



แนวทางการยกระดับเหตุผลเชิงจริยธรรมของพนักงานเทศบาลตำบล ในเขตจังหวัดอุดรธานี

Guidelines for raising the moral reasoning of employees, Sub-District Municipality, Udon Thani Province

เทิดทูล หุตาศัย¹ ชุมวิทย์ ไสยโสภณ² จินตนา กำแพงศิริชัย³

บทคัดย่อ

การวิจัยครั้งนี้มีวัตถุประสงค์เพื่อ 1) ศึกษาระดับเหตุผลเชิงจริยธรรมของพนักงานเทศบาลตำบล ในเขตจังหวัดอุดรธานี 2) ศึกษาสภาพปัญหาและกำหนดแนวทางการยกระดับเหตุผลเชิงจริยธรรม ของพนักงานเทศบาลตำบลในเขตจังหวัดอุดรธานี ใช้วิธีวิจัยแบบผสมวิธี ศึกษาในพื้นที่จังหวัดอุดรธานี เครื่องมือที่ใช้ในการวิจัยได้แก่แบบสอบถามการวัดเหตุผล และแบบสัมภาษณ์กึ่งโครงสร้างวิเคราะห์ ข้อมูลเชิงเนื้อหา และใช้โปรแกรมสำเร็จรูปทางสถิติในการวิเคราะห์ข้อมูล ผลการวิจัยพบว่า ระดับเหตุผลเชิงจริยธรรมของพนักงานเทศบาลตำบลในเขตจังหวัดอุดรธานี ระดับ คะแนนรวมอยู่ในระดับการใช้เหตุผลเชิงจริยธรรมของพนักงานเทศบาลตำบลในจังหวัด อุดรธานี อยู่ในขั้นที่ 4 คือ การใช้หลักทำตามหน้าที่ทางสังคม และแนวทางการยกระดับเหตุผลเชิงจริยธรรมของพนักงานเทศบาลตำบลในเขตจังหวัดอุดรธานี ได้แก่ การใช้หลักหลักนิติธรรม ด้านคุณธรรมจริยธรรม ดานความโปร่งใส ด้านการมีส่วนร่วม ดานความรับผิดชอบ ดานความคุ้มค่า ด้านคุณภาพการทำงาน ด้านการศึกษาด้านการคบคนในสังคม และด้านการส่งเสริมในทางผิด

คำสำคัญ : แนวทางการยกระดับเหตุผลเชิงจริยธรรม, พนักงานเทศบาลตำบล, จังหวัดอุดรธานี

Abstract

This research aims to study 1) the level of moral reasoning of the municipality employees. 2) find the problems and determine guidelines for raising ethical reasoning. Research method is mix methods. Sample is the sub-district staffs in Udon Thani province. Tools are questionnaires and reasoning measurements. And semi-structural interview form Content information. The results are;

1. The level of ethical reasoning of the staffs in the sub-district municipality at Udon Thani Province, the total score level is in the level of ethical reasoning of the sub-district municipality staff in Udon Thani province is in the 4th level, namely the use of social duties.

¹ นักศึกษาหลักสูตรรัฐประศาสนศาสตรมหาบัณฑิต สาขาวิชารัฐประศาสนศาสตร์ มหาวิทยาลัยราชภัฏอุดรธานี

² รองศาสตราจารย์ ดร.อาจารย์ที่ปรึกษา อาจารย์ประจำหลักสูตรรัฐประศาสนศาสตรมหาบัณฑิต บัณฑิตวิทยาลัย มหาวิทยาลัยราชภัฏอุดรธานี

³ อาจารย์ผู้ช่วยสอนประจำสาขาวิชารัฐประศาสนศาสตร์, Ph.D Candidate หลักสูตรปรัชญาดุษฎีบัณฑิต สาขารัฐประศาสนศาสตร์คณะมนุษยศาสตร์และสังคมศาสตร์ มหาวิทยาลัยขอนแก่น



2. the guidelines for raising the moral level of ethics of the sub district municipality employees in Udon Thani province are the use of the rule of law, Morality and ethics, Transparency, Participation, Responsibility, Value side, Quality of work, Education, social dating and Promotion of misuse.

Keywords: Guidelines for raising the moral reasoning, Employees Sub-district Municipality, Udon Thani Province

ความสำคัญและที่มาของปัญหาการวิจัย

รัฐธรรมนูญแห่งราชอาณาจักรไทย พ.ศ.2550 มาตรา 279 และมาตรา 280 ดังนั้นเห็น ได้ว่า การจัดการศึกษาและการให้ความรู้แก่ประชาชน เป็นสิ่งสำคัญมาก เนื่องจาก ถ้าคนมีความรู้ดี การปฏิบัติหน้าที่ที่มีโอกาสประสบความสำเร็จสูง แต่สิ่งที่สำคัญ จะขาดไม่ได้คือ จะต้องมีความรู้ควบคู่ กับคุณธรรมจริยธรรม เพราะความรู้ และวิทยาการ ทั้งปวงไม่ช่วยให้คนเป็นคนโดยสมบูรณ์ได้ แต่การพัฒนาด้านที่สำคัญที่สุดคือ การปลูกฝังให้เป็นพลเมืองดี มีคุณธรรม จริยธรรม เพื่อก่อให้เกิด ความสงบสุขในสังคมกระทำหน้าที่ เพื่อความเจริญก้าวหน้าของประเทศชาติ ดังนั้น จริยธรรมเป็น สิ่งที่ควรส่งเสริมอย่างยิ่งในสังคมปัจจุบัน โดยเฉพาะในหน่วยงานราชการองค์กรปกครองส่วนท้องถิ่น ซึ่งเป็นหน่วยงานที่อยู่ใกล้ชิดกับประชาชนมากที่สุด รัฐถึงสภาพปัญหาความต้องการของคนในพื้นที่ ก่อนหน่วยงานอื่นๆ มีผู้บริหาร ซึ่งประชาชนในพื้นที่เลือกตั้งขึ้นมาเอง โดยมีพนักงานท้องถิ่นที่ บรรจุ เขารับราชการเป็นผู้ปฏิบัติงานราชการ ทั้งนี้ยังมีความเป็นอิสระในการบริหารงานแต่รัฐบาล ต้องควบคุมด้วยวิธีการต่างๆ ตามความเหมาะสม ซึ่งรัฐ ได้มีพระราชบัญญัติกำหนดแผนและขั้นตอน การกระจายอำนาจให้แก องค์กรปกครองส่วนท้องถิ่น พ.ศ.2542 นั้น เปรียบเสมือนกฎหมายแม่บท ที่มีลักษณะเป็นการปฏิรูปการปกครอง ท้องถิ่นไทย และมีการบัญญัติมาตราต่างๆ อย่าง เป็นรูปธรรม รวมทั้งกำหนดอำนาจหน้าที่การให้บริการสาธารณะแก่สังคมและชุมชนหากหน่วยงานใดไม่มีแนวทาง ใน การพัฒนาคุณธรรมจริยธรรม คือสิ่งสำคัญที่เป็นภูมิคุ้มกันทางจิตใจที่ดีให้แกคนจะทำให้บุคคลนั้นๆ มีการเน่นด้านวัตถุ มากกว่าจิตใจตลอดจนการมีความประพฤติปฏิบัติและพฤติกรรมที่ขาดความยับยั้ง ซึ่งใจซุกจุกได้ง่ายและมีการ เลียนแบบวัฒนธรรมตะวันตกที่หลังไหลเขามาจากช่องทางต่างๆ โดยเฉพาะ อย่างยิ่งจากสื่อประเภทต่างๆ ซึ่งไม่เป็นตัว แบบที่ดีและยังไม่มีบทลงโทษหรือระบบป้องกันที่ดีที่มี ประสิทธิภาพที่พอเพียง ทำให้เกิดตัวแบบในเชิงลบ และเกิดการ ลอกเลียนแบบพฤติกรรมผิดๆ ได้โดยง่ายและมีการแก้ไขปัญหาย่างไม่ต่อเนื่อง และไม่มีการประสานกันของหน่วยงาน ที่เกี่ยวข้องขาด ระบบการบังคับ และประเมินผลการปฏิบัติงาน เพื่อแก้ปัญหาคุณธรรมจริยธรรมขององค์กรที่เกี่ยวข้อง และยังคงขาดเป้าหมายและทิศทางที่ถูกต้องที่จะนำไปสู่การแก้ปัญหาคุณธรรม จริยธรรมของชาติ ซึ่ง Kohlberg (1976) ได้กล่าวไว้ว่า เหตุผลเชิงจริยธรรมของบุคคลมี 3 ความสัมพันธ์กับพฤติกรรมประเภทต่างๆ ของบุคคลนั้นๆ เป็นสำคัญ และการปลูกฝังจริยธรรมแก่เด็ก จะบรรลุเป้าหมายได้นั้น มีอยู่วิธีการเดียวคือ การสอนให้มีหลักในการตัดสินใจทาง จริยธรรมที่ถูกต้อง เพราะถ้าเขามีหลักในการตัดสินใจทางจริยธรรมถูกต้องแล้ว จะทำให้เขาสามารถแก้ปัญหาทาง จริยธรรมของตนเองได้หลักทางจริยธรรมนี้ เรียกว่าความสามารถในการให้เหตุผลเชิงจริยธรรม

