

จริยศาสตร์การพัฒนา: ตัวชี้วัดและกระบวนการสร้างความโปร่งใส
ในองค์กรปกครองท้องถิ่นของจังหวัดอุบลราชธานี
Development Ethics: Indicators and Processes for
Cultivating Transparency of Local Government
Organizations in Ubon Ratchathani Province

¹พระครูวิสิฐพัฒนารณ์ และ ⁴นฤมล ดวงแสง

¹Phrakru Visitpattanaporn and ²Nareimon Duangsang

¹มหาวิทยาลัยมหาจุฬาลงกรณราชวิทยาลัย, ประเทศไทย

²วิทยาลัยอาชีวศึกษาอุบลราชธานี, ประเทศไทย

¹Mahaculalongkornrajavidyalaya University, Thailand

²Ubon Ratchathani Vocational College, Thailand

²Visitpat_mcu@gmail.com, ²Nareimon@gmail.com,

Received September 9, 2019; Revised October 20, 2019; Accepted December 18, 2019

บทคัดย่อ

จริยศาสตร์การพัฒนา: ตัวชี้วัดและกระบวนการสร้างความโปร่งใสในองค์กรปกครองท้องถิ่นของจังหวัดอุบลราชธานี รวมทุกด้านอยู่ในระดับมาก ($\bar{X} = 3.75$) ด้านความโปร่งใสอยู่ในระดับมาก ($\bar{X} = 3.99$) ด้านความรับผิดชอบอยู่ในระดับมาก ($\bar{X} = 3.72$) ด้านต่อการทุจริตคอร์รัปชันอยู่ในระดับมาก ($\bar{X} = 3.70$) ด้านวัฒนธรรมคุณธรรมอยู่ในระดับมาก ($\bar{X} = 3.53$) และด้านคุณธรรมในการทำงานอยู่ในระดับมาก ($\bar{X} = 3.85$)

จากการสัมภาษณ์พบว่า จริยศาสตร์การพัฒนา: ตัวชี้วัดและกระบวนการสร้างความโปร่งใสในองค์กรปกครองท้องถิ่นของจังหวัดอุบลราชธานี คือ

1. กระบวนการสร้างความโปร่งใสขององค์กรปกครองท้องถิ่นด้วยกลไกทางจริยศาสตร์ ใน 5 ด้าน คือ ด้านความโปร่งใส ด้านความพร้อมรับผิด ด้านการทุจริตคอร์รัปชัน ด้านวัฒนธรรมคุณธรรมในองค์กร และด้านวัฒนธรรมในการทำงาน มีกระบวนการที่ชัดเจนในด้านทฤษฎี ส่วนการการดำเนินการตามกระบวนการยังไม่ต่อเนื่อง ถึงแม้จะมีกรอบในการ

ปฏิรูประบอบราชการให้โปร่งใส ตรวจสอบได้ มีคณะกรรมการป้องกันและปราบปรามการทุจริตและประพฤติมิชอบที่เข้มแข็งทำงานด้วยความเที่ยงตรง

2. การบูรณาการหลักพุทธธรรมในการเสริมสร้างความโปร่งใสขององค์กรปกครองท้องถิ่นจังหวัดอุบลราชธานี มีการนำหลักพุทธธรรมสำหรับการครองตน หลักพุทธธรรมสำหรับการครองคน หลักพุทธธรรมสำหรับการครองงาน บุคคลที่จะเข้าไปทำงานในตำแหน่งสูงต้องผ่านการคัดกรองด้านคุณธรรม โดยการอบรมด้านจริยธรรมก่อนเข้ารับตำแหน่ง การบริหารจัดการของหน่วยงานภาครัฐที่เน้นเรื่องความโปร่งใสในการทำงานมีส่วนร่วมในการตรวจสอบ ผู้ใหญ่ควรทำตัวเป็นแบบอย่างที่ดี ซึ่งเนาะเด็กและเยาวชนให้เห็นผลเสียของการทุจริตคอร์ปชั่น คุณธรรมและจริยธรรมเป็นหลักสำคัญของนักบริหาร ที่จะทำให้การบริหารประสบความสำเร็จหรือไม่ขึ้นขึ้นอยู่กับผู้นำเป็นหลักที่จะสามารถนำเอาหลักธรรมที่สอดคล้องกับจุดมุ่งหมายของการบริหารได้

คำสำคัญ: จริยศาสตร์การพัฒนา, กระบวนการสร้างความโปร่งใส, องค์กรปกครองท้องถิ่น

ABSTRACT

All aspects of the development ethics indicators and the processes of transparency enhancement in local government organizations of Ubon Ratchathani Province are at high level ($\bar{X}=3.74$) and each aspect is at high level as the followings: transparency ($\bar{X}=3.99$), accountability ($\bar{X}=3.72$), countering corruption ($\bar{X}=3.70$), merit culture ($\bar{X}=3.53$) and work ethics ($\bar{X}=3.85$).

It was found from the interviews on the development ethics indicators and processes of transparency enhancement in local government organizations of Ubon Ratchathani Province as the followings:

1. For the transparency enhancement process of local government organizations by ethical mechanisms in 5 aspects including transparency, accountability, countering corruption, organizational merit and work culture, the process is explicit in theory. However, it is not continuously implemented even though there has been bureaucratic reformation framework for transparency and accountability and the vigorous and accurate National Counter Corruption Commission.

2. For the integration of Buddha Dhamma principles in transparency enhancement of local government organizations of Ubonratchathani Province, the principles have been applied in self-managing, people-managing and task-managing. The person who is appointed at executive level must be screened in ethical aspect. Ethical pre-service training is provided before entering the position. In the administration of

government agencies focusing on transparency in participatory verification, senior officials should behave as a good model while adults should introduce children and adolescents to be aware of the damage of corruption. Ethics and morality are the crucial principles of the executives. The success of administration depends on the capability of the leaders in applying the Buddha Dhamma principles in accordance with the goal of their administration.

Keywords: Development Ethics, Transparency Enhancement Process, Local Government Organizations

บทนำ

จากการเปลี่ยนแปลงทางวัฒนธรรมตามกระแสโลกาภิวัตน์ ทำให้เกิดผลกระทบอย่างมากกับวิถีชีวิตความเป็นอยู่การศึกษาจริยศาสตร์ พฤติกรรมและวัฒนธรรมในด้านต่างๆ การเปลี่ยนแปลงในบางอย่างทำให้เกิดผลกระทบในทางลบกับประชาชนและกระแสโลกาภิวัตน์ที่เกิดขึ้นนับวันจะทวีความรุนแรงต่อเนื่องมากขึ้น ทำให้ธุรกิจและอุตสาหกรรมแสวงหาช่องว่างทางกฎหมายเอาเปรียบสังคมเพื่อสร้างความมั่งคั่งให้กับตนเองและปัจจุบันเศรษฐกิจของประเทศกำลังประสบปัญหาอย่างมากมาย

