

การประเมินโครงการฝึกอบรมและพัฒนาศักยภาพการปฏิบัติงานท้องถิ่น ประจำปี ๒๕๖๑

การประเมินโครงการฝึกอบรมและพัฒนาศักยภาพการปฏิบัติงานท้องถิ่น ประจำปี ๒๕๖๑ ขององค์การบริหารส่วนตำบลกาญจนา อำเภอเมืองแพร่ จังหวัดแพร่ ได้ใช้แบบประเมิน (แบบปรนัย) เป็นเครื่องมือในการประเมินความคิดเห็นของผู้เข้าร่วมกิจกรรมโครงการ จำนวน ๕๑ คน ระยะเวลาดำเนินงานตั้งแต่วันที่ ๑๔ - ๑๖ มีนาคม ๒๕๖๑

๑. ผู้เข้าร่วมโครงการ

๑.๑ คณะผู้บริหารท้องถิ่น	จำนวน ๓ คน
๑.๒ สมาชิกสภาองค์การบริหารส่วนตำบล	จำนวน ๑๖ คน
๑.๓ กำนัน ผู้ใหญ่บ้าน และผู้นำชุมชน	จำนวน ๙ คน
๑.๔ พนักงานส่วนตำบลและพนักงานจ้าง	จำนวน ๒๓ คน

๒. ตัวชี้วัดความสำเร็จ

๒.๑ เพื่อเพิ่มพูนความรู้ ประสบการณ์ ทักษะ ทักษะทัศนคติที่ดีในการมีส่วนร่วม และแนวคิดทฤษฎีใหม่ ๆ ในการปฏิบัติราชการให้แก่คณะผู้บริหารท้องถิ่น สมาชิกสภาองค์การบริหารส่วนตำบล พนักงานส่วนตำบล พนักงานจ้าง รวมถึงกำนัน ผู้ใหญ่บ้าน และผู้นำชุมชน ตลอดจนสร้างความผูกพัน สามัคคี และการทำงานร่วมกัน

๒.๒ มีการประสานงานที่ดี มีความเข้าใจบทบาทและอำนาจหน้าที่ของตนเอง และสามารถนำความรู้ที่ได้รับมาประยุกต์ใช้ให้เกิดประโยชน์ในการปฏิบัติราชการและในการใช้ชีวิตแนววิถีพอเพียงอย่างเหมาะสมตลอดจนทำแนวการพัฒนาให้เกิดประโยชน์สูงสุดแก่ประชาชนในท้องถิ่น

๓. สรุปผลการประเมินโครงการ

การประเมินโครงการฝึกอบรมและพัฒนาศักยภาพการปฏิบัติงานท้องถิ่น ประจำปี ๒๕๖๑ ขององค์การบริหารส่วนตำบลกาญจนา อำเภอเมืองแพร่ จังหวัดแพร่ ได้ใช้แบบประเมิน (แบบปรนัย) เป็นเครื่องมือในการประเมินความคิดเห็นของผู้เข้าร่วมกิจกรรมโครงการ จำนวน ๕๑ คน ระยะเวลาดำเนินการ ตั้งแต่วันที่ ๑๔ - ๑๖ มีนาคม ๒๕๖๑

๓.๑ กลุ่มประชากรและกลุ่มตัวอย่าง

คณะผู้บริหาร สมาชิกสภาองค์การบริหารส่วนตำบลกาญจนา พนักงานส่วนตำบล พนักงานจ้าง กำนัน ผู้ใหญ่บ้านและผู้นำชุมชน ผู้เข้าร่วมกิจกรรมโครงการ จำนวน ๕๑ คน สามารถเก็บแบบประเมินผลได้ ๕๑ ชุด คิดเป็นร้อยละ ๑๐๐

๓.๒ เครื่องมือในการรวบรวมข้อมูล

๓.๒.๑ แบบประเมินผลการอบรม ต่อโครงการฝึกอบรมและพัฒนาศักยภาพการปฏิบัติงานท้องถิ่น ประจำปี ๒๕๖๑ กำหนดเป็น ๓ ตอน ประกอบด้วย

ตอนที่ ๑ ข้อมูลทั่วไป

ตอนที่ ๒ ระดับความรู้ความเข้าใจ/ความพึงพอใจ ต่อการเข้าร่วมโครงการ

ตอนที่ ๓ ข้อคิดเห็นและข้อเสนอแนะอื่น ๆ

๓.๓ วิธีการสร้างเครื่องมือ

ตาราง โครงสร้างของเครื่องมือการประเมินผลการอบรมโครงการฝึกอบรมและพัฒนาศักยภาพการปฏิบัติงานท้องถิ่น ประจำปี ๒๕๖๑ ขององค์การบริหารส่วนตำบลกาญจนา อำเภอเมืองแพร่ จังหวัดแพร่

โครงสร้างการประเมินผลการอบรม	แหล่งข้อมูล/ กลุ่มตัวอย่าง/ผู้ให้ข้อมูล	เทคนิค/เครื่องมือ
๑. การถ่ายทอดและอธิบายเนื้อหาความรู้ของวิทยากรมีความชัดเจน ตรงประเด็น	คณะผู้บริหาร/สมาชิกสภา อบต. พนักงานส่วนตำบล/พนักงานจ้าง กำนัน/ผู้ใหญ่บ้าน/ผู้นำชุมชน	แบบสอบถาม
๒. วิทยากรสามารถตอบข้อซักถามได้ชัดเจน เข้าใจง่าย	คณะผู้บริหาร/สมาชิกสภา อบต. พนักงานส่วนตำบล/พนักงานจ้าง กำนัน/ผู้ใหญ่บ้าน/ผู้นำชุมชน	แบบสอบถาม
๓. ก่อนการอบรม ท่านมีความรู้เกี่ยวกับอำนาจหน้าที่ขององค์การบริหารส่วนตำบล พ.ร.บ. ความผิดทางละเมิดของเจ้าหน้าที่ พ.ศ.๒๕๓๙ ข้อทักท้วงของ สตง.หลักการบริหารกิจการบ้านเมืองที่ดีหรือหลักธรรมาภิบาล และการทำงานร่วมกับชุมชนโดยใช้กลยุทธ์วิธีมากเพียงใด	คณะผู้บริหาร/สมาชิกสภา อบต. พนักงานส่วนตำบล/พนักงานจ้าง กำนัน/ผู้ใหญ่บ้าน/ผู้นำชุมชน	แบบสอบถาม
๔. หลังการอบรม ท่านมีความรู้เกี่ยวกับอำนาจหน้าที่ขององค์การบริหารส่วนตำบล พ.ร.บ. ความผิดทางละเมิดของเจ้าหน้าที่ พ.ศ.๒๕๓๙ ข้อทักท้วงของ สตง.หลักการบริหารกิจการบ้านเมืองที่ดีหรือหลักธรรมาภิบาล และการทำงานร่วมกับชุมชนโดยใช้กลยุทธ์วิธีมากขึ้นเพียงใด	คณะผู้บริหาร/สมาชิกสภา อบต. พนักงานส่วนตำบล/พนักงานจ้าง กำนัน/ผู้ใหญ่บ้าน/ผู้นำชุมชน	แบบสอบถาม
โครงสร้างการประเมินผลการอบรม	แหล่งข้อมูล/ กลุ่มตัวอย่าง/ผู้ให้ข้อมูล	เทคนิค/เครื่องมือ
๕. สถานที่ วัสดุอุปกรณ์ และระยะเวลาในการฝึกอบรม	คณะผู้บริหาร/สมาชิกสภา อบต.	แบบสอบถาม
๖. ความเหมาะสมของสถานที่ไปศึกษาดูงาน	คณะผู้บริหาร/สมาชิกสภา อบต. พนักงานส่วนตำบล/พนักงานจ้าง กำนัน/ผู้ใหญ่บ้าน/ผู้นำชุมชน	แบบสอบถาม
๗. ความเหมาะสมของระยะเวลาในการดูงาน	คณะผู้บริหาร/สมาชิกสภา อบต. พนักงานส่วนตำบล/พนักงานจ้าง กำนัน/ผู้ใหญ่บ้าน/ผู้นำชุมชน	แบบสอบถาม
๘. การศึกษาดูงานในครั้งนี้สามารถนำความรู้ที่ได้รับมาพัฒนาตนเองและบูรณาการในองค์กรได้เพียงใด	คณะผู้บริหาร/สมาชิกสภา อบต. พนักงานส่วนตำบล/พนักงานจ้าง กำนัน/ผู้ใหญ่บ้าน/ผู้นำชุมชน	แบบสอบถาม
๙. ความเหมาะสมของสถานที่พัก อาหารและเครื่องดื่มตลอดระยะเวลาในการศึกษาดูงาน	คณะผู้บริหาร/สมาชิกสภา อบต. พนักงานส่วนตำบล/พนักงานจ้าง กำนัน/ผู้ใหญ่บ้าน/ผู้นำชุมชน	แบบสอบถาม
๑๐. ประโยชน์ที่ได้รับจากการศึกษาดูงาน ความพึงพอใจโดยภาพรวมต่อโครงการพัฒนาศักยภาพการปฏิบัติงานท้องถิ่น ประจำปี ๒๕๖๑	คณะผู้บริหาร/สมาชิกสภา อบต. พนักงานส่วนตำบล/พนักงานจ้าง กำนัน/ผู้ใหญ่บ้าน/ผู้นำชุมชน	แบบสอบถาม

๓.๔ การวิเคราะห์และแปรผลข้อมูล

การวิเคราะห์ข้อมูลที่ได้จากแบบประเมิน ใช้โปรแกรมสำเร็จรูปทางคอมพิวเตอร์ เพื่อทำการวิเคราะห์และแปรผลข้อมูล

ตอนที่ ๑ การวิเคราะห์ข้อมูลทั่วไป ใช้สถิติพรรณนา (Descriptive Statistics) ได้แก่ ค่าความถี่ (Frequency) ค่าร้อยละ (Percentage) ประกอบการบรรยาย

ตอนที่ ๒ การวิเคราะห์ระดับความรู้ความเข้าใจ/ความพึงพอใจ ต่อการเข้าร่วมโครงการ เป็นแบบมาตราส่วนประมาณค่า (Rating Scale) ระดับผลการประเมิน แล้วนำข้อมูลที่ได้ไปประมวลผลโดยหาค่าเฉลี่ย (\bar{X} หรือ Mean) และส่วนเบี่ยงเบนมาตรฐาน (S.D. หรือ Standard Deviation) ในแต่ละข้อ

ตอนที่ ๓ การวิเคราะห์ข้อคิดเห็นและข้อเสนอแนะอื่น ๆ เป็นการแสดงความคิดเห็นเพิ่มเติมจากการตอบแบบประเมินผลการอบรมตามโครงการฝึกอบรมและพัฒนาศักยภาพการปฏิบัติงานท้องถิ่น ประจำปี ๒๕๖๑

การวิเคราะห์ระดับความรู้ความเข้าใจ/ความพึงพอใจ ต่อการเข้าร่วมโครงการ ให้ผู้ตอบแบบประเมินผลการอบรม แสดงความคิดเห็น โดยกำหนดค่าคะแนนระดับความคิดเห็น ดังนี้

๕ คะแนน	หมายถึง	เห็นด้วยมากที่สุด
๔ คะแนน	หมายถึง	เห็นด้วยมาก
๓ คะแนน	หมายถึง	เห็นด้วยปานกลาง
๒ คะแนน	หมายถึง	เห็นด้วยน้อย
๑ คะแนน	หมายถึง	เห็นด้วยน้อยที่สุด

และในการประเมินผลการอบรม ได้กำหนดเกณฑ์เฉลี่ยค่าคะแนน ดังนี้

คะแนนค่าเฉลี่ย	๔.๒๑ - ๕.๐๐	หมายถึง	เห็นด้วยมากที่สุด
คะแนนค่าเฉลี่ย	๓.๔๑ - ๔.๒๐	หมายถึง	เห็นด้วยมาก
คะแนนค่าเฉลี่ย	๒.๖๑ - ๓.๔๐	หมายถึง	เห็นด้วยปานกลาง
คะแนนค่าเฉลี่ย	๑.๘๑ - ๒.๖๐	หมายถึง	เห็นด้วยน้อย
คะแนนค่าเฉลี่ย	๑.๐๐ - ๑.๘๐	หมายถึง	เห็นด้วยน้อยที่สุด

๔. การเก็บรวบรวมข้อมูล

เก็บรวบรวมข้อมูลจากผู้เข้าร่วมโครงการฝึกอบรมและพัฒนาศักยภาพการปฏิบัติงานท้องถิ่น ประจำปี ๒๕๖๑ ขององค์การบริหารส่วนตำบลกาญจนา อำเภอเมืองแพร่ จังหวัดแพร่ จำนวน ๕๑ คน

ผลการวิเคราะห์ข้อมูล

การประเมินผลการอบรมตามโครงการฝึกอบรมและพัฒนาศักยภาพการปฏิบัติงานท้องถิ่น ประจำปี ๒๕๖๑ ขององค์การบริหารส่วนตำบลกาญจนา อำเภอเมืองแพร่ จังหวัดแพร่ ระหว่างวันที่ ๑๔ - ๑๖ มีนาคม ๒๕๖๑ โดยดำเนินการเก็บรวบรวมข้อมูล จาก คณะผู้บริหาร สมาชิกสภาองค์การบริหารส่วนตำบล พนักงานส่วนตำบล พนักงานจ้าง ขององค์การบริหารส่วนตำบลกาญจนา จำนวน ๕๑ คน แล้วนำเสนอตามลำดับดังนี้

๑. การวิเคราะห์ข้อมูลทั่วไปของผู้ตอบแบบประเมินโดยแสดงผลเป็นค่าความถี่ และค่าร้อยละ ประกอบด้วย ความเรียง

๒. การวิเคราะห์ความคิดเห็นของผู้ตอบแบบประเมินเกี่ยวกับโครงการฝึกอบรมและพัฒนาศักยภาพการปฏิบัติงานท้องถิ่น ประจำปี ๒๕๖๑ โดยแสดงผลเป็นค่าเฉลี่ย และค่าส่วนเบี่ยงเบนมาตรฐาน แล้วแปรผลเป็นความเรียง

