



รายงานการวิจัย

การจัดการความรู้ เรื่อง ธรรมาภิบาลที่มีความโปร่งใสขององค์การบริหาร
ส่วนตำบลโพธิ์เก้าต้น อำเภอเมือง จังหวัดลพบุรี

Knowledge Management in Good Governance with Transparency of
Pho KaoTon Sub-district Administrative Organization, Muang District,
Lop Buri Province

โดย

วาสีตา เกิดผล ประสพศักดิ์
สาขาวิชาการปกครองท้องถิ่น คณะมนุษยศาสตร์และสังคมศาสตร์
มหาวิทยาลัยราชภัฏเทพสตรี

ได้รับทุนอุดหนุนการวิจัยจากมหาวิทยาลัยราชภัฏเทพสตรี

ปีงบประมาณ 2559

หัวข้อวิจัย : การจัดการความรู้ เรื่อง ธรรมาภิบาลที่มีความโปร่งใสขององค์การบริหาร
ส่วนตำบลโพธิ์ไก่ตัน อำเภอเมือง จังหวัดลพบุรี

ชื่อผู้วิจัย : นางวาสิตา เกิดผล ประสพศักดิ์
สาขาวิชาการปกครองท้องถิ่น
คณะมนุษยศาสตร์และสังคมศาสตร์ มหาวิทยาลัยราชภัฏเทพสตรี

ปีงบประมาณ : 2559

บทคัดย่อ

การวิจัยในครั้งนี้มีวัตถุประสงค์เพื่อศึกษาสภาพการปฏิบัติงานตามหลักธรรมาภิบาลและศึกษารูปแบบการจัดการความรู้ เรื่อง ธรรมาภิบาลที่มีความโปร่งใสขององค์การบริหารส่วนตำบลโพธิ์ไก่ตัน อำเภอเมือง จังหวัดลพบุรี ให้มีภาพลักษณ์ที่ดีขึ้น ในการวิจัยครั้งนี้ใช้รูปแบบการวิจัยแบบผสมผสาน (Mixed Method Research) ระหว่างการวิจัยเชิงคุณภาพ ผู้ให้ข้อมูลในการศึกษา คือ ผู้บริหาร บุคลากรที่ปฏิบัติงานในองค์การบริหารส่วนตำบลโพธิ์ไก่ตัน และประชาชนพื้นที่รับผิดชอบขององค์การบริหารส่วนตำบลโพธิ์ไก่ตันจำนวน 15 คน เครื่องมือที่ใช้ในการเก็บรวบรวมข้อมูล คือ แบบสัมภาษณ์ และการวิจัยเชิงปริมาณ ประชากรบุคลากรที่ปฏิบัติงานในองค์การบริหารส่วนตำบลโพธิ์ไก่ตัน จำนวน 65 คน เพื่อวิเคราะห์ข้อมูลด้วยค่าความถี่ (Frequency), ค่าร้อยละ (Percentage), ค่าเฉลี่ย (Mean) และค่าเบี่ยงเบนมาตรฐาน (Standard Deviation) และการวิเคราะห์เนื้อหา (Content Analysis)

ผลการวิจัย พบว่า

1. การปฏิบัติงานของบุคลากรในองค์การบริหารส่วนตำบลโพธิ์ไก่ตัน มีการปฏิบัติงานตามหลักธรรมาภิบาลโดยรวม อยู่ในระดับมาก (ค่าเฉลี่ย 3.67) โดยมีหลักความรับผิดชอบต่ออยู่ในระดับมาก (ค่าเฉลี่ย 3.98) รองลงมา คือ หลักความมีส่วนร่วม (ค่าเฉลี่ย 3.81) และมีการปฏิบัติงานตามหลักธรรมาภิบาลในระดับต่ำที่สุด คือ หลักความคุ้มค่า (ค่าเฉลี่ย 3.52)
2. การจัดการความรู้ เรื่อง ธรรมาภิบาลที่มีความโปร่งใสขององค์การบริหารส่วนตำบลโพธิ์ไก่ตัน อำเภอเมือง จังหวัดลพบุรี ประกอบด้วย 6 ขั้นตอน ดังนี้ ขั้นตอนที่ 1 ร่วมมือ (Coordination) ขั้นตอนที่ 2 ประสานงาน (Co-operation) ขั้นตอนที่ 3 สอดคล้อง (Consistency) ขั้นตอนที่ 4 กำหนดวัตถุประสงค์ (Objective) ขั้นตอนที่ 5 สืบค้นความรู้ (Knowledge Capture) ขั้นตอนที่ 6 แลกเปลี่ยนเรียนรู้ (Knowledge Sharing) ในเรื่อง ธรรมาภิบาลที่มีความโปร่งใส และการมีส่วนร่วมของประชาชนในท้องถิ่นในการรับรู้ข้อมูลข่าวสารด้วยสื่อต่าง ๆ ขององค์การบริหารส่วนตำบลโพธิ์ไก่ตัน จึงทำให้เกิดภาพลักษณ์ที่ดีในการบริหารงาน

คำสำคัญ : การจัดการความรู้, ธรรมาภิบาล, ความโปร่งใส, องค์การบริหารส่วนตำบล

Research Title : Knowledge Management in Good Governance with Transparency of Pho KaoTon Sub-district Administrative Organization, Muang District, Lop Buri Province

Researcher : Mrs. Wasita Kerdphol Prasopsak
Local Government Program Faculty of Humanities and Social Sciences, Thepsatri Rajabhat University

Year : 2016

Abstract

The objective of this research was to study the administrative conditions of Pho Kaoton Sub-district Administrative Organization so as to The knowledge management. A mixed method was employed in this study. The qualitative data were collected from 15 administrators, staff of Pho Kaoton Sub-district Administrative Organization and local people in the particular area by interview, whereas the quantitative data were obtained from 65 staff of Pho Kaoton Sub-district Administrative Organization. The data were analyzed by frequency, percentage, mean, standard deviation, and content analysis.

The research findings revealed that:

1. The administrative conditions of Pho Kaoton Sub-district Administrative Organization in work by Good Governance in overall was in high level. When considered to each aspect which could sort from high to low as followed; aspect, accountability aspect, participation aspect, transparency aspect, rule of laws aspect and ethics aspect, and value for money aspect, respectively.

2. The knowledge management in good governance with transparency of Pho KaoTon Sub-district Administrative Organization, Muang District, Lop Buri Province comprised six stages: knowledge capture, objective setting, consistency, co-ordination, co-operation, and knowledge sharing, respectively. Due to local people's participation in receiving news and information of Pho KaoTon Sub-district Administrative Organization via various media, the administrative image regarding good governance with transparency was positive.

Keywords: Knowledge management, Good governance, Transparency, Sub-district administrative organization

กิตติกรรมประกาศ

ผู้วิจัยขอขอบพระคุณมหาวิทยาลัยราชภัฏเทพสตรี ที่อนุมัติทุนอุดหนุนการวิจัยสำหรับการวิจัยครั้งนี้ ขอขอบพระคุณสถาบันวิจัยและพัฒนา คณะมนุษยศาสตร์และสังคมศาสตร์ มหาวิทยาลัยราชภัฏเทพสตรี องค์กรบริหารส่วนตำบลโพธิ์เก้าต้นที่อำนวยความสะดวกในสถานที่ทำงานวิจัย และเอื้อเฟื้อเครื่องมือ ในการวิเคราะห์ข้อมูล ขอขอบพระคุณกรรมการผู้ทรงคุณวุฒิที่ได้ให้คำแนะนำและทุกท่านที่ได้ให้คำปรึกษา สุดท้ายนี้ ขอขอบคุณสถานประกอบการตัวอย่างและผู้ให้ข้อมูลทุกท่านที่ให้ข้อมูลและความร่วมมือมาโดยตลอดจนการวิจัยครั้งนี้สำเร็จลุล่วงด้วยดี

วาสิตา เกิดผล ประสพศักดิ์

สารบัญ

	หน้า
บทคัดย่อ	ก
กิตติประกาศ	ค
สารบัญ	ง
สารบัญภาพ	ฉ
สารบัญตาราง	ช
บทที่ 1 บทนำ	1
ความเป็นมาและความสำคัญของปัญหา	1
วัตถุประสงค์ของโครงการวิจัย	2
ขอบเขตของโครงการวิจัย	2
กรอบแนวความคิดของโครงการวิจัย	3
นิยามศัพท์เฉพาะ	4
ประโยชน์ที่คาดว่าจะได้รับ	4
บทที่ 2 เอกสารและงานวิจัยที่เกี่ยวข้อง	5
แนวคิดทฤษฎีที่เกี่ยวกับการจัดการความรู้	5
ความหมายของการจัดการความรู้	5
องค์ประกอบของการจัดการความรู้	6
กระบวนการจัดการความรู้	7
กระบวนการบริการการเปลี่ยนแปลงการจัดการความรู้	9
สามองค์ประกอบของหลัก KM	10
คนสำคัญที่ดำเนินการจัดการความรู้	12
ความสัมพันธ์ระหว่างการจัดการความรู้กับแนวทางการบริหารจัดการอื่นๆ	13
แนวคิดทฤษฎีที่เกี่ยวกับการบริหารจัดการภาครัฐที่ดี	14
ความหมายของการบริหารจัดการภาครัฐ	14
องค์ประกอบของหลักธรรมาภิบาลในการจัดการภาครัฐ	24
ความหมายและแนวความคิดธรรมาภิบาลในประเทศไทย	28
องค์ประกอบของธรรมาภิบาล	31
ธรรมาภิบาลในการปกครองท้องถิ่น	35
กฎหมายที่เกี่ยวข้องกับหลักธรรมาภิบาลในการจัดการภาครัฐ	40

	หน้า
บทที่ 2 เอกสารและงานวิจัยที่เกี่ยวข้อง (ต่อ)	
ข้อมูลเกี่ยวกับองค์การบริหารส่วนตำบลโพธิ์เก้าต้น	48
ประวัติความเป็นมาประวัติความเป็นมาขององค์การบริหารส่วนตำบลโพธิ์เก้าต้น	48
ข้อมูลทั่วไป	49
โครงสร้างการบริหารงานขององค์การบริหารส่วนตำบลโพธิ์เก้าต้น	50
ข้อมูลทางเศรษฐกิจ	51
อำนาจหน้าที่ขององค์การบริหารส่วนตำบล	52
วิสัยทัศน์การพัฒนาองค์การบริหารส่วนตำบลโพธิ์เก้าต้น	53
พนักงานส่วนตำบล ที่ปฏิบัติราชการในองค์การบริหารส่วนตำบลโพธิ์เก้าต้น	53
รางวัลเกียรติยศ	56
งานวิจัยที่เกี่ยวข้อง	57
บทที่ 3 วิธีการดำเนินการวิจัย	58
การวิจัยเชิงปริมาณ	58
การวิจัยเชิงคุณภาพ	59
การนำเสนอรูปแบบการจัดการความรู้ เรื่อง ธรรมชาติบำบัดที่มีความโปร่งใส ขององค์การบริหารส่วนตำบลโพธิ์เก้าต้น	60
บทที่ 4 ผลการวิจัย	61
ผลการวิเคราะห์ข้อมูลเชิงปริมาณ	61
ผลการวิเคราะห์ข้อมูลเชิงคุณภาพ	68
ผลการสังเคราะห์เพื่อศึกษารูปแบบการจัดการความรู้ เรื่อง ธรรมชาติ บำบัดที่มีความโปร่งใสขององค์การบริหารส่วนตำบลโพธิ์เก้าต้น อำเภอเมือง จังหวัดลพบุรี	71
บทที่ 5 สรุปผล อภิปราย และข้อเสนอแนะ	74
สรุปผลการวิจัย	74
อภิปรายผล	78
ข้อเสนอแนะจากการวิจัย	79
บรรณานุกรม	81
ภาคผนวก	86

สารบัญภาพ

	หน้า
ภาพ 1 กรอบแนวคิด	3
ภาพ 2 กระบวนการจัดการความรู้	7
ภาพ 3 กระบวนการบริหารการเปลี่ยนแปลงกับการจัดการความรู้	9
ภาพ 4 สามองค์ประกอบของหลัก KM เปรียบเทียบกับปลา	10
ภาพ 5 องค์ประกอบแห่งการเรียนรู้	14
ภาพ 6 โครงสร้างองค์การบริหารส่วนตำบลโพธิ์เก้าต้น	50
ภาพ 7 รูปแบบการจัดการความรู้ เรื่อง ธรรมชาติบำบัดที่มีความโปร่งใสมาใช้ในการบริหารงาน ขององค์การบริหารส่วนตำบลโพธิ์เก้าต้น อำเภอเมือง จังหวัดลพบุรี	73

สารบัญตาราง

	หน้า
ตาราง 1 องค์ประกอบของธรรมาภิบาล ก.พ.	33
ตาราง 2 ข้อมูลทั่วไปของผู้ตอบแบบสอบถาม	61
ตาราง 3 การปฏิบัติงานตามธรรมาภิบาลโดยรวม	63
ตาราง 4 การปฏิบัติงานตามธรรมาภิบาลในหลักนิติธรรม	63
ตาราง 5 การปฏิบัติงานตามธรรมาภิบาลในหลักคุณธรรม	64
ตาราง 6 การปฏิบัติงานตามธรรมาภิบาลในหลักความโปร่งใส	65
ตาราง 7 การปฏิบัติงานตามธรรมาภิบาลในหลักความมีส่วนร่วม	66
ตาราง 8 การปฏิบัติงานตามธรรมาภิบาลในหลักความรับผิดชอบ	67
ตาราง 9 การปฏิบัติงานตามธรรมาภิบาลในหลักความคุ้มค่า	68

บทที่ 1

บทนำ

ความสำคัญและที่มาของปัญหาการวิจัย

ภายหลังการปฏิรูประบอบราชการไทยเมื่อปี พ.ศ. 2545 และการประกาศใช้พระราชกฤษฎีกาว่าด้วยหลักเกณฑ์และวิธีการบริหารกิจการบ้านเมืองที่ดี พ.ศ. 2546 หน่วยงานภาครัฐได้มีการปรับตัวเพื่อให้สอดคล้องกับยุคสมัยและตอบสนองต่อความต้องการของประชาชนอย่างต่อเนื่อง มีการนำแนวคิดวิธีการบริหารกิจการบ้านเมืองที่ดีหรือหลักธรรมาภิบาล (Good Governance) มาใช้ในการบริหารราชการแผ่นดิน ตลอดช่วงเวลาที่ผ่านมา ยังคงมีข่าวการดำเนินงานที่ขาดความโปร่งใสและการร้องเรียนเรื่องทุจริตในการรับบริการของหน่วยงานภาครัฐจากภาคประชาชนอย่างต่อเนื่อง ประกอบกับการที่ประเทศไทยถูกจัดอันดับภาพลักษณ์การทุจริต (Corruption Perception Index: CPI) โดยองค์การเพื่อความโปร่งใสนานาชาติ (Transparency International: TI) ซึ่งที่ผ่านมามีค่าคะแนนค่อนข้างต่ำมาโดยตลอด ล่าสุดประเทศไทยมีค่าคะแนนภาพลักษณ์การทุจริต ประจำปี 2557 อยู่ที่ 38 คะแนน จากคะแนนเต็ม 100คะแนน อยู่ในอันดับที่ 85 จากประเทศที่เข้าร่วมประเมินทั้งหมด 175 ประเทศทั่วโลก (ป.ป.ช., 2558, น.1)

ระบบการประเมินคุณธรรมและความโปร่งใสในการดำเนินงานของหน่วยงานภาครัฐ ได้นำมาทดลองใช้เป็นครั้งแรกในปี พ.ศ. 2555 โดยทดลองประเมินหน่วยงานภาครัฐ 4 ประเภท ได้แก่ ส่วนราชการส่วนกลาง ส่วนราชการส่วนภูมิภาค องค์การปกครองส่วนท้องถิ่น และรัฐวิสาหกิจ รวม 8 หน่วยงานนำร่อง โดยผลการประเมินหน่วยงานนำร่องได้คะแนนเฉลี่ย 59.99 คะแนน จากคะแนนเต็ม 100 คะแนน(ป.ป.ช., 2558, น.4)

สำนักงานคณะกรรมการการกระจายอำนาจให้แก่องค์กรปกครองส่วนท้องถิ่น (สกก.) ได้ทำการติดตามและประเมินผลความก้าวหน้าของการกระจายอำนาจในรอบ 15 ปี (พ.ศ.2540 – 2556) วิจัยโดยคณะรัฐศาสตร์ จุฬาลงกรณ์มหาวิทยาลัย ซึ่งมีการประเมินผลการปรับตัวขององค์กรปกครองส่วนท้องถิ่นในเชิงการบริหารจัดการเกี่ยวกับความโปร่งใสตรวจสอบได้ขององค์กรปกครองส่วนท้องถิ่น พบว่า ประชาชนส่วนใหญ่มีความไว้วางใจ (Trust) ต่อ อปท. และคณะผู้บริหารท้องถิ่นอยู่ในระดับปานกลางค่อนข้างดี ส่วนด้านความโปร่งใสและตรวจสอบได้ (Transparency and Accountability) ของ อปท. ประชาชนมองว่าอยู่ในระดับค่อนข้างต่ำ โดยเฉพาะร้อยละ 55.7 ของกลุ่มตัวอย่างไม่มั่นใจว่า อปท.ของพวกเขามีความสุจริตโปร่งใสมากนัก (วีระศักดิ์ เครือเทพ และคณะ, 2558, น.107)

จากข้อมูลการตรวจสอบการดำเนินงานขององค์กรปกครองส่วนท้องถิ่นจากสำนักงานตรวจเงินแผ่นดิน (สตง.) ดำเนินการตรวจสอบข้อเท็จจริงเกี่ยวกับประเด็นความโปร่งใสของ อปท. โดยอาศัยข้อมูลของทางราชการ (สตง.) พบว่า มิได้มีปัญหารุนแรงตามความรู้หรือตามกระแสสังคมทั่วไปที่เป็นอยู่ เนื่องด้วยการส่งเสริมธรรมาภิบาลและความสุจริตโปร่งใสของ อปท. ยังคงเป็นเรื่องสำคัญที่ อปท. ต้องแสดงให้เห็นได้ในเชิงประจักษ์ (วีระศักดิ์ เครือเทพ และคณะ, 2558, น. 110)

มหาวิทยาลัยราชภัฏเทพสตรีมีบทบาทภารกิจด้านผลิตบัณฑิต บริการวิชาการ วิจัยและทำนุบำรุงศิลปวัฒนธรรม โดยพื้นที่ให้บริการ ประกอบด้วยจังหวัดลพบุรี สิงห์บุรี และสระบุรีและตามจังหวัดลพบุรีได้ลงนามในบันทึกความร่วมมือโครงการจังหวัดธรรมาภิบาลปลอดการทุจริต สำนักงานคณะกรรมการป้องกันและปราบปรามการทุจริตในภาครัฐ (สำนักงาน ป.ป.ท) เมื่อวันที่ 14 มิถุนายน 2555 และจังหวัดลพบุรีได้คัดเลือกหน่วยราชการ (ภาครัฐ รัฐวิสาหกิจและองค์กรปกครองส่วนท้องถิ่น) จำนวน 3 หน่วยงาน คือ สำนักงานขนส่งจังหวัดลพบุรี ธนาการเพื่อการเกษตรและสหกรณ์จังหวัดลพบุรีและองค์การบริหารส่วนตำบลโพธิ์เก้าต้น อำเภอเมืองลพบุรี เป็นหน่วยงานนำร่องเพื่อจัดทำโครงการตัวอย่างธรรมาภิบาลที่เน้นความโปร่งใส ซึ่งสำนักงาน ป.ป.ท. มีพิธีลงนามในบันทึกความร่วมมือฯ เมื่อวันที่ 3 กันยายน 2555

ดังนั้น ผู้วิจัยจึงสนใจศึกษาการจัดการความรู้ เรื่อง ธรรมาภิบาลที่เน้นความโปร่งใสขององค์การบริหารส่วนตำบลโพธิ์เก้าต้น เพื่อใช้ประโยชน์ในการกำหนดนโยบายการส่งเสริมธรรมาภิบาลและเป็นการรวบรวมความรู้ที่มีอยู่ในองค์การบริหารส่วนตำบล ซึ่งกระจัดกระจายอยู่ในตัวบุคคลหรือเอกสาร มาพัฒนาให้เป็นระบบเพื่อให้บุคลากรขององค์การบริหารส่วนตำบลโพธิ์เก้าต้น สามารถเข้าถึงข้อมูลและพัฒนาตนเองให้เป็นผู้มีความรู้ที่นำไปประยุกต์ใช้ให้เกิดประสิทธิภาพ พัฒนาคุณธรรมและความโปร่งใสขององค์กรปกครองส่วนท้องถิ่น ให้มีภาพลักษณ์ที่ดีขึ้นในอนาคต

วัตถุประสงค์ของการวิจัย

1. เพื่อศึกษาสภาพการปฏิบัติงานตามหลักธรรมาภิบาลที่มีความโปร่งใสขององค์การบริหารส่วนตำบลโพธิ์เก้าต้น อำเภอเมือง จังหวัดลพบุรี
2. เพื่อศึกษารูปแบบการจัดการความรู้ เรื่อง ธรรมาภิบาลที่มีความโปร่งใสขององค์การบริหารส่วนตำบลโพธิ์เก้าต้น อำเภอเมือง จังหวัดลพบุรี

ขอบเขตของการวิจัย

เพื่อให้บรรลุวัตถุประสงค์ของการวิจัย ผู้วิจัยได้กำหนดขอบเขตของการวิจัยด้านเนื้อหาและระยะเวลา ดังนี้

1. ขอบเขตด้านเนื้อหา

1.1 การจัดการความรู้ (KM) เป็นการรวบรวมความรู้ที่มีอยู่ในองค์การบริหารส่วนตำบล ซึ่งกระจัดกระจายอยู่ในตัวบุคคลหรือเอกสาร มาพัฒนาให้เป็นระบบเพื่อให้บุคลากรขององค์การบริหารส่วนตำบลโพธิ์เก้าต้น สามารถเข้าถึงข้อมูลและพัฒนาตนเองให้เป็นผู้นำความรู้ที่ได้ไปประยุกต์ใช้ให้เกิดประสิทธิภาพ

1.2 ธรรมชาติที่มีความโปร่งใสขององค์การบริหารส่วนตำบลโพธิ์เก้าต้น อำเภอเมือง จังหวัดลพบุรี ในการปฏิบัติงาน ประกอบด้วย หลักนิติธรรม หลักคุณธรรม หลักความโปร่งใส หลักการมีส่วนร่วม หลักความรับผิดชอบ และหลักความคุ้มค่า

2. ขอบเขตด้านประชากร

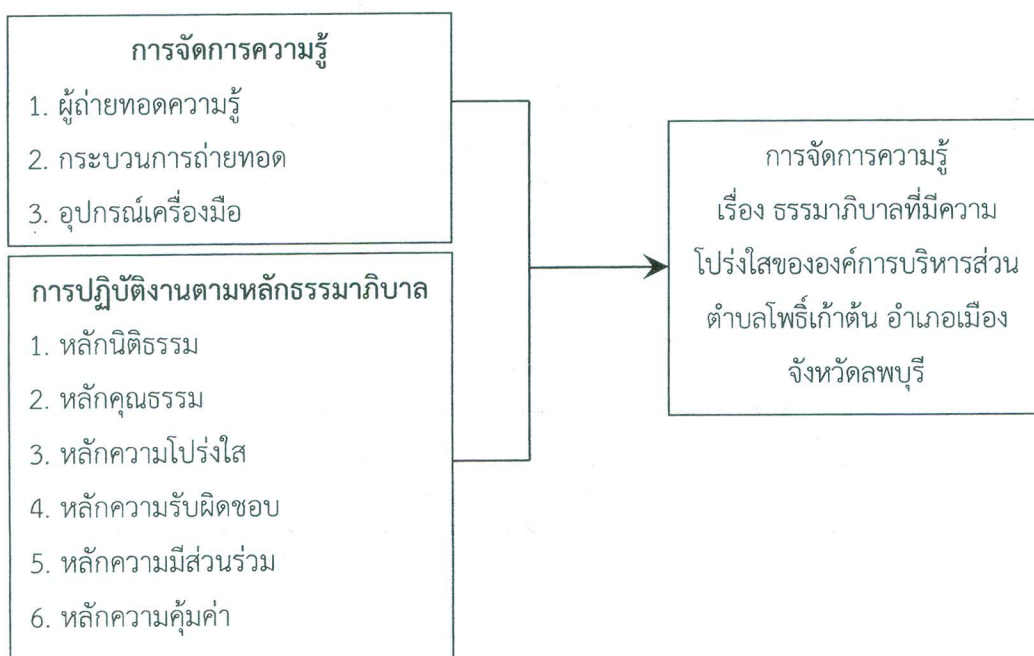
2.1 ประชากรที่ใช้ในการวิจัย คือ บุคลากรที่ปฏิบัติงานในองค์การบริหารส่วนตำบลโพธิ์เก้าต้น จำนวน 65 คน

2.2 ผู้ให้ข้อมูลสำคัญของผู้บริหารท้องถิ่น บุคลากรในองค์การปกครองส่วนท้องถิ่น และประชาชน จำนวน 15 คน จำแนกประเภทบุคคลและตำแหน่ง ดังนี้

- 1) ผู้บริหารท้องถิ่น ได้แก่ นายก อบต. รองนายก ปลัด จำนวน 3 คน
- 2) บุคลากรในองค์การปกครองส่วนท้องถิ่น ได้แก่ ผู้อำนวยการกอง/หัวหน้าสำนัก และเจ้าหน้าที่ จำนวน 6 คน
- 3) ประชาชนภายนอกผู้รับบริการจากองค์การบริหารส่วนตำบล จำนวน 6 คน

3. ขอบเขตด้านพื้นที่ : องค์การบริหารส่วนตำบลโพธิ์เก้าต้น อำเภอเมือง จังหวัดลพบุรี

กรอบแนวความคิดของการวิจัย



นียมศัพท์เฉพาะ

1. การจัดการความรู้ หมายถึง กระบวนการที่เป็นเครื่องมือ หรือวิธีการ หรือกลุ่มบุคคล โดยเป็นแหล่งการจัดการความรู้ รวบรวม เรียบเรียงข้อมูลที่มีอยู่อย่างกระจัดกระจาย มาประมวลผล และนำมาใช้โดยการเผยแพร่ ประชาสัมพันธ์ รวมถึงการใช้เทคโนโลยีเข้ามาช่วย

2. ธรรมภิบาล หมายถึง หลักการบริหารการปกครองและแนวทางสำหรับการปฏิบัติที่มุ่งประโยชน์สูงสุดของประชาชน และประเทศชาติ โดยยึดหลักเหตุผล ประกอบด้วย หลักนิติธรรม หลักคุณธรรม หลักความโปร่งใส หลักการมีส่วนร่วม หลักความรับผิดชอบ และหลักความคุ้มค่า

3. หลักนิติธรรม หมายถึง การปฏิบัติตามกฎหมาย ระเบียบที่ใช้ในการบริหารงาน และการให้บริการประชาชนอย่างเสมอภาคกัน

4. หลักคุณธรรม หมายถึง การยึดมั่นในความถูกต้อง ความดีงาม การปฏิบัติงานให้มีประสิทธิภาพ มีการกระจายอำนาจการตัดสินใจลงสู่ระดับล่าง ให้ความยุติธรรมแก่ประชาชน

5. หลักความโปร่งใส หมายถึง การปฏิบัติงานที่มีความชัดเจน สามารถตรวจสอบข้อมูลการทำงานต่าง ๆ ได้

6. หลักความมีส่วนร่วม หมายถึง การเปิดโอกาสให้ประชาชนมีส่วนร่วมในการรับรู้และเสนอความคิดเห็นในการตัดสินใจปัญหาต่าง ๆ ของท้องถิ่น

7. หลักความรับผิดชอบ หมายถึง การตระหนักในสิทธิหน้าที่สำนึกในการปฏิบัติหน้าที่อย่างเต็มที่ เต็มเวลา โดยมุ่งให้บริการประชาชนด้วยความเต็มใจ

8. หลักความคุ้มค่า หมายถึง การบริหารจัดการและใช้ทรัพยากรที่มีจำกัดเพื่อให้เกิดประโยชน์สูงสุด โดยยึดหลักความประหยัดและพอเพียง

ประโยชน์ที่คาดว่าจะได้รับ

1. ด้านวิชาการ ได้รับความรู้เกี่ยวกับการบริหารท้องถิ่นแบบโปร่งใส
2. ด้านนโยบาย ท้องถิ่นอื่น ๆ นำรูปแบบการพัฒนาระบบโปร่งใสไปใช้ในการบริหาร
3. ด้านการวิจัย นักศึกษาที่เป็นผู้ช่วยนักวิจัย ได้รับความรู้และทักษะในกระบวนการวิจัย เป็นการสร้างนักวิจัยรุ่นต่อไป
4. ด้านชุมชน เกิดการมีส่วนร่วมในการบริหารงานท้องถิ่น เพื่อให้เกิดความโปร่งใส สามารถตรวจสอบได้ และการใช้งบประมาณพัฒนาท้องถิ่นเกิดความคุ้มค่า

บทที่ 2

เอกสารและงานวิจัยที่เกี่ยวข้อง

การวิจัยเรื่องนี้เป็นการศึกษาแบบการจัดการความรู้ เรื่อง ธรรมาภิบาลที่มีความโปร่งใสขององค์การบริหารส่วนตำบลโพธิ์ไก่ตัน อำเภอเมือง จังหวัดลพบุรี เพื่อเป็นแนวทางในการพัฒนาการบริหารงานที่ดีให้กับองค์กรปกครองส่วนท้องถิ่นอื่นๆ จึงมีการศึกษาเอกสารและงานวิจัยที่เกี่ยวข้องเพื่อใช้เป็นแนวทางในการดำเนินการ โดยมีประเด็นการศึกษา ดังนี้

1. แนวคิดเกี่ยวกับการจัดการความรู้
2. แนวคิดเกี่ยวกับธรรมาภิบาล
3. ข้อมูลทั่วไปขององค์การบริหารส่วนตำบลโพธิ์ไก่ตัน
4. งานวิจัยที่เกี่ยวข้อง

1. แนวคิดเกี่ยวกับการจัดการความรู้

1.1 ความหมายของการจัดการความรู้

มีผู้ให้นิยามความหมายของการจัดการความรู้ไว้มากมาย เช่น บุญดี บุญญาภิกิจ และคณะ (2549 : 21) กล่าวว่า การจัดการความรู้เป็นการสนับสนุนให้พนักงานในองค์กร รวบรวมค้นหา แลกเปลี่ยนความรู้และนำมาใช้เพื่อวัตถุประสงค์ทางธุรกิจขององค์กร การจัดการความรู้เป็นกลยุทธ์ในการที่จะทำให้คนได้รับความรู้ที่ต้องการ ภายในเวลาที่เหมาะสม รวมทั้งช่วยทำให้เกิดการแลกเปลี่ยน และนำความรู้ไปปฏิบัติ เพื่อยกระดับและปรับปรุงการดำเนินงานขององค์กร ทั้งนี้การจัดการความรู้ ไม่ใช่เครื่องมือที่จัดการกับตัวของความรู้โดยตรง แต่เป็นวิธีการที่ทำให้เกิดการแลกเปลี่ยนความรู้ ที่มีระหว่างกันได้ Ryoko Toyama เห็นว่าการจัดการความรู้ เป็นการจัดการเพื่อเอื้อให้เกิดความรู้ใหม่ โดยใช้ความรู้ที่มีอยู่ในประสบการณ์ของคนในองค์กรอย่างเป็นระบบ เพื่อพัฒนานวัตกรรมที่จะทำ ให้มีความได้เปรียบเหนือคู่แข่งทางธุรกิจ

การจัดการความรู้ คือ เครื่องมือ เพื่อการบรรลุเป้าหมายอย่างน้อย 4 ประการ ได้แก่ 1) บรรลุเป้าหมายของงาน 2) บรรลุเป้าหมายการพัฒนาคน 3) บรรลุเป้าหมายการพัฒนาองค์กร ไปเป็นองค์กรเรียนรู้ และ 4) บรรลุความเป็นชุมชน เป็นหมู่คณะ ความเอื้ออาทรระหว่างกัน ในที่ทำงาน การจัดการความรู้ เป็นการดำเนินการอย่างน้อย 6 ประการต่อความรู้ ได้แก่ การกำหนดความรู้หลักที่จำเป็น หรือสำคัญต่องานหรือกิจกรรมของกลุ่มหรือองค์กร การเสาะหาความรู้ที่ต้องการ การปรับปรุงดัดแปลง หรือสร้างความรู้บางส่วนให้เหมาะต่อการใช้งานของตน การประยุกต์ใช้ความรู้ในกิจการงานของตน การนำประสบการณ์จากการทำงาน และการประยุกต์ใช้ความรู้มาแลกเปลี่ยนเรียนรู้ และสกัดขุมความรู้ ออกมาบันทึกไว้ การจดบันทึก ขุมความรู้ และแก่นความรู้ สำหรับไว้ใช้

งาน และปรับปรุงเป็นชุด ความรู้ที่ครบถ้วนลุ่มลึกและเชื่อมโยงมากขึ้น เหมาะต่อการใช้งานมากยิ่งขึ้น โดยที่การดำเนินการ 6 ประการนี้ บูรณาการเป็นเนื้อเดียวกัน ความรู้ที่เกี่ยวข้องเป็นทั้ง ความรู้ที่ชัดแจ้ง อยู่ในรูปของตัวหนังสือหรือรหัสอย่างอื่นที่เข้าใจได้ทั่วไป (Explicit Knowledge) และความรู้ฝังลึกอยู่ในสมอง (Tacit Knowledge) ที่อยู่ในคน ทั้งที่อยู่ในใจ (ความเชื่อ ค่านิยม) อยู่ในสมอง (เหตุผล) และอยู่ในมือ และส่วนอื่น ๆ ของร่างกาย (ทักษะในการปฏิบัติ) การจัดการ ความรู้ เป็นกิจกรรมที่คนจำนวนหนึ่งทำร่วมกัน ไม่ใช่กิจกรรมที่ทำโดยคนคนเดียว เนื่องจากเชื่อว่า จัดการ ความรู้ จึงมีคนเข้าใจผิด เริ่มดำเนินการโดยเริ่มเข้าไปที่ความรู้ คือ เริ่มที่ความรู้ นี่คือการ ผิดพลาดที่ พบบ่อยมาก การจัดการความรู้ที่ถูกต้องจะต้องเริ่มที่งานหรือเป้าหมายของงาน เป้าหมายของงานที่ สำคัญ คือการบรรลุผลสัมฤทธิ์ในการดำเนินการตามที่กำหนดไว้ที่เรียกว่า Operation Effectiveness และนิยามผลสัมฤทธิ์ ออกเป็น 4 ส่วน คือ การสนองตอบ (Responsiveness) ซึ่งรวมทั้งการสนองตอบความต้องการของลูกค้า สนองตอบความต้องการของเจ้าของกิจการ หรือ ผู้ถือหุ้น สนองตอบความต้องการของพนักงาน และสนองตอบความต้องการของสังคมส่วนรวม การมีนวัตกรรม (Innovation) ทั้งที่เป็นนวัตกรรมในการทำงาน และนวัตกรรม ด้านผลิตภัณฑ์หรือ บริการ ชีตความสามารถ (Competency) ขององค์กร และของบุคลากรที่พัฒนาขึ้น ซึ่งสะท้อนสภาพ การเรียนรู้ขององค์กร ประสิทธิภาพ (Efficiency) ซึ่งหมายถึง สัดส่วนระหว่างผลลัพธ์กับต้นทุนที่ลง ไป การทำงานที่ประสิทธิภาพสูง หมายถึง การทำงานที่ลงทุนลงแรงน้อย แต่ได้ผลมากหรือคุณภาพสูง เป้าหมายสุดท้ายของการจัดการความรู้ คือ การที่กลุ่มคนที่ดำเนินการจัดการความรู้ร่วมกัน มีชุด ความรู้ของตนเอง ที่ร่วมกันสร้างเอง สำหรับใช้งานของตน คนเหล่านี้จะสร้างความรู้ขึ้นใช้เองอยู่ ตลอดเวลา โดยที่การสร้างนั้นเป็นการสร้างเพียงบางส่วน เป็นการสร้างผ่านการทดลองเอาความรู้ จากภายนอกมาปรับปรุงให้เหมาะสมต่อสภาพของตน และทดลองใช้งาน จัดการความรู้ไม่ใช่กิจกรรมที่ ดำเนินการเฉพาะหรือเกี่ยวกับเรื่องความรู้ แต่เป็นกิจกรรมที่แทรก/แฝง หรือในภาววิชาการ เรียกว่า บูรณาการอยู่กับทุกกิจกรรมของการทำงาน และที่สำคัญตัวการจัดการความรู้เองก็ต้องการ การจัดการด้วย

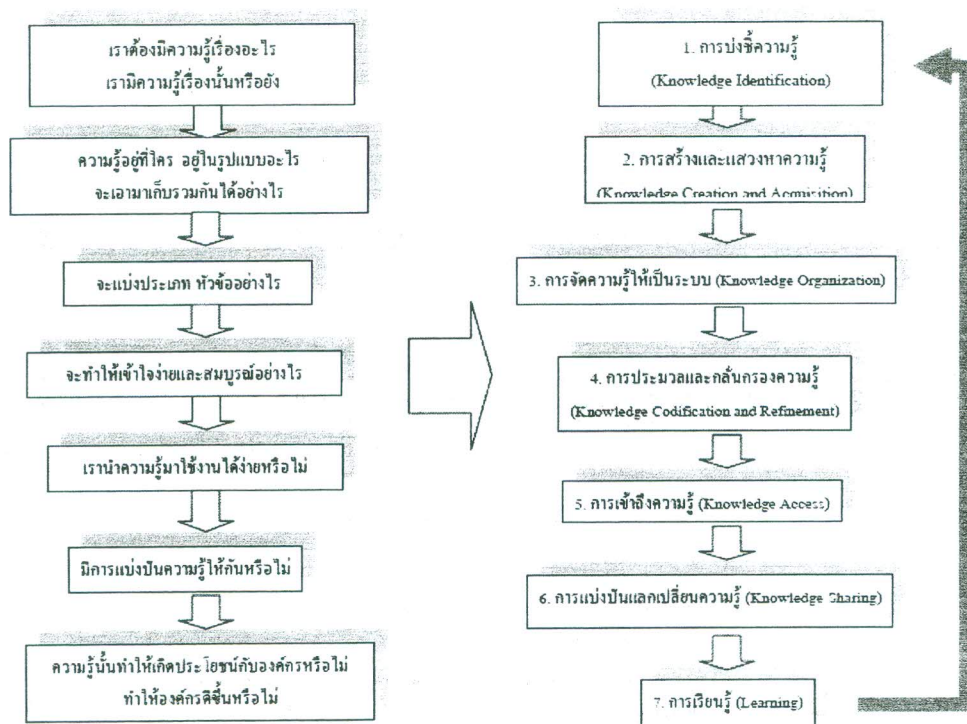
1.2 องค์ประกอบสำคัญของจัดการความรู้ (Knowledge Process)

- 1) คน ถือว่าเป็นองค์ประกอบที่สำคัญที่สุดเพราะเป็นแหล่งความรู้ และเป็นผู้นำ ความรู้ ไปใช้ให้เกิดประโยชน์
- 2) เทคโนโลยี เป็นเครื่องมือเพื่อให้คนสามารถค้นหา จัดเก็บ แลกเปลี่ยน รวมทั้งนำ ความรู้ไปใช้อย่างง่าย และรวดเร็วขึ้น
- 3) กระบวนการความรู้ นั้นเป็นการบริหารจัดการเพื่อนำความรู้จากแหล่งความรู้ ไปให้ ผู้ใช้เพื่อทำให้เกิดการปรับปรุง และนวัตกรรม

องค์ประกอบทั้ง 3 ส่วนนี้ จะต้องเชื่อมโยงและบูรณาการอย่างสมดุล การจัดการความรู้ ของกรมการปกครอง จากพระราชกฤษฎีกา ว่าด้วยหลักเกณฑ์และวิธีการบริหารกิจการบ้านเมืองที่ดี พ.ศ. 2546 กำหนดให้ส่วนราชการมีหน้าที่พัฒนาความรู้ในส่วนราชการ เพื่อให้มีลักษณะเป็นองค์กร แห่งการเรียนรู้อย่างสม่ำเสมอ โดยต้องรับรู้ข้อมูลข่าวสารและสามารถประมวลผลความรู้ในด้านต่าง ๆ เพื่อนำมาประยุกต์ใช้ในการปฏิบัติราชการได้อย่างถูกต้อง รวดเร็วและเหมาะสมต่อสถานการณ์ รวมทั้งต้องส่งเสริมและพัฒนาความรู้ ความสามารถ สร้างวิสัยทัศน์ และปรับเปลี่ยนทัศนคติของ ข้าราชการในสังกัดให้เป็นบุคลากรที่มีประสิทธิภาพ และมีการเรียนรู้ร่วมกัน แผนการจัดการ ความรู้ นี้จะเป็นจุดเริ่มต้นสำคัญสู่การปฏิบัติราชการในขอบเขต KM และเป้าหมาย KM ในเรื่องอื่น ๆ และนำไปสู่ความเป็นองค์กรแห่งการเรียนรู้ที่ยั่งยืนต่อไป

1.3 กระบวนการจัดการความรู้

กระบวนการจัดการความรู้ เป็นกระบวนการแบบหนึ่งที่จะช่วยให้องค์กรเข้าใจถึง ขั้นตอน ที่ทำให้เกิดกระบวนการจัดการความรู้ หรือพัฒนาการของความรู้ที่จะเกิดขึ้นในองค์กร ประกอบด้วย 7 ขั้นตอน ดังภาพ 2



ภาพ 2 กระบวนการจัดการความรู้

ที่มา : วิจารณ์ พานิช.2551

1) การบ่งชี้ความรู้ คือ การค้นหาและระบุให้ได้ว่า การที่องค์กรจะบรรลุเป้าหมายตามวิสัยทัศน์ พันธกิจขององค์กร และ คนในองค์กรจำเป็นต้องรู้อะไรบ้าง ขณะนี้มีความรู้อะไรบ้าง อยู่ในรูปแบบใด เช่น อยู่ในเอกสาร ฐานความรู้ หนังสือเวียน หรือในตัวบุคคล อยู่ที่ใครบ้าง เป็นต้น

2) การสร้างและแสวงหาความรู้ โดยการสร้างความรู้ใหม่ที่จำเป็นต่อองค์กร การแสวงหาความรู้จากภายนอกองค์กร (องค์กรที่มีความเชี่ยวชาญเกี่ยวกับความรู้ที่ต้องการเป็นพิเศษ) การรักษาความรู้เก่าที่มีอยู่ และยังเป็นประโยชน์ต่อองค์กร ตลอดจนการกำจัดความรู้ที่ใช้ไม่ได้แล้ว เป็นต้น

3) การจัดการความรู้ให้เป็นระบบ คือ การวางโครงสร้างความรู้ในองค์กรเพื่อเตรียมพร้อมสำหรับการเก็บความรู้อย่างเป็นระบบในอนาคต

4) การประมวลและกลั่นกรองความรู้ คือ การปรับปรุงเอกสาร ไปฝึกอบรมการจัดเก็บ เอกสารให้เป็นมาตรฐาน โดยใช้รูปแบบและเนื้อหาเดียวกัน และปรับปรุงเนื้อหาให้สมบูรณ์ ซึ่งจะ เป็นประโยชน์ต่อการนำความรู้ไปใช้ได้อย่างสะดวกรวดเร็วมากขึ้น

5) การเข้าถึงความรู้ คือ การกำหนดรูปแบบและวิธีการที่จะทำให้คนในองค์กรสามารถเข้าถึงความรู้ได้ในรูปแบบต่าง ๆ เช่น การฝึกอบรม การจัดทำ Website Web Board

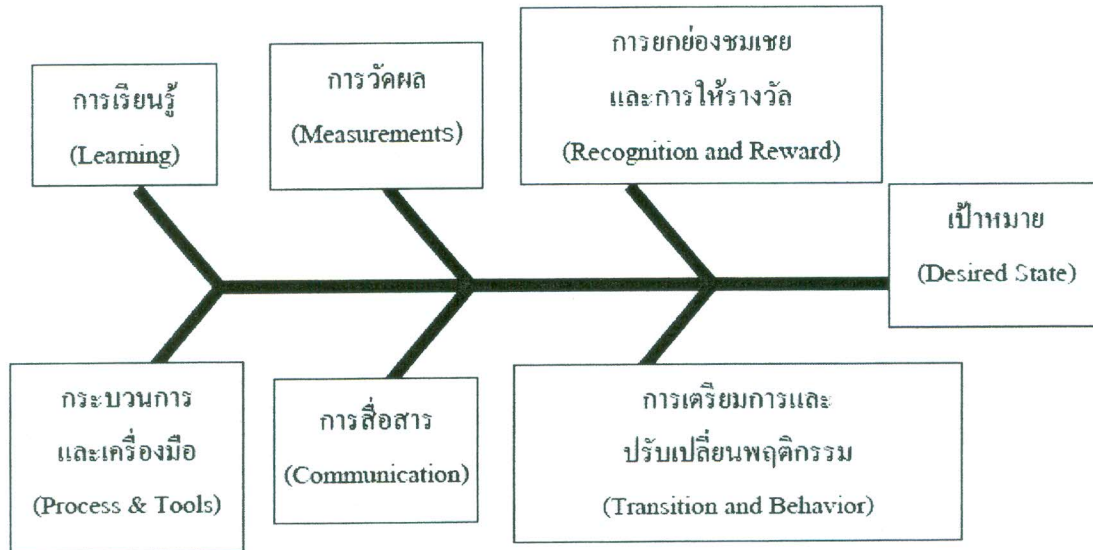
6) การแบ่งปันแลกเปลี่ยนเรียนรู้ คือ การที่คนในองค์กรนำความรู้ที่มีอยู่มาแลกเปลี่ยนกันทั้งในรูปแบบที่จับต้องได้ เช่น เอกสาร ฐานความรู้ เทคโนโลยีสารสนเทศ Intranet หรือในรูปแบบที่ไม่สามารถจับต้องได้เช่น การจัดกิจกรรมกลุ่มคุณภาพและนวัตกรรม การจัดชุมชนแห่งการเรียนรู้ การใช้ระบบพี่เลี้ยงเพื่อสอนงาน การยืมตัว และการจัดเวทีความคิดเห็น เป็นต้น