ยุทธศาสตร์การส่งเสริมคุณธรรมจริยธรรมในภาครัฐ (สำนักงานคณะกรรมการพัฒนาการเศรษฐกิจและสังคมแห่งชาติ.2557: 20) ซึ่งผ่านการเห็นชอบจากคณะรัฐมนตรีเมื่อวันที่ 26 สิงหาคม 2551 ประกอบด้วย 5 ยุทธศาสตร์ คือ ยุทธศาสตร์ที่ 1 การพัฒนาระบบการบริหารจัดการงานภาครัฐที่เอื้อต่อการหล่อหลอมให้ข้าราชการมีโนสุจริต ยุทธศาสตร์ที่ 2 การปรับปรุงระบบการบริหารงานบุคคลให้เอื้อต่อการส่งเสริมคุณธรรมจริยธรรม ยุทธศาสตร์ที่ 3 การกำหนดบรรทัดฐานทางจริยธรรมของข้าราชการและเจ้าหน้าที่ของรัฐ ยุทธศาสตร์ที่ 4 การส่งเสริมคุณธรรมในองค์กรเพื่อเป็นต้นแบบให้ข้าราชการได้เรียนรู้และปฏิบัติตาม ยุทธศาสตร์ที่ 5 การสร้างการมีส่วนร่วมของประชาชนในการตรวจสอบคุณธรรมจริยธรรมธรรมาภิบาลของข้าราชการและหน่วยงานของรัฐ ซึ่งการสร้างความปลอดภัยให้เกิดขึ้นในการปฏิบัติราชการ มิใช่เป็นเรื่องที่เพิ่งจะมีการกล่าวถึง แต่เป็นประเด็นสำคัญที่ปรากฏอยู่ใน วาระแห่งชาติว่าด้วยการสร้างระบบบริหารกิจการบ้านเมืองและสังคมที่ดีมาตั้งแต่ปี 2542 トラาจนปัจจุบันนี้

การมีจริยศาสตร์ตัวชี้วัดและกระบวนการสร้างความโปร่งใสในองค์กรเป็นเรื่องมีมาวัดความโปร่งใสในหน่วยงานภาครัฐ โดยเริ่มตั้งแต่องค์กรปกครองท้องถิ่นหรือระดับสำนัก/กอง จนกระทั่งเป็นภาพรวมระดับกรม จึงต้องร่วมมือกันเป็นเครือข่ายร่วมกันสร้างความโปร่งใสให้เกิดขึ้นในภาคราชการและผู้ที่ได้ประโยชน์จากการทำงานอยู่ในองค์กรที่มีความ

โปร่งใส การส่งเสริมจริยธรรมเพื่อราชการให้ใสสะอาดเห็นควรให้มีการสร้างมาตรฐานความโปร่งใสขึ้นในส่วนราชการโดยเริ่มต้นจากองค์กรปกครองท้องถิ่นในจังหวัดอุบลราชธานี เพื่อช่วยกันสร้างราชการไทยให้มีความโปร่งใสในการปฏิบัติงานของหน่วยงาน รวมถึงการป้องกันและปราบปรามการทุจริตและประพฤติมิชอบ ซึ่งผลการวิจัยจะสามารถนำไปปรับใช้กับองค์กรปกครองท้องถิ่นในที่อื่นๆได้ทั่วทั้งประเทศโดยหลักจริยศาสตร์ มีคุณธรรมและจริยธรรมรวมในการปฏิบัติงาน คำนึงถึงผลประโยชน์ของประเทศชาติมากกว่าผลประโยชน์ส่วนตัวต่อไป

วัตถุประสงค์การวิจัย

1. เพื่อศึกษากระบวนการสร้างความโปร่งใสขององค์กรปกครองท้องถิ่นด้วยกลไกทางจริยศาสตร์
2. เพื่อบูรณาการหลักพุทธธรรมในการเสริมสร้างความโปร่งใสขององค์กรปกครองท้องถิ่นจังหวัดอุบลราชธานี

วิธีดำเนินการวิจัย

การศึกษาวิจัยเรื่อง จริยศาสตร์การพัฒนา : ตัวชี้วัดและกระบวนการสร้างความโปร่งใสในองค์กรปกครองท้องถิ่นของจังหวัดอุบลราชธานี เป็นการศึกษาวิจัยแบบผสมผสาน (Mix Methodology Research) โดยใช้วิธีเก็บรวบรวมข้อมูล 2 รูปแบบคือ รูปแบบวิจัยเชิงปริมาณและวิจัยเชิงคุณภาพ

1. ประชากร/กลุ่มตัวอย่างและกลุ่มเป้าหมาย

กลุ่มตัวอย่างผู้ให้ข้อมูลเชิงปริมาณ ได้แก่ ผู้บริหารองค์การบริหารส่วนตำบลข้าราชการประจำและพนักงานลูกจ้างขององค์การบริหารส่วนตำบลในจังหวัดอุบลราชธานี และประชาชนทั่วไป

ผู้ให้ข้อมูลเชิงคุณภาพ ซึ่งเลือกจากกลุ่มผู้ให้ข้อมูลเชิงปริมาณโดยเลือกตัวอย่างแบบ Typical Case and Extreme Case คือ ผู้บริหารองค์การบริหารส่วนตำบลข้าราชการประจำและพนักงานลูกจ้างขององค์การบริหารส่วนตำบลเหล่าแดง อำเภอดอนมดแดง จังหวัดอุบลราชธานี

2. ขอบเขตด้านเนื้อหา

ในด้านขอบเขตด้านเนื้อหาของตัวชี้วัดและกระบวนการสร้างความโปร่งใสในองค์กรปกครองท้องถิ่นของจังหวัดอุบลราชธานี ใน 5 องค์ประกอบ คือ (1) ความโปร่งใส (2)

ความพร้อมรับผิด (3) การทุจริตคอร์รัปชัน (4) วัฒนธรรมคุณธรรมในองค์กรและ(5) วัฒนธรรมในการทำงาน

3. เครื่องมือที่ใช้ในการวิจัย

เครื่องมือที่ใช้ในการวิจัย ได้แก่ แบบสอบถาม (Questionnaire) ที่มีลักษณะคำถามแบบปลายปิด (Close-Ended Questions) และแบบสัมภาษณ์ คำถามปลายเปิด (Open-ended questions) ที่เกี่ยวกับจริยศาสตร์การพัฒนา :ตัวชี้วัดและกระบวนการสร้างความโปร่งใสในองค์กรปกครองท้องถิ่นของจังหวัดอุบลราชธานี ซึ่งผู้วิจัยได้พัฒนาขึ้นเองโดยการศึกษาค้นคว้าจากแนวคิด เอกสารและตำราที่เกี่ยวข้อง แล้วกำหนดเป็นข้อคำถามให้สอดคล้องกับวัตถุประสงค์ของการวิจัย

คุณภาพของเครื่องมือด้านความเที่ยงตรงและแม่นยำของเครื่องมือตรวจสอบโดยวิธีหาค่าสัมประสิทธิ์สหสัมพันธ์อย่างง่ายของเพียร์สัน (Pearson Simple correlation Coefficient) ที่ระบุว่า แบบทดสอบจะเที่ยงตรงก็ต่อเมื่อสามารถทำนาย พฤติกรรมในงานเฉพาะอย่างได้อย่างหนึ่งได้ คะแนนแบบทดสอบสัมพันธ์กับความสำเร็จในงานที่ทำ (สุภาพวาดเขียน, 2523:66) เมื่อสร้างแบบสอบถามเสร็จ ผู้วิจัยได้ส่งให้ผู้เชี่ยวชาญตรวจสอบความตรงตามเนื้อหาและผู้วิจัยได้หาค่าความเที่ยงตรง (Reliability) ของแบบสอบถาม (Cornbrash's coefficient) จนมีความเชื่อมั่นและนำไปเก็บข้อมูลต่อไป

4. การเก็บรวบรวมข้อมูล

คณะผู้วิจัยได้ใช้วิธีการเก็บรวบรวมข้อมูลที่หลากหลาย เพื่อให้ได้ข้อมูลตามวัตถุประสงค์ของการศึกษาวิจัย โดยมีวิธีการเก็บรวบรวมข้อมูล ดังนี้

