

บทที่ 4

ผลการศึกษา

การศึกษาเรื่องปัจจัยที่มีอิทธิพลต่อการกำหนดประโยชน์ตอบแทนอื่นเป็นกรณีพิเศษ (โบนัส) ในองค์กรปกครองส่วนท้องถิ่น มีวัตถุประสงค์ เพื่อ ศึกษาปัจจัยที่มีอิทธิพล ปัญหาและผลกระทบ และประสิทธิผลของการให้ผลประโยชน์ตอบแทนอื่นเป็นกรณีพิเศษ(โบนัส) ในองค์กรปกครองส่วนท้องถิ่น

โดยใช้แบบสัมภาษณ์ ทำการศึกษาปัจจัยที่มีอิทธิพล ปัญหาและผลกระทบในการกำหนดประโยชน์ตอบแทนอื่นเป็นกรณีพิเศษ (โบนัส) กับกลุ่มผู้บริหารเทศบาลจำนวน 6 รายและใช้แบบสอบถามทำการศึกษาระดับประสิทธิผลของงานโดยบุคลากรของเทศบาลประเมินตนเอง หลังจากที่มีการจ่ายโบนัสแล้วมีประสิทธิผลในการทำงานด้านต่าง ๆ โดยได้แบ่งการบริการสาธารณะออกเป็น 6 ด้าน ได้แก่

1. การบริการด้านสาธารณูปโภค และสาธารณูปการ
2. ด้านสาธารณสุขและสิ่งแวดล้อม
3. ด้านการศึกษาและวัฒนธรรม
4. ด้านสวัสดิการสังคม
5. ด้านงานให้บริการและการบริการชุมชน
6. ด้านการส่งเสริมให้ประชาชนมีส่วนร่วม

รวมกลุ่มตัวอย่างทั้งสิ้น 140 ราย และใช้แบบสอบถามทำการศึกษาความพึงพอใจของประชาชนผู้รับบริการในเขตเทศบาลโดยให้ประเมินการบริการสาธารณะของเทศบาลหลังจากที่มีการจ่ายโบนัสให้กับบุคลากรของเทศบาลโดยได้แบ่งการบริการสาธารณะออกเป็น 6 ด้าน ได้แก่

1. การบริการด้านสาธารณูปโภค และสาธารณูปการ
2. ด้านสาธารณสุขและสิ่งแวดล้อม
3. ด้านการศึกษาและวัฒนธรรม
4. ด้านสวัสดิการสังคม
5. ด้านงานให้บริการและการบริการชุมชน
6. ด้านการส่งเสริมให้ประชาชนมีส่วนร่วม

กลุ่มตัวอย่างทั้งสิ้น 110 ราย หลังจากนั้นได้นำข้อมูลจากแบบสอบถามที่เก็บรวบรวมได้มาทำการวิเคราะห์ข้อมูลทางสถิติโดยใช้โปรแกรม SPSS/ PC + ในส่วนของแบบสัมภาษณ์ใช้

การวิเคราะห์และสังเคราะห์ข้อมูลโดยพิจารณาแยกตามหัวข้อต่าง ๆ ที่ต้องการที่ทำการศึกษา และนำเสนอข้อมูลในรูปของการพรรณนา

การเสนอผลการวิเคราะห์ข้อมูลในการศึกษาแบ่งออกเป็น 3 ส่วน ดังนี้

ส่วนที่ 1 แบบสอบถาม สำหรับบุคลากรในเทศบาล มี 3 ตอน ดังนี้

1. ข้อมูลทั่วไป (เพศ, อายุ, การศึกษา, รายได้, ตำแหน่ง)
2. การวิเคราะห์ข้อมูลเกี่ยวกับการเปรียบเทียบประสิทธิผลโดยรวมของการให้บริการหลังจากที่มีการจ่ายเงินโบนัส
3. การวิเคราะห์ข้อมูลเกี่ยวกับประสิทธิผลของการจ่ายเงิน โบนัสและปัจจัยที่มีอิทธิพลต่อประสิทธิผลของการจ่ายเงินโบนัส

ส่วนที่ 2 แบบสอบถาม สำหรับประชาชนในพื้นที่เทศบาล มี 2 ตอน ดังนี้

1. ข้อมูลทั่วไป (เพศ, อายุ, การศึกษา, รายได้, ตำแหน่ง, อาชีพงาน)
2. การวิเคราะห์ข้อมูลเกี่ยวกับความพึงพอใจของประชาชนในการให้บริการสาธารณะของเทศบาลโดยเปรียบเทียบหลังจากที่มีการจ่ายเงินโบนัส

ส่วนที่ 3 แบบสัมภาษณ์ (ตำแหน่งผู้บริหาร) มี 2 ตอน ดังนี้

1. ข้อมูลทั่วไปเกี่ยวกับเทศบาล
2. การวิเคราะห์ข้อมูลเกี่ยวกับความรู้ ความเข้าใจของผู้บริหารในการประเมินประสิทธิภาพประสิทธิผลเพื่อขอกำหนดประโยชน์ตอบแทนอื่นเป็นกรณีพิเศษ (โบนัส)

ลิขสิทธิ์มหาวิทยาลัยเชียงใหม่

Copyright© by Chiang Mai University

All rights reserved

4.1 ข้อมูลพื้นฐานส่วนบุคคลของผู้ตอบแบบสอบถาม (แบบสอบถามบุคลากรในเทศบาล)

กลุ่มตัวอย่างที่ใช้ในการศึกษานี้จำนวนทั้งสิ้น 140 ราย ผลการวิเคราะห์ข้อมูลพื้นฐานจำนวน 140 รายจากแบบสอบถามสามารถอธิบายได้ดังนี้

ตาราง 4.1 แสดงจำนวนและร้อยละของกลุ่มตัวอย่างจำแนกตามเพศ

เพศ	จำนวน	ร้อยละ
ชาย	60	42.85
หญิง	80	57.14
รวม	140	100

จากตาราง 4.1 พบว่ากลุ่มตัวอย่างส่วนใหญ่เป็นเพศหญิง มีจำนวน 80 คน คิดเป็น ร้อยละ 57.14 ส่วนเพศชายมีจำนวน 60 คน คิดเป็นร้อยละ 42.85

ตาราง 4.2 แสดงจำนวนและร้อยละของกลุ่มตัวอย่างจำแนกตามอายุ

อายุ	จำนวน	ร้อยละ
18 – 24 ปี	10	7.14
25 – 34 ปี	73	52.14
35 – 44 ปี	40	28.57
45 – 54 ปี	15	10.71
55 – 64 ปี	2	1.42
65 ปีขึ้นไป	-	-
รวม	140	100

จากตาราง 4.2 พบว่ากลุ่มตัวอย่างจำนวน 140 คน ส่วนใหญ่มีอายุอยู่ในระหว่าง 25 – 34 ปี มากที่สุดมีจำนวน 73 คน คิดเป็นร้อยละ 52.14 รองลงมา มีอายุระหว่าง 35 – 44 ปี มีจำนวน 40 คน คิดเป็นร้อยละ 28.57 อายุระหว่าง 45 – 54 ปี มีจำนวน 15 คน คิดเป็นร้อยละ 10.71 อายุระหว่าง 18 – 24 ปี มีจำนวน 10 คน คิดเป็นร้อยละ 7.14 และอายุระหว่าง 55 – 64 ปี มีจำนวน 2 คน คิดเป็นร้อยละ 1.42

ตาราง 4.3 แสดงจำนวนและร้อยละของกลุ่มตัวอย่างจำแนกตามระดับการศึกษา

ระดับการศึกษา	จำนวน	ร้อยละ
ประถมศึกษา	-	-
มัธยมศึกษาตอนต้น	1	0.7
มัธยมศึกษาตอนปลาย	3	2.1
อาชีวศึกษา/อนุปริญญา	35	25
ปริญญาตรี	89	63.3
ปริญญาโท	12	8.5
สูงกว่าปริญญาโท	-	-
รวม	140	100

จากตาราง 4.3 พบว่ากลุ่มตัวอย่างจำนวน 140 คน มีระดับการศึกษาระดับปริญญาตรีมากที่สุดจำนวน 89 คน คิดเป็นร้อยละ 63.3 รองลงมาเป็นระดับอาชีวศึกษา/อนุปริญญาจำนวน 35 คน คิดเป็นร้อยละ 25 ระดับปริญญาโทจำนวน 12 คน คิดเป็นร้อยละ 8.5 ระดับมัธยมศึกษาตอนปลายจำนวน 3 คน คิดเป็นร้อยละ 2.1 และระดับมัธยมศึกษาตอนต้นจำนวน 1 คน คิดเป็นร้อยละ 0.7

