

ธรรมาภิบาลในการบริหารงานบุคคลของนายกเทศมนตรี ในเขตพื้นที่ภาคตะวันออกเฉียงเหนือ

Good Governance in Personnel Administrative Management of The Municipal Majors in the Area of North Eastern Provinces in Thailand.

เกษศิริญา บุรณะกิติ*

บทคัดย่อ

การวิจัยครั้งนี้มีวัตถุประสงค์เพื่อศึกษาระดับธรรมาภิบาลในการบริหารงานบุคคลของนายกเทศมนตรีในเขตพื้นที่ภาคตะวันออกเฉียงเหนือ เพื่อศึกษาปัจจัยที่มีอิทธิพลต่อธรรมาภิบาล ในการบริหารงานบุคคลของนายกเทศมนตรีในเขตพื้นที่ภาคตะวันออกเฉียงเหนือ และเพื่อศึกษาข้อเสนอแนะกลยุทธ์การสร้างธรรมาภิบาลในการบริหารงานบุคคลของนายกเทศมนตรีในเขตพื้นที่ภาคตะวันออกเฉียงเหนือให้ดีขึ้น การวิจัยในครั้งนี้เป็นการวิจัยแบบผสม (Mixed Method) โดยดำเนินการวิจัยเชิงปริมาณ และแบบคุณภาพ ในการวิจัยเชิงปริมาณนั้น กลุ่มตัวอย่างของการวิจัยประกอบด้วยประชากร จำนวน 346 คน ซึ่งได้มาจากวิธีการหาขนาดกลุ่มตัวอย่างตามสูตรของยามานะ โดยคำนวณจากกลุ่มประชากรจำนวนทั้งหมด 2,541 คน ซึ่งได้แก่ นายกเทศมนตรี จำนวน 20 จังหวัด จำนวน 847 คน พนักงานเทศบาล ผู้ดำรงตำแหน่งปลัดและผู้รับผิดชอบงานบริหารงานบุคคล จำนวน 20 จังหวัด โดยใช้แบบสอบถามที่มีมาตราวัด 5 ระดับตามมาตรวัดลิเคิร์ต (Likert Scale) เป็นเครื่องมือ สถิติที่ใช้ในการวิเคราะห์ข้อมูลเป็นสถิติเชิงพรรณนา (Descriptive

Statistics) สัมประสิทธิ์สหสัมพันธ์ของเพียร์สัน (Pearson's product-moment correlation) และการวิเคราะห์ถดถอยเชิงพหุ (Multiple Regression) โดยวิธี Stepwise ส่วนการวิจัยเชิงคุณภาพ เป็นการศึกษาโดยการทบทวนวรรณกรรม เอกสารต่างๆ (document research) การสังเกตแบบไม่มีส่วนร่วม (non-participatory observation) และข้อมูลโสตทัศนวัสดุ (audio-visual materials) รวมถึงการสัมภาษณ์เจาะลึก (In-depth Interviews) ผู้เชี่ยวชาญที่มีความรู้ความเข้าใจและประสบการณ์อย่างยิ่ง ที่เกี่ยวข้องกับการบริหารงานในเขตเทศบาล ในเขตพื้นที่ภาคตะวันออกเฉียงเหนือ จำนวน 17 คน ผลการวิจัยพบว่า

1) ระดับธรรมาภิบาลในบุคคลของนายกเทศมนตรีในเขตพื้นที่ภาคตะวันออกเฉียงเหนือ โดยรวมมีความคิดเห็นอยู่ในระดับปานกลาง

2) ระดับกลยุทธ์การสร้างหลักธรรมาภิบาลในการบริหารงานบุคคลของนายกเทศมนตรีในเขตพื้นที่ภาคตะวันออกเฉียงเหนือโดยรวม มีความคิดเห็นอยู่ในระดับมาก

*นักศึกษา หลักสูตรรัฐประศาสนศาสตรดุษฎีบัณฑิต สาขารัฐประศาสนศาสตร์ คณะรัฐศาสตร์ มหาวิทยาลัยกรุงเทพธนบุรี

3) ปัจจัยที่ส่งผลต่อธรรมาภิบาลในการบริหารงานบุคคลของนายกเทศมนตรี ในเขตพื้นที่ภาคตะวันออกเฉียงเหนือ มีค่าของ R^3 ที่ปรับแล้ว (Adjusted R^3) เท่ากับ .419 ซึ่งบ่งชี้ว่า 42% ของความแปรผันในการใช้หลักธรรมาภิบาลในการบริหารงานบุคคลของนายกเทศมนตรี ในเขตพื้นที่ภาคตะวันออกเฉียงเหนือ สามารถอธิบายด้วยตัวแปรอิสระหรือตัวแปรพยากรณ์ 4 ตัว ประกอบด้วยหลักนิติธรรม หลักยุติธรรม หลักความรับผิดชอบ หลักความคุ้มค่า ตัวแปรตามได้แก่ กลยุทธ์การสร้างธรรมาภิบาลในการบริหารงานบุคคลของนายกเทศมนตรี ในเขตพื้นที่ภาคตะวันออกเฉียงเหนือ เมื่ออิงค่าเบต้า (the beta weight) ทำให้สามารถกล่าวได้ว่าปัจจัยต่างๆ ที่มีอิทธิพลต่อการใช้หลักธรรมาภิบาลในการบริหารงานบุคคลของนายกเทศมนตรีในเขตพื้นที่ภาคตะวันออกเฉียงเหนือเรียงตามลำดับจากสูงไปหาลดต่ำ ตามความเข้มข้นเป็นหลัก คือ หลักความรับผิดชอบ หลักยุติธรรม หลักนิติธรรม และหลักความคุ้มค่า

4) ปัญญาและความยุ่งยากในการบริหารงานบุคคลของนายกเทศมนตรีในเขตพื้นที่ภาคตะวันออกเฉียงเหนือ มีสาเหตุสำคัญมาจากการแสวงหาผลประโยชน์ หรือคอร์รัปชัน โดยเฉพาะอย่างยิ่ง การทุจริตการบรรจุแต่งตั้งพนักงานส่วนท้องถิ่น ส่วนใหญ่เกิดจากพฤติกรรมการรู้เห็นเป็นใจทั้งฝ่ายทั้งนักการเมืองท้องถิ่น ผู้บริหารท้องถิ่น พนักงานส่วนท้องถิ่น การช่วยเหลือโดยมีระบบอุปถัมภ์ และช่วยเหลือพวกพ้องของตนเอง ผู้บริหารท้องถิ่นหรือพนักงานท้องถิ่นที่มีพฤติกรรมแสวงหาผลประโยชน์โดยอาศัยช่องโหว่ของกฎหมาย ทำให้ผู้บริหารสามารถแสวงหาผลประโยชน์ได้ง่าย โดยไม่ต้องรับโทษใดๆ

5) แนวทางในการแก้ไขปัญหาหลายประการ ดังนี้ ควรเสริมสร้างความรู้ความเข้าใจแก่ผู้บริหารเจ้าหน้าที่และประชาชน ให้ปฏิบัติงานด้วยความซื่อสัตย์สุจริตและการต่อต้านการทุจริต ให้ความสำคัญในการป้องกันการทุจริตในองค์กร การสร้างจิตสำนึก ปลุกฝัง

คุณธรรมจริยธรรม สร้างภูมิคุ้มกัน วางรากฐานในการป้องกันการทุจริตขององค์กรปกครองส่วนท้องถิ่น ให้เป็นไปอย่างมีประสิทธิภาพ ปราสจากการทุจริตคอร์รัปชัน ให้ภาคประชาชนเข้ามามีส่วนร่วมในการตรวจสอบการทำงาน ขององค์กรปกครองส่วนท้องถิ่น สร้างแรงจูงใจให้พนักงานของรัฐทุกคนเสียสละเพื่อประโยชน์ส่วนรวม มีการรณรงค์เผยแพร่ประชาสัมพันธ์ ให้สังคมมีค่านิยม ยกย่องเชิดชู และเห็นคุณค่าของการประพฤติปฏิบัติตนตามหลักคุณธรรมและจริยธรรมที่ถูกต้องและเหมาะสม การปลูกจิตสำนึกต่อต้านการทุจริตให้เกิดขึ้นในสังคมไทย ซึ่งจะทำให้การทุจริต คอร์รัปชันน้อยลง ประการสุดท้าย ควรจะสร้างจิตสำนึกให้ประชาชน เพื่อให้ตระหนักถึงการทุจริตคอร์รัปชัน และสมาชิกในชุมชนจะได้ร่วมกันป้องกันและเป็นหูเป็นตา

คำสำคัญ : ธรรมาภิบาล, งานบริหารงานบุคคล

Abstract

The study was designed to investigate the factors influencing the good governance-based personnel administration of municipal mayors in the areas of Northeastern Thailand and to propose the recommendations for the strategy with regard to the better use of good governance in the personnel administration. The study was mixed in nature-quantitative and qualitative methods. With respect to the quantitative method, the sample of the study was comprised of 345 people, the population of the study was 2541 municipal mayors, officers and those concerning about personnel administration from 20 provinces in the areas of Northeastern Thailand living in the areas under the jurisdiction of the municipalities

studied. and the sample size was determined by resorting to Yamane's formula .The study instrument was a set of self- administered questionnaires containing questions having a five-point rating scale. The collected data were analyzed by descriptive statistics, Pearson's product-moment correlation and multiple regression analysis (stepwise method).

The quantitative data analysis has thrown light on the facts specified below.

- The personnel administration was moderately correlated with the use of good governance ($r=.52$, significant at the .01 level).

- The adjusted R^2 value is .42, indicating that 42 percent of the variation in the use of the good governance is explained by the four independent, predictor variables. The four independent variables included rule of law, justice, accountability and the cost-effectiveness; the dependent variable is strategy of good governance creation by the mayors.

- Based on the beta weight, it can be said that the factors influencing the use of good governance in descending order of degree are as follows: accountability, justice and rule of law, and cost-effectiveness.

- In regard to the qualitative method, the needed data were derived from documents, observations, audio-visual materials and in-depth interview with 17 key informants. The informants were composed of high ranking officials who had great experience and in-depth knowledge of the

personnel administration of the municipalities in Northeastern Thailand.

