

บทบาทของข้าราชการในองค์การบริหารส่วนตำบลกับมาตรฐานทางคุณธรรมและจริยธรรมข้าราชการ The Role of Civil Service Officers in the Subdistrict Administrative Organization with Moral and Ethical Standards of Civil Servicers

กชมน พลสินธุ์^{1*} รังสิมา หอมเศรษฐี² และ วิไลลักษณ์ ลังกา³

¹สาขาวิชาจิตวิทยาอุตสาหกรรมและองค์การ คณะศึกษาศาสตร์ มหาวิทยาลัยรามคำแหง ประเทศไทย

²คณะศึกษาศาสตร์ มหาวิทยาลัยรามคำแหง ประเทศไทย

³คณะศึกษาศาสตร์ มหาวิทยาลัยศรีนครินทรวิโรฒ ประเทศไทย

*ผู้รับผิดชอบบทความ

Kotchamon Phonsin^{1*} Rungsima Homsettee² and Wilailak Langka³

¹Department of Industrial and Organizational Psychology, Faculty of Education, Ramkhamhaeng University, Thailand

²Faculty of Education, Ramkhamhaeng University, Thailand

³Faculty of Education, Srinakharinwirot University, Thailand

*Corresponding author: polysin9696@gmail.com

Received: March 21, 2023 / Revised: August 9, 2023 / Accepted: August 3, 2023

บทคัดย่อ

ประเทศไทยตระหนักและให้ความสำคัญในการเสริมสร้างคุณธรรมและจริยธรรม ดังในรัฐธรรมนูญแห่งราชอาณาจักรไทย ได้บัญญัติให้มีการใช้อำนาจรัฐให้เป็นไปอย่างสุจริตและมีประสิทธิภาพ และกำหนดบทบัญญัติให้ข้าราชการและเจ้าหน้าที่ของรัฐต้องปฏิบัติตามมาตรฐานทางคุณธรรมและจริยธรรมเพื่อเป็นแนวทางที่ถูกต้องเหมาะสมและเกิดความเจริญรุ่งเรืองแก่ประเทศชาติ หากแต่ประเทศไทยยังประสบปัญหาการปฏิบัติงานของข้าราชการและเจ้าหน้าที่ของรัฐด้านคุณธรรมและจริยธรรม ซึ่งในปัจจุบันพบว่าเป็นปัญหาใหญ่ของสังคมไทยที่มีผลต่อการพัฒนาศักยภาพระบบเศรษฐกิจ สังคม การเมืองการปกครองและการบริหารเป็นอย่างมาก และได้มีการกระจายปัญหาเข้าสู่องค์กรปกครองส่วนท้องถิ่นโดยเฉพาะองค์การบริหารส่วนตำบลซึ่งเป็นองค์กรที่เข้าถึงความต้องการและความเดือดร้อนของประชาชนมากที่สุด ข้าราชการและเจ้าหน้าที่ในองค์กรถือได้ว่าเป็นกุญแจสำคัญที่จะนำไปสู่การพัฒนาบริหารพื้นที่ ทั้งในด้านเศรษฐกิจ สังคม และวัฒนธรรม รวมถึงส่งเสริมสนับสนุนชีวิตความเป็นอยู่ และกิจอันใดที่เป็นผลประโยชน์ของประชาชนในท้องถิ่น ดังนั้นหากประเทศไทยยังประสบปัญหาด้านคุณธรรมและจริยธรรมในด้านการปฏิบัติงานของข้าราชการภาครัฐในองค์การบริหารส่วนตำบลซึ่งเป็นองค์กรปกครองส่วนท้องถิ่น จึงมีความจำเป็นอย่างยิ่งที่ต้องมุ่งเน้นการแก้ไขปัญหาการขาดจิตสำนึกในการปฏิบัติหน้าที่โดยมีการให้ข้าราชการและเจ้าหน้าที่ของรัฐได้ยึดปฏิบัติตามมาตรฐานทางคุณธรรมและจริยธรรม ส่งเสริมการพัฒนาเชิงจริยธรรม ซึ่งหากข้าราชการและเจ้าหน้าที่องค์กรปกครองส่วนท้องถิ่นและองค์การบริหารส่วนตำบลมีคุณธรรมและจริยธรรมในการปฏิบัติงานก็จะสามารถตระหนักยับยั้งพฤติกรรมที่ขาดคุณธรรมและจริยธรรมของบุคลากรในองค์กรได้ โดยมีวัตถุประสงค์เพื่อทบทวนแนวคิดในการสร้างกรอบการวิเคราะห์บทบาทการทำงานของข้าราชการภาครัฐในองค์การบริหารส่วนตำบลซึ่งเป็นองค์กรปกครองส่วนท้องถิ่นกับมาตรฐานทางคุณธรรมและจริยธรรม เพื่อเป็นแนวทางในการทำวิจัยวางแผนกำหนด

คำสำคัญ: มาตรฐานทางคุณธรรมและจริยธรรม; ข้าราชการ; องค์การบริหารส่วนตำบล

กลยุทธ์รวมทั้งส่งเสริมและพัฒนาการปฏิบัติงานอย่างมีคุณธรรมและจริยธรรมของข้าราชการในองค์การบริหารส่วนตำบลต่อไป โดยบทความนี้มีหน่วยวิเคราะห์คือข้าราชการที่ปฏิบัติงานในองค์การบริหารส่วนตำบล แหล่งในการวิเคราะห์ข้อมูลคือ หนังสือ งานวิจัย และข่าวสารเหตุการณ์บ้านเมืองในปัจจุบัน

Abstract

Thailand recognizes and places importance on moral and ethical enhancement. As the Constitution of the Kingdom of Thailand stipulates the exercise of state power in an honest and efficient manner and stipulates provisions for government officials and public officials to behave in accordance with moral and ethical standards in order to guide the right, appropriate and prosperous nation. However, Thailand still faces problems with the performance of civil servants and government officials in terms of morality and ethics. At present, it is found to be a major problem of Thai society that affects the development of economic potential. The problem has been spread into local administrative organizations, especially sub-district administration organizations, which are the organizations that reach the needs and sufferings of the people the most. Government officials and officials in the organization are regarded as the key to the development of the management of the area, both economically, socially and culturally. What activities are in the interest of the local people? Therefore, if Thailand still faces moral and ethical problems in the performance of public servants in the Subdistrict Administration Organization, which is a local administrative organization, it is imperative to focus on solving the problem of lack of consciousness in performing their duties by ensuring that government officials and public officials adhere to moral and ethical standards. If government officials and officials of local administrative organizations and sub-district administration organizations have morality and ethics in their work, they will be able to recognize and inhibit behaviors that lack morality and ethics of personnel in the organization. The objective is to review the concept of creating a framework for analyzing the role of public servants in sub-district administration organizations, which are local administrative organizations, with moral and ethical standards. To be a guideline for conducting research, planning, formulating strategies, as well as promoting and developing the moral and ethical performance of civil servants in the subdistrict administrative organization. This article has an analysis unit that is government officials who work in the subdistrict administration organization, the source of data analysis is books, research, and news of current domestic events.

Keywords: Moral and Ethical Standards; Civil Service Officers; Subdistrict Administrative Organizations

1. บทนำ

ปัญหาคุณธรรมและจริยธรรมนับได้ว่าเป็นความสำคัญเป็นอย่างมากต่อการขับเคลื่อนขององค์การไปสู่ความสำเร็จ (ชัยเสฏฐ์พรหมศรี, 2561) ดังพระบรมราโชวาทพระบาทสมเด็จพระบรมชนกาธิเบศร มหาภูมิพลอดุลยเดชมหาราช บรมนาถบพิตร (รัชการที่ 9) ในพระราชพิธีบวงสรวงสมเด็จพระบูรพมหากษัตริยาธิราช ณ ท้องสนามหลวง เมื่อวันที่ 5 เมษายน พ.ศ. 2525 ไว้ดังนี้ “การทำงานให้สัมฤทธิ์ผลที่พึงปรารถนา ให้เป็นประโยชน์และเป็นธรรมด้วยนั้น จะอาศัยความรู้อย่างเดียวไม่ได้

จำเป็นต้องอาศัยความสุจริต ความบริสุทธิ์ใจ และความถูกต้องเป็นธรรมประกอบด้วย (พิชาติ แก้วพวง, 2562) ประเทศไทยได้ตระหนักและให้ความสำคัญของการเสริมสร้างคุณธรรม จริยธรรมอย่างจริงจัง (สำนักนายกรัฐมนตรี, 2560) รวมถึงรัฐธรรมนูญแห่งราชอาณาจักรไทยบัญญัติให้มีการใช้อำนาจอธิปไตยเป็นไปอย่างสุจริตและมีประสิทธิภาพ และเพื่อเป็นการแก้ปัญหาการขาดจิตสำนึกในการปฏิบัติหน้าที่ด้วยความชอบของเจ้าหน้าที่ของรัฐ จึงกำหนดบัญญัติให้เจ้าหน้าที่ของรัฐทั้งฝ่ายการเมืองและฝ่ายประจำจะต้องปฏิบัติตามมาตรฐานทางคุณธรรมจริยธรรม โดยมีหลักการและแนวทางประพฤติปฏิบัติตนไปในทางที่ถูกต้องเหมาะสมนำมาซึ่งประสิทธิภาพประสิทธิผล และความเจริญรุ่งเรืองของประเทศชาติ และส่งผลให้เกิดความสุขความเจริญย้อนกลับสู่ผู้ประพฤติปฏิบัติทุกคน (คณะกรรมการมาตรฐานการบริหารงานบุคคลส่วนท้องถิ่น, 2552) สอดคล้องกับแผนพัฒนาเศรษฐกิจและสังคมแห่งชาติ ฉบับที่ 12 (พ.ศ. 2560-2564) (สำนักนายกรัฐมนตรี, 2560) ได้มีการจัดทำมาตรฐานจริยธรรมทบทวนจรรยาบรรณเพื่อเป็นแนวทางในการปฏิบัติอย่างเคร่งครัดเพื่อการปฏิบัติงานอย่างมีประสิทธิภาพเน้นมุ่งพัฒนาโดยยึดคนเป็นศูนย์กลางการพัฒนาให้มีความเป็นผู้ที่มีจริยธรรมและคุณธรรม หากแต่ประเทศไทยก็ยังประสบปัญหาด้านคุณธรรม จริยธรรม ไม่ยึดผลประโยชน์ส่วนรวมเป็นสำคัญ (สำนักงานคณะกรรมการพัฒนาระบบราชการ, สถาบันส่งเสริมการบริหารกิจการบ้านเมืองที่ดี, 2562)