๓. การแสดงข้อคิดเห็นและข้อเสนอแนะอื่น ๆ เป็นการแสดงความคิดเห็นเพิ่มเติมจากการตอบแบบประเมินผลการอบรมตามโครงการฝึกอบรมและพัฒนาศักยภาพการปฏิบัติงานท้องถิ่น ประจำปี ๒๕๖๑

ส่วนที่ ๑ การวิเคราะห์ข้อมูลทั่วไปของผู้ตอบแบบประเมินผลการอบรม

ตารางที่ ๓.๑ ข้อมูลทั่วไปของผู้ตอบแบบประเมินผลการอบรมจำแนกตามเพศ

ข้อมูลทั่วไป	จำนวน (n = ๓๐)	ร้อยละ
๑. เพศ		
ชาย	๓๑	๖๐.๗๘
หญิง	๒๐	๓๙.๒๒
รวมทั้งหมด	๕๑	๑๐๐.๐๐

จากตารางที่ ๓.๑ พบว่า ผู้ตอบแบบสอบถามส่วนใหญ่เป็นเพศชายมากกว่าเพศหญิง โดยเป็นเพศชาย จำนวน ๓๑ คน คิดเป็นร้อยละ ๖๐.๗๘ และเพศหญิง จำนวน ๒๐ คน คิดเป็นร้อยละ ๓๙.๒๒ ตามลำดับ

ตารางที่ ๓.๒ ข้อมูลทั่วไปของผู้ตอบแบบประเมินผลการอบรมจำแนกตามอายุ

ข้อมูลทั่วไป	จำนวน (n = ๓๐)	ร้อยละ
๒. อายุ		
๒๑ - ๓๐ ปี	๐	๐.๐๐
๓๑ - ๔๐ ปี	๑๗	๓๓.๓๓
๔๑ - ๕๐ ปี	๑๒	๒๓.๕๓
๕๑ - ๖๐ ปี	๒๑	๔๑.๑๘
๖๑ ปีขึ้นไป	๑	๑.๙๖
รวมทั้งหมด	๕๑	๑๐๐.๐๐

จากตารางที่ ๓.๒ พบว่า ผู้ตอบแบบสอบถามส่วนใหญ่มีอายุ ๕๑-๖๐ ปี จำนวน ๒๑ คน คิดเป็นร้อยละ ๔๑.๑๘ รองลงมาคือมีอายุ ๓๑-๔๐ ปี จำนวน ๑๗ คน คิดเป็นร้อยละ ๓๓.๓๓ มีอายุ ๔๑ - ๕๐ จำนวน ๑๒ คน คิดเป็นร้อยละ ๒๓.๕๓ และมีอายุ ๖๑ ปีขึ้นไป จำนวน ๑ คน คิดเป็นร้อยละ ๑.๙๖ ตามลำดับ

ตารางที่ ๓.๓ ข้อมูลทั่วไปของผู้ตอบแบบประเมินผลการอบรมจำแนกตามการศึกษา

ข้อมูลทั่วไป	จำนวน (n = ๓๐)	ร้อยละ
๓. การศึกษา		
ประถมศึกษา	๐	๐.๐๐
มัธยมศึกษาตอนต้น	๔	๗.๘๔
มัธยมศึกษาตอนปลาย/ปวช.หรือเทียบเท่า	๑๗	๓๓.๓๓
อนุปริญญา/ปวส.หรือเทียบเท่า	๗	๑๓.๗๗
ปริญญาตรี	๑๗	๓๓.๓๓
ปริญญาโท	๖	๑๑.๗๖
อื่น ๆ	๐	๐.๐๐
รวมทั้งหมด	๕๑	๑๐๐.๐๐

จากตารางที่ ๓.๓ พบว่า ผู้ตอบแบบสอบถามส่วนใหญ่มีการศึกษาอยู่ในระดับมัธยมศึกษาตอนปลาย/ปวช.หรือเทียบเท่า จำนวน ๑๗ คน คิดเป็นร้อยละ ๓๓.๓๓ และระดับปริญญาตรี จำนวน ๑๗ คน คิดเป็นร้อยละ ๓๓.๓๓ รองลงมาคือการศึกษาอยู่ในระดับอนุปริญญา/ปวส.หรือเทียบเท่า จำนวน ๗ คน คิดเป็นร้อยละ ๑๓.๗๗ มีการศึกษาอยู่ในระดับปริญญาโท จำนวน ๖ คน คิดเป็นร้อยละ ๑๑.๗๖ และมีการศึกษาอยู่ในระดับมัธยมศึกษาตอนต้น จำนวน ๔ คน คิดเป็นร้อยละ ๗.๘๔ ตามลำดับ

ส่วนที่ ๒. การวิเคราะห์ความคิดเห็นของผู้ตอบแบบประเมินเกี่ยวกับโครงการฝึกอบรมและพัฒนาศักยภาพการปฏิบัติงานท้องถิ่น ประจำปี ๒๕๖๑ ขององค์การบริหารส่วนตำบลกาญจนา อำเภอเมืองแพร่ จังหวัดแพร่

ตารางที่ ๓.๔ แสดงค่าเฉลี่ยและส่วนเบี่ยงเบนมาตรฐานของการประเมินผลการอบรมในภาพรวมทุกข้อ

ประเด็นหัวข้อในการประเมิน	ระดับการประเมิน		
	\bar{X}	S.D	แปลค่า
๑. การถ่ายทอดและอธิบายเนื้อหาความรู้ของวิทยากรมีความชัดเจน ตรงประเด็น	๔.๒๐	๐.๐๘	มาก
๒. วิทยากรสามารถตอบข้อซักถามได้ชัดเจน เข้าใจง่าย	๔.๓๑	๐.๐๘	มากที่สุด
๓. ก่อนการอบรม ท่านมีความรู้เกี่ยวกับอำนาจหน้าที่ขององค์การบริหารส่วนตำบล พ.ร.บ.ความผิดทางละเมิดของเจ้าหน้าที่ พ.ศ.๒๕๓๙ ข้อ ๓๖ ของ สตง. หลักการบริหารกิจการบ้านเมืองที่ดีหรือ	๓.๐๘	๐.๐๖	ปานกลาง
ประเด็นหัวข้อในการประเมิน	ระดับการประเมิน		
	\bar{X}	S.D	แปลค่า
หลักธรรมาภิบาล และการทำงานร่วมกับชุมชนโดยใช้กลยุทธ์วิธีมากเพียงใด			
๔. หลังการอบรม ท่านมีความรู้เกี่ยวกับอำนาจหน้าที่ขององค์การบริหารส่วนตำบล พ.ร.บ.ความผิดทางละเมิดของเจ้าหน้าที่ พ.ศ.๒๕๓๙ ข้อ ๓๖ ของ สตง. หลักการบริหารกิจการบ้านเมืองที่ดีหรือหลักธรรมาภิบาล และการทำงานร่วมกับชุมชนโดยใช้กลยุทธ์วิธีมากขึ้นเพียงใด	๔.๑๖	๐.๐๘	มาก
๕. สถานที่ วัสดุอุปกรณ์ และระยะเวลาในการฝึกอบรม	๔.๐๐	๐.๐๘	มาก
๖. ความเหมาะสมของสถานที่ไปศึกษาดูงาน	๔.๒๕	๐.๐๘	มากที่สุด
๗. ความเหมาะสมของระยะเวลาในการดูงาน	๔.๒๐	๐.๐๘	มาก
๘. การศึกษาดูงานในครั้งนี้สามารถนำความรู้ที่ได้รับมาพัฒนาตนเองและบูรณาการในองค์กรได้เพียงใด	๔.๑๐	๐.๐๘	มาก
๙. ความเหมาะสมของสถานที่พัก อาหารและเครื่องดื่มตลอดระยะเวลาในการศึกษาดูงาน	๔.๐๐	๐.๐๘	มาก
๑๐. ประโยชน์ที่ได้รับจากการศึกษาดูงานความพึงพอใจโดยภาพรวมต่อโครงการพัฒนาศักยภาพการปฏิบัติงานท้องถิ่น ประจำปี ๒๕๖๑	๔.๓๗	๐.๐๙	มากที่สุด
รวมค่าเฉลี่ย	๔.๐๗	๐.๐๘	มาก

จากตารางที่ ๓.๔ พบว่า โดยภาพรวมแล้วพบว่าผู้ตอบแบบสอบถามส่วนใหญ่มีความพึงพอใจและความรู้ความเข้าใจอยู่ในระดับมาก ($\bar{X} = ๔.๐๗$) เมื่อพิจารณาแยกตามประเด็นหัวข้อการประเมินพบว่าประเด็นหัวข้อที่ ๑๐.ประโยชน์ที่ได้รับจากการศึกษาดูงานความพึงพอใจโดยภาพรวมต่อโครงการพัฒนาศักยภาพการปฏิบัติงาน ท้องถิ่น ประจำปี ๒๕๖๑ อยู่ในระดับ มากที่สุด ($\bar{X} = ๔.๓๗$) และรองลงมาประเด็นหัวข้อที่ ๒.วิทยากรสามารถตอบข้อซักถามได้ชัดเจน เข้าใจง่าย อยู่ในระดับ มากที่สุด ($\bar{X} = ๔.๓๑$) และประเด็นหัวข้อที่ ๖.ความเหมาะสมของสถานที่ไปศึกษาดูงาน อยู่ในระดับ มากที่สุด ($\bar{X} = ๔.๒๕$) และประเด็นหัวข้อที่ ๑.การถ่ายทอดและอธิบายเนื้อหาความรู้ของวิทยากรมีความชัดเจน ตรงประเด็น อยู่ในระดับ มาก ($\bar{X} = ๔.๒๐$) และประเด็นหัวข้อที่ ๗.ความเหมาะสมของระยะเวลาในการดูงาน อยู่ในระดับ มาก ($\bar{X} = ๔.๒๐$) และประเด็นหัวข้อที่ ๔.หลังการอบรม ท่านมีความรู้เกี่ยวกับอำนาจหน้าที่ขององค์การบริหารส่วนตำบล พ.ร.บ.ความผิดทางละเมิดของเจ้าหน้าที่ พ.ศ.๒๕๓๙ ข้อทักท้วงของ สตง. หลักการบริหารกิจการบ้านเมืองที่ดีหรือหลักธรรมาภิบาล และการทำงานร่วมกับชุมชนโดยใช้กลยุทธ์วิธีมากขึ้นเพียงใด อยู่ในระดับ มาก ($\bar{X} = ๔.๑๖$) และประเด็นหัวข้อที่ ๘.การศึกษาดูงานในครั้งนี้สามารถนำความรู้ที่ได้รับการพัฒนาตนเองและบูรณาการในองค์กรได้เพียงใด อยู่ในระดับ มาก ($\bar{X} = ๔.๑๐$) และประเด็นหัวข้อที่ ๕.สถานที่ วัสดุอุปกรณ์ และระยะเวลาในการฝึกอบรม อยู่ในระดับ มาก ($\bar{X} = ๔.๐๐$) และประเด็นหัวข้อที่ ๙.ความเหมาะสมของสถานที่พัก อาหารและเครื่องดื่มตลอดระยะเวลาในการศึกษาดูงาน อยู่ในระดับ มาก ($\bar{X} = ๔.๐๐$) และประเด็นหัวข้อที่ ๓.ก่อนการอบรม ท่านมีความรู้เกี่ยวกับอำนาจหน้าที่ขององค์การบริหารส่วนตำบล พ.ร.บ.ความผิดทางละเมิดของเจ้าหน้าที่ พ.ศ.๒๕๓๙ ข้อทักท้วงของ สตง. หลักการบริหารกิจการบ้านเมืองที่ดีหรือหลักธรรมาภิบาล และการทำงานร่วมกับชุมชนโดยใช้กลยุทธ์วิธีมากขึ้นเพียงใด อยู่ในระดับ ปานกลาง ตามลำดับ

ส่วนที่ ๓ การแสดงข้อคิดเห็นและข้อเสนอแนะอื่น ๆ เป็นการแสดงความคิดเห็นเพิ่มเติมจากการตอบแบบประเมินผลการอบรมตามโครงการฝึกอบรมและพัฒนาศักยภาพการปฏิบัติงานท้องถิ่น ประจำปี ๒๕๖๑ สรุปได้ดังนี้

๑. ควรมีการฝึกอบรมและพัฒนาศักยภาพการปฏิบัติงานของบุคลากรทุกปี โดยเน้นงาน/กิจกรรมตามอำนาจหน้าที่ พ.ร.บ.สภาองค์การบริหารส่วนตำบล พ.ศ.๒๕๓๗ และแก้ไขเพิ่มเติม กำหนดให้
๒. การศึกษาดูงานนอกสถานที่ ควรศึกษาดูงานในทุก ๆ ภาคของประเทศไทย โดยให้หมุนเวียนกันไปเพื่อความแตกต่างในบริบทของพื้นที่
๓. ควรคำนึงถึง งาน/กิจกรรม ที่ศึกษาดูงานนอกพื้นที่ เป็นงาน/กิจกรรม ที่บุคลากรสามารถนำความรู้ที่ได้รับไปทำงานได้อย่างมีประสิทธิภาพและประสิทธิผลมากยิ่งขึ้น
๔. สำหรับผู้นำชุมชน สามารถนำความรู้ที่ได้จากศึกษาดูงานกลับมาพัฒนาในชุมชนของตนเองได้ดียิ่งขึ้น
๕. ควรมีการหมุนเวียนกลุ่มศึกษาดูงานเพื่อให้เกิดการพัฒนาองค์กรให้ครบทุกด้าน
๖. ควรเปลี่ยนสถานที่ศึกษาดูงานเพื่อมิให้เกิดความซ้ำซ้อน
๗. โครงการดังกล่าวเป็นโครงการที่ดีมากอยากให้ดำเนินการทุกปีงบประมาณต่อไป
๘. ควรจัดทุกปีเพื่อให้เกิดการพัฒนา
๙. ควรเน้นเรื่องความปลอดภัยของยานพาหนะที่เดินทาง และควรมีพนักงานขับรถไว้สลับเปลี่ยนกันตลอดระยะเวลาในการเดินทางเพื่อมิให้เกิดอุบัติเหตุในการเดินทาง
๑๐. ควรจัดให้มีกิจกรรมนันทนาการร่วมกันเพื่อกระชับความสัมพันธ์ที่ดีต่อคณะผู้บริหาร สมาชิกสภา พนักงานส่วนตำบล พนักงานจ้าง ตลอดจนกำนัน ผู้ใหญ่บ้าน และผู้นำชุมชน

