

การประยุกต์ใช้หลักธรรมาภิบาลเพื่อการบริหารงานบุคคล
ของเทศบาลตำบลโนนปอแดง อำเภอฟาขาว จังหวัดเลย

APPLICATION OF GOOD GOVERNANCE TO HUMAN RESOURCE
MANAGEMENT OF NONPODAENG SUB-DISTRICT MUNICIPALITY,
PHAKAO DISTRICT, LOEI PROVINCE

วิไลลักษณ์ ขาวสอาด¹

Wilailak Khaosaard¹

(Received: 17 Nov. 2023; Revised: 13 Dec. 2023; Accepted: 24 Dec. 2023)

บทคัดย่อ

การศึกษาครั้งนี้มีวัตถุประสงค์เพื่อศึกษาการประยุกต์ใช้หลักธรรมาภิบาลเพื่อการบริหารงานบุคคลของเทศบาลตำบลโนนปอแดง และเพื่อเสนอแนะแนวทางการประยุกต์ใช้หลักธรรมาภิบาลมาใช้ในการบริหารงานบุคคล ใช้วิธีการวิจัยเชิงคุณภาพ (Qualitative Research) กลุ่มตัวอย่าง คือ ผู้บริหาร หัวหน้าส่วนราชการ และบุคลากรเทศบาล จำนวน 10 คน โดยเครื่องมือในการเก็บรวบรวมข้อมูล คือ แบบสัมภาษณ์แบบมีโครงสร้าง เพื่อการสัมภาษณ์เชิงลึก (In - depth Interview) วิเคราะห์ข้อมูลด้วยวิธีการวิเคราะห์และจัดแยกประเด็นตามกลุ่มของข้อมูล ผลการศึกษา พบว่า การประยุกต์ใช้หลักธรรมาภิบาลเพื่อการบริหารงานบุคคลใช้หลักคิดและหลักปฏิบัติ ประกอบด้วย หลักนิติธรรม หลักคุณธรรม หลักความโปร่งใส หลักการมีส่วนร่วม หลักความสำนึกรับผิดชอบ และหลักความคุ้มค่า 2) แนวทางการประยุกต์ใช้หลักธรรมาภิบาลเพื่อการบริหารงานบุคคลให้เกิดประสิทธิภาพสูงสุด คือ ต้องเน้นหลักคุณธรรม และนำหลักธรรมาภิบาลมาประยุกต์ใช้ในระดับโครงสร้างการทำงานทุกส่วนงาน นายกเทศมนตรีตำบลโนนปอแดงต้องใช้หลักธรรมาภิบาลของผู้บริหารเพื่อให้การบริหารงานเป็นไปด้วยความยืดหยุ่นซึ่งจะส่งผลให้การบริหารงานของ

1. อาจารย์ประจำบัณฑิตวิทยาลัย มหาวิทยาลัยราชภัฏอุดรธานี

* Corresponding author. E-mail: wilailak.kh@udru.ac.th

ภาครัฐเป็นไปได้อย่างรวดเร็ว รวมถึงการนำเทคโนโลยีที่ทันสมัยมาใช้ในการปฏิบัติงานให้มีประสิทธิภาพมากขึ้น

คำสำคัญ: หลักธรรมาภิบาล, การบริหารงานบุคคล, เทศบาลตำบลโนนพ้อแดง

Abstract

The purpose of this study is to study the application of good governance to human resource management of Nonpodaeng Sub-district Municipality and to suggest guidelines for the application of good governance principles to human resource management of Nonpodaeng Sub-district Municipality. Using qualitative research methods (Qualitative Research). The sample group is executives' heads of government agencies and municipal in human resource management, totaling 10 people. The tool for collecting data was a structured interview form. For an in-depth interview (In-depth Interview), the data was analyzed using analytical methods and separated into groups of data. The results of the study found that the application of the principles of good governance for personnel management uses principles of thought and practice, consisting of the rule of law, the principle of morality, and the principle of transparency. Participation principles of responsibility and the principle of value. 2) Guidelines for applying the principles of good governance for human resource management to achieve maximum efficiency is to emphasize the principles of morality and apply good governance principles at the work structure level in every department. The mayor of Nonpodaeng Subdistrict must use the principles of good governance among administrators to ensure flexibility in administration, which will result in rapid government administration. Including the use of modern technology to make work more efficient.

Keywords: Good Governance, Human Resource Management, Nonpodaeng Sub-District Municipality