4.1 การเข้าศึกษาในพื้นที่เพื่อแจกแบบสอบถาม การสัมภาษณ์ การสนทนากลุ่ม การสังเกต การเก็บข้อมูลเชิงปริมาณ เครื่องมือการวิจัยเป็นแบบสอบถามความคิดเห็นที่ผู้วิจัยสร้างขึ้นเองตามทฤษฎีของการพัฒนานโยบาย ผู้วิจัยดำเนินการนัดหมายผู้ให้ข้อมูลและแจกแบบสอบถามพร้อมเก็บคืนด้วยตัวเอง

4.2 การเก็บข้อมูลเชิงคุณภาพ เครื่องมือการวิจัยเป็นแบบสัมภาษณ์กึ่งมีโครงสร้าง (Semi-Structure Interview) ที่มีประเด็นคำถามครอบคลุมทฤษฎีการพัฒนานโยบาย ผู้วิจัยนัดหมายผู้ให้สัมภาษณ์และทำการสัมภาษณ์ด้วยตนเองและผู้ช่วยวิจัย

4.3 ประมวลผลข้อมูลที่ได้จากแบบสอบถาม การสัมภาษณ์ มาตรวจสอบความสมบูรณ์ของแบบสอบถามและเนื้อหาที่เกี่ยวข้อง สรุปประเมินผลการเก็บรวบรวมข้อมูลในทุกกระบวนการ

5. การวิเคราะห์ข้อมูล

5.1 นำแบบสอบถามที่ได้รับกลับคืนมาแล้ว ตรวจสอบความสมบูรณ์ของแบบสอบถามของแต่ละฉบับว่ามีความสมบูรณ์หรือไม่ ข้อมูลภูมิหลังของผู้ตอบแบบสอบถาม

นำมาวิเคราะห์ข้อมูลโดยการแจกแจงหาค่าร้อยละ (Percentage) นำเสนอในรูปแบบตารางประกอบความเรียง

5.2 วิเคราะห์ข้อมูลและประมวลผลเป็นรายด้านและโดยรวม โดยคำนวณค่าเฉลี่ย (\bar{x}) และค่าความเบี่ยงเบนมาตรฐาน (S.D.) โดยใช้โปรแกรมสำเร็จรูป SPSS ประมวลผลด้วยเครื่องคอมพิวเตอร์ แล้วนำเสนอผลการวิเคราะห์ข้อมูลในรูปแบบตารางประกอบความเรียงและวิเคราะห์ เป็นมาตราส่วนประมาณค่า (Rating Scale) (บุญชม ศรีสะอาด, 2547:100)

5.3 การวิเคราะห์ข้อมูลจากการสัมภาษณ์กลุ่มเป้าหมายใช้การวิเคราะห์ข้อมูลเชิงพรรณนา (Descriptive Analysis) และใช้วิธีการตีความตามเนื้อหา (Content Analysis) ตามกรอบแนวคิดการวิจัยประกอบกับข้อมูลที่ได้จากการสัมภาษณ์แบบเจาะลึก (Depth Interview) ผู้วิจัยใช้กับข้อมูลเบื้องต้นและข้อมูลที่เป็นส่วนที่ผู้วิจัยได้ตีความแล้ว

ผลการวิจัย

ผลการศึกษา จริยศาสตร์การพัฒนา :ตัวชี้วัดและกระบวนการสร้างความโปร่งใสในองค์กรปกครองท้องถิ่นของจังหวัดอุบลราชธานี ดังตารางที่แสดงต่อไปนี้

ด้าน	รายด้านที่ประเมิน	\bar{x}	S.D.	แปลผล
1	ด้านความโปร่งใส	3.99	.75	มาก
2	ด้านความพร้อมรับผิด	3.72	.90	มาก
3	ด้านการทุจริตคอร์รัปชัน	3.70	.86	มาก
4	ด้านวัฒนธรรมคุณธรรมในองค์กร	3.53	.82	มาก
5	ด้านวัฒนธรรมในการทำงาน	3.85	.82	มาก
	รวม	3.75	.83	มาก

จากตาราง พบว่า ค่าเฉลี่ยเกี่ยวกับจริยศาสตร์การพัฒนา :ตัวชี้วัดและกระบวนการสร้างความโปร่งใสในองค์กรปกครองท้องถิ่นของจังหวัดอุบลราชธานี ใน 5 ด้าน อยู่ในระดับมาก ($\bar{x} = 3.75$) เรียงเป็นรายด้านลำดับจากมากไปหาน้อย คือ ด้านที่ 1 ด้านความโปร่งใส ($\bar{x} = 3.99$) ด้านที่ 5 ด้านคุณธรรมในการทำงาน ($\bar{x} = 3.85$) ด้านที่ 2 ด้านความพร้อมรับผิด ($\bar{x} = 3.72$) และด้านที่ 3 ด้านการทุจริตคอร์รัปชัน ($\bar{x} = 3.70$) ส่วนด้านที่มีค่าเฉลี่ยน้อยที่สุด คือด้านที่ 4 ด้านวัฒนธรรมคุณธรรมในองค์กร ($\bar{x} = 3.53$)

1. กระบวนการสร้างความโปร่งใสขององค์กรปกครองท้องถิ่นด้วยกลไกทางจริยศาสตร์ พบว่า

1.1 **ดัชนีความโปร่งใส** เป็นดัชนีที่ประเมินเกี่ยวกับความสามารถในการให้และเปิดเผยข้อมูลต่างๆรวมถึงข้อมูลการดำเนินงานตามภารกิจของหน่วยงานที่ดำเนินการอย่างตรงไปตรงมา ไม่ปิดบังหรือบิดเบือนข้อมูล โดยเฉพาะกระบวนการจัดซื้อจัดจ้าง ซึ่งเป็นการดำเนินงานที่มีความเสี่ยงในการทุจริตมากกว่าการดำเนินงานด้านอื่นๆหน่วยงานจะต้องดำเนินงานและส่งเสริมให้เกิดความโปร่งใสในทุกขั้นตอนตามที่กฎหมายกำหนด รวมไปถึงการเปิดโอกาสให้บุคคลภายนอกหรือผู้มีส่วนได้ส่วนเสียเข้ามามีส่วนร่วมในกระบวนการดำเนินงานด้านต่างๆ ของหน่วยงาน ตั้งแต่การร่วมแสดงความคิดเห็น ร่วมจัดทำแผนงานร่วมดำเนินการและการมีส่วนร่วมในการตรวจสอบและสามารถร้องเรียนเกี่ยวกับการดำเนินงานของหน่วยงานและร้องเรียนเจ้าหน้าที่ที่ขาดคุณธรรมและความโปร่งใสได้ องค์กรการบริหารส่วนตำบลเหล่าแดงมีการดำเนินการเกี่ยวกับการเปิดเผยข้อมูลการจัดซื้อจัดจ้างแต่ละโครงการให้สาธารณชนรับทราบ (นายศุภโชค รัตน์, 2560)

องค์กรการบริหารส่วนตำบลเหล่าแดงมีหน่วยประชาสัมพันธ์ เพื่อประชาสัมพันธ์เผยแพร่บทบาทอำนาจหน้าที่ของของ อบต.ทางช่องทางต่างๆ มีการแสดงข้อมูลการดำเนินงานตามบทบาทภารกิจที่เป็นปัจจุบันทางเว็บไซต์ของหน่วยงานหรือสื่ออื่นๆ มีเจ้าหน้าที่เฉพาะของหน่วยงาน ให้บริการข้อมูลตลอดเวลาทำการของหน่วยงาน หน่วยงานมีการเปิดเผยข้อมูลเกี่ยวกับการดำเนินงานของหน่วยงานอย่างชัดเจน ถูกต้อง ครบถ้วน สมบูรณ์และปรับข้อมูลเป็นปัจจุบันอยู่เสมอ (จำเริญพงศ์ คะตะวงษ์.2560) ความหลากหลายของระดับการมีส่วนร่วมของประชาชน มีบทบาทที่แตกต่างกันในแต่ละระดับของการมีส่วนร่วม คือ

