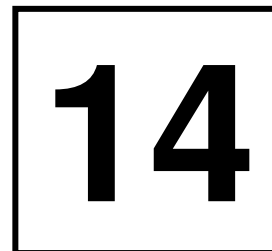


การวิจัยเชิงปฏิบัติการเพื่อพัฒนาการปฏิบัติงานตามหลักธรรมาภิบาล
ของพนักงานเทศบาลตำบลวาริชภูมิ อำเภовาริชภูมิ จังหวัดสกลนคร
ACTION RESEARCH TO DEVELOP THE PERFORMANCE ON GOOD GOVERNANCE
PRINCIPLES OF MUNICIPAL EMPLOYEES AT WARITCHAPHUM SUB-DISTRICT
MUMNICIPALILY WARITCHAPHUM DISTRICT, SAKON NAKHON PROVINCE



แสงจันทร์ ไกล่ฝน*

ผู้ช่วยศาสตราจารย์ ดร. ศิگانต์ เพ็ชรธัญญกรณ์**

ผู้ช่วยศาสตราจารย์ ดร.ธวัชชัย ไพไหล***

บทคัดย่อ

วิจัยครั้งนี้มีความมุ่งหมายเพื่อ 1) ศึกษาสภาพและปัญหาในการปฏิบัติงานของพนักงานเทศบาลตำบล วาริชภูมิ อำเภовาริชภูมิ จังหวัดสกลนคร 2) หาแนวทางพัฒนาการปฏิบัติงานตามหลักธรรมาภิบาลของพนักงานเทศบาลตำบลวาริชภูมิ อำเภовาริชภูมิ จังหวัดสกลนคร และ 3) ติดตามผลการพัฒนาการปฏิบัติงานตามหลักธรรมาภิบาลของพนักงานเทศบาลตำบลวาริชภูมิ อำเภовาริชภูมิ จังหวัดสกลนคร โดยใช้กระบวนการวิจัยเชิงปฏิบัติการ (Action Research) ดำเนินการ 2 วนรอบ แต่ละวนรอบประกอบด้วย 4 ขั้นตอน คือ การวางแผน การปฏิบัติการ การสังเกตการณ์ และการสะท้อนกลับ กลุ่มเป้าหมายของการวิจัยครั้งนี้คือ ผู้วิจัยและกลุ่มผู้ร่วมวิจัย จำนวน 16 คน กลุ่มผู้ให้ข้อมูลในการวิจัย จำนวน 38 กลุ่มผู้ให้ข้อมูลจำนวน 6 คน รวม 60 คน เครื่องมือที่ใช้ได้แก่ แบบทดสอบ แบบสังเกต แบบสัมภาษณ์ แบบประเมินการจัดประชุมเชิงปฏิบัติการ และแบบบันทึกการประชุม การวิเคราะห์ข้อมูลใช้สถิติ ค่าเฉลี่ย ค่าร้อยละ ค่าส่วนเบี่ยงเบนมาตรฐาน และค่าร้อยละความก้าวหน้า และนำเสนอข้อมูลเชิงพรรณนาวิเคราะห์

ผลการวิจัยพบว่า

1. การศึกษาสภาพและปัญหาในการปฏิบัติงานของงานพนักงานเทศบาลตำบลวาริชภูมิ อำเภовาริชภูมิ จังหวัดสกลนคร พบว่า
 - 1.1 สภาพการปฏิบัติงานของพนักงานเทศบาลส่วนใหญ่เป็นการปฏิบัติงานตามหน้าที่ในตำแหน่งงานและไม่ได้นำหลักธรรมาภิบาลมาใช้ในการปฏิบัติงาน
 - 1.2 ปัญหาการปฏิบัติงานของพนักงานเทศบาลปรากฏว่า ด้านบุคลากรมีจำนวนน้อยเมื่อเทียบกับปริมาณงานที่ต้องรับผิดชอบ ด้านการมีส่วนร่วมของประชาชนขาดความรู้ความเข้าใจและให้ความร่วมมือในการดำเนินงานของพนักงานเทศบาลน้อย ด้านการเผยแพร่ข้อมูลของเทศบาลมีปัญหา คือ ขาดระบบเสียงตามสาย ขาดป้ายประชาสัมพันธ์ และอุปกรณ์การประชาสัมพันธ์
2. การพัฒนาการปฏิบัติงานตามหลักธรรมาภิบาลของพนักงานเทศบาลตำบลวาริชภูมิมี 2 แนวทาง คือ การประชุมเชิงปฏิบัติการ และการนิเทศภายใน
3. การติดตามและการประเมินผลการพัฒนาการปฏิบัติงานของพนักงานเทศบาลตำบลวาริชภูมิ อำเภовาริชภูมิ จังหวัดสกลนคร พบว่า

* นักศึกษาระดับบัณฑิตศึกษา สาขาวิชาการบริหารการศึกษา มหาวิทยาลัยราชภัฏสกลนคร

** คณะครุศาสตร์ มหาวิทยาลัยราชภัฏสกลนคร

*** คณะมนุษยศาสตร์และสังคมศาสตร์ มหาวิทยาลัยราชภัฏสกลนคร

3.1 ความรู้ความเข้าใจในการปฏิบัติหน้าที่ตามหลักธรรมาภิบาล พบว่า จากคะแนนเต็ม 20 คะแนน พนักงานเทศบาล (N = 15) มีคะแนนเฉลี่ยก่อนการพัฒนา เท่ากับ 19.60 คิดเป็นร้อยละ 65.33 คะแนนเฉลี่ยหลังการพัฒนา เท่ากับ 27.80 คิดเป็นร้อยละ 92.67 และร้อยละความก้าวหน้าโดยเฉลี่ย เท่ากับ 78.85