บทนำ

การปกครองท้องถิ่นเป็นการปกครองที่รัฐบาลมอบอำนาจให้หน่วยการปกครองระดับรองของรัฐ หรือกระจายอำนาจให้ประชาชนในท้องถิ่นจัดการปกครองและดำเนินกิจการบางอย่าง เพื่อผลประโยชน์ของรัฐและผลประโยชน์ของท้องถิ่น การบริหารงานของท้องถิ่น มีองค์การของท้องถิ่นประกอบด้วยเจ้าหน้าที่ซึ่งประชาชนเลือกตั้งมาทั้งหมดหรือบางส่วน มีอิสระในการบริหารงาน การปกครองท้องถิ่นเป็นรากแก้วของการปกครองระบอบประชาธิปไตย (นันทวัฒน์ บรมานันท์, 2557) เป็นการปกครองที่ช่วยแบ่งเบาภาระของรัฐบาล เป็นการฝึกคนในท้องถิ่นให้รู้จักการปกครองตนเอง การปกครองท้องถิ่นที่เข้มแข็งและการบริหารงานที่มีประสิทธิภาพ การปกครองท้องถิ่นนั้นมีความสำคัญทั้งในด้านการเมืองการปกครอง เศรษฐกิจและสังคม หากหน่วยงานการปกครองท้องถิ่นบริหารงานมีประสิทธิภาพจะเป็นวิถีทางที่สำคัญยิ่งในการพัฒนาประเทศ แต่จากการบริหารงานภาครัฐในช่วงศตวรรษที่ 20 ไม่สามารถตอบสนองความต้องการของประชาชนได้อย่างยั่งยืน และจากการศึกษาพบว่า องค์การปกครองส่วนท้องถิ่นไม่สามารถปฏิบัติหน้าที่ในการให้บริการสาธารณะแก่ประชาชนได้อย่างเต็มที่ อันเนื่องมาจากปัญหาอันเกิดจากการให้บริการที่ไม่มีประสิทธิภาพ ซึ่ง สมชาย สุเทศ (2554: 4-5) กล่าวว่า การเชื่อมโยงเพื่อกำหนดแนวทางในการแก้ไขหรือการพัฒนาการบริหารจัดการขององค์การปกครองส่วนท้องถิ่นขาดความเหมาะสม นักวิชาการเสนอเกี่ยวกับการพัฒนาระบบการบริหารจัดการองค์การปกครองส่วนท้องถิ่นพบว่า มีความสอดคล้องกัน คือ องค์การปกครองส่วนท้องถิ่นต้องมีความรู้สมัยใหม่ที่เกี่ยวข้อง เพื่อนำความรู้นั้นมาบริหารจัดการภายในองค์การให้มีประสิทธิภาพ องค์การปกครองส่วนท้องถิ่นต้องมีเป้าหมายที่ชัดเจนในการพัฒนาเพื่อนำความรู้มาปรับใช้ได้เหมาะสม โดยมุ่งเน้นไปที่ผลประโยชน์ของประชาชนเป็นสำคัญ จึงได้มีการนำหลักธรรมาภิบาลมาใช้ในการบริหารงานภาครัฐ ซึ่งประเทศไทยได้ให้ความสำคัญกับหลักธรรมาภิบาลซึ่งได้บัญญัติไว้ในกฎหมายรัฐธรรมนูญซึ่งเป็น กฎหมายสูงสุดของประเทศ นอกจากนั้นยังได้นำมาบรรจุไว้ในส่วนที่ 4 ยุทธศาสตร์การพัฒนา

ประเทศ และยุทธศาสตร์ที่ 6 การบริหารจัดการในภาครัฐการป้องกันการทุจริตประพฤติดีมีชอบ และหลักธรรมาภิบาล ยังได้บรรจุไว้ในแผนพัฒนาเศรษฐกิจและสังคมแห่งชาติฉบับที่ 12 (พ.ศ. 2560-2564) รัฐบาลเป็นผู้นำในการวางนโยบายขับเคลื่อนประเทศ การดำเนินนโยบายด้านต่าง ๆ ภายใต้กฎหมายเพื่อลดความเหลื่อมล้ำในสังคมด้วย ถึงแม้ประเทศไทยได้นำหลักธรรมาภิบาลมาใช้ในภาครัฐและภาคเอกชนเป็นเวลาพอสมควร แต่ไม่สามารถที่จะแก้ไขปัญหาหลายอย่างที่เกิดขึ้นในสังคมไทยได้ทั้งหมด เพียงแต่ทำให้ปัญหาเหล่านั้นเบาบางลง แต่ถือเป็นเป้าหมายที่ประเทศไทยจะต้องเดินไปถึงและยังต้องพัฒนาหลักธรรมาภิบาลควบคู่ไปกับการพัฒนาระบบประชาธิปไตย (อริย์รัช แก้วเกาะสบบ้า, 2560) เพื่อให้การปฏิบัติงานมีประสิทธิภาพและประสิทธิผล ส่งเสริมการเมืองภาคพลเมือง สิทธิและเสรีภาพของประชาชน การมีส่วนร่วมของประชาชน และการตรวจสอบอำนาจรัฐ เป็นต้น (พีรพล ไทยทอง, 2560)

เทศบาลตำบลโนนปอแดงเป็นองค์กรปกครองส่วนท้องถิ่นที่มีศักยภาพการพัฒนาและมีความพร้อมด้วยศักยภาพด้านบุคลากรในการปฏิบัติงานได้อย่างมีประสิทธิภาพผู้บริหารได้ให้ความสำคัญกับการบริหารงานบุคคลภายในองค์กรโดยยึดหลักการบริหารแบบธรรมาภิบาล ซึ่งได้นำหลักธรรมาภิบาลมาประยุกต์ใช้ในการปฏิบัติงาน ใน พ.ศ. 2565 เทศบาลตำบลโนนปอแดงได้รับผลการประเมินคุณธรรมและความโปร่งใสในการดำเนินงานของหน่วยงานภาครัฐ (Integrity and Transparency Assessment: ITA) โดยมีการประเมิน 10 ตัวชี้วัด ได้คะแนน 92.08 ระดับผลการประเมิน A (NACC ITA, 2565) สอดคล้องการบริหารการปกครองท้องถิ่น ชูศักดิ์ เทียงตรง (2557) ซึ่งได้วิเคราะห์ โดยการสำรวจความคิดเห็นจากผู้ที่มีส่วนได้ส่วนเสียในองค์กร โดยมีข้อเสนอแนะเกี่ยวกับการบริหารงานของฝ่ายทรัพยากร ด้านงานบุคลากร ให้มีการพัฒนาบุคลากรอย่างเป็นระบบ ซึ่งประกอบไปด้วย ด้านการสรรหา และบรรจุแต่งตั้ง ที่ต้องคำนึงถึงความยุติธรรม โปร่งใส การได้มาซึ่งบุคลากรคือ การสอบแข่งขัน ในตำแหน่งตามหลักเกณฑ์และวิธีการที่กำหนด เน้นความรู้ความสามารถตามตำแหน่งที่ต้องการมากกว่าระบบอุปถัมภ์ ด้านการพิจารณาความดี ความชอบ อาทิ การเลื่อนตำแหน่ง เลื่อนขั้นเงินเดือน และด้านการลงโทษทางวินัย มี 5 สถาน อาทิ ภาคทัณฑ์ ตัดเงินเดือน ลดขั้นเงินเดือน ปลดออก ไล่ออกจากราชการ นอกจากด้านการบริหารบุคลากรแล้ว ยังเสนอเกี่ยวกับหลักการบริหารงาน โดยเสนอแนะ

