

การพัฒนาจริยศาสตร์เพื่อเสริมสร้างตัวชี้วัดความโปร่งใสในองค์กรปกครองส่วนท้องถิ่นของ อำเภอประจันตคาม จังหวัดปราจีนบุรี

พระเรวัฒน์ จนฺทสโร (โคกเดี่ยว)

วิทยานิพนธ์นี้เป็นส่วนหนึ่งของการศึกษาตามหลักสูตรรัฐศาสตรมหาบัณฑิต
คณะสังคมศาสตร์ มหาวิทยาลัยมหามกุฏราชวิทยาลัย
พุทธศักราช 2566

การพัฒนาจริยศาสตร์เพื่อเสริมสร้างตัวชี้วัดความโปร่งใสในองค์กรปกครองส่วนท้องถิ่นของ อำเภอประจันตคาม จังหวัดปราจีนบุรี

พระเรวัฒน์ จนฺทสโร (โคกเดี่ยว)

วิทยานิพนธ์นี้เป็นส่วนหนึ่งของการศึกษาตามหลักสูตรรัฐศาสตรมหาบัณฑิต
คณะสังคมศาสตร์ มหาวิทยาลัยมหามกุฏราชวิทยาลัย
พุทธศักราช 2566

DEVELOPMENT OF ETHICS TO STRENGTHEN TRANSPARENCY INDICATORS IN LOCAL ADMINISTRATIVE ORGANIZATIONS OF PRACHANTAKHAM DISTRICT, PRACHINBURI PROVINCE

PHRARAYWAT JANTASARO (KOKDIEW)

A THESIS SUBMITTED IN PARTIAL FULFILLMENT OF THE REQUIREMENTS
FOR THE MASTER DEGREE OF POLITICAL SCIENCE
FACULTY OF SOCIAL CIENCES
MAHAMAKUT BUDDHIST UNIVERSITY
2023

หัวข้อวิทยานิพนธ์	:	**การพัฒนาจริยศาสตร์เพื่อเสริมสร้างตัวชี้วัดความโปร่งใสในองค์กรปกครองส่วนท้องถิ่นของ อำเภอประจันตคาม จังหวัดปราจีนบุรี**
ชื่อนักศึกษา	:	**พระเรวัฒน์ จนฺทสโร (โคกเดี่ยว)**
ชื่อปริญญา	:	**รัฐศาสตรมหาบัณฑิต**
ปีพุทธศักราช	:	**2566**
อาจารย์ที่ปรึกษา	:	**ดร.เกษฎา ผาทอง**

คณะสังคมศาสตร์ มหาวิทยาลัยมหามกุฏราชวิทยาลัย อนุมัติให้นับวิทยานิพนธ์นี้เป็นส่วนหนึ่งของการศึกษาตามหลักสูตรรัฐศาสตรมหาบัณฑิต

คณบดีคณะสังคมศาสตร์ .....

(พระมหาสุรไกร ชินพุทฺธิสิริ)

คณะกรรมการสอบวิทยานิพนธ์ :

ประธานกรรมการ .....

(รองศาสตราจารย์พิเศษ ดร. สุกิจ ชัยมุสิก)

กรรมการ (อาจารย์ที่ปรึกษา) .....

(ดร. เกษฎา ผาทอง)

กรรมการ .....

(ผู้ช่วยศาสตราจารย์ ดร. ยุทธนา ปราณีต)

กรรมการ .....

(ดร. สมภพ ระงับทุกข์)

กรรมการ .....

(ดร. ฐากูร หอมกลิ่น)

ลิขสิทธิ์ของมหาวิทยาลัยมหามกุฏราชวิทยาลัย

Thesis Topic	:	Development of ethics to strengthen transparency indicators in local administrative organizations of Prachantakham District, Prachinburi Province
Student's Name	:	Phra Raywat Jantasaro (Kokdiew)
Degree Sought	:	Master of Political Science
Anno Domini	:	2023
Advisor	:	Dr. Ketsada Phathong

Accepted by the Faculty of Social Sciences, Mahamakut Buddhist University in Partial Fulfillment of the Requirements for the Master Degree of Political Science.

Dean of Faculty of Social Sciences .....
(Phramaha Surakrai Jinabuddhisiri)

Thematic Committee :

Chairman .....
(Assoc. Prof. Dr. Sukit Chaimusik)

Member (Advisor) .....
(Dr. Ketsada Phathong)

Member .....
(Asst. Prof. Dr. Yuttana Praneet)

Member .....
(Dr. Sompop Rangubtook)

Member .....
(Dr. Thakul Homklin)

Copyright of Mahamakut Buddhist University

บทคัดย่อ

หัวข้อวิทยานิพนธ์	**:**	**การพัฒนาจริยศาสตร์เพื่อเสริมสร้างตัวชี้วัดความโปร่งใสในองค์กรปกครองส่วนท้องถิ่น ของ อำเภอประจันตคาม จังหวัดปราจีนบุรี**
ชื่อนักศึกษา	**:**	**พระเรวัฒน์ จนฺทสโร (โคกเดี่ยว)**
ชื่อปริญญา	**:**	**รัฐศาสตรมหาบัณฑิต**
ปีพุทธศักราช	**:**	**2566**
อาจารย์ที่ปรึกษา	**:**	**ผศ.ดร.เกษฎา ผาทอง**

วิทยานิพนธ์ฉบับนี้ มีวัตถุประสงค์ ดังนี้ 1.เพื่อศึกษาสภาพปัญหาจริยศาสตร์เพื่อเสริมสร้างตัวชี้วัดความโปร่งใสในองค์กรปกครองส่วนท้องถิ่น ของ อำเภอประจันตคาม จังหวัดปราจีนบุรี 2. เพื่อเปรียบเทียบการพัฒนาจริยศาสตร์เพื่อเสริมสร้างตัวชี้วัดความโปร่งใสในองค์กรปกครองส่วนท้องถิ่น ของ อำเภอประจันตคาม จังหวัดปราจีนบุรี ที่มีต่อเพศ อายุ ระดับการศึกษา อาชีพ และรายได้ต่อเดือน ที่แตกต่างกัน 3. เพื่อเสนอแนะแนวทางในการนำหลักจริยศาสตร์ไปใช้ในการพัฒนาตัวชี้วัดความโปร่งใสขององค์กรปกครองส่วนท้องถิ่นของ อำเภอประจันตคาม จังหวัดปราจีนบุรี เป็นการวิจัยเชิงผสมผสานทั้งเชิงปริมาณและเชิงคุณภาพเครื่องมือที่ใช้แบบสอบถามและแบบสัมภาษณ์ กลุ่มตัวอย่างที่ใช้ในการวิจัยเชิงปริมาณ ได้แก่ ประชาชนทั่วไปและบุคลากรที่ปฏิบัติงานในองค์กรปกครองส่วนท้องถิ่นของ อำเภอประจันตคาม จังหวัดปราจีนบุรี โดยใช้วิธีกำหนดขนาดของกลุ่มตัวอย่าง โดยใช้สูตรของทาโร่ ยามาเน่ (Taro Yamane) จำนวน 396 คน การวิจัยเชิงคุณภาพโดยการสัมภาษณ์เชิงลึก (In-depth interview) ผู้ที่มีบทบาทสำคัญจำนวน 5 คน (Key Informants) สถิติที่ใช้ในการวิเคราะห์ ได้แก่ การแจกแจงความถี่ (Frequency) ค่าร้อยละ (Percentage) ค่าเฉลี่ย (Mean; $\overline{X}$) ค่าส่วนเบี่ยงเบนมาตรฐาน (Standard deviation, S.D.) และทดสอบสมมติฐาน T-test และ F-test ค่าสถิติ ANOVA

ผลการวิจัยพบว่า

1. กลุ่มตัวอย่างที่ตอบแบบสอบถามมีความเห็นการพัฒนาจริยศาสตร์ชี้วัดความโปร่งใสในองค์กร ปกครองส่วนท้องถิ่นของอำเภอประจันตคาม จังหวัดปราจีนบุรี โดยรวมอยู่ในระดับมาก เมื่อพิจารณาเป็นรายด้านโดยเรียงลำดับค่าเฉลี่ยจากมากไปหาน้อย ดังนี้ คือ ด้านวัฒนธรรมในการทำงานด้านความโปร่งใส ด้านการทุจริตในการปฏิบัติงาน รองลงมาคือ ด้านความพร้อมรับผิด และ ด้านวัฒนธรรมคุณธรรมในองค์กร ตามลำดับ

2. ผลการเปรียบเทียบกลุ่มตัวอย่างที่ตอบแบบสอบถามที่มีเพศ อายุ ระดับการศึกษา อาชีพ และรายได้ต่างกัน มีความคิดเห็นการพัฒนาจริยศาสตร์ชี้วัดความโปร่งใสในองค์กรปกครองส่วน

ท้องถิ่นของอำเภอประจันตคาม จังหวัดปราจีนบุรีโดยรวม แตกต่างกัน อย่างมีนัยสำคัญทางสถิติที่ระดับ 0.05 ส่วนผู้ตอบแบบสอบถามที่มีอายุและระดับการศึกษาต่างกัน มีความคิดเห็นการพัฒนาจริยศาสตร์ชี้วัดความโปร่งใสในองค์กรปกครองส่วนท้องถิ่นของอำเภอประจันตคาม จังหวัดปราจีนบุรีโดยรวม ไม่แตกต่างกัน

3. ผลจากการสัมภาษณ์ความคิดเห็นและศึกษาข้อเสนอแนะและแนวทางในการนำหลักจริยศาสตร์ไปใช้ในการพัฒนาตัวชี้วัดความโปร่งใสขององค์กรปกครองส่วนท้องถิ่นของอำเภอประจันตคาม จังหวัดปราจีนบุรีความคิดเห็นสอดคล้องกันส่วนมาก คือ ด้านวัฒนธรรมในการทำงาน เรื่อง หน่วยงานมีประเมินความดีความชอบของบุคลากรตามระดับคุณภาพของผลงาน, รองลงมาได้แก่ ด้านความโปร่งใส เรื่องมีการให้และเปิดเผยข้อมูลเกี่ยวกับการบริหารจัดการในองค์กร วิธีการและมาตรฐานการให้บริการกับผู้รับบริการ, รองลงมาคือ ด้านการทุจริตในการปฏิบัติงาน เรื่องหน่วยงานหรือกลุ่มงาน ตรวจสอบภายใน/ ควบคุมภายใน ในหน่วยงานของท่านมีการทำงานอย่างเป็นอิสระสามารถป้องกันการทุจริต, รองลงมาคือ ด้านความพร้อมรับผิด เรื่องมีการดำเนินการหรือการให้บริการตามกฎหมายของเจ้าหน้าที่ของรัฐของหน่วยงานและด้านวัฒนธรรมคุณธรรมในองค์กร เรื่องความเชื่อมั่นของบุคลากรในหน่วยงานต่อการดำเนินงานและบรรยากาศในการทำงาน

คำสำคัญ : การพัฒนาจริยศาสตร์, ตัวชี้วัดความโปร่งใส, องค์กรปกครองส่วนท้องถิ่น, อำเภอประจันตคาม จังหวัดปราจีนบุรี

ABSTRACT

Thesis Topic	:	**Developing Ethics to Strengthen Transparency Indicators in Local Government Organizations, Prachantakham District, Prachinburi Province**
Student's Name	:	**Phra Raywat Jandasaro (Kokdiew)**
Degree Sought	:	**Master of political science**
Academic Year	:	**B.E.2566 (2023)**
Advisor	:	**Asst.Prof.Dr.Kesada Phathong**

The objectives of this thesis are as follows: 1. To study developing ethics to strengthen transparency indicators in local government organizations in Prachantakham district of Prachinburi Province, 2. To compare the opinion of people with different gender, age, education level, occupation and monthly income to developing ethics to strengthen transparency indicators in local government organizations in Prachantakham district of Prachinburi Province, and 3. To propose suggestions and guidelines for applying ethical principles for developing transparency indicators of local administrative organizations in Prachantakham district of Prachinburi Province. It is a mixed research, both quantitative and qualitative, using questionnaires and interviews. The samples used in the quantitative research were people in Prachantakham district and personnel working in local government organizations of Prachantakham district in Prachinburi province. The method to determine the size of sample is based on Taro Yamane's formula. 396 samples were used in qualitative research and 5 key-informants were used in in-depth interviews. The statistics used in the analysis were: Frequency distribution, percentage, mean, standard deviation (S.D.), and test hypothesis T-test and F-test ANOVA statistics.

The results were found as follows :

1. The opinion of the sample group on the development of ethics to measure transparency in local government organizations in Prachantakham district of Prachinburi province was at a high level overall. When considering each side in descending order, the highest level was on Work culture, followed by Transparency,

Corruption in operation, Accountability and Moral culture in the organization respectively.

2. The comparison results of the sample group with different sex, age, education level, occupation and income responding to the questionnaire on Development of Ethics to Strengthen Transparency Indicators in Local Administrative Organizations of Prachantakham District in Prachinburi Province as a whole were different at statistical significance at 0.05 level. But the significant difference was not found among the respondents with different ages and educational levels.

3. The suggestions and guidelines for applying ethical principles for developing transparency indicators of local administrative organizations in Prachantakham district of Prachinburi Province from opinions and interviews are most consistent with the work culture. Subject: The department has assessed the merits of personnel according to the quality of the work, followed by Transparency: Subject: Providing and disclosing management information in the organization, methods and standards of providing services to service recipients, followed by Corruption in operations, Subject: The department or group of internal audit/internal control in your department operates independently, able to prevent corruption, followed by the readiness for Accountability regarding the operation or provision of legal services by government officials of the agency, and the Moral culture in the organization; On the confidence of personnel in the agency towards the operation and working atmosphere.

Keywords : ethic developing, transparency indicators, local government organizations, Prachantakham District of Prachinburi Province

กิตติกรรมประกาศ

วิทยานิพนธ์ฉบับนี้สามารถสำเร็จลุล่วงได้ด้วยความกรุณาจาก ดร.เกษฎา ผาทอง และคณาจารย์ผู้ทรงคุณวุฒิ และผู้เชี่ยวชาญ และเจ้าหน้าที่มหาวิทยาลัยมหามกุฏราชวิทยาลัย ทุกท่านที่กรุณาให้คำแนะนำและคำปรึกษาในการทำวิทยานิพนธ์ครั้งนี้เป็นอย่างดี

ขอขอบคุณ รศ.ดร.สุกิจ ชัยมุสิก, ผศ.ดร.สมภพ ระงับทุกข์, ดร.ฐากูร หอมกลิ่น, ดร.กัญจิรา วิจิตรวัชรารักษ์, ดร.นภารัตน์ กิตติรัตนมงคล ที่กรุณาให้คำปรึกษา ตรวจแก้และทำให้ผลงานวิจัยสมบูรณ์มากยิ่งขึ้น

ขอขอบคุณ นายสุวิทย์ โชติรัตน์ นายกเทศมนตรีตำบลประจันตคาม, นายสุพจน์ โชติรัตน์, รองนายกเทศมนตรีเทศบาลตำบลประจันตคาม, นางประภาภรณ์ รักษาพล ปลัดเทศบาลตำบลประจันตคาม, นายสมนึก โชติรัตน์ เลขานุการนายกเทศมนตรีตำบลประจันตคาม, นางวาสนา นรกิจ หัวหน้าสำนักงานปลัดเทศบาล ตำบลประจันตคาม, นายวีรยุทธ สุบุตร นายกเทศมนตรีตำบลโคกมะกอก อำเภอเมืองปราจีนบุรี จ.ปราจีนบุรี พื้นที่นอกเขต ในการทดลองเครื่องมือแจกแบบสอบถาม Try out สำหรับเก็บข้อมูลในการเขียนวิทยานิพนธ์ จนเสร็จสมบูรณ์

และคุณค่าของการศึกษาวิจัยครั้งนี้ ขอขอบคุณโยมพ่อผัน โคกเดี่ยว และคุณโยมแม่บุญส่ง โคกเดี่ยว ที่คอยให้กำลังใจ ประโยชน์และคุณค่าอันพึงมีจากวิทยานิพนธ์ฉบับนี้ ผู้วิจัยขอมอบความดีทั้งหมดนี้แด่บิดา มารดา และครู อาจารย์ ตลอดจนผู้มีอุปการะคุณที่ทำให้วิทยานิพนธ์ในครั้งนี้สำเร็จลงได้ด้วยดี

พระเรวัฒน์ จนฺทสโร (โคกเดี่ยว)

สารบัญ

	หน้า
บทคัดย่อภาษาไทย	**จ**
บทคัดย่อภาษาอังกฤษ	**ช**
กิตติกรรมประกาศ	**ฉ**
สารบัญ	**ญ**
สารบัญตาราง	**ฏ**
สารบัญภาพ	**พ**
บทที่ 1 บทนำ	**1**
1.1 ความเป็นมาและความสำคัญของปัญหา	1
1.2 วัตถุประสงค์ของการวิจัย	4
1.3 สมมุติฐานที่ใช้ในการวิจัย	4
1.4 ขอบเขตในการวิจัย	5
1.5 ประโยชน์ที่ได้รับจากการวิจัย	6
1.6 คำนิยามศัพท์เฉพาะที่ใช้ในการวิจัย	6
บทที่ 2 เอกสารและงานวิจัยที่เกี่ยวข้อง	**8**
2.1 แนวคิดทฤษฎีของจริยศาสตร์และการพัฒนา	8
2.2 แนวคิดเกี่ยวกับตัวชี้วัดและการสร้างตัวชี้วัด	26
2.3 แนวคิดเกี่ยวกับความโปร่งใส	37
2.4 แนวคิดเกี่ยวกับการตรวจสอบได้	41
2.5 บริบทของพื้นที่วิจัย	49
2.6 งานวิจัยที่เกี่ยวข้อง	58
2.7 กรอบแนวคิดในการวิจัย	67
บทที่ 3 วิธีดำเนินการวิจัย	**68**
3.1 วิธีและขั้นตอนในการวิจัย	68
3.2 ระเบียบวิธีการวิจัย	69
3.3 ประชากรและกลุ่มตัวอย่าง	70
3.4 เทคนิควิธีการสุ่มตัวอย่าง	72
3.5 เครื่องมือที่ใช้ในการวิจัย	72
3.6 การสร้างและตรวจสอบคุณภาพเครื่องมือ	74

สารบัญ

	หน้า
3.7 วิธีการเก็บรวบรวมข้อมูล	76
3.8 การวิเคราะห์ข้อมูล	77
3.9 สถิติที่ใช้ในการวิจัย	78
บทที่ 4 ผลการวิเคราะห์ข้อมูล	**81**
4.1 สัญลักษณ์ที่ใช้ในการวิเคราะห์ข้อมูล	82
4.2 ขั้นตอนการวิเคราะห์ข้อมูล	82
4.3 การเสนอผลการวิเคราะห์ข้อมูล	83
บทที่ 5 สรุป อภิปรายผล และข้อเสนอแนะ	**163**
5.1 สรุปผลการวิจัย	164
5.2 อภิปรายผลการวิจัย	170
5.3 ข้อเสนอแนะ	183
5.3.1 ข้อเสนอแนะเชิงนโยบาย	183
5.3.2 ข้อเสนอแนะเพื่อการวิจัย	185
บรรณานุกรม	**186**
ภาคผนวก	**190**
ภาคผนวก ก รายชื่อผู้เชี่ยวชาญตรวจสอบเครื่องมือวิจัย	191
ภาคผนวก ข หนังสือขอความอนุเคราะห์เป็นผู้เชี่ยวชาญตรวจสอบเครื่องมือ	193
ภาคผนวก ค แบบสอบถาม	199
ภาคผนวก ง หนังสือขออนุญาตแจกแบบสอบถามและเก็บข้อมูล	208
ภาคผนวก จ หนังสือขออนุญาตเข้าพื้นที่ในการทดลองเครื่องมือ Tryout	213
ภาคผนวก ฉ ค่าความเชื่อมั่นของแบบสอบถาม	219
ภาคผนวก ช ผลการหาค่าดัชนีความสอดคล้องของข้อคำถาม IOC	221
ภาคผนวก ซ ตารางประมาณค่าขนาดกลุ่มตัวอย่างของเครซี่ และ มอร์แกน.	223
ประวัติผู้วิจัย	**226**

สารบัญตาราง

ตารางที่		หน้า
2.1	ข้อมูลถนนภายในหมู่บ้าน	53
4.1	แสดงจำนวนค่าความถี่ (Frequency) และค่าร้อยละ (Percentage) เกี่ยวกับปัจจัยส่วนบุคคลของผู้ตอบแบบสอบถาม จำแนกตามเพศ	83
4.2	แสดงจำนวนค่าความถี่ (Frequency) และค่าร้อยละ (Percentage) เกี่ยวกับปัจจัย ส่วนบุคคลของผู้ตอบแบบสอบถาม จำแนกตามอายุ	84
4.3	แสดงจำนวนค่าความถี่ (Frequency) และค่าร้อยละ (Percentage) เกี่ยวกับปัจจัย ส่วนบุคคลของผู้ตอบแบบสอบถาม จำแนกตามระดับการศึกษา.....	84
4.4	แสดงจำนวนค่าความถี่ (Frequency) และค่าร้อยละ (Percentage) เกี่ยวกับปัจจัย ส่วนบุคคลของผู้ตอบแบบสอบถาม จำแนกตามอาชีพ	85
4.5	แสดงจำนวนค่าความถี่ (Frequency) และค่าร้อยละ (Percentage) เกี่ยวกับปัจจัย ส่วนบุคคลของผู้ตอบแบบสอบถาม จำแนกตามรายได้ต่อเดือน	85
4.6	แสดงค่าเฉลี่ย ($\bar{x}$) ค่าเบี่ยงเบนมาตรฐาน (S.D.) และระดับความคิดเห็นการพัฒนาจริยศาสตร์เพื่อเสริมสร้างตัวชี้วัดความโปร่งใสในองค์กรปกครองส่วนท้องถิ่น ของ อำเภอประจันตคาม จังหวัดปราจีนบุรี โดยรวม ทั้ง 5 ด้าน	86
4.7	แสดงค่าเฉลี่ย ($\bar{x}$) ค่าเบี่ยงเบนมาตรฐาน (S.D.) และระดับความคิดเห็นการพัฒนาจริยศาสตร์เพื่อเสริมสร้างตัวชี้วัดความโปร่งใสในองค์กรปกครองส่วนท้องถิ่น ของ อำเภอประจันตคาม จังหวัดปราจีนบุรี 1.ด้านความโปร่งใส	87
4.8	แสดงค่าเฉลี่ย ($\bar{x}$) ค่าเบี่ยงเบนมาตรฐาน (S.D.) และระดับความคิดเห็นการพัฒนาจริยศาสตร์เพื่อเสริมสร้างตัวชี้วัดความโปร่งใสในองค์กรปกครองส่วนท้องถิ่นของ อำเภอประจันตคาม จังหวัดปราจีนบุรี 2.ด้านความพร้อมรับผิด	88
4.9	แสดงค่าเฉลี่ย ($\bar{x}$) ค่าเบี่ยงเบนมาตรฐาน (S.D.) และระดับความคิดเห็นการพัฒนาจริยศาสตร์เพื่อเสริมสร้างตัวชี้วัดความโปร่งใสในองค์กรปกครองส่วนท้องถิ่นของ อำเภอประจันตคาม จังหวัดปราจีนบุรี 3.ด้านการทุจริตในการปฏิบัติงาน	89

สารบัญตาราง (ต่อ)

ตารางที่		หน้า
4.10	แสดงค่าเฉลี่ย ($\bar{x}$) ค่าเบี่ยงเบนมาตรฐาน (S.D.) และระดับความคิดเห็นการพัฒนาจริยศาสตร์เพื่อเสริมสร้างตัวชี้วัดความโปร่งใสในองค์กรปกครองส่วนท้องถิ่น ของอำเภอประจันตคาม จังหวัดปราจีนบุรี 4.ด้านวัฒนธรรมคุณธรรมในองค์กร	90
4.11	แสดงค่าเฉลี่ย ($\bar{x}$) ค่าเบี่ยงเบนมาตรฐาน (S.D.) และระดับความคิดเห็นการพัฒนาจริยศาสตร์เพื่อเสริมสร้างตัวชี้วัดความโปร่งใสในองค์กรปกครองส่วนท้องถิ่น ของอำเภอประจันตคาม จังหวัดปราจีนบุรี 5.ด้านวัฒนธรรมในการทำงาน	91
4.12	แสดงค่าเฉลี่ย ($\bar{x}$) ส่วนเบี่ยงเบนมาตรฐาน (S.D.) และระดับความคิดเห็นการพัฒนาจริยศาสตร์เพื่อเสริมสร้างตัวชี้วัดความโปร่งใสในองค์กรปกครองส่วนท้องถิ่น ของ อำเภอประจันตคาม จังหวัดปราจีนบุรี โดยรวม จำแนกตามเพศ...	92
4.13	แสดงการเปรียบเทียบระดับความคิดเห็นการพัฒนาจริยศาสตร์เพื่อเสริมสร้างตัวชี้วัดความโปร่งใสในองค์กรปกครองส่วนท้องถิ่น ของ อำเภอประจันตคาม จังหวัดปราจีนบุรี โดยรวม จำแนกตามเพศ	93
4.14	แสดงค่าเฉลี่ย ($\bar{x}$) ส่วนเบี่ยงเบนมาตรฐาน (S.D.) และระดับความคิดเห็น การพัฒนาจริยศาสตร์เพื่อเสริมสร้างตัวชี้วัดความโปร่งใสในองค์กรปกครองส่วนท้องถิ่น ของ อำเภอประจันตคาม จังหวัดปราจีนบุรี 1.ด้านความโปร่งใส จำแนกตามเพศ	93
4.15	แสดงการเปรียบเทียบความคิดเห็นการพัฒนาจริยศาสตร์เพื่อเสริมสร้างตัวชี้วัดความโปร่งใสในองค์กรปกครองส่วนท้องถิ่น ของ อำเภอประจันตคาม จังหวัดปราจีนบุรี ด้านความโปร่งใส จำแนกตามเพศ	94
4.16	แสดงค่าเฉลี่ย ($\bar{x}$) ส่วนเบี่ยงเบนมาตรฐาน (S.D.) และระดับความคิดเห็นการพัฒนาจริยศาสตร์เพื่อเสริมสร้างตัวชี้วัดความโปร่งใสในองค์กรปกครองส่วนท้องถิ่น ของ อำเภอประจันตคาม จังหวัดปราจีนบุรี 2.ด้านความพร้อมรับผิด จำแนกตามเพศ	94

สารบัญตาราง (ต่อ)

ตารางที่		หน้า
4.17	แสดงการเปรียบเทียบความคิดเห็นการใช้ความคิดเห็นการพัฒนาจริยศาสตร์เพื่อเสริมสร้างตัวชี้วัดความโปร่งใสในองค์กรปกครองส่วนท้องถิ่นของ อำเภอประจันตคาม จังหวัดปราจีนบุรี 2.ด้านความพร้อมรับผิด จำแนกตามเพศ.....	95
4.18	แสดงค่าเฉลี่ย ($\bar{x}$) ส่วนเบี่ยงเบนมาตรฐาน (S.D.) และระดับความคิดเห็น การพัฒนาจริยศาสตร์เพื่อเสริมสร้างตัวชี้วัดความโปร่งใสในองค์กรปกครองส่วนท้องถิ่น ของ อำเภอประจันตคาม จังหวัดปราจีนบุรี 3.ด้านการทุจริตในการปฏิบัติงาน จำแนกตามเพศ.....	95
4.19	แสดงการเปรียบเทียบความคิดเห็นการพัฒนาจริยศาสตร์เพื่อเสริมสร้างตัวชี้วัดความโปร่งใสในองค์กรปกครองส่วนท้องถิ่น ของ อำเภอประจันตคาม จังหวัดปราจีนบุรี 3.ด้านการทุจริตในการปฏิบัติงาน จำแนกตามเพศ.....	96
4.20	แสดงค่าเฉลี่ย ($\bar{x}$) ส่วนเบี่ยงเบนมาตรฐาน (S.D.) และระดับความคิดเห็นการพัฒนาจริยศาสตร์เพื่อเสริมสร้างตัวชี้วัดความโปร่งใสในองค์กรปกครองส่วนท้องถิ่น ของ อำเภอประจันตคาม จังหวัดปราจีนบุรี 4.ด้านวัฒนธรรมคุณธรรมในองค์กร จำแนกตามเพศ.....	96
4.21	แสดงการเปรียบเทียบความคิดเห็นต่อการพัฒนาจริยศาสตร์เพื่อเสริมสร้างตัวชี้วัดความโปร่งใสในองค์กรปกครองส่วนท้องถิ่น ของ อำเภอประจันตคาม จังหวัดปราจีนบุรี โดยรวม จำแนกตามเพศ.....	97
4.22	แสดงการเปรียบเทียบความคิดเห็นต่อการพัฒนาจริยศาสตร์เพื่อเสริมสร้างตัวชี้วัดความโปร่งใสในองค์กรปกครองส่วนท้องถิ่น ของ อำเภอประจันตคาม จังหวัดปราจีนบุรี โดยรวม จำแนกตามเพศ.....	97
4.23	แสดงการเปรียบเทียบความคิดเห็นการพัฒนาจริยศาสตร์เพื่อเสริมสร้างตัวชี้วัดความโปร่งใสในองค์กรปกครองส่วนท้องถิ่น ของ อำเภอประจันตคาม จังหวัดปราจีนบุรี ด้านวัฒนธรรมในการทำงาน จำแนกตามเพศ.....	98
4.24	แสดงค่าเฉลี่ย ($\bar{x}$) ส่วนเบี่ยงเบนมาตรฐาน (S.D.) และระดับความคิดเห็นการพัฒนาจริยศาสตร์เพื่อเสริมสร้างตัวชี้วัดความโปร่งใสในองค์กรปกครองส่วนท้องถิ่น ของ อำเภอประจันตคาม จังหวัดปราจีนบุรี โดยรวม จำแนกตามอายุ	98

สารบัญตาราง (ต่อ)

ตารางที่		หน้า
4.25	แสดงการวิเคราะห์ความแปรปรวนของระดับความคิดเห็นการพัฒนาจริยศาสตร์เพื่อเสริมสร้างตัวชี้วัดความโปร่งใสในองค์กรปกครองส่วนท้องถิ่นของอำเภอประจันตคาม จังหวัดปราจีนบุรี โดยรวมจำแนกตามอายุ	99
4.26	แสดงการทดสอบความแตกต่างของระดับความคิดเห็นการพัฒนาจริยศาสตร์เพื่อเสริมสร้างตัวชี้วัดความโปร่งใสในองค์กรปกครองส่วนท้องถิ่นของ อำเภอประจันตคาม จังหวัดปราจีนบุรี จำแนกตามอายุ เป็นรายคู่ด้วยวิธีการของเชฟเฟ่ (Scheffé)	100
4.27	แสดงค่าเฉลี่ย ($\bar{x}$) ส่วนเบี่ยงเบนมาตรฐาน (S.D) และระดับความคิดเห็น การพัฒนาจริยศาสตร์เพื่อเสริมสร้างตัวชี้วัดความโปร่งใสในองค์กรปกครองส่วนท้องถิ่น ของ อำเภอประจันตคาม จังหวัดปราจีนบุรี 1.ด้านความโปร่งใส จำแนกตามอายุ	101
4.28	แสดงการวิเคราะห์ความแปรปรวน ระดับความคิดเห็นการพัฒนาจริยศาสตร์เพื่อเสริมสร้างตัวชี้วัดความโปร่งใสในองค์กรปกครองส่วนท้องถิ่นของ อำเภอประจันตคาม จังหวัดปราจีนบุรี ด้านความโปร่งใส จำแนกตามอายุ	102
4.29	แสดงการทดสอบความแตกต่างของระดับความคิดเห็นการพัฒนาจริยศาสตร์เพื่อเสริมสร้างตัวชี้วัดความโปร่งใสในองค์กรปกครองส่วนท้องถิ่น ของ อำเภอประจันตคาม จังหวัดปราจีนบุรี ด้านความโปร่งใส จำแนกตามอายุ เป็นรายคู่ด้วยวิธีการของเชฟเฟ่ (Scheffé)	103
4.30	แสดงค่าเฉลี่ย ($\bar{x}$) ส่วนเบี่ยงเบนมาตรฐาน (S.D.) และระดับความคิดเห็นการพัฒนาจริยศาสตร์เพื่อเสริมสร้างตัวชี้วัดความโปร่งใสในองค์กรปกครองส่วนท้องถิ่น ของ อำเภอประจันตคาม จังหวัดปราจีนบุรี 2.ด้านความพร้อมรับผิด จำแนกตามอายุ	104
4.31	แสดงการวิเคราะห์ความแปรปรวน ระดับความคิดเห็นการพัฒนาจริยศาสตร์เพื่อเสริมสร้างตัวชี้วัดความโปร่งใสในองค์กรปกครองส่วนท้องถิ่น ของ อำเภอประจันตคาม จังหวัดปราจีนบุรี 2.ด้านความรับผิด จำแนกตามอายุ	104

สารบัญตาราง (ต่อ)

ตารางที่		หน้า
4.32	แสดงการทดสอบความแตกต่างของระดับความคิดเห็นการพัฒนาจริยศาสตร์เพื่อเสริมสร้างตัวชี้วัดความโปร่งใสในองค์กรปกครองส่วนท้องถิ่น ของ อำเภอประจันตคาม จังหวัดปราจีนบุรี 2.ด้านความรับผิด จำแนกตามอายุ เป็นรายคู่ด้วยวิธีการของเชฟเฟ่ (Scheffé)	105
4.33	แสดงค่าเฉลี่ย ($\bar{x}$) ส่วนเบี่ยงเบนมาตรฐาน (S.D) และระดับความคิดเห็นการพัฒนาจริยศาสตร์เพื่อเสริมสร้างตัวชี้วัดความโปร่งใสในองค์กรปกครองส่วนท้องถิ่น ของ อำเภอประจันตคาม จังหวัดปราจีนบุรี 3.ด้านทุจริตในการปฏิบัติงาน จำแนกตามอายุ	106
4.34	แสดงการวิเคราะห์ความแปรปรวนระดับความคิดเห็นการพัฒนาจริยศาสตร์เพื่อเสริมสร้างตัวชี้วัดความโปร่งใสในองค์กรปกครองส่วนท้องถิ่น ของ อำเภอประจันตคาม จังหวัดปราจีนบุรี 3.ด้านทุจริตในการปฏิบัติงาน จำแนกตามอายุ	106
4.35	แสดงการทดสอบความแตกต่างของระดับความคิดเห็นการพัฒนาจริยศาสตร์เพื่อเสริมสร้างตัวชี้วัดความโปร่งใสในองค์กรปกครองส่วนท้องถิ่น ของ อำเภอประจันตคาม จังหวัดปราจีนบุรี 3.ด้านทุจริตในการปฏิบัติงาน จำแนกตามอายุ เป็นรายคู่ด้วยวิธีการของเชฟเฟ่ (Scheffé)	107
4.36	แสดงค่าเฉลี่ย ($\bar{x}$) ส่วนเบี่ยงเบนมาตรฐาน (S.D.) และระดับความคิดเห็น การพัฒนาจริยศาสตร์เพื่อเสริมสร้างตัวชี้วัดความโปร่งใสในองค์กรปกครองส่วนท้องถิ่น ของ อำเภอประจันตคาม จังหวัดปราจีนบุรี 4.ด้านวัฒนธรรมคุณธรรมในองค์กร จำแนกตามอายุ	108
4.37	แสดงการวิเคราะห์ความแปรปรวน ระดับความคิดเห็นการพัฒนาจริยศาสตร์เพื่อเสริมสร้างตัวชี้วัดความโปร่งใสในองค์กรปกครองส่วนท้องถิ่น ของ อำเภอประจันตคาม จังหวัดปราจีนบุรี 4.ด้านวัฒนธรรมคุณธรรมในองค์กร จำแนกตามอายุ	108
4.38	แสดงการทดสอบความแตกต่างของระดับความคิดเห็นการพัฒนาจริยศาสตร์เพื่อเสริมสร้างตัวชี้วัดความโปร่งใสในองค์กรปกครองส่วนท้องถิ่น ของ อำเภอประจันตคาม จังหวัดปราจีนบุรี 4.ด้านวัฒนธรรมคุณธรรมในองค์กร จำแนกตามอายุ เป็นรายคู่ด้วยวิธีการของเชฟเฟ่ (Scheffé)	109

สารบัญตาราง (ต่อ)

ตารางที่		หน้า
4.39	แสดงค่าเฉลี่ย ($\bar{x}$) ส่วนเบี่ยงเบนมาตรฐาน (S.D) และระดับความคิดเห็นการพัฒนาจริยศาสตร์เพื่อเสริมสร้างตัวชี้วัดความโปร่งใสในองค์กรปกครองส่วนท้องถิ่น ของ อำเภอประจันตคาม จังหวัดปราจีนบุรี 5.ด้านวัฒนธรรมในการทำงาน จำแนกตามอายุ	110
4.40	แสดงการวิเคราะห์ความแปรปรวนระดับความคิดเห็นการพัฒนาจริยศาสตร์เพื่อเสริมสร้างตัวชี้วัดความโปร่งใสในองค์กรปกครองส่วนท้องถิ่น ของ อำเภอ ประจันตคาม จังหวัดปราจีนบุรี 5.ด้านวัฒนธรรมในการทำงาน จำแนกตามอายุ	110
4.41	แสดงการทดสอบความแตกต่างของระดับความคิดเห็นการพัฒนาจริยศาสตร์เพื่อเสริมสร้างตัวชี้วัดความโปร่งใสในองค์กรปกครองส่วนท้องถิ่น ของ อำเภอประจันตคาม จังหวัดปราจีนบุรี 5.ด้านวัฒนธรรมในการทำงาน จำแนกตามอายุ เป็นรายคู่ด้วยวิธีการของเชฟเฟ่ (Scheffé)	111
4.42	แสดงค่าเฉลี่ย ($\bar{x}$) ส่วนเบี่ยงเบนมาตรฐาน (S.D.) และระดับความคิดเห็นการพัฒนาจริยศาสตร์เพื่อเสริมสร้างตัวชี้วัดความโปร่งใสในองค์กรปกครองส่วนท้องถิ่น ของ อำเภอประจันตคาม จังหวัดปราจีนบุรี โดยรวม จำแนกตามระดับการศึกษา	112
4.43	แสดงการวิเคราะห์ความแปรปรวน ระดับความคิดเห็นการพัฒนาจริยศาสตร์เพื่อเสริมสร้างตัวชี้วัดความโปร่งใสในองค์กรปกครองส่วนท้องถิ่น ของ อำเภอประจันตคาม จังหวัดปราจีนบุรี โดยรวม จำแนกตามระดับการศึกษา	112
4.44	แสดงการทดสอบความแตกต่างของระดับความคิดเห็นการพัฒนาจริยศาสตร์เพื่อเสริมสร้างตัวชี้วัดความโปร่งใสในองค์กรปกครองส่วนท้องถิ่น ของ อำเภอประจันตคาม จังหวัดปราจีนบุรี โดยรวม จำแนกตามระดับการศึกษา เป็นรายคู่ด้วยวิธีการของเชฟเฟ่ (Scheffé)	113
4.45	แสดงค่าเฉลี่ย ($\bar{x}$) ส่วนเบี่ยงเบนมาตรฐาน (S.D.) และระดับความคิดเห็นการพัฒนาจริยศาสตร์เพื่อเสริมสร้างตัวชี้วัดความโปร่งใสในองค์กรปกครองส่วนท้องถิ่น ของ อำเภอประจันตคาม จังหวัดปราจีนบุรี 1.ด้านความโปร่งใส จำแนกตามระดับการศึกษา	114

สารบัญตาราง (ต่อ)

ตารางที่		หน้า
4.46	แสดงการวิเคราะห์ความแปรปรวนของระดับความคิดเห็นการพัฒนาจริยศาสตร์เพื่อเสริมสร้างตัวชี้วัดความโปร่งใสในองค์กรปกครองส่วนท้องถิ่นของ อำเภอประจันตคาม จังหวัดปราจีนบุรี 1.ด้านความโปร่งใส จำแนกตามระดับการศึกษา	114
4.47	แสดงการทดสอบความแตกต่างของระดับความคิดเห็นการพัฒนาจริยศาสตร์เพื่อเสริมสร้างตัวชี้วัดความโปร่งใสในองค์กรปกครองส่วนท้องถิ่นของ อำเภอประจันตคาม จังหวัดปราจีนบุรี 1.ด้านความโปร่งใส จำแนกตามระดับการศึกษาเป็นรายคู่ ด้วยวิธีการของเชฟเฟ่ (Scheffé)	115
4.48	แสดงค่าเฉลี่ย ($\bar{x}$) ส่วนเบี่ยงเบนมาตรฐาน (S.D) และระดับความคิดเห็นการพัฒนาจริยศาสตร์เพื่อเสริมสร้างตัวชี้วัดความโปร่งใสในองค์กรปกครองส่วนท้องถิ่นของ อำเภอประจันตคาม จังหวัดปราจีนบุรี 2.ด้านความพร้อมรับผิด จำแนกตามระดับการศึกษา	116
4.49	แสดงการวิเคราะห์ความแปรปรวน ระดับความคิดเห็นการพัฒนาจริยศาสตร์เพื่อเสริมสร้างตัวชี้วัดความโปร่งใสในองค์กรปกครองส่วนท้องถิ่นของ อำเภอประจันตคาม จังหวัดปราจีนบุรี 2.ด้านความพร้อมรับผิด จำแนกตามระดับการศึกษา	116
4.50	แสดงการทดสอบความแตกต่างของระดับความคิดเห็นการพัฒนาจริยศาสตร์เพื่อเสริมสร้างตัวชี้วัดความโปร่งใสในองค์กรปกครองส่วนท้องถิ่นของ อำเภอประจันตคาม จังหวัดปราจีนบุรี 2.ด้านความพร้อมรับผิด จำแนกตามระดับการศึกษาเป็นรายคู่ด้วยวิธีการของเชฟเฟ่ (Scheffé)	117
4.51	แสดงค่าเฉลี่ย ($\bar{x}$) ส่วนเบี่ยงเบนมาตรฐาน (S.D.) และระดับความคิดเห็นการพัฒนาจริยศาสตร์เพื่อเสริมสร้างตัวชี้วัดความโปร่งใสในองค์กรปกครองส่วนท้องถิ่นของ อำเภอประจันตคาม จังหวัดปราจีนบุรี 3.ด้านทุจริตในการปฏิบัติงาน จำแนกตามระดับการศึกษา	118

สารบัญตาราง (ต่อ)

ตารางที่		หน้า
4.52	แสดงการวิเคราะห์ความแปรปรวนระดับความคิดเห็นการพัฒนาจริยศาสตร์เพื่อเสริมสร้างตัวชี้วัดความโปร่งใสในองค์กรปกครองส่วนท้องถิ่น ของ อำเภอประจันตคาม จังหวัดปราจีนบุรี 3.ด้านทุจริตในการปฏิบัติงาน จำแนกตามระดับการศึกษา	119
4.53	แสดงการทดสอบความแตกต่างของระดับความคิดเห็นการพัฒนาจริยศาสตร์เพื่อเสริมสร้างตัวชี้วัดความโปร่งใสในองค์กรปกครองส่วนท้องถิ่น ของ อำเภอประจันตคาม จังหวัดปราจีนบุรี 3.ด้านทุจริตในการปฏิบัติงาน จำแนกตามระดับการศึกษา เป็นรายคู่ด้วยวิธีการของเชฟเฟ่ (Scheffé)	120
4.54	แสดงค่าเฉลี่ย ($\bar{x}$) ส่วนเบี่ยงเบนมาตรฐาน (S.D) และระดับความคิดเห็นการพัฒนาจริยศาสตร์เพื่อเสริมสร้างตัวชี้วัดความโปร่งใสในองค์กรปกครองส่วนท้องถิ่น ของ อำเภอประจันตคาม จังหวัดปราจีนบุรี 4.ด้านวัฒนธรรมคุณธรรมในองค์กร จำแนกตามระดับการศึกษา	121
4.55	แสดงการวิเคราะห์ความแปรปรวนระดับความคิดเห็นการพัฒนาจริยศาสตร์เพื่อเสริมสร้างตัวชี้วัดความโปร่งใสในองค์กรปกครองส่วนท้องถิ่น ของ อำเภอประจันตคาม จังหวัดปราจีนบุรี 4.ด้านวัฒนธรรมคุณธรรมในองค์กร จำแนกตามระดับการศึกษา	121
4.56	แสดงการทดสอบความแตกต่างของระดับความคิดเห็นการพัฒนาจริยศาสตร์เพื่อเสริมสร้างตัวชี้วัดความโปร่งใสในองค์กรปกครองส่วนท้องถิ่น ของ อำเภอประจันตคาม จังหวัดปราจีนบุรี 4.ด้านวัฒนธรรมคุณธรรมในองค์กร จำแนกตามระดับการศึกษา เป็นรายคู่ด้วยวิธีการของเชฟเฟ่ (Scheffé)	122
4.57	แสดงค่าเฉลี่ย ($\bar{x}$) ส่วนเบี่ยงเบนมาตรฐาน (S.D.) และระดับความคิดเห็นการพัฒนาจริยศาสตร์เพื่อเสริมสร้างตัวชี้วัดความโปร่งใสในองค์กรปกครอง ส่วนท้องถิ่น ของ อำเภอประจันตคาม จังหวัดปราจีนบุรี 5.ด้านวัฒนธรรมในการทำงาน จำแนกตามระดับการศึกษา	123
4.58	แสดงการวิเคราะห์ความแปรปรวนระดับความคิดเห็นการพัฒนาจริยศาสตร์เพื่อเสริมสร้างตัวชี้วัดความโปร่งใสในองค์กรปกครองส่วนท้องถิ่น ของ อำเภอประจันตคาม จังหวัดปราจีนบุรี 5.ด้านวัฒนธรรมคุณธรรมในการทำงานจำแนกตามระดับการศึกษา	123

สารบัญตาราง (ต่อ)

ตารางที่		หน้า
4.59	แสดงการทดสอบความแตกต่างของระดับความคิดเห็นการพัฒนาจริยศาสตร์เพื่อเสริมสร้างตัวชี้วัดความโปร่งใสในองค์กรปกครองส่วนท้องถิ่นของ อำเภอประจันตคาม จังหวัดปราจีนบุรี 5.ด้านวัฒนธรรมในการทำงาน จำแนกตามระดับการศึกษา เป็นรายคู่ด้วยวิธีการของเชฟเฟ่ (Scheffé).....	124
4.60	แสดงค่าเฉลี่ย ($\bar{x}$) ส่วนเบี่ยงเบนมาตรฐาน (S.D.) และระดับความคิดเห็นการพัฒนาจริยศาสตร์เพื่อเสริมสร้างตัวชี้วัดความโปร่งใสในองค์กรปกครองส่วนท้องถิ่นของ อำเภอประจันตคาม จังหวัดปราจีนบุรี โดยรวม จำแนกตามอาชีพ.....	125
4.61	แสดงการวิเคราะห์ความแปรปรวนของระดับความคิดเห็นการพัฒนาจริยศาสตร์เพื่อเสริมสร้างตัวชี้วัดความโปร่งใสในองค์กรปกครองส่วนท้องถิ่นของ อำเภอประจันตคาม จังหวัดปราจีนบุรี โดยรวม จำแนกตามอาชีพ.....	125
4.62	แสดงการทดสอบความแตกต่างของระดับความคิดเห็นการพัฒนาจริยศาสตร์เพื่อเสริมสร้างตัวชี้วัดความโปร่งใสในองค์กรปกครองส่วนท้องถิ่นของ อำเภอประจันตคาม จังหวัดปราจีนบุรี โดยรวม จำแนกตามอาชีพ เป็นรายคู่ด้วยวิธีการของเชฟเฟ่ (Scheffé).....	126
4.63	แสดงค่าเฉลี่ย ($\bar{x}$) ส่วนเบี่ยงเบนมาตรฐาน (S.D.) และระดับความคิดเห็นการพัฒนาจริยศาสตร์เพื่อเสริมสร้างตัวชี้วัดความโปร่งใสในองค์กรปกครองส่วนท้องถิ่นของ อำเภอประจันตคาม จังหวัดปราจีนบุรี 1.ด้านความโปร่งใส จำแนกตามอาชีพ.....	127
4.64	แสดงการวิเคราะห์ความแปรปรวนของระดับความคิดเห็นการพัฒนาจริยศาสตร์เพื่อเสริมสร้างตัวชี้วัดความโปร่งใสในองค์กรปกครองส่วนท้องถิ่นของ อำเภอประจันตคาม จังหวัดปราจีนบุรี 1.ด้านความโปร่งใส จำแนกตามอาชีพ.....	127
4.65	แสดงการทดสอบความแตกต่างของระดับความคิดเห็นการพัฒนาจริยศาสตร์เพื่อเสริมสร้างตัวชี้วัดความโปร่งใสในองค์กรปกครองส่วนท้องถิ่นของ อำเภอประจันตคาม จังหวัดปราจีนบุรี 1.ด้านความโปร่งใส จำแนกตามอาชีพ เป็นรายคู่ด้วยวิธีการของเชฟเฟ่ (Scheffé)	128

สารบัญตาราง (ต่อ)

ตารางที่		หน้า
4.66	แสดงค่าเฉลี่ย ($\bar{x}$) ส่วนเบี่ยงเบนมาตรฐาน (S.D) และระดับความคิดเห็น การพัฒนาจริยศาสตร์เพื่อเสริมสร้างตัวชี้วัดความโปร่งใสในองค์กรปกครองส่วนท้องถิ่นของ อำเภอประจันตคาม จังหวัดปราจีนบุรี 2.ด้านความพร้อมรับผิด จำแนกตามอาชีพ	129
4.67	แสดงการวิเคราะห์ความแปรปรวนของระดับความคิดเห็นการพัฒนาจริยศาสตร์เพื่อเสริมสร้างตัวชี้วัดความโปร่งใสในองค์กรปกครองส่วนท้องถิ่นของ อำเภอประจันตคาม จังหวัดปราจีนบุรี 2.ด้านความพร้อมรับผิด จำแนกตามอาชีพ	130
4.68	แสดงการทดสอบความแตกต่างของระดับความคิดเห็นการพัฒนาจริยศาสตร์เพื่อเสริมสร้างตัวชี้วัดความโปร่งใสในองค์กรปกครองส่วนท้องถิ่นของ อำเภอประจันตคาม จังหวัดปราจีนบุรี 1.ด้านความโปร่งใส จำแนกตามอาชีพ เป็นรายคู่ด้วยวิธีการของเชฟเฟ่ (Scheffé)	131
4.69	แสดงค่าเฉลี่ย ($\bar{x}$) ส่วนเบี่ยงเบนมาตรฐาน (S.D.) และระดับความคิดเห็นการพัฒนาจริยศาสตร์เพื่อเสริมสร้างตัวชี้วัดความโปร่งใสในองค์กรปกครองส่วนท้องถิ่นของ อำเภอประจันตคาม จังหวัดปราจีนบุรี 3.ด้านการทุจริตในการปฏิบัติงาน จำแนกตามอาชีพ	132
4.70	แสดงการวิเคราะห์ความแปรปรวนระดับความคิดเห็นการพัฒนาจริยศาสตร์เพื่อเสริมสร้างตัวชี้วัดความโปร่งใสในองค์กรปกครองส่วนท้องถิ่นของ อำเภอประจันตคาม จังหวัดปราจีนบุรี 3.ด้านการทุจริตในการปฏิบัติงาน จำแนกตามอาชีพ	133
4.71	แสดงการทดสอบความแตกต่างของระดับความคิดเห็นการพัฒนาจริยศาสตร์เพื่อเสริมสร้างตัวชี้วัดความโปร่งใสในองค์กรปกครองส่วนท้องถิ่นของ อำเภอประจันตคาม จังหวัดปราจีนบุรี 3.ด้านการทุจริตในการปฏิบัติงาน จำแนกตามอาชีพ เป็นรายคู่ด้วยวิธีการของเชฟเฟ่ (Scheffé)	133
4.72	แสดงค่าเฉลี่ย ($\bar{x}$) ส่วนเบี่ยงเบนมาตรฐาน (S.D.) และระดับความคิดเห็นการพัฒนาจริยศาสตร์เพื่อเสริมสร้างตัวชี้วัดความโปร่งใสในองค์กรปกครองส่วนท้องถิ่นของ อำเภอประจันตคาม จังหวัดปราจีนบุรี 4.ด้านวัฒนธรรมคุณธรรมในองค์กร จำแนกตามอาชีพ	134

สารบัญตาราง (ต่อ)

ตารางที่		หน้า
4.73	แสดงการวิเคราะห์ความแปรปรวนระดับความคิดเห็นการพัฒนาจริยศาสตร์เพื่อเสริมสร้างตัวชี้วัดความโปร่งใสในองค์กรปกครองส่วนท้องถิ่น ของ อำเภอประจันตคาม จังหวัดปราจีนบุรี 4.ด้านวัฒนธรรมคุณธรรมในองค์กร จำแนกตามอาชีพ	135
4.74	แสดงการทดสอบความแตกต่างของระดับความคิดเห็นการพัฒนาจริยศาสตร์เพื่อเสริมสร้างตัวชี้วัดความโปร่งใสในองค์กรปกครองส่วนท้องถิ่น ของ อำเภอประจันตคาม จังหวัดปราจีนบุรี 4.ด้านวัฒนธรรมคุณธรรมในองค์กร จำแนกตามอาชีพ เป็นรายคู่ด้วยวิธีการของเชฟเฟ่ (Scheffé)	136
4.75	แสดงค่าเฉลี่ย ($\bar{x}$) ส่วนเบี่ยงเบนมาตรฐาน (S.D.) และระดับความคิดเห็นการพัฒนาจริยศาสตร์เพื่อเสริมสร้างตัวชี้วัดความโปร่งใสในองค์กรปกครองส่วนท้องถิ่น ของ อำเภอประจันตคาม จังหวัดปราจีนบุรี ด้านวัฒนธรรมในการทำงานจำแนกตามอาชีพ	137
4.76	แสดงการวิเคราะห์ความแปรปรวนระดับความคิดเห็นการพัฒนาจริยศาสตร์เพื่อเสริมสร้างตัวชี้วัดความโปร่งใสในองค์กรปกครองส่วนท้องถิ่นของ อำเภอประจันตคาม จังหวัดปราจีนบุรี ด้านวัฒนธรรมในการทำงาน จำแนกตามอาชีพ.....	137
4.77	แสดงการทดสอบความแตกต่างของระดับความคิดเห็นการพัฒนาจริยศาสตร์เพื่อเสริมสร้างตัวชี้วัดความโปร่งใสในองค์กรปกครองส่วนท้องถิ่น ของ อำเภอประจันตคาม จังหวัดปราจีนบุรี 5.ด้านวัฒนธรรมในการทำงาน จำแนกตามอาชีพ เป็นรายคู่ด้วยวิธีการของเชฟเฟ่ (Scheffé)	138
4.78	แสดงค่าเฉลี่ย ($\bar{x}$) ส่วนเบี่ยงเบนมาตรฐาน (S.D.) และระดับความคิดเห็นการพัฒนาจริยศาสตร์เพื่อเสริมสร้างตัวชี้วัดความโปร่งใสในองค์กรปกครองส่วนท้องถิ่นของ อำเภอประจันตคาม จังหวัดปราจีนบุรี โดยรวม จำแนกตามรายได้.....	139
4.79	แสดงการวิเคราะห์ความแปรปรวนระดับความคิดเห็นการพัฒนาจริยศาสตร์เพื่อเสริมสร้างตัวชี้วัดความโปร่งใสในองค์กรปกครองส่วนท้องถิ่นของ อำเภอประจันตคาม จังหวัดปราจีนบุรี โดยรวม จำแนกตามรายได้	139

สารบัญตาราง (ต่อ)

ตารางที่		หน้า
4.80	แสดงการทดสอบความแตกต่างของระดับความคิดเห็นการพัฒนาจริยศาสตร์เพื่อเสริมสร้างตัวชี้วัดความโปร่งใสในองค์กรปกครองส่วนท้องถิ่นของอำเภอประจันตคาม จังหวัดปราจีนบุรี โดยรวมจำแนกตามรายได้ เป็นรายคู่ด้วยวิธีการของเชฟเฟ่ (Scheffé)	140
4.81	แสดงค่าเฉลี่ย ($\bar{x}$) ส่วนเบี่ยงเบนมาตรฐาน (S.D.) และระดับความคิดเห็นการพัฒนาจริยศาสตร์เพื่อเสริมสร้างตัวชี้วัดความโปร่งใสในองค์กรปกครองส่วนท้องถิ่นของ อำเภอประจันตคาม จังหวัดปราจีนบุรี ด้านความโปร่งใส จำแนกตามรายได้	141
4.82	แสดงการวิเคราะห์ความแปรปรวนระดับความคิดเห็นการพัฒนาจริยศาสตร์เพื่อเสริมสร้างตัวชี้วัดความโปร่งใสในองค์กรปกครองส่วนท้องถิ่น ของ อำเภอประจันตคาม จังหวัดปราจีนบุรี ด้านความโปร่งใส จำแนกตามรายได้	141
4.83	แสดงการทดสอบความแตกต่างของระดับความคิดเห็นการพัฒนาจริยศาสตร์ เพื่อเสริมสร้างตัวชี้วัดความโปร่งใสในองค์กรปกครองส่วนท้องถิ่นของ อำเภอประจันตคาม จังหวัดปราจีนบุรี ด้านความโปร่งใส จำแนกตามรายได้ เป็นรายคู่ด้วยวิธีการของเชฟเฟ่ (Scheffé)	142
4.84	แสดงค่าเฉลี่ย ($\bar{x}$) ส่วนเบี่ยงเบนมาตรฐาน (S.D.) และระดับความคิดเห็น การพัฒนาจริยศาสตร์เพื่อเสริมสร้างตัวชี้วัดความโปร่งใสในองค์กรปกครองส่วนท้องถิ่นของ อำเภอประจันตคาม จังหวัดปราจีนบุรี 2.ด้านความพร้อมรับผิด จำแนกตามรายได้	143
4.85	แสดงการวิเคราะห์ความแปรปรวน ระดับความคิดเห็นการพัฒนาจริยศาสตร์เพื่อเสริมสร้างตัวชี้วัดความโปร่งใสในองค์กรปกครองส่วนท้องถิ่น ของ อำเภอประจันตคาม จังหวัดปราจีนบุรี 2.ด้านความพร้อมรับผิด จำแนกตามรายได้	143
4.86	แสดงการทดสอบความแตกต่างของระดับความคิดเห็นการพัฒนาจริยศาสตร์เพื่อเสริมสร้างตัวชี้วัดความโปร่งใสในองค์กรปกครองส่วนท้องถิ่นของ อำเภอประจันตคาม จังหวัดปราจีนบุรี 2.ด้านความพร้อมรับผิด จำแนกตามรายได้ เป็นรายคู่ด้วยวิธีการของเชฟเฟ่ (Scheffé)	144

สารบัญตาราง (ต่อ)

ตารางที่		หน้า
4.87	แสดงค่าเฉลี่ย ($\bar{x}$) ส่วนเบี่ยงแบบมาตรฐาน (S.D.) และระดับความคิดเห็นการพัฒนาจริยศาสตร์เพื่อเสริมสร้างตัวชี้วัดความโปร่งใสในองค์กรปกครองส่วนท้องถิ่น ของ อำเภอประจันตคาม จังหวัดปราจีนบุรี 3.ด้านการทุจริตในการปฏิบัติงาน จำแนกตามรายได้	145
4.88	แสดงการวิเคราะห์ความแปรปรวนระดับความคิดเห็นการพัฒนาจริยศาสตร์เพื่อเสริมสร้างตัวชี้วัดความโปร่งใสในองค์กรปกครองส่วนท้องถิ่น ของ อำเภอประจันตคาม จังหวัดปราจีนบุรี 3.ด้านการทุจริตในการปฏิบัติงาน จำแนกตามรายได้	145
4.89	แสดงการทดสอบความแตกต่างของระดับความคิดเห็นการพัฒนาจริยศาสตร์เพื่อเสริมสร้างตัวชี้วัดความโปร่งใสในองค์กรปกครองส่วนท้องถิ่น ของ อำเภอประจันตคาม จังหวัดปราจีนบุรี 3.ด้านทุจริตในการปฏิบัติงาน จำแนกตามรายได้เป็นรายคู่ด้วยวิธีการของเชฟเฟ่ (Scheffé)	146
4.90	แสดงค่าเฉลี่ย ($\bar{x}$) ส่วนเบี่ยงเบนมาตรฐาน (S.D.) และระดับความคิดเห็นการพัฒนาจริยศาสตร์เพื่อเสริมสร้างตัวชี้วัดความโปร่งใสในองค์กรปกครองส่วนท้องถิ่น ของ อำเภอประจันตคาม จังหวัดปราจีนบุรี 4.ด้านวัฒนธรรมคุณธรรมในองค์กร จำแนกตามรายได้	147
4.91	แสดงการวิเคราะห์ความแปรปรวนระดับความคิดเห็นการพัฒนาจริยศาสตร์เพื่อเสริมสร้างตัวชี้วัดความโปร่งใสในองค์กรปกครองส่วนท้องถิ่น ของ อำเภอประจันตคาม จังหวัดปราจีนบุรี 4.ด้านวัฒนธรรมคุณธรรมในองค์กร จำแนกตามรายได้	147
4.92	แสดงการทดสอบความแตกต่างของระดับความคิดเห็นการพัฒนาจริยศาสตร์เพื่อเสริมสร้างตัวชี้วัดความโปร่งใสในองค์กรปกครองส่วนท้องถิ่น ของ อำเภอประจันตคาม จังหวัดปราจีนบุรี 4.ด้านวัฒนธรรมคุณธรรมในองค์กร จำแนกตามรายได้ เป็นรายคู่ด้วยวิธีการของเชฟเฟ่ (Scheffé)	148

สารบัญตาราง (ต่อ)

ตารางที่		หน้า
4.93	แสดงค่าเฉลี่ย ($\bar{x}$) ส่วนเบี่ยงเบนมาตรฐาน (S.D.) และระดับความคิดเห็นการพัฒนาจริยศาสตร์เพื่อเสริมสร้างตัวชี้วัดความโปร่งใสในองค์กรปกครองส่วนท้องถิ่นของ อำเภอประจันตคาม จังหวัดปราจีนบุรี 5.ด้านวัฒนธรรมในการทำงาน จำแนกตามรายได้	149
4.94	แสดงการวิเคราะห์ความแปรปรวนระดับความคิดเห็นการพัฒนาจริยศาสตร์เพื่อเสริมสร้างตัวชี้วัดความโปร่งใสในองค์กรปกครองส่วนท้องถิ่น ของ อำเภอประจันตคาม จังหวัดปราจีนบุรี 5.ด้านวัฒนธรรมในการทำงาน จำแนกตามรายได้	149
4.95	แสดงการทดสอบความแตกต่างของระดับความคิดเห็นการพัฒนาจริยศาสตร์เพื่อเสริมสร้างตัวชี้วัดความโปร่งใสในองค์กรปกครองส่วนท้องถิ่นของ อำเภอประจันตคาม จังหวัดปราจีนบุรี 5.ด้านวัฒนธรรมในการทำงาน จำแนกตามรายได้ เป็นรายคู่ด้วยวิธีการของเชฟเฟ่ (Scheffé)	150
4.96	สรุปผลการทดสอบสมมุติฐาน	151
4.97	แสดงความถี่ของข้อเสนอแนะเกี่ยวกับแนวทางความคิดเห็นการพัฒนาจริยศาสตร์เพื่อเสริมสร้างตัวชี้วัดความโปร่งใสในองค์กรปกครองส่วนท้องถิ่น ของ อำเภอประจันตคาม จังหวัดปราจีนบุรี 1.ด้านความโปร่งใส	152
4.98	แสดงความถี่ของข้อเสนอแนะเกี่ยวกับแนวทางความคิดเห็นการพัฒนาจริยศาสตร์เพื่อเสริมสร้างตัวชี้วัดความโปร่งใสในองค์กรปกครองส่วนท้องถิ่น ของ อำเภอประจันตคาม จังหวัดปราจีนบุรี 2.ด้านความพร้อมรับผิด	152
4.99	แสดงความถี่ของข้อเสนอแนะเกี่ยวกับแนวทางความคิดเห็นการพัฒนาจริยศาสตร์เพื่อเสริมสร้างตัวชี้วัดความโปร่งใสในองค์กรปกครองส่วนท้องถิ่น ของ อำเภอประจันตคาม จังหวัดปราจีนบุรี 3.ด้านการทุจริตในการปฏิบัติงาน	153
4.100	แสดงความถี่ของข้อเสนอแนะเกี่ยวกับแนวทางความคิดเห็นการพัฒนาจริยศาสตร์เพื่อเสริมสร้างตัวชี้วัดความโปร่งใสในองค์กรปกครองส่วนท้องถิ่นของ อำเภอประจันตคาม จังหวัดปราจีนบุรี 4.ด้านวัฒนธรรมคุณธรรมในองค์กร	153

สารบัญตาราง (ต่อ)

ตารางที่		หน้า
4.101	แสดงความถี่ของข้อเสนอแนะเกี่ยวกับแนวความคิดเห็นการพัฒนาจริยศาสตร์เพื่อเสริมสร้างตัวชี้วัดความโปร่งใสในองค์กรปกครองส่วนท้องถิ่นของ อำเภอประจันตคาม จังหวัดปราจีนบุรี 5.ด้านวัฒนธรรมในการทำงาน.....	154
4.102	แสดงรายชื่อผู้ให้สัมภาษณ์ 5 ท่าน ผู้บริหารองค์กรปกครองส่วนท้องถิ่นของอำเภอประจันตคาม จังหวัดปราจีนบุรี.....	155
4.103	ตารางวิเคราะห์ความสอดคล้องของผู้ให้สัมภาษณ์ทั้ง 5 ท่าน การพัฒนาจริยศาสตร์เพื่อเสริมสร้างตัวชี้วัดความโปร่งใสในองค์กรปกครองส่วนท้องถิ่นของอำเภอประจันตคาม จังหวัดปราจีนบุรี 1.ด้านความโปร่งใส.....	156
4.104	ตารางวิเคราะห์ความสอดคล้องของผู้ให้สัมภาษณ์ทั้ง 5 ท่าน การพัฒนาจริยศาสตร์เพื่อเสริมสร้างตัวชี้วัดความโปร่งใสในองค์กรปกครองส่วนท้องถิ่น ของอำเภอประจันตคาม จังหวัดปราจีนบุรี 2.ด้านความพร้อมรับผิด.....	157
4.105	ตารางวิเคราะห์ความสอดคล้องของผู้ให้สัมภาษณ์ทั้ง 5 ท่าน การพัฒนาจริยศาสตร์เพื่อเสริมสร้างตัวชี้วัดความโปร่งใสในองค์กรปกครองส่วนท้องถิ่น ของอำเภอประจันตคาม จังหวัดปราจีนบุรี 3.ด้านการทุจริตในการปฏิบัติงาน.....	159
4.106	ตารางวิเคราะห์ความสอดคล้องของผู้ให้สัมภาษณ์ทั้ง 5 ท่าน การพัฒนาจริยศาสตร์เพื่อเสริมสร้างตัวชี้วัดความโปร่งใสในองค์กรปกครองส่วนท้องถิ่น ของอำเภอประจันตคาม จังหวัดปราจีนบุรี 4.ด้านวัฒนธรรมคุณธรรมในองค์กร.....	160
4.107	ตารางวิเคราะห์ความสอดคล้องของผู้ให้สัมภาษณ์ทั้ง 5 ท่าน การพัฒนาจริยศาสตร์เพื่อเสริมสร้างตัวชี้วัดความโปร่งใสในองค์กรปกครองส่วนท้องถิ่น ของอำเภอประจันตคาม จังหวัดปราจีนบุรี 5.ด้านวัฒนธรรมในการทำงาน.....	162

สารบัญภาพ

ภาพที่		หน้า
2.1	สภาพพื้นที่วิจัย	56
2.2	โครงร่างส่วนราชการองค์การบริหารส่วนตำบลประจันตคาม	57
2.3	กรอบแนวคิดในการวิจัย	67



บทที่ 1
บทนำ

1.1 ความเป็นมาและความสำคัญของปัญหา

มติคณะรัฐมนตรี เมื่อวันที่ 28 ธันวาคม 2547 ได้มีแนวนโยบายการสนับสนุนเรื่องของความโปร่งใสในกระบวนการทำงานของภาครัฐ ทั้งนี้ ตั้งแต่สมัยรัฐบาล พลเอกสุรยุทธ์ จุลานนท์ เป็นต้นมา รัฐบาลได้มีแนวนโยบายพัฒนาระบบการบริหารราชการแผ่นดินให้เป็นไปด้วยความโปร่งใส มีประสิทธิภาพ เป็นธรรม และประหยัด ดังนั้น จึงมีความจำ เป็นที่จะต้องมี การศึกษา เพื่อเสนอแนะหลักเกณฑ์เกี่ยวกับมาตรฐานความโปร่งใส และเกณฑ์การประเมินความโปร่งใส เพื่อที่นำไปสู่การสร้างมาตรฐานความโปร่งใส และการบริการข้อมูลข่าวสารที่เหมาะสมแก่ประชาชนมีความโปร่งใสเป็นธรรม และตรวจสอบได้ รวมทั้งบริบทของสังคม วัฒนธรรม รวมไปถึงค่านิยมและวิถีชีวิตของ แต่ละสังคม ซึ่งมีผู้ให้ความหมาย “ความโปร่งใส” แตกต่างกันไป อาทิองค์กรเพื่อความโปร่งใสในประเทศไทย (June, 2001) ให้ความหมายไว้ว่า “สถานะที่ชัดเจนชัดแจ้ง ไม่คลุมเครือของการบริหารภาครัฐในการดำเนินธุรกรรมใด ๆ ต่อสาธารณะอย่างมีเหตุผลและมีหลักเกณฑ์”ในขณะที่ อัมมาร สยามวาลา (2547) ให้ความหมายว่า “เป็นเครื่องมืออย่างหนึ่งที่สังคมจะป้องกัน และรู้ถึงปัญหาการฉ้อราษฎร์บังหลวงได้อย่างสะดวกซึ่งจำ เป็นที่ต้องวางกฎระเบียบเพื่อให้ผู้มีอำนาจตัดสินใจต้องเปิดเผยล่วงหน้าถึงเกณฑ์ที่ใช้ในการตัดสินใจ รวมไปถึงกระบวนการตัดสินใจและมาตรการที่จะวัดผลอันเกิดจากการตัดสินใจนั้น ๆ” ส่วน Brewer’s Political Science Dictionary (อ้างใน OEDC, 2002) ให้ความหมายว่า “การเปิดเผยต่อสายตาของประชาชน” ทั้งนี้ ความโปร่งใสมีความสำคัญต่อการเมืองการบริหารเศรษฐกิจประชาสังคม และการพัฒนาประเทศให้เป็นประชาธิปไตยมากยิ่งขึ้น (Sen, 1999)

จากการเปลี่ยนแปลงทางวัฒนธรรมตามกระแสโลกาภิวัฒน์ ทำให้เกิดผลกระทบอย่างมากกับวิถีชีวิตความเป็นอยู่การศึกษา จริยศาสตร์ พฤติกรรมและวัฒนธรรมในด้านต่าง ๆ การเปลี่ยนแปลงในบางอย่างทำให้เกิดผลกระทบในทางลบกับเยาวชนประชาชนและกระแสโลกาภิวัฒน์ที่เกิดขึ้นนับวันจะทวีความรุนแรงต่อเนื่องมากขึ้นประเทศไทยโลกาภิวัตน์ (Globalization) จนทำให้คนส่วนใหญ่คิดว่าจริยธรรมไม่สำคัญและไม่จำเป็นเพราะมุ่งแสวงหาความรู้ใหม่และความมั่งคั่งโดยมิได้คำนึงถึงความรับผิดชอบต่อสังคมโดยรวม ทำให้ธุรกิจและอุตสาหกรรมแสวงหาช่องว่างทางกฎหมายเอาเปรียบ สังคมเพื่อสร้างความมั่งคั่งให้กับตนเองและปัจจุบันเศรษฐกิจของประเทศกำลังประสบปัญหาอย่างมากมาย

รัฐธรรมนูญแห่งราชอาณาจักรไทย แนวนโยบายพื้นฐานแห่งรัฐ ส่วนที่ 3 แนวนโยบายด้านการบริหาราชการแผ่นดิน มาตรา 78 รัฐต้องดำเนินการตาม แนวนโยบายด้านการบริหารราชการ

แผ่นดิน บัญญัติให้พัฒนาระบบงานภาครัฐเพื่อให้การบริหารราชการแผ่นดินเป็นไปอย่างมีประสิทธิภาพและส่งเสริมให้หน่วยงานของรัฐใช้หลักการบริหารกิจการบ้านเมืองที่ดี เป็นแนวทางในการปฏิบัติราชการและจัดระบบงานราชการและงานของรัฐ อย่างอื่นเพื่อให้การจัดทำและการให้บริการสาธารณะเป็นไปอย่างรวดเร็ว มีประสิทธิภาพโปร่งใสและตรวจสอบได้โดยคำนึงถึงการมีส่วนร่วมของประชาชน ซึ่งการสร้างความโปร่งใสให้เกิดขึ้นในการปฏิบัติราชการ มิใช่เป็นเรื่องที่เพิ่งจะมีการกล่าวถึงแต่เป็นประเด็นสำคัญที่ปรากฏอยู่ในวาระแห่งชาติว่าด้วยการสร้างระบบบริหารกิจการบ้านเมืองและสังคมที่ดี มาตั้งแต่ปี 2542 ตราบจนปัจจุบันนี้ การสร้างความโปร่งใสเป็นเรื่องที่ประเทศต่าง ๆ ในโลกได้ตระหนักและให้ความสำคัญ ดังที่มีการจัดลาดับความโปร่งใสและการตรวจสอบได้ของประเทศต่าง ๆ (Corruption Perception Index - CPI) ซึ่งเป็นการจัดอันดับจากการสำรวจของสานักวิจัยหลายแห่ง ซึ่งแต่ละแห่งได้ดำเนินการสำรวจในหลายประเทศ โดยใช้แนวทางจาก การประเมินความรู้สึกนึกคิดของกลุ่มนักธุรกิจและนักวิเคราะห์ที่มีต่อปัญหาคอร์รัปชั่นในประเทศนั้น ๆ ซึ่งความรู้สึกนึกคิดนี้ขึ้นอยู่กับประสบการณ์และพื้นเพของผู้ที่ตอบคำถาม แล้วจึงนำผลการสำรวจมาประมวลผลเพื่อเปรียบเทียบประเทศต่าง ๆ ในภาพรวมทั่วโลก ในปี 2008 คะแนนดัชนีวัดภาพลักษณ์ คอร์รัปชั่นของประเทศไทยได้ 3.5 (0 หมายถึง มีความโปร่งใสและการตรวจสอบได้น้อยที่สุดและ หมายถึง มีความโปร่งใสและการตรวจสอบได้สูงที่สุด)

ภาคราชการจึงมีส่วนสำคัญอย่างยิ่งที่จะช่วยทำให้กลุ่มนักธุรกิจและนักวิเคราะห์รับรู้ว่าภาคราชการปฏิบัติงานด้วยความโปร่งใส ซึ่งจะส่งผลต่อประเทศไทยให้ได้คะแนนดัชนีชี้วัดภาพลักษณ์คอร์รัปชั่น (CPI) ในลำดับที่สูงขึ้น ภาคราชการจะมีส่วนช่วยได้ด้วยการให้ข้าราชการในแต่ละสำนัก/กอง/กรม และกระทรวงร่วมมือกันปฏิบัติราชการอย่างโปร่งใส ซึ่งสอดรับกับรัฐธรรมนูญแห่งราชอาณาจักรไทย พุทธศักราช 2550 พระราชบัญญัติข้อมูลข่าวสารของราชการ พ.ศ.2540 พระราชกฤษฎีกาว่าด้วยหลักเกณฑ์และวิธีการบริหารกิจการบ้านเมืองที่ดี พ.ศ.2546 แผนพัฒนาเศรษฐกิจและสังคมแห่งชาติ ฉบับที่ 10 และนโยบายรัฐบาล ที่มุ่งเน้นให้ส่วนราชการปฏิบัติงานด้วยความโปร่งใสพร้อมตรวจสอบได้ ด้วยเหตุนี้จึงจำเป็นที่จะต้องมีจริยศาสตร์ตัวชี้วัดความโปร่งใสในองค์กรปกครองเป็นเครื่องมือมาวัดความโปร่งใสในหน่วยงานภาครัฐ โดยเริ่มตั้งแต่องค์กรปกครองท้องถิ่น หรือ ระดับสำนัก/กอง จนกระทั่งเป็นภาพรวมระดับกรม เพราะโดยลำพังใครเพียงคนเดียวคงไม่สามารถสร้างความโปร่งใสให้เกิดขึ้นได้ จึงต้องร่วมมือกันเป็นเครือข่ายร่วมกันสร้างความโปร่งใสให้เกิดขึ้นในภาคราชการและผู้ที่ได้ประโยชน์จากการทำงานอยู่ในองค์กรที่มีความโปร่งใสก็คือ ตัวข้าราชการเอง เพราะเป็นที่รับทราบกันอยู่แล้วว่าการทำงานราชการไม่สามารถทำให้ร่ารวยได้แต่สิ่งสำคัญคือ ศักดิ์ศรีของความเป็นข้าราชการ ความภาคภูมิใจ ความมีเกียรติที่ได้ทำงานอยู่ในองค์กร ที่มีมาตรฐานความโปร่งใส เพราะมาตรฐานความโปร่งใส คือ ความทันสมัยขององค์กร สิ่งเหล่านี้ ไม่สามารถซื้อขายได้ ข้าราชการต้องร่วมกันสร้างขึ้นมา และคงปฏิเสธไม่ได้ว่าใคร ๆ ก็ต้องการทำงานกับ

ผู้บังคับบัญชา เพื่อนร่วมงาน ผู้ใต้บังคับบัญชาที่ปฏิบัติงานด้วยความโปร่งใส อันจะนำมาซึ่งความไว้วางใจที่จะทำงานร่วมกัน

ผู้วิจัยมีความสนใจที่จะศึกษาการพัฒนาจริยศาสตร์เพื่อเสริมสร้างตัวชี้วัดความโปร่งใสในองค์กรปกครองส่วนท้องถิ่นของอำเภอประจันตคาม จังหวัดปราจีนบุรี เทศบาลตำบลประจันตคาม ตั้งอยู่เลขที่ 383 หมู่ 1 ถนนประจันตคาม-ศรีมหาโพธิ ตำบลประจันตคาม อำเภอประจันตคาม จังหวัดปราจีนบุรี ระยะห่างจากอำเภอ ประมาณ 3,600 เมตร ลักษณะภูมิประเทศ มีพื้นที่บางส่วนเป็นที่ราบสุ่ม ฤดูน้ำท่วม ฤดูหนาวแล้งขาดน้ำ ส่วนใหญ่พื้นที่ทำนามีอาณาเขตติดต่อกับตำบลข้างเคียงดังนี้ ทิศเหนือ ติดต่อ ทิศใต้โพธิ์งาม และ อบต.หนองแก้ว อำเภอประจันตคาม จังหวัดปราจีนบุรี ทิศไต้ ติดต่อ อบต.เกาะลอย อ.ประจันตคาม และ อบต.ศรีมหาโพธิ อำเภอศรีมหาโพธิ จังหวัดปราจีนบุรี ทิศตะวันออก ติดต่อ อบต.หนองแสง อบต.คำโตนต อำเภอประจันตคาม จังหวัดปราจีนบุรี ทิศตะวันตก ติดต่อ อบต.ดงพระราม อำเภอเมือง และทิศใต้โคกมะกอก อำเภอเมือง จังหวัดปราจีนบุรี ลักษณะภูมิประเทศพื้นที่ในเขตองค์การบริหารส่วนตำบลประจันตคาม มีพื้นที่บางส่วนเป็นที่ราบลุ่ม ฤดูฝนน้ำท่วม ฤดูหนาวแล้งขาดน้ำ ส่วนใหญ่พื้นที่ทำนา องค์การบริหารส่วนตำบล ประจันตคาม มีพื้นที่ 44.16 ตารางกิโลเมตร หรือ 16,447 ไร่ ดังนั้นผู้วิจัยคำนึงถึงความสำคัญในการส่งเสริมจริยธรรมเพื่อราชการให้ใสสะอาด เห็นควรให้มีการสร้างมาตรฐานความโปร่งใสขึ้นในส่วนราชการโดยเริ่มต้นจากองค์กรปกครองท้องถิ่นของ อำเภอประจันตคาม จังหวัดปราจีนบุรี เพื่อช่วยกันสร้างราชการไทยให้มีความโปร่งใสในการปฏิบัติงานของหน่วยงาน รวมถึงการป้องกันและปราบปรามการทุจริตและประพฤติมิชอบ ซึ่งผู้วิจัยเล็งเห็นว่า ผลการวิจัยจะสามารถนำไปปรับใช้กับองค์กรปกครองท้องถิ่นในที่อื่น ๆ ได้ทั่วทั้งประเทศไทยหรือประเทศสากลโดยปกครอง โดยหลักจริยศาสตร์ มีคุณธรรมและจริยธรรมรวมไปถึงมีจรรยาบรรณในการปฏิบัติงาน คำนึงถึงผลประเทศของประเทศชาติมากกว่าผลประโยชน์ส่วนตนต่อไป (พระครูวุฒิธรรมบัณฑิต, 2560)

จากความเป็นที่มาของปัญหาผลประโยชน์ทับซ้อนในการเมืองการปกครองท้องถิ่นไทย ถือเป็นการคอร์รัปชั่นประเภทหนึ่ง เนื่องจากเป็นการแสวงหาผลประโยชน์ส่วนบุคคลโดยการละเมิดกฎหมายและจริยธรรม ซึ่งในสถานการณ์ที่มีผลประโยชน์ส่วนบุคคลเข้ามาเกี่ยวข้องส่งผลให้มีการใช้อำนาจไปแทรกแซงการใช้ดุลพินิจในกระบวนการตัดสินใจ และทำให้ละทิ้งคุณธรรมในการปฏิบัติหน้าที่สาธารณะ ขาดความเป็นอิสระ ความเป็นกลางและความเป็นธรรม ส่งผลกระทบต่อประโยชน์สาธารณะ ทำให้ผลประโยชน์หลักขององค์การ หน่วยงาน สถาบันและสังคม โดยเฉพาะผลประโยชน์ของประชาชนในชุมชนท้องถิ่นต้องเสียหาย ซึ่งผลประโยชน์ที่สูญเสียไปนี้ อาจเป็นผลประโยชน์ทางการเงิน คุณภาพในการบริการ ความเป็นธรรมในสังคม ตลอดจนคุณค่าอื่น ๆ ที่ดีงาม รวมถึงโอกาสในอนาคตของประชาชนในชุมชนท้องถิ่นส่วนรวมอีกด้วย การแก้ไขปัญหาดังกล่าวได้แก่ การใช้มาตรการทางกฎหมาย โดยการกำหนดหลักการไว้ในรัฐธรรมนูญ และมาตรการไว้ในพระราชบัญญัติต่าง ๆ และ

กฎหมายขององค์กรปกครองส่วนท้องถิ่น รวมทั้งการให้ความสำคัญกับการเสริมสร้างความเข้มแข็งในการตรวจสอบของพลเมืองและองค์กรภาคประชาสังคม ส่วนแนวทางระยะยาวควรให้ความสำคัญกับการให้การศึกษาทางการเมืองและกระบวนการอบรมกล่อมเกลาทางการเมืองแก่บรรดาผู้บริหารท้องถิ่น เจ้าหน้าที่ขององค์กรปกครองส่วนท้องถิ่น และประชาชนอีกด้วย (ธีรภัทร์ เสรีรังสรรค์, 2560)

1.2 วัตถุประสงค์ของการวิจัย

1.2.1 เพื่อศึกษาสภาพปัญหาจริยศาสตร์เพื่อเสริมสร้างตัวชี้วัดความโปร่งใสในองค์กรปกครองส่วนท้องถิ่นของ อำเภอประจันตคาม จังหวัดปราจีนบุรี

1.2.2 เพื่อเปรียบเทียบการพัฒนาจริยศาสตร์เพื่อเสริมสร้างตัวชี้วัดความโปร่งใสในองค์กรปกครองส่วนท้องถิ่นของ อำเภอประจันตคาม จังหวัดปราจีนบุรี

1.2.3 เพื่อเสนอแนะแนวทางในการนำหลักจริยศาสตร์ ไปใช้ในการพัฒนาตัวชี้วัดความโปร่งใสขององค์กรปกครองส่วนท้องถิ่นของ อำเภอประจันตคาม จังหวัดปราจีนบุรี

1.3 สมมติฐานการวิจัย

ประชาชนที่มีเพศต่างกัน มีการแสดงออกซึ่งพฤติกรรมต่อการนำหลักจริยศาตร์ไปใช้ในการปกครองบริหารงานขององค์กรปกครองส่วนท้องถิ่น อำเภอประจันตคาม จังหวัดปราจีนบุรี แตกต่างกัน

ประชาชนที่มีอายุต่างกัน มีการแสดงออกซึ่งพฤติกรรมต่อการนำหลักจริยศาสตร์ไปใช้ในการปกครองบริหารงานขององค์กรปกครองส่วนท้องถิ่น อำเภอประจันตคาม จังหวัดปราจีนบุรี แตกต่างกัน

ประชาชนที่มีระดับการศึกษาต่างกัน มีการแสดงออกซึ่งพฤติกรรมต่อการนำหลักจริยศาตร์ไปใช้ในการปกครองบริหารงานขององค์กรปกครองส่วนท้องถิ่น อำเภอประจันตคาม จังหวัดปราจีนบุรี แตกต่างกัน

ประชาชนที่มีอาชีพต่างกัน มีการแสดงออกซึ่งพฤติกรรมต่อการนำหลักจริยศาตร์ ไปใช้ในการปกครองบริหารงานขององค์กรปกครองส่วนท้องถิ่น อำเภอประจันตคาม จังหวัดปราจีนบุรี แตกต่างกัน

ประชาชนที่มีรายได้ต่างกัน มีการแสดงออกซึ่งพฤติกรรมต่อการนำหลักจริยศาตร์ไปใช้ในการปกครองบริหารงานขององค์กรปกครองส่วนท้องถิ่น อำเภอประจันตคาม จังหวัดปราจีนบุรี แตกต่างกัน

1.4 ขอบเขตของการวิจัย

การพัฒนาจริยศาสตร์เพื่อเสริมสร้างตัวชี้วัดความโปร่งใสในองค์กรปกครองส่วนท้องถิ่นของอำเภอประจันตคาม จังหวัดปราจีนบุรี ได้กำหนดขอบเขตของการวิจัย จำแนกได้ดังนี้

1.4.1 ขอบเขตด้านประชากร

1. ประชากร ประชากรที่ใช้ในการวิจัยครั้งนี้ ได้แก่ ผู้บริหาร ข้าราชการ พนักงาน และลูกจ้าง ประชาชนทั่วไป ในเขตอำเภอประจันตคาม จังหวัดปราจีนบุรี จำนวน 39,492 คน กำหนดกลุ่มตัวอย่าง โดยใช้สูตรของ Taro Yamane ได้ขนาดกลุ่มตัวอย่าง 396 คน

2. ผู้ให้ข้อมูลสำคัญ โดยการสัมภาษณ์เชิงลึกกับผู้บริหารเทศบาลตำบลประจันตคาม อำเภอประจันตคาม จังหวัดปราจีนบุรี จำนวน 5 ท่าน ได้แก่ 1. นายสุวิทย์ โชติรัตน์ นายกเทศมนตรีตำบลประจันตคาม 2. นายสุพจน์ โชติรัตน์ รองนายกเทศมนตรีเทศบาลตำบลประจันตคาม 3. นางประภาภรณ์ รักษาพล ปลัดเทศบาลตำบลประจันตคาม 4. นายสมนึก โชติรัตน์ เลขานุการนายกเทศมนตรีตำบลประจันตคาม 5. นางวาสนา นรกิจ หัวหน้าสำนักงานปลัดเทศบาลตำบลประจันตคาม

1.4.2 ขอบเขตด้านพื้นที

ได้แก่ เขตพื้นที่เทศบาลตำบลประจันตคาม อำเภอประจันตคาม จังหวัดปราจีนบุรี

1.4.3 ขอบเขตด้านเนื้อหา

ได้แก่ “การพัฒนาจริยศาสตร์เพื่อเสริมสร้างตัวชี้วัดความโปร่งใสในองค์กรปกครองส่วนท้องถิ่นของอำเภอประจันตคาม จังหวัดปราจีนบุรี” ใน 5 ด้าน คือ (1) ความโปร่งใส (2) ความพร้อมรับผิด (3) การทุจริตในการปฏิบัติงาน (4) วัฒนธรรมคุณธรรมในองค์กร (5) วัฒนธรรมในการทำงาน

1.4.4 ขอบเขตด้านเวลา

ได้แก่ ระยะเวลาที่กำหนดในการวิจัยในแต่ละช่วงเวลา ตั้งแต่เดือนมีนาคมถึงเดือนเมษายน พ.ศ.2566 รวมระยะเวลา 60 วัน

1.4.5 ขอบเขตด้านตัวแปร

ตัวแปรต้น คือ เพศ อายุ ระดับการศึกษา อาชีพ และรายได้ต่อเดือน

ตัวแปรตาม คือ การพัฒนาจริยศาสตร์เพื่อเสริมสร้างตัวชี้วัดความโปร่งใสในองค์กรปกครองส่วนท้องถิ่น ของ อำเภอประจันตคาม จังหวัดปราจีนบุรี ใน 5 ด้าน ได้แก่ (1) ด้านความโปร่งใส จำนวน 6 ข้อ (2) ด้านความพร้อมรับผิด จำนวน 6 ข้อ (3) ด้านการทุจริตในการปฏิบัติงาน จำนวน 6 ข้อ (4) ด้านวัฒนธรรมคุณธรรมในองค์กร จำนวน 6 ข้อ (5) ด้านวัฒนธรรมในการทำงาน จำนวน 6 ข้อ

1.5 ประโยชน์ที่ได้รับจากการวิจัย

1.5.1 ทำให้ทราบสภาพความโปร่งใสในการพัฒนาขององค์กรปกครองส่วนท้องถิ่น ของ อำเภอประจันตคามจังหวัดปราจีนบุรี

1.5.2 ทำให้ทราบผลการเปรียบเทียบการพัฒนาจริยศาสตร์ชี้วัดความโปร่งใสในองค์กรปกครองส่วนท้องถิ่น ของ อำเภอประจันตคาม จังหวัดปราจีนบุรี ที่มี เพศ อายุ ระดับการศึกษา อาชีพ รายได้ต่อเดือน แตกต่างกัน

1.5.3 ทำให้ทราบข้อเสนอแนะเกี่ยวกับปัญหาและแนวทางเกี่ยวกับการพัฒนาจริยศาสตร์ชี้วัดความโปร่งใสในองค์กรปกครองส่วนท้องถิ่น ของ อำเภอประจันตคาม จังหวัดปราจีนบุรี

1.5.4 ทำให้สามารถนำผลการวิจัยไปใช้ในการพัฒนาจริยศาสตร์ชี้วัดความโปร่งใสในองค์กรปกครองส่วนท้องถิ่น ของ อำเภอประจันตคาม จังหวัดปราจีนบุรี

1.6 คำนิยามศัพท์เฉพาะที่ใช้ในการวิจัย

การพัฒนา หมายถึง ความเจริญก้าวหน้าโดยทั่ว ๆ ไป เช่น การพัฒนาชุมชน พัฒนาประเทศ คือการทาสิ่งเหล่านั้นให้ดีขึ้น เจริญขึ้น สนองความต้องการของประชาชนส่วนใหญ่ให้ได้ดียิ่งขึ้น หรืออาจกล่าวได้ว่า “การพัฒนา” เป็นกระบวนการของการเคลื่อนไหวจากสภาพที่ไม่น่า พอใจไปสู่สภาพที่น่าพอใจ การพัฒนาจึงเป็นกระบวนการที่เปลี่ยนแปลงอยู่เสมอ การพัฒนาเป็นกระบวนการที่เปลี่ยนแปลงอยู่เสมอ ไม่หยุดนิ่งการพัฒนามีความสัมพันธ์โดยตรงกับความเปลี่ยนแปลง กล่าวคือ การพัฒนา หมายถึง กระบวนการของการเปลี่ยนแปลงที่มีการวางแผนไว้แล้ว คือการทำให้ลักษณะเดิมเปลี่ยนไปโดยมุ่งหมายว่า ลักษณะใหม่ที่เข้ามาแทนที่นั้นจะดีกว่าลักษณะเก่า

จริยศาสตร์ หมายถึง การแสวงหาความดีสูงสุดของชีวิตมนุษย์ แสวงหาเกณฑ์ในการตัดสินความประพฤติของมนุษย์ว่าอย่างไหนถูกไม่ถูกดีไม่ดี ควรไม่ควรและพิจารณา ปัญหาเรื่องสถานภาพของค่าทางศีลธรรม ตลอดถึงความประพฤติดีงาม เพื่อประโยชน์สุขแก่ตนและสังคม ซึ่งมีพื้นฐานมาจากหลักศีลธรรมทางศาสนาค่านิยมทางวัฒนธรรมประเพณี หลักกฎหมายจรรยาบรรณวิชาชีพ

องค์กรปกครองท้องถิ่น หมายถึง องค์การบริหารส่วนจังหวัด เทศบาล องค์การบริหารส่วนตำบล ในจังหวัดปราจีนบุรี

การปกครอง หมายถึง การควบคุมดูแลให้การเอาใจใส่ในพื้นที่ เพื่อให้เกิดความสงบสุขของประชาชนในพื้นที่

การบริหารงาน หมายถึง การดำเนินงานในเรื่องใดเรื่องหนึ่งให้ประสบผลสำเร็จและมีประสิทธิภาพโดย ใช้หลักการและวิธีการการที่ก่อให้เกิดประโยชน์สูงสุดในเรื่องที่ดำเนินการนั้น

นิยามศัพท์เชิงปฏิบัติการ การพัฒนาจริยศาสตร์เพื่อเสริมสร้างตัวชี้วัดความโปร่งใสในองค์กรปกครองส่วนท้องถิ่นของ อำเภอประจันตคาม จังหวัดปราจีนบุรี คือ (1) ความโปร่งใส (2) ความพร้อม

รับผิด (3) การทุจริตในการปฏิบัติงาน (4) วัฒนธรรมคุณธรรมในองค์กร (5) วัฒนธรรมในการทำงาน ประกอบด้วย

1. ด้านความโปร่งใส หมายถึง เครื่องมืออย่างหนึ่งที่สังคมจะป้องกันและรู้ถึงปัญหาการฉ้อราษฎร์บังหลวงได้อย่างสะดวก ซึ่งจำเป็นที่ต้องวางกฎระเบียบเพื่อให้ผู้มีอำนาจตัดสินใจ ต้องเปิดเผยล่วงหน้าถึงเกณฑ์ที่ใช้ในการตัดสินใจรวมไปถึงกระบวนการตัดสินใจและมาตรการที่จะวัดผลอันเกิดจากการตัดสินใจนั้น ๆ

2. ด้านความพร้อมรับผิด หมายถึง คุณลักษณะของบุคคลซึ่งแสดงออกโดยมีความสนใจเอาใจใส่ตั้งใจจริงที่จะปฏิบัติหน้าที่ซึ่งได้รับมอบหมายด้วยความพากเพียร พยายาม อดทนต่ออุปสรรคใด ๆ ที่ขัดข้อง มีการวางแผนงานอย่างละเอียดรอบคอบ เพื่อให้บรรลุเป้าหมายที่กำหนดไว้

3. ด้านทุจริตในการปฏิบัติงาน หมายถึง การใช้อำนาจที่ได้มาหรือการใช้ทรัพย์สินที่มีอยู่ในทางมิชอบ เพื่อประโยชน์ต่อตนเอง ครอบครัว เพื่อน คนรู้จัก หรือประโยชน์อื่นใดอันมิควรได้ ซึ่งก่อให้เกิดความเสียหายต่อประโยชน์ของผู้อื่น การทุจริตอาจเกิดได้หลายลักษณะ เช่น การติดสินบนเจ้าพนักงานด้วยการให้หรือการรับสินบนทั้งที่เป็นเงินและสิ่งของ การมีผลประโยชน์ทับซ้อนการฟอกเงิน การยักยอก การปกปิดข้อเท็จจริง การขัดขวางกระบวนการยุติธรรม เป็นต้น

4. ด้านวัฒนธรรมคุณธรรมในองค์กร หมายถึง หน่วยงานภาครัฐมีการปฏิบัติราชการตามภารกิจของหน่วยงานที่ยึดหลักคุณธรรมจริยธรรมตามประมวลจริยธรรม จรรยาวิชาชีพและมีระบบการต่อต้านการทุจริตอย่างมีประสิทธิภาพ

5. ด้านวัฒนธรรมในการทำงาน หมายถึง หัวใจหลักของทุกองค์กรหลายบริษัทระดับโลกที่ยิ่งใหญ่เติบโตและประสบความสำเร็จได้ ก็ด้วยวัฒนธรรมองค์กรที่ดีทั้งนั้นและแน่นอน องค์กรแต่ละที่ก็จัดการไม่เหมือนกัน

ปัจจัยส่วนบุคล หมายถึง เพศ อายุ ระดับการศึกษา อาชีพ รายได้ต่อเดือน ขององค์กรปกครองส่วนท้องถิ่น อำเภอประจันตคาม จังหวัดปราจีนบุรี ประกอบด้วย

1. เพศ หมายถึง เพศของผู้ตอบแบบสอบถามสำหรับวิทยานิพนธ์ฉบับนี้ แบ่งออกเป็น 2 เพศ คือ 1) เพศชาย และ 2) เพศหญิง

2. อายุ หมายถึง อายุผู้ตอบแบบสอบถามสำหรับวิทยานิพนธ์ฉบับนี้ แบ่งออกเป็น 5 ช่วง คือ 1) 20 - 30 ปี, 2) อายุ 31 - 40 ปี, 3) อายุ 41 - 50 ปี, 4) อายุ 51 - 60 ปี และ 5) อายุ 61 ปีขึ้นไป

3. ระดับการศึกษา หมายถึง ระดับการศึกษาของผู้ตอบแบบสอบถามสำหรับวิทยานิพนธ์ฉบับนี้ แบ่งออกเป็น 3 ระดับคือ 1. ประถมศึกษา 2. มัธยมศึกษา 3. ปริญญาตรีขึ้นไป

4. อาชีพ หมายถึง ของผู้ตอบแบบสอบถามสำหรับวิทยานิพนธ์ฉบับนี้ แบ่งออกเป็น 4 กลุ่ม คือ 1) รับจ้าง 2) ค้าขาย 3) เกษตรกร 4) รับราชการ

5. รายได้ต่อเดือน หมายถึง รายได้ต่อเดือนของผู้ตอบแบบสอบถามสำหรับวิทยานิพนธ์ฉบับนี้ แบ่งออกเป็น 4 ระดับ คือ 1) ต่ำกว่า 10,000 บาท, 2) รายได้ 10,000-15,000 บาท, 3) รายได้ 16,000-20,000 บาท, 4) รายได้ 21,000 บาทขึ้นไป

บทที่ 2
เอกสารและงานวิจัยที่เกี่ยวข้อง

ในการวิจัยเรื่อง “การพัฒนาจริยศาสตร์เพื่อเสริมสร้างตัวชี้วัดความโปร่งใสในองค์กรปกครองส่วนท้องถิ่นของอำเภอประจันตคาม จังหวัดปราจีนบุรี” ผู้วิจัยได้ศึกษา แนวคิด ทฤษฎีและงานวิจัยเกี่ยวข้อง เพื่อใช้เป็นแนวทางในการวิจัยตามลำดับ ดังนี้

2.1 แนวคิดทฤษฎีของจริยศาสตร์และการพัฒนา

2.2 แนวคิดเกี่ยวกับตัวชี้วัดและการสร้างตัวชี้วัด

2.3 แนวคิดเกี่ยวกับความโปร่งใส

2.4 แนวคิดเกี่ยวกับการตรวจสอบได้

2.5 บริบทของพื้นที่วิจัย

2.6 งานวิจัยที่เกี่ยวข้อง

2.7 กรอบแนวคิดการวิจัย

2.1 แนวคิด ทฤษฎีของจริยศาสตร์และการพัฒนา

แนวคิดเกี่ยวกับการปกครองท้องถิ่นไทย แนวคิดการปกครองท้องถิ่นเป็นการปกครองของประชาชน โดยประชาชน เพื่อประชาชนอย่างอิสระ ตามเจตนารมณ์ของประชาชนในท้องถิ่น หลักสำคัญของการปกครองท้องถิ่นได้แก่ หลักการปกครองตนเอง หลักการกระจายอำนาจ หลักความเป็นหนึ่งเดียวของรัฐ หลักการมีส่วนร่วม และหลักการกำกับดูแลของรัฐ วัตถุประสงค์การเมืองการปกครองท้องถิ่นในที่นี้เป็นคำพิจารณาในความหมายที่กว้างที่ครอบคลุมทั้งมิติทางการเมืองและการปกครองควบคู่กัน เนื่องจากในแง่มุมหนึ่ง การเมืองการปกครองท้องถิ่นเป็นสิ่งที่รัฐจัดให้มีขึ้นโดยเฉพาะในระบอบการเมืองการปกครองแบบประชาธิปไตย โดยรัฐกระจายอำนาจให้ประชาชนได้ปกครองตนเองตามเจตนารมณ์ของประชาชนในท้องถิ่นนั้นโดดยผ่านระบบตัวแทนและการให้ประชาชนได้มีส่วนร่วมโดยทางตรงอีกทางหนึ่ง

จริยศาสตร์ (ethics) ตรงกับภาษาละตินว่า ethos, ethikos ซึ่งในสมัยกรีกโบราณจะใช้คำเหล่านี้ในหลายความหมาย อาทิ อุปนิสัย ประเพณี อารมณ์ หรือกิริยาท่าทาง (character,custom, disposition, manner) โดยความหมายนัยนี้ จริยศาสตร์จึงเป็นศาสตร์ที่ว่าด้วยความประพฤติ หรือการกระทำของมนุษย์ (ethics: science of moral; rules of conduct)

