

การพัฒนาจริยศาสตร์เพื่อเสริมสร้างตัวชี้วัดความโปร่งใสในองค์กร
ปกครองส่วนท้องถิ่นของ อำเภอบึงสามพัน จังหวัดพิจิตร*
DEVELOPMENT OF ETHICS TO STRENGTHEN TRANSPARENCY
INDICATORS IN LOCAL ADMINISTRATIVE ORGANIZATIONS OF
PRACHANTAKHAM DISTRICT, PRACHINBURI PROVINCE

พระเรวัตน์ จันทสโร (โคกเดี่ยว)

Phraraywat Jantasaro (Kokdiew)

มหาวิทยาลัยมหามกุฏราชวิทยาลัย

Mahamakut Buddhist University, Thailand

Corresponding author E-mail: raywat.k31@gmail.com

วันที่รับบทความ : 10 ตุลาคม 2566; วันแก้ไขบทความ 9 ธันวาคม 2566; วันตอบรับบทความ : 23 ธันวาคม 2566

Received 10 October 2023; Revised 9 December 2023; Accepted 23 December 2023

บทคัดย่อ

บทความวิจัยนี้มีวัตถุประสงค์ คือ 1. เพื่อศึกษาสภาพปัญหาจริยศาสตร์เพื่อเสริมสร้างตัวชี้วัดความโปร่งใสในองค์กรปกครองส่วนท้องถิ่น 2. เพื่อเปรียบเทียบการพัฒนาจริยศาสตร์เพื่อเสริมสร้างตัวชี้วัดความโปร่งใสในองค์กรปกครองส่วนท้องถิ่น 3. เพื่อเสนอแนะแนวทางในการนำหลักจริยศาสตร์ไปใช้ในการพัฒนาตัวชี้วัดความโปร่งใสขององค์กรปกครองส่วนท้องถิ่น เป็นการวิจัยเชิงผสมผสาน เครื่องมือที่ใช้แบบสอบถามและแบบสัมภาษณ์ กลุ่มตัวอย่างที่ใช้ในการวิจัยเชิงปริมาณ ได้แก่ ประชาชนทั่วไป อำเภอบึงสามพัน จังหวัดพิจิตร โดยใช้สูตรของทาโร ยามาเน่ จำนวน 396 คน การวิจัยเชิงคุณภาพโดยการสัมภาษณ์เชิงลึก

Citation:



* พระเรวัตน์ จันทสโร (โคกเดี่ยว). (2566). การพัฒนาจริยศาสตร์เพื่อเสริมสร้างตัวชี้วัดความโปร่งใสในองค์กรปกครองส่วนท้องถิ่นของ อำเภอบึงสามพัน จังหวัดพิจิตร. วารสารส่งเสริมและพัฒนาวิชาการสมัยใหม่, 1(6), 50-74.

Phraraywat Jantasaro (Kokdiew). (2023). Development of Ethics to Strengthen Transparency Indicators in Local Administrative Organizations of Prachantakham District, Prachinburi Province. Modern Academic Development and Promotion Journal, 1(6), 50-74.;

DOI: <https://doi.org/10.>

<https://so12.tci-thaijo.org/index.php/MADPIADP/>

จำนวน 5 คน สถิติที่ใช้ในการวิเคราะห์ ได้แก่ การแจกแจงความถี่ ค่าร้อยละ ค่าเฉลี่ย ค่าส่วนเบี่ยงเบนมาตรฐาน และทดสอบสมมติฐาน T-test และ F-test ค่าสถิติ ANOVA

ผลการวิจัยพบว่า 1.กลุ่มตัวอย่างที่ตอบแบบสอบถามมีความเห็นการพัฒนาจริยศาสตร์เพื่อเสริมสร้างตัวชี้วัดความโปร่งใสในองค์กรปกครองส่วนท้องถิ่น ของ อำเภอประจันตคาม จังหวัดปราจีนบุรี โดยรวมอยู่ในระดับมาก เมื่อพิจารณาเป็นรายด้านโดยเรียงลำดับค่าเฉลี่ยจากมากไปหาน้อย ดังนี้ คือ ด้านวัฒนธรรมในการทำงาน ด้านความโปร่งใส ด้านการทุจริตในการปฏิบัติงาน รองลงมาคือ ด้านความพร้อมรับผิดและด้านวัฒนธรรมคุณธรรมในองค์กร ตามลำดับ 2.ผลการเปรียบเทียบกลุ่มตัวอย่างที่ตอบแบบสอบถามที่มีเพศ อายุ ระดับการศึกษา อาชีพและรายได้ต่างกัน มีความคิดเห็นการพัฒนาจริยศาสตร์เพื่อเสริมสร้างตัวชี้วัดความโปร่งใสในองค์กรปกครองส่วนท้องถิ่น ของ อำเภอประจันตคาม จังหวัดปราจีนบุรี โดยรวม แตกต่างกันอย่างมีนัยสำคัญทางสถิติที่ระดับ 0.05 ส่วนผู้ตอบแบบสอบถามที่มีอายุ และระดับการศึกษาต่างกัน มีความคิดเห็นการพัฒนาจริยศาสตร์เพื่อเสริมสร้างตัวชี้วัดความโปร่งใสในองค์กรปกครองส่วนท้องถิ่นของ อำเภอประจันตคาม จังหวัดปราจีนบุรี โดยรวม ไม่แตกต่างกัน 3. ผลจากการสัมภาษณ์ความคิดเห็นและศึกษาข้อเสนอแนะและแนวทางในการนำหลักจริยศาสตร์ไปใช้ในการพัฒนาตัวชี้วัดความโปร่งใสขององค์กรปกครองส่วนท้องถิ่นของอำเภอ ประจันตคาม จังหวัดปราจีนบุรี ความคิดเห็นสอดคล้องกันส่วนมาก คือ ด้านวัฒนธรรมในการทำงานเรื่องหน่วยงานมีประเมินความดีความชอบของบุคลากรตามระดับคุณภาพของผลงาน, รองลงมาได้แก่ ด้านความโปร่งใส เรื่อง มีการให้และเปิดเผยข้อมูลเกี่ยวกับการบริหารจัดการในองค์กร วิธีการและมาตรฐานการให้บริการกับผู้รับบริการ, รองลงมาคือ ด้านการทุจริตในการปฏิบัติงาน เรื่อง หน่วยงานหรือกลุ่มงานตรวจสอบภายใน/ ควบคุมภายใน ในหน่วยงานของท่านมีการทำงานอย่างเป็นอิสระสามารถป้องกันการทุจริต, รองลงมาคือ ด้านความพร้อมรับผิด เรื่อง มีการดำเนินการหรือการให้บริการตามกฎหมายของเจ้าหน้าที่ของรัฐของหน่วยงานและด้านวัฒนธรรมคุณธรรมในองค์กร เรื่องความเชื่อมั่นของบุคลากรในหน่วยงานต่อการดำเนินงานและบรรยากาศในการทำงาน

คำสำคัญ: การพัฒนา, จริยศาสตร์, ความโปร่งใส, องค์กรปกครองส่วนท้องถิ่น

Abstract

This research article The objectives are: 1. To study the state of ethical problems to strengthen transparency indicators in local government organizations. 2. To compare the development of ethics to strengthen transparency indicators in local government organizations. 3. To suggest guidelines for applying the principles. Use ethics in developing transparency indicators for local government organizations. It is integrative research. Questionnaire and interview tools The sample group used in quantitative research is the general public. Prachantakham District Prachinburi Province Using Taro Yamane's formula, there were 396 people. Qualitative research by in-depth interviews with 5 people. Statistics used in the analysis include frequency distribution, percentage, mean, standard deviation. and test hypotheses T-test and F-test, ANOVA statistics.

The research results found that 1.The sample group who responded to the questionnaire had opinions on the development of ethics to measure transparency in local government organizations. Prachantakham District Prachinburi Province Overall, it was at a high level. When considering each side in order of average from the most to the least as follows: Work culture. Transparency Corruption in operation, followed by accountability and moral culture in the organization, respectively. 2.Comparison results of the sample group responding to the questionnaire with sex, age, education level. Occupation and income are different. There are opinions on the development of ethical indicators of transparency in local government organizations. Prachantakham District Prachin Buri Province as a whole was different at statistical significance at 0.05 level. and different educational levels There are development comments. Ethics measures transparency in local government organizations of Prachantakham District Prachinburi Province Overall, there's no difference. 2. Comparative results of medical personnel at Phyathai 3 Hospital,

Bangkok with gender, education level different Political participation of medical personnel at Phyathai 3 Hospital, Bangkok, including 3 aspects, were significantly different at 0.05 level. education level and monthly income were different. There were no differences in overall opinions on political participation in all 3 aspects. 3. Results from opinion interviews and studies of suggestions and guidelines for applying ethical principles to develop transparency indicators of local administrative organizations of Prachantakham District. Prachinburi Province Most of the opinions are consistent with the work culture. Subject: The department has assessed the merits of personnel according to the quality of the work, followed by Transparency: Subject: Providing and disclosing management information in the organization methods and standards of providing service to service recipients, followed by corruption in operations Subject: The department or group of internal audit/internal control in your department operates independently. able to prevent corruption, followed by the readiness for accountability regarding the operation or provision of legal services by government officials of the agency and the moral culture in the organization. On the confidence of personnel.