ให้ผู้บริหารยึดหลักการบริหารงานแบบธรรมาภิบาล เปิดโอกาสให้ผู้ปฏิบัติงานมีส่วนร่วมในการแสดงความคิดเห็น ส่งเสริมให้บุคลากรภายในองค์กรมีความรักความสามัคคี พร้อมทั้งยึดหลักความยุติธรรม โปร่งใส ในการพิจารณาความดีความชอบหรือการเลื่อนเงินเดือน

จากเหตุผลข้างต้นผู้วิจัยจึงมีความสนใจที่จะศึกษาการประยุกต์ใช้หลัก ธรรมมาภิบาลเพื่อการบริหารงานบุคคลของเทศบาลตำบลโนนปอแดง อำเภอผาขาว จังหวัดเลย เพื่อนำไปพัฒนาเป็นแนวทางการบริหารงานบุคคลอันเป็นประโยชน์ต่อองค์กรภายในและหน่วยงานภายนอก ทำให้การทำงานมีประสิทธิภาพยิ่งขึ้น

วัตถุประสงค์การวิจัย

1. เพื่อศึกษาการประยุกต์ใช้หลักธรรมาภิบาลเพื่อการบริหารงานบุคคล ของเทศบาลตำบลโนนปอแดง อำเภอผาขาว จังหวัดเลย
2. เพื่อเสนอแนะแนวทางการประยุกต์ใช้หลักธรรมาภิบาลมาใช้เพื่อ การบริหารงานบุคคลของเทศบาลตำบลโนนปอแดง อำเภอผาขาว จังหวัดเลย

กรอบแนวคิดในการวิจัย

ระเบียบสำนักนายกรัฐมนตรีว่าด้วยการสร้างระบบบริหารกิจการบ้านเมืองและสังคมที่ดี พ.ศ. 2542 ได้ประกาศในราชกิจจานุเบกษา เมื่อวันที่ 10 สิงหาคม 2542 ระเบียบนี้มีผลบังคับใช้กับหน่วยงานของรัฐ ตั้งแต่วันที่ 11 สิงหาคม 2542 เป็นต้นมา โดยระเบียบนี้กำหนดให้ทุกหน่วยงานของรัฐดำเนินการบริหารจัดการโดยยึดหลักการ 6 หลัก ได้แก่ หลักนิติธรรม หลักคุณธรรม หลักความโปร่งใส หลักความมีส่วนร่วม หลักความรับผิดชอบ และหลักความคุ้มค่า โดยมีสาระสำคัญดังนี้

- 1) หลักนิติธรรม ได้แก่ การตรากฎหมาย กฎข้อบังคับต่างๆ ให้ทันสมัยและเป็นธรรม เป็นที่ยอมรับของสังคม และสังคมยินยอมพร้อมใจปฏิบัติตามกฎหมาย
- 2) หลักคุณธรรม ได้แก่ การยึดมั่นในความถูกต้องดีงาม โดยธรรมาภิบาลให้เจ้าหน้าที่ของรัฐ ยึดถือหลักนี้ในการปฏิบัติหน้าที่ให้เป็นตัวอย่างแก่สังคม และส่งเสริมสนับสนุนให้ประชาชนพัฒนาตนเองไป

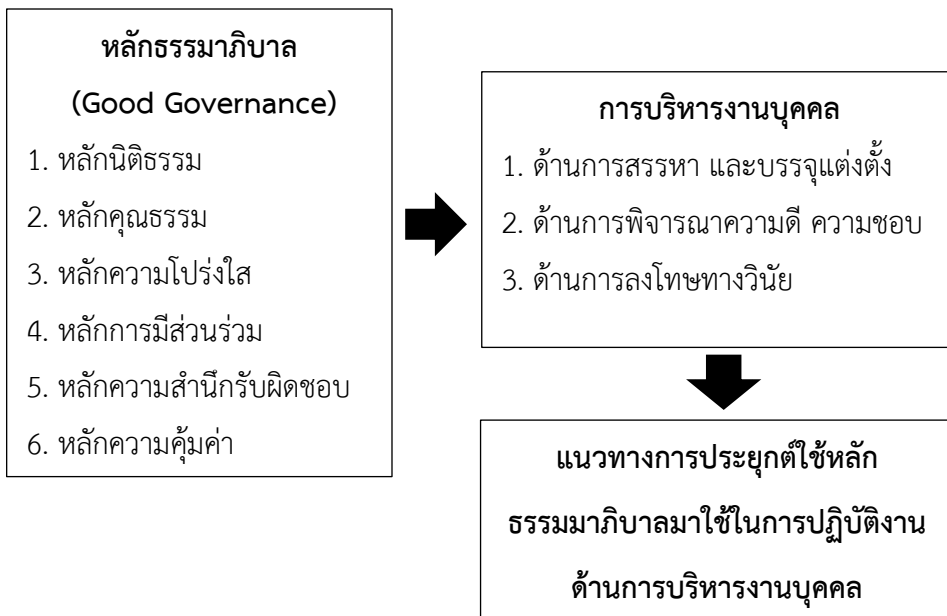
3) หลักความโปร่งใส ได้แก่ การสร้างความไว้วางใจซึ่งกันและกันของคนในชาติ โดยปรับปรุงกลไกการทำงานขององค์กรทุกวงการให้มีความโปร่งใส

4) หลักความมีส่วนร่วม ได้แก่ การเปิดโอกาสให้ประชาชนมีส่วนร่วมรับรู้และเสนอความเห็นในการตัดสินใจปัญหาสำคัญของประเทศ

5) หลักความรับผิดชอบ ได้แก่ การตระหนักในสิทธิหน้าที่ความสำนึกในความรับผิดชอบต่อสังคมการใส่ใจปัญหาสาธารณะของบ้านเมือง

6) หลักความคุ้มค่า ได้แก่ การบริหารจัดการและใช้ทรัพยากรที่มีจำกัด เพื่อให้เกิดประโยชน์สูงสุดแก่ส่วนรวม โดยณรงคให้คนไทยมีความประหยัดใช้ของอย่างคุ้มค่า สร้างสรรค์สินค้าบริการที่มีคุณภาพสามารถแข่งขันได้ในเวทีโลกและรักษาพัฒนาทรัพยากรธรรมชาติให้สมบูรณ์ยั่งยืน

