

**ยุทธศาสตร์การพัฒนาพฤติกรรมในการปฏิบัติงานตามหลัก
ธรรมาภิบาลของบุคลากร สังกัดสำนักงานเทศบาลตำบลดงมะไฟ
ตำบลขมิ้น อำเภอเมือง จังหวัดสกลนคร**

3

STRATEGY TO DEVELOP BEHAVIOR IN JOB PERFORMANCE BASED ON GOOD
GOVERNANCE AMONG PERSONNEL OF THE OFFICE OF DONG MAFAI SUB –DISTRICT
MUNICIPALITY KHAMIN SUB – DISTRICT MUEANG DISTRICT SAKON NAKHON PROVINCE

ศรีสมบัติ อภิวัฒน์ชาลย์*

ผู้ช่วยศาสตราจารย์ ดร.สำราญ กำจัดภัย**

อาจารย์ปทุมทิพย์ มานโคกสูง***

บทคัดย่อ

การวิจัยครั้งนี้มีวัตถุประสงค์เพื่อ 1) ศึกษาสภาพปัญหาพฤติกรรมในการปฏิบัติงานตามหลักธรรมาภิบาลของบุคลากร 2) สร้างยุทธศาสตร์การพัฒนาพฤติกรรมในการปฏิบัติงานตามหลักธรรมาภิบาลของบุคลากร 3) ศึกษาผลการพัฒนาพฤติกรรมในการปฏิบัติงานตามหลักธรรมาภิบาลของบุคลากร การวิจัยครั้งนี้เป็นการวิจัยเชิงคุณภาพและเชิงปริมาณ ดำเนินการ 4 ขั้นตอน คือ ขั้นตอนที่ 1 การสำรวจสภาพปัญหา ขั้นตอนที่ 2 การสร้างยุทธศาสตร์ ขั้นตอนที่ 3 การทดลองใช้ยุทธศาสตร์ และขั้นตอนที่ 4 การปรับปรุงและเผยแพร่ยุทธศาสตร์ กลุ่มตัวอย่าง จำนวน 69 คน ประกอบด้วย กลุ่มผู้บริหารและสมาชิกสภาเทศบาลตำบลดงมะไฟ จำนวน 17 คน และ บุคลากร สังกัดสำนักงานเทศบาลตำบลดงมะไฟ จำนวน 52 คน โดยใช้วิธีเลือกแบบเจาะจง (Purposive Sampling) เครื่องมือที่ใช้ในการวิจัย ประกอบด้วย การวิจัยเชิงคุณภาพใช้การประชุมเชิงปฏิบัติ และการวิจัยเชิงปริมาณใช้แบบสอบถาม และค่าความเชื่อมั่นทั้งฉบับเท่ากับ .99 สถิติที่ใช้ในการวิเคราะห์ข้อมูลคือ ค่าร้อยละ และค่าคะแนนเฉลี่ย

ผลการวิจัย สรุปได้ ดังนี้

1. สภาพปัจจุบัน ปัญหาการพัฒนาพฤติกรรมในการปฏิบัติงานตามหลักธรรมาภิบาลของบุคลากร สังกัดสำนักงานเทศบาลตำบลดงมะไฟ ตำบลขมิ้น อำเภอเมือง จังหวัดสกลนคร 1) หลักการมีส่วนร่วม พบว่า ประชาชนไม่ให้ความร่วมมือในการแสดงความคิดเห็นต่อการเสนอแนวทางในการแก้ปัญหา 2) หลักความโปร่งใส พบว่า ในการปฏิบัติงานตามหลักธรรมาภิบาลของบุคลากรไม่เปิดเผยข้อมูลข่าวสารที่เป็นประโยชน์อย่างตรงไปตรงมาด้วยภาษาที่เข้าใจง่าย 3) หลักความเสมอภาค พบว่า เลือกปฏิบัติต่อประชาชน ประชาชนที่อยู่ในสถานภาพเดียวกันได้รับสิทธิเสรีภาพไม่เท่าเทียมกัน 4) หลักประชาธิปไตย พบว่า องค์กรไม่ยึดเสียงข้างมาก เป็นผู้ตัดสินใจปัญหา และไม่ปฏิบัติตามข้อเสนอที่ได้รับจากเสียงข้างมากในที่ประชุม 5) หลักนิติธรรม พบว่า ไม่ปฏิบัติตามกฎหมาย กฎระเบียบ และข้อบังคับต่างๆ ที่กำหนดไว้ ไม่คำนึงถึงความเป็นธรรมและความยุติธรรม 6) หลักความรับผิดชอบ พบว่า ไม่ปฏิบัติหน้าที่ให้เป็นไปตามเป้าหมายขององค์กร ไม่บรรลุเป้าหมายที่ผู้นำองค์กรสร้างขึ้น 7) หลักคุณธรรม พบว่า ไม่ยึดมั่นในความถูกต้อง บุคลากรไม่ซื่อสัตย์จริงใจต่อหน่วยงานและเพื่อนร่วมงาน และ 8) หลักประสิทธิภาพและประสิทธิผล พบว่า มีความผิดพลาดในงานที่ได้รับมอบหมาย ไม่เที่ยงตรงในตัวเลขประมาทจนทำให้เกิดความเสียหายแก่องค์กร

* นักศึกษาระดับบัณฑิตศึกษา สาขาวิชายุทธศาสตร์การพัฒนา มหาวิทยาลัยราชภัฏสกลนคร

** คณะครุศาสตร์ มหาวิทยาลัยราชภัฏสกลนคร

*** คณะมนุษยศาสตร์และสังคมศาสตร์ มหาวิทยาลัยราชภัฏสกลนคร

2. การสร้างยุทธศาสตร์การพัฒนาพฤติกรรมในการปฏิบัติงานตามหลักธรรมาภิบาลของบุคลากร สังกัดสำนักงานเทศบาลตำบลดงมะไฟ ตำบลขมิ้น อำเภอเมือง จังหวัดสกลนคร ได้แก่ การอบรมเชิงปฏิบัติการ การศึกษาดูงาน

3. ผลการพัฒนาพฤติกรรมในการปฏิบัติงานตามหลักธรรมาภิบาลของบุคลากร สังกัดสำนักงานเทศบาลตำบลดงมะไฟ ตำบลขมิ้น อำเภอเมือง จังหวัดสกลนครหลังการใช้ยุทธศาสตร์การพัฒนาพฤติกรรมในการปฏิบัติงานตามหลักธรรมาภิบาลของบุคลากร ในระยะเวลา 2 เดือน พบว่า อยู่ในระดับสูง (ร้อยละ 96.92)

ABSTRACT

The purposes of this study were 1) to investigate the problem state of performance behavior based on good governance among the personnel, 2) to create a strategy to develop performance behavior based on good governance among the personnel, and 3) to examine the result of performance behavior development based on good governance among the personnel. This study was qualitative and quantitative and carried out into 4 steps: step 1 – surveying the problem state, step 2 – creating a strategy, stage 3 – implementing the strategy, and step 4 – improvement and dissemination of the strategy. A sample was 69 people, comprising a group of 17 administrators and members of Dong Mafai Sub-District Municipality Council and 52 personnel in the Office of Dong Mafai Sub-District Municipality selected by purposive sampling. The instrument for qualitative study was a workshop; while that for quantitative study was a questionnaire whose entire reliability was .99. Statistics used to analyze data were percentage and frequency.

