผลงานขององค์กรเข้าไป นอกจาก การวัดผลการปฏิบัติงานที่ใช้กันอยู่เดิมที่เน้นมิติ

ทางการเงิน (Financial Perspective) แต่เพียง อย่างเดียว ซึ่งไม่สามารถตอบสนองวัตถุประสงค์ค่านิยมของกลุ่มผู้มีส่วนได้ส่วนเสีย และการเปลี่ยนแปลงของสภาพแวดล้อมภายนอกองค์กรได้อย่างครอบคลุม

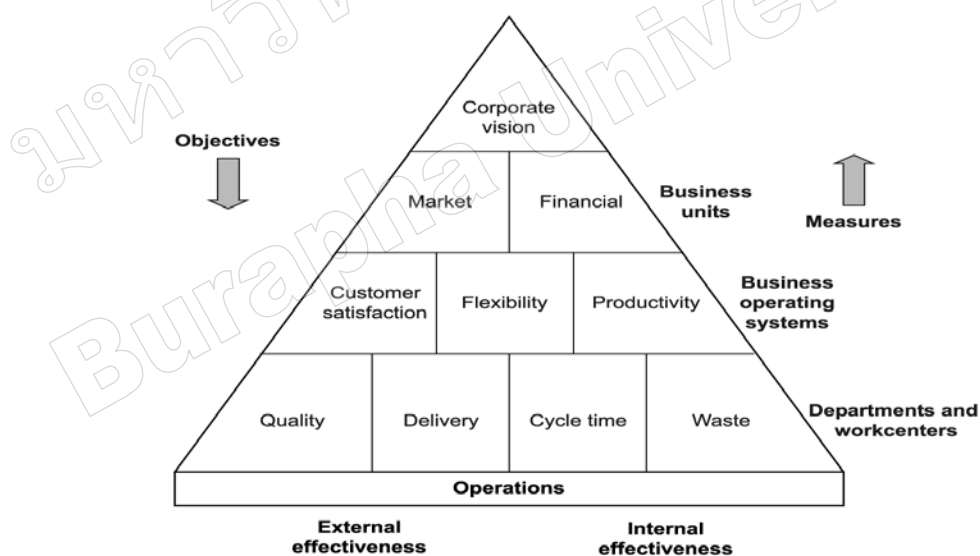
การพัฒนา Balanced Scorecard เพื่อวัดผลงาน จึงเป็นการพัฒนาวิธีการวิเคราะห์การปฏิบัติงานขององค์กรแบบใหม่ โดยใช้องค์ประกอบของแผนกลยุทธ์ระยะยาว ผสมเข้ากับแผนปฏิบัติการระยะสั้นตามกรอบแนวคิดของระบบการบริหารเชิงกลยุทธ์ (Strategic Management System) การวัดผลการปฏิบัติงานตามแนวทางนี้ จึงมีข้อได้เปรียบการวัดผลการปฏิบัติงานด้านการเงินหรือการวิเคราะห์เฉพาะด้าน และแยกส่วนแบบดั้งเดิม ตรงที่สามารถใช้การวิเคราะห์นั้นเป็นเครื่องมือกำหนดวิสัยทัศน์ สื่อความหมาย เชื่อมโยงเครือข่าย และแผนปฏิบัติงาน ตลอดจนเป็นเครื่องช่วยทำให้เกิดการเรียนรู้ขึ้นภายในองค์กร และช่วยให้เกิดการปฏิบัติงานที่มีความคุ้มค่า (Value of Money) คุณลักษณะสำคัญของ Model การวัดผลการปฏิบัติงานของ Balanced Scorecard และกลุ่มตัวบ่งชี้วัดผลงานในแต่ละด้านมีรายละเอียดดังแผนภาพ



ภาพที่ 5 รูปแบบการวัดผลการปฏิบัติงานตามแนวทาง Balanced Scorecard

2. การวัดผลการปฏิบัติงานตามปิรามิดผลงาน (Performance Pyramid)

Lynch and Cross (1998 อ้างถึงใน วีระยุทธ ชาศะกาญจน์, 2547) ได้เชื่อมโยงกรอบแนวคิดเรื่องโครงสร้างองค์การภายใน ซึ่งโดยทั่วไปแบ่งออกเป็น 4 ระดับ คือ ระดับองค์กรโดยรวม (Corporate Level) ระดับหน่วยธุรกิจ (Strategic Business Units) ระดับฝ่าย/งาน (Department Function Units) และ ระดับปัจเจกบุคคล (Individual) กับแนวคิดด้านคุณลักษณะของความรับผิดชอบของผู้บริหารแต่ละระดับ ทำให้มองเห็น ถึงโครงสร้างเชิงลำดับชั้นของผลการปฏิบัติงานตามบทบาทหน้าที่ของผู้บริหารแต่ละระดับ ดังนั้น ในการวัดผลการปฏิบัติงานหรือการกำหนดตัวบ่งชี้วัดผลสำเร็จของการปฏิบัติงาน จึงควรพิจารณา ถึงความสัมพันธ์ของผลงานในแนวตั้ง ด้วย ความแตกต่างของความรับผิดชอบ ลักษณะงานของหน่วยย่อยในองค์กรแต่ละระดับมีผลทำให้ตัวบ่งชี้วัดผลงานของหน่วยงานย่อยในองค์กรมีจุดเน้นที่แตกต่างกันในแต่ละระดับ รายละเอียดขององค์ประกอบเชิงโครงสร้างลำดับชั้นของผลงานหรือตัว บ่งชี้วัดผลงาน มีรายละเอียดดังแผนภาพต่อไปนี้



ภาพที่ 6 รูปแบบการวัดผลการปฏิบัติงานตามแนวทาง Performance Pyramid (Cross & Lynch, 1992)

3. การวัดผลการปฏิบัติงานจากความคาดหวังของผู้มีส่วนได้ส่วนเสีย (Stakeholder Expectation)

Curtis and Kastner (1999 อ้างถึงใน วีระยุทธ ชาตะกาญจน์, 2547) ได้พัฒนาแนวทางในการวัดผลการปฏิบัติงานขององค์กรโดยให้ความสำคัญกับมิติด้านความหลากหลายของผู้มีส่วนได้ส่วนเสียขององค์กร (Stakeholder) อันประกอบด้วย ผู้ถือหุ้น บุคลากร/ พนักงาน ลูกค้า/ ผู้รับบริการ และชุมชนหรือรัฐ ซึ่งแต่ละกลุ่มจะมีคุณลักษณะของความคาดหวังในเชิงผลลัพธ์จากการปฏิบัติงานขององค์กรที่แตกต่างกันไป การวัดผลการปฏิบัติงานขององค์กร จึงต้องสร้างความสมดุลระหว่างความคาดหวังของผู้มีส่วนได้ส่วนเสียขององค์กรให้มีความเหมาะสม การพัฒนาตัวบ่งชี้วัดความสำเร็จการดำเนินงานขององค์กร จึงต้องมุ่งที่ลักษณะของความคาดหวังหรือผลประโยชน์ที่พึงส่งมอบให้แก่ผู้มีส่วนได้ส่วนเสียทุกฝ่าย องค์ประกอบของประเด็นในการพิจารณาเพื่อกำหนดตัวบ่งชี้วัดผลสำเร็จขององค์กรมีรายละเอียดดังแผนภาพต่อไปนี้

ตารางที่ 1 การวัดผลการปฏิบัติงานตามแนวทาง Stakeholder Expectation

Stakeholders	Interest	Indicators
ผู้ถือหุ้น	Reward Growth	
ลูกค้า/ ผู้รับบริการ	Quality Value add	
พนักงาน	Standard of Living	
ชุมชน/ สังคม	Environment	

4. การวัดผลการปฏิบัติงานตามแนวทางการบริหารคุณภาพทั่วทั้งองค์กร

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

4.1 การประเมินผลงาน (Results)

4.2 การประเมินวิธีการวางแผนการปฏิบัติงาน (Approach)

4.3 การประเมินวิธีการที่องค์กรดำเนินกิจกรรมให้บรรลุวัตถุประสงค์ที่วางไว้

(Deployment)

4.4 การประเมินวิธีที่องค์กรใช้ในการประเมินตนเอง (Assessment and Review)

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

4.4.1 กลุ่มปัจจัยต้น (Enablers) ประกอบด้วย

4.4.1.1 ภาวะผู้นำ (Leadership)

4.4.1.2 นโยบายและกลยุทธ์ (Policy and Strategy)

4.4.1.3 สมาชิกขององค์กร (People)

4.4.1.4 พันธมิตรและทรัพยากร (Partnerships and Resources)

4.4.1.5 กระบวนการทำงาน (Process)

4.4.2 กลุ่มปัจจัยตาม (Results) ประกอบด้วย

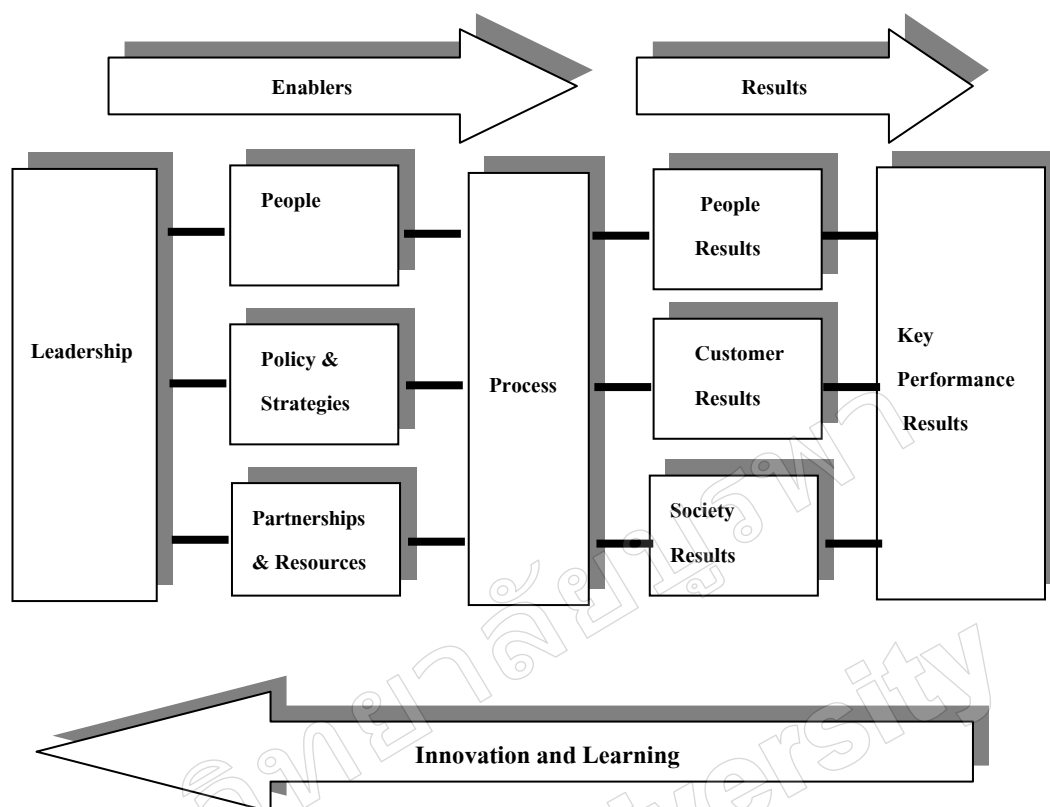
4.4.2.1 ผลที่เกิดขึ้นกับกลุ่มผู้รับบริการ (Customer Results)

4.4.2.2 ผลที่เกิดขึ้นกับสมาชิกขององค์กร (People Results)

4.4.2.3 ผลที่เกิดขึ้นกับสังคม (Society Results)

4.4.2.4 ผลการปฏิบัติงานหลัก (Key Performance Results)

การวัดผลการปฏิบัติงานตามแนวทางการบริหารคุณภาพทั่วทั้งองค์กร มีรูปแบบและตัวบ่งชี้วัดผลงานตามแผนภาพต่อไปนี้



ภาพที่ 7 การวัดผลการปฏิบัติงานตามแนวทาง EFQM Excellence

การวัดผลการปฏิบัติงานขององค์กรเป็นพันธะหน้าที่ที่ผู้บริหารและองค์กรสาธารณะต้องดำเนินการ เพื่อชี้แจงให้ผู้มีส่วนได้ส่วนเสียทุกฝ่ายขององค์กรทราบถึงความสำเร็จและความล้มเหลวที่เกิดขึ้น รวมทั้งอธิบายสาเหตุสำคัญที่ทำให้เกิดสภาพการณ์ดังกล่าว เพื่อที่จะได้ช่วยให้ผู้มีอำนาจตัดสินใจสามารถวินิจฉัยสั่ง และเป็นเครื่องมือทางการบริหารสำหรับองค์กรยุคใหม่ เพื่อใช้ในการปรับปรุงพัฒนากระบวนการปฏิบัติงานภายในองค์กรให้มีประสิทธิภาพและประสิทธิผล

ปัจจัยที่ส่งผลต่อความสำเร็จของการบริหารแบบมุ่งผลสัมฤทธิ์

ปัจจัยสำคัญสำคัญที่จะทำให้การบริหารแบบมุ่งผลสัมฤทธิ์ประสบความสำเร็จอยู่ที่ความเข้าใจ แนวคิด วิธีการ และประโยชน์ของวิธีการบริหารแบบมุ่งผลสัมฤทธิ์ของเจ้าหน้าที่ผู้ปฏิบัติงาน รวมถึงความรู้ความสามารถของเจ้าหน้าที่ทุกระดับที่จะสามารถปรับตัว และสามารถทำงานภายใต้ระบบงานที่จะต้องรับผิดชอบต่อผลการปฏิบัติงาน ทั้งนี้เงื่อนไขความสำเร็จที่สำคัญมีดังต่อไปนี้ (ทิพาวดี เมฆสวรรค์, 2543, หน้า 40-44)

1. ผู้บริหารระดับสูงมีความเข้าใจและสนับสนุน การบริหารแบบมุ่งผลสัมฤทธิ์จะประสบความสำเร็จก็ต่อเมื่อผู้บริหารระดับสูงมีความเข้าใจและให้การสนับสนุนอย่างเต็มที่ คือ สนับสนุนในการจัดทำระบบวัดผลการปฏิบัติงาน การใช้ข้อมูลผลการวัดผลการปฏิบัติงาน การจัดสรรงบประมาณ การสร้างสิ่งจูงใจเพื่อให้เจ้าหน้าที่ทำงานโดยมุ่งผลสัมฤทธิ์ รวมถึงการมอบอำนาจในการตัดสินใจ เพื่อแลกเปลี่ยนกับความรับผิดชอบต่อผลการปฏิบัติงาน

1.1 การกำหนดพันธกิจและแผนกลยุทธ์ที่ชัดเจน ผู้บริหารขององค์การจะต้องให้ความสำคัญและเข้าไปมีส่วนร่วมในกระบวนการกำหนดพันธกิจและแผนกลยุทธ์ วัดอุปสรรคและเป้าหมายของโครงการเพื่อให้เกิดผล

1.2 การใช้ข้อมูลผลการปฏิบัติงานในการบริหาร ผู้บริหารจะต้องระลึกเสมอว่าการวัดผลไม่ได้ทำให้ผลการปฏิบัติงานดีขึ้น โดยอัตโนมัติ แต่ข้อมูลจากการวัดผลการปฏิบัติงาน จะเป็นข้อมูลที่จะช่วยให้ผู้บริหารสามารถปรับปรุงเกณฑ์มาตรฐานในการทำงานให้ดียิ่งขึ้น แก้ปัญหาได้ถูกต้องมากขึ้น ดังนั้น ผู้บริหารจึงต้องเอาข้อมูลที่ได้มาวิเคราะห์อย่างรอบคอบ เพื่อกำหนดมาตรการที่จะปรับปรุงผลการปฏิบัติงานให้ดีขึ้นต่อไป

2. การจัดระบบข้อมูลผลการปฏิบัติงาน การจัดทำระบบข้อมูลผลการปฏิบัติงานจะต้องคำนึงเสมอว่า ระบบข้อมูลนั้นสามารถที่จะแสดงถึงระดับการเปลี่ยนแปลงของผลลัพธ์สู่เป้าหมายขององค์การได้ ซึ่งจะต้องจัดทำเพิ่มเติมขึ้นจากระบบข้อมูลเดิม ที่เน้นปัจจัยนำเข้า และกิจกรรม เพื่อให้ผู้บริหารมีข้อมูลในการตัดสินใจได้ดียิ่งขึ้น

2.1 การพัฒนาตัวบ่งชี้ การเลือกตัวบ่งชี้ที่จำเป็นต่อการให้บริการและการตัดสินใจนั้น จะต้องเลือกตัวบ่งชี้ให้ครอบคลุมความต้องการของผู้มีส่วนได้ส่วนเสียที่เกี่ยวข้อง ซึ่งจะต้องพัฒนาโดยผู้ที่มีประสบการณ์ในงานด้านนั้น ๆ กับผู้มีส่วนได้ส่วนเสียกับงานนั้น ๆ ด้วย โดยตัวบ่งชี้จะมีทั้งส่วนของปัจจัยนำเข้า กิจกรรม ผลผลิต และผลลัพธ์ รวมถึงตัวบ่งชี้ที่แสดงความพึงพอใจของผู้รับบริการ แต่ควรจะให้มีความชัดเจนในจำนวนเท่าที่จำเป็น โดยคำนึงถึงความคุ้มค่าของการจัดทำและรักษาระบบข้อมูลนี้ด้วย

2.2 การวางระบบสารสนเทศเพื่อเก็บรวบรวมข้อมูลและประมวลผลข้อมูล ผู้พัฒนาระบบจะต้องมีความเข้าใจในเนื้อหาของโครงการหรืองานที่จะวัดผลการปฏิบัติงาน โดยต้องคำนึงถึงการจัดทำรายงานผลซึ่งจะแยกเป็น 2 ส่วน คือ ส่วนที่จะรายงานเป็นช่วงเวลาตามกำหนด ทุกครั้งปีหรือหนึ่งปี เพื่อประโยชน์ในการกำหนดนโยบายและวางแผนหรือการจัดทำงบประมาณประจำปี และส่วนที่เป็นการรายงานเฉพาะกิจที่สามารถเรียกดูข้อมูลตัวบ่งชี้ได้ทันทีในกรณีที่เกิดปัญหาขึ้น ซึ่งความสำเร็จในการจัดทำระบบข้อมูลผลการปฏิบัติงานที่ใช้ประโยชน์ได้จึงอยู่ที่การจัดทำข้อมูลที่สะท้อนผลงานจริง ทันเวลา และมีปริมาณข้อมูลที่เหมาะสม โดยมีค่าใช้จ่ายที่ประหยัด