ตาราง 4.4 แสดงจำนวนและร้อยละของกลุ่มตัวอย่างจำแนกตามตำแหน่ง

ตำแหน่ง	จำนวน	ร้อยละ
พนักงานเทศบาล	95	67.8
ลูกจ้างประจำ	7	5
พนักงานจ้างตามภารกิจ	19	13.5
พนักงานจ้างทั่วไป	19	13.5
รวม	140	100

จากตาราง 4.4 พบว่ากลุ่มตัวอย่างจำนวน 140 คน มีตำแหน่งพนักงานเทศบาลมากที่สุดจำนวน 95 คน คิดเป็นร้อยละ 67.8 รองลงมาคือตำแหน่งพนักงานจ้างตามภารกิจและพนักงานจ้างทั่วไปจำนวน 19 คน คิดเป็นร้อยละ 13.5 ตำแหน่งลูกจ้างประจำจำนวน 7 คน คิดเป็นร้อยละ 5

ตาราง 4.5 แสดงจำนวนและร้อยละของกลุ่มตัวอย่างจำแนกตามหน่วยงานที่รับผิดชอบ

ตำแหน่ง	จำนวน	ร้อยละ
สำนักปลัดเทศบาล	51	37.1
ฝ่ายคลัง	37	26.4
ฝ่ายช่าง	26	18.5
ฝ่ายสาธารณสุข	18	12.8
ฝ่ายการศึกษา	7	5
ฝ่ายสวัสดิการสังคม	-	-
รวม	140	100

จากตาราง 4.5 พบว่ากลุ่มตัวอย่างจำนวน 140 คน อยู่หน่วยงานสำนักปลัดเทศบาลมากที่สุด จำนวน 51 คน คิดเป็นร้อยละ 37.1 รองลงมาคือฝ่ายคลังจำนวน 37 คน คิดเป็นร้อยละ 26.4 ฝ่ายช่างจำนวน 26 คน คิดเป็นร้อยละ 18.5 ฝ่ายสาธารณสุขจำนวน 18 คน คิดเป็นร้อยละ 12.8 ฝ่ายการศึกษาจำนวน 7 คน คิดเป็นร้อยละ 5

4.2 การวิเคราะห์ข้อมูลเกี่ยวกับการเปรียบเทียบประสิทธิผลโดยรวมของการให้บริการ หลังจากที่มี การจ่ายเงินโบนัส

ตาราง 4.6 แสดงการให้บริการสาธารณะด้านต่าง ๆ ของบุคลากรของเทศบาลรวม 6 ด้าน โดย ให้อุคลากรของเทศบาลทำการประเมินเปรียบเทียบและประเมินตนเองว่าหลังจากที่มี การจ่ายเงิน โบนัสแล้วได้ทำงานบริการสาธารณะด้านต่าง ๆ เพิ่มขึ้นหรือไม่

ประเด็น	ค่าเฉลี่ย (μ)	ส่วนเบี่ยงเบน มาตรฐาน (σ)	ได้ทำงานบริการ สาธารณะด้านต่างๆ เพิ่มขึ้นในระดับ
1. การบริการสาธารณะด้านสาธารณสุขและ สาธารณูปการ			
1. การพัฒนาระบบสาธารณสุขปโภค	3.63	0.63	มาก
2. การรักษาความสะอาดบริเวณถนนหนทาง	3.58	0.74	มาก
รวม	3.60	0.61	มาก

ตาราง 4.6 (ต่อ)

ประเด็น	ค่าเฉลี่ย (μ)	ส่วนเบี่ยงเบน มาตรฐาน (σ)	ได้ทำงานบริการ สาธารณะด้านต่างๆ เพิ่มขึ้นในระดับ
2. การบริการสาธารณะด้านสาธารณสุขและสิ่งแวดล้อม การดูแล รักษา และบริหารจัดการทรัพยากรธรรมชาติ และ สิ่งแวดล้อม	3.48	0.68	ปานกลาง
รวม	3.48	0.68	ปานกลาง
3.การบริการสาธารณะด้านการศึกษาและศิลปวัฒนธรรม 1.การอนุรักษ์ศิลปวัฒนธรรม จารีตประเพณี และการ ส่งเสริมภูมิปัญญาท้องถิ่น	3.75	0.57	มาก
2.การพัฒนาความรู้ความสามารถของผู้บริหารและสมาชิก สภาเทศบาล พนักงานและลูกจ้าง	3.63	0.63	มาก
3.เทศบาลได้เข้าไปส่งเสริม สนับสนุน หรือมีส่วนร่วมใน กิจกรรมทางการศึกษาของท้องถิ่น	3.56	0.71	มาก
รวม	3.64	0.54	มาก
4.การบริการสาธารณะด้านสวัสดิการสังคม 1.การจัดให้มีสวัสดิการสำหรับผู้สูงอายุ ผู้ด้อยโอกาส (คน พิการ ผู้ป่วยติดเชื้)	3.66	0.63	มาก
2.การส่งเสริมกิจกรรมของกลุ่มเยาวชน	3.63	0.58	มาก
รวม	3.64	0.55	มาก
5.การบริการสาธารณะด้านงานให้บริการและการบริการ ชุมชน 1.การปฏิบัติงานเสร็จตามกำหนดเวลา	3.58	0.66	มาก
2.การปฏิบัติงานเป็นไปอย่างรวดเร็ว	3.60	0.66	มาก
3.การปฏิบัติงานถูกต้อง โปร่งใส และตรวจสอบได้	3.59	0.75	มาก
4.พนักงานมีความคิดริเริ่มสร้างสรรค์ เสนอโครงการวางแผน พัฒนาท้องถิ่นใหม่ๆ	3.47	0.65	ปานกลาง
5.มีอัตราการเพิ่มขึ้นของการจัดเก็บภาษี	3.55	0.65	มาก
6.เทศบาลได้นำเทคโนโลยีและนวัตกรรมใหม่ๆ มาใช้ใน ท้องถิ่น	3.62	0.69	มาก
รวม	3.56	0.56	มาก

ตาราง 4.6 (ต่อ)

ประเด็น	ค่าเฉลี่ย (μ)	ส่วนเบี่ยงเบน มาตรฐาน (σ)	ได้ทำงานบริการ สาธารณะด้านต่างๆ เพิ่มขึ้นในระดับ
การส่งเสริมให้ประชาชนเข้ามามีส่วนร่วมในการ บริหารราชการ 15.เทศบาลได้เปิดโอกาสให้ประชาชนได้มีส่วนร่วมใน การตัดสินใจ อาทิการให้ประชาชนเลือกที่จะดำเนิน โครงการ หรือยกเลิกโครงการเป็นต้น	3.46	0.79	ปานกลาง
รวม	3.46	0.79	ปานกลาง
ค่าเฉลี่ยรวม	3.56	0.62	มาก

จากตาราง 4.6 เมื่อพิจารณาในรายละเอียดแสดงการให้บริการสาธารณะด้านต่าง ๆ ของ
บุคลากรของเทศบาลรวม 6 ด้าน โดยที่บุคลากรของเทศบาลทำการประเมินเปรียบเทียบว่า
หลังจากที่มีการจ่ายเงินโบนัสแล้วได้ทำงานบริการสาธารณะด้านต่าง ๆ เพิ่มขึ้นหรือไม่ พบว่า
บุคลากรของเทศบาลส่วนใหญ่เห็นว่า มีการบริการสาธารณะด้านสาธารณูปโภคและสาธารณูปการ,
การบริการสาธารณะด้านการศึกษาและศิลปวัฒนธรรม, การบริการสาธารณะด้านสวัสดิการสังคม
การบริการสาธารณะด้านงานให้บริการและการบริการชุมชน เพิ่มขึ้นมาก ยกเว้น การส่งเสริมให้
ประชาชนมีส่วนร่วมและการบริการสาธารณะด้านสาธารณสุขและสิ่งแวดล้อมมีระดับการบริการ
สาธารณะในระดับปานกลาง โดยภาพรวมมีการบริการสาธารณะในระดับค่าคะแนนโดยเฉลี่ยอยู่ที่
3.56 ซึ่งถือว่าหลังจากที่มีการจ่ายเงินโบนัส บุคลากรของเทศบาลเห็นว่าการให้บริการสาธารณะ
ด้านต่าง ๆ เพิ่มขึ้นในระดับมาก ข้อมูลนี้แสดงว่า พนักงานของเทศบาลส่วนใหญ่รู้สึกเห็นด้วยใน
การจ่ายโบนัสให้กับพนักงาน และรู้สึกมีขวัญกำลังใจเพิ่มขึ้น และมีความเห็นว่าหลังจากที่มีการ
จ่ายเงินโบนัสแล้ว ตนเองได้ทำงานการบริการสาธารณะตอบสนองต่อความต้องการของประชาชน
ในพื้นที่ได้เพิ่มขึ้นมาก