1. การมีส่วนร่วมในระดับให้อำนาจแก่ประชาชน คือการให้บทบาทแก่ประชาชนในระดับที่สูงสุด เพราะให้ประชาชนเป็นผู้ตัดสินใจแล้ว อบต.จะดำเนินการตามการตัดสินใจนั้น รูปแบบที่สำคัญคือการลงประชามติกล่าวอีกนัยหนึ่ง

2. การมีส่วนร่วมในระดับการสร้างความช่วยเหลือ คือ องค์กรปกครองส่วนท้องถิ่นจะทำงานร่วมกันในกระบวนการของการตัดสินใจ ซึ่งจะสะท้อนออกมาในลักษณะของการร่วมจัดทำแผนการพัฒนาท้องถิ่นร่วมกันระหว่างฝ่ายภาครัฐ ภาคธุรกิจและผู้นำชุมชน

3. การมีส่วนร่วมในระดับการเข้าไปมีบทบาท เป็นลักษณะของการเปิดโอกาสให้ประชาชนมีส่วนร่วมทำงานตลอดกระบวนการตัดสินใจมีการแลกเปลี่ยนความคิดเห็นและข้อมูลข่าวสารระหว่างรัฐกับประชาชนอย่างจริงจัง (นายทองใส แสงอุทัย.2560)

การจัดการเรื่องร้องเรียนของหน่วยงานที่แสดงถึงการเปิดโอกาสและให้ความสำคัญกับการให้ผู้มีส่วนได้ส่วนเสียเข้ามามีส่วนร่วมในการตรวจ สอบและสามารถแจ้ง

เรื่องร้องเรียนเกี่ยวกับการปฏิบัติหน้าที่ของเจ้าหน้าที่ รวมถึงร้องเรียนเกี่ยวกับการดำเนินงานในกระบวนการต่างๆ ของหน่วยงาน อันไม่โปร่งใสหรือทุจริตต่อหน้าที่ได้

1.2 ความพร้อมรับผิด ในการปฏิบัติงานเป็นตัวชี้วัดย่อยที่มีเนื้อหาเกี่ยวกับพฤติกรรมและทัศนคติในการปฏิบัติงานของเจ้าหน้าที่ของหน่วยงาน ที่แสดงถึงความมุ่งมั่นตั้งใจปฏิบัติงานอย่างเต็มประสิทธิภาพ มีความรับผิดชอบต่อการปฏิบัติงานตามภาระหน้าที่ให้ความสำคัญกับการปฏิบัติงานตามภารกิจหน้าที่มากกว่าเรื่องส่วนตัว พร้อมรับผิดชอบในการปฏิบัติหน้าที่ให้บรรลุเป้าหมายและมีความรับผิดชอบต่อผลการปฏิบัติงานหากเกิดความผิดพลาดหรือความเสียหายขึ้น รวมถึงกระบวนการของหน่วยงานในการจัดการกับเจ้าหน้าที่ที่ไม่ปฏิบัติงานและขาดความรับผิดชอบต่อการปฏิบัติงานตามภารกิจ โดยมุ่งผลสำเร็จของงาน มีความพร้อมที่จะบริการหรือส่งมอบผลงานต่อสาธารณะ ตามที่กำหนดไว้ในพันธกิจปฏิบัติงานตามภารกิจหน้าที่ ความรับผิดชอบ มากกว่าการทำธุระส่วนตัวในเวลาปฏิบัติงาน และระลึกอยู่เสมอว่าจะต้องมีส่วนในความรับผิดชอบ เมื่อองค์การบริหารส่วนตำบลเหล่าแดงเกิดความเสียหายอันเนื่องมาจากการปฏิบัติงานที่ผิดพลาด พร้อมรับฟังการวิพากษ์หรือติชมจากประชาชน/ผู้รับบริการ/ผู้มีส่วนได้ส่วนเสีย และพร้อมที่จะแสดงความรับผิดชอบหากปฏิบัติงานผิดพลาดหรือเกิดความเสียหาย ซึ่งจะสามารถสร้างความเชื่อมั่นแก่สังคมและประชาชนในพื้นที่ว่าการขับเคลื่อนขององค์การบริหารส่วนตำบลเหล่าแดงเป็นไปอย่างมีคุณธรรมและธรรมาภิบาล (นางกิติกุล แสันทวีสุข.2560)

ผู้บริหารของหน่วยงานได้แสดงเจตจำนงสุจริตที่แน่วแน่ว่าจะมุ่งมั่นในการบริหารหน่วยงานด้วยความซื่อสัตย์สุจริตและสนับสนุนงบประมาณหรือการดำเนินการ เพื่อให้เกิดความโปร่งใสและซื่อสัตย์สุจริตมากขึ้นในหน่วยงาน ตามยุทธศาสตร์ชาติ ว่าด้วยการป้องกันและปราบปรามการทุจริต ระยะที่ 3 (พ.ศ.2560-2564) ยุทธศาสตร์ที่ 2 ยกระดับเจตจำนงทางการเมืองในการต่อต้านการทุจริต กำหนดให้ผู้บริหารองค์กรปกครองส่วนท้องถิ่น แสดงเจตจำนงทางการเมือง ในการต่อต้านการทุจริตของผู้บริหาร ประกอบกับมติคณะรัฐมนตรีเมื่อวันที่ 5 มกราคม 2559 เห็นชอบให้หน่วยงานภาครัฐทุกหน่วยงาน เข้าร่วมรับการประเมินคุณธรรมและความโปร่งใสในการดำเนินงานของหน่วยงานภาครัฐ ตามที่สำนักคณะกรรมการป้องกันและปราบปรามการทุจริตแห่งชาติเสนอ

เพื่อเสริมสร้างคุณธรรมและความโปร่งใสในการบริหารราชการขององค์การบริหารส่วนตำบลเหล่าแดง อันจะก่อให้เกิดประโยชน์สูงสุดต่อประเทศชาติและประชาชน มีการให้คำมั่นที่จะนำพาคณะผู้บริหาร สมาชิกสภา พนักงานส่วนตำบล ลูกจ้างประจำ พนักงานจ้างในสังกัดองค์การบริหารส่วนตำบลเหล่าแดงทุกคน ให้ปฏิบัติราชการด้วยความซื่อสัตย์ สุจริต ยุติธรรม ควบคู่กับการบริหารจัดการที่มีประสิทธิภาพ และร่วมมือกับทุกภาคส่วน ในการป้องกันปราบปรามการทุจริตและประพฤติมิชอบของเจ้าหน้าที่ทุกระดับ รวมทั้งตอบสนองและอำนวยความสะดวกแก่ประชาชน และกำหนดแนวทางให้องค์การบริหารส่วนตำบลเหล่า

แดง ถือปฏิบัติและดำเนินการ ซึ่งก็เป็นสิ่งที่องค์กรบริหารส่วนตำบลทุกแห่งต้องกระทำอยู่แล้ว (นายทรงศักดิ์ แก้วดา, 2560)

