

แนวทางในการแก้ไขปัญหาการทุจริตประพตติมิชอบในการบริหารงานบุคคลของ
องค์กรปกครองส่วนท้องถิ่นภาคตะวันออกเฉียงเหนือ
THE GUIDELINES FOR ANTI CORRUPTION IN THE PERSONNEL
ADMINISTRATION OF LOCAL ADMINISTRATIVE ORGANIZATION IN THE
NORTHEASTERN REGION

สุรพงษ์ แสงเรณู* สุวรรณิน คณานวัฒน์** บุญทัน ดอกไธสง***

Surapong Sangranoo* Suwannin Kananuwat** Boontan Dockthisong***

บทคัดย่อ

การวิจัยครั้งนี้ใช้ระเบียบวิธีการวิจัยเชิงคุณภาพ โดยอาศัยแหล่งข้อมูลที่สำคัญ ได้แก่
1. ข้อมูลเชิงเอกสาร 2. การสนทนากลุ่ม 3. การสัมภาษณ์แบบเจาะลึก ผลการวิจัยพบว่า
1) เป้าประสงค์ของการทุจริตประพตติมิชอบในการบริหารงานบุคคล คือ ต้องการผลประโยชน์ตอบแทน ทั้งทางการเมือง ทางสังคม ทางเศรษฐกิจ ความมั่นคงและคุณภาพชีวิต ตามที่ผู้บริหารท้องถิ่น และพนักงานส่วนท้องถิ่นต้องการ 2) ปัจจัยที่เอื้อให้การทุจริตประพตติมิชอบเกิดขึ้น คือ มีโอกาสในการอาศัยความเป็นอิสระในการบริหารจัดการแบบนิติบุคคล การมีโครงสร้างขององค์กรที่ไม่ใหญ่ มาก มีวัฒนธรรมองค์กรในระบบอุปถัมภ์ที่แข็งแกร่ง มีการประเมินความคุ้มค่าในการทุจริตทั้งที่เป็น จำนวนเงินหรือความมั่นคงในอาชีพ อีกทั้งค่านิยมในการยอมรับการทุจริตประพตติมิชอบเป็นเรื่อง ธรรมดา โดยอาศัยช่องว่างของกฎหมายที่ให้อำนาจกับผู้บริหารท้องถิ่นมากเกินไป ทั้งนี้ ผู้วิจัยได้ เสนอแนวทางในการแก้ไขปัญหาการทุจริตประพตติมิชอบในการบริหารงานบุคคลขององค์กร ปกครองส่วนท้องถิ่น ภาคตะวันออกเฉียงเหนือ ไว้ดังนี้คือ 1) เน้นการบริหารงานบุคคลเชิงกลยุทธ์ 2) เน้นการบริหารงานบุคคลเชิงสมรรถนะ 3) การบริหารผลงาน 4) ให้ความสำคัญกับการได้มาซึ่ง บุคลากร 5) เน้นการเรียนรู้และพัฒนา 6) การให้รางวัลและค่าตอบแทน 7) พัฒนาคูณภาพชีวิต

* Doctor of Public Administration Program in Public Administration, Valaya Alongkorn Rajabhat University.

** Valaya Alongkorn Rajabhat University

*** Mahachulalongkornrajavidyalaya University

ซึ่งทั้ง 7 ประเด็นนี้จะต้องอยู่ภายใต้หลักคุณธรรมในการบริหารงานบุคคลและหลักธรรมาภิบาล เป็นเบื้องต้น

คำสำคัญ : ทุจริตประพฤติมิชอบ ; บริหารงานบุคคล ; องค์กรปกครองส่วนท้องถิ่น

ABSTRACT

This research was a method of qualitative research. By dwell important information, 1. Data Sheet, 2. Focus Group Discussion, 3. Depth Interview. The result of the research was found that ; 1) The objective of the corruption misbehave in personnel management is to benefit the Political, Social, economic, security and quality of life. According to local executives and employees of local needs. 2) Factors contributing to the corruption misbehave going on is the opportunity to live independently in the management of the legal entity. The structure of the organization is not very large. There is a strong culture of the patron-client system. Assessed value in the corruption, both the amount money or stability in occupation. The value in the accept a corruption misbehave is common. By dwell through gaps in the law that empowers the district administration too. The researchers have proposed guidelines to solve the problem of corruption misbehave in the administration of local government. Northeast as follows. 1) Focus on strategic personnel management. 2) Focus on performance-oriented personnel management. 3) Performance Management. 4) Give importance with personnel acquisition. 5) Focus on learning and development. 6) Give Reward and Compensation. 7) Development a quality of life. These seven issues will be under moral principles in the personnel management and good governance principles is a preliminary.

Keywords : Corruption Misbehave; Personnel Management; Local Government

1. บทนำ

การบริหารงานบุคคลเป็นกระบวนการเพื่อให้ได้มาซึ่งบุคลากรที่มีความรู้ความสามารถ และเหมาะสมตามความต้องการขององค์กร โดยขอบเขตของการบริหารงานบุคคลสามารถจำแนก

ออกเป็นกิจกรรมต่างๆ ตั้งแต่การวางแผนกำลังคน การวิเคราะห์การจัดโครงสร้างและอัตรากำลัง การกำหนดตำแหน่ง การสรรหาและการคัดเลือก การบรรจุแต่งตั้ง การย้าย การโอน การฝึกอบรม การประเมินผลการปฏิบัติการ การพิจารณาความดีความชอบ การเลื่อนขั้นเลื่อนตำแหน่ง การจัดชั้นและตำแหน่งงาน ตามหน้าที่ ปริมาณ และระดับความรับผิดชอบของงาน การกำหนดอัตราเงินเดือนและค่าจ้าง การจัดสวัสดิการ การปกครองบังคับบัญชา การดำเนินการทางวินัย การให้พ้นจากงาน และการช่วยเหลืออำนวยความสะดวกต่าง ๆ ให้แก่ผู้ปฏิบัติงาน ตลอดจนให้สินน้ำใจรางวัล บำเหน็จบำนาญ เมื่อออกจากงานไป (Pongsaton Phasing, 2552: 2)

