



รายงานผลการประเมินความพึงพอใจผู้รับบริการ
ของ
เทศบาลตำบลโคกพุทรา
อำเภอโพธิ์ทอง จังหวัดอ่างทอง

ประจำปีงบประมาณ 2562

ดำเนินการสำรวจและประเมิน
โดย

มหาวิทยาลัยเทคโนโลยีราชมงคลสุวรรณภูมิ



กิตติกรรมประกาศ

การประเมินความพึงพอใจผู้รับบริการฉบับนี้สำเร็จได้ด้วยดี เพราะท่านนายกเทศบาลตำบลโคกพุทรา ที่ได้ให้ความไว้วางใจเชื่อมั่นในศักยภาพผลงานคณาจารย์และนักวิจัยของมหาวิทยาลัยเทคโนโลยีราชมงคลสุวรรณภูมิ ในการสำรวจและประเมินความพึงพอใจผู้รับบริการต่อการให้บริการสาธารณะของเทศบาลตำบลโคกพุทรา เพื่อนำผลการประเมินมาปรับปรุงและพัฒนาการบริหารจัดการในบริการประชาชนให้เกิดประสิทธิภาพและประสิทธิผลของหน่วยงาน คณะผู้ประเมินขอกราบขอบพระคุณเป็นอย่างสูงไว้ใน ณ ที่นี้

ขอขอบพระคุณ ผู้ช่วยศาสตราจารย์ไพศาล บุรินทร์วัฒนา อธิการบดีมหาวิทยาลัยเทคโนโลยีราชมงคลสุวรรณภูมิ และ ผู้ช่วยศาสตราจารย์ ดร.สาลิษฐ์ บุญมี คณบดีคณะบริหารธุรกิจและเทคโนโลยีสารสนเทศ ซึ่งรับเป็นที่ปรึกษาให้กับโครงการประเมินความพึงพอใจผู้รับบริการ จึงทำให้การดำเนินงานสำรวจและประเมินความพึงพอใจผู้รับบริการ ปีงบประมาณ 2562 ในครั้งนี้เป็นไปด้วยความเรียบร้อย บรรลุผลสำเร็จตามวัตถุประสงค์ทุกประการ

ขอขอบพระคุณคณะผู้บริหาร พนักงานและเจ้าหน้าที่ของเทศบาลตำบลโคกพุทราทุกท่านที่ให้ความร่วมมือและอำนวยความสะดวกในการเก็บรวบรวมข้อมูลในการประเมินครั้งนี้

ขอขอบพระคุณประชาชน ผู้ใช้บริการเทศบาลตำบลโคกพุทราทุกท่านที่ให้ความร่วมมือในการเก็บรวบรวมข้อมูลเพื่อประเมินความพึงพอใจในครั้งนี้

คณะผู้จัดทำ

ตุลาคม 2562



บทสรุปผู้บริหาร

การสำรวจและประเมินความพึงพอใจผู้รับบริการต่อบริการสาธารณะของเทศบาลตำบลโคกพุทรา อำเภอโพธิ์ทอง จังหวัดอ่างทอง ในครั้งนี้มีวัตถุประสงค์เพื่อประเมินความพึงพอใจของผู้รับบริการรวม 4 งานบริการ คือ งานด้านการศึกษา งานด้านป้องกันและบรรเทาสาธารณภัย งานด้านสาธารณสุข และงานด้านฝึกอบรมและส่งเสริมอาชีพฯ โดยแต่ละงานกำหนดกรอบการประเมิน ได้แก่ 1)ด้านขั้นตอนการให้บริการ 2)ด้านช่องทางการให้บริการ 3)ด้านเจ้าหน้าที่ผู้ให้บริการ 4)ด้านสิ่งอำนวยความสะดวก

กลุ่มตัวอย่างที่ใช้ในการประเมิน คือ ประชาชน เจ้าหน้าที่ของรัฐ/หน่วยงานของรัฐ และหน่วยงานเอกชน ที่มาขอรับบริการหรือเคยติดต่อกับเทศบาลตำบลโคกพุทรา อำเภอโพธิ์ทอง จังหวัดอ่างทอง ในปีงบประมาณ 2562 ประกอบด้วย งานด้านการศึกษา จำนวน 60 คน งานด้านป้องกันและบรรเทาสาธารณภัย จำนวน 60 คน งานด้านสาธารณสุข จำนวน 70 คน งานด้านฝึกอบรมและส่งเสริมอาชีพฯ จำนวน 80 คน สุ่มตัวอย่างโดยไม่คำนึงถึงความน่าจะเป็นทางสถิติแบบบังเอิญ เครื่องมือที่ใช้ คือ แบบประเมินความพึงพอใจของผู้รับบริการ วิเคราะห์ข้อมูลโดยใช้โปรแกรมสำเร็จรูป วิเคราะห์หาค่าความถี่ ค่าร้อยละ ค่าเฉลี่ยและค่าเบี่ยงเบนมาตรฐาน ผลการประเมิน พบว่า

งานด้านการศึกษา

มีความพึงพอใจโดยภาพรวมคิดเป็นร้อยละ 92.80 อยู่ในระดับมากที่สุด

งานด้านป้องกันและบรรเทาสาธารณภัย

มีความพึงพอใจโดยภาพรวมคิดเป็นร้อยละ 91.60 อยู่ในระดับมากที่สุด

งานด้านสาธารณสุข

มีความพึงพอใจโดยภาพรวมคิดเป็นร้อยละ 92.60 อยู่ในระดับมากที่สุด

งานด้านฝึกอบรมและส่งเสริมอาชีพฯ

มีความพึงพอใจโดยภาพรวมคิดเป็นร้อยละ 91.40 อยู่ในระดับมากที่สุด

เมื่อพิจารณาโดยภาพรวมของความพึงพอใจทั้ง 4 ด้าน อยู่ในเกณฑ์ระดับมากที่สุด และเมื่อคิดเป็นค่าร้อยละของความพึงพอใจเท่ากับร้อยละ 92.10



สารบัญ

	หน้า
บทที่ 1 บทนำ	
ความเป็นมาและความสำคัญของปัญหา	1-1
วัตถุประสงค์ของการประเมิน	1-2
ขอบเขตของการประเมิน	1-2
ประโยชน์ที่คาดว่าจะได้รับ	1-3
นิยามศัพท์เฉพาะ	1-3
บทที่ 2 แนวคิด ทฤษฎีและเอกสารที่เกี่ยวข้อง	
แนวคิดทฤษฎีเกี่ยวกับการประเมินผล	2-1
แนวคิดทฤษฎีเกี่ยวกับประสิทธิภาพ	2-10
แนวคิดทฤษฎีเกี่ยวกับประสิทธิผล	2-16
แนวคิดเกี่ยวกับการปฏิบัติราชการขององค์กรปกครองส่วนท้องถิ่น	2-23
บริบทของเทศบาลตำบลโคกพุทรา	2-39
งานวิจัยที่เกี่ยวข้อง	2-48
บทที่ 3 วิธีการประเมิน	
ประชากร	3-1
กลุ่มตัวอย่าง	3-1
เครื่องมือที่ใช้ในการเก็บรวบรวมข้อมูล	3-2
การเก็บรวบรวมข้อมูล	3-2
สถิติและการวิเคราะห์ข้อมูล	3-3
บทที่ 4 ผลการวิเคราะห์ข้อมูล	
งานด้านการศึกษา	4-2
งานด้านป้องกันและบรรเทาสาธารณภัย	4-9
งานด้านสาธารณสุข	4-16



	หน้า
งานด้านฝึกอบรมและส่งเสริมอาชีพฯ	4-23
สรุปผลการวิเคราะห์ข้อมูลความพึงพอใจทั้ง 4 ด้าน	4-30
บทที่ 5 สรุปผลการประเมิน	
สรุปผลการประเมิน	5-1
บรรณานุกรม	ก-1
ภาคผนวก	ข-1
แบบสอบถามความพึงพอใจผู้รับบริการ ทั้ง 4 ด้าน	
ภาพแสดงการดำเนินงานบริการสาธารณะ	
ภาพแสดงการเก็บข้อมูลในพื้นที่	
ตัวอย่างบุคคลที่แสดงถึงความพึงพอใจ	
รายชื่อคณะผู้จัดทำ	



บทที่ 1

บทนำ

ความเป็นมาและความสำคัญของปัญหา

การปกครองส่วนท้องถิ่น (Local Government) เป็นระบบการปกครองที่ยอมรับกันว่าเป็นรากแก้วของการปกครองในระบอบประชาธิปไตยทั้งนี้ เพราะเป็นการเปิดโอกาสให้ประชาชนได้เรียนรู้เรื่อง การปกครองระดับท้องถิ่นโดยการกระทำด้วยตนเองซึ่งจะอำนวยผลให้เกิดความชำนาญและมีประสบการณ์ที่สามารถจะเข้าไปมีส่วนร่วมในการปกครองในระดับชาติในโอกาสต่อไปได้เป็นอย่างดีดังนั้นจึงเป็นหน้าที่ของรัฐบาลในระบอบประชาธิปไตยที่จะต้องสนับสนุนให้ประชาชนได้มีส่วนร่วมในการบริหารงานของท้องถิ่นโดยวิธีที่จะเป็นรากฐานที่ก่อให้เกิดการพัฒนาประชาธิปไตยในระดับชาติ

กล่าวโดยสรุปว่าการปกครองส่วนท้องถิ่น มีความสำคัญ เนื่องจาก 1)การปกครองส่วนท้องถิ่นถือเป็นรากฐานของประชาธิปไตย 2)การปกครองส่วนท้องถิ่นเป็นการแบ่งเบาภาระของรัฐบาล 3)การปกครองท้องถิ่นทำให้ประชาชนรู้จักปกครองตนเอง 4)การปกครองส่วนท้องถิ่นสามารถตอบสนองความต้องการของท้องถิ่นได้ตรงตามเป้าหมาย และมีประสิทธิภาพ 5)การปกครองส่วนท้องถิ่นจะเป็นแหล่งการสร้างผู้นำทางการเมืองในระดับชาติ ต่อไปและที่สำคัญ คือ 6)การปกครองส่วนท้องถิ่นสอดคล้องกับแนวคิดในการพัฒนาแบบแผนพึ่งตนเอง

องค์กรปกครองส่วนท้องถิ่นเป็นรูปแบบการปกครองท้องถิ่น ซึ่งได้จัดตั้งตามหลักการของการกระจายอำนาจ ซึ่งเป็นยุทธศาสตร์หนึ่งในการบริหารจัดการบ้านเมืองของรัฐในระบอบประชาธิปไตยโดยมุ่งลดบทบาทของรัฐบาลส่วนกลาง ลงเหลือภารกิจเท่าที่ต้องทำ เท่าที่จำเป็น และให้ประชาชนได้มีส่วนร่วมในการบริหารงานชุมชนท้องถิ่นตามเจตนารมณ์ของประชาชนมากยิ่งขึ้น การกระจายอำนาจสู่ท้องถิ่นจึงเป็นการจัดความสัมพันธ์โครงสร้างอำนาจหน้าที่ใหม่ระหว่างส่วนกลางกับท้องถิ่นให้สอดคล้องกับบริบทของสังคมที่เปลี่ยนแปลงมีความหลากหลายของกลุ่มคน เชื้อชาติ ศาสนา อาชีพ การศึกษา เทคโนโลยี ความต้องการ และความคาดหวัง จากรัฐ ที่เพิ่มขึ้น ทั้งมีลักษณะที่แตกต่างกัน ชัดแย้งกัน ในขณะที่รัฐก็มีขีดความสามารถที่เพียงพอที่จะจำกัดในการตอบสนองปัญหาความต้องการต่าง ๆ ที่เกิดขึ้นในแต่ละท้องถิ่นได้ทันต่อเหตุการณ์ และความต้องการของแต่ละท้องถิ่น

เทศบาลตำบลโคกพุทรา อำเภอโพธิ์ทอง จังหวัดอ่างทอง เป็นองค์กรปกครองส่วนท้องถิ่นที่จัดตั้งขึ้นตามหลักการของการกระจายอำนาจ กล่าวคือเป็นสถาบันที่จะให้ประชาชนมีส่วนร่วมทางการเมืองให้ประชาชนเรียนรู้กระบวนการตามระบอบประชาธิปไตย คือมีส่วนร่วมทั้งการเลือกผู้บริหารท้องถิ่น



วางแผนพัฒนาโครงการ กิจกรรมต่างๆในพื้นที่ การติดตามผลการดำเนินงานของเทศบาลตำบลโคกพุทรา ซึ่งมีปณิธานว่า “ยึดมั่นธรรมาภิบาล บริการเพื่อประชาชน” จึงได้จัดทำบริการสาธารณะที่เป็นประโยชน์ต่อประชาชนในพื้นที่อย่างแท้จริงขึ้น 4 ด้าน ประกอบด้วย 1) งานด้านการศึกษา 2) งานด้านป้องกันและบรรเทาสาธารณภัย 3) งานด้านสาธารณสุข 4) งานด้านฝึกอบรมและส่งเสริมอาชีพ

ดังนั้น เพื่อให้ทราบว่าคุณภาพการให้บริการของเทศบาลตำบลโคกพุทรา ดำเนินงานเป็นอย่างไร จึงมอบหมายให้มหาวิทยาลัยเทคโนโลยีราชมงคลสุวรรณภูมิ ดำเนินการประเมินประสิทธิภาพและประสิทธิผลการปฏิบัติราชการและประเมินความพึงพอใจของผู้รับบริการ ซึ่งการประเมินในครั้งนี้จะถือเป็นกลยุทธ์ที่สำคัญยิ่งต่อการบริหารงานของเทศบาลตำบลโคกพุทรา เพราะจะเป็นเสมือนกระจกที่สะท้อนความคิดเห็นของผู้รับบริการ และประชาชนในเขตพื้นที่ ว่ามีความพึงพอใจต่อการทำงานของหน่วยงานอย่างไร ข้อมูลที่ได้จากการประเมิน จะเป็นเข็มทิศสำหรับแก้ไขปัญหาคาการบริการได้อย่างตรงประเด็น อันจะนำไปสู่การบริการที่มีคุณภาพ เพื่อสร้างความพึงพอใจให้แก่ประชาชนผู้ซึ่งเป็นเจ้าของอย่างแท้จริง

วัตถุประสงค์ของการประเมิน

การสำรวจและประเมินในครั้งนี้ มีวัตถุประสงค์เพื่อประเมินความพึงพอใจของผู้รับบริการที่มีต่อการให้บริการในบริการสาธารณะทั้ง 4 งานของเทศบาลตำบลโคกพุทรา อำเภอโพธิ์ทอง จังหวัดอ่างทอง ดังนี้

1. งานด้านการศึกษา
2. งานด้านป้องกันและบรรเทาสาธารณภัย
3. งานด้านสาธารณสุข
4. งานด้านฝึกอบรมและส่งเสริมอาชีพ

ขอบเขตของการประเมิน

ผู้ประเมินได้กำหนดขอบเขตการประเมินไว้ ดังนี้

1. ขอบเขตตัวแปร

การประเมินครั้งนี้ ผู้ประเมินมุ่งศึกษาตัวแปรความคิดเห็นของผู้รับบริการที่มีต่อ งานด้าน การป้องกันและบรรเทาสาธารณภัย งานด้านสาธารณสุข และงานด้านฝึกอบรมและส่งเสริมอาชีพและข้อมูลแรงงาน โดยแต่ละงานกำหนดขอบเขตไว้ 4 ด้าน คือ ด้านขั้นตอนการให้บริการ ด้านเจ้าหน้าที่ผู้ให้บริการ ด้านสิ่งอำนวยความสะดวก



2. ขอบเขตประชากรและกลุ่มตัวอย่าง

ประชากร คือ ประชาชน เจ้าหน้าที่ของรัฐ/หน่วยงานของรัฐ และหน่วยงานเอกชน ที่มารับบริการหรือเคยติดต่อกับเทศบาลตำบลโคกพุทรา อำเภอโพธิ์ทอง จังหวัดอ่างทอง ในปีงบประมาณ 2562 ประกอบด้วย

งานด้านการศึกษา	จำนวน	100 คน
งานด้านป้องกันและบรรเทาสาธารณภัย	จำนวน	100 คน
งานด้านสาธารณสุข	จำนวน	200 คน
งานด้านฝึกอบรมและส่งเสริมอาชีพ	จำนวน	250 คน

วิธีการสุ่มขนาดของกลุ่มตัวอย่าง แยกเป็นแต่ละด้านโดยใช้สูตรวิธีการคำนวณของ ทาโร ยามาเน่ (Taro Yamane) ที่ระดับความเชื่อมั่นร้อยละ 95 กำหนดค่าความคลาดเคลื่อน $\pm 10\%$

$$n = \frac{N}{1 + Ne^2}$$

เมื่อ n คือ ขนาดกลุ่มตัวอย่าง

N คือ ขนาดประชากร

e คือ ความคลาดเคลื่อนของกลุ่มตัวอย่าง

3. ขอบเขตระยะเวลาและพื้นที่

การสำรวจและประเมินความพึงพอใจผู้รับบริการเก็บข้อมูลในช่วงระยะเวลาปีงบประมาณ 2562 ในเขตพื้นที่ของเทศบาลตำบลโคกพุทรา อำเภอโพธิ์ทอง จังหวัดอ่างทอง

ประโยชน์ที่คาดว่าจะได้รับ

เทศบาลตำบลโคกพุทรา อำเภอโพธิ์ทอง จังหวัดอ่างทอง จะได้ทราบผลการปฏิบัติงาน เพื่อปรับปรุงและใช้เป็นแนวทางในการให้บริการ งานด้านการศึกษา งานด้านป้องกันและบรรเทาสาธารณภัย งานด้านสาธารณสุข และงานด้านฝึกอบรมและส่งเสริมอาชีพ ให้มีประสิทธิภาพยิ่งขึ้น

นิยามศัพท์เฉพาะ

1. ความพึงพอใจของประชาชนที่มีต่อการให้บริการ หมายถึง ประชาชนมีความรู้สึกที่ดีต่อหน่วยงานที่ให้บริการในด้านขั้นตอนการให้บริการ ด้านช่องทางการให้บริการ ด้านเจ้าหน้าที่ผู้ให้บริการ และด้านอำนวยความสะดวก



2. ความพึงพอใจด้านขั้นตอนการให้บริการ หมายถึง ความพึงพอใจต่อขั้นตอนการให้บริการ ไม่ยุ่งยากซับซ้อนและมีความคล่องตัว ความรวดเร็วในขั้นตอน ความชัดเจนในการอธิบาย แนะนำขั้นตอนในการให้บริการ ความเป็นธรรมของขั้นตอน วิธีการให้บริการ เรียงตามลำดับก่อน-หลัง ความเสมอภาคเท่าเทียมกัน ความสะดวกของขั้นตอนที่ได้รับจากการบริการ ระยะเวลาการให้บริการมีความเหมาะสมตรงกับความต้องการ

3. ความพึงพอใจด้านช่องทางการให้บริการ หมายถึง ความพึงพอใจในวิธีการให้บริการ ประชาชน การบริการประชาชน ช่องทางเลือกในการติดต่อประสานงาน เช่น ทางโทรศัพท์ โทรสาร อินเทอร์เน็ต เว็บไซต์ ไปรษณีย์ การติดต่อประสานงาน ณ ที่ทำการ/สำนักงาน การบริการเชิงรุก การบริการเคลื่อนที่ การบริการผ่านธนาคาร วิธีการติดต่อสื่อสารกับประชาชน การติดต่อสื่อสารผ่านสื่อต่าง ๆ

4. ความพึงพอใจในด้านเจ้าหน้าที่ผู้ให้บริการ หมายถึง ความพึงพอใจต่อความเต็มใจในการให้บริการ จำนวนเจ้าหน้าที่ที่ให้บริการ ความรู้ความเชี่ยวชาญ ความใส่ใจ ความรวดเร็วในการให้บริการ ความซื่อสัตย์ ความรับผิดชอบ ความสุภาพ ความสามารถในการแก้ไขปัญหา การสื่อสาร และการรับฟังความคิดเห็นจากผู้รับบริการ

5. ความพึงพอใจในด้านสิ่งอำนวยความสะดวก หมายถึง ความพึงพอใจต่อสถานที่ตั้งของหน่วยงาน มีความสะดวกในการเดินทางมาขอรับบริการ ความเพียงพอของสิ่งอำนวยความสะดวก เช่น สถานที่จอดรถ ห้องน้ำ ที่นั่งคอยสำหรับผู้รับบริการ ความสะอาดของสถานที่ ความเพียงพอของอุปกรณ์เครื่องมือที่ใช้ในการบริการ คุณภาพและความทันสมัยของอุปกรณ์ การจัดสถานที่และอุปกรณ์/ป้ายประชาสัมพันธ์ มีป้ายข้อความบอกจุดบริการ/ป้ายประชาสัมพันธ์ความชัดเจนและเข้าใจง่าย ความพึงพอใจต่อสื่อประชาสัมพันธ์/คู่มือเอกสารให้ความรู้ มีความพร้อมของยานพาหนะ แบบฟอร์มการขอรับบริการต่าง ๆ มีความเหมาะสม ความกว้างขวางของสถานที่ให้บริการ



บทที่ 2

แนวคิด ทฤษฎีและเอกสารที่เกี่ยวข้อง

การประเมินครั้งนี้ ได้ทำการศึกษา ค้นคว้าแนวคิด ทฤษฎี เอกสาร และงานวิจัยที่เกี่ยวข้องกับความพึงพอใจของผู้รับบริการที่มีต่อการให้บริการของเทศบาลตำบลโคกพุทรา อำเภอโพธิ์ทอง จังหวัดอ่างทอง โดยมีหัวข้อและรายละเอียดดังนี้

1. แนวคิดทฤษฎีเกี่ยวกับการประเมินผล
2. แนวคิดทฤษฎีเกี่ยวกับประสิทธิภาพ
3. แนวคิดทฤษฎีเกี่ยวกับประสิทธิผล
4. แนวคิดเกี่ยวกับการปฏิบัติราชการขององค์กรปกครองส่วนท้องถิ่น
5. บริบทของเทศบาลตำบลโคกพุทรา
6. งานวิจัยที่เกี่ยวข้อง

1. แนวคิดทฤษฎีเกี่ยวกับการประเมินผล

ในปัจจุบัน การประเมินผลเป็นความจำเป็นและมีความสำคัญในการปฏิบัติงานทั้งในภาครัฐและภาคเอกชน ที่สำคัญหน่วยงานสามารถประยุกต์ใช้ผลการประเมิน เพื่อพัฒนาองค์กร พัฒนานโยบาย หรือเพื่อการวางแผน ในปัจจุบันการประเมินผลครอบคลุมในหลายลักษณะด้วยกันทั้งในลักษณะการประเมินองค์รวมขององค์กร หรืออาจประเมินเฉพาะด้าน อาทิเช่น การประเมินผลโครงการ การประเมินผลการปฏิบัติงานของบุคลากร ฯลฯ หน่วยงานต่าง ๆ ในปัจจุบันทั้งในระบบราชการและเอกชน จึงใช้ “การประเมินผล” เป็นกลไกในการพัฒนาองค์กร รวมทั้งหลักวิชาการต่าง ๆ ในการประเมินผล ได้รับการพัฒนาไปตามสภาพการเปลี่ยนแปลงของโลกอยู่ตลอดเวลา

แนวคิดการประเมินผล ในทัศนะของนักประเมินผลมีอยู่ 2 ที่มีความหมายใกล้เคียงกันคือ คำว่า “Assessment” และ “Evaluation” คำว่า “Assessment” มาจากคำว่า “Assess” ซึ่งมีความหมายตามตัวอักษรว่า “to sit beside” หรือ “to assist the judge” และจากความหมายเดิมที่ปรากฏนี้เองนักประเมินจึงให้ความหมายใหม่ของคำว่า “Assessment” หมายถึง กระบวนการรวบรวมข้อมูลให้อยู่ในรูปแบบที่สามารถตีความได้เพื่อใช้เป็นฐานสำหรับการนำไปสู่การตัดสินใจในขั้นประเมินผล (Anderson, Ball & Murphy, 1975: 26 – 27) นอกจากนี้ในทัศนะของการประเมินในด้านต่าง ๆ ก็มีการให้ความหมายในลักษณะต่าง ๆ กัน อาทิ

นักจิตวิทยา ได้อธิบายความหมายว่า “Assessment” หมายถึง กระบวนการต่าง ๆ ของการสังเกตหรือข่าวสารเกี่ยวกับบุคคล ซึ่งนำไปสู่การประเมินคุณค่าตามสถานการณ์ของบุคคลนั้น ๆ เพื่อให้



สามารถอธิบายและเข้าใจบุคคลนั้นได้ดีขึ้น (Brown, 1983: 15) คำว่า “Assessment” นำมาใช้ในด้านจิตวิทยาครั้งแรกในหนังสือชื่อ Assessment of Men ซึ่งตีพิมพ์ในปี ค.ศ.1984 ในหนังสือรายงานกิจการของสำนักงานบริการยุทธศาสตร์ (Office of Strategic Service) ของสหรัฐอเมริกา ซึ่งทำหน้าที่คัดเลือกชายฉกรรจ์ให้กับองค์กรพิเศษระหว่างสงครามโลกครั้งที่ 2

ในด้านการศึกษโดยทั่วไป “Assessment” เป็นกระบวนการเบื้องต้นที่พยายามวัดคุณภาพและปริมาณการเรียนการสอน โดยใช้เทคนิคของการประเมินแบบต่าง ๆ เช่น การมอบหมายงานให้ทำการประเมินโครงการเกี่ยวกับการเรียนการสอน การใช้แบบทดสอบตามวัตถุประสงค์และการใช้แบบทดสอบมาตรฐานเป็นต้น (Page; Thomas & Marshall, 1977: 26)

1.1 ความหมายของการประเมินผล

คำว่า Evaluation แปลว่า การประเมินผล นักการศึกษาได้ให้ความหมายในลักษณะต่าง ๆ กัน เช่น

1. การมีความคิดเห็นเกี่ยวกับสิ่งหนึ่งสิ่งใด การตัดสินความเพียงพอของสิ่งหนึ่งสิ่งใด หรือการตัดสินคุณค่าของสิ่งหนึ่งสิ่งใด (Shertzer & Linden, 1979 : 13)
2. การตัดสินความสอดคล้องต้องกันระหว่างการปฏิบัติกับวัตถุประสงค์ (Mehrens & Lehman, 1984: 5)
3. การนำจำนวนที่ได้จากการวัดมาเทียบกับเกณฑ์ เพื่อตัดสินคุณค่าของจำนวนที่สังเกตได้ (Chase, 1978 : 7)
4. กระบวนการค้นหาหรือตัดสินหรือคำนวณของบางสิ่งบางอย่าง โดยใช้มาตรฐานของการประเมินรวมทั้งการตัดสินโดยอาศัยเกณฑ์ภายใน และหรือเกณฑ์ภายนอก (Good, 1973 : 220)

ความแตกต่างระหว่าง “Assessment” และ “Evaluation”

จากความหมายของ “Assessment” และ “Evaluation” จะเห็นได้ว่า “Assessment” เป็นกระบวนการในการรวบรวมข้อมูลเพื่อใช้เป็นฐานในการตัดสินใจ ส่วน “Evaluation” เป็นกระบวนการในการตัดสินใจโดยใช้ข้อมูลจาก “Assessment” เป็นหลัก ข้อที่น่าสังเกต ก็คือ กลุ่มประเทศที่อยู่ในเครือจักรภพอังกฤษ นิยามคำว่า “Assessment” และ “Evaluation” ในความหมายที่แตกต่างกัน กล่าวคือคำ “Assessment” จะใช้ในความหมายของการหาคำตอบว่า สิ่งที่ต้องการวัดเป็นอย่างไร ได้รับผลสำเร็จอะไร และส่วน “Evaluation” ใช้หาคำตอบเพื่ออธิบายผลและประสิทธิผลของสิ่งที่ต้องการวัด ส่วนในประเทศสหรัฐอเมริกา ไม่นิยมใช้คำว่า “Assessment” มักใช้คำว่า “Evaluation” ในความหมายเดียวกันกับ “Assessment”



แนวคิดพื้นฐานของการประเมิน ที่ผ่านมาสามารถอิงนิยามของการประเมินที่ต่างกัน ดังต่อไปนี้

1. การประเมินในความหมายของการวัด (Measurement) นักประเมินในช่วง ค.ศ.1900 – 1930 มักใช้คำว่า “การวัด” และ “การประเมินผล” ในความหมายเดียวกัน แม้ในปัจจุบันในการเรียนการสอนก็ยังใช้คำทั้งสองในลักษณะใกล้เคียงกันและเป็นกระบวนการต่อเนื่อง การประเมินในความหมายของการวัดผลจึงพัฒนาไปตามหลักการทางวิทยาศาสตร์ของการวัด เน้นในด้านความเป็นปรนัยในเชิงประจักษ์ ความเที่ยงตรงของการวัด ความเป็นมาตรฐานของเครื่องมือที่ใช้วัด ตลอดจนการใช้สถิติวิเคราะห์ในเชิงปริมาณเพื่อหาข้อสรุป รวมทั้งการค้นหาคเกณฑ์มาตรฐานเพื่อการเปรียบเทียบ

2. การประเมินในความหมายของการวิจัยประยุกต์ (Applied Research) ซึ่งในแนวคิดดังกล่าวมีนักวิชาการหลายท่านได้เสนอแนวคิดรวมทั้งพัฒนาวิธีการประเมิน ดังนี้

ในช่วงปี ค.ศ. 1887 – 1898 Joseph M. Rice (1914) ซึ่งเป็นผู้ที่มีบทบาทในการปฏิรูปการศึกษาได้ทำการศึกษาโปรแกรมการสอนในโรงเรียน จากผลการศึกษาพบว่าในโรงเรียนที่มีชั่วโมงการสอนแตกต่างกันไม่ทำให้ผลการเรียนแตกต่างกัน จากผลดังกล่าวจึงอาจสรุปได้ว่า ในโรงเรียนใช้ชั่วโมงการสอนอย่างไม่มีประสิทธิภาพ จากข้อค้นพบดังกล่าวจึงกระตุ้นให้นักการศึกษาเกิดความสนใจในการตรวจสอบผลการเรียนรู้ของนักเรียนอย่างจริงจัง แนวคิดของ Rice จึงมีอิทธิพลต่อการประเมินที่เป็นการวิเคราะห์เชิงปริมาณ

Rossi (1982) ได้กล่าวว่า การประเมินเป็นการประยุกต์ใช้ระเบียบวิธีทางสังคม เพื่อตัดสินใจและพัฒนาโครงการด้านการวางแผนและการติดตามประสิทธิภาพและประสิทธิผลของโครงการทางสังคม รวมทั้งการศึกษาถึงความเปลี่ยนแปลงจากการนำนโยบาย แผนงานไปปฏิบัติ โครงการ

Suchman (1967) ได้กล่าวว่า กระบวนการประเมินเป็นกระบวนการต่อเนื่องทางสังคมซึ่งเกี่ยวข้องกับกิจกรรมที่จะถูกประเมิน กับคุณค่าส่วนบุคคลของผู้ประเมิน ดังนั้นกระบวนการจึงจำเป็นต้องใช้กระบวนการทางวิทยาศาสตร์ร่วมกับการตัดสินใจเชิงอัตนัยซึ่งซ่อนเร้นอยู่ในตัวบุคคลที่ไม่สามารถจัดให้หมดสิ้นไปได้

ดังนั้นในแนวคิดเกี่ยวกับการประเมินจึงอาจมองในแง่ของการประเมินในแง่ของการวัดหรืออาจใช้กระบวนการทางการวิจัย ซึ่งมีการใช้เทคนิควิธีการวิเคราะห์ข้อมูล และการรายงานผล โดยมีลักษณะที่แตกต่างกัน



หัวข้อ	การประเมิน	การวิจัย
เป้าหมายของการศึกษา	ต้องการสารสนเทศเพื่อการตัดสินใจ	ต้องการความรู้ใหม่ที่เป็นข้อเท็จจริง
แนวทางการศึกษา	ค้นหาผลที่เป็นไปได้จากข้อมูลเชิงประจักษ์และเชิงตรรกะ	ค้นหาความสัมพันธ์ของตัวแปรที่จะศึกษาจากข้อมูลเชิงประจักษ์ เชิงคุณภาพ หรือเชิงประวัติศาสตร์
ผลการศึกษา	คุณค่าการใช้ประโยชน์	ข้อความรู้ที่สรุปได้
การนำไปใช้	เป็นแนวทาง/ทางเลือกในทางปฏิบัติ	นำไปสู่การสร้างทฤษฎีและการแก้ปัญหา
เกณฑ์การตัดสินคุณภาพ	ความเชื่อถือและเป็นที่ยอมรับ (Creditability) และก่อให้เกิดการปรับเปลี่ยน	อิงความตรงภายในและความตรงภายนอก (Internal Validity and External Validity)

ในปัจจุบันความต้องการของการประเมินก็เพื่อการตัดสินใจคุณค่าของงาน หรือเพื่อเตรียมข้อเสนอแนะที่เหมาะสมสำหรับผู้ปฏิบัติงานหรือเพื่อเป็นแนวทางในการดำเนินงานที่ต่อเนื่องให้ได้ผลดียิ่งขึ้น ดังนั้นในการประเมินจะต้องมีองค์ประกอบที่สำคัญ อย่างน้อย 3 องค์ประกอบ คือ 1) เกณฑ์ 2) กระบวนการ 3) เทคนิควิธีสำหรับอ้างอิงผลการประเมินอย่างมีระบบ

1.2 ทฤษฎีและโมเดลการประเมิน

พัฒนาการของแนวคิด และเทคนิควิธีการประเมิน จนถึงปัจจุบัน ได้มีการพัฒนาความก้าวหน้าจนนับได้ว่า การประเมินในปัจจุบันมีหลักการที่ชัดเจน มีความเป็นระบบ จนกระทั่งสามารถพัฒนารูปแบบหรือแบบจำลอง ขึ้นหลายรูปแบบจนสามารถนำไปสู่การปฏิบัติได้อย่างแพร่หลาย

โมเดลการประเมินของไทเลอร์ (Tyler's Rational and Model of Evaluation) แนวคิดการประเมินของไทเลอร์ จัดเป็นแนวคิดการประเมินในระดับชั้นเรียน โดยมาจากแนวคิดที่ว่า การประเมินผลสัมฤทธิ์ทางการเรียนของนักเรียน จะมีส่วนช่วยอย่างมากในการพัฒนากระบวนการเรียนการสอนจากแนวคิดดังกล่าวไทเลอร์ ได้นิยามว่า กระบวนการจัดการเรียนการสอนเป็นกระบวนการที่มุ่งจัดขึ้นเพื่อก่อให้เกิดการเปลี่ยนแปลงพฤติกรรมที่พึงปรารถนาในตัวผู้เรียน ด้วยเหตุนี้จุดเน้นของการเรียนการสอนจึงขึ้นอยู่กับผู้เรียนที่ต้องมีการเปลี่ยนแปลงพฤติกรรมหลังการสอน ดังนั้น เพื่อให้การสอนเกิดการเปลี่ยนแปลงในตัวผู้เรียนตามที่มุ่งหวัง กระบวนการดังกล่าวควรที่ขั้นตอนในการดำเนินการดังนี้

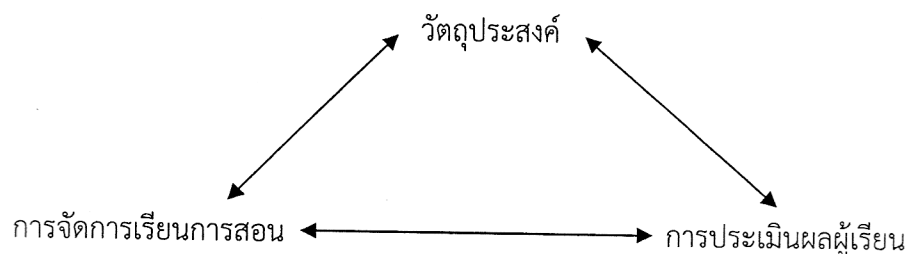


ขั้นที่ 1 ต้องกำหนดวัตถุประสงค์ให้ชัดเจนลงไปว่า เมื่อสิ้นสุดการเรียนการสอนแล้ว ผู้เรียนควรเกิดพฤติกรรมใด หรือสามารถกระทำสิ่งใด ลักษณะของวัตถุประสงค์ที่ชัดเจนดังกล่าวนี้ควรมีจุดเน้น อยู่กับการกำหนดพฤติกรรมซึ่งสังเกตเห็นได้ชัดเจน หรือเรียกว่าวัตถุประสงค์เชิงพฤติกรรม

ขั้นที่ 2 จากวัตถุประสงค์ตามข้อ 1 ต้องระบุเนื้อหาหรือสาระที่ผู้เรียนจะต้องเรียนรู้ ที่เมื่อผู้เรียนเรียนรู้แล้ว จะก่อให้เกิดการเปลี่ยนแปลงพฤติกรรมตามวัตถุประสงค์ ที่ระบุในขั้นตอนที่ 1

