

**การสังเคราะห์องค์ประกอบของประสิทธิผลการบริหารงานขององค์กร
ปกครองส่วนท้องถิ่นในเขตอำเภอหว้านใหญ่ จังหวัดมุกดาหาร
ภายใต้ยุทธศาสตร์ของกรมส่งเสริมการปกครองท้องถิ่น**
**SYNTHESIS OF COMPONENTS OF ADMINISTRATIVE EFFECTIVENESS OF
LOCAL ADMINISTRATIVE ORGANIZATIONS IN WAN YAI DISTRICT,
MUKDAHAN PROVINCE UNDER THE LOCAL GOVERNMENT PROMOTION
DEPARTMENT'S STRATEGIES**

ทวีช ผิวผ่อง¹

Twit Peawpong¹

บทคัดย่อ

กรมส่งเสริมการปกครองส่วนท้องถิ่น ได้จัดทำแผนยุทธศาสตร์กรมส่งเสริมการปกครองท้องถิ่นขึ้นเพื่อใช้เป็นกรอบแนวทางในการปฏิบัติราชการให้เกิดผลสัมฤทธิ์ในการขับเคลื่อนการดำเนินงานตามนโยบายรัฐบาล แต่ละกลยุทธ์จะใช้แนวทางในการกำหนดกลยุทธ์ตามหลัก Balanced Scorecard ประกอบด้วย (1) การเสริมสร้างการปกครองท้องถิ่นให้เข้มแข็งด้วยระบบการปกครอง แบบประชาธิปไตย อันมีพระมหากษัตริย์ทรงเป็นประมุขและหลักปรัชญาของเศรษฐกิจพอเพียง (2) การส่งเสริมและพัฒนาท้องถิ่นร่วมขับเคลื่อนการพัฒนาประเทศไทย 4.0 สู่ประเทศ ที่พัฒนาแล้วจากฐานของท้องถิ่น (3) การพัฒนาการบริหารจัดการภาครัฐ และธรรมาภิบาลในการปกครองท้องถิ่น ของประเทศไทยให้มีประสิทธิภาพประสิทธิผล (4) การส่งเสริมและพัฒนาบริการสาธารณะของท้องถิ่นที่มีคุณภาพเพื่อคุณภาพชีวิต ของประชาชน (5) การบริหารและพัฒนาทรัพยากรบุคคลของกรมส่งเสริมการปกครองท้องถิ่น และองค์กรปกครองส่วนท้องถิ่นเพื่อรองรับภารกิจและทิศทางการพัฒนาของประเทศ และ (6) การพัฒนาองค์กรด้วยฐานคุณธรรม ความรู้ และสมรรถนะสูง เป็นองค์กรระดับสากลที่สังคมยอมรับ

คำสำคัญ : ประสิทธิภาพการบริหารงาน, ยุทธศาสตร์กรมส่งเสริมการปกครองท้องถิ่น

¹สาขาวิชารัฐประศาสนศาสตร์ คณะวิทยาการจัดการ มหาวิทยาลัยราชภัฏสกลนคร

¹Department of Public Administration Faculty of Management Science Sakon Nakhon Rajabhat University

อีเมล: ttawit2021@gmail.com

Abstract

The strategic plan of the Local Administrative Promotion Department was provided as a guiding framework for successfully implementing and driving the government policies. Each strategy was formulated on the basis of the Balanced Scorecard principles which consisted of: (1) Strengthening local governance underpinned by the doctrines of Democracy with the King as Head of State and the Philosophy of Sufficiency Economy, (2) Promoting and improving the locality while driving the nation towards the developed Thailand 4.0. in compliance with the local groundwork, (3) Developing the effective and efficient public administration as well as good governance in Thai localities, (4) Enhancing the public services to be of high-quality for the sake's of the people's quality of life, (5) Managing and developing the Local Administrative Promotion Department's human resources to serve the national development's missions and directions, and (6) Developing the organizations to reach and be approved of by the international social standards based on morality, knowledge and high performance.

Keywords: Administrative effectiveness, Local administrative organization

บทนำ

องค์กรปกครองส่วนท้องถิ่นเป็นหน่วยการปกครองในท้องถิ่น (Local Administration) ระดับรากหญ้าที่เกี่ยวข้องและใกล้ชิดกับประชาชนในท้องถิ่นโดยตรง มีฐานะเป็นตัวแทนของประชาชนในท้องถิ่นที่ทำหน้าที่เป็นกระบอกเสียงแทนประชาชนในพื้นที่ โดยการปกครองส่วนท้องถิ่นเป็นรากฐานของการปกครองในระบอบประชาธิปไตย เนื่องจากเป็นสถาบันที่ทำหน้าที่ในการฝึกฝนให้การศึกษาเกี่ยวกับการเมืองแก่ประชาชน ทำให้ประชาชนมีส่วนร่วมในการปกครองตนเองเกิดสำนึกและเห็นความสำคัญคุ้นเคยกับการใช้สิทธิทางการเมือง นำไปสู่ความศรัทธาและความเลื่อมใสในระบอบประชาธิปไตย ความเปลี่ยนแปลงที่ผ่านมามีวิกฤติทางการเมืองในระดับประเทศเกิดขึ้นหลายครั้ง และทำให้การทำงานของรัฐบาลส่วนกลางไม่ประสบความสำเร็จเท่าที่ควร แต่ในทางกลับกันองค์กรปกครองส่วนท้องถิ่นกลับกลายเป็นกลไกที่สำคัญในการพัฒนาในระดับท้องถิ่น รวมถึงสามารถตอบสนองความต้องการของประชาชนในท้องถิ่นได้ในระดับหนึ่ง องค์กรปกครองส่วนท้องถิ่นได้เปลี่ยนแปลงความสัมพันธ์เชิงอำนาจแบบใหม่จากที่อำนาจศูนย์กลางเป็นผู้กำหนดนโยบายมาเป็น “ท้องถิ่นกำหนดตนเอง” แล้วการเปลี่ยนตำแหน่งแห่งที่ของคนในท้องถิ่นสร้างความเปลี่ยนแปลงได้มากน้อยเพียงใด

ประสิทธิภาพมีความสำคัญต่อองค์กรหรือหน่วยงานมากเพราะเป็นตัวชี้วัดความสำเร็จขององค์กรในการที่จะตัดสินใจว่าองค์กรจะอยู่รอดต่อไปหรือไม่ ประกอบกับประสิทธิภาพก็มีความสำคัญต่อองค์กรมากเช่นกัน หากการดำเนินงานขององค์กรไม่มีประสิทธิภาพก็ไม่มีผลกำไร ประสพแต่ความขาดทุนก็ยากที่องค์กรจะตั้งอยู่ได้ ดังนั้น ประสิทธิภาพ (effectiveness) เป็นการทำให้บรรลุสำเร็จตามเป้าหมายขององค์กร (goals) และ ประสิทธิภาพ (efficiency) เป็นการทำให้ผู้ปฏิบัติงานเกิดความพึงพอใจและร่วมมือกันปฏิบัติงานให้ได้ผลผลิต (output) ที่ต้องการ จึงมีความสัมพันธ์กันทำให้้องการบรรลุเป้าหมายภายในเงื่อนไขที่มีการใช้ทรัพยากรให้เกิดประโยชน์สูงสุด การบรรลุถึงประสิทธิภาพและประสิทธิผลจึงเป็นที่พึงปรารถนาของทุกองค์กร นอกจากนี้ประสิทธิภาพยังเป็นเครื่องมือหรือตัวบ่งชี้ในการตัดสินใจว่าการบริหารของ

หน่วยงานหรือองค์การใดองค์การหนึ่งสามารถดำเนินงานจนบรรลุเป้าหมาย หรือวัตถุประสงค์ที่วางไว้มากน้อยเพียงใด เป็นเรื่องเกี่ยวกับผลที่ได้รับและผลสำเร็จของงาน มีความเกี่ยวข้องกับผลงานที่องค์การพึงประสงค์ ประสิทธิผลไว้ว่าเป็นคำตอบที่ทำให้ทราบว่าผลผลิตและจุดหมายที่กำหนดไว้ได้บรรลุเป้าหมายที่กำหนดไว้หรือไม่เพียงใด และมีเหตุผลอะไรที่ทำให้การปฏิบัตินั้นประสบความสำเร็จ และอะไรบ้างที่ทำให้ล้มเหลว (สุภาพร พิศาลบุตร, 2550, หน้า 221) ประสิทธิผล ไว้คือความน่าจะเป็นของการบรรลุจุดหมายและวัตถุประสงค์หรือเป็นสิ่งที่แสดงออกถึงการบรรลุความสำเร็จ (เรืองวิทย์ เกษสุวรรณ, 2550, หน้า 291) ประสิทธิผลว่าเป็นการประเมินเพื่อจะรู้ว่ายโยบาย/แผนงาน/โครงการประสบความสำเร็จตามวัตถุประสงค์หรือไม่ ซึ่งเป็นการประเมินความสำเร็จที่แท้จริงว่าเมื่อสิ้นสุดการดำเนินงานตามนโยบาย/แผนงาน/โครงการแล้วได้ผลงานหรือผลลัพธ์ออกมาทั้งในเชิงปริมาณและเชิงคุณภาพตรงตามวัตถุประสงค์ เป้าหมาย และผลที่คาดหวังจะได้รับเพียงใด (ปานิสรา จรัสวิญญู, 2550, หน้า 16)

วัตถุประสงค์

บทความนี้มีวัตถุประสงค์เพื่อสังเคราะห์องค์ประกอบของประสิทธิผลการบริหารงานขององค์กรปกครองส่วนท้องถิ่นในเขตอำเภอห้วยใหญ่ จังหวัดมุกดาหาร ภายใต้ยุทธศาสตร์ของกรมส่งเสริมการปกครองท้องถิ่น ซึ่งการศึกษาในครั้งนี้ เป็นการศึกษาเอกสาร หนังสือ ตำรา และงานวิจัยต่าง ๆ ที่เกี่ยวข้อง เพื่อมุ่งหาข้อเท็จจริง เกี่ยวกับประสิทธิผลการบริหารงานขององค์กรปกครองส่วนท้องถิ่นในเขตอำเภอห้วยใหญ่ จังหวัดมุกดาหาร ภายใต้ยุทธศาสตร์ของกรมส่งเสริมการปกครองท้องถิ่น แรงจูงใจในการปฏิบัติงาน มีผลต่อสมรรถนะการปฏิบัติงาน ซึ่งเป็นการศึกษาในภาพรวมอย่างกว้าง ๆ

