

**การส่งเสริมคุณธรรม จริยธรรม และธรรมาภิบาล
ในการปฏิบัติงานของบุคลากรองค์กรปกครองส่วนท้องถิ่น
ภาคตะวันออกเฉียงเหนือตอนกลาง***

**Promotion of Personnel's Morality, Ethics and
Good Governance for Their Work Performance at Local
Administrative Organization in the Northeastern Region**

พระครูกิตติวรารณ (ทองปั้น), มัทนา พันทวิ, รุ่งนภา เวียงสงค์,
จิราภรณ์ พันสว่าง และระพีพัฒน์ หานูโสภา

Phrakru Kittiwaratorn (Thongpan), Mattana Phanthawee, Rungnapa Weangsong,

Jiraporn Phansawang and Rapeepat Hansopa

มหาวิทยาลัยมหาจุฬาราชวิทยาลัย วิทยาเขตร้อยเอ็ด

Mahamakut Buddhist University, Roi Et Campus, Thailand

Corresponding Author, E-mail: Udomkiatthongpan@gmail.com

บทคัดย่อ

การวิจัยครั้งนี้ มีวัตถุประสงค์เพื่อศึกษาคุณธรรม จริยธรรม และธรรมาภิบาลที่ใช้ในการปฏิบัติงานของบุคลากรองค์กรปกครองส่วนท้องถิ่น ภาคตะวันออกเฉียงเหนือตอนกลาง และเพื่อศึกษาแนวทางการส่งเสริมคุณธรรม จริยธรรม และธรรมาภิบาลในการปฏิบัติงานของบุคลากรองค์กรปกครองส่วนท้องถิ่น ภาคตะวันออกเฉียงเหนือตอนกลาง กลุ่มตัวอย่างที่ใช้ในการวิจัย ได้แก่ นายองค์การบริหารส่วนตำบล ปลัดองค์การบริหารส่วนตำบล และบุคลากรอื่น ในสังกัดองค์กรปกครองส่วนท้องถิ่น กระทรวงมหาดไทย จำนวน 302 คน เครื่องมือที่ใช้ในการวิจัยเป็นแบบสอบถามมาตราส่วนประมาณค่าห้าระดับ มีค่าความเชื่อมั่นเท่ากับ .87 สถิติที่ใช้ในการวิเคราะห์ข้อมูล ได้แก่ ร้อยละ ค่าเฉลี่ยและส่วนเบี่ยงเบนมาตรฐาน

ผลการวิจัยพบว่า

1. ความคิดเห็นต่อการส่งเสริมคุณธรรม จริยธรรม และธรรมาภิบาลในการปฏิบัติงานของบุคลากรองค์กรปกครองส่วนท้องถิ่น ภาคตะวันออกเฉียงเหนือตอนกลาง พบว่า นายองค์การบริหารส่วนตำบล ปลัดองค์การบริหารส่วนตำบล และบุคลากรอื่น มีความเห็นเกี่ยวกับระดับความเหมาะสม

*ได้รับบทความ: 1 มกราคม 2562; แก้ไขบทความ: 25 มีนาคม 2562; ตอรับตีพิมพ์: 22 เมษายน 2562

Received: January 1, 2019; Revised: March 25, 2019; Accepted: April 22, 2019



และระดับการปฏิบัติ ด้านการส่งเสริมคุณธรรม จริยธรรม และธรรมาภิบาล ดังนี้ ด้านคุณธรรม 5 ข้อ ภาพรวมระดับมาก ($\bar{x} = 4.00$, S.D. = .047) ด้านจริยธรรม 9 ข้อ ภาพรวมระดับมาก ($\bar{x} = 3.99$, S.D. = .052) และด้านธรรมาภิบาล 6 ข้อ ภาพรวมระดับมาก ($\bar{x} = 3.76$, S.D. = .93)

2. แนวทางการส่งเสริมคุณธรรม จริยธรรม และธรรมาภิบาล ประกอบด้วย 8 มาตรการ ได้แก่ 1) การส่งเสริมให้ผู้บริหารองค์กรปกครองส่วนท้องถิ่นสร้างความรู้ และทัศนคติ 2) การใช้มาตรการยกย่องให้รางวัล 3) การเป็นแบบอย่าง 4) การตั้งชมรมหรือสร้างเครือข่าย 5) การจัดกิจกรรม 6) การประชาสัมพันธ์ 7) การศึกษาดูงาน 8) การนำหลักธรรมหรือคำสอนของพระพุทธศาสนามาประยุกต์

คำสำคัญ: การส่งเสริม; คุณธรรม; จริยธรรม; ธรรมาภิบาล; องค์กรปกครองส่วนท้องถิ่น

Abstract

The objectives of the research were: 1) to study the promotion of morality, ethics and governance applied to performances of local administration organizations in the central northeastern provinces; 2) to find out the guidelines for promotion of morality, ethics and governance to be observed by the civil servants of the said organizations. The samples comprised the presidents, permanent secretaries and staff members, totally 302 in number, of the Subdistrict Administration Organizations in the areas as mentioned. The research tool used to collect the data was the five-rating scale questionnaire, with validity of .87. The data were analyzed by such statistical devices as percentage, mean (\bar{x}) and standard deviation (S.D.).

The research results can be described as follows:

1. The civil servants' attitude about the promotion of morality, ethics and governance applied to performances of local administration organizations in the central northeastern provinces was found, in an overall aspect, to exist at the 'Much' level, which could be classified into individual aspects in the following respective order: Morality at \bar{x} 4.00 (S.D. = .047). ethics at \bar{x} 3.99 (S.D. = .052) and good governance at \bar{x} 3.76 (S.D. = .93).

2. The promotion of morality, ethics and governance applied to performances of local administration organizations in the said areas was found to be divided into 8 measures as follows: 1) promotion of knowledge and positive attitude; 2) honoring and rewarding; 3) prototyping of good example; 4) establishment of clubs and networks; 5)



arrangement of related activities; 6) public relations; 7) observation of other organizations' functions and 8) promotion of studying and practicing religious teachings.