The findings can be concluded as follows:

1. The current state and problem of performance behavior development based on good governance among personnel of the Office of Dong Mafai Sub-District Municipality, Khamin sub-district, Mueang district, Sakon Nakhon province were as follows: 1) in the participation principle, people did not participate in giving opinion on a way to problem solution; 2) in the transparency principle, personnel did not reveal useful information straightforward based on good governance with an easy understanding language; 3) in the equality principle, there was discrimination between the people. Their rights and freedom were not given equally; 4) in the democracy principle, the organization did not count on the majority vote and did not follow the majority proposal in the meeting; 5) in the legal principle, rules, regulations and law were not followed strictly with consideration of fairness and justice; 6) in the responsibility principle, the practice of personnel did not quite achieve the target of the organization; 7) in morality principle, personnel did not firmly believe in righteousness, had dishonest, insincere relations with their work unit and co-workers, and 8) in the efficiency and effectiveness principle, there were found mistakes and errors in the job assigned. It was inaccurate in number. There was negligence which caused damages to the organization.

2. The created strategy for performance behavior development among personnel of the Office of Dong Mafai Sub-District Municipality, Khamin sub-district, Mueang district, Sakon Nakhon province was a plan for workshop and study trip.

3. The result of performance behavior development based on good governance among the personnel of the Office of Dong Mafai Sub-District Municipality, Khamin sub-district, Mueang district, Sakon Nakhon province after implementation of the strategy for 2 months was found at the high level (96.92%).

ภูมิหลัง

ปีพุทธศักราช 2476 ประเทศไทยได้จัดให้มีการปกครองท้องถิ่นในรูปแบบเทศบาลขึ้นเป็นครั้งแรก โดยแบ่งเป็น เทศบาลนคร เทศบาลเมือง เทศบาลตำบล ซึ่งรัฐบาลในขณะนั้นมีเป้าหมายที่จะยกฐานะตำบลต่างๆ ที่มีอยู่ประมาณ 4,800 แห่ง ขึ้นเป็นเทศบาลทั้งหมด หากแต่ไม่สามารถที่จะยกฐานะให้เป็นเทศบาลได้ทั่วทุกตำบลตามเจตนาที่กำหนดไว้ เพราะฐานะของตำบลแต่ละแห่งมีความพร้อมที่แตกต่างกันมาก ต่อมาปีพุทธศักราช 2489 การบริหารราชการส่วนตำบลในรูปแบบเทศบาล ได้รับการยกฐานะขึ้นเป็นจำนวน 117 แห่งเท่านั้น ทั้งนี้ก็เนื่องมาจากเทศบาลที่ยกฐานะไปแล้วเกิดความยุ่งยาก หลายประการรัฐบาลจึงได้ออกนโยบายการกระจายอำนาจให้แก่ท้องถิ่นในรูปแบบของสุขาภิบาลตามเดิมอีกครั้งหนึ่ง แต่อย่างไรก็ตามการปกครองในรูปแบบของสุขาภิบาลมีข้อจำกัดหลากหลายด้านที่เป็นปัญหาและอุปสรรคต่อการพัฒนา รัฐบาลจึงได้เพิ่มรูปแบบการบริหารราชการแผ่นดินขึ้นมาใหม่อีก 2 รูปแบบคือ องค์การบริหารส่วนจังหวัดและองค์การบริหารส่วนตำบล (ประชา แสงกลาง. 2545 : 2)

อย่างไรก็ตามหลังจากที่ประเทศไทยได้ประกาศใช้รัฐธรรมนูญแห่งราชอาณาจักรไทย พุทธศักราช 2540 และ 2550 ที่มีเนื้อหาสาระเกี่ยวกับการปรับปรุงสิทธิ เสรีภาพ หน้าที่และการเปิดโอกาสให้ภาคประชาชนเข้ามามีส่วนร่วมในการบริหารงานของรัฐ การปรับปรุงโครงสร้างการบริหารงานขององค์กรปกครองส่วนท้องถิ่นรวมทั้งการกระจายอำนาจในการบริหารงานภาครัฐและจัดบริการสาธารณะให้ลงไปสู่องค์กรปกครองส่วนท้องถิ่น ทั้งนี้เพื่อให้การบริหารงานและการให้บริการสาธารณะของรัฐบาลเป็นไปด้วยความคล่องตัวมีประสิทธิภาพและสามารถสนองตอบต่อปัญหาและความต้องการของประชาชนให้ดียิ่งขึ้น และการปกครองส่วนท้องถิ่นถือได้ว่าเป็นรากฐานของการพัฒนาประเทศที่มีการปกครองในระบอบประชาธิปไตย โดยเน้นคุณค่าของประชาชนในการควบคุมกิจการท้องถิ่น ซึ่งเป็นวิธีการที่ดีที่สุดวิธีการหนึ่งในการพัฒนาความก้าวหน้าของสังคมอันจะเป็นพลังในการขับเคลื่อนแนวทางของการพัฒนาประเทศให้มีความก้าวหน้ามากยิ่งขึ้น การปกครองท้องถิ่นรูปแบบต่างๆ เทศบาลก็เป็นการปกครองท้องถิ่นรูปแบบหนึ่งที่มีความสำคัญยิ่ง เพราะเป็นการปกครองส่วนท้องถิ่นที่มีจำนวนมากและมีการกระจายตัวในพื้นที่ของประเทศอย่างกว้างขวาง (น้ำทิพย์ สิงห์ตาก้อง. 2545 : 1) การจัดการปกครองส่วนท้องถิ่นในรูปแบบของเทศบาล ก็มีวิวัฒนาการเรื่อยมาตามความเหมาะสมกับสภาพการณ์ในแต่ละช่วงเวลา และตลอดเวลาแห่งการพัฒนาการปกครองท้องถิ่นก็ยังคงมีปัญหาและอุปสรรคหลายประการเช่นเดิม ที่ทำให้การปกครองส่วนท้องถิ่นไม่สามารถอำนวยความสะดวกให้แก่ประชาชนได้อย่างเต็มที่และเป็นไปตามเจตนารมณ์ของการปกครองท้องถิ่นที่มีการกำหนดเป้าหมายไว้ โดยเฉพาะเป้าหมายหรือวัตถุประสงค์หลักคือ “การดำเนินงานตามหลักธรรมาภิบาล” (ศราวุธ ศรีประเสริฐ. 2543 : 1)