ความหมายของประสิทธิผลการบริหารงาน

นักวิชาการต่างประเทศกล่าวถึงประสิทธิผลว่า ประสิทธิผลเป็นเรื่องของการกระทำใด ๆ ที่มีความมุ่งหมายจะได้รับผลอะไรสักอย่างให้เกิดขึ้น การกระทำหรือความพยายามจะมีประสิทธิผลสูงต่ำเพียงใด ขึ้นอยู่กับว่าผลที่ได้รับตรงนั้น ตรง ครบถ้วน ทั้งเชิงปริมาณและเชิงคุณภาพ และใช้พลังงานน้อยเพียงใด จึงสามารถสรุปได้ว่า ประสิทธิผลขององค์การ หมายถึง การที่องค์การได้ดำเนินงานใด ๆ โดยการใช้ทรัพยากรต่าง ๆ จนเกิดผลสำเร็จบรรลุตามเป้าหมายต่าง ๆ ที่องค์การตั้งไว้และสามารถจะสรุปความหมายตามทฤษฎีองค์การได้ 3 ลักษณะ ดังนี้ (Zamuto, 1982 ; Gibson and Others (1982, p. 812) (1) ความหมายที่ใช้ในแนวทางเป้าหมาย (goal-based approach) เป็นการพิจารณาว่าการดำเนินงานบรรลุเป้าหมายที่ตั้งไว้หรือไม่ (2) ความหมายที่ใช้แนวทางระบบ (system-based approach) เป็นการพิจารณาว่าองค์การนำทรัพยากรมาใช้ให้เกิดประโยชน์แก่องค์การและบรรลุผลตามวัตถุประสงค์ขององค์การ (3) ความหมายที่ใช้แนวทางกลุ่มผู้ที่เกี่ยวข้อง (multiple – constituencies approach) เป็นการพิจารณาว่าองค์การสามารถในการตอบสนองความพึงพอใจของกลุ่มที่เกี่ยวข้องได้ นอกจากนั้น Seashore and Yuchtman quoting Hall (1991) ให้ความหมายว่า ประสิทธิผลขององค์การ คือ ความสามารถขององค์การในการนำทรัพยากรที่มีอยู่อย่างจำกัดและมีคุณค่าจากสภาพแวดล้อมมาใช้ประโยชน์เพื่อสนับสนุนการดำเนินการขององค์การ

ประสิทธิผล (effectiveness) และประสิทธิภาพ (efficiency) ผู้ที่เริ่มให้ความหมายของคำทั้งสองแตกต่างกัน คือ บาร์นาด (Barnard, 1968) โดยให้ความหมายไว้เมื่อ 1938 บาร์นาดให้ความหมายของประสิทธิผลว่า การบรรลุเป้าหมายขององค์การ และให้ความหมายของประสิทธิภาพว่า ความพึงพอใจและ

ความร่วมมือในการปฏิบัติงานของสมาชิกขององค์การส่วนเอทซิโอนิ (Etzioni, 1964) ให้ความหมายของประสิทธิภาพว่า การบรรลุเป้าหมายและประสิทธิภาพมีความหมายในลักษณะของเศรษฐศาสตร์ คือ ทรัพยากรต่าง ๆ ที่ใช้ในการผลิตต่อผลผลิตหนึ่งหน่วยอันเป็นแนวการให้ความหมายของค่าทั้งสองค่าในเวลาต่อมา โดยทั่วไปถือว่าประสิทธิภาพ หมายถึงระดับที่ต้องการให้บรรลุผลตามเป้าหมายขององค์การ (goals) ส่วนประสิทธิภาพ หมายถึง ลักษณะทางเศรษฐศาสตร์ในการดำเนินการขององค์การให้บรรลุเป้าหมายเป้าหมายบางอย่างใช้เป็นอัตราส่วนของปัจจัยการผลิต (inputs) กับผลผลิต (outputs) เป็นการพิจารณาถึงวิธีการที่องค์การบรรลุเป้าหมายโดยใช้ปัจจัยการผลิตอย่างประหยัดเพื่อให้ได้ผลผลิตตามที่ต้องการ โดยถือว่าองค์การต้องสามารถบรรลุวัตถุประสงค์หรือเป้าหมายภายในเงื่อนไขที่ทรัพยากรมีจำกัด เนื่องจากทรัพยากรจากสภาพแวดล้อมที่จัดให้องค์การมีจำกัด การวัดประสิทธิภาพส่วนใหญ่จึงใช้ค่าเกี่ยวกับการเงิน เช่น รายได้ และค่าใช้จ่าย เป็นต้น อย่างไรก็ตาม บางองค์การไม่สามารถพิจารณาผลตอบแทนจากการลงทุนในรูปค่าใช้จ่ายได้ เช่น โรงพยาบาล จึงพิจารณาประสิทธิภาพจากการกระทำต่อคนไข้หรือการรักษาคนไข้เป็นผลผลิตได้จึงกล่าวได้ว่า ประสิทธิภาพเป็นมาตรฐานของประสิทธิผลของหน่วยงาน กล่าวคือ องค์การต้องบรรลุเป้าหมายโดยใช้ทรัพยากรให้เกิดประโยชน์สูงสุด องค์การต้องบรรลุถึงทั้งประสิทธิผลและประสิทธิภาพอันเป็นที่พึงปรารถนาของทุกองค์การ ซึ่งจะเห็นได้ว่าองค์การอาจมีประสิทธิผลแต่ไม่มีประสิทธิภาพ หรือไม่มีประสิทธิผลแต่อาจมีประสิทธิภาพได้ (Jackson, Morgan and Paolillo, 1986 ; Ford, Armandi and Heaton, 1968, Hodge and Anthony, 1988) ดังนั้น ประสิทธิผลและประสิทธิภาพจึงมีความสัมพันธ์กันตามนัยทั้งสองแนวคิดดังกล่าว (อาภรณ์ อ่อนคง สืบค้นเมื่อ 11 กรกฎาคม 2564 (http://aporn123.blogspot.com/2013/06/blog-post_28.html))

แนวทางการประเมินประสิทธิผลขององค์การ

การประเมินผลหรือการวัดประสิทธิผลการปฏิบัติงาน แบ่งออกได้เป็น 3 ประเภท ตามระยะเวลาที่ทำการประเมิน ดังนี้ (เยาวดี ราชชัยกุล วิบูลย์ศรี, 2551, หน้า 102-103) (1) การประเมินระหว่างการดำเนินงาน เป็นการประเมินเพื่อติดตามดูผลผลิตของโครงการในขณะที่โครงการนั้น ๆ กำลังดำเนินการอยู่ การประเมินประเภทนี้ (2) ให้ข้อมูลเชิงวิเคราะห์ที่จำเป็นแก่ผู้จัดการโครงการและผู้ตัดสินใจเพื่อปรับนโยบายวัตถุประสงค์ ตลอดจนการจัดการทรัพยากรของโครงการ ผลจากการประเมินระหว่างการดำเนินการนี้ อาจจะให้สารสนเทศที่เป็นประโยชน์สำหรับการวางแผนโครงการใหม่ได้ด้วย (3) การประเมินเมื่อสิ้นสุดโครงการ เป็นการประเมินเพื่อวิเคราะห์ผลผลิตทั้งหมดที่เกิดขึ้นเมื่อสิ้นสุดโครงการ การประเมินประเภทนี้จะให้สารสนเทศที่จำเป็นทั้งหมดแก่ผู้ตัดสินใจและผู้วางแผน สำหรับใช้เพื่อการวางแผนโครงการใหม่ และเพื่อเป็นแนวทางการประเมินผลในอนาคตต่อไป (4) การประเมินย้อนหลัง เป็นการประเมินเพื่อตรวจสอบย้อนหลังเมื่อโครงการสิ้นสุดไปแล้วในช่วงระยะเวลาหนึ่งว่า มีผลกระทบจากโครงการหรือไม่อย่างไร อย่างไรก็ตาม จากการศึกษาทบทวนวรรณกรรม พบว่ามีแนวทางการศึกษาเพื่อประเมินประสิทธิผลขององค์การในปัจจุบันสามารถแบ่งออกเป็น 2 แนวทางใหญ่คือ แนวทางการศึกษาประสิทธิผลที่ยึดแบบเกณฑ์เดียว และแนวทางการศึกษาประสิทธิผลที่ยึดแบบบูรณาการหรือแบบหลายเกณฑ์

แนวคิดการศึกษาประสิทธิผลที่ยึดแบบเกณฑ์เดียว

Cameron (1981, pp. 3-8) ได้แบ่งแนวคิดที่สำคัญ 4 แนวคิด คือ แนวคิดตัวแบบเชิงเป้าหมาย (the goal attainment approach) แนวคิดตัวแบบทรัพยากรเชิงระบบ (the system resource approach) แนวคิดตัวแบบกระบวนการภายในองค์การ (internal process approach) แนวคิดตัวแบบกลุ่มยุทธศาสตร์ (strategic constituencies approach) ซึ่งแต่ละแนวคิดจะมีแนวทางในการศึกษาที่แตกต่างกัน ดังนี้