Keywords: Promotion; Morality; Ethics; Good Governance; Local Administration Organization

1. บทนำ

คุณธรรม จริยธรรม และธรรมาภิบาล เป็นบทบาทที่มีความสำคัญต่อหน่วยงานทั้งภาครัฐและเอกชน (Soda, 2016 : 85-92) เป็นค่านิยมพื้นฐานหรือระบบคุณค่าสำหรับการยึดถือและประพฤติปฏิบัติ เพื่อการอยู่ร่วมกันของสังคม จึงเป็นปัจจัยสำคัญของความมั่นคงผาสุกของประเทศชาติและประชาชนสังคมประเทศใด ผู้ปกครองและประชาชนมีคุณธรรม จริยธรรม การปกครองมีธรรมาภิบาลสังคมประเทศนั้น จะเข้มแข็งประชาชนอยู่เย็นเป็นสุขร่วมกัน ในทางตรงกันข้ามหากสังคมประเทศใดขาดเสียซึ่งคุณธรรม จริยธรรม และธรรมาภิบาลสังคม ประเทศนั้นย่อมอ่อนแอแตกแยก และอาจถึงขั้นล่มสลายได้ ปัญหาด้านคุณธรรม จริยธรรม และธรรมาภิบาลในสังคมไทยได้สะสมตัวมา ยาวนานและแผ่ขยายมากขึ้นอย่างต่อเนื่อง จนปัญหาได้กระจายไปทั่วทุกวงการและทุกระดับ ขององคาพยพ ประเทศไทยต้องเผชิญกับ วิกฤตการณ์ความขัดแย้งแตกแยกของคนในชาติ อย่างรุนแรงจนคณะรักษาความสงบแห่งชาติ (คสช.) ต้องเข้ามาเพื่อแก้ปัญหาการเมืองและเข้าสู่ กระบวนการปฏิรูปครั้งใหญ่ ซึ่งสาเหตุหลักมาจาก ความบกพร่อง ความเสื่อมทางคุณธรรม จริยธรรม และธรรมาภิบาลของผู้คนและองค์กรที่เกี่ยวข้อง (Office of Secretary-General to the

Representatives Assembly acting as the National Reform Council, 2005)

สถานการณ์ปัญหาคุณธรรม จริยธรรมของ สังคมไทยในโครงสร้างส่วนบนทุกวันนี้ ชนชั้นนำ ในสังคมเสื่อมคุณธรรม จริยธรรมกันไปมาก ไม่สามารถเป็นแบบอย่างที่ดีให้กับสังคมได้ เหมือนอย่างแต่ก่อน ไม่ว่าจะเป็นผู้บริหารประเทศ นักการเมือง ข้าราชการ นักวิชาการ พระนักบวช นักธุรกิจ และสื่อมวลชน จึงทำให้การอบรมบ่มสอน คุณธรรม จริยธรรมแก่เด็กและเยาวชนที่เกิดขึ้น ภายในครอบครัวและในชั้นเรียนหมดความหมาย ไปโดยสิ้นเชิงเพราะเมื่อผู้ใหญ่ และผู้นำไม่สามารถ เป็นตัวแบบที่ดี (Role Model) ก็ทำให้กระบวนการ ปลูกฝังและกล่อมเกล้าทางสังคมวัฒนธรรม เกิดการบิดเบี้ยวไปหมด นอกจากนั้นนักการเมือง ข้าราชการระดับสูงและนักธุรกิจรวมหัวกัน กอบโกยโก่งกิน ทูจจริตคอร์รัปชันทุกรูปแบบโดยใช้ อำนาจหน้าที่และการแจกจ่ายผลประโยชน์แบบ ต่างตอบแทนทุจริตเชิงนโยบายและบริหารบ้าน เมืองกลายเป็นระบบธุรกิจการลงทุนเป็นเสมือน อุตสาหกรรมการเมืองด้วยการวางแผนเข้ามาลงทุน ในการยึดอำนาจรัฐ เพื่อกอบโกยโก่งกินอย่างเป็น ระบบแบบหน้าด้านๆ กล้าโกหกประชาชนแบบ ซึ่งหน้าทำในสิ่งชั่วร้ายจนหลายครั้งที่ประชาชน ทนไม่ไหวลุกขึ้นมาขับไล่จนเกิดเป็นวิกฤตการณ์ ทางการเมืองที่ต่อเนื่องและยืดเยื้อเรื้อรัง



แนวโน้มของสถานการณ์ปัญหาคุณธรรม จริยธรรมในสังคมไทยในหลายๆ ด้าน มีแนวโน้ม รุนแรงและสะสมตัวมากขึ้นจนถึงขั้นวิกฤติ ซึ่งสามารถพิจารณาได้จากสถิติข้อมูลรายงานผลการสำรวจและการวิจัยที่เกี่ยวข้อง ซึ่งจะขอหยิบยก มาเป็นตัวอย่างเป็นสังเขปดังนี้ คือ มีรายงาน ระบุปัญหาการรักษาคณธรรม จริยธรรมในภาครัฐ คือ การใช้อำนาจหน้าที่ตามกฎหมายในทางที่ผิด หาประโยชน์ให้ตนเองและพวกพ้องและพบว่า พฤติกรรมการทำงานของข้าราชการมีปัญหา อยู่ในขั้นวิกฤติ คือ ร้อยละ 45 ทำงานไปวันๆ ตามเวลาตามหน้าที่มีเพียงร้อยละ 29 เท่านั้น ที่ทำงานด้วยความมุ่งมั่นทุ่มเท และร้อยละ 17 ไม่มีความผูกพันกับงานเลยสอดคล้องกับผลการสำรวจของมหาวิทยาลัยหอการค้าไทยที่พบว่า ดัชนีสถานการณ์คอร์รัปชันปี 2557 สูงกว่าปี 2555 กล่าวคือร้อยละ 78 ของผู้ประกอบการที่ทำธุรกิจ กับภาครัฐต้องจ่ายเงินใต้โต๊ะให้ข้าราชการเพื่อให้ ได้สัญญา โดยร้อยละ 50.8 ต้องจ่ายในอัตราที่สูง ถึงร้อยละ 25-35 ของวงเงินในสัญญาขณะที่ปี 2555 มีเพียงร้อยละ 38.5 เท่านั้น ซึ่งหากมีการ คำนวณมูลค่าเงินใต้โต๊ะร้อยละ 35 จะมีมูลค่าสูงถึง 3.29 แสนล้านบาท ซึ่งเท่ากับร้อยละ 13.75 ของ งบประมาณรายจ่ายหรือร้อยละ 2.63 ของ GDP ที่เดียวในขณะที่คะแนนความเชื่อมั่นต่อรัฐบาล ในการแก้ปัญหาการทุจริตมีเพียง 4.4 จากคะแนน เต็ม 10 และผู้ประกอบการธุรกิจร้อยละ 74 ระบุว่า การทุจริตรุนแรงกว่าปีที่ผ่านมาและผลการสำรวจ ของศูนย์คุณธรรม (องค์การมหาชน) ร่วมกับ นิดาโพลในเดือนมีนาคม 2557 ซึ่งพบว่าประชาชน