การบริหารงานโดยยึดหลักธรรมาภิบาลมีความเชื่อบนพื้นฐานที่ว่าถ้าการบริหารงานมีความยุติธรรม โปร่งใส ตรวจสอบได้ และเปิดโอกาสให้ประชาชนเข้ามามีส่วนร่วมเพื่อกำหนดแนวทางการพัฒนาร่วมกัน นอกจากจะทำให้เทศบาลมีบรรยากาศในการทำงานแบบมีส่วนร่วมแล้วยังส่งผลต่อประสิทธิภาพในการปฏิบัติงาน อีกทั้งยังสามารถสร้างความน่าเชื่อถือให้กับองค์กร โดยสามารถลดการทุจริตซึ่งเป็นปัญหาที่เรื้อรังนับแต่อดีตให้ลดลงได้ ดังนั้นเพื่อให้การดำเนินงานของเทศบาลเป็นไปเพื่อตอบสนองความต้องการของประชาชนและเกิดประโยชน์สุขแก่ประชาชนอย่างแท้จริงจึงจำเป็นต้องยิ่งที่เทศบาลจะต้องนำและมีการดำเนินงานตามหลักธรรมาภิบาล อีกทั้งหลักธรรมาภิบาลเป็นแนวทางที่สนับสนุนการกระจายอำนาจและสร้างความเข้มแข็งให้ภาคประชาสังคมทั้งในระดับชาติ ระดับชุมชน และระดับท้องถิ่น นอกจากนี้การสร้างธรรมาภิบาลให้สัมพันธ์กับการปกครองในระบอบประชาธิปไตยยังจะเป็นการยกระดับของกระบวนการสร้างความสัมพันธ์และความร่วมมือของภาคส่วนต่างๆ ในสังคมทั้งภาครัฐ ภาคเอกชนและภาคประชาชน (พระมหาธรรมรัตน์ ธรรมยาฤทธิ. 2550 : 4) และจากกระแสแห่งการพัฒนาในยุคโลกาภิวัตน์ ซึ่งถือเป็นยุคที่อยู่ท่ามกลางการเปลี่ยนแปลงอย่างรวดเร็วได้ส่งผลต่อการบริหารงานขององค์กรในด้านต่างๆ ไม่ว่าจะเป็นภาครัฐ หรือภาคเอกชนจำเป็นต้องบริหารให้ทันต่อกระแสการเปลี่ยนแปลง ให้ทันสมัย

โดยเฉพาะการเปลี่ยนแปลงเพื่อที่จะนำพาประเทศให้มีการพัฒนาก้าวหน้า โดยเน้นถึงการบริหารกิจการบ้านเมืองที่ดี หรือ ธรรมาภิบาล (Good Governance) เพื่อพัฒนาให้การปฏิบัติงานมีประสิทธิภาพและประสิทธิผล ส่งเสริมการเมืองภาคพลเมือง สิทธิและเสรีภาพของประชาชน การมีส่วนร่วมของประชาชน และการตรวจสอบอำนาจรัฐ เป็นต้น ทำให้ประชาชนเริ่มมีความสนใจ มีความตื่นตัวเกี่ยวกับธรรมาภิบาลเพิ่มขึ้น และเป็นที่เชื่อกันว่าหากประเทศไทยมีการนำหลักธรรมาภิบาลไปปรับใช้กับการปฏิบัติงานในหน่วยงานทั้งภาครัฐ ภาคเอกชน และภาคประชาชนแล้ว จะทำให้ประเทศไทยมีความก้าวหน้าและพัฒนาไปในทางที่ดีขึ้น และเกิดความเป็นธรรมในสังคม เศรษฐกิจและการเมือง ธรรมาภิบาลจึงเป็นมิติของกระบวนการทัศน์ใหม่ในการบริหารงานภาครัฐ โดยเน้นบทบาทของผู้บริหารงานภาครัฐโดยจัดบริการให้มีคุณภาพสูงตามที่ประชาชนต้องการสนับสนุนให้เกิดความเป็นอิสระในการบริหารงานในแต่ละระดับมากขึ้น มีการบริหารงานอย่างโปร่งใส คือสามารถตรวจสอบได้และอธิบายได้ทุกขั้นตอนต้องมีผู้รับผิดชอบ

ต่อมารัฐบาลโดยสำนักนายกรัฐมนตรีได้ออกระเบียบว่าด้วย การสร้างระบบบริหารกิจการบ้านเมืองที่ดี พ.ศ. 2542 ขึ้นมาโดยเฉพาะการบริหารจัดการในหน่วยงานของราชการทั้งส่วนกลาง ส่วนภูมิภาคและส่วนท้องถิ่นทุกแห่ง ที่ต้องนำหลักการว่าด้วยการบริหารกิจการบ้านเมืองที่ดีและสังคมที่ดี “ธรรมาภิบาล” มาบูรณาการในการบริหารงานของหน่วยงานภาครัฐ คือรัฐจะต้องลดกฎระเบียบที่ไม่จำเป็นที่จะเปิดโอกาสให้เจ้าหน้าที่ใช้อำนาจในทางมิชอบ ให้มีการนำเอาเทคโนโลยีสารสนเทศให้มากขึ้นเพื่อให้มีความโปร่งใส รวมทั้งมีมาตรการให้ภาคเอกชนให้บริการประชาชนแทนหน่วยงานภาครัฐ มีการตรวจสอบการทำงานของรัฐบาลโดยประชาชนและองค์กรที่เกี่ยวข้องและระบบการบริหารของรัฐบาลมีความยุติธรรม ส่วนการบริหารงานของหน่วยงานภาคเอกชน คือการทำให้ผู้บริหารไม่ทุจริตและกระทำการโดยคำนึงถึงผลประโยชน์ต่อผู้มีส่วนได้เสีย ต่อธุรกิจ เป็นการบริหารเศรษฐกิจที่จะต้องมีการสร้างกฎหมายและสถาบันที่ดี มีระบบข่าวสารข้อมูลที่ดี สามารถตอบปัญหาและตรวจสอบได้ ด้านการพัฒนาท้องถิ่น นับว่ามีความสำคัญมากต่อการพัฒนาทรัพยากรมนุษย์ให้มีความกล้าในการที่จะเสนอแนวทางในการพัฒนาท้องถิ่นของตนเองได้อย่างเหมาะสม หรือไม่ว่าจะเป็นการพัฒนาส่วนอื่นส่วนใดในประเทศต้องเริ่มจากการพัฒนาคนในระดับท้องถิ่นให้เข้มแข็งเสียก่อน จึงจะเป็นพื้นฐานสำหรับการพัฒนาส่วนอื่นๆ ไปด้วย การพัฒนาคนสามารถทำได้หลายรูปแบบ อย่างสำคัญที่สุดของการพัฒนาคนคือการเปิดโอกาสให้ทุกคนมีส่วนร่วมในการดำเนินการในกิจการต่างๆ ที่จะเกิดขึ้นในพื้นที่ ดังนั้นการบริหารงานของภาคราชการที่มีการนำเอาหลักธรรมาภิบาลมาใช้ นับว่ามีจำเป็นอย่างยิ่งในการที่จะส่งเสริมบทบาทให้ภาคประชาชนในฐานะพลเมืองที่มีความสำคัญที่สุดของประเทศ ซึ่งในการจัดการบริหารงานภาครัฐโดยเฉพาะระดับท้องถิ่นจะประสบความสำเร็จหรือการบรรลุจุดหมายของการพัฒนาตามที่กำหนดไว้ใน โดยเฉพาะแนวโน้มที่เป็นผู้บริหารระดับสูงหรือระดับที่เหนือขึ้นไป ย่อมต้องอาศัยความเป็นมืออาชีพของผู้บริหารเป็นอย่างมาก จึงจะนำไปสู่สัมฤทธิ์ผลทางการบริหาร และผู้บริหารจะต้องเป็นผู้บริหารมืออาชีพยุคใหม่ ที่ต้องปรับเปลี่ยนวัฒนธรรมการบริหารงานแบบเดิมที่ไม่พึงปรารถนาและไม่สอดคล้องกับแนวทางการบริหารตามแนวทางของการปฏิรูปการพัฒนาประเทศ ซึ่งนั่นหมายความว่า การบริหารมุ่งเน้นไปที่การบริหารโดยองค์คณะบุคคลหรือการบริหารแบบมีส่วนร่วมเท่านั้นจึงจะบรรลุตามเป้าประสงค์ที่ตั้งไว้