- The qualitative data from all sources were qualitatively analyzed by means of content analysis, narrative analysis and analytic induction. As a result of the qualitative data analysis, the researcher has discovered a great many facts. They were, among others, as follows:

- The personnel administration problems and difficulties were in large measure caused by the rent-seeking activities, the corruption practices or the appointment of the personnel. Both local politicians and local administrators, as well as some public employees conspired to appoint whoever they like to appoint regardless of their qualifications. To wit, all kinds of the patronage system (favoritism, nepotism, etc.) were commonly used. Needless to say, the appointment of public employees based on the personal gain of those in charge of the appointment was prevalent. The personnel administration and the general administration without the deep knowledge and good understanding of laws and regulations resulted in the municipal administration that characterized as the lack of transparency, accountability, consistency and equity. With the loopholes of some laws and unethical administration enabled administrators to seek their personal gain with ease and with impunity.

Keywords : good governance personnel administration

บทนำ

การเมืองและการบริหารมีความเกี่ยวข้องกับมนุษย์มาตั้งแต่โบราณกาล ทั้งนี้เพราะการเมืองเกิดขึ้นมาจากความจำเป็นของชีวิตทางสังคมของมนุษย์ดังที่ อริสโตเติล ปราชญ์ชาวกรีกได้กล่าวเมื่อประมาณ 300 ปีก่อนคริสตกาลว่ามนุษย์เป็นสัตว์ประเภทหนึ่งที่แตกต่างจากสัตว์ทั้งหลายคือเป็นสัตว์สังคม (สยาม คำปริดา, 2549 : 32) องค์การหรือสถาบันทางการเมืองจึงมีบทบาทสำคัญในการดำเนินการทางการเมือง โดยรัฐบาลหรือหน่วยงานของรัฐบาลมุ่งแจกแจงคุณค่าต่างๆ อย่างถูกต้องตามกฎหมายให้แก่สังคมโดยส่วนรวม (วิชฌู เครืองาม, 2554 : 13)

การบริหารปกครองประเทศตามระบอบประชาธิปไตยของประเทศไทยประกอบไปด้วยประชากรจำนวนมาก และพื้นที่อันกว้างไกลรัฐบาลที่เป็นศูนย์กลางแต่เพียงสถาบันเดียวย่อมเป็นสิ่งที่เป็นไปได้ยากหรือเกิดสภาพของความไม่ประหยัคงบประมาณในเชิงขนาดและขาดประสิทธิภาพในด้านการบริหารงานจึงมีความจำเป็นที่จะต้องมีการถ่ายเทอำนาจในทางการเมืองการปกครองให้อยู่ในมือขององค์กรส่วนท้องถิ่นหรือสถาบันที่อยู่นอกศูนย์กลางออกไป ด้วยเหตุนี้คุณค่าและความสำคัญของการปกครองท้องถิ่นเป็นการตอบสนองต่อปัญหาและความต้องการของชุมชนภายในท้องถิ่นนั้น องค์กรปกครองส่วนท้องถิ่นเป็นหน่วยทางการเมืองการปกครองจำแนกเล็กๆ ที่มีมากมายกระจายอยู่ทั่วประเทศ โดยพื้นที่เหล่านั้นย่อมมีความแตกต่างกันไปตามลักษณะทางกายภาพ วัฒนธรรม และวิถีชีวิตของผู้คนในท้องถิ่นนั้นๆ ทำให้การบริหารและการปกครองที่มีลักษณะของการรวมศูนย์อำนาจอยู่ที่รัฐบาลกลางเพียงแห่งเดียว ไม่สามารถที่จะตอบสนองต่อความต้องการและปัญหาที่เกิดขึ้นภายในชุมชนนั้นๆ จึงจำเป็นต้องกระจายระบบงานให้มีลักษณะคล่องตัว และปรับตัวให้ยืดหยุ่น นั่นก็คือการสร้างหน่วยการปกครองที่เรียกว่าองค์กรปกครองส่วนท้องถิ่นเพื่อให้

มาจัดทำบริการและแก้ปัญหาของประชาชนในท้องถิ่นและยังจะเป็นการสร้างเสริมความเข้มแข็งให้กับหลักความรับผิดชอบตามระบอบประชาธิปไตย (สุพจน์ เจริญขำ, 2554 : 1)

ธรรมาภิบาล (Good Governance) ได้รับความสนใจอย่างกว้างขวาง โดยเฉพาะองค์การภาครัฐได้ให้ความสำคัญและนำแนวคิดนี้ไปประยุกต์ใช้กับการบริหารองค์การ หลักธรรมาภิบาล (Good Governance) เกี่ยวข้องกับการบริหารงานที่มีประสิทธิภาพสู่ประชาชน โดยมุ่งให้เกิดความเป็นอิสระในการบริหารงาน การลดการควบคุมให้ผู้บริหารสามารถปฏิบัติงานได้บรรลุตามเป้าหมาย สถาบันที่ทำหน้าที่บริหารงานภาครัฐ นอกจากจะต้องกำหนดบทบาทของตนอย่างชัดเจนแล้วมีความพร้อมที่จะถูกตรวจสอบต่อแนวทางการใช้อำนาจในการดำเนินงาน นอกจากนี้การบริหารงานภาครัฐได้ยึดหลักการบริหารกิจการบ้านเมืองที่ดี เพื่อให้ การทำงานเกิดประสิทธิผล มีประสิทธิภาพและความคุ้มค่า เปิดเผยโปร่งใส และเน้นการมีส่วนร่วมของประชาชน ซึ่งเป็นไปตามพระราชกฤษฎีกาว่าด้วยหลักเกณฑ์และวิธีการบริหารกิจการบ้านเมืองที่ดี พ.ศ. 2546 ซึ่งทำให้ส่วนราชการต่างๆ ต้องปรับเปลี่ยนวิธีการคิดให้มุ่งเน้นประชาชนเป็นศูนย์กลาง และวิธีการทำงาน เพื่อมุ่งไปสู่การเป็นองค์กรสมัยใหม่ ทำงานเชิงรุกแบบบูรณาการ คล่องตัว รวดเร็ว มีขีดสมรรถนะสูง และสามารถรองรับต่อโลกแห่งการเปลี่ยนแปลงได้ตัวอย่างหนึ่งของการเปลี่ยนแปลง ประกอบกับการบริหารจัดการภาครัฐในปัจจุบันยังได้นำแนวคิดในเรื่องของการบริหารจัดการภาครัฐแนวใหม่ หรือ New Public Management : NPM มาปรับใช้ โดยให้ความสำคัญต่อการรับผิดชอบต่อผลงาน การควบคุมผลสัมฤทธิ์ การเชื่อมโยงให้เข้ากับการจัดสรรทรัพยากรและการให้รางวัล การปรับโครงสร้าง องค์กรให้เหมาะสมต่อการปฏิบัติงาน ทั้งนี้เพื่อให้การปฏิบัติงานสามารถตอบสนองต่อความต้องการของประชาชนได้อย่างมีประสิทธิภาพ เกิดประโยชน์สุขแก่ประชาชนเกิดผลสัมฤทธิ์ต่อภารกิจภาครัฐ เกิดความ

คุณค่าในเชิงภารกิจของรัฐ ลดขั้นตอนการปฏิบัติงานที่เกินจำเป็นประชาชนได้รับการอำนวยความสะดวกและการตอบสนองความต้องการ รวมทั้งมีการติดตามประเมินผลอย่างสม่ำเสมอ

นอกจากแนวคิด ทฤษฎี วรรณกรรมต่างๆ ในส่วนของการบริหารบ้านเมืองที่ดีขององค์การบริหารส่วนตำบล และเป็นแรงกระตุ้นให้ผู้วิจัยสนใจในการศึกษาธรรมชาติภูมิบาลในการบริหารงานบุคคลของนายกองค์การบริหารส่วนตำบลในกลุ่มร้อยแก่นสารสินธุ์ อาทิ เช่น สมเกียรติ เกียรติเจริญ (2558 : 272-274) ศึกษาเรื่องรูปแบบปัจจัยที่ส่งผลต่อความสำเร็จในการบริหารบ้านเมืองที่ดีขององค์การบริหารส่วนตำบลในจังหวัดมหาสารคาม เนติพัฒน์ รุณยง (2557 : 198-201) ศึกษาเรื่องรูปแบบการพัฒนาพฤติกรรมการทำงานเพื่อสร้างความเป็นธรรมตามหลักธรรมาภิบาลของบุคลากรฝ่ายปกครอง ในจังหวัดร้อยเอ็ด สันติ ไชยมหา (2555 : 75-76) ศึกษาเรื่องการบริหารงานตามหลักธรรมาภิบาลขององค์การบริหารส่วนตำบลไชยบุรี อำเภอท่าอุเทน จังหวัดนครพนม และณพัลลภ ศรีชนะ (2555 : 85) ศึกษาเรื่อง การบริหารตามหลักการบริหารกิจการบ้านเมืองที่ดีขององค์การบริหารส่วนตำบลในอำเภอบึงสามพัน จังหวัดร้อยเอ็ด เป็นต้น พบว่าแนวทางการนำหลักธรรมาภิบาลประยุกต์ไปใช้ในการบริหารงานขององค์การจะส่งผลเพื่อพัฒนาการบริหารงานให้สอดคล้องกับหลักธรรมาภิบาลด้านหลักนิติธรรม หลักคุณธรรม หลักความโปร่งใส หลักการมีส่วนร่วม หลักความรับผิดชอบ และหลักความคุ้มค่า โดยเฉพาะบุคลากรในองค์การ ผู้บริหารต้องมีความรอบรู้ ข้อกฎหมาย ระเบียบ และข้อบังคับของทางราชการ รวมทั้งการรับฟังความคิดเห็นของประชาชนและการเคารพในความคิดเห็นที่แตกต่าง การปฏิบัติงานของฝ่ายบริหารข้าราชการและเจ้าหน้าที่ต้องมีความซื่อสัตย์ สุจริต ยึดหลักความถูกต้องเป็นธรรมกับทุกฝ่ายและมีความเสมอภาค เปิดโอกาสให้ประชาชนตรวจสอบกิจการภายในองค์การ และเปิดเผยข้อมูลข่าวสารที่เป็นประโยชน์ต่อประชาชน

อย่างตรงไปตรงมา เปิดโอกาสให้ประชาชนรับรู้เพื่อเสนอความคิดเห็นในการตัดสินใจปัญหาสำคัญและการมีส่วนร่วมทุกมิติ มีการกำหนดเป้าหมายและมาตรฐานโดยวางกรอบความรับผิดชอบขององค์การให้มีขอบเขตที่ชัดเจน ครอบคลุมทั้งระบบงาน บริหารงานในองค์การให้เกิดความคุ้มค่า

