

จริยศาสตร์การพัฒนา : ตัวชี้วัดและกระบวนการสร้างความโปร่งใสใน องค์กรปกครองท้องถิ่นของจังหวัดอุบลราชธานี*

Ethics in Development: Indicators and Processes for Cultivating the Transparency of Local Government Organization in Ubonratchathani Province

พระครูวุฒิธรรมบัณฑิต

Phrakhru Wutdhamma Bundit

พระครูจินดาสารานุกุล

Phrakhru Jindasanukul

ไชยสิทธิ์อุดมโชคนามอ่อน

Chaisit Udomchoknamon

มหาวิทยาลัยมหาจุฬาลงกรณราชวิทยาลัย

Mahachulalongkornrajavidyalaya University

E-mail: Wutdhamma @gmail.com

บทคัดย่อ

การวิจัยครั้งนี้เพื่อศึกษา จริยศาสตร์การพัฒนา : ตัวชี้วัดและกระบวนการสร้างความโปร่งใสในองค์กรปกครองท้องถิ่นของจังหวัดอุบลราชธานีเป็นการศึกษาวิจัยแบบผสมผสาน (Mix Method Research) โดยใช้วิธีเก็บรวบรวมข้อมูล 2 รูปแบบคือ รูปแบบวิจัยเชิงปริมาณ โดยใช้แบบสอบถาม (Questionnaire) โดยมีกลุ่มตัวอย่าง จำนวน 620 คน โดยหาค่าความเชื่อมั่นของเครื่องมือตามวิธีการของครอนบาค ในการวิเคราะห์ข้อมูลใช้โปรแกรมคอมพิวเตอร์สำเร็จรูปวิเคราะห์หาค่าร้อยละ ค่าเฉลี่ยส่วนเบี่ยงเบนมาตรฐานและรูปแบบการวิจัยเชิงคุณภาพเป็นแบบแนวสัมภาษณ์คำถามปลายเปิด (Openended questions) สัมภาษณ์เชิงลึกจากกลุ่มผู้บริหารองค์กร การราชการและพนักงานราชการลูกจ้างและประชาชนผู้ใช้บริการ โดยพิจารณาจากความสมัครใจในการให้ข้อมูล จำนวน 17 คน

Abstract

The objective of this research is to study the development ethics indicators and the process of enhancing transparency in local administration

* Received 20 July 2019; Revised 10 August 2019; Accepted 26 September 2019



organizations of Ubonratchathani province. Mixed method was used in this research by quantitatively and qualitatively gathering information. For the quantitative method, questionnaires were distributed among sampling groups of 620 persons and coefficient reliability of the tool was gained through Cronbach's alpha method. Information was analyzed by computer statistical package to get the average, percentage and standard deviation. For the qualitative method, in-depth interview with open-ended questions was used among the executives of local administration organizations, government officials, government employees and the people getting the service. The total seventeen persons interviewed voluntarily provided the information.

บทนำ

จากการเปลี่ยนแปลงทางวัฒนธรรมตามกระแสโลกาภิวัตน์ทำให้เกิดผลกระทบอย่างมากกับวิถีชีวิตความเป็นอยู่การศึกษาจริยศาสตร์พฤติกรรมและวัฒนธรรมในด้านต่างๆ การเปลี่ยนแปลงในบางอย่างทำให้เกิดผลกระทบในทางลบกับประชาชนและกระแสโลกาภิวัตน์ที่เกิดขึ้นนับวันจะทวีความรุนแรงต่อเนื่องมากขึ้น ทำให้ธุรกิจและอุตสาหกรรมแสวงหาช่องว่างทางกฎหมายเอาเปรียบสังคมเพื่อสร้างความมั่งคั่งให้กับตนเองและปัจจุบันเศรษฐกิจของประเทศกำลังประสบปัญหาอย่างมากมาย

ยุทธศาสตร์การส่งเสริมคุณธรรมจริยธรรมในภาครัฐ ซึ่งผ่านการเห็นชอบจากคณะรัฐมนตรีเมื่อวันที่ 26 สิงหาคม 2551 ประกอบด้วย 5 ยุทธศาสตร์คือ ยุทธศาสตร์ที่ 1 การพัฒนาระบบการบริหารจัดการงานภาครัฐที่เอื้อต่อการหล่อหลอมให้ข้าราชการมีมโนสำนึก ยุทธศาสตร์ที่ 2 การปรับปรุงระบบการบริหารงานบุคคลให้เอื้อต่อการส่งเสริมคุณธรรม จริยธรรม ยุทธศาสตร์ที่ 3 การกำหนดบรรทัดฐานทางจริยธรรมของข้าราชการและเจ้าหน้าที่ของรัฐ ยุทธศาสตร์ที่ 4 การส่งเสริมคุณธรรมในองค์กรเพื่อเป็นต้นแบบให้ข้าราชการได้เรียนรู้และปฏิบัติตาม ยุทธศาสตร์ที่ 5 การสร้างการมีส่วนร่วมของประชาชนในการตรวจสอบคุณธรรมจริยธรรมธรรมาภิบาลของข้าราชการและหน่วยงานของรัฐ ซึ่งการสร้างค่านิยมให้เกิดขึ้นในการปฏิบัติราชการ มิใช่เป็นเรื่องที่เพิ่งจะมีการกล่าวถึง แต่เป็นประเด็นสำคัญที่ปรากฏอยู่ใน วาระแห่งชาติว่าด้วยการสร้างระบบบริหารกิจการบ้านเมืองและสังคมที่ดีมาตั้งแต่ปี 2542 ตราบจนปัจจุบันนี้ (สำนักงานคณะกรรมการพัฒนาการเศรษฐกิจและสังคมแห่งชาติ, 2557 : 20)

การมีจริยศาสตร์ ตัวชี้วัดและกระบวนการสร้างความโปร่งใสในองค์กรเป็นเครื่องมือมาวัดความโปร่งใสในหน่วยงานภาครัฐ โดยเริ่มตั้งแต่องค์กรปกครองท้องถิ่นหรือระดับสำนัก/กอง จนกระทั่งเป็นภาพรวมระดับกรม จึงต้องร่วมมือกันเป็นเครือข่ายร่วมกันสร้างความโปร่งใสให้เกิดขึ้นในภาคราชการและผู้ที่ได้ประโยชน์จากการทำงานอยู่ในองค์กรที่มีความโปร่งใส การ



ส่งเสริมจริยธรรมเพื่อราชการให้ใสสะอาดเห็นควรให้มีการสร้างมาตรฐานความโปร่งใสขึ้นในส่วนราชการโดยเริ่มต้นจากองค์กรปกครองท้องถิ่นในจังหวัดอุบลราชธานีเพื่อช่วยกันสร้างราชการไทยให้มีความโปร่งใสในการปฏิบัติงานของหน่วยงาน รวมถึงการป้องกันและปราบปรามการทุจริตและประพฤติมิชอบ ซึ่งผลการวิจัยจะสามารถนำไปปรับใช้กับองค์กรปกครองท้องถิ่นในที่อื่นๆได้ทั่วทั้งประเทศโดยหลักจริยศาสตร์มีคุณธรรมและจริยธรรมรวมในการปฏิบัติงาน คำนึงถึงผลประโยชน์ของประเทศชาติมากกว่าผลประโยชน์ส่วนตนต่อไป