ตามพจนานุกรมศัพท์ปรัชญา ฉบับราชบัณฑิตยสถาน พ.ศ. 2540 ให้ความหมายคำว่า “จริยศาสตร์: ปรัชญาสาขาหนึ่งว่าด้วยการแสวงหาความดีสูงสุดของชีวิตมนุษย์ แสวงหากฎเกณฑ์ใน

การตัดสินความประพฤติของมนุษย์ว่าอย่างไหนถูก ไม่ถูก ดีไม่ดี ควรไม่ควร และพิจารณาปัญหาเรื่องสภาพของค่าทางศีลธรรม”

ตามทรรศนะของ สุลักษณ์ ศิวรักษ์ ได้นิยามว่า “จริยศาสตร์ คือ การศึกษาตามวิธีการอันมีแบบแผนเพื่อที่จะเข้าถึงปัญหาอันสูงสุด ซึ่งเกี่ยวกับความประพฤติปฏิบัติของมนุษย์” อย่างไรก็ตาม เมื่อพิจารณาตามขอบเขตของการศึกษาแล้ว อาจกล่าวได้ว่า จริยศาสตร์เป็นสาขาหนึ่งของปรัชญา ที่ศึกษาเกี่ยวกับ “คุณค่า” การกระทำของมนุษย์ (value in human conduct) โดยมีเหตุผลเป็นพื้นฐานในการโต้แย้ง อีกนัยหนึ่ง “จริยศาสตร์ คือวิชาที่ใช้วิธีการทางปรัชญา (การใช้เหตุผล) ศึกษาเกี่ยวกับจริยธรรม”

การศึกษาเรื่องคุณค่าทางจริยศาสตร์อันเกี่ยวเนื่องกับพฤติกรรม หรือการกระทำของมนุษย์นั้น สามารถพิจารณาตามขอบเขตของจริยศาสตร์ที่พยายามศึกษาหาคำตอบใน 3 ประเด็นนี้ คือ

1. คุณค่าการกระทำของมนุษย์(The analysis of conduct such as ought, should, duty, moral rules, right, wrong, obligation, responsibility, ect...) เป็นการศึกษาความหมายของค่าทางจริยธรรม อันได้แก่ ดี ชั่ว ถูก ผิด ควร ไม่ควร และศึกษาบ่อเกิดของค่าทางจริยธรรมที่เรียกว่าอภิจริยศาสตร์ (Metaethics) ซึ่งปัญหาดังกล่าวนี้นี้พูดถึงธรรมชาติของค่าทางจริยธรรม คือ

- การศึกษาว่าคุณค่ามาจากไหน และมีความสำคัญอย่างไร
- คุณค่าการกระทำ, ความประพฤติ, พฤติกรรมของมนุษย์ที่ดีชั่ว ถูกผิด ควรไม่ควรเป็นแบบใด
- ดีชั่ว ถูกผิดคืออะไร สามารถนิยามได้หรือไม่ ถ้านิยามได้จะนิยามว่าอย่างไร
- ความดี ความชั่วมีอยู่จริงหรือเป็นเพียงกฎเกณฑ์ที่มนุษย์สร้างขึ้น เพื่อการอยู่ร่วมกันอย่างสันติสุขในสังคม
- และถ้าหากความดีชั่ว ถูกผิดมีอยู่จริงแล้วมีลักษณะเป็นอย่างไร

2. เกณฑ์ตัดสินคุณค่าการกระทำของมนุษย์ (The inquiry into the nature of morality or moral acts.) เป็นการศึกษาหลักหรือมาตรการที่ใช้ตัดสินพฤติกรรม หรือการกระทำอย่างหนึ่งว่าดีชั่ว ถูกผิด อีกนัยหนึ่งคือ เป็นการศึกษาว่า เมื่อคน ๆ หนึ่งกระทำสิ่งใดสิ่งหนึ่ง หรือเมื่อตกอยู่ในสถานการณ์ ที่ต้องตัดสินใจอย่างใดอย่างหนึ่งแล้ว จะใช้หลักหรือมาตรการอะไรมาตัดสินว่าการกระทำนั้นถูกหรือผิด และมีเหตุผลอย่างไรที่ใช้หลัก หรือมาตรการนั้นมาตัดสิน อีกทั้ง มนุษย์นำสิ่งใดมาเป็นเกณฑ์ในการตัดสินความถูก ความผิด หากมิได้เอาความรู้สึกส่วนตัว กฎหมาย จารีต ประเพณี หรือความเชื่อมาตัดสิน แล้วมีเหตุผลอะไรมาเป็นมาตรฐานรองรับในการตัดสินในเรื่องนั้น ๆ ว่าดีชั่ว ถูกผิด และมีเกณฑ์ตัดสินคุณค่าที่แน่นอนตายตัวหรือไม่

3. อุดมคติหรือเป้าหมายสูงสุดของชีวิต (The search for the morally good life.) คือ การศึกษาว่า ชีวิตมนุษย์เกิดมาเพื่ออะไร, ชีวิตที่ดีหรือชีวิตที่ประเสริฐที่มนุษย์ควรแสวงหาควรเป็นชีวิตแบบใด, มนุษย์ควรใช้ชีวิตอย่างไรจึงคุ้มค่าของการเกิดมาเป็นมนุษย์, อะไรคือความดีสูงสุดซึ่ง

มนุษย์ควรประพฤติปฏิบัติ หรืออุดมคติอันสูงสุดของมนุษย์ควรเป็นเช่นไร และมนุษย์ควรจะประพฤติปฏิบัติตนอย่างไรจึงจะบรรลุถึงอุดมการณ์นั้นได้

1.1 จริยศาสตร์เชิงพรรณา (Descriptive Ethics) การศึกษาจริยศาสตร์เกี่ยวกับความคิดความเชื่อทางศีลธรรม พฤติกรรมทางศีลธรรม เกณฑ์ตัดสินทางศีลธรรมที่ปรากฏเป็นข้อเท็จจริง (fact) ในสังคม เช่น ศึกษาความเชื่อทางศาสนา และพฤติกรรมทางศีลธรรมของชาวเขา เป็นต้น

1.2 อภิจริยศาสตร์ (Metaethics) การศึกษาความหมายของศัพท์จริยะ (Ethical Terms) อันได้แก่ ดีชั่ว ถูกผิด ควร ไม่ควร ซึ่งเป็นการศึกษาจริยศาสตร์ในแนวทางของปรัชญาโดยตรง

2. การศึกษาทฤษฎีความคิดทางจริยศาสตร์โดยตรง (Normative Approaches)

2.1 กฎเกณฑ์โดยทั่วไปทางจริยศาสตร์ (General Normative Ethics) การศึกษาทฤษฎีแนวความคิดของนักจริยศาสตร์ที่แสวงหาคำตอบ เกี่ยวกับกฎเกณฑ์ ความประพฤติ การกระทำของมนุษย์ อันจะนำมนุษย์ไปสู่จุดมุ่งหมายของชีวิตที่แท้จริง

2.2 จริยศาสตร์ประยุกต์ (Applied Ethics) เป็นการนำแนวคิดทฤษฎีจริยศาสตร์ไปประยุกต์ใช้กับการศึกษา หรือวิชาชีพอื่น ๆ หรือตอบปัญหาในวิชาอื่นที่เกี่ยวข้องกับความประพฤติของมนุษย์ เช่น จริยศาสตร์สิ่งแวดล้อม, จริยศาสตร์ธุรกิจ, จริยศาสตร์ทางการแพทย์, จริยศาสตร์พยาบาล เป็นต้น

2.1.1 ความแตกต่างระหว่างศาสนาและจริยศาสตร์

"ศาสนา" เป็นเรื่องที่มีความสัมพันธ์เกี่ยวข้อง และคล้ายคลึงกับจริยศาสตร์ กล่าวคือ ศาสนาทุกศาสนาย่อมกล่าวถึงจุดมุ่งหมายของชีวิตมนุษย์เฉกเช่นเดียวกับ "จริยศาสตร์" แต่อย่างไรก็ตามยังมีความแตกต่างกันอยู่ตรงที่ ศาสนาทุกศาสนาจะมีคำตอบเป็นสากลและชัดเจนว่าจุดมุ่งหมายของชีวิตมนุษย์คือ อะไร ยกตัวอย่างเช่น ศาสนาคริสต์ กล่าวถึง พระเจ้า คือจุดมุ่งหมายสูงสุดของชีวิตคริสต์ศาสนิกชน ซึ่งลักษณะคำสอนของศาสนาคริสต์มีลักษณะเป็นคำสั่งของพระเจ้า และเป็นกฎหมายนิรันดรที่ไม่สามารถเปลี่ยนแปลงได้ ที่กล่าวถึงการกระทำอันเป็นข้อห้ามและการกระทำที่คริสต์เตียนพึงปฏิบัติ พิจารณาได้จากบัญญัติสิบประการ (Ten Commandment)

อาจกล่าวได้ว่า "ศาสนา" เป็นเรื่องของการสอนให้คนกระทำความดี และห้ามปรามมิให้คนประพฤติชั่ว ในขณะที่ "จริยศาสตร์" ไม่ใช่การสอนที่ตายตัวว่าอะไรดีชั่ว ถูกผิด แต่เป็นเพียงการเสนอความคิดเห็น วิเคราะห์หลักความประพฤติ ให้หลักการโต้แย้งและแสดงเผตุผลอย่างกว้าง ๆ ในเรื่องการกระทำของมนุษย์ในเชิงของปรัชญา

"ศาสนา" ตั้งอยู่บนรากฐานของความเชื่อ และความศรัทธาเป็นองค์ประกอบ อีกทั้งมีคำสอนจากศาสดาที่แน่นอนตายตัว ซึ่งศาสนิกชนต้องมีความเชื่อและปฏิบัติตามได้ แต่ "จริยศาสตร์" ซึ่งเป็นเรื่องของการโต้แย้งและแสดงเหตุผล (Argument/Reasoning) ดังนั้น คำตอบที่ได้นั้นจึงไม่ตายตัวหรือเป็นมาตรฐานแน่นอน หากแต่ขึ้นอยู่กับสถานการณ์ คำจำกัดความของคำว่า “จริยศาสตร์”

เจมส์ เซธ ได้กล่าวว่า “จริยศาสตร์คือ ศาสตร์ว่าด้วยหลักแห่งความประพฤติและหลักเกณฑ์แห่งความประพฤติว่า อะไรควรทำ อะไรไม่ควรทำ”

มูฮิต กล่าวว่า “จริยศาสตร์ เป็นศาสตร์ว่าด้วยพฤติกรรมในแบบพื้นฐานแห่งการตัดสินในที่ถูกต้อง หน้าที่ของจริยศาสตร์ก็คือ การให้กฎเกณฑ์ที่แน่นอนแก่พฤติกรรม ไม่ว่าพฤติกรรมนั้นจะถูกหรือผิด”

แมคเคนซี่ กล่าวว่า “จริยศาสตร์ คือการศึกษาถึงสิ่งที่ถูกและสิ่งดีในการกระทำ” ตามคำจำกัดความนี้ จริยศาสตร์จึงเป็นที่ยอมรับกันว่า เป็นการศึกษาถึงความถูกต้องและความดี แต่ว่ายังมีข้อแตกต่างกันอยู่ระหว่างความถูกต้องและความดี “Right” เราได้มาจากภาษาลาตินว่า “Rectus” ซึ่งหมายความว่าตรง หรือเป็นไปตามกฎ ดังนั้นพฤติกรรมที่ดีจะต้องคล้อยตามกฎส่วน “Good” มาจากภาษาเยอรมันว่า “Gut” ซึ่งหมายถึงสิ่งที่เป็นประโยชน์ต่อความดีอันสูงสุด ตามตัวอย่างนี้ ความดีก็คือ สิ่งที่นำไปสู่ความดีอันสูงสุด

นักสัญชาตญาณนิยมกล่าวว่า “จริยศาสตร์ คือศาสตร์แห่งความถูกต้องนั้น เป็นแนวความคิดขั้นพื้นฐาน มุ่งแสวงหากฎเกณฑ์ทางจริยศาสตร์เท่านั้น และกฎทางจริยศาสตร์เหล่านี้ก็เป็นกฎที่เกิดจากความคิดอันดีงามที่อยู่เสมอบุคคลก็ควรอาศัยกฎเหล่านี้ในการปฏิบัติหน้าที่”

นักเทววิทยากล่าวว่า “จริยศาสตร์ คือ ศาสตร์แห่งความดี มิใช่ศาสตร์แห่งความถูกต้อง กฎต่าง ๆ นั้นมีไว้เพื่อประโยชน์ของกฎ แต่มีไว้เพื่อบรรลุถึงความดีต่างหาก”

ตามความเห็นของนักเทววิทยานี้ พอจะอธิบายได้ว่า การเป็นอยู่โดยอาศัยกฎต่าง ๆ นั้น ถือว่าเป็นหน้าที่โดยตรง เพราะเป็นเหตุให้ประสบความดีทางจริยธรรม การกระทำใด ๆ ก็ตามที่ถูกหรือผิดนั้นมีความสัมพันธ์อย่างใกล้ชิดกับมาตรฐานเรื่องความดี ดังนั้น จริยศาสตร์จึงมุ่งไปเพื่อความดีอันสูงสุดของมนุษย์ ความดีอันสูงสุดนั้น ก็คือ จุดมุ่งหมายอันสูงสุดของชีวิต การกระทำอะไรก็ตาม ที่นำไปสู่ความดีอันสูงสุดนี้ คือ ความดี ส่วนการกระทำใด ๆ ก็ตามที่ขัดขวางต่อความเจริญก้าวหน้า ถือว่า เป็นความชั่ว ด้วยเหตุนี้ จริยศาสตร์จึงมุ่งไปที่ความดีเลิศแห่งชีวิตของมนุษย์ ความถูกต้อวและกฎต่าง ๆ นั้น เป็นเพียงอุบายเพื่อเข้าถึงจุดมุ่งหมายเท่านั้น

ดังนั้น คำจำกัดความของจริยศาสตร์และแนวความคิดทางจริยศาสตร์ ตามความเห็นของนักปราชญ์ต่าง ๆ ดังกล่าวมาแล้ว ถึงแม้ว่าจะแตกต่างกันไปบ้าง แต่ก็มีจุดมุ่งหมายอันเดียวกันเกี่ยวกับเรื่องนี้ แมคแคนซี่ ได้รวบรวมเอาทัศนะที่กล่าวแล้วข้างต้นนั้นเข้าด้วยกัน ซึ่งเป็นสิ่งที่จริยศาสตร์ต้องการ นั่นคือ การกระทำของเราควรมุ่งไปที่ความดีเลิศของเราเป็นที่ตั้ง เพราะว่า การกระทำของเรามีความสัมพันธ์กับกฎต่าง ๆ หรือหลักทั่ว ๆ ไปที่สอดคล้องกับสิ่งที่เราควรปฏิบัติ เพื่อบรรลุจุดประสงค์นี้ แต่การศึกษาถึงจุดประสงค์นี้จะต้องมุ่งไปในการแสวงหาความรู้ที่สัมพันธ์อยู่กับความดีในการปฏิบัติเช่นนั้นว่า เป็นสิ่งที่สำคัญกว่าและแน่นอนด้วย จุดมุ่งหมายทางจริยศาสตร์ในระดับต่าง ๆ ของชีวิตมนุษย์และระดับต่าง ๆ ในชีวิตของประชาชนที่ต่างฐานะกันนั้นอาจจะไม่เหมือนกันก็ได้ แต่

เพราะจริยศาสตร์นั้น ไม่ได้ศึกษาถึงแง่ใดแง่หนึ่งโดยเฉพาะในการกระทำ หากแต่ศึกษาถึงการกระทำโดยส่วนรวมนั้น จุดมุ่งหมายของจริยศาสตร์ก็คือ ความรู้เรื่องจุดมุ่งหมายอันสูงสุดซึ่งเป็นจุดมุ่งหมายของเราแต่ละคนนี้เรียกว่าความดีอันสูงสุด เมื่อขาดความรู้เรื่องความดีอันสูงสุดนี้จึงเป็นไปไม่ได้ที่เราจะตัดสินใจว่า อะไรถูก อะไรผิด อะไรควรทำ หรือไม่ควรทำโดยนัยนี้ แมคแคนซี่ จึงกล่าวได้ว่า “จริยศาสตร์เป็นศาสตร์ที่ว่าด้วยความดีอันสูงสุดมีความสัมพันธ์อยู่กับชีวิตมนุษย์นั่นคือ สัจจะอันแท้จริง”

ลักษณะของจริยศาสตร์

จริยศาสตร์เป็นศาสตร์ที่ว่าด้วยอุดมคติอันสูงสุด ที่มีความสัมพันธ์อยู่กับชีวิตมนุษย์ จริยศาสตร์กล่าวถึงลักษณะที่ดีหรือเลวแห่งความประพฤติของมนุษย์ โดยเปรียบเทียบความประพฤตินั้นกับความดีเลิศทั้งหลาย และยังบ่งถึง ความดี ความชั่ว ความถูก ความผิด ธรรมและอธรรมที่แตกต่างของคนเรา ดังนั้น จึงกล่าวได้ว่า จริยศาสตร์เป็นกฎเกณฑ์แห่งความประพฤติของมนุษย์

สรุป จริยศาสตร์คือวิชาที่ว่าด้วยความประพฤติที่ควรเว้นควรทำ ถูกผิด รวมไปถึงศึกษาจริยธรรม คุณธรรม ที่เป็นมาตรฐานความดีชั่วถูกผิด ความดีสูงสุดที่ควรดำเนินให้ถึงทั้งหมดนี้ว่าด้วยความรู้ เป็นหลัก ผู้รู้อาจไม่ต้อง ปฏิบัติก็ได้แต่การอธิบายจริยศาสตร์ก็ต้องล่วงเข้าในขอบเขตของมโนธรรม คือความรู้สึกดีชั่วทางใจ

การประยุกต์ใช้จริยศาสตร์

ด้วยเหตุที่จริยศาสตร์เป็นศาสตร์ที่ศึกษาเกี่ยวกับคุณค่าการกระทำของมนุษย์ ดังนั้น จริยศาสตร์สามารถนำมาประยุกต์ใช้ได้ดังต่อไปนี้

1. เนื่องจากจริยศาสตร์ให้ความรู้ในเรื่องคุณค่าแห่งชีวิตมนุษย์ ว่าควรยึดถือในสิ่งซึ่งเป็นความต้องการที่แท้จริงของชีวิต อันเป็นสิ่งที่ประเสริฐสุดและควรค่าแก่การแสวงหาของชีวิต ดังนั้นจริยศาสตร์จึงเข้ามามีบทบาทในการกำหนดเป้าหมายในการดำเนินชีวิต เพื่อมนุษย์จะได้ใช้เป็นแนวทางในการประพฤติปฏิบัติตน เพราะจริยศาสตร์จะช่วยให้มนุษย์มีความเข้าใจในตนเอง ผู้อื่น และสังคม อีกทั้งมนุษย์จะได้มีความเจริญก้าวหน้าในชีวิตต่อไป อันจะส่งผลให้บรรลุถึงสิ่งที่ตนได้ยึดถือไว้

2. การนำจริยศาสตร์มาเป็นแนวทางในการตัดสินว่าสิ่งใดดีชั่ว ถูกผิด ควร ไม่ควร เพื่อมนุษย์จะได้มียุติธรรมในการพิจารณาหรือตัดสินในเรื่องใดเรื่องหนึ่งได้ อย่างถูกต้อง

3. การนำจริยศาสตร์มาใช้ในการพัฒนา และยกระดับจิตใจของตนเอง เพื่อให้มนุษย์ได้ใช้สติปัญญาในการตรึกตรอง พินิจพิจารณาสิ่งต่าง ๆ อย่างรอบด้าน อันจะส่งผลให้เกิดการประพฤติปฏิบัติตนโดยยึดถือเหตุผลเป็นหลักในการดำเนินชีวิต

4. การนำจริยศาสตร์มาใช้กับคนในสังคม จะช่วยให้สังคมมีระเบียบ เพราะหากสมาชิกของสังคมปราศจากความขัดแย้งต่อหลักการที่สังคมถือปฏิบัติร่วม กัน และสมาชิกต่างก็เห็นพ้องต้องกันในหลักการดำเนินชีวิตที่ดีแล้ว ย่อมทำให้เกิดความเป็นระเบียบในสังคม อีกทั้งจริยศาสตร์ช่วยให้สังคมมี

ความสงบสุข เพราะเมื่อทุกคนในสังคมยึดถือหลักการดำเนินชีวิตร่วมกันอย่างมีระเบียบแล้ว สังคมย่อมพบพาความสงบสุขด้วย

5. การนำจริยศาสตร์มาใช้ในการแก้ไขปัญหาของสังคม เนื่องจากปัญหาที่เกิดขึ้นในสังคมบางปัญหาเป็นเรื่องของ "คุณค่า" ที่แต่ละปัจเจกบุคคลตีความ และยึดถือแตกต่างกันออกไป ดังนั้น จริยศาสตร์จึงเข้ามามีบทบาทในการโต้แย้งและการให้เหตุผล เพื่อหาข้อสรุปร่วมกัน อันจะนำไปสู่การกำหนดเป็นแนวทางในการปฏิบัติเพื่อแก้ปัญหาสังคมได้อย่างถูก ต้อง และตรงกับสาเหตุแห่งปัญหานั้น ๆ

6. การนำจริยศาสตร์มาใช้ในการพัฒนาทรัพยากรมนุษย์ในด้านจิตใจ เพื่อให้พลเมืองของประเทศเป็นผู้มีจิตใจดีงาม มีความกล้าหาญทางจริยธรรม มีการตัดสินใจในหนทางที่ถูกต้อง อันเป็นหลักสำคัญที่จะทำให้พลเมืองมีความเข้มแข็งทางจิตใจ เพื่อเป็นพื้นฐานของการพัฒนาสังคมในด้านอื่น ๆ ต่อไป

เนื่องจากจริยศาสตร์เป็นการศึกษาคุณค่าแห่งชีวิตมนุษย์ โดยมีความมุ่งหวังให้มนุษย์ค้นหาคุณค่าที่แท้จริงแห่งชีวิตและสรรพสิ่ง โดยใช้สติปัญญา และเหตุผลในการแสงหาสิ่งที่ดีมีคุณค่าที่สุดในชีวิตเพื่อความเจริญก้าวหน้า แห่งตน แต่เพราะชีวิตมนุษย์มิได้ราบเรียบเสมอไป บางครั้งเกิด "ความขัดแย้งทางคุณค่า (Conflict of Value) การกระทำของมนุษย์" กล่าวคือเป็นความรู้สึกสองทางที่ขัดแย้งกัน จนมนุษย์ไม่สามารถตัดสินใจได้ ในท้ายที่สุดการกระทำต่าง ๆ ในสังคมจึงต้องอาศัยจริยศาสตร์มาเป็นมาตรการตัดสินคุณค่าการกระทำ

ตัวอย่างประเด็นทางจริยธรรมที่นำจริยศาสตร์มาใช้ประกอบในการพิจารณา

ตัวอย่างการนำจริยศาสตร์มาใช้ประกอบการตัดสินใจในปัญหา "การลงโทษประหารชีวิต" (Capital Punishment) ซึ่งเป็นประเด็นปัญหาที่โต้แย้งกันมาเป็นเวลายาวนานว่าสมควรจะให้มีการลงโทษ ประหารชีวิตหรือไม่

สืบเนื่องมาจากข้อถกเถียงที่ว่าเมื่อผู้กระทำความผิดได้รับการลงโทษประหาร ชีวิตนั้นเป็นสิ่งที่โหดร้ายเกินไปหรือไม่ ในทรรศนะของผู้ที่ คัดค้านการ ลงโทษประหารชีวิตนั้นมิได้ปฏิเสธความเป็นจริงที่ว่า ผู้กระทำความผิดสมควรได้รับการลงโทษ แต่การลงโทษประหารชีวิตนั้น นับเป็นวิธีการที่โหดร้ายทารุณเกินไป โดยเฉพาะในประเทศไทยที่เป็นสังคมพุทธศาสนาด้วยแล้ว ซึ่งมีหลักคำสอนให้มนุษย์มีความเมตตากรุณา รู้จักให้อภัย ดังเช่นในหลักพรหมวิหาร 4 อันประกอบด้วยเมตตา กรุณา มุทิตา และอุเบกขา ดังนั้น จึงจำเป็นหรือไม่ที่ต้องลงโทษผู้กระทำความผิดถึงขั้นประหารชีวิต เพราะอย่างไรก็ตามการลงโทษประหารชีวิตนั้นก็ไม่ใช่วิธีการเดียวที่จะสามารถ ยับยั้งการกระทำผิด หากแต่เป็นวิธีการที่ปฏิเสธการปรับปรุงแก้ไขความประพฤติของผู้กระทำความผิด

นอกจากนี้แล้ว ควรคำนึงว่าการลงโทษประหารชีวิตจะให้ผลตอบสนองอย่างไรบ้างทั้งต่อผู้กระทำ ความผิด, ญาติพี่น้องและสังคม ดังนั้น เห็นสมควรหรือไม่ที่จะให้ผู้กระทำความผิดได้มีชีวิต

อยู่ต่อไปและใช้มาตรการลงโทษด้วยวิธีการอื่นที่สามารถชดเชยความผิดได้ อย่างเช่น การลงโทษจำคุกตลอดชีวิต ซึ่งเป็นวิธีการที่ให้ความคุ้มครองแก่สังคมได้เช่นกัน อีกทั้งยังเป็นการเปิดโอกาสให้ผู้กระทำความผิดได้ปรับปรุงแก้ไขพฤติกรรมที่ เขาได้กระทำพลาดไปเพื่อกลับตัวเป็นคนดีของสังคม และข้อควรคำนึงอีกประการหนึ่งที่น่าสนใจนั่น คือ ก่อนที่จะมีการตัดสินถึงขั้นประหารชีวิตนั้น การตัดสินหรือพิจารณาคดีมีความยุติธรรมเพียงใด หรือมีความคลาดเคลื่อนจากพยาน, หลักฐานหรือโดยเหตุอื่นใดหรือไม่ เพราะหากมีการลงโทษประหารชีวิตไปแล้วก็ไม่มีหนทางแก้ไขชีวิตให้กลับคืนมาได้อีก

อีกมุมมองหนึ่งของผู้ที่สนับสนุนการลงโทษประหารชีวิตนั้นได้ให้ทรรศนะว่า ผู้กระทำความผิดที่ได้รับการตัดสินลงโทษประหารชีวิตส่วนใหญ่นั้นจะเป็นผู้ ต้องหาคดีอุจฉกรรจ์ อันได้แก่ ฆ่าบุพการี, ฆ่าผู้อื่นโดยไตร่ตรองไว้ล่วงหน้า, ฆ่าข่มขืน, หรือก่อคดีสะเทือนขวัญ เป็นต้น ฉะนั้นบทลงโทษประหารชีวิตจึงมีเหมาะสมและความรุนแรงพอที่อาชญากรควรจะได้รับ เพราะชีวิตคนไม่อาจมีสิ่งใดกลับมาทดแทนได้ และในเมื่ออาชญากรไม่เห็นคุณค่าของชีวิตผู้อื่น อาชญากรก็ไม่สมควรที่จะมีชีวิตอยู่ต่อไป ดังนั้น ชีวิตของผู้บริสุทธิ์ควรจะได้รับการทดแทนด้วยชีวิตของอาชญากร

นอกจากนี้ การลงโทษประหารชีวิตเป็นหนทางเดียวที่จะขจัดอาชญากรผู้ที่เป็นภัยอันตรายออกไปจากสังคมได้อย่างถาวร แต่ถ้าใช้เพียงวิธีการกักขังในชั่วระยะเวลาหนึ่ง สักวันเขาก็ต้องพ้นโทษออกมาและกลับคืนสู่สังคม และมีแนวโน้มว่าเขาอาจจะก่อปัญหาอาชญากรรมซ้ำอีก เพราะเคยมีประสบการณ์ในการก่ออาชญากรรมที่รุนแรงมาก่อนหน้านี้แล้ว อีกทั้งการตัดสินลงโทษจำคุกตลอดชีวิตนั้นก็เป็นการสิ้นเปลืองงบประมาณในการพัฒนาประเทศแทนที่รัฐบาลจะนำเงินภาษีของประชาชนผู้สุจริตมาใช้ในการพัฒนาเศรษฐกิจและสังคม กลับต้องมารับผิดชอบในการเลี้ยงดูอาชญากรที่เคยสร้างปัญหาและความหวาดกลัวให้กับสังคมและแม้ว่าโทษตัดสินประหารชีวิตจะเป็นโทษที่รุนแรงก็ตามแต่โทษประหารชีวิตต้องมีอยู่ต่อไป เพราะโทษประหารชีวิตเป็นการคงไว้ซึ่งความศักดิ์สิทธิ์ของตัวบทกฎหมาย อีกทั้งการคงไว้ซึ่งโทษประหารชีวิตนั้นเพื่อเป็นการข่มขวัญผู้ที่คาดว่าจะกระทำความผิดให้เกิดความหวาดกลัวในบทลงโทษที่รุนแรง เพื่อเป็นเยี่ยงอย่างมิให้คนไม่กล้าที่จะกระทำความผิด

จากกรณีศึกษาดังกล่าวนี้จะเห็นได้ว่า จริยศาสตร์นั้นได้เข้ามามีบทบาทสำคัญในการแสดงเหตุผล และให้ทางเลือกเพื่อประกอบการพิจารณาตัดสินใจว่า เมื่อมีผู้กระทำความผิดในคดีอุฉกรรจ์แล้ว เห็นสมควรต้องมีการตัดสินลงโทษประหารชีวิตหรือไม่ เพราะเหตุใด

ณ ที่นี้อาจสรุปได้ว่า ไม่ว่าประเด็นทางจริยธรรมใด ๆ ที่ปรากฏขึ้นในสังคม จะสังเกตเห็นว่าการโต้แย้งและให้เหตุผล อันเป็นภาระหน้าที่ของจริยศาสตร์จะต้องเข้ามามีบทบาทเกี่ยวข้องสัมพันธ์อยู่เสมอ แต่สิ่งที่นับว่าสำคัญประการหนึ่งสำหรับการใช้เหตุผลในเชิงจริยศาสตร์นั้นก็ คือจริยศาสตร์มิใช่การตัดสินลงไปว่าทรรศนะของฝ่ายหนึ่งฝ่ายใดถูกหรือผิด หากแต่หน้าที่ของจริยศาสตร์เป็นแต่

เพียงการโต้แย้งและให้เหตุผล การพัฒนาจริยศาสตร์เพื่อเสริมสร้างตัวชี้วัดความโปร่งใสในองค์กรปกครองส่วนท้องถิ่นของ อำเภอประจันตคาม จังหวัดปราจีนบุรี ดังนี้

2.1.2 ความหมายของจริยศาสตร์

เรื่องจริยศาสตร์เป็นปรัชญาสาขาหนึ่งที่กล่าวถึงการค้นหาความดีสูงสุดของชีวิตมนุษย์ เป็นการค้นหาหลักเกณฑ์เพื่อตัดสินความประพฤติของมนุษย์ว่าการกระทำอย่างไรถือว่าถูกต้อง ไม่ถูกต้อง ดีหรือไม่ดี ควรหรือไม่ควรอย่างไร

จริยศาสตร์ ตามหลักนิรุกติศาสตร์คำว่า จริยศาสตร์นั้นมาจากรากศัพท์ภาษาสันสกฤต (จริยะ + ศาสตร์) แปลตามตัวอักษรได้ว่า ศาสตร์แห่งความประพฤติ ซึ่งตรงกับภาษาลาตินว่า Ethos เป็นการสื่อถึงอุปนิสัยใจคอของมนุษย์ จริยศาสตร์ที่ตรงกับภาษาอังกฤษว่า Ethics หมายถึงศาสตร์ที่ว่าด้วยศีลธรรมอันเป็นหลักแห่งการประพฤติปฏิบัติของมนุษย์

เมย์และชาร์รัตต์ (May, Larry and Sharratt 1994, PP 4) อธิบายว่า จริยศาสตร์คือการที่บุคคลทำตามหลักมนุษยธรรมของตนเอง เช่น กลุ่มประโยชน์นิยม มีแนวคิดว่าสิ่งที่ดีที่สุดคือสิ่งที่เป็นประโยชน์ของชนส่วนใหญ่ ตามหลักมหสุข สำหรับเมย์และชารัตต์นั้นหัวข้อสำคัญของจริยศาสตร์ร่วมสมัยคือ สิทธิมนุษยชน จริยศาสตร์สิ่งแวดล้อม ความยากจน สงครามและความรุนแรง บทบาทของสตรีและจริยธรรม เรื่องการทำแท้ง เรื่องเอดส์

แมคคินนอน (Mackinnon 1995, PP 5) อธิบายว่า จริยศาสตร์หรือปรัชญาจริยธรรม (Moral Philosophy) อธิบายเรื่องชีวิตที่ดีและอะไรคือสิ่งที่ดีกว่าสำหรับชีวิตนี้ อธิบายครอบคลุมในเรื่องทางเพศ สิ่งแวดล้อมและสัตว์ ความยุติธรรมทางเศรษฐกิจและการจัดระเบียบโลกใหม่

วิทย์ วิศทเวทย์ (2532, หน้า 9) อธิบายว่า จริยศาสตร์ศึกษาพฤติกรรมของมนุษย์ทางด้านคุณค่าของความดี ซึ่งเป็นค่าทางจริยธรรม ความดีมีความหมายต่างกันดังนี้

1. ความดี หมายถึงการนำไปสู่เป้าหมายได้อย่างมีประสิทธิภาพ ความดีข้อนี้ไม่เป็นคุณค่าทางจริยธรรม

2. ความดี หมายถึงน่าพึงประสงค์หรือน่าพึงปรารถนาหรือที่ตรงกันข้ามกับผิด ไม่ควร หมายถึงถูกควรดี

สรุปเนื้อหาจริยศาสตร์มี 3 เรื่องด้วยกันคือ

1) เรื่องอะไรคือสิ่งดีที่สุด

2) เรื่องกระทำอย่างไรถือว่าถูก

3) เรื่องธรรมชาติของค่าทางจริยธรรมและการนิยามค่าทางจริยธรรมนั้นแล (วิทย์ วิศทเวทย์, 2532)

การตั้งคำถามถึงคุณค่าทางจริยธรรมในศาสตร์ว่าด้วย การจัดสรรทรัพยากรในสาขาวิชาทางด้านเศรษฐศาสตร์และการเมืองซึ่งมีมาตั้งแต่สมัยกรีกโบราณ โดยมีปรากฏในงานของอริสโตเติลที่

ชื่อ The Nichomachean Ethics ที่เสนอว่า เศรษฐศาสตร์นั้นเป็นเรื่องที่เกี่ยวพันกับจริยศาสตร์และปรัชญา การเมือง โดยอริสโตเติลสรุป ว่าเศรษฐศาสตร์จะต้องให้ความสำคัญกับ

คำถามที่ว่า“มนุษย์ควรจะดำรงชีวิต อย่างไร”อันเป็นคำถามที่พุ่งตรง ไปยังคุณค่าทางจริยธรรมของการมีชีวิตที่ดี กล่าวคือ เศรษฐศาสตร์นั้น จะต้องเป็นมากกว่าการจัดสรรจัดหาวัตถุให้แก่มนุษย์ นอกจากนี้เศรษฐศาสตร์ยังเป็นศาสตร์ ที่เกี่ยวกับการ บรรลุเป้าหมายสูงสุดของสังคม คือ การที่คนส่วนใหญ่ในสังคมได้ประโยชน์สุข เศรษฐศาสตร์จึงต้องเห็นแก่ ประโยชน์ส่วนรวมมากกว่าประโยชน์ส่วนตนและต้อง ถามเสมอว่า“เพื่อใคร-เพื่ออะไร” อาจกล่าวได้ว่า ความคิดของอริสโตเติลข้างต้นนี้เป็นจุดเริ่มต้นของความพยายามที่จะหยิบยก เรื่องของคุณค่าทาง จริยธรรมมาพิจารณากับการจัดสรรทรัพยากร หลังจากอริสโตเติลก็มีนักวิชาการหลากหลายสาขา ได้นำเสนอประเด็นที่เกี่ยวข้องคุณค่าทาง จริยธรรม และการจัดสรรทรัพยากรอย่างที่อริสโตเติลทำแต่ก็ไม่ได้พูดถึงการพัฒนาเป็นการเฉพาะเพียงแต่ สอดแทรกอยู่ใน ความคิดของนักวิชาการหลากหลายสาขาโดยเฉพาะอย่างยิ่งสาขาเศรษฐศาสตร์และ รัฐศาสตร์ที่เกี่ยวข้อง โดยตรงกับการจัดสรรทรัพยากรในสังคม จนกระทั่งในช่วงปี 1950 จริยศาสตร์ก็เริ่ม ถูกหยิบยกมาพิจารณาและประเมินค่าการพัฒนาและได้รับการยกฐานะเป็นสาขาวิชาเฉพาะขึ้นมา การให้ความหมายของจริยศาสตร์ของการพัฒนานั้น ปรากฏอย่างชัดเจนในงานของเดนิส กูเลต์ (Denis Goulet) นักวิชาการคนสำคัญในด้านนี้ในหนังสือของเขาชื่อ The Cruel Choice: a New Concept in the Theory of Development โดยกูเลต์ให้นิยามจริยศาสตร์ ของการพัฒนาว่าเป็น“การตัดสินคำถามที่เกี่ยวกับ คุณค่าทางจริยธรรมที่นำเสนอผ่านทฤษฎี การวางแผนและภาคปฏิบัติการของการพัฒนา” เช่นเดียวกับเดวิด ครอคเกอร์ (David Crocker) นักวิชาการคนสำคัญในด้านนี้อีกคนที่นิยามจริยศาสตร์ ของการพัฒนาในทำนองคล้าย ๆ กันว่าเป็น“การประเมิน คุณค่าทางจริยธรรมในเชิงปทัสถานของเป้าหมาย และ แนวทางของประเทศโลกที่สามและการพัฒนาในระดับโลก” จะเห็นได้ว่านิยามทั้งของกูเลต์และครอคเกอร์ แม้จะกล่าวว่าจริยศาสตร์ของการพัฒนานั้นเป็นสาขาวิชา แต่ก็เน้นการประเมินและตัดสินหลักการ หรือบรรทัดฐานบางอย่างของการพัฒนาเป็นสำคัญซึ่งสอดคล้องกับนิยามของจริยศาสตร์ที่ใช้กันอยู่ โดยทั่วไปที่ว่า “ปรัชญา สาขาหนึ่งที่ว่าด้วยการแสวงหาความดีสูงสุดของชีวิตมนุษย์ แสวงหาเกณฑ์ในการตัดสินความประพฤติของมนุษย์ว่า อย่างไหนถูกไม่ถูก ดีไม่ดี ควรไม่ควร และพิจารณาปัญหา เรื่องสถานภาพของค่าทางศีลธรรม”

อย่างไรก็ดี เมื่อพิจารณาลึกลงไปในการศึกษาจริยศาสตร์ในปัจจุบัน มีแนวทางการศึกษาที่แยกย่อยออก ไปเป็น 3 แนวทางซึ่งมีความแตกต่างกันในจุดมุ่งหมายของการศึกษา คือ แนวทางที่จริยศาสตร์ เชิงปทัสถานหรือจริยศาสตร์เชิงบรรทัดฐาน (normative ethics) อันเป็นพยายามที่จะวางแบบแผนหลักการหรือมาตรฐานสำหรับหลักจริยธรรม เพื่อกำหนดว่าสิ่งใดดี/เลว ถูก/ผิด ตลอดจนปกป้อง หลักการที่คิดว่าเหมาะสมและหาทางประยุกต์ใช้”แนวทางที่ 2 จริยศาสตร์เชิงพรรณนา

(descriptive ethics) เป็นแนวทางการศึกษาจริยศาสตร์ที่มุ่งศึกษา แบบแผนพฤติกรรมตั้งแต่ในระดับปัจเจก สังคมไปจนถึงยุคสมัยและใช้หลักเหตุผลเพื่อมาอธิบายการตัดสินคุณค่าทางจริยธรรมของแต่ละปัจเจกสังคมและยุคสมัยนั้นๆและแนวทางที่ 3 คือ แนวอภิจริยศาสตร์ ที่เน้นการศึกษาในเรื่องความหมายของวาทกรรมทางจริยธรรม (moral discourse) ซึ่งก็คือ การใช้ภาษาสนทนาถกเถียงกันในเรื่องของจริยธรรม

แนวทางการศึกษาจริยศาสตร์ของการพัฒนาในโดยมากเป็นไปในแนวทางของการศึกษาเชิงปทัสถาน (เหมือนที่กูเลต์และครอคเกอร์ให้คำจัดกัดความไว้) โดยมุ่งใช้ทฤษฎีจริยศาสตร์ปทัสถาน (อย่างแนวคิดประโยชน์นิยมหรือจริยศาสตร์แบบค้านท์) มาประยุกต์ ใช้กับปัญหาการพัฒนาหรือสร้างหลักการทางจริยธรรม ที่คิดว่าเหมาะสมและนำมาประยุกต์ใช้เป็นหลักซึ่งใน ประเด็นนี้เดสกาสเปอร์ได้ชี้ให้เห็นว่าการศึกษาจริยศาสตร์ของการพัฒนาในแนวทางบรรทัดฐาน นั้นมักจะละเลยมิติของจริยศาสตร์เชิงพรรณนาที่อธิบาย ถึงชุดความคิดความเชื่อที่หลากหลายในเชิงจริยธรรมว่าด้วยการพัฒนา กาสเปอร์จึงได้เสนอนิยามของจริยศาสตร์การพัฒนา ขึ้นมา 3 นิยาม คือ

1) ชุดของความเชื่อ/ความคิดทาง จริยธรรมในประเด็นที่เกี่ยวข้องกับการพัฒนา

2) การสร้างชุดของทฤษฎีที่เกี่ยวกับความเชื่อ/ความคิดทาง จริยธรรม ในประเด็นที่เกี่ยวข้องกับการพัฒนา

3) การศึกษาชุดของความเชื่อ/ความคิดทางจริยธรรม ในประเด็นที่เกี่ยวข้องกับการพัฒนาและประเด็นต่าง ๆ ที่ชุดของ ความคิดเหล่านั้นเข้าไปเกี่ยวข้อง (Des Gasper, 2004, PP 19) บทความนี้ใช้นิยามตามความหมายที่ 3 ของกาสเปอร์ เนื่องจากตรงกับวัตถุประสงค์ ของบทความที่ต้องการ ศึกษาและสำรวจชุดของความคิด/ความเชื่อและประเด็น ที่เกี่ยวข้องกับการพัฒนา ซึ่งสอดคล้องกับแนวทางการศึกษาจริยศาสตร์ในเชิงพรรณนาเป็นสำคัญ

แนวคิดทฤษฎีด้านจริยศาสตร์

นโยบายของประเทศในทศวรรษที่ผ่านมาให้ความสำคัญต่อ“การพัฒนาคน”ให้เป็นคนดีที่เก่งและมีสุข โดยยึดปรัชญาเศรษฐกิจพอเพียงของพระบาทสมเด็จพระเจ้าอยู่หัวที่ได้ทรงเน้นแนวทางพัฒนาตามหลักแนวคิดการพึ่งตนเองโดยใช้หลักพอประมาณการคำนึงถึงความมีเหตุผลการสร้างภูมิคุ้มกันที่ดีในตัว ให้ความสำคัญกับการสร้างภูมิคุ้มกันทางจิตใจ การพัฒนาอย่างเป็นลำดับขั้นตอนที่ ใช้ความรู้ คุณธรรม และความเพียรในการปฏิบัติและการดำรงชีวิตซึ่งทั่วโลกให้การยอมรับและเป็นหลักที่ได้ผ่านการพิจารณาด้านวิชาการว่าได้ผลจริงและยั่งยืนประการสำคัญสอดคล้องกับบริบทของสังคมไทยรวมทั้งได้ผลดีกว่าการพัฒนาโดยเลียนแบบตะวันตกซึ่งพบว่าประสบความล้มเหลวและทำให้ สูญเสียงบประมาณ แผนพัฒนาเศรษฐกิจและสังคมแห่งชาติฉบับปัจจุบัน ได้กำหนดแนวทางพัฒนา ระบบราชการและข้าราชการให้ยึดหลักธรรมาภิบาลในการปฏิบัติราชการ โดยปรับทัศนคติข้าราชการ ให้เห็นความสำคัญของการปกครองระบอบประชาธิปไตยอันมีพระมหากษัตริย์ทรงเป็น

ประมุข วัฒนธรรม สันติวิธี และ ธรรมาภิบาล เน้นประเด็นการส่งเสริมให้ข้าราชการยึดหลักคุณธรรม จริยธรรม แยกเรื่องส่วนตัวออกจากส่วนรวมทำงานแบบมืออาชีพ มีจิตสำนึกสาธารณะ คำนึงถึงประโยชน์ของสาธารณะ พร้อมรับผิดชอบต่อส่วนรวมและพร้อมรับการตรวจสอบ ก่อนที่จะส่งเสริมพัฒนาจริยธรรม การทำงานให้กับใคร ข้อตกลงเบื้องต้นคือ ความเข้าใจที่ ตรงกันและการยอมรับในแนวคิด ทฤษฎี หลัก และวิธีการพัฒนาที่เป็นสากลและมีหลักฐานว่าใช้ได้ผลจริง ดังที่กล่าวมาแล้วในเอกสารหลายฉบับว่า “จริยธรรม”เป็นระบบของการทำความดี ละเว้นความชั่ว ซึ่งวิชาการสาขาจิตวิทยา สาขาจริยศาสตร์ ซึ่งได้ศึกษาเกี่ยวกับจิตใจและพฤติกรรมมนุษย์ นักจิตวิทยา ที่สำคัญหลายท่านได้เสนอทฤษฎีที่ เกี่ยวข้องกับเหตุผลหรือกระบวนการของพฤติกรรมของบุคคลโดยเฉพาะพฤติกรรมจริยธรรม ซึ่งใน คู่มือฉบับนี้ได้ประมวลและสรุปเฉพาะทฤษฎีทางจิตวิทยาและด้านจริยธรรม โดยจะได้เน้นทฤษฎีที่ สำคัญที่เกี่ยวข้องกับจริยธรรมและพฤติกรรมจริยธรรม ซึ่งสามารถนำมาใช้ เป็นหลักในการพัฒนา จริยธรรมข้าราชการ กิจกรรมในการเสริมสร้างพฤติกรรมตามมาตรฐานทางจริยธรรม ข้าราชการได้ อย่างมีประสิทธิภาพ การที่คนเราจะทำความดีหรือไม่ มากน้อยเพียงใดนั้น ขึ้นอยู่กับสาเหตุทั้งภายใน และภายนอกสาเหตุภายใน คือ ลักษณะทางจิตใจต่าง ๆ เช่น การไม่เห็นแก่ตัวแต่เห็นแก่ส่วนรวมการ มุ่งอนาคตและความสามารถควบคุมตนเอง ความเชื่อว่าทำความดีจะนำไปสู่ผลดี และการทำชั่วจะต้อง โดนลงโทษ นอกจากนั้นยังเกี่ยวข้องกับลักษณะทางจิตใจทางด้านอื่น ๆ คือ ความพอใจและเห็นด้วยกับ 9 ความดีต่าง ๆ และเห็นความสำคัญของความดีเหล่านั้น เช่น ความซื่อสัตย์ การเคารพกฎระเบียบและ กฎหมาย ความสามัคคี เป็นต้น ลักษณะทางจิตใจเหล่านี้ที่สำคัญมีอะไรบ้างได้มีการกำหนดโดยการวิจัย เพื่อวิเคราะห์สาเหตุของพฤติกรรมของคนไทยซึ่งจะได้กล่าวต่อไป เมื่อกำหนดลักษณะทางจิตใจที่ สำคัญต่อการเป็นคนมีจริยธรรมสูงแล้วในคู่มือนี้จะได้กล่าวถึงวิธีการพัฒนาจิตใจต่อไปด้วยส่วนสาเหตุ ภายนอกตัวบุคคลการที่บุคคลนั้นจะทำความดีหรือละเว้นการกระทำที่ไม่ น่าปรารถนามากน้อย เพียงใดนั้นสาเหตุสำคัญคือ คนรอบข้าง กฎระเบียบ สังคมวัฒนธรรมและ สถานการณ์ในขณะนั้นที่ บุคคลประสบอยู่ นอกจากนั้นระเบียบข้อบังคับในหน่วยงาน สภาพแวดล้อมในการทำงาน การมีหรือ ขาดแคลนสิ่งเอื้ออำนวยในการทำงานตลอดจนบรรยากาศทางสังคมในที่ทำงานกลุ่มเพื่อนและ วัฒนธรรมขององค์กรจะมีผลต่อพฤติกรรมการทำงานและสุขภาพจิต ตลอดจนความสุข ความพอใจในการทำงานในสภาพแวดล้อมที่บุคคลทำนายไม่ได้ว่าจะเกิดอะไรขึ้น และจะก่อให้เกิดผลดี หรือผลเสีย ต่อบุคคล ตัวอย่างเช่น ผู้บังคับบัญชามีอารมณ์แปรปรวนเดี๋ยวดีเดี๋ยวโมโห หรือสถานการณ์ คลุมเครือ ลูกน้องไม่ทราบว่าทำต้องทำอย่างไรจึงจะถูกต้องเหมาะสมและจะไม่โดนตำหนิหรือบ่นว่า สถานการณ์ เหล่านี้จะมีผลต่อจิตใจและพฤติกรรมของลูกน้องทั้งสิ้น ส่วนการควบคุมผลดีและผลเสียที่จะเกิดกับตน ก็ขึ้นอยู่กับระบบกฎเกณฑ์และสภาพงานแบบราชการ (Bureaucracy) ของหน่วยงานต่าง ๆ ด้วย

ดังนั้น สาเหตุภายนอกที่ส่งผลต่อจิตใจและพฤติกรรมของบุคคลในสภาพการทำงานราชการจึงมีทั้งสภาพแวดล้อมทางกายภาพ และลักษณะทางสังคมในหน่วยงานนั้น ๆ บุคคลแต่ละคนจะอยู่ภายใต้ อิทธิพลของจิตใจของตนและสภาพแวดล้อมภายนอกไปพร้อมกัน ในการที่เขาจะกระทำหรือไม่กระทำพฤติกรรมต่าง ๆ ท่านอาจจะสงสัยว่าจิตใจหรือสภาพภายนอก จะมีอิทธิพลต่อบุคคลมากกว่ากัน ในการที่บุคคลนั้นจะทำความดีและละเว้นการทำชั่วก็ตอบได้ว่า ใครจะอยู่ภายใต้อิทธิพลของ สภาพแวดล้อมมากน้อยหรือไม่นั้นย่อมขึ้นอยู่กับคุณภาพทางจิตใจของเขา คนที่ จิตใจยังไม่พัฒนาไปสู่ ขั้นสูง เช่น เด็ก หรือคนที่จิตใจต่ำ แม้จะเป็นผู้ใหญ่แล้วก็ตาม จะเป็นผู้ที่อยู่ภายใต้อิทธิพลของ สภาพแวดล้อมภายนอก ทั้งเด็กและผู้ใหญ่ที่จิตใจต่ำนั้นจะทำความดีละเว้นชั่ว ในสถานการณ์ทีมีคนออกคำสั่ง คอยสอดส่องและควบคุมบังคับเท่านั้น เขาจะทำความดีเพราะต้องการ รางวัลหรืองดเว้นการทำสิ่งที่ไม่ดี เพราะกลัวโดนลงโทษ กลัวคนอื่นเห็น กลัวโดนจับได้เท่านั้น คนประเภทนี้ หัวหน้าต้องควบคุมบังคับให้ทำงานอย่างใกล้ชิดจึงจะได้ผลงานดี ส่วนผู้ที่อยู่ภายใต้อิทธิพลของสภาพแวดล้อมน้อยจะกระทำหรือไม่กระทำสิ่งใดขึ้นอยู่กับการ พิจารณาโดยตนเองอย่างรอบคอบโดยไม่เห็นแก่ตัว แต่ทำตามกฎระเบียบ ทำงานเพื่องานอย่างเต็ม ความสามารถ ด้วยใจรัก และทำเพื่อหน่วยงานและส่วนรวม เป็นสำคัญ ผู้ที่มีจิตแกร่ง ไม่พ่ายแพ้ต่อสภาพที่ยั่วยุให้ทำชั่ว มีระเบียบวินัย ควบคุมบังคับตนเองได้ทำความดีเสมอแม้จะไม่ได้รับการสนับสนุนจากผู้อื่นก็ตาม คนประเภทที่จัดเป็นผู้ที่มีจิตใจสูงซึ่งมีอยู่น้อยในแต่ละสังคมจากการประมวล แนวคิดทฤษฎีด้านจริยธรรม จริยศาสตร์และจิตลักษณะที่เกี่ยวข้องกับพฤติกรรมการทำงานของบุคคล พบแนวคิดทฤษฎีและจิตลักษณะที่เกี่ยวข้องกับการส่งเสริมมาตรฐานคุณธรรม จริยธรรมที่สำคัญซึ่งสามารถนำมาประยุกต์ใช้ในการพัฒนา

กลไกทางจริยศาสตร์

คำว่า“จริยธรรม”และ“คุณธรรม” มักมีการพูดถึงและนำไปใช้ในความหมายที่แยกกันไม่ออก บางครั้งก็เรียกควบกันไปเป็นคุณธรรมจริยธรรม อีกทั้งเรื่องที่คนในสังคมไทยปัจจุบันนี้นิยมนำมาเป็นประเด็นในการพูดคุยกันมากคือ คุณธรรมและจริยธรรมในระบอบประชาธิปไตย เนื่องจากการเมืองการปกครองมีความเกี่ยวข้องกับการดำเนินชีวิตของมนุษย์ ดังนั้นคุณธรรมและจริยธรรมของคนในสังคมจึงมีบทบาทสำคัญกับระบบการเมืองการปกครองที่สังคมนั้นใช้คุณธรรม และจริยธรรมของ บุคคลที่พึงมีต่อสังคม จึงหมายถึง การมีคุณงามความดีในการทำหน้าที่พลเมือง ของสังคมประชาธิปไตย ความสำคัญของประเด็นนี้อยู่ที่การเมืองการปกครองในระบอบประชาธิปไตยที่ดีไม่ใช่ขึ้นอยู่กับการมีผู้ปกครองที่ดีมีคุณธรรม การทำหน้าที่ให้บริการประชาชน บำบัดทุกข์บำรุงสุขให้กับประชาชน เท่านั้น แต่ยังขึ้นอยู่กับ การทำหน้าที่ต่อประเทศชาติของประชาชนด้วย คุณธรรมและจริยธรรมของบุคคลที่มีต่อสังคมในสังคมประชาธิปไตย ประกอบด้วย การมีรูปแบบ ความคิดสร้างสรรค์ทางบวกในการแสดงบทบาทอย่างแข็งขันในการร่วมพัฒนา และแก้ไขปัญหา ของสังคมด้าน ต่าง ๆ เช่น

1. การมีส่วนร่วมในการตัดสินใจประเด็นสาธารณะอย่างแข็งขัน

2. การมีส่วนร่วมในการกระทำเพื่อส่วนรวมด้วยความเต็มใจ

3. การสนับสนุนการเสริมสร้างความเข้มแข็งของชุมชน

4. การปฏิบัติตามกฎหมายและระเบียบของบ้านเมืองเคารพในกฎกติกาของสังคม

5. การติดตามตรวจสอบการทำงานของผู้บริหารและหน่วยงานของรัฐ ทั้งนี้ การมีบทบาทดังกล่าว หากทำด้วยความไม่มีคุณธรรมจริยธรรม ก่อให้เกิดความวุ่นวายเดือดร้อนและทำให้เกิดความแตกแยกในสังคม จนถึงการล้มล้างระบบการเมืองการปกครองกลายเป็น อนาธิปไตยแทนประชาธิปไตยได้ ในบางกรณีก็อาจกลายเป็นเครื่องมือของคนที่ไม่หวังดีต่อ ประเทศชาติ คุณธรรม (Morality/Virtue) และจริยธรรม (Ethics) เป็นคำศัพท์ที่มีความหมาย ใกล้เคียงกันทั้งในภาษาไทยและภาษาอังกฤษ ตามที่บัญญัติไว้ในพจนานุกรม ฉบับราชบัณฑิตยสถาน พ.ศ.2542

“คุณธรรม” หมายถึง สภาพคุณงามความดี เป็นสภาพคุณงามความดีทางความประพฤติและจิตใจซึ่งสามารถแยกออกเป็น 2 ความหมาย คือ

1. ความประพฤติดีงาม เพื่อประโยชน์สุขแก่ตนและสังคม ซึ่งมีพื้นฐานมาจากหลักศีลธรรมทางศาสนา ค่านิยมทางวัฒนธรรมประเพณี หลักกฎหมาย จรรยาบรรณวิชาชีพ

2. การรู้จักไตร่ตรองว่าอะไรควรทำ ไม่ควรทำและอาจกล่าวได้ว่า คุณธรรม คือจริยธรรมแต่ละข้อทีนำมาปฏิบัติจนเป็นนิสัย เช่น เป็นคนซื่อสัตย์ เสียสละ อดทน มีความรับผิดชอบฯลฯ “จริยธรรม”แปลว่า ธรรมทีเป็นข้อประพฤติปฏิบัติ ศีลธรรม กฎศีลธรรม ซึ่งก็คือ กฎเกณฑ์ความประพฤติของมนุษย์ ซึ่งเกิดขึ้นจากธรรมชาติของมนุษย์เอง ความเป็นผู้มีปรีชาญาณ (ปัญญาและเหตุผล) ทำให้มนุษย์มีมโนธรรม รู้จักแยกแยะความถูกผิด ควร/ไม่ควร โดยจริยธรรมมีลักษณะ 4 ประการ คือ

1. การตัดสินทางจริยธรรม (Moral Judgement) บุคคลจะมีหลักการของตนเอง เพื่อตัดสินการกระทำของผู้อื่น

2. หลักการของจริยธรรมและการตัดสินตกลงใจเป็นความสัมพันธ์ทีเกิดขึ้นในตัวบุคคลก่อนที่จะปฏิบัติการต่าง ๆ ลงไป

3. หลักการทางจริยธรรมเป็นหลักการสากลที่บุคคลใช้ตัดสินใจในการกระทำสิ่งต่าง ๆ

4. ทัศนะเกี่ยวกับจริยธรรมได้มาจากความคิดของบุคคลหรืออุดมคติของสังคมจนเกิดเป็นทัศนะในการดำรงชีวิตของตนและของสังคมทีตนอาศัยอยู่ (กิตติยา โสภณโภไคย, 2560)

แนวคิดการพัฒนาที่ยั่งยืน (Sustainable Development)

แนวคิดการพัฒนาที่ยั่งยืน หลังจากที่ประเทศแถบซีกโลกตะวันตกโดยเฉพาะอังกฤษและอเมริกาได้เป็นผู้นำและตนแบบในการปฏิวัติอุตสาหกรรม คือเปลี่ยนวิถีการผลิตเพื่อยังชีพและค้าขายภายในประเทศเป็นหลักมาสู้การผลิตเชิงอุตสาหกรรมเพื่อให้ได้ผลผลิตแบบเดียวกันในปริมาณมากซึ่ง

ทำให้มีต้นทุนต่ำเพื่อการแข่งขันทางการค้าและมุ่งจำหน่ายระหว่างประเทศกันมากขึ้นนับแต่นั้นช่วงระยะ 1 ศตวรรษที่ผ่านมาทำให้เกิดการใช้วัตถุดิบ การสั่งสมพฤติกรรมการบริโภคและการใช้ฐานทรัพยากรธรรมชาติอย่างฟุ่มเฟือย ไม่คุมคาและมุ่งสนองตอบความสะดวกสบายมากกว่าความจำเป็นพื้นฐาน ทำให้รัพยากรธรรมชาติของแต่ละประเทศรอยหรอลงอย่างมาก เช่น ทรัพยากรพลังงาน ทรัพยากรป่า ทรัพยากรแร่ และทรัพยากรน้ำ เป็นต้น

นอกจากนี้ ของเสียที่ปล่อยออกจากการ กระบวนการผลิตและการบริโภคสินค้าของพลได้ก่อให้เกิดมลพิษ การปนเปื้อน และสร้างผลกระทบทั้งแก่มนุษย์ ทรัพยากรน้ำ อากาศและความหลากหลายทางชีวภาพ (2560, หน้า 2-3) ดังนั้น ประเทศที่พัฒนาแล้ว จึงเริ่มรวมตัวกันสร้างกรอบแนวทางการพัฒนาใหม่โดยเกิดการพัฒนาความคิดแบบที่เรียกว่า “การเปลี่ยนขยายกระบวนทัศน” (paradigm shift) ขึ้นส่งผลให้เกิด “กรอบแนวคิดว่าด้วยการพัฒนา ที่ยั่งยืน” นับแต่ปี 2515 เป็นต้นมาจากการที่แนวคิดการพัฒนาที่ยั่งยืนได้เริ่มเขามีบทบาทในกระแสการพัฒนา ของสังคมโลกนับตั้งแต่ปี พ.ศ.2515 โดยเริ่มตั้งแต่องค์การสหประชาชาติได้จัดให้มีการประชุมสุดยอดว่าด้วยสิ่งแวดล้อมของมนุษย์ (Human Environment) ณ กรุงสตอคโฮลม ประเทศสวีเดน ซึ่งเรียกร้องให้ชาวโลกคำนึงถึงผลกระทบจากการใชทรัพยากรอย่าง ฟุ่มเฟือยจนเกินขีดจำกัด ผลจากการ ประชุมดังกล่าวทำให้ทั่วโลกหันมาให้ความสนใจเรื่องสิ่งแวดล้อมกันอย่างกว้างขวาง ต่อมาในปี พ.ศ. 2526 สหประชาชาติได้จัดตั้งสมัชชาของโลกว่าด้วยสิ่งแวดล้อมและการพัฒนา (World Commission on Environment and Development) หรือเป็นที่รู้จักกันดีในชื่อ“Brundland Commission” เพื่อทำการศึกษาเรื่องการสร้างความสมดุลระหว่างสิ่งแวดล้อมกับการพัฒนาซึ่งได้เผยแพร่เอกสารชื่อ “Our Common Future” ที่ได้เรียกร้องให้ชาวโลกเปลี่ยนแปลงวิถีการดำเนินชีวิตทีฟุ่มเฟือยและเปลี่ยนวิถีทางการพัฒนาประเทศเสียใหม่ ในลักษณะที่ปลอดภัยต่อสิ่งแวดล้อมและให้สอดคล้องกับข้อจำกัดของธรรมชาติมากยิ่งขึ้น รวมทั้งได้เสนอว่ามนุษย์ชาติสามารถที่จะทำให้เกิดการ พัฒนาที่ยั่งยืนขึ้นมาได้

ต่อมาสหประชาชาติได้จัดการประชุมสุดยอดระดับโลกอีก 2-3 ครั้ง คือ “การประชุมสุดยอดระดับโลกว่าด้วยสิ่งแวดล้อมและการพัฒนา” (UN Conference on Environment and Development : UNCED) ณ กรุงริโอ เดอจาเนโร ประเทศบราซิล ในปีพ.ศ. 2535 โดยมีเอกสารสำคัญคือ “แผนปฏิบัติการ” ซึ่งเป็นเหมือนแผนแม่บทของโลกให้ประเทศภาคีสมาชิกที่เข้าร่วมประชุมได้นำไปเป็นกรอบทิศทางพัฒนาประเทศใหก้าวสู้ความยั่งยืน อีก 5 ปีถัดมาสหประชาชาติก็ได้เป็นเจ้าภาพจัด “การประชุมสุดยอดระดับโลกว่าด้วยการพัฒนาที่ยั่งยืน” (World Summit on Sustainable Development: WSSD) ณ กรุงโจฮันเนสเบอรก ประเทศสาธารณรัฐแอฟริกาใต้ ในปี พ.ศ. 2545 ซึ่งประเทศต่าง ๆ ทั่วโลกกว่า 180 ประเทศรวมทั้งประเทศไทยได้ให้ความสำคัญใน “กรอบการพัฒนาที่ยั่งยืน”อย่างต่อเนื่องและร่วมกันลงนามรับมาเป็น“พันธกรณี”ร่วมกันที่จะพัฒนา

ประเทศและสังคมโลกให้น่าอยู่และยั่งยืน โดยมุ่งพัฒนาทั้งด้านเศรษฐกิจ สังคมและสิ่งแวดล้อม อย่างสมดุล

จากรายงานของบรันดท์แลนก็เรียกร้องในสิ่งเหล่านี้ นั่นคือ การพัฒนาที่ตระหนักหรือคำนึงถึงปัญหาสิ่งแวดล้อม และการคิดถึงคนรุ่นหลังด้วย จึงได้รับการตอบรับและต้อนรับอย่างอบอุ่นจากวงการ ต่าง ๆ ซึ่งนอกจากนี้ การพัฒนาที่ยั่งยืน ยังถูกมองว่า เป็นสิ่งที่ดีเป็นสิ่งที่น่าปรารถนาและด้วยความที่ยังคลุมเครือ ก็เป็นการเปิดพื้นที่ ที่ว่างให้กับบรรดาผู้ที่เกี่ยวข้องเลือกตีความ ให้ความหมายต่อสิ่งที่เรียกว่า “การพัฒนาแบบยั่งยืน” ในแบบฉบับที่ตัวเองต้องการได้ไม่แตกต่างจากมโนทัศน์อื่น ๆ ในสังคม ไม่ว่าจะเป็น“ความยุติธรรม”หรือ“ประชาธิปไตย”เป็นต้น เพราะคงไม่มีใครกล้าประกาศว่าไม่เห็นด้วย ไม่ชอบความยุติธรรม ไม่ชอบการปกครองแบบประชาธิปไตย หรือแม้แต่ไม่ชอบการพัฒนาแบบยั่งยืน เพียงแต่จะมีรายละเอียดของเรื่องเหล่านี้แตกต่างกันไปเท่านั้น ฉะนั้น สิ่งที่ รายงานของบรันดท์แลนกระทำก็คือ เปิดพื้นที่ชนิดใหม่ขึ้นในสังคม เพื่อให้บุคคล สถาบัน หน่วยงาน องค์การแขนงต่างๆ เลือกประกาศจุดยืนทางศีลธรรมของตนเองผ่านวาทกรรมที่เรียกว่า “การพัฒนา แบบยั่งยืน” (ชัยวัฒน์ เจริญสินโอฬาร, 2560)

ความโดดเด่นของวาทกรรมการพัฒนาแบบยั่งยืนอยู่ที่สามารถทำให้สิ่งที่ขัดแย้งกัน สิ่งที่ดูเหมือนว่าจะไปด้วยกันไม่ได้ในอดีต นั่นคือ ความเจริญเติบโตทางเศรษฐกิจ (economic growth) กับการอนุรักษ์ธรรมชาติและสิ่งแวดล้อม (environmental protection) สามารถอยู่ร่วมกันได้อย่างสงบและอย่างราบรื่นโดยไม่จำเป็นต้องเปลี่ยนแปลงระบบที่ดำรงอยู่ โดยเฉพาะอย่างยิ่งกลไกตลาดและระบบเศรษฐกิจทุนนิยมโลก กล่าวอีกนัยหนึ่ง ความโดเด่นของวาทกรรมการพัฒนาแบบยั่งยืนอยู่ที่สามารถสลายความเชื่อ ความหวาดวิตกในยุคทศวรรษ 1970 และ 1980 ที่มองว่าความเจริญเติบโตทางเศรษฐกิจและสังคมแบบที่ดำรงอยู่จะนำไปสู่การทำลายล้างโลกในที่สุด สิ่งที่การพัฒนาแบบยั่งยืนนำเสนออย่างสำคัญคือการรับผิดชอบต่อผู้อื่นและในฐานะที่การพัฒนาแบบยั่งยืน เป็นรากฐานของจริยธรรมในปัจจุบัน ความน่าสนใจของการพัฒนาแบบยั่งยืนเกี่ยวกับการประสานระหว่างความเจริญเติบโตทางเศรษฐกิจ กับการอนุรักษ์สิ่งแวดล้อมของวาทกรรมการพัฒนาแบบยั่งยืนดูยังเป็นข้อเสนอที่น่าสนใจอย่างมากด้วย เนื่องจากเป็นทางเลือกที่สาม ระหว่างข้อเสนอที่ดูมีลักษณะ สุดขั้ว 2 แบบ คือแบบของนักนิเวศวิทยาอย่างลึกที่เรียกร้องให้ปฏิเสธสิ่งที่เรียกว่า“การพัฒนา”อย่าง สิ้นเชิงกับแบบที่ชูการพัฒนาอย่างไม่ตั้งคำถามและไม่คำนึงถึงปัญหาสิ่งแวดล้อมเลย ดังกรณีของ ทฤษฎีการให้ทันสมัยอย่างตะวันตกในอดีต

ฉะนั้น ด้วยเหตุผลต่าง ๆ ที่กล่าวมาข้างต้น จึงไม่น่าแปลกใจว่าทำไมการพัฒนาแบบยั่งยืนจึงได้รับการตอบรับเป็น อย่างดี แม้ว่าแนวคิดการพัฒนาแบบยั่งยืน จะได้รับความนิยมและยอมรับอย่างกว้างขวาง จนสามารถทำให้ปัญหาสิ่งแวดล้อมกลายเป็นปัญหาระดับโลก และได้รับความสนใจจากประเทศต่าง ๆ ทั่วโลก แต่ก็มิได้หมายความว่าแนวคิดการพัฒนาแบบ ยั่งยืนสามารถลดทอนความ

รุนแรงของปัญหาสิ่งแวดล้อมโลกลงได้อย่างฉับพลัน โดยมิต้องพูดถึงการ ขจัดปัญหาสิ่งแวดล้อมโลกให้หมดไป ซึ่งยิ่งดูยิ่งเป็นเรื่องห่างไกลมากขึ้นทุกที สาเหตุที่เป็นเช่นนี้ ส่วนหนึ่งก็เป็นเพราะว่าบรรดาพลังและกระบวนการในการทำลายล้างสิ่งแวดล้อมต่างก็ยังคงดำรงอยู่มิได้ ถูกขจัดให้หมดสิ้นไปแต่อย่างใดไม่ว่าจะเป็นสิ่งที่เรียกว่าการพัฒนา การทำให้เป็นอุตสาหกรรม รวมถึงลัทธิบริโภคนิยมและระบบเศรษฐกิจแบบทุนนิยม ซึ่งมีส่วนอย่างสำคัญในการกระตุ้นให้เกิดการใช้ ประโยชน์จากธรรมชาติอย่างขาดความรับผิดชอบเป็นที่น่าสงสัยว่าการพัฒนาที่ยั่งยืนจะเป็นไปได้มากน้อยเพียงใดในทางปฏิบัติ เพราะเท่าที่ผ่านมา ความไม่เท่าเทียมในสังคมยังคงดำรงอยู่ คนยากจนจำนวนมากขาดแคลนอาหาร ที่อยู่อาศัย และเครื่องนุ่งห่ม ในประเทศโลกที่สามหรือแม้แต่ในประเทศที่พัฒนาแล้วก็ตามนั่นคือ การพัฒนาเท่าที่ผ่านมาได้สร้างปัญหาไว้มากมายซึ่งการแก้ปัญหาแบบ ประนีประนอมอย่างการพัฒนาแบบยั่งยืนนี้จะแก้ไขได้หรือไม่ เพราะมีความเกี่ยวเนื่องกับผลประโยชน์ จำนวนมหาศาลของชาติมหาอำนาจและบริษัทยักษ์ใหญ่ทั้งหลาย โดยสรุปการพัฒนา อย่างยั่งยืนในบริษัทโลกคือการพัฒนาที่มุ่งสู่ดุลยภาพของมิติ 3 ด้าน คือ ด้านเศรษฐกิจ สังคม สิ่งแวดล้อม โดยให้ตอบสนองต่อความต้องการของคนรุ่นปัจจุบันและไม่ทำให้คนรุ่นอนาคตต้องประนีประนอมยอมลด ความสามารถที่จะสนองความต้องการของตนเองความหมายของคำว่า“ยั่งยืน”การใช้คำ sustainable และ sustainability มีนิยามอยู่ 3 แนวใหญ่ด้วยกัน คือ

1) แนวสังคม หมายถึงเรื่องเกี่ยวกับการสนองความต้องการพื้นฐานอย่างต่อเนื่อง ซึ่งมนุษย์ทุกคนต้องได้รับอาหาร น้ำ ที่อยู่อาศัย และการบำบัดรักษายามเจ็บป่วย ในขณะเดียวกันก็หมายถึงการสนองความต้องการระดับสูงด้วย เช่น ความมั่นคง เสรีภาพ การศึกษาการมีงานทำความยั่งยืนทางสังคมอาจจะเน้นเรื่องการส่งเสริมความสุขสมบูรณ์ของมวลชนส่วนใหญ่ เป้าหมายสำคัญที่สุดของแนวนี้คือ การรักษาคุณภาพชีวิตใหม่ระดับสูงอย่างยาวนาน

2) แนวนิเวศ จุดเน้นอยู่ที่กระบวนการทางชีววิทยาของธรรมชาติ โดยเน้นเรื่องความยั่งยืนของการทำงานและประสิทธิภาพของระบบนิเวศ เพื่อก่อให้เกิดความยั่งยืนทางนิเวศในระยะยาว จำเป็นจะต้องมีการคุ้มครองทรัพยากรทางพันธุกรรมและการอนุรักษ์ความหลากหลายทางธรรมชาติ ในความหมายนี้ การจัดการและการรักษาระบบนิเวศรวมทั้งการสนับสนุนให้ชีวิตทั้งหลายอยู่รอดคือเป้าหมายสำคัญที่สุด

3) แนวเศรษฐกิจ จะเน้นแต่เรื่องการขยายตัวทางเศรษฐกิจ ถ้ากล่าวถึง“ความยั่งยืน” จะหมายถึง เศรษฐกิจขยายตัวอยางยั่งยืนยาวนาน ในอัตราที่สูง แต่นักเศรษฐศาสตร์สีเขียว มีแนวคิดอีกแบบคือ กล่าวว่า เศรษฐกิจที่ยั่งยืน หมายถึง เศรษฐกิจที่คำนึงถึงระบบนิเวศและโลกธรรมชาติ การให้คุณค่าทางชีวิตจิตใจมากกว่าคำนึงถึงความเจริญเติบโตทางเศรษฐกิจ

พระธรรมปิฎก (ป.อ. ปยุตฺโต) (2543, หน้า 47-50) ได้เขียนไว้ในหนังสือ“การพัฒนาที่ยั่งยืน”ระบุถึงการพัฒนาที่ยั่งยืนว่าคือ ระบบการพัฒนาที่เป็นองค์รวม คือ การดำรงอยู่ด้วยดีของมนุษย์

หมายถึง มนุษย์อยู่อย่างมีอิสรภาพและสันติสุขในโลกที่เกื้อกูล การพัฒนาอย่างยั่งยืนต้องอาศัยความเป็นไปอย่างประสาน และเกื้อกูลกันของระบบความสัมพันธ์แห่งองค์ประกอบทั้ง 4 ประการคือ มนุษย์ สังคม เทคโนโลยี และธรรมชาติแวดล้อม โดยเสนอแนวทางของการพัฒนาที่ยั่งยืน คือ การพัฒนาแบบองค์รวมโดยบูรณาการอย่างสมดุล จะต้องเข้าถึงความจริงของธรรมชาติ ซึ่งเป็นไปตามระบบความสัมพันธ์ของเหตุ และปัจจัยทั้งหลาย มีอิสรภาพที่จะเกื้อกูลต่อกันด้วยระบบความสัมพันธ์แห่งองค์ประกอบพื้นฐานและรวมกับความซับซ้อนที่มนุษย์สร้างขึ้น อันได้แก่ เทคโนโลยี เป็นองค์ประกอบสำคัญของการพัฒนาดังนี้ (1) มนุษย์ในฐานะบุคคลในฐานะชีวิตทั้งกายและใจ (2) สังคม (3) ธรรมชาติ (4) เทคโนโลยี

องค์ประกอบทั้ง 4 จะเป็นปัจจัยที่ส่งผลกระทบต่อกันทั้งระบบ แต่มนุษย์เป็นตัวกระทำเพราะมีเจตจำนงในขณะที่องค์ประกอบอื่นไม่มี และการที่มนุษย์แปลกแยกจากธรรมชาติย่อมหมายถึงว่ามนุษย์แปลกแยกจากชีวิตมนุษย์เองด้วย การแก้ปัญหาด้วยการบูรณาการง่าย ๆ ก็คือการเปลี่ยนแปลงที่จะทำให้โลกมนุษย์กับโลกธรรมชาติประสานประโยชน์กันได้ โดยมนุษย์อยู่ในโลกธรรมชาติอย่างกลมกลืน เกื้อกูล ความสำเร็จนี้จึงจะเป็นชัยชนะอย่างแท้จริงของมนุษย์และเพื่อให้เป็นองค์ประกอบที่ดีที่จะนำไปสู่ระบบใหญ่ทั้งหมด ในการพัฒนาจึงถือเอาการพัฒนามนุษย์เพื่อเป็นศูนย์กลางในการเป็นปัจจัยที่กระทำดังกล่าวมาแล้ว

กระบวนการพัฒนาที่ยั่งยืนแยกได้เป็น 2 ส่วนดังนี้

1. ระบบการพัฒนาคน โดยพัฒนาที่ตัวคนเป็นปัจจัยที่กระทำให้เป็นศูนย์กลางของการพัฒนาด้วยการพัฒนาตัวคนเต็มทั้งระบบ คือ ครบทั้งพฤติกรรม จิตใจ และปัญญา โดยทั้ง 3 ด้านนั้นที่มีความสัมพันธ์อิงอาศัยกันการพัฒนาคนจะต้องทำทั้งหมดจึงจะเป็นการพัฒนาคนเต็มคน

1) พฤติกรรม พฤติกรรมมีที่ดีเป็นช่องทางให้จิตใจพัฒนาและช่วยให้ปัญญางอกงาม โดยให้ความพิเศษกับพฤติกรรมเคยชินที่ดีและเกื้อกูลซึ่งจะต้องฝึกแต่เด็ก

2) จิตใจ จิตใจที่มีเจตจำนงที่เป็นตัวชี้นำกำหนดพฤติกรรมและสภาพจิตที่พอใจมีความสุข ก็ทำให้พฤติกรรมมีความมั่นคง ปัญญาจะทำงานได้ผลและพัฒนาไปได้ ต้องอาศัยสภาพจิตใจที่เหมาะ

3) ปัญญา ปัญญาเป็นตัวแก้ปัญหา เป็นตัวจัดปรับทุกข์อย่างทั้งพฤติกรรมและจิตใจให้ลงตัวพอดี และเป็นตัวนำไปสู่จุดหมายแห่งความมีอิสรภาพและสันติสุข จะต้องพัฒนาควบคู่ประสานกันไป และอิงอาศัยการพัฒนาทั้งพฤติกรรมและจิตใจ ใช้ปัญญาบนความไม่ประมาท

2. ระบบการพัฒนาที่ยั่งยืน โดยคนที่พัฒนาเต็มระบบนั้นเป็นตัวกลางหรือเป็นแกนกลางด้วยการเป็นปัจจัยตัวกระทำที่ไปประสานปรับเปลี่ยนบูรณาการระบบสัมพันธ์องค์รวมใหญ่สู่การพัฒนาที่ยั่งยืนและการพัฒนาที่ยั่งยืน จะเกิดขึ้นเมื่อระบบความสัมพันธ์ขององค์ประกอบทั้ง 4 ดำเนินไปด้วยดี โดยทุกส่วนเป็นปัจจัยส่งผลในทางเกื้อกูลกัน และในระบบนี้มนุษย์ในฐานะปัจจัยตัวกระที่มี

ความสำคัญที่สุด ที่จะให้ภาวะที่พึงประสงค์นี้เกิดขึ้นหรือไม่ โดยจะกล่าวถึงข้อคิดเกี่ยวกับการพัฒนาและการปฏิบัติต่อองค์ประกอบทั้ง 4 เฉพาะที่เป็นแนวทางพื้นฐานบางประการ

1) มนุษย์ในฐานะที่เป็นมนุษย์ เป็นหลักที่ควรให้ความสำคัญที่สูงสุด โดยมุ่งให้การศึกษาจัดสรรปัจจัยเกื้อหนุนอื่นๆเพื่อให้มนุษย์แต่ละชีวิตเจริญงอกงาม เข้าถึงความเป็นมนุษย์ที่สมบูรณ์ อันจะเป็นปัจจัยไปกระทำต่อระบบสัมพันธ์องค์รวมใหญ่บรรลุจุดหมายแก่งหารพัฒนาที่ยั่งยืนและมนุษย์ในฐานทรัพยากรมนุษย์ คือทุนหรือปัจจัยในการพัฒนาเศรษฐกิจและสังคม พึงมีการพัฒนาให้เป็นทรัพยากรที่มีคุณภาพมีสุขภาพดี ขยัน อดทน รับผิดชอบ มีความรู้ ฯลฯ พร้อมที่จะเป็นกำลังในการพัฒนาที่ยั่งยืน

2) สังคมระบบต่าง ๆ ทางสังคมนั้นเป็นการจัดการรูปแบบในระดับสังคม ต่างสังคมประเทศชาติที่เปิดถึงทั่วกัน จะต้องวางมาตรการร่วมกันปกป้องมิให้มีการกดขี่ บีบบังคับ เอารัดเอาเปรียบกันไม่ว่าน้อยใหญ่ สังคมควรมีมาตรการพิทักษ์ ป้องกันมิให้คนเบียดเบียนทำลายธรรมชาติแวดล้อม

3) ธรรมชาติ การมีทัศนคติที่ดีของมนุษย์ต่อธรรมชาตินั้นไม่ควรหยุดมองแค่เลิกมอง ตนเองแยกต่างหากจากธรรมชาติ แล้วมองตัวเองเป็นส่วนหนึ่งของธรรมชาติ แต่ควรจะก้าวต่อไปถึงขั้นแสดงศักยภาพของมนุษย์ในการจัดวางสมมติต่างๆที่มนุษย์สร้างขึ้นเพื่อใช้อ้างสิทธิต่างๆกลับมาอยู่ร่วมกับธรรมชาติอย่างเกื้อกูล ไปเบียดเบียน ทำร้าย เอาเปรียบ ยอมเสียสละให้มาก แล้วทำความดีชดใช้หรือจะถือว่ากอบโกยจากเขามามากพอแล้วจะคืนให้แก่ธรรมชาติบ้างก็ได้

4) เทคโนโลยี การพัฒนาเทคโนโลยีใหม่ๆที่เกื้อกูลไม่ทำลายธรรมชาติ เทคโนโลยีที่ประหยัดพลังงานหรือใช้พลังงานอย่างมีประสิทธิภาพ เทคโนโลยีที่มีประสิทธิภาพฝนการผลิตสูงโดยมีของเสียน้อย กำจัดน้ำเสีย กำจัดขยะ เอาของเสียมาเวียนใช้ใหม่ ตลอดจนการวางมาตรการบังคับควบคุม มนุษย์เองจะต้องไม่ประมาทกับการใช้เทคโนโลยี เพราะเทคโนโลยีเป็นเครื่องสนองกิเลสของมนุษย์ จะต้องใช้อย่างมีสติ มิใช่ว่าเทคโนโลยีเจริญก้าวหน้าแต่มนุษย์กลับเสื่อมลง จะต้องเสพที่คุณค่าแท้มิใช้เสพเพราะตัณหา ข้อปฏิบัติต่อองค์ประกอบแต่ละอย่างพอเป็นแนวทางแล้วขั้นที่จะบูรณาการทั้ง 4 องค์ประกอบเข้าด้วยกันเป็นระบบสัมพันธ์อันเดียวโดยเอาระบบพัฒนาตัวคนมาเป็นองค์ แก่นกลาง ที่จะทำหน้าที่เป็นปัจจัยตัวกระทำให้สำเร็จเป็นการพัฒนาที่ยั่งยืน

โดยสรุป การพัฒนายางยั่งยืน มีหลักการที่ลักษณะสำคัญ คือ เป็นการพัฒนาที่ดำเนินไปโดยคำนึงถึงขีดจำกัดของทรัพยากรธรรมชาติและสิ่งแวดล้อม และสนองความต้องการในปัจจุบันโดยไม่สงผลเสียตอความต้องการในอนาคต เป็นการพัฒนาที่คำนึงถึงความเป็น“องค์รวม”คือมองวาการจะทำสิ่งใดตองคำนึงถึงผลกระทบที่จะเกิดกับสิ่งอื่น ๆ ดังนั้น การพัฒนาแนวนี้จึงยึดหลักความรอบคอบและคอยเป็นคอยไป การพัฒนายางยั่งยืนไม่ได้ระบุว่าต้องปฏิเสธ “ระบบเทคโนโลยี” เพียงแต่ต้อง คำนึงว่าเทคโนโลยีที่นำมาใช้นั้น เป็นไปในทางสร้างสรรค์หรือทำลายท้ายที่สุดผลของการ

ดำเนินการ พัฒนาตามแนวคิดใดก็ตามจะตกแก่ตัวมนุษย์เองเสมอ เช่น หากพัฒนาตามแนวทางเศรษฐกิจและการใช้เทคโนโลยีควบคุมและบงการธรรมชาติมากเกินไป สังคมมนุษย์ก็อาจถึงกาลอวสานรวดเร็วขึ้นหรือหากยึดถือการพัฒนาตามแนวทางความยั่งยืนที่ตระหนักว่าสรรพสิ่งเกี่ยวของและส่งผลกระทบต่อกันอย่างซับซ้อนและหลากหลาย สังคมโลก ก็จะดำเนินไปด้วยกันระหว่างสรรพสิ่งและตัวมนุษย์ได้ อย่างยั่งยืนยาวนาน (สำนักงานคณะกรรมการพัฒนาการเศรษฐกิจและสังคมแห่งชาติ, หน้า 2 - 8)

2.2 แนวคิดเกี่ยวกับตัวชี้วัดและการสร้างตัวชี้วัด

คำว่า “Indicator” ในภาษาไทยมีการใช้คำอย่างหลากหลาย เช่น ตัวชี้วัด ตัวชี้ ตัวชี้นำ ดัชนีเครื่องชี้วัด และตัวบ่งชี้ เป็นต้น คำเหล่านี้ถูกใช้เป็นมาตรฐานทางสถิติ หรือเครื่องชี้สภาวะบางอย่าง เพื่อใช้วิเคราะห์เกี่ยวกับสภาพการณ์หรือภาวการณ์เปลี่ยนแปลงต่าง ๆ ที่เกิดขึ้นเกี่ยวกับปัจจัยการผลิต กระบวนการดำเนินงาน การใช้ทรัพยากรที่มีอยู่หรือผลผลิต หรือผลลัพธ์ที่เกิดขึ้น ในที่นี้ขอใช้คำว่า “ตัวชี้วัด” ซึ่งเป็นคำกลาง ๆ สำหรับสื่อความหมายถึง “Indicator”

มีผู้ให้คำนิยามของ “ตัวชี้วัด” กันอย่างหลากหลาย ขอยกตัวอย่างเป็นแนวทางของความหมายของตัวชี้วัด ดังนี้

The American Heritage Dictionary (1972) ได้นิยามตัวชี้วัดว่า หมายถึง ข้อความที่ใช้บ่งบอกหรือเครื่องมือที่ใช้ติดตามการดำเนินงานหรือสภาวะของระบบ Oxford Dictionary (1981) ได้ให้ความหมายตัวชี้วัดว่า หมายถึง สิ่งที่ใช้ชี้หรือบอกทิศทางไปที่สิ่งใดสิ่งหนึ่ง

เมธี ครองแก้ว (2540) ได้ให้ความหมายของตัวชี้วัดว่า เป็นเครื่องมือบอกทิศทางว่าการพัฒนาหรือการดำเนินกิจกรรมที่เป็นนโยบายสาธารณะของรัฐในแต่ละเรื่องได้ไปถึงจุดใด บรรลุวัตถุประสงค์และเป้าหมายแค่ไหน ซึ่งเป็นเรื่องของการดูสัมฤทธิ์ผลของงานหรือระบุผลสำเร็จของงาน

วันเพ็ญ ผ่องกาย (2550) ใช้คำว่า “ตัวบ่งชี้” และให้ความหมายว่า ตัวบ่งชี้ หมายถึง ตัวแปรประกอบหรือองค์ประกอบที่มีค่าแสดงถึงลักษณะ หรือปริมาณของระบบการดำเนินงานส่วนใดส่วนหนึ่งในช่วงเวลาใดเวลาหนึ่ง ซึ่งเป็นสารสนเทศที่บ่งบอกสภาวะหรือสภาพการณ์ในลักษณะใดลักษณะหนึ่งที่เราสนใจ ซึ่งการนำตัวแปรหรือข้อเท็จจริงต่าง ๆ มาสัมพันธ์กันเพื่อให้เกิดคุณค่าจะสะท้อนให้เห็นสภาพการณ์ที่ต้องการศึกษาโดยรวม

จากความหมายของตัวชี้วัดที่มีผู้ให้ไว้ต่าง ๆ กัน พอจะสรุปได้ว่า “ตัวชี้วัด” มีลักษณะที่สำคัญ 2 ประการ ได้แก่

1) ตัวชี้วัดจะต้องสามารถให้ค่า หรือบ่งบอกคุณลักษณะของสิ่งที่ทำการวัดว่า มีปริมาณหรือคุณลักษณะเช่นไร ส่วนจะมีความหมายอย่างไร จะต้องนำไปตีค่า หรือเปรียบเทียบกับเกณฑ์ หรือมาตรฐาน จึงจะทราบได้ว่า สิ่งนั้นมีค่าสูงหรือต่ำ ได้มาตรฐานหรือไม่ เพียงใด

2) ค่าหรือคุณลักษณะที่ได้จากตัวชี้วัดมีความหมายภายใต้เงื่อนไข 2 ประการ คือ

2.1) เงื่อนไขของเวลา กล่าวคือ ตัวชี้วัดจะบ่งบอกสถานภาพของสิ่งที่มุ่งวัดเฉพาะช่วงเวลาใดเวลาหนึ่ง เช่น ระยะเวลา 1 สัปดาห์, 3 เดือน, 1 ปี ขึ้นอยู่กับระยะเวลาที่เก็บรวบรวมข้อมูลมาใช้และการตีความหมาย

2.2) เงื่อนไขของสถานที่ กล่าวคือ ตัวชี้วัดจะบ่งบอกสถานภาพของสิ่งที่มุ่งวัดเฉพาะในเขตพื้นที่ หรือบริเวณ หรือส่วนใดส่วนหนึ่งของระบบที่ทำการตรวจสอบ เช่น ระดับตำบล อำเภอ จังหวัด ด้านปัจจัย กระบวนการ หรือผลลัพธ์ เป็นต้น

ในการประเมินตัวชี้วัด จะถูกพัฒนาขึ้นมาจากประเด็นที่ต้องการประเมิน โดยตัวชี้วัดนี้ จะแสดงให้ทราบถึง สภาพการณ์ที่เป็นอยู่ หรือที่เกิดขึ้นในประเด็นที่ต้องการประเมิน (สุวิมล ติรกานันท์, 2539) ตัวชี้วัดที่พัฒนาขึ้นมานั้น จะต้องมีความเหมาะสมกับประเด็นที่ต้องการประเมินสามารถวัดได้แม่นยำ ถูกต้อง และที่สำคัญต้องกำหนดเกณฑ์ หรือเป้าหมายที่ต้องการบรรลุสำหรับตัวชี้วัดนั้น ๆ

การพัฒนาตัวชี้วัดใช้เป็นเครื่องมือบอกถึง ระดับการพัฒนานั่นเอง เดิมการพัฒนาประเทศมีจุดมุ่งหมาย ที่สำคัญ คือ การพัฒนาด้านเศรษฐกิจ ดังนั้น จึงใช้ผลิตภัณฑ์มวลรวมประชาชาติ (Gross Natural Product: GNP) วัดการพัฒนา แต่ในสภาพความเป็นจริงแล้ว การพัฒนาทางเศรษฐกิจ จะมีผลควบคู่ไปกับการพัฒนาทางด้านสังคมเสมอ การใช้ผลิตภัณฑ์มวลรวมประชาชาติเพียงตัวเดียว ไม่สามารถบอกถึงสภาพทางสังคมที่เปลี่ยนแปลงไปได้

ยุคต่อมาของการพัฒนา มุ่งพิจารณาที่ประชากรเป้าหมายของการพัฒนาว่า ควรมีคุณภาพชีวิต (Quality of Life) ที่ดีขึ้น หรืออีกแนวทางหนึ่ง จะใช้คำว่า ความเป็นอยู่ที่ดี (Well Being) เริ่มมีการแยกแยะประเด็นต่าง ๆ ที่แสดงถึง คุณภาพชีวิตหรือความเป็นอยู่ที่ดี ทำให้ตัวชี้วัดผลการพัฒนาเกิดขึ้นมากมาย

ในภาคเอกชนก็พบว่า มีหน่วยงานที่ให้ความสำคัญกับการจัดทำเครื่องชี้วัดคุณภาพชีวิตและสังคม ได้แก่ มูลนิธิเพื่อนหญิง คณะกรรมการประสานงานองค์กรพัฒนาเอกชนเพื่อการสาธารณสุขมูลฐาน สภาองค์การพัฒนาเด็กและเยาวชน เป็นต้น

สิ่งที่น่าสนใจเกี่ยวกับเครื่องชี้วัดคุณภาพชีวิตที่กล่าวมา คือ เครื่องชี้วัดเหล่านั้นจะถูกเปลี่ยนแปลง และปรับปรุงเป็นระยะตลอดมา ซึ่งแสดงให้เห็นว่า เครื่องชี้วัดที่จัดทำขึ้นไม่ได้เหมาะสมกับทุกสถานการณ์ที่เปลี่ยนแปลงไป หรือไม่สามารถใช้ได้ทุกระยะเวลา ทั้งนี้เพราะ ในลักษณะของการพัฒนาจะต้องมีการเปลี่ยนแปลงเกิดขึ้นตลอดเวลา เครื่องชี้วัดหรือตัวชี้วัดที่สร้างขึ้นจึงควรมีลักษณะยืดหยุ่น สามารถเปลี่ยนแปลงให้เหมาะสมกับระยะเวลา และบริบทของพื้นที่เป้าหมาย

ทั้งนี้ ในงานวิจัยนี้ได้กำหนดนิยามของตัวชี้วัด (Indicators) เพื่อเป็นแนวทางในการดำเนินการวิจัยไว้ว่า “ตัวชี้วัด หมายถึง ชุดเครื่องมือที่ใช้ในการวัดและประเมินผลการปฏิบัติการใด ๆ ขององค์กรและบุคลากร ซึ่งในที่นี้หมายถึงความโปร่งใสในด้านต่าง ๆ ที่สำคัญของหน่วยงานภาครัฐ

ซึ่งประกอบด้วย ตัวชี้วัด (Indicator) วิธีการประเมิน (Evaluated Method) และเกณฑ์การประเมิน (Evaluated Criteria) เพื่อสะท้อนถึงความโปร่งใสในการปฏิบัติงานของหน่วยงานภาครัฐ”

1. ลักษณะที่สำคัญของตัวชี้วัด

ตัวชี้วัดมีลักษณะสำคัญรวม 5 ประการ ดังนี้ (Johnstone,1981)

1) ตัวชี้วัดสามารถให้สารสนเทศเกี่ยวกับสิ่ง หรือสภาพที่ศึกษาอย่างกว้างๆ ตัวบ่งชี้ที่นำมาใช้ในด้านสังคมศาสตร์ให้สารสนเทศที่ถูกต้องแม่นยำไม่มากก็น้อย แต่ไม่จำเป็นต้องถูกต้องแม่นยำอย่างแน่นอน

2) ตัวชี้วัดมีลักษณะที่แตกต่างไปจากตัวแปร เนื่องจากตัวชี้วัดเกิดจากการรวมตัวแปรหลายๆ ตัวที่มีความสัมพันธ์กันเข้าด้วยกัน เพื่อให้เห็นภาพรวมของสิ่ง หรือสภาพที่ต้องการศึกษาแต่ตัวแปรจะให้สารสนเทศของสิ่งหรือสภาพที่ต้องการศึกษาเพียงด้านเดียว เพราะว่ามีลักษณะที่เฉพาะเจาะจง เช่น อัตราส่วนของครูต่อนักเรียน

3) ตัวชี้วัดจะต้องกำหนดเป็นปริมาณ ตัวชี้วัดต้องแสดงสภาพที่ศึกษาเป็นค่าตัวเลข หรือปริมาณเท่านั้น ในการแปลความหมายค่าของตัวชี้วัด จะต้องนำมาเปรียบเทียบกับเกณฑ์ที่กำหนดไว้ ดังนั้น ในการสร้างตัวชี้วัด จะต้องมีการกำหนดความหมายและเกณฑ์ของตัวชี้วัดอย่างชัดเจน

4) ตัวชี้วัดจะเป็นค่าชั่วคราว จะมีค่า ณ จุดเวลา หรือช่วงเวลานั้นๆ เมื่อเวลาเปลี่ยนไป ค่าตัวชี้วัดก็สามารถเปลี่ยนแปลงได้

5) ตัวชี้วัดเป็นหน่วยพื้นฐานในการพัฒนาทฤษฎี

2. คุณสมบัติของตัวชี้วัดที่ดี

ศิริชัย กาญจนวาสี (2544) กล่าวถึงคุณสมบัติที่ดีของตัวชี้วัดไว้ ดังนี้

1) ความตรง (Validity) ตัวชี้วัดที่ดี จะต้องบ่งชี้ได้ตามคุณลักษณะที่ต้องการวัดได้อย่างถูกต้องแม่นยำ ซึ่งมีลักษณะสำคัญดังนี้

1.1) มีความตรงประเด็น (Relevant) ตัวชี้วัดต้องชี้วัดได้ ตรงประเด็น มีความเชื่อมโยงสัมพันธ์ หรือเกี่ยวข้องโดยตรงกับคุณลักษณะที่มุ่งวัด เช่น GPA ใช้เป็นตัวชี้วัดผลสัมฤทธิ์ทางการเรียนโดยทั่วไป

1.2) มีความเป็นตัวแทน (Representative) ตัวชี้วัด จะต้องมีความเป็นตัวแทนคุณลักษณะที่มุ่งวัด หรือมีมุมมองที่ครอบคลุมองค์ประกอบที่สำคัญของคุณลักษณะที่มุ่งวัดอย่างครบถ้วน เช่น อุณหภูมิร่างกายเป็นตัวชี้วัดสภาวะการมีไข้ของผู้ป่วย

2) ความเที่ยง (Reliability) ตัวชี้วัดที่ดี จะต้องบ่งชี้คุณลักษณะที่มุ่งวัดได้อย่างน่าเชื่อถือคงเส้นคงวา หรือบ่งชี้ได้คงที่เมื่อทำการวัดซ้ำในช่วงเวลาเดียวกัน ซึ่งมีลักษณะสำคัญดังนี้

2.1) มีความเป็นปรนัย (Objectivity) ตัวชี้วัดต้องชี้วัดได้อย่างเป็นปรนัย การตัดสินใจเกี่ยวกับค่าของตัวชี้วัดควรขึ้นอยู่กับสภาวะที่เป็นอยู่ หรือคุณสมบัติของสิ่งนั้นมากกว่าที่จะขึ้นอยู่กับความรู้สึกตาม อัตวิสัย

2.2) มีความคลาดเคลื่อนต่ำ (Minimum Error) ตัวชี้วัด ต้องชี้วัดได้อย่างมีความคลาดเคลื่อนต่ำ ค่าที่ได้จะต้องมาจากแหล่งข้อมูลที่น่าเชื่อถือ

3) ความเป็นกลาง (Neutrality) ตัวชี้วัดที่ดี จะต้องบ่งชี้ด้วยความเป็นกลาง ปราศจากความลำเอียง (Bias) ไม่โน้มเอียงเข้าหาฝ่ายใดฝ่ายหนึ่ง ไม่ชี้นำ โดยการเน้นการบ่งชี้เฉพาะลักษณะความสำเร็จ หรือความล้มเหลวหรือความไม่ยุติธรรม

4) ความไว (Sensitivity) ตัวชี้วัดที่ดี จะต้องมีความไวต่อคุณลักษณะที่มุ่งวัด สามารถแสดงความผันแปร หรือความแตกต่างระหว่างหน่วยวิเคราะห์ได้อย่างชัดเจน โดยตัวชี้วัดจะต้องมีมาตรและหน่วยวัดที่มีความละเอียดเพียงพอ

5) สะดวกในการนำไปใช้ (Practicality) ตัวชี้วัดที่ดีจะต้องสะดวกในการนำไปใช้ ซึ่งมีลักษณะสำคัญดังนี้

5.1) เก็บข้อมูลง่าย (Availability) ตัวชี้วัดที่ดีจะต้องสามารถนำไปใช้วัด หรือเก็บข้อมูลได้สะดวก สามารถเก็บรวบรวมข้อมูลจากการตรวจ นับ วัด หรือสังเกตได้ง่าย

5.2) แปลความหมายง่าย (Interpretability) ตัวชี้วัดที่ดี ควรให้ค่าการวัดที่มีจุดสูงสุดและต่ำสุด เข้าใจง่ายและสามารถสร้างเกณฑ์ตัดสินคุณภาพได้ง่าย

นอกจากนี้ สุชาติ ประสิทธิ์รัฐสินธุ์ (2539) ได้กล่าวถึงคุณสมบัติของตัวชี้วัดที่ดีไว้ในลักษณะที่คล้ายคลึงกัน คือ

1) มีความเป็นกลาง (Neutrality) หมายถึง ความไม่ลำเอียงของตัวชี้วัด ยกตัวอย่างเช่น ตัวชี้วัดผลิตภาพของแรงงาน (Labor Productivity) ซึ่งวัดด้วยอัตราส่วน ระหว่างรายได้ต่อค่าใช้จ่ายแรงงาน เมื่อนำตัวบ่งชี้ไปใช้ในหน่วยงาน ประเภทผลิต และประเภทบริการ จะทำให้ขาดความเป็นกลาง เพราะการปฏิบัติงานประเภทบริการนั้น ต้องใช้บุคลากรจำนวนมาก ส่วนการปฏิบัติงานประเภทการผลิตใช้เครื่องจักรกลมากกว่าแรงงาน