จากการศึกษางานวิจัยที่กล่าวถึงข้างต้นทำให้ทราบว่าการบริหารบ้านเมืองที่ดีของเทศบาลตำบลมีปัญหาคือข้อขัดข้องจากสาเหตุหลายประการ จึงจำเป็นต้องมีการบริหารบ้านเมืองที่ดีเนื่องจากมีการร้องทุกข์ขอความเป็นธรรม กรณีการเรียกรับผลประโยชน์จากเลื่อนขั้นเงินเดือน การรับโอน ย้าย บรรจุ แต่งตั้ง การเปิดครอบครองที่ดิน การเลื่อนระดับ เป็นต้น ในการวิจัยครั้งนี้จึงมุ่งที่จะศึกษาธรรมชาติภูมิบาลในการบริหารงานบุคคลของนายกเทศมนตรีในเขตพื้นที่ภาคตะวันออกเฉียงเหนือ โดยบูรณาการระเบียบสำนักนายกรัฐมนตรีว่าด้วยการสร้างระบบบริหารจัดการบ้านเมืองและสังคมที่ดี พ.ศ. 2542 และพระราชกฤษฎีกาว่าด้วยหลักเกณฑ์และวิธีการบริหารกิจการบ้านเมืองที่ดี พ.ศ. 2546 รวมทั้งแนวคิดทฤษฎีของนักวิชาการมาเป็นแนวคิดในการวิจัยเพื่อเป็นข้อสารสนเทศและข้อเสนอต่อเทศบาลตำบลแล้วพัฒนาการบริหารจัดการที่ดีกรณีการบริหารงานบุคคลของนายกเทศมนตรีในเขตพื้นที่ภาคตะวันออกเฉียงเหนือต่อไป

วัตถุประสงค์ของการวิจัย

1. เพื่อศึกษาระดับธรรมาภิบาลในการบริหารงานบุคคลของนายกเทศมนตรีในเขตพื้นที่ภาคตะวันออกเฉียงเหนือ
2. เพื่อศึกษาระดับกลยุทธ์การสร้างหลักธรรมาภิบาลในการบริหารงานบุคคลของนายกเทศมนตรีในเขตพื้นที่ภาคตะวันออกเฉียงเหนือ
3. เพื่อศึกษาปัจจัยที่มีอิทธิพลต่อธรรมาภิบาลในการบริหารงานบุคคลของนายกเทศมนตรีในเขตพื้นที่ภาคตะวันออกเฉียงเหนือ

4. เพื่อศึกษาข้อเสนอแนะกลยุทธ์การสร้างธรรมาภิบาลในการบริหารงานบุคคลของนายกเทศมนตรีในเขตพื้นที่ภาคตะวันออกเฉียงเหนือ

วิธีดำเนินการวิจัย

การวิจัยครั้งนี้เป็นการวิจัยแบบปริมาณ

1. ประชากรที่ใช้ในการวิจัยเชิงปริมาณและคุณภาพ ได้แก่ นายกเทศมนตรี จำนวน 20 จังหวัด จำนวน 847 คน พนักงานเทศบาล ผู้ดำรงตำแหน่งปลัดและผู้รับผิดชอบงานบริหารงานบุคคล จำนวน 20 จังหวัด จำนวน 1,694 คน รวมทั้งหมด 2,541 คน

2. กลุ่มตัวอย่างที่ใช้ในการวิจัย แยกเป็น 2 กลุ่ม ดังนี้

2.1 กลุ่มตัวอย่างที่ใช้ในการวิจัยเชิงปริมาณ ได้แก่ ประชากรที่ใช้ในการวิจัยเชิงปริมาณ ได้แก่ นายกเทศมนตรี จำนวน 20 จังหวัด จำนวน 847 คน พนักงานเทศบาล ผู้ดำรงตำแหน่งปลัดและผู้รับผิดชอบงานบริหารงานบุคคล จำนวน 20 จังหวัด จำนวน 1,694 คน รวมทั้งหมด 2,541 คน คำนวณขนาดกลุ่มตัวอย่างตามสูตรของ Yamane (1973 : 727) ได้ขนาดกลุ่มตัวอย่าง จำนวน 346 คน

2.2 กลุ่มตัวอย่างเป็นประชากรที่ใช้ในการวิจัยเชิงคุณภาพเลือกกลุ่มตัวอย่างแบบเจาะจง รวม เป็นจำนวนทั้งสิ้น 14 คน ประกอบด้วย 1) ตัวแทนท้องถิ่นจังหวัด จำนวน 2 คน 2) ตัวแทนท้องถิ่นอำเภอ จำนวน 3 คน 3) ตัวแทนนายกเทศมนตรี จำนวน 3 คน 4) ตัวแทนปลัดเทศบาลตำบล จำนวน 3 คน 5) ตัวแทนพนักงานเทศบาล ผู้รับผิดชอบงานบริหารงานบุคคล จำนวน 3 คน โดยไม่ใช้บุคคลเดียวกันกับประชากรกลุ่มที่ 1

3. เครื่องที่ใช้ในการเก็บรวบรวมข้อมูลในครั้งนี้

3.1 การวิจัยเชิงปริมาณ เครื่องมือที่ใช้ในการเก็บรวบรวมข้อมูลในครั้งนี้คือแบบสอบถาม เป็นแบบสอบถามสำหรับนายกเทศมนตรี พนักงานเทศบาล

ผู้ดำรงตำแหน่งปลัดและผู้รับผิดชอบงานบริหารงานบุคคล โดยผู้วิจัยสร้างขึ้นเองจากการศึกษาแนวคิด ทฤษฎีที่เกี่ยวข้อง ประกอบด้วย

ตอนที่ 1 ข้อมูลทั่วไปของผู้ตอบแบบสอบถาม เป็นคำถามเกี่ยวกับข้อมูลส่วนบุคคล เพศ อายุ ระดับการศึกษา ตำแหน่ง ประสบการณ์ทำงาน ซึ่งลักษณะคำถามเป็นแบบระบुरายการ (Check List)

ตอนที่ 2 คำถามเกี่ยวกับปัจจัยภายในที่มีอิทธิพลต่อธรรมาภิบาลในการบริหารงานบุคคลของนายกเทศมนตรีในเขตพื้นที่ภาคตะวันออกเฉียงเหนือ ทั้งหมด 6 ด้าน ประกอบด้วย 1) ด้านนิติธรรม 2) ด้านคุณธรรม 3) ด้านยุติธรรม 4) ด้านการมีส่วนร่วม 5) ด้านความโปร่งใส 6) ด้านความรับผิดชอบ 7) ด้านความคุ้มค่า ซึ่งลักษณะคำถามเป็นแบบเลือกตอบโดยใช้แบบเลือกตอบมาตราส่วนประมาณค่า (Likert Scale) 5 ระดับ ได้แก่ 5 = สูงมาก 4 = สูง 3 = ปานกลาง 2 = น้อย และ 1 = น้อยมาก

ตอนที่ 3 คำถามเกี่ยวกับกลยุทธ์การสร้างหลักธรรมาภิบาลในการบริหารงานบุคคลของนายกเทศมนตรีในเขตพื้นที่ภาคตะวันออกเฉียงเหนือ ประกอบด้วย 1) ด้านประสิทธิภาพ 2) ด้านความสะอาดของประชาชน 3) ด้านประโยชน์สุขของประชาชน 4) ด้านความพึงพอใจของประชาชน ซึ่งลักษณะคำถามเป็นแบบเลือกตอบโดยใช้แบบเลือกตอบมาตราส่วนประมาณค่า (Likert Scale) 5 ระดับ ได้แก่ 5 = สูงมาก 4 = สูง 3 = ปานกลาง 2 = น้อย และ 1 = น้อยมาก

ตอนที่ 4 ข้อเสนอแนะพัฒนาในการใช้หลักธรรมาภิบาลในการบริหารงานบุคคลของนายกเทศมนตรีในเขตพื้นที่ภาคตะวันออกเฉียงเหนือ

3.2 การวิจัยเชิงคุณภาพ เครื่องมือที่ใช้ในการเก็บรวบรวมข้อมูลในครั้งนี้คือแบบสัมภาษณ์แบบมีโครงสร้างที่กำหนดแนวทางไว้ (The Interview Guide)

4. การหาคุณภาพของเครื่องมือ มีขั้นตอนดังต่อไปนี้

4.1 การหาคุณภาพแบบสอบถาม

1) ผู้วิจัยได้ศึกษาเอกสารและงานวิจัยที่เกี่ยวข้อง แนวคิด ทฤษฎี เกี่ยวกับกลยุทธ์การสร้างหลักธรรมาภิบาลในการบริหารงานบุคคล เพื่อเป็นแนวทางในการสร้างแบบสอบถาม

2) ดำเนินการสร้างแบบสอบถามตามกรอบแนวคิดการวิจัย กำหนดขอบเขตคำถามให้ครอบคลุมกรอบแนวคิดและความมุ่งหมายของการวิจัย แล้วนำมาเป็นข้อมูลในการสร้างแบบสอบถามทั้งชนิดปลายปิดและปลายเปิด

3) นำแบบสอบถามที่ปรับปรุงแล้วเสนอผู้เชี่ยวชาญให้พิจารณา และทำการตรวจสอบความเที่ยงตรงของเนื้อหาและ ภาษา โดยพิจารณาความสอดคล้องระหว่างข้อคำถามกับวัตถุประสงค์ โดยหาค่าดัชนีความสอดคล้อง (Index of Item-Objective Congruence หรือ IOC)

4) นำแบบสอบถามที่สร้างขึ้นและได้ทำการปรับปรุงแก้ไขเรียบร้อยแล้ว ไปทดลองใช้ (Try Out) กับกลุ่มประชากรที่ไม่ใช่กลุ่มตัวอย่าง จำนวน 40 คน แล้วนำมาวิเคราะห์หาค่าความเชื่อมั่นของแบบสอบถาม (Reliability) ตามวิธีของ ครอนบาค (Cronbach) ได้ค่าสัมประสิทธิ์อัลฟา (Alpha-Coefficient) ได้เท่ากับ .912