สำนักงานคณะกรรมการป้องกันและปราบปรามการทุจริตแห่งชาติ (ป.ป.ช.) ได้ประกาศผล การประเมิน คุณธรรม และความโปร่งใสในการดำเนินงานขององค์กรปกครองส่วนท้องถิ่น (Integrity & Transparency Assessment: ITA) ประจำปีงบประมาณ พ.ศ. 2561 ซึ่งให้ข้าราชการ พนักงาน และลูกจ้างขององค์กรปกครอง ส่วนท้องถิ่น เขารับการประเมินนั้นพบว่า ผลการประเมินภาพภาพรวม ทั่วประเทศ 7,851 แห่ง อยู่ในระดับ D หมายถึง ระดับที่น่าเป็นห่วง ซึ่งเกณฑ์การประเมินนั้น มีอยู่ 7 ระดับ ดังนี้ ระดับ AA (ดีเลิศ) ค่าคะแนน 95.00-



100.00, ระดับ A (ดีมาก) ค่าคะแนน 85.00- 94.99, ระดับ B (ดี) ค่าคะแนน 75.00-84.99, ระดับ C (ปานกลาง) ค่าคะแนน 65.00-74.99, ระดับ D (น่าเป็นห่วง) ค่าคะแนน 55.00-64.99, ระดับ E (น่าเป็นห่วงอย่างมาก) ค่าคะแนน 50-54.99 และ ระดับ F (ลมเหลว) ค่าคะแนน 0.00-49.99 ผลการประเมิน เมื่อแยกประเภทขององค์กรปกครองท้องถิ่น ประกอบด้วย องค์กรปกครองท้องถิ่น 6 ประเภท คือ องค์กรบริหารส่วนจังหวัด เทศบาลนคร เทศบาล เมือง เทศบาลตำบล องค์กรบริหารส่วนตำบล และองค์กรปกครองส่วนท้องถิ่นรูปแบบพิเศษ พบว่า เมืองครปกครองส่วนท้องถิ่น 4 ประเภท อยู่ในระดับปานกลาง แต่มีเพียงเทศบาลตำบล และองค์การบริหารส่วนตำบลอยู่ในระดับที่น่าเป็นห่วง ซึ่งข้อมูลดังกล่าว โกวิท พวงงาม (2559) ได้กล่าวไว้ว่าองค์กรปกครองส่วนท้องถิ่นที่มีขนาดเล็ก มีพนักงานท้องถิ่นที่บรรจุเข้ารับราชการ โดยมีวุฒิการศึกษาระดับประกาศนียบัตรวิชาชีพขึ้นไป และผ่านการนิเทศนามานานน้อย หรือไม่มีความรู้ เฉพาะด้านดีพอ อีกประการหนึ่ง พบว่าผู้บริหารท้องถิ่น และพนักงานท้องถิ่น มีพฤติกรรมแสวงหาผลประโยชน์โดยอาศัยช่องโหว่ของกฎหมาย แสดงให้เห็นถึง การมีคุณธรรม จริยธรรมที่อยู่ในระดับต่ำลง ซึ่งเป็นหนึ่งในสาเหตุหลักในการทุจริตคอร์ปชั่นขององค์กรปกครองส่วนท้องถิ่น ส่วนผลการ ประเมิน ITA ขององค์กรปกครองส่วนท้องถิ่นในจังหวัดอุดรธานีจำนวน 181 แห่ง รวมกันได้ค่าคะแนนเฉลี่ย 61.17 อยู่ในระดับที่น่าเป็นห่วง และมีเทศบาลตำบลในเขตจังหวัดอุดรธานี ที่มีผลการประเมิน คุณธรรมและความโปร่งใสในการดำเนินงานอยู่ในระดับปานกลางลงมาถึงระดับ ลมเหลว 47 แห่ง จาก จำนวนทั้งหมด 67 แห่ง (สำนักงานคณะกรรมการป้องกันและปราบปรามการทุจริตแห่งชาติ, 2562)

จากความเป็นมาและความสำคัญของปัญหาดังกล่าวข้างต้น การหาแนวทางการยกระดับเหตุผลเชิงจริยธรรมของพนักงานเทศบาลตำบลในเขตจังหวัดอุดรธานี จึงเป็นเรื่องที่เร่งด่วนที่ผู้ที่มีส่วนเกี่ยวข้องทุกหน่วยควรเร่งดำเนินการศึกษา เพื่อหาแนวทางการยกระดับเหตุผลเชิงจริยธรรมที่เหมาะสม เพื่อนำไปปรับปรุงและแก้ไขในการปฏิบัติงาน ช่วยลดการทุจริต คอร์ปชั่นที่เกิดขึ้นในองค์กรปกครองส่วนท้องถิ่นและเพื่อให้การปฏิบัติงานมีประสิทธิภาพเพิ่มขึ้น

วัตถุประสงค์การวิจัย

1. เพื่อศึกษาระดับเหตุผลเชิงจริยธรรมของพนักงานเทศบาลตำบล ในเขตจังหวัดอุดรธานี
2. เพื่อศึกษาสภาพปัญหาและกำหนดแนวทางการยกระดับเหตุผลเชิงจริยธรรมของพนักงานเทศบาลตำบลในเขตจังหวัดอุดรธานี

นิยามศัพท์เฉพาะ

เหตุผลเชิงจริยธรรม หมายถึง การเลือกที่จะกระทำ หรือเลือกที่จะไม่กระทำพฤติกรรมอย่างไร อย่างหนึ่งในสถานการณ์นั้น เหตุผลนี้ จะแสดงถึงแรงจูงใจที่อยู่เบื้องหลังการกระทำต่างๆของบุคคล ซึ่งสร้างโดยยึดหลักการใช้เหตุผลเชิงจริยธรรมตามทฤษฎีของโคลเบอร์ก (Kohlberg) แบ่งออก เป็น 3 ระดับ 6 ชั้น ดังนี้

ระดับที่ 1 ระดับก่อนกฎเกณฑ์ (Reconvention) เป็นระดับที่บุคคลยึดตัวเอง เป็นศูนย์กลางในการตัดสินใจ การกระทำ การจะทำได้มักคำนึงถึงผลประโยชน์ที่ตนจะได้รับเป็นใหญ่ โดยมีได้คำนึงถึงว่า การกระทำนั้นจะส่งผลต่อผู้อื่นอย่างไร ระดับนี้แบ่งเป็น 2 ชั้น

ชั้นที่ 1 ใช้หลักการเชื่อฟังเพื่อหลีกเลี่ยงการถูกลงโทษ หมายถึง ชั้นที่บุคคลมุ่งที่จะไม่ให้ตนเองถูกลงโทษทางกาย เพราะกลัวความเจ็บปวดที่ได้รับและยอมทำตามคำสั่งผู้ใหญ่เพราะเป็นผู้มีอำนาจเหนือตน

