



การพัฒนาประสิทธิภาพการขับเคลื่อนแผนปฏิบัติการองค์กรคุณธรรมต้นแบบ
เทศบาลตำบลเกาะเพชร อำเภอหัวไทร จังหวัดนครศรีธรรมราช



สารนิพนธ์นี้เป็นส่วนหนึ่งของการศึกษาตามหลักสูตรรัฐศาสตรมหาบัณฑิต
คณะสังคมศาสตร์ มหาวิทยาลัยมหามกุฏราชวิทยาลัย
พุทธศักราช 2568

ลิขสิทธิ์ของมหาวิทยาลัยมหามกุฏราชวิทยาลัย

การพัฒนาประสิทธิภาพการขับเคลื่อนแผนปฏิบัติการองค์กรคุณธรรมต้นแบบ
เทศบาลตำบลเกาะเพชร อำเภอหัวไทร จังหวัดนครศรีธรรมราช



สารนิพนธ์นี้เป็นส่วนหนึ่งของการศึกษาตามหลักสูตรรัฐศาสตรมหาบัณฑิต
คณะสังคมศาสตร์ มหาวิทยาลัยมหามกุฏราชวิทยาลัย
พุทธศักราช 2568

ลิขสิทธิ์ของมหาวิทยาลัยมหามกุฏราชวิทยาลัย

IMPROVING THE EFFICIENCY FOR DRIVING THE MODEL MORAL
ORGANIZATION ACTION PLAN AT KO PHET SUBDISTRICT MUNICIPALITY,
HUA SAI DISTRICT, NAKHON SI THAMMARAT PROVINCE



ATIKAN PENNUKUL

A THEMATIC PAPER SUBMITTED IN PARTIAL FULFILLMENT OF THE REQUIREMENTST
FOR THE DEGREE OF MASTER OF POLITICAL SCIENCE

FACULTY OF SOCIAL SCIENCES

MAHAMAKUT BUDDHIST UNIVERSITY

2025

COPYRIGHT OF MAHAMAKUT BUDDHIST UNIVERSITY

หัวข้อสารนิพนธ์	การพัฒนาประสิทธิภาพการขับเคลื่อนแผนปฏิบัติการองค์กรคุณธรรม ต้นแบบ เทศบาลตำบลเกาะเพชร อำเภอหัวไทร จังหวัดนครศรีธรรมราช
ชื่อนักศึกษา	อติกานต์ เพ็ญนุกูล
ชื่อปริญญา	รัฐศาสตรมหาบัณฑิต
สาขาวิชา	-
ปีพุทธศักราช	2568
อาจารย์ที่ปรึกษา	ดร.สิทธิพงษ์ สิทธิภัทรประภา

คณะสังคมศาสตร์ มหาวิทยาลัยมหามกุฏราชวิทยาลัย อนุมัติให้รับสารนิพนธ์นี้เป็นส่วนหนึ่งของการศึกษาตามหลักสูตรรัฐศาสตรมหาบัณฑิต

คณบดีคณะสังคมศาสตร์

(พระมหาสุรไกร ชื่นพุทธิสิริ, ผู้ช่วยศาสตราจารย์)

คณะกรรมการสอบสารนิพนธ์:

ประธานกรรมการ

(รองศาสตราจารย์ ดร.ไชยวัฒน์ เผือกคง)

อาจารย์ที่ปรึกษา

(ดร.สิทธิพงษ์ สิทธิภัทรประภา)

กรรมการ

(พระมหาเอกกวิน ปิยวิโร, ดร.)

กรรมการ

(ดร.สุปรียา ชำนาญพุมิตร)

กรรมการ

(รองศาสตราจารย์ ดร.กันตภณ หนูทองแก้ว)

ลิขสิทธิ์ของมหาวิทยาลัยมหามกุฏราชวิทยาลัย

บทคัดย่อ

หัวข้อสารนิพนธ์	การพัฒนาประสิทธิภาพการขับเคลื่อนแผนปฏิบัติการองค์กรคุณธรรม ต้นแบบ เทศบาลตำบลเกาะเพชร อำเภอหัวไทร จังหวัดนครศรีธรรมราช
ชื่อนักศึกษา	อติกานต์ เพ็ญนุกูล
ชื่อปริญญา	รัฐศาสตรมหาบัณฑิต
สาขาวิชา	-
ปีพุทธศักราช	2568
อาจารย์ที่ปรึกษาหลัก	ดร.สิทธิพงษ์ สิทธิภัทรประภา

สารนิพนธ์ฉบับนี้มีวัตถุประสงค์เพื่อ 1) ศึกษาระดับการพัฒนาประสิทธิภาพการขับเคลื่อนแผนปฏิบัติการองค์กรคุณธรรมต้นแบบ เทศบาลตำบลเกาะเพชร อำเภอหัวไทร จังหวัดนครศรีธรรมราช และ 2) ศึกษาแนวทางการพัฒนาประสิทธิภาพการขับเคลื่อนแผนปฏิบัติการองค์กรคุณธรรมต้นแบบ เทศบาลตำบลเกาะเพชร อำเภอหัวไทร จังหวัดนครศรีธรรมราช กลุ่มตัวอย่างคือ ประชาชนในเทศบาลตำบลเกาะเพชร จำนวน 371 คน เครื่องมือที่ใช้เป็นแบบสอบถามและวิเคราะห์โดยใช้สถิติเชิงพรรณนา ได้แก่ ความถี่ ร้อยละ ค่าเฉลี่ย ค่าเบี่ยงเบนมาตรฐาน

ผลการวิจัยพบว่า :

1. ระดับการพัฒนาประสิทธิภาพการขับเคลื่อนแผนปฏิบัติการองค์กรคุณธรรมต้นแบบ เทศบาลตำบลเกาะเพชร ภาพรวมอยู่ในระดับมาก เมื่อพิจารณาเป็นรายด้านโดยเรียงลำดับตามค่าเฉลี่ยจากมากไปหาน้อย พบว่า ด้านการมีส่วนร่วมมีค่าเฉลี่ยอยู่ในระดับมากที่สุด รองลงมาคือ ด้านทำความดีเพื่อความดี และ ด้านที่น้อยที่สุดคือ ด้านทำตามหลักความจริงมีค่าเฉลี่ย ด้านระเบิดจากข้างใน และ ด้านทำแบบองค์รวม

2. แนวทางการพัฒนาประสิทธิภาพการขับเคลื่อนแผนปฏิบัติการองค์กรคุณธรรมต้นแบบ เทศบาลตำบลเกาะเพชร ประกอบด้วย การสร้างความตระหนักรู้และการเปลี่ยนแปลงภายในของบุคลากร การบูรณาการงานทุกฝ่ายให้สอดคล้องและเชื่อมโยงกัน การจัดทำฐานข้อมูลที่ครบถ้วนทันสมัยและเชื่อถือได้ การเปิดโอกาสให้ประชาชนและผู้มีส่วนได้ส่วนเสียเข้ามามีส่วนร่วมในกระบวนการกำหนดนโยบายด้านคุณธรรมของเทศบาล ส่วน การพัฒนาด้านการทำความดีเพื่อความดี ควรเน้นการปลูกฝังจิตสำนึกของบุคลากรและประชาชนให้เห็นความสำคัญของการทำความดีโดยไม่หวังผลตอบแทน

คำสำคัญ: การพัฒนา, ประสิทธิภาพ, การขับเคลื่อน, แผนปฏิบัติการ, องค์กรคุณธรรมต้นแบบ

ABSTRACT

Thematic Paper Topic	IMPROVING THE EFFICIENCY FOR DRIVING THE MODEL MORAL ORGANIZATION ACTION PLAN AT KO PHET SUBDISTRICT MUNICIPALITY, HUA SAI DISTRICT, NAKHON SI THAMMARAT PROVINCE
Student's Name	Atikan Pennukul
Degree Sought	Master of Political Science
Program	-
Anno Domini	2025
Advisor	Dr. Sitthipong Sitthiphataraprabha

This thematic aim to: 1) examine the level of effectiveness in implementing the model ethical organization action plan of Ko Phet Subdistrict Municipality, Hua Sai District, Nakhon Si Thammarat Province; and 2) explore guidelines for improving the effectiveness in implementing the model ethical organization action plan of Ko Phet Subdistrict Municipality, Hua Sai District, Nakhon Si Thammarat Province. The study population consisted of 371 residents of Ko Phet Subdistrict Municipality. The research instrument was a questionnaire, and the data were analyzed using descriptive statistics, including frequency, percentage, mean, and standard deviation.

Research findings indicated that:

1. The overall level of effectiveness in implementing the model ethical organization action plan of Ko Phet Subdistrict Municipality was found to be high. When examined by specific aspects, ranked from highest to lowest mean, the results indicated that the participation aspect had the highest mean, followed by the “doing good for the sake of goodness” aspect. The aspect with the lowest mean was the adherence to the principle of truth, followed by the “inner-driven” aspect and the holistic implementation aspect.

2. The guidelines for improving the effectiveness of implementing the model ethical organization action plan of Ko Phet Subdistrict Municipality include raising awareness and fostering internal change among personnel, integrating all departmental work to ensure consistency and connectivity, developing a comprehensive, up-to-date, and reliable database, and providing opportunities for residents and stakeholders to participate in the municipality's

ethical policy-making process. Regarding the development of the “doing good for the sake of goodness” aspect, the focus should be on cultivating the awareness of personnel and residents about the importance of performing good deeds without expecting any reward.

Keywords: Enhancing, Efficiency, Action Plan, Model Moral Organization



กิตติกรรมประกาศ

สารนิพนธ์ฉบับนี้ สำเร็จได้ด้วยความช่วยเหลือจากบุคคลหลายฝ่ายที่ได้ช่วยเหลือในครั้งนี้ รวมทั้ง มหาวิทยาลัยมหามกุฏราชวิทยาลัย ซึ่งเป็นสถาบันที่ประสิทธิ์ประสาทความรู้ทางการศึกษา ในด้านรัฐศาสตร์ที่ได้ให้คำชี้แนะ และแนะนำในการทำสารนิพนธ์ให้สำเร็จลุล่วงไปด้วยดี ผู้วิจัยขอขอบพระคุณเป็นอย่างสูงไว้ ณ โอกาสนี้

ขอกราบขอบพระคุณ พระเมธีวชิราภิรัต, ผู้ช่วยศาสตราจารย์ ดร. รองอธิการบดี มหาวิทยาลัยมหามกุฏราชวิทยาลัย วิทยาเขตศรีธรรมมาโคกราช และคณาจารย์ในหลักสูตร รัฐศาสตร์ทุกท่านที่ได้ให้ความเมตตาชี้แนะแนวทางในการศึกษา ตลอดถึงในการทำสารนิพนธ์ครั้งนี้ ให้สำเร็จลุล่วงไปด้วยดี และขอขอบคุณเพื่อนนักศึกษาทุกรูป/คน ที่ให้ความเมตตาช่วยเหลือในด้านการเรียนพร้อมทั้งคำแนะนำเพิ่มเติมที่เป็นประโยชน์ ตลอดถึงให้กำลังใจในการทำสารนิพนธ์ในครั้งนี้ด้วย

ขอขอบคุณ ดร. สิทธิพงษ์ สิทธิภัทรประภา อาจารย์ที่ปรึกษาหลักที่ได้ให้คำปรึกษา ตลอดจนตรวจสอบข้อบกพร่องต่างๆ พร้อมทั้งให้ข้อเสนอแนะในการแก้ไขปรับปรุงเนื้อหา สารนิพนธ์ฉบับนี้ด้วยดีตลอดมา

ขอกราบขอบพระคุณคณะผู้ทรงคุณวุฒิทุกท่าน ที่ได้อนุเคราะห์เป็นผู้เชี่ยวชาญในการตรวจ เครื่องมือการวิจัย ตลอดจนข้อคิดเห็นต่างๆ ในการวิจัยในครั้งนี้

ขอขอบพระคุณท่านผู้ประสานงานข้อมูลการทำสารนิพนธ์ และผู้ใกล้ชิดที่ให้กำลังใจ และสนับสนุนในทุกๆเรื่องจนทำให้ผู้จัดทำสารนิพนธ์ได้รับประโยชน์อย่างมีค่าสูงสุด

คุณงามความดีและอานิสงส์ใดที่ จักพึงบังเกิดจากการทำวิจัยนี้ ผู้วิจัยขอน้อมบูชา คุณพระรัตนตรัย คุณบิดา คุณมารดา อาจารย์ ผู้มีอุปการคุณทุกท่านที่มีส่วนช่วยเหลือในการทำ สารนิพนธ์นี้ จนเป็นผลสำเร็จในครั้งนี้ด้วยดีตลอดมา

อติกานต์ เพ็ญนุกูล

สารบัญ

	หน้า
บทคัดย่อภาษาไทย	จ
บทคัดย่อภาษาอังกฤษ	ฉ
กิตติกรรมประกาศ	ช
สารบัญ	ฌ
สารบัญตาราง	ฎ
สารบัญภาพ	ฐ
บทที่ 1 บทนำ	1
1.1 ความเป็นมาและความสำคัญของปัญหา	1
1.2 คำถามการวิจัย	3
1.3 วัตถุประสงค์ของการวิจัย	3
1.4 ขอบเขตของการวิจัย	3
1.5 นิยามศัพท์เฉพาะ	4
1.6 ประโยชน์ที่ได้รับ	6
บทที่ 2 เอกสารและงานวิจัยที่เกี่ยวข้อง	7
2.1 แนวคิดเรื่องการพัฒนาประสิทธิภาพ	7
2.2 แนวคิดเรื่ององค์การคุณธรรมต้นแบบ	11
2.3 ทฤษฎีภาวะผู้นำแบบสร้างเปลี่ยนแปลง	14
2.4 ทฤษฎีต้นไม้อจริยธรรม ทฤษฎีพัฒนาการการใช้เหตุผลเชิง จริยธรรมและทฤษฎีการเปลี่ยนแปลงองค์กร	16
2.5 หลักธรรมาภิบาล	22
2.6 แผนปฏิบัติการองค์กรคุณธรรมต้นแบบ ระยะที่ 2 (พ.ศ.2566-2570)	25
2.7 แผนปฏิบัติการองค์กรคุณธรรมต้นแบบของเทศบาลตำบลเกาะเพชร	39
2.8 บริบทของเทศบาลตำบลเกาะเพชร อำเภอหัวไทร จังหวัดนครศรีธรรมราช	41
2.9 งานวิจัยที่เกี่ยวข้อง	46
2.10 กรอบแนวคิดการวิจัย	53

บทที่ 3	วิธีดำเนินการวิจัย	54
	3.1 ประชากรและกลุ่มตัวอย่าง	54
	3.2 เทคนิควิธีการสุ่มตัวอย่าง	54
	3.3 เครื่องมือที่ใช้ในการวิจัย	55
	3.4 การสร้างและตรวจสอบคุณภาพเครื่องมือ	56
	3.5 การเก็บรวบรวมข้อมูล	57
	3.6 การวิเคราะห์ข้อมูล	57
	3.7 สถิติที่ใช้ในการวิจัย	58
บทที่ 4	ผลการวิเคราะห์ข้อมูล	60
	4.1 สัญลักษณ์ที่ใช้ในการเสนอผลการวิเคราะห์ข้อมูล	60
	4.2 ขั้นตอนการวิเคราะห์ข้อมูล	60
	4.3 ผลการวิเคราะห์ข้อมูล	61
บทที่ 5	สรุป อภิปรายผล และข้อเสนอแนะ	78
	5.1 สรุป	78
	5.2 อภิปรายผล	81
	5.3 ข้อเสนอแนะการวิจัย	88
บรรณานุกรม		90
ภาคผนวก		95
	ภาคผนวก ก รายชื่อผู้เชี่ยวชาญตรวจเครื่องมือวิจัย	96
	ภาคผนวก ข หนังสือขอความอนุเคราะห์ผู้เชี่ยวชาญตรวจเครื่องมือวิจัย	98
	ภาคผนวก ค หนังสือขอความอนุเคราะห์เก็บรวบรวมข้อมูลเพื่อการวิจัย	102
	ภาคผนวก ง แบบสอบถามเพื่อการวิจัย	104
	ภาคผนวก จ ผลการประเมินค่าดัชนีความสอดคล้อง (IOC) ของแบบสอบถาม	110
	ภาคผนวก ฉ หนังสือรับรองการตรวจหัวข้อภาษาอังกฤษ	123
	ภาคผนวก ช รูปภาพการลงพื้นที่เก็บข้อมูลการวิจัย	125
	ประวัติผู้วิจัย	129

สารบัญตาราง

ตารางที่	หน้า	
2.1	ตัวชี้วัดและเกณฑ์การประเมินองค์กรคุณธรรม	33
2.2	ประชากรและกลุ่มตัวอย่าง	43
2.3	สภาพทางสังคม	44
3.1	ประชากรและกลุ่มตัวอย่าง	53
4.1	แสดงการวิเคราะห์จำนวนและค่าร้อยละของข้อมูลทั่วไปของผู้ตอบแบบสอบถามเกี่ยวกับเพศ	61
4.2	แสดงการวิเคราะห์จำนวนและค่าร้อยละของข้อมูลทั่วไปของผู้ตอบแบบสอบถามเกี่ยวกับอายุ	62
4.3	แสดงการวิเคราะห์จำนวนและค่าร้อยละของข้อมูลทั่วไปของผู้ตอบแบบสอบถามเกี่ยวกับระดับการศึกษา	62
4.4	แสดงการวิเคราะห์จำนวนและค่าร้อยละของข้อมูลทั่วไปของผู้ตอบแบบสอบถามเกี่ยวกับระดับอาชีพ	63
4.5	แสดงการวิเคราะห์จำนวนและค่าร้อยละของข้อมูลทั่วไปของผู้ตอบแบบสอบถามเกี่ยวกับรายได้เฉลี่ยต่อเดือน	63
4.6	ค่าเฉลี่ยและส่วนเบี่ยงเบนมาตรฐานของการพัฒนาประสิทธิภาพการขับเคลื่อนแผนปฏิบัติการองค์กรคุณธรรมต้นแบบ เทศบาลตำบลเกาะเพชร อำเภอหัวไทร จังหวัดนครศรีธรรมราช ด้านภาพรวม	65
4.7	ค่าเฉลี่ยและส่วนเบี่ยงเบนมาตรฐานของการพัฒนาประสิทธิภาพการขับเคลื่อนแผนปฏิบัติการองค์กรคุณธรรมต้นแบบ เทศบาลตำบลเกาะเพชร อำเภอหัวไทร จังหวัดนครศรีธรรมราช ด้านระเบิดจากข้างใน	66
4.8	ค่าเฉลี่ยและส่วนเบี่ยงเบนมาตรฐานของการพัฒนาประสิทธิภาพการขับเคลื่อนแผนปฏิบัติการองค์กรคุณธรรมต้นแบบ เทศบาลตำบลเกาะเพชร อำเภอหัวไทร จังหวัดนครศรีธรรมราช ด้านทำแบบองค์รวม	67

- 4.9 ค่าเฉลี่ยและส่วนเบี่ยงเบนมาตรฐานของการพัฒนาประสิทธิภาพการ
ขับเคลื่อนแผนปฏิบัติการองค์การคุณธรรมต้นแบบ เทศบาลตำบลเกาะ
เพชร อำเภอหัวไทร จังหวัดนครศรีธรรมราช ด้านทำตามหลักความจริง 68
- 4.10 ค่าเฉลี่ยและส่วนเบี่ยงเบนมาตรฐานของการพัฒนาประสิทธิภาพการ
ขับเคลื่อนแผนปฏิบัติการองค์การคุณธรรมต้นแบบ เทศบาลตำบลเกาะ
เพชร อำเภอหัวไทร จังหวัดนครศรีธรรมราช ด้านการมีส่วนร่วม 69
- 4.11 ค่าเฉลี่ยและส่วนเบี่ยงเบนมาตรฐานของการพัฒนาประสิทธิภาพการ
ขับเคลื่อนแผนปฏิบัติการองค์การคุณธรรมต้นแบบ เทศบาลตำบลเกาะ
เพชร อำเภอหัวไทร จังหวัดนครศรีธรรมราช ด้านทำความดีเพื่อความดี 70



สารบัญรูปภาพ

	หน้า
ภาพที่	
2.1 ทฤษฎีต้นไม้จริยธรรม	18
2.2 โครงสร้างทางจิต 6 ชั้นของจริยธรรมในมนุษย์	29
2.3 โครงสร้างองค์กร	46
2.4 กรอบแนวคิดการวิจัย	53



บทที่ 1

บทนำ

1.1 ความเป็นมาและความสำคัญของปัญหา

คุณธรรม เป็นคุณค่าพื้นฐานของความเป็นมนุษย์และปัจจัยสำคัญในการพัฒนาทรัพยากรมนุษย์ให้เป็นมนุษย์ที่สมบูรณ์ครบทุกมิติ คือ เป็นคนดี คนเก่งและมีคุณภาพ ก็สามารถขับเคลื่อนโลกสมัยใหม่ และผลักดันให้เกิดการพลิกโฉมประเทศสร้างสังคมไทยปลอดการทุจริตและประพฤติมิชอบ ซึ่งเป็นเป้าหมายสำคัญในช่วงระยะเวลา 5 ปีข้างหน้า (พ.ศ. 2566-2570) ของยุทธศาสตร์ชาติ (พ.ศ. 2561-2580) และแผนพัฒนาเศรษฐกิจและสังคมแห่งชาติ ฉบับที่ 13 โดยสมัยรัฐบาลของพลเอกประยุทธ์ จันทร์โอชา นายกรัฐมนตรี ได้กำหนดยุทธศาสตร์ชาติระยะ 20 ปี โดยมีเป้าหมายการพัฒนาประเทศสู่ความมั่นคง มั่งคั่งและยั่งยืน โดยกำหนดเป็นโมเดลพัฒนาประเทศไทย 4.0 เพื่อขับเคลื่อนเศรษฐกิจด้วยปัญญา สร้างความเข้มแข็งจากภายใน สร้างคนให้เป็นมนุษย์ที่สมบูรณ์ สร้างสังคมไทยให้เป็นสังคมเกื้อกูลและแบ่งปันภายใต้หลักปรัชญาของเศรษฐกิจพอเพียง พึ่งตนเองได้ให้ประเทศหลุดพ้นจากการเป็นประเทศที่อยู่ใต้อิทธิพลของต่างชาติและคนในชาติได้รับการพัฒนาให้เป็นคนดี มีคุณธรรม จริยธรรม มีจิตสำนึก คำนึงถึงประโยชน์ของชาติ จึงได้ประกาศใช้แผนแม่บทส่งเสริมคุณธรรมแห่งชาติ ฉบับที่ 1 (พ.ศ. 2559-2564) ที่มีเป้าหมายให้สังคมไทยเป็นสังคมคุณธรรมที่ยั่งยืนซึ่งเป็นกลไกสำคัญของรัฐในการแก้ไขปัญหาวิกฤตคุณธรรมของคนในชาติและต่อมาเพื่อเป็นการต่อยอดความสำเร็จของแผนแม่บทส่งเสริมคุณธรรมแห่งชาติ ฉบับที่ 1 คณะกรรมการส่งเสริมคุณธรรมแห่งชาติได้จัดทำแผนปฏิบัติการด้านการส่งเสริมคุณธรรมแห่งชาติ ระยะที่ 2 (พ.ศ. 2566-2570) ขึ้นมาเพื่อเป็นกลไกในการสร้างการมีส่วนร่วมให้ทุกภาคส่วนเข้ามามีส่วนร่วมในการส่งเสริมคุณธรรมตามเป้าหมายของยุทธศาสตร์ชาติ ในการพัฒนาคนไทยให้เป็นมนุษย์ที่สมบูรณ์ เพื่อพัฒนาประเทศอย่างยั่งยืนในมิติด้านคุณธรรม