4.3 การวิเคราะห์ข้อมูลเกี่ยวกับประสิทธิผลของการจ่ายเงินโบนัสและปัจจัยที่มีอิทธิพลต่อประสิทธิผลของการจ่ายเงินโบนัส

ตาราง 4.7 แสดงความคิดเห็นถึงวิธีการจ่ายแบบใดที่ให้ประโยชน์กับเทศบาลสูงสุด

วิธีการจ่าย	จำนวน	ร้อยละ
จ่ายเท่า ๆ กัน ครบทุกคน	74	52.8
จ่ายตามการประเมินการเลื่อนขึ้นประจำปี โดยลดหลั่นกันตามผลการเลื่อนขึ้น	66	47.2
อื่น ๆ	-	-
รวม	140	100

จากตาราง 4.7 แสดงความคิดเห็นของกลุ่มตัวอย่างบุคลากรในเทศบาล พบว่ากลุ่มตัวอย่างมีความคิดเห็นว่าการจ่ายเท่า ๆ กันครบทุกคนจำนวน 74 คน คิดเป็นร้อยละ 52.8 และจ่ายตามการประเมินการเลื่อนขึ้นประจำปีโดยลดหลั่นกันตามผลการเลื่อนขึ้นจำนวน 66 คน คิดเป็นร้อยละ 47.2 ข้อมูลนี้แสดงว่าการพิจารณาการจ่ายเงินโบนัสโดยผูกโยงกับการพิจารณาผลการเลื่อนขึ้นประจำปี ยังไม่สัมฤทธิ์ผลอาจเนื่องมาจากการประเมินการพิจารณาการเลื่อนขึ้นนั้น บางหน่วยงานประเมินโดยผลของการทำงานอย่างแท้จริง บางหน่วยงานเวียนกันให้รับขึ้นให้ครบ และเห็นว่าควรจ่ายโบนัส ให้เท่า ๆ กัน มากกว่า

ตาราง 4.8 แสดงความคิดเห็นต่อหน่วยงานได้ประเมินผลการเลื่อนขึ้นเงินเดือนประจำปีโดยสะท้อนผลงานของแต่ละบุคคลอย่างแท้จริง

ความคิดเห็น	จำนวน	ร้อยละ
เห็นด้วย	98	70
ไม่เห็นด้วย	42	30
รวม	140	100

จากตาราง 4.8 แสดงความคิดเห็นของกลุ่มตัวอย่างบุคลากรในเทศบาล พบว่ากลุ่มตัวอย่างมีความคิดเห็นว่าการเห็นด้วยที่หน่วยงานได้ประเมินผลการเลื่อนขึ้นเงินเดือนประจำปีโดยสะท้อนผลงานของแต่ละบุคคลอย่างแท้จริงจำนวน 98 คน คิดเป็นร้อยละ 70 และมีส่วนที่ไม่เห็นด้วยจำนวน 42 คน คิดเป็นร้อยละ 30 ข้อมูลแสดงให้เห็นว่า ระบบการประเมินผลการเลื่อนขึ้นเงินเดือนนั้นถึงแม้จะมีระบบอุปถัมภ์อยู่ แต่ผู้บริหารโดยส่วนใหญ่ก็ยังต้องการประเมินด้วยหลักความยุติธรรม

ตาราง 4.9 แสดงความคิดเห็นของบุคลากรของเทศบาลในกรณีที่มีการหักเงินประโยชน์ตอบแทนอื่นเป็นกรณีพิเศษ(โบนัส) ของแต่ละคนไว้เป็นค่าใช้จ่ายอื่น ๆ

ความคิดเห็น	จำนวน	ร้อยละ
ยอมรับได้	80	57.1
ยอมรับไม่ได้	60	42.9
รวม	140	100

จากตาราง 4.9 แสดงความคิดเห็นของกลุ่มตัวอย่างบุคลากรในเทศบาล พบว่ากลุ่มตัวอย่างมีความคิดเห็นว่ายอมรับได้ถ้าหักเงินประโยชน์ตอบแทนอื่นเป็นกรณีพิเศษ(โบนัส) ของแต่ละคนไว้เป็นค่าใช้จ่ายอื่น ๆ จำนวน 80 คน คิดเป็นร้อยละ 57.1 และส่วนที่ยอมรับไม่ได้จำนวน 60 คน คิดเป็นร้อยละ 42.9 หลังจากที่ถูกกรมส่งเสริมการปกครองท้องถิ่นได้มีหนังสือแจ้งเวียนให้กับองค์กรปกครองส่วนท้องถิ่นมิให้ผู้บริหารขององค์กรปกครองส่วนท้องถิ่น เรียกรับเงิน หรือหักเงินโบนัสของพนักงาน แต่จากข้อมูลนี้แสดงให้เห็นว่าการหักเงิน โบนัส ของพนักงานเทศบาลยังมีอยู่ และเป็นผลประโยชน์ต่างตอบแทนระหว่างผู้มีสิทธิได้รับกับผู้มีอำนาจในการอนุมัติอนุญาต หรือผลักดันให้มีการจ่าย ซึ่งระบบหรือวิธีคิดแบบนี้ไม่สามารถรักษาหรือจูงใจคนเก่งให้ทำงานกับท้องถิ่นไว้ได้

ตาราง 4.10 แสดงความคิดเห็นต่อการปฏิบัติงานในหน้าที่ให้รวดเร็ว มีประสิทธิภาพเพิ่มขึ้น หลังจากที่มีการจ่ายประโยชน์ตอบแทนอื่นเป็นกรณีพิเศษ

ความคิดเห็น	จำนวน	ร้อยละ
รวดเร็วขึ้น	115	82.1
เท่าเดิม	25	17.9
รวม	140	100

จากตาราง 4.10 แสดงความคิดเห็นของกลุ่มตัวอย่างบุคลากรในเทศบาล พบว่ากลุ่มตัวอย่างมีความคิดเห็นว่ายอมรับได้หลังจากที่มีการจ่ายประโยชน์ตอบแทนอื่นเป็นกรณีพิเศษในการปฏิบัติงานในหน้าที่มีความรวดเร็ว มีประสิทธิภาพเพิ่มขึ้นจำนวน 115 คน คิดเป็นร้อยละ 82.1 และหลังจากที่มีการจ่ายประโยชน์ตอบแทนอื่นเป็นกรณีพิเศษในการปฏิบัติงานในหน้าที่มีเท่าเดิมจำนวน 25 คน คิดเป็นร้อยละ 17.9 ข้อมูลนี้แสดงว่าบุคลากรมีความพึงพอใจในการได้รับเงินโบนัส และต้องการให้มีอีก

ตาราง 4.11 แสดงความคิดเห็นถึงการมีส่วนร่วมในการจัดทำและกำหนดประโยชน์ตอบแทนอื่น
เป็นกรณีพิเศษ

การมีส่วนร่วมในการจัดทำและกำหนด	จำนวน	ร้อยละ
- ไม่มีส่วนร่วมในการจัดทำและกำหนด	25	17.8
- เป็นคณะกรรมการจัดทำประโยชน์ตอบแทนอื่นเป็นกรณีพิเศษ	16	11.4
- เป็นคณะกรรมการพิจารณาการจ่ายประโยชน์ตอบแทนอื่นเป็นกรณีพิเศษ	11	7.8
- เป็นผู้มีส่วนร่วมในโครงการที่เสนอตามมติและตัวชี้วัดที่ประเมิน	88	62.9
- อื่น ๆ	-	-
รวม	140	100

จากตาราง 4.11 แสดงความคิดเห็นของกลุ่มตัวอย่างบุคลากรในเทศบาล พบว่ากลุ่มตัวอย่างส่วนใหญ่มีส่วนร่วมในโครงการที่เสนอตามมติและตัวชี้วัดที่ประเมินจำนวน 88 คน คิดเป็นร้อยละ 62.9 ไม่มีส่วนร่วมในการจัดทำและกำหนดจำนวน 25 คน คิดเป็นร้อยละ 17.8 เป็นคณะกรรมการจัดทำประโยชน์ตอบแทนอื่นเป็นกรณีพิเศษจำนวน 16 คน คิดเป็นร้อยละ 11.4 และเป็นคณะกรรมการพิจารณาการจ่ายประโยชน์ตอบแทนอื่นเป็นกรณีพิเศษจำนวน 11 คน คิดเป็นร้อยละ 7.8 ข้อมูลนี้แสดงให้เห็นว่ายังมีบุคลากรในเทศบาล ที่ยังไม่มี ความเข้าใจในหลักเกณฑ์แนวคิด รวมทั้งขั้นตอนในการจัดทำ

