การแสดงความรับผิดทางการบริหารของเทศบาลตำบลขนวน

Administrative Accountability of Khanuan Sub-district Municipality

อนุธน สีตะสุต[1]

บทคัดย่อ

การศึกษาครั้งนี้มีวัตถุประสงค์เพื่อ 1) ศึกษาการบริหารงาน 2) ศึกษาการแสดงความรับผิดทางการบริหารด้านบุคลากร การคลัง และการพัสดุ 3) ศึกษาแนวทางในการแก้ไขปรับปรุงกลไกที่เกี่ยวข้องกับการแสดงความรับผิดทางการบริหาร ด้านบุคลากร ด้านการคลัง และด้านการพัสดุ ผลการศึกษาพบว่า

1. การบริหารงานของเทศบาลตำบลขนวน เป็นลักษณะการบริหารงานตามภาระและอำนาจหน้าที่ที่กฎหมายกำหนดหรือให้อำนาจไว้ การกำหนดนโยบายและแผนของฝ่ายบริหารไม่สอดคล้องกับปัญหา สภาพความเป็นจริงของพื้นที่และความต้องการของประชาชนเท่าที่ควร เนื่องจากจะต้องดำเนินภารกิจที่รัฐมอบหมายหรือสั่งการ ทั้งต้องกำหนดนโยบายให้เป็นไปในทิศทางเดียวกับนโยบายของรัฐ ซึ่งเป็นลักษณะการบริหารงานแบบทั่วไปเช่นเดียวกันกับเทศบาลอื่น

2. การแสดงความรับผิดทางการบริหารด้านบุคลากร ด้านการคลัง และด้านการพัสดุของเทศบาลตำบลขนวน เป็นการแสดงความรับผิดในการดำเนินงานตามสายงานของตน ตามระเบียบ กฎหมายและข้อบังคับ หรือนโยบายไม่ว่าจะเป็นของผู้บริหารท้องถิ่นหรือรัฐบาลกำหนด เป็นความรับผิดชอบตามอำนาจ ภาระหน้าที่ของแต่ละบุคคลและที่ได้รับมอบหมาย แต่ไม่ปรากฏว่าได้มีการสร้างหรือกำหนดกลไก และข้อปฏิบัติในการแสดงความรับผิดทางการบริหารด้านบุคลากร ด้านการคลัง และด้านการพัสดุ ที่เป็นระบบและเป็นรูปธรรมที่จะนำมาปฏิบัติ

3. แนวทางในการแก้ไขปรับปรุงกลไกที่เกี่ยวข้องกับการแสดงความรับผิดทางการบริหารด้านบุคลากร ด้านการคลัง และด้านการพัสดุขององค์กรปกครองส่วนท้องถิ่น คือ ควรมีการกำหนดแนวทาง กลไก และข้อปฏิบัติในการดำเนินงานให้เป็นระบบและเป็นรูปธรรม

คำสำคัญ: การบริหาร การแสดงความรับผิดทางการบริหาร เทศบาลตำบล

Abstract

The purposes of this study were to 1) examine the management 2) study the responsible in personnel management, finance and procurement, and 3) study the developmental municipal guideline for related mechanisms of administrative accountability : personnel management, finance and procurement. The results showed as follows.

1. The administration of Khanuan sub-district municipality was managed by work load and the legal authority. The policies and the management plans did not correspond with the problems, real condition areas, and people' needs. These were because the municipal work load had to be served the state's assignments or orders. The municipal mission had to be generally set up the same direction as the state's mission.

[1]นักศึกษา หลักสูตรรัฐประศาสนศาตรมหาบัณฑิต สาขาวิชาการปกครองท้องถิ่น วิทยาลัยการปกครองท้องถิ่น มหาวิทยาลัยขอนแก่น

2. The administrative accountability of personnel management, finance and procurement of Khanuan sub-district municipality were the responsibilities for the work loads in the command line by the law and regulation, or by the policy of local administrator or by the government. It did not found any working mechanisms or working procedures of personnel management, Finance, and procurement as systematic and tangibility.

3. The developmental guideline of administrative accountabilities of personnel management, finance, procurement of the local administration were to specify the guidelines, procedures, and working regulation as systematic and tangibility.

Keywords: administer, administrative accountability, sub-district administrative municipality

ความเป็นมาของปัญหา

รัฐบาลไทยได้เห็นถึงความสำคัญในการสร้างระบบบริหารงานภาครัฐที่มี จะเห็นได้จากการที่คณะรัฐมนตรีได้ออกมติให้ความเห็นชอบกับแผนแม่บทการปฏิรูประบบราชการ พ.ศ. 2540-2544 และได้การปรับเปลี่ยนกระบวนการบริหารงานภาครัฐและปรับปรุงโครงสร้างของส่วนราชการ ทำให้มีการปรับปรุงแก้ไขกฎหมายว่าด้วยระเบียบบริหารราชการแผ่นดินและกฎหมายว่าด้วยการปรับปรุงกระทรวง ทบวง กรม โดยเฉพาะการนำหลักการบริหารงานภาครัฐแนวใหม่ (New public management) และการบริหารกิจการบ้านเมืองที่ดีหรือหลักธรรมาภิบาล (Good governance) เข้ามาประยุกต์ในระบบราชการไทย คือ การสร้างระบบบริการงานที่มีประสิทธิภาพ (Efficient service) การสร้างความโปร่งใส (Transparency) ความยุติธรรม (Fairness) เคารพและปฏิบัติตามกฎหมาย (Rule of law) และความรับผิดชอบในผลของการตัดสินใจ หรือที่ภาษาอังกฤษเรียกว่า Accountability

ถึงแม้จะมีการปรับปรุงประสิทธิภาพในการทำงานโดยการปรับโครงสร้างบทบาทภารกิจของหน่วยงานภาครัฐไปมากแล้ว แต่แนวคิดเกี่ยวกับการสร้างระบบการทำงานที่เน้นความรับผิดชอบในผลของการตัดสินใจ (Accountability) ยังมิได้มีความคืบหน้า ทั้งที่เป็นระบบที่สำคัญที่จะเสริมสร้างการทำงานที่เน้นประสิทธิภาพ สร้างความสำนึกด้านรับผิดชอบ มีความชัดเจนในกระบวนการทำงาน ทำให้สามารถตรวจสอบการทำงานของภาครัฐให้เป็นไปในทิศทางที่โปร่งใสและตรวจสอบหาผู้รับผิดชอบได้ อันจะทำให้การปฏิรูประบบงานภาครัฐเป็นเพื่อประชาชนส่วนใหญ่มิใช่เพื่อหน่วยงานภาครัฐด้วยกันเอง