5) จัดพิมพ์ฉบับสมบูรณ์แล้วนำไปใช้เก็บข้อมูล

4.2 ผู้วิจัยจะดำเนินการพบที่ปรึกษาและทดลองสัมภาษณ์กับตัวแทนท้องถิ่นจังหวัด ตัวแทนท้องถิ่นอำเภอ ตัวแทนนายกเทศมนตรี ตัวแทนปลัดเทศบาลตำบล ตัวแทนพนักงานเทศบาลผู้รับผิดชอบการบริหารงานบุคคล และปรับปรุงแก้ไขข้อคำถามหรือแนวทางการได้มาซึ่งข้อมูลจากการสัมภาษณ์ เพื่อให้ตรงวัตถุประสงค์มากที่สุด

การเก็บรวบรวมข้อมูล

ในการวิจัยครั้งนี้ผู้วิจัยเป็นผู้ดำเนินการเก็บรวบรวมข้อมูลด้วยตนเองโดยดำเนินการตามลำดับขั้นตอน ดังนี้

1. งานวิจัยเชิงปริมาณ

1.1 ขอนหนังสือจากบัณฑิตวิทยาลัยมหาวิทยาลัย กรุงเทพมหานคร ถึงนายกเทศมนตรีที่จะขอเข้าเก็บข้อมูล

1.2 ผู้วิจัยกำหนดให้ผู้ช่วยผู้วิจัยในการเก็บรวบรวมข้อมูล จำนวน 2 คนต่อหนึ่งจังหวัด เพื่อนำแบบสอบถามแจกให้กลุ่มตัวอย่าง โดยจะดำเนินการอบรมและจัด focus group เพื่อความเข้าใจในแบบสอบถามและรายละเอียดต่างๆ

1.3 ผู้วิจัยและผู้ช่วยผู้วิจัยดำเนินการเก็บแบบสอบถามคืนจนครบตามจำนวน

2. งานวิจัยเชิงคุณภาพ

2.1 ขอนหนังสือจากบัณฑิตวิทยาลัยมหาวิทยาลัย กรุงเทพมหานคร ถึงผู้ว่าราชการจังหวัด นายอำเภอและนายกเทศมนตรีที่จะขอเข้าเก็บข้อมูล

2.2 การสัมภาษณ์ ผู้วิจัยจะดำเนินการสัมภาษณ์เองทุกคน

การวิเคราะห์ข้อมูล

การวิจัยครั้งนี้ทำการวิเคราะห์ข้อมูลโดยใช้เครื่องมือคอมพิวเตอร์ในการประมวลผลข้อมูลโดยใช้โปรแกรมสำเร็จรูป ดำเนินการดังนี้

1. ตรวจสอบความสมบูรณ์ของการตอบแบบสอบถาม

2. นำแบบสอบถามที่มีความสมบูรณ์แล้วลงรหัสตามแบบการลงรหัส (Coding form) ผู้วิจัยใช้โปรแกรมคอมพิวเตอร์สำเร็จรูปวิเคราะห์ข้อมูล โดยเฉพาะส่วนของแบบสอบถามที่เป็นมาตราส่วนประมาณค่า (Rating Scale)

3. การวิเคราะห์ความสัมพันธ์ของปัจจัยที่มีอิทธิพลต่อที่ธรรมาภิบาลในการบริหารงานบุคคลของนายกเทศมนตรีในเขตพื้นที่ภาคตะวันออกเฉียงเหนือผู้วิจัยใช้สถิติสัมประสิทธิ์เพียร์สัน (Pearson Product Moment Correlation)

4. การวิเคราะห์ปัจจัยที่มีอิทธิพลต่อธรรมาภิบาลในการบริหารงานบุคคลของนายกเทศมนตรีในเขตพื้นที่ภาคตะวันออกเฉียงเหนือโดยใช้สถิติการวิเคราะห์การถดถอยพหุคูณเชิงเส้นตรง (Multiple Linear Regression Analysis) โดยวิธี Stepwise อย่างมีนัยสำคัญทางสถิติที่ระดับ .05

5. ในส่วนของแบบสอบถามตอนที่ 4 เป็นข้อเสนอแนะผู้วิจัยนำข้อมูลทั้งหมดมาจัดให้เป็นระเบียบหมวดหมู่โดยการจัดกลุ่มข้อความหรือประโยค (Grouping) ที่มีลักษณะหรือความหมายเดียวกันหรือใกล้เคียงกัน และแจกแจงความถี่ (Frequency Distribution) และพรรณนาความ

สรุปผลการวิจัย

การวิจัยเรื่อง ธรรมาภิบาลในการบริหารงานบุคคลของนายกเทศมนตรีในเขตพื้นที่ภาคตะวันออกเฉียงเหนือ

ผลการศึกษาระดับและข้อกำหนดธรรมาภิบาลในการบริหารงานบุคคลของนายกเทศมนตรีในเขตพื้นที่ภาคตะวันออกเฉียงเหนือ เป็นการวิจัยเชิงปริมาณโดยใช้แบบสอบถาม

1. ลักษณะทั่วไปของผู้ตอบแบบสอบถาม พบว่าผู้ตอบแบบสอบถามส่วนใหญ่เป็นเพศชาย จำนวน 193 คน คิดเป็นร้อยละ 55.80 การศึกษาระดับปริญญาตรีหรือเทียบเท่า จำนวน 164 คน คิดเป็นร้อยละ 47.40 ตำแหน่งนักทรัพยากรบุคคล จำนวน 147 คน คิดเป็นร้อยละ 42.50 อายุระหว่าง 31 - 40 ปี จำนวน 121 คน คิดเป็นร้อยละ 35.00 ประสบการณ์การทำงาน ระหว่าง 11 - 15 ปี จำนวน 146 คน คิดเป็นร้อยละ 42.20 ภูมิลำเนา อยู่ที่จังหวัดนครราชสีมา จำนวน 35 คน คิดเป็นร้อยละ 10.10 และสถานที่ปฏิบัติงานอยู่จังหวัดนครราชสีมา จำนวน 35 คน คิดเป็นร้อยละ 10.10

2. ระดับธรรมาภิบาลในบุคคลของนายกเทศมนตรีในเขตพื้นที่ภาคตะวันออกเฉียงเหนือ โดยรวม มีความคิด

เห็นอยู่ในระดับปานกลาง เมื่อพิจารณาเป็นรายด้านมีความคิดเห็นอยู่ในระดับมาก จำนวน 3 ด้าน เรียงลำดับค่าเฉลี่ยจากมากไปน้อย คือด้านความรับผิดชอบ รองลงมา คือด้านความคุ้มค่า และด้านการมีส่วนร่วมมีความคิดเห็นอยู่ในระดับปานกลาง จำนวน 4 ด้าน เรียงลำดับค่าเฉลี่ยจากมากไปน้อย คือ ด้านความโปร่งใส รองลงมา คือด้านคุณธรรม ด้านนิติธรรมและด้านยุติธรรม

3. ระดับกลยุทธ์การสร้างหลักธรรมาภิบาลในการบริหารงานบุคคลของนายกเทศมนตรีในเขตพื้นที่ภาคตะวันออกเฉียงเหนือโดยรวม มีความคิดเห็นอยู่ในระดับมาก เมื่อพิจารณาเป็นรายด้าน มีความคิดเห็นอยู่ในระดับมาก จำนวน 5 ข้อ เรียงลำดับค่าเฉลี่ยจากมากไปน้อย คือ ด้านความพึงพอใจของประชาชน รองลงมา คือ ด้านประโยชน์สุขของประชาชน ด้านความสะดวกของประชาชนและด้านประสิทธิภาพ

4. ข้อเสนอแนะการใช้หลักธรรมาภิบาลในการบริหารงานบุคคลของนายกเทศมนตรีในเขตพื้นที่ภาคตะวันออกเฉียงเหนือ จำแนกได้รายด้านดังนี้

4.1 ด้านนิติธรรม มีข้อเสนอแนะดังนี้เทศบาลควรจัดโครงการอบรมเกี่ยวกับกฎหมาย โดยเฉพาะที่เกี่ยวข้องกับเทศบาล รองลงมาคือ เทศบาลควรมีระเบียบหรือแนวทางการปฏิบัติเกี่ยวกับคุณธรรมจริยธรรมของข้าราชการและผู้บริหารท้องถิ่น

4.2 ด้านคุณธรรม มีข้อเสนอแนะดังนี้เทศบาลควรจัดโครงการอบรมเกี่ยวกับกฎหมาย โดยเฉพาะที่เกี่ยวข้องกับเทศบาล รองลงมาคือเทศบาลควรมีระเบียบหรือแนวทางการปฏิบัติเกี่ยวกับคุณธรรมจริยธรรมของข้าราชการและผู้บริหารท้องถิ่น ควรมีการพิจารณาความดีความชอบของข้าราชการที่ชัดเจนและเป็นธรรม ควรมีการจัดสรรงบประมาณในการพัฒนาอย่างเป็นธรรม และทั่วถึง ควรมีการส่งเสริมให้ข้าราชการและผู้บริหารท้องถิ่นได้ตระหนักถึงหลักคุณธรรมในการบริหารงาน ควรส่งเสริมให้ข้าราชการและผู้บริหารท้องถิ่นใช้ประเพณี

ทางศาสนาเป็นแนวทางการปฏิบัติตนให้มีคุณธรรมและควรเชิญวิทยากรที่มีความรู้ความสามารภมาให้การอบรมด้านคุณธรรม

4.3 ด้านยุติธรรม มีข้อเสนอแนะดังนี้ ควรมีการพิจารณาความดีความชอบของข้าราชการที่ชัดเจนและเป็นธรรม รองลงมาคือควรมีการจัดสรรงบประมาณในการพัฒนาอย่างเป็นธรรมและทั่วถึง และควรมีการส่งเสริมให้ข้าราชการและผู้บริหารท้องถิ่นได้ตระหนักถึงหลักคุณธรรมในการบริหารงาน

4.4 ด้านการมีส่วนร่วม มีข้อเสนอแนะดังนี้ ควรให้ประชาชนมีส่วนร่วมในการเสนอวิสัยทัศน์ปัญหา รองลงมาคือควรให้ประชาชนมีส่วนร่วมในการประเมินผลการปฏิบัติงานของข้าราชการ

4.5 ด้านความโปร่งใส มีข้อเสนอแนะดังนี้ ควรส่งเสริมให้ประชาชนติดตามข้อมูลข่าวสารอย่างต่อเนื่อง รองลงมาคือควรมีจัดบริการร้องทุกข์ร้องเรียนของประชาชน และควรมีการปิดประกาศผลการดำเนินงานของเทศบาลอย่างเปิดเผยทุกปี

