

การบริหารงานบุคคลในองค์การบริหารส่วนตำบลตามหลักธรรมาภิบาล
PERSONNEL MANAGEMENT IN SUBDISTRICT ADMINISTRATIVE ORGANIZATIONS
BASED ON GOOD GOVERNANCE PRINCIPLES

อริยา เกียรติกิ่งอำไพ

Ariya Kitatkongumpai

มหาวิทยาลัยมหามกุฏราชวิทยาลัย วิทยาเขตล้านช้าง

MahamakutBuddhist University Srilanchang Campus

E-mail: Ariya.kia@student.mbu.ac.th



วันที่รับบทความ: 2 เมษายน 2569; วันที่แก้ไขบทความ: 25 เมษายน 2569; วันที่ตอบรับบทความ: 26 เมษายน 2569

Received: April 2, 2026; Revised: April 25, 2026; Accepted: April 26, 2026

บทคัดย่อ

การบริหารงานบุคคลในองค์การบริหารส่วนตำบลถือเป็นปัจจัยสำคัญในการพัฒนาประสิทธิภาพขององค์กรปกครองส่วนท้องถิ่น เนื่องจากบุคลากรเป็นทรัพยากรที่สำคัญที่สุดในการขับเคลื่อนการดำเนินงานขององค์กรให้บรรลุเป้าหมาย การบริหารทรัพยากรบุคคลที่มีประสิทธิภาพจะช่วยให้บุคลากรสามารถปฏิบัติงานได้อย่างมีประสิทธิภาพ มีแรงจูงใจในการทำงาน และสามารถตอบสนองต่อความต้องการของประชาชนในพื้นที่ได้อย่างเหมาะสม ในปัจจุบันแนวคิดเรื่องธรรมาภิบาล (Good Governance) ได้รับการยอมรับอย่างแพร่หลายในการบริหารงานภาครัฐ เนื่องจากเป็นแนวทางที่ส่งเสริมความโปร่งใส ความรับผิดชอบ การมีส่วนร่วม และการใช้ทรัพยากรอย่างคุ้มค่า

บทความวิชาการนี้มีวัตถุประสงค์เพื่อศึกษาแนวคิดและแนวทางการบริหารงานบุคคลในองค์การบริหารส่วนตำบลตามหลักธรรมาภิบาล โดยใช้วิธีการศึกษาวิจัยเชิงเอกสาร (Documentary Research) จากตำรา หนังสือ งานวิจัย และบทความทางวิชาการที่เกี่ยวข้องกับการบริหารทรัพยากรบุคคลและการบริหารกิจการบ้านเมืองที่ดี รวมถึงเอกสารราชการที่เกี่ยวข้องกับองค์กรปกครองส่วนท้องถิ่น

ผลการศึกษาพบว่า การนำหลักธรรมาภิบาลมาประยุกต์ใช้ในการบริหารงานบุคคลขององค์การบริหารส่วนตำบลสามารถช่วยเพิ่มประสิทธิภาพในการดำเนินงานขององค์กรได้อย่างมีนัยสำคัญ โดยเฉพาะในด้านการสรรหาและคัดเลือกบุคลากรที่โปร่งใส การพัฒนาศักยภาพบุคลากรอย่างต่อเนื่อง การประเมินผลการปฏิบัติงานอย่างเป็นธรรม และการสร้างวัฒนธรรมองค์กรที่ยึดหลักคุณธรรมและจริยธรรม นอกจากนี้ การเปิดโอกาสให้ประชาชนเข้ามามีส่วนร่วมในการตรวจสอบและติดตามการดำเนินงานขององค์กรยังช่วยเสริมสร้าง

ความเชื่อมั่นของประชาชนต่อองค์กรปกครองส่วนท้องถิ่น และส่งเสริมให้เกิดการบริหารงานที่มีประสิทธิภาพและโปร่งใสมากยิ่งขึ้น

คำสำคัญ: การบริหารงานบุคคล, องค์การบริหารส่วนตำบล, ธรรมนูญ

Abstract

Human resource management in Subdistrict Administrative Organizations plays a vital role in enhancing the efficiency and effectiveness of local government administration. Personnel are considered the most valuable resource for driving organizational performance and achieving development goals. Effective human resource management can motivate employees, improve work performance, and enable local administrative organizations to respond effectively to the needs of the community.