2) มีความเป็นวัตถุวิสัย (Objectivity) หมายถึง การตัดสินเกี่ยวกับค่าของตัวชี้วัดมิได้เกิดจากการคิดเอาเองของผู้วิจัย แต่ขึ้นอยู่กับสภาวะที่เป็นอยู่หรือเป็นรูปธรรม

3) มีความไวต่อความแตกต่าง (Sensitivity) หมายถึง ความสามารถของตัวชี้วัดที่จะวัดความแตกต่างระหว่างหน่วยวิเคราะห์ได้อย่างถูกต้อง

4) ค่าของมาตรวัด หรือตัวชี้วัดที่ได้ ควรมีความหมาย หรือตีความได้อย่างสะดวก (Meaningfulness & Interpretability) กล่าวคือ ค่าของมาตรวัดควรมีจุดสูงสุด และต่ำสุดที่ง่ายต่อความเข้าใจ เช่น มีค่าอยู่ระหว่าง 0 ถึง 10 หรือระหว่าง 0 ถึง 100 ค่าของตัวชี้วัดที่ได้จากการวัด หาก

อยู่ที่ 60 จะตีความได้ว่าสูงกว่าค่าเฉลี่ย (50) เพียงเล็กน้อย แต่หากค่าของมาตรวัด และตัวบ่งชี้ไม่มีค่าสูงสุด (หรือต่ำสุด) ที่แน่นอน เช่น วัดออกมาแล้วได้ 50 หรือ 120 ก็ไม่ทราบว่า 50 หรือ 120 นั้นจะตีความได้อย่างไร

5) ความถูกต้องในเนื้อหาของตัวชี้วัดที่นำมาใช้ (Content Validity) ในการศึกษา หรือพัฒนาตัวชี้วัด จะต้องศึกษาให้แน่ชัดว่าเนื้อหาในเรื่องที่ศึกษานั้น ๆ คืออะไร ตัวชี้วัดที่ดี ต้องมีความถูกต้องในเนื้อหาที่ต้องการวัด

6) ความถูกต้องในการพัฒนาตัวชี้วัด (Development Validity) การพัฒนาตัวชี้วัด คือการนำเอาตัวแปรหลาย ๆ ตัวมารวมกัน ไม่ว่าจะนำมาบวกกันหรือคูณกัน ความถูกต้องในการพัฒนาจึงขึ้นอยู่กับความสามารถพิสูจน์ได้ในเชิงทฤษฎีสอดคล้องกับเชิงประจักษ์ตามที่ปรากฏ

3. การสร้างตัวชี้วัด

บุษบา ตันติศักดิ์ (2550) กล่าวถึงการสร้างตัวชี้วัดที่มีประสิทธิภาพว่า เป็นการเน้นถึงการบรรลุวัตถุประสงค์ของโครงการเป็นหลัก และเน้นการประเมินผลผลิต (Output) โดยมีขั้นตอน ดังนี้

1) พิจารณาว่าควรมีเป้าหมายใดบ้างที่จะตอบตามวัตถุประสงค์โครงการ

2) ในแต่ละเป้าหมายจะต้องมีข้อมูลอะไร (ตัวชี้วัด) ที่จะระบุว่าเป้าหมายนั้นได้บรรลุแล้ว ข้อมูลเหล่านั้นจะไปหาได้จากแหล่งใด

3) ข้อมูลเหล่านั้นจะไปหาได้จากแหล่งใด

4) จะเก็บรวบรวมข้อมูลด้วยวิธีการใดและเมื่อใด

Johnstone (1981) กล่าวว่าตัวชี้วัด หมายถึง ตัวแปรหรือตัวประกอบ (Factor) ที่ใช้วัดเพื่อให้ได้คุณค่าหรือคุณลักษณะ ซึ่งบ่งบอกสถานภาพของลักษณะ หรือผลของสิ่งใดสิ่งหนึ่งในช่วงเวลาใดเวลาหนึ่ง

ดัชนีและตัวชี้วัดการประเมินคุณธรรมและความโปร่งใสการดำเนินงานของหน่วยงานภาครัฐการประเมินคุณธรรมและความโปร่งใสในการดำเนินงานของหน่วยงานภาครัฐ (Integrity & Transparency Assessment) เป็นการประยุกต์แนวคิดของการประเมินคุณธรรมการดำเนินงาน (Integrity Assessment) ขององค์การต่างประเทศที่ประสบความสำเร็จคือ องค์การต่อต้านการทุจริต (Anti-Corruption and Civil Rights Commission: ACRC) จากสาธารณรัฐเกาหลี และบูรณาการเข้ากับดัชนีวัดความโปร่งใสของสำนักงาน ป.ป.ช. โดยได้กำหนดเป็นกรอบแนวคิดการประเมินคุณธรรมและความโปร่งใสการดำเนินงานของหน่วยงานภาครัฐและสังเคราะห์เป็นองค์ประกอบหลักที่สำคัญและจำเป็นในการประเมิน โดยจำแนก องค์ประกอบหลักเป็นองค์ประกอบย่อย ประเด็นการประเมินและแปลงไปสู่คำถามที่ใช้ในการสอบถามความคิดเห็นหรือรวบรวมจากข้อมูลเอกสารหลักฐานของหน่วยงาน สำนักงาน ป.ป.ช. ได้กำหนดกรอบการ ประเมินคุณธรรมและความโปร่งใส

การดำเนินงานของหน่วยงานภาครัฐ ออกเป็น 5 ดัชนี เพื่อให้หน่วยงาน ที่รับการประเมินมีความรู้ความเข้าใจเกี่ยวกับการประเมินฯ และมีการเตรียมความพร้อมในด้านต่าง ๆที่เกี่ยวข้อง ดังนี้

ดัชนีความโปร่งใส (Transparency Index)

ดัชนีความโปร่งใส เป็นดัชนีที่ประเมินเกี่ยวกับความสามารถในการให้และเปิดเผยข้อมูลต่างๆ รวมถึงข้อมูลการดำเนินงานตามภารกิจของหน่วยงานที่ดำเนินการอย่างตรงไปตรงมา ไม่ปิดบังหรือบิดเบือนข้อมูล โดยเฉพาะกระบวนการจัดซื้อจัดจ้าง ซึ่งเป็นการดำเนินงานที่มีความเสี่ยงในการทุจริตมากกว่าการดำเนินงานด้านอื่น ๆ หน่วยงานจะต้องดำเนินงานและส่งเสริมให้เกิดความโปร่งใสในทุกขั้นตอนตามที่กฎหมายกำหนด รวมไปถึงการเปิดโอกาสให้บุคคลภายนอกหรือผู้มีส่วนได้ส่วนเสียเข้ามามีส่วนร่วมในกระบวนการดำเนินงานด้านต่าง ๆ ของหน่วยงาน ตั้งแต่การร่วมแสดงความคิดเห็น ร่วมจัดทำแผนงาน ร่วมดำเนินการและการมีส่วนร่วมในการตรวจสอบและสามารถร้องเรียนเกี่ยวกับการดำเนินงาน ของหน่วยงานและร้องเรียนเจ้าหน้าที่ที่ขาดคุณธรรมและความโปร่งใสได้

กล่าวโดยสรุปได้ว่า“ตัวชี้วัด”มีลักษณะที่สำคัญ 2 ประการ คือ

(1) ตัวชี้วัดจะต้องสามารถให้ ค่าหรือบ่งบอกคุณลักษณะของสิ่งที่ทำการวัดว่า มีปริมาณหรือคุณลักษณะเช่นไร ส่วนจะมีความหมาย อย่างไรจะต้องนำไปตีค่าหรือเปรียบเทียบกับเกณฑ์หรือมาตรฐาน จึงจะทราบได้ว่าสิ่งนั้นมีค่าสูงหรือต่ำได้ มาตรฐานหรือไม่เพียงใด

(2) ค่าหรือคุณลักษณะที่ได้จากตัวชี้วัดมีความหมายภายใต้เงื่อนไข 2 ประการคือ

(2.1) เงื่อนไขของเวลากล่าวคือ ตัวชี้วัดจะบ่งบอกสถานภาพของสิ่งที่มุ่งวัดเฉพาะช่วงเวลาใดเวลาหนึ่ง

(2.2) เงื่อนไขของสถานที่ กล่าวคือ ตัวชี้วัดจะบ่งบอกสถานภาพของสิ่งที่มุ่งวัดเฉพาะในเขตพื้นที่ หรือ บริเวณ หรือส่วนใดส่วนหนึ่งของระบบที่ทำการตรวจสอบ

ดัชนีความปลอดจากการทุจริตในการปฏิบัติงาน (Corruption – Free Index)

ดัชนีความปลอดจากการทุจริตในการปฏิบัติงาน เป็นดัชนีที่ประเมินเกี่ยวกับผลการปฏิบัติงานของเจ้าหน้าที่ในหน่วยงานที่เป็นพฤติกรรมที่เข้าข่ายการทุจริตต่อหน้าที่ หรือผลการปฏิบัติงานของผู้บริหารที่เป็นพฤติกรรมที่เข้าข่ายการทุจริตในเชิงนโยบาย ซึ่งพฤติกรรมดังกล่าวจะสะท้อนจากการรับรู้และประสบการณ์ตรงของผู้มีส่วนได้ส่วนเสียที่เข้ามามีส่วนร่วมในการปฏิบัติงานในภารกิจใดภารกิจหนึ่งของหน่วยงาน นอกจากนี้ผลการชี้มูลความผิดจากสำนักงาน ป.ป.ช.และสำนักงาน ป.ป.ท. ซึ่งเป็นข้อเท็จจริงอันน่าเชื่อถือ ยังเป็นการสะท้อนพฤติกรรมดังกล่าวอีกด้วย

1) ตัวชี้วัดการถูกชี้มูลความผิด ประกอบด้วย 1 ตัวชี้วัดย่อย คือ

เรื่องชี้มูลความผิด เป็นตัวชี้วัดย่อยที่มีเนื้อหาเกี่ยวกับผลจากการปฏิบัติงานของเจ้าหน้าที่ของหน่วยงานที่เป็นพฤติกรรมอันเข้าข่ายการทุจริตต่อหน้าที่ โดยพิจารณาจากเรื่องกล่าวหาที่มีมติชี้มูลความผิดของสำนักงาน ป.ป.ช. และ สำนักงาน ป.ป.ท. ในช่วงระยะเวลาระหว่างวันที่ 1 กรกฎาคม

2559 ถึงวันที่ 30 เมษายน 2560 ซึ่งเป็นระยะเวลาการใช้ข้อมูลเรื่องชี้มูลความผิดของเจ้าหน้าที่ประกอบการประเมินที่ต่อเนื่องจากการประเมินในปีงบประมาณ พ.ศ.2559 ทั้งนี้ เรื่องกล่าวหานั้นจะต้องมีมูลเหตุ แห่งความผิดเกิดขึ้นตั้งแต่ปี พ.ศ.2558 ซึ่งเป็นปีแรกที่ได้มีการประเมินคุณธรรมและความโปร่งใสในการดำเนินงานของหน่วยงานภาครัฐเต็มรูปแบบทั่วประเทศ

2) ตัวชี้วัดการทุจริตต่อหน้าที่ ประกอบด้วย 2 ตัวชี้วัดย่อย ได้แก่

(1) การรับสินบน

การรับสินบนเป็นตัวชี้วัดย่อยที่มีเนื้อหาเกี่ยวกับการปฏิบัติงานของเจ้าหน้าที่ของหน่วยงานที่เป็นพฤติกรรมอันเข้าข่ายการทุจริตต่อหน้าที่ ในลักษณะที่เจ้าหน้าที่ของหน่วยงานมีการรับ หรือเรียกรับเงิน สิ่งของ หรือผลประโยชน์ใด ๆ จากผู้มีส่วนได้ส่วนเสีย ซึ่งผู้มีส่วนได้ส่วนเสียอาจเกิด การรับรู้การรับสินบนเหล่านั้นจากการเคยได้ยิน ได้เห็น หรือรับทราบจากแหล่งอื่นๆ หรืออาจเกิดจาก การเคยจ่ายสินบนให้แก่เจ้าหน้าที่ของหน่วยงานจริง

(2) การใช้ตำแหน่งหน้าที่ในการเอื้อประโยชน์

การใช้ตำแหน่งหน้าที่ในการเอื้อประโยชน์เป็นตัวชี้วัดย่อยที่มีเนื้อหาเกี่ยวกับการปฏิบัติงานของเจ้าหน้าที่ของหน่วยงานที่เป็นพฤติกรรมอันเข้าข่ายการทุจริตต่อหน้าที่ในลักษณะที่เจ้าหน้าที่ของหน่วยงานมีการปฏิบัติหรือละเว้นการปฏิบัติหน้าที่ หรือการใช้ตำแหน่งหน้าที่ของตนอย่างไม่เป็นธรรม เพื่อเอื้อประโยชน์แก่ตนเอง พวกพ้อง หรือผู้อื่น ซึ่งผู้มีส่วนได้ส่วนเสียอาจเกิดการรับรู้การใช้ตำแหน่งหน้าที่ในการเอื้อประโยชน์ของเจ้าหน้าที่เหล่านั้นจากการเคยได้ยิน ได้เห็นหรือรับทราบจากแหล่งอื่นๆ หรืออาจเกิดจากการเคยถูกเจ้าหน้าที่ของหน่วยงานใช้อำนาจหน้าที่ในการปฏิบัติอย่างไม่เป็นธรรมโดยตรง เพื่อเอื้อประโยชน์แก่ตนเองหรือพวกพ้อง

3) ตัวชี้วัดความปลอดจากการทุจริตเชิงนโยบายประกอบด้วย 1 ตัวชี้วัดย่อย คือ

ความปลอดจากการทุจริตเชิงนโยบาย เป็นตัวชี้วัดย่อยที่มีเนื้อหาเกี่ยวกับการ ปฏิบัติงานของผู้บริหารของหน่วยงานที่เป็นพฤติกรรมอันเข้าข่ายการทุจริตเชิงนโยบาย ซึ่งมีลักษณะเป็นการทุจริตที่เกิดจากความสัมพันธ์เกื้อหนุนกันระหว่างผู้บริหารของหน่วยงานกับผู้มีส่วนได้ส่วนเสีย ที่เป็นหน่วยธุรกิจเอกชน/พวกพ้อง หรือมีการแทรกแซงทางการเมืองร่วมด้วย เพื่อเอื้อประโยชน์ใน สัญญาโครงการหรือสัมปทานของหน่วยงานหรือแลกเปลี่ยนกับการกำหนดนโยบายหรือการอนุมัติใด ๆ ของผู้บริหารของหน่วยงาน

ดัชนีวัฒนธรรมคุณธรรมในองค์กร (Integrity Culture Index)

ดัชนีวัฒนธรรมคุณธรรมในองค์กร เป็นดัชนีที่ประเมินเกี่ยวกับพฤติกรรมและทัศนคติ ในการปฏิบัติงานที่มีการปลูกฝัง สั่งสอน หรือถ่ายทอดแก่กันของเจ้าหน้าที่ในหน่วยงานจากรุ่นสู่รุ่น จนกลายเป็นแนวทางปฏิบัติประจำหรือวัฒนธรรมของหน่วยงาน ซึ่งวัฒนธรรมเหล่านั้นควรเป็นการปฏิบัติตนหรือทัศนคติที่ดี เป็นการขัดเกลาทางสังคม (Socialization) ให้ไม่ยอมรับพฤติกรรมการ

ทุจริต ต่าง ๆ ในหน่วยงาน จนกระทั่งไม่ทนต่อการทุจริต และก่อให้เกิดการลงโทษทางสังคม (Social Sanction) ส่งผลทำให้เจ้าหน้าที่ในหน่วยงานเกิดความอายหรือความกลัวที่จะกระทำการทุจริตได้ รวมไปถึงกระบวนการของหน่วยงานที่จะต้องปลูกฝังและสร้างให้เกิดวัฒนธรรมทางความคิดแยกแยะผลประโยชน์ส่วนตนกับผลประโยชน์ส่วนรวม และกระบวนการของหน่วยงานที่มีการกำหนดแผนการป้องกันและปราบปรามการทุจริตในหน่วยงาน นอกจากนี้ การมีกระบวนการตรวจสอบถ่วงดุลภายในที่เข้มแข็งและมีประสิทธิภาพ จะส่งผลให้เจ้าหน้าที่ในหน่วยงานเห็นความสำคัญและเกิดความตระหนักถึงผลของการทุจริตจนก่อให้เกิดเป็นวัฒนธรรมในการร่วมต่อต้านการทุจริตได้เช่นกัน

1) ตัวชี้วัดการสร้างวัฒนธรรมสุจริตในหน่วยงาน ประกอบด้วย 3 ตัวชี้วัดย่อย ได้แก่

(1) การสืบทอดวัฒนธรรมสุจริต

การสืบทอดวัฒนธรรมสุจริตเป็นตัวชี้วัดย่อยที่มีเนื้อหาเกี่ยวกับพฤติกรรมและ ทัศนคติในการปฏิบัติงานของเจ้าหน้าที่ในหน่วยงานที่แสดงถึงการสั่งสอนหรือถ่ายทอดการปฏิบัติตนที่ดีระหว่างเจ้าหน้าที่ในหน่วยงาน ซึ่งเป็นพฤติกรรมที่ส่งเสริมให้เกิดคุณธรรมและความซื่อสัตย์สุจริต จนเกิดกระบวนการขัดเกลาทางสังคม (Socialization) และกลายเป็นวัฒนธรรมสุจริตของหน่วยงาน

(2) การไม่ทนต่อการทุจริต

การไม่ทนต่อการทุจริตเป็นตัวชี้วัดย่อยที่มีเนื้อหาเกี่ยวกับพฤติกรรมและทัศนคติของเจ้าหน้าที่ในหน่วยงานที่ไม่ยอมรับการทุจริตที่เกิดขึ้นในหน่วยงาน ไม่ทนที่จะเห็นการทุจริตในหน่วยงาน พร้อมที่จะดำเนินการเพื่อหาทางตรวจสอบและยับยั้งการทุจริตนั้น จนเกิดกระแสการลงโทษทางสังคม (Social Sanction) ภายในหน่วยงาน

(3) การอายและเกรงกลัวที่จะทุจริต

การอายและเกรงกลัวที่จะทุจริตเป็นตัวชี้วัดย่อยที่มีเนื้อหาเกี่ยวกับพฤติกรรมและทัศนคติของเจ้าหน้าที่ในหน่วยงานที่เห็นว่าการทุจริตนั้นเป็นสิ่งน่าอับอาย เนื่องจากจะไม่ได้รับการยอมรับและถูกต่อต้านทางสังคม (Social Sanction) จนไม่กล้าที่จะกระทาการทุจริต หรือตระหนักถึงบทลงโทษและผลของการทุจริตจนไม่กล้าที่จะกระทำการทุจริต

2) ตัวชี้วัดการป้องกันผลประโยชน์ทับซ้อน ประกอบด้วย 1 ตัวชี้วัดย่อย คือ

การดำเนินการเพื่อป้องกันผลประโยชน์ทับซ้อนในหน่วยงาน เป็นตัวชี้วัดย่อยที่มี เนื้อหาเกี่ยวกับกระบวนการของหน่วยงานที่ส่งเสริมให้เจ้าหน้าที่ในหน่วยงานมีความเข้าใจเกี่ยวกับการกระทำที่เป็นผลประโยชน์ทับซ้อนหรือสามารถแยกแยะผลประโยชน์ส่วนตนและผลประโยชน์ส่วนรวม ได้รวมถึงพฤติกรรมของเจ้าหน้าที่ในหน่วยงานที่ไม่เข้าข่ายการมีผลประโยชน์ทับซ้อน

3) ตัวชี้วัดการป้องกันและปราบปรามการทุจริตในหน่วยงาน ประกอบด้วย 2 ตัวชี้วัดย่อย ได้แก่

(1) แผนปฏิบัติการป้องกันและปราบปรามการทุจริต

แผนปฏิบัติการป้องกันและปราบปรามการทุจริตเป็นตัวชี้วัดย่อยที่มีเนื้อหาเกี่ยวกับกระบวนการของหน่วยงานที่แสดงถึงการให้ความสำคัญในการป้องกันการทุจริต โดยการจัดทำ

แผนปฏิบัติการป้องกันและปราบปรามการทุจริตของหน่วยงาน ซึ่งนอกจากจะต้องมีการวิเคราะห์ผลการดำเนินงานตามแผนปฏิบัติการฯ ดังกล่าวในปีที่ผ่านมาแล้วยังต้องมีการนาไปสู่การปฏิบัติอย่างเป็นรูปธรรมและมีประสิทธิภาพ เช่นกัน

(2) การตรวจสอบถ่วงดุลภายในหน่วยงาน

การตรวจสอบถ่วงดุลภายในหน่วยงานเป็นตัวชี้วัดย่อยที่มีเนื้อหาเกี่ยวกับกระบวนการของหน่วยงานในการตรวจสอบถ่วงดุลภายในเกี่ยวกับการดำเนินงานที่มีความเสี่ยงหรือโอกาสที่จะเกิดการทุจริตโดยกลุ่มคนที่มีบทบาทหน้าที่ ซึ่งจะต้องมีการดำเนินการอย่างเป็นอิสระและมีประสิทธิภาพในการตรวจสอบถ่วงดุลภายในหน่วยงาน

ดัชนีคุณธรรมการทำงานในหน่วยงาน (Work Integrity Index)

ดัชนีคุณธรรมการทำงานในหน่วยงาน เป็นดัชนีที่ประเมินเกี่ยวกับกระบวนการของหน่วยงานและพฤติกรรมของเจ้าหน้าที่ในหน่วยงานที่แสดงถึงการให้ความสำคัญเกี่ยวกับการปฏิบัติงานที่จะต้องกำหนดให้มีคู่มือหรือมาตรฐานการปฏิบัติงานที่ชัดเจนและมีการปฏิบัติงานตามคู่มือหรือมาตรฐานนั้นอย่างเคร่งครัดอยู่เสมอ รวมถึงจะต้องให้ความสำคัญกับการปฏิบัติงานอย่างเป็นธรรมและเท่าเทียมกัน ซึ่งถือเป็นลักษณะคุณธรรมที่หน่วยงานจะต้องถึงปฏิบัติต่อผู้มีส่วนได้ส่วนเสียของหน่วยงาน นอกจากนี้หน่วยงานจะต้องมีคุณธรรมในการบริหารงานภายในหน่วยงาน ทั้งการบริหารงานบุคคล พฤติกรรมการใช้จ่ายเงินงบประมาณของหน่วยงาน พฤติกรรมของหัวหน้างานในการมอบหมายงาน ตลอดจนการให้ความสำคัญกับสภาพแวดล้อมและอุปกรณ์ที่สนับสนุนการปฏิบัติงาน โดยมีตัวชี้วัดและตัวชี้วัดย่อย ดังนี้

1) ตัวชี้วัดมาตรฐานและคุณธรรมในการปฏิบัติงาน ประกอบด้วย 2 ตัวชี้วัดย่อย ได้แก่

(1) มาตรฐานการปฏิบัติงาน

มาตรฐานการปฏิบัติงานเป็นตัวชี้วัดย่อยที่มีเนื้อหาเกี่ยวกับกระบวนการของ หน่วยงานที่แสดงถึงการให้ความสำคัญเกี่ยวกับการปฏิบัติงานของเจ้าหน้าที่ในหน่วยงาน โดยการกำหนด ให้มีคู่มือหรือมาตรฐานการปฏิบัติงานที่ชัดเจนและมีการกำกับดูแลเจ้าหน้าที่ให้ปฏิบัติงาน ตามคู่มือหรือมาตรฐาน รวมทั้งเจ้าหน้าที่จะต้องมีพฤติกรรมการปฏิบัติงานอย่างเป็นมาตรฐานและ เป็นไปตามระเบียบขั้นตอนอย่างเคร่งครัดอยู่เสมอ

(2) ความเป็นธรรมในการปฏิบัติงาน

ความเป็นธรรมในการปฏิบัติงานเป็นตัวชี้วัดย่อยที่มีเนื้อหาเกี่ยวกับกระบวนการของหน่วยงานที่แสดงถึงการให้ความสำคัญเกี่ยวกับการปฏิบัติงานของเจ้าหน้าที่ในหน่วยงานที่มีความเป็นธรรมต่อผู้รับบริการหรือผู้มีส่วนได้ส่วนเสียอย่างเท่าเทียมกัน โดยการแสดงขั้นตอนการปฏิบัติงานและระยะเวลาที่ใช้ในการดำเนินการให้ผู้ใช้บริการหรือผู้มีส่วนได้ส่วนเสียทราบอย่างชัดเจน มีระบบการตรวจสอบเพื่อป้องกันการละเว้นการปฏิบัติหน้าที่ของเจ้าหน้าที่ รวมทั้งเจ้าหน้าที่จะต้องมีพฤติกรรมการปฏิบัติงานอย่างเป็นธรรมเท่าเทียม ไม่เลือกปฏิบัติหรือละเว้นการปฏิบัติหน้าที่ในกรณีใดกรณีหนึ่ง

2) ตัวชี้วัดคุณธรรมในการบริหารงาน ประกอบด้วย 4 ตัวชี้วัดย่อย ได้แก่

(1) การบริหารงานบุคคล

การบริหารงานบุคคลเป็นตัวชี้วัดย่อยที่มีเนื้อหาเกี่ยวกับกระบวนการของหน่วยงาน ที่แสดงถึงการมีคุณธรรมในการบริหารงานบุคคลภายในหน่วยงาน ทั้งในด้านการบริหารทรัพยากร บุคคล เช่น การคัดเลือก การบรรจุ แต่งตั้ง โยกย้าย พิจารณาความดีความชอบ ด้านกระบวนการสร้างแรงจูงใจในการปฏิบัติงานและการธำรงรักษาคนดี คนเก่ง และด้านการพัฒนาทรัพยากรบุคคล

(2) การบริหารงบประมาณ

การบริหารงบประมาณเป็นตัวชี้วัดย่อยที่มีเนื้อหาเกี่ยวกับกระบวนการของหน่วยงานที่แสดงถึงการมีคุณธรรมในการบริหารงบประมาณ มีการใช้จ่ายเงินงบประมาณอย่างโปร่งใสและจะต้องพิจารณาใช้จ่ายในสิ่งที่จำเป็นต่อการดำเนินงานตามภารกิจของหน่วยงานอย่างคุ้มค่าและเกิดประโยชน์สูงสุดโดยเมื่อมีการใช้จ่ายเงินงบประมาณแล้วก็จะต้องมีการรายงานตามความเป็นจริง

(3) คุณธรรมในการมอบหมายงาน

คุณธรรมในการมอบหมายงานเป็นตัวชี้วัดย่อยที่มีเนื้อหาเกี่ยวกับกระบวนการของหน่วยงานที่แสดงถึงการมีคุณธรรมในการสั่งงานหรือมอบหมายงานให้แก่ผู้ใต้บังคับบัญชา ที่จะต้องคำนึงถึงขอบเขตอำนาจหน้าที่ตามกฎหมาย ขอบเขตตามคำบรรยายลักษณะงานที่หน่วยงานกำหนดหรือขอบเขตตามภารกิจหน้าที่ และความรับผิดชอบ ไม่สั่งงานในเรื่องที่เกี่ยวกับธุระส่วนตัว มีความเป็นธรรมเท่าเทียมไม่เลือกปฏิบัติ มีการสื่อสารสร้างความเข้าใจ เอาใจใส่ ติดตาม ตรวจสอบการปฏิบัติงานของผู้ใต้บังคับบัญชาอยู่เสมอและพร้อมเข้าช่วยเหลือเมื่อผู้ใต้บังคับบัญชาเกิดปัญหาในการปฏิบัติงาน

(4) การบริหารสภาพแวดล้อมในการทำงาน

การบริหารสภาพแวดล้อมในการทำงานเป็นตัวชี้วัดย่อยที่มีเนื้อหาเกี่ยวกับ กระบวนการของหน่วยงานที่แสดงถึงการให้ความสำคัญกับสภาพแวดล้อมที่เอื้ออำนวยและสนับสนุนการปฏิบัติงานของเจ้าหน้าที่

ดัชนีความพร้อมรับผิด (Accountability Index)

ดัชนีความพร้อมรับผิด เป็นดัชนีที่ประเมินเกี่ยวกับพฤติกรรมและทัศนคติของผู้บริหารและเจ้าหน้าที่ของหน่วยงานที่แสดงถึงการปฏิบัติงานตามหน้าที่อย่างเต็มใจ กระตือรือร้น มีความพร้อมที่จะให้บริการ หรือส่งมอบงานต่อสาธารณะตามที่กำหนดไว้ในพันธกิจ และยึดหลักการกระจายผลประโยชน์ที่ถูกต้อง ชอบธรรมและเสมอภาค ให้ทุกภาคส่วนได้รับการแก้ไขปัญหาและได้รับประโยชน์อย่างแท้จริง รวมถึงความกล้าหาญที่จะรับผิดชอบในผลการปฏิบัติงานของตนเอง โดยเฉพาะอย่างยิ่งผู้บริหารของหน่วยงาน ซึ่งเป็นผู้กำหนดทิศทางของหน่วยงานในระดับนโยบายนั้นจะต้องมีเจตจำนงที่แน่วแน่ในการบริหารหน่วยงานด้วยความซื่อสัตย์สุจริต พร้อมรับผิดเมื่อเกิดความ

ผิดพลาด เพื่อสร้างความเชื่อมั่นแก่สาธารณชนว่าการขับเคลื่อนหน่วยงานจะต้องเป็นไปอย่างมีคุณธรรมและธรรมาภิบาล

1) ตัวชี้วัดความพร้อมรับผิด ประกอบด้วย 2 ตัวชี้วัดย่อย ได้แก่

(1) ความพร้อมรับผิดในการปฏิบัติงาน

ความพร้อมรับผิดในการปฏิบัติงานเป็นตัวชี้วัดย่อยที่มีเนื้อหาเกี่ยวกับพฤติกรรมและทัศนคติในการปฏิบัติงานของเจ้าหน้าที่ของหน่วยงาน ที่แสดงถึงความมุ่งมั่นตั้งใจปฏิบัติงานอย่างเต็มประสิทธิภาพ มีความรับผิดชอบต่อการปฏิบัติงานตามภาระหน้าที่ ให้ความสำคัญกับการปฏิบัติงานตามภารกิจหน้าที่มากกว่าเรื่องส่วนตัว พร้อมรับผิดชอบในการปฏิบัติหน้าที่ให้บรรลุเป้าหมายและมีความรับผิดชอบต่อผลการปฏิบัติงานหากเกิดความผิดพลาดหรือความเสียหายขึ้น รวมถึงกระบวนการของหน่วยงานในการจัดการกับเจ้าหน้าที่ที่ไม่ปฏิบัติงานและขาดความรับผิดชอบต่อการปฏิบัติงานตามภารกิจ

(2) ความพร้อมรับผิดในการบริหารงาน

ความพร้อมรับผิดในการบริหารงานเป็นตัวชี้วัดย่อยที่มีเนื้อหาเกี่ยวกับพฤติกรรมและทัศนคติในการบริหารงานของหน่วยงาน ซึ่งมีผลต่อการดำเนินงานในภาพรวม ดังนั้น ผู้บริหารจะต้องมีความรับผิดชอบทั้งผลจากการปฏิบัติงานของตนเองและผลการดำเนินงานในภาพรวมของหน่วยงานด้วย

2) ตัวชี้วัดเจตจำนงสุจริต ประกอบด้วย 1 ตัวชี้วัดย่อย คือ

เจตจำนงสุจริตในการบริหารงาน เป็นตัวชี้วัดย่อยที่มีเนื้อหาเกี่ยวกับพฤติกรรมและทัศนคติในการบริหารงานของผู้บริหาร ที่จะต้องมีจิตสำนึกในการบริหารงานหน่วยงานอย่างมีคุณธรรมและธรรมาภิบาล และมุ่งนำหน่วยงานให้ดำเนินงานตามภารกิจด้วยความโปร่งใสและปราศจากการทุจริต โดยการแสดงเจตนารมณ์ที่แน่วแน่ว่าจะบริหารงานด้วยความซื่อสัตย์สุจริต และให้ความสำคัญกับการบริหารงานอย่างมีคุณธรรมและพร้อมที่จะรับผิดชอบหากเกิดความไม่เป็นธรรมหรือการทุจริตขึ้นในหน่วยงาน เพื่อให้เจ้าหน้าที่ในหน่วยงานและสาธารณชนเกิดความเชื่อมั่นในการดำเนินงานของหน่วยงานที่เป็นไปตามหลักธรรมาภิบาลและการบริหารจัดการบ้านเมืองที่ดี (พัชรา สินลอยมา และคณะ,2560 หน้า 8)

2.3 แนวคิดเกี่ยวกับความโปร่งใส

“ความโปร่งใส” นั้นไม่มีนิยามที่ตายตัวขึ้นอยู่กับความเข้าใจของหน่วยงานที่นำ ไปใช้ ความหมาย และสาระครอบคลุมได้ยาก ในระดับบุคคลเรามักจะใช้คำว่า “ความรับผิดชอบ” (Responsibility) แทนการตรวจสอบได้ ซึ่งทั้งสองคำ นี้มีความสัมพันธ์ใกล้ชิดกันแต่ไม่ใช่ความหมายเดียวกัน ในระดับสังคมการตรวจสอบได้ หมายถึง สถาบันหรือวิธีการที่จัดเป็นระบบแทนการตรวจสอบเพื่อตรวจเช็คและสร้างดุลยภาพ (Checks and balances) ในระบบการบริหารที่ตรวจสอบได้ทั้งภายนอกและภายใน

นอกจากนี้ การตรวจสอบได้ยังรวมถึงส่วนที่เป็นปทัสถานภายใน (Internal norms) กล่าวคือ เป็นแนวทางปฏิบัติที่เหมาะสมกับวิชาชีพ (Professional) จริยธรรม (Ethical) และเป็นแนวทางที่สามารถปฏิบัติได้ (Pragmatic) ซึ่งควบคุมการประพฤติปฏิบัติของผู้บริหารแต่ละคน ตามมาตรฐานและอุดมคติของอาชีพ ทั้งนี้ มีการแปลความหมายคำว่า Accountability แตกต่างกันไป เช่น ราชบัณฑิตยสถาน (2525) แปลความหมายว่า “ภาระรับผิดชอบ” สถาบันพระปกเกล้า (2566) แบ่งความหมายการตรวจสอบได้ออกเป็น 2 แนว คือ ความสามารถในการตอบคำ ถามได้ ก็คือการที่ข้าราชการหรือหน่วยงานนั้นสามารถตอบคำ ถามหรือให้คำ อธิบายถึงพฤติกรรมการกระทำ ของตนหรือหน่วยงานได้ตามกฎระเบียบข้อบังคับ และตอบคำถามเฉพาะเท่าที่กฎหมายกำหนด ส่วนอีกความหมายหนึ่งจะรวมไปถึงความรับผิดชอบในผลงานหรือปฏิบัติหน้าที่ให้บรรลุผลตามเป้าหมายที่กำหนดไว้ รวมทั้งการตอบสนองต่อความคาดหวัง ของสาธารณะ รวมไปถึงการเปิดโอกาสให้มีการตรวจสอบจากภายนอกหรือจากประชาชน ส่วนประเภทของการตรวจสอบได้ Scheduler (1999) อธิบายว่าการตรวจสอบได้นั้นมี 2 แบบ คือการตรวจสอบได้แนวตั้ง (Vertical accountability) จากภายนอกโดยประชาชน และการตรวจสอบได้แนวราบ (Horizontal accountability) โดยผ่านสถาบันภาครัฐซึ่งมีอำนาจหน้าที่ในการตรวจสอบและควบคุมฝ่ายบริหาร

การบริหารในปัจจุบันไม่ว่าจะเป็นองค์กรภาครัฐ หรือภาคเอกชนก็ตามต่างก็มีการนำหลักการหรือแนวคิดทางการบริการแบบใหม่ ๆ ที่มีความหลากหลายทั้งในรูปแบบและวิธีการเข้ามาใช้กันอย่างกว้างขวาง อาทิ การบริหารคุณภาพทั่วทั้งองค์กร (Total Quality Management: TQM) การบริหารเชิงกลยุทธ์หรือยุทธศาสตร์ (Strategic Management) การบริหารโดยยึดวัตถุประสงค์ (Management by Objective: MBO) การบริหารแบบดุลยภาพ (Balance Score Card: BSC) เป็นต้น ซึ่งแนวคิดทางการบริหารดังกล่าวบาง แนวคิดก็เริ่มเก่าและล้าสมัยไปแล้ว บางแนวคิดก็กลายเป็นที่นิยมกันอย่างรวดเร็ว เช่น การบริหารแบบดุลยภาพ (Balance Score Card: BSC) ที่กลายเป็นแนวคิดยอดนิยมในยุคนี้อย่างมาก ทั้งในหน่วยงานภาคธุรกิจเอกชนและหน่วยงานภาครัฐที่การนำไปประยุกต์ใช้กันอย่างแพร่หลาย

2.3.1 นิยามของ “ความโปร่งใส”

“ความโปร่งใส” นั้นไม่มีนิยามที่ตายตัว การให้คำนิยามของ “ความโปร่งใส” ขึ้นอยู่กับความเข้าใจของหน่วยงานที่นำไปใช้รวมทั้งบริษัทของสังคม วัฒนธรรม รวมไปถึงค่านิยมและวิถีชีวิตของแต่ละสังคม ทั้งนี้มีผู้แปลความหมาย “ความโปร่งใส” แตกต่างกันไป อาทิ

1) องค์กรเพื่อความโปร่งใสในประเทศไทย ได้ให้ความหมายของความโปร่งใสไว้ว่า สถานะที่ชัดเจน ชัดแจ้ง ไม่คลุมเครือของการบริหารภาครัฐ ในการดำเนินธุรกรรมใดๆต่อสาธารณะอย่างมีเหตุผลและมีหลักเกณฑ์

2) อัมมาร สยามวาลา (อัมมาร สยามวาลา, 2547) ให้ความหมายความโปร่งใสว่า เป็นเครื่องมืออย่างหนึ่งที่สังคมจะ ป้องกัน และรู้ถึงปัญหาการฉ้อราษฎร์บังหลวงได้อย่างสะดวก ซึ่งจำเป็นที่ต้องวางกฎระเบียบเพื่อให้ผู้มี อำนาจตัดสินใจ ต้องเปิดเผยล่วงหน้าถึงเกณฑ์ที่ใช้ในการตัดสินใจรวมไปถึงกระบวนการตัดสินใจและมาตรการที่จะวัดผลอันเกิดจากการตัดสินใจนั้น ๆ

3) Brewer’s Political Science Dictionary (OECD, 2002) ให้ความหมายว่า “การเปิดเผยต่อสายตาของประชาชน”

4) Amartya Sen (New York: Alfred A. Knopf, 1999) ได้อธิบายว่า“การรับประกันความโปร่งใสเป็นหมวดหมู่หนึ่งที่สำคัญ ของเสรีภาพอันเป็นอุปกรณ์ (instrumental freedom) และการรับประกันนี้เป็นบทบาทที่ชัดเจนใน การเป็นเครื่องมือป้องกันการคอร์รัปชั่น การละเลยหน้าที่ทางการเงินและการเกี่ยวข้องกับความทุจริต”

ดังนั้น ความโปร่งใสจึงมีความสำคัญต่อทั้งการเมือง การบริหาร เศรษฐกิจ ประชาสังคม และการพัฒนาประเทศให้เป็นประชาธิปไตยมากยิ่งขึ้น เราจะรู้ได้อย่างไรว่า ราชการโปร่งใส แม้ว่าภาคราชการจะปฏิบัติงานด้วยความโปร่งใส เป็นไป ตามกฎหมาย แผนการบริหาร/การพัฒนาประเทศชาติหรือนโยบายรัฐบาล แต่หากไม่มี เครื่องมือมาวัด ก็ย่อมไม่สามารถทราบได้ว่า ภาคราชการทางานด้วยความโปร่งใสจริงหรือไม่ จึงจำเป็นที่ภาครัฐจะต้องสร้างเครื่องมือขึ้นมาเพื่อวัดว่าส่วนราชการปฏิบัติราชการด้วยความโปร่งใสหรือไม่ เครื่องมือนี้ ก็คือเครื่องมือวัดความโปร่งใสและการตรวจสอบได้ของหน่วยงานบริการภาครัฐ (เบื้องต้น)

1) มาตรฐานความโปร่งใส ประกอบไปด้วย 5 มิติ 15 ตัวชี้วัดย่อย

มิติที่ 1 ด้านนโยบาย/ผู้บริหาร (ในการให้ความสำคัญต่อความโปร่งใสและการตรวจสอบได้ของฝ่ายบริหาร)

ตัวชี้วัด ประกอบด้วย

(1.1) การมีนโยบายที่ชัดเจนเกี่ยวกับความโปร่งใสและการตรวจสอบได้

(1.2) การมีความพยายาม/ความคิดริเริ่มของหน่วยงานในการทำงานเพื่อความโปร่งใสและการตรวจสอบได้

(1.3) บทบาทของผู้บริหารในการส่งเสริมเรื่องความโปร่งใสในองค์กร เช่น กลไกที่ผู้บริหารใช้ เป็นต้น

มิติที่ 2 ด้านข้อมูลข่าวสาร

ตัวชี้วัด ประกอบด้วย

(2.1) มีการเปิดเผยข้อมูลที่สำคัญ/สาธารณชนควรรับรู้ผ่านสื่อมวลชนเป็นระยะ

(2.2) การมีระเบียบที่ชัดเจนเกี่ยวกับการเปิดเผยข้อมูลข่าวสาร

มิติที่ 3 ด้านระบบตรวจสอบการทำงานภายในองค์กร

ตัวชี้วัด ประกอบด้วย

(3.1) การมีระบบตรวจสอบภายในที่ดำเนินการตรวจสอบมากกว่าเรื่องเงิน/บัญชี

(3.2) การมีแผนปฏิบัติการเพื่อดำเนินงานตรวจสอบภายในองค์กร

(3.3) มีการเผยแพร่ผลการปฏิบัติงานและผลการประเมินตนเองต่อสาธารณะ

มิติที่ 4 ด้านระบบการรับเรื่องร้องเรียน

ตัวชี้วัด ประกอบด้วย

(4.1) การมีหน่วยงาน/ผู้รับผิดชอบโดยตรงในการดำเนินการต่อเรื่องร้องเรียน

(4.2) การมีระเบียบปฏิบัติในการดำเนินการต่อเรื่องร้องเรียน

(4.3) ความหลากหลายของช่องทางการร้องเรียนต่างๆ เช่น (1) เว็บไซต์ (2) ตู้รับเรื่องร้องเรียน (3) สายด่วน (4) Help Desk (5) สถานที่ทำงาน (6) จดหมาย (7) ร้องเรียนโดยตรงต่อผู้บริหาร

มิติที่ 5 ด้านระบบการให้บริการ

ตัวชี้วัด ประกอบด้วย

(5.1) มีการกำหนดมาตรฐานการให้บริการและผู้รับผิดชอบในแต่ละขั้นตอน

(5.2) มีการใช้เทคโนโลยีในการให้บริการ เพื่อลดดุลยพินิจของเจ้าหน้าที่

(5.3) มีการจัดทำคู่มือมาตรฐานการให้บริการประชาชน

(5.4) มีการประกาศมาตรฐานการให้บริการประชาชนผ่านช่องทาง ดังนี้ (1) ประกาศในสถานที่ให้บริการ (2) ประกาศในสถานที่ราชการ (3) ประกาศในเว็บไซต์

2.3.2 ความสำคัญของ “ความโปร่งใส”

Amartya Sen ได้อรรถาธิบายว่า “การรับประกันความโปร่งใสเป็นหมวดหมู่หนึ่งที่สำคัญของเสรีภาพที่เป็นอุปกรณ์ (Instrumental Freedom) และการรับประกันนี้เป็นบทบาทที่ชัดเจนในการเป็นเครื่องมือป้องกันการคอร์รัปชั่น การละเลยหน้าที่ทางการเงินและการเกี่ยวข้องกับความทุจริต”กล่าวคือความโปร่งใสเป็นเครื่องมือที่จะทำให้เป้าหมายอื่น ๆ บรรลุถึงความสำเร็จ เช่น การพัฒนาคุณภาพชีวิตและการบริหารงานของรัฐบาลที่มีประสิทธิภาพและประสิทธิผลทั้งยังเป็นวิธี

ป้องกันคอร์รัปชั่นที่ดีที่สุด ทำให้ผู้ปฏิบัติในหลาย ๆ วงการ ไม่ว่าจะในภาครัฐหรือในภาคเอกชนหันมาให้ความสนใจกับความโปร่งใส เพราะมองเห็นประโยชน์ในหลายด้าน

ทั้งนี้จากการวิเคราะห์สามารถสรุปได้ ดังต่อไปนี้

1) ความโปร่งใสสามารถสร้างความมั่นใจให้แก่นักลงทุนทั้งในประเทศและต่างประเทศและเพิ่มความน่าเชื่อถือของสภาพเศรษฐกิจ

2) ความโปร่งใสมีหน้าที่เป็นเครื่องมือในการเพิ่มการตรวจสอบได้ของภาคเศรษฐกิจและภาครัฐ (Accountability) โดยการตรวจสอบได้จะไม่สามารถเกิดขึ้นได้ ถ้าไม่มีความโปร่งใส

3) ความโปร่งใสเป็นหัวใจของประชาธิปไตย เพราะความโปร่งใส หมายถึง การมีส่วนร่วมของประชาชนในการตัดสินใจของรัฐบาลที่มีผลต่อชีวิต และเป็นการมอบอำนาจแก่ประชาชนที่จะเลือกดำเนินชีวิตจากข้อมูลที่ได้รับอันเป็นการสร้างความเท่าเทียมและสร้างทางเลือกให้ประชาชน ซึ่งเป็นกระบวนการสำคัญของประชาธิปไตย

4) ความโปร่งใสเป็นปัจจัยสำคัญของการพัฒนาอย่างมีประสิทธิผลในอดีตวาทกรรมเกี่ยวกับ การพัฒนาจะพิจารณาเฉพาะประเด็นเรื่องรายได้ งบประมาณรายจ่ายและการจ้างงาน แต่ในปัจจุบันวาทกรรมทั้งหลายได้นำประเด็นของความเป็นอยู่ทางเศรษฐกิจ สังคมและสิ่งแวดล้อม เข้ามาเกี่ยวข้องด้วย

5) ความโปร่งใสในภาครัฐส่งผลดีต่อความเชื่อมั่นของนักลงทุน ประสิทธิผลของการบริหารนโยบายภาครัฐและการพัฒนา การเพิ่มความโปร่งใสยังสามารถลดผลเสียของนโยบายรัฐบาล เช่น ช่วยลดระยะเวลาในการเก็บภาษีและการใช้กฎระเบียบที่ซับซ้อน ลดการสิ้นเปลืองและลดปัญหาคอร์รัปชั่น

6) นอกจากนี้ การรับประกันความโปร่งใส หมายถึง การรับประกันสิทธิของบุคคลในข้อมูลรูปแบบต่าง ๆ สิทธิเหล่านี้สามารถป้องกัน การละเมิดอำนาจที่เกิดขึ้นจากการมีข้อมูลที่ไม่เท่าเทียมกัน (Information Asymmetry) ดังนั้นจึงช่วยลดปัญหาคอร์รัปชั่นได้ด้วย การรับประกันความโปร่งใส ยังส่งเสริมการพัฒนาด้วยการเปิดโอกาสให้บุคคลหรือหน่วยงานแสดงการตอบโต้ต่อปัญหาปัจจุบันด้วย วิธีการทางการเมือง ทางประชาสังคมและทางเศรษฐกิจอย่างเท่าเทียมกัน

7) การส่งเสริมความโปร่งใสทำให้เกิดการมีส่วนร่วมของประชาชน เพราะความโปร่งใสในกระบวนการนโยบาย จะทำให้ประชาชนเกิดความเข้าใจและยอมรับนโยบายใหม่ๆได้อย่างรวดเร็วและง่ายยิ่งขึ้น ทั้งนี้กระบวนการความโปร่งใส เช่น การให้ข้อมูล การแสดงความคิดเห็นและการแจ้งนโยบายล่วงหน้า เป็นต้น จะส่งเสริมการแสดงความคิดเห็นของประชาชนต่อนโยบายดังกล่าว ประชาชนจะสามารถติติงนโยบายที่เห็นว่าไม่เหมาะสมและแนะนำรวมทั้งเรียกร้องนโยบายที่ตอบสนองต่อความต้องการของประชาชน ซึ่งท้ายที่สุดแล้วความโปร่งใสจะส่งผลให้เกิดการพัฒนานโยบายที่ดีที่สุด

8) ความโปร่งใสนั้นสำคัญต่อภาคประชาชน เพราะการตัดสินใจของรัฐบาลมีผลกระทบต่อประชาชนทุกคน ประชาชนจึงมีสิทธิที่จะรับรู้กระบวนการตัดสินใจของรัฐบาล เพื่อที่จะมั่นใจว่าการตัดสินใจของรัฐบาลนั้นจะส่งผลร้ายแก่ตนเองหรือไม่ ซึ่งหากรัฐบาลมีความโปร่งใสก็จะเพิ่มความเชื่อมั่นของ ประชาชนต่อรัฐบาล และการตัดสินใจที่มีความโปร่งใสก็จะมีความน่าเชื่อถือเพิ่มขึ้น

กล่าวโดยสรุป ความโปร่งใส (Transparency) หมายถึง การกระทำใด ๆ ขององค์กรที่แสดงออกถึงความชัดเจนตรงไปตรงมามีการเปิดเผยข้อมูลต่อสาธารณชน การประพฤติปฏิบัติของบุคลากรตั้งอยู่บนฐานคติของความซื่อสัตย์สุจริต มีจิตสำ นึกที่ดีต่อหน้าที่ ทั้งนี้การกระทำใด ๆ นั้นสามารถตรวจสอบและชี้แจงได้เมื่อมีข้อสงสัย ความโปร่งใสจึงมีความสำคัญต่อทั้งการเมือง การบริหาร ระบบเศรษฐกิจประชาสังคมและการพัฒนา

นอกจากนี้ ภายใต้หลักความโปร่งใส หน่วยงานจำเป็นต้องเปิดเผยข้อมูลหรือผลการตรวจสอบติดตาม และประเมินผลให้ประชาชน หรือผู้มีส่วนได้ส่วนเสียทุกภาคส่วนทราบโดยทั่วกัน ทั้งนี้ในการเปิดเผยข้อมูลดังกล่าวหากได้มีการจัดกระทำข้อมูลให้ง่ายต่อการทำความเข้าใจ รวมทั้งมีการเผยแพร่ในช่องทางที่หลากหลายเพื่อให้ผู้ที่เกี่ยวข้องสามารถเข้าถึงได้ง่ายก็จะเป็นการดียิ่งขึ้น เป็นการแสดงออกถึงความรับผิดชอบและความจริงใจที่องค์กรพึงมีต่อประชาชนหรือผู้เกี่ยวข้อง

2.4 แนวคิดเกี่ยวกับการตรวจสอบได้

“การตรวจสอบได้” มีความหมาย หรือมีความสำคัญมากในการควบคุมการใช้อำนาจของผู้บริหาร โดยการตรวจสอบได้ เป็นปัจจัยที่ขาดไม่ได้ในการรักษาธรรมาภิบาล (Good Governance) สามารถควบคุมพฤติกรรมคอร์รัปชั่นได้ ด้วยการควบคุมนักการเมือง และผู้บริหารไม่ให้ประพฤติเกินขอบเขต และแสวงหาผลประโยชน์จากตำแหน่งหน้าที่ การที่ประชาชนสามารถตรวจสอบ และสามารถทำให้นักการเมืองแสดงความรับผิดชอบได้ จึงหมายถึง การที่ประชาชนมีอำนาจในทางอ้อมต่อการตัดสินใจทางการเมือง หากไม่มีความรับผิดชอบ และตรวจสอบได้ นักการเมืองและผู้บริหารก็จะสามารถละเมิดอำนาจ หรือประพฤติมิชอบโดยไม่ต้องกังวลถึงผลที่จะตามมา เพราะประชาชนไม่มีอำนาจที่แท้จริง

การตรวจสอบได้ (Accountability) ไม่มีคำ ศัพท์โดยตรงในบริบทของภาษาไทย จึงอธิบายตรวจสอบได้แนวตั้ง (Vertical accountability) จากภายนอกโดยประชาชน และการตรวจสอบได้แนวราบ (Horizontal accountability) โดยผ่านสถาบันภาครัฐซึ่งมีอำนาจหน้าที่ในการตรวจสอบและควบคุมฝ่ายบริหาร

1. นิยามการตรวจสอบได้ (Accountability)

เนื่องจากการตรวจสอบได้ (Accountability) ไม่มีคำศัพท์โดยตรงในบริบทของภาษาไทยจึงอธิบายความหมาย และสาระครอบคลุมได้ยาก ในระดับส่วนบุคคล เรามักจะใช้ศัพท์แทนความหมาย

ของ การตรวจสอบได้ (Accountability) ว่าเป็นเรื่องของความรับผิดชอบ (Responsibility) ซึ่งทั้งสองคำนี้ มีความสัมพันธ์ใกล้ชิดกัน แต่ไม่ใช่คำที่มีความหมายเดียวกันและใช้ทดแทนกันได้ในระดับสังคมและในระดับสาธารณะ การตรวจสอบได้ หมายถึง สถาบันหรือวิธีการที่จัดเป็นระบบแทนการตรวจสอบเพื่อตรวจทานและดุลยภาพ (Checks and Balances) ในระบบการบริหารที่ตรวจสอบได้ทั้งภายนอกและภายใน

3.3 แนวคิดเกี่ยวกับตัวชี้วัดและการสร้างตัวชี้วัด

คำว่า “ตัวชี้วัด” หรือ “Indicator” มีผู้ให้คำนิยามกันอย่างหลากหลาย เช่น Johnstone (1981) กล่าวว่าตัวชี้วัด หมายถึง ตัวแปรหรือตัวประกอบที่ใช้วัดเพื่อให้ได้คุณค่าหรือคุณลักษณะซึ่งบ่งบอกสถานภาพของลักษณะหรือผลของสิ่งใดสิ่งหนึ่งในช่วงเวลาใดเวลาหนึ่ง (วันเพ็ญ ผ่องกาย, 2550) ให้ความหมายว่าหมายถึง องค์ประกอบที่มีค่าแสดงถึงลักษณะหรือปริมาณของระบบการดำเนินงานส่วนใดส่วนหนึ่ง ในช่วงเวลาใดเวลาหนึ่ง กล่าวโดยสรุป “ตัวชี้วัด” มีลักษณะที่สำคัญ 2 ประการ คือ

1) ตัวชี้วัดจะต้องสามารถให้ค่าหรือบ่งบอกคุณลักษณะของสิ่งที่ทำการวัดว่ามีปริมาณหรือคุณลักษณะเช่นไร ส่วนจะมีความหมายอย่างไรจะต้องนำไปตีค่าหรือเปรียบเทียบกับเกณฑ์หรือมาตรฐานจึงจะทราบได้ว่าสิ่งนั้นได้มาตรฐานหรือไม่ เพียงใด

2) ค่าหรือคุณลักษณะที่ได้จากตัวชี้วัดมีความหมายภายใต้เงื่อนไข

2.1) เงื่อนไขของเวลา กล่าวคือ ตัวชี้วัดจะบ่งบอกสถานภาพของสิ่งที่มุ่งวัดเฉพาะช่วงเวลาใด เวลาหนึ่ง

2.2) เงื่อนไขของสถานที่ กล่าวคือการบ่งบอกสถานภาพของสิ่งที่มุ่งวัดเฉพาะในเขตพื้นที่หรือบริเวณส่วนใดส่วนหนึ่งของระบบที่ทำการตรวจสอบ

นิยามของ“การตรวจสอบได้”การตรวจสอบได้ (Accountability) ไม่มีคำศัพท์โดยตรงในบริบทของภาษาไทยจึงอธิบายความหมายและสาระครอบคลุมได้ยาก ในระดับบุคคลเรามักจะใช้ศัพท์ของเรื่องความรับผิดชอบ (Responsibility) แทนการตรวจสอบได้ (Accountability) ซึ่งทั้งสองคำนี้มีความสัมพันธ์ใกล้ชิดกันแต่ไม่ใช่คำที่มีความหมายเดียวกัน ในระดับสังคมการตรวจสอบได้ หมายถึง สถาบันหรือวิธีการที่จัดเป็นระบบแทนการตรวจสอบเพื่อตรวจเช็คและสร้างดุลยภาพ (Checks and balances) ในระบบการบริหารที่ตรวจสอบได้ทั้งภายนอกและภายใน

อีกนัยหนึ่ง การตรวจสอบได้เป็นศัพท์ทางบัญชี หมายถึง การชี้แจงหรือแสดงให้เห็นและรับผิดชอบในเรื่องที่เห็นชัดแจ้ง แสดงบัญชี ออกมาได้ ดังนี้

- Fiscal accountability คือ การรับผิดชอบสำหรับเงินของมหาชน (Public funds)
- Legal accountability คือ ความรับผิดชอบในการปฏิบัติตามกฎหมาย
- Program accountability คือ ความรับผิดชอบในการดำเนินการตามแผนงานที่กำหนด
- Process accountability คือความรับผิดชอบในการทำตามกระบวนการและวิธีการ ต่าง ๆ

- Outcome accountability คือ ความรับผิดชอบสำหรับผลลัพธ์จากการดำเนินงาน

นอกจากนี้ การตรวจสอบได้ ยังรวมถึงส่วนที่เป็นภายใน หรือเป็นปทัสถานภายใน (Internal Norms) กล่าวคือ เป็นแนวทางปฏิบัติที่เหมาะสมกับวิชาชีพ (Professional) จริยธรรม (Ethical) และเป็นแนวทางที่สามารถปฏิบัติได้ (Pragmatic) ซึ่งควบคุมการประพฤติปฏิบัติของผู้บริหารแต่ละคนตามมาตรฐานและอุดมคติของอาชีพ ดังนั้น ข้าราชการที่มีความรับผิดชอบและตรวจสอบได้ (Accountable Public Servant) จะไม่ประพฤติตนในลักษณะที่ไม่เหมาะสม เช่น การรับเงินใต้โต๊ะหรือประพฤติมิชอบ อื่น ๆ ในขณะที่ปฏิบัติหน้าที่ ส่วนผู้บริหาร หรือฝ่ายบริหารที่มีความรับผิดชอบและตรวจสอบได้ ย่อมปฏิบัติตามแนวทางที่ได้กำหนดไว้ตามวิธีการประชาธิปไตยแบบรัฐสภา สามารถตรวจสอบได้ โดยฝ่ายรัฐสภาและประชาชน และรวมถึงความพร้อมที่จะให้สังคมตรวจสอบได้ เช่น งบประมาณที่ตรวจสอบได้ จะต้องสามารถชี้แจงต่อสภา และต่อประชาชนได้ว่าจะใช้จ่ายอย่างไรในเรื่องนั้น ๆ

ในแวดวงบริหารรัฐกิจอาจแบ่งความหมาย “การตรวจสอบได้” ได้เป็น 2 แนวทาง คือ

1) ความหมายแบบแคบ/ดั้งเดิม

B.S. Romzek (1998, อ้างใน สำนักงานคณะกรรมการข้าราชการพลเรือน, 2545) เห็นว่า

การตรวจสอบได้ ที่เน้นเพียงการควบคุมตามสายการบังคับบัญชา มาตรฐานของกระบวนการทำงานนั้นล้าสมัย และไม่สอดคล้องกับกระแสของการปฏิรูประบบราชการในปัจจุบัน ที่เน้นผลงาน ซึ่งเห็นว่า ความหมายดั้งเดิมนี้แคบเกินไป

2) ความหมายแบบกว้าง

ในความหมายที่ใช้ปัจจุบัน การตรวจสอบได้ มีความหมายกว้างกว่า ความสามารถในการตอบคำถาม หรืออธิบายเกี่ยวกับพฤติกรรมได้เท่านั้น แต่ยังรวมถึงความรับผิดชอบในผลงาน หรือปฏิบัติหน้าที่ให้บรรลุตามเป้าหมายที่กำหนด Jabbra and Dwivedi (1989, อ้างใน สำนักงานคณะกรรมการข้าราชการพลเรือน, 2545) กล่าวว่า การตรวจสอบได้ ไม่ได้จำกัดความหมายเพียงความถูกผิดทางกฎหมายของพฤติกรรมข้าราชการ หรือหน่วยงาน หากให้ความสนใจในมิติอื่น ๆ เช่น มิติด้านจริยธรรม มิติด้านมาตรฐานทางวิชาชีพ มิติด้านหน่วยงานหรือการบริหาร และมิติด้านการเมือง ซึ่งมิติต่างๆ เหล่านี้ถือว่า เป็นองค์ประกอบสำคัญของการตรวจสอบได้

จากการค้นคว้าเอกสารเห็นได้ว่า นักวิชาการแปลความหมาย Accountability แตกต่างกันไป อาทิ

1) ราชบัณฑิตยสถาน ในหนังสือเรื่อง“ศัพท์รัฐศาสตร์”ได้แปลความหมาย คำว่า Accountability ว่าหมายถึง “ภาระรับผิดชอบ”

2) สถาบันพระปกเกล้า แปลความหมายว่า“สำนึกรับผิดชอบ”และแบ่ง ความหมายการตรวจสอบได้ออกเป็น 2 แนว คือ

(1) ความหมายแบบแคบ หมายถึง“ความสามารถใน การตอบคำถามได้”คือการที่ข้าราชการหรือหน่วยงานนั้นสามารถตอบคำถามหรือให้คำอธิบายถึง พฤติกรรมการกระทำของตนหรือหน่วยงานได้ตามกฎระเบียบข้อบังคับ และตอบคำถามเฉพาะเท่าที่ กฎหมายกำหนด

(2) ความหมายแบบกว้างจะรวมไปถึงความรับผิดชอบในผลงานหรือปฏิบัติหน้าที่ให้บรรลุผลตามเป้าหมายที่กำหนดไว้รวมทั้งการตอบสนองต่อความคาดหวังของสาธารณะ

3) ติน ปรัชญพฤทธิ์ กล่าวว่า Accountability หรือ “ความพร้อมที่จะให้ตรวจสอบ” หมายถึงความรับผิดชอบต่องาน โดยผู้มีอำนาจคอยตรวจสอบการปฏิบัติงานอีกชั้นหนึ่ง

4) เจริญ เจษฎาวัลย์ (2546) อรรถาธิบายว่า การตรวจสอบได้ เป็นกระบวนการตรวจสอบวิเคราะห์และประเมินผลการปฏิบัติงานต่างๆ ของหน่วยงานหรือคณะบุคคล หรือส่วนบุคคลอย่างเป็นระบบ และมีระเบียบแบบแผนเกี่ยวกับกิจกรรมทางเศรษฐกิจ สังคม และการเมือง และรายงานผลนั้นสื่อความต่อผู้รับประโยชน์ หรือผู้ใช้บริการตรวจสอบที่มีส่วนได้เสีย

5) ในบทความเรื่อง “ปฏิรูปราชการเพื่อความอยู่รอดของไทย” โดย ทิพาวดี เมฆสวรรค์ (อ้างใน สำนักงานคณะกรรมการข้าราชการพลเรือน, 2545) ใช้คำว่า “ความรับผิดชอบ” แทนความหมายของ Accountability

6) ในหนังสือรวมบทความชื่อ “ธรรมรัฐ: จุดเปลี่ยนประเทศไทย” ที่มี พิทยา ว่องกุล เป็นบรรณาธิการนั้น มีการให้นิยามของ Accountability ไว้อย่างหลากหลาย อาทิ ยุค ศรีอาริยะ แปลความหมายว่า “ความน่าเชื่อถือ และมีกฎเกณฑ์ที่ชัดเจน” อมรา พงศาพิชญ์ แปลความหมายว่า “การทำงานอย่างมีหลักการและเหตุผล” ปรัชญา เวสารัชช์ แปลความหมายว่า “ความสามารถในการตรวจสอบ”

7) คีสัน กุสลานุภาพ (2536) ได้อรรถาธิบายเกี่ยวกับ Accountability หมายถึง “ความรับผิดชอบ” ซึ่งมี 2 ลักษณะคือ 1) ความรับผิดชอบของข้าราชการในอันที่จะให้บริการต่อสาธารณะตามเป้าหมายที่กำหนดและ 2) ความรับผิดชอบที่มีต่อบุคคล ได้แก่ ผู้บังคับบัญชา หรือผู้มอบหมายงานและเป็นการให้สัญญาทางใจว่าผู้ปฏิบัติงานยินดีจะกระทำหน้าที่นั้นเพื่อผู้ที่มอบหมาย

8) พิทยา บวรวัฒนา (ม.ป.ป. อ้างใน สำนักงานคณะกรรมการข้าราชการพลเรือน, 2545) อธิบายว่า Accountability มีนัยว่า ประชาชนหรือพลเมืองมีสิทธิทางประชาธิปไตย อาทิ 1) สิทธิที่จะมีรัฐบาลที่สะอาดและซื่อสัตย์ 2) สิทธิที่จะได้รับผลิตภัณฑ์และบริการสาธารณะที่มีคุณภาพ 3) สิทธิที่จะตั้งคำถาม หรืออุทธรณ์ต่อการปฏิบัติ และการตัดสินใจของระบบราชการ 4) สิทธิที่จะรู้ว่าข้าราชการกำลังทำอะไรอยู่ 5) สิทธิที่จะปกครองตัวเองโดยเฉพาะในระดับท้องถิ่น และ 6) สิทธิที่จะถอดถอนข้าราชการที่เลวออกจากตำแหน่ง หรืออีกนัยหนึ่ง ระบบราชการที่มี Accountability ก็คือระบบราชการที่มีคอร์รัปชั่นน้อยและมีประสิทธิภาพ มีการเปิดเผย โปร่งใส กระจายอำนาจ และสามารถถอดถอนได้

จากการทบทวนความหมายข้างต้น คีสัน กุสลานุภาพ และ ติน ปรัชญพฤทธิ์ ให้ความสำคัญกับความรับผิดชอบ และการตรวจสอบ ที่สะท้อนให้เห็น ความสัมพันธ์ระหว่างผู้ปฏิบัติงานกับผู้บังคับบัญชา ซึ่งเป็นมิติทางการบริหาร หากแต่ พิทยา บวรวัฒนา เห็นว่า การตรวจสอบได้สะท้อนให้เห็น ความสัมพันธ์ระหว่างข้าราชการกับสาธารณชน หรือประชาชน เพราะฉะนั้นจะเห็นว่า การตรวจสอบได้มีมิติทางการเมืองอย่างเห็นได้ชัด องค์กรเพื่อความโปร่งใส เห็นว่า การแปลความหมายของ Accountability ว่าเป็น “การตรวจสอบได้” ซึ่งครอบคลุมทั้งมิติการเมืองและการบริหารที่รวมไปถึง การเปิดโอกาสให้มีการตรวจสอบจากภายนอก หรือจากประชาชน รวมทั้ง การสร้างระบบตรวจสอบจากภายใน และการรับผิดชอบผลจากการตัดสินใจในการปฏิบัติงาน ซึ่งครอบคลุมมากกว่าการรับผิดชอบในการดำเนินงาน แต่รวมไปถึงการดำเนินงานอย่างมีหลักการและมีเหตุผล

ดังนั้น ในงานวิจัยนี้ ผู้วิจัยได้กำหนดนิยามของ “การตรวจสอบได้ ดังนี้

“การตรวจสอบได้ (Accountability) หมายถึง ความสามารถในการตอบคำถามได้ หรือการที่ข้าราชการหน่วยงานนั้นสามารถตอบคำถาม หรือให้คำอธิบายถึงพฤติกรรมการกระทำของตนหรือของหน่วยงานได้ตามกฎ ระเบียบ ข้อบังคับ รวมทั้งคำสั่งของผู้บังคับบัญชา และและรวมไปถึงการมีความรับผิดชอบในผลงานหรือปฏิบัติหน้าที่ให้บรรลุผลตามเป้าหมายที่กำหนดไว้ ตลอดจนการตอบสนองต่อความคาดหวังของสาธารณะ”

ประเภทของการตรวจสอบได้

Romzek และ Dubnick (1987, อ้างใน สำนักงานคณะกรรมการข้าราชการพลเรือน ,2545) เห็นว่า การตรวจสอบได้ มีบทบาทสำคัญในการบริหารรัฐกิจ การตรวจสอบได้ เกี่ยวข้องกับแนวทาง หรือวิธีการที่ข้าราชการ และหน่วยงานของรัฐจัดการกับความคาดหวังที่หลากหลายจากภายในและภายนอกหน่วยงาน ในลักษณะนี้ การตรวจสอบได้ หมายถึง การจัดการกับความคาดหวัง (Managing Expectations) ซึ่งประกอบด้วย 4 รูปแบบ คือ ตามสายการบังคับบัญชา (Bureaucratic Accountability) กฎหมาย (Legal Accountability) วิชาชีพ (Professional Accountability) และการเมือง (Political Accountability)

ประเภทของการตรวจสอบได้ สามารถแบ่งได้ 5 แบบ ตามหลักของ Jabbra และ Dwivedi (1989, อ้างใน สถาบันพระปกเกล้า, 2545) ดังนี้

1) การตรวจสอบได้ทางกฎหมาย (Legal Accountability) หมายถึง การตรวจสอบควบคุมนอกเหนือจากกฎระเบียบข้อบังคับภายในหน่วยงาน กล่าวคือ เป็นกระบวนการตรวจสอบควบคุมโดยกระบวนการของกฎหมาย ที่ดำเนินการโดยกระบวนการทางนิติบัญญัติ หรือการดำเนินการโดยศาลยุติธรรม

2) การตรวจสอบได้ด้านวิชาชีพ (Professional Accountability) ความเป็นมืออาชีพในการปฏิบัติของหน่วยงานของรัฐ มีความสัมพันธ์มากขึ้นเป็นลำดับ สายงานบางอย่างต้องการความเป็น

วิชาชีพสูง อาทิ แพทย์ วิศวกร นักกฎหมาย นักเศรษฐศาสตร์ นักสังคมศาสตร์ และ นักบัญชี การปฏิบัติงานของบุคคลในสายวิชาชีพเหล่านี้ อยู่ภายใต้ความคาดหวังในการใช้วิชาความรู้และทักษะเฉพาะด้าน หากผู้เชี่ยวชาญไม่สามารถบรรลุงานได้สำเร็จก็จะต้องให้ออกได้

3) การตรวจสอบได้ด้านการเมือง (Political Accountability) เป็นการตรวจสอบได้ที่อยู่ภายใต้แนวความคิดระบบการปกครองประชาธิปไตยที่ว่า นักการเมือง คือ ตัวแทนของประชาชนซึ่งเข้าไปในหน้าที่การบริหารประเทศ จัดสรรทรัพยากร และตัดสินใจดำเนินการต่าง ๆ ตามความต้องการของประชาชน โดยผ่านการดำเนินการของระบบราชการ การปฏิบัติงานของข้าราชการ จึงต้องมีการตรวจสอบได้ในทางการเมือง โดยปฏิบัติงานตามการมอบหมายจากนักการเมือง ที่มีอำนาจหน้าที่ตามระบอบประชาธิปไตย

4) การตรวจสอบได้ด้านจริยธรรม (Moral Accountability) เป็นการตรวจสอบได้ ที่ให้ความสำคัญกับคุณธรรม และจริยธรรมในการปฏิบัติหน้าที่โดยทั่วไปของผู้ดำรงตำแหน่ง ทางการเมือง ข้าราชการ และพนักงานหรือลูกจ้างอื่นๆ ของรัฐ ที่อยู่ภายใต้กรอบรัฐธรรมนูญ และกฎหมายต่างๆ กล่าวคือ การดำเนินการ และการประพฤติปฏิบัติของภาครัฐ จะต้องเป็นไปตามมาตรฐานจริยธรรม และคุณธรรมที่สังคมยอมรับหรือกำหนด ดังนั้น การตรวจสอบได้ด้านคุณธรรม และจริยธรรม จึงเป็นรากฐานสำคัญของการมีการตรวจสอบได้ ทางด้านการบริหาร กฎหมาย การเมือง และวิชาชีพต่อไป

5) การตรวจสอบได้ด้านหน่วยงาน (Organization Accountability) การตรวจสอบได้ ที่มีตามลำดับขั้นของสายการบังคับบัญชาในหน่วยงานทั่วไป ความสัมพันธ์ระหว่างผู้บังคับบัญชาและผู้ใต้บังคับบัญชา อาจจะมีการระบุไว้อย่างชัดเจนในรูปของกฎระเบียบ หรือข้อปฏิบัติของหน่วยงาน หรืออาจจะเป็นในรูปของเครือข่ายความสัมพันธ์อย่างไม่เป็นทางการ ผู้บังคับบัญชาสามารถสั่งการใด ๆ เพื่อให้ผู้ใต้บังคับบัญชาปฏิบัติงาน และผู้ใต้บังคับบัญชาจะต้องปฏิบัติตามคำสั่ง และภารกิจที่ได้รับมอบหมาย โดยอาจจะมีการถ่ายทอด หรือสั่งการตามสายการบังคับบัญชาโดยลำดับ การฝ่าฝืน หรือการไม่ปฏิบัติตามคำสั่งของหัวหน้า/ผู้บังคับบัญชา ถือได้ว่า ไม่มีการตรวจสอบได้ และมีความผิดที่ต้องได้รับโทษตามที่กำหนด อย่างไรก็ตาม ผู้ใต้บังคับบัญชาอาจไม่ปฏิบัติตามคำสั่งใด ๆ หากพิสูจน์ว่าคำสั่งดังกล่าวนั้นขาดความชัดเจน หรือไม่สามารถปฏิบัติตามได้ เนื่องจากไม่มีทรัพยากรที่เพียงพอ ในการที่จะทำให้การปฏิบัติงาน หรือผิดจริยธรรมหน่วยงาน

นอกเหนือจากนี้ เนื่องจากหน้าที่สำคัญในการปฏิบัติงานของหน่วยงานราชการ คือ การให้บริการแก่ภาคประชาชน ดังนั้น การตรวจสอบได้ของหน่วยงานราชการที่ดี จึงจำเป็นที่จะต้องครอบคลุมถึงการบริหารความต้องการ และความสามารถในการตอบคำถามของประชาชนได้ ดังที่ได้กล่าวมาแล้วว่า ความหมาย และความสำคัญของระบบความซื่อสัตย์สุจริตแห่งชาติ คือ การสร้างระบบที่มีการตรวจสอบ และรับผิดชอบต่อกันและกัน แนวคิดเกี่ยวกับระบบการตรวจสอบได้ จึงเป็น

แนวคิดที่มีความสำคัญที่จะใช้พิจารณา เพื่อจะทำให้กลไกของระบบทำงานได้สำเร็จสามารถบรรลุเป้าหมายมีประสิทธิภาพ

Ackerman (2005) ได้ให้คำนิยามของ การตรวจสอบได้ ไว้ว่า “กระบวนการเชิงรุกที่เจ้าหน้าที่ภาครัฐใช้ เพื่อบอกกล่าว และให้เหตุผลต่อการดำเนินการและพฤติกรรมของตน รวมทั้งผลที่เกิดขึ้นจากการดำเนินการ และการกระทำดังกล่าว และเพื่อการถูกลงโทษต่อไป” (a proactive process by which public officials inform about and justify their plans of action, their behavior and results and are sanctioned accordingly) และนำเสนอแนวคิดเกี่ยวกับการตรวจสอบได้ของภาครัฐ โดยระบุองค์ประกอบหลักของการตรวจสอบได้ ดังนี้

- ผู้เกี่ยวข้องกับการตรวจสอบได้ ประกอบด้วย หน่วยงานที่ต้องได้รับการตรวจสอบ

(หน่วยงาน และข้าราชการภาครัฐ) และผู้มีหน้าที่ตรวจสอบ (ประชาชน และหน่วยงานที่เกี่ยวข้อง)

- สิ่งที่ภาครัฐต้องสามารถตรวจสอบได้ คือ การปฏิบัติงาน การกระทำ และผลลัพธ์จากการดำเนินงาน ซึ่งต้องคำนึงถึงการดำเนินงานที่มีประสิทธิภาพ (Effective Performance) และ

การดำเนินการตามระเบียบกฎเกณฑ์ (Rule Following)

- กลไกการตรวจสอบได้ คือ กลไกที่ใช้ในกระบวนการตรวจสอบภาครัฐ กล่าวคือ ภาครัฐต้องให้ข้อมูลข่าวสาร คำอธิบาย และให้เหตุผล ในการปฏิบัติงาน การกระทำ และผลลัพธ์จากการดำเนินการต่อประชาชนหรือเจ้าหน้าที่/หน่วยงานที่มีหน้าที่ในการตรวจสอบ และการที่ประชาชน/เจ้าหน้าที่/หน่วยงานที่มีหน้าที่ในการตรวจสอบที่จะให้รางวัลหรือลงโทษ

นอกจากนี้ Mark Schacter (2003) ได้อธิบายใน Policy Brief Number 9 ที่จัดทำขึ้นโดย The Institute on Governance ว่า การตรวจสอบได้มีประโยชน์ 2 ด้าน ด้านที่เป็นส่วนการเมือง ซึ่งมีหน้าที่ควบคุมอำนาจของผู้บริหารภาครัฐ และทำให้การใช้อำนาจในทางทุจริตลดน้อยลง และด้านที่เป็นส่วนการปฏิบัติการ ซึ่งมีหน้าที่คอยดูแลว่า รัฐบาลกำลังทำหน้าที่อย่างมีประสิทธิภาพ (Efficient) และประสิทธิผล (Effective)

Schacter กล่าวว่า ถึงแม้ว่า ปัญหาการขาดการตรวจสอบได้ภาครัฐ มีให้เห็นอยู่ทั่วไป แต่ปัญหานี้ก็อยู่ในระดับที่น่าเป็นห่วงในประเทศที่กำลังพัฒนา Institute on Governance จึงได้คิดค้นแบบแผนวงจรการตรวจสอบได้ (Accountability Cycle) ซึ่งอาจช่วยองค์กรพัฒนา และประเทศที่กำลังพัฒนาได้วิเคราะห์ และจัดลำดับความสำคัญของปัญหา โดยแบบแผนดังกล่าวสามารถนำไปใช้ได้กับสถาบันหลากหลายแห่ง แม้กระทั่งผู้ตรวจเงินแผ่นดินรัฐสภา ผู้ตรวจการรัฐสภาก็ตาม

การตรวจสอบได้โดยตรง (Direct Accountability) ที่รัฐบาลมีต่อประชาชน ผ่านการลงคะแนนเลือกตั้ง ต้องเคียงคู่กับความสมัครใจของรัฐที่จะควบคุมตนเอง โดยการสร้างองค์กรอิสระ

ภาครัฐ ซึ่งมีอำนาจตรวจตรา และควบคุมการกระทำของรัฐ ตั้งคำถาม และมีอำนาจสามารถลงโทษรัฐบาลได้ เมื่อมีการกระทำอันมิควร หรือการกระทำอันผิดกฎหมายเกิดขึ้น

ทั้งนี้ Schacter (2000) ได้กล่าวอ้างถึง ข้อสังเกตของ Andreas Schedler (Andreas Schedler (1999) ที่กล่าวไว้ว่า “รัฐบาลเข้าใจว่าสถาบันการตรวจสอบได้แนวราบ สามารถจำกัดสิทธิเสรีภาพในการกระทำต่างๆ และแฝงไว้ด้วยอำนาจที่อาจทำให้รัฐบาลต้องลำบาก หรืออับอาย ดังนั้นพวกเขาจึงไม่มีสิ่งจูงใจที่จะตั้งสถาบันเหล่านี้ขึ้นมา ([governments] understand that institutions of [horizontal] accountability limit their freedom of action and ...contain the potential to bring them into painful and embarrassing situations. So why should they be interested in establishing them?”) ซึ่งอธิบายได้ว่า เหตุใดรัฐบาลส่วนมาก มักไม่ให้ความสำคัญต่อการเพิ่มการตรวจสอบได้ เพราะในที่สุดแล้ว อาจเป็นการทำร้ายตนเองทางอ้อม การตรวจสอบจึงจะเพิ่มขึ้นได้ ต่อเมื่อประชาชนลงโทษรัฐบาลอย่างจริงจัง (เช่น การไม่ลงคะแนนให้ เมื่อถึงเวลาเลือกตั้ง) หากการตรวจสอบได้ไม่เกิดขึ้นเท่านั้น

Schacter อธิบายว่า การตรวจสอบได้นั้นมี 2 แบบ คือ การตรวจสอบได้แนวตั้ง (Vertical Accountability) จากภายนอกโดยประชาชน และการตรวจสอบได้แนวราบ (Horizontal Accountability) โดยรัฐบาลผ่านสถาบันภาครัฐ ซึ่งมีอำนาจหน้าที่ตรวจสอบ และควบคุมฝ่ายบริหาร กล่าวได้ว่า การตรวจสอบได้แนวตั้ง คือ ความรับผิดชอบจากรัฐต่อประชาชน ซึ่งรวมถึงการกระทำของประชาชนผ่านกระบวนการเลือกตั้ง หรือผ่านภาคประชาสังคม หรือสื่อมวลชน และ การตรวจสอบได้แนวราบ คือ ความรับผิดชอบจากรัฐต่อสถาบัน การตรวจสอบได้ภาครัฐ ซึ่งรวมถึงองค์กรภาครัฐที่ตรวจสอบการทำงานของรัฐ ผู้ที่มีอำนาจใช้กลไกการตรวจสอบได้ดังกล่าว ได้แก่ ฝ่ายตุลาการ (Judiciary) สภานิติบัญญัติ (Legislature) ผู้ตรวจเงินแผ่นดิน (Auditor General) องค์กรต่อต้านคอร์รัปชั่น (Anti-corruption Bodies) คณะกรรมการเลือกตั้งและสิทธิมนุษยชน (Electoral and Human Rights Commissions) ผู้ตรวจการของรัฐสภา (Ombudsman) คณะกรรมการร้องทุกข์ประชาชนต่างๆ ฯลฯ

Schacter ได้อธิบายถึง วงจรการตรวจสอบได้ว่า ประกอบด้วย 3 ขั้นตอน ได้แก่ ข้อมูล (Information) การปฏิบัติ (Action) และ การตอบสนอง (Response) เพื่อสร้างระบบความเข้าใจและระบบการประเมินประสิทธิภาพของสถาบันการตรวจสอบ (Institution of Accountability) โดยการตั้งคำถาม 3 ข้อ คือ

- สถาบันการตรวจสอบสามารถรวบรวมข้อมูลอะไรได้บ้างเกี่ยวกับกิจกรรมการเคลื่อนไหวของรัฐบาล ข้อมูลดังกล่าวมีความตรงประเด็นแม่นยำ ตรงเวลา และง่ายต่อการเข้าใจในระดับไหน

- สถาบันการตรวจสอบสามารถวิเคราะห์ข้อมูล และพัฒนาแผนการปฏิบัติได้ดีในระดับไหน สถาบันการตรวจสอบ สามารถติดตามคำตอบจากฝ่ายบริหารได้ดีในระดับไหน

- การตรวจสอบได้ จะล้มเหลวหาก 1 ใน 3 ขั้นตอน ในวงจรการตรวจสอบได้ ไม่ทำงาน ดังนั้น การแก้ไขข้อบกพร่องในแต่ละขั้นตอน จะมีวิธีการแก้ไขที่ต่างกันไป โดยที่ Schacter เชื่อว่า การมองประเด็นการตรวจสอบได้ผ่านวงจรการตรวจสอบ อาจทำให้มีความกระจ่างมากขึ้นว่า การขาดการตรวจสอบได้ มีสาเหตุมาจากอะไร และควรที่จะแก้ไขอย่างไร ซึ่งกฎหลักของการแก้ไขปัญหาความบกพร่อง คือ ต้องแก้ไขปัญหาในขั้นปฏิบัติ (Action) ให้ได้ก่อนขั้นตอบสนอง (Response) และการเพิ่มการไหลเวียนของข้อมูล ในขั้นข้อมูลข่าวสาร (Information) การแก้ไขปัญหาโดยพิจารณาในแต่ละขั้นตอน จะสามารถเพิ่มสรรถภาพให้กับสถาบันการตรวจสอบได้เป็นอย่างมาก

นอกจากนี้ Anne Marie Goetz และ Rob Jenkins (2004) ได้กล่าวว่า ในสภาพสังคมปัจจุบันซึ่งมีการเปลี่ยนแปลงตลอดเวลา มีผู้คนที่เปลี่ยนไป มีวิธีการใช้อำนาจแบบใหม่ มีมาตรฐานใหม่ เพื่อประเมินประสิทธิภาพและประสิทธิผล ดังนั้น ลักษณะความสัมพันธ์ในการตรวจสอบได้ระหว่างผู้ตรวจสอบ และผู้ถูกตรวจสอบ จึงเปลี่ยนแปลงตลอดเวลาเช่นกัน และต้องมีการกำหนดกฎเกณฑ์เพื่อควบคุมการตรวจสอบได้อยู่เรื่อยๆ ผู้กำหนดระบบการตรวจสอบได้ ต้องตอบคำถาม เช่น บุคคลกลุ่มไหนจึงจะทวงถามคำตอบได้ และสามารถทวงถามคำตอบได้จากใคร สามารถใช้กลไกและมาตรฐานอะไรได้บ้าง และองค์กรไหนสมควรรับผิดชอบการบังคับใช้และการลงโทษ (Domain of Activity, Type of Actors, และ Common Standards)

2.5 บริบทพื้นที่วิจัย

อำเภอประจันตคาม จังหวัดปราจีนบุรี 183 หมู่ 1 ต.ประจันตคาม อ.ประจันตคาม จ.ปราจีนบุรี 25130

สภาพทั่วไป

ที่ตั้งของหมู่บ้านหรือชุมชนหรือตำบล

องค์การบริหารส่วนตำบลประจันตคาม ตั้งอยู่เลขที่ 383 หมู่ 1 ถนนประจันตคาม-ศรีมหาโพธิ ตำบลประจันตคาม อำเภอประจันตคาม จังหวัดปราจีนบุรี ระยะห่างจากอำเภอ ประมาณ 3,600 เมตร ลักษณะภูมิ ประเทศ มีพื้นที่บางส่วนเป็นที่ราบสุ่ม ฤดูน้ำท่วม ฤดูหนาวแล้งขาดน้ำ ส่วนใหญ่พื้นที่ทำนามีอาณาเขตติดต่อกับตำบลข้างเคียง ดังนี้

ทิศเหนือ ติดต่อ ทต.โพธิ์งาม และ อบต.หนองแก้ว อ.ประจันตคาม จ.ปราจีนบุรี

ทิศใต้ ติดต่อ อบต.เกาะลอย อ.ประจันตคาม และ อบต.ศรีมหาโพธิ อ.ศรีมหาโพธิ จ.ปราจีนบุรี

ทิศตะวันออก ติดต่อ อบต.หนองแสง อบต.คำโตนต อ.ประจันตคาม จ.ปราจีนบุรี

ทิศตะวันตก ติดต่อ อบต.ดงพระราม อ.เมือง และทต.โคกมะกอก อ.เมือง จ.ปราจีนบุรี

ลักษณะภูมิประเทศ

พื้นที่ในเขต องค์การบริหารส่วนตำบลประจันตคาม มีพื้นที่บางส่วนเป็นที่ราบลุ่ม ฤดูฝนน้ำท่วม ฤดูหนาวแล้งขาดน้ำ ส่วนใหญ่พื้นที่ทำนา องค์การบริหารส่วนตำบลประจันตคาม มีพื้นที่ 44.16 ตารางกิโลเมตร หรือ 16,447 ไร่

ลักษณะภูมิอากาศ

ลักษณะอากาศมีลักษณะร้อนชื่น อากาศเปลี่ยนแปลงไปตามฤดู ซึ่งมี 3 ฤดู ดังนี้

ฤดูร้อน เริ่มตั้งแต่กลางเดือนกุมภาพันธ์ไปจนถึงกลางเตือนพฤษภาคมอากาศร้อนและแห้งแล้งแต่บางครั้งอาจมีอากาศเย็น บ้างครั้งเกิดพายุฝนฟ้าคะนองและลมกระโชกแรงหรืออาจมีลูกเห็บตกก่อให้เกิดความเสียหายแก่ประขาชนทุกปี เรียกว่า "พายุฤดูร้อน" อากาศร้อน จะมีอุณหภูมิระหว่าง 35 - 39.4 องศาเซลเซียส ร้อนจัด มีอุณหภูมิประมาณ 4 องศาเซลเซียส ขึ้นไป

ฤดูฝน เริ่มตั้งแต่กลางเดือนพฤษภาคมฝนตกมากในช่วงเดือนพฤษภาคม - ตุลาคม แต่อาจเกิด" ช่วงฝนทิ้ง" ซึ่งอาจนานประมาณ 1-2 สัปดาห์หรือบางปีอาจเกิดขึ้นรุนแรงและมีฝนน้อยนานนับเตือน ในเดือนกรกฎาคม แต่ในเขตองค์การบริหารส่วนตำบลไม่เคยเกิดอุทกภัยรุนแรง มีฝนตกเฉลี่ยประมาณ 900 มิลลิเมตร

ฤดูหนาว เริ่มตั้งแต่กลางเดือนตุลาคมถึงกลางเดือนกุมภาพันธ์ ในช่วงกลางเดือนตุลาคมนานราว 1-2 สัปดาห์ เป็นช่วงเปลี่ยนฤดูจากฤดูฝนเป็นฤดูหนาวอากาศแปรปรวนไม่แน่นอน อาจเริ่มมีอากาศเย็นหรืออาจ ยังมีฝนฟ้าคะนอง อากาศหนาวอุณภูมิต่ำสุด ประมาณ 35 องศาเซลเซียส

ลักษณะของดิน

ลักษณะดินโดยทั่วไปเป็นดินร่วนปนทราย ประมาณ 75% ดินลูกรัง ประมาณ 15% ลักษณะดินนในพื้นที่ เป็นดินเหนียวประมาณ 10%

อำเภอประจันตคาม จังหวัดปราจีนบุรีแบ่งพื้นที่การปกครองออกเป็น 8 ตำบล คือ 1.ประจันตคาม 2.เกาะลอย 3.บ้านหอย 4.หนองแสง 5.ดงบัง 6.คำโตนด 7.บุฝ้าย 8.หนองแก้ว

สภาพทางเศรษฐกิจ

การเกษตร

ประชากรในเขตตำบลประจันตคาม ร้อยละ 7% ประกอบอาชีพเกษตรกรรม ผลผลิตทางการเกษตรที่สำคัญ ได้แก่ ทำนาข้าว ทำสวน ทำไร่ ดังนี้

- อาชีพเกษตรกรรม ร้อยละ 70 ของจำนวนประชากรทั้งหมด
- อาชีพเลี้ยงสัตว์ 13 ของจำนวนประชากรทั้งหมด
- อาชีพรับจ้าง ร้อยละ 8 ของจำนวนประชากรทั้งหมด
- อาชีพค้าขาย ร้อยละ 9 ของจำนวนประชากรทั้งหมด

การประมง

(ในเขตตำบลไม่มีการประมง)

การปศุสัตว์

- เป็นการประกอบการในลักษณะเลี้ยงในครัวเรือนเป็นอาชีพหลักและอาชีพเสริม เช่น การเลี้ยงปลา การเลี้ยงไก่ เป็ด โค สุกร กระบือ

การบริการ

โรงแรม	0	แห่ง
ร้านอาหาร	0	แห่ง
โรงภาพยนตร์	0	แห่ง
สถานีขนส่ง	0	แห่ง (ท่ารถ 1 แห่ง)
ร้านเกมส์	10	แห่ง

การท่องเที่ยว

ในเขตตำบลไม่มีแหล่งท่องเที่ยว แต่ได้ส่งเสริมการท่องเที่ยวให้เกิดขึ้นในชุมชน เช่น การจัดงานประเพณีต่าง ๆ การจัดสร้างสวนสาธารณะสำหรับใช้พักผ่อนหย่อนใจ

แรงงาน

จากการสำรวจข้อมูลพื้นฐานพบว่า ประชากรที่มีอายุ 15-60 ปี อยู่ในกำลังแรงงาน ร้อยละ 95 เมื่อเทียบกับอัตราส่วนกับจังหวัด ร้อยละ 73.99 ซึ่งสูงกว่ามาก แต่ค่าแรงในพื้นที่ต่ำกว่าระดับจังหวัด โดยเฉพาะแรงงานด้านการเกษตร ประชากรอายุระหว่าง 25-5- ปี บางส่วน ไปรับจ้างทำงานนอกพื้นที่ ปัญหาที่พบคือ ประชากรต้องไปทำงานนอกพื้นที่ในเมืองที่มีโรงงานอุตสาหกรรม บริษัท ห้างร้านใหญ่ ๆ เพราะในพื้นที่ไม่มีโรงงานอุตสาหกรรมที่มีการจ้างแรงงานเยอะ เพราะพื้นที่ส่วนมากเป็นที่อยู่อาศัย ปัญหานี้ยังไม่สามารถแก้ไขได้

สภาพทางสังคม

การศึกษา

จากการสำรวจข้อมูลพื้นฐานพบว่าประชากรอายุ 15-16 ปีเต็ม ร้อยละ 99 อ่านเขียนภาษาไทยและคิดเลขอย่างง่ายได้ เด็กอายุ 6 - 14 ปี ร้อยละ 100 ได้รับการศึกษาภาคบังคับ 9 ปี ได้ศึกษาต่อในระดับชั้นมัธยมศึกษาปีที่ < หรือเทียบเท่า และที่ไม่ได้เรียนต่อมีงานทำ ร้อยละ 99 ด้านการศึกษาอยู่ในเกณฑ์ที่ดีปัญหา คือยังไม่สามารถที่จะแข่งขันกับเมืองใหญ่ ๆ ได้ การแก้ปัญหาขององค์การบริหารส่วนตำบลประจันตคาม ได้จัดกิจกรรมให้กับเด็กของศูนย์พัฒนาเด็กเล็ก การสนับสนุนอาหารเสริมนม อาหารกลางวัน ในหับทางโรงเรียนในเขตพื้นที่ และร่วมกันจัดกิจกรรมต่าง ๆ กับทางโรงเรียนการศึกษาข้อมูล ณ ปัจจุบัน ได้แก่

- โรงเรียนประถมศึกษาจำนวน 2 แห่ง
- ที่อ่านหนังสือพิมพ์ประจำหมู่บ้านจำนวน 9 แห่ง
- ศูนย์พัฒนาเด็กเล็กจำนวน 2 แห่ง

สาธารณสุข

- โรงพยาบาลของรัฐ จำนวน 1 แห่ง
- สำนักงานสาธารณสุขอำเภอ จำนวน 1 แห่ง

จากการสำรวจข้อมูลพื้นฐานพบว่า ประชาชนกรส่วนมากมีสุขภาพที่ดี มีการคัดกรองสุขภาพให้กับประชาชนกลุ่มเสี่ยงโรคที่มักเกิดแก่ประชากรในชุมชนเช่นกัน ได้แก่ โรคความดัน เบาหวาน โรคเอดส์ โรคไข้เลือดออกมือ-เท้า-ปากในเด็ก และโรคอื่น ๆ อีกมาก มีสถิติเข้ารับการรักษาพยาบาล ปัญหา คือประชาชนบางรายไม่ยอมไปคัดกรองหรือตรวจสุขภาพประจำปี การแก้ไขปัญหา คือ องค์การบริหารส่วนตำบลประจันตคามหน่วยงานสาธารณสุขและโรงพยาบาล ได้ร่วมมือกันจัดกิจกรรมรณรงค์ให้ชุมชนเห็นความสำคัญในเรื่องนี้ ซึ่งก็ได้ผลในระดับหนึ่ง ประชาชนให้ความร่วมมือเป็นอย่างดี แต่ต้องเป็นการดำเนินการอย่างต่อเนื่องเป็นประจำทุกปี สำหรับเด็กแรกเกิดจนถึงอายุ 6 ปี ผู้ปกครองสามารถเลี้ยงดูตรงตามเกณฑ์มาตรฐาน มีเพียง 1 ราย เท่านั้น ที่ไม่ตรงตามเกณฑ์มาตรฐานจากการสำรวจข้อมูลพื้นฐานบางครัวเรือนไม่ได้กินอาหารที่ถูกสุขลักษณะการใช้ยาเพื่อบำบัดอาการเจ็บป่วยที่ไม่เหมาะสมการออกกำลังกายยังไม่สม่ำสมอและประชากรส่วนมากไม่ได้รับการตรวจสุขภาพ ปัญหาเหล่านี้องค์การบริหารส่วนตำบลประจันตคาม พยายามอย่างยิ่งที่จะแก้ไขปัญหา โดยร่วมมือกับโรงพยาบาลและสาธารณสุข จัดกิจกรรมเพื่อแก้ไขปัญหาให้กับพี่น้องประชาชนในตำบลประจันตคาม

อาชญากรรม

ในเขตรับผิดชอบของ องค์การบริหารส่วนตำบลประจันตคาม ไม่มีเหตุอาชญากรรมเกิดขึ้น แต่มีเหตุลักขโมยทรัพย์สินประชาชน และเหตุทำลายทรัพย์สินของทางราชการ ซึ่งองค์การบริหารส่วนตำบลประจันตคามก็ได้ดำเนินการป้องกันการเกิดเหตุดังกล่าว จากการสำรวจข้อมูลพื้นฐานพบว่าส่วนใหญ่เกือบทุกครัวเรือนในตำบลประจันตคามมีการป้องกันเหตุที่จะเกิดกับชีวิต และทรัพย์สินอย่างถูกวิธีพบเพียง 9 ครัวเรือน เท่านั้น ที่ไม่มีการป้องกันเหตุที่จะเกิดกับชีวิต และทรัพย์สินอย่างถูกวิธี วิธีการแก้ปัญหาขององค์การบริหารส่วนตำบลประจันตคามที่สามารถดำเนินการได้ตามอำนาจหน้าที่และงบประมาณที่มีอยู่อย่างจำกัด คือการติดตั้งกล้องวงจรปิดในจุดที่เป็นที่สาธารณะ ติดตั้งสัญญาณฟกระพริบทางร่วมทางแยกและลูกศรบอกทาง รวมทั้งได้ตั้งจุดตรวจ จุดสกัด จุดบริการในช่วงเทศกาลที่มีวันหยุดหลายวันเพื่ออำนวยความสะดวกให้กับประชาชนแต่ปัญหาที่พบเป็นประจำคือการทะเลาะวิวาทของกลุ่มวัยรุ่นโดยเฉพาะในสถานที่จัดงานดนตรี งานมหรสพเป็นปัญหาที่ชุมชนได้รับผลกระทบเป็นอย่างมากการแก้ไขปัญหา คือการแจ้งเตือนให้ผู้ปกครองดูแลบุตรหลานของตน ประชาสัมพันธ์ให้ทราบถึงผลกระทบ ผลเสียหายและโทษที่ได้รับจากการเกิดเหตุทะเลาะวิวาทการขอความร่วมมือไปยัง

ผู้นำชุมชน การขอกำลังจาก ตำรวจ อปพร.เพื่อระงับเหตุไม่ให้เกิดความรุ่นแรงแต่จะไม่ให้เกิดขึ้นเลย ยังเป็นปัญหาที่ปัจจุบันไม่สามารถที่จะแก้ไขได้ ทั้งที่มีการร่วมมือกันหลายฝ่ายเป็นเรื่องที่ทางองค์การบริหารส่วนตำบลประจันตคาม จะต้องหาวิธีที่จะแก้ไขปัญหาให้กับประชาชนต่อไปตามอำนาจหน้าที่ที่สามารถดำเนินการได้

ยาเสพติด

ปัญหายาเสพติดในชุมชนของตำบลประจันตคาม จากการที่ทางสถานีตำรวจภูธรประจันตคามได้แจ้งให้กับองค์การบริหารส่วนตำบลประจันตคามทราบนั้นพบว่าในเขตตำบลประจันตคาม มีผู้ที่ติดยาเสพติดแต่เมื่อเทียบกับพื้นที่อื่นถือว่าน้อย และยังไม่พบผู้ค้า เหตุผลก็เนื่องมาจากว่าได้รับความร่วมมือกับทางผู้นำ ประชาชน หน่วยงานขององค์การบริหารส่วนตำบล ที่ช่วยสอดส่องดูแลอยู่เป็นประจำ การแก้ไขปัญหาของตำบลประจันตคาม สามารถทำได้เฉพาะตามอำนาจหน้าที่เท่านั้น เช่น กรณรงค์ การประชาสัมพันธ์ การแจ้งเบาะแสการฝึกอบรมให้ความรู้ถ้านอกเหนือจากอำนาจหน้าที่ ก็เป็นเรื่องของอำเภอหรือตำรวจแล้วแต่กรณี ทั้งนี้ องค์การบริหารส่วนตำบลก็ได้ให้ความร่วมมือมาโดยตลอด

การบริการขั้นพื้นฐาน

การคมนาคมขนส่ง

- ถนนสายหลัก จำนวน 2 สาย ได้แก่
  1. ทางหลวงแผ่นดินหมายเลข 33 ถนนสุวรรณศร (กรุงเทพฯ – อรัญประเทศ)
  2. ทางหลวงแผ่นดินหมายเลข 3070 (ศรีมหาโพธิ-ประจันตคาม)

ตารางที่ 2.1 ข้อมูลถนนภายในหมู่บ้าน

ลำดับที่	หมู่บ้าน	ถนนคอนกรีต		ถนนลาดยาง		ถนนลูกลัง	
		จำนวน (สาย)	ระยะทาง (กม.)	จำนวน (สาย)	ระยะทาง (กม.)	จำนวน (สาย)	ระยะทาง (กม)
1.	บ้านเกาะเสือ	8	6.116	-	-	1	3.0
2.	บ้านโนนยาว	14	2.25	-		6	2.70
3.	บ้านเมืองใหม่	18	4.998	-		2	1.0
4.	บ้านโคกไข่เต่า	11	1.395	-		2	0.38
5.	บ้านดงไชยมัน	9	3.450	-		3	3.45
6.	บ้านบางไผ่	2	1.2	-		-	-
7.	บ้านช่องแคบ	3	1.9	1		2	0.95
8.	บ้านหัวดงไชยมัน	4	2.121	-		1	3.0
9.	บ้านกุตตาเสก	2	1.0	-		2	2.0
		71	23.338	1		19	16.48