๓.๔ สรุปผลการประเมิน

จากการจัดกิจกรรมโครงการฝึกอบรมและพัฒนาศักยภาพการปฏิบัติงานท้องถิ่น ประจำปี ๒๕๖๑ ขององค์การบริหารส่วนตำบลกาญจนา อำเภอเมืองแพร่ จังหวัดแพร่ ซึ่งได้ดำเนินการจัดฝึกอบรมระหว่างวันที่ ๑๔ - ๑๖ มีนาคม ๒๕๖๑ ณ ห้องประชุมองค์การบริหารส่วนตำบลกาญจนา อำเภอเมืองแพร่ จังหวัดแพร่ เพื่อฝึกอบรมให้ความรู้ ดังนี้

ความรู้เกี่ยวกับอำนาจหน้าที่ขององค์การบริหารส่วนตำบล อาทิ

๑. มาตรา ๖๖ องค์การบริหารส่วนตำบลมีอำนาจหน้าที่ในการพัฒนาตำบลทั้งในด้านเศรษฐกิจ สังคม และวัฒนธรรม

๒. มาตรา ๖๗ ภายใต้บังคับแห่งกฎหมาย องค์การบริหารส่วนตำบล มีหน้าที่ต้องทำในเขตองค์การบริหารส่วนตำบล ดังต่อไปนี้

- จัดให้มีและบำรุงรักษาทางน้ำและทางบก
- รักษาความสะอาดของถนน ทางน้ำ ทางดิน และที่สาธารณะ รวมทั้งกำจัดขยะมูลฝอยและสิ่งปฏิกูล
- ป้องกันโรคและระงับโรคติดต่อ
- ส่งเสริมการศึกษา ศาสนา และวัฒนธรรม
- ส่งเสริมการพัฒนาสตรี เด็ก เยาวชน ผู้สูงอายุ และผู้พิการ
- คุ้มครอง ดูแล และบำรุงรักษาทรัพยากรธรรมชาติและสิ่งแวดล้อม
- บำรุงรักษาศิลปะ จารีตประเพณี ภูมิปัญญาท้องถิ่น และวัฒนธรรมท้องถิ่น
- ปฏิบัติหน้าที่อื่นตามที่ทางราชการมอบหมายโดยจัดสรรงบประมาณหรือบุคลากรตามความจำเป็นและเหมาะสม

ความรู้เกี่ยวกับสภาองค์การบริหารส่วนตำบล อาทิ

๑. มาตรา ๔๖ สภาองค์การบริหารส่วนตำบลมีอำนาจหน้าที่ ดังต่อไปนี้

๑) ให้ความเห็นชอบแผนพัฒนาองค์การบริหารส่วนตำบล เพื่อเป็นแนวทางในการบริหารกิจการขององค์การบริหารส่วนตำบล

๒) พิจารณาและให้ความเห็นชอบร่างข้อบัญญัติขององค์การบริหารส่วนตำบล ร่างข้อบัญญัติงบประมาณรายจ่ายประจำปี และร่างข้อบัญญัติงบประมาณรายจ่ายเพิ่มเติม

๓) ควบคุมการปฏิบัติงานของนายกองค์การบริหารส่วนตำบลให้เป็นไปตามกฎหมายนโยบายแผนพัฒนาองค์การบริหารส่วนตำบล ข้อบัญญัติ ระเบียบ และข้อบังคับของทางราชการ

ความรู้เกี่ยวกับนายกองค์การบริหารส่วนตำบล อาทิ

๑. มาตรา ๕๙ นายกองค์การบริหารส่วนตำบลมีอำนาจหน้าที่ ดังต่อไปนี้

๑) กำหนดนโยบายโดยไม่ขัดต่อกฎหมาย และรับผิดชอบในการบริหารราชการขององค์การบริหารส่วนตำบลให้เป็นไปตามกฎหมาย นโยบาย แผนพัฒนาองค์การบริหารส่วนตำบล ข้อบัญญัติ ระเบียบและข้อบังคับของทางราชการ

๒) สั่ง อนุญาต และอนุมัติเกี่ยวกับราชการขององค์การบริหารส่วนตำบล

๓) แต่งตั้งและถอดถอนรองนายกองค์การบริหารส่วนตำบลและเลขานุการนายกองค์การบริหาร

ส่วนตำบล

๔) วางระเบียบเพื่อให้งานขององค์การบริหารส่วนตำบลเป็นไปด้วยความเรียบร้อย

๕) รักษาการให้เป็นไปตามข้อบัญญัติขององค์การบริหารส่วนตำบล

๖) ปฏิบัติหน้าที่อื่นตามที่บัญญัติไว้ในพระราชบัญญัตินี้และกฎหมายอื่น

๒. มาตรา ๖๐ ให้นายกองการบริหารส่วนตำบลควบคุมและรับผิดชอบในการบริหารราชการขององค์การบริหารส่วนตำบลตามกฎหมาย และเป็นผู้บังคับบัญชาของพนักงานส่วนตำบลและลูกจ้างขององค์การบริหารส่วนตำบล

อำนาจหน้าที่ในการสั่งหรือการปฏิบัติราชการของรองนายกองการบริหารส่วนตำบล ให้เป็นไปตามที่นายกองการบริหารส่วนตำบลมอบหมาย

ในกรณีที่นายกองการบริหารส่วนตำบลไม่อาจปฏิบัติหน้าที่ได้ ให้นายกองการบริหารส่วนตำบลตามลำดับที่นายกองการบริหารส่วนตำบลแต่งตั้งไว้เป็นผู้รักษาราชการแทน ถ้าไม่มีรองนายกองการบริหารส่วนตำบลหรือมีแต่ไม่อาจปฏิบัติหน้าที่ได้ ให้ปลัดองค์การบริหารส่วนตำบลเป็นผู้รักษาราชการแทนในกรณีที่มีกฎหมาย ระเบียบ ข้อบังคับ ข้อบัญญัติ หรือคำสั่งใด แต่งตั้งให้นายกองการบริหารส่วนตำบลเป็นกรรมการหรือให้มีอำนาจหน้าที่อย่างใด ให้ผู้รักษาราชการแทนทำหน้าที่กรรมการหรือมีอำนาจหน้าที่เช่นเดียวกับนายกองการบริหารส่วนตำบลในระหว่างรักษาราชการแทนด้วยอำนาจในการสั่ง การอนุญาต การอนุมัติ หรือการปฏิบัติราชการที่นายกองการบริหารส่วนตำบลจะพึงปฏิบัติหรือดำเนินการตามกฎหมาย กฎ ระเบียบ ข้อบังคับ ข้อบัญญัติ หรือคำสั่งใด หรือมติของคณะรัฐมนตรีในเรื่องใด ถ้ากฎหมาย กฎ ระเบียบ ข้อบังคับ ข้อบัญญัติ หรือคำสั่งนั้น หรือมติของคณะรัฐมนตรีในเรื่องนั้น ไม่ได้กำหนดในเรื่องการมอบอำนาจไว้เป็นอย่างอื่น นายกองการบริหารส่วนตำบลอาจมอบอำนาจโดยทำเป็นหนังสือให้นายกองการบริหารส่วนตำบลเป็นผู้ปฏิบัติราชการแทนนายกองการบริหารส่วนตำบลก็ได้ แต่ถ้ามอบให้ปลัดองค์การบริหารส่วนตำบลหรือรองปลัดองค์การบริหารส่วนตำบลปฏิบัติราชการแทน ให้ทำเป็นคำสั่งและประกาศให้ประชาชนทราบการปฏิบัติราชการแทนนายกองการบริหารส่วนตำบลตามวรรคห้า ต้องกระทำภายใต้การกำกับดูแลและกรอบนโยบายที่นายกองการบริหารส่วนตำบลกำหนดไว้

ความรู้เกี่ยวกับพนักงานส่วนตำบล อาทิ

๑. มาตรา ๖๐/๑ ให้มีปลัดองค์การบริหารส่วนตำบลคนหนึ่งเป็นผู้บังคับบัญชาพนักงานส่วนตำบลและลูกจ้างองค์การบริหารส่วนตำบลรองจากนายกองการบริหารส่วนตำบล และรับผิดชอบควบคุมดูแลราชการประจำขององค์การบริหารส่วนตำบลให้เป็นไปตามนโยบายและมีอำนาจหน้าที่อื่นตามที่กฎหมายกำหนดหรือตามที่นายกองการบริหารส่วนตำบลมอบหมาย

๒. พนักงานส่วนตำบลอื่น ๆ (ตามกรอบขอบข่ายอำนาจตามตำแหน่งและปฏิบัติหน้าที่ที่ได้รับมอบหมายจากผู้บังคับบัญชา

ความรู้เกี่ยวกับ พ.ร.บ. ความรับผิดทางละเมิดของเจ้าหน้าที่ พ.ศ. ๒๕๓๙

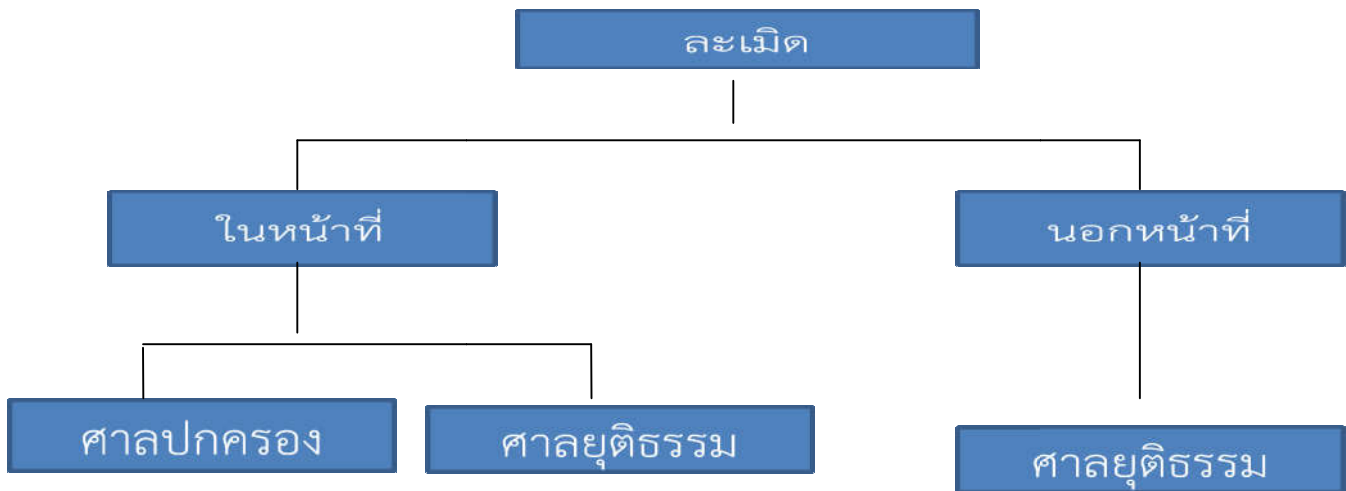
๑. ละเมิด คืออะไร เนื่องจาก มิได้บัญญัติใน พ.ร.บ. ความรับผิดทางละเมิด จึงต้องนำบทบัญญัติ

๒. มาตรา ๔๒๐ แห่ง ป.พ.พ. มาบังคับใช้ ป.พ.พ. มาตรา ๔๒๐

องค์ประกอบ

๑)ผู้ใด จงใจหรือประมาทเลินเล่อทำต่อบุคคลอื่นโดยผิดกฎหมาย ทำให้เขาเสียหายถึงชีวิต ร่างกาย อนามัย เสรีภาพ ทรัพย์สิน หรือสิทธิอย่างหนึ่งอย่างใดผู้นั้นกระทำละเมิด จะต้องชดใช้ค่าสินไหมทดแทน

๓. มาตรา ๔ ในพระราชบัญญัตินี้ เจ้าหน้าที่ หมายความว่า ข้าราชการ พนักงาน ลูกจ้าง หรือผู้ปฏิบัติประเภทอื่น ไม่ว่าจะเป็นการแต่งตั้งในฐานะเป็นกรรมการหรือฐานะอื่นใด



ใครรับผิดชอบ

๔. มาตรา ๘ ในกรณีที่หน่วยงานของรัฐต้องรับผิดชอบใช้คำสั่งใหม่ทดแทนแก่ผู้เสียหายเพื่อการละเมิดของเจ้าหน้าที่ ให้หน่วยงานของรัฐมีสิทธิเรียกให้เจ้าหน้าที่ผู้ทำละเมิดชดใช้คำสั่งใหม่ทดแทนดังกล่าวแก่หน่วยงานของรัฐได้ถ้าเจ้าหน้าที่ได้กระทำการนั้นไปด้วยความจงใจหรือประมาทเลินเล่ออย่างร้ายแรง

สิทธิเรียกให้ชดใช้คำสั่งใหม่ทดแทนตามวรรคหนึ่งจะมีได้เพียงใดให้คำนึงถึงระดับความร้ายแรงแห่งการกระทำและความเป็นธรรมในแต่ละกรณีเป็นเกณฑ์โดยมิต้องให้ใช้เต็มจำนวนของความเสียหายก็ได้

ถ้าการละเมิดเกิดจากความผิดหรือความบกพร่องของหน่วยงานของรัฐหรือระบบการดำเนินงานส่วนรวม ให้หักส่วนแห่งความรับผิดชอบดังกล่าวออกด้วย

ในกรณีที่การละเมิดเกิดจากเจ้าหน้าที่หลายคน มิให้นำหลักเรื่องลูกหนี้ร่วมมาใช้บังคับและเจ้าหน้าที่แต่ละคนต้องรับผิดชอบใช้คำสั่งใหม่ทดแทนเฉพาะส่วนของตนเท่านั้น