7) การเรียนรู้ คือ การที่คนในองค์กรนำองค์ความรู้ที่ได้รับมาในรูปแบบและวิธีการต่าง ๆ ไปใช้ในการปฏิบัติงาน โดยมีการเรียนรู้และสร้างนวัตกรรมอย่างต่อเนื่อง ทำให้เกิดการเรียนรู้และประสบการณ์ใหม่ ๆ และนำไปสู่การสร้างองค์ความรู้ใหม่ในองค์กร

คุณค่าของ KM ที่มีต่อหน่วยงาน 1) ทำอย่างไร จะใช้ความรู้และประสบการณ์ที่มีอยู่ ในตัวคนให้เกิดประโยชน์สูงสุดต่อหน่วยงาน 2) คนในหน่วยงาน ทำงานแบบต่อยอดความรู้ โดยไม่ต้องเริ่มต้นจากศูนย์ 3) คนในหน่วยงาน ไม่ต้องทำงานแบบลองผิดลองถูก มีวิธีปฏิบัติ ที่เป็นเลิศ (Best Practices) ในการทำงาน ทำให้ประหยัดแรงงาน เวลา วัสดุอุปกรณ์ และได้ผลผลิต มาก ทั้งปริมาณ และคุณภาพ 4) หน่วยงานได้ลงทุนพัฒนาบุคลากรให้มีความรู้ ความเชี่ยวชาญ เมื่อคนออกจากหน่วยงานไปแล้ว ความรู้และประสบการณ์ของบุคคลนั้น ยังคงอยู่กับหน่วยงานและ สามารถนำมาใช้ประโยชน์ได้อีก

1.4 กระบวนการบริหารการเปลี่ยนแปลงกับการจัดการความรู้

กระบวนการบริหารการเปลี่ยนแปลงกับการจัดการความรู้ เป็นกรอบแนวคิดแบบหนึ่ง (การจัดการความรู้กรมส่งเสริมการปกครองท้องถิ่น) เพื่อให้องค์กร ที่ต้องการจัดการความรู้ ภายในองค์กร ได้มุ่งเน้นถึงปัจจัยแวดล้อมภายในองค์กร ที่จะมีผลกระทบต่อจัดการความรู้ ประกอบด้วย 6 องค์ประกอบ ดังภาพ 3



ภาพ 3 กระบวนการบริหารการเปลี่ยนแปลงกับการจัดการความรู้
ที่มา : คู่มือการจัดการความรู้จากทฤษฎีสู่การปฏิบัติ. 2550 : 120

1) การเตรียมความพร้อมและการปรับเปลี่ยนพฤติกรรมเพื่อแก้ไขปัญหาและอุปสรรค ในการแลกเปลี่ยนเรียนของคนในองค์กร คือ การเน้นให้ผู้บริหารเป็นแบบอย่างที่ดี ในการจัดการความรู้ การแก้ไขกฎระเบียบให้มีความยืดหยุ่น การสร้างบรรยากาศที่เปิดกว้าง ให้โอกาสพนักงานแสดงความคิดเห็น และการส่งเสริมการสร้างสรรค์สิ่งใหม่ ๆ เช่น การประกาศ นโยบายการจัดการความรู้ให้ทุกคนทราบ เป็นต้น

2) การสื่อสารเพื่อให้ทุกคนในองค์กร อยากให้ความร่วมมือในการจัดการความรู้ในองค์กร โดยการเน้นทุกคนเข้าใจถึงสิ่งที่องค์กรจะทำประโยชน์ที่จะเกิดขึ้นกับทุกคน และแต่ละคนจะมีส่วนร่วมได้อย่างไร ผ่านช่องทางการสื่อสารในรูปแบบต่าง ๆ เช่น จดหมายเวียน E-Mail Intranet เป็นต้น

3) กระบวนการและเครื่องมือ เพื่อทำให้เกิดการเชื่อมโยงข้อมูลความรู้ในองค์กร และสามารถเข้าถึง ค้นหาและแลกเปลี่ยนข้อมูลได้ง่าย สะดวก รวดเร็วมากขึ้น โดยเน้นการพิจารณา

ความเหมาะสมกับชนิดของความรู้ ลักษณะขนาดสถานที่ตั้งองค์กร ลักษณะการทำงาน วัฒนธรรม องค์กร และทรัพยากรที่มีอยู่ เช่น หากเป็นความรู้ที่เป็นเอกสาร จับต้องได้ อาจใช้หนังสือเวียน หรือ เทคโนโลยีสารสนเทศเป็นเครื่องมือในการเข้าถึงความรู้ แต่ถ้าหากเป็นความรู้ที่ต้องใช้ประสบการณ์ หรือใช้ประสาทสัมผัส อาจใช้การสอนงานระหว่างทำงาน หรือประสบการณ์โดยตรงเป็นเครื่องมือ ในการเข้าถึงความรู้ เป็นต้น

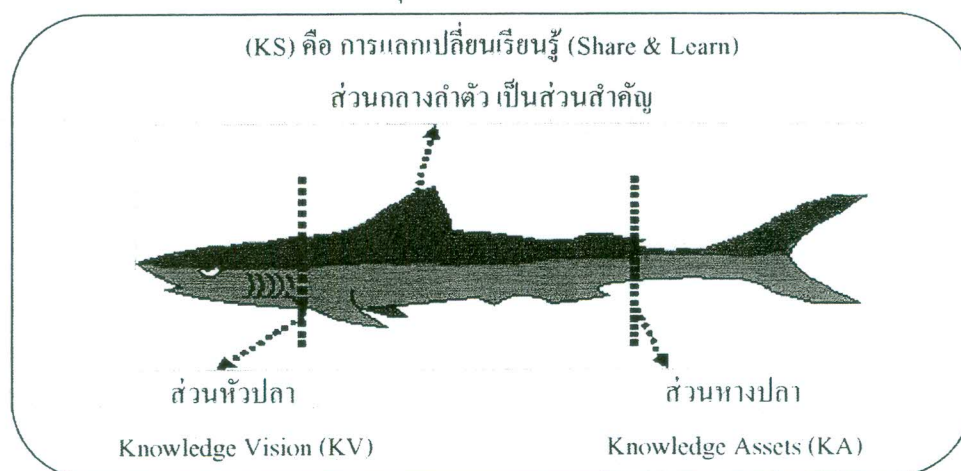
4) การฝึกอบรมและการเรียนรู้ เพื่อสร้างความเข้าใจและตระหนักถึงความสำคัญ และ หลักการของการจัดการความรู้ โดยคำนึงถึงความสอดคล้องเกี่ยวกับกำหนัดเนื้อหา กลุ่มเป้าหมาย วิธีการ และการประเมินผลและการปรับปรุงการฝึกอบรม/การเรียนรู้ซึ่งตัวอย่าง หลักสูตร ได้แก่ KM Implementation ชุมชนแห่งการเรียนรู้(COP) การปรับเปลี่ยนวัฒนธรรม การใช้ IT เป็นต้น

5) การวัดผล เพื่อให้ทราบว่า การดำเนินการได้บรรลุเป้าหมายที่ตั้งไว้หรือไม่ และ นำผลของการวัดมาปรับปรุงแผนและการดำเนินการให้ดีขึ้น ตลอดจนนำผลการวัดมาใช้ในการ สื่อสารลับบุคลากรในทุกกระดับ ให้เห็นประโยชน์ของการจัดการความรู้

6) การยกย่องชมเชยและให้รางวัล เพื่อสร้างแรงจูงใจให้เกิดการปรับเปลี่ยน พฤติกรรม และการมีส่วนร่วมของบุคลากรทุกระดับ โดยพิจารณาถึงความสอดคล้องด้านความ ต้องการของบุคลากร การบูรณาการลับระบบที่มีอยู่ การปรับเปลี่ยนให้เข้าลับกิจกรรมที่ทำในแต่ละ ช่วงเวลา

1.5 สามองค์ประกอบหลักของ KM

เพื่อให้ง่ายต่อการทำความเข้าใจ จะเปรียบ KM เหมือนกับปลา ซึ่งมีส่วนประกอบ 3 ส่วน คือ ส่วนหัว ลำตัว และหาง (ประพนธ์ ผาสุกยิต. 2549 : 21) ดังภาพ 4



ภาพ 4 สามองค์ประกอบหลักของ KM เปรียบเทียบกับปลา

ที่มา : ประพนธ์ ผาสุกยิต. 2549 : 75

1) ส่วนหัวปลา เปรียบได้กับ Knowledge Vision : KV หมายถึง ส่วนที่เป็นวิสัยทัศน์ หรือทิศทางของการจัดการความรู้ คือ ก่อนลงมือทำจะต้องกำหนดวิสัยทัศน์ว่าจะทำเพื่ออะไร หรือ จะมุ่งหน้าไปทางไหน มีหลายหน่วยงานทำ KM โดยไม่มีการกำหนด KV ก่อน ซึ่งเป็นการไม่ถูกต้อง และการกำหนด KV จะต้องมีความสอดคล้องกับวิสัยทัศน์ขององค์กร มีหลายหน่วยงานทำ KM เพียง เพื่อได้ชื่อว่าได้ทำ KM แล้ว ซึ่งการเริ่มต้นที่ไม่ถูก เพราะความจริงแล้ว KM มิใช่ตัวเป้าหมาย แต่เป็น กระบวนการหรือกลยุทธ์ที่จะให้งานบรรลุผลตามที่ต้องการ โดยใช้ความรู้เป็นฐานหรือ เป็นปัจจัยทำ ให้งานสำเร็จ เช่น ทำ KM เพื่อพัฒนาสมรรถนะ สู่อุณหภูมิเลิศ (Performance Excellence) ทำ KM เพื่อพัฒนาคุณภาพให้ได้รับการรับรองมาตรฐาน เพื่อพัฒนาความสามารถ ในการบริหารงาน

2) ส่วนกลางลำตัว เปรียบได้กับ Knowledge Sharing : KS หมายถึง ส่วนของการ แลกเปลี่ยนเรียนรู้ (Share and Learn) ซึ่งเป็นส่วนที่สำคัญที่สุดและยากที่สุดในกระบวนการทำ KM เพราะจะต้องสร้างวัฒนธรรมองค์กร ให้คนยินยอมพร้อมใจที่จะแบ่งปันความรู้ซึ่งกันและกัน โดยไม่ หวงวิชา การจัดการความรู้ คำว่าจัดการในที่นี้หมายถึง การบริหารที่จะทำให้เกิดเหตุปัจจัย และ สภาพแวดล้อมที่ส่งเสริมสนับสนุนให้คนในองค์กรพร้อมที่จะแบ่งปันและเรียนรู้ร่วมกัน

3) ส่วนที่เป็นหางปลา เปรียบได้กับ Knowledge Assets : KA หมายถึง องค์กรความรู้ ที่องค์กรได้เก็บสะสมไว้รวบรวมไว้เป็นคลังความรู้ ซึ่งมาจาก 2 ส่วน คือ

3.1) Explicit Knowledge คือ ความรู้เชิงทฤษฎี ที่ปรากฏให้เห็นอย่างชัดเจน อย่างเป็นรูปธรรม เช่น เอกสารตำรา และคู่มือปฏิบัติงาน เป็นต้น

3.2) Tacit Knowledge คือ ความรู้ที่อยู่ในตัวคน ซึ่งไม่ปรากฏชัดเจนเป็น รูปธรรม หรือเป็นเอกสารตำรา แต่เป็นสิ่งที่มีความค่ามาก และทำอย่างไรเมื่อบุคคลออกจากหน่วยงาน ไปแล้ว แต่ความรู้ก็ยังคงอยู่กับหน่วยงาน ไม่สูญหายไปพร้อมกับตัวบุคคลการจัดการความรู้ในส่วน ของ KA นี้เป็นส่วนที่ต้องพึ่งเทคโนโลยีสารสนเทศ (ICT) ช่วยในการจัดเก็บให้เป็นหมวดหมู่ เพื่อ สะดวกในการเรียกใช้และปรับแต่งความรู้ให้ทันสมัยอยู่เสมอ (Update) รวมทั้งมีการกำจัดความรู้ ที่ ไม่ใช่แล้ว เพื่อให้คลังความรู้ไม่ใหญ่เกินไปมีเฉพาะข้อมูลที่จำเป็นเท่านั้น เทคโนโลยีอินเทอร์เน็ต ช่วย ทำหน้าที่เป็นพื้นที่เสมือน (Virtual Space) ให้คนที่อยู่ไกลกัน สามารถแลกเปลี่ยนเรียนรู้ (Share & Learn) ได้อย่างกว้างขวางยิ่งขึ้น ถ้าเปรียบ KM เหมือนปลาตัวหนึ่ง ซึ่งมีส่วนประกอบ 3 ส่วน คือ ส่วนหัว ลำตัว และหาง รูปร่างของปลาแต่ละตัว หรือการทำ KM ของแต่ละหน่วยงาน ก็จะแตกต่างกัน ขึ้นอยู่กับจุดเน้นของหน่วยงานนั้น เช่น บางหน่วยงานอาจจะเน้นที่การแลกเปลี่ยนเรียนรู้ ซึ่ง หมายความว่า ส่วนลำตัวปลาจะใหญ่กว่าส่วนอื่น ในขณะที่บางหน่วยงานอาจจะเน้นส่วนที่เป็น คลัง ความรู้และการใช้เทคโนโลยีสารสนเทศ (ICT) แสดงว่าหน่วยงานนั้นมีส่วนหางปลาใหญ่กว่าส่วนอื่น ดังใน ปลาแต่ละตัว (แต่ละหน่วยงาน) จึงมีรูปร่างไม่เหมือนกัน ขึ้นอยู่กับความต้องการ หรือจุดเน้น ของแต่ละหน่วยงาน ซึ่งมีลักษณะเฉพาะของตนเอง

1.6 คนสำคัญที่ดำเนินการจัดการความรู้

คนสำคัญที่ดำเนินการจัดการความรู้ ประกอบด้วยบุคคล (กองนโยบายและแผนงาน. 2548 : 4 - 5) ดังนี้

1) ผู้บริหารสูงสุด (CEO) จัดได้ว่า โชคดีที่สุดสำหรับวงการจัดการความรู้ ถ้าผู้บริหารสูงสุดเป็นแชมเปียน เห็นคุณค่า และดำเนินการผลักดัน KM เรื่องที่ว่ายากทั้งหลาย ก็ง่ายขึ้น ผู้บริหารสูงสุดควรเป็นผู้ริเริ่มกิจกรรมจัดการความรู้ โดยกำหนดตัวบุคคลที่จะทำหน้าที่ คุณเอื้อ (ระบบ) ของ KM ซึ่งควรเป็นผู้บริหารระดับสูง

2) คุณเอื้อ (Chief Knowledge Officer : CKO) ถ้าการริเริ่มมาจากผู้บริหารสูงสุด คุณเอื้อก็สลายไปเพราะหนึ่ง แต่ถ้าการริเริ่มที่แท้จริงไม่ได้มาจากผู้บริหารสูงสุด บทบาทแรก ของ คุณเอื้อ ก็คือเอาหัวปลาไปขายผู้บริหารสูงสุดให้ผู้บริหารสูงสุดกลายเป็นเจ้าของหัวปลา ให้ได้ บทบาทต่อไปของคุณเอื้อ คือ การหาคุณอำนวย และร่วมกับคุณอำนวย จัดให้มีการกำหนด เป้าหมาย/หัวปลา ในระดับย่อย ๆ ของ คุณกิจ/ผู้ปฏิบัติงานคอยเชื่อมโยงหัวปลาเข้ากับวิสัยทัศน์ พันธกิจ เป้าหมาย และ ยุทธศาสตร์ขององค์กร จัดบรรยากาศแนวราบ และการบริหารงานแบบเอื้ออำนาจ ร่วม Share ทักษะ ในการเรียนรู้ และแลกเปลี่ยนเรียนรู้ เพื่อประโยชน์ในการดำเนินการจัดการความรู้ โดยตรงและเพื่อ แสดงให้ คุณกิจ เห็นคุณค่าของทักษะดังกล่าว จัดสรรทรัพยากรสำหรับใช้ใน กิจกรรมจัดการความรู้ พร้อมคอยเชื่อมโยงการจัดการความรู้เข้ากับกิจกรรมสร้างสรรค์อื่น ๆ ทั้ง ภายในและนอกองค์กร ติดตามความเคลื่อนไหวของการดำเนินการให้คำแนะนำบางเรื่อง และ แสดงท่าทีชื่นชมในความสำเร็จ อาจจัดให้มีการยกย่องในผลสำเร็จและให้รางวัลที่อาจไม่เน้น สิ่งของ แต่เน้นการสร้าง ความภาคภูมิใจ ในความสำเร็จ

3) คุณอำนวย (Knowledge Facilitator : KF) เป็นผู้คอยอำนวยความสะดวกในการจัดการความรู้ ความสำคัญของ คุณอำนวย อยู่ที่การเป็นนักจุดประกายความคิด และการเป็นนักเชื่อมโยง โดยต้องเชื่อมโยงระหว่างผู้ปฏิบัติ (คุณกิจ) กับผู้บริหาร (คุณเอื้อ) เชื่อมโยงระหว่าง คุณกิจ ต่างกลุ่มภายในองค์กร และเชื่อมโยงการจัดการความรู้ภายในองค์กรกับภายนอกองค์กร โดยหน้าที่ที่ คุณอำนวยควรทำ มีดังนี้

3.1) ร่วมกับคุณเอื้อจัดให้มีการกำหนดหัวปลาของคุณกิจอาจจัดมหกรรมหัวปลา เพื่อสร้างความเป็นเจ้าของหัวปลา ความรู้ออกมาจากวิธีทำงานที่นำไปสู่ความสำเร็จนั้นเพื่อการบรรลุ หัวปลา

3.2) จัดการดูงาน หรือกิจกรรมเชิญเพื่อนมาช่วย เพื่อให้บรรลุหัวปลาได้ง่ายหรือ เร็วขึ้น โดยที่ผู้เรียนจะอยู่ในหรือนอกองค์กรก็ได้ เรียนรู้วิธีทำงานจากเขา เชิญเขามาเล่าหรือ สาธิต จัดพื้นที่เสมือนสำหรับการแลกเปลี่ยนเรียนรู้ สำหรับเก็บรวบรวมขุมความรู้ที่ได้ เช่น ใช้เทคโนโลยี การสื่อสารและสารสนเทศซึ่งรวมตั้งเว็บไซต์ เว็บบอร์ด เว็บบล็อก อินเทอร์เน็ต จดหมายข่าว เป็นต้น

3.2.3) ส่งเสริมให้เกิดชุมชนแนวปฏิบัติ (Cop - Community of Practice) ในเรื่องที่เป็นความรู้หรือเป็นหัวใจในการบรรลุเป้าหมายหลักขององค์กร

3.2.4) เชื่อมโยงการดำเนินการจัดการความรู้ขององค์กร ลับกิจกรรมจัดการความรู้ ภายนอก เพื่อสร้างความคึกคัก และเพื่อแลกเปลี่ยนเรียนรู้กับภายนอก

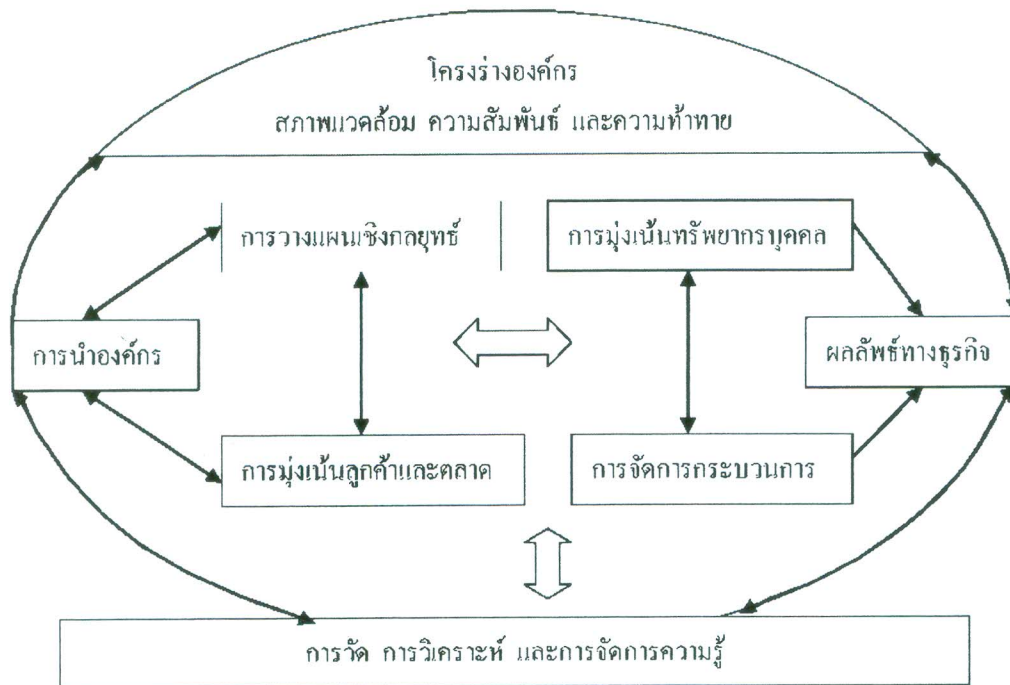
4) คุณกิจ (Knowledge Practitioner : KP) คุณกิจหรือผู้ปฏิบัติงานเป็นพระเอกหรือ นางเอกตัวจริงของการจัดการความรู้ เพราะเป็นผู้ดำเนินกิจกรรมจัดการความรู้ประมาณร้อยละ 90 - 95 ของทั้งหมด คุณกิจเป็นเจ้าของหัวปลาโดยแท้จริงและเป็นผู้ที่มีความรู้ (Explicit Knowledge & Tacit Knowledge) และเป็นผู้ที่ต้องมาแลกเปลี่ยนเรียนรู้ ใช้หา สร้าง แปลง ความรู้เพื่อการปฏิบัติให้ บรรลุถึงเป้าหมาย/หัวปลาที่ตั้งไว้

5) คุณประสาน (Network Manager) เป็นผู้ที่คอยประสานเชื่อมโยงเครือข่าย การจัดการความรู้ระหว่างหน่วยงาน ให้เกิดการแลกเปลี่ยนเรียนรู้ในวงที่กว้างขึ้น เกิดพลังร่วมมือทางเครือข่ายในการเรียนรู้และยกระดับความรู้แบบทวีคูณ

1.7 ความสัมพันธ์ระหว่างการจัดการความรู้กับแนวทางการบริหารจัดการอื่น ๆ

การบริหารงานและพัฒนางานองค์กรให้มีความทันสมัย มีประสิทธิภาพในการบริหารจัดการอย่างต่อเนื่องได้นั้น แต่ละองค์กรจำเป็นต้องมีเทคนิค แนวทางเพื่อปรับปรุงการบริหารจัดการและพัฒนางานองค์กรให้คงอยู่ได้ สถานการณ์ที่เปลี่ยนแปลงอยู่ตลอดเวลา ซึ่งแต่ละองค์กรอาจมีแนวทางการบริหารจัดการหลากหลายวิธีการควบคู่กันไป เพื่อเสริมสร้างศักยภาพขององค์กรในภาพรวมให้ ดีที่สุด โดยแนวทางการบริหารจัดการแต่ละแบบย่อมมีความเชื่อมโยงสัมพันธ์กัน และการจัดการความรู้ ก็เป็นอีกแนวทางหนึ่งที่มีความสัมพันธ์กับแนวทางการบริหารจัดการอื่น ๆ ที่แต่ละองค์กรนำมาประยุกต์ใช้

องค์กรแห่งการเรียนรู้ (Learning Organization) และการจัดการความรู้ เป็นเรื่องที่มีความสัมพันธ์กันอย่างยิ่ง โดยแนวคิดในการสร้างองค์กรแห่งการเรียนรู้ คือ การที่จะทำให้คนในองค์กร เรียนรู้ปัจจัยต่าง ๆ ตั้งจากภายในและภายนอก เพื่อนำมาใช้พัฒนาตนเอง และการดำเนินงานขององค์กร ทั้งนี้ การที่องค์กรจะจัดการความรู้ควบคู่กันไปเสมอ



ภาพ 5 องค์การแห่งการเรียนรู้ (Learning Organization) และการจัดการความรู้
ที่มา : วิจารย์ พานิช. 2551 : 25

จะเห็นได้ว่าความรู้และการนำความรู้มาจัดการให้เป็นระบบ เพื่อให้คนองค์กรนำความรู้ ไปใช้ประโยชน์ในการปฏิบัติงาน และเกิดความรู้หรือวิธีการปฏิบัติงานแบบใหม่ที่ดีที่สุดในแต่ละ องค์กร นั้น เป็นแนวทางการบริหารจัดการที่สำคัญอย่างหนึ่งในองค์กรยุคปัจจุบัน นอกจากนั้น การจัดการ ความรู้ดังกล่าวยังมีความสัมพันธ์กับแนวทางการบริหารจัดการอื่น ๆ ที่แต่ละองค์กร นำมาใช้ในการ พัฒนา และปรับปรุงคุณภาพการปฏิบัติงานควบคู่กันไปด้วย ทั้งนี้ ขึ้นอยู่สถานการณ์ และความ เหมาะสมกับการนำไปประยุกต์ใช้ให้สอดคล้องกับลักษณะ รูปแบบ และวัฒนธรรมการ ทำงานของแต่ละ องค์กร จึงจะทำให้สามารถทำให้องค์กรเกิดการพัฒนาก้าวสู่องค์กรแห่ง การเป็นเลิศได้ต่อไป

2. แนวคิดทฤษฎีที่เกี่ยวกับการบริหารจัดการภาครัฐที่ดี

2.1 ความหมายของการบริหารจัดการภาครัฐ

แนวทางการดำเนินงานหรือการปฏิบัติงานที่บุคลากรและหน่วยงานภาครัฐนำมาใช้ในการ เปลี่ยนแปลง พัฒนา หรือสร้างความอยู่เย็นเป็นสุขและการกินอยู่แต่เพียงพอดีให้แก่ประชาชนและ ประเทศชาติ อาจเรียกว่า การพัฒนา (Development) การบริหาร (Administration) การจัดการ (Management) หรือการบริหารจัดการ (Management Administration) ก็ได้ ขึ้นอยู่กับ สภาพการณ์ของประเทศ ยุคสมัย และผู้นำรัฐบาล เช่น ในสมัยพลเอกเปรม ติณสูลานนท์ ดำรง

ตำแหน่งนายกรัฐมนตรีได้ให้ความสำคัญกับคำว่า “การพัฒนา” โดยเฉพาะอย่างยิ่ง การพัฒนาชนบท อีกทั้งในสมัยนั้นได้มีการจัดแบ่งประเทศทั้งหลายในโลกออกเป็นประเทศที่พัฒนาแล้วและประเทศที่กำลังพัฒนา โดยไทยถูกจัดเป็นประเทศที่กำลังพัฒนาประเทศหนึ่ง ขณะที่สมัย พันตำรวจโท ดร. ทักษิณ ชินวัตร ดำรงตำแหน่งเป็นนายกรัฐมนตรี ได้นำคำว่า “การบริหารจัดการ” มาใช้ โดยส่วนหนึ่ง นำมาจากแนวคิดผู้บริหารสูงสุด (Chief Executive Officer) หรือ ซีอีโอ (CEO) ของภาคเอกชนหรือภาคธุรกิจมาใช้ในภาครัฐหรือในวงราชการ โดยมุ่งหวังให้การบริหารราชการเกิดความรวดเร็ว ลดขั้นตอนและลดพิธีการที่ไม่จำเป็น รวมทั้งจูงใจด้วยการให้รางวัลตอบแทน เป็นต้น และเพื่อช่วยเพิ่มความเข้าใจในการบริหารจัดการมากขึ้น จึงขอเสนอความหมายคำว่า การบริหาร การจัดการ และการบริหารจัดการ มาแสดงไว้ ดังนี้ (วิรัช วิรัชนิภาวรรณ, 2551: 2)

1) ความหมายของการบริหาร (Administration)

สมพร เพ็ญจันทร์ (2547) เห็นว่า การบริหาร (Administration) นั้นจะหาคำนิยามอย่างกระชับเป็นเรื่องยากมาก ดังตัวอย่างการอธิบายการบริหารว่าจะเกิดขึ้น เมื่อคนสองคนร่วมมือกันดันก้อนหินที่คนเดียว ไม่สามารถผลักให้เคลื่อนที่ได้ การกระทำดังกล่าวเป็นการบริหารในเบื้องต้นชัดเจน และสามารถสรุปได้อย่างชัดเจน ดังนี้

(1) การบริหาร คือ ประชาชน (People) ก้อนหินเคลื่อนที่ไปได้ก็โดยเป็นการกระทำของคน

(2) การบริหาร คือ การกระทำ (Action) การที่คนสองคนผลักก้อนหิน ผลที่เกิดขึ้น คือ การกระทำอย่างหนึ่ง

(3) การบริหาร หมายถึง การมีปฏิสัมพันธ์ (Interaction) การดำเนินงานหรือในรูปการกระทำต้องปฏิสัมพันธ์ระหว่างบุคคลผู้มาทำงานร่วมกัน หรือกิจกรรมที่จะเกิดขึ้นต้องเกิดจากปฏิสัมพันธ์ของบุคคล ดังนั้น ผลที่เกิดจะหมายถึงการบริหารในเรื่องนั้นๆ

สมยศ นาวิการ (2544) ได้อธิบายความหมายของการบริหารได้ว่าเป็นกระบวนการของการวางแผน การจัดองค์กร การสั่งการ และการควบคุมกำลัง ความพยายาม ของสมาชิกขององค์กร และใช้ทรัพยากรอื่นๆ เพื่อความสำเร็จในเป้าหมายขององค์กรที่กำหนดไว้

สมาน รังสิโยภุชฎ และสุธี สุทธิสมบุรณ์ (2542) ได้ให้ความหมายการบริหารว่า หมายถึง การดำเนินงานให้บรรลุเป้าหมาย หรือวัตถุประสงค์ที่กำหนดไว้ โดยอาศัย ปัจจัยต่างๆ อันได้แก่ คน เงิน วัสดุ สิ่งของ และวิธีปฏิบัติงาน (Method) เป็นอุปกรณ์ในการดำเนินงาน

ศิริอร ชันธหัตถ์ (2541) กล่าวว่า การบริหาร หมายถึง กิจกรรมที่คณะบุคคลร่วมกันกระทำตั้งแต่สองคนขึ้นไป เพื่อให้บรรลุวัตถุประสงค์อย่างหนึ่งอย่างใดที่วางไว้ร่วมกันก่อนแล้ว และในการกระทำกิจกรรมเช่นนั้นมีการใช้ทรัพยากรการบริหาร คือ คน เงิน และวิธีการต่างๆ ให้เหมาะสมและเกิดประโยชน์สูงสุด

สมคิด บางโม (2540) เห็นว่า การบริหาร (Administration) นิยมใช้กับการบริหารราชการหรือการจัดการเกี่ยวกับนโยบาย ซึ่งมีคำศัพท์บัญญัติว่า รัฐประศาสนศาสตร์ (Public Administration) คำศัพท์อีกคำหนึ่งคือคำว่า การจัดการ (Management) นิยมใช้กับการบริหารธุรกิจเอกชนหรือการดำเนินการตามนโยบายที่กำหนดไว้ อย่างไรก็ตามคำว่า การบริหาร กับคำว่า การจัดการ ใช้แทนกันได้ มีความหมายเหมือนกัน

ไวซริช และคูนซ์ (Wehrich & Koontz, 1993) ได้ให้ความหมาย ของการบริหารว่า คือ กระบวนการของการตัดสินใจ การบริหารจัดการทรัพยากรการบริหาร ให้บรรลุวัตถุประสงค์อย่างมีประสิทธิภาพและประสิทธิผล โดยมีหน้าที่ 5 ประการ คือ การวางแผน การจัดองค์กร การบริหารงานบุคคล การชักนำ และการควบคุม

เอการ์วัล (Agarwal, 1982 อ้างถึงใน ปธาน สุวรรณมงคล, 2535) อธิบายว่า การบริหารเป็นกระบวนการของการวางแผน การจัดองค์การ การจัดคนเข้าทำงาน การสั่งการ การประสานงาน และการควบคุม เพื่อกำหนดและทำให้บรรลุวัตถุประสงค์ในสภาพแวดล้อมที่ผันแปรตลอดเวลา

จอร์จ เบิร์กเลย์ (Gorge Berkley, 1975 อ้างถึงใน สงบ สิทธิเดช, 2549) ได้กล่าวไว้ดังนี้ การบริหาร คือ การดำเนินงานให้บรรลุวัตถุประสงค์ที่กำหนดไว้ โดยอาศัยปัจจัยทั้งหลาย ได้แก่ คน เงิน วัสดุ สิ่งของ เป็นอุปกรณ์ในการปฏิบัติงานนั้น

เฮอร์เบิร์ต ซิมอน (Herbert A. Simon, 1947) ได้ให้ความหมายของการบริหารไว้ว่า หมายถึง การทำงานของกลุ่มบุคคลตั้งแต่ 2 คนขึ้นไปร่วมมือกันปฏิบัติงานเพื่อให้บรรลุวัตถุประสงค์ที่ตั้งไว้ร่วมกัน

สรุปว่า การบริหาร หมายถึง กิจกรรมที่คณะบุคคลตั้งแต่สองคนขึ้นไปร่วมกันกระทำ เพื่อให้บรรลุเป้าหมายหรือวัตถุประสงค์ที่กำหนดไว้ โดยผ่านกระบวนการตัดสินใจ และการบริหารจัดการทรัพยากรการบริหาร อันได้แก่ คน เงิน วัสดุ สิ่งของ และวิธีปฏิบัติงาน (Method) อย่างมีประสิทธิภาพและประสิทธิผล โดยมีหน้าที่ 5 ประการ คือ การวางแผน การจัดองค์กร การบริหารงานบุคคล การสั่งการ และการควบคุมกำลัง

2) ความหมายของการจัดการ (Management)

สมคิด บางโม (2540) ได้กล่าวไว้ว่า การจัดการ คือ ศิลปะในการใช้คน เงิน วัสดุ อุปกรณ์ขององค์การและนอกองค์การ เพื่อให้บรรลุวัตถุประสงค์ขององค์การอย่างมีประสิทธิภาพ

พยอม วงศ์สารศรี (2538) ได้ให้ความหมายของการจัดการไว้ดังนี้ การจัดการ คือ อะไร (What management?) คำว่า “การจัดการ” หรือที่บางคนเรียกว่า “การบริหาร” นี้มีนักวิชาการได้กล่าวถึงความหมายในลักษณะต่างๆ พอแยกได้เป็น 3 ประเด็น ดังนี้

ประเด็นที่หนึ่ง กล่าวว่า การจัดการเป็นศิลปะของการใช้บุคคลอื่นทำงานให้แก่องค์กร จากความหมายนี้เมื่อพิจารณาแล้วเป็นการมองว่าสมาชิกในองค์กรเป็นสื่อกลางที่นำให้องค์กรบรรลุเป้าหมาย เปรียบสมาชิกในองค์กรเป็น เช่น วัตถุประสงค์ของที่จะต้องปฏิบัติกิจกรรมต่างๆ ตามที่ได้กำหนดแต่ในความเป็นจริง สมาชิกในองค์กรเป็นมนุษย์ที่มีความต้องการมีความมุ่งหวังในความเจริญก้าวหน้าในการปฏิบัติงาน ฉะนั้นจำเป็นที่องค์กรควรสนองตอบสิ่งเหล่านี้ ทั้งนี้เพื่อให้องค์กรประสบความสำเร็จตามเป้าหมายที่กำหนด ฉะนั้นความหมายของคำว่า การจัดการ ในประเด็นหนึ่ง ควรมีการปรับปรุงใหม่ว่า การจัดการเป็นศิลปะของการใช้บุคคลอื่นทำงานให้แก่องค์กร โดยการตอบสนองความต้องการและจัดโอกาสให้เขาเหล่านั้นมีความเจริญก้าวหน้าในการทำงาน ซึ่งจะเห็นได้ว่า การสร้างขวัญและกำลังใจในการทำงาน ทำให้สมาชิกในองค์กรร่วมแรงร่วมใจ การช่วยเหลือกิจกรรมในองค์กรเป็นอย่างดี

ประเด็นที่สอง การจัดการเป็นกระบวนการ (Management as Process) ที่กล่าวว่า การจัดการเป็นกระบวนการนี้มีความสัมพันธ์กับการกำหนดจุดมุ่งหมายขององค์กรและแปรเปลี่ยนจุดมุ่งหมายนั้นสู่การปฏิบัติจริง ซึ่งความหมายนี้ผู้จัดการจะทำให้การดำเนินงาน กิจกรรมต่างๆ ขององค์กรไปสู่เป้าหมายที่กำหนดไว้ โดยผ่านกระบวนการที่เป็นระบบ (Systematic) มีการประสานงาน (Co-ordinate) และความร่วมมือนำมาซึ่งกันและกันจากทรัพยากรจากมนุษย์ (Co-operative Human Efforts) ขั้นตอนและกระบวนการต่างๆ ที่จะทำให้้องค์กรประสบความสำเร็จตามจุดมุ่งหมายจะมีชื่อต่างๆ กันและล้วนต่างมีความหมายแตกต่างกันไป เช่น Henri Fayol ได้แสดงทัศนะว่า การจัดการเป็นกระบวนการที่ประกอบด้วย 5 ขั้นตอน คือ การพยากรณ์ การจัดองค์การ การบังคับบัญชา การประสานงาน และการควบคุม ซึ่งสิ่งที่ต้องพิจารณาถึงความสำคัญของความหมายนี้ คือ การที่กล่าวว่า การจัดการเป็นกระบวนการอย่างหนึ่งก็เพราะประกอบด้วยการดำเนินการเป็นขั้นตอนที่จะนำไปสู่เป้าหมายขององค์กรที่กำหนดไว้ และกระบวนการในขั้นตอนต่างๆ ไม่ได้เริ่มต้นและสิ้นสุดในแต่ละขั้นตอนของตัวเอง แต่เป็นการดำเนินการไปถึงขั้นสุดท้ายที่เรียกว่า การควบคุมจำเป็นที่ต้องเอาประสบการณ์เดิมและข้อสังเกตต่างๆ ที่ค้นพบเป็นข้อมูลในการวางแผนต่อไป ฉะนั้นคำว่ากระบวนการนี้จึงมีลักษณะต่อเนื่องเป็นวัฏจักรที่ไม่มีการสิ้นสุด

ประเด็นที่สาม การจัดการ คือ กลุ่มของผู้จัดการ (Management as a group of Managers) ในความหมายนี้้องค์กรเป็นบุคคลที่ทำหน้าที่บริหาร คือ การจัดการกิจกรรมต่างๆ ในองค์กรเป็นผู้ดำเนินการตัดสินใจ กำหนดเป้าหมายขององค์กรและประสานงานให้สมาชิกในองค์กรดำเนินไปในทิศทางที่เป็นเป้าหมายร่วมกัน คำว่า กลุ่มผู้จัดการนั้นบ่งบอกว่ามีผู้จัดการหลายคนรวมกัน ทั้งนี้ก็เพราะองค์กรต่างๆ จะมีระดับการบริหารหลายระดับ อาทิเช่น การจัดการระดับสูง (Top Management) การจัดการระดับกลาง (Middle Management) (ซึ่งในระดับกลางอาจจะประกอบด้วย Upper - Middle, Middle - Middle and Lower Management) และการจัดการ

ระดับล่าง (lower Management) ซึ่งในแต่ละระดับที่กล่าวจะมีบุคคลสวมบทบาทเป็นผู้จัดการ จึงทำให้เป็นคณะผู้จัดการหรือคณะบริหารที่ดำเนินการกิจกรรมต่างๆ ในองค์กรนั่นเอง

ซึ่งจากความหมายของการจัดการทั้ง 3 ประเด็น จะพบว่าทุกความหมายทำให้เกิดความเข้าใจในเรื่องการจัดการทั้งสิ้น เพียงแต่มองแตกต่างกันไปคนละด้าน บางคนมองว่าเป็นศิลปะ บางคนมองว่าเป็นกระบวนการ และบางคนมองเป็นบุคคลที่ทำหน้าที่การจัดการ ฉะนั้น ถ้าเรานำความหมายดังกล่าวมาบูรณาการ จะเกิดความสมบูรณ์มากขึ้น

ริกกี กริฟฟิน (Ricky Griffin, 1984 อ้างถึงใน สงบ สิทธิเดช, 2549) ได้กล่าวไว้ว่า การจัดการเป็นกระบวนการของการวางแผน การจัดองค์การ การดำเนินงาน และการควบคุมการใช้ทรัพยากรทางด้านบุคคล การเงิน ข้อมูลข่าวสาร และสิ่งก่อสร้างทางกายภาพ เพื่อบรรลุจุดมุ่งหมายขององค์กร ในลักษณะที่มีประสิทธิภาพและประสิทธิผล

สรุปว่า การจัดการ หมายถึง การใช้ศิลปะและกลยุทธ์ต่างๆ ดำเนินกิจการตามกระบวนการของการวางแผน การจัดองค์การ การดำเนินงาน และการควบคุมการใช้ทรัพยากรทางด้านบุคคล การเงิน ข้อมูลข่าวสาร และสิ่งก่อสร้างทางกายภาพ เพื่อให้เป็นไปตามวัตถุประสงค์และเป้าหมายที่กำหนดไว้อย่างมีประสิทธิภาพและประสิทธิผล โดยอาศัยความร่วมมือร่วมใจของสมาชิกในองค์กร การตระหนักถึงความสามารถ ความถนัด และความมุ่งหวังด้านความเจริญก้าวหน้าในการปฏิบัติงานของสมาชิกในองค์กรควบคู่ไปด้วย

3) ความเหมือนและความต่างของการบริหาร (Administration) กับการจัดการ (Management)

วิช วิรัชนิภาวรรณ (2551) ได้กล่าวไว้ว่า การบริหาร การจัดการ และการบริหารจัดการ มีความหมายใกล้เคียงกันและอาจนำมาใช้แทนกันได้ คำว่า “การบริหาร” ส่วนใหญ่ใช้ในภาครัฐหรือหน่วยงานภาครัฐ ขณะที่คำว่า “การจัดการ” นิยมใช้ในภาคเอกชนหรือ ภาคธุรกิจ ซึ่งมีวัตถุประสงค์ในการจัดตั้งเพื่อมุ่งแสวงหากำไร (Profits) หรือกำไรสูงสุด (Maximum Profits) โดยผลประโยชน์ที่จะตกแก่สาธารณะถือเป็นวัตถุประสงค์รองหรือเป็นผลพลอยได้ (By Product) เช่นนี้จึงแตกต่างจากวัตถุประสงค์ในการจัดตั้งหน่วยงานภาครัฐที่จัดตั้งขึ้นเพื่อให้บริการสาธารณะทั้งหลาย (Public Services) แก่ประชาชน ส่วนคำว่า การบริหารจัดการ หมายถึง แนวทางการดำเนินงานหรือ การปฏิบัติงานใดๆ ของบุคลากรและหน่วยงานทุกภาค ไม่ว่าจะเป็นภาครัฐ ภาคเอกชนภาคธุรกิจ ภาคที่ไม่สังกัดภาครัฐ และภาคประชาชน นำมาใช้ในการเปลี่ยนแปลง พัฒนา หรือสร้างความสุข ความเจริญก้าวหน้าอย่างมั่นคงและยั่งยืนให้แก่ประชาชนและประเทศชาติด้วย คำว่าการบริหารจัดการนั้นอาจมองในลักษณะที่เป็น “กระบวนการ” ซึ่งหมายถึง การมีขั้นตอนในการดำเนินงานหรือ การปฏิบัติงานอย่างเป็นระบบก็ได้ กล่าวคือ หากการดำเนินงานหรือการปฏิบัติงานนั้น เกี่ยวข้องกับคน สิ่งของและหน่วยงาน โดยครอบคลุมเรื่องต่างๆ เช่น การจัดการนโยบาย การจัดการอำนาจหน้าที่

การจัดการคุณธรรม การจัดการที่เกี่ยวข้องกับสังคม การวางแผน การจัดองค์การ การจัดการทรัพยากรมนุษย์ การอำนวยความสะดวก การประสานงาน การรายงาน และการงบประมาณ เช่นนี้ เป็นการนำ “กระบวนการบริหารจัดการ” หรือ “ปัจจัยที่มีส่วนสำคัญต่อการบริหารจัดการ” ที่เรียกว่า แพมส์-โพสคอรบ (PAMS - POSDCoRB) แต่ละตัวมาเป็นแนวทางในการให้ความหมายของการบริหารจัดการด้วย อีกตัวอย่างหนึ่ง คือ หากการดำเนินงานหรือการปฏิบัติงานใดๆ ของบุคลากรและหน่วยงานทุกภาคที่เกี่ยวข้องกับคน สิ่งของ และหน่วยงาน โดยครอบคลุมเรื่องต่างๆ เช่น คน (Man) เงิน (Money) วัสดุอุปกรณ์ (Material) การจัดการทั่วไป (Management) และคุณธรรม (Morality) เช่นนี้ เป็นการนำ “ปัจจัยที่มีส่วนสำคัญต่อการบริหารจัดการ” ที่เรียกว่า 5M แต่ละตัวมาเป็นแนวทางในการให้ความหมายการบริหารจัดการ นอกจากนี้ ยังอาจนำปัจจัยอื่นมาใช้เป็นแนวทางในการให้ความหมายของการบริหารจัดการได้อีก เป็นต้นว่า 3M ซึ่งประกอบด้วย คน (Man) เงิน (Money) และการจัดการทั่วไป (Management) และ 5P ซึ่งประกอบด้วย ประสิทธิภาพ ประสิทธิภาพ ประหยัด ประสานงาน และประชาสัมพันธ์