การไฟฟ้า

การขยายเขตไฟฟ้าปัจจุบันมีไฟฟ้าใช้ทุกครัวเรือน คิดเป็น 100 เปอร์เซ็นต์ ปัญหาคือไฟฟ้าส่องสว่างทางหรือที่สาธารณะยังไม่สามารถดำเนินการครอบคลุมพื้นที่ได้ทั้งหมด เนื่องจากพื้นที่มีความต้องการให้ติดตั้งไฟฟ้าส่องสว่างนั้นยังไม่เป็นที่สาธารณะ องค์การบริหารส่วนตำบลประจันตคามจึงไม่สามารถดำเนินการได้เช่นเดียวกับวิธีการที่จะดำเนินการแก้ไขอย่างไร ทั้งนี้ องค์การบริหารส่วนตำบลประจันตคามได้ตั้งงบประมาณในส่วนนี้ไว้แล้ว และได้แจ้งประชาสัมพันธ์ให้ประชาชนได้รับทราบถึงเหตุผลเพื่อที่จะได้ช่วยกันแก้ไขปัญหาให้กับชุมชน ปัจจุบันในเขตตำบลประจันตคามมีไฟฟ้าใช้ครบทุกครัวเรือน

การประปา

การประปาภายในตำบลประจันตคามมีกิจการระบบประปาหมู่บ้าน สามารถให้บริการได้ครอบคลุมทุกหลังคาเรือน คิดเป็น 100 เปอร์เซ็นต์ และมีน้ำใช้ตลอดทั้งปี ปัญหาคือ มีข้อร้องเรียนเรื่องน้ำประปาขุ่นบ่อยครั้ง สาเหตุเนื่องจากเป็นท่อประปาเก่า เกิดการตกตะกอนของน้ำ และไม่มีแหล่งน้ำดิบในการผลิตประปาต้องขอใช้จากพื้นที่อื่น ทำให้มีค่าใช้จ่ายมาก ต้องใช้งบประมาณสูงมากในการดำเนินการ ปัจจุบัน ตำบลประจันตคาม ยังไม่ประสบปัญหาการขาดแคลนน้ำ สามารถที่จะจัดหาน้ำดิบสำหรับให้ ชุมชนได้

การแก้ปัญหาคือ ซ่อมแซมระบบประปาหมู่บ้านให้สามารถใช้งานได้อย่างมีประสิทธิภาพ การพิจารณาจัดสรรงบประมาณโครงการต่าง ๆ องค์การบริหารส่วนตำบลประจันตคามก็ได้นำบรรจุแผนพัฒนาท้องถิ่นสี่ปีเพื่อพิจารณาดำเนินการในปีต่อไป เมื่อมีงบประมาณและความจำเป็นก็สามารถดำเนินโครงการได้ต่อเนื่อง เพื่อตอบสนองต่อความต้องการของประชาชนต่อไป

โทรศัพท์

1.ชุมสายโทรศัพท์ประจันตคาม	จำนวน	1	แห่ง	
2. มีโทรศัพท์สาธารณะ	จำนวน	11	แห่ง	

ไปรษณีย์หรือการสื่อสารหรือการขนส่ง และวัสดี ครุภัณฑ์

1. มีไปรษณีย์ จำนวน 1 แห่ง ให้บริการ เวลา 08.30-16.30 น.ในวันจันทร์-เสาร์ (วันเสาร์ครึ่งวัน) หยุดวันอาทิตย์
2. มีท่ารถตู้ จำนวน 1 แห่ง ให้บริการทุก ๆ ชั่วโมง และทุกวัน

วิสัยทัศน์

"..ยึดมั่นธรรมาภิบาล การเกษตรก้าวหน้า พัฒนาคุณภาพชีวิต ส่งเสริมเศรษฐกิจพอเพียง"

ยุทธศาสตร์การพัฒนา

1. โครงสร้างพื้นฐาน

2. การส่งเสริมอาชีพและพัฒนาเศรษฐกิจ

3. พัฒนาด้านลังคมและความมั่นคงของมนุษย์

4. ศิลปะวัฒนธรรมจารีตประเพณีภูมิปัญญาท้องถิ่น ส่งเสริมการท่องเที่ยวชิงวัฒนธรรม

5. การจัดการทรัพยากรธรรมชาติและสิ่งแวดล้อม

6. การบริหารจัดการและการบริการ

พันธกิจการพัฒนาท้องถิ่น

1. ส่งเสริมการพัฒนาด้านการศึกษา พัฒนาแคล่งเรียนรู้

2. พัฒนาถ้ำานสารารณสุขและส่งเสริมการพัฒนาคนและสังคมให้มีคุณภาพนำไปสู่การมีคุณภาพชีวัตที่ดี

3. พันธกิจที่ สร้างความมั่นคง ความปลอดภัยในชีวิตเละทรัพย์สิน แก้ไขปัญหายาเสพติดในชุมชน

4. การพัฒนาและส่งเสริมระบบเศรษฐกิจชุมชนโดยยึดแนวทางพระราชดำริ"เศรษฐกิจแบบพอเพียง"เพื่อสร้างความเข้มแข็งให้ชุมชน

5. พัฒนาโครงสร้างพื้นฐานสาธารณูปโภค/สาธารณูปการเละการบริการสาธารณะให้ได้มาตรฐานเพียงพอต่อความต้องการของประชาชน

6. พัฒนาการบริการจัดการและฟื้นฟูทรัพยากรธรรมชาติเละสิ่งแวดล้อมให้มีคุณภาพภายใต้การมีส่วนร่วมของประชาชนในท้องถิ่น

7. พัฒนาด้านการเมืองและการบริหารงาน ตามหลักบริหารกิจการบ้านเมืองที่ดี มีการพัฒนา ความสามารถในการปฏิบัติงานควบคู่กับการพัฒนาคุณธรรมจริยธรรม ธรรมาภิบาลภายใต้การมีส่วนร่วมของประชาชนในท้องถิ่น

สภาพพื้นที่ที่วิจัย อำเภอประจันตคามเป็นอำเภอหนึ่งของจังหวัดปราจีนบุรี ตั้งอยู่ทิศตะวันออกห่างจากตัวจังหวัดปราจีนบุรี 16 กิโลเมตร มีพื้นที่ 904.005 ตารางกิโลเมตร มีประชากร 54,488 คน (สถิติประชากรพื้นที่อำเภอประจันตคาม จังหวัดปราจีนบุรี, 2565)

ทิศเหนือ ติดกับอำเภอปากช่องและอำเภอวังน้ำเขียว (จังหวัดนครราชสีมา)

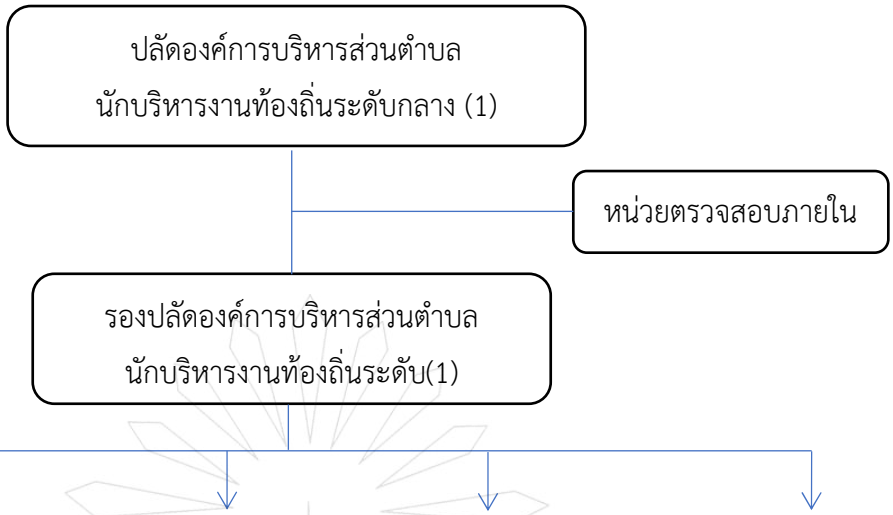
ทิศตะวันออก ติดต่อกับอำเภอนาดีและอำเภอกบินทร์บุรี

ทิศใต้ ติดต่อกับอำเภอศรีมหาโพธิ์

ทิศตะวันตก ติดต่อกับอำเภอเมืองปราจีนบุรี และอำเภอปากพลี (จังหวัดนครนายก)



ภาพที่ 2.1 สภาพพื้นที่วิจัย



สำนักปลัด หัวหน้าสำนักปลัด อบต.	กองคลัง ผู้อำนวยการกองคลัง (นักบริหารงานการคลังระดับ)(1)	กองช่าง ผู้อำนวยการกองช่าง (นักบริหารงานช่างระดับ)	กองการศึกษาศาสนาและวัฒนธรรม ผู้อำนวยการกองการศึกษาศาสนาและวัฒนธรรม (นักบริหารการศึกษาระดับต้น)
1.งานบริการทั่วไป 2.งานนโยบายและแผน 3.งานป้องกันและบรรเทาฯ 4.งานกฎหมายและคดี 5.งานเกี่ยวกับการตราราชบัญญัติ (กิจการสภา) 6.งานสวัสดิการ พัฒนาชุมชน ส่งเสริมอาชีพและพัฒนาสตรี 7.งานเกี่ยวกับการส่งเสริมการท่องเที่ยว 8.งานส่งเสริมการเกษตร 9.งานบริหารสาธารณสุขฯ 10.งานป้องกันและควบคุมโรคติดต่อ 11.งานสุขาภิบาลฯ 12.งาน สปสช.	1.งานการเงิน 2.งานบัญชี 3.งานพัฒนาและจัดเก็บรายได้ 4.งานทะเบียนทรัพย์สินและพัสดุ	1.งานก่อสร้าง 2.งานออกแบบและควบคุม 3.งานประสานสาธารณูปโภค 4.งานผังเมือง	1.งานบริหารสถานศึกษาท้องถิ่น 2.งานกิจกรรมเด็กและเยาวชน 3.งานส่งเสริมการกีฬาและนันทนาการ 4.งานส่งเสริมประเพณีและวัฒนธรรม

ภาพที่ 2.2 โครงร่างส่วนราชการองค์การบริหารส่วนตำบลประจันตคาม

2.6 งานวิจัยที่เกี่ยวข้อง

ผู้ทำการวิจัยได้รวบรวมผลงานวิจัยที่เกี่ยวข้องกับการศึกษา เพื่อนำมาเป็นแนวความคิดในการศึกษาดังต่อไปนี้

นริสา จิตรสำนึก (2557) ได้วิจัยเรื่อง “การบริหารงานบุคคลของมหาวิทยาลัยในกากับรัฐ : ความคาดหวังกับการพัฒนาการบริหารงานบุคคลของมหาวิทยาลัยมหาสารคาม” ผลการวิจัยพบว่า ความคาดหวังเกี่ยวกับการบริหารงานบุคคล และการปฏิบัติงานในภาพรวมจาเป็นอย่างยิ่งที่ผู้บริหารต้องพิจารณาคุณลักษณะส่วนบุคคลเฉพาะ ถึงแม้ว่าในภาพรวมความคาดหวังอยู่ในระดับมากก็ตาม และค่าตอบแทนและสวัสดิการต้องไม่น้อยกว่าเดิม รวมทั้งการให้มีการสำเร็จในการทางาน มีระบบบริหารที่มีสายบังคับบัญชาสั้นลง มีระบบการประเมินที่เป็นธรรมจะทาให้บุคคลมีแรงจูงใจและความพึงพอใจในการทางานมากขึ้น ส่วนด้านการปรับตัวนั้นบุคลากรพร้อมทั้งกระตือรือร้นมากขึ้น ทางานเร็วขึ้น แม้จะมีบทบาทการทางานมากขึ้นก็ตาม นอกจากนี้ยังพบว่า บุคลากรมหาวิทยาลัยมหาสารคาม มีความคาดหวังในบุคลากรมีเงินเดือนค่าตอบแทนและสวัสดิการที่มากยิ่งขึ้น ซึ่งการพิจารณาค่าตอบแทนผู้บังคับบัญชามีบทบาทอย่างมากในการพิจารณาตัดสินอย่างยุติธรรมว่า ใครเป็นผู้มีความเหมาะสมมากกว่า นอกเหนือจากดูผลการประเมินการปฏิบัติงาน

นิภาพร รุ่งโรจน์สากล (2556) ได้ศึกษาเรื่อง “พฤติกรรมทางคุณธรรมตามระบบการบริหารกิจการบ้านเมืองและสังคมที่ดีของผู้บริหารสถานศึกษาจังหวัดสมุทรสาคร” ผลการศึกษาพบว่า การเปรียบเทียบระดับการปฏิบัติตามพฤติกรรมคุณธรรมของผู้บริหารสถานศึกษาตามทัศนะของผู้บริหารและข้าราชการครูและมีความคิดเห็นเกี่ยวกับระดับการปฏิบัติตามทางคุณธรรมของผู้บริหารแตกต่างกันอย่างมีนัยสำคัญทางสถิติ ทุกกลุ่มพฤติกรรม และเปรียบเทียบระดับพฤติกรรมทางคุณธรรมของกลุ่มตัวอย่างเป็นรายคู่ พบว่า ข้าราชการครูมีทัศนะต่อกลุ่มพฤติกรรมการปฏิบัติตนกลุ่มพฤติกรรมการพัฒนาและฝึกฝนตนเองและกลุ่มการดำรงตนให้เหมาะสมกับฐานะ มีความแตกต่างจากทัศนะของกลุ่มผู้บริหาร อย่างมีนัยสำคัญทางสถิติ

สมปอง ขันน้อย (2559) ได้ทำการวิจัยเรื่อง ธรรมาภิบาลของผู้บริหารโรงเรียนมัธยมศึกษา ใน เขตอำเภอชุมพลบุรี จังหวัดสุรินทร์ 1) ในการบริหารโรงเรียนด้วยหลักธรรมาภิบาลทั้ง 6 ประการ ได้แก่ คือ หลักนิติธรรม หลักคุณธรรม หลักความโปร่งใสหลักการมีส่วนร่วม หลักความรับผิดชอบ และหลักความคุ้มค่าอยู่ในระดับปานกลาง 2) เปรียบเทียบระดับธรรมาภิบาล ของผู้บริหารโรงเรียนและครูผู้สอนโรงเรียนมัธยมศึกษาในเขตอำเภอชุมพลบุรี จังหวัดสุรินทร์ พบว่าผู้บริหารโรงเรียนความคิดเห็นเกี่ยวกับระดับธรรมาภิบาลของผู้บริหารโรงเรียน อยู่ในระดับมาก ส่วนครูผู้สอนมีความเห็นเกี่ยวกับระดับธรรมาภิบาลของผู้บริหารโรงเรียน อยู่ในระดับปานกลาง 3) ปัญหาและข้อเสนแนะในการบริหารงานด้วยหลักธรรมาภิบาล ผู้ตอบแบบสอบถามส่วนใหญ่ ต้องการให้มีการลดขั้นตอนการให้การบริหารและการทางาน ร้อยละ 19.09รองลงมาให้จัดทาประกาศและคู่มือการขอรับบริการสาหรับ

ผู้มาติดต่อ โดยระบุขั้นตอนและระยะเวลาการให้บริการที่ชัดเจน ร้อยละ 13.64 มีระบบ ติดตาม ตรวจสอบ ประเมินผล รับฟัง ความเห็นจากบุคคลภายนอก ผู้มีส่วนได้ส่วนเสีย และประชาชนทั่วไป ร้อยละ 11.82 จัดให้มีระบบร้องเรียนในการให้บริการของโรงเรียนร้อยละ 10.91 ตามลำดับ

ณัฐพล โสตถิรัตน์วิโรจน์ (2557) ได้ศึกษาเรื่องจริยศาสตร์ของการพัฒนา: บทสำรวจวิวาทะด้วยการพัฒนาบทความนี้มีวัตถุประสงค์เพื่อศึกษาแนวคิดในประเด็นต่าง ๆ ทางจริยศาสตร์ของการพัฒนา คือ ความหมาย ของการพัฒนาและวิวาทะของแนวคิดในประเด็นว่าด้วยชีวิตที่ดี,ความยุติธรรมและสิ่งแวดล้อมอันเป็นประเด็นสำคัญในการศึกษาการพัฒนา ในประเด็นปัญหาเรื่องความหมายของการพัฒนานั้น พบว่า จุดร่วมของทุกความหมาย คือ ความหมายของการเปลี่ยนแปลงทฤษฎีซึ่งการตีความ โลกทัศน์ทางอภิปรัชญาและจริยศาสตร์จะสอดคล้องกับแนวคิดของการพัฒนาที่แตกต่างกันโดยในประเด็นว่าด้วยชีวิตที่ดีนำเสนอมโนทัศน์คู่ตรงกันข้ามระหว่างแนวคิดเสรีนิยมใหม่ที่มองว่าชีวิตที่ดีคือ ชีวิตที่มั่งคั่งในทางเศรษฐกิจกับแนวคิดมนุษย์นิยมที่เห็นว่าชีวิตที่ดี คือ การพัฒนาศักยภาพของมนุษย์ ในทุกด้านเพื่อการบรรลุซึ่งอิสรภาพ ส่วนในประเด็นเรื่องความยุติธรรมเป็นวิวาทะระหว่างแนวคิดที่เน้นผลรวมของ การพัฒนาอย่างแนวคิดอรรถประโยชน์นิยมกับแนวคิดที่เน้นเรื่องของความเท่าเทียมในสังคมของจอห์นรอลส์และอมาตยา เซน

ส่วนประเด็นสุดท้าย คือ ประเด็นว่าด้วยสิ่งแวดล้อมที่นำเสนอโลกทัศน์แบบมนุษย์เป็นศูนย์กลางที่มนุษย์ มีสถานะเป็นนายเหนือสง่าแวดล้อมกับโลกทัศน์ แบบระบบนิเวศเป็นศูนย์กลางที่ทุกสรรพสิ่งต่างเชื่อมโยงกันเป็นโครงข่าย และมีคุณค่าเท่าเทียมกัน ชโลบล อังสโวทัยและคณะได้ศึกษาคุณธรรมจริยธรรม หัวใจสำคัญของเจ้าหน้าที่รัฐว่า ประเทศไทยกำลังมีปัญหาการทุจริตคอร์รัปชั่นจนกลายเป็นวิกฤตในสังคมจึงจำเป็นอย่างยิ่งที่จะต้อง สร้างจิตสำนึกด้านคุณธรรมจริยธรรมโดยเฉพาะภาครัฐ ผู้ซึ่งมีบทบาทสำคัญในการปฏิบัติหน้าที่ตามนโยบายของรัฐและให้บริการแก่ประชาชน เจ้าหน้าที่ของรัฐควรมีเครื่องมือในการสร้างจิตสำนึกที่จะนำไปสู่คุณธรรม จริยธรรม โดยมีหัวใจสำคัญ 4 ประการคือ

1) การปลูกฝังคุณธรรมจริยธรรมในเด็ก

2) หิริและโอตัปปะมาตรการที่ช่วยสร้างคุณธรรมจริยธรรม

3) หลักธรรมในการปฏิบัติงานของ เจ้าหน้าที่ของรัฐ

4) แนวคิด แนวนโยบายและกฎหมายในการส่งเสริมคุณธรรมจริยธรรม โดยรัฐธรรมนูญได้บัญญัติเรื่องคุณธรรมและจริยธรรมไว้ในฐานะที่เป็นเรื่องสำคัญพร้อมทั้ง ได้มีบทกำหนดโทษว่าหากฝ่าฝืนหรือไม่ปฏิบัติตามมาตรฐานจริยธรรมให้ถือว่าเป็นการกระทำผิดทาง วินัย หากเจ้าหน้าที่ของรัฐทุกคนนำหลักคุณธรรมจริยธรรม ซึ่งเป็นหัวใจสำคัญมาประพฤติปฏิบัติได้อย่างเป็นรูปธรรมและจริงจังแล้ว จะทำให้เกิดประโยชน์ต่อประเทศชาติและลดปัญหาการทุจริต คอร์รัปชั่นที่เกิดขึ้นได้อย่างแท้จริง

อมรเทพ หวังแก้ว (2553) ได้ศึกษาเรื่อง ศึกษาเปรียบเทียบการตัดสินจริยธรรมของอริสโตเติล กับพระพรหมคุณาภรณ์ จากการศึกษาเปรียบเทียบเกณฑ์ตัดสินจริยธรรมของอาริสโตเติลและพระ พรหมคุณาภรณ์ (ป.อ.ปยุตฺโต) พบว่า จุดมุ่งหมายสูงสุดของชีวิตมนุษย์คือความสุขพระพรหมคุณาภรณ์ ให้ความสำคัญกับสภาวะที่เรียกว่า“นิพพาน”ซึ่งเป็นสภาวะที่หลุดพ้นจากกิเลส เกิดจากความสงบในจิตใจของบุคคลที่เข้าถึงสภาวะนั้น บุคคลใดที่สามารถเข้าถึงสภาพความสุขแบบนี้เรียกว่า“อริยบุคคล แต่ความสุขในทรรศนะของอาริสโตเติลนั้นเรียกว่า“Eudaimonia”ซึ่งเป็นผลมาจากการกระทำตามหน้าที่อย่างสมบูรณ์ซึ่งบุคคลนั้น สามารถรับรู้ได้ด้วยตนเองบุคคลใดที่สามารถเข้าถึงความสุขลักษณะนี้ได้ เรียกว่าเป็นผู้มีความสุขแบบเทพมี ผู้ที่จะเข้าถึงความสุขสูงสุดนั้นได้จะต้องประพฤติปฏิบัติตนให้ อยู่ในคุณธรรม ศีลธรรม ซึ่งแสดงถึงคุณลักษณะอุปนิสัยที่ดี คุณธรรมศีลธรรมของอาริสโตเติลและพระพรหมคุณาภรณ์จึงมีลักษณะที่ไม่แตกต่างกัน แต่มีบางทรรศนะที่มีลักษณะที่ต่างกันนั่น คืออริสโตเติล กล่าวว่าทุกคนจะมีคุณธรรมที่สมบูรณ์ได้นั้นจะต้องปฏิบัติตามหน้าที่ที่ถูกต้อง ในทรรศนะของพระพรหมคุณาภรณ์กล่าวว่าทุกคนจะต้องช่วยเหลือซึ่งกันและกันมีความรักความเมตตาต่อกันทุกๆคน จะต้องไม่ทำให้ตนเองและผู้อื่นเดือดร้อนนักปราชญ์ทั้ง 2 ท่านมีทรรศนะเกี่ยวกับคุณค่าทางจริยธรรม ทั้งการกระทำดีและการกระทำชั่วทุก ๆ การกระทำมีคุณค่าอยู่ในตัวการกระทำนั้นทั้งสิ้นเกณฑ์ตัดสิน จริยธรรมที่ดูจากการกระทำอริสโตเติลและพระพรหมคุณาภรณ์ เห็นว่าการกระทำต่าง ๆ เกิดจากการเลือกการพิจารณาและความรับผิดชอบมนุษย์สามารถควบคุมการกระทำต่าง ๆ ได้ด้วยตัวของพวกเขาเอง ดังที่กล่าวมาข้างต้นเป็นองค์ประกอบของเกณฑ์ตัดสินจริยธรรม ในเกณฑ์ตัดสินจริยธรรมตามทรรศนะ อริสโตเติล ยึดหลักความ จงใจ และความไม่จงใจเป็นเกณฑ์ในการตัดสินการกระทำดี ชั่ว การกระทำใดที่เกิดจากการไม่จงใจหรือกระทำโดยความโง่เขลา การกระทำนั้นก็สมควรที่จะให้อภัยแต่ถ้าการกระทำนั้นเกิดจากความจงใจ ถือว่าเป็นการกระทำที่ประกอบด้วยปัญญาและเหตุผลก็สามารถตัดสินได้ตาม หลักมัชฌิมา อนึ่งตามทรรศนะของพระพรหมคุณาภรณ์ถือเอาเกณฑ์ตัดสินจริยธรรมโดย เน้นที่เจตนาเป็นสำคัญ โดยยึดเกณฑ์หลัก คือเจตนาที่เป็นกุศลและอกุศล เกณฑ์รอง คือให้วิญญูชน พิจารณาการกระท านั้นว่าเป็นที่ยอมรับหรือไม่

เสาวลักษณ์ นิกรพิทยา (2557) ได้ศึกษาเรื่องการมีส่วนร่วมในการพัฒนาท้องถิ่น กรณีศึกษา: องค์การบริหารส่วนตำบลขามเรียง อำเภอกันทรวิชัย จังหวัดมหาสารคาม การวิจัยนี้เป็นการศึกษา กลุ่มประชากรที่พักอาศัยอยู่ใจเขตพื้นที่องค์การบริหารส่วนตำบล (อบต.) ขามเรียง อำเภอกันทรวิชัย จังหวัดมหาสารคาม มีวัตถุประสงค์เพื่อศึกษาพฤติกรรมและสภาพปัจจุบันของการมีส่วนร่วมเพื่อศึกษาปัจจัยสนับสนุนและปัญหาอุปสรรคของการมีส่วนร่วม ตลอดจนเพื่อวิเคราะห์และหาแนวทางในการพัฒนาศักยภาพของประชาชนให้เข้าไปมีส่วนร่วมตลอดจนเพื่อวิเคราะห์และหาแนวทางในการพัฒนาศักยภาพของประชาชนให้เข้าไปมีส่วนร่วมในงานพัฒนาท้องถิ่นขององค์การบริหารส่วนตำบลขามเรียง อำเภอกันทรวิชัย จังหวัดมหาสารคาม ผลการวิจัยพบว่า ความคิดเห็นด้าน

พฤติกรรมการมีส่วนร่วมและสภาพปัจจุบันของการมีส่วนร่วม มีค่าเฉลี่ยอยู่ในระดับปานกลาง ส่วนปัจจัยที่สนับสนุนให้เกิดกระบวนการพัฒนาท้องถิ่นแบบมีส่วนร่วมคือ การมีความรู้ความเข้าใจและการให้ความสำคัญเรื่องการมีส่วนร่วมของประชาชนความคิดสร้างสรรค์ ความมีคุณธรรมและบทบาทของผู้นำชุมชนหรือองค์การบริหารส่วนตำบลขามเรียง ทั้งนี้ ปัญหาอุปสรรคของการมีส่วนร่วมในการพัฒนาท้องถิ่นของ องค์การบริหารส่วนตำบลขามเรียง ส่วนใหญ่จะเกี่ยวข้องกับปัญหาด้านข้อมูลข่าวสารที่ไม่เพียงพอและไม่ทั่วถึงอ้านความพร้อมของประชาชน ผลการทดสอบสมมุติฐานพบว่า อายุ ระดับการศึกษาและรายได้เฉลี่ยต่อเดือนไม่มี ความสัมพันธ์กับพฤติกรรมการมีส่วนร่วม ส่วนระยะเวลาที่พักอาศัยอยู่ในท้องถิ่นมีความสัมพันธ์กับ พฤติกรรมการมีส่วนร่วม อย่างมีนัยสำคัญทางสถิติที่ระดับ 0.05 ซึ่งเป็นไปตามสมมุติฐานที่ตั้งไว้ ขณะที่ระดับการศึกษา รายได้เฉลี่ยต่อเดือน และระยะเวลาที่พักอาศัยอยู่ในท้องถิ่น ไม่มีความสัมพันธ์ กับการรับรู้ข่าวสารเกี่ยวกับโครงการพัฒนาท้องถิ่นถิ่น ส่วนอายุมีความสัมพันธ์กับการรับรู้ข่าวสาร อย่างมีนัยสำคัญทางสถิติที่ระดับ 0.05 ซึ่งเป็นไปตามสมมุติฐานที่ตั้งไว้

สุภัทรมาศ จริยเวชช์วัฒนา (2555) ได้ศึกษาเรื่อง “การบริหารจัดการเทศบาลตามหลักธรรมาภิบาล : กรณีศึกษา เทศบาลตำบลบ้านฉาง” เป็นการศึกษาเชิงคุณภาพ กลุ่มตัวอย่างคือ ผู้บริหารตำบลบ้านฉาง พนักงานเทศบาล และผู้นำชุมชน จำนวน 6 คน ผลการศึกษาพบว่าในการบริหารจัดการของเทศบาลบ้านฉางตามหลักธรรมาภิบาล ได้จัดทำโครงการตามนโยบายและเทศบัญญัติในด้านต่าง ๆ แต่ยังมีปัญหาในเรื่องโครงสร้างพื้นฐานการทำงานในเทศบาลยังไม่เป็นระบบ โดยพนักงานส่วนหนึ่งยังคงยึดติดกับระบบงานแบบเก่า ไม่ยอมรับระเบียบกฎเกณฑ์ใหม่ ๆ ทางด้านกระบวนการนำหลักธรรมาภิบาลมาใช้ในการบริหารเทศบาลตำบลบ้านฉาง พบว่าเทศบาลตำบลบ้านฉางมีความเสมอภาคและการกระจายพัฒนาอย่างทั่วถึงไม่มีการเลือกปฏิบัติและได้จัดตั้งคณะกรรมการชุมชนร่วมกันจัดทำแผนพัฒนาการจัดซื้อจัดจ้างกระบวนการต่าง ๆ ส่วนใหญ่มีความเปิดเผยตรงไปตรงมาพบว่าคณะกรรมการชุมชนที่ได้รับการแต่งตั้งเข้ามานั้นบางคนไม่เห็นแก่ประโยชน์ชุมชน แต่จะเข้ามาเพื่อหาผลประโยชน์ให้กับตนเอง

ปรีชา ศรีเรืองฤทธิ์และคณะ (2559) ได้ศึกษาความต้องการและความร่วมมือในการพัฒนาท้องถิ่นจังหวัดเพชรบูรณ์ การวิจัยมุ่งศึกษาศักยภาพของบุคลากรของมหาวิทยาลัยราชภัฏเพชรบูรณ์ ความต้องการแนวทางการสร้างความร่วมมือในการพัฒนาท้องถิ่นจังหวัดเพชรบูรณ์กลุ่มเป้าหมายได้แก่อาจารย์ในมหาวิทยาลัยราชภัฏเพชรบูรณ์ จำนวน 80 คนและผู้บริหารจากองค์กรการปกครองส่วนท้องถิ่นซึ่งได้แก่องค์การบริหารตำบล (อบต.) เทศบาลตำบลและเทศบาลอำเภอ จำนวน 120 แห่งในจังหวัดเพชรบูรณ์เครื่องมือที่ใช้ได้แก่แบบสอบถามศักยภาพของบุคลากรของมหาวิทยาลัยราชภัฏเพชรบูรณ์และแบบสอบถามความต้องการในการร่วมมือทางวิชาการและการวิจัยเพื่อพัฒนาท้องถิ่น จังหวัดเพชรบูรณ์ ข้อมูลที่ได้จากแบบสอบถามนำมาวิเคราะห์ข้อมูล ผลการวิจัยพบว่า

บุคลากรของมหาวิทยาลัยราชภัฏเพชรบูรณ์ มีศักยภาพด้านเศรษฐกิจ (การพัฒนาอาชีพและผลิตภัณฑ์) ในการให้บริการวิชาการจำนวน 92 เรื่อง และการวิจัย จำนวน 92 เรื่อง ด้านการศึกษา (ศาสนา ศิลปวัฒนธรรม ภูมิปัญญาท้องถิ่นการพัฒนาสังคมและการเมืองการปกครอง) ในการให้บริการวิชาการ จำนวน 101 เรื่องและการวิจัย จำนวน 32 เรื่อง ด้านโครงสร้างพื้นฐาน (สาธารณูปโภค สาธารณสุข และทรัพยากรและสิ่งแวดล้อม) ในการวิจัย จำนวน 28 เรื่อง ด้านคอมพิวเตอร์และเทคโนโลยี ในการให้บริการวิชาการ จำนวน 38 เรื่อง และการวิจัย จำนวน 16 เรื่อง ด้านการท่องเที่ยวในการให้บริการวิชาการ จำนวน 24 เรื่องและการวิจัยจำนวน 15 เรื่อง ในส่วนความต้องการของท้องถิ่นจังหวัดเพชรบูรณ์พบว่ามีความต้องการด้านเศรษฐกิจ (การพัฒนาอาชีพและผลิตภัณฑ์) ด้านวิชาการจำนวน 23 หน่วยงาน ซึ่งต้องการด้านวิชาการจำนวน 16 เรื่องต้องการด้านการวิจัย จำนวน 13 หน่วยงาน และมีเรื่องที่ต้องการ จำนวน 6เรื่อง ความต้องการด้านการศึกษา (ศาสนา ศิลปวัฒนธรรม ภูมิปัญญาท้องถิ่น การพัฒนาสังคมและการเมืองการ ปกครอง) มีหน่วยงานท้องถิ่นต้องการด้านวิชาการ จำนวน 52 หน่วยงาน มีเรื่องที่ต้องการจำนวน 25 เรื่องมีหน่วยงานท้องถิ่นต้องการด้านการวิจัย จำนวน 34 หน่วยงาน มีเรื่องที่ต้องการจำนวน 16 เรื่อง ความต้องการด้านโครงสร้างพ้นฐาน (สาธารณูปโภค สาธารณสุขและทรัพยากรและสิ่งแวดล้อม) มีหน่วยงานท้องถิ่นที่ต้องการด้านวิชาการจำนวน 34 หน่วยงาน มีเรื่องต้องการด้านวิชาการจำนวน 5 หน่วยงาน มีเรื่องที่ต้องการ จำนวน 1 เรื่อง ความต้องการด้านการท่องเที่ยว มีหน่วยงานท้องถิ่น ต้องการด้านวิชาการ จำนวน 10 หน่วยงาน มีเรื่องที่ต้องการ จำนวน 5 เรื่อง มีหน่วยงานท้องถิ่น ต้องการด้านการวิจัย จำนวน 5 หน่วยงาน มีเรื่องที่ต้องการ จำนวน 2 เรื่อง สำหรับแนวทางการสร้างความร่วมมือในการพัฒนาท้องถิ่นพบว่าจากผลการวิจัยเกี่ยวกับ แนวทางความร่วมมือในการพัฒนาท้องถิ่น ที่ชี้ว่ามหาวิทยาลัยควรเริ่มสร้างความร่วมมือกับท้องถิ่นใน การพัฒนาทุกด้านโดยเฉพาะในการพัฒนาศูนย์เด็กเล็กโดยใช้กลยุทธ์คือการทำข้อตกลงความเข้าใจ (MOU) และควรจัดทำชุดสำเร็จรูปของศักยภาพในด้านต่าง ๆ ซึ่งมีลักษณะเป็น Menu แล้วทำแผน ออกไปนำเสนอในรูปของ Road show ตามอบต. ต่างๆเพื่อให้เกิดความเข้าใจที่ตรงกันและร่วมมือกันในการพัฒนาท้องถิ่น

รุ่งนภา ตาอินทร์ (2557) ได้วิจัยเรื่อง “ปัจจัยที่เอื้อต่อความสำเร็จในการบริหารขององค์กรปกครองส่วนท้องถิ่นที่ได้รับรางวัลบริหารจัดการที่ดี : กรณีศึกษาองค์การบริหารส่วนตำบลดอนแก้ว อำเภอแม่ริม จังหวัดเชียงใหม่” พบว่า 7 ปัจจัยที่เกี่ยวข้องอย่างมากกับการบริหารองค์กรคือ ปัจจัยด้านโครงสร้างองค์กร ปัจจัยด้านกลยุทธ์ ปัจจัยด้านระบบและวิธีการบริหารงาน ปัจจัยด้านบุคลากร ปัจจัยด้านผู้นำปัจจัยด้านทักษะการบริหารและปัจจัยด้านค่านิยมร่วมหรือวัฒนธรรมองค์กรเป็นปัจจัยที่เอื้อต่อความสำเร็จขององค์กร ปัจจัยทั้ง 7 ประการมีความสัมพันธ์กับความสำเร็จที่องค์กร

อารยา เดชภิมล (2557) ได้วิจัยเรื่อง “ปัญหาการบริหารงานขององค์การบริหารส่วนตำบล : ศึกษาเฉพาะกรณีองค์การบริหารส่วนตำบล ในเขตอำเภอวารินชำราบ จังหวัดอุบลราชธานี” ผลการวิจัยพบว่า

1. คณะกรรมการบริหาร สมาชิกสภาและพนักงานส่วนตำบล มีความคิดเห็นเกี่ยวกับการบริหารงานขององค์การบริหารส่วนตำบล ด้านการบริหารงานทั่วไปโดยรวมอยู่ในระดับปานกลาง ด้านการ บริหารงานบุคคลโดยรวมอยู่ในระดับมากและด้านงบประมาณโดยรวมอยู่ในระดับมาก

2. คณะกรรมการบริหาร สมาชิกสภาและพนักงานส่วนตำบล เห็นว่ามีปัญหาในการบริหารงานองค์การบริหารส่วนตำบล ในด้านการบริหารทั่วไปและงบประมาณไม่แตกต่างกัน คณะกรรมการ บริหาร สมาชิกสภาและพนักงานส่วนตำบลที่มีระดับความรู้ความเข้าใจในการบริหารงานต่างกัน เห็นว่ามีปัญหาในการบริหารงานขององค์การบริหารส่วนตำบลแตกต่างกันอย่างมีนัยสำคัญทางสถิติที่มี ระดับ .05

โดยสรุป ปัญหาในการบริหารงานขององค์การบริหารส่วนตำบลในเขตอำเภอ วารินชำราบ จังหวัดอุบลราชธานี ด้านการบริหารงานทั่วไปอยู่ในระดับปานกลาง แต่ในด้านการบริหารงานบุคคลและด้านงบประมาณอยู่ในระดับมาก จึงควรหาแนวทางในการส่งเสริมและพัฒนาบุคลากรขององค์การบริหารส่วนตำบล ให้มีความรู้ความสามารถในการปฏิบัติงานให้เพิ่มมากขึ้น

ยุติธรรม ชิงค์ (2558) ได้วิจัยเรื่อง “การประเมินประสิทธิภาพการบริหารงานองค์การบริหารส่วนตำบล : ศึกษากรณีองค์การบริหารส่วนตำบลกุดชมพู อำเภอพิบูลมังสาหาร จังหวัดอุบลราชธานี”

ผลการวิจัยพบว่า การบริหารงานขององค์การบริหารส่วนตำบลกุดชมพู ด้านการบริหารงานคลังมีการปฏิบัติอยู่ในระดับมาก ส่วนด้านการบริหารองค์กร ด้านการบริหารบุคลากร และด้านการตรวจสอบ การดำเนินกิจกรรมขององค์การบริหารส่วนตำบลมีการปฏิบัติอยู่ในระดับปานกลาง ประสิทธิภาพการบริหารงานโดยรวมอยู่ในระดับสูง เมื่อพิจารณารายด้านพบว่ามีประสิทธิภาพการบริหารงานด้านบริหารงานคลังอยู่ในระดับสูง ส่วนด้านการบริหารองค์กรด้านการบริหารบุคลากรและด้านการตรวจสอบการดำเนินกิจกรรมขององค์การบริหารส่วนตำบลอยู่ในระดับปานกลาง

ปราการ บุตรโยจันโท (2558) ได้ศึกษาวิจัยเรื่อง“คุณธรรมและจริยธรรมของผู้บริหารสถานศึกษาตามความคิดเห็นของบุคลากรในสังกัดสำนักงานการประถมศึกษาจังหวัดเลย”

พบว่า การปฏิบัติตนเกี่ยวกับคุณธรรมและจริยธรรมของผู้บริหารสถานศึกษาทั้ง 6 งาน โดยภาพรวมอยู่ในระดับมาก ซึ่งการปฏิบัติตนจะต้องปฏิบัติตัวดี จึงจะได้ชื่อว่าผู้บริหารที่มีคุณธรรม ซึ่งส่งผลให้เป็นที่รัก นับถือ ยกย่องศรัทธาของครูผู้สอน นักเรียน ผู้ปกครองและชุมชน

พรเทพ จันทรนิภ (2558) ได้วิจัยเรื่อง การพัฒนารูปแบบการป้องกันการทุจริตคอร์รัปชั่นใน ภาครัฐเพื่อการบริหารจัดการบ้านเมืองที่ดีในสังคมไทย มีวัตถุประสงค์ในการวิจัยเพื่อวิเคราะห์

สาเหตุและพัฒนารูปแบบการป้องกันการทุจริตคอร์รัปชั่นในภาครัฐ เพื่อการบริหารจัดการบ้านเมืองที่ดีในสังคมไทย

ผลการวิจัยพบว่า สาเหตุของการทุจริตคอร์รัปชั่นในภาครัฐมาจากกฎหมายหรือระเบียบการปฏิบัติงานมีช่องว่าง ขาดผู้นำที่เป็นแบบอย่างที่ดีการใช้อำนาจของนักการเมือง ระเบียบปฏิบัติของหน่วยงานราชการมีหลายขั้นตอน กระบวนการคัดเลือกบุคลากรเข้าสู่ระบบเน้นด้านความรู้ไม่มุ่งเน้นด้านคุณธรรมจริยธรรม มีระบบอุปถัมภ์ในหน่วยงานราชการ ข้าราชการขาดคุณธรรมจริยธรรม มีรายได้น้อยไม่เพียงพอต่อการครองชีพ และประชาชนมีส่วนสนับสนุนให้เกิดการคอร์รัปชั่นเพื่อลดขั้นตอนการติดต่อประสานงานกับหน่วยงานภาครัฐ จากข้อค้นพบดังกล่าว รูปแบบการป้องกันการทุจริตคอร์รัปชั่นเพื่อการบริหารจัดการบ้านเมืองที่ดีในสังคมไทย ควรมีหลักการคือ สถาบันครอบครัวและสถาบันการศึกษาต้องมีบทบาท สำคัญในการปลูกฝังจิตสานึกด้านคุณธรรมจริยธรรม อบรมสั่งสอนเด็กและเยาวชนให้มีคุณธรรม จริยธรรม ความซื่อสัตย์ความมีระเบียบวินัย และความรับผิดชอบต่อหน้าที่ ผู้บริหารประเทศและผู้บริหารองค์กรต้องประพฤติตัวเป็นแบบอย่างที่ดีนอกจากนี้คนในสังคมต้องเปลี่ยนทัศนคติและความเชื่อโดยให้การเคารพยกย่องคนดีมีคุณธรรม รวมทั้งสื่อมวลชนต้องยกย่องชมเชยผู้ที่ประพฤติดีกำหนดเกณฑ์มาตรฐานระดับสูงในการคัดเลือกบุคลากรเข้าสู่ระบบและองค์กรต้องสร้างและปลูกฝังจิตสำนึก ด้านคุณธรรมให้กับบุคลากรจัดอบรมสัมมนา มีกลไกการติดตามและประเมินผลอย่างสม่ำเสมอ งานวิจัยที่เกี่ยวข้องกับการบริหาร การบริหารงานต้องมีคุณลักษณะของการบริหารที่ดีและมีการบริหารงานการดูแลภายในองค์กรด้วยหลักการบริหารที่ดีเพื่อให้งานนั้นเป็นไปอย่างเรียบร้อย มีประสิทธิภาพและประสิทธิผล โดยทุกคนในองค์กรมีส่วนร่วมและมีความโปร่งใสในการบริหารองค์กร ให้บรรลุวัตถุประสงค์ตามเป้าหมายที่ได้วางนโยบายเอาไว้ การจึงบริหารเป็นการใช้ศาสตร์และศิลป์ นำเอาทรัพยากรมาบริหาร และจะมีประสิทธิภาพเพียงใดขึ้นอยู่กับผู้บริหารที่มีประสิทธิภาพและมีการปกครองที่ดี โดยมีการวางแผน การตัดสินใจที่ดี การพัฒนาบุคลากร การให้ผลตอบแทน จึงจะทำให้เป็นผู้บริหารที่มีประสิทธิภาพ

วรยุทธ สถาปนาศุภกุล (2560) ได้วิจัยเรื่อง คุณลักษณะผู้นำทางการเมืองท้องถิ่นที่พึงประสงค์ตามทัศนะของประชาชน อำเภอแม่ริม จังหวัดเชียงใหม่ ผลการศึกษาปรากฏว่า ด้านคุณธรรมจริยธรรม โดยรวมอยู่ในระดับมาก เมื่อพิจารณาเป็นรายข้อ พบว่า ข้อที่มีค่าเฉลี่ยมากที่สุดได้แก่ข้อที่ 1 ผู้นำต้องเป็นคนที่ซื่อสัตย์มีคุณธรรมมีค่าแปลผลอยู่ในระดับมาก รองลงมาคือ ข้อที่ 7 ผู้นำต้องมีความโปร่งใสและมีความเสมอภาคต่อทุกคนมีค่าแปลผลอยู่ในระดับมากและด้านที่มีค่าเฉลี่ยต่ำสุด คือ ข้อที่ 3 ผู้นำต้องเป็นคนไม่เบียดเบียน ไม่สร้างความเดือดร้อนให้แก่ผู้อื่น

พระครูกิตติวราทร และคณะ (2562) ได้วิจัยเรื่องการส่งเสริมคุณธรรมจริยธรรม ในการปฏิบัติงานของบุคลากรองค์กรปกครองส่วนท้องถิ่นภาคตะวันออกเฉียงเหนือ ตอนกลาง ผลการศึกษาปรากฏว่า การส่งเสริมคุณธรรมจริยธรรมในการปฏิบัติงานของบุคลากรองค์กรปกครองส่วนท้องถิ่น

ภาคตะวันออกเฉียงเหนือตอนกลาง โดยรวมอยู่ในระดับ มาก สอดคล้องกับ Commission on the Local Human Resource Management Standards (2003) เกี่ยวกับมาตรฐานทางคุณธรรมและจริยธรรมของข้าราชการ พนักงาน และลูกจ้างขององค์กรปกครอง ส่วนท้องถิ่น และศูนย์ส่งเสริมจริยธรรม Office of Civil Servants Commission (2007) และสืบเนื่องจากการประชุมคณะรัฐมนตรีเมื่อวันที่ 26 สิงหาคม 2551 มีมติเห็นชอบในหลักการเกี่ยวกับยุทธศาสตร์การส่งเสริมคุณธรรมจริยธรรมในภาครัฐไว้ 5 ยุทธศาสตร์โดยยุทธศาสตร์ที่ 4 การส่งเสริมคุณธรรมในองค์กรเพื่อเป็นต้นแบบให้ข้าราชการได้เรียนรู้และปฏิบัติตาม โดยได้กำหนดแนวทางการส่งเสริมพัฒนาคุณธรรมจริยธรรมและจรรยาข้าราชการและเจ้าหน้าที่ของรัฐตามกลุ่มเป้าหมายด้วยวิธีการและรูปแบบที่หลากหลายและดำเนินการอย่างต่อเนื่อง มีการวัดผลในเชิงรูปธรรม ดังนั้นการพัฒนาบุคลากรในสังกัดเพื่อให้ตระหนักรู้ถึงการสร้างจิตสำนึกให้มีคุณธรรมจริยธรรมและปฏิบัติงานด้วยความซื่อสัตย์สุจริต รวมทั้งมีการปรับเปลี่ยนกระบวนทัศน์วัฒนธรรมค่านิยมด้วยการมีจิตสำนึกที่ดี ในการปฏิบัติงานประพฤติปฏิบัติตนเป็นแบบอย่างที่ดีแก่ประชาชน

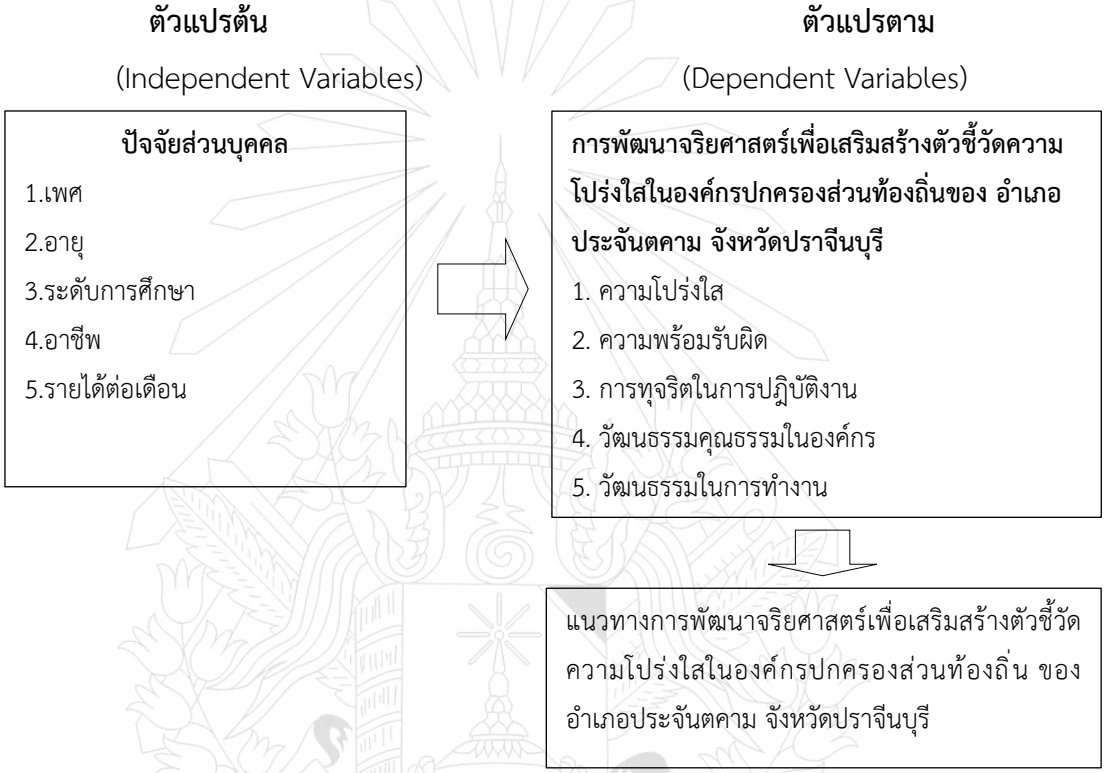
พระกัญจน์ภาส สนฺติกโร (2557) ได้วิจัยเรื่อง “การบริหารงานตามหลักธรรมาภิบาลขององค์การบริหารส่วนตำบลดอนคา อำเภอท่าตะโก จังหวัดนครสวรรค์” ผลการวิจัยพบว่า 1. ผู้ตอบแบบสอบถามส่วนใหญ่เป็นเพศชาย จานวน 181 คน คิดเป็นร้อยละ 53.2 มีอายุตั้งแต่ 46 ปีขึ้นไป มีจำนวน 158 คน คิดเป็นร้อยละ 46.5 มีอาชีพเกษตรกร จำนวน 243 คิดเป็นร้อยละ 71.5 มีระดับการศึกษาประถมศึกษา จำนวน 200 คน คิดเป็นร้อยละ 58.8 มีรายได้ที่ 4,000 – 10,000 บาท จำนวน 291 คน คิดเป็นร้อยละ 85.6 มีสถานภาพสมรส จำนวน 267 คน คิดเป็นร้อยละ 78.5 และมีประสบการณ์ทำงาน 16 ปีขึ้นไป จำนวน 201 คน คิดเป็นร้อยละ 59.1 2. มีความคิดเห็นต่อการบริหารงานตามหลักธรรมาภิบาล โดยรวมอยู่ในระดับมาก ($\bar{\mathbf{X}}$ = 4.30) เมื่อพิจารณาในแต่ละด้านพบว่า ประชาชนมีความคิดเห็นต่อการบริหารงาน ที่มีค่าเฉลี่ยสูงสุด ($\bar{\mathbf{X}}$= 4.38) ในด้านหลักความรับผิดชอบ ส่วนที่มีค่าเฉลี่ยต่าสุด ($\bar{\mathbf{X}}$= 4.21) ในด้านหลักคุณธรรม 3. การเปรียบเทียบความคิดเห็นต่อการบริหารงานตามหลักธรรมาภิบาลขององค์การบริหารส่วนตำบลดอนคา อำเภอท่าตะโก จังหวัดนครสวรรค์ โดยจำแนกตามปัจจัยส่วนบุคคล ได้แก่ เพศ อายุ ระดับการศึกษา รายได้ อาชีพ สถานภาพ และประสบการณ์ทำงาน พบว่า ปัจจัยส่วนบุคคลที่ทำให้ความคิดเห็นต่อการบริหารงานตามหลักธรรมาภิบาลขององค์การบริหารส่วนตำบลดอนคา อำเภอท่าตะโก จังหวัดนครสวรรค์ แตกต่างกันอย่างมีนัยสำคัญทางสถิติที่ระดับ 0.05 จึงยอมรับสมมติฐานที่ตั้งไว้ ได้แก่ เพศ, อายุ, ระดับการศึกษา, สถานภาพ และ รายได้ ด้านอาชีพ แตกต่างกัน อย่างมีนัยสำคัญทางสถิติที่ระดับ 0.01 ซึ่งเป็นไปตามสมมติฐานที่ตั้งไว้ ส่วนประสบการณ์ ไม่แตกต่างกัน ซึ่งไม่เป็นไปตามสมมติฐานที่ตั้งไว้

ข้อเสนอแนะ ในการบริหารงานตามหลักธรรมาภิบาลขององค์การบริหารส่วนตำบลดอนคา อำเภอท่าตะโก จังหวัดนครสวรรค์ พบว่า ควรนำผลการศึกษานี้ไปเป็นข้อมูลในการวางแผนการบริหารงาน ขององค์การบริหารส่วนตำบลดอนคา อำเภอท่าตะโก จังหวัดนครสวรรค์ ให้สำเร็จประโยชน์ มีคุณภาพและมีประสิทธิภาพมากยิ่งขึ้น จำเป็นต้องเปิดกว้างในสิ่งเหล่านี้ คือ ให้ประชาชนเป็นศูนย์กลาง และยึดประโยชน์สุขของประชาชนเป็นหลัก มีการปรับหลักเกณฑ์และขั้นตอนให้สอดคล้องเข้ากับการบริหารงานตามความเหมาะสมในงาน เพื่อให้มีความก้าวหน้าทันตามยุคโลกาภิวัตน์ มีจิตสาธารณะในการทำงานเปิดโอกาสให้ผู้ที่มีความสามารถได้เข้ามาบริหารงาน ไม่ยึดติดในอำนาจ คิดเชิงยุทธศาสตร์ มุ่งไปข้างหน้า และเปิดมุมมองให้กว้าง ทำงานเชิงรุก กล้าคิด กล้าทำ ไม่ติดยึดกับรูปแบบเดิม เพื่อให้เกิดการเปลี่ยนแปลงที่ดีขึ้น ยึดหลักบูรณาการ มีเป้าหมายในการทำงานสามารถวัดผลสำเร็จได้อย่างชัดเจน เน้นความรวดเร็ว เรียนรู้อย่างต่อเนื่อง ปรับตัวให้ทันโลกทันสมัย ควรนาปัญหาที่ได้จากการศึกษามาปรับปรุงแก้ไขในส่วนที่เป็นปัญหาให้มีความชัดเจนมากขึ้นและมีประสิทธิภาพมากขึ้นเพื่อประโยชน์สุขของประชาชนต่อไป

จากงานวิจัยที่เกี่ยวข้อง สรุปได้ว่า จริยธรรมความโปร่งใสในปัจจุบันนับว่ามีความสำคัญต่อการบริหารงานในองค์กร อย่างมาก หากมีการนำแนวคิดจริยธรรมไปสู่การปฏิบัติอย่างจริงจังและต่อเนื่อง จะทำให้องค์กรเข้มแข็ง มีความชอบธรรมด้านกฎหมาย มีเสถียรภาพ มีโครงสร้างการบริหารที่มีประสิทธิภาพ มีความโปร่งใสและสามารถตรวจสอบได้อนึ่งการ วิจัยการใช้หลักธรรมาภิบาลในการบริหารงานขององค์การ เพื่อลดความขัดแย้ง ส่งเสริมการมีส่วนร่วมของประชาชนเป็นการป้องกันและปราบปรามการทุจริตภายในองค์การ เพื่อให้องค์การบริหารงานและให้บริการประชาชน มีประสิทธิภาพและประสิทธิผลมากยิ่งขึ้นให้เกิดประโยชน์สูงสุด ไม่เลือก ปฏิบัติในการให้บริการประชาชน ความสำคัญของหลักจริยธรรมดังกล่าว ประกอบด้วย หลักคุณธรรม หลักความโปร่งใส หลักการมีส่วนร่วม หลักความรับผิดชอบและหลักความคุ้มค่า ผู้วิจัยจะได้นำมาเป็นกรอบในการวิจัยต่อไป

2.7 กรอบแนวคิดที่ใช้ในการวิจัย

ในการวิจัยเรื่อง การพัฒนาจริยศาสตร์เพื่อเสริมสร้างตัวชี้วัดความโปร่งใสในองค์กรปกครองส่วนท้องถิ่นของ อำเภอประจันตคาม จังหวัดปราจีนบุรี ผู้วิจัยได้ศึกษาและบูรณาการแนวคิดทฤษฎี และงานวิจัยที่เกี่ยวข้องของ ผู้วิจัยจึงนำมากำหนดเป็นกรอบแนวคิดในการวิจัยในรูปแบบของตัวแปรต้นกับ ตัวแปรตาม ดังนี้



ภาพที่ 2.3 กรอบแนวความคิดที่ใช้ในการวิจัย

บทที่ 3
วิธีดำเนินการวิจัย

การศึกษาวิจัยเรื่อง “การพัฒนาจริยศาสตร์เพื่อเสริมสร้างตัวชี้วัดความโปร่งใสในองค์กรปกครองส่วนท้องถิ่นของ อำเภอประจันตคาม จังหวัดปราจีนบุรี” ผู้วิจัยได้ใช้ระเบียบวิธีวิจัยแบบผสมผสาน (Mixed Method Research) ซึ่งประกอบด้วย การวิจัยเชิงปริมาณ (Quantitative Research) และการวิจัยเชิงคุณภาพ (Qualitative Research) โดยได้ดำเนินการตามขั้นตอนและวิธีการดำเนินการวิจัยดังต่อไปนี้

3.1 วิธีและขั้นตอนในการวิจัย

3.2 ระเบียบวิธีการวิจัย

3.3 ประชากรและกลุ่มตัวอย่าง

3.4 เทคนิควิธีการสุ่มตัวอย่าง

3.5 เครื่องมือที่ใช้ในการวิจัย

3.6 การสร้างและตรวจสอบคุณภาพเครื่องมือ

3.7 วิธีการเก็บรวบรวมข้อมูล

3.8 การวิเคราะห์ข้อมูล

3.9 สถิติที่ใช้ในการวิจัย

3.1 วิธีและขั้นตอนในการวิจัย

เพื่อให้การวิจัยบรรลุตามวัตถุประสงค์ของการวิจัย และดำเนินงานเป็นไปอย่างเป็นระบบระเบียบ และประสิทธิภาพ ผู้วิจัยจึงกำหนดรายละเอียดการดำเนินการวิจัยไว้ 3 ขั้นตอน ดังนี้

ขั้นตอนที่ 1 การจัดเตรียมโครงร่างการวิจัย โดยเริ่มจากการตั้งชื่อเรื่อง การศึกษาความเป็นมาและความสำคัญของปัญหา วัตถุประสงค์ของการวิจัย สมมติฐานของการวิจัย ขอบเขตของการวิจัยประโยชน์ที่คาดว่าจะได้รับ นิยามศัพท์เฉพาะที่ใช้ในการวิจัย และศึกษาเอกสารและงานวิจัยที่เกี่ยวข้อง เพื่อจัดทำโครงร่างการวิจัย และนำเสนอต่ออาจารย์ที่ปรึกษาวิทยานิพนธ์เพื่อขอคำปรึกษาคำแนะนำ และความเห็นชอบในการจัดทำโครงร่างการวิจัย พร้อมรับข้อเสนอแนะมาปรับปรุงแก้ไขให้งานวิจัยสมบูรณ์ยิ่งขึ้น จากนั้นดำเนินการเสนอโครงร่างการวิจัยเพื่อขออนุมัติจากคณะสังคมศาสตร์มหาวิทยาลัยมหามกุฏราชวิทยาลัย

ขั้นตอนที่ 2 การดำเนินการวิจัย เป็นขั้นตอนที่ผู้วิจัยดำเนินการสร้างเครื่องมือที่ใช้ในการวิจัย โดยเสนอต่ออาจารย์ที่ปรึกษาเพื่อตรวจสอบความสมบูรณ์ของเครื่องมือ และนำไปให้ผู้เชี่ยวชาญตรวจสอบเพื่อหาค่า IOC เมื่อทำการปรับปรุงและแก้ไขข้อบกพร่องของเครื่องมือให้มีความสมบูรณ์ยิ่งขึ้นแล้ว ได้นำไปทดลองใช้ (try out) เพื่อหาค่าความเชื่อมั่น แล้วนำเครื่องมือที่สร้างไปเก็บข้อมูลจากกลุ่มตัวอย่างที่กำหนดไว้ จากนั้นนำข้อมูลที่เก็บรวบรวมได้มาตรวจสอบความถูกต้อง ทำการวิเคราะห์ข้อมูลทางสถิติ และแปลผลการวิเคราะห์ข้อมูล

ขั้นตอนที่ 3 การรายงานผลการวิจัย ผู้วิจัยรวบรวมผลการวิเคราะห์ข้อมูล การอภิปรายผลและข้อเสนอแนะ จัดทำร่างรายงานการวิจัยเสนออาจารย์ที่ปรึกษาและคณะกรรมการควบคุมสารนิพนธ์ เพื่อตรวจสอบความถูกต้อง ปรับปรุง แก้ไขข้อบกพร่องตามที่คณะกรรมการควบคุมวิทยานิพนธ์เสนอแนะ แล้วจัดทำรายงานการวิจัยฉบับสมบูรณ์ส่งบัณฑิตวิทยาลัย เพื่อขออนุมัติเป็นส่วนหนึ่งของการศึกษาตามหลักสูตร

3.2 ระเบียบวิธีการวิจัย

ผู้วิจัยได้กำหนดระเบียบวิธีวิจัยซึ่งประกอบด้วย การออกแบบการวิจัย และตัวแปรที่ใช้ในการวิจัย มีรายละเอียด ดังนี้

3.2.1 การออกแบบการวิจัย

เป็นการออกแบบการวิจัยแบบผสมผสาน (Mixed Method Research) ซึ่งประกอบด้วยการวิจัยเชิงปริมาณ (Quantitative Research) และการวิจัยเชิงคุณภาพ (Qualitative Research)

3.2.2 ตัวแปรที่ใช้ในการวิจัย

ตัวแปรที่ใช้ในการศึกษาครั้งนี้ประกอบด้วย ตัวแปรอิสระและตัวแปรตาม

1) ตัวแปรอิสระ เป็นตัวแปรที่เกี่ยวกับสถานภาพส่วนตัวของผู้ตอบแบบสอบถาม ได้แก่ เพศ อายุ ระดับการศึกษา อาชีพ และรายได้ต่อเดือน

2) ตัวแปรตาม ได้แก่ การพัฒนาจริยศาสตร์เพื่อเสริมสร้างตัวชี้วัดความโปร่งใสในองค์กรปกครองส่วนท้องถิ่นของ อำเภอประจันตคาม จังหวัดปราจีนบุรี ใน 5 ด้าน ได้แก่ (1) ความโปร่งใส จำนวน 6 ข้อ (2) ความพร้อมรับผิด จำนวน 6 ข้อ (3) การทุจริตในการปฏิบัติงาน จำนวน 6 ข้อ (4) วัฒนธรรมคุณธรรมในองค์กร จำนวน 6 ข้อ (5) วัฒนธรรมในการทำงาน จำนวน 6 ข้อ

ผู้วิจัยได้ดำเนินการศึกษาโดยการสังเคราะห์ตามขั้นตอน ดังนี้

3.3 ประชากรและกลุ่มตัวอย่าง

3.3.1 กลุ่มตัวอย่างผู้ให้ข้อมูลเชิงปริมาณ ได้แก่ ผู้บริหารเทศบาลอำเภอประจันตคาม จังหวัดปราจีนบุรี

ผู้ให้ข้อมูลเชิงคุณภาพ ซึ่งเลือกจากกลุ่มผู้ให้ข้อมูลเชิงปริมาณโดยเลือกตัวอย่างแบบ Typical Case and Extreme Case คือ ผู้บริหารเทศบาล อำเภอประจันตคาม จังหวัดปราจีนบุรี ข้าราชการประจำและพนักงานลูกจ้างและประชาชนทั่วไปขององค์กรปกครองส่วนท้องถิ่นของ อำเภอประจันตคาม จังหวัดปราจีนบุรี มีประชากรทั้งหมด 39,492 คน ได้กลุ่มตัวอย่างมีจำนวนทั้งสิ้น 396 คน

3.3.2 กลุ่มตัวอย่างที่ใช้ในการวิจัยในครั้งนี้ ได้แก่ บุคลากรและประชาชนในเขตอำเภอประจันตคาม จังหวัดปราจีนบุรี โดยใช้วิธีกำหนดขนาดของกลุ่มตัวอย่าง โดยใช้สูตรของทาโร่ ยามาเน่ (Taro Yamane) ซึ่งมีสูตรดังนี้ กัลยา วานิชย์บัญชา (2548, หน้า 19) จะได้ขนาดกลุ่มตัวอย่างทั้งหมด จำนวน 396 คน

$$\text{สูตร} \quad n = \frac{N}{1 + N(e)^2}$$

เมื่อ n = ขนาดของกลุ่มตัวอย่าง

N = จำนวนประชากรที่ใช้ในการวิจัย = 39,492 คน

e = ความคลาดเคลื่อนที่ยอมรับได้ = 0.05

ดังนั้น ขนาดกลุ่มตัวอย่าง

$$n = \frac{39,492}{1 + 39,492 \times (0.05)^2}$$

$$n = \frac{39,492}{1 + 39,492x\ (0.0025)}$$

$$n = \frac{39,492}{99.73}$$

$$= 395.99$$

$$= 396$$

การกำหนดสัดส่วนกลุ่มตัวอย่าง ผู้วิจัยใช้วิธีการสุ่มตัวอย่างแบบแบ่งชั้นภูมิตามสัดส่วน (Proportional Stratified Random Sampling) โดยการหาค่าสัดส่วนของประชากรในเขตอำเภอประจันตคาม จังหวัดปราจีนบุรี จำนวน 39,492 คน ต่อ 396 คน โดยใช้สูตรการหาค่าสัดส่วนต่อประชาชน

ในองค์กรปกครองส่วนท้องถิ่นของ อำเภอประจันตคาม จังหวัดปราจีนบุรี จำนวน 5 ท่าน โดยดำเนินตามขั้นตอนดังต่อไปนี้ (กัลยา วานิชย์บัญชา 2548, หน้า 19)

สูตร $n1 = \frac{nN1}{N}$

กำหนดให้

n^1 = จำนวนกลุ่มตัวอย่างแต่ต่อประชาชนในองค์กรปกครองส่วนท้องถิ่นของอำเภอ ประจันตคาม จังหวัดปราจีนบุรี

n = จำนวนกลุ่มตัวอย่างทั้งหมด

N^1 = จำนวนกลุ่มตัวอย่างที่จะสุ่มตัวอย่าง

N = จำนวนประชากรทั้งหมด

3.3.3 การวิจัยเชิงคุณภาพใช้วิธีการสุ่มตัวอย่าง ดังนี้

1. ผู้วิจัยใช้วิธีการสุ่มตัวอย่างโดยไม่ใช้หลักความน่าจะเป็น (Non-probability sampling) ด้วยวิธีการเลือกแบบเจาะจง (Purposive Sampling) คือการเลือกกลุ่มตัวอย่างที่มีคุณสมบัติเหมาะสมกับงานวิจัย และเป็นตัวแทนของประชากรที่ศึกษาทั้งหมด ในการตอบแบบสัมภาษณ์ ดังนี้

2. ผู้ให้ข้อมูลที่สำคัญ (Key Informants) ซึ่งมีคุณสมบัติสอดคล้องกับผลงานวิจัยเรื่อง “การพัฒนาจริยศาสตร์เพื่อเสริมสร้างตัวชี้วัดความโปร่งใสในองค์กรปกครองส่วนท้องถิ่นของ อำเภอประจันตคาม จังหวัดปราจีนบุรี” จำนวน 5 คน ประกอบด้วย

1. นายสุวิทย์ โชติรัตน์ นายกเทศมนตรีตำบลประจันตคาม
2. นายสุพจน์ โชติรัตน์ รองนายกเทศมนตรีเทศบาลตำบลประจันตคาม
3. นางประภาภรณ์ รักษาพล ปลัดเทศบาลตำบลประจันตคาม
4. นายสมนึก โชติรัตน์ เลขานุการนายกเทศมนตรีตำบลประจันตคาม
5. นางวาสนา นรกิจ หัวหน้าสำนักงานปลัดเทศบาลตำบลประจันตคาม

3.4 เทคนิควิธีการสุ่มตัวอย่าง

ในการวิจัยครั้งนี้ ได้ใช้เทคนิควิธีการสุ่มตัวอย่าง คือ

3.4.1 แบบสอบถาม (Questionnaire) ใช้วิธีการสุ่มตัวอย่างโดยใช้ความน่าจะเป็น (Probability Sampling) ด้วยวิธีการสุ่มตัวอย่างแบบง่าย (Simple probability of selection) โดยมีขั้นตอน ดังนี้

1) ติดต่อประสานงานกับบุคลากรผู้รับผิดชอบเกี่ยวกับข้อมูลการเข้าพบประจำเดือนของ แต่ละหน่วยงาน

2) ชี้แจงถึงวัตถุประสงค์ เพื่อขอความอนุเคราะห์ในการแจกแบบสอบถามให้กับบุคลากรกลุ่มตัวอย่างทำการตอบแบบสอบถาม

3) ทำการนัดหมายขอเข้าแจกแบบสอบถาม ตามกำหนด วัน เวลา และสถานที่ของแต่ละหน่วยงาน

4) เมื่อถึงกำหนดวันนัดหมาย ผู้วิจัยได้ทำการอธิบายเหตุผลของการทำวิจัย และแนะนำวิธีการตอบแบบสอบถาม ต่อจากนั้นจึงดำเนินการแจกแบบสอบถามให้กับบุคลากรกลุ่มตัวอย่างจนครบตามจำนวน 396 คน

3.5 เครื่องมือที่ใช้ในการวิจัย

เครื่องมือที่ใช้ในการวิจัยในครั้งนี้ ผู้วิจัยพัฒนาขึ้นตามกรอบของการวิจัยเรื่อง การพัฒนาจริยศาสตร์เพื่อเสริมสร้างตัวชี้วัดความโปร่งใสในองค์กรปกครองส่วนท้องถิ่น ของ อำเภอประจันตคาม จังหวัดปราจีนบุรี เป็นการวิจัยเชิงสำรวจ (Survey Research) โดยใช้แบบสอบถาม (Questionnaire) และเก็บข้อมูลในการสัมภาษณ์เชิงลึก (In-depth Interview) กับผู้ให้ข้อมูลสำคัญ (Key Informants) ผู้วิจัยได้ทำการศึกษา ค้นคว้า รวบรวม จากข้อมูลปฐมภูมิ (Primary Sources) จากข้อมูลทุติยภูมิ (Secondary Sources) คือ ข้อมูลที่ศึกษาค้นคว้าจากหนังสือ ตำรา เอกสาร และงานวิจัยที่เกี่ยวข้อง เพื่อนำมาสร้างเป็นเครื่องมือในการวิเคราะห์ข้อมูล ซึ่งผู้วิจัยได้ดำเนินการวิจัยโดยการสร้างเครื่องมือ ดังนี้

3.5.1 แบบสอบถาม (Questionnaire) มีลักษณะคำถามปลายปิด (Close Ended) ซึ่งผู้วิจัยสร้างขึ้นเพื่อใช้สอบถามกลุ่มตัวอย่าง จำนวน 1 ชุด โดยแบ่งออกเป็น 3 ตอน คือ

ตอนที่ 1 สอบถามข้อมูลทั่วไปเกี่ยวกับปัจจัยส่วนบุคคลของผู้ตอบแบบสอบถาม เป็นแบบสอบถามลักษณะปลายปิด (Close Ended) คำถามเป็นแบบ (Multiple Choices) มีจำนวน 5 ข้อ ประกอบด้วย เพศ อายุ ระดับการศึกษา อาชีพ และ รายได้ต่อเดือน

ตอนที่ 2 เป็นแบบสอบถามเกี่ยวกับการวัดระดับการพัฒนาจริยศาสตร์เพื่อเสริมสร้างตัวชี้วัดความโปร่งใสในองค์กรปกครองส่วนท้องถิ่นของ อำเภอประจันตคาม จังหวัดปราจีนบุรี เป็น

แบบสอบถามลักษณะปลายปิด (Close Ended) คำถามเป็นแบบ (Multiple Choices) มีจำนวน 30 ข้อ ประกอบด้วย 5 ด้าน ได้แก่

(1) ด้านความโปร่งใส	จำนวน 6 ข้อ
(2) ด้านความพร้อมรับผิด	จำนวน 6 ข้อ
(3) ด้านการทุจริตในการปฏิบัติงาน	จำนวน 6 ข้อ
(4) ด้านวัฒนธรรมคุณธรรมในองค์กร	จำนวน 6 ข้อ
(5) ด้านวัฒนธรรมในการทำงาน	จำนวน 6 ข้อ
	รวม 30 ข้อ

สำหรับแบบสอบถามตอนที่ 2 นี้ มีลักษณะเป็นแบบมาตราส่วนประมาณค่า (Rating Scale) จำนวน 5 อันดับ ตามแบบของ Likert Scale โดยแบ่งระดับในการวัดออกเป็น 5 ระดับ ดังนี้

คะแนน 5 หมายถึง	มีระดับความคิดเห็น	มากที่สุด
คะแนน 4 หมายถึง	มีระดับความคิดเห็น	มาก
คะแนน 3 หมายถึง	มีระดับความคิดเห็น	ปานกลาง
คะแนน 2 หมายถึง	มีระดับความคิดเห็น	น้อย
คะแนน 1 หมายถึง	มีระดับความคิดเห็น	น้อยที่สุด

สำหรับการแบ่งช่วงคะแนนเฉลี่ยซึ่งใช้เป็นเกณฑ์มาตรฐาน เพื่อพิจารณาเปรียบเทียบกับค่าคะแนนที่คำนวณได้ตามขั้นตอนที่ระบุไว้โดยเกณฑ์ (สมชัย วงษ์นายะ และ ทวนทอง เชาวกีรติพงศ์, 2551, หน้า 229) ดังนี้

5	4.51 - 5.00 หมายถึง	อยู่ในระดับมากที่สุด
4	3.51 - 4.50 หมายถึง	อยู่ในระดับมาก
3	2.51 - 3.50 หมายถึง	อยู่ในระดับปานกลาง
2	1.51 - 2.50 หมายถึง	อยู่ในระดับน้อย
1	1.00 - 1.50 หมายถึง	อยู่ในระดับน้อยสุด

ตอนที่ 3 ข้อเสนอแนะแนวทางการพัฒนาในการปฏิบัติงานของบุคลากรต่อการพัฒนาจริยศาสตร์เพื่อเสริมสร้างตัวชี้วัดความโปร่งใสในองค์กรปกครองส่วนท้องถิ่นของ อำเภอประจันตคาม จังหวัดปราจีนบุรี โดยลักษณะของแบบสอบถามเป็นแบบปลายเปิด (Open Questions) คือ เพื่อให้ผู้ตอบแบบสอบถามสามารถกรอกแบบสอบถามได้อย่างเสรี

3.5.2 แบบสัมภาษณ์เชิงลึก (In-depth Interview) ใช้รวบรวมข้อมูลจากผู้ให้ข้อมูลสำคัญ (Key Informants) โดยแบ่งสัมภาษณ์ ออกเป็น 2 ตอน ดังนี้

ตอนที่ 1 สัมภาษณ์เกี่ยวกับข้อมูลปัจจัยส่วนบุคคลของผู้ให้สัมภาษณ์

ตอนที่ 2 สัมภาษณ์แบบมีโครงสร้าง (Structural Interviewing Guideline) ซึ่งเป็นการตั้งคำถามแบบปลายเปิด (Open–ended Questions) โดยกำหนดข้อคำถามที่มุ่งเน้นถึงแนวทางในการบริหารงานของการพัฒนาจริยศาสตร์เพื่อเสริมสร้างตัวชี้วัดความโปร่งใสในองค์กรปกครองส่วนท้องถิ่นของ อำเภอประจันตคาม จังหวัดปราจีนบุรี

ตอนที่ 3 การวิเคราะห์เชิงเนื้อหา นำข้อมูลจากการสัมภาษณ์มาเรียบเรียงและจำแนกข้อมูลเป็นหมวดหมู่ จากนั้นนำมาตีความเชื่อมโยงและสร้างข้อสรุปจากข้อมูลที่รวบรวมมา

3.6 การสร้างและตรวจสอบคุณภาพเครื่องมือที่ใช้ในการวิจัย

3.6.1 การสร้างเครื่องมือ

สำหรับการสร้างและตรวจสอบคุณภาพเครื่องมือเพื่อใช้ในการวิจัยครั้งนี้ ผู้วิจัยได้ดำเนินการสร้างเครื่องมือเพื่อใช้ในการเก็บรวบรวมข้อมูลโดยมีวิธีการดังนี้

1) ศึกษาค้นคว้าจากเอกสาร หนังสือ บทความ ตำราทางวิชาการ แนวคิด ทฤษฎี เอกสารและงานวิจัยที่เกี่ยวกับ การพัฒนาจริยศาสตร์เพื่อเสริมสร้างตัวชี้วัดความโปร่งใสในองค์กรปกครองส่วนท้องถิ่นของ อำเภอประจันตคาม จังหวัดปราจีนบุรี ตามวัตถุประสงค์ ขอบเขตการวิจัย กรอบแนวคิด และนิยามศัพท์ ที่สรุปจากการทบทวนวรรณกรรม นำมาสร้างแบบสอบถามและแบบสัมภาษณ์

2) กำหนดเนื้อหาของแบบสอบถามและแบบสัมภาษณ์ ให้สอดคล้องกับแนวคิดและวัตถุประสงค์ในการวิจัย

3) สร้างแบบสอบถามและแบบสัมภาษณ์ ครอบคลุมวัตถุประสงค์ของการวิจัย ขอบเขตของการวิจัย ตามกรอบแนวคิด โครงสร้างแบบสอบถามเป็นลักษณะแบบปลายปิด และสร้างแบบสัมภาษณ์เป็นลักษณะปลายเปิด

3.6.2 การตรวจสอบคุณภาพเครื่องมือ

1) ผู้วิจัยนำแบบสอบถามและแบบสัมภาษณ์ที่สร้างเสร็จแล้วเสนออาจารย์ที่ปรึกษาวิทยานิพนธ์ เพื่อทำการตรวจสอบความสมบูรณ์ของเครื่องมือ

2) ผู้วิจัยนำแบบสอบถามและแบบสัมภาษณ์ที่ปรับปรุงแก้ไขแล้วตามข้อเสนอแนะของอาจารย์ที่ปรึกษาวิทยานิพนธ์ เสนอให้ผู้เชี่ยวชาญตรวจสอบ จำนวน 5 ท่าน ตรวจสอบเครื่องมือวิจัยเพื่อหาค่าดัชนีความสอดคล้องระหว่างข้อคำถามกับวัตถุประสงค์ (Index of Item Objective Congruence: IOC) (พิสณุ ฟองศรี 2550, หน้า 139)

1. รศ.ดร.สุกิจ ชัยมุสิก อาจารย์ประจำมหาวิทยาลัยมหามกุฏราชวิทยาลัย
2. ผศ.ดร.สมภพ ระงับทุกข์ อาจารย์ประจำมหาวิทยาลัยมหามกุฏราชวิทยาลัย
3. ดร.ฐากูร หอมกลิ่น อาจารย์ประจำมหาวิทยาลัยมหามกุฏราชวิทยาลัย
4. ดร.กัญจิรา วิจิตรวัชรารักษ์ อาจารย์ประจำมหาวิทยาลัยมหามกุฏราชวิทยาลัย
5. ดร.นภารัตน์ กิตติรัตนมงคล อาจารย์ประจำมหาวิทยาลัยมหามกุฏราชวิทยาลัย

3) ผู้วิจัยดำเนินการปรับปรุงแก้ไขแบบสอบถามและแบบสัมภาษณ์ตามคำแนะนำของผู้เชี่ยวชาญ โดยใช้เกณฑ์การพิจารณา ดังนี้

คะแนน +1 สำหรับข้อคำถามที่ แน่ใจว่า วัดตรงตามวัตถุประสงค์

คะแนน 0 สำหรับข้อคำถามที่ ไม่แน่ใจว่า วัดตรงตามวัตถุประสงค์

คะแนน -1 สำหรับข้อคำถามที่ แน่ใจว่า วัดไม่ตรงตามวัตถุประสงค์

นำแบบสอบถามและแบบสัมภาษณ์ มาหาค่าดัชนีความสอดคล้องของข้อคำถามกับวัตถุประสงค์ หรือเนื้อหาตามสูตร (Index of Objective Congruence: IOC) ดังนี้

$$\text{สูตร} \quad IOC = \frac{\sum R}{N}$$

IOC = แทนดัชนีความสอดคล้องระหว่างข้อคำถามกับวัตถุประสงค์

$\sum R$ = แทนผลรวมของคะแนนความคิดเห็นจากผู้เชี่ยวชาญ

N = แทนจำนวนผู้เชี่ยวชาญ

โดยเลือกข้อคำถามที่มีตั้งแต่ 0.05 ขึ้นไป สำหรับข้อคำถามทั้งหมดจำนวน 30 ข้อ มีค่า IOC (Index of Objective Congruence : IOC) อยู่ในช่วงระหว่าง 0.08 – 1.00

4) ปรับปรุงแบบสอบถามและแบบสัมภาษณ์ ตามข้อเสนอแนะของผู้เชี่ยวชาญแล้วนำเสนอต่ออาจารย์ที่ปรึกษาเพื่อตรวจสอบความถูกต้อง

5) เมื่อได้แบบสอบถามและแบบสอบสัมภาษณ์ที่ผ่านการตรวจสอบความถูกต้องจากผู้เชี่ยวชาญและอาจารย์ที่ปรึกษาแล้ว จึงนำแบบสอบถามและแบบสัมภาษณ์ ไปใช้กับกลุ่มตัวอย่างที่ไม่ใช้กลุ่มตัวอย่างจริง (Try Out) แต่มีคุณลักษณะคล้ายกันกับกลุ่มตัวอย่างในการวิจัยในครั้งนี้ คือ ผู้บริหารองค์การบริหารส่วนตำบล ข้าราชการประจำและพนักงานลูกจ้างและประชาชนทั่วไป ขององค์กรปกครองส่วนท้องถิ่นของ อำเภอประจันตคาม จังหวัดปราจีนบุรี และนอกเขตพื้นที่ ของเทศบาลตำบลโคกมะกอก อำเภอเมือง จังหวัดปราจีนบุรี จำนวน 30 ชุด และนำไป

หาค่าความเชื่อมั่นของเครื่องมือ โดยใช้วิธีการวิเคราะห์หาค่าสัมประสิทธิ์แอลฟา (Alpha Coefficient) ตามวิธีการของครอนบาค (cronbach) โดยได้ค่าความเชื่อมั่นทั้งฉบับที่ระดับ 0.92

$$\text{สูตร} \quad rtt = \frac{k}{k-1}\left[\frac{1 - {}_{s}2}{{}_{s}2 \quad x}\right]$$

K = จำนวนแบบสอบถามทั้งหมด

$1 - {}_{s}2$ = ผลรวมค่าความแปรปรวนของคะแนนแต่ละข้อ

${}_{s}2\ x$ = ความแปรปรวนของคะแนนรวม

6) นำแบบสอบถามและแบบสัมภาษณ์ที่สมบูรณ์แล้วไปใช้เก็บข้อมูลกับกลุ่มตัวอย่างในการวิจัยต่อไป

3.7 วิธีการเก็บรวบรวมข้อมูล

ผู้วิจัยมีการเก็บรวบรวมข้อมูลตามลำดับขั้นตอน ดังต่อไปนี้

3.7.1 การเก็บรวบรวมข้อมูลการวิจัยเชิงปริมาณ (แบบสอบถาม)

1) ดำเนินการขอหนังสือรับรองจากคณะสังคมศาสตร์ มหาวิทยาลัยมหามกุฏราชวิทยาลัย อำเภอพุทธมณฑล จังหวัดนครปฐม ถึง นายสุวิทย์ โชติรัตน์ นายกเทศมนตรีตำบลประจันตคาม, นายสุพจน์ โชติรัตน์ รองนายกเทศมนตรีเทศบาลตำบลประจันตคาม, นางประภาภรณ์ รักษาพล ปลัดเทศบาลตำบลประจันตคาม, นายสมนึก โชติรัตน์ เลขานุการนายกเทศมนตรีตำบลประจันตคาม, นางวาสนา นรกิจ หัวหน้าสำนักงานปลัดเทศบาลตำบลประจันตคาม เพื่อขอความอนุเคราะห์ใช้พื้นที่แจกแบบสอบถาม เพื่อทำการวิจัยในการเก็บรวบรวมข้อมูลจากบุคลากรและประชาชนทั่วไป

2) ผู้วิจัยนำส่งหนังสือถึง นายกเทศมนตรีตำบลประจันตคาม รองนายกเทศมนตรีเทศบาลตำบลประจันตคาม ปลัดเทศบาลตำบลประจันตคาม เลขานุการนายกเทศมนตรีตำบลประจันตคาม หัวหน้าสำนักงานปลัดเทศบาลตำบลประจันตคาม เพื่อขอความอนุเคราะห์ในการตอบแบบสอบถาม

3) ผู้วิจัยดำเนินการแจกแบบสอบถามให้กับประชาชนและบุคลากร จนครบตามจำนวนตามที่กำหนดไว้ โดยใช้เทคนิควิธีการสุ่มตัวอย่างแบบสะดวก (Convenience Sampling)

4) เมื่อได้แบบสอบถามที่ตอบข้อมูลเรียบร้อยแล้วกลับคืนมา จำนวน 396 ชุด คิดเป็น 100 % จึงตรวจสอบความสมบูรณ์ของแบบสอบถาม จัดลำดับของข้อมูล รวมทั้งลงรหัส และบันทึกข้อมูล

5) นำข้อมูลที่ได้ไปวิเคราะห์และประมวลผลด้วยคอมพิวเตอร์โปรแกรมสำเร็จรูปทางสถิติต่อไป

3.7.2 การเก็บรวบรวมข้อมูลการวิจัยเชิงคุณภาพ (แบบสัมภาษณ์)

ผู้วิจัยได้ดำเนินการเก็บรวบรวมข้อมูลโดยการสัมภาษณ์เชิงลึกตามขั้นตอน ดังนี้

1) ผู้วิจัยทำการขอหนังสือรับรองจากคณะสังคมศาสตร์ มหาวิทยาลัยมหามกุฏราชวิทยาลัย เพื่อขอความอนุเคราะห์จากนายกเทศมนตรีตำบลประจันตคาม รองนายกเทศมนตรีเทศบาลตำบลประจันตคาม ปลัดเทศบาลตำบลประจันตคาม เลขานุการนายกเทศมนตรีตำบลประจันตคาม หัวหน้าสำนักงานปลัดเทศบาลตำบลประจันตคาม และผู้ให้สัมภาษณ์ เพื่อการขอทำการสัมภาษณ์

2) ผู้วิจัยนำส่งหนังสือรับรองขอความอนุเคราะห์และแบบสัมภาษณ์ต่อผู้ให้สัมภาษณ์ จำนวน 6 ท่าน โดยใช้เทคนิควิธีการสุ่มตัวอย่างแบบเจาะจง (Purposive Random Sampling)

3) ทำการนัดหมาย วัน เวลา สถานที่ ในการสัมภาษณ์แก่กลุ่มตัวอย่าง จำนวน 5 ท่าน เพื่อเก็บรวบรวมข้อมูล

4) เมื่อถึงกำหนดนัดหมาย ผู้วิจัยได้ดำเนินการสัมภาษณ์ด้วยตนเองเพื่อให้ได้ข้อมูลที่ถูกต้องและครบถ้วน โดยอาศัยการจดบันทึก การบันทึกเสียงในการสัมภาษณ์ และบันทึกภาพร่วมกับผู้ให้สัมภาษณ์

5) ผู้วิจัยนำข้อมูลที่ได้จากการสัมภาษณ์ไปวิเคราะห์แนวการพัฒนาจริยศาสตร์เพื่อเสริมสร้างตัวชี้วัดความโปร่งใสในองค์กรปกครองส่วนท้องถิ่นของ อำเภอประจันตคาม จังหวัดปราจีนบุรี เพื่อเป็นกรณีศึกษา (Multi–case studies) ต่อไป

3.8 การวิเคราะห์ข้อมูล

การวิเคราะห์ข้อมูล (Data Analyzed) และการวิจัยครั้งนี้ได้ดำเนินการประมวลผลในการวิเคราะห์ข้อมูล ด้วยวิธีการดังนี้

3.8.1 การวิเคราะห์ข้อมูลการวิจัยเชิงปริมาณ (แบบสอบถาม)

1) วิเคราะห์ข้อมูลปัจจัยส่วนบุคคลโดยการจำแนกกลุ่มตัวอย่าง ตามเพศ อายุ ระดับการศึกษา อาชีพ และรายได้ต่อเดือน วิเคราะห์โดยการแจกแจงค่าความถี่ (Frequency) หาค่าร้อยละ (Percentage) และอธิบายสถานภาพของผู้ตอบแบบสอบถามในตารางประกอบกับการบรรยาย

2) วิเคราะห์แนวทางการพัฒนาการพัฒนาจริยศาสตร์เพื่อเสริมสร้างตัวชี้วัดความโปร่งใสในองค์กรปกครองส่วนท้องถิ่นของ อำเภอประจันตคาม จังหวัดปราจีนบุรี ในการพัฒนาจริยศาสตร์เพื่อเสริมสร้างตัวชี้วัดความโปร่งใสในองค์กรปกครองส่วนท้องถิ่นของอำเภอประจันตคาม จังหวัดปราจีนบุรี โดยวิธีการหาค่าเฉลี่ย (Mean) และส่วนเบี่ยงเบนมาตรฐาน (Standard Deviation) แล้วนำเสนอในรูปแบบของตารางประกอบคำบรรยาย

3) การทดสอบสมมุติฐานการวิจัย โดยการวิเคราะห์เปรียบเทียบหาค่าเฉลี่ยเกี่ยวกับการพัฒนาจริยศาสตร์เพื่อเสริมสร้างตัวชี้วัดความโปร่งใสในองค์กรปกครองส่วนท้องถิ่นของ อำเภอ

ประจันตคาม จังหวัดปราจีนบุรี จำแนกตามปัจจัยส่วนบุคคลของกลุ่มตัวอย่าง ได้แก่ เพศ อายุ ระดับการศึกษา อาชีพ และ รายได้ต่อเดือน โดยใช้การทดสอบค่าความแปรปรวนแบบทางเดียว (One Way ANOVA/ F–test) เมื่อพบความแตกต่างจะเปรียบค่าความแตกต่างเป็นรายคู่ ด้วยวิธีการ LSD (Least Significant Difference)

4) เป็นการศึกษาข้อเสนอแนะเกี่ยวกับปัญหา และแนวทางแก้ไขปัญหาเกี่ยวกับการพัฒนาจริยศาสตร์เพื่อเสริมสร้างตัวชี้วัดความโปร่งใสในองค์กรปกครองส่วนท้องถิ่นของ อำเภอประจันตคาม จังหวัดปราจีนบุรี

3.8.2 การวิจัยเชิงคุณภาพ

การวิจัยเชิงคุณภาพ เป็นการวิเคราะห์ข้อมูลแบบสร้างข้อสรุปในการวิจัยเชิงคุณภาพ ซึ่งส่วนใหญ่ข้อมูลที่นำมาวิเคราะห์จะเป็นข้อความบรรยาย (Descriptive) ซึ่งได้จากการสัมภาษณ์และจดบันทึก

3.9 สถิติที่ใช้ในการวิจัย

สำหรับการวิจัยเรื่องนี้มีสถิติที่ใช้ในการวิจัย 2 ประเภท ได้แก่

3.9.1 สถิติเชิงพรรณา (Descriptive Statisitics) หมายถึง การนำเสนอข้อมูลที่เก็บรวบรวมมาโดยนำมาบรรยายถึงลักษณะของข้อมูลที่เก็บมาได้ ทั้งในรูปแบบของตาราง ข้อความ แผนภูมิ หรือกราฟต่าง ๆ และค่าสถิติต่าง ๆ ได้แก่ ค่าร้อยละ (Percentage) ค่าเฉลี่ย ($\bar{x}$) และค่าส่วนเบี่ยงเบนมาตรฐาน (S.D) สำหรับบรรยายปัจจัยส่วนบุคคล มีสูตรดังนี้

1) การหาค่าร้อยละ (Percentage) (ธานินทร์ ศิลป์จารุ 2550, หน้า 152)

$$p = \frac{\bar{x} \times 100}{N}$$

P = ค่าร้อยละ

$\bar{x}$ = จำนวนผู้ตอบแบบสอบถาม

N = แทนจำนวนประชากร

2) การหาค่าเฉลี่ย (Mean)

$$\bar{x} = \frac{\sum fx}{N}$$

$\bar{x}$ = ค่าเฉลี่ย

$\sum fx$ = ผลรวมของผู้ตอบแบบสอบถาม

N = จำนวนประชากร

3) ส่วนเบี่ยงเบนมาตรฐาน (Standard Deviation)

$$S=\sqrt{\frac{N\Sigma fx_{2}-\Sigma fx_{2}}{N\,(N-1)}}$$

S = ส่วนเบี่ยงเบนมาตรฐาน (S.D)

∑fx = ผลรวมของผู้ตอบแบบสอบถาม

N = จำนวนประชากร

3.9.2 สถิติอนุมานหรืออ้างอิง (Inferential Statistics) ได้แก่ การทดสอบค่า (T-test) การทดสอบความแปรปรวนแบบทางเดียว (F-test/One Way Anova) ถ้าพบความแตกต่างอย่างมีนัยสำคัญทางสถิติ จะทดสอบความแตกต่างของค่าเฉลี่ยเป็นรายคู่ด้วยวิธี LSD (Least Significant Difference)

สูตรการหาค่าสถิติที่ใช้ในการวิจัย ได้แก่

1) การหาค่าร้อยละ (Percentage) (นิภา เมธาวิชัย 2543, หน้า 128) ใช้สูตร ดังนี้

$$P=\frac{\bar{x}\times 100}{N}$$

P = ค่าร้อยละ

$\bar{x}$ = จำนวนผู้ตอบแบบสอบถาม

N = จำนวนประชากร

2) การหาค่าเฉลี่ย (Mean) ใช้สูตร ดังนี้

$\bar{x}$ = ค่าเฉลี่ย

∑x = ผลรวมค่าคะแนนของผู้ตอบแบบสอบถาม

N = จำนวนประชากร

3) การหาค่าส่วนเบี่ยงเบนมาตรฐาน (S.D) ใช้สูตร ดังนี้

$$S=\sqrt{\frac{N\Sigma fx_{2}-\Sigma fx_{2}}{N\,(N-1)}}$$

S = ค่าส่วนเบี่ยงเบนมาตรฐาน (S.D.)

∑fx = ผลรวมค่าคะแนนของผู้ตอบแบบสอบถามแต่ละระดับ

F = ความถี่ของคะแนน

N = จำนวนประชากร

4) การทดสอบสมมติฐาน (T-test) **(**พวงรัตน์ ทวีรัตน์, 2543, หน้า 183) ใช้สูตร ดังนี้

$$t = \frac{\overline{X_1} - \overline{X_2}}{\sqrt{\frac{S_1^2}{n_1} + \frac{S_2^2}{n_2}}}$$

t = ค่าที-เทสท์ (T-test)

$\overline{x_1}$, $\overline{x_2}$ = ค่าเฉลี่ยของคะแนนกลุ่มที่ 1 และกลุ่มที่ 2 ตามลำดับ

s_1 , s_2 = ความแปรปรวนของคะแนนกลุ่มที่ 1 และกลุ่มที่ 2 ตามลำดับ

n_1 , n_2 = จำนวนคะแนนของกลุ่มที่ 1 และกลุ่มที่ 2 ตามลำดับ

5) การหาความแปรปรวนทางเดียว (One Way ANOVA) หรือ (F-test) (นิภา เมธาวิชัย, 2543, หน้า 110) ใช้สูตร ดังนี้

$$F = \frac{MS_b}{MS_w}$$

F = อัตราส่วนของความแปรปรวน

MS_b = ค่าความแปรปรวนระหว่างกลุ่ม

MS_w = ค่าความแปรปรวนภายในกลุ่ม

6) เมื่อถึงกำหนดวันนัดหมาย ผู้วิจัยได้ทำการอธิบายเหตุผลของการทำวิจัยและแนะนำวิธีการตอบแบบสอบถาม ต่อจากนั้นจึงดำเนินการแจกแบบสอบถามให้กับประชาชนและบุคลากรกลุ่มตัวอย่างจนครบตามจำนวน 396 คน

บทที่ 4
ผลการวิเคราะห์ข้อมูล

การวิจัยเรื่อง “การพัฒนาจริยศาสตร์เพื่อเสริมสร้างตัวชี้วัดความโปร่งใสในองค์กรปกครองส่วนท้องถิ่น ของ อำเภอประจันตคาม จังหวัดปราจีนบุรี” ผู้วิจัยได้จัดทำงานวิจัยเชิงผสม กระบวนการวิจัยแบบผสม(Mixed Method Research) ระหว่างวิธีวิจัยเชิงปริมาณ (Qualitative Research) โดยการแจกแบบสอบถาม (Questionnaire) และการวิจัยเชิงคุณภาพโดยการสัมภาษณ์เชิงลึก (In-Depth Interview) เชิงสำรวจ (Survey Research) และการวิจัยเชิงคุณภาพโดยการสัมภาษณ์เชิงลึก (In-Depth Interview) มีวัตถุประสงค์ของการวิจัย (Research Objectives) 1. เพื่อศึกษาสภาพปัญหาจริยศาสตร์เพื่อเสริมสร้างตัวชี้วัดความโปร่งใสในองค์กรปกครองส่วนท้องถิ่นของ อำเภอประจันตคาม จังหวัดปราจีนบุรี 2.เพื่อเปรียบเทียบการพัฒนาจริยศาสตร์เพื่อเสริมสร้างตัวชี้วัดความโปร่งใสในองค์กรปกครองส่วนท้องถิ่นของ อำเภอประจันตคาม จังหวัดปราจีนบุรี 3. เพื่อเสนอแนะแนวทางในการนำหลักจริยศาสตร์ ไปใช้ในการพัฒนาตัวชี้วัดความโปร่งใสขององค์กรปกครองส่วนท้องถิ่นของ อำเภอประจันตคาม จังหวัดปราจีนบุรี ความคิดเห็นการพัฒนาจริยศาสตร์เพื่อเสริมสร้างตัวชี้วัดความโปร่งใสในองค์กรปกครองส่วนท้องถิ่นของ อำเภอประจันตคาม จังหวัดปราจีนบุรี และจากการสัมภาษณ์ประชาชนทั่วไปและบุคลากรองค์กรปกครองส่วนท้องถิ่นของ อำเภอประจันตคาม จังหวัดปราจีนบุรีและเทศบาลตำบลโคกมะกอก อำเภอเมือง จังหวัดปราจีนบุรี ในการเก็บรวบรวมข้อมูลจากประชาชนทั่วไปและบุคลากรองค์กรปกครองส่วนท้องถิ่น เพื่อหากลุ่มตัวอย่างแยกแต่ละข้อ ในรายด้านที่กำหนดไว้ในแบบสอบถาม จำนวน 5 ด้าน 30 ข้อ การพัฒนาจริยศาสตร์เพื่อเสริมสร้างตัวชี้วัดความโปร่งใสในองค์กรปกครองส่วนท้องถิ่นของ อำเภอประจันตคาม จังหวัดปราจีนบุรี กำหนดกลุ่มตัวอย่างจากประชาชนทั่วไปและบุคลากรโดยใช้สูตร ผู้วิจัยจึงต้องกำหนดขนาดกลุ่มตัวอย่างกรณีแบบเจาะจง โดยใช้สูตรของ (W.G. Cochran) เครื่องมือที่ใช้ในการวิจัยได้แก่ แบบสอบถาม การวิเคราะห์โดยการแจกแจงค่าความถี่ (Frequency) และค่าร้อยละ (Percentage) ค่าเฉลี่ยส่วนเบี่ยงเบนมาตรฐาน การทดสอบค่า (t-test) และวิเคราะห์ความแปรปรวนทางเดียว (One Way ANOVA) หรือ (F-test) หากพบความแตกต่างทดสอบเป็นรายคู่ด้วยวิธีการของเชฟเฟ่ (Scheffé) และการวิเคราะห์เนื้อหา ซึ่งผู้วิจัยได้ใช้เครื่องมือวิจัย คือ แบบสอบถามในการเก็บรวบรวมข้อมูลภาคสนามจากกลุ่มตัวอย่าง จำนวน 396 คน และใช้วิธีการสุ่มอย่างง่าย (Simple Random Sampling) หรือการสุ่มตัวอย่างโดยบังเอิญ แล้วนำแบบสอบถามมาดำเนินการวิเคราะห์และประมวลผลข้อมูลด้วยคอมพิวเตอร์ โปรแกรมสำเร็จรูปทางสังคมศาสตร์เพื่อคำนวณหาค่าสถิติ สำหรับตอบวัตถุประสงค์และสมมติฐานของการวิจัยให้ครบถ้วนตามที่ตั้งไว้โดยมีลำดับขั้นตอนดังนี้

4.1 สัญลักษณ์ที่ใช้ในการวิเคราะห์ข้อมูล

4.2 ขั้นตอนการวิเคราะห์ข้อมูล

4.3 การเสนอผลการวิเคราะห์ข้อมูล

4.1 สัญลักษณ์ที่ใช้ในการวิเคราะห์ข้อมูล

$\overline{X}$	แทน	ค่าเฉลี่ย (Mean)
S.D.	แทน	ส่วนเบี่ยงเบนมาตรฐาน (Standard Deviation)
n	แทน	จำนวนกลุ่มตัวอย่าง
t	แทน	ค่าสถิติที่ใช้พิจารณาความมีนัยสำคัญจากการแจกแจงแบบ t (t-distribution)
F	แทน	ค่าสถิติที่ใช้พิจารณาความมีนัยสำคัญจากการแจกแจงแบบ F (F-distribution)
df	แทน	ชั้นแห่งความเป็นอิสระ (Degree of Freedom)
SS	แทน	ผลรวมกำลังสอง (Sum of Square)
MS	แทน	ค่าเฉลี่ยผลรวมกำลังสอง (Mean Square)
Sig.	แทน	ระดับนัยสำคัญทางสถิติ (Significance)
*	แทน	นัยสำคัญทางสถิติที่ระดับ 0.05

4.2 ขั้นตอนการวิเคราะห์ข้อมูล

การวิจัยครั้งนี้ ผู้ศึกษาได้เสนอขั้นตอนการวิเคราะห์ข้อมูลดังนี้

ตอนที่ 1 วิเคราะห์ข้อมูลทั่วไปเกี่ยวกับปัจจัยส่วนบุคคลของผู้ตอบแบบสอบถาม ได้แก่ เพศ อายุ ระดับการศึกษา อาชีพ และรายได้ต่อเดือน ใช้การวิเคราะห์หาค่าความถี่ (Frequency) ค่าร้อยละ (Percentage) และนำเสนอในรูปตารางประกอบการบรรยาย

ตอนที่ 2 วิเคราะห์ความคิดเห็นการพัฒนาจริยศาสตร์ชี้วัดความโปร่งใสในองค์กรปกครองส่วนท้องถิ่นของ อำเภอประจันตคาม จังหวัดปราจีนบุรี ใช้วิเคราะห์หาค่าเฉลี่ย $\overline{\mathbf{X}}$ และส่วนเบี่ยงเบนมาตรฐาน (S.D.)

