การเสริมสร้างแรงจูงใจในการปฏิบัติงาน: ด้านคุณธรรม จริยธรรม ของบุคลากร สำนักงานพัฒนาชุมชน จังหวัดกาญจนบุรี

ธัญลักษณ์ กิ่งมณี
มหาวิทยาลัยราชภัฏกาญจนบุรี
Email: 64122080315@kru.ac.th

ปนัดดา ทองเย็น
มหาวิทยาลัยราชภัฏกาญจนบุรี

รจนาภรณ์ ศรีช่วงโชติ
มหาวิทยาลัยราชภัฏกาญจนบุรี

วันที่รับบทความ: 12-12-2023
วันที่แก้ไขบทความ: 23-12-2023
วันที่ตอบรับบทความ: 24-12-2023

วารสารวิจัยสังคม ปีที่ 46 ฉบับที่ 2 (ก.ค.-ธ.ค. 2566) หน้า 81- 98.

บทคัดย่อ

บทความวิจัยนี้มีวัตถุประสงค์ 1) เพื่อศึกษาแรงจูงใจในการปฏิบัติงานด้านคุณธรรม จริยธรรม ของสำนักงานพัฒนาชุมชน จังหวัดกาญจนบุรี 2) เพื่อได้แนวทางในการส่งเสริมการปฏิบัติหน้าที่ภายในองค์กรภาครัฐ ด้านแรงจูงใจในการปฏิบัติงานที่มีคุณธรรม จริยธรรม ของสำนักงานพัฒนาชุมชน จังหวัดกาญจนบุรี ต่อไป กลุ่มเป้าหมายที่ใช้ในการวิจัยครั้งนี้ คือ บุคลากรในสำนักงานพัฒนาชุมชน จังหวัดกาญจนบุรี จำนวน 13 คน และใช้แนวคำถามแบบกึ่งโครงสร้างเป็นเครื่องมือในการเก็บรวบรวมข้อมูลแล้วนำมาวิเคราะห์เนื้อหา (Content analysis) เพื่อหาข้อสรุปและตีความข้อค้นพบ

ผลการวิจัย พบว่า 1) ด้านการวางแผน มีการวางแผนและการขับเคลื่อนโครงการ โดยการวางแผนจำแนกออกเป็น 2 ประเด็น คือ ด้านบทบาทผู้บริหารและความพยายามริเริ่มของหน่วยงานในการสร้างความโปร่งใส การเสริมสร้างองค์กรคุณธรรม พอเพียง วินัย จิตอาสา กตัญญู และการขับเคลื่อนโครงการมี 4 แนวทาง 2) ด้านการปฏิบัติงาน มีแผนปฏิบัติการขับเคลื่อนการเสริมสร้างองค์กรโดยมีวิธีการดำเนินกิจกรรม ดังนี้ บุคลากรในสังกัดมีส่วนร่วมในการขับเคลื่อนแผนคุณธรรม คุณธรรมเป้าหมาย 4 ประการ ดำเนินกิจกรรมภายใต้คุณธรรมเป้าหมาย 4 ประการ การให้รางวัล การกล่าวชื่นชม/คำขอบคุณ และมีการจัดกิจกรรมส่งเสริมในด้านคุณธรรม จริยธรรม 3) ด้านการประเมิน มีตัวชี้วัดการประเมินการปฏิบัติงานของบุคลากรด้านคุณธรรม จริยธรรม โดยแบ่งการประเมินออกเป็น 2 ด้าน คือ ด้านการปฏิบัติงานและด้านเอกสาร

คำสำคัญ: คุณธรรม จริยธรรม, การปฏิบัติงาน, บุคลากร

Strengthening Motivation for Performing Moral and Ethical Work Among Community Development Office Personnel in Kanchanaburi Province

Thanyalak Kingmanee
Kanchanaburi Rajabhat University
Email: 64122080315@kru.ac.th

Panatda Thongyen
Kanchanaburi Rajabhat University

Rotjanaporn Srichuangchot
Kanchanaburi Rajabhat University

Abstract

The purpose of this research was to investigate the reasons behind moral and ethical behavior and provide recommendations for improving job performance in government organizations, with a focus on promoting moral and ethical values among personnel in the Community Development Office in Kanchanaburi Province. The study involved 13 key informants who worked in the Community Development Office in Kanchanaburi Province. Data was gathered through interviews, and content analysis was conducted to analyze the findings.

The results of the research showed the following:

1) The planning phase of this project involves two important issues. Firstly, it emphasizes the role of executives and the agency's initiatives to promote transparency. Secondly, it aims to enhance the organization's strength by instilling core values such as morality, sufficiency, discipline, volunteerism, gratitude, and project drive.