การแสดงความรับผิดในหน่วยงานยังไม่ปรากฏชัดเจนเป็นรูปธรรม เนื่องจากบุคลากรที่อยู่ในหน่วยงานภาครัฐยังคงมีทัศนคติแบบเดิม กล่าวคือยังเคยชินกับการปฏิบัติงานแบบเก่า วิธีคิดแบบเก่า และวิธีการสั่งการหรือตัดสินใจแบบเก่าที่เป็นแบบรวบอำนาจ มีความเคยชินกับการสั่งการ ตามสายการบังคับบัญชา เป็นสาเหตุให้ผู้ใต้บังคับบัญชาเคยชินกับการถูกสั่งการและการปฏิบัติงานตามคำสั่ง ขาดจิตสำนึกในการทำงาน เกี่ยงงาน และโยงไปถึงการขาดความรับผิดชอบในภารกิจ โดยเฉพาะถ้าเป็นภารกิจขององค์การโดยส่วนรวม เป็นต้น ด้วยเหตุนี้เองแม้จะมีการปรับเปลี่ยนโครงสร้างและภารกิจตลอดจนกระบวนการทำงานสมัยใหม่ แต่ถ้ามิได้มีการ

ปรับเปลี่ยนทัศนคติและโลกทัศน์ของบุคลากรในองค์การตลอดจนเปลี่ยนพฤติกรรมการทำงานให้มีจิตสำนึกในความรับผิดชอบแล้ว โครงสร้างและภารกิจที่ทำขึ้นใหม่จะมีความหมายเป็นเสมือนการเปลี่ยนที่ไม่ครบวงจร หรือเปลี่ยนเฉพาะโครงภายนอกแต่เนื้อหาภายในมิได้เปลี่ยนไปด้วย (พัสรี สีโรรส และคณะ, 2545)

ในการบริหารงานของเทศบาลตำบลขนวน ซึ่งเป็นองค์กรปกครองส่วนท้องถิ่นรูปแบบหนึ่งของไทย มีสภาและผู้บริหารที่มาจากการเลือกตั้ง แต่ละฝ่ายต้องมีความรับผิด (Accountability) ซึ่งกันและกัน ในขณะเดียวกันก็ต้องมีความรับผิด (Accountability) ต่อรัฐบาลด้วย ซึ่งถ้าพิจารณาในเชิงองค์กรและการวินิจฉัยสั่งการแล้ว จะพบว่าการปกครองท้องถิ่นของไทยยังคงเป็นภาระหน้าที่ของส่วนกลาง ซึ่งอาจจะทำให้องค์กรปกครองส่วนท้องถิ่นสับสนในภาระงานที่รับการถ่ายโอนกับการแสดงความรับผิดที่ถูกควบคุมโดยสำนักนายกรัฐมนตรีและกระทรวงมหาดไทยดังกล่าว นอกจากนั้นการที่มีคณะกรรมการกระจายอำนาจตามพระราชบัญญัติกำหนดแผนและขั้นตอนการกระจายอำนาจให้แก่องค์กรปกครองส่วนท้องถิ่น พ.ศ. 2542 ซึ่งคณะกรรมการนี้มีลักษณะเป็นองค์กรแบบข่ายงาน ก็ยิ่งจะทำให้องค์กรปกครองส่วนท้องถิ่นต้องสับสนกับกลไกการแสดงความรับผิดทางการบริหารมากยิ่งขึ้น

เทศบาลตำบลขนวนเป็นองค์กรที่มีอำนาจหน้าที่ในการจัดทำบริการสาธารณะและแก้ไขปัญหาต่างๆ ให้กับประชาชนในพื้นที่ ตลอดจนส่งเสริมให้ประชาชนอยู่ดีกินดี ประสิทธิภาพในการปฏิบัติงานของเจ้าหน้าที่หรือบุคลากรในองค์กรจึงมีความสำคัญและส่งผลกระทบต่อภารกิจขององค์กรและประชาชนโดยหลีกเลี่ยงไม่ได้ ดังนั้น หากบุคลากรในองค์กรยังคงปฏิบัติงานแบบเก่าๆ มีวิธีคิดแบบเดิมๆ ชินอยู่กับการสั่งการตามสายบังคับบัญชา ขาดจิตสำนึกในความรับผิดชอบ ปฏิเสธงานโดยอ้างว่าไม่มีความรู้ ไม่เคยทำงานนั้นมาก่อน ไม่สนใจในเรื่องที่ไม่เกี่ยวข้องหรือไม่มีส่วนได้เสียกับตัวเอง ทั้งยังมีความเข้าใจเกี่ยวกับความรับผิดทางการบริหารอยู่น้อย เข้าใจว่าความรับผิดที่ตนมีนั้น คือ การรับผิดชอบตามระเบียบ กฎหมายกำหนด โดยส่วนใหญ่มุ่งเน้นการปฏิบัติงานให้ถูกต้องตามระเบียบ และการสั่งการของกระทรวงหมาดไทย หรือนโยบายของรัฐเป็นหลัก แต่ในความเป็นจริงแล้วความรับผิดชอบต่อการกระทำในองค์กร มีมากกว่าแค่ระเบียบกฎหมาย กำหนดไว้ ถึงแม้จะได้มีการนำหลักการบริหารภาครัฐแนวใหม่ (New public management) และการบริหารกิจการบ้านเมืองที่ดีหรือหลักธรรมาภิบาล (Good governance) เข้ามาใช้ในองค์กร ก็ไม่อาจจะให้งานมีประสิทธิภาพ มีความโปร่งใส พร้อมตรวจสอบได้ หากบุคลากรในองค์ยังไม่เข้าใจและมีจิตสำนึกในความรับผิด (Accountability) อันเป็นหัวใจหลักหรือกลไกที่สำคัญในการเพิ่มประสิทธิภาพในการทำงาน ดังนั้น เพื่อให้ทราบถึงการแสดงความรับผิด (Accountability) ทางการบริหาร ระบบความรับผิด การสร้างกลไกและส่งเสริมการสร้างระบบความรับผิดทางการบริหารในเทศบาลตำบลขนวน และนำเสนอวิธีการสร้างระบบความรับผิดที่เหมาะสมในเทศบาลตำบลขนวน ผู้วิจัยจึงเห็นว่ามีความจำเป็นที่จะต้องศึกษาวิจัยในเรื่องนี้

วัตถุประสงค์ของการวิจัย

1. เพื่อศึกษาการบริหารงานของเทศบาลตำบลขนวน อำหนองนาคำ จังหวัดขอนแก่น

2. เพื่อศึกษาการแสดงความรับผิดทางการบริหารด้านบุคลากร ด้านการคลัง และด้านการพัสดุของเทศบาลตำบลขนวน อำเภอหนองนาคำ จังหวัดขอนแก่น