1.3 ด้านต่อต้านการทุจริตคอร์รัปชัน การทุจริตคอร์รัปชันถือว่าเป็นอาชญากรรมประเภทหนึ่งซึ่งส่งผลกระทบต่อเศรษฐกิจสังคม การเมืองตลอดจนความเชื่อมั่นระหว่างประเทศการทุจริตคอร์รัปชันอาจมีความหมายหลายมิติ และมองได้หลายด้านไม่ว่าจะเป็นด้านการใช้ตำแหน่งหน้าที่การงานเพื่อแสวงหาประโยชน์ส่วนตัวโดยมิชอบเป็นเรื่องของการรับเงินสิ่งของที่มีค่าเพื่อกระทำการหรือละเว้นกระทำการบางอย่าง นอกจากนี้ยังมีความหมายไปถึงการใช้อำนาจหน้าที่เพื่อเหตุผลมิบังควรด้วยการทุจริตคอร์รัปชันยังรวมถึงพฤติกรรมที่เบี่ยงเบนไปจากหน้าที่ปกติเช่นการใช้อิทธิพลส่วนตัวบางประการหากมองในมิติด้านกฎหมายการทุจริตคอร์รัปชันอาจตรงกับคำว่า การทุจริตในวงราชการ ได้แก่ การฉ้อราษฎร์บังหลวงซึ่งตามประมวลกฎหมายอาญาใช้คำว่า การแสวงหาประโยชน์ที่มิควรได้โดยชอบด้วยกฎหมายสำหรับตนเองหรือผู้อื่นหากมองในมิติด้านศีลธรรม การคอร์รัปชัน ได้แก่ การกระทำ ซึ่งละเมิดหลักแห่งศีลธรรมเรื่องต่างๆ (นางสาวนิภาพร สายแก้ว.2560)

ข้อมูลเกี่ยวกับมูลเหตุของการทุจริตประพฤติมิชอบแสดงว่าการทุจริตคอร์รัปชันในภาครัฐเกิดจากสาเหตุหลายประการ ได้แก่ สังคมขาดการปลูกฝังคุณธรรมจริยธรรมตั้งแต่วัยเด็ก การขาดผู้นำที่เป็นแบบอย่างที่ดี ผู้บังคับบัญชามีการคอร์รัปชันให้ข้าราชการชั้นผู้น้อยเห็นเป็นตัวอย่าง รายได้หรือนักการเมือง มีระบบอุปถัมภ์และการเล่นพรรคเล่นพวกในระบบราชการ กระบวนการคัดเลือกคนเข้าสู่ระบบให้ความสำคัญด้านความรู้มากกว่าคุณธรรมการจกักัดลักษณะจำเพาะหรือถือยศยศ จึงทำให้เกิดการให้สินบนการจัดซื้อจัดจ้างและการมีจริยธรรมการบริหารงานขาดประสิทธิภาพ การจัดซื้อจัดจ้างของทางราชการมีช่องโหว่ เช่น มีเงินเดือนของข้าราชการไม่เพียงพอต่อการครองชีพ การทุจริตคอร์รัปชันในภาครัฐเป็นแบบกินตามน้ำ การนับถือความร่ำรวย การใช้อำนาจโดยมิชอบของผลประโยชน์ร่วมกันในกิจการบางประเภทหรือการฮั้วประมูลโครงการเพื่อผูกขาดกิจการบางประเภทที่ต้องได้สัมปทานจากรัฐบาลรวมถึงขั้นตอนการใช้บริการของหน่วยงานภาครัฐมีความซ้ำซ้อนจึงทำให้ประชาชนมีส่วนส่งเสริมให้เกิดการคอร์รัปชันเพราะต้องการความสะดวกสบาย (นางบุญมี เดชะคำภู. 2560)

1.4 ด้านวัฒนธรรมคุณธรรมในองค์กร ดัชนีวัฒนธรรมคุณธรรมในองค์กร ในการปฏิบัติงานที่มีการปลูกฝัง สั่งสอนหรือถ่ายทอดแก่กันของเจ้าหน้าที่ในหน่วยงานจากรุ่นสู่รุ่นจนกลายเป็นแนวทางปฏิบัติประจำหรือวัฒนธรรมของหน่วยงาน ซึ่งวัฒนธรรมเหล่านั้นควรเป็น การปฏิบัติตนหรือทัศนคติที่ดี เป็นการขัดเกลาทางสังคม (Socialization) ให้ไม่ยอมรับพฤติกรรม การทุจริตต่างๆ ในหน่วยงาน จนกระทั่งไม่ทนต่อการทุจริตและก่อให้เกิดการลงโทษทางสังคม (Social Sanction) ส่งผลทำให้เจ้าหน้าที่ในหน่วยงานเกิดความอายหรือความกลัวที่จะกระทำการทุจริตได้ รวมไปถึงกระบวนการของหน่วยงานที่จะต้องปลูกฝังและ

สร้างให้เกิดวัฒนธรรมทางความคิดแยกแยะผลประโยชน์ส่วนตนกับผลประโยชน์ส่วนรวม และกระบวนการของหน่วยงานที่มีการกำหนด แผนการป้องกันและปราบปรามการทุจริตในหน่วยงาน นอกจากนี้ การมีกระบวนการตรวจสอบถ่วงดุลภายในที่เข้มแข็งและมีประสิทธิภาพ จะส่งผลให้เจ้าหน้าที่ในหน่วยงานเห็นความสำคัญและเกิดความตระหนักถึงผลของการทุจริต จนก่อให้เกิดเป็นวัฒนธรรมในการร่วมต่อต้านการทุจริตได้เช่นกัน

การดำเนินการเพื่อป้องกันผลประโยชน์ทับซ้อนในหน่วยงาน เป็นตัวชี้วัดย่อยที่มีเนื้อหาเกี่ยวกับกระบวนการของหน่วยงานที่ส่งเสริมให้เจ้าหน้าที่ในหน่วยงานมีความเข้าใจเกี่ยวกับการกระทำที่เป็นผลประโยชน์ทับซ้อนหรือสามารถแยกแยะผลประโยชน์ส่วนตนและผลประโยชน์ส่วนรวมได้ รวมถึงพฤติกรรมของเจ้าหน้าที่ในหน่วยงานที่ไม่เข้าข่ายการมีผลประโยชน์ทับซ้อน มีการวิเคราะห์ความเสี่ยงเกี่ยวกับการปฏิบัติงานที่อาจเกิดผลประโยชน์ทับซ้อน มีการจัดทำคู่มือเกี่ยวกับการปฏิบัติงานเพื่อป้องกันผลประโยชน์ทับซ้อน มีการประชุมหรือสัมมนาหรือแลกเปลี่ยนความรู้ภายในหน่วยงาน เพื่อให้ความรู้เรื่องการป้องกันผลประโยชน์ทับซ้อนแก่เจ้าหน้าที่ และปรับปรุงขั้นตอน/แนวทางการปฏิบัติงานหรือระเบียบเพื่อป้องกันผลประโยชน์ทับซ้อน

การตรวจสอบถ่วงดุลภายในหน่วยงานเป็นตัวชี้วัดย่อยที่มีเนื้อหาเกี่ยวกับกระบวนการของ อบต.เหล่าแดง มีการตรวจสอบถ่วงดุลภายในเกี่ยวกับการดำเนินงานที่มีความเสี่ยงหรือโอกาสที่จะเกิดการทุจริตโดยกลุ่มคนที่มีบทบาทหน้าที่ ซึ่งจะต้องมีการดำเนินการอย่างเป็นอิสระและมีประสิทธิภาพในการตรวจสอบถ่วงดุลภายใน อบต. นอกจากนั้นยังมีกิจกรรมที่แสดงถึงความพยายามที่จะปรับปรุงการบริหารงานของหน่วยงานให้มีความโปร่งใสมยิ่งขึ้น (นางมณีวรรณ แก่นแก้ว, 2560) คณะผู้บริหารต้องยึดหลักคุณธรรมและยึดความถูกต้องตามระเบียบกฎหมาย สร้างจิตสำนึกและเป็นตัวอย่างให้กับบุคลากรในส่วนของข้าราชการ เจ้าหน้าที่ที่เกี่ยวข้องต้องปลูกฝังค่านิยมที่เพียงพอ ปฏิบัติตามระเบียบกฎหมายอย่างเคร่งครัด