4.6 ด้านความรับผิดชอบ มีข้อเสนอแนะดังนี้ผู้บริหารเทศบาลควรรับผิดชอบต่อความบกพร่องของหน่วยงาน รองลงมาคือผู้บริหารเทศบาลควรรับผิดชอบต่อปัญหาเพื่อบรรเทาความเดือดร้อนของประชาชน และข้าราชการประจำควรมีความรับผิดชอบต่อหน้าที่ให้มากกว่านี้

4.7 ด้านความคุ้มค่า มีข้อเสนอแนะดังนี้การใช้ทรัพยากรของหน่วยงานควรใช้อย่างประหยัดให้คุ้มค่า รองลงมาคือควรมีการตรวจสอบการใช้ทรัพยากรของหน่วยงาน

5. ความสัมพันธ์ของธรรมาภิบาลในการบริหารงานบุคคลของนายกเทศมนตรี ในเขตพื้นที่ภาคตะวันออกเฉียงเหนือ มีความสัมพันธ์ตัวแปรต้นและตัวแปรตามโดยรวมอยู่ในระดับปานกลางมีความสัมพันธ์เท่ากับ .521 อย่างมีนัยสำคัญทางสถิติที่ระดับ .01

6. สมการพยากรณ์เพื่ออธิบายปัจจัยที่ส่งผลต่อธรรมาภิบาลในการบริหารงานบุคคลของนายกเทศมนตรี ในเขตพื้นที่ภาคตะวันออกเฉียงเหนือ มีจำนวน 4 ตัวประกอบด้วยด้านนิติธรรม ด้านยุติธรรม ด้านความรับผิดชอบ ด้านความคุ้มค่า สามารถอธิบายตัวแปรตาม คือ กลยุทธ์การสร้างธรรมาภิบาลในการบริหารงานบุคคลของนายกเทศมนตรีในเขตพื้นที่ภาคตะวันออกเฉียงเหนือ ได้ร้อยละ 42.50 มีค่า $R^2 = .425$ มีค่าของ Adjusted R^2 เท่ากับ .419 ค่า F เท่ากับ 63.060 ซึ่งมีนัยสำคัญทางสถิติที่ระดับ $\alpha .05$

สมการพยากรณ์ในรูปคะแนนดิบ

$$Y = .1541 + .054X_1 + .072X_3 + .231X_6 + .243X_7$$

สมการพยากรณ์ในรูปคะแนนมาตรฐาน

$$Z_r = .375Z_6 + .345Z_7 + .124Z_3 + .106Z_1$$

ผลการศึกษากลยุทธ์ธรรมาภิบาลในการบริหารงานบุคคลของนายกเทศมนตรีในเขตพื้นที่ภาคตะวันออกเฉียงเหนือ เป็นการวิจัยเชิงคุณภาพโดยใช้แบบสัมภาษณ์แบบมีโครงสร้าง

จากการสัมภาษณ์ผู้เชี่ยวชาญผลสรุปการสัมภาษณ์เชิงลึก ปรากฏดังนี้

1) ปัญหาในการบริหารงานบุคคลของนายกเทศมนตรีในเขตพื้นที่ภาคตะวันออกเฉียงเหนือ มีสาเหตุสำคัญในการทุจริตการบรรจุแต่งตั้งพนักงานส่วนท้องถิ่นส่วนใหญ่เกิดจากพฤติกรรมการรู้เห็นเป็นใจทั้งฝ่ายทั้งนักการเมืองท้องถิ่น ผู้บริหารท้องถิ่น พนักงานส่วนท้องถิ่น การช่วยเหลือโดยมีระบบอุปถัมภ์และช่วยเหลือพวกพ้องของตนเอง การบริหารงานที่ขาดความรู้ความเข้าใจของกฎหมาย ขอบบังคับ หรือระเบียบงานต่างๆ ที่เกี่ยวข้อง ขาดการนำทฤษฎีหรือองค์ความรู้ใหม่ๆ เข้ามาใช้ในการบริหารองค์กร ทำให้การบริหารงานขาดความโปร่งใส ความเสมอภาค ความยุติธรรม ประกอบกับผู้บริหารท้องถิ่นหรือพนักงานท้องถิ่นมีพฤติกรรมแสวงหาผลประโยชน์โดยอาศัยช่องโหว่ของกฎหมาย การขาดคุณธรรมจริยธรรมในการปฏิบัติงานของผู้มีส่วนเกี่ยวข้องทุกคน

2) แนวทางในการแก้ไขปัญหาในการบริหารงานบุคคลของนายกเทศมนตรีในเขตพื้นที่ภาคตะวันออกเฉียงเหนือ ได้แก่ ควรเสริมสร้างความรู้ความเข้าใจแก่ผู้บริหารเจ้าหน้าที่และประชาชน ให้ปฏิบัติงานด้วยความซื่อสัตย์สุจริตและการต่อต้านการทุจริต ให้มีความสำคัญในการป้องกันการทุจริตในองค์กร การสร้างจิตสำนึก ปลุกฝังคุณธรรมจริยธรรม สร้างภูมิคุ้มกัน วางรากฐานในการป้องกันการทุจริตขององค์กรปกครองส่วนท้องถิ่น ให้เป็นไปอย่างมีประสิทธิภาพ ปรมาจากการทุจริตคอร์รัปชันให้ภาคประชาชนเข้ามามีส่วนร่วมในการตรวจสอบการทำงาน ขององค์กรปกครองส่วนท้องถิ่น การบริหารงานตามหลักธรรมาภิบาล สร้างแรงจูงใจให้ทุกคนเสียสละเพื่อประโยชน์ส่วนรวม รวมไปถึงการณรงค์ เผยแพร่ประชาสัมพันธ์ ให้สังคมมีค่านิยม ยกย่อง เชิดชู และเห็นคุณค่าของการประพฤติปฏิบัติตนตามหลักคุณธรรมและจริยธรรมที่ถูกต้องและเหมาะสม การปลูกจิตสำนึกต่อต้านการทุจริตให้เกิดขึ้นในสังคมไทย

อภิปรายผลการวิจัย

ผลการศึกษาเรื่อง ธรรมาภิบาลในการบริหารงานบุคคลของนายกเทศมนตรีในเขตพื้นที่ภาคตะวันออกเฉียงเหนือ สามารถอภิปรายผลตามสมมติฐานการวิจัย ดังนี้

สมมติฐานการวิจัยที่ 1 ระดับธรรมาภิบาลในการบริหารงานบุคคลของนายกเทศมนตรีในเขตพื้นที่ภาคตะวันออกเฉียงเหนือ โดยรวมอยู่ในระดับมาก ผลการวิจัยพบว่าระดับธรรมาภิบาลในบุคคลของนายกเทศมนตรีในเขตพื้นที่ภาคตะวันออกเฉียงเหนือ โดยรวม มีความคิดเห็นอยู่ในระดับปานกลาง เมื่อพิจารณาเป็นรายด้านมีความคิดเห็นอยู่ในระดับมาก จำนวน 3 ด้าน เรียงลำดับค่าเฉลี่ยจากมากไปน้อย คือด้านความรับผิดชอบ รองลงมา คือ ด้านความคุ้มค่า และด้านการมีส่วนร่วมมีความคิดเห็นอยู่ในระดับปานกลาง จำนวน 4 ด้าน เรียงลำดับค่าเฉลี่ยจากมากไปน้อย คือ ด้านความโปร่งใส รองลงมา คือ ด้านคุณธรรม

ด้านนิติธรรมและด้านยุติธรรม ซึ่งเป็นไปตามสมมติฐานที่ตั้งไว้สามารถอภิปรายผลได้ ดังนี้ ผลการวิจัยสอดคล้องกับงานวิจัยของสมเกียรติ เกียรติเจริญ (2558 : 272-274) ได้ทำวิจัยเรื่อง รูปแบบปัจจัยที่ส่งผลต่อความสำเร็จในการบริหารจัดการบ้านเมืองที่ดีขององค์การบริหารส่วนตำบลในจังหวัดมหาสารคาม ผลการวิจัยพบว่า ปัจจัยที่ส่งผลต่อความสำเร็จในการบริหารจัดการบ้านเมืองที่ดีขององค์การบริหารส่วนตำบลในจังหวัดมหาสารคาม โดยรวมอยู่ในระดับมาก เมื่อจำแนกเป็นรายด้าน พบว่าอยู่ในระดับมากที่สุดทั้ง 8 ด้าน เรียงลำดับจากค่าเฉลี่ยมากไปน้อย ได้แก่ ด้านความรับผิดชอบ ด้านนิติธรรม ด้านความยุติธรรมด้านคุณธรรม ด้านภาวะผู้นำ ด้านการมีส่วนร่วม ด้านการกระจายอำนาจ และ ด้านความโปร่งใส สอดคล้องกับงานวิจัยของ ณพัชร ตรีชนะ (2555 : 85) ได้ทำการศึกษาการบริหารตามหลักการบริหารกิจการบ้านเมืองที่ดี ขององค์การบริหารส่วนตำบลในอำเภอปทุมรัตน์ จังหวัดร้อยเอ็ด ผลการวิจัยพบว่าการบริหารตามหลักการบริหารกิจการบ้านเมืองที่ดีขององค์การบริหารส่วนตำบลในอำเภอปทุมรัตน์ จังหวัดร้อยเอ็ด โดยรวมอยู่ในระดับมากที่สุด เพื่อพิจารณาเป็นรายด้าน พบว่า อยู่ในระดับมากที่สุดทั้ง 6 ด้าน เรียงค่าเฉลี่ยจากมากไปน้อย ดังนี้ ด้านนิติธรรม ด้านคุณธรรม ด้านความโปร่งใส ด้านความมีส่วนร่วม ด้านความคุ้มค่า ตามลำดับ สอดคล้องกับงานวิจัยของสันติ ไชยมหา (2555 : 75-76) ได้ทำการวิจัย การบริหารงานตามหลักธรรมาภิบาลขององค์การบริหารส่วนตำบลไชยบุรี อำเภอกาญจนบุรี จังหวัดนครพนม ผลการวิจัยพบว่าการบริหารงานตามหลักธรรมาภิบาลขององค์การบริหารส่วนตำบลไชยบุรี อำเภอกาญจนบุรี จังหวัดนครพนม โดยรวมอยู่ในระดับมาก เมื่อจำแนกเป็นรายด้าน พบว่าอยู่ในระดับมากที่สุด 5 ด้าน อยู่ในระดับปานกลาง 1 ด้าน เรียงตามลำดับจากค่าเฉลี่ยมากไปน้อย ได้แก่ ด้านหลักคุณธรรม ด้านหลักความรับผิดชอบ ด้านหลักความโปร่งใส ด้านหลักนิติธรรม และ ด้านหลักความมีส่วนร่วม สอดคล้องกับงานวิจัยของพิทักษ์