3. การพัฒนาบุคลากรและองค์การ ผู้บริหารทุกระดับถือได้ว่ามีบทบาทสำคัญในการดำเนินงานโครงการต่าง ๆ ให้บรรลุเป้าหมาย ภายใต้ระบบการบริหารแบบมุ่งผลสัมฤทธิ์ ดังนั้น จึงจำเป็นที่จะต้องให้การพัฒนาผู้บริหารไว้ล่วงหน้าให้สามารถปฏิบัติงานที่ต้องรับผิดชอบต่อผลสัมฤทธิ์ของงาน ภายใต้สภาวะที่มีความคล่องตัวและมีอำนาจในการบริหารเพิ่มขึ้น ผู้บริหารทุกคนจะต้องมีความรู้ในการวางแผนกลยุทธ์ การวัดผลการปฏิบัติงาน รวมถึงการใช้ข้อมูลผลการปฏิบัติงานเพื่อการตัดสินใจในการทำงานประจำวัน ในขณะเดียวกันจะต้องมีระบบการพัฒนาและฝึกอบรมเจ้าหน้าที่ผู้ปฏิบัติงานให้มีความชำนาญที่หลากหลายมากขึ้น เพื่อให้มีศักยภาพที่จะสับเปลี่ยนบทบาทหน้าที่ได้ในยุคที่มีความเปลี่ยนแปลงอย่างรวดเร็ว และเข้าใจเรื่องการวัดและการใช้ข้อมูลผลสัมฤทธิ์ในการปฏิบัติงานประจำวันด้วย

สรุป การบริหารแบบมุ่งผลสัมฤทธิ์ (Results Based Management: RBM) เป็นนวัตกรรมทางการบริหารที่ประเทศต่าง ๆ ที่พัฒนาแล้ว นำมาใช้ในการปฏิรูประบบราชการให้เกิดประสิทธิภาพประสิทธิผล โปร่งใสสามารถตรวจสอบได้ ซึ่งประเทศไทยโดยสำนักงานคณะกรรมการข้าราชการพลเรือนก็กำลังจะใช้วิธีการบริหารรูปแบบใหม่นี้ ผสานกับเปลี่ยนแปลงระบบงบประมาณเป็นแบบมุ่งเน้นผลงาน (Performance Based Budgeting System: PBBS) ทำการปฏิรูปองค์การภาครัฐให้สามารถจัดบริการสาธารณะให้เป็นที่พึงพอใจของประชาชนมากขึ้น หัวใจสำคัญของสำเร็จในการใช้วิธีการบริหารแบบมุ่งผลสัมฤทธิ์นั้นอยู่ที่การสร้างตัวบ่งชี้ผลการปฏิบัติงาน (Key Performance Indicators: KPI) ที่มีความตรง เป็นที่ยอมรับ และสะดวกในการนำไปใช้ เพื่อให้ได้มาซึ่งสารสนเทศสำหรับการกำกับ ติดตาม และรายงานผลการดำเนินงานขององค์การ

ทฤษฎีภาวะผู้นำ (Leadership Theories)

สมัยโบราณมนุษย์มีความเชื่อว่า การเป็นผู้นำเป็นเรื่องของความสามารถที่เกิดขึ้นเฉพาะตระกูลหรือเฉพาะบุคคล และสืบเชื้อสายกันได้ บุคลิกและลักษณะของการเป็นผู้นำเป็นสิ่งที่มาแต่กำเนิดและเป็นคุณสมบัติเฉพาะตัว สามารถถ่ายทอดทางพันธุกรรมได้ ผู้ที่เกิดในตระกูลของผู้นำย่อมจะต้องมีลักษณะผู้นำด้วย แนวคิดเกี่ยวกับผู้นำเริ่มเปลี่ยนแปลงไปตามยุคสมัยการศึกษา และรวบรวมทฤษฎีเกี่ยวกับภาวะผู้นำ

1. การศึกษาภาวะผู้นำของมหาวิทยาลัยแห่งรัฐโอไฮโอ (The Ohio State University Leadership Studies)

ในช่วงปี ค.ศ. 1945 นักวิจัยของมหาวิทยาลัยแห่งรัฐโอไฮโอ ได้ทำการศึกษาแบบเจาะลึกเพื่อหาพฤติกรรมผู้นำในการปฏิบัติหน้าที่ต่าง ๆ พบว่า พฤติกรรมผู้นำเกี่ยวกับการปฏิบัติหน้าที่นั้นแยกออกได้เป็น 2 กลุ่มใหญ่ ๆ คือ

1.1 พฤติกรรมผู้นำที่มุ่งสร้างโครงสร้าง (Initiating Structure)

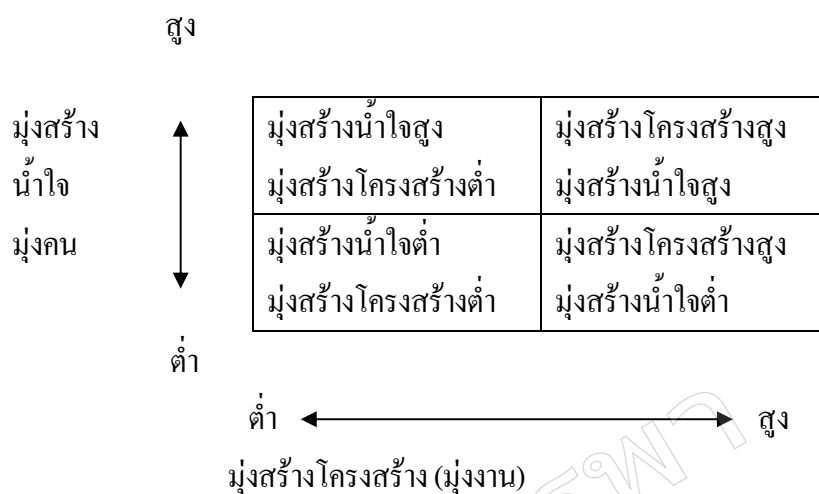
1.2 พฤติกรรมผู้นำที่มุ่งสร้างน้ำใจ (Consideration)

พฤติกรรมมุ่งสร้างโครงสร้างหรือมุ่งงาน (Initiating Structure) คือ พฤติกรรมที่ผู้นำจัดโครงสร้างและขอบเขตงานของตนเองและผู้ใต้บังคับบัญชา เพื่อให้บรรลุผลสำเร็จตามวัตถุประสงค์ ได้แก่ การมอบหมายงาน การจัดทำมาตรฐานงาน การประเมินการปฏิบัติงาน การเสาะหาวิธีการทำงาน และแก้ไขปัญหาที่ดี

พฤติกรรมมุ่งสร้างน้ำใจหรือมุ่งคน (Consideration) เป็นพฤติกรรมผู้นำที่แสดงความเป็นเพื่อน สนับสนุนและสนใจในความเป็นอยู่ และสวัสดิการต่าง ๆ ของผู้ใต้บังคับบัญชารวมทั้ง การยอมรับ รับฟังปัญหาและข้อเสนอแนะต่าง ๆ ให้คำปรึกษา และปฏิบัติต่อผู้ใต้บังคับบัญชาทุกคนเหมือนกัน แสดงตัวอย่างพฤติกรรมของผู้นำที่มุ่งสร้างโครงสร้างและมุ่งสร้างน้ำใจ

ตารางที่ 2 พฤติกรรมผู้นำจากการศึกษาของมหาวิทยาลัยแห่งรัฐโอไฮโอ

พฤติกรรมผู้นำแบบสร้างน้ำใจ	พฤติกรรมผู้นำแบบมุ่งสร้างโครงสร้าง
1. เป็นกันเอง	1. วางแผน
2. ให้คำปรึกษาแก่ผู้ใต้บังคับบัญชา	2. ประสานงาน
3. ยอมรับในผู้ใต้บังคับบัญชา	3. สั่งการ
4. เปิดตัวสื่อสารกับผู้ใต้บังคับบัญชา	4. แก้ไขปัญหา
5. คอยช่วยเหลือสนับสนุน	5. ระบุขอบเขตและบทบาทของผู้ใต้บังคับบัญชา
6. รักษาผลประโยชน์ของ	6. ดำเนินงานที่ต่ำกว่ามาตรฐาน
7. ผู้ใต้บังคับบัญชา	7. สร้างความกดดันต่อลูกน้อง



ภาพที่ 8 มุ่งสร้างโครงสร้าง (มุ่งงาน)

2. การศึกษาภาวะผู้นำของมหาวิทยาลัยมิชิแกน (The Michigan Leadership Studies)

การศึกษาภาวะผู้นำของมหาวิทยาลัยมิชิแกน มุ่งเน้นหาความสัมพันธ์ระหว่างพฤติกรรมของผู้นำกับกระบวนการกลุ่ม และผลการปฏิบัติงานของกลุ่ม ซึ่งผลงานของกลุ่มจะใช้เป็นเกณฑ์ในการแยกผู้นำที่มีประสิทธิภาพ และผู้นำที่ไม่มีประสิทธิภาพหรือมีประสิทธิภาน้อยการศึกษาสรุปพฤติกรรมผู้นำเป็น 3 แบบ คือ

2.1 พฤติกรรมมุ่งงาน (Task-Oriented Behavior)

2.2 พฤติกรรมมุ่งความสัมพันธ์หรือมุ่งคน (Relationship-Oriented Behavior)

2.3 ภาวะผู้นำแบบมีส่วนร่วม (Participative Leadership)

พฤติกรรมมุ่งงาน (Task-Oriented Behavior) ผู้นำที่มีประสิทธิภาพจะไม่ใช้เวลา และความพยายามในการทำงานเหมือนกับผู้ได้บังคับบัญชา แต่จะมุ่งไปที่ภาระหน้าที่ของผู้นำ ซึ่งได้แก่ การวางแผน การจัดการการทำงาน ช่วยประสานกิจกรรมต่าง ๆ ของผู้ได้บังคับบัญชา จัดหาวัสดุ อุปกรณ์ เครื่องมือ รวมทั้งเทคนิควิธีการทำงานยิ่งกว่านั้น ผู้นำที่มีประสิทธิภาพจะแนะนำให้ลูกน้องตั้งเป้าหมายของงานที่ท้าทาย และเป็นไปได้

พฤติกรรมมุ่งความสัมพันธ์หรือมุ่งคน (Relationship-Oriented Behavior) ผู้นำที่มีประสิทธิภาพ จะเป็นผู้นำที่ห่วงใย สนับสนุน และช่วยเหลือผู้ได้บังคับบัญชา ทั้งยังศรัทธาเชื่อมั่นและมีความเป็นเพื่อน พยายามเข้าใจปัญหาของลูกน้อง ช่วยเหลือลูกน้องมีการพัฒนาในอาชีพและสนับสนุนให้ประสบความสำเร็จ ผู้นำที่มีประสิทธิภาพจะไม่ควบคุมลูกน้องใกล้ชิด ดูเลอยู่ห่าง ๆ อย่างให้เกิดริ ผู้นำจะตั้งเป้าหมายและให้คำแนะนำ แต่ก็ให้อิสระในการทำงาน

ภาวะผู้นำแบบมีส่วนร่วม (Participative Leadership) Rensis Likert และสถาบันวิจัยสังคม มหาวิทยาลัยมิชิแกน ทำการวิจัยด้านภาวะผู้นำได้เสนอว่า การนิเทศหรือติดตามดูแลการปฏิบัติงานของผู้ใต้บังคับบัญชา ควรกระทำโดยใช้กลุ่มนิเทศงานจะดีกว่าจะนิเทศคนเดียว เพราะการนิเทศงานโดยกลุ่มจะเปิดโอกาสให้ผู้ใต้บังคับบัญชาเข้ามามีส่วนร่วมในการพิจารณาและตัดสินใจ นอกจากนั้น ยังช่วยเพิ่มการสื่อสาร เพิ่มความร่วมมือและลดความขัดแย้ง หน้าที่ของผู้นำในกลุ่มนิเทศงาน ควรจะเป็นผู้นำในการอภิปรายผลให้การสนับสนุนให้มีการอภิปรายกำหนดขอบเขตและทิศทางในการแก้ปัญหาต่าง ๆ

3. ภาวะผู้นำแบบมีส่วนร่วม คณะวิจัยของมหาวิทยาลัยมิชิแกน (Participative Leadership) การศึกษาภาวะผู้นำแบบมีส่วนร่วม ซึ่งส่วนใหญ่จะเกี่ยวข้องกับกระบวนการตัดสินใจ โดยผู้นำมีแนวโน้มจะเปิดโอกาสให้บุคคลอื่นมาร่วมในการตัดสินใจหรือให้มีอิทธิพลในการตัดสินใจของผู้นำ เช่น การปรึกษา การร่วมตัดสินใจ

3.1 การตัดสินใจแบบเผด็จการ (Autocratic Decision)

3.2 การตัดสินใจแบบปรึกษา (Consultation)

3.3 การร่วมกันตัดสินใจ (Joint Decision)

3.4 การมอบหมายให้ตัดสินใจ (Delegation)

การตัดสินใจแบบเผด็จการ (Autocratic Decision) คือการที่ผู้นำตัดสินใจแต่ลำพังผู้เดียว โดยไม่มีการถามความคิดเห็น หรือข้อเสนอแนะจากบุคคลอื่น เป็นการตัดสินใจที่ไม่มีอิทธิพลของบุคคลใดต่อการตัดสินใจเลย (No Influence by Others)

การตัดสินใจแบบปรึกษา (Consultation) คือ การตัดสินใจที่ผู้นำยังคงตัดสินใจเอง แต่ได้มีการปรึกษาและขอความคิดเห็นกับบุคคลต่าง ๆ และนำมาพิจารณาก่อนที่จะทำการตัดสินใจ สรุปว่าการตัดสินใจเริ่มมีอิทธิพลของผู้อื่นต่อการตัดสินใจของผู้นำบ้างแล้ว

การร่วมกันตัดสินใจ (Joint Decision) เป็นการตัดสินใจที่ผู้นำและผู้ใต้บังคับบัญชาได้มาร่วมประชุมแล้ว อภิปรายถึงปัญหาและทางเลือกต่าง ๆ ที่ดี ก่อนที่จะร่วมกันตัดสินใจโดยที่ผู้นำมีฐานะเป็นเพียงสมาชิกของกลุ่มคนหนึ่ง ไม่มีอิทธิพลต่อการตัดสินใจของคนอื่น ๆ ผลการตัดสินใจถือเป็นการตัดสินใจของกลุ่ม

การมอบหมายให้ตัดสินใจ (Delegation) คือ การตัดสินใจที่ผู้นำจะมอบหมายอำนาจหน้าที่นี้ให้แก่บุคคลหรือกลุ่มบุคคลให้ทำการตัดสินใจแทน โดยผู้นำจะไม่เข้าไปยุ่งเกี่ยวกับกระบวนการตัดสินใจ แต่ในการมอบหมายจะบอกถึงปัญหาและขอบเขตของอำนาจที่พึงจะตัดสินใจแบบนี้ จึงเป็นการตัดสินใจที่ถือว่าไม่มีอิทธิพลของบุคคลอื่นสูงที่สุด (high influence by others)

สรุปคุณประโยชน์ของการตัดสินใจแบบมีส่วนร่วม

1. ช่วยปรับปรุงคุณภาพของการตัดสินใจ (Improved Decision Quality)
2. เพิ่มการยอมรับผลการตัดสินใจ (Greater Acceptance of Decisions)
3. เพิ่มความเข้าใจในเหตุผลของการตัดสินใจ (Better Understanding of Decisions)
4. พัฒนาทักษะการตัดสินใจของผู้ได้บังคับบัญชา (Development of Decision-Making Skills)
5. ช่วยให้งานของผู้ได้บังคับบัญชามีความหมายมากขึ้น (Enrichment of Subordinate Jobs)
6. ลดความขัดแย้งและสร้างทีมงาน (Facilitation of Conflict Resolution and Team Building)

แนวความคิดเกี่ยวกับการพัฒนาท้องถิ่น

ความหมายของการพัฒนา

ผู้วิจัยได้ศึกษาความหมายของการพัฒนาจากบทความของนักวิชาการหลายท่าน ซึ่งเคยให้ความหมายไว้ดังนี้

กฤตภาส อิศราพานิช (2549, หน้า 21) กล่าวว่า การพัฒนาหมายถึง กระบวนการเพื่อเพิ่มความสามารถของคนส่วนใหญ่ในอันที่จะปรับปรุงคุณภาพชีวิตของตนเองอย่างต่อเนื่อง กระบวนการพัฒนาจะส่งผลถึงคนส่วนใหญ่ใน 3 ลักษณะ

ประการแรก การพัฒนา หมายถึง ความก้าวหน้า ซึ่งถ้าเป็นเรื่องเศรษฐกิจก็เรียกว่าความเจริญก้าวหน้าทางเศรษฐกิจ ถ้าทางสังคมก็จะเป็นเรื่องของกรมี่เหตุผล ตลอดจนระบบและกลไกซึ่งเอื้ออำนวยให้สามารถใช้เหตุผลเป็นหลักในการตัดสินใจ และจัดความขัดแย้งด้วยสันติวิธี เป็นต้น

ประการที่สอง การพัฒนามีความหมายรวมถึง ความมั่นคง ถ้าเป็นทางเศรษฐกิจก็หมายถึงเสถียรภาพทางเศรษฐกิจคือ ไม่มีปัญหาเรื่องเงินเฟ้อ เงินฝืด ถ้าในทางสังคมความมั่นคงก็คือ สังคมมีความสุข สามารถปรับตัวให้สอดคล้องกับสถานการณ์ที่เปลี่ยนแปลงไปได้โดยปราศจากความรุนแรง

ประการที่สาม การพัฒนานอกจากจะหมายถึงความก้าวหน้าและความมั่นคงแล้ว ยังควรหมายถึงความเป็นธรรมอีกด้วย ในลักษณะที่ว่าประชาชนทุกคนในฐานะที่เป็นสมาชิกในสังคม ได้เข้ามามีส่วนร่วม และได้รับผลตอบแทนจากการมีส่วนร่วมในการพัฒนาตามสมควร

ความหมายของการพัฒนาท้องถิ่น

คำว่า “ท้องถิ่น” (Locality) มาจากคำว่า “ท้อง” ผสมกับคำว่า “ถิ่น” คำว่า “ท้อง” ตามความหมายในที่นี้ หมายถึง บริเวณหรือแอ่งอันเป็นแหล่งที่อยู่ของบางสิ่งบางอย่าง โดยรวมกันอยู่เป็นกลุ่มหรือเป็นชุดที่มีความเชื่อมโยงกันภายใน เช่น ท้องนา ท้องทุ่ง ท้องน้ำ เป็นต้น ส่วนคำว่า