3.2 ความสามารถในการปฏิบัติหน้าที่ของพนักงานเทศบาล พบว่า พนักงานเทศบาลตำบล วาริชภูมิ มีทักษะในการปฏิบัติงานตามหลักธรรมาภิบาลทั้ง 6 หลัก โดยมีการพัฒนาปรับเปลี่ยนพฤติกรรมไปในทางที่ดีขึ้น โดยวงรอบที่ 1 มีพนักงานจำนวน 12 คน จากจำนวน 15 คน มีความสามารถรับผิดชอบ ต่อบทบาทหน้าที่ที่ได้รับมอบหมายได้และเกิดความตระหนักถึงการนำหลักธรรมาภิบาลมาใช้เป็นมาตรการในการปฏิบัติงาน การปฏิบัติตน ตั้งมั่นในศีลธรรม ปฏิบัติหน้าที่ด้วยความซื่อสัตย์ สุจริต เสียสละ และมีความรับผิดชอบ พึ่งปฏิบัติหน้าที่อย่างเปิดเผย โปร่งใส พร้อมให้ตรวจสอบ บริการด้วยความเสมอภาค สะดวก รวดเร็ว มีอัยยาศัยไมตรี มีพนักงานเพียง 3 คน คือ พนักงานธุรการ พนักงานธุรการช่าง พนักงานตรวจสอบภายใน ที่มีปัญหาการปฏิบัติงานในด้าน หลักการมีส่วนร่วม และหลักความรับผิดชอบ ซึ่งต้องได้รับการพัฒนา ในวงรอบที่ 2 โดยให้หัวหน้าของพนักงานดังกล่าวดำเนินการนิเทศภายในและดูแลให้คำแนะนำอย่างใกล้ชิด จนในที่สุดพนักงานทั้ง 3 คน สามารถปฏิบัติงานตามหลักธรรมาภิบาลได้ถูกต้องและมีประสิทธิภาพ

ABSTRACT

The purposes of this research were: 1) to investigate stated and problems in the performance on good governance principles of the Municipal employees at the Waritchaphum sub-district Municipality, Waritchaphum district, Sakon Nakhon province 2) to identify the way to develop the performance on good governance principles for municipal employees at the Waritchaphum municipality 3) to evaluate the effects to Develop the Performance on Good Governance Principles for Municipal Employees at the Waritchaphum Municipality. The process of Action Research with 2 spirals of 4 steps was applied including : planning, action, observation, and reflection. The target group consisted of the participants 16 people ,38 people who provided information in the study, the supervision of six people, a total 60 people. The tool used to collect data was a test, a form of observation, a form of interview, a form of evaluated workshop and a form of meeting .Statistics used to analyze data were percentage, mean, standard deviation, percentage of progress and Effectiveness Index .Qualitative data were analyzed using Content Analysis.

The findings revealed the following:

1. Stated and problems s in the performance on good governance principles of the Municipal employees at the Waritchaphum Municipality employees was found.

1.1 The most of stated and problems of the municipal employees to perform the duties of the position of good governance principles into the work.

1.2 The problems in the performance of the municipal employees was found: Personnel with a fewness all amount compared to the amount of work to be responsible, The public participation of the lack of understanding and cooperation in the operation of a municipal employee. The distribution of municipalities, the problem is the lack of a sound system. The label releases and public relations.

2. The development of the principles of good governance of Waritchaphum municipal employees have two paths: a workshop and supervision.

3. The monitoring and evaluation of development performance of Waritchaphum municipal employees was found.

3.1 Knowledge and understanding of the operational principles of good governance found that scores 20 points Municipal Officer (N = 15) had an average score before the development is equal to 19.60 percent 65.33 average score after the development of the 27.80 figure. 92.67 percent and 78.85 percent progress ratio.

3.2 The ability to perform the duties of Waritchaphum municipal employees were skill in the principles of good governance and the development of six major behavioral change for the better in the first cycle has a staff of 12 to 15 the number of people. In cycle 1, with a staff of 12 people to 15 people are responsible for duties as assigned and be aware of the principles of good governance is used as a measure of the practice setting. moral commitment. Duties with honesty, dedication and responsibility. Shall act openly and transparently, check. Service equality amongst fast, With only three people are secretary's officer, secretary's officer technician, and the internal audit officer the performance issues in the participation and accountability was developed in the cycle 2 by the chief of staff to carry out supervision and care instructions closely to the employee three people to the principles of good governance is needed and effective.

ภูมิหลัง

ในสถานการณ์ของโลกที่ทุกสิ่งทุกอย่างถูกผลักดันและขับเคลื่อนไปข้างหน้า อย่างรวดเร็ว พร้อมกับการเปลี่ยนแปลงในเรื่องต่างๆ ที่เกิดขึ้น ไม่ว่าจะเป็นปัจจัยด้านเศรษฐกิจ สังคม การเมือง หรือเทคโนโลยี ซึ่งจากการเปลี่ยนแปลงที่เกิดขึ้นอย่างรวดเร็ว เช่นนี้ ย่อมมีผลกระทบต่อองค์กรหรือหน่วยงานต่างๆ ทั้งทางตรงและทางอ้อม ผลจากการเปลี่ยนแปลงที่เกิดขึ้นทำให้องค์กรต่างๆ ต้องมีการปรับปรุงการดำเนินงานของตนเอง ซึ่งไม่เพียงแต่องค์กรภาคธุรกิจเท่านั้น ในส่วนขององค์กรภาครัฐก็ได้มีการปรับปรุงและดำเนินการปฏิรูประบบ การบริหารจัดการใหม่เพื่อให้สอดคล้องกับสภาพแวดล้อมที่เปลี่ยนแปลงไปเช่นกัน เมื่อหน่วยงานราชการมีการขยายตัวอย่างต่อเนื่อง ทำให้การทำงานยิ่งทวี ความซับซ้อน หน่วยงานราชการไม่สามารถปรับเปลี่ยนการบริหารงาน หรือปรับเปลี่ยน แนวทางการดำเนินงานได้ทันการเปลี่ยนแปลงของปัจจัยและภาวะแวดล้อมทำให้ ไม่สามารถตอบสนองความต้องการของประชาชนที่มีความหลากหลายและมีความซับซ้อนมากขึ้น และการทำงานตามขั้นตอนของระบบที่วางไว้เป็นเวลานาน ทำให้ข้าราชการขาดความกระตือรือร้น ขาดการทำงานเฉพาะในส่วนของตน ขาดการมองภาพรวม เป็นผลให้งานราชการขาดความสมบูรณ์ (นพพล สุรนครินทร์. 2548 : 2)

ในช่วงปฏิรูประบบราชการ แนวคิดเรื่องธรรมาภิบาลได้มีบทบาทอย่างมากต่อหน่วยงานภายในประเทศทั้งภาครัฐและเอกชน โดยได้มีการกำหนดหลักการเรื่องธรรมาภิบาลไว้ในระเบียบสำนักนายกรัฐมนตรี ว่าด้วยการสร้างระบบบริหารกิจการบ้านเมืองและสังคมที่ดี พ.ศ. 2542 ดังนี้ คือ หลักนิติธรรม หลักคุณธรรม หลักความโปร่งใส หลักการมีส่วนร่วม หลักความรับผิดชอบ และหลักความคุ้มค่า โดยกำหนดให้หน่วยงานของรัฐทุกแห่งกำหนดแผนโครงการ เพื่อปรับปรุงในความรับผิดชอบต่อหลักธรรมาภิบาล