สงบ สิทธิเดช (2549) ได้กล่าวไว้ว่า จากนิยามของการบริหารและการจัดการที่กล่าวมานั้น จะเห็นได้ว่า คำทั้งสองมีความใกล้เคียงกัน และบางครั้งใช้ในความหมายเดียวกัน ดังนั้น การพิจารณา คำทั้งสองนี้ จึงควรพิจารณาเนื้อหาข้อความในพารากราฟนั้นๆ ด้วย รวมทั้งยังเห็นว่า “การบริหารจัดการ” ปัจจุบันนี้ไม่ว่าจะเป็นภาครัฐหรือภาคเอกชน จะนิยมใช้คำ สองคำนี้รวมกันซึ่งมีความหมายตามตัวว่า จะบริหารอย่างไร และจะจัดการอย่างไร

พยอม วงศ์สารศรี (2538) ได้ให้ความเห็นไว้ว่า โดยทั่วไปคำว่า Management จะใช้ในภาษาไทยว่า “การจัดการ” ส่วน Administration จะใช้คำว่า “การบริหาร” แต่ระยะหลังจะพบว่าใช้คำทั้งสองนี้แทนกันได้ ฉะนั้นลองพิจารณา ความคิดเห็นของนักวิชาการต่อสองคำนี้ ซึ่งได้มีการให้ความหมายใน 3 แนวทางด้วยกัน คือ

แนวทางที่หนึ่ง การบริหารเกี่ยวข้องกับการกำหนดนโยบาย ส่วนการจัดการเป็นการนำนโยบายไปปฏิบัติ

แนวทางที่สอง การจัดการเป็นความหมายทั่วไปโดยรวมการบริหารเข้าไปด้วย แนวทางนี้มองว่าการจัดการเป็นกระบวนการที่ทำหน้าที่รับผิดชอบต่อการดำเนินการขององค์การ ธุรกิจให้บรรลุเป้าหมายที่กำหนดไว้ ส่วนการบริหารเป็นส่วนหนึ่งของการจัดการที่เกี่ยวข้องในการดำเนินการด้วยวิธีการต่างๆ เพื่อให้เป้าหมายที่กำหนดในชั้นการจัดการบรรลุผล

แนวทางที่สาม การบริหารและการจัดการมีความหมายไม่แตกต่างกัน เป็นความหมายที่เป็นยอมรับกันในยุคปัจจุบันนี้ แต่การนิยมใช้จะแตกต่างกัน โดยคำว่า การจัดการจะใช้ในหน้าที่การบริหารระดับสูงในด้านกำหนดยุทธศาสตร์ การวางแผน การจัดองค์การ การจัดบุคคล

เข้าทำงาน การสั่งงาน และการควบคุมในองค์การธุรกิจ ส่วนคำว่า การบริหารจะใช้ในหน้าที่ เช่นเดียวกับการจัดการแต่ใช้ในองค์การรัฐบาล แต่อย่างไรก็ตามคำสองคำนี้มักจะใช้แทนที่กันและกัน

สรุปว่า การบริหารและการจัดการมีความหมายอันเป็นยอมรับที่ไม่แตกต่างกัน ซึ่งในปัจจุบันนิยมใช้คำใดคำหนึ่งแทนกัน หรือใช้คำทั้งสองคำนี้รวมกัน ซึ่งในงานวิจัยนี้ขอใช้คำว่า “การบริหารจัดการ” แทนความหมายดังกล่าว

4) หลักการในการบริหารจัดการภาครัฐ

รวีภา หอมเศรษฐี (2549) ได้กล่าวถึงหลักการในการบริหารราชการ ประกอบด้วย

(1) หลักเหตุผล (Rationality) ระบบราชการที่มีสมรรถนะสูงจะต้องเป็นระบบราชการที่อาศัยหลักเหตุผลในการดำเนินการตัดสินใจ เป็นข้อสรุปที่สอดคล้องกันของนักคิดรัฐประศาสนศาสตร์ตั้งแต่ยุคคลาสสิกจนถึงยุคใหม่ เนื่องจากนักคิดส่วนใหญ่มีความเข้าใจว่าการศึกษาการบริหารงานในภาครัฐเป็นเรื่องที่มีความสลับซับซ้อนดังนั้นการจะแก้ปัญหาในการบริหารได้จำเป็นต้องอาศัยหลักเหตุผล อาทิเช่น ข้อเสนอของเทเลอร์ (Taylor, 1912: 20-21) ซึ่งได้พยายามที่จะนำเอาหลักวิทยาศาสตร์มาประยุกต์ใช้ในการบริหารงาน โดยมีความเชื่อว่าหลักวิทยาศาสตร์จะสามารถสร้างการบริหารงานที่มีเหตุมีผลจนนำไปสู่การบรรลุประสิทธิภาพขององค์การได้ และผลงานของเวเบอร์ (Weber อ้างถึงใน Mills, 1980: 56) ได้นำเสนอการใช้หลักเหตุผลในการบริหารงานในองค์การขนาดใหญ่ โดยการแสดงออกซึ่งการบริหารงานที่คำนึงถึงหลักเหตุผล ได้แก่ การบริหารที่คำนึงถึงกฎระเบียบแบบแผนที่ชัดเจนตายตัว การคำนึงถึงความสัมพันธ์ที่เป็นทางการในการบริหารงานตามที่ได้มีการระบุไว้อย่างชัดเจนในสายการบังคับบัญชา เป็นต้น อย่างไรก็ตามแม้แนวคิดในการบริหารงานในยุคปัจจุบัน ยังคงให้ความสำคัญกับการบริหารงานตามหลักเหตุผล ดังจะเห็นได้จากข้อเสนอของนักคิดในสาขาวิชาวิทยาการจัดการทั้งหลาย อาทิ การนำเสนอหลักการตัดสินใจที่ก่อให้เกิดประสิทธิภาพสูงสุด (Optimization) หรือการวิเคราะห์แบบเป็นระบบ (System Analysis) หรือการบริหารงานที่อาศัยคณิตศาสตร์ (Management Science) เป็นต้น จากแนวคิดดังกล่าวข้างต้นได้สะท้อนให้เห็นได้ถึงหลักการมีเหตุผลในการบริหารงานในระบบราชการ เนื่องจากมีความเชื่อว่าหลักการดังกล่าวนี้จะสามารถสร้างระบบที่มีสมรรถนะสูงในการบริหารงานสาธารณะได้อย่างดี

(2) หลักประสิทธิภาพ (Efficiency) การบริหารงานที่คำนึงถึงประสิทธิภาพถือว่าเป็นหลักการที่สำคัญในการบริหารงานในระบบราชการ เนื่องจากประสิทธิภาพ คือ การมีสมรรถนะ (Competence) หรือการเพิ่มผลผลิต (Productivity) หรือการมีสมรรถภาพ (Capable) และจากข้อเสนอของนักคิดในสมัยคลาสสิก อาทิ กุลิก (Gulick อ้างถึงใน Taylor, 1912: 23) มองว่าการบริหารงานทั้งในระบบราชการ และในธุรกิจมีประสิทธิภาพถือว่า เป็นเป้าหมายสำคัญประการหนึ่งของนักบริหาร โดยเป็นการทำให้งานที่รับผิดชอบบรรลุตามที่กำหนดด้วยการสิ้นเปลืองค่าใช้จ่ายแรงงาน หรือวัสดุอุปกรณ์ให้น้อยที่สุด ด้วยเหตุนี้เอง แนวคิดการบริหารงานของนักคิดในอดีตจึง

พยายามคิดค้นแนวทางเพื่อทำให้เกิดประสิทธิภาพในการบริหารงานไม่ว่าจะเป็นการนำเสนอให้มีการแบ่งงานกันตามความถนัด การสร้างแรงจูงใจให้แก่พนักงานในส่วนของค่าตอบแทนโดยคิดเป็นรายชิ้น และการจูงใจโดยคำนึงถึงคุณค่าทางจิตใจตามแนวคิดของกลุ่มสมัยใหม่ นอกจากนี้จะเห็นได้จากข้อเสนอของนักคิดสมัยใหม่ที่พยายามสร้างการทำงานที่มีคุณภาพ ดังเช่น ผลงานของ Osborne & Gaebler (1974: 74) เรื่อง Reinventing Government ที่แสดงว่า หลักประสิทธิภาพถือเป็นเป้าหมายที่สำคัญของหลักการปฏิรูประบอบราชการ นอกจากนี้ในปัจจุบันยังมุ่งเน้นการบริหารงานภายใต้ระบบประกันคุณภาพ ได้แก่ ISO 9000, 9001, 9002 และ PSO ในระบอบราชการ รวมทั้งการบริหารงานโดยควบคุมคุณภาพแบบครบวงจร (TQM) เป็นต้น ดังนั้นการบริหารงานในระบอบราชการที่คำนึงถึงหลักของประสิทธิภาพไม่ควรปฏิบัติงานที่มีการสูญเสียเวลางบประมาณ และแรงงาน

(3) ยึดหลักการในการปฏิบัติงาน (Principle - Mindedness) ระบอบราชการที่มีประสิทธิภาพและคำนึงถึงผลประโยชน์ของประชาชนส่วนรวมจะต้องบริหารงานโดยอาศัยหลักกฎหมาย เพื่อให้ความเสมอภาคแก่บุคคลทั่วไปโดยไม่คำนึงถึงเรื่องส่วนตัวซึ่งสอดคล้องกับข้อเสนอของเวเบอร์ (Weber อ้างถึงใน Wright & Delany อ้างถึงใน อุทัย เลาหวิเชียร, 2540: 42) มองว่าการบริหารราชการในประเทศที่พัฒนาแล้วข้าราชการจะยึดหลัก Principle-Mindedness กล่าวคือจะละทิ้งในเรื่องส่วนตัว สนใจส่วนรวม ส่งเสริมให้เกิดลักษณะการบริหารงานที่คำนึงหลักเหตุผลและผลตามกฎหมาย ซึ่งตรงกันข้ามกับการบริหารราชการในประเทศกำลังพัฒนาที่มักมีการเลือกใช้กฎหมาย และข้าราชการคำนึงถึงเรื่องส่วนตัวมากกว่าส่วนรวม

(4) หลักการมีส่วนร่วมในการบริหาร (Participation) ความแตกต่างที่ชัดเจนประการหนึ่งของแนวคิดการบริหารราชการของนักคิดในอดีตและปัจจุบันที่ชัดเจน คือ ประเด็นเรื่องของการส่งเสริมการมีส่วนร่วมในการบริหารงาน ดังจะเห็นได้ว่าข้อเสนอของนักคิดในสมัยคลาสสิกที่มุ่งเน้นการแบ่งงานกันทำ และการเคร่งครัดกับการทำงานที่ยึดติดกับสายการบังคับบัญชาส่งผลให้การบริหารงานในองค์การมีลักษณะของการมีอำนาจซึ่งในเวลาต่อมากระแสนประชาธิปไตยส่งผลให้แนวคิดการบริหารงานเริ่มให้ความสำคัญกับการมีส่วนร่วมมากขึ้น โดยเป็นทั้งการมีส่วนร่วมภายในองค์การเป็นการมุ่งเน้นการมีส่วนร่วมของสมาชิกในองค์การ และการมีส่วนร่วมภายนอกองค์การ เป็นการมีส่วนร่วมของประชาชนต่อการบริหารราชการ (อุทัย เลาหวิเชียร, 2540: 50) นอกจากนี้จากข้อเสนอของ Wright and Delany (อ้างถึงใน อุทัย เลาหวิเชียร, 2540: 42) ที่นำเสนอถึงลักษณะของการบริหารงานภาครัฐที่ดี จะต้องเน้นการสร้างประสิทธิผล และการมีส่วนร่วมพยายามสร้างบรรยากาศของการบริหารงานบนพื้นฐานของการกระจายอำนาจ

(5) หลักประโยชน์สาธารณะ (Public Interest) ประโยชน์สาธารณะ ถือเป็นองค์ประกอบที่สำคัญที่ช่วยให้การบริหารในระบอบราชการมีความชอบธรรม และได้รับการสนับสนุนจากสังคม ในอดีตนักคิดในยุคคลาสสิกไม่ค่อยให้ความสำคัญกับเรื่องของผลประโยชน์สาธารณะ แต่

กลุ่มนักคิดสมัยใหม่หรือกลุ่มบริหารรัฐกิจแนวใหม่ หรือ New Public Administration กลับพยายามนำเสนอถึงการบริหารที่คำนึงถึงผลประโยชน์สาธารณะ และการบริหารที่มุ่งเน้นการแก้ไขปัญหาของสังคม อาทิ ข้อเสนอของออสโตรม (Ostrom อ้างถึงใน Shafritz & Hyde, 1978: 102) เป็นการนำเสนอการบริหารแบบประชาธิปไตย การบริหารที่คำนึงถึงการมีส่วนร่วมและผลประโยชน์สาธารณะ

(6) หลักความเสมอภาคทางสังคม (Social Equity) ความเสมอภาคทางสังคมเป็นแนวคิดที่ได้เสนอเพื่อช่วยเหลือประชาชนที่เสียเปรียบทางสังคม โดยแนวคิดนี้เห็นว่าประชาชนในประเทศควรมีโอกาสเท่าเทียมกัน ตามหลักการดังกล่าวเป็นการเปิดโอกาสให้คนที่เสียเปรียบมีโอกาสมากขึ้น ส่งผลให้สังคมน่าอยู่ และเป็นการคำนึงถึงคนส่วนน้อย ซึ่งสอดคล้องกับหลักประชาธิปไตยที่ว่าควรจะคำนึงถึงเสียงข้างมากหรือเสียงส่วนใหญ่ (Majority Rule) แต่ก็ไม่ควรละเลยเสียงของคนส่วนน้อย (Minority Right) ข้อเสนอดังกล่าวสอดคล้องกับข้อสังเกตของนักคิดสมัยใหม่ อาทิ เรอฟูส (Rehfuss อ้างถึงใน Shafritz & Hyde, 1978: 145) นำเสนอให้การบริหารในภาครัฐสมัยใหม่ มุ่งเน้นการสร้างความเท่าเทียมกันในสังคมในการให้บริการประชาชนเปรียบเสมือนลูกค้า

สรุปว่า หลักการในการบริหารจัดการภาครัฐ ประกอบด้วย หลักเหตุผล หลักประสิทธิภาพ ยึดหลักการในการปฏิบัติงาน หลักการมีส่วนร่วมในการบริหาร หลักประโยชน์สาธารณะ และหลักความเสมอภาคทางสังคม

5) กระบวนการบริหารจัดการ

บุญเลิศ เดียวสุวรรณ (2543) กล่าวว่า การบริหารจัดการ คือ กระบวนการของการบูรณาการ และการประสานร่วมกันของทรัพยากรต่างๆ เช่น คน เงิน วัสดุ และอื่นๆ เพื่อให้บรรลุวัตถุประสงค์ หรือเป้าหมายที่ตั้งไว้ อย่างมีประสิทธิภาพ และประสิทธิผล ซึ่งนักบริหารจัดการจำเป็นจะต้องเรียนรู้เกี่ยวกับเรื่องการวางแผน การจัดองค์กร การอำนวยความสะดวก และการควบคุมกำกับ ซึ่งขั้นตอนเหล่านี้รวมเรียกว่า “กระบวนการบริหารจัดการงาน”

(1) การวางแผน (Planning) การวางแผนเป็นกระบวนการของการตัดสินใจในการทำงานโดยใช้ทรัพยากรที่มีอยู่อย่างจำกัด ให้เกิดประโยชน์ และมีประสิทธิภาพมากที่สุด เพื่อให้บรรลุเป้าหมาย หรือวัตถุประสงค์ขององค์กร และเป็นกระบวนการหลักที่สำคัญประการหนึ่งของการบริหารงาน การวางแผนเป็นกระบวนการในการตัดสินใจในการเลือกแนวทางปฏิบัติเพื่อให้บรรลุวัตถุประสงค์หรือเป้าหมาย การวางแผนงานมีส่วนเกี่ยวข้องกับการวิเคราะห์ความต้องการ การวิเคราะห์ปัญหา และการจัดลำดับความสำคัญ การกำหนดวัตถุประสงค์ เป้าหมาย การวางแผนมีส่วนเกี่ยวข้องกับการวิเคราะห์ความต้องการ การวิเคราะห์ปัญหา และการจัดลำดับความสำคัญ การกำหนดวัตถุประสงค์ และเป้าหมาย ซึ่งนำไปสู่การเขียนแผนปฏิบัติการองค์ประกอบที่สำคัญเกี่ยวกับการวางแผน

(2) การจัดองค์กร (Organizing) เอกชัย กี่สุขพันธ์ (2538) ได้กล่าวว่า องค์กรหรือองค์การ (Organization) หมายถึง การรวมตัวกันของกลุ่มบุคคลอย่างมีระบบ มีเป้าหมาย หรือวัตถุประสงค์เดียวกัน มีการติดต่อสื่อสาร การมอบหมายงาน การประสานงาน เพื่อให้บรรลุตามเป้าหมาย หรือวัตถุประสงค์ที่ต้องการ สำหรับการนำแผนไปสู่การปฏิบัติ คนและวัสดุต่างๆ ต้องนำเข้ามาใช้ในการจัดองค์กร แต่ละคนต้องมีส่วนเกี่ยวข้องกันในการทำงาน

(3) การควบคุม กำกับและติดตามงาน (Controlling and Monitoring) การควบคุมกำกับ (Controlling) หมายถึง การเปรียบเทียบความสำเร็จกับแผน และการดำเนินงานเป็นไปตามแผนการติดตามงาน (Monitoring) หมายถึง การติดตามการปฏิบัติงานจริงซึ่งติดตามได้ทุกระยะเวลา เพื่อที่จะแน่ใจว่างานซึ่งเราได้วางแผนไว้ในการทำงานจริง เกิดอะไรขึ้นบ้างเปรียบเทียบผลการปฏิบัติงานจริงกับเป้าหมายที่ตั้งไว้ หรือที่คาดว่าจะได้รับ และกิจกรรมที่ทำ ตรงกับแผนหรือไม่ หรือออกนอกแผน มีปัญหาอุปสรรคอะไรบ้าง สิ่งต่างๆ เหล่านี้จำเป็นต้องมีการควบคุมกำกับและติดตามงาน เพื่อให้ผลการดำเนินงานประสบความสำเร็จตามเป้าหมายที่ตั้งไว้

(4) การประเมินผล (Evaluation) เอกชัย กี่สุขพันธ์ (2538) ได้ให้ความหมายของการประเมินผลการปฏิบัติงานไว้ว่า คือ กระบวนการที่ผู้บังคับบัญชาพิจารณาอย่างเป็นระบบว่า ผู้ได้บังคับบัญชาปฏิบัติงานเป็นผลดีมากน้อยเพียงใด ในช่วงระยะเวลาที่กำหนดการประเมินผลมีความสำคัญต่อองค์กร เนื่องจากผลสำเร็จขององค์กรมาจากผลการปฏิบัติงานของทุกคน

สมาน รังสียกฤษณ์ และสุธี สุทธิสมบุญ (2545) ได้กล่าวถึงกระบวนการในการบริหารควรประกอบด้วยขั้นตอนที่สำคัญๆ 7 ขั้นตอนด้วยกัน หรือที่เรียกว่า POSDCoRB คือ

P (Planning) หมายถึง การวางแผน ซึ่งจะต้องคำนึงถึงนโยบาย (Policy) ด้วย ทั้งนี้เพื่อให้แผนงานที่กำหนดขึ้นมีความสอดคล้องกันในการดำเนินงาน การจัดทำแผนงานจะต้องใช้ความรู้ในทางวิชาการ และการคาดคะเนเหตุการณ์ในอนาคต จึงจะได้แผนงานที่ถูกต้องและมีเหตุผล เพื่อให้การดำเนินงานเป็นไปโดยถูกต้องและสมบูรณ์

O (Organization) หมายถึง การจัดรูปงาน ซึ่งในการศึกษาเพื่อจัดรูปงานนี้ควรพิจารณาควบคู่ไปกับวิธีการปฏิบัติ (Method) ด้วย ทั้งนี้ เพื่อให้การจัดรูปงานและวิธีการปฏิบัติงานมีความสอดคล้องกัน นอกจากนั้นในการพิจารณาจัดรูปงานนี้อาจพิจารณาในแง่ของการควบคุม (Control) และหรือพิจารณาในแง่หน่วยงาน เช่น หน่วยงานหลัก (Line) หน่วยงานที่ปรึกษา (Staff) และหน่วยงานย่อย (Auxiliary)

S (staffing) หมายถึง การจัดหาบุคคลที่มีความรู้ความสามารถมาบรรจุและแต่งตั้งให้ปฏิบัติงานในหน่วยงานต่างๆ หรืออีกนัยหนึ่ง หมายถึง การบริหารงานบุคคล (Personal Administration) ซึ่งรวมถึงกิจกรรมต่างๆ ในการจัดการเกี่ยวกับตัวบุคคลนับตั้งแต่การสรรหาบุคคล

การบรรจุและแต่งตั้ง การเลื่อนตำแหน่ง การฝึกอบรม การกำหนด ค่าตอบแทน ตลอดจนการให้พ้นจากงานหรือการเลิกจ้าง และการให้บำเหน็จบำนาญ

D (Directing) หมายถึง การอำนวยการ ซึ่งรวมถึงการควบคุมงานและนิเทศงาน ตลอดจนศิลปะในการบริหารงาน เช่น ภาวะผู้นำ (Leadership) มนุษยสัมพันธ์ (Human relation) และการจูงใจ (Motivation) นอกจากนี้ การอำนวยการในที่นี้รวมถึงการวินิจฉัยสั่งการ (Decision) และการมอบอำนาจหน้าที่ (Delegation of Authority) ซึ่งเป็นหลักสำคัญยิ่ง ของการบริหารงานด้วย

Co (Co-ordination) หมายถึง การร่วมมือประสานงาน เพื่อให้การดำเนินงานเป็นไปด้วยความเรียบร้อยและราบรื่น เป็นการศึกษาหลักเกณฑ์ และวิธีการที่จะช่วยให้การประสานงานดีขึ้น เพื่อช่วยแก้ปัญหาข้อขัดข้องในการปฏิบัติงาน การร่วมมือประสานงานเป็นเรื่องที่สำคัญมากในการบริหาร เพราะเป็นกิจกรรมประจำวันที่จะต้องกระทำในการปฏิบัติงานและเป็นสิ่งที่มีอยู่ในระดับของงาน การร่วมมือประสานงานเป็นหน้าที่ของนักบริหารที่จะต้องจัดให้มีขึ้นในหน่วยงานของตน เพราะเป็นปัจจัยสำคัญในอันที่จะช่วยให้สามารถบรรลุวัตถุประสงค์ขององค์การ และสิ่งที่จะช่วยให้เกิดการประสานงานที่ดีก็คือ การติดต่อสื่อสารที่ดี

R (Reporting) หมายถึง การรายงานผลการปฏิบัติงาน รวมตลอดถึงการประชาสัมพันธ์ (Public Relation) ที่จะต้องแจ้งให้ประชาชนทราบด้วย อันที่จริงการรายงานนี้มีความสัมพันธ์กับการติดต่อสื่อสารอยู่มากเช่นกัน

B (Budgeting) หมายถึง การงบประมาณ โดยการศึกษาให้ทราบถึงระบบและกรรมวิธีในการบริหารเกี่ยวกับงบประมาณและการเงิน ตลอดจนการใช้วิธีการ งบประมาณเป็นแผนงาน เป็นเครื่องมือในการควบคุมงานด้วย

สรุปว่า กระบวนการบริหารจัดการ ประกอบด้วย การวางแผน การจัดองค์กร การควบคุม กำกับ ติดตามงาน และ การประเมินผล

2.2 องค์ประกอบของหลักธรรมาภิบาลในการจัดการภาครัฐ

1) ที่มาของแนวคิดธรรมาภิบาล (Good Governance)

ธรรมาภิบาลหรือที่คำในภาษาอังกฤษว่า “Good Governance” ได้รับการยอมรับกันในหมู่องค์กรโลกบาลเพื่อการพัฒนาทางสังคมและเศรษฐกิจอย่างมากว่า เป็นแนวความคิดและปัจจัยสำคัญที่ช่วยส่งเสริมให้เกิดการพัฒนาอย่างยั่งยืน แนวคิดหลักธรรมาภิบาล เป็นแนวคิดที่เริ่มเกิดขึ้นเพียงไม่นานนี้ ซึ่งในปัจจุบันก็ยังมีค่านิยมที่แตกต่างกันอยู่บ้างตามเป้าหมายของการนำมาประยุกต์ใช้ เช่น การให้คำจำกัดความโดยระบุเป็นนิยามว่า ธรรมาภิบาล คือ การจัดการทางสังคมโดยประชาชน (Martin Albrow, 2001 อ้างถึงใน สุจิตรา บุญยรัตพันธ์, 2549: 5) หรือการใช้

อำนาจในการควบคุมจัดการด้านนโยบายและทรัพยากรของประเทศ (H. Schneider, 1999 อ้างถึงใน สุจิตรา บุญยรัตพันธ์, 2549: 5) เป็นต้น

(1.1) ความหมายและแนวความคิดธรรมาภิบาลในต่างประเทศ

สุจิตรา บุญยรัตพันธ์ (2549: 5-6) อธิบายไว้ว่า แนวคิดหลักธรรมาภิบาล (Good Governance) มีกำเนิดจากข้อสรุปของที่ประชุมองค์การให้ความช่วยเหลือระหว่างประเทศ ในช่วงต้นทศวรรษ 1990 ได้แก่ ธนาคารโลก (World Bank) องค์การพัฒนาแห่งสหประชาชาติ (UN) และองค์การเพื่อความร่วมมือทางเศรษฐกิจและการพัฒนา (OECD) เป็นต้น โดยต่อมาได้แพร่หลายอย่างรวดเร็วในบริบทการพัฒนาที่ยั่งยืนและการช่วยบรรเทาปัญหาความยากจน ซึ่งก่อนหน้านี้ในปี พ.ศ. 2532 ธนาคารโลก (World Bank อ้างถึงในอรพินท์ สพโชคชัย, 2541: 4) ได้ริเริ่มใช้ธรรมาภิบาล (Good Governance) ซึ่งปรากฏในรายงานเรื่อง “Sub-Sahara African: From Crisis to Sustainable Growth” ได้กล่าวถึงความสำคัญของการมีธรรมาภิบาลในการฟื้นฟูเศรษฐกิจของประเทศกำลังพัฒนาและประเทศด้อยพัฒนาทั้งหลาย และสรุปว่า ภาวะด้อยการพัฒนาและปัญหาความยากจนที่เกิดขึ้นในประเทศในซีกโลกใต้โดยเฉพาะในแถบละติน-อเมริกาและแอฟริกา โดยที่องค์การทางการเงินระหว่างประเทศไม่สามารถแก้ปัญหาหรือให้ความช่วยเหลือทางเศรษฐกิจแก่ประเทศต่างๆ อย่างมีประสิทธิภาพเนื่องจากปัญหาการบริหารจัดการที่ไม่ดีของประเทศนั้นๆ ธนาคารโลกจึงได้ใช้หลักธรรมาภิบาล (Good Governance) เป็นเงื่อนไขสำคัญในการพิจารณาอนุมัติให้กู้ โดยมีเป้าหมายเพื่อยกระดับคุณภาพการบริการภาครัฐที่ดียิ่งขึ้น ยึดหลักนิติธรรม รวมทั้งการขจัดคอร์รัปชันในประเทศเหล่านั้นให้หมดสิ้นไป และยังได้ให้คำนิยาม “Good Governance” ว่า หมายถึง ลักษณะการใช้อำนาจเพื่อนำไปสู่การจัดการทรัพยากรเพื่อการพัฒนาเศรษฐกิจและสังคมของประเทศ และต่อมาองค์การพัฒนาแห่งสหประชาชาติ (United Nations Development Program-UNDP) ได้นำแนวคิดดังกล่าวมาวิเคราะห์ในเอกสาร “Governance for Sustainable Human Development” ส่งผลให้นับจากประมาณปี ค.ศ. 1990 เป็นต้นมาแนวคิดเรื่องหลักธรรมาภิบาล เริ่มได้รับความสำคัญมากขึ้นและกลายเป็นประเด็นสำคัญในบริบทการพัฒนาระดับสากล

แนวความคิดเรื่องธรรมาภิบาลในต่างประเทศ ได้รับความสำคัญนำมา กล่าวถึงอีกครั้งในช่วงปี พ.ศ. 2538 โดยธนาคารเพื่อการพัฒนาแห่งเอเชีย (ADB) ซึ่งเป็นอีกหนึ่งองค์การที่ให้ความสำคัญกับแนวคิด Good Governance โดยได้ให้นิยามของ Good Governance ว่าเป็นลักษณะการใช้อำนาจในการจัดการทรัพยากรทางเศรษฐกิจและสังคมของประเทศเพื่อใช้ในการพัฒนา (Webster’s New universal Unabridged Dictionary, London : Dorset & Baber, 1979 อ้างถึงใน สุจิตรา บุญยรัตพันธ์, 2549: 6) Good Governance ในแง่มุมหนึ่ง จึงมีความเกี่ยวข้องโดยตรงกับการจัดการและกระบวนการพัฒนา ทั้งในส่วนงานของภาครัฐและภาคเอกชน ทั้งนี้ การกล่าวถึง Good Governance ของธนาคารเพื่อการพัฒนาแห่งเอเชีย เช่นที่ได้กล่าวไปนั้น

มีเครื่องบ่งชี้หรือชี้วัดใน 4 มิติ ประกอบด้วย หลักการตรวจสอบได้ (Accountability) หลักการมีส่วนร่วม (Participation) หลักความคงเส้นคงวาของกฎหมาย (Predictability) และหลักความโปร่งใส (Transparency) แนวความคิดเรื่อง Good Governance โดยธนาคารเพื่อการพัฒนาแห่งเอเชีย ได้กลายเป็นยาคานานหนึ่ง ที่ได้รับการทดลองใช้เมื่อหลายประเทศในเอเชียตะวันออกเฉียงและเอเชียตะวันออกเฉียงใต้เกิดภาวะวิกฤติเศรษฐกิจและขยายตัวอย่างรวดเร็วต่อเนื่องจากปี ค.ศ. 1997 การแนะนำ Good Governance แก่ประเทศที่ประสบปัญหาดังกล่าวนั้น เป็นไปภายใต้บทบาทสำคัญในการให้ความช่วยเหลือทางการเงินและให้คำแนะนำหลักการบริหารจัดการระบบเศรษฐกิจของประเทศต่างๆ โดยเฉพาะในอินโดนีเซีย สาธารณรัฐเกาหลี และประเทศไทยด้วย (ดูประกอบบทสนทนาของ สุจิตรา บุญยรัตพันธุ์, 2549)

อีกหนึ่งองค์การโลกบาลที่ให้ความสำคัญของหลักธรรมาภิบาล หรือ Good Governance ในฐานะเครื่องมือที่ช่วยและส่งผลต่อการเจริญเติบโตทางเศรษฐกิจอย่างมีประสิทธิภาพ เสถียรภาพ และความยั่งยืน ได้แก่ คณะกรรมการกองทุนการเงินระหว่างประเทศ (International Monetary Fund-IMF) โดยในปี พ.ศ. 2539 กองทุนการเงินระหว่างประเทศได้มีมติที่จะเผยแพร่หลักการ Good Governance ด้วยวิธีการให้คำแนะนำและใช้หลักการนี้ เป็นเงื่อนไขในการให้ความช่วยเหลือต่อประเทศที่ต้องการขอกู้ยืมเงินผ่านการแสดงหนังสือเจตจำนง (Letter of Intent) เงื่อนไขแกมบังคับที่ปรากฏผูกพันมากับบทบาทในการให้ความช่วยเหลือทางด้านเทคนิคเกี่ยวกับหลักการ Good Governance ของกองทุนการเงินระหว่างประเทศทำให้ประเทศไทย เป็นตัวอย่างหนึ่งของประเทศที่ประสบปัญหาวิกฤตทางเศรษฐกิจ จำเป็นต้องยอมรับเพื่อขอกู้ยืมเงินมาบรรเทาภาวะปัญหา ในปี พ.ศ. 2540 เช่นเดียวกันกับการขอกู้จากธนาคารเพื่อการพัฒนาแห่งเอเชีย

ในปี พ.ศ. 2543 จากการประชุมระดับสูงของคณะกรรมการเพื่อช่วยเหลือการพัฒนา (Development Assistant Committee-DAC) ซึ่งเป็นคณะทำงานชุดหนึ่งขององค์การเพื่อความร่วมมือทางเศรษฐกิจและการพัฒนา (The Organization Economic Cooperation and Development-OECD) ได้ระบุถึงหลักการ Good Governance ตามคำนิยามของธนาคารโลกและสรุปว่าหลักการนี้นั้นนอกจากจะหมายถึงการดำเนินกิจกรรมของรัฐบาลและรัฐสภาแล้วนั้น ยังครอบคลุมถึงภาคประชาสังคมรวมทั้งภาคประชาชน และได้ขยาย Good Governance สู่มิติด้านความคงเส้นคงวาของกฎหมาย (Predictability) ซึ่งเป็นมิตีย่อยประเด็นหนึ่งของหลักนิติธรรม (Rule of Law) และเป็นมิติล่าสุดที่เกิดขึ้นในระหว่างวิกฤติเศรษฐกิจช่วงปลายทศวรรษ 1990 เพื่อเป็นแนวทางในการพัฒนาระบบบริหารกิจการและระบบการเงินระหว่างประเทศที่เข้มแข็งและมีเสถียรภาพ (United Nations, 2004 อ้างถึงใน สุจิตรา บุญยรัตพันธุ์, 2549: 7)

จากวิวัฒนาการโดยรวมข้างต้นเราจะเห็นได้ว่า แม้แนวคิด Good Governance ในปัจจุบันจะยังไม่มีคำนิยามและหลักการพื้นฐานที่เป็นมาตรฐานเดียวกันระหว่าง

องค์การโลกาภิวัตน์ โดยเฉพาะในกลุ่มองค์การที่มีบทบาทหน้าที่หลักในการให้ความช่วยเหลือระหว่างประเทศต่างๆ ไม่ว่าจะเป็นกองทุนการเงินระหว่างประเทศ หรือธนาคารเพื่อการพัฒนาแห่งเอเชีย เป็นต้น โดยการตีความคำนิยามและหลักการพื้นฐานของ Good Governance ดูเหมือนจะผูกอยู่กับวัตถุประสงค์ของการนำแนวคิดไปใช้ของแต่ละองค์การ แต่อย่างไรก็ตาม เนื้อหาโดยรวมของ Good Governance ยังคงเป็นไปในทิศทางที่สอดคล้องและใกล้เคียงกัน ด้วยเหตุแห่งความหลากหลาย ในเชิงการตีความและการนำไปประยุกต์ใช้ โดยเฉพาะในแง่ของการศึกษาวิจัยที่เกี่ยวข้องกับ Good Governance การนำกรอบแนวคิดมาใช้เพื่อกำหนดประเด็นของการศึกษาวิจัย จึงพบว่ามักนิยามสร้างตัวชี้วัดพื้นฐาน หรือนำเอาตัวชี้วัดพื้นฐาน (Common Indicators) ที่มีอยู่ ไปประยุกต์ใช้ให้เหมาะสมกับบริบทของการศึกษาในแต่ละงานวิจัย องค์การสหประชาชาติ (United Nations, 2004 อ้างถึงใน สุจิตรา บุญยรัตพันธุ์, 2549: 7-8) ได้สรุปองค์ประกอบพื้นฐานที่สำคัญของแนวคิด Good Governance ไว้อย่างน้อย 3 ประการดังนี้

1) Good Governance เป็นแนวคิดที่ต้องอาศัยความเชื่อมโยงรวมทั้งความสัมพันธ์ที่สนับสนุนซึ่งกันและกันระหว่างผู้ที่มีส่วนได้ส่วนเสียทั้ง 3 กลุ่ม ประกอบด้วย ภาครัฐ ภาคเอกชน และภาคประชาสังคม

2) วิธีการให้คำนิยาม Good Governance ว่าประกอบด้วยมิติต่างๆ ดังที่กล่าวไว้ในข้างต้นนั้น จะพบว่า มิติที่ได้รับความนิยมใช้มากที่สุด ได้แก่ หลักความรับผิดชอบ (Accountability) หลักความโปร่งใส (Transparency) หลักการมีส่วนร่วม (Participation) หลักนิติธรรม (Rule of Law) ด้านความคงเส้นคงวาของกฎหมาย (Predictability) ด้านการคอร์ปชั่น และตัวแปรอื่นๆ (เช่น หลักประสิทธิภาพ) ซึ่งถึงแม้จะมีการแยกออกเป็นมิติที่ชัดเจน แต่กล่าวได้ว่าทุกมิติต่างมีส่วนเกี่ยวข้องและเติมเต็มในด้านเนื้อหาความสัมพันธ์ซึ่งกันและกัน รวมทั้งในบางมิติก็มีความสัมพันธ์ที่คาบเกี่ยวกัน เช่น การคอร์ปชั่น เป็นต้น

3) Good Governance เป็นแนวคิดเชิงปทัสสถาน และเป็นค่านิยมซึ่งมีกำเนิดจากองค์การให้ความช่วยเหลือระหว่างประเทศ โดยเฉพาะธนาคารโลกที่พยายามแพร่เพื่อสร้างความมั่นใจว่าประเทศผู้กู้และประเทศโลกที่สามจะสามารถนำเม็ดเงินที่ได้รับจากการช่วยเหลือมาใช้จ่ายในกระบวนการพัฒนาอย่างมีประสิทธิภาพ

สำหรับประเทศกำลังพัฒนานั้น Good Governance หรือที่นิยมเรียกในปัจจุบันว่า ธรรมาภิบาลนั้น ถือเป็นสิ่งจำเป็นสำหรับการขยายความสามารถของประเทศเพื่อสร้างรายได้และลดปัญหาความยากจนในอนาคต หรือก่อให้เกิดการพัฒนาทางการบริหารปกครองของประเทศไปได้อย่างยั่งยืน นอกจากนี้ยังช่วยเพิ่มประสิทธิภาพของระบบทางเศรษฐกิจแล้ว หลักการธรรมาภิบาล ยังได้รับการกล่าวถึงว่า เป็นแนวความคิดหนึ่งที่มีบทบาทสำคัญต่อการกระตุ้นส่งเสริม

ศักยภาพให้ ภาคประชาสังคม (Civil Society) เพื่อให้เกิดการส่งเสริมการพัฒนาทุนมนุษย์ (Human Capital) อย่างยั่งยืนอีกวิธีการหนึ่ง

2.3 ความหมายและแนวความคิดธรรมาภิบาลในประเทศไทย

จากภาวะวิกฤติเศรษฐกิจซึ่งเกิดขึ้นและขยายอย่างรวดเร็วในเอเชียตะวันออกเฉียงใต้ในปี พ.ศ. 2540 ประเทศไทยเป็นประเทศหนึ่งที่ได้รับผลกระทบจากภาวะเศรษฐกิจตกต่ำดังกล่าวที่เรียกว่า “วิกฤติต้มยำกุ้ง” (Tom Yum Gung Crisis) อันมีสาเหตุหลักมาจากความอ่อนแอ รวมทั้งขาดการบริหารจัดการที่ดีของทั้งภาครัฐและภาคเอกชน และภาคประชาสังคมและเป็นผลส่งให้รัฐบาลไทยต้องยื่นหนังสือเจตจำนง (Letter of Intent) เพื่อขอกู้เงินจากกองทุนการระหว่างประเทศ (IMF) ซึ่งในการอนุมัติเงินกู้ของกองทุนการเงินระหว่างประเทศในหนังสือเจตจำนงฉบับที่ 1 เมื่อวันที่ 21 สิงหาคม พ.ศ. 2540 นั้น ปรากฏเงื่อนไขที่สำคัญคือ รัฐบาลไทยต้องสร้างหลักธรรมาภิบาลในการบริหารจัดการภาครัฐให้เกิดขึ้นอย่างเป็นรูปธรรม ในทำนองเดียวกันกับการขอกู้จากธนาคารเพื่อการพัฒนาแห่งเอเชีย (ADB) หลักธรรมาภิบาลจึงแทรกผ่านเข้ามาในประเทศไทย ผ่านการกู้ยืมเงินเพื่อนำมาใช้บรรเทาวิกฤติเศรษฐกิจที่เกิดขึ้นในขณะนั้น นักวิชาการไทยหลายท่านชี้ให้เห็นว่า จุดเริ่มต้นของแนวความคิดธรรมาภิบาลในประเทศไทย เกิดจากเหตุผลของความจำเป็นอันเนื่องมาจากปัญหาวิกฤติเศรษฐกิจและรัฐบาลไทยจำเป็นต้องรับแนวคิดจากกองทุนการเงินระหว่างประเทศและธนาคารเพื่อการพัฒนาแห่งเอเชียโดยตรง

ในช่วงเริ่มแรกการแปลความหมายของ Good Governance เพื่อเป็นคำภาษาไทย และการให้คำจำกัดความ (Definition) เป็นไปอย่างหลากหลายแตกต่างกันบ้างตามทัศนะของนักวิชาการแต่ละท่าน เช่น ธรรมรัฐ ซึ่งเป็นคำที่เกิดจากการประชุมคณาจารย์ ณ มหาวิทยาลัยธรรมศาสตร์ เมื่อวันที่ 8 สิงหาคม พ.ศ. 2540 ผลจากการประชุม คือ จดหมายเปิดผนึกถึงรัฐบาลพลเอกชวลิต ยงใจยุทธ เป็น “ข้อเสนอว่าด้วยธรรมรัฐ” เพื่อเรียกร้องถึงความรับผิดชอบของรัฐบาลที่บริหารงานผิดพลาด ในที่นี้ ชัยวัฒน์ สถาอานันท์ (2540 อ้างถึงใน สุจิตรา บุญยรัตพันธ์, 2549: 9-10) ได้อธิบายว่า “ธรรมรัฐ หมายถึง การบริหารกิจการของบ้านเมืองด้วยความเป็นธรรม เคารพสิทธิของผู้คนพลเมืองอย่างเสมอกัน มีระบบตัวแทนประชาชนที่สะท้อนความคิดของผู้คน ได้อย่างเที่ยงตรงมีรัฐบาลที่ไม่ถืออำนาจเป็นธรรม แต่ใช้อำนาจอย่างที่ประชาชนจะตรวจสอบได้ ตัวรัฐบาลเองก็มีความเอื้ออาทรต่อผู้คนสามัญเป็นอาภรณ์ประดับตน ไม่ดูถูกประชาชนด้วยการเอาความเท็จมาให้ และมีอารยะพอที่จะแสดงความรับผิดชอบหากบริหารงานผิดพลาดหรือไร้ประสิทธิภาพ” รวมทั้ง อธิษฐาน บุญมี (2541: 17) ซึ่งได้อธิบายความหมายของ “ธรรมรัฐ” ว่าเป็น “กระบวนการความสัมพันธ์ระหว่างภาครัฐ ภาคสังคม ภาคเอกชน และประชาชนโดยทั่วไป ในการที่จะทำให้การบริหารราชการแผ่นดินดำเนินไปอย่างมีประสิทธิภาพ มีคุณธรรม โปร่งใส ยุติธรรม และตรวจสอบได้ การบริหารประเทศที่ดีควรเป็นความร่วมมือแบบสื่อสาร 2 ทาง ระหว่างรัฐบาลประชาธิปไตยและฝ่าย

สังคม เอกชน องค์กรที่ไม่ใช่หน่วยงานรัฐ (NGO) โดยเน้นการมีส่วนร่วม (Participation) ความโปร่งใส และตรวจสอบได้ การร่วมกันกำหนดนโยบาย (Shared Policy Making) และการจัดการตนเอง (Self-Management) ของภาคสังคมเพิ่มมากขึ้นเพื่อนำไปสู่การพัฒนาที่ยั่งยืนและเป็นธรรมขึ้น” นอกจากนี้ ในการปาฐกถาว่าด้วย “ธรรมรัฐกับอนาคตของประเทศไทย” เมื่อวันที่ 25 มีนาคม พ.ศ. 2541 อานันท์ ปันยารชุน ยังได้อธิบายว่า “ธรรมรัฐ หมายถึง ผลลัพธ์ของการจัดการกิจกรรม ซึ่งบุคคลและสถาบันทั้งในภาครัฐและเอกชนมีผลประโยชน์ร่วมกันได้กระทำลงในหลายทางมีลักษณะเป็นกระบวนการที่เกิดขึ้นอย่างต่อเนื่อง ซึ่งอาจนำไปสู่การผสมผสานผลประโยชน์ที่หลากหลายและขัดแย้งกันได้” โดยองค์ประกอบจำเป็นต้องมี 4 มิติ และจะต้องมีความเชื่อมโยงระหว่างทั้ง 4 องค์ประกอบนี้ ได้แก่

- 1) Accountability คือ ความรับผิดชอบและมีเหตุผลที่อธิบายได้
- 2) Participation คือ ต้องมีการมีส่วนร่วมของประชาชน
- 3) Predictability คือ จะต้องมีการคาดการณ์ได้
- 4) Transparency คือ จะต้องมีความโปร่งใส

ธรรมราชูฎร์ (อมรา พงศาพิชญ์, 2541) ได้ให้ความหมายว่า ธรรมราชูฎร์ หมายถึง กฎกติกาที่ตกลงร่วมกันว่าจะเป็นกฎเกณฑ์ที่จะใช้ในการดูแลผลประโยชน์ของส่วนรวมกฎกติกาขั้นต่ำมักประกอบด้วย

- 1) การทำงานอย่างมีหลักการและเหตุผล ตอบสนองความต้องการของสังคม มีความชอบธรรมและรับผิดชอบในผลของการตัดสินใจ (Accountability)
- 2) การทำงานอย่างโปร่งใสและสามารถคาดการณ์ได้ (Transparency and Predictability)
- 3) การมีส่วนร่วมของผู้ที่เกี่ยวข้องในการรับรู้ร่วมตัดสินใจและตรวจสอบการจัดการและบริหารงาน (Participation)
- 4) การดำเนินงานที่ให้ความสำคัญกับหลักการประชาธิปไตยและความเสมอภาคเท่าเทียมกัน