“ถิ่น” หมายถึง สถานที่อันเป็นที่อยู่อาศัย หรือถิ่นฐานในลักษณะถาวร หรือถิ่นถาวรของสิ่งที่มีชีวิตชนิดหนึ่ง ซึ่งความหมายในที่นี้หมายถึง คนหมู่ใดหมู่หนึ่งหรือเฉพาะกลุ่มที่อาศัยอยู่ร่วมกันอย่างถาวรเมื่อรวมความหมายของคำทั้งสองเข้าด้วยกัน คำว่า “ท้องถิ่น” จึงหมายถึง บริเวณอันเป็นที่ตั้งถิ่นฐานและการดำเนินชีวิตของหมู่คนหมู่หนึ่ง ๆ ซึ่งในที่นั้น ๆ นอกจากจะมีตัวคนจำนวนหนึ่งแล้วยังต้องมีสภาพแวดล้อมที่เป็นปัจจัยสำหรับการดำเนินชีวิตของคน เช่น ทรัพยากร ธรรมชาติ ศิลปวัฒนธรรม ขนบธรรมเนียมประเพณี ภูมิปัญญาท้องถิ่น เป็นต้น ตามความหมายของท้องถิ่น ดังที่กล่าวมาข้างต้น สามารถกำหนดคำจำกัดความของคำว่า “การพัฒนาท้องถิ่น” ได้ดังนี้

การพัฒนาท้องถิ่น คือ การทำให้การดำเนินชีวิตของหมู่คนสามารถดำรงอยู่ได้ควบคู่ไปกับการพัฒนาสิ่งแวดล้อมในลักษณะการพัฒนาที่ยั่งยืน โดยที่สภาวะแวดล้อมทั้งทางด้านกายภาพ และชีวภาพยังคงอยู่ ซึ่งท้องถิ่นจะต้องอนุรักษ์และพัฒนาด้านวัฒนธรรมให้คงอยู่ต่อไปสืบจนชั่วลูกชั่วหลาน

จากแนวความคิดดังกล่าว สามารถสรุปได้คือ การพัฒนาท้องถิ่นนั้น คือ กระบวนการสร้างความเปลี่ยนแปลงให้เกิดความเจริญเติบโตอย่างเป็นระบบ มีการกำหนดเป้าหมายและมีการวางแผนไว้ล่วงหน้า สำหรับจุดมุ่งหมายของการพัฒนาท้องถิ่นนั้น (กฤตภาส อิศราพานิช, 2549, หน้า 21-24) เป็นการใช้ความพยายามเพื่อดำเนินการพัฒนาไปสู่การแก้ไขปัญหา หรือตอบสนองความต้องการที่เป็นขั้นพื้นฐานสำหรับประชาชนในแต่ละชุมชนตามความเป็นจริง โดยใช้ทรัพยากร ทั้งภายในและภายนอก ซึ่งความจำเป็นขั้นพื้นฐานเหล่านี้กำหนดขึ้นโดยคำนึงถึงสาเหตุที่แท้จริงของ ปัญหาว่า สถานภาพปัจจุบันของประชาชน กลุ่มเป้าหมายเป็นอย่างไร และคำนึงถึงเกณฑ์ความเป็นไปได้ ในทางวิชาการ และภาวการณ์สนับสนุนให้ประชาชนมีส่วนร่วมในการวิเคราะห์ระดับความจำเป็นของตนเอง

จากความหมายการพัฒนาท้องถิ่นของนักวิชาการที่ได้ให้ความหมายข้างต้นแล้ว เพื่อให้เกี่ยวข้องกับการพัฒนาองค์กรปกครองส่วนท้องถิ่น ซึ่งเป็นการพัฒนาชุมชนที่อยู่ในระดับต่ำกว่ารัฐ ผู้ศึกษาได้นำค่านิยมของการพัฒนาที่นักวิชาการได้ทำการศึกษาประกอบการศึกษา ดังนี้

1. การพัฒนาท้องถิ่นเป็นกรรมวิธีที่มุ่งเสริมความเป็นอยู่ของประชาชนในท้องถิ่นให้ดีขึ้น โดยความร่วมมืออย่างจริงจังของประชาชนในท้องถิ่น และควรจะเป็นความคิดริเริ่มของประชาชนในท้องถิ่นนั่นเองด้วย แต่ถ้าประชาชนในท้องถิ่นไม่รู้จักริเริ่ม ก็ให้ใช้เทคนิคกระตุ้นเตือนให้เกิดความคิดริเริ่ม ทั้งนี้ เพื่อให้วิธีนี้ได้รับการตอบสนองจากประชาชนในท้องถิ่นด้วย

2. การพัฒนาท้องถิ่นเป็นกระบวนการซึ่งดำเนินไปด้วยการรวมกำลังของราษฎรเองกับเจ้าหน้าที่ของรัฐบาล เพื่อปรับปรุงสภาพทางเศรษฐกิจ สังคม และวัฒนธรรมของท้องถิ่นนั้น ๆ

ให้เจริญยิ่งขึ้น และผสมผสานชุมชนเหล่านั้นเข้าเป็นชีวิต และเพื่อให้ราษฎรมีความสามารถอุทิศตนเอง เพื่อความก้าวหน้าของประเทศชาติได้อย่างเต็มที่

3. การพัฒนาท้องถิ่น หมายถึง เทคนิคและวิธีดำเนินงาน โดยจัดทำเป็น โครงการอันหนึ่งอันเดียวกันในการที่จะส่งเสริมปรับปรุงชุมชนท้องถิ่น โดยพยายามที่จะรวมเอาความช่วยเหลือจากภายนอกมาร่วมผสมผสานกับความมานะพยายามของชาวบ้านในท้องถิ่นเอง และพยายามกระตุ้นความคิดริเริ่มจากท้องถิ่นและเอกลักษณ์ของผู้นำไปด้วยในตัว และถือว่าเป็นส่วนสำคัญยิ่งในการนำการเปลี่ยนแปลงทางสังคมในด้านนี้ องค์การสหประชาชาติได้ให้คำจำกัดความไว้ว่า หมายถึง กระบวนการซึ่งรวมเอาความมานะพยายามของประชาชนกับฝ่ายรัฐบาลเข้าด้วยกัน ในการส่งเสริมสภาพของชุมชนในด้านเศรษฐกิจ สังคม และวัฒนธรรม เพื่อให้ชุมชนเหล่านั้นได้มีบทบาทเข้าร่วมในชีวิตอันหนึ่งอันเดียวกันของประเทศชาติ และเพื่อให้มีส่วนร่วมสนับสนุนความเจริญของประเทศชาติด้วยกรรมวิธีนี้ องค์การสหประชาชาติได้ให้คำจำกัดความไว้ว่า หมายถึง กระบวนการซึ่งรวมเอาความมานะพยายามของประชาชนกับฝ่ายรัฐบาลเข้าด้วยกัน ในการส่งเสริมสภาพของชุมชนในด้านเศรษฐกิจ สังคม และวัฒนธรรม เพื่อให้ชุมชนเหล่านั้นได้มีบทบาทเข้าร่วมในชีวิตอันหนึ่งอันเดียวกันของประเทศชาติ และเพื่อให้มีส่วนร่วมสนับสนุนความเจริญของประเทศชาติด้วยกรรมวิธีนี้ จึงมีสาระสำคัญ คือ ความร่วมมือของประชาชนด้วยศรัทธาที่จะสร้างระดับความเป็นอยู่ของตนให้ดีขึ้น โดยอาศัยความริเริ่มของตนเองเป็นสำคัญ การกำหนดให้มีหน่วยองค์การรัฐบาลเป็นผู้ให้ความช่วยเหลือในด้านเทคนิคและวิชาการ เพื่อช่วยให้ความคิดริเริ่มการช่วยตนเอง และความช่วยเหลือซึ่งกันและกันให้ดำเนินไปอย่างมีประสิทธิภาพ

4. การพัฒนาท้องถิ่นเป็นขบวนการแห่งการกระทำทางสังคม ซึ่งราษฎรในชุมชนนั้น ๆ ร่วมกันจัดวางและลงมือกระทำการเอง กำหนดว่ากลุ่มของตนเองและแต่ละบุคคลมีความต้องการอย่างไร และปัญหาร่วมกันมีอะไรบ้าง แล้วจัดทำแผนการของกลุ่มและของเอกชน เพื่อให้ได้มาซึ่งสิ่งที่ต้องการ และสามารถแก้ปัญหาเหล่านั้นได้ โดยพยายามใช้ทรัพยากรที่มีอยู่ในชุมชนนั้น ๆ ให้มากที่สุด และถ้าจำเป็นอาจจะขอความช่วยเหลือทั้งด้านบริการและวัสดุจากองค์การรัฐบาล และที่มีใช้ของรัฐบาลก็ได้ การพัฒนาชุมชนนั้น เราไม่อาจจะตีความหมายให้เป็นที่พอใจได้ ถ้าพูดในด้านเนื้อหาของคำ เพราะว่าเป็นปัญหาที่เกี่ยวกับวิธีการกระทำมากกว่าตัวงานที่กระทำจริง ๆ เช่น การสร้างถนน โรงพยาบาลหรือโรงเรียนนั้น อาจจะเป็นการพัฒนาชุมชนหรือไม่ใช้ก็ได้

5. การพัฒนาท้องถิ่น หมายถึง การร่วมกำลังดำเนินงานปรับปรุงสภาพความเป็นอยู่ของชุมชน ให้ชุมชนมีความเป็นปึกแผ่นและดำเนินงานไปในแนวทางที่ต้องการ การทำงานพัฒนาชุมชนในท้องถิ่น ในขั้นแรกจะต้องอาศัยความร่วมมือกำลังของราษฎรในชุมชนในท้องถิ่นนั้น ๆ ในการช่วยตัวเองและร่วมมือกันดำเนิน แต่มักจะได้รับความช่วยเหลือทางด้านวิชาการด้วย จากหน่วยงานหรือ

องค์การอาสาสมัครอื่น ๆ การพัฒนาชุมชนเป็นโครงการซึ่งช่วยให้ราษฎรในหมู่บ้านสามารถยื่นมือออกมาให้บริการต่าง ๆ ของรัฐบาลซึ่งมีอยู่แล้วไปใช้ประโยชน์

6. การพัฒนาท้องถิ่น เป็นเพียงส่วนหนึ่งขบวนการที่ใช้ในการสร้างความเจริญให้ท้องถิ่น เป็นส่วนที่มีลักษณะที่เห็นได้ชัดเจนแตกต่างออกไปโดยประกอบด้วย การช่วยตนเองการพิจารณาถึงความต้องการที่แท้จริงของประชาชน การพิจารณาถึงลักษณะของสังคม วัฒนธรรม ประเพณี และลักษณะอื่นของชุมชนนั้น ๆ เป็นส่วนร่วม

7. การพัฒนาท้องถิ่น หมายถึง ขบวนการอย่างหนึ่งที่รัฐบาลนำมาใช้เพื่อเป็นการกระตุ้นช่วย และส่งเสริมประชาชนในท้องถิ่นให้เกิดความคิดริเริ่มขึ้น และเข้าร่วมมือในการดำเนินงาน ปรับปรุงความเป็นอยู่ของตนเอง และเสริมสร้างท้องถิ่นให้เจริญก้าวหน้าทั้งในทางเศรษฐกิจ สังคม วัฒนธรรม และการปกครองตามระบบประชาธิปไตย

8. การพัฒนาท้องถิ่น เป็นกระบวนการที่มุ่งจะชักจูงและส่งเสริมประชาชนให้มีความรู้สึกกระตือรือร้น และสนใจที่จะเข้าร่วมมือดำเนินการปรับปรุงการทำการมาหากิน เพื่อสร้างความเจริญให้กับท้องถิ่น

9. การพัฒนาท้องถิ่นย่อย ๆ มีผลต่อการมีส่วนร่วม เพราะการที่บุคคลมีความเห็นแตกต่าง ไม่ว่าจะเป็นเรื่องผลประโยชน์ที่ได้รับจากการพัฒนาหรือการที่ต้องนำตนเองเข้าไปพัวพันกับงานของส่วนรวม ย่อมมีผลให้การมีส่วนร่วมในการพัฒนาท้องถิ่นแต่ละท้องถิ่นแตกต่างกันไป

สนธยา พลศรี (2547, หน้า 9-40) กล่าวถึง นักสังคมวิทยาชุมชนบทและนักพัฒนาชุมชน ได้จำแนกกระบวนการพัฒนาชุมชนเอาไว้หลายขั้นตอน และมีความแตกต่างกันไป มีขั้นตอนที่สำคัญ 8 ประการ คือ 1) การศึกษาชุมชน 2) การวิเคราะห์ปัญหาชุมชน 3) การจัดลำดับความต้องการ และปัญหาชุมชน 4) การวางแผนแก้ปัญหาในลักษณะของโครงการ 5) การพิจารณาวิธีดำเนินการ 6) การดำเนินการ 7) การติดตามประเมินผล 8) การทบทวนเพื่อแก้ไขปัญหาและอุปสรรค

ขั้นตอนที่ 1 การศึกษาชุมชน นักพัฒนาชุมชนที่แท้จริงต้องทำการสำรวจสิ่งต่าง ๆ ที่มีอยู่ในชุมชน เช่น ประวัติชุมชน สภาพภูมิศาสตร์ ประชากร สภาพทางเศรษฐกิจ เป็นต้น มีวิธีการศึกษาหลายวิธี แต่ที่นิยมใช้ คือ การสังเกต

ขั้นตอนที่ 2 การวิเคราะห์ปัญหาชุมชน นักพัฒนาชุมชนที่แท้จริงต้องแก้ไขปัญหหรือบำบัดทุกข์ให้แก่สมาชิกในชุมชน การที่จะได้ทราบปัญหาดังกล่าวนี้อย่างถูกต้องตรงตามความต้องการ นักพัฒนาชุมชนต้องนำข้อเท็จจริงที่ได้จากการศึกษาในขั้นตอนแรกมาวิเคราะห์อย่างละเอียด เพื่อนำไปใช้ในขั้นตอนต่อไป

ขั้นตอนที่ 3 การจัดลำดับความต้องการและปัญหาชุมชน เมื่อทำการวิเคราะห์ปัญหาของชุมชนเรียบร้อยแล้ว ควรนำข้อมูลที่ได้จากการวิเคราะห์มาจัดเรียงลำดับก่อนหลังตามความสำคัญ

ของปัญหา เพื่อประโยชน์ในการวางแผนและโครงการ การจัดลำดับความต้องการและปัญหาชุมชน ทำให้ทราบว่าชุมชนใดเดือดร้อนมากที่สุด และต้องดำเนินการก่อน และทำให้สามารถวางแผนแก้ปัญหาได้อย่างถูกต้อง การจัดลำดับปัญหาควรคำนึงถึงปัญหาที่คนส่วนใหญ่ได้รับความเดือดร้อนมากที่สุดก่อน

ขั้นตอนที่ 4 การวางแผนแก้ปัญหาในลักษณะโครงการ นับได้ว่าเป็นกระบวนการพื้นฐานในการวางแผนทางการดำเนินงานพัฒนาชุมชน จึงต้องทำความเข้าใจเกี่ยวกับแผน การวางแผนโครงการ และการวางโครงการให้ถูกต้องเสียก่อน และจะต้องจัดทำให้รัดกุม มีประสิทธิภาพ โดยทำอย่างมีระเบียบระบบ ทั้งนี้ เพื่อการปฏิบัติงานได้อย่างเหมาะสมและบรรลุวัตถุประสงค์ที่กำหนดไว้

ขั้นตอนที่ 5 การพิจารณาวิธีดำเนินการ เป็นการพิจารณาวิธีดำเนินงานหรือกิจกรรมในการปฏิบัติงานพัฒนาชุมชนอย่างรอบคอบว่าถูกต้องเหมาะสมหรือไม่ ควรคำนึงถึงประโยชน์ที่จะได้รับและการประหยัดให้มากที่สุด ขนาดกรรมวิธี การแบ่งขั้นตอนในการดำเนินงาน แนวทางการจัดการ การบริหารงานบุคคล ปัจจัยในการดำเนินงาน ให้เหมาะสมสอดคล้องกับวัตถุประสงค์และผลงานของโครงการ

ขั้นตอนที่ 6 การดำเนินงาน ในขั้นตอนนี้ นักพัฒนาชุมชน หรือผู้รับผิดชอบโครงการ จะต้องดำเนินการ 2 ประการ คือ 1) การบริหารงานโครงการ 2) การควบคุมและติดตามผลโครงการ

ขั้นตอนที่ 7 การติดตามประเมินผล การประเมินผลเป็นเครื่องมือคอยตรวจสอบการปฏิบัติงานให้เป็นไปตามวัตถุประสงค์

ขั้นตอนที่ 8 การทบทวนเพื่อแก้ไขปัญหา และอุปสรรค เป็นขั้นตอนที่เกิดขึ้นจากกระบวนการพัฒนาชุมชนในขั้นตอนต่าง ๆ โดยเฉพาะในขั้นตอนที่ 7 การติดตามประเมินผลมาทบทวนเพื่อแก้ไขปัญหาและอุปสรรคต่าง ๆ อันจะทำให้การพัฒนาบรรลุวัตถุประสงค์และเป้าหมายที่วางไว้

ตัวแบบการพัฒนา

สัญญา สัญญาวิวัฒน์ (2549 อ้างถึงใน อัครวิทย์ เสงฆ์รัตนชาติ, 2550, หน้า 12-15) ได้เขียนเกี่ยวกับสาระสำคัญของตัวแบบการพัฒนาของสมเด็จพระเทพรัตนราชสุดาฯ สยามบรมราชกุมารี สรุปสาระสำคัญของแนวคิด ซึ่งสามารถช่วยสร้างความเข้มแข็งอย่างยั่งยืนได้ โดยการพิจารณาประเด็นหลักต่อไปนี้

1. ประเด็นที่ว่าเป็นที่ตัว “คน” จะก่อให้เกิดความเข้มแข็งและยั่งยืน เพราะเมื่อคนมีความเจริญทางปัญญา สามารถจะสร้างความเจริญได้เอง นับได้ว่าเป็นความเข้มแข็งของทั้งคน และของท้องถิ่น ถ้าไม่พัฒนาคนในท้องถิ่นจะทำให้ท้องถิ่นไม่ยั่งยืน ดังนั้น การพัฒนาคนจึงเป็นกุศโลบายของการพัฒนาท้องถิ่นที่เข้มแข็งอย่างยั่งยืน

2. หลักการพัฒนา 10 ประการ คือ

2.1 หลักช่วยเหลือตนเอง พึ่งตนเอง เป็นการพัฒนา “คน” เพื่อให้ใช้ศักยภาพที่มีอยู่ในตัวคนมากที่สุด จนก่อให้เกิดความเข้มแข็งอย่างยั่งยืนในตนเอง ดังนั้น คนที่ช่วยตนเองและพึ่งตนเองได้ จะทำให้ท้องถิ่นมีความเข้มแข็งอย่างยั่งยืน