การบริหารงานบุคคลอย่างมีประสิทธิภาพ เป็นแนวคิดที่ต้องการให้เกิดการบรรลุเป้าหมายขององค์การ โดยจำเป็นต้องมีการอาศัยความร่วมมือร่วมกับหลายภาคส่วน เพื่อให้ระบบการบริหารงานบุคคลมีประสิทธิภาพและประสบผลสำเร็จ ซึ่งประกอบด้วย (1) การวางแผนทรัพยากรมนุษย์ เพื่อให้มีทรัพยากรมนุษย์ที่มีคุณภาพเพียงพอและเหมาะสม (2) การสรรหาและการคัดเลือก เพื่อให้ได้คนที่มีความรู้ความสามารถ สามารถปรับตนเองให้กับเข้าวัฒนธรรมขององค์การ (3) การพัฒนาทรัพยากรมนุษย์ โดยเริ่มตั้งแต่บุคคลเข้ามาทำงานในองค์การและพัฒนาต่อเนื่องกันไปตลอดระยะเวลาที่บุคคลนั้นอยู่ในองค์การ (4) การรักษาพนักงานเพื่อให้มีความพึงพอใจในการทำงาน การสร้างขวัญกำลังใจการทำงาน ความก้าวหน้าในตำแหน่งหน้าที่ การมีรายได้พอเพียงกับความเป็นอยู่ นอกจากนี้การบริหารทรัพยากรมนุษย์ที่มีประสิทธิภาพต้องสามารถตรวจสอบและควบคุมได้ ตลอดจนให้พนักงานเข้ามามีส่วนร่วมในการตัดสินใจมากขึ้น แนวคิดการจัดการทรัพยากรมนุษย์อย่างมีประสิทธิภาพได้ถูกนำมาใช้อย่างกว้างขวางในการบริหารจัดการองค์การสมัยใหม่ ซึ่งรวมถึงการบริหารงานบุคคลในองค์กรปกครองส่วนท้องถิ่นด้วย (Naratip Sriram, 2550)

ปัญหาต่างๆ ที่เกี่ยวกับการบริหารงานบุคคลนั้นอาจเห็นได้ตั้งแต่ปัญหาด้านการสรรหาบุคคล ได้แก่ กระบวนการในการสรรหาบุคคล เช่น แหล่งสรรหาบุคคล ระบบการสรรหาบุคคล ใช้ระบบคุณธรรม หรืออุปถัมภ์ วิธีการเลือกสรรใช้วิธีสอบ ความเชื่อถือได้ของวิธีการสอบ ปัญหาด้านการบรรจุแต่งตั้ง ได้แก่ การจำแนกตำแหน่งในการบรรจุไม่ตรงความรู้ความสามารถ ใช้ระบบอุปถัมภ์ค้ำชูมากเกินไป จนขาดความยุติธรรม จำนวนงานกับปริมาณเจ้าหน้าที่ไม่ได้สัดส่วนกัน การให้โอกาสที่ไม่เท่าเทียมกัน ปัญหาด้านการพัฒนาบุคคล ได้แก่ เจ้าหน้าที่ที่ได้รับมอบหมายให้ปฏิบัติงาน ไม่เต็มใจที่จะเข้ารับการอบรม หรือผู้บังคับบัญชามีทัศนคติที่คับแคบไม่เห็นความสำคัญของการพัฒนาบุคคล จึงไม่ให้การสนับสนุนหรือต่อต้านการพัฒนาบุคคล ปัญหาด้านการประเมินความดีความชอบ ได้แก่ การปูนบำเหน็จที่ไม่เป็นธรรมชาติมาตรฐานหรือวิธีการที่เชื่อถือได้ในการ

วัดผลการปฏิบัติงาน ผู้บังคับบัญชาขาดความเป็นธรรมใช้ระบบพรรคพวกมากเกินไป เงินมีจำกัด ระเบียบข้อบังคับขอบเขตการปฏิบัติงานบ่งชี้ไว้ ปัญหาด้านการโอน (ย้าย) ได้แก่ ในการโอน (ย้าย) แต่ละครั้ง ผู้บริหารจะรับโอนเฉพาะแต่พรรคพวก โดยไม่ได้พิจารณาถึงการปฏิบัติงานที่แท้จริงของผู้ที่จะโอนหรือย้าย (Samhan Rangsiyokit, 2540: 3)

แนวความคิดการปกครองท้องถิ่นที่ต้องการให้อิสระในการบริหารงานของท้องถิ่น รัฐธรรมนูญแห่งราชอาณาจักรไทย พ.ศ. 2550 ได้วางหลักไว้ว่า “องค์กรปกครองส่วนท้องถิ่นย่อมมีอำนาจหน้าที่โดยทั่วไปในการดูแลและจัดทำบริการสาธารณะเพื่อประโยชน์ของประชาชนในท้องถิ่น และย่อมมีความเป็นอิสระในการกำหนดนโยบาย การบริหาร การจัดบริการสาธารณะ การบริหารงานบุคคล การเงินและการคลัง และมีอำนาจหน้าที่ของตนเองโดยเฉพาะ โดยต้องคำนึงถึงความสอดคล้องกับการพัฒนาของจังหวัดและประเทศเป็นส่วนรวมด้วย”(The Secretariat of the House of Representatives, 2558) ซึ่งจากการให้อิสระในการบริหารงานบุคคลดังกล่าวทำให้ผู้บริหารท้องถิ่นมีการใช้อำนาจในการดำเนินการบริหารงานบุคคลตามดุลยพินิจ ซึ่งเป็นการเปิดช่องทางแสวงหาประโยชน์จากกระบวนการต่างๆ ในการบริหารงานบุคคล ซึ่งในกระบวนการดังกล่าวเป็นการกระทำในลักษณะการแลกเปลี่ยนผลประโยชน์หรือประโยชน์ตอบแทน ซึ่งหากมีการสมยอมก็จะเป็นการกระทำที่ไม่สามารถทราบได้หรือไม่มีหลักฐานในการกระทำความผิดหรือการร้องเรียน/ฟ้องร้องต่อการกระทำดังกล่าว ซึ่งในทางกลับกันหากเกิดการขัดกันระหว่างประโยชน์หรือไม่สมประโยชน์ก็จะมีผลการร้องเรียน/ฟ้องร้องในกระบวนการบริหารงานบุคคลขององค์กรปกครองส่วนท้องถิ่น สอดคล้องกับงานวิจัยของ Phra Maha Sutap Sutawamatee. (2556) พบว่ามีการใช้ระบบอุปถัมภ์ในจัดหาบุคลากรเข้าทำงานคัดเลือกเครือญาติเข้ามาทำงาน เรียกรับผลประโยชน์ในการบรรจุพนักงาน ไม่สนับสนุนการพัฒนาบุคลากร จัดสรรงบประมาณในการพัฒนาบุคลากรไม่เพียงพอ ส่งเสริมการพัฒนาบุคลากรไม่ต่อเนื่อง จัดสรรงบประมาณไม่เพียงพอต่อการจัดสวัสดิการให้บุคลากรอย่างเหมาะสมกับค่าครองชีพในปัจจุบัน การพิจารณาความดีความชอบเห็นแต่ความสำคัญกับเครือญาติ พนักงานไม่มีความผูกพันกับองค์กร มีการโอนหรือย้ายบ่อย ไม่มีนโยบายสร้างความสัมพันธ์ที่ดีระหว่างผู้บริหารกับพนักงาน ไม่มีนโยบายให้คำปรึกษาแก่พนักงานในการโอนย้าย ปรับเปลี่ยนตำแหน่ง และสอดคล้องกับผลการศึกษาเรื่องการป้องกันและปราบปรามการทุจริตในองค์กรปกครองส่วนท้องถิ่น ที่พบรูปแบบการทุจริตในการบริหารงานบุคคล คือ การเรียกรับหรือยอมรับเงินของผู้มีอำนาจในการบรรจุ แต่งตั้ง โยกย้าย พนักงานหรือข้าราชการท้องถิ่น การเปิดกรอบอัตรากำลังในกรณีของลูกจ้างตามภารกิจที่มากเกินไปจนความจำเป็นเพื่อแสวงหาประโยชน์จากอัตรากำลังที่เพิ่มขึ้น การเรียกรับส่วนแบ่งจากเงินโบนัสจากผู้ใต้บังคับบัญชาโดยผู้บริหารท้องถิ่น

