

การบริหารงานบุคลากรตามหลักธรรมาภิบาล
: กรณีศึกษา องค์การบริหารส่วนตำบลบางตัวน อำเภอมืองสมุทรปราการ
จังหวัดสมุทรปราการ*

Personnel Management according to the principles of Good Governance
: A case study of Bangduan Subdistrict Administrative Organization, Mueang
Samutprakan District, Samutprakan Province

ณัฐวดี สดเจริญ**

Nattawadee Sodcharoen

6514830011@rumail.ru.ac.th

บทคัดย่อ

การวิจัยครั้งนี้มีวัตถุประสงค์ เพื่อศึกษาการบริหารงานบุคลากร ปัญหาและอุปสรรค แนวทางแก้ไข ปัญหาและอุปสรรคในการบริหารงานบุคลากรตามหลักธรรมาภิบาลขององค์การบริหารส่วนตำบลบางตัวน อำเภอมืองสมุทรปราการ จังหวัดสมุทรปราการ โดยใช้วิธีการวิจัยเชิงคุณภาพ เก็บรวบรวมข้อมูลโดยการ สัมภาษณ์กลุ่มผู้ให้ข้อมูลสำคัญจำนวน 5 คน ผลการศึกษาพบว่า องค์การบริหารส่วนตำบลบางตัวน มีการบริหารงานบุคลากรตามหลักธรรมาภิบาลของการบริหารกิจการบ้านเมืองที่ดี ประกอบด้วย 4 แนวคิด 10 หลักการ ได้แก่ 1.การบริหารจัดการภาครัฐแนวใหม่ หลักประสิทธิภาพ หลักประสิทธิผล หลักการตอบสนอง 2.ค่านิยมประชาธิปไตย หลักการรับผิดชอบต่อ/สามารถตรวจสอบได้ หลักความเปิดเผย/โปร่งใส หลักนิติธรรม หลักความเสมอภาค 3.ประชาธิปไตย หลักการมีส่วนร่วม/การพยายามแสวงหาฉันทามติ หลักการกระจายอำนาจ 4.ความรับผิดชอบต่อการบริหาร หลักคุณธรรม/จริยธรรม ปัญหาและอุปสรรคที่พบคือ 1) ปัญหาการขาดแคลนทรัพยากรบุคคลมีบุคลากรไม่ครบทุกตำแหน่งตามกรอบอัตรากำลังที่กำหนดไว้ 2) ปัญหาทรัพยากรบุคคลขาดทักษะ ความรู้ ความเข้าใจในการปฏิบัติงานและขาดจิตสำนึกในการนำหลักธรรมาภิบาลมาใช้ในการบริหารงานบุคลากร วิธีการแก้ไขปัญหาและอุปสรรค 1) การสรรหาหรือรับโอนบุคลากรให้ครบทุกตำแหน่งตามกรอบอัตรากำลังที่กำหนดไว้ ดำเนินการสรรหา คัดเลือก และบรรจุบุคลากรที่มีคุณสมบัติตรงตามภารกิจ เพื่อให้ได้บุคลากรตรงตามตำแหน่งที่ต้องการ 2) ส่งเสริมให้มีการหมั่นศึกษาหาความรู้ด้วยตนเองและมีการสอนงานเพื่อเสริมทักษะให้บุคลากรในองค์กรมีทักษะที่ดีขึ้นและมีความเข้าใจถึงหลักธรรมาภิบาลอย่างถูกต้อง

คำสำคัญ : การบริหารงานบุคลากร ; หลักธรรมาภิบาล ; องค์การบริหารส่วนตำบลบางตัวน

Keywords : Personnel Management ; Good Governance ; Bangduan Subdistrict Administrative Organization

*บทความนี้เรียบเรียงจากการค้นคว้าอิสระเรื่อง การบริหารงานบุคลากรตามหลักธรรมาภิบาล : กรณีศึกษา องค์การบริหารส่วนตำบลบางตัวน อำเภอมืองสมุทรปราการ จังหวัดสมุทรปราการ

**นักศึกษาระดับปริญญาตรี สาขานิติศาสตร์ มหาวิทยาลัยรามคำแหง

บทนำ

ความเปลี่ยนแปลงของสังคมโลกในช่วงศตวรรษที่ 21 เป็นผลมาจากอิทธิพลของโลกาภิวัตน์ (Globalization) และเทคโนโลยีสมัยใหม่ รวมถึงกระแสความเป็นประชาธิปไตยและการมีส่วนร่วมของประชาชน ประกอบกับปัญหาความล้มเหลวของภาครัฐ ขาดประสิทธิภาพและความโปร่งใสของระบบราชการ ในการดำเนินงานเพื่อตอบสนองความต้องการของประชาชน ทำให้เกิดกระแสแนวความคิดใหม่ในการบริหาร กิจการบ้านเมืองที่มุ่งเน้นในการปรับลดบทบาทและขนาดของภาครัฐลงและหรือการปรับเปลี่ยนรูปแบบวิธีการ ทำงานใหม่ โดยเฉพาะการใช้กลไกตลาดและกลไกที่ไม่ใช่ภาครัฐเข้ามาเป็นทางเลือกในการกำหนดนโยบาย สาธารณะ และนำนโยบายสาธารณะไปปฏิบัติ หรือเปิดโอกาสให้ภาคส่วนหรือฝ่ายต่าง ๆ ในสังคม เช่น ภาคเอกชน และภาคประชาสังคมเข้ามามีส่วนร่วมในการบริหารกิจการบ้านเมืองมากขึ้น พระราชกฤษฎีกาว่า ด้วยหลักเกณฑ์และวิธีบริหารกิจการบ้านเมืองที่ดี พ.ศ. 2546 ตามที่สำนักงานคณะกรรมการพัฒนาระบบ ราชการ (ก.พ.ร.) ได้กำหนดหลักเกณฑ์และวิธีการในการปฏิบัติราชการสั่งการให้ส่วนราชการและข้าราชการ ปฏิบัติราชการเพื่อให้เกิดการบริหารกิจการบ้านเมืองที่ดี (Good Governance) อ้างถึงในวิวัฒนาการ (2566, หน้า 84) ประกอบด้วย 4 แนวคิด 10 หลักการ 1.การบริหารจัดการภาครัฐแนวใหม่ ประกอบด้วย หลักประสิทธิภาพ คือการใช้ทรัพยากรอย่างคุ้มค่า ลดขั้นตอน ระยะเวลาในการปฏิบัติงาน ลดภาระค่าใช้จ่าย หลักประสิทธิผล คือการปฏิบัติหน้าที่ตามพันธกิจให้บรรลุวัตถุประสงค์ขององค์การ วางเป้าหมายที่ชัดเจน มีการติดตามประเมินผลและพัฒนาปรับปรุงงานให้ดีขึ้นอย่างต่อเนื่อง หลักการตอบสนอง คือการให้บริการได้ อย่างมีคุณภาพภายในระยะเวลาที่กำหนด 2.ค่านิยมประชาธิปไตย ประกอบด้วย หลักการรับผิชอบ/ สามารถตรวจสอบได้ คือการปฏิบัติราชการต้องสามารถตอบคำถามและชี้แจงได้เมื่อมีข้อสงสัย หลักความ เปิดเผย/โปร่งใส คือการปฏิบัติงานด้วยความซื่อสัตย์สุจริตและเปิดเผยข้อมูลข่าวสารให้ประชาชนได้รับทราบ อย่างสม่ำเสมอ หลักนิติธรรม คือการใช้อำนาจของระเบียบ กฎหมาย ข้อบังคับในการปฏิบัติงานอย่าง เคารพศรัทธา หลักความเสมอภาค คือการให้บริการอย่างเท่าเทียมกันและคำนึงถึงโอกาสและความเสมอภาค 3.ประชารัฐ ประกอบด้วย หลักการมีส่วนร่วม/การพยายามแสวงหาฉันทามติ คือการรับฟังความคิดเห็นของ ประชาชนและเปิดโอกาสให้ประชาชนมีส่วนร่วม หลักการกระจายอำนาจ คือการมอบอำนาจและกระจาย ความรับผิดชอบในการตัดสินใจอย่างเหมาะสม 4.ความรับผิดชอบต่อการบริหาร ประกอบด้วย หลักคุณธรรม/จริยธรรม คือการมีจิตสำนึกมีความรับผิดชอบต่อปฏิบัติหน้าที่อย่างมีศีลธรรม คุณธรรมและ ตรงตามความคาดหวังของสังคม

การนำเอาหลักธรรมาภิบาลของการบริหารกิจการบ้านเมืองที่ดีเข้ามาประยุกต์ใช้ในระบบการบริหาร ราชการแผ่นดิน ให้สามารถดำเนินการด้วยความโปร่งใส ตรวจสอบได้ มีจริยธรรมและยึดถือผลประโยชน์ของ ประเทศชาติเป็นหลัก การปรับเปลี่ยนการบริหารงานภาครัฐโดยนำหลักการเพิ่มประสิทธิภาพ ประสิทธิผล คุณภาพในการปฏิบัติงานด้วยบทบาทใหม่ วิธีคิดแนวทางในการปฏิบัติงานเพื่อเป็นการปรับลดบทบาท ภารกิจ การรับผิชอบต่อผลงาน การปรับเปลี่ยนกระบวนการทำงานของภาครัฐ มุ่งสู่การทำงานที่ยึด ประชาชนเป็นศูนย์กลางและคำนึงถึงความต้องการของประชาชนเป็นหลัก และตอบสนองต่อความต้องการ ของประชาชน รวมถึงการบริหารทรัพยากรมนุษย์ในภาครัฐถือได้ว่าเป็นองค์ประกอบที่สำคัญอย่างยิ่งที่มี ความสัมพันธ์กับการบริหาร การบริหารทรัพยากรมนุษย์เป็นทรัพยากรที่มีค่าสูงสุดที่จะทำให้การบริหารทั้ง มวลเกิดประสิทธิภาพและประสิทธิผลมากน้อยเพียงใดย่อมขึ้นอยู่กับคน การบริหารงานที่มีได้ตระหนักหรือให้ ความสำคัญต่อคน หรือทรัพยากรมนุษย์นั้นย่อมเป็นอุปสรรคต่อความสำเร็จของเป้าหมาย เพราะความสำเร็จ ที่เกิดขึ้นได้นั้น ต้องอาศัยบุคคลที่มีทักษะ ความรู้ ความสามารถในการขับเคลื่อนองค์การให้สามารถก้าวไปสู่

ความสำเร็จ เนื่องจากการบริหารงานบุคคลเป็นสิ่งที่ต้องเน้นถึงความสำคัญของศักยภาพที่มีอยู่ในตัวของมนุษย์ องค์กรจึงสามารถใช้วิธีการบริหารเพื่อเพิ่มคุณค่าให้กับมนุษย์เพื่อสร้างการมีส่วนร่วมเห็นความสำคัญของบุคลากรและสามารถบริหารจัดการและพัฒนาบุคลากรได้อย่างมีประสิทธิภาพ

ผู้วิจัยซึ่งเป็นบุคลากรขององค์การบริหารส่วนตำบลบางตัวน จึงมีความสนใจที่จะศึกษาวิธีการบริหารงานบุคลากรตามหลักธรรมาภิบาล รวมถึงศึกษาปัญหาและอุปสรรค ตลอดจนนำเสนอแนวทางในการแก้ไขปัญหาและอุปสรรคในการบริหารงานบุคลากรตามหลักธรรมาภิบาล เพื่อนำผลวิจัยไปใช้เป็นแนวทางปรับปรุงในการบริหารงานบุคลากรตามหลักธรรมาภิบาลขององค์การบริหารส่วนตำบลบางตัวนได้อย่างเหมาะสมต่อไป

วิธีดำเนินการวิจัย

1. การวิจัยเอกสาร (Documentary Research) เป็นการรวบรวมข้อมูลจากเอกสารทางวิชาการ วารสาร สิ่งพิมพ์ สื่ออิเล็กทรอนิกส์ รายงานการวิจัย วิทยานิพนธ์ รายงานการประชุม คู่มือการปฏิบัติงาน ระเบียบ ประกาศ คำสั่ง เอกสารทางวิชาการที่เกี่ยวข้องกับการบริหารงานบุคลากรตามหลักธรรมาภิบาล
2. การวิจัยสนาม (Field Research) โดยผู้วิจัยลงพื้นที่เพื่อสัมภาษณ์ผู้ให้ข้อมูลด้วยการสัมภาษณ์แบบมีโครงสร้าง (Structured Interview) หรือการสัมภาษณ์แบบเป็นทางการ (Formal Interview)