The concept of good governance has been widely recognized as an important framework for public sector management. Good governance emphasizes transparency, accountability, participation, and efficiency in public administration. Applying good governance principles to personnel management can help improve organizational management and strengthen public trust in government institutions.

This academic article aims to examine the principles and approaches to human resource management in Subdistrict Administrative Organizations based on good governance principles. The study employs documentary research by reviewing academic literature, books, research papers, and official documents related to human resource management and public administration.

The findings indicate that applying good governance principles in human resource management significantly improves transparency and fairness in recruitment, personnel development, and performance evaluation processes. Furthermore, the promotion of ethical organizational culture and public participation in monitoring administrative activities can strengthen transparency and accountability within local government organizations. As a result, the application of good governance principles contributes to the development of efficient and sustainable local administrative management.

Keywords: Personnel Management; Subdistrict Administrative Organization; Good Governance

บทนำ

องค์การบริหารส่วนตำบลเป็นหน่วยงานปกครองส่วนท้องถิ่นที่มีบทบาทสำคัญในการพัฒนาชุมชน และการจัดบริการสาธารณะให้แก่ประชาชนในพื้นที่ การดำเนินงานขององค์การบริหารส่วนตำบลจำเป็นต้องอาศัยการบริหารจัดการที่มีประสิทธิภาพ โดยเฉพาะการบริหารงานบุคคลซึ่งถือเป็นปัจจัยสำคัญในการขับเคลื่อนองค์กรให้สามารถบรรลุเป้าหมายได้อย่างมีประสิทธิภาพ

การบริหารงานบุคคลเป็นกระบวนการที่เกี่ยวข้องกับการวางแผนกำลังคน การสรรหาและคัดเลือกบุคลากร การพัฒนาและฝึกอบรมบุคลากร การประเมินผลการปฏิบัติงาน และการสร้างแรงจูงใจในการทำงานของบุคลากร หากองค์กรสามารถบริหารทรัพยากรบุคคลได้อย่างมีประสิทธิภาพ จะช่วยเพิ่มประสิทธิผลในการดำเนินงานขององค์กรและส่งเสริมให้บุคลากรสามารถปฏิบัติงานได้อย่างเต็มศักยภาพ

แนวคิดเรื่องธรรมาภิบาลได้รับความสำคัญอย่างมากในการบริหารงานภาครัฐ เนื่องจากเป็นแนวทางที่ช่วยส่งเสริมการบริหารจัดการที่โปร่งใส มีความรับผิดชอบ และสามารถตรวจสอบได้ หลักธรรมาภิบาลประกอบด้วยหลักสำคัญ ได้แก่ หลักนิติธรรม หลักคุณธรรม หลักความโปร่งใส หลักการมีส่วนร่วม หลักความรับผิดชอบ และหลักความคุ้มค่า ซึ่งเป็นหลักการที่ช่วยส่งเสริมให้การบริหารงานภาครัฐมีประสิทธิภาพและสามารถตอบสนองต่อความต้องการของประชาชนได้อย่างเหมาะสม การนำหลักธรรมาภิบาลมาประยุกต์ใช้ในการบริหารงานบุคคลขององค์การบริหารส่วนตำบลจึงเป็นแนวทางสำคัญในการพัฒนาองค์กรให้มีประสิทธิภาพและสามารถสร้างความเชื่อมั่นให้แก่ประชาชนในพื้นที่ได้อย่างยั่งยืน

แนวคิดเกี่ยวกับการบริหารงานบุคคล

การบริหารงานบุคคล (Human Resource Management: HRM) เป็นกระบวนการสำคัญในการบริหารองค์กร เนื่องจากบุคลากรถือเป็นทรัพยากรที่มีคุณค่าและมีบทบาทสำคัญต่อความสำเร็จขององค์กร การบริหารงานบุคคลจึงมุ่งเน้นการวางแผน การจัดหา การพัฒนา และการรักษาบุคลากรให้สามารถปฏิบัติงานได้อย่างมีประสิทธิภาพ และสอดคล้องกับเป้าหมายขององค์กร

1. ความหมายของการบริหารงานบุคคล นักวิชาการหลายท่านได้ให้ความหมายของการบริหารงานบุคคลไว้ ดังนี้

เดสเลอร์ (Dessler, 2013) ให้ความหมายว่า การบริหารทรัพยากรมนุษย์เป็นกระบวนการในการสรรหา คัดเลือก ฝึกอบรม ประเมินผล และให้ค่าตอบแทนแก่บุคลากรในองค์กร เพื่อให้สามารถปฏิบัติงานได้อย่างมีประสิทธิภาพ