2) The operational aspect involves an action plan designed to strengthen the organization. The methods for carrying out these activities include: active involvement of personnel under supervision in the execution of the morality plan, pursuing four moral goals to guide the organization's efforts, implementing various activities that

align with these five moral goals, and recognizing and rewarding individuals with praise and expressions of gratitude.

3) The evaluation aspect is critical in assessing the performance of personnel in terms of morality and ethics. It consists of two aspects: work performance and documentation.

Keywords: Morality and Ethics, The operational, Personnel

1. บทนำ

จริยธรรม ราชบัณฑิตยสถาน ได้ให้คำอธิบายว่า จริยธรรม เป็นคำนาม แปลว่า ธรรมเป็นข้อประพฤติปฏิบัติ ศีลธรรม กฎศีลธรรม จรรยาบรรณ เป็นคำนาม แปลว่า ประมวลความประพฤติที่ผู้ประกอบอาชีพการงานแต่ละอย่างกำหนดขึ้น เพื่อรักษาและส่งเสริมเกียรติคุณ ชื่อเสียง และฐานะของสมาชิก ซึ่งอาจเขียนเป็นลายลักษณ์อักษรหรือไม่ก็ได้ “จริยธรรมของนักบริหารในภาครัฐ” เนื่องจากมีความหมายกว้างกว่าและครอบคลุมคำว่า “จรรยาบรรณ” ซึ่งจะกล่าวถึงที่เกี่ยวกับจรรยาบรรณของนักบริหารในภาครัฐด้วย จริยธรรมสำหรับนักบริหารภาครัฐนั้น ยังสามารถหมายรวมถึงจริยธรรมของนักบริหารในองค์การแบบไม่แสวงหากำไรด้วย ในการบริหารงานภาครัฐแนวใหม่ นักวิชาการ กล่าวว่า นักบริหารองค์การภาครัฐและองค์การไม่แสวงหากำไร สามารถใช้หลักจริยธรรมเดียวกันได้ กล่าวคือ จริยธรรมสามารถนำไปใช้ได้กับนักบริหารในองค์การทั้งสองประเภท ซึ่งการทำความเข้าใจกับบริบทสำหรับจริยธรรมสำหรับนักบริหารภาครัฐที่กล่าวมานี้มีความสำคัญ เนื่องจากนักบริหารในทั้งสององค์การนี้ ต่างปฏิบัติหน้าที่ในองค์การที่ไม่แสวงหากำไรเป็นหลัก กลุ่มที่เกี่ยวข้องกับองค์การทั้งสองประเภทที่กล่าวมานี้มี 3 กลุ่ม คือ องค์การการบริหาร นักการเมือง และประชาชนหรือผู้มารับบริการ (พลอย สืบวิเศษ, 2563)

สำนักงานพัฒนาชุมชนจังหวัดกาญจนบุรี เป็นหน่วยงานของรัฐในการขับเคลื่อนกิจกรรม เพื่อส่งเสริมกระบวนการมีส่วนร่วมกระบวนการเรียนรู้ของชุมชน การบริหารจัดการชุมชน เพื่อสร้างพลังชุมชนให้เข้มแข็งและสามารถพึ่งตนเองได้อย่างยั่งยืน จากการเก็บข้อมูลสำนักงานพัฒนาชุมชนจังหวัดกาญจนบุรี ได้รับโล่รางวัลองค์กรคุณธรรมต้นแบบโดดเด่น ประจำปีงบประมาณ พ.ศ. 2565 จากสำนักงานวัฒนธรรมจังหวัดกาญจนบุรี ตามโครงการการ

ดำเนินงานขับเคลื่อนชุมชนคุณธรรมตามแผนแม่บทส่งเสริมคุณธรรมแห่งชาติ โดยองค์กรหรือหน่วยงานที่ผู้นำและสมาชิกขององค์กรแสดงเจตนารมณ์ และมุ่งมั่นที่จะดำเนินการส่งเสริมและพัฒนาคุณธรรมในองค์กร ยึดมั่นและปฏิบัติตามหลักธรรมทางศาสนา น้อมนำหลักปรัชญาของเศรษฐกิจพอเพียงและวิถีวัฒนธรรมไทยที่ดีงามมาเป็นหลักในการดำรงชีวิต ตลอดจนมีส่วนร่วมรณรงค์ส่งเสริมคุณธรรมให้กับประชาชน ชุมชน หรือเครือข่ายต่าง ๆ เป็นส่วนหนึ่งของการขับเคลื่อนและรณรงค์คุณธรรมสี่ประการ ได้แก่ “พอเพียง วินัย สุจริต จิตอาสา”