จากการที่ผู้วิจัยศึกษาเอกสาร หนังสือ ตำรา บทความ และงานวิจัยที่เกี่ยวข้องกับการนำหลักธรรมาภิบาลมาใช้ในการศึกษาการปฏิบัติงานด้านการบริหารงานบุคคล พบว่าหลักธรรมาภิบาลสามารถนำมาประยุกต์ใช้เพื่อการบริหารงานบุคคล ในด้านการสรรหาและบรรจุแต่งตั้ง ด้านการพิจารณาความดีความชอบ และด้านการลงโทษทางวินัย และยังมีสอดคล้องกับบทบาทภาระหน้าที่ของการทำหน้าที่ของเทศบาล จึงเห็นสมควรในการศึกษาการประยุกต์ใช้หลักธรรมาภิบาลมาใช้ในการบริหารงานบุคคลว่าจะประสบความสำเร็จ หรือสามารถนำไปใช้ได้เหมาะสมหรือไม่ รวมถึงการเสนอแนะแนวทางให้การบริหารงานบุคคลมีประสิทธิภาพมากขึ้น ผู้วิจัยจึงกำหนดกรอบแนวคิดในการศึกษาดังรูปที่ 1



รูปที่ 1 กรอบแนวคิดในการศึกษา

วิธีดำเนินการวิจัย

1. ประชากรและกลุ่มตัวอย่าง

ประชากร คือ ผู้บริหาร หัวหน้าส่วนราชการ และบุคลากรเทศบาลตำบลโนนปอแดง อำเภอด่านช้าง จังหวัดเลย กำหนดกลุ่มตัวอย่างที่เป็นผู้ให้ข้อมูลสำคัญ (Key Informant) แบบเจาะจง คือ นายกเทศมนตรีตำบลโนนปอแดง รองนายกเทศมนตรีตำบลโนนปอแดง จำนวน 2 คน นักทรัพยากรบุคคล หัวหน้าฝ่ายและข้าราชการในสังกัดเทศบาลตำบลโนนปอแดง จำนวน 10 คน เนื่องจากเป็นกลุ่มบุคคลที่สามารถให้ข้อมูลการบริหารองค์กรท้องถิ่นด้านบุคคล ด้วยหลักธรรมาภิบาลของเทศบาลตำบลโนนปอแดง

2. เครื่องมือที่ใช้ในการวิจัย

ในการศึกษาครั้งนี้ใช้การสร้างแนวคำถามเพื่อการใช้แบบสัมภาษณ์เชิงลึก (In-depth Interview) และการวิเคราะห์ข้อมูลและการนำเสนอข้อมูลด้วยวิธีการพรรณนาบรรยาย อธิบายความเข้าใจและเชื่อมโยงข้อมูลความสัมพันธ์ที่มีของข้อมูล

3. การเก็บรวบรวมข้อมูล

ในการศึกษครั้งนี้เป็นการศึกษาเชิงคุณภาพ ซึ่งมีวิธีการศึกษา คือ การศึกษาข้อมูลทุติยภูมิ ประกอบด้วย การศึกษาเอกสารตำรา หนังสือ บทความจากวารสาร และงานวิจัยที่เกี่ยวข้องกับการบริหารจัดการภาครัฐแนวใหม่ ในเรื่องของการบริหารจัดการโดยใช้หลักธรรมาภิบาล และการศึกษาข้อมูลปฐมภูมิ เป็นการศึกษจากการเก็บรวบรวมข้อมูลภาคสนาม เก็บข้อมูลด้วยวิธีการสัมภาษณ์เชิงลึก (In-Depth Interview)

4. การวิเคราะห์ข้อมูล

การวิเคราะห์ข้อมูลในระหว่างและหลังจากการรวบรวมข้อมูลจากเอกสารสิ้นสุด หลังจากนั้นจึงได้นำข้อมูลมาจัดกลุ่ม วิเคราะห์และตีความเพื่ออธิบายความหมายอย่างเป็นองค์รวม (Holistic) โดยการนำเสนอข้อมูลด้วยวิธีการพรรณนา บรรยาย อธิบายความหมายเข้าใจและเชื่อมโยงข้อมูลความสัมพันธ์ที่มีของข้อมูล

สรุปผลการวิจัย

1) การศึกษครั้งนี้ดำเนินการเก็บรวบรวมข้อมูลด้วย การสัมภาษณ์เชิงลึก (In-Depth Interview) เก็บรวบรวมข้อมูลผู้บริหาร หัวหน้าส่วนราชการ และบุคลากรเทศบาลตำบลโนนปอแดง อำเภอผาขาว จังหวัดเลย จำนวน 10 คน จากการศึกษา พบว่า เทศบาลตำบลโนนปอแดงมีการบริหารงานบุคลากรให้เกิดประสิทธิภาพสูงสุดด้วยการบริหารภาครัฐแนวใหม่โดยการใช้หลักธรรมาภิบาล ในด้านการสรรหา และบรรจุแต่งตั้ง ด้านการการพิจารณาความดี ความชอบ และด้านการลงโทษทางวินัย ดังนี้

หลักนิติธรรม ด้านการสรรหา และบรรจุแต่งตั้งบุคลากรด้วยวิธีการสอบแข่งขัน สอบคัดเลือก รับโอนข้าราชการสังกัดอื่น หรือขอใช้บัญชี ได้ปฏิบัติตามกฎระเบียบหลักเกณฑ์ต่าง ๆ ที่กรมส่งเสริมการปกครองท้องถิ่นกำหนด ด้านการพิจารณาความดีความชอบ ดำเนินการตามหนังสือสั่งการ แนวทางปฏิบัติ พิจารณาจากผลการปฏิบัติงาน ดำเนินการตามระเบียบบริหารงานบุคคลส่วนท้องถิ่น พ.ศ. 2542 กำหนดเลื่อนขั้นเงินเดือน ปีละ 2 ครั้ง มีการแต่งตั้งคณะกรรมการประเมินและ มีมาตรฐานในการประเมิน ด้านการลงโทษทางวินัย มีการแต่งตั้งคณะกรรมการตรวจสอบข้อเท็จจริง คณะกรรมการสอบวินัย ตามกฎระเบียบ มีมาตรฐานให้บุคลากรมีวินัย และดำเนินการทางวินัยอย่างชัดเจน