ประชากรและกลุ่มตัวอย่าง

1. ประชากร ได้แก่ ผู้บริหารและพนักงานส่วนตำบลที่มีส่วนเกี่ยวข้องในการบริหารงานบุคคลขององค์การบริหารส่วนตำบลบางตัวน อำเภอเมืองสมุทรปราการ จังหวัดสมุทรปราการ
2. ผู้ให้ข้อมูลหลักที่ใช้ในการศึกษาวิจัยครั้งนี้ เป็นการกำหนดผู้ให้ข้อมูลแบบเจาะจง เป็นการเลือกผู้ให้ข้อมูลโดยกำหนดคุณลักษณะของประชากรที่ต้องการศึกษา (วิโรจน์ ก่อสกุล, 2566, หน้า 46) จึงใช้วิธีการเก็บข้อมูลจากผู้บริหารและพนักงานส่วนตำบลที่มีส่วนเกี่ยวข้องกับการบริหารงานบุคคลขององค์การบริหารส่วนตำบลบางตัวน ซึ่งรับราชการมาแล้วไม่น้อยกว่า 5 ปี และดำรงตำแหน่งในสายงานมาแล้วไม่น้อยกว่า 3 ปี จำนวน 5 คน ดังนี้

2.1 นายกององค์การบริหารส่วนตำบลบางตัวน	จำนวน 1 คน
2.2 รองนายกององค์การบริหารส่วนตำบลบางตัวน	จำนวน 1 คน
2.3 ปลัดองค์การบริหารส่วนตำบลบางตัวน	จำนวน 1 คน
2.4 หัวหน้าสำนักปลัด	จำนวน 1 คน
2.5 นักทรัพยากรบุคคลปฏิบัติการ	จำนวน 1 คน

เครื่องมือที่ใช้ในการวิจัย

เครื่องมือที่ใช้ในการเก็บรวบรวมข้อมูลในการวิจัยครั้งนี้ ผู้วิจัยใช้วิธีการสัมภาษณ์แบบมีโครงสร้างหรือแบบเป็นทางการ โดยกำหนดคำถามสัมภาษณ์ที่แน่นอนและตายตัว และจะทำการสัมภาษณ์เป็นรายบุคคล ก่อนการเก็บรวบรวมข้อมูล ผู้วิจัยจะดำเนินการนัดหมายผู้ถูกสัมภาษณ์เพื่อแจ้งวันสัมภาษณ์ล่วงหน้า ในการสัมภาษณ์จะมีการขออนุญาตในการจดบันทึก และบันทึกเสียงผู้ถูกสัมภาษณ์ในทุกครั้ง

วิธีการเก็บรวบรวมข้อมูล

ในการวิจัยครั้งนี้ใช้วิธีการเก็บรวบรวมข้อมูล ดังนี้

1. วิธีการเก็บรวบรวมข้อมูลจากเอกสาร เป็นวิธีการศึกษาค้นคว้าเก็บรวบรวมข้อมูลทั่วไป โดยการรวบรวมเอกสารซึ่งเป็นข้อมูลที่มีการบันทึกไว้แล้วโดยผู้อื่น ได้แก่
 - 1.1 หนังสือทั่วไป ได้แก่ คู่มือ เอกสารประกอบการบรรยาย เอกสารทางวิชาการ วารสาร เป็นต้น
 - 1.2 หนังสืออ้างอิง ได้แก่ สารานุกรม พจนานุกรม เป็นต้น
 - 1.3 งานวิจัย วิทยานิพนธ์ เป็นงานที่ผู้วิจัยได้ทำการศึกษาค้นคว้าในเรื่องนั้นๆ อย่างละเอียด
 - 1.4 เอกสารของทางหน่วยงานราชการ เป็นเอกสารที่ส่วนราชการจัดทำขึ้นเพื่อประกอบหรือเป็นหลักในการปฏิบัติงาน เช่น นโยบาย กฎระเบียบ พระราชบัญญัติ คู่มือปฏิบัติงาน ประกาศ คำสั่ง เป็นต้น
2. วิธีการสัมภาษณ์ โดยที่ผู้วิจัยเลือกวิธีการสัมภาษณ์ตามวัตถุประสงค์ของการศึกษาวิจัย ซึ่งใช้วิธีการสัมภาษณ์แบบมีโครงสร้าง โดยสัมภาษณ์ตามคำถามที่กำหนดไว้ในแบบสัมภาษณ์ ซึ่งผู้วิจัยจะสัมภาษณ์ตามข้อที่กำหนดไว้เท่านั้น และจะจดบันทึกและบันทึกเสียงตามคำบอกของผู้ถูกสัมภาษณ์

การวิเคราะห์ข้อมูล

การวิเคราะห์ข้อมูลจากการศึกษาครั้งนี้ เป็นการวิเคราะห์ข้อมูลในเชิงคุณภาพ โดยมีขั้นตอนดังนี้

1. ผู้วิจัยจะนำข้อมูลที่ได้จากการสัมภาษณ์มาแยกประเด็นตามแต่ละประเด็น
2. นำข้อมูลที่ได้มาเปรียบเทียบความเหมือนหรือความแตกต่างของผู้ถูกสัมภาษณ์แต่ละคน ก่อนนำข้อมูลไปวิเคราะห์
3. นำข้อมูลที่ได้จากการสัมภาษณ์มาแยกประเด็นคำถาม แล้วนำมาเปรียบเทียบข้อมูลเอกสารที่เกี่ยวข้อง ได้แก่ แนวคิด ทฤษฎี ผลงานวิจัยที่เกี่ยวข้อง เพื่อจะได้ทราบถึงลักษณะที่มีความคล้ายกัน และแตกต่างกันของข้อมูล ก่อนนำไปวิเคราะห์
4. นำข้อมูลที่ได้จากการเปรียบเทียบมาทำการวิเคราะห์ข้อมูลร่วมกัน เพื่อสรุปผลการวิจัย โดยใช้การนำเสนอผลการวิจัยในรูปแบบพรรณนา

กรอบแนวคิดในการวิจัย

กรอบแนวคิดในการวิจัยครั้งนี้ มุ่งศึกษาเรื่อง การบริหารงานบุคลากรตามหลักธรรมาภิบาล กรณีศึกษา องค์การบริหารส่วนตำบลบางตัวน อำเภอเมืองสมุทรปราการ จังหวัดสมุทรปราการ ผู้วิจัยได้กำหนดกรอบแนวคิดในการวิจัย (Conceptual Framework) ได้ดังนี้

ประกาศองค์การบริหารส่วนตำบลบางด้วน เรื่อง นโยบายการบริหารทรัพยากรบุคคล ตามกระบวนการบริหารทรัพยากรมนุษย์สอดคล้องตามเจตนารมณ์ของหลักธรรมาภิบาลของการบริหารกิจการบ้านเมืองที่ดี สามารถบริหารทรัพยากรบุคคลให้เกิดประโยชน์สูงสุด สมฤทธิ์ผลตามที่ตั้งไว้ นโยบายการบริหารทรัพยากรบุคคล ประกอบด้วย 5 ด้าน คือ (1) ด้านการวางแผนและสรรหากำลังคน (2) ด้านการพัฒนาบุคลากร (3) ด้านการพัฒนาคุณภาพชีวิตและสวัสดิการ (4) ด้านความก้าวหน้าในสายอาชีพ (5) ด้านการปฏิบัติราชการขององค์กร

สำนักงานคณะกรรมการพัฒนาระบบราชการ (ก.พ.ร.) ได้กำหนดหลักเกณฑ์และวิธีการในการปฏิบัติราชการ ตามแนวคิดหลักธรรมาภิบาลของการบริหารกิจการบ้านเมืองที่ดี (วิธนา พึ่งวิวัฒน์นิกุล, 2566, หน้า 84) ประกอบด้วย 4 แนวคิด 10 หลักการ ดังนี้

1. แนวคิดการบริหารจัดการภาครัฐแนวใหม่ ประกอบด้วย หลักประสิทธิภาพ หลักประสิทธิผล หลักการตอบสนอง
2. แนวคิดค่านิยมประชาธิปไตย ประกอบด้วย หลักการรับผิดชอบ/สามารถตรวจสอบได้ หลักความเปิดเผยโปร่งใส หลักนิติธรรม หลักความเสมอภาค
3. แนวคิดประชาธิปไตย ประกอบด้วย หลักการมีส่วนร่วม/การพยายามแสวงหาฉันทามติ หลักการกระจายอำนาจ
4. แนวคิดความรับผิดชอบต่อการบริหาร ประกอบด้วย หลักคุณธรรม/จริยธรรม

ศึกษาปัญหาและอุปสรรคในการบริหารงานบุคลากรตามหลักธรรมาภิบาล ขององค์การบริหาร ส่วนตำบลบางด้วน อำเภอเมืองสมุทรปราการ จังหวัดสมุทรปราการ

นำเสนอแนวทางในการแก้ไขปัญหาและอุปสรรคในการบริหารงานบุคลากรตามหลักธรรมาภิบาล ขององค์การบริหารส่วนตำบลบางด้วน อำเภอเมืองสมุทรปราการ จังหวัดสมุทรปราการ

ผลการวิจัยและอภิปรายผล

ในการวิจัยครั้งนี้ ผู้วิจัยได้สรุปผลการวิจัยตามวัตถุประสงค์ของการศึกษาได้ดังต่อไปนี้

วัตถุประสงค์ที่ 1 การบริหารงานบุคลากรตามหลักธรรมาภิบาลขององค์การบริหารส่วนตำบลบางด้วน อำเภอเมืองสมุทรปราการ จังหวัดสมุทรปราการ

จากการวิจัยพบว่า การบริหารงานบุคลากรตามนโยบายการบริหารทรัพยากรบุคคลตามหลักธรรมาภิบาล 4 แนวคิด 10 หลักการ ดังนี้

1. แนวคิดการบริหารจัดการภาครัฐแนวใหม่

หลักประสิทธิภาพ อบต.บางด้วน มีการกำหนดโครงสร้างส่วนราชการตามแผนอัตรากำลัง 3 ปี ซึ่งเป็นกรอบในการกำหนดตำแหน่งและสรรหากบุคลากรเข้าสู่ตำแหน่งที่เหมาะสมกับขนาดและโครงสร้างด้านบุคลากร เพื่อให้สามารถวางแผนกำลังคนได้ตรงตามภารกิจของหน่วยงาน มีกระบวนการบริหารทรัพยากรบุคคล การสรรหา คัดเลือก บรรจุแต่งตั้ง โอนย้าย มุ่งเน้นการวางแผนพัฒนาบุคลากรตามแผนแม่บทการพัฒนาบุคลากรท้องถิ่นผ่านโครงการฝึกอบรมเพื่อพัฒนาความรู้ และสมรรถนะของบุคลากรให้สามารถปฏิบัติงานมีผลสัมฤทธิ์ โดยคำนึงถึงความรู้ ความสามารถของบุคลากร เพื่อให้องค์กรมีการบริหารงานตาม

อำนาจหน้าที่และภารกิจที่รับผิดชอบได้อย่างมีประสิทธิภาพ อบต.บางด้วนส่งเสริมสนับสนุนและกำหนดนโยบายด้านสภาพแวดล้อมในการทำงาน การปรับปรุงสภาพแวดล้อมภายในสำนักงานให้มีความน่าอยู่ปลอดภัย มีสิ่งอำนวยความสะดวกในการทำงาน ส่งเสริมสิ่งแวดล้อมให้สะอาดร่มรื่นปราศจากมลพิษ บุคลากรมีคุณภาพชีวิตที่ดีเกิดความพึงพอใจในการปฏิบัติงาน รวมถึงการวางแผนเส้นทางความก้าวหน้าในสายอาชีพ (Career Path) หมายถึง เส้นทางความก้าวหน้าในการปฏิบัติราชการที่จะไปสู่ตำแหน่งสำคัญของส่วนราชการ โดยมีการกำหนดและแสดงให้เห็นถึงเส้นทางการสั่งสมประสบการณ์และผลงานในตำแหน่งที่รองมาก่อนการเลื่อนไปดำรงตำแหน่งสำคัญ ซึ่งอาจจะเลื่อนจากตำแหน่งระดับล่างสู่ตำแหน่งที่สูงขึ้น หรือการย้ายตำแหน่งในระนาบเดียวกัน รวมถึงมีการปรับปรุงระบบฐานข้อมูลบุคลากรให้เป็นปัจจุบันและการประเมินผลการปฏิบัติราชการ มีการนำระบบสารสนเทศเข้ามาใช้ในการปฏิบัติงานและมีการจัดทำคู่มือในการปฏิบัติงานเพื่อลดขั้นตอนการทำงานให้เกิดความรวดเร็วและอำนวยความสะดวกให้กับประชาชน เช่นการนำระบบสารสนเทศมาให้บริการแบบจุดเดียวเบ็ดเสร็จ ตลอดจนยกเลิกภารกิจที่ซ้ำสมัย เช่นการสำเนาเอกสารเปลี่ยนเป็นการบันทึกข้อมูลลงในระบบเพื่อลดปริมาณการใช้กระดาษ ประหยัดเวลา ลดต้นทุน และประหยัดค่าใช้จ่าย รวมทั้งมีการติดตามประเมินผลการปฏิบัติราชการและพัฒนาปรับปรุงอย่างต่อเนื่อง