Keywords: Developing, Ethics, Transparency, Local Government

บทนำ

มติคณะรัฐมนตรี เมื่อวันที่ 28 ธันวาคม 2547 ได้มีแนวนโยบายการสนับสนุนเรื่องของความโปร่งใสในกระบวนการทำงานของภาครัฐ ทั้งนี้ตั้งแต่สมัยรัฐบาล พลเอกสุรยุทธ์ จุลานนท์ เป็นต้นมา รัฐบาลได้มีแนวนโยบายพัฒนาระบบการบริหารราชการแผ่นดินให้เป็นไปด้วยความโปร่งใส มีประสิทธิภาพ เป็นธรรม และประหยัด ดังนั้น จึงมีความจำเป็นที่จะต้องมีการศึกษาเพื่อเสนอแนะหลักเกณฑ์เกี่ยวกับมาตรฐานความโปร่งใส และเกณฑ์การประเมินความโปร่งใส เพื่อที่นำไปสู่การสร้างมาตรฐานความโปร่งใส และการบริการข้อมูลข่าวสารที่เหมาะสมแก่ประชาชนมีความโปร่งใสเป็นธรรมและตรวจสอบได้ รวมทั้งบริบทของสังคม วัฒนธรรม รวมไปถึง

ถึงค่านิยมและวิถีชีวิตของแต่ละสังคม ซึ่งมีผู้ให้ความหมาย “ความโปร่งใส” แตกต่างกันไป อาทิองค์กรเพื่อความโปร่งใสในประเทศไทย (June,2001)

รัฐธรรมนูญแห่งราชอาณาจักรไทย แนวนโยบายพื้นฐานแห่งรัฐ ส่วนที่ 3 แนวนโยบายด้านการบริหารราชการแผ่นดิน มาตรา 78 รัฐต้องดำเนินการตาม แนวนโยบายด้านการบริหารราชการแผ่นดิน บัญญัติให้พัฒนาระบบงานภาครัฐเพื่อให้การบริหารราชการแผ่นดินเป็นไปอย่างมีประสิทธิภาพและส่งเสริมให้หน่วยงานของรัฐใช้หลักการบริหารกิจการบ้านเมืองที่ดี เป็นแนวทางในการปฏิบัติราชการและจัดระบบงานราชการและงานของรัฐอย่างอื่นเพื่อให้การจัดทำและการให้บริการสาธารณะเป็นไปอย่างรวดเร็ว มีประสิทธิภาพโปร่งใสและตรวจสอบได้ โดยคำนึงถึงการมีส่วนร่วมของประชาชน ซึ่งการสร้าง ความโปร่งใสให้เกิดขึ้นในการปฏิบัติราชการ มิใช่เป็นเรื่องที่เพิ่งจะมีการกล่าวถึง แต่เป็นประเด็นสำคัญที่ปรากฏอยู่ใน วาระแห่งชาติว่าด้วยการสร้างระบบบริหารกิจการบ้านเมืองและสังคมที่ดี มาตั้งแต่ปี 2542 ปรากฏว่าในปัจจุบันนี้ การสร้างความโปร่งใสเป็นเรื่องที่ ประเทศต่าง ๆ ในโลกได้ตระหนักและให้ความสำคัญ ดังที่มีการจัดลำดับความโปร่งใสและการตรวจสอบได้ของประเทศต่าง ๆ

ภาคราชการจึงมีส่วนสำคัญอย่างยิ่งที่จะช่วยทำให้กลุ่มนักธุรกิจและนักวิเคราะห์รับรู้ ว่า ภาคราชการปฏิบัติงานด้วยความโปร่งใส ซึ่งจะส่งผลต่อประเทศไทยให้ได้คะแนนดัชนีชี้วัดภาพลักษณ์ คอรัปชั่น (CPI) ในลำดับที่สูงขึ้น ภาคราชการจะมีส่วนช่วยได้ด้วยการให้ข้าราชการในแต่ละสำนัก/ กอง/กรม และกระทรวงร่วมมือกันปฏิบัติราชการอย่างโปร่งใส ซึ่งสอดคล้องกับรัฐธรรมนูญแห่งราชอาณาจักรไทย พุทธศักราช 2550 พระราชบัญญัติข้อมูลข่าวสารของราชการ พ.ศ.2540 พระราชกฤษฎีกาว่าด้วยหลักเกณฑ์และวิธีการบริหารกิจการบ้านเมืองที่ดี พ.ศ.2546 แผนพัฒนาเศรษฐกิจและสังคมแห่งชาติ ฉบับที่ 10 และนโยบายรัฐบาล ที่มุ่งเน้นให้ส่วนราชการปฏิบัติงานด้วยความโปร่งใสพร้อมตรวจสอบได้ ด้วยเหตุนี้จึงจำเป็นที่จะต้องมีการวิจัยศาสตร์เพื่อเสริมสร้างตัวชี้วัดความโปร่งใสในองค์กรปกครองเป็นเครื่องมือวัดความโปร่งใสในหน่วยงานภาครัฐ

ผู้วิจัยมีความสนใจที่จะศึกษาการพัฒนาจริยศาสตร์เพื่อเสริมสร้างตัวชี้วัดความโปร่งใสในองค์กรปกครองส่วนท้องถิ่นของ อำเภอประจันตคาม จังหวัดปราจีนบุรี เทศบาลอำเภอประจันตคาม ตั้งอยู่เลขที่ 383 หมู่ 1 ถนนประจันตคาม-ศรีมหาโพธิ ตำบลประจันตคาม อำเภอประจันตคาม จังหวัดปราจีนบุรี ระยะห่างจากอำเภอ ประมาณ 3,600 เมตร ลักษณะภูมิ ประเทศ มีพื้นที่บางส่วนเป็นที่ราบลุ่ม ฤดูน้ำท่วม ฤดูหนาวแล้งขาดน้ำ ส่วนใหญ่พื้นที่ทำนามีอาณาเขตติดต่อกับตำบลข้างเคียง ดังนี้ ทิศเหนือ ติดต่อ ทต.โพธิ์งาม และ อบต.

หนองแก้ว อ.ประจันตคาม จ.ปราจีนบุรี ทิศใต้ ติดต่อ อบต.เกาะลอย อ.ประจันตคาม และ
อบต.ศรีมหาโพธิ อ.ศรีมหาโพธิ จ.ปราจีนบุรี ทิศตะวันออก ติดต่อ อบต.หนองแสง อบต.คำ
โตนต อ.ประจันตคาม จ.ปราจีนบุรี ทิศตะวันตก ติดต่อ อบต.ดงพระราม อ.เมือง และทต.โคก
มะกอก อ.เมือง จ.ปราจีนบุรี ลักษณะภูมิประเทศพื้นที่ในเขต องค์การบริหารส่วนตำบล
ประจันตคาม มีพื้นที่บางส่วนเป็นที่ราบลุ่ม ฤดูฝนน้ำท่วม ฤดูหนาวแล้ง ขาดน้ำ ส่วนใหญ่พื้นที่
ทำนา องค์การบริหารส่วนตำบลประจันตคาม มีพื้นที่ 44.16 ตารางกิโลเมตร หรือ 16,447 ไร่
ดังนั้นผู้วิจัยคำนึงถึงความสำคัญในการส่งเสริมจริยธรรมเพื่อราชการให้ใสสะอาด เห็นควร ให้มี
การสร้างมาตรฐานความโปร่งใสขึ้นในส่วนราชการโดยเริ่มต้นจากองค์กรปกครองท้องถิ่นของ
อำเภอประจันตคาม จังหวัดปราจีนบุรี เพื่อช่วยกันสร้างราชการไทยให้มีความโปร่งใสในการ
ปฏิบัติงานของหน่วยงาน รวมถึงการป้องกันและปราบปรามการทุจริตและประพฤติมิชอบ ซึ่ง
ผู้วิจัยเล็งเห็นว่า ผลการวิจัยจะสามารถ นำไปปรับใช้กับองค์กรปกครองท้องถิ่นในที่อื่น ๆ ได้ทั่ว
ทั้งประเทศไทยหรือประเทศสากลโดยปกครองโดยหลักจริยศาสตร์ มีคุณธรรมและจริยธรรม
รวมไปถึงมีจรรยาบรรณในการปฏิบัติงานคำนึงถึงผลประโยชน์ของประเทศชาติมากกว่า
ผลประโยชน์ส่วนตัวต่อไป (พระครูวุฒิจริยธรรมบัณฑิต, 2560)

จากความเป็นที่มาของปัญหาผลประโยชน์ทับซ้อนในการเมืองการปกครองท้องถิ่น
ไทยถือเป็นการคอร์รัปชันประเภทหนึ่ง เนื่องจากการแสวงหาผลประโยชน์ส่วนบุคคลโดย
การละเมิดกฎหมายและจริยธรรม ซึ่งในสถานการณ์ที่มีผลประโยชน์ส่วนบุคคลเข้ามาเกี่ยวข้อง
ส่งผลให้มีการใช้อำนาจไปแทรกแซงการใช้ดุลพินิจในกระบวนการตัดสินใจ และทำให้ละทิ้ง
คุณธรรมในการปฏิบัติหน้าที่สาธารณะ ขาดความเป็นอิสระ ความเป็นกลางและความเป็นธรรม
ส่งผลกระทบต่อประโยชน์สาธารณะ ทำให้ผลประโยชน์หลักขององค์การ หน่วยงาน สถาบัน
และสังคม โดยเฉพาะผลประโยชน์ของประชาชนในชุมชนท้องถิ่นต้องเสียหาย ซึ่งผลประโยชน์
ที่สูญเสียไปนี้ อาจเป็นผลประโยชน์ทางการเงิน คุณภาพในการบริการ ความเป็นธรรมใน
สังคม ตลอดจนคุณค่าอื่น ๆ ที่ตั้งถาม รวมถึงโอกาสในอนาคตของประชาชนในชุมชนท้องถิ่น
ส่วนรวมอีกด้วย การแก้ไขปัญหาดังกล่าวได้แก่ การใช้มาตรการทางกฎหมาย โดยการกำหนด
หลักการไว้ในรัฐธรรมนูญ และมาตรการไว้ในพระราชบัญญัติต่าง ๆ และกฎหมายขององค์กร
ปกครองส่วนท้องถิ่น รวมทั้งการให้ความสำคัญกับการเสริมสร้างความเข้มแข็งในการตรวจสอบ
ของพลเมืองและองค์กรภาคประชาสังคม ส่วนแนวทางระยะยาวควรให้ความสำคัญกับการให้
การศึกษาทางการเมืองและกระบวนการอบรมกลุ่มอาสาสมัครทางการเมืองแก่บรรดาผู้บริหาร

ท้องถิ่น เจ้าหน้าที่ขององค์กรปกครองส่วนท้องถิ่นและประชาชนอีกด้วย (ธีรภัทร์ เสรีรังสรรค์, 2560)

วัตถุประสงค์ของการวิจัย

1. เพื่อศึกษาสภาพปัญหาจรรยาบรรณเพื่อเสริมสร้างตัวชี้วัดความโปร่งใสในองค์กรปกครองส่วนท้องถิ่นของอำเภอประจันตคาม จังหวัดปราจีนบุรี
2. เพื่อเปรียบเทียบการพัฒนาจรรยาบรรณเพื่อเสริมสร้างตัวชี้วัดความโปร่งใสในองค์กรปกครองส่วนท้องถิ่นของอำเภอประจันตคาม จังหวัดปราจีนบุรี
3. เพื่อเสนอแนะแนวทางในการนำหลักจรรยาบรรณไปใช้ในการพัฒนาตัวชี้วัดความโปร่งใสขององค์กรปกครองส่วนท้องถิ่นของอำเภอประจันตคาม จังหวัดปราจีนบุรี

สมมติฐานการวิจัย

ประชาชนที่มีเพศต่างกัน มีการแสดงออกซึ่งพฤติกรรมต่อการนำหลักจรรยาบรรณไปใช้ในการปกครองบริหารงานขององค์กรปกครองส่วนท้องถิ่นอำเภอประจันตคาม จังหวัดปราจีนบุรี แตกต่างกัน

ประชาชนที่มีอายุต่างกัน มีการแสดงออกซึ่งพฤติกรรมต่อการนำหลักจรรยาบรรณไปใช้ในการปกครองบริหารงานขององค์กรปกครองส่วนท้องถิ่นอำเภอประจันตคาม จังหวัดปราจีนบุรี แตกต่างกัน