เห็นว่าปัญหาด้านคุณธรรม จริยธรรมที่เป็นปัญหา ใหญ่สุดของสังคมไทยในปัจจุบันมีรายละเอียดดังนี้ ร้อยละ 50.68 ความซื่อสัตย์สุจริต การทุจริต คอร์รัปชัน ร้อยละ 14.95 การเสียสละแบ่งปันขาด น้ำใจเห็นแก่ประโยชน์ส่วนตนมากกว่าส่วนรวม ร้อยละ 112.47 ขาดความสามัคคีปรองดองรักใคร่ กลมเกลียวเกิดความขัดแย้งในสังคม ร้อยละ 7.99 ขาดจิตสำนึกในเรื่องคุณธรรม จริยธรรมและ ประพฤติผิดศีลธรรมอันดีงาม ร้อยละ 4.48 ไม่รักษากฎหมายขาดระเบียบวินัยไม่เคารพสิทธิ ผู้อื่นขาดความรับผิดชอบต่อสังคม ร้อยละ 1.20 ไม่ละอายและเกรงกลัวต่อบาป ร้อยละ 7.75 อื่นๆ ขาดสติไม่รักษาขนบธรรมเนียมประเพณี วัฒนธรรมไทย ไม่รู้จักการให้อภัยกันและกัน ขาดความอดทนอดกลั้น ไม่มีความยุติธรรม ใช้อำนาจในทางที่ผิด ฯลฯ และประชาชนร้อยละ 91.21 เห็นว่า มีความสำคัญต้องส่งเสริมคุณธรรม จริยธรรมในสังคมไทยเร่งด่วนมากถึงมากที่สุด แต่ประชาชนส่วนใหญ่ยังคงคิดว่าสถานศึกษาและ องค์กรภาครัฐควรมีบทบาทหลักในการส่งเสริม คุณธรรม จริยธรรมยังไม่เห็นหรือไม่ให้ความสำคัญ กับบทบาทของตนเองหรือองค์กรภาคประชาชนใน การรับผิดชอบต่อการแก้ไขปัญหาดังกล่าว (Office of Secretary-General to the Representatives Assembly acting as the National Reform Council, 2005)

การละเลยต่อหน้าของบุคลากรที่ทำให้ ระบบการบริหารงานบุคคลอยู่ในช่วงของการ เปลี่ยนผ่าน ซึ่งมีทิศทางยังไม่ชัดเจนแน่นอน ประกอบกับมีผลกระทบจากปัจจัยภายนอกต่างๆ



จึงส่งผลให้ข้าราชการขาดความเชื่อมั่นในระบบการบริหารงานบุคคล ซึ่งเป็นอุปสรรคต่อการเสริมสร้างขวัญและกำลังใจในการปฏิบัติงาน นอกจากนี้มีข้าราชการบางส่วนยังประสบกับปัญหาหนี้สินและปัญหาส่วนตัวอื่นๆ รวมทั้งมีการปฏิบัติงานอยู่ในที่เดิมเป็นเวลานานๆ จึงทำให้มีข้าราชการบางส่วนละเลยในเรื่องคุณธรรมและจริยธรรม กล่าวคือมีพฤติกรรมในการปฏิบัติงานที่ไม่ยึดมั่นในผลประโยชน์ของแผ่นดินหรือประชาชนส่วนรวม ไม่ทุ่มเทอย่างจริงจังในการปฏิบัติหน้าที่ แต่อย่างไรก็ตามความต้องการของข้าราชการส่วนใหญ่ยังต้องการมีความสามารถปฏิบัติงานให้สำเร็จอย่างมีเกียรติและมีศักดิ์ศรี ได้รับการปฏิบัติที่เท่าเทียมและเป็นธรรม คณะผู้วิจัยจึงมีความสนใจที่จะทำการศึกษาแนวทางการส่งเสริมคุณธรรมจริยธรรม และธรรมาภิบาลในการปฏิบัติงานของบุคลากรองค์กรปกครองส่วนท้องถิ่นในภาคตะวันออกเฉียงเหนือตอนกลางของประเทศไทย โดยจะทำการศึกษากรณีองค์กรปกครองส่วนท้องถิ่นในภาคตะวันออกเฉียงเหนือตอนกลางด้วยเหตุที่ว่า เป็นเป็นภาคที่มีพื้นที่ขนาดใหญ่ที่สุด มีจำนวนจังหวัดมากที่สุด มีจำนวนประชากรมากที่สุดเพื่อนำมาเป็นแนวทางในการแก้ปัญหา

ดังนั้น จากสภาพปัญหาดังกล่าวคณะผู้วิจัยจึงมีความสนใจที่จะวิจัย เพื่อหาแนวทางการส่งเสริมคุณธรรม จริยธรรม และธรรมาภิบาลในการปฏิบัติงานของบุคลากรองค์กรปกครองส่วนท้องถิ่นซึ่งข้อมูลที่ได้จะเป็นประโยชน์และจำเป็นต่อการพัฒนาบุคลากรองค์กรปกครองส่วนท้องถิ่นให้มีขีดความสามารถในการยกระดับผล

การปฏิบัติงานขององค์กรปกครองส่วนท้องถิ่นและความเข้มแข็งทางด้านคุณธรรม จริยธรรมและการใช้หลักธรรมาภิบาลควบคู่กับการเจริญเติบโตของสังคมต่อไป

2. วัตถุประสงค์ของการวิจัย

1. เพื่อศึกษาคุณธรรม จริยธรรมและธรรมาภิบาลที่ใช้ในการปฏิบัติงานของบุคลากรองค์กรปกครองส่วนท้องถิ่นภาคตะวันออกเฉียงเหนือตอนกลาง

2. เพื่อศึกษาแนวทางการส่งเสริมคุณธรรม จริยธรรม และธรรมาภิบาลในการปฏิบัติงานของบุคลากรองค์กรปกครองส่วนท้องถิ่นภาคตะวันออกเฉียงเหนือตอนกลาง

3. วิธีดำเนินการวิจัย

การวิจัยครั้งนี้ ผู้วิจัยได้กำหนดประชากรในพื้นที่ภาคตะวันออกเฉียงเหนือตอนกลาง ได้แก่ กภาพสินธุ์ ขอนแก่น มหาสารคาม ร้อยเอ็ด รวมทั้งสิ้น 463 แห่ง ผู้ให้ข้อมูลคือ นายกองค้การบริหารส่วนตำบล จำนวน 463 คน ปลัดองค์การบริหารส่วนตำบล จำนวน 463 คน และบุคลากรอื่น จำนวน 463 คน รวมทั้งสิ้น 1,389 คน กลุ่มตัวอย่าง ที่ใช้โดยใช้วิธีสุ่มแบบง่ายตามสัดส่วนของประชากร Krejcie and Morgan (Phrakhru Thamtharachanyan, 2017 : 61-74) จำนวนทั้งสิ้น 302 คน จำแนกเป็น นายกองค้การบริหารส่วนตำบล จำนวน 100 คน ปลัดองค์การบริหารส่วนตำบล จำนวน 100 คน และบุคลากรอื่นในสังกัดองค์กรปกครองส่วนท้องถิ่น กระทรวงมหาดไทย จำนวน 102 คน