ต่อมาหลังการประกาศใช้รัฐธรรมนูญแห่งราชอาณาจักรไทย พ.ศ. 2550 รัฐธรรมนูญฉบับนี้ได้มีการบัญญัติรับรองการนำหลักการบริหารกิจการบ้านเมืองที่ดี เป็นแนวทางในการปฏิบัติราชการไว้ หลายมาตราส่งผลให้หน่วยงานภาครัฐทุกภาคส่วน ต้องมีการปรับเปลี่ยนตนเองตนเองให้สอดคล้องกับการเปลี่ยนแปลงที่เกิดขึ้น นอกจากนี้รัฐธรรมนูญแห่งราชอาณาจักรไทย พ.ศ. 2550 ยังได้กำหนดให้รัฐต้องกระจายอำนาจให้องค์กรปกครองส่วนท้องถิ่นมีการพึ่งตนเองและตัดสินใจในกิจการของท้องถิ่นได้เอง รวมทั้งส่งเสริมให้องค์กรปกครองส่วนท้องถิ่นมีส่วนร่วมในการดำเนินการ ตามแนวนโยบายพื้นฐานแห่งรัฐ พัฒนาเศรษฐกิจของท้องถิ่นและระบบสาธารณสุขภาค ตลอดจนทั้งโครงสร้างพื้นฐานสารสนเทศในท้องถิ่น ให้ทั่วถึงเท่าเทียมกัน มีผลให้การบริหารงานขององค์กรปกครองส่วนท้องถิ่นเกิดการปรับเปลี่ยนตนเองดังกล่าวเช่นกัน

หลักธรรมาภิบาลเป็นแนวทางสำคัญในการจัดระเบียบให้สังคมทั้งภาครัฐ ภาคธุรกิจเอกชนและภาคประชาชน และครอบคลุมถึงฝ่ายวิชาการ ฝ่ายปฏิบัติการฝ่ายราชการและฝ่ายธุรกิจสามารถอยู่ร่วมกันอย่างสงบสุข มีความรู้รักสามัคคีและร่วมกันเป็นพลังก่อให้เกิดการพัฒนาอย่างยั่งยืน และเป็นส่วนเสริมความเข้มแข็งหรือสร้างภูมิคุ้มกันแก่ประเทศเพื่อบรรเทา ป้องกัน หรือแก้ไขเยียวยาภาวะวิกฤตภัยอันตรายที่หากจะมีมาในอนาคต เพราะสังคมจะรู้สึกถึงความยุติธรรม ความโปร่งใส และการมีส่วนร่วมอันเป็นคุณลักษณะสำคัญของศักดิ์ศรีความเป็นมนุษย์และการปกครองแบบประชาธิปไตยอันมีพระมหากษัตริย์ทรงเป็นประมุขสอดคล้องกับความเป็นไทย รัฐธรรมนูญ และกระแสโลกยุคปัจจุบัน (กรมนักเรียนนายเรืออากาศศึกษาพระองค์. ออนไลน์, 2554 : ไม่มีเลขหน้า) และสอดคล้องกับ สำนักงานหน่วยตรวจสอบภายใน มหาวิทยาลัยราชภัฏจันทรเกษม. (ออนไลน์, 2554 : ไม่มีเลขหน้า) ที่นำเสนอว่า สังคมประกอบด้วยภาคสำคัญ 3 ภาค คือ ภาครัฐ ภาคธุรกิจเอกชน และภาคประชาชน เมื่อพิจารณาถึงธรรมาภิบาลก็จะรวมถึงความโปร่งใสความถูกต้องของสามภาคดังกล่าว หลักธรรมาภิบาลจึงเป็นเสมือนพลังผลักดันที่จะนำไปสู่การแก้ไขปัญหาของประเทศชาติ

ในสภาพปัจจุบันของประเทศไทย ทรัพยากรมนุษย์มีความสำคัญและจำเป็นต้องได้รับการพัฒนาอย่างเร่งด่วน เนื่องจากภาวะการเปลี่ยนแปลงอย่างรวดเร็วของเศรษฐกิจโลก การพัฒนาทรัพยากรมนุษย์จึงได้ ได้รับความสนใจเป็นพิเศษ โดยเฉพาะประเทศต่างๆ ในกลุ่มอาเซียน เพราะการพัฒนาทรัพยากรมนุษย์นั้นเป็นส่วนหนึ่งที่สำคัญของกลยุทธ์ในการพัฒนาบุคลากรหรือทรัพยากรมนุษย์ การพัฒนาทรัพยากรมนุษย์หรือบุคลากรเป็นสิ่งที่มีความสำคัญอย่างยิ่ง โดยเฉพาะบุคคลที่ปฏิบัติงานใหม่ ขาดความรู้ ความเข้าใจ เกี่ยวกับงานที่ปฏิบัติรวมทั้งนโยบายและแนวทางต่างๆ ในการปฏิบัติงาน ด้วยเหตุนี้บุคคลที่เข้ามาทำงานใหม่หน่วยงานจะต้องมีการพัฒนาบุคลากรเหล่านั้นก่อน โดยการจัดการฝึกอบรม ปฐมนิเทศ การแนะนำชี้แจง และการปฏิบัติงานในหน่วยงานต่างๆ มีลักษณะงานเฉพาะรวมทั้งวิธีการทำงานจะแตกต่างกัน ก่อนที่บุคคลจะปฏิบัติงานจำเป็นที่จะต้องพัฒนาบุคลากรให้มีความสามารถเหมาะสมกับงานที่จะปฏิบัติ แม้บุคคลได้ปฏิบัติงานในหน้าที่นั้นๆ มาเป็นเวลานานจนถึงถือว่าเป็นผู้มีประสบการณ์ในงานนั้นแล้ว แต่เนื่องจากการเปลี่ยนแปลงนโยบาย แผนการปฏิบัติงาน มาตรฐานการทำงานรวมทั้งระบบวิธีการทำงาน โดยเฉพาะในปัจจุบัน วิชาการและเทคโนโลยีได้เจริญอย่างรวดเร็ว ทำให้บุคลากรผู้ปฏิบัติงานอาจปรับตัวไม่ทัน จึงต้องมีการพัฒนาบุคคลในรูปแบบต่างๆ เช่น การจัดการฝึกอบรมเฉพาะสาขาวิชาการ ส่งบุคคลไปศึกษาต่อหรือฝึกอบรม การประชุมชี้แจง การฝึกปฏิบัติงาน การจัดทำคู่มือ การปฏิบัติงานการแนะนำงาน เป็นต้น (จันทร์ศรี ลีลาชีนาเวศ. ออนไลน์, 2554 : ไม่มีเลขหน้า)