2.2 หลักการเริ่มจากสภาพที่เป็นอยู่ เป็นการพัฒนาจากสิ่งที่มีอยู่แล้ว จึงใส่ปัจจัยนำเข้าไป เพื่อให้เกิดความเปลี่ยนแปลงแบบค่อยเป็นค่อยไป ทำให้ชาวบ้านสามารถปรับตัวต่อการเปลี่ยนแปลงได้ จนเกิดการพัฒนาคนและท้องถิ่นอย่างยั่งยืน

2.3 การใช้ทรัพยากรท้องถิ่นเพราะเป็นสิ่งที่ใกล้ตัว การใช้ทรัพยากรจากบริบทที่ใกล้ทำให้ชาวบ้านเกิดการพึ่งพาตนเองมากที่สุดและสามารถที่จะวางแผนการใช้ทรัพยากรที่พอดี ทำให้ผลผลิตที่เกิดขึ้นไม่มากหรือน้อยไป การอาศัยทรัพยากรที่ใกล้ตัว เป็นการใช้เงินมาก และอาจเกินความจำเป็นของท้องถิ่น

2.4 การมีส่วนร่วมของคนในท้องถิ่น การพัฒนาอย่างยั่งยืนนั้น ต้องอาศัยความร่วมมือจากชาวบ้านในท้องถิ่น เพื่อให้ชาวบ้านเกิดการเรียนรู้ร่วมกันจนเกิดปัญญา สามารถที่จะพัฒนาท้องถิ่นของตนเองให้ยั่งยืนได้

2.5 วัฒนธรรมและผู้นำท้องถิ่น การพัฒนาท้องถิ่นให้เข้มแข็งอย่างยั่งยืนจะต้องดำรงไว้ซึ่งวัฒนธรรมที่ดีงาม และผู้นำท้องถิ่นจะต้องเป็นตัวแทนของการอนุรักษ์วัฒนธรรมไทยให้ดำรงอยู่สืบไป เป็นการแก้ปัญหาท้องถิ่นล่มสลาย ทำให้ท้องถิ่นทั้งเข้มแข็งและยั่งยืน

2.6 ความมีประสิทธิภาพในการพัฒนาให้ได้ผลต้องจัดทำในรูปของหนึ่งโครงการ มีลักษณะเป็นหนึ่งหน่วยระบบ มีผลผลิตที่คาดหว้ง มีปัจจัยนำเข้า และกระบวนการทำงานที่จัดขึ้นตั้งขึ้นอย่างเป็นระบบ เมื่อโครงการดำเนินงานไปแล้ว สามารถประเมินผลและประเมินประสิทธิภาพได้

2.7 การประสานงาน เป็นหน่วยงานของราชการและเอกชน จะต้องมีการประสานความร่วมมือในการทำงาน ทั้งนี้ เพื่อให้เกิดความต่อเนื่องของกระบวนการพัฒนา ถ้าทุกหน่วยงานราชการและเอกชนสามารถประสานงานให้ความร่วมมือกันได้อย่างดี จะก่อให้เกิดการพัฒนาที่เข้มแข็งอย่างยั่งยืน

2.8 การทำงานเชิงรุก เป็นการแก้ปัญหาหรือพัฒนาหมู่บ้านอย่างตรงประเด็นในการทำงานเชิงรุกนั้น ชาวบ้านในท้องถิ่นจะเข้าร่วม ทำให้เกิดการพัฒนาศักยภาพในการทำงานระหว่างชาวบ้านและเจ้าหน้าที่ ส่งผลให้เกิดการพัฒนาคนในท้องถิ่น และการพัฒนาท้องถิ่นอย่างยั่งยืน

2.9 ความมีคุณธรรมและศิลปะ การพัฒนาคนหากมุ่งแต่ความรู้ความสามารถทางด้านเศรษฐกิจอย่างเดียว จะทำให้ความเป็นไทยหายไปจากท้องถิ่น สิ่งสำคัญคือ คุณธรรมและศิลปะที่แสดงความเป็นท้องถิ่นไทย ดังนั้น การพัฒนาจะต้องควบคู่กับคุณธรรมและศิลปะ

2.10 การเชื่อมประสานด้านเวลาเป็นการพัฒนาโดยเชื่อมสภาพของท้องถิ่นในปัจจุบันของไทยเข้ากับเทคโนโลยีที่ทันสมัยที่เหมาะสมกับการพัฒนาท้องถิ่น เทคโนโลยีที่ดีนั้นจะต้องเป็นเทคโนโลยีที่ช่วยให้เกิดการพัฒนาค้น แล้วส่งผลให้เกิดการพัฒนาที่ยั่งยืน

3. วิธีการพัฒนา เป็นการลงมือปฏิบัติไปสู่เป้าหมายของการพัฒนา วิธีการพัฒนาจึงมุ่งที่ตัว “คน” เป็นสำคัญ กระบวนการที่นำมาใช้ในการพัฒนาค้น ได้แก่ วิธีการให้การศึกษอบรมวิธีการทำงานกับกลุ่มคน วิธีพัฒนาแบบมีส่วนร่วม กล่าวคือ นักพัฒนาและผู้ถูกพัฒนาจะต้องร่วมกันตั้งแต่วางแผนและปฏิบัติอย่างใกล้ชิด เพื่อให้กระบวนการทำงานเกิดประสิทธิภาพสูงสุดและวิธีการทำงาน เป็นการส่งเสริมให้หน่วยงานเข้ามาช่วยท้องถิ่นในส่วนที่ขาด เพื่อให้ท้องถิ่นเกิดความเข้มแข็ง

อุปสรรคของการพัฒนา

1. ในการพัฒนาแบบเดิม เรามักมองกันว่าประชาชนเป็นผู้ไม่รู้ ไม่มีความคิดในการพัฒนา จึงเป็นการให้เจ้าหน้าที่ของรัฐเป็นผู้มีบทบาทในการนำการพัฒนาในทุกด้าน โดยถือกันว่าข้าราชการเป็นผู้ทรงคุณวุฒิมากที่สุดเมื่อเข้าไปปฏิบัติในหมู่บ้าน และเป็นศูนย์กลางในการเรียนรู้ การปฏิบัติการเพื่อการเสริมสร้างความเข้มแข็งของชุมชนนี้จำเป็นที่เราจะต้องให้ชาวบ้านเป็นศูนย์กลางในการเรียนรู้ โดยการหาทุกวิถีทางให้ชาวบ้านเสนอภูมิปัญญาที่มีอยู่ในตัวเองออกมาให้ได้ การดำเนินการโดยราษฎรเอง แม้จะทำให้เกิดความยั่งยืนแต่การเริ่มต้นก็ใช้เวลานานมาก สามารถเกิดขึ้นได้เพียงบางหมู่บ้านเท่านั้น เพราะในปัจจุบันได้เกิดปัญหาชุมชนล่มสลาย ต่างคนต่างอยู่ในชุมชน มีผู้มีอิทธิพลและเห็นแก่ตัวมากขึ้น หากรอให้มีการวิวัฒนาการไปเองบางหมู่บ้านอาจไม่ทันการ

2. ผู้ที่ทำหน้าที่ในการพัฒนามักจะพ้อแท้ที่มองเห็นว่าชุมชนล่มสลาย และขาดการมีส่วนร่วมและมักจะเป็นข้ออ้างว่าพัฒนาไม่ได้แน่นอน และก็พากันละทิ้ง ซึ่งทำให้ชุมชนนั้นขาดโอกาสที่จะเข้าไปร่วมเป็นภาคีการพัฒนา ดังนั้น ควรตั้งสมมติฐานว่าหมู่บ้านเป้าหมายมีลักษณะของชุมชนที่ล่มสลาย คือ ต่างคนต่างอยู่มาเป็นเวลานาน ทำให้ความร่วมมือจากชาวบ้านทั้งหมู่บ้านในการพัฒนามีน้อย แนวทางที่เป็นไปได้ คือ การเสริมสร้างความเข้มแข็งให้เกิดขึ้นในกลุ่มผู้มีความคิดเห็นร่วมกันในหมู่บ้านเพียงจำนวนหนึ่งก่อนเรียกว่า “กลุ่มสนใจ” ซึ่งกลุ่มจะขยายผลไปสู่การพัฒนาที่มากขึ้นต่อไปเอง โดยหลักความสำคัญคือ ต้องทำให้กลุ่มดังกล่าวมีความเป็นอิสระในการเคลื่อนไหว ไม่ถูกรอบของทางราชการครอบงำความคิด ผู้ประสานงานการพัฒนาที่จัดจากหน่วยต่าง ๆ จะเป็นผู้สนับสนุนแนวทางความคิดอย่างต่อเนื่อง

3. ชาวบ้านในชนบทมักไม่กล้าแสดงออก แม้เห็นด้วยหรือไม่เห็นด้วยก็ตาม ทำให้การวางแผนการถ่ายทอดความรู้ความเข้าใจในเรื่องต่าง ๆ ไม่สามารถประเมินผลได้ในทันที วิทยากรจึงต้องทำให้ชาวบ้านกล้าแสดงออกในความคิดเห็นต่าง ๆ ให้ได้ด้วยกระบวนการดังกล่าว เพื่อให้

สามารถประเมินผลได้ทุกขั้นตอน ซึ่งจะทำให้มีการปรับเปลี่ยนกระบวนการที่เหมาะสมได้อย่างต่อเนื่อง

4. ในพื้นที่เป้าหมายส่วนใหญ่ ชุมชนจะมีลักษณะที่ล่มสลาย ผู้นำหมู่บ้านตามกฎหมายมักไม่มีลักษณะเป็นผู้นำธรรมชาติเช่นในอดีต ชาวบ้านมักให้ความยอมรับอย่างไม่จริงใจ ความร่วมมือในการพัฒนาเพื่อแก้ปัญหาจึงมีน้อย การเสริมสร้างความเข้มแข็งของชุมชน จึงจำเป็นต้องค้นหาผู้นำธรรมชาติที่มีบทบาทในการพัฒนาต่อไปให้ได้ และสร้างบทบาทให้เกิดขึ้นอย่างแนบเนียน ไม่เป็นการสร้างกลุ่มอำนาจขึ้นมาคู่กับคณะกรรมการหมู่บ้าน แต่จะทำงานไปด้วยกันอย่างสอดคล้อง ซึ่งอาจทำได้โดยเร็วจากการประชุมแบบมีส่วนร่วม

5. การแก้ไขปัญหาการพัฒนาแบบมีส่วนร่วมของราษฎรในพื้นที่เป้าหมายเห็นว่า ส่วนราชการเป็นภาคีการพัฒนาที่มีระบบและแข็งแกร่งมากที่สุด แต่เดิมมีข้อบกพร่องในเรื่องการถูกกำหนดกรอบ และรูปแบบในการปฏิบัติงานที่เป็นอุปสรรคมากที่สุดคือ ระบบการสั่งการจากข้างบน อย่างไรก็ตาม หากไม่สามารถทำให้ส่วนร่วมราชการเข้าไปมีส่วนร่วมในลักษณะของอาสาสมัคร เพื่อการพัฒนาชุมชนได้ ก็จะทำให้มีผู้ประสานงานการพัฒนาที่มีประสิทธิภาพ สามารถลดเวลาในการสร้างกลุ่มสนใจ โดยอาศัยความเชื่อมั่นของชาวบ้านที่มีต่อข้าราชการอยู่แล้วในขั้นต้น

อุปสรรคเป็นสิ่งที่เกิดขึ้นได้ตลอดเวลา ข้อดีของอุปสรรค คือ จะทำให้เราทราบถึงข้อบกพร่องต่าง ๆ ที่เรามองข้ามไป และแก้ไขอุปสรรค เพื่อเพิ่มความแข็งแกร่งขององค์กรได้ ควรให้มีการให้ประชาชนหรือชาวบ้านร่วมระดมความคิดเห็นต่าง ๆ เพื่อทราบมุมมองในหลาย ๆ มุมมอง

ข้อมูลเบื้องต้นของเทศบาลตำบลแสง

สำหรับสังคมไทยเทศบาลถือว่าเป็นองค์กรปกครองส่วนท้องถิ่นที่มีประวัติความเป็นมายาวนานมากที่สุดในปัจจุบัน เกิดขึ้นตามพระราชบัญญัติจัดระเบียบเทศบาล พ.ศ. 2476 และต่อมาได้มีแก้ไขการเปลี่ยนแปลงเป็นพระราชบัญญัติเทศบาล พ.ศ. 2496 ทั้งมีการแก้ไขเพิ่มเติมจนปัจจุบันรวม 12 ครั้ง (ธนัช ไชยเทพ, 2549, หน้า 8) อาจมีเหตุผลใน การจัดตั้งเทศบาลในประเทศไทยได้ 3 เหตุผลใหญ่ ๆ ได้แก่ เพื่อให้สอดคล้องกับการเมืองการปกครอง ในระดับชาติที่เป็นประชาธิปไตย เพื่อเป็นการแบ่งเบาภารกิจของรัฐบาลที่มีมากขึ้นเรื่อย ๆ จนไม่ อาจลงไปควบคุมดูแลหรือบรรเทาความเดือดร้อนของประชาชนครอบคลุมทุกพื้นที่ เพื่อเป็นสถาบัน ฝึกประชาธิปไตยให้แก่ประชาชน

เทศบาล จะประกอบไปด้วย (ส่วนที่ 1 การจัดตั้งเทศบาล, ส่วนที่ 2 องค์การเทศบาล และ ส่วนที่ 3 หน้าที่ของเทศบาล ตามพระราชบัญญัติเทศบาล พ.ศ. 2496 (แก้ไขเพิ่มเติมถึง (ฉบับที่ 12) พ.ศ. 2546)

เทศบาลตำบล ได้แก่ ท้องถิ่นซึ่งมีพระราชกฤษฎีกายกฐานะขึ้นเป็นเทศบาลตำบล พระราชกฤษฎีกานั้นให้ระบุชื่อและเขตของเทศบาลไว้ด้วย มีองค์การเทศบาล ประกอบด้วยสภาเทศบาล และคณะเทศมนตรี หรือนายกเทศมนตรีแล้วแต่กรณี และมีสภาเทศบาลประกอบด้วยสมาชิกสภาเทศบาล ซึ่งเลือกตั้งโดยราษฎรผู้มีสิทธิเลือกตั้ง ตามกฎหมายว่าด้วยการเลือกตั้งสมาชิกสภาเทศบาล จำนวนสิบสองคน รายละเอียดโครงสร้างของเทศบาล ดังนี้

1. โครงสร้างของเทศบาล

พระราชบัญญัติเทศบาล พ.ศ. 2496 แก้ไขเพิ่มเติม พ.ศ. 2546 กำหนดให้เทศบาลในรูปแบบ นายกเทศมนตรี กล่าวคือ นายกเทศมนตรีเป็นหัวหน้าฝ่ายบริหาร และสมาชิกสภาเทศบาลมาจากการเลือกตั้งโดยตรงจากประชาชนทั้งสองตำแหน่ง โดยกฎหมายกำหนดให้นายกเทศมนตรีสามารถ แต่งตั้งรองนายกเทศมนตรีเป็นผู้ช่วยเหลือในการบริหารราชการของเทศบาล ซึ่งจำนวนของรองนายกเทศมนตรีจะมีเท่าใดขึ้นอยู่กับประเภทของเทศบาล มีการแบ่งแยกฝ่ายบริหารและฝ่ายสภาออกจากกัน อย่างชัดเจน สำหรับการปฏิบัติราชการประจำของเทศบาลให้เป็นไปตามนโยบาย มีโครงสร้างอีก ส่วนหนึ่งคือ พนักงานเทศบาล

2. สภาเทศบาล

สภาเทศบาลประกอบด้วย สมาชิกสภาเทศบาลซึ่งมาจากการเลือกตั้งโดยตรงของประชาชน ตามกฎหมายว่าด้วยการเลือกตั้งสมาชิกสภาท้องถิ่นหรือผู้บริหารของท้องถิ่นตามจำนวน ดังนี้

2.1 สภาเทศบาลตำบล ประกอบด้วยสมาชิกจำนวนสิบสองคน

2.2 สภาเทศบาลเมือง ประกอบด้วยสมาชิกจำนวนสิบแปดคน

2.3 สภาเทศบาลนคร ประกอบด้วยสมาชิกจำนวนยี่สิบสี่คน

สมาชิกสภาเทศบาลอยู่ในตำแหน่งได้คราวละสี่ปีนับตั้งแต่วันเลือกตั้ง สภาเทศบาลมี ประธานสภาหนึ่งคน รองประธานสภาเทศบาลหนึ่งคน ดำรงตำแหน่งจนครบอายุของสภาเทศบาล โดยให้ผู้ว่าราชการจังหวัดแต่งตั้งจากสมาชิกสภาเทศบาลตามมติของสภาเทศบาล กล่าวคือให้สมาชิกสภาเทศบาลได้มาประชุมสภาเทศบาลครั้งแรกภายในสิบห้าวันนับตั้งแต่ประกาศผลการเลือกตั้ง สมาชิกสภาเทศบาลครบตามจำนวนแล้ว และให้ที่ประชุมเลือกประธานสภาเทศบาลและรองประธานสภาเทศบาล สำหรับหน้าที่ของเทศบาลโดยหลักการแล้วมี 3 ประการ ได้แก่ หน้าที่ในการสะท้อนความต้องการของประชาชนในเขตเทศบาล หน้าที่ในการออกเทศบัญญัติ หน้าที่ในการตรวจสอบและถ่วงดุลฝ่ายบริหาร

นายกเทศมนตรี ได้มาจากการเลือกตั้งโดยตรงของประชาชน มีอำนาจในการบริหารราชการของเทศบาล ซึ่งอาจแต่งตั้งรองนายกเทศมนตรีที่มีใช้สมาชิกสภาเทศบาลเป็นผู้ช่วยเหลือในการบริหารราชการของเทศบาล มอบหมายได้ตามเกณฑ์ ดังนี้

1. เทศบาลตำบล ให้แต่งตั้งรองนายกเทศมนตรีได้ไม่เกินสองคน
2. เทศบาลเมือง ให้แต่งตั้งรองนายกเทศมนตรีได้ไม่เกินสามคน
3. เทศบาลนคร ให้แต่งตั้งรองนายกเทศมนตรีได้ไม่เกินสี่คน

หน้าที่ของนายกเทศมนตรี และรองนายกเทศมนตรี

1. กำหนดนโยบายที่ไม่ขัดต่อกฎหมายและรับผิดชอบในการบริหารราชการของเทศบาลให้เป็นไปตามกฎหมายเทศบัญญัติและนโยบาย

