

การตรวจรับรองมาตรฐานการปฏิบัติราชการขององค์กรปกครองส่วนท้องถิ่น

Assessment of Standards Performance Inspection by

a Local Administrative Organization

จิราพร สันติเวสน์รัตน์ (Jiraporn Santiwesrat)* ดร.ศุภวัฒน์กร วงศ์ธนวาส (Dr. Supawatanakorn Wongtanawasu)**

บทคัดย่อ

การศึกษานี้มุ่งเสนอกระบวนการตรวจรับรองมาตรฐานการปฏิบัติราชการ โดยการสังเกตและวิเคราะห์เปรียบเทียบกับหลักเกณฑ์การตรวจประเมินคุณภาพตามมาตรฐาน ผลการศึกษาพบว่ามีการปฏิบัติแตกต่างจากแนวทางและหลักเกณฑ์โดยทั่วไป กล่าวคือผู้ตรวจประเมินไม่มีการประสานงานอย่างต่อเนื่อง เพื่อการศึกษาเอกสารข้อมูลล่วงหน้าหรือสร้าง ความเข้าใจร่วมกับผู้รับการประเมินระหว่างประเมินขาดวิธีการเก็บรวบรวมข้อมูลที่รอบคอบไม่ตรวจสอบที่มาของข้อมูลไม่ตรวจสอบข้อมูลเพิ่มเติมจากบุคคลหรือสถานที่ที่เกี่ยวข้องหลังการประเมินไม่ชี้แจงสรุปผลให้เห็นข้อบกพร่อง จุดอ่อนที่ควรปรับปรุงนอกจากนี้ยังพบว่ามีส่วนเกี่ยวข้องกับค่าใช้จ่ายเพื่อการประเมินผู้รับการประเมินไม่นำมาตรฐาน เป็นแนวทางในการปฏิบัติงานขาดความรู้ความเข้าใจในการประเมินขาดทักษะการนำเสนอข้อมูล ใช้ผลการประเมินเพื่อเงินรางวัลมากกว่าพัฒนางานแนวทางการปรับปรุงที่สำคัญคือควรให้ภาคประชาชนมีส่วนร่วมในการประเมินพร้อมรายงานการดำเนินงานทุกขั้นตอน ควรจัดทำคู่มือแนวทางการตรวจรับรองมาตรฐานสำหรับผู้ตรวจและผู้รับการตรวจประเมิน

ABSTRACT

This research had the objective to assess standards performance inspections by a local administrative organization. Data were collected by observation and comparative analysis of the standards criteria as applied through an inspection of quality of performance of personnel. This study found that there was deviation from the standards in performance. There is no coordination among inspectors on a regular basis, or an attempt to review documents in advance, or creating understanding among the persons being evaluated. The inspection did not conduct comprehensive data collection, did not inspect the sources of data, and did not inspect additional data from the related personnel or work site. After the inspection evaluation, there was no de-briefing of the results to reach a consensus on areas of weakness that need improvement. In addition, the cost of the evaluation inspection was also a factor. The persons being evaluated did not apply performance standards to their work. They lacked knowledge and understanding of the evaluation, and lacked skills in presenting data. The results of the evaluation are used mostly for awarding cash prizes rather than improving the work. In order to improve the situation there should be more participation by the local population in the evaluation and inspection process. There should be reports of every step in the process. There should be a handbook with guidelines for conducting inspections to assess standards of performance for the inspectors and the persons being evaluated.

คำสำคัญ: การตรวจรับรองมาตรฐานการปฏิบัติราชการขององค์กรปกครองส่วนท้องถิ่น

Key Word: Assessment Of Standards Performance Inspection By A Local Administrative Organization

*นักศึกษา หลักสูตรรัฐประศาสนศาสตรมหาบัณฑิต สาขาการปกครองท้องถิ่น วิทยาลัยการปกครองท้องถิ่น มหาวิทยาลัยขอนแก่น

**รองศาสตราจารย์ สาขาวิชาการบริหารการพยาบาล คณะพยาบาลศาสตร์ มหาวิทยาลัยขอนแก่น

บทนำ

นับแต่กรมส่งเสริมการปกครองท้องถิ่น ได้นำการบริหารจัดการและวิธีการปฏิบัติงานขององค์กรปกครองส่วนท้องถิ่นมาปรับเปลี่ยนเพื่อเข้าสู่ระบบมาตรฐานตามแนวทางของหลักการบริหารจัดการที่ดี โดยผ่านระบบการตรวจรับรองมาตรฐานการปฏิบัติราชการขององค์กรปกครองส่วนท้องถิ่น ในการกำหนดมาตรฐานการปฏิบัติงานอาศัยกฎระเบียบการปฏิบัติราชการ เป็นเครื่องมือในการปฏิบัติเพื่อสร้างความถูกต้อง เป็นธรรม โดยเน้นผลสัมฤทธิ์ของงานทั้งในแง่ผลผลิต ผลลัพธ์ และความคุ้มค่าของเงิน รวมทั้งการอำนวยความสะดวกให้กับประชาชนและสังคมโดยรวม (สำนักงาน ก.พ., 2542) จึงกล่าวได้ว่าการตรวจรับรองมาตรฐานการปฏิบัติราชการขององค์กรปกครองส่วนท้องถิ่น เป็นเครื่องมือและแนวทางในการติดตามประเมินผลและตรวจสอบผลการดำเนินงานเพื่อพัฒนาประสิทธิภาพการปฏิบัติงานให้เป็นที่ยอมรับและเกิดศักยภาพการบริหารจัดการ ผลจากการติดตามและตรวจสอบการดำเนินงาน ทำให้ระบบการบริหารจัดการขององค์กรปกครองส่วนท้องถิ่นได้พัฒนาการไปในแนวทางที่ดีขึ้น อันนำไปสู่การได้รับรางวัลองค์กรที่มีการบริหารจัดการที่ดี จากสถาบันพระปกเกล้า ทำให้การบริหารท้องถิ่นเป็นที่ยอมรับอย่างกว้างขวางมากขึ้น ผลงานของศศิธร (2553) ที่ได้ศึกษาปัจจัยความสำเร็จในการได้รับรางวัลการบริหารจัดการที่ดี 3 ปีติดต่อกันขององค์กรบริหารส่วนตำบลนาพู่ จังหวัดอุดรธานี ทำให้มองได้ว่า การที่ได้รับรางวัลการบริหารจัดการที่ดีทั้ง 3 ปีติดต่อกัน ระบบการบริหารจัดการภายในองค์กรต้องมีองค์ประกอบที่แสดงถึงระดับความพร้อมและการปฏิบัติงานหรือผลงานที่เป็นไปตามมาตรฐานรวมทั้งมีการพัฒนาประสิทธิภาพอย่างต่อเนื่อง

อย่างไรก็ตามการตรวจรับรองมาตรฐานการปฏิบัติราชการนอกจากจะทำให้มีรางวัลระดับองค์กรแล้ว สามารถที่จะเป็นเกณฑ์ในการกำหนดรางวัล