เทศบาล ถือได้ว่าเป็นองค์กรปกครองส่วนท้องถิ่น ที่มีความใกล้ชิดกับประชาชนมากที่สุด และมีนโยบายสำคัญในการนำหลักธรรมาภิบาลมาใช้ในการบริหารงานให้มีประสิทธิภาพและประสิทธิผลมากที่สุด โดยมีหน้าที่รับผิดชอบและจัดบริการขั้นพื้นฐานเพื่อให้บริการแก่ประชาชนใน 4 ยุทธศาสตร์ ได้แก่ 1) ยุทธศาสตร์การพัฒนาทรัพยากรมนุษย์ โดยมีหน้าที่ในการจัดการศึกษา และการสนับสนุนส่งเสริมการศึกษา การส่งเสริมกีฬาและนันทนาการ การสงเคราะห์ การส่งเสริมสวัสดิการและการส่งเสริมคุณภาพชีวิตสตรี เด็กคนชรา คนพิการ ผู้ด้อยโอกาส ผู้ติดเชื้อเอชไอวี และผู้ยากจน การส่งเสริมสุขภาพ และการป้องกันควบคุมโรค การ

ส่งเสริมและพัฒนาสถาบันครอบครัว การส่งเสริมและการพัฒนาศักยภาพของเด็ก เยาวชน ชุมชน อาสาสมัครและองค์กรเอกชน การส่งเสริมสนับสนุนและการพัฒนาประกอบอาชีพ ส่งเสริมการศึกษาวิจัยตามแนวทางการพัฒนายุทธศาสตร์การพัฒนาทรัพยากรมนุษย์ 2) ยุทธศาสตร์การพัฒนาการท่องเที่ยว มีหน้าที่ ส่งเสริมการท่องเที่ยว การอนุรักษ์ ฟื้นฟูศิลปะ ศาสนา วัฒนธรรม จารีต ประเพณี และภูมิปัญญาท้องถิ่น การยกระดับโครงสร้างพื้นฐานด้านการท่องเที่ยว จัดให้มีการบำรุงรักษาสถานที่ท่องเที่ยว สถานที่พักผ่อนหย่อนใจและสวนสาธารณะ การพัฒนาศักยภาพบุคลากรเพื่อบริการด้านการท่องเที่ยว 3) ยุทธศาสตร์การพัฒนาการเกษตรกรรมและอุตสาหกรรม การปรับโครงสร้างพื้นฐาน ระบบการผลิตทางการเกษตรและปศุสัตว์ การพัฒนาคุณภาพและรูปแบบผลิตภัณฑ์ การพัฒนาตามแนวพระราชดำริเศรษฐกิจพอเพียง การส่งเสริมการฝึกอบรมการประกอบอาชีพ ส่งเสริมการศึกษาวิจัยและพัฒนาเพิ่มผลผลิตทางการเกษตรและแปรรูปผลผลิตทางการเกษตร 4) ยุทธศาสตร์การบริหารจัดการบ้านเมืองที่ดี มีหน้าที่ ก่อสร้าง ปรับปรุง บำรุงรักษาเส้นทางคมนาคม แหล่งน้ำ ระบบสาธารณสุขโรคและสาธารณสุขการ การจัดทำผังเมือง การรักษาความปลอดภัยในชีวิตและทรัพย์สิน การบริการประชาชน การแก้ไขปัญหาอาชญากรรม การทุจริตคอร์รัปชัน การป้องกันและบรรเทาสาธารณภัย การส่งเสริมประชาธิปไตยและกระบวนการประชาสังคม การอนุรักษ์ ฟื้นฟูและบำบัดทรัพยากรธรรมชาติและสิ่งแวดล้อม การพัฒนาองค์กรและบุคลากร การจัดหาและพัฒนารายได้ การพัฒนาท้องถิ่นร่วมกับองค์กรปกครองส่วนท้องถิ่น ภาคีรัฐ ภาคเอกชน และหน่วยงานอื่น (กระทรวงมหาดไทย. 2545 : 36) ดังนั้น ในการนำหลักธรรมาภิบาลเป็นหลักในการบริหารงาน องค์กรปกครองส่วนท้องถิ่น ในการพัฒนาการปฏิบัติงานของบุคลากร ซึ่งเป็นปัจจัยสนับสนุนในการบริหารงานของเทศบาล ประชาชนได้รับการอำนวยความสะดวกและได้รับการตอบสนองความต้องการ

เทศบาลตำบลตาบลวาริชภูมิ เดิมเป็นสุขาภิบาลวาริชภูมิ ต่อมาได้มีการยกฐานะจากสุขาภิบาลวาริชภูมิเป็นเทศบาลตำบลวาริชภูมิตามพระราชบัญญัติการเปลี่ยนแปลงฐานะสุขาภิบาลเป็นเทศบาล ฉบับลงวันที่ 24 กุมภาพันธ์ 2542 และได้ยกฐานะจากจากสุขาภิบาลวาริชภูมิ เทศบาลตำบลวาริชภูมิ เมื่อวันที่ 25 พฤษภาคม 2542 (เทศบาลตำบลวาริชภูมิ. 2554 : 2) เทศบาลตำบลวาริชภูมิมีหน้าที่ดูแลรับผิดชอบในการให้บริการขั้นพื้นฐานแก่ประชาชนโดยยึดหลักธรรมาภิบาลในการบริหารงาน เทศบาลตำบลวาริชภูมิเป็นเทศบาลขนาดเล็กที่มีความจำกัดด้านรายได้ จึงมีความจำเป็นอย่างยิ่งที่จะต้องบริหารทรัพยากรที่จำกัดให้มีประโยชน์มากที่สุด เพื่อสามารถให้บริการประชาชนอย่างมีประสิทธิภาพโดยเฉพาะอย่างยิ่งในด้านการพัฒนาบุคลากร เพื่อให้เป็นไปอย่างมีประสิทธิภาพ ปฏิบัติงานให้เหมาะสมกับบทบาท หน้าที่ของตนและให้มีความรู้ ความสามารถ มีคุณธรรมและจริยธรรม แต่ในสภาวะปัจจุบัน พนักงานเทศบาลบางส่วนยังไม่มีจิตสำนึกในการปฏิบัติงานที่ยึดหลักธรรมาภิบาลและปฏิบัติตนยังไม่ถูกต้อง ตามบทบาทหน้าที่ที่แท้จริงของตนเอง อาจก่อให้เกิดความเข้าใจไม่ถูกต้องจากประชาชนที่อยู่ในเขตเทศบาลตำบลวาริชภูมิ และบุคคลทั่วไป (เทวัญ ศรีสำราญ. 2554, สัมภาษณ์)