1. แนวคิดตัวแบบเชิงเป้าหมาย (the goal attainment approach) โดยแนวคิดนี้เป็นแนวคิดนิยมใช้มากที่สุดมีความคิดว่าการควรจะมีเป้าหมายที่บรรลุถึงเป้าหมายสุดท้ายหรือผลลัพธ์ (ends) มากกว่าที่จะสนใจวิธีการ (means) ในแนวทางนี้มีฐานคติว่าการมีการแลกเปลี่ยนความคิดเห็นมีเหตุผลและแสวงหาเป้าหมายของตนเองดังนั้นการบรรลุถึงเป้าหมายและความสำเร็จจึงเป็นตัววัดที่เหมาะสมของประสิทธิผล Robbins (1990, P. 53) กล่าวได้ว่าเป็นการนำแนวคิดด้านประสิทธิผลเชื่อมโยงเข้ากับความสำเร็จในการบรรลุเป้าหมายขององค์การ Etzioni (1964, P. 2) และ Price (1972, P. 1) การใช้วิธีวัดประสิทธิผลขององค์การด้วยแนวคิดนี้จะใช้ได้ก็ต่อเมื่อลักษณะขององค์การและเป้าหมายนั้นมีลักษณะตามสมมติฐาน 5 ประการ คือ 1) องค์การที่เราศึกษานั้นในความเป็นจริงมีเป้าหมายที่แท้จริง 2) เราสามารถมองเห็นและเข้าใจเป้าหมายเหล่านั้น 3) จำนวนเป้าหมายที่แท้จริงขององค์การควรมีปริมาณไม่มากเกินไปจนเกินความสามารถที่เราจะวัดได้ 4) ต้องมีความเห็นพ้องต้องกันในเป้าหมายที่แท้จริงเหล่านั้นและ 5) เราต้องสามารถวัดได้ว่าองค์การกำลังบรรลุเป้าหมายได้แค่ไหนเมื่อไรอย่างไรก็ตามวิธีการนี้เป็นวิธีที่มีความไม่สมบูรณ์ในวิธีการ (methodological shortcoming) และไม่เป็นกลางเท่าที่ควรเนื่องจากเป้าหมายในทางปฏิบัติมักแตกต่างจากเป้าหมายที่กำหนดไว้และมีหลายเป้าหมายที่ต้องจัดลำดับความสำคัญและช่วงเวลา

2. แนวคิดตัวแบบทรัพยากรเชิงระบบ (the system resource approach) ผู้นำแนวทางนี้ คือ Yuchtman and Seashore (1967, P. 2) ซึ่งพยายามหลีกเลี่ยงจุดอ่อนและข้อบกพร่องบางประการของการประเมินประสิทธิผลในแง่ของเป้าหมายโดยไม่พิจารณาถึงเป้าหมายขององค์การเลยเพราะเห็นว่าเป็นไปได้ยากที่จะใช้การบรรลุเป้าหมายเป็นเครื่องวัดประสิทธิผลโดยผู้วิจัยใช้แบบจำลองของระบบทรัพยากรในการวิเคราะห์ประสิทธิผลขององค์การแทนแนวความคิดนี้มองว่าองค์การควรจะมีค่าถึงความสามารถในการได้มาของปัจจัยนำเข้า (inputs) และกระบวนการเปลี่ยนผ่านปัจจัยนำเข้า (transactional process) ไปเป็นปัจจัยนำออก (outputs) ด้วยเพื่อที่จะได้ทราบถึงภาพและคุณสมบัติขององค์การในระยะยาวแนวทางนี้มีฐานคติว่าองค์การได้สร้างความสัมพันธ์กับระบบย่อยถ้าหากระบบย่อยทำงานได้ไม่ดีจะส่งผลกระทบต่อการทำงานของระบบทั้งหมด Robbins (1990, P. 58) ความสัมพันธ์ระหว่างระบบต่าง ๆ ที่สำคัญของแนวคิดนี้สามารถจัดอยู่ในรูปของตัวแปรหรือสัดส่วนได้ประกอบด้วยปัจจัยส่งออก/ปัจจัยนำเข้า (O/I) กระบวนการเปลี่ยนผ่าน/ปัจจัยนำเข้า (T/I) กระบวนการเปลี่ยนผ่าน/ปัจจัยส่งออก (T/O) การเปลี่ยนแปลงของปัจจัยนำเข้า (I/I) และอื่น ๆ อย่างไรก็ตามแนวคิดตัวแบบทรัพยากรเชิงระบบนี้ไม่ได้ต่างจากแนวคิดตัวแบบเชิงเป้าหมายเท่าใดนักเพราะที่จริงแล้วเป้าหมายขององค์การอย่างหนึ่งก็คือ สรรหา (acquisition) ทรัพยากรจากสภาพแวดล้อมนั่นเอง

3. แนวคิดตัวแบบกระบวนการภายในองค์การ (internal process approach) ตัวแบบนี้จะมุ่งเน้นไปที่กระบวนการภายใน (internal processes) และการดำเนินงานภายในองค์การ (operations of the organization) เป็นสำคัญโดยมุมมองแบบกระบวนการภายในจะมองว่าการที่องค์การจะมีประสิทธิผลก็ต่อเมื่อกระบวนการทำงานภายในองค์การมีระดับที่เหมาะสมหรือมีความยาวไม่มากเกินไปจนความจำเป็นไม่มีขั้นตอนของกระบวนการมากเกินไปจนความจำเป็นสภาพเช่นนี้จะเกิดขึ้นได้ก็ต่อเมื่อสมาชิกภายในองค์การมีความเป็น

อันหนึ่งอันเดียวกันกับระบบภายในองค์กรส่งผลให้การทำหน้าที่ภายในองค์กรจะมีสภาพราบรื่นและมีผลงานที่ดีโดยสิ่งนี้เชื่อมโยงให้สมาชิกภายในองค์กรแต่ละคนมีความสามารถในการทำงานเช่นนี้ได้ก็คือ ความไว้วางใจ (trust) และความช่วยเหลือเกื้อกูลซึ่งกันและกัน (benevolence) ซึ่งส่งผลต่อเนื่องไปถึงการไหลเวียนของข่าวสาร (information flows) ภายในองค์กรจะเป็นไปด้วยความราบรื่นไม่ติดขัดในเชิงโครงสร้างทั้งแนวดิ่งและแนวนอน Likert (1967, P. 1) ซึ่งสภาพแบบนี้บางครั้งก็ถูกเรียกว่าระบบที่มีสุขภาพดี (healthy systems) ดังนั้นแนวทางการศึกษากระบวนการภายในจึงมีความเชื่อว่าองค์กรจะยิ่งมีประสิทธิผลมากยิ่งขึ้นถ้าองค์กรสามารถรักษาสภาพของกระบวนการภายในให้อยู่ในระดับที่มีสุขภาพดีมากยิ่งขึ้นและในทางตรงกันข้ามองค์กรจะยิ่งไม่มีประสิทธิผลถ้ากระบวนการภายในองค์กรอยู่ในระดับที่มีสุขภาพแย่ลง (Cameron, 1981, P. 4)

4. แนวคิดตัวแบบกลุ่มยุทธศาสตร์ (strategic constituencies approach) แนวคิดนี้มีมุมมองว่าความสามารถในการตอบสนองความต้องการและความสามารถในการสร้างความพึงพอใจให้กับกลุ่มบุคคลที่มีส่วนได้ส่วนเสียสำคัญกับองค์การหรือผู้มีส่วนร่วมที่สำคัญในทางยุทธศาสตร์เป็นเครื่องมือชี้วัดว่าองค์การจะมีประสิทธิผลหรือไม่แนวทางนี้มีฐานคิดว่าองค์การประกอบด้วยกลุ่มย่อยที่ต่างก็แข่งขันกันควบคุมทรัพยากรดังนั้นจึงประเมินว่าองค์การประสบผลสำเร็จในการตอบสนองผู้มีส่วนร่วมที่สำคัญในทางยุทธศาสตร์ได้หรือไม่ Robbins (1990, PP. 62–63) ซึ่งในการตัดสินใจว่าใครเป็นผู้มีส่วนร่วมที่สำคัญในทางยุทธศาสตร์มากที่สุดในบรรดาผู้มีส่วนเกี่ยวข้องนั้นกระทำไต่ถามเพราะในกลุ่มบุคคลเหล่านี้มีเฉพาะบางส่วนเท่านั้นที่มีความสำคัญต่อองค์การอย่างจริงจังและมีความสามารถในการควบคุมทรัพยากรที่มีความจำเป็นต่อการอยู่รอดขององค์การอีกทั้งการเปลี่ยนแปลงของสภาพแวดล้อมที่มีผลทำให้กลุ่มผู้มีส่วนร่วมที่สำคัญในทางยุทธศาสตร์เกิดการเปลี่ยนแปลงทั้งตัวบุคคลและความต้องการ

แนวคิดการศึกษาประสิทธิผลที่ยืดแบบหลายเกณฑ์

แนวทางการศึกษาประสิทธิผลแบบหลายเกณฑ์เป็นอีกวิธีการหนึ่งในการนำมาใช้ในการศึกษาประสิทธิผลขององค์การโดยมีฐานคิดเบื้องต้นว่าประสิทธิผลมิใช่แนวคิดที่เกิดจากการสังเกตปรากฏการณ์แล้วอุปนัยมาอยู่ในระดับนามธรรมแต่เป็นสิ่งที่ประกอบสร้างขึ้นตามค่านิยม Quinn and Rohrbaugh (1983, P.2 อ้างถึงใน พงษ์เทพ จันทสุวรรณ, 2553, หน้า 9) กล่าวคือ แนวทางนี้มีมุมมองว่าประสิทธิผลขององค์การนั้นจะผันแปรไปตามค่านิยมของแต่ละบุคคลการประเมินประสิทธิผลขององค์การจะขึ้นอยู่กับว่าใครเป็นผู้ประเมินและผู้ประเมินนั้นให้น้ำหนักในเรื่องใดเป็นสำคัญในการประเมินและไม่มีแนวทางใดที่ดีที่สุดในการประเมินประสิทธิผลเนื่องจากแนวคิดเรื่องประสิทธิผลเป็นจิตวิสัยเป็นไปไต่ถาม ที่ทุกคนจะเห็นพ้องต้องกันขึ้นอยู่กับค่านิยมและผลประโยชน์ด้วยซึ่งแนวทางนี้เกิดจากความพยายามของนักวิชาการในการบูรณาการแนวคิดประสิทธิผลเพื่อแสวงหาแนวทางในการประกอบสร้างองค์ประกอบของประสิทธิผล โดย Steers (1977, P. 1) และ Campbell (1977, P. 1) ได้เสนอแนวทางที่คล้ายกัน คือ ขั้นแรกควรกำหนดตัวแปรที่คาดว่าจะเป็นตัววัดประสิทธิผลหลังจากนั้นก็ให้ทำการศึกษาว่าตัวแปรเหล่านั้น มีความสัมพันธ์ที่เหมือนกันอย่างไร (พงษ์เทพ จันทสุวรรณ, 2553, หน้า 2) จากแนวทางดังกล่าวนี้ได้มีนักวิชาการหลายท่านพยายามที่จะทำตามเช่น Scott (1977); Cameron (1979); Seashore (1979) โดยพยายามที่จะบูรณาการตัวแบบประสิทธิผลขององค์การเข้าด้วยกัน