ประจำปีสำหรับบุคลากรภายในองค์กรปกครองส่วนท้องถิ่นที่ผ่านเกณฑ์ประเมิน นับได้ว่า การปรับเปลี่ยนวิธีการปฏิบัติงานให้เข้าสู่ระบบมาตรฐานซึ่งกรมส่งเสริมการปกครองท้องถิ่นนำมาใช้กับองค์กรปกครองส่วนท้องถิ่นนั้น นอกจากจะเป็นการติดตาม ตรวจสอบ การดำเนินงาน เพื่อแก้ไขข้อบกพร่องในการปฏิบัติราชการ ยังเป็นการส่งเสริม สร้างขวัญกำลังใจและสิ่งจูงใจให้กับผู้ปฏิบัติงานภายในองค์กรได้อีกประการหนึ่ง การกำหนดสิ่งจูงใจถือได้ว่าเป็นการเพิ่มศักยภาพประสิทธิภาพให้กับเป้าหมายการดำเนินงานขององค์กรที่ดี เพราะหากว่าผู้ปฏิบัติงานรักและซื่อสัตย์ เห็นถึงคุณค่าขององค์กร ย่อมทำให้เกิดประสิทธิภาพในการทำงาน เห็นได้จากผลงานของพิรสิทธิ์ และศุภวัฒน์กร (2549) กล่าวว่า การบริหารจัดการขวัญและกำลังใจ ไม่เพียงแต่จะคำนึงถึงคุณค่าในเชิง โอกาสของการปฏิบัติงานเท่านั้น การบริหารจัดการสวัสดิการแก่บุคคล หน่วยงานและองค์กรที่เกี่ยวข้อง ต่างมีความสำคัญไม่ยิ่งหย่อนกว่าสิ่งใดเลยในอันที่จะส่งเสริมและเพิ่ม ศักยภาพในการบริหารจัดการภาพรวมได้ โดยเฉพาะอย่างยิ่ง สร้างคุณค่าของวัฒนธรรมองค์กรให้บุคลากรมีแนวปฏิบัติร่วมกัน แสดงให้เห็นว่า วัตถุประสงค์ของการตรวจรับรองมาตรฐานการปฏิบัติราชการได้กำหนดตามหลักการบริหาร โดยมีเป้าหมายเพื่อพัฒนาประสิทธิภาพการปฏิบัติงาน อันส่งผลต่อเป้าหมายหลักคือประโยชน์สุขของประชาชนในขณะเดียวกันเป็นการสร้างขวัญกำลังใจให้กับผู้ปฏิบัติงาน อันเป็นการเพิ่มศักยภาพขององค์กรได้อย่างมั่นคง

แต่ทว่า ลักษณะของการตรวจรับรองมาตรฐานการปฏิบัติราชการ อยู่ในรูปแบบการตรวจประเมิน ที่ต้องอาศัยการพิจารณา วิเคราะห์ วินิจฉัย เปรียบเทียบกับเกณฑ์และตัดสินใจจากผู้ประเมิน แสดงให้เห็นว่าผู้ประเมินจะต้องเป็นผู้เชี่ยวชาญ และมีความรู้ความเข้าใจ ในภารกิจขององค์กรปกครองส่วนท้องถิ่น (สาธิต ,2552) นอกจากนี้ผู้ประเมินต้องมีจรรยาบรรณในการ

ประเมินโดยไม่แสวงหาผลประโยชน์ให้แก่ตัวเองหรือผู้อื่นไม่ว่าทางตรงหรือทางอ้อม ไม่เรียกร้องในสิ่งที่ไม่เกี่ยวข้องกับการประเมิน (ชาญณรงค์, 2554) ส่วนผู้รับการประเมินควรมีความรู้ความเข้าใจในส่วนที่เกี่ยวข้องกับการประเมินเช่นเดียวกัน อย่างไรก็ตาม ตลอดระยะเวลาที่ผ่านมา การตรวจประเมินหน่วยงานราชการเกิดปัญหาและอุปสรรคมากมาย ไม่ว่าจะเป็นด้านการประเมินที่ยังมีความสับสน ไม่เข้าใจกระบวนการประเมิน แม้จะมีการดำเนินงานจริงแต่หากไม่มีเอกสารประกอบก็ถูกคัดค้านจน จึงต้องสร้างเอกสารมาใหม่สร้างความเบื่อบ้านในการปฏิบัติงาน แต่เมื่อพิจารณากับโบนัสจำเป็นต้องปฏิบัติ (ดวงพร, 2552) หรือในด้านของผู้ประเมินที่ไม่เข้าใจหลักเกณฑ์การประเมินที่ถูกต้อง ไม่ชี้แจงทำความเข้าใจร่วมกับส่วนราชการที่รับการประเมินและไม่มีการประเมินจริงอย่างเป็นรูปธรรม มักใช้แค่ผลการประเมินมาประกอบการพิจารณาเงินรางวัลมากกว่าการปรับปรุงการปฏิบัติงานตามตัวชี้วัด (จิรฉัตร, 2553) นอกจากนี้ ยังมีการร้องเรียนของข้าราชการท้องถิ่นที่ถูกหน่วยงานที่เกี่ยวข้องเรียกเก็บผลประโยชน์จากองค์กรปกครองส่วนท้องถิ่นในส่วน of โบนัสที่ได้รับ โดยหักเงินโบนัสจากข้าราชการพนักงานขององค์กรปกครองส่วนท้องถิ่น เพื่อนำไปจ่ายให้กับจังหวัด อำเภอ และคณะกรรมการ ของจังหวัดหนึ่ง จนเป็นเหตุให้ผู้บริหารระดับจังหวัดต้องออกมาชี้แจงและกำชับให้ทุกหน่วยงานปฏิบัติงานอย่างโปร่งใส (ไทยโพสต์, 2552) ดังนั้น การประเมินองค์กรปกครองส่วนท้องถิ่น จะสามารถสร้างคุณภาพ คุณค่า และความน่าเชื่อถือได้หรือไม่ เพียงใดนั้น ต้องอาศัยรูปแบบและกระบวนการประเมินที่มีความชัดเจน ถูกต้องตามแนวทางและหลักเกณฑ์วิธีการปฏิบัติของระบบการตรวจประเมินโดยทั่วไป

จากที่กล่าวมาจะเห็นได้ว่า สภาพปัญหาและอุปสรรคข้อบกพร่องที่เกิดขึ้นส่งผลกระทบต่อคุณภาพ และมาตรฐานการปฏิบัติงานขององค์กรปกครองส่วนท้องถิ่นและความน่าเชื่อถือของระบบการตรวจประเมิน