ตาราง 4.12 แสดงความคิดเห็นต่อการจ่ายประโยชน์ตอบแทนอื่นเป็นกรณีพิเศษ (โบนัส)

ความคิดเห็น	จำนวน	ร้อยละ
- ทำให้ได้ร่วมแรงร่วมใจกันในการปฏิบัติงานให้บรรลุวัตถุประสงค์	52	37.1
- รู้สึกมีขวัญกำลังใจในการปฏิบัติงานเพิ่มขึ้น	79	56.5
- ทำให้แตกแยก เพราะได้รับเงินมากน้อยไม่เท่ากัน	9	6.4
- อื่น ๆ	-	-
รวม	140	100

จากตาราง 4.12 แสดงความคิดเห็นของกลุ่มตัวอย่างบุคลากรในเทศบาล พบว่ากลุ่มตัวอย่างมีความรู้สึกมีขวัญกำลังใจในการปฏิบัติงานเพิ่มขึ้นมากที่สุดจำนวน 79 คิดเป็นร้อยละ 56.5 ความรู้สึกทำให้ได้ร่วมแรงร่วมใจกันในการปฏิบัติงานให้บรรลุวัตถุประสงค์จำนวน 52 คิดเป็นร้อยละ 37.1 และความรู้สึกทำให้แตกแยก เพราะได้รับเงินมากน้อยไม่เท่ากันจำนวน 9 คิดเป็นร้อยละ 6.4 ข้อมูลนี้แสดงให้เห็นว่าบุคลากรมีความรู้สึกว่ามีขวัญกำลังใจในการปฏิบัติงานเพิ่มขึ้น

ตาราง 4.13 แสดงความคิดเห็นต่อหลักเกณฑ์ วิธีการ มิติและตัวชี้วัดการประเมินประสิทธิภาพ ประสิทธิผล การปฏิบัติราชการ เพื่อนำมากำหนดคประโยชน์ตอบแทนอื่นเป็นกรณี พิเศษ(โบนัส)ในปัจจุบัน

ความคิดเห็น	จำนวน	ร้อยละ
- เห็นด้วยวิธีการรั้ดกมยุดิธรรมดีแล้ว	110	78.6
- ไม่เห็นด้วยวิธีการไม่รั้ดกม ไม่ยุดิธรรม	30	21.4
- อื่น ๆ	-	-
รวม	140	100

จากตาราง 4.13 แสดงความคิดเห็นของกลุ่มตัวอย่างบุคลากรในเทศบาล พบว่ากลุ่ม ตัวอย่างมีความคิดเห็นว่เห็นด้วยวิธีการรั้ดกมยุดิธรรมดีแล้วจำนวน 110 คน คิดเป็นร้อยละ 78.6 และไม่เห็นด้วยวิธีการไม่รั้ดกม ไม่ยุดิธรรมจำนวน 30 คน คิดเป็นร้อยละ 21.4 ข้อมูลนี้แสดง ให้เห็นว่าหลักเกณฑ์ วิธีการ มิติตัวชี้วัดที่ใช้ในการประเมินยังมีจุดบกพร่อง ในรายละเอียดอีกเป็น จำนวนมาก

4.4 ข้อมูลพื้นฐานส่วนบุคคลของผู้ตอบแบบสอบถาม (แบบสอบถามประชาชนผู้ให้บริการ)

ตาราง 4.14 แสดงจำนวนและร้อยละของกลุ่มตัวอย่างจำแนกตามเพศ

เพศ	จำนวน	ร้อยละ
ชาย	44	40
หญิง	66	60
รวม	110	100

จากตาราง 4.14 พบว่ากลุ่มตัวอย่างส่วนใหญ่เป็นเพศหญิง มีจำนวน 66 คน คิดเป็นร้อยละ 60 ส่วนเพศชายมีจำนวน 44 คน คิดเป็นร้อยละ 40

ตาราง 4.15 แสดงจำนวนและร้อยละของกลุ่มตัวอย่างจำแนกตามอายุ

อายุ	จำนวน	ร้อยละ
18 – 24 ปี	16	14.5
25 – 34 ปี	42	38.1
35 – 44 ปี	25	22.7
45 – 54 ปี	21	19
55 – 64 ปี	4	3.6
65 ปีขึ้นไป	2	1.8
รวม	110	100

จากตาราง 4.15 พบว่ากลุ่มตัวอย่างจำนวน 110 คน ส่วนใหญ่มีอายุอยู่ในระหว่าง 25–34 ปี มากที่สุดมีจำนวน 42 คน คิดเป็นร้อยละ 38.1 รองลงมามีอายุระหว่าง 35–44 ปี มีจำนวน 25 คน คิดเป็นร้อยละ 22.7 อายุระหว่าง 45–54 ปี มีจำนวน 21 คน คิดเป็นร้อยละ 19 อายุระหว่าง 18–24 ปี มีจำนวน 16 คน คิดเป็นร้อยละ 14.5 อายุระหว่าง 55–64 ปี มีจำนวน 4 คน คิดเป็นร้อยละ 3.6 และ 65 ปีขึ้นไปมีจำนวน 2 คน คิดเป็นร้อยละ 1.8

ตาราง 4.16 แสดงจำนวนและร้อยละของกลุ่มตัวอย่างจำแนกตามระดับการศึกษา

ระดับการศึกษา	จำนวน	ร้อยละ
ประถมศึกษา	18	16.3
มัธยมศึกษาตอนต้น	9	8.1
มัธยมศึกษาตอนปลาย	19	17.2
อาชีวศึกษา/อนุปริญญา	25	22.7
ปริญญาตรี	35	31.8
ปริญญาโท	4	3.6
สูงกว่าปริญญาโท	-	-
รวม	110	100

จากตาราง 4.16 พบว่ากลุ่มตัวอย่างจำนวน 110 คน มีระดับการศึกษาระดับปริญญาตรีมากที่สุดจำนวน 35 คน คิดเป็นร้อยละ 31.8 รองลงมาเป็นระดับอาชีวศึกษา/อนุปริญญาจำนวน 25 คน คิดเป็นร้อยละ 22.7 ระดับมัธยมศึกษาตอนปลายจำนวน 19 คน คิดเป็นร้อยละ 17.2 ระดับประถมศึกษาจำนวน 18 คน คิดเป็นร้อยละ 16.3 ระดับมัธยมศึกษาตอนต้นจำนวน 9 คน คิดเป็นร้อยละ 0.7 และระดับปริญญาโทจำนวน 4 คน คิดเป็นร้อยละ 3.6

ตาราง 4.17 แสดงจำนวนและร้อยละของกลุ่มตัวอย่างจำแนกตามระยะเวลาที่อยู่อาศัยในเขตเทศบาล

ระยะเวลา	จำนวน	ร้อยละ
น้อยกว่า 1 ปี	10	9
มากกว่า 1 ปี แต่ไม่เกิน 2 ปี	9	8.1
2 – 5 ปี	15	13.6
6 – 10 ปี	14	12.7
11 – 20 ปี	6	5.4
มากกว่า 20 ปี	56	52.1
รวม	110	100

จากตาราง 4.17 พบว่ากลุ่มตัวอย่างจำนวน 110 คน มีกลุ่มตัวอย่างที่อาศัยในเขตเทศบาลมากกว่า 20 ปี มากที่สุดจำนวน 56 คน คิดเป็นร้อยละ 52.1 รองลงมาอาศัยในเขตเทศบาล 2 – 5 ปี จำนวน 15 คน คิดเป็นร้อยละ 13.6 อาศัยในเขตเทศบาล 6 – 10 ปี จำนวน 14 คน คิดเป็นร้อยละ 12.7 อาศัยในเขตเทศบาลน้อยกว่า 1 ปี จำนวน 10 คน คิดเป็นร้อยละ 9 อาศัยในเขตเทศบาลมากกว่า 1 ปี แต่ไม่เกิน 2 ปี จำนวน 9 คน คิดเป็นร้อยละ 8.1 และอาศัยในเขตเทศบาลจำนวน 6 คน คิดเป็นร้อยละ 5.4

4.5 การวิเคราะห์ข้อมูลเกี่ยวกับความพึงพอใจของประชาชนในการให้บริการสาธารณะ ของเทศบาลโดยเปรียบเทียบหลังจากที่มีการจ่ายเงินโบนัส

