



การพัฒนาส่งเสริมจริยธรรมของบุคลากรองค์การปกครองส่วนท้องถิ่น
ปลอดคอร์รัปชัน อำเภอหล่มสัก จังหวัดเพชรบูรณ์*
DEVELOPMENT AND PROMOTION OF THE ETHICS OF LOCAL GOVERNMENT
ORGANIZATION PERSONNEL FREE FROM CORRUPTION
LOM SAK DISTRICT, PHETCHABUN PROVINCE

ชัยวัฒน์ ปัญจิจิต, พิทวัฒน์ มโนรัตน์

Chaiwat Panjit, Pittawat Manorat

มหาวิทยาลัยมหาจุฬาลงกรณราชวิทยาลัย

Mahachulalongkornrajavidyalaya University

E-mail: cdt2509@gmail.com

บทคัดย่อ

การวิจัยนี้มีวัตถุประสงค์ 1) เพื่อศึกษาหลักพุทธธรรมเพื่อการพัฒนาส่งเสริมจริยธรรมของบุคลากรองค์การปกครองส่วนท้องถิ่นปลอดคอร์รัปชัน 2) เพื่อศึกษาองค์ประกอบที่ส่งผลต่อการการพัฒนาส่งเสริมจริยธรรมของบุคลากรองค์การปกครองส่วนท้องถิ่นปลอดคอร์รัปชัน และ 3) เพื่อศึกษาการพัฒนาส่งเสริมจริยธรรมของบุคลากรองค์การปกครองส่วนท้องถิ่นปลอดคอร์รัปชัน การวิจัยใช้ระเบียบวิธีแบบผสมผสาน ประกอบด้วย การวิจัยเชิงเอกสารจากพระไตรปิฎก อรรถกถา ตำราวิชาการ งานวิจัย และเอกสารหน่วยงาน การวิจัยเชิงคุณภาพโดยสัมภาษณ์เชิงลึกผู้เกี่ยวข้อง และการวิจัยเชิงปฏิบัติการผ่านการสนทนากลุ่มเพื่อระดมความคิดเห็นและกำหนดแนวทางจัดการทุนมนุษย์ กลุ่มผู้ให้ข้อมูล ได้แก่ นายก อบต. 10 คน ปลัด อบต. 10 คน ผู้เชี่ยวชาญท้องถิ่น 5 คน และนักวิชาการด้านศาสนา/รัฐประศาสนศาสตร์ 5 รูป/คน เครื่องมือได้แก่ แบบสัมภาษณ์ โครงสร้างการสนทนากลุ่ม และ “ชุดปฏิบัติการไตรสิกขา” (ศีล-สมาธิ-ปัญญา) ขั้นตอนเก็บข้อมูล 5 ระยะ ตั้งแต่เตรียมการ สัมภาษณ์ภาคสนาม สนทนากลุ่ม สังเคราะห์องค์ความรู้ จนถึงเวทีวิชาการและปฏิบัติการ วิเคราะห์ข้อมูลด้วยการวิเคราะห์เนื้อหา การอุปนัย และการพรรณนาเชิงวิเคราะห์

ผลการวิจัยพบว่า หลักไตรสิกขาเป็นฐานสำคัญของการพัฒนาจริยธรรม: “ศีล” สร้างมาตรฐานพฤติกรรมและความโปร่งใส “สมาธิ” เสริมวินัยอารมณ์และการตัดสินใจที่รอบคอบ และ “ปัญญา” หล่อเลี้ยงวิจาร์ณญาณต่อต้านผลประโยชน์ทับซ้อน องค์ประกอบเอื้อต่อจริยธรรมประกอบด้วย 4 ด้านหลัก (ทักษะ วิจารณ์ วินัย ผู้นำแบบอย่าง) และ 5 ด้านเสริม (ระบบโปร่งใส สวัสดิการ/แรงจูงใจ วัฒนธรรมองค์กร การบังคับใช้กฎหมาย และการมีส่วนร่วมของสังคม-ชุมชน) รูปแบบการพัฒนาที่ได้ยึด 4 หลักการ: การสนับสนุนจากผู้บริหาร การวางแผนเป็นระบบ การปฏิบัติอย่างต่อเนื่องจริงจัง และการส่งเสริมการศึกษาต่อ เน้นปลูกฝังค่านิยมสุจริตเปิดเผยข้อมูล สร้างช่องทางร้องเรียนปลอดภัย และบูรณาการหลักธรรมมาภิบาลกับไตรสิกขา สรุปว่า การพัฒนาจริยธรรมเชิงบูรณาการดังกล่าวเป็นกลไกสำคัญในการป้องกันและลดคอร์รัปชันของอปท. อย่างยั่งยืน

คำสำคัญ: การพัฒนาส่งเสริมจริยธรรม; ไตรสิกขา; องค์การปกครองส่วนท้องถิ่น; การต่อต้านการทุจริต

ABSTRACT

The objectives of this research are: 1) to study Buddhist principles for developing and promoting the ethics of personnel in local administrative organizations free of corruption; 2) to study the components that affect the development and promotion of the ethics of personnel in local administrative organizations free of corruption; and 3) to study the development and promotion of the ethics of personnel in local administrative organizations free of corruption. The research employed a mixed-methods approach comprising documentary research from the Tipitaka, Commentaries, academic textbooks, research studies, and agency documents; qualitative research through in-depth interviews with relevant stakeholders; and action research via focus groups to solicit opinions and formulate human capital management guidelines. The informant groups included 10 Subdistrict Administrative Organization (SAO) mayors, 10 SAO chief administrators (palad), 5 local-government experts, and 5 scholars in religion/public administration (monastics/lay scholars). The instruments consisted of an interview schedule, a focus-group protocol, and the “Threefold Training Operational Set” (*Sīla–Samādhi–Paññā*). Data collection proceeded in five phases, from team preparation, field survey, focus groups, and knowledge synthesis to academic and practical forums. Data were analyzed by content analysis, analytic induction, and analytical description.

The findings indicate that the Threefold Training forms the essential foundation for ethical development: “*sīla*” establishes behavioral standards and transparency; “*samādhi*” reinforces emotional discipline and prudent decision-making; and “*paññā*” nurtures discernment against conflicts of interest. The enabling components of ethics comprise four core areas (skills, programs, discipline, and exemplary leadership) and five supplementary areas (transparent systems, welfare/incentives, organizational culture, law enforcement, and social-community participation). The resulting development model adheres to four principles: managerial support, systematic planning, sustained and earnest implementation, and the promotion of further education. It emphasizes instilling values of integrity, disclosure of information, creating safe complaint channels, and integrating principles of good governance with the Threefold Training. In conclusion, such integrated ethical development constitutes a key mechanism for sustainably preventing and reducing corruption in local administrative organizations.

Keywords: promotion of ethics; Threefold Training; local administrative organizations; anti-corruption

บทนำ

การบริหารงานภาครัฐของไทยในอดีตได้หล่อหลอมค่านิยมบางประการที่กลายเป็นอุปสรรคต่อการพัฒนาประเทศอย่างยั่งยืน ค่านิยมเหล่านี้สะท้อนผ่านพฤติกรรมของเจ้าหน้าที่รัฐที่มักใช้อำนาจในทางมิชอบ ยึดถือระบบพวกพ้อง แสวงหาสถานะและอำนาจเพื่อประโยชน์ส่วนตน ชื่นชอบการประจบสอพลอ การแสวงหาความสะดวกสบายส่วนตัว ตลอดจนการยึดถือตนเองเป็นใหญ่และพึ่งพาระบบอุปถัมภ์แบบดั้งเดิม



ผลลัพธ์ที่ตามมาคือการปฏิบัติหน้าที่ที่บกพร่อง เจ้าหน้าที่บางส่วนหลีกเลี่ยงการทำงาน ใช้อำนาจกดขี่ประชาชน ทำงานเพื่อผลประโยชน์ส่วนตัวและพวกพ้อง รวมทั้งการให้บริการสาธารณะที่ไร้ประสิทธิภาพ ซึ่งเป็นประเด็นที่สอดคล้องกับข้อค้นพบในงานศึกษาหลายชิ้นเกี่ยวกับการจัดการภาครัฐและองค์กรปกครองส่วนท้องถิ่น นฤมล ไทรตระกูล (2564) ศึกษาประสิทธิภาพของเจ้าหน้าที่องค์กรปกครองส่วนท้องถิ่นในอำเภอนิคมพัฒนา จังหวัดระยอง พบว่าประสิทธิภาพโดยรวมอยู่ในระดับสูง แต่ปัจจัยที่มีผลต่อการทำงานจริงคือ “ส่วนงานสังกัด” มากกว่าปัจจัยส่วนบุคคล เช่น เพศ อายุ หรือวุฒิการศึกษา นั้นหมายความว่าระบบการจัดองค์กรและการบริหารภายในยังมีอิทธิพลสูงต่อผลการดำเนินงาน มากกว่าความแตกต่างด้านตัวบุคคลของเจ้าหน้าที่ ขณะที่สมศักดิ์ สายศรี และวิจิตรา ศรีสอน (2564) เน้นให้เห็นปัญหาที่ฝังรากอยู่ในองค์กรปกครองส่วนท้องถิ่นจำนวนมาก คือการขาดความโปร่งใส การทุจริตคอร์รัปชัน และการละเลยต่อหลักธรรมาภิบาล ส่งผลให้ประชาชนไม่สามารถมีส่วนร่วมตรวจสอบได้อย่างแท้จริง และทำให้การกระจายอำนาจไม่สัมฤทธิ์ผลดังที่ตั้งเป้าไว้