แผนปฏิบัติการด้านการส่งเสริมคุณธรรมแห่งชาติ ระยะที่ 2 (พ.ศ. 2566-2570) ได้รับความเห็นชอบจากคณะรัฐมนตรี เมื่อวันที่ 29 พฤศจิกายน 2565 โดยมีเป้าหมายให้คนไทยมีพฤติกรรมคุณธรรม 5 ประการ “พอเพียง วินัย สุจริต จิตอาสา กตัญญู” ภายใต้หลักธรรมทางศาสนา หลักปรัชญาของเศรษฐกิจพอเพียงและวิถีวัฒนธรรมไทยที่ดั่งงาม โดยกลไกสำคัญของการขับเคลื่อนคุณธรรมคือ ให้ทุกภาคส่วนเข้าร่วมขับเคลื่อนการส่งเสริมคุณธรรม โดยการประเมินชุมชน องค์กร อำเภอและจังหวัดคุณธรรมเพื่อให้เกิดการเปลี่ยนแปลงของสภาพแวดล้อมที่เอื้อต่อการส่งเสริมคุณธรรม การเปลี่ยนแปลงในเชิงพฤติกรรมของประชาชนจนเป็นที่ประจักษ์ โดยมีตัวชี้วัดดังนี้

คุณธรรม 5 ประการเพิ่มขึ้นโดยมีเป้าหมายเพิ่มขึ้น ร้อยละ 10 ภายใน พ.ศ. 2570 และหน่วยงานภาครัฐน้อมนำหลักปรัชญาของเศรษฐกิจพอเพียงในการบริหารงานมีค่า ITA เพิ่มขึ้น โดยมีค่าเป้าหมายเพิ่มขึ้นร้อยละ 5 ภายใน พ.ศ. 2570 จากข้อมูลปีฐาน พ.ศ. 2565

เทศบาลตำบลเกาะเพชร เป็นองค์กรปกครองส่วนท้องถิ่น ที่มีการดำเนินการขับเคลื่อนการประเมินสู่การเป็นองค์กรคุณธรรมต้นแบบ ซึ่งภายในหน่วยงานผู้บริหารทุกระดับให้ความสำคัญและสนับสนุนขับเคลื่อนหน่วยงาน สู่องค์กรคุณธรรมต้นแบบและบุคลากรภายในหน่วยงานมีความตระหนัก ให้ความร่วมมือในการขับเคลื่อน ทำให้เกิดความร่วมมือระหว่างผู้บริหาร เจ้าหน้าที่ พนักงาน บุคลากรและหน่วยงาน สามารถต่อยอดขยายผลสู่การเป็นองค์กรคุณธรรมต้นแบบ และอีกทั้งยังมีผลการประเมินคุณธรรมและความโปร่งใสในการดำเนินงานของหน่วยงานภาครัฐประจำปีงบประมาณ พ.ศ. 2567 อยู่ในระดับ “ผ่านดี” และบรรลุค่าเป้าหมาย คือ มีผลการประเมิน ITA ในภาพรวม 85 คะแนนขึ้นไป ซึ่งผ่านค่าเป้าหมายตามแผนแม่บทภายใต้ยุทธศาสตร์ชาติประเด็นการต่อต้านการทุจริตและประพฤติมิชอบที่มีเป้าหมายหลักเพื่อให้หน่วยงานภาครัฐมีความโปร่งใส่ปลอดการทุจริตและประพฤติมิชอบ โดยมีคะแนนในภาพรวมอยู่ที่ 91.36 คะแนน (เทศบาลตำบลเกาะเพชร, 2567) ทั้งนี้เทศบาลตำบลเกาะเพชร ได้เข้าร่วมการประเมินองค์กรคุณธรรม ประจำปีงบประมาณ พ.ศ. 2567 ภายใต้แผนปฏิบัติการด้านการส่งเสริมคุณธรรมแห่งชาติระยะที่ 2 (พ.ศ. 2566-2570) กับสำนักงานวัฒนธรรมจังหวัดนครศรีธรรมราช ซึ่งคณะอนุกรรมการส่งเสริมคุณธรรมระดับจังหวัดนครศรีธรรมราช ได้พิจารณาเอกสารหลักฐานเชิงประจักษ์ของเทศบาลตำบลเกาะเพชร และได้ให้ความเห็นชอบให้เทศบาลตำบลเกาะเพชร มีผลการประเมินเป็นองค์กรคุณธรรม ระดับคุณธรรมต้นแบบ ซึ่งมีคะแนนรวมทั้งสิ้น 27 คะแนนและเป็นองค์กรปกครองส่วนท้องถิ่นแห่งเดียวในจังหวัดนครศรีธรรมราช ที่ได้เข้าร่วมในการคัดเลือกในระดับคุณธรรมต้นแบบโดดเด่นเพื่อเข้ารับโล่จากนายกรัฐมนตรี จากองค์กรคุณธรรมต้นแบบ ทั้งสิ้น 78 องค์กร ในจังหวัดนครศรีธรรมราช (ผลการประเมินชุมชน องค์กรและอำเภอคุณธรรม ประจำปีงบประมาณ พ.ศ. 2567) จากการดำเนินงานของเทศบาลจึงมีความโดดเด่นในการขับเคลื่อนกระบวนการพัฒนาองค์กรคุณธรรมอย่างเป็นระบบและต่อเนื่อง โดยยึดหลัก 5 ประการของการเป็นองค์กรคุณธรรมได้แก่ พอเพียง วินัย สุจริต จิตอาสา และกตัญญู มาเป็นแนวทางในการบริหารจัดการและการดำเนินงานภายในองค์กร ทั้งนี้เทศบาลได้แสดงให้เห็นถึงความมุ่งมั่นผ่านการจัดทำ แผนปฏิบัติการส่งเสริมคุณธรรมที่ชัดเจน มีการกำหนดเป้าหมายกลยุทธ์และกิจกรรมที่สอดคล้องกับบริบทของชุมชนและความต้องการของประชาชน รวมถึงการมีส่วนร่วมของบุคลากรและชุมชนในการปลูกฝังค่านิยมและวัฒนธรรมคุณธรรมผ่านกิจกรรมต่าง ๆ โดยความสำเร็จและความมุ่งมั่นดังกล่าวทำให้เทศบาลตำบลเกาะเพชรได้รับการยอมรับในระดับพื้นที่ว่าเป็นแบบอย่างขององค์กรที่สามารถขับเคลื่อนแผนคุณธรรมได้อย่างมีประสิทธิภาพและพร้อมที่จะต่อยอดสู่การพัฒนาที่ยั่งยืนในระดับที่สูงขึ้น

ดังนั้น ผู้วิจัยจึงมีความสนใจที่จะศึกษา การพัฒนาประสิทธิภาพการขับเคลื่อนองค์กรคุณธรรมต้นแบบการขับเคลื่อนการส่งเสริมคุณธรรมภายในองค์กร การพัฒนาต่อยอดหรือรักษาระดับขององค์กร รวมถึงศึกษาปัญหาพฤติกรรมที่จะต้องพัฒนาหรือต้องการแก้ไขและเพื่อให้เทศบาลตำบลเกาะเพชรเป็นองค์กรแบบอย่างให้กับองค์กรอื่น

1.2 คำถามวิจัย

1.2.1 ระดับการพัฒนาประสิทธิภาพการขับเคลื่อนแผนปฏิบัติการองค์กรคุณธรรมต้นแบบเทศบาลตำบลเกาะเพชร อำเภอหัวไทร จังหวัดนครศรีธรรมราช อยู่ในระดับใด

1.2.2 แนวทางการพัฒนาประสิทธิภาพการขับเคลื่อนแผนปฏิบัติการองค์กรคุณธรรมต้นแบบเทศบาลตำบลเกาะเพชร อำเภอหัวไทร จังหวัดนครศรีธรรมราช มีแนวทางการพัฒนาอย่างไร

1.3 วัตถุประสงค์ของการวิจัย

1.3.1 เพื่อศึกษาระดับการพัฒนาประสิทธิภาพการขับเคลื่อนแผนปฏิบัติการองค์กรคุณธรรมต้นแบบ เทศบาลตำบลเกาะเพชร อำเภอหัวไทร จังหวัดนครศรีธรรมราช

1.3.2 เพื่อศึกษาแนวทางการพัฒนาประสิทธิภาพการขับเคลื่อนแผนปฏิบัติการองค์กรคุณธรรมต้นแบบ เทศบาลตำบลเกาะเพชร อำเภอหัวไทร จังหวัดนครศรีธรรมราช

1.4 ขอบเขตของการวิจัย

วิจัยเรื่องการพัฒนาประสิทธิภาพการขับเคลื่อนแผนปฏิบัติการ องค์กรคุณธรรมต้นแบบเทศบาลตำบลเกาะเพชร อำเภอหัวไทร จังหวัดนครศรีธรรมราช ผู้วิจัยได้กำหนดขอบเขตของการวิจัยดังต่อไปนี้

1.4.1 ขอบเขตด้านประชากร

ประชากรที่ใช้ในการวิจัยคือ ประชากรที่มีชื่อตามทะเบียนราษฎรในเขตเทศบาลตำบลเกาะเพชร อำเภอหัวไทร จังหวัดนครศรีธรรมราช จำนวน 5,166 คน (รายงานข้อมูลตำบลเกาะเพชร ณ วันที่ 8 มิถุนายน พ.ศ. 2568)

1.4.2 ขอบเขตด้านเนื้อหา

ศึกษาแนวทางการพัฒนาประสิทธิภาพการขับเคลื่อนแผนปฏิบัติการ องค์กรคุณธรรมต้นแบบ เทศบาลตำบลเกาะเพชร อำเภอหัวไทร จังหวัดนครศรีธรรมราช กำหนดขอบเขตในการประเมินของลักษณะพัฒนาประสิทธิภาพ 5 ด้าน คือ ด้านระเบิดจากข้างใน ด้านทำแบบองค์รวม ด้านทำตามหลักความจริง ด้านการมีส่วนร่วม และด้านทำความดีเพื่อความดี

1.4.3 ขอบเขตด้านพื้นที่

พื้นที่ในการทำวิจัยคือ เทศบาลตำบลเกาะเพชร อำเภอหัวไทร จังหวัดนครศรีธรรมราช

1.4.4 ขอบเขตด้านเวลา

การวิจัยนี้จะใช้ระยะเวลา 6 เดือน เริ่มตั้งแต่เดือน มกราคม ถึงเดือน ตุลาคม 2568 ซึ่งจะประกอบไปด้วยขั้นตอนการศึกษาเอกสารการวิจัยที่เกี่ยวข้อง การเก็บข้อมูล การวิเคราะห์ข้อมูล และการสรุปผลการวิจัย

1.5 นิยามศัพท์เฉพาะ

องค์กรคุณธรรมต้นแบบ หมายถึง องค์กรปกครองส่วนท้องถิ่นที่มีการส่งเสริม สนับสนุนและปลูกฝังค่านิยมด้านคุณธรรม จริยธรรม ความโปร่งใสและธรรมาภิบาลในกระบวนการทำงาน รวมถึงการมีส่วนร่วมของบุคลากรและประชาชน โดยเป็นองค์กรที่ได้รับการพัฒนาอย่างเป็นระบบและมีรูปธรรม จนสามารถเป็นแบบอย่างให้กับองค์กรอื่นในการพัฒนาคุณธรรมในองค์กรได้

การขับเคลื่อน หมายถึง การดำเนินการเพื่อกระตุ้นหรือส่งเสริมการบรรลุเป้าหมาย โดยการใช้กลยุทธ์และการดำเนินงานที่มีความชัดเจน เพื่อให้การพัฒนางค์กรดำเนินไปในทิศทางที่ต้องการของเทศบาลตำบลเกาะเพชร ตำบลหัวไทร อำเภอหัวไทร จังหวัดนครศรีธรรมราช

แผนปฏิบัติการ หมายถึง แผนปฏิบัติการด้านการส่งเสริมคุณธรรมแห่งชาติ ระยะที่ 2 (พ.ศ. 2566-2570) ที่คณะกรรมการส่งเสริมคุณธรรมแห่งชาติ จัดทำขึ้นและได้รับความเห็นชอบตามมติคณะรัฐมนตรี เมื่อวันที่ 29 พฤศจิกายน พ.ศ. 2565

พัฒนาการ หมายถึง กระบวนการที่มุ่งเน้นการปรับปรุงและเสริมสร้างองค์ประกอบต่าง ๆ ของเทศบาลตำบลเกาะเพชร ตำบลหัวไทร อำเภอหัวไทร จังหวัดนครศรีธรรมราช ทั้งในด้านบุคคล กระบวนการและเทคโนโลยีเพื่อเพิ่มประสิทธิภาพและขีดความสามารถในการดำเนินงานเทศบาลตำบลเกาะเพชรในระยะยาว

คู่มือการประเมิน หมายถึง คู่มือการประเมินชุมชน องค์กร อำเภอและจังหวัดคุณธรรม ภายใต้แผนปฏิบัติการด้านการส่งเสริมคุณธรรมแห่งชาติ ระยะที่ 2 (พ.ศ. 2566-2570) ที่คณะกรรมการส่งเสริมคุณธรรมแห่งชาติ จัดทำขึ้นเพื่อใช้ในการประเมินชุมชน องค์กร อำเภอและจังหวัดคุณธรรม

ข้อมูลทั่วไปของผู้ตอบแบบสอบถาม หมายถึง เพศ อายุ ระดับการศึกษา อาชีพ รายได้เฉลี่ยต่อเดือน โดยมีความหมายคือ

เพศ ของผู้ตอบแบบสอบถามของวิจัยฉบับนี้ แบ่งออกเป็น 3 ส่วน ดังนี้

1. เพศชาย
2. เพศหญิง
3. อื่น ๆ

อายุ ของผู้ตอบแบบสอบถามของวิจัยฉบับนี้ แบ่งออกเป็น 6 ช่วง ดังนี้

1. ต่ำกว่า 18 ปี
2. 19 - 29 ปี
3. 30 - 39 ปี
4. 40 - 49 ปี
5. 50 - 59 ปี
6. 60 ปีขึ้นไป

ระดับการศึกษา ของผู้ตอบแบบสอบถามของวิจัยฉบับนี้ แบ่งออกเป็น 5 ระดับ ดังนี้

1. ต่ำกว่ามัธยมศึกษา
2. มัธยมศึกษาตอนปลาย/ปวช.
3. ปวส./อนุปริญญา
- 4.ปริญญาตรี
5. ปริญญาโทขึ้นไป

อาชีพ ของผู้ตอบแบบสอบถามของวิจัยฉบับนี้ แบ่งออกเป็น 4 อาชีพ ดังนี้

1. ข้าราชการ/พนักงานรัฐ
2. พนักงานเอกชน
3. เกษตรกร
4. ค้าขาย/ธุรกิจส่วนตัว

รายได้เฉลี่ยต่อเดือน ของผู้ตอบแบบสอบถามของวิจัยฉบับนี้ แบ่งออกเป็น 5 ช่วง ดังนี้

1. ต่ำกว่า 10,000 บาท
2. 10,001 - 20,000 บาท
3. 20,001 - 30,000 บาท
4. 30,001 - 40,000 บาท
5. มากกว่า 40,000 บาท

ประสิทธิภาพ หมายถึง ความสามารถในการดำเนินงานหรือขับเคลื่อนกิจกรรมให้บรรลุเป้าหมายหรือวัตถุประสงค์ที่กำหนดไว้ โดยใช้ทรัพยากรอย่างคุ้มค่าและเกิดประโยชน์สูงสุดและการบรรลุผลสำเร็จตามแผนงานอย่างมีคุณภาพในระยะเวลาที่เหมาะสม

การพัฒนาประสิทธิภาพการขับเคลื่อนแผนปฏิบัติการองค์กรคุณธรรมต้นแบบ หมายถึง ระเบิดจากข้างใน, ทำแบบองค์รวม, ทำตามหลักความจริง, การมีส่วนร่วมและทำความดีเพื่อความดี โดยมีความหมายคือ

ระเบิดจากข้างใน หมายถึง กระบวนการเปลี่ยนแปลงและพัฒนาที่เริ่มต้นจากภายใน ตัวบุคคล โดยเฉพาะการปรับเปลี่ยนทัศนคติ พฤติกรรมและจิตสำนึก ของเทศบาลตำบลเกาะเพชร ตำบลหัวไทร อำเภอหัวไทร จังหวัดนครศรีธรรมราช

ทำแบบองค์รวม หมายถึง การดำเนินงานที่มีการบูรณาการอย่างเป็นระบบ ครอบคลุมทุกฝ่ายและทุกระดับภายในองค์กร โดยเน้นความเชื่อมโยงระหว่างแผนงานด้านคุณธรรม กับภารกิจหลักขององค์กร รวมถึงการมีส่วนร่วมของบุคลากรทุกฝ่าย ของเทศบาลตำบลเกาะเพชร ตำบลหัวไทร อำเภอหัวไทร จังหวัดนครศรีธรรมราช

ทำตามหลักความจริง หมายถึง การดำเนินงานที่ยึดมั่นในข้อเท็จจริงและรายงานผลอย่าง โปร่งใสและตรวจสอบได้ ของเทศบาลตำบลเกาะเพชร ตำบลหัวไทร อำเภอหัวไทร จังหวัด นครศรีธรรมราช

การมีส่วนร่วม หมายถึง การที่เปิดโอกาสให้บุคลากรทุกระดับ รวมถึงประชาชนและ ได้เข้ามามีส่วนร่วมในการวางแผน แสดงความเห็นและร่วมตัดสินใจในกิจกรรมหรือการดำเนินงานของ เทศบาลตำบลเกาะเพชร ตำบลหัวไทร อำเภอหัวไทร จังหวัดนครศรีธรรมราช

ทำความดีเพื่อความดี หมายถึง การกระทำที่มุ่งเน้นคุณค่าภายในของความดี โดยไม่ คาดหวังผลตอบแทน ชื่อเสียงหรือประโยชน์ส่วนตน มีแรงจูงใจจากจิตสำนึกด้านคุณธรรมและความ รับผิดชอบต่อส่วนรวม ของบุคลากรในสังกัดเทศบาลตำบลเกาะเพชร ตำบลหัวไทร อำเภอหัวไทร จังหวัดนครศรีธรรมราช

1.6 ประโยชน์ที่ได้รับ

1.6.1 ทราบถึงระดับการพัฒนาประสิทธิภาพการขับเคลื่อนแผนปฏิบัติการ องค์กรคุณธรรม ต้นแบบ เทศบาลตำบลเกาะเพชร อำเภอหัวไทร จังหวัดนครศรีธรรมราช

1.6.2 ได้แนวทางการพัฒนาประสิทธิภาพการขับเคลื่อนแผนปฏิบัติการ องค์กรคุณธรรม ต้นแบบ เทศบาลตำบลเกาะเพชร อำเภอหัวไทร จังหวัดนครศรีธรรมราช

1.6.3 เทศบาลตำบลเกาะเพชรจะสามารถนำผลการวิจัยไปใช้ในการปรับปรุงและพัฒนา ระบบการบริหารจัดการแผนปฏิบัติการองค์กรคุณธรรมให้มีประสิทธิภาพมากยิ่งขึ้น รวมถึงส่งเสริม การสร้างวัฒนธรรมองค์กรที่เน้นคุณธรรม จริยธรรมและความโปร่งใสในการดำเนินงานทุกระดับและ พัฒนาแนวทางหรือรูปแบบการดำเนินงานที่เป็นแบบอย่างให้แก่องค์กรปกครองส่วนท้องถิ่นอื่น ๆ ใน การส่งเสริมคุณธรรมภายในองค์กร

บทที่ 2

เอกสารและงานวิจัยที่เกี่ยวข้อง

สารนิพนธ์เรื่องการพัฒนาประสิทธิภาพการขับเคลื่อนแผนปฏิบัติการองค์กรคุณธรรมต้นแบบเทศบาลตำบลเกาะเพชร อำเภอหัวไทร จังหวัดนครศรีธรรมราช ผู้วิจัยทำการศึกษาเอกสารและงานวิจัยที่เกี่ยวข้องดังนี้

- 2.1 แนวคิดเรื่องการพัฒนาประสิทธิภาพ
- 2.2 แนวคิดเรื่ององค์กรคุณธรรมต้นแบบ
- 2.3 ทฤษฎีภาวะผู้นำแบบสร้างความเปลี่ยนแปลง
- 2.4 ทฤษฎีต้นไม้จริยธรรม ทฤษฎีพัฒนาการการใช้เหตุผลเชิงจริยธรรมและทฤษฎีการเปลี่ยนแปลงองค์กร
- 2.5 หลักธรรมาภิบาล
- 2.6 แผนปฏิบัติการส่งเสริมคุณธรรมระยะที่ 2 (พ.ศ. 2566-2570)
- 2.7 แผนปฏิบัติการองค์กรคุณธรรมต้นแบบของเทศบาลตำบลเกาะเพชร
- 2.8 บริบทของเทศบาลตำบลเกาะเพชร อำเภอหัวไทร จังหวัดนครศรีธรรมราช
- 2.9 งานวิจัยที่เกี่ยวข้อง
- 2.10 สรุปกรอบแนวคิดการวิจัย

2.1 แนวคิดเรื่องการพัฒนาประสิทธิภาพ

การพัฒนามีความสำคัญอย่างยิ่งทั้งในระดับบุคคล องค์กรและสังคม เพราะช่วยเสริมสร้างความสามารถในการปรับตัวและตอบสนองต่อการเปลี่ยนแปลงอย่างมีประสิทธิภาพ การพัฒนาทำให้เกิดการเติบโตและความเจริญก้าวหน้าทั้งในด้านเศรษฐกิจ สังคมและวัฒนธรรม โดยเฉพาะในยุคที่โลกมีการเปลี่ยนแปลงอย่างรวดเร็ว การพัฒนาเป็นปัจจัยสำคัญที่ทำให้องค์กรและบุคคลสามารถแข่งขันและก้าวหน้าได้ การพัฒนาช่วยเสริมสร้างคุณภาพชีวิต เพิ่มขีดความสามารถในการทำงานและสามารถสร้างความยั่งยืนในการดำเนินกิจกรรมต่าง ๆ การพัฒนาที่เน้นความยั่งยืนจะช่วยลดปัญหาที่เกิดจากการใช้ทรัพยากรที่ไม่เหมาะสมและช่วยให้มีการใช้ทรัพยากรอย่างมีประสิทธิภาพ การพัฒนาองค์กรคุณธรรมก็เช่นกันเพราะช่วยสร้างความโปร่งใสและความรับผิดชอบในองค์กร ลดการทุจริตและเพิ่มความไว้วางใจจากประชาชน โดยเฉพาะในระดับองค์กรหรือเทศบาล การพัฒนาระบบงานและบุคลากรที่มีคุณธรรมและจริยธรรมจะช่วยส่งเสริมให้การดำเนินงานมีประสิทธิภาพและเป็นไปตามหลักธรรมาภิบาลทำให้ประชาชนได้รับบริการที่ดีและมีส่วนร่วมในการพัฒนาชุมชนอย่างยั่งยืน

การพัฒนาเป็นกระบวนการปรับปรุงประสิทธิภาพขององค์กรโดยใช้การวิจัยเชิงแก้ปัญหาซึ่งมีลักษณะเป็นกระบวนการแก้ปัญหาอย่างมีระบบเชิงวิทยาศาสตร์ ซึ่งมีขั้นตอนดังนี้