อย่างไรก็ตามหลักการบริหารจัดการที่ดี (Good Governance) จะเป็นเครื่องมือสำคัญที่สุดในการส่งเสริมให้สถาบันหรือหน่วยงานทั้งภาครัฐและเอกชนสามารถพัฒนาและมุ่งสู่ความเป็นเลิศ สอดคล้องกับความต้องการของชุมชน (People Needed) ทำให้เกิดการประหยัทรัพยากร งบประมาณ เพื่อยกระดับคุณภาพชีวิต ซึ่งเป็นผลมาจากการเข้ามามีส่วนร่วมในการติดตามตรวจสอบ ส่งผลให้การจัดการบริการสาธารณะต่างๆ ดีขึ้น โดยเฉพาะหลักการมีส่วนร่วมที่เป็นการเปิดโอกาสให้ประชาชนเข้ามามีส่วนร่วมรับรู้และเสนอความคิดเห็นในการตัดสินใจ ดังนั้นรูปแบบการบริหารงานที่ดีจึงเป็นองค์ประกอบที่สำคัญของการที่ผู้บริหารท้องถิ่นทุกระดับที่จะต้องสร้างให้เกิดความเข้มแข็งให้ได้ การใช้หลักธรรมาภิบาลจึงเป็นหัวใจสำคัญ

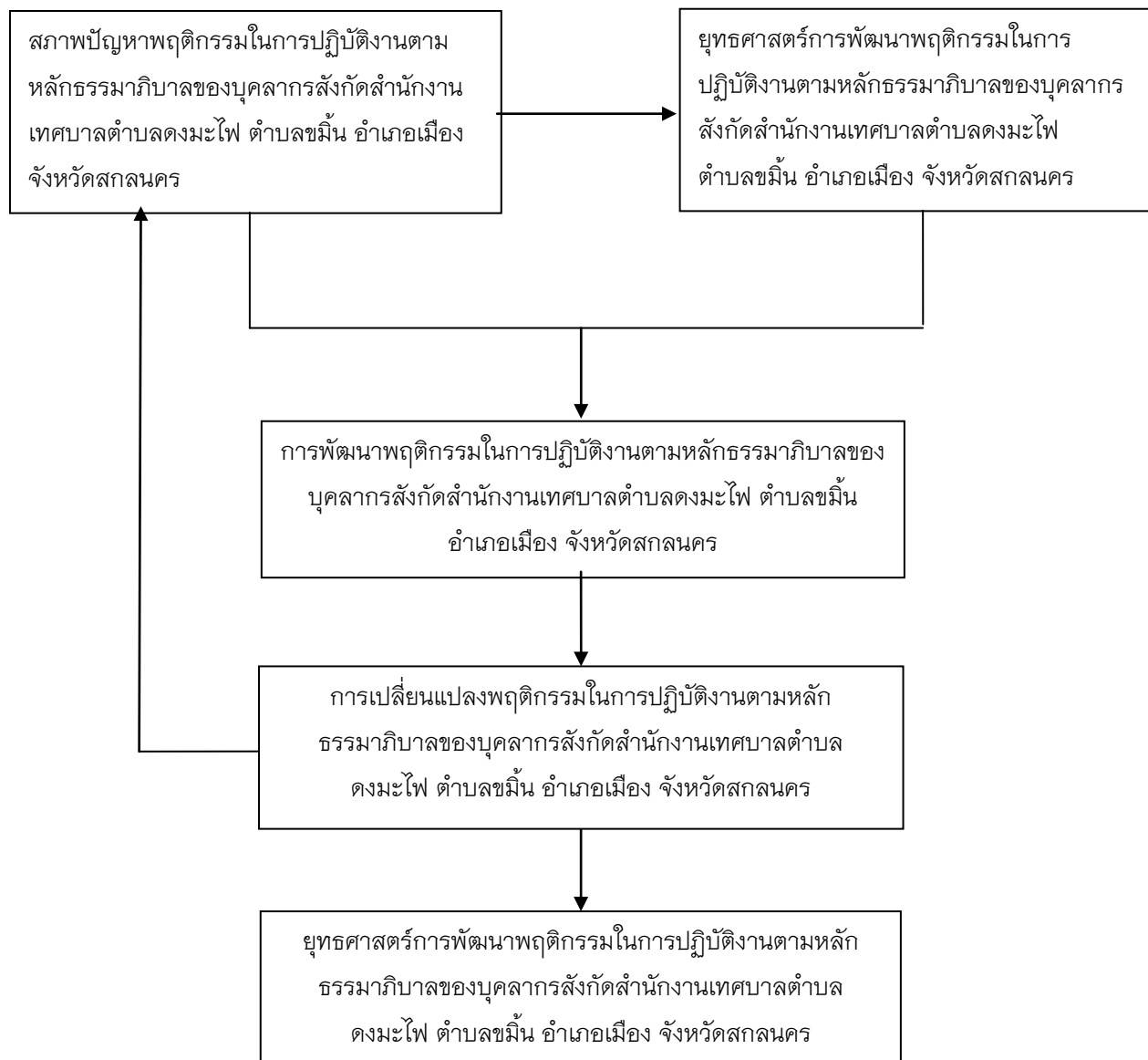
ของทุกองค์กร ทั้งนี้ต้องอาศัยการปรับตัวและการเตรียมความพร้อมของผู้มีส่วนได้ส่วนเสียทั้งประชาชนและผู้บริหารในทุกระดับไปพร้อมๆ กันถึงจะสามารถก้าวไปสู่จุดนั้นได้ (ธีระ รุญเจริญ, 2546 : 132)

ในการปฏิบัติงานของเทศบาลตำบลดงมะไฟ ตำบลขมิ้น อำเภอเมือง จังหวัดสกลนคร ตลอดระยะเวลาที่ผ่านมา หากมองในแง่ประสิทธิผลของการปฏิบัติงาน พบว่ายังไม่ได้นำหลักธรรมาภิบาลมาใช้อย่างจริงจัง ดังนั้นสภาพปัญหาที่เกิดขึ้นจึงเป็นสภาพปัญหาเดิมๆ ที่เคยเกิดขึ้นในการปฏิบัติงานขององค์กรปกครองส่วนท้องถิ่น และปัญหาได้ทวีความรุนแรงเพิ่มมากขึ้น เช่น ปัญหาการทุจริตคอร์รัปชันในองค์กร ปัญหาความขัดแย้งซึ่งเป็นผลสืบเนื่องมาจากการรับผลประโยชน์ ปัญหาความเฉื่อยชาไร้ประสิทธิภาพ ปัญหาการร้องเรียนตรวจพบการทุจริตเป็นเหตุให้การปฏิบัติงานหย่อนประสิทธิภาพ ทำให้ท้องถิ่นไม่ได้รับการพัฒนาอย่างจริงจัง ส่งผลให้ประชาชนในท้องถิ่นเคลือบแคลงสงสัยในการบริหารของเทศบาลรวมทั้งการที่ประชาชนจะไม่สนใจที่จะเข้ามามีส่วนร่วมในการบริหารงานของเทศบาลเท่าที่ควร ปัญหาดังกล่าวล้วนเป็นปัญหาที่สำคัญที่ต้องได้รับการแก้ไขอย่างเร่งด่วนและสิ่งที่สำคัญที่สุดเทศบาลต้องปรับกลยุทธ์ วิธีการทำงาน และปรับเปลี่ยนทัศนคติของบุคลากรส่วนท้องถิ่นในการให้บริการต่อประชาชนเสียใหม่ โดยนำเอาหลักธรรมาภิบาลมาใช้ในการแก้ไขปัญหาดังกล่าวจะก่อให้เกิดประสิทธิภาพและประสิทธิผลในการบริหารองค์กร