ตาราง 4.18 แสดงการประเมินการบริการสาธารณะด้านสาธารณูปโภคและสาธารณูปการ

ประเด็น	ค่าเฉลี่ย (μ)	ส่วนเบี่ยงเบนมาตรฐาน (σ)	หลังจากมีการจ่ายเงินโบนัสความพึงพอใจเพิ่มขึ้นในระดับ
1.การบริการสาธารณะด้านสาธารณูปโภคและสาธารณูปการ			
1. การจัดให้มีแสงสว่าง (ไฟฟ้าสาธารณะ)	3.01	0.79	ปานกลาง
2. ความสะอาดและความเป็นระเบียบเรียบร้อยของถนน	2.93	0.75	ปานกลาง
3. การพัฒนาระบบสาธารณูปโภค	2.91	0.63	ปานกลาง
4. การดูแลความสะอาดของแม่น้ำ ลำคลอง คูคลอง	2.76	0.79	ปานกลาง
5. บริเวณตลาดมีความสะอาดถูกสุขอนามัย	2.73	0.70	ปานกลาง
ค่าเฉลี่ยรวม	2.86	0.52	ปานกลาง
2.การบริการสาธารณะด้านสาธารณสุขและสิ่งแวดล้อม			
1. ความสวยงามของบริเวณทางสาธารณะที่ตกแต่งหญ้า ไม้ดอกไม้ประดับ ต้นไม้ต่าง ๆ ในชุมชน	3.18	0.70	ปานกลาง
2. การส่งเสริมสุขภาพอนามัย	2.97	0.65	ปานกลาง
3. การดูแล รักษา และบริหารจัดการทรัพยากรธรรมชาติ และสิ่งแวดล้อม	2.95	0.75	ปานกลาง
4. การปรับปรุงภูมิทัศน์ของเมือง (การจัดการผังเมือง)	2.89	0.81	ปานกลาง
5. การจัดให้มีสถานที่พักผ่อนหย่อนใจ	2.81	0.73	ปานกลาง
ค่าเฉลี่ยรวม	2.96	0.54	ปานกลาง
3.การบริการสาธารณะด้านการศึกษาและศิลปวัฒนธรรม			
1. การอนุรักษ์ศิลปวัฒนธรรม จารีตประเพณี และการส่งเสริมภูมิปัญญาท้องถิ่น	3.08	0.72	ปานกลาง
2. การจัดบริการในศูนย์เด็กเล็ก	2.67	0.89	ปานกลาง
ค่าเฉลี่ยรวม	2.87	0.67	ปานกลาง

ตาราง 4.18 (ต่อ)

ประเด็น	ค่าเฉลี่ย (μ)	ส่วนเบี่ยงเบน มาตรฐาน (σ)	หลังจากมีการจ่ายเงิน โบนัสความพึงพอใจ เพิ่มขึ้นระดับ
4.การบริการสาธารณะด้านสวัสดิการสังคม			
1. การส่งเสริมกิจกรรมของกลุ่มอาชีพต่าง ๆ	2.84	0.92	ปานกลาง
2. การจัดให้มีสวัสดิการสำหรับผู้สูงอายุ	2.83	0.93	ปานกลาง
3. การส่งเสริมกิจกรรมของกลุ่มเยาวชน	2.77	0.90	ปานกลาง
4. การจัดให้มีสวัสดิการสำหรับคนพิการ	2.68	0.93	ปานกลาง
5. การจัดให้มีสวัสดิการสำหรับผู้ป่วยติดเชื้อ	2.66	0.97	ปานกลาง
ค่าเฉลี่ยรวม	2.75	0.81	ปานกลาง
5.การบริการสาธารณะด้านงานให้บริการและการบริการ ชุมชน			
1. การดูแลความปลอดภัยในชีวิตและทรัพย์สินของ ประชาชน	2.61	0.75	ปานกลาง
2. พนักงานของเทศบาลให้บริการแก่ท่านด้วยความ ถูกต้อง	3.12	0.81	ปานกลาง
3. พนักงานของเทศบาลมีความรวดเร็วในการให้บริการ	3.11	0.75	ปานกลาง
4. พนักงานของเทศบาลมีความรู้ ความสามารถในการ ทำงาน	3.09	0.79	ปานกลาง
5. พนักงานของเทศบาลมีความพร้อมในการให้บริการ	3.05	0.78	ปานกลาง
6. พนักงานของเทศบาลแต่งกายเหมาะสม	3.02	0.76	ปานกลาง
7. พนักงานของเทศบาลมีความสุภาพขณะให้บริการ	3.00	0.82	ปานกลาง
8. ผู้บริหารเทศบาลมีวิสัยทัศน์ในการพัฒนาท้องถิ่น	2.93	0.97	ปานกลาง
9. พนักงานของเทศบาลมีความโปร่งใสในการทำงาน	2.90	0.91	ปานกลาง
10. ผู้บริหารเทศบาลได้ดำเนินงานตามนโยบายที่สัญญา กับประชาชนไว้	2.78	1.00	ปานกลาง
11. ท่านมีความเชื่อมั่นในคณะผู้บริหารเทศบาล	2.75	0.99	ปานกลาง
รวม	2.94	0.84	ปานกลาง

ตาราง 4.18 (ต่อ)

ประเด็น	ค่าเฉลี่ย (μ)	ส่วนเบี่ยงเบน มาตรฐาน (σ)	หลังจากมีการจ่ายเงิน โบนัสความพึงพอใจ เพิ่มขึ้นระดับ
6.การส่งเสริมให้ประชาชนเข้ามามีส่วนร่วมในการบริหาร ราชการ			
1. ท่านได้รับข้อมูลข่าวสารของเทศบาลผ่านช่องทางต่างๆ เหล่านี้ เช่น วิทยุ, สื่อสิ่งพิมพ์ต่างๆ, เสียงตามสาย, รถ ประชาสัมพันธ์, จดหมายเวียน, การจัดประชุมร่วมกัน	3.14	0.77	ปานกลาง
2. ท่านเห็นว่าเทศบาลได้เปิดโอกาสให้ประชาชนได้แสดง ความคิดเห็น ความต้องการผ่านช่องทางต่างๆ เหล่านี้ เพิ่มขึ้น เช่น ศูนย์รับเรื่องราวร้องทุกข์, สายด่วน, เว็ บบอร์ด, ตู้แสดงความคิดเห็น, เวทีประชาคม, การใช้ แบบสอบถาม, การลงชุมชน	2.76	0.94	ปานกลาง
3. การส่งเสริมให้ประชาชนไปใช้สิทธิออกเสียงเลือกตั้ง	2.88	0.81	ปานกลาง
4. ท่านเห็นว่าเทศบาลได้ให้ข้อมูล ข่าวสารแก่ประชาชน ในเขตเทศบาลมากนักน้อยเพียงใด อาทิ แผน และผลการ ดำเนินงานของเทศบาล, งบประมาณในการดำเนิน โครงการ เป็นต้น	2.86	0.75	ปานกลาง
5. ท่านเห็นว่าเทศบาลได้เปิดโอกาสให้ประชาชนได้มี ส่วนร่วมในการตัดสินใจมากนักน้อยเพียงใด อาทิ การให้ ประชาชนเลือกที่จะดำเนินโครงการ หรือ ยกเลิก โครงการ เป็นต้น	2.64	0.95	ปานกลาง
6. ท่านเข้าร่วมกิจกรรมต่างๆ ของเทศบาลมากนัก น้อยเพียงใด	2.55	0.92	ปานกลาง
รวม	2.80	0.85	ปานกลาง
ค่าเฉลี่ยรวม	2.84	0.77	ปานกลาง

จากตาราง 4.18 เมื่อพิจารณาในรายละเอียดความพึงพอใจต่อภาพรวมในการให้บริการ โดยประชาชนได้ประเมินเปรียบเทียบก่อนที่มีการจ่ายโบนัส (เดือน ม.ค. – ก.ย) และหลังจากที่มีการจ่ายเงินโบนัส (เดือน ต.ค. – ปัจจุบัน) โดยประชาชนเห็นว่าการบริการสาธารณะด้าน สาธารณูปโภคและสาธารณูปการ, การบริการสาธารณะด้านการศึกษาและศิลปวัฒนธรรม, การบริการสาธารณะด้านสวัสดิการสังคม, การบริการสาธารณะด้านงานให้บริการและการบริการชุมชน และการส่งเสริมให้ประชาชนเข้ามามีส่วนร่วมในการบริหารราชการ โดยภาพรวมมีระดับค่าคะแนนโดยเฉลี่ยอยู่ที่ 2.84 ซึ่งถือว่าหลังจากที่มีการจ่ายเงินโบนัส การให้บริการสาธารณะของเทศบาลเพิ่มขึ้นในระดับปานกลาง ซึ่งตรงกันข้ามกับความเห็นของบุคลากรเทศบาลที่เห็นว่าการให้บริการสาธารณะด้านต่าง ๆ เพิ่มขึ้นในระดับมาก ข้อมูลนี้แสดงให้เห็นว่าบุคลากรของเทศบาลจะต้องแสดงให้เห็นว่าได้ทำงานบริการสาธารณะในด้านต่าง ๆ เพิ่มขึ้น