วัตถุประสงค์ของการวิจัย

1. เพื่อศึกษาองค์ประกอบและตัวชี้วัดการพัฒนาท้องถิ่นเพื่อความโปร่งใสขององค์กรปกครองท้องถิ่นในจังหวัดอุบลราชธานี
2. เพื่อศึกษากระบวนการและกลไกทางจริยศาสตร์ในการสร้างความโปร่งใสขององค์กรปกครองท้องถิ่นในจังหวัดอุบลราชธานี
3. เพื่อบูรณาการหลักพุทธธรรมในการเสริมสร้างความโปร่งใสในการพัฒนาท้องถิ่นในจังหวัดอุบลราชธานี

ผลการวิจัย

1. ด้านข้อมูลปัจจัยส่วนบุคคลของผู้ตอบแบบสอบถาม ผลการวิเคราะห์พบว่า ผู้ตอบแบบสอบถามส่วนมากเป็นเพศหญิง มีจำนวน 568 คน คิดเป็นร้อยละ 91.6 มีอายุระหว่าง 36-50 ปี จำนวน 317 คน คิดเป็นร้อยละ 51.1 มีระดับการศึกษา ปริญญาโท จำนวน 337 คน คิดเป็นร้อยละ 54.4 มีตำแหน่งในองค์กร ส่วนใหญ่เป็นเจ้าหน้าที่ปฏิบัติการ จำนวน 207 คน คิดเป็นร้อยละ 33.4 มีระยะเวลาการปฏิบัติงานในหน่วยงาน 6-10 ปีจำนวน 291 คน คิดเป็นร้อยละ 46.9

2. ผลการศึกษาวิเคราะห์เกี่ยวกับจริยศาสตร์การพัฒนา :ตัวชี้วัดและกระบวนการสร้างความโปร่งใสในองค์กรปกครองท้องถิ่นของจังหวัดอุบลราชธานี พบว่าค่าเฉลี่ยโดยภาพรวมอยู่ในระดับมาก ($\bar{X} = 3.75$) เรียงเป็นรายด้านลำดับจากมากไปหาน้อย คือ ด้านที่ 1 ด้านความโปร่งใส ($\bar{X} = 3.99$) ด้านที่ 5 ด้านคุณธรรมในการทำงาน ($\bar{X} = 3.85$) ด้านที่ 2 ด้านความรับผิดชอบ ($\bar{X} = 3.72$) และด้านที่ 3 ด้านต่อต้านการทุจริตคอร์รัปชัน ($\bar{X} = 3.70$) ส่วนด้านที่มีค่าเฉลี่ยน้อยที่สุด คือด้านที่ 4 ด้านวัฒนธรรมคุณธรรม ($\bar{X} = 3.53$)

3. ผลจากการสัมภาษณ์เกี่ยวกับจริยศาสตร์การพัฒนา :ตัวชี้วัดและกระบวนการสร้างความโปร่งใสในองค์กรปกครองท้องถิ่นของจังหวัดอุบลราชธานีดังนี้

3.1 ด้านความโปร่งใส เป็นดัชนีที่ประเมินเกี่ยวกับความสามารถในการให้และเปิดเผยข้อมูลต่างๆ รวมถึงข้อมูลการดำเนินงานตามภารกิจของหน่วยงานที่ดำเนินการอย่างตรงไปตรงมา ไม่ปิดบังหรือบิดเบือนข้อมูล โดยเฉพาะกระบวนการจัดซื้อจัดจ้าง ซึ่งเป็นการ



ดำเนินงานที่มีความเสี่ยงในการทุจริตมากกว่าการดำเนินงานด้านอื่นๆ หน่วยงานจะต้องดำเนินงานและส่งเสริมให้เกิดความโปร่งใสในทุกขั้นตอนตามที่กฎหมายกำหนด รวมไปถึงการเปิดโอกาสให้บุคคลภายนอกหรือผู้มีส่วนได้ส่วนเสียเข้ามามีส่วนร่วมในกระบวนการดำเนินงานด้านต่างๆ ของหน่วยงาน ตั้งแต่การร่วมแสดงความคิดเห็น ร่วมจัดทำแผนงาน ร่วมดำเนินการ และการมีส่วนร่วมในการตรวจสอบและสามารถร้องเรียนเกี่ยวกับการดำเนินงานของหน่วยงาน และร้องเรียนเจ้าหน้าที่ที่ขาดคุณธรรมและความโปร่งใสได้องค์การบริหารส่วนตำบลเหล่าแดงมีการดำเนินการเกี่ยวกับการเปิดเผยข้อมูลการจัดซื้อจัดจ้างแต่ละโครงการให้สาธารณชนรับทราบ (ศุภโชค รัตน์, 2560)

องค์การบริหารส่วนตำบลเหล่าแดงมีหน่วยประชาสัมพันธ์เพื่อประชาสัมพันธ์เผยแพร่บทบาทอำนาจหน้าที่ของของ อบต.ทางช่องทางต่างๆ มีการแสดงข้อมูลการดำเนินงานตามบทบาทภารกิจที่เป็นปัจจุบันทางเว็บไซต์ของหน่วยงานหรือสื่ออื่นๆ มีเจ้าหน้าที่เฉพาะของหน่วยงาน ให้บริการข้อมูลตลอดเวลาทำการของหน่วยงาน หน่วยงานมีการเปิดเผยข้อมูลเกี่ยวกับการดำเนินงานของหน่วยงานอย่างชัดเจน ถูกต้อง ครบถ้วน สมบูรณ์และปรับข้อมูลเป็นปัจจุบันอยู่เสมอ ความหลากหลายของระดับการมีส่วนร่วมของประชาชน มีบทบาทที่แตกต่างกันในแต่ละระดับของการมีส่วนร่วม คือ

1. การมีส่วนร่วมในระดับให้อำนาจแก่ประชาชน คือการให้บทบาทแก่ประชาชนในระดับที่สูงสุด เพราะให้ประชาชนเป็นผู้ตัดสินใจแล้ว อบต. จะดำเนินการตามการตัดสินใจนั้น รูปแบบที่สำคัญคือการลงประชามติกล่าวอีกนัยหนึ่ง

2. การมีส่วนร่วมในระดับการสร้างความช่วยเหลือ คือ องค์การปกครองส่วนท้องถิ่นจะทำงานร่วมกันในกระบวนการของการตัดสินใจ ซึ่งจะสะท้อนออกมาในลักษณะของการร่วมจัดทำแผนการพัฒนาท้องถิ่นร่วมกันระหว่างฝ่ายภาครัฐ ภาคธุรกิจและผู้นำชุมชน

3. การมีส่วนร่วมในระดับการเข้าไปมีบทบาท เป็นลักษณะของการเปิดโอกาสให้ประชาชนมีส่วนร่วมทำงานตลอดกระบวนการตัดสินใจมีการแลกเปลี่ยนความคิดเห็นและข้อมูลข่าวสารระหว่างรัฐกับประชาชนอย่างจริงจัง (จำเริญพงศ์ คตะวงษ์, 2560)