โดยตรง แต่การที่จะได้คำตอบอย่างสมเหตุสมผลที่จะเป็นแนวทางในการแก้ไขปรับปรุงการปฏิบัติงาน จำเป็นต้องศึกษา วิเคราะห์และประเมินกระบวนการตรวจประเมินในแต่ละขั้นตอนว่ามีการดำเนินการอย่างไรบ้าง เพื่อจะได้นำข้อมูลย้อนกลับมาปรับปรุงพัฒนาให้เกิดประสิทธิภาพ ดังนั้น การประเมินกระบวนการจึงเป็นวิธีการที่สามารถยืนยันปัญหาข้อบกพร่องและเหตุการณ์ดังกล่าวได้ ผู้ศึกษาในฐานะที่เป็นนักศึกษาวิชารัฐประศาสนศาสตรมหาบัณฑิตและเจ้าหน้าที่ผู้รับผิดชอบในการปฏิบัติงานส่วนนี้ และเห็นในสิ่งที่ควรปรับปรุงแก้ไข จึงนำไปสู่การเสนอ การตรวจรับรองมาตรฐานการปฏิบัติราชการขององค์กรบริหารส่วนตำบลเขตอำเภอกาญจนาภิเษก จังหวัดสุราษฎร์ธานี เพื่อแสดงให้เห็นว่ากระบวนการตรวจประเมินแต่ละขั้นตอนผู้มีส่วนเกี่ยวข้องทั้งผู้ตรวจและผู้รับการตรวจประเมินดำเนินการอย่างไรบ้าง สอดคล้องหรือแตกต่างจากหลักการตรวจประเมินโดยทั่วไปอย่างไร มีความโปร่งใสและชัดเจนเพียงใดและหากพบว่าการดำเนินการมีความผิดปกติจะส่งผลให้เกิดอะไรต่อองค์กร มีแนวทางการพัฒนาปรับปรุงอย่างไรบ้างเพื่อให้เกิดประสิทธิภาพต่อระบบการตรวจรับรองมาตรฐานการปฏิบัติราชการอันเป็นวัตถุประสงค์สำคัญของบทความนี้

วิธีการศึกษา

การศึกษาเริ่มจากการตรวจสอบข้อมูลทุติยภูมิจากเอกสารประกอบตัวชี้วัดตามเกณฑ์มาตรฐานและผลการประเมินประกอบกับข้อมูลหลักฐานเชิงประจักษ์ ที่จะทำให้เห็นว่า องค์กรบริหารส่วนตำบลที่เป็นเป้าหมายในการศึกษารั้งนี้ มีการดำเนินการเตรียมความพร้อมรับการตรวจประเมินอย่างไรบ้าง สอดคล้องกับข้อเท็จจริงหรือไม่ อย่างไร จากนั้นนำข้อมูลมารวบรวมกับข้อมูลที่ได้อจากการสังเกตในขณะตรวจประเมินและหลังการตรวจประเมินเสร็จสิ้น ด้วยการเข้าร่วมสังเกตการณ์

ในขณะตรวจประเมินขององค์การบริหารส่วนตำบล เป้าหมายจำนวน 8 แห่ง ตามวัน เวลาและสถานที่ที่กำหนดในแผนการตรวจของสำนักงานท้องถิ่นจังหวัดที่ได้แจ้งให้ทราบล่วงหน้า ในบทความนี้มีรายละเอียดบางส่วนที่พาดพิงถึงองค์กรและตัวบุคคล อันแสดงถึงภาพลักษณ์ในลักษณะเชิงลบ จึงขอสงวนชื่อ อบต.และบุคคลที่เกี่ยวข้องเพื่อหลีกเลี่ยงผลกระทบอันอาจเกิดขึ้นกับองค์กรและตัวบุคคลนั้นได้ จากนั้นนำข้อมูลที่ได้จากการเก็บรวบรวมทั้งหมดใน 3 ขั้นตอน มาทำการวิเคราะห์เชิงเปรียบเทียบกับหลักเกณฑ์และแนวทางการดำเนินงานตามขั้นตอนของกระบวนการตรวจประเมินคุณภาพและรับรองมาตรฐานโดยทั่วไปของหน่วยงานราชการ ทั้งนี้ ผู้ศึกษาได้ดำเนินการอย่างละเอียดรอบคอบ เพื่อให้ได้ข้อมูลที่ถูกต้อง สมบูรณ์มากที่สุด

กระบวนการตรวจรับรองมาตรฐานการปฏิบัติราชการขององค์กรปกครองส่วนท้องถิ่น

กระบวนการประเมินคุณภาพมีองค์ประกอบคือ คณะผู้ประเมิน การเก็บรวบรวมข้อมูล ขั้นตอนการประเมิน การติดตามผลการปฏิบัติของผู้ประเมินและการติดตามผลการพัฒนาหน่วยงานรับตรวจ (ชาญณรงค์, 2554) ซึ่งสอดคล้องกับองค์ประกอบกระบวนการประเมินคุณภาพเพื่อให้การรับรองมาตรฐานการปฏิบัติราชการของกรมพัฒนาชุมชน (2553) ที่ระบุว่ากระบวนการรับรองมาตรฐาน ประกอบด้วย 1) มาตรฐาน 2) คณะผู้ประเมิน 3) การประเมิน 4) วิเคราะห์และสรุปผลการประเมิน ในขณะที่ สำนักงานคณะกรรมการพัฒนาระบบราชการ ได้กำหนดกระบวนการประเมินผลการปฏิบัติราชการของหน่วยงานราชการ 5 ขั้นตอน ได้แก่ 1) กำหนดวัตถุประสงค์ 2) การกำหนดตัวชี้วัดและเกณฑ์การประเมิน 3) การวัดผลและการประเมิน 4) การรายงานผลการประเมิน 5) การนำผลไปใช้ประโยชน์ (สาธิต, 2552) จะเห็นได้ว่า ลักษณะองค์ประกอบของกระบวนการประเมินที่กล่าวมา หากพิจารณาสิ่งที่

เกี่ยวข้องจะประกอบด้วย ผู้ประเมิน สารสนเทศหรือเกณฑ์ที่ใช้วัดผล และผู้รับการประเมิน และเมื่อพิจารณาในแง่ของขั้นตอนการดำเนินงานของส่วนที่เกี่ยวข้องกับการประเมินสามารถแยกออกเป็น 3 ขั้นตอน คือ 1) ก่อนการประเมิน 2) ระหว่างการประเมิน และ 3) หลังการประเมิน

อย่างไรก็ตาม การตรวจรับรองมาตรฐานการปฏิบัติราชการขององค์กรปกครองส่วนท้องถิ่น เป็นการติดตาม ตรวจสอบ ผลการปฏิบัติราชการผ่านกระบวนการประเมิน และได้กำหนดแนวทางวิธีการดำเนินงาน ตามหนังสือกรมส่งเสริมการปกครองท้องถิ่น ที่ มท 0892.14/ว 810 ลงวันที่ 3 พฤษภาคม 2553 และ มท 0892.4/ว 435 ลงวันที่ 11 กุมภาพันธ์ 2549 ซึ่งกำหนดลักษณะการตรวจรับรองมาตรฐานขององค์กรปกครองส่วนท้องถิ่น ที่มีองค์ประกอบสอดคล้องในแนวทางเดียวกับกระบวนการประเมินของหน่วยงานราชการที่กล่าวมาทั้งหมด กล่าวโดยสรุปว่า กระบวนการตรวจประเมินประกอบด้วย 3 ขั้นตอน คือ ก่อนการตรวจประเมิน ระหว่างการตรวจประเมิน และหลังการตรวจประเมิน และการศึกษาครั้งนี้ ได้ศึกษาในลักษณะเชิงเปรียบเทียบกับหลักเกณฑ์และแนวทางการดำเนินงานในแต่ละขั้นตอนตามกระบวนการประเมินของผู้ประเมินและผู้รับการประเมิน ซึ่งมีรายละเอียดผลการศึกษาดังต่อไปนี้