1.5 ด้านคุณธรรมในการทำงาน ดัชนีคุณธรรมการทำงานในหน่วยงาน เป็นพฤติกรรมของเจ้าหน้าที่ในหน่วยงานที่แสดงถึงการให้ความสำคัญเกี่ยวกับการปฏิบัติงานที่จะต้องกำหนดให้มีคู่มือหรือมาตรฐานการปฏิบัติงานที่ชัดเจนและมีการปฏิบัติตามคู่มือหรือมาตรฐานนั้นอย่างเคร่งครัดอยู่เสมอ รวมถึงจะต้องให้ความสำคัญกับการปฏิบัติงานอย่างเป็นธรรมและเท่าเทียมกัน ซึ่งถือเป็นลักษณะคุณธรรมที่หน่วยงานจะต้องถึงปฏิบัติต่อผู้มีส่วนได้ส่วนเสียของหน่วยงาน นอกจากนี้ หน่วยงานจะต้องมีคุณธรรมในการบริหารงานภายในหน่วยงาน ทั้งการบริหารงานบุคคล พฤติกรรมการใช้จ่ายเงินงบประมาณของหน่วยงาน พฤติกรรมของหัวหน้างานในการมอบหมายงาน ตลอดจนการให้ความสำคัญกับสภาพแวดล้อมและอุปกรณ์ที่สนับสนุนการปฏิบัติงาน

เจ้าหน้าที่จะต้องมีพฤติกรรมการทำงานอย่างเป็นมาตรฐานและเป็นไปตามระเบียบขั้นตอนอย่างเคร่งครัดอยู่เสมอ มีคู่มือหรือมาตรฐานการทำงานตามภารกิจหลักตลอดจนรายงานผลการปฏิบัติงานตามคู่มือหรือมาตรฐานการทำงานตามภารกิจหลักและเจ้าหน้าที่ของหน่วยงานปฏิบัติงานตามระเบียบขั้นตอนอย่างเคร่งครัด เป็นมาตรฐานและยึดหลักความถูกต้องอยู่เสมอ ความเป็นธรรมในการปฏิบัติงานเป็นตัวชี้วัดย่อยที่มีเนื้อหาเกี่ยวกับกระบวนการของหน่วยงานที่แสดงถึงการให้ความสำคัญเกี่ยวกับการปฏิบัติงานของเจ้าหน้าที่ในหน่วยงานที่มีความเป็นธรรมต่อผู้รับบริการหรือผู้มีส่วนได้ส่วนเสียอย่างเท่าเทียมกัน โดยการแสดงขั้นตอน การปฏิบัติงานและระยะเวลาที่ใช้ในการดำเนินการให้ผู้ให้บริการหรือผู้มีส่วนได้ส่วนเสียทราบอย่างชัดเจน มีระบบการตรวจสอบเพื่อป้องกันการละเว้นการปฏิบัติหน้าที่ของเจ้าหน้าที่ รวมทั้งเจ้าหน้าที่จะต้องมีพฤติกรรมการทำงานอย่างเป็นธรรมเท่าเทียม ไม่เลือกปฏิบัติ หรือละเว้นการปฏิบัติหน้าที่ในกรณีใดกรณีหนึ่ง มีการแสดงขั้นตอนการปฏิบัติงานตามภารกิจหลักและระยะเวลาที่ใช้ในการดำเนินการให้ผู้รับบริการหรือผู้มีส่วนได้ส่วนเสียทราบอย่างชัดเจน และมีระบบการป้องกันหรือการตรวจสอบเพื่อป้องกันการละเว้นการปฏิบัติหน้าที่ตามภารกิจหลัก ตลอดจนเจ้าหน้าที่ของหน่วยงานต้องปฏิบัติงานโดยยึดหลักความเป็นธรรม เท่าเทียม ไม่เลือกปฏิบัติ

2. การบูรณาการหลักพุทธธรรมในการเสริมสร้างความโปร่งใสในการพัฒนาท้องถิ่น คือหลักพุทธธรรมสำหรับการครองตน หลักพุทธธรรมสำหรับการครองคนและหลักพุทธธรรมสำหรับการครองงาน สามารถจำแนกออกได้ดังนี้

2.1 หลักพุทธธรรมสำหรับการครองตน

การนำหลักธรรมในทางพระพุทธศาสนาเป็นเครื่องกำกับในการบริหารงานทุกด้าน ย่อมเป็นการประสานแนวคิดในเชิงจริยธรรมของสังคม โดยเฉพาะอย่างการเลือกใช้พุทธธรรมที่เหมาะสมแก่การบริหารจัดการ คือ

(1) ธรรมเป็นโลกบาล คือ คัมภีร์ครองโลกที่ได้ชื่อว่า คัมภีร์ครองโลก เพราะว่าเป็นธรรมสนับสนุนชาวโลกให้รู้จักยับยั้งจิตและละอายตนเองไม่กล้าทำทุจริต แบ่งเป็น 2 อย่างคือ

- หิริ ความละอายแก่ใจ ต่อหน้าไม่ทำบาปกลับหลังไม่กล้าประพฤติชั่ว ไม่พัวพันทุจริตไม่ยอมเกี่ยวข้องกับคดีละเมิดกฎหมายและผิดศีลธรรมใจสูง ไม่นำพาสิ่งยั่ววนใฝ่ต่ำ

- โอตตปปะ ความเกรงกลัว ใจเกลียดพฤติกรรมชั่ว กลัวเกรงโทษผิดและทุกข์ภัยไม่เสี่ยงทำผิดทั้งในที่ลับและที่แจ้ง

(2) ธรรมมีอุปการะมาก ที่ได้ชื่อว่าเป็นธรรมมีอุปการะมากเพราะว่าเป็นคุณธรรมที่เสริมสร้างทางดำเนินชีวิตให้ก้าวหน้า ในการปฏิบัติงานให้สำเร็จเรียบร้อยรอบคอบมี 2 อย่าง คือ 1) สติ ความระลึกได้ นึกถึงตนเองอยู่ตลอดเวลาโดยละเอียดถี่ถ้วน คือไม่พลั้งเผลอ 2) สัมปชัญญะ ความรู้ตัว คือควบคุมกระแสจิตให้จดจ่อปรากฏปกติและสม่ำเสมอ

(3) กุศลมูล คือ พื้นฐานแห่งจริยธรรมฝ่ายดี หรืออาจจะเรียกว่า เป็นรากเหง้า ต้นตอของสิ่งดี ควรปลูกสร้างให้เกิดขึ้นในจิตสันดาน มี 3 อย่าง คือ

- อโลภะ ความไม่ยอกได้ เช่น ไม่ยอกได้ของเขาคิดแต่เสียสละเกื้อกูล ผู้อื่น สำนึกในสิทธิมนุษยชน ไม่เห็นแก่ได้ กลับมีน้ำใจเสียสละโอบอ้อมอารี

- อโทสะ ความไม่คิดประทุษร้ายไม่มีความขัดเคือง มีเมตตาประจําใจ ช่ม อารมณ์ ไม่ว่าจะ รุ้จักให้อภัยไม่ถือโทษและมีน้ำใจ เมตตาปรานี

- อโมหะ ความไม่หลง ความรู้แจ้ง ความเข้าใจตามความเป็นจริง มีปัญญารอบคอบ เข้าใจเหตุผล และเฉลียวฉลาดทันต่อเหตุการณ์

2.2 พุทธธรรมสำหรับการครองคน

ต้องรู้จักการจัดการงานโดยใช้ทรัพยากรและบริหารคนอย่างคุ้มค่า โดยเลือกบุคคลที่เหมาะสมกับงาน จึงจะทำให้งานมีความสำเร็จได้อย่างมีประสิทธิภาพและประสิทธิผล ดังนี้

(1) **พรหมวิหารธรรม** คือธรรมเป็นเครื่องอยู่ของผู้ใหญ่ มี 4 อย่างคือ (ที.ม. (ไทย), 10/184/179.)