หลักประสิทธิผล อบต.บางด้วนมีการกำหนดเป้าหมายจำนวนบุคลากรที่ต้องการสรรหาและวางแผนการสรรหาตามกรอบอัตรากำลังที่มีอยู่เพื่อดูจำนวนบุคลากรและกำหนดระยะเวลาที่ต้องดำเนินการสรรหาเพื่อให้ได้ผลลัพธ์ตามที่กำหนด การพัฒนาบุคลากรในด้านการฝึกอบรมยังเป็นการสนับสนุนส่งเสริมการเรียนรู้และพัฒนาบุคลากรอันจะนำไปสู่องค์กรแห่งการเรียนรู้ เน้นการปรับปรุงและพัฒนาอย่างต่อเนื่องเพื่อให้เกิดผลสัมฤทธิ์สูงสุด การพัฒนาคุณภาพชีวิตและสวัสดิการ ดำเนินการเกี่ยวกับการให้สวัสดิการตอบแทนทั้งที่เป็นตัวเงินและไม่เป็นตัวเงิน เพื่อเป็นขวัญและกำลังใจในการปฏิบัติงาน ตลอดจนสิทธิประโยชน์ต่างๆที่ควรจะได้รับ การวางแผนความก้าวหน้าในสายอาชีพจะมุ่งเน้นพัฒนาบุคลากรให้เกิดผลลัพธ์ในระยะยาว การปรับปรุงฐานข้อมูลบุคลากรในระบบสารสนเทศศูนย์บริการข้อมูลบุคลากรท้องถิ่นแห่งชาติ (LHR) เป็นระบบอิเล็กทรอนิกส์ในการบันทึกข้อมูลเกี่ยวกับบุคลากรให้เป็นปัจจุบันเพื่อใช้พิจารณาตรวจสอบเส้นทางความก้าวหน้าในสายงาน การปฏิบัติราชการมีการกำหนดวัตถุประสงค์ เป้าหมาย แผนงาน ทิศทางในการปฏิบัติงานอย่างชัดเจน เพื่อให้บุคลากรปฏิบัติงานได้อย่างถูกต้องและรวดเร็ว การปฏิบัติราชการเน้นประสิทธิภาพและความคุ้มค่า มีการวางแผนปฏิบัติงานตามแผนงานอย่างรอบคอบ รวมถึงมีการติดตามและประเมินผลการปฏิบัติราชการให้เป็นไปอย่างสัมฤทธิ์ผล

หลักการตอบสนอง กระบวนการวางแผนและสรรหากำลังคนสามารถดำเนินการแล้วเสร็จภายในระยะเวลาที่กำหนด ตอบสนองต่อความต้องการด้านบุคลากรเพื่อการปฏิบัติราชการและให้บริการประชาชนได้อย่างมีคุณภาพ การสำรวจวิเคราะห์ข้อมูล สภาพปัญหาและความต้องการในการฝึกอบรมของแต่ละตำแหน่งเพื่อการจัดทำแผนพัฒนาบุคลากรได้อย่างเหมาะสม มีการจัดกิจกรรมเพื่อเสริมสร้างความสัมพันธ์อันดีระหว่างผู้บริหารและบุคลากรทุกระดับในองค์กร ส่งเสริมการป้องกันและดูแลสุขภาพทั้งทางกายและใจเพื่อสร้างความรู้สึกมั่นคงในการปฏิบัติงานมีการจัดกิจกรรม 5 ส. บุคลากรสามารถวางแผนความก้าวหน้าในสายอาชีพได้ตามระยะเวลาที่กำหนดไว้ในการครองตำแหน่ง เพื่อเลื่อนระดับตำแหน่งให้สูงขึ้น ถือเป็นกระบวนการสร้างแรงจูงใจในการปฏิบัติงานของบุคลากรเกิดการกระตุ้นมองเห็นความก้าวหน้าในสายอาชีพ การปฏิบัติราชการมีการรับฟังความคิดเห็นเพื่อนำมากำหนดทิศทางในการจัดทำโครงการต่างๆ สามารถรับรู้และร่วม

ตรวจสอบได้ มีการประเมินผลความพึงพอใจก่อนและหลังดำเนินโครงการ มีช่องทางในการร้องเรียนร้องทุกข์ เพื่อให้เกิดการประสานงานที่รวดเร็วและก้าวทันโลกยุคดิจิทัลโดยนำระบบสารสนเทศมาประยุกต์ใช้ในการให้บริการอย่างมีคุณภาพ

2. แนวคิดค่านิยมประชาธิปไตย

หลักการรับผิดชอบ/สามารถตรวจสอบได้ การวางแผนและสรรหากำลังคนจะต้องคิดและทำไว้ล่วงหน้าอย่างต่อเนื่อง เพื่อจะได้เตรียมการจัดหาบุคลากรมาทดแทนกรอบอัตรากำลังที่ว่าง อบรม.บางตัวนั้นมีการกำหนดหลักสูตรการพัฒนาบุคลากรเกี่ยวกับงานในหน้าที่ความรับผิดชอบเพื่อพัฒนาบุคลากรในองค์กรให้มีความรู้ ความเข้าใจในการปฏิบัติราชการตามอำนาจหน้าที่และความรับผิดชอบและพัฒนาทักษะที่จำเป็นต่อการปฏิบัติงาน บุคลากรมีความรับผิดชอบในการส่งเสริมสวัสดิการ และการวางแผนเส้นทางความก้าวหน้าในสายอาชีพเป็นสิ่งที่ทุกคนพึงตระหนักและต้องพัฒนาตนเองเพื่อให้สามารถเลือกตำแหน่งโดยมีจุดมุ่งหมายเพื่อให้ได้รับสวัสดิการและค่าจ้างเพิ่มเติม อันส่งผลให้มีคุณภาพชีวิตที่ดีขึ้น รวมถึงมีการรายงานผลการดำเนินการต่อผู้บริหารรับทราบอย่างต่อเนื่องและพร้อมตรวจสอบได้ตลอดเวลา บุคลากรมีความรับผิดชอบต่อ การปฏิบัติหน้าที่และยอมรับผลที่เกิดขึ้นจากการปฏิบัติหน้าที่ หากเกิดความผิดพลาดสามารถเรียกร้องจากการกระทำผิดตามพระราชบัญญัติความรับผิดทางละเมิด พ.ศ.2539 ซึ่งในการปฏิบัติงานจะต้องตอบคำถาม และสามารถชี้แจงได้เมื่อเกิดข้อสงสัย พร้อมรับการตรวจสอบจากหน่วยงานตรวจสอบได้ ส่งเสริมให้มีการจัดวางระบบควบคุมภายใน การตรวจสอบภายใน และการบริหารความเสี่ยง ประชาชนสามารถตรวจสอบข้อเท็จจริงในการปฏิบัติราชการได้ในทุกขั้นตอน

หลักความเปิดเผย/โปร่งใส การรับสมัครสรรหาหรือการประกาศรับโอนย้ายพนักงานส่วนท้องถิ่นอื่นมาดำรงตำแหน่งที่ว่าง มีการประชาสัมพันธ์ประกาศรับสมัครสรรหาบุคลากรไปยังหน่วยงานทั้งภายในและภายนอกผ่านช่องทางเว็บไซต์อบรม. กรมจัดหางานจังหวัดสมุทรปราการ, งานประชาสัมพันธ์จังหวัดสมุทรปราการ, ทำหนังสือแจ้งเวียนหน่วยงานองค์กรปกครองส่วนท้องถิ่นอื่นๆ รวมถึงประชาชนทั่วไปสามารถรับรู้และสามารถเข้าถึงกลุ่มเป้าหมายได้ การพัฒนาบุคลากรมีการประกาศเปิดเผยข้อมูลและประชาสัมพันธ์แจ้งเวียนหนังสือเข้ารับการฝึกอบรมให้บุคลากรในองค์กรเป็นประจำอย่างสม่ำเสมอ การพัฒนาคุณภาพชีวิตและสวัสดิการของบุคลากรในองค์กร มีการประชาสัมพันธ์ข่าวสารด้านสิทธิและสวัสดิการอย่างเปิดเผย แจ้งเวียนให้แก่แต่ละส่วนราชการทราบข้อมูลข่าวสารต่างๆ ผ่านทางเว็บไซต์และจัดให้มีสวัสดิการรักษาพยาบาลของข้าราชการ สิทธิประกันสังคมของพนักงานจ้าง บุคลากรสามารถเข้าถึงและตรวจสอบสิทธิของตนได้ รวมทั้งยังเปิดโอกาสให้พนักงานจ้างมีสิทธิเลือกสถานพยาบาลตามที่ตนเองต้องการได้ มีการเปิดเผยข้อมูลในการดำเนินงานด้านต่างๆ เผยแพร่ข้อมูลข่าวสารผ่านหลากหลายช่องทาง ทั้งทางเว็บไซต์อบรม. และ เฟสบุ๊กอบรม. โดยมีการรายงานความคืบหน้าของการดำเนินงานในทุกๆ ระยะตามกำหนด มีกระบวนการบริหารงานบุคคลที่ได้มาตรฐาน โปร่งใส ตรวจสอบได้ในทุกขั้นตอน และมีการประเมินคุณธรรมและความโปร่งใสในการดำเนินงานของหน่วยงานภาครัฐ มุ่งเน้นการป้องกันการทุจริตและประพฤติมิชอบของเจ้าหน้าที่ของรัฐอย่างเคร่งครัด

หลักนิติธรรม ในการสรรหาบุคลากรให้ถือปฏิบัติเป็นไปตามกฎ ระเบียบ ข้อบังคับแห่งพระราชบัญญัติระเบียบบริหารงานบุคคลส่วนท้องถิ่น พ.ศ.2542, หลักเกณฑ์ตามประกาศคณะกรรมการพนักงานส่วนตำบลจังหวัดสมุทรปราการ(ก.อบต.สมุทรปราการ) การพัฒนาบุคลากรมีหลักเกณฑ์ที่วางแผน

เป็นระบบในการเลื่อนตำแหน่งงานที่เป็นธรรมและเหมาะสมต้องเป็นไปภายใต้เงื่อนไขของกฎ ระเบียบ ข้อบังคับและหนังสือสั่งการที่ทางราชการกำหนดอย่างเคร่งครัด รวมถึงการปฏิบัติราชการโดยยึดมั่นในความถูกต้องดำเนินการตามหลักกฎหมาย กฎกติกากำหนดไว้อย่างเคร่งครัด โดยคำนึงถึงสิทธิ เสรีภาพ ความยุติธรรม โดยถือปฏิบัติร่วมกันอย่างเสมอภาคและเป็นธรรม บุคลากรยึดถือปฏิบัติตามประกาศ คณะกรรมการมาตรฐานการบริหารงานบุคคลส่วนท้องถิ่น เรื่องประมวลจริยธรรมพนักงานส่วนท้องถิ่น ซึ่งเป็นหลักเกณฑ์ที่ใช้ในการประพฤติปฏิบัติตนตามหลักคุณธรรมจริยธรรม ส่งเสริมให้บุคลากรพัฒนาความรู้ให้ทันต่อกฎหมายต่างๆ ที่เกี่ยวข้องกับการปฏิบัติงาน เพื่อให้ นำความรู้มาปรับใช้ในการปฏิบัติงาน และให้เกิดประโยชน์ต่อการให้บริการประชาชน