ประชาชนที่มีระดับการศึกษาต่างกัน มีการแสดงออกซึ่งพฤติกรรมต่อการนำหลักจรรยาบรรณไปใช้ในการปกครองบริหารงานขององค์กรปกครองส่วนท้องถิ่นอำเภอประจันตคาม จังหวัดปราจีนบุรี แตกต่างกัน

ประชาชนที่มีอาชีพต่างกัน มีการแสดงออกซึ่งพฤติกรรมต่อการนำหลักจรรยาบรรณไปใช้ในการปกครองบริหารงานขององค์กรปกครองส่วนท้องถิ่นอำเภอประจันตคาม จังหวัดปราจีนบุรี แตกต่างกัน

ประชาชนที่มีรายได้ต่างกัน มีการแสดงออกซึ่งพฤติกรรมต่อการนำหลักจรรยาบรรณไปใช้ในการปกครองบริหารงานขององค์กรปกครองส่วนท้องถิ่นอำเภอประจันตคาม จังหวัดปราจีนบุรี แตกต่างกัน

เอกสารและงานวิจัยที่เกี่ยวข้อง

แนวคิด ทฤษฎีของจริยศาสตร์และการพัฒนา Des Gasper (2004) ได้กล่าวถึงได้เสนอานิยามของจริยศาสตร์การพัฒนา ขึ้นมา 3 นิยาม คือ 1) ชุดของความเชื่อ/ความคิดทางจริยธรรมในประเด็นที่เกี่ยวข้องกับการพัฒนา 2) การสร้างชุดของทฤษฎีที่เกี่ยวกับความเชื่อ/ความคิดทาง จริยธรรม ในประเด็นที่เกี่ยวข้องกับการพัฒนา 3) การศึกษาชุดของความเชื่อ/ความคิดทางจริยธรรม ในประเด็นที่เกี่ยวข้องกับการพัฒนาและประเด็นต่างๆ ที่ชุดของความคิดเหล่านั้นเข้าไปเกี่ยวข้อง บทความนี้ใช้นิยามตามความหมายที่ 3 ของกาสเปอร์ เนื่องจากตรงกับวัตถุประสงค์ ของบทความที่ต้องการ ศึกษาและสำรวจชุดของความคิด/ความเชื่อและประเด็น ที่เกี่ยวข้องกับการพัฒนา ซึ่งสอดคล้องกับแนวทางการศึกษาจริยศาสตร์ในเชิงพรรณนาเป็นสำคัญ

แนวคิดเกี่ยวกับความโปร่งใส “ความโปร่งใส” นั้นไม่มีนิยามที่ตายตัว การให้คำนิยามของ “ความโปร่งใส” ขึ้นอยู่กับความเข้าใจของหน่วยงานที่นำไปใช้รวมทั้งบริษัทของสังคม วัฒนธรรม รวมไปถึงค่านิยมและวิถีชีวิตของแต่ละสังคม ทั้งนี้มีผู้แปลความหมาย “ความโปร่งใส” แตกต่างกันไป อาทิ Brewer’s Political Science Dictionary (OECD, 2002) ให้ความหมายว่า “การเปิดเผยต่อสายตาของประชาชน”

ดังนั้น ความโปร่งใสจึงมีความสำคัญต่อทั้งการเมือง การบริหาร เศรษฐกิจ ประชาสังคม และการพัฒนาประเทศให้เป็นประชาธิปไตยมากยิ่งขึ้น

วิธีดำเนินการวิจัย

การพัฒนาจริยศาสตร์เพื่อเสริมสร้างตัวชี้วัดความโปร่งใสในองค์กรปกครองส่วนท้องถิ่นของ อำเภอประจันตคาม จังหวัดปราจีนบุรี มีวิธีการดำเนินการวิจัย ประกอบด้วย 4 ส่วน ได้แก่ ประชากรและกลุ่มตัวอย่าง เครื่องมือที่ใช้ในการวิจัย วิธีการเก็บรวบรวมข้อมูล การวิเคราะห์ข้อมูล ดังนี้

1. ประชากรที่ใช้ในการวิจัย

1.1 ประชากร ประชากรที่ใช้ในการวิจัยครั้งนี้ ได้แก่ ผู้บริหาร ข้าราชการ พนักงาน และ ลูกจ้าง ประชาชนทั่วไป ในเขตอำเภอประจันตคาม จังหวัดปราจีนบุรี จำนวน 39,492 คน กำหนดกลุ่มตัวอย่าง โดยใช้สูตรของ Taro Yamane ได้ขนาดกลุ่มตัวอย่าง 396 คน

2. ผู้ให้ข้อมูลสำคัญ โดยการสัมภาษณ์เชิงลึกกับผู้บริหารขององค์กรปกครองส่วนท้องถิ่นของ อำเภอประจันตคาม จังหวัดปราจีนบุรี จำนวน 5 ท่าน ได้แก่ 1. นายสุวิทย์ โชติรัตน์ นายกเทศมนตรีตำบลประจันตคาม 2. นายสุพจน์ โชติรัตน์ รองนายกเทศมนตรีเทศบาลตำบลประจันตคาม 3. นางประภาภรณ์ รักษาพล ปลัดเทศบาลตำบลประจันตคาม 4. นายสมนึก โชติรัตน์ เลขานุการนายกเทศ 5. นางวาสนา นรกิจ หัวหน้าสำนักงานปลัดเทศบาลตำบลประจันตคามนครี ตำบลประจันตคาม

2. เครื่องมือที่ใช้ในการวิจัย

ในการดำเนินการวิจัยในครั้งนี้ ผู้วิจัยได้สร้างแบบสอบถามเป็นเครื่องมือในการวิจัย นำแบบสอบถามที่สร้างเสร็จเรียบร้อยแล้ว นำเสนอให้อาจารย์ที่ปรึกษาและผู้เชี่ยวชาญ ทำการตรวจความเที่ยงตรงเชิงเนื้อหา เมื่อผู้เชี่ยวชาญตรวจเรียบร้อยแล้ว จึงนำไปทดลองใช้จริงกับกลุ่มตัวอย่างเป้าหมายต่อไป

3. การเก็บรวบรวมข้อมูล

เก็บข้อมูลในระหว่างเดือนมีนาคมถึงเดือนเมษายน พ.ศ.2566 โดยใช้แบบสอบถามที่สร้างขึ้นในการเก็บรวบรวมข้อมูล

4. การวิเคราะห์ข้อมูล

หลังจากการเก็บรวบรวมข้อมูลได้ครบตามจำนวนที่กำหนดแล้ว นำมาตรวจสอบความสมบูรณ์ของแบบสอบถาม ลงรหัสตามตัวแปรที่กำหนด จากนั้นประมวลผลและวิเคราะห์ด้วยโปรแกรมคอมพิวเตอร์สำเร็จรูป

5. สถิติที่ใช้วิเคราะห์ข้อมูล ใช้สถิติเชิงพรรณนา แจกแจงความถี่เป็นค่าร้อยละ ค่าเฉลี่ย ส่วนเบี่ยงเบนมาตรฐาน ค่าสูงสุดและค่าต่ำสุด เพื่อแสดงลักษณะข้อมูลปัจจัยส่วนบุคคลและการมีส่วนร่วมของการพัฒนาจริยศาสตร์เพื่อเสริมสร้างตัวชี้วัดความโปร่งใสในองค์กร

ปกครองส่วนท้องถิ่นของ อำเภอประจันตคาม จังหวัดปราจีนบุรี โดยใช้สถิติเชิงวิเคราะห์ วิเคราะห์หาความสัมพันธ์ระหว่างตัวแปรต้นและตัวแปรตาม นอกจากนั้นใช้ Chi-Square test โดยกำหนดการมีนัยสำคัญที่ระดับ 0.05

ผลการวิจัย

จากผลการวิเคราะห์ระดับการมีส่วนร่วมและปัจจัยที่มีความสัมพันธ์ระหว่าง การพัฒนาจริยศาสตร์เพื่อเสริมสร้างตัวชี้วัดความโปร่งใสในองค์กรปกครองส่วนท้องถิ่นของ อำเภอประจันตคาม จังหวัดปราจีนบุรี ผู้ศึกษาได้นำมาสรุปผลดังนี้

ตอนที่ 1 ในการวิจัยเรื่องการพัฒนาจริยศาสตร์เพื่อเสริมสร้างตัวชี้วัดความโปร่งใสใน องค์กรปกครองส่วนท้องถิ่น ของ อำเภอประจันตคาม จังหวัดปราจีนบุรี ประชากรที่ศึกษา ได้แก่ ประชาชนทั่วไปและบุคลากรในองค์กรปกครองส่วนท้องถิ่นของ อำเภอประจันตคาม จังหวัด ปราจีนบุรี ซึ่งมีคุณลักษณะปัจจัยส่วนบุคคล คือ เพศ อายุ ระดับการศึกษา อาชีพ และรายได้ต่อ เดือน ใช้การวิเคราะห์หาค่าความถี่ (Frequency) และค่าร้อยละ (Percentage) แล้วนำเสนอในรูป ตารางประกอบการบรรยาย พบว่า กลุ่มตัวอย่างที่ตอบแบบสอบถามส่วนใหญ่มีอายุ 41-50 ปี จำนวน 81 คน คิดเป็นร้อยละ 18.25 มีอายุ 41-50 ปี จำนวน 82 คน คิดเป็นร้อยละ 20.50 มี อายุ 51-60 ปี จำนวน 79 คน คิดเป็นร้อยละ 18.75 และมีอายุ 61 ปีขึ้นไป จำนวน 78 คน คิดเป็นร้อยละ 24.00 อายุ 31-40 ปี จำนวน 76 คน คิดเป็นร้อยละ 18.50 ตามลำดับ

ตอนที่ 2 การวิเคราะห์ความคิดเห็นของการพัฒนาจริยศาสตร์เพื่อเสริมสร้างตัวชี้วัด ความโปร่งใสในองค์กรปกครองส่วนท้องถิ่น ของอำเภอประจันตคาม จังหวัดปราจีนบุรี การวิเคราะห์ความคิดเห็นของการพัฒนาจริยศาสตร์เพื่อเสริมสร้างตัวชี้วัดความโปร่งใสในองค์กร ปกครองส่วนท้องถิ่น ของ อำเภอประจันตคาม จังหวัดปราจีนบุรี จำแนกเป็น 5 ด้าน คือ 1) ด้านความโปร่งใส จำนวน 6 ข้อ 2) ด้านความพร้อมรับผิด จำนวน 6 ข้อ 3) ด้านการทุจริต ในการปฏิบัติงาน จำนวน 6 ข้อ 4) ด้านวัฒนธรรมคุณธรรมในองค์กร จำนวน 6 ข้อ 5) ด้าน วัฒนธรรมในการทำงาน จำนวน 6 ข้อ ผู้วิจัยได้วิเคราะห์หาค่าเฉลี่ย (\bar{X}) และค่าส่วนเบี่ยงเบน มาตรฐาน (S.D.) ของการวิเคราะห์ความคิดเห็นของประชาชนทั่วไปและบุคลากรกลุ่มตัวอย่างการ พัฒนาจริยศาสตร์เพื่อเสริมสร้างตัวชี้วัดความโปร่งใสในองค์กรปกครองส่วนท้องถิ่นของ อำเภอ ประจันตคาม จังหวัดปราจีนบุรี โดยนำผลที่ได้จากการวิเคราะห์ข้อมูลเปรียบเทียบกับเกณฑ์ระดับ ที่กำหนดไว้ ผลการวิเคราะห์ดังรายละเอียดในตารางที่ 1 ดังต่อไปนี้