ชั้นที่ 2 ใช้หลักการแสวงหารางวัลและการแลกเปลี่ยน หมายถึง ชั้นที่บุคคลจะเลือกกระทำพฤติกรรมในสิ่งที่นำความพอใจมาสู่ตนเองเท่านั้น



ระดับที่ 2 ระดับตามกฎเกณฑ์ (Convention) เป็นระดับที่บุคคลเรียนรู้ที่จะกระทำตามกฎเกณฑ์ของกลุ่มย่อยของตน กระทำตามกฎหมาย หรือกฎหมาย หรือกฎเกณฑ์ของศาสนารู้จักที่จะเอาใจเขามาใส่ใจเรา มีความสามารถที่จะแสดงบทบาทของตนได้อย่างเหมาะสม เมื่ออยู่ในสังคม ระดับนี้แบ่งได้ 2 ชั้น

ชั้นที่ 3 ใช้หลักการทำตามผู้อื่นเห็นชอบ หมายถึง ชั้นที่บุคคลไม่มีความเป็นตัวของตัวเองชอบคล้อยตามการชักจูงของผู้อื่นโดยเฉพาะเพื่อนหรือผู้มีความใกล้ชิดกับตน

ชั้นที่ 4 ใช้หลักทำตามหน้าที่ทางสังคม หมายถึง ชั้นที่บุคคลมีความรู้สึกถึงบทบาทหน้าที่ของตนในฐานะที่เป็นหน่วยหนึ่งของสังคมจึงถือว่า ตนมีหน้าที่ที่จะต้องทำตามกฎเกณฑ์ต่างๆที่สังคมของตนกำหนด

ระดับที่ 3 ระดับเหนือกฎเกณฑ์ (Post Convention) ในระดับนี้การตัดสินใจพฤติกรรมใดๆ เป็นไปตามความคิด และเหตุผลของตนเองแล้ว ตัดสินใจไปตามที่ตนคิดว่าเหมาะสม ระดับนี้แบ่งได้ 2 ชั้น

ชั้นที่ 5 ใช้หลักการทำตามคำมั่นสัญญาและข้อตกลงของสังคม หมายถึง ชั้นที่บุคคลจะมีเหตุผลในการเลือกกระทำ โดยคำนึงถึงประโยชน์ของคนหมู่มาก ไม่ละเมิดสิทธิของผู้อื่นสามารถควบคุมตนเองได้มีความละเอียดต่อการกระทำ และมีความภาคภูมิใจในตนเองเมื่อทำดี

ชั้นที่ 6 ใช้หลักการยึดอุดมคติสากล หมายถึง ชั้นที่บุคคลมีความเจริญทางสติปัญญาในขั้นสูง มีสายตาหรือความคิดเห็นที่กว้างไกลกว่ากลุ่ม และสังคมที่ตนเป็นสมาชิกอยู่บุคคลประเภทนี้ จะมีอุดมคติหรือคุณธรรมประจำใจมีความเกรงกลัวต่อบาป เคารพในความเป็นมนุษย์และคุณค่าของแต่ละบุคคล มีความยุติธรรมและความเสมอภาค

วิธีดำเนินการวิจัย

การวิจัยในครั้งนี้ เป็นการวิจัยแบบผสมผสานเพื่อศึกษาแนวทางการยกระดับเหตุผลเชิงจริยธรรมของพนักงานเทศบาลตำบล ในเขตจังหวัดอุดรธานี ผู้วิจัยได้ดำเนินการวิจัยแบ่งออกเป็น 2 ระยะ ดังนี้

ระยะที่ 1 ศึกษาระดับเหตุผลเชิงจริยธรรมของพนักงานเทศบาลตำบล

ผู้วิจัยดำเนินการใช้วิธีวิจัยเชิงปริมาณ (Quantitative Research) ดำเนินการดังนี้ ประชากรที่ใช้ในการศึกษาค้างนี้เป็นพนักงานที่บรรจุเป็นข้าราชการตั้งแต่ประเภทสายงาน ผู้บริหารท้องถิ่น, ผู้อำนวยการท้องถิ่น, วิชาการ และทั่วไป ของเทศบาลตำบลในเขตจังหวัดอุดรธานีรวม จำนวน 1,072 คน ได้ขนาดกลุ่มตัวอย่าง 288 คน โดยใช้วิธีการเลือกแบบแบ่งชั้นภูมิ (Stratified Random Sampling) เครื่องมือที่ใช้เป็นแบบสอบถามการวัดเหตุผล เชิงจริยธรรมของพนักงานเทศบาล ตำบล ประกอบด้วย เรื่องราวหรือสถานการณ์จำลองจำนวน 10 สถานการณ์

ระยะที่ 2 ศึกษาสภาพปัญหาและกำหนดแนวทางการยกระดับเหตุผลเชิงจริยธรรมของ พนักงานเทศบาลตำบล

ผู้วิจัยได้ดำเนินการวิจัยเชิงคุณภาพ (Qualitative Research) โดยนำผลการวิเคราะห์ข้อมูลจากระยะที่ 1 นำไปสู่การกำหนดแนวทางการยกระดับ เหตุผลเชิงจริยธรรมของพนักงานเทศบาลตำบล ในเขตจังหวัดอุดรธานีโดยการจัดทำร่างแนวทาง การพัฒนาฯ แลวนำเอาไปสัมภาษณ์ผู้ทรงคุณวุฒิเพื่อเป็นการตรวจสอบและยืนยันแนวทางการพัฒนาดำเนินงาน ดังนี้ กลุ่มเป้าหมาย ผู้เชี่ยวชาญ จำนวน 6 คน โดยใช้วิธีการเลือกแบบเจาะจง (Purposive Sampling) แบ่งออกเป็น 3 กลุ่ม ได้แก่

- 1) กลุ่มบุคคลที่มีความรู้ ความเชี่ยวชาญ ด้านการพัฒนา จริยธรรมของข้าราชการในองค์กรปกครองส่วนท้องถิ่นในระดับจังหวัด ได้แก่ นายอำเภอ



2) กลุ่มบุคคลที่มีความรู้ ความเชี่ยวชาญ ด้านการพัฒนาจริยธรรมของข้าราชการในองค์กรปกครองส่วนท้องถิ่นในระดับจังหวัด ได้แก่ หัวหน้ากลุ่มงานส่งเสริมและพัฒนาท้องถิ่น หรือท้องถิ่นจังหวัด/นักส่งเสริมการปกครองท้องถิ่นชำนาญการขึ้นไป จำนวน 2 คน

3) กลุ่มบุคคลที่มีความรู้ ความเชี่ยวชาญ ด้านการพัฒนาเหตุผลเชิงจริยธรรมของข้าราชการ ในองค์กรปกครองส่วนท้องถิ่นในระดับจังหวัด ได้แก่ อาจารย์สอนในมหาวิทยาลัย ระดับปริญญาโทขึ้นไป จำนวน 2 คน รวมจำนวน 6 คน

เครื่องมือที่ใช้ในการวิจัย

เครื่องมือที่ใช้ในการเก็บรวบรวมข้อมูลในการวิจัยครั้งนี้มีอยู่ 2 ประเภท คือ แบบสอบถาม และแบบสัมภาษณ์เชิงลึก ดังนี้

1) แบบสอบถาม แบ่งออกเป็น 2 ตอน ได้แก่ ตอนที่ 1 เป็นแบบสอบถามเกี่ยวกับสถานภาพทั่วไปของผู้ตอบแบบสอบถาม ได้แก่ เพศ อายุ ระดับการศึกษา ประเภทสายงาน ตำแหน่งปฏิบัติงาน ระยะเวลาทำงานในหน่วยงาน และรายได้ต่อเดือน และ ตอนที่ 2 เป็นแบบสอบถามการวัดระดับเหตุผลเชิงจริยธรรมของพนักงานเทศบาลตำบลในเขตจังหวัดอุดรธานี ซึ่งเป็นแบบวัดเจตนาหรือเหตุผลที่บุคคลใช้ในการตัดสินใจเลือกและกระทำในเหตุผลตามสถานการณ์ทั้ง 10 สถานการณ์ โดยผู้ตอบแบบสอบถามต้องจินตนาการว่า ตนเองอยู่ในสถานการณ์นั้นๆ ในแต่ละสถานการณ์จะมี 6 ตัวเลือก ซึ่งผู้ตอบแบบสอบถามต้องตัดสินใจและต้องเลือกตอบเพียงคำตอบเดียว