ขั้นที่ 3 หารูปแบบหรือวิธีการจัดการเรียนการสอนที่เหมาะสมกับเนื้อหาซึ่งผู้เรียนจะต้องเรียนรู้ตามที่ระบุไว้ในขั้นที่ 1

ขั้นที่ 4 หามาตรการในการตรวจสอบหลังจากสิ้นสุดการจัดการเรียนการสอนว่า ผู้เรียนได้เกิดการเรียนรู้และบรรลุวัตถุประสงค์ข้อใดบ้าง และมีวัตถุประสงค์ข้อใดบ้างที่ยังไม่เกิด



จากโมเดลดังกล่าวแสดงถึงการเปรียบเทียบสิ่งที่ผู้เรียนสามารถกระทำได้จริงหลังจากที่ได้จัดการเรียนการสอนแล้ว กับวัตถุประสงค์เชิงพฤติกรรม ซึ่งได้กำหนดไว้ก่อนที่จะจัดการเรียนการสอนนั้น ในปัจจุบันได้นำแนวคิดดังกล่าวมาพัฒนา กระบวนการแปรเปลี่ยนพฤติกรรมในการปฏิบัติงานโดยกำหนดวัตถุประสงค์ วัตถุประสงค์เชิงพฤติกรรมและประเมินผลลัพธ์ของพฤติกรรมที่ส่งผลต่อการปฏิบัติงานและองค์กร

แนวคิดและโมเดลการประเมินของครอนบาค (Cronbach's Concept and Model) ในปี ค.ศ.1963 ครอนบาค ได้เขียนบทความชื่อ "Course Improvement Through Evaluation" โดยได้นิยามการประเมินว่าเป็นการเก็บรวบรวมข้อมูลและการใช้สารสนเทศเพื่อการตัดสินใจเกี่ยวกับการจัดการทางการศึกษาซึ่งรวมถึงการพัฒนาคุณภาพของโรงเรียน การพัฒนาคุณภาพของครู ในแนวคิดของครอนบาค การประเมินไม่ควรใช้แบบทดสอบเท่านั้น แต่ควรมีมาตรการอื่น ๆ ประกอบด้วย แนวทางการประเมิน 4 แนวทาง คือ

1. การศึกษากระบวนการ (Process Studies) ได้แก่ การศึกษาภาวการณ์ต่าง ๆ ที่เกิดขึ้นในชั้นเรียน เช่น การสังเกตการณ์ใช้สื่อ การซักถามนักเรียนในขณะสอน ฯลฯ ซึ่งสามารถนำมาเป็นข้อมูลที่ใช้เพื่อการพัฒนาหรือปรับปรุงการสอน

2. การวัดศักยภาพของผู้เรียน (Proficiency Measurement) ครอนบาคให้ความสำคัญต่อคะแนนรายข้อมากกว่าคะแนนจากแบบทดสอบทั้งฉบับ โดยให้ทัศนะว่า คะแนนแต่ละข้อสามารถชี้ให้เห็นถึงสิ่งที่



ผู้เรียนได้เรียนรู้แล้วและสิ่งที่ควรพัฒนาต่อไป ดังนั้น การวัดสมรรถภาพของผู้เรียนระหว่างการเรียนการสอน จึงมีความสำคัญมากกว่าการสอบปลายภาคเรียน

3. การวัดทัศนคติ (Attitude Measurement) การวัดทัศนคติเป็นผลที่เกิดจากการจัดการเรียนการสอน ซึ่งมีความสำคัญเช่นกัน การวัดทัศนคติสามารถวัดได้หลายวิธี เช่น การสัมภาษณ์ การตอบแบบสอบถาม และอื่น ๆ

4. การติดตามผล (Follow-up Studies) เป็นการติดตามผลการทำงาน หรือภาวะการณ์เลือกศึกษาต่อในสาขาต่าง ๆ เพื่อช่วยพัฒนาหรือปรับปรุงกระบวนการปฏิบัติงานในปัจจุบันได้นำแนวคิดดังกล่าวมาใช้ในการประเมินด้านการเรียนการสอน เพื่อค้นหาข้อบกพร่องและปรับปรุงกระบวนการเรียนการสอนให้มีประสิทธิภาพ

แนวคิดและโมเดลการประเมินของสคริฟเวน (Scriven's Evaluation Ideologies and Model) ในค.ศ.1967 สคริฟเวนได้เขียนบทความชื่อ "The Methodology of Evaluation" ซึ่งสคริฟเวนได้อธิบายการประเมินไว้ว่า เป็นกิจกรรมที่เกี่ยวข้องกับการรวบรวมข้อมูล การตัดสินใจเลือกใช้เครื่องมือเพื่อเก็บข้อมูล และการกำหนดเกณฑ์ประกอบในการประเมิน เป้าหมายการประเมิน ก็คือ การตัดสินคุณค่าให้กับกิจกรรมที่ต้องการประเมิน การประเมินแบ่งเป็น 2 ลักษณะ

1. การประเมินระหว่างดำเนินการ (Formative Evaluation) เป็นการประเมินงาน กิจกรรมที่บ่งชี้ถึงข้อดี และข้อจำกัดที่เกิดขึ้นระหว่างการดำเนินงานนั้น ๆ ผลจากการประเมิน สามารถจะนำไปใช้เพื่อการพัฒนางานให้ดีขึ้น จึงเรียกการประเมินดังกล่าวว่า การประเมินเพื่อการปรับปรุง

2. การประเมินผลรวม (Summative Evaluation) เป็นการประเมินเมื่อกิจกรรมเสร็จสิ้นลงเพื่อเป็นข้อมูลชี้แจงคุณค่าความสำเร็จของกิจกรรม หรือเพื่อเป็นแนวทางที่ดีไปใช้กับ งานหรือกิจกรรมอื่น ๆ ที่มีลักษณะคล้ายคลึงกัน จึงเรียกการประเมินประเภทนี้ว่าการประเมินสรุปรวม

นอกจากนี้ยังมีสิ่งสำคัญ 2 ส่วนที่มีความสำคัญ คือ

1. การประเมินเกณฑ์ภายใน (Intrinsic Evaluation) เป็นการประเมินเกี่ยวกับคุณภาพของเครื่องมือที่ใช้ในการเก็บข้อมูล รวมทั้งคุณภาพของคุณลักษณะของการดำเนินงาน เช่น เป้าหมาย โครงสร้างวิธีการ ตลอดจนทัศนคติของบุคลากรที่รับผิดชอบในการดำเนินงาน ความเชื่อจากสาธารณชน รวมทั้งข้อมูลอื่นๆ ในการทำงาน

2. การประเมินความคุ้มค่า (Payoff Evaluation) เป็นการประเมินในส่วนที่ไม่เกี่ยวข้องกับคุณภาพของงานกิจกรรม หรือสิ่งอื่น ๆ แต่การประเมินในลักษณะนี้เป็นการประเมินผลกระทบหรือซึ่งเป็นผลที่มีต่อผู้เกี่ยวข้องจากการดำเนิน การประเมินความคุ้มค่าให้ความสนใจเกี่ยวกับผลของงาน หรือโครงการที่ให้



แนวคิดและโมเดลการประเมินของสเตก (Stake's Concepts and Model of Evaluation)

การประเมินในทัศนะของ สเตก เป็นการรวบรวมข้อมูลจากหลาย ๆ แหล่ง เพื่อนำมาจัดให้เป็นระบบระเบียบและมีความหมายในการประเมิน สเตกได้สร้างแบบจำลองเกี่ยวกับการประเมิน เรียกว่า โมเดลเคาน์ทิแนนซ์ (Stake's Countenance Model) ดังภาพประกอบ

	ความคาดหวัง (Intents)	สิ่งที่เกิดขึ้นจริง (Observation)	มาตรฐาน (Standards)	การตัดสินใจ (Judgments)
หลักการ (Rational)		สิ่งที่นำหรือปัจจัยเบื้องต้น (Antecedents)		
		การปฏิบัติ (Transactions)		
		ผลผลิต (Outcomes)		
	เมตริกบรรยาย (Description Matrix)		เมตริกตัดสินคุณค่า (Judgments Matrix)	

โมเดล เคาน์ทิแนนซ์ของสเตก

โมเดลของสเตก มีมิติการประเมิน 2 มิติ คือ

1. มิติในแนวตั้ง

สิ่งนำ (Antecedents) หมายถึง ภาวะของสิ่งต่าง ๆ ที่เป็นอยู่ก่อน ก่อนที่จะมีกิจกรรมหรือการกระทำอย่างใดอย่างหนึ่งตามมา

การปฏิบัติ (Transactions) หมายถึง ภาวะของการกระทำ การเคลื่อนไหว หรือการจัดกิจกรรมใด ๆ ความวัตถุประสงค์ หรือเป้าหมายของงาน

ผลผลิต (Outcomes) หมายถึง ผลที่เกิดขึ้นจากการที่มีภาวะของการกระทำในโครงการ

2. มิติในแนวนอน

2.1 ส่วนของการบรรยาย หมายถึง ภาวะที่ได้เกิดขึ้นจริงหรือต้องการจะเกิดขึ้นโดยสามารถสังเกตได้ ภาวะในส่วนของการบรรยาย สามารถแบ่งเป็นส่วนย่อยได้ 2 ส่วน คือ



เกิดขึ้น

2.1.1 ความมุ่งหมายหรือความประสงค์ที่คาดหวัง หรือที่วางแผนไว้เพื่อต้องการให้

2.1.2 ผลหรือสิ่งที่สังเกตได้จริง

2.2 ส่วนของการตัดสิน หมายถึง ภาวะของการตัดสินใจเชิงประเมิน ซึ่งแบ่งได้เป็น 2 ส่วนย่อย คือ

2.2.1 เกณฑ์ ได้แก่ ภาวะที่กำหนดขึ้นเพื่อใช้เทียบกับปรากฏการณ์ใด ๆ ที่สังเกตได้ และเพื่อระบุว่าสิ่งที่เกิดขึ้นนั้นมีคุณภาพระดับใด

2.2.2 การเลือกตัดสินใจ ได้แก่ ผลที่เกิดจากการนำเอาเหตุการณ์หรือปรากฏการณ์ใด ๆ ที่เกิดขึ้นมาเทียบกับเกณฑ์ที่กำหนด

แนวคิดและโมเดลชิปในการประเมินของสตฟเฟิลบีม (Stufflebeam's CIPP Model)

ในปีค.ศ.1971สตฟเฟิลบีมและคณะ ได้เขียนหนังสือเกี่ยวกับการประเมิน ชื่อ “Educational Evaluation and Decision Making” ซึ่งแสดงแนวคิดเกี่ยวกับการและการประเมิน ซึ่งแนวคิดดังกล่าวได้รับการพัฒนา จนเป็นที่ยอมรับในปัจจุบัน

สตฟเฟิลบีม ได้นิยาม การประเมิน ว่าหมายถึง กระบวนการของการระบุ หรือกำหนดข้อมูลที่ต้องการ รวมถึงการดำเนินการเก็บรวบรวมข้อมูล และนำข้อมูลที่จัดเก็บมาแล้วนั้น มาจัดทำให้เกิดเป็นสารสนเทศที่มีประโยชน์ เพื่อนำเสนอสำหรับใช้เป็นทางเลือกในการประกอบการตัดสินใจ

สตฟเฟิลบีมได้แบ่งการประเมิน ออกเป็น 4 ประเภท คือ

1. ประเมินบริบทหรือสภาพแวดล้อม (Context Evaluation: C) เป็นการประเมินก่อนที่จะลงมือดำเนินการโครงการใด ๆ มีจุดมุ่งหมายเพื่อกำหนดหลักการและเหตุผล รวมทั้งเพื่อพิจารณาความจำเป็นการชี้ประเด็นปัญหา ตลอดจนการพิจารณาความเหมาะสมของเป้าหมาย

2. การประเมินปัจจัยนำเข้า (Input Evaluation: I) เป็นการประเมินความเหมาะสม ความเพียงพอของทรัพยากรที่ใช้ในการดำเนินงาน ตลอดจนแผนและเทคโนโลยีของการดำเนินงาน

3. การประเมินกระบวนการ (Process Evaluation: P) เป็นการประเมินเพื่อหาข้อบกพร่องของการดำเนินงานโครงการ หาข้อมูลประกอบการตัดสินใจเพื่อการพัฒนางาน รวมทั้งบันทึกเหตุการณ์ต่าง ๆ ที่เกิดขึ้นไว้เป็นหลักฐาน

4. การประเมินผลผลิต (Product Evaluation: P) เป็นการประเมินเพื่อเปรียบเทียบผลที่เกิดขึ้นจากการทำโครงการกับเป้าหมาย หรือวัตถุประสงค์ของโครงการที่กำหนดไว้แต่ต้น รวมทั้งการพิจารณาในประเด็นของการยุบ เลิก ขยาย หรือปรับเปลี่ยนโครงการ



1.3 ชนิดของการประเมินผล

ในแนวคิดทฤษฎีของการประเมินผล (Owen: 1993) ได้แสดงไว้ว่า การประเมินผลสามารถทำได้หลายระดับ ดังนี้

1. ประเมินการวางแผน การวางแผนเป็นกิจกรรมที่สำคัญในส่วนที่เกี่ยวข้องกับการพัฒนาองค์กรและการพัฒนาโครงการ การวางแผนจะช่วยในกระบวนการกำหนดทรัพยากรและการกำหนดกิจกรรม ในกระบวนการวางแผนจึงต้องการหาแนวทางในการแก้ปัญหาที่เกิดขึ้น และกำหนดระเบียบหรือวิธีการของการดำเนินงานกิจกรรมต่าง ๆ อย่างต่อเนื่องจนกว่าจะบรรลุวัตถุประสงค์ และสามารถชี้ความสัมพันธ์ของระยะเวลาที่ผ่านมาในอดีต ปัจจุบัน และอนาคต
2. ประเมินโครงการ โดยทั่วไปกระบวนการวางแผนที่สำคัญคือ การกำหนดโครงการ โดยมีการกำหนดโครงการเพื่อดำเนินการโดยจะต้องมีการระบุทรัพยากรและเป้าหมายที่ต้องการ ดังนั้นโครงการจึงต้องกำหนดรายละเอียดเกี่ยวกับการดำเนินงานอย่างเป็นขั้นเป็นตอนและสอดคล้องสัมพันธ์กัน การประเมินผลโครงการ จึงหมายถึงรวมถึงกระบวนการรวบรวมข้อมูล วิเคราะห์ข้อมูลและนำเสนอข้อมูลในลักษณะที่เป็นประโยชน์ต่อการตัดสินใจในการปรับปรุงโครงการ
3. ประเมินนโยบาย นโยบายเป็นสิ่งที่เลือกปฏิบัติและนำมาใช้เป็นแผนในการดำเนินงานนโยบายจึงเป็นเครื่องมือชี้นำไปสู่การตัดสินใจ ในอนาคต นโยบายจึงเป็นแนวทางกว้าง ๆ ซึ่งประกอบด้วยเป้าหมายที่ต้องการและแนวทางการพัฒนาอย่างกว้าง ๆ ตามปกติในองค์กรจะกำหนดโครงการโดยสอดคล้องกับนโยบายขององค์กร การประเมินนโยบายสามารถทำได้หลายระดับ ได้แก่ การประเมินในการกำหนดนโยบาย การพัฒนาโครงการและการดำเนินกิจกรรมของโครงการ
4. ประเมินองค์กร การประเมินผลองค์กรมีส่วนเกี่ยวข้องกับกระบวนการดำเนินงานและผลผลิตหรือผลงานขององค์กรนั้น ดังนั้นการประเมินผลจึงได้รับความสนใจและการดำเนินการอย่างกว้างขวาง ดังนั้น การประเมินองค์กรจึงมีลักษณะของการประเมินประสิทธิภาพและประสิทธิผลการดำเนินงานขององค์กร
5. ประเมินผลผลิต การประเมินผลผลิตที่พบมาก ก็คือ ในโรงงานอุตสาหกรรมจะมีการประเมินผลผลิตกันที่ผลิตจากโรงงานต่าง ๆ ว่ามีคุณภาพเป็นอย่างไร ปัจจุบัน ในการบริหารภาครัฐ ได้หันมาให้ความสำคัญในการประเมินผลผลิตจากการดำเนินงานของหน่วยงานภาครัฐ การประเมินผลผลิตจึงจำเป็นต้องกำหนดเกณฑ์มาตรฐานที่ทุกคนยอมรับ แล้วทำการรวบรวมข้อมูลตามเกณฑ์นั้น ๆ ก่อนที่จะประเมินว่าผลผลิตใดตรงตามเกณฑ์ที่กำหนดไว้มากที่สุด และนำข้อมูลที่ได้มาใช้ในการตัดสินใจ พัฒนา และการลงทุนต่อไป โดยทั่วไปการประเมินผลจะเน้นในเรื่องผลกระทบ ซึ่งช่วยให้การตัดสินใจมองไปในอนาคตระยะยาว



2 แนวคิดทฤษฎีเกี่ยวกับประสิทธิภาพ

2.1 ความหมายของประสิทธิภาพ

ความหมายของคำว่า ประสิทธิภาพ (Efficiency) ได้มีผู้ให้คำนิยามความหมายไว้หลากหลาย เช่น

John D. Millet (1954: 4) ได้ให้ทัศนะที่เกี่ยวกับประสิทธิภาพไว้ว่า ประสิทธิภาพ หมายถึง ผลการปฏิบัติงานที่ก่อให้เกิดความพอใจแก่มวลชนและให้ผลกำไรจากการปฏิบัติงานนั้นด้วย

Herbert A. Simon (1960: 80) ได้ให้ทัศนะที่เกี่ยวกับประสิทธิภาพไว้คล้ายคลึงกับ Millet คือ จินตนาการว่างานที่มีประสิทธิภาพสูงสุดนั้น ให้ดูจากความสัมพันธ์ระหว่างปัจจัยนำเข้า (input) กับผลผลิต (output) ที่ได้รับออกมา เพราะฉะนั้นตามทัศนะนี้ประสิทธิภาพจึงเท่ากับผลผลิตลบด้วยปัจจัยนำเข้าและเป็นการบริการของราชการและองค์กรของรัฐ ก็ควรบวกถึงความพึงพอใจของผู้รับบริการ เข้าไปด้วย ซึ่งอาจเขียนสูตรได้ดังนี้

$$E = O - I / S$$

E= Efficiency คือ ประสิทธิภาพของงาน

O= Output คือ ผลผลิตหรือที่ได้รับออกมา

I= Input คือ ปัจจัยนำเข้าหรือทรัพยากรทางการบริหารที่ใช้ไป

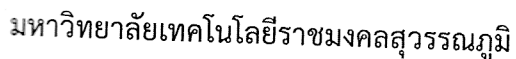
S= Satisfaction คือ ความพึงพอใจในผลงานที่ออกมา

Ryan and Smith (1954: 276) ได้กล่าวถึงประสิทธิภาพของบุคคลไว้ว่า เป็นความสัมพันธ์ในแง่บวกกับสิ่งที่ทุ่มเทให้กับงาน ซึ่งประสิทธิภาพในการทำงานนั้น นอกจากแ่งมุมของการทำงานของแต่ละบุคคลโดยพิจารณาเปรียบเทียบกับสิ่งที่ให้กับงาน

Peeterson and Plowan (อ้างถึงใน กนกรัตน์ คุ่มบัวและคนอื่น ๆ: 2542: 18) ได้กล่าวถึงความหมายของคำว่า ประสิทธิภาพในการบริหารงานด้านธุรกิจในความหมายอย่างแคบว่า หมายถึง การลดต้นทุนในการผลิตและในความหมายอย่างกว้างหมายถึงคุณภาพ (quality) ของการมีประสิทธิภาพ (effectiveness) และความสามารถ (competence and capacity) ในการผลิตการดำเนินงานทางด้านธุรกิจที่ถือว่า ประสิทธิภาพสูงสุดนั้นก็เพื่อสามารถผลิตสินค้าหรือบริการในปริมาณ และคุณภาพที่ต้องการในเวลาที่เหมาะสม และต้นทุนน้อยที่สุดเมื่อคำนึงถึงสถานการณ์และข้อผูกพันด้านการเงินที่มีอยู่ ดังนั้นแนวคิดของคำว่า ประสิทธิภาพทางด้านธุรกิจในที่นี้ จึงมีองค์ประกอบ 5 อย่างคือ ต้นทุน คุณภาพ ปริมาณ เวลาและวิธีการ ในการผลิต

สำหรับนักวิชาการไทยที่ได้ให้คำนิยามของประสิทธิภาพไว้มีดังนี้คือ

พจนานุกรมฉบับเฉลิมพระเกียรติ (2531: 324) ได้ให้ความหมายไว้ว่า หมายถึง ความสามารถที่จะปฏิบัติงานให้ผลสำเร็จ ขณะที่ราชบัณฑิตยสถาน (2530: 511) ให้ความหมายว่า ประสิทธิภาพหมายถึง ความสามารถที่จะให้เกิดผลในการงานและสำนักงานคณะกรรมการการอุดมศึกษา (2545: 283) ได้ให้ความหมายของประสิทธิภาพไว้ว่า หมายถึง การเปรียบเทียบการใช้ทรัพยากรที่ใช้ไป กับผลที่ได้จากการ



ประพันธ์ สุหาร (อ้างถึงใน กนกรัตน์ คุ่มบัวและคนอื่น ๆ, 2542: 19) กล่าวว่า การทำงานที่ต้องการ
ใช้ศักยภาพสูงสุด และการที่จะพิจารณาว่างานใดมีประสิทธิภาพหรือไม่นั้นพิจารณาได้จากผลงานที่
ประหยัดเงิน ประหยัดแรงงาน ประหยัดเวลา และคนปฏิบัติงานมีความพึงพอใจ

1. ประสิทธิภาพจากแง่มุมของค่าใช้จ่าย หมายถึง การใช้ต้นทุนน้อยกว่าผลลัพธ์ หรือการใช้ต้นทุน
อย่างคุ้มค่าหรือการทำให้มากขึ้นโดยมีการสูญเสียน้อยลง

3. ประสิทธิภาพจากแง่มุมของผลลัพธ์ หมายถึง การทำงานที่มีผลกำไรหรือการทำงานให้ทันเวลา หรือการทำงานอย่างมีประสิทธิภาพหรือการสร้างแรงบันดาลใจให้เกิดขึ้นในบรรดาข้าราชการด้วยกันหรือ การทำงานให้สัมฤทธิ์ผล

ฉบับที่ งามสะอาด (2551: 1) อธิบายว่า ประสิทธิภาพ (Efficiency) หมายถึงกระบวนการดำเนินงาน

2. เร็วทันตามกำหนดเวลา (Speed)

การประเมินความพึงพอใจผู้รับบริการ ปีงบประมาณ 2562



การมีประสิทธิภาพจึงต้องพิจารณากระบวนการดำเนินงานว่า ประหยัด รวดเร็ว มีคุณภาพของงานซึ่งเป็นกระบวนการดำเนินงานทั้งหมด

นอกจากนี้ วรวิทย์ พุกษากุลนันท์ (2550: 1) ได้รวบรวมแนวคิดของนักวิชาการหลายท่านแล้วสรุปได้แนวคิดเกี่ยวกับประสิทธิภาพไว้ดังต่อไปนี้คือ

ศูนย์ส่งเสริมประสิทธิภาพในส่วนราชการ กระทรวงศึกษาธิการ (2542) ได้ให้ความหมายไว้ว่า ประสิทธิภาพ (efficiency) หมายถึง การปฏิบัติงานหรือบริการที่ถูกต้อง รวดเร็ว ใช้เทคนิคที่สะดวกสบายกว่าเดิม คุ่มค่า และใช้ทรัพยากรน้อยที่สุดในขณะที่ต้องการผลงานมากที่สุด (efficiency is to do thing right)

งานประกันคุณภาพวิทยามหาวิทยาลัยเกษตรศาสตร์ (2548) ได้ให้ความหมายไว้ดังนี้ ประสิทธิภาพ หมายถึง ความสัมพันธ์ระหว่างปริมาณทรัพยากรที่ใช้ไปกับปริมาณผลผลิตที่เกิดจากกระบวนการ กล่าวคือ ประสิทธิภาพแสดงถึงความสามารถในการผลิต และความคุ้มค่าของการลงทุนประสิทธิผล หมายถึง ความสัมพันธ์ระหว่างผลลัพธ์ ของการทำงานกับเป้าหมาย หรือวัตถุประสงค์ที่ตั้งไว้ กล่าวคือประสิทธิผลจะแสดงถึงความ สามารถในการตอบสนองอย่างรวดเร็วและทันเวลา เพื่อให้ได้ผลผลิต

ยุวณู กุลลาคี (2548) ได้ให้ความหมายไว้ดังนี้ ประสิทธิภาพ (efficiency) หมายถึง ความสัมพันธ์ระหว่างปัจจัยที่นำเข้า (input) และผลลัพธ์ที่ออกมา (output) เพื่อสร้างให้เกิดต้นทุนสำหรับทรัพยากรต่ำสุด จึงเป็นการกระทำสิ่งหนึ่งที่ถูกต้อง (doing things right) โดยคำนึงถึงวิธีการ (means) ใช้ทรัพยากร (resources) ให้เกิดการประหยัดหรือสิ้นเปลืองน้อยที่สุด ประสิทธิภาพ (effectiveness) คือความสามารถขององค์การในการดำเนินการให้บรรลุวัตถุประสงค์หรือจุดมุ่งหมาย ที่กำหนดไว้

จากความหมายดังกล่าวข้างต้น สามารถสรุปความหมายของประสิทธิภาพได้ว่า ประสิทธิภาพ หมายถึง ความสามารถในการปฏิบัติงานให้เกิดผลสำเร็จตามวัตถุประสงค์ขององค์การ โดยคำนึงถึงความประหยัดทรัพยากรในทุก ๆ ด้านแต่ก่อให้เกิดผลผลิตสูงสุด ประหยัดทั้งเวลา แรงงาน วัสดุ สิ่งของและอื่น ๆ

นอกจากนี้ประสิทธิภาพ (efficiency) หมายถึง ความสามารถในการลดต้นทุนหรือทรัพยากรต่อหน่วย ของผลผลิตที่ได้จากการดำเนินงานต่ำกว่าที่กำหนดไว้ในแผน หรือในทางกลับกัน หมายถึง ความสามารถในการเพิ่มผลผลิตหรือผลประโยชน์ต่อหน่วยของต้นทุนที่ใช้ในการดำเนินงานสูงกว่าที่กำหนดไว้เช่นกัน โดยประสิทธิภาพเป็นอัตราส่วนแสดงให้เห็นถึงความสัมพันธ์ระหว่างผลผลิตหรือผล ประโยชน์ที่ได้รับกับต้นทุนหรือทรัพยากรที่ใช้ในการดำเนินงานจริงเมื่อ เปรียบเทียบกับแผนที่วางไว้

2.2 หลักการบริหารจัดการงานที่มีประสิทธิภาพ

หลักการจัดการงานที่มีประสิทธิภาพ Edgar L, Morphet (อ้างถึงใน จันทราณี สงวนนาม, 2536: 14) ได้เสนอหลักการบริหารงานที่มีประสิทธิภาพไว้ 12 ประการ ดังนี้



1. การมีผู้บริหารเพียงคนเดียวในองค์กร
2. การมีจุดมุ่งหมายขององค์กรที่ชัดเจนและเป็นเอกภาพเดียวกัน
3. การมีเอกภาพในการบังคับบัญชา
4. มีการกระจายอำนาจและความรับผิดชอบให้แก่ผู้ร่วมงาน
5. มีการแบ่งฝ่ายงานและบุคลากรผู้รับผิดชอบให้เฉพาะเจาะจง
6. มีการกำหนดมาตรฐานการทำงานที่ชัดเจน
7. มีการมอบหมายการควบคุมดูแลที่เหมาะสม
8. มีความมั่นคงในเสถียรภาพการดำเนินงาน
9. เปิดโอกาสให้มีการเปลี่ยนแปลงใหม่ ๆ ในองค์กร
10. สามารถทำให้คนในองค์กรเกิดความรู้สึกรักอบอุ่นใจและปลอดภัย
11. มีการยอมรับนโยบายส่วนบุคคลที่มีความสามารถ
12. มีการประเมินผลการปฏิบัติงานทั้งในส่วนบุคคลและองค์กร

สำหรับรูปแบบขององค์กรที่มีประสิทธิภาพนั้น Richard Beckhard (อ้างถึงใน อนุกุล เยี่ยงพฤษภา
วิทย์, 2535: 23) ได้ให้แนวคิดไว้ดังนี้

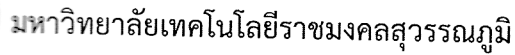
1. ทั้งระบบ ทุกระบบ ทุกคนทำงานโดยมีเป้าหมายตามแผน
2. รูปแบบต้องกำหนดตามวัตถุประสงค์
3. การตัดสินใจอยู่ที่ผู้รู้ข้อมูลที่ดีที่สุด มิใช่ตามลำดับชั้นรับผิดชอบ
4. วัดผู้บังคับบัญชาด้วยผลงานของหน่วยงาน ความเจริญของงานของผู้ใต้บังคับบัญชาและทีมงานที่มี

ความสามารถ

5. การสื่อสารที่ดีเยี่ยม พูดกันรู้เรื่อง เปิดเผย
6. ความร่วมมือระหว่างบุคคลและระหว่างกลุ่มดีเยี่ยม
7. มีความขัดแย้งทางความคิดสูง แต่ปัญหาระหว่างบุคคลน้อย
8. มีค่านิยมในการให้ความช่วยเหลือกัน
9. คนในองค์กรพัฒนาตนเองตลอดเวลา

ในการทำให้องค์กรที่มีประสิทธิภาพนั้น พะยอม แก้วกำเนิด (2532: 2) ได้เสนอกลยุทธ์การ
ทำงานให้ประสิทธิภาพไว้ดังนี้

1. การศึกษาหรือวิเคราะห์นโยบายเพื่อเป็นหลักหรือแนวทางปฏิบัติที่สำคัญ
2. การมีแผนงานที่ชัดเจน วัตถุประสงค์ที่ชัดเจนและสอดคล้องกับนโยบาย
3. การเลือกแนวทางปฏิบัติ เทคนิควิธี โดยมุ่งวัตถุประสงค์ของงาน ใช้ทรัพยากรให้ประหยัดที่สุด
4. การติดตามควบคุม นิเทศการปฏิบัติงาน



- ## 2.3 องค์การที่มีประสิทธิภาพ

นอกจากนี้ Thomas J. Peters & Robert H. Waterman, Jr. ได้ศึกษาวิจัยและนำเสนอในหนังสือ *In Search of Excellence* และเรียบเรียงเป็นไทยโดย วีรชัย ตันติวีระวิทยา. (2553: 27-29) โดยใช้ชื่อ



หนังสือว่า "ต้นคันทนาความเป็นเลิศ: ประสบการณ์จากบริษัทชั้นนำของโลก โดยได้กำหนดคุณลักษณะ 8 ประการของเชิงการบริหารของบริษัทอเมริกันที่ประสบความสำเร็จ คือ

1. มุ่งเน้นการปฏิบัติ (A bias for action) บริษัทดีเด่นได้มุ่งเน้นปฏิบัติอย่างจริงจังใน 3 เรื่องด้วยกัน คือ การทอ้งการให้คล่องตัว การทดลองปฏิบัติ และการทำระบบให้ง่าย

2. มีความใกล้ชิดกับลูกค้า (Close to the customer) บริษัทดีเด่นได้ใกล้ชิดกับลูกค้าด้วยการใช้กลยุทธให้บริการ คุณภาพ และความเชื่อถือ รวมทั้งความเป็นนักหาช่องว่างและการฟังความเห็นของลูกค้า

3. มีความอิสระในการทำงานและความรู้สึกเป็นเจ้าของกิจการ (Autonomy and Entrepreneurship) บริษัทได้ให้ความมีอิสระในการทำงานแก่พนักงานด้วยการกระจายอำนาจการดำเนินงานในขอบเขตที่กว้างขวางขึ้นเพื่อกระตุ้นให้เกิดความรู้สึกร่วมมีส่วนร่วมในการเป็นเจ้าของกิจการ และได้พยายามส่งเสริมสนับสนุนพนักงานให้ช่วยกันคิดค้นสินค้าหรือบริการแปลก ๆ ใหม่ ๆ อยู่เสมอ รวมทั้งมีความอดทนต่อความล้มเหลวที่เกิดขึ้นจากการทดลองคิด ค้นสิ่งแปลกๆใหม่ๆอีกด้วย

4. เพิ่มผลผลิตโดยอาศัยพนักงาน (Productivity through people) บริษัทดีเด่นได้ถือว่าพนักงานเป็นทรัพยากรที่มีค่าที่สุดขององค์การด้วยการปฏิบัติให้พนักงานเห็นอย่างจริงจัง เช่น ให้เกียรติและความไว้วางใจแก่พนักงานทุกระดับ รวมทั้งได้ใช้มาตรการต่าง ๆ ในด้านบวกในการส่งเสริมจิตใจพนักงานให้มีความกระตือรือร้นในการทำงานอยู่ตลอดเวลา อันเป็นผลทำให้บริษัทดีเด่นสามารถเพิ่มผลผลิตอย่างเห็นได้ชัด

5. สัมผัสกับงานอย่างใกล้ชิดและความเชื่อมั่นในคุณค่าเป็นแรงผลักดัน (Hands-on and Value driven) ผู้บริหารของบริษัทดีเด่นจะลงมาสัมผัสกับการปฏิบัติงานจริง ๆ มิใช่นั่งบริหารงานอยู่แต่ในสำนักงานเท่านั้น และพยายามปลูกฝังพนักงานให้มีความเชื่อมั่นในคุณค่าที่ดีต่าง ๆ เพื่อให้เกิดแรงผลักดัน ร่วมในการปฏิบัติงานให้สำเร็จลุล่วงไปด้วยดี

6. ทำแต่ธุรกิจที่มีความเชี่ยวชาญและเกี่ยวเนื่อง (Stick to the knitting) บริษัทดีเด่นจะเลือกทำแต่เฉพาะธุรกิจที่ตนเองมีความถนัดหรือเกี่ยวเนื่องกับธุรกิจที่ได้ทำอยู่เท่านั้น เพราะมีความเชื่อว่าการทำธุรกิจที่ไม่เกี่ยวข้องมีโอกาสที่จะประสบกับความล้มเหลวได้มาก และอาจกระทบกระเทือนธุรกิจเดิมที่ได้ดำเนินการมาด้วยที่อยู่แล้ว จะสังเกตได้ว่าความคิดนี้เริ่มสวนทางกับการพยายามทำให้กิจการของบริษัทที่ครอบคลุมกิจการมาก และอาศัยความได้เปรียบในกิจกรรมขนาดใหญ่ หรือที่เรียกกันว่า Economy of scales คือความเชื่อที่ว่าใหญ่กว่าก็ยิ่งทำให้ต้นทุนถูกกว่า

7. รูปแบบเรียบง่ายธรรมดา พนักงานอำนวยการหรือส่วนกลางมีจำกัด (Simple form and lean staff) บริษัทดีเด่นได้จัดองค์การของหน่วยงานในระดับบนด้วยการใช้รูปแบบโครงสร้างที่มีความเรียบง่าย คือสายงานที่จัดตามประเภทของสินค้าพร้อมกับได้กระจายอำนาจให้กับแต่ละสายงานอย่างเต็มที่ จึงทำให้พนักงานอำนวยการและเจ้าหน้าที่ในสำนักงานใหญ่มีจำนวนน้อยไปด้วย นอกจากนี้บริษัทดีเด่นยังมีความมุ่งมั่นที่จะให้พนักงานทุกคนได้ทำงานด้านปฏิบัติการมากกว่าด้านอำนวยการ



8. เข้มงวดและผ่อนปรนในเวลาเดียวกัน (Simultaneous loose-tight properties) บริษัทดีเด่นได้เข้มงวดในการทำให้พนักงานเกิดความศรัทธาและเชื่อมั่นร่วมกันในคุณค่าของลูกค้า คุณภาพของสินค้าและบริการ การสื่อความแบบไม่มีพิธีรีตอง และการต้องคิดค้นสิ่งแปลก ๆ ใหม่ ๆ เป็นต้น ขณะเดียวกันก็ได้ผ่อนให้พนักงานมีความอิสระในการทำงานอย่างเต็มที่ และได้ใช้สิ่งที่ผ่อนปรนไปให้กลับมาควบคุมการทำงานของพนักงานด้วยการมีวินัยในการทำงานด้วยตนเองแทน