ด้วยเหตุผลดังกล่าวข้างต้นทำให้ผู้วิจัย เห็นว่าการบริหารงานบุคคลเป็นกลไกอย่างหนึ่งที่จะส่งเสริมการพัฒนาบุคลากรของเทศบาลตำบลวาริชภูมิที่ยังขาดความรู้ความเข้าใจทักษะในบทบาทหน้าที่ของตนเองในการปฏิบัติงาน ให้เกิดความสนใจ กระบวนการพัฒนาบุคลากรให้มีความรู้ความสามารถตามหลักธรรมาภิบาลในการปฏิบัติงาน ดังนั้นการวิจัย ปฏิบัติการเพื่อพัฒนาความรู้ความสามารถตามหลักธรรมาภิบาลของพนักงานเทศบาลตำบลวาริชภูมิ เป็นเรื่องที่จะต้องหันมาให้ความสำคัญมากยิ่งขึ้น ซึ่งจะเป็นประโยชน์อย่างมากในการปฏิบัติงานและเป็นแนวทางในการปรับปรุงคุณภาพการบริหารงานของบุคลากร ให้มีคุณภาพ

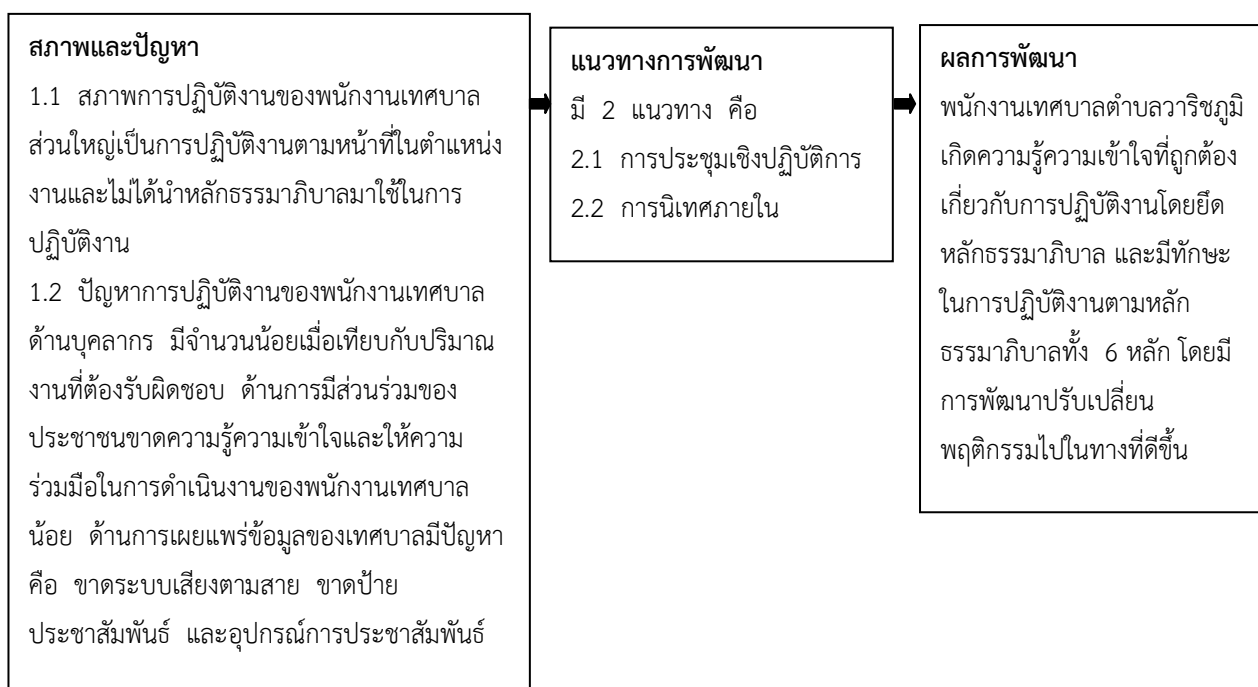
ความมุ่งหมายของการวิจัย

การวิจัยครั้งนี้มีความมุ่งหมาย ดังนี้

1. เพื่อศึกษาสภาพและปัญหาในการปฏิบัติงานของพนักงานเทศบาลตำบลลวารีชภูมิ อำเภอลวารีชภูมิ จังหวัดสกลนคร
2. เพื่อหาแนวทางพัฒนาการปฏิบัติงานตามหลักธรรมาภิบาลของพนักงานเทศบาลตำบลลวารีชภูมิ อำเภอลวารีชภูมิ จังหวัดสกลนคร
3. เพื่อติดตามผลการพัฒนาการปฏิบัติงานตามหลักธรรมาภิบาลของพนักงานเทศบาล ตำบลลวารีชภูมิ อำเภอลวารีชภูมิ จังหวัดสกลนคร

กรอบแนวคิดการวิจัย

จากการศึกษาเอกสารทางวิชาการและงานวิจัยที่เกี่ยวข้อง ผู้วิจัยได้สรุปกรอบแนวคิดการวิจัยปฏิบัติการ มีดังนี้



ภาพประกอบ 1 กรอบแนวคิดการวิจัย

วิธีดำเนินการวิจัย

โดยใช้กระบวนการวิจัยเชิงปฏิบัติการ (Action Research) ดำเนินการ 2 วงรอบ แต่ละวงรอบประกอบด้วย 4 ขั้นตอน คือ การวางแผน (Planning) การปฏิบัติการ (Action) การสังเกตการณ์ (Observation) และการสะท้อนกลับ (Reflection)

กลุ่มเป้าหมาย

ในการวิจัยปฏิบัติการเพื่อพัฒนาการปฏิบัติงานตามหลักธรรมาภิบาลของพนักงานเทศบาลตำบลลวารีชภูมิ อำเภอลวารีชภูมิ จังหวัดสกลนคร ครั้งนี้ผู้วิจัยได้กำหนดกลุ่มเป้าหมาย โดยใช้วิธีเลือกแบบเจาะจง ดังนี้