ปัญหาเกี่ยวกับความรู้และพฤติกรรมในการปฏิบัติงานตามหลักธรรมาภิบาลของบุคลากรเทศบาลตำบลดงมะไฟ พบว่า การกำกับดูแลบุคลากรในหน่วยงานเทศบาลดงมะไฟในการปฏิบัติงานตามหลักธรรมาภิบาลนั้น เป็นหน้าที่ของผู้บริหาร ซึ่งขาดการดูแลเอาใจใส่ อีกทั้งบุคลากรมีความรู้เกี่ยวกับหลักธรรมาภิบาลอยู่ในระดับต่ำ ทำให้การพัฒนาท้องถิ่นล่าช้าไม่ตอบสนองความต้องการของประชาชน ขาดความโปร่งใสในการปฏิบัติงานภายในองค์กร ดังนั้นเพื่อเป็นการยกระดับการให้บริการสาธารณะและเกิดประสิทธิภาพ ประสิทธิผลสามารถพัฒนาและมุ่งสู่ความเป็นเลิศในด้านการให้บริการสาธารณะ และสอดคล้องกับความต้องการของชุมชน (People Needed) อย่างแท้จริง โดยการนำเอาหลักธรรมาภิบาลมาใช้เป็นกรอบในการดำเนินงานในด้านต่างๆ ของสำนักงานเทศบาลตำบลดงมะไฟ ผู้วิจัยในฐานะคณะของสมาชิกสภาเทศบาลตำบลดงมะไฟ จึงมีความสนใจที่จะศึกษาเรื่อง ยุทธศาสตร์การพัฒนาพฤติกรรมในการปฏิบัติงานตามหลักธรรมาภิบาลของบุคลากรสังกัดสำนักงานเทศบาลตำบลดงมะไฟ ตำบลขมิ้น อำเภอเมือง จังหวัดสกลนคร เพื่อตอบสนองต่อระเบียบสำนักนายกรัฐมนตรี ว่าด้วยการสร้างระบบบริหารกิจการบ้านเมืองและสังคมที่ดี พ.ศ. 2542 ซึ่งได้ระบุไว้ว่า “การบริหารกิจการบ้านเมืองและสังคมที่ดี” จะสามารถพัฒนาท้องถิ่นเพื่อตอบสนองต่อความต้องการของประชาชนนโยบายการบำบัดทุกข์ บำรุงสุขให้ประชาชนในเขตความรับผิดชอบของเทศบาลตำบลดงมะไฟต่อไป

กรอบแนวคิดของการวิจัย

ผู้วิจัยศึกษาแนวคิด ทฤษฎี เอกสาร และงานวิจัยที่เกี่ยวข้องกับการพัฒนาพฤติกรรมในการปฏิบัติงานตามหลักธรรมาภิบาลของบุคลากรสังกัดเทศบาลตำบลดงมะไฟ ตำบลขมิ้น อำเภอเมือง จังหวัดสกลนคร ซึ่งผู้วิจัยได้กำหนดกรอบแนวคิดของการวิจัย ดังภาพประกอบ 1



ภาพประกอบ 1 กรอบแนวคิดการวิจัย

วิธีดำเนินการวิจัย

การวิจัยเรื่อง ยุทธศาสตร์การพัฒนาพฤติกรรมในการปฏิบัติงานตามหลักธรรมาภิบาลของบุคลากรสังกัดสำนักงานเทศบาลตำบลดงมะไฟ ตำบลขมิ้น อำเภอเมือง จังหวัดสกลนคร ซึ่งผู้วิจัยได้ดำเนินการวิจัย 4 ขั้นตอนดังนี้

ขั้นตอนที่ 1 การสำรวจสภาพปัญหาและแนวทางการพัฒนาพฤติกรรมในการปฏิบัติงานตามหลักธรรมาภิบาลของบุคลากรสังกัดสำนักงานเทศบาลตำบลดงมะไฟ ตำบลขมิ้น อำเภอเมือง จังหวัดสกลนคร

ขั้นตอนที่ 2 การสร้างยุทธศาสตร์การพัฒนาพฤติกรรมในการปฏิบัติงานตามหลักธรรมาภิบาลของบุคลากรสังกัดสำนักงานเทศบาลตำบลดงมะไฟ ตำบลขมิ้น อำเภอเมือง จังหวัดสกลนคร

ขั้นตอนที่ 3 การทดลองใช้ยุทธศาสตร์การพัฒนาพฤติกรรมในการปฏิบัติงานตามหลักธรรมาภิบาลของบุคลากรสังกัดสำนักงานเทศบาลตำบลดงมะไฟ ตำบลขมิ้น อำเภอเมือง จังหวัดสกลนคร

ขั้นตอนที่ 4 การปรับปรุงและเผยแพร่ยุทธศาสตร์การพัฒนากิจกรรมในการปฏิบัติงานตามหลักธรรมาภิบาลของบุคลากรสังกัดสำนักงานเทศบาลตำบลดงมะไฟ ตำบลขมิ้น อำเภอเมือง จังหวัดสกลนคร

1. ประชากรและกลุ่มตัวอย่าง

การวิจัยในครั้งนี้ ผู้วิจัยได้กำหนดขอบเขตด้านประชากรและกลุ่มตัวอย่าง ดังนี้

1.1 ประชากรที่ใช้ในการวิจัย ได้แก่ บุคลากรสังกัดสำนักงานเทศบาลตำบลดงมะไฟ ตำบลขมิ้น อำเภอเมือง จังหวัดสกลนครจำนวน 98 คน

1.2 กลุ่มตัวอย่างที่ใช้ในการวิจัยครั้งนี้ ผู้วิจัยได้กำหนดกลุ่มตัวอย่าง ไว้ดังนี้

1.2.1 กลุ่มตัวอย่างที่ใช้ในการศึกษาสภาพปัญหาและแนวทางการพัฒนากิจกรรมในการปฏิบัติงานตามหลักธรรมาภิบาลของบุคลากรสังกัดสำนักงานเทศบาลตำบลดงมะไฟ ตำบลขมิ้น อำเภอเมือง จังหวัดสกลนคร จำนวน 69 คน โดยใช้วิธีเลือกแบบเจาะจง (Purposive Sampling)