การอนุมัติใช้เงินสะสมเพื่อจ่ายโบนัส การใช้ช่องว่างของกฎหมายเพื่อเพิ่มเงินโบนัสให้แก่ข้าราชการ พนักงาน ลูกจ้างขององค์กรปกครองส่วนท้องถิ่น (Somkit Lertpaithoon et al., 2555)

ภาคตะวันออกเฉียงเหนือก็เป็นอีกพื้นที่หนึ่งที่มีปัญหาเกี่ยวกับการบริหารงานบุคคลขององค์กรปกครองส่วนท้องถิ่น โดยเฉพาะในพื้นที่กลุ่มจังหวัดร้อยแก่นสารสินธุ์ที่ประกอบด้วยจังหวัดร้อยเอ็ด มหาสารคาม ขอนแก่นและจังหวัดกาฬสินธุ์ ที่มีความชัดเจนในการกระทำความผิดเกี่ยวกับการบริหารงานบุคคล และนำสู่การฟ้องร้องต่อศาลปกครองและการชี้มูลความผิดของคณะกรรมการป้องกันและปราบปรามการทุจริตแห่งชาติ (ป.ป.ช.) ในการชี้มูลความผิดในการบริหารงานบุคคลขององค์กรปกครองส่วนท้องถิ่น ซึ่งผู้วิจัยจึงสนใจที่จะศึกษาเป้าประสงค์และปัจจัยที่มีผลต่อการทุจริตประพฤตินิยมชอบในการบริหารงานบุคคล เพื่อจะนำไปสู่การแสวงหาแนวทางในแก้ไขปัญหการทุจริตประพฤตินิยมชอบในการบริหารงานบุคคลขององค์กรปกครองส่วนท้องถิ่นได้อย่างเหมาะสมต่อไป

2. วัตถุประสงค์ของการวิจัย

1. ปัจจัยที่เอื้อให้เกิดการการทุจริตประพฤตินิยมชอบในการบริหารงานบุคคลขององค์กรปกครองส่วนท้องถิ่น ภาคตะวันออกเฉียงเหนือ
2. เป้าประสงค์ของการทุจริตประพฤตินิยมชอบในการบริหารงานบุคคลขององค์กรปกครองส่วนท้องถิ่น ภาคตะวันออกเฉียงเหนือ
3. แนวทางในการแก้ไขปัญหการทุจริตประพฤตินิยมชอบในการบริหารงานบุคคลขององค์กรปกครองส่วนท้องถิ่น ภาคตะวันออกเฉียงเหนือ

3. วิธีดำเนินการวิจัย

การศึกษาวิจัย “แนวทางในการแก้ไขปัญหการทุจริตประพฤตินิยมชอบในการบริหารงานบุคคลขององค์กรปกครองส่วนท้องถิ่นภาคตะวันออกเฉียงเหนือ” ในครั้งนี้ เป็นการศึกษาวิจัยแบบเชิงคุณภาพ (Qualitative Research) โดยใช้การสัมภาษณ์เชิงลึก (In-Depth Interview) กับผู้ให้ข้อมูลสำคัญ (Key Informants) ผู้วิจัยได้ดำเนินการศึกษา โดยมีขั้นตอนดังนี้

1. การศึกษาข้อมูลเชิงเอกสารที่เกี่ยวข้องกับการทุจริตประพฤตินิยมชอบในการบริหารงานบุคคลขององค์กรปกครองส่วนท้องถิ่นตามมติของ ป.ป.ช. และคำพิพากษาศาลปกครอง ตั้งแต่ปี พ.ศ. 2553 เป็นต้นมา

2. การสัมภาษณ์แบบเจาะลึก กลุ่มตัวอย่างผู้ที่มีความเกี่ยวข้องกับการบริหารงานบุคคลขององค์กรปกครองส่วนท้องถิ่นในภาคตะวันออกเฉียงเหนือ รวมทั้งหมด 24 คน แบ่งออกเป็น 3 กลุ่มคือ

2.1) กลุ่มผู้ปฏิบัติหน้าที่ตรวจสอบปราบปรามการทุจริตประพฤติมิชอบในองค์กรปกครองส่วนท้องถิ่น จำนวน 3 คน

2.2) กลุ่มผู้ปฏิบัติหน้าที่กำกับดูแลองค์กรปกครองส่วนท้องถิ่น จำนวน 12 คน

2.3) กลุ่มข้าราชการ พนักงาน ลูกจ้างองค์กรปกครองส่วนท้องถิ่น จำนวน 12 คน

3. การสนทนากลุ่ม ประกอบด้วย ข้าราชการ พนักงาน ลูกจ้างองค์กรปกครองส่วนท้องถิ่น ใน 4 จังหวัด คือ จังหวัดร้อยเอ็ด จังหวัดขอนแก่น จังหวัดมหาสารคาม และจังหวัดกาฬสินธุ์ จังหวัดละ 10 คน

4. การวิเคราะห์ข้อมูลอย่างเป็นระบบ เพื่อให้ได้เนื้อหาที่นำไปสู่การสร้างองค์ความรู้ และบรรลุวัตถุประสงค์การวิจัย ผู้วิจัยมีการจัดการให้ข้อมูลเป็นระเบียบให้พร้อมที่จะแสดงและนำเสนอได้อย่างเป็นระบบ มีการแสดงข้อมูล (Data Display) ที่เชื่อมโยงข้อมูลเข้าด้วยกันเพื่อประโยชน์ในการวิเคราะห์ข้อมูลและหาข้อสรุป ดีความและตรวจสอบความถูกต้องตรงประเด็นของผลการวิจัย (Conclusion, Interpretation and Verification) และนำเสนอข้อมูลด้วยวิธีการพรรณนาวิเคราะห์ (Descriptive Analysis)