ในปัจจุบันพบว่า ปัญหาใหญ่ของสังคมไทยคือการทุจริตที่มีผลกระทบต่อความเจริญก้าวหน้า การพัฒนาศักยภาพต่อระบบเศรษฐกิจ สังคม การเมืองการปกครองและการบริหารราชการเป็นอย่างมาก และได้มีการกระจายปัญหาสู่องค์กรปกครองส่วนท้องถิ่น (ยม เกตุพยัคฆ์, 2562) ในส่วนด้านการทำงานในองค์กรปกครองส่วนท้องถิ่นก็ประสบปัญหาเช่นเดียวกันคือ มีการบริหารจัดการที่ขาดประสิทธิภาพและขาดความโปร่งใส เนื่องจากโครงสร้างอำนาจส่วนกลาง ภูมิภาค และท้องถิ่นมีความเหลื่อมล้ำขาดการติดตามประเมินผลที่มีประสิทธิภาพ โดยเฉพาะผลสัมฤทธิ์ตามเป้าหมายนโยบายขององค์กรปกครองส่วนท้องถิ่น อีกทั้งยังประสบปัญหาในด้านการปฏิบัติงานของข้าราชการ ปัญหาด้านความประพฤติในด้านคุณธรรม จริยธรรม ปัญหาด้านการให้การตรวจสอบการปฏิบัติงาน (โกวิทย์ พวงงาม, 2559) ดังจะเห็นถึงปัญหาได้จากข่าวในปัจจุบันที่แสดงให้เห็นถึงปัญหาในองค์กรปกครองส่วนท้องถิ่นในส่วนขององค์การบริหารส่วนตำบล เช่น ข่าวการไล่ฆ่านายกององค์การบริหารส่วนตำบลบางสมบุรณ์ที่เพิ่งได้รับตำแหน่งนายกองค์การบริหารส่วนตำบลไม่นาน สาเหตุหลักอยู่ที่เรื่องการเมืองท้องถิ่นรวมถึงการขัดผลประโยชน์ (ไทยรัฐออนไลน์, 2565) อีกทั้งข่าว 2 อดีตผู้บริหารในจังหวัดกาฬสินธุ์ คือ อดีตนายกเทศบาลตำบลโนนบุรี ถูกตัดสินจำคุก 50 ปี ในคดีเข้ามามีส่วนได้เสียในโครงการของเทศบาล และอดีตนายกองค์การบริหารส่วนตำบลหนองแวงถูกตัดสินจำคุก 5 ปี ในคดีรับเงินต่อสัญญาจ้างครูศูนย์เด็กเล็ก (ข่าวสดออนไลน์, 2565) รวมถึงข่าวเว็บไซต์ราชกิจจานุเบกษา เผยแพร่คำสั่งคณะกรรมการเลือกตั้งที่ 207/2565 เรื่องให้มีการเลือกตั้งนายกองค์การบริหารส่วนตำบล โนนสะอาด อำเภอมัญจาคีรี จังหวัดขอนแก่นใหม่เหตุเพราะมีผู้ร้องเรียนว่าผู้สมัครรับเลือกตั้งเป็นนายกองค์การบริหารส่วนตำบลโนนสะอาดหมายเลข 2 กระทำการอันเป็นเหตุให้การเลือกตั้งมิได้เป็นไปโดยสุจริตหรือเที่ยงธรรม อาศัยอำนาจตามมาตรา 107 แห่งพระราชบัญญัติการเลือกตั้งสมาชิกสภาท้องถิ่นหรือผู้บริหารท้องถิ่น พ.ศ. 2562 จึงมีคำสั่งระงับสิทธิในการสมัครของผู้สมัครหมายเลข 2 เป็นเวลา 1 ปี (ไทยโพสต์, 2565) จากเหตุการณ์ข่าวสารในปัจจุบันแสดงให้เห็นถึงปัญหาในองค์กรปกครองส่วนท้องถิ่นในส่วนขององค์การบริหารส่วนตำบล ซึ่งสาเหตุหลักคือเรื่องการเมืองท้องถิ่นรวมถึงการขัดผลประโยชน์ (ไทยรัฐออนไลน์, 2565) ดังนั้น จะเห็นได้ว่าข้าราชการรวมถึงพนักงานและลูกจ้างขององค์กรปกครองส่วนท้องถิ่นถือว่าเป็นผู้ที่มีบทบาทสำคัญและเป็นกลไกหลักของประเทศในการให้บริการสาธารณะเพื่อตอบสนองความต้องการของประชาชนในท้องถิ่นและมีความรับผิดชอบที่สำคัญที่จะบำบัดทุกข์บำรุงสุขและสร้างคุณภาพชีวิตที่ดีให้แก่ประชาชน รัฐจึงกำหนดบัญญัติในมาตรา 77 ให้เจ้าหน้าที่ของรัฐทั้งฝ่ายการเมืองฝ่ายประจำต้องปฏิบัติตามมาตรฐานทางคุณธรรมจริยธรรมซึ่งเป็นเครื่องมืออันสำคัญยิ่งที่จะให้ข้าราชการพนักงานและลูกจ้างขององค์กรปกครองส่วนท้องถิ่น ได้มีหลักและแนวทางประพฤติปฏิบัติเพื่อนำมาซึ่งการประพฤติปฏิบัติไปในทางที่ถูกต้องเหมาะสมนำมาซึ่งประสิทธิภาพประสิทธิผลและความผาสุกของประชาชนและความเจริญรุ่งเรืองของประเทศชาติ

(ประกาศองค์การบริหารส่วนตำบลบ้านทราย, 2559) สอดคล้องกับแผนพัฒนาเศรษฐกิจและสังคมแห่งชาติ ฉบับที่ 12 พ.ศ. 2560-2564 (สำนักนายกรัฐมนตรี, 2560) ได้มีการจัดทำมาตรฐานจริยธรรม ทบพวนจรรยาบรรณเพื่อเป็นแนวทางในการปฏิบัติอย่างเคร่งครัดเพื่อการปฏิบัติงานอย่างมีประสิทธิภาพ (สถาบันส่งเสริมการบริหารกิจการบ้านเมืองที่ดี, 2562) หากแต่ประเทศไทยก็ยังประสบปัญหาด้านคุณธรรม จริยธรรม ไม่ยึดผลประโยชน์ส่วนรวมเป็นสำคัญ ซึ่งสอดคล้องกับ (โกวิทย์ พวงงาม, 2559) กล่าวว่า ผู้บริหารและพนักงานท้องถิ่นมีพฤติกรรมแสวงหาผลประโยชน์โดยแสดงให้เห็นถึงการขาดคุณธรรม จริยธรรม และเกิดการใช้อำนาจบารมี อีกทั้งสอดคล้องกับ สุวรรณิ แสงมหาชัย (2556) กล่าวว่า สาเหตุหลักของพฤติกรรมไร้คุณธรรม จริยธรรม คือความโลภความต้องการที่จะได้รับผลประโยชน์จากผู้อื่น และสอดคล้องกับสาเหตุหลักของพฤติกรรมไร้คุณธรรม จริยธรรมนั่นก็คือ ความโลภความต้องการที่จะได้รับผลประโยชน์จากผู้อื่น จากปัญหาดังกล่าว เป็นเหตุให้มีความต้องการปรับปรุงแก้ไขการปฏิบัติงานในประเด็นของหลักคุณธรรมจริยธรรม ของข้าราชการและพนักงานส่วนตำบลเป็นอันดับหนึ่ง (คณะกรรมการมาตรฐานการบริหารงานบุคคลส่วนท้องถิ่น, 2552) อีกทั้งแผนพัฒนาเศรษฐกิจและสังคมของชาติ ฉบับที่ 12 พ.ศ. 2560-2564 ยังให้ความสำคัญกับผู้ปฏิบัติงาน มุ่งเน้นให้เกิดการพัฒนาที่ยั่งยืนและจะมีการต่อยอดไปสู่แผนพัฒนาเศรษฐกิจและสังคมของชาติ ฉบับที่ 13 , 14 และ 15 ในการให้ความสำคัญกับผู้ปฏิบัติงานมุ่งเน้นที่ทัศนคติ ค่านิยม แรงจูงใจ และอุปนิสัย เพื่อนำไปสู่พฤติกรรมที่พึงประสงค์อย่างถาวรและเกิดการพัฒนายั่งยืน เพื่อให้เกิดผลสัมฤทธิ์ตามเป้าหมายยุทธศาสตร์ชาติ (สำนักนายกรัฐมนตรี, 2560) และในศตวรรษใหม่นี้ มีการยอมรับถึงความสำคัญของจริยธรรม ไม่ว่าผู้บังคับบัญชาหรือผู้ใต้บังคับบัญชาที่มีพฤติกรรมเชิงจริยธรรม จะทำให้เกิดพลังสำคัญในการขับเคลื่อนองค์กร (สุวรรณิ แสงมหาชัย, 2556)

ดังนั้น บทบาทหน้าที่ของข้าราชการและเจ้าหน้าที่ในองค์การบริหารส่วนตำบลโดยสรุปบทบาทและหน้าที่ของข้าราชการและเจ้าหน้าที่ในองค์การบริหารส่วนตำบลซึ่งเป็นองค์กรปกครองส่วนท้องถิ่น ที่มีความสำคัญในด้านการดำเนินการ บำรุงรักษา ส่งเสริม เพิ่มเติมความรู้ความเข้าใจ จิตสำนึกและความตระหนักด้านการมีส่วนร่วมเพื่อเพิ่มประสิทธิภาพในการดำเนินงาน ประสานงานระหว่างองค์กรปกครองส่วนท้องถิ่นกับหน่วยงาน และหน้าที่หลักที่สำคัญของข้าราชการและเจ้าหน้าที่ในองค์การบริหารส่วนตำบลคือ (1) ดำเนินกิจการต่าง ๆ ในท้องถิ่นเพื่อตอบสนองความต้องการของประชาชนในท้องถิ่น (2) แบ่งเบาภาระความเดือดร้อนของประชาชนในท้องถิ่น (3) บำบัดทุกข์บำรุงสุข และสร้างคุณภาพชีวิตที่ดีให้กับประชาชนในท้องถิ่น (4) จัดทำบริการสาธารณะและการใช้จ่ายเงินงบประมาณให้มีประสิทธิภาพสูงสุด เพื่อประโยชน์สุขของประชาชน และ (5) พัฒนาข้าราชการในองค์กรให้มีความซื่อสัตย์สุจริต และมีทัศนคติเป็นผู้ให้บริการประชาชนให้เกิดความสะดวกรวดเร็วไม่เลือกปฏิบัติและปฏิบัติหน้าที่อย่างมีประสิทธิภาพ จะเห็นได้ว่าข้าราชการและเจ้าหน้าที่ในองค์การบริหารส่วนตำบลเป็นผู้ที่มีบทบาทสำคัญและเป็นกลไกหลักของประเทศในการให้บริการสาธารณะเพื่อตอบสนองความต้องการของประชาชนในท้องถิ่น ดังการปฏิบัติหน้าที่ของข้าราชการและเจ้าหน้าที่ในองค์การบริหารส่วนตำบลตามหลักมาตรฐานทางคุณธรรมจริยธรรมเพื่อให้หน่วยงานองค์กรปกครองส่วนท้องถิ่นและองค์การบริหารส่วนตำบลได้ใช้เป็นหลักในการยึดถือปฏิบัติและการประมวลคุณธรรมจริยธรรมของข้าราชการและเจ้าหน้าที่ในองค์การบริหารส่วนตำบลเพื่อเป็นเครื่องมืออันสำคัญยิ่งที่จะช่วยให้ข้าราชการและเจ้าหน้าที่ในองค์การบริหารส่วนตำบลได้มีหลักและแนวทางประพฤติปฏิบัติตนในทางที่ถูกต้องเหมาะสมมาซึ่งประสิทธิภาพ ประสิทธิผล ความพอใจ ความผาสุกของประชาชน และความเจริญรุ่งเรืองของประเทศชาติ (กระทรวงมหาดไทย, กรมส่งเสริมการปกครองท้องถิ่น, 2562) แต่ในปัจจุบันองค์กรปกครองส่วนท้องถิ่นและองค์การบริหารส่วนตำบลก็ยังประสบปัญหาในด้านการปฏิบัติงานของข้าราชการปัญหาด้านความประพฤติในด้านคุณธรรม จริยธรรม ปัญหาด้านการให้การตรวจสอบการปฏิบัติงาน (โกวิทย์ พวงงาม, 2559)