เดนฮาร์ดท์ และเดนฮาร์ดท์ (Denhardt & Denhardt, 2015) กล่าวว่า การบริหารงานบุคคลใน

ภาครัฐเป็นการจัดการทรัพยากรมนุษย์เพื่อให้เกิดการให้บริการสาธารณะอย่างมีคุณภาพ และตอบสนองต่อความต้องการของประชาชน

นักวิชาการไทย เช่น วรเดช จันทรศร (2562) อธิบายว่า การบริหารงานบุคคลเป็นกระบวนการบริหารจัดการบุคลากรขององค์กรตั้งแต่การวางแผนกำลังคน การสรรหา การพัฒนา การประเมินผล และการสร้างแรงจูงใจ เพื่อให้บุคลากรสามารถปฏิบัติงานได้อย่างเต็มศักยภาพ

จากความหมายดังกล่าวสามารถสรุปได้ว่า การบริหารงานบุคคลเป็นกระบวนการบริหารจัดการบุคลากรในองค์กรอย่างเป็นระบบ เพื่อให้บุคลากรมีความรู้ ความสามารถ และมีแรงจูงใจในการทำงาน อันจะนำไปสู่ความสำเร็จขององค์กร

2. ความสำคัญของการบริหารงานบุคคล การบริหารงานบุคคลมีความสำคัญต่อองค์กรในหลายด้าน ได้แก่

2.1 ช่วยเพิ่มประสิทธิภาพการทำงานขององค์กร เนื่องจากบุคลากรที่มีความรู้ความสามารถและได้รับการพัฒนาอย่างเหมาะสมจะสามารถปฏิบัติงานได้อย่างมีประสิทธิภาพ

2.2 ช่วยสร้างแรงจูงใจในการทำงาน การบริหารงานบุคคลที่ดีจะช่วยให้บุคลากรรู้สึกมีคุณค่าและมีความผูกพันต่อองค์กร

2.3 ช่วยพัฒนาศักยภาพของบุคลากร ผ่านการฝึกอบรมและการพัฒนาทักษะที่จำเป็นต่อการปฏิบัติงาน

2.4 ช่วยสร้างความเป็นธรรมในองค์กร ผ่านระบบการสรรหา การประเมินผล และการให้ค่าตอบแทนที่โปร่งใสและยุติธรรม

3. กระบวนการสำคัญของการบริหารงานบุคคล การบริหารงานบุคคลโดยทั่วไปประกอบด้วยกระบวนการสำคัญ ดังนี้

3.1 การวางแผนกำลังคน (Manpower Planning) เป็นการกำหนดจำนวนและคุณสมบัติของบุคลากรที่องค์กรต้องการในอนาคต เพื่อให้สอดคล้องกับภารกิจขององค์กร

3.2 การสรรหาและคัดเลือกบุคลากร (Recruitment and Selection) เป็นกระบวนการค้นหาและคัดเลือกบุคลากรที่มีความรู้ความสามารถเหมาะสมกับตำแหน่งงาน

3.3 การฝึกอบรมและพัฒนาบุคลากร (Training and Development) เป็นการพัฒนาความรู้ ทักษะ และความสามารถของบุคลากร เพื่อเพิ่มประสิทธิภาพในการทำงาน

3.4 การประเมินผลการปฏิบัติงาน (Performance Appraisal) เป็นการประเมินผลการทำงานของบุคลากร เพื่อใช้ในการพัฒนาศักยภาพและปรับปรุงการทำงาน

3.5 การให้ค่าตอบแทนและสวัสดิการ (Compensation and Benefits) เป็นการให้ค่าตอบแทนที่เหมาะสมและเป็นธรรม เพื่อสร้างแรงจูงใจในการทำงาน