- 1) การวิเคราะห์ปัญหาเบื้องต้นขององค์กร
- 2) การเก็บรวบรวมข้อมูลขององค์กร
- 3) การป้อนข้อมูลย้อนกลับให้แก่องค์กร
- 4) สำรวจปัญหาขององค์กรจากข้อมูลที่ได้รับทั้งหมด
- 5) วางแผนปฏิบัติการและ
- 6) ลงมือปฏิบัติการ (กิ่งแก้ว ศรีสาสิกุลรัตน์, 2558, หน้า 8)

วิเชียร วิทยาอุดม (2550, หน้า 9-10) ได้กล่าว องค์ประกอบของการพัฒนา ไว้ว่า วัตถุประสงค์ของการพัฒนา

- 1) การพัฒนาที่ทันสมัยสามารถตอบสนองความต้องการเปลี่ยนแปลงทั้งภายในและภายนอกได้ทันทั่วทั้งที่
- 2) เพิ่มประสิทธิภาพในการทำงานโดยการนำเอาเทคนิคและวิธีการใหม่มาปรับใช้
- 3) สร้างความรับผิดชอบร่วมกัน
- 4) สร้างบรรยากาศการทำงานให้เกิดความตื่นตัวมีการแข่งขันสร้างผลงานเพื่อองค์กรส่วนรวม
- 5) ความสัมพันธ์อันดีในบรรดาผู้ปฏิบัติงานตามลำดับชั้นของสายบังคับบัญชาระหว่างผู้ร่วมงานงาน
- 6) สร้างกลไกที่อำนวยความสะดวกในการติดต่อสื่อสารระหว่างบุคคลและ
- 7) พัฒนาผู้ปฏิบัติงานทุกระดับให้ มีความรู้ความสามารถ (ศุภโชค ชุนอิว 2550, หน้า 40) ได้กล่าว องค์ประกอบของการพัฒนา ไว้ว่า ในบรรดากิจกรรมพัฒนาองค์กรซึ่งแตกต่างกันตามเป้าหมายวัตถุประสงค์ แต่กิจกรรม เหล่านี้ก็จะเชื่อมประสานกัน แ่งของการใช้ตัวแทรกแซง โดยเฉพาะร่วมกัน ในกระบวนการพัฒนาองค์กรที่ปรึกษาและตัวแทนการเปลี่ยนแปลงที่จะเข้ามามีบทบาทเพื่อช่วยในการปรับเปลี่ยนองค์กรในลักษณะที่เพิ่มผลผลิต ตลอดจนถึงการเพิ่มระดับความพึงพอใจการเปลี่ยนแปลงให้เป็นที่ไปตามวัตถุประสงค์ของการพัฒนาองค์กรจะต้องมีประเด็นต่าง ๆ ดังนี้
- 1) การเพิ่มระดับความพึงพอใจและสนับสนุนระหว่างกันและกันในหมู่สมาชิก
- 2) ความพร้อมที่จะเผชิญปัญหาขององค์กร
- 3) เพิ่มระดับการติดต่อสื่อสารในทิศทาง ระดับกลาง ระดับล่างสู่บน ระดับบนลงและแนวราบ รวมตลอดถึงลักษณะทแยง
- 4) พยายามมีส่วนร่วมให้มากขึ้นมีการใช้ลักษณะภาวะการณืเป็นผู้นำแบบร่วมใจทั้งองค์กร
- 5) ส่งเสริมระดับขวัญและความพึงพอใจของผู้ปฏิบัติงาน
- 6) ส่งเสริมการจัดการเกี่ยวกับความขัดแย้ง
- 7) กำจัดความขัดแย้งที่ไม่พึงประสงค์ระหว่างกลุ่ม
- 8) ส่งเสริมแรงจูงใจทุกระดับองค์กร
- 9) ลดระดับพฤติกรรมทางการเมืองในหมู่นักบริหาร และ
- 10) ส่งเสริมให้มีการตอบโต้อย่างรวดเร็วต่อการเปลี่ยนแปลงที่สำคัญมากขึ้น

สมชัย ศรสุทธิยากร (2554, หน้า 34) ได้กล่าว องค์ประกอบของการพัฒนา ไว้ว่า ประกอบด้วยองค์ประกอบหลัก 4 ประการดังนี้

- 1) วัตถุประสงค์หรือจุดมุ่งหมายในการก่อตั้งองค์การขึ้นมาเพื่อเป็นแนวทางในการปฏิบัติกิจกรรม
- 2) โครงสร้างองค์การต้องมีการจัดแบ่งหน่วยงานภายในโดยอาศัยหลักการกำหนดอำนาจหน้าที่ การแบ่งงานกันทำตามความชำนาญเฉพาะอย่างและการบังคับบัญชาตามลำดับชั้นอันจะเป็นหนทางนำไปสู่การร่วมมือประสานงานเพื่อให้บรรลุวัตถุประสงค์
- 3) กระบวนการปฏิบัติงาน หมายถึง แบบอย่างหรือวิธีปฏิบัติกิจกรรมหรืองานที่กำหนดขึ้นไว้อย่างมีแบบแผนเพื่อให้ทุกคนในองค์การใช้เป็นหลักในการปฏิบัติงานและ
- 4) บุคคล องค์การต้อง

ประกอบด้วยกลุ่มบุคคลที่เป็นสมาชิก โดยกำหนดหน้าที่ตามกิจที่ได้รับมอบหมายภายใต้โครงสร้างที่จัดตามกระบวนการปฏิบัติงานที่กำหนดไว้ให้สำเร็จตามวัตถุประสงค์และ (สุนันทา เลาहनันท์ 2550, หน้า 57-58) ได้กล่าวองค์ประกอบของการพัฒนาไว้ว่าที่มีวัตถุประสงค์มุ่งช่วยเหลือองค์กรและสมาชิก ดังนี้ 1) การพัฒนาปรับปรุงและเปลี่ยนแปลงองค์กรให้ทันสมัย 2) เพิ่มการทำงานให้มีคุณภาพสูงสุด 3) ช่วยให้องค์กรสามารถตั้งเป้าหมายในการปฏิบัติงานไว้สูงและบรรลุเป้าหมาย 4) ส่งเสริมให้มีทัศนคติแบบร่วมมือต่อปัญหาและแนวทางแก้ไขขององค์กรร่วมด้วย 5) ประสานเป้าหมายบุคคล และเป้าหมายองค์กรด้วยกัน 6) เพิ่มสัมพันธภาพให้ดียิ่งขึ้นระหว่างหน่วยงานภายในองค์กร 7) จัดอุปสรรคข้อขัดแย้งเกี่ยวกับการสื่อสารข้อความระหว่างบุคคล และ 8) การนำองค์กรไปสู่การตัดสินใจที่มีพื้นฐานมาจากฐานข้อมูลมากกว่าค่านึงถึงอำนาจบทบาทในตำแหน่ง

ประสิทธิภาพในการปฏิบัติงาน (Millet 1964, p.87) ให้นิยามคำว่า ประสิทธิภาพ หมายถึง ผลการปฏิบัติงานที่ทำให้เกิดความพึงพอใจและได้รับผลความพึงพอใจในการปฏิบัติงานซึ่งความพึงพอใจ หมายถึง ความพึงพอใจในการบริการให้แก่ประชาชน โดยพิจารณาจากการให้บริการอย่างเท่าเทียมกัน การบริการอย่างรวดเร็วทันเวลา การให้บริการอย่างทันเวลา การให้บริการอย่างต่อเนื่อง การให้บริการอย่างก้าวหน้า ส่วน (Smith, 1980, p.178) ให้กรอบแนวคิดขององค์ประกอบการดำเนินงานองค์กรที่นำไปสู่ความมีประสิทธิภาพของการผลิตมีดังนี้

1. องค์ประกอบด้านปัจจัย (Input)

1.1 ปัจจัยมนุษย์ (Human) ได้แก่ กำลังคน (Manpower) ความสามารถ (Abilities) พลัง (Energies) ความต้องการ (Needs) ความคาดหวัง (Expectations)

1.2 ปัจจัยนอกจากมนุษย์ (non-human) ได้แก่ เงินทุน (Money) เครื่องมือ เครื่องจักร (Machines) วัสดุ (Materials) เทคนิควิธีการ (Methods) ที่ดิน (Land)

2. องค์ประกอบด้านกระบวนการ (Process)

2.1 การจัดการองค์กร ได้แก่ จัดโครงสร้าง ศักยภาพการปรับเปลี่ยน (Dynamics) การวิเคราะห์ (Analysis) การกำหนดวัตถุประสงค์ การกำหนดกลยุทธ์ (Tactics)

2.2 การจัดระบบตัดสินใจและระบบข้อมูล ได้แก่ กระบวนการตัดสินใจ การใช้ระบบสารสนเทศเพื่อการจัดการ (Management Information System) และ การจัดระบบสนับสนุน

2.3 การวางแผนและควบคุม ได้แก่ การวางแผนยุทธศาสตร์ (Strategic Planning Systems) รูปแบบการวางแผนและวิธีการที่ใช้ (Planning Methods and Models) การวางแผนงาน โครงการ (Project and Program Planning) การจัดระบบควบคุมและคอมพิวเตอร์ช่วยควบคุม (Control Systems and Cybernetics) การวิเคราะห์ทุนและกำไรเพิ่มประสิทธิผล (Cost Benefit Analysis and Effectiveness) และ การบริหารบุคลากรและการประเมิน (Human Systems Management Evaluation)

3. องค์ประกอบด้านผลผลิต (Outputs)

3.1 สินค้าและบริการ (Product and Service)

3.2 ความสามารถในการปฏิบัติขององค์กร (Performance)

3.3 ระดับการเพิ่มผลผลิต (Productivity)

3.4 นวัตกรรม (Innovation)

3.5 การเติบโตและพัฒนาการขององค์กรได้แก่ การขยายสถานที่ (Plant)

การขยายทุน (Capital) การขยายตลาด (Markets) การใช้เทคโนโลยี (Technology) และ การขยายบุคลากร (Personnel)

3.6 ภาพพจน์ขององค์กร (Image)

3.7 ความมุ่งมั่นขององค์กร (Commitment)

3.8 แรงจูงใจขององค์กร (Motivation)

3.9 ความพอใจของบุคลากร (Satisfaction)

สรุป ประสิทธิภาพในการปฏิบัติงาน เป็นการทำงานให้สำเร็จตามเป้าหมายโดยใช้ทรัพยากรที่มีอยู่อย่างคุ้มค่าที่สุด รวมถึงการทำงานที่มีคุณภาพและตรงตามเวลา การที่องค์กรสามารถปฏิบัติงานได้อย่างมีประสิทธิภาพจะช่วยเพิ่มผลผลิตและลดการสูญเสียทรัพยากร ซึ่งเป็นปัจจัยสำคัญในการทำให้องค์กรประสบความสำเร็จ

ความสำคัญของประสิทธิภาพในการปฏิบัติงานคือ การเพิ่มขีดความสามารถในการแข่งขันขององค์กรในตลาดที่มีการเปลี่ยนแปลงอย่างรวดเร็ว ด้วยการทำงานที่มีประสิทธิภาพ องค์กรสามารถตอบสนองความต้องการของลูกค้าได้ดีกว่า ลดต้นทุน เพิ่มกำไรและทำให้เกิดความพึงพอใจทั้งภายในและภายนอกองค์กร

องค์กรที่พัฒนาประสิทธิภาพเพื่อเป็นองค์กรคุณธรรมต้นแบบนั้นมีความสำคัญไม่น้อย เพราะการพัฒนาองค์กรให้มีประสิทธิภาพควบคู่กับการยึดมั่นในคุณธรรม จะช่วยสร้างวัฒนธรรมการทำงานที่เน้นความโปร่งใส ความยุติธรรมและความรับผิดชอบ สิ่งเหล่านี้จะส่งผลให้พนักงานและผู้เกี่ยวข้องเกิดความเชื่อมั่นในองค์กรและเพิ่มความผูกพันระหว่างกัน การเป็นองค์กรคุณธรรมต้นแบบยังช่วยสร้างความไว้วางใจจากประชาชนและสังคม ซึ่งมีผลต่อภาพลักษณ์และความยั่งยืนในระยะยาว การที่องค์กรสามารถพัฒนาประสิทธิภาพในการทำงานพร้อมกับคุณธรรมจึงไม่เพียงแต่ช่วยเพิ่มประสิทธิภาพในการทำงานแต่ยังสร้างความรับผิดชอบต่อสังคม

2.2 แนวคิดเรื่ององค์การคุณธรรมต้นแบบ

คำว่า คุณธรรม มีผู้ให้ความหมายต่าง ๆ กันในวรรณคดีของผู้ทรงคุณวุฒิในประเทศไทย และผู้ทรงคุณวุฒิในต่างประเทศ ได้ให้ความหมายต่าง ๆ กันดังนี้ เช่น (พิชัย อ้นปัญญา 2554, หน้า 21) ได้ให้ความหมายว่า คุณธรรม หมายถึง หลักธรรมจริยธรรมที่สร้างความรู้สึกรับผิดชอบชีวิตทางศีลธรรม มีคุณงามความดีภายในจิตใจคน จนเต็มเปี่ยมด้วยความสุข ความยินดี สำนึกพัฒนาการศึกษา ศาสนาและวัฒนธรรม เขตการศึกษา 9 (กรมวิชาการ, 2554, หน้า 9) ได้ให้ความหมายของคุณธรรมไว้ว่า หมายถึง สิ่งที่สังคมเห็นว่าถูกต้องดีงาม เป็นความดีที่สะสมอยู่ในใจของมนุษย์ เช่น ความเมตตา ความมีระเบียบวินัย นอกจากนี้พจนานุกรมฉบับราชบัณฑิตยสถาน พ.ศ. 2556 ให้ความหมายของคุณธรรมไว้ว่า คุณธรรม หมายถึง สภาพคุณงามความดี สำนักงานบริหารและพัฒนาองค์ความรู้ได้ให้ความหมาย คุณธรรม หมายถึง กรอบความประพฤติ ความคิดที่สังคมหรือบุคคลมีความเห็นร่วมกันว่าเป็นสิ่งดีมีประโยชน์มากกว่าโทษ

พระครูประโชติ จันทวิมล (2555, หน้า 19) กล่าวว่า คุณธรรม หมายถึง ลักษณะนิสัยที่ดีงามที่ได้ประพฤติ ปฏิบัติจนเคยชิน เป็นประโยชน์ต่อตนเองและส่วนรวม หรือ คุณธรรม หมายถึง ความรู้สึกนึกคิดที่จะประพฤติปฏิบัติในสิ่งที่ดี ที่จะก่อให้เกิดประโยชน์ต่อตนเองและส่วนรวม คุณธรรม คือ ความดีงามในจิตใจที่ทำให้บุคคล ประพฤติดี ผู้มีคุณธรรมเป็นผู้มีความเคยชินในการประพฤติดีด้วยความรู้สึกในทางดีงาม คุณธรรมเป็นสิ่งที่ตรงกันข้ามกับกิเลสซึ่งเป็นคนไม่ดีในจิตใจผู้ที่มีคุณธรรม จึงเป็นผู้ที่ไม่มากด้วยกิเลส ซึ่งจะได้รับการยกย่องว่าเป็นคนดี ส่วน(ราชบัณฑิตยสถาน 2556, หน้า 129) ได้ให้ความหมาย ว่า คุณธรรม (คุณนะ-) น. สภาพ คุณงามความดี คุณธรรม เป็นการสมาสคำว่า คุณ กับ ธรรม เข้าด้วยกันซึ่ง “คุณ” หมายถึง มีค่า มีความดี และ “ธรรม” หมายถึง ความประพฤติ คำว่า คุณธรรม จึงหมายถึง ความประพฤติในสิ่งที่ดี ที่มีค่า ประพฤติแต่คุณงามความดี

บาร์ฮาร์ท (Barhart 1967, p.2337) ได้ให้ความหมายของ คุณธรรม ว่า ระบบของแนวความคิดที่เกี่ยวข้องกับความประพฤติที่ดี และ กู๊ด (Good, 1973, p.148) ให้ความหมายของคุณธรรมไว้ 2 ประการ คือ

1. คุณธรรม หมายถึง คุณภาพที่บุคคลได้กระทำตามความต้องการและมาตรฐานของสังคม ซึ่งเกี่ยวข้องกับความประพฤติและศีลธรรม

2. คุณธรรม หมายถึง ความดีงามของลักษณะนิสัยหรือพฤติกรรมที่ได้กระทำจนเคยชิน

สรุป คุณธรรม เป็นลักษณะหรือคุณสมบัติที่แสดงถึงความดีงามในตัวบุคคล ซึ่งสะท้อนถึงการตัดสินใจและการกระทำที่ยึดถือหลักการที่ถูกต้องและมีความยุติธรรม การมีคุณธรรมช่วยให้บุคคลทำสิ่งที่ดีแม้ไม่มีการควบคุมจากภายนอก เช่น ความซื่อสัตย์ ความเมตตาและความรับผิดชอบ คุณธรรม

จึงเป็นรากฐานสำคัญในการสร้างสังคมที่สงบสุขและมีความยุติธรรม การฝึกฝนและพัฒนาคุณธรรม จะช่วยให้บุคคลเป็นคนดีและทำประโยชน์ให้แก่สังคม

ความสำคัญของการพัฒนาและส่งเสริมคุณธรรมจริยธรรม ประเทศไทยเป็นประเทศที่กำลังพัฒนาจึงมีความจำเป็นที่จะต้องช่วยกันแก้ปัญหาในด้านต่าง ๆ เช่น ด้านเศรษฐกิจ การเมือง สังคม รวมทั้งปัญหาเกี่ยวกับคุณธรรม จริยธรรมของประชาชนเพื่อประเทศชาติจะได้พัฒนาไปอย่างรวดเร็ว การปลูกฝังและการส่งเสริมคุณธรรมจริยธรรมจึงมีความสำคัญต่อประชาชนและประเทศชาติมาก ดังจะเห็นได้จากพระบาทสมเด็จพระเจ้าอยู่หัวภูมิพลอดุลยเดช ฯ ทรงปลูกฝังคุณธรรมจริยธรรม เพื่อให้เป็นสมบัติของคนไทยทั้งประเทศ ทรงมีพระราชดำรัสในพิธีบวงสรวง สมเด็จพระบรมมหาราชวัติราชเจ้า ณ ท้องสนามหลวง เมื่อวันที่ 5 เมษายน 2525 สรุปความว่า คุณธรรมที่ทุกคน ควรจะศึกษาและน้อมนำมาปฏิบัติมีอยู่ 4 ประการ คือ

1. การรักษาความสัจ ความจริงใจ ต่อตนเองที่จะประพฤติปฏิบัติแต่สิ่งที่เป็นประโยชน์และเป็นธรรม
2. การรู้จักข่มใจตนเอง ฝึกใจตนเองให้ประพฤติปฏิบัติอยู่ในความสัจ ความดี
3. การอดทน อดกลั้นและอดออมที่จะไม่ประพฤติล่วงความสัจสุจริตไม่ว่าด้วยเหตุผลประการใด
4. การรู้จักละวางความชั่ว สุจริต รู้จักสละประโยชน์ส่วนน้อยของตนเพื่อประโยชน์ส่วนใหญ่ของบ้านเมือง

คุณธรรมทั้ง 4 ประการนี้ หากแต่ละคนพยายามนำมาประพฤติปฏิบัติและเผยแพร่โดยทั่วกัน จะช่วยให้ประเทศชาติบังเกิดความสุขร่มเย็นและมีโอกาสที่จะปรับปรุงพัฒนาให้มั่นคงก้าวหน้าต่อไป ได้ตั้งประสงค์ การแก้ปัญหาจริยธรรม คุณธรรมของประชาชนพลเมืองให้เอื้อต่อการพัฒนาประเทศ นั้นจะต้องให้การศึกษาแก่ประชาชนพลเมืองนั่นเอง เพราะการให้การศึกษา นอกจากจะฝึกทักษะแล้ว ยังเป็นการสอนจริยธรรมด้วย กล่าวคือ กระบวนการของการศึกษาครอบคลุมถึงการเลือกค่านิยมและการปลูกฝังค่านิยมที่ต้องการในสังคมด้วย นอกจากนี้เป้าหมายของการจัดการศึกษา มุ่งให้คนมีทั้ง ความรู้และความดีเป็นกำลังในการพัฒนาประเทศชาติต่อไป

กิตติศักดิ์ อังคะนาวิน (2553, หน้า 28) ได้กล่าวถึง ความสำคัญของการส่งเสริมคุณธรรม จริยธรรมไว้ดังนี้ คุณธรรมเป็นปัจจัยสำคัญที่จะเสริมสร้างความสงบสุขและความเจริญให้แก่บุคคลเป็นส่วนตัวและแก่ประเทศชาติเป็นส่วนรวม เพราะว่าคุณธรรมจริยธรรม เป็นเครื่องช่วยให้แต่ละคน ประสบความสุขความเจริญในหลาย ๆ ทาง ดังนี้

1. คุณธรรม จริยธรรม เป็นเครื่องรำลึกดีของความเป็นมนุษย์ เราไม่ตีคุณค่าของมนุษย์ เป็นตัวเงิน แต่จะตีค่ากันด้วยคุณธรรม ผู้มีคุณธรรมจะเป็นผู้ที่ได้รับการยกย่องว่าเป็นคนดีคนที่มีค่ามาก ส่วนผู้ไร้คุณธรรมจริยธรรม อาจถูกประณามว่า เหมือนไม่ใช่คนเป็นคนมีค่าน้อย

2. คุณธรรม จริยธรรม เป็นเครื่องเสริมบุคลิกภาพ เช่น ความซื่อตรง ทำให้คนมีความสมบูรณ์ ในความคิดและการกระทำเพราะไม่มีความขัดแย้งกันระหว่างความคิด คำพูดและการกระทำ

3. คุณธรรม จริยธรรมเป็นเครื่องเสริมมิตรภาพ เช่น ความจริงใจ ทำให้ความสำคัญกับบุคคล อื่น เป็นไปอย่างราบรื่น คนไม่จริงใจย่อมไม่ได้รับความไว้วางใจ จึงทำให้เสียผลประโยชน์ที่ควรจะได้

4. คุณธรรม จริยธรรมเป็นเครื่องสร้างความสบายใจ ซึ่งนอกจากความสบายใจ เพราะกระทำแต่สิ่งที่ถูกที่ควรแล้ว ยังสบายใจที่ไม่ต้องระแวงระวังในอันตรายที่จะมีมาอีกด้วยเพราะ ผู้มีคุณธรรม จริยธรรมจะเป็นผู้ประพฤติปฏิบัติแต่ในทางที่ถูกต้องและไม่ทำผิด

5. คุณธรรม จริยธรรมเป็นเครื่องส่งเสริมความสำเร็จและความมั่นคงปลอดภัยในการ ประกอบอาชีพและดำรงชีวิต