1.ขั้นตอนก่อนการตรวจประเมิน

ก่อนทำการตรวจประเมินคณะกรรมการตรวจประเมินหรือผู้ตรวจประเมินได้ทำการการศึกษาข้อมูลเอกสารการประเมิน อันประกอบด้วยผลการปฏิบัติงาน แผนงาน และข้อมูลพื้นฐานอื่นที่เกี่ยวข้องกับเกณฑ์ประเมินไว้ล่วงหน้า โดยการประสานงานกับผู้รับการประเมินเพื่อขอเอกสารก่อนพร้อมกำหนดห้วงเวลาจัดส่งให้กรมการศึกษา แล้วนำข้อมูลที่ได้ศึกษาล่วงหน้ามาร่วมประชุมคณะกรรมการทั้งคณะเพื่อร่วมศึกษา วิเคราะห์ พร้อมกับแบ่งงานและมอบหมายหน้าที่

รับผิดชอบให้แก่กรรมการแต่ละคนประเมินและประสานงานกับผู้บริหารและบุคลากรของหน่วยงานผู้รับตรวจเพื่อร่วมประชุมทำความเข้าใจเกณฑ์ประเมินตัวชี้วัด รวมทั้งเทคนิค วิธีการตรวจประเมิน ก่อนการประเมิน ด้านผู้รับการตรวจประเมิน ต้องเตรียมเอกสารการประเมินเพื่อจัดส่งให้กรรมการก่อนการประเมินเพื่อทำการศึกษาล่วงหน้า ประชุมทำความเข้าใจร่วมกันในองค์กรพร้อมมอบหมายหน้าที่รับผิดชอบให้แก่บุคลากรทั้งในด้านการเตรียมเอกสารประกอบตัวชี้วัด การประสานงาน การอำนวยความสะดวก ด้านสถานที่ที่ใช้ในการประเมิน เป็นต้น และประสานกับผู้ตรวจประเมินอย่างต่อเนื่องเพื่อความเข้าใจในหลักเกณฑ์ตรวจประเมิน หรือประเด็นที่สงสัยเกี่ยวกับการประเมินแต่ทว่าผลการศึกษามีลักษณะดังนี้

ผลการศึกษาทำให้ทราบว่าคณะกรรมการทั้งคณะที่ทำหน้าที่ตรวจประเมินมีจำนวน 4 คนประกอบด้วยตัวแทนจากสำนักงานท้องถิ่นจังหวัด จำนวน 2 คน ท้องถิ่นอำเภอ 1 คน ตัวแทนปลัด อบต. 1 คน และจากผลการศึกษาพบว่า ผู้ตรวจประเมินไม่ได้ประสานงานกับหน่วยงานรับประเมิน เพื่อขอข้อมูลเอกสารการประเมินทำการศึกษาไว้ล่วงหน้า มีเพียงการจัดส่งเอกสารรายงานผลตามการปฏิบัติราชการปกติตามที่ระเบียบกำหนด และการจัดส่งเอกสารดังกล่าวส่วนใหญ่ผ่านท้องถิ่นอำเภอ และยังพบว่า ไม่มีการประชุมร่วมกันเพื่อแบ่งงานมอบหมายหน้าที่รับผิดชอบการประเมิน แต่กรรมการแต่ละคนได้ถูกกำหนดหน้าที่การประเมินไว้เรียบร้อยแล้วก่อนเข้าตรวจ ณ สถานที่ที่รับตรวจ นอกจากนี้ ผลการศึกษาชี้ว่า ผู้ตรวจประเมินขาดการประสานงานอย่างต่อเนื่องเพื่อความเข้าใจเกี่ยวกับการประเมินและเกณฑ์ประเมิน เทคนิค วิธีการ ทำให้ผู้รับการประเมินยังมีความสับสนในเกณฑ์ประเมินบางตัว แม้ผลการศึกษาที่ค้นพบว่า สำนักงานท้องถิ่นจังหวัดได้จัดให้มีการจัดอบรมเพื่อประชุมชี้แจงการตรวจประเมิน ก่อนเข้าตรวจประเมิน แต่ทว่า เป็นการประชุมองค์กรปกครองส่วนท้องถิ่นทั้งจังหวัด 138 แห่งในวันเดียวใช้

เวลาประมาณ 2 ชั่วโมง หลังจากเสร็จสิ้นการประชุมจะ ไม่มีการประสานงานใดเพิ่มเติมจนกระทั่งถึงกำหนดการตรวจประเมิน

ในขณะที่ผลการศึกษาด้านของ อบต.ผู้รับการตรวจประเมิน พบว่า ก่อนการตรวจประเมินไม่เคยจัดเตรียมหรือส่งเอกสารประกอบการประเมินให้กับคณะกรรมการตรวจประเมินศึกษาล่วงหน้า แต่ได้จัดส่งเอกสารการปฏิบัติงานตามระเบียบให้กับสำนักงานท้องถิ่นอำเภอฯ และเป็นการรายงานผลตามปกติ และยังชี้ให้เห็นว่าก่อนรับการประเมิน อบต.ส่วนใหญ่ละทิ้งการปฏิบัติงานประจำเพื่อใช้เวลาในการจัดทำและสร้างเอกสารประกอบตัวชี้วัด และพบว่าส่วนใหญ่จัดทำและสร้างเอกสารขึ้นใหม่ทั้งที่ไม่ได้ดำเนินการจริง เพราะทำให้เกิดความสับสนและเข้าใจไม่ตรงกันในคำอธิบายเอกสารประกอบตัวชี้วัดในแบบตรวจรับรองมาตรฐาน อย่างไรก็ตาม ก่อนรับการประเมิน พบว่า อบต.ได้ร่วมกันประชุมภายในองค์กรเพื่อสร้างความเข้าใจในเกณฑ์ และวิธีการประเมิน โดย ปลัด อบต.เป็นผู้ดำเนินการประชุมร่วมกับบุคลากรภายในหน่วยงาน เพื่อมอบหมายหน้าที่ความรับผิดชอบในการรับตรวจประเมิน ทั้งด้านการอำนวยความสะดวก ด้านสถานที่สำหรับกรรมการใช้ในการตรวจเอกสาร การเตรียมเอกสารประเมินที่ให้หัวหน้าส่วนราชการภายใน อบต. รับผิดชอบในด้านที่เกี่ยวข้องกับงานแต่ละส่วน แต่มีประเด็นที่น่าสังเกตประการหนึ่งจากผลการประชุม ซึ่งพบว่า มีการตกลงค่าใช้จ่ายร่วมกันในการประเมินด้วยการหักเงินโบนัสของบุคลากรทุกคนเป็นร้อยละของเงินเดือน ซึ่งจำนวนร้อยละเท่าใด ขึ้นอยู่กับว่า ผู้บริหารท้องถิ่นจะต้องการเท่าใด นอกจากนี้พบว่า ค่าดำเนินการประเมินที่ชี้แจงประกอบด้วย การสำเนาเอกสาร จัดทำเล่ม ค่าอาหารเลี้ยงกรรมการประเมิน หน่วยงานที่ทำการประเมิน ความพึงพอใจ หน่วยงานท้องถิ่นอำเภอ และสำนักงานท้องถิ่นจังหวัด