4. ผลการวิจัย

1. ปัจจัยที่เอื้อให้การทุจริตประพฤติมิชอบเกิดขึ้น คือ

ผลจากข้อมูลสรุปได้ว่าปัจจัยที่เอื้อให้เกิดการทุจริตประพฤติมิชอบและระบบอุปถัมภ์ในการบริหารงานบุคคลขององค์กรปกครองส่วนท้องถิ่นในภาคตะวันออกเฉียงเหนือ มีประเด็นดังต่อไปนี้

1.1 โอกาส จากองค์กรปกครองส่วนท้องถิ่นเป็นองค์กรขนาดเล็กมีความเป็นอิสระในการบริหารจัดการในฐานะนิติบุคคล โดยองค์การบริหารส่วนจังหวัดเป็นองค์กรที่มีขนาดใหญ่ที่สุดรองลงมาคือเทศบาลนคร เทศบาลเมือง ส่วนองค์กรปกครองส่วนท้องถิ่นในภาคตะวันออกเฉียงเหนือที่มีขนาดเล็กก็คือเทศบาลตำบลและองค์การบริหารส่วนตำบล โดยในองค์กรปกครองส่วนท้องถิ่นนั้นมีจำนวนบุคลากรในองค์กรประมาณ 30-500 คน ซึ่งถือว่าไม่มากเมื่อเทียบกับการบริหารงานบุคคลของส่วนราชการประเภทอื่นในกระทรวง หรือกรมต่างๆ ที่เป็นการบริหารจัดการโดยภาพรวมโดยมีสำนักงานคณะกรรมการข้าราชการพลเรือน (ก.พ.) เป็นหน่วยงานในกำกับ

ดูแล ยังมีระบบความสัมพันธ์หรือระบบอุปถัมภ์ในระดับต่างๆ อยู่อย่างค่อนข้างแข็งแรง การเข้าถึงโอกาสการทุจริตคอร์รัปชันจึงมีมากกว่าหน่วยงานอื่น อย่างองค์การบริหารส่วนตำบลและเทศบาลตำบลเป็นองค์กรปกครองส่วนท้องถิ่นที่มีความใกล้ชิดกับประชาชนในพื้นที่มาก

1.2 ความคุ้มค่า เป็นปัจจัยที่ผู้บริหาร พนักงานส่วนท้องถิ่นหรือบุคคลภายนอกนำมาใช้ในการประเมิน พิจารณา ตัดสินใจในการกระทำความผิดในการทุจริตคอร์รัปชัน ว่ามีความคุ้มได้คุ้มเสียหรือไม่ในการทุจริต ไม่ว่าจะเป็ความคุ้มค่าที่สามารถประเมินได้เป็นจำนวนเงินหรือรูปแบบอื่น เช่น อำนาจ การยอมรับจากบุคคลและสังคม ซึ่งจากการสนทนากลุ่มและการสัมภาษณ์เชิงลึกชี้ให้เห็นอย่างชัดเจนว่าการทุจริตในการบริหารงานบุคคลขององค์กรปกครองส่วนท้องถิ่นนั้นเป็นการกระทำที่มีความคุ้มค่าทั้งต่อตนเองและครอบครัว ซึ่งขัดกับความคุ้มค่าในการพัฒนาท้องถิ่นและงบประมาณในการบริหารงานส่วนท้องถิ่น

1.3 วัฒนธรรมที่ผิด วัฒนธรรมที่ผิดก็เป็นอีกประเด็นที่ทำให้ง่ายต่อการทุจริตคอร์รัปชัน โดยจากการสนทนากลุ่มย่อยทุกเวทีมีการยอมรับว่ามีการใช้ระบบอุปถัมภ์ในการบริหารงานบุคคลเป็นการทุจริตคอร์รัปชัน แต่หลายคนก็มองว่าเป็นเรื่องธรรมดาที่สามารถเกิดขึ้นได้ของเมืองระดับท้องถิ่นผู้บริหารท้องถิ่นหรือพนักงานส่วนท้องถิ่น การที่ผู้บริหารท้องถิ่นขณะการเลือกตั้งแล้วเข้ามาทำหน้าที่ในการบริหารงานองค์กรปกครองส่วนท้องถิ่นนั้นมีการลงทุนไม่ว่าจะเป็นการหาเสียงหรือแม้แต่การใช้จ่ายเงินในการทุจริตการเลือกตั้ง

1.4 ช่องว่างของกฎหมาย จากข้อมูลสรุปได้ว่าพบว่าการทุจริตคอร์รัปชันในการบริหารงานบุคคลขององค์กรปกครองส่วนท้องถิ่นที่เกิดจากช่องว่างของกฎหมาย ตามที่ที่พนักงานส่วนท้องถิ่นได้แสดงความคิดเห็นว่าโดยส่วนใหญ่เป็นการให้อำนาจกับผู้บริหารในการตัดสินใจซึ่งเป็นไปตามเจตนารมณ์ของการบริหารงานท้องถิ่นที่ต้องการให้ท้องถิ่นสามารถบริหารงานได้อย่างคล่องตัวมีความยืดหยุ่นมากกว่า การบริหารราชการในรูปแบบอื่น มีการให้อำนาจผู้บริหารในการตัดสินใจ การใช้ดุลยพินิจ ซึ่งสอดคล้องกับคำพิพากษาศาลปกครองที่พนักงานส่วนท้องถิ่นร้องเรียนผู้บริหารในการตั้งกรรมการสอบสวนทางวินัยกับพนักงานส่วนท้องถิ่นที่ไม่ปฏิบัติตามคำสั่งของผู้บริหารท้องถิ่น จนทำให้เกิดความขัดแย้งในการปฏิบัติงานระหว่างผู้บริหารท้องถิ่นกับพนักงานส่วนท้องถิ่น จนผู้บริหารท้องถิ่นใช้อำนาจในการออกคำสั่งให้พนักงานส่วนท้องถิ่นไปช่วยราชการหรือให้พักการปฏิบัติหน้าที่ แล้วแต่งตั้งพนักงานส่วนท้องถิ่นคนอื่นรักษาการแทน หรือการที่ผู้บริหารท้องถิ่นมีอำนาจในการสั่งให้มีการปรับปรุงแผนอัตรากำลังเพื่อรองรับบางตำแหน่งที่ผู้บริหารท้องถิ่นต้องการ