ในบริบทสากล OECD (2018) ได้สะท้อนภาพรวมของประเทศไทยว่า แม้จะมีกรอบกฎหมายและสถาบันที่เกี่ยวข้องกับการต่อต้านการทุจริต แต่กลับมีปัญหาการซ้ำซ้อนของอำนาจหน้าที่ระหว่างหน่วยงานสำคัญ เช่น คณะกรรมการป้องกันและปราบปรามการทุจริตแห่งชาติ (ป.ป.ช.) และคณะกรรมการป้องกันและปราบปรามการทุจริตในภาครัฐ (ป.ป.ท.) จนทำให้การดำเนินนโยบายด้านความซื่อสัตย์ไม่บรรลุผลเต็มที่ อีกทั้งยังสะท้อนว่าประชาชนจำนวนไม่น้อยยังขาดความเชื่อมั่นในประสิทธิภาพของระบบราชการไทย ปัญหาเหล่านี้ชี้ให้เห็นว่า ผู้บริหารท้องถิ่นจำเป็นต้องปรับบทบาทและวิธีการทำงานให้ทันต่อกระแสโลกาภิวัตน์และบริบทที่เปลี่ยนแปลงอย่างรวดเร็ว การปรับตัวไม่ใช่เพียงการปรับรูปแบบการทำงานเท่านั้น แต่รวมถึงการสร้างฐานความคิดเชิงกลยุทธ์ การจัดการความขัดแย้ง การพัฒนาคุณภาพชีวิตของบุคลากร และการเสริมสร้างคุณธรรมจริยธรรมภายในองค์กร โดยเฉพาะการพัฒนาในเชิงระบบ เช่น การสร้างวัฒนธรรมองค์กรที่ยึดมั่นในหลักคุณธรรม ซึ่งงานวิจัยของวศินี ทะเดช (2563) ได้เสนอแนวทางการบริหารงานบุคคลตามระบบคุณธรรมในองค์กรปกครองส่วนท้องถิ่นจังหวัดสุราษฎร์ธานีว่า ควรส่งเสริมให้บุคลากรได้รับการฝึกอบรมและพัฒนาอย่างต่อเนื่อง กำหนดความเชื่อมโยงที่ชัดเจนระหว่างผลงานกับผลตอบแทน และลดการแทรกแซงทางการเมืองเพื่อสร้างความเป็นกลางในระบบราชการ

เมื่อพิจารณาร่วมกัน จะเห็นได้ว่าการบริหารงานท้องถิ่นจำเป็นต้องขับเคลื่อนไปสู่การจัดการที่โปร่งใสและเน้นผลสัมฤทธิ์ โดยผสานแนวคิดปรัชญาเศรษฐกิจพอเพียงเพื่อเสริมสร้างภูมิคุ้มกันทางสังคมและเศรษฐกิจในระดับพื้นที่ ตลอดจนการใช้เทคโนโลยีสารสนเทศและระบบการจัดการความรู้เพื่อเพิ่มประสิทธิภาพ การปฏิบัติเช่นนี้จะช่วยให้องค์กรปกครองส่วนท้องถิ่นสามารถตอบสนองต่อความต้องการของประชาชนได้อย่างแท้จริง ลดปัญหาการทุจริตและการแสวงหาผลประโยชน์ และสร้างรากฐานของการพัฒนาที่มั่นคงและยั่งยืน

สภาพปัญหาทางจริยธรรมในองค์กรปกครองส่วนท้องถิ่นสะท้อนให้เห็นถึงข้อจำกัดเชิงโครงสร้างและค่านิยมที่สืบทอดมาจากการบริหารงานภาครัฐแบบดั้งเดิม ซึ่งก่อให้เกิดค่านิยมที่เป็นอุปสรรคต่อการพัฒนาประเทศอย่างน้อย 7 ประการ อาทิ การใช้อำนาจในทางมิชอบ ระบบพวกพ้อง ความต้องการเป็นเจ้าคนนายคน และการยึดติดกับระบบอุปถัมภ์ สิ่งเหล่านี้ส่งผลโดยตรงต่อพฤติกรรมของเจ้าหน้าที่รัฐ เช่น การหลีกเลี่ยงการปฏิบัติงาน การใช้อำนาจกดขี่ข่มเหงประชาชน และการทำงานเพื่อผลประโยชน์ส่วนตนและพวกพ้อง ตลอดจนการให้บริการประชาชนอย่างไม่มีประสิทธิภาพเพียงพอ (Chaiyanant Panyasiri, 2020; Narathip Sriram et al., 2019) ในเชิงการจัดการ ปัญหาดังกล่าวจำเป็นต้องได้รับการแก้ไขด้วยแนวทางที่วางอยู่บนหลักจริยธรรมและคุณธรรม โดยผู้บริหารองค์กรปกครองส่วนท้องถิ่นควรพิจารณาอย่างรอบคอบว่า การ



ตัดสินใจใด ๆ จำเป็นต้องตั้งอยู่บนหลักการที่ชัดเจนและถ่องแท้ เนื่องจากปัญหาจริยธรรมมีลักษณะซับซ้อนและละเอียดอ่อน หากผู้บริหารเข้าใจในหลักการจริยธรรมอย่างถ่องแท้แล้ว จะสามารถหยิบยกมาใช้เป็นแนวทางในการแก้ไขปัญหาและนำไปสู่ผลลัพธ์ที่เป็นประโยชน์ต่อสังคมโดยรวมได้ (สรรพสิทธิ์ ชมภูษ, 2560)

การแก้ปัญหาจริยธรรมควรเริ่มจากการแก้ไขที่ต้นเหตุ โดยลดแรงขับเคลื่อนทางวัตถุและปรับสมดุลทางจิตใจให้เกิดความพอเพียง แนวทางหนึ่งที่มีประสิทธิภาพคือการนำหลักปรัชญาเศรษฐกิจพอเพียงมาปรับใช้ร่วมกับการศึกษาและฝึกฝนด้านคุณธรรมจริยธรรมอย่างจริงจัง ซึ่งจะช่วยสร้างความสมดุลระหว่างประโยชน์ส่วนตนและประโยชน์ส่วนรวม ตลอดจนลดโอกาสในการใช้อำนาจโดยมิชอบ (วศินี ทะเดช, 2561; OECD, 2017) การตรวจสอบภายในที่ไม่สามารถดำเนินการได้อย่างมีประสิทธิภาพเพราะข้อจำกัดเชิงโครงสร้างและเครือข่ายพวกพ้อง จึงควรเปิดโอกาสให้ภาคประชาชน ภาคการศึกษา องค์กรเอกชน และสื่อมวลชนเข้ามามีส่วนร่วมในการตรวจสอบเพิ่มขึ้น เพื่อสร้างแรงกดดันทางสังคมและยกระดับมาตรฐานคุณธรรมในองค์กรปกครองส่วนท้องถิ่นให้สูงขึ้น (Malinvis Sakdiyakorn & Sopat Voravivatana, 2019) ในด้านการพัฒนาบุคลากร จำเป็นต้องประเมินศักยภาพของเจ้าหน้าที่ให้เข้าใจจุดแข็งและจุดอ่อนอย่างแท้จริง พร้อมส่งเสริมการเรียนรู้และการปรับตัวให้ทันกับกระแสโลกาภิวัตน์ การพัฒนาบุคลากรอาจทำได้หลายวิธี เช่น การปฐมนิเทศ การฝึกอบรม การสร้างทีม (team building) การมอบหมายงานเชิงกลยุทธ์ ตลอดจนการจัดทำแผนพัฒนาสายอาชีพ (career development) ทั้งนี้ องค์กรที่ดีควรสร้างพันธมิตรใจระหว่างบุคลากรกับองค์กร เพื่อให้เกิดความผูกพันและความพร้อมในการทำงานเพื่อผลสำเร็จร่วมกัน (Chaiyanant Panyasiri, 2020; Denhardt & Denhardt, 2007)

ดังนั้น การสร้างระบบการพัฒนาบุคลากรที่ยึดโยงกับหลักคุณธรรมจริยธรรมและการเปิดโอกาสให้ทุกภาคส่วนเข้ามามีส่วนร่วมตรวจสอบ จึงเป็นแนวทางที่ช่วยฟื้นฟูความเชื่อมั่นและนำไปสู่ประสิทธิภาพในการบริการสาธารณะอย่างแท้จริง ในกรณีขององค์การปกครองส่วนท้องถิ่นในอำเภอหล่มสัก จังหวัดเพชรบูรณ์ ได้ตระหนักถึงความสำคัญของปัญหาการทุจริตและเล็งเห็นถึงความจำเป็นในการป้องกันและปราบปรามการทุจริตภายในหน่วยงานของรัฐ อีกทั้งยังให้ความสำคัญต่อการส่งเสริมคุณธรรมและจริยธรรมของบุคลากรเนื่องจากบุคลากรถือเป็นตัวแปรสำคัญ หากบุคลากรขาดความซื่อสัตย์สุจริต ใช้อำนาจหน้าที่โดยมิชอบ หรือละเลยความรับผิดชอบในการปฏิบัติงาน ย่อมส่งผลกระทบต่อประสิทธิภาพและคุณภาพของงาน ตลอดจนสร้างภาพลักษณ์เชิงลบในสายตาของประชาชน

จากปัญหาที่กล่าวมาแล้วนี้จึงเป็นผลทำให้เกิดความสนใจที่จะศึกษาในเรื่อง “การพัฒนาส่งเสริมจริยธรรมของบุคลากรองค์การปกครองส่วนท้องถิ่นปลอดคอร์รัปชัน อำเภอหล่มสัก จังหวัดเพชรบูรณ์” เพื่อแก้ไขและป้องกันปัญหาดังกล่าว องค์กรจึงเห็นควรดำเนินกิจกรรมที่ส่งเสริมคุณธรรมและจริยธรรมให้แก่บุคลากร โดยเน้นให้สามารถนำความรู้ความสามารถมาใช้ในการทำงานด้วยความสุจริต โปร่งใส และยึดหลักธรรมคำสอนทางพระพุทธศาสนา เพื่อเป็นแนวทางปรับใช้ในชีวิตประจำวัน อันจะช่วยให้บุคลากรใช้สติปัญญาและพลังความสามารถได้อย่างเต็มที่ ก่อให้เกิดความสุขในการทำงาน และประสบความสำเร็จในชีวิตราชการอย่างแท้จริง บุคลากรที่ปฏิบัติงานด้วยคุณธรรมและจริยธรรมจึงเป็นพลังขับเคลื่อนสำคัญที่จะส่งเสริมภาพลักษณ์ที่ดีและความยั่งยืนให้กับองค์กร