อย่างไรก็ตาม Quinn and Rohrbaugh (1983, P.1) ได้แสดงความเห็นว่าความพยายามในการบูรณาการแนวคิดประสิทธิผลที่ได้กระทำมาข้างต้นยังมีความคลุมเครือเพราะแนวคิดที่บูรณาการขึ้นมานั้นยังมีความแตกต่างหลากหลายและไม่สามารถเชื่อมโยงได้ว่าแนวคิดแต่ละแนวคิดมีความเชื่อมโยง

กันอย่างไรและควรจัดกลุ่มอย่างไร จึงจะเหมาะสมไม่ทับซ้อนกันและสาเหตุที่ก่อให้เกิดภาวะคลุมเครือของตัวแบบเชิงบูรณาการดังกล่าวข้างต้นอาจเกิดจากการขาดเครื่องมือหรือวิธีการในการวิเคราะห์ตัวแปรหลายตัวแปรที่เหมาะสมในขณะนั้นอาจจะกล่าวได้ว่าการบูรณาการแนวคิดประสิทธิผลยังมีความหลากหลายด้านตัวแบบการเชื่อมโยงระหว่างแนวคิดที่แตกต่างไม่มีความชัดเจนและขาดหลักเกณฑ์ในการจำแนกแนวคิดหรือการจัดกลุ่มประเภทแนวคิดที่ใช้ในตัวแบบเชิงบูรณาการและสาเหตุที่สำคัญที่ทำให้เกิดความคลุมเครือดังกล่าวคือ ในขณะนั้นขาดเครื่องมือหรือวิธีการในการวิเคราะห์ตัวแปรหลายตัวที่เหมาะสม

ด้วยเหตุนี้ Quinn and Rohrbaugh (1983, P. 2) จึงได้ทำการศึกษาประสิทธิผลองค์การโดยการจัดระบบเกณฑ์วัดประสิทธิผลองค์การอย่างเป็นรูปธรรมจนได้ตัวแบบเชิงบูรณาการที่เข้มแข็ง คือ ตัวแบบการแข่งขันของค่านิยม (the competing-values approach) แนวคิดนี้มีมุมมองว่าประสิทธิผลขององค์การนั้นจะผันแปรไปตามค่านิยมของแต่ละบุคคลกล่าว คือ การประเมินประสิทธิผลขององค์การจะขึ้นอยู่กับว่าใครเป็นผู้ประเมินและผู้ประเมินนั้นให้น้ำหนักในเรื่องใดเป็นสำคัญในการประเมินแนวทางนี้มีฐานคิดว่าไม่มีแนวทางใดที่ดีที่สุดในการประเมินประสิทธิผลเนื่องจากแนวคิดเรื่อง ประสิทธิผลเป็นจิตวิสัยเป็นไปได้ยากที่ทุกคนจะเห็นพ้องต้องกันขึ้นอยู่กับค่านิยมและผลประโยชน์ด้วย (Robbins, 1990, P. 68) โดยที่กลุ่มค่านิยมพื้นฐานที่มีการแข่งขันกันภายในองค์การมีสามกลุ่มดังนี้

กลุ่มแรกเป็นกลุ่มค่านิยมของ “ความยืดหยุ่น” (flexibility) กับ “การควบคุม” (control) กลุ่มพื้นฐานแรกนี้เป็นการพิจารณาโครงสร้างขององค์การซึ่งมีสองมิติที่อยู่ในช่วงตรงกันข้ามคือ ความยืดหยุ่นกับการควบคุมความยืดหยุ่นให้คุณค่ากับนวัตกรรมการปรับตัวและการเปลี่ยนแปลงในทางตรงกันข้ามการควบคุมเน้นไปที่ความมีเสถียรภาพคำสั่งและความสามารถในการทำนายสิ่งที่เกิดขึ้นภายในองค์การมิติความยืดหยุ่นและการควบคุมดังกล่าวนี้มีลักษณะเป็นช่วงตรงกันข้ามคล้ายคลึงกับการปรับตัว (adaptation) การดำรงรักษา (maintenance) ในทฤษฎีระบบสังคมนั่นเอง

กลุ่มที่สองเป็นกลุ่มค่านิยมที่ใช้การจัดการภายในขององค์การเป็นจุดเน้นสามารถจำแนกเป็นการเน้นความเป็นอยู่ที่ดีและการพัฒนาของบุคคล (people) ภายในองค์การหรือเน้นภายในและการบูรณาการ (internal) และการพัฒนาตัวองค์กร (organization) หรือเน้นภายนอกและสร้างความแตกต่าง (external) กล่าวอย่างง่าย ๆ ก็คือ การจัดการจะเน้นที่คนหรืองานนั่นเองการเน้นที่คนจะให้ความสำคัญกับความรู้สึกและความต้องการของบุคคลภายในองค์การส่วนการเน้นที่งานนั้นจะให้ความสำคัญกับผลผลิตภาพ (productivity) และการบรรลุความสำเร็จของงาน (task accomplishment)

กลุ่มที่สามเป็นกลุ่มค่านิยมที่มีความสัมพันธ์กันของวิธีการขององค์การ (organizational means) กับเป้าหมายขององค์การ (organizational ends) การเน้นวิธีการเป็นการให้ความสำคัญกับกระบวนการภายในและความต่อเนื่องระยะยาวขณะที่การเน้นเป้าหมายขององค์การเป็นการเน้นที่ผลลัพธ์สุดท้ายและระยะสั้นโดย Quinn and Rohrbaugh (1983, P. 1) ได้แสดงให้เห็นความสัมพันธ์ของตัวแบบอีก 4 ตัวแบบที่ถูกจำแนกออกมา ดังนี้

ตัวแบบมนุษยสัมพันธ์ (human relations model) จะมีชุดค่านิยมที่มีความสำคัญ คือ ชุดค่านิยมด้านความยืดหยุ่น (flexibility) และชุดค่านิยมที่เน้นภายในขององค์การ (internal) โดยมีวิธีการ (means) คือ ความสามัคคี (cohesion) และขวัญกำลังใจ (morale) และมีผลลัพธ์หรือเป้าหมาย (ends) คือ การพัฒนาทักษะของผู้ปฏิบัติ (skilled work force)

ตัวแบบระบบเปิด (open system model) จะมีชุดค่านิยมที่สำคัญ คือ ชุดค่านิยมด้านความยืดหยุ่น (flexibility) และชุดค่านิยมที่เน้นภายนอกองค์กร (external) โดยมีวิธีการ (means) คือ ความยืดหยุ่น (flexibility) และความเตรียมพร้อม (readiness) และมีผลลัพธ์หรือเป้าหมาย (ends) คือ การแสวงหาและสะสมทรัพยากร (acquisition of resources)

ตัวแบบเหตุผลและเป้าหมาย (rational goal model) จะมีชุดค่านิยมที่สำคัญ คือ ชุดค่านิยมด้านการควบคุม (control) และชุดค่านิยมที่เน้นภายนอกองค์กร (external) โดยมีวิธีการ (means) คือ การวางแผน (planning) และมีผลลัพธ์หรือเป้าหมาย (ends) คือ ความสามารถในการผลิต (productivity) และประสิทธิภาพ (efficiency)

ตัวแบบกระบวนการภายใน (internal process model) จะมีชุดค่านิยมที่สำคัญ คือ ชุดค่านิยมด้านการควบคุม (control) และชุดค่านิยมที่เน้นภายในองค์กร (internal) โดยมีวิธีการ (means) คือ การจัดการระบบข้อมูลข่าวสาร (information management) และมีผลลัพธ์หรือเป้าหมาย (ends) คือ ความมีเสถียรภาพ (stability)

ต่อมาในงานการศึกษาประสิทธิผลองค์กรภายใต้ตัวแบบการแข่งขันของค่านิยม (competing values framework) ได้แสดงให้เห็นว่าการสร้างเกณฑ์ในการวัดประสิทธิผลองค์กรนั้นอาจจะมี 2 กลุ่มค่านิยม คือ กลุ่มค่านิยมด้านโครงสร้าง (structure) และกลุ่มค่านิยมด้านการมุ่งเน้น (focus) โดยกลุ่มค่านิยมแรกเป็นกลุ่มที่สะท้อนให้เห็นถึงความแตกต่างของการให้ความสำคัญระหว่างความยืดหยุ่น (flexibility) หรือการเปลี่ยนแปลง (change) และการควบคุม (control) หรือความมีเสถียรภาพ (stability) ส่วนกลุ่มค่านิยมที่สองเป็นกลุ่มที่สะท้อนให้เห็นถึงประเด็นที่องค์กรต้องการมุ่งเน้น (focus) โดยแสดงถึงการมุ่งเน้นภายในองค์กร (internal) ซึ่งให้ความสำคัญไปที่บุคคลและการมุ่งเน้นภายนอกองค์กร (external) ซึ่งให้ความสำคัญไปที่องค์กร (Quinn, 1988, P. 1)

ประสิทธิผลองค์กรเป็นแนวคิดที่ได้รับการศึกษามายาวนานเนื่องจากเป็นแนวคิดหลักที่จะส่งผลต่อการขับเคลื่อนองค์กรในด้านต่าง ๆ ให้เกิดผลตรงตามเป้าประสงค์ขององค์กร ประสิทธิผลองค์กรจึงเป็นเป้าหมายสูงสุดที่ผู้บริหารต้องการจะบรรลุถึงซึ่งการศึกษาแนวคิดประสิทธิผลองค์กรมีฐานคิดที่สำคัญ 2 ฐานคิด คือ 1) ฐานคิดที่เชื่อว่าเกณฑ์ในการวัดประสิทธิผลองค์กรมีเพียงเกณฑ์เดียวจึงมีแนวคิดเกณฑ์วัดประสิทธิผลเชิงเดียวและ 2) ฐานคิดที่เชื่อว่าการวัดประสิทธิผลองค์กรนั้นต้องประกอบไปด้วยหลายเกณฑ์จึงมีแนวคิดเกณฑ์วัดประสิทธิผลแบบหลายเกณฑ์แม้ว่าประสิทธิผลขององค์กรจะมีการใช้กันอย่างแพร่หลายแต่ยังไม่มีการให้คำนิยามความแตกต่างของผู้ศึกษาและยังมีความขัดแย้งกันเองด้วยอาจสรุปได้ว่าประสิทธิผลองค์กร คือ ระดับความสามารถขององค์กรในการบรรลุถึงเป้าหมายขององค์กรที่องค์กรนั้นกำหนดขึ้นซึ่งเป็นเงื่อนไขสำคัญในการที่จะบ่งชี้ถึงความสามารถในการอยู่รอดขององค์กรและตัวชี้วัดกันอย่างแน่ชัดเนื่องจากไม่มีเงื่อนไขที่สมบูรณ์แบบในการให้คำนิยามหรือความหมายของประสิทธิผลองค์กร (Cameron, 1986, P.1) ดังนั้นจึงมีการให้นิยามความหมายที่แตกต่างกันออกไป