1.2.2 กลุ่มตัวอย่างที่ใช้ในการสร้างยุทธศาสตร์การพัฒนากิจกรรมและการทดลองใช้ยุทธศาสตร์การพัฒนากิจกรรมในการปฏิบัติงานตามหลักธรรมาภิบาลของบุคลากรสังกัดสำนักงานเทศบาลตำบลดงมะไฟ ตำบลขมิ้น อำเภอเมือง จังหวัดสกลนคร จำนวน 69 คน โดยใช้วิธีเลือกแบบเจาะจง (Purposive Sampling)

2. เครื่องมือที่ใช้ในการวิจัย

การวิจัยเรื่อง ยุทธศาสตร์การพัฒนากิจกรรมในการปฏิบัติงานตามหลักธรรมาภิบาลของบุคลากรสังกัดสำนักงานเทศบาลตำบลดงมะไฟ ตำบลขมิ้น อำเภอเมือง จังหวัดสกลนคร มีเครื่องมือที่ใช้ในการวิจัย 4 ตอน ดังนี้

ตอนที่ 1 การสำรวจสภาพปัญหาและแนวทางการพัฒนาความรู้และพฤติกรรมในการปฏิบัติงานตามหลักธรรมาภิบาลของบุคลากรสังกัดสำนักงานเทศบาลตำบลดงมะไฟ ตำบลขมิ้น อำเภอเมือง จังหวัดสกลนคร โดยใช้แบบสอบถามลักษณะเป็นแบบเลือกตอบ (Check List) ซึ่งเลือกตอบ 3 ตัวเลือก ได้แก่ ใช่ ไม่ใช่ และ ไม่แน่ใจ

ตอนที่ 2 การสร้างยุทธศาสตร์การพัฒนากิจกรรมในการปฏิบัติงานตามหลักธรรมาภิบาลของบุคลากรสังกัดสำนักงานเทศบาลตำบลดงมะไฟ ตำบลขมิ้น อำเภอเมือง จังหวัดสกลนคร โดยใช้เทคนิคการระดมความคิด

ตอนที่ 3 การทดลองใช้ยุทธศาสตร์การพัฒนากิจกรรมในการปฏิบัติงานตามหลักธรรมาภิบาลของบุคลากรสังกัดสำนักงานเทศบาลตำบลดงมะไฟ ตำบลขมิ้น อำเภอเมือง จังหวัดสกลนคร โดยใช้แบบสอบถามแบบมาตราส่วนประมาณค่า ร้อยละ ค่าเฉลี่ย และส่วนเบี่ยงเบนมาตรฐาน

ตอนที่ 4 การปรับปรุงและเผยแพร่ยุทธศาสตร์การพัฒนากิจกรรมในการปฏิบัติงานตามหลักธรรมาภิบาลของบุคลากรสังกัดสำนักงานเทศบาลตำบลดงมะไฟ ตำบลขมิ้น อำเภอเมือง จังหวัดสกลนคร โดยการจัดทำข้อเสนอสำหรับบริหาร

3. การสร้างและการหาคุณภาพของเครื่องมือ

1. ศึกษาแนวคิด ทฤษฎี เอกสารและงานวิจัยที่เกี่ยวข้องกับการพัฒนากิจกรรมในการปฏิบัติงานตามหลักธรรมาภิบาลของบุคลากร เพื่อเป็นแนวทางในการสร้างแบบสอบถาม

2. วิเคราะห์เชิงเนื้อหา เพื่อกำหนดกรอบแนวคิดในการสร้างเครื่องมือ

3. ดำเนินการร่างแบบสัมภาษณ์ โดยนำประเด็นที่ได้ศึกษามาจัดหมวดหมู่ให้สอดคล้องกับแนวคิดทฤษฎีที่เกี่ยวข้องกับการพัฒนากิจกรรมในการปฏิบัติงานตามหลักธรรมาภิบาลของบุคลากร

4. นำเสนอร่างแบบสัมภาษณ์ที่ผู้วิจัยสร้างขึ้น เสนอต่ออาจารย์ที่ปรึกษาวิทยานิพนธ์และตรวจสอบความถูกต้องตามกรอบแนวคิดของการวิจัย

5. นำแบบสัมภาษณ์ไปให้ผู้เชี่ยวชาญเพื่อตรวจสอบความเที่ยงตรงเชิงเนื้อหาของแบบสัมภาษณ์

6. นำแบบสัมภาษณ์ปรับปรุงแก้ไขตามคำแนะนำของผู้เชี่ยวชาญและนำเสนอต่ออาจารย์ที่ปรึกษาวิทยานิพนธ์
7. นำเสนอร่างแบบสอบถามให้ผู้เชี่ยวชาญเพื่อตรวจสอบความเที่ยงตรงเชิงเนื้อหา และนำไปหาค่า IOC โดยมี เกณฑ์วัด 0.50 ขึ้นไปของข้อคำถามถือว่าใช้ได้
8. จัดพิมพ์ และนำไปทดลองกับบุคลากร จำนวน 40 คน ในสำนักงานเทศบาลตำบลบัวสว่าง อำเภอพรรณานิคม จังหวัดสกลนครที่ไม่ใช่กลุ่มตัวอย่าง เพื่อนำมาวิเคราะห์หาค่าอำนาจจำแนกโดยวิธีการหาค่าสหสัมพันธ์ (Simple Correlation) ระหว่างคะแนนรายข้อและคะแนนรายรวม (Item Total Correlation) โดยคัดเลือกข้อที่มีค่าอำนาจจำแนกตั้งแต่ 0.23 ขึ้นไป ผลการหาค่าอำนาจจำแนกแบบสอบถามพฤติกรรมในการปฏิบัติงานตามหลักธรรมาภิบาลของบุคลากร สังกัดสำนักงานเทศบาลตำบลดงมะไฟ ตำบลขมิ้น อำเภอเมือง จังหวัดสกลนคร มีค่าอำนาจจำแนก (r) เป็นรายข้อทั้งฉบับอยู่ระหว่าง 51-87 และค่าความเชื่อมั่นทั้งฉบับเท่ากับ .99 โดยใช้วิธีหาค่าสัมประสิทธิ์แอลฟา (∞ -Coefficient) ของครอนบาค (Cronbach)

4. การเก็บรวบรวมข้อมูล

1. ผู้วิจัยนำหนังสือจากสำนักงานบัณฑิตวิทยาลัย มหาวิทยาลัยราชภัฏสกลนครถึงกลุ่มตัวอย่างเพื่อขอความร่วมมือในการเก็บรวบรวมข้อมูล
2. ผู้วิจัยดำเนินการสัมภาษณ์ตามประเด็นคำถามและการเก็บรวบรวมข้อมูลด้วยตนเอง
3. นำแบบสัมภาษณ์กลับคืนมาตรวจสอบความสมบูรณ์เพื่อดำเนินการวิเคราะห์ข้อมูลเชิงเนื้อหาต่อไป

5. การวิเคราะห์ข้อมูล

การวิจัยเรื่อง ยุทธศาสตร์การพัฒนาพฤติกรรมในการปฏิบัติงานตามหลักธรรมาภิบาลของบุคลากรสังกัดสำนักงานเทศบาลตำบลดงมะไฟ ตำบลขมิ้น อำเภอเมือง จังหวัดสกลนครซึ่งมีการวิเคราะห์ข้อมูล ดังนี้