2. สั่งอนุญาตและอนุมัติเกี่ยวกับราชการของเทศบาล
3. วางระเบียบเพื่อให้งานของเทศบาลเป็นไปด้วยความเรียบร้อย
4. รักษาการให้เป็นไปตามเทศบัญญัติ
5. แต่งตั้งและถอดถอนรองนายกเทศมนตรี ที่ปรึกษานายกเทศมนตรี และเลขานุการ

นายกเทศมนตรี

6. ปฏิบัติหน้าที่ตามที่กฎหมายบัญญัติไว้ในพระราชบัญญัตินี้ และกฎหมายอื่นกำหนด จะเห็นได้ว่าการแบ่งแยกฝ่ายบริหารและฝ่ายสภาออกจากกันอย่างชัดเจน หัวหน้าฝ่าย

บริหาร คือ นายกเทศมนตรีจะมีอำนาจบริหารราชการของเทศบาลได้อย่างเด็ดขาดเพียงคนเดียว และอำนาจเข้มแข็งสามารถที่จะให้ผู้อื่นให้โทษ กล่าวคือ การแต่งตั้งเจ้าหน้าที่ตำแหน่งต่าง ๆ ในองค์กร โดยเฉพาะเจ้าหน้าที่ระดับสูง หัวหน้าส่วนหรือแผนกต่าง ๆ และเป็นผู้คุมงบประมาณของเทศบาล จากบทบาทอำนาจหน้าที่ของนายกเทศมนตรี จะทำให้ประสานงานในส่วนอื่นได้คล่องตัว สามารถที่จะผลักดันนโยบายที่ตนเองได้แถลงต่อสภาเทศบาลให้เกิดเป็นรูปธรรมในการพัฒนาท้องถิ่นให้เจริญก้าวหน้า และสนองตอบได้ตามความต้องการของประชาชน ในส่วนของสภาเทศบาลจะเป็นผู้ตรวจสอบและถ่วงดุลการทำงานของฝ่ายบริหาร

3. อำนาจหน้าที่ของเทศบาล

ในพระราชบัญญัติเทศบาล พ.ศ. 2496 (แก้ไขเพิ่มเติมถึง (ฉบับที่ 12) พ.ศ. 2546) ได้กำหนดหน้าที่ของเทศบาลตำบล ดังนี้

- 3.1 รักษาความสงบเรียบร้อยของประชาชน
- 3.2 ให้มีและบำรุงทางบกและทางน้ำ
- 3.3 รักษาความสะอาดของถนนหรือทางเดิน และที่สาธารณะ รวมทั้งการกำจัดมูลฝอยและสิ่งปฏิกูล
- 3.4 ป้องกันและระงับโรคติดต่อ
- 3.5 ให้มีเครื่องใช้ในการดับเพลิง
- 3.6 ให้ราษฎรได้รับการศึกษาอบรม

3.7 ส่งเสริมการพัฒนาสตรี เด็ก เยาวชน ผู้สูงอายุ และผู้พิการ

3.8 บำรุงศิลปะ จารีตประเพณี ภูมิปัญญาท้องถิ่น และวัฒนธรรมอันดีของท้องถิ่น

3.9 หน้าที่อื่นตามที่กฎหมายบัญญัติให้เป็นหน้าที่ของเทศบาล และเทศบาลตำบลอาจจัดทำกิจการใด ๆ ในเขตเทศบาล ดังต่อไปนี้

3.9.1 ให้มีน้ำสะอาดหรือประปา

3.9.2 ให้มีโรงฆ่าสัตว์

3.9.3 ให้มีตลาด ท่าเทียบเรือและท่าข้าม

3.9.4 ให้มีสุสานและฌาปนสถาน

3.9.5 บำรุงและส่งเสริมการทำมาหากินของราษฎร

3.9.6 ให้มีและบำรุงสถานที่ทำการพิทักษ์รักษาคนเจ็บไข้

3.9.7 ให้มีและบำรุงการไฟฟ้าหรือแสงสว่างโดยวิธีอื่น

3.9.8 ให้มีและบำรุงทางระบายน้ำ

3.9.9 เทศพาณิชย์

4. โครงสร้างภายในของเทศบาล

ตามพระราชบัญญัติเทศบาล พ.ศ. 2496 (แก้ไขเพิ่มเติมถึง (ฉบับที่ 12) พ.ศ. 2546) ได้กำหนดการแบ่งส่วนขององค์กรเทศบาลไว้อย่างกว้าง ๆ ดังนี้

4.1 สำนักงานปลัดเทศบาล

4.2 ส่วนราชการอื่นตามกฎหมายกำหนด โดยความเห็นชอบของกระทรวงมหาดไทย

5. พนักงานเทศบาล

ในการปฏิบัติหน้าที่ราชการประจำของเทศบาล พนักงานเทศบาลเป็นเจ้าหน้าที่ท้องถิ่นที่ต้องนำนโยบายของฝ่ายบริหารไปสู่การปฏิบัติให้เกิดเป็นรูปธรรมอย่างมีประสิทธิภาพ ที่ใกล้ชิดเกี่ยวข้องกับการให้บริการประชาชนตั้งแต่ การแจ้งเกิด การตาย ที่อยู่อาศัย โดยมีปลัดเทศบาลเป็นผู้กำกับดูแลการปฏิบัติงานของพนักงาน และควบคุมการบริหารงานบุคคลภายในเทศบาล ในส่วนการกำหนดโครงสร้างการบริหารงานของเทศบาล อำนาจหน้าที่ของสำนักปลัดเทศบาล และส่วนราชการอื่นเป็นไปตามหน้าที่นายกเทศมนตรีประกาศกำหนดโดยความเห็นชอบของกระทรวงมหาดไทย

ตามประกาศกำหนดมาตรฐานทั่วไปเกี่ยวกับโครงสร้างการแบ่งส่วนราชการ วิธีการและการปฏิบัติงานของพนักงานเทศบาล และกิจการอื่นเกี่ยวกับการบริหารงานบุคคลในเทศบาล ในเทศบาล กระทรวงมหาดไทย พ.ศ. 2546 โดยคณะกรรมการกลางเทศบาล (ก.ท.) ให้เทศบาลมีการแบ่งส่วนราชการ ประกอบด้วยหน่วยงานหลัก 12 หน่วยงาน เพื่อให้บริการแก่ประชาชนได้อย่างทั่วถึง ดังนี้

5.1 สำนักปลัดเทศบาล มีหน้าที่ดำเนินการให้เป็นไปตามกฎหมาย ระเบียบแบบแผน และนโยบายของเทศบาล ทั้งมีหน้าที่เป็นเลขานุการของสภาเทศบาลและคณะเทศมนตรี เกี่ยวกับการงานสารบรรณ งานธุรการ งานการเจ้าหน้าที่ งานประชาสัมพันธ์ งานนิติกร งานทะเบียนราษฎร งานป้องกันและบรรเทาสาธารณภัย ตลอดจนงานอื่น ๆ ที่มีได้กำหนดไว้เป็นงานของหน่วยงานใดโดยเฉพาะ เช่น สถานธนาบาลของเทศบาล (โรงรับจำนำ)

5.2 สำนักการคลัง/ กองคลัง หรือฝ่ายคลัง มีหน้าที่เกี่ยวกับการเงิน และการบัญชี การจัดเก็บภาษีต่าง ๆ ตลอดจนการควบคุมดูแลพัสดุและทรัพย์สินของเทศบาล ประกอบด้วย งานการเงินและบัญชี งานพัฒนารายได้ งานผลประโยชน์ของเทศบาล งานเร่งรัดรายได้ งานแผนที่ภาษี ตลอดจนงานด้านอื่น ๆ ที่เกี่ยวข้องกับการเงิน ที่มีได้กำหนดไว้ว่าเป็นงานของส่วนใด หรือว่าเป็นงานที่ได้รับมอบหมาย

5.3 กองหรือฝ่ายสาธารณสุขและสิ่งแวดล้อม มีหน้าที่แนะนำช่วยเหลือด้านการเจ็บป่วยของประชาชน การป้องกันและระงับโรค การสุขาภิบาล การรักษาความสะอาด งานสัตวแพทย์ ตลาดสาธารณะ สุสานฌาปนสถานสาธารณะ และงานด้านสาธารณสุข ตลอดจนควบคุมการประกอบอาชีพที่เกี่ยวกับสุขภาพอนามัยของประชาชน

5.4 สำนักการช่าง/ กองช่าง หรือฝ่ายช่าง มีหน้าที่ดำเนินการเกี่ยวกับการควบคุมการก่อสร้างอาคาร เพื่อความเป็นระเบียบเรียบร้อยของบ้านเมือง งานเกี่ยวกับไฟฟ้าสาธารณะ งานบำรุงรักษาทางบก ทางระบายน้ำ สวนสาธารณะ งานสำรวจ และแบบแผน งานสถาปัตยกรรมและผังเมือง ตลอดจนงานสาธารณูปโภค

5.5 สำนักการศึกษา/ กองการศึกษา หรือฝ่ายการศึกษา มีหน้าที่ดำเนินการเกี่ยวกับการปฏิบัติงานในด้านการศึกษาขั้นพื้นฐานของประชาชน งานด้านสอนการนิเทศ การศึกษางาน การศึกษานอกโรงเรียน และงานกิจกรรมเด็กและเยาวชน

5.6 กองหรือฝ่ายวิชาการ และแผนงาน มีหน้าที่ดำเนินการเกี่ยวกับงานวิชาการและการวางแผนพัฒนาเทศบาล ประกอบด้วย งานวิเคราะห์นโยบายและแผนงานวิจัย และประเมินผล งานนิติกร การจัดทำงบประมาณ และงานประชาสัมพันธ์

5.7 กองหรือฝ่ายสวัสดิการสังคม มีหน้าที่ควบคุมดูแลและรับผิดชอบการปฏิบัติงานเกี่ยวกับงานสังคมสงเคราะห์ งานสวัสดิการเด็กและเยาวชน และงานพัฒนาชุมชน

5.8 กองหรือฝ่ายช่างสุขาภิบาล มีหน้าที่กำจัดมูลฝอยและสิ่งปฏิกูลพร้อมบำบัดน้ำเสีย ประกอบไปด้วยงานกำจัดมูลฝอยและสิ่งปฏิกูล งานเครื่องจักรกลและซ่อมบำรุงงานโรงงาน งานแบบแผน งานก่อสร้าง งานควบคุมและการตรวจสอบ การบำบัดน้ำเสีย งานบำรุงรักษาและซ่อมแซม และงานวิเคราะห์คุณภาพน้ำ

5.9 กองหรือฝ่ายการแพทย์ มีหน้าที่เกี่ยวกับงานรักษาพยาบาลประชาชน ประกอบด้วย ฝ่ายบริการการแพทย์ ฝ่ายการพยาบาลและศูนย์บริการสาธารณสุขกองหรือขึ้นฝ่ายการแพทย์ จะจัดตั้งขึ้นเฉพาะเทศบาลนคร ซึ่งมีรายได้เพียงพอสำหรับการจัดสร้างโรงพยาบาลและการบริหารงาน

5.10 กองหรือฝ่ายการประปา มีหน้าที่เกี่ยวกับการผลิตน้ำประปา งานวางระบบท่อประปา งานจำหน่ายน้ำประปาให้กับประชาชน งานจัดเก็บรายได้การประปา

5.11 หน่วยงานตรวจสอบภายใน มีหน้าที่ตรวจสอบและกลั่นกรองให้ความเห็นชอบ และข้อเสนอแนะแก่ปลัดเทศบาลเกี่ยวกับงานการเงิน และควบคุมตรวจสอบด้านอื่น ๆ

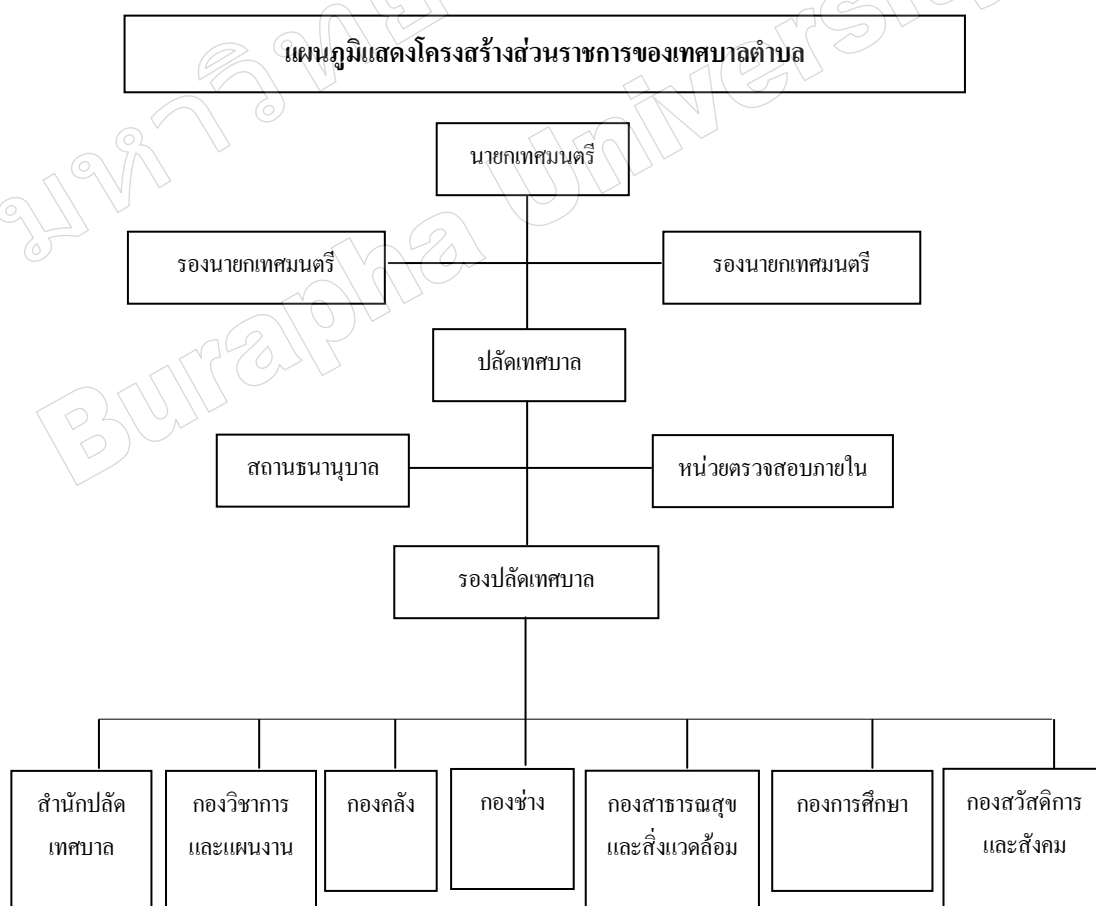
5.12 หน่วยงานแขวง มีหน้าที่ให้บริการประชาชนเกี่ยวกับงานทะเบียนราษฎร งานป้องกันและบรรเทาสาธารณภัย การศึกษา การสวัสดิการสังคม สาธารณสุข การช่าง การประปา แขวงเป็นหน่วยงานย่อยที่จำลองรูปแบบเทศบาล เพื่อรองรับความเจริญเติบโตของเมือง และเพื่อบริการประชาชนให้ทั่วถึง ซึ่งจะสามารถจัดตั้งแขวงได้ในกรณีที่เทศบาลขนาดใหญ่มีพื้นที่ไม่ต่ำกว่า 20 ตารางกิโลเมตร ประชากร ไม่ต่ำกว่า 100,000 คน มีรายได้ไม่รวมเงินอุดหนุน 60 ล้านบาท ขึ้นไป

นอกจากนี้ ในประกาศดังกล่าว ยังได้กำหนดรายละเอียดและหลักเกณฑ์ในการแบ่งส่วนราชการไว้เพิ่มเติม ดังนี้

1. เทศบาลอาจเปลี่ยนแปลงส่วนราชการต่าง ๆ (ที่เป็นสำนักหรือกอง) ได้ตามความจำเป็นและเหมาะสมของเทศบาล ทั้งนี้ต้องได้รับความเห็นชอบจากคณะกรรมการพนักงานเทศบาล (ก.ท.จ.) และต้องเป็นไปตามเงื่อนไขของคณะกรรมการกลางเทศบาลกำหนด (ก.กลาง เทศบาล)
2. สำนักงานปลัดเทศบาลมีหน้าที่ความรับผิดชอบเกี่ยวกับราชการทั่วไปของเทศบาล และราชการที่มิได้กำหนดให้เป็นหน้าที่ของสำนัก กอง หรือส่วนราชการใดในเทศบาลโดยเฉพาะ
3. สำนัก กอง หรือ ส่วนราชการให้มีหน้าที่ตามที่เทศบาลกำหนด โดยได้รับความเห็นชอบจากคณะกรรมการพนักงานเทศบาล (ก.ท.จ.)
4. การแบ่งส่วนราชการภายในสำนักปลัด สำนัก กอง หรือส่วนราชการ ให้กำหนดเป็นประกาศเทศบาล โดยได้รับความเห็นชอบจากคณะกรรมการเทศบาล (ก.ท.จ.)
5. การจัดตั้ง การปรับปรุง การรวม หรือยุบส่วนราชการ ให้เทศบาลพิจารณาเสนอความเห็น และพิจารณาอัตราค่าจ้าง การจัดสรรงบประมาณให้สอดคล้องกัน แล้วเสนอต่อคณะกรรมการพนักงานเทศบาล พิจารณาให้ความเห็นชอบ

โดยสรุป โครงสร้างการบริหารของเทศบาลประกอบด้วย สภาเทศบาล คณะเทศมนตรี หรือนายกเทศมนตรี และพนักงานเทศบาล โดยนายกเทศมนตรีเป็นผู้มีอำนาจหน้าที่ในการบริหารกิจการราชการของเทศบาลสูงสุด ปลัดเทศบาลจะทำหน้าที่ควบคุมดูแลบังคับบัญชาพนักงานเทศบาล