4.6 ข้อมูลทั่วไปเกี่ยวกับผู้บริหาร (แบบสัมภาษณ์ผู้บริหาร ฝ่ายการเมือง)

1. ระดับการศึกษา ผู้บริหารที่มาจากการฝ่ายการเมืองส่วนใหญ่จบมัธยมศึกษาตอนปลาย และระดับปริญญาตรี
2. อาชีพก่อนการดำรงตำแหน่งทางการเมือง ส่วนใหญ่ ประกอบธุรกิจส่วนตัว
3. มูลเหตุจูงใจในการเข้าสู่การเมือง ส่วนใหญ่ตอบว่าเนื่องจากเป็นท้องถิ่นซึ่งเป็นบ้านเกิด เมืองนอนก็อยากทำงานเพื่อบ้านเกิด เมืองนอนของตนเองให้เจริญ มีสาธารณูปโภค สาธารณูปการ ให้ครบถ้วน บ้านเมืองเจริญ

4.7 การวิเคราะห์ข้อมูลเกี่ยวกับความรู้ความเข้าใจของผู้บริหารในการประเมินประสิทธิภาพ

ประสิทธิผลเพื่อข้อกำหนดประโยชน์ตอบแทนอื่นเป็นกรณีพิเศษ (โบนัส)

1. ผู้บริหารใช้เกณฑ์อะไรในการตัดสินใจว่าจะให้หรือไม่ให้โบนัส

ผู้ให้สัมภาษณ์ทุกท่านต่างมีเกณฑ์ในการพิจารณาข้อกำหนดประโยชน์ตอบแทนอื่นเป็นกรณีพิเศษ (โบนัส) ในแนวทางเดียวกันว่า เมื่อเทศบาลได้รับการประเมินประสิทธิภาพประสิทธิผลการปฏิบัติราชการ เทศบาลส่วนใหญ่ก็จะกำหนดการให้โบนัสให้พนักงาน เพราะถือว่าได้ผ่านขั้นตอนของการประเมินแล้ว โดยจำนวนเท่าที่จะจ่ายนั้น ผู้บริหารมักจะดูสถานการณ์ทางการคลัง และได้ปรึกษาคณะผู้บริหาร สมาชิกสภาเทศบาลนอกรอบก่อนจะมีการจ่ายโบนัสให้กับพนักงาน เมื่อคณะผู้บริหารและสมาชิกสภาเทศบาลมีข้อคิดเห็นที่อาจขัดแย้ง ก็จะอธิบายให้ทราบถึงเหตุผลในการให้โบนัสพนักงานก่อน และโดยส่วนมากผู้บริหารก็จะขอปลัดเทศบาลซึ่งเป็นฝ่ายข้าราชการ

ประจำช่วยอธิบายถึงหลักเกณฑ์เงื่อนไข หรือผลการประเมินให้กับสมาชิกให้รับทราบ เมื่อสมาชิกสภา ได้รับทราบแล้ว โดยส่วนใหญ่ก็จะเข้าใจ ทั้งนี้การทำงานของผู้บริหารฝ่ายการเมืองก็อาศัยพนักงานทำงาน คอบสนองนโยบายของผู้บริหาร และเพื่อเป็นการตอบสนองในการทำงาน ของพนักงาน ผู้บริหารโดยส่วนใหญ่ก็ตัดสินใจที่จะให้โบนัส เพื่อเป็นขวัญและกำลังใจในการทำงาน

2. ท่านคาดหวังจากการกำหนดประโยชน์ตอบแทนอื่นเป็นกรณีพิเศษ (โบนัส) หรือไม่

ผู้ให้สัมภาษณ์ส่วนใหญ่ได้ให้ความเห็นว่า ไม่คาดหวังอะไรจากการจ่าย โบนัส เพราะพนักงานเทศบาลโดยส่วนใหญ่ เงินเดือนน้อย บรรจุน้อย ค่าเช่าบ้านก็เบิกไม่ได้ มีไม่กี่คนที่ทำงานมานาน เงินเดือนก็มากหน่อย การบริการประชาชนในด้านต่าง ๆ จากภารกิจที่กรม ฯ ให้หามีเยอะมากรวมทั้งงานกิจกรรม งานประเพณี ของท้องถิ่น พนักงานก็ช่วยกันทำงานอยู่กันเหมือนพี่น้อง เมื่อมีหลักเกณฑ์ที่จะช่วยเหลือให้มีรายได้ หรือเงินเพิ่มขึ้น ก็ยินดีช่วยและสนับสนุน เพื่อเป็นการสร้างขวัญกำลังใจให้กับพนักงานที่สามารถทำงานได้บรรลุผล ตามเป้าหมายและตามนโยบายที่ผู้บริหารได้กำหนดไว้

3. หลังจากการจ่ายประโยชน์ตอบแทนอื่นเป็นกรณีพิเศษ(โบนัส) ให้ผลตามที่คาดหวังหรือไม่

ผู้ให้สัมภาษณ์ส่วนใหญ่ได้ให้ความเห็นว่า หลังการจ่ายโบนัส รู้สึกได้ว่าพนักงานมีขวัญและกำลังใจในการทำงานเพิ่มขึ้นมาก ทุ่มเทในงานคอบสนองนโยบายของผู้บริหาร เป็นอย่างดีการทำงานคอบสนองนโยบายนั้นเป็นเรื่องสำคัญเพราะผู้บริหารมาจากการเลือกตั้งประชาชน เมื่อเข้ามาบริหารงาน กำหนดนโยบายในการพัฒนา และการบริการสาธารณะให้กับประชาชนมากมายแต่ถ้าพนักงานหรือฝ่ายข้าราชการประจำไม่ให้ความร่วมมือ ก็ไม่สามารถบรรลุเป้าหมายในการทำงานได้

4. ควรปรับปรุงการจ่ายประโยชน์ตอบแทนอื่นเป็นกรณีพิเศษ(โบนัส)อย่างไร

เกณฑ์การประเมินตามหนังสือสั่งการได้กำหนดให้พนักงาน ลูกจ้าง เท่านั้นที่ได้รับโบนัส แต่ผู้บริหารรวมทั้งสมาชิกสภาเทศบาล ไม่อยู่ในเกณฑ์ที่จะให้ได้ แต่การทำงานของท้องถิ่นนั้น ต้องอาศัยทั้งฝ่ายการเมืองและฝ่ายประจำทำงานร่วมกัน บางกิจกรรมต้องเข้าหามวลชนในท้องถิ่น สมาชิกสภาที่เป็นแกนนำมวลชนในท้องถิ่น เมื่อได้ทำงานประสานกันพนักงานก็จะทำงานง่ายขึ้น เมื่อเกณฑ์ประเมินไม่ได้กำหนดให้ฝ่ายการเมืองได้โบนัส ฝ่ายประจำก็มักจะยื่นข้อเสนอแบ่งโบนัสให้กับฝ่ายการเมืองเอง ทั้งนี้อาจเป็นเพราะฝ่ายประจำเองก็อยากให้งานในหลาย ๆ ด้านของเทศบาลราบรื่น ไม่มีเกมการเมือง ถ้าหากจะให้เสนอปรับปรุงเกณฑ์วิธีการจ่ายเงิน โบนัสก็เห็นควรทบทวนการให้สิทธิกับฝ่ายการเมืองด้วย

5. ท่านคิดว่าการจ่ายประโยชน์ตอบแทนอื่นเป็นกรณีพิเศษให้กับพนักงานและลูกจ้าง กระทบกับงบประมาณในการก่อสร้าง หรืองบประมาณในการบริหารงานด้านอื่น ๆ หรือไม่อย่างไร

ผู้บริหารส่วนใหญ่ตอบว่า กระทบบ้าง และต้องอธิบายคำถามนี้แก่สมาชิกสภาเทศบาล ด้วยเพราะว่าบางคนก็ไม่เข้าใจ ว่าทำไมต้องนำเงินงบประมาณไปจ่ายโบนัสให้กับพนักงาน ซึ่งต้องทำความเข้าใจให้กับสมาชิกสภา บางโครงการที่สมาชิกสภาเทศบาลรับปากกับชาวบ้านไว้ ก็จะมาจัดลำดับความสำคัญกันก่อน กิจกรรมหรือโครงการบางโครงการ บางครั้งก็อาศัยการโอนลดงบประมาณบางโครงการลง แล้วไปโอนเพิ่มงบประมาณโครงการที่จำเป็นจริง ๆ

6. ปัญหาและผลกระทบของการกำหนดประโยชน์ตอบแทนอื่นเป็นกรณีพิเศษ (โบนัส)