หลักคุณธรรม ด้านการสรรหา และบรรจุแต่งตั้งบุคลากร ด้วยวิธีรับข้าราชการสังกัดอื่น พิจารณาตามผู้ที่ไต่ยื่นคำร้องไว้ การคัดเลือกข้าราชการท้องถิ่น ก็ให้ผู้มีคุณสมบัติทุกคนมีโอกาสเข้ารับการคัดเลือก แต่ในบางครั้ง การคัดเลือกพนักงานจ้าง ลูกจ้างชั่วคราว ยังมีการฝากควบคู่กันไปในปัจจุบัน เนื่องจากเป็นลูกเป็นหลาน ผู้บริหาร ทำให้ยังมีการใช้ระบบขอบพอเป็นพิเศษ หรือเรียกว่าระบบสืบลายโลหิต ทำให้ได้บุคลากรมีคุณสมบัติไม่ตรงตามตำแหน่งที่ขาดแคลน ด้านการพิจารณาความดี ความชอบ จะพิจารณาตามความสามารถและการพัฒนาตนเองให้มีผลงานที่มีประสิทธิภาพ ความตั้งใจทำงาน ขยันอดทน มีวินัย การอุทิศเวลาให้ราชการ ผู้ที่มีคุณสมบัติครบถ้วน ตามระเบียบบริหารงานบุคคลส่วนท้องถิ่น พ.ศ. 2542 ทุกคนมีสิทธิได้รับการประเมิน คณะกรรมการให้คำแนะนำ และให้โอกาสทุกคนได้นำเสนอผลงาน ด้านการลงโทษทางวินัย การตัดสินความผิดและการลงโทษเป็นไปด้วยความยุติธรรม เปิดโอกาสให้ผู้กระทำผิดได้แก้ไขปรับปรุงตนเอง

หลักความโปร่งใส ด้านการสรรหา และบรรจุแต่งตั้งบุคลากร ถูกต้องตามระเบียบหลักเกณฑ์บริหารงานบุคคลส่วนท้องถิ่น พ.ศ. 2542 กำหนด มีการประกาศให้ทราบโดยทั่วกัน เผยแพร่ข้อมูลข่าวสารโดยการลงประกาศในเว็บไซต์ของเทศบาล และติดประกาศให้ผู้สนใจทราบ ด้านการพิจารณาความดี ความชอบ ดำเนินการโดยมีคณะกรรมการจากฝ่ายต่าง ๆ ประชุมเพื่อพิจารณาผลการประเมิน ประสิทธิภาพและประสิทธิผลการปฏิบัติงาน มีการกำหนดและประกาศโดยทั่วถึงก่อนวันประเมิน และแจ้งผลการประเมินให้ผู้ถูกประเมินทุกคนทราบ ด้านการลงโทษทางวินัย มีการแจ้งความผิด และผู้ถูกกล่าวหาสามารถหาข้อแก้ต่างให้ตนเองได้

หลักการมีส่วนร่วม ด้านการสรรหา และบรรจุแต่งตั้งบุคลากร มีการประชุมผู้เกี่ยวข้อง มีการสำรวจความต้องการบุคลากรของแผนกต่าง ๆ ว่าต้องการตำแหน่งใด และเพียงพอปริมาณงานหรือไม่ ด้านการพิจารณาความดี ความชอบให้ผู้เกี่ยวข้องทุกฝ่าย มีโอกาสร่วมเป็นคณะกรรมการพิจารณา เช่น แต่ละกองจะมีหัวหน้าส่วนราชการเข้าร่วมเป็นกรรมการ รับฟังความคิดเห็น และข้อเสนอแนะจากบุคลากรในเทศบาลตำบลโนนปอแดง เพื่อนำมาปรับปรุงการดำเนินการประเมินในครั้งต่อไป ด้านการลงโทษทางวินัย เปิดโอกาสให้ผู้มีส่วนเกี่ยวข้องได้แสดงความคิดเห็น หรือข้อเท็จจริงของตนเอง

หลักความสำนึกรับผิดชอบ ด้านการสรรหา และบรรจุแต่งตั้งบุคลากร เน้นเรื่อง ความตระหนักในการปฏิบัติหน้าที่เพื่อให้ได้มาตรฐานและบรรลุจุดหมาย ด้านการพิจารณา ความดี ความชอบมุ่งปฏิบัติหน้าที่ ที่ได้รับมอบหมายเพื่อให้งานสำเร็จลุล่วง ผู้ที่เป็น คณะกรรมการประเมินจะยึดหลักว่า การประเมินผลงานจะต้องสะท้อนการปฏิบัติงานและมีพัฒนาความรู้ ความสามารถอย่างต่อเนื่อง ด้านการลงโทษทางวินัย ดำเนินการโดยยึด หลักการถูกต้อง ยุติธรรมต่อทุกฝ่าย มีกฎระเบียบไว้เป็นลายลักษณ์อักษรอย่างชัดเจน จึง เป็นหน้าที่ของบุคลากรทุกคนจะต้องทำการศึกษาและมีสำนึกรับผิดชอบต่อตนเอง

หลักความคุ้มค่า ด้านการสรรหา และบรรจุแต่งตั้งบุคลากรพบว่า ยังขาดบุคลากร ที่มีความรู้ความชำนาญในบางตำแหน่ง อันเนื่องมาจากบุคลากรที่มีความชำนาญ เกษียณอายุราชการ และยังไม่สามารถหาคนมาทดแทนได้ จึงต้องอาศัยระยะเวลาการ ฝึกอบรม การพัฒนาความสามารถของบุคลากรที่มีอยู่ ด้านการพิจารณาความดี ความชอบ พิจารณาด้วยความเป็นธรรมในการประเมินผลงาน จึงส่งผลให้ได้ความคุ้มค่าในเรื่องของ การได้บุคลากรที่มีความรู้ความสามารถ มีประสิทธิภาพในการปฏิบัติงานให้กับเทศบาลโนน ปอแดง ด้านการลงโทษทางวินัย สร้างความตระหนักในบ าทหน้าที่ ให้ความสำคัญกับการทำผิดวินัยเพื่อป้องกันไม่ให้เกิดการทำผิดอันจะมีผลเสีย ต่อตนเองและราชการ