๕. มาตรา ๑๐ ในกรณีที่เจ้าหน้าที่เป็นผู้กระทำละเมิดต่อหน่วยงานของรัฐไม่ว่าจะเป็นหน่วยงานของรัฐที่ผู้นั้นอยู่ในสังกัดหรือไม่ ถ้าเป็นการกระทำในการปฏิบัติหน้าที่การเรียกร้องคำสั่งใหม่ทดแทนจากเจ้าหน้าที่ให้นำบทบัญญัติมาตรา ๘ มาใช้บังคับโดยอนุโลม แต่ถ้ามิใช่การกระทำในการปฏิบัติหน้าที่ให้บังคับตามบทบัญญัติแห่งประมวลกฎหมายแพ่งและพาณิชย์

สิทธิเรียกร้องคำสั่งใหม่ทดแทนจากเจ้าหน้าที่ทั้งสองประการตามวรรคหนึ่ง ให้มีกำหนดอายุความสองปีนับแต่วันที่หน่วยงานของรัฐรู้ถึงการละเมิดและรู้ตัวเจ้าหน้าที่ ผู้จะพึงต้องใช้คำสั่งใหม่ทดแทน และกรณีที่หน่วยงานของรัฐเห็นว่าเจ้าหน้าที่ผู้นั้นไม่ต้องรับผิดชอบ แต่กระทรวงการคลังตรวจสอบแล้วเห็นว่าต้องรับผิดชอบ ให้สิทธิเรียกร้องคำสั่งใหม่ทดแทนนั้น มีกำหนดอายุความหนึ่งปีนับแต่วันที่หน่วยงานของรัฐมีคำสั่งตามความเห็นของกระทรวงการคลัง เจ้าหน้าที่จะต้องรับผิดชอบฐานละเมิด เมื่อได้กระทำโดยจงใจหรือประมาทเลินเล่ออย่างร้ายแรง

ความรู้เกี่ยวกับระเบียบกระทรวงมหาดไทยว่าด้วยข้อบังคับการประชุมสภาท้องถิ่น พ.ศ.๒๕๔๗ แก้ไขเพิ่มเติม (ฉบับที่ ๒) พ.ศ.๒๕๕๔ อาทิ

ที่เกี่ยวข้องกับการพิจารณางบประมาณรายจ่ายประจำปี ตามข้อสังเกตที่พบจากการตรวจร่างข้อบัญญัติงบประมาณรายจ่ายประจำปี

ข้อ ๔๕ วรรคท้าย ญัตติร่างข้อบัญญัติงบประมาณจะพิจารณา สามารถเดียวไม่ได้ และในการพิจารณาวาระที่สองให้กำหนดระยะเวลาเสนอคำแปรญัตติไว้ไม่น้อยกว่ายี่สิบสี่ชั่วโมง นับแต่สภาท้องถิ่นมีมติรับหลักการแห่งร่างข้อบัญญัติงบประมาณนั้น

ข้อ ๔๙ ญัตติร่างข้อบัญญัติที่สภาท้องถิ่นลงมติรับหลักการแล้ว ถ้าจะต้องส่งให้คณะกรรมการแปรญัตติพิจารณา ให้ประธานสภาท้องถิ่นส่งร่างข้อบัญญัตินั้นไปให้คณะกรรมการแปรญัตติพิจารณาโดยละเอียดและที่ประชุมสภาท้องถิ่นจะกำหนดระยะเวลาเสนอคำแปรญัตติต่อคณะกรรมการแปรญัตติด้วย

ภายในระยะเวลาเสนอคำแปรญัตติที่สภาท้องถิ่นกำหนดตามวรรคหนึ่ง ผู้บริหารท้องถิ่นหรือสมาชิกสภาท้องถิ่นผู้ใดเห็นควรจะแก้ไขเพิ่มเติมร่างข้อบัญญัติก็ให้เสนอคำแปรญัตติล่วงหน้าเป็นหนังสือ โดยให้แปรญัตติเป็นรายข้อและเสนอต่อประธานคณะกรรมการแปรญัตติ ในกรณีที่สมาชิกสภาท้องถิ่นเป็นผู้แปรญัตติจะต้องมีสมาชิกสภาท้องถิ่นรับรองเช่นเดียวกับการเสนอญัตติ

ข้อ ๕๐ เมื่อคณะกรรมการแปรญัตติได้พิจารณาแล้ว จะต้องเสนอร่างข้อบัญญัตินั้นตามร่างเดิมและตามที่มีการแก้ไขเพิ่มเติม พร้อมทั้งรายงานและบันทึกความเห็นยื่นต่อประธานสภาท้องถิ่น รายงานนั้นอย่างน้อยจะต้องระบุว่าได้มีหรือไม่มีกรแก้ไขเพิ่มเติม ในตอนหรือข้อใดบ้าง การแปรญัตติและมติของคณะกรรมการแปรญัตติเกี่ยวกับการแปรญัตตินั้นเป็นประการใด การสงวนความเห็นของกรรมการแปรญัตติ ตลอดจนการสงวนคำแปรญัตติด้วย และให้ประธานสภาท้องถิ่นส่งรายงานนั้นแก่สมาชิกสภาท้องถิ่น ไม่น้อยกว่ายี่สิบสี่ชั่วโมงก่อนวันประชุมพิจารณา เว้นแต่กรณีต้องพิจารณาเป็นการด่วน

การจัดทำร่างงบประมาณรายจ่ายประจำปี

๑. การจัดทำระบบบัญชีคอมพิวเตอร์ ขององค์กรปกครองส่วนท้องถิ่น (e-LAAS)

๒. ถือปฏิบัติตามระเบียบกระทรวงมหาดไทยว่าด้วยการรับเงิน การเบิกจ่ายเงิน การฝากเงิน การเก็บรักษาเงินและการตรวจเงินขององค์กรปกครองส่วนท้องถิ่น พ.ศ.๒๕๔๗ แก้ไขเพิ่มเติม (ฉบับที่ ๓) พ.ศ.๒๕๕๘

๓. เสนอภายใน ๑๕ สิงหาคม

๔. ประกาศใช้ทันภายใน ๑ ตุลาคม

ด้านรายรับ

๑. รายได้ที่องค์กรปกครองส่วนท้องถิ่น จัดเก็บเอง ภาษีจัดสรร เช่น นม อาหารกลางวัน การจัดการศึกษา กีฬา

๒. เงินอุดหนุนทั่วไป (๒๒ รายการ)

ด้านรายจ่าย

๑. รายจ่ายตามภารกิจหน้าที่ ภารกิจถ่ายโอน

๒. รายจ่ายตามแนวนโยบายของรัฐบาล

๓. รายจ่ายคณะรักษาความสงบแห่งชาติ

๔. รายจ่ายแนวนโยบายของกระทรวงมหาดไทยโดยใช้แผนพัฒนาท้องถิ่นเป็นแนวทางในการจัดทำงบประมาณ

๕. อุดหนุนหน่วยงานหรือองค์กรอื่นองค์กรการบริหารส่วนตำบล ไม่เกิน ๕% รายได้จริงในปีงบประมาณที่ผ่านมา

๖. เงินสำรองจ่าย

ความรู้เกี่ยวกับข้อเท็จจริงจาก สดง.

แนวทางดำเนินการ

๑. องค์กรปกครองส่วนท้องถิ่น ถูกหักท้วง/ตั้งข้อสังเกต
๒. ให้ชี้แจง เหตุผลความจำเป็นที่ดำเนินการ
๓. หาก สดง.ตอบยืนยันตามความเห็นเดิม
๔. เสนอต่อ ผวจ.เพื่อวินิจฉัย
๕. หาแนวทางอื่น เพื่อหาข้อยุติที่ชัดเจน

ข้อสังเกตในการดำเนินงานขององค์กรปกครองส่วนท้องถิ่นหนังสือชักซ้อม สิ่งการที่เกี่ยวข้องในการดำเนินงาน

๓.๔.๘ ความรู้เกี่ยวกับกลยุทธ์การทำงานร่วมชุมชน

การพัฒนาชุมชน เป็นกลไกอันสำคัญที่กำหนดทิศทาง นโยบาย แนวทางและกระบวนการในการพัฒนา เพื่อนำไปสู่จุดมุ่งหมายเบื้องต้น คือ ชุมชน(ประชาชน) ที่สุขสมบูรณ์ เป็นเรื่องที่มีความเกี่ยวข้องกันอย่างเป็นระบบ อันประกอบด้วย ปัจจัยภายใน ได้แก่ สภาพทั่วไปของปัญหา ความต้องการ กระบวนการแก้ไขปัญหา และผู้เกี่ยวข้องในระบบ และปัจจัยภายนอก อันได้แก่ กระแสโลกาภิวัตน์ และการเปลี่ยนแปลงทางธรรมชาติ เป็นการบริหารจัดการชุมชนที่มีกลไกการขับเคลื่อนการพัฒนาทั้งองค์กร อันมีองค์ประกอบ ทั้งภาครัฐ **ท้องถิ่น** ภาคเอกชน และประชาสังคม โดยท้องถิ่น เป็นองค์กรหลัก และประชาสังคมเป็นผู้รับประโยชน์ที่สุขสมบูรณ์ และการพัฒนาชุมชน จึงเป็นภาระหน้าที่ของคนทุกคนที่จะต้องร่วมกันคิด ร่วมกันทำ และร่วมกันรับผิดชอบเพื่อให้ได้มาซึ่งประโยชน์สุขร่วมกัน

การพัฒนา หมายถึง ความเจริญก้าวหน้าโดยทั่ว ๆ ไป เช่น การพัฒนาชุมชน พัฒนาประเทศ คือการทำสิ่งเหล่านั้นให้ดีขึ้น เจริญขึ้น สนองความต้องการของประชาชนส่วนใหญ่ให้ได้ดียิ่งขึ้น หรืออาจกล่าวได้ว่า “การพัฒนา” เป็นกระบวนการของการเคลื่อนไหวจากสภาพที่ไม่น่าพอใจไปสู่สภาพที่น่าพอใจ การพัฒนาเป็นกระบวนการที่เปลี่ยนแปลงอยู่เสมอ ไม่หยุดนิ่ง การพัฒนามีความสัมพันธ์โดยตรงกับความเปลี่ยนแปลง กล่าวคือ การพัฒนาหมายถึง กระบวนการของการเปลี่ยนแปลงที่มีการวางแผนไว้แล้ว คือการทำให้ลักษณะเดิมเปลี่ยนไปโดยมุ่งหมายว่า ลักษณะใหม่ที่เข้ามาแทนที่นั้นจะดีกว่าลักษณะเก่า สภาพเก่า แต่โดยธรรมชาติแล้วการเปลี่ยนแปลงย่อมเกิดปัญหาในตัวมันเอง เพียงแต่ว่าจะมีปัญหามาก หรือปัญหาน้อย ถ้าหากตีความหมายการพัฒนา จะสามารถตีความหมายได้ ๒ นัย คือ

๑. “การพัฒนา” ในความเข้าใจแบบสมัยใหม่ หมายถึงการทำให้เจริญในด้านวัตถุ รูปแบบ และในเชิงปริมาณ เช่น ถนนหนทาง ตึกรามบ้านช่อง ด่านชีวิตรัฐกิจ เป็นต้น

๒. “การพัฒนา” ในแง่ของพุทธศาสนา หมายถึง การพัฒนาคนทั้งในด้านร่างกายและจิตใจ โดยเน้นในด้านคุณภาพชีวิตและหลักของความถูกต้องพอดี ซึ่งให้ผลประโยชน์สูงสุด ความกลมกลืน และความเกื้อกูลแก่สรรพชีวิต โดยไม่เบียดเบียน ทำลายธรรมชาติและสภาพแวดล้อม

ชุมชน หมายถึง การรวมตัวของบุคคล กลุ่ม/องค์กรชุมชน และประชาชนที่อาศัยอยู่ในขอบเขตพื้นที่หนึ่ง ๆ ซึ่งมีปฏิสัมพันธ์ซึ่งกันและกัน ระดับพื้นฐานที่สุด คือ หมู่บ้านหรือชุมชนในรูปแบบอื่น ๆ ที่มาร่วมกันเพื่อแก้ไขปัญหาเดียวกัน เช่น ชุมชนลุ่มน้ำ ชุมชนวัฒนธรรม เป็นต้น

ชุมชนท้องถิ่น หมายถึง ถิ่นฐานอันเป็นที่อยู่อาศัยของมนุษย์ที่มีความเกี่ยวข้องกับสภาพทางภูมิศาสตร์และระบบความสัมพันธ์ในสังคมซึ่งอิงอาศัยความเอื้ออาทร ความผูกพันและการมีปฏิสัมพันธ์ระหว่างกันเป็นเครื่องดำเนินการเพื่อให้มีชีวิตที่ดีร่วมกัน การรวมกันของกลุ่มคนที่มีความสัมพันธ์ต่อกันทั้งความสัมพันธ์ใน เชิงพื้นที่ และความสัมพันธ์ทางสังคม เป็นหน่วยพื้นฐานของการพึ่งพาและการจัดการตนเอง มีการเกี่ยวข้องกับการมีส่วนร่วม ขบวนการขับเคลื่อนทางสังคม และหน่วยจิตวิทยาวัฒนธรรมอันเป็นคุณค่าที่บ่งบอกถึงความเป็นตัวตน (Identity) ของชุมชนโดยเกี่ยวข้องกับอุดมการณ์ สิทธิ และอำนาจในการจัดการ

การพัฒนาชุมชนท้องถิ่น จึงเป็นกระบวนการดำเนินงานที่ก่อให้เกิดการเปลี่ยนแปลงของชุมชนท้องถิ่นในทางที่ดีขึ้น เจริญรุ่งเรืองขึ้น ในทุก ๆ ด้าน ทั้งด้านเศรษฐกิจ สังคม การเมือง และสิ่งแวดล้อม รวมทั้งสามารถจัดการกับ

ภาวะการณ์ของกระแสโลกาภิวัตน์เพื่อให้สามารถพึ่งตนเองได้ (self-reliance) หรือช่วยตนเองได้ (relf-help) ในการคิดตัดสินใจและดำเนินการแก้ไขปัญหา ตลอดจนตอบสนองความต้องการของตนเองและส่วนรวม