การจัดการเรื่องร้องเรียนของหน่วยงานที่แสดงถึงการเปิดโอกาสและให้ความสำคัญกับการให้ผู้มีส่วนได้ส่วนเสียเข้ามามีส่วนร่วมในการตรวจสอบและสามารถแจ้งเรื่องร้องเรียนเกี่ยวกับการปฏิบัติหน้าที่ของเจ้าหน้าที่ รวมถึงร้องเรียนเกี่ยวกับการดำเนินงานในกระบวนการต่างๆ ของหน่วยงาน อันไม่โปร่งใสหรือทุจริตต่อหน้าที่ได้ซึ่งสะท้อนให้เห็นว่าหน่วยงานพร้อมที่จะให้มีการตรวจสอบจากผู้มีส่วนได้ส่วนเสียและแสดงให้เห็นถึงความโปร่งใสของหน่วยงานได้มีการกำหนดช่องทางการร้องเรียนและขั้นตอน/กระบวนการจัดการเรื่องร้องเรียนมีการกำหนดหน่วยงานหรือเจ้าหน้าที่ผู้รับผิดชอบเรื่องร้องเรียน มีระบบการตอบสนองหรือรายงานผลการดำเนินการเกี่ยวกับเรื่องร้องเรียนให้ผู้ร้องเรียนทราบ มีรายงานสรุปผลการดำเนินการเรื่องร้องเรียน พร้อมระบุปัญหาอุปสรรคและแนวทางแก้ไขและเผยแพร่ให้สาธารณชนรับทราบผ่าน



เว็บไซต์หรือสื่ออื่นๆ หน่วยงานมีกระบวนการรับเรื่องร้องเรียนและช่องทางการรับเรื่องร้องเรียน และประชาสัมพันธ์แนวทางการรับเรื่องร้องเรียนให้ประชาชนได้รับทราบอย่างชัดเจน

3.2 ด้านความพร้อมรับผิดในการปฏิบัติงานเป็นตัวชี้วัดย่อยที่มีเนื้อหาเกี่ยวกับพฤติกรรมและทัศนคติในการปฏิบัติงานของเจ้าหน้าที่ของหน่วยงาน ที่แสดงถึงความมุ่งมั่นตั้งใจปฏิบัติงานอย่างเต็มประสิทธิภาพ มีความรับผิดชอบต่อการปฏิบัติงานตามภาระหน้าที่ ให้ความสำคัญกับการปฏิบัติงานตามภารกิจหน้าที่มากกว่าเรื่องส่วนตัว พร้อมรับผิดชอบในการปฏิบัติหน้าที่ให้บรรลุเป้าหมายและมีความรับผิดชอบต่อผลการปฏิบัติงานหากเกิดความผิดพลาดหรือความเสียหายขึ้น รวมถึงกระบวนการของหน่วยงานในการจัดการกับเจ้าหน้าที่ที่ไม่ปฏิบัติงานและขาดความรับผิดชอบต่อการปฏิบัติงานตามภารกิจโดยมุ่งผลสำเร็จของงาน มีความพร้อมที่จะบริการหรือส่งมอบผลงานต่อสาธารณะ ตามที่กำหนดไว้ในพันธกิจ ปฏิบัติงานตามภารกิจหน้าที่ความรับผิดชอบ มากกว่าการทำธุระส่วนตัวในเวลาปฏิบัติงาน และระลึกอยู่เสมอว่าจะต้องมีส่วนในความรับผิดชอบ เมื่อองค์กรบริหารส่วนตำบลเหล่าแดง เกิดความเสียหายอันเนื่องมาจากการปฏิบัติงานที่ผิดพลาด พร้อมรับฟังการวิพากษ์หรือติชมจากประชาชน/ผู้รับบริการ/ผู้มีส่วนได้ส่วนเสีย และพร้อมที่จะแสดงความรับผิดชอบหากปฏิบัติงานผิดพลาดหรือเกิดความเสียหาย ซึ่งจะสามารถสร้างความเชื่อมั่นแก่สังคมและประชาชนในพื้นที่ว่าการขับเคลื่อนขององค์กรบริหารส่วนตำบลเหล่าแดงเป็นไปอย่างมีคุณธรรมและธรรมาภิบาล (กิตติกุล แสนทวี, 2560)

ผู้บริหารของหน่วยงานได้แสดงเจตจำนงสุจริตที่แน่วแน่ว่าจะมุ่งมั่นในการบริหารหน่วยงานด้วยความซื่อสัตย์สุจริตและสนับสนุนงบประมาณหรือการดำเนินการ เพื่อให้เกิดความโปร่งใสและซื่อสัตย์สุจริตมากขึ้นในหน่วยงาน ตามยุทธศาสตร์ชาติว่าด้วยการป้องกันและปราบปรามการทุจริตระยะที่ 3 (พ.ศ.2560-2564) ยุทธศาสตร์ที่ 2 ยุกระดับเจตจำนงทางการเมืองในการต่อต้านการทุจริตกำหนดให้ผู้บริหารองค์กรปกครองส่วนท้องถิ่น แสดงเจตจำนงทางการเมือง ในการต่อต้านการทุจริตของผู้บริหาร ประกอบกับมติคณะรัฐมนตรีเมื่อวันที่ 5 มกราคม 2559 เห็นชอบให้หน่วยงานภาครัฐทุกหน่วยงาน เข้าร่วมรับการประเมินคุณธรรมและความโปร่งใสในการดำเนินงานของหน่วยงานภาครัฐตามที่สำนักคณะกรรมการป้องกันและปราบปรามการทุจริตแห่งชาติเสนอ

เพื่อเสริมสร้างคุณธรรมและความโปร่งใสในการบริหารราชการขององค์กรบริหารส่วนตำบลเหล่าแดง อันจะก่อให้เกิดประโยชน์สูงสุดต่อประเทศชาติและประชาชน มีการให้คำมั่นที่จะนำพาคณะผู้บริหาร สมาชิกสภา พนักงานส่วนตำบล ลูกจ้างประจำ พนักงานจ้าง ในสังกัดองค์การบริหารส่วนตำบลเหล่าแดงทุกคน ให้ปฏิบัติราชการด้วยความซื่อสัตย์สุจริต ยุติธรรม ควบคู่กับการบริหารจัดการที่มีประสิทธิภาพ และร่วมมือกับทุกภาคส่วน ในการป้องกันปราบปรามการทุจริตและประพฤติมิชอบของเจ้าหน้าที่ทุกระดับ รวมทั้งตอบสนองและอำนวยความสะดวกแก่ประชาชน และกำหนดแนวทางให้องค์การบริหารส่วนตำบลเหล่าแดง



ถือปฏิบัติและดำเนินการ ซึ่งก็เป็นสิ่งที่องค์กรบริหารส่วนตำบลทุกแห่งต้องกระทำอยู่แล้ว (นายทรงศักดิ์ แก้วดา, 2560)