ผู้ให้สัมภาษณ์ส่วนใหญ่ได้ให้ความเห็นว่า

6.1 งบประมาณของเทศบาลมีน้อย จึงกระทบกับงบประมาณในการลงทุนและพัฒนาของเทศบาลบ้าง โครงการบางโครงการก็นำไปตั้งงบประมาณในปีถัดไป

6.2 ผู้บริหารที่มีความเห็นว่า จะต้องใช้จ่ายงบประมาณอย่างประหยัด พนักงานที่จะได้รับต้องมีประสิทธิภาพการบริการให้มากกว่านี้ และไม่กำหนดโบนัสให้พนักงาน มักถูกมองว่าไม่เห็นแก่ลูกน้อง โดยมีข้อเปรียบเทียบกับเทศบาลอื่น ๆ ที่จ่ายให้กับพนักงาน

7. ข้อเสนอแนะอื่นๆ

ผู้ให้สัมภาษณ์ส่วนใหญ่ได้ให้ความเห็นว่า ฝ่ายการเมืองควรได้รับโบนัสเหมือนพนักงานด้วย ทั้งนี้อาจมีเกณฑ์ในการให้ อีกอัตราหนึ่งก็ได้ ทั้งนี้เพราะฝ่ายการเมือง และฝ่ายประจำมักทำงานร่วมกันเป็นทีมเพื่อให้เกิดผลงาน ตามโครงการต่าง ๆ

4.8 ข้อมูลทั่วไปเกี่ยวกับผู้บริหาร (แบบสัมภาษณ์ผู้บริหาร ฝ่ายประจำ)

ระดับการศึกษา ผู้บริหารที่เป็นข้าราชการประจำ ส่วนใหญ่จบปริญญาตรี และกำลังศึกษาต่อระดับปริญญาโท และจบปริญญาโท

4.9 การวิเคราะห์ข้อมูลเกี่ยวกับความรู้ ความเข้าใจของผู้บริหารในการประเมินประสิทธิภาพ ประสิทธิผลเพื่อกำหนดประโยชน์ตอบแทนอื่นเป็นกรณีพิเศษ (โบนัส)

1. ผู้บริหารใช้เกณฑ์อะไรในการตัดสินใจว่าจะให้หรือไม่ให้โบนัส

ผู้ให้สัมภาษณ์ทุกท่านต่างมีเกณฑ์ในการพิจารณากำหนดประโยชน์ตอบแทนอื่นเป็นกรณีพิเศษ (โบนัส) ในแนวทางเดียวกันว่า เมื่อเทศบาลได้รับการประเมินประสิทธิภาพประสิทธิผล

การปฏิบัติราชการ เทศบาลส่วนใหญ่ก็จะกำหนดการให้โบนัส เพราะถือได้ว่าได้ผ่านขั้นตอนของการประเมินแล้ว โดยจำนวนเท่าที่จะจ่ายนั้น ผู้บริหารมักจะดูสถานการณ์ทางการคลังว่ามีเงินคงเหลือจากค่าใช้จ่ายเงินเดือน ค่าจ้าง และประโยชน์ตอบแทนอื่น เท่าไร โดยใช้หลักเกณฑ์ว่าค่าใช้จ่ายเงินเดือน ค่าจ้าง และประโยชน์ตอบแทนอื่น ในปีงบประมาณที่จะจ่ายนั้น รวมกันแล้วจะต้องไม่เกิน 40 % และพิจารณาการทำงานของพนักงาน ลูกจ้าง โดยรวมว่าได้ทุ่มเททำงานตอบสนองความต้องการของประชาชน และตอบสนองนโยบายของผู้บริหารได้ดีเพียงใด

แต่โดยส่วนใหญ่ พนักงานองค์กรปกครองส่วนท้องถิ่นมักจะทำงานโดยตอบสนองนโยบายของผู้บริหารได้ดี และเพื่อเป็นการตอบสนองในการทำงาน ผู้บริหารโดยส่วนใหญ่มักไม่ลังเลในการตัดสินใจที่จะให้โบนัส เพื่อเป็นขวัญและกำลังใจในการทำงาน

2. ทำเนียบจากข้อกำหนดประโยชน์ตอบแทนอื่นเป็นกรณีพิเศษ (โบนัส) หรือไม่

ผู้ให้สัมภาษณ์ส่วนใหญ่ได้ให้ความเห็นว่า ไม่คาดหวังอะไรจากการจ่าย โบนัส เพราะพนักงานเทศบาลโดยส่วนใหญ่ เป็นพนักงานที่เติบโตมากับ องค์กรปกครองส่วนท้องถิ่น ที่พึ่งก่อร่างสร้างองค์กร เป็นพนักงานบรรจุใหม่ เงินเดือน ก็ไม่มาก ต้องรับภาระในการบริการประชาชนในด้านต่าง ๆ จากภารกิจหรือหน้าที่ที่ต้องทำในการบริการสาธารณะ และภารกิจจากการถ่ายโอน โดยบางเรื่องยังเป็นข้อขัดแย้งกันอยู่ในการถ่ายโอนแต่ท้องถิ่นส่วนใหญ่ มักได้รับคำสั่ง หรือหนังสือสั่งการ ให้เข้าไปดูแล และคอยยื่นมือช่วยเหลือ เช่น การถ่ายโอนการศึกษา ยังมีข้อขัดแย้งว่า หน่วยงานการศึกษา จะไม่ยินยอมโอนมาท้องถิ่น แต่ในความเป็นจริง ทุกเรื่องเช่นทุนการศึกษา การจัดงานวันเด็ก ถนนหนทางในโรงเรียนที่ชำรุด ทางโรงเรียนได้ของบประมาณไปแล้ว แต่ยังไม่มียกซ่อมแซม คอมพิวเตอร์ ในโรงเรียนก็ไม่มี ของบประมาณไปแล้ว ยังไม่มีงบประมาณ ก็เดือดร้อน ถึงท้องถิ่นต้องเข้าไปช่วยเหลือ เกือบทุกปีงบประมาณ โดยพนักงานส่วนท้องถิ่นมักจะหมั่นหม่อมต่อการถูกร้องกล่าวหา ในทุก ๆ เรื่อง เช่น ถ้าไม่เข้าช่วยเหลือ ก็มีแรงกดดันจาก ชุมชน จากนักการเมืองท้องถิ่น การหาวิธีหลบเลี่ยง ก็หมั่นหม่อมต่อการถูกตรวจสอบ ซึ่งไม่ถูกระเบียบ พนักงานส่วนท้องถิ่น จึงมักทำงาน และบริหารบนความไม่ชัดเจนของกฎหมาย บนความขัดแย้งของกลุ่มการเมือง กลุ่มผลประโยชน์ ดังนั้น เพื่อเป็นการสร้างขวัญกำลังใจให้กับพนักงานที่สามารถทำงานได้บรรลุผล ตอบสนองต่อความต้องการของท้องถิ่น บนความขัดแย้งดังกล่าว

3. หลังจากการจ่ายประโยชน์ตอบแทนอื่นเป็นกรณีพิเศษ(โบนัส) ให้ผลตามที่คาดหวังหรือไม่

ผู้ให้สัมภาษณ์ส่วนใหญ่ได้ให้ความเห็นว่า หลังการจ่ายโบนัส รู้สึกได้ว่าพนักงานมีขวัญและกำลังใจในการทำงานเพิ่มขึ้นมาก กิจกรรมบางกิจกรรมของเทศบาลโดยส่วนใหญ่จะทำงานกันเป็นทีม บางกิจกรรมไม่มีค่าล่วงเวลาเมื่อมีการอ้างอิงเกี่ยวกับเรื่องโบนัส พนักงานจะทุ่มเทในการทำงาน ขยันขันแข็งในกิจกรรมดังกล่าวมาก

4. ควรปรับปรุงการจ่ายประโยชน์ตอบแทนอื่นเป็นกรณีพิเศษ(โบนัส)อย่างไร

4.1 เกณฑ์การประเมินตามหนังสือสั่งการที่ มท 0809.3/ว. 25 ลงวันที่ 9 มีนาคม 2549 โดยให้ประเมินประสิทธิภาพประสิทธิผลการปฏิบัติราชการตามมิติทั้ง 4 มิติ อันประกอบด้วย

มิติที่ 1 มิติด้านประสิทธิผลตามแผนพัฒนาของเทศบาล

มิติที่ 2 มิติด้านคุณภาพการให้บริการ

มิติที่ 3 มิติด้านประสิทธิภาพของการปฏิบัติราชการ

มิติที่ 4 มิติด้านการพัฒนาองค์กร

คะแนนประเมินการบริหารจัดการที่ดี มี 20 คะแนน

เป็นกฎเกณฑ์ที่สร้างขึ้นมา โดยเป็นงานที่เทศบาลได้ทำมาแล้ว เพียงแต่รวบรวมเอกสารที่ได้จัดทำให้ครบตามมิติการประเมิน เท่านั้น เกณฑ์การประเมินที่ไปผูกโยงการผลการเลื่อนขั้นประจำปี ซึ่งเป็นจุดอ่อนของระบบราชการในการประเมินที่เป็นความลับ ทำให้การจ่ายเงินโบนัสไม่ได้ผูกโยงกับสัมฤทธิ์ผลของงานอย่างแท้จริง