ดังนั้น ชุมชนท้องถิ่นจะพัฒนาได้หรือไม่ และดำเนินไปในทิศทาง จึงต้องมียุทธศาสตร์ประกอบของแนวคิดพื้นฐาน การพัฒนาชุมชน หลักการพัฒนาชุมชน และการดำเนินงานพัฒนาชุมชน รวมทั้งการปรับตัวให้ทันต่อภาวะการณ์เปลี่ยนแปลงทางเศรษฐกิจ สังคม การเมือง และสิ่งแวดล้อม

แนวความคิดพื้นฐานในการพัฒนาชุมชนท้องถิ่น สิ่งสำคัญของการพัฒนาชุมชนท้องถิ่นที่จะสามารถทำงานกับประชาชนได้อย่างถูกต้อง และทำให้งานมีประสิทธิภาพ อันประกอบด้วยแนวคิดพื้นฐาน ในการพัฒนาชุมชนในระดับการปฏิบัติ มีดังนี้

๑. การมีส่วนร่วมของประชาชน (People Participation) เป็นหัวใจของงานพัฒนาชุมชน โดยยึดหลักการของการมีส่วนร่วมที่ว่า ประชาชนในท้องถิ่นมีส่วนร่วมในการคิด ตัดสินใจวางแผนงาน การปฏิบัติการและร่วมบำรุงรักษา

๒. การช่วยเหลือตนเอง (Aided Self - Help) เป็นแนวทางในการพัฒนาที่ยึดเป็นหลักการสำคัญประการหนึ่ง คือ ต้องพัฒนาให้ประชาชนในท้องถิ่นพึ่งตนเองได้มากขึ้น โดยมีรัฐคอยให้การช่วยเหลือ สนับสนุน ในส่วนที่เกินขีดความสามารถของประชาชน ตามโอกาสและหลักเกณฑ์ที่เหมาะสม

๓. ความคิดริเริ่มของประชาชน (Initiative) ในการทำงานกับประชาชนต้องยึดหลักการที่ว่า ความคิดริเริ่มต้องมาจากประชาชนในชุมชนท้องถิ่น ซึ่งต้องใช้วิถีแห่งประชาธิปไตย และหาโอกาสกระตุ้นให้การศึกษา ให้ประชาชนเกิดความคิด และแสดงออกซึ่งความคิดเห็นอันเป็น ประโยชน์ต่อชุมชนท้องถิ่น หมู่บ้าน ตำบล

๔. ความต้องการของชุมชน (Felt - Needs) การพัฒนาชุมชนท้องถิ่นต้องให้ประชาชน และองค์กรประชาชนคิดและตัดสินใจบนพื้นฐานความต้องการของท้องถิ่นเอง เพื่อให้เกิดความคิดที่ว่างงานเป็นของประชาชน และจะช่วยกันดูแลรักษาต่อไป

๕. การศึกษาภาคชีวิต (Life - Long Education) การพัฒนาชุมชนท้องถิ่นถือเป็นกระบวนการให้การศึกษาภาคชีวิตแก่ประชาชน เพื่อนำไปสู่การพัฒนาคน พัฒนาท้องถิ่น การให้การศึกษา ต้องให้การศึกษาอย่างต่อเนื่องกันไป ครอบคลุมทั้งบุคคลยังดำรงชีวิตอยู่ในชุมชน

หลักการพัฒนาชุมชนท้องถิ่น

เป็นความจริงแห่งชีวิต ของการพัฒนาชุมชนซึ่งยึดถือเป็นสัจธรรม คือ ความเชื่อมั่น และศรัทธาในมนุษยชาติว่ามนุษย์ทุกชีวิตมีคุณค่า และมีความหมาย มีศักดิ์ศรี และมีศักยภาพ กล่าวคือ มีฐานะแห่งความเป็นมนุษย์ที่ไม่ควร จะได้รับการเหยียดหยาม ดูหมิ่น เหยียดหยามจากเพื่อนมนุษย์ด้วยกันเอง มีความสามารถจากการเป็นมนุษย์ที่ควรได้รับการยอมรับและทำให้ปรากฏเป็นจริงในทางปฏิบัติจากเพื่อนมนุษย์ด้วยกันเอง

ดังนั้น การพัฒนาชุมชนท้องถิ่นที่แท้จริง คือ หลักประชาชน หมายถึง

๑. เริ่มต้นที่ประชาชน โดยยืนจุดเดียวกับประชาชน มองโลก มองชีวิต มองปัญหา จากทัศนะของประชาชน เพื่อให้เข้าใจปัญหา ความต้องการของประชาชนในท้องถิ่นเพื่อให้เข้าถึงชีวิตจิตใจ ของประชาชน

๒. ทำงานร่วมกับประชาชน โดยการคำนึงถึงการที่จำทำให้ประชาชนเข้าใจปัญหาของตนเองและของท้องถิ่น และมีกำลังใจลุกขึ้นต่อสู้กับปัญหา ช่วยกันคิด ช่วยกันแก้ไขปัญหานั้น ย่อมมีหนทางที่จะกระทำได้โดยไม่ยากหากเข้าใจปัญหาและเข้าถึงจิตใจของประชาชน

๓. ยึดประชาชนเป็นพระเอก โดยประชาชนต้องเป็นผู้กระทำการพัฒนาด้วยตนเอง ไม่ใช่เป็นผู้ถูกระทำ หรือเป็นฝ่ายรองรับข้างเดียว เพราะผลของการกระทำพัฒนานั้น ตกอยู่ที่ประชาชนโดยตรง ท้องถิ่นโดยตรง ประชาชนเป็นผู้รับโชค หรือ เคราะห์จากการพัฒนา นั้น

วัตถุประสงค์ในการพัฒนาชุมชน ที่สำคัญ ๒ ประการ คือ

๑. เพื่อให้มนุษย์เข้าถึงศักยภาพสูงสุดที่ธรรมชาติให้มนุษย์บรรลุถึงขีดความสามารถสูงสุดที่พึงมี

๒. เพื่อพัฒนาความเป็นอยู่ของมนุษย์ให้ผาสุก ให้สุขสมบูรณ์

เป้าหมายการพัฒนาชุมชน จึงอยู่ที่ การทำให้ชุมชน(ประชาชน) สุขสมบูรณ์ การทำให้ประชาชนพึ่งตนเอง ช่วยตนเองได้ในการแก้ไขปัญหาส่วนตัว และแก้ไขปัญหาส่วนรวมได้ รวมทั้งในการยังชีพตนเองหรือการมีงานทำ และยังประโยชน์ให้แก่ผู้อื่นได้

หลักการดำเนินงานพัฒนาชุมชนท้องถิ่น จากแนวคิดพื้นฐาน หลักการพัฒนาได้นำมาใช้เป็นหลักในการดำเนินงานพัฒนาชุมชนท้องถิ่น ดังต่อไปนี้

๑. ยึดหลักความมีศักดิ์ศรี และศักยภาพของประชาชน โดยการเปิดโอกาสให้ประชาชนในท้องถิ่นใช้ศักยภาพที่มีอยู่ให้มากที่สุด และต้องเชื่อมั่นว่าประชาชนนั้นมีศักยภาพที่จะใช้ความรู้ ความสามารถที่จะปรับปรุงพัฒนาตนเองได้ จึงต้องให้โอกาสประชาชนในการคิด วางแผน เพื่อแก้ปัญหาชุมชนท้องถิ่นด้วยตัวของเขาเอง

๒. ยึดหลักการพึ่งตนเองของประชาชน ยึดมั่นเป็นหลักการสำคัญว่าต้องสนับสนุนให้ประชาชนพึ่งตนเองได้ โดยการสร้างพลังชุมชนเพื่อพัฒนาชุมชนท้องถิ่น ส่วนรัฐบาลจะช่วยเหลือ สนับสนุนอยู่เบื้องหลัง และช่วยเหลือในส่วนที่เกินขีดความสามารถของประชาชน

๓. ยึดหลักการมีส่วนร่วมของประชาชน เป็นการเปิดโอกาสให้ประชาชนในชุมชนร่วมคิด ตัดสินใจ วางแผน ปฏิบัติตามแผน และติดตามประเมินผลในกิจกรรม หรือโครงการใด ๆ ที่จะทำในชุมชนท้องถิ่น เพื่อให้ประชาชนได้มีส่วนร่วมอย่างแท้จริงในการดำเนินงาน อันเป็นการปลูกฝังจิตสำนึกในเรื่องความเป็นเจ้าของโครงการ หรือกิจกรรม

๔. ยึดหลักประชาธิปไตย ในการทำงานพัฒนาชุมชนท้องถิ่น จะต้องเริ่มด้วยการพูดคุย ประชุมปรึกษาหารือ ร่วมกัน คิดร่วมกัน ตัดสินใจ และทำร่วมกัน รวมถึงรับผิดชอบร่วมกัน ภายใต้ความช่วยเหลือซึ่งกันและกันตามวิถีทางแห่งประชาธิปไตย

ปัญหาและอุปสรรคของการพัฒนาชุมชนท้องถิ่น จากลำดับขั้นของกระบวนการพัฒนาชุมชนท้องถิ่น ด้วยแนวคิดหลักการพื้นฐานการพัฒนา หลักการพัฒนาชุมชน และการดำเนินงานพัฒนาชุมชนของหลาย ๆ ชุมชนท้องถิ่น จากอดีต ถึงปัจจุบัน ทำให้หลาย ๆ ชุมชนเกิดการพัฒนาทั้งที่เกิดจากชุมชนเอง และความร่วมมือจากภาครัฐ ทำให้ชุมชนเกิดความเข้มแข็ง และประชาชนในชุมชนท้องถิ่นอยู่ดีมีสุข มีความมั่นคงในชีวิต ในขณะเดียวกัน ในบางชุมชนท้องถิ่นกลับต้องพบกับปัญหาอุปสรรคต่าง ๆ ในการขับเคลื่อนกระบวนการการพัฒนาชุมชนท้องถิ่น ทั้งนี้ ด้วยมูลเหตุประการต่าง ๆ ดังนี้

บริบทของชุมชนเมือง หรือกึ่งเมือง อันมีความหลากหลายของระบบทางสังคมหรือพหุสังคม ทำให้กระบวนการการพัฒนาเป็นไปอย่างล่าช้า ซึ่งแตกต่างจากระบบสังคมที่มีความเป็นเอกภาพที่สามารถพัฒนาไปได้อย่างรวดเร็ว

๒. วัฒนธรรมประชาธิปไตยที่เบ่งบาน ประกอบกับสื่อสารสนเทศที่ก้าวล้ำทำให้ประชาชนเรียนรู้สิ่งต่าง ๆ ได้ อย่างเท่าทันกัน กลับก่อให้เกิดความแตกแยกขึ้นในสังคม เช่น เลือเหลือง เลือแดง หรือหน้ากากขาว ซึ่งส่งผลต่อกระบวนการการพัฒนาในทุกระดับ รวมทั้งในระดับท้องถิ่น

๓. ขาดอิสระเชิงอำนาจระหว่างราชการส่วนกลางกับท้องถิ่น อันผุดพวยไปจากหลักการกระจายอำนาจ ที่ให้องค์กรปกครองส่วนท้องถิ่นมีอิสระในการบริหารราชการท้องถิ่นเอง

๔. ขาดกระบวนการ การมีส่วนร่วมของภาคประชาสังคม ในกระบวนการร่วมคิด ร่วมทำ และร่วมกัน รับผิดชอบ

ดังนั้น ท่ามกลางกระแสสังคมโลกเปลี่ยนแปลงเร็ว เพราะความเจริญก้าวหน้าทางเทคโนโลยี สภาพสังคมไทย ก็ปรับตัวและเปลี่ยนแปลงเร็วตามไปด้วย กระบวนการการพัฒนาชุมชนท้องถิ่น ควรที่จะปรับตัวให้ทันยุค ทันเหตุการณ์และเปิดโลกทรรศน์ให้กว้างขึ้นในประเด็นที่สำคัญ ดังนี้

๑.๑ ผู้จัดการชุมชนหรือสังคม หมายถึง ภาคการเมืองการปกครองซึ่งเป็นผู้นำสังคม ภาคราชการ องค์กรต่าง ๆ จำต้องปรับเปลี่ยนวิธีคิด กล่าวคือ ภาคการเมืองการปกครอง ต้องคิดในเชิงสร้างสรรค์ พัฒนาคุณภาพชีวิต ความสามารถ มีความจริงใจ ซื่อสัตย์สุจริต โดยเอาผลประโยชน์ของส่วนรวมเป็นที่ตั้ง ดูประชาชนให้ออกและรู้จักรับฟังประชาชน ภาคราชการ จะต้องปรับเปลี่ยนโครงสร้างจากแนวตั้ง (Vertical) มาเป็นโครงสร้างแบบแนวนอนหรือแนวนราบ (Horizontal) และจะต้องเปลี่ยนจากการสั่งการ คิดแทนประชาชน มาเป็นการส่งเสริม สนับสนุน และรับฟังความคิดเห็นของประชาชน ให้ออกาสประชาชนได้เรียนรู้และพัฒนาตนเอง

๑.๒ บริบทอันหลากหลาย เช่น ระบบเศรษฐกิจ การศึกษา การสาธารณสุข และสวัสดิการสังคม เป็นต้น นอกจากต้องมีความเสมอภาคทั่ว ถึง และเท่าเทียมในเรื่องของโอกาสแล้ว ต้องมีคุณภาพด้วย ระบบเศรษฐกิจ ควรเป็นเศรษฐกิจแบบพึ่งตนเอง บนรากฐานศักยภาพแต่ละชุมชน ผลิตเพื่อบริโภคเองเป็นหลักเหลือจึงจำหน่ายแจก การศึกษาเน้นคุณภาพคิดเป็น มีทักษะปฏิบัติได้จริงทั้งทักษะอาชีพและทักษะชีวิต มีจิตวิญญาณของการเรียนรู้และพัฒนาตนเองตลอดชีวิต และมีความเสมอภาค มีความเท่าเทียมในโอกาส การสาธารณสุข ที่เน้นการป้องกันและสร้างสุขภาพ นำการซ่อมสุขภาพ มีการบริการที่สะดวก รวดเร็ว และมีคุณภาพ สวัสดิการสังคม มีการกระจายรูปแบบให้หลากหลายมากขึ้น ไม่ใช่เพียงเรื่องของการเจ็บป่วย เรื่องการประกันชีวิตการประกันภัย เรื่องการฌาปนกิจ หรืออื่นใดที่มีอยู่ในสังคมไทย ขณะนี้เท่านั้น และส่งเสริม สนับสนุน ให้ชุมชนท้องถิ่นจัดตั้งกองทุนสวัสดิการชุมชนเพื่อดูแลคนในชุมชนด้วยตนเอง