3.3 ด้านต่อต้านการทุจริตคอร์รัปชัน การทุจริตคอร์รัปชันถือว่าเป็นอาชญากรรมประเภทหนึ่งที่ส่งผลกระทบต่อเศรษฐกิจสังคม การเมืองตลอดจนความเชื่อมั่นระหว่างประเทศ การทุจริตคอร์รัปชันอาจมีความหมายหลายมิติ และมองได้หลายด้านไม่ว่าจะเป็นด้านการใช้ตำแหน่งหน้าที่การงานเพื่อแสวงหาประโยชน์ส่วนตัวโดยมิชอบเป็นเรื่องของการรับเงินสิ่งของที่มีค่าเพื่อกระทำการหรือละเว้นกระทำการบางอย่าง นอกจากนี้ยังมีความหมายไปถึงการใช้อำนาจหน้าที่เพื่อเหตุผลมิบังควรด้วยการทุจริตคอร์รัปชันยังรวมถึงพฤติกรรมที่เบี่ยงเบนไปจากหน้าที่ปกติเช่นการใช้อิทธิพลส่วนตัวบางประการหากมองในมิติด้านกฎหมายการทุจริตคอร์รัปชันอาจตรงกับคำว่า การทุจริตในวงราชการ ได้แก่ การฉ้อราษฎร์บังหลวงซึ่งตามประมวลกฎหมายอาญาใช้คำว่า การแสวงหาประโยชน์ที่มิควรได้โดยชอบด้วยกฎหมายสำหรับตนเองหรือผู้อื่นหากมองในมิติด้านศีลธรรม การคอร์รัปชัน ได้แก่ การกระทำ ซึ่งละเมิดหลักแห่งศีลธรรมเรื่องต่างๆ (นางสาวนิภาพร สายแก้ว, 2560)

ข้อมูลเกี่ยวกับมูลเหตุของการทุจริตประทุติมิชอบแสดงว่าการทุจริตคอร์รัปชันในภาครัฐเกิดจากสาเหตุหลายประการ ได้แก่ สังคมขาดการปลูกฝังคุณธรรมจริยธรรมตั้งแต่วัยเด็ก การขาดผู้นำที่เป็นแบบอย่างที่ดี ผู้บังคับบัญชาไม่มีการคอร์รัปชันให้ข้าราชการชั้นผู้น้อยเห็นเป็นตัวอย่าง รายได้หรือนักการเมือง มีระบบอุปถัมภ์และการเล่นพรรคเล่นพวกในระบบราชการ กระบวนการคัดเลือกคนเข้าสู่ระบบให้ความสำคัญด้านความรู้มากกว่าคุณธรรมการจำกัดลักษณะจำเพาะหรือล็อกสเปค จึงทำให้เกิดการให้สินบนการจัดซื้อจัดจ้างและการมีจริยธรรมการบริหารงานขาดประสิทธิภาพ การจัดซื้อจัดจ้างของทางราชการมีช่องโหว่ เช่น มีเงินเดือนของข้าราชการไม่เพียงพอต่อการครองชีพ การทุจริตคอร์รัปชันในภาครัฐเป็นแบบกินตามน้ำ การนับถือความร่ำรวย การใช้อำนาจโดยมิชอบของผลประโยชน์ร่วมกันในกิจการบางประเภท หรือการยั่วยุประมุขโครงการเพื่อผูกขาดกิจการบางประเภทที่ต้องได้สัมปทานจากรัฐบาล รวมถึงขั้นตอนการใช้บริการของหน่วยงานภาครัฐมีความซ้ำซ้อนจึงทำให้ประชาชนมีส่วนส่งเสริมให้เกิดการคอร์รัปชันเพราะต้องการความสะดวกสบาย (บุญมีเดชะคำภู, 2560)

บทบาทของผู้บริหารในการป้องกันและแก้ไขปัญหาคอร์รัปชัน ผู้บริหารควรมีบทบาทสำคัญอย่างยิ่งในการป้องกันและแก้ไขปัญหาคอร์รัปชัน โดยการเปิดเผยข้อมูลข่าวสารปรับปรุงระบบการจัดซื้อจัดจ้าง ตลอดจนการจ่ายเงินแผ่นดินให้เกิดความโปร่งใสและมีประสิทธิภาพสนับสนุนภาคประชาชนให้มีส่วนร่วมในการณรงค์เรื่องดังกล่าวอย่างจริงจังและปลูกจิตสำนึกและค่านิยมของสังคมให้ประชาชนร่วมกันต่อต้านการทุจริตและการประพฤติมิชอบของเจ้าหน้าที่ของรัฐ การเลือกโครงการที่ให้ผลตอบแทนทางเศรษฐกิจและเป็นประโยชน์แก่ประชาชนในพื้นที่ในท้องถิ่นมากที่สุดและส่งเสริมให้มีการจัดซื้อวัสดุอุปกรณ์ที่ได้มาตรฐานหรือราคาไม่สูงกว่าความเป็นจริง มีการกำหนดนโยบายการป้องกันการทุจริตใน



องค์กรเพื่อให้บุคลากรในองค์กรได้ถือปฏิบัติร่วมกัน หากรัฐบาลต้องการแก้ไขปัญหาการคอร์รัปชันอย่างเป็นรูปธรรม รัฐบาลต้องกำหนดมาตรการในการปราบปรามโดยตรง โดยการให้ทุกภาคส่วนร่วมกันศึกษาเรียนรู้ทำความเข้าใจและช่วยกันเผยแพร่ รู้เท่าทันนักการเมือง ให้สื่อมวลชนองค์กรอิสระและองค์กรตรวจสอบภาคประชาชนเข้ามามีส่วนร่วมในการตรวจสอบ

3.4 ด้านวัฒนธรรมคุณธรรมในองค์กร ดัชนีวัฒนธรรมคุณธรรมในองค์กร ในการปฏิบัติงานที่มีการปลูกฝัง สั่งสอนหรือถ่ายทอดแก่นของเจ้าหน้าที่ในหน่วยงานจากรุ่นสู่รุ่น จนกลายเป็นแนวทางปฏิบัติประจำหรือวัฒนธรรมของหน่วยงาน ซึ่งวัฒนธรรมเหล่านั้นควรเป็น การปฏิบัติตนหรือทัศนคติที่ดีเป็นการขัดเกลาทาสังคม (Socialization) ให้ไม่ยอมรับพฤติกรรม การทุจริตต่างๆ ในหน่วยงาน จนกระทั่งไม่ทนต่อการทุจริตและก่อให้เกิดการลงโทษทางสังคม (Social Sanction) ส่งผลทำให้เจ้าหน้าที่ในหน่วยงานเกิดความอายหรือความกลัวที่จะกระทำการทุจริตได้รวมไปถึงกระบวนการของหน่วยงานที่จะต้องปลูกฝังและสร้างให้เกิดวัฒนธรรมทางความคิดแยกแยะผลประโยชน์ส่วนตนกับผลประโยชน์ส่วนรวม และกระบวนการของหน่วยงานที่มีการกำหนด แผนการป้องกันและปราบปรามการทุจริตในหน่วยงาน นอกจากนี้การมีกระบวนการตรวจสอบถ่วงดุลภายในที่เข้มแข็งและมีประสิทธิภาพ จะส่งผลให้เจ้าหน้าที่ในหน่วยงานเห็นความสำคัญและเกิดความตระหนักถึงผลของการทุจริตจนก่อให้เกิดเป็นวัฒนธรรมในการร่วมต่อต้านการทุจริตได้เช่นกัน