การบริหารกิจการบ้านเมืองที่ดี เป็นคำที่เริ่มมาจากระเบียบสำนักนายกรัฐมนตรีว่าด้วยการสร้างระบบบริหารกิจการบ้านเมืองและสังคมที่ดี พ.ศ. 2542 ซึ่งเรียกว่า “การบริหารกิจการบ้านเมืองที่ดี” ได้นิยามว่าเป็นหลักการบริหารงานที่มุ่งเน้นหลักการ โดยมีใช้รูปแบบทฤษฎีการบริหารงาน แต่เป็นหลักการทำงาน ที่หากได้มีการนำมาใช้ในการบริหารงานภาครัฐแล้ว จะเกิดการนำมาซึ่งผลลัพธ์ที่ดีที่สุด ซึ่งหลักการพื้นฐานสำคัญ 6 กรอบ ประกอบด้วย หลักนิติธรรม (Rule of Law) หลักคุณธรรม (Ethics) หลักความโปร่งใส (Transparency) หลักการมีส่วนร่วม (Participation) หลักความสำนึกรับผิดชอบ (Accountability) และหลักความคุ้มค่า (Value for

Money) อย่างไรก็ตาม เมื่อมีพระราชกฤษฎีกาว่าด้วยการบริหารกิจการบ้านเมืองที่ดี ดังกล่าวแล้ว ก็ได้อีกเลียบเคียงสำนักนายกรัฐมนตรีดังกล่าวไป

ส่วนคำว่า ธรรมาภิบาล เป็นคำที่แพร่หลายมากที่สุดและมีนักวิชาการจำนวนมากได้ให้ความหมายไว้ อาทิเช่น

สำนักงานคณะกรรมการข้าราชการพลเรือน (2541 อ้างถึงใน สุจิตรา บุญยรัตพันธุ์, 2549) ได้ให้ความหมายของคำว่า ธรรมาภิบาลไว้หลายประการ ดังต่อไปนี้

1) หมายถึง กระบวนการสัมพันธ์ระหว่างภาครัฐ ภาคสังคม ภาคเอกชน และประชาชนโดยทั่วไปในการที่จะทำให้การบริหารราชการแผ่นดินดำเนินไปอย่างมีประสิทธิภาพ มีคุณภาพ โปร่งใส และตรวจสอบได้

2) หมายถึง การที่กลไกของรัฐทั้งทางการเมืองและการบริหารมีความแข็งแกร่ง มีประสิทธิภาพ สะอาดโปร่งใส รับผิดชอบ

3) หมายถึง การบริหารหรือการปกครองที่ดี หรือการปกครอง หรือการบริหารที่เป็นธรรม โดยจะมีองค์ประกอบ 3 ประการ คือ ความโปร่งใส (Transparency) การตรวจสอบได้ (Accountability) และความมีประสิทธิภาพ (Efficiency)

อรพินท์ สบโชคชัย (2541) ได้อธิบายไว้ว่า ธรรมาภิบาล หมายถึง การจัดการบริหารประเทศที่ดีในทุกๆ ด้านและทุกๆ ระดับ ซึ่งรวมถึงการจัดการระบบองค์การและกลไกของคณะรัฐมนตรี ส่วนราชการองค์การของรัฐและรัฐบาลที่ไม่ใช่ส่วนราชการ การบริหารราชการส่วนภูมิภาคและท้องถิ่น องค์กรที่ไม่ใช่รัฐบาล (Private Sector Organizations) องค์กรของเอกชน ชมรม และสมาคมเพื่อกิจกรรมต่างๆ นิติบุคคลภาคเอกชน และภาคประชาสังคม (Civil Society) และการกำหนดความสัมพันธ์ระหว่างส่วนต่างๆ ดังกล่าวข้างต้น

สถาบันวิจัยเพื่อการพัฒนาประเทศไทย (2541) อธิบายไว้ว่า ธรรมาภิบาล หมายถึง การจัดการบริหารประเทศที่ดีในทุกๆ ด้านและทุกๆ ระดับ ซึ่งรวมถึงการจัดการระบบองค์การและกลไกของคณะรัฐมนตรี ส่วนราชการองค์การของรัฐและรัฐบาลที่ไม่ใช่ส่วนราชการ การบริหารราชการส่วนภูมิภาคและท้องถิ่น องค์กรที่ไม่ใช่รัฐบาล (Private Sector Organizations) องค์กรของเอกชน ชมรม และสมาคมเพื่อกิจกรรมต่างๆ นิติบุคคลภาคเอกชน และภาคประชาสังคม (Civil Society) และการกำหนดความสัมพันธ์ระหว่างส่วนต่างๆ ดังกล่าวข้างต้น

ปรัชญา เวสารัชช์ (2542 อ้างถึงใน สุจิตรา บุญยรัตพันธุ์, 2549) กล่าวถึง ธรรมาภิบาลในชื่อว่าการบริหารจัดการที่ดี ซึ่งหมายถึง กลไกการทำงานของหน่วยงานใดๆ ไม่ว่าจะ รัฐบาล ระบบราชการ หรืออะไรก็ตาม ที่มีรูปแบบวิธีการบริหารจัดการที่ดี โดยพิจารณาถึง 3 เรื่องหลักๆ ได้แก่ หลักการที่ดี วิธีการที่ดี และผลลัพธ์ที่ดีมีคุณภาพ คือ จะต้องมีประสิทธิภาพ มีประสิทธิผล เป็นธรรม โปร่งใส และมีความรับผิดชอบ

บวรศักดิ์ อุวรรณโณ (2542) ได้ให้ความหมายของธรรมาภิบาลว่า เป็นระบบโครงสร้าง กระบวนการ และความสัมพันธ์ของภาครัฐ ภาคธุรกิจเอกชน และภาคประชาสังคม ในการบริหารจัดการเศรษฐกิจ การเมือง และสังคมของรัฐซึ่งเป็นการบริหารจัดการที่ดี

สรุปว่า ธรรมาภิบาลไม่ว่าจะเรียกว่าอะไร ทั้งการบริหารกิจการบ้านเมืองที่ดี ธรรมราชาธิปไตย ธรรมรัฐ ล้วนแต่มีความหมายเหมือนกัน คือ เป็นการบริหารกิจการของบ้านเมืองด้วยความเป็นธรรม เคารพสิทธิของผู้นับถืออย่างเสมอกัน มีระบบตัวแทนประชาชนที่สะท้อนความคิดของผู้คนได้อย่างเที่ยงตรง มีรัฐบาลที่ไม่ถืออำนาจเป็นธรรม แต่ใช้อำนาจอย่างี่ประชาชนจะตรวจสอบได้ ตัวรัฐบาลเองก็มีความเอื้ออาทรต่อผู้นับถือเป็นอาภรณ์ระดับตน ไม่ดูถูกประชาชนด้วยการเอาความเท็จมาให้ และมีอารยะพอที่จะแสดงความรับผิดชอบหากบริหารงานผิดพลาดหรือไร้ประสิทธิภาพ โดยมีองค์ประกอบจำเป็นต้องมี 4 มิติ และจะต้องมีความเชื่อมโยงระหว่างทั้ง 4 องค์ประกอบนี้ ได้แก่ ความรับผิดชอบและมีเหตุผลที่อธิบายได้ การมีส่วนร่วมของประชาชน ต้องคาดการณ์ได้ และมีความโปร่งใส

2.4 องค์ประกอบของธรรมาภิบาล (Good Governance)

สัมฤทธิ์ ยศสมศักดิ์ (2545) ได้อธิบายถึงองค์ประกอบสำคัญของหลักธรรมาภิบาลที่จำเป็นต้องมีในการบริหารจัดการภาครัฐ ซึ่งถือว่าเป็นที่ยอมรับทั่วไปสรุปได้ 5 ข้อ ดังนี้

1) หลักความมีประสิทธิภาพ (Efficiency) คือ การบริหารจัดการให้เกิดผลสำเร็จในการปฏิบัติการที่ได้รับมอบหมายโดยทรัพยากรที่มีอยู่อย่างประหยัดและคุ้มค่ามากที่สุด ภายใต้กรอบระยะเวลาที่กำหนดไว้ให้ปฏิบัติงาน ผู้บริหารที่มีประสิทธิภาพ คือ ผู้ที่สามารถจัดการกับทรัพยากรการบริหารที่มีอยู่หรือหามาได้ ซึ่งประกอบด้วยคน เงิน วัสดุอุปกรณ์ อย่างประหยัดคุ้มค่า ไม่สิ้นเปลือง อันเป็นการรักษาผลประโยชน์ของหน่วยงาน มีเกณฑ์และกติกาในการวัดประสิทธิภาพของการทำงานที่ชัดเจน เช่น สามารถลดค่าใช้จ่ายในการบริหารงานในโครงการได้โดยไม่ทำให้ผลสำเร็จจากการปฏิบัติงานลดลง

2) หลักความรับผิดชอบ (Accountability) หมายถึง ความรับผิดชอบของผู้บริหารต่อประชาคมและสังคม ตลอดจนผู้มีอำนาจตามกฎหมายที่เลือกให้ตนเองมาบริหารงานในหน่วยงาน ในการปฏิบัติหน้าที่ผู้บริหารจะต้องคำนึงถึงผลประโยชน์ต่างๆ ของผู้มีส่วนได้เสีย ซึ่งได้แก่ เพื่อนข้าราชการ พนักงานและลูกจ้างขององค์กรด้วย

3) หลักความโปร่งใส (Transparency) หมายถึง ความโปร่งใสในการบริหารงานเพื่อให้ฝ่ายต่างๆ ที่เกี่ยวข้องเกิดความมั่นใจว่าการดำเนินภารกิจที่ได้รับมอบหมายเป็นไปในทิศทางที่ก่อให้เกิดผลประโยชน์มากที่สุดกับหน่วยงาน มีการจัดโครงสร้างองค์การในลักษณะการตรวจสอบ ติดตามผลงานของฝ่ายบริหารและสามารถเปิดเผยข้อมูลต่างๆ

4) หลักความเสมอภาค (Equity) หมายถึง ผู้บริหารจะต้องปฏิบัติและให้ประโยชน์อันพึงมีในเรื่องต่างๆ กับทุกฝ่ายที่เกี่ยวข้องอย่างเท่าเทียมและเป็นธรรมโดยไม่เล่นพรรคเล่นพวก หรือให้อภิสิทธิ์หรือสิทธิประโยชน์อื่นใดกับบุคคลใด กลุ่มใด หรือคณะใดเป็นพิเศษ

5) หลักการมีส่วนร่วม (Participation) หมายถึง การปกครองที่ดีจะต้องเปิดโอกาสให้ประชาชนหรือผู้มีส่วนได้เสีย ซึ่งได้แก่ สมาชิกของประชาคม เข้ามามีส่วนร่วมในการควบคุมการใช้อำนาจให้เกิดความโปร่งใสและเป็นไปเพื่อตอบสนอง ความต้องการของประชาชนที่แท้จริง

เกรียงศักดิ์ เจริญวงศ์ศักดิ์ (2541) ได้ทำการศึกษาเรื่องธรรมรัฐภาคเมือง: บทบาทภาคีเมือง ได้กล่าวถึงองค์ประกอบสำคัญของธรรมรัฐ ไว้ 9 ประการตามความหมายของโครงการพัฒนาแห่งสหประชาชาติ (UNDP) ประกอบด้วย

- 1) การมีส่วนร่วมของประชาชน (Public Participation)
- 2) กฎหมายที่ยุติธรรม (Rule of Law)
- 3) ความเปิดเผยโปร่งใส (Transparency)
- 4) การมีฉันทานุมัติร่วมในสังคม (Consensus Orientation)
- 5) กลไกการเมืองที่ชอบธรรม (Political Legitimacy)
- 6) ความเสมอภาค (Equity)
- 7) ประสิทธิภาพและประสิทธิภาพ (Effectiveness and Efficiency)
- 8) พันธะความรับผิดชอบต่อสังคม (Accountability)
- 9) การมีวิสัยทัศน์เชิงกลยุทธ์ (Strategic Vision)

อมรา พงศาพิชญ์ และนิตยา กัทลิตระพันธ์ (2541) ได้ทำการศึกษาวิจัยเรื่อง องค์การให้ทุนเพื่อประชาสังคมในประเทศไทย ได้ปรากฏเนื้อหาของบทความที่กล่าวถึงการส่งเสริมศักยภาพขององค์กรส่งเสริมงานพัฒนา เพื่อให้มีความน่าเชื่อถือและมีความโปร่งใส ซึ่งต้องอาศัยกระบวนการจัดการที่ดี ซึ่งเรียกว่า Good Governance ที่มี 4 ประการ ประกอบไปด้วย

- 1) การมีส่วนร่วม (Participation)
- 2) มีความโปร่งใส (Transparency)
- 3) การทำงานอย่างมีหลักการและเหตุผล สามารถตรวจสอบได้

(Accountability)

- 4) สามารถคาดการณ์ได้ (Predictability)

สำนักงานคณะกรรมการข้าราชการพลเรือน (2544) ได้นำเสนอองค์ประกอบของธรรมาภิบาลที่เรียกกันว่า การบริหารกิจการบ้านเมืองที่ดี ไว้ 6 ประการ ซึ่งสามารถแสดงได้ดังตารางต่อไปนี้

ตารางที่ 1 องค์ประกอบของธรรมาภิบาลของสำนักงาน ก.พ.

หลักการ	องค์ประกอบ
หลักนิติธรรม	กฎหมายและกฎเกณฑ์ต่างๆ มีความเป็นธรรม สามารถปกป้องคนดีและลงโทษคนไม่ดีได้
	กฎหมายต่างๆ ได้รับการปฏิรู้อย่างสม่ำเสมอเหมาะสมกับสภาพการณ์ที่เปลี่ยนแปลงไป
	กระบวนการยุติธรรม มีการดำเนินการอย่างรวดเร็ว โปร่งใส ตรวจสอบได้ และได้รับการยอมรับจากประชาชน
	ประชาชนตระหนักถึงสิทธิ เสรีภาพ หน้าที่ของตนเอง เข้าใจกฎเกณฑ์ต่างๆ มีส่วนร่วมในกรณีต่างๆ
หลักความโปร่งใส	รัฐทำการสำรวจความพึงพอใจของผู้มาใช้บริการและเจ้าหน้าที่
	ส่วนราชการมีเกณฑ์ในการใช้ดุลยพินิจที่ชัดเจนเป็นที่ยอมรับ
	ส่วนราชการมีเกณฑ์ชี้วัดผลการปฏิบัติงานที่เป็นรูปธรรมและเปิดเผยต่อสาธารณะ
หลักความรับผิดชอบ	ผู้รับบริการและผู้ที่เกี่ยวข้องยอมรับและพึงพอใจ
	งานที่ปฏิบัติบรรลุผลตามเป้าหมายหรือวัตถุประสงค์ที่กำหนดไว้
	คุณภาพของงานทั้งในด้านปริมาณ ความถูกต้อง ควบถ้วน จำนวน ความผิดพลาดที่เกิดขึ้นจากการปฏิบัติงานแบะจำนวนการร้องเรียนหรือการกล่าวหาที่ได้รับ
หลักความคุ้มค่า	ผู้รับบริการมีความพึงพอใจ
	การทำงานมีประสิทธิภาพและประสิทธิผล ทั้งในด้านปริมาณและคุณภาพ
	ความสัมฤทธิ์ผลของโครงการต่างๆ และการประหยัดงบประมาณ
หลักการมีส่วนร่วม	ผู้ที่มีส่วนเกี่ยวข้องและผู้ได้รับผลกระทบเกิดความพึงพอใจ
	จำนวนผู้เข้าร่วมแสดงความคิดเห็นหรือจำนวนข้อเสนอแนะหรือข้อคิดเห็นของประชาชนในการดำเนินการเรื่องต่างๆ คุณภาพของการเข้ามีส่วนร่วม
หลักคุณธรรม	การร้องเรียนหรือร้องทุกข์ในการดำเนินการต่างๆ ทั้งในและนอกองค์กรลดลง
	คุณภาพชีวิตของคนในสังคมดีขึ้น มีการบริหารจัดการและใช้ทรัพยากรในชาติอย่างเกิดประโยชน์สูงสุด
	สังคมมีเสถียรภาพ อยู่ร่วมกันอย่างสงบสุข มีระเบียบวินัย

ที่มา : (สำนักงานคณะกรรมการข้าราชการพลเรือน, 2544)

แม้เงื่อนไขในเชิงองค์ประกอบของการมีธรรมาภิบาลนั้น มีหลักสำคัญอยู่แตกต่างกันไปบ้างในทัศนะของนักวิชาการที่ได้ทำการศึกษาและกล่าวถึงไว้ แต่โดยทั่วไปแล้วที่นิยมกล่าวถึงในประเทศไทย ได้แก่ ทัศนะของชัยสิทธิ์ เฉลิมมีประเสริฐ (2542 อ้างถึงใน วิศรา รัตนสมัย, 2543: 26) ซึ่งได้มองในเชิงมิติองค์ประกอบ และได้สรุปว่าบริหารจัดการที่ดี โดยภาพรวมจะต้องมีลักษณะและเงื่อนไขที่ประกอบไปด้วยหลัก 6 ประการ ดังนี้

1) หลักการมีส่วนร่วมของสาธารณชน (Public Participation) คือ กระบวนการที่ประชาชนมีโอกาสและมีส่วนร่วมในกระบวนการตัดสินใจ อย่างเท่าเทียมกัน (Equity) ไม่ว่าจะเป็นโอกาสในการเข้าร่วมทางตรงหรือทางอ้อม โดยผ่านกลุ่มผู้แทนราษฎรที่ได้รับการเลือกตั้งจากประชาชนโดยชอบธรรม การเปิดโอกาสให้ประชาชนมีส่วนร่วมอย่างเสรีนี้ รวมถึงการให้เสรีภาพแก่สื่อมวลชนและให้เสรีภาพแก่สาธารณชนในการแสดงความคิดเห็นอย่างสร้างสรรค์ คุณลักษณะสำคัญประการหนึ่งที่สาธารณชนจะมีส่วนร่วมคือการมีรูปแบบการปกครองและบริหารงานที่กระจายอำนาจ (Decentralization)

2) หลักความสุจริตและโปร่งใส (Honesty and Transparency) คือ กลไกการบริหารที่มีความสุจริต และโปร่งใส ซึ่งรวมถึงการมีระบบกติกา และการดำเนินงานที่เปิดเผยตรงไปตรงมา ประชาชนสามารถเข้าถึง และรับข้อมูลข่าวสารได้อย่างเสรีเป็นธรรม ถูกต้อง และมีประสิทธิภาพ ซึ่งหมายถึงการที่ผู้เกี่ยวข้องทั้งหมดไม่ว่าจะเป็นหน่วยงานกำกับดูแลและประชาชนสามารถตรวจสอบและติดตามผลได้

3) หลักพันธะความรับผิดชอบต่อสังคม (Accountability) คือ ความรับผิดชอบในบทบาทภาระหน้าที่ที่มีต่อสาธารณชนโดยมีการจัดองค์กร หรือการกำหนดกฎเกณฑ์ที่เป็นการดำเนินงานเพื่อสนองตอบความต้องการของกลุ่มต่างๆ ในสังคมอย่างเป็นธรรม ในความหมายนี้จะรวมถึงการที่มี Bureaucracy Accountability และ Political Accountability ซึ่งจะมีความหมายที่มากกว่าความรับผิดชอบเฉพาะต่อผู้บังคับบัญชาหรือกลุ่มผู้เป็นฐานเสียงที่ให้การสนับสนุนทางการเมือง แต่จะครอบคลุมถึงพันธะความรับผิดชอบที่มีต่อสังคมโดยรวม การที่จะมีพันธะรับผิดชอบต่อสังคมเช่นนี้ องค์กร หน่วยงาน และผู้ที่เกี่ยวข้องต้องพร้อมและสามารถที่จะถูกตรวจสอบและวัดผลการดำเนินงานทั้งในเชิงปริมาณ คุณภาพ ประสิทธิภาพ และการใช้ทรัพยากรสาธารณะ ซึ่งคุณลักษณะของความโปร่งใสของระบบจึงเป็นหัวใจสำคัญในการสร้าง Accountability

4) หลักกลไกการเมืองที่ชอบธรรม (Political Legitimacy) คือ เป็นกลไกที่มีองค์ประกอบของผู้ที่เป็นรัฐบาล หรือผู้ที่เข้าร่วมบริหารประเทศที่มีความชอบธรรม เป็นที่ยอมรับของคนในสังคมโดยรวม ไม่ว่าจะโดยการแต่งตั้งหรือเลือกตั้ง แต่จะต้องเป็นรัฐบาลที่ได้รับการยอมรับจากประชาชนว่ามีความสุจริต มีความเที่ยงธรรม และมีความสามารถที่จะบริหารประเทศได้

5) หลักกฎหมายที่ยุติธรรมและชัดเจน (Fair Legal Framework and Predictability) คือ มีกรอบของกฎหมายที่ยุติธรรมและเป็นธรรม สำหรับกลุ่มคนต่างๆ ในสังคม ซึ่งกฎหมายมีการบังคับใช้และสามารถใช้ได้อย่างมีประสิทธิภาพ เป็นกฎหมายที่ชัดเจนซึ่งคนในสังคมทุกส่วนเข้าใจ สามารถคาดหวังและรู้ว่าจะเกิดผลอย่างไร เมื่อดำเนินการตามกฎหมายของสังคมสิ่งเหล่านี้เป็นการประกันความมั่นคง ความศรัทธา และความเชื่อมั่นของประชาชน

6) หลักประสิทธิภาพและประสิทธิผล (Efficiency and Effectiveness) คือ เป็นกลไกที่มีประสิทธิภาพในการดำเนินงาน ไม่ว่าจะเป็นด้านบริหารจัดการระบบการทำงาน การจัดการองค์กร การจัดสรรบุคลากร และมีการใช้ทรัพยากรสาธารณะต่างๆ อย่างคุ้มค่าและเหมาะสม มีการดำเนินการให้สาธารณะที่ให้ผลลัพธ์เป็นที่น่าพอใจ และกระตุ้นการพัฒนาของสังคมทุกด้าน (ด้านการเมือง สังคมวัฒนธรรม และเศรษฐกิจ)

จากความหมายที่มีผู้ให้ความหมายไว้ข้างต้น สรุปได้ว่า การจำแนกองค์ประกอบของธรรมาภิบาล ไม่ว่าจะจำแนกองค์ประกอบออกเป็นเป็นแบบใดก็มีหัวข้อหรือประเด็นที่ซ้ำกันหรือคล้ายกันหรือเชื่อมโยงถึงกัน แล้วแต่ผู้จำแนกจะให้ความสำคัญหรือมองเรื่องใดเรื่องหนึ่งเป็นหลัก และในการศึกษาครั้งนี้ ผู้วิจัยได้จำแนกองค์ประกอบของหลักธรรมาภิบาล ออกเป็น 6 ประการ คือ หลักการมีส่วนร่วมของประชาชน หลักความสุจริตและโปร่งใส หลักความรับผิดชอบต่อสังคม หลักกลไกทางการเมืองที่มีคุณธรรม หลักนิติธรรม (อันประกอบด้วย กฎหมายที่ยุติธรรม ชัดเจน และประชาชนปฏิบัติตาม) และหลักความคุ้มค่า (อันประกอบด้วย ประสิทธิภาพประสิทธิผล และความพึงพอใจของประชาชน)

2.5 ธรรมาภิบาลในการปกครองท้องถิ่น

ไปรยา เอรารวรรณ์ สาธิตา สกุรัตน์กุลชัย และวิจิตรา ทองเอก ได้ประมวลสาระความรู้ ที่ได้จากการประชุมสมัชชาคุณธรรมแห่งชาติและตลาดนัดคุณธรรม ครั้งที่ 3 เมื่อวันที่ 25-27 มกราคม พ.ศ. 2551 เกี่ยวกับธรรมาภิบาลในการปกครองท้องถิ่น ดังนี้

การบริหารงานตามหลักธรรมาภิบาล(Good Governance) คือ หลักการบริหารกิจการบ้านเมืองที่ดี คือ การนำเอาหลักการของธรรมะเข้ามาช่วยในการบริหารจัดการองค์กรหรือหน่วยงาน ซึ่งองค์กรปกครองท้องถิ่นสามารถนำหลักธรรมาภิบาลนี้มาใช้ในการบริหารงานเพื่อทำให้องค์กรมีประสิทธิภาพและได้รับการยอมรับจากประชาชนและสังคม

1) การนำหลักธรรมาภิบาลสู่การปฏิบัติในองค์กรปกครองส่วนท้องถิ่น

หลักนิติธรรม องค์กรปกครองส่วนท้องถิ่น สามารถนำสู่การปฏิบัติได้โดยการกำหนด กฎ ระเบียบ และข้อบังคับต่างๆ ของ องค์กรปกครองส่วนท้องถิ่นนั้นต้องดำเนินการให้เกิดความเป็นธรรมกับทุกคน เป็นที่ยอมรับและปฏิบัติตามของทุกฝ่ายที่เกี่ยวข้อง เช่น

(1) ทบทวน ปรับปรุง กฎ ระเบียบ และกระบวนการดำเนินงานไม่เอื้อต่อการปฏิบัติงานให้เกิดประสิทธิภาพ ความเป็นธรรม และทันกับสภาพการณ์ที่เปลี่ยนแปลงไป

(2) จัดให้มีระบบงานที่ปรึกษาทางกฎหมายเพื่อเสริมสร้างความมั่นใจในการปฏิบัติงานของบุคลากร ในองค์กรปกครองส่วนท้องถิ่น

(3) เผยแพร่ความรู้เรื่อง กฎ ระเบียบขององค์กรปกครองส่วนท้องถิ่นแก่ผู้รับบริการและประชาชนทั่วไป

(4) สร้างจิตสำนึกแก่ผู้ปฏิบัติงานใน องค์กรปกครองส่วนท้องถิ่นในการใช้กฎ ระเบียบด้วยความเป็นธรรม และรับผิดชอบต่อประชาชนและชุมชน

หลักคุณธรรม สามารถนำไปปฏิบัติในองค์กรปกครองส่วนท้องถิ่นได้โดยการบริหารนั้นต้องยึดมั่นในความถูกต้องดีงาม ส่งเสริมสนับสนุนให้บุคลากรของ องค์กรปกครองส่วนท้องถิ่น พัฒนาตนเอง มีความซื่อสัตย์ จริ่งใจ ขยัน อดทน มีระเบียบวินัย ประกอบอาชีพสุจริต เช่น

(1) ปลุกฝังและฝึกรอบมบุคลากรในเรื่องคุณธรรม จริยธรรม และเน้นย้ำในเรื่องนี้อย่างต่อเนื่อง จริ่งจ้ง

(2) จัดให้มีระบบการร้องเรียนในการให้บริการขององค์กรปกครองส่วนท้องถิ่น หรือช่องทางรับฟังเสียงสะท้อนจากประชาชน

(3) รณรงค์ให้มีการใช้หลักคุณธรรมในการทำงานอย่างกว้างขวางและจริงจังในทุกระดับจากระดับบริหารจนถึงระดับปฏิบัติ

(4) จัดกิจกรรมที่ส่งเสริมความมีคุณธรรมขององค์กรปกครองส่วนท้องถิ่น เช่น การเข้าค่ายพุทธธรรม ฝึกสมาธิ หรือการมอบรางวัลคนดีขององค์กรปกครองส่วนท้องถิ่น

หลักความโปร่งใส การนำไปปฏิบัติในองค์กรปกครองส่วนท้องถิ่นนั้นสามารถทำได้โดยการสร้างความไว้วางใจซึ่งกันและกันระหว่างผู้ปฏิบัติงานและระหว่างประชาชนกับองค์กรปกครองส่วนท้องถิ่น โดยปรับปรุงกลไกการทำงานของ องค์กรปกครองส่วนท้องถิ่นให้มีความโปร่งใส มีการเปิดเผยข้อมูลข่าวสารที่เป็นประโยชน์อย่างตรงไปตรงมาด้วยข้อมูลที่เข้าใจง่าย ประชาชนเข้าถึงข้อมูลข่าวสารได้สะดวกและมีกระบวนการให้ประชาชนตรวจสอบความชัดเจน เช่น

(1) เปิดโอกาสหรือสร้างช่องทางให้ประชาชนสามารถเข้ามามีส่วนร่วมในการเสนอความคิดเห็นต่อการทำงานขององค์กรปกครองส่วนท้องถิ่นได้ทุกระดับ

(2) รณรงค์ให้ชุมชนมีความเชื่อถือและศรัทธาต่อการบริหารงาน ขององค์กรปกครองส่วนท้องถิ่นเป็นไปอย่างโปร่งใสและตรวจสอบได้ปราศจากมลทินในปัญหาการทุจริตคอร์รัปชั่น จึงทำให้ชุมชนมีความไว้วางใจและยินดีให้ความร่วมมือกับองค์กรปกครองส่วนท้องถิ่น

(3) กำหนดให้มีระบบติดตามประเมินผลการปฏิบัติงานขององค์กรปกครองส่วนท้องถิ่น

(4) ตรวจสอบการปฏิบัติงานเพื่อให้เกิดการปรับปรุงการทำงานที่โปร่งใส มีความชัดเจน ในขั้นตอนการปฏิบัติงาน เพื่อให้เกิดบรรยากาศทำงานที่เป็นมิตร

(5) กระตุ้นและผลักดันให้ผู้ใต้บังคับบัญชาปฏิบัติตามพระราชบัญญัติ ข้อมูลข่าวสารของทางราชการ และมีระบบให้ประชาชนสามารถเข้าถึงข้อมูลข่าวสารได้

(6) สร้างจิตสำนึกในการปฏิบัติงานอย่างโปร่งใส สร้างวัฒนธรรมใหม่ในการทำงาน เช่น มอบรางวัลแก่ผู้ที่พบเห็นการทุจริตในองค์การบริหารส่วนตำบล เป็นต้น

(7) มีระบบการติดตาม ตรวจสอบประเมินผล รับฟังความคิดเห็นจาก บุคคลภายนอก ผู้มีส่วนได้เสีย และประชาชนทั่วไป

(8) ปรับปรุงระบบสารสนเทศและระบบการจัดเก็บเอกสารให้สะดวกต่อการสืบค้น และเผยแพร่แก่สาธารณชน

หลักการมีส่วนร่วม เป็นการให้ประชาชนมีส่วนร่วมและการตัดสินใจ การจัดสรรทรัพยากร การให้ข้อมูล การแสดงความคิดเห็น ให้คำปรึกษา ร่วมวางแผน ร่วมปฏิบัติ ตลอดจนการควบคุมโดยตรงจากประชาชน เพื่อสร้างความสามัคคีให้เกิดกับประชาชน การมีส่วนร่วมสามารถทำได้โดยอิสระไม่มีการบังคับตามระบอบประชาธิปไตย ซึ่งสามารถนำมาปฏิบัติในองค์การปกครองท้องถิ่นได้ ตัวอย่างต่อไปนี้

(1) ส่งเสริมให้องค์กรปกครองท้องถิ่น มีระบบการบริหารงานแบบมีส่วนร่วม มีการตรวจสอบถ่วงดุล และมีการรายงาน ประชาสัมพันธ์ให้บุคคลภายนอกหรือผู้เกี่ยวข้องได้ทราบอย่างต่อเนื่อง

(2) ส่งเสริมและปลูกฝังให้ประชาชนเกิดความเชื่อมั่นในการบริหารงานที่มีการมอบอำนาจอย่างกว้างขวาง

(3) การส่งเสริมการบริหารงานที่เน้นให้มีการมอบอำนาจให้กับบุคลากร ผู้ประสานงาน

(4) รณรงค์เพื่อสร้างจิตสำนึกเรื่องราวการมีส่วนร่วมแก่ผู้ใต้บังคับบัญชา

(5) เปิดโอกาสให้ประชาชนเข้ามามีส่วนร่วมและตรวจสอบการทำงานขององค์การปกครองท้องถิ่นทุกขั้นตอน

(6) ให้ประชาชนมีส่วนร่วมในโครงการต่างๆ ขององค์การปกครองท้องถิ่น ร่วมคิดร่วมทำและร่วมปฏิบัติเพื่อสร้างความรู้สึกเป็นเจ้าของร่วมกันในสิ่งที่พัฒนาขึ้น

(7) ให้ประชาชนได้มีส่วนร่วมในการติดตามและประเมินผลการทำงาน ขององค์การปกครองท้องถิ่น เพื่อสร้างความรู้สึกว่า ประชาชนสามารถควบคุม กำกับติดตามการทำงาน ขององค์การปกครองท้องถิ่นได้

(8) ให้ประชาชนมีส่วนร่วมโดยการเข้าถึงข้อมูลข่าวสารต่างๆ เพื่อให้ทราบความก้าวหน้าขององค์กรปกครองท้องถิ่นหรือสิทธิต่างๆ ของประชาชน

(9) ให้ประชาชนมีส่วนร่วมในการบริหารงานบุคคลขององค์กรปกครองท้องถิ่น ร่วมประเมินผลการปฏิบัติงาน หรือร่วมสร้างขวัญกำลังใจ

หลักความรับผิดชอบ เป็นการพยายามให้คนทุกฝ่ายตระหนักในสิทธิหน้าที่ สำคัญในความรับผิดชอบต่อสังคม การใส่ใจต่อปัญหาส่วนรวมกระตือรือร้นในการแก้ปัญหา เคารพในความคิดเห็นที่แตกต่างและกล้าที่จะยอมรับผลเสียและผลดีจากการกระทำของตนเอง สามารถนำหลักความรับผิดชอบมาใช้ใน องค์กรปกครองท้องถิ่นได้ เช่น

(1) ส่งเสริมและปลูกฝังให้บุคลากรทุกคน มีจิตสำนึกความรับผิดชอบต่อสังคม การปฏิบัติหน้าที่การให้บริการที่เน้นความเป็นมิตร โดยเห็นผลประโยชน์ของส่วนรวม

(2) ปลูกฝังให้บุคลากรทุกคนเกิดจิตสำนึกในการศึกษาหาความรู้พัฒนาตนเองอยู่ตลอดเวลาเพื่อให้สามารถ รองรับการเปลี่ยนแปลงและสามารถปฏิบัติหน้าที่ได้อย่างมีประสิทธิภาพได้อย่างต่อเนื่อง

(3) สร้างความสำนึกเรื่องความรับผิดชอบต่อตนเอง เช่น ใช้การมีส่วนร่วม ระบบการตรวจสอบ ระบบประเมินแบบมุ่งผลสัมฤทธิ์

(4) ส่งเสริมผู้มีความรู้ความสามารถโดยใช้ระบบการให้รางวัลและระบบจูงใจอื่นๆ

หลักความคุ้มค่าเป็นการบริหารจัดการทรัพยากรที่มีจำกัดให้เกิดประโยชน์สูงสุดแก่ส่วนรวม ประหยัด และใช้อย่างคุ้มค่า สร้างสรรค์สินค้าและบริการที่มีคุณภาพแข่งขันในเวทีโลกได้ และรักษาทรัพยากรธรรมชาติให้สมบูรณ์ยั่งยืน และมุ่งประโยชน์สูงสุด ซึ่งองค์กรปกครองส่วนท้องถิ่นสามารถนำหลักนี้ไปประยุกต์ใช้ได้ เช่น

(1) กำหนดแนวทาง กลยุทธ์ และโครงการหรือกิจกรรมขององค์กรปกครองส่วนท้องถิ่น เพื่อกระตุ้นให้พนักงานเกิดจิตสำนึกของการใช้ทรัพยากรอย่างประหยัด

(2) โน้มน้าวชักจูงให้พนักงานเห็นความสำคัญและปรับพฤติกรรมให้มีส่วนร่วมในการประหยัดทรัพยากร

(3) สร้างจิตสำนึกแก่ผู้ปฏิบัติงานในองค์กรปกครองท้องถิ่นให้ประหยัดในการใช้ทรัพยากร

(4) ลดขั้นตอนการให้บริการ/การทำงาน โดยการคิดค้นและพัฒนา รูปแบบการให้บริการหรือการนำกลยุทธ์ใหม่ๆ มาใช้ใน องค์กรปกครองท้องถิ่น

(5) ใช้เทคโนโลยีที่เหมาะสมเพื่อลดต้นทุนเพิ่มผลผลิต

(6) กำหนดเป้าหมายและมาตรฐานการทำงาน

(7) มีระบบติดตามประเมินผลเพื่อเปรียบเทียบความคุ้มค่าในการดำเนินการเรื่องต่างๆ

(8) มีระบบการรายงานผลที่สอดคล้องกับระบบประเมินผล

(9) ใช้เทคนิคการบริหารงานแบบใหม่สำหรับบางงานที่องค์กรปกครองท้องถิ่นไม่ต้องทำเอง

2) ขั้นตอนการพัฒนาในองค์กรปกครองส่วนท้องถิ่นเป็นองค์กรที่มีธรรมาภิบาลและเป็นองค์กรแห่งการเรียนรู้

ขั้นตอนที่ 1 กำหนดวิสัยทัศน์ของ องค์กรปกครองส่วนท้องถิ่น ซึ่งหมายถึงสิ่งที่องค์กรปกครองท้องถิ่นต้องการที่จะบรรลุสูงสุด ซึ่งทุกคนที่เกี่ยวข้องต้องกำหนดร่วมกัน ในขั้นตอนนี้ต้องนำ หลักการมีส่วนร่วม และ หลักความรับผิดชอบ เข้ามาใช้ในการกำหนดวิสัยทัศน์ และแบ่งหน้าที่ความรับผิดชอบที่ทุกคนต้องปฏิบัติร่วมกัน

ขั้นตอนที่ 2 ทำความเข้าใจกับสภาพขององค์กรปกครองท้องถิ่น โดยสำรวจสภาพปัจจุบัน วิเคราะห์ ศึกษาว่าภายในองค์กรปกครองส่วนท้องถิ่น มีอะไรเป็นจุดแข็งและจุดที่ต้องพัฒนา ประเมินศักยภาพขององค์กรปกครองท้องถิ่น เช่น บุคลากรมีระดับความรู้ความสามารถสูง และมีความเก่งหลายๆ ด้านบุคลากรมีความตั้งใจในการปฏิบัติหน้าที่ให้บรรลุผลสูงสุด สภาพอาคารหรือสถานที่เอื้ออำนวยต่อการขยายงาน เป็นต้น หลังจากนั้นพิจารณาถึงสภาพปัญหาในการปฏิบัติงานภายใน และอุปสรรคที่เกิดจากภายนอก เช่น ขาดแคลนบุคลากรในบางสาขา งบประมาณที่ได้รับจัดสรรไม่เพียงพอ สถานที่ห่างไกลจากสถานที่ราชการอื่นๆ เป็นต้น หลังจากนั้นพิจารณาถึงโอกาสที่จะพัฒนาองค์กรปกครองท้องถิ่นให้เจริญก้าวหน้าต่อไป ในขั้นตอนนี้จะต้องเริ่มนำ หลักความโปร่งใส เพิ่มเข้ามาใช้ในการวิเคราะห์องค์กร เพราะต้องใช้ข้อมูลสารสนเทศที่ถูกต้อง โปร่งใสไม่มีการหมกเม็ดเพื่อให้เห็นจุดบกพร่องของแต่ละฝ่าย

ขั้นตอนที่ 3 นำข้อมูลที่ได้จากขั้นที่ 2 มากำหนดเป้าหมาย กลยุทธ์ หรือแนวทางที่จะใช้เป็นรูปแบบ และกิจกรรมที่จะทำให้เกิดกระบวนการเรียนรู้ร่วมกัน เช่น การจัดให้มีศูนย์จัดการความรู้ขององค์กรปกครองส่วนท้องถิ่น เพื่อรวบรวมทรัพยากรการเรียนรู้หรือความรู้สารสนเทศต่างๆ ที่เข้าถึงได้ง่ายและสะดวกต่อการใช้เป็นสถานที่แลกเปลี่ยนถ่ายทอดความรู้ระหว่างกัน ในขั้นตอนนี้ต้องเพิ่ม หลักความคุ้มค่า เข้ามาใช้ออกแบบการทำงานของศูนย์จัดการความรู้ให้เป็นหน่วยกลางในการค้นหา รวบรวมและกระจายความรู้ไปสู่ทุกคนเพื่อให้ปรับปรุงการทำงานให้เกิดคุณภาพและเกิดความคุ้มค่ามากที่สุด

ขั้นตอนที่ 4 ดำเนินงานตามแผน มีการแต่งตั้งคณะทำงานส่งเสริมการดำเนินงาน ติดตาม และประเมินผลตามระยะเวลา หรืออาจมีการตั้งหน่วยวิจัยและพัฒนาองค์กรความรู้

ในองค์กร ซึ่งมีตัวแทนจากบุคลากรทุกฝ่าย รวมทั้งผู้บริหารด้วย ซึ่งต้องนำ หลักนิติธรรม และหลักคุณธรรมเข้ามาใช้ในการดำเนินการ

ขั้นตอนที่ 5 จัดเกณฑ์การพิจารณาประเมินผลในขั้นท้ายสุด หลังจากดำเนินการไปแล้วระยะหนึ่ง เพื่อให้ทราบว่าองค์กรของเรามีลักษณะเป็นองค์กรแห่งการเรียนรู้มากน้อยเพียงใด และสร้างกระบวนการประเมินตนเองหรือการประเมินภายในให้เป็นวัฒนธรรมขององค์กร ซึ่งก็จะทำให้องค์กรปกครองท้องถิ่นเป็นองค์กรที่บริหารตามหลักธรรมาภิบาลและเป็นองค์กรแห่งการเรียนรู้ในที่สุด

2.6 กฎหมายที่เกี่ยวข้องกับหลักธรรมาภิบาลในการจัดการภาครัฐ

1) รัฐธรรมนูญแห่งราชอาณาจักรไทย พุทธศักราช 2550

หมวด 14 การปกครองส่วนท้องถิ่น

รัฐธรรมนูญแห่งราชอาณาจักรไทย พ.ศ. 2550 ยังคงวางบทบาทบัญญัติหลักการกระจายอำนาจให้แก่องค์กรปกครองส่วนท้องถิ่น เช่นเดียวกับรัฐธรรมนูญแห่งราชอาณาจักรไทย พ.ศ. 2540 ในมาตรา 281-290 ดังนี้

มาตรา 281 ภายใต้บังคับมาตรา 1 รัฐจะต้องให้ความเป็นอิสระแก่องค์กรปกครองส่วนท้องถิ่นตามหลักแห่งการปกครองตนเองตามเจตนารมณ์ของประชาชนในท้องถิ่น และส่งเสริมให้องค์กรปกครองส่วนท้องถิ่นเป็นหน่วยงานหลักในการจัดทำบริการสาธารณะ และมีส่วนร่วม ในการตัดสินใจแก้ไขปัญหาในพื้นที่

ท้องถิ่นใดมีลักษณะที่จะปกครองตนเองได้ ย่อมมีสิทธิจัดตั้งเป็นองค์กรปกครองส่วนท้องถิ่น ทั้งนี้ ตามที่กฎหมายบัญญัติ

มาตรา 282 การกำกับดูแลองค์กรปกครองส่วนท้องถิ่นต้องทำเท่าที่จำเป็นและมีหลักเกณฑ์ วิธีการ และเงื่อนไขที่ชัดเจน สอดคล้องและเหมาะสมกับรูปแบบขององค์กรปกครองส่วนท้องถิ่น ทั้งนี้ ตามที่กฎหมายบัญญัติ โดยต้องเป็นไปเพื่อการคุ้มครองประโยชน์ของประชาชนในท้องถิ่นหรือประโยชน์ของประเทศเป็นส่วนรวม และจะกระทบถึงสาระสำคัญแห่งหลักการปกครองตนเองตามเจตนารมณ์ของประชาชนในท้องถิ่น หรือนอกเหนือจากที่กฎหมายบัญญัติไว้มิได้

ในการกำกับดูแลตามวรรคหนึ่ง ให้มีการกำหนดมาตรฐานกลางเพื่อเป็นแนวทางให้องค์กรปกครองส่วนท้องถิ่นเลือกไปปฏิบัติได้เอง โดยคำนึงถึงความเหมาะสมและความแตกต่างในระดับของการพัฒนาและประสิทธิภาพในการบริหารขององค์กรปกครองส่วนท้องถิ่นในแต่ละรูปแบบ โดยไม่กระทบต่อความสามารถในการตัดสินใจดำเนินงานตามความต้องการขององค์กรปกครองส่วนท้องถิ่น รวมทั้งจัดให้มีกลไกการตรวจสอบการดำเนินงานโดยประชาชนเป็นหลัก

มาตรา 283 องค์กรปกครองส่วนท้องถิ่นย่อมมีอำนาจหน้าที่โดยทั่วไปในการดูแล และจัดทำบริการสาธารณะเพื่อประโยชน์ของประชาชนในท้องถิ่น และย่อมมีความเป็นอิสระในการ

กำหนดนโยบาย การบริหาร การจัดบริการสาธารณะ การบริหารงานบุคคล การเงินและการคลัง และมีอำนาจหน้าที่ของตนเองโดยเฉพาะ โดยต้องคำนึงถึงความสอดคล้องกับการพัฒนาของจังหวัดและประเทศเป็นส่วนรวมด้วย

องค์กรปกครองส่วนท้องถิ่นย่อมได้รับการส่งเสริมและสนับสนุนให้มี ความเข้มแข็งในการบริหารงานได้โดยอิสระและตอบสนองต่อความต้องการของประชาชนในท้องถิ่นได้อย่างมีประสิทธิภาพ สามารถพัฒนาระบบการคลังท้องถิ่นให้จัดบริการสาธารณะได้โดยครบถ้วนตามอำนาจหน้าที่ จัดตั้งหรือร่วมกันจัดตั้งองค์การเพื่อการจัดทำบริการสาธารณะตามอำนาจหน้าที่ เพื่อให้เกิดความคุ้มค่าเป็นประโยชน์ และให้บริการประชาชนอย่างทั่วถึง