พงศ์ กางการ (2554 : 206-214) ได้ทำวิจัยเรื่อง การบริหารเทศบาลเมืองตามหลักธรรมาภิบาล ในเขตภาคตะวันออกเฉียงเหนือตอนใต้ พบว่าระดับการนำหลักธรรมาภิบาลมาใช้ในการบริหารงานของเทศบาลเมือง ในเขตภาคตะวันออกเฉียงเหนือตอนใต้ของผู้บริหารเทศบาลเมือง โดยภาพรวมอยู่ในระดับมากโดยด้านที่มีค่าเฉลี่ยสูงที่สุด คือ การบรรลุวัตถุประสงค์ของเทศบาลเมืองด้านการบริหารจัดการและอนุรักษ์ทรัพยากรธรรมชาติและสิ่งแวดล้อม รองลงมา คือ การจัดระเบียบชุมชนสังคมและรักษาความสงบเรียบร้อย และการแก้ไขปัญหาการทุจริตคอร์รัปชันตามลำดับ สอดคล้องกับงานวิจัยของสาริณี สายสุวรรณ ฉันทะ จันทะ เสนาะ สะอา บรรเจิดฤทธิ์ (2553 : 77) ได้ทำการวิจัยปัญหาการบริหารงานตามหลักธรรมาภิบาลขององค์การบริหารส่วนตำบลอำเภอห้วยคต จังหวัดชัยนาท ผลการวิจัยพบว่า ปัญหาการบริหารงานตามหลักธรรมาภิบาลขององค์การบริหารส่วนตำบลอำเภอห้วยคต จังหวัดชัยนาท โดยรวมอยู่ในระดับมาก เมื่อพิจารณาเป็นรายด้านพบว่าด้านหลักนิติธรรม ด้านหลักคุณธรรม ด้านหลักความโปร่งใส ด้านหลักการมีส่วนร่วม ด้านหลักความรับผิดชอบ และ ด้านหลักความคุ้มค่า อยู่ในระดับมากทุกด้าน

แต่ไม่สอดคล้องกับงานวิจัยของพระปิยะวัฒน์ ปิยสีโล (2554 : 84) ได้ทำการวิจัย การบริหารงานตามหลักธรรมาภิบาล ของเทศบาลเมืองแพร่ อำเภอเมือง จังหวัดแพร่ ผลการวิจัยพบว่า 1.การบริหารงานตามหลักธรรมาภิบาลของเทศบาลเมืองแพร่ อำเภอเมือง จังหวัดแพร่ โดยรวม อยู่ในระดับปานกลาง เมื่อจำแนกเป็นรายด้านพบว่า อยู่ในระดับปานกลางทุกด้าน ไม่สอดคล้องกับงานวิจัยของจันทร์มงคล พันธุ์พาณิชย์ (2553 : 75-76) ได้ทำการศึกษา การบริหารงานตามหลักธรรมาภิบาลขององค์การบริหารส่วนตำบลลิ้นฟ้า อำเภอจตุรพักตรพิมาน จังหวัดร้อยเอ็ด ผลการวิจัยพบว่า อยู่ในระดับปานกลางทั้ง 6 ด้าน เรียงลำดับจากค่าเฉลี่ยมากไปน้อย ได้แก่ ด้านหลักนิติธรรม ด้านหลักคุณธรรม ด้านหลักความรับผิดชอบ

ด้านหลักความมีส่วนร่วม ด้านหลักความโปร่งใส และด้านหลักความคุ้มค่า และไม่สอดคล้องกับงานวิจัยของอนิรุทธ์ แดงหยง (2552 : 78-79) ได้ทำวิจัยเรื่อง การปฏิบัติงานตามหลักธรรมาภิบาลของบุคลากรของมหาวิทยาลัยราชภัฏมหาสารคาม ผลการวิจัยพบว่าการปฏิบัติงานตามหลักธรรมาภิบาลของบุคลากร มหาวิทยาลัยราชภัฏมหาสารคาม โดยรวมอยู่ในระดับปานกลาง และจำแนกเป็นรายด้านพบการปฏิบัติงานตามหลักธรรมาภิบาลของบุคลากร พบว่าการปฏิบัติงานอยู่ในระดับมาก 1 ด้าน คือ ด้านหลักคุณธรรม การปฏิบัติงานอยู่ในระดับปานกลาง 3 ด้านโดยเรียงลำดับค่าเฉลี่ยจากมากไปน้อยคือด้านหลักนิติธรรมรองลงมาคือ ด้านหลักความคุ้มค่า รองลงมาคือด้านหลักความรับผิดชอบการปฏิบัติงานอยู่ในระดับน้อย 2 ด้านโดยเรียงลำดับค่าเฉลี่ยจากมากไปน้อยคือด้านหลักความโปร่งใสรองลงมาคือ ด้านหลักการมีส่วนร่วม

สมมติฐานการวิจัยที่ 2 ระดับกลยุทธ์การสร้างหลักธรรมาภิบาลในการบริหารงานบุคคลของนายกเทศมนตรีในเขตพื้นที่ภาคตะวันออกเฉียงเหนือ โดยรวมอยู่ในระดับมาก ผลการวิจัยพบว่าระดับกลยุทธ์การสร้างหลักธรรมาภิบาลในการบริหารงานบุคคลของนายกเทศมนตรีในเขตพื้นที่ภาคตะวันออกเฉียงเหนือโดยรวมมีความคิดเห็นอยู่ในระดับมาก เมื่อพิจารณาเป็นรายด้านมีความคิดเห็นอยู่ในระดับมาก จำนวน 5 ข้อ เรียงลำดับค่าเฉลี่ยจากมากไปน้อย คือ ด้านความพึงพอใจของประชาชน รองลงมา คือ ด้านประโยชน์สุขของประชาชน ด้านความสะอาดของประชาชนและด้านประสิทธิภาพ ซึ่งเป็นไปตามสมมติฐานที่ตั้งไว้สามารถอภิปรายผลได้ ดังนี้ ผลการวิจัยสอดคล้องกับงานวิจัยของสมเกียรติ เกียรติเจริญ (2558 : 272-274) ได้ทำวิจัยเรื่อง รูปแบบปัจจัยที่ส่งผลต่อความสำเร็จในการบริหารจัดการบ้านเมืองที่ดีขององค์การบริหารส่วนตำบลในจังหวัดมหาสารคาม ผลการวิจัยพบว่า ความสำเร็จในการบริหารจัดการบ้านเมืองที่ดีขององค์การบริหารส่วนตำบลในจังหวัดมหาสารคาม

โดยรวมอยู่ในระดับมาก และจำแนกเป็นรายด้าน อยู่ในระดับมากทั้ง 5 ด้าน เรียงลำดับค่าเฉลี่ยจากมากไปน้อย ดังนี้ ด้านความสะอาดที่ประชาชนได้รับด้านประสิทธิภาพ ด้านผลสัมฤทธิ์ต่อภารกิจของรัฐ ด้านประโยชน์สุขของประชาชน และด้านความคุ้มค่า สอดคล้องกับงานวิจัยของ มยุรี ทรัพย์เที่ยง (2553 : 183-186) ได้ทำวิจัยเรื่อง ปัจจัยที่ส่งผลต่อประสิทธิภาพการดำเนินงานนโยบายธรรมาภิบาล ในองค์การบริหารส่วนตำบลจังหวัดลพบุรี ผลการศึกษาพบว่าภาพรวมมีการปฏิบัติตามนโยบายธรรมาภิบาลได้จริงในระดับมาก โดยที่เมื่ออิทธิพลของตัวแปรอิสระ 3 ตัว คือ ปัจจัยเกี่ยวกับสมรรถนะของหน่วยงาน ปัจจัยเกี่ยวกับผู้บริหาร บุคลากร และผู้นำนโยบายไปปฏิบัติ ปัจจัยเกี่ยวกับมาตรการควบคุมประเมินผล และการกระตุ้นส่งเสริม สูงขึ้น ทำให้ประสิทธิภาพของการดำเนินนโยบายธรรมาภิบาลสูงขึ้น สอดคล้องกับแนวคิดของพระราชกฤษฎีกาว่าด้วยหลักเกณฑ์และวิธีการบริหารกิจการบ้านเมืองที่ดี พ.ศ. 2546 กำหนดไว้ในมาตรา หมวด 7 (มาตรา 37 - 45) บัญญัติว่าการบริหารราชการให้เกิดประโยชน์สุขของประชาชน ต้องปฏิบัติตามหลักการ สรุปได้ดังนี้ 1) การบริหารราชการเพื่อประโยชน์สุขของประชาชน หมายถึง การปฏิบัติราชการที่มีเป้าหมายเพื่อให้เกิดความผาสุกและความเป็นอยู่ที่ดีของประชาชนความสงบและปลอดภัยของสังคมส่วนรวมตลอดจนประโยชน์สูงสุดของประเทศ 2) ในการบริหารราชการเพื่อประโยชน์สุขของประชาชน ส่วนราชการจะต้องดำเนินการโดยถือว่าประชาชนเป็นศูนย์กลางที่จะได้รับการบริการจากรัฐ และสอดคล้องกับแนวคิดของ Peterson and Plowman (1953 : 235 ; อ้างถึงใน สมยศ นาวีการ.2546 : 18) ได้ให้หลักการงานที่มีประสิทธิภาพไว้ 4 ข้อด้วยกัน คือ 1) คุณภาพของงาน (Quality) 2) ปริมาณงาน (Quantity) 3) เวลา (Time) 4) ค่าใช้จ่าย (Costs)

สมมติฐานการวิจัยที่ 3 ปัจจัยที่มีอิทธิพลต่อธรรมาภิบาลในการบริหารงานบุคคลของนายกเทศมนตรี