- 1.1 ผู้วิจัยและกลุ่มผู้ร่วมวิจัย จำนวน 16 คน ประกอบด้วย

- 1.1.1 ผู้วิจัย จำนวน 1 คน
- 1.1.2 ผู้ร่วมวิจัย ประกอบด้วย พนักงานเทศบาลตำบลวาริชภูมิ อำเภวาริชภูมิ จังหวัดสกลนคร จำนวน 15 คน
- 1.2 กลุ่มผู้ให้ข้อมูลสำคัญในการวิจัย จำนวน 38 คน ประกอบด้วย
 - 1.2.1 นายกเทศมนตรีตำบลวาริชภูมิ จำนวน 1 คน
 - 1.2.2 ปลัดเทศบาล จำนวน 1 คน
 - 1.2.3 ประธานชุมชน จำนวน 6 คน
 - 1.2.4 ประชาชนที่มาใช้บริการในงานฝ่ายต่างๆ ฝ่ายละ 2 คน จาก 12 ฝ่าย รวม 24 คน เพื่อให้ข้อมูลเชิงคุณภาพ

ได้มาโดยการสุ่มอย่างง่าย

- 1.2.5 กลุ่มผู้นิเทศจำนวน 6 คน ซึ่งเป็นผู้อำนวยการประจำสำนักงาน/กอง ต่างๆ ของเทศบาลตำบลวาริชภูมิ ดังนี้
 - 1.2.5.1 หัวหน้าสำนักปลัดเทศบาล
 - 1.2.5.2 ผู้อำนวยการกองคลัง
 - 1.2.5.3 นายช่างโยธารักษาการแทนผู้อำนวยการกองช่าง
 - 1.2.5.4 ผู้อำนวยการกองการศึกษา
 - 1.2.5.5 ผู้อำนวยการกองวิชาการฯ
 - 1.2.5.5 ผู้อำนวยการกองสาธารณสุขฯ

เครื่องมือที่ใช้ในการวิจัย

เครื่องมือที่ใช้ในการวิจัยมี 5 ประเภท คือ แบบทดสอบ แบบสัมภาษณ์ แบบสังเกต แบบประเมินการประชุมเชิงปฏิบัติการ แบบบันทึกแบบมีโครงสร้าง ซึ่งมีรายละเอียดในการสร้าง ดังนี้

1. แบบทดสอบความรู้ของพนักงานเทศบาล ทำการทดสอบความรู้ก่อนเข้าร่วมประชุม เชิงปฏิบัติการ และหลังการเข้าร่วมประชุมเชิงปฏิบัติการ เพื่อทราบความรู้ความสามารถในการปฏิบัติงานและความรู้ความเข้าใจเกี่ยวกับหลักธรรมาภิบาลของพนักงานเทศบาลตำบลวาริชภูมิ

2. แบบสังเกต จำนวน 2 ฉบับประกอบด้วย

- 2.1 แบบสังเกตการณ์ประชุมเชิงปฏิบัติการ ผู้วิจัยใช้ในการสังเกตการณ์ในการประชุม ของพนักงานเทศบาล
- 2.2 แบบสังเกต การใช้หลักธรรมาภิบาลในการปฏิบัติงานของพนักงานเทศบาล

3 แบบสัมภาษณ์ แบบมีโครงสร้าง 2 ฉบับ ประกอบด้วย

- 3.1 แบบสัมภาษณ์ ผลที่รับจากการประชุมเชิงปฏิบัติการ
- 3.2 แบบสัมภาษณ์ ผลที่รับจากการนิเทศภายใน ได้แก่ แบบสัมภาษณ์วิทยากรและกลุ่มผู้ร่วมวิจัย

4 แบบประเมินการจัดประชุมเชิงปฏิบัติการ

5 แบบบันทึกแบบมีโครงสร้าง ได้แก่ แบบบันทึกการประชุมเพื่อศึกษาสภาพและปัญหา ที่เกี่ยวกับการปฏิบัติงานของพนักงานเทศบาลตำบลวาริชภูมิ

การเก็บรวบรวมข้อมูล

ผู้วิจัยดำเนินการเก็บรวบรวมข้อมูล ดังนี้

วงรอบที่ 1

กิจกรรมที่ 1 การประชุมเชิงปฏิบัติการ ใช้เวลา 2 วัน โดยเริ่มตั้งแต่วันที่ 2-3 ส.ค. 2554 เวลา 09.00 น.–12.00 น. และเวลา 13.00 น.–17.00 น. ของวันปฏิบัติราชการ

กิจกรรมที่ 2 การนิเทศติดตามให้ความช่วยเหลือเวลา 5 เดือน เดือนละ 2 ครั้งโดยเริ่มตั้งแต่วันที่ 4 สิงหาคม 2554 - 25 พฤศจิกายน 2554 โดยใช้เวลาระหว่างเวลา 15.30 - 16.30 น. ของวันปฏิบัติราชการ ซึ่งมีขั้นตอนการเก็บรวบรวมข้อมูลตามกิจกรรมพัฒนา โดยใช้เครื่องมือที่ใช้ในการเก็บรวบรวมข้อมูล คือ

1. แบบทดสอบ ผู้วิจัยใช้ทดสอบความรู้ความเข้าใจในบทบาทหน้าที่ และการปฏิบัติงานตามหลักธรรมาภิบาล ในการปฏิบัติงาน ของพนักงานเทศบาลตำบลวาริชภูมิ ก่อนและหลังการประชุมเชิงปฏิบัติการ
2. แบบสังเกต ผู้วิจัยใช้สังเกตพฤติกรรม ของพนักงานเทศบาลตำบลวาริชภูมิ ในระหว่างการประชุมการเข้าถึง การนิเทศติดตามให้คำแนะนำ
3. แบบสัมภาษณ์ ผู้วิจัยใช้สัมภาษณ์ความคิดเห็นของวิทยากรเกี่ยวกับการแสดงความสนใจ การมีส่วนร่วมในการประชุมเชิงปฏิบัติการในภาพรวมของผู้เข้ารับการอบรม กลุ่มผู้ร่วมวิจัยเกี่ยวกับความสามารถของวิทยากรผู้ให้ความรู้ ประโยชน์ที่ได้จากการเข้าร่วมประชุมเชิงปฏิบัติการ
4. แบบประเมินการจัดประชุมเชิงปฏิบัติการ ใช้ประเมินผลการจัดประชุมเชิงปฏิบัติการ พนักงานเทศบาลตำบลวาริชภูมิ หลังเสร็จสิ้นการประชุมเชิงปฏิบัติการ
5. แบบบันทึก ใช้บันทึกผลข้อมูลต่างๆ ในทุกขั้นตอนของการวิจัย
6. แบบสอบถามความพึงพอใจขอประชาชนในแต่ละวงรอบ

สถิติที่ใช้ในการวิจัย

สถิติที่ใช้ในการวิจัยครั้งนี้ คือ สถิติพื้นฐาน ได้แก่ ร้อยละ (Percentage) ค่าเฉลี่ย (Mean) และ ค่าเบี่ยงเบนมาตรฐาน (Standard Deviation : S.D.)