- เมตตา ความรักใคร่ปรารถนาจะให้เป็นผู้สุข เมตตา แปลว่า ความรัก ความปรารถนาดี มีเมตริจิต คิดจะช่วยให้ทุกคนในโลกนี้ประสบประโยชน์และความสุขโดยทั่วกัน

- กรุณา ความสงสาร คิดจะช่วยให้พ้นทุกข์ ความสงสาร คือคิดจะช่วยเหลือ ผู้อื่นให้พ้นจากความทุกข์ความเดือดร้อน

- มุทิตา คือความพลอยยินดีในเมื่อเห็นผู้อื่นได้ดี กล่าวคือ ความพลอยยินดี ด้วย ในเมื่อเห็นผู้อื่นได้ดี ข้อนี้เป็นหลักธรรมของผู้ที่มีลักษณะใจกว้างขวางยินดีต่อความดีของ ผู้อื่น

- อุเบกขา ความวางใจเป็นกลางความวางเฉยไม่ตีใจไม่เสียใจ เมื่อผู้อื่นถึงความวิบัติอุเบกขา ได้แก่ การวางใจเป็นกลาง

(2) **อคติธรรม** ได้ชื่อว่า เป็นอุปสรรคของความยุติธรรม เรียกว่า อคติ คือ ทางผิดหรือความลำเอียงไม่มีความเที่ยงธรรมมี 4 ประการ คือ (อง.จตุกก.(ไทย), 21/17-19/ 20.)

- ฉันทาคติ คือ ความลำเอียงเพราะรักใคร่กันหรือชอบพอกัน คือ ทำให้เสีย ความยุติธรรม

- โทสาคติ คือ ความลำเอียง เพราะโกรธหรือไม่ชอบกัน ทำลายความ ยุติธรรมเพราะลู่อ่านางแก่ความเกลียดชังไม่ชอบใจ

- โมหาคติ คือ ความลำเอียงเพราะหลง คือ งงรู้เท่าไม่ถึงการณ์ ไม่รู้หรือ สะเพร่า

- ภยาคติ คือ ความลำเอียงเพราะความกลัวในการให้คนให้โทษ

(3) **สังคหวัตถุ** คือ ธรรมเครื่องยึดเหนี่ยวน้ำใจ สำหรับผูกไมตรีเป็นจรรยาบรรณด้านมนุษยสัมพันธ์ สามารถครองใจคนได้ มี 4 ประการ ได้แก่ (อง.จตุกก.(ไทย), 21/32/37,38.)

- ทาน หมายถึง การให้ (โอบอ้อมอารี) นักบริหารที่ดีต้องมีน้ำใจรู้จักเอื้อเฟื้อเผื่อแผ่ ให้ทานแก่เพื่อนร่วมงานและผู้ใต้บังคับบัญชา

- ปิยวาจา หมายถึง การพูดถ้อยคำไพเราะอ่อนหวานนักบริหารที่ดีจะรู้จักผูกใจคนด้วยคำพูดอ่อนหวาน คำพูดหยาบกระด้างผูกใจใครไม่ได้

- อัถถจริยา หมายถึง การทำตัวให้เป็นประโยชน์แก่ผู้อื่น (สงเคราะห์ประชาชน) ตรงกับคำพังเพยที่ว่าอยู่บ้านท่านอย่านิ่งดูตาย ปั่นวัวควายให้ลูกท่านเล่น

- สมานัตตา หมายถึง การวางตัวสม่ำเสมอ (วางตัวพอดี) เมื่อนักบริหารไม่ทอดทิ้งผู้ร่วมงานทั้งหลาย

2.3 พุทธธรรมสำหรับการครองงาน

การนำพุทธธรรมสำหรับการครองงานนั้น จะต้องมีความรอบรู้เกี่ยวกับคนร่วมงาน นักบริหารต้องรู้ว่าใครมีความสามารถในด้านใด เพื่อจะได้ใช้งานให้เหมาะกับงาน และต้องรอบรู้เกี่ยวกับงานในความรับผิดชอบเพื่อประโยชน์ในการวางแผนบรรจุบุคลากร มี 2 ลักษณะ คือ รู้เท่าและรู้ทัน

รู้เท่า คือ ความรู้รอบด้านเกี่ยวกับงานว่ามีขั้นตอนอย่างไรและมีส่วนเกี่ยวข้องกับคนอื่น ๆ อย่างไร และยังหมายถึงความรู้เท่าถึงการณ์ในเมื่อเห็นเหตุแล้วคาดว่าผลอะไรจะตามมา แล้วเตรียมการป้องกันไว้

รู้ทัน คือ หมายถึงความรู้เท่าทันสถานการณ์ เมื่อเกิดปัญหาขึ้นก็สามารถแก้ปัญหาเฉพาะหน้าได้ดี ดังกรณีของคนที่ขับรถลงจากภูเขาแล้วรถเบรกแตก เมื่อเจอกับปัญหาเช่นนั้น เขาตัดสินใจขับปล้นว่าจะทำอย่างไร นั่นเป็นความรู้ทันเพื่อแก้ปัญหาเฉพาะหน้า

2.4 หลักพุทธธรรมสำหรับส่งเสริมในการบริหาร

พระพุทธองค์ทรงแสดงหลักธรรมสำหรับส่งเสริมในการบริหารและการปกครอง เรียกว่า ธรรมไม่เป็นที่ตั่งแห่งความเสื่อม ธรรมที่เป็นไปเพื่อความเจริญฝ่ายเดียว วิธีป้องกันมิให้เกิดความเสื่อมขึ้นในบ้านเมือง ซึ่งเรียกว่าอธิปไตยธรรม 7 ประการ มีดังนี้ (อง.สตตก.(ไทย), 23/20/19-23.)