สรุปแนวคิดเกณฑ์วัดประสิทธิผลที่ยึดแบบเชิงเดียวมี 4 ตัวแบบซึ่งแต่ละแนวคิดจะมีแนวทางในการศึกษาที่แตกต่างกัน คือ 1) แนวคิดตัวแบบเชิงเป้าหมาย (the goal-attainment approach) ตัวแบบนี้จะเป็นการนำแนวคิดด้านประสิทธิผลเชื่อมโยงเข้ากับความสำเร็จในการบรรลุเป้าหมายขององค์กรใช้ได้ก็ต่อเมื่อองค์กรมีเป้าหมายที่ชัดเจนและสามารถวัดระดับความสำเร็จนั้นได้ 2) แนวคิดตัวแบบทรัพยากรเชิงระบบ (the system-resource approach) แนวคิดนี้จะพิจารณาในแง่ของการได้รับทรัพยากรที่จำเป็นอย่าง

เพียงพอต่อการที่ระบบจะสามารถดำรงอยู่ได้ 3) แนวคิดตัวแบบกระบวนการภายในองค์กร (internal process approach) แนวคิดนี้มีความเชื่อว่าองค์กรจะมีประสิทธิภาพมากยิ่งขึ้นก็ต่อเมื่อองค์กรสามารถรักษาสภาพของกระบวนการภายในให้อยู่ในระดับที่ดีมากยิ่งขึ้น 4) แนวคิดตัวแบบกลุ่มยุทธศาสตร์ (strategic-constituencies approach) แนวคิดนี้มองว่าการมีประสิทธิผลขององค์กรก็คือ การที่องค์กรสามารถทำให้กลุ่มผู้มีส่วนร่วมนี่สำคัญในทางยุทธศาสตร์มีความพึงพอใจในระดับน้อยที่สุดที่จะยอมรับได้ ประสิทธิภาพตามยุทธศาสตร์กรมส่งเสริมการปกครองท้องถิ่น พ.ศ. 2560-2569

การจัดทำแผนยุทธศาสตร์กรมส่งเสริมการปกครองท้องถิ่นจำเป็นต้องให้ความสำคัญกับนโยบายการพัฒนาที่เกี่ยวข้อง และให้ความสำคัญกับแนวโน้มการพัฒนากกรมส่งเสริมการปกครองท้องถิ่น ทิศทางความเปลี่ยนแปลงของประเทศไทยและปัจจัยภายนอกที่เกี่ยวข้องกับกรมส่งเสริมการปกครองท้องถิ่น ทั้งจากความเปลี่ยนแปลงจากสถานะของประเทศไทยด้านเศรษฐกิจ ด้านสังคม ด้านทรัพยากรธรรมชาติและสิ่งแวดล้อม ด้านการบริหารจัดการและการปรับปรุงประสิทธิภาพกลไกการพัฒนา นอกจากนั้นยังมีการศึกษาวิเคราะห์บริบทการเปลี่ยนแปลงและสภาพอนาคตประเทศไทยต่อยุทธศาสตร์การขับเคลื่อนกรมส่งเสริมการปกครองท้องถิ่น การเข้าสู่สังคมผู้สูงอายุของประเทศไทย ความเหลื่อมล้ำ ความเป็นเมือง การบริหารจัดการภาครัฐ สภาพการณ์ของการแข่งขันภายในและภายนอกประเทศ

นอกจากนั้นยังมีการวิเคราะห์ร่างรัฐธรรมนูญใหม่ปี 2559 ว่าด้วยการปกครองส่วนท้องถิ่น แผนยุทธศาสตร์ชาติระยะ 20 ปี (พ.ศ. 2560-2579) แผนพัฒนาเศรษฐกิจและสังคมแห่งชาติฉบับที่ 12 (พ.ศ. 2560 - 2564) แผนพัฒนาดิจิทัลเพื่อเศรษฐกิจและสังคม เป้าหมายการพัฒนายที่ยั่งยืน sustainable development goals (SDGs) การพัฒนาตามความจำเป็นของ 3 เสาหลักอาเซียน และการยกระดับองค์กรสู่องค์กรสมรรถนะสูง (high performance organization: HPO) การเป็นองค์กรที่เก่ง มีแผนงานรองรับกับสถานะต่าง ๆ อย่างชัดเจน มีการวิเคราะห์สถานการณ์ที่สามารถกระทบต่อการทำงานจากรอบด้านทุกมุมมอง ทำให้สามารถปฏิบัติภารกิจบรรลุตามวัตถุประสงค์ได้อย่างมีประสิทธิภาพตรงตามเวลา และคุณภาพของผลงานดีเยี่ยม (excellence organization)

เพื่อให้แผนยุทธศาสตร์มีความสมบูรณ์ในการมีส่วนร่วม แผนยุทธศาสตร์ยังมีการวิเคราะห์ความต้องการ ความคาดหวังของผู้ที่มีส่วนได้ส่วนเสียที่มีต่อกรมส่งเสริมการปกครองท้องถิ่น โดยกรมส่งเสริม การปกครองท้องถิ่นได้จัดให้มีการสำรวจความต้องการของผู้ที่มีส่วนได้ส่วนเสีย และการสัมภาษณ์ผู้ทรงคุณวุฒิเชิงลึก ทั้งที่เป็นผู้บริหารของกรมส่งเสริมการปกครองท้องถิ่น และผู้ทรงคุณวุฒิภายนอก รวมทั้งการจัดประชุมร่วมเพื่อนำเสนอความต้องการที่มีต่อการพัฒนากกรมส่งเสริมการปกครองท้องถิ่นในอนาคต

จากการวิเคราะห์ข้างต้นจึงทำให้กรมส่งเสริมการปกครองท้องถิ่นสามารถกำหนดจุดยืนและตำแหน่งการพัฒนา ซึ่งประกอบด้วย 8 ข้อ ดังนี้

1. การเสริมสร้างขีดความสามารถของกรมส่งเสริมการปกครองท้องถิ่น พัฒนาระบบการบริหารจัดการภายในเพื่อรองรับความเปลี่ยนแปลงทั้งภายในและต่างประเทศ และความจำเป็นในการปฏิรูปประเทศ ยุทธศาสตร์การพัฒนาประเทศ 20 ปี และโมเดลพัฒนาเศรษฐกิจประเทศไทย 4.0 สู่ประเทศไทยที่มั่นคง มั่งคั่ง และยั่งยืนบนฐานของหลักปรัชญาของเศรษฐกิจพอเพียง

2. เสริมสร้างขีดความสามารถของกรมส่งเสริมการปกครองท้องถิ่นในการเป็นกลไกหลักของประเทศเพื่อรวมพลังภาคีทุกภาคส่วนเพื่อการพัฒนาการปกครองท้องถิ่นไทยให้เข้มแข็ง มีธรรมาภิบาล ให้กรมส่งเสริมการปกครองท้องถิ่นเป็นกลไกสำคัญในการประสานความร่วมมือกับองค์กรภาคีทุกภาคส่วน

ทั้งภาครัฐ เอกชน ภาคประชาสังคม ประชาชน ร่วมเสริมสร้างธรรมาภิบาลการปกครองท้องถิ่นให้มีความเข้มแข็ง องค์กรปกครองส่วนท้องถิ่นในทุกระดับให้มีมาตรฐานการบริหารจัดการตามเกณฑ์มาตรฐานของประเทศ และมีธรรมาภิบาล เป็นที่ยอมรับและเชื่อมั่นจากสังคมทั้งในประเทศ และนานาชาติ

3. ขับเคลื่อนท้องถิ่นให้เติบโตอย่างมั่นคงด้วยหลักปรัชญาของเศรษฐกิจพอเพียง และการปกครอง ในระบอบประชาธิปไตยอันมีพระมหากษัตริย์ทรงเป็นประมุข เพื่อประโยชน์สุขของประชาชนอย่างยั่งยืน ลุ่มประเทศไทยพัฒนาแล้ว โดยมุ่งเน้นการพัฒนาให้องค์กรปกครองส่วนท้องถิ่นเป็นรากฐานของการปกครอง ในระบอบประชาธิปไตยอันมีพระมหากษัตริย์ทรงเป็นประมุขที่เข้มแข็งของประเทศที่เข้มแข็งจากพื้นที่ สร้าง มาตรการ แนวปฏิบัติ ระเบียบ และนวัตกรรมเพื่อการพัฒนาให้กรมส่งเสริมการปกครองท้องถิ่น และองค์กร ปกครองส่วนท้องถิ่นมีบทบาทสำคัญ ในการสร้างกระบวนการเรียนรู้ประชาธิปไตยแก่ประชาชน และองค์กร ปกครองส่วนท้องถิ่นทั่วประเทศ ใช้หลักปรัชญาของเศรษฐกิจพอเพียงในการบริหารจัดการ และการบริการ ประชาชน เพื่อเสริมสร้างความเข้มแข็งในการพัฒนาท้องถิ่น มีท้องถิ่นและชุมชนต้นแบบทั่วประเทศที่ประสบ ความสำเร็จตามหลักการพัฒนามั่นคง มั่งคั่ง และยั่งยืนด้วยหลักปรัชญาของเศรษฐกิจพอเพียง