พระบารุง ปุณฺญาโล (2554, หน้า 25) ได้กล่าวถึง ความสำคัญของการส่งเสริมคุณธรรม จริยธรรมไว้ดังนี้ คุณธรรมเป็นเรื่องของความดีที่อยู่ภายในจิตใจของบุคคลส่วนการกระทำดีหรือ พฤติกรรมดีที่บุคคลได้กระทำนั้นเป็นเรื่องของจริยธรรมด้วยเหตุนี้ คุณธรรมจริยธรรมเป็นของคู่กัน กล่าวคือ เมื่อบุคคลมีจิตวิญญาณที่เปลี่ยนไปด้วยคุณความดีย่อมจะกระทำแต่สิ่งที่ดีที่มีประโยชน์ ทั้งสิ้น อย่างไรก็ตามหากบุคคลใดมีแต่ความคิดดี แต่ไร้การกระทำดีย่อมไม่ก่อให้เกิดประโยชน์แก่ ตนเองและผู้อื่น แต่ประการใดแต่ยังมีประโยชน์อยู่บ้างเพราะมิได้สร้างความสับสนวุ่นวายหรือความ เดือดร้อนหรือเป็นอันตรายต่อผู้ใด

Perren, S. and Gutzwiller-Helfenfinger, E. (2012) ได้อธิบายถึง คุณค่าทางคุณธรรม (Moral Values) ว่าเป็นการจัดระดับคุณค่าของตัวตนในอุดมคติ โดยคุณค่าทางคุณธรรมที่เป็น ต้นแบบตามธรรมชาติ ประกอบด้วย 6 คุณค่าคือ 1) ความน่าเชื่อถือ 2) การเป็นพลเมืองดี 3) ความซื่อสัตย์ 4) จิตใจดีและหวังใย 5) ยุติธรรม และ 6) แสดงออกถึงความซื่อตรง นอกจากนี้ Aquino and Reed (2002) ยังได้อธิบายถึง อັตลักษณ์ด้านคุณธรรม โดยกล่าวว่า เป็นกลไกการ ควบคุมตนเองชนิดหนึ่งซึ่งสร้างแรงจูงใจให้เกิดการกระทำที่มีคุณธรรมและเป็นพื้นฐานของการระบु ตัวตนทางสังคมที่คนใช้ในการนิยามตนเอง อັตลักษณ์ด้านคุณธรรมจึงเป็นกรอบแนวคิดที่มีต่อตนเอง ซึ่งเกิดขึ้นจากชุดของคุณลักษณะด้านคุณธรรมในสังคม ความรู้ การนิยามตัวตน และภาพลักษณ์ของ คนที่มีคุณธรรมแสดงออกผ่านความคิด ความรู้สึกและการกระทำคน ที่มีอັตลักษณ์ด้านคุณธรรมที่ เข้มแข็งนั้นมุ่งมั่นที่จะรักษาความคงที่ระหว่างกรอบแนวคิดตัวตน ที่มีคุณธรรมและการกระทำ

สรุป คุณธรรม มีความสำคัญอย่างยิ่งในการดำเนินชีวิตของบุคคลและการทำงาน ในสังคม เพราะคุณธรรมช่วยสร้างความยุติธรรมและความดีงามในทุกด้านของชีวิต การมีคุณธรรมทำให้บุคคลสามารถตัดสินใจและกระทำในสิ่งที่ถูกต้อง โดยไม่ถูกผลประโยชน์ส่วนตัวหรือแรงกดดัน ภายนอกมาครอบงำ คุณธรรมยังช่วยเสริมสร้างความสัมพันธ์ที่ดีในสังคมและองค์กรเพราะทุกคนมี แนวทางปฏิบัติที่เหมือนกัน นอกจากนี้ยังช่วยให้สังคมมีความสุข และมีความร่วมมือกันในระดับ

ต่าง ๆ การมีคุณธรรมจึงเป็นปัจจัยสำคัญในการพัฒนาคุณภาพชีวิตทั้งในระดับบุคคลและสังคมที่ยั่งยืน

ทั้งนี้คุณธรรมมีความสำคัญอย่างยิ่งในการพัฒนาประสิทธิภาพการขับเคลื่อนแผนปฏิบัติการองค์กรคุณธรรมต้นแบบเพราะการมีคุณธรรมในองค์กรทำให้การดำเนินงานเป็นไปอย่างโปร่งใสและมีความรับผิดชอบ บุคลากรในองค์กรที่มีคุณธรรมจะสามารถตัดสินใจและดำเนินการอย่างถูกต้อง ทำให้การดำเนินงานมีความยุติธรรมและไม่มีการเลือกปฏิบัติ การสร้างวัฒนธรรมองค์กรที่เน้นคุณธรรมจะช่วยให้เพิ่มความไว้วางใจจากทั้งพนักงานและประชาชน ส่งผลให้การขับเคลื่อนแผนปฏิบัติการเป็นไปอย่างมีประสิทธิภาพ การมีคุณธรรมยังช่วยเสริมสร้างแรงจูงใจให้พนักงานทำงานอย่างเต็มที่ โดยไม่ต้องกังวลเรื่องผลประโยชน์ส่วนตัวหรือการทุจริต อีกทั้งคุณธรรมยังช่วยลดปัญหาการละเมิดจริยธรรม เช่น การคอร์รัปชันและการเอาเปรียบ ซึ่งเป็นอุปสรรคสำคัญในการขับเคลื่อนแผนปฏิบัติการขององค์กร เมื่อองค์กรยึดมั่นในคุณธรรมอย่างแท้จริงจะสามารถสร้างภาพลักษณ์ที่ดีและทำให้การดำเนินงานเป็นไปอย่างมีประสิทธิภาพและยั่งยืน

2.3 ทฤษฎีภาวะผู้นำแบบสร้างความเปลี่ยนแปลง

ภาวะผู้นำแบบสร้างความเปลี่ยนแปลง (Transformational Leadership) เป็นกระบวนการที่ผู้นำมีอิทธิพลต่อผู้ร่วมงานและผู้ตาม โดยเปลี่ยนแปลงความพยายามของผู้ร่วมงานและผู้ตามให้สูงขึ้นกว่าความพยายามที่คาดหวัง พัฒนาความสามารถของผู้ร่วมงานและผู้ตามไปสู่ระดับที่สูงขึ้นมีศักยภาพมากขึ้น ทำให้เกิดการตระหนักรู้ในภารกิจและวิสัยทัศน์ของทีมและขององค์กร รวมถึงจูงใจให้ผู้ร่วมงานและผู้ตามให้ความสนใจเกินกว่าความต้องการของพวกเขา ไปสู่ประโยชน์ขององค์กรหรือสังคม ซึ่งกระบวนการที่ผู้นำมีอิทธิพลต่อผู้ร่วมงานหรือผู้ตามนี้จะกระทำโดยผ่านองค์ประกอบพฤติกรรมเฉพาะ 4 ประการคือ

1. การมีอิทธิพลอย่างมีอุดมการณ์ (Idealized Influence: II)

การที่ผู้นำประพฤติปฏิบัติตัวเป็นแบบอย่างสำหรับผู้ตาม ผู้นำจะได้รับการยกย่องเคารพนับถือ ศรัทธา ไว้วางใจและทำให้ผู้ตามเกิดความภาคภูมิใจเมื่อได้ร่วมงานกับผู้นำ ผู้ตามจะพยายามประพฤติปฏิบัติตนเหมือนกับผู้นำและต้องการเลียนแบบผู้นำ

2. การสร้างแรงบันดาลใจ (Inspirational Motivation: IM)

การที่ผู้นำจะประพฤติปฏิบัติตัวในทางทำให้เกิดแรงบันดาลใจกับผู้ตามโดยการสร้างแรงจูงใจภายใน การให้ความหมายและความท้าทายในรายงานกับผู้ตาม ผู้นำจะกระตุ้นจิตวิญญาณของทีม (Team Spirit) ให้มีชีวิตชีวา มีการแสดงออกถึงความกระตือรือร้น โดยการสร้างเจตคติที่ดีและการคิดแง่บวก (Positive Thinking) ผู้นำจะทำให้ผู้ตามสัมผัสถึงภาพที่งดงามของอนาคต ผู้นำจะสร้างและ

สื่อความหวังที่ผู้นำต้องการอย่างชัดเจน ผู้นำจะแสดงการอุทิศตัวหรือความผูกพันต่อเป้าหมายและวิสัยทัศน์ร่วมกัน ผู้นำจะแสดงความเชื่อมั่นและแสดงให้เห็นความตั้งใจอย่างแน่วแน่ว่าจะสามารถบรรลุเป้าหมายได้ ผู้นำจะช่วยให้ผู้ตามมองข้ามผลประโยชน์ของตนเพื่อวิสัยทัศน์และภารกิจขององค์กร ผู้นำจะช่วยให้ผู้ตามพัฒนาความผูกพันของตนต่อเป้าหมายระยะยาวได้

3. การกระตุ้นทางปัญญา (Intellectual Stimulation: IS)

การที่ผู้นำมีการกระตุ้นผู้ตามให้ตระหนักถึงปัญหาต่าง ๆ ที่เกิดขึ้นในหน่วยงาน ทำให้ผู้ตามมีความต้องการหาแนวทางใหม่ ๆ มาแก้ปัญหาในหน่วยงานเพื่อหาแนวทางหรือกระบวนการในการทำงานใหม่ที่ดีกว่าเดิม เพื่อทำให้เกิดสิ่งใหม่และสร้างสรรค์

4. การคำนึงถึงความเป็นปัจเจกบุคคล (Individualized Consideration: IC)

พฤติกรรมของผู้นำที่เข้าใจความแตกต่างของผู้ตามทั้งในเรื่องของความต้องการและความสามารถที่ต่างกันของแต่ละคน โดยผู้นำจะมีพฤติกรรมที่เป็นห่วงในสวัสดิภาพและการพัฒนาของผู้ตาม ส่งเสริมบรรยากาศในการทำงานที่ดี ผู้นำจะมีความสัมพันธ์เกี่ยวข้องกับบุคคล ให้การดูแลเอาใจใส่ผู้ตามเป็นรายบุคคลและทำให้ผู้ตามรู้สึกมีคุณค่ามีความสำคัญ ผู้นำจะเป็นโค้ช (Coach) และเป็นที่ปรึกษา (Advisor) ของผู้ตามแต่ละคน โดยมุ่งหวังว่าผู้นำจะพัฒนาศักยภาพของผู้ตามให้สูงขึ้น ผู้นำจะเอาใจใส่เป็นพิเศษในความต้องการของแต่ละบุคคล เพื่อความสัมฤทธิ์ผลและเติบโตของแต่ละคน (สุภษฎี ขวัญเมือง, 2559, หน้า 18-19)

สรุป ภาวะผู้นำแบบสร้างการเปลี่ยนแปลง (Transformational Leadership) กับการพัฒนาประสิทธิภาพการขับเคลื่อนแผนปฏิบัติการองค์กรคุณธรรมต้นแบบ เป็นรูปแบบภาวะผู้นำที่มีบทบาทสำคัญต่อการพัฒนาและขับเคลื่อนองค์กรคุณธรรมต้นแบบอย่างมีประสิทธิภาพ ผู้นำในลักษณะนี้จะไม่เพียงแคบริหารจัดการตามภารกิจปกติ แต่จะเป็นผู้นำที่มองการณ์ไกล มีวิสัยทัศน์ชัดเจนและสามารถสร้างแรงบันดาลใจให้แก่บุคลากรในการปรับเปลี่ยนพฤติกรรมสู่วิถีแห่งคุณธรรม ผู้นำแบบนี้จะส่งเสริมให้เกิดการเปลี่ยนแปลงเชิงบวกในระดับบุคคลและองค์กร โดยใช้พลังแห่งคุณค่าทางจริยธรรม ความเชื่อมั่นและการสื่อสารที่สร้างสรรค์ ผู้นำจะเป็นแบบอย่างที่ดี ทั้งในด้านความซื่อสัตย์ การเสียสละและความรับผิดชอบ ซึ่งส่งผลให้บุคลากรเกิดแรงจูงใจภายในและมีจิตสำนึกในการทำงานเพื่อประโยชน์ส่วนรวม

นอกจากนี้ผู้นำแบบสร้างการเปลี่ยนแปลงยังเน้นการพัฒนาศักยภาพของผู้ตาม เปิดโอกาสให้เรียนรู้ และส่งเสริมให้เกิดนวัตกรรมทางคุณธรรมภายในองค์กร เมื่อนำภาวะผู้นำลักษณะนี้มาผสมกับการดำเนินแผนปฏิบัติการองค์กรคุณธรรม จะช่วยผลักดันให้การเปลี่ยนแปลงเกิดขึ้นอย่างยั่งยืนและมีประสิทธิภาพ นำพาองค์กรไปสู่ความเป็นต้นแบบที่แท้จริง

2.4 ทฤษฎีต้นไม้อัจฉริยะ ทฤษฎีพัฒนาการการใช้เหตุผลเชิงจริยธรรมและทฤษฎีการเปลี่ยนแปลงองค์กร

2.4.1 ทฤษฎีต้นไม้อัจฉริยะ

ในประเทศไทย ศ.ดร. ดวงเดือน พันธุมนาวิน ได้เสนอทฤษฎีที่อธิบายความเกี่ยวข้องระหว่างลักษณะทางจิตกับพฤติกรรมของบุคคลได้เป็นอย่างดีทฤษฎีดังกล่าวเหมาะสมอย่างยิ่งที่จะใช้กับคนไทยในสังคมไทย เพราะผู้สร้างทฤษฎีได้ใช้ความรู้ประสบการณ์ผลงานวิจัยที่เป็นของตนเองและนักวิจัยอื่น ที่ทำกับคนไทยในสังคมไทยอย่างกว้างขวางเป็นระยะเวลากว่า 20 ปี โดยเสนอในชื่อทฤษฎี “ต้นไม้อัจฉริยะ” ทฤษฎีดังกล่าวได้นำเสนอเป็นครั้งแรกเมื่อ พ.ศ. 2526 และได้มีการพัฒนาเป็นลำดับจนปัจจุบันเชื่อว่าเป็นทฤษฎีของไทยที่นำไปสู่การค้นคว้าวิจัยและการประยุกต์เพื่อพัฒนาบุคคลและสังคมได้เป็นอย่างดี

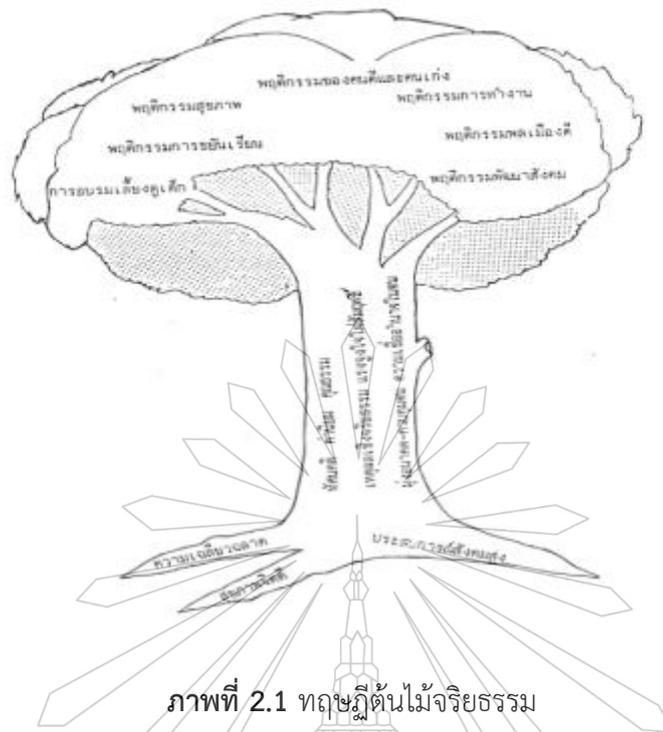
ทฤษฎีต้นไม้อัจฉริยะเป็นทฤษฎีที่เสนอจิตลักษณะ 8 ประการ ที่อาจเป็นสาเหตุของพฤติกรรมของคนดีเก่งและมีสุขของคนไทย (ดวงเดือน พันธุมนาวิน, 2536) ทฤษฎีนี้มีพื้นฐานจากผลการวิจัย 12 เรื่องและทฤษฎีนี้ได้รับการตรวจสอบและมีผลการวิจัยที่สนับสนุนมาตลอดจนกระทั่งปัจจุบัน ทฤษฎีนี้ถูกนำเสนออยู่ในรูปของต้นไม้ได้แก่ ส่วนที่เป็นราก ส่วนที่เป็นลำต้นและส่วนที่เป็นดอกและผลของผลไม้

ส่วนแรกคือ ราก ประกอบด้วยรากหลัก 3 ราก ซึ่งแทนจิตลักษณะพื้นฐานสำคัญ 3 ประการ ได้แก่ 1) สุขภาพจิต หมายถึง ความวิตกกังวล ตื่นเต้น ไม่สบายใจของบุคคลอย่างเหมาะสมกับเหตุการณ์ 2) ความเฉลียวฉลาดหรือสติปัญญา หมายถึง การรู้การคิดในขั้นรูปธรรมหลายด้าน และการคิดในขั้นนามธรรม ซึ่งมีพื้นฐานมาจากทฤษฎีพัฒนาการทางการรู้การคิดของ Piaget (1966) และ 3) ประสบการณ์ทางสังคม หมายถึง การรู้จักเอาใจเขามาใส่ใจเราความเอื้ออาทร เห็นอกเห็นใจ และสามารถคาดหรือทำนายความรู้สึกของบุคคลอื่น จิตลักษณะทั้ง 3 ประการนี้จะเป็จิตลักษณะพื้นฐานของจิตลักษณะ 5 ตัวบนลำต้น และเป็นจิตลักษณะพื้นฐานของพฤติกรรมของบุคคลในส่วนที่เป็นดอกและผลด้วย ดังนั้นบุคคลจะต้องมีจิตลักษณะทั้ง 3 ประการนี้ในปริมาณสูงเหมาะสมตามวัยจึงจะทำให้จิตลักษณะอีก 5 ตัวบนลำต้นพัฒนาได้อย่างดีและมีพฤติกรรมที่น่าปรารถนามากด้วย

ส่วนที่สองคือ ส่วนที่เป็นลำต้น อันเป็นผลจากจิตลักษณะพื้นฐานที่ราก 3 ประการ ประกอบด้วยจิตลักษณะ 5 ประการได้แก่ 1) ทศนคติค่านิยมและคุณธรรม ทศนคติ หมายถึง การเห็นประโยชน์-โทษของสิ่งใดสิ่งหนึ่ง ความพอใจ ไม่พอใจต่อสิ่งนั้นและความพร้อมที่จะมีพฤติกรรมต่อสิ่งนั้นซึ่งสอดคล้องกับทศนคติในทฤษฎีของของ Ajzen & Fishbein (1980) ส่วนคุณธรรม หมายถึงสิ่งที่ส่วนรวมเห็นว่าดีงาม ส่วนใหญ่แล้วมักเกี่ยวข้องกับหลักทางศาสนา เช่นความกตัญญูความเสียสละ

ความซื่อสัตย์ เป็นต้น และค่านิยม หมายถึง สิ่งที่คนส่วนใหญ่เห็นว่าสำคัญ เช่น ค่านิยมที่จะศึกษาต่อในระดับสูง ค่านิยมในการใช้สินค้าไทย ค่านิยมในด้านการรักษาสุขภาพ เป็นต้น 2) เหตุผลเชิงจริยธรรม หมายถึง เจตนาของการกระทำ ที่ทำเพื่อส่วนรวมมากกว่าส่วนตัวหรือพวกพ้อง ซึ่งมีพื้นฐานมาจากทฤษฎีพัฒนาการทางเหตุผลเชิงจริยธรรมของ Kohlberg 3) ลักษณะมุ่งอนาคตควบคุมตน หมายถึง ความสามารถในการคาดการณ์ไกลว่า สิ่งที่จะกระทำลงไปในปัจจุบันจะส่งผลอย่างไรในปริมาณเท่าใด ต่อใคร ตลอดจนความสามารถในการอดได้สามารถอดเปรี้ยวไว้กินหวานได้ 4) ความเชื่ออำนาจในตน หมายถึง ความเชื่อว่าผลที่ตนกำลังได้รับอยู่ เกิดจากการกระทำของตนเอง มิใช่เกิดจากโชคเคราะห์ความบังเอิญหรือการควบคุมของคนอื่นเป็นความรู้สึกในการทำนายได้ควบคุมได้ของบุคคล ซึ่งมีพื้นฐานมาจากทฤษฎี Locus of Control ของ Rotter (1966) และ 5) แรงจูงใจใฝ่สัมฤทธิ์ หมายถึง ความพยายามฝ่าฟันอุปสรรคในการทำสิ่งใด สิ่งหนึ่งโดยไม่ย่อท้อ ซึ่งมีพื้นฐานมาจากทฤษฎีแรงจูงใจของ McClelland (1963) จิตลักษณะทั้ง 5 ประการนี้เป็นสาเหตุของพฤติกรรมที่น่าปรารถนาที่เปรียบเสมือนดอกและผลบนต้นไม้ นอกจากนี้ ศ.ดร.ดวงเดือน พันธุมนาวิน ยังเสนอว่าควรใช้จิตลักษณะทั้ง 5 ประการบนลำดับต้นร่วมกับจิตลักษณะพื้นฐานที่ตรง 3 ประการ ในการอธิบายทำนายและพัฒนาพฤติกรรมของบุคคล ดังนั้นจึงอาจกล่าวได้ว่า จะต้องใช้จิตลักษณะเพียงตัวเดียวหรือน้อยตัวจะไม่ช่วยให้นักวิจัยและนักพัฒนาเข้าใจการกระทำของบุคคลได้อย่างน่ามั่นใจ

ส่วนที่สามคือ ส่วนของดอกและผล เป็นส่วนของพฤติกรรมของคนดีและคนเก่ง ซึ่งแสดงพฤติกรรมทำความดีละเว้นความชั่ว ซึ่งเป็นพฤติกรรมของคนดีและพฤติกรรมการทำงานอย่างขยันขันแข็งเพื่อส่วนรวมอย่างมีประสิทธิภาพ ซึ่งเป็นพฤติกรรมของคนเก่ง พฤติกรรมของคนดีและเก่งสามารถแบ่งเป็น 2 ส่วนด้วยกัน (ดวงเดือน พันธุมนาวิน, 2548) คือ ข้อหนึ่ง พฤติกรรมของคนดีประกอบด้วย 2 พฤติกรรมหลัก ได้แก่ 1) พฤติกรรมไม่เบียดเบียนตนเอง เป็นพฤติกรรมของบุคคลที่ไม่เป็นการทำร้ายหรือทำลายตนเอง เช่น พฤติกรรมการดูแลสุขภาพของตนเอง พฤติกรรมการบริโภคสิ่งที่มีประโยชน์ไม่ดื่มเหล้าไม่สูบบุหรี่ไม่ติดยาเสพติด พฤติกรรมไม่เล่นการพนัน เป็นต้น และ 2) พฤติกรรมไม่เบียดเบียนผู้อื่น เป็นพฤติกรรมของบุคคลที่ไม่ทำร้าย ทำลายหรือทำให้ผู้อื่นเดือดร้อน เช่น พฤติกรรมสุภาพบุรุษ ไม่ก้าวร้าว พฤติกรรมการขับขี้อย่างมีมารยาท พฤติกรรมซื่อสัตย์ เป็นต้น ข้อสอง พฤติกรรมของคนดีและเก่ง ประกอบด้วย 2 พฤติกรรมหลักได้แก่ 1) พฤติกรรมรับผิดชอบ เช่น พฤติกรรมการเรียนการทำงาน พฤติกรรมอบรมเลี้ยงดูเด็ก พฤติกรรมการปกครองของหัวหน้า พฤติกรรมรับผิดชอบต่อหน้าที่และพฤติกรรมเคารพกฎหมาย เป็นต้น และ 2) พฤติกรรมพัฒนา เช่น พฤติกรรมพัฒนาตนเอง (เช่น พฤติกรรมใฝ่รู้ พฤติกรรมรักการอ่าน เป็นต้น) พฤติกรรมพัฒนาผู้อื่น (เช่น พฤติกรรมการสนับสนุนให้ผู้อื่นปลอดภัยในการทำงาน พฤติกรรมการเป็นกัลยาณมิตร พฤติกรรมเพื่อนช่วยเพื่อนป้องกันโรคเอดส์ เป็นต้น) และพฤติกรรมพัฒนาสังคม (เช่น พฤติกรรมอาสา เป็นต้น)