การสืบทอดวัฒนธรรมสุจริตเป็นตัวชี้วัดย่อยที่มีเนื้อหาเกี่ยวกับพฤติกรรมและทัศนคติในการปฏิบัติงานของเจ้าหน้าที่ในหน่วยงานที่แสดงถึงการสั่งสอนหรือถ่ายทอดการปฏิบัติตนที่ดีระหว่างเจ้าหน้าที่ในหน่วยงาน ซึ่งเป็นพฤติกรรมที่ส่งเสริมให้เกิดคุณธรรมและความซื่อสัตย์สุจริต จนเกิดกระบวนการขัดเกลาทาสังคม (Socialization) และกลายเป็นวัฒนธรรมสุจริตของหน่วยงานและมีการถ่ายทอดพฤติกรรมการทำงานที่ดีมีคุณธรรมและซื่อสัตย์สุจริต ให้แก่กันอยู่เสมอ

การดำเนินการเพื่อป้องกันผลประโยชน์ทับซ้อนในหน่วยงาน เป็นตัวชี้วัดย่อยที่มีเนื้อหาเกี่ยวกับกระบวนการของหน่วยงานที่ส่งเสริมให้เจ้าหน้าที่ในหน่วยงานมีความเข้าใจเกี่ยวกับการกระทำที่เป็นผลประโยชน์ทับซ้อนหรือสามารถแยกแยะผลประโยชน์ส่วนตนและผลประโยชน์ส่วนรวมได้รวมถึงพฤติกรรมของเจ้าหน้าที่ในหน่วยงานที่ไม่เข้าข่ายการมีผลประโยชน์ทับซ้อน มีการวิเคราะห์ความเสี่ยงเกี่ยวกับการปฏิบัติงานที่อาจเกิดผลประโยชน์ทับซ้อน มีการจัดทำคู่มือเกี่ยวกับการปฏิบัติงานเพื่อป้องกันผลประโยชน์ทับซ้อน มีการประชุมหรือสัมมนาหรือแลกเปลี่ยนความรู้ภายในหน่วยงาน เพื่อให้ความรู้เรื่องการป้องกันผลประโยชน์ทับซ้อนแก่เจ้าหน้าที่ และปรับปรุงขั้นตอน/แนวทางการปฏิบัติงานหรือระเบียบเพื่อป้องกันผลประโยชน์ทับซ้อน

การตรวจสอบถ่วงดุลภายในหน่วยงานเป็นตัวชี้วัดย่อยที่มีเนื้อหาเกี่ยวกับกระบวนการของอบต.เหล่าแดง มีการตรวจสอบถ่วงดุลภายในเกี่ยวกับการดำเนินงานที่มีความ



เสี่ยงหรือโอกาสที่จะเกิดการทุจริตโดยกลุ่มคนที่มีบทบาทหน้าที่ ซึ่งจะต้องมีการดำเนินการอย่างเป็นอิสระและมีประสิทธิภาพในการตรวจสอบถ่วงดุลภายในอบต. นอกจากนั้นยังมีกิจกรรมที่แสดงถึงความพยายามที่จะปรับปรุงการบริหารงานของหน่วยงานให้มีความโปร่งใсыิ่งขึ้น (มณีวรรณ แก่นแก้ว, 2560) คณะผู้บริหารต้องยึดหลักคุณธรรม และยึดความถูกต้องตามระเบียบกฎหมาย สร้างจิตสำนึกและเป็นตัวอย่างให้กับบุคลากรในส่วนของการข้าราชการเจ้าหน้าที่ที่เกี่ยวข้องต้องปลูกฝังค่านิยมที่เพียงพอ ปฏิบัติตามระเบียบกฎหมายอย่างเคร่งครัด

3.5 ด้านคุณธรรมในการทำงาน ดัชนีคุณธรรมการทำงานในหน่วยงาน เป็นพฤติกรรมของเจ้าหน้าที่ในหน่วยงานที่แสดงถึงการให้ความสำคัญเกี่ยวกับการปฏิบัติงานที่จะต้องกำหนดให้มีคู่มือหรือมาตรฐานการปฏิบัติงานที่ชัดเจนและมีการปฏิบัติงานตามคู่มือหรือมาตรฐานนั้นอย่างเคร่งครัดอยู่เสมอรวมถึงจะต้องให้ความสำคัญกับการปฏิบัติงานอย่างเป็นธรรมและเท่าเทียมกัน ซึ่งถือเป็นลักษณะคุณธรรมที่หน่วยงานจะต้องถึงปฏิบัติต่อผู้มีส่วนได้ส่วนเสียของหน่วยงาน นอกจากนี้หน่วยงานจะต้องมีคุณธรรมในการบริหารงานภายในหน่วยงาน ทั้งการบริหาร งานบุคคล พฤติกรรมการใช้จ่ายเงินงบประมาณของหน่วยงาน พฤติกรรมของหัวหน้างานในการมอบหมายงาน ตลอดจนการให้ความสำคัญกับสภาพแวดล้อมและอุปกรณ์ที่สนับสนุนการปฏิบัติงาน

มาตรฐานการปฏิบัติงานเป็นตัวชี้วัดย่อยที่มีเนื้อหาเกี่ยวกับกระบวนการของหน่วยงานที่แสดงถึงการให้ความสำคัญเกี่ยวกับการปฏิบัติงานของเจ้าหน้าที่ในหน่วยงาน โดยการกำหนด ให้มีคู่มือหรือมาตรฐานการปฏิบัติงานที่ชัดเจนและมีการกำกับดูแลเจ้าหน้าที่ให้ปฏิบัติงานตามคู่มือหรือมาตรฐานรวมทั้งเจ้าหน้าที่จะต้องมีพฤติกรรมการปฏิบัติงานอย่างเป็นมาตรฐานและเป็นไปตามระเบียบขั้นตอนอย่างเคร่งครัดอยู่เสมอ มีคู่มือหรือมาตรฐานการปฏิบัติงานตามภารกิจหลัก ตลอดจนรายงานผลการปฏิบัติงานตามคู่มือหรือมาตรฐานการปฏิบัติงานตามภารกิจหลัก และเจ้าหน้าที่ของหน่วยงานปฏิบัติงานตามระเบียบขั้นตอนอย่างเคร่งครัด เป็นมาตรฐานและยึดหลักความถูกต้องอยู่เสมอ ความเป็นธรรมในการปฏิบัติงานเป็นตัวชี้วัดย่อยที่มีเนื้อหาเกี่ยวกับกระบวนการของหน่วยงานที่แสดงถึงการให้ความสำคัญเกี่ยวกับการปฏิบัติงานของเจ้าหน้าที่ในหน่วยงานที่มีความเป็นธรรมต่อผู้รับบริการหรือผู้มีส่วนได้ส่วนเสียอย่างเท่าเทียมกัน โดยการแสดงขั้นตอน การปฏิบัติงานและระยะเวลาที่ใช้ในการดำเนินการให้ผู้ใช้บริการหรือผู้มีส่วนได้ส่วนเสียทราบอย่างชัดเจน มีระบบการตรวจสอบเพื่อป้องกันการละเว้นการปฏิบัติหน้าที่ของเจ้าหน้าที่ รวมทั้งเจ้าหน้าที่จะต้องมีพฤติกรรมการปฏิบัติงานอย่างเป็นธรรม เท่าเทียม ไม่เลือกปฏิบัติหรือละเว้นการปฏิบัติหน้าที่ในกรณีใดกรณีหนึ่ง มีการแสดงขั้นตอนการปฏิบัติงานตามภารกิจหลักและระยะเวลาที่ใช้ในการดำเนินการให้ผู้รับบริการหรือให้ผู้มีส่วนได้ส่วนเสียทราบอย่างชัดเจน และมีระบบการป้องกันหรือการตรวจสอบเพื่อป้องกันการละเว้นการปฏิบัติหน้าที่ตามภารกิจหลัก ตลอดจนเจ้าหน้าที่ของหน่วยงานต้องปฏิบัติงานโดยยึดหลักความเป็นธรรม เท่าเทียม ไม่เลือกปฏิบัติ