และในส่วนองสภาเทศบาลจะควบคุม กำกับดูแล และถ่วงดุลการบริหารของฝ่ายบริหารให้เป็นไปตามที่กฎหมายกำหนดไว้ จากแนวคิดรูปแบบการบริหารงานเทศบาล สรุปได้ว่า ภารกิจของเทศบาลในการให้บริการสาธารณะแก่ประชาชนในท้องถิ่น ตามอำนาจหน้าที่นั้นมีจำนวนมาก เปรียบเสมือนกลไกของรัฐบาลในการให้บริการสาธารณะ อาจกล่าวได้ว่าครอบคลุมในด้านต่าง ๆ ที่เกี่ยวข้องกับชีวิตความเป็นอยู่ของประชาชนในท้องถิ่นในทุก ๆ ด้าน เพื่อสนองตอบความต้องการของประชาชนในท้องถิ่นแต่ละแห่งเป็นสำคัญ แต่โครงสร้างการบริหารกิจการราชการของเทศบาลมีลักษณะเป็นแนวแคบที่อำนาจส่วนใหญ่ในการบริหารจัดการจะอยู่เพียงหัวหน้าฝ่ายบริหารสั่งการ ซึ่งนายกเทศมนตรีจะมีอำนาจเป็นผู้ตัดสินใจในเรื่องต่าง ๆ เป็นขั้นตอนสุดท้าย โครงสร้างการบริหารจึงมีความเป็นทางการตามลักษณะของระบบราชการ และเป็นการรวมศูนย์อำนาจขององค์กร ซึ่งจะมีผลต่อการปฏิบัติงานของพนักงาน ข่อมเกิดความล่าช้าในการควบคุมสั่งการการปฏิบัติงาน ซึ่งอาจทำให้การแก้ไขปัญหาไม่ได้รับการแก้ไขอย่างรวดเร็วทันตามความต้องการของประชาชนในชุมชนที่มีความเจริญและเริ่มเพาะบ่มปัญหาที่เพิ่มมากขึ้น



ภาพที่ 9 โครงสร้างส่วนราชการของเทศบาลตำบล

ข้อมูลพื้นฐานของเทศบาลตำบลแสง อำเภอมือง จังหวัดจันทบุรี ข้อมูลเกี่ยวกับที่ตั้ง
มีอาณาเขตดังนี้

ทิศเหนือ จดตำบลชากไทย หมู่ที่ 4 อำเภอบางขัน
ทิศใต้ จดถนนสุขุมวิท ตำบลท่าช้าง อำเภอมืองจันทบุรี
ทิศตะวันออก จดตำบลท่าหลวง หมู่ที่ 4-8 อำเภอมะขาม
ทิศตะวันตก จดตำบลเขาบายศรี หมู่ที่ 9 ตำบลเขาหัว อำเภอนาทม

จำนวนหมู่บ้านมี 10 หมู่บ้าน ได้แก่

หมู่ที่ 1 บ้านหนองคล้า หมู่ที่ 2 บ้านเนินท้ายวัด
หมู่ที่ 3 บ้านหนองตะเคียนเต่า หมู่ที่ 4 บ้านหนองตะโกรม
หมู่ที่ 5 บ้านคลองขวาง หมู่ที่ 6 บ้านชำโสม
หมู่ที่ 7 บ้านแก้ว หมู่ที่ 8 บ้านเขากระแจะ
หมู่ที่ 9 บ้านคลองขวาง หมู่ที่ 10 บ้านเขาตานก

ประชากรในเทศบาลตำบลแสง

ครอบครัว 1,874 ครัวเรือน ประชากรทั้งสิ้น 4,822 คน แยกเป็น ชาย 2,372 คน

หญิง 2,450 คน

ตารางที่ 3 ประชากรในเทศบาลตำบลแสง

หมู่ที่	ชาย	หญิง	รวม	จำนวนหลังคาเรือน
หมู่ที่ 1	326	345	671	300
หมู่ที่ 2	295	269	564	189
หมู่ที่ 3	267	299	566	188
หมู่ที่ 4	247	275	522	170
หมู่ที่ 5	246	248	494	189
หมู่ที่ 6	271	254	525	284
หมู่ที่ 7	202	228	430	172
หมู่ที่ 8	137	128	265	88
หมู่ที่ 9	209	220	429	141
หมู่ที่ 10	172	184	356	153
รวมทั้งหมด	2,372	2,450	4,822	1,874

สภาพทางเศรษฐกิจในเทศบาลตำบลแสง

1. อาชีพ ประชากรส่วนใหญ่ประกอบอาชีพในการทำสวน 80% นอกจากนั้น ประกอบอาชีพค้าขายและรับจ้าง 20%

2. หน่วยธุรกิจในเขตเทศบาล

2.1 สถานีบริการน้ำมันเชื้อเพลิง	6	แห่ง
2.2 ร้านค้าเบ็ดเตล็ด	38	แห่ง
2.3 อู่ซ่อมรถ	7	แห่ง
2.4 โรงงานไม้แปรรูป	1	แห่ง
2.5 โรงผลิตน้ำดื่ม	3	แห่ง
2.6 ฟาร์มไก่	4	แห่ง
2.7 บ้านเช่า	3	แห่ง
2.8 โรงรับซื้อยางพารา	3	แห่ง

สภาพสังคมในเทศบาลตำบลแสง

1. ด้านข้อมูลสถานศึกษา

- 1.1 โรงเรียนศึกษาระดับประถมศึกษา จำนวน 2 แห่ง
- 1.2 ศูนย์พัฒนาเด็กเล็ก จำนวน 2 แห่ง

2. สถาบันและองค์กรทางศาสนา

- 2.1 วัด/สำนักสงฆ์ จำนวน 6 แห่ง

3. ข้อมูลด้านสาธารณสุข

- 3.1 โรงพยาบาลส่งเสริมสุขภาพ จำนวน 2 แห่ง
- 3.2 อัตราการมีและใช้ส้วมราดน้ำ ร้อยละ 100
- 3.3 ศูนย์สาธารณสุขมูลฐานชุมชน จำนวน 10 แห่ง

งานวิจัยที่เกี่ยวข้อง

จุฑามาศ ศรีศิริพรพันธ์ (2547, บทคัดย่อ) เรื่องการมีส่วนร่วมของประชาชนในการดำเนินงาน องค์การบริหารส่วนตำบลคลองขุด อำเภอบ้านโพธิ์ จังหวัดฉะเชิงเทรา การศึกษาวิจัย เรื่องการมีส่วนร่วมของประชาชนในการดำเนินงานองค์การบริหารส่วนตำบลคลองขุด อำเภอบ้านโพธิ์ จังหวัดฉะเชิงเทรา มีวัตถุประสงค์เพื่อศึกษาระดับการมีส่วนร่วมของประชาชนในการดำเนินงาน องค์การบริหารส่วนตำบลคลองขุด ด้านร่วมวางแผน ด้านร่วมปฏิบัติงาน, ร่วมกิจกรรม ด้านการติดตามตรวจสอบ และศึกษาความสัมพันธ์ระหว่างข้อมูลทั่วไปกับการมีส่วนร่วมของประชาชนในการดำเนินงานองค์การบริหารส่วนตำบลคลองขุด

ผลการศึกษา พบว่า ระดับการมีส่วนร่วมในการดำเนินงานองค์การบริหารส่วนตำบล คลองขุด อยู่ในระดับปานกลาง พบว่า ความสัมพันธ์ข้อมูลทั่วไปด้านเพศกับการมีส่วนร่วมของประชาชนในการดำเนินงานองค์การบริหารส่วนตำบลคลองขุด ไม่มีความสัมพันธ์กับการมีส่วนร่วมของประชาชนในการดำเนินงานองค์การบริหารส่วนตำบลคลองขุด และไม่มีนัยสำคัญของสถิติที่ระดับ .05 ส่วนความสัมพันธ์ข้อมูลทั่วไปด้านอายุ การศึกษา หมู่บ้านที่อาศัย สถานภาพสมรส อาชีพ การพุดคุยในครอบครัวและช่องทางรับรู้ข่าวสารการดำเนินงานองค์การบริหารส่วนตำบลคลองขุด มีความสัมพันธ์กับการมีส่วนร่วมของประชาชนในการดำเนินงานองค์การบริหารส่วนตำบลคลองขุด และมีนัยสำคัญทางสถิติที่ระดับ .05

จริยา กลิ่นอุ้ม (2547, บทคัดย่อ) เรื่องการมีส่วนร่วมของสตรีในกิจกรรมการปกครองท้องถิ่น ศึกษากรณีเทศบาลตำบลคลองตำหรุ จังหวัดชลบุรี มีวัตถุประสงค์เพื่อศึกษาระดับการมีส่วนร่วมของสตรีในกิจกรรมการปกครองส่วนท้องถิ่นของเทศบาลตำบลคลองตำหรุ และเพื่อการศึกษา ปัจจัยที่มีผลต่อการมีส่วนร่วมของสตรีในกิจกรรมการปกครองส่วนท้องถิ่นของเทศบาลตำบลคลองตำหรุ จังหวัดชลบุรี พบว่าระดับการมีส่วนร่วมของสตรีในกิจกรรมการปกครองท้องถิ่นอยู่ในระดับ น้อยทุกด้าน โดยพิจารณาเป็นรายด้านพบว่าด้านการมีส่วนร่วมในกิจกรรมประเพณีท้องถิ่น เป็นลำดับที่ 1 ด้านการมีส่วนร่วมในกิจกรรมการเลือกตั้งสมาชิกเทศบาล เป็นลำดับที่ 2 และด้านการมีส่วนร่วมในกิจกรรมการประชุมประชาคมอยู่ในระดับน้อย เป็นลำดับที่ 3 ส่วนปัจจัยที่มีผลต่อการมีส่วนร่วมของสตรีในกิจกรรมการปกครองส่วนท้องถิ่นเทศบาลตำบลคลองตำหรุ จังหวัดชลบุรี

ผลการศึกษาพบว่า อายุ ระดับการศึกษา อาชีพ ระยะเวลาที่พักอาศัยในเขตเทศบาล และการรับรู้ข้อมูลข่าวสารต่างกัน มีส่วนร่วมในกิจกรรมการปกครองส่วนท้องถิ่นไม่แตกต่างกันที่ระดับนัยสำคัญทางสถิติ .05 ยกเว้นการรับรู้ข้อมูลข่าวสารต่างกัน มีส่วนร่วมในกิจกรรมการปกครองส่วนท้องถิ่นต่างกันในด้านมีส่วนร่วมในกิจกรรมการเลือกตั้งสมาชิกเทศบาล

อมรรัตน์ ชัยขรรค์เมือง (2547, บทคัดย่อ) เรื่องการมีส่วนร่วมของประชาชนในการพัฒนาชุมชนย่อยภายในเขตเทศบาล ศึกษากรณี เทศบาลตำบลแหลมฉบัง อำเภอศรีราชา จังหวัดชลบุรี มีวัตถุประสงค์เพื่อศึกษาการมีส่วนร่วมของประชาชนในการพัฒนาชุมชนภายในเขตเทศบาลตำบลแหลมฉบัง และศึกษาปัจจัยที่มีความสัมพันธ์กับการมีส่วนร่วมของประชาชนในการพัฒนาชุมชนในเขตเทศบาลตำบลแหลมฉบัง จำแนกเพศ อายุ ระดับการศึกษา รายได้ การเป็นสมาชิกกลุ่ม ระยะเวลาที่อาศัยอยู่ในชุมชน ภาวะผู้นำ การติดต่อสื่อสาร บทบาทของข้าราชการ และนโยบายของรัฐบาล

ผลการศึกษาพบว่า การมีส่วนร่วมของประชาชนในการพัฒนาชุมชนย่อยในเขตเทศบาลรวม 4 ด้าน ในภาพรวมพบว่าประชาชนมีส่วนร่วมอยู่ในระดับมาก โดยด้านการร่วมดำเนินกิจกรรม

พัฒนาชุมชนมีค่าเฉลี่ยสูงสุด สำหรับด้านการร่วมค้นหาปัญหามีค่าเฉลี่ยต่ำสุด ปัจจัยที่มีผลต่อการมีส่วนร่วมของประชาชนในการพัฒนาชุมชนพบว่า เพศ อายุ รายได้ต่อเดือน การเป็นสมาชิกกลุ่ม ระยะเวลาที่อาศัยอยู่ในชุมชน ความคิดเห็นด้านภาวะผู้นำ การติดต่อสื่อสาร บทบาทของข้าราชการ และนโยบายรัฐบาลมีความสัมพันธ์กับการมีส่วนร่วมของประชาชนที่ระดับนัยสำคัญ .05 โดยที่อายุ และระดับการศึกษาไม่มีความสัมพันธ์กับการมีส่วนร่วมของประชาชน โดยผู้วิจัยได้นำเสนอให้ภาครัฐ สนับสนุนส่งเสริมให้ประชาชนทราบถึงความสำคัญในการเข้ามามีส่วนร่วมในการดำเนินงานตาม นโยบายของรัฐ เพื่อให้ประชาชนร่วมกันพัฒนาชุมชนในเขตเทศบาลตำบลแหลมฉบังให้เป็นเมือง น่ายุติต่อไป

เมตตา สันยุต (2547, บทคัดย่อ) เรื่องการมีส่วนร่วมของประชาชนในการดำเนินงาน ตามโครงการพัฒนาศักยภาพหมู่บ้าน/ชุมชน (SML) ศึกษากรณี หมู่ 4 ตำบลบ้านร่ม อำเภอกาญจนบุรี จังหวัดพระนครศรีอยุธยา การศึกษากรณี หมู่ที่ 4 ตำบลบ้านร่ม อำเภอกาญจนบุรี จังหวัดพระนครศรีอยุธยา มีวัตถุประสงค์เพื่อศึกษาระดับการมีส่วนร่วมในการดำเนินงานตามโครงการพัฒนาศักยภาพหมู่บ้าน/ชุมชน (SML) และเปรียบเทียบปัจจัยที่มีผลต่อการมีส่วนร่วมในการดำเนินงานตามโครงการพัฒนาศักยภาพหมู่บ้าน/ชุมชน (SML) ของประชาชน จำแนกตาม เพศ อายุ ระดับการศึกษา รายได้ อาชีพ ประสบการณ์การเข้าร่วมดำเนินการตามโครงการต่าง ๆ บทบาทในสังคม และความเชื่อศรัทธาในโครงการ ผลการศึกษาพบว่า มีส่วนร่วมในการดำเนินงานตามโครงการพัฒนาศักยภาพหมู่บ้าน/ชุมชน (SML) ในด้านการร่วมคิดหาแนวทางดำเนินงาน การร่วมตัดสินใจ การเข้าดำเนินงาน และการร่วมรับประโยชน์จากการดำเนินงานอยู่ในระดับปานกลาง ผลการทดสอบสมมติฐาน พบว่า ปัจจัยด้านเพศ อายุ ระดับการศึกษา อาชีพ และประสบการณ์การเข้าร่วมดำเนินการตามโครงการต่าง ๆ ของรัฐ ไม่มีผลต่อการมีส่วนร่วมของประชาชน แต่พบว่า ปัจจัยด้านรายได้ บทบาทในสังคม และความเชื่อศรัทธาในโครงการมีผลต่อการมีส่วนร่วมในการดำเนินงานตามโครงการพัฒนาศักยภาพหมู่บ้าน/ชุมชน (SML) ของประชาชน หมู่ที่ 4 ตำบลบ้านร่ม อำเภอกาญจนบุรี จังหวัดพระนครศรีอยุธยา

คมศิลป์ ศิริวงศ์ (2547, บทคัดย่อ) เรื่องพฤติกรรมการมีส่วนร่วมของประชาชนต่อกิจกรรม ชุมชน ศึกษากรณีชุมชนซอยลิเกเทศบาลเมืองฉะเชิงเทรา มีวัตถุประสงค์เพื่อศึกษาพฤติกรรมการมีส่วนร่วมของประชาชนต่อกิจกรรมชุมชนและปัญหาอุปสรรคที่เกี่ยวข้องกับการมีส่วนร่วมของประชาชนต่อกิจกรรมชุมชน เพื่อจะได้เป็นประโยชน์ในการหาแนวทางการส่งเสริมการมีส่วนร่วมของประชาชนต่อกิจกรรมชุมชนที่มีประสิทธิภาพและยั่งยืน ผลการศึกษาพฤติกรรมการมีส่วนร่วมของประชาชนต่อกิจกรรมชุมชนเมื่อแบ่งกิจกรรมออกเป็น 4 ด้าน คือ 1) ด้านการเสนอปัญหาความเดือดร้อนและความต้องการของประชาชน 2) ด้านการวางแผน/ตัดสินใจ 3) ด้านการร่วมปฏิบัติกิจกรรมชุมชน 4) ด้านการตรวจสอบติดตามและประเมินผล พบว่า ประชาชนทั่วไปในชุมชนมี

ส่วนร่วมมาก ในด้านการเสนอปัญหาความเดือดร้อนและความต้องการของประชาชน ด้านการวางแผน/ ตัดสินใจ ด้านการตรวจสอบติดตามและมีส่วนร่วมมากในด้านการร่วมปฏิบัติกิจกรรมชุมชน ยกเว้นประชาชนในชุมชนที่เป็นคณะกรรมการชุมชน สมาชิกกลุ่มผู้นำชุมชน และผู้มีอาชีพรับราชการจะมีส่วนร่วมในทุกด้านมาก ซึ่งจากการศึกษาปัญหาอุปสรรคที่ประชาชนได้ให้ข้อคิดเห็นสาเหตุมาจากคณะกรรมการขาดการประชุมชี้แจงและสร้างความเข้าใจ ขาดการประชาสัมพันธ์ ขาดการให้ความรู้ ทำให้ประชาชนไม่ได้รับข้อมูลข่าวสาร และไม่กล้าที่จะเข้ามามีส่วนร่วมได้ สำหรับแนวทางที่จะส่งเสริมการมีส่วนร่วมของประชาชนต่อกิจกรรมชุมชน คือ คณะกรรมการชุมชนจะต้องมีการวางแผนและจัดทำแผนที่มีระยะเวลาการดำเนินงานที่แน่นอน มีการประชุมชี้แจงให้ประชาชนในชุมชนได้รับทราบถึงภารกิจในการพัฒนาชุมชนในภาพรวม และชี้ให้เห็นถึงความสำคัญของการมีส่วนร่วมในกิจกรรมชุมชนทุกด้าน ตลอดจนต้องรณรงค์ประชาสัมพันธ์ให้ประชาชนทราบบทบาทของประชาชนต่อชุมชน และขั้นตอนวิธีการในการเข้ามามีส่วนร่วมต่อกิจกรรมชุมชน เพื่อให้เกิดประสิทธิภาพและประโยชน์สูงสุดต่อชุมชนต่อไป

มานพ ชันทะสีลา (2547, บทคัดย่อ) เรื่องการศึกษาการมีส่วนร่วมของประชาชนในการจัดทำแผนพัฒนาตำบล กรณีศึกษา องค์การบริหารส่วนตำบลในเขตกิ่งอำเภอนาเยี่ย จังหวัดอุบลราชธานี มีวัตถุประสงค์เพื่อศึกษาการมีส่วนร่วมในการจัดทำแผนพัฒนาตำบลและเพื่อเปรียบเทียบการมีส่วนร่วมของประชาชนที่มีความแตกต่างด้านรายได้ ระดับการศึกษา อายุ เพศ การดำรงตำแหน่ง ระยะเวลา อาศัยในหมู่บ้าน และอาชีพ โดยศึกษาจากเอกสารและภาคสนาม