การพัฒนาจริยศาสตร์เพื่อเสริมสร้างตัวชี้วัดความ โปร่งใสในองค์กรปกครองส่วนท้องถิ่น ของ อำเภอ ประจันตคาม จังหวัดปราจีนบุรี	ระดับความคิดเห็น		
	\bar{X}	S.D.	แปลผล
1. ด้านความโปร่งใส	3.71	0.51	มาก
2. ด้านความพร้อมรับผิด	3.62	0.54	มาก
3. ด้านการทุจริตในการปฏิบัติงาน	3.69	0.46	มาก
4. ด้านวัฒนธรรมคุณธรรมในองค์กร	3.58	0.57	มาก
5. ด้านวัฒนธรรมในการทำงาน	3.72	0.49	มาก
รวม	3.67	0.51	มาก

ตารางที่ 1 การวิเคราะห์ความคิดเห็นของการพัฒนาจริยศาสตร์เพื่อเสริมสร้างตัวชี้วัดความโปร่งใสในองค์กรปกครองส่วนท้องถิ่น ของอำเภอประจันตคาม จังหวัดปราจีนบุรี

ตอนที่ 3 วิเคราะห์เปรียบเทียบความคิดเห็นการพัฒนาจริยศาสตร์เพื่อเสริมสร้างตัวชี้วัดความโปร่งใสในองค์กรปกครองส่วนท้องถิ่นของ อำเภอประจันตคาม จังหวัดปราจีนบุรี การทดสอบสมมติฐานการวิจัยเพื่อเปรียบเทียบความคิดเห็นการพัฒนาจริยศาสตร์เพื่อเสริมสร้างตัวชี้วัดความโปร่งใสในองค์กรปกครองส่วนท้องถิ่นของ อำเภอประจันตคาม จังหวัดปราจีนบุรี จำแนกตาม เพศ อายุ ระดับการศึกษา อาชีพและรายได้ต่อเดือน ที่แตกต่างกัน โดยใช้สถิติ t-test เพื่อเปรียบเทียบความแตกต่างของค่าเฉลี่ย 2 กลุ่ม ในเรื่อง เพศ และ F-test (One way Anova) ในการทดสอบความแปรปรวนแบบทางเดียวเพื่อเปรียบเทียบความแตกต่าง ของค่าเฉลี่ยที่มีมากกว่า 2 กลุ่ม ในเรื่อง อายุ ระดับการศึกษา อาชีพ และรายได้ต่อเดือน ถ้าพบความแตกต่างอย่างมีนัยสำคัญทางสถิติ 0.05 จะเปรียบเทียบโดยวิธีการของเชฟเฟ้ (Scheffé)

ผลการทดสอบสมมติฐานด้านกลุ่มตัวอย่างที่ตอบแบบสอบถามที่มีเพศ อาชีพ และรายได้ต่างกัน มีความคิดเห็นการพัฒนาจริยศาสตร์เพื่อเสริมสร้างตัวชี้วัดความโปร่งใสในองค์กรปกครองส่วนท้องถิ่นของ อำเภอประจันตคาม จังหวัดปราจีนบุรี โดยรวม แตกต่างกันอย่างมีนัยสำคัญทางสถิติที่ระดับ 0.05 ส่วนกลุ่มตัวอย่างที่ตอบแบบสอบถามที่มีอายุ และระดับการศึกษาต่างกัน มีความคิดเห็นการพัฒนาจริยศาสตร์เพื่อเสริมสร้างตัวชี้วัดความโปร่งใสในองค์กรปกครองส่วนท้องถิ่น ของ อำเภอประจันตคาม จังหวัดปราจีนบุรี สรุปได้ดังตารางต่อไปนี้



สมมติฐาน	สถิติทดสอบ	โดยรวม	ด้านความโปร่งใส	ด้านความรับผิดชอบ	ด้านทุจริตในการปฏิบัติงาน	ด้านวัฒนธรรมองค์กร	ด้านวัฒนธรรมในการทำงาน
1.เพศ	t-test	0.04*	0.01*	0.06	0.04*	0.26	0.01*
2.อายุ	F-test	0.07	0.06	0.09	0.08	0.06	0.18
3.ระดับการศึกษา	F-test	0.93	0.80	0.36	0.84	0.98	0.92
4.อาชีพ	F-test	0.02*	0.00*	0.06	0.12	0.37	0.04*
5.รายได้	F-test	0.02*	0.01*	0.02*	0.04*	0.16	0.04*

ตารางที่ 2 ผลการทดสอบสมมติฐาน

อภิปรายผล

ผู้วิจัยเสนอประเด็นการอภิปรายผลที่สำคัญตามข้อค้นพบที่ได้จากการวิจัย ดังนี้ การวิจัยเรื่อง “การพัฒนาจริยศาสตร์เพื่อเสริมสร้างตัวชี้วัดความโปร่งใสในองค์กรปกครองส่วนท้องถิ่นของ อำเภอบางขัน จัหวัดปราจีนบุรี” ผู้วิจัยได้นำผลที่พบจากการวิจัยมาเชื่อมโยงกับแนวคิดนำมาอภิปรายผลในครั้งนี้มีหลายประเด็นด้วยกัน ผู้วิจัยสามารถสรุปผลการวิจัยสามารถนำมาอภิปรายได้ ดังนี้

ผลการวิจัย การพัฒนาจริยศาสตร์เพื่อเสริมสร้างตัวชี้วัดความโปร่งใสในองค์กรปกครองส่วนท้องถิ่นของ อำเภอบางขัน จัหวัดปราจีนบุรี โดยรวม ทั้ง 5 ด้าน อยู่ในระดับมาก ที่เป็นเช่นนี้ อภิปรายได้ว่า กลุ่มตัวอย่างที่ตอบแบบสอบถามมีความคิดเห็นการพัฒนาจริยศาสตร์ชี้วัดความโปร่งใสในองค์กรปกครองส่วนท้องถิ่นของ อำเภอบางขัน จัหวัดปราจีนบุรี โดยรวม ไม่แตกต่างกัน อภิปรายได้ว่า การพัฒนาจริยศาสตร์เพื่อเสริมสร้างตัวชี้วัดความโปร่งใสในองค์กรปกครองส่วนท้องถิ่นของ อำเภอบางขัน จัหวัดปราจีนบุรี สามารถนำจริยศาสตร์การพัฒนาเพื่อเสริมสร้างตัวชี้วัดการสร้างความปลอดภัยในองค์กรปกครองส่วนท้องถิ่นของ อำเภอบางขัน จัหวัดปราจีนบุรี ด้านความโปร่งใส มีการ

ประกาศ เผยแพร่ แผนการจัดหาพัสดุหรือการจัดซื้อจัดจ้างประจำปี มีความยุติธรรมและตรงไปตรงมาในการให้บริการตาม หน้าที่ความรับผิดชอบ มีส่วนร่วมในการแสดงความคิดเห็นเกี่ยวกับการดำเนินงานหรือการปรับปรุงแก้ไข การดำเนินงานตามภารกิจของหน่วยงาน มีการเปิดเผยข้อมูลผลการจัดซื้อจัดจ้างทั้งหมดให้สาธารณชน ทราบบนเว็บไซต์หรือสื่ออื่น ๆ มีการกำหนดหน่วยงานหรือผู้รับผิดชอบในการรับเรื่องร้องเรียนโดยเฉพาะ โดยเฉพาะด้านโครงสร้างองค์กรและระบบการบริหารงานเพื่อให้เกิดความโปร่งใสในการบริหารองค์กรปกครองส่วนท้องถิ่น ซึ่งสอดคล้องกับงานวิจัยของ รุ่งนภา ตาอินทร์ ได้วิจัยเรื่อง “ปัจจัยที่เอื้อต่อความสำเร็จในการบริหารขององค์กรปกครองส่วนท้องถิ่นที่ได้รับรางวัลบริหารจัดการที่ดี : กรณีศึกษา องค์กรบริหารส่วนตำบลดอนแก้ว อำเภอแม่ริม จังหวัดเชียงใหม่” พบว่า 7 ปัจจัยที่เกี่ยวข้องอย่างมาก กับการบริหารองค์กรคือปัจจัยด้านโครงสร้างองค์กร ปัจจัยด้านกลยุทธ์ ปัจจัยด้านระบบและวิธีการ บริหารงาน ปัจจัยด้านบุคลากร ปัจจัยด้านผู้นำ ปัจจัยด้านทักษะการบริหารและปัจจัยด้านค่านิยมร่วมหรือ วัฒนธรรมองค์กรเป็นปัจจัยที่เอื้อต่อความสำเร็จขององค์กร ปัจจัยทั้ง 7 ประการมีความสัมพันธ์กับความสำเร็จที่องค์กร

เมื่อพิจารณาเป็นรายด้าน พบว่าด้านวัฒนธรรมในการทำงาน ด้านความโปร่งใส ด้านการทุจริต ในการปฏิบัติงาน รองลงมาคือ ด้านความพร้อมรับผิด และ ด้านวัฒนธรรมคุณธรรมในองค์กร ตามลำดับ อยู่ในระดับมาก จำแนกตามเพศ อายุ ระดับการศึกษา อาชีพ และรายได้ ต่อเดือน พบว่าโดยรวม อยู่ใน ระดับมาก

เมื่อพิจารณาในรายด้านแต่ละข้อ สามารถนำมาอภิปรายได้ ดังนี้

เมื่อพิจารณาเป็นรายด้าน พบว่าด้านความโปร่งใส ด้านความพร้อมรับผิด ด้านการทุจริตในการปฏิบัติงาน ด้านวัฒนธรรมคุณธรรมในองค์กรและด้านวัฒนธรรมในการทำงาน อยู่ในระดับมาก จำแนก ตามเพศ อายุ ระดับการศึกษา อาชีพ และรายได้ต่อเดือน พบว่าโดยรวม อยู่ในระดับมาก