หลักความเสมอภาค การสรรหาบุคลากรต้องปฏิบัติด้วยความเสมอภาคและยุติธรรม ให้ความสำคัญกับผู้สมัครอย่างเท่าเทียม ต้องไม่มีการเลือกปฏิบัติ โดยเฉพาะในการสรรหาบุคลากรต้องเป็นไปตามขั้นตอนปฏิบัติอย่างเปิดเผย โปร่งใส ตรวจสอบได้ มุ่งเน้นการพัฒนาบุคลากรในทุกตำแหน่งอย่างเสมอภาคและเท่าเทียมกัน เพื่อเสริมสร้างทักษะความรู้ของบุคลากร สามารถพัฒนาการปฏิบัติงานให้เกิดกระบวนการทำงานเป็นทีมและเคารพความคิดเห็นซึ่งกันและกัน การพัฒนาคุณภาพชีวิตและสวัสดิการ บุคลากรสามารถเข้าถึงสิทธิและโอกาสด้านสวัสดิการอย่างเสมอภาคและเท่าเทียมกัน โดยปราศจากอคติส่วนบุคคล ไม่มีการเลือกปฏิบัติ บุคลากรได้รับสิทธิสวัสดิการเป็นไปตามกฎเกณฑ์ที่กำหนดไว้ บุคลากรทุกคนสามารถก้าวหน้าในสายอาชีพได้เพียงต้องพัฒนาตนเองให้มีคุณลักษณะตรงตามหลักเกณฑ์ที่กำหนดไว้ การปฏิบัติราชการผู้บังคับบัญชามอบหมายงานให้ผู้ใต้บังคับบัญชาอย่างเป็นธรรม ไม่เลือกปฏิบัติไม่มีการแบ่งแยกชายหญิง เชื้อชาติ ศาสนา เพศ อายุ หรือสถานะทางบุคคล ฐานะทางเศรษฐกิจและสังคมและอื่นๆ รวมถึงมีการอำนวยความสะดวกให้กับประชาชนที่ไม่สามารถเดินทางมาติดต่อราชการด้วยตนเองได้เพื่อให้เกิดความสะดวกและรวดเร็วในการให้บริการประชาชน

3. แนวคิดประชารัฐ

หลักการมีส่วนร่วม/การพยายามแสวงหาฉันทามติร่วมกัน การเปิดโอกาสให้บุคลากรได้เข้ามามีส่วนร่วมในกระบวนการประชุมวางแผนและสรรหาบุคลากรเพื่อเสนอความต้องการด้านบุคลากรในส่วนงาน รวมถึงมีการแต่งตั้งคณะกรรมการกำหนดคุณลักษณะของงานและคุณสมบัติของบุคลากรที่เหมาะสมตรงตามความต้องการกับตำแหน่งและภารกิจงานในองค์กร การจัดฝึกอบรมศึกษาดูงานเพื่อแลกเปลี่ยนความรู้ระหว่างหน่วยงานต่างๆ เพื่อเพิ่มพูนความรู้และแสวงหาประสบการณ์ด้วยการสังเกตการณ์และแลกเปลี่ยนความคิดเห็นในการดำเนินงานใหม่ๆ รวมทั้งเกิดกระบวนการทำงานแบบมีส่วนร่วม มีการสร้างช่องทางการสื่อสารด้านการพัฒนาคุณภาพชีวิตและสวัสดิการในองค์กรให้บุคลากรได้รับทราบและมีส่วนร่วม ร่วมเสนอความคิดเห็นในการตัดสินใจเกี่ยวกับสิทธิและสวัสดิการที่จะได้รับ การส่งเสริมสนับสนุนด้านความปลอดภัยและสุขอนามัยที่ดีของบุคลากร มีการประชุมเพื่อพิจารณาเลื่อนตำแหน่งและแต่งตั้งให้ดำรงตำแหน่งในระดับที่สูงขึ้นของพนักงานส่วนท้องถิ่น โดยมีกรรมการจากภายนอกองค์กรที่มีคุณสมบัติตรงกับตำแหน่งสายงานที่จะประเมินเข้าร่วมเป็นคณะกรรมการได้ เพื่อความโปร่งใสในการดำเนินงาน ในการปฏิบัติราชการมีการประชุมชี้แจงทำความเข้าใจระหว่างผู้บังคับบัญชา และเจ้าหน้าที่ผู้ปฏิบัติงาน มีกระบวนการทำงานเป็นทีม เพื่อหาข้อเท็จจริงและข้อสรุปปัญหาที่เกิดขึ้นร่วมกันคิดและตัดสินใจเพื่อให้การเป็นปฏิบัติงานเป็นไปอย่างถูกต้องตามระเบียบ กฎหมายที่เกี่ยวข้อง และสามารถตอบสนองต่อความต้องการของประชาชนได้อย่างมีประสิทธิภาพ รวมถึงมีการเปิดโอกาสให้ประชาชนได้เข้ามามีส่วนร่วมในการประชุมต่างๆ เช่น การประชุม

ประชาคม เพื่อรับฟังปัญหาและความคิดเห็นข้อเสนอแนะของประชาชน เพื่อให้งานมีประสิทธิภาพสูงยิ่งขึ้น และสามารถประสานงานกับทุกส่วนราชการได้

หลักการกระจายอำนาจ มีการมอบอำนาจการตัดสินใจและกระจายความรับผิดชอบเพื่อให้มีความรับผิดชอบในการตัดสินใจ ไม่ยึดถือการตัดสินใจจากใครคนใดคนหนึ่งเป็นสำคัญ เพื่อเป็นการลดขั้นตอนการตัดสินใจและลดระยะเวลาในการดำเนินงานเพื่อให้เกิดความคล่องตัวและรวดเร็ว รวมทั้งมีการรายงานผลการดำเนินงานที่ปฏิบัติต่อผู้บังคับบัญชาตามลำดับชั้น ผู้บริหารมีการกระจายอำนาจการตัดสินใจในการปฏิบัติราชการให้แก่หัวหน้าส่วนราชการโดยพิจารณาถึงความสามารถและความเหมาะสม มุ่งเน้นการสร้างความพึงพอใจในการปฏิบัติงาน ปรับปรุงกระบวนการและเพิ่มผลลัพธ์ในการปฏิบัติงานที่ดี

4. แนวคิดความรับผิดชอบต่อการบริหาร

หลักคุณธรรม/จริยธรรม การสรรหาบุคลากรต้องคำนึงถึงระบบคุณธรรมมากกว่าระบบอุปถัมภ์ และปราศจากการแทรกแซงทางการเมืองเพื่อให้ได้บุคลากรที่มีความรู้ความสามารถ มีความซื่อสัตย์ สุจริต มีความซื่อสัตย์สุจริตและมีความอดทนในการทำงาน การพัฒนาบุคลากรต้องปลูกฝังจิตสำนึกด้านคุณธรรมและจริยธรรมในการพัฒนาตนเองให้เป็นคนดีและคนเก่งควบคู่กันไป มีการจัดกิจกรรมยกย่องชมเชยเจ้าหน้าที่ผู้ปฏิบัติงานด้วยความตั้งใจ ซื่อสัตย์สุจริตในหน้าที่ เพื่อประกอบการพิจารณาประเมินผลการเลื่อนขั้นเงินเดือน รวมถึงการส่งเสริมให้การอยู่ร่วมกันในองค์กรเป็นไปอย่างถ้อยทีถ้อยอาศัยกัน อยู่กันแบบพี่น้องช่วยเหลือเกื้อกูลกัน ทำให้สังคมในองค์กรมีความสุข และการปฏิบัติราชการของบุคลากร มีการส่งเสริมให้บุคลากรมีจิตสำนึกความรับผิดชอบต่อในการปฏิบัติหน้าที่ยึดมั่นในค่านิยมหลักของมาตรฐานจริยธรรม ยึดถือเป็นแนวทางปฏิบัติทั้งในระดับหน่วยงานและระดับตัวบุคคลเพื่อให้การดำเนินงานเป็นไปตามหลักคุณธรรมจริยธรรมของข้าราชการ และพนักงานจ้าง มีการกำหนดบทลงโทษและดำเนินการทางวินัย มีการมุ่งเน้นให้การปฏิบัติงานอย่างมีคุณธรรม ความซื่อสัตย์สุจริตรับผิดชอบต่อหน้าที่ มีจิตบริการ ทำงานเชิงรุก เน้นการให้บริการประชาชนเพื่อให้เกิดความสุขสงบของประชาชน และมีมาตรการในการกำกับดูแลและดำเนินการกับบุคลากรที่ประพฤติปฏิบัติตนไม่เหมาะสม อันก่อให้เกิดความเสียหายแก่ทางราชการ กรณีมีการฝ่าฝืนแต่มิใช่เป็นการทำผิดทางวินัยจะแจ้งให้มีการแก้ไขตกเตือน

วัตถุประสงค์ที่ 2 เพื่อศึกษาปัญหาและอุปสรรคในการบริหารงานบุคลากรตามหลักธรรมาภิบาลขององค์การบริหารส่วนตำบลบางด้วน อำเภอเมืองสมุทรปราการ จังหวัดสมุทรปราการ

จากการวิจัยพบว่า ปัญหาและอุปสรรคในการบริหารงานบุคลากรตามหลักธรรมาภิบาล ขององค์การบริหารส่วนตำบลบางด้วน อำเภอเมืองสมุทรปราการ จังหวัดสมุทรปราการ มีดังนี้

1. ปัญหาการขาดแคลนทรัพยากรบุคคล มีบุคลากรไม่ครบทุกตำแหน่งตามกรอบอัตรากำลังที่กำหนดไว้ ทำให้ภารกิจงานที่มีอยู่ต้องกระจายให้บุคลากรเท่าที่มีช่วยกันทำให้แล้วเสร็จตามกำหนด
2. ปัญหาทรัพยากรบุคคลขาดทักษะ ความรู้ ความเข้าใจในการปฏิบัติงาน และขาดจิตสำนึกในการนำหลักธรรมาภิบาลมาใช้ในการบริหารงานบุคลากร ต้องมีการพัฒนาทักษะและเสริมสร้างคุณธรรมและจริยธรรมของตัวบุคลากรต่อไป

วัตถุประสงค์ที่ 3 เพื่อนำเสนอแนวทางในการแก้ไขปัญหาและอุปสรรคในการบริหารงานบุคลากรตามหลักธรรมาภิบาล ขององค์การบริหารส่วนตำบลบางด้วน อำเภอเมืองสมุทรปราการ จังหวัดสมุทรปราการ

จากการวิจัยพบว่า แนวทางการแก้ไขปัญหาและอุปสรรคในการบริหารงานบุคลากรตามหลักธรรมาภิบาล ขององค์การบริหารส่วนตำบลบางด้วน อำเภอเมืองสมุทรปราการ จังหวัดสมุทรปราการ มีดังนี้

1. การสรรหาหรือรับโอนบุคลากรให้ครบทุกตำแหน่งตามกรอบอัตรากำลังที่กำหนดไว้ วางแผนการใช้ทรัพยากรบุคคลให้เหมาะสมดำเนินการสรรหา คัดเลือก และบรรจุบุคลากรที่มีคุณสมบัติตรงตามภารกิจ เพื่อให้ได้บุคลากรที่ตรงตามตำแหน่งที่สามารถให้บริการประชาชนได้อย่างมีประสิทธิภาพ
2. ส่งเสริมให้มีการหมั่นศึกษาหาความรู้ด้วยตนเอง และมีการสอนงานระหว่างบุคลากรด้วยกัน ตามแต่ความถนัดของบุคคล เพื่อเสริมทักษะให้บุคลากรในองค์กรมีทักษะที่ดีขึ้น เพื่อให้การทำงานมีประสิทธิภาพและเกิดประสิทธิผลมากยิ่งขึ้น ตลอดจนให้ความรู้ ความเข้าใจ และตระหนักถึงการบริหารงานบุคลากร รวมถึงการพัฒนาทักษะการปฏิบัติราชการ เพื่อให้บุคลากรเข้าใจถึงหลักธรรมาภิบาล และทราบถึงวิธีที่จะนำหลักธรรมาภิบาลไปปฏิบัติอย่างถูกต้องในองค์กร

อภิปรายผลการวิจัย

ผู้ศึกษาได้อภิปรายผลการศึกษิตตามกรอบแนวคิดในการวิจัย ซึ่งสามารถนำแนวคิด ทฤษฎีและงานวิจัยที่เกี่ยวข้องมาอภิปรายผลได้ดังนี้

1. การบริหารงานบุคลากรตามหลักธรรมาภิบาลขององค์การบริหารส่วนตำบลบางด้วน อำเภอเมืองสมุทรปราการ จังหวัดสมุทรปราการ

