

Accountability of Local Administrative Organizations in Khon Kaen Province

Jitludda Saenta

Master of Public Administration Student, College of Local Administration, Khon Kaen University

Supawattanakorn Wongthanasu

Associate Professor, College of Local Administration, Khon Kaen University

Researcher, Research Group on Local Affairs Administration

Received: May 18, 2018

Revised: July 3, 2018

Accepted: July 13, 2018

Abstract

This research had the objective to assess the accountability of local administrative organizations (LAOs) in Khon Kaen Province to assume the roles and responsibilities of local government. This study also presents guidelines for building capacity of the LAO in Khon Kaen. Data were collected from a review and synthesis of existing documentation, including the evaluation project on “Ethics and Transparency in 225 LAO in Khon Kaen during Fiscal Year 2017” (Wongthanasu et al, 2017). The current research assessed LAO readiness in terms of managing implementation, managing the LAO staff, and honesty/fidelity in management.

This study found that LAO in Khon Kaen have a high level of accountability (mean score of 87.58). This shows that the LAO staff, both line and staff positions, feel that they have commitment, determination and motivation to perform their tasks to the best of their ability to achieve the desired results. The line managers and staff are ready to take responsibility for correcting deficiencies, damages, or errors that arise during implementation. Nearly all the senior administrators demonstrated an ethical and moral approach to their jobs. Good governance is a policy of the LAO, and this is reflected in measures, plans, projects and activities of the each of the LAO sections. The key areas of excellence include transparency, responsibility, absence of corrupt practices, a culture of ethics in the organization, ethical practices in each section, and communication within the LAO. But it should be implemented policy. As well as having a system. Follow the progress of the operation clearly. To contribute to the strategic adjustment. And strengthen the liability to continue.

Key Words: Readiness, responsibility, honesty, administration

ความพร้อมรับผิดขององค์กรปกครองส่วนท้องถิ่นจังหวัดขอนแก่น

จิตรลัดดา แสนตา

นักศึกษาลัทธิรัฐประศาสนศาสตรมหาบัณฑิต วิทยาลัยการปกครองท้องถิ่น มหาวิทยาลัยขอนแก่น

ศุภวัฒน์กร วงศ์ธนวิสุ

รองศาสตราจารย์ วิทยาลัยการปกครองท้องถิ่น มหาวิทยาลัยขอนแก่น,

นักวิจัย กลุ่มวิจัยการบริหารกิจการท้องถิ่น

ได้รับบทความ: 18 พฤษภาคม 2561 ปรับปรุงแก้ไข: 3 กรกฎาคม 2561 ตอรับตีพิมพ์: 13 กรกฎาคม 2561

บทคัดย่อ

การศึกษาค้นคว้าครั้งนี้ มีวัตถุประสงค์เพื่อประเมินความพร้อมรับผิดขององค์กรปกครองส่วนท้องถิ่นจังหวัดขอนแก่น โดยใช้ข้อมูลทุติยภูมิที่ได้จากการสังเคราะห์ข้อมูลด้านความพร้อมรับผิดที่ได้จากโครงการประเมินคุณธรรมและความโปร่งใสในการดำเนินงานขององค์กรปกครองส่วนท้องถิ่นจังหวัดขอนแก่น ประจำปีงบประมาณ พ.ศ.2560 ที่ ศุภวัฒน์กร วงศ์ธนวิสุ และคณะ (2560) ได้ดำเนินการประเมินองค์กรปกครองส่วนท้องถิ่นจำนวน 225 แห่งในจังหวัดขอนแก่น ประกอบด้วย ความพร้อมรับผิดในการปฏิบัติงาน ความพร้อมรับผิดในการบริหารงาน และเจตจรัสสุจริตในการบริหารงาน จากผลการประเมินพบว่า

องค์กรปกครองส่วนท้องถิ่นจังหวัดขอนแก่น มีระดับการประเมินความพร้อมรับผิดสูงมาก (ค่าคะแนนเท่ากับ 87.58) แสดงให้เห็นว่าบุคลากรขององค์กรปกครองส่วนท้องถิ่นจังหวัดขอนแก่น ทั้งผู้บริหารและผู้ปฏิบัติงานแทบทุกคน ประเมินว่าตนเองมีความมุ่งมั่น ตั้งใจ เต็มใจ และกระตือรือร้นที่จะปฏิบัติงานอย่างเต็มความสามารถ โดยมุ่งผลสำเร็จของงานเป็นหลัก พร้อมทั้งจะส่งมอบผลงานตามที่กำหนด ผู้บริหารและผู้ปฏิบัติงานมีความพร้อมรับผิดชอบเมื่อหน่วยงานมีความเสียหายเกิดขึ้น อย่างไรก็ตาม แม้ว่าผู้บริหารองค์กรปกครองส่วนท้องถิ่นแทบจะทุกแห่งได้แสดงเจตจรัสสุจริตในการบริหารงาน โดยการกำหนดเป็นนโยบาย มาตรการ แผนงาน โครงการ หรือกิจกรรมเพื่อพัฒนาหน่วยงานให้มีคุณธรรมและความโปร่งใสตามแนวทางการประเมินคุณธรรมและความโปร่งใสในการดำเนินงานของหน่วยงานภาครัฐ แต่ควรมีการนำนโยบายลงสู่การปฏิบัติ รวมทั้งมีระบบกำกับติดตามความก้าวหน้าในการดำเนินงานอย่างชัดเจน เพื่อนำไปสู่การปรับกลยุทธ์ เสริมสร้างความพร้อมรับผิดให้มากยิ่งขึ้นต่อไป

คำสำคัญ: ความพร้อมรับผิด เจตจรัสสุจริตในการบริหารงาน

บทนำ

ความพร้อมรับผิด (accountability) ถือเป็นแนวทาง กลไก และ ข้อปฏิบัติที่ผู้ที่บุคลากรในหน่วยงาน และ/หรือผู้ที่มีส่วนได้ส่วนเสียภายนอกหน่วยงานหรือผู้รับบริการจากระบบราชการนั้น มีความคาดหวังว่าจะได้รับ สิ่งดีจากการจัดการของระบบราชการ นั้นหมายความว่าความพร้อมรับผิดเป็นการรับถึงผลของการกระทำ การ ดำเนินการ และการรับผลที่จะตามมาที่เป็นได้ทั้งในทางบวก และในทางลบของการตัดสินใจและการกระทำของ ตน รวมความหมายถึง การตอบสนองต่อสาธารณะและความพร้อมที่จะถูกตรวจสอบด้วย (ทิวากร แก้วมณี, 2554) หลักความพร้อมรับผิด จึงเป็นประเด็นที่สำคัญของสังคมไทยในปัจจุบัน โดยเฉพาะนักการเมืองระดับชาติ หรือแม้กระทั่งนักการเมืองระดับท้องถิ่นก็ตาม คำสัญญาหรือนโยบายที่ให้ไว้กับประชาชนในการเลือกตั้ง ไม่ว่าจะเป็น การขึ้นค่าแรงขั้นต่ำ การลดราคาน้ำมัน หรือการปรับปรุงโครงสร้างพื้นฐาน การจัดการขยะในชุมชน และอื่น ๆ อีกหลายประเด็น ซึ่งนำไปสู่การจับตามองของประชาชนต่อการทำงานของพรรคการเมืองและรัฐบาล หรือ ผู้บริหารท้องถิ่นนั้น ๆ ว่าจะมีความรับผิดชอบต่อคำสัญญาหรือนโยบายที่เคยให้ไว้ในกาหาเสียงการเลือกตั้งหรือไม่ แต่อันที่จริงแล้วหลักความพร้อมรับผิดนี้เป็นแค่ส่วนหนึ่งของหลักการในการส่งเสริมการบริหารจัดการที่ดี ซึ่งมี สาเหตุมาจากการทำงานที่ไม่มีประสิทธิภาพในระบบราชการ การทำงานที่ล่าช้าของท้องถิ่นหรือภาครัฐที่ไม่ คำนึงถึงผลประโยชน์ของผู้รับบริการ องค์กร และผลลัพธ์ของการปฏิบัติงานนั่นเอง