4. การบูรณาการหลักพุทธธรรมในการเสริมสร้างความโปร่งใสในการพัฒนาท้องถิ่น คือหลักพุทธธรรมสำหรับการครองตน หลักพุทธธรรมสำหรับการครองคนและหลักพุทธธรรมสำหรับการครองงานสามารถจำแนกออกได้ดังนี้

4.1 หลักพุทธธรรมสำหรับการครองตน การนำหลักธรรมในทางพระพุทธศาสนา มาเป็นเครื่องกำกับในการบริหารงานทุกด้าน ย่อมเป็นการประสานแนวคิดในเชิงจริยธรรมของสังคม โดยเฉพาะอย่างการเลือกใช้พุทธธรรมที่เหมาะสมแก่การบริหารจัดการ คือ

(1) ธรรมเป็นโลกบาล คือ คัมภีร์ครองโลกที่ได้ชื่อว่า คัมภีร์ครองโลก เพราะว่าเป็นธรรมสนับสนุนชาวโลกให้รู้จักยับยั้งจิตและละอายตนเองไม่กล้าทำทุจริต แบ่งเป็น 2 อย่าง คือ

- หิริความละอายแก่ใจ ต่อหน้าไม่ทำบาปกลับหลังไม่กล้าประพฤติชั่ว ไม่พัวพันทุจริตไม่ยอมเกี่ยวข้องกับคดีละเมิดกฎหมายและผิดศีลธรรมใจสูง ไม่นำพาสิ่งชั่วร้ายแฝงตัว
- โอตตัปปะ ความเกรงกลัว ใจเกลียดพฤติกรรมชั่ว กลัวเกรงโทษผิดและทุกข์ภัย ไม่เสี่ยงทำผิดทั้งในที่ลับและที่แจ้ง

(2) ธรรมมีอุปการะมาก ที่ได้ชื่อว่าเป็นธรรมมีอุปการะมากเพราะว่าเป็นคุณธรรมที่เสริมสร้างทางดำเนินชีวิตให้ก้าวหน้า ในการปฏิบัติงานให้สำเร็จเรียบร้อยรอบคอบ มี 2 อย่าง คือ

- สติความระลึกได้นี้ถึงตนเองอยู่ตลอดเวลาโดยละเอียดถี่ถ้วน คือ ไม่พลั้งเผลอ
- สัมปชัญญะ ความรู้ตัว คือควบคุมกระแสจิตให้จดจ่อปรากฏปกติและสม่ำเสมอ

(3) กุศลมูล คือ พื้นฐานแห่งจริยธรรมฝ่ายดีหรืออาจจะเรียกว่า เป็นรากเหง้าต้นตอของสิ่งดีควรปลูกสร้างให้เกิดขึ้นในจิตสันดาน มี 3 อย่าง คือ - อโลภะ ความไม่อยากได้เช่น ไม่อยากได้ของเขาคิดแต่เสียสละเกื้อกูลผู้อื่น สำนึกในสิทธิมนุษยชน ไม่เห็นแก่ได้กลับมีน้ำใจเสียสละโอบอ้อมอารี

- อโทสะ ความไม่คิดประทุษร้ายไม่มีความขัดเคือง มีเมตตาประจําใจ ช่มอารมณ์ไม่วุ่นวาย รู้จักให้อภัยไม่ถือโทษและมีน้ำใจ เมตตาปรานี

- อโมหะ ความไม่หลง ความรู้แจ้ง ความเข้าใจตามความเป็นจริง มีปัญญา รอบคอบเข้าใจเหตุผล และเฉลียวฉลาดทันต่อเหตุการณ์

(4) ขรवासธรรม คือ ธรรมสำหรับขรवास หรือจะเรียกว่าเป็นธรรมสำหรับการครองเรือนของคฤหัสถ์ก็ได้มี 4 อย่าง ดังนี้คือ

- สัจจะ ความจริงใจ ได้แก่ความซื่อตรง ซื่อสัตย์จริงใจ พูดจริง ทำจริง
- ทมะ การฝึกฝนข่มจิต ได้แก่การยับยั้งชั่งใจ ปรับอารมณ์โดยนึกเอาใจเขามาใส่ใจเราการรู้จักควบคุมจิตใจ ฝึกหัดตัดนิสัยแก้ไขข้อบกพร่อง

- ขันติความอดทน ได้แก่ความอดทนต่อความลำบากตรากตรำความเจ็บใจ อดทนสู่ในการประกอบสัมมาชีพ อดทนต่ออุปสรรคและอดกลั้นสิ่งสะเทือนใจ



- จาคะ ความเสียสละได้แก่ความเป็นผู้มีจิตใจกว้างขวางเอื้อเฟื้อเผื่อแผ่ เกื้อกูลกัน ไม่คับแคบเห็นแก่ตัวแบ่งปันสิ่งของของตนอดออมน่าน้ำใจ

4.2 พุทธธรรมสำหรับการครองคน ต้องรู้จักการจัดการงานโดยใช้ทรัพยากรและบริหารคนอย่างคุ้มค่า โดยเลือกบุคคลที่เหมาะสมกับงาน จึงจะทำงานมีความสำเร็จได้อย่างมีประสิทธิภาพและประสิทธิผล ดังนี้

(1) พรหมวิหารธรรม คือธรรมเป็นเครื่องอยู่ของผู้ใหญ่ มี 4 อย่าง คือ

- เมตตา ความรักใคร่ปรารถนาจะให้เป็นผู้สุข เมตตา แปลว่า ความรัก ความปรารถนาดีไม่มีตรีจิต คิดจะช่วยให้ทุกคนในโลกนี้ประสบประโยชน์และความสุขโดยทั่วกัน

- กรุณา ความสงสาร คิดจะช่วยให้พ้นทุกข์ ความสงสาร คือคิดจะช่วยเหลือผู้อื่นให้พ้นจากความทุกข์ความเดือดร้อน