2) ข้อเสนอแนะแนวทางการประยุกต์ใช้หลักธรรมาภิบาลมาใช้ในการบริหารงาน บุคคลของเทศบาลตำบลโนนปอแดง สรุปได้ว่า การสรรหาบุคลากร ควรเน้นหลักคุณธรรม และควรมีการประชาสัมพันธ์อย่างทั่วถึง ควรสรรหาบุคลากรให้มีคุณสมบัติตรงกับ ตำแหน่งที่ขาดแคลน การแก้ไขปัญหาด้านคุณภาพของบุคลากร ควรส่งเสริมให้มีขวัญ กำลังใจในการปฏิบัติหน้าที่ เพื่อให้บุคลากรพัฒนาตนเองอย่างต่อเนื่อง และจะส่งผลให้งาน มีประสิทธิภาพ ควรยึดหลักธรรมาภิบาลในการบริหารงานบุคคลให้มีประสิทธิภาพและ ประสิทธิภาพ

การอภิปรายผล

1) จากการศึกษาการประยุกต์ใช้หลักธรรมาภิบาลมาใช้ในการบริหารงานบุคคลของเทศบาลตำบลโนนพ้อแดง อำเภอดงหลวง จังหวัดเลย มีการบริหารจัดการดังนี้

หลักนิติธรรม จากการศึกษาข้อมูล พบว่า เทศบาลตำบลโนนพ้อแดง อำเภอดงหลวง จังหวัดเลย ได้ดำเนินการบริหารงานบุคคล เป็นไปตามหลักธรรมาภิบาล ในด้านการสรรหาและบรรจุแต่งตั้ง ด้านการพิจารณาความดี ความชอบ และด้านการลงโทษทางวินัย ได้ปฏิบัติตามขั้นตอน ระเบียบและหลักเกณฑ์ที่กำหนด ซึ่งผลการศึกษาค้นคว้าครั้งนี้สอดคล้องกับระเบียบสำนักนายกรัฐมนตรีว่าด้วยการบริหารกิจการบ้านเมืองที่ดี พ.ศ. 2542

หลักคุณธรรม จากการศึกษาข้อมูล พบว่า เทศบาลตำบลโนนพ้อแดง อำเภอดงหลวง จังหวัดเลย ได้ดำเนินการด้านสรรหา และบรรจุแต่งตั้ง ยังใช้ระบบอุปถัมภ์อยู่บ้าง เช่นในการรับโอนวุฒิที่ไม่ตรงกับตำแหน่งที่ขาดแคลน ด้านการพิจารณาความดี ความชอบพิจารณาจากความสามารถและผลการปฏิบัติงาน ความตั้งใจทำงาน ขยันอดทน ความเป็นระเบียบวินัย การอุทิศเวลาให้ราชการ เพื่อเป็นขวัญกำลังใจแก่พนักงาน เกิดความเป็นธรรมแก่ทุกฝ่าย ผู้มีคุณสมบัติครบถ้วนทุกคน มีสิทธิได้รับการประเมิน ด้านการลงโทษทางวินัยเป็นไปด้วยความยุติธรรม สอดคล้องกับการศึกษาของ สิริกัญญา เหล่างาม (2558) ที่ได้ทำการศึกษาวิจัยเรื่อง ความคิดเห็นของพนักงานคุมประพฤติที่มีต่อระบบกิจการบริหารบ้านเมืองและสังคมที่ดีไปใช้ในการบริหารงานของกรมคุมประพฤติ ผลการวิจัยพบว่า ภาพรวมพนักงานคุมประพฤติส่วนใหญ่มีความเห็นด้วยต่อการนำหลักคุณธรรมไปใช้ในการบริหารงาน

หลักความโปร่งใส จากการศึกษาข้อมูล พบว่า เทศบาลตำบลโนนพ้อแดง อำเภอดงหลวง จังหวัดเลย ด้านการสรรหา และบรรจุแต่งตั้ง ได้ประชาสัมพันธ์โดยติดประกาศที่ป้ายประชาสัมพันธ์ และลงเว็บไซต์ของเทศบาล ด้านการพิจารณาความดี ความชอบแต่งตั้งคณะกรรมการประเมินจากทุกฝ่าย เมื่อกำหนดวันประเมินแล้วจะประกาศให้ทราบโดยทั่วกัน ก่อนวันประเมิน และแจ้งผลการประเมินให้ทราบในทุกครั้ง ด้านการลงโทษทางวินัย มีคณะกรรมการดำเนินงานสอบข้อเท็จจริง และสรุปผลแจ้งความผิดต่อผู้กระทำผิด ซึ่งสอดคล้องกับแนวคิด กรรณก เจริญทอง (2566) ซึ่งให้ความหมายของคำว่า การสร้างธรรมาภิบาล คือ การสร้างขององค์กรปกครองส่วนท้องถิ่นที่มีการบริหารงานตามหลักธรร

มาภิบาล เช่น หลักความโปร่งใสและหลักการมีส่วนร่วม เป็นต้น นอกจากนั้นองค์ประกอบอีกอย่างหนึ่งที่สำคัญ คือ ระบบการควบคุมภายในที่ดีมีการวางระบบไว้อย่างมีประสิทธิภาพและประสิทธิผลและเป็นหน้าที่ของผู้บริหารที่จะต้องพิจารณาดำเนินการสร้างเสริมระบบที่ดี สร้างสภาพแวดล้อมภายในที่ดีและพัฒนาบุคลากรให้มีคุณธรรมจริยธรรมอย่างแท้จริงเสริมสร้างและพัฒนาทักษะอย่างเพียงพอในการปฏิบัติหน้าที่ให้แกพนักงาน