นอกจากนี้แล้ว หลักความรับผิด ยังเป็นองค์ประกอบของหลักการธรรมาภิบาลที่จะต้องมีการเมือง การบริหาร และผู้นำองค์กร ผู้นำการเมือง ที่กล้ารับผิดชอบการกระทำของตน โดยเฉพาะผู้นำที่ต้องการให้คน ยอมรับก็จะต้องเป็นผู้นำที่กล้าหาญต่อการตัดสินใจและการดำเนินการของตน ผู้นำที่ไม่ดี จะแสดงพฤติกรรมที่ ตรงกันข้าม กล่าวคือ ถ้าผลของการกระทำที่ไม่ดี ส่งผลร้าย และล้มเหลว ผู้นำที่ไม่ดี จะแสดงการหลบหลีกความ รับผิด แต่ในทางกลับกัน หากผลของงานออกมาดี ผู้นำที่ดีก็จะแสดงออกถึงการได้หน้า รับผลของความดี เหล่านั้น ในขณะที่ผู้นำที่มีความเป็นธรรมาภิบาลตามหลักการนี้ก็จะพร้อมให้สังคมตรวจสอบ หากสังคมสงสัยก็ พร้อมจะแสดงความรับผิดชอบของตนออกมา โดยเสนอให้สังคมตรวจสอบด้วยกระบวนการที่เหมาะสม พร้อมแสดง การตัดสินใจรับผิด เช่น การลาออกจากตำแหน่งในกรณีที่ต้องรับผิด เป็นต้น จึงเห็นได้ว่าผู้ที่มีบทบาทสำคัญในการ กำหนดนโยบายและนำนโยบายไปสู่การปฏิบัติ รวมทั้งการติดตามผลการปฏิบัติงาน การปรับปรุงคุณภาพ และ การแสดงความรับผิดชอบต่อสาธารณะ คือ ผู้บริหารเพราะผู้บริหาร เป็นผู้นำ เป็นผู้กำหนดนโยบาย กำหนด จุดมุ่งหมาย วางแผน และกำหนดเป้าหมายตลอดจนวิธี การดำเนินงาน จึงเปรียบเสมือนเป็นเข็มทิศนำทางเพื่อให้ การบริหารบรรลุเป้าหมาย ซึ่งสอดคล้องกับวัตถุประสงค์และนโยบายของรัฐ (พิชญ์นิษฐา พรรณศิลป์ และคณะ, 2558)

ดัชนีความพร้อมรับผิด (Accountability Index) ถือเป็นหนึ่งดัชนีชี้วัดการประเมินคุณธรรมและ ความโปร่งใสในการดำเนินงานของหน่วยงานภาครัฐ (Integrity & Transparency Assessment: ITA) ที่ สำนักงานคณะกรรมการป้องกันและปราบปรามการทุจริตแห่งชาติ (สำนักงาน ป.ป.ช.) ใช้ในการประเมินคุณธรรม และความโปร่งใส ซึ่งที่ผ่านมาดัชนีความพร้อมรับผิด ถูกใช้ประเมินในมิติการปฏิบัติงานของเจ้าหน้าที่ ความ รับผิดชอบตามบทบาทหน้าที่ของเจ้าหน้าที่ โดยคำนึงถึงความสำเร็จของงาน และวัดระดับความรับผิดชอบตาม การปฏิบัติหน้าที่ (Accountability on Duties) ของผู้ปฏิบัติงาน โดยประเมินจากมุมมองความคิดเห็นของ

ผู้รับบริการหรือผู้มีส่วนได้ส่วนเสียภายนอกของหน่วยงาน แต่ในปีงบประมาณ พ.ศ.2560 นี้ สำนักงานคณะกรรมการป้องกันและปราบปรามการทุจริตแห่งชาติ (สำนักงาน ป.ป.ช.) ได้ให้ความสำคัญกับการนำองค์กรของผู้บริหาร จึงได้ปรับเพิ่มดัชนีความพร้อมรับผิด จากเดิมที่มองเพียงมิติของเจ้าหน้าที่ ให้มีการประเมินในส่วนของผู้บริหารองค์กรเพิ่มขึ้นด้วย โดยพิจารณาจากพฤติกรรมและทัศนคติของผู้บริหารและเจ้าหน้าที่ขององค์กร ที่แสดงถึงการปฏิบัติงานตามหน้าที่อย่างเต็มที่ กระตือรือร้น มีความพร้อมที่จะให้บริการ หรือส่งมอบงานต่อสาธารณะตามที่กำหนดไว้ในพันธกิจ และยึดหลักการกระจายผลประโยชน์อย่างแท้จริง รวมถึงความกล้าหาญที่จะรับผิดชอบในผลการปฏิบัติงานของตนเอง (ศูนย์ประเมินคุณธรรมและความโปร่งใสของหน่วยงานภาครัฐ, 2560) โดยเฉพาะอย่างยิ่งผู้บริหารของหน่วยงาน ซึ่งเป็นผู้กำหนดทิศทางของหน่วยงานในระดับนโยบาย จะต้องมีความเจตจำนงที่แน่วแน่ในการบริหารหน่วยงานด้วยความซื่อสัตย์สุจริต พร้อมรับผิดเมื่อเกิดความผิดพลาด เพื่อสร้างความเชื่อมั่นแก่สาธารณชนว่า การขับเคลื่อนหน่วยงานจะเป็นไปอย่างมีคุณธรรมและธรรมาภิบาล

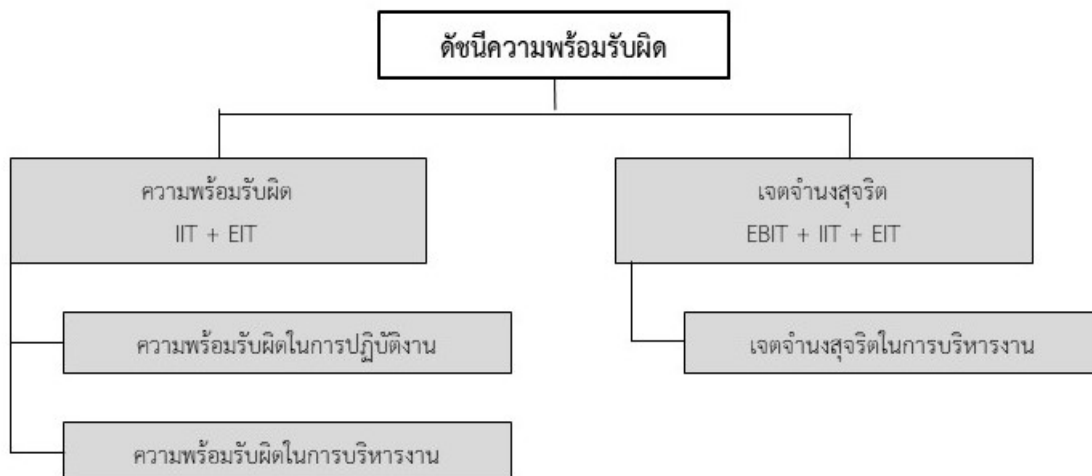
ดังนั้น ผู้ศึกษาจึงมีความสนใจที่จะศึกษาเกี่ยวกับความพร้อมรับผิดของผู้บริหารองค์กรปกครองส่วนท้องถิ่น จังหวัดขอนแก่น ว่าว่องไวต่อการปกครองส่วนท้องถิ่นในจังหวัดขอนแก่นมีความพร้อมรับผิดในการปฏิบัติงานและมีเจตจำนงสุจริตในการบริหารงานของผู้บริหารเป็นอย่างไร และเพื่อหาแนวทางในการส่งเสริมการสร้างระบบความพร้อมรับผิดขององค์กรปกครองส่วนท้องถิ่นจังหวัดขอนแก่น

วัตถุประสงค์ของการวิจัย

1. เพื่อศึกษาถึงความพร้อมรับผิดขององค์กรปกครองส่วนท้องถิ่นจังหวัดขอนแก่น
2. เพื่อศึกษาแนวทางในการส่งเสริมการสร้างระบบความพร้อมรับผิดขององค์กรปกครองส่วนท้องถิ่นจังหวัดขอนแก่น