วัตถุประสงค์การวิจัย

1. เพื่อศึกษาหลักพุทธธรรมเพื่อการพัฒนาส่งเสริมจริยธรรมของบุคลากรองค์การปกครองส่วนท้องถิ่นปลอดคอร์รัปชันอำเภอหล่มสัก จังหวัดเพชรบูรณ์



2. เพื่อศึกษาองค์ประกอบที่ส่งผลต่อการการพัฒนาส่งเสริมจริยธรรมของบุคลากรองค์การปกครองส่วนท้องถิ่นปลอดคอร์รัปชันอำเภอหล่มสัก จังหวัดเพชรบูรณ์

3. เพื่อศึกษาการพัฒนาส่งเสริมจริยธรรมของบุคลากรองค์การปกครองส่วนท้องถิ่นปลอดคอร์รัปชันอำเภอหล่มสัก จังหวัดเพชรบูรณ์

วิธีดำเนินการวิจัย

การวิจัยครั้งนี้ใช้ระเบียบวิธีวิจัยเชิงคุณภาพ (Qualitative Research) ดังนี้

1. การศึกษาเอกสาร (Documentary study) โดยศึกษาข้อมูลจากคัมภีร์พระไตรปิฎก อรรถกถาฎีกา ตำราวิชาการ งานวิจัย บทความ วารสาร เอกสารจากหน่วยงานที่เกี่ยวข้อง และสื่ออิเล็กทรอนิกส์ เพื่อนำมาเป็นกรอบแนวคิดในการวิจัย

2. การสัมภาษณ์เชิงลึก (In-depth Interview) กับผู้บริหาร นักวิชาการ และผู้เชี่ยวชาญที่เกี่ยวข้อง เพื่อให้ได้ข้อมูลเชิงลึกตามประเด็นการวิจัย

3. การสนทนากลุ่ม (Focus Group) ใช้เพื่อระดมความคิดเห็นของเครือข่ายและผู้มีส่วนเกี่ยวข้องในการกำหนดแนวทางการจัดการทุนมนุษย์เพื่อส่งเสริมจริยธรรม

พื้นที่ในการวิจัย

พื้นที่วิจัยอยู่ในเขต อำเภอหล่มสัก จังหวัดเพชรบูรณ์ แบ่งออกเป็น 3 กลุ่มหลัก คือ

กลุ่มที่ 1 พื้นที่การพัฒนาส่งเสริมจริยธรรมของบุคลากรองค์การปกครองส่วนท้องถิ่น (อปท.) ปลอดคอร์รัปชัน

กลุ่มที่ 2 พื้นที่พัฒนาการพัฒนาส่งเสริมจริยธรรมของบุคลากรองค์การปกครองส่วนท้องถิ่น (อปท.) ปลอดคอร์รัปชัน

กลุ่มที่ 3 กลุ่มเครือข่ายการพัฒนาส่งเสริมจริยธรรมของบุคลากรองค์การปกครองส่วนท้องถิ่น (อปท.) ปลอดคอร์รัปชัน

ผู้ให้ข้อมูลสำคัญ

กลุ่มผู้ให้ข้อมูลสำคัญ ประกอบไปด้วย 1) ผู้บริหารระดับสูง ได้แก่ นายกองค์การบริหารส่วนตำบล ในเขตอำเภอหล่มสัก จำนวน 10 คน ซึ่งเป็นผู้กำหนดนโยบายและมีอำนาจตัดสินใจในองค์กร 2) ผู้บริหารระดับปฏิบัติการ ได้แก่ ปลัดองค์การบริหารส่วนตำบล ในเขตอำเภอ จำนวน 10 คน ซึ่งมีบทบาทในการบริหารงานประจำและการนำแผนนโยบายไปสู่การปฏิบัติจริง 3) ผู้เชี่ยวชาญด้านการบริหารงานปกครองส่วนท้องถิ่น จำนวน 5 คน ที่มีความรู้ความเข้าใจเชิงลึกเกี่ยวกับโครงสร้างและการจัดการองค์การปกครองส่วนท้องถิ่น 4) นักวิชาการด้านศาสนา และรัฐประศาสนศาสตร์ จำนวน 5 รูป/คน ที่สามารถให้ข้อเสนอแนะในเชิงคุณธรรม จริยธรรม และหลักธรรมทางพุทธศาสนา

เครื่องมือที่ใช้ในการวิจัย

การวิจัยครั้งนี้ ผู้วิจัยใช้เครื่องมือในการเก็บรวบรวมข้อมูล โดยการลงพื้นที่เป้าหมายในการพัฒนาส่งเสริมจริยธรรมของบุคลากรองค์การปกครองส่วนท้องถิ่นปลอดคอร์รัปชันอำเภอหล่มสัก จังหวัดเพชรบูรณ์ ซึ่งประกอบไปด้วย

1. การสัมภาษณ์แบบมีโครงสร้าง ผู้วิจัยจะมีโครงร่างการสัมภาษณ์เกี่ยวกับสภาพการณ์และศักยภาพของบุคลากร และพัฒนาการพัฒนาส่งเสริมจริยธรรมของบุคลากรองค์การปกครองส่วนท้องถิ่นปลอดคอร์รัปชันอำเภอหล่มสัก จังหวัดเพชรบูรณ์

2. การสนทนากลุ่ม (Focus Group) เพื่อเก็บข้อมูลจากผู้ให้ข้อมูลหลักและผู้ทรงคุณวุฒิ



3. ชุดปฏิบัติการพัฒนาส่งเสริมจริยธรรมของบุคลากรองค์การปกครองส่วนท้องถิ่นปลอดคอร์รัปชันอำเภอหล่มสัก จังหวัดเพชรบูรณ์ เนื้อหาประกอบด้วย 1) ด้านศีล ประพฤติดี 2) ด้านสมาธิ มีใจมั่นคง 3) ด้านปัญญา มีองค์ความรู้

การเก็บรวบรวมข้อมูล

การเก็บรวบรวมข้อมูลเพื่อให้ได้ข้อมูลตามวัตถุประสงค์ที่ตั้งไว้ ผู้วิจัยได้แบ่งการเก็บรวบรวมข้อมูลวิจัยออกเป็น 5 ระยะ มีขั้นตอนการดำเนินการวิจัย ดังนี้

ระยะที่ 1 การประชุมทีมวิจัยเพื่อกำหนดแนวทาง วางแผน เตรียมเครื่องมือ และสร้างความเข้าใจร่วมกัน

ระยะที่ 2 การศึกษาภาคสนาม (Field Study) โดยสำรวจพื้นที่และเก็บข้อมูลเบื้องต้น

ระยะที่ 3 การระดมความคิดเห็นผ่านการสนทนากลุ่ม (Focus Group) เพื่อให้ได้ข้อมูลจากหลายฝ่ายที่เกี่ยวข้อง

ระยะที่ 4 การสังเคราะห์และจัดทำองค์ความรู้ เป็นการสรุปองค์ความรู้และการจัดเวทีประชาคมถ่ายทอดและตรวจสอบข้อมูลร่วมกับชุมชนและเครือข่าย

ระยะที่ 5 การจัดประชุมวิชาการและกิจกรรมเชิงปฏิบัติการ เพื่อนำเสนอผลและแลกเปลี่ยนเรียนรู้

การวิเคราะห์ข้อมูล

ผู้วิจัยใช้ข้อมูลที่ได้จากการศึกษาเอกสาร ใช้วิธีการวิเคราะห์เอกสารเนื้อหา (Content Analysis) โดยแยกประเด็นและตีความตามแนวคิดและทฤษฎี และนำเสนอข้อมูลด้วยวิธีการพรรณนา ข้อมูลที่ได้จากการสัมภาษณ์และภาคสนาม ใช้การวิเคราะห์แบบอุปนัย (Analytic Induction) โดยเรียบเรียงข้อมูลเชื่อมโยงหาความสัมพันธ์และสร้างข้อสรุป และการสนทนากลุ่ม ใช้การวิเคราะห์เชิงพรรณนา (Descriptive Analysis) เพื่อนำเสนอความคิดเห็นร่วมและความแตกต่างระหว่างกลุ่ม

การนำเสนอผลการวิจัย

ผลการวิจัยนำเสนอในรูปแบบ การบรรยายเชิงวิเคราะห์ (Analytical Description) โดยมีการอ้างอิงคำพูดจากผู้ให้ข้อมูลและแสดงภาพประกอบเหตุการณ์จริง เพื่อยืนยันความถูกต้องของข้อมูล นอกจากนี้ยังสังเคราะห์องค์ความรู้เชิงคุณภาพให้สอดคล้องกับวัตถุประสงค์ทั้ง 3 ข้อ เพื่อนำไปสู่ข้อเสนอแนะแนวทางการจัดการทุนมนุษย์และการพัฒนาจริยธรรมของบุคลากรองค์การปกครองส่วนท้องถิ่นให้เป็นองค์กรที่ปราศจากการทุจริตคอร์รัปชันอย่างยั่งยืน