3. เพื่อศึกษาแนวทางในการแก้ไขปรับปรุงกลไกที่เกี่ยวข้องกับการแสดงความรับผิดทางการบริหาร

ด้านบุคลากร ด้านการคลัง และด้านการพัสดุขององค์กรปกครองส่วนท้องถิ่น

วิธีดำเนินการวิจัย

การศึกษาเรื่องการแสดงความรับผิดทางการบริหารของเทศบาลตำบลขนวน โดยการเก็บรวบรวมข้อมูลจากภาคสนาม (Field survey) จากแบบสัมภาษณ์ (Interview) ฝ่ายบริหารและพนักงานท้องถิ่นตำแหน่งนักบริหารของเทศบาลตำบลขนวน จำนวน 8 คน และศึกษาจากเอกสาร ซึ่งการศึกษาครั้งนี้เป็นงานวิจัยเชิงคุณภาพ (Qualitative research) และผู้วิจัยได้ดำเนินการวิเคราะห์ข้อมูลในเชิงพรรณนา (Descriptive data analysis) เป็นหลัก เพื่อทราบข้อเท็จจริงเกี่ยวกับการแสดงความรับผิดทางการบริหารของเทศบาลตำบลขนวน โดยมีขอบเขตของการศึกษาการแสดงความรับผิดทางการบริหารใน 3 ด้านคือ

1. การแสดงความรับผิดทางการบริหารด้านบุคลากร

2. การแสดงความรับผิดทางการบริหารด้านการคลัง

3. การแสดงความรับผิดทางการบริหารด้านการพัสดุ

ผลการวิจัย

การบริหารงานของเทศบาลตำบลขนวน อำหนองนาคำ จังหวัดขอนแก่น

1. วิสัยทัศน์ในการบริหารงาน มีการมุ่งเน้นพัฒนาในด้านต่างๆ เป็นสำคัญ ยึดแนวทางในการปฏิบัติงานระเบียบกฎหมาย หนังสือสั่งการของกระทรวงมหาดไทย และนโยบายของรัฐ

2. การบริหารงานบุคลากรของเทศบาลตำบลขนวน ยึดหลักในการบริหารจัดการตามระเบียบและกฎหมายเป็นหลักอำนาจในการบริหารส่วนใหญ่อยู่กับผู้บังคับบัญชาสูงสุดตัดสิน ระบบอุปถัมภ์และการใช้อำนาจอิทธิพลยังมีผลต่อการบริหารงานบุคลากร

3. การบริหารงานคลังของเทศบาลตำบลขนวน ยัดหลักในการบริหารจัดการตามระเบียบและตามกฎหมายเป็นหลัก อำนาจการตัดสินใจขึ้นอยู่กับผู้บริหาร ความรับผิดชอบเป็นไปตามอำนาจหน้าที่ การตรวจสอบจะมาจากหน่วยงานภายนอก

4. การบริหารงานพัสดุของเทศบาลตำบลขนวน ยึดหลักในการบริหารงานตามระเบียบและกฎหมาย เจ้าของหน่ายงานที่มีความต้องการพัสดุเป็นผู้เสนอความต้องการ และใช้พัสดุ ควบคุม ตลอดจนการดูแลรักษา เน้นประโยชน์สูงสุดที่องค์กรได้รับความคุ้มค่า

5. แนวทางในการแก้ปัญหาต่างๆ ของผู้บริหารให้ผู้บังคับบัญชาในแต่ละระดับชั้นดำเนินการแก้ไขปัญหาในเบื้องต้น และรายงานให้ผู้บริหารหรือผู้บังคับบัญชาเหนือขึ้นไปทราบ หากไม่สามารถดำเนินการได้ให้รีบแจ้งผู้บริหารหรือผู้บังคับบัญชาที่เหนือขึ้นไปตัดสินใจ

การแสดงความรับผิดทางการบริหารด้านบุคลากรของเทศบาลตำบลขนวน

1. แนวทางในการแสดงความรับผิดทางการบริหารงานด้านบุคลากร เป็นไปตามอำนาจหน้าที่ของแต่ละบุคคลที่กฎหมายและระเบียบกำหนด แสดงความรับผิดชอบตามสายบังคับบัญชา

2. การใช้ กฎหมาย ระเบียบ ในการแสดงความรับผิดทางการบริหารงานด้านบุคลากร ผูกพันตามข้อบังคับ ระเบียบกฎหมายที่กำหนดอำนาจหน้าที่ไว้ให้ต้องปฏิบัติ

3. การใช้มาตรฐานและผลการปฏิบัติงานในการแสดงความรับผิดทางการบริหารงานด้านบุคลากร มีการประเมินผลการปฏิบัติงาน แต่ใช้ประกอบการเลื่อนขั้น

เงินเดือนเท่านั้น ยังไม่มีการนำมาใช้กับการแสดงความรับผิดในการปฏิบัติงานอย่างชัดเจน

4. การใช้มาตรฐานทางวิชาชีพในการแสดงความรับผิดทางการบริหารงานด้านบุคลากร ไม่ได้กำหนดหลักเกณฑ์และวิธีการตามมาตรฐานทางวิชาชีพในแสดงความรับผิดไว้อย่างชัดเจน

5. การใช้หลักธรรมมาภิบาลด้านสำนึกรับผิดชอบในการแสดงความรับผิดทางการบริหารงานด้านบุคลากร มีการนำมาใช้โดยกำหนดเป็นนโยบายในการปฏิบัติงาน แต่ไม่มีหลักเกณฑ์และวิธีการที่ชัดเจนในการนำมาปฏิบัติที่เป็นรูปธรรม

6. ปัญหาและอุปสรรคในการแสดงความรับผิดทางการบริหารงานด้านบุคลากร คือ บุคลากรขาดความเข้าใจเกี่ยวกับการแสดงความรับผิดทางการบริหาร คิดว่าการแสดงความรับผิดทางการบริหารเป็นการปฏิบัติตามหน้าที่และระเบียบกฎหมายกำหนดเท่านั้น และองค์กรไม่มีกลไกการแสดงความรับผิดทางการบริหารที่ชัดเจน

7. วิธีการแก้ไขปัญหาในการแสดงความรับผิดทางการบริหารงานบุคคล คือ ใช้วิธีการส่งเสริมความรู้ความเข้าในการแสดงความรับผิดทางการบริหาร สร้างจิตสำนึกและทัศนคติที่ดีในการปฏิบัติงาน

การแสดงความรับผิดทางการบริหารงานด้านคลังของเทศบาลตำบลขนวน

1. แนวทางในการแสดงความรับผิดทางการบริหารงานด้านคลัง ปฏิบัติตามขั้นตอนที่ระเบียบกฎหมายกำหนด และเป็นไปตามอำนาจหน้าที่ของแต่ละบุคคลที่ ความรับผิดชอบเป็นตามสายบังคับบัญชา