ภาพที่ 2.1 ทฤษฎีต้นไม้จริยธรรม

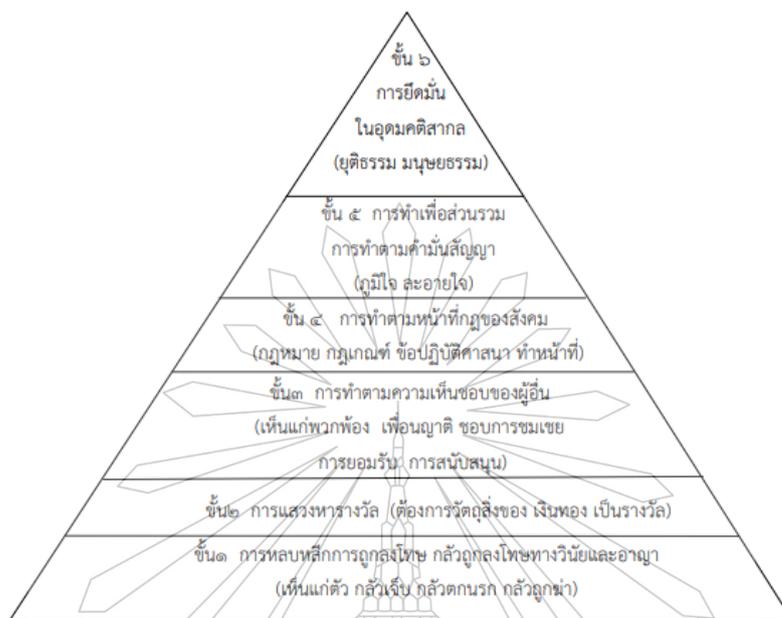
ที่มา : ดวงเดือน พันธุมนาวิน, 2526; 2544

สรุป ทฤษฎีต้นไม้จริยธรรม เป็นแนวคิดที่มองการพัฒนาจริยธรรมของบุคคลและองค์กรเป็นกระบวนการที่เหมือนต้นไม้ที่เติบโตและแข็งแรงจากรากจนถึงกิ่งก้าน โดยมีรากฐานจากค่านิยมหลัก เช่น ความซื่อสัตย์ ความรับผิดชอบและความยุติธรรม ที่ช่วยเสริมสร้างการตัดสินใจที่มีคุณธรรมในทุกระดับขององค์กร การเติบโตของต้นไม้จริยธรรมจะเห็นได้จากการพัฒนาความรู้สึกทางจริยธรรมของบุคลากรที่ค่อย ๆ แข็งแกร่งขึ้น โดยมีการเสริมสร้างจริยธรรมในแต่ละขั้นตอนการทำงานในการพัฒนาประสิทธิภาพการขับเคลื่อนแผนปฏิบัติการองค์กรคุณธรรมต้นแบบ ทฤษฎีต้นไม้จริยธรรมสามารถนำมาใช้ในการสร้างวัฒนธรรมองค์กรที่ยั่งยืนและมีความโปร่งใส โดยเริ่มจากการฝึกฝนค่านิยมจริยธรรมให้ลึกซึ้งในระดับบุคลากรและต่อยอดไปยังการพัฒนาแนวปฏิบัติและมาตรการต่าง ๆ ที่สนับสนุนการตัดสินใจที่มีคุณธรรม ในที่สุดองค์กรก็จะมีการพัฒนาเป็นองค์กรที่สามารถทำงานอย่างมีจริยธรรมและสร้างผลกระทบที่ดีต่อสังคมได้อย่างยั่งยืน การนำทฤษฎีนี้มาประยุกต์ใช้จึงช่วยในการขับเคลื่อนแผนปฏิบัติการให้มีประสิทธิภาพและสร้างความมั่นคงในแนวทางจริยธรรมขององค์กร

2.4.2 ทฤษฎีพัฒนาการการใช้เหตุผลเชิงจริยธรรม

ทฤษฎีพัฒนาการการใช้เหตุผลเชิงจริยธรรมเป็นแนวทางการคิดที่มีต้นกำเนิดมาจากเพียเจต์และผู้ที่น่าเอาแนวความคิดนี้มาพัฒนาอย่างกว้างขวางเป็นที่ยอมรับกันอย่างมากคือ โคลเบอร์ก (Kohlberg, 1964) ซึ่งเขาได้ทำการศึกษาบุคคลต่างเชื้อชาติและวัฒนธรรมทั้งในทวีปยุโรปเอเชีย

และอเมริกา ผลการศึกษามนุษยชาติทำให้สามารถแบ่งระดับการพัฒนาการทางจิตใจ และใช้เหตุผล ออกเป็น 3 ระดับและแต่ละระดับแบ่งออกเป็น 2 ชั้น (Kohlberg, 1985) ดังรูป



ภาพที่ 2.2 โครงสร้างทางจิต 6 ชั้นของจริยธรรมในมนุษย์
ที่มา : Kohlberg, 1985

ระดับก่อนกฎเกณฑ์ (Reconvention) เป็นระดับที่บุคคลยึดตัวเองเป็นศูนย์กลางในการตัดสินใจการกระทำจะทำได้มักคำนึงถึงผลประโยชน์ที่ตนจะได้รับเป็นใหญ่ โดยมิได้คำนึงถึงว่าการกระทำนั้นจะส่งผลต่อผู้อื่นอย่างไร ระดับนี้แบ่งออกได้เป็น 2 ชั้น

ชั้นที่ 1 หลักการเชื่อฟังคำสั่งและหลบหลีกการถูกลงโทษ บุคคลที่มีการตัดสินใจอยู่ในชั้นนี้จะตัดสินใจการกระทำว่าดี-เลว ถูก-ไม่ถูก โดยพิจารณาที่ผลการกระทำว่าจะส่งผลต่อตนเองอย่างไร หลบหลีกการถูกลงโทษทางกายเพราะกลัวได้รับความเจ็บปวด ยอมทำตามคำสั่งผู้มีอำนาจทางกายเหนือตนผู้ที่ใช้หลักการตัดสินใจชั้นนี้มักเป็นเด็กอายุ 2-7 ปี

ชั้นที่ 2 หลักการแสวงหารางวัล บุคคลที่มีการตัดสินใจอยู่ในชั้นนี้เป็นผู้ที่ถือว่าการกระทำที่ถูกต้องคือ การกระทำที่สนองความต้องการของตนและทำให้คนเกิดความพอใจ การสัมพันธ์กับผู้อื่นเป็นไปในลักษณะแลกเปลี่ยนซึ่งกันและกัน การกระทำแบบตีมาตีตอบ ร้ายมาร้ายตอบเข้าทำนองตาต่อตา ฟันต่อฟัน ผู้ใช้หลักการตัดสินใจชั้นนี้มักเป็นเด็กอายุ 7-10 ปี ผู้ใหญ่ที่มีเหตุผลเชิงจริยธรรม ชะงักชั้นนี้จะมีเหตุผลในการทำหรือไม่ ทำอะไร เช่น ทำแล้วไม่คุ้ม ทำหน้าที่ก็ต้องขอสิ่งตอบแทน มิฉะนั้นจะไม่ทำ

ระดับตามกฎเกณฑ์ (Convention) เป็นระดับที่บุคคลเรียนรู้ที่จะกระทำตามกฎเกณฑ์ของกลุ่มย่อยของตน กระทำตามกฎหมายหรือกฎหมายหรือกฎเกณฑ์ของศาสนา รู้จักที่จะเอาใจเขามาใส่ใจเรา มีความสามารถที่จะแสดงบทบาทของตนได้อย่างเหมาะสมเมื่ออยู่ในสังคม ระดับนี้แบ่งออกได้เป็น 2 ชั้น

ชั้นที่ 3 หลักการทำตามที่ผู้อื่นเห็นชอบ พฤติกรรมที่ดีตามที่คนของผู้อื่นใช้หลักการตัดสินชั้นนี้คือ การทำให้ผู้อื่นพอใจและยอมรับ ลักษณะที่เด่นคือ การคล้อยตามและส่วนใหญ่ที่จริยธรรมหยุดชะงักในชั้นนี้จะเป็นผู้กระทำการใด ๆ โดยเห็นแก่พวกพ้อง เครือญาติและเพื่อนฝูงมากกว่าจะตัดสินใจกระทำการใดเพื่อส่วนรวม พยายามทำตนให้ผู้อื่นรักหรือมองเห็นว่าน่ารักผู้ใช้หลักชั้นนี้มักเป็นเด็กอายุประมาณ 10-13 ปี

ชั้นที่ 4 หลักการทำตามหน้าที่ทางสังคม ตามกฎหมาย กฎเกณฑ์ของสังคม บุคคลจะเริ่มมองเห็นความสำคัญของกฎเกณฑ์ระเบียบต่าง ๆ เห็นความสำคัญของการทำตามหน้าที่ตน แสดงการยอมรับ เคารพในอำนาจและมุ่งรักษาไว้ซึ่งกฎเกณฑ์ทางสังคม ผู้มีหลักการ ตัดสินใจชั้นนี้ มักเป็นเด็กช่วงอายุ 13-16 ปีและผู้ใหญ่โดยทั่วไป หากจริยธรรมหยุดชะงักในชั้นนี้บุคคลจะกระทำการใด ๆ โดยอ้างกฎระเบียบ เป็นสำคัญโดยไม่สนใจประโยชน์ส่วนรวม

ระดับเหนือกฎเกณฑ์ (Post-Convention) ในระดับนี้การตัดสินพฤติกรรมใด ๆ เป็นไปตามความคิดและเหตุผลของตนเอง แล้วตัดสินใจไปตามที่ตนคิดว่าเหมาะสม ระดับนี้แบ่งออกเป็น 2 ชั้นเช่นกัน

ชั้นที่ 5 หลักการทำตามคำมั่นสัญญา ชั้นนี้ยึดประโยชน์และความถูกต้องเพื่อประโยชน์ส่วนรวมเป็นหลัก เป็นการกระทำที่เป็นไปตามข้อตกลงและยอมรับกันของผู้ที่มีจิตใจสูง โดยจะต้องนำเอากฎเกณฑ์ของสังคม กฎหมาย ศาสนาและความคิดเห็นของบุคคลรอบด้านมาร่วมในการพิจารณาความเหมาะสมด้วยใจเป็นกลาง เข้าใจในสิทธิของตนและเคารพในสิทธิของผู้อื่น สามารถควบคุมตนเองได้มีความภาคภูมิใจเมื่อทำดีและละอายใจตนเองเมื่อทำชั่วผู้มีการตัดสินใจโดยใช้หลักนี้มักเป็นผู้ที่มีอายุมากกว่า 16 ปีขึ้นไป

ชั้นที่ 6 หลักการยึดอุดมคติสากล มีลักษณะแสดงถึงความเป็นสากลนอกเหนือจากกฎเกณฑ์ในสังคมของตน มีความยืดหยุ่นทางจริยธรรมเพื่อจุดมุ่งหมายอันเป็นอุดมคติที่ยิ่งใหญ่มีหลักธรรมประจำใจของตนเอง มีความเกลียดกลัวความชั่ว เลื่อมใสศรัทธาในความดีงามยึดประโยชน์ส่วนรวมเป็นหลัก ผู้มีหลักการตัดสินใจชั้นนี้ส่วนมาเป็นผู้ใหญ่อ่อนกลางหลักการตัดสินใจทั้ง 6 ชั้นนี้ครอบคลุมพัฒนาการของมนุษย์ตั้งแต่แรกเกิดจนกระทั่งพัฒนาการถึงขีดสูงสุดและมีลักษณะเป็นสากลคือ บุคคลไม่ว่าจะอยู่ในประเทศใด เชื้อชาติใดวัฒนธรรมใดก็มีแนวโน้มว่าเจริญโดยผ่านกระบวนการเหล่านี้ตามลำดับขั้น จากขั้นต่ำไปหาขั้นสูง โดยไม่ข้ามขั้นตอนใดวันแต่บุคคลอาจพัฒนาในอัตราที่เร็ว-ช้าแตกต่างกัน

โคลเบอร์ก (Kohlberg) ได้เขียนบทความนำเสนอเหตุผลเชิงจริยธรรมที่สูงกว่าขั้นที่ 6 ไว้หลายบทความเกี่ยวกับเหตุผลเชิงจริยธรรมขั้นที่ 7 โดยเรียกว่า Ultimate Faith เป็นการที่บุคคลจะกระทำหรือไม่กระทำสิ่งใดโดยความเชื่อถือศรัทธาขั้นปรมาตมในความเกี่ยวเนื่องของชีวิตใกล้เคียงกับหลักพุทธศาสนาเกี่ยวกับการเวียนว่ายตายเกิด โคลเบอร์กได้ทำการศึกษาวิจัยอย่างต่อเนื่องและพบว่าบุคคลจะสามารถพัฒนาการทางจริยธรรมถึงขั้นที่ 6 เมื่อการพัฒนาความคิด สติปัญญาสมบูรณ์ซึ่งอย่างรวดเร็วที่สุดคือ อายุ 13 ปีและมีเพียง 25% ของมนุษย์ในโลกเท่านั้นที่สามารถพัฒนาเกินขั้นที่ 4 (Kohlberg and Ryncaz, 1990)

สรุป ทฤษฎีพัฒนาการการใช้เหตุผลเชิงจริยธรรมของโคลเบอร์ก (Kohlberg's Stages of Moral Development) เป็นทฤษฎีที่เน้นกระบวนการพัฒนาการใช้เหตุผลทางจริยธรรมของมนุษย์ซึ่งแบ่งออกเป็น 6 ระดับใน 3 ขั้นตอน ได้แก่ ขั้นพื้นฐาน (Pre-conventional), ขั้นยอมรับกฎหมายและสังคม (Conventional), และขั้นพัฒนาการสูงสุด (Post-conventional) โดยมุ่งเน้นการตัดสินใจที่สะท้อนถึงการพิจารณาเรื่องความยุติธรรมและความถูกต้องในบริบทต่าง ๆ ในการพัฒนาประสิทธิภาพการขับเคลื่อนแผนปฏิบัติการองค์กรคุณธรรมต้นแบบทฤษฎีของโคลเบอร์กสามารถนำมาประยุกต์ใช้เพื่อเสริมสร้างการตัดสินใจเชิงจริยธรรมในองค์กร โดยการเข้าใจพัฒนาการของการใช้เหตุผลทางจริยธรรมจะช่วยให้สามารถฝึกฝนบุคลากรให้สามารถตัดสินใจที่สะท้อนถึงคุณธรรม และความยุติธรรมได้อย่างมีประสิทธิภาพ โดยเฉพาะในองค์กรที่ต้องการส่งเสริมความโปร่งใสและความรับผิดชอบและขั้นตอนต่าง ๆ ในทฤษฎีของโคลเบอร์กสามารถใช้ในการกำหนดมาตรฐานและการอบรมบุคลากรให้สามารถตัดสินใจในสถานการณ์ที่มีความซับซ้อนทางจริยธรรมได้ดีขึ้นซึ่งเป็นส่วนสำคัญในการขับเคลื่อนแผนปฏิบัติการองค์กรคุณธรรมต้นแบบให้มีประสิทธิภาพและเป็นการสร้างวัฒนธรรมองค์กรที่ยึดมั่นในคุณธรรมอย่างยั่งยืน

2.4.3 ทฤษฎีการเปลี่ยนแปลงองค์กร

ทฤษฎีการเปลี่ยนแปลงองค์กร (Organizational Change Theory) เป็นทฤษฎีที่ศึกษาเกี่ยวกับกระบวนการที่องค์กรต้องเปลี่ยนแปลงเพื่อตอบสนองต่อปัจจัยภายนอกและภายในที่เปลี่ยนแปลงไป ทฤษฎีนี้เน้นการทำความเข้าใจถึงวิธีการและกลยุทธ์ที่องค์กรสามารถใช้ในการปรับตัวเพื่อให้สามารถรักษาประสิทธิภาพและความสามารถในการแข่งขันในสภาพแวดล้อมที่เปลี่ยนแปลงอยู่เสมอ หนึ่งในทฤษฎีการเปลี่ยนแปลงองค์กรที่สำคัญคือ ทฤษฎีการเปลี่ยนแปลงเชิงค่อยเป็นค่อยไป (Incremental Change Theory) ซึ่งกล่าวถึง การเปลี่ยนแปลงในองค์กรที่เกิดขึ้นทีละน้อย ผ่านการปรับปรุงกระบวนการและระบบอย่างต่อเนื่อง เพื่อไม่ให้เกิดการขัดแย้งหรือปัญหาภายในองค์กรมากเกินไป อีกทฤษฎีหนึ่งคือ ทฤษฎีการเปลี่ยนแปลงเชิงปฏิวัติ (Revolutionary Change Theory) ซึ่งเน้นการเปลี่ยนแปลงที่มีลักษณะรุนแรงและรวดเร็วเพื่อให้ตอบสนองต่อการเปลี่ยนแปลงภายนอกหรือ

ความต้องการใหม่ที่เกิดขึ้นอย่างฉับพลัน เช่น การตอบสนองต่อวิกฤตการณ์ทางเศรษฐกิจหรือเทคโนโลยี (Burnes, 2004)

ทฤษฎีการเปลี่ยนแปลงองค์กรของคอตเตอร์ (Kotter, 1996) เป็นอีกหนึ่งโมเดลที่ได้รับการยอมรับอย่างกว้างขวาง ซึ่งแบ่งการเปลี่ยนแปลงออกเป็น 8 ขั้นตอน ตั้งแต่การสร้างความสำเร็จในการเปลี่ยนแปลง การสร้างวิสัยทัศน์ในการเปลี่ยนแปลง ไปจนถึงการทำให้การเปลี่ยนแปลงเป็นส่วนหนึ่งของวัฒนธรรมองค์กร โมเดลนี้ช่วยให้การเปลี่ยนแปลงมีการจัดการที่ดีและสามารถนำไปสู่ผลลัพธ์ที่ยั่งยืน การเปลี่ยนแปลงองค์กรไม่ใช่เรื่องง่ายและมักมีความท้าทาย โดยเฉพาะเมื่อองค์กรต้องเผชิญกับการต่อต้านจากบุคลากรหรือผู้ที่เกี่ยวข้อง ทฤษฎีการเปลี่ยนแปลงจึงเน้นการมีส่วนร่วมของทุกภาคส่วนในองค์กร การสื่อสารที่ชัดเจนและการสนับสนุนจากผู้นำที่มีความสามารถในการสร้างแรงจูงใจเพื่อให้เกิดการยอมรับการเปลี่ยนแปลง

สรุป ทฤษฎีการเปลี่ยนแปลงองค์กร (Organizational Change Theory) มุ่งเน้นการศึกษาและวิเคราะห์กระบวนการเปลี่ยนแปลงในองค์กรเพื่อปรับตัวให้เหมาะสมกับสภาพแวดล้อมที่เปลี่ยนแปลงไป ซึ่งแบ่งออกเป็นการเปลี่ยนแปลงทั้งในรูปแบบเชิงค่อยเป็นค่อยไป (Incremental Change) และ เชิงปฏิวัติ (Revolutionary Change) โดยการเปลี่ยนแปลงในองค์กรต้องมีการจัดการที่เหมาะสมเพื่อให้สามารถบรรลุผลตามเป้าหมายที่ตั้งไว้ ในการพัฒนาประสิทธิภาพการขับเคลื่อนแผนปฏิบัติการองค์กรคุณธรรมต้นแบบ ทฤษฎีการเปลี่ยนแปลงองค์กรสามารถนำมาใช้เพื่อเสริมสร้างการเปลี่ยนแปลงในเชิงวัฒนธรรมองค์กรและการตัดสินใจที่มีคุณธรรม โดยการเริ่มต้นจากการสร้างความจำเป็นในการเปลี่ยนแปลงที่ทุกคนในองค์กรเห็นพ้องต้องกัน ก่อนที่จะกำหนดวิสัยทัศน์และแนวทางในการขับเคลื่อนแผนปฏิบัติการที่ยั่งยืนและการมีส่วนร่วมของทุกภาคส่วนในองค์กรและการสื่อสารที่ชัดเจนเป็นกุญแจสำคัญในการขับเคลื่อนแผนปฏิบัติการให้ประสบความสำเร็จ รวมถึงการจัดการกับการต่อต้านการเปลี่ยนแปลงที่อาจเกิดขึ้นจากบุคลากร ทฤษฎีการเปลี่ยนแปลงองค์กรจึงช่วยสร้างแนวทางในการพัฒนาองค์กรที่มีคุณธรรม ซึ่งสามารถปรับปรุงการทำงานให้มีประสิทธิภาพและยั่งยืนในระยะยาว

2.5 หลักธรรมาภิบาล

หลักธรรมาภิบาลของการบริหารกิจการบ้านเมืองที่ดี (Good Governance) หมายถึง หลักในการปกครอง การบริหาร การจัดการ การควบคุมดูแล กิจการต่าง ๆ ให้เป็นไปในครรลองธรรม ประกอบด้วย องค์ประกอบ 10 หลักได้แก่ หลักประสิทธิผล หลักประสิทธิภาพ หลักการตอบสนอง หลักการรับผิดชอบ หลักความโปร่งใส หลักการมีส่วนร่วม หลักการกระจายอำนาจ หลักนิติธรรม หลักความเสมอภาคและหลักการมุ่งฉันทามติเพื่อความเข้าใจที่ตรงกัน สำนักงาน ก.พ.ร. ได้มีการ

กำหนดความหมายสำคัญของหลักธรรมาภิบาลของการบริหารกิจการบ้านเมืองที่ดีทั้ง 10 องค์ประกอบไว้ดังนี้

1. หลักประสิทธิผล (Effectiveness) หมายถึง ผลการปฏิบัติราชการที่บรรลุวัตถุประสงค์ และเป้าหมายของแผนการปฏิบัติราชการตามที่ได้รับงบประมาณมาดำเนินการ โดยการปฏิบัติราชการจะต้องมีทิศทาง ยุทธศาสตร์และเป้าประสงค์ที่ชัดเจน มีกระบวนการปฏิบัติงานและระบบงาน ที่เป็นมาตรฐาน รวมถึง มีการติดตาม ประเมินผลและพัฒนา ปรับปรุงอย่างต่อเนื่องและเป็นระบบ

2. หลักประสิทธิภาพ (Efficiency) หมายถึง การบริหารราชการตามแนวทางการกำกับดูแลที่ดีที่มีการออกแบบกระบวนการปฏิบัติงานโดยการใช้เทคนิคและเครื่องมือการบริหารจัดการที่เหมาะสม ให้องค์กรสามารถใช้ทรัพยากรทั้งด้านต้นทุน แรงงานและระยะเวลาให้เกิดประโยชน์สูงสุด ต่อการพัฒนาขีดความสามารถในการปฏิบัติราชการตามภารกิจเพื่อตอบสนองความต้องการของประชาชนและผู้มีส่วนได้ส่วนเสียทุกกลุ่ม