สรุปผลการวิจัย

งานวิจัยนี้ผู้วิจัยสรุปผลการศึกษาตามวัตถุประสงค์การวิจัย ดังนี้

1. **หลักพุทธธรรมเพื่อการพัฒนาส่งเสริมจริยธรรมของบุคลากรองค์การปกครองส่วนท้องถิ่นปลอดคอร์รัปชันอำเภอหล่มสัก จังหวัดเพชรบูรณ์** พบว่า หลักพุทธธรรมที่มีบทบาทสำคัญในการพัฒนาจริยธรรมของบุคลากร คือ **ไตรสิกขา** ได้แก่ ศีล สมาธิ และปัญญา ซึ่งทำหน้าที่เกื้อหนุนกันอย่างเป็นระบบ

ศีล หมายถึง การพัฒนาขั้นพื้นฐานของมนุษย์ โดยมุ่งเน้นการประพฤติปฏิบัติที่ถูกต้องทั้งทางกาย วาจา และการดำเนินชีวิต ซึ่งประกอบด้วยการมีวาจาที่สุจริต การประกอบอาชีพที่สุจริต และการกระทำที่ไม่เบียดเบียนตนเองและผู้อื่น อันก่อให้เกิดประโยชน์ในระดับเบื้องต้นทั้งต่อผู้ปฏิบัติและสังคมโดยรวม

สมาธิ หมายถึง การพัฒนาระดับกลางที่มุ่งเน้นการฝึกฝนจิตใจให้มีความตั้งมั่นและมั่นคง โดยอาศัยการเพียรที่ถูกต้อง (สัมมาวายามะ) การมีสติที่ถูกต้อง (สัมมาสติ) และการมีสมาธิที่ถูกต้อง (สัมมาสมาธิ) อันเป็นองค์ประกอบสำคัญในการเสริมสร้างความสงบภายในและการควบคุมจิตใจให้ดำเนินไปในทางที่ถูกต้อง



การพัฒนาสมาธิจึงให้ประโยชน์ในระยะปานกลาง คือ ทำให้ผู้ปฏิบัติสามารถมีสมดุลทางอารมณ์ มีความละเอียดรอบคอบในการคิด การตัดสินใจ และการกระทำ อันส่งผลต่อการดำรงชีวิตและการทำงานอย่างมีประสิทธิภาพ

ปัญญา หมายถึง การพัฒนาระดับสูงที่มุ่งเน้นการใช้ความคิดและการพิจารณาอย่างถูกต้อง โดยอาศัยความเห็นชอบ (สัมมาทิฐิ) และความดีริชอบ (สัมมาสังกัปปะ) อันเป็นพื้นฐานของการรู้เท่าทันความจริงตามหลักเหตุและผล การพัฒนาปัญญาทำให้บุคคลสามารถแยกแยะสิ่งที่ถูกและผิด เข้าใจความสัมพันธ์ของเหตุปัจจัย และมีวิจยญาณในการตัดสินใจที่ถูกต้อง ส่งผลให้เกิดประโยชน์สูงสุดทั้งต่อตนเอง

องค์กร และสังคมและในสถานการณ์ด้านจริยธรรมปัจจุบันของบุคลากรใน 10 องค์กรดังกล่าว พบว่า ผู้บริหารระดับ นายกองค์การบริหารส่วนตำบล (อบต.) ส่วนใหญ่มีความรู้ความเข้าใจในหลักพุทธธรรมในระดับที่ดี สามารถอธิบายหลักธรรมสำคัญได้อย่างถูกต้อง และนำหลักการเหล่านี้ไปประยุกต์ใช้ในการบริหารงานจริง อีกทั้งยังยึดมั่นในความซื่อสัตย์สุจริตและมีเมตตาต่อผู้ใต้บังคับบัญชา ซึ่งเป็นคุณลักษณะที่สะท้อนการเป็นผู้นำที่มีคุณธรรมและจริยธรรมสูง

ในขณะที่ เจ้าหน้าที่ระดับปลัด อบต. โดยทั่วไปมีความรู้ความเข้าใจในหลักพุทธธรรมในระดับพื้นฐาน โดยเน้นการประยุกต์ใช้ ศีล 5 และ พรหมวิหาร 4 ในการทำงาน รวมทั้งนำหลักธรรมดังกล่าวมาใช้ในการแก้ไขปัญหาความขัดแย้งภายในองค์กร ซึ่งแม้จะเป็นการประยุกต์ใช้ในระดับปฏิบัติ แต่ก็มีส่วนช่วยสร้างบรรยากาศแห่งความร่วมมือและความปรองดองในหน่วยงาน

อย่างไรก็ตาม ปัญหาและอุปสรรคที่สำคัญ ได้แก่ การขาดแคลนบุคลากรที่มีความรู้ด้านพุทธธรรมอย่างลึกซึ้ง การขาดงบประมาณและเวลาเพียงพอสำหรับการจัดกิจกรรมส่งเสริมหลักธรรม ตลอดจนผลกระทบจากการเปลี่ยนแปลงของสภาพสังคม ที่ทำให้คนรุ่นใหม่บางส่วนไม่เห็นความสำคัญของการนำหลักธรรมไปใช้ในการดำเนินชีวิตและการทำงาน

ในการแก้ไขปัญหาดังกล่าว แนวทางการประยุกต์ใช้หลักพุทธธรรมเพื่อป้องกันการคอร์รัปชันสามารถแบ่งออกได้เป็น 3 มิติหลัก คือ

1. แนวทางเชิงปฏิบัติ มุ่งเน้นการปลูกฝังและประยุกต์ใช้หลักธรรมในชีวิตประจำวันของบุคลากร เช่น การส่งเสริมการถือปฏิบัติศีล 5 เป็นพื้นฐานของการดำเนินชีวิตและการทำงาน การใช้พรหมวิหาร 4 ในการให้บริการประชาชนด้วยความเมตตาและกรุณา การนำหลักขันติหรือความอดทนมาใช้ในการไกล่เกลี่ยข้อพิพาท และการใช้มัชฌิมาปฏิปทาเป็นแนวทางในการหาทางออกที่เหมาะสมในสถานการณ์ต่าง ๆ

2. แนวทางเชิงโครงสร้าง มุ่งเน้นการวางระบบและกิจกรรมภายในองค์กร โดยการจัดอบรมหลักพุทธธรรมแก่บุคลากรอย่างต่อเนื่อง การบูรณาการหลักธรรมเข้าไปในกิจกรรมและกระบวนการทำงานของ อบต. การส่งเสริมให้ผู้นำองค์กรทำหน้าที่เป็นแบบอย่างที่ดี และการสร้างกลไกการมีส่วนร่วมของประชาชนในการตรวจสอบและเฝ้าระวังการทำงานขององค์กรปกครองส่วนท้องถิ่น

3. แนวทางการพัฒนา มุ่งเสริมสร้างบรรยากาศและสภาพแวดล้อมที่เอื้อต่อการปฏิบัติตามหลักธรรม ได้แก่ การจัดกิจกรรมปฏิบัติธรรม การสัมนนา และค่ายปฏิบัติธรรมอย่างต่อเนื่อง การเผยแพร่หลักพุทธธรรมในชุมชนผ่านสื่อต่าง ๆ และการสร้างสภาพแวดล้อมในองค์กรที่สนับสนุนการยึดมั่นในคุณธรรมและจริยธรรม

กล่าวโดยสรุป การประยุกต์ใช้หลักพุทธธรรมในองค์กรปกครองส่วนท้องถิ่น ไม่เพียงช่วยสร้างบุคลากรที่มีคุณธรรมและความซื่อสัตย์ แต่ยังเป็นกลไกสำคัญในการป้องกันและลดปัญหาการคอร์รัปชันได้อย่างยั่งยืน



2. องค์ประกอบที่ส่งผลต่อการพัฒนาส่งเสริมจริยธรรมของบุคลากรองค์การปกครองส่วนท้องถิ่นปลอดคอร์รัปชันอำเภอหล่มสัก จังหวัดเพชรบูรณ์ พบว่า การเสริมสร้างจริยธรรมมิได้เกิดขึ้นโดยลำพังของปัจเจกบุคคล แต่ต้องอาศัยทั้งการพัฒนาทักษะ การจัดโครงการ การเสริมสร้างวินัย ตลอดจนบทบาทของผู้บริหารที่เป็นแบบอย่าง โดยมีองค์ประกอบสำคัญ 4 ประการ ดังนี้

1. การเพิ่มทักษะในการปฏิบัติงานของบุคลากร การมีทักษะที่หลากหลายถือเป็นรากฐานสำคัญในการปฏิบัติงานอย่างมีประสิทธิภาพและโปร่งใส บุคลากรจำเป็นต้องพัฒนาทักษะในด้านต่าง ๆ ได้แก่ ทักษะการวิเคราะห์งานและการวางแผน การลงมือปฏิบัติและประเมินผล ทักษะการแก้ปัญหาและการหาทางออกที่เหมาะสม ทักษะการทำงานเป็นทีม (Teamwork) ทักษะการแสวงหาความรู้และเรียนรู้ด้วยตนเองอย่างต่อเนื่อง รวมถึงทักษะการจัดการงานอย่างมีประสิทธิภาพ ซึ่งทักษะเหล่านี้จะช่วยให้บุคลากรมีความพร้อมต่อการเผชิญสถานการณ์ที่ซับซ้อน และลดโอกาสในการกระทำที่ไม่โปร่งใส

2. โครงการพัฒนาการปฏิบัติงานของบุคลากร การจัดโครงการพัฒนาบุคลากรถือเป็นกลไกสำคัญที่ช่วยเสริมสร้างทั้งความรู้และทักษะ เช่น โครงการพัฒนาศักยภาพและการพัฒนาตนเอง โครงการพัฒนาการทำงานเป็นทีม โครงการพัฒนาเทคโนโลยีสารสนเทศ โครงการพัฒนาบุคลิกภาพ และโครงการพัฒนาการสื่อสารและการประสานงาน โครงการเหล่านี้มีส่วนช่วยให้บุคลากรสามารถปรับตัวเข้ากับบริบทใหม่ ๆ และสร้างมาตรฐานทางจริยธรรมในการปฏิบัติงาน