1.5 ระบบการตรวจสอบ จากข้อมูลสรุปได้ว่า การทุจริตคอร์รัปชันในการบริหารงานบุคคลขององค์กรปกครองส่วนท้องถิ่น เป็นการทุจริตที่ยากต่อการตรวจสอบ เนื่องจากการทุจริตแบบนี้ไม่ค่อยมีหลักฐานที่ชัดเจนในการกระทำความผิด เป็นการทำทุจริตที่เกิดขึ้นจากระบบอุปถัมภ์ระหว่างบุคคลที่เรียกว่าผู้อุปถัมภ์หรือผู้บริหารท้องถิ่นกับผู้ใต้อุปถัมภ์ไม่ว่าจะเป็นพนักงานส่วนท้องถิ่นหรือบุคคลต้องการเข้ามาทำงานในองค์กรปกครองส่วนท้องถิ่น ที่ตกลงกันและมีการแลกเปลี่ยนผลประโยชน์จากการทุจริต ดังนั้นหลักฐานที่เกิดจากผู้กระทำการทุจริตนั้นเป็นไปได้ยาก เนื่องจากเป็นลักษณะการสมประโยชน์หรือสมยอมของทั้ง 2 ฝ่าย

1.6 การแข่งขันทางสังคม ด้วยสภาพของอัตราการว่างงานหรือตำแหน่งงานของระบบราชการนั้นมีอยู่อย่างจำกัดเมื่อเทียบกับจำนวนคนที่ต้องการรับราชการซึ่งเป็นอาชีพที่มีความมั่นคง มีสวัสดิการที่ดี มีอนาคตในการก้าวหน้าในสายงาน จึงต้องมีการแข่งขันเพื่อเข้าสู่ตำแหน่งดังกล่าวซึ่งที่ผ่านมาจากการรับสมัครบุคคลเพื่อสอบแข่งขันเข้ารับราชการขององค์กรปกครองส่วนท้องถิ่นนั้นมีสัดส่วนผู้สมัครจำนวนมาก โดยจะเป็นได้ว่าอัตราการแข่งขันจะสูงมากซึ่งหากใครอาจจะได้รับการบรรจุแต่งตั้งก็ต้องมีการวิ่งเต้นการหาเส้นสาย การใช้ระบบอุปถัมภ์ การให้สินบนหรือเสนอประโยชน์เพื่อแลกกับการได้รับการบรรจุแต่งตั้ง โดยผู้บริหารท้องถิ่นก็เป็นปัจจัยสำคัญอันดับหนึ่งและรองลงมาคือผู้ที่ได้รับแต่งตั้งเป็นผู้ดำเนินการจัดสอบแข่งขัน อีกส่วนหนึ่งก็คือพนักงานส่วนท้องถิ่นที่ต้องการเข้าสู่ตำแหน่งสายงานบริหารก็เช่นเดียวกัน

2. เป้าประสงค์การทุจริตประพฤตินิยมชอบในการบริหารงานบุคคล พบว่าการทุจริตคอร์รัปชันส่วนใหญ่เกิดจากมีเป้าประสงค์ดังต่อไปนี้

2.1 ประโยชน์ตอบแทน ซึ่งมีหลายอย่างเช่นผลประโยชน์ทางการเมืองที่ผู้บริหารท้องถิ่นให้เป็นวิธีการสร้างฐานอำนาจทางการเมือง และเป็นสร้างเครือข่ายฐานคะแนนในการเลือกตั้งของผู้บริหารท้องถิ่นผ่านระบบเครือข่ายของผู้ที่ได้รับประโยชน์จากการทำทุจริตคอร์รัปชัน ผลประโยชน์ส่วนตน คือเงินหรือสิ่งตอบแทนอื่นที่มีผู้เสนอให้ โดยมองว่าเป็นค่านิยมจากการใช้จ่ายในการลงสมัครรับเลือกตั้งเข้ามาเป็นผู้บริหารท้องถิ่น เมื่อเทียบกับค่าตอบแทนที่ได้รับตลอดระยะเวลา 4 ปี ไม่เพียงพอดต่อค่าใช้จ่ายในการหาเสียง

2.2 อำนาจ เป็นสิ่งที่ทำให้ผู้บริหารท้องถิ่นสามารถเอื้อประโยชน์หรือแสวงหาประโยชน์ได้จากอำนาจในการบริหารงานบุคคลขององค์กรปกครองส่วนท้องถิ่นในทุกขั้นตอน ซึ่งการใช้อำนาจนั้นก็มีทั้งการใช้อำนาจที่เป็นทางการและไม่เป็นทางการ แบบเป็นลายลักษณ์อักษรและไม่เป็นลายลักษณ์อักษรหรือการใช้ดุลยพินิจก็มี ซึ่งผู้บริหารท้องถิ่นเป็นผู้ที่สามารถสั่งการอนุมัติ อนุญาต หรือให้คุณให้โทษด้วย

2.3 ความมั่นคง พบว่าความมั่นคงในอาชีพราชการเป็นปัจจัยที่ทำให้เกิดการทุจริต โดยมุมมองของสังคมและคนทั่วไปมีค่านิยมที่ต้องการให้ลูกหลานได้รับราชการ ซึ่งเป็นงานที่มีความมั่นคงทั้งต่อตนเองและครอบครัว ส่วนพนักงานท้องถิ่นก็ต้องการที่มีตำแหน่งที่สูงขึ้น มีตำแหน่งบริหาร มีเงินประจำตำแหน่ง

3. แนวทางในการแก้ไขปัญหาการทุจริตคอร์รัปชันและระบบอุปถัมภ์ในการบริหารงานบุคคลขององค์กรปกครองส่วนท้องถิ่นในภาคตะวันออกเฉียงเหนือ ผลจากการวิจัยผู้วิจัยได้สังเคราะห์แนวทางในการบริหารงานบุคคลที่มีประสิทธิภาพขององค์กรปกครองส่วนท้องถิ่น ที่เป็นกลไกสำคัญต่อแก้ไขปัญหาการทุจริตประพตติมิชอบและระบบอุปถัมภ์ที่ยั่งยืนได้ ดังนี้

1) มุ่งเน้นการบริหารงานบุคคลเชิงกลยุทธ์ (Strategic HRM) เป็นกระบวนการเพื่อให้ได้มาซึ่งบุคลากรที่มีความรู้ความสามารถในเวลาที่ต้องการประกอบด้วย กิจกรรมการวางแผนทรัพยากรมนุษย์ กิจกรรมการวิเคราะห์งานและการออกแบบงานกิจกรรมการสรรหาและกิจกรรมการคัดเลือก

2) มุ่งเน้นการบริหารงานบุคคลเชิงสมรรถนะ (Competency based HRM) เป็นการบริหารงานบุคคลที่มุ่งเน้นในประเด็น การวางแผนอัตรากำลังคน การสรรหาและการคัดเลือก การพัฒนาและการฝึกอบรม การบริหารค่าตอบแทน การบริหารผลงาน การสืบทอดตำแหน่ง การวางแผนเส้นทางความก้าวหน้าในสายอาชีพ