เครื่องมือที่ใช้ในการวิจัย เป็นแบบสอบถามมาตราส่วนประมาณค่า 5 ระดับ ซึ่งมีค่าความเชื่อมั่นเท่ากับ .87 สถิติที่ใช้ในการวิเคราะห์ข้อมูล ได้แก่ ร้อยละ ค่าเฉลี่ย และส่วนเบี่ยงเบนมาตรฐาน

การเก็บข้อมูลวิจัย ผู้วิจัยได้ดำเนินการดังนี้ 1) บันทึกเสนอสถาบันวิจัยญาณสังวร มหาวิทยาลัยมหามกุฏราชวิทยาลัย เพื่อขอหนังสือขอความร่วมมือในการเก็บรวบรวมข้อมูลจากจากองค์กรปกครองส่วนท้องถิ่นในภาคตะวันออกเฉียงเหนือตอนกลาง 2) ดำเนินการแจกแบบสอบถามทางไปรษณีย์ และ 3) เก็บรวบรวมแบบสอบถาม โดยผู้วิจัยไปรับเองบางส่วนและแบบของส่งกลับทางไปรษณีย์มาที่มหาวิทยาลัยมหามกุฏราชวิทยาลัย วิทยาเขตร้อยเอ็ด

4. สรุปผลการวิจัย

1. ผลการวิเคราะห์ข้อมูลความคิดเห็นด้านคุณธรรม จริยธรรมตามมาตรฐานทางคุณธรรมและจริยธรรมของข้าราชการ พนักงาน และลูกจ้างขององค์กรปกครองส่วนท้องถิ่น ประกอบด้วย

1.1 พึงดำรงตนให้ตั้งมั่นอยู่ในศีลธรรมปฏิบัติหน้าที่ด้วยความซื่อสัตย์ สุจริตเสียสละและมีความรับผิดชอบ ($\bar{x} = 3.99$, S.D. = 0.35) ได้แก่ มีการปฏิบัติหน้าที่โดยตรงไปตรงมา โดยคำนึงถึงประโยชน์สุขของประชาชน ($\bar{x} = 3.99$, S.D. = .807) การไม่ใช้ตำแหน่งหน้าที่หาผลประโยชน์ ($\bar{x} = 4.03$, S.D. = .835) มีความรับผิดชอบต่อตำแหน่งหน้าที่ ($\bar{x} = 3.96$, S.D. = .785)

1.2 พึงปฏิบัติหน้าที่อย่างเปิดเผยโปร่งใส พร้อมให้ตรวจสอบ ($\bar{x} = 4.01$, S.D. = .020)

ได้แก่ มีขั้นตอนการปฏิบัติงาน แผนการทำงาน และการมอบหมายงานอย่าง ชัดเจนโดยสามารถแจ้งลำดับขั้นตอนการปฏิบัติ ผู้ปฏิบัติงานและระยะเวลาให้แก่ผู้มาติดต่อราชการได้ทราบ เพื่อสามารถตรวจสอบและติดตามได้ ($\bar{x} = 4.02$, S.D. = .833) มีการตั้งคณะทำงานหรือคณะกรรมการที่ประกอบด้วยภาครัฐ ภาคเอกชนและภาคประชาชน ในการตรวจสอบการดำเนินงานของเจ้าหน้าที่และหน่วยงาน ($\bar{x} = 4.03$, S.D. = .811) มีการเปิดเผยข้อมูลข่าวสารที่เป็นประโยชน์อย่างตรงไปตรงมาด้วยภาษาที่ชัดเจนและเข้าใจง่าย ($\bar{x} = 3.99$, S.D. = .837)

1.3 พึงให้บริการด้วยความเสมอภาค สะดวก รวดเร็ว มีอัธยาศัยไมตรี โดยยึดประโยชน์ของประชาชนเป็นหลัก ($\bar{x} = 4.01$, S.D. = .030) ได้แก่ การบริการที่เป็นมาตรฐานเดียวกันอย่างเสมอภาค ทั้งถึง เป็นธรรม ($\bar{x} = 4.05$, S.D. = .797) การให้บริการด้วยความสะดวก รวดเร็วและตรงต่อเวลา ($\bar{x} = 4.01$, S.D. = .821) การให้บริการด้วยความเต็มใจ ยิ้มแย้ม แจ่มใส และรักษาประโยชน์แก่ผู้มารับบริการทุกคน ($\bar{x} = 3.99$, S.D. = .809)

1.4 พึงปฏิบัติหน้าที่โดยยึดผลสัมฤทธิ์ของงานอย่างคุ้มค่า ($\bar{x} = 4.02$, S.D. = .090) ได้แก่ การปฏิบัติหน้าที่ให้แล้วเสร็จตามกำหนดและบรรลุเป้าหมายที่วางไว้ ($\bar{x} = 4.12$, S.D. = .798) การปฏิบัติหน้าที่โดยคำนึงถึงผลลัพธ์และผู้มารับบริการ โดยอยู่ภายใต้ขอบเขตของระเบียบ กฎหมาย ($\bar{x} = 3.94$, S.D. = .811) การใช้ทรัพยากรอย่างประหยัด มีประสิทธิภาพ ประสิทธิผล และคุ้มค่า ทั้งในส่วนของค่าใช้จ่ายและใช้เวลา ($\bar{x} = 4.02$, S.D. = .773)



1.5 พึ่งพัฒนาทักษะความรู้ความสามารถและตนเองให้ทันสมัยอยู่เสมอ ($\bar{x} = 3.95$, S.D. = .801) ได้แก่ การศึกษาหาความรู้ที่ทันสมัยที่เป็นการพัฒนาทางวิชาการและพัฒนาจิตใจของตนเองอยู่เสมอด้วยวิธีการพัฒนารูปแบบต่างๆ เช่น การเข้าร่วม อบรม ประชุม สัมมนา และศึกษาด้วยตนเอง เป็นต้น ($\bar{x} = 4.06$, S.D. = .805)