พอเพียง หมายถึง ความพอเพียงในการดำเนินชีวิตแบบทางสายกลาง มีเหตุมีผล ใช้ความรู้ในการตัดสินใจอย่างรอบคอบ มีความพอประมาณ ไม่ประมาท สร้างภูมิคุ้มกันที่ดี รู้เท่าทันการเปลี่ยนแปลง

วินัย หมายถึง การยึดมั่นและรับผิดชอบในหน้าที่ของตน ทั้งวินัยต่อตนเองในการผลักดันชีวิตให้ก้าวหน้า วินัยต่อองค์กร สังคม ปฏิบัติตามจริยธรรม จรรยาบรรณและเคารพต่อกฎหมาย

สุจริต หมายถึง ความซื่อตรง ความซื่อสัตย์สุจริต ยึดมั่นยืนหยัดในการรักษาความจริง ความถูกต้อง ความเป็นธรรมทั้งปวง

จิตอาสา หมายถึง การเป็นผู้ที่ใส่ใจต่อสังคมสาธารณะและอาสาลงมือทำอย่างใดอย่างหนึ่ง ที่มิใช่หน้าที่ของตน เพื่อประโยชน์ของผู้อื่นของสังคมของประเทศชาติ โดยมิได้หวังผลตอบแทน (สำนักงานพัฒนาชุมชนจังหวัดกาญจนบุรี, 2565)

จากความสำคัญของการเสริมสร้างแรงจูงใจในการปฏิบัติงานดังกล่าวข้างต้น จึงเป็นประเด็นที่คณะผู้วิจัยสนใจที่จะศึกษาการเสริมสร้างแรงจูงใจในการปฏิบัติงานด้านคุณธรรม จริยธรรม ของบุคลากรสำนักงานพัฒนาชุมชน จังหวัด

กาญจนบุรี เพื่อได้ทราบและเป็นแนวทางในการส่งเสริมการปฏิบัติหน้าที่ภายในองค์กรภาครัฐ ในด้านแรงจูงใจในการปฏิบัติงานที่มีคุณธรรมจริยธรรมมากยิ่งขึ้น

2. วัตถุประสงค์ของการวิจัย

1) เพื่อศึกษาแรงจูงใจในการปฏิบัติงานด้านคุณธรรม จริยธรรม ของสำนักงานพัฒนาชุมชน จังหวัดกาญจนบุรี

2) เพื่อได้แนวทางในการส่งเสริมการปฏิบัติหน้าที่ภายในองค์กรภาครัฐด้านแรงจูงใจในการปฏิบัติงานที่มีคุณธรรม จริยธรรม ของสำนักงานพัฒนาชุมชน จังหวัดกาญจนบุรี

3. ผลการวิจัย

ข้อมูลทั่วไปผู้ตอบแบบสัมภาษณ์ จำนวน 10 คน เป็นเพศหญิง มีอายุระหว่าง 41-60 ปี จำนวน 9 คน มีตำแหน่งผู้ปฏิบัติงาน จำนวน 11 คน มีการศึกษาในระดับปริญญาตรี จำนวน 9 คน เป็นผู้มีประสบการณ์ในการทำงาน 1-10 ปี และมากกว่า 20 ปี จำนวน 5 คน เท่ากัน ผลการวิจัยนำเสนอตามวัตถุประสงค์ ดังนี้

“สำนักงานพัฒนาชุมชน จังหวัดกาญจนบุรี มีแผนการปฏิบัติการขับเคลื่อนโครงการด้วย มิติที่ 4 การเสริมสร้างองค์กรคุณธรรม”

1) ด้านการวางแผน พบว่า ผู้ตอบแบบสัมภาษณ์ระบุว่า สำนักงานพัฒนาชุมชน จังหวัดกาญจนบุรี มีการวางแผนและการขับเคลื่อนโครงการโดยการวางแผนจำแนกออกเป็น 2 ประเด็น คือ (1) ด้านบทบาทผู้บริหารและความพยายามริเริ่มของหน่วยงานในการสร้างความโปร่งใส (2) การเสริมสร้างองค์กรคุณธรรม พอเพียง วินัย สุจริต จิตอาสา และในส่วนของการขับเคลื่อนโครงการด้วย มิติที่ 4 การเสริมสร้างองค์กรคุณธรรม คือ การขับเคลื่อนองค์กร