3) มุ่งเน้นการบริหารผลงาน (Performance Management) เป็นเรื่องของการจัดระบบความรู้ความสามารถใน การปฏิบัติงานของบุคคล ที่มงาน และองค์การ ให้สามารถเชื่อมโยง ผนึกประสาน (Cascading & Alignment) ไปในทิศทางเดียวกันกับเป้าหมายและกลยุทธ์ธุรกิจ

4) การได้มาซึ่งบุคลากร (Sourcing) ในการบริหารงานบุคคลภาครัฐแนวใหม่ ต้องให้ความสำคัญกับการได้มาซึ่งบุคลากรใน 4 ประเด็นคือ การจัดหา การพัฒนา การให้รางวัล การธำรงรักษา ภายใต้อหลักคุณธรรม

5) การเรียนรู้และพัฒนา (Learning and Development) เป็นการแสวงหาวิธีการเพื่อมีการพัฒนาบุคลากรอย่างต่อเนื่องในด้านความรู้ ความสามารถ ทักษะ และประสิทธิภาพในการทำงาน ภายใต้อหลักเงื่อนไขที่มีการเปลี่ยนแปลงทั้งในเรื่องงานและเงื่อนไขภายนอก

6) การให้รางวัลและค่าตอบแทน (Rewarding) ต้องมีความชัดเจนในเรื่องของระบบการให้รางวัล และต้องมีหลักเกณฑ์ที่ชัดเจนมีความยุติธรรมและสามารถอธิบายได้

7) พัฒนาคุณภาพชีวิต (Development Quality Work Life) เป็นสิ่งซึ่งสะท้อนความผูกพันและความพึงพอใจของพนักงานในทุกระดับชั้นที่มีต่อองค์กร อันเป็นผลมาจากการดูแลเอาใจใส่และให้ความสำคัญต่อพนักงานในฐานะที่เป็นทรัพยากรที่มีคุณค่าสูงที่สุด

5. อภิปรายผล

ปัจจัยที่เอื้อให้เกิดการทุจริตคอร์รัปชันและระบบอุปถัมภ์ในการบริหารงานบุคคลขององค์กรปกครองส่วนท้องถิ่นในภาคตะวันออกเฉียงเหนือ มีประเด็นดังต่อไปนี้ 1) โอกาส ด้วยองค์กรปกครองส่วนท้องถิ่นในภาคตะวันออกเฉียงเหนือมีองค์กรปกครองส่วนท้องถิ่นขนาดเล็กที่มีระบบความสัมพันธ์หรือระบบอุปถัมภ์ทั้งทางการเมืองและเครือข่ายที่ค่อนข้างแข็งแกร่ง ซึ่งหากระบบอุปถัมภ์มีความแข็งแกร่งก็ทำให้มีโอกาสเกิดการทุจริตคอร์รัปชันได้มากกว่า โดยเฉพาะอย่างยิ่งองค์กรบริหารส่วนตำบลและเทศบาลตำบล ที่เป็นองค์กรปกครองส่วนท้องถิ่นที่มีความใกล้ชิดกับประชาชนในพื้นที่มากที่สุด 2) ความคุ้มค่า เป็นปัจจัยที่ใช้ในการประเมิน พิจารณา และตัดสินใจในการทำการทุจริตคอร์รัปชัน โดยอาจประเมินได้เป็นจำนวนเงิน อำนาจ การยอมรับ บทบาททางสังคม ลักษณะของงาน คุณภาพชีวิต สอดคล้องกับ Somkit Lertpaithoon et al. (2555) โดยในส่วนของผู้บริหารท้องถิ่นเข้าสู่แวดวงการเมืองของนักการเมืองท้องถิ่นนั้น เป็นที่ยอมรับว่าต้องใช้ต้นทุนสูง ไม่ว่าจะเป็นต้นทุนทางสังคม และต้นทุนทางเศรษฐกิจ ดังนั้น เมื่อสามารถก้าวเข้ามาเป็นผู้บริหารท้องถิ่นได้ก็จะเกิดปรากฏการณ์ที่เรียกว่า “ถอนทุนคืน” 3) วัฒนธรรมที่ผิด ส่วนใหญ่ไม่ว่าจะเป็นผู้บริหารท้องถิ่นหรือพนักงานส่วนท้องถิ่นมองว่าการใช้ระบบอุปถัมภ์ที่นำมาสู่การทุจริตนั้นเป็นเรื่องธรรมดาเป็นอำนาจของผู้บริหารท้องถิ่น เป็นสิทธิ์ของผู้ที่มีฐานะทางการเงินที่ดี ไม่ใช่เรื่องของตนเอง ไม่ค่อยกลัวจนวาย 4) ช่องว่างของกฎหมาย เป็นอีกปัจจัยที่มีการกล่าวถึงมากที่สุด ด้วยการที่องค์กรปกครองส่วนท้องถิ่นมีความเป็นอิสระในการบริหารจัดการเกี่ยวกับการบริหารงานบุคคล ประกอบกับช่องว่างทางกฎหมายที่ให้อำนาจกับผู้บริหารท้องถิ่นมากจนเกินไป ขาดกระบวนการตรวจสอบและถ่วงดุล เปิดช่องให้ผู้บริหารท้องถิ่นใช้การใช้อำนาจดุลยพินิจในการตัดสินใจ ซึ่งสอดคล้องกับ Kowit Puang-ngam et al. (2550) ที่กล่าวว่ากฎหมายเปิดช่องว่างให้มีการทุจริตได้ โดยโครงสร้างองค์กรปกครองส่วนท้องถิ่น ตามรัฐธรรมนูญ ปี 2540 เป็นต้นมา และในกฎหมายขององค์กรปกครองส่วนท้องถิ่นที่ให้ผู้บริหารท้องถิ่นมีความเข้มแข็งเพื่อให้อยู่ในตำแหน่งตลอด 4 ปี ซึ่งในกรณีที่สมาชิกสภาท้องถิ่น เป็นทีมเดียวกับผู้บริหารท้องถิ่นทั้งหมด ก็จะเป็นช่องทางให้ทุจริตได้ เพราะระบบถ่วงดุลขาดความเข้มแข็ง อีกทั้งยังสอดคล้องกับ Somkit Lertpaithoon et al. (2555) ที่เห็นว่า กฎหมายให้อำนาจในการบริหารงานบุคคลแก่ผู้บริหารขององค์กรปกครองส่วนท้องถิ่นมีมากเกินไป การที่