4. การพัฒนาระบบการบริหารจัดการภาครัฐของกรมส่งเสริมการปกครองท้องถิ่น และ องค์กรปกครองส่วนท้องถิ่นสู่องค์กรภาครัฐแนวใหม่ เพื่อการเสริมสร้างภาพลักษณ์และความเชื่อมั่นจาก พื้นที่และสังคมในภาพกว้างทั้งในประเทศและต่างประเทศที่มีต่อความโปร่งใสและการบริหารด้วยหลักธรรมาภิบาล ขององค์กรปกครองส่วนท้องถิ่น

5. เสริมสร้างขีดความสามารถของกรมส่งเสริมการปกครองท้องถิ่นในการสร้างสรรค์ นวัตกรรม และพัฒนาสู่องค์กรดิจิทัลที่มีความพร้อมในการเป็นแหล่งกลางของประเทศด้านองค์ความรู้ ข้อมูลสารสนเทศ เพื่อการส่งเสริมการปกครองท้องถิ่นที่มีศักยภาพในระดับสากล

6. การพัฒนาบุคลากรของกรมส่งเสริมการปกครองท้องถิ่น และองค์กรปกครองส่วน ท้องถิ่นรองรับภารกิจในปัจจุบันและอนาคต และการพัฒนาตามแผนยุทธศาสตร์การพัฒนาประเทศ และ การขับเคลื่อนยุทธศาสตร์การพัฒนากกรมส่งเสริมการปกครองท้องถิ่น

7. ยกระดับกรมส่งเสริมการปกครองท้องถิ่นสู่องค์กรระดับสากลที่มีสมรรถนะสูง บริหาร จัดการด้วยเกณฑ์รางวัลคุณภาพแห่งชาติและหลักปรัชญาของเศรษฐกิจพอเพียงในทุกกระบวนการ มีความทันสมัย ด้วยระบบดิจิทัล บุคลากรมีคุณภาพสูง และมีความเป็นมืออาชีพในการส่งเสริมและให้คำปรึกษา เสริมสร้าง ขีดความสามารถให้กรมฯ เป็นศูนย์กลางองค์ความรู้ ปัญญา และนวัตกรรมเพื่อการพัฒนาการปกครอง ท้องถิ่นของประเทศที่ได้รับการยอมรับในระดับสากล

8. พัฒนากกรมส่งเสริมการปกครองท้องถิ่นให้เป็นองค์กรคุณธรรมที่มีวัฒนธรรมองค์กร ที่เข้มแข็ง บุคลากรมีความสุขในการปฏิบัติราชการ และมีคุณภาพชีวิตที่ดีและได้กำหนดวิสัยทัศน์เพื่อเป็นเข็ม ทิศนำทางสู่อนาคตขององค์กรปกครองส่วนท้องถิ่นว่า “องค์กรระดับสากล ธรรมาภิบาลเข้มแข็ง ท้องถิ่น พัฒนา ปวงประชามีสุข” และเพื่อให้การขับเคลื่อนวิสัยทัศน์ เป็นอย่างมีประสิทธิภาพ จึงได้กำหนดค่านิยม ร่วมว่า “มืออาชีพ คิดสร้างสรรค์ ยึดมั่นธรรมาภิบาล”

เพื่อให้การขับเคลื่อนแผนวิสัยทัศน์ กรมส่งเสริมการปกครองท้องถิ่นได้กำหนดประเด็น ยุทธศาสตร์ เพื่อเป็นวาระในการขับเคลื่อนวิสัยทัศน์ 6 ประเด็นยุทธศาสตร์ คือ

ประเด็นยุทธศาสตร์ที่ 1 การเสริมสร้างการปกครองท้องถิ่นให้เข้มแข็งด้วยระบอบ การปกครองแบบประชาธิปไตยอันมีพระมหากษัตริย์ทรงเป็นประมุขและหลักปรัชญาของเศรษฐกิจพอเพียง

ประเด็นยุทธศาสตร์ที่ 2 การส่งเสริมและพัฒนาท้องถิ่นร่วมขับเคลื่อนการพัฒนาประเทศไทย 4.0 สู่ประเทศที่พัฒนาแล้วจากฐานของท้องถิ่น

ประเด็นยุทธศาสตร์ที่ 3 การพัฒนาการบริหารจัดการภาครัฐ และธรรมาภิบาลในการปกครองท้องถิ่นของประเทศไทยให้มีประสิทธิภาพ ประสิทธิผล

ประเด็นยุทธศาสตร์ที่ 4 การส่งเสริมและพัฒนาบริการสาธารณะของท้องถิ่นที่มีคุณภาพ เพื่อคุณภาพชีวิตของประชาชน

ประเด็นยุทธศาสตร์ที่ 5 การบริหารและพัฒนาทรัพยากรบุคคลของกรมส่งเสริมการปกครองท้องถิ่นและองค์กรปกครองส่วนท้องถิ่นเพื่อรองรับภารกิจและทิศทางการพัฒนาของประเทศ และ

ประเด็นยุทธศาสตร์ที่ 6 การพัฒนาองค์กรด้วยฐานคุณธรรม ความรู้ และสมรรถนะสูง เป็นองค์กรระดับสากลที่สังคมยอมรับ

โดยในแต่ละประเด็นยุทธศาสตร์จะกำหนดเป้าประสงค์ ตัวชี้วัด และการแปลงยุทธศาสตร์สู่การปฏิบัติ โดยการกำหนดกลยุทธ์ และแนวทางในการพัฒนา พร้อมทั้งการวิเคราะห์แนวทางการพัฒนาเพื่อกำหนดแผนงาน โครงการ แผนปฏิบัติราชการที่กรมส่งเสริมการปกครองท้องถิ่น จะต้องดำเนินการในรอบปีงบประมาณ ในปี พ.ศ. 2560 – 2569 โดยในแต่ละกลยุทธ์จะใช้แนวทางในการกำหนดกลยุทธ์ตามหลัก balanced scorecard

และนอกจากนั้นกรมส่งเสริมการปกครองท้องถิ่นยังได้วางแนวทางในการดำเนินการเพื่อการขับเคลื่อนแผนยุทธศาสตร์สู่การปฏิบัติ ทั้งการเสริมสร้างความเข้าใจในแผนยุทธศาสตร์การพัฒนา พร้อมกำหนดแนวทางในการบริหารจัดการเพื่อแปลงแผนไปสู่การปฏิบัติ เพื่อให้เกิดความเข้าใจร่วมกันขององค์กรหน่วยงานที่เกี่ยวข้องทั้งภายในและภายนอก ให้มีความพร้อมและมีส่วนร่วมในการแปลงแผนไปสู่การปฏิบัติ ได้อย่างเป็นรูปธรรม การพัฒนากระบวนการจัดทำแผน/โครงการของหน่วยงานสำนัก/กอง ท้องถิ่นจังหวัดที่เกี่ยวข้องในลักษณะบูรณาการ พร้อมกับการจัดลำดับความสำคัญเพื่อเป็นเครื่องมือในการประสานแผนไปสู่การปฏิบัติ การพัฒนาระบบและกลไกการติดตามประเมินผล รวมทั้งกำหนดดัชนีตัวชี้วัดความสำเร็จของแผนงาน/โครงการ ให้สอดคล้องกับแนวทางการพัฒนาในแต่ละยุทธศาสตร์ การเตรียมพร้อมกำลังคนรองรับการขับเคลื่อนยุทธศาสตร์ ที่เน้นการเสริมสร้างขีดความสามารถในการนำองค์กรด้วยยุทธศาสตร์แก่ผู้บริหารทุกระดับการศึกษาเรียนรู้แนวปฏิบัติที่ดีจากองค์กรที่ประสบความสำเร็จในการใช้ยุทธศาสตร์ขับเคลื่อนองค์กร จากองค์กรทั้งภาครัฐและเอกชน การจัดทำสมรรถนะเชิงยุทธศาสตร์ พร้อมแฟ้มสมรรถนะในการบริหารแผนยุทธศาสตร์แก่บุคลากร และการฝึกอบรมและพัฒนาขีดความสามารถแก่บุคลากรตามเกณฑ์สมรรถนะที่กำหนดไว้ การฝึกอบรมเพื่อการสร้างเครือข่ายนักยุทธศาสตร์เพื่อการขับเคลื่อนแผนยุทธศาสตร์กรมส่งเสริมการปกครองท้องถิ่น โดยมีการจัดทำหลักสูตรขึ้นมาเป็นการเฉพาะ และมีระบบการฝึกอบรมอย่างต่อเนื่อง ตลอดช่วงเวลาของแผนยุทธศาสตร์ และการยกระดับขีดความสามารถในการเป็นนักคิด นักสร้างสรรค์นวัตกรรมแก่บุคลากรจากทุกสำนัก/กอง เพื่อหนุนเสริมการขับเคลื่อนแผนยุทธศาสตร์ และยังได้กำหนด แนวทางการประชาสัมพันธ์ และการสื่อสารยุทธศาสตร์ทั้งการสร้างนักสื่อสารยุทธศาสตร์ประจำสำนัก/กอง และในระดับหน่วยงานของท้องถิ่น จังหวัด เพื่อให้เป็นเครือข่ายนักยุทธศาสตร์กรมส่งเสริมการปกครองท้องถิ่นการจัดให้มีกิจกรรมเพื่อสร้างบรรยากาศทางยุทธศาสตร์ด้วยกระบวนการสื่อสารทางทลาคในรูปแบบการประยุกต์ จากหลักการทางทลาค การจัดให้มีเวทีเพื่อการยกย่องหน่วยงานที่ประสบความสำเร็จในการขับเคลื่อนยุทธศาสตร์ให้บรรลุผลสัมฤทธิ์ พร้อมการสื่อสารให้รับรู้อย่าง

กว้างขวางเพื่อการจูงใจให้กับหน่วยงานอื่น ๆ และพัฒนาช่องทางการสื่อสารผ่านโซเชียลมีเดียของกรมฯ เพื่อการสื่อสารแผนยุทธศาสตร์ของกรมส่งเสริมการปกครองท้องถิ่น