มาตรฐานกลางทางจริยธรรมของข้าราชการ พนักงาน ลูกจ้าง ขององค์กรปกครองส่วนท้องถิ่น ($\bar{x} = 3.99$, S.D. = .052) ได้แก่ 1) การยึดมั่นในคุณธรรมและจริยธรรม ($\bar{x} = 4.01$, S.D. = .794) 2) การมีจิตสำนึกที่ดี ซื่อสัตย์ สุจริต และรับผิดชอบต่อ ($\bar{x} = 3.90$, S.D. = .848) 3) การยึดถือประโยชน์ของประเทศชาติเหนือกว่าประโยชน์ส่วนตนและไม่มีผลประโยชน์ทับซ้อน ($\bar{x} = 3.97$, S.D. = .808) 4) การยืนหยัดทำในสิ่งที่ถูกต้องเป็นธรรมและถูกกฎหมาย ($\bar{x} = 3.95$, S.D. = .832) 5) การให้บริการแก่ประชาชนด้วยความรวดเร็ว มีอัธยาศัยดี ไม่เลือกปฏิบัติ ($\bar{x} = 4.01$, S.D. = .786) 6) การให้ข้อมูลข่าวสารแก่ประชาชนอย่างครบถ้วน ถูกต้อง และไม่บิดเบือนข้อเท็จจริง ($\bar{x} = 4.01$, S.D. = .849) 7) การมุ่งผลสัมฤทธิ์ของงานรักษามาตรฐาน มีคุณภาพ โปร่งใส และตรวจสอบได้ ($\bar{x} = 4.07$, S.D. = .804) 8) การยึดมั่นในระบอบประชาธิปไตยอันมีพระมหากษัตริย์ทรงเป็นพระประมุข ($\bar{x} = 4.00$, S.D. = .801) 9) การยึดมั่น ในหลักจรรยาวิชาชีพขององค์กร ($\bar{x} = 4.00$, S.D. = .047)

2. ผลการวิเคราะห์ข้อมูลความคิดเห็นด้านธรรมาภิบาลในการปฏิบัติงานของบุคลากรองค์กรปกครองส่วนท้องถิ่นภาคตะวันออกเฉียง

เหนือตอนกลาง พบว่า ความคิดเห็นต่อการส่งเสริมคุณธรรม จริยธรรม และธรรมาภิบาลในการปฏิบัติงานของบุคลากรองค์กรปกครองส่วนท้องถิ่นภาคตะวันออกเฉียงเหนือตอนกลาง โดยรวมอยู่ในระดับมาก ($\bar{x} = 3.76$) เมื่อพิจารณาเป็นรายด้าน ลำดับตามค่าเฉลี่ยจากมากไปหาน้อย คือ ด้านการมีส่วนร่วม ($\bar{x} = 3.82$) ด้านหลักความรับผิดชอบ ($\bar{x} = 3.81$) ด้านหลักนิติธรรม ($\bar{x} = 3.79$) ด้านหลักความโปร่งใส ($\bar{x} = 3.75$) ด้านหลักความคุ้มค่า ($\bar{x} = 3.72$) และด้านหลักคุณธรรม ($\bar{x} = 3.69$)

2.1 ด้านหลักนิติธรรม พบว่า ความคิดเห็นต่อการส่งเสริมคุณธรรม จริยธรรมและธรรมาภิบาลในการปฏิบัติงานของบุคลากรองค์กรปกครองส่วนท้องถิ่นภาคตะวันออกเฉียงเหนือตอนกลาง โดยรวมอยู่ในระดับมาก ($\bar{x} = 3.79$) ข้อที่มีค่าเฉลี่ยมากที่สุด คือ องค์กรภาคประชาชนได้มีส่วนร่วมการแสดงความคิดเห็นในการออกข้อบังคับองค์การบริหารส่วนตำบล ($\bar{x} = 4.11$) รองลงมาคือ นำเรื่องร้องเรียนจากประชาชนแล้วนำไปปรับปรุงต่อภาระงาน ($\bar{x} = 3.91$) ส่วนข้อที่มีค่าเฉลี่ยน้อยที่สุดคือ ยึดหลักนิติศาสตร์และรัฐศาสตร์ต่อการปฏิบัติงาน ($\bar{x} = 3.58$)

2.2 ด้านหลักคุณธรรม พบว่า ความคิดเห็นต่อการส่งเสริมคุณธรรม จริยธรรมและธรรมาภิบาลในการปฏิบัติงานของบุคลากรองค์กรปกครองส่วนท้องถิ่นภาคตะวันออกเฉียงเหนือตอนกลางโดยรวมอยู่ในระดับมาก ($\bar{x} = 3.69$) ข้อที่มีค่าเฉลี่ยมากที่สุดคือ นำหลักความเมตตาในการแก้ปัญหาเฉพาะหน้า ($\bar{x} = 3.87$) รองลงมาคือ ปฏิบัติงานด้วยความเที่ยงธรรม ($\bar{x} = 3.82$) ส่วน



ข้อที่มีค่าเฉลี่ยน้อยที่สุดคือ รับผิดชอบต่อผลและผลงานของบุคคลอื่น ($\bar{x} = 3.51$)

2.3 ด้านหลักความโปร่งใส พบว่าความคิดเห็นต่อการส่งเสริมคุณธรรม จริยธรรม และธรรมาภิบาลในการปฏิบัติงานของบุคลากรองค์กรปกครองส่วนท้องถิ่นภาคตะวันออกเฉียงเหนือตอนกลาง โดยรวมอยู่ในระดับมาก ($\bar{x} = 3.75$) เมื่อพิจารณาเป็นรายข้อข้อที่มีค่าเฉลี่ยมากที่สุดคือ ส่งเอกสารสำคัญทางราชการได้หน่วยงานที่เกี่ยวข้อง ($\bar{x} = 3.91$) รองลงมาคือ ประชาสัมพันธ์ให้ประชาชนทราบในการประชุมสภาแต่ละครั้ง ($\bar{x} = 3.82$) ส่วนข้อที่มีค่าเฉลี่ยน้อยที่สุดคือ เปิดโอกาสให้ประชาชนสามารถขอข้อมูลข่าวสารทางราชการ ($\bar{x} = 3.62$)

2.4 ด้านการมีส่วนร่วม พบว่าความคิดเห็นต่อการส่งเสริมคุณธรรม จริยธรรม และธรรมาภิบาลในการปฏิบัติงานของบุคลากรองค์กรปกครองส่วนท้องถิ่นภาคตะวันออกเฉียงเหนือตอนกลาง โดยรวมอยู่ในระดับมาก ($\bar{x} = 3.82$) เมื่อพิจารณาเป็นรายข้อ ข้อที่มีค่าเฉลี่ยมากที่สุดคือเปิดโอกาสให้ประชาชนมีส่วนร่วมการจัดทำแผนพัฒนาสามปี ($\bar{x} = 4.02$) รองลงมาคือ ให้ภาคประชาชนแสดงความคิดเห็นต่อการปฏิบัติงาน ($\bar{x} = 3.96$) ส่วนข้อที่มีค่าเฉลี่ยน้อยที่สุดคือ ให้ภาคประชาชนมีส่วนร่วมในการเปิดคณะกรรมการเปิดสอบราคาและตรวจรับงาน ($\bar{x} = 3.65$)