4. การบริหารงานบุคคลในภาครัฐ การบริหารงานบุคคลในภาครัฐมีลักษณะเฉพาะที่แตกต่างจากภาคเอกชน เนื่องจากต้องปฏิบัติตามกฎหมาย ระเบียบ และข้อบังคับของทางราชการ รวมทั้งต้องคำนึงถึงประโยชน์สาธารณะเป็นสำคัญ ดังนั้น การบริหารงานบุคคลในหน่วยงานภาครัฐจึงต้องเน้นความโปร่งใส ความเป็นธรรม และความรับผิดชอบต่อสังคม สำหรับองค์กรปกครองส่วนท้องถิ่น เช่น องค์การบริหารส่วนตำบล การบริหารงานบุคคลถือเป็นกลไกสำคัญในการพัฒนาการให้บริการสาธารณะแก่ประชาชน หากสามารถบริหารทรัพยากรบุคคลได้อย่างมีประสิทธิภาพ ก็จะช่วยให้การดำเนินงานขององค์กรเป็นไปอย่างมีประสิทธิภาพและสามารถตอบสนองต่อความต้องการของประชาชนได้อย่างแท้จริง

แนวคิดเกี่ยวกับหลักธรรมาภิบาล

หลักธรรมาภิบาล (Good Governance) เป็นแนวคิดสำคัญในการบริหารจัดการองค์กรทั้งภาครัฐและภาคเอกชน โดยมุ่งเน้นให้การบริหารงานเป็นไปอย่างโปร่งใส มีประสิทธิภาพ มีความรับผิดชอบต่อสังคม และคำนึงถึงประโยชน์ส่วนรวม หลักธรรมาภิบาลจึงถือเป็นแนวทางสำคัญในการพัฒนาองค์กรให้มีการบริหารจัดการที่ดี และสามารถสร้างความเชื่อมั่นให้กับประชาชนหรือผู้มีส่วนได้ส่วนเสีย

1. ความหมายของหลักธรรมาภิบาล นักวิชาการและองค์กรระหว่างประเทศได้ให้ความหมายของหลักธรรมาภิบาลไว้หลายประการ ดังนี้

- โครงการพัฒนาแห่งสหประชาชาติ (UNDP) อธิบายว่า ธรรมาภิบาลเป็นกระบวนการในการใช้อำนาจทางการเมือง เศรษฐกิจ และการบริหาร เพื่อจัดการทรัพยากรของประเทศในการพัฒนา โดยเน้นการมีส่วนร่วม ความโปร่งใส และความรับผิดชอบต่อสังคม
- ธนาคารโลก (World Bank) ให้ความหมายว่า ธรรมาภิบาลเป็นกระบวนการและโครงสร้างที่ใช้ในการบริหารจัดการทรัพยากรทางเศรษฐกิจและสังคมของประเทศ เพื่อการพัฒนาอย่างยั่งยืน
- นักวิชาการไทย เช่น วรเดช จันทรร (2562) กล่าวว่า ธรรมาภิบาลเป็นหลักการบริหารจัดการที่ดี ซึ่งเน้นความโปร่งใส ความรับผิดชอบต่อสังคม การมีส่วนร่วม และความเป็นธรรมในการดำเนินงานขององค์กร

จากความหมายดังกล่าวสามารถสรุปได้ว่า หลักธรรมาภิบาลคือแนวทางในการบริหารองค์กรที่เน้นความโปร่งใส ความรับผิดชอบต่อสังคม ความเป็นธรรม และการมีส่วนร่วมของผู้มีส่วนได้ส่วนเสีย เพื่อให้เกิดการบริหารงานที่มีประสิทธิภาพและเป็นประโยชน์ต่อส่วนรวม

2. องค์ประกอบของหลักธรรมาภิบาล ในประเทศไทยได้กำหนดหลักธรรมาภิบาลที่สำคัญไว้ 6 ประการ ได้แก่

หลักนิติธรรม (Rule of Law) การบริหารงานต้องเป็นไปตามกฎหมาย ระเบียบ และข้อบังคับอย่างเคร่งครัด และต้องปฏิบัติต่อทุกคนอย่างเท่าเทียมกัน

2.1 หลักคุณธรรม (Morality) ผู้บริหารและบุคลากรต้องยึดมั่นในความซื่อสัตย์สุจริต มีจริยธรรม และดำเนินงานด้วยความรับผิดชอบ

2.2 หลักความโปร่งใส (Transparency) การดำเนินงานต้องเปิดเผยข้อมูลข่าวสารที่สำคัญให้ประชาชน สามารถตรวจสอบได้

2.3 หลักการมีส่วนร่วม (Participation) เปิดโอกาสให้ประชาชนหรือผู้มีส่วนได้ส่วนเสียเข้ามามีส่วนร่วมในการตัดสินใจหรือดำเนินงานขององค์กร