สรุป จากการศึกษาแนวคิดและทฤษฎีที่เกี่ยวข้องสามารถสรุปได้ว่า ประสิทธิภาพการบริหารงาน หมายถึง ความสำเร็จของประสิทธิผลในการปฏิบัติราชการขององค์กรปกครองส่วนท้องถิ่นที่บรรลุวัตถุประสงค์หรือเป้าหมายของแผนงานการปฏิบัติราชการตามที่ได้รับงบประมาณของรัฐบาลดำเนินการให้เกิดประโยชน์สูงสุดในการพัฒนาท้องถิ่นส่งผลต่อการพัฒนาประเทศไทยอย่างยั่งยืนเพื่อให้เกิดประโยชน์สุขต่อประชาชนในประเทศ ในที่นี้หมายถึง ประสิทธิภาพในการบริหารงานขององค์กรปกครองส่วนท้องถิ่น ในเขตอำเภอห้วยใหญ่ จังหวัดมุกดาหาร ตามยุทธศาสตร์กรมส่งเสริมการปกครองท้องถิ่น พ.ศ. 2560–2569 หมายถึง นโยบายที่กำหนดไว้ในแผนบริหารราชการแผ่นดิน ของกรมส่งเสริมการปกครองท้องถิ่น พ.ศ. 2560–2569 ซึ่งมีทั้งหมด 6 ประเด็นยุทธศาสตร์ ที่องค์กรปกครองส่วนท้องถิ่นได้รับมอบหมายให้ดำเนินการ โดยนำมากำหนดเป็นประเด็นยุทธศาสตร์ของกรมส่งเสริมการปกครองท้องถิ่น และเป้าหมายการดำเนินงานขององค์กรปกครองส่วนท้องถิ่น ประกอบด้วย 6 ยุทธศาสตร์ ดังนี้

1) ประเด็นยุทธศาสตร์ที่ 1 การเสริมสร้างการปกครองท้องถิ่นให้เข้มแข็งด้วยระบอบการปกครองแบบประชาธิปไตยอันมีพระมหากษัตริย์ทรงเป็นประมุขและหลักปรัชญาของเศรษฐกิจพอเพียง

องค์กรปกครองส่วนท้องถิ่นมีการสร้างและพัฒนากระบวนการประชาธิปไตยแก่เยาวชนในสถานศึกษา มีการพัฒนากระบวนการประชาธิปไตยและกระบวนการทางสภาให้เข้มแข็งเพื่อเป็นหลักทางประชาธิปไตยให้กับท้องถิ่นและประชาชน มีเสริมสร้างความสมานฉันท์ และเสริมสร้างความเข้าใจแก่ประชาชน บุคลากรขององค์กรปกครองส่วนท้องถิ่นในการปกครองระบอบประชาธิปไตยอันมีพระมหากษัตริย์ทรงเป็นประมุข ร่วมเป็นกำลังหลักสำคัญของกระทรวงมหาดไทยในระดับพื้นที่ในการระดมพลังขององค์กรภาคีทุกภาคส่วนร่วมขับเคลื่อนกิจกรรมเพื่อการแสดงความจงรักภักดีแก่สถาบันพระมหากษัตริย์ และร่วมเสริมสร้างความเข้มแข็งของชุมชนสู่การพัฒนาด้วยหลักปรัชญาของเศรษฐกิจพอเพียง

2) ประเด็นยุทธศาสตร์ที่ 2 การส่งเสริมและพัฒนาท้องถิ่นร่วมขับเคลื่อนการพัฒนาประเทศไทย 4.0 สู่ประเทศที่พัฒนาแล้วจากฐานของท้องถิ่น

องค์กรปกครองส่วนท้องถิ่นมีการเสริมสร้างศักยภาพและขีดความสามารถของการเสริมสร้างนวัตกรรมเพื่อการพัฒนาภารกิจบริการในระดับพื้นที่รองรับยุทธศาสตร์การพัฒนาประเทศไทยแลนด์ 4.0 รวมพลังองค์กรภาคีทุกภาคส่วนหนุนเสริมองค์กรปกครองส่วนท้องถิ่นสู่องค์กรดิจิทัลและองค์กรแห่งนวัตกรรม เพิ่มประสิทธิภาพการบริหารจัดการยุทธศาสตร์การพัฒนาท้องถิ่น และพัฒนากลไกเพื่อการกระจายทรัพยากร และการบริการตามภารกิจขององค์กรปกครองส่วนท้องถิ่นที่เข้าถึงความต้องการเร่งด่วนสำคัญของพื้นที่ ระดมพลังจากองค์กรภาคีทุกภาคส่วน ภาคประชาชน ประชาชนในการร่วมกับเพื่อสร้างความอุดมสมบูรณ์ รักษาและพัฒนาทรัพยากรธรรมชาติและสิ่งแวดล้อม การสร้างแหล่งพลังงานในท้องถิ่นเพื่อการพึ่งตนเอง และการใช้ประโยชน์ที่ยั่งยืนและสมดุล ร่วมเสริมสร้างศักยภาพการพึ่งตนเองทางการเงิน-การคลังขององค์กรปกครองส่วนท้องถิ่น ด้วยการระดมพลังทุกภาคส่วนร่วมพัฒนาเศรษฐกิจของท้องถิ่น และสร้างความเข้มแข็งการเงินฐานรากในท้องถิ่นให้เข้มแข็ง เพิ่มประสิทธิภาพและยกระดับการให้บริการสาธารณะขององค์กรปกครองส่วนท้องถิ่นให้ได้มาตรฐานสากล ให้ประชาชนและภาคธุรกิจได้รับบริการที่มี

คุณภาพ ได้มาตรฐานตรงตามความต้องการของประชาชนและทิศทางการพัฒนาประเทศ 20 ปี และโมเดลพัฒนาเศรษฐกิจประเทศไทย 4.0

3) ประเด็นยุทธศาสตร์ที่ 3 การพัฒนาการบริหารจัดการภาครัฐ และธรรมาภิบาลในการปกครองท้องถิ่นของประเทศไทยให้มีประสิทธิภาพ ประสิทธิผล

องค์กรปกครองส่วนท้องถิ่นมีการป้องกันและปราบปรามการทุจริตและประพฤติมิชอบเพื่อสร้างพลังการขับเคลื่อนค่านิยมด้านการทุจริตจากฐานของการพัฒนาท้องถิ่น ยุกระดับการจัดการธรรมาภิบาลด้วยการป้องกันการทุจริตที่มีมาตรฐานสากล หนุนเสริมภาพลักษณ์ขององค์กร ร่วมขับเคลื่อนประเทศไทย ชี้อตรง โปร่งใส สร้างและพัฒนาระบบการบริหารจัดการภาครัฐและมาตรฐานธรรมาภิบาลผ่านการมีส่วนร่วมจากองค์กรภาคีทุกภาคส่วน สร้างสรรค์มาตรฐาน รูปแบบ แนวทางเพื่อความคล่องตัว และการพึ่งตนเองในด้านรายได้ของท้องถิ่น ปรับโครงสร้างหน่วยงาน บทบาท ภารกิจ ให้มีความโปร่งใส ทันสมัย คล่องตัว มีขนาดที่เหมาะสมเกิดความคุ้มค่า เพิ่มประสิทธิภาพการบริหารจัดการภารกิจการถ่ายโอนภารกิจจากภาครัฐสู่องค์กรปกครองส่วนท้องถิ่นให้มีประสิทธิภาพมากขึ้นในการจัดบริการประชาชน

4) ประเด็นยุทธศาสตร์ที่ 4 การส่งเสริมและพัฒนาบริการสาธารณะของท้องถิ่นที่มีคุณภาพ เพื่อคุณภาพชีวิตของประชาชน

องค์กรปกครองส่วนท้องถิ่นมีการพัฒนาทุนมนุษย์ในระดับท้องถิ่น เพื่อเป็นกำลังหลักในการเสริมสร้างความเข้มแข็งของท้องถิ่นในการพึ่งตนเอง รองรับการเปลี่ยนแปลง และการแข่งขัน สร้างกลไกมาตรการรองรับการขับเคลื่อนองค์กรปกครองส่วนท้องถิ่นร่วมเสริมสร้างสวัสดิการสังคม เสริมความเป็นธรรม และลดความเหลื่อมล้ำในสังคมระดับพื้นที่ พัฒนาการบริการสาธารณะของท้องถิ่นผ่านการร่วมดำเนินการของเอกชนหรือหน่วยงานรัฐ ที่เกิดประโยชน์สูงสุดต่อการบริการประชาชน เพิ่มประสิทธิภาพและยกระดับการบริการขององค์กรปกครองส่วนท้องถิ่นให้ได้มาตรฐานสากลรองรับความต้องการของประชาชน ภาคธุรกิจ และทิศทางการพัฒนาประเทศไทย 4.0 รวมพลังองค์กรภาคีทุกภาคส่วนร่วมหนุนเสริมการพัฒนาท้องถิ่นให้ประสบความสำเร็จในการพัฒนาตามแนวทางการพัฒนาท้องถิ่นที่ยั่งยืน ตามเป้าหมายการพัฒนาแห่งสหัสวรรษ sustainable development goals (SDGs)

5) ประเด็นยุทธศาสตร์ที่ 5 การบริหารและพัฒนาทรัพยากรบุคคลของกรมส่งเสริมการปกครองท้องถิ่น และองค์กรปกครองส่วนท้องถิ่นเพื่อรองรับภารกิจและทิศทางการพัฒนาของประเทศ

องค์กรปกครองส่วนท้องถิ่นมีการสร้างระบบคุณธรรมในการบริหารและพัฒนาทรัพยากรบุคคลด้วยหลักธรรมาภิบาลในทุกกระบวนการของการบริหารทรัพยากรบุคคล ก้าวสู่ธรรมาภิบาลการบริหารทรัพยากรบุคคลยุค 4.0 สร้างระบบการพัฒนาบุคลากร และผู้นำ รองรับการพัฒนากรมส่งเสริมการปกครองท้องถิ่นสู่สากล และขับเคลื่อนการพัฒนาประเทศที่แข่งขันได้ ปฏิรูประบบบริหารจัดการ กำลังคนให้มีประสิทธิภาพ มีความสอดคล้องกับการพัฒนาตามยุทธศาสตร์กรมส่งเสริมการปกครองท้องถิ่น และการเพิ่มประสิทธิภาพการปฏิบัติงานอย่างคุ้มค่าสูงสุด สร้างระบบการเรียนรู้การจัดการตนเองของบุคลากรทุกระดับตามค่านิยมร่วม และความจำเป็นในการขับเคลื่อนการพัฒนากรมส่งเสริมการปกครองท้องถิ่น และความเปลี่ยนแปลงจากภายนอกอย่างเท่าทัน พัฒนาระบบการบริหารทรัพยากรบุคคลที่มีธรรมาภิบาล และพร้อมเปิดรับการตรวจสอบอย่างโปร่งใสสู่ท้องถิ่นยุคใหม่ พัฒนาความรู้ความสามารถของผู้บริหารท้องถิ่น สมาชิกสภา และบุคลากรให้เป็นนักบริหาร นักการเมือง และผู้ปฏิบัติงาน