จากสภาพปัญหาข้างต้นผู้เขียนจึงสามารถสรุปได้ว่า ข้าราชการ พนักงาน และลูกจ้างขององค์กรปกครองส่วนท้องถิ่นซึ่งเป็นกลไกสำคัญหลักของประเทศที่จำเป็นต้องปฏิบัติตนตามมาตรฐานทางคุณธรรมและจริยธรรมอันเป็นเครื่องมือสำคัญยิ่งในการนำมาซึ่งการประพฤติปฏิบัติตนในทางที่ถูกต้องเหมาะสมเพื่อประสิทธิผลและความผาสุกของประชาชนและความเจริญรุ่งเรือง (แผนพัฒนาเศรษฐกิจและสังคมแห่งชาติ ฉบับที่ 12, พ.ศ. 2560-2564) อีกทั้งสอดคล้องกับ โกวิทย์ พวงงาม (2559)

ที่กล่าวว่า ข้าราชการ พนักงาน และลูกจ้างขององค์กรปกครองส่วนท้องถิ่นมีพฤติกรรมที่แสวงหาผลประโยชน์ขาดซึ่งคุณธรรม จริยธรรม และสอดคล้องกับคณะกรรมการมาตรฐานการบริหารงานบุคคลส่วนท้องถิ่น (2552) ที่กล่าวว่า สาเหตุหลักของ ข้าราชการ พนักงาน และลูกจ้างขององค์กรปกครองส่วนท้องถิ่นที่มีพฤติกรรมไร้คุณธรรมจริยธรรมนั้นก็คือ ความโลภ ความต้องการที่จะได้รับผลประโยชน์จากผู้อื่น จึงเป็นเหตุให้มีความต้องการปรับปรุงแก้ไขการปฏิบัติงานในประเด็นของหลักคุณธรรม จริยธรรม ของข้าราชการและพนักงานส่วนตำบลเป็นอันดับหนึ่ง ดังนั้นคุณธรรมและจริยธรรมของข้าราชการในองค์การบริหาร ส่วนตำบล ถือได้ว่าเป็นความจำเป็นจะต้องมีการทำงานที่ควบคู่ไปกับการพัฒนาคุณธรรมและจริยธรรมในทุก ๆ องค์การเช่นเดียวกับ องค์กรปกครองส่วนท้องถิ่นองค์การบริหารส่วนตำบลที่ยังต้องมุ่งเน้นการแก้ไขปัญหาการขาดจิตสำนึกในการปฏิบัติหน้าที่โดย มีการให้ข้าราชการ พนักงาน และลูกจ้างขององค์กรปกครองส่วนท้องถิ่นได้ยึดปฏิบัติตามมาตรฐานทางคุณธรรมและจริยธรรม ด้วยสถานการณ์ปัจจุบันทำให้ผู้เขียนมีความสนใจที่จะศึกษาโดยมีวัตถุประสงค์เพื่อทบทวนแนวคิดในการสร้างกรอบการวิเคราะห์ บทบาทการทำงานของข้าราชการภาครัฐในองค์การบริหารส่วนตำบลซึ่งเป็นองค์การปกครองส่วนท้องถิ่นกับมาตรฐานทาง คุณธรรมและจริยธรรม เพื่อเป็นแนวทางในการทำวิจัยวางแผนกำหนดกลยุทธ์รวมทั้งส่งเสริมและพัฒนากิจการปฏิบัติงานอย่างมี คุณธรรมและจริยธรรมของข้าราชการในองค์การบริหารส่วนตำบลต่อไป โดยบทความนี้มีการวิเคราะห์ข้อมูลจากแหล่งหนังสือ งานวิจัย และข่าวสารเหตุการณ์บ้านเมืองในปัจจุบัน

2. เนื้อหา

จากการทบทวนเนื้อหาเกี่ยวกับบทบาทของข้าราชการในองค์การบริหารส่วนตำบลกับมาตรฐานทางคุณธรรมและ จริยธรรมข้าราชการ พบว่า มีหัวข้อสำคัญที่เกี่ยวข้องดังต่อไปนี้

2.1 มาตรฐานทางคุณธรรมและจริยธรรม

2.1.1 ความหมายของคุณธรรม

คุณธรรม หมายถึง แนวความคิดที่ดีที่เป็นตัวบังคับให้ประพฤติดี เป็นความดีงาม ความประพฤติและจิตใจ สม่่าเสมอในทางความประพฤติและจิตใจของผู้นั้น (ชาติชาย อุดมกิจมงคล, 2559) รวมถึงอุปนิสัยอันดีงามแห่งการแสดงออก โดยการกระทำ ความกล้าเฝ้าแห่งอุปนิสัย (วศิน อิทธิประ, 2529) และสภาพแห่งความดีงามที่มีอยู่ในจิตใจของมนุษย์ (พิชาติ แก้วพวง, 2562) ผู้เขียนจึงสามารถสรุปได้ว่า คุณธรรมถือเป็นหลักหรือแนวคิดที่ดีที่ทำให้ผู้ปฏิบัติมีพฤติกรรมที่ดีงาม มีจิตใจที่ดี และแสดงออกในรูปแบบการกระทำหรือแสดงออกทางอุปนิสัยแห่งความคิดด้วยเหตุและผล

2.1.2 ความหมายของจริยธรรม

จริยธรรม หมายถึง ความเป็นผู้มีจิตใจสะอาดบริสุทธิ์เสียสละ หรือความประพฤติที่ดีงามแยกแยะได้ว่า อะไรผิดอะไรถูก (ชาติชาย อุดมกิจมงคล, 2559) ซึ่งแบ่งได้เป็น 4 นัยคือ นัยที่ (1) หลักความประพฤติ นัยที่ (2) นัยวิชาปรัชญา (จริยศาสตร์) หลักความประพฤติที่มนุษย์สร้างขึ้นเอง นัยที่ (3) เป็นหลักความประพฤติที่สอดคล้องกับคำสั่งสอนทางศาสนา หรือหลักศีลธรรม นัยที่ (4) พันธะหน้าที่ หรือจรรยาบรรณหลักความประพฤติเพื่อการอยู่ร่วมกันในสังคม (สมบุรณ์ พรธนาภพ, 2527) และเป็นหลักแห่งความประพฤติทางกาย วาจา ความถูกต้องที่ดีงาม ถูกกาลเทศะและเป็นธรรมโดยมีที่มาจากศาสนา ค่านิยมที่ดีงามเป็นระเบียบแบบแผนของสังคม (พิชาติ แก้วพวง, 2562) ผู้เขียนจึงสามารถสรุปได้ว่า ผู้ที่มีจริยธรรมจัดได้ว่าเป็น ผู้ที่มีจิตใจที่รู้ถูกผิดชอบชั่วดีโดยแสดงออกทางพฤติกรรม กาย วาจา ใจ ประพฤติตนด้วยความถูกต้องเหมาะสม กระทำในหน้าที่ ตนเองด้วยความถูกต้องสมบูรณ์ เป็นหลักแนวความคิดที่ดีที่ทำให้ผู้ปฏิบัติมีพฤติกรรมที่ดีมีจิตใจที่ดีและแสดงออกในรูปแบบ การกระทำหรือการแสดงออกทางอุปนิสัยแห่งความคิดด้วยเหตุและผล

คุณธรรมจริยธรรมจึงเป็นการยึดถือหลักปฏิบัติและแนวความคิดที่ดีเหมาะสมตามจารีตประเพณีขององค์การ สู่การคิดและการตัดสินใจในการใช้ชีวิตและการปฏิบัติตนในสังคมหรือองค์การสู่การปฏิบัติงาน

2.1.3 ความสำคัญของจริยธรรม

จริยธรรมเกิดจากคุณธรรมในตัวบุคคล หากสมาชิกในสังคมหรือองค์กรปฏิบัติตามหลักจริยธรรม จะเกิดประโยชน์ต่อตนเองและสังคม ซึ่งประมวลความสำคัญของจริยธรรม (พิชาติ แก้วพวง, 2562) ได้ดังนี้ (1) ช่วยสร้างความมั่นคงทางจิตใจให้มนุษย์ (2) ช่วยให้บุคคลดำเนินชีวิตด้วยความราบรื่นและสงบสุข (3) ช่วยให้บุคคลมีสติสัมปชัญญะ ไม่เผลอตัว ไม่ลืมตัว ประพฤติปฏิบัติในสิ่งใดอย่างระมัดระวัง (4) ช่วยสร้างความมีระเบียบวินัยแก่คนในชาติ และควบคุมการเจริญทางด้านวัตถุและจิตใจของสมาชิกในสังคม และ (5) ช่วยควบคุมความประพฤติของบุคคลให้เป็นคนดีและเป็นแบบอย่างในสังคม

2.1.4 แนวทางเพื่อส่งเสริมการแสดงพฤติกรรมเชิงจริยธรรม

การลดการแสดงพฤติกรรมที่ละเมิดจริยธรรมของผู้นำและบุคลากรในองค์กรสามารถดำเนินการได้โดยส่งเสริมการพัฒนาเชิงจริยธรรมให้เกิดขึ้น ดังนี้ (ชัยเสฏฐ์ พรหมศรี, 2561)

- 1) การจ้างงานพนักงานที่มีจริยธรรมเข้ามาทำงานในองค์กร (selecting ethical employees)
- 2) การพัฒนากิจกรรมฝึกอบรมทางด้านจริยธรรม (developing ethical training)
- 3) การให้ทุกคนยึดหลักปฏิบัติแบบเดียวกันโดยใช้กฎทองคำ (golden rule)
- 4) การพัฒนาหลักจรรยาบรรณขององค์กร (code of ethical)
- 5) การสร้างค่านิยมทางจริยธรรมภายในองค์กร (ethical value)
- 6) การสร้างบรรยากาศทางจริยธรรม (ethical climate)
- 7) การรักษาไว้ซึ่งความยุติธรรมขององค์กร (maintaining organizational justice)
- 8) การตั้งคำถามทางจริยธรรมที่เกี่ยวข้องกับการทำงานและการตัดสินใจ (asking ethical questions before making decision)