ให้มีกฎหมายกำหนดแผนและขั้นตอนการกระจายอำนาจ เพื่อกำหนดการแบ่งอำนาจหน้าที่และจัดสรรรายได้ระหว่างราชการส่วนกลางและราชการส่วนภูมิภาคกับองค์กรปกครองส่วนท้องถิ่น และระหว่างองค์กรปกครองส่วนท้องถิ่นด้วยกันเอง โดยคำนึงถึงการกระจายอำนาจเพิ่มขึ้นตามระดับความสามารถขององค์กรปกครองส่วนท้องถิ่นแต่ละรูปแบบ รวมทั้งกำหนดระบบตรวจสอบและประเมินผล โดยมีคณะกรรมการประกอบด้วยผู้แทนหน่วยราชการที่เกี่ยวข้อง ผู้แทนองค์กรปกครองส่วนท้องถิ่น และผู้ทรงคุณวุฒิ โดยมีจำนวนเท่ากัน เป็นผู้ดำเนินการให้เป็นไปตามกฎหมาย

ให้มีกฎหมายรายได้ท้องถิ่น เพื่อกำหนดอำนาจหน้าที่ในการจัดเก็บภาษีและรายได้ อื่นขององค์กรปกครองส่วนท้องถิ่น โดยมีหลักเกณฑ์ที่เหมาะสมตามลักษณะของภาษีแต่ละชนิด การจัดสรรทรัพยากรในภาครัฐ การมีรายได้ที่เพียงพอกับรายจ่ายตามอำนาจหน้าที่ขององค์กรปกครองส่วนท้องถิ่น ทั้งนี้ โดยคำนึงถึงระดับขั้นการพัฒนาทางเศรษฐกิจของท้องถิ่น สถานะทางการคลังขององค์กรปกครองส่วนท้องถิ่น และความยั่งยืนทางการคลังของรัฐ

ในกรณีที่มีการกำหนดอำนาจหน้าที่และการจัดสรรรายได้ให้แก่องค์กรปกครองส่วนท้องถิ่นแล้ว คณะกรรมการตามวรรคสามจะต้องนำเรื่องดังกล่าวมาพิจารณาทบทวนใหม่ทุกระยะเวลาไม่เกินห้าปี เพื่อพิจารณาถึงความเหมาะสมของการกำหนดอำนาจหน้าที่ และการจัดสรรรายได้ที่ได้กระทำไปแล้ว ทั้งนี้ ต้องคำนึงถึงการกระจายอำนาจเพิ่มขึ้นให้แก่องค์กรปกครองส่วนท้องถิ่นเป็นสำคัญ

การดำเนินการตามวรรคห้า เมื่อได้รับความเห็นชอบจากคณะรัฐมนตรีและรายงานรัฐสภาแล้ว ให้มีผลบังคับได้

มาตรา 284 องค์กรปกครองส่วนท้องถิ่นต้องมีสภาท้องถิ่นและคณะผู้บริหารท้องถิ่นหรือผู้บริหารท้องถิ่น

สมาชิกสภาท้องถิ่นต้องมาจากการเลือกตั้ง

คณะผู้บริหารท้องถิ่นหรือผู้บริหารท้องถิ่นให้มาจากการเลือกตั้งโดยตรงของประชาชน หรือมาจากความเห็นชอบของสภาท้องถิ่น

การเลือกตั้งสมาชิกสภาท้องถิ่นและคณะผู้บริหารท้องถิ่นหรือผู้บริหารท้องถิ่นที่มาจากการเลือกตั้งโดยตรงของประชาชน ให้ใช้วิธีออกเสียงลงคะแนนโดยตรงและลับ

สมาชิกสภาท้องถิ่น คณะผู้บริหารท้องถิ่น หรือผู้บริหารท้องถิ่น มีวาระการดำรงตำแหน่งคราวละสี่ปี

คณะผู้บริหารท้องถิ่นหรือผู้บริหารท้องถิ่นจะเป็นข้าราชการซึ่งมีตำแหน่งหรือเงินเดือนประจำ พนักงานหรือลูกจ้างของหน่วยราชการ หน่วยงานของรัฐ หรือรัฐวิสาหกิจ หรือของราชการส่วนท้องถิ่น และจะมีผลประโยชน์ขัดกันกับการดำรงตำแหน่งตามที่กฎหมายบัญญัติมิได้

คุณสมบัติของผู้มีสิทธิเลือกตั้งและผู้มีสิทธิสมัครรับเลือกตั้ง หลักเกณฑ์และวิธีการเลือกตั้งสมาชิกสภาท้องถิ่น คณะผู้บริหารท้องถิ่นและผู้บริหารท้องถิ่น ให้เป็นไปตามที่กฎหมายบัญญัติ

ในกรณีที่คณะผู้บริหารท้องถิ่นต้องพ้นจากตำแหน่งทั้งคณะ หรือผู้บริหารท้องถิ่นพ้นจากตำแหน่งและจำเป็นต้องมีการแต่งตั้งคณะผู้บริหารท้องถิ่นหรือผู้บริหารท้องถิ่นเป็น ชั่วคราว มิให้นำบทบัญญัติวรรคสาม และวรรคหก มาใช้บังคับ ทั้งนี้ ตามที่กฎหมายบัญญัติ

การจัดตั้งองค์กรปกครองส่วนท้องถิ่นรูปแบบพิเศษที่มีโครงสร้างการบริหารที่แตกต่างจากที่บัญญัติไว้ในมาตรานี้ ให้กระทำได้ตามที่กฎหมายบัญญัติ แต่คณะผู้บริหารท้องถิ่นหรือผู้บริหารท้องถิ่นต้องมาจากการเลือกตั้ง

ให้นำบทบัญญัติมาตรา 265 มาตรา 266 มาตรา 267 และมาตรา 268 มาใช้บังคับกับสมาชิกสภาท้องถิ่น คณะผู้บริหารท้องถิ่นหรือผู้บริหารท้องถิ่น แล้วแต่กรณี ด้วยโดยอนุโลม

มาตรา 285 ประชาชนผู้มีสิทธิเลือกตั้งในองค์กรปกครองส่วนท้องถิ่นใดเห็นว่าสมาชิกสภาท้องถิ่น คณะผู้บริหารท้องถิ่นหรือผู้บริหารท้องถิ่นผู้ใดขององค์กรปกครองส่วนท้องถิ่นนั้น ไม่สมควรดำรงตำแหน่งต่อไป ให้มีสิทธิลงคะแนนเสียงถอดถอนสมาชิกสภาท้องถิ่น คณะผู้บริหารท้องถิ่นหรือผู้บริหารท้องถิ่นผู้นั้นพ้นจากตำแหน่ง ทั้งนี้ จำนวนผู้มีสิทธิเข้าชื่อ หลักเกณฑ์และวิธีการเข้าชื่อ การตรวจสอบรายชื่อ และการลงคะแนนเสียง ให้เป็นไปตามที่กฎหมายบัญญัติ

มาตรา 286 ประชาชนผู้มีสิทธิเลือกตั้งในองค์กรปกครองส่วนท้องถิ่นมีสิทธิเข้าชื่อร้องขอต่อประธานสภาท้องถิ่นเพื่อให้สภาท้องถิ่นพิจารณาออกข้อบัญญัติท้องถิ่นได้

จำนวนผู้มีสิทธิเข้าชื่อ หลักเกณฑ์และวิธีการเข้าชื่อ รวมทั้งการตรวจสอบรายชื่อ ให้เป็นไปตามที่กฎหมายบัญญัติ

มาตรา 287 ประชาชนในท้องถิ่นมีสิทธิมีส่วนร่วมในการบริหารกิจการขององค์กรปกครองส่วนท้องถิ่น โดยองค์กรปกครองส่วนท้องถิ่นต้องจัดให้มีวิธีการที่ให้ประชาชนมีส่วนร่วมดังกล่าวได้ด้วย

ในกรณีที่การกระทำขององค์กรปกครองส่วนท้องถิ่นจะมีผลกระทบต่อชีวิตความเป็นอยู่ของประชาชนในท้องถิ่นในสาระสำคัญ องค์กรปกครองส่วนท้องถิ่นต้องแจ้งข้อมูลรายละเอียดให้ประชาชนทราบก่อนกระทำการเป็นเวลาพอสมควร และในกรณีที่เห็นสมควรหรือได้รับการร้องขอจากประชาชนผู้มีสิทธิเลือกตั้งในองค์กรปกครองส่วนท้องถิ่น ต้องจัดให้มีการรับฟังความคิดเห็นก่อนการกระทำนั้น หรืออาจจัดให้ประชาชนออกเสียงประชามติเพื่อตัดสินใจก็ได้ ทั้งนี้ ตามที่กฎหมายบัญญัติ

องค์กรปกครองส่วนท้องถิ่นต้องรายงานการดำเนินงานต่อประชาชนในเรื่องการจัดทำงบประมาณ การใช้จ่าย และผลการดำเนินงานในรอบปี เพื่อให้ประชาชนมีส่วนร่วมในการตรวจสอบและกำกับการบริหารจัดการขององค์กรปกครองส่วนท้องถิ่น

ในการจัดทำงบประมาณขององค์กรปกครองส่วนท้องถิ่นตามวรรคสาม ให้นำบทบัญญัติมาตรา 168 วรรคหกมาใช้บังคับโดยอนุโลม

มาตรา 288 การแต่งตั้งและการให้ข้าราชการและลูกจ้างขององค์กรปกครองส่วนท้องถิ่นพ้นจากตำแหน่ง ต้องเป็นไปตามความเหมาะสมและความจำเป็นของแต่ละท้องถิ่น โดยการบริหารงานบุคคลขององค์กรปกครองส่วนท้องถิ่นต้องมีมาตรฐานสอดคล้องกัน และอาจได้รับการพัฒนาร่วมกันหรือสับเปลี่ยนบุคลากรระหว่างองค์กรปกครองส่วนท้องถิ่นด้วยกันได้ รวมทั้งต้องได้รับความเห็นชอบจากคณะกรรมการข้าราชการส่วนท้องถิ่นซึ่งเป็นองค์กรกลางบริหารงานบุคคลส่วนท้องถิ่นก่อน ทั้งนี้ ตามที่กฎหมายบัญญัติ

ในการบริหารงานบุคคลขององค์กรปกครองส่วนท้องถิ่น ต้องมีองค์กรพิทักษ์ระบบคุณธรรมของข้าราชการส่วนท้องถิ่น เพื่อสร้างระบบคุ้มครองคุณธรรมและจริยธรรมในการบริหารงานบุคคล ทั้งนี้ ตามที่กฎหมายบัญญัติ

คณะกรรมการข้าราชการส่วนท้องถิ่นตามวรรคหนึ่งจะต้องประกอบด้วย ผู้แทนของหน่วยราชการที่เกี่ยวข้อง ผู้แทนขององค์กรปกครองส่วนท้องถิ่น ผู้แทนข้าราชการส่วนท้องถิ่นและผู้ทรงคุณวุฒิ โดยมีจำนวนเท่ากัน ทั้งนี้ ตามที่กฎหมายบัญญัติ

การโยกย้าย การเลื่อนตำแหน่ง การเลื่อนเงินเดือน และการลงโทษข้าราชการและลูกจ้างขององค์กรปกครองส่วนท้องถิ่น ให้เป็นไปตามที่กฎหมายบัญญัติ

มาตรา 289 องค์กรปกครองส่วนท้องถิ่นย่อมมีอำนาจหน้าที่บำรุงรักษาศิลปะจารีตประเพณี ภูมิปัญญาท้องถิ่น และวัฒนธรรมอันดีของท้องถิ่น

องค์กรปกครองส่วนท้องถิ่นย่อมมีสิทธิที่จะจัดการศึกษาอบรม และการฝึกอาชีพตามความเหมาะสมและความต้องการภายในท้องถิ่นนั้น และเข้าไปมีส่วนร่วมในการจัดการศึกษาอบรมของรัฐ โดยคำนึงถึงความสอดคล้องกับมาตรฐานและระบบการศึกษาของชาติ

การจัดการศึกษาอบรมภายในท้องถิ่นตามวรรคสอง องค์กรปกครองส่วนท้องถิ่นต้องคำนึงถึงการบำรุงรักษาศิลปะ จารีตประเพณี ภูมิปัญญาท้องถิ่น และวัฒนธรรมอันดีของท้องถิ่นด้วย

มาตรา 290 องค์กรปกครองส่วนท้องถิ่นย่อมมีอำนาจหน้าที่ส่งเสริมและรักษาคุณภาพสิ่งแวดล้อมตามที่กฎหมายบัญญัติ

กฎหมายตามวรรคหนึ่งอย่างน้อยต้องมีสาระสำคัญดังต่อไปนี้

- 1) การจัดการ การบำรุงรักษา และการใช้ประโยชน์จากทรัพยากรธรรมชาติและสิ่งแวดล้อมที่อยู่ในเขตพื้นที่
- 2) การเข้าไปมีส่วนร่วมในการบำรุงรักษาทรัพยากรธรรมชาติและสิ่งแวดล้อมที่อยู่นอกเขตพื้นที่ เฉพาะในกรณีที่มีผลกระทบต่อดำรงชีวิตของประชาชนในพื้นที่ของตน
- 3) การมีส่วนร่วมในการพิจารณาเพื่อริเริ่มโครงการหรือกิจกรรมใดนอกเขตพื้นที่ซึ่งอาจมีผลกระทบต่อคุณภาพสิ่งแวดล้อมหรือสุขภาพอนามัยของประชาชนในพื้นที่
- 4) การมีส่วนร่วมของชุมชนท้องถิ่น

2) พระราชกฤษฎีกาว่าด้วยการบริหารกิจการบ้านเมืองที่ดี พ.ศ. 2546

สำนักงานคณะกรรมการพัฒนาระบบราชการ (2546) ได้เขียนไว้ว่าก่อนหน้าที่จะมีพระราชกฤษฎีกาว่าด้วยการบริหารกิจการบ้านเมืองที่ดี พ.ศ. 2546 นี้ ประเทศไทยได้รับเอาแนวความคิดเกี่ยวกับธรรมาภิบาลมาใช้ในระบบราชการโดยปรากฏในระเบียบสำนักนายกรัฐมนตรีว่าด้วยการสร้างระบบบริหารกิจการบ้านเมืองและสังคมที่ดี พ.ศ. 2542 ซึ่งได้นิยาม ธรรมาภิบาลไว้ว่าเป็นหลักการบริหารงานที่มุ่งเน้นหลักการ โดยมีใช้รูปแบบทฤษฎีการบริหารงาน แต่เป็นหลักการทำงาน ที่หากได้มีการนำมาใช้ในการบริหารงานภาครัฐแล้ว จะเกิดการนำมาซึ่งผลลัพธ์ที่ดีที่สุด ธรรมาภิบาลตามระเบียบฉบับนี้ มีองค์ประกอบสำคัญ 6 กรอบ อันสอดคล้องกับยุทธศาสตร์ ในการพัฒนาเศรษฐกิจและสังคมแห่งชาติ ฉบับที่ 8 และฉบับที่ 9 ซึ่งเป็นกรอบเดียวกับที่ปรากฏในองค์ประกอบของธรรมาภิบาลของพระราชกฤษฎีกาว่าด้วยการบริหารกิจการบ้านเมืองที่ดี พ.ศ. 2546 และเมื่อมีพระราชกฤษฎีกาว่าด้วยการบริหารกิจการบ้านเมืองที่ดีดังกล่าวแล้ว ก็ได้ยกเลิกระเบียบสำนักนายกรัฐมนตรีไปโดยองค์ประกอบทั้ง 6 ยังคงอยู่ และจากระเบียบสำนักนายกรัฐมนตรีว่าด้วยการสร้างระบบบริหารกิจการบ้านเมืองและสังคมที่ดี พ.ศ. 2542 ได้มีการพัฒนามาสู่การปฏิรูประบบราชการในเดือนตุลาคม พ.ศ. 2542 และได้วางกรอบแนวทางการบริหารราชการแผ่นดินดังกล่าว

3/1 ของพระราชบัญญัติระเบียบบริหารราชการแผ่นดิน (ฉบับที่ 5) พ.ศ. 2545 คือ “ต้องเป็นไปเพื่อประโยชน์สุขของประชาชน เกิดผลสัมฤทธิ์ต่อภารกิจและทรัพยากรในท้องถิ่น การกระจายอำนาจตัดสินใจ การอำนวยความสะดวกและตอบสนองความต้องการของประชาชน” โดยมีเป้าหมายสำคัญ เพื่อให้การปฏิบัติงานของส่วนราชการตอบสนองต่อการพัฒนาประเทศและสามารถให้บริการแก่ประชาชนได้อย่างมีประสิทธิภาพ ภายหลังจากได้มีการจัดทำแผนยุทธศาสตร์การพัฒนาระบบราชการไทย พ.ศ. 2546-2550 เพื่อเป็นแนวทางในการนำไปสู่การปฏิบัติและกำหนดกติกาในการบริหารราชการให้เป็นไปเพื่อประโยชน์สุขของประชาชนโดยต้องใช้วิธีการบริหารจัดการบ้านเมืองที่ดี

พระราชกฤษฎีกาว่าด้วยการบริหารราชการที่ดี พ.ศ. 2546 เป็นการนำแนวคิดธรรมาภิบาลมาใช้ในปฏิบัติงานภาครัฐหรือราชการ กล่าวคือ จากการประชุมของคณะรัฐมนตรี ในวันที่ 22 มิถุนายน พ.ศ. 2542 มีมติเห็นชอบให้สร้างระบบบริหารกิจการบ้านเมืองและสังคมที่ดีให้เป็นวาระแห่งชาติโดยออกเป็นระเบียบสำนักนายกรัฐมนตรีว่าด้วยการสร้างระบบบริหารกิจการบ้านเมืองและสังคมที่ดี พ.ศ. 2542 เพื่อให้เป็นรูปแบบที่ชัดเจนให้ทุกส่วนราชการถือปฏิบัติ และต้องมีการรายงานผลการปฏิบัติตามระเบียบ ดังกล่าว โดยจะไม่ถูกยกเลิกละเมื่อมีการเปลี่ยนแปลงรัฐบาล ทำให้การดำเนินการสร้างระบบบริหารกิจการบ้านเมืองและสังคมที่ดีเป็นไปได้อย่างต่อเนื่องและนายกรัฐมนตรีได้ลงนามในระเบียบดังกล่าวเมื่อวันที่ 30 มิถุนายน พ.ศ. 2542 ตามระเบียบสำนักนายกรัฐมนตรีว่าด้วยการสร้างระบบบริหารกิจการบ้านเมืองและสังคมที่ดี พ.ศ. 2542 ได้ระบุความหมาย ธรรมาภิบาล หมายถึง “การบริหารกิจการบ้านเมืองและสังคมที่ดีเป็นแนวทางสำคัญในการจัดระเบียบให้สังคมทั้งภาครัฐ ภาคธุรกิจเอกชน และภาคประชาชน ซึ่งครอบคลุมถึงฝ่ายวิชาการ ฝ่ายปฏิบัติการ ฝ่ายราชการและฝ่ายธุรกิจสามารถอยู่ร่วมกันอย่างสงบสุข มีความรู้รักสามัคคีและร่วมกันเป็นพลังก่อให้เกิดการพัฒนาอย่างยั่งยืน และเป็นส่วนเสริมความเข้มแข็งหรือสร้างภูมิคุ้มกันแก่ประเทศเพื่อบรรเทาป้องกัน หรือแก้ไขเยียวยาภาวะวิกฤติภัยอันตรายที่หากจะมีมาในอนาคต เพราะสังคมจะรู้สึกถึงความยุติธรรม ความโปร่งใส และความมีส่วนร่วม อันเป็นคุณลักษณะสำคัญของศักดิ์ศรีความเป็นมนุษย์และการปกครองแบบประชาธิปไตยอันมีพระมหากษัตริย์ทรงเป็นประมุข สอดคล้องกับความ เป็นไทย รัฐธรรมนูญ และกระแสโลกยุคปัจจุบัน” นอกจากนี้ในการบริหารกิจการบ้านเมืองและสังคมที่ดีควรจัดหรือส่งเสริมให้ สังคมไทยอยู่บนพื้นฐานของหลักสำคัญอย่างน้อย 6 ประการ ดังนี้ (ระเบียบสำนักนายกรัฐมนตรีว่าด้วยการสร้างระบบบริหารกิจการบ้านเมืองและสังคมที่ดี พ.ศ. 2542)

1) หลักนิติธรรม ได้แก่ การตรากฎหมาย กฎ ข้อบังคับต่างๆ ให้ทันสมัยและเป็นธรรม เป็นที่ยอมรับของสังคม และสังคมยินยอมพร้อมใจปฏิบัติตามกฎหมาย กฎ ข้อบังคับเหล่านั้น โดยถือว่าเป็นการปกครองภายใต้กฎหมายมิใช่ตามอำเภอใจหรืออำนาจของตัวบุคคล

2) หลักคุณธรรม ได้แก่ การยึดมั่นในทางถูกต้องดีงาม โดยธรรมาภิบาลให้เจ้าหน้าที่ของรัฐยึดถือหลักนี้ในการปฏิบัติหน้าที่ให้เป็นตัวอย่างแก่สังคม และส่งเสริมสนับสนุนให้ประชาชนพัฒนา

ตนเองไปพร้อมกันเพื่อให้คนไทยมีความซื่อสัตย์ จริใจ ชยัน อดทน มีระเบียบวินัยประกอบอาชีพ สุจริตจนเป็นประจำชาติ

3) หลักความโปร่งใส ได้แก่ การสร้างความไว้วางใจซึ่งกันและกันของคนในชาติ โดยปรับปรุงกลไกการทำงานของทุกองค์การทุกวงการ ให้มีความโปร่งใสมิมีการเปิดเผยข้อมูลข่าวสารที่เป็นประโยชน์อย่างตรงไปตรงมาด้วยภาษาที่เข้าใจง่าย ประชาชนเข้าถึงข้อมูลข่าวสารได้สะดวกและมีกระบวนการให้ประชาชน ตรวจสอบความถูกต้องชัดเจนได้

4) หลักความมีส่วนร่วม ได้แก่ การเปิดโอกาสให้ประชาชนมีส่วนร่วมรับรู้ และเสนอความเห็นในการตัดสินใจปัญหาสำคัญของประเทศ ไม่ว่าจะด้วยการแจ้งความเห็น การไต่สวน สาธารณะ การประชาพิจารณ์ การแสดงประชามติหรืออื่นๆ

5) หลักความรับผิดชอบ ได้แก่ การตระหนักในสิทธิหน้าที่ ความสำนึก ในความรับผิดชอบต่อสังคม การใส่ใจปัญหาสาธารณะของบ้านเมือง และกระตือรือร้นในการแก้ปัญหา ตลอดจนการเคารพในความคิดเห็นที่แตกต่างและความกล้าที่จะยอมรับผลจากการกระทำของตน

6) หลักความคุ้มค่า ได้แก่ การบริหารจัดการและใช้ทรัพยากรที่มีจำกัดเพื่อให้เกิดประโยชน์สูงสุดแก่ส่วนร่วม โดยรณรงค์ให้คนไทย มีความประหยัด ใช้ของอย่างคุ้มค่า สร้างสรรค์ สินค้าและบริการที่มีคุณภาพ สามารถแข่งขันได้ในเวทีโลก และรักษาพัฒนาทรัพยากร ธรรมชาติให้ สมบูรณ์

พระราชกฤษฎีกาว่าด้วยการบริหารราชการที่ดี พ.ศ. 2546 ซึ่งเป็นแนวปฏิบัติที่เป็นรูปธรรมเกี่ยวกับการพัฒนาระบบราชการให้แก่หน่วยงานต่างๆ ที่เมื่อส่วนราชการได้มีการนำแนวทางการปฏิบัติตามพระราชกฤษฎีกาฯ มาปรับใช้ย่อมเป็นพื้นฐานอันดีที่จะช่วยนำมาซึ่งการปฏิบัติงานในภาครัฐที่มีประสิทธิภาพ ประสิทธิผล และจะช่วยแก้ปัญหาที่สั่งสมในระบบราชการรวมทั้งปัญหา การคอร์รัปชันในภาครัฐที่สั่งสมมาเป็นเวลานาน มีผลบังคับใช้ตั้งแต่วันที่ 10 ตุลาคม พ.ศ. 2546 แบ่งเป็น 8 หมวด มีสาระที่สำคัญในหมวดและมาตราต่างๆ ได้แก่

หมวด 1 การบริหารกิจการบ้านเมืองที่ดี ได้แก่ การบริหารราชการเพื่อบรรลุ เป้าหมาย ดังต่อไปนี้ (มาตรา 6)

- 1) เกิดผลประโยชน์สุขของประชาชน
- 2) เกิดผลสัมฤทธิ์ต่อภารกิจของรัฐ
- 3) มีประสิทธิภาพและเกิดความคุ้มค่าในเชิงภารกิจของรัฐ
- 4) ไม่มีขั้นตอนในการปฏิบัติงานเกินความจำเป็น
- 5) มีการปรับปรุงภารกิจของส่วนราชการให้ทันต่อสถานการณ์
- 6) ประชาชนได้รับการอำนวยความสะดวกและได้รับการตอบสนองความต้องการ
- 7) มีการประเมินผลการปฏิบัติราชการอย่างสม่ำเสมอ

หมวด 2 การบริหารราชการเพื่อให้เกิดประโยชน์สุขของประชาชน หมายถึง การปฏิบัติราชการที่มีเป้าหมายเพื่อให้เกิดความผาสุกและความเป็นอยู่ที่ดีของประชาชนความสงบและปลอดภัยของสังคมส่วนรวม ตลอดจนประโยชน์สูงสุดของประเทศ (มาตรา 7) โดส่วนราชการจะต้องดำเนินการโดยถือว่าประชาชนเป็นศูนย์กลางที่จะได้รับการบริการจากรัฐ (มาตรา 8)

หมวด 3 การบริหารราชการเพื่อให้เกิดผลสัมฤทธิ์ต่อภารกิจของรัฐให้ส่วนราชการปฏิบัติโดยก่อนจะดำเนินการตามภารกิจใดต้องจัดทำแผนปฏิบัติราชการไว้ล่วงหน้าระบุขั้นตอนระยะเวลาและงบประมาณที่จะต้องใช้ในการดำเนินการของแต่ละขั้นตอนเป้าหมายของภารกิจผลสัมฤทธิ์ของภารกิจและตัวชี้วัดความสำเร็จของภารกิจและจัดให้มีการติดตามและประเมินผลการปฏิบัติตามแผนฯ โดยในกรณีที่การปฏิบัติภารกิจหรือการปฏิบัติตามแผนปฏิบัติราชการเกิดผลกระทบต่อประชาชน ให้เป็นหน้าที่ของส่วนราชการที่จะต้องดำเนินการแก้ไขหรือบรรเทาผลกระทบนั้นหรือเปลี่ยนแปลงแผนปฏิบัติราชการให้เหมาะสม (มาตรา 9)

หมวด 4 การบริหารราชการอย่างมีประสิทธิภาพ และเกิดความคุ้มค่า ในเชิงภารกิจของรัฐ โดยส่วนราชการต้องกำหนดเป้าหมายแผนการทำงาน ระยะเวลาแล้วเสร็จ และงบประมาณที่จะต้องใช้ในแต่ละงานหรือโครงการ และต้องเผยแพร่ให้ข้าราชการและประชาชนทราบทั่วกันด้วย (มาตรา 20) และในการจัดซื้อหรือจัดจ้าง ให้ส่วนราชการดำเนินการโดยเปิดเผยและเที่ยงธรรม (มาตรา 23)

หมวด 5 การลดขั้นตอนการปฏิบัติงาน ในการปฏิบัติงานที่เกี่ยวข้องกับการบริการประชาชนหรือการติดต่อประสานงานระหว่างส่วนราชการด้วยกัน ให้ส่วนราชการแต่ละแห่งจัดทำแผนภูมิขั้นตอนและระยะเวลาการดำเนินการรวมทั้งรายละเอียดอื่นๆ ที่เกี่ยวข้องในแต่ละขั้นตอนเปิดเผยไว้ ณ ที่ทำการและในระบบเครือข่ายสารสนเทศของส่วนราชการ เพื่อให้ประชาชนหรือผู้ที่เกี่ยวข้องเข้าตรวจสอบได้ (มาตรา 29)

หมวด 6 การปรับปรุงภารกิจของส่วนราชการ ส่วนราชการมีหน้าที่สำรวจตรวจสอบและทบทวน กฎหมาย กฎระเบียบ ข้อบังคับ และประกาศที่อยู่ในความรับผิดชอบ เพื่อดำเนินการยกเลิก ปรับปรุง หรือจัดให้มีกฎหมาย กฎระเบียบ ข้อบังคับ หรือประกาศชั้นใหม่ให้ทันสมัยและเหมาะสมกับสภาวการณ์หรือสอดคล้องกับความจำเป็นโดยจำเป็น โดยคำนึงถึงความสะดวกรวดเร็วและลดภาระของประชาชนเป็นสำคัญ (มาตรา 35)

หมวด 7 การอำนวยความสะดวกและการตอบสนองความต้องการของประชาชน เมื่อส่วนราชการใดได้รับการติดต่อสอบถามเป็นหนังสือจากประชาชนหรือจากส่วนราชการด้วยกันเกี่ยวกับงานที่อยู่ในอำนาจหน้าที่ของส่วนราชการนั้น จะต้องตอบคำถามหรือแจ้งการดำเนินการให้ทราบภายในสิบห้าวันหรือภายในกำหนดเวลาที่กำหนดไว้ (มาตรา 38) โดยการปฏิบัติราชการในเรื่องใดๆ โดยปกติให้ถือว่าเป็นเรื่องเปิดเผย เว้นแต่กรณีที่มีความจำเป็น (มาตรา 43) และต้องจัดให้มี

การเปิดเผยข้อมูลเกี่ยวกับงานประมาณรายจ่ายแต่ละปี ให้ประชาชนสามารถขอหรือตรวจสอบได้ (มาตรา 47)

หมวด 8 การประเมินผลการปฏิบัติราชการ เมื่อส่วนราชการได้ดำเนินงานไปตามเป้าหมาย สามารถเพิ่มผลงานและผลสัมฤทธิ์โดยไม่เป็นการเพิ่มค่าใช้จ่ายและค้ำค่าต่อภารกิจของรัฐ หรือสามารถดำเนินการตามแผนการลดค่าใช้จ่ายต่อหน่วยตามหลักเกณฑ์ให้ ก.พ.ร. เสนอ คณะรัฐมนตรีจัดสรรเงินรางวัลการเพิ่มประสิทธิภาพให้แก่ส่วนราชการนั้น หรือให้ส่วนราชการใช้เงินงบประมาณเหลือจ่ายของส่วนราชการนั้น เพื่อนำไปใช้ในการปรับปรุงการปฏิบัติงานของส่วนราชการ หรือจัดสรรเป็นรางวัลให้ข้าราชการในสังกัด (มาตรา 49)

การที่ประเทศไทยได้มีความพยายามนำหลักธรรมาภิบาลเข้ามาประยุกต์ใช้ในทางปฏิบัติไม่ว่าจะเป็นในภาคการเมืองและภาคราชการ จึงอาจช่วยบรรเทาปัญหาการทุจริตคอร์รัปชันและปัญหาความไร้ประสิทธิภาพที่สั่งสมมาเป็นเวลานานและนำมาสู่ผลลัพธ์สุดท้าย คือความกินดีอยู่ดีของประชาชนในที่สุดซึ่งนอกจากธรรมาภิบาลจะเป็นวิธีการในการบรรเทาปัญหาแล้วยังเป็นเป้าหมายสุดท้ายของสังคมที่จะต้องร่วมกันสร้างให้เกิดขึ้น เนื่องจากสังคมใดมีธรรมาภิบาลเป็นพื้นฐานย่อมบ่งชี้ว่ามีการพัฒนาในระดับหนึ่ง และแม้ในปัจจุบันแนวคิดธรรมาภิบาลจะได้รับการตอบสนองทั้งจากภาครัฐและเอกชนในการนำมาประยุกต์ใช้ในการบริหารจัดการอย่างเป็นรูปธรรม แต่ในส่วนของภาคประชาชนและเอกชนในการนำมาประยุกต์ใช้ในการบริหารจัดการอย่างเป็นรูปธรรม แต่ในส่วนของภาคประชาชนและประชาสังคมก็ควรได้รับการถ่ายทอดและปลูกฝังค่านิยมให้เกิดการมีส่วนร่วมเกื้อหนุนต่อการพัฒนาทั้งทางเศรษฐกิจ สังคม และการเมือง เพื่อสร้างธรรมาภิบาลที่สมดุลในทุก ระดับและทุกภาคส่วนของสังคมอย่างสมบูรณ์

3. ข้อมูลเกี่ยวกับองค์การบริหารส่วนตำบลโพธิ์เก้าต้น

3.1 ประวัติความเป็นมาขององค์การบริหารส่วนตำบลโพธิ์เก้าต้น

ประวัติการจัดตั้งองค์การบริหารส่วนตำบล (อบต.) มีที่มาจากสภาตำบล เหตุที่มีการจัดตั้งองค์การบริหารส่วนตำบลขึ้นมานั้น เนื่องจากรัฐบาลในช่วงเวลาดังกล่าว (รัฐบาลชวน หลีกภัย 2537) มีนโยบายที่จะกระจายอำนาจการปกครองไปสู่ประชาชนให้เข้ามาบริหารท้องถิ่นให้เหมือนกับนานาชาติ จึงได้พิจารณาปรับปรุงกฎหมายเกี่ยวกับ “สภาตำบล” ที่มีอยู่แต่เดิมเสียใหม่ และได้มีการประกาศใช้ พระราชบัญญัติสภาตำบลและองค์การบริหารส่วนตำบล พ.ศ. 2537 โดยให้มีการยกฐานะสภาตำบลที่มีรายได้ตามเกณฑ์ที่กำหนดขึ้นเป็นองค์กรปกครองส่วนท้องถิ่นรูปแบบใหม่เรียกว่า “องค์การบริหารส่วนตำบล” และต่อมาได้มีการแก้ไขปรับปรุงพระราชบัญญัตินี้มาจนถึง ฉบับที่ 6 พ.ศ. 2552

หลักเกณฑ์การจัดตั้ง องค์การบริหารส่วนตำบลจัดตั้งจากสภาตำบลที่มีรายได้ไม่รวมเงินอุดหนุนในปีงบประมาณที่ล่วงมาติดต่อกัน 3 ปี เฉลี่ยไม่ต่ำกว่าปีละ 150,000 บาท หรือตามเกณฑ์รายได้เฉลี่ยที่มีการเปลี่ยนแปลง (ซึ่งทำเป็นประกาศกระทรวงมหาดไทย และประกาศลงในราชกิจจานุเบกษา) การประกาศในราชกิจจานุเบกษา ให้ระบุชื่อและเขตขององค์การบริหารส่วนตำบลไว้ด้วย องค์การบริหาร ส่วนตำบลมีฐานะเป็นนิติบุคคล และเป็นราชการบริหารส่วนท้องถิ่น

องค์การบริหารส่วนตำบลโพธิ์เก้าต้น จัดตั้งเป็นองค์การบริหารส่วนตำบล ตามประกาศกระทรวงมหาดไทย ลงวันที่ 19 มกราคม พ.ศ. 2539 ซึ่งที่ทำการตั้งอยู่เลขที่ 69/9 หมู่ที่ 8 ตำบลโพธิ์เก้าต้น อำเภอเมืองลพบุรี จังหวัดลพบุรี

3.2 ข้อมูลทั่วไป

องค์การบริหารส่วนตำบลโพธิ์เก้าต้น จัดตั้งตามประกาศกระทรวงมหาดไทย เป็นองค์การบริหารส่วนตำบลตามประกาศ ลงวันที่ 19 มกราคม พ.ศ.2539 ตั้งอยู่เลขที่ 69/9 หมู่ที่ 8 ตำบลโพธิ์เก้าต้น อำเภอเมืองลพบุรี จังหวัดลพบุรี มีระยะห่างจากอำเภอเมืองลพบุรี ประมาณ 5 กิโลเมตร มีอาณาเขตติดต่อ ดังนี้

ทิศเหนือ ติดต่อกับตำบลพรหมมาستر และตำบลท่าหิน อำเภอเมืองลพบุรี จังหวัดลพบุรีโดยมีแนวเขตเริ่มต้นจากคลอง 1 ขวา 21 ขวา ไปทางทิศตะวันออกผ่านทุ่งนาถึงถนนลาดยาง ไปทางทิศตะวันออก ผ่านถนนสาธารณะคูชานคลองชลประทานไปทางทิศตะวันออกผ่านเหนือวัดโพธิ์งามถึงแม่น้ำลพบุรี ไปตามแนวกำแพงเมืองด้านทิศใต้สิ้นสุดแนวเขตที่ทางรถไฟสายเหนือ รวมระยะทางด้านทิศเหนือประมาณ 4.5 กิโลเมตร

ทิศตะวันออก ติดต่อกับตำบลป่าตาล อำเภอเมืองลพบุรี จังหวัดลพบุรี โดยมีแนวเขตเริ่มต้นจากทางรถไฟสายเหนือ ไปทางทิศใต้ตามแนวทางรถไฟสายเหนือ สิ้นสุดแนวเขตที่ทางรถไฟสายเหนือ

ทิศใต้ ติดต่อกับตำบลโคกลำพาน และตำบลตะลุง และตำบลท้ายตลาด อำเภอเมืองลพบุรี จังหวัดลพบุรี โดยมีแนวเขตเริ่มต้นจากทางรถไฟสายเหนือ ไปทางทิศตะวันตกเฉียงใต้ตามแนวคลองชลประทาน ถึงถนนบ้านคลองยายสี ไปทางทิศตะวันตกตามแนวกิ่งกลางคลองศาลาลอย ตัดผ่านถนนสายลพบุรี – บ้านแพรก บริเวณพิกัด ถึงแม่น้ำลพบุรี บริเวณพิกัด ไปทางทิศตะวันตกตามแนวกิ่งกลางคลองฉิม สิ้นสุดแนวเขตที่หนองน้ำใต้หนองแดงโม (เขตตำบลตะลุง) รวมระยะทางกั้นทิศใต้ประมาณ 10.45 กิโลเมตร

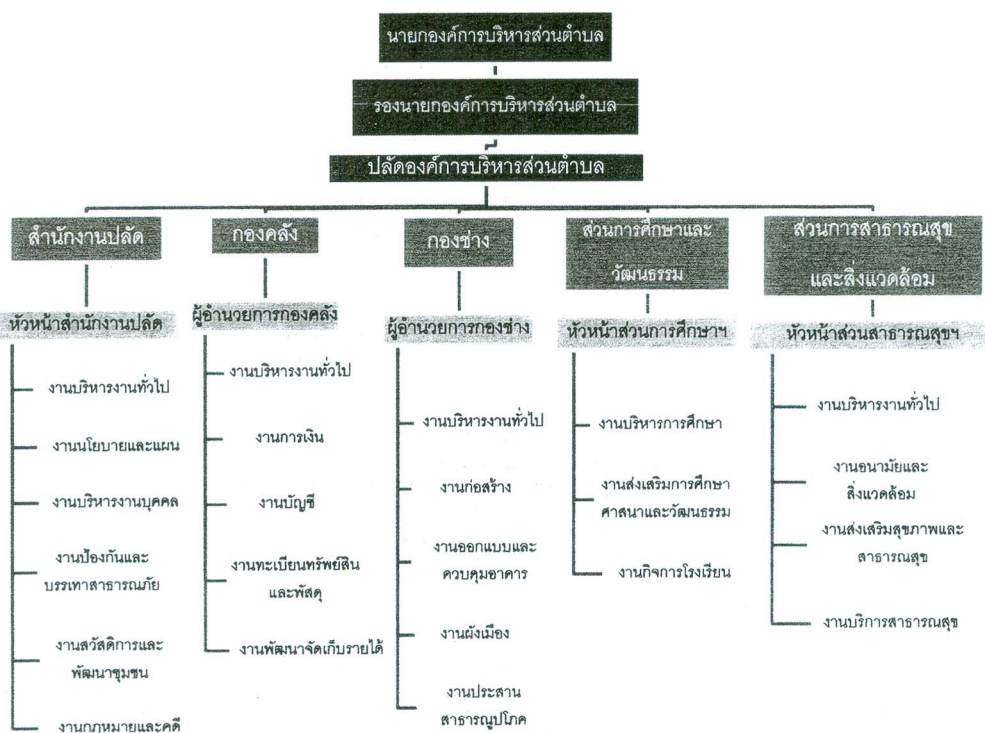
ทิศตะวันตก ติดต่อกับตำบลโพธิ์ตรุ และตำบลบางชันหมาก อำเภอเมือง จังหวัดลพบุรี โดยมีแนวเขตเริ่มต้นจากหนองน้ำใต้หนองแดงโม ไปทางทิศเหนือตามลำห้วยแดงโม ถึงหนองแดงโม ไปทางทิศเหนือตามแนวกิ่งกลางหนองแดงโม ไปทางทิศเหนือตามคลองระบายน้ำ ถึงคลองตาปิ่น ไปทางทิศตะวันตกตามแนวกิ่งกลางคลองตาปิ่น ถึงถนนสาธารณะ ไปทางทิศตะวันตก ตัดผ่าน

ถนนลาดยางรพช.ผ่านใต้วัดบ่อเงิน ไปทางทิศตะวันออกเฉียงเหนือตามแนวกิ่งกลางคลอง 1 ขวา 21 ขวา สิ้นสุดแนวเขตที่ รวมระยะทางด้านทิศ ตะวันตกประมาณ 7.5 กิโลเมตร

องค์การบริหารส่วนตำบลโพธิ์เก้าต้น มีเนื้อที่ประมาณ 24.07 ตารางกิโลเมตร หรือ ประมาณ 15,045 ไร่พื้นที่ทั่วไปเป็นที่ราบลุ่ม ส่วนใหญ่เป็นพื้นที่การเกษตร มีแม่น้ำลพบุรีไหลผ่าน กลางตำบลเส้นทางการคมนาคมเป็นถนนติดต่อระหว่างหมู่บ้าน ถนนสายหลักมี 3 สาย คือ 1. สาย ลพบุรี - บ้านแพรก 2. สายพรหมมาستر - บ้านเบิก 3. สายคันคลองชลประทานลพบุรี - บ้านกุ่ม

จำนวนหมู่บ้านในเขตองค์การบริหารส่วนตำบลโพธิ์เก้าต้น มีทั้งหมด 13 หมู่บ้าน ได้แก่ หมู่ที่ 1 บ้านคลองบางปี หมู่ที่ 2 บ้านคลองบางปรึก หมู่ที่ 3 บ้านคลองท่าควาย หมู่ที่ 4 บ้านมะนาวหวาน หมู่ที่ 5 บ้านโพธิ์เก้าต้น หมู่ที่ 6 บ้านคลองยายคล้าย หมู่ที่ 7 บ้านคลองยายสี หมู่ที่ 8 บ้านฟ้าลงมัน หมู่ที่ 9 บ้านโพธิ์ผีให้ หมู่ที่ 10 บ้านคลองตาปิ่น หมู่ที่ 11 บ้านคลองจิ้น หมู่ที่ 12 บ้านคลองฉิม หมู่ที่ 13 บ้านไผ่ขวาง

3.3 โครงสร้างการบริหารงานขององค์การบริหารส่วนตำบลโพธิ์เก้าต้น



ภาพ 6 โครงสร้างการบริหารงานขององค์การบริหารส่วนตำบลโพธิ์เก้าต้น

3.4 ข้อมูลทางเศรษฐกิจและสังคม

อาชีพ จำนวนประชากร 10,282 คน กว่าร้อยละ 70 ประกอบอาชีพ เกษตรกรรม ได้แก่ ข้าว ไม้ผล เช่น มะม่วง กล้วย กระท้อน และชะอม ไม้ดอกไม้ประดับ เช่น มะลิ กล้วยไม้ กุ๊ก ลาบ และดาวเรืองและอาชีพเลี้ยงสัตว์ เช่น โค โก่อ เป็ด หมู แพะ แกะ น่าน ที่เหลือประกอบอาชีพ อื่นๆ เช่น รับจ้าง, ค้าขาย, และรับราชการ

หน่วยงานธุรกิจในพื้นที่ อบต.ได้แก่ ปิมน้ำมัน 3 แห่ง โรงงานอุตสาหกรรม 2 แห่ง โรงสีข้าว 2 แห่ง และร้านค้า (ขายของชำ) 72 แห่ง

สถาบันทางการศึกษา

- โรงเรียนมัธยมศึกษา	1 แห่ง
- โรงเรียนประถมศึกษา (รัฐบาล)	4 แห่ง
- โรงเรียนอนุบาล (เอกชน)	1 แห่ง
- ศูนย์พัฒนาเด็กเล็ก อบต.โพธิ์เก้าต้น	1 แห่ง
- ที่อ่านหนังสือพิมพ์ประจำหมู่บ้าน	8 แห่ง
- หอกระจายข่าว	10 แห่ง
- เครื่องกระจายเสียงทางไกลอัตโนมัติ	1 แห่ง
- ศูนย์บริการทางสังคมแบบมีส่วนร่วม	1 แห่ง

สถาบันและองค์กรทางศาสนา

- วัด	9 แห่ง
- ศาลเจ้า	3 แห่ง

สาธารณสุข

- โรงพยาบาลส่งเสริมสุขภาพตำบลโพธิ์เก้าต้น	1 แห่ง
- ศูนย์ส่งเสริมสุขภาพประจำตำบล	13 แห่ง
- อัตราการมีและใช้ส้วมราดน้ำ ร้อยละ	100 %

ความปลอดภัยในชีวิตและทรัพย์สิน

- สถานีตำรวจ	1 แห่ง
- จุดตรวจตำรวจ	1 แห่ง
- ตำรวจชุมชน	20 นาย
- ศูนย์ป้องกันภัย และบรรเทาสาธารณภัย	1 แห่ง
- อปพร.	69 นาย

3.5 อำนาจหน้าที่ขององค์การบริหารส่วนตำบล ตาม พรบ. สภาตำบลและ อบต. พ.ศ. 2537 ถึงปัจจุบัน ได้กำหนดอำนาจหน้าที่ของ อบต. ตามมาตรา 66,67,68 ไว้ดังนี้