2. การใช้กฎหมาย ระเบียบ ในการแสดงความรับผิดทางการบริหารงานด้านคลัง ผูกพันตามข้อบังคับระเบียบกฎหมายที่กำหนดอำนาจหน้าที่ไว้ให้ต้องปฏิบัติ

3. การใช้มาตรฐานและผลการปฏิบัติงานในการแสดงความรับผิดทางการบริหารงานด้านคลัง กำหนดให้เน้นความถูกต้องในการดำเนินการทางการเงิน สามารถตรวจสอบได้ตลอดเวลา

4. การใช้มาตรฐานทางวิชาชีพในการแสดงความรับผิดทางการบริหารงานด้านคลัง ให้ใช้อำนาจในการบริหารงานด้านการคลังอย่างอิสระตามอำนาจหน้าที่ แต่มุ่งเน้นความซื่อสัตย์สุจริต และความรับผิดชอบร่วมกันของผู้ที่เกี่ยวข้อง

5. การใช้หลักธรรมมาภิบาลด้านสำนึกรับผิดชอบในการแสดงความรับผิดทางการบริหารงานด้านคลัง มีการนำมาใช้โดยกำหนดเป็นนโยบายในการปฏิบัติงาน แต่ไม่มีหลักเกณฑ์และวิธีการที่ชัดเจนในการนำมาปฏิบัติที่เป็นรูปธรรม

6. ปัญหาและอุปสรรคในการแสดงความรับผิดทางการบริหารงานด้านคลัง บุคลากรขาดความเข้าใจเกี่ยวกับการแสดงความรับผิดทางการบริหาร คิดว่าการแสดงความรับผิดทางการบริหารเป็นการปฏิบัติตามหน้าที่และระเบียบกฎหมายกำหนดเท่านั้น และองค์กรไม่มีกลไกการแสดงความรับผิดทางการบริหารที่ชัดเจน

7. วิธีการแก้ไขปัญหาในการแสดงความรับผิดทางการบริหารงานด้านคลัง คือ ใช้วิธีการส่งเสริมความรู้ความเข้าในการแสดงความรับผิดทางการบริหาร สร้างจิตสำนึกและทัศนคติที่ดีในการปฏิบัติงาน

การแสดงความรับผิดทางการบริหารงานด้านพัสดุของเทศบาลตำบลขนวน

1. แนวทางในการแสดงความรับผิดทางการบริหารงานด้านพัสดุ กำหนดแนวทางในการบริหารงานพัสดุ โดยยึดประโยชน์สูงสุดและความคุ้มค่าต่อองค์กรตลอดจนตรงกับความต้องการ การจัดหาพัสดุเป็นด้วยความโปร่งใส เปิดเผย เป็นธรรม และมีการแข่งขันกันอย่างแท้จริง

2. การใช้กฎหมาย ระเบียบ ในการแสดงความรับผิดทางการบริหารงานด้านพัสดุ กำหนดแนวทางในการ

บริหารงานพัสดุจะต้องถูกต้องตามระเบียบและกฎหมายกำหนดอย่างเคร่งครัด สามารถเข้าตรวจสอบได้ทุกขั้นตอน

3. การใช้มาตรฐานและผลการปฏิบัติงานในการแสดงความรับผิดทางการบริหารงานด้านพัสดุ ให้มีการควบคุมการใช้พัสดุ และบริหารจัดการให้เกิดความคุ้มค่าและประโยชน์ที่ได้รับมากที่สุด

4. การใช้มาตรฐานทางวิชาชีพในการแสดงความรับผิดการบริหารงานด้านพัสดุ ให้อำนาจในการเสนอความต้องและตัดสินในในการใช้วัสดุอย่างอิสระในการปฏิบัติงาน แต่อำนาจการอนุมัติจัดหายังอยู่กับผู้บริหารสูงสุด

5. การใช้หลักธรรมมาภิบาลด้านสำนึกรับผิดชอบในการแสดงความรับผิดทางการบริหารงานด้านพัสดุ ต้องพิจารณาให้เป็นไปอย่างโปร่งใส ถูกต้องและคำนึงถึงความคุ้มค่าในการจัดหาพัสดุที่ต้องการ

6. ปัญหาและอุปสรรคในการแสดงความรับผิดทางการบริหารงานด้านพัสดุ บุคลากรขาดความเข้าใจเกี่ยวกับการแสดงความรับผิดทางการบริหาร คิดว่าการแสดงความรับผิดทางการบริหารเป็นการปฏิบัติตามหน้าที่และระเบียบกฎหมายกำหนดเท่านั้น และองค์กรไม่มีกลไกการแสดงความรับผิดทางการบริหารที่ชัดเจน

7. วิธีการแก้ไขปัญหาในการแสดงความรับผิดทางการบริหารงานด้านพัสดุ คือ ใช้วิธีการส่งเสริมความรู้ความเข้าในการแสดงความรับผิดทางการบริหาร สร้างจิตสำนึกและทัศนคติที่ดีในการปฏิบัติงาน

อภิปรายผล

จากผลการศึกษาดังกล่าวสามารถตอบวัตถุประสงค์ของการศึกษาได้ดังนี้

1. ศึกษาการบริหารงานของเทศบาลตำบลขนวน อำหนองนาคำ จังหวัดขอนแก่น พบว่า ในปัจจุบันเป็นตามระเบียบ กฎหมาย ข้อปฏิบัติ และแนวนโยบายของรัฐเป็นหลัก การบริหารงานตามนโยบายของฝ่ายบริหารต้องอยู่ในกรอบที่กฎหมาย และนโยบายที่รัฐกำหนด ไม่อาจบริหารงานได้ตามความต้องการของตนเองได้อย่างแท้จริง การใช้รูปแบบนายกเทศมนตรีเข้มแข็ง (The Strong - Mayor Form) นายกเทศมนตรีมาจากการเลือกตั้งโดยตรงจากประชาชน (หควณ ชูพ็ญ, 2553) ทำให้นายกเทศมนตรีต้องแสดงความรับผิดต่อประชาชนที่เลือกตั้ง ฝ่ายนิติบัญญัติและฝ่ายบริหารมาจากการเลือกตั้งโดยตรงจากประชาชน ฝ่ายบริหารมีอำนาจในการกำหนดนโยบายและการบริหาร อีกทั้งมีอำนาจในการแต่งตั้งถอดถอนตำแหน่งบริหารหรือหัวหน้าฝ่ายต่างๆ ได้ ทำให้สามารถทุ่มเทในด้านการเป็นผู้นำทางการเมืองได้มาก