จากแนวคิดที่สำคัญดังกล่าวข้างต้นนี้ ผู้เขียนจึงสามารถสรุปได้ว่า การลดพฤติกรรมการขาดจริยธรรมสามารถทำได้โดยการส่งเสริมการพัฒนาเชิงจริยธรรม คือ การจ้างพนักงานที่มีจริยธรรม การพัฒนาฝึกอบรมด้านจริยธรรม การมีหลักที่เป็นไปในแนวทางเดียวกันให้พนักงานได้ปฏิบัติร่วมกัน พัฒนาหลักทางจริยธรรมในองค์กรรวมถึงการสร้างบรรยากาศทางจริยธรรมให้เกิดขึ้นในองค์กรรวมถึงรักษาความยุติธรรมในองค์กรให้คงไว้ใน การตัดสินใจควรมีการตั้งคำถามทางจริยธรรม

ผู้เขียนได้สนใจศึกษาแนวความคิดและทฤษฎีคุณธรรมจริยธรรมของเพียเจต์และโคลเบิร์ก ด้วยเหตุผลคือ ทฤษฎีของเพียเจต์และโคลเบิร์ก มีการแสดงถึงพัฒนาการทางคุณธรรมจริยธรรมที่เป็นไปตามช่วงวัยและลำดับขั้นซึ่งเป็นไปตามธรรมชาติ รวมถึงประสบการณ์ทางสังคมที่จะช่วยให้เกิดความคิดแยกแยะผิดชอบชั่วดี โดยหลักการสำคัญของทฤษฎีนี้ ดังนี้

2.2 ทฤษฎีพัฒนาการจริยธรรม

ผู้เขียนได้สนใจศึกษาแนวความคิดและทฤษฎีคุณธรรมจริยธรรมของ Piaget และ Kohlberg ด้วยเหตุผลคือ ทั้งสองทฤษฎีดังกล่าวล้วนมีความเชื่อมั่นว่าพื้นฐานของจริยธรรมเกิดขึ้นตามลำดับขั้นในช่วงวัย และยังเชื่อว่าพื้นฐานของจริยธรรมเกิดขึ้นจากการที่บุคคลมีปฏิสัมพันธ์ต่อกันในสังคมจนเกิดเป็นความรู้สึกระหว่างแต่ละคนจึงให้ความสำคัญกับประสบการณ์ทางสังคมที่เป็นประโยชน์ต่อการตัดสินใจผิดชอบชั่วดี โดยหลักการสำคัญของทฤษฎีนี้ ดังนี้

2.2.1 ทฤษฎีพัฒนาการจริยธรรมของเพียเจต์ (Piaget)

Piaget ได้แบ่งพัฒนาการทางจริยธรรมออกเป็น 3 ขั้น ดังนี้ (พิชาติ แก้วพวง, 2562)

ขั้นที่ 1 ขั้นก่อนจริยธรรม จะเกิดกับเด็กในช่วงอายุแรกเกิดถึง 2 ขวบ เด็กวัยนี้ยังไม่ค่อยรับรู้สิ่งแวดล้อม มีแต่ความอยากและความต้องการทางร่างกายที่จะต้องได้รับการตอบสนอง

ขั้นที่ 2 จะเกิดกับเด็กในช่วง 2-10 ขวบ จะเป็นขั้นยึดคำสั่ง จะเกรงกลัวผู้ใหญ่ และเห็นว่าคำสั่งของผู้ใหญ่เป็นสิ่งที่ต้องปฏิบัติตาม

ขั้นที่ 3 เป็นขั้นยึดหลักแห่งตน ซึ่งเกิดจากการพัฒนาการทางสติปัญญาและประสบการณ์ในกลุ่มเพื่อน ความเกรงกลัวอำนาจภายนอกจะเป็นหลักภายในของจิตใจ แต่บางคนพัฒนาการอาจจะหยุดชะงักอยู่ขั้นที่ 2 เนื่องจากปัญหาการเลี้ยงดูหรือขาดประสบการณ์ในกลุ่มเพื่อน

นอกจากนี้ Piaget ยังกล่าวว่า พัฒนาการทางสติปัญญาและพัฒนาการตามวัยของเด็กเป็นสิ่งที่เป็นไปตามธรรมชาติ ไม่ควรเร่งรัด แต่การจัดประสบการณ์ส่งเสริมพัฒนาการของเด็กในช่วงที่เด็กกำลังจะพัฒนาไปสู่ขั้นที่สูงกว่า สามารถช่วยให้เด็กมีพัฒนาการที่เร็วขึ้น

จากแนวคิดและทฤษฎีที่สำคัญดังกล่าวข้างต้นนี้ผู้เขียนจึงสามารถสรุปได้ว่า พัฒนาการของจริยธรรมจะเกิดขึ้นตามลำดับขั้นของอายุในแต่ละช่วงวัยตามความฉลาดในการรับรู้กฎเกณฑ์ และพื้นฐานของจริยธรรมจะเกิดขึ้นได้จากการมีปฏิสัมพันธ์ต่อกันในสังคมจนเกิดเป็นความรู้สึกเฉพาะตัวของแต่ละบุคคล

2.2.2 ทฤษฎีพัฒนาการด้านการใช้เหตุผลทางจริยธรรมของโคเบิร์ก (Kohlberg)

Kohlberg ได้สังเคราะห์แนวคิดทางจิตวิทยาของเพียเจต์ เป็นทฤษฎีการปลูกฝังจริยธรรมซึ่งมีสาระสำคัญคือ แต่ละบุคคลจะมีเกณฑ์การตัดสินใจกระทำต่างๆ โดยอาศัยข้อมูล 2 ส่วน คือ จากส่วนที่เป็นความเข้าใจของตนเอง และประสบการณ์ทางสังคมที่ได้รับใหม่ จัดเป็นพัฒนาการทางปัญญาโดยสัมพันธ์กับอายุของบุคคล โดยแบ่งพัฒนาการของการใช้เหตุผลทางจริยธรรมออกเป็น 3 ระดับ รวม 6 ขั้น ดังนี้ (พิชาติ แก้วพวง, 2562)

ระดับจริยธรรมและอายุ	ขั้นการใช้เหตุผลทางจริยธรรม
ก. ระดับก่อนกฎเกณฑ์ (อายุประมาณ 2-12 ปี)	ขั้นที่ 1 ใช้การลงโทษเป็นเหตุผลในการตัดสินใจ ขั้นที่ 2 การสนองความต้องการของตนหรือการแสวงหารางวัลเป็นเหตุผลในการตัดสินใจ
ข. ระดับกฎเกณฑ์ (อายุตั้งแต่ 12 ปีขึ้นไป)	ขั้นที่ 3 ใช้การยอมรับทางสังคมเป็นเหตุผลในการตัดสินใจ ขั้นที่ 4 ใช้ระเบียบแบบแผนและกฎเกณฑ์ของสังคมเป็นเหตุผลในการตัดสินใจ
ค. ระดับเหนือกฎเกณฑ์ (อายุตั้งแต่ 20 ปีขึ้นไป)	ขั้นที่ 5 ใช้สัญญาสังคมเป็นเหตุผลในการตัดสินใจ ขั้นที่ 6 ใช้หลักจริยธรรมสากลหรืออุดมคติสากลเป็นเหตุผลในการตัดสินใจ

Kohlberg ให้ความสำคัญกับประสบการณ์ทางสังคมเพราะเป็นข้อมูลที่ช่วยในการตัดสินใจเป็นอย่างดี เช่น การลงภาคสนาม การได้รับทัศนะของผู้อื่น ได้รับประสบการณ์ตรง ซึ่งทำให้ความคิดความเข้าใจของตนเองชัดเจน เป็นประโยชน์ต่อการตัดสินใจจริยธรรมว่าอะไรดี อะไรชั่ว อะไรถูก อะไรผิด

Kohlberg แบ่งระดับของการพัฒนาศีลธรรมออกเป็น 3 ระดับ แต่ละระดับก็มีระดับย่อยอีกอย่างละ 2 ระดับ รวมเป็น 6 ระดับ ดังนี้

ระดับที่ 1 ระดับก่อนพื้นฐาน (preconventional level) เริ่มจากวัยทารกสู่วัยเด็ก จุดเน้นตนเองเป็นสำคัญ ประกอบด้วยขั้นที่ 1 ตอบสนองเพื่อมิให้ตนเองถูกลงโทษ และ ขั้นที่ 2 แสวงหารางวัลจากการปฏิบัติ

ระดับที่ 2 ระดับพื้นฐาน (conventional level) เมื่อเติบโตได้รับการสั่งสอนให้ประพฤติดี เป็นเด็กดี ซึ่งเป็นขั้นที่ 3 เมื่อเติบโตมาระดับหนึ่งก็จะเกิดจิตสำนึกที่จะต้องปฏิบัติตามกฎหมาย ซึ่งถือว่าเป็นขั้นที่ 4

ระดับที่ 3 ระดับหลังพื้นฐาน ความเป็นตัวของตัวเอง หรือระดับหลักการ (postconventional, autonomous, or principle level) เป็นระดับที่มีจิตใต้สำนึกสูง ซึ่งประกอบด้วยขั้นที่ 5 เป็นสัญญาทางสังคม ถือประโยชน์ของสังคมเป็นหลัก และขั้นที่ 6 เป็นขั้นที่ยึดถือหลักสากลทางจริยธรรม

จากแนวคิดและทฤษฎีที่สำคัญดังกล่าวข้างต้นนี้ผู้เขียนจึงสามารถสรุปได้ว่า พัฒนาการของจริยธรรมจะเกิดขึ้นตามลำดับขั้นของอายุในแต่ละช่วงวัยที่ไม่ได้เกิดจากการสอนหรือการเรียนรู้จากการกระทำต่าง ๆ แต่เกิดขึ้นมาจากการนึกคิดของแต่ละบุคคลตามลำดับขั้นพัฒนาการของปัญญาซึ่งเชื่อมโยงกับอายุ ดังนั้น หากยังไม่ถึงวัยอันควรจริยธรรมบางอย่างก็จะไม่เกิดขึ้นได้

แนวความคิดและทฤษฎีคุณธรรมจริยธรรมของ Piaget และ Kohlberg มีความเชื่อมั่นในพื้นฐานของจริยธรรมเกิดขึ้นตามลำดับขั้นในช่วงวัย ซึ่งพัฒนาการตามช่วงวัยในคนปกติจะเป็นไปตามลำดับขั้น แต่สำหรับบุคคลที่มีการชะงักงันในบางช่วงวัยก็จะทำให้เกิดการมีจริยธรรมในตัวบุคคลที่ไม่เท่ากัน ดังจะเห็นได้จากการปฏิบัติงานของข้าราชการองค์การบริหารส่วนตำบลที่ไม่ปฏิบัติตามมาตรฐานคุณธรรมจริยธรรมที่ควรเป็น