ตอนที่ 1 การสำรวจสภาพปัญหาและแนวทางการพัฒนาความรู้และพฤติกรรมในการปฏิบัติงานตามหลักธรรมาภิบาลของบุคลากรสังกัดสำนักงานเทศบาลตำบลดงมะไฟ ตำบลขมิ้น อำเภอเมือง จังหวัดสกลนคร โดยใช้สถิติ ร้อยละ

ตอนที่ 2 การสร้างยุทธศาสตร์การพัฒนาพฤติกรรมในการปฏิบัติงานตามหลักธรรมาภิบาลของบุคลากรสังกัดสำนักงานเทศบาลตำบลดงมะไฟ ตำบลขมิ้น อำเภอเมือง จังหวัดสกลนคร โดยใช้วิเคราะห์ข้อมูลเชิงเนื้อหา

ตอนที่ 3 การทดลองใช้ยุทธศาสตร์การพัฒนาพฤติกรรมในการปฏิบัติงานตามหลักธรรมาภิบาลของบุคลากรสังกัดสำนักงานเทศบาลตำบลดงมะไฟ ตำบลขมิ้น อำเภอเมือง จังหวัดสกลนคร โดยใช้สถิติ ร้อยละ ค่าเฉลี่ย และส่วนเบี่ยงเบนมาตรฐาน

ตอนที่ 4 การปรับปรุงและเผยแพร่ยุทธศาสตร์การพัฒนาพฤติกรรมในการปฏิบัติงานตามหลักธรรมาภิบาลของบุคลากรสังกัดสำนักงานเทศบาลตำบลดงมะไฟ ตำบลขมิ้น อำเภอเมือง จังหวัดสกลนคร โดยใช้วิเคราะห์ข้อมูลเชิงเนื้อหาเพื่อจัดทำแผนพัฒนาปรับปรุงสมรรถนะ

สรุปผลการวิจัย

1. สภาพปัจจุบัน ปัญหาการพัฒนาพฤติกรรมในการปฏิบัติงานตามหลักธรรมาภิบาลของบุคลากร สังกัดสำนักงานเทศบาลตำบลดงมะไฟ ตำบลขมิ้น อำเภอเมือง จังหวัดสกลนคร 1) หลักการมีส่วนร่วม พบว่า ประชาชนไม่ให้ความร่วมมือในการแสดงความคิดเห็นต่อการเสนอแนวทางในการแก้ปัญหา 2) หลักความโปร่งใส พบว่า ในการปฏิบัติงานตามหลักธรรมาภิบาลของบุคลากรไม่เปิดเผยข้อมูลข่าวสารที่เป็นประโยชน์อย่างตรงไปตรงมาด้วยภาษาที่เข้าใจง่าย 3) หลักความเสมอภาค พบว่า เลือกปฏิบัติต่อประชาชน ประชาชนที่อยู่ในสถานภาพเดียวกันได้รับสิทธิเสรีภาพไม่เท่าเทียมกัน 4) หลักประชาธิปไตย พบว่า องค์กรไม่ยึดเสียงข้างมาก เป็นผู้ตัดสินใจปัญหา และไม่ปฏิบัติตามข้อเสนอที่ได้รับจากเสียงข้างมากในที่

ประชุม 5) หลักนิติธรรม พบว่า ไม่ปฏิบัติตามกฎหมาย กฎระเบียบ และข้อบังคับต่างๆ ที่กำหนดไว้ ไม่คำนึงถึงความเป็นธรรมและความยุติธรรม 6) หลักความรับผิดชอบ พบว่า ไม่ปฏิบัติหน้าที่ให้เป็นไปตามเป้าหมายขององค์กร ไม่บรรลุเป้าหมายที่ผู้นำองค์กรสร้างขึ้น 7) หลักคุณธรรม พบว่า ไม่ยึดมั่นในความถูกต้อง บุคลากรไม่ซื่อสัตย์จริงใจต่อหน่วยงานและเพื่อนร่วมงาน และ 8) หลักประสิทธิภาพและประสิทธิผล พบว่า มีความผิดพลาดในงานที่ได้รับมอบหมาย ไม่มีความแม่นยำในตัวเลข เส้นเลอจนทำให้เกิดความเสียหายแก่องค์กร

2. สร้างยุทธศาสตร์การพัฒนาพฤติกรรมการทำงานตามหลักธรรมาภิบาลของบุคลากรสังกัดสำนักงานเทศบาลตำบลดงมะไฟ ตำบลขมิ้น อำเภอเมือง จังหวัดสกลนคร ประกอบด้วย ยุทธศาสตร์ โครงการ/กิจกรรม หลักการและเหตุผล เป้าหมาย ตัวชี้วัด งบประมาณ และผลที่ได้รับ ซึ่งมีรายละเอียด ดังนี้

2.1 ยุทธศาสตร์ การพัฒนาพฤติกรรมการทำงานตามหลักธรรมาภิบาลของบุคลากรสังกัดสำนักงานเทศบาลตำบลดงมะไฟ ตำบลขมิ้น อำเภอเมือง จังหวัดสกลนคร

2.2 โครงการ/กิจกรรม ได้แก่ การอบรมเชิงปฏิบัติการความรู้เกี่ยวกับการปฏิบัติงานตามหลักธรรมาภิบาล โดยใช้เทคนิคการอบรมดังนี้ 1) การเชิญวิทยากรที่เชี่ยวชาญมาให้ความรู้ การบรรยายประกอบวีดิทัศน์และ power point 2) การไปศึกษาดูงานจากสถานที่จริง ณ สำนักงานเทศบาลนครสกลนคร เนื่องจากเป็นองค์กรที่ได้รับรางวัลการบริหารจัดการด้านธรรมาภิบาล จากสถาบันพระปกเกล้า 3 ปีติดต่อกัน ซึ่งจะช่วยให้ผู้เข้ารับการอบรมมีความสนใจที่จะเรียนรู้ถึงกระบวนการขั้นตอนในการปฏิบัติงานตามหลักธรรมาภิบาลและได้รับความรู้ ความเข้าใจในเรื่องนั้นๆ ได้เป็นอย่างดีเพื่อนำความรู้ที่ได้กลับมาพัฒนาระบบการปฏิบัติงานตามหลักธรรมาภิบาลให้มีประสิทธิภาพที่สูงขึ้น ระยะเวลาในการอบรมเชิงปฏิบัติการ เป็นเวลา 1 วัน เพื่อให้ครอบคลุมกับเนื้อหาสาระและกิจกรรมในการอบรมเพื่อให้ผู้เข้าร่วมอบรมได้รับความรู้เกี่ยวกับการปฏิบัติงานตามหลักธรรมาภิบาล

2.3 หลักการและเหตุผล

การปฏิบัติงานตามหลักธรรมาภิบาลของบุคลากรสังกัดสำนักงานเทศบาลตำบลดงมะไฟ ตำบลขมิ้น อำเภอเมือง จังหวัดสกลนคร โดยยึดหลักธรรมาภิบาลมีความเชื่อมพื้นฐานที่ว่า ถ้าการบริหารมีความยุติธรรม โปร่งใส ตรวจสอบได้ และเปิดโอกาสให้ประชาชนเข้ามามีส่วนร่วม เพื่อกำหนดแนวทางการพัฒนาร่วมกันและเพื่อให้เกิดประสิทธิภาพสูงสุดในองค์กร จึงมีความจำเป็นในการจัดอบรมเชิงปฏิบัติการพัฒนาพฤติกรรมในการปฏิบัติงานตามหลักธรรมาภิบาลของบุคลากรสังกัดสำนักงานเทศบาลตำบลดงมะไฟตำบลขมิ้น อำเภอเมือง จังหวัดสกลนคร