การทบทวนงานวิจัยที่เกี่ยวข้อง

นักวิชาการได้ให้ความหมายและอธิบายถึงความพร้อมรับผิด ในมุมมองที่แตกต่างกันไป ซึ่งสามารถสรุปในภาพรวมได้ว่า ความพร้อมรับผิด หมายถึง พฤติกรรมและทัศนคติของผู้บริหารและเจ้าหน้าที่ในองค์กรที่แสดงถึงการปฏิบัติงานตามหน้าที่อย่างเต็มที่ กระตือรือร้น มีความพร้อมที่จะให้บริการ หรือส่งมอบผลงานต่อสาธารณะตามที่กำหนดไว้ในพันธกิจ และยึดหลักการกระจายผลประโยชน์ที่ถูกต้อง ชอบธรรม และเสมอภาคให้ทุกภาคส่วนได้รับการแก้ไขปัญหาและได้รับผลประโยชน์อย่างแท้จริง รวมถึงความกล้าหาญที่จะรับผิดชอบในผลการปฏิบัติงานของตนเอง โดยนอกจากจะพิจารณาในเรื่องความรับผิดชอบตามระเบียบ กฎหมายที่มีอยู่แล้ว ยังต้องคำนึงถึงความรับผิดชอบตามหลักรัฐศาสตร์ด้วย ซึ่งกลไกในการแสดงความพร้อมรับผิดขององค์กรปกครองส่วนท้องถิ่นของไทย ยังต้องมีการศึกษา ค้นคว้า เพื่อทำความเข้าใจ และหากลไกในการแสดงความพร้อมรับผิดให้เกิดความชัดเจนมากยิ่งขึ้น



ภาพที่ 1 กรอบแนวคิดในการวิจัย

1. **ตัวชี้วัดความพร้อมรับผิด** ประกอบด้วย 2 ตัวชี้วัดย่อย ได้แก่ 1) ความพร้อมรับผิดในการปฏิบัติงาน และ 2) ความพร้อมรับผิดในการบริหารงาน โดยมีรายละเอียด ดังนี้

1.1 ความพร้อมรับผิดในการปฏิบัติงาน

เป็นตัวชี้วัดย่อยที่มีเนื้อหาเกี่ยวกับพฤติกรรมและทัศนคติในการปฏิบัติงานของเจ้าหน้าที่ ที่แสดงถึงความมุ่งมั่นตั้งใจปฏิบัติงานอย่างเต็มประสิทธิภาพ มีความรับผิดชอบต่อการปฏิบัติงานตามภาระหน้าที่ ให้ความสำคัญกับการปฏิบัติงานตามภารกิจหน้าที่มากกว่าเรื่องส่วนตัว พร้อมรับผิดชอบในการปฏิบัติหน้าที่ให้บรรลุเป้าหมาย และมีความรับผิดชอบต่อผลการปฏิบัติงานหากเกิดความผิดพลาดหรือความเสียหายขึ้น รวมถึงกระบวนการในการจัดการกับเจ้าหน้าที่ ที่ไม่ปฏิบัติงานและขาดความรับผิดชอบต่อการปฏิบัติงานตามภารกิจ

1.2 ความพร้อมรับผิดในการบริหารงาน

เป็นตัวชี้วัดย่อยที่มีเนื้อหาเกี่ยวกับพฤติกรรมและทัศนคติในการบริหารงานของผู้บริหาร ซึ่งมีผลต่อการดำเนินงานในภาพรวม ดังนั้นผู้บริหารจะต้องมีความรับผิดชอบทั้งผลจากการปฏิบัติงานของตนเองและผลการดำเนินงานในภาพรวมด้วย

2. **ตัวชี้วัดเจตจำนงสุจริต** ประกอบด้วย 1 ตัวชี้วัดย่อย ได้แก่ เจตจำนงสุจริตในการบริหารงาน โดยมีรายละเอียดดังนี้

2.1 เจตจำนงสุจริตในการบริหารงาน

เป็นตัวชี้วัดย่อยที่มีเนื้อหาเกี่ยวกับพฤติกรรมและทัศนคติในการบริหารงานของผู้บริหารที่จะต้องมิจิตสำนึกในการบริหารงานอย่างมีคุณธรรมและธรรมาภิบาล และมุ่งนำองค์การให้ดำเนินงานตามภารกิจด้วยความโปร่งใสและปราศจากการทุจริต โดยการแสดงเจตนารมณ์ที่แน่วแน่ว่าจะบริหารงานด้วยความซื่อสัตย์สุจริต และให้ความสำคัญกับการบริหารงานอย่างมีคุณธรรม และพร้อมที่จะรับผิดชอบหากเกิดความ

ไม่เป็นธรรมหรือการทุจริตขึ้น เพื่อให้เจ้าหน้าที่และสาธารณชนเกิดความเชื่อมั่นในการดำเนินงานที่เป็นไปตามหลักธรรมาภิบาล และการบริหารกิจการบ้านเมืองที่ดี

ระเบียบวิธีวิจัย

การศึกษานี้เป็นการรวบรวมข้อมูลทุติยภูมิด้านความพร้อมรับผิดจากโครงการประเมินคุณธรรมและความโปร่งใสในการดำเนินงานขององค์กรปกครองส่วนท้องถิ่นจังหวัดขอนแก่น ประจำปีงบประมาณ พ.ศ. 2560 ที่ดำเนินการเก็บรวบรวมข้อมูลโดยวิทยาลัยการปกครองท้องถิ่น มหาวิทยาลัยขอนแก่น ซึ่งใช้ข้อมูลจาก 3 แหล่งดังนี้

1. แบบสำรวจความคิดเห็นของผู้มีส่วนได้ส่วนเสียภายใน (Internal Integrity and Transparency Assessment: IIT) เป็นการเก็บข้อมูลจากกลุ่มบุคลากรผู้ปฏิบัติงานในองค์กรปกครองส่วนท้องถิ่นจังหวัดขอนแก่น ที่ปฏิบัติงานในปีงบประมาณ พ.ศ.2560 และมีอายุการทำงานตั้งแต่ 1 ปีขึ้นไป
2. แบบสำรวจความคิดเห็นผู้มีส่วนได้ส่วนเสียภายนอก (External Integrity and Transparency Assessment: EIT) เป็นการเก็บข้อมูลจากกลุ่มผู้บริการขององค์กรปกครองส่วนท้องถิ่นจังหวัดขอนแก่น
3. แบบสำรวจหลักฐานเชิงประจักษ์ (Evidence – Based Integrity and Transparency Assessment: EBIT) เป็นการตรวจสอบเอกสารหลักฐานที่แสดงเจตจำนงสุจริตในการบริหารงานของหน่วยงาน

ผู้ศึกษาจะนำข้อมูลจากทั้ง 3 แหล่งมาวิเคราะห์และสังเคราะห์ตามโครงสร้างการประเมินคุณธรรมและความโปร่งใสของหน่วยงานภาครัฐ (ด้านความพร้อมรับผิด) ที่สำนักงานคณะกรรมการป้องกันและปราบปรามการทุจริตแห่งชาติกำหนดไว้ ซึ่งเป็นการประเมินเกี่ยวกับพฤติกรรมและทัศนคติของผู้บริหารและเจ้าหน้าที่ขององค์กรปกครองส่วนท้องถิ่นที่แสดงถึงการปฏิบัติงานตามหน้าที่อย่างเต็มใจ กระตือรือร้น มีความพร้อมที่จะให้บริการ หรือส่งมอบผลงานต่อสาธารณะตามที่กำหนดไว้ในพันธกิจ และยึดหลักการกระจายผลประโยชน์ที่ถูกต้อง ขอบธรรม และเสมอภาคให้ทุกภาคส่วนได้รับการแก้ไขปัญหและได้รับผลประโยชน์อย่างแท้จริง รวมถึงความกล้าหาญที่จะรับผิดชอบในผลการปฏิบัติงานของตนเอง โดยเฉพาะอย่างยิ่งผู้บริหารขององค์กรปกครองส่วนท้องถิ่น ซึ่งเป็นผู้กำหนดทิศทางของหน่วยงานในระดับนโยบายนั้น จะต้องมีความเจตจำนงที่แน่วแน่ในการบริหารงานด้วยความซื่อสัตย์สุจริต พร้อมรับผิด เมื่อเกิดความผิดพลาด เพื่อสร้างความเชื่อมั่นแก่สาธารณชนว่าการขับเคลื่อนการดำเนินงานขององค์กรปกครองส่วนท้องถิ่นจะเป็นไปอย่างมีคุณธรรมและธรรมาภิบาล (ศูนย์ประเมินคุณธรรมและความโปร่งใสของหน่วยงานภาครัฐ, 2560) เพื่อนำเสนอผลการศึกษามาวัตถุประสงค์ของการศึกษานี้