1) แนวคิดการบริหารจัดการภาครัฐแนวใหม่

หลักประสิทธิภาพ อบต.บางด้วน มีการกำหนดโครงสร้างส่วนราชการตามแผนอัตรากำลัง 3 ปี ซึ่งเป็นกรอบในการกำหนดตำแหน่งและสรรหาบุคลากรเข้าสู่ตำแหน่งที่เหมาะสมกับขนาดและโครงสร้างด้านบุคลากร เพื่อให้สามารถวางแผนกำลังคนได้ตรงตามภารกิจของหน่วยงาน มีกระบวนการบริหารทรัพยากรบุคคล การสรรหา คัดเลือก บรรจุแต่งตั้ง โอนย้าย มุ่งเน้นการวางแผนพัฒนาบุคลากรตามแผนแม่บทการพัฒนาบุคลากรท้องถิ่นผ่านโครงการฝึกอบรมเพื่อพัฒนาความรู้ และสมรรถนะของบุคลากรให้สามารถปฏิบัติงานมีผลสัมฤทธิ์ โดยคำนึงถึงความรู้ ความสามารถของบุคลากร เพื่อให้องค์กรมีการบริหารงานตามอำนาจหน้าที่และภารกิจที่รับผิดชอบได้อย่างมีประสิทธิภาพ อบต.บางด้วนส่งเสริมสนับสนุนและกำหนดนโยบายด้านสภาพแวดล้อมในการทำงาน การปรับปรุงสภาพแวดล้อมภายในสำนักงานให้มีความน่าอยู่ปลอดภัย มีสิ่งอำนวยความสะดวกในการทำงาน ส่งเสริมสิ่งแวดล้อมให้สะอาดร่มรื่นปราศจากมลพิษ บุคลากรมีคุณภาพชีวิตที่ดีเกิดความพึงพอใจในการปฏิบัติงาน รวมถึงการวางแผนเส้นทางความก้าวหน้าในสายอาชีพ (Career Path) หมายถึง เส้นทางความก้าวหน้าในการปฏิบัติราชการที่จะไปสู่ตำแหน่งสำคัญของส่วนราชการ โดยมีการกำหนดและแสดงให้เห็นถึงเส้นทางการส่งมอบประสบการณ์และผลงานในตำแหน่งที่ครองมาก่อนการเลื่อนไปดำรงตำแหน่งสำคัญ ซึ่งอาจจะเลื่อนจากตำแหน่งระดับล่างสู่ตำแหน่งที่สูงขึ้น หรือการย้ายตำแหน่งในระนาบเดียวกัน รวมถึงมีการปรับปรุงระบบฐานข้อมูลบุคลากรให้เป็นปัจจุบันและการประเมินผลการปฏิบัติราชการ มีการนำระบบสารสนเทศเข้ามาใช้ในการปฏิบัติงานและมีการจัดทำคู่มือในการปฏิบัติงานเพื่อลดขั้นตอนการทำงานให้เกิดความรวดเร็วและอำนวยความสะดวกให้กับประชาชน เช่นการนำระบบสารสนเทศ

มาให้บริการแบบจุดเดียวเบ็ดเสร็จ ตลอดจนยกเลิกภารกิจที่ล้าสมัย เช่นการสำเนาเอกสารเปลี่ยนเป็นการบันทึกข้อมูลลงในระบบเพื่อลดปริมาณการใช้กระดาษ ประหยัดเวลา ลดต้นทุน และประหยัดค่าใช้จ่าย รวมทั้งมีการติดตามประเมินผลการปฏิบัติราชการและพัฒนาปรับปรุงอย่างต่อเนื่อง ซึ่งสอดคล้องกับแนวคิดการปฏิรูประบบราชการ (อ้างถึงในวิโรจน์ ก่อสกุล, 2565, หน้า 34) ประสิทธิภาพ (Efficiency) การปฏิบัติงานที่ได้รับมอบหมายได้อย่างมีประสิทธิภาพ เป็นไปอย่างถูกต้อง รวดเร็ว และใช้ทรัพยากรอย่างประหยัดเกิดผลผลิตภาพที่คุ้มค่าต่อการลงทุนและประโยชน์สูงสุดต่อส่วนรวม และสอดคล้องกับผู้ให้ข้อมูลสำคัญคนที่ 1 ที่กล่าวว่า "...มีการจัดทำแผนอัตรากำลัง 3 ปี ที่เหมาะสมกับขนาดโครงสร้างและงบประมาณด้านบุคลากรเพื่อใช้เป็นกรอบในการดำเนินงาน..." (นายกองค์การบริหารส่วนตำบลบางตัวน, 2567, สัมภาษณ์ส่วนบุคคล, 17 มกราคม 2567

หลักประสิทธิผล อบต.บางตัวนมีการกำหนดเป้าหมายจำนวนบุคลากรที่ต้องการสรรหาและวางแผนการสรรหาตามกรอบอัตรากำลังที่มีอยู่เพื่อดูจำนวนบุคลากรและกำหนดระยะเวลาที่ต้องดำเนินการสรรหาเพื่อให้ได้ผลลัพธ์ตามที่กำหนด การพัฒนาบุคลากรในด้านการฝึกอบรมยังเป็นกรอบแนวทางในการส่งเสริมการเรียนรู้และพัฒนาบุคลากรอันจะนำไปสู่องค์กรแห่งการเรียนรู้ เน้นการปรับปรุงและพัฒนาอย่างต่อเนื่องเพื่อให้เกิดผลสัมฤทธิ์สูงสุด การพัฒนาคุณภาพชีวิตและสวัสดิการ ดำเนินการเกี่ยวกับการให้สวัสดิการตอบแทนทั้งที่เป็นตัวเงินและไม่เป็นตัวเงิน เพื่อเป็นขวัญและกำลังใจในการปฏิบัติงาน ตลอดจนสิทธิประโยชน์ต่างๆที่ควรจะได้รับ การวางแผนความก้าวหน้าในสายอาชีพจะมุ่งเน้นพัฒนาบุคลากรให้เกิดผลลัพธ์ในระยะยาว การปรับปรุงฐานข้อมูลบุคลากรในระบบสารสนเทศศูนย์บริการข้อมูลบุคลากรท้องถิ่นแห่งชาติ (LHR) เป็นระบบอิเล็กทรอนิกส์ในการบันทึกข้อมูลเกี่ยวกับบุคลากรให้เป็นปัจจุบันเพื่อใช้พิจารณาตรวจสอบเส้นทางความก้าวหน้าในสายงาน การปฏิบัตินโยบายมีการกำหนดวัตถุประสงค์ เป้าหมาย แผนงาน ทิศทางในการปฏิบัติงานอย่างชัดเจน เพื่อให้บุคลากรปฏิบัติงานได้อย่างถูกต้องและรวดเร็ว การปฏิบัตินโยบายเน้นประสิทธิภาพและความคุ้มค่า มีการวางแผนปฏิบัติงานตามแผนงานอย่างรอบคอบ รวมถึงมีการติดตามและประเมินผลการปฏิบัตินโยบายให้เป็นไปอย่างสัมฤทธิ์ผล ซึ่งสอดคล้องกับแนวคิดหลักธรรมาภิบาลของการบริหารกิจการบ้านเมืองที่ดี แนวคิดการบริหารจัดการภาครัฐแนวใหม่ (อ้างถึงในวิภา พิงวิวัฒน์ นิกุล, 2566, หน้า 85) ประสิทธิภาพ (Effectiveness) ในการปฏิบัตินโยบายต้องมีวิสัยทัศน์เชิงยุทธศาสตร์เพื่อตอบสนองความต้องการของประชาชน มีการวางแผนการปฏิบัติงานที่ชัดเจนและตอบสนองต่อความคาดหวัง มีการติดตามประเมินผลและพัฒนาปรับปรุงการปฏิบัติงานให้ดีขึ้นอย่างต่อเนื่อง และสอดคล้องกับผู้ให้ข้อมูลสำคัญคนที่ 5 ที่กล่าวว่า "...มีการกำหนดแผนปฏิบัติงานที่สอดคล้องกับแผนกลยุทธ์ขององค์กรและมีการกำหนดวัตถุประสงค์และตัวชี้วัดความสำเร็จในแผนงานบุคลากรอย่างชัดเจน..." (นักทรัพยากรบุคคล ปฏิบัติการ, 2567, สัมภาษณ์ส่วนบุคคล, 18 มกราคม 2567)

หลักการตอบสนอง กระบวนการวางแผนและสรรหากำลังคนสามารถดำเนินการแล้วเสร็จภายในระยะเวลาที่กำหนด ตอบสนองต่อความต้องการด้านบุคลากรเพื่อการปฏิบัตินโยบายและให้บริการประชาชนได้อย่างมีคุณภาพ การสำรวจวิเคราะห์ข้อมูล สภาพปัญหาและความต้องการในการฝึกอบรมของแต่ละตำแหน่งเพื่อการจัดทำแผนพัฒนาบุคลากรได้อย่างเหมาะสม มีการจัดกิจกรรมเพื่อเสริมสร้างความสัมพันธ์อันดีระหว่างผู้บริหารและบุคลากรทุกระดับในองค์กร ส่งเสริมการป้องกันและดูแลสุขภาพทั้งทางกายและใจเพื่อสร้างความรู้สึกรักมั่นคงในการปฏิบัติงานมีการจัดกิจกรรม 5 ส. บุคลากรสามารถวางแผนความก้าวหน้าในสาย

อาชีพได้ตามระยะเวลาที่กำหนดไว้ในการครองตำแหน่ง เพื่อเลื่อนระดับตำแหน่งให้สูงขึ้น ถือเป็นกระบวนการสร้างแรงจูงใจในการปฏิบัติงานของบุคลากรเกิดการกระตุ้นมองเห็นความก้าวหน้าในสายอาชีพ การปฏิบัติราชการมีการรับฟังความคิดเห็นเพื่อนำมากำหนดทิศทางในการจัดทำโครงการต่างๆ สามารถรับรู้และร่วมตรวจสอบได้ มีการประเมินผลความพึงพอใจก่อนและหลังดำเนินโครงการ มีช่องทางในการร้องเรียนร้องทุกข์เพื่อให้เกิดการประสานงานที่รวดเร็วและก้าวหน้าโลกยุคดิจิทัลโดยนำระบบสารสนเทศมาประยุกต์ใช้ในการให้บริการอย่างมีคุณภาพ ซึ่งสอดคล้องกับแนวคิดการบริหารทรัพยากรมนุษย์ของบุญเลิศ ไพรินทร์, 2533, หน้า 12-17 (อ้างถึงในวิชา พังวิวัฒน์นิกุล, 2566, หน้า 4) การวางแผนทรัพยากรมนุษย์ การวางแผน (Planning) คือ ความพยายามที่เป็นระบบเพื่อตัดสินใจเลือกแนวทางปฏิบัติที่ดีที่สุดสำหรับอนาคต เพื่อให้องค์การบรรลุจุดมุ่งหมายและวัตถุประสงค์ที่วางไว้ ภายใต้เงื่อนไขของเวลาและทรัพยากร และสอดคล้องกับผู้ให้ข้อมูลสำคัญคนที่ 4 ที่กล่าวว่า "...วางแผนสรรหาบุคลากรดำเนินการได้ตรงตามเป้าหมายและเสร็จภายในระยะเวลาที่กำหนด..." (หัวหน้าสำนักปลัด, 2567, สัมภาษณ์ส่วนบุคคล, 18 มกราคม 2567)

2) แนวคิดค่านิยมประชาธิปไตย

หลักการรับผิดชอบ/สามารถตรวจสอบได้ การวางแผนและสรรหากำลังคนจะต้องคิดและทำไว้ล่วงหน้าอย่างต่อเนื่อง เพื่อจะได้เตรียมการจัดหาบุคลากรมาทดแทนกรอบอัตรากำลังที่ว่าง อนาคตบางตัวมีการกำหนดหลักสูตรการพัฒนาบุคลากรเกี่ยวกับงานในหน้าที่ความรับผิดชอบเพื่อพัฒนาบุคลากรในองค์กรให้มีความรู้ ความเข้าใจในการปฏิบัติราชการตามอำนาจหน้าที่และความรับผิดชอบและพัฒนาทักษะที่จำเป็นต่อการปฏิบัติงาน บุคลากรมีความรับผิดชอบในการส่งเสริมสวัสดิการ และการวางแผนเส้นทางความก้าวหน้าในสายอาชีพเป็นสิ่งที่ทุกคนพึงตระหนักและต้องพัฒนาตนเองเพื่อให้สามารถเลือกตำแหน่งโดยมีจุดมุ่งหมายเพื่อให้ได้รับสวัสดิการและค่าจ้างเพิ่มเติม อันส่งผลให้มีคุณภาพชีวิตที่ดีขึ้น รวมถึงมีการรายงานผลการดำเนินการต่อผู้บริหารรับทราบอย่างต่อเนื่องและพร้อมตรวจสอบได้ตลอดเวลา บุคลากรมีความรับผิดชอบต่อปฏิบัติหน้าที่และยอมรับผลที่เกิดขึ้นจากการปฏิบัติหน้าที่ หากเกิดความผิดพลาดสามารถเรียกร้องจากการกระทำผิดตามพระราชบัญญัติความรับผิดทางละเมิด พ.ศ.2539 ซึ่งในการปฏิบัติงานจะต้องตอบคำถาม และสามารถชี้แจงได้เมื่อเกิดข้อสงสัย พร้อมรับการตรวจสอบจากหน่วยงานตรวจสอบได้ ส่งเสริมให้มีการจัดวางระบบควบคุมภายใน การตรวจสอบภายใน และการบริหารความเสี่ยง ประชาชนสามารถตรวจสอบข้อเท็จจริงในการปฏิบัติราชการได้ในทุกขั้นตอน ซึ่งสอดคล้องกับความสำคัญของธรรมาภิบาลต่อการบริหารภาครัฐ ของ ปธาน สุวรรณมงคล (2558, หน้า 29) มิติของภาครัฐ ประการที่สี่ ช่วยส่งเสริมให้บุคลากรภาครัฐมีความตระหนักถึง ความสำนึกรับผิดชอบ (accountability) ต่อประชาชนและองค์กรมากขึ้น ซึ่งความสำนึกรับผิดชอบมีส่วนทำให้การกระทำของเจ้าหน้าที่รัฐมีการระมัดระวังการกระทำที่มีผลต่อสาธารณะหรือประชาชนมากขึ้น และหากเกิดข้อผิดพลาดขึ้นก็ต้องพร้อมที่จะรับผลของการกระทำนั้นโดยไม่หลบเลี่ยงหรือโยนความผิดให้บุคคลอื่นหรือหนึ่งเฉย และสอดคล้องกับผู้ให้ข้อมูลสำคัญคนที่ 3 ที่กล่าวว่า "...ดำเนินการหรือกิจกรรมตามแผนงานอย่างต่อเนื่อง และรายงานผลการดำเนินงานต่อผู้บริหารรับทราบ..." (ปลัดองค์การบริหารส่วนตำบลบางตัวน, 2567, สัมภาษณ์ส่วนบุคคล, 18 มกราคม 2567)