3 แนวคิดทฤษฎีเกี่ยวกับประสิทธิผล

3.1 ความหมายของประสิทธิผล

ประสิทธิผล (Effectiveness) เป็นที่ยอมรับกันโดยทั่วไปว่า คือ ตัวการสำคัญที่จะเป็นเครื่องตัดสินใจชี้วัดเกี่ยวกับการบริหารและองค์การประสบความสำเร็จมากน้อยเพียงใด แต่ก็ยังมีความแตกต่างอยู่ในความเข้าใจของนักวิชาการต่างสาขากันอยู่ ซึ่งความหมายโดยตรงของประสิทธิผลนั้นได้มีผู้ให้ความหมายต่าง ๆ ไว้ดังนี้

Yuchman, E. and Seashor;S.E. (1967: 154) ให้ความหมายของประสิทธิผลขององค์การในแง่ของตัวชี้วัดการครองครองขององค์การ หมายถึง ความสามารถขององค์การในการได้มาซึ่งทรัพยากรที่หายากและมีค่าจากสภาพแวดล้อม อีกนัยหนึ่งก็คือความสามารถในการได้มาซึ่งทรัพยากรที่หายากและมีค่าจากสภาพแวดล้อม อีกนัยหนึ่งก็คือการประเมินความสามารถขององค์การในฐานะที่เป็นระบบการได้มาซึ่งทรัพยากร

Bertrom M. Gross (1972: 302-310) ให้ความหมายของประสิทธิผลว่าเป็นการสมดุลอย่างดีที่สุดระหว่างกิจกรรมด้านการปรับตัว และการรักษาสภาพ ดังนั้นกิจกรรมขององค์การซึ่งเป็นเครื่องตัดสินการปฏิบัติขององค์การว่ามีประสิทธิผลหรือไม่จึงประกอบไปด้วยกิจกรรมดังต่อไปนี้คือ

1. การได้มาซึ่งทรัพยากร
2. การใช้ปัจจัยนำเข้า (Input) อย่างมีประสิทธิภาพเมื่อเทียบกับผลผลิต (Output)
3. การผลิตผลผลิตในรูปบริการหรือสินค้า
4. การปฏิบัติงานด้านเทคนิคและด้านการบริหารอย่างมีประสิทธิภาพ
5. การลงทุนในองค์การ
6. การปฏิบัติตามหลักเกณฑ์ของพฤติกรรม
7. การสนองตอบความสนใจที่แตกต่างกันของบุคคลและกลุ่ม

อนันต์ งามสะอาด (2551: 1) กล่าวว่า ประสิทธิภาพ (Effectiveness) หมายถึงผลสำเร็จของงานที่สัมพันธ์กับความมุ่งหวัง (Purpose) ที่กำหนดไว้ในวัตถุประสงค์ (Objective) หรือเป้าหมาย (Goal) และมีการเฉพาะ (Target) ได้แก่



1. เป้าหมายเชิงปริมาณ จะกำหนดชนิดประเภทและจำนวนของผลผลิต สุตท้ายต้องการที่ได้รับเมื่อการดำเนินงานเสร็จสิ้นลง

2. เป้าหมายเชิงคุณภาพ จะแสดงถึงคุณค่าของผลผลิตที่ได้รับจากการดำเนินงานนั้น ๆ

3. มุ่งเน้นที่จุดสิ้นสุดของกิจกรรมหรือการดำเนินงานว่าได้ผลตามที่ตั้งไว้หรือไม่และที่สำคัญต้องมีตัวชี้วัด (Indicator) ที่ชัดเจน

วริศ พงกษากุลนันท์ (2550: 1) กล่าวว่า ประสิทธิภาพ (Effectiveness) หมายถึง การปฏิบัติงานให้บรรลุวัตถุประสงค์หรือเป้าหมายที่ตั้งไว้ (Effectiveness is to do right things) หรือความสามารถในการดำเนินการให้บรรลุวัตถุประสงค์ที่วางไว้ จุดสำคัญของประสิทธิภาพอยู่ที่ความสัมพันธ์ระหว่างผลผลิตที่ถูกคาดหวังไว้ตาม วัตถุประสงค์ที่วางไว้และผลผลิตจริงที่มีขึ้น

ศูนย์ประกันคุณภาพการศึกษา สถาบันเทคโนโลยีพระจอมเกล้าพระนครเหนือ (2545 อ้างถึงในวัชรินทร์บุญสูงเนิน, 2553: 1) กล่าวว่า ประสิทธิภาพ (Effectiveness) หมายถึง แนวทางหรือวิธีการกระบวนการหรือตัวชี้วัดที่สามารถตอบสนองจุดประสงค์ที่ตั้งไว้ได้ดีเพียงใด การประเมินประสิทธิภาพต้องประเมินว่าสามารถบรรลุความต้องการได้ดีเพียงใดด้วยการใช้แนวทางที่เลือกการนำไปปฏิบัติ

นอกจากนี้ พรชัย เชื้อชูชาติ (2546: 31-32) ได้กล่าวสรุปความหมายของประสิทธิภาพของนักวิชาการหลายท่าน ดังนี้

Fiedler (1967: 9) กล่าวว่าประสิทธิภาพ คือ การที่กลุ่มสามารถทำงานที่ได้รับมอบหมายให้บรรลุวัตถุประสงค์ที่ตั้ง ถือว่าเป็นประสิทธิภาพของกลุ่ม

Steers (1977: 55) กล่าวว่า ประสิทธิภาพ คือการที่ผู้นำได้ใช้ความสามารถในการแยกแยะการปฏิบัติงาน และการใช้ทรัพยากรให้บรรลุวัตถุประสงค์ที่ตั้งไว้ โดยมีตัวบ่งชี้ความมีประสิทธิภาพขององค์กร 5 ประการ คือ ความสามารถในการผลิต ขวัญ การปฏิบัติตามแบบอย่าง การปรับตัวและความเป็นปึกแผ่นขององค์กร

ธงชัย สันติวงศ์ (2535: 3) กล่าวว่า ประสิทธิภาพเป็นการทำงานที่ได้ผลโดยสามารถบรรลุ ผลสำเร็จตามวัตถุประสงค์ที่ต้องการ

กิม ปรัชญาฤทธิ์ (2536: 130) ระบุว่า ประสิทธิภาพ หมายถึง ระดับที่คนงานสามารถปฏิบัติงานให้บรรลุ เป้าหมายมากน้อยเพียงใด

เสถียรศักดิ์ วิศาลาภรณ์ (2536: 97) กล่าวว่า ประสิทธิภาพขององค์กร หมายถึงการที่องค์กรสามารถดำเนินการจนบรรลุเป้าหมาย หรือบรรลุวัตถุประสงค์ที่วางไว้

จาก ความหมายข้างต้นสรุปได้ว่า ประสิทธิภาพ คือกระบวนการทำงานที่ทำให้เกิดผลลัพธ์ตามเป้าหมายหรือ นโยบายที่กำหนดไว้

กล่าวโดยสรุปประสิทธิภาพคือ ความสัมพันธ์ระหว่างปริมาณทรัพยากรที่ใช้กับปริมาณผลผลิต



1) แสดงถึงความสามารถในการผลิต

- วัดจากแรงงาน เป็นการวัดความสัมพันธ์ของแรงงานที่ใช้กับผลผลิต ประสิทธิภาพ = จำนวนผลผลิต/จำนวนเจ้าหน้าที่

- อาจใช้ต้นทุนต่อหน่วยสะท้อนถึงประสิทธิภาพของการทำงาน

2) แสดงถึงความคุ้มค่าของการลงทุน

- วัดจากต้นทุน เป็นการวัดความสัมพันธ์ของต้นทุนกับผลผลิต

ประสิทธิภาพ = จำนวนผลผลิต/ จำนวนต้นทุน

ประสิทธิผล คือ ความสัมพันธ์ระหว่างผลลัพธ์ของการทำงานกับวัตถุประสงค์

ประสิทธิผล = ผลลัพธ์ของการทำงาน/ จำนวนต้นทุน

- ประสิทธิภาพเชิงต้นทุน เป็นความสัมพันธ์ของต้นทุนหรือทรัพยากรที่ใช้กับผลลัพธ์ที่เกิดขึ้น

- ประสิทธิภาพ เป็นความสัมพันธ์ระหว่างผลลัพธ์ของการทำงานกับเป้าหมายหรือวัตถุประสงค์ที่ตั้งไว้

3.2 การวัดประสิทธิผลขององค์การ

Talcott Parsons (1964: 44) อธิบายแนวคิดเกี่ยวกับการใช้ระบบขององค์การเป็นเครื่องมือวัดประสิทธิผลขององค์การ โดยใช้ชื่อว่า AGIL ซึ่งระบุกิจกรรม 4 ประเภทซึ่งทุกองค์การจำเป็นต้องประกอบไปด้วย

1. การปรับตัวให้เข้ากับสภาพแวดล้อม

2. การบรรลุถึงเป้าหมาย

3. การประสานเป็นอันหนึ่งอันเดียวกันซึ่งนำไปสู่ความมั่นคงทางสังคม

4. สิ่งที่ยึดเหนี่ยวอยู่ภายในซึ่งหมายถึงการรักษารูปแบบหรือการดำรงไว้ซึ่งเอกลักษณ์

จากการศึกษาของ Lawrence and Lorsch (1967: 133-134) พบว่าองค์การที่ปฏิบัติงานได้ผลสูงสามารถปฏิบัติงานสนองตอบข้อเรียกร้องของสภาพแวดล้อมมากกว่าองค์กรคู่แข่ง จึงทำให้องค์กรคู่แข่งนั้นมีประสิทธิผลน้อยกว่า ทั้งองค์การที่ประสบความสำเร็จที่สุดมีแนวโน้มที่จะสามารถรักษาสภาวะแห่งความมั่นคงขององค์กรสร้างให้สอดคล้องกับความแตกต่างกันของส่วนต่าง ๆ ของสภาพแวดล้อม ซึ่งองค์การต้องพึ่งพาอาศัยกัน ทั้งยังมีความสามารถในการประสานความแตกต่าง ให้สามารถทำงานเป็นอันหนึ่งอันเดียวกันได้

Edgar H. Schein (1970: 18-19) ให้ความเห็นว่า ประสิทธิภาพขององค์การอยู่ที่ความสามารถในการประสานส่วนย่อยขององค์การเข้าด้วยกันทั้งหมดเพื่อไม่ให้งานของแต่ละส่วนซึ่งแตกต่างกันภายในองค์การขัดแย้งกัน โดยเฉพาอย่างยิ่งระหว่างเป้าหมายของบุคคลและเป้าหมายขององค์การ



ซึ่งแนวคิดของ Schein ก็คล้ายคลึงกับแนวคิดของ Theodore Caplow (1964 :119-124) ที่เขาได้กล่าวถึงที่เรียกว่า “แบบจำลองเตียวทางทฤษฎี” เพื่อนำไปสู่การคาดคะเนที่เป็นประโยชน์ให้กว้างขวางขึ้น โดยเสนอแนะว่าประสิทธิผลขององค์การในระยะเวลาที่แตกต่างกันสามารถเอามาเปรียบเทียบกันได้และประเมินโดยวัดจากตัวแปร 4 ตัวได้แก่

1. ความมั่นคง(Stability)
2. ความผสมผสานเป็นอันหนึ่งอันเดียวกัน(Integration)
3. ความสมัครใจ(Voluntarism)
4. ความสัมฤทธิ์ผล(Achievement)

Seldin (1988: 24) ให้ความเห็นว่า การวัดและประเมินประสิทธิผลโดยทั่วไป เป็นการวัดเพื่อดูความแตกต่างระหว่างความคาดหวัง และผลการปฏิบัติ ถ้ามีความแตกต่างกันน้อยก็จะมีประสิทธิผลมากแต่ถ้ามีความแตกต่างมากจะมีประสิทธิผลน้อยหรืออาจจะดูความสอดคล้องกันระหว่างผลผลิต กับเป้าหมายที่ได้รับปฏิบัติการประเมินประสิทธิผลขององค์การสามารถแบ่งออกได้เป็น 2 ประเภทคือ

1. การวัดประสิทธิผลขององค์การโดยใช้ตัวบ่งชี้เดี่ยว (Single criterion measures of effectiveness) เป็นการพิจารณาว่าองค์การจะมีประสิทธิผลหรือไม่นั้นขึ้นอยู่กับผลที่ได้รับว่าบรรลุเป้าหมายขององค์การหรือไม่หรือการใช้เป้าหมายขององค์การเป็นเกณฑ์ ซึ่งเป็นการใช้หลักการ อันใดอันหนึ่งในการประเมินผลขององค์การเป็นเกณฑ์ ซึ่งเป็นการใช้หลักเกณฑ์อันใดอันหนึ่งในการประเมินประสิทธิผลขององค์การ เช่น วัดจากความสามารถในการผลิตวัดจากผลกำไร ฯลฯ

2. การประเมินประสิทธิผลในแง่ของระบบ-ทรัพยากร (The system resource model of organization effectiveness) เป็นการประเมินโดยพิจารณาความสามารถขององค์การในแสวงหาประโยชน์จากสภาพแวดล้อม เพื่อให้ได้มาซึ่งทรัพยากรที่ต้องการ อันจะทำให้บรรลุเป้าหมายขององค์การ ซึ่งเป็นการเปรียบเทียบตัวป้อนเข้า (Input) มากกว่าผลผลิต (Output)

3. ประเมินประสิทธิผลโดยหลายเกณฑ์ (The multiple criteria of effectiveness) เป็นการพิจารณาประสิทธิผลขององค์การโดยใช้เกณฑ์หลายอย่างในการวัดประเมินผล ซึ่งพิจารณาจากตัวแปรที่อาจมีผลต่อความสำเร็จขององค์การ และพยายามแสดงให้เห็นว่าตัวแปรต่าง ๆ มีความสัมพันธ์ ผู้ที่ให้แนวคิดในการประเมินองค์การมีดังนี้

นอกจากนี้ตามแนวคิดของนักวิชาการไทยอย่างธงชัย สันติวงษ์ (2535: 202-213) ก็ได้สรุปวิธีประเมินผลงานหรือประสิทธิผลของงานไว้ดังต่อไปนี้คือ

กลุ่มที่ 1 เป็นวิธีการประเมินผลเฉพาะบุคคลแต่ละบุคคลใช้บุคคลประเมินผู้ที่ต้องการประเมินทีละคนโดยคนประเมินแต่ละครั้งและไม่นำไปเปรียบเทียบโดยตรงทันทีกับผู้ที่ต้องการประเมิน



3.3 การวัดประสิทธิผลขององค์การในรูปแบบต่าง ๆ

1. การวัดประสิทธิผลขององค์การโดยใช้ความคิดระบบ (The system approach) การใช้หลักการวัดประสิทธิผลขององค์การจากเป้าหมายขององค์การนั้น ทำให้นักวิชาการเพ่งความสนใจไปที่ปัจจัยนำเข้า (Inputs) ขององค์การการนำเอาความคิดระบบมาอธิบายองค์การทำให้เราตระหนักว่ายังมีส่วนอื่นขององค์การนอกจากปัจจัยนำเข้าที่มีความสำคัญต่อองค์การ และถ้าเราหันมาวัดประสิทธิผลขององค์การจากส่วนอื่น ๆ ขององค์การ เช่นปัจจัยนำเข้า กระบวนการแปรรูปปัจจัยนำเข้ามาปัจจัยนำเข้าแล้วจะทำให้เราสามารถสร้างองค์การวัดประสิทธิผลเกณฑ์ใหม่ขึ้น

2. วิธีวัดประสิทธิผลขององค์การโดยดูจากความสามารถขององค์การในการชนะใจผู้มีอิทธิพล (The constituency-constituencies approach) ข้อสมมติฐานมีว่าองค์การได้รับความกดดันและข้อเรียกร้องจากกลุ่มผลประโยชน์ บุคคลต่าง ๆ ในสภาพแวดล้อมตลอดเวลา ในจำนวนบุคคลและกลุ่มผลประโยชน์ต่าง ๆ เหล่านี้มีเฉพาะบางส่วนเท่านั้นที่มีความสำคัญยิ่งต่อองค์การเพราะเป็นบุคคลและกลุ่มที่มีอิทธิพลสามารถกำหนดความเป็นความตายขององค์การได้ ทั้งนี้อาจเป็นเพราะว่าบุคคลและกลุ่มดังกล่าวสามารถควบคุมทรัพยากรต่าง ๆ ที่จำเป็นต่อการอยู่รอดขององค์การ ดังนั้น นักวิชาการจึงถือหลักว่า องค์การที่มีประสิทธิผลดีมีองค์การที่มีสายดาแหลมคมสามารถมองออกว่า บุคคลและกลุ่มผลประโยชน์ใดมีความสำคัญต่อองค์การและจะต้องเป็นองค์การที่สามารถชนะใจบุคคลและกลุ่มผลประโยชน์ที่สำคัญทั้งหลายเหล่านี้ ทำให้บุคคลและกลุ่มผลประโยชน์ที่สำคัญไม่ดำเนินการขัดขวางการทำงานขององค์การ องค์การที่เอาตัวรอดอยู่ได้จะเป็นองค์การที่กำหนดเป้าหมายขององค์การให้สอดคล้องกับความต้องการของบุคคลและกลุ่มผลประโยชน์ที่มีอำนาจควบคุมทรัพยากรที่จำเป็นต่อความอยู่รอดขององค์การ

3. การวัดประสิทธิผลขององค์การจากค่านิยมที่แตกต่างกันของสมาชิกองค์การ (The computing – values approach) นักวิชาการเชื่อว่าประสิทธิผลขององค์การ เป็นเรื่องของนานาจิตตังเกณฑ์วัดประสิทธิผลขององค์การที่จะใช้ขึ้นอยู่กับว่า ๆ ใครเป็นใครมีตำแหน่งอะไร และมีผลประโยชน์อย่างไรรันนั้น ดังนั้นจึงเป็นเรื่องสมมติที่องค์การจะมีเป้าหมายหลายเป้าหมายซึ่งขัดแย้งกันเพราะบุคคลทั้งหลายที่กำหนดเป้าหมายขององค์การมี ค่านิยมที่แตกต่างกัน ด้วยเหตุนี้การวัดประสิทธิผลขององค์การจึงต้องพิจารณาค่านิยมต่าง ๆ ของผู้ประเมินผล องค์การซึ่งจะเป็นผู้เลือกกว่าจะใช้มาตรวัดประสิทธิผลขององค์การแบบไหน ตัวอย่างเช่น ฝ่ายบริหารสาธารณะที่อยู่ในฝ่ายต่างกัน (ฝ่ายนักบริหารงานระดับสูง ฝ่ายนักบริหารงานระดับกลาง ฝ่ายนักบริหารงานเล็ก ฝ่ายสนับสนุน ฝ่ายเสนาธิการ) จะมีความคิดเห็นที่แตกต่างกันเกี่ยวกับการใช้เกณฑ์วัดประสิทธิผลขององค์การ

นอกจากนี้ การมณั เพียรภายลุน (2548: 1) กล่าวว่า การจัดองค์การเพื่อให้เกิดประสิทธิผลในการปฏิบัติงานสูงสุด โดยทั่วไปจะยึดหลักการการจัดองค์การดังต่อไปนี้



1. หลักการกำหนดวัตถุประสงค์ (Definition of objectives) ในธุรกิจใดธุรกิจหนึ่งจะต้องกำหนดวัตถุประสงค์ของงานอย่างชัดเจน ให้เป็นที่เข้าใจ และยอมรับโดยผู้ที่เกี่ยวข้องที่ต้องดำเนินการตามวัตถุประสงค์นั้น ๆ ตัวอย่างเช่น วัตถุประสงค์ในการจัดสำนักงาน ได้แก่ การประสานกิจกรรมต่าง ๆ โดยมีกระบวนการหรือข้อมูล เพื่อให้ต้นทุนในการดำเนินกิจกรรมใด ๆ ต่ำลง และผลผลิตจากการดำเนินการนั้น ๆ ผู้ที่มีหน้าที่เป็นหน้าที่ที่ต้องให้ความสะดวกหรือให้บริการแก่หน้าที่อื่น ๆ ที่เกี่ยวข้องในองค์การ จัดเตรียมทรัพยากรที่ต้องและมีพร้อมที่จะนำมาใช้ได้ทันทีเมื่อจำเป็นต้องใช้

2. หลักการของการรับผิดชอบ (Principle of responsibility) ความรับผิดชอบขององค์การเป็นภาระผูกพันของบุคคลในการปฏิบัติงานอย่างใดอย่างหนึ่ง เพื่อให้สำเร็จตามเป้าหมายที่วางไว้ ดังนั้นผู้บริหารจะต้องพิจารณากำหนดหน้าที่และความรับผิดชอบที่สำคัญของผู้ใต้บังคับบัญชา

3. หลักการของการมอบอำนาจหน้าที่ควบคู่กับความรับผิดชอบ (Principle of delegate authority and responsibility) อำนาจหน้าที่ (Authority) หมายถึง สิทธิที่จะออกคำสั่งและอำนาจหน้าที่ที่จะทำให้ผู้อื่นปฏิบัติตาม ซึ่งอำนาจหน้าที่จะต้องได้รับมอบหมายจากผู้บังคับบัญชาที่อยู่เหนือขึ้นไป แต่ละบุคคลในองค์การต้องได้รับอำนาจหน้าที่ที่เหมาะสมกับความรับผิดชอบ (Responsibility) ตามหน้าที่ที่ได้รับและต้องรับผิดชอบควบคู่กัน เพื่อที่จะสามารถปฏิบัติหน้าที่ให้ลุล่วงไปได้ด้วยดี

4. หลักการมีผู้บังคับบัญชาคนเดียวหรือมีเอกภาพในการบังคับบัญชา (Principle of unity of command) หลักข้อนี้ถือว่าผู้บังคับบัญชาควรปฏิบัติตามคำสั่งของผู้บังคับบัญชาเพียงคนเดียวเท่านั้นทั้งนี้ขึ้นอยู่กับความสับสน โดยแต่ละบุคคลต้องทราบอย่างชัดเจนว่า ตนต้องรายงานการปฏิบัติงานขึ้นตรงต่อใครเกี่ยวกับคำสั่งการปฏิบัติงานหรือรับผิดชอบในการทำงานขึ้นตรงต่อผู้บังคับบัญชาคนใด

5. หลักการมอบหมายงานอย่างมีประสิทธิภาพ (Effective delegation) การจัดองค์การที่มีประสิทธิภาพจะประกอบด้วยบุคลากรที่ทำงานตามที่ได้รับมอบหมาย การมอบหมายงานต้องระบุให้ชัดเจนว่า มอบหมายให้ทำอะไร และจำนวนผู้ปฏิบัติงานนั้น ๆ มีจำนวนเท่าใด ใครรับผิดชอบหรือมีหน้าที่ในส่วนใด และระบุชัดเจนลงไปว่าทุกคนมีหน้าที่รับผิดชอบในเนื้องานเดียวกันทั้งหมด

6. หลักการกำหนดขนาดของการควบคุม (Principle of span of control) หมายถึงการกำหนดสายการบังคับบัญชาภายในหน่วยงานให้ชัดเจนว่า ใครปกครองบังคับบัญชาใครบ้าง พร้อมทั้งระบุถึงจำนวนผู้บังคับบัญชาที่เหมาะสมขึ้นตรงต่อผู้บังคับบัญชาหนึ่งคน ซึ่งขึ้นอยู่กับธรรมชาติและขนาดของงานนั้น ๆ

7. หลักของการมีจุดมุ่งหมายร่วมกัน (Unity of direction) แต่ละฝ่ายต้องมีวัตถุประสงค์หรือมีเป้าหมายในการปฏิบัติงานร่วมกัน แต่ละหน้าที่มีความสัมพันธ์กันและต้องทำงานร่วมกันเพื่อให้บรรลุวัตถุประสงค์ที่สำคัญของธุรกิจร่วมกัน

8. หลักการกำหนดความสัมพันธ์ระหว่างหน้าที่ บุคลากร และสิ่งอำนวยความสะดวกต่าง ๆ (Defining of work related relationships) การกำหนดความสัมพันธ์ระหว่างหน้าที่ บุคลากร และสิ่ง



ลักษณะงานและตัวต่าง ๆ เพื่อให้การประสานงานและการติดต่อสื่อสารระหว่างกันเป็นไปอย่างถูกต้องและ

II. หลักการจัดแบ่งสำนักงานออกตามความเหมาะสม (Work assignment) เพื่อให้บุคลากรเกิด
ความก้าวหน้าและพอใจอย่าง ในการทำงาน เมื่อมีการแบ่งงานกันทำแล้วจะต้องสรรหาหรืออบรมบุคลากรให้มี
ความรู้ความสามารถทำงานที่มีอยู่ และเมื่อทำงานเหล่านั้นซ้ำ ๆ ก็จะเกิดทักษะขึ้นมา ผลงานที่ทำได้จะดีกว่า
งานที่ทำครั้งเดียว ๆ ด้าน แล้วไม่เกิดทักษะในด้านหนึ่งด้านใดโดยเฉพาะ

III. หลักการกำหนดโครงสร้างขององค์การ (Organization structure) ความสำคัญและ
ความสัมพันธ์ระหว่างหน่วยงานหลัก (Line) และ หน่วยงานที่ปรึกษา (Staff) เป็นประเด็นหนึ่งในการพิจารณา
โครงสร้างขององค์การ เป็นหลักการที่จะช่วยลดปัญหาความขัดแย้งที่อาจเกิดขึ้นได้ในการทำงานระหว่าง
หน่วยงานหลัก และหน่วยงานที่ปรึกษา นอกจากการจัดโครงสร้างองค์การโดยคำนึงถึงบทบาทของงานใน
ลักษณะหน่วยงานหลักและหน่วยงานที่ปรึกษาแล้ว ยังมีหลักการจัดโครงสร้างองค์การในรูปแบบอื่นอีกเช่นกัน

นอกจากหลักการจัดองค์การที่กล่าวถึงข้างต้น 10 หลักการแล้ว ยังมีหลักการจัดการองค์การอื่น ๆ
อีกมากมายที่ได้กล่าวถึงในที่นี้ ยิ่งไปกว่านั้นการเปลี่ยนแปลงรูปแบบในการดำเนินธุรกิจของโลกยุคดิจิทัล
ยังมีปัจจัยอื่นทำให้เกิดทฤษฎีและหลักการต่าง ๆ อีกมากมายที่ถูกพัฒนามาจากหลักการเดิมหรือถูกคิดค้น
ขึ้นใหม่เพื่อให้สอดคล้องกับการดำเนินกิจกรรมทางด้านการจัดการให้สอดคล้องกับยุคสมัย อย่างไรก็ตาม
หลักการหรือทฤษฎีที่เสนอไว้ ณ ที่นี้ เพียงพอที่จะเป็นแนวทางที่จะนำไปประยุกต์ใช้กับงานด้านการจัดการ
องค์การที่ไม่ได้เหมาะสม

แนวคิดเกี่ยวกับการปฏิบัติราชการขององค์กรปกครองส่วนท้องถิ่น

4.1 หลักความชอบด้วยกฎหมายขององค์กรปกครองส่วนท้องถิ่น

องค์กรปกครองส่วนท้องถิ่น จัดว่าเป็นองค์กรของรัฐฝ่ายปกครองประเภทหนึ่งตามหลักการกระจาย
อำนาจและระดมทุนที่หรือการกระจายอำนาจทางเขตแดน (Decentralization) ซึ่งเป็นวิธีการหนึ่งในการ
บริหารปกครองประเทศที่รัฐบาลมอบอำนาจการปกครองบางส่วนให้กับองค์กรอื่นนอกจากองค์กรของส่วนกลาง
เพื่อพัฒนาการบริหารสาธารณะบางอย่างโดยให้มีความเป็นอิสระ (Autonomy) ในการดำเนินการและไม่อยู่ในการ
ควบคุมบัญชาของส่วนกลาง แต่จะอยู่ภายใต้การกำกับดูแล (Tuttle) ของส่วนกลาง ดังนั้น องค์กรปกครองส่วน
ท้องถิ่นจึงเป็นองค์กรปกครองทางพื้นที่ซึ่งมีสภาพเป็นนิติบุคคล มีการเลือกตั้งผู้บริหารมีเจ้าหน้าที่ท้องถิ่นที่
เป็นอิสระจากส่วนกลางโดยไม่ต้องอยู่ภายใต้บังคับบัญชาแต่ต้องอยู่ภายใต้อำนาจควบคุมกำกับของส่วนกลาง
กรมการปกครอง, 2552 : 23)

เมื่อองค์กรปกครองส่วนท้องถิ่นมีฐานะเป็นองค์กรของรัฐฝ่ายปกครองย่อมต้องตกอยู่ภายใต้หลัก
กฎหมายปกครองที่สำคัญคือ “หลักนิติรัฐ” ซึ่งเป็นหลักการพื้นฐานสำคัญของการปกครองของรัฐเสรีประชา



ภายใต้ โดยการปกครองตามหลักนิติรัฐ (Etat de droit /Rechtsstaat/Legal State/) หมายถึงการปกครองของรัฐที่ยอมตนอยู่ภายใต้ระบบกฎหมาย และยอมผูกพันการกระทำใดๆ ของตนกับกฎเกณฑ์ของกฎหมายซึ่งส่วนหนึ่งได้บัญญัติรับรองสิทธิเสรีภาพต่าง ๆ ของประชาชนเอาไว้ อีกส่วนหนึ่งได้บัญญัติไว้เกี่ยวกับเงื่อนไขและข้อจำกัดต่าง ๆ เกี่ยวกับวิธีการซึ่งฝ่ายปกครองจะกระทำได้ในการปฏิบัติหน้าที่เพื่อให้บรรลุวัตถุประสงค์ของกฎหมาย (Carré de MALBERG, 1920 : 489) ด้วยเหตุนี้ นิติรัฐเป็นรัฐประเภทหนึ่งที่ยอมรับและให้ความคุ้มครองสิทธิเสรีภาพขั้นมูลฐานของราษฎรไว้ในรัฐธรรมนูญ เพื่อให้ราษฎรสามารถใช้สิทธิเสรีภาพเช่นว่านี้พัฒนาบุคลิกภาพของตนได้ตามที่ราษฎรแต่ละคนจะเห็นสมควร สำคัญของหลักนิติรัฐจึงมีวัตถุประสงค์ขั้นสุดท้าย (Ultimate aim) อยู่ที่ว่าประกันสิทธิเสรีภาพของราษฎรจากการใช้อำนาจตามอำเภอใจ (Arbitrarily) ของฝ่ายปกครอง ซึ่งข้อพิจารณาเกี่ยวกับสาระสำคัญของหลักนิติรัฐแยกกันเป็นสามประการด้วยกัน ได้แก่ (วรพจน์ วิศรุตพิชญ์, 2540 : 5)

ประการแรก นิติรัฐ เป็นรัฐซึ่งมุ่งหมายคุ้มครองสิทธิเสรีภาพและประโยชน์ของประชาชนจากการกระทำตามอำเภอใจและไม่ชอบด้วยกฎหมายของผู้ปกครอง แต่ว่าการที่รัฐยอมรับและให้ความคุ้มครองสิทธิเสรีภาพของราษฎรดังกล่าวมิได้หมายความว่ารัฐจะยอมให้ราษฎรใช้สิทธิเสรีภาพของตนกระทำการต่าง ๆ ได้โดยปราศจากการแทรกแซงจากองค์การเจ้าหน้าที่ของรัฐ เพราะภารกิจของรัฐคือการธำรงไว้ซึ่งประโยชน์สาธารณะ (Public Interest) หรือผลประโยชน์ของส่วนรวม ในบางกรณีรัฐจำต้องบังคับให้ราษฎรต้องกระทำการหรือละเว้นไม่กระทำการบางอย่างซึ่งเป็นการล่วงล้ำแดนสิทธิเสรีภาพของประชาชน แต่เนื่องจากนิติรัฐเป็นรัฐที่ยอมตนอยู่ภายใต้ระบบกฎหมายและยอมผูกพันการกระทำใด ๆ ของตนต่อกฎหมายที่รัฐได้ตราขึ้นไว้ซึ่งกฎหมายว่ารัฐให้คำมั่นต่อราษฎรว่าองค์กรเจ้าหน้าที่ของรัฐจะกล่าวร้ายสิทธิเสรีภาพของราษฎรได้ก็เมื่อมีกฎหมายบัญญัติไว้อย่างชัดเจนเป็นการทั่วไปว่าให้องค์กรเจ้าหน้าที่รัฐกล่าวร้ายสิทธิเสรีภาพของราษฎรได้กระนั้นและภายในขอบเขตอย่างไร จากสาระสำคัญของนิติรัฐในแง่ที่น่าไปสู่หลักการที่เรียกว่า หลักการปกครองด้วยกฎหมายของฝ่ายปกครอง (Principle of legality of administrative actions) ซึ่งหมายความว่า รัฐบาลหน่วยงาน และเจ้าหน้าที่ของรัฐที่อยู่ภายใต้การบังคับบัญชาหรืออยู่ภายใต้การกำกับของรัฐบาลจะกระทำการใดๆ ที่อาจมีผลกระทบกระเทือนต่อสิทธิและเสรีภาพของเอกชนคนใดคนหนึ่งได้ก็เมื่อมีกฎหมายให้อำนาจ และต้องใช้อำนาจภายในขอบเขตที่กฎหมายกำหนดไว้เท่านั้น (H.W.R. HALL, 1930 : 23-24) จึงกล่าวได้ว่ากฎหมายเป็นทั้ง “แหล่งที่มา (Source)” และเป็น “ข้อจำกัด (Limit)” อำนาจการกระทำของฝ่ายปกครอง

ประการที่สอง สำหรับกฎหมายที่ให้อำนาจแก่องค์กรเจ้าหน้าที่ของรัฐกล่าวร้ายสิทธิเสรีภาพของราษฎรมิใช่เป็นกฎหมายตามความหมายของการปกครองในระบอบประชาธิปไตยด้วยกล่าวคือ หากกฎหมายเป็นเพียงรูปแบบแล้ว กฎหมายเช่นว่านี้ต้องเป็นกฎหมายที่ตราขึ้นโดยองค์กรฝ่ายนิติบัญญัติตามรัฐธรรมนูญแห่งราชอาณาจักรไทย นั่นคือ กฎหมายในรูปของพระราชบัญญัติ หากพิจารณากฎหมายใน



กลุ่มที่ 2 เป็นวิธีการประเมินที่ใช้กับคนหลายๆ คนพร้อม ๆ กัน วิธีนี้จะประเมินผู้ถูกประเมินจะถูกประเมินพร้อม ๆ กัน โดยเปรียบเทียบกับผู้ถูกประเมินอื่น ๆ ในครั้งเดียวกัน

กลุ่มที่ 3 วิธีประเมินอื่น ๆ มี 2 วิธีคือ

1. วิธีทดสอบผลงาน (Perform test) วิธีการออกแบบผลการทดสอบผลการปฏิบัติงานเพื่อนำไปใช้ในการทดสอบประเมินผล แล้วติดตามการประเมินว่ามีผลงานดีเลวอย่างไร

2. วิธีการประเมินผลงานรอบด้าน (Field review technique) เป็นวิธีการที่ใช้ผู้ประเมินจากภายนอก โดยผู้ถูกประเมินและผู้บังคับบัญชาของผู้ถูกประเมิน จะต้องตอบคำถามปากเปล่าต่อผู้มาตรวจหรือผู้ประเมินภายนอก

ในทางปฏิบัติ วิธีวัดประสิทธิผลขององค์การจากความสามารถขององค์การในการบรรลุเป้าหมายเป็นวิธีที่นิยมและสลับซับซ้อน กล่าวคือ (พิทยา บวรวัฒนา, 2531: 71-77)

1. เป้าหมายทางการขององค์การมีความแตกต่างไปจากเป้าหมายในทางปฏิบัติ (Actual goals) ปกติแล้วเป้าหมายทางการขององค์การมักเขียนไว้เป็นประโยคที่สวยงาม

2. การที่เราจะทราบว่าเป้าหมายขององค์การมีลักษณะประการใดกันแน่จำเป็นต้องเป็นผู้ศึกษาต้องตั้งคำถามว่าเป้าหมายขององค์การที่พิจารณาอยู่นั้นเป็นเป้าหมายของใคร ทั้งนี้เป็นเพราะเป้าหมายองค์การอาจมีมากกว่าหนึ่งอันออกไป และไม่จำเป็นต้องมาจากรัฐบาลระดับสูงสุด แต่เป้าหมายองค์การอาจมาจากสมาชิกองค์การฝ่ายอื่น ๆ ก็ได้

3. องค์การทั่วไปมีเป้าหมายหลาย ๆ เป้าหมายไปพร้อม ๆ กัน บางครั้งเป้าหมายเหล่านั้นอาจขัดแย้งกัน