2) แบบสัมภาษณ์เชิงลึก จากผลการวิเคราะห์ข้อมูลจากแบบสอบถามมาจัดทำแบบสัมภาษณ์โดยนำร่างแนวทางการพัฒนามาเป็นประเด็นในการสัมภาษณ์

การเก็บรวบรวมข้อมูล

ผู้วิจัยดำเนินการเก็บข้อมูลแบบสอบถามเพื่อประเมินระดับเหตุผลเชิงจริยธรรม โดยเก็บรวบรวมข้อมูลด้วยตนเอง จากกลุ่มตัวอย่าง 288 คน โดยใช้วิธีการเลือกแบบแบ่งชั้นภูมิ (Stratified Random Sampling)

จากนั้น ผู้วิจัยส่งหนังสือถึงกลุ่มเป้าหมาย เพื่อร่วมนัดหมายวันเวลาสัมภาษณ์ ดำเนินการสัมภาษณ์ โดยชี้แจงวัตถุประสงค์และประเด็นในการสัมภาษณ์ บันทึกขอเสนอแนะ บันทึก ภาพถ่ายและบันทึกเสียง เมื่อสัมภาษณ์ครบถ้วนทุกประเด็น ตรวจสอบความครบถ้วนสมบูรณ์ของ ข้อมูลที่สัมภาษณ์เพื่อนำไปวิเคราะห์ในขั้นต่อไป

การวิเคราะห์ข้อมูลและสถิติที่ใช้ในการวิจัย

การวิเคราะห์ข้อมูลโดยใช้โปรแกรมสำเร็จรูป โดยใช้สถิติเชิงพรรณนาในการอภิปรายคุณลักษณะ ได้แก่ ความถี่ (Frequency) ร้อยละ (Percentage) ค่าเฉลี่ย (Mean) และส่วนเบี่ยงเบนมาตรฐาน (Standard Deviation)

สรุปผลการศึกษา

1. ผลการศึกษาระดับเหตุผลเชิงจริยธรรมของพนักงานเทศบาลตำบลในเขตจังหวัดอุดรธานี

ผู้ตอบแบบสอบถาม จำนวน 288 คน ผลการศึกษาพบว่า พนักงานเทศบาลตำบลส่วนมากเป็นเพศหญิง ส่วนใหญ่มีอายุ 36 – 50 ปี ส่วนใหญ่มีระดับการศึกษา ระดับปริญญาตรี มีประเภทสายงาน มีสายงาน เท่ากันทุกประเภทสายงาน มีตำแหน่งปฏิบัติงาน เท่ากันทุกตำแหน่งงาน ส่วนมากมีระยะเวลาทำงานในหน่วยงาน 16 ปีขึ้นไป ส่วนมากมีรายได้ต่อเดือน 25,000 – 30,000 บาท และพบว่า ระดับเหตุผลเชิงจริยธรรมของพนักงานเทศบาล ในเขตจังหวัดอุดรธานี มีระดับคะแนนรวมอยู่ที่ 42.92 แสดงว่า ระดับเหตุผลเชิงจริยธรรมของ พนักงานเทศบาลตำบลในจังหวัดอุดรธานี อยู่ในขั้นที่ 4 คือ การไขหลักทำตามหน้าที่ทางสังคม ดังนี้ (1) ด้านหลักนิติธรรม ส่วนมากมีระดับการไขเหตุผลเชิงจริยธรรมอยู่ในระดับ 5 คือ ทำเพื่อส่วนรวม ทำตามคำมั่นสัญญา คิดเป็นร้อยละ 54.86 (2) ด้านคุณธรรม



จริยธรรมสวนมากมีระดับ การไขเหตุผลเชิงจริยธรรมอยู่ในระดับ 6 คือยึดมั่นในอุดมคติสากล คิดเป็นร้อยละ 40.28 (3) ดานความโปร่งใส สวนมากมีระดับการไขเหตุผลเชิงจริยธรรมอยู่ในระดับ 4 คือ ทำตามหน้าที่กฎของสังคม คิดเป็นร้อยละ 63.19 (4) ด้านการมีส่วนร่วม สวนมากมีระดับการไขเหตุผลเชิงจริยธรรมอยู่ในระดับ 5 คือ ทำเพื่อสวนรวมทำตามคำมั่นสัญญา คิดเป็นร้อยละ 35.76 (5) ดานความรับผิดชอบ สวนมากมีระดับการไขเหตุผลเชิงจริยธรรมอยู่ในระดับ 4 คือ คิดเป็นร้อยละ 54.17 (6) ดานความคุ้มค่า สวนมากมีระดับการไขเหตุผลเชิง จริยธรรม อยู่ในระดับ 4 คิดเป็นร้อยละ 37.15 (7) ด้านคุณภาพการทำงาน สวนมากมี ระดับการไขเหตุผลเชิงจริยธรรมอยู่ในระดับ 4 จำนวน คิดเป็นร้อยละ 48.26 (8) ด้านการศึกษา สวนมากมีระดับการไขเหตุผลเชิงจริยธรรมอยู่ในระดับ 5 คือ ทำเพื่อสวนรวมทำตามคำมั่นสัญญา คิดเป็นร้อยละ 29.86 (9) ด้านการคบคนในสังคม สวนมากมีระดับการไขเหตุผลเชิงจริยธรรมอยู่ในระดับ 4 คือ ทำตามหน้าที่กฎของสังคม คิดเป็นร้อยละ 75.51 (10) ด้านการส่งเสริมในทางผิด สวนมากมีระดับการไขเหตุผลเชิงจริยธรรมอยู่ในระดับ 4 ทำตามหน้าที่กฎของสังคม คิดเป็นร้อยละ 43.06

2. ผลการศึกษาสภาพปัญหาและกำหนดแนวทางการยกระดับเหตุผลเชิงจริยธรรมของพนักงานเทศบาล ตำบล ในเขตจังหวัดอุดรธานี ประกอบด้วย หลักการ สภาพปัญหา แนวทางการพัฒนา โครงการ/กิจกรรมตัวชี้วัดความสำเร็จ รวม มี 62 แนวทาง 86 กิจกรรม ได้แก่ 1) ด้านหลักนิติธรรม 7 แนวทาง 7 กิจกรรม 2) ดานคุณธรรมจริยธรรม 5แนวทาง10 กิจกรรม 3) ดานความโปร่งใส 6แนวทาง 8 กิจกรรม 4) ด้านการมีส่วนร่วม 10 แนวทาง 10 กิจกรรม 5) ดานความรับผิดชอบต่อ 7 แนวทาง 11 กิจกรรม 6) ดานความคุ้มค่า 6 แนวทาง 8 กิจกรรม 7) ด้านการศึกษา 5 แนวทาง 9 กิจกรรม 8) ด้าน คุณภาพการทำงาน 5 แนวทาง 7 กิจกรรม 9) ด้านการคบคนในสังคม 5 แนวทาง 7 กิจกรรม 10) ด้าน การส่งเสริมในทางผิด 6 แนวทาง 9 กิจกรรม

อภิปรายผล

ประเด็นสำคัญที่จะนำมาอภิปรายผล ได้แก่ประเด็นแนวทางการ ยกระดับเหตุผลเชิงจริยธรรมของพนักงานเทศบาลตำบลในเขตจังหวัดอุดรธานี ดังนี้