กฎหมายให้อำนาจในการบริหารงานบุคคลแก่ผู้บริหารขององค์กรปกครองส่วนท้องถิ่นเป็นอย่างมาก โดยมาตรา 15 มาตรา 23 และมาตรา 25 ของพระราชบัญญัติระเบียบบริหารงานบุคคลส่วนท้องถิ่น พ.ศ. 2542 ได้กำหนดให้อำนาจในการออกคำสั่งเกี่ยวกับการบรรจุ แต่งตั้ง การย้าย การโอนการรับโอน การเลื่อนระดับ การเลื่อนชั้น เงินเดือน การสอบสวน การลงโทษทางวินัย การให้ออกจากราชการ การอุทธรณ์และการร้องทุกข์เป็นของผู้บริหารขององค์กรปกครองส่วนท้องถิ่นทั้งสิ้น ทำให้ผู้บริหารใช้อำนาจดังกล่าวในการเรียกรับเงินหรือผลประโยชน์จากบุคลากรในท้องถิ่น นอกจากนี้ยังสอดคล้องกับ Naphrat Taycho et al. (2016, April 29) ปัจจัยที่เอื้ออำนวยต่อการทุจริตของเจ้าหน้าที่ของรัฐในหน่วยงานราชการต่างๆ ได้แก่ 1) ช่องว่างและข้อบกพร่องของกฎหมายตลอดจนระเบียบของราชการที่เปิดโอกาสให้แก่เจ้าหน้าที่ของรัฐในการใช้ดุลยพินิจได้มาก ความล้าสมัยของกฎหมายขาดความรัดกุมและชัดเจน มีขั้นตอนการปฏิบัติ ที่ยุ่งยากซับซ้อนและล่าช้า ซึ่งสามารถแบ่งได้เป็น 2 ลักษณะ คือ (1) เป็นความผิดเนื่องจากการปฏิบัติหน้าที่ หรือใช้อำนาจในตำแหน่งหน้าที่ ก่อให้เกิดความเสียหายแก่รัฐหรือผู้หนึ่งผู้ใด (2) เป็นความผิดเนื่องจากการปฏิบัติหน้าที่ หรือใช้อำนาจในตำแหน่งหน้าที่ไปในทางแสวงหาประโยชน์สำหรับตนเองหรือผู้อื่น 5) ระบบการตรวจสอบ การทุจริตคอร์รัปชันในการบริหารงานบุคคลขององค์กรปกครองส่วนท้องถิ่น เป็นเรื่องที่ยากต่อการตรวจสอบ เนื่องจากการทุจริตแบบนี้ไม่ค่อยมีหลักฐานที่ชัดเจนในการกระทำ ความผิด เป็นการทำทุจริตที่เกิดขึ้นจากระบบอุปถัมภ์ระหว่างบุคคลที่ตกลงกันและมีการแลกเปลี่ยนผลประโยชน์จากการทุจริต เป็นลักษณะของการสมประโยชน์หรือสมยอมของทั้ง 2 ฝ่าย ดังนั้นหลักฐานที่เกิดจากผู้กระทำการทุจริตนั้นเป็นไปได้ยาก ซึ่ง Arapin Sopchokchai et al. (2540) ได้สรุปสาเหตุของการทุจริตคอร์รัปชันและความไม่โปร่งใสในองค์การบริหารส่วนตำบลคือการทุจริตจากช่องว่างของกฎหมาย ระเบียบ และข้อบังคับต่างๆ ซึ่งยังมีความไม่ชัดเจนและรัดกุมเพียงพอ สอดคล้องกับ Somkit Lertpaithoon et al. (2555) ประสิทธิภาพของกลไกการตรวจสอบการดำเนินงานขององค์กรปกครองส่วนท้องถิ่นในประเทศไทยยังไม่ดีเท่าที่ควร โดยเฉพาะอย่างยิ่งในส่วนของความล่าช้าในการตรวจสอบและการลงโทษทำให้ผู้กระทำความผิดไม่เกรงกลัวต่อการรับโทษเมื่อตนเองกระทำความผิด อีกทั้งเงื่อนไขหนึ่งที่น่าไปสู่การข่มขู่ความผิด คือ พยานและหลักฐาน ดังนั้น ในหลายกรณีที่ไม่สามารถหาพยานและหลักฐานมายืนยันการกระทำทุจริตได้ ผู้กระทำการทุจริตก็จะรอดพ้นจากการถูกลงโทษ และ 6) การแข่งขันทางสังคม ด้วยสภาพของอัตราการว่างงานหรือตำแหน่งงานของระบบราชการนั้นมีอยู่อย่างจำกัดเมื่อเทียบกับจำนวนคนที่ต้องการรับราชการซึ่งเป็นอาชีพที่มีความมั่นคง มีสวัสดิการที่ดี มีอนาคตในการก้าวหน้าในสายงาน