2.5 ด้านหลักความรับผิดชอบ พบว่าความคิดเห็นต่อการส่งเสริมคุณธรรม จริยธรรม และธรรมาภิบาลในการปฏิบัติงานของบุคลากรองค์กรปกครองส่วนท้องถิ่นภาคตะวันออกเฉียงเหนือตอนกลาง โดยรวมอยู่ในระดับมาก ($\bar{x} = 3.81$)

เมื่อพิจารณาเป็นรายข้อ ข้อที่มีค่าเฉลี่ยมากที่สุดคือ ปฏิบัติด้วยความเคร่งครัดถูกต้อง ($\bar{x} = 3.89$) รองลงมาคือ ปฏิบัติงานโดยคำนึงถึงผลประโยชน์ส่วนรวมมากกว่าส่วนตน ($\bar{x} = 3.87$) ส่วนข้อที่มีค่าเฉลี่ยน้อยที่สุดคือ ปฏิบัติงานโดยคำนึงถึงผลกระทบต่อสิ่งแวดล้อมก่อนการพัฒนาในเขตชุมชน ($\bar{x} = 3.67$)

2.6 ด้านหลักความคุ้มค่า พบว่าความคิดเห็นต่อการส่งเสริมคุณธรรม จริยธรรม และธรรมาภิบาลในการปฏิบัติงานของบุคลากรองค์กรปกครองส่วนท้องถิ่นภาคตะวันออกเฉียงเหนือตอนกลาง โดยรวมอยู่ในระดับมาก ($\bar{x} = 3.72$) เมื่อพิจารณาเป็นรายข้อข้อที่มีค่าเฉลี่ยมากที่สุดคือ นำหลักเศรษฐกิจพอเพียงมาใช้ในการปฏิบัติงาน ($\bar{x} = 3.89$) รองลงมาคือ ปฏิบัติหน้าที่ด้วยความยุติธรรม ($\bar{x} = 3.76$) ส่วนข้อที่มีค่าเฉลี่ยน้อยที่สุดคือ ได้มีการติดตามและประเมินผลการปฏิบัติงาน ($\bar{x} = 3.58$)

3. ข้อเสนอแนะแนวทางการส่งเสริมคุณธรรม จริยธรรม และธรรมาภิบาลในการปฏิบัติงานของบุคลากรองค์กรปกครองส่วนท้องถิ่นภาคตะวันออกเฉียงเหนือตอนกลาง มีดังนี้

แนวทางดำเนินการเพื่อให้มาตรฐานทางคุณธรรม จริยธรรม และธรรมาภิบาล บังเกิดผลในทางปฏิบัติ ปัจจัยแห่งความสำเร็จของมาตรฐานทางคุณธรรม จริยธรรม และธรรมาภิบาล นอกจากการร่วมคิด ร่วมทำ และร่วมยอมรับแล้ว การดำเนินการเพื่อให้มาตรฐานทางคุณธรรม จริยธรรม และธรรมาภิบาลบังเกิดผลในทางปฏิบัติได้อย่างเป็นรูปธรรมและยั่งยืน การนำมาตรฐานทางคุณธรรม



จริยธรรม และธรรมาภิบาล มากำหนดเป็น มาตรการทางการบริหารขององค์กร เช่น การนำ มาตรฐานทางคุณธรรม จริยธรรม และธรรมาภิบาล มาใช้ในกระบวนการสรรหาบุคคล การฝึกอบรม พัฒนา การพิจารณาความดีความชอบ การเลื่อน ตำแหน่ง และการสร้างวัฒนธรรมขององค์กร

3.1 ส่งเสริมให้ผู้บริหารองค์กร ปกครองส่วนท้องถิ่น สร้างความรู้ และทัศนคติให้ แก่เจ้าหน้าที่ในหน่วยงานทุกคนให้รับรู้และเข้าใจ อย่างแจ่มชัดว่าการประพฤติปฏิบัติตามกรอบของ มาตรฐานทางคุณธรรมและจริยธรรมของหน่วย งานของตนเป็นอย่างไร พฤติกรรมใดคือพฤติกรรม ที่ควรปฏิบัติ พฤติกรรมใดคือพฤติกรรมที่พึงละเว้น

3.2 การใช้มาตรการยกย่องให้รางวัล แก่ผู้ที่ประพฤติปฏิบัติตนอยู่ในกรอบของมาตรฐาน ทางคุณธรรมและจริยธรรมจนเป็นที่ประจักษ์ชัด อาจเป็นในรูปแบบตัวเงินหรือมิใช่ตัวเงินก็ได้ เช่น การ ยกย่องชมเชยการมอบโล่ การประกาศเกียรติคุณ การประกาศชื่อทางสื่อมวลชน เป็นต้น นอกจากนี้ มาตรการที่ควรดำเนินการควบคู่ไปกับการยกย่อง ให้รางวัล คือ การไม่สนับสนุนผู้ที่ไม่ประพฤติปฏิบัติ ตามกรอบของมาตรฐานทางคุณธรรมและ จริยธรรม เพื่อแสดงให้เห็นความแตกต่างและสร้าง ขวัญกำลังใจให้แก่ผู้กระทำดี

3.3 การเป็นแบบอย่าง (Model) คือ การนำตัวอย่างที่ดีมาชี้ให้เห็น โดยจุดเน้นสำคัญ คือ ตัวผู้บังคับบัญชาทุกระดับจะต้องใช้ภาวะผู้นำ ในการทำตัวเป็นแบบอย่างที่ดี สร้างศรัทธาให้เกิดขึ้นแก่ผู้ใต้บังคับบัญชา และชักนำผู้ใต้บังคับบัญชา ไปสู่การประพฤติปฏิบัติตามมาตรฐานทางคุณธรรม

และจริยธรรม

3.4 การตั้งชมรมหรือสร้างเครือข่าย เป็นวิธีการหนึ่งในการสร้างความรู้สึกร่วมให้เกิดขึ้น กับเจ้าหน้าที่ในหน่วยงาน ซึ่งจะนำไปสู่การร่วมมือ ร่วมใจกันรณรงค์ให้เกิดการถือปฏิบัติ