ตอนที่ 3 วิเคราะห์การทดสอบสมมติฐานการวิจัย ใช้การทดสอบค่า (t-test) การทดสอบความแปรปรวนแบบทางเดียว (One-Way ANOVA) ถ้าพบความแตกต่างอย่างมีนัยสำคัญทางสถิติจะทดสอบความแตกต่างของค่าเฉลี่ยเป็นรายคู่ด้วยวิธีการของของเชฟเฟ่ (Scheffé)

ตอนที่ 4 วิเคราะห์ข้อเสนอแนะแนวทางแก้ไขปัญหาตามความคิดเห็นต่อองค์กรปกครองส่วนท้องถิ่นของ อำเภอประจันตคาม จังหวัดปราจีนบุรี ใช้การวิเคราะห์หาค่าความถี่(Frequency) และค่าร้อยละ (Percentage) แล้วนำเสนอในรูปตารางประกอบการบรรยาย

ตอนที่ 5 วิเคราะห์ข้อมูลเชิงคุณภาพจากการสัมภาษณ์เชิงลึกผู้บริหาร 5 ท่าน ขององค์กรปกครองส่วนท้องถิ่นของ อำเภอประจันตคาม จังหวัดปราจีนบุรี

4.3 การเสนอผลการวิเคราะห์ข้อมูล

ตอนที่ 1 การวิเคราะห์ปัจจัยส่วนบุคคลของผู้ตอบแบบสอบถาม

ในการวิจัยเรื่องการพัฒนาจริยศาสตร์เพื่อเสริมสร้างตัวชี้วัดความโปร่งใสในองค์กรปกครองส่วนท้องถิ่น ของ อำเภอประจันตคาม จังหวัดปราจีนบุรี ประชากรที่ศึกษา ได้แก่ ประชาชนทั่วไปและบุคลากรในองค์กรปกครองส่วนท้องถิ่นของ อำเภอประจันตคาม จังหวัดปราจีนบุรี ซึ่งมีคุณลักษณะปัจจัยส่วนบุคคล คือ เพศ อายุ ระดับการศึกษา อาชีพ และรายได้ต่อเดือน ใช้การวิเคราะห์หาค่าความถี่ (Frequency) และค่าร้อยละ (Percentage) แล้วนำเสนอในรูปตารางประกอบการบรรยาย ปรากฏดังตารางต่อไปนี้

ตารางที่ 4.1 แสดงจำนวนค่าความถี่ (Frequency) และค่าร้อยละ (Percentage) เกี่ยวกับปัจจัยส่วนบุคคลของผู้ตอบแบบสอบถาม จำแนกตามเพศ

เพศ	จำนวน (คน)	ร้อยละ
ชาย	218	55.50
หญิง	178	44.50
รวม	**396**	**100.00**

จากตารางที่ 4.1 พบว่า กลุ่มตัวอย่างส่วนใหญ่เป็นเพศชาย จำนวน 218 คน คิดเป็นร้อยละ 55.0 และเป็นเพศหญิง จำนวน 178 คน คิดเป็นร้อยละ 44.50

ตารางที่ 4.2 แสดงจำนวนค่าความถี่ (Frequency) และค่าร้อยละ (Percentage) เกี่ยวกับปัจจัย ส่วนบุคคลของผู้ตอบแบบสอบถาม จำแนกตามอายุ

อายุ	จำนวน (คน)	ร้อยละ
อายุ 20 - 30 ปี	81	18.25
อายุ 31 - 40 ปี	76	18.50
อายุ 41 - 50 ปี	82	20.50
อายุ 51 - 60 ปี	79	18.75
อายุ 61 ปี ขึ้นไป	78	24.00
รวม	**396**	**100.00**

จากตารางที่ 4.2 พบว่า กลุ่มตัวอย่างที่ตอบแบบสอบถามส่วนใหญ่มีอายุ 41-50 ปี จำนวน 81 คน คิดเป็นร้อยละ 18.25 มีอายุ 41–50 ปี จำนวน 82 คน คิดเป็นร้อยละ 20.50 มีอายุ 51-60 ปี จำนวน 79 คน คิดเป็นร้อยละ 18.75 และมีอายุ 61 ปีขึ้นไป จำนวน 78 คน คิดเป็นร้อยละ 24.00 อายุ 31–40 ปี จำนวน 76 คน คิดเป็นร้อยละ 18.50 ตามลำดับ

ตารางที่ 4.3 แสดงจำนวนค่าความถี่ (Frequency) และค่าร้อยละ (Percentage) เกี่ยวกับปัจจัยส่วนบุคคลของผู้ตอบแบบสอบถาม จำแนกตามระดับการศึกษา

ระดับการศึกษา	จำนวน (คน)	ร้อยละ
ระดับประถมศึกษา	81	20.25
ระดับมัธยมศึกษา	130	27.50
ระดับปริญญาตรีขึ้นไป	185	52.25
รวม	**396**	**100.00**

จากตารางที่ 4.3 พบว่า กลุ่มตัวอย่างที่ตอบแบบสอบถามส่วนมาก มีระดับการศึกษาปริญญาตรีขึ้นไป จำนวน 185 คน คิดเป็นร้อยละ 52.25 รองลงมาประชาชนทั่วไปและบุคลากรที่มีระดับมัธยมศึกษา จำนวน 130 คน คิดเป็นร้อยละ 27.50 ระดับประถมศึกษา จำนวน 81 คน คิดเป็นร้อยละ 20.25 ตามลำดับ

ตารางที่ 4.4 แสดงจำนวนค่าความถี่ (Frequency) และค่าร้อยละ (Percentage) เกี่ยวกับปัจจัย ส่วนบุคคลของผู้ตอบแบบสอบถาม จำแนกตามอาชีพ

อาชีพ	จำนวน (คน)	ร้อยละ
รับจ้าง	98	27.75
ค้าขาย	95	22.75
เกษตรกร	110	21.50
รับราชการ	93	28.00
รวม	**396**	**100.00**

จากตารางที่ 4.4 พบว่า กลุ่มตัวอย่างที่ตอบแบบสอบถามที่มีอาชีพ เกษตรกร จำนวน 110 คน คิดเป็นร้อยละ 21.50 รับจ้าง จำนวน 98 คน คิดเป็นร้อยละ 27.75 ค้าขาย จำนวน 95 คน คิดเป็นร้อยละ 22.75 รับราชการ จำนวน 93 คน คิดเป็นร้อยละ 28.00 ตามลำดับ

ตารางที่ 4.5 แสดงจำนวนค่าความถี่ (Frequency) และค่าร้อยละ (Percentage) เกี่ยวกับปัจจัย ส่วนบุคคลของผู้ตอบแบบสอบถาม จำแนกตามรายได้ต่อเดือน

รายได้	จำนวน (คน)	ร้อยละ
ต่ำกว่า 10,000 บาท	205	50.25
10,000-15,000 บาท	68	10.50
16,000-20,000 บาท	82	20.75
21,000 บาท	41	18.50
รวม	**396**	**100.00**

จากตารางที่ 4.5 พบว่า กลุ่มตัวอย่างที่ตอบแบบสอบถามส่วนมากมีรายได้ต่อเดือน ต่ำกว่า 10,000 บาท จำนวน 205 คน คิดเป็นร้อยละ 50.25 กลุ่มตัวอย่างที่มีรายได้ต่อเดือน 21,000 บาท จำนวน 82 คน คิดเป็นร้อยละ 20.75 และกลุ่มตัวอย่างส่วนน้อยที่มีรายได้ต่อเดือน 10,000-15,000 บาท จำนวน 68 คน คิดเป็นร้อยละ 10.50 รองลงมากลุ่มตัวอย่างที่มีรายได้ต่อเดือน 16,000-20,000 บาท จำนวน 41 คน คิดเป็นร้อยละ 18.50 ตามลำดับ

ตอนที่ 2 การวิเคราะห์ความคิดเห็นของการพัฒนาจริยศาสตร์เพื่อเสริมสร้างตัวชี้วัดความโปร่งใสในองค์กรปกครองส่วนท้องถิ่นของ อำเภอประจันตคาม จังหวัดปราจีนบุรี

การวิเคราะห์ความคิดเห็นของการพัฒนาจริยศาสตร์เพื่อเสริมสร้างตัวชี้วัดความโปร่งใสในองค์กรปกครองส่วนท้องถิ่นของ อำเภอประจันตคาม จังหวัดปราจีนบุรี จำแนกเป็น 5 ด้าน คือ

1) ด้านความโปร่งใส จำนวน 6 ข้อ 2) ด้านความพร้อมรับผิด จำนวน 6 ข้อ 3) ด้านการทุจริตในการปฏิบัติงาน จำนวน 6 ข้อ 4) ด้านวัฒนธรรมคุณธรรมในองค์กร จำนวน 6 ข้อ 5) ด้านวัฒนธรรมในการทำงาน จำนวน 6 ข้อ ผู้วิจัยได้วิเคราะห์หาค่าเฉลี่ย ($\overline{X}$) และค่าส่วนเบี่ยงเบนมาตรฐาน (S.D.) ของการวิเคราะห์ความคิดเห็นของประชาชนทั่วไปและบุคลากรกลุ่มตัวอย่างการพัฒนาจริยศาสตร์เพื่อเสริมสร้างตัวชี้วัดความโปร่งใสในองค์กรปกครองส่วนท้องถิ่นของ อำเภอประจันตคาม จังหวัดปราจีนบุรี โดยนำผลที่ได้จากการวิเคราะห์ข้อมูลเปรียบเทียบกับเกณฑ์ระดับที่กำหนดไว้ในบทที่ 3 ผลการวิเคราะห์ดังรายละเอียดในตาราง 4.6 - 4.10 ดังต่อไปนี้

ตารางที่ 4.6 แสดงค่าเฉลี่ย ($\overline{\mathbf{X}}$) ค่าเบี่ยงเบนมาตรฐาน (S.D.) และระดับความคิดเห็นการพัฒนาจริยศาสตร์เพื่อเสริมสร้างตัวชี้วัดความโปร่งใสในองค์กรปกครองส่วนท้องถิ่น ของอำเภอประจันตคาม จังหวัดปราจีนบุรี โดยรวม ทั้ง 5 ด้าน

การพัฒนาจริยศาสตร์เพื่อเสริมสร้างตัวชี้วัดความโปร่งใสในองค์กรปกครองส่วนท้องถิ่น ของ อำเภอประจันตคาม จังหวัดปราจีนบุรี	ระดับความคิดเห็น		
	$\overline{\overline{\mathbf{X}}}$	S.D.	แปลผล
1. ด้านความโปร่งใส	3.71	0.51	มาก
2. ด้านความพร้อมรับผิด	3.62	0.54	มาก
3. ด้านการทุจริตในการปฏิบัติงาน	3.69	0.46	มาก
4. ด้านวัฒนธรรมคุณธรรมในองค์กร	3.58	0.57	มาก
5. ด้านวัฒนธรรมในการทำงาน	3.72	0.49	มาก
รวม	**3.67**	**0.51**	**มาก**

จากตาราง 4.6 พบว่า การพัฒนาจริยศาสตร์เพื่อเสริมสร้างตัวชี้วัดความโปร่งใสในองค์กรปกครองส่วนท้องถิ่น ของ อำเภอประจันตคาม จังหวัดปราจีนบุรี ในภาพรวม 5 ด้าน อยู่ในระดับมาก เมื่อพิจารณาเป็นรายด้านพบว่า ทุกด้านอยู่ในระดับมาก โดยสามารถเรียงตามลำดับค่าเฉลี่ยจากมากไปน้อยได้ดังนี้ ด้านที่มีค่าเฉลี่ยมากที่สุดคือ ด้านวัฒนธรรมในการทำงาน ด้านความโปร่งใส ด้านการทุจริตในการปฏิบัติงาน รองลงมาคือ ด้านความพร้อมรับผิด และ ด้านวัฒนธรรมคุณธรรมในองค์กร ตามลำดับ

ตารางที่ 4.7 แสดงค่าเฉลี่ย ($\bar{X}$) ค่าเบี่ยงเบนมาตรฐาน (S.D.) และระดับความคิดเห็นการพัฒนาจริยศาสตร์เพื่อเสริมสร้างตัวชี้วัดความโปร่งใสในองค์กรปกครองส่วนท้องถิ่น ของอำเภอประจันตคาม จังหวัดปราจีนบุรี ด้านความโปร่งใส

ด้านความโปร่งใส	$\bar{X}$	S.D.	แปลผล
1. มีการให้และเปิดเผยข้อมูลเกี่ยวกับการบริหารจัดการในองค์กร วิธีการและมาตรฐานการให้บริการกับผู้รับบริการ	3.81	0.47	มาก
2. มีการประกาศ เผยแพร่แผนการจัดหาพัสดุหรือการจัดซื้อจัดจ้างประจำปี	3.77	0.42	มาก
3. มีการเปิดเผยข้อมูลผลการจัดซื้อจัดจ้างทั้งหมด ให้สาธารณชนทราบบนเว็บไซต์หรือสื่ออื่น ๆ	3.73	0.46	มาก
4. มีแนวทางปฏิบัติเกี่ยวกับวิธีการและมาตรฐานที่ใช้ในการให้บริการของหน่วยงาน	3.70	0.53	มาก
5. มีความยุติธรรมและตรงไปตรงมาในการให้บริการตามหน้าที่ความรับผิดชอบ	3.69	0.52	มาก
6. มีการใช้เทคโนโลยีเพื่อความมีมาตรฐาน มีความโปร่งใสและมีประสิทธิภาพในการให้บริการตามภารกิจของหน่วยงาน	3.52	0.62	มาก
รวม	**3.71**	**0.51**	**มาก**

จากตารางที่ 4.7 พบว่า กลุ่มตัวอย่างที่ตอบแบบสอบถามมีความคิดเห็นต่อการพัฒนาจริยศาสตร์เพื่อเสริมสร้างตัวชี้วัดความโปร่งใสในองค์กรปกครองส่วนท้องถิ่น ของ อำเภอประจันตคาม จังหวัดปราจีนบุรี ด้านความโปร่งใส อยู่ในระดับมาก เมื่อพิจารณาโดยเรียงตามลำดับค่าเฉลี่ยจากมากไปหาน้อย ดังนี้ ข้อที่มีค่าเฉลี่ยมากที่สุดได้แก่ มีการให้และเปิดเผยข้อมูลเกี่ยวกับการบริหารจัดการในองค์กร วิธีการและมาตรฐานการให้บริการกับผู้รับบริการ รองลงมาคือ มีการประกาศ เผยแพร่แผนการจัดหาพัสดุหรือการจัดซื้อจัดจ้างประจำปี และข้อที่มีค่าเฉลี่ยน้อยที่สุด มีการใช้เทคโนโลยีเพื่อความมีมาตรฐาน มีความโปร่งใสและมีประสิทธิภาพในการให้บริการตามภารกิจของหน่วยงานตามลำดับ

ตารางที่ 4.8 แสดงค่าเฉลี่ย ($\bar{X}$) ค่าเบี่ยงเบนมาตรฐาน (S.D.) และระดับความคิดเห็นการพัฒนาจริยศาสตร์เพื่อเสริมสร้างตัวชี้วัดความโปร่งใสในองค์กรปกครองส่วนท้องถิ่น ของอำเภอประจันตคาม จังหวัดปราจีนบุรี ด้านความพร้อมรับผิด

ด้านความพร้อมรับผิด	$\bar{X}$	S.D.	แปลผล
1. มีการดำเนินการหรือการให้บริการตามกฎหมายของเจ้าหน้าที่ของรัฐของหน่วยงาน	3.80	0.40	มาก
2. การปฏิบัติหน้าที่ของเจ้าหน้าที่ของรัฐของ หน่วยงานยึดหลักความรับผิดชอบ	3.68	0.47	มาก
3. มีการดำเนินการหรือการให้บริการซึ่งสอดคล้องและเป็นไปตามมาตรฐานจริยธรรม	3.44	0.67	มาก
4. มีการใช้อำนาจโดยชอบธรรมและเป็นไปตามกฎหมาย	3.56	0.55	มาก
5. มีการอบรมรวมทั้งให้คำแนะนำแก่พนักงาน เกี่ยวกับข้อบังคับและกฎระเบียบต่าง ๆของหน่วยงานที่เกี่ยวข้อง	3.42	0.67	มาก
6. มีความเชื่อถือของผู้รับบริการต่อการให้บริการของเจ้าหน้าที่ของรัฐ	3.59	0.55	มาก
รวม	3.62	0.54	มาก

จากตารางที่ 4.8 พบว่า กลุ่มตัวอย่างที่ตอบแบบสอบถามมีความคิดเห็นการพัฒนาจริยศาสตร์เพื่อเสริมสร้างตัวชี้วัดความโปร่งใสในองค์กรปกครองส่วนท้องถิ่น ของ อำเภอประจันตคาม จังหวัดปราจีนบุรี ด้านความพร้อมรับผิด อยู่ในระดับมาก เมื่อพิจารณาโดยเรียงตามลำดับค่าเฉลี่ยจากมากไปหาน้อย ดังนี้ ข้อที่มีค่าเฉลี่ยมากที่สุดได้แก่ มีการดำเนินการหรือการให้บริการตามกฎหมายของเจ้าหน้าที่ของรัฐของหน่วยงาน ตามลำดับ รองลงมาคือ การปฏิบัติหน้าที่ของเจ้าหน้าที่ของรัฐของ หน่วยงานยึดหลักความรับผิดชอบ และข้อที่มีค่าเฉลี่ยน้อยที่สุด มีการอบรมรวมทั้งให้คำแนะนำแก่พนักงาน เกี่ยวกับข้อบังคับและกฎระเบียบต่าง ๆ ของหน่วยงานที่เกี่ยวข้อง ตามลำดับ

ตารางที่ 4.9 แสดงค่าเฉลี่ย ($\bar{X}$) ค่าเบี่ยงเบนมาตรฐาน (S.D.) และระดับความคิดเห็นการพัฒนาจริยศาสตร์เพื่อเสริมสร้างตัวชี้วัดความโปร่งใสในองค์กรปกครองส่วนท้องถิ่น ของ อำเภอประจันตคาม จังหวัดปราจีนบุรี ด้านการทุจริตในการปฏิบัติงาน

ด้านการทุจริตในการปฏิบัติงาน	ระดับความคิดเห็น		
	$\bar{X}$	S.D.	แปลผล
1. บุคลากรในหน่วยงานของท่านรับรู้ถึงแผนปฏิบัติการด้านการป้องกันและปราบปรามการทุจริต	3.52	0.50	มาก
2. ได้เปิดโอกาสให้ประชาชนและผู้มีส่วนได้เสียเข้ามามีส่วนร่วมในกิจกรรม/โครงการเพื่อต่อต้านการทุจริตหรือเข้าร่วมตรวจสอบการดำเนินงาน	3.76	0.42	มาก
3. หน่วยงานของท่านมีการเผยแพร่หลักการแนวความคิดที่เกี่ยวข้องกับการต่อต้านการทุจริต เช่น เว็บไซต์หรือช่องทางอื่นๆ แก่บุคลากรภายในหน่วยงาน	3.62	0.48	มาก
4. หน่วยงานของท่านมีการให้ความรู้ความเข้าใจ เกี่ยวกับการป้องกันผลประโยชน์ทับซ้อนแก่บุคลากรภายในหน่วยงาน	3.52	0.62	มาก
5. หน่วยงานหรือกลุ่มงานตรวจสอบภายใน/ ควบคุมภายใน ในหน่วยงานของท่านมีการทำงานอย่างเป็นอิสระ สามารถป้องกันการทุจริต	3.90	0.30	มาก
6. การตอบสนองต่อข้อร้องเรียน โดยตรวจสอบปรับปรุงแก้ไขให้ถูกต้องเร่งดำเนินการกับผู้กระทำผิดอย่างจริงจังและแจ้งผลให้ผู้ร้องทราบโดยเร็ว	3.72	0.44	มาก
รวม	**3.69**	**0.46**	**มาก**

จากตารางที่ 4.9 พบว่า กลุ่มตัวอย่างที่ตอบแบบสอบถามมีความคิดเห็นการพัฒนาจริยศาสตร์เพื่อเสริมสร้างตัวชี้วัดความโปร่งใสในองค์กรปกครองส่วนท้องถิ่น ของ อำเภอประจันตคาม จังหวัดปราจีนบุรี ด้านการทุจริตในการปฏิบัติงาน อยู่ในระดับมาก เมื่อพิจารณาโดยเรียงตามลำดับค่าเฉลี่ยจากมากไปหาน้อย ดังนี้ ข้อที่มีค่าเฉลี่ยมากที่สุดได้แก่ หน่วยงานหรือกลุ่มงานตรวจสอบภายใน/ ควบคุมภายใน ในหน่วยงานของท่านมีการทำงานอย่างเป็นอิสระ สามารถป้องกันการทุจริต รองลงมาคือ ได้เปิดโอกาสให้ประชาชนและผู้มีส่วนได้เสียเข้ามามีส่วนร่วมในกิจกรรม/โครงการเพื่อต่อต้านการทุจริตหรือเข้าร่วมตรวจสอบการดำเนินงาน และข้อที่มีค่าเฉลี่ยน้อยที่สุด บุคลากรในหน่วยงานของท่านรับรู้ถึงแผนปฏิบัติการด้านการป้องกันและปราบปรามการทุจริต ตามลำดับ

ตารางที่ 4.10 แสดงค่าเฉลี่ย ($\bar{X}$) ค่าเบี่ยงเบนมาตรฐาน (S.D.) และระดับความคิดเห็นการพัฒนาจริยศาสตร์เพื่อเสริมสร้างตัวชี้วัดความโปร่งใสในองค์กรปกครองส่วนท้องถิ่น ของอำเภอประจันตคาม จังหวัดปราจีนบุรี ด้านวัฒนธรรมคุณธรรมในองค์กร

ด้านวัฒนธรรมคุณธรรมในองค์กร	ระดับความคิดเห็น		
	$\bar{X}$	S.D.	แปลผล
1. มีการปฏิบัติงานที่มีความยุติธรรม มีความซื่อสัตย์ คำนึงถึงประโยชน์ของประเทศเป็นหลักและไม่ใช้ตำแหน่งหรืออำนาจหน้าที่ในการแสวงหาประโยชน์	3.55	0.50	มาก
2. ความเชื่อมั่นของบุคลากรในหน่วยงานต่อการดำเนินงานและบรรยากาศในการทำงาน	3.80	0.40	มาก
3. การปฏิบัติงานยึดคุณธรรม จริยธรรมและเป็นไปตามประมวลจริยธรรมสำหรับหน่วยงานภาครัฐในการดำเนินงาน/ให้บริการ	3.57	0.66	มาก
4. มีกระบวนการฝึกอบรมอย่างต่อเนื่องแก่บุคลากรเพื่อให้เกิดความเข้าใจเกี่ยวกับการปฏิบัติงานให้เกิดความโปร่งใสและปลอดจากการทุจริต	3.51	0.56	มาก
5. มีการสนับสนุนปัจจัยที่ช่วยในการส่งเสริมการปฏิบัติงานของบุคลากรที่ปลอดการทุจริตในองค์กร	3.52	0.62	มาก
6. มีความเหมาะสมของการลงโทษต่อการกระทำทุจริต คอร์รัปชันและการให้รางวัลเชิดชูเกียรติให้ การกระทำที่มีความซื่อสัตย์สุจริต	3.55	0.67	มาก
รวม	**3.58**	**0.57**	**มาก**

จากตารางที่ 4.10 พบว่า กลุ่มตัวอย่างที่ตอบแบบสอบถามมีความคิดเห็นต่อ พัฒนาจริยศาสตร์เพื่อเสริมสร้างตัวชี้วัดความโปร่งใสในองค์กรปกครองส่วนท้องถิ่น ของ อำเภอประจันตคาม จังหวัดปราจีนบุรี ด้านวัฒนธรรมคุณธรรมในองค์กร อยู่ในระดับมาก เมื่อพิจารณาโดยเรียงตามลำดับค่าเฉลี่ยจากมากไปหาน้อย ดังนี้ ข้อที่มีค่าเฉลี่ยมากที่สุดได้แก่ ความเชื่อมั่นของบุคลากรในหน่วยงานต่อการดำเนินงานและบรรยากาศในการทำงาน รองลงมาคือ การปฏิบัติงานยึดคุณธรรม จริยธรรมและเป็นไปตามประมวลจริยธรรมสำหรับหน่วยงานภาครัฐในการดำเนินงาน/ให้บริการ และข้อที่มีค่าเฉลี่ยน้อยที่สุด มีกระบวนการฝึกอบรมอย่างต่อเนื่องแก่บุคลากรเพื่อให้เกิดความเข้าใจเกี่ยวกับการปฏิบัติงานให้เกิดความโปร่งใสและปลอดจากการทุจริต ตามลำดับ

ตารางที่ 4.11 แสดงค่าเฉลี่ย ($\bar{X}$) ค่าเบี่ยงเบนมาตรฐาน (S.D.) และระดับความคิดเห็นการพัฒนาจริยศาสตร์เพื่อเสริมสร้างตัวชี้วัดความโปร่งใสในองค์กรปกครองส่วนท้องถิ่น ของอำเภอประจันตคาม จังหวัดปราจีนบุรี ด้านวัฒนธรรมในการทำงาน

ด้านวัฒนธรรมในการทำงาน	ระดับความคิดเห็น		
	$\bar{X}$	S.D.	แปลผล
1. หน่วยงานมีประเมินความดีความชอบของ บุคลากรตามระดับคุณภาพของผลงาน	3.83	0.45	มาก
2. มีระบบการควบคุมภายในด้านงบประมาณที่มีประสิทธิภาพเพื่อให้เกิดความโปร่งใสในองค์กร	3.62	0.55	มาก
3. มีวิธีการระบบความก้าวหน้าในตำแหน่งหน้าที่ หรือระบบเพื่อรักษาบุคลากรที่มีความรู้และความสามารถให้อยู่ปฏิบัติงานมีความเหมาะสมเพียงใด	3.66	0.47	มาก
4. มีระบบและขั้นตอนในการเก็บรักษาเอกสาร และบันทึกต่าง ๆ ให้พร้อมต่อการตรวจสอบเพื่อยืนยันความถูกต้องและเหมาะสมของรายการ การเงิน	3.77	0.42	มาก
5. ค่าตอบแทนที่ท่านได้รับมีความเป็นธรรม เหมาะสมกับความรู้ความสามารถ	3.69	0.53	มาก
6. องค์กรมีคณะกรรมการตรวจสอบที่กำกับดูแลการควบคุมภายในการจัดทำรายงานทางการเงินและกระบวนการอื่นที่เกี่ยวข้องกับ มาตรการต่อต้านคอร์รัปชั่น	3.78	0.42	มาก
รวม	**3.72**	**0.49**	**มาก**

จากตารางที่ 4.11 พบว่า กลุ่มตัวอย่างที่ตอบแบบสอบถามมีความคิดเห็นต่อการพัฒนาจริยศาสตร์เพื่อเสริมสร้างตัวชี้วัดความโปร่งใสในองค์กรปกครองส่วนท้องถิ่น ของ อำเภอประจันตคาม จังหวัดปราจีนบุรี ด้านวัฒนธรรมในการทำงาน อยู่ในระดับมากที่สุด เมื่อพิจารณาโดยเรียงตามลำดับค่าเฉลี่ยจากมากไปหาน้อย ดังนี้ ข้อที่มีค่าเฉลี่ยมากที่สุดได้แก่ หน่วยงานมีประเมินความดีความชอบของบุคลากรตามระดับคุณภาพของผลงาน รองลงมาได้แก่ องค์กรมีคณะกรรมการตรวจสอบที่กำกับดูแลการควบคุมภายในการจัดทำรายงานทางการเงินและกระบวนการอื่นที่เกี่ยวข้องกับ มาตรการต่อต้านคอร์รัปชั่น รองลงมาคือ มีระบบและขั้นตอนในการเก็บรักษาเอกสาร และบันทึกต่าง ๆ ให้พร้อมต่อการตรวจสอบเพื่อยืนยันความถูกต้องและเหมาะสมของรายการการเงิน และข้อที่มีค่าเฉลี่ยน้อยที่สุดคือ มีระบบการควบคุมภายในด้านงบประมาณที่มี ประสิทธิภาพเพื่อให้เกิดความโปร่งใสในองค์กร ตามลำดับ

ตอนที่ 3 วิเคราะห์เปรียบเทียบความคิดเห็นการพัฒนาจริยศาสตร์เพื่อเสริมสร้างตัวชี้วัดความโปร่งใสในองค์กรปกครองส่วนท้องถิ่น ของ อำเภอประจันตคาม จังหวัดปราจีนบุรี

การทดสอบสมมติฐานการวิจัย เพื่อเปรียบเทียบความคิดเห็นการพัฒนาจริยศาสตร์เพื่อเสริมสร้างตัวชี้วัดความโปร่งใสในองค์กรปกครองส่วนท้องถิ่น ของ อำเภอประจันตคาม จังหวัดปราจีนบุรี จำแนกตาม เพศ อายุ ระดับการศึกษา อาชีพและรายได้ต่อเดือน ที่แตกต่างกัน โดยใช้สถิติ t-test เพื่อเปรียบเทียบความแตกต่างของค่าเฉลี่ย 2 กลุ่ม ในเรื่อง เพศ และ F-test (One way Anova) ในการทศสอบความแปรปรวนแบบทางเดียวเพื่อเปรียบเทียบความแตกต่าง ของค่าเฉลี่ยที่มีมากกว่า 2 กลุ่ม ในเรื่อง อายุ ระดับการศึกษา อาชีพ และรายได้ต่อเดือน ถ้าพบความแตกต่างอย่างมีนัยสำคัญทางสถิติ 0.05 จะเปรียบเทียบโดยวิธีการของเชฟเฟ่ (Scheffé)

ตารางที่ 4.12 แสดงค่าเฉลี่ย ($\bar{X}$) ส่วนเบี่ยงเบนมาตรฐาน (S.D.) และระดับความคิดเห็นการพัฒนาจริยศาสตร์เพื่อเสริมสร้างตัวชี้วัดความโปร่งใสในองค์กรปกครองส่วนท้องถิ่น ของอำเภอประจันตคาม จังหวัดปราจีนบุรี โดยรวม จำแนกตามเพศ

เพศ	n	$\bar{X}$	S.D.	แปลผล
ชาย	218	3.68	0.13	มาก
หญิง	178	3.64	0.18	มาก
รวม	**396**	**3.66**	**0.15**	**มาก**

จากตารางที่ 4.12 พบว่า กลุ่มตัวอย่างที่ตอบแบบสอบถามมีความคิดเห็นการพัฒนาจริยศาสตร์เพื่อเสริมสร้างตัวชี้วัดความโปร่งใสในองค์กรปกครองส่วนท้องถิ่น ของ อำเภอประจันตคาม จังหวัดปราจีนบุรี โดยรวม จำแนกตามเพศ อยู่ในระดับมาก โดยเพศชายมีความคิดเห็นการพัฒนาจริยศาสตร์เพื่อเสริมสร้างตัวชี้วัดความโปร่งใสในองค์กรปกครองส่วนท้องถิ่น ของ อำเภอประจันตคาม จังหวัดปราจีนบุรี มากกว่าเพศหญิง

ตารางที่ 4.13 แสดงการเปรียบเทียบระดับความคิดเห็นการพัฒนาจริยศาสตร์เพื่อเสริมสร้างตัวชี้วัดความโปร่งใสในองค์กรปกครองส่วนท้องถิ่น ของ อำเภอประจันตคาม จังหวัดปราจีนบุรี โดยรวม จำแนกตามเพศ

เพศ	n	$\bar{X}$	S.D.	t	Sig.(2-tailed)
ชาย	218	3.08	0.44	2.01	0.04*
หญิง	178	3.25	0.45		

*มีนัยสำคัญทางสถิติที่ระดับ 0.05

จากตารางที่ 4.13 พบว่า กลุ่มตัวอย่างที่ตอบแบบสอบถามที่มีเพศต่างกัน มีความคิดเห็นการพัฒนาจริยศาสตร์เพื่อเสริมสร้างตัวชี้วัดความโปร่งใสในองค์กรปกครองส่วนท้องถิ่น ของ อำเภอประจันตคาม จังหวัดปราจีนบุรี โดยรวม จำแนกตามเพศ แตกต่างกัน อย่างมีนัยสำคัญทางสถิติที่ระดับ 0.05

ตารางที่ 4.14 แสดงค่าเฉลี่ย ($\bar{X}$) ส่วนเบี่ยงเบนมาตรฐาน (S.D.) และระดับความคิดเห็นการพัฒนาจริยศาสตร์เพื่อเสริมสร้างตัวชี้วัดความโปร่งใสในองค์กรปกครองส่วนท้องถิ่น ของ อำเภอประจันตคาม จังหวัดปราจีนบุรี ด้านความโปร่งใส จำแนกตามเพศ

	เพศ	n	$\bar{X}$	S.D.	แปลผล
ชาย		218	3.66	0.32	มาก
หญิง		178	3.76	0.24	มาก
	รวม	**396**	**3.70**	**0.29**	มาก

จากตารางที่ 4.14 พบว่า กลุ่มตัวอย่างที่ตอบแบบสอบถามมีความคิดเห็นการพัฒนาจริยศาสตร์เพื่อเสริมสร้างตัวชี้วัดความโปร่งใสในองค์กรปกครองส่วนท้องถิ่น ของ อำเภอประจันตคาม จังหวัดปราจีนบุรี ด้านความโปร่งใส จำแนกตามเพศ อยู่ในระดับมาก เมื่อพิจารณาค่าเฉลี่ยจากมากไปหาน้อย พบว่า เพศชาย อยู่ในระดับมาก รองลงมาเพศหญิง ตามลำดับ

ตารางที่ 4.15 แสดงการเปรียบเทียบความคิดเห็นการพัฒนาจริยศาสตร์เพื่อเสริมสร้างตัวชี้วัดความโปร่งใสในองค์กรปกครองส่วนท้องถิ่น ของ อำเภอประจันตคาม จังหวัดปราจีนบุรี ด้านความโปร่งใส จำแนกตามเพศ

เพศ	n	$\bar{X}$	S.D.	t	Sig.(2-tailed)
ชาย	218	3.67	0.32	-3.24	0.00*
หญิง	178	3.76	0.24		

*มีนัยสำคัญทางสถิติที่ระดับ 0.05

จากตารางที่ 4.15 พบว่า กลุ่มตัวอย่างที่ตอบแบบสอบถามที่มีเพศต่างกัน มีความคิดเห็นการพัฒนาจริยศาสตร์เพื่อเสริมสร้างตัวชี้วัดความโปร่งใสในองค์กรปกครองส่วนท้องถิ่น ของ อำเภอประจันตคาม จังหวัดปราจีนบุรี ด้านความโปร่งใส แตกต่างกัน อย่างมีนัยสำคัญทางสถิติที่ระดับ 0.05

ตารางที่ 4.16 แสดงค่าเฉลี่ย ($\bar{X}$) ส่วนเบี่ยงเบนมาตรฐาน (S.D.) และระดับความคิดเห็นการพัฒนาจริยศาสตร์เพื่อเสริมสร้างตัวชี้วัดความโปร่งใสในองค์กรปกครองส่วนท้องถิ่น ของ อำเภอประจันตคาม จังหวัดปราจีนบุรี ด้านความพร้อมรับผิด จำแนกตามเพศ

เพศ	n	$\bar{X}$	S.D.	แปลผล
ชาย	218	3.70	0.18	มาก
หญิง	178	3.53	0.36	มาก
รวม	**396**	**3.63**	**0.29**	**มาก**

จากตารางที่ 4.16 พบว่า กลุ่มตัวอย่างที่ตอบแบบสอบถามมีความคิดเห็นการพัฒนาจริยศาสตร์เพื่อเสริมสร้างตัวชี้วัดความโปร่งใสในองค์กรปกครองส่วนท้องถิ่น ของ อำเภอประจันตคาม จังหวัดปราจีนบุรี ด้านความพร้อมรับผิด จำแนกตามเพศ อยู่ในระดับมาก โดยเพศชาย มากกว่าเพศหญิง

ตารางที่ 4.17 แสดงการเปรียบเทียบความคิดเห็นการใช้ความคิดเห็นการพัฒนาจริยศาสตร์เพื่อเสริมสร้างตัวชี้วัดความโปร่งใสในองค์กรปกครองส่วนท้องถิ่นของ อำเภอประจันตคาม จังหวัดปราจีนบุรี ด้านความพร้อมรับผิด จำแนกตามเพศ

เพศ	n	$\bar{X}$	S.D.	t	Sig.(2-tailed)
ชาย	218	3.14	0.54	1.95	0.06
หญิง	178	3.32	0.48		

จากตารางที่ 4.17 พบว่า กลุ่มตัวอย่างที่ตอบแบบสอบถามที่มีเพศต่างกัน มีความคิดเห็นการพัฒนาจริยศาสตร์เพื่อเสริมสร้างตัวชี้วัดความโปร่งใสในองค์กรปกครองส่วนท้องถิ่น ของ อำเภอประจันตคาม จังหวัดปราจีนบุรี ด้านความพร้อมรับผิด ไม่แตกต่างกัน

ตารางที่ 4.18 แสดงค่าเฉลี่ย ($\bar{X}$) ส่วนเบี่ยงเบนมาตรฐาน (S.D.) และระดับความคิดเห็นการพัฒนาจริยศาสตร์เพื่อเสริมสร้างตัวชี้วัดความโปร่งใสในองค์กรปกครองส่วนท้องถิ่น ของ อำเภอประจันตคาม จังหวัดปราจีนบุรี 3.ด้านการทุจริตในการปฏิบัติงาน จำแนกตามเพศ

เพศ	n	$\bar{X}$	S.D.	แปลผล
ชาย	218	3.70	0.20	มาก
หญิง	178	3.67	0.19	มาก
รวม	**396**	**3.68**	**0.19**	**มาก**

จากตารางที่ 4.18 พบว่า กลุ่มตัวอย่างที่ตอบแบบสอบถามมีความคิดเห็นการพัฒนาจริยศาสตร์เพื่อเสริมสร้างตัวชี้วัดความโปร่งใสในองค์กรปกครองส่วนท้องถิ่น ของ อำเภอประจันตคาม จังหวัดปราจีนบุรี ด้านการทุจริตในการปฏิบัติงาน จำแนกตามเพศ อยู่ในระดับมาก โดยเพศชายมีความคิดเห็น มากกว่าเพศหญิง

ตารางที่ 4.19 แสดงการเปรียบเทียบความคิดเห็นการพัฒนาจริยศาสตร์เพื่อเสริมสร้างตัวชี้วัดความโปร่งใสในองค์กรปกครองส่วนท้องถิ่น ของ อำเภอประจันตคาม จังหวัดปราจีนบุรี ด้านการทุจริตในการปฏิบัติงาน จำแนกตามเพศ

เพศ	n	$\bar{X}$	S.D.	t	Sig.(2-tailed)
ชาย	218	3.13	0.46	2.01	0.04*
หญิง	178	3.30	0.45		

*มีนัยสำคัญทางสถิติที่ระดับ 0.05

จากตารางที่ 4.19 พบว่า กลุ่มตัวอย่างที่ตอบแบบสอบถามที่มีเพศต่างกัน มีความคิดเห็นการพัฒนาจริยศาสตร์เพื่อเสริมสร้างตัวชี้วัดความโปร่งใสในองค์กรปกครองส่วนท้องถิ่น ของ อำเภอประจันตคาม จังหวัดปราจีนบุรี ด้านการทุจริตในการปฏิบัติงาน แตกต่างกัน อย่างมีนัยสำคัญทางสถิติที่ระดับ 0.05

ตารางที่ 4.20 แสดงค่าเฉลี่ย ($\bar{X}$) ส่วนเบี่ยงเบนมาตรฐาน (S.D.) และระดับความคิดเห็นการพัฒนาจริยศาสตร์เพื่อเสริมสร้างตัวชี้วัดความโปร่งใสในองค์กรปกครองส่วนท้องถิ่น ของ อำเภอประจันตคาม จังหวัดปราจีนบุรี 4.ด้านวัฒนธรรมคุณธรรมในองค์กร จำแนกตามเพศ

เพศ	n	$\bar{X}$	S.D.	แปลผล
ชาย	218	3.61	0.29	มาก
หญิง	178	3.55	0.41	มาก
รวม	**396**	**3.58**	**0.35**	**มาก**

จากตารางที่ 4.20 พบว่า กลุ่มตัวอย่างที่ตอบแบบสอบถามมีความคิดเห็นการพัฒนาจริยศาสตร์เพื่อเสริมสร้างตัวชี้วัดความโปร่งใสในองค์กรปกครองส่วนท้องถิ่น ของ อำเภอประจันตคาม จังหวัดปราจีนบุรี ด้านวัฒนธรรมคุณธรรมในองค์กร จำแนกตามเพศ อยู่ในระดับมาก โดยเพศชายมีความคิดเห็นมากกว่าเพศหญิง

ตารางที่ 4.21 แสดงการเปรียบเทียบความคิดเห็นต่อ การพัฒนาจริยศาสตร์เพื่อเสริมสร้างตัวชี้วัดความโปร่งใสในองค์กรปกครองส่วนท้องถิ่น ของ อำเภอประจันตคาม จังหวัดปราจีนบุรี โดยรวม จำแนกตามเพศ

เพศ	n	$\bar{X}$	S.D.	t	Sig.(2-tailed)
ชาย	218	3.05	0.48	1.13	0.26
หญิง	178	3.14	0.37		

จากตารางที่ 4.21 พบว่า กลุ่มตัวอย่างที่ตอบแบบสอบถามที่มีเพศต่างกัน มีความคิดเห็นการพัฒนาจริยศาสตร์เพื่อเสริมสร้างตัวชี้วัดความโปร่งใสในองค์กรปกครองส่วนท้องถิ่น ของ อำเภอประจันตคาม จังหวัดปราจีนบุรี ด้านวัฒนธรรมคุณธรรมในองค์กร ไม่แตกต่างกัน

ตารางที่ 4.22 แสดงค่าเฉลี่ย ($\bar{X}$) ส่วนเบี่ยงเบนมาตรฐาน (S.D.) และระดับความคิดเห็นการพัฒนาจริยศาสตร์เพื่อเสริมสร้างตัวชี้วัดความโปร่งใสในองค์กรปกครองส่วนท้องถิ่น ของ อำเภอประจันตคาม จังหวัดปราจีนบุรี ด้านวัฒนธรรมในการทำงาน จำแนกตามเพศ

เพศ	n	$\bar{X}$	S.D.	แปลผล
ชาย	218	3.74	0.23	มาก
หญิง	178	3.72	0.37	มาก
รวม	**396**	**3.73**	**0.30**	**มาก**

จากตารางที่ 4.22 พบว่า กลุ่มตัวอย่างที่ตอบแบบสอบถามมีความคิดเห็นการพัฒนาจริยศาสตร์เพื่อเสริมสร้างตัวชี้วัดความโปร่งใสในองค์กรปกครองส่วนท้องถิ่น ของ อำเภอประจันตคาม จังหวัดปราจีนบุรี ด้านวัฒนธรรมในการทำงาน จำแนกตามเพศ อยู่ในระดับมาก โดยเพศชายมีความคิดเห็นด้านวัฒนธรรมในการทำงาน การพัฒนาจริยศาสตร์เพื่อเสริมสร้างตัวชี้วัดความโปร่งใสในองค์กรปกครองส่วนท้องถิ่น ของ อำเภอประจันตคาม มากกว่าเพศหญิง

ตารางที่ 4.23 แสดงการเปรียบเทียบความคิดเห็นการพัฒนาจริยศาสตร์เพื่อเสริมสร้างตัวชี้วัดความโปร่งใสในองค์กรปกครองส่วนท้องถิ่น ของ อำเภอประจันตคาม จังหวัดปราจีนบุรี ด้านวัฒนธรรมในการทำงาน จำแนกตามเพศ

เพศ	n	$\bar{X}$	S.D.	t	Sig.(2-tailed)
ชาย	218	3.16	0.43	2.17	0.01*
หญิง	178	3.39	0.48		

*มีนัยสำคัญทางสถิติที่ระดับ 0.05

จากตารางที่ 4.23 พบว่า กลุ่มตัวอย่างที่ตอบแบบสอบถามที่มีเพศต่างกัน มีความคิดเห็นการพัฒนาจริยศาสตร์เพื่อเสริมสร้างตัวชี้วัดความโปร่งใสในองค์กรปกครองส่วนท้องถิ่น ของ อำเภอประจันตคาม จังหวัดปราจีนบุรี แตกต่างกัน อย่างมีนัยสำคัญทางสถิติที่ระดับ 0.05

ตารางที่ 4.24 แสดงค่าเฉลี่ย ($\bar{X}$) ส่วนเบี่ยงเบนมาตรฐาน (S.D.) และระดับความคิดเห็นการพัฒนาจริยศาสตร์เพื่อเสริมสร้างตัวชี้วัดความโปร่งใสในองค์กรปกครองส่วนท้องถิ่น ของ อำเภอประจันตคาม จังหวัดปราจีนบุรี โดยรวม จำแนกตามอายุ

อายุ	n	$\bar{X}$	S.D.	แปลผล
อายุ 20-30 ปี	81	3.60	0.12	มาก
31 – 40 ปี	76	3.61	0.07	มาก
41 – 50 ปี	82	3.60	0.23	มาก
51 – 60 ปี	79	3.83	0.04	มาก
61 ปีขึ้นไป	78	3.68	0.15	มาก
รวม	**396**	**3.67**	**0.15**	**มาก**

จากตารางที่ 4.24 พบว่า กลุ่มตัวอย่างที่ตอบแบบสอบถามมีความคิดเห็นการพัฒนาจริยศาสตร์เพื่อเสริมสร้างตัวชี้วัดความโปร่งใสในองค์กรปกครองส่วนท้องถิ่น ของ อำเภอประจันตคาม จังหวัดปราจีนบุรี โดยรวม จำแนกตามอายุ อยู่ในระดับมาก เมื่อพิจารณาค่าเฉลี่ยโดยเรียงจากมากไปหาน้อย ดังนี้คือ อายุ 20–30 ปี 41-50 ปี, 51–60 ปี, 61 ปีขึ้นไป และ 31–40 ปี ตามลำดับ

ตารางที่ 4.25 แสดงการวิเคราะห์ความแปรปรวนของระดับความคิดเห็นการพัฒนาจริยศาสตร์เพื่อเสริมสร้างตัวชี้วัดความโปร่งใสในองค์กรปกครองส่วนท้องถิ่น ของอำเภอประจันตคาม จังหวัดปราจีนบุรี โดยรวมจำแนกตามอายุ

ความแปรปรวน	SS	df	MS	F	Sig.
ระหว่างกลุ่ม	2.45	5	0.49	4.08	0.00*
ภายในกลุ่ม	6.93	390	0.12		
รวม	**9.37**	**395**			

* มีนัยสำคัญทางสถิติที่ระดับ 0.05

จากตารางที่ 4.25 พบว่ากลุ่มตัวอย่างที่ตอบแบบสอบถามที่มีอายุต่างกัน มีความคิดเห็นการพัฒนาจริยศาสตร์เพื่อเสริมสร้างตัวชี้วัดความโปร่งใสในองค์กรปกครองส่วนท้องถิ่น ของ อำเภอประจันตคาม จังหวัดปราจีนบุรี โดยรวม แตกต่างกันอย่างมีนัยสำคัญทางสถิติที่ระดับ 0.05 จึงพิสูจน์รายคู่ด้วยวิธีการของเชฟเฟ่ (Scheffé) ดังตารางที่ 4.26

ตารางที่ 4.26 แสดงการทดสอบความแตกต่างของระดับความคิดเห็นการพัฒนาจริยศาสตร์เพื่อเสริมสร้างตัวชี้วัดความโปร่งใสในองค์กรปกครองส่วนท้องถิ่น ของ อำเภอประจันตคาม จังหวัดปราจีนบุรี จำแนกตามอายุ เป็นรายคู่ด้วยวิธีการของเชฟเฟ่ (Scheffé)

อายุ		20-30 ปี	31–40 ปี	41-50 ปี	51-60 ปี	61 ปีขึ้นไป
	$\bar{X}$	3.61	3.60	3.83	3.68	3.70
20 – 30 ปี	3.61	0.01	0.00	0.23	0.08	0.10
				(0.00*)	(0.03*)	(0.00*)
31 – 40 ปี	3.60	-	-0.01	0.22	0.07	0.09
				(0.00*)		(0.01*)
41 – 50 ปี	3.83		-	0.23	0.08	0.10
				(0.00*)		(0.01*)
51 – 60 ปี	3.68			-	-0.15	-0.13
					(0.00*)	(0.00*)
61 ปีขึ้นไป	3.70				-	0.02
						-

* มีนัยสำคัญทางสถิติที่ระดับ 0.05

จากตารางที่ 4.26 พบว่ากลุ่มตัวอย่างที่ตอบแบบสอบถามที่มีอายุ ต่างกัน มีความคิดเห็นการพัฒนาจริยศาสตร์เพื่อเสริมสร้างตัวชี้วัดความโปร่งใสในองค์กรปกครองส่วนท้องถิ่น ของ อำเภอประจันตคาม จังหวัดปราจีนบุรี โดยรวม แตกต่างกัน อย่างมีนัยสำคัญทางสถิติที่ระดับ 0.05 จำนวน 9 คู่ ได้แก่ กลุ่มตัวอย่างที่ตอบแบบสอบถามที่มีอายุ 20-30 ปี มีความคิดเห็นการพัฒนาจริยศาสตร์เพื่อเสริมสร้างตัวชี้วัดความโปร่งใสในองค์กรปกครองส่วนท้องถิ่น ของ อำเภอประจันตคาม แตกต่างกับกลุ่มตัวอย่างที่ตอบแบบสอบถาม ที่มีอายุ 41–50 ปี ที่มีอายุ 51–60 ปี และที่มีอายุ 61 ปีขึ้นไป, กลุ่มตัวอย่างที่ตอบแบบสอบถามที่มีอายุ 20-29 ปี มีความคิดเห็นแตกต่างกับกลุ่มตัวอย่างที่ตอบแบบสอบถามที่มีอายุ 41–50 ปี และอายุ 61 ปีขึ้นไป, กลุ่มตัวอย่างที่ตอบแบบสอบถามที่มีอายุ 41-50ปี มีความคิดเห็นแตกต่างกับกลุ่มตัวอย่างที่ตอบแบบสอบถามที่มีอายุ 51–60 ปี และอายุ 61 ปีขึ้นไป, กลุ่มตัวอย่างที่ตอบแบบสอบถามที่มีอายุ 41-50 ปี มีความคิดเห็นแตกต่างกับกลุ่มตัวอย่างที่ตอบแบบสอบถามที่มีอายุ 51–60 ปี และอายุ 61 ปีขึ้นไป นอกนั้นไม่พบความแตกต่างรายคู่

ตารางที่ 4.27 แสดงค่าเฉลี่ย ($\bar{X}$) ส่วนเบี่ยงเบนมาตรฐาน (S.D) และระดับความคิดเห็นการพัฒนาจริยศาสตร์เพื่อเสริมสร้างตัวชี้วัดความโปร่งใสในองค์กรปกครองส่วนท้องถิ่น ของ อำเภอประจันตคาม จังหวัดปราจีนบุรี ด้านความโปร่งใส จำแนกตามอายุ

อายุ	n	$\bar{X}$	S.D.	แปลผล
20 – 30 ปี	81	3.57	0.26	มาก
31 – 40 ปี	76	3.72	0.17	มาก
41 – 50 ปี	82	3.88	0.04	มาก
51 – 60 ปี	79	3.93	0.11	มาก
61 ปีขึ้นไป	78	3.76	0.19	มาก
รวม	**396**	**3.71**	**0.29**	**มาก**

จากตารางที่ 4.27 พบว่า กลุ่มตัวอย่างที่ตอบแบบสอบถามมีความคิดเห็นการพัฒนาจริยศาสตร์เพื่อเสริมสร้างตัวชี้วัดความโปร่งใสในองค์กรปกครองส่วนท้องถิ่น ของ อำเภอประจันตคาม จังหวัดปราจีนบุรี ด้านความโปร่งใส จำแนกตามอายุ อยู่ในระดับมาก โดยกลุ่มตัวอย่างที่ตอบแบบสอบถามที่มีอายุ 41–50 ปี มีความคิดเห็นการพัฒนาจริยศาสตร์เพื่อเสริมสร้างตัวชี้วัดความโปร่งใสในองค์กรปกครองส่วนท้องถิ่น ของ อำเภอประจันตคาม มากกว่ากลุ่มตัวอย่างที่ตอบแบบสอบถามที่มีอายุ 20–30 ปี, 51-60 ปี,61 ปีขึ้นไป, และ 31-40 ปี ตามลำดับ

ตารางที่ 4.28 แสดงการวิเคราะห์ความแปรปรวน ระดับความคิดเห็นการพัฒนาจริยศาสตร์เพื่อเสริมสร้างตัวชี้วัดความโปร่งใสในองค์กรปกครองส่วนท้องถิ่นของอำเภอประจันตคาม จังหวัดปราจีนบุรี ด้านความโปร่งใส จำแนกตามอายุ

ความแปรปรวน	SS	df	MS	F	Sig.
ระหว่างกลุ่ม	11.60	5	2.32	32.94	0.00*
ภายในกลุ่ม	21.28	390	0.54		
รวม	32.88	395			

* มีนัยสำคัญทางสถิติที่ระดับ 0.05

จากตารางที่ 4.28 พบว่ากลุ่มตัวอย่างที่ตอบแบบสอบถามที่มีอายุต่างกัน มีความคิดเห็นการพัฒนาจริยศาสตร์เพื่อเสริมสร้างตัวชี้วัดความโปร่งใสในองค์กรปกครองส่วนท้องถิ่น ของ อำเภอประจันตคาม จังหวัดปราจีนบุรี ด้านความโปร่งใส แตกต่างกัน อย่างมีนัยสำคัญทางสถิติที่ระดับ 0.05 จึงพิสูจน์รายคู่ด้วยวิธีการของเชฟเฟ่ (Scheffé) ดังตารางที่ 4.29

ตารางที่ 4.29 แสดงการทดสอบความแตกต่างของระดับความคิดเห็นการพัฒนาจริยศาสตร์เพื่อเสริมสร้างตัวชี้วัดความโปร่งใสในองค์กรปกครองส่วนท้องถิ่น ของ อำเภอประจันตคาม จังหวัดปราจีนบุรี ด้านความโปร่งใส จำแนกตามอายุ เป็นรายคู่ด้วยวิธีการของเชฟเฟ่ (Scheffé)

อายุ		20-30 ปี	31–40 ปี	41-50 ปี	51-60 ปี	60 ปีขึ้นไป
	$\bar{X}$	3.57	3.72	3.88	3.93	3.76
20 - 30 ปี	3.57	0.16	0.31	0.47	0.52	0.35
		(0.00*)	(0.00*)	(0.00*)	(0.00*)	(0.00*)
31 – 40 ปี	3.72	-	0.15	0.31	0.36	0.19
			(0.00*)	(0.00*)	(0.00*)	(0.00*)
41 – 50 ปี	3.88		-	0.16	0.21	0.04
				(0.00*)	(0.00*)	
51 – 60 ปี	3.93			-	0.05	-0.12
61 ปีขึ้นไป	3.76				-	-0.17
						(0.04)

* มีนัยสำคัญทางสถิติที่ระดับ 0.05

จากตารางที่ 4.29 พบว่ากลุ่มตัวอย่างที่ตอบแบบสอบถามที่มีอายุต่างกัน มีความคิดเห็นการพัฒนาจริยศาสตร์เพื่อเสริมสร้างตัวชี้วัดความโปร่งใสในองค์กรปกครองส่วนท้องถิ่น ของ อำเภอประจันตคาม จังหวัดปราจีนบุรี ด้านความโปร่งใส แตกต่างกัน อย่างมีนัยสำคัญทางสถิติที่ระดับ 0.05 จำนวน 12 คู่ ได้แก่ กลุ่มตัวอย่างที่ตอบแบบสอบถามที่มีอายุ 20-30 ปี มีความคิดเห็นการพัฒนาจริยศาสตร์เพื่อเสริมสร้างตัวชี้วัดความโปร่งใสในองค์กรปกครองส่วนท้องถิ่น ของ อำเภอประจันตคาม แตกต่างกับกลุ่มตัวอย่างที่ตอบแบบสอบถามที่มีอายุ 31–40 ปี ที่มีอายุ 41–50 ปี, 51–60 ปี, และที่มีอายุ 61 ปีขึ้นไป, กลุ่มตัวอย่างที่ตอบแบบสอบถามที่มีอายุ 31-40 ปี มีความคิดเห็นแตกต่างกับกลุ่มตัวอย่างที่ตอบแบบสอบถามที่มีอายุ 41–50 ปี, 51-60 ปี, 61 ปีขึ้นไป,กลุ่มตัวอย่างที่ตอบแบบสอบถามที่มีอายุ 41-50 ปี มีความคิดเห็นแตกต่างกับกลุ่มตัวอย่างที่ตอบแบบสอบถามที่มีอายุ 51–60 ปี, 61 ปีขึ้นไป, กลุ่มตัวอย่างที่ตอบแบบสอบถามที่มีอายุ 51-60 ปี มีความคิดเห็นแตกต่างกับกลุ่มตัวอย่างที่ตอบแบบสอบถามที่มีอายุ อายุ 61 ปีขึ้นไป, นอกนั้นไม่พบความแตกต่างรายคู่

ตารางที่ 4.30 แสดงค่าเฉลี่ย ($\overline{X}$) ส่วนเบี่ยงเบนมาตรฐาน (S.D.) และระดับความคิดเห็นการพัฒนาจริยศาสตร์เพื่อเสริมสร้างตัวชี้วัดความโปร่งใสในองค์กรปกครองส่วนท้องถิ่น ของ อำเภอประจันตคาม จังหวัดปราจีนบุรี ด้านความพร้อมรับผิด จำแนกตามอายุ

อายุ	n	$\overline{X}$	S.D.	แปลผล
20 – 30 ปี	81	3.43	0.30	มาก
31 – 40 ปี	76	3.56	0.11	มาก
41 – 50 ปี	82	3.75	0.10	มาก
51 – 60 ปี	79	3.81	0.06	มาก
61 ปีขึ้นไป	78	3.69	0.10	มาก
รวม	**396**	**3.62**	**0.29**	**มาก**

จากตารางที่ 4.30 พบว่า กลุ่มตัวอย่างที่ตอบแบบสอบถามมีความคิดเห็นการพัฒนาจริยศาสตร์เพื่อเสริมสร้างตัวชี้วัดความโปร่งใสในองค์กรปกครองส่วนท้องถิ่น ของ อำเภอประจันตคาม จังหวัดปราจีนบุรี **ด้านความพร้อมรับผิด** จำแนกตามอายุ อยู่ในระดับมากที่สุด เมื่อพิจารณาค่าเฉลี่ยโดยเรียงจากมากไปหาน้อย ดังนี้คือ อายุ 20–30 ปี 41–50 ปี 61 ปีขึ้นไป, 31–40 ปีและอายุ 41–50 ปี ตามลำดับ

ตารางที่ 4.31 แสดงการวิเคราะห์ความแปรปรวน ระดับความคิดเห็นการพัฒนาจริยศาสตร์เพื่อเสริมสร้างตัวชี้วัดความโปร่งใสในองค์กรปกครองส่วนท้องถิ่น ของ อำเภอประจันตคาม จังหวัดปราจีนบุรี ด้านความรับผิด จำแนกตามอายุ

ความแปรปรวน	SS	df	MS	F	Sig.
ระหว่างกลุ่ม	8.38	5	1.68	26.10	0.00*
ภายในกลุ่ม	25.29	390	0.06		
รวม	**33.67**	**395**			

* มีนัยสำคัญทางสถิติที่ระดับ 0.05

จากตารางที่ 4.31 พบว่ากลุ่มตัวอย่างที่ตอบแบบสอบถามที่มีอายุต่างกัน มีความคิดเห็นการพัฒนาจริยศาสตร์เพื่อเสริมสร้างตัวชี้วัดความโปร่งใสในองค์กรปกครองส่วนท้องถิ่น ของ อำเภอประจันตคาม **2.ด้านความรับผิด** แตกต่างกัน อย่างมีนัยสำคัญทางสถิติที่ระดับ 0.05 จึงพิสูจน์รายคู่ด้วยวิธีการของเชฟเฟ่ (Scheffé) ดังตารางที่ 4.32

ตารางที่ 4.32 แสดงการทดสอบความแตกต่างของระดับความคิดเห็นการพัฒนาจริยศาสตร์เพื่อเสริมสร้างตัวชี้วัดความโปร่งใสในองค์กรปกครองส่วนท้องถิ่น ของ อำเภอประจันตคาม จังหวัดปราจีนบุรี ด้านความรับผิด จำแนกตามอายุ เป็นรายคู่ด้วยวิธีการของเชฟเฟ่ (Scheffé)

อายุ		20-30 ปี	31–40 ปี	41-50 ปี	51-60 ปี	61 ปีขึ้นไป
	$\bar{X}$	3.56	3.75	3.81	3.43	3.69
20–30 ปี	3.56	0.13	0.32	0.38	0	0.26
		(0.04*)	(0.00*)	(0.00*)		(0.00*)
31–40 ปี	3.75	-	0.19	0.25	-0.13	0.13
			(0.00*)	(0.00*)		
41–50 ปี	3.81		-	0.06	-0.32	-0.06
					(0.00*)	
51–60 ปี	3.43			-	-0.38	-0.12
					(0.00*)	
61 ปีขึ้นไป	3.69				-	0.26

* มีนัยสำคัญทางสถิติที่ระดับ 0.05

จากตารางที่ 4.32 พบว่ากลุ่มตัวอย่างที่ตอบแบบสอบถามที่มีอายุ ต่างกัน มีความคิดเห็นการพัฒนาจริยศาสตร์เพื่อเสริมสร้างตัวชี้วัดความโปร่งใสในองค์กรปกครองส่วนท้องถิ่น ของ อำเภอประจันตคาม จังหวัดปราจีนบุรี 2.ด้านความรับผิด แตกต่างกัน อย่างมีนัยสำคัญทางสถิติที่ระดับ 0.05 จำนวน 8 คู่ ได้แก่ กลุ่มตัวอย่างที่ตอบแบบสอบถามที่มีอายุ 20-30 ปี มีความคิดเห็นการพัฒนาจริยศาสตร์เพื่อเสริมสร้างตัวชี้วัดความโปร่งใสในองค์กรปกครองส่วนท้องถิ่นของ อำเภอประจันตคาม แตกต่างกับกลุ่มตัวอย่างที่ตอบแบบสอบถาม ที่มีอายุ 31-40 ปี ที่มีอายุ 41–50 ปี, ที่มีอายุ 51–60 ปี และที่มีอายุ 61 ปีขึ้นไป, กลุ่มตัวอย่างที่ตอบแบบสอบถามที่มีอายุ 31-40 ปี มีความคิดเห็นการพัฒนาจริยศาสตร์เพื่อเสริมสร้างตัวชี้วัดความโปร่งใสในองค์กรปกครองส่วนท้องถิ่นของ อำเภอประจันตคาม แตกต่างกับกลุ่มตัวอย่างที่ตอบแบบสอบถามที่มีอายุ 41–50 ปี, 51-60 ปี, อายุ 61 ปีขึ้นไป กลุ่มตัวอย่างที่ตอบแบบสอบถามที่มีอายุ 41-50 ปี มีความคิดเห็นแตกต่างกับกลุ่มตัวอย่างที่ตอบแบบสอบถามที่มีอายุ 51–60 ปี, และ อายุ 61 ปีขึ้นไป กลุ่มตัวอย่างที่ตอบแบบสอบถามที่มีอายุ 51-60 ปี มีความคิดเห็นแตกต่างกับกลุ่มตัวอย่างที่ตอบแบบสอบถามที่มีอายุ 61 ปีขึ้นไป นอกนั้นไม่พบความแตกต่างรายคู่

ตารางที่ 4.33 แสดงค่าเฉลี่ย ($\bar{X}$) ส่วนเบี่ยงเบนมาตรฐาน (S.D) และระดับความคิดเห็นการพัฒนาจริยศาสตร์เพื่อเสริมสร้างตัวชี้วัดความโปร่งใสในองค์กรปกครองส่วนท้องถิ่น ของ อำเภอประจันตคาม จังหวัดปราจีนบุรี ด้านทุจริตในการปฏิบัติงาน จำแนกตามอายุ

อายุ	n	$\bar{X}$	S.D.	แปลผล
20 – 30 ปี	81	3.63	0.16	มาก
31 – 40 ปี	76	3.74	0.21	มาก
41 – 50 ปี	82	3.75	0.13	มาก
51 – 60 ปี	79	3.69	0.19	มาก
61 ปีขึ้นไป	78	3.62	0.28	มาก
รวม	**396**	**3.69**	**0.20**	**มาก**

จากตารางที่ 4.33 พบว่า กลุ่มตัวอย่างที่ตอบแบบสอบถามมีความคิดเห็นการพัฒนาจริยศาสตร์เพื่อเสริมสร้างตัวชี้วัดความโปร่งใสในองค์กรปกครองส่วนท้องถิ่น ของ อำเภอประจันตคาม จังหวัดปราจีนบุรี 3.ด้านทุจริตในการปฏิบัติงาน จำแนกตามอายุ อยู่ในระดับมาก เมื่อพิจารณาค่าเฉลี่ยจากมากไปหาน้อย พบว่า อายุ 41–50 ปี อยู่ในระดับมาก และอายุ 20–30 ปี 51– 60 ปี 61 ปีขึ้นไป ตามลำดับ

ตารางที่ 4.34 แสดงการวิเคราะห์ความแปรปรวนระดับความคิดเห็นการพัฒนาจริยศาสตร์เพื่อเสริมสร้างตัวชี้วัดความโปร่งใสในองค์กรปกครองส่วนท้องถิ่น ของ อำเภอประจันตคาม จังหวัดปราจีนบุรี ด้านทุจริตในการปฏิบัติงาน จำแนกตามอายุ

ความแปรปรวน	SS	df	MS	F	Sig.
ระหว่างกลุ่ม	1.147	5	0.23	6.163	0.00*
ภายในกลุ่ม	14.67	390	0.04		
รวม	**15.81**	**395**			

*อย่างมีนัยสำคัญทางสถิติที่ระดับ 0.05

จากตารางที่ 4.34 พบว่ากลุ่มตัวอย่างที่ตอบแบบสอบถามที่มีอายุต่างกัน มีความคิดเห็นการพัฒนาจริยศาสตร์เพื่อเสริมสร้างตัวชี้วัดความโปร่งใสในองค์กรปกครองส่วนท้องถิ่น ของ อำเภอประจันตคาม จังหวัดปราจีนบุรี 3.ด้านทุจริตในการปฏิบัติงาน แตกต่างกัน อย่างมีนัยสำคัญทางสถิติที่ระดับ 0.05 จึงพิสูจน์รายคู่ด้วยวิธีการของเชฟเฟ่ (Scheffé) ดังตารางที่ 4.35

ตารางที่ 4.35 แสดงการทดสอบความแตกต่างของระดับความคิดเห็นการพัฒนาจริยศาสตร์เพื่อเสริมสร้างตัวชี้วัดความโปร่งใสในองค์กรปกครองส่วนท้องถิ่น ของ อำเภอประจันตคาม จังหวัดปราจีนบุรี ด้านทุจริตในการปฏิบัติงาน จำแนกตามอายุเป็นรายคู่ด้วยวิธีการของเชฟเฟ่ (Scheffé)

อายุ		20-30 ปี	31–40 ปี	41-50 ปี	51-60 ปี	61 ปีขึ้นไป
	$\bar{X}$	3.63	3.73	3.74	3.75	3.62
20 -30 ปี	3.63	0.1	0.11 (0.01*)	0.12 (0.00*)	0.06	-0.01
31- 40 ปี	3.73	-	0.01	0.02	-0.04	-0.11 (0.02*)
41 –50 ปี	3.74		-	0.04	-0.05	-0.12 (0.01*)
51– 60 ปี	3.75			-	-0.06	-0.13 (0.01*)
61 ปีขึ้นไป	3.62					-

* มีนัยสำคัญทางสถิติที่ระดับ 0.05

จากตารางที่ 4.35 พบว่ากลุ่มตัวอย่างที่ตอบแบบสอบถามที่มีอายุ ต่างกัน มีความคิดเห็นการพัฒนาจริยศาสตร์เพื่อเสริมสร้างตัวชี้วัดความโปร่งใสในองค์กรปกครองส่วนท้องถิ่น ของ อำเภอประจันตคาม จังหวัดปราจีนบุรี 3.ด้านทุจริตในการปฏิบัติงาน แตกต่างกัน อย่างมีนัยสำคัญทางสถิติที่ระดับ 0.05 จำนวน 5 คู่ ได้แก่ กลุ่มตัวอย่างที่ตอบแบบสอบถามที่มีอายุ 20-30 ปี มีความคิดเห็นการพัฒนาจริยศาสตร์เพื่อเสริมสร้างตัวชี้วัดความโปร่งใสในองค์กรปกครองส่วนท้องถิ่น ของ อำเภอประจันตคาม แตกต่างกับกลุ่มตัวอย่างที่ตอบแบบสอบถามที่มีอายุ 31–40 ปี และ ที่มีอายุ 41–50 ปี, กลุ่มตัวอย่างที่ตอบแบบสอบถามที่มีอายุ 31-40 ปี มีความคิดเห็นแตกต่างกับกลุ่มตัวอย่างที่ตอบแบบสอบถามที่มีอายุ41-50 ปี,อายุ 51-60และ 60 ปีขึ้นไป, กลุ่มตัวอย่างที่ตอบแบบสอบถามที่มีอายุ 41-50 ปี มีความคิดเห็นแตกต่างกับกลุ่มตัวอย่างที่ตอบแบบสอบถามที่มีอายุ 51-60 ปี, และ 60 ปีขึ้นไป กลุ่มตัวอย่างที่ตอบแบบสอบถามที่มีอายุ 51-60 ปี มีความคิดเห็นแตกต่างกับกลุ่มตัวอย่างที่ตอบแบบสอบถามที่มีอายุ 61 ปี ขึ้นไป นอกนั้นไม่พบความแตกต่างรายคู่

ตารางที่ 4.36 แสดงค่าเฉลี่ย ($\bar{X}$) ส่วนเบี่ยงเบนมาตรฐาน (S.D.) และระดับความคิดเห็นการพัฒนาจริยศาสตร์เพื่อเสริมสร้างตัวชี้วัดความโปร่งใสในองค์กรปกครองส่วนท้องถิ่น ของ อำเภอประจันตคาม จังหวัดปราจีนบุรี ด้านวัฒนธรรมคุณธรรมในองค์กร จำแนกตามอายุ

อายุ	n	$\bar{X}$	S.D.	แปลผล
20 – 30 ปี	81	3.62	0.08	มาก
31 – 40 ปี	76	3.41	0.49	มาก
41 – 50 ปี	82	3.75	0.08	มาก
51 – 60 ปี	79	3.50	0.30	มาก
61 ปีขึ้นไป	78	3.63	0.18	มาก
รวม	**396**	**3.58**	**0.35**	**มาก**

จากตารางที่ 4.36 พบว่า กลุ่มตัวอย่างที่ตอบแบบสอบถามมีความคิดเห็นการพัฒนาจริยศาสตร์เพื่อเสริมสร้างตัวชี้วัดความโปร่งใสในองค์กรปกครองส่วนท้องถิ่น ของ อำเภอประจันตคาม จังหวัดปราจีนบุรี 4.ด้านวัฒนธรรมคุณธรรมในองค์กร จำแนกตามอายุ อยู่ในระดับมากที่สุด เมื่อพิจารณาค่าเฉลี่ยโดยเรียงลำดับค่าเฉลี่ยจากมากไปหาน้อยได้ดังนี้ อายุ 41–50 ปี อยู่ในระดับมาก รองลงมาคือ 20–30 ปี, อายุ 51–60 ปี, 61 ปีขึ้นไป และ 31-40 ปี ตามลำดับ

ตารางที่ 4.37 แสดงการวิเคราะห์ความแปรปรวน ระดับความคิดเห็นการพัฒนาจริยศาสตร์เพื่อเสริมสร้างตัวชี้วัดความโปร่งใสในองค์กรปกครองส่วนท้องถิ่น ของ อำเภอประจันตคาม จังหวัดปราจีนบุรี ด้านวัฒนธรรมคุณธรรมในองค์กร จำแนกตามอายุ

ความแปรปรวน	SS	df	MS	F	Sig.
ระหว่างกลุ่ม	5.01	5	1.00	8.83	0.00*
ภายในกลุ่ม	34.71	390	.11		
รวม	**39.72**	**395**			

* มีนัยสำคัญทางสถิติที่ระดับ 0.05

จากตารางที่ 4.37 พบว่า กลุ่มตัวอย่างที่ตอบแบบสอบถามที่มีอายุต่างกัน มีความคิดเห็นการพัฒนาจริยศาสตร์เพื่อเสริมสร้างตัวชี้วัดความโปร่งใสในองค์กรปกครองส่วนท้องถิ่น ของ อำเภอประจันตคาม จังหวัดปราจีนบุรี 4.ด้านวัฒนธรรมคุณธรรมในองค์กร แตกต่างกัน อย่างมีนัยสำคัญทางสถิติที่ระดับ 0.05 จึงพิสูจน์รายคู่ด้วยวิธีการของเชฟเฟ่ (Scheffé) ดังตารางที่ 4.38

ตารางที่ 4.38 แสดงการทดสอบความแตกต่างของระดับความคิดเห็นการพัฒนาจริยศาสตร์เพื่อเสริมสร้างตัวชี้วัดความโปร่งใสในองค์กรปกครองส่วนท้องถิ่น ของ อำเภอประจันตคาม จังหวัดปราจีนบุรี ด้านวัฒนธรรมคุณธรรมในองค์กร จำแนกตามอายุ เป็นรายคู่ด้วยวิธีการ ของ เชฟเฟ่ (Scheffé)

อายุ		20-30 ปี	31–40 ปี	41-50 ปี	51-60 ปี	61 ปีขึ้นไป
	$\bar{X}$	3.62	3.41	3.75	3.50	3.63
20 - 30 ปี	3.62	0	-0.21	0.13	-0.12	0.01
			(0.00*)			
31 – 40 ปี	3.41	-	-0.21	0.13	-0.12	0.01
			(0.00*)			
41 – 50 ปี	3.41		-	0.34	0.09	0.22
				(0.00*)		(0.00*)
51 – 60 ปี	3.75				-0.25	-0.12
					(0.00*)	
61 ปีขึ้นไป	3.50				-	0.13

* มีนัยสำคัญทางสถิติที่ระดับ 0.05

จากตารางที่ 4.38 พบว่ากลุ่มตัวอย่างที่ตอบแบบสอบถาม ที่มีอายุต่างกัน มีความคิดเห็นการพัฒนาจริยศาสตร์เพื่อเสริมสร้างตัวชี้วัดความโปร่งใสในองค์กรปกครองส่วนท้องถิ่น ของ อำเภอประจันตคาม จังหวัดปราจีนบุรี 4.ด้านวัฒนธรรมคุณธรรมในองค์กร แตกต่างกัน อย่างมีนัยสำคัญทางสถิติที่ระดับ 0.05 จำนวน 5 คู่ ได้แก่ กลุ่มตัวอย่างที่ตอบแบบสอบถามที่มีอายุ 20-30 ปี มีความคิดเห็นการพัฒนาจริยศาสตร์เพื่อเสริมสร้างตัวชี้วัดความโปร่งใสในองค์กรปกครองส่วนท้องถิ่น ของอำเภอประจันตคาม แตกต่างกัน กลุ่มตัวอย่างที่ตอบแบบสอบถามที่มีอายุ 31-40 ปี มีความคิดเห็นแตกต่างกับนักท่องเที่ยวที่มีอายุ 41–50 ปี, กลุ่มตัวอย่างที่ตอบแบบสอบถามที่มีอายุ 41-50 ปี มีความคิดเห็นแตกต่างกับกลุ่มตัวอย่างที่ตอบแบบสอบถาม ที่มีอายุ 61 ปีขึ้นไป, กลุ่มตัวอย่างที่ตอบแบบสอบถามที่มีอายุ 51-60 ปี มีความคิดเห็นแตกต่างกับกลุ่มตัวอย่างที่ตอบแบบสอบถาม ที่มีอายุ 50–59 ปี นอกนั้นไม่พบความแตกต่างรายคู่

ตารางที่ 4.39 แสดงค่าเฉลี่ย ($\bar{X}$) ส่วนเบี่ยงเบนมาตรฐาน (S.D) และระดับความคิดเห็นการพัฒนาจริยศาสตร์เพื่อเสริมสร้างตัวชี้วัดความโปร่งใสในองค์กรปกครองส่วนท้องถิ่น ของ อำเภอประจันตคาม จังหวัดปราจีนบุรี ด้านวัฒนธรรมในการทำงาน จำแนกตามอายุ

อายุ	n	$\bar{X}$	S.D.	แปลผล
20 – 30 ปี	81	3.57	0.10	มาก
31 – 40 ปี	76	3.42	0.44	มาก
41 – 50 ปี	82	3.97	0.06	มาก
51 – 60 ปี	79	3.81	0.19	มาก
61 ปีขึ้นไป	78	3.76	0.18	มาก
รวม	**396**	**3.72**	**0.31**	**มาก**

จากตารางที่ 4.39 พบว่า กลุ่มตัวอย่างที่ตอบแบบสอบถามมีความคิดเห็นการพัฒนาจริยศาสตร์เพื่อเสริมสร้างตัวชี้วัดความโปร่งใสในองค์กรปกครองส่วนท้องถิ่น ของ อำเภอประจันตคาม จังหวัดปราจีนบุรี 5.ด้านวัฒนธรรมในการทำงาน จำแนกตามอายุ อยู่ในระดับมากที่สุด เมื่อพิจารณาค่าเฉลี่ยโดยเรียงจากมากไปหาน้อย ดังนี้ คือกลุ่มตัวอย่างที่ตอบแบบสอบถามที่มีอายุ 40–49 ปี ต่ำกว่า 20 ปี 30–39 ปี 50–59 ปี 60 ปี ขึ้นไป ต่ำกว่า 20 ปี ตามลำดับ

ตารางที่ 4.40 แสดงการวิเคราะห์ความแปรปรวนระดับความคิดเห็นการพัฒนาจริยศาสตร์เพื่อเสริมสร้างตัวชี้วัดความโปร่งใสในองค์กรปกครองส่วนท้องถิ่น ของ อำเภอประจันตคาม จังหวัดปราจีนบุรี ด้านวัฒนธรรมในการทำงาน จำแนกตามอายุ

ความแปรปรวน	SS	df	MS	F	Sig.
ระหว่างกลุ่ม	14.84	5	2.97	52.19	0.00*
ภายในกลุ่ม	22.36	390	0.06		
รวม	**37.20**	**395**			

* มีนัยสำคัญทางสถิติที่ระดับ 0.05

จากตารางที่ 4.40 พบว่ากลุ่มตัวอย่างที่ตอบแบบสอบถามที่มีอายุต่างกัน มีความคิดเห็นการพัฒนาจริยศาสตร์เพื่อเสริมสร้างตัวชี้วัดความโปร่งใสในองค์กรปกครองส่วนท้องถิ่น ของ อำเภอประจันตคาม จังหวัดปราจีนบุรี 5.ด้านวัฒนธรรมในการทำงาน แตกต่างกัน อย่างมีนัยสำคัญทางสถิติ ที่ระดับ 0.05 จึงพิสูจน์รายคู่ด้วยวิธีการของเชฟเฟ่ (Scheffé) ดังตารางที่ 4.41

ตารางที่ 4.41 แสดงการทดสอบความแตกต่างของระดับความคิดเห็นการพัฒนาจริยศาสตร์เพื่อเสริมสร้างตัวชี้วัดความโปร่งใสในองค์กรปกครองส่วนท้องถิ่น ของ อำเภอประจันตคาม จังหวัดปราจีนบุรี ด้านวัฒนธรรมในการทำงาน จำแนกตามอายุเป็นรายคู่ด้วยวิธีการของเชฟเฟ่ (Scheffé)

อายุ		20-30 ปี	31–40 ปี	41-50 ปี	51-60 ปี	61 ปีขึ้นไป
	$\bar{X}$	3.88	3.57	3.42	3.97	3.81
20 -30 ปี	3.88	-0.31	-0.46	0.09	-0.07	-0.12
		(0.00*)	(0.00*)			(0.03*)
31 – 40 ปี	3.57	-	-0.15	0.4	0.24	0.19
			(0.00*)	(0.00*)	(0.00*)	(0.00*)
41 – 50 ปี	3.42		-	0.55	0.39	0.34
				(0.00*)	(0.00*)	(0.00*)
51 – 60 ปี	3.97			-	-0.16	-0.21
					(0.01*)	(0.00*)
61 ปีขึ้นไป	3.81				-	-0.05

* มีนัยสำคัญทางสถิติที่ระดับ 0.05

จากตารางที่ 4.41 พบว่ากลุ่มตัวอย่างที่ตอบแบบสอบถามที่มีอายุ ต่างกัน มีความคิดเห็นการพัฒนาจริยศาสตร์เพื่อเสริมสร้างตัวชี้วัดความโปร่งใสในองค์กรปกครองส่วนท้องถิ่น ของ อำเภอประจันตคาม จังหวัดปราจีนบุรี 5.ด้านวัฒนธรรมในการทำงาน แตกต่างกัน อย่างมีนัยสำคัญทางสถิติที่ระดับ 0.05 จำนวน 12 คู่ ได้แก่กลุ่มตัวอย่างที่ตอบแบบสอบถามที่มีอายุ 20-30 ปี มีความคิดเห็นการพัฒนาจริยศาสตร์เพื่อเสริมสร้างตัวชี้วัดความโปร่งใสในองค์กรปกครองส่วนท้องถิ่น ของอำเภอประจันตคาม แตกต่างกับ 31-40 ปี และ อายุ 61 ปีขึ้นไป กลุ่มตัวอย่างที่ตอบแบบสอบถามมีอายุ 31–40 ปี,41-50 ปี,51-60 ปี และที่มีอายุ 61 ปีขึ้นไป กลุ่มตัวอย่างที่ตอบแบบสอบถามที่มีอายุ 41-50 ปี มีความคิดเห็นแตกต่างกับกลุ่มตัวอย่างที่ตอบแบบสอบถามที่มีอายุ 51–60 ปี และ มีอายุ 61 ปีขึ้นไป กลุ่มตัวอย่างที่ตอบแบบสอบถามที่มีอายุ 51-60 ปี มีความคิดเห็นแตกต่างกับกลุ่มตัวอย่างที่ตอบแบบสอบถาม มีอายุ 61 ปีขึ้นไป,

ตารางที่ 4.42 แสดงค่าเฉลี่ย ($\bar{\bar{X}}$) ส่วนเบี่ยงเบนมาตรฐาน (S.D.) และระดับความคิดเห็นการพัฒนาจริยศาสตร์เพื่อเสริมสร้างตัวชี้วัดความโปร่งใสในองค์กรปกครองส่วนท้องถิ่น ของ อำเภอประจันตคาม จังหวัดปราจีนบุรี โดยรวม จำแนกตามระดับการศึกษา

ระดับการศึกษา	n	$\bar{X}$	S.D.	แปลผล
ประถมศึกษา	81	3.51	0.21	มาก
มัธยมศึกษา	130	3.66	0.06	มาก
ปริญญาตรีขึ้นไป	185	3.76	0.09	มาก
รวม	396	3.67	0.15	มาก

จากตารางที่ 4.42 พบว่า กลุ่มตัวอย่างที่ตอบแบบสอบถามมีความคิดเห็นการพัฒนาจริยศาสตร์เพื่อเสริมสร้างตัวชี้วัดความโปร่งใสในองค์กรปกครองส่วนท้องถิ่น ของ อำเภอประจันตคาม จังหวัดปราจีนบุรี โดยรวม จำแนกตามระดับการศึกษา อยู่ในระดับมาก โดยกลุ่มตัวอย่างที่ตอบแบบสอบถามที่มีการศึกษาระดับปริญญาตรีขึ้นไป มีความคิดเห็นการพัฒนาจริยศาสตร์เพื่อเสริมสร้างตัวชี้วัดความโปร่งใสในองค์กรปกครองส่วนท้องถิ่น ของ อำเภอประจันตคาม จังหวัดปราจีนบุรี มากกว่ากลุ่มตัวอย่างที่ตอบแบบสอบถาม ที่มีระดับมัธยมศึกษา และระดับประถมศึกษา ตามลำดับ

ตารางที่ 4.43 แสดงการวิเคราะห์ความแปรปรวน ระดับความคิดเห็นการพัฒนาจริยศาสตร์เพื่อเสริมสร้างตัวชี้วัดความโปร่งใสในองค์กรปกครองส่วนท้องถิ่น ของ อำเภอประจันตคาม จังหวัดปราจีนบุรี โดยรวม จำแนกตามระดับการศึกษา

ความแปรปรวน	SS	Df	MS	F	Sig.
ระหว่างกลุ่ม	4.05	5	.81	59.80	0.00*
ภายในกลุ่ม	5.32	390	.01		
รวม	**9.37**	**395**			

* มีนัยสำคัญทางสถิติที่ระดับ 0.05

จากตารางที่ 4.43 พบว่า กลุ่มตัวอย่างที่ตอบแบบสอบถามที่ระดับการศึกษาต่างกัน มีความคิดเห็นการพัฒนาจริยศาสตร์เพื่อเสริมสร้างตัวชี้วัดความโปร่งใสในองค์กรปกครองส่วนท้องถิ่น ของ อำเภอประจันตคาม จังหวัดปราจีนบุรี โดยรวม แตกต่างกัน อย่างมีนัยสำคัญทางสถิติที่ระดับ 0.05 จึงพิสูจน์รายคู่ด้วยวิธีการของเชฟเฟ่ (Scheffé) ดังตารางที่ 4.44

ตารางที่ 4.44 แสดงการทดสอบความแตกต่างของระดับความคิดเห็นการพัฒนาจริยศาสตร์เพื่อเสริมสร้างตัวชี้วัดความโปร่งใสในองค์กรปกครองส่วนท้องถิ่น ของ อำเภอประจันตคาม จังหวัดปราจีนบุรี โดยรวม จำแนกตามระดับการศึกษา เป็นรายคู่ด้วยวิธีการของเชฟเฟ่ (Scheffé)

ระดับการศึกษา		ประถมศึกษา	มัธยมศึกษา	ปริญญาตรีขึ้นไป
	$\bar{X}$	3.51	3.66	3.76
ประถมศึกษา	3.51	0.25	0.22	-0.08
		(0.00*)	(0.00*)	
มัธยมศึกษา	3.66	0.1	0.07	-0.23
		(0.00*)	(0.00*)	(0.00*)
ปริญญาตรีขึ้นไป	3.76		-0.03	-0.33
				(0.00*)

* มีนัยสำคัญทางสถิติที่ระดับ 0.05

จากตารางที่ 4.44 พบว่ากลุ่มตัวอย่างที่ตอบแบบสอบถามที่มีระดับการศึกษาต่างกัน มีความคิดเห็นการพัฒนาจริยศาสตร์เพื่อเสริมสร้างตัวชี้วัดความโปร่งใสในองค์กรปกครองส่วนท้องถิ่น ของอำเภอประจันตคาม จังหวัดปราจีนบุรี โดยรวม แตกต่างกัน อย่างมีนัยสำคัญทางสถิติที่ระดับ 0.05 จำนวน 6 คู่ ได้แก่กลุ่มตัวอย่างที่ตอบแบบสอบถามที่มีการศึกษาระดับประถมศึกษา มีความคิดเห็นการพัฒนาจริยศาสตร์เพื่อเสริมสร้างตัวชี้วัดความโปร่งใสในองค์กรปกครองส่วนท้องถิ่น ของ อำเภอประจันตคาม แตกต่างกับกลุ่มตัวอย่างที่ตอบแบบสอบถามที่มีระดับการศึกษาประถมศึกษา และมัธยมศึกษา,กลุ่มตัวอย่างที่ตอบแบบสอบถามที่มีการศึกษาระดับมัธยมศึกษา มีความคิดเห็นแตกต่างกับกลุ่มตัวอย่างที่ตอบแบบสอบถามที่มีระดับการศึกษาปริญญาตรีขึ้นไป,กลุ่มตัวอย่างที่ตอบแบบสอบถามที่มีการศึกษาระดับปริญญาตรีขึ้นไป นอกนั้นไม่พบความแตกต่างรายคู่

ตารางที่ 4.45 แสดงค่าเฉลี่ย ($\overline{X}$) ส่วนเบี่ยงเบนมาตรฐาน (S.D.) และระดับความคิดเห็นการพัฒนาจริยศาสตร์เพื่อเสริมสร้างตัวชี้วัดความโปร่งใสในองค์กรปกครองส่วนท้องถิ่น ของ อำเภอประจันตคาม จังหวัดปราจีนบุรี ด้านความโปร่งใส จำแนกตามระดับการศึกษา

ระดับการศึกษา	n	$\overline{X}$	S.D.	แปลผล
ประถมศึกษา	81	3.54	.42	มาก
มัธยมศึกษา	130	3.60	.21	มาก
ปริญญาตรีขึ้นไป	185	3.83	.17	มาก
รวม	**396**	**3.71**	**.29**	**มาก**

จากตารางที่ 4.45 พบว่า กลุ่มตัวอย่างที่ตอบแบบสอบถามมีความคิดเห็นการพัฒนาจริยศาสตร์เพื่อเสริมสร้างตัวชี้วัดความโปร่งใสในองค์กรปกครองส่วนท้องถิ่น ของ อำเภอประจันตคาม จังหวัดปราจีนบุรี 1.ด้านความโปร่งใส จำแนกตามระดับการศึกษา อยู่ในระดับมาก โดยกลุ่มตัวอย่างที่ตอบแบบสอบถามที่การศึกษาระดับปริญญาตรีขึ้นไป เห็นด้วยกับด้านความโปร่งใส ของการพัฒนาจริยศาสตร์เพื่อเสริมสร้างตัวชี้วัดความโปร่งใสในองค์กรปกครองส่วนท้องถิ่นของ อำเภอประจันตคาม มากกว่ากลุ่มตัวอย่างที่ตอบแบบสอบถามที่มีการศึกษาระดับมัธยมศึกษา,ระดับประถมศึกษา ตามลำดับ

ตารางที่ 4.46 แสดงการวิเคราะห์ความแปรปรวนของระดับความคิดเห็นการพัฒนาจริยศาสตร์เพื่อเสริมสร้างตัวชี้วัดความโปร่งใสในองค์กรปกครองส่วนท้องถิ่น ของ อำเภอประจันตคาม จังหวัดปราจีนบุรี ด้านความโปร่งใส จำแนกตามระดับการศึกษา

ความแปรปรวน	SS	Df	MS	F	Sig.
ระหว่างกลุ่ม	6.88	5	1.38	20.86	0.00*
ภายในกลุ่ม	25.10	390	.07		
รวม	**32.88**	**395**			

* มีนัยสำคัญทางสถิติที่ระดับ 0.05

จากตารางที่ 4.46 พบว่ากลุ่มตัวอย่างที่ตอบแบบสอบถามที่ระดับการศึกษาต่างกัน มีความคิดเห็นการพัฒนาจริยศาสตร์เพื่อเสริมสร้างตัวชี้วัดความโปร่งใสในองค์กรปกครองส่วนท้องถิ่น ของ อำเภอประจันตคาม จังหวัดปราจีนบุรี 1.ด้านความโปร่งใส แตกต่างกัน อย่างมีนัยสำคัญทางสถิติที่ระดับ 0.05 จึงพิสูจน์รายคู่ด้วยวิธีการของเชฟเฟ่ (Scheffé) ตารางที่ 4.47

ตารางที่ 4.47 แสดงการทดสอบความแตกต่างของระดับความคิดเห็นการพัฒนาจริยศาสตร์เพื่อเสริมสร้างตัวชี้วัดความโปร่งใสในองค์กรปกครองส่วนท้องถิ่น ของ อำเภอประจันตคาม จังหวัดปราจีนบุรี ด้านความโปร่งใส จำแนกตามระดับการศึกษาเป็นรายคู่ ด้วยวิธีการของเชฟเฟ่ (Scheffé)

ระดับการศึกษา		ประถมศึกษา	มัธยมศึกษา	ปริญญาตรีขึ้นไป
	$\bar{x}$	4.54	3.60	3.47
ประถมศึกษา	3.54	0.06	-0.07	0.29
				(0.00*)
มัธยมศึกษา	3.60	-	-0.13	0.23
				(0.00*)
ปริญญาตรีขึ้นไป	3.47		-	0.36

* มีนัยสำคัญทางสถิติที่ระดับ 0.05

จากตารางที่ 4.47 พบว่ากลุ่มตัวอย่างที่ตอบแบบสอบถามที่มีอายุ ต่างกัน มีความคิดเห็นการพัฒนาจริยศาสตร์เพื่อเสริมสร้างตัวชี้วัดความโปร่งใสในองค์กรปกครองส่วนท้องถิ่น ของ อำเภอประจันตคาม จังหวัดปราจีนบุรี 1.ด้านความโปร่งใส แตกต่างกัน อย่างมีนัยสำคัญทางสถิติที่ระดับ 0.05 จำนวน จำนวน 2 คู่ ได้แก่ กลุ่มตัวอย่างที่ตอบแบบสอบถามที่มีการศึกษาระดับประถมศึกษา มีความคิดเห็นการพัฒนาจริยศาสตร์เพื่อเสริมสร้างตัวชี้วัดความโปร่งใสในองค์กรปกครองส่วนท้องถิ่น ของ อำเภอประจันตคาม แตกต่างกับกลุ่มตัวอย่างที่ตอบแบบสอบถามที่มีระดับการศึกษาปริญญาตรีขึ้นไป กลุ่มตัวอย่างที่ตอบแบบสอบถามที่มีการศึกษาระดับประถมศึกษา มีความคิดเห็นแตกต่างกับกลุ่มตัวอย่างที่ตอบแบบสอบถามที่มีระดับการศึกษาปริญญาตรีขึ้นไป,นอกนั้นไม่พบความแตกต่างรายคู่

ตารางที่ 4.48 แสดงค่าเฉลี่ย ($\overline{X}$) ส่วนเบี่ยงเบนมาตรฐาน (S.D) และระดับความคิดเห็นการพัฒนาจริยศาสตร์เพื่อเสริมสร้างตัวชี้วัดความโปร่งใสในองค์กรปกครองส่วนท้องถิ่น ของ อำเภอประจันตคาม จังหวัดปราจีนบุรี ด้านความพร้อมรับผิด จำแนกตามระดับการศึกษา

ระดับการศึกษา	n	$\overline{X}$	S.D.	แปลผล
ประถมศึกษา	81	3.65	0.20	มาก
มัธยมศึกษา	130	3.56	0.25	มาก
ปริญญาตรีขึ้นไป	185	3.38	0.42	มาก
รวม	**396**	**3.62**	**0.29**	**มาก**

จากตารางที่ 4.48 พบว่า กลุ่มตัวอย่างที่ตอบแบบสอบถามมีความคิดเห็นการพัฒนาจริยศาสตร์เพื่อเสริมสร้างตัวชี้วัดความโปร่งใสในองค์กรปกครองส่วนท้องถิ่น ของ อำเภอประจันตคาม จังหวัดปราจีนบุรี 2.ด้านความพร้อมรับผิด จำแนกตามระดับการศึกษา อยู่ในระดับมาก โดยกลุ่มตัวอย่างที่ตอบแบบสอบถามที่การศึกษาระดับปริญญาตรีขึ้นไป เห็นด้วยกับด้านความพร้อมรับผิดของการพัฒนาจริยศาสตร์เพื่อเสริมสร้างตัวชี้วัดความโปร่งใสในองค์กรปกครองส่วนท้องถิ่น ของอำเภอประจันตคาม มากกว่ากลุ่มตัวอย่างที่ตอบแบบสอบถามที่มีการศึกษาระดับมัธยมศึกษา, ระดับประถมศึกษา ตามลำดับ

ตารางที่ 4.49 แสดงการวิเคราะห์ความแปรปรวน ระดับความคิดเห็นการพัฒนาจริยศาสตร์เพื่อเสริมสร้างตัวชี้วัดความโปร่งใสในองค์กรปกครองส่วนท้องถิ่น ของ อำเภอประจันตคาม จังหวัดปราจีนบุรี ด้านความพร้อมรับผิด จำแนกตามระดับการศึกษา

ความแปรปรวน	SS	Df	MS	F	Sig.
ระหว่างกลุ่ม	10.24	5	2.05	34.43	0.00*
ภายในกลุ่ม	23.43	390	0.06		
รวม	**33.67**	**395**			

* มีนัยสำคัญทางสถิติที่ระดับ 0.05

จากตารางที่ 4.49 พบว่ากลุ่มตัวอย่างที่ตอบแบบสอบถามที่ระดับการศึกษาต่างกัน มีความคิดเห็นการพัฒนาจริยศาสตร์เพื่อเสริมสร้างตัวชี้วัดความโปร่งใสในองค์กรปกครองส่วนท้องถิ่น ของอำเภอประจันตคาม จังหวัดปราจีนบุรี 2.ด้านความพร้อมรับผิด แตกต่างกัน อย่างมีนัยสำคัญทางสถิติที่ระดับ 0.05 จึงพิสูจน์รายคู่ด้วยวิธีการของเชฟเฟ่ (Scheffé) ดังตารางที่ 4.50

ตารางที่ 4.50 แสดงการทดสอบความแตกต่างของระดับความคิดเห็นการพัฒนาจริยศาสตร์เพื่อเสริมสร้างตัวชี้วัดความโปร่งใสในองค์กรปกครองส่วนท้องถิ่น ของ อำเภอประจันตคาม จังหวัดปราจีนบุรี ด้านความพร้อมรับผิด จำแนกตามระดับการศึกษาเป็นรายคู่ด้วยวิธีการของเชฟเฟ่ (Scheffé)

ระดับการศึกษา		ประถมศึกษา	มัธยมศึกษา	ปริญญาตรีขึ้นไป
	$\bar{x}$	3.65	3.78	3.88
ประถมศึกษา	3.65	0.02	0.13	0.23
			(0.04*)	(0.00*)
มัธยมศึกษา	3.78	0.11	0.22	0.32
		(0.00*)	(0.00*)	(0.00*)
ปริญญาตรีขึ้นไป	3.88	0.29	0.4	0.5
			(0.02*)	(0.00*)

* มีนัยสำคัญทางสถิติที่ระดับ 0.05

จากตารางที่ 4.50 พบว่ากลุ่มตัวอย่างที่ตอบแบบสอบถามที่มีระดับการศึกษา ต่างกัน มีความคิดเห็นการพัฒนาจริยศาสตร์เพื่อเสริมสร้างตัวชี้วัดความโปร่งใสในองค์กรปกครองส่วนท้องถิ่น ของอำเภอประจันตคาม จังหวัดปราจีนบุรี 2.ด้านความพร้อมรับผิด แตกต่างกัน อย่างมีนัยสำคัญทางสถิติที่ระดับ 0.05 จำนวน 7 คู่ ได้แก่ กลุ่มตัวอย่างที่ตอบแบบสอบถามที่มีระดับประถมศึกษา มีความคิดเห็น การพัฒนาจริยศาสตร์เพื่อเสริมสร้างตัวชี้วัดความโปร่งใสในองค์กรปกครองส่วนท้องถิ่น ของอำเภอประจันตคาม แตกต่างกับกลุ่มตัวอย่างที่ตอบแบบสอบถามที่มีระดับมัธยมศึกษา และที่มีระดับการศึกษา ปริญญาตรีขึ้นไป, กลุ่มตัวอย่างที่ตอบแบบสอบถามที่มีระดับการศึกษา ระดับมัธยมศึกษา มีความคิดเห็นแตกต่างกับกลุ่มตัวอย่างที่ตอบแบบสอบถามที่มีระดับการศึกษา ประถมศึกษา และระดับปริญญาตรีขึ้นไป, กลุ่มตัวอย่างที่ตอบแบบสอบถามที่มีระดับการศึกษาปริญญาตรีขึ้นไป มีความคิดเห็นแตกต่างกับกลุ่มตัวอย่างที่ตอบแบบสอบถามที่ระดับการศึกษา มัธยมศึกษา นอกนั้นไม่พบความแตกต่างรายคู่

ตารางที่ 4.51 แสดงค่าเฉลี่ย ($\bar{X}$) ส่วนเบี่ยงเบนมาตรฐาน (S.D.) และระดับความคิดเห็นการพัฒนาจริยศาสตร์เพื่อเสริมสร้างตัวชี้วัดความโปร่งใสในองค์กรปกครองส่วนท้องถิ่น ของ อำเภอประจันตคาม จังหวัดปราจีนบุรี ด้านทุจริตในการปฏิบัติงาน จำแนกตามระดับการศึกษา