มาตรา 66 องค์การบริหารส่วนตำบลมีอำนาจหน้าที่ในการพัฒนาตำบลทั้งในด้านเศรษฐกิจ สังคมและวัฒนธรรม

มาตรา 67 ภายใต้บังคับแห่งกฎหมาย องค์การบริหารส่วนตำบล มีหน้าที่ต้องทำในเขต องค์การบริหารส่วนตำบล ดังต่อไปนี้

- (1) จัดให้มีและบำรุงรักษาทางน้ำและทางบก
- (2) รักษาความสะอาดของถนน ทางน้ำ ทางเดิน และสาธารณะ รวมทั้งกำจัดมูลฝอยและ สิ่งปฏิกูล
- (3) ป้องกันโรคและระงับโรคติดต่อ
- (4) ป้องกันและบรรเทาสาธารณภัย
- (5) ส่งเสริมการศึกษา ศาสนา และวัฒนธรรม
- (6) ส่งเสริมการพัฒนาสตรี เด็ก เยาวชน ผู้สูงอายุ และผู้พิการ
- (7) คุ้มครอง ดูแล และบำรุงรักษาทรัพยากรธรรมชาติและสิ่งแวดล้อม
- (8) บำรุงรักษาศิลปะ จารีตประเพณี ภูมิปัญญาท้องถิ่น และวัฒนธรรมอันดีของท้องถิ่น

(9) ปฏิบัติหน้าที่อื่นตามที่ทางราชการมอบหมายโดยจัดสรรงบประมาณหรือบุคลากรให้ตามความจำเป็นและสมควร

[อนุ (8) (9) ของมาตรา 67 เพิ่มเติม โดยพระราชบัญญัติสภาตำบลและองค์การบริหารส่วนตำบล (ฉบับที่ 3 พ.ศ. 2552)]

มาตรา 68 ภายใต้บังคับแห่งกฎหมาย องค์การบริหารส่วนตำบลอาจจัดทำกิจการในเขตองค์การบริหารส่วนตำบล ดังต่อไปนี้

- (1) ให้มีน้ำเพื่อการอุปโภค บริโภค และการเกษตร
- (2) ให้มีและบำรุงการไฟฟ้าหรือแสงสว่างโดยวิธีอื่น
- (3) ให้มีและบำรุงรักษาทางระบายน้ำ
- (4) ให้มีและบำรุงสถานที่ประชุม การกีฬา การพักผ่อนหย่อนใจและสวนสาธารณะ
- (5) ให้มีและส่งเสริมกลุ่มเกษตรกรและกิจการสหกรณ์
- (6) ส่งเสริมให้มีอุตสาหกรรมในครอบครัว
- (7) บำรุงและส่งเสริมการประกอบอาชีพของราษฎร
- (8) การคุ้มครองดูแลและรักษาทรัพย์สินอันเป็นสาธารณสมบัติของแผ่นดิน
- (9) หาผลประโยชน์จากทรัพย์สินขององค์การบริหารส่วนตำบล

- (10) ให้มีตลาด ท่าเทียบเรือ และท่าข้าม
- (11) กิจการเกี่ยวกับการพาณิชย์
- (12) การท่องเที่ยว
- (13) การผังเมือง

[อนุ (12) (13) ของมาตรา 68 เพิ่มเติม โดยพระราชบัญญัติสภาตำบลและองค์การบริหารส่วนตำบล (ฉบับที่ 3) พ.ศ. 2552]

3.6 วิสัยทัศน์การพัฒนางองค์การบริหารส่วนตำบลโพธิ์เก้าต้น

“ระบบสาธารณสุขปโภคพื้นฐานที่ดี มีการเจริญเติบโตทางเศรษฐกิจ
สังคมแห่งเมืองน่าอยู่ ประชาชนมีความรู้คู่คุณธรรม”

พันธกิจองค์การบริหารส่วนตำบลโพธิ์เก้าต้น

1. จัดให้มีและบำรุงรักษาระบบสาธารณสุขปโภคพื้นฐาน
2. รักษาความสะอาดที่สาธารณะ รวมทั้งกำจัดมูลฝอยและสิ่งปฏิกูล
3. ป้องกันโรคและระงับโรคติดต่อ
4. ป้องกันและบรรเทาสาธารณภัย
5. ส่งเสริมการศึกษา ศาสนา และวัฒนธรรม
6. ส่งเสริมการพัฒนาสตรี เด็ก เยาวชน ผู้สูงอายุ และผู้พิการ
7. คุ้มครอง ดูแล และบำรุงรักษาทรัพยากรธรรมชาติและสิ่งแวดล้อม

3.7 พนักงานส่วนตำบล ที่ปฏิบัติราชการในองค์การบริหารส่วนตำบลโพธิ์เก้าต้น

ข้อมูล ณ เดือน กุมภาพันธ์ 2559

- | | | |
|----------------------|-------|-----------------------------------|
| 1. ว่าที่ ร.ต. นิสิต | ปัญหา | ตำแหน่ง ปลัดองค์การบริหารส่วนตำบล |
|----------------------|-------|-----------------------------------|

สำนักปลัด องค์การบริหารส่วนตำบลโพธิ์เก้าต้น

พนักงานส่วนตำบล ประกอบด้วย

- | | | |
|---------------------|--------------|--------------------------|
| 1. ส.อ.หญิง นพรัตน์ | ปัญหา | ตำแหน่ง หัวหน้าสำนักปลัด |
| 2. นายนฤพนธ์ | อ้อยทองทิพย์ | |
| 3. นายสมพร | เพชรสุข | |
| 4. นางสาวพัชรียา | พงศกรเกียรติ | |
| 5. นายธนากร | ธรรมรักขิโต | |
| 6. นายพิเชษฐ์ | เย็นฉ่ำ | |
| 7. นางสาวมณิสรา | เทศอุดม | |
| 8. นายจักรเรศ | เปรมสุข | |

ลูกจ้างประจำ

9. นางน้ำวุ้น ทองคำประดับ ตำแหน่ง นักการ

พนักงานจ้างตามภารกิจ

10. นางชัยญา ผลเกต ตำแหน่ง ผู้ช่วยเจ้าหน้าที่บันทึกข้อมูล

พนักงานจ้างทั่วไป

11. นายทองสุข ทองคำประดับ ตำแหน่ง คนงานทั่วไป

12. นายวันชัย ใจเที่ยง ตำแหน่ง พนักงานขับรถยนต์

พนักงานจ้างเหมาบริการทั่วไป

13. นางฉวีรัตน์ สุขประเสริฐ ตำแหน่ง คนงานทั่วไป

14. นายกันตศักดิ์ สอนจันทร์ ตำแหน่ง จนท.ป้องกันและบรรเทาสาธารณภัย

15. นายอุบล เกิดอยู่ ตำแหน่ง จนท.ป้องกันและบรรเทาสาธารณภัย

16. นายวีระ เพ็ชรลิตระ ตำแหน่ง จนท.ป้องกันและบรรเทาสาธารณภัย

17. นายมานะ อิมอ่อน ตำแหน่ง จนท.ป้องกันและบรรเทาสาธารณภัย

18. นายดำรง สอนจรีต ตำแหน่ง จนท.ป้องกันและบรรเทาสาธารณภัย

19. นายทวีป มณฑา ตำแหน่ง จนท.ป้องกันและบรรเทาสาธารณภัย

20. นายธานี ไผ่สาลี ตำแหน่ง จนท.ป้องกันและบรรเทาสาธารณภัย

21. นายสายันต์ ทองทะเลจิตร ตำแหน่ง จนท.ป้องกันและบรรเทาสาธารณภัย

22. นางสาวศิริพร ลิ้มไพบูลย์ ตำแหน่ง ผู้ช่วยนักพัฒนาชุมชน

23. นายพิสุทธิ จิตตรักษ์ ตำแหน่ง พนักงานขับรถ

กองคลัง**พนักงานส่วนตำบล ประกอบด้วย**

1. นางสาวสุภาพร ชินบุตร ตำแหน่ง ผู้อำนวยการกองคลัง

2. นางภาวิณี เริงศิริ ตำแหน่ง นักวิชาการเงินและบัญชีปฏิบัติการ

3. นางสาวสิริสุดา ประคองพวก ตำแหน่ง เจ้าพนักงานธุรการปฏิบัติงาน

4. นางสาววันดี พุ่มเจริญ ตำแหน่ง เจ้าพนักงานพัสดุปฏิบัติงาน

5. นางสาวศุภิสรา ถาวรทัศน์ ตำแหน่ง จพง.การเงินและบัญชีปฏิบัติงาน

6. นางสาวเหมวรรณ ถ้ำหิน ตำแหน่ง จพง.การเงินและบัญชีปฏิบัติงาน

ลูกจ้างประจำ

7. นางวรรณภา ไชยโชติ ตำแหน่ง เจ้าพนักงานจัดเก็บรายได้

พนักงานจ้างตามภารกิจ

8. นางสาวจิรพรรณ ประทีปช่วง ตำแหน่ง ผู้ช่วยเจ้าหน้าที่การเงินและบัญชี

พนักงานจ้างเหมาบริการทั่วไป

9. นายพิชัย ศุภไทย ตำแหน่ง ผู้ช่วยเจ้าพนักงานจัดเก็บรายได้

กองช่าง

พนักงานส่วนตำบล ประกอบด้วย

1. ว่าที่ ร.ต.เกียรติศักดิ์ ใจดี ตำแหน่ง ผู้อำนวยการกองช่าง
 2. นายอำนาจ เนียมแก้ว ตำแหน่ง นายช่างโยธาชำนาญงาน
 3. พ.อ.อ. ทวีศักดิ์ สงวนใจ ตำแหน่ง จพง.ประปาชำนาญงาน
 4. นางสาวภัทรมาศ พลับเพลิง ตำแหน่ง จพง.ธุรการปฏิบัติงาน
 5. นายอนุกุล ดวงเกต ตำแหน่ง นายช่างไฟฟ้าปฏิบัติงาน
 6. นายรุ่งเจริญ แย้มพจนาน ตำแหน่ง นายช่างโยธาปฏิบัติงาน

พนักงานจ้างตามภารกิจ

7. นายอำนาจ อุทธรพ์ ตำแหน่ง ผู้ช่วยนายช่างโยธา

พนักงานจ้างเหมาบริการทั่วไป

8. นายสมบัติ วงศ์เขียน ตำแหน่ง ผู้ช่วยนายช่างไฟฟ้า
 9. นายสมชาย สายธนู ตำแหน่ง ผช.ปฏิบัติงานด้านการประปา
 10. นายพิชญ ท่าศาลา ตำแหน่ง ผช.ปฏิบัติงานด้านการประปา
 11. นายรัฐธีร์ สอนสุญ ตำแหน่ง ผช.ปฏิบัติงานด้านการประปา

กองการศึกษา ศาสนา และวัฒนธรรม

พนักงานส่วนตำบล ประกอบด้วย

1. นางสาวจรรุวรรณ เชิดพงษ์สวัสดิ์ ตำแหน่ง ผู้อำนวยการกองการศึกษา
 2. นางสาวอรรวรรณ คำคง ตำแหน่ง นักวิชาการศึกษาชำนาญการ

พนักงานครู

3. นางดารณี สุขเลิศกิจ ตำแหน่ง ครู
 4. นางสาวเจนจิรา แป๊ะเส็ง ตำแหน่ง ครู

พนักงานจ้างตามภารกิจ

5. นางภัทรวดี บุญคุณ ตำแหน่ง ผู้ช่วยครูผู้ดูแลเด็กอนุบาล
 และปฐมวัย
 6. นางสาวสร้อยฟ้า แสนอภัย ตำแหน่ง ผู้ช่วยครูผู้ดูแลเด็กอนุบาล
 และปฐมวัย
 7. นายนฤนาท คำคงศักดิ์ ตำแหน่ง พนักงานขับรถยนต์กอง
 การศึกษาฯ

พนักงานจ้างทั่วไป

8. ส.ต.จันทร์ ภารโรง	มูลราช	ตำแหน่ง	คณงานทั่วไปปฏิบัติหน้าที่
-------------------------	--------	---------	---------------------------

9. นางสาวรวงคณา ธุรการ	สละชีพ	ตำแหน่ง	คณงานทั่วไปปฏิบัติหน้าที่
---------------------------	--------	---------	---------------------------

กองสาธารณสุขและสิ่งแวดล้อม**พนักงานส่วนตำบล ประกอบด้วย**

1. สิบเอกหญิงพิรุชญาณ์	จिरสวนนท์	ตำแหน่ง	ผู้อำนวยการกองสาธารณสุข
2. นางสาวสุมาลี ชำนาญงาน	แก้วไทย	ตำแหน่ง	เจ้าพนักงานสาธารณสุข

3. นายศิริชัย ปฏิบัติงาน	บุรุษเกิด	ตำแหน่ง	เจ้าพนักงานธุรการ
-----------------------------	-----------	---------	-------------------

พนักงานจ้างตามภารกิจ

4. นายศรนาถ สาธารณสุขฯ	ไทยแท้	ตำแหน่ง	พนักงานขับรถยนต์กอง
---------------------------	--------	---------	---------------------

5. นายจำเนียร สาธารณสุขฯ	รินเลิศ	ตำแหน่ง	พนักงานขับรถยนต์กอง
-----------------------------	---------	---------	---------------------

พนักงานจ้างทั่วไป

6. นายธรรมนุญ	ท่าสาลา	ตำแหน่ง	คณงานประจำรถขยะ
---------------	---------	---------	-----------------

7. นายพิเชษฐ์	เสนาะพิณ	ตำแหน่ง	คณงานประจำรถขยะ
---------------	----------	---------	-----------------

8. นายประสิทธิ์	ปั้นก้อน	ตำแหน่ง	คณงานประจำรถขยะ
-----------------	----------	---------	-----------------

9. นายธวัชชัย	น้อยตง	ตำแหน่ง	คณงานประจำรถขยะ
---------------	--------	---------	-----------------

พนักงานจ้างเหมาบริการทั่วไป

10. นายทวีศักดิ์	แสงทองดี	ตำแหน่ง	คณงานประจำรถขยะ
------------------	----------	---------	-----------------

3.8 รางวัลเกียรติยศ

รางวัลที่ได้รับ เมื่อวันที่ 5 กุมภาพันธ์ 2557 คณะผู้บริหารองค์การบริหารส่วนตำบลโพธิ์ไก่ตัน โดย นายบุญไทย พุทธา นายกองค์การบริหารส่วนตำบลโพธิ์ไก่ตัน ได้เข้ารับรางวัลไทย โล่ประกาศเกียรติคุณ “องค์กรปกครองส่วนท้องถิ่นดีเด่น และผู้นำท้องถิ่นดีเด่น” ประจำปี 2557 ครั้งที่ 13 ณ ห้องชัยพฤกษ์ 2 หอประชุมกองทัพอากาศ กรุงเทพมหานคร ของมูลนิธิเพื่อสังคมไทย จัดโดยนิตยสารเส้นทางไทย โดย ฯพณฯ นายอำพล เสนาณรงค์ องคมนตรี เป็นประธานในพิธี

คณะผู้บริหารอบต.โพธิ์เก้าต้นเข้ารับประทานโล่เกียรติคุณเชิดชูเกียรติ องค์กรที่จัดกิจกรรมนันทนาการดีเด่น จากพระเจ้าวรวงศ์เธอ พระองค์เจ้าโสมสวลี พระวรราชทินนิตตามาตุ ณ พระตำหนักวังสวนกุหลาบ พระกรุณาคุณจากพระเจ้าวรวงศ์เธอ พระองค์เจ้าโสมสวลี พระวรราชทินนิตตามาตุประทานพระวโรกาสให้ นายบุญไทย พุทธา นายกองค้การบริหารส่วนตำบลโพธิ์เก้าต้นเข้าเฝ้ารับประทานโล่เกียรติคุณเชิดชูเกียรติองค์กรที่จัดกิจกรรมนันทนาการดีเด่น ณ พระตำหนัก วังสวนกุหลาบ พระราชวังดุสิต กรุงเทพมหานคร เมื่อวันที่ 9 เมษายน พ.ศ. 2557 ซึ่งกรมพลศึกษา กระทรวงการท่องเที่ยวและกีฬาได้คัดเลือกองค์การบริหารส่วนตำบลโพธิ์เก้าต้น เป็นองค์กรที่ทำคุณประโยชน์ด้านนันทนาการดีเด่น ประจำปี 2556

และว่าที่ร้อยตรี นิสิต ปัญญา ปลัดองค์การบริหารส่วนตำบลโพธิ์เก้าต้น รับมอบโล่ประกาศเกียรติคุณ"นักปกครองท้องถิ่นดีเด่น"ประจำปี 2557 ครั้งที่ 3 มอบโดย ฯพณฯ นายอำพล เสนาณรงค์ องคมนตรี ประธานในพิธี เมื่อ 4 เมษายน 2547 ณ ศูนย์ประชุมสถาบันวิจัยจุฬาภรณ์ กรุงเทพฯ ซึ่งเป็น รางวัลไทย ของมูลนิธิเพื่อสังคมไทย ในโครงการส่งเสริม พัฒนา และยกระดับองค์กรปกครองส่วนท้องถิ่น จัดโดยนิตยสารเส้นทางไทย

งานวิจัยที่เกี่ยวข้อง

กานต์สุตา มาฆะศิริานนท์ (2546) ได้ทำการวิจัยเรื่องการนำเสนอระบบการจัดการความรู้สำหรับองค์การภาคเอกชน พบว่า ระบบการจัดการความรู้มีขั้นตอนอยู่ 5 ขั้นตอน ดังนี้ 1) กำหนดสิ่งที่ต้องเรียนรู้ 2) การแสวงหาความรู้ 3) การสร้างความรู้ 4) การจัดเก็บและสืบค้นความรู้ 5) การถ่ายโอนและนำความรู้ ไปใช้ และจากการศึกษาสภาพปัญหาและความต้องการ พบว่าองค์การส่วนใหญ่มีความเข้าใจและพยายามพัฒนาองค์การของตนให้มีการจัดการความรู้ที่มี ประสิทธิภาพ แต่ทว่าสิ่งที่เป็นปัญหาในองค์ การส่วนใหญ่ นั่นคือ องค์การส่วนใหญ่ได้นำหลักการจัดการความรู้ เพียงบางส่วนเข้ามาใช้ ในองค์การเท่านั้น ไม่ได้นำระบบการจัดการความรู้ มาใช้ทั้งระบบ จึงทำให้มองไม่เห็นภาพรวม และองค์ประกอบพื้นฐานที่จะต้องมีเพื่อจะจัดการความรู้ ได้อย่างมีประสิทธิภาพ

วรพจน์ ทรัพย์สุนทรกุล (2548) ได้ศึกษาเรื่องการดำเนินงานตามหลักเกณฑ์และวิธีการว่าด้วยการบริหารกิจการบ้านเมืองที่ดีของพนักงานเทศบาล: ศึกษากรณีเทศบาลในจังหวัดภูเก็ต พบว่า 1)กลุ่มตัวอย่างส่วนใหญ่เห็นด้วยในระดับมากกว่าเทศบาลมีการดำเนินงานตามหลักเกณฑ์และวิธีการว่าด้วยการบริหารกิจการบ้านเมืองที่ดี และ 2) ปัญหาและอุปสรรคจากการดำเนินงานตามหลักเกณฑ์และวิธีการว่าด้วยการบริหารกิจการบ้านเมืองที่ดีส่วนใหญ่อยู่ในระดับปานกลาง สำหรับข้อเสนอแนะที่สำคัญเช่น เทศบาลควรให้ความสำคัญกับ 1.หลักนิติธรรมควรกำหนดอำนาจหน้าที่ในการปฏิบัติงานของพนักงานเทศบาลให้ชัดเจนกว่าที่เป็นอยู่ 2.หลักคุณธรรม ควรปลูกฝังจิตสำนึกที่ดีแก่พนักงานให้มีความซื่อสัตย์สุจริต 3.หลักความโปร่งใสควรริเริ่มแนวทางการทำงานใหม่ๆ เน้นการทำงานเชิงรุก

ชัดเจนและตรวจสอบได้ 4.หลักความมีส่วนร่วม ส่งเสริมให้เจ้าหน้าที่ในหน่วยงานและประชาชนมีส่วนร่วมในการแสดงความคิดเห็น 5. หลักความรับผิดชอบสร้างวัฒนธรรมความจงรักภักดีต่อหน่วยงาน และ 6.หลักความคุ้มค่า ควรตระหนักในการใช้วัสดุ อุปกรณ์ และทรัพยากรบุคคลในหน่วยงานให้เกิดประโยชน์สูงสุด

นาวีรัตน์ จำจด (2551) ได้ศึกษาเรื่องปัจจัยที่มีอิทธิพลต่อความสำเร็จของการนำหลักการบริหารกิจการบ้านเมืองที่ดีไปปฏิบัติ : ศึกษาเฉพาะกรณีกรมการพัฒนาชุมชนในสังกัดส่วนกลาง พบว่า 1) ระดับความสำเร็จของการนำหลักการบริหารกิจการบ้านเมืองที่ดีไปปฏิบัติของแต่ละหน่วยงานอยู่ในระดับต่ำกว่าร้อยละ 70 ระดับความสำเร็จของการนำหลักการบริหารกิจการบ้านเมืองที่ดี ไปปฏิบัติของแต่ละหน่วยงานในสังกัดส่วนกลางของกรมการพัฒนาพัฒนาชุมชนมีความแตกต่างกัน 2) ปัจจัยที่มีอิทธิพลต่อความสำเร็จของการนำหลักการบริหารกิจการที่ดีไปปฏิบัติในหน่วยงาน สังกัดส่วนกลางของกรมการพัฒนาชุมชน ได้แก่ ปัจจัยจูงใจ ปัจจัยด้านกระบวนการทัศน์ วัฒนธรรม ค่านิยมใหม่ของข้าราชการ “I AM REDAY” และตัวแปรที่อยู่ในแบบด้านการพัฒนาองค์การของ วรเดช จันทรศร โดยอธิบายความผันแปรของตัวแปรได้ร้อยละ 72.6 3)จุดแข็งที่เสริมให้การนำหลักการบริหารกิจการบ้านเมืองที่ดีไปปฏิบัติประสบความสำเร็จ คือ หน่วยงานมีการนำหลักการบริหารกิจการบ้านเมืองที่ดีไปปรับใช้ในการทำงานพัฒนาชุมชน จุดอ่อน คือ บุคลากรขาดความรู้ความเข้าใจเกี่ยวกับหลักการบริหารกิจการบ้านเมืองที่ดี โอกาส คือ หน่วยงานควรเปิดโอกาสให้ส่วนราชการ ประชาชน และเครือข่ายเข้ามาร่วมสนับสนุนการนำหลักการบริหารกิจการบ้านเมืองที่ดีไปปฏิบัติ และอุปสรรค คือ บทบาทภารกิจหน่วยงานซ้ำซ้อนกับหน่วยงานอื่น

บทที่ 3

วิธีการดำเนินการวิจัย

การวิจัยเรื่อง การจัดการความรู้ เรื่อง ธรรมาภิบาลที่เน้นความโปร่งใสองค์การบริหารส่วนตำบลโพธิ์เก้าต้น อำเภอเมือง จังหวัดลพบุรี ใช้ระเบียบวิธีแบบผสมผสาน (mixed method) ระหว่างการวิจัยเชิงปริมาณและการวิจัยเชิงคุณภาพ ที่ประยุกต์ใช้การศึกษาภาคสนาม เพื่อให้ได้ข้อมูลที่ถูกต้อง ชัดเจนต่อการวิเคราะห์ โดยผู้วิจัยได้กำหนดขั้นตอนและวิธีการวิจัยไว้ดังนี้

การวิจัยเชิงปริมาณ

1. ประชากร

ประชากรที่ใช้ในการศึกษาวิจัยครั้งนี้ คือ บุคลากรที่ปฏิบัติในองค์การบริหารส่วนตำบลโพธิ์เก้าต้น จำนวน 65 คน

2. เครื่องมือที่ใช้ในการวิจัย คือ แบบสอบถาม ซึ่งผู้วิจัยได้สร้างขึ้น โดยยึดวัตถุประสงค์ในการวิจัย แนวคิดทฤษฎี งานวิจัยที่เกี่ยวข้อง ซึ่งประกอบด้วย

2.1 ข้อมูลทั่วไปเป็นข้อมูลทั่วไปส่วนบุคคลของผู้ให้ข้อมูลประกอบด้วย เพศ อายุ การศึกษา อาชีพ และรายได้

2.2 ข้อมูลเฉพาะด้าน คือ การปฏิบัติงานตามหลักธรรมาภิบาลของบุคลากรองค์การบริหารส่วนตำบลโพธิ์เก้าต้น อำเภอเมือง จังหวัดลพบุรี ประกอบด้วย หลักนิติธรรม หลักคุณธรรม หลักความโปร่งใส หลักการมีส่วนร่วม หลักความรับผิดชอบ และหลักความคุ้มค่า

3. วิธีการสร้างและการทดสอบเครื่องมือที่ใช้ในการวิจัย

เพื่อให้ได้แบบสอบถามที่มีคุณภาพ สามารถนำไปใช้ในการเก็บรวบรวมข้อมูลได้อย่างมีประสิทธิภาพ ผู้วิจัยเตรียมการในการสร้างและหาคุณภาพของเครื่องมือ ดังนี้

3.1 การทดสอบเพื่อหาความแม่นยำ (Validity) โดยนำแบบสอบถามที่สร้างขึ้น เสนอให้ผู้เชี่ยวชาญในด้านที่เกี่ยวข้อง รวม 3 คน พิจารณา ตรวจสอบ แก้ไข ปรับปรุง แบบสอบถาม ให้ถูกต้องเหมาะสม และ ครอบคลุมเนื้อหาที่จะวัด เพื่อตรวจสอบความสอดคล้องระหว่างข้อคำถาม กับ วัตถุประสงค์การวิจัย แล้วนำความคิดเห็นของผู้เชี่ยวชาญแต่ละคนมาคำนวณหาค่าดัชนีความสอดคล้องระหว่างข้อคำถามกับ วัตถุประสงค์การวิจัย (index of item objective congruence : IOC) ซึ่งจะต้องมี ค่า IOC มากกว่า .50 ทุกข้อจึงจะนำไปทดลองใช้ ในการเก็บรวบรวมข้อมูลได้

3.2 การตรวจสอบเพื่อหาความเชื่อมั่น (Reliability) โดยนำแบบสอบถามไป ทดสอบกับกลุ่มตัวอย่างที่มีลักษณะคล้ายคลึงกับกลุ่มตัวอย่างที่จะทำการศึกษาจริงจากบุคลากรในองค์การบริหารส่วนตำบล ตะลุง จำนวน 30 คน แล้วนำเอาคะแนนที่ได้ไปทดสอบหาความเชื่อมั่น โดยใช้วิธีหาค่าสัมประสิทธิ์แอลฟา (Alpha Coefficient) ของครอนบาช (พวงรัตน์ ทวีรัตน์. 2543 : 125 - 126)

สูตรการหาค่าความเชื่อมั่น

$$\text{สูตร } \alpha = \frac{K}{K-1} \left[1 - \frac{\sum S_i^2}{S^2} \right]$$

โดย α แทน ค่าความเชื่อมั่น

K แทน จำนวนข้อ

S_i^2 แทน ผลรวมความแปรปรวนแต่ละข้อ

S^2 แทน ความแปรปรวนของคะแนนรวม

ผลการทดสอบเครื่องมือพบว่า มีค่าความเชื่อมั่น เท่ากับ .8950 ซึ่งมากกว่า .70 จึงนำไปใช้ในการเก็บรวบรวมข้อมูลได้

4. การรวบรวมข้อมูล

เพื่อการวิจัย ครั้งนี้ ผู้วิจัยได้นำแบบสอบถามที่ผ่านการทดสอบแล้วไปเก็บรวบรวมข้อมูลจากข้าราชการองค์การบริหารส่วนตำบลโพธิ์เก้าต้น อำเภอเมือง จังหวัดลพบุรี จำนวน 65 คน โดยผู้วิจัยเก็บข้อมูลด้วยตนเอง

5. การวิเคราะห์ข้อมูล ผู้วิจัยนำข้อมูลไปวิเคราะห์โดยใช้คอมพิวเตอร์โปรแกรมสำเร็จรูป แปลความหมายข้อมูลที่ประมวลผลแล้วตามวัตถุประสงค์การวิจัย โดยสถิติที่ใช้ในการวิเคราะห์ข้อมูล คือค่าร้อยละ ค่าความถี่ การวัดแนวโน้มเข้าสู่ส่วนกลาง และการวัดการกระจาย

การวิจัยเชิงคุณภาพ

1. ประชากร

ผู้ให้ข้อมูลสำคัญของผู้บริหารท้องถิ่น บุคลากรในองค์การปกครองส่วนท้องถิ่น และประชาชน จำนวน 15 คน จำแนกประเภทบุคคลและตำแหน่ง ดังนี้

1.1 ผู้บริหารท้องถิ่น ได้แก่ นายก อบต. รองนายก ปลัด จำนวน 3 คน ดังนี้

- | | |
|----------------------------|------------------------------------------|
| 1) นายบุญไทย พุทธา | นายกองค์การบริหารส่วนตำบลโพธิ์เก้าต้น |
| 2) ร้อยตรีสุวรรณ์ พังพิศ | รองนายกองค์การบริหารส่วนตำบลโพธิ์เก้าต้น |
| 3) ว่าที่ ร.ต. นิสิต ปัญญา | ปลัดองค์การบริหารส่วนตำบล |

1.2 บุคลากรในองค์กรปกครองส่วนท้องถิ่น ได้แก่ ผู้อำนวยการกอง/หัวหน้าสำนัก และเจ้าหน้าที่ จำนวน 6 คน

- | | |
|-----------------------------------|-------------------------|
| 1) นางสาวสุภาพร ชินบุตร | ผู้อำนวยการกองคลัง |
| 2) ว่าที่ ร.ต.เกียรติศักดิ์ ใจดี | ผู้อำนวยการกองช่าง |
| 3) นางสาวจรรุวรรณ เชิดพงษ์สวัสดิ์ | ผู้อำนวยการกองการศึกษาฯ |

- | | | |
|------------------------|-------------|----------------------------|
| 4) สิบเอกหญิงพิรุชญาณ์ | จิรสวานนท์ | ผู้อำนวยการกองสาธารณสุขฯ |
| 5) สิบเอกหญิงนพรัตน์ | ปัญญา | หัวหน้าสำนักปลัด |
| 6) นายธนากร | ธรรมรักษ์โต | นักทรัพยากรบุคคลปฏิบัติการ |

3) ประชาชนภายนอกผู้รับบริการจากองค์การบริหารส่วนตำบล จำนวน 6 คน

- | | |
|--------------------|-------------|
| 1) นางสาวพิชชาพร | บุญทิม |
| 2) นายสมชาย | ม่วงรอง |
| 3) นางประเสริฐ | สวนสุข |
| 4) นางสาวเกศรินทร์ | กลิ่นแก้ว |
| 5) นายไชยภัทร | พืงวงศ์ญาติ |
| 6) นายมนัส | เกตเชื้อ |

2. เครื่องมือที่ใช้ในการวิจัย คือ แบบสัมภาษณ์ ซึ่งผู้วิจัยได้สร้างขึ้น โดยยึดวัตถุประสงค์ในการวิจัย แนวคิดทฤษฎี งานวิจัยที่เกี่ยวข้อง ตามกรอบการจัดการความรู้และธรรมาภิบาล

3. การตรวจสอบข้อมูล ผู้วิจัยได้ตรวจสอบความถูกต้องของข้อมูลและความครบถ้วน ด้วยการใช้ การตรวจสอบแบบสามเส้า (triangulation) ด้านข้อมูล

4. การวิเคราะห์ข้อมูลใช้การวิเคราะห์เนื้อหา (content analysis)

การนำเสนอการจัดการความรู้ เรื่อง ธรรมาภิบาลที่มีความโปร่งใสขององค์การบริหารส่วนตำบลโพธิ์เก้าต้น อำเภอเมือง จังหวัดลพบุรี

ผู้วิจัยได้นำข้อมูลที่ได้จากการวิจัยเชิงปริมาณและการวิจัยเชิงคุณภาพมาสังเคราะห์ เพื่อนำเสนอ เป็นรูปแบบการจัดการความรู้ เรื่อง ธรรมาภิบาลที่มีความโปร่งใสขององค์การบริหารส่วนตำบล โพธิ์เก้าต้น อำเภอเมือง จังหวัดลพบุรี

บทที่ 4 ผลการวิจัย

การวิจัยนี้มีวัตถุประสงค์เพื่อศึกษาสภาพการปฏิบัติงานตามหลักธรรมาภิบาล และศึกษารูปแบบการจัดการความรู้ เรื่อง ธรรมาภิบาลที่มีความโปร่งใสขององค์การบริหารส่วนตำบลโพธิ์ไก่ตัน อำเภอเมือง จังหวัดลพบุรี โดยมีผลการวิเคราะห์ข้อมูลแบ่งเป็น 3 ตอน ดังนี้

ตอนที่ 1 ผลการวิเคราะห์ข้อมูลเชิงปริมาณ

ตอนที่ 2 ผลการวิเคราะห์ข้อมูลเชิงคุณภาพ

ตอนที่ 3 ผลการสังเคราะห์เพื่อศึกษารูปแบบการจัดการความรู้ เรื่อง ธรรมาภิบาลที่มีความโปร่งใสขององค์การบริหารส่วนตำบลโพธิ์ไก่ตัน อำเภอเมือง จังหวัดลพบุรี

ตอนที่ 1 ผลการวิเคราะห์ข้อมูลเชิงปริมาณ

1. ข้อมูลทั่วไปของผู้ตอบแบบสอบถาม

ผู้ตอบแบบสอบถามส่วนใหญ่เป็นเพศชาย คิดเป็นร้อยละ 60.00 มีอายุระหว่าง 31-40 ปี คิดเป็นร้อยละ 60.00 การศึกษาอยู่ในระดับปริญญาตรี คิดเป็นร้อยละ 67.69 ตำแหน่งพนักงานจ้าง คิดเป็นร้อยละ 52.31 ระยะเวลาปฏิบัติงาน 5 - 10 ปี คิดเป็นร้อยละ 50.77 รายได้เฉลี่ยต่อเดือน 10,001-20,000 บาท คิดเป็นร้อยละ 50.77

ตาราง 2 ข้อมูลทั่วไปของผู้ตอบแบบสอบถาม

ข้อมูลทั่วไป	จำนวน(คน)	
	(N=65)	ร้อยละ
เพศ		
ชาย	39	60.00
หญิง	26	40.00
อายุ		
20 - 30 ปี	5	7.69
31 - 40 ปี	39	60.00
41 - 50 ปี	18	27.69
51 - 60 ปี	3	4.62

ตาราง 2 (ต่อ)

ข้อมูลทั่วไป	จำนวน(คน)	
	(N=65)	ร้อยละ
การศึกษา		
ประถมศึกษา	2	3.08
มัธยมศึกษาหรือเทียบเท่า	11	16.92
ปริญญาตรี	44	67.69
สูงกว่าปริญญาตรี	8	12.31
ตำแหน่ง		
ผู้บริหาร	6	9.23
พนักงานส่วนตำบล/ลูกจ้าง	25	38.46
พนักงานจ้าง	34	52.31
ระยะเวลาปฏิบัติงาน		
น้อยกว่า 5 ปี	10	15.38
5 - 10 ปี	33	50.77
10 - 15 ปี	17	26.15
15 ปีขึ้นไป	5	7.69
รายได้เฉลี่ยต่อเดือน		
ต่ำกว่า 10,000 บาท	9	13.85
10,001-20,000 บาท	33	50.77
20,001-30,000 บาท	17	26.15
30,001 ขึ้นไป	6	9.23
รวม	65	100.00

2. การปฏิบัติงานตามหลักธรรมาภิบาลของบุคลากรในองค์การบริหารส่วนตำบลโพธิ์เก้าต้น
อำเภอเมือง จังหวัดลพบุรี

2.1 การปฏิบัติงานตามหลักธรรมาภิบาลโดยรวม

บุคลากรในองค์การบริหารส่วนตำบลโพธิ์เก้าต้น มีการปฏิบัติงานตามหลัก
ธรรมาภิบาลโดยรวม อยู่ในระดับมาก (ค่าเฉลี่ย 3.67) โดยมีหลักความรับผิดชอบอยู่ในระดับมาก

(ค่าเฉลี่ย 3.98) รองลงมา คือ หลักความมีส่วนร่วม (ค่าเฉลี่ย 3.81) และมีการปฏิบัติงานตามหลัก
 ธรรมาภิบาลในระดับต่ำที่สุด คือ หลักความคุ้มค่า (ค่าเฉลี่ย 3.52) รายละเอียดดังปรากฏในตาราง 3

ตาราง 3 การปฏิบัติงานตามธรรมาภิบาลโดยรวม

ประเด็นที่ศึกษา	ค่าเฉลี่ย	S.D.	ระดับ
1. หลักนิติธรรม	3.57	0.531	มาก
2. หลักคุณธรรม	3.57	0.558	มาก
3. หลักความโปร่งใส	3.58	0.628	มาก
4. หลักความมีส่วนร่วม	3.81	0.579	มาก
5. หลักความรับผิดชอบ	3.98	0.635	มาก
6. หลักความคุ้มค่า	3.52	0.607	มาก
รวม	3.67	0.589	มาก

2.2 การปฏิบัติงานตามหลักธรรมาภิบาลในหลักนิติธรรม

บุคลากรในองค์การบริหารส่วนตำบลโพธิ์เก้าต้น มีการปฏิบัติงานตามหลัก
 ธรรมาภิบาลในหลักนิติธรรม อยู่ในระดับมาก (ค่าเฉลี่ย 3.57) โดยมีหน่วยงานมีการกำหนด
 ระยะเวลาแล้วเสร็จของงานบริการและประกาศให้ประชาชนได้รับทราบอยู่ในระดับมาก (ค่าเฉลี่ย
 3.98) รองลงมา คือ หน่วยงานคำนึงถึงสิทธิความเท่าเทียมกันของผู้ที่มาติดต่อราชการโดยการ
 ให้บริการประชาชนอย่างเสมอภาคกัน และการออกกฎ ระเบียบของหน่วยงานอาศัยอำนาจตาม
 กฎหมาย(ค่าเฉลี่ย 3.84) และมีการปฏิบัติงานตามหลักธรรมาภิบาลในหลักนิติธรรมระดับต่ำที่สุด
 คือ หน่วยงานมีการตรวจสอบ ทบทวน กฎ ระเบียบต่าง ๆ ให้ทันสมัยและเหมาะสมอยู่เสมอ
 (ค่าเฉลี่ย 3.34) รายละเอียดดังปรากฏในตาราง 4

ตาราง 4 การปฏิบัติงานตามธรรมาภิบาลในหลักนิติธรรม

ประเด็นที่ศึกษา	ค่าเฉลี่ย	S.D.	ระดับ
หลักนิติธรรม			
1. หน่วยงานมีการกระจายอำนาจตัดสินใจให้ผู้มีหน้าที่ รับผิดชอบในการดำเนินงานเรื่องนั้น ๆ	2.80	0.606	ปานกลาง
2. มีการออกคำสั่งการมอบอำนาจตัดสินใจในการพิจารณาการ สั่งการอนุญาตอนุมัติหรือปฏิบัติราชการ	3.50	0.505	มาก

ตาราง 4 (ต่อ)

ประเด็นที่ศึกษา	ค่าเฉลี่ย	S.D.	ระดับ
3. หน่วยงานคำนึงถึงสิทธิความเท่าเทียมกันของผู้ที่มาติดต่อราชการโดยการให้บริการประชาชนอย่างเสมอภาคกัน	3.84	0.584	มาก
4. ประชาชนสามารถขอข้อมูลที่เกี่ยวข้องกับอำนาจหน้าที่หรือขั้นตอนการดำเนินงานของหน่วยงาน	3.72	0.454	มาก
5. หน่วยงานมีการกำหนดระยะเวลาแล้วเสร็จของงานบริการและประกาศให้ประชาชนได้รับทราบ	3.98	0.473	มาก
6. การออกกฎ ระเบียบของหน่วยงานอาศัยอำนาจตามกฎหมาย	3.84	0.468	มาก
7. หน่วยงานมีการตรวจสอบ ทบทวน กฎ ระเบียบต่าง ๆ ให้ทันสมัยและเหมาะสมอยู่เสมอ	3.34	0.626	ปานกลาง
รวม	3.57	0.531	มาก

2.3 การปฏิบัติงานตามหลักธรรมาภิบาลในหลักคุณธรรม

บุคลากรในองค์การบริหารส่วนตำบลโพธิ์เก้าต้น มีการปฏิบัติงานตามหลักธรรมาภิบาลในหลักคุณธรรม อยู่ในระดับมาก (ค่าเฉลี่ย 3.57) โดยหน่วยงานไม่มีการหลีกเลี่ยงกฎหมายหรือระเบียบ เพื่อกระทำในสิ่งที่ไม่ถูกต้อง (ค่าเฉลี่ย 4.12) รองลงมา คือ หน่วยงานไม่มีข้าราชการถูกดำเนินการทางวินัยหรือถูกลงโทษจากการเลี่ยงกฎหมาย (ค่าเฉลี่ย 4.04) และมีการปฏิบัติงานตามหลักธรรมาภิบาลในหลักคุณธรรมระดับต่ำที่สุด คือ ไม่มีเจ้าหน้าที่ทำผิดกฎหมาย (ค่าเฉลี่ย 3.32) รายละเอียดดังปรากฏในตาราง 5

ตาราง 5 การปฏิบัติงานตามธรรมาภิบาลในหลักคุณธรรม

ประเด็นที่ศึกษา	ค่าเฉลี่ย	S.D.	ระดับ
หลักคุณธรรม			
1. หน่วยงานของท่านไม่มีเจ้าหน้าที่ทำผิดกฎหมาย	3.32	0.653	ปานกลาง
2. หน่วยงานของท่าน ไม่มีเจ้าหน้าที่ใช้เวลาราชการไปทำเรื่องส่วนตัว	3.50	0.505	มาก
3. หน่วยงานของท่านไม่มีการหลีกเลี่ยงกฎหมายหรือระเบียบเพื่อกระทำในสิ่งที่ไม่ถูกต้อง	4.12	0.718	มาก

ตาราง 5 (ต่อ)

ประเด็นที่ศึกษา	ค่าเฉลี่ย	S.D.	ระดับ
4. หน่วยงานของท่านไม่มีข้าราชการถูกดำเนินการทางวินัยหรือถูกลงโทษจากการเลียงกฎหมาย	4.04	0.533	มาก
5. ผู้บริหารพิจารณาความดีความชอบของเจ้าหน้าที่ในหน่วยงานโดยยึดหลักความสามารถด้วยความเป็นธรรม	3.98	0.473	มาก
6. ผู้บริหารปฏิบัติต่อเจ้าหน้าที่โดยยึดหลักความเสมอภาคเท่าเทียมกัน	3.84	0.468	มาก
รวม	3.57	0.558	มาก

2.4 การปฏิบัติงานตามหลักธรรมาภิบาลในหลักความโปร่งใส

บุคลากรในองค์การบริหารส่วนตำบลโพธิ์เก้าต้น มีการปฏิบัติงานตามหลักธรรมาภิบาลในหลักความโปร่งใส อยู่ในระดับมาก (ค่าเฉลี่ย 3.58) โดยหน่วยงานมีผลตอบแทนให้แก่เจ้าหน้าที่ที่ปฏิบัติงานเป็นผลสำเร็จ (ค่าเฉลี่ย 3.84) รองลงมา คือ หน่วยงานมีวิธีการที่ยุติธรรมสำหรับพิจารณาลงโทษผู้ทำผิด (ค่าเฉลี่ย 3.76) และมีการปฏิบัติงานตามหลักธรรมาภิบาลในหลักความโปร่งใสในระดับต่ำที่สุด คือ มีการเปิดเผยแพร่ข้อมูลข่าวสารเกี่ยวกับความลับนโยบาย ผลการดำเนินการการจัดซื้อจัดจ้างให้ประชาชนและผู้สนใจทั่วไปได้รับทราบ (ค่าเฉลี่ย 3.34) รายละเอียดดังปรากฏในตาราง 6

ตาราง 6 การปฏิบัติงานตามธรรมาภิบาลในหลักความโปร่งใส

ประเด็นที่ศึกษา	ค่าเฉลี่ย	S.D.	ระดับ
หลักความโปร่งใส			
1. มีระบบการตรวจสอบภายในหน่วยงานที่เข้มแข็ง	3.61	0.677	มาก
2. ประชาชนเข้ามามีส่วนร่วมรับรู้ การทำงานของหน่วยงาน	3.55	0.700	มาก
3. มีผลตอบแทนให้แก่เจ้าหน้าที่ที่ปฏิบัติงานเป็นผลสำเร็จ	3.84	0.627	มาก
4. มีผลตอบแทนให้แก่เจ้าหน้าที่ที่ปฏิบัติงานมีประสิทธิภาพสูง และประสบความสำเร็จเป็นพิเศษ	3.72	0.505	มาก
5. หน่วยงานมีวิธีการที่ยุติธรรมสำหรับพิจารณาลงโทษผู้ทำผิด	3.76	0.505	มาก
6. หัวหน้างานลงโทษผู้ทุจริตหรือต่อประสิทธิภาพอย่างจริงจัง	3.44	0.867	ปานกลาง
7. มีระบบการให้และรับข้อมูลและมีการให้ข้อมูลข่าวสารทาง Internet พร้อมป้ายประชาสัมพันธ์ ให้ประชาชนทราบ	3.41	0.681	ปานกลาง

ตาราง 6 (ต่อ)

ประเด็นที่ศึกษา	ค่าเฉลี่ย	S.D.	ระดับ
8. มีการเปิดเผยแพร่ข้อมูลข่าวสารเกี่ยวกับความลับนโยบาย ผลการดำเนินการการจัดซื้อจัดจ้างให้ประชาชนและผู้สนใจ ทั่วไปได้รับทราบ	3.34	0.463	ปานกลาง
รวม	3.58	0.628	มาก