คุณธรรม การประกาศข้อตกลง (เจตนารมณ์/ธรรมนูญ/ปริญญา) ตามคุณธรรม 4 ประการ การดำเนินกิจกรรมตามแผนการขับเคลื่อนองค์กรคุณธรรม ที่กำหนดภายใต้คุณธรรมเป้าหมาย 4 ประการ และผลการดำเนินงาน

"สำนักงานพัฒนาชุมชน จังหวัดกาญจนบุรี ไม่ได้มีการส่งเสริมด้านคุณธรรมจริยธรรมในองค์กรโดยตรง แต่จะเป็นการให้บุคลากรเข้าร่วมกิจกรรมกับหน่วยงานภายนอก และให้บุคลากรรายงานการเข้าร่วมกิจกรรมให้แก่องค์กรทราบ นอกจากนี้ มีการแสดงความยินดีในโอกาสสำคัญต่าง ๆ เพื่อเป็นการสร้างขวัญกำลังใจให้กับบุคลากรในองค์กร"

2) ด้านการปฏิบัติงาน พบว่า ผู้ตอบแบบสัมภาษณ์ระบุว่า สำนักงานพัฒนาชุมชน จังหวัดกาญจนบุรี มีแผนปฏิบัติการขับเคลื่อนการเสริมสร้างองค์กรโดยมีวิธีการดำเนินกิจกรรม ดังนี้ (1) บุคลากรในสังกัดมีส่วนร่วมในการขับเคลื่อนแผนคุณธรรม (2) คุณธรรมเป้าหมาย 4 ประการ (3) ดำเนินกิจกรรมภายใต้คุณธรรมเป้าหมาย 4 ประการ (4) การให้รางวัล การกล่าวชื่นชม/คำขอบคุณ และมีการจัดกิจกรรมส่งเสริมในด้านคุณธรรม จริยธรรม ได้แก่ โครงการ e-learning หลักสูตร I don't cheat (ฉันไม่โกง) และโครงการ CDD KAN ต่อยอด ขยายผล พัฒนาชุมชนใสสะอาดด้วย "M-T-O MODEL"

"สำนักงานพัฒนาชุมชน จังหวัดกาญจนบุรี มีการประเมินการปฏิบัติงานของบุคลากรในองค์กรตามตัวชี้วัด คุณธรรม 4 ประการ คือ พอเพียง มีวินัย มีความซื่อสัตย์สุจริต และเป็นผู้มีจิตอาสา ที่เป็นผลสัมฤทธิ์เชิงพฤติกรรม และเป็นแบบอย่างในการนำไปขยายสู่ภาคส่วนอื่น ๆ เพื่อขับเคลื่อนสังคมไทยสู่สังคมคุณธรรมต่อไป"

3) ด้านการประเมิน พบว่า ผู้ตอบแบบสัมภาษณ์ระบุว่า สำนักงานพัฒนาชุมชน จังหวัดกาญจนบุรี มีตัวชี้วัดการประเมินการปฏิบัติงานของบุคลากร

ด้านคุณธรรม จริยธรรม โดยแบ่งการประเมินออกเป็น 2 ด้าน คือ ด้านการปฏิบัติงานและด้านเอกสาร ในส่วนของด้านการปฏิบัติงาน มีการบริหารงานโดยยึดหลักธรรมจริยธรรม ซึ่งให้ความสำคัญต่อสังคมและการบริหารมีปฏิสัมพันธ์กับหน่วยงานและประชาชน รวมทั้งมีวินัยในการทำงานตามกฎระเบียบขององค์กร และในส่วนของการประเมินด้านเอกสาร มีการจัดทำการเบิกงบประมาณอย่างโปร่งใส โดยสามารถสรุปการศึกษาแรงจูงใจในการปฏิบัติงาน ด้านคุณธรรม จริยธรรม ของสำนักงานพัฒนาชุมชน จังหวัดกาญจนบุรี

จากการศึกษาแนวทางในการส่งเสริมการปฏิบัติหน้าที่ภายในองค์กรภาครัฐ ด้านแรงจูงใจในการปฏิบัติงานที่มีคุณธรรม จริยธรรม ของสำนักงานพัฒนาชุมชน จังหวัดกาญจนบุรี ซึ่งได้มีการสนับสนุนให้บุคลากรจัดทำแผนปฏิบัติการขับเคลื่อนการเสริมสร้างองค์กรคุณธรรม คณะผู้วิจัยมีการสร้างแนวทางในการส่งเสริมการปฏิบัติหน้าที่ตามแผนปฏิบัติการขับเคลื่อนการเสริมสร้างองค์กรคุณธรรม ให้แก่สำนักงานพัฒนาชุมชน จังหวัดกาญจนบุรี จึงนำข้อมูลที่ได้มาเสนอแนะและสามารถสรุปได้ ดังนี้