ระดับการศึกษา	n	$\bar{X}$	S.D.	แปลผล
ประถมศึกษา	81	3.48	0.11	มาก
มัธยมศึกษา	130	3.70	0.16	มาก
ปริญญาตรีขึ้นไป	185	3.56	0.16	มาก
รวม	**396**	**3.69**	**0.20**	**มาก**

จากตารางที่ 4.51 พบว่า กลุ่มตัวอย่างที่ตอบแบบสอบถามมีความคิดเห็นการพัฒนาจริยศาสตร์เพื่อเสริมสร้างตัวชี้วัดความโปร่งใสในองค์กรปกครองส่วนท้องถิ่น ของ อำเภอประจันตคาม จังหวัดปราจีนบุรี 3.ด้านทุจริตในการปฏิบัติงาน จำแนกตามระดับการศึกษา อยู่ในระดับมาก โดยกลุ่มตัวอย่างที่ตอบแบบสอบถามที่การศึกษาระดับปริญญาตรี ขึ้นไปเห็นด้วยกับ3.ด้านทุจริตในการปฏิบัติงาน ของการพัฒนาจริยศาสตร์เพื่อเสริมสร้างตัวชี้วัดความโปร่งใสในองค์กรปกครองส่วนท้องถิ่นของ อำเภอประจันตคาม มากกว่ากลุ่มตัวอย่างที่ตอบแบบสอบถามที่มีการศึกษาระดับมัธยมศึกษา, และ ประถมศึกษา ตามลำดับ

ตารางที่ 4.52 แสดงการวิเคราะห์ความแปรปรวนระดับความคิดเห็นการพัฒนาจริยศาสตร์เพื่อเสริมสร้างตัวชี้วัดความโปร่งใสในองค์กรปกครองส่วนท้องถิ่น ของ อำเภอประจันตคาม จังหวัดปราจีนบุรี ด้านทุจริตในการปฏิบัติงาน จำแนกตามระดับการศึกษา

ความแปรปรวน	SS	df	MS	F	Sig.
ระหว่างกลุ่ม	5.25	5	1.05	39.17	0.00*
ภายในกลุ่ม	10.56	390	0.02		
รวม	**15.81**	**395**			

* มีนัยสำคัญทางสถิติที่ระดับ 0.05

จากตารางที่ 4.52 พบว่ากลุ่มตัวอย่างที่ตอบแบบสอบถามที่ระดับการศึกษาต่างกัน มีความคิดเห็นการพัฒนาจริยศาสตร์เพื่อเสริมสร้างตัวชี้วัดความโปร่งใสในองค์กรปกครองส่วนท้องถิ่น ของอำเภอประจันตคาม จังหวัดปราจีนบุรี 3.ด้านทุจริตในการปฏิบัติงาน แตกต่างกัน อย่างมีนัยสำคัญทางสถิติที่ระดับ 0.05 จึงพิสูจน์รายคู่ด้วยวิธีการของเชฟเฟ่ (Scheffé) ดังตารางที่ 4.53

ตารางที่ 4.53 แสดงการทดสอบความแตกต่างของระดับความคิดเห็นการพัฒนาจริยศาสตร์เพื่อเสริมสร้างตัวชี้วัดความโปร่งใสในองค์กรปกครองส่วนท้องถิ่น ของ อำเภอประจันตคาม จังหวัดปราจีนบุรี ด้านทุจริตในการปฏิบัติงาน จำแนกตามระดับการศึกษา เป็นรายคู่ด้วยวิธีการของเชฟเฟ่ (Scheffé)

ระดับการศึกษา		ประถมศึกษา	มัธยมศึกษา	ปริญญาตรีขึ้นไป
	$\bar{X}$	3.56	3.80	3.71
ประถมศึกษา	3.56	0.08	0.32	0.23
			(0.00*)	(0.00*)
มัธยมศึกษา	3.80	-0.14	0.10	0.01
			(0.00*)	
ปริญญาตรีขึ้นไป	3.71	-	0.24	0.15

* มีนัยสำคัญทางสถิติที่ระดับ 0.05

จากตารางที่ 4.53 พบว่ากลุ่มตัวอย่างที่ตอบแบบสอบถามที่มีระดับการศึกษา ต่างกัน มีความคิดเห็นต่อ การพัฒนาจริยศาสตร์เพื่อเสริมสร้างตัวชี้วัดความโปร่งใสในองค์กรปกครองส่วนท้องถิ่นของ อำเภอประจันตคาม จังหวัดปราจีนบุรี 3.ด้านทุจริตในการปฏิบัติงาน แตกต่างกัน อย่างมีนัยสำคัญทางสถิติที่ระดับ 0.05 จำนวน 3 คู่ ได้แก่ กลุ่มตัวอย่างที่ตอบแบบสอบถามที่มีระดับการศึกษาประถมศึกษา มีความคิดเห็นการพัฒนาจริยศาสตร์เพื่อเสริมสร้างตัวชี้วัดความโปร่งใสในองค์กรปกครองส่วนท้องถิ่นของ อำเภอประจันตคาม แตกต่างกับกลุ่มตัวอย่างที่ตอบแบบสอบถามที่มีระดับการศึกษา,มัธยมศึกษา, ระดับปริญญาตรีขึ้นไป, กลุ่มตัวอย่างที่ตอบแบบสอบถามที่มีระดับการศึกษา ระดับมัธยมศึกษา มีความคิดเห็นแตกต่างกับกลุ่มตัวอย่างที่ตอบแบบสอบถามที่มีระดับการศึกษาปริญญาตรีขึ้นไป, นอกนั้นไม่พบความแตกต่างรายคู่

ตารางที่ 4.54 แสดงค่าเฉลี่ย ($\bar{X}$) ส่วนเบี่ยงเบนมาตรฐาน (S.D) และระดับความคิดเห็นการพัฒนาจริยศาสตร์เพื่อเสริมสร้างตัวชี้วัดความโปร่งใสในองค์กรปกครองส่วนท้องถิ่น ของ อำเภอประจันตคาม จังหวัดปราจีนบุรี ด้านวัฒนธรรมคุณธรรมในองค์กร จำแนกตามระดับการศึกษา

ระดับการศึกษา	n	$\bar{X}$	S.D.	แปลผล
ประถมศึกษา	81	3.30	0.60	มาก
มัธยมศึกษา	130	3.72	0.14	มาก
ปริญญาตรีขึ้นไป	185	4.75	0.32	มาก
รวม	**396**	**4.58**	**0.35**	**มาก**

จากตารางที่ 4.54 พบว่า กลุ่มตัวอย่างที่ตอบแบบสอบถามมีความคิดเห็นการพัฒนาจริยศาสตร์เพื่อเสริมสร้างตัวชี้วัดความโปร่งใสในองค์กรปกครองส่วนท้องถิ่น ของ อำเภอประจันตคาม จังหวัดปราจีนบุรี 4.ด้านวัฒนธรรมคุณธรรมในองค์กร จำแนกตามระดับการศึกษา อยู่ในระดับมาก โดยกลุ่มตัวอย่างที่ตอบแบบสอบถามที่การศึกษาระดับปริญญาตรีขึ้นไป เห็นด้วยกับ 4.ด้านวัฒนธรรมคุณธรรมในองค์กร ของการพัฒนาจริยศาสตร์เพื่อเสริมสร้างตัวชี้วัดความโปร่งใสในองค์กรปกครองส่วนท้องถิ่นของ อำเภอประจันตคาม มากกว่ากลุ่มตัวอย่างที่ตอบแบบสอบถามที่มีการศึกษาระดับ, มัธยมศึกษา และประถมศึกษา ตามลำดับ

ตารางที่ 4.55 แสดงการวิเคราะห์ความแปรปรวนระดับความคิดเห็นการพัฒนาจริยศาสตร์เพื่อเสริมสร้างตัวชี้วัดความโปร่งใสในองค์กรปกครองส่วนท้องถิ่น ของ อำเภอประจันตคาม จังหวัดปราจีนบุรี ด้านวัฒนธรรมคุณธรรมในองค์กร จำแนกตามระดับการศึกษา

ความแปรปรวน	SS	df	MS	F	Sig.
ระหว่างกลุ่ม	11.36	5	2.27	23.33	0.00*
ภายในกลุ่ม	33.36	390	0.10		
รวม	**44.72**	**395**			

* มีนัยสำคัญทางสถิติที่ระดับ 0.05

จากตารางที่ 4.55 พบว่ากลุ่มตัวอย่างที่ตอบแบบสอบถามที่ระดับการศึกษาต่างกัน มีความคิดเห็นการพัฒนาจริยศาสตร์เพื่อเสริมสร้างตัวชี้วัดความโปร่งใสในองค์กรปกครองส่วนท้องถิ่น ของ อำเภอประจันตคาม จังหวัดปราจีนบุรี 4.ด้านวัฒนธรรมคุณธรรมในองค์กร แตกต่างกัน อย่างมีนัยสำคัญทางสถิติที่ระดับ 0.05 จึงพิสูจน์รายคู่ด้วยวิธีการของเชฟเฟ่ (Scheffé) ดังตารางที่ 4.56

ตารางที่ 4.56 แสดงการทดสอบความแตกต่างของระดับความคิดเห็นการพัฒนาจริยศาสตร์เพื่อเสริมสร้างตัวชี้วัดความโปร่งใสในองค์กรปกครองส่วนท้องถิ่น ของ อำเภอประจันตคาม จังหวัดปราจีนบุรี ด้านวัฒนธรรมคุณธรรมในองค์กร จำแนกตามระดับการศึกษา เป็นรายคู่ด้วยวิธีการของเชฟเฟ่ (Scheffé)

ระดับการศึกษา		ประถมศึกษา	มัธยมศึกษา	ปริญญาตรีขึ้นไป
	$\bar{X}$	3.75	3.72	3.75
ประถมศึกษา	3.75	0.45	0.39	0.2
			(0.00*)	(0.00*)
มัธยมศึกษา	3.72	0.03	-0.04	-0.22
				(0.00*)
ปริญญาตรีขึ้นไป	3.75	-	-0.06	-0.25

* มีนัยสำคัญทางสถิติที่ระดับ 0.05

จากตารางที่ 4.56 พบว่ากลุ่มตัวอย่างที่ตอบแบบสอบถามที่มีระดับการศึกษาต่างกัน มีความคิดเห็นการพัฒนาจริยศาสตร์เพื่อเสริมสร้างตัวชี้วัดความโปร่งใสในองค์กรปกครองส่วนท้องถิ่น ของอำเภอประจันตคาม จังหวัดปราจีนบุรี 4.ด้านวัฒนธรรมคุณธรรมในองค์กร แตกต่างกัน อย่างมีนัยสำคัญทางสถิติที่ระดับ 0.05 จำนวน 3 คู่ ได้แก่ กลุ่มตัวอย่างที่ตอบแบบสอบถามที่มีระดับการศึกษาประถมศึกษา มีความคิดเห็นการพัฒนาจริยศาสตร์เพื่อเสริมสร้างตัวชี้วัดความโปร่งใสในองค์กรปกครองส่วนท้องถิ่น ของ อำเภอประจันตคาม แตกต่างกับกลุ่มตัวอย่างที่ตอบแบบสอบถาม ที่มีระดับระดับมัธยมศึกษา, ระดับปริญญาตรีขึ้นไป, กลุ่มตัวอย่างที่ตอบแบบสอบถามที่มีระดับการศึกษามัธยมศึกษา มีความคิดเห็นแตกต่างกับกลุ่มตัวอย่างที่ตอบแบบสอบถามที่มีระดับการศึกษาปริญญาตรีขึ้นไป, นอกนั้นไม่พบความแตกต่างรายคู่

ตารางที่ 4.57 แสดงค่าเฉลี่ย ($\bar{X}$) ส่วนเบี่ยงเบนมาตรฐาน (S.D.) และระดับความคิดเห็นการพัฒนาจริยศาสตร์เพื่อเสริมสร้างตัวชี้วัดความโปร่งใสในองค์กรปกครองส่วนท้องถิ่น ของ อำเภอประจันตคาม จังหวัดปราจีนบุรี ด้านวัฒนธรรมในการทำงาน จำแนกตามระดับการศึกษา

ระดับการศึกษา	n	$\bar{X}$	S.D.	แปลผล
ระดับประถมศึกษา	81	3.58	0.56	มาก
ระดับมัธยมศึกษา	130	3.70	0.20	มาก
ปริญญาตรีขึ้นไป	185	3.82	0.21	มาก
รวม	395	3.72	0.31	มาก

จากตารางที่ 4.57 พบว่า กลุ่มตัวอย่างที่ตอบแบบสอบถามมีความคิดเห็นการพัฒนาจริยศาสตร์เพื่อเสริมสร้างตัวชี้วัดความโปร่งใสในองค์กรปกครองส่วนท้องถิ่น ของ อำเภอประจันตคาม จังหวัดปราจีนบุรี 5.ด้านวัฒนธรรมในการทำงาน จำแนกตามระดับการศึกษา อยู่ในระดับมาก โดยกลุ่มตัวอย่างที่ตอบแบบสอบถามที่การศึกษาระดับสูงกว่าปริญญาตรีขึ้นไป เห็นด้วยกับ5.ด้านวัฒนธรรมในการทำงาน ของการพัฒนาจริยศาสตร์เพื่อเสริมสร้างตัวชี้วัดความโปร่งใสในองค์กรปกครองส่วนท้องถิ่น ของ อำเภอประจันตคาม มากกว่ากลุ่มตัวอย่างที่ตอบแบบสอบถามที่มีการศึกษาระดับมัธยมศึกษา และระดับประถมศึกษา ตามลำดับ

ตารางที่ 4.58 แสดงการวิเคราะห์ความแปรปรวน ระดับความคิดเห็นการพัฒนาจริยศาสตร์เพื่อเสริมสร้างตัวชี้วัดความโปร่งใสในองค์กรปกครองส่วนท้องถิ่น ของ อำเภอประจันตคาม จังหวัดปราจีนบุรี ด้านวัฒนธรรมในการทำงาน จำแนกตามระดับการศึกษา

ความแปรปรวน	SS	df	MS	F	Sig.
ระหว่างกลุ่ม	3.46	5	0.70	8.05	0.00*
ภายในกลุ่ม	33.75	390	0.07		
รวม	**37.20**	**395**			

* มีนัยสำคัญทางสถิติที่ระดับ 0.05

จากตารางที่ 4.58 พบว่ากลุ่มตัวอย่างที่ตอบแบบสอบถามที่ระดับการศึกษาต่างกัน มีความคิดเห็นการพัฒนาจริยศาสตร์เพื่อเสริมสร้างตัวชี้วัดความโปร่งใสในองค์กรปกครองส่วนท้องถิ่น ของ อำเภอประจันตคาม จังหวัดปราจีนบุรี 5.ด้านวัฒนธรรมในการทำงาน แตกต่างกัน อย่างมีนัยสำคัญทางสถิติที่ระดับ 0.05 จึงพิสูจน์เป็นรายคู่ด้วยวิธีการของเชฟเฟ่ (Scheffé) ดังตารางที่ 4.59

ตารางที่ 4.59 แสดงการทดสอบความแตกต่างของระดับความคิดเห็นการพัฒนาจริยศาสตร์เพื่อเสริมสร้างตัวชี้วัดความโปร่งใสในองค์กรปกครองส่วนท้องถิ่น ของ อำเภอประจันตคาม จังหวัดปราจีนบุรี ด้านวัฒนธรรมในการทำงาน จำแนกตามระดับการศึกษา เป็นรายคู่ด้วยวิธีการของเชฟเฟ่ (Scheffé)

ระดับการศึกษา		ประถมศึกษา	มัธยมศึกษา	ปริญญาตรีขึ้นไป
	$\bar{X}$	3.82	3.70	3.80
ประถมศึกษา	3.82	0.24	0.22	0.24
			(0.00*)	(0.00*)
มัธยมศึกษา	3.70	0.12	0.1	0.12
ปริญญาตรีขึ้นไป	3.80	-	-0.02	0

* มีนัยสำคัญทางสถิติที่ระดับ 0.05

จากตารางที่ 4.59 พบว่ากลุ่มตัวอย่างที่ตอบแบบสอบถามที่มีระดับการศึกษา ต่างกัน มีความคิดเห็นต่อ การพัฒนาจริยศาสตร์เพื่อเสริมสร้างตัวชี้วัดความโปร่งใสในองค์กรปกครองส่วนท้องถิ่นของ อำเภอประจันตคาม จังหวัดปราจีนบุรี 5.ด้านวัฒนธรรมในการทำงาน แตกต่างกัน อย่างมีนัยสำคัญทางสถิติที่ระดับ 0.05 จำนวน 2 คู่ ได้แก่ กลุ่มตัวอย่างที่ตอบแบบสอบถามที่มีระดับการศึกษา,มัธยมศึกษา มีความคิดเห็นการพัฒนาจริยศาสตร์เพื่อเสริมสร้างตัวชี้วัดความโปร่งใสในองค์กรปกครองส่วนท้องถิ่นของ อำเภอประจันตคาม แตกต่างกับกลุ่มตัวอย่างที่ตอบแบบสอบถาม ที่มีระดับการศึกษาระดับปริญญาตรีขึ้นไป นอกนั้นไม่พบความแตกต่างรายคู่

ตารางที่ 4.60 แสดงค่าเฉลี่ย ($\bar{X}$) ส่วนเบี่ยงเบนมาตรฐาน (S.D.) และระดับความคิดเห็นการพัฒนาจริยศาสตร์เพื่อเสริมสร้างตัวชี้วัดความโปร่งใสในองค์กรปกครองส่วนท้องถิ่นของ อำเภอประจันตคาม จังหวัดปราจีนบุรี โดยรวม จำแนกตามอาชีพ

อาชีพ	n	$\bar{X}$	S.D.	แปลผล
รับจ้าง	98	3.58	0.10	มาก
ค้าขาย	95	3.76	0.10	มาก
เกษตรกร	110	3.75	0.08	มาก
รับราชการ	93	3.63	0.14	มาก
รวม	**396**	**3.67**	**0.15**	**มาก**

จากตารางที่ 4.60 พบว่า กลุ่มตัวอย่างที่ตอบแบบสอบถามมีความคิดเห็นการพัฒนาจริยศาสตร์เพื่อเสริมสร้างตัวชี้วัดความโปร่งใสในองค์กรปกครองส่วนท้องถิ่น ของ อำเภอประจันตคาม จังหวัดปราจีนบุรี โดยรวม จำแนกตามอาชีพ อยู่ในระดับมาก เมื่อพิจารณาค่าเฉลี่ยโดยเรียงจากมากไปหาน้อย ดังนี้ อาชีพเกษตรกร อาชีพรับจ้าง มีความคิดเห็นการพัฒนาจริยศาสตร์เพื่อเสริมสร้างตัวชี้วัดความโปร่งใสในองค์กรปกครองส่วนท้องถิ่น ของ อำเภอประจันตคาม มากกว่ากลุ่มตัวอย่างที่ตอบแบบสอบถามที่มีอาชีพค้าขาย และ รับราชการ ตามลำดับ

ตารางที่ 4.61 แสดงการวิเคราะห์ความแปรปรวนของระดับความคิดเห็นการพัฒนาจริยศาสตร์เพื่อเสริมสร้างตัวชี้วัดความโปร่งใสในองค์กรปกครองส่วนท้องถิ่น ของ อำเภอประจันตคาม จังหวัดปราจีนบุรี โดยรวม จำแนกตามอาชีพ

ความแปรปรวน	SS	df	MS	F	Sig.
ระหว่างกลุ่ม	2.31	5	0.58	32.18	0.00*
ภายในกลุ่ม	7.09	390	0.02		
รวม	**9.40**	**395**			

* มีนัยสำคัญทางสถิติที่ระดับ 0.05

จากตารางที่ 4.61 พบว่ากลุ่มตัวอย่างที่ตอบแบบสอบถามที่มีอาชีพต่างกัน มีความคิดเห็นการพัฒนาจริยศาสตร์เพื่อเสริมสร้างตัวชี้วัดความโปร่งใสในองค์กรปกครองส่วนท้องถิ่น ของ อำเภอประจันตคาม จังหวัดปราจีนบุรี โดยรวม แตกต่างกัน อย่างมีนัยสำคัญทางสถิติที่ระดับ 0.05 จึงพิสูจน์รายคู่ด้วยวิธีการของเชฟเฟ่ (Scheffé) ดังตารางที่ 4.62

ตารางที่ 4.62 แสดงการทดสอบความแตกต่างของระดับความคิดเห็นการพัฒนาจริยศาสตร์เพื่อเสริมสร้างตัวชี้วัดความโปร่งใสในองค์กรปกครองส่วนท้องถิ่น ของ อำเภอประจันตคาม จังหวัดปราจีนบุรี โดยรวม จำแนกตามอาชีพ เป็นรายคู่ด้วยวิธีการของเชฟเฟ่ (Scheffé)

อาชีพ		รับจ้าง	ค้าขาย	เกษตรกร	รับราชการ
	$\bar{X}$	3.76	3.75	3.63	3.60
รับจ้าง	3.76	0.18 (0.00*)	0.17 (0.00*)	0.05	0.02
ค้าขาย	3.75	-	-0.01	-0.13 (0.00*)	-0.16 (0.00*)
เกษตรกร	3.63		-	-0.12 (0.00*)	-0.15 (0.00*)
รับราชการ	3.60			-	-0.03

* มีนัยสำคัญทางสถิติที่ระดับ 0.05

จากตารางที่ 4.62 พบว่ากลุ่มตัวอย่างที่ตอบแบบสอบถามที่มีอาชีพ ต่างกัน มีความคิดเห็นการพัฒนาจริยศาสตร์เพื่อเสริมสร้างตัวชี้วัดความโปร่งใสในองค์กรปกครองส่วนท้องถิ่น ของ อำเภอประจันตคาม จังหวัดปราจีนบุรี โดยรวมแตกต่างกัน อย่างมีนัยสำคัญทางสถิติที่ระดับ 0.05 จำนวน 6 คู่ ได้แก่ กลุ่มตัวอย่างที่ตอบแบบสอบถามที่มีอาชีพ รับจ้าง มีความคิดเห็นการพัฒนาจริยศาสตร์เพื่อเสริมสร้างตัวชี้วัดความโปร่งใสในองค์กรปกครองส่วนท้องถิ่น ของ อำเภอประจันตคาม แตกต่างกับกลุ่มตัวอย่างที่ตอบแบบสอบถามที่มีอาชีพค้าขาย กลุ่มตัวอย่างที่ตอบแบบสอบถามที่มีอาชีพ ค้าขาย มีความคิดเห็นแตกต่างกับกลุ่มตัวอย่างที่ตอบแบบสอบถามที่มีอาชีพเกษตรกร และ รับราชการ กลุ่มตัวอย่างที่ตอบแบบสอบถามที่มีอาชีพ เกษตรกร มีความคิดเห็นแตกต่างกับกลุ่มตัวอย่างที่ตอบแบบสอบถามที่มีอาชีพรับราชการ นอกนั้นไม่พบความแตกต่างรายคู่

ตารางที่ 4.63 แสดงค่าเฉลี่ย ($\bar{X}$) ส่วนเบี่ยงเบนมาตรฐาน (S.D.) และระดับความคิดเห็นการพัฒนาจริยศาสตร์เพื่อเสริมสร้างตัวชี้วัดความโปร่งใสในองค์กรปกครองส่วนท้องถิ่น ของ อำเภอประจันตคาม จังหวัดปราจีนบุรี ด้านความโปร่งใส จำแนกตามอาชีพ

อาชีพ	n	$\bar{X}$	S.D.	แปลผล
รับจ้าง	98	3.37	0.32	มาก
ค้าขาย	95	3.78	0.18	มาก
เกษตรกร	110	3.84	0.16	มาก
รับราชการ	93	3.79	0.27	มาก
รวม	**396**	**3.71**	**0.29**	**มาก**

* มีนัยสำคัญทางสถิติที่ระดับ 0.05

จากตารางที่ 4.63 พบว่า กลุ่มตัวอย่างที่ตอบแบบสอบถามมีการใช้ความคิดเห็นการพัฒนาจริยศาสตร์เพื่อเสริมสร้างตัวชี้วัดความโปร่งใสในองค์กรปกครองส่วนท้องถิ่น ของ อำเภอประจันตคาม จังหวัดปราจีนบุรี 1.ด้านความโปร่งใส จำแนกตามอาชีพอยู่ในระดับมาก โดยกลุ่มตัวอย่างที่ตอบแบบสอบถามที่มีอาชีพเกษตรกร มีการใช้ความคิดเห็นต่อการพัฒนาจริยศาสตร์เพื่อเสริมสร้างตัวชี้วัดความโปร่งใสในองค์กรปกครองส่วนท้องถิ่น ของ อำเภอประจันตคาม มากกว่ากลุ่มตัวอย่างที่ตอบแบบสอบถามที่มีอาชีพรับจ้าง อาชีพค้าขาย และอาชีพ รับราชการ ตามลำดับ

ตารางที่ 4.64 แสดงการวิเคราะห์ความแปรปรวนของระดับความคิดเห็นการพัฒนาจริยศาสตร์เพื่อเสริมสร้างตัวชี้วัดความโปร่งใสในองค์กรปกครองส่วนท้องถิ่น ของ อำเภอประจันตคาม จังหวัดปราจีนบุรี ด้านความโปร่งใส จำแนกตามอาชีพ

ความแปรปรวน	SS	df	MS	F	Sig.
ระหว่างกลุ่ม	12.39	4	3.10	59.69	0.00*
ภายในกลุ่ม	20.50	395	0.05		
รวม	**32.88**	**399**			

* มีนัยสำคัญทางสถิติที่ระดับ 0.05

จากตารางที่ 4.64 พบว่ากลุ่มตัวอย่างที่ตอบแบบสอบถามที่มีอาชีพต่างกัน มีความคิดเห็นการพัฒนาจริยศาสตร์เพื่อเสริมสร้างตัวชี้วัดความโปร่งใสในองค์กรปกครองส่วนท้องถิ่น ของ อำเภอประจันตคาม จังหวัดปราจีนบุรี แตกต่างกัน อย่างมีนัยสำคัญทางสถิติที่ระดับ 0.05 จึงพิสูจน์รายคู่ด้วยวิธีการของเชฟเฟ่ (Scheffé) ดังตารางที่ 4.65

ตารางที่ 4.65 แสดงการทดสอบความแตกต่างของระดับความคิดเห็นการพัฒนาจริยศาสตร์เพื่อเสริมสร้างตัวชี้วัดความโปร่งใสในองค์กรปกครองส่วนท้องถิ่น ของ อำเภอประจันตคาม จังหวัดปราจีนบุรี ด้านความโปร่งใส จำแนกตามอาชีพ เป็นรายคู่ด้วยวิธีการของเชฟเฟ่ (Scheffé)

อาชีพ		รับจ้าง	ค้าขาย	เกษตรกร	รับราชการ
	$\bar{X}$	3.78	3.84	3.79	3.73
รับจ้าง	3.78	-0.59	0.47	0.42	0.36
		(0.00*)	(0.00*)	(0.00*)	(0.00*)
ค้าขาย	3.84	-	1.06	1.01	0.95
เกษตรกร	3.79		-	-0.05	-0.11
					(0.01*)
รับราชการ	3.73			-	-0.06

* มีนัยสำคัญทางสถิติที่ระดับ 0.05

จากตารางที่ 4.65 พบว่ากลุ่มตัวอย่างที่ตอบแบบสอบถามที่มีอาชีพ ต่างกัน มีความคิดเห็นการพัฒนาจริยศาสตร์เพื่อเสริมสร้างตัวชี้วัดความโปร่งใสในองค์กรปกครองส่วนท้องถิ่น ของ อำเภอประจันตคาม จังหวัดปราจีนบุรี 1.ด้านความโปร่งใส แตกต่างกัน อย่างมีนัยสำคัญทางสถิติที่ระดับ 0.05 จำนวน 5 คู่ ได้แก่ กลุ่มตัวอย่างที่ตอบแบบสอบถามที่มีอาชีพ รับจ้าง มีความคิดเห็นการพัฒนาจริยศาสตร์เพื่อเสริมสร้างตัวชี้วัดความโปร่งใสในองค์กรปกครองส่วนท้องถิ่น ของ อำเภอประจันตคาม แตกต่างกับกลุ่มตัวอย่างที่ตอบแบบสอบถาม ที่มีอาชีพ ค้าขาย, ที่มีอาชีพ เกษตรกร ,และกลุ่มตัวอย่างที่ตอบแบบสอบถามที่มีอาชีพรับราชการ,กลุ่มตัวอย่างที่ตอบแบบสอบถามที่มีอาชีพเกษตรกร มีความคิดเห็นแตกต่างกับกลุ่มตัวอย่างที่ตอบแบบสอบถามที่มีอาชีพรับราชการ นอกนั้นไม่พบความแตกต่างรายคู่

ตารางที่ 4.66 แสดงค่าเฉลี่ย ($\bar{X}$) ส่วนเบี่ยงเบนมาตรฐาน (S.D) และระดับความคิดเห็น การพัฒนาจริยศาสตร์เพื่อเสริมสร้างตัวชี้วัดความโปร่งใสในองค์กรปกครองส่วนท้องถิ่น ของ อำเภอประจันตคาม จังหวัดปราจีนบุรี ด้านความพร้อมรับผิด จำแนกตามอาชีพ

อาชีพ	n	$\bar{X}$	S.D.	แปลผล
รับจ้าง	98	3.57	0.20	มาก
ค้าขาย	95	3.84	0.14	มาก
เกษตรกร	110	3.55	0.37	มาก
รับราชการ	93	3.53	0.35	มาก
รวม	**396**	**3.62**	**0.29**	**มาก**

* มีนัยสำคัญทางสถิติที่ระดับ 0.05

จากตารางที่ 4.66 พบว่า กลุ่มตัวอย่างที่ตอบแบบสอบถามมีความคิดเห็นการพัฒนาจริยศาสตร์เพื่อเสริมสร้างตัวชี้วัดความโปร่งใสในองค์กรปกครองส่วนท้องถิ่น ของ อำเภอประจันตคาม จังหวัดปราจีนบุรี 2.ด้านความพร้อมรับผิด จำแนกตามอาชีพอยู่ในระดับมาก โดยกลุ่มตัวอย่างที่ตอบแบบสอบถามที่มีอาชีพเกษตรกร เห็นด้วยกับ2.ด้านความพร้อมรับผิด ของการพัฒนาจริยศาสตร์เพื่อเสริมสร้างตัวชี้วัดความโปร่งใสในองค์กรปกครองส่วนท้องถิ่น ของ อำเภอประจันตคาม มากกว่ากลุ่มตัวอย่างที่ตอบแบบสอบถามที่มีอาชีพรับจ้าง,ค้าขาย และ รับราชการ ตามลำดับ

ตารางที่ 4.67 แสดงการวิเคราะห์ความแปรปรวนของระดับความคิดเห็นการพัฒนาจริยศาสตร์เพื่อเสริมสร้างตัวชี้วัดความโปร่งใสในองค์กรปกครองส่วนท้องถิ่น ของ อำเภอประจันตคาม จังหวัดปราจีนบุรี ด้านความพร้อมรับผิด จำแนกตามอาชีพ

ความแปรปรวน	SS	df	MS	F	Sig.
ระหว่างกลุ่ม	4.61	5	1.15	15.65	0.00*
ภายในกลุ่ม	29.07	390	0.07		
รวม	**33.67**	**395**			

* มีนัยสำคัญทางสถิติที่ระดับ 0.05

จากตารางที่ 4.67 พบว่ากลุ่มตัวอย่างที่ตอบแบบสอบถามที่มีอาชีพต่างกัน มีความคิดเห็นการพัฒนาจริยศาสตร์เพื่อเสริมสร้างตัวชี้วัดความโปร่งใสในองค์กรปกครองส่วนท้องถิ่น ของ อำเภอประจันตคาม จังหวัดปราจีนบุรี 2.ด้านความพร้อมรับผิด แตกต่างกัน อย่างมีนัยสำคัญทางสถิติที่ระดับ 0.05 จึงพิสูจน์รายคู่ด้วยวิธีการของเชฟเฟ่ (Scheffé) ดังตารางที่ 4.68

ตารางที่ 4.68 แสดงการทดสอบความแตกต่างของระดับความคิดเห็นการพัฒนาจริยศาสตร์เพื่อเสริมสร้างตัวชี้วัดความโปร่งใสในองค์กรปกครองส่วนท้องถิ่น ของ อำเภอประจันตคาม จังหวัดปราจีนบุรี ด้านความโปร่งใส จำแนกตามอาชีพ เป็นรายคู่ด้วยวิธีการของเชฟเฟ่ (Scheffé)

อาชีพ		รับจ้าง	ค้าขาย	เกษตรกร	รับราชการ
	$\bar{x}$	3.84	3.55	3.53	3.71
รับจ้าง	3.84	0.24	-0.02	-0.04	0.14
		(0.00*)			(0.01*)
ค้าขาย	3.55	-	-0.09	-0.31	-0.13
				(0.00*)	(0.03*)
เกษตรกร	3.53		-	-0.02	0.16
					(0.00*)
รับราชการ	3.71			-	0.18
					(0.00*)

* มีนัยสำคัญทางสถิติที่ระดับ 0.05

จากตารางที่ 4.68 พบว่ากลุ่มตัวอย่างที่ตอบแบบสอบถามที่มีอาชีพ ต่างกัน มีความคิดเห็นการพัฒนาจริยศาสตร์เพื่อเสริมสร้างตัวชี้วัดความโปร่งใสในองค์กรปกครองส่วนท้องถิ่น ของ อำเภอประจันตคาม จังหวัดปราจีนบุรี 1.ด้านความโปร่งใส แตกต่างกัน อย่างมีนัยสำคัญทางสถิติที่ระดับ 0.05 จำนวน 6 คู่ ได้แก่ กลุ่มตัวอย่างที่ตอบแบบสอบถามที่มีอาชีพ รับจ้าง มีความคิดเห็นการพัฒนาจริยศาสตร์เพื่อเสริมสร้างตัวชี้วัดความโปร่งใสในองค์กรปกครองส่วนท้องถิ่น ของ อำเภอประจันตคาม แตกต่างกับกลุ่มตัวอย่างที่ตอบแบบสอบถาม ที่มีอาชีพ รับราชการ, กลุ่มตัวอย่างที่ตอบแบบสอบถามที่มีอาชีพ ค้าขาย มีความคิดเห็นแตกต่างกับอาชีพรับราชการ นอกนั้นไม่พบความแตกต่างรายคู่

ตารางที่ 4.69 แสดงค่าเฉลี่ย ($\bar{X}$) ส่วนเบี่ยงเบนมาตรฐาน (S.D.) และระดับความคิดเห็นการพัฒนาจริยศาสตร์เพื่อเสริมสร้างตัวชี้วัดความโปร่งใสในองค์กรปกครองส่วนท้องถิ่น ของอำเภอประจันตคาม จังหวัดปราจีนบุรี ด้านการทุจริตในการปฏิบัติงาน จำแนกตามอาชีพ

อาชีพ	n	$\bar{X}$	S.D.	แปลผล
รับจ้าง	98	3.66	0.16	มาก
ค้าขาย	95	3.88	0.15	มาก
เกษตรกร	110	3.73	0.19	มาก
รับราชการ	93	3.63	0.16	มาก
รวม	396	4.69	0.20	มาก

* มีนัยสำคัญทางสถิติที่ระดับ 0.05

จากตารางที่ 4.69 พบว่า กลุ่มตัวอย่างที่ตอบแบบสอบถามมีการใช้ความคิดเห็นการพัฒนาจริยศาสตร์เพื่อเสริมสร้างตัวชี้วัดความโปร่งใสในองค์กรปกครองส่วนท้องถิ่น ของ อำเภอประจันตคาม จังหวัดปราจีนบุรี 3.ด้านการทุจริตในการปฏิบัติงาน จำแนกตามอาชีพ อยู่ในระดับมาก โดยกลุ่มตัวอย่างที่ตอบแบบสอบถามที่มีอาชีพเกษตรกร เห็นด้วยกับด้านการทุจริตในการปฏิบัติงาน ของการพัฒนาจริยศาสตร์เพื่อเสริมสร้างตัวชี้วัดความโปร่งใสในองค์กรปกครองส่วนท้องถิ่น ของ อำเภอประจันตคาม มากกว่ากลุ่มตัวอย่างที่ตอบแบบสอบถามที่มีอาชีพ รับจ้าง ค้าขาย และรับราชการตามลำดับ

ตารางที่ 4.70 แสดงการวิเคราะห์ความแปรปรวนระดับความคิดเห็นการพัฒนาจริยศาสตร์เพื่อเสริมสร้างตัวชี้วัดความโปร่งใสในองค์กรปกครองส่วนท้องถิ่น ของ อำเภอประจันตคาม จังหวัดปราจีนบุรี ด้านการทุจริตในการปฏิบัติงาน จำแนกตามอาชีพ

ความแปรปรวน	SS	df	MS	F	Sig.
ระหว่างกลุ่ม	3.03	4	0.76	23.45	0.00*
ภายในกลุ่ม	12.78	395	0.03		
รวม	15.81	399			

* มีนัยสำคัญทางสถิติที่ระดับ 0.05

จากตารางที่ 4.70 พบว่ากลุ่มตัวอย่างที่ตอบแบบสอบถามที่มีอาชีพต่างกัน มีความคิดเห็นการพัฒนาจริยศาสตร์เพื่อเสริมสร้างตัวชี้วัดความโปร่งใสในองค์กรปกครองส่วนท้องถิ่น ของ อำเภอประจันตคาม จังหวัดปราจีนบุรี 3.ด้านการทุจริตในการปฏิบัติงาน ไม่แตกต่างกัน อย่างมีนัยสำคัญทางสถิติที่ระดับ 0.05 จึงพิสูจน์รายคู่ด้วยวิธีการของเชฟเฟ่ (Scheffé) ดังตารางที่ 4.71

ตารางที่ 4.71 แสดงการทดสอบความแตกต่างของระดับความคิดเห็นการพัฒนาจริยศาสตร์เพื่อเสริมสร้างตัวชี้วัดความโปร่งใสในองค์กรปกครองส่วนท้องถิ่น ของ อำเภอประจันตคาม จังหวัดปราจีนบุรี ด้านการทุจริตในการปฏิบัติงาน จำแนกตามอาชีพ เป็นรายคู่ด้วยวิธีการของเชฟเฟ่ (Scheffé)

อาชีพ		รับจ้าง	ค้าขาย	เกษตรกร	รับราชการ
	$\bar{X}$	3.88	3.73	3.63	3.60
รับจ้าง	3.88	0.22 (0.00*)	0.07	-0.03	-0.06
ค้าขาย	3.73	-	-0.15 (0.00*)	-0.25 (0.00*)	-0.28 (0.00*)
เกษตรกร	3.63		-	-0.1	-0.13 (0.00*)
รับราชการ	3.60			-	-0.03

* มีนัยสำคัญทางสถิติที่ระดับ 0.05

จากตารางที่ 4.71 พบว่ากลุ่มตัวอย่างที่ตอบแบบสอบถามที่มีอาชีพ ต่างกัน มีความคิดเห็นการพัฒนาจริยศาสตร์เพื่อเสริมสร้างตัวชี้วัดความโปร่งใสในองค์กรปกครองส่วนท้องถิ่น ของ อำเภอ

ประจันตคาม จังหวัดปราจีนบุรี 3.ด้านการทุจริตในการปฏิบัติงาน แตกต่างกัน อย่างมีนัยสำคัญทางสถิติที่ระดับ 0.05 จำนวน 5 คู่ ได้แก่ กลุ่มตัวอย่างที่ตอบแบบสอบถามที่มีอาชีพ รับจ้าง มีความคิดเห็นการพัฒนาจริยศาสตร์เพื่อเสริมสร้างตัวชี้วัดความโปร่งใสในองค์กรปกครองส่วนท้องถิ่น ของอำเภอประจันตคาม แตกต่างกับกลุ่มตัวอย่างที่ตอบแบบสอบถาม ที่มีอาชีพ ค้าขาย, กลุ่มตัวอย่างที่ตอบแบบสอบถามที่มีอาชีพ เกษตรกร มีความคิดเห็นแตกต่างกับกลุ่มตัวอย่างที่ตอบแบบสอบถามที่มีอาชีพ รับราชการ, นอกนั้นไม่พบความแตกต่างรายคู่

ตารางที่ 4.72 แสดงค่าเฉลี่ย ($\bar{X}$) ส่วนเบี่ยงเบนมาตรฐาน (S.D.) และระดับความคิดเห็นการพัฒนาจริยศาสตร์เพื่อเสริมสร้างตัวชี้วัดความโปร่งใสในองค์กรปกครองส่วนท้องถิ่น ของอำเภอประจันตคาม จังหวัดปราจีนบุรี ด้านวัฒนธรรมคุณธรรมในองค์กร จำแนกตามอาชีพ

อาชีพ	n	$\bar{X}$	S.D.	แปลผล
รับจ้าง	98	3.57	0.45	มาก
ค้าขาย	95	3.55	0.22	มาก
เกษตรกร	110	3.75	0.18	มาก
รับราชการ	93	3.53	0.17	มาก
รวม	396	3.58	0.35	มาก

* มีนัยสำคัญทางสถิติที่ระดับ 0.05

จากตารางที่ 4.72 พบว่า กลุ่มตัวอย่างที่ตอบแบบสอบถามมีความคิดเห็นการพัฒนาจริยศาสตร์เพื่อเสริมสร้างตัวชี้วัดความโปร่งใสในองค์กรปกครองส่วนท้องถิ่น ของ อำเภอประจันตคาม จังหวัดปราจีนบุรี 4.ด้านวัฒนธรรมคุณธรรมในองค์กร จำแนกตามอาชีพ อยู่ในระดับมาก โดยกลุ่มตัวอย่างที่ตอบแบบสอบถามที่มีอาชีพเกษตรกร เห็นด้วยกับด้านวัฒนธรรมคุณธรรมในองค์กร ของการพัฒนา จริยศาสตร์เพื่อเสริมสร้างตัวชี้วัดความโปร่งใสในองค์กรปกครองส่วนท้องถิ่น ของ อำเภอประจันตคาม มากกว่ากลุ่มตัวอย่างที่ตอบแบบสอบถามที่มีอาชีพ รับจ้าง, ค้าขาย, รับราชการ ตามลำดับ

ตารางที่ 4.73 แสดงการวิเคราะห์ความแปรปรวนระดับความคิดเห็นการพัฒนาจริยศาสตร์เพื่อเสริมสร้างตัวชี้วัดความโปร่งใสในองค์กรปกครองส่วนท้องถิ่น ของ อำเภอประจันตคาม จังหวัดปราจีนบุรี ด้านวัฒนธรรมคุณธรรมในองค์กร จำแนกตามอาชีพ

ความแปรปรวน	SS	df	MS	F	Sig.
ระหว่างกลุ่ม	5.28	5	1.32	11.72	0.00*
ภายในกลุ่ม	34.35	390	0.11		
รวม	**39.63**	**395**			

* มีนัยสำคัญทางสถิติที่ระดับ 0.05

จากตารางที่ 4.73 พบว่ากลุ่มตัวอย่างที่ตอบแบบสอบถามที่มีอาชีพต่างกัน มีความคิดเห็นการพัฒนาจริยศาสตร์เพื่อเสริมสร้างตัวชี้วัดความโปร่งใสในองค์กรปกครองส่วนท้องถิ่น ของ อำเภอประจันตคาม จังหวัดปราจีนบุรี 4.ด้านวัฒนธรรมคุณธรรมในองค์กร แตกต่างกัน อย่างมีนัยสำคัญทางสถิติที่ระดับ 0.05 จึงพิสูจน์รายคู่ด้วยวิธีการของ เชฟเฟ่ (Scheffé)ดังตารางที่ 4.74

ตารางที่ 4.74 แสดงการทดสอบความแตกต่างของระดับความคิดเห็นการพัฒนาจริยศาสตร์เพื่อเสริมสร้างตัวชี้วัดความโปร่งใสในองค์กรปกครองส่วนท้องถิ่น ของ อำเภอประจันตคาม จังหวัดปราจีนบุรี ด้านวัฒนธรรมคุณธรรมในองค์กร จำแนกตามอาชีพ เป็นรายคู่ด้วยวิธีการของเชฟเฟ่ (Scheffé)

อาชีพ		รับจ้าง	ค้าขาย	เกษตรกร	รับราชการ
	$\bar{x}$	3.57	3.55	3.75	3.53
รับจ้าง	3.57	-0.02	0.18 (0.00*)	-0.04	-0.14
ค้าขาย	3.55	-	0.2 (0.00*)	-0.02	-0.12
เกษตรกร	3.75		-	-0.22 (0.00*)	-0.32 (0.00*)
รับราชการ	3.53			-	-0.1

* มีนัยสำคัญทางสถิติที่ระดับ 0.05

จากตารางที่ 4.74 พบว่ากลุ่มตัวอย่างที่ตอบแบบสอบถามที่มีอาชีพ ต่างกัน มีความคิดเห็นการพัฒนาจริยศาสตร์เพื่อเสริมสร้างตัวชี้วัดความโปร่งใสในองค์กรปกครองส่วนท้องถิ่น ของ อำเภอประจันตคาม จังหวัดปราจีนบุรี 4.ด้านวัฒนธรรมคุณธรรมในองค์กร แตกต่างกัน อย่างมีนัยสำคัญทางสถิติที่ระดับ 0.05 จำนวน 4 คู่ ได้แก่ กลุ่มตัวอย่างที่ตอบแบบสอบถามที่มีอาชีพ ค้าขาย มีความคิดเห็น การพัฒนาจริยศาสตร์เพื่อเสริมสร้างตัวชี้วัดความโปร่งใสในองค์กรปกครองส่วนท้องถิ่น ของอำเภอประจันตคาม แตกต่างกับกลุ่มตัวอย่างที่ตอบแบบสอบถาม ที่มีอาชีพ เกษตรกร, กลุ่มตัวอย่างที่ตอบแบบสอบถามที่มีอาชีพ ค้าขาย มีความคิดเห็นแตกต่างกับกลุ่มตัวอย่างที่ตอบแบบสอบถามที่มีอาชีพ เกษตรกร, กลุ่มตัวอย่างที่ตอบแบบสอบถามที่มีอาชีพ เกษตรกร มีความคิดเห็นแตกต่างกับกลุ่มตัวอย่างที่ตอบแบบสอบถามที่มีอาชีพรับราชการ, นอกนั้นไม่พบความแตกต่างรายคู่

ตารางที่ 4.75 แสดงค่าเฉลี่ย ($\bar{X}$) ส่วนเบี่ยงเบนมาตรฐาน (S.D.) และระดับความคิดเห็นการพัฒนาจริยศาสตร์เพื่อเสริมสร้างตัวชี้วัดความโปร่งใสในองค์กรปกครองส่วนท้องถิ่น ของ อำเภอประจันตคาม จังหวัดปราจีนบุรี ด้านวัฒนธรรมในการทำงาน จำแนกตามอาชีพ

อาชีพ	n	$\bar{X}$	S.D.	แปลผล
รับจ้าง	98	3.73	0.21	มาก
ค้าขาย	95	3.75	0.16	มาก
เกษตรกร	110	3.87	0.17	มาก
รับราชการ	93	3.68	0.11	มาก
รวม	396	3.73	0.31	มาก

* มีนัยสำคัญทางสถิติที่ระดับ 0.05

จากตารางที่ 4.75 พบว่า กลุ่มตัวอย่างที่ตอบแบบสอบถามมีความคิดเห็นการพัฒนาจริยศาสตร์เพื่อเสริมสร้างตัวชี้วัดความโปร่งใสในองค์กรปกครองส่วนท้องถิ่น ของ อำเภอประจันตคาม จังหวัดปราจีนบุรี ด้านวัฒนธรรมในการทำงาน จำแนกตามอาชีพ อยู่ในระดับมาก โดยกลุ่มตัวอย่างที่ตอบแบบสอบถามที่มีอาชีพ เกษตรกร เห็นด้วยกับด้านวัฒนธรรมในการทำงาน ของการพัฒนาจริยศาสตร์เพื่อเสริมสร้างตัวชี้วัดความโปร่งใสในองค์กรปกครองส่วนท้องถิ่นของ อำเภอประจันตคาม มากกว่ากลุ่มตัวอย่างที่ตอบแบบสอบถามที่มีอาชีพรับจ้าง ค้าขายและรับราชการ ตามลำดับ

ตารางที่ 4.76 แสดงการวิเคราะห์ความแปรปรวนระดับความคิดเห็นการพัฒนาจริยศาสตร์เพื่อเสริมสร้างตัวชี้วัดความโปร่งใสในองค์กรปกครองส่วนท้องถิ่น ของ อำเภอประจันตคาม จังหวัดปราจีนบุรี ด้านวัฒนธรรมในการทำงาน จำแนกตามอาชีพ

ความแปรปรวน	SS	df	MS	F	Sig.
ระหว่างกลุ่ม	6.15	5	1.54	19.50	0.00*
ภายในกลุ่ม	31.05	390	0.08		
รวม	37.20	395			

* มีนัยสำคัญทางสถิติที่ระดับ 0.05

จากตารางที่ 4.76 พบว่ากลุ่มตัวอย่างที่ตอบแบบสอบถามที่มีอาชีพต่างกัน มีความคิดเห็นการพัฒนาจริยศาสตร์เพื่อเสริมสร้างตัวชี้วัดความโปร่งใสในองค์กรปกครองส่วนท้องถิ่น ของ อำเภอประจันตคาม จังหวัดปราจีนบุรี ด้านวัฒนธรรมในการทำงาน แตกต่างกัน อย่างมีนัยสำคัญทางสถิติที่ระดับ 0.05 จึงพิสูจน์รายคู่ด้วยวิธีการของเชฟเฟ่ (Scheffé) ดังตารางที่ 4.77

ตารางที่ 4.77 แสดงการทดสอบความแตกต่างของระดับความคิดเห็นการพัฒนาจริยศาสตร์เพื่อเสริมสร้างตัวชี้วัดความโปร่งใสในองค์กรปกครองส่วนท้องถิ่น ของ อำเภอประจันตคาม จังหวัดปราจีนบุรี ด้านวัฒนธรรมในการทำงาน จำแนกตามอาชีพเป็นรายคู่ด้วยวิธีการของเชฟเฟ่ (Scheffé)

อาชีพ		รับ**จ้าง**	ค้าขาย	เกษตรกร	รับราชการ
	$\bar{X}$	3.73	3.75	3.87	3.68
รับจ้าง	3.73	0.02	0.14	-0.05	-0.22
			(0.00*)		(0.00*)
ค้าขาย	3.75	-	0.12	-0.07	-0.24
					(0.00*)
เกษตรกร	3.87	-	-	-0.19	-0.36
				(0.00*)	(0.00*)
รับราชการ	3.68	-	-	-	-0.17
					(0.00*)

* มีนัยสำคัญทางสถิติที่ระดับ 0.05

จากตารางที่ 4.77 พบว่ากลุ่มตัวอย่างที่ตอบแบบสอบถามที่มีอาชีพ ต่างกัน มีความคิดเห็นการพัฒนาจริยศาสตร์เพื่อเสริมสร้างตัวชี้วัดความโปร่งใสในองค์กรปกครองส่วนท้องถิ่น ของ อำเภอประจันตคาม จังหวัดปราจีนบุรี ด้านวัฒนธรรมในการทำงาน แตกต่างกัน อย่างมีนัยสำคัญทางสถิติที่ระดับ 0.05 จำนวน 6 คู่ ได้แก่ กลุ่มตัวอย่างที่ตอบแบบสอบถามที่มีอาชีพ รับจ้าง มีความคิดเห็นการพัฒนาจริยศาสตร์เพื่อเสริมสร้างตัวชี้วัดความโปร่งใสในองค์กรปกครองส่วนท้องถิ่น ของ อำเภอประจันตคาม แตกต่างกับกลุ่มตัวอย่างที่ตอบแบบสอบถาม ที่มีอาชีพ ค้าขาย,และที่มีอาชีพ รับราชการ, กลุ่มตัวอย่างที่ตอบแบบสอบถามที่มีอาชีพ ค้าขาย มีความคิดเห็นแตกต่างกับกลุ่มตัวอย่างที่ตอบแบบสอบถามที่มีอาชีพ รับราชการ, กลุ่มตัวอย่างที่ตอบแบบสอบถามที่มีอาชีพ เกษตรกร มีความคิดเห็นแตกต่างกับกลุ่มตัวอย่างที่ตอบแบบสอบถามที่มีอาชีพรับราชการ นอกนั้นไม่พบความแตกต่างรายคู่

ตารางที่ 4.78 แสดงค่าเฉลี่ย ($\bar{X}$) ส่วนเบี่ยงเบนมาตรฐาน (S.D.) และระดับความคิดเห็นการพัฒนาจริยศาสตร์เพื่อเสริมสร้างตัวชี้วัดความโปร่งใสในองค์กรปกครองส่วนท้องถิ่น ของอำเภอประจันตคาม จังหวัดปราจีนบุรี โดยรวม จำแนกตามรายได้

รายได้	n	$\bar{X}$	S.D.	แปลผล
ต่ำกว่า 10,000 บาท	205	3.60	0.16	มาก
10,000 - 15,000 บาท	68	3.73	0.06	มาก
16,000 - 20,000 บาท	82	3.77	0.12	มาก
21,000 บาทขึ้นไป	41	3.79	0.06	มาก
รวม	**396**	**3.67**	**0.15**	**มาก**

จากตารางที่ 4.78 พบว่า กลุ่มตัวอย่างที่ตอบแบบสอบถามมีความคิดเห็นการพัฒนา
จริยศาสตร์เพื่อเสริมสร้างตัวชี้วัดความโปร่งใสในองค์กรปกครองส่วนท้องถิ่น ของ อำเภอประจันตคาม จังหวัดปราจีนบุรี โดยรวม จำแนกตามรายได้ อยู่ในระดับมาก เมื่อพิจารณาค่าเฉลี่ยจากมากไปหาน้อย พบว่า ต่ำกว่า 10,000 บาท อยู่ในระดับมากที่สุด รองลงมาคือ 16,000-20,000 บาท รายได้ 10,000-15,000 บาท และ 10,000 - 15,000 บาท ตามลำดับ

ตารางที่ 4.79 แสดงการวิเคราะห์ความแปรปรวนระดับความคิดเห็นการพัฒนาจริยศาสตร์เพื่อเสริมสร้างตัวชี้วัดความโปร่งใสในองค์กรปกครองส่วนท้องถิ่น ของ อำเภอประจันตคาม จังหวัดปราจีนบุรี โดยรวม จำแนกตามรายได้

ความแปรปรวน	SS	df	MS	F	Sig.
ระหว่างกลุ่ม	3.09	5	.69	38.63	0.00*
ภายในกลุ่ม	6.28	390	.02		
รวม	**9.37**	**395**			

* มีนัยสำคัญทางสถิติที่ระดับ 0.05

จากตารางที่ 4.79 พบว่ากลุ่มตัวอย่างที่ตอบแบบสอบถามที่มีรายได้ต่างกัน มีความคิดเห็นการพัฒนาจริยศาสตร์เพื่อเสริมสร้างตัวชี้วัดความโปร่งใสในองค์กรปกครองส่วนท้องถิ่น ของ อำเภอประจันตคาม จังหวัดปราจีนบุรี แตกต่างกัน อย่างมีนัยสำคัญทางสถิติที่ระดับ 0.05 จึงพิสูจน์รายคู่ด้วยวิธีการของ เชฟเฟ่ (Scheffé) ดังตารางที่ 4.8

ตารางที่ 4.80 แสดงการทดสอบความแตกต่างของระดับความคิดเห็นการพัฒนาจริยศาสตร์เพื่อเสริมสร้างตัวชี้วัดความโปร่งใสในองค์กรปกครองส่วนท้องถิ่น ของ อำเภอประจันตคาม จังหวัดปราจีนบุรี โดยรวม จำแนกตามรายได้ เป็นรายคู่ด้วยวิธีการของเชฟเฟ่ (Scheffé)

รายได้		ต่ำกว่า 10,000 บาท	10,000-15,000 บาท	16,000-20,000 บาท	21,001 บาทขึ้นไป
	$\bar{X}$	3.77	3.75	3.43	3.79
ต่ำกว่า 10,000 บาท	3.77	0.17	0.15	-0.17	0.19
		(0.00*)	(0.00*)	(0.00*)	(0.00*)
10,000-15,000 บาท	3.75	0.04	0.02	-0.2	0.06
				(0.00*)	
16,000-20,000 บาท	3.43	-	-0.02	-0.34	0.02
				(0.00*)	
21,001 บาทขึ้นไป	3.79		-	-0.32	0.04
				(0.00*)	

* มีนัยสำคัญทางสถิติที่ระดับ 0.05

จากตารางที่ 4.80 พบว่ากลุ่มตัวอย่างที่ตอบแบบสอบถามที่มีรายได้ ต่างกัน มีความคิดเห็นการพัฒนาจริยศาสตร์เพื่อเสริมสร้างตัวชี้วัดความโปร่งใสในองค์กรปกครองส่วนท้องถิ่น ของ อำเภอประจันตคาม จังหวัดปราจีนบุรี โดยรวมแตกต่างกัน อย่างมีนัยสำคัญทางสถิติที่ระดับ 0.05 จำนวน 7 คู่ ได้แก่ กลุ่มตัวอย่างที่ตอบแบบสอบถามที่มีรายได้ ต่ำกว่าหรือเท่ากับ 10,000 บาท มีความคิดเห็น การพัฒนาจริยศาสตร์เพื่อเสริมสร้างตัวชี้วัดความโปร่งใสในองค์กรปกครองส่วนท้องถิ่น ของอำเภอประจันตคาม แตกต่างกับกลุ่มตัวอย่างที่ตอบแบบสอบถาม ที่มีรายได้ 10,000-15,000 บาท, ที่มีรายได้ 16,000-20,000 บาท และที่มีรายได้ 21,001 บาทขึ้นไป,กลุ่มตัวอย่างที่ตอบแบบสอบถามที่มีรายได้ 10,000-15,000 บาท มีความคิดเห็นแตกต่างกับกลุ่มตัวอย่างที่ตอบแบบสอบถามที่มีรายได้ ที่มีรายได้ 16,000-20,000 บาท,กลุ่มตัวอย่างที่ตอบแบบสอบถามมีรายได้ 21,001บาทขึ้นไป มีความคิดเห็นแตกต่างกับกลุ่มตัวอย่างที่ตอบแบบสอบถามที่มีรายได้ 16,000-20,000 บาท,นอกนั้นไม่พบความแตกต่างรายคู่

ตารางที่ 4.81 แสดงค่าเฉลี่ย ($\bar{X}$) ส่วนเบี่ยงเบนมาตรฐาน (S.D.) และระดับความคิดเห็นการพัฒนาจริยศาสตร์เพื่อเสริมสร้างตัวชี้วัดความโปร่งใสในองค์กรปกครองส่วนท้องถิ่น ของอำเภอประจันตคาม จังหวัดปราจีนบุรี ด้านความโปร่งใส จำแนกตามรายได้

รายได้	n	$\bar{X}$	S.D.	แปลผล
ต่ำกว่า 10,000 บาท	205	3.58	0.32	มาก3
10,000 - 15,000 บาท	68	3.75	0.06	มาก
16,000 - 20,000 บาท	82	3.81	0.21	มาก
21,000 บาทขึ้นไป	41	3.86	0.18	มาก
รวม	**396**	**3.71**	**0.29**	**มาก**

* มีนัยสำคัญทางสถิติที่ระดับ 0.05

จากตารางที่ 4.81 พบว่า กลุ่มตัวอย่างที่ตอบแบบสอบถามมีความคิดเห็นการพัฒนาจริยศาสตร์เพื่อเสริมสร้างตัวชี้วัดความโปร่งใสในองค์กรปกครองส่วนท้องถิ่น ของ อำเภอประจันตคาม จังหวัดปราจีนบุรี ด้านความโปร่งใส จำแนกตามรายได้ อยู่ในระดับมากที่สุด เมื่อพิจารณาค่าเฉลี่ยจากมากไปหาน้อย พบว่า ต่ำกว่า 10,000 บาท อยู่ในระดับมากที่สุด และรายได้ 16,000-20,000 บาท 10,0000-15,000 บาท ตามลำดับ

ตารางที่ 4.82 แสดงการวิเคราะห์ความแปรปรวนระดับความคิดเห็นการพัฒนาจริยศาสตร์เพื่อเสริมสร้างตัวชี้วัดความโปร่งใสในองค์กรปกครองส่วนท้องถิ่น ของ อำเภอประจันตคาม จังหวัดปราจีนบุรี ด้านความโปร่งใส จำแนกตามรายได้

ความแปรปรวน	SS	df	MS	F	Sig.
ระหว่างกลุ่ม	6.92	5	1.38	21.00	0.00*
ภายในกลุ่ม	25.96	390	0.07		
รวม	**32.88**	**395**			

*** มีนัยสำคัญทางสถิติที่ระดับ 0.05**

จากตารางที่ 4.82 พบว่ากลุ่มตัวอย่างที่ตอบแบบสอบถามที่มีรายได้ต่างกัน มีความคิดเห็นการพัฒนาจริยศาสตร์เพื่อเสริมสร้างตัวชี้วัดความโปร่งใสในองค์กรปกครองส่วนท้องถิ่น ของ อำเภอประจันตคาม จังหวัดปราจีนบุรี ด้านความโปร่งใส แตกต่างกัน อย่างมีนัยสำคัญทางสถิติที่ระดับ 0.05 จึงพิสูจน์รายคู่ด้วยวิธีการของ เชฟเฟ่ (Scheffé) ดังตารางที่ 4.83

ตารางที่ 4.83 แสดงการทดสอบความแตกต่างของระดับความคิดเห็นการพัฒนาจริยศาสตร์ เพื่อเสริมสร้างตัวชี้วัดความโปร่งใสในองค์กรปกครองส่วนท้องถิ่น ของ อำเภอประจันตคาม จังหวัดปราจีนบุรี ด้านความโปร่งใส จำแนกตามรายได้ เป็นรายคู่ด้วยวิธีการของเชฟเฟ่ (Scheffé)

รายได้		ต่ำกว่า 10,000 บาท	10,000-15,000 บาท	16,000-20,000 บาท	21,000 บาทขึ้นไป
	$\bar{x}$	3.75	3.81	3.85	3.86
ต่ำกว่า 10,000 บาท	3.75	-0.83	0.23	0.28	0.36
		(0.00*)	(0.00*)	(0.00*)	(0.00*)
10,000-15,000 บาท	3.81	-	1.06	1.11	1.19
16,000-20,000 บาท	3.85		-	0.05	0.13
21,000 บาทขึ้นไป	3.86			-	0.08

* มีนัยสำคัญทางสถิติที่ระดับ 0.05

จากตารางที่ 4.83 พบว่ากลุ่มตัวอย่างที่ตอบแบบสอบถามที่มีรายได้ ต่างกัน มีความคิดเห็นการพัฒนาจริยศาสตร์เพื่อเสริมสร้างตัวชี้วัดความโปร่งใสในองค์กรปกครองส่วนท้องถิ่น ของ อำเภอประจันตคาม จังหวัดปราจีนบุรี ด้านความโปร่งใส แตกต่างกัน อย่างมีนัยสำคัญทางสถิติที่ระดับ 0.05 จำนวน 4 คู่ ได้แก่ กลุ่มตัวอย่างที่ตอบแบบสอบถามที่มีรายได้ ต่ำกว่า 10,000 บาท มีความคิดเห็นการพัฒนาจริยศาสตร์เพื่อเสริมสร้างตัวชี้วัดความโปร่งใสในองค์กรปกครองส่วนท้องถิ่น ของ อำเภอประจันตคาม แตกต่างกับกลุ่มตัวอย่างที่ตอบแบบสอบถาม ที่มีรายได้ 10,000-15,000 บาท ที่มีรายได้ 16,000-20,000 บาท และกลุ่มตัวอย่างที่ตอบแบบสอบถามที่มีรายได้ 21,000 บาทขึ้นไป, นอกนั้นไม่พบความแตกต่างรายคู่

ตารางที่ 4.84 แสดงค่าเฉลี่ย ($\bar{X}$) ส่วนเบี่ยงเบนมาตรฐาน (S.D.) และระดับความคิดเห็น การพัฒนาจริยศาสตร์เพื่อเสริมสร้างตัวชี้วัดความโปร่งใสในองค์กรปกครองส่วนท้องถิ่น ของ อำเภอประจันตคาม จังหวัดปราจีนบุรี ด้านความพร้อมรับผิด จำแนกตามรายได้

รายได้	n	$\bar{X}$	S.D.	แปลผล
ต่ำกว่า 10,000 บาท	205	3.58	0.23	มาก
10,000 - 15,000 บาท	68	3.81	0.63	มาก
16,000 - 20,000 บาท	82	3.75	0.11	มาก
21,000 - 21,000 บาท	41	3.63	0.35	มาก
รวม	**396**	**3.62**	**0.29**	**มาก**

* มีนัยสำคัญทางสถิติที่ระดับ 0.05

จากตารางที่ 4.84 พบว่า กลุ่มตัวอย่างที่ตอบแบบสอบถามมีความคิดเห็นการพัฒนาจริยศาสตร์เพื่อเสริมสร้างตัวชี้วัดความโปร่งใสในองค์กรปกครองส่วนท้องถิ่น ของ อำเภอประจันตคาม จังหวัดปราจีนบุรี 2.ด้านความพร้อมรับผิด จำแนกตามรายได้ อยู่ในระดับมากที่สุด เมื่อพิจารณาค่าเฉลี่ยเรียงจากมากไปหาน้อย ดังนี้ คือ ต่ำกว่า 10,000 บาท กลุ่มตัวอย่างที่ตอบแบบสอบถามที่มีรายได้ 16,000-20,000 บาท, และรายได้ 21,000-21,000 บาท ตามลำดับ

ตารางที่ 4.85 แสดงการวิเคราะห์ความแปรปรวน ระดับความคิดเห็นการพัฒนาจริยศาสตร์เพื่อเสริมสร้างตัวชี้วัดความโปร่งใสในองค์กรปกครองส่วนท้องถิ่น ของ อำเภอประจันตคาม จังหวัดปราจีนบุรี ด้านความพร้อมรับผิด จำแนกตามรายได้

ความแปรปรวน	SS	df	MS	F	Sig.
ระหว่างกลุ่ม	12.54	5	2.51	46.75	0.00*
ภายในกลุ่ม	21.13	390	0.05		
รวม	**33.67**	**395**			

* มีนัยสำคัญทางสถิติที่ระดับ 0.05

จากตารางที่ 4.85 พบว่ากลุ่มตัวอย่างที่ตอบแบบสอบถามที่มีรายได้ต่างกัน มีความคิดเห็นการพัฒนาจริยศาสตร์เพื่อเสริมสร้างตัวชี้วัดความโปร่งใสในองค์กรปกครองส่วนท้องถิ่น ของ อำเภอประจันตคาม จังหวัดปราจีนบุรี 2.ด้านความพร้อมรับผิด แตกต่างกัน อย่างมีนัยสำคัญทางสถิติที่ระดับ 0.05 จึงพิสูจน์รายคู่ด้วยวิธีการของเชฟเฟ่ (Scheffé) ดังตารางที่ 4.86

ตารางที่ 4.86 แสดงการทดสอบความแตกต่างของระดับความคิดเห็นการพัฒนาจริยศาสตร์เพื่อเสริมสร้างตัวชี้วัดความโปร่งใสในองค์กรปกครองส่วนท้องถิ่น ของ อำเภอประจันตคาม จังหวัดปราจีนบุรี ด้านความพร้อมรับผิด จำแนกตามรายได้ เป็นรายคู่ด้วยวิธีการของเชฟเฟ่ (Scheffé)

รายได้		ต่ำกว่า 10,000 บาท	10,000-15,000 บาท	16,000 - 20,000 บาท	21,000 บาทขึ้นไป
	$\bar{x}$	3.58	3.81	3.75	3.63
ต่ำกว่า 10,000 บาท	3.58	0.17 (0.00*)	0.05	0.3 (0.00*)	0.36 (0.00*)
10,000-15,000 บาท	3.81	0.94	0.82 (0.00*)	1.07 (0.00*)	1.13
16,000 - 20,000 บาท	3.75	-		0.13 (0.00*)	0.19 (0.00*)
21,000 บาทขึ้นไป	3.63		-	0.25 (0.00*)	0.31 (0.00*)

* มีนัยสำคัญทางสถิติที่ระดับ 0.05

จากตารางที่ 4.86 พบว่ากลุ่มตัวอย่างที่ตอบแบบสอบถามที่มีรายได้ ต่างกัน มีความคิดเห็นการพัฒนาจริยศาสตร์เพื่อเสริมสร้างตัวชี้วัดความโปร่งใสในองค์กรปกครองส่วนท้องถิ่น ของ อำเภอประจันตคาม จังหวัดปราจีนบุรี 2.ด้านความพร้อมรับผิด แตกต่างกัน อย่างมีนัยสำคัญทางสถิติที่ระดับ 0.05 จำนวน 9 คู่ ได้แก่ กลุ่มตัวอย่างที่ตอบแบบสอบถามที่มีรายได้ ต่ำกว่า 10,000 บาท มีความคิดเห็นการพัฒนาจริยศาสตร์เพื่อเสริมสร้างตัวชี้วัดความโปร่งใสในองค์กรปกครองส่วนท้องถิ่น ของ อำเภอประจันตคาม แตกต่างกับกลุ่มตัวอย่างที่ตอบแบบสอบถามที่มีรายได้ 16,000-20,000 บาท, รายได้ 21,000-บาท, กลุ่มตัวอย่างที่ตอบแบบสอบถามที่มีรายได้ 10,000-15,000 บาท มีความคิดเห็นแตกต่างกับกลุ่มตัวอย่างที่ตอบแบบสอบถามที่มีรายได้ 16,000-20,000 บาท กลุ่มตัวอย่างที่ตอบแบบสอบถามที่มีรายได้ 16,000-20,000 บาท มีความคิดเห็นแตกต่างกับกลุ่มตัวอย่างที่ตอบแบบสอบถามที่มีรายได้ 21,000 บาทขึ้นไป นอกนั้นไม่พบความแตกต่างรายคู่

ตารางที่ 4.87 แสดงค่าเฉลี่ย ($\bar{X}$) ส่วนเบี่ยงแบบมาตรฐาน (S.D.) และระดับความคิดเห็นการพัฒนาจริยศาสตร์เพื่อเสริมสร้างตัวชี้วัดความโปร่งใสในองค์กรปกครองส่วนท้องถิ่น ของ อำเภอประจันตคาม จังหวัดปราจีนบุรี ด้านการทุจริตในการปฏิบัติงาน จำแนกตามรายได้

รายได้	n	$\bar{X}$	S.D.	แปลผล
ต่ำกว่า 10,000 บาท	209	3.64	0.17	มาก
10,000-15,000 บาท	68	3.76	0.13	มาก
16,000-20,000 บาท	82	3.72	0.23	มาก
21,0000 บาทขึ้นไป	41	3.77	0.26	มาก
รวม	**396**	**3.69**	**0.19**	**มาก**

* มีนัยสำคัญทางสถิติที่ระดับ 0.05

จากตารางที่ 4.87 พบว่า กลุ่มตัวอย่างที่ตอบแบบสอบถามมีความคิดเห็นการพัฒนาจริยศาสตร์เพื่อเสริมสร้างตัวชี้วัดความโปร่งใสในองค์กรปกครองส่วนท้องถิ่น ของ อำเภอประจันตคาม จังหวัดปราจีนบุรี 3.ด้านการทุจริตในการปฏิบัติงาน จำแนกตามรายได้ อยู่ในระดับมากที่สุด คือ ต่ำกว่า 10,000 บาท รองลงมารายได้ 16,000-20,000 บาท และรายได้ 10,000-15,000 บาท ตามลำดับ

ตารางที่ 4.88 แสดงการวิเคราะห์ความแปรปรวนระดับความคิดเห็นการพัฒนาจริยศาสตร์เพื่อเสริมสร้างตัวชี้วัดความโปร่งใสในองค์กรปกครองส่วนท้องถิ่น ของ อำเภอประจันตคาม จังหวัดปราจีนบุรี ด้านการทุจริตในการปฏิบัติงาน จำแนกตามรายได้

ความแปรปรวน	SS	df	MS	F	Sig.
ระหว่างกลุ่ม	1.55	5	0.31	8.54	0.00*
ภายในกลุ่ม	14.27	390	0.04		
รวม	**15.82**	**395**			

* มีนัยสำคัญทางสถิติที่ระดับ 0.05

จากตารางที่ 4.88 พบว่ากลุ่มตัวอย่างที่ตอบแบบสอบถามที่มีรายได้ต่างกัน มีความคิดเห็นการพัฒนาจริยศาสตร์เพื่อเสริมสร้างตัวชี้วัดความโปร่งใสในองค์กรปกครองส่วนท้องถิ่น ของ อำเภอประจันตคาม จังหวัดปราจีนบุรี 3.ด้านการทุจริตในการปฏิบัติงาน ไม่แตกต่างกัน อย่างมีนัยสำคัญทางสถิติที่ระดับ 0.05 จึงพิสูจน์รายคู่ด้วยวิธีการของเชฟเฟ่ (Scheffé) ดังตารางที่ 4.89

ตารางที่ 4.89 แสดงการทดสอบความแตกต่างของระดับความคิดเห็นการพัฒนาจริยศาสตร์เพื่อเสริมสร้างตัวชี้วัดความโปร่งใสในองค์กรปกครองส่วนท้องถิ่น ของ อำเภอประจันตคาม จังหวัดปราจีนบุรี ด้านทุจริตในการปฏิบัติงาน จำแนกตามรายได้เป็นรายคู่ด้วยวิธีการของเชฟเฟ่ (Scheffé)

รายได้		ต่ำกว่า 10,000 บาท	10,000 - 15,000 บาท	16,000 - 20,000 บาท	21,000 บาท ขึ้นไป
	$\bar{X}$	3.76	3.77	3.62	3.63
ต่ำกว่า 10,000 บาท	3.76	-0.88 (0.00*)	0.13 (0.00*)	-0.02	-0.01
10,000-15,000 บาท	3.77	-	1.01	0.86	0.87
16,000-20,000 บาท	3.62		-	-0.15	-0.14 (0.00*)
21,000 บาทขึ้นไป	3.63			-	0.01

* มีนัยสำคัญทางสถิติที่ระดับ 0.05

จากตารางที่ 4.89 พบว่ากลุ่มตัวอย่างที่ตอบแบบสอบถามที่มีรายได้ ต่างกัน มีความคิดเห็นการพัฒนาจริยศาสตร์เพื่อเสริมสร้างตัวชี้วัดความโปร่งใสในองค์กรปกครองส่วนท้องถิ่น ของ อำเภอประจันตคาม จังหวัดปราจีนบุรี 3.ด้านทุจริตในการปฏิบัติงาน แตกต่างกัน อย่างมีนัยสำคัญทางสถิติที่ระดับ 0.05 จำนวน 3 คู่ ได้แก่ กลุ่มตัวอย่างที่ตอบแบบสอบถามที่มีรายได้ ต่ำกว่า 10,000 บาท มีความคิดเห็นการพัฒนาจริยศาสตร์เพื่อเสริมสร้างตัวชี้วัดความโปร่งใสในองค์กรปกครองส่วนท้องถิ่น ของ อำเภอประจันตคาม แตกต่างกับกลุ่มตัวอย่างที่ตอบแบบสอบถาม ที่มีรายได้ 10,000-15,000 บาทกลุ่มตัวอย่างที่ตอบแบบสอบถามที่มีรายได้ 16,000-20,000 บาท มีความคิดเห็นแตกต่างกับกลุ่มตัวอย่างที่ตอบแบบสอบถามที่มีรายได้ 21,000 บาทขึ้นไป นอกนั้นไม่พบความแตกต่างรายคู่

ตารางที่ 4.90 แสดงค่าเฉลี่ย ($\bar{X}$) ส่วนเบี่ยงเบนมาตรฐาน (S.D.) และระดับความคิดเห็นการพัฒนาจริยศาสตร์เพื่อเสริมสร้างตัวชี้วัดความโปร่งใสในองค์กรปกครองส่วนท้องถิ่นของอำเภอประจันตคาม จังหวัดปราจีนบุรี ด้านวัฒนธรรมคุณธรรมในองค์กร จำแนกตามรายได้

รายได้	n	$\bar{X}$	S.D.	แปลผล
ต่ำกว่า 10,000 บาท	205	4.55	0.44	มาก
10,000-15,000 บาท	68	4.60	0.25	มาก
16,000-20,000 บาท	82	4.63	0.24	มาก
21,000 บาทขึ้นไป	41	4.51	0.17	มาก
รวม	396	4.58	0.35	มาก

* มีนัยสำคัญทางสถิติที่ระดับ 0.05

จากตารางที่ 4.90 พบว่า กลุ่มตัวอย่างที่ตอบแบบสอบถามมีความคิดเห็นการพัฒนาจริยศาสตร์เพื่อเสริมสร้างตัวชี้วัดความโปร่งใสในองค์กรปกครองส่วนท้องถิ่น ของ อำเภอประจันตคาม จังหวัดปราจีนบุรี 4.ด้านวัฒนธรรมคุณธรรมในองค์กร จำแนกตามรายได้ อยู่ในระดับมาก เมื่อพิจารณาค่าเฉลี่ยจากมากไปหาน้อย พบว่า รายได้ ต่ำกว่า 10,000 บาท อยู่ในระดับมาก รองลงมา รายได้ 16,000-20,000 บาท, และ10,000-15,000 บาท ตามลำดับ

ตารางที่ 4.91 แสดงการวิเคราะห์ความแปรปรวนระดับความคิดเห็นการพัฒนาจริยศาสตร์เพื่อเสริมสร้างตัวชี้วัดความโปร่งใสในองค์กรปกครองส่วนท้องถิ่น ของ อำเภอประจันตคาม จังหวัดปราจีนบุรี ด้านวัฒนธรรมคุณธรรมในองค์กร จำแนกตามรายได้

ความแปรปรวน	SS	df	MS	F	Sig.
ระหว่างกลุ่ม	3.14	5	0.63	5.31	0.00*
ภายในกลุ่ม	46.58	390	0.12		
รวม	**49.72**	**395**			

* มีนัยสำคัญทางสถิติที่ระดับ 0.05

จากตารางที่ 4.91 พบว่ากลุ่มตัวอย่างที่ตอบแบบสอบถามที่มีรายได้ต่างกัน มีความคิดเห็นการพัฒนาจริยศาสตร์เพื่อเสริมสร้างตัวชี้วัดความโปร่งใสในองค์กรปกครองส่วนท้องถิ่น ของ อำเภอประจันตคาม จังหวัดปราจีนบุรี 4.ด้านวัฒนธรรมคุณธรรมในองค์กร แตกต่างกัน อย่างมีนัยสำคัญทางสถิติที่ระดับ 0.05 จึงพิสูจน์รายคู่ด้วยวิธีการของเชฟเฟ่ (Scheffé) ดังตารางที่ 4.92

ตารางที่ 4.92 แสดงการทดสอบความแตกต่างของระดับความคิดเห็นการพัฒนาจริยศาสตร์เพื่อเสริมสร้างตัวชี้วัดความโปร่งใสในองค์กรปกครองส่วนท้องถิ่น ของ อำเภอประจันตคาม จังหวัดปราจีนบุรี ด้านวัฒนธรรมคุณธรรมในองค์กร จำแนกตามรายได้ เป็นรายคู่ด้วยวิธีการของเชฟเฟ่ (Scheffé)

รายได้		ต่ำกว่า 10,000 บาท	10,000-15,000 บาท	16,000-20,000 บาท	21,000 บาทขึ้นไป
	$\bar{X}$	3.78	3.63	3.33	3.51
ต่ำกว่า 10,000 บาท	3.78	0.23 (0.00*)	0.08	-0.22	-0.04
10,000-15,000 บาท	3.63	0.18	0.03	-0.27	-0.09
16,000-20,000 บาท	3.33	-	-0.15	-0.45	-0.27
21,000 บาทขึ้นไป	3.51		-	-0.3 (0.00*)	-0.12

* มีนัยสำคัญทางสถิติที่ระดับ 0.05

จากตารางที่ 4.92 พบว่ากลุ่มตัวอย่างที่ตอบแบบสอบถามที่มีรายได้ ต่างกัน มีความคิดเห็นการพัฒนาจริยศาสตร์เพื่อเสริมสร้างตัวชี้วัดความโปร่งใสในองค์กรปกครองส่วนท้องถิ่น ของ อำเภอประจันตคาม จังหวัดปราจีนบุรี 4.ด้านวัฒนธรรมคุณธรรมในองค์กร แตกต่างกัน อย่างมีนัยสำคัญทางสถิติที่ระดับ 0.05 จำนวน 2 คู่ ได้แก่ กลุ่มตัวอย่างที่ตอบแบบสอบถามที่มีรายได้ ต่ำกว่า 10,000 บาท มีความคิดเห็นการพัฒนาจริยศาสตร์เพื่อเสริมสร้างตัวชี้วัดความโปร่งใสในองค์กรปกครองส่วนท้องถิ่นของ อำเภอประจันตคาม แตกต่างกับกลุ่มตัวอย่างที่ตอบแบบสอบถาม ที่มีรายได้ 16,000-20,000 บาทนอกนั้นไม่พบความแตกต่างรายคู่

ตารางที่ 4.93 แสดงค่าเฉลี่ย ($\bar{X}$) ส่วนเบี่ยงเบนมาตรฐาน (S.D.) และระดับความคิดเห็นการพัฒนาจริยศาสตร์เพื่อเสริมสร้างตัวชี้วัดความโปร่งใสในองค์กรปกครองส่วนท้องถิ่น ของ อำเภอประจันตคาม จังหวัดปราจีนบุรี ด้านวัฒนธรรมในการทำงาน จำแนกตามรายได้

รายได้	n	$\bar{X}$	S.D.	แปลผล
ต่ำกว่า 10,000 บาท	205	3.65	0.38	มาก
10,000-15,000 บาท	68	3.71	0.25	มาก
16,000-20,000 บาท	82	3.77	0.18	มาก
21,000 บาทขึ้นไป	41	3.84	017	มาก
รวม	**396**	**3.72**	**0.31**	**มาก**

จากตารางที่ 4.93 พบว่า กลุ่มตัวอย่างที่ตอบแบบสอบถามมีการใช้ความคิดเห็นการพัฒนาจริยศาสตร์เพื่อเสริมสร้างตัวชี้วัดความโปร่งใสในองค์กรปกครองส่วนท้องถิ่น ของ อำเภอประจันตคาม จังหวัดปราจีนบุรี 5.ด้านวัฒนธรรมในการทำงาน จำแนกตามรายได้ อยู่ในระดับมาก เมื่อพิจารณาค่าเฉลี่ยจากมากไปหาน้อย พบว่า รายได้ ต่ำกว่า 10,000 บาท อยู่ในระดับมากที่สุด รองลงมารายได้ 16,000-20,000 บาท และ21,000 บาทขึ้นไป ตามลำดับ

ตารางที่ 4.94 แสดงการวิเคราะห์ความแปรปรวนระดับความคิดเห็นการพัฒนาจริยศาสตร์เพื่อเสริมสร้างตัวชี้วัดความโปร่งใสในองค์กรปกครองส่วนท้องถิ่น ของ อำเภอประจันตคาม จังหวัดปราจีนบุรี ด้านวัฒนธรรมในการทำงาน จำแนกตามรายได้

ความแปรปรวน	SS	df	MS	F	Sig.
ระหว่างกลุ่ม	3.13	5	0.63	5.31	0.00*
ภายในกลุ่ม	46.58	390	0.12		
รวม	**49.72**	**395**			

*** มีนัยสำคัญทางสถิติที่ระดับ 0.05**

จากตารางที่ 4.94 พบว่ากลุ่มตัวอย่างที่ตอบแบบสอบถามที่มีรายได้ต่างกัน มีความคิดเห็น**การ**พัฒนาจริยศาสตร์ เพื่อเสริมสร้างตัวชี้วัดความโปร่งใสในองค์กรปกครองส่วนท้องถิ่น ของ อำเภอประจันตคาม จังหวัดปราจีนบุรี 5.ด้านวัฒนธรรมในการทำงาน แตกต่างกัน อย่างมีนัยสำคัญทางสถิติที่ระดับ 0.05 จึงพิสูจน์รายคู่ด้วยวิธีการของเชฟเฟ่ (Scheffé) ดังตาราง ที่ 4.95

ตารางที่ 4.95 แสดงการทดสอบความแตกต่างของระดับความคิดเห็นการพัฒนาจริยศาสตร์เพื่อเสริมสร้างตัวชี้วัดความโปร่งใสในองค์กรปกครองส่วนท้องถิ่น ของ อำเภอประจันตคาม จังหวัดปราจีนบุรี ด้านวัฒนธรรมในการทำงาน จำแนกตามรายได้เป็นรายคู่ด้วยวิธีการของเชฟเฟ่ (Scheffé)

รายได้		ต่ำกว่า 10,000 บาท	10,000-15,000 บาท	16,000 - 20,000 บาท	21,001 บาทขึ้นไป
	$\bar{X}$	3.65	3.84	3.57	3.93
ต่ำกว่า 10,000 บาท	3.65	0.12	0.19 (0.00*)	-0.08	0.29 (0.00*)
10,000-15,000 บาท	3.84	0.06	0.13	-0.14	0.23
16,000-20,000 บาท	3.57	-	-	-0.27 (0.01*)	0.09
21,001 บาทขึ้นไป	3.93	-	-	-	0.36 (0.00*)

* มีนัยสำคัญทางสถิติที่ระดับ 0.05

จากตารางที่ 4.95 พบว่ากลุ่มตัวอย่างที่ตอบแบบสอบถามที่มีรายได้ ต่างกัน มีความคิดเห็นการพัฒนาจริยศาสตร์เพื่อเสริมสร้างตัวชี้วัดความโปร่งใสในองค์กรปกครองส่วนท้องถิ่น ของ อำเภอประจันตคาม จังหวัดปราจีนบุรี 5.ด้านวัฒนธรรมในการทำงาน แตกต่างกัน อย่างมีนัยสำคัญทางสถิติที่ระดับ 0.05 จำนวน 4 คู่ ได้แก่ กลุ่มตัวอย่างที่ตอบแบบสอบถามที่มีรายได้ ต่ำกว่า 10,000 บาท มีความคิดเห็นการพัฒนาจริยศาสตร์เพื่อเสริมสร้างตัวชี้วัดความโปร่งใสในองค์กรปกครองส่วนท้องถิ่น ของ อำเภอประจันตคาม แตกต่างกับกลุ่มตัวอย่างที่ตอบแบบสอบถาม ที่มีรายได้ 10,000-15,000 บาท และที่มีรายได้ 21,000บาทขึ้นไป, กลุ่มตัวอย่างที่ตอบแบบสอบถามที่มีรายได้ 10,000-15,000 บาท มีความคิดเห็นกลุ่มตัวอย่างที่ตอบแบบสอบถามที่มีรายได้ 16,000-20,000 บาท กลุ่มตัวอย่างที่ตอบแบบสอบถามที่มีรายได้ 21,000 บาทขึ้นไป, นอกนั้นไม่พบความแตกต่างรายคู่

ตารางที่ 4.96 สรุปผลการทดสอบสมมุติฐาน

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

* มีนัยสำคัญทางสถิติที่ระดับ 0.05

จากตารางที่ 4.96 สรุปได้ว่า กลุ่มตัวอย่างที่ตอบแบบสอบถามที่มีเพศ อาชีพ และรายได้ต่างกัน มีความคิดเห็นการพัฒนาจริยศาสตร์เพื่อเสริมสร้างตัวชี้วัดความโปร่งใสในองค์กรปกครองส่วนท้องถิ่น ของ อำเภอประจันตคาม จังหวัดปราจีนบุรี โดยรวม แตกต่างกัน อย่างมีนัยสำคัญทางสถิติที่ระดับ 0.05 ส่วนกลุ่มตัวอย่างที่ตอบแบบสอบถามที่มีอายุ และระดับการศึกษาต่างกัน มีความคิดเห็นการพัฒนา จริยศาสตร์เพื่อเสริมสร้างตัวชี้วัดความโปร่งใสในองค์กรปกครองส่วนท้องถิ่น ของ อำเภอประจันตคาม จังหวัดปราจีนบุรี โดยรวม ไม่แตกต่างกัน

ตอนที่ 4 วิเคราะห์ข้อเสนอแนะแนวทางการพัฒนาจริยศาสตร์เพื่อเสริมสร้างตัวชี้วัดความโปร่งใสในองค์กรปกครองส่วนท้องถิ่น ของ อำเภอประจันตคาม จังหวัดปราจีนบุรี

ผู้วิจัยได้ตั้งคำถามปลายเปิดสำหรับผู้ตอบแบบสอบถาม นำเสนอข้อเสนอแนะความคิดเห็นการพัฒนาจริยศาสตร์เพื่อเสริมสร้างตัวชี้วัดความโปร่งใสในองค์กรปกครองส่วนท้องถิ่น ของ อำเภอประจันตคาม จังหวัดปราจีนบุรี ทั้ง 5 ด้าน คือ 1) ด้านความโปร่งใส 2) ด้านความพร้อมรับผิด 3) ด้านการทุจริตในการปฏิบัติงาน 4) ด้านวัฒนธรรมคุณธรรมในองค์กร 5) ด้านวัฒนธรรมในการทำงาน (ศึกษาเรียนรู้ความคิดเห็นของกลุ่มตัวอย่างที่ตอบแบบสอบถามความคิดเห็นการพัฒนาจริยศาสตร์เพื่อเสริมสร้างตัวชี้วัดความโปร่งใสในองค์กรปกครองส่วนท้องถิ่น ของ อำเภอประจันตคาม) ใช้การวิเคราะห์หาค่าความถี่ (Frequency) และนำเสนอในรูปของตารางประกอบการบรรยาย ดังปรากฏในตารางต่อไปนี้

ตารางที่ 4.97 แสดงความถี่ของข้อเสนอแนะเกี่ยวกับแนวทางความคิดเห็นการพัฒนาจริยศาสตร์เพื่อเสริมสร้างตัวชี้วัดความโปร่งใสในองค์กรปกครองส่วนท้องถิ่น ของ อำเภอประจันตคาม จังหวัดปราจีนบุรี ด้านความโปร่งใส

ข้อเสนอแนะ	ความถี่
1. มีการให้และเปิดเผยข้อมูลเกี่ยวกับการบริหารจัดการในองค์กร วิธีการและมาตรฐานการให้บริการกับผู้รับบริการ	13
2. มีการประกาศ เผยแพร่แผนการจัดหาพัสดุหรือการจัดซื้อจัดจ้างประจำปี	6
รวม	**19**

จากตารางที่ 4.97 พบว่า กลุ่มตัวอย่างผู้ตอบแบบสอบถามเสนอแนะเกี่ยวกับการการพัฒนาจริยศาสตร์เพื่อเสริมสร้างตัวชี้วัดความโปร่งใสในองค์กรปกครองส่วนท้องถิ่น ของ อำเภอประจันตคาม จังหวัดปราจีนบุรี 1.ด้านความโปร่งใส ดังนี้ คือ 1.มีการให้และเปิดเผยข้อมูลเกี่ยวกับการบริหารจัดการในองค์กร วิธีการและมาตรฐานการให้บริการกับผู้รับบริการ จำนวน 13 คน และมีการประกาศ เผยแพร่แผนการจัดหาพัสดุหรือการจัดซื้อจัดจ้างประจำปี จำนวน 6 คน

ตารางที่ 4.98 แสดงความถี่ของข้อเสนอแนะเกี่ยวกับแนวทางความคิดเห็นการพัฒนาจริยศาสตร์เพื่อเสริมสร้างตัวชี้วัดความโปร่งใสในองค์กรปกครองส่วนท้องถิ่น ของอำเภอ ประจันตคาม จังหวัดปราจีนบุรี ด้านความพร้อมรับผิด

ข้อเสนอแนะ	ความถี่
1.มีการดำเนินการหรือการให้บริการตามกฎหมายของเจ้าหน้าที่ของรัฐของหน่วยงาน	8
2.การปฏิบัติหน้าที่ของเจ้าหน้าที่ของรัฐของ หน่วยงานยึดหลักความรับผิดชอบ	5
รวม	**13**

จากตารางที่ 4.98 พบว่า กลุ่มตัวอย่างผู้ตอบแบบสอบถามเสนอแนะเกี่ยวกับความคิดเห็นการพัฒนาจริยศาสตร์เพื่อเสริมสร้างตัวชี้วัดความโปร่งใสในองค์กรปกครองส่วนท้องถิ่น ของ อำเภอประจันตคาม จังหวัดปราจีนบุรี 2.ด้านความพร้อมรับผิด ดังนี้ คือ มีการดำเนินการหรือการให้บริการตามกฎหมายของเจ้าหน้าที่ของรัฐของหน่วยงานจำนวน 8 คน และการปฏิบัติหน้าที่ของเจ้าหน้าที่ของรัฐของ หน่วยงานยึดหลักความรับผิดชอบ จำนวน 5 คน

ตารางที่ 4.99 แสดงความถี่ของข้อเสนอแนะเกี่ยวกับแนวทางความคิดเห็นการพัฒนาจริยศาสตร์เพื่อเสริมสร้างตัวชี้วัดความโปร่งใสในองค์กรปกครองส่วนท้องถิ่น ของ อำเภอประจันตคาม จังหวัดปราจีนบุรี ด้านการทุจริตในการปฏิบัติงาน

ข้อเสนอแนะ	ความถี่
1.หน่วยงานหรือกลุ่มงานตรวจสอบภายใน/ ควบคุมภายใน ในหน่วยงานของท่านมีการทำงานอย่างเป็นอิสระ สามารถป้องกันการทุจริต	17
2.การตอบสนองต่อข้อร้องเรียน โดยตรวจสอบปรับปรุงแก้ไขให้ถูกต้องเร่งดำเนินการกับผู้กระทำผิดอย่างจริงจังและแจ้งผลให้ผู้ร้องทราบโดยเร็ว	12
รวม	**29**

จากตารางที่ 4.99 พบว่า กลุ่มตัวอย่างผู้ตอบแบบสอบถามเสนอแนะเกี่ยวกับการใช้ความคิดเห็นการพัฒนาจริยศาสตร์ เพื่อเสริมสร้างตัวชี้วัดความโปร่งใสในองค์กรปกครองส่วนท้องถิ่น ของอำเภอประจันตคาม จังหวัดปราจีนบุรี 3.ด้านการทุจริตในการปฏิบัติงาน คือหน่วยงานหรือกลุ่มงานตรวจสอบภายใน/ ควบคุมภายใน ในหน่วยงานของท่านมีการทำงานอย่างเป็นอิสระ สามารถป้องกันการทุจริต 17 คน และการตอบสนองต่อข้อร้องเรียน โดยตรวจสอบปรับปรุงแก้ไขให้ถูกต้องเร่งดำเนินการกับผู้กระทำผิดอย่างจริงจังและแจ้งผลให้ผู้ร้องทราบโดยเร็ว จำนวน 12 คน

ตารางที่ 4.100 แสดงความถี่ของข้อเสนอแนะเกี่ยวกับแนวทางความคิดเห็นการพัฒนาจริยศาสตร์เพื่อเสริมสร้างตัวชี้วัดความโปร่งใสในองค์กรปกครองส่วนท้องถิ่น ของ อำเภอประจันตคาม จังหวัดปราจีนบุรี ด้านวัฒนธรรมคุณธรรมในองค์กร

ข้อเสนอแนะ	ความถี่
1. ความเชื่อมั่นของบุคลากรในหน่วยงานต่อการดำเนินงานและบรรยากาศในการทำงาน	6
2. การปฏิบัติงานยึดคุณธรรม จริยธรรมและเป็นไปตามประมวลจริยธรรมสำหรับหน่วยงานภาครัฐในการดำเนินงาน/ให้บริการ	5
รวม	**11**

จากตารางที่ 4.100 พบว่า กลุ่มตัวอย่างผู้ตอบแบบสอบถามเสนอแนะเกี่ยวกับการใช้ความคิดเห็นการพัฒนาจริยศาสตร์เพื่อเสริมสร้างตัวชี้วัดความโปร่งใสในองค์กรปกครองส่วนท้องถิ่น ของอำเภอประจันตคาม จังหวัดปราจีนบุรี 4.ด้านวัฒนธรรมคุณธรรมในองค์กร 1.ความเชื่อมั่นของบุคลากรในหน่วยงานต่อการดำเนินงานและบรรยากาศในการทำงาน จำนวน 6 คน และ 2.การปฏิบัติงานยึดคุณธรรม จริยธรรมและเป็นไปตามประมวลจริยธรรมสำหรับหน่วยงานภาครัฐในการดำเนินงาน/ให้บริการ จำนวน 5 คน

ตารางที่ 4.101 แสดงความถี่ของข้อเสนอแนะเกี่ยวกับแนวความคิดเห็นการพัฒนาจริยศาสตร์เพื่อเสริมสร้างตัวชี้วัดความโปร่งใสในองค์กรปกครองส่วนท้องถิ่น ของ อำเภอประจันตคาม จังหวัดปราจีนบุรี ด้านวัฒนธรรมในการทำงาน

ข้อเสนอแนะ	ความถี่
1. หน่วยงานมีประเมินความดีความชอบของ บุคลากรตามระดับคุณภาพของผลงาน	9
2. มีระบบและขั้นตอนในการเก็บรักษาเอกสาร และบันทึกต่าง ๆ ให้พร้อมต่อการตรวจสอบเพื่อยืนยันความถูกต้องและเหมาะสมของรายการ การเงิน	6
รวม	**15**

จากตารางที่ 4.101 พบว่า กลุ่มตัวอย่างผู้ตอบแบบสอบถามเสนอแนะเกี่ยวกับความคิดเห็นการพัฒนาจริยศาสตร์เพื่อเสริมสร้างตัวชี้วัดความโปร่งใสในองค์กรปกครองส่วนท้องถิ่น ของ อำเภอประจันตคาม จังหวัดปราจีนบุรี 5.ด้านวัฒนธรรมในการทำงาน คือ 1.หน่วยงานมีประเมินความดีความชอบของ บุคลากรตามระดับคุณภาพของผลงาน จำนวน 9 คน และระบบและขั้นตอนในการเก็บรักษาเอกสาร และบันทึกต่าง ๆ ให้พร้อมต่อการตรวจสอบเพื่อยืนยันความถูกต้องและเหมาะสมของรายการ การเงิน จำนวน 6 คน

ตอนที่ 5 วิเคราะห์ข้อมูลเชิงคุณภาพจากการสัมภาษณ์เชิงลึกเกี่ยวกับความคิดเห็นการพัฒนาจริยศาสตร์เพื่อเสริมสร้างตัวชี้วัดความโปร่งใสในองค์กรปกครองส่วนท้องถิ่น ของ อำเภอประจันตคาม จังหวัดปราจีนบุรี

แบบสัมภาษณ์ (Interview) เป็นเครื่องมือที่ใช้สัมภาษณ์ผู้ให้ข้อมูลหลัก (Key Informant) คือ คณะผู้บริหารเทศบาลตำบลประจันตคาม อำเภอประจันตคาม จังหวัดปราจีนบุรี โดยผู้ใช้ดุลยพินิจในการตอบ โดยผู้วิจัยได้ทำการสัมภาษณ์ด้วยตนเอง เริ่มต้นด้วยปัจจัยส่วนบุคคลของผู้ตอบแบบสอบถาม และคำถามอันเป็นโครงร่างโดยรวม ผู้ให้ข้อมูลหลัก (Key Informant) คือผู้บริหารองค์กรปกครองส่วนท้องถิ่นของ อำเภอประจันตคาม จังหวัดปราจีนบุรี จำนวน 5 ท่าน

ตารางที่ 4.102 แสดงรายชื่อผู้ให้สัมภาษณ์ 5 ท่าน ผู้บริหารองค์กรปกครองส่วนท้องถิ่นของอำเภอประจันตคาม จังหวัดปราจีนบุรี

ที่	ชื่อ-นามสกุล	ตำแหน่ง	วันที่สัมภาษณ์
1.	นายสุวิทย์ โชติรัตน์	นายกเทศมนตรีตำบลประจันตคาม	3 เมษายน 2566
2.	นายสุพจน์ โชติรัตน์	รองนายกเทศมนตรีเทศบาลตำบลประจันตคาม	3 เมษายน 2566
3.	นางประภาภรณ์ รักษาพล	ปลัดเทศบาลตำบลประจันตคาม	3 เมษายน 2566
4.	นายสมนึก โชติรัตน์	เลขานุการนายกเทศมนตรีตำบลประจันตคาม	3 เมษายน 2566
5.	นางวาสนา นรกิจ	หัวหน้าสำนักงานปลัดเทศบาลตำบลประจันตคาม	3 เมษายน 2566

การวิจัยเรื่อง “การพัฒนาจริยศาสตร์เพื่อเสริมสร้างตัวชี้วัดความโปร่งใสในองค์กรปกครองส่วนท้องถิ่น ของ อำเภอประจันตคาม จังหวัดปราจีนบุรี” ใน 5 ด้าน คือ (1) ความโปร่งใส จำนวน 6 ข้อ (2) ความพร้อมรับผิด จำนวน 6 ข้อ (3) การทุจริตในการปฏิบัติงาน จำนวน 6 ข้อ (4) วัฒนธรรมคุณธรรมในองค์กร จำนวน 6 ข้อ (5) วัฒนธรรมในการทำงาน จำนวน 6 ข้อ โดยศึกษาข้อมูลจากการสัมภาษณ์เชิงลึก ได้ข้อมูลดังนี้

คำถามเกี่ยวกับการพัฒนาจริยศาสตร์เพื่อเสริมสร้างตัวชี้วัดความโปร่งใสในองค์กรปกครองส่วนท้องถิ่น ของ อำเภอประจันตคาม จังหวัดปราจีนบุรี จำนวน 5 ข้อ ดังนี้

1. ด้านความโปร่งใส

ท่านคิดว่าความโปร่งใสเกี่ยวกับการพัฒนาจริยศาสตร์เพื่อเสริมสร้างตัวชี้วัดความโปร่งใสองค์กรปกครองส่วนท้องถิ่น ของ อำเภอประจันตคาม จังหวัดปราจีนบุรี มีความคิดเห็นว่าอย่างไร

ท่านที่ 1 มีความยุติธรรมและตรงไปตรงมาในการให้บริการตามหน้าที่ความรับผิดชอบ

ท่านที่ 2 มีแนวทางปฏิบัติเกี่ยวกับวิธีการและมาตรฐานที่ใช้ในการให้บริการของหน่วยงาน