2.3 มาตรฐานทางคุณธรรมและจริยธรรมของข้าราชการองค์การบริหารส่วนตำบล

คณะกรรมการมาตรฐานการบริหารงานบุคคลส่วนท้องถิ่น (2552) ได้กำหนดและประกาศใช้มาตรฐานทางคุณธรรมและจริยธรรมของพนักงานและข้าราชการในองค์การบริหารส่วนตำบลรวมถึงพนักงานและข้าราชการในองค์การปกครองส่วนท้องถิ่น โดยคณะกรรมการมาตรฐานการบริหารงานบุคคลส่วนท้องถิ่น (ก.ถ.) ได้มีมติในการประชุม เมื่อวันที่ 10 มิถุนายน 2551 กำหนดมาตรฐานทางคุณธรรมและจริยธรรมของข้าราชการ พนักงานและลูกจ้างขององค์กรปกครองส่วนท้องถิ่น เพื่อให้ข้าราชการ พนักงานและลูกจ้างขององค์กรปกครองส่วนท้องถิ่นโดยทั่วไปใช้ยึดถือเป็นหลักการและแนวทางปฏิบัติ เพื่อเป็นเครื่องกำกับความประพฤติของตน และยังยืนยันประกาศใช้ในวันที่ 1 มีนาคม 2552 เพื่อให้เป็นไปตามบทบัญญัติแห่งรัฐธรรมนูญแห่งราชอาณาจักรไทย พุทธศักราช 2550 มาตรา 279 มาตรา 280 และมาตรา 304 บัญญัติให้มีการจัดทำประมวลจริยธรรมของผู้ดำรงตำแหน่งทางการเมือง ข้าราชการ หรือเจ้าหน้าที่ของรัฐแต่ละประเภท เพื่อให้เป็นแนวทางเดียวกัน โดยมีวัตถุประสงค์เพื่อให้ข้าราชการ พนักงาน และลูกจ้างองค์กรปกครองส่วนท้องถิ่นโดยทั่วไปใช้ยึดถือเป็นหลักการและแนวทางปฏิบัติ เพื่อเป็นเครื่องกำกับความประพฤติของตน ได้แก่

- 1) พึงดำรงตนให้ตั้งมั่นในศีลธรรม ปฏิบัติหน้าที่ด้วยความซื่อสัตย์ สุจริต เสียสละ และมีความรับผิดชอบ
- 2) พึงปฏิบัติหน้าที่อย่างเปิดเผย โปร่งใส พร้อมให้ตรวจสอบ
- 3) พึงให้บริการด้วยความเสมอภาค สะดวก รวดเร็ว มีอัธยาศัยไมตรี โดยยึดประโยชน์ของประชาชนเป็นหลัก
- 4) พึงปฏิบัติหน้าที่โดยยึดผลสัมฤทธิ์ของงานอย่างคุ้มค่า
- 5) พึงพัฒนาทักษะ ความรู้ ความสามารถ และตนเองให้ทันสมัยอยู่เสมอ

คุณธรรมจริยธรรมเป็นเรื่องเกี่ยวกับมาตรฐานของสิ่งที่ถูกและสิ่งที่ผิดที่มีอิทธิพลต่อพฤติกรรม การแสดงพฤติกรรมที่ถูกต้องแสดงให้เห็นถึงคุณธรรมจริยธรรม ในขณะที่การแสดงพฤติกรรมที่ไม่ถูกต้องเป็นสิ่งสะท้อนให้เห็นถึงการไร้ซึ่งคุณธรรมจริยธรรม (คณะกรรมการมาตรฐานการบริหารงานบุคคลส่วนท้องถิ่น, 2552)

จากแนวคิดที่สำคัญดังกล่าวข้างต้นนี้ผู้เขียนจึงสามารถสรุปได้ว่า มาตรฐานทางคุณธรรมและจริยธรรมของข้าราชการองค์การบริหารส่วนตำบล คือหลักปฏิบัติ สิ่งที่ถูกและสิ่งที่ผิดที่มีอิทธิพลต่อพฤติกรรม การแสดงพฤติกรรมที่ถูกต้องแสดงให้เห็นถึงคุณธรรมจริยธรรม ในขณะที่การแสดงพฤติกรรมที่ไม่ถูกต้องเป็นสิ่งสะท้อนให้เห็นถึงการไร้ซึ่งคุณธรรมจริยธรรม ซึ่งหนึ่งในหลักคุณธรรมและจริยธรรมที่พึงปฏิบัติและยึดถือตามหน้าที่โดยยึดผลสัมฤทธิ์ของงาน ซึ่งผู้วิจัยใช้เป็นเกณฑ์สำคัญในการวิเคราะห์หาความสัมพันธ์เชิงโครงสร้างและอิทธิพลที่มีผลต่อความตั้งใจที่จะดำรงตนตามมาตรฐานทางคุณธรรมและจริยธรรมของข้าราชการในองค์การบริหารส่วนตำบลเพื่อเป็นแนวทางในการวางแผนกำหนดกลยุทธ์ รวมทั้งส่งเสริมและพัฒนาการปฏิบัติงานอย่างมีคุณธรรมและจริยธรรมของข้าราชการในองค์การบริหารส่วนตำบลต่อไป

2.4 มาตรฐานทางจริยธรรมสำหรับเจ้าหน้าที่ของรัฐ

ปัจจุบันประเทศไทยได้มีการใช้รัฐธรรมนูญมาแล้วรวม 20 ฉบับ และจากรัฐธรรมนูญแห่งราชอาณาจักรไทย พุทธศักราช 2550 ฉบับที่ 18 (สภานิติบัญญัติแห่งชาติ, 2550) ได้กล่าวถึงเจตนารมณ์อย่างชัดเจนในการคุ้มครองส่งเสริมเสรีภาพ

ของประชาชน ลดการผูกขาดอำนาจรัฐ ตัดการใช้อำนาจอย่างไม่เป็นธรรม เน้นการโปร่งใสมีคุณธรรมจริยธรรม ทำให้ระบบการตรวจสอบมีความเข้มแข็งทำงานได้อย่างมีประสิทธิภาพ จนถึงรัฐธรรมนูญแห่งราชอาณาจักรไทยพุทธศักราช 2560 ฉบับที่ 20 ก็ยังมุ่งเน้นสิทธิเสรีภาพหน้าที่ของรัฐที่มีต่อประชาชน ดังในมาตรา 76 วรรคสาม รัฐธรรมนูญแห่งราชอาณาจักรไทยพุทธศักราช 2560 ฉบับที่ 20 กำหนดให้รัฐพึงจัดทำมาตรฐานทางคุณธรรมจริยธรรมเพื่อให้หน่วยงานของรัฐใช้เป็นหลักในการกำหนดประมวลจริยธรรมสำหรับเจ้าหน้าที่ของรัฐ อีกทั้งมาตรา 219 ในรัฐธรรมนูญแห่งราชอาณาจักรไทยพุทธศักราช 2560 ฉบับที่ 20 กำหนดให้มีมาตรฐานทางจริยธรรมสำหรับผู้ดำรงตำแหน่งในองค์กรอิสระ โดยมีพระราชบัญญัติมาตรฐานทางจริยธรรม พ.ศ. 2562 เป็นหลักสำคัญรวมทั้งมาตรการกลไกที่เสริมสร้างให้เจ้าหน้าที่รัฐปฏิบัติตามมาตรฐานหรือประมวลจริยธรรม และในส่วนของพระราชบัญญัติมาตรฐานทางจริยธรรม พ.ศ. 2562 ในมาตรา 5 กำหนดให้มีมาตรฐานทางจริยธรรม คือ หลักการประพฤติปฏิบัติอย่างมีคุณธรรมของเจ้าหน้าที่รัฐ ซึ่งศูนย์ส่งเสริมจริยธรรมสำนักงาน ก.พ. ได้จัดทำมาตรฐานทางจริยธรรมสำหรับเจ้าหน้าที่ของรัฐบรรจุเจตนารมณ์ตามรัฐธรรมนูญแห่งราชอาณาจักรไทย พุทธศักราช 2560 ซึ่งได้กำหนดมาตรฐานทางจริยธรรมตามรัฐธรรมนูญแห่งราชอาณาจักรไทย พุทธศักราช 2560 จนถึงปัจจุบัน โดยกำหนดค่านิยมหลักสำหรับการเป็นข้าราชการและเจ้าหน้าที่ของรัฐ (สากล พรหมสถิตย์, 2564) ซึ่งประกอบด้วย 7 ประการ ได้แก่

1) ยึดมั่นในสถาบันหลักของประเทศอันได้แก่ชาติ ศาสนา พระมหากษัตริย์ และการปกครองระบอบประชาธิปไตยอันมีพระมหากษัตริย์เป็นประมุข

2) ซื่อสัตย์สุจริต มีจิตสำนึกที่ดีและความรับผิดชอบต่อหน้าที่

3) ยืนหยัดในสิ่งที่ถูกต้องชอบธรรม

4) ยึดถือประโยชน์ส่วนรวมเป็นที่ตั้ง และมีจิตสาธารณะ

5) มุ่งผลสัมฤทธิ์ของงาน

6) ไม่เลือกปฏิบัติโดยไม่เป็นธรรม

7) ดำรงตนเป็นแบบอย่างที่ดีและรักษาภาพลักษณ์ของทางราชการ

การนำมาตรฐานทางจริยธรรมมาปรับใช้ให้เกิดผลเป็นรูปธรรมควรเป็นการดำเนินงานในเชิงบวก หรือเป็นการป้องปรามโดยยึดโยงกับการบริหารทรัพยากรบุคคล (ศูนย์ส่งเสริมจริยธรรมสำนักงาน ก.พ., 2560)

จากแนวคิดที่สำคัญดังกล่าวข้างต้นนี้ผู้เขียนจึงสามารถสรุปได้ว่า จริยธรรมเป็นเรื่องที่มีความสำคัญต่อการบริหารราชการให้เกิดความโปร่งใสและมีประสิทธิภาพ โดยเฉพาะเจ้าหน้าที่และข้าราชการของรัฐ ซึ่งเป็นผู้ที่มีบทบาทสำคัญในการปฏิบัติหน้าที่ตามนโยบายของรัฐเพื่อประโยชน์สุขของประชาชนจึงจำเป็นอย่างยิ่งที่จะต้องมีความซื่อสัตย์สุจริต ดังจะเห็นได้จากการประกาศใช้รัฐธรรมนูญแห่งราชอาณาจักรไทยพุทธศักราช 2540 จนถึงรัฐธรรมนูญแห่งราชอาณาจักรไทยพุทธศักราช ฉบับปัจจุบันซึ่งกำหนดให้รัฐต้องจัดทำมาตรฐานทางคุณธรรมและจริยธรรมเพื่อเสริมสร้างความเข้มแข็งของระบบคุณธรรมและจริยธรรมและให้การปกครองมีความเหมาะสมและเกิดเสถียรภาพเช่นเดียวกับในประเทศสหรัฐอเมริกาที่กำหนดให้เจ้าหน้าที่ของรัฐยึดหลักคุณธรรมเหนือสิ่งอื่นใด อีกทั้ง สหราชอาณาจักร ประเทศออสเตรเลีย ยังกำหนดให้เจ้าหน้าที่ของรัฐยึดหลักความชอบธรรม ประเทศนิวซีแลนด์ และประเทศญี่ปุ่น ก็ยังส่งเสริมให้เกิดความยุติธรรมในภาครัฐ การทำงานอย่างมีประสิทธิภาพ อีกทั้งมีการแต่งตั้งคณะกรรมการพิจารณาจริยธรรมแห่งชาติ และยังมีเจ้าหน้าที่ด้านจริยธรรมคอยให้คำแนะนำและรักษาจริยธรรมในหน่วยงาน จัดระบบเสริมสร้างจริยธรรมภายในหน่วยงาน ประเทศสาธารณรัฐสิงคโปร์ยังมีการเปิดให้ตรวจสอบสมุดบัญชีธนาคารของข้าราชการและคู่สมรส ส่วนเขตบริหารพิเศษฮ่องกงแห่งสาธารณรัฐประชาชนจีนมีการเน้นจริยธรรมในส่วนของการบังคับใช้ให้ความรู้ และป้องกัน (ศูนย์ส่งเสริมจริยธรรมสำนักงาน ก.พ., 2560) ดังนั้น ข้าราชการทางส่วนภาครัฐและการเมืองควรให้ความสำคัญเรื่องการส่งเสริมคุณธรรมจริยธรรมในการทำงานภาครัฐ นโยบายที่สะท้อนการส่งเสริมให้ภาครัฐมีคุณธรรมในการทำงานมากขึ้น และมีกลไกในการกำกับติดตามและลงโทษทางวินัยให้แก่เจ้าหน้าที่ของรัฐเพื่อประโยชน์สุขแก่ประชาชนและเกิดเสถียรภาพ อีกทั้งเสริมสร้างกลไกขับเคลื่อนมาตรฐานทางจริยธรรมสำหรับเจ้าหน้าที่ของรัฐให้สำเร็จเป็นรูปธรรมได้อย่างมีประสิทธิภาพต่อไป