การทุจริตคอร์รัปชันและระบบอุปถัมภ์นั้นล้วนแล้วมีเหตุผลและเป้าประสงค์ก่อนการลงมือทำการทุจริตคอร์รัปชัน มีหลายประเด็นประกอบด้วย ด้านประโยชน์ตอบแทน โดยผู้บริหารท้องถิ่นก็จะมองที่ผลประโยชน์ทางการเมือง การสร้างฐานอำนาจทางการเมือง การทดแทนค่าใช้จ่ายในการลงสมัครรับเลือกตั้ง ค่าใช้จ่ายในการหาเสียงเพื่อเข้ามาเป็นผู้บริหารท้องถิ่น ส่วนพนักงานส่วนท้องถิ่นก็มองเรื่องของรายได้ที่จะเกิดขึ้น สอดคล้องกับ Somkit Lertpaithoon et al. (2555) การแลกเปลี่ยนผลประโยชน์ที่เกิดขึ้น ในการบริหารงานบุคคลขององค์กรปกครองส่วนท้องถิ่นนั้น เป็นปัญหาที่เกิดขึ้น สืบเนื่องจากอำนาจในการบริหารงานบุคคลของผู้บริหารท้องถิ่นที่มีมากกับความต้องการของผู้ที่ต้องการได้รับประโยชน์จากการใช้อำนาจของผู้บริหารท้องถิ่น อันทำให้เกิดความสัมพันธ์ในลักษณะที่เป็นการแลกเปลี่ยนผลประโยชน์กันระหว่างผู้ให้กับผู้รับ ในรูปแบบของการเสนอเงินให้แก่ผู้มีอำนาจในการบริหารงานบุคคลหรือผู้มีอำนาจในการบริหารงานบุคคลเรียกเก็บเงินจากบุคคลที่ต้องการตำแหน่งหรือผลประโยชน์จากอำนาจในการบริหารงานบุคคลของตน เพื่อปฏิบัติหน้าที่ในทางที่เป็นการให้คุณหรือละเว้นการปฏิบัติหน้าที่ในทางที่เป็นการให้โทษ ส่วนการให้เงินโบนัสนั้นเกิดจากการที่เจ้าหน้าที่ที่ต้องการได้รับรายได้เพิ่มจากเงินเดือนโดยปกติของตนในขณะที่ผู้บริหารก็ต้องการผลประโยชน์ในรูปของส่วนแบ่งจากเงินโบนัสของเจ้าหน้าที่อันเนื่องมาจากผู้บริหารท้องถิ่นไม่มีสิทธิในการได้รับเงินโบนัส ซึ่งลักษณะความสัมพันธ์ที่แต่ละฝ่ายต่างต้องการประโยชน์จากอีกฝ่ายหนึ่งนั้นทำให้เมื่อมีการทุจริตก็จะเอาผิดได้ยากเนื่องจากความสัมพันธ์ของผู้ให้และผู้รับมีลักษณะเป็นการได้ผลประโยชน์ร่วมกัน ด้านอำนาจ ทั้งทางการเมืองและอำนาจทางการเมือง บริหาร บทบาททางสังคม การได้รับการยอมรับ ยกย่องและให้เกียรติทางสังคม ซึ่งสมคิด เลิศไพฑูรย์ และคนอื่นๆ เห็นว่าในหลายพื้นที่ ผู้บริหารท้องถิ่นจะใช้วิธีเปิดกรอบอัตรากำลัง โดยการจ้างลูกจ้างตามภารกิจให้เต็มทีเพื่อให้รายจ่ายในส่วนของการบริหารงานบุคคลอยู่ที่ 40% เพื่อที่จะไม่ต้องจ่ายเงินโบนัสหรือจ่ายเงินโบนัสในอัตราที่น้อยมาก การจ้างลูกจ้างตามภารกิจนั้นเป็นวิธีการที่ผู้บริหารท้องถิ่นนิยมทำกันมากในปัจจุบัน โดยมีวัตถุประสงค์ที่แตกต่างจากเดิม คือ เป็นการกระทำเพื่อตอบแทนหัวคะแนนและเครือข่ายของผู้บริหารท้องถิ่น ดังนั้น ผลตอบแทนที่ผู้บริหารท้องถิ่นจะได้รับจึงไม่ใช่ตัวเงินเหมือนกับการเรียกเก็บเงินในการบรรจุแต่งตั้ง โยกย้าย ประเมินเงินโบนัส แต่จะได้ผลตอบแทนในเรื่องฐานเสียงและความไว้วางใจ เชื่อใจซึ่งทำให้ระบบอุปถัมภ์มีความแนบแน่นมากยิ่งขึ้น ด้านความมั่นคง มองในสองฝ่ายคือฝ่ายผู้บริหารท้องถิ่นเป็นการสร้างความมั่นคงในทางการเมืองบริหารและความมั่นคงทางการเมือง ส่วนพนักงานส่วนท้องถิ่นนั้นก็มองที่ความมั่นคงทางชีวิตที่มีรายได้ มีสวัสดิการ ความมั่นคงทางอาชีพ

6. ข้อเสนอแนะ

ข้อเสนอแนะเชิงนโยบาย

ทุกภาคส่วนต้องหันมาให้ความสำคัญและจริงจังกับการแก้ไขปัญหาการทุจริตคอร์รัปชันในการบริหารงานบุคคลขององค์กรปกครองส่วนท้องถิ่นมากขึ้น เนื่องจากการบริหารงานบุคคลขององค์กรปกครองส่วนท้องถิ่นเป็นสร้างกำลังในพัฒนาท้องถิ่นและเพิ่มประสิทธิภาพในการปกครองท้องถิ่น โดยการกำหนดเป็นนโยบายหรือหลักเกณฑ์ในการบริหารงานบุคคล การสร้างระบบตรวจสอบหรือการถ่วงดุลอำนาจการบริหารงานบุคคลโดยให้ฝ่ายสภาท้องถิ่นและภาคประชาชนเข้ามามีส่วนร่วม อีกทั้งแก้ไขระบบการลงโทษและวินัยสำหรับผู้ที่มีส่วนเกี่ยวกับการทุจริตคอร์รัปชันอย่างตรงไปตรงมาและเหมาะสม

ข้อเสนอแนะเชิงปฏิบัติ

ผู้บริหารท้องถิ่นและพนักงานส่วนท้องถิ่นต้องยึดกฎหมาย ระเบียบ ข้อบังคับหรือแนวปฏิบัติที่ดีเกี่ยวกับการบริหารงานบุคคลที่กำหนด ยึดหลักการบริหารงานบุคคลแนวใหม่และตัวชี้วัด

ข้อเสนอแนะในการทำวิจัยครั้งต่อไป

1. ควรศึกษาการลดระบบอุปถัมภ์ที่มีผลต่อการทุจริตคอร์รัปชันในการบริหารงานขององค์กรปกครองส่วนท้องถิ่น
2. ควรศึกษาประสิทธิภาพของกระบวนการตรวจสอบและควบคุมการบริหารงานขององค์กรปกครองส่วนท้องถิ่น
3. ควรศึกษารูปแบบการบริหารงานบุคคลที่พึงประสงค์ขององค์กรปกครองส่วนท้องถิ่น

References

- Arapin Sopchokchai et al. (2540). **Report in Study Forms and Guidelines to Promote The Strengthening of Subdistrict Administrative Organization.** . Bangkok: The Thailand Development Research Institute (TDRI).
- Kowit Puang-ngam et al. (2550). **Guidelines for the Development and Strengthen the Mechanism of Preventing Corruption in Local Governments.** Bangkok: Mister Copy Printing.

- Naphrat Taycho et al. (2016, April 29). **Guidelines for the Prevention and Suppression of Corruption in the Government of Thailand**. Retrieved from [http:// www.nacc.go.th/download/article/ article_201012184143.pdf](http://www.nacc.go.th/download/article/article_201012184143.pdf)
- Naratip Sriram. (2550). **Human Resource Management of Local Government**. Nonthaburi: Sukhothai Thammathirat Open University Publishing Co.
- Phra Maha Sutap Sutawamatee. (2556). Personnel Administration of the Subdistrict Administrative Organization in Amphoe Mueang, Phitsanulok Province **(Master Dissertation)**. Bangkok: Mahachulalongkorn- rajavathayalaya University.
- Pongsaton Phasing. (2552). Study and Administration of Municipal issues in Uttaradit Province, Phare Province and Nan Province **(Master Dissertation)**. Uttaradit: Uttaradit Rajabhat University.
- Samhan Rangsiyokit. (2540). **Principle of Personnel Administration**. Bangkok: Nakang printing.
- Somkit Lertpaithoon et al. (2555). The Prevention and Suppression of Corruption in Local Governments **(Research Report)**. Nonthaburi: Office of the National Anti-Corruption Commission.
- The Secretariat of the House of Representatives. (2558). **Comparison of the Constitution of the Kingdom of Thailand BE 2540 and 2550 editions of the Draft Constitution of the Kingdom of Thailand Reform (Year 58)**. Bangkok: The Secretariat of the House of Representatives.