2.4 หลักความรับผิดชอบ (Accountability) ผู้บริหารและบุคลากรต้องรับผิดชอบต่อผลการปฏิบัติงานของตนเอง และพร้อมให้ตรวจสอบได้

2.5 หลักความคุ้มค่า (Value for Money / Effectiveness and Efficiency) การใช้ทรัพยากรขององค์กรต้องเกิดประโยชน์สูงสุด มีประสิทธิภาพ และคำนึงถึงความคุ้มค่าในการใช้ทรัพยากรของรัฐ

3. ความสำคัญของหลักธรรมาภิบาล การนำหลักธรรมาภิบาลมาใช้ในการบริหารองค์กรมีความสำคัญหลายประการ ได้แก่

3.1 ช่วยสร้างความโปร่งใสในการบริหารงาน

3.2 ช่วยป้องกันการทุจริตและการใช้อำนาจในทางที่ไม่เหมาะสม

3.3 ช่วยสร้างความเชื่อมั่นให้กับประชาชนและผู้มีส่วนได้ส่วนเสีย

3.4 ช่วยเพิ่มประสิทธิภาพในการบริหารจัดการองค์กร

3.5 ส่งเสริมการพัฒนาองค์กรอย่างยั่งยืน

4. การประยุกต์ใช้หลักธรรมาภิบาลในหน่วยงานภาครัฐหน่วยงานภาครัฐในประเทศไทยได้นำหลักธรรมาภิบาลมาใช้เป็นแนวทางในการบริหารจัดการองค์กร เพื่อให้การดำเนินงานเป็นไปอย่างโปร่งใส มีประสิทธิภาพ และตอบสนองต่อความต้องการของประชาชน โดยเฉพาะองค์กรปกครองส่วนท้องถิ่น เช่น องค์การบริหารส่วนตำบล ซึ่งมีบทบาทสำคัญในการพัฒนาท้องถิ่น การนำหลักธรรมาภิบาลมาใช้ในการบริหารงานจะช่วยให้การดำเนินงานเป็นไปอย่างมีประสิทธิภาพ โปร่งใส และสามารถสร้างความเชื่อมั่นให้กับประชาชนในพื้นที่ได้

การบริหารงานบุคคลขององค์การบริหารส่วนตำบลตามหลักธรรมาภิบาล

องค์การบริหารส่วนตำบล (อบต.) เป็นองค์กรปกครองส่วนท้องถิ่นที่มีบทบาทสำคัญในการพัฒนาท้องถิ่นและการให้บริการสาธารณะแก่ประชาชนในพื้นที่ การดำเนินงานขององค์การบริหารส่วนตำบลให้เกิดประสิทธิภาพและประสิทธิผลนั้น จำเป็นต้องอาศัยการบริหารงานบุคคลที่มีคุณภาพ โดยเฉพาะการนำหลักธรรมาภิบาลมาประยุกต์ใช้ในการบริหารจัดการบุคลากร เพื่อให้การดำเนินงานมีความโปร่งใส เป็นธรรม และสามารถตอบสนองต่อความต้องการของประชาชนได้อย่างแท้จริง

1. ความสำคัญของการบริหารงานบุคคลในองค์การบริหารส่วนตำบล การบริหารงานบุคคลในองค์การบริหารส่วนตำบลถือเป็นกลไกสำคัญในการขับเคลื่อนภารกิจขององค์กร เนื่องจากบุคลากรเป็นผู้ปฏิบัติงานตามนโยบายและแผนพัฒนาท้องถิ่น หากมีการบริหารจัดการบุคลากรที่ดี จะช่วยเพิ่มประสิทธิภาพในการปฏิบัติงาน ส่งเสริมการให้บริการประชาชน และสร้างความเชื่อมั่นต่อองค์กรปกครองส่วนท้องถิ่น

นอกจากนี้ การบริหารงานบุคคลที่มีประสิทธิภาพยังช่วยส่งเสริมให้บุคลากรมีแรงจูงใจในการทำงาน มีความรับผิดชอบต่องานที่ได้รับมอบหมาย และมีความพร้อมในการพัฒนาศักยภาพของตนเอง ซึ่งจะนำไปสู่การพัฒนาองค์กรและการพัฒนาท้องถิ่นอย่างยั่งยืน