สรุปผลการวิจัย

ผู้วิจัยได้สรุปผลการวิจัยตามขั้นตอนต่างๆ ของการวิจัยข้างต้น ดังนี้

1. การศึกษาสภาพและปัญหาในการปฏิบัติงานของงานพนักงานเทศบาลตำบลวาริชภูมิ อำเภอวาริชภูมิ จังหวัดสกลนคร พบว่า
 - 1.1 สภาพการปฏิบัติงานของพนักงานเทศบาลส่วนใหญ่เป็นการปฏิบัติงานตามหน้าที่ในตำแหน่งงานและไม่ได้นำหลักธรรมาภิบาลมาใช้ในการปฏิบัติงาน
 - 1.2 ปัญหาการปฏิบัติงานของพนักงานเทศบาลปรากฏว่า ด้านบุคลากรมีจำนวนน้อยเมื่อเทียบกับปริมาณงานที่ต้องรับผิดชอบ ด้านการมีส่วนร่วมของประชาชนขาดความรู้ความเข้าใจและให้ความร่วมมือในการดำเนินงานของพนักงานเทศบาลน้อย ด้านการเผยแพร่ข้อมูลของเทศบาลมีปัญหา คือ ขาดระบบเสียงตามสาย ขาดป้ายประชาสัมพันธ์ และอุปกรณ์การประชาสัมพันธ์
2. การพัฒนาการปฏิบัติงานตามหลักธรรมาภิบาลของพนักงานเทศบาลตำบลวาริชภูมิ มี 2 แนวทางคือ การประชุมเชิงปฏิบัติการ และการนิเทศภายใน
3. การติดตามและการประเมินผลการพัฒนาการปฏิบัติงานของพนักงานเทศบาลตำบลวาริชภูมิ อำเภอวาริชภูมิ จังหวัดสกลนคร พบว่า

3.1 ความรู้ความเข้าใจในการปฏิบัติหน้าที่ตามหลักธรรมาภิบาล พบว่า จากคะแนนเต็ม 20 คะแนน พนักงานเทศบาล (N = 15) มีคะแนนเฉลี่ยก่อนการพัฒนา เท่ากับ 19.60 คิดเป็นร้อยละ 65.33 คะแนนเฉลี่ยหลังการพัฒนา เท่ากับ 27.80 คิดเป็นร้อยละ 92.67 และร้อยละความก้าวหน้าโดยเฉลี่ย เท่ากับ 78.85

3.2 ความสามารถในการปฏิบัติหน้าที่ของพนักงานเทศบาล พบว่า พนักงานเทศบาลตำบลวาริชภูมิ มีทักษะในการปฏิบัติงานตามหลักธรรมาภิบาลทั้ง 6 หลัก โดยมีการพัฒนาปรับเปลี่ยนพฤติกรรมไปใน ทางที่ดีขึ้น โดยวงรอบที่ 1 มีพนักงานจำนวน 12 คน จากจำนวน 15 คน มีความสามารถรับผิดชอบต่องานหน้าที่ที่ได้รับมอบหมายได้และเกิดความตระหนักถึงการนำหลักธรรมาภิบาลมาใช้เป็นมาตรการในการปฏิบัติงาน การปฏิบัติตน ตั้งมั่นในศีลธรรม ปฏิบัติหน้าที่ด้วยความซื่อสัตย์ สุจริต เสียสละ และมีความรับผิดชอบ พึ่งปฏิบัติหน้าที่อย่างเปิดเผย โปร่งใส พร้อมให้ตรวจสอบ บริการด้วยความเสมอภาค สะดวก รวดเร็ว มีธรรมาภิบาล มีพนักงานเพียง 3 คน คือ พนักงานธุรการ พนักงานธุรการช่าง พนักงานตรวจสอบภายใน ที่มีปัญหาการปฏิบัติงานในด้านหลักการมีส่วนร่วม และหลักความรับผิดชอบต่อสังคม ซึ่งต้องได้รับการพัฒนาในวงรอบที่ 2 โดยให้หัวหน้าของพนักงานดังกล่าวดำเนินการนิเทศภายในและดูแลให้คำแนะนำอย่างใกล้ชิดจนในที่สุด พนักงานที่ 3 คน สามารถปฏิบัติงานตามหลักธรรมาภิบาลได้ถูกต้องและมีประสิทธิภาพ