หลักการมีส่วนร่วม จากการศึกษาข้อมูล พบว่า เทศบาลตำบลโนนปอแดง อำเภอผาขาว จังหวัดเลย ดำเนินการด้านบริหารงานบุคคลในรูปคณะกรรมการต่าง ๆ เช่น การพิจารณาความดี ความชอบ การตั้งคณะกรรมการประเมิน และนายกเทศมนตรีตำบลโนนปอแดงร่วมพิจารณาประเมินความดี ความชอบ รับฟังความคิดเห็น ข้อเสนอแนะ จากบุคลากรเพื่อนำมาปรับปรุงการดำเนินการประเมิน ด้านการลงโทษทางวินัยมีการตั้งคณะกรรมการสอบข้อเท็จจริงทั้งผู้ร้องและผู้ถูกร้อง สอดคล้องกับแนวคิดทฤษฎีของสมศักดิ์ คงเที่ยง (2558: 43) มีความเห็นว่า กระบวนการ การบริหารบุคคล มีหลายขั้นตอน ได้แก่ การกำหนดนโยบาย การวางแผน กำลังคน การสรรหา การคัดเลือก การบรรจุและแต่งตั้ง การปฐมนิเทศ การมอบหมายงานการพัฒนา ซึ่งขั้นตอนการวางแผนกำลังคน มีการเสนอความต้องการ จึงต้องมีการประชุมเพื่อสำรวจความคิดเห็นของผู้มีส่วนร่วมในกระบวนการบริหารงาน

หลักความรับผิดชอบ จากการศึกษาข้อมูล พบว่า เทศบาลตำบลโนนปอแดง อำเภอผาขาว จังหวัดเลย ปฏิบัติหน้าที่ ที่ได้รับมอบหมายอย่างเต็มที่ และมุ่งมั่นทำงานให้สำเร็จและเกิดประโยชน์สูงสุดต่อองค์กร ตลอดจนมีการปรับปรุงการทำงาน ให้ได้มาตรฐานและบรรลุจุดหมาย ซึ่งสอดคล้องกับการศึกษาของ ฌาลัสมา จุลเพชร(2565) ซึ่งศึกษาพัฒนาการของการปกครองท้องถิ่นภายใต้รัฐธรรมนูญไทย มีความเห็นร่วมกันเกี่ยวกับองค์ประกอบของวิธีการปกครองที่ดีว่าประกอบด้วยหลักการอย่างน้อย 3 ประการ คือ หลักความรับผิดชอบ หลักการมีส่วนร่วม และหลักความโปร่งใส

หลักความคุ้มค่า จากการศึกษาข้อมูล พบว่า เทศบาลตำบลโนนปอแดง อำเภอผาขาว จังหวัดเลย ด้านการสรรหา และบรรจุแต่งตั้ง เทศบาลตำบลโนนปอแดง บางตำแหน่งยังขาดบุคลากรที่มีความรู้ ความชำนาญ อันเนื่องมาจากบุคลากรที่มีความชำนาญการได้เกษียณอายุราชการ และยังไม่สามารถสรรหาทดแทนได้ ด้านการพิจารณาความดี

ความชอบ พิจารณาด้วยความเป็นธรรมเพื่อสร้างขวัญกำลังใจในการปฏิบัติงาน มีการควบคุมภายในเพื่อป้องกันการถูกลักโทษทางวินัย อันจะมีผลเสียต่อตนเอง และราชการ ซึ่งสอดคล้องกับแนวคิด นิกร ชูกะวัฒน์ และจารุวรรณ พลอยดวงรัตน์ (2564) ได้สรุปถึงการบริหารทรัพยากรมนุษย์ว่า เป็นกระบวนการที่ผู้บริหารใช้ศิลปะและกลยุทธ์ดำเนินการวางแผนด้านกำลังคน การสรรหาและการคัดเลือก การวิเคราะห์งาน การฝึกอบรมและพัฒนาเพิ่มพูนความรู้ความสามารถ บรรจุบุคคลที่มีคุณสมบัติที่เหมาะสมให้ปฏิบัติงานในองค์กร การดำรงรักษา การประเมินผลการปฏิบัติงาน การให้รางวัล การควบคุมการปฏิบัติงานของบุคคล การจ่ายค่าตอบแทนและผลประโยชน์เกื้อกูล การดูแลสุขภาพความปลอดภัย จริยธรรมและความยุติธรรมต่อพนักงาน การจัดระเบียบดูแลบุคลากรให้ปฏิบัติงาน การบริหารผลงาน และแรงงานสัมพันธ์ซึ่งส่งผลต่อความสำเร็จขององค์กร โดยใช้ทักษะแรงจูงใจ และการเปิดให้มีส่วนร่วมเพื่อให้บุคลากรได้ใช้ประโยชน์ จากความรู้ความสามารถของแต่ละบุคคลให้ได้มากที่สุดจนกระทั่งบุคลากรพ้นไปจากการปฏิบัติงาน

2) ข้อเสนอแนะแนวทางการนำหลักธรรมาภิบาลมาใช้ในการบริหารงานบุคคลเกิดประสิทธิภาพสูงสุด คือ ต้องเน้นหลักคุณธรรม และนำหลักธรรมาภิบาลมาประยุกต์ใช้ในระดับโครงสร้างการทำงานทุกส่วนงาน นายกเทศมนตรีตำบลโนนปอแดงต้องใช้หลักธรรมาภิบาลของผู้บริหาร ทำให้การบริหารงานเป็นไปด้วยความยืดหยุ่น จึงทำให้การบริหารงานของภาครัฐเป็นไปได้อย่างรวดเร็ว รวมถึงการใช้เทคโนโลยีที่ทันสมัยเพื่อช่วยการปฏิบัติงานอย่างมีประสิทธิภาพ สอดคล้องกับ บุญเชื้อ เพชรไทย, กนกวรรณ ศรีมณี, ญานินดา ยอดสิน และ โชติ บดีรัฐ (2565) ระบุว่า การนำระบบเทคโนโลยีสารสนเทศและการสื่อสารมาประยุกต์ใช้ในองค์กร เพื่อพัฒนาระบบการบริหารจัดการและระบบการให้บริการของหน่วยงานภาครัฐให้มีประสิทธิภาพโปร่งใส และสามารถตรวจสอบได้ ซึ่งจะทำให้ภาคเอกชนและประชาชนได้รับการบริการที่สะดวก รวดเร็ว ทัวถึง ทุกเวลา เป็นธรรม และเป็นการกระตุ้นการใช้เทคโนโลยีสารสนเทศ และการสื่อสารในภาคเอกชนและประชาชน เพื่อนำประเทศก้าวเข้าสู่การแข่งขันในเวทีโลก นอกจากนั้นระบบรัฐบาลอิเล็กทรอนิกส์ยังเป็นกลไกที่เป็นศูนย์กลางของการพัฒนาทางอิเล็กทรอนิกส์ที่สำคัญต่อการพัฒนากลยุทธ์ของประเทศในการก้าวเข้าสู่ e-Thailand อีกด้วย