ผลการศึกษา

1. ความพร้อมขององค์กรปกครองส่วนท้องถิ่นจังหวัดขอนแก่น

จากผลการศึกษาพบว่า ผลการประเมินการดำเนินงานด้านความพร้อมรับผิดขององค์กรปกครองส่วนท้องถิ่นจังหวัดขอนแก่น ข้อมูลที่ปรากฏดังตารางที่ 1 แสดงให้เห็นว่า องค์กรปกครองส่วนท้องถิ่นจังหวัดขอนแก่นในภาพรวมมีความพร้อมรับผิดอยู่ในระดับที่สูงมาก โดยมีค่าคะแนนเท่ากับ 87.58 ซึ่งองค์กรปกครองส่วนท้องถิ่นส่วนใหญ่ ได้คะแนนจากแบบสำรวจความคิดเห็นของบุคลากรในหน่วยงาน และจากคะแนนการตรวจสอบเอกสารหลักฐานเชิง

ประจักษ์ สูงกว่าคะแนนที่ได้จากการสำรวจความคิดเห็นของผู้รับบริการหรือผู้มีส่วนได้ส่วนเสียภายนอกหน่วยงาน ซึ่งบุคลากรขององค์กรปกครองส่วนท้องถิ่นจังหวัดขอนแก่น ทั้งในระดับผู้บริหาร และผู้ปฏิบัติงานแทบทุกคนประเมินว่าตนเองมีความมุ่งมั่น ตั้งใจ เต็มใจ กระตือรือร้นที่จะปฏิบัติงานอย่างเต็มความสามารถ โดยมุ่งผลสำเร็จของงานเป็นหลัก พร้อมทั้งจะส่งมอบผลงานตามที่กำหนดไว้ ผู้บริหารและผู้ปฏิบัติงานมีความพร้อมรับผิดชอบ เมื่อหน่วยงานเกิดความเสียหาย หากงานนั้นมีข้อผิดพลาดเกิดขึ้น ในขณะเดียวกัน ผู้บริหารองค์กรปกครองส่วนท้องถิ่นแทบจะทุกแห่งได้มีการแสดงเจตจำนงสุจริตในการบริหารงาน แต่ยังคงพัฒนาปรับปรุงในการกำหนดมาตรการในการดำเนินการ พร้อมทั้งพัฒนาระบบกำกับ ติดตาม เพื่อให้องค์กรมีคุณธรรมและความโปร่งใสมากขึ้น เมื่อพิจารณาถึงรายละเอียดของความพร้อมรับผิด ซึ่งประกอบด้วย 2 ตัวชี้วัดหลัก อันได้แก่ ความพร้อมรับผิดในการปฏิบัติงาน และเจตจำนงสุจริต ซึ่งแบ่งเป็นตัวชี้วัดย่อย 3 ตัวชี้วัดย่อย คือ ความพร้อมรับผิดในการบริหารงาน ความพร้อมรับผิดในการปฏิบัติงาน และเจตจำนงสุจริตในการบริหารงาน ผลการประเมินในแต่ละตัวชี้วัดย่อยมีรายละเอียด ดังนี้

ความพร้อมรับผิดในการปฏิบัติงาน พิจารณาจากมุมมองการรับรู้ของบุคลากรในหน่วยงานและผู้รับบริการ ผู้มีส่วนได้ส่วนเสียภายนอกหน่วยงานที่เกี่ยวกับพฤติกรรมและทัศนคติในการปฏิบัติงานของเจ้าหน้าที่ขององค์กรปกครองส่วนท้องถิ่นที่แสดงถึงความมุ่งมั่นตั้งใจปฏิบัติงานอย่างเต็มประสิทธิภาพ มีความรับผิดชอบต่อการทำงานตามภาระหน้าที่ ให้ความสำคัญกับการปฏิบัติงานตามภารกิจหน้าที่มากกว่าเรื่องส่วนตัว พร้อมรับผิดชอบในการปฏิบัติหน้าที่ให้บรรลุเป้าหมาย และมีความรับผิดชอบต่อ ผลการปฏิบัติงาน หากเกิดความผิดพลาดหรือความเสียหายขึ้น รวมถึงกระบวนการขององค์กรปกครองส่วนท้องถิ่น ในการจัดการกับเจ้าหน้าที่ที่ไม่ปฏิบัติงานและขาดความรับผิดชอบต่อการทำงานตามภารกิจ โดยมีประเด็นการประเมินแยกตามประเภทของแบบสำรวจ โดยรวมมีค่าคะแนนเท่ากับ 81.59 ซึ่งในตัวชี้วัดย่อยนี้พิจารณาจาก 2 แหล่ง คือ ค่าคะแนนจากแบบสำรวจความคิดเห็นของผู้มีส่วนได้ส่วนเสียภายใน (Internal Integrity and Transparency Assessment: IIT) ได้ค่าคะแนนเท่ากับ 83.91 ถือว่าอยู่ในระดับสูงมาก ซึ่งเป็นมุมมองความคิดเห็นของบุคลากรในหน่วยงานที่มองว่าตนเองมีความมุ่งมั่นปฏิบัติงานด้วยความเต็มใจ กระตือรือร้น เต็มความสามารถ พร้อมทั้งจะบริการหรือส่งมอบงานต่อสาธารณะตามที่กำหนดไว้ในพันธกิจ และพร้อมที่จะรับผิดชอบเมื่อเกิดความเสียหาย อันเนื่องมาจากการปฏิบัติงานที่ผิดพลาดของตน แต่ยังมีบางแห่งยังขาดมาตรการที่เหมาะสมในการจัดการกับบุคลากรที่ไม่มีความรับผิดชอบต่อการทำงานตามหน้าที่ มีความแตกต่างเล็กน้อยกับค่าคะแนนที่ได้จากแบบสำรวจความคิดเห็นผู้มีส่วนได้ส่วนเสียภายนอก (External Integrity and Transparency Assessment: EIT) ได้ค่าคะแนนเท่ากับ 79.26 ถือว่าอยู่ในระดับสูง เป็นมุมมองความคิดเห็นของผู้รับบริการหรือผู้มีส่วนได้ส่วนเสียที่มองว่าบุคลากรของหน่วยงานปฏิบัติงานด้วยความเต็มใจ มีความกระตือรือร้น พร้อมทั้งจะให้บริการ พร้อมรับฟังการวิพากษ์หรือติชม และพร้อมที่จะรับผิดชอบเมื่อเกิดความเสียหายอันเนื่องมาจากการปฏิบัติงานที่ผิดพลาด แต่ยังมีบางส่วนที่ให้ความสำคัญกับการปฏิบัติงานในหน้าที่ของตน น้อยกว่าการทำธุระส่วนตัวในเวลาปฏิบัติงาน

ความพร้อมรับผิดในการบริหารงาน พิจารณาจากมุมมองการรับรู้ของบุคลากรในหน่วยงานและผู้รับบริการหรือผู้มีส่วนได้ส่วนเสียภายนอกหน่วยงานที่เกี่ยวกับพฤติกรรมและทัศนคติในการบริหารงานของผู้บริหารขององค์กรปกครองส่วนท้องถิ่นที่มีความรับผิดชอบทั้งผลจากการปฏิบัติงานของตนเอง และผลการดำเนินงานในภาพรวมขององค์กรปกครองส่วนท้องถิ่นด้วย โดยรวมมีค่าคะแนนเท่ากับ 81.44 คะแนน ซึ่งตัวชี้วัด