เมื่อพิจารณาในรายด้านแต่ละข้อ สามารถนำมาอภิปรายได้ ดังนี้

1.ด้านความโปร่งใส โดยรวม ซึ่งมีค่าแปลผลอยู่ในระดับมาก อภิปรายได้ว่าองค์กรปกครองส่วนท้องถิ่น ของ อำเภอประจันตคาม จังหวัดปราจีนบุรีมีการประกาศ เผยแพร่ แผนการจัดหาพัสดุหรือการจัดซื้อจัดจ้างประจำปีมีความยุติธรรมและตรงไปตรงมาในการ

ให้บริการตามหน้าที่ความรับผิดชอบ มีส่วนร่วมในการแสดงความคิดเห็นเกี่ยวกับการดำเนินงานหรือการปรับปรุงแก้ไขการดำเนินงานตามภารกิจของหน่วยงาน มีการเปิดเผยข้อมูลผลการจัดซื้อจัดจ้างทั้งหมดให้สาธารณชนทราบบนเว็บไซต์ หรือสื่ออื่น ๆ มีการกำหนดหน่วยงานหรือผู้รับผิดชอบในการรับเรื่องร้องเรียนโดยเฉพาะ โดยเฉพาะด้านโครงสร้างองค์กร และระบบการบริหารงานเพื่อให้เกิดความโปร่งใสในการบริหารองค์กรปกครอง ส่วนท้องถิ่น ทั้งนี้ยังสอดคล้องกับงานวิจัยของ เสาวลักษณ์ นิกรพิทยา ได้ศึกษาเรื่องการมีส่วนร่วม ในการพัฒนาท้องถิ่น กรณีศึกษา: องค์การบริหารส่วนตำบลขามเรียง อำเภอกันทรวิชัย จังหวัดมหาสารคาม การวิจัยนี้เป็นการศึกษากลุ่มประชากรที่พักอาศัยอยู่ในเขตพื้นที่องค์การบริหารส่วนตำบล (อบต.) ขามเรียง อำเภอกันทรวิชัย จังหวัดมหาสารคาม มีวัตถุประสงค์เพื่อศึกษา พฤติกรรมและสภาพปัจจุบันของการมีส่วนร่วมเพื่อศึกษาปัจจัยสนับสนุนและปัญหาอุปสรรคของการมีส่วนร่วม ตลอดจนเพื่อวิเคราะห์และหาแนวทางในการพัฒนาศักยภาพของประชาชน ให้เข้าไปมีส่วนร่วม ตลอดจนเพื่อวิเคราะห์และหาแนวทางในการพัฒนาศักยภาพของประชาชน ให้เข้าไปมีส่วนร่วมในงาน พัฒนาท้องถิ่นขององค์การบริหารส่วนตำบลขามเรียง อำเภอกันทรวิชัย จังหวัดมหาสารคาม ผลการวิจัยพบว่าความคิดเห็นด้านพฤติกรรมการมีส่วนร่วมและสภาพปัจจุบันของการมีส่วนร่วม มีค่าเฉลี่ยอยู่ในระดับปานกลาง ส่วนปัจจัยที่สนับสนุนให้เกิดกระบวนการพัฒนาท้องถิ่นแบบมีส่วนร่วม คือ การมีความรู้ความเข้าใจและการให้ความสำคัญ เรื่องการมีส่วนร่วมของประชาชนความคิด สร้างสรรค์ ความมีคุณธรรมและบทบาทของผู้นำ ชุมชนหรือ องค์การบริหารส่วน ตำบลขามเรียง ทั้งนี้ปัญหาอุปสรรคของการมีส่วนร่วมในการพัฒนาท้องถิ่นขององค์การบริหารส่วนตำบลขามเรียง ส่วนใหญ่จะเกี่ยวข้องกับปัญหาด้าน ข้อมูลข่าวสารที่ไม่เพียงพอและไม่ทั่วถึงอ่านความพร้อมของประชาชนผลการทดสอบสมมติฐาน พบว่า อายุ ระดับการศึกษาและรายได้เฉลี่ยต่อเดือนไม่มี ความสัมพันธ์กับพฤติกรรมการมีส่วนร่วม ส่วนระยะเวลาที่พักอาศัยอยู่ในท้องถิ่นมีความสัมพันธ์กับ พฤติกรรมการมีส่วนร่วม อย่างมีนัยสำคัญทางสถิติที่ระดับ 0.05 ซึ่งเป็นไปตามสมมติฐานที่ตั้งไว้ขณะที่ ระดับการศึกษา รายได้เฉลี่ยต่อเดือนและระยะเวลาที่พักอาศัยอยู่ในท้องถิ่น ไม่มีความสัมพันธ์กับการรับรู้ข่าวสาร

เกี่ยวกับโครงการพัฒนาท้องถิ่นถิ่นส่วนอายุมีความสัมพันธ์กับการรับรู้ข่าวสาร อย่างมีนัยสำคัญทางสถิติที่ระดับ 0.05 ซึ่งเป็นไปตามสมมุติฐานที่ตั้งไว้

ข้อที่มีค่าเฉลี่ยน้อยสุด ได้แก่ “มีการใช้เทคโนโลยีเพื่อควมมีมาตรฐาน มีความโปร่งใสและมีประสิทธิภาพในการให้บริการตามภารกิจของหน่วยงาน” อภิปรายได้ว่า หน่วยงานต้องจัดทำเว็บไซต์องค์กร โดยต้องนำข้อมูลต่าง ๆ ลงให้ครบถ้วน เช่น ข้อมูลพื้นฐานขององค์กร แผนดำเนินงาน งบประมาณ บุคลากร โครงการและกิจกรรมจะต้องมีการตรวจสอบและต่ออายุเว็บไซต์ให้ทันกำหนดเวลา พร้อมทั้งจะเผยแพร่ข้อมูลให้ประชาชนทราบตลอดเวลาจัดทำช่องทาง E-SERVICE ให้แก่ ผู้รับบริการ สามารถขอรับบริการตามอำนาจหน้าที่หรือภารกิจของหน่วยงานผ่านช่องทางเว็บไซต์ได้ หน่วยงานต้องมีการเผยแพร่ข้อมูลผ่านช่องทางที่หลากหลาย โดยให้ครอบคลุมกับผู้รับบริการในแต่ละ กลุ่ม เช่น Website , Instagram , Facebook เป็นต้น ในภาพรวม อยู่ในระดับมาก

2.ด้านความพร้อมรับผิด มีค่าแปลผลอยู่ในระดับมาก ซึ่งอภิปรายได้ว่า เมื่อพิจารณาโดย เรียงตามลำดับค่าเฉลี่ยจากมากไปหาน้อย ดังนี้ ข้อที่มีค่าเฉลี่ยมากที่สุดได้แก่ มีการดำเนินการหรือ การให้บริการตามกฎหมายของเจ้าหน้าที่ของรัฐของหน่วยงาน ตามลำดับรองลงมาคือ การปฏิบัติ หน้าที่ของเจ้าหน้าที่ของรัฐของ หน่วยงานยึดหลักความรับผิดชอบและ ข้อที่มีค่าเฉลี่ยน้อยที่สุด มีการอบรมรวมทั้งให้คำแนะนำแก่พนักงาน เกี่ยวกับข้อบังคับและกฎระเบียบต่าง ๆ ของหน่วยงานที่ เกี่ยวข้อง ตามลำดับ

ข้อที่มีค่าเฉลี่ยมากที่สุด คือด้านความพร้อมรับผิดควรมีการดำเนินการหรือการให้บริการตามกฎหมายของเจ้าหน้าที่ของรัฐของหน่วยงาน ด้านความพร้อมรับผิดโดยมีการดำเนินการหรือการให้บริการตามกฎหมายของเจ้าหน้าที่ของรัฐของหน่วยงาน มีการอบรมรวมทั้งให้คำแนะนำแก่พนักงานเกี่ยวกับข้อบังคับและกฎระเบียบต่าง ๆ ของหน่วยงานที่เกี่ยวข้อง การปฏิบัติหน้าที่ของเจ้าหน้าที่ของ รัฐของหน่วยงานยึดหลักความรับผิดชอบ ความพร้อมรับผิดเป็นดัชนีที่ประเมินเกี่ยวกับพฤติกรรมและทัศนคติของผู้บริหารและเจ้าหน้าที่ของหน่วยงานที่แสดงถึงการปฏิบัติงานตามหน้าที่อย่างเต็มใจ กระตือรือร้น มีความพร้อมที่จะให้บริการหรือส่งมอบงานต่อสาธารณะตามที่กำหนดไว้ในพันธกิจและยึดหลักการกระจาย

ผลประโยชน์ที่ถูกต้อง ขอบธรรม และเสมอภาค ให้ทุกภาคส่วนได้รับการแก้ไขปัญหาและได้รับประโยชน์อย่างแท้จริง รวมถึงความกล้าหาญที่จะรับผิดชอบในผลการปฏิบัติงานของตนเอง โดยเฉพาะอย่างยิ่งผู้บริหารของหน่วยงาน ซึ่งเป็นผู้กำหนดทิศทางของหน่วยงานในระดับนโยบายนั้น จะต้องมีความมุ่งมั่นที่แน่วแน่ในการบริหารหน่วยงานด้วยความซื่อสัตย์สุจริต เพื่อสร้างความเชื่อมั่นแก่สาธารณชนว่าการขับเคลื่อนหน่วยงานจะต้องเป็นไปอย่างมีคุณธรรมและธรรมาภิบาล และสอดคล้องกับงานวิจัยของ **เกียรติยศ เอี่ยมคงเอก** ได้วิจัย เรื่อง การบริหารโรงเรียนตามหลักธรรมาภิบาลของผู้บริการสถานศึกษาในทรศนะบุคลากรโรงเรียน โพนินิมิต วิทยาคมจังหวัดนนทบุรีผลการวิจัย พบว่า ทุกด้านอยู่ในระดับมาก

ข้อที่มีค่าเฉลี่ยน้อยที่สุด คือ มีการอบรมรวมทั้งให้คำแนะนำแก่พนักงาน เกี่ยวกับข้อบังคับและกฎระเบียบต่าง ๆ ของหน่วยงานที่เกี่ยวข้อง อภิปรายได้ว่า การพัฒนาจริยศาสตร์ เพื่อเสริมสร้างตัวชี้วัดความโปร่งใสในองค์กรปกครองส่วนท้องถิ่นของ อำเภอประจันตคาม จังหวัดปราจีนบุรี จะต้องมีการเข้าร่วมรับการประเมินคุณธรรมและความโปร่งใสในการดำเนินงานของหน่วยงานภาครัฐ ตามสำนักคณะกรรมการป้องกันและปราบปรามการทุจริตแห่งชาติเพื่อเสริมสร้างคุณธรรมและความโปร่งใสในการบริหารราชการ ให้ปฏิบัติราชการด้วยความซื่อสัตย์ สุจริต ยุติธรรม ควบคู่กับการบริหาร จัดการที่มีประสิทธิภาพ ขององค์กรปกครองส่วนท้องถิ่นของ อำเภอประจันตคาม จังหวัดปราจีนบุรี