2.5 การปฏิบัติงานตามหลักธรรมาภิบาลในหลักความมีส่วนร่วม

บุคลากรในองค์การบริหารส่วนตำบลโพธิ์เก้าต้น มีการปฏิบัติงานตามหลักธรรมาภิบาลในหลักความมีส่วนร่วม อยู่ในระดับมาก (ค่าเฉลี่ย 3.81) โดยมีการแต่งตั้งประชาชนเข้าร่วมในการจัดซื้อจัดจ้าง โดยผ่านประชาคม (ค่าเฉลี่ย 3.88) รองลงมา คือ มีการนำความคิดเห็นของประชาชนไปประกอบการบริหารงาน การมีส่วนร่วมในการวางแผนหรือตัดสินใจ (ค่าเฉลี่ย 3.85) และมีการปฏิบัติงานตามหลักธรรมาภิบาลในหลักความมีส่วนร่วมระดับต่ำที่สุด คือ มีระบบการรับฟังความคิดเห็นของประชาชน เช่น จัดให้มีตู้รับข้อคิดเห็น จัดทำเว็บไซต์ซึ่งมีช่องทางสื่อสารกับประชาชน (Web Board) (ค่าเฉลี่ย 3.71) รายละเอียดดังปรากฏในตาราง 7

ตาราง 7 การปฏิบัติงานตามธรรมาภิบาลในหลักความมีส่วนร่วม

ประเด็นที่ศึกษา	ค่าเฉลี่ย	S.D.	ระดับ
หลักความมีส่วนร่วม			
1. มีระบบการรับฟังความคิดเห็นของประชาชน เช่น จัดให้มีตู้ รับข้อคิดเห็น จัดทำเว็บไซต์ซึ่งมีช่องทางสื่อสารกับประชาชน (Web Board)	3.71	0.657	มาก
2. มีการนำความคิดเห็นของประชาชนไปประกอบการ บริหารงาน	3.85	0.510	มาก
3. ประชาชนมีส่วนร่วมในการจัดทำแผนพัฒนาองค์การบริหาร ส่วนตำบล	3.78	0.617	มาก
4. มีการแต่งตั้งประชาชนเข้าร่วมในการจัดซื้อจัดจ้าง โดยผ่าน ประชาคม	3.88	0.535	มาก
รวม	3.81	0.579	มาก

2.6 การปฏิบัติงานตามหลักธรรมาภิบาลในหลักความรับผิดชอบ

บุคลากรในองค์การบริหารส่วนตำบลโพธิ์เก้าต้น มีการปฏิบัติงานตามหลักธรรมาภิบาลในหลักความรับผิดชอบ อยู่ในระดับมาก (ค่าเฉลี่ย 3.81) โดยผู้บริหารได้ทำความเข้าใจแผนงานโครงการและเป้าหมายของการดำเนินงานให้ผู้ปฏิบัติได้รับทราบ (ค่าเฉลี่ย 4.20) รองลงมา คือ ผู้ปฏิบัติงานเต็มใจที่จะยอมรับสิ่งใหม่ และเทคโนโลยีใหม่เสมอ (ค่าเฉลี่ย 4.02) และมีการปฏิบัติงานตามหลักธรรมาภิบาลในหลักความรับผิดชอบระดับต่ำที่สุด คือ มีมีการนำวิธีการประเมินผลและยกย่องผู้ทำงานได้ตามเป้าหมายโดยไม่นำระบบอุปถัมภ์มาใช้ในการประเมินผลงาน (ค่าเฉลี่ย 3.85) รายละเอียดดังปรากฏในตาราง 8

ตาราง 8 การปฏิบัติงานตามธรรมาภิบาลในหลักความรับผิดชอบ

ประเด็นที่ศึกษา	ค่าเฉลี่ย	S.D.	ระดับ
หลักความรับผิดชอบ			
1. ผู้บริหารได้ทำความเข้าใจแผนงานโครงการและเป้าหมายของการดำเนินงานให้ผู้ปฏิบัติได้รับทราบ	4.20	0.657	มาก
2. มีระบบและวิธีการทำให้บรรลุผลตามที่ตั้งเป้าหมายไว้ เช่น การทำงานเป็นทีม การลดขั้นตอน การใช้เทคโนโลยีเข้าช่วย	3.97	0.710	มาก
3. หน่วยงานมีการกำหนดวิธีการและขั้นตอนในการจัดการและใช้ทรัพยากรอย่างชัดเจน	3.96	0.617	มาก
4. ผู้ปฏิบัติงานเต็มใจที่จะยอมรับสิ่งใหม่ และเทคโนโลยีใหม่เสมอ	4.03	0.535	มาก
5. หน่วยงานมีการกำหนดมาตรฐานไว้อย่างชัดเจน เช่น ความสามารถเฉพาะตำแหน่ง	3.89	0.695	มาก
6. มีการนำวิธีการประเมินผลและยกย่องผู้ทำงานได้ตามเป้าหมายโดยไม่นำระบบอุปถัมภ์มาใช้ในการประเมินผลงาน	3.85	0.593	มาก
รวม	3.98	0.635	มาก

2.7 การปฏิบัติงานตามหลักธรรมาภิบาลในหลักความคุ้มค่า

บุคลากรในองค์การบริหารส่วนตำบลโพธิ์เก้าต้น มีการปฏิบัติงานตามหลักธรรมาภิบาลในหลักความคุ้มค่า อยู่ในระดับมาก (ค่าเฉลี่ย 3.81) โดยผู้บริหารได้ทำความเข้าใจแผนงานโครงการและเป้าหมายของการดำเนินงานให้ผู้ปฏิบัติได้รับทราบ (ค่าเฉลี่ย 4.20) รองลงมา คือ ผู้ปฏิบัติงาน

เต็มใจที่จะยอมรับสิ่งใหม่ และเทคโนโลยีใหม่เสมอ (ค่าเฉลี่ย 4.02) และมีการปฏิบัติงานตามหลักธรรมาภิบาลในหลักความคุ้มค่าระดับต่ำที่สุด คือ มีการนำวิธีการประเมินผลและยกย่องผู้ทำงานได้ตามเป้าหมายโดยไม่นำระบบอุปถัมภ์มาใช้ในการประเมินผลงาน (ค่าเฉลี่ย 3.85) รายละเอียดดังปรากฏในตาราง 9

ตาราง 9 การปฏิบัติงานตามธรรมาภิบาลในหลักความคุ้มค่า

ประเด็นที่ศึกษา	ค่าเฉลี่ย	S.D.	ระดับ
หลักความคุ้มค่า			
1. ไม่มีการทักท้วงหรือตั้งข้อสังเกตจากผู้ตรวจสอบบัญชีหรือผู้ตรวจสอบภายในว่า องค์การบริหารส่วนจังหวัดใช้จ่ายงบประมาณโดยไม่ประหยัด หรือไม่มีประสิทธิภาพ	3.55	0.557	มาก
2. เจ้าหน้าที่ในหน่วยงานได้รับผลตอบแทนเหมาะสมกับปริมาณ และคุณภาพของงาน	3.41	0.710	ปานกลาง
3. อัตรากำลังของบุคลากรมีจำนวนเหมาะสมกับปริมาณงาน	3.33	0.591	ปานกลาง
4. มีการใช้เทคโนโลยี เครื่องมือต่าง ๆ ที่ทันสมัยเพื่อลดต้นทุนลดขั้นตอนการทำงานและเพิ่มปริมาณผลผลิต	3.66	0.652	มาก
5. หน่วยงานมีการกำหนดวิสัยทัศน์พันธกิจ ยุทธศาสตร์ แผนงาน/โครงการไว้ชัดเจน	3.64	0.596	มาก
6. มีการนำผลประเมินการปฏิบัติงานมาปรับปรุงแก้ไขการปฏิบัติงานเพื่อให้มีความสามารถในการแข่งขัน	3.52	0.541	มาก
รวม	3.52	0.607	มาก

ตอนที่ 2 ผลการวิเคราะห์ข้อมูลเชิงคุณภาพ

1. มีการนำธรรมาภิบาลมาใช้ในการบริหารงานขององค์การบริหารส่วนตำบลโพธิ์เก้าต้นอย่างไร

ในข้อคำถามนี้จะเป็นส่วนที่แสดงความคิดเห็นถึงกระบวนการในการนำธรรมาภิบาลมาใช้ในการบริหารงานขององค์การบริหารส่วนตำบลโพธิ์เก้าต้นจากมุมมองของผู้ถูกสัมภาษณ์ทั้ง 3 กลุ่มมีความเห็นเป็นไปในแนวทางเดียวกัน สรุปได้ดังนี้

2.1 การเตรียมการ มีการประชุมวางแผนในการดำเนินงาน นัดแนะทำความเข้าใจในการความเท่าเทียม ไม่มีการแบ่งชั้นวรรณะ ไม่มีเครือข่าย ทุกคนมีสิทธิเท่าเทียมกัน

- 1.2 ปฏิบัติงานให้เป็นไปในรูปแบบเดียวกัน
- 1.3 ความรับผิดชอบ แบ่งหน้าที่ความรับผิดชอบอย่างเสมอภาคกัน มีการ ประสานงาน ให้การปฏิบัติงานมีความเชื่อมโยงกัน สละเวลา และมีความพร้อม
- 1.4 ความคุ้มค่า คุ้มค่าที่สุด -อุปกรณ์สำนักงานให้เกิดประโยชน์สูงสุดและประหยัด ที่สุด และใช้เวลาในการทำงานอย่างคุ้มค่า
- 1.5 ความสำเร็จ การบริหารการปฏิบัติงานที่มีประสิทธิภาพ
- 1.6 แก้ปัญหา มีการวางแผน ในการบริหารจัดการความรู้ในการปฏิบัติงานตามหลัก ธรรมชาติบาลสู่ความเป็นเลิศ โดยการมีส่วนร่วมในการค้นหาปัญหาการวิเคราะห์ข้อมูล ของสมาชิกทุก ฝ่ายร่วมกันกำหนดโครงการ เป้าหมาย ปัจจัยสู่ความสำเร็จและรับผิดชอบร่วมกัน ประสานใกล้ชิด ทุกฝ่ายร่วมกันแลกเปลี่ยนเรียนรู้ แยกกลุ่มกองในการทำงาน แต่มีความเป็นหนึ่งเดียวภายในองค์กร เพื่อประสานประโยชน์ร่วมกัน

2. ความรู้ที่ได้จากการนำธรรมชาติมาใช้ในการบริหารงานส่งผลต่อองค์การบริหารส่วน ตำบลโพธิ์เก้าต้นเป็นอย่างไร

ในข้อคำถามนี้จะเป็นส่วนที่แสดงความคิดเห็นถึงกระบวนการนำความรู้ที่ได้จากการนำ ธรรมชาติมาใช้ในการบริหารงานขององค์การบริหารส่วนตำบลโพธิ์เก้าต้นจากมุมมองของผู้ถูก สัมภาษณ์ทั้ง 3 กลุ่มมีความเห็นเป็นไปในแนวทางเดียวกัน มีกระบวนการ 6 ขั้นตอน ดังนี้

2.1 ความรู้ด้านการวางแผน เตรียมข้อมูล ค้นคว้า สอบถาม ศึกษา ทำประชาคม การจัด เวทีเรียนรู้ การสำรวจข้อมูลความต้องการประชาชน

2.2 ความรู้ด้านกำหนดวัตถุประสงค์ของการปฏิบัติงาน เพื่อกำหนดนโยบายและ ยุทธศาสตร์จังหวัด วางแผน วิเคราะห์ข้อมูลจัดลำดับความสำคัญ แยกแยะสภาพปัญหา กำหนด เป้าหมายและความคุ้มค่า กำหนด งานหรือกิจกรรม กำหนดระยะเวลา ขั้นตอนการดำเนินการตาม ระเบียบ ตรวจสอบข้อกฎหมายที่เกี่ยวข้อง นำแผนไปสู่การปฏิบัติ

2.3 ความรู้ด้านการแก้ปัญหาให้มีความสอดคล้องกัน ปัญหาบุคลากรบางส่วนยังขาด ความรู้และ ความเข้าใจในขั้นตอนการปฏิบัติงานและไม่ชัดเจนในงาน บุคลากรบางส่วนปฏิบัติงานไม่ ตรงกับ สายงาน การแก้ไขปัญหา ความร่วมมือในการแก้ไขปัญหาที่เกิดขึ้นได้ตรงจุด โดยมีผู้ บริหาร ข้าราชการ รวมถึงพนักงานและเพื่อลดปัญหาความขัดแย้งในการปฏิบัติงานต้องรับฟังปัญหา จากภาคี เครือข่าย บุคลากรในหน่วยงาน ประชาชน ผู้มีส่วนได้ส่วนเสีย การร่วมกันวิเคราะห์ มีการ ปรึกษาหารือกับผู้บังคับบัญชา มีการสอบถามหน่วยงานอื่นเพื่อร่วมกันแก้ไขปัญหา การประเมิน ความพร้อม นำปัญหานั้นมาประเมินความเป็นไปได้ในการแก้ไข

2.4 ความรู้ด้านการประสานงานให้บุคลากรมีความรับผิดชอบ มีส่วนร่วม การสร้างทีมงาน หาผู้รับผิดชอบ และทุกคนให้การยอมรับจากทุกฝ่าย ทุกคนมีความสำคัญเหมือนกัน ความรับผิดชอบ มีความรับผิดชอบต่อหน้าที่ สังคม ประชาชน องค์กร ครอบครัว เวลา

2.5 ความรู้ด้านความร่วมมือกันในการปฏิบัติงาน ยึดหลักความคิดเห็นของประชาชน เพื่อผลประโยชน์ของประชาชนโดยส่วนรวม ปฏิบัติงานด้วยความทุ่มเทและเสียสละ ประสานงาน/ปรึกษาหารือ ประชุมร่วมกัน เปิดโอกาสให้ประชาชนได้รับทราบความจริง การให้บริการโดยมีน้ำใจให้ความช่วยเหลือ และอำนวยความสะดวก พร้อมทั้งให้คำแนะนำที่ดี และนำหลักความรู้ด้านความคุ้มค่า บุคลากร มีการจัดส่งบุคลากรเข้าศึกษาต่อและอบรม มีการศึกษาดูงาน มีการถ่ายทอดความรู้ให้กับเพื่อนร่วมงาน วัสดุ - อุปกรณ์ มีระบบในการเบิก - จ่าย ควบคุมการใช้งานของวัสดุอุปกรณ์ต่าง ๆ ซึ่งใช้ตามแผนงานและตามความสำคัญของงานและเวลา

- 1) นำเทคโนโลยีมาใช้ในการทำงาน
- 2) ลดขั้นตอนที่ไม่จำเป็นในการทำงาน
- 3) มีมาตรการประหยัดพลังงาน มีการควบคุมการใช้งาน และมีการใช้โทรศัพท์ส่วนตัว

ส่วนตัว

- 4) ใช้ระบบจ้างเหมาเครื่องถ่ายเอกสาร
- 5) มีแผนปฏิบัติงานและโครงการ ที่ชัดเจน

และการนำความรู้ด้านความโปร่งใส ความเป็นธรรม ทุกคนทั้งหน่วยงานภายใน และหน่วยงานภายนอกได้รับการบริการจากหน่วยงาน อดต.เหมือนกัน ไม่แยกชั้น วรรณะ ความโปร่งใสในการทำงาน โดยไม่มีลัทธิลอบคมใน มีการประชาสัมพันธ์ ปฏิบัติตามระเบียบครบถ้วน ถูกต้อง ตรวจสอบได้ทุกคนสามารถมาดูข้อมูลได้ จากประกาศ อินเทอร์เน็ต หรือเจ้าหน้าที่ และ พร้อมถูกตรวจสอบ ให้ความเท่าเทียม ความเสมอภาคในการให้บริการแก่ผู้มารับบริการกับ อดต. โดยไม่เลือกปฏิบัติ

2.6 ความรู้ด้านการแลกเปลี่ยนเรียนรู้ โดยนำความรู้ด้านประสิทธิภาพ การส่งเสริมให้บุคลากรในองค์การบริหารส่วนตำบลได้พัฒนาความรู้ความสามารถ มีการแลกเปลี่ยนถ่ายทอดความรู้ มีการทำงานร่วมกันเป็นทีม และมีการแบ่งงานกันทำ บุคลากรมีจิตสำนึกที่ดี มีความรู้ความสามารถ งานที่ได้รับมอบหมายสำเร็จลุล่วงด้วยดี งานมีชื่อเสียง ได้รับคำชมเชย มีความภาคภูมิใจ และมีขวัญกำลังใจในการทำงาน

ตอนที่ 3 ผลการสังเคราะห์เพื่อศึกษารูปแบบการจัดการความรู้ เรื่อง ธรรมชาติที่มีความโปร่งใสขององค์การบริหารส่วนตำบลโพธิ์เก้าต้น อำเภอเมือง จังหวัดลพบุรี

1. องค์ประกอบในการจัดการความรู้ ประกอบด้วย

1.1 บุคคล (People) ได้แก่ ผู้บริหารท้องถิ่น ซึ่งมีหน้าที่ในการวางแผน และกำหนดนโยบายของการบริการงาน บุคลากรที่ปฏิบัติงานในองค์การบริหารส่วนตำบล ซึ่งมีหน้าที่ปฏิบัติตามนโยบายของผู้บริหาร และเป็นไปตามกฎระเบียบขององค์กร และประชาชนผู้มีส่วนได้ส่วนเสีย เป็นผู้รับบริการจากองค์การบริหารส่วนตำบล

1.2 กระบวนการ (Process) เป็นขั้นตอนการปฏิบัติงานตามกรอบและกฎระเบียบขององค์การบริหารส่วนตำบลเพื่อให้บริการในด้านต่าง ๆ ของประชาชนโดยเป็นไปอย่างเสมอภาคและเป็นธรรม มุ่งประโยชน์ของประชาชนเป็นสำคัญ เช่น การเรียงลำดับตามบัตรคิว การให้บริการช่วงพักเที่ยง และการมีสายด่วนรับเรื่องร้องทุกข์ตลอด 24 ชม. เป็นต้น

1.3 สื่อเทคโนโลยี (Technology) ปัจจุบันเป็นสิ่งสำคัญ ซึ่งจะนำมาใช้ในการรับส่งข้อมูลข่าวสาร การประชาสัมพันธ์ การติดต่อร้องทุกข์ ได้แก่ Website Facebook Line เป็นต้น

2. ขั้นตอนนำธรรมชาติที่มีความโปร่งใสมาใช้ในการบริหารงานขององค์การบริหารส่วนตำบลโพธิ์เก้าต้น ประกอบด้วย ประกอบด้วย 6 ขั้นตอน ดังนี้

ขั้นตอนที่ 1 สืบค้นความรู้ (Knowledge Capture) ความรู้เกี่ยวกับธรรมชาติ 6 ประการ ประการ ประกอบด้วย หลักนิติธรรม หลักคุณธรรม หลักความโปร่งใส หลักการมีส่วนร่วม หลักความรับผิดชอบ และหลักความคุ้มค่า เพื่อนำความรู้มาใช้ในการวางแผน เตรียมข้อมูล ค้นคว้า สอบถาม ศึกษา ทำประชาคม การจัดเวทีเรียนรู้ การสำรวจข้อมูลความต้องการประชาชน

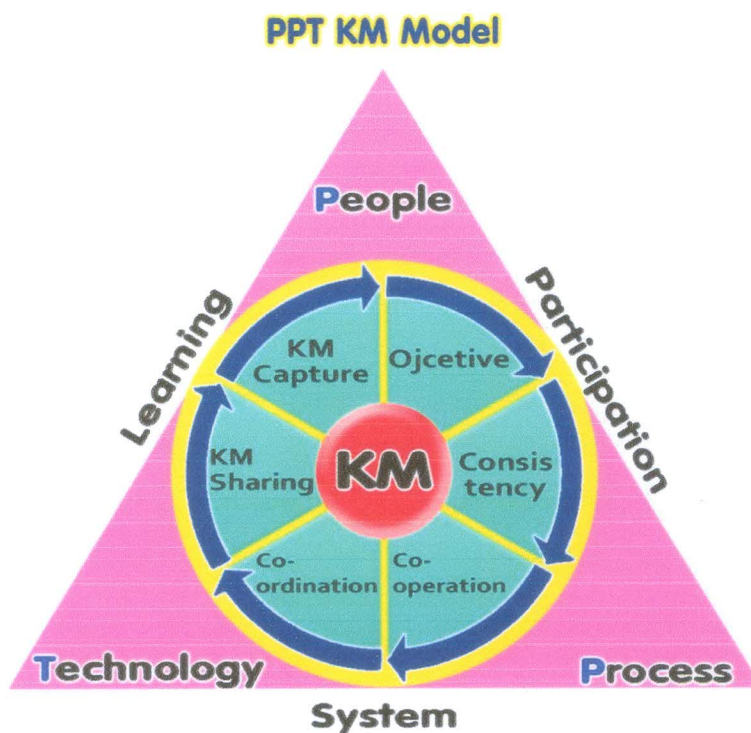
ขั้นตอนที่ 2 กำหนดวัตถุประสงค์ (Objective) เพื่อกำหนดนโยบายและยุทธศาสตร์ตำบล วางแผน วิเคราะห์ข้อมูลจัดลำดับความสำคัญ แยกแยะสภาพปัญหา กำหนดเป้าหมายและความคุ้มค่า กำหนด งานหรือกิจกรรม กำหนดระยะเวลา ขั้นตอนการดำเนินการตามระเบียบ ตรวจสอบข้อกฎหมายที่เกี่ยวข้อง นำแผนไปสู่การปฏิบัติ

ขั้นตอนที่ 3 สอดคล้อง (Consistency) เพื่อนำมาใช้ในการแก้ปัญหาให้มีความตรงประเด็นกัน ปัญหาบุคลากรบางส่วนยังขาดความรู้และ ความเข้าใจในขั้นตอนการปฏิบัติงานและไม่ชัดเจนในงาน บุคลากรบางส่วนปฏิบัติงานไม่ตรงกับ สายงาน การแก้ไขปัญหา ความร่วมมือในการแก้ไขปัญหาที่เกิดขึ้นได้ตรงจุด โดยมีผู้,บริหาร ข้าราชการ รวมถึงพนักงานและเพื่อลดปัญหาความขัดแย้งในการปฏิบัติงานต้องรับฟังปัญหา จากภาคีเครือข่าย บุคลากรในหน่วยงาน ประชาชน ผู้มีส่วนได้ส่วนเสีย การร่วมกันวิเคราะห์ มีการ ปรึกษาหารือกับผู้บังคับบัญชา มีการสอบถามหน่วยงานอื่น เพื่อร่วมกันแก้ไขปัญหา การประเมิน ความพร้อม นำปัญหานั้นมาประเมินความเป็นไปได้ในการแก้ไข

(System) ตามหลักธรรมาภิบาล 6 ประการ ประกอบด้วย หลักนิติธรรม หลักคุณธรรม หลักความโปร่งใส หลักการมีส่วนร่วม หลักความรับผิดชอบ และหลักความคุ้มค่า โดยการใช้เทคโนโลยีอย่างเหมาะสม เกิดการเรียนรู้ร่วมกัน (Learning) เพื่อให้เกิดประสิทธิภาพและประสิทธิผล โดยการมีส่วนร่วมของประชาชนในท้องถิ่นในการรับรู้ข้อมูลข่าวสารด้วยสื่อต่าง ๆ ขององค์การบริหารส่วนตำบลโพธิ์ไก่ตัน จึงทำให้เกิดภาพลักษณ์ที่ดีในการบริหารงาน

4. รูปแบบการจัดการความรู้ เรื่อง ธรรมาภิบาลที่มีความโปร่งใสมาใช้ในการบริหารงานขององค์การบริหารส่วนตำบลโพธิ์ไก่ตัน อำเภอเมือง จังหวัดลพบุรี

จากองค์ประกอบ ขั้นตอนและกระบวนการนำธรรมาภิบาลที่มีความโปร่งใสมาใช้ในการบริหารงานขององค์การบริหารส่วนตำบลโพธิ์ไก่ตัน ดังกล่าวข้างต้น สามารถสรุปรูปแบบการจัดการความรู้ เรื่อง ธรรมาภิบาลที่มีความโปร่งใสมาใช้ในการบริหารงานขององค์การบริหารส่วนตำบลโพธิ์ไก่ตัน อำเภอเมือง จังหวัดลพบุรี ได้ดังนี้



ภาพ 7 รูปแบบการจัดการความรู้ เรื่อง ธรรมาภิบาลที่มีความโปร่งใสมาใช้ในการบริหารงานขององค์การบริหารส่วนตำบลโพธิ์ไก่ตัน อำเภอเมือง จังหวัดลพบุรี

ขั้นตอนที่ 4 ประสานงาน (Co-operation) เพื่อให้บุคลากรมีความรับผิดชอบ มีส่วนร่วม การสร้างทีมงาน หาผู้รับผิดชอบ และทุกคนให้การยอมรับจากทุกฝ่าย ทุกคนมีความสำคัญเหมือนกัน ความรับผิดชอบ มีความรับผิดชอบต่อหน้าที่ สังคม ประชาชน องค์กร ครอบครัว และเวลาอย่างเหมาะสม

ขั้นตอนที่ 5 ร่วมมือ (Co-ordination) ในการปฏิบัติงาน ยึดหลักความคิดเห็นของประชาชน เพื่อผลประโยชน์ของประชาชนโดยส่วนรวม ปฏิบัติงานด้วยความทุ่มเทและเสียสละ ประสานงาน/ปรึกษาหารือ ประชุมร่วมกัน เปิดโอกาสให้ประชาชนได้รับทราบความจริง การให้บริการ โดยมีน้ำใจให้ความช่วยเหลือ และอำนวยความสะดวก พร้อมทั้งให้คำแนะนำที่ดี และนำหลักความรู้ด้านความคุ้มค่า บุคลากร มีการจัดส่งบุคลากรเข้าศึกษาต่อและอบรม มีการศึกษาดูงาน มีการถ่ายทอดความรู้ให้กับเพื่อนร่วมงาน วัสดุ - อุปกรณ์ มีระบบในการเบิก - จ่าย ควบคุมการใช้งานของวัสดุอุปกรณ์ต่าง ๆ ซึ่งใช้ตามแผนงานและตามความสำคัญของงานและเวลา

- 1) นำเทคโนโลยีมาใช้ในการทำงาน
- 2) ลดขั้นตอนที่ไม่จำเป็นในการทำงาน
- 3) มีมาตรการประหยัดพลังงาน มีการควบคุมการใช้งาน และมีการใช้โทรศัพท์ส่วนตัว
- 4) ใช้ระบบจ้างเหมาเครื่องถ่ายเอกสาร
- 5) มีแผนปฏิบัติงานและโครงการ ที่ชัดเจน

และการนำความรู้ด้านความโปร่งใส ความเป็นธรรม ทุกคนทั้งหน่วยงานภายใน และหน่วยงานภายนอกได้รับการบริการจากหน่วยงาน อบต.เหมือนกัน ไม่แยกชั้น วรรณะ ความโปร่งใสในการทำงาน โดยไม่มีลัทธิคัมภีร์ มีการประชาสัมพันธ์ ปฏิบัติตามระเบียบครบถ้วน ถูกต้อง ตรวจสอบได้ทุกคนสามารถมาดูข้อมูลได้ จากประกาศ อินเตอร์เน็ต หรือเจ้าหน้าที่ และพร้อมถูกตรวจสอบ ให้ความเท่าเทียม ความเสมอภาคในการให้บริการแก่ผู้มารับบริการกับ อบต. โดยไม่เลือกปฏิบัติ

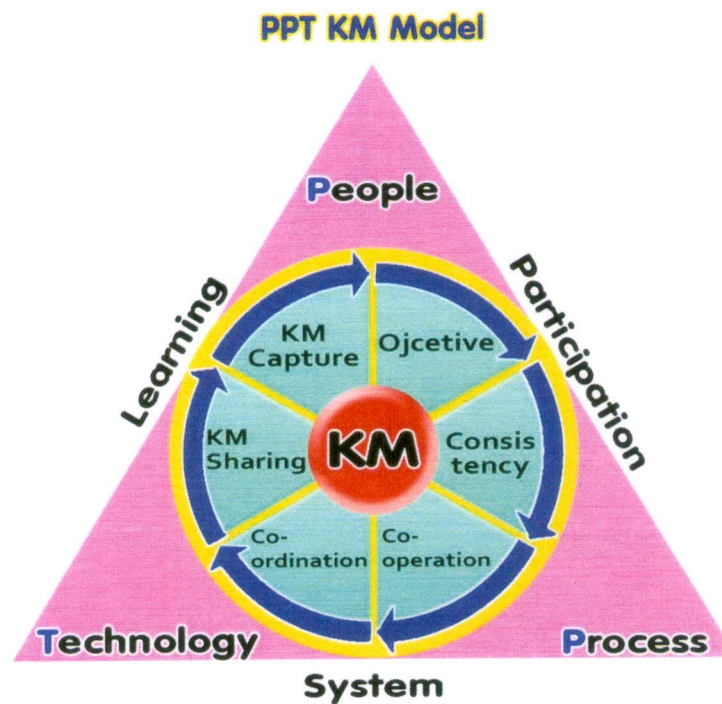
ขั้นตอนที่ 6 แลกเปลี่ยนเรียนรู้ (Knowledge Sharing) โดยนำความรู้ด้านประสิทธิภาพ การส่งเสริมให้บุคลากรในองค์การบริหารส่วนตำบลได้พัฒนาความรู้ความสามารถ มีการแลกเปลี่ยนถ่ายทอดความรู้ มีการทำงานร่วมกันเป็นทีม และมีการแบ่งงานกันทำ บุคลากรมีจิตสำนึกที่ดี มีความรู้ความสามารถ งานที่ได้รับมอบหมายสำเร็จลุล่วงด้วยดี งานมีชื่อเสียง ได้รับคำชมเชย มีความภาคภูมิใจ และมีขวัญกำลังใจในการทำงาน

3. กระบวนการนำธรรมาภิบาลที่มีความโปร่งใสมาใช้ในการบริหารงานขององค์การบริหารส่วนตำบลโพธิ์เก้าต้น ประกอบด้วย การมีส่วนร่วม (Participation) ของบุคคล (People) ได้แก่ ผู้บริหารท้องถิ่น บุคลากรในองค์การบริหารส่วนตำบล และประชาชนผู้มีส่วนได้ส่วนเสีย ด้วยกระบวนการ (Process) ในการปฏิบัติงานขององค์การบริหารส่วนตำบลโพธิ์เก้าต้น อย่างเป็นระบบ

(System) ตามหลักธรรมาภิบาล 6 ประการ ประกอบด้วย หลักนิติธรรม หลักคุณธรรม หลักความโปร่งใส หลักการมีส่วนร่วม หลักความรับผิดชอบ และหลักความคุ้มค่า โดยการใช้เทคโนโลยีอย่างเหมาะสม เกิดการเรียนรู้ร่วมกัน (Learning) เพื่อให้เกิดประสิทธิภาพและประสิทธิผล โดยการมีส่วนร่วมของประชาชนในท้องถิ่นในการรับรู้ข้อมูลข่าวสารด้วยสื่อต่าง ๆ ขององค์การบริหารส่วนตำบลโพธิ์เก้าต้น จึงทำให้เกิดภาพลักษณ์ที่ดีในการบริหารงาน

4. รูปแบบการจัดการความรู้ เรื่อง ธรรมาภิบาลที่มีความโปร่งใสมาใช้ในการบริหารงานขององค์การบริหารส่วนตำบลโพธิ์เก้าต้น อำเภอเมือง จังหวัดลพบุรี

จากองค์ประกอบ ขั้นตอนและกระบวนการนำธรรมาภิบาลที่มีความโปร่งใสมาใช้ในการบริหารงานขององค์การบริหารส่วนตำบลโพธิ์เก้าต้น ดังกล่าวข้างต้น สามารถสรุปรูปแบบการจัดการความรู้ เรื่อง ธรรมาภิบาลที่มีความโปร่งใสมาใช้ในการบริหารงานขององค์การบริหารส่วนตำบลโพธิ์เก้าต้น อำเภอเมือง จังหวัดลพบุรี ได้ดังนี้



ภาพ 7 รูปแบบการจัดการความรู้ เรื่อง ธรรมาภิบาลที่มีความโปร่งใสมาใช้ในการบริหารงานขององค์การบริหารส่วนตำบลโพธิ์เก้าต้น อำเภอเมือง จังหวัดลพบุรี

บทที่ 5

สรุปผล อภิปรายผล และข้อเสนอแนะ

การวิจัยเรื่อง การจัดการความรู้ เรื่อง ธรรมเนียมปฏิบัติที่มีความโปร่งใสขององค์การบริหารส่วนตำบลโพธิ์เก้าต้น อำเภอเมือง จังหวัดลพบุรี เป็นการศึกษารูปแบบการจัดการความรู้ในเรื่อง ธรรมเนียมปฏิบัติ ซึ่งสรุปผลการวิจัย ดังนี้

สรุปผลการวิจัย

1. วัตถุประสงค์การวิจัย

1.1 เพื่อศึกษาสภาพการปฏิบัติงานตามหลักธรรมเนียมปฏิบัติที่มีความโปร่งใสขององค์การบริหารส่วนตำบลโพธิ์เก้าต้น อำเภอเมือง จังหวัดลพบุรี

1.2 เพื่อศึกษารูปแบบการจัดการความรู้ เรื่อง ธรรมเนียมปฏิบัติที่มีความโปร่งใสขององค์การบริหารส่วนตำบลโพธิ์เก้าต้น อำเภอเมือง จังหวัดลพบุรี

2. วิธีดำเนินการวิจัย

ประยุกต์ใช้ระเบียบวิธีวิจัยของการวิจัยเชิงปริมาณและการวิจัยเชิงคุณภาพมาใช้ประกอบกันในการดำเนินการวิจัย ดังนี้

2.1 การวิจัยเชิงปริมาณ

2.1.1 ระเบียบวิธีวิจัย ใช้การวิจัยบรรยาย

2.1.2 ประชากร ที่ใช้ในการศึกษาวิจัยครั้งนี้ คือ บุคลากรที่ปฏิบัติในองค์การบริหารส่วนตำบลโพธิ์เก้าต้น จำนวน 65 คน

2.1.3 เครื่องมือที่ใช้ในการวิจัย คือ แบบสอบถาม ที่เกี่ยวกับการปฏิบัติงานตามหลักธรรมเนียมปฏิบัติ ประกอบด้วย หลักนิติธรรม หลักคุณธรรม หลักความโปร่งใส หลักการมีส่วนร่วม หลักความรับผิดชอบ และหลักความคุ้มค่า

2.1.4 ดำเนินการเก็บข้อมูลด้วยตนเอง และนำแบบสอบถามที่ได้ตรวจสอบความถูกต้อง ความครบถ้วนของข้อมูลในการตอบแล้วเตรียมการลงรหัส เพื่อการวิเคราะห์ข้อมูล

2.1.5 วิเคราะห์ข้อมูลโดยใช้โปรแกรมสำเร็จรูป โดยสถิติที่ใช้ในการวิเคราะห์ข้อมูล คือค่าร้อยละ ค่าความถี่ การวัดแนวโน้มเข้าสู่ส่วนกลาง และการวัดการกระจาย

2.2 การวิจัยเชิงคุณภาพ

ใช้สำหรับการศึกษาข้อมูลเชิงประจักษ์ตามสภาพที่เป็นจริง ทั้งที่ดำเนินการผ่านมาแล้วและกำลังดำเนินการอยู่

2.2.1 ระเบียบวิธีวิจัย ใช้การวิจัยภาคสนาม

2.2.2 ประชากร ที่ใช้ในการศึกษาวิจัยครั้งนี้ คือ ผู้บริหารท้องถิ่น จำนวน 3 คน

บุคลากรในองค์การปกครองส่วนท้องถิ่น จำนวน 6 คน และประชาชน จำนวน 6 คน รวม 15 คน

2.2.3 เครื่องมือที่ใช้ในการวิจัย คือ แบบสัมภาษณ์ ที่เกี่ยวกับการจัดการความรู้ และธรรมาภิบาล

2.2.4 เก็บรวบรวมข้อมูล โดยประยุกต์ใช้การวิจัยภาคสนามในการศึกษาและเก็บรวบรวมข้อมูลจากหลายแหล่ง กล่าวคือ การสัมภาษณ์กลุ่มผู้ให้ข้อมูลสำคัญ

2.2.5 ตรวจสอบข้อมูล โดยการตรวจสอบแบบสามเส้าด้านข้อมูล

2.2.6 วิเคราะห์ข้อมูลโดยใช้การวิเคราะห์เนื้อหา แบบสร้างข้อสรุป โดยจำแนกชนิดข้อมูลแบบไม่ใช่ทฤษฎี โดยยึดกรอบการวิจัยเป็นหลัก

2.3 การนำเสนอการจัดการความรู้ เรื่อง ธรรมาภิบาลที่มีความโปร่งใสขององค์การบริหารส่วนตำบล โพธิ์เก้าต้น อำเภอเมือง จังหวัดลพบุรี

นำข้อมูลที่ได้จากการวิจัยเชิงปริมาณและการวิจัยเชิงคุณภาพมาสังเคราะห์นำเสนอเป็นรูปแบบการจัดการความรู้ เรื่อง ธรรมาภิบาลที่มีความโปร่งใสขององค์การบริหารส่วนตำบลโพธิ์เก้าต้น อำเภอเมือง จังหวัดลพบุรี

3. ผลการวิจัย

3.1 การปฏิบัติงานตามหลักธรรมาภิบาลที่มีความโปร่งใสขององค์การบริหารส่วนตำบลโพธิ์เก้าต้น อำเภอเมือง จังหวัดลพบุรี

3.1.1 บุคลากรในองค์การบริหารส่วนตำบลโพธิ์เก้าต้น มีการปฏิบัติงานตามหลักธรรมาภิบาลโดยรวม อยู่ในระดับมาก (ค่าเฉลี่ย 3.67) โดยมีหลักความรับผิดชอบอยู่ในระดับมาก (ค่าเฉลี่ย 3.98) รองลงมา คือ หลักความมีส่วนร่วม (ค่าเฉลี่ย 3.81) และมีการปฏิบัติงานตามหลักธรรมาภิบาลในระดับต่ำที่สุด คือ หลักความคุ้มค่า (ค่าเฉลี่ย 3.52)

3.1.2 บุคลากรในองค์การบริหารส่วนตำบลโพธิ์เก้าต้น มีการปฏิบัติงานตามหลักธรรมาภิบาลในหลักนิติธรรม อยู่ในระดับมาก (ค่าเฉลี่ย 3.57) โดยมีหน่วยงานมีการกำหนดระยะเวลาแล้วเสร็จของงานบริการและประกาศให้ประชาชนได้รับทราบอยู่ในระดับมาก (ค่าเฉลี่ย 3.98) รองลงมา คือ หน่วยงานคำนึงถึงสิทธิความเท่าเทียมกันของผู้ที่มาติดต่อราชการโดยการให้บริการประชาชนอย่างเสมอภาคกัน และการออกกฎ ระเบียบของหน่วยงานอาศัยอำนาจตามกฎหมาย(ค่าเฉลี่ย 3.84) และมีการปฏิบัติงานตามหลักธรรมาภิบาลในหลักนิติธรรมระดับต่ำที่สุด คือ หน่วยงานมีการการตรวจสอบ ทบทวน กฎ ระเบียบต่าง ๆ ให้ทันสมัยและเหมาะสมอยู่เสมอ (ค่าเฉลี่ย 3.34)

3.1.3 บุคลากรในองค์การบริหารส่วนตำบลโพธิ์เก้าต้น มีการปฏิบัติงานตามหลักธรรมาภิบาลในหลักคุณธรรม อยู่ในระดับมาก (ค่าเฉลี่ย 3.57) โดยหน่วยงานไม่มีการหลีกเลี่ยงกฎหมายหรือระเบียบ เพื่อกระทำในสิ่งที่ไม่ถูกต้อง (ค่าเฉลี่ย 4.12) รองลงมา คือ หน่วยงานไม่มี

ข้าราชการถูกดำเนินการทางวินัยหรือถูกลงโทษจากการเลียงกฎหมาย(ค่าเฉลี่ย 4.04) และมีการปฏิบัติงานตามหลักธรรมาภิบาลในหลักคุณธรรมระดับต่ำที่สุด คือ ไม่มีเจ้าหน้าที่ทำผิดกฎหมาย (ค่าเฉลี่ย 3.32)

3.1.4 บุคลากรในองค์การบริหารส่วนตำบลโพธิ์เก้าต้น มีการปฏิบัติงานตามหลักธรรมาภิบาลในหลักความโปร่งใส อยู่ในระดับมาก (ค่าเฉลี่ย 3.58) โดยหน่วยงานมีผลตอบแทนให้แก่เจ้าหน้าที่ที่ปฏิบัติงานเป็นผลสำเร็จ (ค่าเฉลี่ย 3.84) รองลงมา คือ หน่วยงานมีวิธีการที่ยุติธรรมสำหรับพิจารณาโทษผู้ทำผิด (ค่าเฉลี่ย 3.76) และมีการปฏิบัติงานตามหลักธรรมาภิบาลในหลักความโปร่งใสระดับต่ำที่สุด คือ มีการเปิดเผยแพร่ข้อมูลข่าวสารเกี่ยวกับความลับนโยบาย ผลการดำเนินการการจัดซื้อจัดจ้างให้ประชาชนและผู้สนใจทั่วไปได้รับทราบ (ค่าเฉลี่ย 3.34)

3.1.5 บุคลากรในองค์การบริหารส่วนตำบลโพธิ์เก้าต้น มีการปฏิบัติงานตามหลักธรรมาภิบาลในหลักความมีส่วนร่วม อยู่ในระดับมาก (ค่าเฉลี่ย 3.81) โดยมีการแต่งตั้งประชาชนเข้าร่วมในการจัดซื้อจัดจ้าง โดยผ่านประชาคม (ค่าเฉลี่ย 3.88) รองลงมา คือ มีการนำความคิดเห็นของประชาชนไปประกอบการบริหารงาน การมีส่วนร่วมในการวางแผนหรือตัดสินใจ (ค่าเฉลี่ย 3.85) และมีการปฏิบัติงานตามหลักธรรมาภิบาลในหลักความมีส่วนร่วมระดับต่ำที่สุด คือ มีระบบการรับฟังความคิดเห็นของประชาชน เช่น จัดให้มีตู้รับข้อคิดเห็น จัดทำเว็บไซต์ซึ่งมีช่องทางสื่อสารกับประชาชน (Web Board) (ค่าเฉลี่ย 3.71)

3.1.6 บุคลากรในองค์การบริหารส่วนตำบลโพธิ์เก้าต้น มีการปฏิบัติงานตามหลักธรรมาภิบาลในหลักความรับผิดชอบ อยู่ในระดับมาก (ค่าเฉลี่ย 3.81) โดยผู้บริหารได้ทำความเข้าใจแผนงานโครงการและเป้าหมายของการดำเนินงานให้ผู้ปฏิบัติได้รับทราบ (ค่าเฉลี่ย 4.20) รองลงมา คือ ผู้ปฏิบัติงานเต็มใจที่จะยอมรับสิ่งใหม่ และเทคโนโลยีใหม่เสมอ (ค่าเฉลี่ย 4.02) และมีการปฏิบัติงานตามหลักธรรมาภิบาลในหลักความรับผิดชอบระดับต่ำที่สุด คือ มีมีการนำวิธีการประเมินผลและยกย่องผู้ทำงานได้ตามเป้าหมายโดยไม่นำระบบอุปถัมภ์มาใช้ในการประเมินผลงาน (ค่าเฉลี่ย 3.85)

3.1.7 บุคลากรในองค์การบริหารส่วนตำบลโพธิ์เก้าต้น มีการปฏิบัติงานตามหลักธรรมาภิบาลในหลักความคุ้มค่า อยู่ในระดับมาก (ค่าเฉลี่ย 3.81) โดยผู้บริหารได้ทำความเข้าใจแผนงานโครงการและเป้าหมายของการดำเนินงานให้ผู้ปฏิบัติได้รับทราบ (ค่าเฉลี่ย 4.20) รองลงมา คือ ผู้ปฏิบัติงานเต็มใจที่จะยอมรับสิ่งใหม่ และเทคโนโลยีใหม่เสมอ (ค่าเฉลี่ย 4.02) และมีการปฏิบัติงานตามหลักธรรมาภิบาลในหลักความคุ้มค่าระดับต่ำที่สุด คือ มีมีการนำวิธีการประเมินผลและยกย่องผู้ทำงานได้ตามเป้าหมายโดยไม่นำระบบอุปถัมภ์มาใช้ในการประเมินผลงาน (ค่าเฉลี่ย 3.85)

3.2 รูปแบบการจัดการความรู้ เรื่อง ธรรมชาติที่มีความโปร่งใสขององค์การบริหารส่วนตำบลโพธิ์เก้าต้น อำเภอเมือง จังหวัดลพบุรี

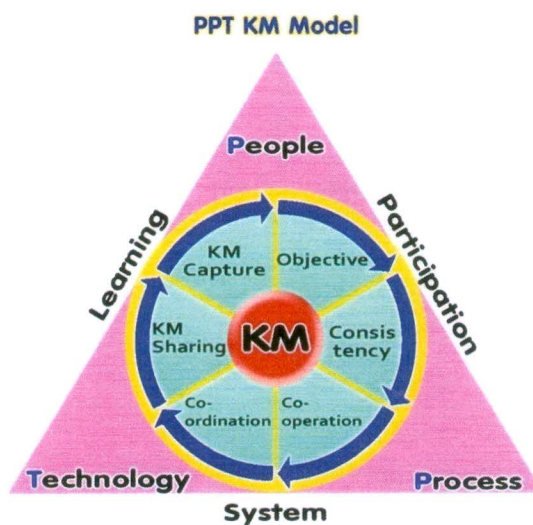
3.2.1 องค์ประกอบในการจัดการความรู้ ประกอบด้วย 1) บุคคล (People) 2) กระบวนการ (Process) และ 3) สื่อเทคโนโลยี (Technology)