กล่าวในทางทฤษฎีและแนวความคิดทางปกครอง จะเห็นได้ว่า รัฐบาลซึ่งเป็นกลไกในการบริหารการปกครองของรัฐนั้น ย่อมมีภาระหน้าที่อย่างมากมายในการบริหารประเทศ การลดภาระของรัฐบาลโดยการให้ประชาชนได้เข้ามามีส่วนร่วมในการปกครองตนเอง เพื่อการสนองตอบต่อความต้องการของชุมชน จะได้เกิดความสะดวก รวดเร็ว และตรงกับความมุ่งประสงค์ของชุมชนนั้นๆ แต่การลดภาระอำนาจการปกครองของรัฐไปให้องค์กรปกครองส่วนท้องถิ่น โดยมอบหมายให้เป็นผู้จัดการบริการสารธารณะต่างๆ แก่ประชาชน เพื่อตอบสนองความต้องการของประชาชนในท้องถิ่นเป็นอย่างมีอิสระในการปฏิบัติภายใต้ขอบเขตของกฎหมายที่กำหนด ซึ่งอาจดูเหมือนว่าท้องถิ่นสามารถดำเนินการจัดการบริการสารธารณะให้กับประชาชนได้ตามความต้องการ แต่ในความเป็นจริงแล้วการดำเนินการต่างๆ ของท้องถิ่นยังอยู่ภายใต้ขอบเขต การกำกับดูแลของรัฐและระเบียบกฎหมาย การสั่งการของส่วนกลางอยู่

ดังนั้น เทศบาลตำบลขนวนที่ใช้รูปแบบนายกเทศมนตรีเข้มแข้งที่ต้องแสดงความรับผิดต่อประชาชน ไม่อาจตอบสนองความต้องและการแก้ไข

ปัญหาการของประชาชนได้ตรงตามความต้องการ และไม่อาจจะพัฒนาท้องถิ่นของตนตามสภาพความเป็นจริง ทำให้นโยบายของฝ่ายบริหารไม่อาจกำหนดได้อย่างอิสระ เมื่อไม่อาจกำหนดนโยบายเพื่อตอบสนองความต้องการของประชาชนได้ อาจดูเหมือนไม่มีความรับผิดชอบต่อประชาชนที่เลือกตนมา

2. ศึกษาการแสดงความรับผิดทางการบริหารด้านบุคลากร ด้านการคลัง และด้านการพัสดุของเทศบาลตำบลขนวน พบว่า เป็นในรูปแบบของการปฏิบัติตามระเบียบ กฎหมาย และข้อบังคับ และมาตรฐานการทำงานของแต่ละบุคคล ความรับผิด (Accountability) ในผลของการตัดสินใจเป็นไปตามอำนาจหน้าที่ของแต่ละบุคคล เป็นรูปแบบการแสดงความรับผิดตามกฎหมาย (Legal accountability) กำเนิดจากข้อกำหนดตามรัฐธรรมนูญ กฎหมาย ศาล และสัญญาทั้งหลาย โดยมีแหล่งที่มาของการควบคุมมาจากภายนอก (External source of control) และมีระดับการควบคุมสูง (High degree of detail and scrutiny) ภายใต้รูปแบบนี้การคาดหวังลำดับแรก คือ การที่ผู้บริหารภาครัฐมีพันธะผูกพันตามกฎหมาย และอีกรูปแบบก็คือ การแสดงความรับผิดตามสายบังคับบัญชา (Hierarchical accountability) เป็นการรับผิดจากการดำเนินงานตามสายงานของตน มีกลไกที่ยอมรับกันโดยทั่วไปว่า ทำให้ลูกจ้างหรือพนักงานต้องตอบคำถามเกี่ยวกับผลการปฏิบัติงานของตนเอง ถือว่าเกิดจากการควบคุมภายใน และมีระบบการควบคุมสูง ความรับผิด (Accountability) รูปแบบนี้ให้ความสำคัญเป็นลำดับแรกต่อความคาดหวังของผู้บังคับบัญชา และเจ้าหน้าที่ระดับสูงภายในองค์การ โดยกำหนดให้ผู้ใต้บังคับบัญชาใช้ดุลยพินิจเพียงเล็กน้อยเท่านั้น สำหรับวิธีการสร้างความรับผิด (Accountability) ในรูปแบบนี้ ได้แก่ การปฏิบัติตามกฎระเบียบ การยึดถือมาตรฐานการปฏิบัติงาน และการยินยอมให้มีการตรวจสอบโดยตรง ทั้งหมดนี้ถือว่าเป็นวิธีการสร้างความรับผิด (Accountability) ตามสายการบังคับบัญชา โดยพฤติกรรมที่คาดหวังในความสัมพันธ์แบบนี้ก็คือ “การยินยอมเชื่อฟัง (Obedience)” รูปแบบทั้งสองที่กล่าวมาข้างต้นถือว่าเป็นความรับผิดที่ต้องถูกตรวจสอบและควบคุมในระดับสูง (Romzek, Babara and Dubnick, 1987)

สาเหตุที่ปัจจัยด้านการสร้างระบบการแสดงความรับผิด (Accountability)ยังไม่คืบหน้าเท่าที่ควร เป็นเพราะบุคลากรที่อยู่ในหน่วยงานยังขาดความรู้ความเข้าใจในเรื่องการแสดงความรับผิดเข้าใจว่า ความรับผิด (Accountability) คือสิ่งที่ระเบียบกฎหมาย หรืออำนาจหน้าที่ที่ได้รับมอบหมายให้ปฏิบัติเท่านั้น ตลอดจนเคยชินกับการถูกสั่งการและการปฏิบัติงานตามคำสั่ง ไม่ได้มีการเปลี่ยนวิธีการทำงาน และปฏิสัมพันธ์ที่มีต่อผู้ร่วมงานด้วยกัน จึงมีความจำเป็นที่จะต้องคิดค้นและสร้างกลไกเพื่อเปลี่ยนพฤติกรรมการทำงานให้เป็นแบบความพร้อมรับผิดชอบ กล่าวคือ มีความรับผิด (Accountability) ในสิ่งที่ได้ตัดสินใจลงไปร่วมกัน เพื่อนำหน่วยงานไปสู่องค์กรที่มีประสิทธิภาพและ Accountable ต่อสังคม สมดังเจตนารมณ์ของธรรมาภิบาลจิตสำนึกที่เน้นความรับผิดชอบ

การรับผิดรับชอบและการบริหาร ความพร้อมรับผิด เป็นคุณสมบัติหรือทักษะอันแสดงออกเพื่อเป็นตัวชี้วัดในการได้รับมอบหมายภารกิจที่จะนำไปปฏิบัติด้วยความรับผิดชอบ เป็นองค์ประกอบสำคัญในการเพิ่มประสิทธิภาพ และประสิทธิผลของการบริหารจัดการ ซึ่งประกอบด้วยหลักการ คือ