ผลการศึกษาปรากฏว่า การมีส่วนร่วมของประชาชนในกิจกรรมการจัดทำแผนพัฒนาตำบล โดยภาพรวมอยู่ในระดับปานกลาง เมื่อพิจารณาเป็นรายข้อ พบว่า มีส่วนร่วมอยู่ในระดับมาก 1 ข้อ คือ การนำปัญหาของหมู่บ้านไปหารือในที่ประชุมประชาคม ที่เหลืออีก 15 ข้อ อยู่ในระดับปานกลาง โดยมีส่วนร่วมมากสามอันดับแรก ได้แก่ ตรวจสอบปัญหาที่เกิดขึ้นในตำบลมีส่วนร่วมในการกำหนดนโยบายขององค์การบริหารส่วนตำบล และเข้าร่วมโครงการจัดเวทีประชาคมของตำบลโดยมีส่วนร่วมน้อยที่สุด คือ มีบทบาทในการกำหนดปัญหาหมู่บ้าน เมื่อเปรียบเทียบการมีส่วนร่วมของประชาชนในกิจกรรมการจัดทำแผนพัฒนาเทศบาลตำบล พบว่า ประชาชนที่มีความแตกต่างกันในเรื่องเพศ การศึกษา รายได้ อาชีพ ระยะเวลาที่อาศัยอยู่ในหมู่บ้าน และตำแหน่งในหมู่บ้าน มีส่วนร่วมในกิจกรรมการจัดทำแผนพัฒนาตำบลในเขตกิ่งอำเภอนาเยี่ย จังหวัดอุบลราชธานี ไม่แตกต่างกัน แต่ประชาชนที่มีอายุต่างกัน มีส่วนร่วมในกิจกรรมการจัดทำแผนพัฒนาตำบลในเขตกิ่งอำเภอนาเยี่ย จังหวัดอุบลราชธานี โดยรวมแตกต่างกันอย่างมีนัยสำคัญทางสถิติ 0.05

โดยสรุปผลการศึกษาในครั้งนี้ นอกจากจะทำให้ค้นพบการมีส่วนร่วมของประชาชน ในการกิจกรรมการจัดทำแผนพัฒนาตำบลแล้ว ข้อมูลที่ได้ยังสามารถใช้เป็นแนวทางในการพัฒนา องค์การบริหารส่วนตำบลให้มีประสิทธิภาพและประสิทธิผลต่อไป

เจนจิรา สุคำภา (2547, บทคัดย่อ) เรื่องปัจจัยที่มีผลต่อการมีส่วนร่วมของประชาชนในการบริหารงานขององค์การบริหารส่วนตำบล ศึกษาเฉพาะกรณี อำเภอสูงเนิน จังหวัดนครราชสีมา การศึกษาปัจจัยที่มีผลต่อการมีส่วนร่วมของประชาชนในการบริหารงานขององค์การบริหารส่วนตำบล ผลการศึกษาดังนี้

1. ด้านการร่วมเสนอปัญหาในชุมชน โดยรวมอยู่ในระดับปานกลาง และเป็นรายชื่อพบว่า ประชาชนมีส่วนร่วมกับองค์การบริหารส่วนตำบลในการจัดการประชุมเพื่อแลกเปลี่ยนความคิดเห็นมากที่สุด และประชาชนมีส่วนร่วมในการวิเคราะห์ปัญหาภายในชุมชนร่วมกับองค์การบริหารส่วนตำบลน้อยที่สุด
2. ด้านการจัดทำแผนพัฒนาตำบล โดยรวมอยู่ในระดับน้อย และเป็นรายชื่อพบว่าประชาชนได้เข้าร่วมประชุมประชาคมหมู่บ้าน เพื่อจัดทำแผนพัฒนาในชุมชนของตนเองมากที่สุด และประชาชนมีส่วนร่วมในการกลั่นกรองปัญหาและความต้องการน้อยที่สุด
3. ด้านการร่วมกิจกรรมขององค์การบริหารส่วนตำบล โดยรวมอยู่ในระดับปานกลาง และเป็นรายชื่อพบว่าประชาชนในชุมชนรวมกลุ่มกัน เพื่อทำกิจกรรมร่วมกับองค์การบริหารส่วนตำบลมากที่สุด และประชาชนได้เสนอตนเองเพื่อร่วมกิจกรรมขององค์การบริหารส่วนตำบลน้อยที่สุด
4. ด้านการมีส่วนร่วมตรวจสอบการดำเนินงานขององค์การบริหารส่วนตำบล โดยรวมอยู่ในระดับน้อย และเป็นรายชื่อพบว่าประชาชนได้ติดตามและตรวจสอบการทำงานของสมาชิก องค์การบริหารส่วนตำบล และผู้บริหารองค์การบริหารส่วนตำบลมากที่สุด และประชาชนได้ร่วมเป็นคณะกรรมการฝ่ายต่าง ๆ ในการดำเนินงานทางพัสดุน้อยที่สุด

ประชาชนที่มีความแตกต่างในเรื่อง เพศ อายุ ระดับการศึกษา อาชีพ รายได้เฉลี่ยต่อเดือน มีความคิดเห็นเกี่ยวกับการมีส่วนร่วมของประชาชนในการบริหารงานขององค์การบริหารส่วนตำบล แตกต่างกัน อย่างมีนัยสำคัญทางสถิติที่ 0.01 แต่ประชาชนที่มีระยะเวลาอาศัยในตำบลแตกต่างกัน มีความคิดเห็นเกี่ยวกับการมีส่วนร่วมไม่แตกต่างกัน

โดยสรุป ระดับการมีส่วนร่วมของประชาชนในการบริหารงานขององค์การบริหาร ส่วน ตำบลโดยรวมทุกด้านอยู่ในระดับน้อย โดยด้านการร่วมกิจกรรมขององค์การบริหารส่วนตำบล ด้านการร่วมเสนอปัญหาในชุมชน อยู่ในระดับปานกลาง ส่วนด้านการจัดทำแผนพัฒนาตำบล และ ด้านการมีส่วนร่วมตรวจสอบการดำเนินงานขององค์การบริหารส่วนตำบล อยู่ในระดับน้อย

สายยันต์ ภิรมย์กิจ (2547: บทคัดย่อ) เรื่องบทบาทของเทศบาลตำบลหนองบัวระเหวในการสร้างการมีส่วนร่วมของประชาชนในการพัฒนาท้องถิ่น มีความมุ่งหมายเพื่อศึกษาบทบาทของเทศบาลตำบลหนองบัวระเหวในการสร้างการมีส่วนร่วมของประชาชนในการพัฒนาท้องถิ่น เพื่อศึกษาระดับการมีส่วนร่วมของประชาชนในการพัฒนาท้องถิ่น เพื่อศึกษาเปรียบเทียบความคิดเห็นเกี่ยวกับบทบาทเทศบาลในการสร้างการมีส่วนร่วมและการมีส่วนร่วมของประชาชนในการพัฒนาท้องถิ่นที่มีอายุและระดับการศึกษาแตกต่างกัน

ผลการศึกษาค้นคว้า ปรากฏดังนี้

1. ประชาชนที่มีอายุต่างกัน มีความคิดเห็นเกี่ยวกับบทบาทเทศบาลในการสร้างการมีส่วนร่วม และการมีส่วนร่วมของประชาชนในการพัฒนาท้องถิ่น จำนวน 4 ด้านไม่แตกต่างกัน และ 1 ด้าน คือ ด้านการรับรู้ข้อมูลข่าวสาร แตกต่างกันอย่างมีนัยสำคัญทางสถิติที่ระดับ .05

2. ประชาชนที่มีระดับการศึกษาต่างกัน มีความคิดเห็นเกี่ยวกับบทบาทเทศบาลในการสร้างการมีส่วนร่วม จำนวน 3 ด้าน และเกี่ยวกับการมีส่วนร่วมของประชาชนในการพัฒนาท้องถิ่น จำนวน 4 ด้าน แตกต่างกันอย่างมีนัยสำคัญทางสถิติที่ระดับ .05

โดยสรุปพบว่าประชาชนที่มีอายุแตกต่างกันมีบทบาทเทศบาลในการสร้างการมีส่วนร่วม และการมีส่วนร่วมของประชาชนในการพัฒนาท้องถิ่น ไม่แตกต่างกันอย่างมีนัยสำคัญทางสถิติที่ระดับ .05

พิสมัย บุญเลิศ (2548, บทคัดย่อ) เรื่องการมีส่วนร่วมของประชาชนในการวางแผนพัฒนาเทศบาลนครสมุทรปราการ จากการศึกษา เรื่อง การมีส่วนร่วมของประชาชนในการวางแผนพัฒนาเทศบาลนครสมุทรปราการ มีวัตถุประสงค์เพื่อศึกษาระดับการมีส่วนร่วมของประชาชน ๑, ศึกษาปัจจัยที่มีความสัมพันธ์กับการมีส่วนร่วมของประชาชน ๑ และเป็นแนวทาง และข้อเสนอแนะในการพัฒนาในการวางแผนพัฒนาเทศบาลนครสมุทรปราการ

ผลการศึกษาพบว่า ประชาชนมีระดับการมีส่วนร่วม การศึกษาความสัมพันธ์ระหว่างการมีส่วนร่วมของประชาชนในการวางแผนพัฒนาเทศบาลนครสมุทรปราการกับปัจจัยส่วนบุคคลพบว่า เพศ อายุ รายได้ และระยะเวลาที่อาศัยอยู่ในชุมชนของประชาชน ไม่มีความสัมพันธ์กับการมีส่วนร่วม ของประชาชนในการวางแผนพัฒนาเทศบาลนครสมุทรปราการอย่างมีนัยสำคัญทางสถิติ ส่วนระดับการศึกษา มีความสัมพันธ์กับการมีส่วนร่วมของประชาชนในการวางแผนพัฒนาเทศบาลนคร สมุทรปราการอย่างมีนัยสำคัญทางสถิติ .05

จิราวัลย์ วรวงศ์ (2550, บทคัดย่อ) การส่งเสริมการมีส่วนร่วมของประชาชนในการพัฒนาท้องถิ่นของเทศบาลตำบลเมืองสรวง อำเภอเมืองสรวง จังหวัดร้อยเอ็ด มีวัตถุประสงค์เพื่อการส่งเสริมการมีส่วนร่วมของประชาชนในการพัฒนาท้องถิ่นของเทศบาลตำบลเมืองสรวง ผลการศึกษาค้นคว้า

1. ประชาชนเห็นว่าเทศบาลเมืองสรวงมีการส่งเสริมการมีส่วนร่วมของประชาชนในการพัฒนาท้องถิ่นโดยรวมและรายด้านอยู่ในระดับมาก คือ ด้านการมีส่วนร่วมในการลงทุนและปฏิบัติงาน ด้านการมีส่วนร่วมในการค้นปัญหาสาเหตุของปัญหา ด้านการมีส่วนร่วมในการวางแผนดำเนินการ และด้านการมีส่วนร่วมในการติดตามและประเมินผล

2. ประชาชนที่มีระดับการศึกษาแตกต่างกันเห็นว่าเทศบาลตำบลเมืองสรวงมีการส่งเสริมการมีส่วนร่วมของประชาชนในการพัฒนาท้องถิ่นโดยรวมและรายด้าน คือ ด้านการมีส่วนร่วมในการวางแผนดำเนินการ และด้านการมีส่วนร่วมในการติดตามและประเมินผล ไม่แตกต่างกัน ส่วนด้านการมีส่วนร่วมในการลงทุนและปฏิบัติงานแตกต่างกัน โดยประชาชนที่มีการศึกษาประถมศึกษา เห็นว่าการส่งเสริมการมีส่วนร่วมของประชาชนในการพัฒนาท้องถิ่นของเทศบาลตำบล ด้านการมีส่วนร่วมในการลงทุนและปฏิบัติงานมากกว่าประชาชนที่มีการศึกษาระดับมัธยมศึกษา

ประชาชนที่มีอาชีพแตกต่างกันเห็นว่าเทศบาลตำบลเมืองสรวงมีการส่งเสริมการมีส่วนร่วมของประชาชนในการพัฒนาท้องถิ่นโดยรวมและรายด้าน คือ ด้านการมีส่วนร่วมในการค้นปัญหา และสาเหตุของปัญหา ด้านการมีส่วนร่วมในการวางแผนดำเนินการ และด้านการมีส่วนร่วมในการลงทุนและปฏิบัติงานไม่แตกต่างกัน ส่วนด้านการมีส่วนร่วมในการติดตามและประเมินผลแตกต่างกัน โดยประชาชนที่มีอาชีพรับราชการและอื่น ๆ เห็นว่าการส่งเสริมการมีส่วนร่วมของประชาชนในการพัฒนาท้องถิ่นของเทศบาลตำบลเมืองสรวง ด้านการมีส่วนร่วมในการลงทุนและปฏิบัติงานมากกว่าประชาชนที่มีอาชีพค้าขาย และเกษตรกรกรรม

ประชาชนที่มีรายได้เฉลี่ยต่อเดือนแตกต่างกันเห็นว่าเทศบาลตำบลเมืองสรวงมีการส่งเสริมการมีส่วนร่วมของประชาชนในการพัฒนาท้องถิ่นโดยรวมและรายด้าน คือ ด้านการมีส่วนร่วมในการวางแผนดำเนินการ ด้านการมีส่วนร่วมในการลงทุนและปฏิบัติงาน และด้านการมีส่วนร่วมในการติดตามและประเมินผลแตกต่างกัน ยกเว้น ด้านการมีส่วนร่วมในการค้นปัญหาและสาเหตุของปัญหาไม่แตกต่างกัน โดยประชาชนส่วนใหญ่ที่มีรายได้เฉลี่ยต่อเดือน 15,001 บาทขึ้นไป และ 5,001-10,000 บาท เห็นว่าการส่งเสริมการมีส่วนร่วมของประชาชนในการพัฒนาท้องถิ่นของเทศบาลตำบลมากกว่าประชาชนที่มีรายได้ต่ำกว่า 5,000 บาท และ 10,000-15,000 บาท

โดยสรุป ประชาชนเห็นว่าเทศบาลตำบลเมืองสรวงมีการส่งเสริมการมีส่วนร่วมในการพัฒนาท้องถิ่นของประชาชน ซึ่งข้อสนเทศที่ได้นี้ สามารถใช้เป็นข้อมูลพื้นฐานสำหรับการวางแผนเพื่อเพิ่มประสิทธิภาพ และการกำหนดกลยุทธ์ด้านการส่งเสริมการมีส่วนร่วมของประชาชน ในอำเภอเมืองสรวง เพื่อลดปัญหาความไม่เข้าใจ ความขัดแย้งในท้องถิ่น สามารถแก้ไขปัญหาก็ถูกต้องตามความต้องการ และสร้างความพึงพอใจสูงสุดให้แก่ประชาชนในพื้นที่

ปราณี ทองจันทร์ (2550, บทคัดย่อ) เรื่องการมีส่วนร่วมของประชาชนในการพัฒนาโครงสร้างพื้นฐานของเทศบาลตำบลยางเนิ้ง อำเภอสารภี จังหวัดเชียงใหม่ มีวัตถุประสงค์เพื่อศึกษาบทบาทการเข้ามามีส่วนร่วมของประชาชนในการพัฒนาโครงสร้างพื้นฐานและระบบบริการพื้นฐาน และปัญหาอุปสรรคในการเข้ามามีส่วนร่วมในการพัฒนาโครงสร้างพื้นฐานของเทศบาลตำบลยางเนิ้ง

ผลการศึกษาพบว่า ประชาชนมีบทบาทในการมีส่วนร่วมพัฒนาโครงสร้างพื้นฐานอยู่ในระดับปานกลาง เพราะว่าการเข้ามามีส่วนร่วมนั้น ผู้นำชุมชนจะเป็นตัวแทนภาคประชาชนร่วมเสนอความต้องการและแก้ไขปัญหาความเดือดร้อนของประชาชน ประกอบกับเทศบาลยังปิดโอกาสให้ประชาชนในพื้นที่ได้มีบทบาทในการกำหนดขั้นตอนการทำงาน ร่วมตรวจสอบการดำเนินการพัฒนาโครงสร้างพื้นฐานผ่านตัวแทนประชาคมหมู่บ้าน จึงทำให้แนวทางการพัฒนาโครงสร้างพื้นฐาน โดยการมีส่วนร่วมของประชาชนเป็นหัวใจสำคัญของการพัฒนา ส่วนปัญหาอุปสรรคในการเข้ามามีส่วนร่วมในการพัฒนานั้น ประชาชนมีความต้องการให้สมาชิกสภาเทศบาลมีความสามัคคี และจริงจังต่อการพัฒนา และเปิดโอกาสให้ประชาชนมีส่วนร่วมในการตรวจสอบและเสนอแนะแนวทางดำเนินการ เพื่อให้การพัฒนาโครงสร้างพื้นฐานและระบบบริการพื้นฐานตรงกับความต้องการของประชาชน และเกิดประโยชน์ต่อประชาชนอย่างสูงสุดอีกด้วย

ผลการทดสอบสมมติฐานพบว่า การจัดตั้งชุมชนย่อมทำให้ประชาชนมีส่วนร่วมในการตรวจสอบ การดำเนินงานพัฒนาโครงสร้างพื้นฐานและระบบบริการพื้นฐาน ด้วยความโปร่งใสตามหลักการบริหารจัดการบ้านเมืองที่ดีมากขึ้น เพราะในทุกระดับประชาชนได้เข้ามามีบทบาทในการตรวจสอบการดำเนินงานพัฒนาของเทศบาลมากขึ้น เพราะข้อมูลข่าวสารการดำเนินงานได้กระจายไปถึงประชาชนอย่างทั่วถึง โดยผ่านตัวแทนของชุมชนคือ ผู้นำชุมชน จึงยอมรับสมมติฐาน

พิภพ กิตติภาส (2550, บทคัดย่อ) เรื่องการมีส่วนร่วมของประชาชนในการจัดทำแผนพัฒนาท้องถิ่นของเทศบาลตำบลสันมหาพน อำเภอแม่แตง จังหวัดเชียงใหม่ มีวัตถุประสงค์ 4 ประการ คือ

1. เพื่อสำรวจถึงระดับการมีส่วนร่วมของประชาชนในการจัดทำแผนพัฒนาเทศบาลตำบลสันมหาพน อำเภอแม่แตง จังหวัดเชียงใหม่
2. เพื่อศึกษาระดับความรู้ความเข้าใจของประชาชนเกี่ยวกับการจัดทำแผนพัฒนาเทศบาล เพื่อวิเคราะห์ถึงรูปแบบลักษณะการมีส่วนร่วมของประชาชนในการร่วมจัดทำแผนพัฒนาเทศบาลตำบลสันมหาพน อำเภอแม่แตง จังหวัดเชียงใหม่
3. เพื่อสำรวจปัญหาอุปสรรคในการมีส่วนร่วมของประชาชนในการจัดทำแผนตามที่กฎหมายกำหนดไว้ และได้ตั้งสมมติฐานไว้ว่า