4. การที่องค์การมีเป้าหมายหลายเป้าหมายทำให้เกิดความจำเป็นที่เราจะต้องสามารถจัดลำดับความสำคัญของเป้าหมายแต่ละเป้าหมายเพื่อกำหนดชัดเจนว่าเป้าหมายอันไหนสำคัญกว่าอันไหน มิฉะนั้นการวัดประสิทธิผลขององค์การโดยดูจากเป้าหมายที่จะใช้เป็นวิธีที่ใช้ไม่ได้ในทางปฏิบัติ ปรากฏว่า การวัดค่าเป้าหมายทั้งหลายซึ่งขัดแย้งกันนั้นกระทำได้ยากมาก และอาจสร้างความไม่พอใจกับคนซึ่งยึดถือเป้าหมายที่ผู้เรจัดไว้มีความสำคัญน้อยต่อเราได้

5. การพิจารณาเรื่องเป้าหมายขององค์การจำเป็นต้องนำเอามิติของเวลามาประกอบด้วยองค์การจะมีเป้าหมายระยะสั้น เป้าหมายระยะกลาง เป้าหมายระยะยาว จึงเกิดปัญหาว่า เป้าหมายอันใดจะมีความสำคัญมากกว่าอันใด การใช้เป็นเกณฑ์เพื่อวัดประสิทธิผลขององค์การโดยสรุปแล้ว ผู้ศึกษาที่ต้องการใช้วิธีการวัดประสิทธิผลขององค์การโดยคำนวณจากความสามารถขององค์การในการบรรลุเป้าหมายนั้น จำเป็นต้องใช้วิธีวัดประสิทธิผลระยะสั้นหรือระยะยาวอย่างไรก็ตามวิธีวัดที่นิยมใช้กันมานาน และก็ยังดีมีประโยชน์อยู่บ้าง แต่ผู้ใช้วิธีวัดประสิทธิผลระยะสั้นหรือระยะยาวและความสลับซับซ้อนต่าง ๆ ที่แฝงอยู่ในวิธีวัดนี้ ซึ่งถ้าดูผิวเผินแล้ว ถ้าจะเป็นวิธีที่ง่าย

จึงมีอีกแล้วจะเห็นว่า กฎหมายดังกล่าวประกอบด้วยบทบัญญัติที่รับรองคุ้มครองสิทธิและเสรีภาพของประชาชน หากรัฐเห็นสมควรว่าการจำกัดสิทธิและเสรีภาพของประชาชนในเรื่องใดเรื่องหนึ่งแล้วจะเป็นการละเมิดสิทธิของประชาชนสาธารณะ รัฐต้องกำหนดบทบัญญัติไว้ในกฎหมายไว้ล่วงหน้าเกี่ยวกับหลักเกณฑ์ วิธีการ เงื่อนไข และข้อจำกัดต่าง ๆ เกี่ยวกับการปฏิบัติหน้าที่ของฝ่ายปกครองในการดำเนินงานเพื่อให้บรรลุวัตถุประสงค์ของกฎหมายทั้งนี้ต้องเป็นไปตามหลักเกณฑ์ของรัฐธรรมนูญด้วย จากสาระสำคัญของนิติรัฐในแง่ที่มีผลผูกพันที่เรียกว่า หลักความชอบด้วยรัฐธรรมนูญของกฎหมายหมายความว่า บรรดากฎหมายที่ตราขึ้นโดยอำนาจนิติบัญญัติจะต้องชอบด้วยรัฐธรรมนูญโดยเฉพาะอย่างยิ่งกฎหมายที่ให้หมายให้ฝ่ายบริหารล่วงล้ำก้ำเกินสิทธิเสรีภาพของราษฎรจะต้องระบุข้อความไว้อย่างชัดเจนพอสมควร มิฉะนั้นเมื่อองค์กรเจ้าหน้าที่ฝ่ายปกครองกระทำการในกรณีใดบ้างและภายในขอบเขตอย่างไร นอกจากนี้ยังกำหนดให้อำนาจฝ่ายปกครองล่วงล้ำเข้าไปในแดนแห่งสิทธิและเสรีภาพของราษฎรเกินขอบเขตแห่งการจำเป็นเพื่อรักษาไว้ซึ่งประโยชน์สาธารณะด้วย

อีกประการหนึ่งรัฐธรรมนูญของกฎหมายในนิติรัฐนี้เป็นผลสืบเนื่องมาจากนิติรัฐเป็นรัฐที่ยอมรับความเป็นกฎหมายสูงสุดของรัฐธรรมนูญตามแนวคิดทฤษฎีกฎหมายธรรมชาติอันเป็นทฤษฎีที่ยอมรับและให้การเคารพกฎหมายที่อยู่ในลำดับขั้นที่สูงกว่าตามหลักลำดับขั้นแห่งกฎหมายดังที่กล่าวมาแล้วในข้างต้นหมายความว่า รัฐธรรมนูญได้รับการยอมรับให้เป็นกฎหมายที่อยู่ในลำดับสูงสุดในระบบกฎหมายของรัฐ และหากกฎหมายที่ตราขึ้นขัดแย้งกับรัฐธรรมนูญ กฎหมายนั้นย่อมไม่มีผลบังคับใช้ (เกรียงไกร เจริญธนาวัฒน์ 2538 : 55) การยอมรับหลักความเป็นกฎหมายสูงสุดของรัฐธรรมนูญว่าเป็นสาระสำคัญส่วนหนึ่งของหลักนิติรัฐอีกประการหนึ่งคือความชอบด้วยกฎหมายของฝ่ายนิติบัญญัติ ฝ่ายบริหารและฝ่ายตุลาการมีความชัดเจนยิ่งขึ้น

หากเร้นลึกเข้ามาในข้างต้น จะพบว่าในนิติรัฐนั้นไม่เฉพาะแต่ความสัมพันธ์ระหว่างราษฎรกับราษฎรเท่านั้นที่จะต้องเป็นความสัมพันธ์ตามที่กฎหมายกำหนด แต่ยังหมายความรวมถึงความสัมพันธ์ระหว่างองค์กรของรัฐกับราษฎรก็จะต้องเป็นความสัมพันธ์ตามกฎหมายด้วย จึงมีผู้กล่าวว่าผู้ปกครองที่แท้จริงในนิติรัฐคือกฎหมายที่รัฐตราขึ้นและประกาศใช้โดยชอบด้วยรัฐธรรมนูญ องค์กรเจ้าหน้าที่ของรัฐไม่ว่าจะอยู่ฝ่ายใดก็ตามมิได้ มีอำนาจล่วงล้ำก้ำเกินสิทธิเสรีภาพของราษฎรได้ตามอำเภอใจ การที่องค์กรเจ้าหน้าที่ของรัฐจะกระทำการอย่างใดอย่างหนึ่งซึ่งเป็นการล่วงล้ำแดนสิทธิเสรีภาพของราษฎร องค์กรเจ้าหน้าที่ของรัฐก็จะต้องมีกฎหมายฉบับใดให้อำนาจแก่ตนที่จะทำการเช่นนั้น จึงกล่าวได้ว่า ในนิติรัฐนั้น กฎหมายจึงเป็นทั้งแหล่งที่มา (Source) และเป็นทั้งข้อจำกัด (Limitation) แห่งอำนาจกระทำการของผู้ปกครองในนิติรัฐ (วิเศษ วิศรุติพิชญ์, 2538 : 58)

ประการที่สาม เพื่อให้การปกครองโดยกฎหมายเป็นไปอย่างมีประสิทธิภาพ ราษฎรซึ่งเห็นว่าตนถูกกระทำโดยมิชอบจึงมีสิทธิจากการใช้อำนาจขององค์กรเจ้าหน้าที่ของรัฐโดยไม่ชอบด้วยกฎหมายย่อมมีสิทธิฟ้องคดีการกระทำการขององค์กรเจ้าหน้าที่ของรัฐที่มีชอบด้วยกฎหมายได้ หรืออีกนัยหนึ่งในนิติรัฐต้อง



มีการตรวจสอบความชอบด้วยกฎหมายของการกระทำขององค์กรเจ้าหน้าที่ของรัฐได้ทั้งนี้เป็นไปตามหลักการ
 คือของสิทธิโดยองค์กรตุลาการ ซึ่งถือว่าเป็นหัวใจสำคัญของหลักนิติรัฐเพราะเป็นการที่รัฐได้แสดงว่า รัฐนั้น
 ยอมรับความเป็นอิสระแก่อำนาจศาลในการเข้ามาควบคุมตรวจสอบการกระทำต่าง ๆ ของรัฐว่าเป็นการ
 ยอมรับสิทธิเสรีภาพของประชาชนหรือไม่ หมายความว่า การควบคุมการกระทำของฝ่ายปกครองมิให้ขัดหรือ
 ขัดกับกฎหมาย และการควบคุมกฎหมายมิให้ขัดหรือแย้งกับรัฐธรรมนูญ จะต้องเป็นอำนาจหน้าที่ขององค์กร
 ตุลาการซึ่งมีความเป็นอิสระจากองค์กรฝ่ายบริหารและฝ่ายนิติบัญญัติ โดยองค์กรที่จะทำหน้าที่ควบคุม
 ความชอบด้วยกฎหมายของการกระทำของฝ่ายบริหารก็ดี หรือควบคุมความชอบด้วยรัฐธรรมนูญของ
 กฎหมายก็ดี อาจเป็นองค์กรตุลาการอีกองค์กรหนึ่งแยกออกจากองค์กรตุลาการในศาลยุติธรรมก็ได้
 ศาลปกครองมีเขตอำนาจพิจารณาข้อพิพาททางปกครอง หรือศาลรัฐธรรมนูญมีเขตอำนาจพิจารณาข้อ
 พินาศทางรัฐธรรมนูญ เป็นต้น โดยองค์กรตุลาการเหล่านี้จะต้องมีความเป็นอิสระอย่างแท้จริงจากฝ่ายนิติ
 บัญญัติและฝ่ายบริหารโดยไม่จำเป็นต้องฟังคำสั่งคำบังคับบัญชาจากองค์กรทั้งสองแต่อย่างใด อาจกล่าวได้ว่า
 ความเป็นนิติรัฐของรัฐใดรัฐหนึ่งจะปรากฏก็ต่อเมื่อรัฐนั้นยอมอยู่ภายใต้กฎหมายและอยู่ภายใต้การควบคุม
 ตรวจสอบขององค์กรตุลาการนั่นเอง (บรรเจิด สิงคะเนติ, 2547: 328-329)

4.2 กฎหมายพื้นฐานเกี่ยวกับการปฏิบัติราชการขององค์กรปกครองส่วนท้องถิ่น

หากพิจารณาจากบทบาทและหน้าที่ขององค์กรปกครองส่วนท้องถิ่นแล้ว จะพบว่าองค์กรปกครอง
 ส่วนท้องถิ่นเป็นองค์กรของรัฐฝ่ายปกครองซึ่งมีหน้าที่สำคัญในการจัดทำบริการสาธารณะส่วนท้องถิ่นเพื่อ
 ตอบสนองความต้องการส่วนรวมของประชาชนเฉพาะในเขตท้องถิ่น นั้น ๆ โดยมีกฎหมายเพื่อใช้เป็น
 เครื่องมือสำคัญในการจัดทำบริการสาธารณะ แต่เนื่องจากการปฏิบัติราชการขององค์กรปกครองส่วนท้องถิ่น
 มีความเกี่ยวข้องกับกฎหมายปกครองมากมายหลายฉบับ ในที่นี้ผู้วิจัยแบ่งกลุ่มของกฎหมายที่เกี่ยวข้องกับการ
 ปฏิบัติราชการขององค์กรปกครองส่วนท้องถิ่นออกเป็นสองกลุ่มใหญ่ ๆ โดยกลุ่มแรก คือ กฎหมายที่กำหนด
 หลักเกณฑ์และวิธีการบริหารราชการบ้านเมืองของฝ่ายปกครองเพื่อให้การปฏิบัติราชการเกิดประสิทธิภาพ
 และประสิทธิผล กฎหมายกลุ่มนี้ได้แก่ จริยธรรมในการบริหารราชการ และพระราชกฤษฎีกาว่าด้วย
 หลักเกณฑ์และการบริหารกิจการบ้านเมืองที่ดี พ.ศ. 2546 ส่วนกลุ่มที่สอง คือ กฎหมายที่กำหนดหลักเกณฑ์
 เกี่ยวกับวิธีปฏิบัติราชการของฝ่ายปกครอง กฎหมายที่ให้ความคุ้มครองการปฏิบัติงานของฝ่ายปกครอง
 ตลอดจนกฎหมายเกี่ยวกับการรับรู้ข้อมูลข่าวสารของประชาชน ซึ่งกฎหมายดังกล่าวล้วนแต่เป็นกฎหมาย
 สำคัญในฐานะเป็นกฎหมายกลางสำหรับการปฏิบัติราชการขององค์กรปกครองส่วนท้องถิ่นทั้งสิ้น ดัง
 รายละเอียดที่จะนำเสนอตามลำดับดังนี้



4.2.1 จริยธรรมในการบริหารราชการ

คำว่า “จริยธรรม (Morality)” หมายถึง ธรรมที่เป็นข้อประพฤติปฏิบัติในการบริหารงานราชการ การทำงานด้วยความซื่อสัตย์สุจริต มีเมตตา เอื้อเฟื้อเผื่อแผ่ เป็นต้น (วิรัช วิรัชนิภาวรรณ, 2547 :33-34) การปฏิบัติราชการของฝ่ายปกครองไทยที่ผ่านมาสะท้อนให้เห็นถึงปัญหาในการบริหารงานของหน่วยงานของรัฐเป็นจำนวนมากดังเช่น ปัญหาการขาดจริยธรรมของผู้บริหารของหน่วยงานของรัฐบางแห่งโดยเฉพาะ การปฏิบัติหน้าที่อย่างไม่ซื่อสัตย์สุจริตและไม่บริสุทธิ์ได้ก่อให้เกิดปัญหาหลายประการตามมา เช่น ปัญหาการฉ้อราษฎร์บังหลวง การแสวงหาผลประโยชน์โดยมิชอบให้แก่ตนเองและพวกพ้อง ปัญหาการทำลายความเป็นธรรมในสังคม ด้วยเหตุนี้จึงเกิดแนวคิดเกี่ยวกับจริยธรรมในการบริหารราชการขึ้น โดยรัฐธรรมนูญแห่งราชอาณาจักรไทย พุทธศักราช 2540 ได้กำหนดให้รัฐมีหน้าที่จัดทำมาตรฐานทางคุณธรรมและจริยธรรมของเจ้าหน้าที่ของรัฐที่มีส่วนเกี่ยวข้องกับการบริหารราชการแผ่นดินทั้งนี้เพื่อให้การปฏิบัติราชการของฝ่ายปกครองเป็นไปอย่างมีประสิทธิภาพ

โดยในมาตรา 77 ของรัฐธรรมนูญแห่งราชอาณาจักรไทย พุทธศักราช 2540 บัญญัติว่า “รัฐต้องจัดให้ข้าราชการการเมือง จัดทำมาตรฐานทางคุณธรรมและจริยธรรมของผู้ดำรงตำแหน่งทางการเมือง ข้าราชการส่วนกลาง หรือลูกจ้างอื่นของรัฐ เพื่อป้องกันการทุจริตและประพฤติมิชอบและเสริมสร้างประสิทธิภาพในการปฏิบัติหน้าที่”

จริยธรรม 7 ประการเพื่อนำไปสู่การเป็นเจ้าหน้าที่ของรัฐที่มีจริยธรรมดีงาม จึงได้แก่

1. การนำหลักธรรมมาใช้ในการให้บริการ
2. การมีจิตสำนึกที่ดีงามในการให้บริการ
3. การวางตัวให้เหมาะสม
4. การไม่ใช้สถานะหรือตำแหน่งไปแสวงหาผลประโยชน์
5. การพบปะเยี่ยมเยียนและช่วยเหลือประชาชนอย่างสม่ำเสมอ
6. การไม่ใช้และไม่เปิดเผยข้อมูลข่าวสารของราชการ
7. การแสดงความรับผิดชอบในการบริหารงานที่ผิดพลาด

4.2.2 พระราชบัญญัติว่าด้วยหลักเกณฑ์และการบริหารกิจการบ้านเมืองที่ดี พ.ศ. 2546

พระราชบัญญัติว่าด้วยหลักเกณฑ์และการบริหารกิจการบ้านเมืองที่ดี พ.ศ. 2546 เป็นกฎหมายที่บัญญัติขึ้นบนพื้นฐานของแนวคิดหรือวิธีการบริหารราชการเพื่อให้ประชาชนได้รับบริการสาธารณะอย่างมีประสิทธิภาพ เพื่อสนองความต้องการของประชาชน ซึ่งขึ้นอยู่กับแต่ละประเทศจะกำหนดขึ้นสำหรับแนวคิดของประเทศไทยนั้น ปรากฏในพระราชบัญญัติระเบียบบริหารราชการแผ่นดิน(ฉบับที่ 5) พ.ศ.2545 มาตรา 166 พระราชทาน ที่บัญญัติว่า “ในการปฏิบัติหน้าที่ของส่วนราชการ ต้องใช้วิธีการบริหารกิจการบ้านเมืองที่ดี

พระราชกฤษฎีกาเพื่อให้คำนึงถึงความรับผิดชอบของผู้ปฏิบัติงาน การมีส่วนร่วมของประชาชน การเปิดเผย การติดตามตรวจสอบและประเมินผลการปฏิบัติงาน ทั้งนี้ ตามความเหมาะสมของแต่ละภารกิจ”

ด้วยเหตุนี้ ในปลายปี พ.ศ. 2546 รัฐสภาจึงได้ตราพระราชกฤษฎีกาว่าด้วยหลักเกณฑ์และการบริหาร การปฏิบัติงานของปี พ.ศ. 2546 ขึ้นเพื่อกำหนดหลักเกณฑ์และวิธีการในการปฏิบัติราชการและการสั่งการให้ ข้าราชการและเจ้าพนักงานปฏิบัติราชการเพื่อให้เกิดการบริหารกิจการบ้านเมืองที่ดี ทั้งนี้เพื่อให้บรรลุ ประสิทธิภาพดังนี้ คือ

- (๑) ให้เกิดประโยชน์สุขของประชาชน
- (๒) เกิดผลสัมฤทธิ์ต่อภารกิจของรัฐ
- (๓) มีประสิทธิภาพและเกิดความคุ้มค่าในเชิงภารกิจของรัฐ
- (๔) ไม่มีขั้นตอนการปฏิบัติงานเกินความจำเป็น หรือลดขั้นตอนการปฏิบัติงาน
- (๕) มีการปรับปรุงภารกิจของส่วนราชการให้ทันต่อสถานการณ์
- (๖) ประชาชนได้รับการอำนวยความสะดวกและได้รับการตอบสนองความต้องการ
- (๗) มีการประเมินผลการปฏิบัติราชการอย่างสม่ำเสมอ

พระราชบัญญัติวิธีปฏิบัติราชการทางปกครอง พ.ศ. 2539

พระราชบัญญัติวิธีปฏิบัติราชการทางปกครอง พ.ศ. 2539 ได้ถูกตราขึ้นบนพื้นฐานของแนวคิดที่ว่า วิธีการปฏิบัติราชการของเจ้าหน้าที่เป็นไปตามกฎหมายเฉพาะเรื่องทำให้มีหลักเกณฑ์วิธีการและ ขั้นตอนการทำงานที่มีความหลากหลาย และส่งผลให้ประชาชนไม่ได้รับความเป็นธรรมและความเสมอภาค ในการปฏิบัติหน้าที่ให้มีกฎหมายกลางเพื่อกำหนดหลักเกณฑ์ วิธีการและเงื่อนไขการใช้อำนาจของ เจ้าหน้าที่ของราชการออก “คำสั่งทางปกครอง” ซึ่งหมายถึง การใช้อำนาจตามกฎหมายของเจ้าหน้าที่ที่มี หน้าที่ปฏิบัติสัมพันธ์ระหว่างบุคคลในอันที่จะก่อ เปลี่ยนแปลง โอน สงวน ระงับหรือมีผลกระทบต่อ เสรีภาพ สิทธิหรือหน้าที่ของบุคคล ไม่ว่าจะเป็นการถาวรหรือชั่วคราว เช่น การสั่งการ การอนุญาตการ อนุมัติการวินิจฉัยอาชญากรรม การรับรอง และการรับจดทะเบียน แต่ไม่หมายความรวมถึงการออกกฎนอกจากนี้ พระราชกฤษฎีกาเป็นกรณีอื่นที่กำหนดไว้ในกฎกระทรวงก็ได้ (มาตรา 5 ของพระราชบัญญัติวิธีปฏิบัติ ราชการทางปกครอง พ.ศ. 2539)

พระราชกฤษฎีกาประกาศใช้กฎหมายฉบับนี้ เพื่อให้การดำเนินการทางปกครอง

๑. วิธีการและขั้นตอนต่าง ๆ ที่เหมาะสม อันจะทำให้การดำเนินงานทางปกครองเป็นไปโดย

๒. กฎหมาย ซึ่งกฎหมายฉบับนี้ได้กำหนดขั้นตอนการพิจารณาทางปกครองไว้ดังนี้ ได้แก่

๒.๑ เจ้าหน้าที่ต้องแจ้งสิทธิและหน้าที่ให้คู่กรณีทราบตามความจำเป็น

๒.๒ เจ้าหน้าที่อาจตรวจสอบข้อเท็จจริงได้ตามความเหมาะสม

1.3 เจ้าหน้าที่ต้องเปิดโอกาสให้ผู้กรณีใช้สิทธิตามกฎหมาย

1.4 หลังจากมีกระบวนการพิจารณาทางปกครองแล้ว จึงมีการออกคำสั่งทางปกครอง

1.5 หากผู้รับคำสั่งทางปกครองเห็นว่าคำสั่งทางปกครองดังกล่าวเป็นคำสั่งที่ออกโดยไม่ชอบ

ตามกฎหมาย ย่อมมีสิทธิอุทธรณ์คำสั่งทางปกครองต่อเจ้าหน้าที่ผู้มีอำนาจหรือขอให้เจ้าหน้าที่ผู้มีอำนาจทำ
การพิจารณาทางปกครองเสียใหม่ก็ได้ ทั้งนี้แล้วแต่กรณี

1.6 เพื่อให้มีการดำเนินการตามคำสั่งทางปกครอง เจ้าหน้าที่ผู้มีอำนาจย่อมมีอำนาจใช้

อำนาจต่าง ๆ ตามที่กฎหมายกำหนดไว้เพื่อบังคับการให้บรรลุดุประสงค์หรือเจตนารมณ์ของกฎหมายนั้น

1. มีประสิทธิภาพในการใช้บังคับกฎหมายให้สามารถรักษาประโยชน์สาธารณะ

2. อำนวยความเป็นธรรมแก่ประชาชน และ

3. เป็นการป้องกันการทุจริตและประพฤติมิชอบในวงราชการ

บทบัญญัติการใช้บังคับของกฎหมายฉบับนี้

กฎหมายฉบับนี้มีสถานะเป็น “กฎหมายกลาง” ซึ่งหมายความว่า เป็นกฎหมายกลางที่วางหลักเกณฑ์

วิธีปฏิบัติราชการของเจ้าหน้าที่ตามกฎหมายต่าง ๆ ทุกฉบับ ได้แก่

1. ขั้นตอนการเตรียมการและดำเนินการของเจ้าหน้าที่เพื่อจัดให้มีคำสั่งทางปกครอง

2. ขั้นตอนการเตรียมการและการดำเนินการของเจ้าหน้าที่เพื่อการออกกฎ

3. การดำเนินการใด ๆ ในทางปกครองตามกฎหมายฉบับนี้ เช่น การบังคับทางปกครอง

ซึ่งบทบัญญัติกฎหมายฉบับนี้

1. ถ้ากฎหมายฉบับอื่นกำหนดวิธีปฏิบัติราชการทางปกครองไว้โดยเฉพาะ และหลักเกณฑ์ที่ประกัน

ความเสมอภาคหรือมีมาตรฐานในการปฏิบัติราชการไม่ต่ำกว่าหลักเกณฑ์ที่กำหนดไว้ในพระราชบัญญัตินี้ก็ให้

ใช้กฎหมายฉบับอื่น

2. ถ้ากฎหมายฉบับอื่นกำหนดเรื่องขั้นตอนและระยะเวลาในการอุทธรณ์โต้แย้งไว้อย่างใดก็ต้อง

ใช้กฎหมายฉบับอื่นนั้น

3. กฎหมายฉบับนี้ไม่ใช้กับองค์กรของรัฐเช่น รัฐสภา คณะรัฐมนตรี องค์กรที่ใช้อำนาจตาม

บทบัญญัติ และการทำกิจกรรมบางอย่างของรัฐ เช่น การพิจารณานโยบายของนายกรัฐมนตรีหรือรัฐมนตรี

อื่น

4. การบังคับทางปกครอง หากกฎหมายฉบับอื่นมีวิธีการบังคับทางปกครองในลักษณะที่จะเกิดผลได้

ตามกฎหมายฉบับนี้ก็ต้องบังคับตามกฎหมายฉบับอื่นนั้น

คำว่าโดยสรุปคือ พระราชบัญญัติวิธีปฏิบัติราชการทางปกครอง พ.ศ. 2539 เป็นกฎหมายที่เกิดขึ้น

เป็นกฎหมายกลาง ทั้งนี้เพื่ออำนวยความสะดวกแก่ประชาชนและทำให้การทำงานของเจ้าหน้าที่เป็นไป

มีประสิทธิภาพและโปร่งใสมากขึ้นนั่นเอง

4.2.4 พระราชบัญญัติความรับผิดชอบทางละเมิดของเจ้าหน้าที่ พ.ศ. 2539

พระราชบัญญัติความรับผิดชอบทางละเมิดของเจ้าหน้าที่ พ.ศ. 2539 ได้ถูกตราขึ้นบนพื้นฐานของแนวคิดที่ว่าแนวคิดในการปฏิบัติหน้าที่ของเจ้าหน้าที่ของรัฐ ไม่ว่าจะเป็นหน้าที่นั้นจะเป็นการใช้อำนาจทางปกครองหรือการปฏิบัติหน้าที่อื่น หากเกิดความเสียหายเกิดขึ้นแก่ทรัพย์สินของรัฐหรือทรัพย์สินของเอกชน เจ้าหน้าที่ที่ต้องรับผิดชอบจะต้องรับผิดชอบตามประมวลกฎหมายแพ่งและพาณิชย์ นั่นคือ หากหน่วยงานของรัฐใช้ค่าเสียหายแก่บุคคลภายนอก หน่วยงานดังกล่าวย่อมไล่เบี้ยเอาจากเจ้าหน้าที่ผู้รับผิดชอบได้เต็มจำนวน และในกรณีมีเจ้าหน้าที่หลายคนให้เจ้าหน้าที่ที่ต้องรับผิดชอบในการกระทำของเจ้าหน้าที่ผู้อื่นด้วย

การที่กฎหมายกำหนดให้เจ้าหน้าที่ที่ต้องรับผิดชอบในการละเมิดซึ่งเกิดจากการปฏิบัติงานในหน้าที่ทั้งที่บางกรณีมีความผิดพลาดเล็กน้อยหรือเกิดจากความไม่ตั้งใจ นอกจากนี้กฎหมายยังกำหนดให้เจ้าหน้าที่ที่ต้องร่วมรับผิดชอบในการกระทำของเจ้าหน้าที่คนอื่นด้วยทั้งนี้ตามหลักกฎหมายเรื่องลูกหนี้ร่วมนั้นได้สร้างปัญหาในการปฏิบัติราชการของฝ่ายปกครองเป็นอันมากเพราะเป็นการก่อให้เกิดความไม่เป็นธรรมแก่เจ้าหน้าที่และยังเป็นภาระต่อเจ้าหน้าที่และกำลังใจในการทำงานของเจ้าหน้าที่อีกด้วย จนบางครั้งกลายเป็นปัญหาในการบริหารงานของเจ้าหน้าที่ไม่กล้าตัดสินใจดำเนินงานเท่าที่ควรเพราะเกรงความรับผิดชอบที่จะเกิดขึ้นแก่ตนนั่นเอง (สุพรรณศรี เมืองสุวรรณ และเจริญรัตน์ ชูติกาญจน์, 2547 : 215-223)

ด้วยเหตุนี้ การกำหนดให้เจ้าหน้าที่ที่ต้องรับผิดชอบในผลแห่งละเมิดตามหลักกฎหมายแพ่งทั้งที่อาจเกิดขึ้นจากความผิดพลาดเล็กน้อยหรือเป็นเพราะความผิดพลาดเล็กน้อยจึงไม่มีความเหมาะสม อีกทั้งการกำหนดให้เจ้าหน้าที่ที่ต้องรับผิดชอบในการกระทำของเจ้าหน้าที่ผู้อื่นตามหลักกฎหมายเรื่องลูกหนี้ร่วมนั้นแม้จะมีความมุ่งหมายเพื่อให้ได้เงินครบ แต่ก็ก่อให้เกิดความไม่เป็นธรรมที่จะมีต่อเจ้าหน้าที่แต่ละคน ดังนั้น รัฐสภาจึงได้ตราพระราชบัญญัติความรับผิดชอบของเจ้าหน้าที่ขึ้นในปี พ.ศ. 2539 โดยกำหนดหลักเกณฑ์การให้ความคุ้มครองแก่การปฏิบัติราชการของเจ้าหน้าที่ไว้ดังนี้

1. เจ้าหน้าที่ที่ต้องรับผิดชอบในการละเมิดซึ่งเกิดจากการปฏิบัติงานในหน้าที่เฉพาะเมื่อเป็นการจงใจกระทำผิดหรือประมาทเลินเล่ออย่างร้ายแรงเท่านั้น

2. ไม่มีการแบ่งแยกความรับผิดชอบแต่ละคน โดยมีให้นำหลักกฎหมายเรื่องลูกหนี้ร่วมมาใช้บังคับ

4.2.5 พระราชบัญญัติข้อมูลข่าวสารของราชการ พ.ศ. 2540

พระราชบัญญัติข้อมูลข่าวสารของราชการ พ.ศ. 2540 ได้ถูกตราขึ้นบนพื้นฐานของแนวคิดที่ว่าแต่เดิมข้อมูลข่าวสารของทางราชการถือเป็นเรื่องลับ การเข้าถึงข้อมูลข่าวสารของทางราชการของประชาชนจึงมีข้อจำกัด แนวคิดในการจัดทำกฎหมายข้อมูลข่าวสารในประเทศไทยจึงเริ่มเกิดขึ้นอย่างจริงจังเป็นครั้งแรกเมื่อ นายอานันท์ ปันยารชุน นายกรัฐมนตรีได้ตั้งคณะกรรมการปรับปรุงระบบบริหารราชการขึ้นเมื่อปี พ.ศ. 2534 คณะกรรมการชุดดังกล่าวได้กราบบังคมทูลพระราชบัญญัติข้อมูลข่าวสารของราชการ พ.ศ. ขึ้น ร่างกฎหมายดังกล่าวได้รับการแก้ไขปรับปรุงหลายครั้ง จนกระทั่งต่อมา ในปี พ.ศ. 2535 เมื่อนายชวนหลีกภัย



ในสมัยที่พระบาทสมเด็จพระมงกุฎเกล้าเจ้าอยู่หัวได้ทรงตั้งคณะกรรมการพัฒนาระบบบริหารราชการแผ่นดินขึ้น คณะกรรมการดังกล่าวได้
ได้พิจารณาและเสนอการขึ้นมายกร่างกฎหมาย กำหนดให้เอกชนมีสิทธิได้รับข่าวสารต่าง ๆ ในหน่วยงานของรัฐ
ต่อมาจึงพัฒนามาเป็นการจัดทำร่างกฎหมายเกี่ยวกับข้อมูลข่าวสารของราชการ ร่างกฎหมายดังกล่าว
ได้ผ่านการพิจารณาและอุปสรรคหลายประการทั้งจากฝ่ายนิติบัญญัติและฝ่ายบริหาร จนกระทั่งในปี พ.ศ. 2540
โดยพลเอกชวลิต ยงใจยุทธ เป็นนายกรัฐมนตรี ร่างกฎหมายเกี่ยวกับข้อมูลข่าวสารของราชการได้ผ่านการ
พิจารณาของวุฒิสภาและประกาศในราชกิจจานุเบกษา เมื่อวันที่ 10 กันยายน พ.ศ. 2540 (จารุพงศ์ เรือง
ธรรม และกัญญรัตน์ ชูติกาญจน์, 2547 : 230)

ผลจากการที่ข้อมูลข่าวสารของทางราชการถือเป็นเรื่องลับและไม่สามารถเข้าถึงข้อมูลดังกล่าวได้ง่าย
และขาดสิทธิข้อมูลข่าวสารของราชการ พ.ศ. 2540 จึงเกิดขึ้นเพื่อเปลี่ยนแปลงหลักการดังกล่าว โดยหาก
ข้อมูลข่าวสารของราชการนั้นมิใช่เป็นข้อมูลส่วนบุคคลแล้ว ต้องเปิดเผยเป็นหลัก ส่วนการปกปิดเป็นข้อยกเว้น
ที่พิจารณาถึงวัตถุประสงค์ของกฎหมายข้อมูลข่าวสารของราชการแล้ว จะปรากฏอยู่ในเหตุผลในการ
ประกาศใช้พระราชบัญญัติข้อมูลข่าวสารของราชการ พ.ศ. 2540 ว่า “...ในระบอบประชาธิปไตย การให้
ประชาชนมีโอกาสเข้าถึงขบวนการในการได้รับข้อมูลข่าวสารเกี่ยวกับการดำเนินการต่าง ๆ ของรัฐเป็นสิ่งจำเป็น
ที่ประชาชนจะสามารถแสดงความคิดเห็นและใช้สิทธิทางการเมืองได้โดยถูกต้องกับความเป็นจริง อันเป็น
ปัจจัยสำคัญในการพัฒนาเป็นรัฐบาลโดยประชาชนมากยิ่งขึ้น สมควรกำหนดให้ประชาชนมีสิทธิได้รับข้อมูลข่าวสาร
ของราชการโดยที่ข้อยกเว้นนั้นไม่ต้องเปิดเผยที่แจ้งชัดและจำกัดเฉพาะข้อมูลข่าวสารที่หากเปิดเผยแล้วจะเกิด
ความเสียหายต่อความมั่นคงหรือต่อประโยชน์ที่สำคัญของเอกชน ทั้งนี้เพื่อพัฒนาระบอบประชาธิปไตยให้
ก้าวหน้าและให้ประชาชนมีโอกาสรู้ถึงสิทธิหน้าที่ของตนอย่างเต็มที่ เพื่อที่จะปกป้องรักษาผลประโยชน์
อันพึงปรารถนาของตนไว้ด้วย ประกอบกับสมควรคุ้มครองสิทธิส่วนบุคคลที่เกี่ยวข้องกับข้อมูลข่าวสารของ
ราชการด้วย จึงจำเป็นต้องตรากฎหมายฉบับนี้”

ผลของการประกาศใช้กฎหมายฉบับนี้ส่งผลให้การใช้อำนาจของเจ้าหน้าที่เป็นไปโดยโปร่งใส และทำ
การเปิดเผยข้อมูลเพื่อเป็นประโยชน์ในการแสดงความคิดเห็นและการมีส่วนร่วมในทางการเมือง
ของพลเมืองมากยิ่งขึ้น นอกจากนั้นพระราชบัญญัติฉบับนี้ยังมีหลักการซึ่งสอดคล้องกับหลักการ
สิทธิมนุษยชนและการเคารพตามบัญญัติของรัฐธรรมนูญแห่งราชอาณาจักรไทย พุทธศักราช 2550 ซึ่งได้
บัญญัติไว้ในมาตรา 33 สิทธิในการเข้าถึงข้อมูลข่าวสารและการร้องเรียน มาตรา 56 และมาตรา 57 ถึงหลักของการ
สิทธิมนุษยชนและการเคารพสิทธิ

นอกจากนี้ บุคคลย่อมมีสิทธิได้รับทราบและเข้าถึงข้อมูลหรือข่าวสารสาธารณะในครอบครองของ
หน่วยงานของรัฐ ราชการส่วนท้องถิ่น รัฐวิสาหกิจ หรือราชการส่วนท้องถิ่น เว้นแต่การเปิดเผยข้อมูลหรือข่าวสาร
นั้นจะก่อให้เกิดความเสียหายต่อความมั่นคงของชาติ ความปลอดภัยของประชาชน หรือส่วนได้เสียอันพึงได้รับความคุ้มครอง
เป็นพิเศษ จึงเป็นข้อมูลส่วนบุคคล ทั้งนี้ ตามที่กฎหมายบัญญัติ”

มาตรา 57 บุคคลย่อมมีสิทธิได้รับข้อมูล คำชี้แจง และเหตุผลจากหน่วยราชการ หน่วยงานของรัฐ หรือราชการส่วนท้องถิ่น ก่อนการอนุญาตหรือการดำเนินโครงการหรือกิจกรรมใดที่อาจมีผลกระทบต่อคุณภาพสิ่งแวดล้อม สุขภาพอนามัย คุณภาพชีวิต หรือส่วนได้เสียสำคัญอื่นใดที่เกี่ยวกับตนหรือประชาชน และมีสิทธิแสดงความคิดเห็นของตนต่อหน่วยงานที่เกี่ยวข้องเพื่อนำไปประกอบการพิจารณาในการตัดสินใจ