2.5 โครงสร้งองคกรขององคกรบรหารสวนตํابل

ขําราชการในองคกรบรหารสวนตํابل เปนบุคคลที่ทํานําทและดํารงตําหนงระดับผูบรหารงานในองคกรบรหารสวนตํابل ซงองคกรบรหารสวนตํابلมขอยอเปนทางการวํ อบท. มลฐานะเปนนลตบบุคคล และเปนราชการบรหารสวนทองถนรบบหนง ซงจ้ดตงซ้นตามพระราชบัญญัติสภาตํابلและองคกรบรหารสวนตํابل พ.ศ. 2537 และที่แกไขเพมเตมจนถนฉบับที่ 6 พ.ศ. 2552 โดยยฐานะจากสภาตํابلที่มีรายไดโดยไมรวมเงินอุดหนุนในปงบประมาณที่ลวงมาตลตอกันสามปี เณลยไมตํากวํปีละหนงแสนหํหมนบาท ปจจุบัน ณ วันที่ 12 ธันวคม 2562 มอองคกรบรหารสวนตํابلทงส้น 5,326 หงองคกรบรหารสวนตํابل (กระทรวงมหาดไทย, กรมสงเสริมการปกครองทองถน, 2562) ประกอบดว

1) สภามอองคกรบรหารสวนตํابل ประกอบดวสมาชิกสภาองคกรบรหารสวนตํابل จํานวนหมุํบ้านละหนงคน ซงเลอกลงซ้นโดยราษฎรผู้มีสิทธิเลอกลงในแตละหมุํบ้านในเขตองคกรบรหารสวนตํابلน้

2) องคกรบรหารสวนตํابلมีนายกองคกรบรหารสวนตํابل 1 คน และรองนายกองคกรบรหารสวนตํابل ไดไมเกิน 2 คน ซงมาจากการเลอกลงตั้งผูบรหารทองถนโดยตรงจากการเลอกลงตั้งโดยตรงของประชาชนตามกฎหมายวํดวยการเลอกลงตั้งสมาชิกสภาทองถนหรือผูบรหารทองถน และมีบุคคลที่ทํานําทและดํารงตําหนงระดับผูบรหารงาน ดงตอไปน้ (1) ปล้ดองคกรบรหารสวนตํابل (เจํานําทที่บรหารงานทวไป) (2) รองปล้ดองคกรบรหารสวนตํابل (เจํานําทที่บรหารงานทวไป) (3) หวหนําสํานักปล้ดองคกรบรหารสวนตํابل (เจํานําทที่บรหารงานทวไป) (4) นักวชการศกษา (5) หวหนํางานธการ (6) นักวเคราะห์นโยบายและแผน (7) เจํานํางานปองกันและบรรเทาสาธารณภย (8) นกัทรพยากรบุคคล (9) ผูอํานวยการกองคลัง (10) หวหนํฝายพัฒนาและจ้ดเกบรายได (11) เจํานํางานพัสดุ (12) นักวชการการเงินและบัญชี (13) เจํานํางานการเงินและบัญชี (14) เจํานํางานจ้ดเกบรายได (15) นักวชการพัสดุ (16) เจํานํางานการเงินและบัญชี (17) ผูอํานวยการกองช่าง (18) นายช่างโยธา (19) เจํานํางานประปา (20) นายช่างโยธา (21) นายช่างไฟฟ้า (22) ผูอํานวยการกองการศกษา ศาสนา และวัฒนธรรม (23) ผูอํานวยการกองสาธารณสุขและส้งแวดลอม และ (24) ผูอํานวยการกองสวัสดิการสงคม

ที่กลวํดงขํางด้นน้ ผูเขียนจ้ดสามารถสรุปได้ว่า โครงสร้งองคกรขององคกรบรหารสวนตํابل มีนายกองคกรบรหารสวนตํابلเปนผูกํานหนดนโยบาย ซงเปนผูใชอํานาจบรหารงานองคกรบรหารสวนตํابل และมีพนกงานประจำที่เป็นขําราชการสวนทองถนเปนผูทํางานประจำวันโดยมีปล้ดและรองปล้ด อบท. ผูอํานวยการกองเปนหวหนํางานบรหาร ภายในองคกรมีการแบ่งอกเปนหวหนํางานตํง ๆ ได้เท่าที่จําเปนตามภาระหนําทของ อบท.แตละหงเพื่อตอบสนองความตองการของประชาชนในพื้นที่ร้บผดชอบอย

2.6 บทบาทและหนําทสําคัญขององคกรบรหารสวนตํابل

พระราชบัญญัติกํานหนดแผนและซ้นตอนการกระจายอํานาจให้แกองคกรปกครองทองถน พ.ศ. 2542 กํานหนดให้อบท. มีอํานาจและหนําทในการจ้ดระบบการบรการสาธารณะ เพื่อประโยชน์ของประชาชนในทองถนของตนเองตาม มาตรา 16 ดงน้ (กระทรวงมหาดไทย, กรมสงเสริมการปกครองทองถน, 2562)

- 1) การจ้ดทําแผนพัฒนาทองถนของตนเอง
- 2) การจ้ดให้มี และบำรุงร้กษาทางบกทางนํ และทางระบายนํ
- 3) การจ้ดให้มีและควบคุมตลาด ทําทียบเรอ ทําชํม และที่จ้ดรถ
- 4) การสาธารณูปโภค และการก่อสร้างอื่ ๆ
- 5) การสาธารณูปการ
- 6) การสงเสริม การฝึก และการประกอบอาชีพ
- 7) ค้มครอง ดูแล และบำรุงร้กษาทรพยากรธรรมชาติ และส้งแวดลอม
- 8) การสงเสริมการทองเทยว
- 9) การจ้ดการศกษา

- 10) การสังคมสงเคราะห์ และการพัฒนาคุณภาพชีวิตเด็ก สตรี คนชรา และผู้ด้อยโอกาส
- 11) การบำรุงรักษาศิลปะ จารีตประเพณี ภูมิปัญญาท้องถิ่น และวัฒนธรรมอันดีของท้องถิ่น
- 12) การปรับปรุงแหล่งชุมชนแออัด และการจัดการเกี่ยวกับที่อยู่อาศัย
- 13) การจัดให้มี และบำรุงรักษาสถานที่พักผ่อนหย่อนใจ
- 14) การส่งเสริมกีฬา
- 15) การส่งเสริมประชาธิปไตย ความเสมอภาค และสิทธิเสรีภาพของประชาชน
- 16) ส่งเสริมการมีส่วนร่วมของราษฎรในการพัฒนาท้องถิ่น
- 17) การรักษาความสะอาด และความเป็นระเบียบเรียบร้อยของบ้านเมือง
- 18) การกำจัดมูลฝอย สิ่งปฏิกูล และน้ำเสีย
- 19) การสาธารณสุข การอนามัยครอบครัว และการรักษาพยาบาล
- 20) การจัดให้มี และควบคุมสุสาน และฌาปนสถาน
- 21) การควบคุมการเลี้ยงสัตว์
- 22) การจัดให้มี และควบคุมการฆ่าสัตว์
- 23) การรักษาความปลอดภัย ความเป็นระเบียบเรียบร้อย และการอนามัย โรงมหรสพ และสาธารณสถานอื่น ๆ
- 24) การจัดการ การบำรุงรักษา และการใช้ประโยชน์จากป่าไม้ ที่ดิน ทรัพยากรธรรมชาติและสิ่งแวดล้อม
- 25) การผังเมือง
- 26) การขนส่ง และการวิศวกรรมจราจร
- 27) การดูแลรักษาที่สาธารณะ
- 28) การควบคุมอาคาร
- 29) การป้องกันและบรรเทาสาธารณภัย
- 30) การรักษาความสงบเรียบร้อย การส่งเสริมและสนับสนุนการป้องกันและรักษาความปลอดภัยในชีวิตและทรัพย์สิน
- 31) กิจอื่นใด ที่เป็นผลประโยชน์ของประชาชนในท้องถิ่นตามที่คณะกรรมการประกาศกำหนด