1) การวางแผน

ผู้บริหารสร้างความโปร่งใสโดยให้บุคลากรเข้าตรวจสอบขั้นตอนการทำงาน และนำข้อมูลการตรวจสอบมาชี้แจงแก่บุคลากรในองค์กร มีการจัดอบรมตามเป้าหมายคุณธรรม 4 ประการ โดยให้หน่วยงานที่มีความชำนาญเฉพาะด้านโดยตรง เข้ามาเป็นผู้ให้ความรู้แก่บุคลากรอย่างน้อย ปีละ 2 ครั้ง

2) การขับเคลื่อนโครงการ

การขับเคลื่อนองค์กรคุณธรรม ควรมีการเผยแพร่แสดงผลงานความสำเร็จ เพื่อแสดงถึงศักยภาพในการวางแผนของบุคลากรในองค์กรกับภาคีเครือข่าย จัดทำข้อตกลงร่วมกันกับภาคีเครือข่ายในเรื่องการประกาศข้อตกลงคุณธรรม 4 ประการ เพื่อเป็นแนวทางในการปฏิบัติงานร่วมกัน จัดให้มีการยกย่องมอบรางวัลแก่บุคลากรที่ดำเนินกิจกรรมครบถ้วน ตามแผนการขับเคลื่อนองค์กรคุณธรรมภายใต้เป้าหมายที่กำหนดไว้ ควรมีการจัดสัมมนาระหว่างบุคลากรในองค์กร เพื่อหาทางออกของปัญหาร่วมกันและแลกเปลี่ยนความคิดเห็นประสบการณ์

3) วิธีการดำเนินการ

ควรจัดกิจกรรมที่หลากหลาย และเป็นไปตามคุณธรรมเป้าหมาย 4 ประการ เช่น การเข้าค่ายคุณธรรม การประชุมเชิงปฏิบัติการ (Work shop) เป็นต้น ควรผลักดันให้บุคลากรตระหนักถึงค่านิยมในด้านคุณธรรม จริยธรรม เช่น สนับสนุนให้บุคลากรในองค์กรมีการแสวงหาความรู้จากการเข้าร่วมกิจกรรมที่จัดขึ้นโดยภาคีเครือข่ายอย่างสม่ำเสมอ จัดให้มีการมอบประกาศนียบัตรเพื่อยกย่องและเชิดชูบุคลากรที่มีการปฏิบัติงานด้านคุณธรรม จริยธรรม

4) โครงการ/กิจกรรมส่งเสริมในด้านคุณธรรม จริยธรรม

จัดหาวิทยากรผู้เชี่ยวชาญมาบรรยาย เพื่อถ่ายทอดองค์ความรู้ให้แก่เจ้าหน้าที่ในการป้องกันการทุจริตและประพฤติมิชอบในองค์กร จัดกิจกรรมสนับสนุนให้แก่บุคลากรในการเป็นต้นแบบด้านคุณธรรม จริยธรรม เพื่อพัฒนาการปฏิบัติงาน

5) ด้านการปฏิบัติงาน

ควรนำหลักการตรวจสอบแบบอื่นเข้ามาประกอบในการตรวจสอบ เช่น หลักธรรมาภิบาล จัดทำแบบสอบถามความพึงพอใจด้านคุณธรรมจริยธรรมกับบุคลากร เพื่อเป็นแนวทางในการปรับปรุงที่นำไปสู่บรรยากาศการทำงานที่มีสมรรถนะสูง ควรมีการจัดอบรมและประเมินบุคลากรในเรื่องการมีวินัย เพื่อเพิ่มศักยภาพด้านคุณธรรม จริยธรรม ในการทำงานของบุคลากรภายในองค์กร

6) ด้านเอกสาร

จัดให้มีการประชาสัมพันธ์เพื่อเผยแพร่การจัดทำงบประมาณอย่างโปร่งใส ผ่านทางเว็บไซต์ของสำนักงานพัฒนาชุมชน จังหวัดกาญจนบุรี