2.ขั้นตอนระหว่างการตรวจประเมิน

คณะกรรมการตรวจประเมินประสานงานกับผู้บริหารและบุคลากรของหน่วยงานที่รับประเมินด้วยการเรียกประชุมชี้แจงเป้าหมายการตรวจประเมินให้เข้าใจว่าเป็นการประเมินเพื่อการพัฒนาประสิทธิภาพและคุณภาพการปฏิบัติงานพร้อมกับอธิบายวิธีการประเมิน กฎ กติการะหว่างการประเมินและข้อมูลที่ใช้ในการตรวจสอบ จากนั้นเปิดโอกาสให้หน่วยงานที่รับประเมินรายงานข้อมูลตามผลการปฏิบัติงาน และข้อมูลการประเมินพอสังเขป แล้วเริ่มศึกษาข้อมูล เอกสารที่หน่วยงานเตรียมไว้ และจดบันทึกประเด็นที่ต้องการเพิ่มเติมหรือสงสัย ซึ่งในการหาข้อมูลและเก็บรวบรวมข้อมูลเพิ่มเติมใช้วิธีการสัมภาษณ์ผู้บริหาร บุคลากร หรือการสังเกตจากการปฏิบัติงาน ประชาชน หรือสถานที่ที่อ้างถึงในเกณฑ์ประเมิน หรือขอเอกสารเพิ่มเติมเพื่อความชัดเจนในการตรวจสอบ ดังนั้น ระหว่างการประเมินต้องมีการประสานงานอย่างต่อเนื่องเพื่อสอบถามข้อมูลที่จำเป็นเพิ่มเติม จากนั้นกรรมการทั้งคณะร่วมประชุมเพื่อตรวจสอบผลการประเมินพร้อมสรุปผลในเบื้องต้น ในขั้นตอนนี้การดำเนินการส่วนใหญ่จะเน้นการปฏิบัติงานของคณะกรรมการตรวจมากกว่าผู้รับการประเมิน ดังนั้น ลักษณะการดำเนินการของหน่วยงานที่รับการประเมินในระหว่างการประเมิน จึงประกอบด้วย ผู้นำเสนอข้อมูลการประเมินทำหน้าที่รายงานข้อมูลผลการดำเนินงานตามที่รับมอบหมาย และตอบข้อซักถามหรือซักถามในประเด็นที่สงสัยต่อคณะกรรมการตรวจ นอกจากนี้หน่วยงานต้องจัดให้มีผู้ประสานงานกับกรรมการเพื่ออำนวยความสะดวกด้านข้อมูลเพิ่มเติมและนำกรรมการไปตรวจสอบสถานที่ที่เกี่ยวข้องกับการประเมิน

ผลการศึกษาพบว่า เมื่อถึงกำหนดวันและเวลาเข้าตรวจ ณ ที่ทำการผู้รับการตรวจประเมิน คณะกรรมการมาถึงสถานที่ตรวจประเมิน ใช้เวลา 15 นาทีพูดคุยกับบุคลากรในหน่วยงานแต่เป็นการสอบถามการปฏิบัติงานปกติ ไม่เกี่ยวข้องกับการประเมิน อบต.บางแห่งใช้เวลากว่า 30 นาที จึงจะเริ่มตรวจประเมินขึ้นอยู่กับ

เวลาเดินทางของกรรมการแต่ละท่าน แต่ทุกแห่งไม่เกิน 30 นาที จึงเริ่มประเมินโดยการตรวจเอกสารและข้อมูลที่ อบต.เตรียมไว้และแยกแฟ้มมาตรฐานแต่ละด้าน และเรียงเอกสารตามลำดับเกณฑ์ประเมิน จากการศึกษาพบว่ากรรมการแต่ละคนรับผิดชอบการประเมินคนละด้าน และมีวิธีการประเมิน เหมือนกัน กล่าวคือ สอบถามผู้นำเสนอข้อมูลว่ามีเอกสารประกอบหรือไม่ ถ้ามีจะบันทึกคะแนนด้วยดินสอในช่องคะแนน หลังเกณฑ์ประเมินแต่ละข้อ และพบว่าหาก อบต.ไม่มีเอกสารประกอบ หรือมีไม่ครบตามตัวชี้วัด จะเว้นช่องคะแนนไว้ แล้วประเมินหัวข้ออื่นต่อไป ดำเนินการเช่นนี้จนครบทุกเกณฑ์ประเมิน แล้วรวมคะแนนพอสังเขป จากนั้นย้อนกลับไปยังข้อที่เว้นไว้เพื่อสอบถามถึงสาเหตุที่ไม่มีหรือมีแต่ไม่ครบ การศึกษายังพบว่ากรรมการได้ให้ตรวจสอบคะแนนคร่าว ๆ จากที่ประเมิน ถ้ายังไม่ผ่านเกณฑ์ที่กำหนด จะถามผู้นำเสนอจะทำอย่างไร แล้วกำชับให้จัดทำขึ้นมาประกอบถ้าไม่ทำจะไม่ผ่าน แต่ทว่าผลการศึกษายังค้นพบอีกว่า การประเมิน อบต. บางแห่ง กรรมการจะกล่าวกับบุคลากรในเชิงบังคับให้จัดทำเอกสารขึ้นให้ได้ตามเกณฑ์ มิฉะนั้นจะประเมินโบนัสปลายปีไม่ได้

จากผลการศึกษาด้านของ อบต. ผู้รับการประเมินพบว่า อบต.ส่วนใหญ่ ให้ปลัดเป็นผู้ประสานงานระหว่างการประเมิน แต่พบว่า อบต. บางแห่ง ปลัดจะเดินตรวจดูการตรวจประเมินตามจุดต่าง ๆ แต่ละด้านที่กรรมการกำลังประเมิน มีลักษณะคล้ายกับการตรวจดูความเรียบร้อยของบุคลากรผู้นำเสนอและเตรียมเอกสารประเมินครบถ้วนหรือไม่ ทั้งที่ ยังไม่มีการเรียกสอบถามข้อมูลเพิ่มเติมจากกรรมการแต่อย่างใด และพบว่า ระหว่างการประเมินเมื่อกรรมการถามผู้นำเสนอว่ามีเอกสารหรือไม่ อย่างไร บุคลากรผู้นั้นจะเปิดเอกสารให้กรรมการตรวจดู และยังพบว่า อบต.บางแห่ง ใช้เอกสารประกอบ 2 ชุด ทั้งของตนเองและของกรรมการ กรณีกรรมการถามจะให้กรรมการเปิดโดยเขียนเลขหน้ากำกับไว้ในเอกสารนั้น เมื่อกรรมการลงคะแนนในช่อง

ผู้นำเสนอก็บันทึกคะแนนในส่วนของตนไปพร้อมกัน เมื่อประเมินครบทุกเกณฑ์ ทั้งกรรมการและผู้นำเสนอ ข้อมูลจะร่วมกันตรวจสอบผลประเมินว่าตรงกันหรือไม่ และส่วนใดที่ต้องเพิ่มเติม ได้กำชับให้บุคลากรรีบ ดำเนินการจัดทำเอกสารประกอบและให้จัดส่งที่หลังไป ยังที่ทำการท้องถิ่นอำเภอเพื่อสรุปผลการประเมิน