3. การเพิ่มวินัยในการปฏิบัติงาน วินัยเป็นพื้นฐานสำคัญในการเสริมสร้างจริยธรรม บุคลากรต้องตระหนักถึงความรับผิดชอบ ความขยันหมั่นเพียร ความประหยัดและการรู้จักออม การมีความเชื่อมั่นในตนเอง ความซื่อสัตย์สุจริต และการพึ่งตนเอง คุณลักษณะเหล่านี้เป็นเกราะคุ้มกันทางจริยธรรมที่ช่วยให้บุคลากรสามารถปฏิบัติหน้าที่ได้อย่างตรงไปตรงมา และยึดถือหลักการทำงานที่โปร่งใส

4. ผู้บริหารที่เป็นผู้นำและแบบอย่างที่ดี บทบาทของผู้บริหารมีความสำคัญอย่างยิ่งต่อการสร้างวัฒนธรรมองค์กรที่มีจริยธรรม ผู้บริหารต้องเป็นผู้นำที่มีคุณธรรม มีความสามารถจนเป็นที่ยอมรับของบุคลากร และทำหน้าที่เป็นแรงบันดาลใจให้ผู้ใต้บังคับบัญชาพัฒนาตนเอง การเป็นแบบอย่างที่ดีของผู้บริหารจะเป็นแรงผลักดันสำคัญให้บุคลากรมีความตั้งใจปฏิบัติหน้าที่ด้วยความซื่อสัตย์สุจริต และหลีกเลี่ยงพฤติกรรมที่นำไปสู่การทุจริตคอร์รัปชัน

องค์ประกอบเสริมที่สำคัญต่อการพัฒนาจริยธรรมของบุคลากรองค์การปกครองส่วนท้องถิ่นปลอดคอร์รัปชัน นอกเหนือจากองค์ประกอบหลักที่เกี่ยวข้องกับการพัฒนาบุคลากรแล้ว ยังมีองค์ประกอบเสริมที่มีบทบาทสำคัญในการสร้างสภาพแวดล้อมและบรรยากาศที่เอื้อต่อการปฏิบัติงานอย่างซื่อสัตย์สุจริตและโปร่งใส องค์ประกอบเสริมดังกล่าวสามารถจำแนกได้เป็น 5 ด้าน ดังนี้

1. ด้านระบบและกระบวนการ การสร้างระบบที่โปร่งใสและตรวจสอบได้เป็นรากฐานสำคัญในการป้องกันคอร์รัปชัน โดยประกอบด้วยระบบตรวจสอบภายในที่เข้มแข็งและเป็นอิสระ การจัดการอบรมและให้ความรู้ด้านจริยธรรมอย่างต่อเนื่อง การดำเนินงานและการจัดซื้อจัดจ้างที่โปร่งใส รวมทั้งการลดขั้นตอนการติดต่อราชการเพื่อเปิดโอกาสการทุจริตและเพิ่มความคล่องตัวในการให้บริการประชาชน

2. ด้านสวัสดิการและแรงจูงใจ สวัสดิการและสิทธิประโยชน์ที่เหมาะสมช่วยลดแรงกดดันและแรงจูงใจที่อาจนำไปสู่การทุจริต การที่บุคลากรได้รับการยอมรับจากผู้บังคับบัญชาและเพื่อนร่วมงาน รวมถึงการเปิดโอกาสให้มีส่วนร่วมในการกำหนดนโยบายและแนวปฏิบัติ เป็นกลไกสำคัญในการสร้างขวัญกำลังใจและความภาคภูมิใจต่อองค์กร

3. ด้านวัฒนธรรมองค์กร การปลูกฝังค่านิยมความซื่อสัตย์สุจริตให้เป็นรากฐานของการทำงานถือเป็นหัวใจสำคัญของการพัฒนาจริยธรรม วัฒนธรรมองค์กรที่ส่งเสริมความโปร่งใส การเปิดเผยข้อมูล และการ



สร้างจิตสำนึกในหน้าที่และความรับผิดชอบต่อสังคม รวมถึงการมีผู้บังคับบัญชาและเพื่อนร่วมงานที่ทำหน้าที่เป็นแบบอย่างที่ดี จะช่วยสร้างบรรยากาศแห่งความไว้วางใจและความรับผิดชอบร่วมกัน

4. ด้านการบังคับใช้กฎหมาย การบังคับใช้กฎหมายและระเบียบวินัยอย่างเคร่งครัด เป็นปัจจัยที่ช่วยยับยั้งพฤติกรรมที่ไม่เหมาะสม กฎหมายและบทลงโทษที่ชัดเจนและรุนแรงพอสมควรทำหน้าที่เป็นมาตรการป้องปราม ขณะเดียวกันการมีช่องทางร้องเรียนที่สะดวกและปลอดภัยก็ช่วยสร้างความมั่นใจแก่บุคลากรและประชาชนว่า การทุจริตสามารถถูกเปิดเผยและตรวจสอบได้

5. ด้านสังคมและชุมชน สังคมและชุมชนเป็นกลไกกำกับภายนอกที่สำคัญ การมีส่วนร่วมของประชาชนในการตรวจสอบและเฝ้าระวัง ช่วยสร้างแรงกดดันทางสังคมเพื่อลดการทุจริต การปลูกฝังจริยธรรมตั้งแต่ระดับโรงเรียนเพื่อสร้างเยาวชนที่มีคุณธรรม การส่งเสริมการปฏิบัติตามหลักธรรมคำสอนทางศาสนา รวมถึงการสร้างความเป็นธรรมทางเศรษฐกิจและการกระจายรายได้ ล้วนเป็นปัจจัยที่ช่วยลดแรงจูงใจในการทุจริตและสร้างความเข้มแข็งทางจริยธรรมในระยะยาว

3. การพัฒนาส่งเสริมจริยธรรมของบุคลากรองค์การปกครองส่วนท้องถิ่นปลอดคอร์รัปชัน อำเภอลำสัก จังหวัดเพชรบูรณ์ พบว่า การพัฒนาส่งเสริมจริยธรรมของบุคลากรองค์การปกครองส่วนท้องถิ่น อำเภอลำสัก จังหวัดเพชรบูรณ์ มีรูปแบบการพัฒนา 4 หลักการสำคัญ ซึ่งเป็นกรอบแนวคิดพื้นฐานในการดำเนินงาน ดังนี้

1. การสนับสนุนจากผู้บริหาร ผู้บริหารเป็นกลไกหลักในการขับเคลื่อนองค์กร โดยส่งเสริมให้บุคลากรได้มีโอกาสศึกษา ฝึกฝน และเข้ารับการอบรมอย่างต่อเนื่อง อีกทั้งสร้างสภาพแวดล้อมที่เอื้อต่อการเรียนรู้และการพัฒนาตนเอง พร้อมทำหน้าที่เป็นแบบอย่างที่ดีในการปฏิบัติงานด้วยความซื่อสัตย์สุจริต

2. การวางแผนการดำเนินงานอย่างเป็นระบบ บุคลากรต้องสามารถจัดลำดับความสำคัญของงาน วิเคราะห์ผลกระทบและความจำเป็นในการดำเนินการ ปฏิบัติหน้าที่ด้วยความรับผิดชอบ สร้างแรงบันดาลใจในการทำงาน และทำงานร่วมกันอย่างมีประสิทธิภาพในรูปแบบการทำงานเป็นทีม

3. การกระทำอย่างจริงจังและต่อเนื่อง การปฏิบัติหน้าที่ด้วยความสม่ำเสมอช่วยเพิ่มพูนความชำนาญ ขณะที่ความมุ่งมั่นและความอดทนเป็นแรงผลักดันสำคัญในการบรรลุภารกิจ การฝึกฝนอย่างต่อเนื่องจึงเป็นเครื่องมือสำคัญในการพัฒนาทักษะและความสามารถของบุคลากร

4. การส่งเสริมการศึกษาต่อในระดับที่สูงขึ้น การศึกษาเป็นรากฐานของการพัฒนาจริยธรรมและสมรรถนะในการทำงาน โดยเฉพาะการศึกษาในสาขาที่เกี่ยวข้องกับภารกิจขององค์กร บุคลากรจึงควรได้รับการสนับสนุนจากผู้บริหารในการศึกษาต่ออย่างเป็นระบบ เพื่อสร้างความสามารถอย่างยั่งยืน

แนวทางการพัฒนาเสริมสร้างจริยธรรม

การพัฒนาจริยธรรมของบุคลากรต้องดำเนินการในหลายมิติ ดังนี้

ด้านการปลูกฝังค่านิยม การปลูกฝังค่านิยมความซื่อสัตย์สุจริตตั้งแต่ผู้บริหารระดับสูง การจัดระบบตรวจสอบภายในที่โปร่งใส การสร้างจิตสำนึกในหน้าที่และความรับผิดชอบต่อสังคม รวมถึงการสร้างวัฒนธรรมองค์กรที่ยึดมั่นในความซื่อสัตย์ ยุติธรรม และความรับผิดชอบ

ด้านการให้ความรู้และการพัฒนา จัดอบรมบุคลากรด้านจริยธรรมอย่างสม่ำเสมอ เสริมแรงจูงใจด้วยการยกย่อง ชมเชย และมอบรางวัลแก่ผู้ประพฤติดี นำหลักธรรมาภิบาลมาใช้ในการบริหารงาน พร้อมทั้งพัฒนาจิตใจและความฉลาดทางอารมณ์ (EQ) ผ่านการฝึกสติและการควบคุมอารมณ์

ด้านการปฏิบัติงาน บุคลากรต้องปฏิบัติงานด้วยความซื่อสัตย์สุจริต โปร่งใส และตรวจสอบได้ ให้บริการประชาชนด้วยความสุภาพและเท่าเทียม ปฏิบัติงานด้วยความรอบคอบตามระเบียบข้อบังคับ และดูแลรักษาทรัพย์สินราชการด้วยความรับผิดชอบ