3. หลักการตอบสนอง (Responsiveness) หมายถึง การให้บริการที่สามารถดำเนินการได้ ภายในระยะเวลาที่กำหนดและสร้างความเชื่อมั่น ความไว้วางใจ รวมถึงตอบสนองตามความคาดหวัง/ ความต้องการของประชาชนผู้รับบริการและผู้มีส่วนได้ส่วนเสียที่มีความหลากหลายและมีความแตกต่าง

4. หลักการรับผิดชอบ (Accountability) หมายถึง การแสดงความรับผิดชอบในการปฏิบัติหน้าที่และผลงานต่อเป้าหมายที่กำหนดไว้ โดยความรับผิดชอบนั้น ควรอยู่ในระดับที่สนองต่อความคาดหวังของสาธารณะ รวมทั้งการแสดงถึงความสำนึกในการรับผิดชอบต่อปัญหาสาธารณะ

5. หลักความโปร่งใส (Transparency) หมายถึง กระบวนการเปิดเผยอย่างตรงไปตรงมา ชี้แจงได้เมื่อมีข้อสงสัยและสามารถเข้าถึงข้อมูลข่าวสารอันไม่ต้องห้ามตามกฎหมายได้อย่างเสรี โดยประชาชนสามารถรู้ทุกขั้นตอนในการดำเนินกิจกรรมหรือกระบวนการต่าง ๆ และสามารถตรวจสอบได้

6. หลักการมีส่วนร่วม (Participation) หมายถึง กระบวนการที่ข้าราชการ ประชาชนและผู้มีส่วนได้ส่วนเสียทุกกลุ่มมีโอกาสได้เข้าร่วมในการรับรู้ เรียนรู้ ทำความเข้าใจ ร่วมแสดงทัศนะ ร่วมเสนอปัญหา/ประเด็นที่สำคัญที่เกี่ยวข้อง ร่วมคิดแนวทาง ร่วมการแก้ไขปัญหา ร่วมในกระบวนการตัดสินใจ และร่วมกระบวนการพัฒนาในฐานะหุ้นส่วนการพัฒนา

7. หลักการกระจายอำนาจ (Decentralization) หมายถึง การถ่ายโอนอำนาจการตัดสินใจ ทรัพยากรและภารกิจจากส่วนราชการส่วนกลางให้แก่หน่วยการปกครองอื่น (ราชการบริหารส่วนท้องถิ่น) และ ภาคประชาชนดำเนินการแทนโดยมีอิสระตามสมควร รวมถึงการมอบอำนาจและความรับผิดชอบในการตัดสินใจและการดำเนินการให้แก่บุคลากร โดยมุ่งเน้นการสร้าง ความพึงพอใจในการ

ให้บริการต่อผู้รับบริการและผู้มีส่วนได้ส่วนเสีย การปรับปรุงกระบวนการและเพิ่มผลิตภาพเพื่อผลการดำเนินงานที่ดีของส่วนราชการ

8. หลักนิติธรรม (Rule of Law) หมายถึง การใช้อำนาจของกฎหมาย กฎระเบียบ ข้อบังคับ ในการบริหารราชการด้วยความเป็นธรรม ไม่เลือกปฏิบัติและคำนึงถึงสิทธิเสรีภาพของผู้มีส่วนได้ส่วนเสีย

9. หลักความเสมอภาค (Equity) หมายถึง การได้รับการปฏิบัติและได้รับการอย่างเท่าเทียมกันโดย ไม่มีการแบ่งแยกด้าน ชาย/หญิง ถิ่นกำเนิด เชื้อชาติ ภาษา เพศ อายุ ความ พิการ สภาพทางกายหรือสุขภาพ สถานะของบุคคล ฐานะทางเศรษฐกิจและสังคม ความเชื่อทางศาสนา การศึกษา การฝึกอบรมและอื่น ๆ

10. หลักมุ่งเน้นฉันทามติ (Consensus Oriented) หมายถึง การหาข้อตกลงทั่วไป ภายในกลุ่มผู้มีส่วนได้ส่วนเสียที่เกี่ยวข้อง ซึ่งเป็นข้อตกลงที่เกิดจากการใช้กระบวนการเพื่อหาข้อคิดเห็นจากกลุ่มบุคคลที่ได้รับประโยชน์และเสียประโยชน์ โดยเฉพาะกลุ่มที่ได้รับผลกระทบโดยตรง ซึ่งต้องไม่มีข้อคัดค้านที่ยุติไม่ได้ในประเด็นที่สำคัญ โดยฉันทามติไม่จำเป็นต้องหมายความว่าเห็นพ้องโดยเอกฉันท์

สรุป หลักธรรมาภิบาลกับการพัฒนาประสิทธิภาพการขับเคลื่อนแผนปฏิบัติการองค์กร คุณธรรมต้นแบบ จำเป็นต้องมีการบริหารจัดการที่ดีซึ่ง หลักธรรมาภิบาล ถือเป็นแนวทางสำคัญ ในการพัฒนาและยกระดับประสิทธิภาพของการดำเนินงาน โดยหลักธรรมาภิบาลที่สำคัญ เช่น ความโปร่งใส การมีส่วนร่วม ความรับผิดชอบ ความคุ้มค่าและหลักนิติธรรมต่างมีบทบาทในการ กำกับพฤติกรรมองค์กรให้ดำเนินไปอย่างมีคุณธรรมและจริยธรรมอย่างแท้จริง ความโปร่งใสช่วยให้ ทุกกระบวนการตรวจสอบได้ ลดโอกาสการทุจริตและสร้างความเชื่อมั่น แก่ผู้มีส่วนได้ส่วนเสีย ขณะที่ การมีส่วนร่วมเปิดโอกาสให้บุคลากรทุกระดับมีบทบาทในการร่วมคิด ร่วมทำและร่วมรับผิดชอบต่อ เป้าหมายเดียวกัน ส่งผลให้เกิดความรู้สึกเป็นเจ้าขององค์กรและพร้อมขับเคลื่อนคุณธรรมอย่างจริงจัง นอกจากนี้หลักความรับผิดชอบทำให้ผู้บริหารและบุคลากรตระหนักถึงผลของการกระทำและพร้อม ปรับปรุงอย่างต่อเนื่อง ส่วนความคุ้มค่า เน้นการใช้ทรัพยากรอย่างมีประสิทธิภาพ ควบคู่กับการสร้าง คุณค่าทางสังคมและจริยธรรม เมื่อหลักธรรมาภิบาลถูกบูรณาการในแผนปฏิบัติการองค์กรจะช่วย สร้างวัฒนธรรมองค์กร มุ่งสู่ความเป็นแบบอย่างที่ดีทางคุณธรรมและส่งเสริมการพัฒนาที่ยั่งยืนอย่าง เป็นระบบ

2.6 แผนปฏิบัติการองค์กรคุณธรรมต้นแบบ ระยะที่ 2 (พ.ศ. 2566-2570)

สถานการณ์คุณธรรมที่ผ่านมา แผนพัฒนาเศรษฐกิจและสังคมแห่งชาติในแต่ละฉบับต่างให้ความสำคัญของทรัพยากรมนุษย์และสมรรถนะของการทำงาน ในแต่ละแผนได้มีการระบุสถานการณ์คุณธรรมในช่วงเวลาดังกล่าวเพื่อนำสู่ประเด็นหรือยุทธศาสตร์การพัฒนา เช่น แผนพัฒนาเศรษฐกิจและสังคมแห่งชาติ ฉบับที่ 1 (พ.ศ. 2504-2509) ได้ระบุกระแสเรียกร้องที่ต้องการให้สังคม “นำศีลธรรมกลับคืนมา” เป็นจุดเริ่มต้นของการเตือนสติสังคมให้เห็นความสำคัญของการพัฒนาจิตใจควบคู่กับการพัฒนาทางวัตถุ เพื่อให้ประเทศไทยมีการพัฒนาอย่างสมดุลและเป็นผลให้มีการปรับชื่อแผนจากเดิมที่ชื่อ “แผนพัฒนาเศรษฐกิจแห่งชาติ ฉบับที่ 1” ในระยะที่ 2 เป็น “แผนพัฒนาเศรษฐกิจและสังคมแห่งชาติ” หรือในแผนพัฒนาเศรษฐกิจและสังคมแห่งชาติ ฉบับที่ 11 (พ.ศ. 2555-2559) ที่ระบุปัญหาด้านการเสื่อมโทรมทางคุณธรรมและจริยธรรมของสังคมไทยว่า “สังคมไทยเผชิญวิกฤติความเสื่อมถอยด้านจริยธรรมและมีการเปลี่ยนแปลงทางวัฒนธรรมที่หลากหลาย รวมถึงเผชิญปัญหาการแพร่ระบาดของยาเสพติดและการเพิ่มขึ้นของการพนันโดยเฉพาะในกลุ่มเด็กและเยาวชน แต่คนไทยให้ความสำคัญกับการตื่นตัวทางการเมืองและให้ความสำคัญกับความรับผิดชอบต่อสังคมและธรรมาภิบาลมากขึ้น นอกจากนี้ได้ประเมินความเสี่ยงด้านคุณธรรมจริยธรรม ค่านิยมที่ดีความเสื่อมถอยและประเพณีดั้งเดิมถูกบิดเบือนเนื่องด้วยการเปลี่ยนแปลงภายใต้กระแสโลกาภิวัตน์ ส่งผลให้สังคมไทยมีความเป็นวัตถุนิยม ให้ความสำคัญกับศีลธรรมและวัฒนธรรมที่ตึงามลดลง ทั้งการดำรงชีวิตประจำวัน การใช้ชีวิตและความสัมพันธ์กับผู้อื่น มุ่งหารายได้เพื่อสนองความต้องการบริโภค การช่วยเหลือเกื้อกูลกันลดลง ความมีน้ำใจไมตรีน้อยลง แกร่งแย่งเอาเปรียบกัน ขาดความสามัคคีไม่เคารพสิทธิผู้อื่นและขาดการยึดถือประโยชน์ส่วนรวม” (คณะกรรมการส่งเสริมคุณธรรมแห่งชาติ กระทรวงวัฒนธรรม โดย กรมการศาสนาและศูนย์คุณธรรม (องค์การมหาชน, 2565, หน้า 26)

สำหรับแผนพัฒนาเศรษฐกิจและสังคมแห่งชาติ ฉบับที่ 12 ได้กล่าวถึง ปัญหาทางด้านคุณธรรมจริยธรรมไว้ว่า “ประเทศไทยต้องให้ความสำคัญกับปัญหาธรรมาภิบาลอย่างเร่งด่วนเพราะจากการประเมินองค์ประกอบด้านประชาธิปไตย พบว่า ปัญหาธรรมาภิบาลอยู่ในระดับที่ต้องแก้ไขเนื่องจากสถานการณ์วิกฤติคุณธรรม จริยธรรมและธรรมาภิบาลของสังคมไทยขณะนี้ได้เพิ่มพูนและลุกลามไปยังทุกภาคส่วน เช่น 1) การเลือกตั้งทุกระดับมีการซื้อสิทธิ์ขายเสียง 2) หน่วยงานภาครัฐมีระบบการบริหารงานที่ไม่เป็นธรรมาภิบาล 3) การผูกขาดทางธุรกิจ การหลีกเลี่ยงภาษีและการขาดความรับผิดชอบต่อผู้บริโภค 4) ประชาชนยังมีแนวโน้มยอมรับการทุจริตที่ตนเองได้รับประโยชน์มากขึ้น 5) สถาบันทางศาสนาปล่อยให้คนบางกลุ่มใช้ศาสนาเป็นเครื่องมือแสวงหาผลประโยชน์โดยมิชอบ และ 6) สื่อมวลชนจำนวนมากไม่วางตัวเป็นกลาง ปกปิดข้อเท็จจริงบางส่วน ไม่แสดงบทบาทในการ

ต่อต้านทุจริตคอร์รัปชัน รับผิดชอบต่อชนจากกลุ่มนายทุนจนไม่สามารถรักษาจริยธรรมหรือจรรยาบรรณของวิชาชีพได้...” (26)

สถานการณ์คุณธรรมในอนาคต โดย The National Intelligence Council ได้จัดทำรายงาน Global Trends 2040: A More Contested World โดยคาดการณ์ภัยคุกคามความมั่นคงของโลกในอนาคตไว้ 4 ประการ ได้แก่

1. ความท้าทายระดับโลกที่รัฐและประชากรของรัฐทั้งหมดตกอยู่ในสภาวะของการรับมือขอร่วมกันอย่างหลีกเลี่ยงไม่ได้ อาทิ การเปลี่ยนแปลงของสภาพอากาศ โรคระบาดวิกฤติการณ์ทางการเงิน ตลอดจนการ Disrupt ของเทคโนโลยีสมัยใหม่ ปรากฏการณ์ดังกล่าวนับได้ว่าเป็นที่ประจักษ์ชัดและทำให้เกิดความสั่นคลอนในวงกว้างไม่ว่าต้นกำเนิดของปัญหาจะเกิดขึ้น ณ ที่ใด ดังนั้นรัฐจะต้องมีความสามารถในการทนทานรับมือและปรับตัวเข้ากับปัญหาความท้าทายระดับโลกต่าง ๆ

2. ความแตกแยกหรือช่องว่างที่เกิดขึ้นภายในสังคม รัฐและระบบระหว่างประเทศในขณะนี้โลกของเราได้เติบโตและพัฒนาอย่างรวดเร็วผ่านเทคโนโลยีการติดต่อสื่อสารที่มีประสิทธิภาพมากขึ้น ซึ่งส่งผลดีต่อประสิทธิภาพและความสะดวกสบายในการใช้ชีวิตโดยทั่วไป อย่างไรก็ตาม ภูมิทัศน์ในลักษณะนี้ อาจก่อให้เกิดความตึงเครียดในทุกระดับ นับตั้งแต่ภายในสังคมที่แบ่งแยกกันผ่านคุณค่าและอัตลักษณ์ที่ยึดถือแตกต่างกันไปจนถึงการดำเนินการของรัฐในการควบคุมกิจกรรมดิจิทัลต่าง ๆ ของประชาชน จึงเป็นที่คาดการณ์ได้ว่าความแตกแยกกระหว่างเชื้อชาติ-วัฒนธรรมและอุดมการณ์ทางการเมืองจะมีมากขึ้น

3. การสูญเสียดุลยภาพ การเติบโตของความท้าทายข้ามชาติต่าง ๆ และการเกิดขึ้นของความแตกแยกดังที่กล่าวไป จะทำให้ความสามารถที่มีอยู่ในปัจจุบันของระบบโครงสร้าง ตลอดจนสถาบันต่าง ๆ ไม่เพียงพอต่อการรับมือ จนก่อให้เกิดการสูญเสียดุลยภาพหรือเกิดการขยายตัวของช่องว่างระหว่างความต้องการของประชาชนกับความสามารถของรัฐและเอกชนในการตอบสนองต่อความต้องการ รัฐที่ไม่สามารถปรับตัวและพัฒนาศักยภาพที่จำเป็นได้ อาจสูญเสียศรัทธาจากประชาชนจนอาจนำไปสู่ความขัดแย้งและความยากลำบากในการหาข้อสรุปร่วมกันระหว่างประชาชนกับรัฐ

4. การปรับตัว ซึ่งเป็นสิ่งจำเป็นสำหรับทุกระดับในการรับมือกับความท้าทายในอนาคต เทคโนโลยีจะเป็นกุญแจสำคัญที่ทำให้เกิดข้อได้เปรียบในการปรับตัวและขยายโอกาสทางเศรษฐกิจ อย่างไรก็ตาม ประโยชน์ของเทคโนโลยีสมัยใหม่อย่าง AI คาดการณ์ได้ว่าอาจไม่สามารถกระจายไปได้อย่างทั่วถึงทุกมุมโลกอาจส่งผลให้ปัญหาความเหลื่อมล้ำทวีความรุนแรงมากขึ้นทั้งภายในรัฐและระหว่างรัฐ (คณะกรรมการส่งเสริมคุณธรรมแห่งชาติกระทรวงวัฒนธรรม โดยกรมการศาสนาและศูนย์คุณธรรม (องค์การมหาชน, 2565, หน้า 32-33)

ดังนั้น สิ่งที่รัฐและประชาชนควรทำความเข้าใจให้ถ่องแท้ คือ การที่เราทั้งหมดต่างตกอยู่ในภาวะเดียวกัน คืออาจเป็นผู้ก่อให้เกิดความท้าทายและเป็นเหยื่อของความท้าทายไปพร้อมกันจึงต้อง

รับผิดชอบในการรับมือกับความท้าทายร่วมกันทั้งในระดับสังคม ระดับรัฐและระดับโลกประกอบกับข้อมูลรายงานการศึกษาอนาคตประเทศไทย ปี 2585 ใน 9 มิติ คือ ประชากร สังคม ชนบท การศึกษา สิ่งแวดล้อม เศรษฐกิจ วัฒนธรรม การเมืองและความมั่นคง พบว่า ปัจจัยขับเคลื่อนสำคัญที่ใช้ในการจินตนาการภาพอนาคตทางเลือกหรือฉากทัศน์ของประเทศไทยในอีก 20 ปีข้างหน้า มี 2 ประการโดยแต่ละปัจจัยสามารถแบ่งรูปแบบออกเป็น 2 ขั้วตรงกันข้าม ปัจจัยแรกคือ รูปแบบการเติบโตและพัฒนาเศรษฐกิจ ขั้วหนึ่งคือ การเติบโตแบบสีน้ำตาล (Brown Growth) ซึ่งเน้นการผลิตและบริโภคที่ใช้ทรัพยากรอย่างสิ้นเปลืองและมักนำไปสู่การพัฒนาที่เอื้อประโยชน์เฉพาะกลุ่มแบบมือใครยาวสาวได้สาวเอา อีกขั้วหนึ่งของแกนนี้เป็นการเติบโตแบบสีเขียว (Green Growth) ซึ่งเน้นการผลิตที่มุ่งเพิ่มมูลค่าการผลิตและการบริโภคไปพร้อมกับการใช้ทรัพยากรอย่างมีประสิทธิภาพและลดความจำเป็นในการใช้ทรัพยากรให้เหลือน้อยที่สุด โดยมีความมุ่งหวังว่าในที่สุดจะนำไปสู่การพัฒนาแบบฟื้นฟูและทั่วถึง อีกปัจจัยหนึ่งที่กำหนดอนาคตทางเลือกของประเทศไทยคือ รูปแบบอำนาจทางเศรษฐกิจ สังคม วัฒนธรรมและการเมืองที่ใช้ในการครอบครองควบคุมและจัดสรรทรัพยากร รวมถึงการเก็บเกี่ยวและสะสมมูลค่าที่เกิดขึ้นจากการใช้ประโยชน์จากทรัพยากร (คณะกรรมการส่งเสริมคุณธรรมแห่งชาติ กระทรวงวัฒนธรรม โดย กรมการศาสนา และศูนย์คุณธรรม (องค์การมหาชน, 2565, หน้า 32-33)

ความจำเป็นของแผนปฏิบัติการด้านการส่งเสริมคุณธรรมแห่งชาติ ระยะที่ 2 (พ.ศ. 2566-2570) มีกฎหมาย ระเบียบ คำสั่งที่เกี่ยวข้องคือ ระเบียบสำนักนายกรัฐมนตรีว่าด้วยการส่งเสริมคุณธรรมแห่งชาติ พ.ศ. 2550 ระเบียบสำนักนายกรัฐมนตรีว่าด้วยการส่งเสริมคุณธรรมแห่งชาติ (ฉบับที่ 2) พ.ศ. 2561 พระราชบัญญัติมาตรฐานทางจริยธรรม พ.ศ. 2562 ตามอำนาจหน้าที่ของคณะกรรมการส่งเสริมคุณธรรมแห่งชาติ (คณะกรรมการส่งเสริมคุณธรรมแห่งชาติกระทรวงวัฒนธรรม โดย กรมการศาสนาและศูนย์คุณธรรม (องค์การมหาชน, 2565, หน้า 35-36) โดยวัตถุประสงค์ของแผนปฏิบัติการด้านการส่งเสริมคุณธรรมแห่งชาติ ระยะที่ 2 (พ.ศ. 2566-2570) นอกจากเพื่อเป็นเครื่องมือสำหรับหน่วยงานที่เกี่ยวข้อง ในการแปลงแนวทางการพัฒนาของแผนแม่บทภายใต้ยุทธศาสตร์ชาติ ประเด็นที่ 10 การปรับเปลี่ยนค่านิยมทางวัฒนธรรมเป็นหลัก ประเด็นที่ 11 การพัฒนาศักยภาพคนตลอดช่วงชีวิต ประเด็นที่ 15 พลังทางสังคมและประเด็นที่ 21 ต่อต้านการทุจริตและประพฤติมิชอบ ผลักดันไปสู่การปฏิบัติและบริหารการดำเนินงานให้บรรลุผลสำเร็จตามเป้าหมายของแผนแม่บทฯ ภายในกรอบระยะเวลาที่กำหนดแล้ว ยังมีวัตถุประสงค์สำคัญ คือ

1. เพื่อให้ทุกภาคส่วนเข้ามาร่วมส่งเสริมสภาพแวดล้อมที่เอื้อต่อการส่งเสริมคุณธรรม/การทำ ความดีที่เหมาะสมกับบริบทของสังคมไทย
2. เพื่อให้ทุกภาคส่วน โดยเฉพาะภาครัฐ พัฒนาระบบและการเสริมสร้างขีดความสามารถของกลไกเพื่อการขับเคลื่อนและส่งเสริมคุณธรรม

3. เพื่อให้ทุกภาคส่วนเข้ามาร่วมส่งเสริมการเรียนรู้และการพัฒนาศักยภาพคนและองค์กร เครือข่ายเพื่อขับเคลื่อนการส่งเสริมคุณธรรม

โดยเป้าหมายและตัวชี้วัดคือ คนไทยมีพฤติกรรมที่สะท้อนการมีคุณธรรมเพิ่มมากขึ้น มุ่งสู่สังคมคุณธรรมที่คนไทยอยู่ร่วมกันด้วยความสมานฉันท์ ภายใต้หลักธรรมทางศาสนา หลักปรัชญาของเศรษฐกิจพอเพียงและมีวิถีวัฒนธรรมไทยที่ดีงาม มีคุณธรรมเป็นคุณค่าหลักนำการพัฒนาให้คนไทยทุกช่วงวัย ได้รับการพัฒนาอย่างสมดุล ทั้งด้านร่างกาย สติปัญญาและคุณธรรมจริยธรรม เป็นมนุษย์ที่สมบูรณ์ มีความพร้อมในทุกมิติตามมาตรฐานและสมดุลทั้งด้านสติปัญญา คุณธรรมจริยธรรม มีจิตวิญญาณที่ดี เข้าใจในการปฏิบัติตน ปรับตัวเข้ากับสภาพแวดล้อมดีขึ้น มีการดำรงชีวิต วิถีชุมชน และการดำเนินงานของหน่วยงาน/องค์กรตามหลักปรัชญาของเศรษฐกิจพอเพียง ภาคีการพัฒนา มีบทบาทในการขับเคลื่อนคุณธรรมเพื่อพัฒนาสังคมเพิ่มมากขึ้นอย่างต่อเนื่อง ก่อให้เกิดความร่วมมือ แก้ไขวิกฤตสิ่งแวดล้อมและเหตุการณ์พลิกผันอย่างสร้างสรรค์ ส่งผลให้แผนปฏิบัติการด้านการส่งเสริมคุณธรรมแห่งชาติระยะที่ 2 (พ.ศ. 2566-2560) เป็นแผนปฏิบัติการที่ช่วยให้บรรลุเป้าหมายตามตัวชี้วัดที่สอดคล้องกับแผนแม่บทภายใต้ยุทธศาสตร์ชาติโดยตรง โดยมีเป้าหมาย ค่าเป้าหมายและตัวชี้วัดเชิงผลลัพธ์คือ