1) การที่มีเป้าหมายที่ชัดเจน องค์กรที่มีธรรมาภิบาลในหลักนี้ต้องกำหนดเป้าหมายของการกระทำชัดเจน และสร้างเป็นวัฒนธรรม ว่าประสงค์จะบรรลุอะไรและต้องการเห็นผลลัพธ์นั้นอย่างไร จากผลการศึกษาพบว่าเทศบาลตำบลขนวนได้มีการกำหนดเป้าหมายของ

องค์ที่ชัดเจนในรูปแบบของนโยบายที่ฝ่ายบริหารได้แถลงต่อสภาเทศบาลตำบลขนวน โดยมีการบันทึกไว้เป็นลายลักษณ์อักษรในรายงานการประชุมสภาเทศบาลตำบลขนวน แต่การสร้างเป็นวัฒนธรรมองค์กร การบรรลุวัตถุประสงค์ และต้องการเห็นผลลัพธ์ที่น่าพอใจอย่างไร ไม่ได้มีการกำหนดไว้อย่างชัดเจน และถ่ายทอดถึงผู้ปฏิบัติที่เป็นรูปธรรมที่ปฏิบัติได้อย่างชัดเจนถึงภารกิจและความรับผิดชอบในเป้าหมายขององค์กรอย่างไร

2) กำหนดเป้าหมายร่วมกัน เพื่อเปิดโอกาสให้สมาชิกองค์กร หรือทุกคนเป็นเจ้าของผลงาน เพื่อก่อให้เกิดกำลังใจในการทำงานร่วมกัน เพื่อผลลัพธ์ที่เป็นที่ภาคภูมิใจร่วมกัน จากการศึกษาพบว่า การกำหนดเป้าหมายหรือนโยบายของเทศบาลตำบลขนวนจะเป็นการกำหนดโดยฝ่ายบริหารหรือคณะผู้บริหารเป็นหลัก และเป็นไปในทิศทางเพื่อตอบสนองความต้องการของประชาชนที่เลือกตั้งตนเข้ามา และส่วนหนึ่งก็เป็นแนวคิดจากสมาชิกสภาเทศบาลตำบลขนวนเพื่อให้เกิดเป็นผลงานของตนในเขตพื้นที่ที่ตนรับผิดชอบ กระบวนการร่วมคิดร่วมทำเพื่อแก้ไขปัญหา หรือตอบสนองความต้องการที่แท้จริงของประชาชนในส่วนร่วมไม่เกิดขึ้นเป็นรูปธรรมและมีกระบวนการรูปแบบในการดำเนินการที่ชัดเจน

3) วัฒนธรรมความรับผิด (Accountability) และจิตสำนึกในความรับผิดชอบ ซึ่งจะทำให้ผู้บริหารงานปฏิบัติงานได้อย่างมีประสิทธิภาพและเกิดการประสานงานกันระหว่างสมาชิกในองค์กร จากการศึกษาพบว่า ในการสร้างวัฒนธรรมการพร้อมรับผิดในเทศบาลตำบลขนวนยังเป็นเพียงนามธรรม ไม่ได้มีการสร้างรูปแบบหรือกลไกในการสร้างจิตสำนึกที่ชัดเจนเพื่อสร้างวัฒนธรรมในองค์ในเรื่องของความรับผิด

4) การจัดการพฤติกรรมที่ไม่เอื้อต่อการทำงาน ซึ่งอาจมาจากไม่ยอมรับการเปลี่ยนแปลง มักมีการต่อต้านองค์กร ต้องมีมาตรการในการจัดการพฤติกรรมการต่อต้านการเปลี่ยนแปลงและทำให้ทุกคนยอมรับในการเปลี่ยนแปลง จากศึกษาพบว่า เทศบาลตำบลขนวนไม่มีมาตรการในการจัดการพฤติกรรมการต่อต้านการเปลี่ยนแปลง แต่ใช้ระบบของสายบังคับบัญชาและระบบวินัยในการดำเนินการกับผู้ที่มีพฤติกรรมการต่อต้านองค์กร ไม่ว่าจะเป็นการว่ากล่าวตักเตือนจากผู้บังคับบัญชาระดับต้น รวมถึงการพิจารณาในเรื่องการเลื่อนขั้นเงินเดือนหรือความก้าวหน้าในหน้าที่การงาน

5) การมีแผนสำรองในการบริหาร วัฒนธรรมการพร้อมรับผิดจำเป็นต้องมีการวางแผนและการสื่อสารให้คนในองค์กรรับทราบและเข้าใจแผน ร่วมทั้งนโยบายขององค์กรที่จะกระจายข่าวสารข้อมูลที่เปิดเผย จากการศึกษาพบว่า เทศบาลตำบลขนวนไม่มีแผนสำรองในการบริหารงานและสื่อสารให้คนในองค์การรับทราบ ถ้ามีปัญหาในการปฏิบัติงานหรือดำเนินงานก็มักให้ผู้บริหารที่สูงขึ้นไปเป็นผู้ตัดสินใจและเป็นผู้รับผิดชอบ ในเรื่องการเปิดเผยของมูลข่าวสารก็ให้ปฏิบัติให้เป็นไปตามระเบียบกฎหมายกำหนด

6) การติดตามผลและการประเมินการทำงานเป็นสิ่งที่จะเป็นเครื่องตรวจสอบดูว่าเป็นไปตามมาตรฐานคุณภาพงานที่กำหนดไว้ และมีการแก้ไขทันที่ที่ผลงานนั้นไม่ได้มาตรฐาน และได้รับการยอมรับขององค์กร จากการศึกพบว่า เทศบาลตำบลขนวนไม่ได้สร้างระบบหรือกลไกในการติดตามผลและประเมินผลการทำงานที่ชัดเจน พบแต่เพียงในแต่ละโครงการที่มีการดำเนินการจะมีการแต่งตั้งเจ้าหน้าที่ในการติดตามประเมินผลการปฏิบัติงานหรือการดำเนินงานเมื่อโครงการแล้วเสร็จ โดยส่วนใหญ่จะเป็นการติดตามความพึงพอใจในโครงการที่ดำเนินการนั้นๆ

3. ศึกษาแนวทางในการแก้ไขปรับปรุงกลไกที่เกี่ยวข้องกับการแสดงความรับผิดทางการบริหารด้านบุคลากร ด้านการคลัง และด้านการพัสดุขององค์กร