ข้อเสนอแนะ

1. ควรมีการศึกษา เรื่อง การประยุกต์ใช้หลักธรรมาภิบาลเพื่อการบริหารงานท้องถิ่นที่ดี โดยทำการศึกษาในกลุ่มเป้าหมายอื่นที่เกี่ยวข้องกับการบริหารจัดการงานท้องถิ่นที่ดี เช่น กลุ่มประชาชน ทำการศึกษาในประเด็นการให้บริการแก่ประชาชน

2. ควรมีการศึกษา เรื่อง การประยุกต์ใช้หลักธรรมาภิบาลเพื่อการบริหารงานท้องถิ่นที่ดี โดยทำการศึกษาหลักธรรมาภิบาล (Good Governance) 10 หลัก ได้แก่ หลักประสิทธิภาพ หลักประสิทธิผล หลักการตอบสนอง หลักการรับผิดชอบ หลักความโปร่งใส หลักการมีส่วนร่วม หลักการกระจายอำนาจ หลักนิติธรรม หลักความเสมอภาค และหลักการมุ่งฉันทามติ

เอกสารอ้างอิง

กรกนก เจริญทอง. (2566). การบริหารหลักธรรมาภิบาลในหน่วยงานภาครัฐ.

วารสารวิชาการและนวัตกรรมทางสังคมศาสตร์, 5(1), 286-298.

ชูศักดิ์ เทียงตรง. (2557). *การบริหารการปกครองท้องถิ่น*. กรุงเทพฯ: โรงพิมพ์มหาวิทยาลัยธรรมศาสตร์.

ดลลัศมา จุลเพชร. (2565). พัฒนาการของการปกครองท้องถิ่นภายใต้รัฐธรรมนูญไทย.

วารสาร มจร พุทธปัญญาปริทรรศน์, 8(1), 309-322.

นันทวัฒน์ บรมานันท์. (2557). *การปกครองส่วนท้องถิ่น* (พิมพ์ครั้งที่3). กรุงเทพฯ ฯ : วิญญูชน.

นิกร ชูกะวัฒน์ และจารุวรรณ พลอยดวงรัตน์. (2564). การบริหารทรัพยากรมนุษย์สู่การบริหารจัดการคนเก่ง: กระบวนการขับเคลื่อนสถานศึกษาเอกชนในยุคโลกผัน.

วารสารสมาคมพัฒนาวิชาชีพการบริหารการศึกษาแห่งประเทศไทย, 3(3), 29-44.

บุญชื้อ เพชรไทย, กนกวรรณ ศรีมณี, ญาณิศา ยอดสิน และโชติ บดีรัฐ. (2565). ระบบสารสนเทศเพื่อการจัดการภาครัฐแนวใหม่. *Journal of Roi Kaensarn Academi*, 7(3), 359-372.

พระราชบัญญัติระเบียบบริหารงานบุคคลท้องถิ่น 2542. (2542, 18 พฤศจิกายน).

ราชกิจจานุเบกษา. หน้า 9-10

พิรพล ไทยทอง. (2560). ธรรมชาติกับการบริหารงานภาครัฐยุคใหม่ไทยแลนด์ 4.0.

วารสาร มจร สังคมศาสตร์ปริทรรศน์, 6(2), 607-616.

ระเบียบสำนักนายกรัฐมนตรีว่าด้วยการสร้างระบบบริหารกิจการบ้านเมืองและสังคม ที่ดี

2542. (2542, 10 สิงหาคม). ราชกิจจานุเบกษา.

สมชาย สุเทศ. (2554). การบริหารจัดการภาครัฐแนวใหม่ขององค์การบริหารส่วนตำบลใน

จังหวัดนครปฐม. [วิทยานิพนธ์ปริญญาเอกที่ไม่มีการตีพิมพ์]. มหาวิทยาลัยราชภัฏ

วไลยอลงกรณ์ ในพระบรมราชูปถัมภ์.

สมศักดิ์ คงเที่ยง. (2558). การบริหารงานบุคคลและการพัฒนาทรัพยากรมนุษย์.

กรุงเทพฯ: บริษัทมิตรภาพการพิมพ์และสตูดิโอ จำกัด.

สิริภิญญา เหล่างาม. (2558). ความคิดเห็นของพนักงานคุมประพฤติที่มีต่อการนำระบบ

บริหารกิจการบ้านเมืองสังคมที่ดีไปใช้ในการบริหารงานของกรมคุมประพฤติ.

[วิทยานิพนธ์ปริญญาโทที่ไม่มีการตีพิมพ์]. มหาวิทยาลัยเกษตรศาสตร์.

อริย์รัช แก้วเกาะสบ้า. (2560). หลักธรรมาภิบาลในรัฐธรรมนูญแห่งราชอาณาจักรไทย

พุทธศักราช 2560. กรุงเทพฯ.

NACC ITA. (2565). ผลการประเมินคุณธรรมและความโปร่งใสในการดำเนินงานของหน่วยงานภาครัฐ

ประจำปีงบประมาณ พ.ศ. 2565.

[https://itas.nacc.go.th/report/rpt0201new?year=2023&isPublic=True&d](https://itas.nacc.go.th/report/rpt0201new?year=2023&isPublic=True&departmentId=6048)

[epartmentId=6048](https://itas.nacc.go.th/report/rpt0201new?year=2023&isPublic=True&departmentId=6048)