หลักความเปิดเผยโปร่งใส การรับสมัครสรรหาหรือการประกาศรับโอนย้ายพนักงานส่วนท้องถิ่นอื่นมาดำรงตำแหน่งที่ว่าง มีการประชาสัมพันธ์ประกาศรับสมัครสรรหาบุคลากรไปยังหน่วยงานทั้งภายในและภายนอกผ่านช่องทางเว็บไซต์อบต. กรมจัดหางานจังหวัดสมุทรปราการ, งานประชาสัมพันธ์จังหวัด

สมุทรปราการ, ทำหนังสือแจ้งเวียนหน่วยงานองค์กรปกครองส่วนท้องถิ่นอื่นๆ รวมถึงประชาชนทั่วไปสามารถรับรู้และสามารถเข้าถึงกลุ่มเป้าหมายได้ การพัฒนาบุคลากรมีการประกาศเปิดเผยข้อมูลและประชาสัมพันธ์แจ้งเวียนหนังสือเข้ารับการฝึกอบรมให้บุคลากรในองค์กรเป็นประจำอย่างสม่ำเสมอ การพัฒนาคุณภาพชีวิตและสวัสดิการของบุคลากรในองค์กร มีการประชาสัมพันธ์ข่าวสารด้านสิทธิและสวัสดิการอย่างเปิดเผย แจ้งเวียนให้แต่ละส่วนราชการทราบข้อมูลข่าวสารต่างๆ ผ่านทางเว็บไซต์และจัดให้มีสวัสดิการรักษายาบาลของข้าราชการ สิทธิประกันสังคมของพนักงานจ้าง บุคลากรสามารถเข้าถึงและตรวจสอบสิทธิของตนได้ รวมทั้งยังเปิดโอกาสให้พนักงานจ้างมีสิทธิเลือกสถานพยาบาลตามที่ตนเองต้องการได้ มีการเปิดเผยข้อมูลในการดำเนินงานด้านต่างๆ เผยแพร่ข้อมูลข่าวสารผ่านหลากหลายช่องทาง ทั้งทางเว็บไซต์ตอบต.และ เฟสบุ๊คตอบต. โดยมีการรายงานความคืบหน้าของการทำงานในทุกๆระยะตามกำหนด มีกระบวนการบริหารงานบุคคลที่ได้มาตรฐาน โปร่งใส ตรวจสอบได้ในทุกขั้นตอน และมีการประเมินคุณธรรมและความโปร่งใสในการดำเนินงานของหน่วยงานภาครัฐ มุ่งเน้นการป้องกันการทุจริตและประพฤติมิชอบของเจ้าหน้าที่ของรัฐอย่างเคร่งครัด ซึ่งสอดคล้องกับความสำคัญของธรรมาภิบาลต่อการบริหารภาครัฐ ของ ปธาน สุวรรณมงคล (2558, หน้า 30) มิติภาคประชาชน ประการแรก ทำให้ประชาชนสามารถเข้าถึงข้อมูลข่าวสารของภาครัฐได้มากขึ้น เนื่องจากระบบราชการได้เปิดกว้างมากขึ้นอันเป็นผลมาจากการปรับปรุง แก้ไขกฎหมายเกี่ยวกับข้อมูลข่าวสารของทางราชการ และสอดคล้องกับผู้ให้ข้อมูลสำคัญคนที่ 3 ที่กล่าวว่า "...ปฏิบัติงานด้วยความถูกต้อง โปร่งใส สามารถตรวจสอบได้ทุกเรื่องทุกกระบวนการ มีการเปิดเผยข้อมูลข่าวสารในช่องทางต่างๆ ทั้งทางบอร์ดประชาสัมพันธ์ มีเสียงตามสายเว็บไซต์ตอบต. รวมถึงการจัดประชุม อบรมให้ความรู้ต่างๆ..." (ปลัดองค์การบริหารส่วนตำบลบางตัวน, 2567, สัมภาษณ์ส่วนบุคคล, 18 มกราคม 2567)

หลักนิติธรรม ในการสรรหาบุคลากรให้ถือปฏิบัติเป็นไปตามกฎ ระเบียบ ข้อบังคับแห่งพระราชบัญญัติระเบียบบริหารงานบุคคลส่วนท้องถิ่น พ.ศ.2542, หลักเกณฑ์ตามประกาศคณะกรรมการพนักงานส่วนตำบลจังหวัดสมุทรปราการ (ก.อบต.สมุทรปราการ) การพัฒนาบุคลากรมีหลักเกณฑ์ที่วางแผนเป็นระบบในการเลื่อนตำแหน่งงานที่เป็นธรรมและเหมาะสมต้องเป็นไปภายใต้เงื่อนไขของกฎ ระเบียบ ข้อบังคับและหนังสือสั่งการที่ทางราชการกำหนดอย่างเคร่งครัด รวมถึงการปฏิบัติราชการโดยยึดมั่นในความถูกต้องดำเนินการตามหลักกฎหมาย กฎกติกาที่กำหนดไว้อย่างเคร่งครัด โดยคำนึงถึงสิทธิ เสรีภาพ ความยุติธรรม โดยถือปฏิบัติร่วมกันอย่างเสมอภาคและเป็นธรรม บุคลากรยึดถือปฏิบัติตามประกาศคณะกรรมการมาตรฐานการบริหารงานบุคคลส่วนท้องถิ่น เรื่องประมวลจริยธรรมพนักงานส่วนท้องถิ่น ซึ่งเป็นหลักเกณฑ์ที่ใช้ในการประพฤติปฏิบัติตนตามหลักคุณธรรมจริยธรรม ส่งเสริมให้บุคลากรพัฒนาความรู้ให้ทันต่อกฎหมายต่างๆ เพื่อให้ทันความรู้มาปรับใช้ในการปฏิบัติงาน และเกิดประโยชน์ต่อการให้บริการประชาชน ซึ่งสอดคล้องกับหลักธรรมาภิบาลของการบริหารกิจการบ้านเมืองที่ดี แนวคิดค่านิยมประชาธิปไตย (Democratic Value) (อ้างถึงในวิภา พิงวิวัฒน์นิกุล, 2566, หน้า85) หลักนิติธรรม ในการปฏิบัติราชการต้องใช้อำนาจของกฎหมาย กฎระเบียบ ข้อบังคับในการปฏิบัติราชการอย่างเคร่งครัด ด้วยความเป็นธรรม ไม่เลือกปฏิบัติและคำนึงถึงสิทธิเสรีภาพของประชาชนและผู้มีส่วนได้ส่วนเสียฝ่ายต่างๆ และสอดคล้องกับผู้ให้ข้อมูลสำคัญคนที่ 2 ที่กล่าวว่า "...บุคลากรปฏิบัติงานภายใต้กฎระเบียบของราชการที่กำหนดไว้อย่างเคร่งครัด เพื่อไม่ให้เกิดความเสียหายแก่ทางราชการ..." (รองนายกองค์การบริหารส่วนตำบลบางตัวน, 2567, สัมภาษณ์ส่วนบุคคล, 17 มกราคม 2567)

หลักความเสมอภาค การสรรหาบุคลากรต้องปฏิบัติด้วยความเสมอภาคและยุติธรรม ให้ ความสำคัญกับผู้สมัครอย่างเท่าเทียม ต้องไม่มีการเลือกปฏิบัติ โดยเฉพาะในการสรรหาบุคลากรต้องเป็นไป ตามขั้นตอนปฏิบัติอย่างเปิดเผย โปร่งใส ตรวจสอบได้ มุ่งเน้นการพัฒนาบุคลากรในทุกตำแหน่งอย่างเสมอ ภาคและเท่าเทียมกัน เพื่อเสริมสร้างทักษะความรู้ของบุคลากร สามารถพัฒนาการปฏิบัติงานให้เกิด กระบวนการทำงานเป็นทีมและเคารพความคิดเห็นซึ่งกันและกัน การพัฒนาคุณภาพชีวิตและสวัสดิการ บุคลากรสามารถเข้าถึงสิทธิและโอกาสด้านสวัสดิการอย่างเสมอภาคและเท่าเทียมกัน โดยปราศจากอคติส่วน บุคคล ไม่มีการเลือกปฏิบัติ บุคลากรได้รับสิทธิสวัสดิการเป็นไปตามกฎเกณฑ์ที่กำหนดไว้ บุคลากรทุกคน สามารถก้าวหน้าในสายอาชีพได้เพียงต้องพัฒนาตนเองให้มีคุณลักษณะตรงตามหลักเกณฑ์ที่กำหนดไว้ การ ปฏิบัติราชการผู้บังคับบัญชามอบหมายงานให้ผู้ใต้บังคับบัญชาอย่างเป็นธรรม ไม่เลือกปฏิบัติ ไม่มีการ แบ่งแยกชายหญิง เชื้อชาติ ศาสนา เพศ อายุ หรือสถานะทางบุคคล ฐานะทางเศรษฐกิจและสังคมและอื่น ๆ รวมถึงมีการอำนวยความสะดวกให้กับประชาชนที่ไม่สามารถเดินทางมาติดต่อราชการด้วยตนเองได้เพื่อให้เกิด ความสะดวกและรวดเร็วในการให้บริการประชาชน ซึ่งสอดคล้องกับหลักธรรมาภิบาลของการบริหาร กิจการบ้านเมืองที่ดี แนวคิดค่านิยมประชาธิปไตย (อ้างถึงในวิวัฒนาการ, 2566, หน้า 85) หลักความ เสมอภาค (Equity) ในการปฏิบัติราชการต้องให้บริการอย่างเท่าเทียมกัน ไม่มีการแบ่งแยก ต้องคำนึงถึง โอกาสความเท่าเทียมกันของการเข้าถึงบริการสาธารณะของกลุ่มบุคคลผู้ด้อยโอกาสในสังคมด้วย และ สอดคล้องกับผู้ให้ข้อมูลสำคัญคนที่ 3 ที่กล่าวว่า “...การพัฒนาบุคลากรยึดหลักความเท่าเทียมในการ ปฏิบัติงาน ให้เกียรติและเคารพความคิดเห็นซึ่งกันและกัน...” (ปลัดองค์การบริหารส่วนตำบลบางตัวน, 2567, สัมภาษณ์ส่วนบุคคล, 18 มกราคม 2567)