๑.๓ ประชาชนและชุมชน เวลานี้ประชาชนและชุมชนก็ต้องปรับตัวเองด้วย และเป็นโอกาสที่จะปรับตัวเองได้ เพราะทุกฝ่ายเริ่มเห็นความสำคัญและพุ่งเป้าการพัฒนาไปที่ประชาชนและชุมชน

๑.๓.๑ การเรียนรู้ ประชาชนและชุมชนต้องเรียนรู้ที่จะพัฒนาตนเอง คือ จะต้องเพิ่มทักษะและความสามารถให้ตนเอง โดยเฉพาะทักษะและความสามารถในอาชีพ

๑.๓.๒ ความคิดพึ่งตนเองเป็นหลัก

๑.๓.๓ เป้าหมายชีวิตหรือเป้าหมายชุมชน การมีสุขภาพที่ดีเป็นเป้าหมายสูงสุด คือ ชุมชนเข้มแข็ง ประชาชนและชุมชนต้องปรับเปลี่ยนเป้าหมายชีวิตให้ถูกทิศทาง

๑.๓.๔ การจัดการ จะต้องมองตนเอง (ทั้งประชาชนและชุมชน) ในเชิงบูรณาการทั้งหมด (Holistic) และมองให้ครบถ้วน มนุษย์มีความสัมพันธ์ทั้งร่างกายและจิตใจ อวัยวะทุกส่วนถ้าเกิดเหตุที่ใดก็จะกระทบทั้งหมด และมนุษย์เป็นส่วนหนึ่งของสังคม เกี่ยวข้องสัมพันธ์กันทั้งระบบจะแยกส่วนใดส่วนหนึ่งไม่ได้ เกิดเหตุที่ส่วนใดก็กระทบกระเทือนกันทั้งระบบ การจัดการจึงต้องจัดการให้ตีทุกภาคส่วนและทุกระบบ และประชาชนหรือชุมชนจะต้องจัดการด้วยตนเองเป็นหลัก

สรุป กลยุทธ์การทำงานร่วมชุมชน จะเดินหน้าหรือก้าวไปในทิศทางใด จะต้องมียุทธศาสตร์ประกอบที่สำคัญ ด้วยแนวคิดพื้นฐานการพัฒนาชุมชนท้องถิ่น หลักการพัฒนา กระบวนการขับเคลื่อนการพัฒนา โดยมีกระแสการเปลี่ยนแปลงทางเศรษฐกิจ สังคม การเมือง และสิ่งแวดล้อม และรวมทั้งภาวะการเปลี่ยนแปลงของกระแสโลกาภิวัตน์ที่เกิดการพลวัตตลอดเวลา เป็นตัวแปร

ปัจจัยแห่งความสำเร็จในการบริหารจัดการองค์กรปกครองส่วนท้องถิ่น (ในระดับองค์กร)

ปัจจัยแห่งความสำเร็จในการบริหารจัดการองค์กรปกครองส่วนท้องถิ่น (ในระดับองค์กร) มีอยู่ด้วยกัน ๗ ประการ ได้แก่

(๑) มีการกำหนดวิสัยทัศน์ พันธกิจและยุทธศาสตร์ในการพัฒนาท้องถิ่น องค์กรปกครองส่วนท้องถิ่นจะต้องมีการทำการวิเคราะห์หาจุดอ่อนจุดแข็ง (SWOT Analysis) ขององค์กร โดยการระดมความคิดเห็นจากบุคลากรในองค์กร เพื่อให้บุคลากรในองค์กรมีทิศทางในการปฏิบัติงานที่มุ่งสู่เป้าหมายเดียวกัน โดยการวิเคราะห์ปัญหาอุปสรรคที่จะเกิดขึ้นและเสนอแนะแนวทางแก้ไขร่วมกัน ทั้งนี้ได้คำนึงถึงสภาพภูมิศาสตร์ ประวัติศาสตร์ สภาพแวดล้อม และวัฒนธรรมในการกำหนดวิสัยทัศน์ พันธกิจ และยุทธศาสตร์ นอกจากนี้แล้วยังต้องคำนึงถึงยุทธศาสตร์และ

เป้าหมายของการดำเนินงานของจังหวัด เพื่อให้การดำเนินงานขององค์กรปกครองส่วนท้องถิ่นเป็นไปในทิศทางเดียวกันและสอดคล้องกับแผนพัฒนาในระดับที่สูงกว่า

(๒) การสร้างความรู้ ความเข้าใจและถ่ายทอดประสบการณ์ให้แก่บุคลากรในองค์กรผู้บริหารขององค์กรทั้งฝ่ายการเมืองและข้าราชการประจำจะต้องเป็นผู้ที่มีความรู้ความสามารถ โดยผู้บริหารได้นำเอาพื้นฐานความรู้และประสบการณ์เชิงธุรกิจมาประยุกต์ใช้กับการบริหารองค์กร รวมทั้งมีแนวความคิดในเรื่องการกระจายอำนาจการปกครองท้องถิ่นที่เป็นอิสระมุ่งสู่การรับใช้ประชาชนมาถ่ายทอดความรู้และมุมมองให้แก่บุคลากรในองค์กร เพื่อให้ทุกคนมีความรู้และมุมมองในการดำเนินงานเปิดกว้างและไปในทิศทางเดียวกัน ซึ่งเป็นการเพิ่มศักยภาพการทำงานให้แก่บุคลากร

(๓) การส่งเสริมให้เกิดการทำงานร่วมกันมีการส่งเสริมการทำงานอย่างบูรณาการ โดยการทำงานร่วมกันระหว่างกอง/ฝ่ายต่างๆ หรือส่งเสริมการทำงานเป็นทีม มีการใช้ทรัพยากรร่วมกัน เพื่อก่อให้เกิดประสิทธิภาพในการทำงานสูงสุด เช่น ในการจัดเก็บภาษีอากร กองคลัง ต้องประสานงานให้ผู้ช่วยพัฒนาชุมชนกองส่งเสริมคุณภาพชีวิตที่ทำงานในพื้นที่ช่วยจัดเก็บภาษีให้ หรือประสานงานให้เจ้าหน้าที่ศูนย์ประสานงานอำเภอจัดเก็บภาษีให้ นอกจากนี้ยังต้องมีการทำงานร่วมกันระหว่างนักการเมือง ข้าราชการ และประชาชน และทำงานเป็นทีมจากหน่วยงานภายในองค์กรปกครองส่วนท้องถิ่นเพื่อเพิ่มศักยภาพการทำงาน

(๔) ลักษณะผู้บริหารมีภาวะความเป็นผู้นำผู้บริหารองค์กรปกครองส่วนท้องถิ่นต้องมีลักษณะความเป็นผู้นำสูง มีความรู้ความสามารถ กล้าคิด กล้าเปลี่ยนแปลง กล้ารับผิดชอบในการตัดสินใจในการดำเนินงาน มีความมุ่งมั่นในการทำงาน กระตือรือร้น ใฝ่เรียนรู้ คิดเร็ว ทำเร็ว และมีความคิดริเริ่มในโครงการใหม่ๆ หรือนวัตกรรมเสมอ โดยนำความรู้และประสบการณ์มาประยุกต์ใช้กับการทำงานขององค์กรปกครองส่วนท้องถิ่น นอกจากนี้ผู้บริหารยังต้องมีทัศนคติที่เปิดกว้าง รับรู้ รับฟังสิ่งใหม่อยู่ตลอดเวลา ยอมรับฟังความคิดเห็นของผู้อื่น มีความเสียสละ และอุทิศตนในการทำงานเพื่อการพัฒนาท้องถิ่น

(๕) บุคลากรในองค์กรมีความรู้ความสามารถและมีความรับผิดชอบต้องมีการส่งเสริมให้บุคลากรในองค์กรได้เข้ารับการอบรมและศึกษาต่อในระดับที่สูงขึ้น ทำให้บุคลากรสามารถนำความรู้ที่ได้รับมาพัฒนาการทำงานให้มีประสิทธิภาพมากขึ้น นอกจากนี้บุคลากรในระดับปฏิบัติงานต้องมีความรอบรู้ มีความกระตือรือร้นในการทำงาน มีความรับผิดชอบสูง และอุทิศตนทุ่มเทการทำงานเพื่อให้บรรลุเป้าหมายขององค์กร รวมทั้งบุคลากรยังต้องมีความคล่องตัวในการยอมรับกับการเปลี่ยนแปลง มีการเรียนรู้และถ่ายทอดประสบการณ์ร่วมกัน

(๖) การบริหารงานที่มีความคล่องตัวส่งเสริมให้องค์กรมีการบริหารงานที่มีความคล่องตัว โดยการมอบหมายหน้าที่ความรับผิดชอบ เพื่อลดขั้นตอนในการทำงานให้สั้นลง ทั้งนี้ผู้บริหารจะเป็นผู้กำหนดนโยบายหรือทิศทางการทำงาน ในขณะที่ผู้ปฏิบัติงานจะต้องนำแผนและนโยบายลงสู่การปฏิบัติ เพื่อให้บรรลุเป้าหมายขององค์กร หากผู้ปฏิบัติงานมีปัญหาอุปสรรคในการทำงานจะร่วมกันแก้ไขปัญหาระหว่างผู้บริหารและผู้ปฏิบัติงาน โดยมีการประชุมร่วมกันระหว่างผู้บริหารและผู้ปฏิบัติงานเป็นประจำ

(๗) การรับฟังความคิดเห็นจากภายนอกในการพัฒนาการทำงานขององค์กรปกครองส่วนท้องถิ่นจะต้องเปิดรับฟังความคิดเห็นจากภายนอก ได้แก่ ผู้ที่มีความรู้ความชำนาญเฉพาะด้าน เพื่อช่วยในการเสริมสร้างความรู้ความสามารถให้แก่บุคลากรภายในองค์กรและเสนอแนะแนวทางในการดำเนินงานและโครงการ เช่น การตั้งสภาที่ปรึกษา รวมทั้งการเปิดรับฟังความคิดเห็นจากภาคประชาชน เพื่อให้องค์กรปกครองส่วนท้องถิ่นสามารถบริหารงานและเสนอโครงการตรงตามความต้องการของประชาชน เพื่อให้ประชาชนเกิดความพึงพอใจมากที่สุด นอกจากนี้ยังเป็นการทำงานร่วมกันระหว่างองค์กรปกครองส่วนท้องถิ่นและบุคคลภายนอก เช่น การจัดตั้งสถาบันพัฒนาผู้นำท้องถิ่น โดยมีวิทยากรและผู้ทรงคุณวุฒิมาให้ความรู้และร่วมมือในการดำเนินโครงการ รวมทั้งการศึกษาดูงานหรือโครงการที่ดีและประสบความสำเร็จ เพื่อนำมาประยุกต์ใช้กับองค์กรของตน

๓.๔.๙ ความรู้เกี่ยวกับ การบริหารกิจการบ้านเมืองที่ดี หรือ หลักธรรมาภิบาล (Good Governance)

หลักธรรมาภิบาล หมายถึง แนวทางในการจัดระเบียบเพื่อให้สังคมของประเทศ ทั้งภาครัฐ ภาคธุรกิจ เอกชนและภาคประชาชน สามารถอยู่ร่วมกันได้อย่างสงบสุข และตั้งอยู่ในความถูกต้องเป็นธรรม ตามหลักพื้นฐานการบริหารกิจการบ้านเมืองที่ดี และระเบียบสำนักนายกรัฐมนตรีว่าด้วยการสร้างระบบบริหารกิจการบ้านเมืองและสังคมที่ดี พ.ศ. ๒๕๔๒ มีสาระสำคัญประกอบด้วยหลักพื้นฐาน ๖ ประการ ได้แก่

- | | |
|--------------------|-----------------------|
| ๑. หลักนิติธรรม | ๔. หลักความมีส่วนร่วม |
| ๒. หลักคุณธรรม | ๕. หลักความรับผิดชอบ |
| ๓. หลักความโปร่งใส | ๖. หลักความคุ้มค่า |

แต่ละหลัก สามารถจำแนกใช้ในการบริหารเป็น ๓ ระดับคือ ระดับประเทศ ระดับภาครัฐและระดับองค์กร ซึ่งแต่ละระดับมีความเชื่อมโยงกัน กล่าวคือ องค์กรที่มีการบริหารกิจการบ้านเมืองและสังคมที่ดีจะช่วยสนับสนุนการบริหารจัดการที่ดีของระดับภาครัฐและระดับประเทศต่อไป ในทางกลับกัน การกำหนดบทบาทของภาครัฐ ภาคธุรกิจ เอกชน และภาคประชาชนในระดับประเทศจะมีผลต่อบทบาทภารกิจและการบริหารจัดการของระดับภาครัฐและระดับองค์กรด้วย ในที่นี้จะเสนอ

แนวปฏิบัติงานหลักการบริหารกิจการบ้านเมืองและสังคมที่ดี ทั้ง ๖ ประการ ในระดับองค์กรดังต่อไปนี้

๑. หลักนิติธรรม (The Rule of Law)

หลักนิติธรรม หมายถึง การปฏิบัติตามกฎหมาย กฎ ระเบียบ ข้อบังคับต่าง ๆ โดยถือว่าเป็นการปกครองภายใต้กฎหมายมิใช่ตามอำเภอใจ หรืออำนาจของตัวบุคคล จะต้องคำนึงถึงความเป็นธรรม และความยุติธรรม รวมทั้งมีความรัดกุมและ รวดเร็วด้วย

แนวทางในการประยุกต์ใช้หลักนิติธรรมในองค์กร

๑.๑ ให้ความรู้แก่สมาชิกในองค์กรเรื่อง กฎ ระเบียบ ข้อบังคับ สิทธิเสรีภาพบทบาทและความรับผิดชอบต่อสังคมในองค์กร รวมทั้งขอบเขตในการมีส่วนร่วมในการบริหารแบบประชาธิปไตย