ที่กล่าวข้างต้นนี้ ผู้เขียนจึงสามารถสรุปได้ว่า องค์การบริหารส่วนตำบล มีรูปแบบการบริหารส่วนท้องถิ่น ซึ่งประกอบด้วย สภาองค์การบริหารส่วนตำบล และนายกองค์การบริหารส่วนตำบล พระราชบัญญัติกำหนดแผนและขั้นตอนการกระจายอำนาจ ให้แก่องค์กรปกครองท้องถิ่น พ.ศ. 2542 กำหนดให้ อบต.มีอำนาจและหน้าที่ในการจัดระบบการบริการสาธารณะ เพื่อประโยชน์ของประชาชนในท้องถิ่นของตนเอง โดยนายกองค์การบริหารส่วนตำบล เป็นผู้กำหนดนโยบาย ซึ่งผู้ใช้อำนาจบริหารงานองค์การบริหารส่วนตำบล และมีพนักงานประจำที่เป็นข้าราชการส่วนท้องถิ่นเป็นผู้ทำงานประจำวัน โดยมีปลัดและรองปลัด อบต. ผู้อำนวยการกองเป็นหัวหน้างานบริหาร ภายในองค์กรมีการแบ่งออกเป็นหน่วยงานต่าง ๆ ได้เท่าที่จำเป็นตามภาระหน้าที่ของ อบต. แต่ละแห่งเพื่อตอบสนองความต้องการของประชาชนในพื้นที่ที่รับผิดชอบอยู่ เป็นองค์การบริหารส่วนตำบลที่ใกล้ชิดกับประชาชนมากที่สุด เข้าใจถึงความต้องการและความเดือดร้อนของประชาชนมากที่สุดเช่นกัน ดังนั้นการดำเนินงานขององค์การบริหารส่วนตำบล และผู้บังคับบัญชาเป็นส่วนที่มีบทบาทเชื่อมโยงให้องค์กรและผู้ปฏิบัติงานมีบทบาทในการทำงานที่มีประสิทธิภาพและประสิทธิผล และรวมถึงการพัฒนาพฤติกรรมในเชิงบวกให้กับองค์กรและพนักงาน (Sahin, Cubuk, & Uslu, 2014) ดังนั้น จึงถือได้ว่าบทบาทหน้าที่ของข้าราชการและเจ้าหน้าที่ในองค์การบริหารส่วนตำบลซึ่งเป็นองค์กรปกครองส่วนท้องถิ่น ที่มีความสำคัญในด้านการดำเนินการ บำรุงรักษา ส่งเสริม เพิ่มเติมความรู้ ความเข้าใจ จิตสำนึกและความตระหนักด้านการมีส่วนร่วมเพื่อเพิ่มประสิทธิภาพในการดำเนินงาน ประสานงานระหว่างองค์กรปกครองส่วนท้องถิ่นกับหน่วยงาน และหน้าที่หลักที่สำคัญของข้าราชการและเจ้าหน้าที่ในองค์การบริหารส่วนตำบล คือ ดำเนินกิจการต่าง ๆ ในท้องถิ่น เพื่อตอบสนองความต้องการของประชาชนในท้องถิ่น แบ่งเบาภาระความเดือดร้อนของประชาชนในท้องถิ่น บำบัดทุกข์บำรุงสุข

และสร้างคุณภาพชีวิตที่ดีให้กับประชาชนในท้องถิ่น จัดทำบริการสาธารณะและการใช้จ่ายเงินงบประมาณให้มีประสิทธิภาพสูงสุด เพื่อประโยชน์สุขของประชาชน และพัฒนาข้าราชการในองค์กรให้มีความซื่อสัตย์สุจริต และมีทัศนคติเป็นผู้ให้บริการประชาชน ให้เกิดความสะดวกรวดเร็วไม่เลือกปฏิบัติและปฏิบัติหน้าที่อย่างมีประสิทธิภาพ จะเห็นได้ว่าข้าราชการและเจ้าหน้าที่ในองค์กรบริหารส่วนตำบลเป็นผู้ที่มีบทบาทสำคัญและเป็นกลไกหลักของประเทศในการให้บริการสาธารณะเพื่อตอบสนองความต้องการของประชาชนในท้องถิ่น ดังการปฏิบัติหน้าที่ของข้าราชการและเจ้าหน้าที่ในองค์กรบริหารส่วนตำบลตามหลักมาตรฐานทางคุณธรรมจริยธรรมเพื่อให้หน่วยงานองค์กรปกครองส่วนท้องถิ่นและองค์การบริหารส่วนตำบลได้ใช้เป็นหลักในการยึดถือปฏิบัติ และการประมวลคุณธรรมจริยธรรมของข้าราชการและเจ้าหน้าที่ในองค์กรบริหารส่วนตำบลเพื่อเป็นเครื่องมืออันสำคัญยิ่งที่จะช่วยให้ข้าราชการและเจ้าหน้าที่ในองค์กรบริหารส่วนตำบลได้มีหลักและแนวทางประพฤติปฏิบัติตนในทางที่ถูกต้องเหมาะสม นำมาซึ่งประสิทธิภาพ ประสิทธิผล ความพอใจ ความผาสุกของประชาชน และความเจริญรุ่งเรืองของประเทศชาติ

คุณธรรมและจริยธรรมเป็นเรื่องของจิตสำนึกผู้รู้ควรมิตควร เป็นแนวทางในการปฏิบัติ หรือเป็นบทบาทในฐานะตำแหน่งหน้าที่ของบุคคลนั้นๆ อีกทั้งจริยธรรมเป็นกรอบหรือแนวทางของผู้มีตำแหน่งหน้าที่ตามโครงสร้างในองค์กรภาครัฐพึงระลึกเข้าใจและปฏิบัติโดยใช้หลักคุณธรรมจริยธรรมยึดเหนี่ยวจิตใจ เพื่อให้องค์กรเกิดการพัฒนา เพิ่มพูน ให้ดีมีมั่นคงขึ้นไป และปรับเปลี่ยนพฤติกรรมให้กลายเป็นวัฒนธรรมในองค์กร การเสริมสร้างคุณธรรมและจริยธรรมในองค์กรจึงควรมีมาตรการที่เหมาะสมอย่างเป็นรูปธรรมในการยึดถือปฏิบัติของข้าราชการที่ถือได้ว่าเป็นกลุ่มที่มีอำนาจหน้าที่ในสังคมในการปฏิบัติกิจอันเป็นสาธารณะต่างๆ ซึ่งมีผลกระทบต่อส่วนรวมของประเทศจึงจำเป็นต้องมีคุณธรรมและจริยธรรมมากกว่าคนธรรมดาทั่วไป ซึ่งสาเหตุของข้าราชการที่ไม่พึงปฏิบัติตามมาตรฐานทางคุณธรรมและจริยธรรมที่ประพจน์มิชอบในวงราชการเนื่องมาจากจิตสำนึกและอุดมการณ์หรือจริยธรรมที่อ่อนแอ ซึ่งสอดคล้องกับ พระพรหม วชิรญาณ (2551) ที่ได้กล่าวว่า ทุกวันนี้คนได้ล้มแล้ว ลื่นต่อศีลวินัย มีค่านิยมที่ผิด เกิดอบายมุขในใจ เกิดความไม่เท่ากันระหว่างศีลกับธรรม ซึ่งแนวทางในการเสริมสร้างพฤติกรรมที่ขาดคุณธรรมและจริยธรรม ผู้เขียนได้นำเสนอและเห็นถึงความสำคัญของมาตรฐานทางคุณธรรมและจริยธรรม ซึ่งนำมาใช้เป็นกรอบในการบริหารของผู้มีอำนาจในองค์กรที่พึงปฏิบัติ

3. บทสรุป

ผู้เขียนได้สรุปประเด็นปัญหามาตรฐานทางคุณธรรมและจริยธรรมข้าราชการในองค์กรบริหารส่วนตำบลด้วยประเทศไทยได้ประสบปัญหาการบริหารภาครัฐที่มากจากการบริหารราชการในรูปแบบแนวตั้ง มีระเบียบขั้นตอนที่มาก ขาดความเป็นอิสระในการติดตามสอดส่อง จากปัญหาดังกล่าวยังพบว่าข้าราชการและบุคลากรในภาครัฐของประเทศไทยขาดการปฏิบัติตนอย่างเคร่งครัด ขาดการปฏิบัติงานและปฏิบัติตามแผนมาตรฐานทางคุณธรรมและจริยธรรมของการเป็นข้าราชการที่ดี และจากปัญหาการปฏิบัติงานของข้าราชการและบุคลากรขององค์การบริหารส่วนตำบลและส่วนขององค์กรปกครองส่วนท้องถิ่นที่พบว่า เกิดมีการปฏิบัติงานที่แสดงให้เห็นถึงการขาดคุณธรรมและจริยธรรมในด้านการปฏิบัติงาน และจำเป็นอย่างยิ่งที่จะต้องปรับปรุงแก้ไขการปฏิบัติงานในประเด็นของหลักคุณธรรมและจริยธรรมเป็นอันดับหนึ่ง ซึ่งแนวทางแก้ไขจึงมีการจัดทำมาตรฐานทางคุณธรรมและจริยธรรมเพื่อป้องกันและควบคุมความประพฤติมิชอบและเสริมสร้างสันติภาพในการปฏิบัติหน้าที่เพื่อเป็นหลักการและแนวทางประพฤติร่วมกันให้ถูกต้องเหมาะสมเพื่อนำไปสู่ประสิทธิภาพและประสิทธิผลเพื่อความเจริญรุ่งเรืองของประเทศชาติ

ซึ่งหากข้าราชการ พนักงาน และลูกจ้างในองค์กรบริหารส่วนตำบลปฏิบัติตนตามหลักคุณธรรมจริยธรรมแล้วนั้น จะก่อให้เกิดประโยชน์ต่อตนเองและสังคมได้ดังนี้ (1) ช่วยสร้างความมั่นคงทางจิตใจให้มนุษย์ (2) ช่วยให้บุคคลดำเนินชีวิตด้วยความราบรื่นและสงบสุข (3) ช่วยให้บุคคลมีสติสัมปชัญญะ ไม่เผลอตัว ไม่ลืมตัว ประพฤติปฏิบัติในสิ่งใดอย่างระมัดระวัง (4) ช่วยสร้างความมีระเบียบวินัยแก่คนในชาติ และควบคุมการเจริญทางด้านวัตถุและจิตใจของสมาชิกในสังคม และ

(5) ช่วยควบคุมความประพฤติของบุคคลให้เป็นคนดีและเป็นแบบอย่างในสังคม (พิชาติ แก้วพวง, 2562)

แนวทางส่งเสริมพฤติกรรมเชิงจริยธรรมบุคลากรในองค์การสามารถดำเนินการได้โดยส่งเสริมการพัฒนาเชิงจริยธรรมให้เกิดขึ้น ดังนี้ (1) การจ้างงานพนักงานที่มีจริยธรรมเข้ามาทำงานในองค์การ (2) การพัฒนากิจกรรมฝึกอบรมทางจริยธรรม (3) การให้ทุกคนยึดหลักปฏิบัติแบบเดียวกันโดยใช้กฎทองคำ (4) การพัฒนาหลักจรรยาบรรณขององค์การ (5) การสร้างค่านิยมทางจริยธรรมภายในองค์การ (6) การสร้างบรรยากาศทางจริยธรรม (7) การรักษาไว้ซึ่งความยุติธรรมขององค์การ และ (8) การตั้งคำถามทางจริยธรรมที่เกี่ยวข้องกับการทำงานและการตัดสินใจ พัฒนาหลักทางจริยธรรมในองค์การรวมถึงการสร้างบรรยากาศทางจริยธรรมให้เกิดขึ้นในองค์การรวมถึงรักษาความยุติธรรมในองค์การให้คงไว้ (ชัยเสกสรรค์ พรหมศรีม, 2561)