1. จากผลการวิจัยระดับเหตุผลเชิงจริยธรรมของพนักงานเทศบาลตำบลในเขตจังหวัด อุดรธานี พบว่า ระดับเหตุผลเชิงจริยธรรมของพนักงานเทศบาลตำบลในเขตจังหวัดอุดรธานี มีระดับคะแนนรวมอยู่ที่ 42.92 แสดงวาระดับเหตุผลเชิงจริยธรรมของพนักงานเทศบาลตำบลในจังหวัดอุดรธานีอยู่ในขั้นที่ 4 คือ การไขหลักทำตามหน้าที่ทางสังคมได้แก่

1.1 ด้านหลักนิติธรรม สวนมากมีระดับการไขเหตุผลเชิงจริยธรรม อยู่ในระดับ 5 คือ ทำเพื่อสวนรวมทำตามคำมั่นสัญญา

1.2 ด้านคุณธรรมจริยธรรม สวนมากมีระดับการไขเหตุผลเชิงจริยธรรม อยู่ในระดับ 6 คือ ยึดมั่นในอุดมคติสากล

1.3 ดานความโปร่งใส สวนมากมีระดับการไขเหตุผลเชิงจริยธรรม อยู่ในระดับ 4 คือ ทำตามหน้าที่กฎของสังคม

1.4 ด้านการมี สวนร่วม สวนมากมีระดับการไขเหตุผลเชิงจริยธรรม อยู่ในระดับ 5 คือ ทำเพื่อสวนรวมทำตามคำมั่นสัญญา

1.5 ดานความรับผิดชอบต่อ สวนมากมีระดับการไขเหตุผลเชิงจริยธรรม อยู่ในระดับ 4 คือ ทำตามหน้าที่กฎของสังคม



1.6 ด้านความคุ้มค่า สวนมากมีระดับการไขเหตุผลเชิงจริยธรรม อยู่ในระดับ 4 คือ ทำตามหน้าที่กฎของสังคม

1.7 ด้านการศึกษา สวนมากมีระดับการไขเหตุผลเชิงจริยธรรม อยู่ในระดับ 5 คือ ทำเพื่อส่วนรวมทำตามคำมั่นสัญญา

1.8 ด้านคุณภาพการทำงาน สวนมากมีระดับการไขเหตุผลเชิงจริยธรรม อยู่ในระดับ 4 คือ ทำตามหน้าที่กฎของสังคม

1.9 ด้านการคบคนในสังคม สวนมากมีระดับการไขเหตุผลเชิงจริยธรรม อยู่ในระดับ 4 คือ ทำตามหน้าที่กฎของสังคม

1.10 ด้านการส่งเสริมในทางผิด สวนมากมีระดับการ ไขเหตุผลเชิงจริยธรรม อยู่ในระดับ 4 ทำตามหน้าที่กฎของสังคม

ทั้งนี้อาจเป็นเพราะว่า เทศบาลตำบลในเขตจังหวัดอุดรธานี มีการบริหารงานตามหลักธรรมาภิบาลที่กำหนดไว้ในระเบียบสำนักนายกรัฐมนตรีว่าด้วยการสร้างระบบบริหารกิจการบ้านเมือง และสังคมที่ดี พ.ศ.2542 และพระราชกฤษฎีกาว่าด้วยหลักเกณฑ์และวิธีการบริหารกิจการบ้านเมือง ที่ดี พ.ศ.2546 เป็นกรอบแนวทางในการปฏิบัติงาน มีการบริหารงานโดยยึดหลักกฎหมาย ระเบียบ ขอบบังคับที่ทันสมัยเป็นที่ยอมรับของชุมชน และ มุ่งให้เกิดความเป็นธรรมและเพื่อรักษาผลประโยชน์ของ ประชาชนเป็นหลัก จึงมีระดับเหตุผลเชิงจริยธรรมของพนักงานเทศบาลตำบลในเขตจังหวัดอุดรธานี อยู่ในระดับมาก สอดคล้องกับงานวิจัยของ น้ำทิพย์ ทับทิมทอง (2554) ได้ศึกษาวิจัยเรื่องการไขเหตุผลเชิง จริยธรรมของนิสิตแพทย์มหาวิทยาลัยนเรศวร ผลการวิจัยพบว่า นิสิตแพทย์ส่วนใหญ่ร้อยละ 43.9 มีระดับการไขเหตุผลเชิงจริยธรรมอยู่ในขั้นที่ 4 คือ หลักการทำตามหน้าที่ทางสังคม รองลงมาร้อยละ 39.5 เป็นกลุ่มที่มีระดับการไขเหตุผลเชิงจริยธรรมอยู่ขั้นที่ 3 คือ หลักการทำตามหน้าที่ผู้อื่นเห็นชอบ เมื่อ เปรียบเทียบตัวแปรด้านชั้นพบว่า นิสิตแพทย์ชั้นปีที่ 1 มีระดับการไขเหตุผลจริยธรรมสูงกว่านิสิตชั้น ปที่ สูงกว่าทุกชั้นอย่างมีนัยสำคัญทางสถิติ และสอดคล้องกับงานวิจัยของ นิเวศน วงศสุวรรณ (2557) ได้ศึกษาวิจัยเรื่อง ศึกษาการไข เหตุผลเชิงจริยธรรมของนักศึกษา ผลการวิจัย พบว่า 1) นักศึกษามีความคิดเห็นต่อการไขเหตุผลเชิง จริยธรรม 9 ด้าน คือ ด้านความรับผิดชอบ ความซื่อสัตย์ การมีวินัย การ เสียสละ ความกตัญญูตเวที การประหยัด ความอดทน ความเพียร และความเมตตา ในภาพรวมอยู่ในระดับมาก 2) ความคิดเห็นต่อ การจัดกิจกรรมพัฒนาคุณธรรมจริยธรรมของนักศึกษาทั้ง 9 ด้าน มีค่าเฉลี่ยสูงทุกรายขอ คือ 1) ด้าน ความเมตตาของนักศึกษา 2) ด้านการเสียสละของนักศึกษา 3) ด้านความรับผิดชอบของนักศึกษา และสอดคล้องกับงานวิจัยของ อาชวฤทธิ์ นอมเนียน และสมบุรณ์ ศิริสรรหิรัญ (2558) ได้ ศึกษาวิจัยเรื่อง การศึกษาการไขเหตุผลเชิงจริยธรรมของนักเรียนโรงเรียนนายร้อยตำรวจ การวิจัยนี้ เป็นการวิจัยเชิงสำรวจ ผลการวิจัย พบว่า 1) ระดับการไขเหตุผลเชิงจริยธรรมของนักเรียนโรงเรียน นายร้อยตำรวจมีระดับ จริยธรรมในขั้นที่ 4 อันเป็นขั้นที่ยึดถือ หลักการทำกฎเกณฑ์ของสังคม 2) สามารถนำมาประยุกต์ในการจัดการ เรียนการสอนของนักเรียนโรงเรียนนายร้อยตำรวจได้ในหลายรูปแบบ โดยเฉพาะการสอดแทรกในรายวิชาต่างๆ เพื่อให้นักเรียนรู้จักการคิดแบบวิเคราะห์

2. ผลการศึกษาสภาพปัญหาและกำหนดแนวทางการยกระดับเหตุผลเชิงจริยธรรมของ พนักงานเทศบาลตำบล ในเขตจังหวัดอุดรธานี ประกอบด้วย หลักการ สภาพปัญหา แนวทางการพัฒนา โครงการ/กิจกรรมตัวชี้วัดความสำเร็จ ด้านหลักนิติธรรม ด้านคุณธรรมจริยธรรม ด้านความโปร่งใส ด้านการมีส่วนร่วม ด้านความรับผิดชอบต่อความคุ้มค่า ด้านการศึกษา คุณภาพการทำงาน ด้านการคบคนในสังคม และการส่งเสริมในทางผิด ทั้งนี้สาเหตุอาจเกิดจาก เทศบาลตำบลในเขตจังหวัดอุดรธานี มีการดำเนินการออกกฎหมาย บัญญัติของเทศบาลเป็นไปตามที่กฎหมายให้อำนาจไว้การเลือกตั้งบุคคลเข้ามาปฏิบัติงานด้านการเมืองเป็นไปด้วยความเที่ยงธรรม การชี้แจงข้อมูลเกี่ยวกับ