๑.๒ พัฒนาบุคลากรให้มีจิตสำนึกด้านคุณธรรม จริยธรรม และศีลธรรมเป็นแบบอย่างที่ดีแก่ประชาชน และพัฒนาการผลิตบุคลากรให้มีคุณภาพมากยิ่งขึ้น ตัวชี้วัด กฎ ข้อบังคับระเบียบต่างๆ มีความเป็นธรรม สามารถปกป้องคนดี และลงโทษคนไม่ดี และมีการปรับปรุงกฎ ข้อบังคับและระเบียบให้สอดคล้องกับสถานการณ์ ที่เปลี่ยนแปลง ก็จะเป็นดัชนีชี้วัดที่สำคัญประการหนึ่ง

๑.๓ องค์กรและบุคลากรที่เกี่ยวข้องในการปฏิบัติงานเป็นไปอย่างรวดเร็ว โปร่งใสตรวจสอบได้ และได้รับการยอมรับจากประชาชน ส่วนด้านการปฏิบัติหน้าที่ที่มีความเป็นธรรม มีความประพฤติสุจริต ปราศจากการคอร์รัปชัน นอกจากนี้ขนาดองค์กร อัตรากำลังคน และงบประมาณลดลง

๑.๔ สภาพสังคมในองค์กร

- มีข้อร้องเรียนคดีความและการฟ้องร้อง รวมทั้งสถิติการทำผิดกฎต่างๆ ลดลง
- คนในองค์กรตระหนักในสิทธิ หน้าที่ เสรีภาพของตนเอง รู้และเข้าใจกฎ ระเบียบข้อบังคับ และมีส่วนร่วมแบบประชาธิปไตยในการแสดงความคิดเห็นในกรณีต่างๆ

๒ . หลักคุณธรรม (Morality)

หลักคุณธรรม หมายถึง การยึดมั่นในความถูกต้อง ดีงาม การส่งเสริม ให้บุคลากรพัฒนาตนเอง ไปพร้อมกัน เพื่อให้บุคลากรมีความซื่อสัตย์ จริงใจ ขยัน อดทน มีระเบียบ วินัย ประกอบอาชีพสุจริต เป็นนิสัย ประจำชาติ แนวทางการดำเนินการตามหลักคุณธรรม

๑. สถาบันการศึกษาส่งเสริมการเรียนรู้ และปลูกฝังเรื่องคุณธรรม จริยธรรม เริ่มจากเยาวชนในและนอกระบบการศึกษาของชาติอย่างจริงจัง
๒. ทรนรงค์ใช้หลักคุณธรรมอย่างกว้างขวาง จริงจัง โดยเริ่มจากผู้บังคับบัญชา

๓. รณรงค์ให้สังคมร่วมสนับสนุนผู้ปฏิบัติที่มีคุณธรรมที่ ถูกรังแกโดยผู้มีอำนาจเหนือกว่า รวมถึงการยอมรับ เชิดชูให้เกียรติ และการให้แรงเสริม ในรูปแบบต่างๆ
๔. องค์กรระดับต่าง ๆ มีการจัดกิจกรรมประชาสัมพันธ์ สร้างจิตสำนึกด้วยสื่อประเภทต่าง ๆ
๕. ทุกหน่วยงานภาครัฐควรมีหลักจริยธรรมของตนเองหรือจริยธรรมแต่ละสาขาวิชาชีพอย่างเปิดเผย

ตัวชี้วัดหลักคุณธรรม

- การร้องเรียนหรือร้องทุกข์ในการดำเนินการเรื่องต่าง ๆ ทั้งในและนอกองค์กรลดลง
- คุณภาพชีวิตของคนในองค์กรมีการบริหารจัดการและใช้ทรัพยากรในองค์กรให้เกิดประโยชน์สูงสุด
- องค์กรมีเสถียรภาพอยู่กันอย่างสงบสุข ด้วยความมีระเบียบ

๓ . หลักความโปร่งใส (Accountability)

หลักความโปร่งใส หมายถึง ความโปร่งใส พอเทียบได้ว่ามีความหมาย ตรงข้าม หรือเกือบตรงข้าม กับการทุจริต คอร์รัปชัน โดยที่เรื่องทุจริต คอร์รัปชัน ให้ความหมายในเชิงลบ และความน่าสะพรึงกลัวแฝงอยู่ ความโปร่งใสเป็นคำศัพท์ที่ให้แง่บวกในเชิงบวก และให้ความสนใจในเชิงสงบสุข ประชาชนเข้าถึงข้อมูลข่าวสาร ได้สะดวกและเข้าใจง่าย และมีกระบวนการให้ประชาชนตรวจสอบความถูกต้องอย่างชัดเจน ในการนี้ เพื่อเป็นสิริมงคลแก่บุคลากรที่ปฏิบัติงานให้มีความโปร่งใส ขออัญเชิญ พระราชกระแสรับสั่งในองค์พระบาทสมเด็จพระเจ้าอยู่หัว ภูมิพลอดุลยเดชมหาราชที่ได้ทรงมีพระราช กระแสรับสั่ง ได้แก่ ผู้ที่มีความสุจริต และบริสุทธิ์ใจ แม้จะมีความรู้น้อยก็ยอมทำประโยชน์ให้แก่ส่วนรวมได้มากกว่าผู้ที่มีความรู้มาก แต่ไม่มีความสุจริต ไม่มีความบริสุทธิ์ใจ

แนวทางในการสร้างความโปร่งใสในองค์กร

๑. สืบหาความเห็นชอบของบุคลากรในหน่วยงานในเรื่องความโปร่งใสที่ต้องการจากบุคลากร
๒. บุคลากรตระหนักในความสำคัญและปฏิบัติตามแนวทางที่กำหนดไว้ในพระราชบัญญัติข้อมูลข่าวสารของทางราชการ พ.ศ. ๒๕๔๐ และพระราชบัญญัติวิธีปฏิบัติราชการปกครอง พ.ศ. ๒๕๓๙
๓. ปรับปรุงระบบเอกสาร ระบบสารสนเทศให้เป็นระเบียบ สะดวกต่อการใช้งานและการสืบค้นตรวจสอบของประชาชน
๔. จัดทำเอกสารคู่มือเกี่ยวกับการให้บริการของส่วนราชการที่เข้าใจง่าย สะดวกต่อการติดต่อกันของหน่วยงานประชาชน
๕. มีระบบการประชาสัมพันธ์ภายในและภายนอกองค์กร
๖. สร้างทัศนคติที่ดีในการให้บริการข้อมูลข่าวสารและตอบข้อสงสัยของประชาชน

ตัวชี้วัดความโปร่งใส

๑. สืบหาความพึงพอใจของผู้มาใช้บริการ
๒. จำนวนเรื่องกล่าวหาหรือร้องเรียน การถูกสอบสวนลดลง
๓. เกณฑ์ในการใช้ดุลยพินิจของหน่วยงานมีความชัดเจนเป็นที่ยอมรับ
๔. องค์กรมีตัวชี้วัดผลการปฏิบัติงานที่เป็นรูปธรรมและเปิดเผยต่อสาธารณะ

๔ . หลักการมีส่วนร่วม (Participation)

หลักการมีส่วนร่วม หมายถึง การให้โอกาสให้บุคลากรหรือผู้มี ส่วนเกี่ยวข้องเข้ามามีส่วนร่วมทางการ บริหารจัดการเกี่ยวกับการตัดสินใจในเรื่องต่าง ๆ เช่น เป็นคณะกรรมการ คณะอนุกรรมการ และหรือ คณะทำงานโดยให้ข้อมูล ความคิดเห็น แนะนำ ปรีกษา ร่วมวางแผนและร่วมปฏิบัติ

แนวทางการสร้างความมีส่วนร่วม

๑. องค์กรต้องกำหนดเป็นนโยบายที่ชัดเจน พร้อมทั้งออกกฎ ระเบียบ ข้อบังคับให้บุคลากรในองค์กรถือปฏิบัติ รวมทั้งพัฒนากลไก ระบบการทำงานและการบริหารจัดการให้ มีประสิทธิภาพเพื่อเอื้อต่อการสนับสนุนให้บุคลากรใน องค์กร และประชาชนมีส่วนร่วมอย่างกว้างขวาง
๒. กระจายอำนาจการบริหารจัดการสู่บุคลากรตามหน้าที่ที่ได้รับมอบหมายเพื่อให้บุคลากรสามารถบริหารภารกิจตาม บทบาทหน้าที่ได้อย่างตรงตามความต้องการ
๓. รณรงค์และประชาสัมพันธ์เพื่อสร้างจิตสำนึกให้บุคลากรและประชาชนเห็นคุณค่าและความสำคัญของการมีส่วนร่วม
๔. จัดทำคู่มือชี้แนะแนวทางการมีส่วนร่วมในงาน/โครงการต่างๆ รวมทั้งให้ข้อมูลข่าวสารที่เกี่ยวข้องอย่างพอเพียง เพื่อสร้างความรู้ ความเข้าใจที่ถูกต้องให้แก่ผู้เกี่ยวข้องและประชาชนซึ่งจะทำให้การมีส่วนร่วมนั้นมีคุณภาพมากยิ่งขึ้น
๕. แสดงผลลัพธ์จากการเข้ามามีส่วนร่วมที่เป็นรูปธรรมให้ผู้เกี่ยวข้องและประชาชนได้ทราบ พร้อมทั้งมีรางวัลตอบ แทนแก่เจ้าของความคิดเห็นที่นำไปสู่การปฏิบัติอื่นๆ
๖. สร้างหลักประกันในความปลอดภัยต่อชีวิตและทรัพย์สินของผู้เข้าร่วมแสดงความคิดเห็น หรือวิพากษ์วิจารณ์การ ดำเนินงานขององค์กร

ตัวชี้วัดหลักความมีส่วนร่วม

๑. ความสัมฤทธิ์ผลของโครงการต่างๆ รวมถึงการประหยัดงบประมาณ
๒. ความพึงพอใจของผู้มีส่วนเกี่ยวข้องหรือผู้ได้รับผลกระทบ
๓. จำนวนผู้เข้าร่วมแสดงความคิดเห็นหรือจำนวนข้อเสนอแนะหรือเสนอข้อคิดเห็นจากบุคลากรผู้เกี่ยวข้อง/ ประชาชนในการดำเนินการเรื่องต่างๆ รวมถึงคุณภาพของการมีส่วนร่วม

๕ . หลักความรับผิดชอบ (Responsibility)

หลักความรับผิดชอบ หมายถึง การตระหนักในสิทธิและหน้าที่ ความสำนึกในความรับผิดชอบต่อ สังคม การใส่ใจปัญหาการบริหารจัดการ การกระตือรือร้น ในการแก้ปัญหา และเคารพในความคิดเห็นที่แตกต่าง รวมทั้งความกล้าที่จะยอมรับผลดีและผลเสียจากกระทำของตนเอง

แนวทางในการดำเนินการตามหลักความรับผิดชอบ

๑. ผู้บังคับบัญชาเป็นแบบอย่างที่ดี รวมทั้งการสร้างแบบอย่างที่ดี ด้วยการยกย่องและส่งเสริมความประพฤติ ของบุคคลที่เป็นแบบอย่างที่ดี
๒. สร้างความรับผิดชอบของตนเองโดยใช้การมีส่วนร่วม มีระบบตรวจสอบและการประเมินผลที่น่าเชื่อถือได้
๓. ส่งเสริมผู้ มีความสามารถ โดยการให้รางวัล และลงโทษที่เหมาะสม รวมทั้งการจูงใจด้วยค่าตอบแทนและอื่น ๆ

ตัวชี้วัดเรื่องความรับผิดชอบ

๑. ได้รับการยอมรับและความพึงพอใจจากผู้รับบริการและผู้เกี่ยวข้อง
๒. ผลปฏิบัติงานบรรลุตามวัตถุประสงค์ที่กำหนดไว้
๓. คุณภาพของงานทั้งด้านปริมาณ ความถูกต้อง ครบถ้วน รวมทั้งจำนวนความผิดพลาดที่เกิดจากการ ปฏิบัติงานและจำนวนการเรียกร้องหรือการกล่าวหาที่ได้รับ

๖. หลักความคุ้มค่า (Cost – effectiveness or Economy)

หลักความคุ้มค่า หมายถึง การบริหารจัดการและใช้ทรัพยากรที่มีจำกัด เพื่อให้เกิดประโยชน์สูงสุดแก่ส่วนรวม โดยธรรมาภิบาลให้บุคลากรมีความประหยัด ใช้วัสดุอุปกรณ์อย่างคุ้มค่า และรักษาทรัพยากรธรรมชาติให้สมบูรณ์ยั่งยืน

แนวทางการดำเนินการตามหลักความคุ้มค่า

๑. ผู้บริหารระดับสูงของหน่วยงานต้องให้ความสำคัญ
๒. ลดขั้นตอนการปฏิบัติงานให้สั้นหรือเบ็ดเสร็จในขั้นตอนเดียว เพื่อให้สะดวกและรวดเร็ว
๓. ปฏิบัติงานอย่างประหยัดทรัพยากร ประหยัดเวลาและบรรลุนิเวศประสงคฺ์ภายในระยะเวลาที่เหมาะสม
๔. กำหนดมาตรฐานการทำงานในหน้าที่และเป้าหมายให้ชัดเจน
๕. สร้างระบบความคุ้มค่าและรายงานผลการใช้ทรัพยากรอย่างคุ้มค่าต่อผู้บังคับบัญชาตามลำดับเพื่อการตรวจสอบ
๖. นำเครื่องมือที่ทันสมัยมาใช้ในการทำงาน
๗. เปิดโอกาสให้ทุกคนมีส่วนร่วมในการเสนอแนะวิธีการต่างๆ ที่นำไปสู่ความคุ้มค่า
๘. รับฟังความคิดเห็นจากบุคคลภายนอกเพื่อนำมาปรับปรุงการทำงานในองค์กร
๙. ให้ความสำคัญกับระบบติดตามประเมินผลและควรประกาศให้ผู้เกี่ยวข้องและประชาชนทราบเป็นระยะ ๆ
๑๐. ใช้ ระบบการประเมินการปฏิบัติงาน (Result-based Management : RBM) และใช้การจัดสรรงบประมาณเป็นเครื่องมือในการพิจารณางบประมาณในโครงการ
๑๑. จัดสรรงบประมาณตามผลสัมฤทธิ์ของงาน
๑๒. ปรับปรุงระเบียบปฏิบัติให้สอดคล้องในหลักความคุ้มค่า
๑๓. ให้รางวัลหน่วยงาน/กลุ่ม/บุคลากรที่ดำเนินการในวิธีดังกล่าวได้อย่างถูกต้องคุ้มค่าที่สุด