3. ขั้นตอนหลังการตรวจประเมิน

หลังจากเสร็จสิ้นการตรวจประเมินกรรมการแต่ละคนจะสรุปผลประเมินในด้านที่รับผิดชอบแล้วนำผลการ ประเมินร่วมประชุมกับกรรมการทั้งหมด เพื่อร่วมกัน สรุปและสังเคราะห์ข้อมูลที่ได้จากการประเมินพร้อม สรุปในภาพรวมผลการประเมินของคณะกรรมการทั้งหมด จากนั้นนำผลการประเมินที่ได้ชี้แจงอธิบายให้ ผู้บริหารและบุคลากรหน่วยงานรับการตรวจทราบถึงจุด แข็ง และจุดอ่อนที่พบและส่วนที่ต้องพัฒนา ปรับปรุง ให้มีประสิทธิภาพเป็นไปตามมาตรฐานที่กำหนด พร้อม ให้หน่วยงานรับการประเมินโต้แย้งหรือให้ข้อมูล เพิ่มเติมกรณีมีข้อมูลที่ยืนยันผลการปฏิบัติงานนั้น ส่วนหน่วยงานผู้รับการประเมินเมื่อได้รับผลการ ประเมินแล้วผู้บริหารนำเข้าสู่ที่ประชุมภายในหน่วยงาน เพื่อพิจารณาและแสดงความคิดเห็นประเด็นที่ต้อง พัฒนาปรับปรุง พร้อมกับวางแผนการพัฒนา ประสิทธิภาพการปฏิบัติงานแล้วรายงานให้ผู้บริหาร ทราบ หลังจากนั้นจึงนำผลการประเมินไปใช้ใน ขั้นตอนการกำหนดสิ่งจูงใจต่อไป

แต่ผลการศึกษาที่พบและแสดงให้เห็นใน ขั้นตอนนี้ คือ หลังการประเมินกรรมการแต่ละคนรวม คะแนนแต่ละช่องของเกณฑ์การประเมินในด้านที่ รับผิดชอบแล้วสรุปคะแนน พร้อมถามผู้นำเสนอซึ่ง กำลังรวมคะแนนในส่วนของตนด้วย ว่าตรงกันหรือไม่ หากไม่ตรงกัน ส่วนใหญ่จะถูกต้องตรงกัน จากนั้นจะ ร่วมกันคิดเป็นร้อยละเพื่อจะดูว่าผ่านเกณฑ์ด้านนั้น หรือไม่ ถ้าไม่ผ่านกรรมการจะให้นำเอกสารมาเพิ่มใน ตัวชี้วัดที่ยังขาดเอกสารประกอบ โดยให้ผู้นำเสนอเลือก

ดูเอาเองว่าจะทำเอกสารเกณฑ์ใดตัวชี้วัดใดบ้าง แล้วนำ ส่วนที่เพิ่มเติมรวบรวมจัดส่งที่สำนักงานท้องถิ่นอำเภอ ผลการศึกษายังชี้ให้เห็นอีกว่า หลังการประเมินเสร็จสิ้น กรณีของ อบต. ที่รับการตรวจประเมินในช่วงเช้าตั้งแต่ เวลา 9.30-11.30 น. โดยประมาณ จะนำคณะกรรมการไป จัดเลี้ยงอาหารกลางวัน และจากการสังเกตพบว่า มีปลัด อบต. และบุคลากรของอีกแห่งหนึ่งที่จะรับการตรวจ ประเมินในช่วงบ่าย มาร่วมด้วย และพบว่าทั้ง 2 อบต. จะ ร่วมกันเฉลี่ยค่าอาหารมื้อนั้นด้วยวิธีการหักเงินโบนัส เช่นเดียวกับ อบต. อื่นที่ผ่านการตรวจมาก่อนหน้า

ส่วนด้าน อบต. ผู้รับการประเมิน จากผลการศึกษา พบว่า หลังการประเมินปลัด อบต. รวบรวมผลของแต่ละ ด้านและกำชับให้บุคลากรที่ต้องจัดทำเอกสารประกอบ เพิ่มเติมให้รีบดำเนินการแล้วจัดส่งในวันรุ่งขึ้น จากนั้น จะมอบหมายให้แต่ละส่วนราชการภายในหน่วยงาน รับ ดำเนินการจัดทำเอกสารประเมินประสิทธิภาพและ ประสิทธิภาพการปฏิบัติราชการ เพื่อกำหนดประโยชน์ ตอบแทนอื่น(โบนัส) ต่อไป ซึ่งผลการศึกษาชี้ว่า ระยะเวลาอยู่ในช่วงใกล้เคียงกัน หลังจากนั้นจะชวน บุคลากรในหน่วยงานไปร่วมเลี้ยงกรรมการ ซึ่งพบว่า ส่วนใหญ่จะไปร่วมทั้งหมด มี อบต. บางแห่งที่ผู้บริหาร ท้องถิ่นร่วมด้วย นอกจากนี้ ขณะที่บุคลากรที่ รับผิดชอบในการรวบรวมเอกสารประกอบเพิ่มเติมไป ส่ง ณ ที่ทำการท้องถิ่นอำเภอนั้น ยังพบสิ่งที่น่าสนใจอีก ว่า มี ปลัด อบต. และบุคลากร จาก อบต. 3 แห่ง กำลัง ขอคะแนนประเมินเพิ่มเติมจากกรรมการท่านหนึ่ง และ ได้มีการเพิ่มคะแนนตามที่ร้องขอ พร้อมกำชับให้ กลับ ไปดำเนินการจัดทำในส่วนที่เพิ่มคะแนนให้ เรียบร้อยด้วย

สรุปและอภิปรายผลการศึกษา

ผลการศึกษาขั้นตอนก่อนประเมินพบว่าผู้ประเมิน ไม่ได้ประสานงานเพื่อขอเอกสารข้อมูลในการศึกษา ล่วงหน้า แต่มีการประชุมชี้แจงก่อนเข้าประเมินตาม กำหนดที่แจ้ง เมื่อถึงกำหนดเข้าตรวจ ทำการประเมิน

ทันที โดยไม่มีการประชุมวิเคราะห์ ข้อมูล ที่ได้ศึกษาเพื่อมอบหมายหน้าที่ให้กรรมการ แต่ได้กำหนดหน้าที่รับผิดชอบไว้ก่อนเป็นที่เรียบร้อยจากจังหวัด ก่อนเริ่มประเมิน ไม่มีการประสานงานเพื่อชี้แจงทำความเข้าใจร่วมกันต่อการประเมิน แต่พบว่า เมื่อถึงที่ทำการผู้รับการประเมิน ก็เริ่มประเมินทันที ส่วนผลการศึกษา อบต.ผู้รับการประเมิน พบว่า ก่อนการประเมินไม่มีการจัดส่งเอกสารข้อมูล ให้กับกรรมการตรวจ แต่มีการประชุมชี้แจงทำความเข้าใจในการประเมินภายในหน่วยงาน และมีการมอบหมายหน้าที่รับผิดชอบให้บุคลากรเตรียมการด้านต่าง ๆ ผลการศึกษายังพบประเด็นจากการประชุมที่มีการชี้แจงรายละเอียดค่าใช้จ่ายในการประเมินที่ต้องหักจากเงินรางวัลประจำปีของบุคลากรทุกคน ซึ่งพบว่ามีการจ่ายให้กับผู้บริหารท้องถิ่นและหน่วยงานที่เกี่ยวข้องกับการประเมินรวมอยู่ด้วย และยังพบอีกว่า ในการเตรียมรับการประเมิน ทุ่มเทเวลาให้กับการจัดทำเอกสารประกอบตัวชี้วัดจนทำให้ต้องละทิ้งการปฏิบัติหน้าที่ประจำ ทั้งนี้เพื่อนำเวลาไปสร้างเอกสาร หลักฐานการประเมิน ซึ่งพบว่าส่วนใหญ่ ไม่ได้ปฏิบัติงานจริงและไม่เข้าใจ สับสนในเกณฑ์ประเมิน