3) แนวคิดประชาธิปไตย

หลักการมีส่วนร่วม/การพยายามแสวงหาฉันทามติร่วมกัน การเปิดโอกาสให้บุคลากรได้เข้ามา มีส่วนร่วมในกระบวนการประชุมวางแผนและสรรหาบุคลากรเพื่อเสนอความต้องการด้านบุคลากรในส่วนงาน รวมถึงมีการแต่งตั้งคณะกรรมการกำหนดคุณลักษณะของงานและคุณสมบัติของบุคลากรที่เหมาะสมตรงตาม ความต้องการกับตำแหน่งและภารกิจงานในองค์กร การจัดฝึกอบรมศึกษาดูงานเพื่อแลกเปลี่ยนความรู้ ระหว่างหน่วยงานต่างๆ เพื่อเพิ่มพูนความรู้และแสวงหาประสบการณ์ด้วยการสังเกตการณ์และแลกเปลี่ยน ความคิดเห็นในการดำเนินงานใหม่ๆ รวมทั้งเกิดกระบวนการทำงานแบบมีส่วนร่วม มีการสร้างช่องทางการ สื่อสารด้านการพัฒนาคุณภาพชีวิตและสวัสดิการในองค์กรให้บุคลากรได้รับทราบและมีส่วนรับรู้ ร่วมเสนอ ความคิดเห็นในการตัดสินใจเกี่ยวกับสิทธิและสวัสดิการที่จะได้รับ การส่งเสริมสนับสนุนด้านความปลอดภัย และสุขอนามัยที่ดีของบุคลากร มีการประชุมเพื่อพิจารณาเลื่อนตำแหน่งและแต่งตั้งให้ดำรงตำแหน่งในระดับที่ สูงขึ้นของพนักงานส่วนท้องถิ่น โดยมีกรรมการจากภายนอกองค์กรที่มีคุณสมบัติตรงกับตำแหน่งสายงานที่จะ ประเมินเข้าร่วมเป็นคณะกรรมการได้ เพื่อความโปร่งใสในการดำเนินงาน ในการปฏิบัติราชการมีการประชุม ชี้แจงทำความเข้าใจระหว่างผู้บังคับบัญชา และเจ้าหน้าที่ผู้ปฏิบัติงาน มีกระบวนการทำงานเป็นทีม เพื่อหา ข้อเท็จจริงและข้อสรุปปัญหาที่เกิดขึ้นร่วมกันคิดและตัดสินใจเพื่อให้การเป็นปฏิบัติงานเป็นไปอย่างถูกต้อง ตามระเบียบ กฎหมายที่เกี่ยวข้อง และสามารถตอบสนองต่อความต้องการของประชาชนได้อย่างมี ประสิทธิภาพ รวมถึงมีการเปิดโอกาสให้ประชาชนได้เข้ามามีส่วนร่วมในการประชุมต่างๆ เช่น การประชุม ประชาคม เพื่อรับฟังปัญหาและความคิดเห็นข้อเสนอแนะของประชาชน เพื่อให้งานมีประสิทธิภาพสูงขึ้น และสามารถประสานงานกับทุกส่วนราชการได้ ซึ่งสอดคล้องกับสำคัญของธรรมาภิบาลต่อการบริหาร

ภาครัฐ ของ ปธาน สุวรรณมงคล (2558, หน้า 29-30) มิติของภาครัฐ ประการที่ห้า ช่วยทำให้ระบบราชการเป็นระบบเปิดและเปิดโอกาสให้ประชาชนมีช่องทางมีส่วนร่วมในการบริหารภาครัฐอย่างหลากหลายและเป็นรูปธรรมมากขึ้น และสอดคล้องกับผู้ให้ข้อมูลสำคัญคนที่ 1 ที่กล่าวว่า "...ร่วมกันคิดและตัดสินใจเพื่อให้การเป็นปฏิบัติงานเป็นไปอย่างถูกต้องตามระเบียบ กฎหมายและสามารถตอบสนองต่อความต้องการของประชาชนได้อย่างมีประสิทธิภาพ รวมถึงมีการเปิดโอกาสให้ประชาชนได้เข้ามามีส่วนร่วมในการประชุม..." (นายกองค์การบริหารส่วนตำบลบางตัวน, 2567, สัมภาษณ์ส่วนบุคคล, 17 มกราคม 2567)

หลักการกระจายอำนาจ มีการมอบอำนาจการตัดสินใจและกระจายความรับผิดชอบเพื่อให้มีความรับผิดชอบในการตัดสินใจ ไม่ยึดถือการตัดสินใจจากใครคนใดคนหนึ่งเป็นสำคัญ เพื่อเป็นการลดขั้นตอนการตัดสินใจและลดระยะเวลาในการดำเนินงานเพื่อให้เกิดความคล่องตัวและรวดเร็ว รวมทั้งมีการรายงานผลการดำเนินงานที่ปฏิบัติต่อผู้บังคับบัญชาตามลำดับชั้น ผู้บริหารมีการกระจายอำนาจการตัดสินใจในการปฏิบัติราชการให้แก่หัวหน้าส่วนราชการโดยพิจารณาถึงความสามารถและความเหมาะสม มุ่งเน้นการสร้างควมพึงพอใจในการปฏิบัติงาน ปรับปรุงกระบวนการและเพิ่มผลลัพธ์ในการปฏิบัติงานที่ดี สอดคล้องกับแนวคิดการจัดการภาครัฐแนวใหม่ ของ Denhardt and Denhardt (อ้างถึงใน วิโรจน์ ก่อสกุล, 2565, หน้า 45) การกระจายอำนาจ (Decentralized public organization) องค์การภาครัฐต้องกระจายอำนาจ เพื่อให้การบริการประชาชนเป็นไปด้วยความรวดเร็ว และสอดคล้องกับผู้ให้ข้อมูลสำคัญคนที่ 3 ที่กล่าวว่า "...ผู้บริหารมีการกระจายอำนาจการตัดสินใจในการปฏิบัติราชการให้แก่บุคลากรโดยพิจารณาถึงความสามารถและความเหมาะสม..." (ปลัดองค์การบริหารส่วนตำบลบางตัวน, 2567, สัมภาษณ์ส่วนบุคคล, 18 มกราคม 2567)

4) แนวคิดความรับผิดชอบต่อการบริหาร

หลักคุณธรรม/จริยธรรม การสรรหาคณากรต้องคำนึงถึงระบบคุณธรรมมากกว่าระบบอุปถัมภ์ และปราศจากการแทรกแซงทางการเมืองเพื่อให้ได้บุคลากรที่มีความรู้ความสามารถ มีความซื่อสัตย์ สุจริตมีความขยันหมั่นเพียรและมีความอดทนในการทำงาน การพัฒนาบุคลากรต้องปลูกฝังจิตสำนึกด้านคุณธรรมและจริยธรรมในการพัฒนาตนเองให้เป็นคนดีและคนเก่งควบคู่กันไป มีการจัดกิจกรรมยกย่องชมเชยเจ้าหน้าที่ผู้ปฏิบัติงานด้วยความตั้งใจ ซื่อสัตย์สุจริตในหน้าที่ เพื่อประกอบการพิจารณาประเมินผลการเลื่อนขั้นเงินเดือน รวมถึงการส่งเสริมให้การอยู่ร่วมกันในองค์กรเป็นไปอย่างถ้อยทีถ้อยอาศัยกัน ทำให้สังคมในองค์กรมีความสุข และการปฏิบัติราชการของบุคลากร มีการส่งเสริมให้บุคลากรมีจิตสำนึกความรับผิดชอบต่อในการปฏิบัติหน้าที่ยึดมั่นในค่านิยมหลักของมาตรฐานจริยธรรม ยึดถือเป็นแนวทางปฏิบัติทั้งในระดับหน่วยงานและระดับตัวบุคคล มีการกำหนดบทลงโทษและดำเนินการทางวินัย มีการมุ่งเน้นให้การปฏิบัติงานอย่างมีคุณธรรม ความซื่อสัตย์สุจริตรับผิดชอบต่อหน้าที่ มีจิตบริการ ทำงานเชิงรุก เน้นการให้บริการประชาชนเพื่อให้เกิดความสุขสงบของประชาชน และมีมาตรการในการกำกับดูแลและดำเนินการกับบุคลากรที่ประพฤติปฏิบัติไม่เหมาะสม อันก่อให้เกิดความเสียหายแก่ทางราชการ กรณีมีการฝ่าฝืนแต่มิใช่เป็นการทำผิดทางวินัยจะแจ้งให้มีการแก้ไขตกเตือน สอดคล้องกับแนวคิดระบบในการบริหารทรัพยากรมนุษย์ (ดิณ ปรัชญพฤทธิ, 2542, หน้า 251 อ้างถึงในวิธนา พิงวิวัฒน์นิกุล, 2566, หน้า 3) ที่กล่าวว่า ระบบคุณธรรม (Merit System) เป็นวิธีการบริหารงานบุคคลโดยให้ความสำคัญกับความรู้ ความสามารถ เป็นหลักที่ระบบบริหารราชการได้นำมาใช้ในการบริหารงานบุคคล เป็นระบบการบริหารที่เน้นความเสมอภาคในโอกาส ความรู้ ความสามารถ ความมั่นคงในหน้าที่การงาน และความเป็นกลางทางการเมือง และสอดคล้องกับผู้ให้ข้อมูล

สำคัญคนที่ 1 ที่กล่าวว่า “...การสรรหาบุคลากรต้องคำนึงถึงระบบคุณธรรมมากกว่าระบบอุปถัมภ์ เพื่อให้ได้บุคลากรที่เป็นคนดีมีความสามารถ มีความซื่อสัตย์สุจริตเข้ามาปฏิบัติงาน...” (นายกองค์การบริหารส่วนตำบล บางด้วน, 2567, สัมภาษณ์ส่วนบุคคล, 18 มกราคม 2567)

2. ปัญหาและอุปสรรคในการบริหารงานบุคลากรตามหลักธรรมาภิบาลขององค์การบริหารส่วนตำบลบางด้วน อำเภอเมืองสมุทรปราการ จังหวัดสมุทรปราการ

จากการวิจัยพบว่า ปัญหาและอุปสรรคในการบริหารงานบุคลากรตามหลักธรรมาภิบาล ขององค์การบริหารส่วนตำบลบางด้วน อำเภอเมืองสมุทรปราการ จังหวัดสมุทรปราการ มีดังนี้

1. ปัญหาการขาดแคลนทรัพยากรบุคคล มีบุคลากรไม่ครบทุกตำแหน่งตามกรอบอัตรากำลังที่กำหนดไว้ ทำให้ภารกิจงานที่มีอยู่ต้องกระจายให้บุคลากรเท่าที่มีช่วยกันทำให้แล้วเสร็จตามกำหนด ซึ่งสอดคล้องกับงานวิจัยของ กมลสัณฑ์ ศรียารัตนย (2562) ได้ศึกษาเรื่อง การบริหารงานตามหลักธรรมาภิบาล ในยุคระบบราชการ 4.0 กรณีศึกษาองค์การบริหารส่วนตำบลบ้านหลวง อำเภอเสนา จังหวัดพระนครศรีอยุธยา ผลการศึกษา พบว่า ปัญหาและอุปสรรคที่สำคัญ คือการขาดแคลนทรัพยากรบุคคล ในการปฏิบัติราชการทำให้บุคลากรมีความรับผิดชอบหลายหน้าที่

2. ปัญหาทรัพยากรบุคคลขาดทักษะ ความรู้ ความเข้าใจในการปฏิบัติงาน และขาดจิตสำนึกในการนำหลักธรรมาภิบาลมาใช้ในการบริหารงานบุคลากร ต้องมีการพัฒนาทักษะและเสริมสร้างคุณธรรมและจริยธรรมของตัวบุคลากรต่อไป ซึ่งสอดคล้องกับงานวิจัยของ วนิดา วงษ์บ้านใหม่ (2565) ได้ศึกษาเรื่องการบริหารงานตามหลักธรรมาภิบาล กรณีศึกษา กรมการจัดหางาน ผลการศึกษา พบว่า ปัญหาและอุปสรรคที่สำคัญ คือ บุคลากรยังขาดความรู้ ความเข้าใจ และขาดความตระหนักร่วมอย่างแท้จริงถึงความสำคัญของหลักธรรมาภิบาล

3. แนวทางในการแก้ไขปัญหาและอุปสรรคในการบริหารงานบุคลากรตามหลักธรรมาภิบาลขององค์การบริหารส่วนตำบลบางด้วน อำเภอเมืองสมุทรปราการ จังหวัดสมุทรปราการ

จากการวิจัยพบว่า แนวทางการแก้ไขปัญหาและอุปสรรคในการบริหารงานบุคลากรตามหลักธรรมาภิบาล ขององค์การบริหารส่วนตำบลบางด้วน อำเภอเมืองสมุทรปราการ จังหวัดสมุทรปราการ มีดังนี้