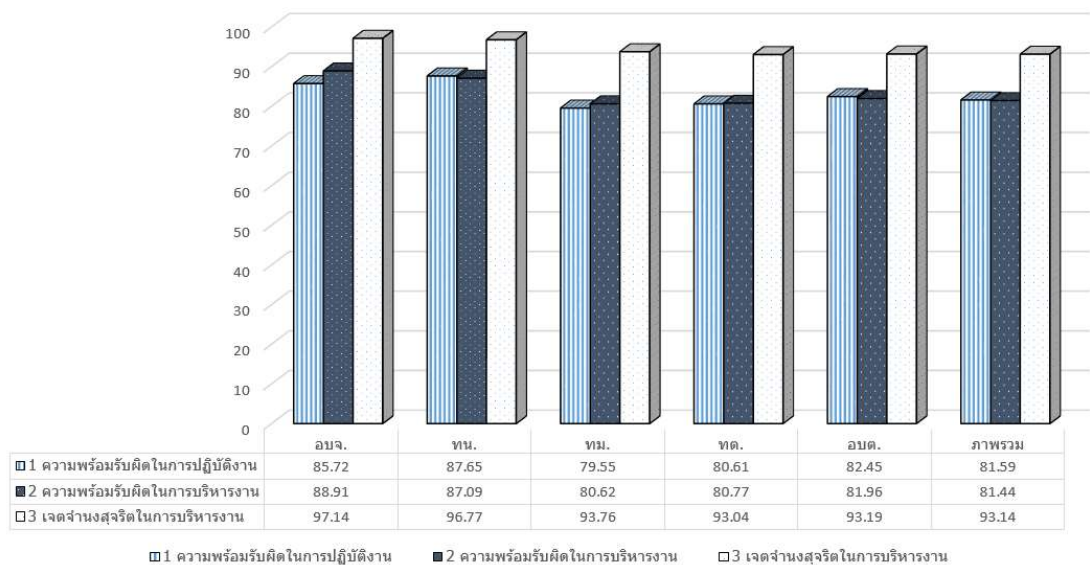
ย่อยนี้พิจารณาจาก 2 แหล่ง คือ ค่าคะแนนจาก แบบสำรวจความคิดเห็นของผู้มีส่วนได้ส่วนเสียภายใน (Internal Integrity and Transparency Assessment: IIT) ซึ่งได้ค่าคะแนนเท่ากับ 83.08 ถือว่าอยู่ในระดับสูงมาก และมีความแตกต่างเล็กน้อยกับค่าคะแนนที่ได้จากแบบสำรวจความคิดเห็นผู้มีส่วนได้ส่วนเสียภายนอก (External Integrity and Transparency Assessment: EIT) ซึ่งได้ค่าคะแนนเท่ากับ 79.81 ถือว่าอยู่ในระดับสูง ถึงแม้ว่าคะแนนจากทั้ง 2 แหล่งจะอยู่กันคนละระดับก็ตาม แต่ค่าคะแนนที่ได้ใกล้เคียงกัน ซึ่งแสดงให้เห็นว่า บุคลากรของหน่วยงานและผู้รับบริการมีมุมมองการรับรู้สอดคล้องกันว่า ผู้บริหารของหน่วยงานมีความพร้อมที่จะแสดงความรับผิดชอบ หากงานนั้นส่งผลกระทบ เกิดความเสียหายต่อสังคมโดยรวม

เจตจำนงสุจริตในการบริหาร พิจารณาจากมุมมองการรับรู้ของบุคลากรในหน่วยงานและผู้รับบริการ หรือผู้มีส่วนได้ส่วนเสียภายนอกหน่วยงานที่เกี่ยวกับพฤติกรรมและทัศนคติของผู้บริหารองค์กรปกครองส่วนท้องถิ่นที่จะต้องมิจิตสำนึกในการบริหารงานอย่างมีคุณธรรม มุ่งมั่นในการบริหารหน่วยงานด้วยความซื่อสัตย์สุจริต มีการสนับสนุนงบประมาณหรือดำเนินการเพื่อให้เกิดความโปร่งใสและซื่อสัตย์สุจริตมากขึ้นในหน่วยงาน และนอกจากนี้ยังพิจารณาข้อมูลจากเอกสารหลักฐานเชิงประจักษ์เกี่ยวกับการแสดงเจตจำนงของผู้บริหารว่าจะบริหารงานด้วยความซื่อสัตย์สุจริตต่อบุคลากรในหน่วยงานและต่อสาธารณชน รวมไปถึงการกำหนดนโยบาย มาตรการ แผนงาน หรือโครงการ กิจกรรมเพื่อพัฒนาหน่วยงานให้มีคุณธรรมและความโปร่งใสตามแนวทางประเมินคุณธรรมและความโปร่งใสในการดำเนินงานของหน่วยงานภาครัฐใน 6 ด้าน อันได้แก่ ความโปร่งใส ความพร้อมรับผิด ความปลอดจากการทุจริตในการปฏิบัติงาน วัฒนธรรมคุณธรรมในองค์กร คุณธรรมการทำงานในหน่วยงาน และการสื่อสารภายในหน่วยงาน ซึ่งจะต้องมีการแปลงนโยบายไปสู่การปฏิบัติอย่างเป็นรูปธรรมด้วย โดยรวมมีค่าคะแนนเท่ากับ 93.14 ซึ่งถือว่าอยู่ในระดับสูงมาก โดยข้อมูลจาก 3 แหล่ง เป็นต้นนี้ ค่าคะแนนจากแบบสำรวจความคิดเห็นของผู้มีส่วนได้ส่วนเสียภายใน (Internal Integrity and Transparency Assessment: IIT) ซึ่งได้ค่าคะแนนเท่ากับ 80.45 ถือว่าอยู่ระดับสูงมาก และอยู่ระดับเดียวกันกับค่าคะแนนที่ได้จากแบบสำรวจหลักฐานเชิงประจักษ์ (Evidence – Based Integrity and Transparency Assessment: EBIT) ซึ่งมีค่าคะแนนเท่ากับ 97.07 ในขณะที่ค่าคะแนนที่ได้จากแบบสำรวจความคิดเห็นผู้มีส่วนได้ส่วนเสียภายนอก (External Integrity and Transparency Assessment: EIT) ได้ค่าคะแนนเท่ากับ 79.24 ซึ่งถือว่าอยู่ในระดับสูงเท่า นั้น ซึ่งจะเห็นว่า มุมมองความคิดเห็นของบุคลากรในองค์กรส่วนใหญ่และจากเอกสารหลักฐานเชิงประจักษ์นั้น แสดงถึงผู้บริหารองค์กรปกครองส่วนท้องถิ่นแทบจะทุกแห่งได้มีการแสดงเจตจำนงสุจริตในการบริหารงาน โดยกำหนดเป็นนโยบายตามแนวทางที่สำนักงานป้องกันและปราบปรามการทุจริตแห่งชาติกำหนด ในขณะที่มุมมองการรับรู้ของผู้รับบริการน้อยกว่า แสดงให้เห็นถึงความคาดหวังของประชาชนที่ต้องการให้หน่วยงานมีการเผยแพร่ประชาสัมพันธ์ข้อมูลข่าวสารการดำเนินงานของหน่วยงานให้ได้รับการรับรู้ เข้าใจอย่างทั่วถึง

ตารางที่ 1 แสดงรายละเอียดผลคะแนนการประเมินคุณธรรมและความโปร่งใสด้านความพร้อมรับผิด
ขององค์กรปกครองส่วนท้องถิ่นจังหวัดขอนแก่น

ตัวชี้วัด/ตัวชี้วัดย่อย	แหล่งข้อมูล			คะแนนที่ได้ (100)
	EBIT	IIT	EIT	
ความพร้อมรับผิด				81.56
ความพร้อมรับผิดในการปฏิบัติงาน		83.91	79.26	81.59
ความพร้อมรับผิดในการบริหารงาน		83.08	79.81	81.44
เจตจำนงสุจริต				93.14
เจตจำนงสุจริตในการบริหารงาน	97.07	80.45	79.24	93.14
การประเมินคุณธรรมและความโปร่งใสด้านความพร้อมรับผิด				87.58 = สูงมาก