4.2 พัฒนาตัวชี้วัด ให้มีความชัดเจน และรัดกุม โดยปรับปรุงสูตรการคำนวณ ตัวชี้วัดที่จะช่วยเพิ่มประสิทธิภาพการทำงานของพนักงานให้เพิ่มขึ้น อย่างแท้จริง

5. ท่านคิดว่าการจ่ายประโยชน์ตอบแทนอื่นเป็นกรณีพิเศษให้กับพนักงานและลูกจ้างกระทบกับงบประมาณในการก่อสร้างหรืองบประมาณในการบริหารงานด้านอื่นๆ หรือไม่อย่างไร

ผู้บริหารส่วนใหญ่ตอบว่า กระทบบ้าง แต่ต้องแยกให้ออกว่างบประมาณส่วนไหนเป็นส่วนไหน การทำงานนั้น ถ้ามีแต่โครงการ แต่ไม่มีคนทำ งานก็ไม่สำเร็จ

การบริหารงานในช่วงแรกของเทศบาลนั้นได้ลงทุนในโครงสร้างพื้นฐานเช่น สร้างถนน หนทาง ประปาหมู่บ้าน โดยส่วนใหญ่แล้วเทศบาลนั้นจะมีถนนคอนกรีต ทุกเส้นทางแล้วการบริหารจึงไปเน้นส่วนงานอื่นเพิ่มมากขึ้น

6. ปัญหาและผลกระทบของการกำหนดประโยชน์ตอบแทนอื่นเป็นกรณีพิเศษ (โบนัส)

ผู้ให้สัมภาษณ์ส่วนใหญ่ได้ให้ความเห็นว่า

6.1 เทศบาลเป็นองค์กรปกครองส่วนท้องถิ่น ที่ผู้บริหารท้องถิ่น ที่มาจากข้าราชการการเมืองซึ่งได้รับเลือกตั้งจากประชาชนในท้องถิ่นการนำเอาเงินงบประมาณมาใช้จ่ายในการดำเนินงาน หรือกำหนดให้พนักงาน แล้วบริหารและสมาชิกไม่มีส่วนได้รับเงินโบนัส ด้วย ทำให้ต้องชี้แจงเกี่ยวกับเรื่องการจ่ายโบนัส ในสภา บางคนก็เข้าใจ บางคนไม่เข้าใจ และขอมีส่วนร่วมในการได้รับโบนัสด้วยบางแห่งกำหนดให้ 5 เท่า แต่พนักงานได้รับ 2 เท่าทำให้เกิดปัญหาในการร้องเรียน

6.2 เทศบาลขนาดเล็ก ๆ กระทบกับงบประมาณที่มีน้อย แต่จ่ายเงินโบนัส ให้พนักงานทั้ง ปีเท่ากับสร้างถนนหนทางให้กับประชาชนได้หลายสาย หลายโครงการ บางโครงการต้องหยุดชะงักไปก่อน

6.3 เวลาได้รับโอน(ย้าย)พนักงานเทศบาล จึงต้องคำนึงถึงเรื่องเงินเดือนของผู้โอนด้วย เพราะถ้ารับโอนผู้ที่มีเงินเดือนเยอะ จะทำให้กระทบกับงบประมาณที่มีอยู่ ฉะนั้นเวลาที่มีผู้ขอโอนย้ายมาไม่ว่าจะจากหน่วยงานอื่น เช่น จากกระทรวงสาธารณสุข จากกรมพัฒนาชุมชน ซึ่งเป็นผู้มีประสบการณ์ในการทำงานมาแล้ว แต่เนื่องด้วยประสบการณ์ที่สูง อาวุธราชการก็มาก เงินเดือนก็มากตาม จึงต้องพิจารณาถึงความจำเป็นที่จะรับโอนอีกครั้งหนึ่ง ให้พอเหมาะกับงบประมาณของหน่วยงาน

7. ข้อเสนอแนะอื่นๆ

7.1 เนื่องจากเทศบาล เป็นองค์กรขนาดกลาง และขนาดเล็ก เมื่อได้กระทำกิจกรรม เช่นการจัดงานส่งเสริมวัฒนธรรม ประเพณี เช่น งานลอยกระทง งานประเพณีสงกรานต์ โดยส่งเสริมการท่องเที่ยวในท้องถิ่น มักจะร่วมกันกระทำกิจกรรมกันเป็น ทีม โดยร่วมกันทั้งฝ่ายการเมือง และฝ่ายประจำ การกำหนดโบนัสควรกำหนดให้ผู้บริหารที่มาจากฝ่ายการเมืองได้รับโบนัสด้วย

7.2 เงื่อนไขที่กำหนดให้นำเอาผลการประเมินการปฏิบัติราชการประจำปี รวม 2 ครั้ง ของพนักงานมาเป็นเกณฑ์ในการประเมินนั้น เทศบาลยังมีการพิจารณาที่ยังไม่ชัดเจนในความยุติธรรมพนักงานหรือ ลูกจ้างที่เข้าสู่ตำแหน่งโดยระบบอุปถัมภ์ เช่นเด็กหัวคะแนน เด็กฝากกลุ่มผลประโยชน์ทางการเมือง มักจะได้รับพิจารณาขึ้นเงินเดือนเป็นพิเศษ เมื่อนำมาผลการพิจารณาเป็นเกณฑ์ในการได้รับโบนัส จึงทำให้เกิดความไม่ยุติธรรมเพิ่มขึ้นอีก ก่อให้เกิดความแตกแยกผู้ที่ทำงานขาดกำลังใจในการทุ่มเททำงาน

7.3 การกำหนดโบนัสให้กับพนักงาน ผู้ซึ่งมีรายได้น้อย และอยู่ในยุคค่าครองชีพสูง เมื่อได้รับเงินโบนัสก็รู้สึกมีขวัญและกำลังใจดีขึ้นมาก และควรมีการกำหนดให้ได้อย่างต่อเนื่องทุกปีการกำหนดว่าจะให้มีหรือไม่ให้มี ไม่ควรขึ้นอยู่กับกลุ่มการเมืองมากเกินไป เมื่อกำหนดให้ฝ่ายบริหารที่มาจากการเมืองกำหนดที่จะให้ หรือ ไม่ให้ พนักงาน ทำให้เกิดการต่อรองผลประโยชน์ระหว่างกัน และพนักงานก็ตกอยู่ในภาวะจำยอมที่จะต้องยินยอมให้หักเงินโบนัสแล้วนำไปเฉลี่ยกับกลุ่มการเมือง

7.4 มีการกำหนดให้จัดเตรียมเอกสารในการจัดทำ โบนัส เยอะมาก และคณะกรรมการในการประเมินไม่ได้เปิดดูเลย ดูแต่การนำเสนอ ด้วย Power point เท่านั้น ควรมีวิธีการลดปริมาณเอกสารในการจัดทำลงด้วย และควรให้ความสำคัญในการทำงานตามโครงการที่เป็นจริง ไม่ใช่ตรวจดูแค่เอกสารเท่านั้น

7.5 ควรนำผลการสำรวจความพึงพอใจของประชาชนผู้รับบริการ โดยมหาวิทยาลัยราชภัฏเชียงใหม่ เป็นประเมิน มาเป็นเกณฑ์ในการกำหนดให้เทศบาลได้รับก็เท่ากับ น้ำหนักคะแนนของตัวชี้วัดนี้ คือ เต็ม 7 คะแนนซึ่งน้อยเกินไป บางเทศบาลได้ ต่ำสุด 4 คะแนน ยังได้โบนัส 3-5 เท่า

7.6 เกณฑ์การพิจารณาการจ่ายทั้งพนักงาน ลูกจ้างประจำ ลูกจ้างตามภารกิจ ลูกจ้างทั่วไปที่กำหนดเกณฑ์ในการพิจารณาให้จ่ายตามผลการประเมินการเลื่อนขั้นประจำปี ให้เหมือนกัน นั้น เทศบาลบางแห่ง ประเมินให้ลูกจ้างอยู่ในระดับดี ถึงแม้จะดีมากก็ตาม เพื่อที่จะไม่ให้เงินโบนัสมากจึงทำให้ลูกจ้างที่ปฏิบัติงานดี ขาดกำลังใจ