3.ด้านการทุจริตในการปฏิบัติงาน ซึ่งมีค่าแปลผลอยู่ในระดับมาก อภิปรายได้ว่า หน่วยงานหรือกลุ่มงานตรวจสอบภายใน/ ควบคุมภายใน ในหน่วยงานของท่านมีการทำงานอย่างเป็นอิสระ สามารถป้องกันการทุจริต รองลงมาคือ ได้เปิดโอกาสให้ประชาชนและผู้มีส่วนได้เสียเข้ามามี ส่วนร่วมในกิจกรรม/โครงการเพื่อต่อต้านการทุจริตหรือเข้าร่วมตรวจสอบการดำเนินงานและข้อที่มี ค่าเฉลี่ยน้อยที่สุด บุคลากรในหน่วยงานของท่านรับรู้ถึงแผนปฏิบัติการด้านการป้องกันและปราบปรามการทุจริต ตามลำดับ และสอดคล้องกับงานวิจัยของ **พรเทพ จันทร์นิภ** (2558) ได้วิจัยเรื่อง การพัฒนารูปแบบการป้องกันการทุจริตคอร์รัปชันในภาครัฐเพื่อการบริหารจัดการบ้านเมืองที่ดีในสังคมไทย มีวัตถุประสงค์ในการวิจัยเพื่อวิเคราะห์สาเหตุ และพัฒนารูปแบบการป้องกันการทุจริตคอร์รัปชันในภาครัฐ เพื่อการบริหารจัดการบ้านเมืองที่ดีใน

สังคมไทย ผลการวิจัยพบว่า สาเหตุของการทุจริตคอร์รัปชันในภาครัฐมาจากกฎหมายหรือระเบียบ การปฏิบัติงานมีช่องว่าง ขาดผู้นำที่เป็นแบบอย่างที่ดีการใช้อำนาจของนักการเมือง ระเบียบปฏิบัติ ของหน่วยงานราชการมีหลายขั้นตอน กระบวนการคัดเลือกบุคลากรเข้าสู่ระบบ เน้นด้านความรู้ไม่มุ่งเน้นด้านคุณธรรมจริยธรรม มีระบบอุปถัมภ์ในหน่วยงานราชการ ข้าราชการขาดคุณธรรมจริยธรรม มีรายได้น้อยไม่เพียงพอต่อการครองชีพ และประชาชนมีส่วนสนับสนุนให้เกิดการคอร์รัปชันเพื่อลดขั้นตอนการติดต่อประสานงานกับหน่วยงานภาครัฐ จากข้อค้นพบดังกล่าว รูปแบบการป้องกันการ ทุจริตคอร์รัปชันเพื่อการบริหารจัดการ บ้านเมืองที่ดีในสังคมไทยควรมีหลักการคือ สถาบันครอบครัว และสถาบันการศึกษาต้องมีบทบาท สำคัญในการปลูกฝังจิตสำนึกด้านคุณธรรมจริยธรรม อบรมสั่ง สอนเด็กและเยาวชนให้มีคุณธรรม จริยธรรม ความซื่อสัตย์ความมีระเบียบวินัย และความรับผิดชอบ ต่อหน้าที่ ผู้บริหารประเทศและผู้บริหารองค์กรต้องประพฤติตัวเป็นแบบอย่างที่ดีนอกจากนี้คนใน สังคม ต้องเปลี่ยนทัศนคติและความเชื่อโดยให้การเคารพยกย่องคนดีมีคุณธรรม รวมทั้งสื่อมวลชน ต้องยกย่องชมเชยผู้ที่ประพฤติดีกำหนดเกณฑ์มาตรฐานระดับสูงในการคัดเลือกบุคลากรเข้าสู่ระบบและ องค์กรต้องสร้างและปลูกฝังจิตสำนึกด้านคุณธรรมให้กับบุคลากรจัดอบรมสัมมนา มี กลไกการติดตาม และประเมินผลอย่างสม่ำเสมอ งานวิจัยที่เกี่ยวข้องกับการบริหาร การบริหารงานต้องมีคุณลักษณะของการบริหารที่ดีและมีการบริหารงานการดูแลภายในองค์กร ด้วยหลักการบริหารที่ดีเพื่อให้งานนั้น เป็นไปอย่างเรียบร้อยมีประสิทธิภาพและประสิทธิผล โดยทุกคนในองค์กรมีส่วนร่วมและมีความโปร่งใสในการบริหารองค์กรให้บรรลุวัตถุประสงค์ ตามเป้าหมายที่ได้วางนโยบายเอาไว้ การจึงบริหารเป็นการใช้ศาสตร์และศิลป์ นำเอาทรัพยากร มาบริหารและจะมีประสิทธิภาพเพียงใดขึ้นอยู่กับ ผู้บริหารที่มีประสิทธิภาพและมีการปกครอง ที่ดี โดยมีการวางแผนการตัดสินใจที่ดี การพัฒนา บุคลากร การให้ผลตอบแทน จึงจะทำให้เป็น ผู้บริหาร ที่มีประสิทธิภาพ

เมื่อพิจารณาเป็นรายชื่อของด้านการทุจริตในการปฏิบัติงาน อภิปรายได้ดังนี้

ข้อที่มีค่าเฉลี่ยมากที่สุด ได้แก่ “หน่วยงานหรือกลุ่มงานตรวจสอบภายใน/ควบคุม ภายใน ในหน่วยงานของท่านมีการทำงานอย่างเป็นอิสระ” ด้านการทุจริตในการปฏิบัติงาน

สามารถป้องกันการทุจริต ทั้งนี้หน่วยงานมีกระบวนการที่เหมาะสมในการลงโทษผู้กระทำการทุจริต การพิจารณาและการกำหนดบทลงโทษ รวมถึงการลงโทษ การตอบสนองต่อข้อร้องเรียน โดยตรวจสอบ ปรับปรุงแก้ไข ให้ถูกต้องเร่งดำเนินการกับผู้กระทำผิดอย่างจริงจังและแจ้งผลให้ผู้ร้องทราบโดยเร็ว หน่วยงานมีการให้ความรู้ความเข้าใจเกี่ยวกับการป้องกันผลประโยชน์ทับซ้อน (Conflict of interest) แก่บุคลากรภายในหน่วยงานและยังสอดคล้องกับงานวิจัยของ ยุติธรรม ชิงค์ (2558) ได้วิจัยเรื่อง “การประเมินประสิทธิภาพการบริหารงานองค์การบริหารส่วนตำบล : ศึกษากรณี องค์การบริหารส่วนตำบลกุดชุมพူ อำเภอพิบูลย์มังสาหาร จังหวัดอุบลราชธานี” ผลการวิจัยพบว่า การบริหารงานขององค์การบริหารส่วนตำบลกุดชุมพู่ ด้านการบริหารงานคลังมีการปฏิบัติอยู่ในระดับมาก ส่วนด้านการบริหารองค์กร ด้านการบริหารบุคลากรและด้านการตรวจสอบ การดำเนินกิจกรรมของ องค์การบริหารส่วนตำบลมีการปฏิบัติอยู่ในระดับปานกลาง ประสิทธิภาพการบริหารงานโดยรวมอยู่ใน ระดับสูง เมื่อพิจารณารายด้านพบว่า มีประสิทธิภาพการบริหารงานด้านบริหารงานคลังอยู่ในระดับสูง ส่วนด้านการบริหารองค์กรด้านการบริหารบุคลากร องค์การบริหารส่วนตำบลอยู่ในระดับปานกลาง

ข้อที่มีค่าเฉลี่ยน้อยที่สุด ได้แก่ “บุคลากรในหน่วยงานของท่านรับรู้ถึงแผนปฏิบัติการด้านการป้องกันและปราบปรามการทุจริต” ซึ่งมีค่าแปลผลอยู่ในระดับมาก อภิปรายได้ว่า การพัฒนาจริยศาสตร์เพื่อเสริมสร้างตัวชี้วัดความโปร่งใสในองค์กรปกครองส่วนท้องถิ่นของ อำเภอประจันตคาม จังหวัดปราจีนบุรี ด้านการทุจริตในการปฏิบัติงาน การป้องกันและปราบปรามการทุจริต การปลอดจากการทุจริตในการปฏิบัติงาน ของเจ้าหน้าที่ในหน่วยงานที่เป็นพฤติกรรมที่เข้าข่ายการทุจริตต่อ หน้าที่หรือผลการปฏิบัติงานของผู้บริหารที่เป็นพฤติกรรมที่เข้าข่ายการทุจริตในเชิงนโยบาย ซึ่งพฤติกรรมดังกล่าวจะสะท้อนจากการรับรู้และประสบการณ์ตรงของผู้มีส่วนได้ส่วนเสียที่เข้ามา มีส่วนร่วมในการปฏิบัติงานในภารกิจใดภารกิจหนึ่งของหน่วยงาน

4.ด้านวัฒนธรรมคุณธรรมในองค์กร ซึ่งมีค่าแปลผลอยู่ในระดับมาก ซึ่งอภิปรายได้ว่า การปฏิบัติงานยึดคุณธรรม จริยธรรมและเป็นไปตามประมวลจริยธรรมสำหรับหน่วยงานภาครัฐในการดำเนินงาน/ให้บริการและข้อที่มีค่าเฉลี่ยน้อยที่สุด มีกระบวนการฝึกอบรมอย่าง

ต่อเนื่องแก่บุคลากร เพื่อให้เกิดความเข้าใจเกี่ยวกับการปฏิบัติงานให้เกิดความโปร่งใสและปลอดภัยจากการทุจริต ตามลำดับ