ท่านที่ 3 มีการใช้เทคโนโลยีเพื่อความมีมาตรฐาน มีความโปร่งใสและมีประสิทธิภาพในการให้บริการตามภารกิจของหน่วยงาน

ท่านที่ 4 มีการให้และเปิดเผยข้อมูลเกี่ยวกับการบริหารจัดการในองค์กร วิธีการและมาตรฐานการให้บริการกับผู้รับบริการ

ท่านที่ 5 มีการเปิดเผยข้อมูลผลการจัดซื้อจัดจ้างทั้งหมด ให้สาธารณชนทราบบนเว็บไซต์หรือสื่ออื่น ๆ

สรุปได้ว่า มีความยุติธรรมและตรงไปตรงมาในการให้บริการตามหน้าที่ความรับผิดชอบ มีแนวทางปฏิบัติเกี่ยวกับวิธีการและมาตรฐานที่ใช้ในการให้บริการของหน่วยงาน มีการใช้เทคโนโลยีเพื่อความมีมาตรฐาน มีความโปร่งใสและมีประสิทธิภาพในการให้บริการตามภารกิจของหน่วยงาน มีการให้และเปิดเผยข้อมูลเกี่ยวกับการบริหารจัดการในองค์กร วิธีการและมาตรฐานการให้บริการกับผู้รับบริการ มีการเปิดเผยข้อมูลผลการจัดซื้อจัดจ้างทั้งหมด ให้สาธารณชนทราบบนเว็บไซต์หรือสื่ออื่น ๆ และสามารถตอบสนองความต้องการของประชาชน และได้รับการแก้ไขปัญหาได้ตรงจุด สามารถตอบโจทย์ด้านการบริการสาธารณะได้อย่างเป็นธรรม การบริหารเพื่อส่วนรวมย่อมส่งผลให้ประชาชนเกิดความพึงพอใจ การบริหารท้องถิ่นทำให้ได้รับความช่วยเหลือ และความร่วมมือจากประชาชนในท้องถิ่นเป็นอย่างดี ย่อมจะประสบความสำเร็จในการปกครองตามระบอบประชาธิปไตยและมีการพัฒนาที่ยั่งยืนต่อไป

ตารางที่ 4.103 ตารางวิเคราะห์ความสอดคล้องของผู้ให้สัมภาษณ์ทั้ง 5 ท่าน การพัฒนาจริยศาสตร์เพื่อเสริมสร้างตัวชี้วัดความโปร่งใสในองค์กรปกครองส่วนท้องถิ่น ของ อำเภอ ประจันตคาม จังหวัดปราจีนบุรี 1.ด้านความโปร่งใส

การพัฒนาจริยศาสตร์เพื่อเสริมสร้างตัวชี้วัดความโปร่งใสในองค์กรปกครองส่วนท้องถิ่น ของ อำเภอประจันตคาม จังหวัดปราจีนบุรี	**บุคคลที่ให้สัมภาษณ์**	**สอดคล้อง**	**ไม่สอดคล้อง**
ด้านที่ 1 ด้านความโปร่งใส	ท่านที่ 1	สอดคล้อง	
	ท่านที่ 2	สอดคล้อง	
	ท่านที่ 3	สอดคล้อง	
	ท่านที่ 4	สอดคล้อง	
	ท่านที่ 5	สอดคล้อง	
รวม	**5 ท่าน**	**สอดคล้อง**	

จากตารางที่ 4.103 สรุปได้ว่า สรุปการสัมภาษณ์เชิงลึกผู้นำชุมชนทั้ง 5 ท่าน ต่อการพัฒนาจริยศาสตร์เพื่อเสริมสร้างตัวชี้วัดความโปร่งใสในองค์กรปกครองส่วนท้องถิ่น ของ อำเภอประจันตคาม จังหวัดปราจีนบุรี ในด้านความการพัฒนาจริยศาสตร์เพื่อเสริมสร้างตัวชี้วัดความโปร่งใสในองค์กรปกครองส่วนท้องถิ่น ของ อำเภอประจันตคาม จังหวัดปราจีนบุรี มีความสอดคล้อง กันทั้ง 5 ท่าน

2. ด้านความพร้อมรับผิด

ท่านคิดว่าความรับผิดชอบเกี่ยวกับความมุ่งมั่นพยายามปฏิบัติหน้าที่ที่ได้รับผิดชอบในองค์กรปกครองส่วนท้องถิ่น ของ อำเภอประจันตคาม จังหวัดปราจีนบุรี ท่านมีความคิดเห็นว่าอย่างไร

ท่านที่ 1 มีการดำเนินการหรือการให้บริการซึ่งสอดคล้องและเป็นไปตามมาตรฐานจริยธรรม

ท่านที่ 2 มีความเชื่อถือของผู้รับบริการต่อการให้บริการของเจ้าหน้าที่ของรัฐ

ท่านที่ 3 มีการอบรมรวมทั้งให้คำแนะนำแก่พนักงาน เกี่ยวกับข้อบังคับและกฎระเบียบต่างๆ ของหน่วยงานที่เกี่ยวข้อง

ท่านที่ 4 การปฏิบัติหน้าที่ของเจ้าหน้าที่ของรัฐของ หน่วยงานยึดหลักความรับผิดชอบ

ท่านที่ 5 มีการใช้อำนาจโดยชอบธรรมและเป็นไปตามกฎหมาย

สรุป มีการดำเนินการหรือการให้บริการซึ่งสอดคล้องและเป็นไปตามมาตรฐานจริยธรรม มีความเชื่อถือของผู้รับบริการต่อการให้บริการของเจ้าหน้าที่ของรัฐ มีการอบรมรวมทั้งให้คำแนะนำแก่พนักงาน เกี่ยวกับข้อบังคับและกฎระเบียบต่าง ๆ ของหน่วยงานที่เกี่ยวข้อง การปฏิบัติหน้าที่ของเจ้าหน้าที่ของรัฐของ หน่วยงานยึดหลักความรับผิดชอบ การใช้อำนาจโดยชอบธรรมและเป็นไปตามกฎหมาย

ตารางที่ 4.104 ตารางวิเคราะห์ความสอดคล้องของผู้ให้สัมภาษณ์ทั้ง 5 ท่าน การพัฒนาจริยศาสตร์เพื่อเสริมสร้างตัวชี้วัดความโปร่งใสในองค์กรปกครองส่วนท้องถิ่น ของ อำเภอประจันตคาม จังหวัดปราจีนบุรี 2.ด้านความพร้อมรับผิด

การพัฒนาจริยศาสตร์เพื่อเสริมสร้างตัวชี้วัดความโปร่งใสในองค์กรปกครองส่วนท้องถิ่นของ อำเภอประจันตคาม จังหวัดปราจีนบุรี	**บุคคลที่ให้สัมภาษณ์**	**สอดคล้อง**	**ไม่สอดคล้อง**
ด้านที่ 2 ด้านความพร้อมรับผิด	ท่านที่ 1	สอดคล้อง	
	ท่านที่ 2	สอดคล้อง	
	ท่านที่ 3	สอดคล้อง	
	ท่านที่ 4	สอดคล้อง	
	ท่านที่ 5	สอดคล้อง	
รวม	**5 ท่าน**	**สอดคล้อง**	

จากตารางที่ 104 สรุปได้ว่า สรุปการสัมภาษณ์เชิงลึกผู้นำชุมชนทั้ง 5 ท่าน ต่อการพัฒนาจริยศาสตร์เพื่อเสริมสร้างตัวชี้วัดความโปร่งใสในองค์กรปกครองส่วนท้องถิ่น ของ อำเภอประจันตคาม จังหวัดปราจีนบุรี ในด้านความพร้อมรับผิด มีความสอดคล้อง กันทั้ง 5 ท่าน

ท่านคิดว่าการทุจริตในการปฏิบัติงานเกี่ยวกับในองค์กรการปกครองส่วนท้องถิ่นในอำเภอประจันตคาม จังหวัดปราจีนบุรี ท่านมีความคิดเห็นว่าอย่างไร

ท่านที่ 1 หน่วยงานหรือกลุ่มงานตรวจสอบภายใน/ ควบคุมภายใน ในหน่วยงานของท่านมีการทำงานอย่างเป็นอิสระ สามารถป้องกันการทุจริต

ท่านที่ 2 บุคลากรในหน่วยงานของท่านรับรู้ถึงแผนปฏิบัติการด้านการป้องกันและปราบปรามการทุจริต

ท่านที่ 3 หน่วยงานของท่านมีการเผยแพร่หลักการแนวความคิดที่เกี่ยวข้องกับการต่อต้านการทุจริต เช่น เว็บไซต์หรือช่องทางอื่น ๆ แก่บุคลากรภายในหน่วยงาน

ท่านที่ 4 หน่วยงานของท่านมีการให้ความรู้ความเข้าใจ เกี่ยวกับการป้องกันผลประโยชน์ทับซ้อนแก่บุคลากรภายในหน่วยงาน

ท่านที่ 5 หน่วยงานของท่านมีการให้ความรู้ความเข้าใจ เกี่ยวกับการป้องกันผลประโยชน์ทับซ้อนแก่บุคลากรภายในหน่วยงาน

สรุป **ด้านการทุจริตในการปฏิบัติงาน** หน่วยงานหรือกลุ่มงานตรวจสอบภายใน/ ควบคุมภายใน ในหน่วยงานของควรมีการทำงานอย่างเป็นอิสระ สามารถป้องกันการทุจริต บุคลากรในหน่วยงานได้และรับรู้ถึงแผนปฏิบัติการด้านการป้องกันและปราบปรามการทุจริต หน่วยงานมีการเผยแพร่หลักการแนวความคิดที่เกี่ยวข้องกับการต่อต้านการทุจริต เช่น เว็บไซต์หรือช่องทางอื่นๆ แก่บุคลากรภายในหน่วยงาน มีการให้ความรู้ความเข้าใจ เกี่ยวกับการป้องกันผลประโยชน์ทับซ้อนแก่บุคลากรภายในหน่วยงาน มีการให้ความรู้ความเข้าใจ เกี่ยวกับการป้องกันผลประโยชน์ทับซ้อนแก่บุคลากรภายในหน่วยงาน

ตารางที่ 4.105 ตารางวิเคราะห์ความสอดคล้องของผู้ให้สัมภาษณ์ทั้ง 5 ท่าน การพัฒนาจริยศาสตร์เพื่อเสริมสร้างตัวชี้วัดความโปร่งใสในองค์กรปกครองส่วนท้องถิ่น ของ อำเภอประจันตคาม จังหวัดปราจีนบุรี 3.ด้านการทุจริตในการปฏิบัติงาน

การพัฒนาจริยศาสตร์เพื่อเสริมสร้างตัวชี้วัดความโปร่งใสในองค์กรปกครองส่วนท้องถิ่นของ อำเภอประจันตคาม จังหวัดปราจีนบุรี	บุคคลที่ให้สัมภาษณ์	สอดคล้อง	ไม่สอดคล้อง
ด้านที่ 3 ด้านการทุจริตในการปฏิบัติงาน	ท่านที่ 1	สอดคล้อง	
	ท่านที่ 2	สอดคล้อง	
	ท่านที่ 3	สอดคล้อง	
	ท่านที่ 4	สอดคล้อง	
	ท่านที่ 5	สอดคล้อง	
รวม	**5 ท่าน**	**สอดคล้อง**	

จากตารางที่ 4.105 สรุปได้ว่า สรุปการสัมภาษณ์เชิงลึกผู้นำชุมชนทั้ง 5 ท่าน ต่อการพัฒนาจริยศาสตร์เพื่อเสริมสร้างตัวชี้วัดความโปร่งใสในองค์กรปกครองส่วนท้องถิ่น ของ อำเภอประจันตคาม จังหวัดปราจีนบุรี ในด้านการทุจริตในการปฏิบัติงาน มีความสอดคล้อง กันทั้ง 5 ท่าน

4. ด้านวัฒนธรรมคุณธรรมในองค์กร

ท่านคิดว่าวัฒนธรรม คุณธรรมในองค์กรปกครองส่วนท้องถิ่นในอำเภอประจันตคาม จังหวัดปราจีนบุรี สิ่งไหนทำแล้วไม่เกิดผลดีต่อการปฏิบัติหน้าที่และคิดหาวิธีแก้ไขและปรับปรุงให้ดีขึ้น ท่านมีความคิดเห็นว่าอย่างไร

ท่านที่ 1 มีการสนับสนุนปัจจัยที่ช่วยในการส่งเสริมการปฏิบัติงานของบุคลากรที่ปลอดการทุจริตในองค์กร

ท่านที่ 2 ความเชื่อมั่นของบุคลากรในหน่วยงานต่อการดำเนินงานและบรรยากาศในการทำงาน

ท่านที่ 3 การปฏิบัติงานยึดคุณธรรม จริยธรรมและเป็นไปตามประมวลจริยธรรมสำหรับหน่วยงานภาครัฐในการดำเนินงาน/ให้บริการ

ท่านที่ 4 มีการสนับสนุนปัจจัยที่ช่วยในการส่งเสริมการปฏิบัติงานของบุคลากรที่ปลอดการทุจริตในองค์กร

ท่านที่ 5 มีกระบวนการฝึกอบรมอย่างต่อเนื่องแก่บุคลากรเพื่อให้เกิดความเข้าใจเกี่ยวกับการปฏิบัติงานให้เกิดความโปร่งใสและปลอดจากการทุจริต

สรุป มีการสนับสนุนปัจจัยที่ช่วยในการส่งเสริมการปฏิบัติงานของบุคลากรที่ปลอดการทุจริตในองค์กร ความเชื่อมั่นของบุคลากรในหน่วยงานต่อการดำเนินงานและบรรยากาศในการทำงาน การปฏิบัติงานยึดคุณธรรม จริยธรรมและเป็นไปตามประมวลจริยธรรมสำหรับหน่วยงานภาครัฐในการดำเนินงาน/ให้บริการ มีการสนับสนุนปัจจัยที่ช่วยในการส่งเสริมการปฏิบัติงานของบุคลากรที่ปลอดการทุจริตในองค์กร มีกระบวนการฝึกอบรมอย่างต่อเนื่องแก่บุคลากรเพื่อให้เกิดความเข้าใจเกี่ยวกับการปฏิบัติงานให้เกิดความโปร่งใสและปลอดจากการทุจริต

ตารางที่ 4.106 ตารางวิเคราะห์ความสอดคล้องของผู้ให้สัมภาษณ์ทั้ง 5 ท่าน การพัฒนาจริยศาสตร์เพื่อเสริมสร้างตัวชี้วัดความโปร่งใสในองค์กรปกครองส่วนท้องถิ่น ของ อำเภอประจันตคาม จังหวัดปราจีนบุรี 4.ด้านวัฒนธรรมคุณธรรมในองค์กร

การพัฒนาจริยศาสตร์เพื่อเสริมสร้างตัวชี้วัดความโปร่งใสในองค์กรปกครองส่วนท้องถิ่นของ อำเภอประจันตคาม จังหวัดปราจีนบุรี	บุคคลที่ให้สัมภาษณ์	สอดคล้อง	ไม่สอดคล้อง
ด้านที่ 4 ด้านวัฒนธรรมคุณธรรมในองค์กร	ท่านที่ 1	สอดคล้อง	
	ท่านที่ 2	สอดคล้อง	
	ท่านที่ 3	สอดคล้อง	
	ท่านที่ 4	สอดคล้อง	
	ท่านที่ 5	สอดคล้อง	
รวม	**5 ท่าน**	**สอดคล้อง**	

จากตารางที่ 106 สรุปได้ว่า สรุปการสัมภาษณ์เชิงลึกผู้นำชุมชนทั้ง 5 ท่านต่อการพัฒนาจริยศาสตร์เพื่อเสริมสร้างตัวชี้วัดความโปร่งใสในองค์กรปกครองส่วนท้องถิ่น ของ อำเภอประจันตคาม จังหวัดปราจีนบุรี ในด้านวัฒนธรรมคุณธรรมในองค์กร มีความสอดคล้อง กันทั้ง 5 ท่าน

5. ด้านวัฒนธรรมในการทำงาน

ท่านคิดว่าวัฒนธรรมในการทำงาน เกี่ยวกับพนักงานในองค์กรปกครองส่วนท้องถิ่นในเขตอำเภอประจันตคาม จังหวัดปราจีนบุรี ท่านมีความคิดเห็นอย่างไร

ท่านที่ 1 มีระบบและขั้นตอนในการเก็บรักษาเอกสาร และบันทึกต่าง ๆ ให้พร้อมต่อการตรวจสอบเพื่อยืนยันความถูกต้องและเหมาะสมของรายการ การเงิน

ท่านที่ 2 องค์กรมีคณะกรรมการตรวจสอบที่กำกับดูแลการควบคุมภายในการจัดทำรายงานทางการเงินและกระบวนการอื่นที่เกี่ยวข้องกับ มาตรการต่อต้านคอร์รัปชั่น

ท่านที่ 3 มีระบบการควบคุมภายในด้านงบประมาณที่มี ประสิทธิภาพเพื่อให้เกิดความโปร่งใสในองค์กร

ท่านที่ 4 มีวิธีการระบบความก้าวหน้าในตำแหน่งหน้าที่ หรือระบบเพื่อรักษาบุคลากรที่มีความรู้และความสามารถให้อยู่ปฏิบัติงานมีความเหมาะสมเพียงใด

ท่านที่ 5 ค่าตอบแทนที่ท่านได้รับมีความเป็นธรรม เหมาะสมกับความรู้ความสามารถและหน่วยงานมีประเมินความดีความชอบของ บุคลากรตามระดับคุณภาพของผลงาน

สรุป หน่วยงานควรระบบและขั้นตอนในการเก็บรักษาเอกสาร และบันทึกต่าง ๆ ให้พร้อมต่อการตรวจสอบเพื่อยืนยันความถูกต้องและเหมาะสมของรายการ การเงินองค์กรมีคณะกรรมการตรวจสอบที่กำกับดูแลการควบคุมภายในการจัดทำรายงานทางการเงินและกระบวนการอื่นที่เกี่ยวข้องกับมาตรการต่อต้านคอร์รัปชั่น มีระบบการควบคุมภายในด้านงบประมาณที่มีประสิทธิภาพเพื่อให้เกิดความโปร่งใสในองค์กร มีวิธีการระบบความก้าวหน้าในตำแหน่งหน้าที่ หรือระบบเพื่อรักษาบุคลากรที่มีความรู้และความสามารถให้อยู่ปฏิบัติงานมีความเหมาะสม ค่าตอบแทนที่ท่านได้รับมีความเป็นธรรม เหมาะสมกับความรู้ความสามารถและหน่วยงานมีประเมินความดีความชอบของบุคลากรตามระดับคุณภาพของผลงาน

ตารางที่ 4.107 ตารางวิเคราะห์ความสอดคล้องของผู้ให้สัมภาษณ์ทั้ง 5 ท่าน การพัฒนาจริยศาสตร์เพื่อเสริมสร้างตัวชี้วัดความโปร่งใสในองค์กรปกครองส่วนท้องถิ่น ของ อำเภอประจันตคาม จังหวัดปราจีนบุรี 5.ด้านวัฒนธรรมในการทำงาน

การพัฒนาจริยศาสตร์เพื่อเสริมสร้างตัวชี้วัดความโปร่งใสในองค์กรปกครองส่วนท้องถิ่น ของ อำเภอประจันตคาม จังหวัดปราจีนบุรี	บุคคลที่ให้สัมภาษณ์	สอดคล้อง	ไม่สอดคล้อง
ด้านที่ 5 ด้านวัฒนธรรมในการทำงาน	ท่านที่ 1	สอดคล้อง	
	ท่านที่ 2	สอดคล้อง	
	ท่านที่ 3	สอดคล้อง	
	ท่านที่ 4	สอดคล้อง	
	ท่านที่ 5	สอดคล้อง	
รวม	**5 ท่าน**	**สอดคล้อง**	

จากตารางที่ 107 สรุปได้ว่า สรุปการสัมภาษณ์เชิงลึกผู้นำองค์กรปกครองส่วนท้องถิ่น ทั้ง 5 ท่านต่อการพัฒนาจริยศาสตร์เพื่อเสริมสร้างตัวชี้วัดความโปร่งใสในองค์กรปกครองส่วนท้องถิ่น ของอำเภอประจันตคาม จังหวัดปราจีนบุรี ในด้านวัฒนธรรมในการทำงาน มีความสอดคล้องกันทั้ง 5 ท่าน

บทที่ 5
สรุปผล อภิปรายผล และข้อเสนอแนะ

การวิจัยเรื่อง “การพัฒนาจริยศาสตร์เพื่อเสริมสร้างตัวชี้วัดความโปร่งใสในองค์กรปกครองส่วนท้องถิ่น ของ อำเภอประจันตคาม จังหวัดปราจีนบุรี” เป็นการวิจัยเชิงปริมาณ (Quantitative Research) และเชิงคุณภาพ (Qualitative Research) โดยมีวัตถุประสงค์ เพื่อศึกษาความคิดเห็นการพัฒนาจริยศาสตร์เพื่อเสริมสร้างชี้วัดความโปร่งใสในองค์กรปกครองส่วนท้องถิ่นของ อำเภอประจันตคาม จังหวัดปราจีนบุรีเพื่อเปรียบเทียบความคิดเห็นการพัฒนาจริยศาสตร์เพื่อเสริมสร้างตัวชี้วัดความโปร่งใสในองค์กรปกครองส่วนท้องถิ่นของ อำเภอประจันตคาม จังหวัดปราจีนบุรีของผู้ตอบแบบสอบถามที่มีเพศ อายุ ระดับการศึกษา อาชีพ และรายได้ต่อเดือน แตกต่างกัน และเพื่อศึกษาข้อเสนอแนะแนวทางในการนำหลักจริยศาสตร์ไปใช้ในการพัฒนาจริยศาสตร์เพื่อเสริมสร้างตัวชี้วัดความโปร่งใสขององค์กรปกครองส่วนท้องถิ่นของอำเภอประจันตคาม จังหวัดปราจีนบุรี

ประชากรที่ใช้ในการวิจัยครั้งนี้คือ ผู้บริหารเทศบาลตำบล ข้าราชการประจำและพนักงานลูกจ้างขององค์กรปกครองส่วนท้องถิ่นของ อำเภอประจันตคาม จังหวัดปราจีนบุรี และประชาชนทั่วไป จำนวน 396 คน กำหนดกลุ่มตัวอย่างโดยวิธีการใช้สูตรการคำนวณขนาดตัวอย่างด้วยวิธีของผู้วิจัยจึง ต้องกำหนดขนาดกลุ่มตัวอย่างโดยบังเอิญ โดยใช้สูตรของ W.G. Cochranและใช้วิธีการสุ่มตัวอย่างโดย บังเอิญ (Convenience Sampling) การเก็บรวบรวมข้อมูลโดยใช้แบบสอบถามเป็นเครื่องมือในการเก็บ ข้อมูล กลุ่มตัวอย่าง คือ บุคลากรและประชาชนของการพัฒนาจริยศาสตร์เพื่อเสริมสร้างตัวชี้วัดความโปร่งใสในองค์กรปกครองส่วนท้องถิ่นของ อำเภอประจันตคาม จังหวัดปราจีนบุรี การวิเคราะห์ข้อมูล ได้แก่ ปัจจัยส่วนบุคคลของผู้ตอบแบบสอบถาม ใช้การวิเคราะห์โดยการแจกแจงความถี่ (Frequency) ค่าร้อยละ (Percentage) การพัฒนาจริยศาสตร์เพื่อเสริมสร้างตัวชี้วัดความโปร่งใสในองค์กรปกครอง ส่วนท้องถิ่น ของ อำเภอประจันตคาม จังหวัดปราจีนบุรี ใช้การวิเคราะห์หาค่าเฉลี่ย $\bar{x}$ และส่วนเบี่ยงเบน มาตรฐาน (S.D.) เปรียบเทียบระดับการพัฒนาจริยศาสตร์เพื่อเสริมสร้างตัวชี้วัดความโปร่งใสในองค์กรปกครองส่วนท้องถิ่นของ อำเภอประจันตคาม จังหวัดปราจีนบุรี ใช้การทดสอบ t-testสำหรับข้อมูล จำนวนตามเพศ ส่วนข้อมูลจำแนกตาม อายุ ระดับการศึกษา อาชีพ และรายได้เฉลี่ยต่อเดือน ใช้การทดสอบ F-test หากพบว่ามีความแตกต่างอย่างมีนัยสำคัญทางสถิติ ผู้วิจัยทำการวิเคราะห์ต่อด้วยวิธีหาความ แตกต่างรายคู่ของ เชฟเฟ่ (Scheffé)

5.1 สรุปผลการวิจัย

5.1.1 ผลการวิเคราะห์ข้อมูลทั่วไปของผู้ตอบแบบสอบถาม ผลวิจัยพบว่า กลุ่มตัวอย่างที่ตอบ แบบสอบถาม 396 คน เป็นเพศชาย จำนวน 218 คน คิดเป็นร้อยละ 55.0และเป็นเพศหญิง จำนวน 178 คน คิดเป็นร้อยละ 44.50กลุ่มตัวอย่างที่ตอบแบบสอบถามส่วนใหญ่มีอายุ 41-50 ปี จำนวน 81 คน คิดเป็น ร้อยละ 18.25 มีอายุ 41–50 ปี จำนวน 82 คน คิดเป็นร้อยละ 20.50 มีอายุ 51-60 ปี จำนวน 79 คน คิด เป็นร้อยละ 18.75 และมีอายุ 61 ปีขึ้นไป จำนวน 78 คน คิดเป็นร้อยละ 24.00 อายุ 31–40 ปี จำนวน 76 คน คิดเป็นร้อยละ 18.50 ตามลำดับ กลุ่มตัวอย่างที่ตอบแบบสอบถามส่วนมาก มีระดับการศึกษาปริญญา ตรีขึ้นไป จำนวน 185 คน คิดเป็นร้อยละ34.75 รองลงมาประชาชนทั่วไปและบุคลากรที่มีระดับมัธยมศึกษาจำนวน 130 คน คิดเป็นร้อยละ 27.50 ระดับประถมศึกษา จำนวน 81 คน คิดเป็นร้อยละ 20.25 ตามลำดับ กลุ่มตัวอย่างที่ตอบแบบสอบถามที่มีอาชีพ เกษตรกร จำนวน 110 คน คิดเป็นร้อยละ 27.50 รับจ้าง จำนวน 98 คน คิดเป็นร้อยละ 20.75 ค้าขาย จำนวน 95 คน คิดเป็นร้อยละ 23.75 รับราชการ จำนวน 93 คน คิดเป็นร้อยละ 28.00 ตามลำดับ กลุ่มตัวอย่างที่ตอบแบบสอบถามส่วนมากมีรายได้ต่อเดือน ต่ำกว่า 10,000 บาท จำนวน 205 คน คิดเป็นร้อยละ 51.25 กลุ่มตัวอย่างที่มีรายได้ต่อเดือน 21,000 บาท จำนวน 82 คน คิดเป็นร้อยละ 20.75 และกลุ่มตัวอย่างส่วนน้อยที่มีรายได้ต่อเดือน 10,000-15,000 บาท จำนวน 68 คน คิดเป็นร้อยละ 10.75 รองลงมากลุ่มตัวอย่างที่มีรายได้ต่อเดือน 16,000-20,000 บาท จำนวน 41 คน คิดเป็นร้อยละ 17.50 ตามลำดับ

5.1.2 ผลการวิเคราะห์ระดับความคิดเห็นของการพัฒนาจริยศาสตร์เพื่อเสริมสร้างตัวชี้วัดความโปร่งใสในองค์กรปกครองส่วนท้องถิ่น ของ อำเภอประจันตคาม จังหวัดปราจีนบุรี โดยรวมทั้ง 5 ด้าน อยู่ในระดับมาก เมื่อพิจารณาเป็นรายด้านพบว่า ทุกด้านอยู่ในระดับมากโดยเรียงลำดับค่าเฉลี่ยจาก มากไปหาน้อย ด้านวัฒนธรรมในการทำงาน ด้านความโปร่งใส ด้านการทุจริตในการปฏิบัติงาน รองลงมาคือ ด้านความพร้อมรับผิด และด้านวัฒนธรรมคุณธรรมในองค์กร ตามลำดับ

5.1.3 ผลการทดสอบสมมติฐานการวิจัย โดยการวิเคราะห์เปรียบเทียบความคิดเห็นการพัฒนาจริยศาสตร์เพื่อเสริมสร้างตัวชี้วัดความโปร่งใสในองค์กรปกครองส่วนท้องถิ่นของ อำเภอประจันตคาม จังหวัดปราจีนบุรีของกลุ่มตัวอย่างที่ตอบแบบสอบถามที่มี เพศ อายุ ระดับการศึกษา อาชีพ และ รายได้ต่อเดือน ไม่แตกต่างกัน

สมมติฐานที่ 1 กลุ่มตัวอย่างที่ตอบแบบสอบถามที่มีเพศต่างกัน มีความคิดเห็นการพัฒนาจริยศาสตร์เพื่อเสริมสร้างตัวชี้วัดความโปร่งใสในองค์กรปกครองส่วนท้องถิ่นของ อำเภอประจันตคาม จังหวัดปราจีนบุรี แตกต่างกัน

จากการทดสอบสมมติฐานการวิจัย พบว่า กลุ่มตัวอย่างที่ตอบแบบสอบถามที่มีเพศต่างกัน มีความคิดเห็นการพัฒนาจริยศาสตร์เพื่อเสริมสร้างตัวชี้วัดความโปร่งใสในองค์กรปกครองส่วนท้องถิ่นของ อำเภอประจันตคาม จังหวัดปราจีนบุรีแตกต่างกัน อย่างมีนัยสำคัญทางสถิติที่ระดับ 0.05 เป็นไปตาม สมมุติฐานที่ตั้งได้ คือ ด้านวัฒนธรรมในการทำงาน ด้านความโปร่งใส ด้านการทุจริตในการปฏิบัติงาน รองลงมาคือ ด้านความพร้อมรับผิด และ ด้านวัฒนธรรมคุณธรรมในองค์กร ตามลำดับ ไม่แตกต่าง

สมมติฐานที่ 2 กลุ่มตัวอย่างที่ตอบแบบสอบถามที่มีอายุต่างกัน มีความคิดเห็นการพัฒนาจริยศาสตร์เพื่อเสริมสร้างตัวชี้วัดความโปร่งใสในองค์กรปกครองส่วนท้องถิ่นของ อำเภอประจันตคาม จังหวัดปราจีนบุรี แตกต่างกัน

จากการทดสอบสมมติฐานการวิจัย พบว่า กลุ่มตัวอย่างที่ตอบแบบสอบถามที่มีอายุต่างกัน มีความคิดเห็นการพัฒนาจริยศาสตร์เพื่อเสริมสร้างตัวชี้วัดความโปร่งใสในองค์กรปกครองส่วนท้องถิ่นของ อำเภอประจันตคาม จังหวัดปราจีนบุรีไม่แตกต่างกัน ไม่เป็นไปตามสมมุติฐานที่ตั้งได้ ทั้ง 5 ด้าน คือ ด้าน วัฒนธรรมในการทำงาน ด้านความโปร่งใส ด้านการทุจริตในการปฏิบัติงาน รองลงมาคือ ด้านความพร้อมรับผิดและด้านวัฒนธรรมคุณธรรมในองค์กร

สมมติฐานที่ 3 กลุ่มตัวอย่างที่ตอบแบบสอบถามที่มีระดับการศึกษาต่างกัน มีความคิดเห็นการพัฒนาจริยศาสตร์ชี้เพื่อเสริมสร้างตัวชี้วัดความโปร่งใสในองค์กรปกครองส่วนท้องถิ่นของ อำเภอประจันตคาม จังหวัดปราจีนบุรี แตกต่างกัน

จากการทดสอบสมมติฐานการวิจัย พบว่า กลุ่มตัวอย่างที่ตอบแบบสอบถามที่มีระดับการศึกษา ต่างกัน มีความคิดเห็นการพัฒนาจริยศาสตร์เพื่อเสริมสร้างตัวชี้วัดความโปร่งใสในองค์กรปกครองส่วนท้องถิ่นของ อำเภอประจันตคาม จังหวัดปราจีนบุรีไม่แตกต่างกัน ไม่เป็นไปตามสมมุติฐานที่ตั้งได้ ทั้ง 5 ด้าน คือ ด้านวัฒนธรรมในการทำงาน ด้านความโปร่งใส ด้านการทุจริตในการปฏิบัติงาน รองลงมาคือ ด้านความพร้อมรับผิดและด้านวัฒนธรรมคุณธรรมในองค์กร

สมมติฐานที่ 4 กลุ่มตัวอย่างที่ตอบแบบสอบถามที่มีอาชีพต่างกัน มีความคิดเห็นการพัฒนาจริยศาสตร์เพื่อเสริมสร้างตัวชี้วัดความโปร่งใสในองค์กรปกครองส่วนท้องถิ่นของ อำเภอประจันตคาม จังหวัดปราจีนบุรีแตกต่างกัน

จากการทดสอบสมมติฐานการวิจัย พบว่า กลุ่มตัวอย่างที่ตอบแบบสอบถามที่มีอาชีพต่างกัน มีความ คิดเห็นการพัฒนาจริยศาสตร์เพื่อเสริมสร้างตัวชี้วัดความโปร่งใสในองค์กรปกครองส่วนท้องถิ่นของ อำเภอ ประจันตคาม จังหวัดปราจีนบุรีแตกต่างกัน อย่างมีนัยสำคัญทางสถิติที่ระดับ 0.05 เป็นไปตามสมมุติฐาน ที่ตั้งได้ คือ ด้านวัฒนธรรมในการทำงาน ด้านความโปร่งใส ด้านการทุจริตในการปฏิบัติงาน รองลงมาคือ ด้านความพร้อมรับผิด และ ด้านวัฒนธรรมคุณธรรมในองค์กร ไม่แตกต่างกัน

สมมติฐานที่ 5 กลุ่มตัวอย่างที่ตอบแบบสอบถามที่มีรายได้แตกต่างกันมีความคิดเห็นการพัฒนาจริยศาสตร์เพื่อเสริมสร้างตัวชี้วัดความโปร่งใสในองค์กรปกครองส่วนท้องถิ่นของ อำเภอประจันตคาม จังหวัดปราจีนบุรี แตกต่างกัน

จากการทดสอบสมมติฐานการวิจัย พบว่า กลุ่มตัวอย่างที่ตอบแบบสอบถามที่มีรายได้ต่างกันมีความคิดเห็นด้านวัฒนธรรมในการทำงาน ด้านความโปร่งใส ด้านการทุจริตในการปฏิบัติงาน รองลงมาคือ ด้านความพร้อมรับผิด และ ด้านวัฒนธรรมคุณธรรมในองค์กร แตกต่างกัน อย่างมีนัยสำคัญทางสถิติที่ ระดับ 0.05 เป็นไปตามสมมุติฐานที่ตั้งได้ คือ ด้านวัฒนธรรมในการทำงาน ด้านความโปร่งใส ด้านการทุจริตในการปฏิบัติงาน รองลงมาคือ ด้านความพร้อมรับผิด และ ด้านวัฒนธรรมคุณธรรมในองค์กร ไม่แตกต่าง

พบว่ากลุ่มตัวอย่างที่ตอบแบบสอบถามมีความเห็นการพัฒนาจริยศาสตร์เพื่อเสริมสร้างตัวชี้วัดความโปร่งใสในองค์กรปกครองส่วนท้องถิ่นของ อำเภอประจันตคาม จังหวัดปราจีนบุรี โดยรวมอยู่ในระดับ มาก เมื่อพิจารณาเป็นรายด้านโดยเรียงลำดับค่าเฉลี่ยจากมากไปหาน้อย ดังนี้ คือ ด้านวัฒนธรรมในการทำงาน ด้านความโปร่งใส ด้านการทุจริตในการปฏิบัติงาน รองลงมาคือ ด้านความพร้อมรับผิด และ ด้านวัฒนธรรมคุณธรรมในองค์กร ตามลำดับ

ด้านความโปร่งใส พบว่า กลุ่มตัวอย่างที่ตอบแบบสอบถามมีความคิดเห็นการพัฒนาจริยศาสตร์เพื่อเสริมสร้างตัวชี้วัดความโปร่งใสในองค์กรปกครองส่วนท้องถิ่นของ อำเภอประจันตคาม จังหวัด ปราจีนบุรีอยู่ในระดับมาก เมื่อพิจารณาโดยเรียงตามลำดับค่าเฉลี่ยจากมากไปหาน้อย ดังนี้ ข้อที่มีค่าเฉลี่ย มากที่สุดได้แก่ ข้อที่ว่า มีการให้และเปิดเผยข้อมูลเกี่ยวกับการบริหารจัดการในองค์กร วิธีการและมาตรฐานการให้บริการกับผู้รับบริการ รองลงมาคือ มีการประกาศเผยแพร่แผนการจัดหาพัสดุหรือการจัดซื้อจัดจ้างประจำปีและข้อที่มีค่าเฉลี่ยน้อยที่สุด มีการใช้เทคโนโลยีเพื่อความมีมาตรฐาน มีความโปร่งใสและมี ประสิทธิภาพในการให้บริการตามภารกิจของหน่วยงานตามลำดับ

ด้านความพร้อมรับผิด พบว่า กลุ่มตัวอย่างที่ตอบแบบสอบถามมีความคิดเห็นการพัฒนาจริยศาสตร์เพื่อเสริมสร้างตัวชี้วัดความโปร่งใสในองค์กรปกครองส่วนท้องถิ่นของ อำเภอประจันตคาม จังหวัดปราจีนบุรีอยู่ในระดับมาก เมื่อพิจารณาโดยเรียงตามลำดับค่าเฉลี่ยจากมากไปหาน้อย ดังนี้ข้อที่มีค่าเฉลี่ย มากที่สุดได้แก่มีการดำเนินการหรือการให้บริการตามกฎหมายของเจ้าหน้าที่ของรัฐของหน่วยงาน ตามลำดับ รองลงมาคือ 2. การปฏิบัติหน้าที่ของเจ้าหน้าที่ของรัฐของหน่วยงานยึดหลักความรับผิดชอบและข้อที่มีค่าเฉลี่ยน้อยที่สุด มีการอบรมรวมทั้งให้คำแนะนำแก่พนักงานเกี่ยวกับข้อบังคับและกฎระเบียบ ต่าง ๆ ของหน่วยงานที่เกี่ยวข้องตามลำดับ

ด้านการทุจริตในการปฏิบัติงาน พบว่า กลุ่มตัวอย่างที่ตอบแบบสอบถามมีความคิดเห็นการพัฒนาจริยศาสตร์เพื่อเสริมสร้างตัวชี้วัดความโปร่งใสในองค์กรปกครองส่วนท้องถิ่นของ อำเภอประจันตคาม จังหวัดปราจีนบุรีอยู่ในระดับมาก เมื่อพิจารณาโดยเรียงตามลำดับค่าเฉลี่ยจากมากไป

หาน้อย ดังนี้ ข้อที่มีค่าเฉลี่ยมากที่สุดได้แก่ข้อที่ว่าหน่วยงานหรือกลุ่มงานตรวจสอบภายใน/ ควบคุมภายใน ในหน่วยงาน ของท่านมีการทำงานอย่างเป็นอิสระ สามารถป้องกันการทุจริต รองลงมาคือ ได้เปิดโอกาสให้ประชาชนและ ผู้มีส่วนได้เสียเข้ามามีส่วนร่วมในกิจกรรม/โครงการเพื่อต่อต้านการทุจริต หรือเข้าร่วมตรวจสอบการดำเนินงานและข้อที่มีค่าเฉลี่ยน้อยที่สุด บุคลากรในหน่วยงานของท่านรับรู้ถึงแผนปฏิบัติการด้านการป้องกันและปราบปรามการทุจริต ตามลำดับ

ด้านวัฒนธรรมคุณธรรมในองค์กร พบว่า กลุ่มตัวอย่างที่ตอบแบบสอบถามมีความคิดเห็นการพัฒนาจริยศาสตร์เพื่อเสริมสร้างตัวชี้วัดความโปร่งใสในองค์กรปกครองส่วนท้องถิ่นของ อำเภอประจันตคาม จังหวัดปราจีนบุรีอยู่ในระดับมาก เมื่อพิจารณาโดยเรียงตามลำดับค่าเฉลี่ยจากมากไปหาน้อย ดังนี้ ข้อ ที่มีค่าเฉลี่ยมากที่สุดได้แก่ ข้อที่ว่าความเชื่อมั่นของบุคลากรในหน่วยงานต่อการดำเนินงานและบรรยากาศในการทำงาน รองลงมาคือ การปฏิบัติงานยึดคุณธรรม จริยธรรมและเป็นไปตามประมวลจริยธรรมสำหรับ หน่วยงานภาครัฐในการดำเนินงาน/ให้บริการ และข้อที่มีค่าเฉลี่ยน้อยที่สุด มีกระบวนการฝึกอบรมอย่างต่อเนื่องแก่บุคลากรเพื่อให้เกิดความเข้าใจเกี่ยวกับการปฏิบัติงานให้เกิดความโปร่งใสและปลอดจากการทุจริต ตามลำดับ

ด้านวัฒนธรรมในการทำงาน พบว่า กลุ่มตัวอย่างที่ตอบแบบสอบถามมีความคิดเห็นการพัฒนาจริยศาสตร์เพื่อเสริมสร้างตัวชี้วัดความโปร่งใสในองค์กรปกครองส่วนท้องถิ่นของ อำเภอประจันตคาม จังหวัดปราจีนบุรีอยู่ในระดับมาก เมื่อพิจารณาโดยเรียงตามลำดับค่าเฉลี่ยจากมากไปหาน้อย ดังนี้ ข้อที่มีค่าเฉลี่ยมากที่สุดได้แก่ ข้อที่ว่าหน่วยงานมีประเมินความดีความชอบของ บุคลากรตามระดับคุณภาพของผลงาน รองลงมาได้แก่ องค์กรมีคณะกรรมการตรวจสอบที่กำกับดูแลการควบคุมภายในการจัดทำรายงานทางการเงินและกระบวนการอื่นที่เกี่ยวข้องกับมาตรการต่อต้านคอร์รัปชั่น รองลงมาคือ มีระบบ และขั้นตอนในการเก็บรักษาเอกสาร และบันทึกต่าง ๆ ให้พร้อมต่อการตรวจสอบเพื่อยืนยันความถูกต้อง และเหมาะสมของรายการการเงิน และข้อที่มีค่าเฉลี่ยน้อยที่สุด คือ มีระบบการควบคุมภายในด้านงบประมาณที่มีประสิทธิภาพเพื่อให้เกิดความโปร่งใสในองค์กร ตามลำดับ

5.1.4 ข้อเสนอแนะเกี่ยวกับการพัฒนาจริยศาสตร์เพื่อเสริมสร้างตัวชี้วัดความโปร่งใสในองค์กรปกครองส่วนท้องถิ่นของ อำเภอประจันตคาม จังหวัดปราจีนบุรี เรียงลำดับดังนี้

1) ด้านความโปร่งใส

จากการศึกษาครั้งนี้ การพัฒนาจริยศาสตร์เพื่อเสริมสร้างตัวชี้วัดความโปร่งใสในองค์กรปกครองส่วนท้องถิ่นของ อำเภอประจันตคาม จังหวัดปราจีนบุรี สิ่งที่ควรปรับปรุง คือ มีการให้และเปิดเผยข้อมูล เกี่ยวกับการบริหารจัดการในองค์กร วิธีการและมาตรฐานการให้บริการกับผู้รับบริการ และมีการประกาศ เผยแพร่แผนการจัดหาพัสดุหรือการจัดซื้อจัดจ้างประจำปี ตลอดจนมีการใช้เทคโนโลยีเพื่อความมีมาตรฐาน เพื่อให้มีความโปร่งใสและมีประสิทธิภาพในการให้บริการตามภารกิจของหน่วยงาน

2) ด้านความพร้อมรับผิด

จากการศึกษาครั้งนี้ การพัฒนาจริยศาสตร์เพื่อเสริมสร้างตัวชี้วัดความโปร่งใสในองค์กรปกครองส่วนท้องถิ่นของ อำเภอประจันตคาม จังหวัดปราจีนบุรี สิ่งที่ควรปรับปรุง คือ มีการดำเนินการหรือการให้บริการตามกฎหมายของเจ้าหน้าที่ของรัฐของหน่วยงาน การปฏิบัติหน้าที่ของเจ้าหน้าที่ของรัฐของ หน่วยงานยึดหลักความรับผิดชอบ มีการอบรมรวมทั้งให้คำแนะนำแก่พนักงานเกี่ยวกับข้อบังคับและกฎระเบียบต่าง ๆ ของหน่วยงานที่เกี่ยวข้อง เป็นต้น

3) ด้านการทุจริตในการปฏิบัติงาน

จากการศึกษาครั้งนี้ การพัฒนาจริยศาสตร์เพื่อเสริมสร้างตัวชี้วัดความโปร่งใสในองค์กรปกครองส่วนท้องถิ่นของ อำเภอประจันตคาม จังหวัดปราจีนบุรี สิ่งที่ควรปรับปรุง คือ หน่วยงานหรือกลุ่มงาน ตรวจสอบภายใน/ ควบคุมภายใน ในหน่วยงานมีการทำงานอย่างเป็นอิสระ สามารถป้องกันการทุจริต และ เปิดโอกาสให้ประชาชนและผู้มีส่วนได้เสียเข้ามามีส่วนร่วมในกิจกรรม/โครงการเพื่อต่อต้านการทุจริตหรือ เข้าร่วมตรวจสอบการดำเนินงานบุคลากรในหน่วยงานรับรู้ถึงแผนปฏิบัติการด้านการป้องกันและปราบปรามการทุจริต

4) ด้านวัฒนธรรมคุณธรรมในองค์กร

จากการศึกษาครั้งนี้การพัฒนาจริยศาสตร์เพื่อเสริมสร้าง ตัวชี้วัดความโปร่งใสในองค์กรปกครองส่วนท้องถิ่นของ อำเภอประจันตคาม จังหวัดปราจีนบุรี สิ่งที่ควรปรับปรุงคือความเชื่อมั่นของบุคลากรในหน่วยงานต่อการดำเนินงานและบรรยากาศในการทำงาน การปฏิบัติงานยึดคุณธรรมจริยธรรมและเป็นไปตามประมวลจริยธรรมสำหรับหน่วยงานภาครัฐในการดำเนินงาน/ให้บริการมีกระบวนการฝึกอบรมอย่างต่อเนื่องแก่บุคลากรเพื่อให้เกิดความเข้าใจเกี่ยวกับการปฏิบัติงานให้เกิดความโปร่งใสและปลอดจากการทุจริต เป็นต้น

5) ด้านวัฒนธรรมในการทำงาน

จากการศึกษาครั้งนี้การพัฒนาจริยศาสตร์เพื่อเสริมสร้างตัวชี้วัด ความโปร่งใสในองค์กรปกครองส่วนท้องถิ่นของ อำเภอประจันตคาม จังหวัดปราจีนบุรี สิ่งที่ควรปรับปรุง คือหน่วยงานมีประเมินความดีความชอบของบุคลากรตามระดับคุณภาพของผลงาน องค์กรมีคณะกรรมการตรวจสอบที่กำกับดูแลการควบคุมภายในการจัดทำรายงานทางการเงินและกระบวนการอื่นที่เกี่ยวข้องกับมาตรการต่อต้านคอร์รัปชั่น มีระบบและขั้นตอนในการเก็บรักษาเอกสารและบันทึกต่าง ๆ ให้พร้อมต่อการตรวจสอบเพื่อยืนยันความถูกต้องและเหมาะสมของรายการการเงิน คือ มีระบบการควบคุมภายในด้านงบประมาณที่มีประสิทธิภาพเพื่อให้เกิดความโปร่งใสในองค์กร

5.1.5 ผลการวิเคราะห์ข้อมูลเชิงคุณภาพ เรื่องการพัฒนาจริยศาสตร์เพื่อเสริมสร้างตัวชี้วัดความโปร่งใสในองค์กรปกครองส่วนท้องถิ่นของ อำเภอประจันตคาม จังหวัดปราจีนบุรี

1. ด้านความโปร่งใส มีการให้และเปิดเผยข้อมูลเกี่ยวกับการบริหารจัดการในองค์กร วิธีการและมาตรฐานการให้บริการกับผู้รับบริการ มีการประกาศ เผยแพร่แผนการจัดหาพัสดุหรือการจัดซื้อจัดจ้างประจำปีการเปิดเผยข้อมูลผลการจัดซื้อจัดจ้างทั้งหมดให้สาธารณชนทราบบนเว็บไซต์หรือสื่ออื่น ๆ แนวทางปฏิบัติเกี่ยวกับวิธีการและมาตรฐานที่ใช้ในการให้บริการของหน่วยงานมีความยุติธรรมและตรงไปตรงมาในการให้บริการตามหน้าที่ความรับผิดชอบ ตลอดจนการใช้เทคโนโลยีเพื่อความมีมาตรฐาน มีความโปร่งใสและมีประสิทธิภาพในการให้บริการตามภารกิจของหน่วยงาน

2. ด้านความพร้อมรับผิด มีการดำเนินการหรือการให้บริการตามกฎหมายของเจ้าหน้าที่ของรัฐ ของหน่วยงานการปฏิบัติหน้าที่ของเจ้าหน้าที่ของรัฐของหน่วยงานยึดหลักความรับผิดชอบ มีการอบรมรวมทั้งให้คำแนะนำแก่พนักงาน เกี่ยวกับข้อบังคับและกฎระเบียบต่าง ๆ ของหน่วยงานที่เกี่ยวข้อง มีการใช้อำนาจโดยชอบธรรมและเป็นไปตามกฎหมาย มีการดำเนินการหรือการให้บริการซึ่งสอดคล้องและเป็นไป ตามมาตรฐานจริยธรรม

3.ด้านการทุจริตในการปฏิบัติงาน หน่วยงานหรือกลุ่มงานตรวจสอบภายใน/ ควบคุมภายใน ใน หน่วยงานของท่านมีการทำงานอย่างเป็นอิสระ สามารถป้องกันการทุจริต ได้เปิดโอกาสให้ประชาชนและผู้มีส่วนได้เสียเข้ามามีส่วนร่วมในกิจกรรม/โครงการเพื่อต่อต้านการทุจริตหรือเข้าร่วมตรวจสอบการดำเนินงาน และข้อที่มีค่าเฉลี่ยน้อยที่สุด บุคลากรในหน่วยงานของท่านรับรู้ถึงแผนปฏิบัติการด้านการป้องกันและ ปราบปรามการทุจริต หน่วยงานของท่านมีการเผยแพร่หลักการแนวความคิดที่เกี่ยวข้องกับการต่อต้านการทุจริต เช่น เว็บไซต์หรือช่องทางอื่นๆ แก่บุคลากรภายในหน่วยงาน หน่วยงานของท่านมีการให้ความรู้ความเข้าใจ เกี่ยวกับการป้องกันผลประโยชน์ทับซ้อนแก่บุคลากรภายในหน่วยงาน

4.ด้านวัฒนธรรมคุณธรรมในองค์กร ความเชื่อมั่นของบุคลากรในหน่วยงานต่อการดำเนินงานและ บรรยากาศในการทำงาน การปฏิบัติงานยึดคุณธรรม จริยธรรมและเป็นไปตาม

ประมวลจริยธรรมสำหรับ หน่วยงานภาครัฐในการดำเนินงาน/ให้บริการ มีกระบวนการฝึกอบรมอย่างต่อเนื่องแก่บุคลากรเพื่อให้เกิดความเข้าใจเกี่ยวกับการปฏิบัติงานให้เกิดความโปร่งใสและปลอดจากการทุจริต มีการปฏิบัติงานที่มีความยุติธรรม มีความซื่อสัตย์ คำนึงถึงประโยชน์ของประเทศเป็นหลักและไม่ใช้ตำแหน่งหรืออำนาจหน้าที่ในการแสวงหาประโยชน์ มีความเหมาะสมของการลงโทษต่อการกระทำทุจริตคอร์รัปชันและการให้รางวัลเชิดชู เกียรติให้ การกระทำที่มีความซื่อสัตย์สุจริต มีการสนับสนุนปัจจัยที่ช่วยในการส่งเสริมการปฏิบัติงานของ บุคลากรที่ปลอดการทุจริตในองค์กร

5.ด้านวัฒนธรรมในการทำงาน หน่วยงานมีประเมินความดีความชอบของ บุคลากรตามระดับ คุณภาพของผลงาน องค์กรมีคณะกรรมการตรวจสอบที่กำกับดูแลการควบคุมภายในการจัดทำรายงาน ทางการเงินและกระบวนการอื่นที่เกี่ยวข้องกับ มาตรการต่อต้านคอร์รัปชั่น มีระบบและขั้นตอนในการเก็บรักษาเอกสาร และบันทึกต่าง ๆ ให้พร้อมต่อการตรวจสอบเพื่อยืนยันความถูกต้องและเหมาะสมของรายการ การเงิน คือ มีระบบการควบคุมภายในด้านงบประมาณที่มี ประสิทธิภาพเพื่อให้เกิดความโปร่งใสในองค์กร ค่าตอบแทนที่ท่านได้รับมีความเป็นธรรม เหมาะสมกับความรู้ความสามารถ มีวิธีการระบบความก้าวหน้าในตำแหน่งหน้าที่หรือระบบเพื่อรักษาบุคลากรที่มีความรู้และความสามารถให้อยู่ปฏิบัติงานมีความเหมาะสม ตามความสามารถของบุคลากรในองค์กร

5.2 อภิปรายผลการวิจัย

การวิจัยเรื่อง “การพัฒนาจริยศาสตร์เพื่อเสริมสร้างตัวชี้วัดความโปร่งใสในองค์กรปกครองส่วนท้องถิ่นของ อำเภอประจันตคาม จังหวัดปราจีนบุรี” ผู้วิจัยได้นำผลที่พบจากการวิจัยมาเชื่อมโยงกับแนวคิดนำมาอภิปรายผลในครั้งนี้มีหลายประเด็นด้วยกัน ผู้วิจัยสามารถสรุปผลการวิจัยสามารถนำมาอภิปรายได้ ดังนี้

5.2.1 วิเคราะห์การพัฒนาจริยศาสตร์เพื่อเสริมสร้างตัวชี้วัดความโปร่งใสในองค์กรปกครองส่วนท้องถิ่นของ อำเภอประจันตคาม จังหวัดปราจีนบุรี

ผลการวิจัย การพัฒนาจริยศาสตร์เพื่อเสริมสร้างตัวชี้วัดความโปร่งใสในองค์กรปกครองส่วนท้องถิ่นของ อำเภอประจันตคาม จังหวัดปราจีนบุรี โดยรวม ทั้ง 5 ด้าน อยู่ในระดับมาก ที่เป็นเช่นนี้อภิปรายได้ว่า กลุ่มตัวอย่างที่ตอบแบบสอบถามมีความคิดเห็นการพัฒนาจริยศาสตร์ชี้วัดความโปร่งใสในองค์กรปกครองส่วนท้องถิ่นของ อำเภอประจันตคาม จังหวัดปราจีนบุรี โดยรวม ไม่แตกต่างกันอภิปรายได้ว่า การพัฒนาจริยศาสตร์เพื่อเสริมสร้างตัวชี้วัดความโปร่งใสในองค์กรปกครองส่วนท้องถิ่นของ อำเภอประจันตคาม จังหวัดปราจีนบุรีสามารถนำจริยศาสตร์การพัฒนาเพื่อเสริมสร้างตัวชี้วัดการสร้างความโปร่งใสในองค์กรปกครองส่วนท้องถิ่นของ อำเภอประจันตคาม จังหวัดปราจีนบุรี ด้านความโปร่งใส มีการประกาศ เผยแพร่ แผนการจัดหาพัสดุหรือการจัดซื้อจัดจ้างประจำปี มีความยุติธรรมและตรงไปตรงมาในการให้บริการตาม หน้าที่ความรับผิดชอบ มีส่วนร่วมในการแสดงความ

คิดเห็นเกี่ยวกับการดำเนินงานหรือการปรับปรุงแก้ไข การดำเนินงานตามภารกิจของหน่วยงาน มีการเปิดเผยข้อมูลผลการจัดซื้อจัดจ้างทั้งหมดให้สาธารณชน ทราบบนเว็บไซต์หรือสื่ออื่น ๆ มีการกำหนดหน่วยงานหรือผู้รับผิดชอบในการรับเรื่องร้องเรียนโดยเฉพาะ โดยเฉพาะด้านโครงสร้างองค์กรและระบบการบริหารงานเพื่อให้เกิดความโปร่งใสในการบริหารองค์กรปกครองส่วนท้องถิ่น ซึ่งสอดคล้องกับงานวิจัยของ รุ่งนภา ตาอินทร์ ได้วิจัยเรื่อง “ปัจจัยที่เอื้อต่อความสำเร็จในการบริหารขององค์กรปกครองส่วนท้องถิ่นที่ได้รับรางวัลบริหารจัดการที่ดี : กรณีศึกษา องค์การบริหารส่วนตำบลดอนแก้ว อำเภอแม่ริม จังหวัดเชียงใหม่” พบว่า 7 ปัจจัยที่เกี่ยวข้องอย่างมาก กับการบริหารองค์กรคือปัจจัยด้านโครงสร้างองค์กร ปัจจัยด้านกลยุทธ์ ปัจจัยด้านระบบและวิธีการ บริหารงาน ปัจจัยด้านบุคลากร ปัจจัยด้านผู้นำ ปัจจัยด้านทักษะการบริหารและปัจจัยด้านค่านิยมร่วมหรือ วัฒนธรรมองค์กรเป็นปัจจัยที่เอื้อต่อความสำเร็จขององค์กร ปัจจัยทั้ง 7 ประการมีความสัมพันธ์กับ ความสำเร็จที่องค์กร

เมื่อพิจารณาเป็นรายด้าน พบว่าด้านวัฒนธรรมในการท างาน ด้านความโปร่งใส ด้านการทุจริต ในการปฏิบัติงาน รองลงมาคือ ด้านความพร้อมรับผิด และ ด้านวัฒนธรรมคุณธรรมในองค์กร ตามลำดับ อยู่ในระดับมาก จำแนกตามเพศ อายุ ระดับการศึกษา อาชีพ และรายได้ต่อเดือน พบว่าโดยรวม อยู่ใน ระดับมาก

เมื่อพิจารณาในรายด้านแต่ละข้อ สามารถนำมาอภิปรายได้ ดังนี้

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

เมื่อพิจารณาในรายด้านแต่ละข้อ สามารถนำมาอภิปรายได้ ดังนี้

1.ด้านความโปร่งใส โดยรวม ซึ่งมีค่าแปลผลอยู่ในระดับมาก อภิปรายได้ว่าองค์กรปกครองส่วนท้องถิ่น ของ อำเภอประจันตคาม จังหวัดปราจีนบุรีมีการประกาศ เผยแพร่แผนการจัดหาพัสดุหรือการจัดซื้อจัดจ้างประจำปีมีความยุติธรรมและตรงไปตรงมาในการให้บริการตามหน้าที่ความรับผิดชอบ มีส่วนร่วมในการแสดงความคิดเห็นเกี่ยวกับการดำเนินงานหรือการปรับปรุงแก้ไขการดำเนินงานตามภารกิจของหน่วยงาน มีการเปิดเผยข้อมูลผลการจัดซื้อจัดจ้างทั้งหมดให้สาธารณชน ทราบบนเว็บไซต์ หรือสื่ออื่น ๆ มีการกำหนดหน่วยงานหรือผู้รับผิดชอบในการรับเรื่องร้องเรียนโดยเฉพาะ โดยเฉพาะด้านโครงสร้างองค์กรและระบบการบริหารงานเพื่อให้เกิดความโปร่งใสในการบริหารองค์กรปกครอง ส่วนท้องถิ่น ทั้งนี้ยังสอดคล้องกับงานวิจัยของ เสาวลักษณ์ นิกรพิทยา ได้ศึกษาเรื่องการมีส่วนร่วม ในการพัฒนาท้องถิ่น กรณีศึกษา: องค์การบริหารส่วนตำบลขามเรียง อำเภอกันทรวิชัย จังหวัดมหาสารคาม การวิจัยนี้เป็นการศึกษากลุ่มประชากรที่พักอาศัยอยู่ใจเขตพื้นที่องค์การบริหารส่วนตำบล (อบต.) ขามเรียง อำเภอกันทรวิชัย จังหวัดมหาสารคาม มีวัตถุประสงค์เพื่อศึกษาพฤติกรรมและสภาพปัจจุบันของการมีส่วนร่วมเพื่อศึกษาปัจจัยสนับสนุนและ

ปัญหาอุปสรรคของการมีส่วนร่วม ตลอดจนเพื่อวิเคราะห์และหาแนวทางในการพัฒนาศักยภาพของประชาชนให้เข้าไปมีส่วนร่วม ตลอดจนเพื่อวิเคราะห์และหาแนวทางในการพัฒนาศักยภาพของประชาชนให้เข้าไปมีส่วนร่วมในงาน พัฒนาท้องถิ่นขององค์การบริหารส่วนตำบลขามเรียง อำเภอกันทรวิชัย จังหวัดมหาสารคาม ผลการวิจัยพบว่าความคิดเห็นด้านพฤติกรรมการมีส่วนร่วมและสภาพปัจจุบันของการมีส่วนร่วม มีค่าเฉลี่ยอยู่ในระดับปานกลาง ส่วนปัจจัยที่สนับสนุนให้เกิดระบวนการพัฒนาท้องถิ่นแบบมีส่วนร่วม คือ การมีความรู้ความเข้าใจและการให้ความสำคัญเรื่องการมีส่วนร่วมของประชาชนความคิด สร้างสรรค์ ความมีคุณธรรมและบทบาทของผู้น าชุมชนหรือ องค์การบริหารส่วน ตำบลขามเรียง ทั้งนี้ปัญหาอุปสรรคของการมีส่วนร่วมในการพัฒนาท้องถิ่นขององค์การบริหารส่วนตำบลขามเรียง ส่วนใหญ่จะเกี่ยวข้องกับปัญหาด้านข้อมูลข่าวสารที่ไม่เพียงพอและไม่ทั่วถึงอ้านความพร้อมของประชาชนผลการทดสอบสมมุติฐานพบว่า อายุ ระดับการศึกษาและรายได้เฉลี่ยต่อเดือนไม่มี ความสัมพันธ์กับพฤติกรรมการมีส่วนร่วม ส่วนระยะเวลาที่พักอาศัยอยู่ในท้องถิ่นมีวามสัมพันธ์กับ พฤติกรรมการมีส่วนร่วม อย่างมีนัยสำคัญทางสถิติที่ระดับ 0.05 ซึ่งเป็นไปตามสมมุติฐานที่ตั้งไว้ขณะที่ ระดับการศึกษา รายได้เฉลี่ยต่อเดือนและระยะเวลาที่พักอาศัยอยู่ในท้องถิ่น ไม่มีความสัมพันธ์กับการรับรู้ข่าวสารเกี่ยวกับโครงการพัฒนาท้องถิ่นถิ่นส่วนอายุมีความสัมพันธ์กับการรับรู้ข่าวสาร อย่างมีนัยสำคัญทางสถิติที่ระดับ 0.05 ซึ่งเป็นไปตามสมมุติฐานที่ตั้งไว้

เมื่อพิจารณาในรายด้านแต่ละข้อ ด้านความโปร่งใส สามารถอภิปรายได้ ดังนี้

ข้อที่มีค่าเฉลี่ยมากที่สุด ได้แก่ ”มีการให้และเปิดเผยข้อมูลเกี่ยวกับการบริหารจัดการในองค์กรวิธีการและมาตรฐานการให้บริการกับผู้รับบริการ” ซึ่งมีค่าแปลผลอยู่ในระดับมาก อภิปรายได้ว่า มีการให้และเปิดเผยข้อมูลเกี่ยวกับการบริหารจัดการในองค์กร วิธีการและมาตรฐานการ ให้บริการกับผู้รับบริการ รองลงมาคือ มีการประกาศ เผยแพร่แผนการจัดหาพัสดุหรือการจัดซื้อจัด จ้างประจำปีและข้อที่มีค่าเฉลี่ยน้อยที่สุด มีการใช้เทคโนโลยีเพื่อความมีมาตรฐาน มีความโปร่งใสและมีประสิทธิภาพในการให้บริการตามภารกิจของหน่วยงาน ความโปร่งใสในการการบริหารจัดการในองค์กรและการดำเนินงานของตนเอง ทำให้เกิดความตระหนักและให้ความสำคัญในการปฏิบัติหน้าที่ตามหลักคุณธรรมและความโปร่งใสมากยิ่งขึ้นและสามารถนำแนวทางในการพัฒนาด้านคุณธรรมและความโปร่งใส เพื่อใช้เป็นแนวทางประกอบการกำหนดนโยบายและการดำเนินงานของ หน่วยงานต่อไป ซึ่งสอดคล้องกับงานวิจัยของ **สุภัทรมาศ จริยเวชช์วัฒนา** ได้ศึกษาเรื่อง “การบริหารจัดการเทศบาลตามหลักธรรมาภิบาล : กรณีศึกษา เทศบาลตำบลบ้านฉาง” เป็นการศึกษาเชิงคุณภาพ กลุ่มตัวอย่างคือผู้บริหารตำบลบ้านฉาง พนักงานเทศบาลและผู้นำชุมชน จำนวน 6 คน ผลการศึกษาพบว่าในการบริหารจัดการของเทศบาลบ้านฉางตามหลักธรรมาภิบาล ได้จัดทาโครงการตามนโยบายและเทศบัญญัติในด้านต่าง ๆ แต่ยังมีปัญหาในเรื่องโครงสร้างพื้นฐานการทำงานในเทศบาลยังไม่เป็นระบบโดยพนักงานส่วนหนึ่งยังคงยึดติดกับระบบงานแบบเก่า ไม่ยอมรับระเบียบกฎเกณฑ์ใหม่ ๆ ทางด้าน

กระบวนการนำหลักธรรมาภิบาลมาใช้ในการบริหารเทศบาลตำบล บ้านฉาง พบว่าเทศบาลตำบลบ้านฉางมีความเสมอภาคและการกระจายพัฒนาอย่างทั่วถึงไม่มีการ เลือกปฏิบัติและได้จัดตั้งคณะกรรมการชุมชนร่วมกันจัดทำแผนพัฒนาการจัดซื้อจัดจ้างกระบวนการต่าง ๆ ส่วนใหญ่มีความเปิดเผยตรงไปตรงมาพบว่าคณะกรรมการชุมชนที่ได้รับการแต่งตั้งเข้ามานั้น บางคนไม่เห็นแก่ประโยชน์ชุมชนแต่จะเข้ามาเพื่อหาผลประโยชน์ให้กับตนเอง

ข้อที่มีค่าเฉลี่ยน้อยสุด ได้แก่ “มีการใช้เทคโนโลยีเพื่อความมีมาตรฐาน มีความโปร่งใสและมีประสิทธิภาพในการให้บริการตามภารกิจของหน่วยงาน”อภิปรายได้ว่า หน่วยงานต้องจัดทำเว็บไซต์องค์กร โดยต้องนำข้อมูลต่าง ๆ ลงให้ครบถ้วน เช่น ข้อมูลพื้นฐานขององค์กร แผนดำเนินงาน งบประมาณ บุคลากร โครงการและกิจกรรม จะต้องมีการตรวจสอบและต่ออายุเว็บไซต์ให้ทันกำหนดเวลา พร้อมที่จะเผยแพร่ข้อมูลให้ประชาชนทราบตลอดเวลาจัดทำช่องทาง E-SERVICE ให้แก่ผู้รับบริการ สามารถขอรับบริการตามอำนาจหน้าที่หรือภารกิจของหน่วยงานผ่านช่องทางเว็บไซต์ได้ หน่วยงานต้องมีการเผยแพร่ข้อมูลผ่านช่องทางที่หลากหลาย โดยให้ครอบคลุมกับผู้รับบริการในแต่ละกลุ่ม เช่น Website , Instagram , Facebook เป็นต้น ในภาพรวม อยู่ในระดับมาก

เมื่อพิจารณาในรายด้านแต่ละข้อ สามารถนำมาอภิปรายได้ ดังนี้

2.ด้านความพร้อมรับผิด มีค่าแปลผลอยู่ในระดับมาก ซึ่งอภิปรายได้ว่า เมื่อพิจารณาโดยเรียงตามลำดับค่าเฉลี่ยจากมากไปหาน้อย ดังนี้ ข้อที่มีค่าเฉลี่ยมากที่สุดได้แก่ มีการดำเนินการหรือการให้บริการตามกฎหมายของเจ้าหน้าที่ของรัฐของหน่วยงาน ตามลำดับ รองลงมาคือ การปฏิบัติหน้าที่ของเจ้าหน้าที่ของรัฐของ หน่วยงานยึดหลักความรับผิดชอบและข้อที่มีค่าเฉลี่ยน้อยที่สุด มีการอบรมรวมทั้งให้คำแนะนำแก่พนักงาน เกี่ยวกับข้อบังคับและกฎระเบียบต่าง ๆ ของหน่วยงานที่เกี่ยวข้อง ตามลำดับ

ข้อที่มีค่าเฉลี่ยมากที่สุด คือด้านความพร้อมรับผิดควรมีการดำเนินการหรือการให้บริการตามกฎหมายของเจ้าหน้าที่ของรัฐของหน่วยงาน ด้านความพร้อมรับผิดโดยมีการดำเนินการหรือการให้บริการตามกฎหมายของเจ้าหน้าที่ของรัฐของหน่วยงาน มีการอบรมรวมทั้งให้คำแนะนำแก่พนักงานเกี่ยวกับข้อบังคับและกฎระเบียบต่าง ๆ ของหน่วยงานที่เกี่ยวข้อง การปฏิบัติหน้าที่ของเจ้าหน้าที่ของ รัฐของหน่วยงานยึดหลักความรับผิดชอบ ความพร้อมรับผิดเป็นดัชนีที่ประเมินเกี่ยวกับพฤติกรรมและทัศนคติของผู้บริหารและเจ้าหน้าที่ของหน่วยงานที่แสดงถึงการปฏิบัติงานตามหน้าที่อย่างเต็มใจ กระตือรือร้น มีความพร้อมที่จะให้บริการหรือส่งมอบงานต่อสาธารณะตามที่กำหนดไว้ในพันธกิจและยึดหลักการกระจายผลประโยชน์ที่ถูกต้อง ชอบธรรม และเสมอภาค ให้ทุกภาคส่วนได้รับการแก้ไขปัญหาและได้รับประโยชน์อย่างแท้จริง รวมถึงความกล้าหาญที่จะรับผิดชอบในผลการปฏิบัติงานของตนเอง โดยเฉพาะอย่างยิ่งผู้บริหารของหน่วยงาน ซึ่งเป็นผู้กำหนดทิศทางของหน่วยงานในระดับ นโยบายนั้น จะต้องมีเจตจำนงที่แน่วแน่ในการบริหารหน่วยงานด้วยความซื่อสัตย์

สุจริต พร้อมรับผิดเมื่อเกิดความผิดพลาด เพื่อสร้างความเชื่อมั่นแก่สาธารณชนว่าการขับเคลื่อนหน่วยงานจะต้องเป็นไปอย่างมีคุณธรรมและธรรมาภิบาล และสอดคล้องกับงานวิจัยของ เกียรติยศ เอี่ยมคงเอก ได้วิจัย เรื่อง การบริหารโรงเรียนตามหลักธรรมาภิบาลของผู้บริการสถานศึกษาในทรรศนะบุคลากรโรงเรียน โพธินิมิตวิทยาคมจังหวัดนนทบุรีผลการวิจัย พบว่า ทุกด้านอยู่ในระดับมาก

ข้อที่มีค่าเฉลี่ยน้อยที่สุด คือ มีการอบรมรวมทั้งให้คำแนะนำแก่พนักงาน เกี่ยวกับข้อบังคับและกฎระเบียบต่าง ๆ ของหน่วยงานที่เกี่ยวข้อง อภิปรายได้ว่า การพัฒนาจริยศาสตร์เพื่อเสริมสร้างตัวชี้วัดความโปร่งใสในองค์กรปกครองส่วนท้องถิ่นของ อำเภอประจันตคาม จังหวัดปราจีนบุรี จะต้องมีการเข้าร่วมรับการประเมินคุณธรรมและความโปร่งใสในการดำเนินงานของหน่วยงานภาครัฐ ตามสำนักคณะกรรมการป้องกันและปราบปรามการทุจริตแห่งชาติเพื่อเสริมสร้างคุณธรรมและความโปร่งใสในกำรบริหารราชการ ให้ปฏิบัติราชการด้วยความซื่อสัตย์ สุจริต ยุติธรรม ควบคู่กับการบริหารจัดการที่มีประสิทธิภาพ ขององค์กรปกครองส่วนท้องถิ่นของ อำเภอประจันตคาม จังหวัดปราจีนบุรี

3.ด้านการทุจริตในการปฏิบัติงาน ซึ่งมีค่าแปลผลอยู่ในระดับมาก อภิปรายได้ว่า หน่วยงานหรือกลุ่มงานตรวจสอบภายใน/ ควบคุมภายใน ในหน่วยงานของท่านมีการทำงานอย่างเป็นอิสระสามารถป้องกันการทุจริต รองลงมาคือ ได้เปิดโอกาสให้ประชาชนและผู้มีส่วนได้เสียเข้ามามี ส่วนร่วมในกิจกรรม/โครงการเพื่อต่อต้านการทุจริตหรือเข้าร่วมตรวจสอบการดำเนินงานและข้อที่มี ค่าเฉลี่ยน้อยที่สุด บุคลากรในหน่วยงานของท่านรับรู้ถึงแผนปฏิบัติการด้านการป้องกันและปราบปรามการทุจริต ตามลำดับ และสอดคล้องกับงานวิจัยของ **พรเทพ จันทรนิภ** ได้วิจัยเรื่อง การพัฒนารูปแบบการป้องกันการทุจริตคอร์รัปชั่นในภาครัฐเพื่อการบริหารจัดการบ้านเมืองที่ดีในสังคมไทย มีวัตถุประสงค์ในการวิจัยเพื่อวิเคราะห์สาเหตุ และพัฒนารูปแบบการป้องกันการทุจริตคอร์รัปชั่นในภาครัฐ เพื่อการบริหารจัดการบ้านเมืองที่ดีใน สังคมไทย ผลการวิจัยพบว่า สาเหตุของการทุจริตคอร์รัปชั่นในภาครัฐมาจากกฎหมายหรือระเบียบ การปฏิบัติงานมีช่องว่าง ขาดผู้นำที่เป็นแบบอย่างที่ดีการใช้อำนาจของนักการเมือง ระเบียบปฏิบัติ ของหน่วยงานราชการมีหลายขั้นตอน กระบวนการคัดเลือกบุคลากรเข้าสู่ระบบเน้นด้านความรู้ไม่มุ่งเน้นด้านคุณธรรมจริยธรรม มีระบบอุปถัมภ์ในหน่วยงานราชการ ข้าราชการขาดคุณธรรมจริยธรรม มีรายได้น้อยไม่เพียงพอต่อการครองชีพ และประชาชนมีส่วนสนับสนุนให้เกิดการคอร์รัปชั่นเพื่อลดขั้นตอนการติดต่อประสานงานกับหน่วยงานภาครัฐ จากข้อค้นพบดังกล่าว รูปแบบการป้องกันการ ทุจริตคอร์รัปชั่นเพื่อการบริหารจัดการบ้านเมืองที่ดีในสังคมไทยควรมีหลักการคือ สถาบันครอบครัว และสถาบันการศึกษาต้องมีบทบาทสำคัญในการปลูกฝังจิตสานึกด้านคุณธรรมจริยธรรม อบรมสั่ง สอนเด็กและเยาวชนให้มีคุณธรรมจริยธรรม ความซื่อสัตย์ความมีระเบียบวินัย และความรับผิดชอบ ต่อหน้าที่ ผู้บริหารประเทศและผู้บริหารองค์กรต้องประพฤติตัวเป็นแบบอย่างที่ดีนอกจากนี้คนใน สังคมต้องเปลี่ยนทัศนคติและความเชื่อโดยให้การเคารพยกย่องคนดีมีคุณธรรม รวมทั้งสื่อมวลชนต้อง ยกย่องชมเชยผู้ที่ประพฤติดี

กำหนดเกณฑ์มาตรฐานระดับสูงในการคัดเลือกบุคลากรเข้าสู่ระบบและ องค์กรต้องสร้างและปลูกฝังจิตสำนึกด้านคุณธรรมให้กับบุคลากรจัดอบรมสัมมนา มีกลไกการติดตาม และประเมินผลอย่างสม่ำเสมอ งานวิจัยที่เกี่ยวข้องกับการบริหาร การบริหารงานต้องมีคุณลักษณะของการบริหารที่ดีและมีการบริหารงานการดูแลภายในองค์กรด้วยหลักการบริหารที่ดีเพื่อให้งานนั้น เป็นไปอย่างเรียบร้อยมีประสิทธิภาพและประสิทธิผล โดยทุกคนในองค์กรมีส่วนร่วมและมีความโปร่งใสในการบริหารองค์กรให้บรรลุวัตถุประสงค์ตามเป้าหมายที่ได้วางนโยบายเอาไว้ การจึงบริหารเป็นการใช้ศาสตร์และศิลป์นำเอาทรัพยากรมาบริหารและจะมีประสิทธิภาพเพียงใดขึ้นอยู่กับ ผู้บริหารที่มีประสิทธิภาพและมีการปกครองที่ดี โดยมีการวางแผนการตัดสินใจที่ดี การพัฒนา บุคลากร การให้ผลตอบแทน จึงจะทำให้เป็นผู้บริหาร ที่มีประสิทธิภาพ

เมื่อพิจารณาเป็นรายข้อของด้านการทุจริตในการปฏิบัติงาน อภิปรายได้ดังนี้

ข้อที่มีค่าเฉลี่ยมากที่สุด ได้แก่ “หน่วยงานหรือกลุ่มงานตรวจสอบภายใน/ควบคุมภายใน ในหน่วยงานของท่านมีการทำงานอย่างเป็นอิสระ”ด้านการทุจริตในการปฏิบัติงานสามารถป้องกันการทุจริต ทั้งนี้หน่วยงานมีกระบวนการที่เหมาะสมในการลงโทษผู้กระทำการทุจริต การพิจารณาและการกำหนดบทลงโทษ รวมถึงการลงโทษ การตอบสนองต่อข้อร้องเรียน โดยตรวจสอบ ปรับปรุงแก้ไข ให้ถูกต้องเร่งดำเนินการกับผู้กระทำผิดอย่างจริงจังและแจ้งผลให้ผู้ร้องทราบโดยเร็ว หน่วยงานมีการให้ความรู้ความเข้าใจเกี่ยวกับการป้องกันผลประโยชน์ทับซ้อน (Conflict of interest) แก่บุคลากรภายในหน่วยงานและยังสอดคล้องกับงานวิจัยของ **ยุติธรรม ชิงค์** ได้วิจัยเรื่อง “การประเมินประสิทธิภาพการบริหารงานองค์การบริหารส่วนตำบล : ศึกษากรณี องค์การบริหารส่วนตำบลกุดชมพู อำเภอพิบูลมังสาหาร จังหวัดอุบลราชธานี” ผลการวิจัยพบว่า การบริหารงานขององค์การบริหารส่วนตำบลกุดชมพู ด้านการบริหารงานคลังมีการปฏิบัติอยู่ในระดับมาก ส่วนด้านการบริหารองค์กร ด้านการบริหารบุคลากรและด้านการตรวจสอบ การดำเนินกิจกรรมของ องค์การบริหารส่วนตำบลมีการปฏิบัติอยู่ในระดับปานกลางประสิทธิภาพการบริหารงานโดยรวมอยู่ใน ระดับสูง เมื่อพิจารณารายด้านพบว่ามีประสิทธิภาพการบริหารงานด้านบริหารงานคลังอยู่ในระดับสูง ส่วนด้านการบริหารองค์กรด้านการบริหารบุคลากรและด้านการตรวจสอบการดำเนินกิจกรรมของ องค์การบริหารส่วนตำบลอยู่ในระดับปานกลาง

ข้อที่มีค่าเฉลี่ยน้อยที่สุด ได้แก่ “บุคลากรในหน่วยงานของท่านรับรู้ถึงแผนปฏิบัติการด้านการป้องกันและปราบปรามการทุจริต” ซึ่งมีค่าแปลผลอยู่ในระดับมาก อภิปรายได้ว่า การพัฒนาจริยศาสตร์เพื่อเสริมสร้างตัวชี้วัดความโปร่งใสในองค์กรปกครองส่วนท้องถิ่นของ อำเภอประจันตคาม จังหวัดปราจีนบุรี ด้านการทุจริตในการปฏิบัติงาน การป้องกันและปราบปรามการทุจริต การปลอดจากการทุจริตในการปฏิบัติงานของเจ้าหน้าที่ในหน่วยงานที่เป็นพฤติกรรมที่เข้าข่ายการทุจริตต่อหน้าที่หรือผลการปฏิบัติงานของผู้บริหารที่เป็นพฤติกรรมที่เข้าข่ายการทุจริตในเชิงนโยบาย ซึ่ง

พฤติกรรมดังกล่าว จะสะท้อนจากการรับรู้และประสบการณ์ตรงของผู้มีส่วนได้ส่วนเสียที่เข้ามามี ส่วนร่วมในการปฏิบัติงานในภารกิจใด ภารกิจหนึ่งของหน่วยงาน

4.ด้านวัฒนธรรมคุณธรรมในองค์กร ซึ่งมีค่าแปลผลอยู่ในระดับมาก ซึ่งอภิปรายได้ว่า การปฏิบัติงานยึดคุณธรรม จริยธรรมและเป็นไปตามประมวลจริยธรรมสำหรับหน่วยงานภาครัฐในการดำเนินงาน/ให้บริการและข้อที่มีค่าเฉลี่ยน้อยที่สุด มีกระบวนการฝึกอบรมอย่างต่อเนื่องแก่บุคลากรเพื่อให้เกิดความเข้าใจเกี่ยวกับการปฏิบัติงานให้เกิดความโปร่งใสและปลอดจากการทุจริต ตามลำดับ

เมื่อพิจารณาเป็นรายข้อของด้านวัฒนธรรมคุณธรรมในองค์กร อภิปรายได้ดังนี้

ข้อที่มีค่าเฉลี่ยมากที่สุด ได้แก่ “ความเชื่อมั่นของบุคลากรในหน่วยงานต่อการดำเนินงานและบรรยากาศในการทำงาน”ความเชื่อมั่นของบุคลากรในหน่วยงานต่อการดำเนินงานและบรรยากาศในการทำงาน การปฏิบัติงานยึดคุณธรรม จริยธรรมและเป็นไปตามประมวลจริยธรรม สำหรับหน่วยงานภาครัฐในการดำเนินงาน/ให้บริการ มีกระบวนการฝึกอบรมอย่างต่อเนื่องแก่บุคลากรเพื่อให้เกิดความเข้าใจเกี่ยวกับการปฏิบัติงานให้เกิดความโปร่งใสและปลอดจากการทุจริต ระดับความสำเร็จของการดำเนินงานด้านการป้องกันและปราบปรามการทุจริตในองค์กร มีความเหมาะสมของการลงโทษต่อการกระทำทุจริตคอร์รัปชั่นและการให้รางวัลเชิดชูเกียรติให้การกระทำที่ มีความซื่อสัตย์สุจริต ประสิทธิภาพของระบบการแจ้งเบาะแสการทุจริตและระบบการคุ้มครองผู้ให้ เบาะแสการทุจริตและยังสอดคล้องกับงานวิจัยของ ซึ่งสอดคล้องกับ **วรยุทธ สถาปนาศุภกุล** ได้วิจัยเรื่อง คุณลักษณะผู้นำทางการเมืองท้องถิ่นที่พึง ประสงค์ตามทัศนะของประชาชน อำเภอแม่ริม จังหวัดเชียงใหม่ ผลการศึกษาปรากฏว่า ด้านคุณธรรมจริยธรรม โดยรวมอยู่ในระดับมาก เมื่อพิจารณาเป็นรายข้อ พบว่าข้อที่มีค่าเฉลี่ยมากที่สุด ได้แก่ข้อที่ 1 ผู้นำต้องเป็นคนที่ซื่อสัตย์มีคุณธรรมมีค่าแปลผลอยู่ในระดับมาก รองลงมาคือ ข้อที่ 7 ผู้นำต้องมีความโปร่งใสและมีความเสมอภาคต่อทุกคนมีค่าแปลผลอยู่ในระดับมากและด้านที่มีค่าเฉลี่ยต่ำสุด คือ ข้อที่ 3 ผู้นำต้องเป็นคนไม่เบียดเบียน ไม่สร้างความเดือดร้อนให้แก่ผู้อื่น

ข้อที่มีค่าเฉลี่ยน้อยที่สุด ได้แก่“กระบวนการฝึกอบรมอย่างต่อเนืองแก่บุคลากรเพื่อให้เกิดความเข้าใจเกี่ยวกับการปฏิบัติงานให้เกิดความโปร่งใสและปลอดจากการทุจริต” ซึ่งมีค่าแปลผลอยู่ในระดับมาก อภิปรายได้ว่า กระบวนการฝึกอบรมอย่างต่อเนืองแก่บุคลากรเพื่อให้เกิดความเข้าใจเกี่ยวกับการปฏิบัติงานให้เกิดความโปร่งใสและปลอดจากการทุจริต ผู้บริหารของหน่วยงานได้แสดงเจตจำนงสุจริตที่แน่วแน่ว่า จะมุ่งมั่นในการบริหารหน่วยงานด้วยความซื่อสัตย์สุจริตและสนับสนุนงบประมาณหรือการดำเนินการเพื่อให้เกิดความโปร่งใสและซื่อสัตย์สุจริตมากขึ้นในหน่วยงานตามยุทธศาสตร์ชาติ ว่าด้วยการป้องกันและปราบปรามการทุจริต ระยะที่ 3 (พ.ศ.2560-2564) ยุทธศาสตร์ที่ 2 ยกระดับเจตจำนงทางการเมืองในการต่อต้านการทุจริตกำหนดให้ผู้บริหารองค์กรปกครองส่วนท้องถิ่น แสดงเจตจำนงทางการเมืองในการต่อต้านการทุจริตของผู้บริหารประกอบกับ

มติคณะรัฐมนตรี เมื่อวันที่ 5 มกราคม 2559 เห็นชอบให้หน่วยงานภาครัฐทุกหน่วยงานเข้าร่วมรับการ ประเมินคุณธรรมและความโปร่งใสในการดำเนินงานของหน่วยงานภาครัฐ ตามที่สำนักคณะกรรมการป้องกันและปราบปรามการทุจริตแห่งชาติเสนอและสอดคล้องกับงานวิจัยของ ชโลบล อังสโวทัย และคณะได้ศึกษา คุณธรรมจริยธรรมหัวใจสำคัญของเจ้าหน้าที่รัฐว่าประเทศไทยกำลังมีปัญหาการทุจริตคอร์รัปชั่นจนกลายเป็นวิกฤตในสังคมจึงจำเป็นอย่างยิ่งที่จะต้องสร้างจิตสำนึกด้านคุณธรรม จริยธรรม โดยเฉพาะภาครัฐ ผู้ซึ่งมีบทบาทสำคัญในการปฏิบัติหน้าที่ตามนโยบายของรัฐและให้บริการแก่ประชาชน เจ้าหน้าที่ของรัฐควรมีเครื่องมือในการสร้างจิตสำนึกที่จะนำไปสู่คุณธรรม จริยธรรม โดยมีหัวใจสำคัญ 4 ประการคือ 1.มีการปลูกฝังคุณธรรมจริยธรรมในเด็ก 2.มีมาตรการที่ช่วยสร้างคุณธรรมจริยธรรม 3.นำหลักธรรมในการปฏิบัติงานของเจ้าหน้าที่ของรัฐ 4.นำแนวคิด แนวนโยบายและกฎหมายในการส่งเสริมคุณธรรมจริยธรรม โดยรัฐธรรมนูญได้บัญญัติเรื่องคุณธรรมและจริยธรรม ไว้ในฐานะที่เป็นเรื่องสำคัญพร้อมทั้งได้มีบทกำหนดโทษว่าหากฝ่าฝืนหรือไม่ปฏิบัติตามมาตรฐาน จริยธรรมให้ถือว่าเป็นการกระทำผิดทางวินัย หากเจ้าหน้าที่ของรัฐทุกคนนำหลักคุณธรรมจริยธรรมซึ่งเป็นหัวใจสำคัญมาประพฤติปฏิบัติได้อย่างเป็นรูปธรรมและจริงจังแล้ว จะทำให้เกิดประโยชน์ต่อประเทศชาติและลดปัญหาการทุจริตคอร์รัปชั่นที่เกิดขึ้นได้อย่างแท้จริง

5.ด้านวัฒนธรรมในการทำงาน ซึ่งมีค่าแปลผลอยู่ในระดับมาก ซึ่งอภิปรายได้ว่า ด้านวัฒนธรรมในการทำงานหน่วยงานมีประเมินความดีความชอบของบุคลากรตามระดับคุณภาพของผลงาน รองลงมาได้แก่ องค์กรมีคณะกรรมการตรวจสอบที่กำกับดูแลการควบคุมภายในการจัดทำรายงานทางการเงินและกระบวนการอื่นที่เกี่ยวข้องกับมาตรการต่อต้านคอร์รัปชั่น รองลงมาคือ มีระบบและขั้นตอนในการเก็บรักษาเอกสารและบันทึกต่าง ๆ ให้พร้อมต่อการตรวจสอบเพื่อยืนยันความถูกต้องและเหมาะสมของรายการการเงินและข้อที่มีค่าเฉลี่ยน้อยที่สุด คือ มีระบบการควบคุมภายในด้านงบประมาณที่มีประสิทธิภาพเพื่อให้เกิดความโปร่งใสในองค์กรตามลำดับ

เมื่อพิจารณาเป็นรายข้อของ ด้านวัฒนธรรมในการทำงาน อภิปรายได้ดังนี้

ข้อที่มีค่าเฉลี่ยมากที่สุด ได้แก่ “หน่วยงานมีประเมินความดีความชอบของ บุคลากรตามระดับคุณภาพของผลงาน” ด้านวัฒนธรรมในการทำงาน อยู่ในระดับมาก ได้แก่ องค์กรมีคณะกรรมการตรวจสอบที่กำกับดูแลการควบคุมภายในการจัดทำรายงานทางการเงินและกระบวนการอื่นที่เกี่ยวข้องกับมาตรการต่อต้านคอร์รัปชั่น รองลงมาคือ มีระบบและขั้นตอนในการเก็บรักษาเอกสาร และบันทึกต่าง ๆ ให้พร้อมต่อการตรวจสอบเพื่อยืนยันความถูกต้องและเหมาะสมของรายการการเงินและข้อที่มีค่าเฉลี่ยน้อยที่สุด คือ มีระบบการควบคุมภายในด้านงบประมาณที่มีประสิทธิภาพเพื่อให้เกิดความโปร่งใสในองค์กร และยังสอดคล้องกับงานวิจัยของ **นริสา จิตรสำนึก** ได้วิจัยเรื่อง “การบริหารงานบุคคลของมหาวิทยาลัยในกากับรัฐ : ความคาดหวังกับการพัฒนาการบริหารงานบุคคลของมหาวิทยาลัยมหาสารคาม” ผลการวิจัยพบว่า ความคาดหวังเกี่ยวกับการ

บริหารงานบุคคลและการปฏิบัติงานในภาพรวมจำเป็นอย่างยิ่งที่ผู้บริหารต้องพิจารณาคุณลักษณะส่วนบุคคลเฉพาะ ถึงแม้ว่าในภาพรวมความคาดหวังอยู่ในระดับมากก็ตาม ค่าตอบแทนและสวัสดิการต้องไม่น้อยกว่าเดิมรวมทั้งการให้มีการสำเร็จในการทำงาน มีระบบบริหารที่มีสายบังคับบัญชาสั้นลง มีระบบการประเมินที่เป็นธรรมจะทำให้บุคคลมีแรงจูงใจและความพึงพอใจในการทำงานมากขึ้น ส่วนด้านการปรับตัวนั้นบุคลากรพร้อมทั้งกระตือรือร้นมากขึ้น ทำงานเร็วขึ้น แม้จะมีบทบาทการทำงานมากขึ้นก็ตามนอกจากนี้ยังพบว่า บุคลากรมหาวิทยาลัยมหาสารคามมีความคาดหวังในบุคลากรมีเงินเดือนค่าตอบแทนและสวัสดิการที่มากยิ่งขึ้น ซึ่งการพิจารณาค่าตอบแทนผู้บังคับบัญชามีบทบาทอย่างมากในการพิจารณาตัดสินอย่างยุติธรรมว่าใครเป็นผู้มีความเหมาะสมมากกว่า นอกเหนือจากดูผลการประเมินการปฏิบัติงาน

ข้อที่มีค่าเฉลี่ยน้อยที่สุด ได้แก่ “มีระบบการควบคุมภายในด้านงบประมาณที่มีประสิทธิภาพเพื่อให้เกิดความโปร่งใสในองค์กร” อยู่ในระดับมาก อภิปรายได้ว่า การพัฒนาจริยศาสตร์เพื่อเสริมสร้างตัวชี้วัดความโปร่งใสด้านวัฒนธรรมในการทำงานองค์กรมีคณะกรรมการตรวจสอบที่กำกับดูแลการควบคุมภายในการจัดทำรายงานทางการเงินและกระบวนการอื่นที่เกี่ยวข้องกับมาตรการต่อต้านคอร์รัปชั่น มีระบบและขั้นตอนในการเก็บรักษาเอกสารและบันทึกต่าง ๆ ให้พร้อมต่อการตรวจสอบเพื่อยืนยันความถูกต้องและเหมาะสมของรายการการเงินและมีระบบการควบคุมภายในด้านงบประมาณที่มีประสิทธิภาพเพื่อให้เกิดความโปร่งใสในองค์กร

5.2.2. การศึกษาวิเคราะห์ความคิดเห็นการพัฒนาจริยศาสตร์ชี้วัดความโปร่งใสในองค์กรปกครองส่วนท้องถิ่นของ อำเภอประจันตคาม จังหวัดปราจีนบุรีที่มี เพศ อายุ ระดับการศึกษา อาชีพ รายได้ต่อเดือน ต่างกัน ดังนี้

จากการศึกษาพบว่า โดยรวมบุคลากรและประชาชนที่มีเพศ อายุ ระดับการศึกษา อาชีพ และ รายได้ ต่างกัน มีความคิดเห็นการพัฒนาจริยศาสตร์เพื่อเสริมสร้างตัวชี้วัดความโปร่งใสในองค์กรปกครองส่วนท้องถิ่นของ อำเภอประจันตคาม จังหวัดปราจีนบุรีโดยรวมไม่แตกต่างกัน อย่างมีนัยสำคัญทางสถิติที่ระดับ 0.05 ซึ่งสอดคล้องกับสมมติฐานที่ตั้งเอาไว้ในเบื้องต้นว่า เพศต่างกันมีความคิดเห็นการพัฒนาจริยศาสตร์เพื่อเสริมสร้างตัวชี้วัดความโปร่งใสในองค์กรปกครองส่วนท้องถิ่นแตกต่างกัน ซึ่งเพศชายมีความคิดเห็นการพัฒนาจริยศาสตร์เพื่อเสริมสร้างตัวชี้วัดความโปร่งใสในองค์กรปกครองส่วนท้องถิ่นของ อำเภอประจันตคาม จังหวัดปราจีนบุรี ในทางบวก มากกว่าเพศหญิง ส่วนผู้ตอบแบบสอบถาม ที่มีระดับการศึกษาต่างกัน มีความคิดเห็นการพัฒนาจริยศาสตร์เพื่อเสริมสร้างตัวชี้วัดความโปร่งใสในองค์กรปกครองส่วนท้องถิ่นของ อำเภอประจันตคาม จังหวัดปราจีนบุรีโดยรวม ไม่แตกต่างกัน ดังนี้

1) จากสมมติฐานที่ 1 ผู้ตอบแบบสอบถามที่เพศต่างกัน มีความคิดเห็นการพัฒนาจริยศาสตร์เพื่อเสริมสร้างตัวชี้วัดความโปร่งใสในองค์กรปกครองส่วนท้องถิ่นของ อำเภอประจันตคาม จังหวัดปราจีนบุรี แตกต่างกัน

ผลการวิจัย พบว่า ผู้ตอบแบบสอบถามที่มีเพศต่างกัน มีความคิดเห็นการพัฒนาจริยศาสตร์เพื่อเสริมสร้างตัวชี้วัดความโปร่งใสในองค์กรปกครองส่วนท้องถิ่นของ อำเภอประจันตคาม จังหวัดปราจีนบุรีโดยรวมแตกต่างกัน อภิปรายได้ว่า ผู้ตอบแบบสอบถามทั้งสองเพศต่างก็มีแนวทางความคิดเห็นการพัฒนาจริยศาสตร์เพื่อเสริมสร้างตัวชี้วัดความ โปร่งใสในองค์กรปกครองส่วนท้องถิ่นของอำเภอประจันตคาม จังหวัดปราจีนบุรีที่ต่างกัน เช่น ผู้ตอบแบบสอบถามที่เป็นเพศหญิงมีการมีความคิดเห็นมีความคิดเห็นการพัฒนาจริยศาสตร์เพื่อเสริมสร้างตัวชี้วัดความโปร่งใสในองค์กรปกครองส่วนท้องถิ่น มากกว่าเพศชาย ทั้ง 5 ด้าน คือ 1. ด้านความโปร่งใส 2. ด้านความพร้อมรับผิด 3. ด้านการทุจริตในการปฏิบัติงาน 4. ด้านวัฒนธรรมคุณธรรมในองค์กร 5.ด้านคุณธรรมในการทำงาน ซึ่งสอดคล้องกับงานวิจัยของ **พรเทพ จันทรนิภ** ได้วิจัยเรื่อง การพัฒนารูปแบบการป้องกันการทุจริตคอร์รัปชั่นในภาครัฐเพื่อการบริหารจัดการบ้านเมืองที่ดีในสังคมไทย มีวัตถุประสงค์ในการวิจัย เพื่อวิเคราะห์สาเหตุและพัฒนารูปแบบการป้องกันการทุจริตคอร์รัปชั่นในภาครัฐ เพื่อการบริหารจัดการบ้านเมืองที่ดีในสังคมไทย ผลการวิจัยพบว่า สาเหตุของการทุจริตคอร์รัปชั่นในภาครัฐมาจากกฎหมายหรือระเบียบการปฏิบัติงานมีช่องว่างขาดผู้นาที่เป็นแบบอย่างที่ดีการใช้อำนาจของนักการเมืองระเบียบปฏิบัติของหน่วยงานราชการมีหลายขั้นตอน กระบวนการคัดเลือกบุคลากรเข้าสู่ระบบเน้นด้านความรู้ไม่มุ่งเน้น ด้านคุณธรรมจริยธรรมมีระบบอุปถัมภ์ในหน่วยงานราชการ ข้าราชการขาดคุณธรรมจริยธรรม มีรายได้น้อย ไม่เพียงพอต่อการครองชีพ และประชาชนมีส่วนสนับสนุนให้เกิดการคอร์รัปชั่นเพื่อลดขั้นตอนการติดต่อ ประสานงานกับหน่วยงานภาครัฐ จากข้อค้นพบดังกล่าว รูปแบบการป้องกันการทุจริตคอร์รัปชั่นเพื่อการบริหารจัดการบ้านเมืองที่ดีในสังคมไทยควรมีหลักการคือ สถาบันครอบครัวและสถาบันการศึกษาต้องมีบทบาทสำคัญในการปลูกฝังจิตสานึกด้านคุณธรรมจริยธรรม อบรมสั่งสอนเด็กและเยาวชนให้มีคุณธรรม จริยธรรม ความซื่อสัตย์ความมีระเบียบวินัยและความรับผิดชอบต่อหน้าที่ผู้บริหารประเทศและผู้บริหารองค์กรต้องประพฤติตัวเป็นแบบอย่างที่ดี นอกจากนี้คนในสังคมต้องเปลี่ยนทัศนคติและความเชื่อโดยให้การเคารพยกย่องคนดีมีคุณธรรม รวมทั้งสื่อมวลชนต้องยกย่องชมเชยผู้ที่ประพฤติดีกำหนดเกณฑ์มาตรฐานระดับสูงในการคัดเลือกบุคลากรเข้าสู่ระบบและองค์กรต้องสร้างและปลูกฝังจิตสำนึก ด้านคุณธรรมให้กับบุคลากรจัดอบรมสัมมนามีกลไกการติดตามและประเมินผลอย่างสม่ำเสมอ งานวิจัยที่เกี่ยวข้องกับการบริหาร การบริหารงานต้องมีคุณลักษณะของการบริหารที่ดีและมีการบริหารงานการดูแลภายในองค์กรด้วยหลักการบริหารที่ดีเพื่อให้งานนั้นเป็นไปอย่างเรียบร้อย มีประสิทธิภาพและประสิทธิผล โดยทุกคนในองค์กรมีส่วนร่วมและมีความโปร่งใสในการบริหารองค์กรให้บรรลุวัตถุประสงค์ตามเป้าหมายที่ได้วาง

นโยบายเอาไว้ การจึงบริหารเป็นการใช้ศาสตร์และศิลป์ นำเอาทรัพยากรมาบริหารและจะมีประสิทธิภาพเพียงใดขึ้นอยู่กับผู้บริหารที่มีประสิทธิภาพและมีการปกครอง ที่ดี โดยมีการวางแผนการตัดสินใจที่ดี การพัฒนาบุคลากร การให้ผลตอบแทนจึงจะทำให้เป็นผู้บริหารที่มีประสิทธิภาพ โดยรวมไม่แตกต่างกัน

2) จากสมมติฐานที่ 2 ผู้ตอบแบบสอบถามที่อายุต่างกันมีความคิดเห็นการพัฒนาจริยศาสตร์เพื่อเสริมสร้างตัวชี้วัดความโปร่งใสในองค์กรปกครองส่วนท้องถิ่นของ อำเภอประจันตคาม จังหวัดปราจีนบุรี แตกต่างกัน