- มุทิตา คือความพลอยยินดีในเมื่อเห็นผู้อื่นได้ดีกล่าวคือ ความพลอยยินดีด้วยในเมื่อเห็นผู้อื่นได้ดีขึ้นนี้เป็นหลักธรรมของผู้ที่มีลักษณะใจกว้างขวางยินดีต่อความดีของผู้อื่น

- อุเบกขา ความวางใจเป็นกลางความวางเฉยไม่ดีใจไม่เสียใจ เมื่อผู้อื่นถึงความวิบัติอุเบกขา ได้แก่การวางใจเป็นกลาง

(2) อคติธรรม ได้ชื่อว่า เป็นอุปสรรคของความยุติธรรม เรียกว่า อคติคือทางผิดหรือความลำเอียงไม่มีความเที่ยงธรรมมี 4 ประการ คือ

- ฉันทาคติคือ ความลำเอียงเพราะรักใคร่กันหรือชอบพอกัน คือ ทำให้เสียความยุติธรรม

- โทสาคติคือ ความลำเอียง เพราะโกรธหรือไม่ชอบกัน ทำลายความยุติธรรมเพราะลู่อ่านางแก่ความเกลียดชังไม่ชอบใจ

- โมหาคติคือ ความลำเอียงเพราะหลง คือโง่งมไม่ถึงการดำริรู้หรือสละเพราะ

- ภยากติคือ ความลำเอียงเพราะความกลัวในการให้คุณให้โทษ

(3) สังคหัตถ์คือ ธรรมเครื่องยึดเหนี่ยวน้ำใจ สำหรับผู้ที่ไม่เป็นจรรยาบรรณด้านมนุษยสัมพันธ์สามารถครองใจคนได้มี 4 ประการ ได้แก่

- ทาน หมายถึง การให้ (โอบอ้อมอารี) นักบริหารที่ดีต้องมีน้ำใจรู้จักเอื้อเฟื้อเผื่อแผ่ ให้ทานแก่เพื่อนร่วมงานและผู้ใต้บังคับบัญชา

- ปิยวาจา หมายถึง การพูดถ้อยคำไพเราะอ่อนหวานนักบริหารที่ดีจะรู้จักผูกใจคนด้วยคำพูดอ่อนหวาน คำพูดหยาบกระด้างผูกใจใครไม่ได้

- อัตถจริยา หมายถึง การทำตัวให้เป็นประโยชน์แก่ผู้อื่น (สงเคราะห์ประชาชน) ตรงกับคำพังเพยที่ว่าอยู่บ้านท่านอย่านิ่งดูตาย บั้นวัวควายให้ลูกท่านเล่น

- สมานัตตา หมายถึง การวางตัวสม่ำเสมอ (วางตัวพอดี) เมื่อนักบริหารไม่ทอดทิ้งผู้ร่วมงานทั้งหลาย



4.3 พุทธธรรมสำหรับการครองงาน การนำพุทธธรรมสำหรับการครองงานนั้น จะต้องมีความรอบรู้เกี่ยวกับคนร่วมงาน นักบริหารต้องรู้ว่าใครมีความสามารถในด้านใด เพื่อจะได้ใช้งานให้เหมาะกับงานและต้องรอบรู้เกี่ยวกับงานในความรับผิดชอบเพื่อประโยชน์ในการวางแผนบรรจุบุคลากร มี 2 ลักษณะ คือ รู้เท่าและรู้ทัน

รู้เท่า คือ ความรู้รอบด้านเกี่ยวกับงานว่ามีขั้นตอนอย่างไรและมีส่วนเกี่ยวข้องกับคนอื่นอย่างไร และยังหมายถึงความรู้เท่าถึงการณ์ในเมื่อเห็นเหตุแล้วคาดว่าจะผลอะไรจะตามมา แล้วเตรียมการป้องกันไว้

รู้ทัน คือ หมายถึงความรู้เท่าทันสถานการณ์เมื่อเกิดปัญหาขึ้นก็สามารถแก้ปัญหาเฉพาะหน้าได้ดีตั้งกรณีของคนที่ขับรถลงจากภูเขาแล้วรถเบรกแตก เมื่อเจอกับปัญหาเช่นนั้น เขาตัดสินใจฉับพลันว่าจะทำอย่างไร นั่นเป็นความรู้ทันเพื่อแก้ปัญหาเฉพาะหน้า

(1) สุจริต คือ ความประพฤติชอบ ประกอบด้วยมนุษยธรรม ทำด้วยกาย วาจา และใจสุจริต คือ พฤติกรรมบริสุทธิ์ประกอบแต่ประโยชน์สุข เป็นธรรมพึงกระทำโดยแท้มี 3 อย่าง (อภิ.ส.(ไทย), 34/840/290) ดังนี้

- กายสุจริต ความประพฤติชอบด้วยกาย คือ เว้นจากการทรมานเบียดเบียน หรือทำลาย ฆ่าสิ่งมีชีวิตให้ถึงตาย

- วาจาสุจริต ความประพฤติชอบด้วยวาจา คือ เว้นจากการพูดเท็จ หลอกลวงทำให้คนอื่นหลงเชื่อ เว้นจากการพูดส่อเสียด ยุยงฝ่ายนี้ให้เข้าใจผิดฝ่ายโน้น

- มโนสุจริต ความประพฤติชอบด้วยใจ คือ เว้นจากความคิดโลภ เห็นแก่ตัว ดิ้นรนเพื่อต้องครอบครองสิ่งของผู้อื่น เว้นจากการพยาบาทปองร้ายจองเวรผูกเวร

(2) อิทธิบาท แปลว่า บาทฐานแห่งความสำเร็จ ผู้หวังความสำเร็จในสิ่งใดต้องทำตนให้สมบูรณ์ด้วยสิ่งที่เรียกว่า อิทธิบาท ซึ่งจำแนกไว้เป็น 4 อย่าง (อง.สตุตท. (ไทย), 23/20/19-23) คือ

- ฉันทะ คือความพอใจ ในฐานะเป็นสิ่งที่ตนถือว่า ดีที่สุดที่มนุษย์เราควรจะได้ ชื่นชอบเป็นกำลังใจ อันแรก ที่ทำให้เกิด คุณธรรม ขอดต่อไป ทุกข้อ

- วิริยะ คือความพากเพียร หมายถึง การกระทำที่ติดต่อกันไม่ขาดตอนเป็นระยะ ยาวจนประสบความสำเร็จ คำนี้มีความหมายของความกล้าหาญเจืออยู่ด้วยส่วนหนึ่ง

- จิตตะ คือ ความไม่ทอดทิ้งสิ่งนั้น ไปจากความรู้สึกของตัว ทำสิ่งซึ่งเป็นวัตถุประสงคนั้นให้เด่นชัด อยู่ในใจเสมอ คำนี้รวมความหมาย ของคำว่า สมาธิอยู่ด้วยอย่างเต็มที่

- วิมังสา คือ ความสอดส่องในเหตุและผลแห่งความสำเร็จ เกี่ยวกับเรื่องนั้นๆให้ลึกซึ้งยิ่งขึ้นไปตลอดเวลา คำนี้รวมความหมายของคำว่าปัญญาไว้อย่างเต็มที่