ขั้นตอนการปฏิบัติงานของเทศบาล การเปิดโอกาสให้ประชาชนเขามามีส่วนร่วมแสดงความคิดเห็นในการจัดทำแผนพัฒนาท้องถิ่น การดำเนินงานโดยการจัดบริการสาธารณะของเทศบาลมีความเป็นธรรมทั่วถึงการบริหารจัดการครุภัณฑ์ต่างๆ ของเทศบาลให้ไปเป็นไปตามวัตถุประสงค์เกิดประโยชน์ต่อส่วนรวม

นอกจากนี้ผลการศึกษาครั้งนี้ยังสอดคล้อง ในงานเขียนของ ปณัยกร บุญกอบ (2559) ได้ระบุปัญหาในการปฏิบัติงาน ของคณะผู้บริหารองค์การบริหารส่วนตำบล ในสวนของปัญหา อุปสรรค และแนวทางแก้ไขปัญหาในการปฏิบัติงานต่างๆในเรื่อง กฎระเบียบที่กำหนดไว้ ให้เป็นไปตามคำสั่งของรองนายกองค์การบริหารส่วนตำบล ส่วนความล่าช้าในการติดตาม ประเมินและจัดทำรายงาน สอดคล้องกับงานวิจัยของ รมณีย์ วงษา (2559) ได้ศึกษาวิจัยเรื่องสภาพและปัญหาการ ปฏิบัติงานตามหลักธรรมาภิบาลของพนักงานส่วนตำบล องค์การบริหารส่วนตำบลในเขตอำเภอพระนครศรีอยุธยา จังหวัดพระนครศรีอยุธยา ผลการวิจัยพบว่า ปัญหาการปฏิบัติงานตามหลักธรรมาภิบาลของพนักงานส่วนตำบล ได้แก่ 1) หลักนิติธรรม พบว่า ขาดการประชาสัมพันธ์ข้อบัญญัติ ตำบลให้ประชาชนเข้าใจถึงสิทธิและหน้าที่ของตนเอง 2) หลักคุณธรรม พบว่า การมาปฏิบัติงานไม่ ตรงเวลา 3) หลักความโปร่งใส พบว่า ไม่ได้จัดทำขั้นตอนการปฏิบัติงานของแต่ละสวน/กอง สำหรับการ ติดต่องานไวซ์ชัดเจน 4) หลักการมีส่วนร่วม พบว่า ขาดการจัดทำประชาคมก่อนดำเนินงานทุกโครงการ ที่มีผลกระทบต่อประชาชน ขาดการเปิดโอกาสให้ประชาชน เขามามีส่วนร่วมในการติดตามและ ประเมินผลแผนการปฏิบัติงาน และขาดการเปิดโอกาสให้ประชาชนเขามามี ส่วนร่วมในการแสดง ความคิดเห็นเกี่ยวกับการปฏิบัติงานขององค์การบริหารส่วนตำบล 5) หลักความรับผิดชอบ พบว่า ไม่มี การให้บริการประชาชนในเวลาที่พึงพอใจ และ 6) หลักความคุ้มค่า พบว่า มีการใช้งบประมาณไม่ เหมาะสมกับโครงการ/กิจกรรม

ปัญหาที่พบในงานวิจัยครั้งนี้ ยังพบได้ในงานวิจัยของ ชาญชัย ชัยรุ่งเรือง (2560) ได้ศึกษาวิจัยเรื่อง การนำหลักธรรมาภิบาล ไปใช้ในการบริหารงาน เทศบาลนครสมุทรสาคร จังหวัดสมุทรสาคร ผลการวิจัย พบว่าการนำหลักธรรมาภิบาลไปใช้ในการบริหารงานเทศบาลนครสมุทรสาคร มี 3 ประเด็น ที่มีปัญหาและอุปสรรค คือ 1) โครงสร้างองค์กรบางเรื่องของการดำเนินงาน ยังคงมีลักษณะ top – down มีความล่าช้าในการสั่งการ ทำให้ในบางครั้งไม่สามารถตอบสนองความต้องการของประชาชนได้ทันที หรือการปฏิบัติงานของ เจ้าหน้าที่ระดับปฏิบัติงาน อาจหยุดชะงักเพียงเพราะรอผลการพิจารณา 2) การนำหลักธรรมาภิบาลไปใช้ ในการบริหารงานเจ้าหน้าที่บางคนไม่ได้มีการตอบสนองที่จะนำหลักธรรมาภิบาลมาพัฒนาระบบงานที่ทำ ยังยึดติดกับระบบงานเดิม หรือแม้กระทั่งอาศัยของไหวของกฎหมาย ระเบียบ ขอบบังคับ ในการแสวงหาผลประโยชน์ และ3) ภาคประชาสังคมผู้เสียผลประโยชน์จากการดำเนินการของ เทศบาลตำบลนครสมุทรสาคร มักรวมกลุ่มกันต่อต้านโดยผ่านสื่อต่าง ๆ แต่ประชาชนจำนวนมากที่ได้รับผลประโยชน์มักไม่ค่อยออกมา แสดงความคิดเห็น ทักทวง เลยทำให้เสียงของคนกลุ่มน้อยมีพลัง และอาจเป็นผลเสียต่อการพัฒนาท้องถิ่น แนวทางการแก้ไขปรับปรุง ได้แก่ 1) เทศบาลนครสมุทรสาคร ควรเพิ่มการเสริมสร้างความรู้ความเข้าใจและทัศนคติในทางบวก เกี่ยวกับหลักธรรมาภิบาลแก่บุคลากร ในการนำหลักธรรมาภิบาลไปปฏิบัติในการทำงาน 2) การจัดทำโครงการหรือแผนการอบรมและพัฒนา บุคลากรใหม่มีความรู้ความเข้าใจ เกี่ยวกับหลักธรรมาภิบาล โดยเน้นความรู้ความเข้าใจในชั้นบูรณาการหลักธรรมาภิบาลเข้ากับการปฏิบัติงาน ตลอดจนการพัฒนาเพื่อยกระดับการใช้หลักธรรมาภิบาลให้สูงขึ้น อันจะทำให้การทำงานเพื่อรับใช้ชุมชนเป็นไปอย่างมีประสิทธิภาพ 3) เทศบาลนครสมุทรสาคร ควร จัดทำโครงการหรือแผนงานในการนำหลักธรรมาภิบาล ทั้ง 6 ข้อ ไปปฏิบัติอย่างมีระบบและเป็น รูปธรรม เพื่อให้การนำหลักธรรมาภิบาลไปปฏิบัติเป็นไปอย่างมีประสิทธิภาพและประสิทธิผลมีความเข้มข้นและสอดคล้องกับสถานการณ์ของเทศบาลนครสมุทรสาครมากที่สุด