การวางแผนพัฒนาสังคม เศรษฐกิจ การเมือง และวัฒนธรรม การเวนคืนอสังหาริมทรัพย์ การวางผังเมือง การออกกฎหมาย และการออกกฎที่อาจมีผลกระทบต่อส่วนได้เสียสำคัญของประชาชน ให้รัฐจัดให้มีกระบวนการรับฟังความคิดเห็นของประชาชนอย่างทั่วถึงก่อนดำเนินการ”

3.3. องค์ประกอบเกี่ยวกับการปฏิบัติราชการขององค์กรปกครองส่วนท้องถิ่น

ภายใต้การปกครองตามหลักนิติรัฐนั้น นอกจากที่องค์กรปกครองส่วนท้องถิ่นต้องปฏิบัติตามกฎหมายและระเบียบปฏิบัติราชการตามกฎหมายขององค์กรปกครองส่วนท้องถิ่นยังต้องถูกตรวจสอบได้อีกด้วยซึ่งการตรวจสอบการปฏิบัติราชการขององค์กรปกครองส่วนท้องถิ่นที่มีประสิทธิภาพมากที่สุดคือการตรวจสอบโดยศาลปกครอง (Rechtswegsgarantie) ทั้งนี้เพราะองค์กรตุลาการ เป็นองค์กรที่ใช้อำนาจทางตุลาการ (Judicial Authority) ซึ่งลักษณะสำคัญขององค์กรตุลาการต้องประกอบด้วย (วรพจน์ วิศรุตพิชญ์, 2552)

1. องค์กรที่ใช้อำนาจทางตุลาการหรือศาลนั้นเป็นองค์กรที่มีอำนาจหน้าที่วินิจฉัยชี้ขาดข้อพิพาทให้เป็นที่ยุติ

2. คำวินิจฉัยขององค์กรดังกล่าวจะต้องมีลักษณะเด็ดขาดเป็นที่สุดไม่อาจถูกกลับหรือแก้ไขโดยองค์กรอื่น แม้แต่ตัวองค์กรที่ได้ทำคำวินิจฉัยเอง ถ้าคู่ความฝ่ายใดไม่พอใจคำวินิจฉัยดังกล่าวย่อมมีสิทธิยื่นอุทธรณ์คัดค้านคำสั่งหรือคำวินิจฉัยดังกล่าวต่อองค์กรอื่นที่อยู่ในลำดับชั้นที่สูงกว่าขององค์กรผู้ออกคำสั่งหรือคำวินิจฉัย คำสั่งหรือคำวินิจฉัยดังกล่าวต้องเป็นคำสั่งหรือคำวินิจฉัยขั้นสุดท้ายที่คู่ความทั้งสองฝ่ายสามารถคัดค้านคำสั่งหรือคำวินิจฉัยดังกล่าวได้ก่อน คำสั่งหรือคำวินิจฉัยดังกล่าวย่อม “เสร็จเด็ดขาด” หรือ “เป็นที่สุด” (Finality)

3. กระบวนการใช้อำนาจวินิจฉัยข้อพิพาทขององค์กรนั้นจะต้องเป็นกระบวนการที่เปิดเผยและเป็นโอกาสให้สาธารณชนเข้าฟังการพิจารณาคดีได้ การพิจารณาโดยลับจะมีได้ต่อเมื่อมีเหตุอันสมควรเป็นอย่างชัดเจน ซึ่งถือว่าเป็นข้อยกเว้นที่สำคัญต้องเป็นกระบวนการที่เปิดโอกาสให้คู่ความทั้งสองฝ่ายได้เข้าฟังประโยชน์ของตนโดยให้แต่ละฝ่ายมีสิทธินำพยานมาสืบสนับสนุนข้ออ้างข้อเถียงของตนและให้ทั้งสองฝ่ายมีโอกาสชี้แจงข้อเท็จจริงของคู่ความฝ่ายตรงข้ามได้อย่างเต็มที่

4. คำวินิจฉัยหรือคำสั่งขององค์กรนั้นต้องมีการแสดงผลประกอบคำสั่งของตน (Duty to give reasons) ซึ่งก็คือ การแสดงข้อเท็จจริงและมีข้อกฎหมายที่เป็นมูลเหตุจูงใจให้องค์กรดังกล่าวมีคำสั่งหรือคำ



5. องค์กรนั้นต้องมีความเป็นกลาง หรืออีกนัยหนึ่งคือ “ปราศจากอคติลำเอียง” (Freedom from bias) ซึ่งองค์กรนี้จะต้องมีความเป็นกลางได้ก็ต่อเมื่อสมาชิกขององค์กรนั้นๆ มีความเป็นอิสระ (Independence) ไม่อยู่ภายใต้อำนาจบังคับขององค์กรอื่นใด โดยเฉพาะฝ่ายนิติบัญญัติและฝ่ายบริหาร

ด้วยเหตุนี้ จึงกล่าวได้ว่าหลักประกันสิทธิและเสรีภาพของประชาชนจะมีผลปฏิบัติได้อย่างแท้จริงก็ต่อเมื่อการกระทำของรัฐทุกองค์กรซึ่งรวมถึงการกระทำขององค์กรปกครองส่วนท้องถิ่นสามารถตรวจสอบได้ และการตุลาการที่มีความเป็นกลางและเป็นอิสระจากฝ่ายนิติบัญญัติและฝ่ายบริหารนั่นเอง

สำหรับปัญหาการตรวจสอบความชอบด้วยกฎหมายของการกระทำขององค์กรปกครองส่วนท้องถิ่น มีคำพิพากษาในเขตอำนาจของศาลปกครอง ซึ่งตามพระราชบัญญัติจัดตั้งศาลปกครองและวิธีพิจารณาคดีปกครอง พ.ศ. 2542 กำหนดประเภทคดีปกครองเกี่ยวกับการปฏิบัติราชการขององค์กรปกครองส่วนท้องถิ่น ดังนี้

“มาตรา 9 ศาลปกครองมีอำนาจพิจารณาพิพากษาหรือมีคำสั่งในเรื่องดังต่อไปนี้

(1) คดีพิพาทเกี่ยวกับการที่หน่วยงานทางปกครองหรือเจ้าหน้าที่ของรัฐกระทำการโดยไม่ชอบด้วยกฎหมาย ไม่ว่าจะเป็นการออกกฎ คำสั่งหรือการกระทำอื่นใด เนื่องจากกระทำโดยไม่มีอำนาจหรือนอกเหนืออำนาจหน้าที่หรือไม่ถูกต้องตามกฎหมาย หรือโดยไม่ถูกต้องตามรูปแบบขั้นตอนหรือวิธีการอันเป็นสาระสำคัญที่กำหนดไว้สำหรับการกระทำนั้น หรือโดยไม่สุจริต หรือมีลักษณะเป็นการเลือกปฏิบัติที่ไม่เป็นธรรม หรือมีลักษณะเป็นการสร้างขั้นตอนโดยไม่จำเป็นหรือสร้างภาระให้เกิดกับประชาชนเกินสมควร หรือเป็นการใช้ดุลพินิจโดยมิชอบ

(2) คดีพิพาทเกี่ยวกับการที่หน่วยงานทางปกครองหรือเจ้าหน้าที่ของรัฐละเลยต่อหน้าที่ตามที่กฎหมายกำหนดให้ต้องปฏิบัติหรือปฏิบัติหน้าที่ดังกล่าวล่าช้าเกินสมควร

(3) คดีพิพาทเกี่ยวกับการกระทำละเมิดหรือความรับผิดอย่างอื่นของหน่วยงานทางปกครองหรือเจ้าหน้าที่ของรัฐอันเกิดจากการใช้อำนาจตามกฎหมาย หรือจากกฎ คำสั่งทางปกครอง หรือคำสั่งอื่น หรือจากสัญญา หรือการละเมิดหน้าที่ตามที่กฎหมายกำหนดให้ต้องปฏิบัติหรือปฏิบัติหน้าที่ดังกล่าวล่าช้าเกินสมควร

(4) คดีพิพาทเกี่ยวกับสัญญาทางปกครอง

(5) คดีที่มีกฎหมายกำหนดให้หน่วยงานทางปกครองหรือเจ้าหน้าที่ของรัฐฟ้องคดีต่อศาลเพื่อบังคับให้ปฏิบัติตามหรือละเว้นกระทำอย่างหนึ่งอย่างใด

(6) คดีพิพาทเกี่ยวกับเรื่องที่มีกฎหมายกำหนดให้อยู่ในเขตอำนาจศาลปกครอง...” จากบทบัญญัติข้างต้น สามารถจำแนกคดีปกครองเกี่ยวกับการปฏิบัติราชการขององค์กรปกครองส่วนท้องถิ่นได้ดังต่อไปนี้ (พจนานุกรม พจนานุกรม, 2551 : 10-34)

1. คดีฟ้องขอให้เพิกถอนคำสั่งทางปกครองหรือกฎที่ไม่ชอบด้วยกฎหมาย (Recourse against administrative act) ตามมาตรา 9 วรรคหนึ่ง (1) คดีประเภทนี้เกิดจากการที่หน่วยงานทางปกครองหรือ



อำนาจหน้าที่ของรัฐออกคำสั่งทางปกครองหรือกฎโดยไม่มีอำนาจหรือนอกเหนืออำนาจหน้าที่ หรือไม่ถูกต้องตาม กฎหมาย หรือโดยไม่ถูกต้องตามรูปแบบขั้นตอนหรือวิธีการอันเป็นสาระสำคัญที่กำหนดไว้สำหรับการกระทำ หรือโดยไม่สุจริต หรือมีลักษณะเป็นการเลือกปฏิบัติที่ไม่เป็นธรรม หรือมีลักษณะเป็นการสร้างขั้นตอนโดย วัตถุประสงค์หรือสร้างภาระให้เกิดกับประชาชนเกินสมควร หรือเป็นการใช้ดุลพินิจโดยไม่ชอบ คดีประเภทฟ้อง ข้าราชการมีลักษณะเป็นการใช้อำนาจของเจ้าหน้าที่ของรัฐหรือหน่วยงานทางปกครองที่มีลักษณะเป็น การกระทำความผิดทางปกครอง (การออกกฎและคำสั่งทางปกครอง) โดยผู้ฟ้องคดีจะต้องกล่าวอ้างว่า นิติกรรม นั้นไม่ชอบด้วยกฎหมายด้วยเหตุต่าง ๆ ตามที่กำหนดไว้ในมาตรา 9 วรรคหนึ่ง (1) ตัวอย่างเช่น

คำพิพากษาศาลปกครองสูงสุดที่ อ.34/2549 (พันเอก (พิเศษ) มานะ เกษรศิริ) วินิจฉัยได้ว่า กฎหมายที่เป็นแหล่งที่มาของอำนาจไม่ได้ให้อำนาจออกข้อบัญญัติในลักษณะที่เป็นการกระทบกระเทือนสิทธิ เสรีภาพของประชาชน ฝ่ายปกครองย่อมไม่มีอำนาจออกข้อบัญญัติในลักษณะดังกล่าว องค์การบริหาร ท้องถิ่นมีอำนาจออกข้อบัญญัติกำหนดให้เจ้าหน้าที่ที่มีอำนาจเรียกผู้ควบคุมและผู้จัดการโรงแรม ผู้พักและ ผู้ประกอบการให้ถ้อยคำหรือส่งเอกสารหรือหลักฐานอื่นใดมาเพื่อตรวจสอบอันเป็นบทบัญญัติที่มีผลกระทบต่อ สิทธิและเสรีภาพของประชาชนและเมื่อไม่มีกฎหมายให้อำนาจ ข้อบัญญัติดังกล่าวจึงไม่ชอบด้วยกฎหมาย

คำพิพากษาศาลปกครองสูงสุดที่ อ.61/2549 (เทศบาลนครระยอง) วินิจฉัยว่า การออก ข้อบัญญัติของผูถูกฟ้องคดีที่ 1 มีเนื้อหาเกี่ยวกับการคลังและวิธีการงบประมาณขององค์กรปกครองส่วน ท้องถิ่น ซึ่งเป็นการกำหนดกฎเกณฑ์ที่มีผลใช้บังคับเป็นการทั่วไปโดยไม่มุ่งหมายให้ใช้บังคับแก่กรณีใดหรือ กรณีใดเป็นการเฉพาะ จึงมีลักษณะเป็นกฎหมายตามมาตรา 3 แห่งพระราชบัญญัติจัดตั้งศาลปกครองและวิธี พิจารณาคดีปกครอง พ.ศ. 2542 แต่ตามมาตรา 69 แห่งพระราชบัญญัติเทศบาล พ.ศ. 2496 ได้กำหนดให้ผู ก่อร่างข้อบัญญัติที่ 1 กำหนดหลักเกณฑ์เกี่ยวกับการคลังและวิธีการงบประมาณได้ในรูปแบบของการตราเป็น ข้อบัญญัติข้อบังคับ ดังนั้น ผูถูกฟ้องคดีที่ 1 จึงชอบที่จะต้องปฏิบัติตามรูปแบบที่กฎหมายกำหนดไว้ ดังนั้น การ กำหนดหลักเกณฑ์เกี่ยวกับการเบิกค่าใช้จ่ายในการฝึกอบรมขององค์กรปกครองส่วนท้องถิ่นโดยออกเป็น ข้อบัญญัติฉบับพิพาทจึงไม่ชอบด้วยรูปแบบ นอกจากนี้ การที่ผูถูกฟ้องคดีที่ 1 โดยผูถูกฟ้องคดีที่ 2 ออก ข้อบัญญัติฉบับพิพาท โดยกำหนดหลักเกณฑ์การเบิกค่าใช้จ่ายในการฝึกอบรม ซึ่งจะเป็นไปตามความริเริ่ม ของผูถูกฟ้องคดีที่ 1 หรือของกรมส่งเสริมการปกครองท้องถิ่นแต่เพียงฝ่ายเดียวเท่านั้น ขัดต่อความเป็นอิสระ ของเทศบาล และกระทบถึงสาระสำคัญแห่งหลักการปกครองตนเองตามเจตนารมณ์ของประชาชนในท้องถิ่น การออกหนังสือเวียนกระทรวงมหาดไทยฉบับพิพาทในส่วนของเนื้อหาจึงไม่ชอบด้วยกฎหมาย

2. คดีพิพาทเกี่ยวกับการที่หน่วยงานทางปกครองหรือเจ้าหน้าที่ของรัฐกระทำการใดๆซึ่งหมายถึง การใช้อำนาจของเจ้าหน้าที่ของรัฐหรือหน่วยงานทางปกครองที่มีลักษณะเป็นการกระทำทางกายภาพ (Acte matériel) หรือการปฏิบัติการ (Opération) ของฝ่ายปกครอง (ไม่ใช่ในนิติกรรมทางปกครอง) โดยไม่ชอบด้วย กฎหมายและขอให้ศาลสั่งห้ามการกระทำดังกล่าว เช่น การที่เจ้าพนักงานท้องถิ่นตามกฎหมายว่าด้วยการ

และอาคารดำเนินการรื้อถอนอาคารที่ก่อสร้างโดยไม่ได้รับอนุญาตและไม่สามารถแก้ไขให้ถูกต้องตาม
กฎหมายได้ หรือการที่เจ้าพนักงานจราจรใช้รถยนต์ของทางราชการรถยนต์ของเอกชนที่จอดอยู่ ณ ที่ห้าม
จอดเป็นต้น

3. คดีพิพาทเกี่ยวกับการที่หน่วยงานทางปกครองหรือเจ้าหน้าที่ของรัฐละเลยต่อหน้าที่ตามที่
กฎหมายกำหนดให้ต้องปฏิบัติหรือปฏิบัติหน้าที่ดังกล่าวล่าช้าเกินสมควร

คดีประเภทนี้เป็นเรื่องที่หน่วยงานทางปกครองหรือเจ้าหน้าที่ของรัฐมีหน้าที่ตามที่กฎหมายบัญญัติให้
กระทำการแล้วได้ละเลยต่อหน้าที่หรือปฏิบัติหน้าที่ดังกล่าวล่าช้าเกินสมควร ในการพิพากษาคดีศาลปกครอง
จึงจะกำหนดค่าบังคับโดยสั่งให้หัวหน้าหน่วยงานทางปกครองหรือเจ้าหน้าที่ของรัฐที่เกี่ยวข้องปฏิบัติตาม
หน้าที่ภายในเวลาที่ศาลปกครองกำหนด ตัวอย่างเช่น

คำสั่งศาลปกครองสูงสุดที่ 106/2544 (นายใหญ่ ปิ่นแก้ว) วินิจฉัยว่า ผู้ฟ้องคดีได้ร้องทุกข์ต่อผู้ถูก
ฟ้องคดีที่ 1 ให้ดำเนินคดีกับนายเซนฯ แต่ผู้ถูกฟ้องคดีที่ 1 กลับไม่ดำเนินการกับนายเซนฯ กับใช้ตำแหน่งให้
นายพิทักษ์แก่นายเซนฯ โดยไม่ดำเนินคดีที่นายเซนฯ ทำร้ายร่างกายผู้ฟ้องคดีนั้น เป็นเรื่องและผู้ฟ้องคดีได้แย้งว่า
ผู้ฟ้องคดีที่ 1 ละเลยต่อหน้าที่ตามที่กฎหมายกำหนดให้ปฏิบัติหรือปฏิบัติหน้าที่ดังกล่าวล่าช้าเกินสมควร
จึงเป็นคดีปกครองตามมาตรา 9 วรรคหนึ่ง (2)

4. คดีพิพาทเกี่ยวกับการกระทำละเมิดของหน่วยงานทางปกครองหรือเจ้าหน้าที่ของรัฐอันเกิด
ขึ้นใช้อำนาจตามกฎหมาย หรือจากกฎ คำสั่งทางปกครอง หรือคำสั่งอื่น หรือจากการละเลยต่อหน้าที่
ตามที่กฎหมายกำหนดให้ต้องปฏิบัติ หรือปฏิบัติหน้าที่ดังกล่าวล่าช้าเกินสมควร ตามมาตรา 9 วรรคหนึ่ง (3)

องค์ประกอบสำคัญที่จะทำให้คดีนั้นเป็นคดีละเมิดทางปกครองคือ จะต้องเป็นการกระทำละเมิดของ
หน่วยงานทางปกครองหรือเจ้าหน้าที่ของรัฐ และการกระทำละเมิดนั้นเกิดจากการใช้อำนาจตามกฎหมายหรือ
การออกกฎ ออกคำสั่งทางปกครอง หรือออกคำสั่งอื่น หรือเป็นการกระทำละเมิดจากการละเลยต่อหน้าที่
ตามที่กฎหมายกำหนดให้ต้องปฏิบัติหรือปฏิบัติหน้าที่ดังกล่าวล่าช้าเกินสมควร เช่น การที่เจ้าพนักงานท้องถิ่น
มิอาจไปรื้อถอนสิ่งปลูกสร้างที่ปลูกโดยไม่ได้รับอนุญาตเป็นการกระทำโดยใช้อำนาจตามพระราชบัญญัติ
ควบคุมอาคาร พ.ศ. 2522 หรือพนักงานเจ้าหน้าที่ตามกฎหมายว่าด้วยยาหรืออาหารใช้อำนาจในการยึด
ของหรือตรวจค้นและเกิดความเสียหายขึ้นถือเป็นกรณีละเมิดทางปกครอง ตัวอย่างเช่น การกระทำละเมิดที่
เป็นการกระทำในกรอบอำนาจหน้าที่ขององค์กรปกครองส่วนท้องถิ่น เช่น การทำถนนขุดลอกคูคลอง การ
ขุดลอกคูคลอง อยู่ในอำนาจของศาลปกครอง

คำสั่งศาลปกครองสูงสุดที่ 187/2546 (พ.จ.อ.ณพพร พันธ์เยี่ยม กับพวก) วินิจฉัยว่า การที่
คณะกรรมการส่วนตำบลเกาะเกิดว่าจ้าง บริษัท ศรีภูมิการโยธา จำกัด ให้ถมดินบริเวณหนองน้ำ
สาธารณะประโยชน์ ทำให้ปิดกั้นถนนและทางน้ำที่ผู้ฟ้องคดีใช้สัญจรไปมาและผู้ฟ้องคดีไม่อาจใช้น้ำจากหนอง
สาธารณะประโยชน์หรือระบายน้ำออกจากที่ดินได้ทำให้น้ำท่วมขังที่ดินของผู้ฟ้องคดีนั้น แม้การถมดิน



จะเกิดจากการกระทำละเมิดของบริษัท ศรีภูมิการโยธา จำกัด แต่การถมดินบริเวณหนองน้ำ
ของประโชชน์นั้น อยู่ภายใต้การควบคุมกำกับดูแลขององค์การบริหารส่วนตำบลเกาะเกิด กรณีถือว่าเป็น
คดีพิพาทเกี่ยวกับการกระทำละเมิดของหน่วยงานทางปกครองอันเกิดจากการใช้อำนาจตามกฎหมาย
คำสั่ง อยู่ในอำนาจพิจารณาพิพากษาของศาลปกครอง

คำสั่งศาลปกครองสูงสุดที่ 324/2551 (นายรังสรรค์ ปิลอง กับพวก) วินิจฉัยว่า องค์การบริหารส่วน
ตำบลเกาะเกิดก่อสร้างถนนผ่านแนวเขตที่ดินของผู้ฟ้องคดีทั้งสิบแปดคนโดยไม่ได้นำเนินการตามขั้นตอนของ
กฎหมายเป็นเหตุให้ผู้ฟ้องคดีทั้งสิบแปดคนได้รับความเดือดร้อนต้องสูญเสียที่ดินและทรัพย์สิน เป็นคดีพิพาท
ระหว่างองค์กรปกครองส่วนท้องถิ่นกับเอกชนอันเนื่องมาจากการใช้อำนาจทางปกครองตามกฎหมายและ
กระทำละเมิดซึ่งอยู่ในอำนาจพิจารณาพิพากษาของศาลปกครองตามมาตรา 9 วรรคหนึ่ง (1) และ (3) แห่ง
พระราชบัญญัติจัดตั้งศาลปกครองฯ แม้จะมีประเด็นที่จะต้องพิจารณาเป็นลำดับแรกว่าที่ดินพิพาทเป็น
ที่ดินของคู่กรณีฝ่ายใดก็ตาม แต่เมื่อประเด็นพิพาทว่าองค์กรปกครองส่วนท้องถิ่นกระทำการโดยไม่ชอบ
ตามกฎหมายและกระทำละเมิดเป็นประเด็นหลักอยู่ในอำนาจพิจารณาพิพากษาของศาลปกครอง ศาล
ปกครองย่อมมีอำนาจพิจารณาประเด็นเกี่ยวกับสิทธิในที่ดินของคู่กรณีที่เกี่ยวข้องกับประเด็นหลักได้ตามข้อ
วินิจฉัยของระเบียบของที่ประชุมใหญ่ตุลาการในศาลปกครองสูงสุด ว่าด้วยวิธีพิจารณาคดีปกครอง
(พ.ศ. 2543)

นอกจากนี้ ยังมีการกระทำละเมิดของหน่วยงานทางปกครองหรือเจ้าหน้าที่ของรัฐบางกรณีซึ่งแต่เดิม
มิใช่เป็นการกระทำละเมิดทางปกครองตามมาตรา 9 วรรคหนึ่ง (3) ได้แก่ กรณีที่ส่วนราชการก่อสร้าง
ถนนลอบคบบังหน้าร้านทำให้รายได้ลดลง หรือการก่อสร้างฝายทำนบหรือเขื่อนทำให้น้ำท่วมที่ดินของ
ประชาชน แต่ปัจจุบันการกระทำเหล่านี้ถือเป็นการกระทำละเมิดทางปกครองและอยู่ในอำนาจของศาล
ปกครองตามมาตรา 9 วรรคหนึ่ง (3) เช่น

คำวินิจฉัยชี้ขาดอำนาจหน้าที่ระหว่างศาลเรื่องที่ 14/2547 วินิจฉัยว่า การที่กรุงเทพมหานครผู้ถูก
ฟ้องคดีจ้างบริษัทเอกชนให้ทำการก่อสร้างเขื่อนกันดินริมคลองเป็นเหตุให้ที่ดินของเอกชนที่อยู่ข้างเคียง
ของตัวบ้านเรือนได้รับความเสียหาย เมื่อผู้ถูกฟ้องคดีมีอำนาจหน้าที่ตามกฎหมายในการบำรุงรักษาทาง
ระบายน้ำ การจัดให้มีและก่อสร้างออกแบบเขื่อนกั้นเพื่อประโยชน์ในการระบายน้ำและป้องกันน้ำท่วมของผู้ถูก
ฟ้องคดีการก่อสร้างเขื่อนกันดินในกรณีนี้จึงเป็นการใช้อำนาจตามกฎหมาย เมื่อเกิดความเสียหายขึ้นจึงเป็น
การกระทำละเมิดของหน่วยงานทางปกครองอันเกิดจากการใช้อำนาจตามกฎหมาย

คำสั่งศาลปกครองสูงสุดที่ 124/2545 วินิจฉัยว่า การตั้งตู้ชุมสายโทรศัพท์และเสาโทรศัพท์ของ
การโทรศัพท์เป็นการใช้อำนาจตามพระราชบัญญัติองค์การโทรศัพท์แห่งประเทศไทย พ.ศ. 2479
และฉบับแก้ไขพระราชบัญญัติโทรเลขและโทรศัพท์ พุทธศักราช 2477 เมื่อผู้ฟ้องคดีฟ้องว่าองค์การโทรศัพท์ตั้ง
ตู้ชุมสายโทรศัพท์และเสาโทรศัพท์ขวางทางเข้าออกหน้าตึกแถวของผู้ฟ้องคดีเป็นผลให้ผู้ฟ้องคดีได้รับความ

ไม่อาจขายตึกแถวได้ จึงเป็นคดีพิพาทเกี่ยวกับการกระทำละเมิดของหน่วยงานทางปกครองอัน
เป็นกรณีใช้อำนาจตามกฎหมาย

นอกจากนั้น กรณีที่ผู้เสียหายเลือกยื่นคำขอค่าสินไหมทดแทนต่อหน่วยงานของรัฐแทนการไปฟ้อง
ศาลปกครอง หากผู้เสียหายไม่พอใจการวินิจฉัยของหน่วยงานก็สามารถฟ้องศาลปกครองหรือศาลยุติธรรม
ได้เช่นกัน โดยมาตรา 106 แห่งพระราชบัญญัติจัดตั้งศาลปกครองฯ ได้บัญญัติไว้เกี่ยวกับมาตรา 9 วรรคหนึ่ง
ซึ่งการละเมิดมิได้เกิดจากการใช้อำนาจตามกฎหมายแล้ว คดีนั้นก็ต้องไปฟ้องศาลยุติธรรม จะมาฟ้อง
ศาลปกครองไม่ได้

5. คดีพิพาทเกี่ยวกับความรับผิดชอบอื่นของหน่วยงานทางปกครองหรือเจ้าหน้าที่ของรัฐคดี
ซึ่งเกิดจากการกระทำที่เป็นการใช้อำนาจทางปกครองฝ่ายเดียวของหน่วยงานทางปกครองหรือ
เจ้าหน้าที่ของรัฐ หรือจากการที่หน่วยงานทางปกครองหรือเจ้าหน้าที่ของรัฐละเลยต่อหน้าที่ตามที่กฎหมาย
กำหนดให้ต้องปฏิบัติหรือปฏิบัติหน้าที่ดังกล่าวล่าช้าเกินสมควร และมีกฎหมายบัญญัติให้หน่วยงานของรัฐ
ต้องรับผิดชอบคดี ศาลปกครองมีอำนาจกำหนดค่าบังคับโดยสั่งให้ใช้เงินหรือให้ส่งมอบทรัพย์สิน หรือให้กระทำการ
หรือเพิกถอนการกระทำ โดยจะกำหนดระยะเวลาและเงื่อนไขอื่นๆ ไว้ด้วยก็ได้ ซึ่งเป็นไปตามมาตรา 9 วรรค
หนึ่ง ประกอบกับมาตรา 72 วรรคหนึ่ง (3)

คดีประเภทนี้ได้แก่ คดีเกี่ยวกับการเวนคืนอสังหาริมทรัพย์ซึ่งรัฐหรือหน่วยงานทางปกครองชำระค่า
เวนคืนที่ดินโดยไม่เป็นธรรม การจ่ายเงินค่าทดแทนการรอนสิทธิในการวางสายไฟฟ้า สายโทรศัพท์วาง
สายผ่านที่เอกชนโดยไม่เป็นธรรม หรือการเรียกค่าทดแทนความเสียหายเนื่องจากความเชื่อโดย
ผิดใจในความคงอยู่ของคำสั่งทางปกครองตามมาตรา 52 แห่งพระราชบัญญัติวิธีปฏิบัติราชการทางปกครอง
พ.ร.บ. หรือการจ่ายเงินเพื่อเยียวยาความเสียหายแก่ประชาชนตามกฎหมายเฉพาะอื่นๆ เป็นต้น

6. คดีพิพาทเกี่ยวกับสัญญาทางปกครอง ตามมาตรา 9 วรรคหนึ่ง (4)

สำหรับคำ ว่าสัญญาทางปกครองมีความหมายเพียงใดนั้นให้ดูนิยามในมาตรา 3 แห่งพระราชบัญญัติ
จัดตั้งศาลปกครองฯ ซึ่งบัญญัติว่า “สัญญาทางปกครอง หมายความว่า สัญญาที่คู่สัญญาอย่างน้อยฝ่ายใด
หนึ่งเป็นหน่วยงานทางปกครองหรือเป็นบุคคลซึ่งกระทำการแทนรัฐ และมีลักษณะเป็นสัญญาสัมปทาน
สัญญาบริการสาธารณะ หรือจัดให้มีสิ่งสาธารณูปโภคหรือแสวงประโยชน์จากทรัพยากรธรรมชาติ”

อย่างไรก็ตามมีข้อถกเถียงเกี่ยวกับความหมายของสัญญาทางปกครองมากพอสมควร ที่ประชุมใหญ่
ของศาลปกครองสูงสุดจึงได้พิจารณาให้คำอธิบายความหมายของสัญญาทางปกครองในการประชุมครั้ง
ที่ 10 เมื่อวันที่ 10 ตุลาคม 2544 ว่า “สัญญาใดจะเป็นสัญญาทางปกครองตามที่บัญญัติไว้ในมาตรา 3
พระราชบัญญัติจัดตั้งศาลปกครองและวิธีพิจารณาคดีปกครอง พ.ศ. 2542 ได้นั้น

ประการแรก คู่สัญญาอย่างน้อยฝ่ายหนึ่งต้องเป็นหน่วยงานทางปกครองหรือเป็นบุคคลซึ่งได้รับ
มอบหมายให้กระทำการแทนรัฐ



ประการที่สอง สัญญานั้นมีลักษณะเป็นสัญญาสัมปทาน สัญญาที่ให้จัดทำบริการสาธารณะ หรือจัดให้มีสาธารณูปโภคหรือแสวงประโยชน์จากทรัพยากรธรรมชาติหรือเป็นสัญญาที่หน่วยงานทางปกครองหรือเจ้าหน้าที่กระทำการแทนรัฐตกลงให้คู่สัญญาอีกฝ่ายหนึ่งเข้าดำเนินการหรือเข้าร่วมดำเนินการบริการสาธารณะโดยตรง หรือเป็นสัญญาที่มีข้อกำหนดในสัญญาซึ่งมีลักษณะพิเศษที่แสดงถึงเอกสิทธิ์ของรัฐ ทั้งนี้ สัญญาที่ให้อำนาจทางปกครองหรือการดำเนินกิจการทางปกครองซึ่งก็คือการบริการสาธารณะบรรลุผลได้เป็น หากสัญญาใดเป็นสัญญาที่หน่วยงานทางปกครองหรือบุคคลซึ่งกระทำการแทนรัฐมุ่งผูกพันตนกับคู่สัญญาอีกฝ่ายหนึ่งบนพื้นฐานของความเสมอภาคโดยสมัครใจ และสัญญาดังกล่าวมิได้มีลักษณะเช่นที่กล่าวมาข้างต้น สัญญานั้นย่อมเป็นสัญญาทางแพ่ง”

คดีพิพาทเกี่ยวกับสัญญาทางปกครองนี้ ศาลปกครองกลางได้เคยวินิจฉัยว่าสัญญาสัมปทานป่าไม้ชายเขา ศาลปกครองกลาง คดีหมายเลขแดงที่ 1391/2545 (กระทรวงเกษตรและสหกรณ์) หรือสัญญาจ้างและสัญญาเช่าอาคารสำนักงานทำการของหน่วยงานราชการ (คำสั่งศาลปกครองกลาง คดีหมายเลขแดงที่ 1391/2545 (หจก.ทรายแฉ่มโก้) เป็นสัญญาทางปกครอง สัญญาอนุญาตให้ข้าราชการไปศึกษาต่อต่างประเทศเป็นสัญญาทางปกครอง ส่วนการขอให้บังคับผู้ถูกฟ้องคดีที่ 1 ส่งคืนเงินเดือนที่รับไปโดยไม่มีมูลเป็นข้อพิพาทจากราชการและหลังจากที่ถูกไล่ออกจากการชำนั้น เป็นคดีพิพาทอันสืบเนื่องจากคำสั่งไล่ผู้ถูกฟ้องคดีที่ 1 ออกจากราชการซึ่งเป็นคำสั่งทางปกครอง และเกี่ยวเนื่องกับคดีพิพาทเกี่ยวกับสัญญาทางปกครอง อยู่ในอำนาจศาลปกครอง (คำวินิจฉัยชี้ขาดอำนาจหน้าที่ระหว่างศาลที่ 43/2548) เป็นต้น

7. คดีที่มีกฎหมายกำหนดให้หน่วยงานทางปกครองหรือเจ้าหน้าที่ของรัฐฟ้องคดีต่อศาลเพื่อบังคับให้บุคคลต้องกระทำหรือละเว้นการกระทำอย่างหนึ่งอย่างใด

ตามที่บัญญัติในมาตรา 9 วรรคหนึ่ง (5) คดีประเภทนี้เป็นคดีที่มีกฎหมายเฉพาะบัญญัติให้ฟ้องคดีต่อศาลปกครองในกรณีต่าง ๆ เช่น พระราชบัญญัติการเดินเรือในน่านน้ำไทย พ.ศ. 2456 ซึ่งแก้ไขเพิ่มเติมโดยพระราชบัญญัติการเดินเรือในน่านน้ำไทย (ฉบับที่ 14) พ.ศ. 2535 มาตรา 90 วรรคสอง ได้กำหนดให้เจ้าท่าหรืออธิบดีหรือรองอธิบดีหรือผู้อำนวยการท่าเรือหรือเจ้าท่าเป็นผู้จัดการเรือถอนแพคนอยู่ เรือที่ปักเสาลงในสายน้ำในกรณีที่เรือถอนภายในเวลาที่เจ้าท่าหรือเจ้าพนักงานท้องถิ่นผู้มีหน้าที่กำหนด นอกจากนี้ มาตรา 117 ตรีของพระราชบัญญัติดังกล่าวยังได้กำหนดให้เจ้าท่าที่สามารถฟ้องขอให้ศาลสั่งบุคคลที่รุกล้ำนำเรือถอนสิ่งปลูกสร้างออกไป หรือคดีร้องขอให้ศาลมีคำสั่งจับกุมและกักขังผู้ฝ่าฝืนคำสั่งให้เรือถอนอาคารที่ก่อสร้างรุกล้ำสาธารณะซึ่งเป็นมาตรการบังคับเพื่อให้บุคคลปฏิบัติตามคำสั่งทางปกครอง อันมีลักษณะเป็นคดีปกครอง มาตรา 9 วรรคหนึ่ง (5) ซึ่งศาลปกครองมีอำนาจกำหนดค่าบังคับได้ตามมาตรา 72 วรรคหนึ่ง (5) แห่งพระราชบัญญัติจัดตั้งศาลปกครองฯ (คำวินิจฉัยชี้ขาดอำนาจหน้าที่ระหว่างศาลที่ 16/2545) เป็นต้น

๒. คดีพิพาทเกี่ยวกับเรื่องที่มีกฎหมายกำหนดให้อยู่ในเขตอำนาจของศาลปกครอง

ตามที่บัญญัติในมาตรา 9 วรรคหนึ่ง (6) คดีประเภทนี้เป็นคดีที่มีกฎหมายบัญญัติให้ผู้ที่ไม่พอใจในคำสั่งหรือคำวินิจฉัยสามารถนำคดีไปฟ้องต่อศาลปกครองได้ เช่น