2.4 เป้าหมาย

ผู้เข้ารับการฝึกอบรมเชิงปฏิบัติการ ประกอบด้วย กลุ่มผู้บริหารและสมาชิกสภาเทศบาลตำบลดงมะไฟ จำนวน 17 คน และ บุคลากร สังกัดสำนักงานเทศบาลตำบลดงมะไฟ จำนวน 52 คน จำนวน 69 คน

2.5 ตัวชี้วัด

แบบทดสอบพฤติกรรมในการปฏิบัติงานตามหลักธรรมาภิบาลของบุคลากรสังกัดสำนักงานเทศบาลตำบลดงมะไฟ ตำบลขมิ้น อำเภอเมือง จังหวัดสกลนคร หลังการเข้ารับการอบรม

2.6 งบประมาณ 10,000 บาท

2.7 ผลที่ได้รับ

2.7.1 ความรู้ในการปฏิบัติงานตามหลักธรรมาภิบาล

2.7.2 ได้ศึกษาดูงานเพื่อนำไปประยุกต์ใช้ในหน่วยงาน

2.7.3 เกิดความสามัคคีในองค์กร

3. การพัฒนาพฤติกรรมในการปฏิบัติงานตามหลักธรรมาภิบาลของบุคลากรสังกัดสำนักงานเทศบาลตำบลดงมะไฟ ตำบลขมิ้น อำเภอเมือง จังหวัดสกลนคร ภายหลังจากการใช้อยุทธศาสตร์การพัฒนา 2 เดือน พบว่า อยู่ในระดับสูง

ข้อเสนอแนะ

การศึกษาเรื่อง ยุทธศาสตร์การพัฒนาความรู้และพฤติกรรมในการปฏิบัติงานตามหลักธรรมาภิบาลของบุคลากรสังกัดสำนักงานเทศบาลตำบลดงมะไฟ ตำบลขมิ้น อำเภอเมือง จังหวัดสกลนคร ผู้วิจัยจึงขอเสนอแนวทางที่สำคัญ ดังนี้

1. ข้อเสนอแนะสำหรับการนำไปใช้

1.1 ผู้บริหารสำนักงานเทศบาลตำบลดงมะไฟ ตำบลขมิ้น อำเภอเมือง จังหวัดสกลนคร ควรส่งเสริมบุคลากรให้ได้รับการพัฒนาตนเอง ในด้านทักษะ ความรู้ ประสบการณ์ เพื่อเพิ่มศักยภาพในการปฏิบัติงานอย่างต่อเนื่อง

1.2 ผู้บริหารสำนักงานเทศบาลตำบลดงมะไฟ ตำบลขมิ้น อำเภอเมือง จังหวัดสกลนคร ควรมีอริยาไยที่ดี และนิเทศการปฏิบัติงานของบุคลากรแบบเป็นมิตรด้วยความห่วงใย สอบถามผลการปฏิบัติงานต่อบุคลากรอย่างต่อเนื่อง เพื่อสร้างขวัญกำลังใจในการปฏิบัติงาน

2. ข้อเสนอแนะในการวิจัยครั้งต่อไป

2.1 ควรมีการวิจัยที่ส่งผลต่อการพัฒนาความรู้และพฤติกรรมในการปฏิบัติงานตามหลักธรรมาภิบาลของบุคลากรสังกัดสำนักงานเทศบาลตำบลดงมะไฟ ตำบลขมิ้น อำเภอเมือง จังหวัดสกลนคร

2.2 ควรมีการศึกษารูปแบบการพัฒนาความรู้และพฤติกรรมในการปฏิบัติงานตามหลักธรรมาภิบาลของบุคลากรสังกัดสำนักงานเทศบาลตำบลดงมะไฟ ตำบลขมิ้น อำเภอเมือง จังหวัดสกลนคร

2.3 ควรมีการศึกษาศักยภาพที่มีอิทธิพลต่อการปฏิบัติงานของบุคลากร

เอกสารอ้างอิง

จักรภัทร ชาริคำ. ความคิดเห็นของประชาชนต่อการปฏิบัติงานตามหลักธรรมาภิบาลขององค์การบริหารส่วนตำบลในเขต

อำเภอพยัคฆภูมิพิสัย จังหวัดมหาสารคาม. วิทยานิพนธ์ ศศ.ม. มหาสารคาม : มหาวิทยาลัยมหาสารคาม. 2550.

ธีรยุทธ บุญมี. แนวคิดและวาทกรรมว่าด้วยธรรมรัฐแห่งชาติ. เอกสารประกอบการ ประชุมทางวิชาการเนื่องในวาระ

ครบรอบ 50 ปีคณะรัฐศาสตร์. กรุงเทพฯ : จุฬาลงกรณ์มหาวิทยาลัย. 2541.

นพพล สุรนัดศรี. การนำหลักธรรมาภิบาลมาปรับใช้ในองค์การบริหารส่วนตำบลตามทัศนะของประชาชน จังหวัด

เชียงใหม่. วิทยานิพนธ์ ศศ.ม. เชียงใหม่ : มหาวิทยาลัยเชียงใหม่. 2548.

น้ำทิพย์ สิงห์ตาก้อง. ธรรมรัฐกับการปฏิรูปสังคมและการเมือง. กรุงเทพฯ : รัฐสภาสาร. 2545.

นันทพล พงศธรวิสุทธิ. บทบาทขององค์การบริหารส่วนตำบลกับการสร้างการบริหารจัดการที่ดีตามหลักธรรมาภิบาล

ศึกษาเฉพาะองค์การบริหารส่วนตำบลสันนาเม็ง ตำบลสันนาเม็ง อำเภอสันทราย จังหวัดเชียงใหม่. วิทยานิพนธ์

ศศ.ม. ขอนแก่น : มหาวิทยาลัยขอนแก่น. 2548.

ประชา แสงกลาง. แนวคิดและวาทกรรมว่าด้วยธรรมรัฐแห่งชาติในการจัดการปกครอง. กรุงเทพฯ : สำนักพิมพ์วิญญูชน, 2545.

พระมหาธรรมรัตน์ ธรรมยาฤทธิ์. การดำเนินงานตามหลักธรรมาภิบาลของเทศบาลเมืองหนองคาย จังหวัดหนองคาย

ตามความคิดเห็นของคณะกรรมการชุมชน. วิทยานิพนธ์ ศศ.ม. ขอนแก่น : มหาวิทยาลัยขอนแก่น, 2550.

ศราวุธ ศรีประเสริฐ. สังคมโปร่งใสไร้ทุจริต. กรุงเทพฯ : สำนักพิมพ์อาไอ, 2547.

สัมฤทธิ์ สุขสงค์. ประสิทธิผลการบริหารงานขององค์การบริหารส่วนตำบล กรณีศึกษาองค์การบริหารส่วนตำบลในพื้นที่

จังหวัดกาฬสินธุ์. วิทยานิพนธ์ ศศ.ม. ขอนแก่น : มหาวิทยาลัยขอนแก่น, 2545.