The 7th National Conference
Nakhonratthasima College

วันเสาร์ที่ 23 พฤษภาคม พ.ศ. 2563

ผลการวิจัยสอดคล้องกับงานวิจัยของเคซชาติ ตรีทรัพย์ (2561) ได้ศึกษาวิจัยเรื่อง แนวทางการส่งเสริม หลักคุณธรรม จริยธรรม และหลักธรรมาภิบาล ในการปฏิบัติงานของบุคลากรองค์กรปกครองส่วนท้องถิ่น ภาคใต้ ผลการวิจัยพบว่า บุคลากรขององค์กรปกครองส่วนท้องถิ่นภาคใต้ มีแนวคิดให้แต่ละองค์กร ปกครองส่วนท้องถิ่น ได้ส่งเสริมในรูปแบบต่างๆ มากมายยิ่งขึ้น เนื่องจากประโยชน์ของการมีหลักคุณธรรม จริยธรรม และหลักธรรมาภิบาลในจิตสำนึกของแต่ละบุคคลจะนำไปสู่กรอบการประพฤติที่ดีงาม ถูกต้อง และมีความยุติธรรมแล้วจะเกิดประโยชน์ต่อตนเอง สังคม และการปฏิบัติงานที่มีประสิทธิภาพมากยิ่งขึ้น สำหรับขอเสนอแนะจากผลของการวิจัยที่สำคัญคือการนำรายละเอียดหลักการสำคัญ ของหลัก คุณธรรม จริยธรรม และหลักธรรมาภิบาลไปขยายเนื้อหาให้เกิดความสัมพันธ์ กับกิจกรรมหรือโครงการ พัฒนาต่างๆ ของยุทธศาสตร์แผนพัฒนาสามปีควบคู่กับการทำวิจัยเกี่ยวกับการนำหลักคุณธรรม จริยธรรม และหลักธรรมาภิบาล ไปปฏิบัติตามกิจกรรมหรือโครงการพัฒนาต่างๆ ของยุทธศาสตร์แผนพัฒนาสามปีโดยเน้นไปที่ยุทธศาสตร์การพัฒนาโครงสร้างพื้นฐาน นอกจากนี้ยังสอดคล้องกับงานวิจัยของ เกริกเกียรติ แกวมณี (2562) ได้ศึกษาวิจัยเรื่อง การบริหาร องค์กรปกครอง ส่วนท้องถิ่นไทยให้ปลอดจากการทุจริต: กรณีศึกษาขององค์กรปกครองส่วนท้องถิ่น ต้นแบบด้านการป้องกันการทุจริต ผลการวิจัยพบว่า การบริหารองค์กรปกครองส่วนท้องถิ่นให้ปลอดจากการทุจริตมีหลักการสร้างเครือข่าย โดยองค์กรปกครองส่วนท้องถิ่นต้องสร้างวิธีการบริหารผ่านประเด็น มุ่งเน้น 11 ด้าน ได้แก่ บทบาทการนำของผู้บริหาร จิตสำนึก และความตระหนักของทุกภาคส่วน การบริหารงานบุคคล การเงิน และงบประมาณ การจัดซื้อจัดจ้าง การจัด เก็บรายได้การเปิดเผย ข้อมูล ข่าวสาร ความ เป็นเจ้าของท้องถิ่น การให้บริการประชาชน การตรวจสอบถ่วงดุล และเครือข่ายต่อต้าน 128 การทุจริตในขณะที่ ปัจจัยที่ส่งผลต่อความสำเร็จในการบริหารองค์กรปกครองส่วนท้องถิ่นให้ปลอดจาก การทุจริต ได้แก่การทำหน้าที่ด้วยความรับผิดชอบของผู้บริหาร พนักงานส่วน ท้องถิ่น ผู้นำชุมชนและ สื่อสารมวลชน วัฒนธรรมการเมืองที่มีการตรวจสอบถ่วงดุลซึ่งกันและกัน และระยะเวลาดำเนินการ ที่มากเพียงพอ

นอกจากนี้สำหรับงานเขียนของ Conrad (2018) ได้เขียนไว้ได้อย่างสอดคล้องกับผลการวิจัยในงานวิจัยนี้เกี่ยวกับ เรื่อง จริยธรรมทางธุรกิจ ว่า พฤติกรรมของพนักงานจะได้รับอิทธิพลในลักษณะที่ส่งเสริมพฤติกรรมจริยธรรมคือ 1) เพื่อหลีกเลี่ยง ความเสียหายต่อกิจกรรมทางเศรษฐกิจสำหรับบุคคลที่สาม (ผลประโยชน์ของสังคม) 2) เพื่อหลีกเลี่ยง ความเสียหายต่อกิจกรรมทางเศรษฐกิจของบริษัท (ผลประโยชน์ของบริษัท) 3) เพื่อเพิ่มผลผลิตของ ความร่วมมือระหว่างบุคคล (ผลประโยชน์ของ บริษัท และสังคม) เป้าหมายของการพัฒนาบุคลากรด้านจริยธรรมคือ การเพิ่มขีดความสามารถทางจริยธรรมของพนักงาน ขอได้เปรียบคือ การหลีกเลี่ยง เรื่องทุจริตและการดำเนินคดีในศาล และการทำให้ชื่อเสียงขององค์กรดีขึ้น ขอได้เปรียบทางอ้อม เช่น ความพึงพอใจของพนักงานอยู่ในระดับที่สูงขึ้น และมีการผลิตทางการตลาดที่สูงขึ้น และแนวทางการ ประเมินผลการทำงานสำหรับพนักงาน ควรมีเป้าหมายชัดเจน และมีตรงกับจุดประสงค์ในการทำงาน อันจะเป็นประโยชน์แก่ตัวพนักงานเองและเป็นประโยชน์ต่อองค์กรด้วย นอกจากนี้ งานวิจัยของ สโตเบอร์, โคเซียน และ ไวทเบนเบอร์เกอร์ (Stober & Kotzian & Weibenberger, 2019) ได้ศึกษาวิจัย เรื่องการออกแบบ:ผลกระทบของการออกแบบโปรแกรม การปฏิบัติตามจริยธรรมขององค์กรผลการวิจัยพบว่า การทุจริตคอร์รัปชั่นขององค์กรนำไปสู่การ ปรับปรุงแนวทางการปฏิบัติของกฎระเบียบด้วยเหตุนี้ บริษัทจึงใช้โปรแกรมการปฏิบัติตาม รวมถึง จรรยาบรรณการประกอบการปฏิบัติตามกฎระเบียบ และการแจ้งเบาะแสการทุจริต การวิจัยได้มุ่งเน้น ถึงผลกระทบขององค์ประกอบของการปฏิบัติตาม ข้อกำหนด เช่น ในรูปแบบของการฝึกอบรมเป็นองค์ประกอบหลักที่มีประสิทธิภาพของโปรแกรมการปฏิบัติตาม ทดลองแบบสำรวจกับผู้จัดการ 1,055 คน จากบริษัทในยุโรป พบว่า การฝึกอบรมการปฏิบัติตามกฎระเบียบที่เฉพาะเจาะจงมีประสิทธิภาพ มากกว่าการฝึกอบรมทั่วไป การศึกษานี้มีส่วนช่วยในด้านจริยธรรมทางธุรกิจ โดยให้ข้อมูลเชิงลึกว่า การออกแบบขององค์ประกอบการปฏิบัติตาม



โครงการมีความสำคัญอย่างไร การมีส่วนร่วมในการดำเนินธุรกิจ และการกำหนดแนวทางการปฏิบัติตามกฎระเบียบก็มีความสำคัญเช่นเดียวกัน

ข้อเสนอแนะ

ข้อเสนอแนะจากการวิจัย

ด้านหลักนิติธรรม เสนอให้เทศบาลหรือ องค์กรปกครองส่วนท้องถิ่น ควรจัดทำ หลักสูตรอบรมเกี่ยวกับกฎหมายและระเบียบต่างๆ บุคลากรท้องถิ่น ทั้งส่วนราชการและสถาบัน การศึกษา เช่น การจัดอบรม การประชุมสัมมนา อย่างต่อเนื่อง เพื่อความรู้ความสามารถของพนักงาน เทศบาลตำบล บุคลากรขององค์กรปกครองส่วนท้องถิ่นให้มีประสิทธิภาพในการทำงาน

ด้านคุณธรรมจริยธรรม เสนอให้เทศบาลหรือองค์กรปกครองส่วนท้องถิ่นส่งเสริมองค์ ความรู้ด้านการ ป้องกัน และปราบปรามการทุจริตประพฤติมิชอบขององค์กรปกครองส่วนท้องถิ่นแก่ ผู้บริหารท้องถิ่นและพนักงานท้องถิ่นอย่างจริงจังและต่อเนื่อง

ด้านความโปร่งใส เสนอให้เทศบาลหรือองค์กรปกครองส่วนท้องถิ่น ควรการวาง ระบบการบริหารงาน โครงสร้าง การตรวจสอบ ประเมินผลงาน ที่ดี ทำให้เกิดความเข้มแข็งและความ มั่นคงในระยะยาว รวมทั้งบูรณาการกับทุกภาคส่วน เพื่อเสริมสร้างและพัฒนาเครือข่ายด้านการ ป้องกันและปราบปรามการทุจริตขององค์กรปกครองส่วนท้องถิ่น