ด้านการมีส่วนร่วมและการตรวจสอบ ประชาชนต้องมีส่วนร่วมในการตรวจสอบและเฝ้าระวัง โดยจัดให้มีช่องทางร้องเรียนที่สะดวกและปลอดภัย เปิดเผยข้อมูลงบประมาณเพื่อให้ตรวจสอบได้ และลดขั้นตอนการติดต่อราชการเพื่อลดโอกาสในการทุจริต

แนวทางการพัฒนาระบบและสังคม

ด้านระบบการเมืองการปกครอง การพัฒนาระบบการเมืองการปกครองให้มีความเป็นประชาธิปไตย การบังคับใช้กฎหมายอย่างเคร่งครัด การกำหนดบทลงโทษที่เหมาะสม และการสร้างกลไกการตรวจสอบและถ่วงดุลที่มีประสิทธิภาพ

ด้านสังคมและวัฒนธรรม การปลูกฝังค่านิยมและวัฒนธรรมที่ดีงามในสังคมไทย การสร้างจิตสำนึกด้านจริยธรรมให้แก่เยาวชนตั้งแต่ในโรงเรียน และการส่งเสริมให้ประชาชนนำหลักธรรมคำสอนทางศาสนาไปประยุกต์ใช้ในชีวิตประจำวัน

ด้านเศรษฐกิจและสังคม การพัฒนาเศรษฐกิจให้มั่นคงและเป็นธรรม ลดความเหลื่อมล้ำ กระจายรายได้อย่างเสมอภาค และสร้างความเข้มแข็งของชุมชน โดยเปิดโอกาสให้ประชาชนมีส่วนร่วมในกระบวนการพัฒนา

จะเห็นได้ว่าการพัฒนาส่งเสริมจริยธรรมของบุคลากรองค์การปกครองส่วนท้องถิ่นปลอดคอร์รัปชัน จำเป็นต้องใช้แนวทางบูรณาการที่ผสมผสานทั้ง 4 หลักการหลัก ได้แก่ การสนับสนุนจากผู้บริหาร การวางแผนการทำงานอย่างเป็นระบบ การกระทำอย่างจริงจังและต่อเนื่อง และการส่งเสริมการศึกษา ร่วมกับการพัฒนาในหลายมิติ ทั้งด้านบุคคล องค์กร ระบบการเมืองการปกครอง สังคม วัฒนธรรม และเศรษฐกิจ เพื่อสร้างสภาพแวดล้อมที่เอื้อต่อการปฏิบัติงานด้วยความซื่อสัตย์สุจริต โปร่งใส และมีจริยธรรมอย่างยั่งยืน

อภิปรายผลการวิจัย

อภิปรายผลการวิจัยตามวัตถุประสงค์ข้อที่ 1

จากผลการวิจัยพบว่า หลักพุทธธรรม โดยเฉพาะไตรสิกขา ได้แก่ ศีล สมาธิ และปัญญา มีบทบาทสำคัญในการพัฒนาจริยธรรมของบุคลากรองค์การปกครองส่วนท้องถิ่นในอำเภอหล่มสัก จังหวัดเพชรบูรณ์ โดยศีลทำหน้าที่กำหนดแนวทางพื้นฐานของความประพฤติที่ถูกต้อง สมาธิช่วยให้บุคลากรมีจิตใจมั่นคงและสามารถควบคุมตนเองได้ ส่วนปัญญาทำให้เกิดความเข้าใจเชิงลึก แยกแยะถูกผิด และตัดสินใจบนพื้นฐานของเหตุผล สิ่งเหล่านี้สะท้อนถึงความสอดคล้องกับแนวคิดทางวิชาการที่ผ่านมาหลายงาน สอดคล้องกับงานของ พระราชรัตนสุธี และณัฏยาณี บุญทองคำ (2565) ที่เห็นว่า พุทธจริยธรรมเป็นกลไกสำคัญในการสร้างความโปร่งใสและธรรมาภิบาล โดยชี้ว่าผู้บริหารท้องถิ่นต้องประยุกต์ใช้ภูมิปัญญาปฏิบัติเพื่อลดปัญหาการทุจริตและเสริมสร้างความรับผิดชอบต่อองค์กรและสังคม ในการศึกษาของทวนธง ครุฑจ้อน (2564) ได้สังเคราะห์ว่า จริยธรรมของผู้บริหารท้องถิ่นประกอบด้วยสามหมวด คือ ความประพฤติ ความรู้และสติปัญญา และคุณธรรม ขณะที่หลักพุทธธรรมที่ผู้บริหารควรยึดถือประกอบด้วยพรหมวิหาร 4 สุจริตธรรม 3 และอภิปไตย 3 ซึ่งตรงกับผลการศึกษาในพื้นที่หล่มสักที่พบว่า เจ้าหน้าที่ระดับปลัด อบต. มีการประยุกต์ใช้ศีล 5 และพรหมวิหาร 4 ในการแก้ไขปัญหาความขัดแย้งและสร้างความปรองดองในหน่วยงาน แสดงให้เห็นถึงการนำหลักพุทธธรรมมาสู่การปฏิบัติจริง แม้อาจอยู่ในระดับพื้นฐานก็ตาม

อย่างไรก็ดี ปัญหาที่พบ เช่น การขาดแคลนบุคลากรผู้มีความรู้ด้านพุทธธรรมเชิงลึก การขาดงบประมาณและเวลาในการจัดกิจกรรม ตลอดจนทัศนคติของคนรุ่นใหม่ที่ไม่ให้ความสำคัญต่อหลักธรรมลดลง สอดคล้องกับข้อค้นพบในวรรณกรรมที่ระบุว่า การพัฒนาจริยธรรมในองค์กรจะต้องอาศัยทั้งมิติบุคคลและมิติองค์กร หากเน้นเพียงด้านใดด้านหนึ่งจะไม่สามารถสร้างความยั่งยืนได้ การศึกษานี้จึงมีประโยชน์ทั้งเชิงทฤษฎี



และเชิงปฏิบัติ เชิงทฤษฎีคือการยืนยันว่าพุทธจริยธรรม โดยเฉพาะไตรสิกขาและพรหมวิหาร 4 เป็นกรอบแนวคิดที่สามารถอธิบายและเสริมสร้างคุณธรรมในการบริหารท้องถิ่นได้จริง ส่วนเชิงปฏิบัติ คือการเสนอแนวทางพัฒนาที่เป็นรูปธรรม ได้แก่ การปลูกฝังศีลธรรมในชีวิตประจำวัน การจัดอบรมและกิจกรรมภายในองค์กร ตลอดจนการสร้างสภาพแวดล้อมที่เอื้อต่อการยึดมั่นในคุณธรรม สุดท้าย ในเชิงนโยบาย งานวิจัยนี้ชี้ให้เห็นว่าหลักพุทธธรรมสามารถใช้เป็นเครื่องมือป้องกันคอร์รัปชันอย่างยั่งยืน หากได้รับการบูรณาการทั้งในระดับบุคคลและระดับองค์กร

อภิปรายผลการวิจัยตามวัตถุประสงค์ข้อที่ 2

จากผลการวิจัยเกี่ยวกับองค์ประกอบที่ส่งผลต่อการพัฒนาส่งเสริมจริยธรรมของบุคลากรองค์กรปกครองส่วนท้องถิ่นปลอดคอร์รัปชันในอำเภอหล่มสัก พบว่า การเสริมสร้างจริยธรรมมิได้เกิดขึ้นเพียงจากปัจเจกบุคคล แต่ต้องอาศัยทั้งการพัฒนาทักษะ การจัดโครงการ การเสริมสร้างวินัย และบทบาทของผู้บริหารที่ทำหน้าที่เป็นแบบอย่าง ตลอดจนองค์ประกอบเสริมในด้านระบบและกระบวนการ วัฒนธรรมองค์กร กฎหมาย สังคมและชุมชน ซึ่งปัจจัยเหล่านี้สะท้อนถึงความสัมพันธ์และสอดคล้องกับงานวิจัยที่ผ่านมา การศึกษาของ เดชชาติ ตริทรัพย์ (2561) ที่ศึกษาแนวทางการส่งเสริมคุณธรรม จริยธรรม และหลักธรรมาภิบาลของบุคลากรองค์กรปกครองส่วนท้องถิ่นภาคใต้ พบว่า บุคลากรส่วนใหญ่ปฏิบัติงานอยู่ในระดับสูง เนื่องจากได้รับการส่งเสริมผ่านกิจกรรมและโครงการตามแผนพัฒนาสามปี เช่น การอบรม การสร้างระบบตรวจสอบ และการกำหนดมาตรฐานที่ชัดเจน อันเป็นปัจจัยสำคัญที่ช่วยให้บุคลากรเกิดจิตสำนึกด้านคุณธรรม จริยธรรมและสามารถปฏิบัติงานอย่างโปร่งใสและมีประสิทธิภาพ ผลการวิจัยนี้สอดคล้องกับองค์ประกอบด้านการพัฒนาโครงการบุคลากรและการจัดระบบภายในองค์กรที่พบในพื้นที่หล่มสัก ในทำนองเดียวกัน งานวิจัยของ งามอาจ เขียวงามดี และคณะ (2567) ที่วิเคราะห์การพัฒนาภาวะผู้นำตามแนวพุทธปรัชญาเถรวาทในองค์กรปกครองส่วนท้องถิ่นจังหวัดสมุทรสาคร ก็ยืนยันว่าผู้นำที่ดีควรมีคุณธรรมและสามารถใช้หลักพุทธธรรม เช่น สปัจริยธรรม 7 มาขับเคลื่อนองค์กรไปสู่ความโปร่งใสและการพัฒนาอย่างยั่งยืน โดยบทบาทผู้นำในฐานะแบบอย่างที่ดีถือเป็นแรงขับเคลื่อนสำคัญให้บุคลากรปฏิบัติงานด้วยความซื่อสัตย์สุจริต