ข้อเสนอแนะ

1. ข้อเสนอแนะในการนำไปใช้

1.1 จากการศึกษาสภาพและปัญหาในการปฏิบัติงานของพนักงานเทศบาลตำบลวาริชภูมิ อำเภวาริชภูมิ จังหวัดสกลนคร พบว่า (1) สภาพการปฏิบัติงานของพนักงานเทศบาล ส่วนใหญ่ เป็นการปฏิบัติงานตามหน้าที่ในตำแหน่งงานและไม่ได้นำหลักธรรมาภิบาลมาใช้ในการปฏิบัติงาน ดังนั้น เทศบาลตำบลวาริชภูมิควรยึดมั่นในหลักธรรมาภิบาลเป็นแนวทางการบริหารงานที่ควรจะให้ส่งเสริม สนับสนุนให้เกิดอย่างต่อเนื่อง และมีประสิทธิภาพ โดยการอบรมพัฒนาบุคลากรของเทศบาลตำบลวาริชภูมิ ให้มีความรู้ความเข้าใจ ทักษะและเจตคติที่ดี มีวัฒนธรรมการทำงานที่เหมาะสม มีการแลกเปลี่ยนเรียนรู้ตามหลักธรรมาภิบาล อย่างสม่ำเสมอ คือยึดถือความซื่อสัตย์สุจริต ความรับผิดชอบ ความสมานฉันท์สามัคคี ดำเนินงานอย่างโปร่งใส เป็นธรรม มีประสิทธิภาพ (2) ปัญหาการปฏิบัติงานของพนักงานเทศบาล ปรากฏว่า ด้านบุคลากร มีจำนวนน้อยเมื่อเทียบกับปริมาณงานที่ต้องรับผิดชอบ ด้านการมีส่วนร่วมของประชาชน ขาดความรู้ความเข้าใจและให้ความร่วมมือในการดำเนินงานของพนักงานเทศบาลน้อยด้านการเผยแพร่ข้อมูลของเทศบาลมีปัญหา คือ ขาดระบบเสียงตามสาย ขาดป้ายประชาสัมพันธ์ และอุปกรณ์การประชาสัมพันธ์ ดังนั้น เทศบาลตำบลวาริชภูมิควรจัดการประเมินปริมาณงาน ผลการปฏิบัติงาน ของบุคลากรและกองงานทุกฝ่าย ให้มีความเพียงพอกับปริมาณงาน และนำหลักธรรมาภิบาลไปปฏิบัติอย่างเป็นรูปธรรม มีการยกย่องเชิดชูเกียรติแก่ผู้ปฏิบัติงานตามหลักธรรมาภิบาลได้ดีเด่น พร้อมกับการให้รางวัล สวัสดิการ สิทธิประโยชน์เกื้อกูลและความเจริญก้าวหน้าในตำแหน่งหน้าที่เพื่อบำรุงขวัญกำลังใจด้วย ควรส่งเสริมสนับสนุนให้ภาคประชาชนมีส่วนร่วมในการตรวจสอบ การบริหารงานมากยิ่งขึ้น โดยควรจัดให้มีศูนย์เครือข่ายภาคประชาชนที่มีคณะกรรมการติดตาม ตรวจสอบการบริหารงานของเทศบาลอย่างถาวร เพื่อเข้ามามีส่วนร่วมติดตาม ประเมินผล ตรวจสอบการดำเนินงานของเทศบาลอย่างต่อเนื่อง ตลอดปี และดำเนินการสรุปเผยแพร่ต่อสาธารณชนและหน่วยงานที่เกี่ยวข้องต่อไป

2. ข้อเสนอแนะในการทำวิจัยครั้งต่อไป

2.1 ควรทำการศึกษาความคิดเห็นเพื่อประเมินการบริหารงานขององค์กรปกครอง ส่วนท้องถิ่นรูปแบบอื่นๆ ให้ครอบคลุมอย่างหลากหลาย

- 2.2 ควรทำการศึกษาความคิดเห็นเพื่อประเมินการบริหารงานขององค์กรปกครองส่วนท้องถิ่นเกี่ยวกับประเด็นผลสัมฤทธิ์ด้านนโยบายการกระจายอำนาจของรัฐให้แก่ประชาชนในท้องถิ่น
- 2.3 ควรทำการศึกษาเปรียบเทียบเพื่อประเมินการบริหารงานของเทศบาลตำบลกับองค์การบริหารส่วนตำบล
- 2.4 ควรทำการศึกษาเปรียบเทียบ เพื่อประเมินการบริหารงานของเทศบาลตำบลกับเทศบาลเมือง หรือเทศบาลนคร
- 2.5 ควรทำการศึกษาเพื่อประเมินการบริหารงานขององค์กรปกครองส่วนท้องถิ่น ด้านการคุ้มครองสิทธิ เสรีภาพ การมีส่วนร่วม การกระจายอำนาจรัฐให้แก่ประชาชน และองค์กร อิสระที่ตรวจสอบการดำเนินงานขององค์กรปกครองส่วนท้องถิ่น

เอกสารอ้างอิง

- มหาดไทย, กระทรวง. คู่มือบริการประทับใจ. กรุงเทพฯ : โรงพิมพ์ส่วนท้องถิ่น. 2545.
- เกษร สุขจินดา. การพัฒนาบุคลากรกับความพร้อมในการจัดการศึกษาขององค์กรปกครองส่วนท้องถิ่น. วิทยานิพนธ์ ศศ.ม นครปฐม : มหาวิทยาลัยศิลปากร, 2550.
- จันทร์ศรี ลีลาชีนาเวส, การพัฒนาบุคลากร. ออนไลน์เข้าถึงได้จาก <http://www.mis.nu.ac.th>. (9 กรกฎาคม 2554) มหาดไทย, เทวัญ ศรีสำราญ. สัมภาษณ์, 1 กรกฎาคม 2554.
- นพพล สุรณรงค์รินทร์. การนำหลักธรรมาภิบาลมาปรับใช้ในองค์การบริหารส่วนตำบลตามทัศนะของประชาชนจังหวัดเชียงใหม่. วิทยานิพนธ์ ร.ป.ม. เชียงใหม่ : มหาวิทยาลัยเชียงใหม่, 2548.
- นักเรียนนายเรืออากาศรักษาพระองค์, กรม. การสร้างธรรมาภิบาล. ออนไลน์เข้าถึงได้จาก <http://www.aireadeting.com/> (9 กรกฎาคม 2554)
- เบญญาภา ไชยศาสตร์. การพัฒนาการบริหารจัดการกองทุนหลักประกันสุขภาพระดับท้องถิ่นตำบลบ้านบาก สังกัดองค์การบริหารส่วนตำบลบ้านบาก อำเภอดอนตาล จังหวัดมุกดาหารตามหลักธรรมาภิบาล. วิทยานิพนธ์ ค.ม. สกลนคร : มหาวิทยาลัยราชภัฏสกลนคร, 2554.
- วาริชภูมิ, เทศบาลตำบล. เอกสารเผยแพร่สำนักงานเทศบาลตำบลวาริชภูมิ. สกลนคร : วาริชการพิมพ์, 2554
- วาริชภูมิ, เทศบาลตำบล. แผนยุทธศาสตร์การพัฒนาเทศบาล 5 ปี (พ.ศ. 2554-พ.ศ. 2558). สกลนคร : สำนักงานเทศบาลวาริชภูมิ, 2554.
- สถาบันพระปกเกล้า. โครงการศึกษาดัชนีวัดผลการบริหารจัดการบ้านเมืองที่ดีในสำนักงานปลัดกระทรวงสาธารณสุข. รายงานการวิจัยฉบับสมบูรณ์. นนทบุรี : กระทรวงสาธารณสุข, 2549.
- สำนักงานตรวจสอบภายใน มหาวิทยาลัยราชภัฏจันทรเกษม. ธรรมาภิบาล. ออนไลน์เข้าถึงได้จาก <http://www.chandra.ac.th/office/audit/> (9 กรกฎาคม 2554)