3.5 การจัดกิจกรรมรณรงค์ คือ การจัดให้มีกิจกรรมที่เป็นตัวอย่างที่ดีในรูปแบบ ต่างๆ เช่น ประกวดเจ้าหน้าที่หรือหน่วยงานดีเด่น โดยใช้หลักการปฏิบัติตามมาตรฐานทางคุณธรรม และจริยธรรมขององค์กรเป็นแนวพิจารณา เป็นต้น ทั้งนี้ อาจจัดให้ประชาชนหรือบุคคลภายนอกเข้า มามีส่วนร่วมในกิจกรรมเหล่านั้น เช่น มีส่วนร่วมใน การคัดเลือกหรือตัดสิน จะทำให้เกิดพลังผลักดัน จากภายนอกได้อีกส่วนหนึ่ง

3.6 การประชาสัมพันธ์ คือ เผยแพร่ ความรู้ ความเข้าใจ กระจายข่าวในรูปแบบของสื่อ ประเภทต่างๆ อย่างสม่ำเสมอ เพื่อให้เจ้าหน้าที่ ในองค์กร ผู้รับบริการ ประชาชน และสังคมได้รับ ทราบมาตรฐานทางคุณธรรมและจริยธรรม ขององค์กร เช่น จัดทำโปสเตอร์ ติดประกาศ ทำจดหมายข่าว แผ่นพับ วิดีทัศน์ เป็นต้น

3.7 การศึกษาดูงาน คือ การศึกษาดู งานจากหน่วยงานอื่นที่สามารถนำมาเป็นแบบ อย่างที่ดีได้หรือการให้หน่วยงานอื่นมาดูงานของ หน่วยงาน จะเป็นสิ่งกระตุ้นให้เกิดความต้องการ ปรับเปลี่ยนพฤติกรรมการทำงานด้วยตัวของ เจ้าหน้าที่เอง

3.8 นำหลักธรรมหรือคำสอนของ ศาสนาต่างๆ มาใช้กับข้าราชการ พนักงานและ ลูกจ้างขององค์กรปกครองส่วนท้องถิ่น



5. อภิปรายผลการวิจัย

จากข้อค้นพบที่ได้จากการวิจัยเรื่องการส่งเสริมคุณธรรม จริยธรรม และธรรมาภิบาลในการปฏิบัติงานของบุคลากรองค์กรปกครองส่วนท้องถิ่นภาคตะวันออกเฉียงเหนือตอนกลาง พบประเด็นที่น่าสนใจและนำมาอภิปราย ดังนี้

ผลการวิจัยพบว่า การส่งเสริมคุณธรรม จริยธรรม และธรรมาภิบาล ในการปฏิบัติงานของบุคลากรองค์กรปกครองส่วนท้องถิ่นภาคตะวันออกเฉียงเหนือตอนกลาง โดยรวมอยู่ในระดับมาก สอดคล้องกับ Commission on the Local Human Resource Management Standards (2003) เกี่ยวกับมาตรฐานทางคุณธรรม และจริยธรรมของข้าราชการ พนักงาน และลูกจ้างขององค์กรปกครองส่วนท้องถิ่น และศูนย์ส่งเสริมจริยธรรม Office of Civil Servants Commission (2007) และสืบเนื่องจากการประชุมคณะรัฐมนตรีเมื่อวันที่ 26 สิงหาคม 2551 มีมติเห็นชอบในหลักการเกี่ยวกับยุทธศาสตร์การส่งเสริมคุณธรรม จริยธรรม ในภาครัฐไว้ 5 ยุทธศาสตร์โดยยุทธศาสตร์ที่ 4 การส่งเสริมคุณธรรมในองค์กร เพื่อเป็นต้นแบบให้ข้าราชการได้เรียนรู้และปฏิบัติตาม โดยได้กำหนดแนวทางการส่งเสริมพัฒนาคุณธรรม จริยธรรม และจรรยาข้าราชการและเจ้าหน้าที่ของรัฐตามกลุ่มเป้าหมายด้วยวิธีการและรูปแบบที่หลากหลาย และดำเนินการอย่างต่อเนื่อง มีการวัดผลในเชิงรูปธรรม ดังนั้นการพัฒนาบุคลากรในสังกัดเพื่อให้ตระหนักรู้ถึงการสร้างจิตสำนึกให้มีคุณธรรม จริยธรรม และปฏิบัติงานด้วยความซื่อสัตย์สุจริต รวมทั้งมีการปรับเปลี่ยนกระบวนทัศน์วัฒนธรรม

ค่านิยมด้วยการมีจิตสำนึกที่ดีในการปฏิบัติงาน ประพฤติปฏิบัติตนเป็นแบบอย่างที่ดีแก่ประชาชน สอดคล้องกับที่ Khanittha Sarnpimpa (2011) กล่าวว่า การรณรงค์ปลูกจิตสำนึกให้ข้าราชการ ปฏิบัติตามค่านิยมหลักของส่วนราชการ การปรับปรุงแก้ไขกฎระเบียบ ขั้นตอนของระบบราชการให้เปิดเผย โปร่งใส ตรวจสอบได้ซึ่งเป็นสาระสำคัญที่ควรพัฒนาอย่างต่อเนื่อง

สำหรับด้านธรรมาภิบาล พบว่า อยู่ในระดับมาก ซึ่งสอดคล้องกับแนวคิดของ Thomas G. Weiss (2000) ได้อ้างถึงองค์การความร่วมมือระหว่างประเทศของญี่ปุ่น - JICA กล่าวถึงธรรมาภิบาลใน Participatory Development and Good Governance Report of the Aid Study Committee (1995) ว่าเป็นรากฐานของการพัฒนาอย่างมีส่วนร่วม โดยกำหนดให้รัฐมีหน้าที่ที่จะส่งเสริมการมีส่วนร่วมและสร้างบรรยากาศให้เกิดกระบวนการมีส่วนร่วมจะนำไปสู่การพัฒนาที่ยั่งยืนพึ่งตนเองได้ และมีความยุติธรรมทางสังคม สอดคล้องกับแนวคิด Dhirayut Boonmee (1998) เป็นผู้ที่ยืนยันว่าธรรมาภิบาลเป็นกระบวนการความสัมพันธ์ร่วมกันระหว่างภาครัฐสังคมเอกชน และประชาชน ซึ่งทำให้การบริหารราชการแผ่นดินมีประสิทธิภาพมีคุณธรรมโปร่งใสตรวจสอบได้ และมีความร่วมมือของฝ่ายที่เกี่ยวข้องการสร้างธรรมาภิบาลในสังคมไทยต้องปฏิรูประบบ 4 ส่วน คือ ปฏิรูปภาคราชการ ภาคธุรกิจเอกชนภาค เศรษฐกิจสังคม และปฏิรูปกฎหมาย สอดคล้องกับที่ Saneh Juito (2012) ได้ศึกษาวิจัยเรื่อง แนวทางการพัฒนาธรรมาภิบาลขององค์กรปกครองส่วน