1. การสรรหาหรือรับโอนบุคลากรให้ครบทุกตำแหน่งตามกรอบอัตรากำลังที่กำหนดไว้ วางแผนการใช้ทรัพยากรบุคคลให้เหมาะสมดำเนินการสรรหา คัดเลือก และบรรจุบุคลากรที่มีคุณสมบัติตรงตามภารกิจ เพื่อให้ได้บุคลากรที่ตรงตามตำแหน่งที่สามารถให้บริการประชาชนได้อย่างมีประสิทธิภาพ ซึ่งสอดคล้องกับงานวิจัยของ สุพรรณษา เมืองสนธิ์ (2562) ได้ศึกษาเรื่องการบริหารงานตามหลักธรรมาภิบาล : กรณีศึกษา สำนักงานคณะกรรมการข้าราชการครูและบุคลากรทางการศึกษา ผลการศึกษา พบว่า แนวทางในการแก้ไขปัญหาและอุปสรรค คือ ปรับโครงสร้างองค์กรเพื่อให้การดำเนินการเป็นไปอย่างต่อเนื่อง เพิ่มอัตรากำลังให้มีจำนวนเพียงพอกับปริมาณงาน และต้องให้ความสำคัญกับการมีส่วนร่วมของบุคลากรในองค์กรมากขึ้น และสอดคล้องกับงานวิจัยของ ภาวินี ทัดสวน (2565) ได้ศึกษาเรื่อง การบริหารงานตามหลักธรรมาภิบาล กรณีศึกษา สำนักงานจังหวัดกาญจนบุรี ผลการศึกษา พบว่าวิธีการแก้ไขปัญหาในการบริหารงานตามหลักธรรมาภิบาล คือ (4) ควรมอบหมายงานตามหน้าที่ให้เหมาะสมกับจำนวนบุคลากรของสำนักงานเพื่อให้บุคลากรปฏิบัติงานได้อย่างคล่องตัว

2. ส่งเสริมให้มีการหมั่นศึกษาหาความรู้ด้วยตนเอง และมีการสอนงานระหว่างบุคลากรด้วยกันตามแต่ความถนัดของบุคคล เพื่อเสริมทักษะให้บุคลากรในองค์กรมีทักษะที่ดีขึ้น เพื่อให้การทำงานมี

ประสิทธิภาพและเกิดประสิทธิผลมากยิ่งขึ้น ตลอดจนให้ความรู้ ความเข้าใจ และตระหนักถึงการบริหารงาน บุคลากร รวมถึงการพัฒนาทักษะการปฏิบัติราชการ เพื่อให้บุคลากรเข้าใจถึงหลักธรรมาภิบาล และทราบถึง วิธีที่จะนำหลักธรรมาภิบาลไปปฏิบัติอย่างถูกต้อง ซึ่งสอดคล้องกับแนวคิดการจัดการภาครัฐแนวใหม่ของ วิโรจน์ ก่อสกุล (2565, หน้า 43-44) คือ การเรียนรู้อย่างต่อเนื่อง (Continuous learning) ต้องเรียนรู้ อย่างต่อเนื่อง เป็นการแสดงออกถึงความตั้งใจในการเรียนรู้สิ่งใหม่ๆ อยู่ตลอดเวลา เพื่อให้มีความรู้และ ความสามารถในการจัดการกับปัญหาและสถานการณ์ที่เปลี่ยนไป และการจัดการความรู้ เป็นการ บริหารความรู้เป็นเครื่องมือ พัฒนางาน คน องค์การ และสังคม โดยนำความรู้ที่มีอยู่ในองค์การมาใช้ ประโยชน์ให้มากที่สุดท่ามกลางการเปลี่ยนแปลงและความไม่แน่นอนในยุคการสร้างความรู้ และ สอดคล้องกับงานวิจัยของเกวรินทร์ ทิพยมงคลกุล (2563) ได้ศึกษาเรื่อง การพัฒนาศักยภาพการ ปฏิบัติงานของข้าราชการธุรการสำนักบริหารทรัพยากรบุคคล สำนักงานอัยการสูงสุด ผลการศึกษา พบว่า แนวทางการแก้ไขปัญหาและอุปสรรคคือ การจัดสรรอัตรากำลังบุคลากร การจัดกิจกรรมเพื่อ สร้างความสามัคคีภายในหน่วยงาน และการพัฒนาความรู้ความสามารถแก่บุคลากร และสอดคล้องกับ งานวิจัยของ รัชนิดา โสภากุล (2566) ได้ศึกษาเรื่อง การนำหลักธรรมาภิบาลมาใช้ในการบริหารงาน ทรัพยากรบุคคล : กรณีศึกษา กรมธุรกิจพลังงาน กระทรวงพลังงาน ผลการศึกษาพบว่า แนวทางการแก้ไข ปัญหาและอุปสรรค คือ 1) ควรมีการส่งเสริมสร้างความรู้ความเข้าใจและสร้างจิตสำนึกให้บุคลากรในทุกส่วน ตระหนักถึงความสำคัญของการนำหลักธรรมาภิบาลไปใช้ในการปฏิบัติงาน 2) ควรมีการส่งเสริมให้บุคลากร ได้รับการฝึกอบรมอย่างสม่ำเสมอ

ข้อเสนอแนะ

จากผลการศึกษา ผู้วิจัยมีข้อเสนอแนะดังนี้

1. หน่วยงานควรมีการประชุม ปรีกษาหารือและทำความเข้าใจร่วมกันในการบริหารงานบุคลากร ตามหลักธรรมาภิบาล เพื่อให้มีความเข้าใจตรงกัน เพราะบุคลากรแต่ละคนอาจจะตีความหมายของหลักการ ต่างๆ ได้แตกต่างกัน เพื่อที่จะสามารถนำหลักการดังกล่าวไปใช้ให้เกิดประโยชน์สูงสุดต่อองค์กรและเป็นไปใน แนวทางเดียวกัน
2. หน่วยงานควรมีการวางแผนการพัฒนาทักษะและศักยภาพในการบริหารงานบุคลากรตามหลัก ธรรมาภิบาล โดยมีกำหนดการฝึกอบรมหรือกิจกรรมเพื่อพัฒนาทักษะ เป็นรายปี เพื่อให้มีระยะเวลาในการ เตรียมการ และเพื่อให้บุคลากรสามารถทราบล่วงหน้าและเตรียมตัวที่เข้าร่วมพัฒนาทักษะของตนเอง
3. หน่วยงานควรมีการสร้างแรงจูงใจในการปฏิบัติงานให้แก่บุคลากรภายในองค์กร เพื่อลดปัญหา การลาออกหรือโยกย้าย ซึ่งเป็นต้นเหตุที่ก่อให้เกิดปัญหาการขาดบุคลากรในตำแหน่งงานต่างๆ

ข้อเสนอแนะสำหรับการทำวิจัยครั้งต่อไป

1. ควรศึกษาการบริหารงานบุคลากรตามหลักธรรมาภิบาล เพื่อให้ทราบถึงปัญหาและแนว ททางการบริหารงานบุคลากรที่ตรงตามความต้องการของประชาชนอย่างแท้จริง
2. ควรศึกษาปัจจัยอื่นๆ เพิ่มเติมที่ส่งผลให้การบริหารงานบุคลากรตามหลักธรรมาภิบาล เพื่อนำไปใช้ในการปฏิบัติงาน เช่น ศึกษาความรู้ ความเข้าใจ ทศนคติ ประสิทธิภาพการสร้างแรงจูงใจใน การปฏิบัติงาน กระบวนการทำงานเป็นทีม เป็นต้น
3. ควรขยายขอบเขตประชากรในการวิจัยครั้งต่อไป ให้ครอบคลุมผู้ปฏิบัติงานทุกภาคส่วน ราชการที่มีความเกี่ยวข้องกับการบริหารงานในองค์กรปกครองส่วนท้องถิ่น เช่น สมาชิกสภาส่วน

ท้องถิ่น กำหนด ผู้ใหญ่บ้าน ผู้ช่วยผู้ใหญ่บ้าน ผู้นำชุมชน เป็นต้น เพื่อให้ได้ข้อมูลการบริหารงานบุคลากรตามหลักธรรมาภิบาลที่หลากหลาย ครบถ้วน และสมบูรณ์มากยิ่งขึ้น

4. ควรศึกษาในวงกว้างโดยมีหน่วยงานในลักษณะการบริหารแบบเดียวกันในแต่ละองค์กรปกครองส่วนท้องถิ่น เพื่อเป็นการศึกษาเปรียบเทียบในการบริหารงานบุคลากรตามหลักธรรมาภิบาลว่าแต่ละองค์กรปกครองส่วนท้องถิ่น มีปัญหาและการบริหารงานบุคลากรเป็นอย่างไร

เอกสารอ้างอิง

กมลสันต์ ศรียารัตน. (2562). การบริหารงานตามหลักธรรมาภิบาลในยุคระบบราชการ 4.0 กรณีศึกษา องค์การบริหารส่วนตำบลบ้านหลวง อำเภอเสนา จังหวัดพระนครศรีอยุธยา. การค้นคว้าอิสระรัฐประศาสนศาสตรมหาบัณฑิต, มหาวิทยาลัยรามคำแหง.

เกวรินทร์ ทิพยมงคลกุล. (2563). การพัฒนาศักยภาพการปฏิบัติงานของข้าราชการธุรการสำนักบริหารทรัพยากรบุคคล สำนักงานอัยการสูงสุด. วารสารรามคำแหง ฉบับรัฐประศาสนศาสตร์, 3(1), 104 – 123

ปธาน สุวรรณมงคล. (2558). การบริหารงานภาครัฐกับการสร้างธรรมาภิบาล. (พิมพ์ครั้งที่ 1).

กรุงเทพมหานคร : สำนักพิมพ์สถาบันพระปกเกล้า.

ภาวิณี ทัดสวน. (2565). การบริหารงานตามหลักธรรมาภิบาล กรณีศึกษา สำนักงานจังหวัดกาญจนบุรี.

การค้นคว้าอิสระรัฐประศาสนศาสตรมหาบัณฑิต, มหาวิทยาลัยรามคำแหง.

รัชนิดา โสภากุล. (2566). การนำหลักธรรมาภิบาลมาใช้ในการบริหารงานทรัพยากรบุคคล : กรณีศึกษา

กรมธุรกิจพลังงาน กระทรวงพลังงาน. การค้นคว้าอิสระรัฐประศาสนศาสตรมหาบัณฑิต, มหาวิทยาลัยรามคำแหง.

วนิดา วงษ์บ้านใหม่. (2565). การบริหารงานตามหลักธรรมาภิบาล กรณีศึกษา กรมการจัดหางาน.

การค้นคว้าอิสระรัฐประศาสนศาสตรมหาบัณฑิต, มหาวิทยาลัยรามคำแหง.

วิโรจน์ ก่อสกุล. (2565). เอกสารประกอบการบรรยายกระบวนการบริหารงานวิชาการและนวัตกรรมในองค์กร.

กรุงเทพมหานคร: มหาวิทยาลัยรามคำแหง, โครงการรัฐประศาสนศาสตรมหาบัณฑิต.

วิโรจน์ ก่อสกุล. (2566). เอกสารประกอบการบรรยายกระบวนการบริหารงานวิชาการและนวัตกรรมในองค์กร.

ศาสตร. กรุงเทพมหานคร: มหาวิทยาลัยรามคำแหง, โครงการรัฐประศาสนศาสตรมหาบัณฑิต.

วีณา พิงวิวัฒน์นิกุล (2566). เอกสารประกอบการบรรยายกระบวนการจัดการทรัพยากรมนุษย์ร่วมสมัย.

กรุงเทพมหานคร: มหาวิทยาลัยรามคำแหง, โครงการรัฐประศาสนศาสตรมหาบัณฑิต.

สุพรรณษา เมืองสนธิ์. (2562). การบริหารงานตามหลักธรรมาภิบาล : กรณีศึกษาสำนักงานคณะกรรมการ

ข้าราชการครูและบุคลากรทางการศึกษา. การค้นคว้าอิสระรัฐประศาสนศาสตรมหาบัณฑิต, มหาวิทยาลัยรามคำแหง.

ผู้ให้ข้อมูลสำคัญ

คนที่ 1 นายกองัดการบริหารส่วนตำบลบางด้วน. (2567), บทสัมภาษณ์ส่วนบุคคล, 17 มกราคม 2567

คนที่ 2 รองนายกองัดการบริหารส่วนตำบลบางด้วน. (2567), บทสัมภาษณ์ส่วนบุคคล, 17 มกราคม 2567

คนที่ 3 ปลัดองค์การบริหารส่วนตำบลบางด้วน. (2567), บทสัมภาษณ์ส่วนบุคคล, 18 มกราคม 2567

คนที่ 4 หัวหน้าสำนักปลัด. (2567), บทสัมภาษณ์ส่วนบุคคล, 18 มกราคม 2567

คนที่ 5 นักทรัพยากรบุคคลปฏิบัติการ. (2567), บทสัมภาษณ์ส่วนบุคคล, 18 มกราคม 2567