ปกครองส่วนท้องถิ่น จากผลของการศึกษาจะเห็นได้ว่า กลไกการแสดงความรับผิด (Accountability) ไม่ได้มีการกำหนดให้ชัดเจนเป็นระบบและเป็นรูปธรรมที่นำมาปฏิบัติและนำไปสู่การตรวจสอบ เหมือนกับระเบียบ กฎหมาย หรือรัฐธรรมนูญ ซึ่งได้กำหนดหน้าที่และการตรวจสอบรวมถึงผู้ทำหน้าที่ตรวจสอบการทำงานของรัฐ และระบบราชการไว้ชัดเจน จึงจำเป็นต้องมีการสร้างระบบงานหรือกลไกในการแสดงความรับผิด(Accountability) หรือความพร้อมรับผิดชอบในผลการตัดสินใจ กล่าวคือ

3.1 สร้างระบบการแสดงความรับผิด (Accountability) ในองค์การโดยแบ่งบุคลากรออกเป็น 3 ระดับ ได้แก่ ระดับองค์การหรือผู้บริหารระดับสูง ระดับกลุ่มหรือทีมหรือผู้บริหารระดับกลางและระดับบุคคล โดยแต่ละระดับจะมีหน้าที่ในการสร้างระบบความพร้อมรับผิดแตกต่างกันและส่งเสริมซึ่งกันและกัน (พัสรี สีโรรส และคณะ, 2545)

3.2 การทดลองทำแผนปฏิบัติการนำระบบการแสดงความรับผิด (Accountability) มาใช้ในระดับองค์การ ควรกำหนดกิจกรรม ดังนี้

3.2.1 ทำความเข้าใจและประชาสัมพันธ์เกี่ยวกับระบบการแสดงความรับผิด (Accountability) ให้กับบุคลากรในองค์การ

3.2.2 จัดการวัดระดับการแสดงความรับผิด (Accountability) ของบุคลากรในองค์การ

3.2.3 ทำการทดลองโครงการนำร่องของแต่ละกองในหน่วยงาน ให้มีการจัดทำแผนปฏิบัติการ (Action plan) สร้างโครงการย่อยที่สามารถทำได้ภายใน 90 วัน โดยให้นำระบบการแสดงความรับผิด (Accountability) เข้ามาใช้เป้าหมายในการทดลองโครงการดังกล่าวเพื่อให้ทราบถึงความเหมาะสมในการนำมาใช้ และปัญหาอุปสรรคต่างๆ

3.2.4 กำหนดนโยบายการปรับเปลี่ยนวิธีการทำงานทั้งองค์การ

3.2.5 สร้างแถลงการณ์แสดงเจตนารมณ์และแผนสัมฤทธิ์ผลที่มีระบบความรับผิด

3.2.6 สร้างวัฒนธรรมองค์การที่ยึดหลักระบบความรับผิด

3.2.7 จัดอบรมบุคคลกรใหม่ให้เข้าใจวัฒนธรรมองค์การใหม่นี้

3.2.8 จัดทำหลักเกณฑ์ การเลื่อนขั้น และการให้รางวัลที่ผูกติดกับโครงการหรือแผนกที่ยอมรับและพัฒนาระบบความพร้อมรับผิด

3.2.9 ผู้บริหารระดับสูงจะต้องให้การสนับสนุนและยินยอมลดอำนาจเพื่อสร้างบรรยากาศการทำงานแบบระบบความรับผิด และต้องอธิบายให้บุคลากรในองค์การเข้าใจถึงประโยชน์ของการพัฒนาระบบการทำงานใหม่และผลเสียถ้าไม่ทำ และพนักงานแต่ละคนจะได้อะไรจากการปรับปรุงครั้งนี้อย่างเป็นรูปธรรม การสนับสนุนของผู้บริหารระดับสูงมีความสำคัญในการปรับเปลี่ยน

3.2.10 สร้างแนวร่วมจากผู้บริหารระดับกลางและระดับพนักงาน สร้างแผนปฏิบัติการ

3.2.11 จัดทำงบประมาณเพื่อการสร้างกิจกรรมที่ส่งเสริมระบบการแสดงความรับผิด

3.2.12 มีนโยบายพัฒนาบุคลากร โดยมีการจัดทำแผนด้านนี้โดยยึดหลักความรับผิด

นอกจากนี้แล้วการสร้างความรับผิดในหน้าที่ คือ การสร้างจิตสำนึกและความรับผิดชอบในหน้าที่ โดยเอาใจใส่มุ่งมั่นให้งานที่รับผิดชอบสำเร็จ ตามวัตถุประสงค์ร่วมรับผิดชอบในภารกิจและเป้าหมายของหน่วยงานและองค์กร ซึ่งแบ่งเป็นระดับ ดังนี้

1) รับผิดชอบในหน้าที่ที่ได้รับมอบหมาย และพร้อมต่อการพัฒนา โดยปฏิบัติงานตามภาระหน้าที่ที่ได้รับมอบหมายทันกำหนดภายใต้คำแนะนำ และรับรู้

สภาพปัญหาที่เกี่ยวข้องกับงานของตนเอง โดยรายงานอุบัติการณ์ ปัญหา หรือความผิดพลาดสำคัญทุกครั้ง

2) ตั้งใจปฏิบัติงานให้บรรลุเป้าหมาย โดยปฏิบัติงานบรรลุเป้าหมายตามนโยบายและแผนเสร็จทันเวลาที่กำหนด ด้วยตนเอง และรับรู้สภาพปัญหาที่เกี่ยวข้องกับหน่วยงาน โดยเสนอปัญหาให้ผู้บังคับบัญชารับทราบ ตลอดจนวิเคราะห์และแก้ไขปัญหาเฉพาะหน้าที่มีผลกระทบต่องานได้

3) มุ่งมั่นในความสำเร็จของหน่วยงาน โดยวางแผนการดำเนินงานและปฏิบัติจนบรรลุวัตถุประสงค์และเป้าหมาย และรับรู้ วิเคราะห์ และประเมินสถานการณ์ สภาพปัญหา และสภาพแวดล้อม ทั้งภายในและภายนอก และมีการวางแผนเตรียมรับสถานการณ์ต่างๆ ได้อย่างเหมาะสม

4) เป็นแบบอย่างที่ดีในการปฏิบัติงาน โดยมีพฤติกรรมการปฏิบัติงานที่ดีอย่างสม่ำเสมอจนเป็นที่ยอมรับเป็นแบบอย่าง พัฒนาและสร้างสรรค์งานที่เป็นประโยชน์ต่อองค์กร

5) สร้างวัฒนธรรมองค์กรในการปฏิบัติงาน โดยสร้างบรรยากาศ สนับสนุน ส่งเสริม และผลักดันให้บุคลากรมีจิตสำนึก และความรับผิดชอบในหน้าที่ที่ดีในการปฏิบัติงาน