ท้องถิ่นสู่ความเป็นเลิศมี 10 ประการ คือ หลักนิติธรรม หลักคุณธรรม หลักโปร่งใส หลักการมีส่วนร่วม หลักความรับผิดชอบต่อสังคม หลักความคุ้มค่า หลักพัฒนาทรัพยากรมนุษย์ หลักองค์การแห่งการเรียนรู้ หลักบริหารจัดการหลักเทคโนโลยีสารสนเทศ และการสื่อสาร

แนวทางการส่งเสริมคุณธรรม จริยธรรม และธรรมาภิบาลในการปฏิบัติงานของบุคลากรขององค์กรปกครองส่วนท้องถิ่นภาคตะวันออกเฉียงเหนือตอนกลาง แนวทางดำเนินการเพื่อให้มาตรฐานทางคุณธรรม จริยธรรม และธรรมาภิบาลบังเกิดผลในทางปฏิบัติ อย่างเป็นรูปธรรมและยั่งยืน และนำมาใช้ในกระบวนการสรรหาบุคคล การฝึกอบรมพัฒนา การพิจารณาความดีความชอบ การเลื่อนตำแหน่ง และการสร้างวัฒนธรรมขององค์กร เป็นต้น

6. ข้อเสนอแนะ

1. ข้อเสนอแนะเชิงนโยบาย

1.1 ผู้บริหารควรส่งเสริมและพัฒนาบุคลากรขององค์กรปกครองส่วนท้องถิ่นทุกระดับให้มีความรู้ คุณธรรม จริยธรรม ประพฤติปฏิบัติตามประมวลจริยธรรมข้าราชการพลเรือนและจรรยาข้าราชการ

1.2 ผู้บริหารควรส่งเสริมให้บุคลากรขององค์กรปกครองส่วนท้องถิ่นทุกระดับประพฤติปฏิบัติตนเป็นแบบอย่างที่ดีตามรอยพระยุคลบาท และสร้างผู้นำต้นแบบด้านคุณธรรม จริยธรรม และจรรยาข้าราชการ

1.3 ควรปรับปรุงระบบการบริหารงานบุคคลให้เอื้อต่อการส่งเสริมคุณธรรม จริยธรรม โดยเปิดโอกาสให้ประชาชนเข้ามามีส่วนร่วมในการส่งเสริมคุณธรรม จริยธรรมของบุคลากร และกำหนดช่องทางที่เปิดโอกาสให้ประชาชนเข้ามามีส่วนร่วมในการตรวจสอบการทำงาน ของบุคลากรขององค์กรปกครองส่วนท้องถิ่นทุกระดับ

1.4 ผู้บริหารควรได้นำกฎระเบียบการบริหารงานขององค์กรปกครองส่วนท้องถิ่นมาบังคับใช้ให้เป็นมาตรฐานขององค์กรเพื่อสอดคล้องกับหลักธรรมาภิบาลด้านคุณธรรมที่ว่า หลักคุณธรรม หมายถึง เป็นการยึดมั่นในความถูกต้องดีงามโดยธรรมาภิบาลให้เจ้าหน้าที่ของรัฐยึดถือหลักนี้ในการปฏิบัติหน้าที่เพื่อเป็นตัวอย่างแก่สังคม และส่งเสริมสนับสนุนให้ประชาชนพัฒนาตนเองไปพร้อมกัน เพื่อให้ประชาชนมีความซื่อสัตย์จริงใจ ขยันอดทนมีระเบียบวินัยประกอบอาชีพสุจริต จนเป็นนิสัยประจำตัว

2. ข้อเสนอแนะสำหรับการทำวิจัยในครั้งต่อไป

2.1 ควรมีการศึกษาเชิงลึกเกี่ยวกับการส่งเสริมคุณธรรม จริยธรรม และธรรมาภิบาลที่มีประสิทธิภาพ โดยองค์กรทางศาสนาเมื่อนำมาใช้ในการบริหารงานที่จะช่วยสร้างสรรค์และส่งเสริมองค์กรให้มีศักยภาพและประสิทธิภาพ

2.2 ควรมีการศึกษาค้นคว้าความสัมพันธ์ของครอบครัวองค์กรทางศาสนาและสถานศึกษาในการส่งเสริมคุณธรรม จริยธรรมที่มีประสิทธิภาพ



References

- Boonmee, D. (1998). *The State of Dhamma, the Strategy for Renovation of Thailand*. Bangkok : Saithan Press.
- Commission on the Local Human Resource Management Standards. (2018). *A Notification on Moral and Ethical Standards of Civil Servants, Personnel and Employees of the Local Administration Department*. <http://www.local.moi.go.th/principle/interest/074601.pdf> (Accessed 15 March 2018).
- Ethical Promotion Center, Office of Civil Servants Commission. (2011). *Creative Values for Government Employees*. Bangkok : Ethical Promotion Center, Office of Civil Servants Commission.
- Juito, S. (2012). A Model of Good Governance for the Best Practice of Local Administration Organizations. *Research Report*. Nanthaburi : Sukhothai Dhammathirat University.
- Office of Civil Servants Commission. (2007). *Ethical Standards. Resolution Reached by the Commissioners' Meeting on 22 June 2000 to apply the Creative Values as the Principal Guidelines for Prescribing the Moral and Ethical Standards for Local Administration Organizations*. <https://www.ocsc.go.th/sites/default/files/attachment/article/maatrthaanthaangcchriythrrm.pdf>. (Accessed 15 March 2018).
- Office of Secretary-General to the Representatives Assembly acting as the National Reform Council. (2005). *The National Reform Council Special Agenda II: Reform of Virtues, Ethics and Governance*. Bangkok : Office of Secretary-General to the Representatives Assembly.
- Phrakhru Thamtharachanyan. (2017). The Strategy of Virtue-Morality Development for Basic Education under Khonkaen Primary Educational Service Area Office 1. *Dhammathas Academic Journal*, 17(2), 61-74.
- Sarnpimpa, K. (2011). A Report on the Survey of Civil Servants' Ethical Behaviors. *Research Report*. Bangkok : Ethical Promotion Center, Institute of Civil Servants Development, the Office of Civil Servants Commission.
- Soda, K. (2016). Good Governance Based Administration of Pawainang sub-district Administrative Organization, Banfang District, Khon Kaen Province. *Dhammathas Academic Journal*, 15(3), 85-92.
- Thomas G. Weiss. (2000). *Good Governance and Global: Conceptual and Actual Challenges*. London : Third World Quarterly.