2. หลักธรรมาภิบาลกับการบริหารงานบุคคลขององค์การบริหารส่วนตำบล การนำหลักธรรมาภิบาลมาใช้ในการบริหารงานบุคคลขององค์การบริหารส่วนตำบล เป็นแนวทางที่ช่วยให้การบริหารจัดการบุคลากรเป็นไปอย่างมีประสิทธิภาพ โปร่งใส และเป็นธรรม โดยสามารถประยุกต์ใช้หลักธรรมาภิบาลทั้ง 6 ประการดังนี้

2.1 หลักนิติธรรม (Rule of Law) การบริหารงานบุคคลต้องดำเนินการตามกฎหมาย ระเบียบ และข้อบังคับที่เกี่ยวข้อง เช่น การบรรจุแต่งตั้ง การเลื่อนตำแหน่ง การประเมินผลการปฏิบัติงาน และการดำเนินการทางวินัย โดยต้องปฏิบัติอย่างเท่าเทียมและเป็นธรรมกับบุคลากรทุกคน

2.2 หลักคุณธรรม (Morality) ผู้บริหารและบุคลากรขององค์การบริหารส่วนตำบลต้องยึดมั่นในความซื่อสัตย์สุจริต มีจริยธรรม และปฏิบัติหน้าที่ด้วยความรับผิดชอบ เพื่อสร้างความเชื่อมั่นให้กับประชาชนและองค์กร

2.3 หลักความโปร่งใส (Transparency) การบริหารงานบุคคลต้องมีความโปร่งใส สามารถตรวจสอบได้ เช่น การประกาศรับสมัครบุคลากร การพิจารณาเลื่อนตำแหน่ง หรือการประเมินผลการปฏิบัติงาน โดยต้องเปิดเผยข้อมูลอย่างชัดเจนและเป็นธรรม

2.4 หลักการมีส่วนร่วม (Participation) ควรเปิดโอกาสให้บุคลากรในองค์กรมีส่วนร่วมในการแสดงความคิดเห็น การเสนอแนะทางพัฒนางาน หรือการมีส่วนร่วมในการกำหนดนโยบายและแนวทางการบริหารงานบุคคล

2.5 หลักความรับผิดชอบ (Accountability) ผู้บริหารและบุคลากรต้องมีความรับผิดชอบต่อหน้าที่ของตนเอง และพร้อมรับการตรวจสอบจากหน่วยงานที่เกี่ยวข้อง รวมทั้งประชาชนในพื้นที่

2.6 หลักความคุ้มค่า (Value for Money) การบริหารงานบุคคลต้องคำนึงถึงการใช้ทรัพยากรขององค์กรอย่างคุ้มค่า เช่น การพัฒนาบุคลากรให้มีความรู้และทักษะที่จำเป็นต่อการปฏิบัติงาน เพื่อให้เกิดประโยชน์สูงสุดต่อองค์กรและประชาชน

3. แนวทางการพัฒนาการบริหารงานบุคคลขององค์การบริหารส่วนตำบลตามหลักธรรมาภิบาล เพื่อให้การบริหารงานบุคคลขององค์การบริหารส่วนตำบลมีประสิทธิภาพและสอดคล้องกับหลักธรรมาภิบาล ควรมีแนวทางการพัฒนา ดังนี้

3.1 ส่งเสริมระบบการบริหารงานบุคคลที่โปร่งใสและเป็นธรรม

3.2 พัฒนาศักยภาพของบุคลากรอย่างต่อเนื่องผ่านการฝึกอบรมและการศึกษาดูงาน

3.3 ส่งเสริมการมีส่วนร่วมของบุคลากรในการพัฒนาองค์กร

3.4 สร้างวัฒนธรรมองค์กรที่ยึดมั่นในคุณธรรมและจริยธรรม

3.5 ปรับปรุงระบบการประเมินผลการปฏิบัติงานให้มีความชัดเจนและเป็นธรรม

4. สรุป การบริหารงานบุคคลขององค์การบริหารส่วนตำบลตามหลักธรรมาภิบาลเป็นแนวทางสำคัญในการพัฒนาองค์กรให้มีประสิทธิภาพ โปร่งใส และสามารถตอบสนองต่อความต้องการของประชาชนได้อย่างแท้จริง การนำหลักธรรมาภิบาลมาประยุกต์ใช้ในการบริหารงานบุคคลจะช่วยส่งเสริมให้บุคลากรมีคุณธรรม มีความรับผิดชอบ และมีประสิทธิภาพในการปฏิบัติงาน อันจะนำไปสู่การพัฒนาท้องถิ่นอย่างยั่งยืน