จะเห็นได้ว่า จากผลการศึกษาของผู้ตรวจและผู้รับการตรวจประเมิน ไม่ได้เป็นไปตามหลักเกณฑ์และแนวทางการดำเนินงานของการตรวจประเมิน และเมื่อพิจารณาผลการศึกษาเห็นว่า ผู้ตรวจประเมิน ขาดการวางแผนที่รอบคอบและขาดข้อมูลที่เพียงพอต่อการประเมิน ทำให้ส่งผลกระทบต่อประเมินที่ขาดความเที่ยงตรงอย่างไรก็ตาม แม้ว่าผู้ประเมินจะมาจากหน่วยงานผู้กำกับดูแล อปท.ตามกฎหมาย ก็ไม่ได้หมายความว่า จะสามารถทราบรายละเอียดการปฏิบัติงานอย่างลึกซึ้งของ อบต.แต่ละแห่งได้ เพราะการปฏิบัติงาน ปริมาณ ความยากง่าย ของแต่ละแห่ง ขึ้นอยู่กับศักยภาพและนโยบายของผู้บริหารท้องถิ่น จึงย่อมมีความแตกต่างกัน แต่ละรูปแบบ มาตรฐานที่เป็นบรรทัดฐานได้ยาก(ไมตรี อินทุสุต, 2551) ดังนั้นจึงมองได้ว่า การที่ผู้ประเมินขาดข้อมูล ขอมมีผลต่อความแม่นยำในการประเมิน ด้าน

ผู้รับการประเมิน ผลการศึกษาชี้ให้เห็นว่า การปฏิบัติงานที่ไม่นำมาตราฐานมาเป็นแนวทางการดำเนินงานจึงทำให้ต้องทุ่มเทเวลาในการจัดทำเอกสารประเมิน และสะท้อนให้ถึงระบบบริหารจัดการภายในหน่วยงานที่ต้องได้รับการพัฒนาและปรับปรุง เมื่อพิจารณาจากผลการศึกษาขั้นตอนก่อนการประเมิน จึงได้แนวทางปรับปรุงให้สอดคล้องและเป็นไปตามหลักการตรวจประเมิน กล่าวคือ ผู้ตรวจและผู้รับการประเมินควรมีการประสานงานร่วมกันทุกขั้นตอนเพื่อสร้างเข้าใจและความชัดเจนในการประเมิน และผู้รับการประเมินควรมีมาตรฐานมากำหนดเป็นแนวทางการปฏิบัติราชการประจำ

ผลการศึกษาขั้นตอนระหว่างประเมิน เป็นดังนี้ ผู้ตรวจประเมิน ไม่ได้เรียกผู้บริหารและบุคลากรหน่วยงานรับประเมินร่วมประชุมชี้แจงวัตถุประสงค์ แต่เริ่มทำการประเมินด้วยการตรวจดูเอกสารที่หน่วยงานจัดเตรียมไว้ ไม่มีการรายงานข้อมูลตามผลการปฏิบัติงานและข้อมูลการของผู้นำเสนอข้อมูล แต่เริ่มทำการประเมินจากเอกสารที่เตรียมไว้ และยังพบว่า ในการประเมิน ไม่มีการตรวจสอบแหล่งที่มาของเอกสารหลักฐาน หรือการหาข้อมูลจากแหล่งอื่นไม่มีการสัมภาษณ์ คุสสถานທີ່จริง และไม่บันทึกข้อมูล การประเมินแต่บันทึกผลคะแนนในช่องที่กำหนด นอกจากนี้ยังค้นพบว่า ลักษณะการประเมินสร้างความได้เปรียบต่อผู้รับการประเมิน ดังนี้ ความหากข้อใดไม่มีเอกสารหรือมีแต่ไม่มีครบถ้วนทุกตัวชี้วัด จะเว้นไว้เพื่อย้อนกลับมาสอบถามเหตุที่ไม่ทำให้ครบ และ อบต.บางแห่งถูกกำกับในเชิงบังคับให้จัดทำเพิ่ม เพราะหากไม่ทำจะเสียโอกาสในการกำหนดประเมินโบนัส และไม่มีการประสานงานใด ๆ ระหว่างประเมินแต่มี ปลัด อบต.คอยอำนวยความสะดวก ตรวจดูความเรียบร้อย หลังการประเมินกรรมการไม่ได้ประชุมร่วมกันเพื่อพิจารณาผลการประเมินและรายงานผลในเบื้องต้นแต่พบว่ามีกรรวมคะแนนกับผู้นำเสนอข้อมูลจากนั้นจึงได้กำชับให้จัดทำเพิ่มเติมและรวบรวมจัดส่งที่สำนักงานท้องถิ่น

อำเภอวังจันทน์ ผลการศึกษา ด้านผู้รับการประเมินพบว่า มีผู้นำเสนอข้อมูลต่อกรรมการในการประเมิน แต่เป็นการเสนอเอกสารให้กรรมการตรวจสอบ ไม่มีการนำเสนอข้อมูลก่อนเริ่มประเมิน และไม่มีการซักถามข้อสงสัยต่อกรรมการ

ผลการศึกษาขั้นตอนนี้ ยังคงชี้ว่า แนวทางการดำเนินงานมีความแตกต่างจากหลักการตรวจประเมิน และให้เห็นว่า ผู้ประเมินขาดเทคนิควิธีการประเมินอย่างรอบด้านซึ่งการตรวจสอบเพียงรอบเดียวจากเอกสารที่จัดเตรียมไว้ อาจทำให้ข้อมูลที่ได้อาจไม่ถูกต้องตามความเป็นจริง ส่วนผู้รับการประเมิน เห็นได้ว่า ขาดความรู้และทักษะในการนำเสนอข้อมูล แต่มุ่งให้ความสนใจต่อคะแนนประเมินจึงแสดงให้เห็นเป้าหมายว่า การเตรียมการจัดทำเอกสารผลงานขึ้นมาประกอบการประเมินเป็นการทำเพื่อการประเมินไม่ใช่การพัฒนา ดังนั้น เพื่อปรับปรุงให้การประเมินเป็นไปตามเป้าหมาย ผู้ตรวจและผู้รับการประเมินควรร่วมกันกำหนดแนวทางการประเมินที่ชัดเจนโดยการจัดทำแนวทางการปฏิบัติงานร่วมกันก่อนการประเมิน ผลการศึกษาระดับหลังการประเมินพบว่า หลังการประเมินเสร็จสิ้นผู้ตรวจประเมินไม่ได้ร่วมกันสังเคราะห์ผลการประเมิน และไม่อธิบายชี้แจงรายงานผลให้ผู้บริหารหรือบุคลากรทราบและเห็นถึง จุดแข็ง จุดอ่อน ที่ต้องแก้ไขปรับปรุง แต่พบว่า กำชับให้ผู้รับการประเมินรวบรวมเอกสารเพิ่มเติมจัดส่ง นอกจากนี้ยังมีการร้องขอให้ผลคะแนนจากผู้รับการประเมินต่อกรรมการ ด้านผู้รับการประเมิน ผลการศึกษาพบว่าไม่นำผลการประเมินเข้าที่ประชุมหน่วยงาน เพื่อวางแผนปรับปรุงพัฒนาประสิทธิภาพแต่เริ่มดำเนินการจัดเตรียมเอกสารเพื่อกำหนดประโยชน์ต่อไป