3.1 การมีส่วนร่วมของประชาชนในการจัดทำแผนพัฒนาเทศบาลตำบลสันมหาพน
อยู่ในระดับมาก

3.2 ประชาชนในเขตเทศบาลตำบลสันมหาพนมีความรู้ความเข้าใจเกี่ยวกับการจัดทำ
แผนพัฒนาเทศบาลตำบลสันมหาพนอยู่ในระดับมาก

ผลการศึกษาพบว่า

1. ประชาชนในเขตเทศบาลตำบลสันมหาพนเข้ามามีส่วนร่วมในการจัดทำแผนพัฒนา
ท้องถิ่นในระดับปานกลาง

2. ความรู้ความเข้าใจเกี่ยวกับการทำประชาคม การจัดทำแผนเทศบาล อยู่ในระดับมาก
แต่กลับมีส่วนร่วมในการจัดทำแผนพัฒนาท้องถิ่นอยู่ในระดับปานกลาง

3. รูปแบบการเข้ามีส่วนร่วม พบว่าประชาชนเข้ามามีส่วนร่วมในการจัดทำแผนพัฒนา
ท้องถิ่นด้วยความสมัครใจตามสิทธิหน้าที่ สามารถเสนอปัญหาของหมู่บ้านได้อย่างอิสระในการจัด
ทำแผนพัฒนาท้องถิ่นที่สามารถสนองตอบความต้องการพื้นฐานและสิทธิที่ชอบธรรม ขณะที่ประชาชน
มีความเห็นว่า ผู้บริหารมีนโยบายแต่ไม่ชัดเจน ไม่มีความจริงจังในการแก้ปัญหาให้แก่ท้องถิ่น
ไม่สามารถสนองความต้องการของหมู่บ้านอย่างจริงจัง การทำงานขาดความโปร่งใส มีการคอร์รัปชัน
และโครงการไม่มีประสิทธิภาพ ไม่ได้มาตรฐานเท่าที่ควร เป็นสาเหตุที่ทำให้ประชาชนเข้าไป
มีส่วนร่วมในการจัดทำแผนพัฒนาเทศบาลตำบลสันมหาพนไม่มาก

ข้อเสนอแนะถึงแนวทางในการเสริมสร้างให้ประชาชนเข้าไปมีส่วนร่วมในการจัดทำ
แผนพัฒนาท้องถิ่น คือ ผู้บริหารควรมีนโยบายที่ชัดเจน และทำตามนโยบายให้มีประสิทธิภาพให้
ประชาชนมีความเชื่อมั่นในการบริหารงานด้วยการให้หมู่บ้านคัดเลือกกรรมการของหมู่บ้านเข้าร่วม
ประชาคมและเป็นคณะกรรมการตรวจสอบทุกโครงการด้วยทุกครั้ง และนำแจ้งต่อประชาชนใน
หมู่บ้าน จะทำให้การบริหารเทศบาลโปร่งใสไม่มีการทุจริตหรือเอื้อประโยชน์ต่อพวกพ้อง

ผลการทดสอบสมมติฐาน พบว่า

สมมติฐาน ข้อที่ 1 ประชาชนในเขตเทศบาลตำบลสันมหาพนมีส่วนร่วมในการจัดทำแผน
พัฒนาเทศบาลตำบลสันมหาพนอยู่ในระดับมาก จึงปฏิเสธสมมติฐานในข้อนี้

สมมติฐาน ข้อที่ 2 ประชาชนในเขตเทศบาลตำบลสันมหาพนมีความรู้ความเข้าใจเกี่ยวกับ
การจัดทำแผนพัฒนาเทศบาลตำบลสันมหาพนอยู่ในระดับมาก จึงยอมรับสมมติฐานในข้อนี้

พลสวัสดิ์ นาทองคำ (2550, บทคัดย่อ) เรื่องการมีส่วนร่วมของประชาชนในโครงการ
พัฒนาเมืองน่าอยู่ เทศบาลตำบลร่องคำ อำเภอร่องคำ จังหวัดกาฬสินธุ์ มีความมุ่งหมายเพื่อศึกษา
ระดับการมีส่วนร่วมของประชาชนในการดำเนินงานตามโครงการพัฒนาเมืองน่าอยู่ของเทศบาล
ตำบลร่องคำ อำเภอร่องคำ จังหวัดกาฬสินธุ์ ใน 4 ด้าน คือ การมีส่วนร่วมด้านการตัดสินใจ การมี

ส่วนร่วมด้านการปฏิบัติ การมีส่วนร่วมด้านผลประโยชน์ การมีส่วนร่วมด้านการติดตาม และ ประเมินผล ผลการศึกษาดังนี้

1. ประชาชนในเขตเทศบาลตำบลร่องคำ อำเภอร่องคำ จังหวัดกาฬสินธุ์ มีส่วนร่วมใน โครงการพัฒนาเมืองน่าอยู่ โดยรวมและรายด้าน 3 ด้าน อยู่ในระดับมากที่สุด ได้แก่ ด้านการร่วมใน ผลประโยชน์ ด้านการตัดสินใจ และด้านการติดตามและประเมินผล และการมีส่วนร่วมด้านปฏิบัติ อยู่ในระดับมาก

2. ประชาชนที่มีระดับการศึกษาต่างกันมีส่วนร่วมใน โครงการพัฒนาเมืองน่าอยู่ โดยรวม และรายด้าน แตกต่างกันอย่างมีนัยสำคัญทางสถิติที่ระดับ 0.05 จำนวน 3 ด้าน ได้แก่ ด้านการตัดสินใจ ด้านการร่วมในผลประโยชน์ และด้านการติดตามและประเมินผล แต่การมีส่วนร่วมด้านการปฏิบัติ ไม่แตกต่างกัน

3. ประชาชนที่มีอาชีพต่างกัน มีส่วนร่วมในโครงการพัฒนาเมืองน่าอยู่โดยรวมและ รายด้านทั้ง 4 ด้าน ๆ ได้แก่ ด้านการตัดสินใจ ด้านการปฏิบัติ ด้านการร่วมในผลประโยชน์ และ ด้าน การติดตามประเมินผล แตกต่างกันอย่างมีนัยสำคัญทางสถิติที่ระดับ 0.05

4. ประชาชนที่มีรายได้ต่างกัน มีส่วนร่วมในโครงการพัฒนาเมืองน่าอยู่โดยรวมและ รายด้านทั้ง 4 ด้าน ได้แก่ ด้านการตัดสินใจ ด้านการปฏิบัติ ด้านการร่วมในผลประโยชน์ และ ด้านการติดตามประเมินผล แตกต่างกันอย่างมีนัยสำคัญสถิติที่ระดับ 0.05

โดยสรุป การมีส่วนร่วมของประชาชนในโครงการพัฒนาเมืองน่าอยู่เทศบาลตำบลร่องคำ อำเภอร่องคำ จังหวัดกาฬสินธุ์ อยู่ในระดับปานกลาง โดยมีประชาชนที่มีระดับการศึกษา อาชีพ และ รายได้ต่อเนื่องแตกต่างกัน มีส่วนร่วมของประชาชนในโครงการพัฒนาเมืองน่าอยู่แตกต่างกัน ซึ่ง ข้อเสนอแนะนี้สามารถใช้เป็นประโยชน์ในการพัฒนาการดำเนินงานด้านการพัฒนาท้องถิ่นให้มีความยั่งยืนต่อไป

ภาวิดา วัฒนศรี (2550, บทคัดย่อ) เรื่องการมีส่วนร่วมในการบริหารองค์การบริหาร ส่วนตำบลของประชาชนตำบลน้ำคอก อำเภอเมืองระยอง จังหวัดระยอง มีวัตถุประสงค์เพื่อศึกษา ระดับการมีส่วนร่วมของประชาชนในการบริหารงานขององค์การบริหารส่วนตำบลน้ำคอก อำเภอ เมือง จังหวัดระยอง และเพื่อเปรียบเทียบการมีส่วนร่วมของประชาชนในการบริหารขององค์การ บริหารส่วนตำบลน้ำคอก จำแนกตามเพศ อายุ ระดับการศึกษา และรายได้ ผลการวิจัยพบว่า

1. ระดับการมีส่วนร่วมของประชาชนในการบริหารงานขององค์การปกครองส่วนตำบล น้ำคอก อำเภอเมืองระยอง อยู่ในระดับมาก เรียงตามค่าเฉลี่ยมากไปหาน้อย คือ ด้านการพัฒนาคน และสังคม ด้านการพัฒนาทรัพยากรธรรมชาติและสิ่งแวดล้อมและด้านการพัฒนาโครงสร้างพื้นฐาน

2. เปรียบเทียบการมีส่วนร่วมในการบริหารองค์การบริหารส่วนตำบลของประชาชน ตำบลน้ำคอก อำเภอเมือง จังหวัดระยอง จำแนกเพศพบว่า โดยรวมและรายด้านไม่แตกต่างกัน

3. เปรียบเทียบการมีส่วนร่วมในการบริหารองค์การบริหารส่วนตำบลของประชาชน ตำบลน้ำคอก อำเภอเมือง จังหวัดระยอง จำแนกอายุ พบว่า โดยรวมและรายด้านไม่แตกต่างกัน

4. เปรียบเทียบการมีส่วนร่วมในการบริหารองค์การบริหารส่วนตำบลของประชาชน ตำบลน้ำคอก อำเภอเมือง จังหวัดระยอง จำแนกตามระดับการศึกษา พบว่า โดยรวมไม่แตกต่างกัน แต่พิจารณารายด้านพบว่าด้านการพัฒนาการบริหารจัดการองค์การแตกต่างกันอย่างมีนัยสำคัญทางสถิติ ($p < 5$)

5. เปรียบเทียบการมีส่วนร่วมในการบริหารองค์การบริหารส่วนตำบลของประชาชน ตำบลน้ำคอก อำเภอเมือง จังหวัดระยอง จำแนกตามรายได้ พบว่า โดยรวมและรายด้านไม่แตกต่างกัน

อมรรตน์ ศิริกาญจนวงศ์ (2551, บทคัดย่อ) เรื่องการศึกษาการมีส่วนร่วมของประชาชน ในการบริหารงานเทศบาลตำบลบรบือ อำเภอบรบือ จังหวัดมหาสารคาม มีความมุ่งหมายเพื่อ 1) ศึกษาการมีส่วนร่วมของประชาชนในการบริหารงานเทศบาลตำบลบรบือ 2) เพื่อเปรียบเทียบ การมีส่วนร่วมของประชาชนที่มีเพศ อายุ ระดับการศึกษาและอาชีพแตกต่างกัน และ 3) เพื่อศึกษา ปัญหา และข้อเสนอแนะของการมีส่วนร่วมของประชาชนในการบริหารงานเทศบาลตำบลบรบือ ผลการศึกษาดังนี้

1. ประชาชนมีระดับการมีส่วนร่วมในการบริหารงานเทศบาลตำบลบรบือ โดยรวมเป็น รายด้าน 2 ชั้น คือ ชั้นการลงทุนและการปฏิบัติงาน และชั้นการติดตามและประเมินผลอยู่ในระดับ น้อย ส่วนรายด้านอีก 2 ชั้น คือ ชั้นการค้นหาปัญหาและสาเหตุ และชั้นการวางแผนดำเนินกิจกรรม อยู่ในระดับปานกลาง

2. ประชาชนเพศชายมีส่วนร่วมในการบริหารงานเทศบาลโดยรวมและเป็นรายชั้น 3 ชั้น คือ ชั้นการค้นหาปัญหาและสาเหตุของปัญหา ชั้นการวางแผนดำเนินกิจกรรมและชั้นการลงทุน และ ปฏิบัติงาน และมีส่วนร่วมอยู่ในระดับน้อย 1 ชั้น คือ ชั้นการติดตามและประเมินผล

ส่วนประชาชนเพศหญิงมีส่วนร่วมในการบริหารงานโดยรวม และเป็นรายชั้นทั้ง 4 ชั้น อยู่ในระดับน้อย นอกจากนี้ ประชาชนเพศชายมีส่วนร่วมในการบริหารงานโดยรวม และในรายด้าน ทั้ง 3 ชั้น คือ ชั้นการค้นหาปัญหาและสาเหตุของปัญหา ชั้นการวางแผนดำเนินกิจกรรม และชั้นการ ลงทุนและปฏิบัติงานมากกว่าประชาชนเพศหญิง อย่างมีนัยสำคัญทางสถิติที่ระดับ 0.05 แต่ประชาชน ทั้งสองกลุ่มมีส่วนร่วมชั้นการติดตามและประเมินผลไม่แตกต่างกัน

3. ประชาชนที่มีอายุ 18-25 ปี และ 26-35 ปี มีส่วนร่วมในการบริหารงานเทศบาล โดยรวม และเป็นรายชั้นทุกชั้นอยู่ในระดับน้อย ประชาชนที่มีอายุ 36-45 ปี มีส่วนร่วมในการบริหารงานเทศบาล

โดยรวมและเป็นรายชั้น 2 ชั้น คือ ชั้นการลงทุนและปฏิบัติงานและชั้นการติดตามและประเมินผล อยู่ในระดับน้อย และมีส่วนร่วมในการบริหารงานเทศบาลอีก 2 ชั้น อยู่ในระดับปานกลาง คือ ชั้น การค้นหาปัญหาและสาเหตุของปัญหา และชั้นการวางแผนดำเนินกิจกรรม ส่วนประชาชนที่มีอายุ 46 ปีขึ้นไป มีส่วนร่วมในการบริหารงานเทศบาลโดยรวมและเป็นรายชั้น 3 ชั้น อยู่ในระดับปานกลาง และมีส่วนร่วมชั้นการติดตามและประเมินผลอยู่ในระดับน้อย โดยประชาชนที่มีอายุแตกต่างกันมีส่วนร่วมโดยรวมและรายชั้น 2 ชั้น คือ การค้นหาปัญหาและสาเหตุของปัญหาและชั้นการวางแผน ดำเนินกิจกรรมแตกต่างกันอย่างมีนัยสำคัญทางสถิติที่ระดับ 0.05 ส่วนรายชั้น 2 ชั้น คือ การลงทุน และการปฏิบัติหน้าที่ และชั้นการติดตามและประเมินผลไม่แตกต่างกัน

4. ประชาชนที่มีระดับการศึกษาและอาชีพต่างกัน มีส่วนร่วมในการบริหารงานเทศบาล ตำบลบรบือ โดยรวมและรายด้านไม่แตกต่างกัน

โดยสรุปประชาชนในเขตเทศบาลตำบลบรบือ มีระดับการมีส่วนร่วมในการบริหารงาน เทศบาลตำบลบรบือ โดยรวมและรายชั้น 2 ชั้น อยู่ในระดับน้อย ยกเว้นการค้นหาปัญหาและสาเหตุ และชั้นการวางแผนดำเนินกิจกรรมอยู่ในระดับมากที่สุด ประชาชนที่มีความแตกต่างในเรื่องเพศ ช่วงอายุ มีระดับการมีส่วนร่วมในการบริหารงานเทศบาลแตกต่างกัน แต่ประชาชนที่มีความแตกต่าง ในด้านระดับการศึกษา และอาชีพ มีระดับการมีส่วนร่วมในการบริหารงานเทศบาลตำบลบรบือ ไม่แตกต่างกัน ซึ่งข้อสนเทศที่ได้สามารถใช้เป็นประโยชน์ในการพัฒนาและปรับปรุงการ บริหารงานเทศบาลตำบลบรบือให้มีประสิทธิภาพ และประสิทธิผลต่อไป

ฉัฐจรา ตันนารัตน์ (2552, บทคัดย่อ) เรื่องการมีส่วนร่วมของประชาชนในการดำเนินงาน ตามแผนพัฒนาท้องถิ่นตำบลโพธิ์ชัย อำเภอเมือง จังหวัดหนองคาย มีความมุ่งหมายเพื่อศึกษาการมี ส่วนร่วมของประชาชนในการดำเนินงานตามแผนพัฒนาท้องถิ่นตำบลโพธิ์ชัย อำเภอเมือง จังหวัด หนองคาย จำแนกตามเพศ อายุและระดับการศึกษา และข้อเสนอแนะจากประชาชนในเขตเทศบาล ตำบลโพธิ์ชัย อำเภอเมือง จังหวัดหนองคาย

ผลการศึกษาพบว่า ประชาชนโดยรวมและจำแนกตามเพศ อายุ และระดับการศึกษาเห็นว่า การมีส่วนร่วมในการดำเนินงานตามแผนพัฒนาท้องถิ่นตำบลโพธิ์ชัย อำเภอเมือง จังหวัดหนองคาย โดยรวมและรายด้านทุกด้านอยู่ในระดับมาก โดยประชาชนตำบลโพธิ์ชัยโดยรวมและรายด้านทุกด้าน ไม่แตกต่างกัน ($P > .05$) แต่มีประชาชนที่มีอายุต่างกัน มีส่วนร่วมในการดำเนินงานตามแผนพัฒนา ท้องถิ่นตำบลโพธิ์ชัย โดยรวมและรายด้านการประเมินผล แตกต่างกันอย่างมีนัยสำคัญทางสถิติที่ ระดับ 0.5

โดยสรุป ประชาชนโดยรวมและจำแนกตามเพศ อายุ และระดับการศึกษา มีส่วนร่วม ในการดำเนินงานตามแผนพัฒนาท้องถิ่นตำบลโพธิ์ชัย อำเภอเมือง จังหวัดหนองคาย โดยรวมและ

รายด้านทุกด้านอยู่ในระดับน้อย และประชาชนที่มีคุณลักษณะทางประชากรแตกต่างกัน มีส่วนร่วมในการดำเนินงานตามแผนพัฒนาท้องถิ่นตำบลโพธิ์ชัยแตกต่างกันทางสถิติที่ระดับนัยสำคัญ .05 ซึ่งข้อสนเทศที่ได้ในการศึกษาครั้งนี้ สามารถนำไปเป็นแนวทางในการดำเนินงานตามแผนพัฒนาท้องถิ่นตำบลโพธิ์ชัยและเทศบาลตำบลอื่น ๆ ที่สามารถนำไปประยุกต์ใช้และเพื่อปรับปรุงข้อบกพร่องในการปฏิบัติงานของบุคลากรในเทศบาลตำบลให้สมบูรณ์

มหาวิทยาลัยบูรพา
Burapha University