(1) หมั่นประชุมกันเนื่องนิตย์ การประชุมเป็นการปรึกษาหารือเพื่อแก้ไขปัญหของบ้านเมืองร่วมกัน

(2) พร้อมเพรียงกันประชุมเล็กประชุมและทำกิจที่ควรทำ

(3) ไม่บัญญัติหรือเลิกล้มข้อบัญญัติตามอำเภอใจ ความสงบของบ้านเมืองจะเกิดขึ้นได้ต้องอาศัยระเบียบและกฎเกณฑ์และประชาชนร่วมมือกันปฏิบัติตามกฎเกณฑ์

(4) เคารพและรับฟังความคิดเห็นของผู้ใหญ่ ผู้ใหญ่เป็นคนที่เกิดก่อนเรา ผ่านประสบการณ์มามาก การรับฟังคำสั่งสอนของผู้ใหญ่นับเป็นสิ่งที่ดีไม่เสียหายอย่างไร

(5) ไม่ข่มเหงหรือดูแคลาสตรีที่ถือว่าเป็นเพศที่อ่อนแอ เป็นตัวแทนของความสวยงาม บุรุษจึงควรให้เกียรติและให้การทะนุถนอม

(6) เคารพสักการบูชาเจดีย์ปูชนียสถานปูชนียวัตถุ ตลอดจนอนุสาวรีย์ต่างๆ ด้วย เพื่อเป็นการแสดงออกซึ่งความกตัญญูกตเวทิต่อบุพพการี ผู้ทำคุณประโยชน์ไว้ต่อบ้านเมือง

(7) ให้ความอาทรกษาแก่พระอรหันต์ พระอรหันต์ในที่นี้ หมายรวมถึงบรรพชิตผู้ทรงธรรมและปฏิบัติตนเป็นตัวอย่างที่ดีของคนทั่วไป

องค์ความรู้ที่ได้จากการศึกษา

องค์ความรู้ที่ได้จากการศึกษา จริยศาสตร์การพัฒนา : ตัวชี้วัดและกระบวนการสร้างความโปร่งใสในองค์กรปกครองท้องถิ่นของจังหวัดอุบลราชธานี พบว่า การใช้อำนาจทางราชการในทางที่ผิดเพื่อผลประโยชน์ของตนเองหรือพวกพ้องและผู้ที่เกี่ยวข้อง มีการแต่งตั้งพวกพ้องหรือเครือญาติในหน่วยงานภาครัฐซึ่งปัญหาดังกล่าวเป็นเพราะลักษณะความสัมพันธ์ทางโครงสร้างของหน่วยราชการยังให้ความสำคัญกับระบบอุปถัมภ์ ประกอบด้วยผู้อุปถัมภ์ (Patron) กับผู้รับการอุปถัมภ์ (Client) หมายถึง นายกับลูกน้องหรือลูกพี่กับลูกน้อง คนที่จะเป็นหัวหน้าจะต้องเป็นผู้มีบารมี(Charisma) กลุ่มคนที่มารวมกันต้องมีผลประโยชน์ (Interest) และอุดมการณ์ร่วมกัน (Common ideology) สังคมมีสภาพไม่เท่าเทียมกัน การแบ่งผลประโยชน์ไม่ต้องเท่าเทียมกัน ไม่เน้นการผูกพันในลักษณะของการต่างตอบแทนในเชิงวัตถุที่เท่าเทียมกัน มีลักษณะของการต่างตอบแทนในสิ่งซึ่งไม่มีวัตถุด้วยเป็นลักษณะลูกน้องหาวัตถุให้นาย แต่นายให้ลูกน้องในลักษณะอุปถัมภ์ค่าจูงการคุ้มครองดูแลให้บารมีคุ้มครองในการทำงานคือ เป็นทั้งการให้วัตถุ ความคิดและจิตใจ

ถึงแม้ว่าโครงสร้างของสังคมไทย จะเป็นความสัมพันธ์ในแนวดิ่งโดยตลอด ทั้งสังคมความสัมพันธ์แบบอุปถัมภ์ เป็นความสัมพันธ์เชิงแลกเปลี่ยนระหว่างคนในสังคมที่มีฐานะบทบาทต่างกัน และเป็นความสัมพันธ์ระหว่างบุคคล 2 คน (Dyadic) ซึ่งเป็นความผูกพันของมิตรภาพแบบประโยชน์ใช้สอย คนมีฐานะทางเศรษฐกิจสังคมสูงกว่า (ผู้อุปถัมภ์) การจะใช้อิทธิพลและสิ่งที่ตนมีอยู่คุ้มครอง ให้ผลประโยชน์อย่างใดอย่างหนึ่ง หรือทั้งสองอย่างแก่ผู้มีฐานะต่ำกว่า (ผู้รับอุปถัมภ์) ซึ่งก็ต้องตอบแทนด้วยความจงรักภักดี รวมทั้งการอุทิศตนรับใช้แก่ผู้อุปถัมภ์ความสัมพันธ์ระหว่างผู้บังคับบัญชากับลูกน้องอย่างเป็นทางการเป็นความสัมพันธ์ตามสายงานทั้งสองฝ่ายปฏิบัติตัวตามบทบาทหน้าที่ แต่ความสัมพันธ์เชิง

อุปถัมภ์จะเป็นความสัมพันธ์แบบตัวต่อตัวและเป็นส่วนตัว มีการให้การช่วยเหลือหรือให้การบริการกันเป็นส่วนตัว

เอกสารอ้างอิง

- มหาจุฬาลงกรณราชวิทยาลัย (2539), *พระไตรปิฎกภาษาไทย ฉบับมหาจุฬาลงกรณราชวิทยาลัย*, กรุงเทพฯ : โรงพิมพ์มหาจุฬาลงกรณราชวิทยาลัย.
- สำนักงานคณะกรรมการพัฒนาการเศรษฐกิจและสังคมแห่งชาติ. (2557), *โครงการพัฒนาดัชนีชี้วัดการพัฒนาที่ยั่งยืนของประเทศไทย*. กรุงเทพฯ : รายงานการวิจัย สำนักงานคณะกรรมการพัฒนาการเศรษฐกิจและสังคมแห่งชาติ.
- สุภาพ วาดเขียน, (2523), *วิธีวิจัยและสถิติทางการวิจัยในศึกษาศาสตร์*, กรุงเทพฯ : ไทยวัฒนาพานิช.
- นายศุภโชค รัตน์. นายกองค้การบริหารส่วนตำบลเหล่าแดง ตำบลเหล่าแดง อำเภอดอนมดแดงจังหวัดอุบลราชธานี, (สัมภาษณ์, 20 ตุลาคม 2560)
- จำเอกเผด็จ คะตะวงษ์. นักรัพยากรบุคคลปฏิบัติการองค์การบริหารส่วนตำบลเหล่าแดง อำเภอดอนมดแดง จังหวัดอุบลราชธานี, (สัมภาษณ์, 20 ตุลาคม 2560)
- นายทองใส แสงอุทัย. รองนายกองค้การบริหารส่วนตำบลเหล่าแดง ตำบลเหล่าแดง อำเภอดอนมดแดง จังหวัดอุบลราชธานี, (สัมภาษณ์, 20 ตุลาคม 2560)
- นางกิติกุล แสนทวีสุข. ผู้อำนวยการกองคลัง องค์การบริหารส่วนตำบลเหล่าแดง ตำบลเหล่าแดง อำเภอดอนมดแดง จังหวัดอุบลราชธานี, (สัมภาษณ์, 21 ตุลาคม 2560)
- นายทรงศักดิ์ แก้วดา. ปลัดองค์การบริหารส่วนตำบลเหล่าแดง ตำบลเหล่าแดง อำเภอดอนมดแดงจังหวัดอุบลราชธานี, (สัมภาษณ์, 21 ตุลาคม 2560)
- นางสาวนิภาพร สายแก้ว. ผู้อำนวยการกองการศึกษาฯ และวัฒนธรรม องค์การบริหารส่วนตำบลเหล่าแดง อำเภอดอนมดแดง จังหวัดอุบลราชธานี, (สัมภาษณ์, 22 ตุลาคม 2560)
- นางบุญมี เตชะคำภู. ประธานสภาองค์การบริหารส่วนตำบลเหล่าแดง อำเภอดอนมดแดง จังหวัดอุบลราชธานี, (สัมภาษณ์, 22 ตุลาคม 2560)
- นางมณีวรรณ แก่นแก้ว. เลขานุการนายกองค้การบริหารส่วนตำบลเหล่าแดง ตำบลเหล่าแดง อำเภอดอนมดแดง จังหวัดอุบลราชธานี, (สัมภาษณ์, 23 ตุลาคม 2560)