3.2.2 ขั้นตอนนำธรรมชาติที่มีความโปร่งใสมาใช้ในการบริหารงานขององค์การบริหารส่วนตำบลโพธิ์เก้าต้น ประกอบด้วย 6 ขั้นตอน ขั้นตอนที่ 1 สืบค้นความรู้ (Knowledge Capture) ขั้นตอนที่ 2 กำหนดวัตถุประสงค์ (Objective) ขั้นตอนที่ 3 สอดคล้อง (Consistency) ขั้นตอนที่ 4 ประสานงาน (Co-operation) ขั้นตอนที่ 5 ร่วมมือ (Co-ordination) ขั้นตอนที่ 6 แลกเปลี่ยนเรียนรู้ (Knowledge Sharing)

3.3.3 กระบวนการนำธรรมชาติที่มีความโปร่งใสมาใช้ในการบริหารงานขององค์การบริหารส่วนตำบลโพธิ์เก้าต้น ประกอบด้วย การมีส่วนร่วม (Participation) ระบบ (System) และเรียนรู้ร่วมกัน (Learning) เพื่อให้เกิดประสิทธิภาพประสิทธิผล โดยการมีส่วนร่วมของประชาชนในท้องถิ่นในการรับรู้ข้อมูลข่าวสารด้วยสื่อต่าง ๆ ขององค์การบริหารส่วนตำบลโพธิ์เก้าต้น จึงทำให้เกิดภาพลักษณ์ที่ดีในการบริหารงาน

3.3.4 รูปแบบการจัดการความรู้ เรื่อง ธรรมชาติที่มีความโปร่งใสมาใช้ในการบริหารงานขององค์การบริหารส่วนตำบลโพธิ์เก้าต้น อำเภอเมือง จังหวัดลพบุรี

จากองค์ประกอบ ขั้นตอนและกระบวนการนำธรรมชาติที่มีความโปร่งใสมาใช้ในการบริหารงานขององค์การบริหารส่วนตำบลโพธิ์เก้าต้น ดังกล่าวข้างต้น สามารถสรุปรูปแบบการจัดการความรู้ ได้ดังนี้



ภาพ 2 รูปแบบการจัดการความรู้ เรื่อง ธรรมชาติที่มีความโปร่งใสมาใช้ในการบริหารงานขององค์การบริหารส่วนตำบลโพธิ์เก้าต้น อำเภอเมือง จังหวัดลพบุรี

อภิปรายผล

จากการวิจัยพบว่า กระบวนการสำคัญในการจัดการความรู้เรื่อง ธรรมชาติบำบัดที่มีความโปร่งใสขององค์การบริหารส่วนตำบลโพธิ์เก้าต้น อำเภอเมือง จังหวัดลพบุรี ทำให้เกิดการมีส่วนร่วมในการบริหารงานให้เป็นไปตามวัตถุประสงค์ของการปกครองท้องถิ่น

1. การปฏิบัติงานตามหลักธรรมาภิบาลที่มีความโปร่งใสขององค์การบริหารส่วนตำบลโพธิ์เก้าต้น อำเภอเมือง จังหวัดลพบุรี บุคลากรในองค์การบริหารส่วนตำบลโพธิ์เก้าต้นมีการปฏิบัติงานตามหลักธรรมาภิบาลโดยรวม อยู่ในระดับมาก สอดคล้องกับงานวิจัยของวรพจน์ ทรัพย์สุนทรกุล (2548) ได้ศึกษาเรื่องการดำเนินงานตามหลักเกณฑ์และวิธีการว่าด้วยการบริหารกิจการบ้านเมืองที่ดีของพนักงานเทศบาล: ศึกษากรณีเทศบาลในจังหวัดภูเก็ต พบว่า 1)กลุ่มตัวอย่างส่วนใหญ่เห็นด้วยในระดับมากกว่าเทศบาลมีการดำเนินงานตามหลักเกณฑ์และวิธีการว่าด้วยการบริหารกิจการบ้านเมืองที่ดี และ 2) ปัญหาและอุปสรรคจากการดำเนินงานตามหลักเกณฑ์และวิธีการว่าด้วยการบริหารกิจการบ้านเมืองที่ดีส่วนใหญ่อยู่ในระดับปานกลาง สำหรับข้อเสนอแนะที่สำคัญเช่นเทศบาลควรให้ความสำคัญกับ 1.หลักนิติธรรมควรกำหนดอำนาจหน้าที่ในการปฏิบัติงานของพนักงานเทศบาลให้ชัดเจนกว่าที่เป็นอยู่ 2.หลักคุณธรรม ควรปลูกฝังจิตสำนึกที่ดีแก่พนักงานให้มีความซื่อสัตย์สุจริต 3.หลักความโปร่งใสควรริเริ่มแนวทางการทำงานใหม่ๆ เน้นการทำงานเชิงรุกชัดเจนและตรวจสอบได้ 4.หลักความร่วมมือ ส่งเสริมให้เจ้าหน้าที่ในหน่วยงานและประชาชนมีส่วนร่วมในการแสดงความคิดเห็น 5. หลักความรับผิดชอบสร้างวัฒนธรรมความจงรักภักดีต่อหน่วยงาน และ 6.หลักความคุ้มค่า ควรตระหนักในการใช้วัสดุ อุปกรณ์ และทรัพยากรบุคคลในหน่วยงานให้เกิดประโยชน์สูงสุด งานวิจัยของนาวิรัตน์ จำจด (2551) ได้ศึกษาเรื่องปัจจัยที่มีอิทธิพลต่อความสำเร็จของการนำหลักการบริหารกิจการบ้านเมืองที่ดีไปปฏิบัติ : ศึกษาเฉพาะกรณีกรมการพัฒนาชุมชนในสังกัดส่วนกลาง พบว่า 1) ระดับความสำเร็จของการนำหลักการบริหารกิจการบ้านเมืองที่ดีไปปฏิบัติของแต่ละหน่วยงานอยู่ในระดับต่ำกว่าร้อยละ 70 ระดับความสำเร็จของการนำหลักการบริหารกิจการบ้านเมืองที่ดี ไปปฏิบัติของแต่ละหน่วยงานในสังกัดส่วนกลางของกรมการพัฒนาชุมชนมีความแตกต่างกัน 2) ปัจจัยที่มีอิทธิพลต่อความสำเร็จของการนำหลักการบริหารกิจการที่ดีไปปฏิบัติในหน่วยงานสังกัดส่วนกลางของกรมการพัฒนาชุมชน ได้แก่ ปัจจัยจูงใจ ปัจจัยด้านกระบวนการทัศนวัฒนธรรม ค่านิยมใหม่ของข้าราชการ “I AM REDAY” และตัวแปรที่อยู่ในแบบด้านการพัฒนาองค์การของ วรเดช จันทรศร โดยอธิบายความผันแปรของตัวแปรได้ร้อยละ 72.6 3)จุดแข็งที่เสริมให้การนำหลักการบริหารกิจการบ้านเมืองที่ดีไปปฏิบัติประสบความสำเร็จ คือ หน่วยงานมีการนำหลักการบริหารกิจการบ้านเมืองที่ดีไปปรับใช้ในการทำงานพัฒนาชุมชน จุดอ่อน คือ บุคลากรขาดความรู้ความเข้าใจเกี่ยวกับหลักการบริหารกิจการบ้านเมืองที่ดี โอกาส คือ หน่วยงานควรเปิดโอกาส

ให้ส่วนราชการ ประชาชน และเครือข่ายเข้ามาร่วมสนับสนุนการนำหลักการบริหารกิจการบ้านเมืองที่ดีไปปฏิบัติ และอุปสรรค คือ บทบาทภารกิจหน่วยงานซ้ำซ้อนกับหน่วยงานอื่น

2. รูปแบบการจัดการความรู้ เรื่อง ธรรมชาติที่มีความโปร่งใสขององค์การบริหารส่วนตำบล โพธิ์เก้าต้น อำเภอเมือง จังหวัดลพบุรี มีองค์ประกอบในการจัดการความรู้ ประกอบด้วย บุคคล (People) กระบวนการ (Process) และสื่อเทคโนโลยี (Technology) โดยมี ขั้นตอนการนำธรรมชาติที่มีความโปร่งใสมาใช้ในการบริหารงานขององค์การบริหารส่วนตำบล โพธิ์เก้าต้น ประกอบด้วย 6 ขั้นตอน ขั้นตอนที่ 1 สืบค้นความรู้ (Knowledge Capture) ขั้นตอนที่ 2 กำหนดวัตถุประสงค์ (Objective) ขั้นตอนที่ 3 สอดคล้อง (Consistency) ขั้นตอนที่ 4 ประสานงาน (Co-operation) ขั้นตอนที่ 5 ร่วมมือ (Co-ordination) ขั้นตอนที่ 6 แลกเปลี่ยนเรียนรู้ (Knowledge Sharing) และกระบวนการนำธรรมชาติที่มีความโปร่งใสมาใช้ในการบริหารงานขององค์การบริหารส่วนตำบลโพธิ์เก้าต้น ประกอบด้วย การมีส่วนร่วม (Participation) ระบบ (System) และเรียนรู้ร่วมกัน (Learning) เพื่อให้เกิดประสิทธิภาพและประสิทธิผล โดยการมีส่วนร่วมของประชาชนในท้องถิ่นในการรับรู้ข้อมูลข่าวสารด้วยสื่อต่าง ๆ ขององค์การบริหารส่วนตำบลโพธิ์เก้าต้น จึงทำให้เกิดภาพลักษณ์ที่ดีในการบริหารงาน สอดคล้องกับงานวิจัยของกานต์สุดา มาฆะศิริรานนท์ (2546) ได้ทำการวิจัยเรื่องการนำเสนอระบบการจัดการความรู้สำหรับองค์การภาคเอกชน พบว่า ระบบการจัดการความรู้มีขั้นตอนอยู่ 5 ขั้นตอน ดังนี้ 1) กำหนดสิ่งที่ต้องเรียนรู้ 2) การแสวงหาความรู้ 3) การสร้างความรู้ 4) การจัดเก็บและสืบค้นความรู้ 5) การถ่ายโอนและนำความรู้ ไปใช้ และจากการศึกษาสภาพปัญหาและความต้องการ พบว่าองค์การส่วนใหญ่มีความเข้าใจและพยายามพัฒนาองค์การของตนให้มีการจัดการความรู้ที่มี ประสิทธิภาพ แต่ทว่าสิ่งที่ เป็นปัญหาในองค์ การส่วนใหญ่ นั้นคือ องค์การส่วนใหญ่ได้นำหลักการจัดการความรู้ เพียงบางส่วนเข้ามาใช้ ในองค์การเท่านั้น ไม่ได้นำระบบการจัดการความรู้ มาใช้ทั้งระบบ จึงทำให้มองไม่เห็นภาพรวม และองค์ประกอบพื้นฐานที่จะต้องมีเพื่อจะจัดการความรู้ ได้อย่างมีประสิทธิภาพในองค์การ

ข้อเสนอแนะจากการวิจัย

จากการวิจัยนี้ สามารถนำสู่การให้ข้อเสนอแนะเพื่อประโยชน์มากยิ่งขึ้น

1. ข้อเสนอแนะสำหรับการนำผลการวิจัยไปใช้

จากผลการวิจัย พบว่า องค์ประกอบในการจัดการความรู้ ประกอบด้วย 1) บุคคล (People) 2) กระบวนการ (Process) และ 3) สื่อเทคโนโลยี (Technology) แต่ละองค์ประกอบมีบทบาท หน้าที่และความรับผิดชอบแตกต่างกัน ดังนั้น แต่ละองค์ประกอบจะต้องพิจารณาในส่วนของตนให้สอดคล้องกับบทบาท หน้าที่ของตน โดยต้องอาศัยการมีส่วนร่วม (Participation) ระบบ (System) และเรียนรู้ร่วมกัน (Learning) เพื่อให้เกิดประสิทธิภาพและประสิทธิผล โดยการมีส่วนร่วม

ของประชาชนในท้องถิ่นในการรับรู้ข้อมูลข่าวสารด้วยสื่อต่าง ๆ ขององค์การบริหารส่วนตำบลโพธิ์เก้าต้น จึงทำให้เกิดภาพลักษณ์ที่ดีในการบริหารงาน

2. ข้อเสนอแนะในการวิจัยครั้งต่อไป

ผลการวิจัยนี้ สามารถพัฒนารูปแบบที่เหมาะสมกับองค์กรปกครองส่วนท้องถิ่นแบบอื่นๆ ได้แก่ องค์การบริหารส่วนจังหวัด เทศบาล กรุงเทพมหานคร และเมืองพัทยา โดยนำรูปแบบการจัดการความรู้นี้ไปใช้ /ประยุกต์ในกาวิจัยและพัฒนา (R&D) โดยการวิจัยเชิงปฏิบัติการแบบมีส่วนร่วม (PAR) เพื่อให้สอดคล้องกับบริบทขององค์กรนั้น

บรรณานุกรม

- กานต์สุดา มาฆะศิริรานนท์. (2546). การนำเสนอระบบการจัดการความรู้สำหรับองค์กรภาคเอกชน. วิทยานิพนธ์มหาบัณฑิต, จุฬาลงกรณ์มหาวิทยาลัย.
- เกรียงศักดิ์ เจริญวงศ์ศักดิ์. (2541). **ธรรมรัฐภาคเมือง: บทบาทภาคีเมือง**. รัฐสภาสาร. 46(9): 1-13.
- คู่มือการจัดการความรู้จากทฤษฎีสู่การปฏิบัติ.(2550).กรุงเทพฯ :สำนักงาน ก.พ.ร.และสถาบัน เพิ่มผลผลิตแห่งชาติ.
- ชรัส ปุณณัสสะ. (2553). **ความสำเร็จในการนำนโยบายธรรมาภิบาลไปปฏิบัติของเทศบาล ในภาคตะวันออกเฉียงเหนือ**. วิทยานิพนธ์รัฐประศาสนศาสตรดุษฎีบัณฑิต สาขาวิชารัฐประศาสนศาสตร์ มหาวิทยาลัยราชภัฏวไลยอลงกรณ์ ในพระบรมราชูปถัมภ์.
- ชัชภูมิ สีชมพู. (2548). **รูปแบบการบริหารจัดการเขตพื้นที่การศึกษาตามหลักธรรมาภิบาล**. การศึกษาดุษฎีบัณฑิต มหาวิทยาลัยนเรศวร.
- ธีรภัทร์ เสรีรังสรรค์. (2549). **นักรการเมืองไทย: จริยธรรม ผลประโยชน์ทับซ้อนการคอร์รัปชัน สภาพปัญหา สาเหตุ ผลกระทบ แนวทางแก้ไข**.กรุงเทพฯ:สายธาร.
- นโยบายและแผนงาน, กอง. (2548). คนสำคัญที่ดำเนินการจัดการความรู้.ในรายงานผลการอบรมเชิงปฏิบัติการตลาดนัดความรู้การจัดการความรู้สู่ความเป็นเลิศของผู้เรียนและชุมชน วันที่ 9 - 11 ตุลาคม 2548 (หน้า 45). สุราษฎร์ธานี : มหาวิทยาลัยราชภัฏสุราษฎร์ธานี.
- บุญดี บุญญากิจ และคณะ. (2549). การจัดการความรู้ จากทฤษฎีสู่การปฏิบัติ. กรุงเทพฯ : ซีเอ็ดยูเคชั่น.
- นาวิรัตน์ จำจด. (2551). **ปัจจัยที่มีอิทธิพลต่อความสำเร็จของการนำหลักการบริหารกิจการบ้านเมืองที่ดีไปปฏิบัติ : ศึกษาเฉพาะกรณีกรมการพัฒนาชุมชนในสังกัดส่วนกลาง**. หลักสูตรปริญญารัฐประศาสนศาสตรบัณฑิต แขนงวิชาบริหารรัฐกิจ สาขาวิชาวิทยาการ มหาวิทยาลัยสุโขทัยธรรมาธิราช.
- บวรศักดิ์ อุวรรณโณ. (2542). **การสร้างธรรมาภิบาล (Good Governance) ในสังคมไทย**. กรุงเทพฯ: วิทยุชน.
- บุญทัน ดอกโธสง. (2541). **การจัดการองค์การ**. กรุงเทพฯ: มหาจุฬาลงกรณ์ราชวิทยาลัย.
- ปธาน สุวรรณมงคล. (2535). **การบริหารและการพัฒนาองค์การ**. พิมพ์ครั้งที่ 3. นนทบุรี: มหาวิทยาลัยสุโขทัยธรรมาธิราช.
- ประพนธ์ ผาสุกยัต. (2549). **การจัดการความรู้ ฉบับมือใหม่หัดขับ**. กรุงเทพฯ : ไยไหม.

- ประพันธ์ สร้อยเพชร. (2547). **การมีส่วนร่วมในการจัดการศึกษาของคณะกรรมการสถานศึกษาขั้นพื้นฐาน ศูนย์โรงเรียนตำบลแช่ช้าง อำเภอสนักำแพง จังหวัดเชียงใหม่**. วิทยานิพนธ์การศึกษามหาบัณฑิต สาขาวิชาการวิจัยและสถิติทางการศึกษา มหาวิทยาลัยเชียงใหม่.
- ไพบรยา เอรารวรรณ์ สาธิตา สกุศลรัตนกุลชัย และวิจิตรา ทองงอก. (2551). **ประมวลสาระความรู้ท้องถิ่น: ภาศิคุณธรรมนำท้องถิ่นพัฒนา**. ชุดเอกสารความรู้ เล่ม 4 ผลการประชุมสมัชชาคุณธรรมแห่งชาติและตลาดนัดคุณธรรม. ครั้งที่ 3. กรุงเทพฯ: ศูนย์ส่งเสริมและพัฒนาพลังแผ่นดินเชิงคุณธรรม.
- พยอม วงศ์สารศรี. (2538). **องค์การและการจัดการ**. พิมพ์ครั้งที่ 6. กรุงเทพฯ: สุภา.
- พระธรรมปิฎก (ป.อ. ปยุตโต). (2538). **พจนานุกรมพุทธศาสตร์ ฉบับประมวลธรรม**. กรุงเทพฯ: มหาจุฬาลงกรณราชวิทยาลัย.
- พรทิพา สหกลจักร. (2547). **หลักการบริหารกิจการบ้านเมืองที่ดี ในเทศบาลนครนนทบุรี : ความพร้อมในการนำมาใช้**. หลักสูตรปริญญาศิลปศาสตรบัณฑิต มหาวิทยาลัยเกษตรศาสตร์.
- ไพบุลย์ วัฒนศิริธรรม และพรรณทิพย์ เพชรมาก. (2551). **การบริหารสังคม ศาสตร์แห่งศตวรรษเพื่อสังคมไทยและสังคมโลก**. กรุงเทพฯ: สถาบันพัฒนาองค์กรชุมชน.
- มัลลิกา ต้นสอน. 2544. **พฤติกรรมองค์การ**. กรุงเทพฯ: เอ็กซ์เปอร์เน็ท.
- เมตต์ เมตต์การุณจิต. (2553). **การบริหารจัดการศึกษาแบบมีส่วนร่วม: ประชาชน องค์การปกครองส่วนท้องถิ่น และราชการ**. พิมพ์ครั้งที่ 2. กรุงเทพฯ: บั๊กพอยท์.
- ยุวัฒน์วุฒิมณี. (2534). **การพัฒนาชุมชนจากทฤษฎีสู่ปฏิบัติ**. กรุงเทพฯ: บางกอกบล็อก.
- รวิภา หอมเศรษฐี. (2549). **สมรรถนะของผู้บริหารระดับกลางในระบบราชการไทย**. วิทยานิพนธ์ปรัชญาดุษฎีบัณฑิต สาขาวิชารัฐประศาสนศาสตร์ มหาวิทยาลัยรามคำแหง.
- วเรช จันทรศร. (2540). **การนำนโยบายไปปฏิบัติ**. กรุงเทพฯ : กราฟิคพอร์แมท (ไทยแลนด์).
- วเรช จันทรศร. (2540). **ปรัชญาการบริหารภาครัฐ**. กรุงเทพฯ: สหยาบล็อกและการพิมพ์.
- วรพจน์ ทรัพย์สุนทรกุล. (2548). **การดำเนินงานตามหลักเกณฑ์และวิธีการว่าด้วยการบริหารกิจการบ้านเมืองที่ดีของพนักงานเทศบาล: ศึกษากรณีเทศบาลในจังหวัดภูเก็ต**. หลักสูตรปริญญารัฐประศาสนศาสตร์บัณฑิต บัณฑิตศึกษา มหาวิทยาลัยสุโขทัยธรรมาธิราช.
- วิทยากร เชียงกุล. (2551). **ปรัชญาการเมือง เศรษฐกิจ สังคม**. พิมพ์ครั้งที่ 2. กรุงเทพฯ: สายธาร.
- วิจารณ์ พานิช . (2 5 5 1). การจัดการความรู้ [Online], เข้าถึงได้จาก [http://gotoknow.org/blog/thaikm/\[2559, ตุลาคม 5\]](http://gotoknow.org/blog/thaikm/[2559, ตุลาคม 5])
- ศิริวรรณ เสรีรัตน์ และคนอื่นๆ. (2541). **พฤติกรรมองค์การ**. กรุงเทพฯ: ซีระฟิล์ม และไซเท็กซ์.
- ศิริอร ชันธรัตน์. (2536). **องค์การและการจัดการ**. กรุงเทพฯ: ทิพย์พิสุทธิ์.
- ศุภชัย ยาวะประภาษ. (2545). **นโยบายสาธารณะ**. กรุงเทพฯ: จุฬาลงกรณ์มหาวิทยาลัย.

- สงบ สิทธิเดช. (2549). กระทบทศน์ใหม่ในการบริหารจัดการสารเคมีที่มีผลกระทบต่อสังคมและสิ่งแวดล้อมตามข้อตกลงพหุภาคีด้านสิ่งแวดล้อมระหว่างประเทศของกรมศุลกากร. วิทยานิพนธ์รัฐประศาสนศาสตรดุษฎีบัณฑิต สาขาวิชารัฐประศาสนศาสตร์มหาวิทยาลัยราชภัฏสวนดุสิต.
- สถาบันพระปกเกล้า. (2545). การกระจายอำนาจและการปกครองท้องถิ่นในประเทศไทย. กรุงเทพฯ: ธรรมดาเพรส.
- สถาบันวิจัยเพื่อการพัฒนาประเทศไทย. (2540). รายงานการศึกษารูปแบบและแนวทางการเสริมสร้างความเข้มแข็งขององค์การบริหารส่วนตำบล. กรุงเทพฯ: สถาบันวิจัยเพื่อการพัฒนาประเทศไทย.
- สถาบันวิจัยเพื่อการพัฒนาประเทศไทย. (2541). ธรรมนูญเพื่อการพัฒนายั่งยืน: กลุ่มที่ 4. เอกสารการสัมมนาวิชาการประจำปี 2541 เรื่อง “จากวิกฤติสู่การพัฒนาที่ยั่งยืน จัดโดยสถาบันวิจัยเพื่อการพัฒนาแห่งประเทศไทย เมื่อวันที่ 11-13 ธันวาคม 2541 กรุงเทพฯ.
- สถาบันวิจัยเพื่อการพัฒนาประเทศไทย. (2543). สังคมโปร่งใสไร้ทุจริต. การสัมมนา TDRI ประจำปี 2543. 18-19 พฤศจิกายน 2543. โรงแรมแอมบาสเดอร์ซิตี้ จังหวัดชลบุรี.
- สายลม ปิ่นรัตน์. (2551). ปัจจัยที่มีอิทธิพลต่อความสำเร็จของการนำหลักกิจการบ้านเมืองที่ดีไปปฏิบัติ: กรณีศึกษาองค์การบริหารส่วนตำบลในเขตจังหวัดพระนครศรีอยุธยา. หลักสูตรปริญญารัฐประศาสนศาสตรบัณฑิต แขนงวิชาบริหารรัฐกิจ สาขาวิชาวิทยาการมหาวิทยาลัยสุโขทัยธรรมาธิราช.
- สมคิด บางโม. (2541). องค์การและการจัดการ. พิมพ์ครั้งที่ 2. กรุงเทพฯ: พิมพ์ดี.
- สมชาย ธีรพลกุล. (2543). การบริหารจัดการที่ดีและความสัมพันธ์แบบอุปถัมภ์กับระบอบประชาธิปไตย: ศึกษากรณีทัศนคติของพนักงานการปิโตรเลียมแห่งประเทศไทย. วิทยานิพนธ์ศิลปศาสตรมหาบัณฑิต สาขาวิชารัฐศาสตร์ มหาวิทยาลัยเกษตรศาสตร์.
- สมบัติ อารังธัญวงศ์. (2549). นโยบายสาธารณะ: แนวความคิดการวิเคราะห์และกระบวนการ. พิมพ์ครั้งที่ 6. กรุงเทพฯ: สถาบันบัณฑิตพัฒนบริหารศาสตร์.
- สมพร วัชรภูษิต. (2553). พัฒนาการกระบวนการจัดการความรู้การปฏิบัติงานตามหลักธรรมาภิบาลของข้าราชการองค์การบริหารส่วนจังหวัดสุราษฎร์ธานี. วิทยานิพนธ์ศิลปศาสตรมหาบัณฑิต สาขาวิชาสังคมศาสตร์เพื่อการพัฒนา มหาวิทยาลัยราชภัฏสุราษฎร์ธานี
- สมยศ นาวิการ. (2544). การบริหาร. พิมพ์ครั้งที่ 5. กรุงเทพฯ: โรงพิมพ์ไทยวัฒนาพานิชย์.
- สมยศ นาวิการ. (2545). การบริหาร. กรุงเทพฯ: ชาญวิทย์เซ็นเตอร์.
- สมาน รังสิโยภุชฌ์และสุธี สุทธิสมบุรณ์. (2542). หลักการบริหารเบื้องต้น. พิมพ์ครั้งที่ 18. กรุงเทพฯ: โรงพิมพ์สวัสดิการสำนักงานคณะกรรมการข้าราชการพลเรือน.

- สำนักงานคณะกรรมการข้าราชการพลเรือน. (2544). **คู่มือการสร้างระบบบริหารกิจการบ้านเมืองและสังคมที่ดี**. กรุงเทพฯ: สำนักงานคณะกรรมการข้าราชการพลเรือน.
- สำนักงานคณะกรรมการพัฒนาเมืองแห่งชาติ. (2543). **แนวทางการพัฒนาเมืองน่าอยู่ และชุมชนน่าอยู่อย่างยั่งยืน**. กรุงเทพฯ: ม.ป.ท.
- สำนักงานคณะกรรมการพัฒนาระบบราชการ. (2546). **คู่มือคำอธิบายและแนวทางปฏิบัติตามพระราชกฤษฎีกาว่าด้วยหลักเกณฑ์และวิธีการบริหารกิจการบ้านเมืองที่ดี พ.ศ. 2546**. กรุงเทพฯ: สำนักงานคณะกรรมการพัฒนาระบบราชการ.
- สำนักงานคณะกรรมการพัฒนาระบบราชการ. (2546). **คู่มือคำอธิบายและแนวทางปฏิบัติตามพระราชกฤษฎีกาว่าด้วยหลักเกณฑ์และวิธีการบริหารกิจการบ้านเมืองที่ดี พ.ศ. 2546**. กรุงเทพฯ: สำนักงานคณะกรรมการพัฒนาระบบราชการ.
- สำนักงานเลขาธิการวุฒิสภา. (2551). **รัฐธรรมนูญแห่งราชอาณาจักรไทย พ.ศ.2550**. กรุงเทพฯ: สำนักพิมพ์คณะรัฐมนตรีและราชกิจจานุเบกษา.
- สำนักนายกรัฐมนตรี. (2554). **ระเบียบสำนักนายกรัฐมนตรีว่าด้วยการสร้างระบบบริหารกิจการบ้านเมืองและสังคมที่ดี พ.ศ. 2542**. กรุงเทพฯ: สำนักนายกรัฐมนตรี.
- สุนทร วงศ์ไวยวรรณ. (2540). **วัฒนธรรมองค์การ แนวคิด งานวิจัย และประสบการณ์**. กรุงเทพฯ: สำนักพิมพ์โพธิ์เพชร.
- อรพินท์ สบโชคชัย. (2541). **ธรรมาภิบาลเพื่อการพัฒนาที่ยั่งยืน: กลุ่มที่ 4. เอกสารการสัมมนาวิชาการประจำปี 2541 เรื่อง จากวิกฤติสู่การพัฒนาที่ยั่งยืน จัดโดยสถาบันวิจัยเพื่อการพัฒนาประเทศไทย เมื่อวันที่ 11-13 ธันวาคม 2541**. กรุงเทพฯ.
- Alexander, E.R. (1985). From Idea to Action; Note for a Contingency Theory of the Policy Implementation Process Administration Process. **Administration and Society**. 16(4): 403-426.
- Cheema, D. & Rondinelli, A. (1980). **Reinventing Government for the Twenty-First Century: State Capacity in a Globalizing Society**. New York: McGraw-Hill.
- Cohen, J.M., & Uphoff, N.T. (1980). **Rural Development Participation: Concept and Measure For Project Design Implementation and Evaluation: Rural Development Committee Center for international Studies**. New York: Cornell University Press.
- Donal, S. V. & Carl, E V. (1975). The Policy Implementation Process: A Conceptual Framework. **Administration and Society**. 6(4) : 462-74.

- Ernest, R.A (1985). Interorganizational Coordination: Theory and Practice. **Journal of Planning Literature**. 19(9) : 23-28.
- Francis, D and Young D. (1990).**Improving Work Group: a Practical Manual for Team Buiding**. La Jolla, Calit: University Associate.
- Gorge, C. E. (1980).**Implementing public policy.Politics and public policy series**.Congressional Quarterly Press. New York: Alfred A. Knopf.
- Huntington, S. & Nelson, S. (1975). **No easy choice: political participation in developing countries**. New York: Harvard University Press.
- Katz, D., & Kahn, R.L. (1973).**The social Psychology of Organization**. New York: John Wiley & Sons Inc.
- Mills, R. H. (1980). **Macro organizational behavior**. Santa Monica, CA.: Goodyear.
- Osborne, D., &Gaebler, T. (1974).**Reinventing government**. New York: Penguin Books.
- Putt, T. & Springer, K. (1989).**Policy research: Concepts, methods, and applications**. New York: Prentice- Hall.
- Quade, R. (1982). **Analysis for public decisions**. New York: North-Holland, Inc.
- Schein, E. H. (1992). **OrganizationalCulture and Leadership_ 2nd ed**. San Francisco: Jossey – Bass PublishersInc.
- Schermerhorn, J. R., Hunt, G. J., & Osborn, N. R. (1992).**Organizational Behavior**. (6th ed.). John Wiley & Sons, Inc: New York Chichester Brisbane Toronto Singapore.
- Shafritz, J. M.,& Hyde, A. C. (1978).**Classics of Public Administration**.Oak Park, IL: Moore Publishing.
- Taylor, F. W. (1912). **Bulletin of the Taylor Society**.New York: Subscription.
- Van Meter, & Van Horn, . (1975). The policy implementation process: A conceptual framework. **Administration and society**.6 (5): 445 – 486.
- Wagner, J. A. and J. R. Hollenbeck.(1985). **Management of Organization Behavior**. New Jersey: Prentice Hall Inc.
- Webster, N. (1973). **The Webster's Dictionary**. 6th ed. New York: The new world publishing company.
- Wehrich, H., & Koontz, H. (1993).**Management A Global Perspective**. 10th ed. North America: McGraw-Hill.

ภาคผนวก

แบบสอบถามสำหรับการวิจัย
การจัดการความรู้ เรื่อง ธรรมเนียมปฏิบัติที่มีความโปร่งใส
ขององค์การบริหารส่วนตำบลโพธิ์เก้าต้น อำเภอเมือง จังหวัดลพบุรี

คำชี้แจง:

1. การวิจัยนี้ มุ่งศึกษาเพื่อศึกษาสภาพการปฏิบัติงานตามหลักธรรมาภิบาล และศึกษารูปแบบการจัดการความรู้ เรื่อง ธรรมเนียมปฏิบัติที่มีความโปร่งใสขององค์การบริหารส่วนตำบลโพธิ์เก้าต้น อำเภอเมือง จังหวัดลพบุรี

2. แบบสอบถามฉบับนี้ ประกอบด้วย 2 ตอน ได้แก่ ตอนที่ 1 ข้อมูลทั่วไป ตอนที่ 2 สภาพการปฏิบัติงานตามหลักธรรมาภิบาลขององค์การบริหารส่วนตำบลโพธิ์เก้าต้น อำเภอเมือง จังหวัดลพบุรี

3. คำตอบของท่านมีคุณค่าและความสำคัญต่อการวิจัยนี้มาก คำตอบของท่านจะเป็นความลับ โดยจะนำมาประมวลผลและนำเสนอในภาพรวมเท่านั้น จึงไม่มีผลกระทบต่อท่าน

โปรดตอบแบบสอบถามตามสภาพความเป็นจริง ขอขอบคุณในความกรุณาร่วมมืออย่างดียิ่ง มา ณ โอกาสนี้

คณะมนุษยศาสตร์และสังคมศาสตร์
มหาวิทยาลัยราชภัฏเทพสตรี

ตอนที่ 1 ข้อมูลทั่วไป

- | | | |
|--------------------------------|------------------------------|---------------------------------|
| 1. เพศ | 1 () ชาย | 2 () หญิง |
| 2. อายุ | 1 () 20 - 30 ปี | 2 () 31 - 40 ปี |
| | 3 () 41 - 50 ปี | 4 () 51 - 60 ปี |
| 3. ท่านจบการศึกษาสูงสุดระดับใด | 1 () ประถมศึกษา | 2 () มัธยมศึกษาหรือเทียบเท่า |
| | 3 () อนุปริญญาหรือเทียบเท่า | 4 () ปริญญาตรีหรือสูงกว่า |
| 4. ตำแหน่งปัจจุบัน | 1 () ผู้บริหาร | 2 () พนักงานส่วนตำบล / ลูกจ้าง |
| | 3 () พนักงานจ้าง | |
| 5. ระยะเวลาในการปฏิบัติงาน | 1 () น้อยกว่า 5 ปี | 2 () 5 - 10 ปี |
| | 3 () 10 - 15 ปี | 4 () 15 ปีขึ้นไป |
| 6. รายได้เฉลี่ยต่อเดือน | 1 () ต่ำกว่า 10,000 บาท | 2 () 10,001-20,000 บาท |
| | 3 () 20,001-30,000 บาท | 4 () 30,001 บาทขึ้นไป |

ตอนที่ 2 สภาพการปฏิบัติงานตามหลักธรรมาภิบาลขององค์การบริหารส่วนตำบลโพธิ์เก้าต้น อำเภอเมือง
จังหวัดลพบุรี

คำชี้แจง โปรดทำเครื่องหมาย ✓ ในช่องด้านขวามือที่ตรงกับสภาพความเป็นจริงของการปฏิบัติงานของท่าน

ประเด็น	ระดับการปฏิบัติงาน				
	มากที่สุด	มาก	ปานกลาง	น้อย	น้อยที่สุด
หลักนิติธรรม					
1. หน่วยงานมีการกระจายอำนาจการตัดสินใจให้ผู้มีหน้าที่รับผิดชอบในการดำเนินงานเรื่องนั้น ๆ					
2. มีการออกคำสั่งการมอบอำนาจตัดสินใจในการพิจารณาการสั่งการอนุญาตอนุมัติหรือปฏิบัติราชการ					
3. หน่วยงานคำนึงถึงสิทธิความเท่าเทียมกันของผู้ที่มาติดต่อราชการโดยการให้บริการประชาชนอย่างเสมอภาคกัน					
4. ประชาชนสามารถขอข้อมูลที่เกี่ยวข้องกับอำนาจหน้าที่หรือขั้นตอนการดำเนินงานของหน่วยงาน					
5. หน่วยงานมีการกำหนดระยะเวลาแล้วเสร็จของงานบริการและประกาศให้ประชาชนได้รับทราบ					
6. การออกกฎ ระเบียบของหน่วยงานอาศัยอำนาจตามกฎหมาย					
7. หน่วยงานมีการตรวจสอบ ทบทวน กฎ ระเบียบต่าง ๆ ให้ทันสมัยและเหมาะสมอยู่เสมอ					
หลักคุณธรรม					
1. หน่วยงานของท่านไม่มีเจ้าหน้าที่ทำผิดกฎหมาย					
2. หน่วยงานของท่าน ไม่มีเจ้าหน้าที่ใช้เวลาราชการไปทำเรื่องส่วนตัว					

ประเด็น	ระดับการปฏิบัติงาน				
	มากที่สุด	มาก	ปานกลาง	น้อย	น้อยที่สุด
3. หน่วยงานของท่านไม่มีการหลีกเลี่ยงกฎหมายหรือระเบียบ เพื่อกระทำในสิ่งที่ไม่ถูกต้อง					
4. หน่วยงานของท่านไม่มีข้าราชการถูกดำเนินการทางวินัยหรือถูกลงโทษจากการเลี่ยงกฎหมาย					
5. ผู้บริหารพิจารณาความดีความชอบของเจ้าหน้าที่ในหน่วยงานโดยยึดหลักความสามารถด้วยความเป็นธรรม					
6. ผู้บริหารปฏิบัติต่อเจ้าหน้าที่โดยยึดหลักความเสมอภาคเท่าเทียมกัน					
หลักความโปร่งใส					
1. มีระบบการตรวจสอบภายในหน่วยงานที่เข้มแข็ง					
2. ประชาชนเข้ามามีส่วนร่วมรับรู้ การทำงานของหน่วยงาน					
3. มีผลตอบแทนให้แก่เจ้าหน้าที่ที่ปฏิบัติงานเป็นผลสำเร็จ					
4. มีผลตอบแทนให้แก่เจ้าหน้าที่ที่ปฏิบัติงานมีประสิทธิภาพสูงและประสบความสำเร็จเป็นพิเศษ					
5. หน่วยงานมีวิธีการที่ยุติธรรมสำหรับพิจารณาลงโทษผู้ทำผิด					
6. หัวหน้างานลงโทษผู้ทุจริตหรือด้อยประสิทธิภาพอย่างจริงจัง					
7. มีระบบการให้และรับข้อมูลและมีการให้ข้อมูลข่าวสารทาง Internet พร้อมป้ายประชาสัมพันธ์ ให้ประชาชนทราบ					

ประเด็น	ระดับการปฏิบัติงาน				
	มากที่สุด	มาก	ปานกลาง	น้อย	น้อยที่สุด
8. มีการเปิดเผยแพร่ข้อมูลข่าวสารเกี่ยวกับ ความลับนโยบาย ผลการดำเนินการ จัดซื้อจัดจ้างให้ประชาชนและผู้สนใจทั่วไป ได้รับทราบ					
หลักความมีส่วนร่วม					
1. มีระบบการรับฟังความคิดเห็นของ ประชาชน เช่น จัดให้มีผู้รับข้อคิดเห็น จัดทำ เว็บไซต์ซึ่งมีช่องทางสื่อสารกับประชาชน (Web Board)					
2. มีการนำความคิดเห็นของประชาชนไป ประกอบการบริหารงาน					
3. ประชาชนมีส่วนร่วมในการจัดทำ แผนพัฒนาองค์การบริหารส่วนตำบล					
4. มีการแต่งตั้งประชาชนเข้าร่วมในการจัดซื้อ จัดจ้าง โดยผ่านประชาคม					
หลักความรับผิดชอบ					
1. ผู้บริหารได้ทำความเข้าใจแผนงานโครงการ และเป้าหมายของการดำเนินงานให้ผู้ปฏิบัติ ได้รับทราบ					
2. มีระบบและวิธีการทำให้บรรลุผลตามที่ ตั้งเป้าหมายไว้ เช่น การทำงานเป็นทีม การ ลดขั้นตอน การใช้เทคโนโลยีเข้าช่วย					
3. หน่วยงานมีการกำหนดวิธีการและขั้นตอน ในการจัดการและการใช้ทรัพยากรอย่าง ชัดเจน					
4. ผู้ปฏิบัติงานเต็มใจที่จะยอมรับสิ่งใหม่ และ เทคโนโลยีใหม่ เสมอ					
5. หน่วยงานมีการกำหนดมาตรฐานไว้อย่าง ชัดเจน เช่น ความสามารถเฉพาะตำแหน่ง					

ประเด็น	ระดับการปฏิบัติงาน				
	มากที่สุด	มาก	ปานกลาง	น้อย	น้อยที่สุด
6. มีการนำวิธีการประเมินผลและยกย่องผู้ที่ทำงานได้ตามเป้าหมายโดยไม่นำระบบอุปถัมภ์มาใช้ในการประเมินผลงาน					
หลักความคุ้มค่า					
1. ไม่มีการทักท้วงหรือตั้งข้อสังเกตจากผู้ตรวจสอบบัญชีหรือ ผู้ตรวจสอบภายในว่า องค์การบริหารส่วนจังหวัดใช้จ่ายงบประมาณโดยไม่ประหยัด หรือไม่มีประสิทธิภาพ					
2. เจ้าหน้าที่ในหน่วยงานได้รับผลตอบแทนเหมาะสมกับปริมาณ และคุณภาพของงาน					
3. อัตรากำลังของบุคลากรมีจำนวนเหมาะสมกับปริมาณงาน					
4. มีการใช้เทคโนโลยี เครื่องมือต่าง ๆ ที่ทันสมัยเพื่อลดต้นทุน ลดขั้นตอนการทำงาน และเพิ่มปริมาณผลผลิต					
5. หน่วยงานมีการกำหนดวิสัยทัศน์พันธกิจ ยุทธศาสตร์ แผนงาน/โครงการไว้ชัดเจน					
6. มีการนำผลประเมินการปฏิบัติงานมาปรับปรุงแก้ไขการ ปฏิบัติงานเพื่อให้มีความสามารถในการแข่งขัน					

... ขอขอบพระคุณอย่างสูงในความกรุณาตอบแบบสอบถามมา ณ โอกาสนี้ ...

ประวัติผู้วิจัย

ชื่อผู้วิจัย ดร.วาสิตา เกิดผล ประสพศักดิ์

ตำแหน่ง หัวหน้าสาขาวิชาการปกครองท้องถิ่น

สังกัด คณะมนุษยศาสตร์และสังคมศาสตร์ มหาวิทยาลัยราชภัฏเทพสตรี

สาขาวิชา หลักสูตรรัฐประศาสนศาสตรบัณฑิต สาขาวิชาการปกครองท้องถิ่น

ประวัติการศึกษา

- พุทธศาสตรดุษฎีบัณฑิต (รัฐประศาสนศาสตร์), มหาวิทยาลัยมหาจุฬาลงกรณราชวิทยาลัย, 2558
- ศิลปศาสตรมหาบัณฑิต (รัฐศาสตร์), มหาวิทยาลัยรามคำแหง, 2549
- รัฐประศาสนศาสตรบัณฑิต (รัฐประศาสนศาสตร์), มหาวิทยาลัยสุโขทัยธรรมมาธิราช, 2553
- ศึกษาศาสตรบัณฑิต (เทคโนโลยีและสื่อสารการศึกษา), มหาวิทยาลัยสุโขทัยธรรมมาธิราช, 2550
- วิทยาศาสตร์บัณฑิต (เกียรตินิยมอันดับ 1), สถาบันราชภัฏเทพสตรี, 2547

ประสบการณ์การทำงาน

- หัวหน้าสาขาวิชาการปกครองท้องถิ่น มหาวิทยาลัยราชภัฏเทพสตรี
- อาจารย์ประจำสาขาวิชาการปกครองท้องถิ่น มหาวิทยาลัยราชภัฏเทพสตรี

ผลงานทางวิชาการ

มยุรี ทรัพย์เที่ยง, และวาสิตา เกิดผล ประสพศักดิ์. (2559, มกราคม-เมษายน). การค้นหาวัฒนธรรมท้องถิ่นในจังหวัดภาคกลางตามภารกิจกระจายอำนาจของไทย. วารสาร มจร สังคมศาสตร์ปริทรรศน์, 5(1), 137-148.

_____. (2559). การจัดบริการสาธารณะด้านโครงสร้างพื้นฐานขององค์กรปกครองส่วนท้องถิ่นจังหวัดภาคกลาง. ใน การประชุมวิชาการระดับชาติมหาวิทยาลัยราชภัฏกลุ่มศรีอยุธยา ครั้งที่ 7 วันที่ 7-8 กรกฎาคม 2559. (หน้า 473-476). พระนครศรีอยุธยา: มหาวิทยาลัยราชภัฏพระนครศรีอยุธยา.

_____. (2559). การดำเนินการขององค์กรปกครองส่วนท้องถิ่นในการส่งเสริมการมีส่วนร่วมของประชาชนจังหวัดภาคกลาง. ใน การประชุมวิชาการระดับชาติ SMEs ไทยก้าวไกลสู่สากล วันที่ 18-19 กุมภาพันธ์ 2559. (หน้า 625-632). ลพบุรี: มหาวิทยาลัยราชภัฏเทพสตรี.

_____. (2559). การศึกษาแรงจูงใจและขวัญกำลังใจของบุคลากรที่ถ่ายโอนตามแผนการกระจายอำนาจ. ใน การประชุมวิชาการระดับชาติมหาวิทยาลัยราชภัฏกลุ่มศรีอยุธยา ครั้งที่ 7 วันที่ 7-8 กรกฎาคม 2559. (หน้า 281-289). พระนครศรีอยุธยา: มหาวิทยาลัยราชภัฏพระนครศรีอยุธยา.

_____. (2559). ความร่วมมือในการทำงานระหว่างองค์กรปกครองส่วนท้องถิ่นตามภารกิจกระจายอำนาจ. ใน การประชุมวิชาการระดับชาติ SMEs ไทยก้าวไกลสู่สากล วันที่ 18-19 กุมภาพันธ์ 2559. (หน้า 619-624). ลพบุรี: มหาวิทยาลัยราชภัฏเทพสตรี.

วาสิตา เกิดผล ประสพศักดิ์. (2558). Sufficiency Economy Pattern of Buddhist Concepts for Local Strengthening. ใน การประชุมวิชาการระดับชาติและนานาชาติ “การพัฒนาที่ยั่งยืนมหาวิทยาลัยขอนแก่น ครั้งที่ 5 ประจำปี 2558” วันที่ 24-25 ธันวาคม 2558. ขอนแก่น : มหาวิทยาลัยขอนแก่น.