1. เป้าหมาย

คนไทยมีพฤติกรรมที่สะท้อนการมีคุณธรรมเพิ่มขึ้น มุ่งสู่สังคมคุณธรรมที่คนไทยอยู่ร่วมกันด้วยความสมานฉันท์ ภายใต้หลักธรรมทางศาสนา หลักปรัชญาของเศรษฐกิจพอเพียง วิถีวัฒนธรรมไทยที่ดีงามและประเทศไทยปลอดภัยและประพฤตินิยม

2. ค่าเป้าหมาย

2.1 ดัชนีคุณธรรม 5 ประการ “พอเพียง วินัย สุจริต จิตอาสา กตัญญู” เพิ่มขึ้นร้อยละ 10 ภายในปี พ.ศ. 2570 จากข้อมูลปีฐาน คือ พ.ศ. 2565 เป็นค่าตั้งต้น (Baseline)

2.2 หน่วยงานภาครัฐน้อมนำหลักปรัชญาของเศรษฐกิจพอเพียงในการบริหารงานมีค่า ITA เพิ่มขึ้นร้อยละ 5 ภายใน พ.ศ. 2570 จากข้อมูลปีฐานคือ พ.ศ. 2565 เป็นค่าตั้งต้น (Baseline)

3. ตัวชี้วัด

3.1 ดัชนีคุณธรรม 5 ประการ “พอเพียง วินัย สุจริต จิตอาสา กตัญญู” โดยดัชนีคุณธรรม 5 ประการ เป็นตัวชี้วัดที่ถ่ายทอดจากแผนแม่บทภายใต้ยุทธศาสตร์ชาติ ประเด็นที่ 10 การปรับเปลี่ยนค่านิยมและวัฒนธรรม ซึ่งได้มีการพัฒนาเครื่องมือและสำรวจสถานการณ์คุณธรรมด้วยตัวชี้วัดคุณธรรม 5 ประการใน 6 ภูมิภาค โดยศูนย์คุณธรรม (องค์การมหาชน) ในช่วง พ.ศ. 2564-2565

3.2 หน่วยงานภาครัฐน้อมนำหลักปรัชญาของเศรษฐกิจพอเพียงในการบริหารงานมีค่า ITA เพิ่มขึ้น

ส่วนแนวทางการดำเนินการ/พัฒนา แผนปฏิบัติการด้านการส่งเสริมคุณธรรมแห่งชาติ ระยะที่ 2 (พ.ศ. 2566-2570) มีแนวทางการดำเนินการ/พัฒนาสอดคล้องกับแนวทางการพัฒนาของแผนระดับที่ 2 ที่เกี่ยวข้อง โดยกำหนดตัวชี้วัดและค่าเป้าหมายเดียวกับแผนแม่บทภายใต้ยุทธศาสตร์ชาติ ประเด็นที่ 10 การปรับเปลี่ยนค่านิยมและวัฒนธรรมการดำเนินการของแผนปฏิบัติการฯ ในภาพรวม ได้กำหนดเป็น 3 แผนย่อยเพื่อให้การดำเนินการบรรลุวัตถุประสงค์ของแผนปฏิบัติการฯ และสามารถส่งผลไปสู่ผลสัมฤทธิ์ตามเป้าหมายของแผนแม่บทภายใต้ยุทธศาสตร์ชาติดังกล่าว โดยมุ่งเน้นบทบาทของผู้นำองค์กร/ชุมชนเป็นแบบอย่างในด้านคุณธรรมและสนับสนุนกิจกรรมประกอบด้วย

แผนย่อยที่ 1 การส่งเสริมสภาพแวดล้อมที่เอื้อต่อการส่งเสริมคุณธรรม/การทำหน้าที่ที่เหมาะสมกับบริบทของสังคมไทย

แผนย่อยที่ 2 การพัฒนาระบบและการเสริมสร้างขีดความสามารถของกลไกเพื่อการขับเคลื่อนและส่งเสริมคุณธรรม

แผนย่อยที่ 3 การส่งเสริมการเรียนรู้และการพัฒนาศักยภาพคนและองค์กรเครือข่ายเพื่อขับเคลื่อนการส่งเสริมคุณธรรม (คณะกรรมการส่งเสริมคุณธรรมแห่งชาติกระทรวงวัฒนธรรมโดยกรมการศาสนาและศูนย์คุณธรรม (องค์การมหาชน, 2565, หน้า 42-46)

องค์กรคุณธรรม

เพื่อให้องค์กรมีบทบาทและสามารถในการสร้างคนดีเพื่อสังคมส่งเสริมให้คน ในองค์กร มีทัศนคติ วิธีคิดและการประพฤติปฏิบัติที่สะท้อนการมีคุณธรรม จริยธรรมและค่านิยมที่ดีเหมาะสมกับสังคมไทยมากขึ้นและองค์กรมีคุณค่าและประสิทธิภาพ ประสิทธิภาพในการดำเนินกิจการ เนื่องจากสมาชิกขององค์กรมีคุณธรรมมากขึ้นดังนี้

1. ความหมาย

องค์กรคุณธรรม คือ องค์กรหรือหน่วยงานที่ผู้นำและสมาชิกขององค์กรแสดงเจตนารมณ์ และมุ่งมั่นที่จะดำเนินการส่งเสริมและพัฒนาคุณธรรมในองค์กรยึดมั่นและปฏิบัติตามหลักธรรมทางศาสนา น้อมนำหลักปรัชญาเศรษฐกิจพอเพียงและวิถีวัฒนธรรมไทยที่ดีงาม มาเป็นหลักในการดำรงชีวิต ตลอดจนมีส่วนร่วมรณรงค์ส่งเสริมคุณธรรมให้กับประชาชน ชุมชนหรือเครือข่ายต่าง ๆ

2. ระดับขององค์กรคุณธรรม

องค์กรคุณธรรมแบ่งออกเป็น 3 ระดับคือ

ระดับที่ 1 องค์กรส่งเสริมคุณธรรม คือ องค์กรที่ผู้บริหารและบุคลากรในองค์กร ได้ร่วมกันส่งเสริมคุณธรรมในองค์กร โดยมีการร่วมกันประกาศเจตนารมณ์และกำหนดเป้าหมาย ปัญหาที่อยากแก้ ความดีที่อยากทำ รวมทั้งร่วมกันจัดทำแผนส่งเสริมคุณธรรมขององค์กร

ระดับที่ 2 องค์กรพัฒนาคุณธรรม คือ องค์กรที่พัฒนาจากระดับส่งเสริมคุณธรรม มีการดำเนินงานตามแผนอย่างได้มาตรฐาน จนประสบผลสำเร็จในระดับหนึ่ง มีการประเมินผล มีการปรับปรุงหรือพัฒนาและมีการทบทวนหรือถอดบทเรียนจากการดำเนินงาน รวมทั้งส่งเสริมให้มีการยกย่องเชิดชูเกียรติบุคคลและหน่วยงานที่มีคุณธรรมหรือทำความดี

ระดับที่ 3 องค์กรคุณธรรมต้นแบบ คือ องค์กรที่พัฒนาจากระดับพัฒนาคุณธรรมจนประสบผลสำเร็จ ทำให้องค์กรมีบรรยากาศหรือสภาพแวดล้อมที่เอื้อต่อการส่งเสริมคุณธรรม บุคลากรในองค์กรมีพฤติกรรมเปลี่ยนแปลงไปในทางที่ดีขึ้นและองค์กรมีการรวบรวมจัดทำองค์ความรู้จากผลสำเร็จการดำเนินงาน รวมทั้งสามารถเผยแพร่องค์ความรู้หรือผลสำเร็จในการดำเนินงานและมีความพร้อมในการเป็นแหล่งเรียนรู้ให้กับองค์กรอื่น

3. ประเภทขององค์กร แบ่งตามพื้นที่ออกเป็น 2 ส่วน คือ ตามคู่มือการประเมินชุมชน องค์กร อำเภอและจังหวัดคุณธรรม ภายใต้แผนปฏิบัติการด้านการส่งเสริมคุณธรรมแห่งชาติ ระยะที่ 2 (พ.ศ. 2566-2570)

3.1 องค์กรที่ตั้งอยู่ในส่วนกลาง ได้แก่

- ส่วนราชการ รัฐวิสาหกิจ องค์กรมหาชนและหน่วยงานที่มีชื่อเรียกอย่างอื่น ในสังกัดกระทรวงและในกำกับกระทรวง ระดับสำนัก/กองหรือเทียบเท่าขึ้นไป

- ส่วนราชการและหน่วยงานที่มีชื่อเรียกอย่างอื่นในสังกัดกรุงเทพมหานคร ระดับสำนัก/กองหรือเทียบเท่าขึ้นไป

- องค์กรอิสระ หน่วยงานราชการอิสระ องค์กรภาคธุรกิจ องค์กรภาคเอกชน สมาคม มูลนิธิ ฯลฯ ในส่วนกลาง

3.2 องค์กรที่ตั้งอยู่ในพื้นที่ต่างจังหวัด ได้แก่ ส่วนราชการสังกัดส่วนภูมิภาคและส่วนราชการสังกัดส่วนกลางที่มีที่ทำการตั้งอยู่ในเขตพื้นที่จังหวัดในแต่ละจังหวัดระดับสำนัก/กองหรือเทียบเท่าขึ้นไป หน่วยงานรัฐวิสาหกิจ องค์กรปกครองส่วนท้องถิ่น องค์กรภาคธุรกิจ องค์กรภาคเอกชน มูลนิธิ สถาบันอุดมศึกษา โรงเรียน สถานีตำรวจ โรงพยาบาล โรงงาน ฯลฯ

4. หลักการส่งเสริมและพัฒนาองค์กรคุณธรรม

โดยการน้อมนำหลักการทรงงานในพระบาทสมเด็จพระปรมินทรมหาภูมิพลอดุลยเดช มาเป็นหลักการดังนี้

1) ระเบิดจากข้างใน เป็นหัวใจสำคัญที่สุด ต้องให้เกิดจากความตระหนักรู้ที่มุ่งมั่นตั้งใจ มีเป้าหมายเดียวกันของผู้นำและสมาชิกขององค์กร หากทำโดยถูกบังคับหรือทำตามกระแสนโยบายไม่ตั้งใจจริงจะไม่เกิดผลหรือไม่ยั่งยืน

2) ทำแบบองค์รวม ต้องทำพร้อมกันทั้งระบบ ทุกระบบขององค์กรโดยให้ประสาน สอดแทรกไปกับการบริหารและการทำงานปกติขององค์กร โดยไม่แยกออกมาเป็นโครงการหรือ กิจกรรมเดียว ๆ ที่ขาดความเชื่อมโยงกับระบบใหญ่ขององค์กร

3) ทำตามหลักความจริง ต้องทำจากสภาพความจริงขององค์กร โดยมีการศึกษา ปัญหาและต้นทุนความดีขององค์กรให้เป็นระบบ แล้วลงมือทำตามลำดับขั้น แก้ปัญหาที่จุดเล็กก่อน ทำให้ง่ายไม่ติดขัดตำรา การเรียนรู้จากที่อื่นเป็นเพียงแนวทางมาปรับใช้ให้เหมาะกับองค์กรของตน

4) การมีส่วนร่วม ต้องสร้างโอกาสให้ทุกคนในองค์กรมีส่วนร่วม เพราะเป้าหมาย สำคัญของการส่งเสริมคุณธรรมคือ การทำให้คนมีจิตสำนึกและพฤติกรรมที่สะท้อนการมีคุณธรรมมาก ขึ้นจึงต้องให้ทุกคนเป็นพลังร่วมกันขับเคลื่อน

5) ทำความดีเพื่อความดีตั้งใจพัฒนาองค์กรคุณธรรมเพื่อสร้างองค์กรที่ดี สร้างคนดี เพื่อสังคมดี มุ่งประโยชน์ส่วนรวมโดยไม่มีเป้าหมายเคลือบแฝงเพื่อประโยชน์อื่น

5. กระบวนการพัฒนาองค์กรคุณธรรม ต้องดำเนินการตามหลักการดังนี้

1) ทำให้ทุกคนตกลงใจร่วมกัน โดยเฉพาะผู้นำองค์กรว่าต้องแสดงเจตนารมณ์ชัดเจน ว่าจะร่วมกันสร้างองค์กรของตนให้เป็นองค์กรคุณธรรม

2) ค้นหาความจริงขององค์กร โดยสำรวจวิเคราะห์ปัญหาด้านคุณธรรมขององค์กรที่ พึงประสงค์และไม่พึงประสงค์และปัญหาที่ต้องการแก้ไขและคนในองค์กรว่ามีอะไรบ้างและค้นหา ต้นทุนความดีหรือต้นทุนที่เอื้อต่อการแก้ไขปัญหา

3) ตั้งเป้าหมายการเปลี่ยนแปลงร่วมกัน เพื่อค้นพบพฤติกรรมที่พึงประสงค์และ พฤติกรรมที่ไม่พึงประสงค์หรือปัญหาที่อยากแก้ ความดีที่อยากทำ แล้วให้กำหนดคุณธรรมหลัก ร่วมกันขององค์กรทำให้ทุกคนเข้าใจคุณธรรมเป้าหมายที่จะเปลี่ยนแปลงตรงกัน

4) กำหนดวิธีการและกลไกในการปฏิบัติงาน จัดให้มีแผนปฏิบัติการ วิธีสำคัญในการ ดำเนินการและกำหนดผู้รับผิดชอบที่ชัดเจนแต่ละกิจกรรม รวมถึงแนวทางการทำงานร่วมกันของฝ่าย ต่าง ๆ ให้มีประสิทธิภาพและอาจจัดทำข้อเป็นตกลงของคนในองค์กร

5) ลงมือปฏิบัติจริงให้เป็นวิถีชีวิต การพัฒนาคุณธรรมมีเป้าหมาย คือ การเปลี่ยนแปลงที่คนจึงต้องลงมือปฏิบัติตามข้อตกลงอย่างสม่ำเสมอต่อเนื่องจนกลายเป็นวิถีในการ ดำเนินชีวิตและปฏิบัติงาน

6) ถอดบทเรียนเพื่อสร้างความรู้ต้องจัดให้มีกระบวนการสรุปบทเรียนจากการปฏิบัติ ของผู้มีส่วนได้เสียเพื่อค้นหา เรียนรู้เงื่อนไขปัจจัยของความสำเร็จ ปัญหาและแนวทางแก้ไขและสกัด เป็นความรู้ขององค์กร มีการจัดระบบการติดตามประเมินผลแบบมีส่วนร่วมที่มุ่งเสริมพลังผู้ปฏิบัติงาน มากกว่าการวัดตามตัวชี้วัดเชิงปริมาณ โดยไม่ให้ความสำคัญกับการเรียนรู้และการเปลี่ยนแปลงของ คน การจัดการความรู้จะนำไปสู่การพัฒนามาตรฐานองค์กรคุณธรรม

7) สร้างกิจกรรมขึ้นชมนกย่อง คุณธรรมเป็นเรื่องนามธรรมเห็นผลการเปลี่ยนแปลง ช่างต้องมีกระบวนการให้กำลังใจ ยกย่อง เชิดชู ต้องทำให้คนเห็นผลสำเร็จที่เกิดขึ้นระหว่างการพัฒนาองค์กรคุณธรรม

8) สร้างเครือข่ายคุณธรรม งานที่ยากต้องการพลังของเครือข่ายในการขับเคลื่อน ต้องเชื่อมโยงกันเป็นเครือข่ายองค์กรคุณธรรมเพื่อให้กำลังใจ ถ่ายทอดความรู้พัฒนานโยบายร่วมกัน เช่นเครือข่ายโรงเรียนคุณธรรม โรงพยาบาลคุณธรรม ท้องถิ่นคุณธรรม ธุรกิจคุณธรรมฯ

9) ประเมินผลลัพธ์ผลกระทบ ต้องมีระบบและกลไกการประเมินเพื่อให้เห็นผลลัพธ์ การเปลี่ยนแปลงที่เกิดขึ้นทั้งเชิงปริมาณและคุณภาพ มีความรู้ที่จะนำไปยกระดับขยายผลหรือรู้ปัญหา อุปสรรคและนำไปสู่การแก้ไข โดยมีทั้งการประเมินตนเองจากภายในและประเมินจากองค์กรภายนอก รวมทั้งเปิดเผยผลการประเมินแก่สมาชิกขององค์กรและต่อสาธารณะคุณธรรมที่ควรส่งเสริมในองค์กรคุณธรรม

การส่งเสริมคุณธรรมให้เกิดผลที่ดีต้องเลือกประเด็นคุณธรรมที่สอดคล้องกับปัญหาและความต้องการของคนในแต่ละองค์กร อย่างไรก็ตามจากผลการวิจัยทำโพลและประเมินวิเคราะห์สถานการณ์คุณธรรมจากประชาชนและผู้เกี่ยวข้องแล้ว คณะกรรมการส่งเสริมคุณธรรมแห่งชาติได้เลือกคุณธรรม 5 ประการ “พอเพียง วินัย สุจริต จิตอาสา กตัญญู” เป็นคุณธรรมสำคัญที่จะรณรงค์ให้เกิดขึ้นในสังคมไทย (คู่มือการประเมินชุมชน องค์กร อำเภอและจังหวัดคุณธรรม 2567, บทนำ) ให้คำนิยามคุณธรรม 5 ประการ ไว้ดังนี้

พอเพียง หมายถึง ดำรงชีวิตอย่างพอประมาณ ไม่โลภ ไม่เบียดเบียนผู้อื่น สังคมและสิ่งแวดล้อม มีเหตุผล ใช้ความรู้อย่างรอบคอบและรอบด้านและสร้างภูมิคุ้มกันเพื่อให้สามารถรอดพ้นจากวิกฤตภัยต่าง ๆ ได้

วินัย หมายถึง ปฏิบัติตนตามกติกาศาสนาบรรณวิชาชีพขององค์กรและสังคมตามหน้าที่พลเมืองดีและเคารพกฎหมาย ตลอดจนป้องกันและรับผิดชอบผลกระทบต่อสังคมและสิ่งแวดล้อม

สุจริต หมายถึง มีความซื่อสัตย์ ซื่อตรง ยึดมั่น ยืนหยัดในการรักษาความจริง ความถูกต้องและเป็นธรรม ไม่สนับสนุน ไม่ร่วมมือไม่ยินยอม พร้อมต่อต้านการทุจริตทุกรูปแบบ

จิตอาสา หมายถึง การให้และเสียสละประโยชน์ส่วนตนเพื่อส่วนรวม ช่วยเหลือเกื้อกูลต่อสรรพสิ่งทั้งหลายเพื่อประโยชน์สุขแก่พวกเขาเหล่านั้นและของสังคม

กตัญญู หมายถึง สำนึกรู้คุณและแสดงออกถึงความกตัญญูต่อแผ่นดินเกิด ธรรมชาติ สิ่งแวดล้อม สถาบันองค์กรและผู้มีพระคุณนับตั้งแต่ บิดา มารดา ญาติผู้ใหญ่ ครู อาจารย์ เป็นต้นไม่จำเป็นต้องเป็นสิ่งของ อาจเป็นการกระทำหรือความจริงใจ บนหลักพื้นฐานของความถูกต้องดีงาม

6. ตัวชี้วัดและเกณฑ์การประเมินองค์กรคุณธรรม

การวัดองค์กรคุณธรรมเป็นกระบวนการสำคัญที่เน้นการใช้เครื่องมือให้แต่ละองค์กรสำรวจความก้าวหน้าและผลการดำเนินงานนำไปสู่การพัฒนาให้ดียิ่งขึ้น โดยเป็นการวัดเทียบกับตนเองก่อนและหลังดำเนินการและเทียบกับมาตรฐานกลางที่กำหนดเพื่อยกระดับองค์กร ให้ดีขึ้น อีกทั้งต้องพิจารณาในมิติของความสุขของผู้เข้าร่วมการพัฒนาคุณธรรม โดยใช้เกณฑ์การประเมินดังนี้

ตารางที่ 2.1 ตัวชี้วัดและเกณฑ์การประเมินองค์กรคุณธรรม

ข้อ ที่	เกณฑ์การประเมิน	เกณฑ์การให้คะแนน				รวม
		3	2	1	0	
1	องค์กรมีการประกาศเจตนารมณ์ร่วมกันที่จะขับเคลื่อนองค์กรให้เป็น องค์กรคุณธรรม โดยยึดมั่น ในหลักธรรมทางศาสนา หลักปรัชญาของเศรษฐกิจพอเพียง วิถีวัฒนธรรมไทย และคุณธรรม 5 ประการพอเพียง วินัย สุจริต จิตอาสา กตัญญู	- จำนวนผู้บริหารและบุคลากรในองค์กร 80% ขึ้นไป ร่วมประกาศเจตนารมณ์ โดยทำเป็นลายลักษณ์อักษร	- จำนวนผู้บริหารและบุคลากรในองค์กร 60 - 79.99% ร่วมประกาศเจตนารมณ์ โดยทำเป็นลายลักษณ์อักษร	- จำนวนผู้บริหารและบุคลากรในองค์กร 40 - 59.99% ร่วมประกาศเจตนารมณ์โดยทำเป็นลายลักษณ์อักษร	- จำนวนผู้บริหารและบุคลากรในองค์กรน้อยกว่า 40% ร่วมประกาศเจตนารมณ์ โดยทำเป็นลายลักษณ์อักษร	
2	องค์กรมีการกำหนดเป้าหมาย จาก “ปัญหาที่อยากแก้” “ความดีที่อยากทำ” ที่สอดคล้องกับหลักธรรมทางศาสนา หลักปรัชญาของเศรษฐกิจพอเพียง วิถีวัฒนธรรมไทย และคุณธรรม 5 ประการพอเพียง วินัย สุจริต จิตอาสา กตัญญู	- มีการกำหนดเป้าหมายไม่น้อยกว่า 5 โครงการ/กิจกรรมที่สอดคล้องกับหลักธรรมทางศาสนา หลักปรัชญาของเศรษฐกิจพอเพียง วิถีวัฒนธรรมไทย และคุณธรรม 5 ประการพอเพียง วินัย สุจริต จิตอาสา กตัญญู	- มีการกำหนดเป้าหมายไม่น้อยกว่า 3 -โครงการ/กิจกรรมที่สอดคล้องกับหลักธรรมทางศาสนา หลักปรัชญาของเศรษฐกิจพอเพียง วิถีวัฒนธรรมไทย และคุณธรรม 5 ประการพอเพียง วินัย สุจริต จิตอาสา กตัญญู	- มีการกำหนดเป้าหมายไม่น้อยกว่า 2 โครงการ/กิจกรรมที่สอดคล้องกับหลักธรรมทางศาสนา หลักปรัชญาของเศรษฐกิจพอเพียง วิถีวัฒนธรรมไทย และคุณธรรม 5 ประการพอเพียง วินัย สุจริต จิตอาสา กตัญญู	- ไม่มีการกำหนดเป้าหมาย	
3	องค์กรมีการจัดทำแผนการดำเนินงานตามเป้าหมายที่กำหนดไว้ในข้อที่ 2 อย่างมีส่วนร่วมของ	- มีการจัดทำแผนการดำเนินงาน ตามเป้าหมายที่กำหนดไว้ในข้อที่ 2 และ	- มีการจัดทำแผนการดำเนินงานตามเป้าหมายที่กำหนดไว้ในข้อที่ 2 และ	- มีการจัดทำแผนการดำเนินงานตามเป้าหมายที่กำหนดไว้ในข้อที่ 2	- ไม่มีการจัดทำแผนการดำเนินงานตามเป้าหมาย	