2. ควรจัดทำคู่มือแนวทางการปฏิบัติในการรับการตรวจประเมินขององค์กรปกครองส่วนท้องถิ่นและสำหรับผู้ตรวจประเมิน ทั้งนี้เพื่อสร้างความชัดเจนและเข้าใจตรงกันในรูปแบบการประเมินการปฏิบัติราชการขององค์กรปกครองส่วนท้องถิ่นโดยการกำหนดช่วง

ผลการศึกษาขั้นตอนนี้ ชี้ให้เห็นว่า นอกจากการประเมินที่ไม่เป็นไปตามหลักเกณฑ์และแนวทางการปฏิบัติของการประเมินยังแสดงให้เห็นถึงการไม่บรรลุเป้าหมายของการประเมิน กล่าวคือ ผู้ประเมินมีเป้าหมายให้ผู้รับการผ่านเกณฑ์มาตรฐาน ในขณะที่ผู้รับการประเมินมีเป้าหมายในการใช้ประโยชน์จากผลการประเมินจึงไม่มีการโต้แย้งหรือสอบถามเพิ่มเติมถึงผลการประเมินใด ๆ แต่เพื่อเป็นสร้างคุณค่าให้การประเมิน ผู้ตรวจประเมินควรเขียนรายงานผลที่แสดงจุดที่ต้องปรับปรุงพัฒนาให้ครบทุกเกณฑ์ไม่ใช่แค่ตัวเลขที่เป็นคะแนน ส่วนผู้รับการประเมินควรนำผลการประเมินเข้าประชุมในหน่วยงานและจัดทำแผนปรับปรุงพร้อมแจ้งผลให้ประชาชน ทราบ

ข้อเสนอแนะ

ผลการศึกษาทำให้ผู้ศึกษาได้แนวทางในการปรับปรุงการตรวจรับรองมาตรฐานการปฏิบัติราชการขององค์กรปกครองส่วนท้องถิ่น เพื่อเผยแพร่ และส่งเสริมความรู้ให้กับองค์กรปกครองส่วนท้องถิ่นอื่น และสามารถนำไปใช้ประโยชน์ในการปฏิบัติราชการต่อไป คือ

1. ควรให้ภาคประชาชนมีส่วนร่วมในการตรวจประเมินองค์กรปกครองส่วนท้องถิ่น โดยความร่วมมือส่วนราชการในการตรวจประเมินองค์กรปกครองส่วนท้องถิ่นนั้น ๆ ซึ่งจะช่วยให้บรรลุเป้าหมายการพัฒนาที่แท้จริงและยังสามารถสร้างความโปร่งใสและความน่าเชื่อถือให้เกิดขึ้นกับระบบการประเมินองค์กรปกครองส่วนท้องถิ่นได้อย่างมีประสิทธิภาพ

ระยะเวลาที่จะทำการประเมินไว้อย่างชัดเจนและมีรายละเอียดขั้นตอนวิธีการปฏิบัติของทั้งผู้ตรวจและผู้รับการตรวจประเมินตั้งแต่ก่อนเริ่มการตรวจประเมินจนกระทั่งเสร็จสิ้นการประเมิน ไว้ในคู่มือการตรวจรับรองมาตรฐานการปฏิบัติราชการ เช่น ให้หน่วยงานผู้รับการ

ตรวจที่ประสงค์จะรับรองมาตรฐานจัดส่งเอกสารหลักฐานที่เกี่ยวข้องภายใน 30 วันให้คณะกรรมการตรวจสอบก่อนเข้าตรวจประเมิน หรือ หลังจากเสร็จสิ้นการประเมินจะมีการติดตามผลการปฏิบัติงานตามตัวชี้วัดภายใน 90 วัน เป็นต้น

เอกสารอ้างอิง

ศศิธร ลัญญกร.2553. ปัจจัยความสำเร็จในการได้รับรางวัลการบริหารจัดการที่ดี 3 ปี ติดต่อกันขององค์การบริหารส่วนตำบลนาโพธิ์. วารสารการบริหารท้องถิ่น. ปีที่ 3 (1) : 97.

พิรสิทธิ์ คำวนศิลป์ และศุภวัฒนากรวงศ์ธนวุธ. 2546. การพัฒนาศักยภาพการบริหารจัดการองค์การบริหารส่วนตำบลในภาคตะวันออกเฉียงเหนือ. ขอนแก่น:โรงพิมพ์คลังนานาวิทยา.

สาธิต วงศ์อนันต์นนท์. 2552. รูปแบบและวิธีการประเมินผลการปฏิบัติราชการของส่วนราชการส่วนกลางของไทย. คุณฉันทิพนธ์ ปรัชญาคุณธิ สาขาวิชารัฐประศาสนศาสตร์ มหาวิทยาลัยรามคำแหง.

ดวงพร คุณากรวงศ์. 2552. ความคิดเห็นต่อการประเมินผลแบบตัวชี้วัด: กรณีศึกษากิจกรรมการปกครอง. วิทยานิพนธ์ปริญญา รัฐศาสตร์มหาบัณฑิตบัณฑิต. สาขาวิชารัฐศาสตร์มหาวิทยาลัยธรรมศาสตร์.

ไทยโพสต์รายวัน. 2552. จี้คุม อปท.ห้ามงาบเงินโบนัสพนักงาน. ค้นเมื่อ 23 กันยายน 2555 , จาก <http://Thai.net/node/10102>

จิรฉัตร หนูนพลกรัง. 2553. แนวทางการพัฒนาการประเมินผลการปฏิบัติราชการขององค์การบริหารส่วนตำบลพุดซา อำเภอเมือง จังหวัดนครราชสีมา. รายงานการศึกษาอิสระ

ปริญญารัฐประศาสนศาสตรมหาบัณฑิต สาขาการปกครองท้องถิ่น วิทยาลัยการปกครองท้องถิ่น มหาวิทยาลัยขอนแก่น.

ไมตรี อินทุสุต. 2551. หัวใจการบริหารงานท้องถิ่น. ค้นเมื่อ 10 กันยายน 2555, จาก [http:// www. Phayao .go.th. /maître/present/local.ppt](http://www.Phayao.go.th/~maître/present/local.ppt)

ชาญณรงค์ พรุ่งโรจน์. 2554. การประเมินคุณภาพภายนอก. ค้นเมื่อ 15 กันยายน 2555, จาก [http://www. gao.mut.ac.th /index/onesga](http://www.gao.mut.ac.th /index/onesga)