เมื่อพิจารณาค่าคะแนนคุณธรรมและความโปร่งใสขององค์กรปกครองส่วนท้องถิ่นจังหวัดขอนแก่น ในการดำเนินงานด้านความพร้อมรับผิด มาจำแนกตามประเภทขององค์กรปกครองส่วนท้องถิ่น (องค์การบริหารส่วนจังหวัด เทศบาลนคร เทศบาลเมือง เทศบาลตำบล และองค์การบริหารส่วนตำบล) และตามตัวชี้วัดย่อย ผลที่ได้ดังต่อไปนี้



เมื่อพิจารณาถึงตัวชี้วัดย่อยของความพร้อมรับผิด รายละเอียดของข้อมูลตามภาพที่ 1 แสดงให้เห็นว่า โดยภาพรวมขององค์กรปกครองส่วนท้องถิ่นจังหวัดขอนแก่น มีความพร้อมรับผิดอยู่ในระดับสูงมากทั้ง 3 ตัวชี้วัดย่อย อันได้แก่ การแสดงเจตจำนงสุจริตในการบริหารงาน มีค่าคะแนนสูงที่สุด คือ ได้ค่าคะแนนเท่ากับ 93.14 คะแนน ในขณะที่ตัวชี้วัดย่อยความพร้อมรับผิดในการปฏิบัติงานมีค่าคะแนนพอ ๆ กันกับความพร้อมรับผิดในการบริหารงาน คือ ได้ค่าคะแนนเท่ากับ 81.59 และ 81.44 ตามลำดับ ซึ่งแสดงให้เห็นว่า ผู้บริหารองค์กรปกครอง

ส่วนท้องถิ่นแทบจะทุกแห่งได้มีการแสดงเจตจำนงสุจริตในการบริหารงาน โดยการกำหนดเป็นนโยบาย มาตรการ แผนงาน โครงการ หรือกิจกรรมเพื่อพัฒนาหน่วยงานให้มีคุณธรรมและความโปร่งใสตามแนวทางประเมินคุณธรรมและความโปร่งใสในการดำเนินงานของหน่วยงานภาครัฐใน 6 ด้าน อันได้แก่ ความโปร่งใส ความพร้อมรับผิด ความปลอดจากการทุจริตในการปฏิบัติงาน วัฒนธรรมคุณธรรมในองค์กร คุณธรรมการทำงานในหน่วยงาน และการสื่อสารภายในหน่วยงาน แต่องค์กรปกครองส่วนท้องถิ่นบางแห่งไม่มีการแปลงนโยบายลงสู่การปฏิบัติอย่างจริงจัง เช่น องค์กรปกครองส่วนท้องถิ่นบางแห่ง มีการกำหนดนโยบาย มาตรการ แผนงาน โครงการเอาไว้แล้ว หากแต่ไม่มีการดำเนินงานตามแผนงานโครงการที่กำหนดไว้ หรืออาจมีการดำเนินการบางส่วน แต่ไม่สามารถแสดงหลักฐานเชิงประจักษ์เพื่อพิสูจน์ได้

2. ข้อเสนอแนะในการส่งเสริมการสร้างระบบความพร้อมรับผิดขององค์กรปกครองส่วนท้องถิ่น จังหวัดขอนแก่น

จากการศึกษา พบว่า ผู้มีส่วนได้ส่วนเสียภายในและผู้มีส่วนได้ส่วนเสียภายนอก ให้ข้อเสนอแนะเพื่อการดำเนินการปรับปรุงแก้ไข หรือพัฒนาให้เกิดคุณธรรมและความโปร่งใสด้านความพร้อมรับผิด ดังนี้

1) ความพร้อมรับผิดในการปฏิบัติงาน

1.1) ต้องมีการกำหนดนโยบายในการป้องกันการทุจริตในองค์กร อย่างชัดเจน และถือปฏิบัติโดยเสมอภาค ที่สำคัญคือ ผู้บริหารและหัวหน้างานทุกส่วนต้องตระหนักและปฏิบัติเป็นแบบอย่าง อย่างเคร่งครัด ส่วนระดับเจ้าหน้าที่ก็ต้องพร้อมที่จะปฏิบัติตาม

1.2) หน่วยงานที่มีหน้าที่ตรวจสอบในการปฏิบัติงานหรือการใช้จ่ายงบประมาณ ควรเข้ามาชี้แจงแนะนำให้เจ้าหน้าที่ในองค์กรได้เข้าใจในบทบาทหน้าที่ของตัวเองเพื่อป้องกันการบริหารงบประมาณประเทศ ไม่ให้เกิดความผิดพลาดและเสียหาย

1.3) ควรปลูกฝังคุณธรรม จริยธรรม เอื้อเฟื้อเผื่อแผ่ต่อเพื่อนร่วมงาน ไม่คดโกง มีคุณธรรม จริยธรรม โปร่งใสต่อองค์กร และวางแนวทางกำหนดขอบการปฏิบัติงานแก่ผู้บริหารท้องถิ่นอย่างเคร่งครัด เพราะเป็นข้อกำหนดนโยบายการปฏิบัติและควบคุมการปฏิบัติงานแก่พนักงานเจ้าหน้าที่ระดับล่างทั้งหมด

1.4) ควรให้ความสำคัญกับตัวบุคคลให้มากขึ้น ในการมีความรู้สึกความสำนึกต่อการต่อต้านการทุจริตทุกรูปแบบ และการมีคุณธรรมจริยธรรมที่ถูกต้องตามค่านิยมอันดีงามของสังคม รวมถึงการปฏิบัติตามกฎระเบียบที่มีกำหนดไว้

1.5) ควรส่งเสริมให้บุคลากรเกิดความตระหนักในหน้าที่ความรับผิดชอบ ด้วยวิธีการ กิจกรรมที่หลากหลาย เพื่อให้เกิดประโยชน์สูงสุด

1.6) เพิ่มกระบวนการตรวจสอบข้าราชการท้องถิ่นด้านความซื่อสัตย์ สุจริต การมีจริยธรรม มีจิตอาสาแก่ประชาชน

1.7) ควรให้ความสำคัญเกี่ยวกับการตรงต่อเวลาของการมาทำงานของเจ้าหน้าที่

1.8) ควรปรับปรุงการดำเนินงานในเรื่องการกำหนดการเลื่อนขั้นเงินเดือน โดยพิจารณาจากเนื้องานและคุณภาพของผลงาน ไม่ควรพิจารณาจากความคิดเห็นส่วนตัว ผลประโยชน์ และการมีอคติส่วนตัว มีการ

ประเมินการทำงานของพนักงานที่เป็นธรรมมีประสิทธิภาพให้เป็นที่ยอมรับ มีการลงคะแนนเสียง ได้ทั้งหมดสำนักงาน-ผู้บริหารไม่มีอำนาจเด็ดขาดคนเดียว

1.9) การตรวจสอบของสตง. ปปช. ในงานต่างๆ ควรให้ผู้ตรวจสอบร่วมการทำงาน ตั้งแต่การประชาคมของหมู่บ้าน จนถึงการตรวจรับงานของ อบท (เป็นคณะกรรมการร่วมทุกขั้นตอน) เพื่อไม่เป็นการจับผิดกันภายหลังและเงินงบประมาณที่ใช้จ่ายจะถูกต้อไม่ต้องสอบหาคนผิด เพราะมีการร่วมงานกับ สตง.ปปช. อย่างเป็นธรรมและโปร่งใส