ตัวชี้วัดในหลักความคุ้มค่า

๑. ความพึงพอใจของผู้รับบริการ
๒. ความมีประสิทธิภาพและประสิทธิผล ทั้ง ตัวชี้วัดเชิงปริมาณ ตัวชี้วัดเชิงคุณภาพ

การนำหลักการบริหารกิจการบ้านเมืองและสังคมที่ดีสู่การปฏิบัติ

๑. การสรรหาบุคลากรเข้าทำงาน
๒. การปฐมนิเทศ
๓. การบรรจุหลักสูตรการสร้างระบบบริหารกิจการบ้านเมืองและสังคมที่ดีในหลักสูตรการพัฒนาเจ้าหน้าที่ของรัฐ
๔. การพิจารณาเลื่อนเงินเดือนและระดับตำแหน่งที่สูงขึ้น
๕. เชิดชูเกียรติผู้ปฏิบัติตามหลักการบริหารกิจการบ้านเมืองและสังคมที่ดี
๖. ผู้บริหารใช้เครื่องมือในการพัฒนาองค์กร
๗. เน้นหลักปฏิบัติของผู้บริหารในฐานะต้นแบบ

ประโยชน์การนำหลักการบริหารกิจการบ้านเมืองและสังคมที่ดีสู่หน่วยงาน

ทำให้บุคลากรและองค์กรมีประสิทธิภาพ ดังนี้

๑. พฤติกรรมในการทำงานเพื่อประชาชนและองค์กร
๒. กล้าตัดสินใจกระทำในสิ่งที่ถูกต้อง
๓. ไม่ถูกชี้นำในการตัดสินใจและการทำงาน
๔. มีความรับผิดชอบในการปฏิบัติงานและการตัดสินใจ

๕. รักษาเกียรติ/อาชีพตนเอง
๖. โปร่งใสและไม่เลือกปฏิบัติ
๗. ระบบงานของรัฐได้รับความศรัทธา เชื่อถือ

ดังนั้น จึงต้องพัฒนาข้าราชการไทยไปสู่คุณลักษณะที่พึงประสงค์ ที่เหมาะกับระบบการบริหารจัดการภาครัฐที่ดีคือ ข้าราชการต้องเป็นผู้ที่ทำงานอย่างมีศักดิ์ศรี ขยันตั้งใจทำงาน มีศีลธรรม คุณธรรม ปรับตัวได้ทันโลก รับผิดชอบต่อผลงาน มีใจและการกระทำที่เป็นประชาธิปไตยและทำงาน มุ่งเน้นผลงาน เพื่อให้ระบบราชการไทยมีความเป็นเลิศ สามารถรับการพัฒนาประเทศได้ในยุคโลกาภิวัตน์ นอกจากนี้ยังมีการตราพระราชกฤษฎีกาว่าด้วยหลักเกณฑ์และวิธีการบริหารกิจการบ้านเมืองที่ดี พ.ศ. ๒๕๔๖ โดยมีความ

สรุปผลการประเมิน

ศึกษาดูงานนอสถานที่ ณ โครงการชั่งหัวมัน อำเภอท่าสาย จังหวัดเพชรบุรี ตามแนวพระราชดำริ พระบาทสมเด็จพระปรมินทรมหาภูมิ อุดลยเดชที่ทรงมีต่อเกษตรกรในการที่จะพัฒนาส่งเสริมอาชีพเกษตรกรกรมให้ประสบความสำเร็จและสามารถเลี้ยงดูตัวเองและครอบครัวได้อย่างยั่งยืน ศึกษาวิถีชีวิตแบบชาวบ้านตลาดน้ำหัวหิน สามพันนาม ศึกษาทางประวัติศาสตร์วัดห้วยมงคล ศึกษาประวัติศาสตร์แห่งสมเด็จพระบูรพมหากษัตริย์ไทย ๗ วีรกษัตริย์ไทย ที่อุทยานราชภักดิ์ ศึกษาดูงานองค์การบริหารส่วนตำบลต้นมะม่วง อำเภอเมืองเพชรบุรี จังหวัดเพชรบุรี เรื่อง การบริหารจัดการด้านการป้องกันและปราบปรามการทุจริต เป็นองค์กรปกครองส่วนท้องถิ่นดีเด่น ด้านการป้องกันการทุจริต ประจำปี ๒๕๕๙ ได้รับโล่เชิดชูเกียรติของประธานกรรมการ ป.ป.ช. ศึกษาพระราชวังบ้านปืนซึ่งเป็นที่ประดิษฐานพระบรมรูปของพระบาทสมเด็จพระจุลจอมเกล้าเจ้าอยู่หัวและพระบาทสมเด็จพระมงกุฎเกล้าเจ้าอยู่หัว อำเภอเมืองเพชรบุรี จังหวัดเพชรบุรี ศึกษาสถาปัตยกรรมอุทยานประวัติศาสตร์พระนครคีรี (เขาวัง) เป็นพระราชวังฤดูร้อนที่สร้างขึ้นในรัชสมัยพระบาทสมเด็จพระจุลจอมเกล้าเจ้าอยู่หัว อำเภอเมืองเพชรบุรี จังหวัดเพชรบุรี

คณะผู้บริหารท้องถิ่น สมาชิกสภาองค์การบริหารส่วนตำบล พนักงานส่วนตำบล พนักงานจ้าง รวมถึงกำนัน ผู้ใหญ่บ้านและผู้นำชุมชน ผู้เข้าร่วมโครงการ ๕๑ คน เป็นเพศชายมากกว่าเพศหญิง โดยเป็นเพศชาย จำนวน ๓๑ คน คิดเป็นร้อยละ ๖๐.๗๘ และเพศหญิง จำนวน ๒๐ คน คิดเป็นร้อยละ ๓๙.๒๒ และมีอายุ ๕๑-๖๐ ปี จำนวน ๒๑ คน คิดเป็นร้อยละ ๔๑.๑๘ รองลงมาคือมีอายุ ๓๑-๔๐ ปี จำนวน ๑๗ คน คิดเป็นร้อยละ ๓๓.๓๓ มีอายุ ๔๑ - ๕๐ จำนวน ๑๒ คน คิดเป็นร้อยละ ๒๓.๕๓ และมีอายุ ๖๑ ปีขึ้นไป จำนวน ๑ คน คิดเป็นร้อยละ ๑.๙๖ และมีการศึกษาอยู่ในระดับมัธยมศึกษาตอนปลาย/ปวช.หรือเทียบเท่า จำนวน ๑๗ คน คิดเป็นร้อยละ ๓๓.๓๓ และระดับปริญญาตรี จำนวน ๑๗ คน คิดเป็นร้อยละ ๓๓.๓๓ รองลงมาคือการศึกษาอยู่ในระดับอนุปริญญา/ปวส.หรือเทียบเท่า จำนวน ๗ คน คิดเป็นร้อยละ ๑๓.๗๓ มีการศึกษาอยู่ในระดับปริญญาโท จำนวน ๖ คน คิดเป็นร้อยละ ๑๑.๗๖ และมีการศึกษาอยู่ในระดับมัธยมศึกษาตอนต้น จำนวน ๔ คน คิดเป็นร้อยละ ๗.๘๔

ผลการประเมินระดับความรู้ความเข้าใจและความพึงพอใจ จากการเข้าร่วมโครงการฝึกอบรมและพัฒนา ศักยภาพการปฏิบัติงานท้องถิ่น ประจำปี ๒๕๖๑ คณะผู้บริหารท้องถิ่น สมาชิกสภาองค์การบริหารส่วนตำบล พนักงานส่วนตำบล พนักงานจ้าง รวมถึงกำนัน ผู้ใหญ่บ้านและผู้นำชุมชน ในภาพรวมแล้วพอสรุปได้ดังนี้ โดยภาพรวมแล้วพบว่าผู้ตอบแบบสอบถามส่วนใหญ่มีความพึงพอใจและความรู้ความเข้าใจในระดับมาก ($\bar{X} = ๔.๐๗$) เมื่อพิจารณาแยกตามประเด็นหัวข้อการประเมินพบว่าประเด็นหัวข้อที่ ๑๐.ประโยชน์ที่ได้รับจากการศึกษาดูงานความพึงพอใจโดยภาพรวมต่อโครงการพัฒนาศักยภาพการปฏิบัติงานท้องถิ่น ประจำปี ๒๕๖๑ อยู่ในระดับ มากที่สุด ($\bar{X} = ๔.๓๗$) และรองลงมาประเด็นหัวข้อที่ ๒.วิทยากรสามารถตอบข้อซักถามได้ชัดเจน เข้าใจง่าย อยู่ในระดับ มากที่สุด ($\bar{X} = ๔.๓๑$) และประเด็นหัวข้อที่ ๖.ความเหมาะสมของสถานที่ไปศึกษาดูงาน อยู่ในระดับ มากที่สุด ($\bar{X} = ๔.๒๕$) และประเด็นหัวข้อที่ ๑.การถ่ายทอดและอธิบายเนื้อหาความรู้ของวิทยากรมีความชัดเจน ตรงประเด็น อยู่ในระดับ

มาก ($\bar{X} = 4.20$) และประเด็นหัวข้อที่ ๗.ความเหมาะสมของระยะเวลาในการดูงาน อยู่ในระดับ มาก ($\bar{X} = 4.20$) และประเด็นหัวข้อที่ ๘.หลังการอบรม ท่านมีความรู้เกี่ยวกับอำนาจหน้าที่ขององค์การบริหารส่วนตำบล พ.ร.บ.ความผิดทางละเมิดของเจ้าหน้าที่ พ.ศ.๒๕๓๙ ข้อทักท้วงของ สตง. หลักการบริหารกิจการบ้านเมืองที่ดีหรือหลักธรรมาภิบาล และการทำงานร่วมกับชุมชนโดยใช้กลยุทธ์วิธีมากขึ้นเพียงใด อยู่ในระดับ มาก ($\bar{X} = 4.16$) และประเด็นหัวข้อที่ ๘.การศึกษาดูงานในครั้งนี้สามารถนำความรู้ที่ได้รับการพัฒนาตนเองและบูรณาการในองค์กรได้เพียงใด อยู่ในระดับ มาก ($\bar{X} = 4.10$) และประเด็นหัวข้อที่ ๕.สถานที่ วัสดุอุปกรณ์ และระยะเวลาในการฝึกอบรม อยู่ในระดับ มาก ($\bar{X} = 4.00$) และประเด็นหัวข้อที่ ๙.ความเหมาะสมของสถานที่พัก อาหารและเครื่องดื่มตลอดระยะเวลาในการศึกษาดูงาน อยู่ในระดับ มาก ($\bar{X} = 4.00$) และประเด็นหัวข้อที่ ๓.ก่อนการอบรม ท่านมีความรู้เกี่ยวกับอำนาจหน้าที่ขององค์การบริหารส่วนตำบล พ.ร.บ.ความผิดทางละเมิดของเจ้าหน้าที่ พ.ศ.๒๕๓๙ ข้อทักท้วงของ สตง. หลักการบริหารกิจการบ้านเมืองที่ดีหรือหลักธรรมาภิบาล และการทำงานร่วมกับชุมชนโดยใช้กลยุทธ์วิธี มากเพียงใด อยู่ในระดับ ปานกลาง

และนอกจากนี้ ผู้เข้ารับการอบรมก็มีข้อคิดเห็นและข้อเสนอแนะอื่น ๆ เพื่อเป็นประโยชน์ในการจัดกิจกรรมในครั้งต่อไป ดังนี้

๑. ควรมีการฝึกอบรมและพัฒนาศักยภาพการปฏิบัติงานของบุคลากรทุกปี โดยเน้นงาน/กิจกรรมตามอำนาจหน้าที่ พ.ร.บ.สภาองค์การบริหารส่วนตำบล พ.ศ.๒๕๓๙ และแก้ไขเพิ่มเติม กำหนดให้

๒. การศึกษาดูงานนอกสถานที่ ควรศึกษาดูงานในทุก ๆ ภาคของประเทศไทย โดยให้หมุนเวียนกันไปเพื่อความแตกต่างในบริบทของพื้นที่

๓. ควรคำนึงถึง งาน/กิจกรรม ที่ศึกษาดูงานนอกพื้นที่ เป็นงาน/กิจกรรม ที่บุคลากรสามารถนำความรู้ที่ได้รับไปทำงานได้อย่างมีประสิทธิภาพและประสิทธิผลมากยิ่งขึ้น

๔. สำหรับผู้นำชุมชน สามารถนำความรู้ที่ได้จากศึกษาดูงานกลับมาพัฒนาในชุมชนของตนเองได้ดียิ่งขึ้น

๕. ควรมีการหมุนเวียนกลุ่มศึกษาดูงานเพื่อให้เกิดการพัฒนาองค์กรให้ครบทุกด้าน

๖. ควรเปลี่ยนสถานที่ศึกษาดูงานเพื่อมิให้เกิดความซ้ำซ้อน

๗. โครงการดังกล่าวเป็นโครงการที่ดีมากอยากให้ดำเนินการทุกปีงบประมาณต่อไป

๘. ควรจัดทุกปีเพื่อให้เกิดการพัฒนา

๙. ควรเน้นเรื่องความปลอดภัยของยานพาหนะที่เดินทาง และควรมีพนักงานขับรถไว้สลับเปลี่ยนกันตลอดระยะเวลาในการเดินทางเพื่อมิให้เกิดอุบัติเหตุในการเดินทาง

๑๐. ควรจัดให้มีกิจกรรมนันทนาการร่วมกันเพื่อกระชับความสัมพันธ์ที่ดีต่อคณะผู้บริหาร สมาชิกสภาพนักงานส่วนตำบล พนักงานจ้าง ตลอดจนกำนัน ผู้ใหญ่บ้าน และผู้นำชุมชน