ข้อที่มีค่าเฉลี่ยมากที่สุด ได้แก่ “ความเชื่อมั่นของบุคลากรในหน่วยงานต่อการดำเนินงานและบรรยากาศในการทำงาน” ความเชื่อมั่นของบุคลากรในหน่วยงานต่อการดำเนินงานและบรรยากาศในการทำงาน การปฏิบัติงานยึดคุณธรรม จริยธรรมและเป็นไปตามประมวลจริยธรรม สำหรับหน่วยงานภาครัฐในการดำเนินงาน/ให้บริการ มีกระบวนการฝึกอบรมอย่างต่อเนื่องแก่บุคลากรเพื่อให้เกิดความเข้าใจเกี่ยวกับการปฏิบัติงานให้เกิดความโปร่งใสและปลอดภัยจากการทุจริต ระดับความสำเร็จของการดำเนินงานด้านการป้องกันและปราบปรามการทุจริตในองค์กร มีความเหมาะสมของการลงโทษต่อการกระทำทุจริตคอร์รัปชัน และการให้รางวัลเชิดชูเกียรติให้การกระทำที่ มีความซื่อสัตย์สุจริตประสิทธิภาพของระบบการแจ้งเบาะแสการทุจริตและระบบการคุ้มครองผู้ให้ เบาะแสการทุจริตและยัง**สอดคล้องกับงานวิจัยของ ซึ่งสอดคล้องกับ วรยุทธ สถาปนาศุภกุล (2560,อ้างในอรวรรณ แก้วมาตย์,2562)** ได้วิจัยเรื่อง คุณลักษณะผู้นำทางการเมืองท้องถิ่นที่พึง ประสงค์ตามทัศนะของประชาชน อำเภอแม่ริม จังหวัดเชียงใหม่ ผลการศึกษาปรากฏว่า ด้านคุณธรรมจริยธรรมโดยรวมอยู่ในระดับมาก เมื่อพิจารณาเป็นรายข้อ พบว่า ข้อที่มีค่าเฉลี่ยมากที่สุด ได้แก่ข้อที่ 1 ผู้นำต้องเป็นคนที่ซื่อสัตย์มีคุณธรรมมีค่าแปลผลอยู่ในระดับมาก รองลงมาคือ ข้อที่ 7 ผู้นำต้องมีความโปร่งใสและมีความเสมอภาคต่อทุกคนมีค่าแปลผลอยู่ในระดับมากและด้านที่มีค่าเฉลี่ยต่ำสุด คือ ข้อที่ 3 ผู้นำต้องเป็นคนไม่เบียดเบียน ไม่สร้างความเดือดร้อนให้แก่ผู้อื่น

ข้อที่มีค่าเฉลี่ยน้อยที่สุด ได้แก่ “กระบวนการฝึกอบรมอย่างต่อเนื่องแก่บุคลากรเพื่อให้เกิด ความเข้าใจเกี่ยวกับการปฏิบัติงานให้เกิดความโปร่งใสและปลอดภัยจากการทุจริต” ซึ่งมีค่าแปลผลอยู่ใน ระดับมาก อภิปรายได้ว่า กระบวนการฝึกอบรมอย่างต่อเนื่องแก่บุคลากรเพื่อให้เกิดความเข้าใจ เกี่ยวกับการปฏิบัติงานให้เกิดความโปร่งใสและปลอดภัยจากการทุจริต ผู้บริหารของหน่วยงานได้แสดงเจตจำนงสุจริตที่แน่วแน่จะมุ่งมั่นในการบริหารหน่วยงานด้วยความซื่อสัตย์สุจริตและสนับสนุนงบประมาณหรือการดำเนินการเพื่อให้เกิดความโปร่งใสและซื่อสัตย์สุจริตมากขึ้นในหน่วยงานตาม ยุทธศาสตร์ชาติ ว่าด้วยการป้องกันและปราบปรามการทุจริต

ระยะที่ 3 (พ.ศ.2560-2564) ยุทธศาสตร์ที่ 2 ยกระดับเจตจำนงทางการเมืองในการต่อต้านการทุจริตกำหนดให้ผู้บริหารองค์กร ปกครองส่วนท้องถิ่น แสดงเจตจำนงทางการเมืองในการต่อต้านการทุจริตของผู้บริหารประกอบกับ มติคณะรัฐมนตรี เมื่อวันที่ 5 มกราคม 2559 เห็นชอบให้หน่วยงานภาครัฐทุกหน่วยงานเข้าร่วมรับการ ประเมินคุณธรรมและความโปร่งใสในการดำเนินงานของหน่วยงานภาครัฐ ตามที่สำนักคณะกรรมการป้องกันและปราบปรามการทุจริตแห่งชาติเสนอและสอดคล้องกับงานวิจัยของ ชโลบล อังสโรวัย และคณะได้ศึกษาคุณธรรมจริยธรรมหัวใจสำคัญของเจ้าหน้าที่รัฐว่าประเทศไทยกำลังมีปัญหการทุจริตคอร์รัปชันจนกลายเป็นวิกฤตในสังคมจึงจำเป็นต้องสร้างจิตสำนึกด้านคุณธรรมจริยธรรม โดยเฉพาะภาครัฐ ผู้ซึ่งมีบทบาทสำคัญในการปฏิบัติหน้าที่ตามนโยบายของรัฐและให้บริการแก่ประชาชน เจ้าหน้าที่ของรัฐควรมีเครื่องมือในการสร้างจิตสำนึกที่จะนำไปสู่คุณธรรม จริยธรรม โดยมีหัวใจสำคัญ 4 ประการคือ 1.มีการปลูกฝังคุณธรรมจริยธรรมในเด็ก 2.มีมาตรการที่ช่วยสร้างคุณธรรมจริยธรรม 3.นำหลักธรรมในการปฏิบัติงานของเจ้าหน้าที่ของรัฐ 4.นำแนวคิดแนวนโยบายและกฎหมายในการส่งเสริมคุณธรรมจริยธรรม โดยรัฐธรรมนูญได้บัญญัติเรื่องคุณธรรมและจริยธรรม ไว้ในฐานะที่เป็นเรื่องสำคัญพร้อมทั้งได้มีบทกำหนดโทษว่าหากฝ่าฝืนหรือไม่ปฏิบัติตามมาตรฐานจริยธรรมให้ถือว่าเป็นการกระทำผิดทางวินัย หากเจ้าหน้าที่ของรัฐทุกคนนำหลักคุณธรรมจริยธรรมซึ่งเป็นหัวใจสำคัญมาประพฤติปฏิบัติได้อย่างเป็นรูปธรรมและจริงจังแล้ว จะทำให้เกิดประโยชน์ต่อประเทศชาติและลดปัญหาการทุจริตคอร์รัปชันที่เกิดขึ้นได้อย่างแท้จริง

5.ด้านวัฒนธรรมในการทำงาน ซึ่งมีค่าแปลผลอยู่ในระดับมาก ซึ่งอภิปรายได้ว่า ด้านวัฒนธรรมในการทำงานหน่วยงานมีประเมินความดีความชอบของบุคลากรตามระดับคุณภาพของผลงาน รองลงมาได้แก่ องค์กรมีคณะกรรมการตรวจสอบที่กำกับดูแลการควบคุมภายใน การจัดทำรายงานทางการเงินและกระบวนการอื่นที่เกี่ยวข้องกับมาตรการต่อต้านคอร์รัปชัน รองลงมาคือ มีระบบและขั้นตอนในการเก็บรักษาเอกสารและบันทึกต่าง ๆ ให้พร้อมต่อการตรวจสอบความถูกต้องของรายการการเงินและข้อที่มีค่าเฉลี่ยน้อยที่สุด คือ มีระบบการควบคุมภายในด้านงบประมาณที่มีประสิทธิภาพเพื่อให้เกิดความโปร่งใสในองค์กรตามลำดับ

เมื่อพิจารณาเป็นรายชื่อของ ด้านวัฒนธรรมในการทำงาน อภิปรายได้ดังนี้

ข้อที่มีค่าเฉลี่ยมากที่สุด ได้แก่ “หน่วยงานมีประเมินความดีความชอบของ บุคลากร ตาม ระดับคุณภาพของผลงาน” ด้านวัฒนธรรมในการทำงาน อยู่ในระดับมาก ได้แก่ องค์กรมี คณะกรรมการตรวจสอบที่กำกับดูแลการควบคุมภายในการจัดทำรายงานทางการเงินและ กระบวนการอื่นที่เกี่ยวข้องกับมาตรการต่อต้านคอร์รัปชั่น รองลงมาคือ มีระบบและขั้นตอนในการ เก็บรักษาเอกสาร และบันทึกต่าง ๆ ให้พร้อมต่อการตรวจสอบเพื่อยืนยันความถูกต้องและ เหมาะสมของรายการการเงินและข้อที่มีค่าน้อยที่สุด คือ มีระบบการควบคุมภายในด้าน งบประมาณที่มี ประสิทธิภาพเพื่อให้เกิดความโปร่งใสในองค์กร และยังสอดคล้องกับงานวิจัย ของนริสา จิตรสำนึก ได้วิจัยเรื่อง “การบริหารงานบุคคลของมหาวิทยาลัยในกำกับรัฐ : ความ คาดหวังกับการพัฒนาการ บริหารงานบุคคลของมหาวิทยาลัยมหาสารคาม” ผลการวิจัยพบว่า ความคาดหวังเกี่ยวกับการ บริหารงานบุคคล และการปฏิบัติงานในภาพรวมจำเป็นอย่างยิ่งที่ ผู้บริหารต้องพิจารณาคุณลักษณะส่วนบุคคลเฉพาะ ถึงแม้ว่าในภาพรวมความคาดหวังอยู่ใน ระดับมากก็ตาม ค่าตอบแทนและสวัสดิการต้องไม่น้อยกว่าเดิมรวมทั้งการให้มีการสำเร็จในการ ทำงาน มีระบบบริหารที่มีสายบังคับบัญชาสั้นลง มีระบบการประเมินที่เป็นธรรมจะทำให้บุคคล มีแรงจูงใจและความพึงพอใจในการทำงานมากขึ้น ส่วนด้านการปรับตัวนั้นบุคลากรพร้อมทั้ง กระตือรือร้นมากขึ้น ทำงานเร็วขึ้น แม้จะมีบทบาทการทำงานมากขึ้นก็ตามนอกจากนี้ยังพบว่า บุคลากรมหาวิทยาลัยมหาสารคามมีความคาดหวังในบุคลากรมีเงินเดือนค่าตอบแทนและ สวัสดิการที่มากยิ่งขึ้น ซึ่งการพิจารณาค่าตอบแทนผู้บังคับบัญชามีบทบาทอย่างมากในการ พิจารณาตัดสินอย่างยุติธรรมว่าใครเป็นผู้มีความเหมาะสมมากกว่า นอกเหนือจากดูผลการ ประเมินการปฏิบัติงาน

ข้อที่มีค่าน้อยที่สุด ได้แก่ “มีระบบการควบคุมภายในด้านงบประมาณที่มี ประสิทธิภาพเพื่อให้เกิดความโปร่งใสในองค์กร” อยู่ในระดับมาก อภิปรายได้ว่า การพัฒนาจ ริยศาสตร์เพื่อเสริมสร้างตัวชี้วัดความโปร่งใสด้านวัฒนธรรมในการทำงานองค์กรมี คณะกรรมการตรวจสอบที่กำกับดูแลการควบคุมภายในการจัดทำรายงานทางการเงินและ กระบวนการอื่นที่เกี่ยวข้องกับมาตรการต่อต้านคอร์รัปชั่น มีระบบและขั้นตอนในการเก็บรักษา

เอกสารและบันทึกต่าง ๆ ให้พร้อมต่อการตรวจสอบเพื่อยืนยันความถูกต้องและเหมาะสมของรายการการเงินและมีระบบการควบคุมภายในด้านงบประมาณที่มีประสิทธิภาพเพื่อให้เกิดความโปร่งใสในองค์กร