ในเขตพื้นที่ภาคตะวันออกเฉียงเหนือ ประกอบด้วย 1) ด้านนิติธรรม 2) ด้านคุณธรรม 3) ด้านยุติธรรม 4) ด้านการมีส่วนร่วม 5) ด้านความโปร่งใส 6) ด้านความรับผิดชอบ 7) ความคุ้มค่า มีความสัมพันธ์กันกับกลยุทธ์การสร้างธรรมาภิบาล ประกอบด้วย 1) ด้านประสิทธิภาพ 2) ความสะอาดของประชาชน 3) ด้านประโยชน์สุขของประชาชน 4) ความพึงพอใจของประชาชน อย่างมีนัยสำคัญทางสถิติที่ระดับ .05 ผลการวิจัยพบว่าสมการพยากรณ์เพื่ออธิบายปัจจัยที่ส่งผลต่อธรรมาภิบาลในการบริหารงานบุคคลของนายกเทศมนตรีในเขตพื้นที่ภาคตะวันออกเฉียงเหนือ มีจำนวน 4 ตัว ประกอบด้วยด้านนิติธรรม ด้านยุติธรรม ด้านความรับผิดชอบ ด้านความคุ้มค่า สามารถอธิบายตัวแปรตาม คือ กลยุทธ์การสร้างธรรมาภิบาลในการบริหารงานบุคคลของนายกเทศมนตรีในเขตพื้นที่ภาคตะวันออกเฉียงเหนือ ได้ร้อยละ 42.50 มีค่า $R^2 = .425$ มีค่าของ Adjusted R^2 เท่ากับ .419 ค่า F เท่ากับ 63.060 ซึ่งมีนัยสำคัญทางสถิติที่ระดับ $\alpha .05$

สมการพยากรณ์ในรูปคะแนนดิบ

$$Y = .1541 + .054X_1 + .072X_2 + .231X_3 + .243X_4$$

สมการพยากรณ์ในรูปคะแนนมาตรฐาน

$$Z_1 = .375Z_2 + .345Z_3 + .124Z_4 + .106Z_5$$

ซึ่งเป็นไปตามสมมติฐานที่ตั้งไว้สามารถอธิบายผลได้ ดังนี้ ผลการวิจัยสอดคล้องกับงานวิจัยของสมเกียรติเกียรติเจริญ (2558 : 272-274) ได้ทำวิจัยเรื่อง รูปแบบปัจจัยที่ส่งผลต่อความสำเร็จในการบริหารจัดการบ้านเมืองที่ดีขององค์การบริหารส่วนตำบลในจังหวัดมหาสารคาม ผลการวิจัยพบว่าสมการพยากรณ์เพื่ออธิบายปัจจัยที่ส่งผลต่อความสำเร็จในการบริหารจัดการบ้านเมืองที่ดีขององค์การบริหารส่วนตำบลในจังหวัดมหาสารคาม คือ ด้านการกระจายอำนาจ ด้านนิติธรรม ด้านความโปร่งใส ด้านคุณธรรม ด้านความรับผิดชอบ และ ด้านภาวะผู้นำ สามารถทำนายผลได้ร้อยละ 63.4 ดังนั้น สมการ $Y = 1.175 - .144X_1 + .253X_2 + .109X_3 + .242X_4 + .191$

X17+.071 X18 และรูปแบบปัจจัยที่ส่งผลต่อความสำเร็จในการบริหารจัดการบ้านเมืองที่ดีขององค์การบริหารส่วนตำบลในจังหวัดมหาสารคาม เมืองประกอบ 5 ด้าน ดังนี้ 1) ด้านนิติธรรม 2) ด้านความโปร่งใส 3) ด้านคุณธรรม 4) ด้านความรับผิดชอบ และ 5) ด้านภาวะผู้นำ 5. ข้อเสนอแนะปัจจัยที่ส่งผลต่อความสำเร็จในการบริหารจัดการบ้านเมืองที่ดีขององค์การบริหารส่วนตำบลในจังหวัดมหาสารคาม ที่มีค่าความถี่สูงสุดแต่ละด้าน ปรากฏ ดังนี้

ควรมีการกระจายอำนาจด้านการจัดการศึกษาระดับพื้นฐานให้กับองค์กรปกครองท้องถิ่นโดยเฉพาะองค์การบริหารส่วนตำบล องค์การบริหารส่วนตำบลควรจัดโครงการให้การอบรมความรู้ความเข้าใจเรื่องกฎหมาย โดยเฉพาะกฎหมายที่เกี่ยวข้องกับ อบต. ให้กับสมาชิก อบต. ควรมีระบบการพิจารณาความดีความชอบของพนักงานที่ชัดเจน ควรให้โอกาสประชาชนมีส่วนร่วมในการเสนอวิธีการแก้ปัญหา องค์การบริหารส่วนตำบลทุกแห่งควรมีผู้รับฟังความคิดเห็นจากประชาชน ควรจัดการอบรมด้านคุณธรรมทางศาสนาให้ ข้าราชการและประชาชน ผู้บริหารองค์การบริหารส่วนตำบลควรรับผิดชอบผลงานของหน่วยงานที่มีความบกพร่อง และควรมีการจัดอบรมภาวะผู้นำให้พนักงานทุกระดับ สอดคล้องกับงานวิจัยของ มยุรี ทรัพย์เที่ยง (2553 : 183-186) ได้ทำวิจัยเรื่อง ปัจจัยที่ส่งผลต่อประสิทธิภาพการดำเนินนโยบายธรรมาภิบาลในองค์การบริหารส่วนตำบลจังหวัดลพบุรี ผลการศึกษาพบว่าภาพรวมมีการปฏิบัติตามนโยบายธรรมาภิบาลได้จริงในระดับมาก โดยที่เมื่ออิทธิพลของตัวแปรอิสระ 3 ตัว คือปัจจัยเกี่ยวกับสมรรถนะของหน่วยงาน ปัจจัยเกี่ยวกับผู้บริหาร บุคลากร และผู้นำนโยบายไปปฏิบัติ ปัจจัยเกี่ยวกับมาตรการควบคุมประเมินผล และการกระตุ้นส่งเสริม สูงขึ้น ทำให้ประสิทธิผลของการดำเนินนโยบายธรรมาภิบาลสูงขึ้น สอดคล้องกับงานวิจัยของธนภรณ์ บัวคำภา (2553 : 79) ได้ทำการศึกษา การนำหลักธรรมาภิบาลไปปฏิบัติของบุคลากรใน องค์การปกครอง

ส่วนท้องถิ่น : ศึกษากรณีเทศบาลตำบลคิ่งตะเกา อำเภอมือง จังหวัดอุดรธานี ผลการวิจัยพบว่า อดีตนายกองค์การบริหารส่วนตำบลคิ่งตะเกา ในฐานะผู้นำหลักธรรมาภิบาลไปปฏิบัติมีความรู้ความเข้าใจในหลักธรรมาภิบาล และมีการนำหลักธรรมาภิบาลไปประยุกต์ใช้ในการปฏิบัติงาน ในส่วนของปัจจัยที่มีผลต่อความสำเร็จในการนำหลักธรรมาภิบาลไปปฏิบัติในองค์การบริหารส่วนตำบลคิ่งตะเกานั้น ประกอบด้วย การมีภาวะผู้นำของผู้บริหารการมีความพร้อมทางด้านทรัพยากรและด้านการเงิน รวมถึงจำนวนบุคลากรสำหรับปัญหาในการนำเสนอหลักธรรมาภิบาลไปปฏิบัติที่สำคัญมี 2 ประการ คือการมีระบบการให้รางวัล การประกวดองค์การบริหารส่วนตำบลที่มีหลักการบริหารจัดการที่ดีตามหลักธรรมาภิบาลที่ไม่ชัดเจนและบุคลากรบางส่วนไม่ยอมรับการปฏิบัติตามหลักธรรมาภิบาล สอดคล้องกับงานวิจัยของฟาร่า อาซามาต (FaraAzamat. 2002 : บทคัดย่อ) ได้ทำการวิจัย Good Governance and market-based : a study of Bangladesh ผลการวิจัยพบว่า ธรรมาภิบาลได้รับการพิจารณาว่ามีความสำคัญอย่างยิ่งเพื่อใช้พัฒนาประเทศกำลังพัฒนา ตัวชี้วัดทั้ง 6 อย่างของหลักธรรมาภิบาลทำให้ทราบว่าธรรมาภิบาลเป็นเครื่องมือในการดำเนินงานที่มีประสิทธิภาพมากที่สุด ซึ่งหลักการเหล่านี้กระจายไปทั่วไป โดยเฉพาะหลักความรับผิดชอบ หลักการที่ทำให้เกิดเสถียรภาพทางการเมือง การลดการละเมิดสิทธิมนุษยชน การเพิ่มประสิทธิภาพของรัฐบาล การมีหลักนิติธรรมที่ใช้ควบคุมการคอร์รัปชัน และ สอดคล้องกับงานวิจัยของคราค (Clarke. 2001 : 90) ได้ทำการวิจัยเรื่อง การใช้หลักธรรมาภิบาลในการกระจายอำนาจการปกครองระบอบประชาธิปไตย ในประเทศกาน่า พบว่าในประเทศด้อยพัฒนาที่มีการปกครองตามระบอบประชาธิปไตยได้มีการกระจายอำนาจจากส่วนกลางไปท้องถิ่น โดยประชาชนมีส่วนร่วมมากขึ้น ทำให้เกิดกลยุทธ์การพัฒนาที่เป็นจริงเป็นจัง มีการปรับตัวในการปฏิบัติต่างๆ ของท้องถิ่นโดยใช้

หลักธรรมาภิบาลให้เหมาะสมกับท้องถิ่นจนถือเป็นกฎเกณฑ์สำคัญในการพัฒนา การใช้หลักธรรมาภิบาลทำให้เกิดการเปลี่ยนแปลงไปในทางที่ดีขึ้น แต่ยังคงมีปัญหาอยู่จากการที่ยังคงมีการถือพรตถือพวก

ข้อเสนอแนะ

การวิจัยเรื่อง ธรรมาภิบาลในการบริหารงานบุคคลของนายกเทศมนตรีในเขตพื้นที่ภาคตะวันออกเฉียงเหนือ ผู้วิจัยได้นำข้อคำถามที่มีค่าเฉลี่ยน้อยที่สุดมาเสนอเป็นข้อเสนอแนะข้อเสนอแนะเชิงนโยบายและการนำไปใช้ดังนี้