1.10) ระบบการจัดซื้อจัดจ้าง (การเบิกจ่าย) ยังมีการแทรกแซงราคาอยู่บ้าง เป็นเรื่องยากมากที่จะให้เป็นไปตามราคาจริง ราคามาตรฐานครุภัณฑ์ก็ครอบคลุมได้เป็นบางส่วน ตัวแปรสำคัญคือคนขององค์กรต้องมีความซื่อสัตย์ สุจริต เที่ยงธรรม ควรเปิดโอกาสให้สถานที่ภายนอกมาประมูลด้วย รวมถึงการเบิกจ่ายราคาที่ผู้รับจ้างจะสูงกว่าในท้องตลาดมาก และสินค้าไม่ได้คุณภาพ ส่งของช้า ซึ่งจะมีผลต่อค่าปรับ จึงไม่ค่อยมีผู้ประกอบการมาเสนอราคา อยากให้ซื้อของที่มีคุณภาพ เลือกของได้ ตรงตามจุดประสงค์การใช้งาน และที่สำคัญราคาไม่ควรสูงมาก ราคาสูงมากจนน่าตกใจ ทำหมิ่นมาตรฐานในการจัดซื้อจัดจ้างลดลง สามารถนำเช็คไปซื้อของที่ร้านขายโดยตรงได้ ไม่ต้องรอให้ของมาส่ง เลือกได้จริง

1.11) ลดขั้นตอนการทำเอกสาร ใช้เทคโนโลยีเข้ามาช่วย ส่งเสริมคนดีให้เป็นธรรม พัฒนาจิตใจบุคลากรให้มีใจที่ดีงาม เห็นความสำคัญของการทำงานเพื่อประชาชน เพื่อประโยชน์ของส่วนรวม

1.12) ความขัดแย้งที่เกิดขึ้นส่วนมากเกิดจากการที่ข้าราชการไม่ตอบสนองนโยบายที่ผิดระเบียบของนักรบเมือง ความไม่โปร่งใสจะเกิดขึ้นกับนักรบเมืองเป็นส่วนใหญ่ การตรวจสอบควรมุ่งเน้นไปที่นักรบเมืองมากกว่า

2) ความพร้อมรับผิดในการบริหารงาน

2.1) ผู้ดำรงตำแหน่งในระดับผู้บริหาร/หัวหน้าหน่วยงาน จะต้องประพฤติปฏิบัติตนเป็นแบบอย่างที่ดีให้กับผู้ใต้บังคับบัญชา เพื่อให้เกิดความเชื่อมั่นเชื่อถือในการปฏิบัติงาน และเป็นแบบอย่างที่ดีในด้านการโปร่งใสและมาตรการป้องกันการทุจริตที่ชัดเจน และมีบทลงโทษที่ทำให้เกิดผลการปฏิบัติจริง บังคับใช้จริง และสามารถตรวจสอบได้ ไม่ปกปิดผู้บังคับบัญชาแบบหละหลวม ให้ความสำคัญกับทุกภาคส่วน

2.2) ควรมีบทลงโทษที่รุนแรงและรวดเร็ว และโทษของผู้บังคับบัญชาจะต้องหนักกว่าผู้ใต้บังคับบัญชา

2.3) ให้ความสำคัญของการพัฒนาการศึกษา ส่งเสริมการพัฒนาบุคลากรให้มีความรู้ความสามารถ ให้โอกาสและสร้างโอกาสให้คนในองค์กรมีการพัฒนาอย่างมีประสิทธิภาพ ให้ความสำคัญ ยุติธรรม รับฟังความคิดเห็นจากหน่วยงานอื่น และนำมาปรับปรุงองค์กรให้เจริญก้าวหน้าต่อไป

2.4) เพิ่มการประชาสัมพันธ์กระบวนการทำงานขององค์กรปกครองส่วนท้องถิ่น เพิ่มช่องทางการสื่อสารให้ชาวบ้านได้รับทราบ

2.5) เพิ่มการเอาใจใส่ในการแก้ไขปัญหาซ้ำซาก หรือเปิดกล่องร้องเรียนร้องทุกข์

3) เจตจำนงสุจริตในการบริหารงาน

3.1) ควรมีการร่วมกันบันทึกข้อความ หรือประกาศเอกจํานงค์ว่าจะทำงานหรือปฏิบัติหน้าที่โดยสุจริต หัวหน้าหน่วยงาน หรือ ผู้บริหาร ต้องดูแลเอาใจใส่ต่อผู้ใต้บังคับบัญชา และช่วยแก้ไขปัญหาต่างๆ ที่เกิดขึ้น เพื่อให้เกิดแรงจูงใจในการอุทิศเวลาให้กับงาน และปฏิบัติงานด้วยความซื่อสัตย์สุจริตไม่แสวงผลประโยชน์ใดๆ เพื่อตนเอง

3.2) ควรมีการแต่งตั้งคณะกรรมการจากบุคลากรภายนอกที่มีความรู้ความสามารถ ในการตรวจสอบการใช้จ่ายงบประมาณอย่างถูกต้องตามระเบียบต่อไป

3.3) หาแนวทางร่วมกันในการป้องกันปราบปรามการทุจริต โดยจะอย่างไรให้ อบต.ได้นำหลักธรรมาภิบาลไปใช้ในการปฏิบัติตนเพื่อให้เกิดความเป็นธรรมแก่ทุกฝ่าย

อภิปรายผล

จากผลการศึกษาครั้งนี้ ได้ข้อสรุปที่ชี้ให้เห็นความพร้อมรับผิดขององค์กรปกครองส่วนท้องถิ่นจังหวัดขอนแก่น (เมื่อพิจารณาจากเอกสารที่องค์กรปกครองส่วนท้องถิ่นได้จัดทำขึ้น) แสดงให้เห็นว่า โดยภาพรวมทั้งระดับผู้บริหารและผู้ปฏิบัติงานแทบทุกคน มีความมุ่งมั่น ตั้งใจ เต็มใจ และกระตือรือร้นที่จะปฏิบัติงานอย่างเต็มความสามารถ โดยมุ่งผลสำเร็จของงานเป็นหลัก พร้อมทั้งจะส่งมอบผลงานตามที่กำหนดไว้ ผู้บริหารและผู้ปฏิบัติงานมีความพร้อมรับผิดชอบ เมื่อหน่วยงานเกิดความเสียหายหรือมีข้อผิดพลาดเกิดขึ้น ในขณะเดียวกันผู้บริหารองค์กรปกครองส่วนท้องถิ่นแทบจะทุกแห่งได้มีการแสดงเจตจำนงสุจริตในการบริหารงาน โดยการกำหนดเป็นนโยบาย มาตรการ แผนงาน โครงการ หรือกิจกรรมเพื่อพัฒนาหน่วยงานให้มีคุณธรรมและความโปร่งใสตามแนวทางประเมินคุณธรรมและความโปร่งใสในการดำเนินงานของหน่วยงานภาครัฐใน 6 ด้าน อันได้แก่ ความโปร่งใส ความพร้อมรับผิด ความปลอดจากการทุจริตในการปฏิบัติงาน วัฒนธรรมคุณธรรมในองค์กร คุณธรรมการทำงานในหน่วยงาน และการสื่อสารภายในหน่วยงาน แต่ก็ยังเป็นการดูจากเอกสารเพียงอย่างเดียว จึงยังไม่สามารถที่จะมั่นใจได้ว่า การนำนโยบายไปสู่การปฏิบัติ ตลอดจนระบบ และกลไกที่จะขับเคลื่อนให้การนำสู่การปฏิบัติสามารถดำเนินการได้มากนักน้อยเพียงใด องค์กรปกครองส่วนท้องถิ่นจึงจำเป็นต้องพัฒนาปรับปรุงการนำนโยบายลงสู่การปฏิบัติอย่างเป็นรูปธรรม ผลักดันให้เกิดการรับรู้ เข้าใจ ยอมรับและสร้างทัศนคติที่ดีต่อผู้ปฏิบัติตามนโยบายและผู้ที่ได้รับผลจากนโยบาย พร้อมทั้งควรมีการพัฒนาระบบกำกับ ติดตาม เพื่อให้องค์กรมีคุณธรรมและความโปร่งใสมากขึ้น ซึ่งสอดคล้องกับการศึกษาวิจัยของอนุชน สีตะสุต (2558) ที่ได้ทำการศึกษาเนื่อง การแสดงความรับผิดชอบทางการบริหารของเทศบาลตำบลชนวน พบว่า การแสดงความรับผิดชอบทางการบริหารของเทศบาลตำบล ชนวนนั้น เป็นการแสดงความรับผิดชอบในการดำเนินงานตามสายงาน อำนาจ ภาระหน้าที่ของแต่ละบุคคลที่ได้รับมอบหมายเท่านั้น แต่ไม่ปรากฏว่าได้มีการสร้างหรือกำหนดกลไก ข้อปฏิบัติในการแสดงความรับผิดชอบทางการบริหารด้านบุคลากร การคลัง และพัสดุ ที่เป็นระบบและเป็นรูปธรรมที่จะนำมาปฏิบัติแต่อย่างใด ซึ่งจากการศึกษานี้ มีข้อเสนอแนะแนวทางในการแก้ไข ปรับปรุง กลไกที่เกี่ยวข้องกับการแสดงความรับผิดชอบทางการบริหาร คือ เทศบาลชนวนควรมีกำหนดแนวทาง กลไก และข้อปฏิบัติในการดำเนินงานให้เป็นระบบ