ดังนั้น การวิจัยครั้งนี้สะท้อนให้เห็นว่าการพัฒนาส่งเสริมจริยธรรมของบุคลากรท้องถิ่น ต้องอาศัยทั้งปัจจัยเชิงบุคคลและเชิงโครงสร้างที่เชื่อมโยงกันอย่างเป็นระบบ ไม่ว่าจะเป็นการพัฒนาทักษะ โครงการพัฒนา วินัยองค์กร บทบาทผู้นำ ระบบตรวจสอบ กฎหมาย วัฒนธรรมองค์กร และแรงสนับสนุนจากสังคม โดยทั้งหมดนี้มุ่งไปสู่การสร้างองค์กรปกครองส่วนท้องถิ่นที่โปร่งใส ปลอดคอร์รัปชัน และยั่งยืน

ผลการศึกษาครั้งนี้มีประโยชน์ในหลายมิติ ทั้งในเชิงทฤษฎี เชิงปฏิบัติ และเชิงนโยบาย โดยในเชิงทฤษฎี งานวิจัยได้ช่วยขยายความเข้าใจว่า “จริยธรรม” ไม่ได้เป็นเพียงค่านิยมส่วนบุคคลเท่านั้น แต่ยังเป็นผลลัพธ์จากโครงสร้างองค์กรและสังคมที่เชื่อมโยงกันอย่างเป็นระบบ ซึ่งสอดคล้องกับแนวคิดทางพุทธปรัชญาและหลักธรรมาภิบาลที่มุ่งเน้นการพัฒนามนุษย์และสังคมไปพร้อมกัน ในเชิงปฏิบัติ ผลการศึกษานำไปใช้กำหนดแนวทางการทำงานที่เป็นรูปธรรมสำหรับองค์กรปกครองส่วนท้องถิ่น ไม่ว่าจะเป็นการจัดอบรมเพื่อพัฒนาศักยภาพบุคลากร การสร้างระบบตรวจสอบภายในที่โปร่งใส หรือการใช้บทบาทผู้นำที่มีคุณธรรมเป็นแบบอย่างในการสร้างแรงบันดาลใจแก่บุคลากร ขณะเดียวกัน ในเชิงนโยบาย ผลการวิจัยชี้ให้เห็นถึงความจำเป็นที่หน่วยงานท้องถิ่นและภาครัฐควรนำข้อค้นพบไปใช้ในการออกแบบยุทธศาสตร์การป้องกันคอร์รัปชันอย่างยั่งยืน การสร้างระบบแรงจูงใจที่เหมาะสม และการส่งเสริมให้ประชาชนและชุมชนเข้ามามีส่วนร่วมในการตรวจสอบและพัฒนาการทำงานขององค์กรอย่างใกล้ชิด โดยสรุปแล้ว งานวิจัยนี้ไม่เพียงยืนยันความสำคัญของการพัฒนาจริยธรรมในองค์กรปกครองส่วนท้องถิ่นเท่านั้น แต่ยังนำเสนอแนวทางที่ชัดเจนและเป็นไปได้จริงในการลดปัญหาคอร์รัปชัน และสร้างความเข้มแข็งทางคุณธรรมให้แก่บุคลากรและองค์กรอย่างยั่งยืน



อภิปรายผลการวิจัยตามวัตถุประสงค์ข้อที่ 3

ผลการศึกษาพบว่า การพัฒนาส่งเสริมจริยธรรมของบุคลากรองค์การปกครองส่วนท้องถิ่นปลอดคอร์รัปชัน อำเภอหล่มสัก จังหวัดเพชรบูรณ์ ประกอบด้วยหลักการสำคัญ 4 ด้าน ได้แก่ (1) การสนับสนุนจากผู้บริหาร (2) การวางแผนการทำงานอย่างเป็นระบบ (3) การกระทำอย่างจริงจังและต่อเนื่อง และ (4) การส่งเสริมการศึกษา ตลอดจนแนวทางเสริมในด้านการปลูกฝังค่านิยม การให้ความรู้ การปฏิบัติงานที่โปร่งใส และการมีส่วนร่วมของประชาชน ทั้งนี้สะท้อนให้เห็นว่าการพัฒนาจริยธรรมมิได้เกิดขึ้นจากบุคคลเพียงลำพัง แต่ต้องอาศัยระบบ องค์กร และชุมชนเป็นเครือข่ายสนับสนุน

เมื่อเปรียบเทียบกับงานวิจัยของเดชาชาติ ตรีทรัพย์ (2561) ที่ศึกษาการส่งเสริมหลักคุณธรรมจริยธรรม และหลักธรรมาภิบาลของบุคลากรองค์การปกครองส่วนท้องถิ่นภาคใต้ พบว่าการบูรณาการหลักคุณธรรมเข้ากับแผนยุทธศาสตร์การพัฒนาขององค์กรท้องถิ่นช่วยสร้างพฤติกรรมที่โปร่งใส และทำให้เกิดประโยชน์ต่อทั้งตนเอง องค์กร และสังคม งานวิจัยนี้จึงมีความสอดคล้องกัน โดยต่างชี้ให้เห็นว่าการสนับสนุนจากผู้บริหารและการกำหนดแนวทางที่เป็นระบบ เป็นปัจจัยสำคัญต่อการสร้างวัฒนธรรมจริยธรรมในองค์กร นอกจากนี้การศึกษาของทวนธง ครุฑจั่น (2561) ยังเสนอว่า จริยธรรมของผู้บริหารท้องถิ่นควรตั้งอยู่บนหลักพุทธธรรม เช่น พรหมวิหาร 4 สุจริตธรรม 3 และอริยสัจ 3 ซึ่งเป็นกลไกสำคัญในการสร้างธรรมาภิบาลและความไว้วางใจในสังคม ผลการศึกษานี้จึงสอดคล้องกับแนวคิดดังกล่าว โดยยืนยันว่าผู้บริหารที่มีคุณธรรมและทำหน้าที่เป็นแบบอย่างจะเป็นแรงผลักดันให้บุคลากรปฏิบัติหน้าที่ด้วยความซื่อสัตย์สุจริต

ประโยชน์และแนวทางจากการศึกษา 1) ในเชิงทฤษฎี งานวิจัยนี้ได้ช่วยขยายกรอบความเข้าใจว่าจริยธรรมมิใช่เพียงคุณค่าของบุคคล แต่เป็นผลลัพธ์จากการสนับสนุนของระบบองค์กรและสังคม ซึ่งสอดคล้องกับแนวคิดพุทธปรัชญาและหลักธรรมาภิบาล 2) ในเชิงปฏิบัติ ผลการศึกษานำไปใช้เป็นแนวทางกำหนดมาตรการส่งเสริมจริยธรรมในองค์กรปกครองส่วนท้องถิ่น เช่น การจัดอบรมพัฒนาศักยภาพบุคลากร การสร้างระบบตรวจสอบภายในที่โปร่งใส และการใช้ผู้นำเป็นแบบอย่างที่ดี 3) ในเชิงนโยบาย งานวิจัยนี้ชี้ให้เห็นว่าหน่วยงานท้องถิ่นและภาครัฐควรนำผลการศึกษาไปใช้ในการกำหนดยุทธศาสตร์ป้องกันคอร์รัปชัน การสร้างระบบแรงจูงใจ และการส่งเสริมการมีส่วนร่วมของชุมชนในการตรวจสอบ เพื่อเสริมสร้างวัฒนธรรมองค์กรที่ยั่งยืน โดยสรุป ผลการวิจัยครั้งนี้ไม่เพียงยืนยันความสำคัญของการพัฒนาจริยธรรมในองค์กรปกครองส่วนท้องถิ่น แต่ยังนำเสนอแนวทางปฏิบัติที่ชัดเจนซึ่งสามารถนำไปสู่การลดการคอร์รัปชัน และสร้างความเข้มแข็งทางคุณธรรมอย่างยั่งยืน

องค์ความรู้จากการวิจัย

1. องค์ความรู้ด้านหลักพุทธธรรมเพื่อการพัฒนาจริยธรรม

การนำหลักไตรสิกขา คือ ศีล สมาธิ และปัญญา มาเป็นรากฐานในการพัฒนาจริยธรรม สะท้อนว่าการสร้างความซื่อสัตย์สุจริตในองค์กรไม่ใช่เพียงการปฏิบัติตามกฎระเบียบ แต่ต้องเริ่มจากการปลูกฝังคุณธรรมในระดับบุคคล ศีลเป็นพื้นฐานในการควบคุมพฤติกรรม สมาธิช่วยพัฒนาจิตใจให้มั่นคง และปัญญาเป็นเครื่องมือในการตัดสินใจอย่างถูกต้อง ส่งผลให้บุคลากรมีความรับผิดชอบต่องานและปฏิบัติงานด้วยคุณธรรมอย่างแท้จริง

2. องค์ความรู้ด้านองค์ประกอบการพัฒนาศักยภาพบุคลากร

การสร้างบุคลากรที่มีจริยธรรมต้องอาศัยองค์ประกอบสำคัญ 4 ประการ ได้แก่

- 1) การเพิ่มทักษะในการปฏิบัติงานให้รอบด้าน
- 2) การจัดโครงการพัฒนาที่หลากหลาย



3) การปลูกฝังวินัยและความรับผิดชอบ

4) ผู้บริหารทำหน้าที่เป็นผู้นำและแบบอย่าง

นอกจากนี้ยังต้องอาศัยองค์ประกอบเสริม เช่น ระบบตรวจสอบที่โปร่งใส สวัสดิการและแรงจูงใจที่เหมาะสม การสร้างวัฒนธรรมองค์กรที่ยึดถือความซื่อสัตย์ การบังคับใช้กฎหมายอย่างจริงจัง และการมีส่วนร่วมของชุมชน สิ่งเหล่านี้ล้วนเป็นเงื่อนไขที่ช่วยสร้างบรรยากาศการทำงานที่เอื้อต่อความซื่อสัตย์สุจริตและการลดคอร์รัปชันอย่างเป็นระบบ