องค์ความรู้ใหม่

องค์ความรู้ใหม่ที่ได้จากงานวิจัยนี้ พบว่า ได้ทราบถึงปัจจัยส่วนบุคคล เพศ อายุ ระดับการศึกษา อาชีพ รายได้ต่อเดือน ระดับความรู้เกี่ยวกับการพัฒนาและจริยศาสตร์ จำนวนครั้งที่ได้รับข่าวสารในการเข้าร่วมกิจกรรมในการพัฒนาจริยศาสตร์ซึ่งเพื่อเสริมสร้างตัวชี้วัดความโปร่งใสในองค์กรปกครองส่วนท้องถิ่นของ อำเภอประจันตคาม จังหวัดปราจีนบุรี จึงมีการแปรผลบางข้อที่ควรเสริมสร้างให้ผู้นำท้องถิ่นได้แก่ กำนัน ผู้ใหญ่บ้าน ผู้ช่วยผู้ใหญ่บ้าน สมาชิกเทศบาลตำบล อาสาสมัครสาธารณสุขประจำหมู่บ้าน ฯลฯ ซึ่งถือว่าเป็นหัวใจสำคัญในการทำงานชุมชนและส่งเสริมให้ประชาชนในพื้นที่ที่มีความเข้มแข็งในเรื่องที่เกี่ยวกับการพัฒนาจริยศาสตร์และเสริมสร้างทั้งด้านการความรู้ความเข้าใจเกี่ยวกับจริยศาสตร์ ด้านการรับรู้ถึงการพัฒนาและการตระหนักถึงความโปร่งใสมีส่วนร่วมภายในชุมชนให้เกิดประสิทธิภาพและประสิทธิผลต่อไป

สรุป/ข้อเสนอแนะ

จากผลการศึกษาวิจัย ทำให้ทราบว่า การพัฒนาจริยศาสตร์เพื่อเสริมสร้างตัวชี้วัดความโปร่งใสในองค์กรปกครองส่วนท้องถิ่นของ อำเภอประจันตคาม จังหวัดปราจีนบุรี ตลอดจนผู้ที่เกี่ยวข้องต้องให้ ความสำคัญเกี่ยวกับการพัฒนาจริยศาสตร์เพื่อเสริมสร้างตัวชี้วัดความโปร่งใสในองค์กรปกครองส่วนท้องถิ่นของ อำเภอประจันตคาม จังหวัดปราจีนบุรี ให้มีประสิทธิภาพในอนาคตจึงมีข้อเสนอแนะ ดังนี้

ข้อเสนอแนะที่ได้จากการวิจัย

1) รัฐบาลต้องกำหนดนโยบายการสร้างเสริมคุณธรรมจริยธรรม ความซื่อสัตย์สุจริตให้แก่ประชาชน โดยเริ่มปลูกฝังคุณธรรมจริยธรรมจากสถาบันครอบครัว ทั้งนี้ คุณธรรมจริยธรรมในตัวผู้ใหญ่เกิดจากการปลูกฝังค่านิยม และความเชื่อที่สั่งมาตั้งแต่วัยเด็ก แต่การ

ปลูกฝังคุณธรรมจริยธรรมให้ประสบผลสำเร็จสูงสุดนั้นผู้ใหญ่ต้องปฏิบัติตนให้เป็นแบบอย่างที่ดี ดังนั้นการทำตนเป็นแบบอย่างที่ดีของพ่อแม่และผู้ใหญ่ในครอบครัวจึงมีอิทธิพลมากกว่าการสั่งสอนแต่เพียงอย่างเดียวเพราะเด็กเล็กมักจะมีติดพ่อแม่เป็นต้นแบบทางความคิดและพฤติกรรมที่พบเห็นจากพ่อแม่มาเป็นแบบอย่างของตนเอง

2) หน่วยงานภาครัฐที่เกี่ยวข้องควรส่งเสริมให้มีการรวมตัวเป็นองค์กรภาคประชาชน และให้ประชาชนมีบทบาทและส่วนร่วมในการป้องกันและปราบปรามการทุจริตและประพฤติมิชอบในการปฏิบัติหน้าที่ของเจ้าหน้าที่ของรัฐรวมทั้งการสร้างความตั้งใจให้ประชาชนเข้ามามีส่วนร่วมในรูปแบบต่าง ๆ

3) รัฐบาลควรส่งเสริมนโยบายที่เกี่ยวกับการอบรมเลี้ยงดูเด็กในครอบครัวในมิติต่าง ๆ เช่น การเตรียมความพร้อมการเป็นพ่อแม่ที่ดีแก่คู่สมรสใหม่ การส่งเสริมการอบรมเลี้ยงดูเด็กด้วยความรักโดยให้การสนับสนุนการใช้เหตุผลในการแก้ปัญหามากกว่าการใช้อารมณ์ เป็นต้น

ข้อเสนอแนะในการวิจัยครั้งต่อไป

1) ควรมีการศึกษาเกี่ยวกับการมีส่วนร่วมของชุมชนในการบริหารงบประมาณขององค์กรปกครองท้องถิ่น โดยเน้นที่ปัญหาการบริหารและแนวทางการแก้ปัญหาของแต่ละแห่งว่ามีวิธีการจัดการกับปัญหานั้น ๆ อย่างไร

2) ควรมีการศึกษาวัฒนธรรมคุณธรรมเพื่อนำไปปรับใช้กับองค์กรปกครองท้องถิ่นและในที่อื่นๆ ได้ทั่วทั้งประเทศไทยหรือประเทศสากลโดยปกครองโดยหลักจริยศาสตร์ มีคุณธรรมและจริยธรรมรวมไปถึงมีจรรยาบรรณในการปฏิบัติงาน อย่างไร

3) ควรมีการศึกษา ค้นคว้า วิจัยการพัฒนาารูปแบบการป้องกันการทุจริตคอร์รัปชันในภาครัฐ เพื่อการบริหารจัดการที่ดีในสังคมไทย”ไปสร้างโปรแกรมฝึกอบรมให้กับข้าราชการและบุคลากรในองค์กร เพื่อเสริมสร้างประสิทธิภาพในการพัฒนาองค์กรให้เป็นรูปธรรมยิ่งขึ้น

เอกสารอ้างอิง

- เกียรติยศ เอี่ยมคงเอก. (2556). การบริหารโรงเรียนตามหลักกรรมมาภิบาลของผู้บริหารสถานศึกษา. ใน *รายงานการวิจัย*. มหาวิทยาลัยราชภัฏเชียงใหม่ราย.
- กัลยา วานิชย์บัญชา. (2548). *สถิติสำหรับงานวิจัย*. กรุงเทพฯ: ภาควิชาสถิติ คณะพาณิชยศาสตร์และบัญชี จุฬาลงกรณ์มหาวิทยาลัย.
- เด่น ชะเนตติยัง. (2533). *การบริหารงานบุคคล*. กรุงเทพฯ: ม.ป.พ.
- บุญชม ศรีสะอาด. (2545). *การวิจัยเบื้องต้น*. พิมพ์ครั้งที่ 7. กรุงเทพฯ: สุวีริยาสาส์น.
- ปัญญา ใช้บางยาง. (2548). *ธรรมาธิบายหลักกรรมในพระไตรปิฎก*. กรุงเทพฯ: โรงพิมพ์ธรรมสภา.
- พิฑูร มลิวัลย์. (2527). *ศาสนาขั้นพื้นฐาน ภาค 1*. กรุงเทพฯ: กรมการศาสนา.
- พิทยา บวรวัฒนา. (2546). *การบริหารเชิงบูรณาการ*. นนทบุรี: สำนักงานข้าราชการพลเรือน.
- พระธรรมโกศาจารย์ (ประยูร ธมมจิตโต). (2549). *พุทธวิธีในการบริหาร*. พิมพ์ครั้งที่ 4. กรุงเทพฯ: โรงพิมพ์มหาจุฬาลงกรณราชวิทยาลัย. 2549.
- พระพรหมคุณาภรณ์ (ป.อ.ปยุตโต). (2545). *ธรรมนุญชีวิต*. พิมพ์ครั้งที่ 46. กรุงเทพฯ: โรงพิมพ์กรมศาสนา.
- ราชบัณฑิตสถาน. (2546). *พจนานุกรมฉบับราชบัณฑิตยสถาน พุทธศักราช 2542*. กรุงเทพฯ: นานมีบุ๊คส์พับลิเคชั่นส์.
- รุ่งนภา ตาอินทร์. (2557). ปัจจัยที่เอื้อต่อความสำเร็จในการบริหารขององค์กรปกครองส่วนท้องถิ่นที่ได้รับรางวัลบริหารจัดการที่ดี : กรณีศึกษาองค์การบริหารส่วนตำบลดอนแก้ว อำเภอมะริม จังหวัดเชียงใหม่. ใน *รายงานการวิจัย*. มหาวิทยาลัยเชียงใหม่.
- วิทย์ วิศทเวทย์ และเสฐียรพงษ์ วรรณปก. (2544). *หนังสือเรียนวิชาพระพุทธ ศาสนา ชั้นมัธยมศึกษาปีที่ 5*. กรุงเทพฯ: อักษรเจริญทัศน์.
- ยุทธ ไกยวรรณ. (2545). *การบริหารการผลิต*. พิมพ์ครั้งที่ 2. กรุงเทพฯ: พิมพ์ดี.
- สิริภพ เหล่าลาภะ. (2545). *พุทธศาสตร์การเมือง*. กรุงเทพฯ: สหธรรมิก.
- เสาวลักษณ์ นิกรพิทยา. (2557). การมีส่วนร่วมในการพัฒนาท้องถิ่น กรณีศึกษา : องค์การบริหารส่วนตำบลขามเรียง อำเภอกันทรวิชัย จังหวัดมหาสารคาม. ใน *รายงานการวิจัย*. มหาวิทยาลัยราชภัฏมหาสารคาม.
- สมคิด บางโม. (2545). *การบริหาร*. กรุงเทพฯ: ไทยวัฒนาพานิช.

- สุพิน เกชาคุปต์. (2544). *การจัดการปฏิบัติงาน*. กรุงเทพฯ: โรงพิมพ์มหาวิทยาลัยธรรมศาสตร์.
- สมยศ นาวิการ. (2545). *การบริหารตามสถานการณ์*. กรุงเทพฯ: บรรณกิจ.
- แสงอรุณ โปร่งธูระ. (2539). *พุทธศาสตร์*. กรุงเทพฯ: ฝ่ายเอกสารตำรา สำนักส่งเสริมวิชาการ
สถาบันราชภัฏธนบุรี.
- เสนาะ ตีเยาว์. (2544). *หลักการบริหาร*. กรุงเทพฯ : มหาวิทยาลัยธรรมศาสตร์.