1. ข้อเสนอแนะเชิงนโยบายและการนำไปใช้

1.1 ด้านนิติธรรม ควรบริหารงานบุคคลอย่างเป็นธรรมกับผู้มีส่วนเกี่ยวข้อง

1.2 ด้านคุณธรรม ควรมีการจัดระเบียบจรรยาบรรณสำหรับบุคลากร

1.3 ด้านยุติธรรม ควรให้ความสำคัญต่อพนักงานส่วนตำบลอย่างเสมอภาคและเท่าเทียมกัน

1.4 ด้านการมีส่วนร่วม ควรการกำหนดมาตรฐานปรับปรุง กฎ ระเบียบ โดยรับฟังความคิดเห็นจากทุกฝ่ายที่เกี่ยวข้อง

1.5 ด้านโปร่งใส ควรเปิดโอกาสให้บุคลากรรับรู้ปัญหาขององค์กร

1.6 ด้านความรับผิดชอบ ผู้บริหารและข้าราชการของเทศบาลควรมีความตระหนักในบทบาทหน้าที่ในการงาน ความรับผิดชอบที่ได้รับมอบหมาย

1.7 ด้านความคุ้มค่า งบประมาณที่ใช้ในเทศบาลควรได้รับการตรวจสอบจากหน่วยงานที่มีอำนาจอย่างเคร่งครัด

1.8 ด้านประสิทธิภาพ การดำเนินโครงการเกี่ยวกับบริหารงานบุคคลควรมีการดำเนินการได้แล้วเสร็จตามที่กำหนดในแผนการปฏิบัติงานทุกโครงการ

1.9 ด้านความสะอาดของประชาชน เมื่อมีการดำเนินการสอบหรือคัดเลือกเทศบาลควรมีการประชาสัมพันธ์ให้ประชาชนทราบอย่างทั่วถึง

1.10 ด้านประโยชน์สุขของประชาชน เทศบาลควรมีการวิเคราะห์ผลดีผลเสียของการดำเนินงานล่วงหน้าเสมอ

1.11 ด้านความพึงพอใจของประชาชน เทศบาลควรมีการนำข้อเสนอแนะจากประชาชนไปปรับปรุงการทำงาน

2. ข้อเสนอแนะเพื่อการวิจัยครั้งต่อไป

2.1 เนื่องจากการวิจัยในครั้งนี้ได้ดำเนินการศึกษาเฉพาะการบริหารงานบุคคลของนายกเทศมนตรี ทำให้มีความจำกัดในส่วนของการศึกษา ดังนั้นเพื่อให้เกิดความแตกต่างจึงควรศึกษาการบริหารงานของเทศบาลตำบลทั้งหมด

2.2 ในการศึกษาครั้งนี้ได้กำหนดตัวแปรที่ส่งผลในการบริหารงานบุคคลแต่ยังไม่ได้ศึกษาเชิงลึกถึงปัจจัยที่มีความสัมพันธ์กับปัจจัยที่มีอิทธิพลต่อการบริหารงานบุคคลของเทศบาลตำบล ดังนั้น ควรมีการศึกษาปัจจัยเชิงสาเหตุและแนวทางการแก้ไขปัญหาเชิงนโยบายต่อไป

2.3 ควรมีการศึกษากลยุทธ์ในการสร้างธรรมาภิบาลในการบริหารงานเทศบาลตำบลในประเทศไทย

2.4 ควรทำการศึกษาเชิงเปรียบเทียบกลยุทธ์ในการสร้างธรรมาภิบาลในการบริหารงานเทศบาลตำบลเป็นจังหวัดหรือภูมิภาค

ดอกสารอ้างอิง

- จันทร์มงคล พันธุ์พาณิชย์. (2553). **การบริหารงานตามหลักธรรมาภิบาลขององค์การบริหารส่วนตำบลลิ้นฟ้า อำเภอ จตุรพักตรพิมาน จังหวัดร้อยเอ็ด**. วิทยานิพนธ์ปริญญา รัฐประศาสนศาสตรมหาบัณฑิต สาขารัฐประศาสนศาสตร์, บัณฑิตวิทยาลัย มหาวิทยาลัยราชภัฏมหาสารคาม.
- ณพัลลภ ศรีชนะ. (2555). **การบริหารตามหลักการบริหารกิจการบ้านเมืองที่ดีขององค์การบริหารส่วนตำบลในอำเภอ ปทุมรัตน์ จังหวัดร้อยเอ็ด**. วิทยานิพนธ์ปริญญา รัฐประศาสนศาสตรมหาบัณฑิต สาขารัฐประศาสนศาสตร์, บัณฑิตวิทยาลัย มหาวิทยาลัยราชภัฏมหาสารคาม.
- ชนกรณ บัวคำภา. (2553). **การนำหลักธรรมาภิบาลไปปฏิบัติของบุคลากรในองค์กรปกครองส่วนท้องถิ่น ศึกษากรณี เทศบาลตำบลคึมตะเภา อำเภอเมือง จังหวัดอุดรธานี**. วิทยานิพนธ์ศิลปศาสตรมหาบัณฑิต สาขาพัฒนาสังคม, คณะพัฒนาสังคม สถาบันบัณฑิตพัฒนบริหารศาสตร์.
- เนติพัฒน์ รุ้อย่าง. (2557). **รูปแบบการพัฒนาพฤติกรรมการทำงานเพื่อสร้างความเป็นธรรมตามหลักธรรมาภิบาล ของบุคลากรฝ่ายปกครอง ในจังหวัดร้อยเอ็ด**. วิทยานิพนธ์ปริญญา รัฐประศาสนศาสตรดุษฎีบัณฑิต สาขารัฐประศาสนศาสตร์, บัณฑิตวิทยาลัย มหาวิทยาลัยราชภัฏมหาสารคาม.
- พระปวิวัฒน์ ปิยสีโล. (2554). **การบริหารงานตามหลักธรรมาภิบาล ของเทศบาลเมืองแพร่ อำเภอเมือง จังหวัดแพร่**. วิทยานิพนธ์ปริญญาพุทธศาสตรมหาบัณฑิต สาขาวิชารัฐประศาสนศาสตร์, มหาวิทยาลัยมหาจุฬาราชวิทยาลัย.
- พิทักษ์พงศ์ กองการ. (2554). **การบริหารเทศบาลเมืองตามหลักธรรมาภิบาลในเขตภาคตะวันออกเฉียงเหนือตอนใต้**. วิทยานิพนธ์ปริญญา รัฐประศาสนศาสตรมหาบัณฑิต สาขาวิชารัฐประศาสนศาสตร์, บัณฑิตวิทยาลัย มหาวิทยาลัยอุบลราชธานี.
- มยุรี ทรัพย์เที่ยง. (2553). **ปัจจัยที่ส่งผลต่อประสิทธิภาพการดำเนินงานนโยบายธรรมาภิบาล ในองค์การบริหารส่วนตำบล จังหวัดลพบุรี**. วิทยานิพนธ์ปริญญา รัฐประศาสนศาสตรดุษฎีบัณฑิต สาขารัฐประศาสนศาสตร์, บัณฑิตวิทยาลัย มหาวิทยาลัยราชภัฏสวนดุสิต.
- วิษณุ เครื่องงาม. (2554). **เล่าเรื่องผู้นำ**. กรุงเทพฯ : มติชน, 2554.
- สยาม คำปรีดา. (2549). **สังคมกับการปกครอง**. กรุงเทพฯ : โรงพิมพ์ไทยรายวัน.
- สาธินี สายสุวรรณ ฉันทะ จันทะเสนา ละสะอา บรรเจิดฤทธิ์ (2553). **ปัญหาการบริหารงานตามหลักธรรมาภิบาลขององค์การบริหารส่วนตำบล อำเภอหันคา จังหวัดชัยนาท**. วารสารบัณฑิตศึกษา มหาวิทยาลัยราชภัฏวไลยอลงกรณ์ ในพระบรมราชูปถัมภ์ ปีที่ 4 ฉบับที่ 1 กุมภาพันธ์ - เมษายน 2553.
- สุพจน์ เจริญชา. (2554). **การบริหารงานตามหลักธรรมาภิบาลขององค์การบริหารส่วน ตำบลปางมะค่า อำเภอขานวร์ลักษ์บุรี จังหวัดกำแพงเพชร**. วิทยานิพนธ์หลักสูตรพุทธศาสตรมหาบัณฑิต (การบริหารจัดการคณะสงฆ์).
- สันติ ไชยมา. (2555). **การบริหารงานตามหลักธรรมาภิบาลขององค์การบริหารส่วนตำบลไชยบุรี อำเภอท่าอุเทน จังหวัดนครพนม**. วิทยานิพนธ์ปริญญา รัฐประศาสนศาสตรมหาบัณฑิต สาขารัฐประศาสนศาสตร์, บัณฑิตวิทยาลัย มหาวิทยาลัยราชภัฏมหาสารคาม.

- สมเกียรติ เกียรติเจริญ. (2558). **รูปแบบปัจจัยที่ส่งผลต่อความสำเร็จในการบริหารจัดการบ้านเมืองที่ดีขององค์การบริหารส่วนตำบลในจังหวัดมหาสารคาม**. วิทยานิพนธ์ปริญญารัฐประศาสนศาสตรดุษฎีบัณฑิต สาขารัฐประศาสนศาสตร์, บัณฑิตวิทยาลัย มหาวิทยาลัยราชภัฏมหาสารคาม.
- สมยศ นาวีการ. (2546). **การบริหารและพฤติกรรมองค์การ**. พิมพ์ครั้งที่ 3. กรุงเทพฯ: บรรณกิจ.
- อนิรุทธ์ แดงหยง. (2552). **การปฏิบัติงานตามหลักธรรมาภิบาลของบุคลากรของมหาวิทยาลัยราชภัฏมหาสารคาม**. วิทยานิพนธ์ รัฐประศาสนศาสตรมหาบัณฑิต บัณฑิตวิทยาลัย มหาวิทยาลัยราชภัฏมหาสารคาม .
- Azamat Fara. (2002). **Good Governance and market-based : a study of Bangladesh. Australia** : Monash Governanc Research Unit.
- Clarke, Vicki Clinell Burge. (2001). **“In search of good governance : Decentralization and democracy In Ghana.”** Ph, D. Illinois : Northern Illinois University.
- Cronbach, Lee J. (1970). **Essentials of Psychological Testing**. 3rd ed. New York : Harper & Row.
- Yamane, Taro. (1973). **Statistics an Introductory Analysis**. (Third Edition). New York Harper & Row Publishers Inc .