และเป็นรูปธรรม (โปรดพิจารณาเพิ่มเติม พิรดา หมื่นเทพ, 2556; นพพล อัครชาติ, 2559; สัญญา เคนาภูมิ, 2559)

ข้อเสนอแนะ

ข้อเสนอแนะที่ได้จากการศึกษาครั้งนี้ คือ องค์กรปกครองส่วนท้องถิ่น ควรมีการนำนโยบายลงไปสู่การปฏิบัติอย่างเป็นรูปธรรม เพราะการนำนโยบายไปสู่การปฏิบัติเป็นสิ่งสำคัญในการผลักดันให้นโยบายได้รับการรับรู้ เข้าใจ ยอมรับและสร้างทัศนคติที่ดีต่อผู้ปฏิบัติตามนโยบายและผู้ที่ได้รับผลจากนโยบาย อันเป็นสิ่งยืนยันว่านโยบายนั้นประสบความสำเร็จในที่สุด ซึ่งถือเป็นการสร้างภาพลักษณ์องค์กรที่ดีอีกทางหนึ่งด้วย

ข้อเสนอแนะในเชิงนโยบาย

1. ควรมีการกำหนดนโยบายสร้างระบบความพร้อมรับผิด (Accountability) ใช้ในองค์กร
2. ผู้บริหารต้องส่งเสริมและสร้างวัฒนธรรมองค์กรให้เป็นวัฒนธรรมของความพร้อมรับผิด (Accountability) และสำนึกรับผิดชอบต่อหน้าที่ของตนในองค์กร และต้องนำกลไกและระบบการแสดงความรับผิดชอบมาใช้อย่างจริงจัง
3. ควรเสริมสร้างความเข้มแข็งของภาคประชาสังคม กล่าวคือ ส่งเสริมให้ประชาชนทุกคนมีความพร้อมรับผิดในฐานะที่เป็นพลเมือง อาทิ การที่ประชาชนมีส่วนร่วมตั้งแต่การไปใช้สิทธิ์เลือกตั้ง กระบวนการกำหนดนโยบาย รวมทั้งการตรวจสอบว่าผู้ที่ได้รับการเลือกตั้งนั้น ได้ทำตามนโยบายที่ได้แถลงต่อสาธารณชนหรือไม่

ข้อเสนอแนะในการทํารายการต่อไป

ควรทำการศึกษาเปรียบเทียบถึงการแสดงความรับผิดชอบ (Accountability) ทางการบริหารขององค์กรปกครองส่วนท้องถิ่นที่มีขนาดแตกต่างกันออกไป เพื่อให้ทราบถึงการแสดงความรับผิดชอบทางการบริหาร ว่าเหมือนหรือมีความแตกต่างกันอย่างไรในแต่ละองค์กร และให้ทราบถึงปัจจัยต่างๆ ที่มีผลต่อการแสดงความรับผิดชอบทางการบริหาร

เอกสารอ้างอิง

- ทิวากร แก้วมณี. (2554). *ธรรมาภิบาลว่าด้วยหลักความรับผิดชอบ*. บทความประกอบการสอนภาควิชารัฐศาสตร์และรัฐประศาสนศาสตร์ คณะสังคมศาสตร์ มหาวิทยาลัยนเรศวร.
- นพพล อัครชาติ. (2559). กระบวนการขับเคลื่อนการจัดทำบริการสาธารณะระหว่างหน่วยงานภาครัฐกับคณะทำงานชุมชนบนพื้นฐานแนวคิดการบริการสาธารณะแนวใหม่: กรณีศึกษา โครงการชุมชนตัวอย่าง วัฒนธรรมสันติวิธีตำบลสวะถี อำเภอเมือง จังหวัดขอนแก่น. *วารสารการบริหารท้องถิ่น*, 9(1), 59-82.
- พิชญ์นิษฐา พรหมศิลป์ และคณะ. (2558). บทบาทของผู้บริหารท้องถิ่นในศตวรรษที่ 21. *วารสารสันติศึกษาปริทรรศน์ มจร*, 3(2), 146 – 161.
- พิรดา หมื่นเทพ. (2556). แนวทางการเพิ่มประสิทธิภาพการบริหารจัดการบ้านเมืองที่ดีขององค์การบริหารส่วนตำบลทุ่งไทรทอง. *วารสารการบริหารท้องถิ่น*, 6(3), 88 – 98.

- ศุภวัฒนากร วงศ์ธนาสุ และคณะ. (2560). *การประเมินคุณธรรมและความโปร่งใสในการดำเนินงานขององค์กรปกครองส่วนท้องถิ่นจังหวัดขอนแก่น ประจำปีงบประมาณ พ.ศ. 2560*. ขอนแก่น: วิทยาลัยการปกครองท้องถิ่น มหาวิทยาลัย ขอนแก่น.
- ศูนย์ประเมินคุณธรรมและความโปร่งใสของหน่วยงานภาครัฐ. (2560). *คู่มือการประเมินคุณธรรมและความโปร่งใสในการดำเนินงานของหน่วยงานภาครัฐ ประจำปีงบประมาณ พ.ศ. 2560*. กรุงเทพฯ: สำนักงานคณะกรรมการป้องกันและปราบปรามการทุจริตแห่งชาติ.
- สัญญา เคนาภูมิ. (2561). การประยุกต์อรรถประโยชน์ทางการเมืองผ่านการตัดสินใจเลือกตั้งและการจัดบริการสาธารณะ, *วารสารการบริหารท้องถิ่น*, 11(1), 123 – 143.
- อนันต์ สิตะสุต. (2558). การแสดงความรับผิดชอบทางการบริหารของเทศบาลตำบลชนวน. *วารสารวิจัยและพัฒนา มหาวิทยาลัยราชภัฏเลย*, 10(34), 34 – 44.

Translated Thai References

- Akkhahad, N. (2016). The Process of Moving Towards Joint Public Service between the Public Sector and Community Group Using a New Public Service Concept: The Case of a Peace Culture Pilot Community in Sawathi Sub-district, Mueang District, Khon Kaen Province. *Local Administration Journal*, 9(1), 59-82. (In Thai)
- Center of Integrity and Transparency of Government Agencies. (2017). *A Guide to Evaluating the Integrity and Transparency of Government Agencies for the Fiscal Year 2017*. Bangkok: Office of the National Counter Corruption Commission. (In Thai)
- Kawemane, T. (2011). *Good governance. Faculty of Political Science and Public Administration*. Faculty of Social Sciences, Naresuan University. (In Thai)
- Kenaphoom, S. (2018). Applying the Concept of Political Utility through Voting Decision and Public Service Provision. *Local Administration Journal*, 11(1), 123 – 143.
- Muenthep. P. (2013). Ways to Bolster Effectiveness of Good Governance of Thung Sai Thong Sub – District Administration Organization. *Local Administration Journal*, 6(3), 88 – 98.
- Pannasilpa, P. et al. (2015). *The role of local administrators in the 21st century*. *Journal of Peace Studies MJR*, 3(2), 146 – 161. (In Thai)
- Seetasut, A. (2015). Show the administrative responsibility of the municipality. *Journal of Research and Development Rajabhat Loei University*, 10(34), 34 – 44. (In Thai)
- Wongthanavas, S. (2017). *The evaluation of the morality and transparency in the operation of local administrative organizations in Khon Kaen Fiscal year 2017*. Khon Kaen: Local Administration, Khon Kaen University. (In Thai)