และผู้เขียนได้ใช้แนวทางในการแก้ไขปัญหาการขาดคุณธรรมและจริยธรรมในการปฏิบัติงานของข้าราชการในองค์การบริหารส่วนตำบลและองค์กรปกครองส่วนท้องถิ่นดังคณะกรรมการมาตรฐานการบริหารงานบุคคลส่วนท้องถิ่น (คณะกรรมการมาตรฐานการบริหารงานบุคคลส่วนท้องถิ่น, 2552) ได้กำหนดและประกาศใช้มาตรฐานทางคุณธรรมและจริยธรรมของพนักงานและข้าราชการในองค์การบริหารส่วนตำบลรวมถึงพนักงานและข้าราชการในองค์การปกครองส่วนท้องถิ่นเพื่อให้ข้าราชการพนักงานและลูกจ้างขององค์กรปกครองส่วนท้องถิ่นโดยทั่วไปใช้ยึดถือเป็นหลักการและแนวทางปฏิบัติ โดยมีวัตถุประสงค์เพื่อเป็นเครื่องกำกับความประพฤติของตน และเป็นแนวทางปฏิบัติ เพื่อเป็นเครื่องกำกับความประพฤติของตน ได้แก่ (1) พึงดำรงตนให้ตั้งมั่นในศีลธรรม ปฏิบัติหน้าที่ด้วยความซื่อสัตย์ สุจริต เสียสละ และมีความรับผิดชอบ (2) พึงปฏิบัติหน้าที่อย่างเปิดเผย โปร่งใส พร้อมให้ตรวจสอบ (3) พึงให้บริการด้วยความเสมอภาค สะดวก รวดเร็ว มีอัธยาศัยไมตรี โดยยึดประโยชน์ของประชาชนเป็นหลัก (4) พึงปฏิบัติหน้าที่โดยยึดผลสัมฤทธิ์ของงานอย่างคุ้มค่า และ (5) พึงพัฒนาทักษะ ความรู้ ความสามารถ และตนเองให้ทันสมัยอยู่เสมอ

ซึ่งหลักปฏิบัติดังกล่าว แสดงถึงพฤติกรรมที่ถูกต้องและแสดงให้เห็นถึงพฤติกรรมในการปฏิบัติงานที่ แสดงให้เห็นถึง ความมีคุณธรรมจริยธรรมที่พึงปฏิบัติและยึดถือตามหน้าที่โดยยึดผลสัมฤทธิ์ของงาน ซึ่งโดยองค์การบริหารส่วนตำบลมีรูปแบบการบริหารส่วนท้องถิ่นซึ่งประกอบด้วย สภาองค์การบริหารส่วนตำบล และนายกองค์การบริหารส่วนตำบล พระราชบัญญัติกำหนดแผนและขั้นตอนการกระจายอำนาจให้แก่องค์กรปกครองส่วนท้องถิ่น พ.ศ. 2542 กำหนดให้ องค์การบริหารส่วนตำบลมีอำนาจและหน้าที่หลัก ดังนี้ (1) การจัดระบบการบริการสาธารณะเพื่อประโยชน์ของประชาชนในท้องถิ่นของตนเอง และ (2) เพื่อตอบสนองความต้องการของประชาชนในพื้นที่ที่รับผิดชอบอยู่ซึ่งถือว่าเป็นองค์กรที่ใกล้ชิดกับประชาชนมากที่สุด และเข้าใจถึงความต้องการและความเดือดร้อนของประชาชนมากที่สุดเช่นกัน ดังนั้นการดำเนินงานขององค์การบริหารส่วนตำบลและผู้บังคับบัญชาเป็นส่วนที่มีบทบาทเชื่อมโยงให้องค์กรและผู้ปฏิบัติงานมีบทบาทในการทำงานที่มีประสิทธิภาพและประสิทธิผล และรวมถึงการพัฒนาพฤติกรรมในเชิงบวกให้กับองค์กรและพนักงาน

ผู้เขียนนำประเด็นสำคัญในการวิเคราะห์ความสำคัญครั้งนี้จากสภาพปัญหาข้างต้น ประเทศไทยยังประสบปัญหาด้านคุณธรรมและจริยธรรมที่อ่อนแอซึ่งสะท้อนให้เห็นถึงวิถีชีวิตแห่งคุณธรรมในด้านการปฏิบัติงานที่เกิดเป็นปัญหาหนัก โดยเฉพาะคุณธรรมจริยธรรมของข้าราชการในองค์การบริหารส่วนตำบล ถือได้ว่ามีความจำเป็นจะต้องมีการทำงานที่ควบคู่ไปกับการพัฒนาคุณธรรมและจริยธรรมในทุก ๆ องค์กรเช่นเดียวกับองค์กรปกครองส่วนท้องถิ่น องค์การบริหารส่วนตำบลที่ยังต้องมุ่งเน้นการแก้ไขปัญหาการขาดจิตสำนึกในการปฏิบัติหน้าที่โดยมีการให้ข้าราชการและเจ้าหน้าที่ของรัฐได้ยึดปฏิบัติตามมาตรฐานทางคุณธรรมและจริยธรรม อีกทั้งใช้เพื่อประโยชน์ในการทำคุณงามความดีของหน่วยงาน วิจัย รูปแบบความสัมพันธ์โครงสร้างเชิงสาเหตุของปัจจัยที่มีอิทธิพลต่อความตั้งใจที่จะดำรงตนตามมาตรฐานทางคุณธรรมและจริยธรรมของข้าราชการในองค์การบริหารส่วนตำบลชายขอบเขตภาคตะวันตกของประเทศไทย ซึ่งจะทำการศึกษาถึงสาเหตุและปัจจัยทางจิตวิทยาที่เกี่ยวข้องกับปัญหาการปฏิบัติงานที่ขาดคุณธรรมและจริยธรรมของข้าราชการและบุคลากรในองค์การบริหารส่วนตำบลซึ่งเป็นในส่วนขององค์กรปกครองส่วนท้องถิ่นเพื่อประโยชน์ในการทำวิจัยในระดับปริญญาเอกต่อไป

4. เอกสารอ้างอิง

- กระทรวงมหาดไทย กรมส่งเสริมการปกครองท้องถิ่น. (2562). ข้อมูลองค์กรปกครองส่วนท้องถิ่น. กรุงเทพมหานคร: กองกฎหมายและระเบียบท้องถิ่น, กลุ่มงาน กฎหมายและระเบียบท้องถิ่น ๒.
- โกวิทย์ พวงงาม. (2559). การปกครองท้องถิ่นไทย: หลักการและมิติใหม่ในอนาคต. กรุงเทพมหานคร: สำนักพิมพ์วิญญูชน.
- ข่าวสดออนไลน์. (2565). พันแล้วคุก 50 ปี อดีตนายกเทศบาลทุจริต 16 โครงการ อดีตนายก อบต. โดน 5 ปี. ค้นเมื่อ 28 กุมภาพันธ์ 2565, จาก Khaosod.co.th
- คณะกรรมการมาตรฐานการบริหารงานบุคคลส่วนท้องถิ่น. (2552). มาตรฐานทางคุณธรรมและจริยธรรมของพนักงานและลูกจ้างขององค์การบริหารส่วนตำบล. ค้นเมื่อ 31 มกราคม 2565, จาก <http://www.local.moi.go.th/principle/interest074601.pdf>
- ชาติชัย อุดมกิจมงคล. (2559). การส่งเสริมคุณธรรมจริยธรรมและธรรมาภิบาล. วารสารมหาวิทยาลัยศรีนครินทรวิโรฒ, 23(2), 288-295.
- ชัยเสฏฐ์ พรหมศรี. (2561). ภาวะผู้นำสำหรับผู้บริหารองค์การ: แนวคิด ทฤษฎีและกรณีศึกษา. กรุงเทพมหานคร: สำนักพิมพ์วิญญูชน.
- ไทยโพสต์. (2565). กต. สั่งเปรี๊ยะ เลือกตั้งใหม่ นายก อบต.โดนสะอาด. ค้นเมื่อ 11 มีนาคม 2565, จาก <https://www.thaipost.net>
- ไทยรัฐออนไลน์. (2565). ถล่ม 2 ศพ รณนายกองค์การบริหารส่วนตำบล มุ่งชนวนขัดแย้งท้องถิ่น. ค้นเมื่อ 16 กุมภาพันธ์ 2565, จาก <https://www.thairath.co.th/news/crime/2317031>
- ประกาศองค์การบริหารส่วนตำบลบ้านทราย. (2559). ข้อบังคับองค์การบริหารส่วนตำบลบ้านทรายว่าด้วยจรรยาข้าราชการ. องค์การบริหารส่วนตำบล, 18 มกราคม 2559.
- พิชาติ แก้วพวง. (2562). หน้าที่พลเมืองและศีลธรรม. กรุงเทพมหานคร: ไชเบอร์พริ้นท์กรุ๊ป.
- พระพรหม วชิรญาณ. (2551). พระพุทธศาสนากับพระมหากษัตริย์ไทย. กรุงเทพมหานคร: บริษัท 24 อินเทอร์เน็ต จำกัด.
- ยม เกตุพยัคฆ์. (2562). แผนปฏิบัติการป้องกันการทุจริต พ.ศ. 2562-2564. เพชรบุรี: สำนักปลัดองค์การบริหารส่วนตำบล วังไคร้, งานวิเคราะห์นโยบายและแผน.
- วศิน อิศระ. (2529). จริยศาสตร์. กรุงเทพมหานคร: บรรณาคาร.
- ศูนย์ส่งเสริมจริยธรรมสำนักงาน ก.พ. (2560). มาตรฐานทางจริยธรรมสำหรับเจ้าหน้าที่ของรัฐ. นนทบุรี: โรงพิมพ์สำนักงาน ก.พ.
- สากล พรหมสกลิต. (2564). เอกสารประกอบการสอนประวัติศาสตร์รัฐธรรมนูญไทยภายหลังการเปลี่ยนแปลงการปกครองในปี 2474-2560. สาขาวิชารัฐประศาสนศาสตร์. ค้นเมื่อ 10 กรกฎาคม 2566, จาก <https://pa.bru.ac.th>
- สถานิติบัญญัติแห่งชาติ. (2550). รัฐธรรมนูญแห่งราชอาณาจักรไทยพุทธศักราช 2550. ค้นเมื่อ 11 มีนาคม 2565, จาก <https://www.wiki.ocsc.go.th>
- สุวรรณี แสงมหาชัย. (2556). องค์การและการจัดการ. กรุงเทพฯ: สำนักพิมพ์มหาวิทยาลัยรามคำแหง.
- สำนักงานคณะกรรมการพัฒนาระบบราชการ, สถาบันส่งเสริมการบริหารกิจการบ้านเมืองที่ดี. (2562). คู่มือแนวทางการพัฒนาองค์การสู่ระบบราชการ. กรุงเทพมหานคร: ผู้แต่ง.
- สำนักนายกรัฐมนตรี. (2560). แผนพัฒนาเศรษฐกิจและสังคมแห่งชาติ ฉบับที่ 12 (พ.ศ. 2560-2564). กรุงเทพมหานคร: สำนักนายกรัฐมนตรี, สำนักงานคณะกรรมการพัฒนาการเศรษฐกิจและสังคมแห่งชาติ.
- สมบูรณ์ พรหมนาภ. (2527). ปรัชญาเบื้องต้น. กรุงเทพมหานคร: บรรณกิจ.
- Sahin, D. R., Çubuk, D., & Uslu, T. (2014). The effect of organizational support, transformational leadership, personnel empowerment, work engagement, performance and demographical variables on the factors of psychological capital. *EMAJ: Emerging Markets Journal*, 3(3), 1-17.