งานวิจัยที่เกี่ยวข้อง

การศึกษางานวิจัยที่เกี่ยวข้องกับการบริหารงานบุคคลตามหลักธรรมาภิบาลมีความสำคัญ เนื่องจากช่วยให้เห็นแนวคิด แนวทาง และผลการศึกษาที่สามารถนำมาประยุกต์ใช้ในการพัฒนาการบริหารงานบุคคลขององค์กรปกครองส่วนท้องถิ่น โดยมีงานวิจัยที่สำคัญ ดังนี้

วรเดช จันทรศร (2562) ได้ศึกษาการบริหารงานบุคคลของหน่วยงานภาครัฐตามหลักธรรมาภิบาล พบว่า การนำหลักธรรมาภิบาลมาใช้ในการบริหารงานบุคคลช่วยเพิ่มความโปร่งใสในการดำเนินงาน และลดปัญหาการใช้อำนาจโดยมิชอบ ทั้งยังช่วยให้บุคลากรเกิดความเชื่อมั่นต่อระบบการบริหารงานขององค์กร

สุภาภรณ์ ศรีสุวรรณ (2561) ศึกษาการบริหารงานบุคคลขององค์กรปกครองส่วนท้องถิ่น พบว่า ปัจจัยสำคัญที่ส่งผลต่อประสิทธิภาพในการบริหารงานบุคคล ได้แก่ ภาวะผู้นำของผู้บริหาร ความโปร่งใสในการดำเนินงาน และการมีส่วนร่วมของบุคลากรในองค์กร

สมชาย พงศ์พิพัฒน์ (2560) ได้ศึกษาเกี่ยวกับการประยุกต์ใช้หลักธรรมาภิบาลในการบริหารงานขององค์กรปกครองส่วนท้องถิ่น พบว่า การนำหลักธรรมาภิบาลมาใช้ในการบริหารจัดการองค์กรสามารถช่วยเพิ่มประสิทธิภาพในการดำเนินงาน และสร้างความเชื่อมั่นให้กับประชาชนในพื้นที่

นอกจากนี้ งานวิจัยของ Denhardt and Denhardt (2015) เกี่ยวกับการบริหารภาครัฐแนวใหม่ (New Public Service) พบว่า การบริหารงานภาครัฐควรเน้นการมีส่วนร่วมของประชาชน ความโปร่งใส และความรับผิดชอบต่อผู้บริหาร ซึ่งสอดคล้องกับหลักธรรมาภิบาลที่นำมาใช้ในการบริหารงานบุคคลขององค์กรปกครองส่วนท้องถิ่น

จากการศึกษางานวิจัยที่เกี่ยวข้องพบว่า การนำหลักธรรมาภิบาลมาใช้ในการบริหารงานบุคคลขององค์กรปกครองส่วนท้องถิ่นจะช่วยส่งเสริมประสิทธิภาพในการทำงาน เพิ่มความโปร่งใสในการบริหารจัดการ และสร้างความเชื่อมั่นให้กับประชาชนในพื้นที่

ผลการศึกษาเชิงวิเคราะห์เกี่ยวกับการบริหารงานบุคคลขององค์การบริหารส่วนตำบล

จากการศึกษาแนวคิด ทฤษฎี และงานวิจัยที่เกี่ยวข้อง สามารถวิเคราะห์การบริหารงานบุคคลขององค์การบริหารส่วนตำบลตามหลักธรรมาภิบาลได้ดังนี้

ประการแรก ด้านหลักนิติธรรม พบว่า การบริหารงานบุคคลขององค์การบริหารส่วนตำบลต้องดำเนินการภายใต้กฎหมาย ระเบียบ และข้อบังคับที่เกี่ยวข้อง เช่น การบรรจุแต่งตั้ง การเลื่อนตำแหน่ง และการดำเนินการทางวินัย ซึ่งช่วยให้การบริหารงานมีความเป็นธรรมและสามารถตรวจสอบได้

ประการที่สอง ด้านหลักคุณธรรม ผู้บริหารและบุคลากรขององค์การบริหารส่วนตำบลต้องยึดมั่นในความซื่อสัตย์สุจริตและจริยธรรมในการปฏิบัติงาน เพื่อสร้างความเชื่อมั่นให้กับประชาชนในพื้นที่