4. อภิปรายผล

1) ด้านแผนปฏิบัติการขับเคลื่อนการเสริมสร้างองค์กร โดยมีวิธีการดำเนินกิจกรรม การให้รางวัล การกล่าวชื่นชม/คำขอบคุณ ซึ่งสอดคล้องกับจักรี ศรีจารุ เมธีญาณ (2560) กล่าวว่า ใช้สิ่งจูงใจ ผลตอบแทน และรางวัลในการปฏิบัติงาน เพื่อให้การปฏิบัติงานเป็นไปตามความต้องการขององค์การ สิ่งจูงใจใด ๆ นั้นเป็นสิ่งที่มีอิทธิพลที่ดึงดูดหรือผลักดันให้มนุษย์แสดงพฤติกรรมตามเป้าหมายที่วางไว้หรือไม่แสดงพฤติกรรม โดยสิ่งจูงใจเป็นสิ่งที่ใช้ดึงดูดก่อนที่จะแสดงพฤติกรรมหรือกิจกรรม ซึ่งต่างจากรางวัลเป็นสิ่งที่ดึงดูดที่เกิดขึ้นหลังจากสิ้นสุดพฤติกรรม และเพิ่มโอกาสที่จะเกิดพฤติกรรมนั้นอีก โดยสิ่งจูงใจ ผลตอบแทน หรือรางวัลต่าง ๆ ที่องค์การจัดสรรให้บุคลากรนั้นมีหลายรูปแบบ เช่น เงินตรา ความมั่นคงปลอดภัย การยอมรับ สถานภาพ และตำแหน่ง บุคลากรต้องรับทราบสิ่งจูงใจ ผลตอบแทน และรางวัล สำหรับการปฏิบัติงานที่บุคลากรมี

การปฏิบัติงานอย่างไร จึงจะได้รับรางวัลแบบใดเป็นสิ่งตอบแทน โดยสิ่งจูงใจผลตอบแทน และรางวัลนั้น จะต้องตอบสนองความต้องการของบุคลากร บุคลากรเห็นคุณค่าในสิ่งตอบแทนที่ได้รับ บุคลากรจะมีความพึงพอใจในการทำงานและมีพฤติกรรมการทำงานที่มีประสิทธิภาพ นอกจากนี้ผลตอบแทนหรือรางวัลต่าง ๆ ที่ได้รับ บุคลากรต้องรับรู้ว่ามีความยุติธรรม คุ้มค่ากับสิ่งที่บุคลากรทุ่มเทให้กับองค์การ รางวัลที่จัดสรรให้มีความเป็นธรรม

2) ด้านการดำเนินกิจกรรมภายใต้คุณธรรมเป้าหมาย 4 ประการ ซึ่งสอดคล้องกับดวงเดือน พันธุมนาวิน (2564) กล่าวว่า พฤติกรรม เชิงจริยธรรม หมายถึง การมีพฤติกรรมที่สังคมนิยมชมชอบหรือตามกฎเกณฑ์ของสังคมบุคคล ซึ่งจะงดเว้นการแสดงพฤติกรรมที่ฝ่าฝืนกฎระเบียบหรือค่านิยมของสังคมนั้น พฤติกรรมเชิงจริยธรรมเป็นลักษณะของการกระทำที่สังคมเห็นชอบและสนับสนุน ส่งเสริมให้มีการกระทำ เพื่อความสุขและความสงบของสังคม เช่น การเสียสละเพื่อส่วนรวมโดยไม่คำนึงถึงประโยชน์ส่วนตน ยอมช่วยเหลือผู้ตกทุกข์ได้ยาก หรือช่วยเหลือผู้กำลังประสบอันตราย เป็นต้น

3) ด้านการจัดกิจกรรมส่งเสริมในด้านคุณธรรม จริยธรรม ได้แก่ โครงการ e-learning หลักสูตร I don’t cheat (ฉันไม่โกง) ซึ่งสอดคล้องกับ มาลัย สาแก้ว (2565) กล่าวว่า การส่งเสริมการปฏิบัติงานตามหลักธรรมาภิบาลด้านคุณธรรมและความโปร่งใสขององค์กร เป็นการนำหลักธรรมาภิบาลเพื่อมาประยุกต์ใช้ในองค์กร โดยเฉพาะด้านคุณธรรม เพราะว่าหากองค์กรไม่มีหลักคุณธรรม อาจทำให้เกิดการทำงานที่ไม่มีความถูกต้อง มีการทำงานที่เกิดความผิดพลาด โดยเฉพาะองค์กรที่มีบุคลากรเป็นจำนวนมาก ซึ่งทำให้เกิดการทำงานไร้ความถูกต้อง หรือองค์กรมีบุคลากรที่ประพฤติตนที่ไม่เหมาะสม ซึ่งรวมไปถึงการปฏิบัติงานที่ไม่เกิดความโปร่งใสด้วย อาจทำให้องค์กรเกิดความเสียหายเป็นวง