ที่มีธรรมาภิบาล และพร้อมเปิดรับการตรวจสอบอย่างโปร่งใส เสริมสร้างองค์กรแห่งความสุข ด้วยวัฒนธรรมและวิถีพอเพียง เสริมสร้างความเสมอภาคความเท่าเทียมกันในการส่งเสริมการพัฒนาบุคลากร

6) ประเด็นยุทธศาสตร์ที่ 6 การพัฒนาองค์กรด้วยฐานคุณธรรม ความรู้ และสมรรถนะสูง เป็นองค์กรระดับสากลที่สังคมยอมรับ

องค์กรปกครองส่วนท้องถิ่นมีการเสริมสร้างขีดความสามารถในการนำองค์กรของผู้นำ เพื่อการขับเคลื่อนกรมส่งเสริมการปกครองท้องถิ่นสู่องค์กรสมรรถนะสูงที่มีคุณธรรม พัฒนาระบบการบริหาร ยุทธศาสตร์ทั่วทั้งองค์กรแบบครบวงจร เพื่อหนุนนำการพัฒนาตามความเปลี่ยนแปลงในอนาคตและรองรับ การขับเคลื่อนการพัฒนาประเทศ เสริมสร้างภาพลักษณ์องค์กรใหม่ พัฒนาระบบการบริการ และผู้ที่มีส่วน ได้ส่วนเสียอย่างมืออาชีพ พัฒนาระบบการวัดผล การวิเคราะห์ การจัดการข้อมูลและสารสนเทศ ภายใน องค์กรให้มีมาตรฐาน และทันสมัย

ดังนั้น การพัฒนาองค์กรด้วยฐานคุณธรรม ความรู้ และสมรรถนะสูง เป็นองค์กรระดับ สากลที่สังคมยอมรับ เช่น การเสริมสร้างขีดความสามารถในการนำองค์กรของผู้นำ เพื่อการขับเคลื่อนกรม ส่งเสริมการปกครองท้องถิ่นสู่องค์กรสมรรถนะสูงที่มีคุณธรรม การพัฒนาระบบการบริหารยุทธศาสตร์ ทั่วทั้งองค์กรแบบครบวงจร เพื่อหนุนนำการพัฒนาตามความเปลี่ยนแปลงในอนาคตและรองรับ การขับเคลื่อนการพัฒนาประเทศ การเสริมสร้างภาพลักษณ์องค์กรใหม่ พัฒนาระบบการบริการลูกค้า และ ผู้ที่มีส่วนได้ส่วนเสียของกรมส่งเสริมการปกครองท้องถิ่นอย่างมืออาชีพ การพัฒนาระบบการวัดผล การวิเคราะห์ การจัดการข้อมูลและสารสนเทศ ภายในองค์กรให้มีมาตรฐาน และทันสมัย การส่งเสริม สนับสนุนธรรมาภิบาลในทุกภารกิจของกรมส่งเสริมการปกครองท้องถิ่นให้เป็นแนวทางปฏิบัติที่ดีขององค์กร ธรรมาภิบาลระดับประเทศ และนานาชาติ ยกระดับกรมส่งเสริมการปกครองท้องถิ่นสู่องค์กรดิจิทัลทั่วทั้ง องค์กร และเสริมสร้างบทบาทระหว่างประเทศของกรมส่งเสริมการปกครองท้องถิ่นเชื่อมโยงประชาคม อาเซียนและประชาคมโลก

บทสรุป

กรมส่งเสริมการปกครองส่วนท้องถิ่นได้จัดทำแผนยุทธศาสตร์กรมส่งเสริมการปกครองท้องถิ่น พ.ศ. 2560 – 2569 ขึ้นเพื่อใช้เป็นกรอบแนวทางในการปฏิบัติราชการให้เกิดผลสัมฤทธิ์ในการขับเคลื่อนการ ดำเนินงานตามนโยบายรัฐบาล นโยบายกระทรวงมหาดไทย ซึ่งกรมส่งเสริมการปกครองท้องถิ่น ได้ กำหนดประเด็นยุทธศาสตร์ เพื่อเป็นวาระในการขับเคลื่อนสู่วิสัยทัศน์ 6 ประเด็นยุทธศาสตร์ คือ ประเด็น ยุทธศาสตร์ที่ 1 การเสริมสร้างการปกครองท้องถิ่นให้เข้มแข็งด้วยระบอบการปกครองแบบประชาธิปไตย อันมีพระมหากษัตริย์ทรงเป็นประมุขและหลักปรัชญาของเศรษฐกิจพอเพียง ประเด็นยุทธศาสตร์ที่ 2 การส่งเสริมและพัฒนาท้องถิ่นร่วมขับเคลื่อนการพัฒนาประเทศไทย 4.0 สู่ประเทศที่พัฒนาแล้วจากฐานของ ท้องถิ่น ประเด็นยุทธศาสตร์ที่ 3 การพัฒนา การบริหารจัดการภาครัฐ และธรรมาภิบาลในการปกครอง ท้องถิ่นของประเทศไทยให้มีประสิทธิภาพ ประสิทธิภาพประเด็นยุทธศาสตร์ที่ 4 การส่งเสริมและพัฒนา บริการสาธารณะของท้องถิ่นที่มีคุณภาพเพื่อคุณภาพชีวิตของประชาชน ประเด็นยุทธศาสตร์ที่ 5 การบริหาร และพัฒนาทรัพยากรบุคคลของกรมส่งเสริมการปกครองท้องถิ่นและองค์กรปกครองส่วนท้องถิ่นเพื่อรองรับ ภารกิจและทิศทางการพัฒนาของประเทศ และประเด็นยุทธศาสตร์ ที่ 6 การพัฒนาองค์กรด้วยฐาน

คุณธรรม ความรู้ และสมรรถนะสูง เป็นองค์กระระดับสากลที่สังคมยอมรับ โดยในแต่ละประเด็นยุทธศาสตร์ จะกำหนดเป้าประสงค์ ตัวชี้วัด และการแปลงยุทธศาสตร์สู่การปฏิบัติ โดยการกำหนดกลยุทธ์ และแนวทาง ในการพัฒนา พร้อมทั้งการวิเคราะห์แนวทางการพัฒนาเพื่อกำหนดแผนงาน โครงการ แผนปฏิบัติการ ที่กรมส่งเสริมการปกครองท้องถิ่น จะต้องดำเนินการในรอบปีงบประมาณ ในปี พ.ศ. 2560 – 2569 โดยในแต่ละกลยุทธ์จะใช้แนวทางในการกำหนดกลยุทธ์ตามหลัก balanced scorecard

เอกสารอ้างอิง

- กรมส่งเสริมการปกครองส่วนท้องถิ่น. (2560). *แผนยุทธศาสตร์กรมส่งเสริมการปกครองท้องถิ่น พ.ศ. 2560 – 2569*. กรุงเทพฯ: สำนักการพิมพ์ สำนักงานเลขาธิการวุฒิสภา.
- พงษ์เทพ จันทสุวรรณ. (2553). *ประสิทธิภาพองค์กร: ปฏิบัติแห่งใหม่ทัศน์*. วารสารร่วมพฤษ, 28(3), 134–182.
- เยาวดี ราชชัยกุล วิบูลย์ศรี. (2551). *การประเมินโครงการ แนวคิดและแนวปฏิบัติ*. กรุงเทพฯ: จุฬาลงกรณ์มหาวิทยาลัย.
- สุพัฒน์ กองศรีมา. (2552). *ประสิทธิภาพการดำเนินงานกองทุนสุขภาพขององค์การบริหารส่วนตำบลใน จังหวัดอุดรธานี*. การศึกษาอิสระสาขารณสุขศาสตรมหาบัณฑิต. ขอนแก่น: มหาวิทยาลัยขอนแก่น.
- Cameron. (1981). *Measuring organizational effectiveness in institution of higher education*. Administrative Science Quarterly, 23, 604–623.
- Etzioni, A. (1964). *Modern organization*. New Jersey : Prentice–Hall.
- Ford, R. C., Armandi, B.R., & Heaton, C. P. (1968). *Organization theory: A integrative approach*. New York : Harper and Row.
- Gibson, J.H., John, M.I. & James H.D. (1982). *Organizations: Behavior structure and Processes*. (4th edition.), Austin, TX: Business Publications.
- Hodge, B. J., & Anthony, W. P. (1968). *Organization theory*. (3rd edition.). Allyn and Bacon.
- Hoy, W.K. & Miskel, C.G. (1991). *Educational administrations: theory research and Practice*. (4th ed.) New York: McGraw, Hill Book Company.
- Jackson, J.H., Morgan, C.R., & Paolillo, J.G.P. (1986). *Organization theory: A macro perspective for management*. New Jersey : Englewood Cliffs.
- Quinn, R. E. and Rohrbaugh, J. (1983). “A Spatial Model of Effectiveness Criteria : Towards A Competing Values Approach to Organizational Analysis.” Management Science 29 , 3 (1983) : 363–377.
- Robbins, Stephen P. (1990). *Organization Theory: Structure Design and Application*. 3rd ed. New Jersey: Prentice–Hall.
- Seashore, S.E. (1979). *Assessing Organizational Effectiveness with Reference to Member Needs*. Paper presented at the 1979 Meetings of the Academy of Management.
- Seashore and Yuchtman quoting Hall. (1991). *A system resource approach to organizational effectiveness*. American Sociological Review. 32, 891–903.
- Steers, R.M. (1977). *Organization Effectiveness*. California: Goodyear Publishers Inc.
- Zammuto, R.F. (1982). *Assessing Organizational Effectiveness, System Change, Adaptation and Strategy*. Albany: state University of New York Press.