พระราชบัญญัติการผังเมือง พ.ศ. 2518 บัญญัติให้สิทธิผู้ซึ่งไม่พอใจคำวินิจฉัยอุทธรณ์ของคณะกรรมการบริหารการผังเมืองส่วนท้องถิ่นหรือคณะกรรมการวินิจฉัยอุทธรณ์เกี่ยวกับการสั่งรื้อย้ายอาคาร และคำสั่งให้จ่ายในการรื้อย้ายอาคารสามารถยื่นฟ้องต่อศาลปกครองได้ภายในกำหนดหนึ่งเดือนนับแต่วันที่ได้อุทธรณ์คำสั่งนั้น

พระราชบัญญัติระเบียบราชการเมืองพัทยา พ.ศ. 2521 ในมาตรา 29 วรรคสอง บัญญัติให้สิทธิผู้ซึ่งไม่พอใจคำสั่งของเมืองพัทยา ซึ่งถูกสั่งให้พ้นจากตำแหน่งมีสิทธิยื่นฟ้องต่อศาลปกครองเพื่อขอให้เพิกถอนคำสั่งดังกล่าวได้ภายในสิบห้าวันนับแต่วันที่รับคำสั่ง

๒.๑. พิกัดของเทศบาลตำบลโคกพุทรา อำเภอโพธิ์ทอง จังหวัดอ่างทอง

๒.๑.๑. ประวัติความเป็นมาของตำบลโคกพุทรา

ตอนสมัยกรุงศรีอยุธยาตอนปลายมีโขลงช้างจำนวนหนึ่งเดินผ่านมาที่หมู่บ้านนี้ เดิมเรียก "บ้านพุทรา" ซึ่งมีชาวบ้านได้ออกมา คล้องช้างโขลงดังกล่าว แต่ช้างที่คล้องได้นั้น ไม่สามารถนำกลับไปหมู่บ้านได้ จึงเกิดทำให้มีช้างเชือกหนึ่งล้มป่วย และตายลงในที่สุด ชาวบ้านจึงนำช้างเชือกนั้นมาขังที่เนินดิน เวลาต่อมาช้างเชือกนี้ได้เกิดมีต้นพุทรา 1 ต้น ชาวบ้านจึงได้เรียกเนินดังกล่าวว่า "โคกพุทรา" แล้วได้เปลี่ยนเป็น "โคก

ลักษณะที่ตั้ง/อาณาเขต

เทศบาลตำบลโคกพุทราได้จัดตั้งเป็นเทศบาลตามประกาศกระทรวงมหาดไทย เรื่อง จัดตั้งเทศบาลตำบลโคกพุทรา อำเภอโพธิ์ทอง จังหวัดอ่างทอง เป็นเทศบาลตำบลโคกพุทรา ลงวันที่ 27 พฤษภาคม 2552 มีพื้นที่ 7,707 ไร่ หรือประมาณ 12.33 ตารางกิโลเมตร ตั้งอยู่ทิศเหนือของอำเภอโพธิ์ทอง ห่างจากที่ว่าการอำเภอโพธิ์ทอง จังหวัดอ่างทอง ประมาณ 3 กิโลเมตร บนถนนทางหลวงหมายเลข 304 (สายแสวงหา - อ่างทอง) และห่างจากจังหวัดอ่างทอง 12 กิโลเมตร

อาณาเขตติดต่อ

ทิศเหนือ	ติดต่อกับ หมู่ที่ 1,3	ตำบลหนองแม่ไก่	อำเภอโพธิ์ทอง	จังหวัดอ่างทอง
	หมู่ที่ 7,8	ตำบลบางเจ้าฉ่า	อำเภอโพธิ์ทอง	จังหวัดอ่างทอง
	หมู่ที่ 2	ตำบลหนองจำลอง	อำเภอโพธิ์ทอง	จังหวัดอ่างทอง
ทิศใต้	ติดต่อกับ หมู่ที่ 1,6	ตำบลอ่างแก้ว	อำเภอโพธิ์ทอง	จังหวัดอ่างทอง
	หมู่ที่ 6	ตำบลคำหยาด	อำเภอโพธิ์ทอง	จังหวัดอ่างทอง
ทิศตะวันออก	ติดต่อกับ หมู่ที่ 1,5,6	ตำบลบางเจ้าฉ่า	อำเภอโพธิ์ทอง	จังหวัดอ่างทอง
	หมู่ที่ 7	ตำบลอ่างแก้ว	อำเภอโพธิ์ทอง	จังหวัดอ่างทอง
ทิศตะวันตก	ติดต่อกับ หมู่ที่ 5,6,7	ตำบลทางพระ	อำเภอโพธิ์ทอง	จังหวัดอ่างทอง

ภูมิประเทศ/ภูมิอากาศ

เขตเทศบาลตำบลโคกพุทรา เป็นพื้นที่ราบลุ่มเหมาะแก่การเพาะปลูก ลักษณะภูมิอากาศ

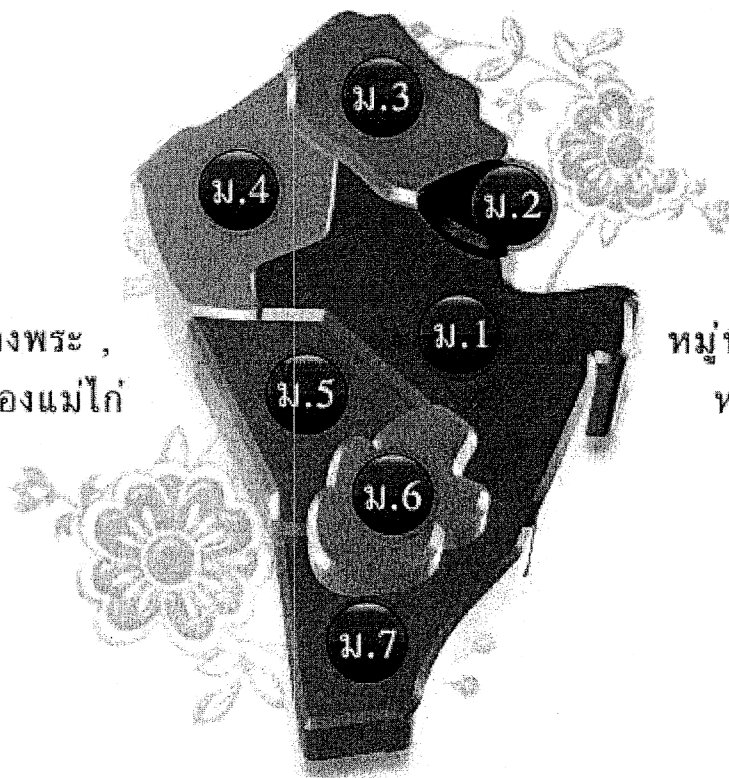
ภูมิอากาศมี 3 ฤดู คือ

ฤดูร้อน	เริ่มจากเดือนมีนาคมถึงเดือนเมษายนประมาณสามเดือน อุณหภูมิเฉลี่ยตลอดปี 31.93 องศาเซลเซียส เดือนเมษายนเป็นเดือนที่มีอุณหภูมิสูงสุดเฉลี่ย 34.10 องศาเซลเซียส
ฤดูฝน	เริ่มจากเดือนพฤษภาคมถึงเดือนตุลาคม ปริมาณน้ำฝนปีย้อนหลังโดยเฉลี่ย 1,083.94 มิลลิเมตรต่อปี ฝนจะตกมากและชุกที่สุดในช่วงเดือนสิงหาคม
ฤดูหนาว	เริ่มจากเดือนพฤศจิกายนถึงเดือนกุมภาพันธ์ประมาณสี่เดือนเดือนพฤศจิกายนเป็นช่วงเปลี่ยนฤดูฝนเป็นฤดูหนาว ระยะนี้มีฝนตกบ้างเป็นครั้งคราวไม่มากนัก และจะมีลมพัดจากเหนือมาโต้สลับกันเป็นระยะ อากาศหนาวเย็นแต่อุณหภูมิไม่ต่ำมากนัก

ผลการปกครอง

แผนที่ตำบลโคกพุทรา อำเภอโพธิ์ทอง จังหวัดอ่างทอง

หมู่ที่ 2 ต.จำลอง

หมู่ที่ 5,7 ต.ทางพระ ,
หมู่ที่ 1,3 ต.หนองแม่ไก่หมู่ที่ 4,8 ต.บางเจ้าฉ่า ,
หมู่ที่ 7 ต.อ่างแก้ว

หมู่ที่ 1,6 ต.อ่างแก้ว , หมู่ที่ 6 ต.คำหยาด

เทศบาลตำบลโคกพุทรา ประกอบด้วย 7 ชุมชน และ 7 หมู่บ้านดังนี้

ประชาชน ได้แก่

ชุมชนที่ 1	ชุมชนบ้านโคกพุทรา	นายสุทน	ลั่นหลาม	ประธานชุมชน
ชุมชนที่ 2	ชุมชนบ้านโคกพุทรา	นางสาวระพีพัฒน์	จอมประสาท	ประธานชุมชน
ชุมชนที่ 3	ชุมชนบ้านโคกพุทรา	พ.อ.อ.ไว	เพิ่มลาภ	ประธานชุมชน
ชุมชนที่ 4	ชุมชนบ้านบ้านกุ่ม	นางสีนวล	สมเชื้อ	ประธานชุมชน
ชุมชนที่ 5	ชุมชนบ้านบ้านช้าง	นายศิริชัย	สุกัญญา	ประธานชุมชน
ชุมชนที่ 6	ชุมชนบ้านบ้านช้าง	นายภัทรกร	ขวัญยืน	ประธานชุมชน
ชุมชนที่ 7	ชุมชนบ้านบ้านช้าง	นายมงคล	แก้วเขียว	ประธานชุมชน

หมู่บ้าน ได้แก่

หมู่ที่ 1	บ้านโคกพุทรา	นายสุทน	ล้นหลาม	ผู้ใหญ่บ้าน
หมู่ที่ 2	บ้านโคกพุทรา	นางสาวระพีพัฒน์	จอมประสาท	ผู้ใหญ่บ้าน
หมู่ที่ 3	บ้านโคกพุทรา	นายสุชิน	ทองขจร	กำนัน
หมู่ที่ 4	บ้านกุ่ม	นางเครือวัลย์	บรรทัดจันทร์	ผู้ใหญ่บ้าน
หมู่ที่ 5	บ้านช้าง	นายสังเวียน	ทองมัน	ผู้ใหญ่บ้าน
หมู่ที่ 6	บ้านช้าง	นายภัทรกร	ขวัญยืน	ผู้ใหญ่บ้าน
หมู่ที่ 7	บ้านช้าง	นายขวลิต	พลอยงาม	ผู้ใหญ่บ้าน

ประชากร

1. จำนวนประชากรของเทศบาลตำบลโคกพุทรา ทั้งสิ้น 2,692 คน

หมู่	ชื่อบ้าน	เพศชาย	เพศหญิง	รวม	ครัวเรือน
1	บ้านโคกพุทรา	365	426	791	257
2	บ้านโคกพุทรา	256	271	527	163
3	บ้านโคกพุทรา	176	185	361	124
4	บ้านกุ่ม	98	101	199	76
5	บ้านช้าง	100	114	214	76
6	บ้านช้าง	154	139	293	91
7	บ้านช้าง	151	156	307	75
	7 หมู่บ้าน	1,300	1,392	2,692	862

สำนักงานทะเบียนราษฎร อำเภอโพธิ์ทอง จังหวัดอ่างทอง

ด้านเศรษฐกิจ

โดยส่วนใหญ่ประชากรในเขตเทศบาลตำบลโคกพุทราประกอบอาชีพเกษตรกรรม 80 ซึ่งเป็นอาชีพหลัก รองลงมาอาชีพรับจ้าง ข้าราชการและค้าขาย มีการจัดตั้งกลุ่มอาชีพกลุ่มสตรี กลุ่มจักสาน กลุ่มกองทุนต่าง ๆ จำนวน 18 กลุ่ม และกลุ่มที่มีชื่อเสียงของตำบล ได้แก่ กลุ่มข้าวหอมมะลิ กลุ่มผลิตปลาแปรรูป กลุ่มนวดแผนไทย และจักสานไม้ไผ่ เป็นต้น

เทศบาลตำบลโคกพุทราได้ดำเนินการจัดทำมรดกทางภูมิปัญญาทางวัฒนธรรม โดยการสำรวจสอบถามผู้นำท้องถิ่น ผู้นำท้องที่ปราชญ์ชาวบ้านและประชาชนทั่วไป ซึ่งแบ่งเป็น 5 มรดก ดังนี้

1. มรดกภูมิปัญญาทางวัฒนธรรม สาขาศิลปะการแสดง
 - 1.1 รำไท่น
 - 1.2 ลิเก/วงปี่พาทย์
 - 1.3 ระนาดเอก
 - 1.4 เพลงเรือ
2. มรดกภูมิปัญญาทางวัฒนธรรม สาขางานวรรณกรรมพื้นบ้าน
 - 2.1 กล่อมเด็ก
3. มรดกภูมิปัญญาทางวัฒนธรรม สาขางานช่างฝีมือดั้งเดิม
 - 3.1 ปูนปั้นแกะลาย
 - 3.2 บ้านทรงไทย/ช่างเย็บปลอกหมอน
 - 3.3 ช่างตีเหล็กทำมีด/ฝาชีไม้
 - 3.4 ตะโพน
 - 3.5 เสือกก
 - 3.6 ไซดักกุ้ง
 - 3.7 ตะกร้าไม้ไผ่
 - 3.8 ลอบยี่น
 - 3.9 สุ่มจับปลา
 - 3.10 เย็บแห
 - 3.11 ตะแกรงไม้ไผ่
 - 3.12 กระซอนไม้ไผ่
4. มรดกภูมิปัญญาทางวัฒนธรรม สาขาแนวปฏิบัติทางสังคมพิธีกรรมและงานเทศกาล
 - 4.1 ไหว้ผีโรง
5. มรดกภูมิปัญญาทางวัฒนธรรม สาขาความรู้และแนวปฏิบัติเกี่ยวกับธรรมชาติและจักรวาล
 - 5.1 แบ่งข้าวหมาก
 - 5.2 กะปิ
 - 5.3 ปลาร้า
 - 5.4 กระยาสารท

- 5.5 ข้าวเกรียบงาดำ/แพทย์พื้นบ้านรักษาเส้นสดุ้ง
- 5.6 หมอปลัดรังควาน/แพทย์พื้นบ้านรักษาไข้เนื้อขาด
- 5.7 หมอตำแย
- 5.8 เผ่าถ่าน

ผลิตภัณฑ์เทศบาลตำบลโคกพุทรา

- ปิมน้ำมันและก๊าซ(ขนาดเล็ก)	จำนวน	1	แห่ง
- โรงงานอุตสาหกรรม(ทำลูกชิ้น)	จำนวน	1	แห่ง
- โรงฆ่าสัตว์	จำนวน	3	แห่ง
- ร้านขายของขนาดเล็ก	จำนวน	28	แห่ง
- กิจการโรงเลื่อยไม้	จำนวน	1	แห่ง
- ร้านเกมส์	จำนวน	2	แห่ง
- โรงเลี้ยงสัตว์	จำนวน	2	โรง
- บ่อทราย	จำนวน	2	แห่ง
- บ้านเช่า	จำนวน	2	แห่ง
- อู่ซ่อมรถ	จำนวน	1	แห่ง
- ตู้โทรศัพท์	จำนวน	8	ตู้
- กิจการเสริมสวย	จำนวน	3	ร้าน
- ร้านซ่อมเครื่องใช้ไฟฟ้า	จำนวน	1	ร้าน
- ร้านรับซื้อของเก่า	จำนวน	1	ร้าน
- โรงงานแปรรูปปลา	จำนวน	1	แห่ง
- โรงงานเพาะเห็ดและแปรรูป	จำนวน	1	แห่ง
- โรงงานผลิตส่วนประกอบยาสมุนไพร	จำนวน	1	แห่ง
- โรงงานผลิตน้ำแข็ง	จำนวน	1	แห่ง
- โรงงานผลิตไฟฟ้าจากพลังงานแสงอาทิตย์	จำนวน	1	แห่ง
- เสาสัญญาณโทรศัพท์	จำนวน	3	เสา
- โกดังเก็บของ	จำนวน	1	โกดัง

หมายเหตุ : ข้อมูลจากงานจัดเก็บรายได้ กองคลัง

แผนโครงสร้างพื้นฐานคมนาคม

1. ถนนกรมทางหลวงสายอ่างทอง-แสวงหา	จำนวน	1	สาย
2. ถนนลาดยาง	จำนวน	13	สาย
3. ถนนลูกรัง	จำนวน	4	สาย
4. ถนนคอนกรีตเสริมเหล็ก	จำนวน	39	สาย

โดยแยกเป็นหมู่บ้าน ดังนี้

	ชื่อหมู่บ้าน	ถนนคอนกรีตเสริมเหล็ก	ถนนลูกรัง	ถนนลาดยาง
๑	บ้านโคกพุทรา	6	1	7
๒	บ้านโคกพุทรา	5	1	4
๓	บ้านโคกพุทรา	6	0	2
๔	บ้านกุ่ม	8	1	0
๕	บ้านช้าง	6	0	0
๖	บ้านช้าง	4	0	0
๗	บ้านช้าง	4	1	0
	รวม	39	4	13

หมายเหตุ : ข้อมูลจากงานก่อสร้าง กองช่าง

การไฟฟ้า

ประชาชนในเขตเทศบาลตำบลโคกพุทราร้อยเปอร์เซ็นต์มีไฟฟ้าใช้

แหล่งน้ำธรรมชาติ

1. แหล่งน้ำธรรมชาติและอื่นๆ จำนวน 16 แห่ง ดังนี้

ลำดับ	ชื่อหมู่บ้าน	ชื่อแหล่งน้ำ	พื้นที่ (ไร่/งาน/ตารางวา)	ปริมาณน้ำ (ลบ.ม.)
1	บ้านโคกพุทรา	หนองสาธารณะประโยชน์	2 ไร่ 1 งาน 14 ตารางวา	
2	3 บ้านโคกพุทรา	หนองชะโด	19 ไร่ 3 งาน 34 ตารางวา	18,600
3	บ้านโคกพุทรา	หนองคันไย	22 ไร่ 34 ตารางวา	277,500
4	3 บ้านโคกพุทรา	หนองอ้ายเหล็ก สาธารณะประโยชน์	73 ไร่ 2 งาน 57 ตารางวา	
5	3 บ้านโคกพุทรา	หนองบอนสาธารณะประโยชน์	3 ไร่ 71 ตารางวา	
6	4 บ้านกุ่ม	หนองเปิด	29 ไร่ 2 งาน 19 ตารางวา	147,000
7	5 บ้านช้าง	หนองกรดสาธารณะประโยชน์	9 ไร่ 3 งาน 57 ตารางวา	
8	5 บ้านช้าง	หนองจิกสาธารณะประโยชน์	2 ไร่ 1 งาน 34 ตารางวา	
9	6 บ้านช้าง	หนองหน้าบ้านช้าง	3 ไร่ 94 ตารางวา	
10	6 บ้านช้าง	หนองตาขุน	1 ไร่ 3 งาน 8 ตารางวา	
11	3 บ้านโคกพุทรา	หนองผักชี		117,950
12	1 บ้านโคกพุทรา	คลองระบาย 4 ขวาม่น้ำน้อย 3		
13	1,2,3 บ้านโคกพุทรา	คลองระบายใหญ่แม่น้ำน้อย 3		
14	3 บ้านโคกพุทรา	คลองระบาย 3 ขวาม่น้ำน้อย 3		
15	4 บ้านกุ่ม	คลองส่งน้ำ 3 ซ้าย-5ซ้าย-1ขวา		
16	5,6 บ้านช้าง	คลองส่งน้ำ 5ซ้าย-1ขวา		

2. แหล่งน้ำที่สร้างขึ้น ประกอบด้วย

- | | | | |
|-----------------|-------|---|------|
| - บ่อน้ำตื้น | จำนวน | 6 | แห่ง |
| - ประปาหมู่บ้าน | จำนวน | 3 | แห่ง |

หมายเหตุ : ข้อมูลจากงานด้านแหล่งน้ำ กองช่าง

ด้านการศึกษา

เทศบาลตำบลโคกพุทรา มีโรงเรียนประถมศึกษาและมัธยมศึกษาและแหล่งการศึกษา

ในเขตพื้นที่ความรับผิดชอบ ดังต่อไปนี้

1. โรงเรียนวัดโคกพุทรา	จำนวน	1	แห่ง
2. โรงเรียนวัดจันทาราม	จำนวน	1	แห่ง
3. โรงเรียนโพธิ์ทองพิทยาคม	จำนวน	1	แห่ง
4. โรงเรียนอนุบาลเทศบาลตำบลโคกพุทรา	จำนวน	1	แห่ง
5. ศูนย์พัฒนาเด็กเล็กตำบลโคกพุทรา	จำนวน	1	แห่ง
6. ศูนย์การศึกษาจากระบบ	จำนวน	1	แห่ง
7. ศูนย์การเรียนรู้ (ICT) ชุมชนประจำตำบล	จำนวน	1	แห่ง
8. พิพิธภัณฑ์ภูมิปัญญาท้องถิ่นบ้านโคกพุทรา	จำนวน	1	แห่ง
9. ห้องสมุดประจำตำบล	จำนวน	1	แห่ง
10. ที่อ่านหนังสือพิมพ์ประจำหมู่บ้าน	จำนวน	3	แห่ง

ด้านการศาสนา

มีศาสนสถาน จำนวน 3 แห่ง คือ

1. วัดโคกพุทรา ตั้งอยู่หมู่ที่ 1 บ้านโคกพุทรา
2. วัดจันทาราม ตั้งอยู่หมู่ที่ 6 บ้านช้าง
3. วัดบ้านกุ่ม ตั้งอยู่หมู่ที่ 4 บ้านกุ่ม

ด้านสาธารณสุข

1. หน่วยบริการแพทย์ฉุกเฉินประจำตำบล	จำนวน	1	แห่ง
2. โรงพยาบาลส่งเสริมสุขภาพประจำตำบล	จำนวน	1	แห่ง
3. บุคลากรด้านสาธารณสุข	จำนวน	1	คน
5. อสม.	จำนวน	55	คน

งานป้องกันและบรรเทาสาธารณภัย

1. ศูนย์ อปพร. ประจำตำบล	จำนวน	1	แห่ง
2. สมาชิก อปพร.	จำนวน	64	คน
3. ศูนย์อำนวยความสะดวกความปลอดภัยชุมชน	จำนวน	1	แห่ง

สถานที่ท่องเที่ยว

สถานที่ท่องเที่ยวเชิงธรรมชาติและแหล่งเรียนรู้ ประกอบด้วยสถานที่สำคัญๆ ดังนี้

1. สถานที่ชมค้างคาวแม่ไก่ บริเวณวัดจันทาราม หมู่ที่ 6 ตำบลโคกพุทรา
2. หนองคันไย (สถานที่ออกกำลังกายและพักผ่อนตามธรรมชาติ) หมู่ที่ 3 ตำบลโคกพุทรา
3. สถานที่สักการบูชาพระพุทธรูปศักดิ์สิทธิ์คู่บ้านหลวงพ่อเพชร ณ วัดโคกพุทรา หมู่ที่ 1
วัดบ้านกุ่ม หมู่ที่ 4 และวัดจันทาราม หมู่ที่ 6
4. พิพิธภัณฑ์ภูมิปัญญาท้องถิ่นบ้านโคกพุทรา หมู่ที่ 1 ตำบลโคกพุทรา

การวิจัยที่เกี่ยวข้อง

สโรชา แพร่ภาษา (2549 : บทคัดย่อ) ได้ศึกษาวิจัยเรื่อง การประเมินผลความพึงพอใจของประชาชน
ต่อการให้บริการขององค์กรปกครองส่วนท้องถิ่น กรณีศึกษา องค์การบริหารส่วนจังหวัดฉะเชิงเทรา
จังหวัดฉะเชิงเทรา ซึ่งจากผลการวิจัย พบว่า ความพึงพอใจของประชาชนที่มีต่อการบริการของ
องค์การบริหารส่วนจังหวัดฉะเชิงเทรา อยู่ในระดับมากที่สุด คือ มีค่าเฉลี่ย 4.78 คิดเป็น 95.6 เปอร์เซ็นต์ โดย
ประเมินความพึงพอใจทั้ง 3 ภารกิจ ดังนี้

1. ภารกิจงานด้านการจัดเก็บค่าธรรมเนียมโรงแรม ประชาชนมีความพึงพอใจต่อการรับบริการมาก
เมื่อเทียบกับภารกิจอื่น โดยมีค่าเฉลี่ย 4.75 คิดเป็น 95.0 เปอร์เซ็นต์
2. ภารกิจงานการให้บริการจดทะเบียนพาณิชย์ ประชาชนมีความพึงพอใจต่อการรับบริการลำดับ
รองลงมา โดยมีค่าเฉลี่ย 4.31 คิดเป็น 86.20 เปอร์เซ็นต์
3. ภารกิจการให้บริการเครื่องจักรกล งานส่งเสริมประเพณีวัฒนธรรม ศิลปะ/กีฬา และงานระบบ
คมนาคมและประชาสัมพันธ์ ประชาชนมีความพึงพอใจต่อการรับบริการในลำดับสุดท้าย โดยมีค่าเฉลี่ย
4.22 คิดเป็น 82.40 เปอร์เซ็นต์

สาวลักษณ์ ตั้งตระกูล และ เสกสรรค์ ยงวนิชย์ (2551 : บทคัดย่อ) ได้ทำการศึกษาวิจัยเรื่องภาวะ
การเปลี่ยนแปลงของผู้บริหารเทศบาลนครขอนแก่น ซึ่งจากผลการวิจัย พบว่าผู้บริหารเทศบาลนคร
ขอนแก่นมีภาวะผู้นำการเปลี่ยนแปลงโดยภาพรวมอยู่ในระดับมากที่สุด เมื่อพิจารณาเป็นรายด้านพบว่า ด้าน
การมีเหตุผลเชิงอุดมการณ์ มีค่าเฉลี่ยสูงที่สุด รองลงมาคือ ด้านการกระตุ้นการทางปัญญา ด้านการสร้างแรง
จูงใจ และ ด้านการคำนึงถึงความเป็นปัจเจกบุคคล ตามลำดับ ส่วนแนวทางในการพัฒนาภาวะผู้นำการ
เปลี่ยนแปลงของผู้บริหารเทศบาลที่สามารถนำองค์กรไปสู่ความสำเร็จ พบว่าผู้บริหารควรมีความคิดริเริ่ม
สร้างสรรค์ มีวิสัยทัศน์และสามารถถ่ายทอดไปยังผู้ร่วมงานได้เป็นอย่างดี เป็นแบบอย่างที่ดี ให้กำลังใจ
และสนับสนุน พุดชักจูงให้เกิดแรงบันดาลใจในการปฏิบัติงาน รับฟังปัญหาพร้อมทั้งเสนอแนะแนวทางการแก้ไข

ผลการวิจัยให้ผู้ร่วมงานมีส่วนร่วมในการแสดงความคิดเห็น ให้的重要性和เห็นคุณค่าของผู้ร่วมงาน
อย่างชัดเจน

ปรางทิพย์ คงสมปราชญ์ วงศ์ธีรา สุวรรณิน และ เรืองเดช เร่งเพียร (2552 : บทคัดย่อ) ได้
ทำการศึกษาวิจัย เรื่อง ความพึงพอใจของผู้ใช้บริการของเทศบาลเมืองสระบุรี ซึ่งจากผลการวิจัย พบว่า
เทศบาลเมืองสระบุรีมีความพึงพอใจในการให้บริการของเทศบาลเมืองสระบุรีอยู่ในระดับมากโดยไม่แตกต่างกันตาม
อาชีพประชากรศาสตร์ เมื่อพิจารณาตามลักษณะประชากรศาสตร์ พบว่า

1. เพศ อายุ การศึกษา และรายได้ที่แตกต่างกันมีความพึงพอใจไม่แตกต่างกันที่ระดับนัยสำคัญทาง
สถิติ 0.05 ในทุกด้าน

2. ค่าเฉลี่ยที่แตกต่างกันมีความพึงพอใจแตกต่างกันที่ระดับนัยสำคัญทางสถิติ 0.05

3. ในด้านการให้บริการอย่างก้าวหน้า เมื่อพิจารณาความพึงพอใจของผู้ใช้บริการแต่ละด้านพบว่า
เทศบาลเมืองสระบุรีมีความพึงพอใจในด้านการให้บริการอย่างต่อเนื่องมากที่สุด รองลงมาได้แก่ ด้านการให้บริการอย่าง
รวดเร็ว ด้านการให้บริการอย่างก้าวหน้าด้านการให้บริการอย่างเสมอภาค และด้านการให้บริการอย่าง
เป็นไปตามลำดับ

พงษ์ไพบุลย์ ศีลาราวาเวทย์ และทิมพร คุ่มวงศ์ (2551 : บทคัดย่อ) ได้ทำการศึกษาวิจัย เรื่อง ความ
พึงพอใจของผู้รับบริการจากเทศบาลตำบลท่าล้อ อำเภอนาทม จังหวัดกาญจนบุรี ซึ่งจากผลการวิจัย พบว่า

1. ด้านความพึงพอใจกระบวนการและขั้นตอนในการให้บริการ พบว่าความพึงพอใจของผู้รับบริการ
เทศบาลตำบลท่าล้อ โดยเฉลี่ยอยู่ในระดับมาก โดยผู้รับบริการมีความพึงพอใจในด้านการกำหนด
ขั้นตอนหรือขั้นตอนในการให้บริการแก่ผู้สูงอายุ ผู้พิการและผู้ป่วยเอดส์อย่างชัดเจนมากที่สุด รองลงมา
ผู้รับบริการสามารถตรวจสอบบัญชีรายชื่อผู้สูงอายุ ผู้พิการและผู้ป่วยเอดส์ซึ่งทางเทศบาลได้จัดทำเอาไว้ได้
สะดวกและสามารถใช้บริการสงเคราะห์ผู้สูงอายุ ผู้พิการและผู้ป่วยเอดส์จากเทศบาลได้ง่ายและสะดวก

2. ด้านความพึงพอใจด้านเจ้าหน้าที่ผู้ให้บริการ พบว่าเจ้าหน้าที่ผู้ให้บริการโดยเฉลี่ยอยู่ในระดับมาก
เป็นไปตามลำดับ ดังนี้ เจ้าหน้าที่ของเทศบาลเป็นผู้มีอัธยาศัยไมตรีที่ดีแก่ผู้มารับบริการ เช่น การยิ้มแย้ม
และสุภาพจากไพเราะและมีความสุข เป็นลำดับมากที่สุด รองลงมาคือ เจ้าหน้าที่ของเทศบาลเป็นบุคคลที่มี
ความซื่อสัตย์สุจริต ไม่มีการเรียกรับผลประโยชน์ตอบแทนใด ๆ จากการให้บริการ และเจ้าหน้าที่ของเทศบาล
เปิดโอกาสให้ประชาชนได้ซักถาม ทุกประเด็นเกี่ยวกับการสงเคราะห์กลุ่มเป้าหมายจนกระทั่งหมดความ
สงสัยเป็นไปตามลำดับ

3. ด้านสิ่งอำนวยความสะดวก พบว่าโดยเฉลี่ยอยู่ในระดับมาก โดยจำแนกเป็นดังนี้ ผู้รับบริการมี
ความพึงพอใจในด้านการจ่ายเงินสงเคราะห์เพื่อการยังชีพด้วยวิธีการรับเป็นเงินสดมากที่สุด รองลงมา
ผู้รับบริการมีความพึงพอใจในด้านระหว่างรอรับบริการได้รับความสะดวกในสิ่งที่เทศบาลจัดไว้เป็นอย่างดี
ผู้รับบริการมีความพึงพอใจในด้านการจัดเตรียมสถานที่ที่เหมาะสมเพื่อให้บริการแก่ผู้รับบริการ ตามลำดับ

ข้อเสนอแนะจากผู้รับบริการและบุคคลทั่วไปในด้านต่าง ๆ เกี่ยวกับงานบริการสงเคราะห์เพื่อการ
 1. ข้อเสนอแนะจากผู้สูงอายุที่มีความต้องการ ได้แก่ ให้เทศบาลดำเนินการทันทีเกี่ยวกับคำขอตามที่ยื่นเรื่องการ
 2. ข้อเสนอแนะจากผู้สูงอายุที่มีความต้องการ ได้แก่ ให้เทศบาลเพิ่มเงินผู้สูงอายุให้เพิ่มขึ้นมากกว่าเดิม และ ให้ผู้สูงอายุที่มีอายุครบ 60 ปีขึ้น
 3. ข้อเสนอแนะจากผู้พิการที่มีความต้องการ ได้แก่ ให้เทศบาลด่าบลมอบเงินสงเคราะห์ให้ผู้พิการถึง
 4. ข้อเสนอแนะจากผู้พิการที่มีความต้องการ ได้แก่ ให้เทศบาลด่าบลจัดหางานอาชีพให้สำหรับผู้
 5. ข้อเสนอแนะจากผู้พิการที่มีความต้องการ ได้แก่ ให้เทศบาลด่าบลทำล้อออกเงินทุนให้ประกอบอาชีพ เนื่องจากไม่
 6. ข้อเสนอแนะจากผู้พิการที่มีความต้องการ ได้แก่ ให้เทศบาลด่าบลทำล้อออกเงินทุนให้ประกอบอาชีพ เนื่องจากไม่

สมพร เมธชนัน , อาจิมวัชร ศักดิ์พิมานพร และ มณฑิรา ศักดิ์พิมานพร (2548 : บทคัดย่อ) ได้
 1. การศึกษาวิจัย เรื่อง การพัฒนารูปแบบการเผยแพร่งานวิจัยสุขภาพในชุมชน: กรณีศึกษาเทศบาลตำบลโพธิ์
 2. อำเภอเมืองสุพรรณบุรี จังหวัดสุพรรณบุรี และองค์การบริหารส่วนตำบลบางบัวทอง อำเภอบางบัว
 3. จังหวัดนนทบุรี โดยจากผลการวิจัย พบว่า การเผยแพร่งานวิจัยสุขภาพในชุมชนจะต้องได้รับการพัฒนา
 4. การเผยแพร่ข้อมูลลงไปในรูปแบบการเผยแพร่งานวิจัยที่คณะทำงานเผยแพร่งานวิจัยใช้อยู่เดิม
 5. การเผยแพร่ข้อมูลนี้จะเป็สื่อบุคคลที่ช่วยให้การเผยแพร่งานวิจัยสุขภาพในชุมชนมีประสิทธิภาพมากขึ้นโดย
 6. การเผยแพร่ข้อมูลนี้จะเป็สื่อบุคคลที่ช่วยให้การเผยแพร่งานวิจัยสุขภาพในชุมชนมีประสิทธิภาพมากขึ้นโดย
 7. การเผยแพร่ข้อมูลนี้จะเป็สื่อบุคคลที่ช่วยให้การเผยแพร่งานวิจัยสุขภาพในชุมชนมีประสิทธิภาพมากขึ้นโดย
 8. การเผยแพร่ข้อมูลนี้จะเป็สื่อบุคคลที่ช่วยให้การเผยแพร่งานวิจัยสุขภาพในชุมชนมีประสิทธิภาพมากขึ้นโดย

นอกจากสื่อบุคคลดังกล่าว เครื่องมือที่ช่วยในการเผยแพร่งานวิจัยสุขภาพในชุมชน คือ สื่อสิ่งพิมพ์
 1. (แผ่นพับ) และสื่อกระจายเสียง (หอกระจายข่าว) รูปแบบการเผยแพร่งานวิจัยสุขภาพในชุมชนที่มี
 2. สามารถใช้รูปแบบในการเผยแพร่แบบเดียวกันได้ โดยมีความแตกต่างเล็กน้อยในส่วนของ
 3. นั่นคือ ที่ตำบลโพธิ์พระยา สามารถใช้แกนนำชุมชนเป็นสื่อบุคคลในการถ่ายทอดความรู้จาก
 4. ชุมชนได้ ส่วนที่ตำบลบางบัวทอง ใช้อาสาสมัครสาธารณสุขประจำหมู่บ้าน เป็นสื่อบุคคลทำหน้าที่นี้
 5. โดยทั้งงานประสานกับฝ่ายบริการข้อมูลดังกล่าวข้างต้น

ปัญหา/อุปสรรค ในการเผยแพร่งานวิจัยสุขภาพในชุมชน คือ พื้นฐานการศึกษาของคนในชุมชน ทำ
 1. การศึกษาในการเผยแพร่ข้อมูลข่าวสาร การไม่ให้ความร่วมมือของคนบางกลุ่มในชุมชนและงานวิจัยสุขภาพ
 2. การนำผลการวิจัยไปเผยแพร่ในชุมชนยังมีจำนวนน้อยมาก