กว้าง เพราะว่าขาดทั้งหลักคุณธรรมและหลักความโปร่งใส โดยทำให้เกิดการทุจริตต่อองค์กร ดังนั้นจึงจำเป็นจะต้องมีการส่งเสริมเพื่อให้บุคลากรในองค์กรได้ตระหนักถึงความรู้ที่มีความถูกต้องชอบธรรม มีการปฏิบัติงานให้อยู่บนพื้นฐานของความถูกต้อง เพื่อให้องค์กรตั้งอยู่บนหลักของการปฏิบัติงานที่ดี คือ การ “ส่งเสริมให้รู้คุณธรรม” เพื่อเป็นการรับรองว่าองค์กรนี้มีการบริหารด้วยหลักคุณธรรมที่ดี และยังมีการ “เน้นย้ำความโปร่งใส” เพื่อให้บุคคลภายนอกได้เข้าใจบริบทขององค์กรนี้ได้อย่างถูกต้อง เพราะการปฏิบัติงานอย่างโปร่งใส ถือเป็นหัวใจสำคัญขององค์กร ทำให้เกิด “รูปแบบปฏิบัติแน่ชัด” เพื่อยืนยันว่าองค์กรนี้สามารถเป็นต้นแบบให้องค์กรอื่น ๆ สามารถประพฤติเป็นแบบอย่างได้อย่างถูกต้อง และที่สำคัญ คือ “มีความมั่นใจในหลักธรรม” ซึ่งมีความมั่นใจได้ว่าการยึดหลักธรรมาภิบาล ทั้งด้านคุณธรรมและความโปร่งใส นำไปปฏิบัติ สามารถที่จะนำพาองค์กรไปในทิศทางที่ดีขึ้น

4) ด้านการจัดทำการเบิกงบประมาณอย่างโปร่งใส ซึ่งสอดคล้องกับทฤษฎีของวีระ ไชยธรรม (2562) กล่าวว่า หลักความโปร่งใส หมายถึง การสร้างความไว้วางใจซึ่งกันและกัน ปรับปรุงกลไกการทำงานขององค์กรให้มีความโปร่งใส มีการเปิดเผยข้อมูลข่าวสารที่เป็นประโยชน์อย่างตรงไปตรงมา และมีกระบวนการตรวจสอบความถูกต้องชัดเจน สรุปได้ว่า หลักความโปร่งใส คือ การปฏิบัติงานอย่างเปิดเผยเที่ยงตรง มีเอกสารหลักฐานที่สามารถตรวจสอบและประเมินผลการปฏิบัติงาน ตามระเบียบแบบแผนของราชการ ด้วยความสุจริตตรงไปตรงมา สามารถอธิบายเหตุผลตามข้อเท็จจริงอย่างถูกต้องและชัดเจน ไม่ปิดบัง และเผยแพร่ประชาสัมพันธ์ผลการดำเนินงานและข้อมูลข่าวสารแก่ประชาชนและองค์กรที่เกี่ยวข้องอย่างสม่ำเสมอต่อเนื่อง

5) ด้านการวางแผนด้านบทบาทผู้บริหารและความพยายามริเริ่มของหน่วยงานในการสร้างความโปร่งใส ซึ่งสอดคล้องกับสำนักงานคณะกรรมการข้าราชการพลเรือน (2553) ได้ให้ความสำคัญของหลักความโปร่งใส ว่าการมีความโปร่งใสเกี่ยวกับการบริหารงานทุก ๆ ด้าน จะต้องมีการวางระบบงาน การกำหนดขั้นตอนที่ชัดเจน มีระบบคุณธรรมในการเลือกบุคลากร รวมถึงการให้คุณให้โทษ เปิดโอกาสให้สังคมภายนอกเข้าถึงข้อมูลข่าวสาร และผลการดำเนินงาน โดยยึดหลักความโปร่งใส และพร้อมที่จะได้รับการตรวจสอบ เป็นหลักที่ประชาชนเข้ามามีส่วนร่วมรับรู้ในการบริหารของหน่วยงาน มีการตรวจสอบการทำงานในหน่วยงาน เพื่อให้เกิดความยุติธรรมและเป็นหลักที่มีความโปร่งใสของระบบการให้คุณและระบบการให้โทษ และมีความโปร่งใสด้านการเปิดเผยของระบบงานอย่างสม่ำเสมอต่อเนื่อง