ด้านการมีส่วนร่วม เสนอให้เทศบาลหรือองค์กรปกครองส่วนท้องถิ่น ควรกำหนดให้ องค์กรปกครองส่วนท้องถิ่น ร่วมกับประชาคมท้องถิ่นจัดทำแผนส่งเสริมการ มีส่วนร่วมของประชาชน ในท้องถิ่นของตนเองใน แต่ละด้านอย่างเป็นรูปธรรม เช่น การให้ข้อมูลข่าวสาร การร่วมเป็นที่ปรึกษา/ กรรมการ การจัดเวทีประชาคม เป็นต้น

ด้านความรับผิดชอบ เสนอให้เทศบาลหรือองค์กรปกครอง ส่วนท้องถิ่น ควรต้องจัดทำโครงการส่งเสริมการจัดทำและปฏิบัติตาม มาตรฐานทางคุณธรรมและจริยธรรมของ ข้าราชการ พนักงานและลูกจ้างขององค์กรปกครองส่วนท้องถิ่น

ด้านความคุ้มค่า เสนอให้เทศบาลหรือองค์กรปกครองส่วนท้องถิ่น ควรต้องมีการ จัดทำแผนพัฒนาท้องถิ่น ควรมีการตั้งงบประมาณให้เหมาะสม มีการประมาณการราคาถูกต้องตาม หลักวิธีการงบประมาณ และการบริหารจัดการและใช้ทรัพยากรที่มีจำกัด เพื่อให้เกิดประโยชน์สูงสุด แก่ส่วนรวม

ด้านคุณภาพการทำงาน เสนอให้เทศบาลหรือองค์กรปกครองส่วนท้องถิ่น ควรมีบูรณาการและประสานความร่วมมือการดำเนินงานกับทุกภาคส่วนที่เกี่ยวข้อง เพื่อพัฒนาท้องถิ่น และการแก้ไขปัญหา และการยกระดับคุณภาพชีวิตของประชาชนใน ท้องถิ่นให้ดี

ด้านการศึกษา กิจกรรม เสนอให้เทศบาลหรือองค์กรปกครองส่วนท้องถิ่น ควรต้อง 130 เปิดโอกาสให้พนักงานหรือบุคลากรได้รับการฝึกอบรมพัฒนาด้านจิตใจ ความรู้ และทักษะมีความรู้ที่ ทันสมัยเพื่อปรับปรุงการทำงานให้มีประสิทธิภาพดีขึ้น

ด้านการคบคนในสังคม เสนอให้เทศบาลหรือองค์กรปกครองส่วนท้องถิ่น ควรให้มีการประสานแผน สวนกลาง ส่วนภูมิภาค และส่วนท้องถิ่น ตลอดจนการ ดำเนินการต่างๆ ให้สอดคล้อง และเชื่อมโยงกัน

ข้อเสนอแนะในการวิจัยครั้งต่อไป

- 1 ควรศึกษารูปแบบการพัฒนาคุณธรรม จริยธรรมของบุคลากรองค์กรปกครองส่วนท้องถิ่น
- 2 ควรศึกษาปัจจัยที่มี ผลต่อประสิทธิภาพในการปฏิบัติงานของบุคลากร



3. คว้าศึกษารูปแบบการพัฒนาองค์กรสู่ความเป็นเลิศของบุคลากรองค์กรปกครองส่วนท้องถิ่น
4. คว้าศึกษาปัจจัยแห่งความสำเร็จ ในการบริหารจัดการขององค์กรปกครองส่วนท้องถิ่น
5. คว้าศึกษาการพัฒนาแนวทางการบริการสู่ความเป็นเลิศขององค์กรปกครองส่วนท้องถิ่น

เอกสารอ้างอิง

- เกริกเกียรติ แกวมณี. (2562). การบริหารองค์กรปกครองส่วนท้องถิ่นไทยให้ปลอดจากการทุจริต: กรณีศึกษาของค
กรปกครองส่วนท้องถิ่นต้นแบบ ด้านการป้องกันการทุจริต. วิทยานิพนธ์ปริญญา ปรัชญาดุษฎีบัณฑิต
สาขาวิชารัฐประศาสนศาสตร์. ชลบุรี: มหาวิทยาลัยบูรพา.
- โกวิท พวงงาม. (2559). การจัดการปัญหาการทุจริตในองค์กรปกครองส่วนท้องถิ่น. กรุงเทพฯ: สถาบัน
พระปกเกล้า.
- ปณักร บุญกอบ. (2559). แนวคิด ทฤษฎีและยุทธศาสตร์เชิงรุก. พิมพ์ลักษณ์, มหาสารคาม : โรงพิมพ์มหาวิทยาลัย
ราชภัฏมหาสารคาม.
- ชาญชัย ชัยรุ่งเรือง. (2560). การนำหลักธรรมาภิบาลไปใช้ในการบริหารงาน เทศบาลนครสมุทรสาคร
จังหวัดสมุทรสาคร. วารสาร มจร. สังคมศาสตร์ปริทรรศน์, 6(2): 114-122.
- เดชชาติ ตริทรัพย์. (2561). แนวทางการส่งเสริมหลักคุณธรรม จริยธรรม และหลักธรรมาภิบาล ในการปฏิบัติงานของ
บุคลากรองค์กรปกครอง ส่วนท้องถิ่น ภาคใต้. วารสารมหาจุฬานาครทรรศน์, 5(2): 67-79.
- น้ำทิพย์ ทับทิมทอง. (2554). การใช้เหตุผลเชิงจริยธรรมของนิสิตแพทย์มหาวิทยาลัย นเรศวร. วารสารสมาคม
จิตแพทย์แห่งประเทศไทย, 56(3): 86-94.
- นิเวศน วงศสุวรรณ. (2557). ศึกษาการใช้เหตุผลเชิงจริยธรรมของนักศึกษา. วารสารมหาจุฬาราชการ, 1(2):24-34.
- รมณีย์ วงษา .(2559). สภาพและปัญหาการปฏิบัติงานตามหลักธรรมาภิบาลของพนักงานส่วนตำบล องค์การบริหาร
ส่วนตำบลในเขตอำเภอพระนครศรีอยุธยา จังหวัดพระนครศรีอยุธยา. วารสารวิจัยราชภัฏกรุงเก่า, 3(1):
19-24.
- สำนักงานคณะกรรมการป้องกันและปราบปรามการทุจริตแห่งชาติ . (2562). คู่มือการประเมินคุณธรรม และความ
โปร่งใสในการดำเนินงานขององค์กรปกครองส่วนท้องถิ่น (Integrity and Transparency Assessment:
ITA) ประจำปีงบประมาณ พ.ศ. 2561. กรุงเทพฯ: สำนักงานคณะกรรมการป้องกันและปราบปรามการ
ทุจริตแห่งชาติ.
- อาชวฤทธิ์ นอมเนียน และ สมบูรณ์ ศิริสรริทธิ์. (2558). การศึกษาการใช้เหตุผลเชิงจริยธรรม ของนักเรียนโรงเรียน
นายร้อยตำรวจ. วารสารวิชาการมหาวิทยาลัยศิลปากร, 8(2): 134-147.
- Conrad, A.C. (2018). *Tools of ethics for management*. (ออนไลน์). สืบค้นจาก [https://link.springer.com/
chapter/10.1007/978-3-319-91575-3_7](https://link.springer.com/chapter/10.1007/978-3-319-91575-3_7), ค้นเมื่อ 10 ธันวาคม 2562.
- Kohlberg, L. (1976). Moral stages and moralization : the cognitive developmental Approach in
Lickona (ed.) moral development and behavior: Theory, research and social issues. New
York: Holt, Rinehart and Winson.
- Stober, T., & Kotzian, P., & Weibenberger, B. E. (2019). *Design matters: On the impact of compliance
program design on corporate ethics*. (ออนไลน์). สืบค้นจาก [https://link.springer.com/article/
10.1007/s40685-018-0075-1](https://link.springer.com/article/10.1007/s40685-018-0075-1), ค้นเมื่อ 10 ธันวาคม 2562.