ประการที่สาม ด้านความโปร่งใส การดำเนินงานด้านการบริหารงานบุคคลควรมีการเปิดเผยข้อมูลข่าวสารที่เกี่ยวข้อง เช่น การรับสมัครบุคลากร การประเมินผลการปฏิบัติงาน และการพิจารณาเลื่อนตำแหน่ง เพื่อให้บุคลากรและประชาชนสามารถตรวจสอบได้

ประการที่สี่ ด้านการมีส่วนร่วม องค์การบริหารส่วนตำบลควรเปิดโอกาสให้บุคลากรในองค์กรมีส่วนร่วมในการเสนอความคิดเห็นและแนวทางในการพัฒนาการบริหารงานบุคคล ซึ่งจะช่วยให้เกิดการยอมรับและความร่วมมือในการดำเนินงาน

ประการที่ห้า ด้านความรับผิดชอบ ผู้บริหารและบุคลากรต้องมีความรับผิดชอบต่อหน้าที่ของตนเอง และพร้อมรับการตรวจสอบจากหน่วยงานที่เกี่ยวข้อง รวมทั้งประชาชนในพื้นที่

ประการสุดท้าย ด้านความคุ้มค่า การบริหารงานบุคคลควรคำนึงถึงการใช้ทรัพยากรขององค์กรอย่างมีประสิทธิภาพ เช่น การพัฒนาศักยภาพของบุคลากรให้สามารถปฏิบัติงานได้อย่างเต็มศักยภาพ ซึ่งจะช่วยเพิ่มประสิทธิภาพในการให้บริการประชาชน

สรุป

การบริหารงานบุคคลขององค์การบริหารส่วนตำบลตามหลักธรรมาภิบาลเป็นแนวทางสำคัญในการพัฒนาองค์กรให้มีประสิทธิภาพ โปร่งใส และสามารถตอบสนองต่อความต้องการของประชาชนได้อย่างแท้จริง โดยการนำหลักธรรมาภิบาลทั้ง 6 ประการ ได้แก่ หลักนิติธรรม หลักคุณธรรม หลักความโปร่งใส หลักการมีส่วนร่วม หลักความรับผิดชอบ และหลักความคุ้มค่า มาประยุกต์ใช้ในการบริหารงานบุคคล จะช่วยให้การดำเนินงานขององค์กรมีความเป็นธรรม มีประสิทธิภาพ และสามารถสร้างความเชื่อมั่นให้กับประชาชนในพื้นที่

ข้อเสนอแนะ

1. ควรส่งเสริมการนำหลักธรรมาภิบาลมาใช้ในการบริหารงานบุคคลอย่างจริงจังในทุกระดับของ

องค์กร

2. ควรพัฒนาศักยภาพของบุคลากรในองค์การบริหารส่วนตำบลผ่านการฝึกอบรมและการพัฒนาทักษะอย่างต่อเนื่อง

3. ควรส่งเสริมการมีส่วนร่วมของบุคลากรและประชาชนในการกำหนดแนวทางการพัฒนาองค์กร

4. ควรปรับปรุงระบบการประเมินผลการปฏิบัติงานให้มีความโปร่งใสและเป็นธรรม

5. ควรส่งเสริมวัฒนธรรมองค์กรที่ยึดมั่นในคุณธรรมและจริยธรรมในการปฏิบัติงาน

อ้างอิง

วรเดช จันทรศร. (2562). *การบริหารภาครัฐแนวใหม่*. กรุงเทพมหานคร: สำนักพิมพ์จุฬาลงกรณ์มหาวิทยาลัย.

สมชาย พงศ์พิพัฒน์. (2560). การบริหารงานตามหลักธรรมาภิบาลขององค์กรปกครองส่วนท้องถิ่น. *วารสารรัฐประศาสนศาสตร์*, 15(2), 45–60.

สุภาภรณ์ ศรีสุวรรณ. (2561). การบริหารงานบุคคลขององค์กรปกครองส่วนท้องถิ่นในประเทศไทย. *วารสารการบริหารท้องถิ่น*, 12(1), 23–38.

สำนักงานคณะกรรมการพัฒนาระบบราชการ. (2560). *หลักธรรมาภิบาลของการบริหารกิจการบ้านเมืองที่ดี*. กรุงเทพมหานคร.

Denhardt, J. V., & Denhardt, R. B. (2015). *The new public service: Serving, not steering*. New York: Routledge.

Dessler, G. (2013). *Human resource management* (13th ed.). New Jersey: Pearson Education.