5. ข้อเสนอแนะ

ข้อเสนอแนะจากการวิจัยนี้ ได้แก่ 1) ควรมีการจัดอบรมตามเป้าหมายคุณธรรม 4 ประการ โดยให้หน่วยงานหรือผู้เชี่ยวชาญเฉพาะด้านโดยตรงเข้ามาเป็นผู้ให้ความรู้แก่บุคลากรอย่างน้อย ปีละ 2 ครั้ง 2) ควรผลักดันให้บุคลากรตระหนักถึงค่านิยมในด้านคุณธรรม จริยธรรม เช่น สนับสนุนให้บุคลากรในองค์กรมีการแสวงหาความรู้ จากการเข้าร่วมกิจกรรมที่จัดขึ้นโดยภาคีเครือข่ายอย่างสม่ำเสมอ 3) ควรจัดหาวิทยากรผู้เชี่ยวชาญมาบรรยาย เพื่อถ่ายทอดองค์ความรู้ให้แก่เจ้าหน้าที่ในการป้องกันการทุจริตและประพฤติมิชอบในองค์กร 4) ควรจัดทำแบบสอบถามความพึงพอใจด้านคุณธรรมจริยธรรม เพื่อเป็นแนวทางในการปรับปรุงที่นำไปสู่บรรยากาศการทำงานที่มีสมรรถนะสูง และ 5) ควรจัดให้มีการประชาสัมพันธ์ เพื่อเผยแพร่การจัดทำงบประมาณอย่างโปร่งใสผ่านทางเว็บไซต์ของสำนักงานพัฒนาชุมชน จังหวัดกาญจนบุรี

6. ข้อเสนอแนะในการวิจัยครั้งต่อไป

1) ควรศึกษาปัจจัยในการสร้างขวัญกำลังใจในการปฏิบัติงานด้านคุณธรรม จริยธรรม ของบุคลากรสำนักงานพัฒนาชุมชน จังหวัดกาญจนบุรี เพื่อสามารถนำปัจจัยที่เหมาะสมต่าง ๆ มาใช้ในการส่งเสริมและสนับสนุนบุคลากรในองค์กรให้มีประสิทธิภาพในการทำงานต่อไป

2) ควรศึกษาแนวทางการขับเคลื่อนองค์กรคุณธรรมในสำนักงานพัฒนาชุมชน จังหวัดกาญจนบุรี เพื่อได้แนวทางในการขับเคลื่อนองค์กรคุณธรรมให้แก่สำนักงานพัฒนาชุมชน จังหวัดกาญจนบุรีต่อไป

กิตติกรรมประกาศ

บทความวิจัยนี้เป็นส่วนหนึ่งของงานวิจัยเรื่อง “การเสริมสร้างแรงจูงใจในการปฏิบัติงานด้านคุณธรรม จริยธรรม ของบุคลากร สำนักงานพัฒนาชุมชน จังหวัดกาญจนบุรี”

รายการอ้างอิง

ภาษาไทย

จักรี ศรีจารุเมธีญาณ. (2560). **การบริหารทรัพยากรมนุษย์ในภาครัฐ.** ขอนแก่น: มหาวิทยาลัยมหามกุฏราชวิทยาลัย, วิทยาเขตอีสาน.

ดวงเดือน พันธุมนาวิน. (2564). **ทฤษฎีต้นไม้จริยธรรม.** กรุงเทพฯ: โรงพิมพ์จุฬาลงกรณ์มหาวิทยาลัย.

พลอย สืบวิเศษ. (2563). **จริยธรรมทางการบริหารงานในภาครัฐ.** คณะรัฐประศาสนศาสตร์, สถาบันบัณฑิตพัฒนบริหารศาสตร์.

มาลัย สาแก้ว. (2565). การส่งเสริมการปฏิบัติงานตามหลักธรรมมาภิบาล ด้านคุณธรรมและความโปร่งใสขององค์กร. **วารสารสหวิทยาการนวัตกรรมปริทรรศน์**, 5(2): 162-174.

วีระ ไชยธรรม. (2562, หน้า 20). **การศึกษาสภาพการบริหารตามหลักธรรมาภิบาลของผู้บริหารสถานศึกษาตามความคิดเห็นของครูผู้สอนสังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษาจันทบุรี**. วิทยานิพนธ์ คณะครุศาสตร์, มหาวิทยาลัยราชภัฏรำไพพรรณี**.**

สถาบันพัฒนาข้าราชการพลเรือน. (2565). **การศึกษาสภาพการบริหารตามหลักธรรมาภิบาลของผู้บริหารสถานศึกษาตาม ความคิดเห็นของครูผู้สอน สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษาจันทบุรี**, วิทยานิพนธ์ คณะครุศาสตร์, มหาวิทยาลัยราชภัฏรำไพพรรณี**.**

สำนักงานพัฒนาชุมชน จังหวัดกาญจนบุรี. (2565). **โครงสร้างจำนวนบุคลากร.** [ออนไลน์], สืบค้นจาก https://kanchanaburi.cdd.go.th. (เมื่อวันที่ 6 กรกฎาคม 2566).