ข้อเสนอแนะเพื่อพัฒนารูปแบบการเผยแพร่งานวิจัยสุขภาพในชุมชนควรมีหน่วยงานหรือบุคคลที่ทำ
 1. การประสานงานระหว่างสถาบันวิจัยระบบสาธารณสุข กับชุมชนไปประจำอยู่ในชุมชนต่าง ๆ ให้ครบทุก
 2. การประสานงานระหว่างสถาบันวิจัยระบบสาธารณสุข กับชุมชนไปประจำอยู่ในชุมชนต่าง ๆ ให้ครบทุก
 3. การประสานงานระหว่างสถาบันวิจัยระบบสาธารณสุข กับชุมชนไปประจำอยู่ในชุมชนต่าง ๆ ให้ครบทุก
 4. การประสานงานระหว่างสถาบันวิจัยระบบสาธารณสุข กับชุมชนไปประจำอยู่ในชุมชนต่าง ๆ ให้ครบทุก

บทที่ 3

วิธีการประเมิน

วิธีการดำเนินการประเมินประกอบด้วย การกำหนดประชากร การกำหนดขนาดของกลุ่ม การสุ่ม การสร้างเครื่องมือ การเก็บรวบรวมข้อมูล สถิติและการวิเคราะห์ข้อมูลมีรายละเอียดดังนี้

1. ประชากร ที่ใช้ในการศึกษาครั้งนี้ คือ ผู้ที่มีส่วนได้ส่วนเสีย ประชาชน เจ้าหน้าที่ของรัฐ หน่วยงานภาครัฐ หน่วยงานภาคเอกชน ที่เคยติดต่อขอรับบริการในปีงบประมาณ 2562 ในแต่ละงานดังนี้

1.1 งานด้านการศึกษา	จำนวนผู้ให้บริการ	100 คน
1.2 งานด้านป้องกันและบรรเทาสาธารณภัย	จำนวนผู้ให้บริการ	100 คน
1.3 งานด้านสาธารณสุข	จำนวนผู้ให้บริการ	200 คน
1.4 งานด้านฝึกอบรมและส่งเสริมอาชีพฯ	จำนวนผู้ให้บริการ	250 คน

2. กลุ่มตัวอย่าง การศึกษาครั้งนี้กำหนดขนาดของกลุ่มตัวอย่างโดยแยกแต่ละงานดังนี้

ข้อพิจารณาในการคัดเลือกกลุ่มตัวอย่างการประเมินในครั้งนี้ ผู้ประเมินกำหนดแนวทางสำหรับเลือกบุคคลที่จะเป็นกลุ่มตัวอย่าง คือ ประชาชน เจ้าหน้าที่ของรัฐ/หน่วยงานของรัฐ และหน่วยงานเอกชน ที่รับบริการจากงานทั้ง 4 ด้านข้างต้น ในปีงบประมาณ 2562

วิธีการกำหนดขนาดของกลุ่มตัวอย่างและวิธีการสุ่มกลุ่มตัวอย่าง แยกเป็นแต่ละด้านโดยใช้สูตร

ของทาโร ยามาเน่ (Taro Yamane) ที่ระดับความเชื่อมั่นร้อยละ 95 กำหนดค่าความคลาดเคลื่อน $\pm 10\%$

สูตรวิธีการคำนวณขนาดของกลุ่มตัวอย่าง

$$n = \frac{N}{1 + Ne^2}$$

เมื่อ n คือ ขนาดกลุ่มตัวอย่าง

N คือ ขนาดประชากร

e คือ ความคลาดเคลื่อนของกลุ่มตัวอย่าง



2.1 งานด้านการศึกษา

ได้ขนาดของกลุ่มตัวอย่าง จำนวน 50 คน แต่เพื่อให้เกิดความเชื่อมั่นมากยิ่งขึ้น จึงได้เพิ่มกลุ่มตัวอย่างเป็น 60 คน ทำการสุ่มตัวอย่างโดยไม่คำนึงถึงความน่าจะเป็นทางสถิติแบบบังเอิญ

2.2 งานด้านป้องกันและบรรเทาสาธารณภัย

ได้ขนาดของกลุ่มตัวอย่าง จำนวน 50 คน แต่เพื่อให้เกิดความเชื่อมั่นมากยิ่งขึ้น จึงได้เพิ่มกลุ่มตัวอย่างเป็น 60 คน ทำการสุ่มตัวอย่างโดยไม่คำนึงถึงความน่าจะเป็นทางสถิติแบบบังเอิญ

2.3 งานด้านสาธารณสุข

ได้ขนาดของกลุ่มตัวอย่าง จำนวน 67 คน แต่เพื่อให้เกิดความเชื่อมั่นมากยิ่งขึ้น จึงได้เพิ่มกลุ่มตัวอย่างเป็น 70 คน ทำการสุ่มตัวอย่างโดยไม่คำนึงถึงความน่าจะเป็นทางสถิติแบบบังเอิญ

2.4 งานด้านฝึกอบรมและส่งเสริมอาชีพ

ได้ขนาดของกลุ่มตัวอย่าง จำนวน 71 คน แต่เพื่อให้เกิดความเชื่อมั่นมากยิ่งขึ้น จึงได้เพิ่มกลุ่มตัวอย่างเป็น 80 คน ทำการสุ่มตัวอย่างโดยไม่คำนึงถึงความน่าจะเป็นทางสถิติแบบบังเอิญ

3.เครื่องมือที่ใช้ในการเก็บรวบรวมข้อมูล คือแบบสอบถาม จำนวน 4 ฉบับ แต่ละฉบับมี 3 ประเด็นประเมินสังเคราะห์เครื่องมือของ ชมพูนุช กาศสกุล, นิวัฒน์ แก้วประเสริฐ, พณนิดา ทองไสย, บุญญานุภรณ์, ชรินทร์ สุวรรณภูเต, และเกรียงไกร กิจประเสริฐ เป็นแนวทางในการสร้างแบบสอบถาม ฉบับละฉบับ แต่ละฉบับ มีลักษณะเป็นแบบมาตราส่วนประมาณค่า แบ่งเป็น 3 ตอน คือ ตอนที่1)สอบถามข้อมูลทั่วไปของผู้ตอบแบบถาม ตอนที่ 2)สอบถามเกี่ยวกับความพึงพอใจ ตอนที่ 3)สอบถามเกี่ยวกับข้อเสนอแนะทั่วไป การหาค่าความถูกต้องของเครื่องมือใช้วิธีการ IOC (Index Of Item Objective Agreement) โดยพิจารณาค่า IOC เป็นรายข้อโดยค่า IOC แต่ละข้อต้องไม่ต่ำกว่า.60 ส่วนการหาค่าความเที่ยงของแบบสอบถามผู้ประเมินนำแบบสอบถามไปทดลองใช้ (Tryout) กับกลุ่มตัวอย่างที่มีลักษณะตรงกับประชากรจำนวน 30 คน นำมาวิเคราะห์หาความเชื่อมั่นโดยวัดค่าความสอดคล้องภายในหาค่า Cronbach's $\alpha = .948$

4.การเก็บรวบรวมข้อมูล ในครั้งนี้มหาวิทยาลัยให้นักศึกษาที่ลงทะเบียนเรียนวิชาวิจัยธุรกิจ (Business Research) ในภาคเรียนที่ 1/2562 จำนวน 4 คน ลงพื้นที่จริงในการเก็บรวบรวมข้อมูล ก่อนการเก็บข้อมูลได้จัดอบรมให้ความรู้เกี่ยวกับข้อความของคำถามทุกข้อรวมทั้งเทคนิคในการสัมภาษณ์และวิธีการเก็บข้อมูล

5.สถิติและการวิเคราะห์ข้อมูล ได้แก่ ค่าร้อยละ อธิบายข้อมูลทั่วไปของผู้ตอบแบบสอบถาม ความพึงพอใจของกลุ่มตัวอย่าง ใช้ค่าเฉลี่ย และส่วนเบี่ยงเบนมาตรฐานในการอธิบายระดับความพึงพอใจ และใช้แผนภูมิสรุปความคิดเห็นข้อเสนอแนะทั่วไป

เกณฑ์การแปลความหมายระดับความพึงพอใจ

ค่าเฉลี่ย 4.21-5.00	หมายถึงความพึงพอใจมากที่สุด
ค่าเฉลี่ย 3.41-4.20	หมายถึงความพึงพอใจมาก
ค่าเฉลี่ย 2.61-3.40	หมายถึงความพึงพอใจปานกลาง
ค่าเฉลี่ย 1.81-2.60	หมายถึงความพึงพอใจน้อย
ค่าเฉลี่ย 1.00-1.80	หมายถึงความพึงพอใจน้อยที่สุด

เปรียบเทียบเป็นร้อยละของค่าความพึงพอใจได้ดังนี้

ร้อยละของความพึงพอใจคะแนน	84.01– 100	หมายถึง ความพึงพอใจมากที่สุด
ร้อยละของความพึงพอใจคะแนน	68.01– 84.00	หมายถึง ความพึงพอใจมาก
ร้อยละของความพึงพอใจคะแนน	52.01– 68.00	หมายถึง ความพึงพอใจปานกลาง
ร้อยละของความพึงพอใจคะแนน	36.01– 52.00	หมายถึง ความพึงพอใจน้อย
ร้อยละของความพึงพอใจคะแนน	20.00– 36.00	หมายถึง ความพึงพอใจน้อยที่สุด

การเปลี่ยนค่าเฉลี่ยเป็นร้อยละของคะแนน กระทำได้โดย คูณด้วย 20 ยกตัวอย่างเช่น มี

ค่าเฉลี่ยกับ 3.81 การแปลงเป็นคะแนนร้อยละด้วยวิธีนี้คือ $3.81 \times 20 =$ ร้อยละ 76.20

บทที่ 4

ผลการวิเคราะห์ข้อมูล

ผลการวิเคราะห์ข้อมูลบริการสาธารณะของเทศบาลตำบลโคกพุทรา อำเภอโพธิ์ทอง จังหวัด

จำนวน 4 ภาระงาน ประกอบด้วยงานด้านการศึกษา งานด้านป้องกันและบรรเทาสาธารณภัย

สาธารณสุข และงานด้านฝึกอบรมและส่งเสริมอาชีพฯ แต่ละงานที่ประเมิน จำแนกเป็น 2 ส่วน ดังนี้

ส่วนที่ 1 การวิเคราะห์ข้อมูลทั่วไปของกลุ่มตัวอย่าง

ส่วนที่ 2 การวิเคราะห์ข้อมูลความพึงพอใจของผู้รับบริการต่อการให้บริการสาธารณะ

ทั้งหมดเป็น 4 ด้าน คือ 1)ด้านขั้นตอนการให้บริการ 2)ด้านช่องทางการให้บริการ 3)ด้านเจ้าหน้าที่

บริการ 4)ด้านสิ่งอำนวยความสะดวก

งานด้านการศึกษา

การวิเคราะห์ข้อมูลทั่วไปของกลุ่มตัวอย่างผลการวิเคราะห์ รายละเอียดดังตารางที่ 1

ตารางที่ 1 ข้อมูลทั่วไปของผู้ตอบแบบสอบถาม

ข้อมูลส่วนบุคคล	จำนวน	ร้อยละ
ชาย	28	46.67
หญิง	32	53.33
	60	100.00
ต่ำกว่า 20 ปี	0	0.00
20-40 ปี	15	25.00
40-60 ปี	40	66.67
60 ปีขึ้นไป	5	8.33
	60	100.00
ข้าราชการ/รัฐวิสาหกิจ	0	0.00
ผู้ประกอบการค้าขาย/ธุรกิจส่วนตัว	4	6.67
เกษตรกร/ประมง	48	80.00
ลูกจ้าง/พนักงานบริษัทเอกชน	0	0.00
รับจ้างทั่วไป	8	13.33
นักเรียน/นักศึกษา	0	0.00
ไม่ได้ประกอบอาชีพ	0	0.00
อื่น ๆ	0	0.00
	60	100.00
อาชีพของผู้รับบริการ		
ประชาชนทั่วไป	60	100.00
เจ้าหน้าที่ของรัฐ/หน่วยงานของรัฐ	0	0.00
หน่วยงานเอกชน	0	0.00
องค์กรชุมชน/เครือข่ายองค์กรชุมชน	0	0.00
	60	100.00

ข้อมูลส่วนบุคคล	จำนวน	ร้อยละ
ขอรับบริการงานด้านการศึกษา จำนวนกี่ครั้ง/ปี		
น้อยกว่า 3 ครั้ง	60	100.00
3-6 ครั้ง/ปี	0	0.00
มากกว่า 6 ครั้ง	0	0.00
	60	100.00
ขอรับบริการด้านใดบ้าง (ตอบได้มากกว่า 1 ข้อ)		
ส่งเสริมการศึกษา เช่น ศูนย์พัฒนาเด็กเล็ก	60	100.00
ส่งเสริมกีฬาและสันทนาการ	0	0.00
ส่งเสริมศิลปและภูมิปัญญาท้องถิ่น	0	0.00
ส่งเสริมการฝึกอาชีพ	0	0.00
ส่งเสริมศาสนา วัฒนธรรม ประเพณีอันดีงามของประชาชน	0	0.00
อื่น ๆ	0	0.00
	60	100.00

จากตารางที่ 1 พบว่า ผู้ตอบแบบสอบถามส่วนใหญ่เป็นเพศหญิง จำนวน 32 คน คิดเป็นร้อยละ 53.33 ส่วนใหญ่อายุอยู่ในช่วง 41 - 60 ปี จำนวน 40 คน คิดเป็นร้อยละ 66.67 ส่วนใหญ่ประกอบอาชีพ เกษตร/ประมง จำนวน 48 คน คิดเป็นร้อยละ 80.00 สถานภาพของผู้รับบริการส่วนใหญ่เป็นประเภท มีครอบครัวไป จำนวน 60 คน คิดเป็นร้อยละ 100 ส่วนใหญ่เคยติดต่อขอรับบริการงานด้านการศึกษา น้อยกว่า 3 ครั้ง/ปี จำนวน 60 คน คิดเป็นร้อยละ 100 และส่วนใหญ่ขอรับบริการงานส่งเสริมการศึกษา เช่น ศูนย์พัฒนาเด็กเล็ก จำนวน 60 คน คิดเป็นร้อยละ 100



ตอนที่ 2 การวิเคราะห์ข้อมูลความพึงพอใจของผู้รับบริการต่อการให้บริการทั้ง 4 ด้าน

การวิเคราะห์ข้อมูลความพึงพอใจด้านขั้นตอนการให้บริการ รายละเอียดดังตารางที่ 2

ตารางที่ 2 การวิเคราะห์ข้อมูลความพึงพอใจ จำแนกด้านขั้นตอนการให้บริการ

ความพึงพอใจด้านขั้นตอนการให้บริการ	ค่าเฉลี่ย	ค่าเบี่ยงเบน มาตรฐาน	แปล ความหมาย	อันดับ
เปิดเผยประกาศหรือแจ้งข้อมูลเกี่ยวกับขั้นตอน	4.63	0.48	มากที่สุด	3
ระยะเวลาการให้บริการงานด้านการศึกษา				
บริการลดขั้นตอนการให้บริการงานด้านการศึกษา	4.60	0.49	มากที่สุด	4
ให้บริการประชาชน				
ระยะเวลาการให้บริการงานด้านการศึกษา	4.53	0.50	มากที่สุด	5
ประเมินเป็นไปตามขั้นตอนที่ติดประกาศไว้				
ให้บริการเรียงตามลำดับก่อน-หลัง มีความเสมอ	4.68	0.47	มากที่สุด	2
ความเท่าเทียมกัน				
ได้รับความสะดวกจากการให้บริการงานด้าน	4.72	0.45	มากที่สุด	1
การศึกษาแต่ละขั้นตอน				
รวม	4.63	0.20	มากที่สุด	

จากตารางที่ 2 พบว่า ความพึงพอใจของผู้รับบริการที่มีต่องานด้านการศึกษา ของเทศบาล
เมืองสหัสขันธ์ ด้านขั้นตอนการให้บริการ ในภาพรวม อยู่ในระดับมากที่สุด ($\bar{x} = 4.63$ S.D. = 0.20) และ
เมื่อพิจารณารายข้อพบว่าข้อที่มีค่าสูงสุดคือ ได้รับความสะดวกจากการให้บริการงานด้านการศึกษาแต่ละ
ขั้นตอน รองลงมาคือ ให้บริการเรียงตามลำดับก่อน-หลัง มีความเสมอภาคเท่าเทียมกัน



การวิเคราะห์ข้อมูลความพึงพอใจด้านช่องทางการให้บริการ รายละเอียดดังตารางที่ 3

ตารางที่ 3 การวิเคราะห์ข้อมูลความพึงพอใจ จำแนกด้านช่องทางการให้บริการ

ความพึงพอใจด้านช่องทางการให้บริการ	ค่าเฉลี่ย	ค่าเบี่ยงเบน มาตรฐาน	แปล ความหมาย	อันดับ
บริการประชาสัมพันธ์ช่องทางการให้บริการงาน	4.75	0.44	มากที่สุด	1
บริการศึกษาแก่ประชาชนผ่านช่องทางต่าง ๆ				
บริการหลากหลายของช่องทางการให้บริการ	4.60	0.49	มากที่สุด	5
ช่องทางการติดต่อประสานงาน เช่น โทรศัพท์				
เว็บไซต์ เว็บไซต์ Facebook Line บุคลากรของ				
หน่วยงาน				
บริการทางการให้บริการมีความสะดวกและรวดเร็ว	4.63	0.50	มากที่สุด	4
บริการตามต้องการของประชาชน				
บริการทางการให้บริการประชาชนนอกสถานที่มี	4.72	0.45	มากที่สุด	2
ความเหมาะสม				
บริการทางการร้องเรียน/ร้องทุกข์ เปิดรับ	4.70	0.46	มากที่สุด	3
บริการเป็นหลากหลายช่องทาง เช่น กล้องรับความ				
ความพึงพอใจ แบบสอบถาม เว็บไซต์ Facebook				
บุคลากรของหน่วยงาน				
	4.68	0.20	มากที่สุด	

จากตารางที่ 3 พบว่า ความพึงพอใจของผู้รับบริการที่มีต่องานด้านการศึกษา ของเทศบาล
เมืองมัญจาคีรี ด้านช่องทางการให้บริการในภาพรวม อยู่ในระดับมากที่สุด ($\bar{x} = 4.68$ S.D. = 0.20) และเมื่อ
พิจารณารายข้อพบว่าข้อที่มีค่าสูงสุดคือ มีการประชาสัมพันธ์ช่องทางการให้บริการงานด้านการศึกษาก่อ
สร้างผ่านช่องทางต่าง ๆ รองลงมาคือ ช่องทางการให้บริการประชาชนนอกสถานที่ที่มีความเหมาะสม



ผลการวิเคราะห์ข้อมูลความพึงพอใจด้านเจ้าหน้าที่ผู้ให้บริการ รายละเอียดดังตารางที่ 4

ตารางที่ 4 การวิเคราะห์ข้อมูลความพึงพอใจ จำแนกด้านเจ้าหน้าที่ผู้ให้บริการ

ความพึงพอใจด้านเจ้าหน้าที่ผู้ให้บริการ	ค่าเฉลี่ย	ค่าเบี่ยงเบน มาตรฐาน	แปล ความหมาย	อันดับ
มีความเอาใจใส่ กระตือรือร้น มีความเต็มใจ	4.67	0.48	มากที่สุด	2
สามารถพร้อมในการให้บริการอย่างสุภาพ				
มีความเหมาะสมในการแต่งกาย บุคลิก ลักษณะ	4.70	0.46	มากที่สุด	1
ท่าทางของเจ้าหน้าที่ผู้ให้บริการ (แต่งกายสุภาพเรียบร้อย)				
มีความรู้ความสามารถในการให้บริการ เช่น	4.63	0.49	มากที่สุด	4
สามารถตอบคำถาม ชี้แจงข้อสงสัยให้คำแนะนำได้				
เจ้าหน้าที่ให้บริการต่อผู้รับบริการเหมือนกันทุก	4.60	0.45	มากที่สุด	5
กรณีไม่เลือกปฏิบัติ				
มีความซื่อสัตย์สุจริตในการปฏิบัติหน้าที่ เช่น ไม่รับ	4.65	0.50	มากที่สุด	3
สินบน ไม่แสวงหาประโยชน์ในทางมิชอบ				
รวม	4.65	0.19	มากที่สุด	

จากตารางที่ 4 พบว่า ความพึงพอใจของผู้รับบริการที่มีต่องานด้านการศึกษา ของเทศบาลตำบล
เมืองเก่า ด้านเจ้าหน้าที่ผู้ให้บริการในภาพรวม อยู่ในระดับมากที่สุด ($\bar{x}=4.65$ S.D. = 0.19) และเมื่อ
พิจารณาข้อพบว่าข้อที่มีค่าสูงสุดคือ ความเหมาะสมในการแต่งกาย บุคลิก ลักษณะท่าทางของเจ้าหน้าที่ผู้
ให้บริการ (แต่งกายสุภาพ เรียบร้อย) รองลงมาคือ ความเอาใจใส่ กระตือรือร้น มีความเต็มใจ
สามารถพร้อมในการให้บริการอย่างสุภาพ



การวิเคราะห์ข้อมูลความพึงพอใจด้านสิ่งอำนวยความสะดวก รายละเอียดดังตารางที่ 5

ตารางที่ 5 การวิเคราะห์ข้อมูลความพึงพอใจ จำแนกด้านสิ่งอำนวยความสะดวก

ความพึงพอใจด้านสิ่งอำนวยความสะดวก	ค่าเฉลี่ย	ค่าเบี่ยงเบน มาตรฐาน	แปล ความหมาย	อันดับ
สถานที่ตั้งของหน่วยงาน สะดวกในการเดินทาง และให้บริการ	4.67	0.48	มากที่สุด	2
บริการสถานที่และอุปกรณ์ สะดวกต่อการให้บริการ	4.55	0.50	มากที่สุด	6
คุณภาพและความทันสมัยของอุปกรณ์เครื่องมือ	4.63	0.49	มากที่สุด	4
ความพร้อมของแบบฟอร์มต่าง ๆ	4.68	0.47	มากที่สุด	1
ความชัดเจนของป้ายแสดงชื่อส่วนงานจุดบริการ	4.65	0.48	มากที่สุด	3
ความเพียงพอของสิ่งอำนวยความสะดวกต่าง ๆ	4.55	0.45	มากที่สุด	5
สถานที่จอดรถ ห้องน้ำ ที่นั่งขณะรอรับบริการ				
ความพอใจต่อสื่อประชาสัมพันธ์/คู่มือและเอกสาร	4.52	0.46	มากที่สุด	7
ความรู้				
รวม	4.61	0.17	มากที่สุด	

จากตารางที่ 5 พบว่า ความพึงพอใจของผู้รับบริการที่มีต่องานด้านการศึกษา ของเทศบาล
เมืองโกสุมพิตร ด้านสิ่งอำนวยความสะดวก ในภาพรวม อยู่ในระดับมากที่สุด ($\bar{x}=4.61$ S.D. =0.17) และ
เมื่อพิจารณารายข้อพบว่าข้อที่มีค่าสูงสุดคือ ความพร้อมของแบบฟอร์มต่าง ๆ รองลงมาคือ สถานที่ตั้งของ
หน่วยงาน สะดวกในการเดินทางมารับบริการ



การวิเคราะห์ข้อมูลความพึงพอใจโดยภาพรวมทั้ง 4 ด้าน รายละเอียดดังตารางที่ 6

ตารางที่ 6 การวิเคราะห์ข้อมูลความพึงพอใจ จำแนกต่อการให้บริการโดยภาพรวม
ตามแผนการเรียนการสอน

ความพึงพอใจ ภาพรวมทั้ง 4 ด้าน	ค่าเฉลี่ย	ค่าเบี่ยงเบน มาตรฐาน	แปล ความหมาย	อันดับ
1. ด้านขั้นตอนการให้บริการ	4.63	0.20	มากที่สุด	3
2. ด้านช่องทางการให้บริการ	4.68	0.20	มากที่สุด	1
3. ด้านเจ้าหน้าที่ผู้ให้บริการ	4.65	0.19	มากที่สุด	2
4. ด้านสิ่งอำนวยความสะดวก	4.61	0.17	มากที่สุด	4
รวม	4.64	0.11	มากที่สุด	

จากตารางที่ 6 พบว่า ความพึงพอใจของผู้รับบริการที่มีต่องานด้านการเรียนการสอน ของเทศบาลตำบล
เมืองชุมพร ทั้ง 4 ด้าน โดยภาพรวม อยู่ในระดับมากที่สุด ($\bar{X}=4.64$ S.D.=0.11) ด้านที่มีค่าสูงสุดคือ ด้าน
การให้บริการ รองลงมาคือ ด้านเจ้าหน้าที่ผู้ให้บริการ



งานด้านป้องกันและบรรเทาสาธารณภัย

ตอนที่ 1 การวิเคราะห์ข้อมูลทั่วไปของกลุ่มตัวอย่างผลการวิเคราะห์ รายละเอียดดังตารางที่ 7

ตอนที่ 7 ข้อมูลทั่วไปของผู้ตอบแบบสอบถาม

ข้อมูลส่วนบุคคล	จำนวน	ร้อยละ
ชาย	26	43.33
หญิง	34	56.67
	60	100.00
ต่ำกว่า 20 ปี	0	0.00
20-40 ปี	20	33.33
41-60 ปี	32	53.33
60 ปีขึ้นไป	8	13.33
	60	100.00
ข้าราชการ/รัฐวิสาหกิจ	0	0.00
ผู้ประกอบการค้าขาย/ธุรกิจส่วนตัว	5	8.33
เกษตรกรรม/ประมง	48	80.00
ลูกจ้าง/พนักงานบริษัทเอกชน	0	0.00
รับจ้างทั่วไป	7	11.67
นักเรียน/นักศึกษา	0	0.00
ไม่ได้ประกอบอาชีพ	0	0.00
อื่น ๆ	0	0.00
	60	100.00
ประเภทของผู้รับบริการ		
ประชาชนทั่วไป	60	100.00
เจ้าหน้าที่ของรัฐ/หน่วยงานของรัฐ	0	0.00
หน่วยงานเอกชน	0	0.00
องค์กรชุมชน/เครือข่ายองค์กรชุมชน	0	0.00
	60	100.00

ข้อมูลส่วนบุคคล	จำนวน	ร้อยละ
การขอรับบริการงานด้านป้องกันและบรรเทาสาธารณภัย		
ขอรับบริการเป็นประจำ		
น้อยกว่า 3 ครั้ง	60	100.00
3-6 ครั้ง/ปี	0	0.00
มากกว่า 6 ครั้ง	0	0.00
	60	100.00
ขอรับบริการด้าน (ตอบได้มากกว่า 1 ข้อ)		
ขอความช่วยเหลือฉุกเฉิน หน่วยกู้ชีพ กู้ภัย	0	0.00
ขอพิทักษ์ทรัพย์สิน ตรวจสอบตราความเรียบร้อยในชีวิตและ	0	0.00
ขอป้องกันและบรรเทาสาธารณภัย (การเกิดภัยธรรมชาติ	60	100.00
ขอช่วยเหลือ ขาดแคลนน้ำดื่มอุปโภคบริโภค แจกจ่ายถุงยังชีพ)	60	100.00

จากตารางที่ 7 พบว่า ผู้ตอบแบบสอบถามส่วนใหญ่เป็นเพศหญิง จำนวน 34 คน คิดเป็นร้อยละ 53.33 ส่วนใหญ่อายุอยู่ในช่วง 41 - 60 ปี จำนวน 32 คน คิดเป็นร้อยละ 53.33 ส่วนใหญ่ประกอบอาชีพเกษตรกร/ประมง จำนวน 48 คน คิดเป็นร้อยละ 80.00 ส่วนใหญ่ผู้รับบริการเป็นประชาชนทั่วไป จำนวน 48 คน คิดเป็นร้อยละ 100 ส่วนใหญ่ติดต่อขอรับบริการน้อยกว่า 3 ครั้ง/ปี จำนวน 60 คน คิดเป็นร้อยละ 100 ส่วนใหญ่เคยขอรับบริการงานป้องกันและบรรเทาสาธารณภัย (การเกิดภัยธรรมชาติ ขอความช่วยเหลือ ขาดแคลนน้ำดื่มอุปโภคบริโภค แจกจ่ายถุงยังชีพ) จำนวน 60 คน คิดเป็นร้อยละ 100



ตอนที่ 2 การวิเคราะห์ข้อมูลความพึงพอใจของผู้รับบริการต่อการให้บริการทั้ง 4 ด้าน

การวิเคราะห์ข้อมูลความพึงพอใจด้านขั้นตอนการให้บริการ รายละเอียดดังตารางที่ 8

ตารางที่ 8 การวิเคราะห์ข้อมูลความพึงพอใจ จำแนกด้านขั้นตอนการให้บริการ

ความพึงพอใจด้านขั้นตอนการให้บริการ	ค่าเฉลี่ย	ค่าเบี่ยงเบน มาตรฐาน	แปล ความหมาย	อันดับ
เปิดเผยประกาศหรือแจ้งข้อมูลเกี่ยวกับขั้นตอนและ ระยะเวลาการให้บริการงานด้านป้องกันและบรรเทา สาธารณภัย	4.55	0.46	มากที่สุด	4
ให้บริการขั้นตอนการให้บริการงานด้านป้องกันและ บรรเทาสาธารณภัยเพื่อบริการประชาชน	4.50	0.50	มากที่สุด	5
ระยะเวลาการให้บริการงานด้านป้องกันและบรรเทา สาธารณภัยรวดเร็วเป็นไปตามขั้นตอนที่ติดประกาศไว้	4.58	0.48	มากที่สุด	2
ให้บริการงานด้านป้องกันและบรรเทาสาธารณภัย	4.60	0.49	มากที่สุด	1
มีความสอดคล้องก่อน-หลัง มีความเสมอภาคเท่าเทียมกัน	4.57	0.45	มากที่สุด	3
มีความสะดวกจากการให้บริการงานด้านป้องกัน และบรรเทาสาธารณภัยแต่ละขั้นตอน	4.56	0.21	มากที่สุด	

จากตารางที่ 8 พบว่า ความพึงพอใจของผู้รับบริการที่มีต่องานด้านป้องกันและบรรเทาสาธารณ
ภัย เทศบาลตำบลโคกพุทรา ด้านขั้นตอนการให้บริการ ในภาพรวม อยู่ในระดับมากที่สุด ($\bar{X} = 4.56$
 $SD = 0.21$) และเมื่อพิจารณารายข้อพบว่าข้อที่มีค่าสูงสุดคือ ให้บริการงานด้านป้องกันและบรรเทาสาธารณ
ภัยรวดเร็วเป็นไปตามขั้นตอนที่ติดประกาศไว้ รองลงมาคือ ระยะเวลาการให้บริการงานด้าน
ป้องกันและบรรเทาสาธารณภัยรวดเร็วเป็นไปตามขั้นตอนที่ติดประกาศไว้



การวิเคราะห์ข้อมูลความพึงพอใจด้านช่องทางการให้บริการ รายละเอียดดังตารางที่ 9

ตารางที่ 9 การวิเคราะห์ข้อมูลความพึงพอใจ จำแนกด้านช่องทางการให้บริการ

ความพึงพอใจด้านช่องทางการให้บริการ	ค่าเฉลี่ย	ค่าเบี่ยงเบน มาตรฐาน	แปล ความหมาย	อันดับ
มีการประชาสัมพันธ์ช่องทางการให้บริการงาน ป้องกันและบรรเทาสาธารณภัยแก่ประชาชน และช่องทางต่าง ๆ	4.58	0.47	มากที่สุด	2
มีความหลากหลายของช่องทางการให้บริการ ช่องทางการติดต่อประสานงาน เช่น โทรศัพท์ เว็บไซต์ เว็บไซต์ Facebook Line บุคลากรของ หน่วยงาน	4.65	0.48	มากที่สุด	1
การให้บริการมีความสะดวกและรวดเร็ว พิจารณาความต้องการของประชาชน	4.57	0.50	มากที่สุด	3
การให้บริการประชาชนนอกสถานที่ที่มี ความเหมาะสม	4.52	0.45	มากที่สุด	5
มีช่องทางร้องเรียน/ร้องทุกข์ เปิดรับ ข้อเสนอแนะหลากหลายช่องทาง เช่น กล่องรับความ เห็น แบบสอบถาม เว็บไซต์ Facebook บุคลากรของหน่วยงาน	4.55	0.49	มากที่สุด	4
รวม	4.57	0.25	มากที่สุด	

จากตารางที่ 9 พบว่า ความพึงพอใจของผู้รับบริการที่มีต่องานด้านป้องกันและบรรเทาสาธารณ
ภัย ของเทศบาลตำบลโคกพุทรา ด้านช่องทางการให้บริการ ในภาพรวม อยู่ในระดับมากที่สุด ($\bar{X}=4.57$
 $SD=0.25$) และเมื่อพิจารณารายชื่อพบว่าข้อที่มีค่าสูงสุดคือ มีความหลากหลายของช่องทางการให้บริการ
ช่องทางการติดต่อประสานงาน เช่น โทรศัพท์ เว็บไซต์ เว็บไซต์ Facebook Line บุคลากรของหน่วยงาน
หน่วยงานคือ มีการประชาสัมพันธ์ช่องทางการให้บริการงานด้านป้องกันและบรรเทาสาธารณภัยแก่ประชาชน
และช่องทางต่าง ๆ

การวิเคราะห์ข้อมูลความพึงพอใจด้านเจ้าหน้าที่ผู้ให้บริการ รายละเอียดดังตารางที่ 10

ตารางที่ 10 การวิเคราะห์ข้อมูลความพึงพอใจ จำแนกด้านเจ้าหน้าที่ผู้ให้บริการ

ความพึงพอใจด้านเจ้าหน้าที่ผู้ให้บริการ	ค่าเฉลี่ย	ค่าเบี่ยงเบน มาตรฐาน	แปล ความหมาย	อันดับ
ความเอาใจใส่ กระตือรือร้น มีความเต็มใจ	4.65	0.48	มากที่สุด	2
ความพร้อมในการให้บริการอย่างสุภาพ				
ความเหมาะสมในการแต่งกาย บุคลิก ลักษณะ	4.72	0.45	มากที่สุด	1
การแต่งเจ้าหน้าที่ผู้ให้บริการ (แต่งกายสุภาพ)				
ความสามารถในการให้บริการ เช่น	4.57	0.50	มากที่สุด	4
การตอบคำถาม ชี้แจงข้อสงสัยให้คำแนะนำได้				
การให้บริการต่อผู้รับบริการเหมือนกันทุกราย	4.55	0.47	มากที่สุด	5
การปฏิบัติตาม				
การมีจริยสุจริตในการปฏิบัติหน้าที่ เช่น ไม่รับ	4.62	0.49	มากที่สุด	3
การไม่แสวงหาประโยชน์ในทางมิชอบ				
	4.62	0.18	มากที่สุด	

จากตารางที่ 10 พบว่า ความพึงพอใจของผู้รับบริการที่มีต่องานด้านป้องกันและบรรเทาสาธารณภัย ของเทศบาลตำบลโคกพุทรา ด้านเจ้าหน้าที่ผู้ให้บริการ ในภาพรวม อยู่ในระดับมากที่สุด ($\bar{X} = 4.62$, $SD = 0.18$) และเมื่อพิจารณารายข้อพบว่าข้อที่มีค่าสูงสุดคือ ความเหมาะสมในการแต่งกาย บุคลิก และท่าทางของเจ้าหน้าที่ผู้ให้บริการ (แต่งกายสุภาพ เรียบร้อย) รองลงมาคือ ความเอาใจใส่ กระตือรือร้น มีความเต็มใจ และความพร้อมในการให้บริการอย่างสุภาพ



การวิเคราะห์ข้อมูลความพึงพอใจด้านสิ่งอำนวยความสะดวก รายละเอียดดังตารางที่ 11

ตารางที่ 11 การวิเคราะห์ข้อมูลความพึงพอใจ จำแนกด้านสิ่งอำนวยความสะดวก

ความพึงพอใจด้านสิ่งอำนวยความสะดวก	ค่าเฉลี่ย	ค่าเบี่ยงเบน มาตรฐาน	แปล ความหมาย	อันดับ
ความพึงพอใจของหน่วยงาน สะดวกในการเดินทาง	4.53	0.45	มากที่สุด	6
การให้บริการ				
การจัดสถานที่และอุปกรณ์ สะดวกต่อการ	4.63	0.49	มากที่สุด	2
บริการ				
คุณภาพและความทันสมัยของอุปกรณ์เครื่องมือ	4.65	0.48	มากที่สุด	1
ความพร้อมของแบบฟอร์มต่าง ๆ	4.58	0.50	มากที่สุด	4
ความชัดเจนของป้ายแสดงชื่อส่วนงานจุดบริการ	4.55	0.51	มากที่สุด	5
ความเพียงพอของสิ่งอำนวยความสะดวกต่าง ๆ	4.50	0.46	มากที่สุด	7
อาคาร หอพัก ห้องน้ำ ที่นั่งขณะรอรับบริการ				
ความพอใจต่อสื่อประชาสัมพันธ์/คู่มือและ	4.60	0.49	มากที่สุด	3
เอกสารเผยแพร่ความรู้				
	4.58	0.15	มากที่สุด	