ผลการวิจัย พบว่า ผู้ตอบแบบสอบถามที่มีอายุต่างกัน มีความคิดเห็นการพัฒนาจริยศาสตร์เพื่อ เสริมสร้างตัวชี้วัดความโปร่งใสในองค์กรปกครองส่วนท้องถิ่นของ อำเภอประจันตคาม จังหวัดปราจีนบุรี โดยรวมไม่แตกต่างกัน อภิปรายได้ว่า ผู้ตอบแบบสอบถามมีอายุต่างกันแต่ก็ต้องปฏิบัติงานตามนโยบายและอยู่ในการตรวจสอบการพัฒนาจริยศาสตร์เพื่อเสริมสร้างตัวชี้วัดความโปร่งใสของประชาชน อายุจึงไม่มีผลต่อการบริหารงานด้านการพัฒนาจริยศาสตร์ชี้วัดความโปร่งใสในองค์กรปกครองส่วนท้องถิ่นของ อำเภอประจันตคาม จังหวัดปราจีนบุรี ทุกคนมีเป้าหมายเดียวกันคือการให้บริการแก่ประชาชน ซึ่งสอดคล้องกับงานวิจัยของ **สุภัทรมาศ จริยเวชช์วัฒนา** ได้ศึกษาเรื่อง “การบริหารจัดการเทศบาลตามหลักธรรมาภิบาล : กรณีศึกษา เทศบาลตำบลบ้านฉาง” เป็นการศึกษาเชิงคุณภาพ กลุ่มตัวอย่างคือผู้บริหารตำบลบ้านฉาง พนักงานเทศบาล และผู้นำชุมชน จำนวน 6 คน ผลการศึกษาพบว่าในการบริหารจัดการของเทศบาลบ้านฉางตามหลักธรรมาภิบาล ได้จัดทำโครงการตามนโยบายและเทศบัญญัติในด้านต่าง ๆ แต่ยังมีปัญหาใน เรื่องโครงสร้างพื้นฐานการทำงานในเทศบาลยังไม่เป็นระบบโดยพนักงานส่วนหนึ่งยังคงยึดติดกับระบบงานแบบเก่า ไม่ยอมรับระเบียบกฎเกณฑ์ใหม่ ๆ ทางด้านกระบวนการนำหลักธรรมาภิบาลมาใช้ในการบริหารเทศบาลตำบลบ้านฉาง พบว่าเทศบาลตำบลบ้านฉางมีความเสมอภาคและการกระจายพัฒนาอย่างทั่วถึงไม่มี การเลือกปฏิบัติและได้จัดตั้งคณะกรรมการชุมชนร่วมกันจัดทำแผนพัฒนาการจัดซื้อจัดจ้างกระบวนการต่าง ๆ ส่วนใหญ่มีความเปิดเผยตรงไปตรงมาพบว่าคณะกรรมการชุมชนที่ได้รับการแต่งตั้งเข้ามานั้นบางคนไม่เห็นแก่ประโยชน์ชุมชน แต่จะเข้ามาเพื่อหาผลประโยชน์ให้กับตนเอง พบว่า แตกต่างกันตาม อายุ และระดับการศึกษา โดยรวม ไม่แตกต่างกัน

3) จากสมมติฐานที่ 3 ผู้ตอบแบบสอบถามที่ระดับการศึกษาต่างกัน มีความคิดเห็นการพัฒนาจริยศาสตร์เพื่อเสริมสร้างตัวชี้วัดความโปร่งใสในองค์กรปกครองส่วนท้องถิ่นของ อำเภอประจันตคาม จังหวัดปราจีนบุรี แตกต่างกัน

ผลการวิจัย พบว่า ผู้ตอบแบบสอบถามที่มีระดับการศึกษาต่างกัน มีความคิดเห็นการพัฒนาจริยศาสตร์เพื่อเสริมสร้างตัวชี้วัดความโปร่งใสในองค์กรปกครองส่วนท้องถิ่นของ อำเภอประจันตคาม จังหวัดปราจีนบุรี โดยรวมไม่แตกต่างกัน อภิปรายได้ว่า ระดับการศึกษาไม่สามารถชี้วัดพฤติกรรม

ผู้ตอบแบบสอบถามที่มีความคิดเห็นการพัฒนาจริยศาสตร์เพื่อเสริมสร้างตัวชี้วัดความโปร่งใสในองค์กรปกครองส่วนท้องถิ่นของ อำเภอประจันตคาม จังหวัดปราจีนบุรีได้ ซึ่งสอดคล้องกับงานวิจัยของ **วรยุทธ สถาปนาศุภกุล** ได้วิจัยเรื่อง คุณลักษณะผู้นำทางการเมืองท้องถิ่นที่พึงประสงค์ ตามทัศนะของประชาชน อำเภอแม่ริม จังหวัดเชียงใหม่ ผลการศึกษาปรากฏว่า ด้านคุณธรรมจริยธรรม โดยรวมอยู่ในระดับมาก เมื่อพิจารณาเป็นรายข้อ พบว่า ข้อที่มีค่าเฉลี่ยมากที่สุด ได้แก่ข้อที่ 1 ผู้นำต้องเป็นคนที่ซื่อสัตย์มีคุณธรรมมีค่าแปลผลอยู่ในระดับมาก รองลงมาคือ ข้อที่ 7 ผู้นำต้องมีความโปร่งใสและมีความเสมอภาคต่อทุกคนมีค่าแปลผลอยู่ในระดับมากและด้านที่มีค่าเฉลี่ยต่ำสุด คือ ข้อที่ 3 ผู้นำต้องเป็นคนไม่เบียดเบียน ไม่สร้างความเดือดร้อนให้แก่ผู้อื่น อย่างมีนัยสำคัญทางสถิติที่ระดับ .05 โดยมี 5 ด้านคือ ด้านความโปร่งใส ด้านความพร้อมรับผิด ด้านการทุจริตในการปฏิบัติงาน ด้านวัฒนธรรมคุณธรรมในองค์กรและด้านวัฒนธรรมในการทำงาน โดยรวม ไม่แตกต่างกัน

4) จากสมมติฐานที่ 4 ผู้ตอบแบบสอบถามที่มีอาชีพต่างกัน มีความคิดเห็นการพัฒนาจริยศาสตร์ชี้เพื่อเสริมสร้างตัวชี้วัดความโปร่งใสในองค์กรปกครองส่วนท้องถิ่นของ อำเภอประจันตคาม จังหวัดปราจีนบุรี แตกต่างกัน

ผลการวิจัย พบว่า ผู้ตอบแบบสอบถามที่มีอาชีพต่างกัน มีความคิดเห็นการพัฒนาจริยศาสตร์เพื่อเสริมสร้างตัวชี้วัดความโปร่งใสในองค์กรปกครองส่วนท้องถิ่นของ อำเภอประจันตคาม จังหวัดปราจีนบุรี โดยรวม แตกต่างกัน อภิปรายได้ว่า อาชีพ ทำให้เข้าใจหลักเกณฑ์กฎเกณฑ์ไม่มีข้อจำกัดในตำแหน่ง เพราะบุคคลที่จะเข้าไปทำงานในตำแหน่งสูงต้องผ่านการคัดกรองด้านคุณธรรมโดยการอบรมด้านจริยธรรมก่อนเข้ารับตำแหน่ง การบริหารจัดการของหน่วยงานภาครัฐที่เน้นเรื่องความโปร่งใสในการทำงานมีส่วนร่วมในการตรวจสอบ ผู้ใหญ่ควรทำตัวเป็นแบบอย่างที่ดีชี้แนะเด็กและเยาวชนให้เห็นผลเสียของการทุจริตคอรัปชั่น ซึ่งสอดคล้องกับงานวิจัยของ **พระครูกิตติวราทรและคณะ** ได้วิจัยเรื่องการส่งเสริมคุณธรรมจริยธรรม ในการปฏิบัติงานของบุคลากรองค์กรปกครองส่วนท้องถิ่นภาคตะวันออกเฉียงเหนือตอนกลาง ผลการศึกษาปรากฏว่า การส่งเสริมคุณธรรมจริยธรรมในการปฏิบัติงานของบุคลากรองค์กรปกครองส่วนท้องถิ่นภาคตะวันออกเฉียงเหนือตอนกลาง โดยรวมอยู่ใน ระดับมาก ผลการวิจัยพบว่า ผู้ตอบแบบสอบถาม ที่มีอาชีพต่างกัน โดยรวมมีความคิดเห็นการพัฒนาจริยศาสตร์เพื่อเสริมสร้างตัวชี้วัดความโปร่งใสในองค์กรปกครองส่วนท้องถิ่นของ อำเภอประจันตคาม จังหวัดปราจีนบุรี ต่างกัน อย่างมีนัยสำคัญทางสถิติที่ระดับ 0.05โดยมี 5 ด้านคือ ด้านความโปร่งใส ด้านความพร้อมรับผิด ด้านการ ทุจริตในการปฏิบัติงาน ด้านวัฒนธรรมคุณธรรมในองค์กร และด้านวัฒนธรรมในการทำงาน โดยรวมไม่ แตกต่างกัน อย่างมีนัยสำคัญทางสถิติที่ระดับ 0.05

5) จากสมมติฐานที่ 5 ผู้ตอบแบบสอบถามที่มีรายได้ต่างกัน มีความคิดเห็นการพัฒนาจริยศาสตร์เพื่อเสริมสร้างตัวชี้วัดความโปร่งใสในองค์กรปกครองส่วนท้องถิ่นของ อำเภอประจันตคาม จังหวัดปราจีนบุรีแตกต่างกัน

ผลการวิจัย พบว่า ผู้ตอบแบบสอบถามที่มีรายได้ต่างกัน มีความคิดเห็นการพัฒนาจริยศาสตร์เพื่อเสริมสร้างตัวชี้วัดความโปร่งใสในองค์กรปกครองส่วนท้องถิ่นของ อำเภอประจันตคาม จังหวัดปราจีนบุรีโดยรวม แตกต่างกัน อภิปรายได้ว่า รายได้ของผู้ตอบแบบสอบถาม เป็นการแบ่งแยกระหว่างรายได้ที่แตกต่างกัน จึงอาจจะมีความคิดเห็นการพัฒนาจริยศาสตร์เพื่อเสริมสร้างตัวชี้วัดความโปร่งใสในองค์กรปกครองส่วนท้องถิ่นของ อำเภอประจันตคาม จังหวัดปราจีนบุรีที่แตกต่างกัน ซึ่งสอดคล้องกับงานวิจัยของ **พรเทพ จันทรนิภ** ได้วิจัยเรื่อง การพัฒนารูปแบบการป้องกันการทุจริตคอร์รัปชั่นในภาครัฐเพื่อการบริหารจัดการบ้านเมืองที่ดีในสังคมไทย มีวัตถุประสงค์ในการวิจัยเพื่อวิเคราะห์สาเหตุและพัฒนารูปแบบการป้องกันการทุจริตคอร์รัปชั่นในภาครัฐเพื่อการบริหารจัดการบ้านเมืองที่ดีในสังคมไทย ผลการวิจัยพบว่า สาเหตุของการทุจริตคอร์รัปชั่นในภาครัฐมาจากกฎหมายหรือระเบียบการปฏิบัติงานมีช่องว่างขาดผู้นำที่เป็นแบบอย่างที่ดีการใช้อำนาจของนักการเมืองระเบียบปฏิบัติของหน่วยงานราชการมีหลายขั้นตอน กระบวนการคัดเลือกบุคลากรเข้าสู่ระบบเน้นด้านความรู้ไม่มุ่งเน้น ด้านคุณธรรมจริยธรรม มีระบบอุปถัมภ์ในหน่วยงานราชการ ข้าราชการขาดคุณธรรมจริยธรรม มีรายได้น้อยไม่เพียงพอต่อการครองชีพและประชาชนมีส่วนสนับสนุนให้เกิดการคอร์รัปชั่นเพื่อลดขั้นตอนการติดต่อประสานงานกับหน่วยงานภาครัฐ จากข้อค้นพบดังกล่าว รูปแบบการป้องกันการทุจริตคอร์รัปชั่นเพื่อการบริหารจัดการบ้านเมืองที่ดีในสังคมไทยควรมีหลักการคือ สถาบันครอบครัวและสถาบันการศึกษาต้องมี บทบาทสำคัญในการปลูกฝังจิตสานึกด้านคุณธรรม จริยธรรม อบรมสั่งสอนเด็กและเยาวชนให้มีคุณธรรม จริยธรรม ความซื่อสัตย์ความมีระเบียบวินัยและความรับผิดชอบต่อหน้าที่ ผู้บริหารประเทศและผู้บริหารองค์กรต้องประพฤติตัวเป็นแบบอย่างที่ดี นอกจากนี้คนในสังคมต้องเปลี่ยนทัศนคติและความเชื่อโดยให้การเคารพยกย่องคนดีมีคุณธรรม รวมทั้งสื่อมวลชนต้องยกย่องชมเชยผู้ที่ประพฤติดีกำหนดเกณฑ์มาตรฐาน ระดับสูงในการคัดเลือกบุคลากรเข้าสู่ระบบและองค์กรต้องสร้างและปลูกฝังจิตสำนึก ด้านคุณธรรมให้กับบุคลากรจัดอบรมสัมมนามีกลไกการติดตามและประเมินผลอย่างสม่ำเสมอ งานวิจัยที่เกี่ยวข้องกับการบริหาร การบริหารงานต้องมีคุณลักษณะของการบริหารที่ดีและมีการบริหารงานการดูแลภายในองค์กรด้วยหลักการบริหารที่ดีเพื่อให้งานนั้นเป็นไปอย่างเรียบร้อย มีประสิทธิภาพและประสิทธิผลโดยทุกคนในองค์กรมีส่วนร่วมและมีความโปร่งใสในการบริหารองค์กร ให้บรรลุวัตถุประสงค์ตามเป้าหมายที่ได้วางนโยบายเอาไว้ การจึงบริหารเป็นการใช้ศาสตร์และศิลป์ นำเอาทรัพยากรมาบริหารและจะมีประสิทธิภาพเพียงใดขึ้นอยู่กับผู้บริหารที่มีประสิทธิภาพและมีการปกครองที่ดี โดยมีการวางแผน การตัดสินใจที่ดี การพัฒนาบุคลากร การให้ผลตอบแทน จึงจะทำให้เป็นผู้บริหาร ที่มีประสิทธิภาพ

โดยรวมแตกต่างกันอย่างมีนัยสำคัญทางสถิติที่ระดับ 0.05 โดยมี 5 ด้านคือ ด้านความโปร่งใส ด้านความพร้อมรับผิด ด้านการทุจริตในการปฏิบัติงาน ด้านวัฒนธรรมคุณธรรมในองค์กรและด้านวัฒนธรรมในการทำงาน โดยรวมไม่แตกต่างกัน อย่างมีนัยสำคัญทางสถิติที่ระดับ 0.05 ซึ่งเป็นไปตามสมมติฐานที่ตั้งไว้

5.3 ข้อเสนอแนะ

5.3.1 ข้อเสนอแนะเชิงนโยบาย

จากผลการศึกษาวิจัย ทำให้ทราบว่า การพัฒนาจริยศาสตร์เพื่อเสริมสร้างตัวชี้วัดความโปร่งใสในองค์กรปกครองส่วนท้องถิ่นของ อำเภอประจันตคาม จังหวัดปราจีนบุรี ตลอดจนผู้ที่เกี่ยวข้องต้องให้ ความสำคัญเกี่ยวกับการพัฒนาจริยศาสตร์เพื่อเสริมสร้างตัวชี้วัดความโปร่งใสในองค์กรปกครองส่วนท้องถิ่นของ อำเภอประจันตคาม จังหวัดปราจีนบุรี ให้มีประสิทธิภาพในอนาคต จึงมีข้อเสนอแนะ ดังนี้

1) รัฐบาลต้องกำหนดนโยบายการสร้างเสริมคุณธรรมจริยธรรม ความซื่อสัตย์สุจริตให้แก่ประชาชน โดยเริ่มปลูกฝังคุณธรรมจริยธรรมจากสถาบันครอบครัว ทั้งนี้ คุณธรรมจริยธรรมในตัวผู้ใหญ่เกิดจากการปลูกฝังค่านิยม และความเชื่อที่ดีงามมาตั้งแต่วัยเด็ก แต่การปลูกฝังคุณธรรมจริยธรรมให้ประสบผลสำเร็จสูงสุดนั้นผู้ใหญ่ต้องปฏิบัติตนให้เป็นแบบอย่างที่ดี ดังนั้นการทำตนเป็นแบบอย่างที่ดีของพ่อแม่และผู้ใหญ่ในครอบครัวจึงมีอิทธิพลมากกว่าการสั่งสอนแต่เพียงอย่างเดียว เพราะเด็กเล็กมักจะยึดพ่อแม่เป็นตัวแบบทางความคิดและพฤติกรรมที่พบเห็นจากพ่อแม่มาเป็นแบบอย่างของตนเอง

2) หน่วยงานภาครัฐที่เกี่ยวข้องควรส่งเสริมให้มีการรวมตัวเป็นองค์กรภาคประชาชนและให้ประชาชนมีบทบาทและส่วนร่วมในการป้องกันและปราบปรามการทุจริตและประพฤติมิชอบในการปฏิบัติหน้าที่ของเจ้าหน้าที่ของรัฐรวมทั้งการสร้างแรงจูงใจให้ประชาชนเข้ามามีส่วนร่วมในรูปแบบต่าง ๆ

3) หน่วยงานภาครัฐที่เกี่ยวข้องควรเร่งดำเนินการรณรงค์อย่างจริงจังและปลูกฝังจิตสำนึกและค่านิยมของสังคมให้ประชาชนร่วมกันต่อต้านการทุจริตและการประพฤติมิชอบของเจ้าหน้าที่ของรัฐและให้ความร่วมมือในการป้องกันและปราบปรามการทุจริตและประพฤติมิชอบทั้งในภาคราชการและภาคเอกชน รวมทั้งส่งเสริมขวัญและกำลังใจแก่เจ้าหน้าที่ของรัฐที่ปฏิบัติหน้าที่ด้วยความสุจริต

4) รัฐบาลควรส่งเสริมนโยบายที่เกี่ยวกับการอบรมเลี้ยงดูเด็กในครอบครัวในมิติต่าง ๆ เช่น การเตรียมความพร้อมการเป็นพ่อแม่ที่ดีแก่คู่สมรสใหม่ การส่งเสริมการอบรมเลี้ยงดูเด็กด้วยความรักโดยให้การสนับสนุนการใช้เหตุผลในการแก้ปัญหามากกว่าการใช้อารมณ์ เป็นต้น

5) รัฐบาลต้องกาหนดนโยบายการสร้างเสริมคุณธรรมจริยธรรม ความซื่อสัตย์สุจริตด้วยกระบวนการทางการศึกษาโดยให้สถานศึกษาทุกระดับชั้นปรับปรุงหลักสูตรการเรียนรู้เกี่ยวกับคุณธรรม จริยธรรม การปลูกฝังคุณธรรมจริยธรรมที่เหมาะสมให้กับผู้เรียนแต่ละช่วงวัย เพื่อร่วมกันสรรค์สร้างคนดีมีคุณธรรมจริยธรรมในอนาคต ส่งเสริมให้เด็กเป็นคนที่มีความรู้คู่คุณธรรม รู้จักสร้างประโยชน์ให้แก่สังคมที่สำคัญผู้ใหญ่ในสังคม ซึ่งก็คือ พ่อแม่ ผู้ปกครอง ครู ผู้บริหาร นักการเมือง ผู้นำสังคม ผู้นำประเทศ ต้องประพฤติตนให้เป็นตัวแบบที่ดี การมีตัวแบบที่ดีถือเป็นวิธีการสอนและปลูกฝังคุณธรรมจริยธรรมที่ดี ที่สุดแก่แก่เด็กและเยาวชน

6) กระบวนการคัดเลือกบุคคลเข้าสู่ระบบต้องมีขั้นตอนการกลั่นกรอง โดยนำเกณฑ์คุณธรรมจริยธรรมมาพิจารณาควบคู่กับความรู้ ความสามารถ ในการพิจารณาบุคคลเข้าทางานนั้นต้องมีความโปร่งใสและเป็นธรรม ไม่ใช้ระบบอุปถัมภ์มาพิจารณา

7) ระบบการควบคุมภายในขององค์กรปกครองส่วนท้องถิ่นควรใช้แบบผสมผสานคือเน้นทั้งการบริหาร การใช้ทรัพยากรให้คุ้มค่า การป้องกันการทุจริตประพฤติมิชอบและการรายงานที่ถูกต้องแล้วจัดให้มีการตรวจสอบภายในอย่างสม่ำเสมอว่ามีการดำเนินงานบรรลุตามวัตถุประสงค์ที่กำหนดหรือไม่อย่างไร

8) ควรดำเนินมาตรการลงโทษทั้งทางวินัย ทางปกครอง ทางเพ่ง ทางอาญาและทางภาษีอย่าง เด็ดขาด รวดเร็ว กับผู้ทุจริตหรือมีส่วนปกป้องผู้ทุจริต รวมทั้งจะผลักดันให้มีการแก้ไขปรับปรุงกฎหมายและพัฒนากระบวนการติดตามตรวจสอบ เพื่อให้สามารถลงโทษผู้ทุจริตอย่างเด็ดขาดและสามารถชดเชยความ เสียหายแก่ภาครัฐหรือประชาชนที่ต้องได้รับความเสียหายจากการกระทำทุจริตที่เกิดขึ้น

9) ปฏิรูปกระบวนการจัดและการใช้งบประมาณแผ่นดินและระบบการจัดซื้อจัดจ้างโดยรับเพื่อให้เกิดความโปร่งใสและมีประสิทธิภาพในการอนุมัติงบประมาณ โดยสนับสนุนให้ผู้ทรงคุณวุฒิและประชาชนสามารถมีส่วนร่วมเพิ่มมากขึ้นในการตรวจสอบและวิเคราะห์การเสนอของบประมาณและการใช้งบประมาณ

10) หน่วยงานต่าง ๆ ต้องมีกระบวนการหล่อหลอมความซื่อสัตย์สุจริต ความรู้สึกของความมีคุณธรรม (Sense of morality) ความกล้าหาญทางคุณธรรม ความรับผิดชอบและความมีระเบียบวินัย มีการกาหนดกฎระเบียบในการปฏิบัติงานให้ครอบคลุมถึงคุณธรรมจริยธรรมในการทำงานพร้อมทั้งกำหนดมาตรการและบทลงโทษผู้กระทำผิดอย่างชัดเจน

11) รัฐบาลควรจัดตั้งองค์กรอิสระทำหน้าที่กำกับดูแลตรวจสอบระบบการทำงานของเจ้าหน้าที่ ของรัฐอย่างเหมาะสมจริงจังและสอดคล้องกับสถานการณ์ โดยองค์กรอิสระต้องไม่ทำงานซ้ำซ้อนหรือก้าวก่ายการทำงานระหว่างองค์กรกันเอง เพราะจะทำให้เกิดความล่าช้าและไม่โปร่งใส

12) รัฐบาลต้องส่งเสริมบทบาทสื่อมวลชนในการเผยแพร่ สร้างเสริมคุณธรรมจริยธรรม ความซื่อสัตย์สุจริตและแบบอย่างให้แก่สังคมทุกระดับอย่างเสมอภาค ส่งเสริมปลูกฝังค่านิยมและจิตสำนึกทางสังคมให้กับข้าราชการและประชาสัมพันธ์ให้ทราบถึงผลที่เกิดขึ้นจากการทุจริตคอรัปชั่นทั้งต่อตนเองและประเทศชาติ

13) หน่วยงานภาครัฐต้องทบทวนปรับปรุงกระบวนการทำงานให้มีความคล่องตัวทันสมัย โปร่งใส ตรวจสอบได้ โดยการลดขั้นตอนการทำงานและกระบวนการให้บริการ มีระบบการตรวจสอบโดยใช้เครื่องมือวัดที่มีคุณภาพ เชื่อถือได้และมีความโปร่งใสในการตรวจสอบพร้อมกับส่งเสริมให้องค์กรภาคประชาชนมีส่วนร่วมในการตรวจสอบอย่างจริงจัง จัดทาหลักสูตรการฝึกอบรมพัฒนาคุณธรรมจริยธรรมให้กับบุคลากรของภาครัฐอย่างต่อเนื่อง

14) รัฐบาลต้องส่งเสริมบทบาทสื่อมวลชนในการเผยแพร่สร้างเสริมคุณธรรมจริยธรรม ความซื่อสัตย์สุจริตและแบบอย่างให้แก่สังคมทุกระดับอย่างเสมอภาค ส่งเสริมปลูกฝังค่านิยมและจิตสำนึกทางสังคมให้กับข้าราชการและประชาสัมพันธ์ให้ทราบถึงผลที่เกิดขึ้นจากการทุจริตคอรัปชั่นทั้งต่อตนเองและประเทศชาติ

5.3.2 ข้อเสนอแนะเพื่อการทำวิจัยครั้งต่อไป

ผลจากการวิจัยยังมีประเด็นที่น่าศึกษาหลายประเด็นและงานวิจัยนี้ไม่อาจนำมาศึกษาได้ทั้งหมด ดังนั้นผู้วิจัยจึงมีข้อเสนอแนะเพื่อการวิจัยในครั้งต่อไป ดังนี้

1) ควรมีการศึกษาเกี่ยวกับการมีส่วนร่วมของชุมชนในการบริหารงบประมาณขององค์กรปกครองท้องถิ่น โดยเน้นที่ปัญหาการบริหารและแนวทางการแก้ปัญหาของแต่ละแห่งว่ามีวิธีการจัดการกับปัญหานั้น ๆอย่างไร

2) ควรมีการศึกษาเกี่ยวกับการบริหารจัดการเรื่องงบประมาณ ภาษีอากรในการจัดเก็บรายได้ขององค์กรปกครองท้องถิ่นว่ามีความสอดคล้องกับงบประมาณรายจ่ายหรือไม่อย่างไร

3) ควรมีการศึกษาถึงความสำคัญในการส่งเสริมจริยธรรมเพื่อให้รุ่นน้องได้ศึกษางานของเราต่อๆไปให้มีมาตรฐานความโปร่งใสมากขึ้นในองค์กรปกครองท้องถิ่น

4) ควรมีการศึกษาวัฒนธรรมคุณธรรมเพื่อนำไปปรับใช้กับองค์กรปกครองท้องถิ่นและในที่อื่นๆ ได้ทั่วทั้งประเทศไทยหรือประเทศสากลโดยปกครองโดยหลักจริยศาสตร์ มีคุณธรรมและจริยธรรมรวมไปถึงมีจรรยาบรรณในการปฏิบัติงาน อย่างไร

5) ควรมีการศึกษา ค้นคว้า วิจัยการพัฒนารูปแบบการป้องกันการทุจริตคอรัปชั่นในภาครัฐเพื่อการบริหารจัดการที่ดีในสังคมไทย”ไปสร้างโปรแกรมฝึกอบรมให้กับข้าราชการและบุคลากรในองค์กร เพื่อเสริมสร้างประสิทธิภาพในการพัฒนาองค์กรให้เป็นรูปธรรมยิ่งขึ้น

บรรณานุกรม

ภาษาไทย

1) ข้อมูลปฐมภูมิ

ราชบัณฑิตสถาน (2546). *พจนานุกรมฉบับราชบัณฑิตยสถาน.* กรุงเทพมหานคร: นานมีบุคส์พับบลิเคชั่นส์.

2) ข้อมูลทุติยภูมิ

2.1 หนังสือทั่วไป

กัลยา วานิชย์บัญชา (2548). *สถิติสำหรับงานวิจัย.* กรุงเทพมหานคร : ภาควิชาสถิติ คณะพาณิชยศาสตร์และบัญชี จุฬาลงกรณ์มหาวิทยาลัย.

เด่น ชะเนติยัง (2533). *การบริหารงานบุคคล.* กรุงเทพมหานคร : ม.ป.พ..

บุญชม ศรีสะอาด (2545). *การวิจัยเบื้องต้น.* พิมพ์ครั้งที่ 7. กรงเทพมหานคร : สุวีริยาสาส์น.

ปัญญา ใช้บางยาง (2548). *ธรรมาธิบายหลักธรรมในพระไตรปิฎก.* กรุงเทพมหานคร : โรงพิมพ์ธรรมสภา.

พิทูร มลิวัลย์ (2527). *ศาสนาขั้นพื้นฐาน ภาค 1.* กรุงเทพมหานคร : กรมการศาสนา.

พิทยา บวรวัฒนา (2546). *การบริหารเชิงบูรณาการ.* นนทบุรี : สำนักงานข้าราชการพลเรือน.

พระธรรมโกศาจารย์ (ประยูร ธมมจิตฺโต) (2549). *พุทธวิธีในการบริหาร.* พิมพ์ครั้งที่ 4. กรุงเทพมหานคร : โรงพิมพ์มหาจุฬาลงกรณราชวิทยาลัย.

พระพรหมคุณาภรณ์ (ป.อ.ปยุตฺโต) (2545). *ธรรมนูญชีวิต.* พิมพ์ครั้งที่ 46. กรุงเทพมหานคร : โรงพิมพ์กรมศาสนา.

วิทย์ วิศทเวทย์และเสฐียรพงษ์ วรรณปก (2544). *หนังสือเรียนวิชาพระพุทธศาสนา ชั้นมัธยมศึกษาปีที่ 5.* กรุงเทพมหานคร : อักษรเจริญทัศน์

ยุทธ ไกยวรรณ์ (2545). *การบริหารการผลิต.* พิมพ์ครั้งที่ 2. กรุงเทพมหานคร : พิมพ์ดี.

สิรภพ เหล่าลาภะ (2545). *พุทธศาสตร์การเมือง.* กรุงเทพมหานคร : สหธรรมิก.

สมคิด บางโม (2545). *การบริหาร.* กรุงเทพมหานคร : ไทยวัฒนาพานิช.

สุพิณ เกชาคุปต์ (2544). *การจัดการปฏิบัติงาน.* กรุงเทพมหานคร : โรงพิมพ์มหาวิทยาลัยธรรมศาสตร์.

สมยศ นาวีการ (2545). *การบริหารตามสถานการณ์.* กรุงเทพมหานคร : บรรณกิจ.

แสงอรุณ โปร่งธุระ (2539). *พุทธศาสน์.* กรุงเทพมหานคร : ฝ่ายเอกสารตำรา สำนักส่งเสริมวิชาการ สถาบันราชภัฏธนบุรี.

เสนาะ ติเยาว์ (2544). *หลักการบริหาร.* กรุงเทพมหานคร : มหาวิทยาลัยธรรมศาสตร์.

2.2 วิทยานิพนธ์/สารนิพนธ์

เกียรติยศ เอี่ยมคงเอก (2566). *การบริหารโรงเรียนตามหลักธรรมมาภิบาลของผู้บริหารสถานศึกษา.* รายงานการวิจัย : มหาวิทยาลัยราชภัฏเชียงราย.

กัญก์วพาภรณ์ กลิ่นนิ่มนวล (2533). *“ประสิทธิภาพการบริหารจัดการสำนักงานจังหวัดพิษณุโลกตามหลักอิทธิบาท 4”* วิทยานิพนธ์พุทธศาสตรมหาบัณฑิต. บัณฑิตวิทยาลัย : มหาวิทยาลัยมหาจุฬาลงกรณ์ราชวิทยาลัย.

เจริญ รุ่งแสงจันทร์ (2556). *“บทบาทด้านการปกครองหมู่บ้านของผู้ใหญ่บ้าน ตำบลบ้านระกาศ อำเภอบางบ่อ จังหวัดสมุทรปราการ”* วิทยานิพนธ์พุทธศาสตรมหาบัณฑิต. บัณฑิตวิทยาลัย : มหาวิทยาลัยมหาจุฬาลงกรณ์ราชวิทยาลัย.

เฉลิมศักดิ์ แหงมงาม (2535). *ปัญหาแรงงานต่างด้าว ศึกษากรณีกระเหรี่ยงหลบหนีเขาเมือง อำเภอแม่สอดจังหวัดตาก.* วิทยานิพนธ์รัฐศาสตรมหาบัณฑิต. บัณฑิตวิทยาลัย : มหาวิทยาลัยเชียงใหม่.

พระจรูณ ธีรปญโญ (เวฬุวาปี) (2554). *“การบริหารงานตามหลักธรรมาภิบาลขององค์การบริหารส่วนตำบล ลาพยนต์ อำเภอตากฟ้า จังหวัดนครสวรรค์”.* วิทยานิพนธ์พุทธศาสตรมหาบัณฑิต. บัณฑิตวิทยาลัย : มหาวิทยาลัยมหาจุฬาลงกรณ์ราชวิทยาลัย.

พัชราพร วีรสิทธิ์ (2546). *“ความสัมพันธ์ระหว่างองค์ประกอบห้าประการของบุคลิกภาพและความสามารถในการเผชิญปัญหาและอุปสรรคตามหลักอิทธิบาท 4 ของเจ้าหน้าที่ที่ปฏิบัติงานอยู่ในสำนักงานประกันสังคม”* วิทยานิพนธ์วิทยาศาสตรมหาบัณฑิต. บัณฑิตวิทยาลัย : มหาวิทยาลัยรามคำแหง.

รุ่งนภา ตาอินทร์ (2557). *ปัจจัยที่เอื้อต่อความสำเร็จในการบริหารขององค์กรปกครองส่วนท้องถิ่นที่ได้รับรางวัลบริหารจัดการที่ดี : กรณีศึกษาองค์การบริหารส่วนตำบลดอนแก้ว อำเภอแม่ริม จังหวัดเชียงใหม่.* รายงานการวิจัย : มหาวิทยาลัยเชียงใหม่.

วิเชียร ผ่อนจัตุรัส, (2541). *“ทัศนคติของประชาชนที่มีต่อกำนันและผู้ใหญ่บ้านในฐานะสมาชิกองค์การบริหารส่วนตำบลโดยตำแหน่ง : กรณีศึกษา อำเภอสันป่าตอง จังหวัดเชียงใหม่”.* วิทยานิพนธ์รัฐศาสตรมหาบัณฑิต สาขาวิชาการเมืองและการปกครอง.บัณฑิตวิทยาลัย : มหาวิทยาลัยเชียงใหม่.

วิชญาภา เมธีวรฉัตร (2554). *“การพัฒนาทรัพยากรมนุษย์ตามหลักอิทธิบาท 4 : กรณีศึกษาโรงเรียนคีรีวงศ์วิทยา จังหวัดนครสวรรค์”* วิทยานิพนธ์พุทธศาสตรมหาบัณฑิต.บัณฑิตวิทยาลัย. มหาวิทยาลัยมหาจุฬาลงกรณ์ราชวิทยาลัย.

ไสว บุญขวัญ (2551). *“ภาวะผู้นำเชิงพุทธของกำนันและผู้ใหญ่บ้าน อำเภอตาคลี จังหวัดนครสวรรค์”* พุทธศาสตรมหาบัณฑิต สาขาวิชารัฐประศาสนศาสตร์. บัณฑิตวิทยาลัย. มหาวิทยาลัยมหาจุฬาลงกรณ์ราชวิทยาลัย.

นริสา จิตสำนึก (2557). *การบริหารงานบุคคลของมหาวิทยาลัยในกากับรัฐ : ความคาดหวังกับการพัฒนาการบริหารงานบุคคลของมหาวิทยาลัยมหาสารคาม.* รายงานการวิจัย: มหาวิทยาลัยมหาสารคาม.

สร้อยสุรีรัตน์ พลพรพิสิฐ (2542). *“ภาวะผู้นำกับการปฏิบัติงานของกำนันผู้ใหญ่บ้าน: ศึกษาเฉพาะกรณีจังหวัดสมุทรสาคร”*. วิทยานิพนธ์รัฐศาสตร์มหาบัณฑิต. บัณฑิตวิทยาลัย. มหาวิทยาลัยรามคำแหง.

สุภัทรมาศ จริยเวชช์วัฒนา (2557). *การบริหารจัดการเทศบาลตามหลักธรรมาภิบาล : กรณีศึกษาเทศบาลตำบลบ้านฉาง.* รายงานการวิจัย : มหาวิทยาลัยบูรพา.

สมนึก ใจคำหนัก (2552). *“ภาวะผู้นำของกำนันและผู้ใหญ่บ้านอำเภอขุนยวม จังหวัดแม่ฮ่องสอนต่อการเสริมสร้างเศรษฐกิจพอเพียง” การค้นคว้าแบบอิสระรัฐศาสตรมหาบัณฑิต.* บัณฑิตวิทยาลัย : มหาวิทยาลัยเชียงใหม่.

สุพจน์ เจริญขา (2554). *“การบริหารงานตามหลักธรรมาภิบาลขององค์การบริหารส่วน ตำบลปางมะค่า อำเภอ ขาณุวรลักษบุรี จังหวัดกำแพงเพชร”. วิทยานิพนธ์พุทธศาสตรมหาบัณฑิต.* บัณฑิตวิทยาลัย : มหาวิทยาลัยมหาจุฬาลงกรณ์ราชวิทยาลัย.

เสาวลักษณ์ นิกรพิทยา (2557). *“การมีส่วนร่วมในการพัฒนาท้องถิ่น กรณีศึกษา : องค์การบริหารส่วนตำบลขามเรียง อำเภอกันทรวิชัย จังหวัดมหาสารคาม.* รายงานการวิจัย มหาวิทยาลัยราชภัฏมหาสารคาม.

สุภัทรมาศ จริยเวชช์วัฒนา (2557). การบริหารจัดการเทศบาลตามหลักธรรมาภิบาล : กรณีศึกษาเทศบาลตำบลบ้านฉาง. รายงานการวิจัย : มหาวิทยาลัยบูรพา.

ไอลดา ประเสริฐสระน้อย (2548). *“ภาวะผู้นำกับประสิทธิผลในการบริหารงานของกำนันในอำเภอวังน้ำเขียว จังหวัดนครราชสีมา”*.วิทยานิพนธ์ปริญญาธุรกิจมหาบัณฑิต.บัณฑิตวิทยาลัย : มหาวิทยาลัยวงษ์ชวลิตกุล.

อมรเทพ หวังแก้ว (2553). *ศึกษาเปรียบเทียบการตัดสินจริยธรรมของอริสโตเติลกับพระพหรมคุณาภรณ์.* รายงานการวิจัย : มหาวิทยาลัยมหาจุฬาลงกรณราชวิทยาลัย.

ภาษาอังกฤษ

1 Book

Dale Yoder (1956). *Personnel Principles and Policies*. fourth printing, Englewood Cliffs : New Jersey Prentice – Hall. lnc.

Henri Fayol (1930). *Industrial and General Administration*. New York : Mc-Grew Hill.

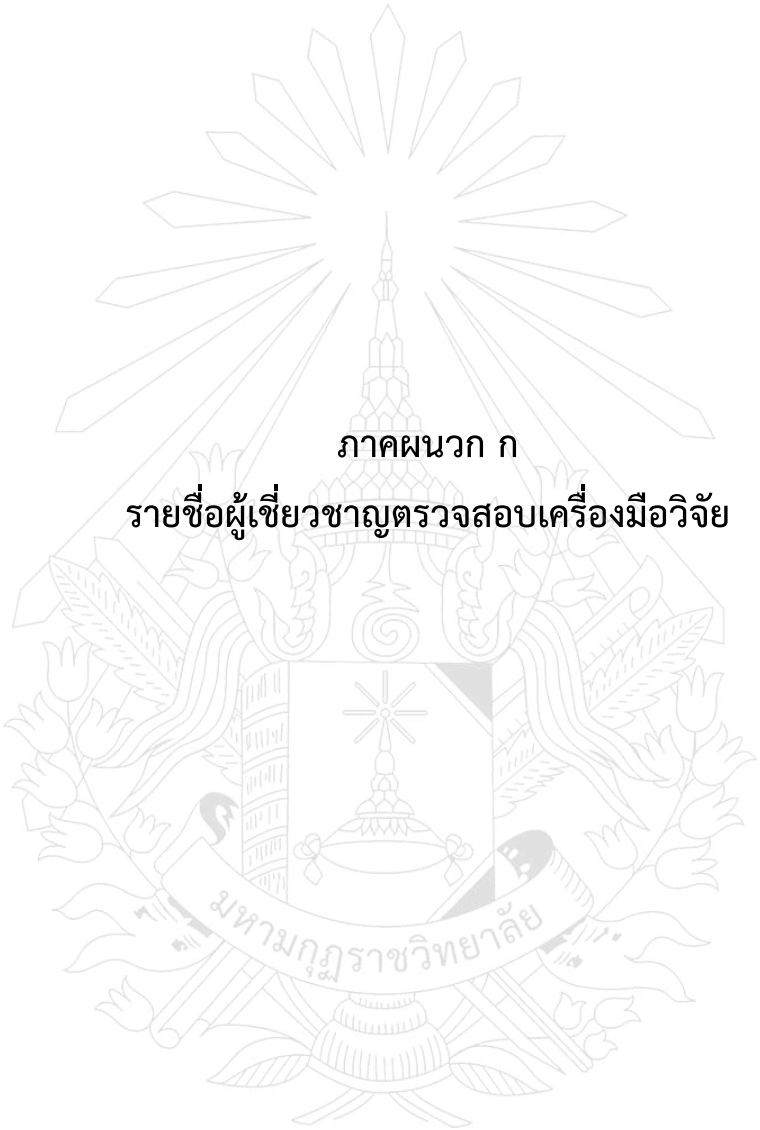
Luther Gulick and Lyndall Urwick (1937). *Papers on the Science of Administration*. New York : Institute of Public Administration.

Simon, Smithburg &Thompson (1971). *Public Administration*. 14th ed. New York : Alfred A.Knope.

Taylor Frederick W (1998). The principle of sciencetific Management. Norcross, GAEngeneering and Management Press

William Ouchi (1971). *Organization and Management*. Eaglewood Cliffs : Prentice Hill.

ภาคผนวก



ภาคผนวก ก
รายชื่อผู้เชี่ยวชาญตรวจสอบเครื่องมือวิจัย

รายชื่อผู้เชี่ยวชาญตรวจสอบเครื่องมือ

1. รศ.ดร.สุกิจ ชัยมุสิก

วุฒิการศึกษา	Ph.D. (Political Science)
	M.A. (Political Science)
	B.A. (Hons) (Political Science)
ตำแหน่ง	ประธานประจำหลักสูตรรัฐศาสตรมหาบัณฑิต
	คณะสังคมศาสตร์มหาวิทยาลัยมหามกุฏราชวิทยาลัย

2. ผศ.ดร.สมภพ ระงับทุกข์

วุฒิการศึกษา	Ph.D. (Political Science)
ตำแหน่ง	อาจารย์ประจำหลักสูตรรัฐศาสตรมหาบัณฑิต
	คณะสังคมศาสตร์มหาวิทยาลัยมหามกุฏราชวิทยาลัย

3. ดร.ฐากูร หอมกลิ่น

วุฒิการศึกษา	ปร.ด. รัฐประศาสนศาสตร์
ตำแหน่ง	อาจารย์ประจำแหลักสูตรรัฐศาสตรมหาบัณฑิต
	คณะสังคมศาสตร์มหาวิทยาลัยมหามกุฏราชวิทยาลัย

4. ดร.กัญจิรา วิจิตรวัชรารักษ์

วุฒิการศึกษา	ปร.ด. รัฐประศาสนศาสตร์
	ศศ.ม. รัฐศาสตร์
	ร.บ.ทฤษฎีและเทคนิคทางรัฐศาสตร์
	วท.บ. สุขศึกษา
ตำแหน่ง	อาจารย์ประจำแหลักสูตรรัฐศาสตรมหาบัณฑิต
	คณะสังคมศาสตร์มหาวิทยาลัยมหามกุฏราชวิทยาลัย

5. ดร.นภารัตน์ กิตติรัตนมงคล

วุฒิการศึกษา	ปร.ด. (รัฐประศาสนศาสตร์)
	รป.ม. (บริหารรัฐกิจ)
	ศศ.บ. (รัฐศาสตร์)
ตำแหน่ง	อาจารย์ประจำแหลักสูตรรัฐศาสตรมหาบัณฑิต
	คณะสังคมศาสตร์มหาวิทยาลัยมหามกุฏราชวิทยาลัย

ภาคผนวก ข

หนังสือขอความอนุเคราะห์เป็นผู้เชี่ยวชาญตรวจสอบเครื่องมือ IOC

บันทึกข้อความ

ส่วนงาน คณะสังคมศาสตร์ (บัณฑิตศึกษา) โทร. ๑๑๔๗

ที่ อว ๗๙๐๘/ว๐๐๖๗ **วันที่** ๑๘ มกราคม ๒๕๖๖

เรื่อง ขอความอนุเคราะห์เป็นผู้เชี่ยวชาญตรวจเครื่องมือวิจัย (IOC)

เจริญพร รศ.ดร. สุกิจ ชัยมุสิก

ด้วย พระเรวัฒน์ จนฺทสโร (โคกเดี่ยว) เลขทะเบียนนักศึกษา ๖๔๒๐๑๓๑๐๑๒๐๐๒ นักศึกษาหลักสูตรรัฐศาสตรมหาบัณฑิต ได้รับอนุมัติหัวข้อวิทยานิพนธ์ เรื่อง เรื่อง "การพัฒนาจริยศาสตร์เพื่อเสริมสร้างตัวชี้วัดความโปร่งใสในองค์กรปกครองส่วนท้องถิ่น ของ อำเภอประจันตคาม จังหวัดปราจีนบุรี Development of ethics to strengthen transparency indicators in local administrative organizations of Prachantakham District, Prachinburi Province."

ในการนี้ คณะสังคมศาสตร์ จึงเจริญพรมาเพื่อขอความอนุเคราะห์ท่านเป็นผู้ทรงคุณวุฒิในการตรวจสอบเครื่องมือวิจัย (IOC) แก่นักศึกษาเพื่อการเก็บข้อมูลงานเขียนวิทยานิพนธ์ต่อไป ซึ่งกำหนดวันและเวลาในการดำเนินการนั้น นักศึกษาจะเป็นผู้ติดต่อด้วยตนเองในภายหลังอีกครั้ง

จึงเจริญพรมาเพื่อโปรดพิจารณาอนุเคราะห์ จะเป็นพระคุณยิ่ง

(พระครูปลัดสุวัฒนพรหมจริยคุณ)
รองอธิการบดี
รักษาการแทนคณบดีคณะสังคมศาสตร์

บันทึกข้อความ

ส่วนงาน คณะสังคมศาสตร์ (บัณฑิตศึกษา) โทร. ๑๑๔๗

ที่ อว ๗๙๐๘/ว๐๐๖๗ **วันที่** ๑๘ มกราคม ๒๕๖๖

เรื่อง ขอความอนุเคราะห์เป็นผู้เชี่ยวชาญตรวจเครื่องมือวิจัย (IOC)

เจริญพร ดร.สมภพ ระงับทุกข์

ด้วย พระเรวัฒน์ จนฺทสโร (โคกเดี่ยว) เลขทะเบียนนักศึกษา ๖๔๒๐๑๓๑๐๑๒๐๐๒ นักศึกษาหลักสูตรรัฐศาสตรมหาบัณฑิต ได้รับอนุมัติหัวข้อวิทยานิพนธ์ เรื่อง เรื่อง "การพัฒนาจริยศาสตร์เพื่อเสริมสร้างตัวชี้วัดความโปร่งใสในองค์กรปกครองส่วนท้องถิ่น ของ อำเภอประจันตคาม จังหวัดปราจีนบุรี Development of ethics to strengthen transparency indicators in local administrative organizations of Prachantakham District, Prachinburi Province."

ในการนี้ คณะสังคมศาสตร์ จึงเจริญพรมาเพื่อขอความอนุเคราะห์ท่านเป็นผู้ทรงคุณวุฒิในการตรวจสอบเครื่องมือวิจัย (IOC) แก่นักศึกษาเพื่อการเก็บข้อมูลงานเขียนวิทยานิพนธ์ต่อไป ซึ่งกำหนดวันและเวลาในการดำเนินการนั้น นักศึกษาจะเป็นผู้ติดต่อด้วยตนเองในภายหลังอีกครั้ง

จึงเจริญพรมาเพื่อโปรดพิจารณาอนุเคราะห์ จะเป็นพระคุณยิ่ง

(พระครูปลัดสุวัฑฒนพรหมจริยคุณ)
รองอธิการบดี
รักษาการแทนคณบดีคณะสังคมศาสตร์

มหามกุฏราชวิทยาลัย

บันทึกข้อความ

ส่วนงาน คณะสังคมศาสตร์ (บัณฑิตศึกษา) โทร. ๑๑๔๗

ที่ อว ๗๙๐๘/ว๐๐๖๗ **วันที่** ๑๘ มกราคม ๒๕๖๖

เรื่อง ขอความอนุเคราะห์เป็นผู้เชี่ยวชาญตรวจเครื่องมือวิจัย (IOC)

เจริญพร ดร.ฐากูร หอมกลิ่น

ด้วย พระเรวัฒน์ จนฺทสโร (โคกเดี่ยว) เลขทะเบียนนักศึกษา ๖๔๒๐๑๓๑๐๑๒๐๐๒ นักศึกษาหลักสูตรรัฐศาสตรมหาบัณฑิต ได้รับอนุมัติหัวข้อวิทยานิพนธ์ เรื่อง เรื่อง "การพัฒนาจริยศาสตร์เพื่อเสริมสร้างตัวชี้วัดความโปร่งใสในองค์กรปกครองส่วนท้องถิ่น ของ อำเภอประจันตคาม จังหวัดปราจีนบุรี Development of ethics to strengthen transparency indicators in local administrative organizations of Prachantakham District, Prachinburi Province."

ในการนี้ คณะสังคมศาสตร์ จึงเจริญพรมาเพื่อขอความอนุเคราะห์ท่านเป็นผู้ทรงคุณวุฒิในการตรวจสอบเครื่องมือวิจัย (IOC) แก่นักศึกษาเพื่อการเก็บข้อมูลงานเขียนวิทยานิพนธ์ต่อไป ซึ่งกำหนดวันและเวลาในการดำเนินการนั้น นักศึกษาจะเป็นผู้ติดต่อด้วยตนเองในภายหลังอีกครั้ง

จึงเจริญพรมาเพื่อโปรดพิจารณาอนุเคราะห์ จะเป็นพระคุณยิ่ง

(พระครูปลัดสุวัฒนพรหมจริยคุณ)
รองอธิการบดี
รักษาการแทนคณบดีคณะสังคมศาสตร์

มหามกุฏราชวิทยาลัย

บันทึกข้อความ

ส่วนงาน คณะสังคมศาสตร์ (บัณฑิตศึกษา) โทร. ๑๑๔๗

ที่ อว ๗๙๐๘/๖๐๐๖๗ **วันที่** ๑๘ มกราคม ๒๕๖๖

เรื่อง ขอความอนุเคราะห์เป็นผู้เชี่ยวชาญตรวจเครื่องมือวิจัย (IOC)

เจริญพร ดร.กัญจิรา วิจิตรวัชรารักษ์

ด้วย พระเรวัฒน์ จนฺทสโร (โคกเดี่ยว) เลขทะเบียนนักศึกษา ๖๔๒๐๑๓๑๐๑๒๐๐๒ นักศึกษาหลักสูตรรัฐศาสตรมหาบัณฑิต ได้รับอนุมัติหัวข้อวิทยานิพนธ์ เรื่อง เรื่อง "การพัฒนาจริยศาสตร์เพื่อเสริมสร้างตัวชี้วัดความโปร่งใสในองค์กรปกครองส่วนท้องถิ่น ของ อำเภอประจันตคาม จังหวัดปราจีนบุรี Development of ethics to strengthen transparency indicators in local administrative organizations of Prachantakham District, Prachinburi Province."

ในการนี้ คณะสังคมศาสตร์ จึงเจริญพรมาเพื่อขอความอนุเคราะห์ท่านเป็นผู้ทรงคุณวุฒิในการตรวจสอบเครื่องมือวิจัย (IOC) แก่นักศึกษาเพื่อการเก็บข้อมูลงานเขียนวิทยานิพนธ์ต่อไป ซึ่งกำหนดวันและเวลาในการดำเนินการนั้น นักศึกษาจะเป็นผู้ติดต่อด้วยตนเองในภายหลังอีกครั้ง

จึงเจริญพรมาเพื่อโปรดพิจารณาอนุเคราะห์ จะเป็นพระคุณยิ่ง

(พระครูปลัดสุวัฑฒนพรหมจริยคุณ)
รองอธิการบดี
รักษาการแทนคณบดีคณะสังคมศาสตร์

ยินดี แจ้งตอบรับ
การเป็น ผู้เชี่ยวชาญตรวจเครื่องมือ
ในประเมินเรียบร้อยแล้ว
๑๔ กุมภาพันธ์ ๒๕๖๖

บันทึกข้อความ

ส่วนงาน คณะสังคมศาสตร์ (บัณฑิตศึกษา) โทร. ๑๑๔๗

ที่ อว ๗๙๐๘/ว๐๐๖๗ **วันที่** ๑๘ มกราคม ๒๕๖๖

เรื่อง ขอความอนุเคราะห์เป็นผู้เชี่ยวชาญตรวจเครื่องมือวิจัย (IOC)

เจริญพร ดร.นภารัตน์ กิตติรัตนมงคล

ด้วย พระเรวัฒน์ จนฺทสโร (โคกเดี่ยว) เลขทะเบียนนักศึกษา ๖๔๒๐๑๓๑๐๑๒๐๐๒ นักศึกษาหลักสูตรรัฐศาสตรมหาบัณฑิต ได้รับอนุมัติหัวข้อวิทยานิพนธ์ เรื่อง เรื่อง "การพัฒนาจริยศาสตร์เพื่อเสริมสร้างตัวชี้วัดความโปร่งใสในองค์กรปกครองส่วนท้องถิ่น ของ อำเภอประจันตคาม จังหวัดปราจีนบุรี Development of ethics to strengthen transparency indicators in local administrative organizations of Prachantakham District, Prachinburi Province."

ในการนี้ คณะสังคมศาสตร์ จึงเจริญพรมาเพื่อขอความอนุเคราะห์ท่านเป็นผู้ทรงคุณวุฒิในการตรวจสอบเครื่องมือวิจัย (IOC) แก่นักศึกษาเพื่อการเก็บข้อมูลงานเขียนวิทยานิพนธ์ต่อไป ซึ่งกำหนดวันและเวลาในการดำเนินการนั้น นักศึกษาจะเป็นผู้ติดต่อด้วยตนเองในภายหลังอีกครั้ง

จึงเจริญพรมาเพื่อโปรดพิจารณาอนุเคราะห์ จะเป็นพระคุณยิ่ง

ดร. นภารัตน์ กิตติรัตนมงคล

(พระครูปลัดสุวัฑฒนพรหมจริยคุณ)
รองอธิการบดี
รักษาการแทนคณบดีคณะสังคมศาสตร์

มหามกุฏราชวิทยาลัย



ภาคผนวก ค

แบบสอบถาม

แบบสอบถาม

เรื่อง การพัฒนาจริยศาสตร์เพื่อเสริมสร้างตัวชี้วัดความโปร่งใสในองค์กรปกครองส่วนท้องถิ่น ของ อำเภอประจันตคาม จังหวัดปราจีนบุรี

.....

คำชี้แจง

1.แบบสอบถามนี้ต้องการศึกษาการพัฒนาจริยศาสตร์เพื่อเสริมสร้างตัวชี้วัดความโปร่งใสในองค์กรปกครองส่วนท้องถิ่น ของ อำเภอประจันตคาม จังหวัดปราจีนบุรี

2. แบบสอบถามแบ่งออกเป็น 2 ตอน

ตอนที่ 1 สอบถามข้อมูลทั่วไปของผู้ตอบแบบสอบถาม

ตอนที่ 2 สอบถามเกี่ยวกับการแสดงความคิดเห็นการพัฒนาจริยศาสตร์เพื่อเสริมสร้างตัวชี้วัดความโปร่งใสในองค์กรปกครองส่วนท้องถิ่น ของ อำเภอประจันตคาม จังหวัดปราจีนบุรี ใน 5 ด้าน คือ

ตอนที่ 3 ข้อเสนอแนะเกี่ยวกับการพัฒนาจริยศาสตร์เพื่อเสริมสร้างตัวชี้วัดความโปร่งใสในองค์กรปกครองส่วนท้องถิ่น ของ อำเภอประจันตคาม จังหวัดปราจีนบุรี

1) ด้านความโปร่งใส	จำนวน	6	ข้อ
2) ด้านความพร้อมรับผิด	จำนวน	6	ข้อ
3) ด้านการทุจริตในการปฏิบัติงาน	จำนวน	6	ข้อ
4) ด้านวัฒนธรรมคุณธรรมในองค์กร	จำนวน	6	ข้อ
5) ด้านวัฒนธรรมในการทำงาน	จำนวน	6	ข้อ

ขอขอบคุณทุกท่านที่กรุณาสละเวลาในการตอบแบบสอบถามนี้

พระเรวัฒน์ จนฺทสโร (โคกเดี่ยว)

ผู้วิจัย

แบบสอบถาม

เรื่อง การพัฒนาจริยศาสตร์เพื่อเสริมสร้างตัวชี้วัดความโปร่งใสในองค์กรปกครองส่วนท้องถิ่น ของ อำเภอประจันตคาม จังหวัดปราจีนบุรี

ตอนที่ 1 : ข้อมูลเบื้องต้นของผู้ตอบแบบสอบถาม

คำชี้แจง : โปรดทำเครื่องหมาย ☐ ลงในช่อง ☐ หรือเติมข้อความลงในช่องว่าง ซึ่งข้อมูลที่ได้จะทำการวิเคราะห์ในภาพรวม เพื่อนำผลการวิจัยไปใช้เพื่อการพัฒนาจริยศาสตร์เพื่อเสริมสร้างตัวชี้วัดความโปร่งใสในองค์กรปกครองส่วนท้องถิ่นของ อำเภอประจันตคาม จังหวัดปราจีนบุรี

1. **เพศ**

☐ 1. ชาย ☐ 2. หญิง

2. **อายุ**

☐ 1. อายุ 20 - 30 ปี ☐ 2. อายุ 31- 40 ปี

☐ 3. อายุ 41 - 50 ปี ☐ 4. อายุ 51-60 ปี

☐ 5. อายุ 61 ปี ขึ้นไป

3. **ระดับการศึกษา**

☐ 1.ระดับประถมศึกษา ☐ 2. ระดับมัธยมศึกษา

☐ 3.ระดับปริญญาตรีขึ้นไป

4. **อาชีพ**

☐ 1.รับจ้าง ☐ 2. ค้าขาย

☐ 3.เกษตรกร ☐ 4. รับราชการ

5. **รายได้เฉลี่ยต่อเดือน**

☐ 1. ต่ำกว่า 10,000 บาท ☐ 2. รายได้ 10,000 – 15,000 บาท

☐ 3. รายได้ 16,000-20,000 บาท ☐ 4. รายได้ 21,000 บาทขึ้นไป

ตอนที่ 2 แบบสอบถามเกี่ยวกับการพัฒนาจริยศาสตร์เพื่อเสริมสร้างตัวชี้วัดความโปร่งใสในองค์กรปกครองส่วนท้องถิ่น ของ อำเภอประจันตคาม จังหวัดปราจีนบุรี

คำชี้แจง : โปรดทำเครื่องหมาย ☐ ในช่องที่ตรงมากที่สุด

ความหมายในการตอบแบบสอบถามแสดงความคิดเห็นดังนี้ ให้คะแนน 5 = เห็นด้วยมากที่สุด, ให้คะแนน 4 = เห็นด้วยมาก, ให้คะแนน 3 = เห็นด้วยปานกลาง, ให้คะแนน 2 = เห็นด้วยน้อย, ให้คะแนน 1 = เห็นด้วยน้อยที่สุด

การพัฒนาจริยศาสตร์เพื่อเสริมสร้างตัวชี้วัดความโปร่งใสในองค์กรปกครองส่วนท้องถิ่นของ อำเภอประจันตคาม จังหวัดปราจีนบุรี	**ระดับความคิดเห็น**				
	มากที่สุด (5)	**มาก (4)**	**ปานกลาง (3)**	**น้อย (2)**	**น้อยที่สุด (1)**
1. ด้านความโปร่งใส					
1.มีการให้และเปิดเผยข้อมูลเกี่ยวกับการบริหารจัดการในองค์กร วิธีการและมาตรฐานการให้บริการกับผู้รับบริการ					
2.มีการประกาศ เผยแพร่แผนการจัดหาพัสดุหรือการจัดซื้อจัดจ้างประจำปี					
3.มีการเปิดเผยข้อมูลผลการจัดซื้อจัดจ้างทั้งหมด ให้สาธารณชนทราบบนเว็บไซต์หรือสื่ออื่น ๆ					
4.มีแนวทางปฏิบัติเกี่ยวกับวิธีการและมาตรฐานที่ใช้ในการให้บริการของหน่วยงาน					
5.มีความยุติธรรมและตรงไปตรงมาในการให้บริการตามหน้าที่ความรับผิดชอบ					
6.มีการใช้เทคโนโลยีเพื่อความมีมาตรฐาน มีความโปร่งใสและมีประสิทธิภาพในการให้บริการตามภารกิจของหน่วยงาน					
2. ด้านความพร้อมรับผิด					

การพัฒนาจริยศาสตร์เพื่อเสริมสร้างตัวชี้วัดความโปร่งใสในองค์กรปกครองส่วนท้องถิ่นของ อำเภอประจันตคาม จังหวัดปราจีนบุรี	**ระดับความคิดเห็น**				
	มากที่สุด (5)	**มาก (4)**	**ปานกลาง (3)**	**น้อย (2)**	**น้อยที่สุด (1)**
1.มีการดำเนินการหรือการให้บริการตามกฎหมายของเจ้าหน้าที่ของรัฐของหน่วยงาน					
2.การปฏิบัติหน้าที่ของเจ้าหน้าที่ของรัฐของ หน่วยงานยึดหลักความรับผิดชอบ					
3.มีการดำเนินการหรือการให้บริการซึ่งสอดคล้องและเป็นไปตามมาตรฐานจริยธรรม					
4.มีการใช้อำนาจโดยชอบธรรมและเป็นไปตามกฎหมาย					
5.มีการอบรมรวมทั้งให้คำแนะนำแก่พนักงาน เกี่ยวกับข้อบังคับและกฎระเบียบต่างๆ ของหน่วยงานที่เกี่ยวข้อง					
6.มีความเชื่อถือของผู้รับบริการต่อการให้บริการของเจ้าหน้าที่ของรัฐ					
2.3 ด้านการทุจริตในการปฏิบัติงาน					
1.บุคลากรในหน่วยงานของท่านรับรู้ถึงแผนปฏิบัติการด้านการป้องกันและปราบปรามการทุจริต					
2. ได้เปิดโอกาสให้ประชาชนและผู้มีส่วนได้เสียเข้ามามีส่วนร่วมในกิจกรรม/โครงการเพื่อต่อต้านการทุจริตหรือเข้าร่วมตรวจสอบการดำเนินงาน					
3.หน่วยงานของท่านมีการเผยแพร่หลักการแนวความคิดที่เกี่ยวข้องกับการต่อต้านการทุจริต เช่น เว็บไซต์หรือ					

การพัฒนาจริยศาสตร์เพื่อเสริมสร้างตัวชี้วัดความโปร่งใสในองค์กรปกครองส่วนท้องถิ่นของ อำเภอประจันตคาม จังหวัดปราจีนบุรี	ระดับความคิดเห็น				
	มากที่สุด (5)	มาก (4)	ปานกลาง (3)	น้อย (2)	น้อยที่สุด (1)
ช่องทางอื่นๆ แก่บุคลากรภายในหน่วยงาน					
4. หน่วยงานของท่านมีการให้ความรู้ความเข้าใจ เกี่ยวกับการป้องกันผลประโยชน์ทับซ้อนแก่บุคลากรภายในหน่วยงาน					
5.หน่วยงานหรือกลุ่มงานตรวจสอบภายใน/ ควบคุมภายใน ในหน่วยงานของท่านมีการทำงานอย่างเป็นอิสระ สามารถป้องกันการทุจริต					
6.การตอบสนองต่อข้อร้องเรียน โดยตรวจสอบปรับปรุงแก้ไขให้ถูกต้องเร่งดำเนินการกับผู้กระทำผิดอย่างจริงจังและแจ้งผลให้ผู้ร้องทราบโดยเร็ว					
2.4 .ด้านวัฒนธรรมคุณธรรมในองค์กร					
1.มีการปฏิบัติงานที่มีความยุติธรรม มีความซื่อสัตย์ คำนึงถึงประโยชน์ของประเทศเป็นหลักและไม่ใช้ตำแหน่งหรืออำนาจหน้าที่ในการแสวงหาประโยชน์					
2.ความเชื่อมั่นของบุคลากรในหน่วยงานต่อการดำเนินงานและบรรยากาศในการทำงาน					
3.การปฏิบัติงานยึดคุณธรรม จริยธรรมและเป็นไปตามประมวลจริยธรรมสำหรับหน่วยงานภาครัฐในการดำเนินงาน/ให้บริการ					

การพัฒนาจริยศาสตร์เพื่อเสริมสร้างตัวชี้วัดความโปร่งใสในองค์กรปกครองส่วนท้องถิ่นของ อำเภอประจันตคาม จังหวัดปราจีนบุรี	ระดับความคิดเห็น				
	มากที่สุด (5)	มาก (4)	ปานกลาง (3)	น้อย (2)	น้อยที่สุด (1)
4.มีกระบวนการฝึกอบรมอย่างต่อเนื่องแก่บุคลากรเพื่อให้เกิดความเข้าใจเกี่ยวกับการปฏิบัติงานให้เกิดความโปร่งใสและปลอดจากการทุจริต					
5.มีการสนับสนุนปัจจัยที่ช่วยในการส่งเสริมการปฏิบัติงานของบุคลากรที่ปลอดการทุจริตในองค์กร					
6.มีความเหมาะสมของการลงโทษต่อการกระทำทุจริตคอร์รัปชันและการให้รางวัลเชิดชูเกียรติให้ การกระทำที่มีความซื่อสัตย์สุจริต					
2.5 ด้านวัฒนธรรมในการทำงาน					
1.หน่วยงานมีประเมินความดีความชอบของบุคลากรตามระดับคุณภาพของผลงาน					
3.มีวิธีการระบบความก้าวหน้าในตำแหน่งหน้าที่ หรือระบบเพื่อรักษาบุคลากรที่มีความรู้และความสามารถให้อยู่ปฏิบัติงานมีความเหมาะสมเพียงใด					
4.มีระบบและขั้นตอนในการเก็บรักษาเอกสาร และบันทึกต่างๆ ให้พร้อมต่อการตรวจสอบเพื่อยืนยันความถูกต้องและเหมาะสมของรายการ การเงิน					
5.ค่าตอบแทนที่ท่านได้รับมีความเป็นธรรมเหมาะสมกับความรู้ความสามารถ					
6.องค์กรมีคณะกรรมการตรวจสอบที่กำกับดูแลการควบคุมภายในการจัดทำรายงานทางการเงินและกระบวนการอื่นที่เกี่ยวข้องกับ มาตรการต่อต้านคอร์รัปชั่น					

ตอนที่ 3 เป็นคำถามเกี่ยวกับข้อเสนอแนะแนวการพัฒนาจริยศาสตร์เพื่อเสริมสร้างตัวชี้วัดความโปร่งใสในองค์กรปกครองส่วนท้องถิ่น ของ อำเภอประจันตคาม จังหวัดปราจีนบุรี

ข้อที่ 1 ท่านคิดว่าความโปร่งใสเกี่ยวกับการพัฒนาจริยศาสตร์เพื่อเสริมสร้างตัวชี้วัดความโปร่งใสองค์กรปกครองส่วนท้องถิ่น ของ อำเภอประจันตคาม จังหวัดปราจีนบุรี มีความคิดเห็นว่าอย่างไร

ปัญหาอุปสรรค

.....

.....

ข้อเสนอแนะและแนวทาง

.....

.....

.....

ข้อที่ 2 ท่านคิดว่าความรับผิดชอบเกี่ยวกับความมุ่งมั่นพยายามปฏิบัติหน้าที่ที่ได้รับผิดชอบในองค์กรปกครองส่วนท้องถิ่น ของ อำเภอประจันตคาม จังหวัดปราจีนบุรี ท่านมีความคิดเห็นว่าอย่างไร

ปัญหาอุปสรรค

.....

.....

ข้อเสนอแนะและแนวทาง

.....

.....

.....

ข้อที่ 3 ท่านคิดว่าการทุจริตในการปฏิบัติงานเกี่ยวกับในองค์กรการปกครองส่วนท้องถิ่น ของ อำเภอประจันตคาม จังหวัดปราจีนบุรี ท่านมีความคิดเห็นว่าอย่างไร

ปัญหาอุปสรรค

.....

.....

ข้อเสนอแนะและแนวทาง

.....

.....

.....

ข้อที่ 4 ท่านคิดว่าวัฒนธรรม คุณธรรมในองค์กรปกครองส่วนท้องถิ่น ของ อำเภอประจันตคาม จังหวัดปราจีนบุรี สิ่งไหนทำแล้วไม่เกิดผลดีต่อการปฏิบัติหน้าที่และคิดหาวิธีแก้ไขและปรับปรุงให้ดีขึ้น ท่านมีความคิดเห็นว่าอย่างไร

ปัญหาอุปสรรค

.....

.....

ข้อเสนอแนะและแนวทาง

.....

.....

.....

ข้อที่ 5 ท่านคิดว่าวัฒนธรรมในการทำงาน เกี่ยวกับพนักงานในองค์กรปกครองส่วนท้องถิ่น ของ เขต อำเภอประจันตคาม จังหวัดปราจีนบุรี ท่านมีความคิดเห็นอย่างไร

ปัญหาอุปสรรค

.....

.....

.....

ข้อเสนอแนะและแนวทาง

.....

.....

ขอขอบคุณที่กรุณาตอบแบบสอบถามที่เป็นประโยชน์แก่การศึกษาในครั้งนี้

พระเรวัฒน์ จนฺทสโร (โคกเดี่ยว)

ผู้วิจัย

ภาคผนวก ง
รายชื่อผู้ให้สัมภาษณ์

รายชื่อผู้ให้สัมภาษณ์

1. นายสุวิทย์ โชติรัตน์
นายกเทศมนตรีตำบลประจันตคาม

2. นายสุพจน์ โชติรัตน์
รองนายกเทศมนตรีเทศบาลตำบลประจันตคาม

3. นางประภาภรณ์ รักษาพล
ปลัดเทศบาลตำบลประจันตคาม

4. นายสมนึก โชติรัตน์
เลขานุการนายกเทศมนตรีตำบลประจันตคาม

5. นางวาสนา นรกิจ
หัวหน้าสำนักงานปลัดเทศบาลตำบลประจันตคาม

6. นายวีรยุทธ สุบุตรดี
นายกเทศมนตรีตำบลโคกมะกอก อำเภอเมืองปราจีนบุรี จ.ปราจีนบุรี
พื้นที่นอกเขต ในการทดลองเครื่องมือ แจกแบบสอบถาม Try out สำหรับเก็บข้อมูล
ในการเขียนวิทยานิพนธ์



ภาพที่ 1 สัมภาษณ์ นายสุวิทย์ โชติรัตน์
นายกเทศมนตรีตำบลประจันตคาม



ภาพที่ 2 สัมภาษณ์ นายสุพจน์ โชติรัตน์
รองนายกเทศมนตรีเทศบาลตำบลประจันตคาม



ภาพที่ 3 สัมภาษณ์ นางประภาภรณ์ รักษาพล
ปลัดเทศบาลตำบลประจันตคาม



ภาพที่ 4 สัมภาษณ์ นายสมนึก โชติรัตน์
เลขานุการนายกเทศมนตรีตำบลประจันตคาม



ภาพที่ 5 สัมภาษณ์ นางวาสนา นรกิจ
หัวหน้าสำนักงานปลัดเทศบาลตำบลประจันตคาม



ภาพที่ 6 สัมภาษณ์ นายวีรยุทธ สุบุตรดี
นายกเทศมนตรีตำบลโคกมะกอก อำเภอเมืองปราจีนบุรี จ.ปราจีนบุรี
พื้นที่นอกเขต ในการทดลองเครื่องมือ แจกแบบสอบถาม Try out สำหรับเก็บข้อมูล
ในการเขียนวิทยานิพนธ์

ภาคผนวก จ
หนังสือขอความอนุญาตแจกแบบสอบถามและเก็บข้อมูล

มหาวิทยาลัยมหามกุฏราชวิทยาลัย
๒๔๘ ถ.ศาลายา-นครชัยศรี
ต.ศาลายา อ.พุทธมณฑล จ.นครปฐม ๗๓๑๗๐
โทร. ๐๒-๔๔๔-๖๐๐๐ โทรสาร. ๐๒-๔๔๔-๖๐๖๐
www.mbu.ac.th

ที่ อว ๗๙๐๘/ว ๐๔๓

๓ เมษายน ๒๕๖๖

เรื่อง ขอความอนุเคราะห์ผู้ทรงคุณวุฒิในการให้สัมภาษณ์
เจริญพร นายสุวิทย์ โชติรัตน์ นายกเทศมนตรีเทศบาลตำบลประจันตคาม

ด้วย พระเรวัฒน์ จนฺทสโร (โคกเดี่ยว) เลขทะเบียนนักศึกษา ๖๔๒๐๑๓๑๐๑๒๐๐๒ นักศึกษาของหลักสูตรรัฐศาสตรมหาบัณฑิต คณะสังคมศาสตร์ มหาวิทยาลัยมหามกุฏราชวิทยาลัย ได้รับอนุมัติหัวข้อวิทยานิพนธ์ เรื่อง "การพัฒนาจริยศาสตร์เพื่อเสริมสร้างตัวชี้วัดความโปร่งใสในองค์กรปกครองส่วนท้องถิ่นของ อำเภอประจันตคาม จังหวัดปราจีนบุรี Development of ethics to strengthen transparency indicators in local administrative organizations of Prachantakham District, Prachinburi Province." มีความประสงค์ในการขอเข้าสัมภาษณ์สำหรับเก็บข้อมูลในการเขียนงานวิทยานิพนธ์

ดังนั้น บัณฑิตศึกษา คณะสังคมศาสตร์ จึงเจริญพรมายังท่าน เพื่อขออนุญาตให้นักศึกษาเข้าสัมภาษณ์สำหรับเก็บข้อมูลเขียนงานวิทยานิพนธ์ต่อไป จักเป็นพระคุณยิ่ง

จึงเจริญพรมาเพื่อขอความอนุเคราะห์

รับหนังสือแล้ว
สุวิทย์ โชติรัตน์
(นาย สุวิทย์ โชติรัตน์)
นายกเทศมนตรี

ขออำนวยพร

(พระครูปลัดสุวัฑฒนพรหมจริยคุณ)
รองอธิการบดี
รักษาการแทน คณบดีคณะสังคมศาสตร์
มหาวิทยาลัยมหามกุฏราชวิทยาลัย

สำนักงานบัณฑิตศึกษา คณะสังคมศาสตร์
โทร. ๐๒-๔๔๔-๖๐๐๐ ต่อ ๑๑๔๗
โทรสาร. ๐๒-๔๔๔-๖๐๘๐
ผู้ประสานงาน พระเรวัฒน์ จนฺทสโร (โคกเดี่ยว)
โทร. ๐๖-๓๑๕๓-๒๖๙๕

มหาวิทยาลัยมหามกุฏราชวิทยาลัย
๒๔๘ ถ.ศาลายา-นครชัยศรี
ต.ศาลายา อ.พุทธมณฑล จ.นครปฐม ๗๓๑๗๐
โทร. ๐๒-๔๔๔-๖๐๐๐ โทรสาร. ๐๒-๔๔๔-๖๐๖๐
www.mbu.ac.th

ที่ อว ๗๙๐๘/ว ๐๕๕๓

๓ เมษายน ๒๕๖๖

เรื่อง ขอความอนุเคราะห์ผู้ทรงคุณวุฒิในการให้สัมภาษณ์
เจริญพร นายสุพจน์ โชติรัตน์ รองนายกเทศมนตรีเทศบาลตำบลประจันตคาม

ด้วย พระเรวัฒน์ จนฺทสโร (โคกเดี่ยว) เลขทะเบียนนักศึกษา ๖๔๒๐๑๓๑๐๑๒๐๐๒ นักศึกษาของหลักสูตรรัฐศาสตรมหาบัณฑิต คณะสังคมศาสตร์ มหาวิทยาลัยมหามกุฏราชวิทยาลัย ได้รับอนุมัติหัวข้อวิทยานิพนธ์ เรื่อง "การพัฒนาจริยศาสตร์เพื่อเสริมสร้างตัวชี้วัดความโปร่งใสในองค์กรปกครองส่วนท้องถิ่นของ อำเภอประจันตคาม จังหวัดปราจีนบุรี Development of ethics to strengthen transparency indicators in local administrative organizations of Prachantakham District, Prachinburi Province." มีความประสงค์ในการขอเข้าสัมภาษณ์สำหรับเก็บข้อมูลในการเขียนงานวิทยานิพนธ์

ดังนั้น บัณฑิตศึกษา คณะสังคมศาสตร์ จึงเจริญพรมายังท่าน เพื่อขออนุญาตให้นักศึกษาเข้าสัมภาษณ์สำหรับเก็บข้อมูลเขียนงานวิทยานิพนธ์ต่อไป จักเป็นพระคุณยิ่ง

จึงเจริญพรมาเพื่อขอความอนุเคราะห์

ขออำนวยพร

(พระครูปลัดสุวัฑฒนพรหมจริยคุณ)
รองอธิการบดี
รักษาการแทน คณบดีคณะสังคมศาสตร์
มหาวิทยาลัยมหามกุฏราชวิทยาลัย

สำนักงานบัณฑิตศึกษา คณะสังคมศาสตร์
โทร. ๐๒-๔๔๔-๖๐๐๐ ต่อ ๑๑๔๗
โทรสาร. ๐๒-๔๔๔-๖๐๘๐
ผู้ประสานงาน พระเรวัฒน์ จนฺทสโร (โคกเดี่ยว)
โทร. ๐๖-๓๑๕๓-๒๖๙๕

มหาวิทยาลัยมหามกุฏราชวิทยาลัย
๒๔๘ ถ.ศาลายา-นครชัยศรี
ต.ศาลายา อ.พุทธมณฑล จ.นครปฐม ๗๓๑๗๐
โทร. ๐๒-๔๔๔-๖๐๐๐ โทรสาร. ๐๒-๔๔๔-๖๐๖๐
www.mbu.ac.th

ที่ อว ๗๙๐๘/ว ๐๕๔๓

๓ เมษายน ๒๕๖๖

เรื่อง ขอความอนุเคราะห์ผู้ทรงคุณวุฒิในการให้สัมภาษณ์
เจริญพร นางประภาภรณ์ รักษาพล ปลัดเทศบาลตำบลประจันตคาม

ด้วย พระเรวัฒน์ จนฺทสโร (โคกเดี่ยว) เลขทะเบียนนักศึกษา ๖๔๒๐๑๓๑๐๑๒๐๐๒ นักศึกษาของหลักสูตรรัฐศาสตรมหาบัณฑิต คณะสังคมศาสตร์ มหาวิทยาลัยมหามกุฏราชวิทยาลัย ได้รับอนุมัติหัวข้อวิทยานิพนธ์ เรื่อง "การพัฒนาจริยศาสตร์เพื่อเสริมสร้างตัวชี้วัดความโปร่งใสในองค์กรปกครองส่วนท้องถิ่นของ อำเภอประจันตคาม จังหวัดปราจีนบุรี Development of ethics to strengthen transparency indicators in local administrative organizations of Prachantakham District, Prachinburi Province." มีความประสงค์ในการขอเข้าสัมภาษณ์สำหรับเก็บข้อมูลในการเขียนงานวิทยานิพนธ์

ดังนั้น บัณฑิตศึกษา คณะสังคมศาสตร์ จึงเจริญพรมายังท่าน เพื่อขออนุญาตให้นักศึกษาเข้าสัมภาษณ์สำหรับเก็บข้อมูลเขียนงานวิทยานิพนธ์ต่อไป จักเป็นพระคุณยิ่ง

จึงเจริญพรมาเพื่อขอความอนุเคราะห์

รับหนังสือแล้ว
ประภาภรณ์
(นางประภาภรณ์ รักษาพล)
รก. ปลัดเทศบาล

ขออำนวยพร

(พระครูปลัดสุวัฑฒนพรหมจริยคุณ)
รองอธิการบดี
รักษาการแทน คณบดีคณะสังคมศาสตร์
มหาวิทยาลัยมหามกุฏราชวิทยาลัย

สำนักงานบัณฑิตศึกษา คณะสังคมศาสตร์
โทร. ๐๒-๔๔๔-๖๐๐๐ ต่อ ๑๑๔๗
โทรสาร. ๐๒-๔๔๔-๖๐๘๐
ผู้ประสานงาน พระเรวัฒน์ จนฺทสโร (โคกเดี่ยว)
โทร. ๐๖-๓๑๕๓-๒๖๙๕

มหาวิทยาลัยมหามกุฏราชวิทยาลัย
๒๔๘ ถ.ศาลายา-นครชัยศรี
ต.ศาลายา อ.พุทธมณฑล จ.นครปฐม ๗๓๑๗๐
โทร. ๐๒-๔๔๔-๖๐๐๐ โทรสาร. ๐๒-๔๔๔-๖๐๖๐
www.mbu.ac.th

ที่ อว ๗๙๐๘/ว ๐๔๕๓

๓ เมษายน ๒๕๖๖

เรื่อง ขอความอนุเคราะห์ผู้ทรงคุณวุฒิในการให้สัมภาษณ์
เจริญพร นางวาสนา นรกิจ หัวหน้าสำนักงานปลัดเทศบาลตำบลประจันตคาม

ด้วย พระเรวัฒน์ จนฺทสโร (โคกเดี่ยว) เลขทะเบียนนักศึกษา ๖๔๒๐๑๓๑๐๑๒๐๐๒ นักศึกษาของหลักสูตรรัฐศาสตรมหาบัณฑิต คณะสังคมศาสตร์ มหาวิทยาลัยมหามกุฏราชวิทยาลัย ได้รับอนุมัติหัวข้อวิทยานิพนธ์ เรื่อง "การพัฒนาจริยศาสตร์เพื่อเสริมสร้างตัวชี้วัดความโปร่งใสในองค์กรปกครองส่วนท้องถิ่นของ อำเภอประจันตคาม จังหวัดปราจีนบุรี Development of ethics to strengthen transparency indicators in local administrative organizations of Prachantakham District, Prachinburi Province." มีความประสงค์ในการขอเข้าสัมภาษณ์สำหรับเก็บข้อมูลในการเขียนงานวิทยานิพนธ์

ดังนั้น บัณฑิตศึกษา คณะสังคมศาสตร์ จึงเจริญพรมายังท่าน เพื่อขออนุญาตให้นักศึกษาเข้าสัมภาษณ์สำหรับเก็บข้อมูลเขียนงานวิทยานิพนธ์ต่อไป จักเป็นพระคุณยิ่ง

จึงเจริญพรมาเพื่อขอความอนุเคราะห์

ขออำนวยพร

(พระครูปลัดสุวัฒนพรหมจริยคุณ)
รองอธิการบดี
รักษาการแทน คณบดีคณะสังคมศาสตร์
มหาวิทยาลัยมหามกุฏราชวิทยาลัย

(นางวาสนา นรกิจ)
หัวหน้าสำนักปลัด

สำนักงานบัณฑิตศึกษา คณะสังคมศาสตร์
โทร. ๐๒-๔๔๔-๖๐๐๐ ต่อ ๑๑๔๗
โทรสาร. ๐๒-๔๔๔-๖๐๘๐
ผู้ประสานงาน พระเรวัฒน์ จนฺทสโร (โคกเดี่ยว)
โทร. ๐๖-๓๑๕๓-๒๖๙๕

มหาวิทยาลัยมหามกุฏราชวิทยาลัย
๒๔๘ ถ.ศาลายา-นครชัยศรี
ต.ศาลายา อ.พุทธมณฑล จ.นครปฐม ๗๓๑๗๐
โทร. ๐๒-๔๔๔-๖๐๐๐ โทรสาร. ๐๒-๔๔๔-๖๐๖๐
www.mbu.ac.th

ที่ อว ๗๙๐๘/ว ๐๕๕๓

๓ เมษายน ๒๕๖๖

เรื่อง ขอความอนุเคราะห์ผู้ทรงคุณวุฒิในการให้สัมภาษณ์
เจริญพร นายสมนึก โชติรัตน์ เลขานุการนายกเทศมนตรีเทศบาลตำบลประจันตคาม

ด้วย พระเรวัฒน์ จนฺทสโร (โคกเดี่ยว) เลขทะเบียนนักศึกษา ๖๔๒๐๑๓๑๐๑๒๐๐๒ นักศึกษาของหลักสูตรรัฐศาสตรมหาบัณฑิต คณะสังคมศาสตร์ มหาวิทยาลัยมหามกุฏราชวิทยาลัย ได้รับอนุมัติหัวข้อวิทยานิพนธ์ เรื่อง "การพัฒนาจริยศาสตร์เพื่อเสริมสร้างตัวชี้วัดความโปร่งใสในองค์กรปกครองส่วนท้องถิ่นของ อำเภอประจันตคาม จังหวัดปราจีนบุรี Development of ethics to strengthen transparency indicators in local administrative organizations of Prachantakham District, Prachinburi Province." มีความประสงค์ในการขอเข้าสัมภาษณ์สำหรับเก็บข้อมูลในการเขียนงานวิทยานิพนธ์

ดังนั้น บัณฑิตศึกษา คณะสังคมศาสตร์ จึงเจริญพรมายังท่าน เพื่อขออนุญาตให้นักศึกษาเข้าสัมภาษณ์สำหรับเก็บข้อมูลเขียนงานวิทยานิพนธ์ต่อไป จักเป็นพระคุณยิ่ง

จึงเจริญพรมาเพื่อขอความอนุเคราะห์

ขออำนวยพร

(พระครูปลัดสุวัฒนพรหมจริยคุณ)
รองอธิการบดี
รักษาการแทน คณบดีคณะสังคมศาสตร์
มหาวิทยาลัยมหามกุฏราชวิทยาลัย

รับหนังสือแล้ว
สมนึก โชติรัตน์
(นายสมนึก โชติรัตน์)
เลขานุการนายกเทศมนตรี

สำนักงานบัณฑิตศึกษา คณะสังคมศาสตร์
โทร. ๐๒-๔๔๔-๖๐๐๐ ต่อ ๑๑๔๗
โทรสาร. ๐๒-๔๔๔-๖๐๘๐
ผู้ประสานงาน พระเรวัฒน์ จนฺทสโร (โคกเดี่ยว)
โทร. ๐๖-๓๑๕๓-๒๖๙๕

ภาคผนวก ฉ
หนังสือขออนุญาตเข้าพื้นที่ในการทดลองเครื่องมือ Tryout

มหาวิทยาลัยมหามกุฏราชวิทยาลัย
๒๔๘ ถ.ศาลายา-นครชัยศรี
ต.ศาลายา อ.พุทธมณฑล จ.นครปฐม ๗๓๑๗๐
โทร. ๐๒-๔๔๔-๖๐๐๐ โทรสาร. ๐๒-๔๔๔-๖๐๖๐
www.mbu.ac.th

ที่ อว ๗๙๐๘/๐๔๑๓

๒๔ มีนาคม ๒๕๖๖

เรื่อง ขออนุญาตเข้าพื้นที่ในการทดลองเครื่องมือ (Try out)

เจริญพร นายวีรยุทธ สุบุตรดี นายกเทศมนตรีตำบลโคกมะกอก อำเภอเมือง จังหวัดปราจีนบุรี

ด้วย พระเรวัฒน์ จนทสโร (โคกเดี่ยว) เลขทะเบียนนักศึกษา ๖๔๒๐๑๓๑๐๑๒๐๐๒ นักศึกษาของหลักสูตรรัฐศาสตรมหาบัณฑิต คณะสังคมศาสตร์ มหาวิทยาลัยมหามกุฏราชวิทยาลัย ได้รับอนุมัติหัวข้อวิทยานิพนธ์ เรื่อง "การพัฒนาจริยศาสตร์เพื่อเสริมสร้างตัวชี้วัดความโปร่งใสในองค์กรปกครองส่วนท้องถิ่นของ อำเภอประจันตคาม จังหวัดปราจีนบุรี Development of ethics to strengthen transparency indicators in local administrative organizations of Prachantakham District, Prachinburi Province." มีความจำเป็นขอเข้าพื้นที่ในการทดลองเครื่องมือ (Try out) สำหรับเก็บข้อมูลในการเขียนงานวิทยานิพนธ์ จำนวน ๓๓ ตัวอย่าง (แจกแบบสอบถาม ๓๐ ตัวอย่าง และ สัมภาษณ์ ๑ ท่าน) ระหว่างวันที่ ๒๖ - ๓๐ มีนาคม พ.ศ. ๒๕๖๖

ดังนั้น เพื่อให้เป็นไปตามวัตถุประสงค์ข้างต้น คณะสังคมศาสตร์ จึงเจริญพรมาเพื่อขออนุญาตเข้าพื้นที่ในการทดลองเครื่องมือ (Try out) ดังกล่าว แก่นักศึกษาเพื่อเก็บข้อมูลในการเขียนงานวิทยานิพนธ์ให้สมบูรณ์ต่อไป

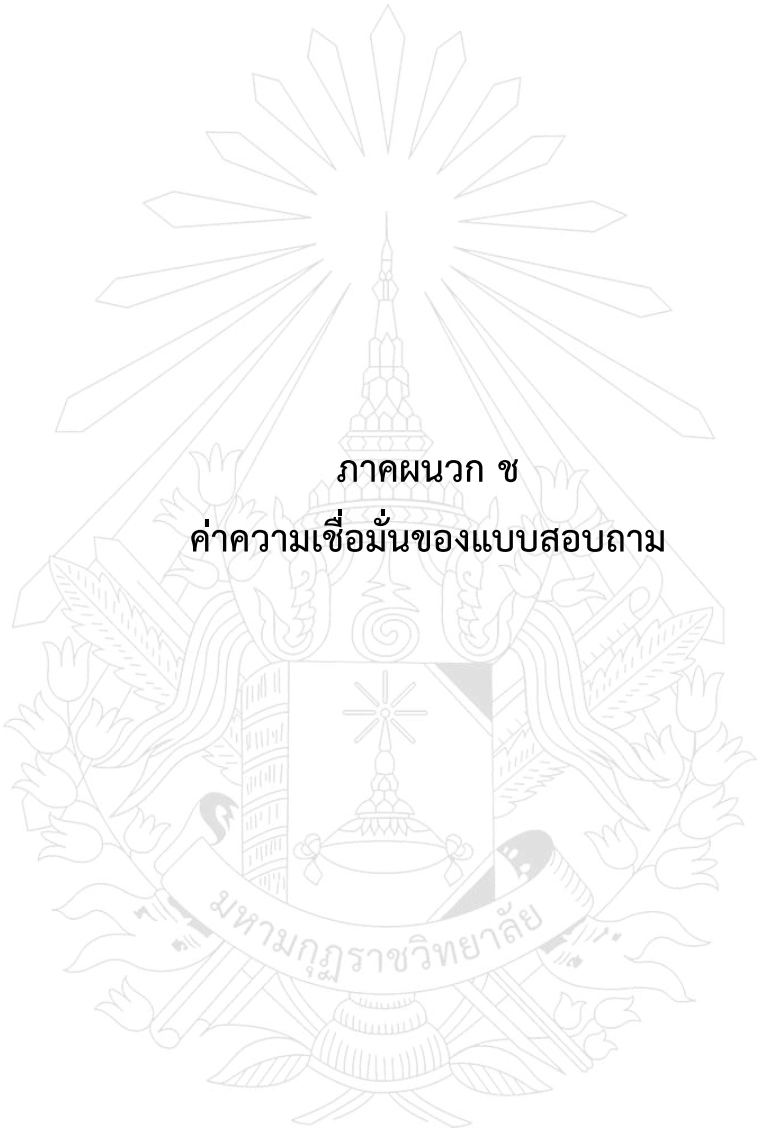
จึงเจริญพรมาเพื่อโปรดพิจารณาอนุญาต จะเป็นพระคุณยิ่ง

ขออำนวยพร

(พระครูปลัดสุวัฒนพรหมจริยคุณ)
รองอธิการบดี
รักษาการแทน คณบดีคณะสังคมศาสตร์
มหาวิทยาลัยมหามกุฏราชวิทยาลัย

รับหนังสือแล้ว
วีรยุทธ สุบุตรดี
(นายวีรยุทธ สุบุตรดี)
นายก เทศมนตรี

สำนักงานบัณฑิตศึกษา คณะสังคมศาสตร์
โทร. ๐๒-๔๔๔-๖๐๐๐ ต่อ ๑๑๔๗
โทรสาร. ๐๒-๔๔๔-๖๐๘๐
ผู้ประสานงาน พระเรวัฒน์ จนทสโร
โทร. ๐๖-๓๑๕๓-๒๖๙๕



ภาคผนวก ช
ค่าความเชื่อมั่นของแบบสอบถาม

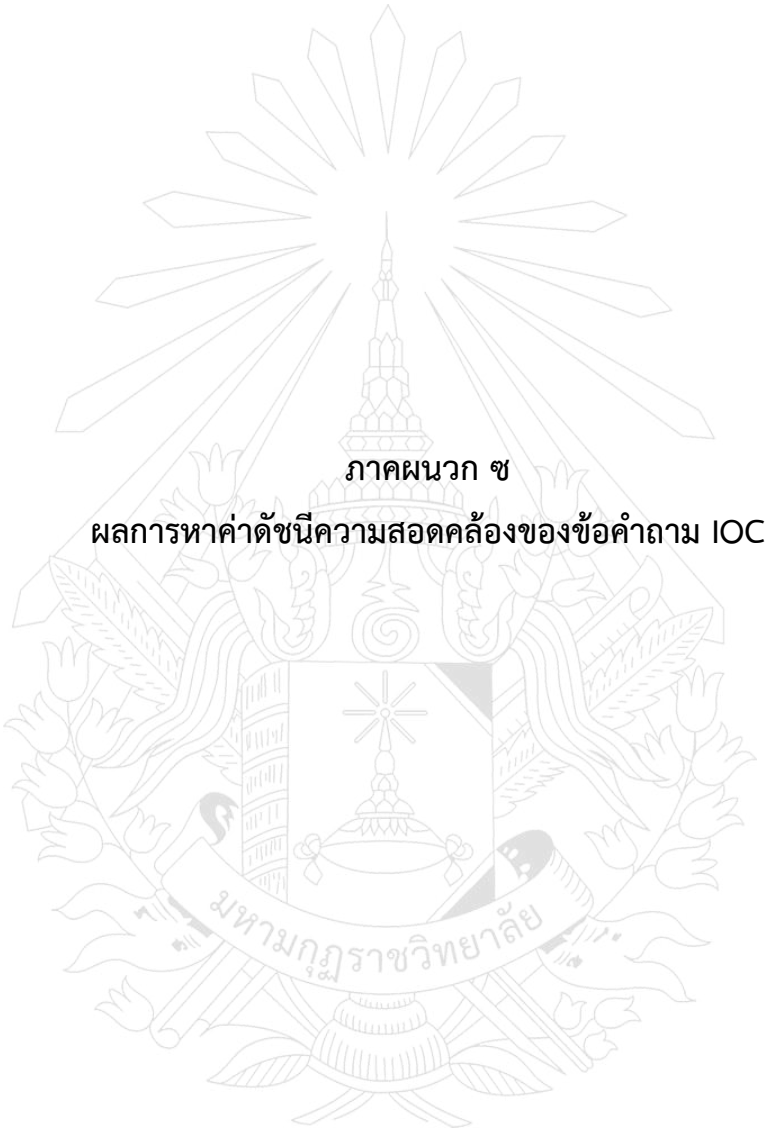
ค่าความเชื่อมั่นของเครื่องมือใช้สูตรสัมประสิทธิ์อัลฟาของครอนบาค (Cronbach)

Item-Total Statistics

Items	Scale Mean if Item Deleted	Scale Variance If Item Deleted	Corrected Item-Total	Alpha if Item Deleted	n
A1	50.57	207.43	0.45	0.95	30
A2	50.80	197.89	0.73	0.94	30
A3	50.97	204.38	0.49	0.95	30
A4	50.90	194.99	0.76	0.94	30
A5	50.87	194.81	0.73	0.94	30
A6	51.13	201.91	0.55	0.95	30
B1	50.80	196.51	0.63	0.94	30
B2	51.00	195.66	0.72	0.94	30
B3	50.87	194.95	0.70	0.94	30
B4	51.03	203.14	0.45	0.95	30
B5	51.30	202.84	0.49	0.95	30
B6	51.03	195.14	0.78	0.94	30
C1	50.77	200.46	0.65	0.94	30
C2	51.13	203.91	0.46	0.95	30
C3	50.83	209.73	0.20	0.95	30
C4	51.00	205.86	0.35	0.95	30
C5	51.37	194.52	0.72	0.94	30
C6	51.47	192.67	0.82	0.94	30
D1	50.57	207.43	0.45	0.95	30
D2	50.80	197.89	0.73	0.94	30
D3	50.97	204.38	0.49	0.95	30
D4	50.90	194.99	0.76	0.94	30
D5	50.87	194.81	0.73	0.94	30
D6	51.44	192.57	0.83	0.93	30
E1	50.57	207.43	0.45	0.95	30
E2	50.80	197.89	0.73	0.94	30
E3	50.97	204.38	0.49	0.95	30
E4	50.90	194.99	0.76	0.94	30
E5	50.87	194.81	0.73	0.94	30
E6	51.13	201.91	0.55	0.95	30

Reliability Coefficients

N of Case = 30 N of Items = 30 Alpha = .945



ภาคผนวก ซ
ผลการหาค่าดัชนีความสอดคล้องของข้อคำถาม IOC

ตอนที่ 1 แบบประเมินค่าดัชนีความสอดคล้อง (IOC) ของแบบสอบถาม

“การพัฒนาจริยศาสตร์เพื่อเสริมสร้างตัวชี้วัดความโปร่งใสในองค์กรปกครองส่วนท้องถิ่น ของ อำเภอประจันตคาม จังหวัดปราจีนบุรี ”

คำชี้แจง โปรดเขียนเครื่องหมาย ✓ ที่ตรงกับความคิดเห็นของท่านกับการพัฒนาจริยศาสตร์เพื่อเสริมสร้างตัวชี้วัดความโปร่งใสในองค์กรปกครองส่วนท้องถิ่นของ อำเภอประจันตคาม จังหวัดปราจีนบุรี เพียงช่องเดียวเท่านั้น

แบบสอบถาม ข้อที่	ความคิดเห็นของผู้เชี่ยวชาญตรวจแบบสอบถาม ให้คะแนน (IOC)			ผลรวมของคะแนน ΣR	ค่า IOC	หมายเหตุ
	คนที่ 1	คนที่ 2	คนที่ 3			
1.ด้านความโปร่งใส						
1	+1	+1	+1	3	1	นำไปใช้ได้
2	+1	+1	+1	3	1	นำไปใช้ได้
3	+1	+1	+1	3	1	นำไปใช้ได้
4	+1	+1	+1	3	1	นำไปใช้ได้
5	+1	+1	+1	3	1	นำไปใช้ได้
6	+1	+1	+1	3	1	นำไปใช้ได้
2.ด้านความพร้อมรับผิด						
1	+1	+1	+1	3	1	นำไปใช้ได้
2	+1	+1	+1	3	1	นำไปใช้ได้
3	+1	+1	+1	3	1	นำไปใช้ได้
4	+1	+1	+1	3	1	นำไปใช้ได้
5	+1	+1	+1	3	1	นำไปใช้ได้
6	+1	+1	+1	3	1	นำไปใช้ได้
3.ด้านการทุจริตในการปฏิบัติงาน						
1	+1	+1	+1	3	1	นำไปใช้ได้
2	+1	+1	+1	3	1	นำไปใช้ได้
3	+1	+1	+1	3	1	นำไปใช้ได้
4	+1	+1	+1	3	1	นำไปใช้ได้

แบบสอบถามข้อที่	ความคิดเห็นของผู้เชี่ยวชาญตรวจแบบสอบถามให้คะแนน (IOC)			ผลรวมของคะแนน ΣR	ค่า IOC	หมายเหตุ
	คนที่ 1	คนที่ 2	คนที่ 3			
5	+1	+1	+1	3	1	นำไปใช้ได้
6	+1	+1	+1	3	1	นำไปใช้ได้
4.ด้านวัฒนธรรมคุณธรรมในองค์กร						
1	+1	+1	+1	3	1	นำไปใช้ได้
2	+1	+1	+1	3	1	นำไปใช้ได้
3	+1	+1	+1	3	1	นำไปใช้ได้
4	+1	+1	+1	3	1	นำไปใช้ได้
5	+1	+1	+1	3	1	นำไปใช้ได้
6	+1	+1	+1	3	1	นำไปใช้ได้
5.ด้านวัฒนธรรมในการทำงาน						
1	+1	+1	+1	3	1	นำไปใช้ได้
2	+1	+1	+1	3	1	นำไปใช้ได้
3	+1	+1	+1	3	1	นำไปใช้ได้
4	+1	+1	+1	3	1	นำไปใช้ได้
5	+1	+1	+1	3	1	นำไปใช้ได้
6	+1	+1	+1	3	1	นำไปใช้ได้

ประวัติผู้วิจัย

ชื่อ นามสกุล : พระเรวัฒน์ จนฺทสโร (โคกเดี่ยว)

วัน เดือน ปีเกิด : 31 มกราคม พ.ศ. 2532

ที่อยู่ปัจจุบัน : วัดนาแขม เลขที่ 9 หมู่ 3 ตำบลบุฝ้าย อำเภอประจันตคาม จังหวัดปราจีนบุรี 25130

วุฒิการศึกษา

พ.ศ. 2559 : นักธรรมเอก สำนักเรียนคณะจังหวัดปราจีนบุรี จังหวัดปราจีนบุรี

พ.ศ. 2563 : ปริญญารัฐศาสตรบัณฑิต คณะสังคมศาสตร์ สาขาวิชาการปกครอง มหาวิทยาลัยมหามกุฏราชวิทยาลัย

พ.ศ. 2566 : กำลังศึกษาปริญญาโทมหาวิทยาลัยมหามกุฏราชวิทยาลัย

ตำแหน่งงาน : เลขานุการเจ้าอาวาสวัดนาแขม ตำบลบุฝ้าย อำเภอประจันตคาม จังหวัดปราจีนบุรี

เบอร์ติดต่อ : 0631532695

E-mail : raywat.k31@gmail.com

คติธรรมประจำใจ : สติมาปัญญาเกิด