3. องค์ความรู้ด้านแนวทางการพัฒนาและเสริมสร้างจริยธรรม

การพัฒนาจริยธรรมต้องอาศัยแนวทางแบบบูรณาการทั้ง 4 หลักการ คือ การสนับสนุนจากผู้บริหาร การวางแผนงานอย่างเป็นระบบ การกระทำอย่างต่อเนื่อง และการส่งเสริมการศึกษา ควบคู่กับการดำเนินการในหลายมิติ ได้แก่

ด้านค่านิยมและวัฒนธรรม การปลูกฝังความซื่อสัตย์ โปร่งใส และความรับผิดชอบให้เป็นค่านิยมร่วม

ด้านความรู้และการพัฒนา การจัดอบรม การสร้างแรงจูงใจ และการพัฒนาความฉลาดทางอารมณ์ (EQ)

ด้านการปฏิบัติงาน การให้บริการประชาชนด้วยความสุภาพ โปร่งใส และตรวจสอบได้

ด้านการมีส่วนร่วมและตรวจสอบ การเปิดโอกาสให้ประชาชนตรวจสอบอย่างปลอดภัยและมีประสิทธิภาพ

ด้านระบบและสังคม การสร้างกลไกทางการเมืองที่เป็นประชาธิปไตย เศรษฐกิจที่เป็นธรรม และการปลูกฝังค่านิยมในเยาวชน

องค์ความรู้ที่ได้จากงานวิจัยนี้ชี้ให้เห็นว่า การพัฒนาจริยธรรมของบุคลากรในองค์กรปกครองส่วนท้องถิ่นเป็นกระบวนการที่ต้องบูรณาการทั้ง หลักธรรมทางพุทธศาสนา, องค์ประกอบการพัฒนาบุคลากร, และแนวทางการดำเนินงานในหลายมิติ เพื่อสร้างวัฒนธรรมองค์กรที่โปร่งใส ตรวจสอบได้ และมีคุณธรรมอย่างยั่งยืน โดยผลลัพธ์สุดท้ายคือการป้องกันคอร์รัปชันและเสริมสร้างความเข้มแข็งให้แก่ชุมชนและสังคมโดยรวม

ข้อเสนอแนะ

ข้อเสนอแนะเชิงนโยบาย

1. การกำหนดนโยบายระดับชาติ รัฐบาลและหน่วยงานกลางควรกำหนดการพัฒนาจริยธรรมและการป้องกันการทุจริตให้เป็นวาระแห่งชาติ พร้อมจัดสรรงบประมาณสนับสนุนอย่างต่อเนื่อง เพื่อให้เกิดการขับเคลื่อนที่เป็นรูปธรรมและยั่งยืน

2. การบูรณาการในองค์กรปกครองส่วนท้องถิ่น องค์กรปกครองส่วนท้องถิ่นควรบูรณาการหลักพุทธธรรมและหลักธรรมมาภิบาลเข้ากับแผนยุทธศาสตร์และการบริหารงานบุคลากร เพื่อสร้างวัฒนธรรมองค์กรที่โปร่งใสและลดช่องว่างในการทุจริต

3. การปรับปรุงกฎหมายและส่งเสริมการมีส่วนร่วม ควรปรับปรุงกฎหมายและระเบียบที่เกี่ยวข้องให้ทันสมัยและเหมาะสมกับบริบทของสังคมไทย พร้อมทั้งเปิดโอกาสให้ประชาชน ภาคการศึกษา และภาคเอกชนเข้ามามีส่วนร่วมในการตรวจสอบและถ่วงดุลอย่างจริงจัง



ข้อเสนอเชิงปฏิบัติการ

1. การจัดกิจกรรมอย่างต่อเนื่อง องค์การปกครองส่วนท้องถิ่นควรจัดกิจกรรมส่งเสริมคุณธรรม เช่น การอบรม สัมมนา หรือค่ายคุณธรรมเป็นประจำทุกปี เพื่อปลูกฝังค่านิยมความซื่อสัตย์สุจริตให้หยั่งรากลึกในบุคลากร
2. การสร้างเครือข่ายความร่วมมือ ควรสร้างความร่วมมือกับหน่วยงานทางพระพุทธศาสนา ชุมชนท้องถิ่น และภาคส่วนที่เกี่ยวข้อง เพื่อขยายผลการเสริมสร้างจริยธรรมสู่สังคมวงกว้าง โดยเฉพาะกลุ่มเยาวชน
3. การพัฒนาศักยภาพและการประเมินผล ควรมีโครงการพัฒนาศักยภาพบุคลากรทั้งด้านความรู้ ทักษะ และคุณธรรม พร้อมกับการจัดระบบประเมินผลด้านจริยธรรมควบคู่กับการปฏิบัติงาน เพื่อสร้างแรงจูงใจและความรับผิดชอบที่ต่อเนื่อง

ข้อเสนอแนะสำหรับการวิจัยครั้งต่อไป

1. การศึกษาผลเชิงพฤติกรรม ควรมีการศึกษาลักษณะของการพัฒนาจริยธรรมต่อพฤติกรรมการทำงานของบุคลากร เพื่อสะท้อนการเปลี่ยนแปลงในเชิงปฏิบัติอย่างเป็นรูปธรรม
2. การศึกษาเชิงเปรียบเทียบพื้นที่ ควรศึกษารูปแบบการส่งเสริมจริยธรรมขององค์การปกครองส่วนท้องถิ่นในพื้นที่อื่น ๆ เพื่อนำมาเปรียบเทียบและสังเคราะห์เป็นแนวทางที่เหมาะสมกับแต่ละบริบท
3. การศึกษาเกี่ยวกับบทบาทประชาชน ควรศึกษาบทบาทของประชาชนและชุมชนในการตรวจสอบและเฝ้าระวังการทุจริต เพื่อพัฒนาแนวทางการมีส่วนร่วมที่เข้มแข็งและยั่งยืนในอนาคต

บรรณานุกรม

- เดชชาติ ตรีทรัพย์. (2561). แนวทางการส่งเสริมหลักคุณธรรม จริยธรรม และหลักธรรมาภิบาลในการปฏิบัติงานของบุคลากรองค์การปกครองส่วนท้องถิ่น ภาคใต้. *วารสารมหาจุฬานาครธรรมศาสตร์*, 5(2), 317-341.
- ทวนธง ครุฑจ้อน. (2561). จริยธรรมและหลักพุทธธรรมสำหรับผู้บริหารท้องถิ่น. *วารสารบัณฑิตศึกษาปริทรรศน์*, 17(3), 105-116.
- นฤมล ไทรตระกูล. (2564). ปัจจัยที่ส่งผลต่อประสิทธิภาพในการปฏิบัติงานของเจ้าหน้าที่องค์กรปกครองส่วนท้องถิ่น ในอำเภอนิคมน้ำจืด จังหวัดระยอง. (รัฐประศาสนศาสตรมหาบัณฑิต). วิทยาลัยการบริหารรัฐกิจ: มหาวิทยาลัยบูรพา.
- พระราชรัตนสุธี และ ญัญยาณี บุญทองคำ. (2565). พุทธจริยธรรมของผู้บริหารองค์การปกครองส่วนท้องถิ่น. *วารสารวิจัยวิชาการ*, 5(2), 249-257.
- วศินี ทะเดช. (2563). แนวทางการบริหารงานบุคคลตามระบบคุณธรรมขององค์การปกครองส่วนท้องถิ่นในจังหวัดสุราษฎร์ธานี. *วารสารวิจัยรำไพพรรณี*, 14(3), 93-102.
- สมศักดิ์ สายศรี และ วิจิตรา ศรีสอน. (2564). สภาพปัญหาในการนำหลักธรรมาภิบาลมาใช้ในการปกครองขององค์การปกครองส่วนท้องถิ่น. *วารสารการบริหารนิติบุคคลและนวัตกรรมท้องถิ่น*, 7(8), 359-372.
- สรพสิทธิ์ ชมภูษ และ กัมปนาท วงษ์วัฒนพงษ์. (2562). การทุจริตในองค์การปกครองส่วนท้องถิ่น: เงื่อนไขและการป้องกัน. *Journal of Roi Kaensarn Academi*, 6(10), 423-440.
- องอาจ เขียวงามดี, บุญร่วม คำเมืองแสน และ กฤตสุขิน พลเสน. (2567). การพัฒนาภาวะผู้นำตามแนวพุทธปรัชญาเถรวาทในองค์การปกครองส่วนท้องถิ่น จังหวัดสมุทรสาคร. *วารสารปรัชญาปริทรรศน์*, 29(2), 91-101.



- Denhardt, J. V., & Denhardt, R. B. (2007). *The new public service: Serving, not steering*. Armonk, NY: M.E. Sharpe.
- Organisation for Economic Co-operation and Development (OECD). (2017). *Towards coherent and effective integrity policies*. Paris: OECD Publishing.
- Panyasiri, C. (2020). Modern Public Management in Thailand: A Comparative Analysis of Competing Perspectives. *วารสารรัฐศาสตร์ปริทรรศน์ มหาวิทยาลัยเกษตรศาสตร์*. 7(2), 211–247
- Sakdiyakorn, M. & Voravivatana, S. (2019). New public management from a human resource perspective: The case of Thailand. *Thai Journal of Public Administration*, 17(2), 125-140.
- Sriram, N., Misomnai, C., Metasuttirat, J. & Rajphaetyakhom, C. (2019). A Comparative Analysis of New Public Management New Public Service and New Public Governance. *Asian Political Science Review*. 3(2), 32–39.