หลักการความรับผิด (Accountability) เป็นองค์ประกอบที่สำคัญและหลักที่ช่วยเพิ่มประสิทธิภาพในการบริหารจัดการ หลักการดังกล่าวเป็นหลักการที่นักวิชาการได้ให้ความหมายที่แตกต่างกัน แต่เป็นหลักการที่จำเป็นและต้องการพัฒนาให้ใช้ปฏิบัติได้เป็นรูปธรรมในองค์กรปกครองส่วนท้องถิ่น ซึ่งที่มีภารกิจ และอำนาจหน้าที่ใกล้ชิดกับประชาชนในการจัดการความทุกข์สุข เป็นการสร้างให้เกิดความรับผิดชอบในการตัดสินใจในการทำงาน ทำให้ก่อเกิดระบบบริหารงานขององค์กรที่มีประสิทธิภาพ โปร่งใส พร้อมและสามารถที่จะถูกตรวจสอบและวัดผลการดำเนินงาน ทั้งในเชิงปริมาณ คุณภาพ ประสิทธิภาพ และการใช้ทรัพยากรสาธารณะ มีความพร้อมถูกตรวจสอบจากประชาชนและหน่วยงานภายนอกตลอดจนการตรวจสอบหาผู้รับผิดชอบได้

สรุปผลการวิจัย

การศึกษาความรับผิดทางการบริหารของเทศบาลตำบลขนวน อำเภอหนองนาคำ จังหวัดขอนแก่น พบว่า

1. การบริหารงานของเทศบาลตำบลขนวน มุ่งเน้นความรับผิดทางการบริหารตามสายการบังคับบัญชา มีการมอบหมายงานให้ผู้ใต้บังคับบัญชานำไปปฏิบัติ โดยการมอบหมายงานตามลำดับชั้นของการบังคับบัญชา ใช้กฎหมายและระเบียบของทางราชการในการกำหนดอำนาจหน้าที่ และความรับผิดทางการบริหาร การกำหนดนโยบายในการบริหารงานยึดหลักตามระเบียบกฎหมาย หนังสือสั่งการจากกระทรวงหมาดไทย และนโยบายของรัฐเป็นหลัก ทำให้นโยบายที่กำหนดไม่สอดคล้องกับสภาพความเป็นจริงของพื้นที่และความต้องการของประชาชนเท่าที่ควร

2. การสร้างระบบการทำงานที่เน้นความรับผิด (Accountability) ในผลของการตัดสินใจในเทศบาลตำบลขนวน ยังมิได้มีการกำหนดกลไกไว้อย่างชัดเจนและเป็นลายลักษณ์อักษร ทั้งที่เป็นระบบที่สำคัญที่จะเสริมสร้างการทำงานที่เน้นประสิทธิภาพ สร้างความสำนึกด้านรับผิดชอบ มีความชัดเจนในกระบวนการทำงาน ทำให้สามารถตรวจสอบการทำงานให้เป็นไปในทิศทางที่โปร่งใสและตรวจสอบหาผู้รับผิดชอบได้ อันจะทำให้การปฏิรูประบบงานเป็นไปเพื่อประชาชนส่วนใหญ่ มิใช่เพื่อหน่วยงานเอง

3. แนวทางในการแก้ไขปรับปรุงกลไกที่เกี่ยวข้องกับการแสดงความรับผิดทางการบริหาร คือ การกำหนด

แนวทาง กลไก และข้อปฏิบัติในการดำเนินงาน ให้เป็นระบบและเป็นรูปธรรมที่จะนำมาปฏิบัติ และนำไปสู่การตรวจสอบ เหมือนกับระเบียบ กฎหมาย รัฐธรรมนูญ หรือประกาศขององค์กร

ข้อเสนอแนะ

ข้อเสนอแนะในการนำผลการวิจัยไปใช้

1. ควรกำหนดให้นำการสร้างระบบความรับผิด (Accountability) เป็นนโยบายที่ใช้กับหน่วยงานภาครัฐอื่นๆ และเพื่อให้ระบบความรับผิดมีความยั่งยืนสมควรต้องกำหนดให้วิธีการทำงานแบบมีระบบความรับผิดเป็นเกณฑ์ในการประเมินความดีความชอบและการเลื่อนขั้น

2. ผู้บริหารต้องส่งเสริมและสร้างเป็นวัฒนธรรมความรับผิด (Accountability) และสำนึกในความรับผิดชอบในองค์กร สื่อสารและทำความเข้าใจในระบบความรับผิดในการบริหารงานด้านบุคลากร ด้านการคลัง และด้านพัสดุ และต้องนำกลไกและระบบการแสดงความรับผิดมาใช้อย่างจริงจัง

ข้อเสนอแนะในการทำวิจัยครั้งต่อไป

ควรทำการศึกษาถึงการแสดงความรับผิด (Accountability) ทางการบริหารในองค์กรปกครองส่วนท้องถิ่นอื่นที่แตกต่างออกไป เช่น เมืองพัทยา หรือกรุงเทพมหานคร หรือท้องถิ่นที่มีขนาดใหญ่ เช่น เทศบาลนคร หรือเทศบาลเมือง หรือหน่วยงานของรัฐอื่นๆ เพื่อให้ทราบถึงการแสดงความรับผิดทางการบริหารว่าเหมือนหรือมีความแตกต่างกันอย่างไรในแต่ละองค์ และให้ทราบถึงปัจจัยต่างๆ ที่มีผลต่อกลไกการแสดงความรับผิดทางการบริหาร

เอกสารอ้างอิง

พระราชกฤษฎีกาว่าด้วยหลักเกณฑ์และวิธีการบริหารกิจการบ้านเมืองที่ดี พ.ศ. 2546.

พระราชบัญญัติกำหนดแผนและขั้นตอนการกระจายอำนาจให้แก่องค์กรปกครองส่วนท้องถิ่น พ.ศ. 2542.

พระราชบัญญัติเทศบาล พ.ศ. 2496 และแก้ไขเพิ่มเติมจนถึงฉบับที่ 12 พ.ศ. 2546.

พัชรี สิโรรส และคณะ. (2545). **การสร้างระบบความพร้อมรับผิดในระบบราชการ**. กรุงเทพฯ : รายงานการวิจัย สนับสนุนโดยสำนักงานคณะกรรมการข้าราชการพลเรือน.

หควณ ชูเพ็ญ. (2553). **โครงสร้างและภาระหน้าที่ขององค์การบริหารส่วนท้องถิ่นกับความสัมพันธ์ในการแสดงความรับผิดของการปฏิบัติหน้าที่**. เอกสารประกอบการบรรยายหลักสูตรรัฐประศาสนศาสตร์มหาบัณฑิต วิทยาลัยการปกครองท้องถิ่น มหาวิทยาลัยขอนแก่น.

Romzek, Babara and Dubnick, Melvin. (1987). **Accountability and the Public Service : Lessons from the Challenger Tragedy**. Public Administration Review.