จากตารางที่ 11 พบว่า ความพึงพอใจของผู้รับบริการที่มีต่องานด้านป้องกันและบรรเทา
 ความเสี่ยง ของเทศบาลตำบลโคกพุทรา ด้านสิ่งอำนวยความสะดวก ในภาพรวม อยู่ในระดับมากที่สุด ($\bar{X} =$
 4.58 , $SD = 0.15$) และเมื่อพิจารณารายข้อพบว่าข้อที่มีค่าสูงสุดคือ คุณภาพและความทันสมัยของอุปกรณ์
 สิ่งอำนวยความสะดวก รองลงมาคือ การจัดสถานที่และอุปกรณ์ สะดวกต่อการให้บริการ



ผลการวิเคราะห์ข้อมูลความพึงพอใจโดยภาพรวมทั้ง 4 ด้าน รายละเอียดดังตารางที่ 12

ตารางที่ 12 การวิเคราะห์ข้อมูลความพึงพอใจ จำแนกต่อการให้บริการโดยภาพรวม

ความพึงพอใจด้านป้องกันและบรรเทาสาธารณภัย

ความพึงพอใจ ภาพรวมทั้ง 4 ด้าน	ค่าเฉลี่ย	ค่าเบี่ยงเบน มาตรฐาน	แปล ความหมาย	อันดับ
ความพึงพอใจต่อการให้บริการ	4.56	0.21	มากที่สุด	4
ความพึงพอใจต่อการให้บริการ	4.57	0.25	มากที่สุด	3
ความพึงพอใจที่มีผู้ให้บริการ	4.62	0.18	มากที่สุด	1
ความพึงพอใจด้านความสะอาด	4.58	0.15	มากที่สุด	2
รวม	4.58	0.12	มากที่สุด	

จากตารางที่ 12 พบว่า ความพึงพอใจของผู้รับบริการที่มีต่องานด้านป้องกันและบรรเทา
สาธารณภัย ของเทศบาลตำบลโคกพุทรา ทั้ง 4 ด้าน โดยภาพรวม อยู่ในระดับมากที่สุด ($\bar{X}=4.58$ S.D.=
0.12) และด้านสูงสุดคือ ด้านเจ้าหน้าที่ผู้ให้บริการ รองลงมาคือ ด้านสิ่งอำนวยความสะดวก

งานด้านสาธารณสุข

การวิเคราะห์ข้อมูลทั่วไปของกลุ่มตัวอย่างผลการวิเคราะห์ รายละเอียดดังตารางที่ 13

ตารางที่ 13 ข้อมูลทั่วไปของผู้ตอบแบบสอบถาม

ข้อมูลส่วนบุคคล	จำนวน	ร้อยละ
ชาย	31	44.29
หญิง	39	55.71
	70	100.00
ต่ำกว่า 20 ปี	0	0.00
20-40 ปี	21	30.00
40-60 ปี	43	61.43
60 ปีขึ้นไป	6	8.57
	70	100.00
ข้าราชการ/รัฐวิสาหกิจ	0	0.00
ผู้ประกอบการค้าขาย/ธุรกิจส่วนตัว	5	7.14
เกษตรกร/ประมง	58	82.86
ลูกจ้าง/พนักงานบริษัทเอกชน	0	0.00
รับจ้างทั่วไป	7	10.00
นักเรียน/นักศึกษา	0	0.00
ไม่ได้ประกอบอาชีพ	0	0.00
อื่น ๆ	0	0.00
	70	100.00
อาชีพประเภท		
ประชาชนทั่วไป	70	100.00
เจ้าหน้าที่ของรัฐ/หน่วยงานของรัฐ	0	0.00
หน่วยงานเอกชน	0	0.00
องค์กรชุมชน/เครือข่ายองค์กรชุมชน	0	0.00
	70	100.00



ข้อมูลส่วนบุคคล	จำนวน	ร้อยละ
ความคิดเห็นต่อการบริการงานด้านสาธารณสุข จำนวนกี่ครั้ง/ปี		
น้อยกว่า 3 ครั้ง	70	100.00
3 - 6 ครั้ง/ปี	0	0.00
มากกว่า 6 ครั้ง	0	0.00
	70	100.00
ความคิดเห็นต่อการบริการด้านใดบ้าง (ตอบได้มากกว่า 1 ข้อ)		
งานบริการสาธารณสุข	0	0.00
งานสร้างเสริมสุขภาพ	0	0.00
งานป้องกันโรคและควบคุมโรคติดต่อ	70	100.00
งานกิจกรรมผู้สูงอายุ	0	0.00
งานกำจัดขยะมูลฝอย	0	0.00
งานกำจัดขยะมีพิษ	0	0.00
อื่น ๆ	0	0.00
	70	100.00

จากตารางที่ 13 พบว่า ผู้ตอบแบบสอบถามส่วนใหญ่เป็นเพศหญิง จำนวน 39 คน คิดเป็นร้อยละ 55.71 ส่วนใหญ่อายุอยู่ในช่วง 41-60 ปี จำนวน 43 คน คิดเป็นร้อยละ 61.43 ส่วนใหญ่ประกอบอาชีพเกษตรกร/ประมง จำนวน 58 คน คิดเป็นร้อยละ 82.86 ส่วนใหญ่ผู้รับบริการ ประชาชนทั่วไป จำนวน 70 คน คิดเป็นร้อยละ 100 ส่วนใหญ่ติดต่อขอรับบริการ น้อยกว่า 3 ครั้ง/ปี จำนวน 70 คน คิดเป็นร้อยละ 100 ส่วนใหญ่ขอรับการบริการงานป้องกันโรคและควบคุมโรคติดต่อ จำนวน 70 คน คิดเป็นร้อยละ 100



ตอนที่ 2 การวิเคราะห์ข้อมูลความพึงพอใจของผู้รับบริการต่อการให้บริการทั้ง 4 ด้าน
 การวิเคราะห์ข้อมูลความพึงพอใจด้านขั้นตอนการให้บริการ รายละเอียดดังตารางที่ 14
 ตารางที่ 14 การวิเคราะห์ข้อมูลความพึงพอใจ จำแนกด้านขั้นตอนการให้บริการ

ความพึงพอใจด้านขั้นตอนการให้บริการ	ค่าเฉลี่ย	ค่าเบี่ยงเบน มาตรฐาน	แปล ความหมาย	อันดับ
เปิดเผยประกาศหรือแจ้งข้อมูลเกี่ยวกับขั้นตอนและ ระยะเวลาการให้บริการงานด้านสาธารณสุข	4.63	0.49	มากที่สุด	3
บริการลดขั้นตอนการให้บริการงานด้านสาธารณสุข และบริการประชาชน	4.60	0.48	มากที่สุด	4
ระยะเวลาการให้บริการงานด้านสาธารณสุข รวดเร็วขึ้นไปตามขั้นตอนที่ติดประกาศไว้	4.59	0.50	มากที่สุด	5
เปิดเผยการงานด้านสาธารณสุขเรียงตามลำดับก่อน- หลัง มีความเสมอภาคเท่าเทียมกัน	4.67	0.47	มากที่สุด	2
เปิดเผยความสะอาดจากการให้บริการงานด้าน สาธารณสุขแต่ละขั้นตอน	4.74	0.44	มากที่สุด	1
รวม	4.65	0.22	มากที่สุด	

จากตารางที่ 14 พบว่า ความพึงพอใจของผู้รับบริการที่มีต่องานด้านสาธารณสุข ของเทศบาล
 องค์การปกครองส่วนท้องถิ่นด้านขั้นตอนการให้บริการ ในภาพรวม อยู่ในระดับมากที่สุด ($\bar{X} = 4.65$ S.D. = 0.22) และ
 เมื่อพิจารณาข้อพบว่าข้อที่มีค่าสูงสุดคือ ได้รับความสะอาดจากการให้บริการงานด้านสาธารณสุขแต่ละ
 ขั้นตอน รองลงมาคือ ให้บริการงานด้านสาธารณสุขเรียงตามลำดับก่อน-หลัง มีความเสมอภาคเท่าเทียมกัน

การวิเคราะห์ข้อมูลความพึงพอใจด้านช่องทางการให้บริการ รายละเอียดดังตารางที่ 15

ตารางที่ 15 การวิเคราะห์ข้อมูลความพึงพอใจ จำแนกด้านช่องทางการให้บริการ

การพึงพอใจด้านช่องทางการให้บริการ	ค่าเฉลี่ย	ค่าเบี่ยงเบน มาตรฐาน	แปล ความหมาย	อันดับ
มีบริการสัมพันธ์ช่องทางให้บริการงาน	4.63	0.49	มากที่สุด	3
มีช่องทางสุข แก่ประชาชนผ่านช่องทางต่าง ๆ				
มีช่องทางหลากหลายของช่องทางการให้บริการ	4.61	0.50	มากที่สุด	4
มีช่องทางติดต่อประสานงาน เช่น โทรศัพท์				
มีเว็บไซต์บอร์ด Facebook Line บุคลากรของ				
หน่วยงาน				
มีช่องทางให้บริการมีความสะดวกและรวดเร็ว	4.70	0.46	มากที่สุด	1
มีช่องทางต้องการของประชาชน				
มีช่องทางให้บริการประชาชนนอกสถานที่มี	4.60	0.47	มากที่สุด	5
มีช่องทางรวม				
มีช่องทางร้องเรียน/ร้องทุกข์ เปิดรับ	4.64	0.48	มากที่สุด	2
มีช่องทางหลากหลายช่องทาง เช่น กล่องรับความ				
มีแบบสอบถาม เว็บไซต์บอร์ด Facebook				
มีบุคลากรของหน่วยงาน				
	4.64	0.18	มากที่สุด	

จากตารางที่ 15 พบว่า ความพึงพอใจของผู้รับบริการที่มีต่องานด้านสาธารณสุข ของเทศบาล
เมืองสุพรรณบุรี ด้านช่องทางการให้บริการ ในภาพรวม อยู่ในระดับมากที่สุด ($\bar{X} = 4.64$ S.D. = 0.18) และ
เมื่อพิจารณารายข้อพบว่าข้อที่มีค่าสูงสุดคือ ช่องทางการให้บริการมีความสะดวกและรวดเร็วทันต่อความ
ต้องการของประชาชน รองลงมาคือ มีช่องทางการร้องเรียน/ร้องทุกข์ เปิดรับข้อคิดเห็นหลากหลายช่องทาง
มีกล่องรับความคิดเห็น แบบสอบถาม เว็บไซต์บอร์ด Facebook Line บุคลากรของหน่วยงาน

การวิเคราะห์ข้อมูลความพึงพอใจด้านเจ้าหน้าที่ผู้ให้บริการ รายละเอียดดังตารางที่ 16

ตารางที่ 16 การวิเคราะห์ข้อมูลความพึงพอใจ จำแนกด้านเจ้าหน้าที่ผู้ให้บริการ

ความพึงพอใจด้านเจ้าหน้าที่ผู้ให้บริการ	ค่าเฉลี่ย	ค่าเบี่ยงเบน มาตรฐาน	แปล ความหมาย	อันดับ
ความเอาใจใส่ กระตือรือร้น มีความเต็มใจ พร้อมในการให้บริการอย่างสุภาพ	4.74	0.44	มากที่สุด	1
เหมาะสมในการแต่งกาย บุคลิก ลักษณะ ของเจ้าหน้าที่ผู้ให้บริการ (แต่งกายสุภาพ)	4.67	0.47	มากที่สุด	3
มีความสามารถในการให้บริการ เช่น ตอบคำถาม ชี้แจงข้อสงสัยให้คำแนะนำได้	4.60	0.49	มากที่สุด	5
ให้บริการต่อผู้รับบริการเหมือนกันทุก คน ไม่เลือกปฏิบัติ	4.61	0.48	มากที่สุด	4
มีความซื่อสัตย์สุจริตในการปฏิบัติหน้าที่ เช่น ไม่รับ สินบน ไม่แสวงหาประโยชน์ในทางมิชอบ	4.69	0.45	มากที่สุด	2
	4.66	0.18	มากที่สุด	

จากตารางที่ 16 พบว่า ความพึงพอใจของผู้รับบริการที่มีต่องานด้านสาธารณสุข ของเทศบาล
เมืองสุพรรณ ด้านเจ้าหน้าที่ผู้ให้บริการ ในภาพรวม อยู่ในระดับมากที่สุด ($\bar{X} = 4.66$ S.D. = 0.18) และ
จากการเรียงข้อพบว่าข้อที่มีค่าสูงสุดคือ ความเอาใจใส่ กระตือรือร้น มีความเต็มใจ และความพร้อมใน
การให้บริการอย่างสุภาพ รองลงมาคือ ความซื่อสัตย์สุจริตในการปฏิบัติหน้าที่ เช่น ไม่รับสินบน ไม่แสวงหา
ประโยชน์ในทางมิชอบ



การวิเคราะห์ข้อมูลความพึงพอใจด้านสิ่งอำนวยความสะดวก รายละเอียดดังตารางที่ 17

ตารางที่ 17 การวิเคราะห์ข้อมูลความพึงพอใจ จำแนกด้านสิ่งอำนวยความสะดวก

ความพึงพอใจด้านสิ่งอำนวยความสะดวก	ค่าเฉลี่ย	ค่าเบี่ยงเบน มาตรฐาน	แปล ความหมาย	อันดับ
ความพึงพอใจของหน่วยงาน สะดวกในการเดินทาง	4.69	0.47	มากที่สุด	1
ความพึงพอใจของหน่วยงาน สะดวกต่อการให้บริการ	4.59	0.50	มากที่สุด	4
ความพึงพอใจของหน่วยงาน คุณภาพและความทันสมัยของอุปกรณ์เครื่องมือ	4.66	0.48	มากที่สุด	2
ความพึงพอใจของหน่วยงาน ความพร้อมของแบบฟอร์มต่าง ๆ	4.60	0.49	มากที่สุด	3
ความพึงพอใจของหน่วยงาน ความชัดเจนของป้ายแสดงชื่อส่วนงานจุดบริการ	4.57	0.45	มากที่สุด	5
ความพึงพอใจของหน่วยงาน สิ่งอำนวยความสะดวกต่าง ๆ	4.46	0.51	มากที่สุด	7
ความพึงพอใจของหน่วยงาน ห้องน้ำ ที่นั่งขณะรอรับบริการ				
ความพึงพอใจต่อสื่อประชาสัมพันธ์/คู่มือและเอกสาร	4.50	0.46	มากที่สุด	6
ความพึงพอใจของหน่วยงาน				
	4.58	0.18	มากที่สุด	

จากตารางที่ 17 พบว่า ความพึงพอใจของผู้รับบริการที่มีต่องานด้านสาธารณสุข ของเทศบาลเมืองสุพรรณบุรี ด้านสิ่งอำนวยความสะดวก ในภาพรวม อยู่ในระดับมากที่สุด ($\bar{X} = 4.58$ S.D. = 0.18) และจากการวิเคราะห์ข้อมูลพบว่าข้อที่มีค่าสูงสุดคือ สถานที่ตั้งของหน่วยงาน สะดวกในการเดินทางมารับบริการ และข้อที่มีค่าต่ำสุดคือ คุณภาพและความทันสมัยของอุปกรณ์เครื่องมือ

การวิเคราะห์ข้อมูลความพึงพอใจโดยภาพรวมทั้ง 4 ด้าน รายละเอียดดังตารางที่ 18

การวิเคราะห์ข้อมูลความพึงพอใจ จำแนกต่อการให้บริการโดยภาพรวม

ด้านสาธารณสุข

ความพึงพอใจ ภาพรวมทั้ง 4 ด้าน	ค่าเฉลี่ย	ค่าเบี่ยงเบน มาตรฐาน	แปล ความหมาย	อันดับ
ความพึงพอใจต่อการให้บริการ	4.65	0.22	มากที่สุด	2
ความพึงพอใจต่อการให้บริการ	4.64	0.18	มากที่สุด	3
ความพึงพอใจที่มีผู้ให้บริการ	4.66	0.18	มากที่สุด	1
ความพึงพอใจในความสะอาด	4.58	0.18	มากที่สุด	4
รวม	4.63	0.12	มากที่สุด	

จากตารางที่ 18 พบว่า ความพึงพอใจของผู้รับบริการที่มีต่องานด้านสาธารณสุข ของเทศบาลตำบล
ทั้ง 4 ด้าน โดยภาพรวม อยู่ในระดับมากที่สุด ($\bar{X} = 4.63$ S.D.=0.12) ด้านที่มีค่าสูงสุดคือ ด้าน
การให้บริการ รองลงมาคือ ด้านขั้นตอนการให้บริการ

งานด้านฝึกอบรมและส่งเสริมอาชีพ

การวิเคราะห์ข้อมูลทั่วไปของกลุ่มตัวอย่างผลการวิเคราะห์ รายละเอียดดังตารางที่ 19

ตารางที่ 19 ข้อมูลทั่วไปของผู้ตอบแบบสอบถาม

ข้อมูลส่วนบุคคล	จำนวน	ร้อยละ
ชาย	32	40.00
หญิง	48	60.00
	80	100.00
ต่ำกว่า 20 ปี	0	0.00
20-40 ปี	29	36.25
41-60 ปี	43	53.75
60 ปีขึ้นไป	8	10.00
	80	100.00
ข้าราชการ/รัฐวิสาหกิจ	0	0.00
ผู้ประกอบการค้าขาย/ธุรกิจส่วนตัว	5	6.25
เกษตรกร/ประมง	67	83.75
ลูกจ้าง/พนักงานบริษัทเอกชน	0	0.00
รับจ้างทั่วไป	8	10.00
นักเรียน/นักศึกษา	0	0.00
ไม่ได้ประกอบอาชีพ	0	0.00
อื่น ๆ	0	0.00
	80	100.00
ประเภทของผู้รับบริการ		
ประชาชนทั่วไป	80	100.00
เจ้าหน้าที่ของรัฐ/หน่วยงานของรัฐ	0	0.00
หน่วยงานเอกชน	0	0.00
องค์กรชุมชน/เครือข่ายองค์กรชุมชน	0	0.00
	80	100.00



ข้อมูลส่วนบุคคล	จำนวน	ร้อยละ
ผู้ที่มารับบริการงานด้านฝึกอบรมและส่งเสริมอาชีพ จำนวนที่		
น้อยกว่า 3 ครั้ง	80	100.00
3 - 6 ครั้ง/ปี	0	0.00
มากกว่า 6 ครั้ง	0	0.00
	80	100.00
ผู้ที่มารับการบริการด้านใดบ้าง (ตอบได้มากกว่า 1 ข้อ)		
การพัฒนาชุมชน	0	0.00
งานจัดระเบียบชุมชน	0	0.00
งานพิทักษ์สิทธิเด็กและสตรี	0	0.00
งานส่งเสริมอาชีพและข้อมูลแรงงาน	80	100.00
งานพัฒนาสตรีและเยาวชน	0	0.00
งานสนับสนุนกิจกรรมของเด็กและสตรี	0	0.00
งานสนับสนุนกิจกรรมของผู้สูงอายุ	0	0.00
อื่น ๆ	0	0.00
	80	100.00

จากตารางที่ 19 พบว่า ผู้ตอบแบบสอบถามส่วนใหญ่เป็นเพศหญิง จำนวน 48 คน คิดเป็นร้อยละ 53.75 ส่วนใหญ่อายุอยู่ในช่วง 41 - 60 ปี จำนวน 43 คน คิดเป็นร้อยละ 53.75 ส่วนใหญ่ประกอบอาชีพเกษตรกรรม/ประมง จำนวน 67 คน คิดเป็นร้อยละ 83.75 สถานภาพของผู้รับบริการส่วนใหญ่เป็นประเภทโสด จำนวน 80 คน คิดเป็นร้อยละ 100 ส่วนใหญ่เคยติดต่อขอรับบริการงานด้านฝึกอบรมและส่งเสริมอาชีพและข้อมูลแรงงาน น้อยกว่า 3 ครั้ง/ปี จำนวน 80 คน คิดเป็นร้อยละ 100 และส่วนใหญ่ขอรับงานส่งเสริมอาชีพและข้อมูลแรงงาน จำนวน 80 คน คิดเป็นร้อยละ 100

การวิเคราะห์ข้อมูลความพึงพอใจของผู้รับบริการต่อการให้บริการทั้ง 4 ด้าน

ข้อพึงพอใจด้านขั้นตอนการให้บริการ	ค่าเฉลี่ย	ค่าเบี่ยงเบน มาตรฐาน	แปล ความหมาย	อันดับ
เจ้าหน้าที่ประชาสัมพันธ์หรือแจ้งข้อมูลเกี่ยวกับขั้นตอนการให้บริการงานด้านฝึกอบรมและส่งเสริมอาชีพ	4.54	0.50	มากที่สุด	4
เจ้าหน้าที่ต้อนรับการให้บริการงานด้านฝึกอบรมและส่งเสริมอาชีพ เพื่อบริการประชาชน	4.60	0.49	มากที่สุด	2
เจ้าหน้าที่อำนวยความสะดวกในการให้บริการงานด้านฝึกอบรมและส่งเสริมอาชีพ รวดเร็วเป็นไปตามขั้นตอนที่ติดต่อกัน	4.57	0.50	มากที่สุด	3
เจ้าหน้าที่ปฏิบัติงานด้านฝึกอบรมและส่งเสริมอาชีพ มีความรับผิดชอบก่อน-หลัง มีความเสมอภาคเท่าเทียมกัน	4.63	0.49	มากที่สุด	1
มีความสะดวกจากการให้บริการงานด้านฝึกอบรมและส่งเสริมอาชีพ แต่ละขั้นตอน	4.46	0.50	มากที่สุด	5
	4.56	0.20	มากที่สุด	

จากตารางที่ 20 พบว่า ความพึงพอใจของผู้รับบริการที่มีต่องานด้านฝึกอบรมและส่งเสริมอาชีพของเทศบาลตำบลโคกพุทรา ด้านขั้นตอนการให้บริการ ในภาพรวม อยู่ในระดับมากที่สุด ($\bar{x} = 4.56$) และเมื่อพิจารณารายข้อพบว่าข้อที่มีค่าสูงสุดคือ ให้บริการงานด้านฝึกอบรมและส่งเสริมอาชีพในระดับก่อน-หลัง มีความเสมอภาคเท่าเทียมกัน รองลงมาคือ มีการลดขั้นตอนการให้บริการงานด้านฝึกอบรมและส่งเสริมอาชีพ เพื่อบริการประชาชน



2 การวิเคราะห์ข้อมูลความพึงพอใจด้านช่องทางการให้บริการ รายละเอียดดังตารางที่ 21

ตารางที่ 21 การวิเคราะห์ข้อมูลความพึงพอใจ จำแนกด้านช่องทางการให้บริการ

ความพึงพอใจด้านช่องทางการให้บริการ	ค่าเฉลี่ย	ค่าเบี่ยงเบน มาตรฐาน	แปล ความหมาย	อันดับ
1. มีการประชาสัมพันธ์ช่องทางการให้บริการงาน ด้านฝึกอบรมและส่งเสริมอาชีพฯ แก่ประชาชนผ่าน ช่องทางต่าง ๆ	4.54	0.50	มากที่สุด	3
2. มีความหลากหลายของช่องทางการให้บริการ ช่องทางการติดต่อประสานงาน เช่น โทรศัพท์ เว็บไซต์ เว็บบอร์ด Facebook Line บุคลากรของ หน่วยงาน	4.63	0.49	มากที่สุด	1
3. ช่องทางการให้บริการมีความสะดวกและรวดเร็ว ทันต่อความต้องการของประชาชน	4.47	0.50	มากที่สุด	5
4. ช่องทางการให้บริการประชาชนนอกสถานที่มี ความเหมาะสม	4.52	0.50	มากที่สุด	4
5. มีช่องทางการร้องเรียน/ร้องทุกข์ เปิดรับ ข้อคิดเห็นหลากหลายช่องทาง เช่น กล่องรับความ คิดเห็น แบบสอบถาม เว็บบอร์ด Facebook Line บุคลากรของหน่วยงาน	4.59	0.50	มากที่สุด	2
รวม	4.55	0.19	มากที่สุด	

จากตารางที่ 21 พบว่า ความพึงพอใจของผู้รับบริการที่มีต่องานด้านฝึกอบรมและส่งเสริมอาชีพฯ ของเทศบาลตำบลโคกพุทรา ด้านช่องทางการให้บริการในภาพรวม อยู่ในระดับมากที่สุด ($\bar{x} = 4.55$ $SD. = 0.19$) และเมื่อพิจารณารายข้อพบว่าข้อที่มีค่าสูงสุดมีความหลากหลายของช่องทางการให้บริการ ช่องทางการติดต่อประสานงาน เช่น โทรศัพท์ เว็บไซต์ เว็บบอร์ด Facebook Line บุคลากรของหน่วยงาน ซึ่งลงมาคือ มีช่องทางการร้องเรียน/ร้องทุกข์ เปิดรับข้อคิดเห็นหลากหลายช่องทาง เช่น กล่องรับความคิดเห็น แบบสอบถาม เว็บบอร์ด Facebook Line บุคลากรของหน่วยงาน

การวิเคราะห์ข้อมูลความพึงพอใจด้านเจ้าหน้าที่ผู้ให้บริการ รายละเอียดดังตารางที่ 22

ตารางที่ 22 การวิเคราะห์ข้อมูลความพึงพอใจ จำแนกด้านเจ้าหน้าที่ผู้ให้บริการ

ความพึงพอใจด้านเจ้าหน้าที่ผู้ให้บริการ	ค่าเฉลี่ย	ค่าเบี่ยงเบน มาตรฐาน	แปล ความหมาย	อันดับ
ความเอาใจใส่ กระตือรือร้น มีความเต็มใจ พร้อมในการให้บริการอย่างสุภาพ	4.64	0.48	มากที่สุด	1
เหมาะสมในการแต่งกาย บุคลิก ลักษณะ ของเจ้าหน้าที่ผู้ให้บริการ (แต่งกายสุภาพ เรียบร้อย)	4.55	0.50	มากที่สุด	4
มีความสามารถในการให้บริการ เช่น ตอบคำถาม ชี้แจงข้อสงสัยให้คำแนะนำได้	4.51	0.50	มากที่สุด	5
เจ้าหน้าที่ให้บริการต่อผู้รับบริการเหมือนกันทุกราย ไม่เลือกปฏิบัติ	4.58	0.50	มากที่สุด	3
มีความซื่อสัตย์สุจริตในการปฏิบัติหน้าที่ เช่น ไม่รับ สินบนแสวงหาประโยชน์ในทางมิชอบ	4.64	0.51	มากที่สุด	2
	4.58	0.20	มากที่สุด	

จากตารางที่ 22 พบว่า ความพึงพอใจของผู้รับบริการที่มีต่องานด้านฝึกอบรมและส่งเสริม
ของเทศบาลตำบลโคกพุทรา ด้านเจ้าหน้าที่ผู้ให้บริการในภาพรวม อยู่ในระดับมากที่สุด ($\bar{x} = 4.58$
-1.20) และเมื่อพิจารณารายข้อพบว่าข้อที่มีค่าสูงสุดคือ ความเอาใจใส่ กระตือรือร้น มีความเต็มใจ และ
พร้อมในการให้บริการอย่างสุภาพ รองลงมาคือ ความซื่อสัตย์สุจริตในการปฏิบัติหน้าที่ เช่น ไม่รับสินบน
แสวงหาประโยชน์ในทางมิชอบ



4. การวิเคราะห์ข้อมูลความพึงพอใจด้านสิ่งอำนวยความสะดวก รายละเอียดดังตารางที่ 23
 ตารางที่ 23 การวิเคราะห์ข้อมูลความพึงพอใจ จำแนกด้านสิ่งอำนวยความสะดวก

ความพึงพอใจด้านสิ่งอำนวยความสะดวก	ค่าเฉลี่ย	ค่าเบี่ยงเบน มาตรฐาน	แปล ความหมาย	อันดับ
1.สถานที่ตั้งของหน่วยงาน สะดวกในการเดินทาง มารับบริการ	4.61	0.49	มากที่สุด	2
2.การจัดสถานที่และอุปกรณ์ สะดวกต่อการ ให้บริการ	4.63	0.49	มากที่สุด	1
3.คุณภาพและความทันสมัยของอุปกรณ์เครื่องมือ	4.59	0.50	มากที่สุด	4
4.ความพร้อมของแบบฟอร์มต่าง ๆ	4.53	0.50	มากที่สุด	6
5.ความชัดเจนของป้ายแสดงชื่อส่วนงานจุดบริการ	4.60	0.49	มากที่สุด	3
6.ความเพียงพอของสิ่งอำนวยความสะดวกต่าง ๆ เช่น ที่จอดรถ ห้องน้ำ ที่นั่งขณะรอรับบริการ	4.45	0.50	มากที่สุด	7
7.ความพอใจต่อสื่อประชาสัมพันธ์/คู่มือและเอกสาร เผยแพร่ความรู้	4.58	0.50	มากที่สุด	5
รวม	4.57	0.16	มากที่สุด	

จากตารางที่ 23 พบว่า ความพึงพอใจของผู้รับบริการที่มีต่องานด้านฝึกอบรมและส่งเสริมอาชีพฯ ของเทศบาลตำบลโคกพุทรา ด้านสิ่งอำนวยความสะดวก ในภาพรวม อยู่ในระดับมากที่สุด ($\bar{x} = 4.57$ S.D. = 0.16) และเมื่อพิจารณารายข้อพบว่าข้อที่มีค่าสูงสุดคือ การจัดสถานที่และอุปกรณ์ สะดวกต่อการให้บริการ รองลงมาคือ สถานที่ตั้งของหน่วยงาน สะดวกในการเดินทางมารับบริการ



5. การวิเคราะห์ข้อมูลความพึงพอใจโดยภาพรวมทั้ง 4 ด้าน รายละเอียดดังตารางที่ 24

ตารางที่ 24 การวิเคราะห์ข้อมูลความพึงพอใจ จำแนกต่อการให้บริการโดยภาพรวม
ของงานด้านฝึกอบรมและส่งเสริมอาชีพฯ

ความพึงพอใจ ภาพรวมทั้ง 4 ด้าน	ค่าเฉลี่ย	ค่าเบี่ยงเบน มาตรฐาน	แปล ความหมาย	อันดับ
1. ด้านขั้นตอนการให้บริการ	4.56	0.20	มากที่สุด	3
2. ด้านช่องทางการให้บริการ	4.55	0.19	มากที่สุด	4
3. ด้านเจ้าหน้าที่ผู้ให้บริการ	4.58	0.20	มากที่สุด	1
4. ด้านสิ่งอำนวยความสะดวก	4.57	0.16	มากที่สุด	2
รวม	4.57	0.09	มากที่สุด	

จากตารางที่ 24 พบว่า ความพึงพอใจของผู้รับบริการที่มีต่องานด้านฝึกอบรมและส่งเสริมอาชีพฯ
ของเทศบาลตำบลโคกพุทรา ทั้ง 4 ด้าน โดยภาพรวม อยู่ในระดับมากที่สุด ($\bar{X}=4.57$ S.D.=0.09) ด้านที่มี
ค่าสูงสุดคือ ด้านเจ้าหน้าที่ผู้ให้บริการ รองลงมาคือ ด้านสิ่งอำนวยความสะดวก



ตารางที่ 25 แสดงการสรุปผลการประเมินความพึงพอใจของผู้รับบริการต่องานทั้ง 4 ด้าน
ของเทศบาลตำบลโคกพุทรา

งานบริการสาธารณะ	ค่าเฉลี่ย	ร้อยละ	ระดับ ความพึงพอใจ	อันดับ
1. งานด้านการศึกษา	4.64	92.80	มากที่สุด	1
2. งานด้านป้องกันและบรรเทาสาธารณภัย	4.58	91.60	มากที่สุด	3
3. งานด้านสาธารณสุข	4.63	92.60	มากที่สุด	2
4. งานด้านฝึกอบรมและส่งเสริมอาชีพ	4.57	91.40	มากที่สุด	4
รวม		92.10	มากที่สุด	

สรุปผลการประเมินในครั้งนี้ พบว่า ผู้มารับบริการมีความพึงพอใจต่อคุณภาพการให้บริการของเทศบาลตำบลโคกพุทรา อำเภอโพธิ์ทอง จังหวัดอ่างทอง ทั้ง 4 ด้าน คือ งานด้านการศึกษา งานด้านป้องกันและบรรเทาสาธารณภัย งานด้านสาธารณสุข และงานด้านฝึกอบรมและส่งเสริมอาชีพ โดยภาพรวมอยู่ในระดับมากที่สุด คิดเป็นคะแนนร้อยละ 92.10 สำหรับด้านที่มีค่าสูงสุดคือ งานด้านการศึกษา รองลงมาคืองานด้านสาธารณสุข



บทที่ 5

สรุปผลการประเมิน

การสำรวจและประเมินความพึงพอใจของผู้รับบริการที่มีต่อบริการสาธารณะ ประจำปีงบประมาณ 2562 ของเทศบาลตำบลโคกพุทรา อำเภอโพธิ์ทอง จังหวัดอ่างทอง ครอบคลุม 4 งานบริการ ประกอบด้วย 1) งานด้านการศึกษา 2) งานด้านป้องกันและบรรเทาสาธารณภัย 3) งานด้านสาธารณสุข 4) งานด้านฝึกอบรมและส่งเสริมอาชีพฯ โดยแต่ละงานกำหนดกรอบการประเมิน ใน 4 ด้าน ได้แก่ 1) ด้านขั้นตอนการให้บริการ 2) ด้านช่องทางการให้บริการ 3) ด้านเจ้าหน้าที่ผู้ให้บริการ 4) สิ่งอำนวยความสะดวก ประเมินขอสรุปผลการประเมินโดยเรียงตามลำดับภาระงาน ทั้ง 4 ด้าน ดังนี้

1.งานด้านการศึกษา ผลการประเมินความพึงพอใจของผู้รับบริการภาพรวมทั้ง 4 ด้าน ผลการประเมินพบว่า ภาพรวมผู้รับบริการพึงพอใจระดับมากที่สุด โดยเรียงลำดับจากมากไปหาน้อย ดังนี้ ด้านช่องทางการให้บริการ ด้านเจ้าหน้าที่ผู้ให้บริการ ด้านขั้นตอนการให้บริการ และด้านสิ่งอำนวยความสะดวก

2.งานด้านป้องกันและบรรเทาสาธารณภัย ผลการประเมินความพึงพอใจของผู้รับบริการภาพรวมทั้ง 4 ด้าน ผลการประเมินพบว่า ภาพรวมผู้รับบริการพึงพอใจระดับมากที่สุด โดยเรียงลำดับจากมากไปหาน้อย ดังนี้ ด้านเจ้าหน้าที่ผู้ให้บริการ ด้านสิ่งอำนวยความสะดวก ด้านช่องทางการให้บริการ และด้านขั้นตอนการให้บริการ

3.งานด้านสาธารณสุข ผลการประเมินความพึงพอใจของผู้รับบริการภาพรวมทั้ง 4 ด้าน ผลการประเมินพบว่า ภาพรวมผู้รับบริการพึงพอใจระดับมากที่สุด โดยเรียงลำดับจากมากไปหาน้อย ดังนี้ ด้านเจ้าหน้าที่ผู้ให้บริการ ด้านขั้นตอนการให้บริการ ด้านช่องทางการให้บริการ และด้านสิ่งอำนวยความสะดวก

4.งานด้านฝึกอบรมและส่งเสริมอาชีพฯ ผลการประเมินความพึงพอใจของผู้รับบริการภาพรวมทั้ง 4 ด้าน ผลการประเมินพบว่า ภาพรวมผู้รับบริการพึงพอใจระดับมากที่สุด โดยเรียงลำดับจากมากไปหาน้อย ดังนี้ ด้านเจ้าหน้าที่ผู้ให้บริการ ด้านสิ่งอำนวยความสะดวก ด้านขั้นตอนการให้บริการ และด้านช่องทางการให้บริการ



สรุปได้ว่าความพึงพอใจของผู้รับบริการต่อบริการสาธารณะทั้ง 4 งานบริการของเทศบาล
ตำบลโคกพุทรา อำเภอโพธิ์ทอง จังหวัดอ่างทอง ประจำปีงบประมาณ 2562 อยู่ในระดับมากที่สุด โดย
เรียงลำดับคะแนนจากมากไปน้อยตามลำดับ คือ งานด้านการศึกษา งานด้านสาธารณสุข งานด้านป้องกัน
และบรรเทาสาธารณภัย และงานด้านฝึกอบรมและส่งเสริมอาชีพฯ ตามลำดับ และภาพรวม คิดเป็นค่าร้อยละเท่ากับ 92.10