4.4 หลักพุทธธรรมสำหรับส่งเสริมในการบริหาร พระพุทธองค์ทรงแสดงหลักธรรมสำหรับส่งเสริมในการบริหารและการปกครอง เรียกว่า ธรรมไม่เป็นที่ตั้งแห่งความเสื่อม ธรรมที่



เป็นไปเพื่อความเจริญฝ่ายเดียว วิธีป้องกันมิให้เกิดความเสื่อมขึ้นในบ้านเมือง ซึ่งเรียกว่า อปรีหานิยธรรม 7 ประการ มีดังนี้

- (1) หมั่นประชุมกันเนื่องนิยการประชุมเป็นการปรึกษาหารือเพื่อแก้ไขปัญห
ของบ้านเมืองร่วมกัน
- (2) พร้อมเพรียงกันประชุมเล็กประชุมและทำกิจที่ควรทำ
- (3) ไม่บัญญัติหรือเลิกล้มข้อบัญญัติตามอำเภอใจ ความสงบของบ้านเมืองจะ
เกิดขึ้นได้ต้องอาศัยระเบียบและกฎเกณฑ์และประชาชนร่วมมือกันปฏิบัติตามกฎเกณฑ์
- (4) เคารพและรับฟังความคิดเห็นของผู้ใหญ่ ผู้ใหญ่เป็นคนที่เกิดก่อนเราผ่าน
ประสบการณ์มาก การรับฟังคำสั่งสอนของผู้ใหญ่นับเป็นสิ่งที่ดีไม่เสียหายอย่างไร
- (5) ไม่ข่มเหงหรือดูคร่ำครวสตร์ที่ถือว่าเป็นเพศที่อ่อนแอ เป็นตัวแทนของความ
สวยงามบุรุษจึงควรให้เกียรติและให้การทะนุถนอม
- (6) เคารพสักการบูชาเจดีย์ปูชนียสถานปูชนียวัตถุตลอดจนอนุสาวรีย์ต่างๆ ด้วย
เพื่อเป็นการแสดงออกซึ่งความกตัญญูกตเวทีต่อบุพพการีผู้ทำคุณประโยชน์ไว้ต่อบ้านเมือง
- (7) ให้ความอารักขาแก่พระอรหันต์พระอรหันต์ในที่นี้หมายรวมถึง บรรพชิตผู้
ทรงธรรมและปฏิบัติตนเป็นตัวอย่างที่ดีของคนทั่วไป

ข้อเสนอแนะ

ควรมีการศึกษาเพิ่มเติมในด้านระเบียบข้อบังคับหรือกฎหมายที่เป็นกรอบการดำเนินงานในองค์การบริหารส่วนตำบลเพื่อให้เป็นไปตามแนวทางการดำเนินงานของรัฐ องค์การบริหารส่วนตำบล ควรมีการฝึกอบรมเพื่อสร้างจิตสำนึกด้านคุณธรรมจริยธรรมให้บุคลากรในหน่วยงานทุกปีโครงการหรือกิจกรรมต่างๆที่องค์การบริหารจัดทำขึ้น ควรมีการเปิดเผยและเผยแพร่ให้ประชาชนได้รับรู้ทั่วกัน เพื่อความโปร่งใสขององค์กร หน่วยงานภาครัฐและภาคเอกชนควรจะต้องเร่งสร้างค่านิยม ความมีจริยธรรมและจรรยาบรรณวิชาชีพส่งเสริมแนวคิดเกี่ยวกับธรรมาภิบาลให้เป็นที่ยอมรับในทุกภาคส่วนของสังคมควรมีแนวทางการป้องกันการทุจริตคอร์รัปชันในภาครัฐ โดยการพัฒนาด้านคุณธรรมจริยธรรมให้กับบุคลากรภาครัฐ โดยต้องเริ่มจากสถาบันครอบครัวและสถาบันการศึกษา

เอกสารอ้างอิง

พัชรา สีนลอยมาและคณะ. (2560). คู่มือการประเมินคุณธรรมและความโปร่งใสการดำเนินงานของหน่วยงานภาครัฐ ประจำปีงบประมาณ พ.ศ.2560, กรุงเทพมหานคร :โรงเรียนนายร้อยตำรวจ.



มหาวิทยาลัยราชวิทยาลัย. (2539). พระไตรปิฎกภาษาไทย, ฉบับมหาวิทยาลัยราชวิทยาลัย. กรุงเทพมหานคร : โรงพิมพ์มหาวิทยาลัยราชวิทยาลัย.

สำนักงานคณะกรรมการพัฒนาการเศรษฐกิจและสังคมแห่งชาติ. (2557). โครงการพัฒนาดัชนีชี้วัดการพัฒนาที่ยั่งยืนของประเทศไทย. กรุงเทพมหานคร : รายงานการวิจัย สำนักงานคณะกรรมการพัฒนาการเศรษฐกิจและสังคมแห่งชาติ.

นายสุโข รัตน์. นายกองค์การบริหารส่วนตำบลเหล่าแดง ตำบลเหล่าแดง อำเภอดอนมดแดง จังหวัดอุบลราชธานี, (สัมภาษณ์, 20 ตุลาคม 2560)

จำเริญ คะตะวงษ์. นักทรัพยากรบุคคลปฏิบัติการองค์การบริหารส่วนตำบลเหล่าแดง อำเภอดอนมดแดง จังหวัดอุบลราชธานี, (สัมภาษณ์, 20 ตุลาคม 2560)

นายทองใส แสงอุทัย. รองนายกองค์การบริหารส่วนตำบลเหล่าแดง ตำบลเหล่าแดง อำเภอดอนมดแดง จังหวัดอุบลราชธานี, (สัมภาษณ์, 20 ตุลาคม 2560)

นางกิตติกุล แสนทวีสุข. ผู้อำนวยการกองคลัง องค์การบริหารส่วนตำบลเหล่าแดง ตำบลเหล่าแดง อำเภอดอนมดแดง จังหวัดอุบลราชธานี, (สัมภาษณ์, 21 ตุลาคม 2560).

นายทรงศักดิ์ แก้วดา. ปลัดองค์การบริหารส่วนตำบลเหล่าแดง ตำบลเหล่าแดง อำเภอดอนมดแดง จังหวัดอุบลราชธานี, (สัมภาษณ์, 21 ตุลาคม 2560).

นางสาวนิภาพร สายแก้ว. ผู้อำนวยการกองการศึกษาฯ และวัฒนธรรม องค์การบริหารส่วนตำบลเหล่าแดง อำเภอดอนมดแดง จังหวัดอุบลราชธานี, (สัมภาษณ์, 22 ตุลาคม 2560).

นางบุญมี เดชะคำภู. ประธานสภาองค์การบริหารส่วนตำบลเหล่าแดง อำเภอดอนมดแดง จังหวัดอุบลราชธานี, (สัมภาษณ์, 22 ตุลาคม 2560).

นางมณีวรรณ แก่นแก้ว. เลขานุการนายกองค์การบริหารส่วนตำบลเหล่าแดง ตำบลเหล่าแดง อำเภอดอนมดแดง จังหวัดอุบลราชธานี, (สัมภาษณ์, 23 ตุลาคม 2560).