ข้อ ที่	เกณฑ์การประเมิน	เกณฑ์การให้คะแนน				รวม
		3	2	1	0	
	บุคลากร เพื่อการพัฒนา องค์กร	- มีการมอบหมาย หน่วยงาน และบุคลากร รับผิดชอบ การดำเนินงาน และ - มีการแต่งตั้ง คณะกรรมการหรือ คณะทำงาน รับผิดชอบ การดำเนินงาน	- มีการมอบหมาย หน่วยงาน และบุคลากร รับผิดชอบ การดำเนินงาน		ที่กำหนดไว้ ในข้อที่ 2	
4	องค์กรมีผลสำเร็จของ การดำเนินงานตาม เป้าหมาย ของแผนการดำเนินงาน ที่กำหนดไว้ในข้อที่ 3	- มีการดำเนินงาน ตามเป้าหมาย ของแผนการ ดำเนินงานที่กำหนด ไว้ในข้อที่ 3 และมีผลสำเร็จ 70% ขึ้นไป	- มีการดำเนินงาน ตามเป้าหมาย ของแผนการ ดำเนินงานที่ กำหนดไว้ในข้อที่ 3 และมีผลสำเร็จ 60 – 69.99%	- มีการดำเนินงาน ตามเป้าหมาย ของแผนการ ดำเนินงานที่ กำหนดไว้ ในข้อที่ 3 และมี ผลสำเร็จ 50 – 59.99%	- มีการ ดำเนินงาน ตามเป้าหมาย ของแผนการ ดำเนินงาน ที่กำหนดไว้ ในข้อที่ 3 และมี ผลสำเร็จน้อย กว่า 50%	
5	องค์กรมีการประเมินผล หรือรายงานผลการ ดำเนินงาน มีการ ปรับปรุงหรือพัฒนา มีการทบทวนหรือถอด บทเรียน เพื่อให้การ ดำเนินงานมีผลสำเร็จ เพิ่มมากขึ้น และเป็นไป ตามเป้าหมายของ แผนการดำเนินงานที่ กำหนดไว้ ในข้อที่ 3	- มีการประเมินผล หรือรายงานผลการ ดำเนินงาน ตาม เป้าหมายของ แผนการดำเนินงานที่ กำหนดไว้ ในข้อที่ 3 และ - มีการปรับปรุงหรือ พัฒนา การ ดำเนินงานตาม เป้าหมายของแผน การดำเนินงานที่ กำหนดไว้ในข้อที่ 3 และ - มีการถอดบทเรียน จากผลสำเร็จของการ ดำเนินงานตาม เป้าหมายของ	- มีการประเมินผล หรือรายงานผล การดำเนินงาน ตามเป้าหมายของ แผนการ ดำเนินงานที่ กำหนดไว้ ในข้อที่ 3 และ - มีการปรับปรุง หรือพัฒนา การ ดำเนินงานตาม เป้าหมายของแผน การดำเนินงานที่ กำหนดไว้ในข้อที่ 3	- มีการประเมินผล หรือรายงานผล การดำเนินงาน ตามเป้าหมาย ของแผนการ ดำเนินงาน ที่กำหนดไว้ ในข้อที่ 3	- ไม่มีการ ประเมินผล หรือรายงาน ผลการ ดำเนินงาน ตามเป้าหมาย ของแผนการ ดำเนินงาน ที่กำหนดไว้ ในข้อที่ 3	

ข้อ ที่	เกณฑ์การประเมิน	เกณฑ์การให้คะแนน				รวม
		3	2	1	0	
		แผนการดำเนินงานที่ กำหนดไว้ในข้อที่ 3				
6	องค์กรมีการยกย่อง เชิดชู บุคลากรและหน่วยงานที่มีคุณธรรมหรือทำความดี จนเป็นแบบอย่างได้ เพื่อส่งเสริมการดำเนินงานตามเป้าหมายของแผนการดำเนินงานที่กำหนดไว้ในข้อที่ 3	- มีการประกาศ ยกย่องเชิดชู บุคลากร ภายในหรือภายนอกองค์กร ที่มีคุณธรรม หรือ ที่ทำความดีจนเป็นแบบอย่างได้ และ - มีการประกาศ ยกย่อง เชิดชู หน่วยงาน ภายในหรือภายนอก องค์กรที่มีคุณธรรม หรือทำความดีจนเป็นแบบอย่างได้ และ - มีการ ประชาสัมพันธ์การ ประกาศยกย่อง ภายในองค์กร และภายนอกองค์กร ผ่านช่องทางสื่อสาร ที่หลากหลาย เช่น ไลน์ เฟซบุ๊ก เว็บไซต์ เป็นต้น	- มีการประกาศ ยกย่องเชิดชู บุคลากร ภายในหรือภายนอก องค์กรที่มีคุณธรรม หรือทำความดีจนเป็นแบบอย่างได้ และ - มีการประกาศ ยกย่อง เชิดชู หน่วยงานภายใน หรือภายนอก องค์กรที่มีคุณธรรม หรือทำความดีจนเป็นแบบอย่างได้ และ - มีการ ประชาสัมพันธ์การ ประกาศยกย่อง ภายในองค์กร	- มีการประกาศ ยกย่องเชิดชู บุคลากรภายใน หรือภายนอก องค์กรที่มีคุณธรรมหรือ ทำความดีจนเป็นแบบอย่างได้	- ไม่มีการ ประกาศ ยกย่องเชิดชู บุคลากร หรือหน่วยงาน ภายในหรือ ภายนอก ที่มีคุณธรรม หรือที่ทำความ ดีจนเป็น แบบอย่างได้	
7	องค์กรมีผลสำเร็จของการดำเนินงาน ตามเป้าหมาย ของแผนการดำเนินงาน ที่กำหนดไว้ในข้อที่ ๓ เพิ่มมากขึ้น องค์กรมีบรรยากาศหรือสภาพแวดล้อมที่เอื้อต่อการส่งเสริมคุณธรรม และบุคลากร มีพฤติกรรม ที่เปลี่ยนแปลงในทางที่ดีขึ้น	- มีผลสำเร็จของการดำเนินงาน ตามเป้าหมายของแผนการดำเนินงาน ที่กำหนดไว้ในข้อที่ 3 90% ขึ้นไป และ - องค์กรมีบรรยากาศ หรือสภาพแวดล้อม เปลี่ยนแปลงในทางที่ดีขึ้นที่เอื้อต่อการส่งเสริมคุณธรรม และ	- มีผลสำเร็จของการดำเนินงาน ตามเป้าหมายของแผนการดำเนินงาน ที่กำหนดไว้ในข้อที่ 3 80 - 89.99% และ - องค์กรมี บรรยากาศหรือ สภาพแวดล้อม เปลี่ยนแปลง ในทางที่ดีขึ้น	- มีผลสำเร็จของการดำเนินงาน ตามเป้าหมายของแผนการดำเนินงาน ที่กำหนดไว้ในข้อที่ 3 70 - 79.99%	- มีผลสำเร็จ ของการดำเนินงาน ตามเป้าหมาย ของแผนการ ดำเนินงาน ที่ กำหนด ไว้ในข้อที่ 3 น้อยกว่า 70%	

ข้อ ที่	เกณฑ์การประเมิน	เกณฑ์การให้คะแนน				รวม
		3	2	1	0	
		- บุคลากรในองค์กรมีพฤติกรรมที่เปลี่ยนแปลงในทางที่ดีขึ้น จากผลสำเร็จของการดำเนินงานตามเป้าหมายของแผนการดำเนินงานที่กำหนดไว้	ที่เอื้อต่อการส่งเสริมคุณธรรม			
8	องค์กรมีการรวบรวมองค์ความรู้หรือผลสำเร็จการดำเนินกิจกรรมตามแผนการดำเนินงานที่กำหนดไว้ในข้อที่ 3 โดยจัดทำเป็นเอกสารและจัดทำสื่อในรูปแบบต่าง ๆ	- มีการรวบรวมองค์ความรู้หรือผลสำเร็จการดำเนินกิจกรรม ตามแผนการดำเนินงานที่กำหนดไว้ในข้อที่ 3 และจัดทำเป็นเอกสารครบทุกกิจกรรม และ - มีการจัดทำสื่อรูปแบบต่าง ๆ ไม่น้อยกว่า 2 รูปแบบ เช่น คลิปวิดีโอ พาวเวอร์พอยท์ (PowerPoint) การโฆษณาบนสื่อออนไลน์ นิทรรศการ เป็นต้น	- มีการรวบรวมองค์ความรู้หรือผลสำเร็จการดำเนินกิจกรรม ตามแผนการดำเนินงานที่กำหนดไว้ในข้อที่ 3 และจัดทำเป็นเอกสารครบทุกกิจกรรม และ - มีการจัดทำสื่อรูปแบบต่าง ๆ ไม่น้อยกว่า 1 รูปแบบ เช่น คลิปวิดีโอ พาวเวอร์พอยท์ (PowerPoint) การโฆษณาบนสื่อออนไลน์ นิทรรศการ เป็นต้น	- มีการรวบรวมองค์ความรู้หรือผลสำเร็จการดำเนินกิจกรรม ตามแผนการดำเนินงานที่กำหนดไว้ในข้อที่ 3 และจัดทำเป็นเอกสารครบทุกกิจกรรม	- ไม่มีการรวบรวมองค์ความรู้หรือผลสำเร็จการดำเนินกิจกรรม ตามแผนการดำเนินงานที่กำหนดไว้ในข้อที่ 3	
9	องค์กรมีขีดความสามารถในการเผยแพร่เอกสารองค์ความรู้หรือผลสำเร็จการดำเนินกิจกรรม และมีความพร้อมเป็นแหล่งเรียนรู้ให้กับองค์กรอื่น ๆ ได้	- มีการเผยแพร่เอกสารองค์ความรู้หรือผลสำเร็จการดำเนินกิจกรรม และสื่อต่าง ๆ ที่ได้จัดทำไว้ในข้อที่ 8 ภายในองค์กร และภายนอกองค์กร และ	- มีการเผยแพร่เอกสารองค์ความรู้หรือผลสำเร็จการดำเนินกิจกรรม และสื่อต่าง ๆ ที่ได้จัดทำไว้ในข้อที่ 8 ภายในองค์กร และ	- มีการเผยแพร่เอกสารองค์ความรู้หรือผลสำเร็จการดำเนินกิจกรรม และสื่อต่าง ๆ ที่ได้จัดทำไว้ในข้อที่ 8 ภายในองค์กร	- ไม่มีการเผยแพร่เอกสารองค์ความรู้หรือผลสำเร็จการดำเนินกิจกรรม และสื่อต่าง ๆ	

ข้อ ที่	เกณฑ์การประเมิน	เกณฑ์การให้คะแนน				รวม
		3	2	1	0	
		- มีการเผยแพร่ ภายนอกองค์กร ผ่านช่องทางสื่อสาร ไม่น้อยกว่า 3 ช่องทาง เช่น ไลน์ เฟ ซบุ๊ก เว็บไซต์ เป็นต้น	- มีการเผยแพร่ ภายนอกองค์กร ผ่านช่องทาง สื่อสารไม่น้อยกว่า 2 ช่องทาง เช่น ไลน์ เฟซบุ๊ก เว็บไซต์ เป็นต้น		ที่ได้จัดทำไว้ ในข้อที่ 8	

7. เกณฑ์การประเมินผลคะแนนและระดับ

ระดับที่ 1 องค์กรส่งเสริมคุณธรรม เป็นการประเมินกระบวนการพัฒนา ดำเนินการ ข้อ 1-3 ทุกข้อ ไม่น้อยกว่าข้อละ 1 คะแนน รวมแล้วไม่น้อยกว่า 6 คะแนน (ผ่านระดับที่ 1)

ระดับที่ 2 องค์กรพัฒนาคุณธรรม เป็นการประเมินการดำเนินงานตามแผน ดำเนินการ ข้อ 1 - 6 ทุกข้อ ไม่น้อยกว่าข้อละ 2 คะแนน รวมแล้วไม่น้อยกว่า 14 คะแนน (ผ่านระดับที่ 2)

ระดับที่ 3 องค์กรคุณธรรมต้นแบบ เป็นการประเมินพฤติกรรมที่เปลี่ยนแปลง ดำเนินการ ข้อ 1-9 ทุกข้อ ไม่น้อยกว่าข้อละ 2 คะแนน รวมแล้วไม่น้อยกว่า 21 คะแนน (ผ่านระดับที่ 3)

8. ประโยชน์จากการพัฒนาองค์กรคุณธรรม

การพัฒนาองค์กรให้เป็นองค์กรคุณธรรมจะก่อให้เกิดประโยชน์มากมายหลายระดับดังนี้

1) ระดับบุคคลและครอบครัว เมื่อสมาชิกขององค์กรมีคุณธรรมเป็นฐานในการดำเนินชีวิต มากขึ้นย่อมส่งผลดีต่อคนนั้นเป็นคนดี ความสัมพันธ์และการยอมรับจากคนอื่นมากขึ้น ทำงานได้มี ประสิทธิภาพมากขึ้น ทำให้คุณภาพชีวิตที่ดี เป็นคนเก่ง คนดี มีความสุขและส่งผลต่อครอบครัวดีขึ้น เป็นครอบครัวอบอุ่นเข้มแข็ง

2) ระดับองค์กร เมื่อองค์กรมีการบริหารที่มีคุณธรรมและธรรมาภิบาล มีสมาชิกที่มีคุณธรรม จะทำให้องค์กรมีภาพลักษณ์ที่ดีในสังคม เป็นต้นทุนหรือคุณค่าเพิ่มในการดำเนินกิจการ คุณภาพการ ทำงานของสมาชิกดีขึ้น ทำให้ประสิทธิผลขององค์กรเพิ่มขึ้น ต้นทุนน้อยลง เพิ่มความสามารถในการ แข่งขัน

3) ระดับชาติประเทศเมืองศรีคุณธรรม ที่มีบทบาทและความสามารถในการสร้างคนดีให้กับ สังคมมากขึ้น ประชาชนส่วนใหญ่ทุกช่วงวัยได้รับการปลูกฝังส่งเสริมคุณธรรม ทำให้อยู่ร่วมกันอย่าง สมานฉันท์ สันติสุขเป็นสังคมคุณธรรมและยังเพิ่มความสามารถในการแข่งขันของประเทศเพิ่มขึ้น

4) ระดับนานาชาติประเทศไทยจะมีภาพลักษณ์ที่ดีและเกิดความร่วมมือในการพัฒนา ด้านต่าง ๆ กับนานาชาติเพิ่มขึ้น

สรุป การทำให้องค์กรพัฒนาหรือขับเคลื่อนเป็นองค์กรคุณธรรมต้นแบบจำเป็นต้องมีแนวทางที่ชัดเจนในการสร้างวัฒนธรรมองค์กรที่ยึดถือหลักจริยธรรมและความถูกต้อง การส่งเสริมและพัฒนาองค์กรให้เป็นคุณธรรมต้นแบบต้องเริ่มจากการวางรากฐานที่มั่นคง ซึ่งรวมถึงการสร้างความรู้ในด้านการคุณธรรม การส่งเสริมพฤติกรรมที่ถูกต้องและการกำหนดมาตรฐานที่เหมาะสมในการดำเนินงาน ดังนี้

1. สร้างวิสัยทัศน์และค่านิยมขององค์กรที่เน้นคุณธรรม

การสร้างวิสัยทัศน์ที่ชัดเจนเกี่ยวกับการเป็นองค์กรคุณธรรมจะช่วยให้ทุกภาคส่วนในองค์กรเห็นความสำคัญและร่วมมือกันในการดำเนินงาน อาจกำหนดค่านิยมหลัก เช่น ความซื่อสัตย์ ความยุติธรรม การโปร่งใสและการรับผิดชอบต่อเป็นแนวทางในการดำเนินการทุกขั้นตอน

2. พัฒนาผู้นำที่มีคุณธรรม

ผู้นำองค์กรต้องเป็นแบบอย่างในการปฏิบัติตามค่านิยมและหลักจริยธรรม ผู้นำที่มีคุณธรรมจะสามารถสร้างแรงบันดาลใจและกระตุ้นให้พนักงานและสมาชิกในองค์กรปฏิบัติตามคุณธรรมได้อย่างมีประสิทธิภาพ

3. ส่งเสริมการมีส่วนร่วมจากชุมชน

การพัฒนาองค์กรคุณธรรมไม่สามารถเกิดขึ้นได้หากขาดการมีส่วนร่วมจากชุมชน องค์กรควรเปิดโอกาสให้ชุมชนมีส่วนร่วมในการกำหนดนโยบายและตัดสินใจในเรื่องต่าง ๆ เพื่อสร้างความโปร่งใสและการยอมรับจากประชาชน

4. ฝึกอบรมและพัฒนาความรู้ด้านคุณธรรมและจริยธรรม

การอบรมและการพัฒนาความรู้เกี่ยวกับคุณธรรมและจริยธรรมให้แก่บุคลากรในองค์กรเป็นสิ่งสำคัญ การให้ความรู้เกี่ยวกับการตัดสินใจที่มีคุณธรรมจะช่วยให้พนักงานสามารถตัดสินใจได้อย่างมีจริยธรรมในสถานการณ์ต่าง ๆ

5. สร้างระบบการตรวจสอบและประเมินผล

การมีระบบตรวจสอบที่โปร่งใสและเป็นธรรมจะช่วยให้การดำเนินงานขององค์กรเป็นไปตามหลักจริยธรรมและสามารถตรวจสอบได้ในทุกขั้นตอน การประเมินผลการดำเนินงานและการพัฒนาคุณธรรมในองค์กรจะช่วยให้สามารถปรับปรุงและพัฒนาองค์กรได้อย่างต่อเนื่อง

6. ส่งเสริมความโปร่งใสในการดำเนินงาน

การเปิดเผยข้อมูลและการดำเนินการที่โปร่งใสจะสร้างความเชื่อมั่นและความไว้วางใจจากประชาชน เทศบาลควรกำหนดขั้นตอนในการดำเนินงานที่สามารถตรวจสอบได้ เช่น การเปิดเผยงบประมาณ รายงานผลการดำเนินงานเพื่อให้ประชาชนสามารถตรวจสอบและติดตามได้

7. พัฒนาวัฒนธรรมองค์กรที่เน้นคุณธรรม

การสร้างวัฒนธรรมองค์กรที่มุ่งเน้นคุณธรรมต้องเริ่มจากการปลูกฝังคุณธรรมในทุกระดับขององค์กร ตั้งแต่การปฏิบัติงานภายในองค์กรไปจนถึงการให้บริการแก่ประชาชน การส่งเสริมให้พนักงานปฏิบัติตามหลักจริยธรรมในทุกกิจกรรมและการทำงานประจำวัน

8. การเสริมสร้างความรับผิดชอบทางสังคม

องค์กรควรมีการดำเนินกิจกรรมที่ตอบแทนและเสริมสร้างคุณภาพชีวิตของชุมชน เช่น การสนับสนุนกิจกรรมที่เกี่ยวข้องกับการอนุรักษ์สิ่งแวดล้อม การส่งเสริมการศึกษาและการพัฒนาทางสังคม ซึ่งจะทำให้องค์กรเป็นองค์กรที่มีคุณธรรมและมีความรับผิดชอบต่อสังคม

การสร้างองค์กรให้เป็นองค์กรคุณธรรมต้นแบบไม่เพียงแต่จะช่วยพัฒนาองค์กรให้มีความโปร่งใสและมีคุณธรรมในการดำเนินงาน แต่ยังช่วยสร้างความเชื่อมั่นและความไว้วางใจจากประชาชน ส่งผลให้เกิดความยั่งยืนในการพัฒนาและการขับเคลื่อนนโยบายต่าง ๆ ที่มีประโยชน์ต่อสังคมและชุมชนในระยะยาว

2.7 แผนปฏิบัติการองค์กรคุณธรรมต้นแบบของเทศบาลตำบลเกาะเพชร

เทศบาลตำบลเกาะเพชร เป็นองค์กรปกครองส่วนท้องถิ่นระดับตำบล มีภารกิจหน้าที่ในการดูแลความเป็นอยู่ของพี่น้องประชาชนในตำบลเกาะเพชรให้อยู่ดีมีสุข ตามอำนาจหน้าที่และภารกิจของเทศบาลตามกฎหมายจัดตั้ง แต่สิ่งที่สำคัญคือ บุคลากรของสำนักงานเทศบาลตำบลเกาะเพชรเองคือ ตัวหลักในการขับเคลื่อนภารกิจในการให้บริการประชาชนจะต้องเป็นบุคคลที่มีความรู้ ความสามารถ มีคุณธรรมจริยธรรมเพราะคุณธรรมจริยธรรมเป็นคุณค่าพื้นฐานของความเป็นมนุษย์และเป็นปัจจัยที่มีความสำคัญในการพัฒนาให้มนุษย์นั้นเป็นมนุษย์ที่สมบูรณ์ครบทุกมิติคือ เป็นคนดี คนเก่ง และมีคุณภาพจึงจะสามารถขับเคลื่อนองค์กรให้เป็นองค์กรที่มีประสิทธิภาพ สามารถตอบสนองต่อความต้องการของประชาชนและสร้างชุมชน สังคมให้ปลอดการทุจริตหรือประพฤติมิชอบ จากจุดเริ่มต้นที่เทศบาลตำบลเกาะเพชรได้วางแนวคิดในการดำเนินงาน “เมืองอยู่ดี คนมีสุข สิ่งแวดล้อมยั่งยืน เป็นเทศบาลแห่งการเรียนรู้และการบริหารจัดการที่ดี” และใช้คำขวัญประจำตัวว่า “เกาะเพชร เทศบาลแห่งความสุข” ทำให้เป้าหมายในการดำเนินงานให้เป็นองค์กรคุณธรรม เกิดความเด่นชัดและในปัจจุบันทุกต้นปีงบประมาณ เทศบาลตำบลเกาะเพชร จะกำหนดเป้าหมายองค์กรในการพัฒนาองค์กร ซึ่งในปีงบประมาณ 2567 ได้กำหนดเป้าหมายและตัวชี้วัดองค์กรไว้ในเป้าหมายที่ 2 เป็นองค์กรคุณธรรม โดยมีวัตถุประสงค์เพื่อตอบสนองแผนปฏิบัติการ ได้เป็นองค์กรคุณธรรมยั่งยืนภายใต้หลักการคุณธรรมนำพา ดังนี้

ระดับ 1 เตรียมความพร้อมศึกษารายละเอียดขององค์กรคุณธรรม

ระดับ 2 ดำเนินการเพื่อให้เป็นองค์กรคุณธรรม ระดับส่งเสริมคุณธรรม

ระดับ 3 ประเมินแล้วเป็นองค์กรคุณธรรมต้นแบบ

ระดับ 4 ประเมินแล้วเป็นองค์กรคุณธรรมต้นแบบโดดเด่น

ปัจจุบัน เทศบาลตำบลเกาะเพชร ขับเคลื่อนการประเมินองค์กรคุณธรรม ภายใต้แผนปฏิบัติการ โดยใช้กระบวนการทางสังคม 3 กระบวนการและคุณธรรมที่พึงประสงค์สำหรับสังคมไทย 5 ประการ “พอเพียง วินัย สุจริต จิตอาสา กตัญญู” น้อมนำหลักธรรมทางศาสนา หลักปรัชญาของเศรษฐกิจพอเพียง และวิถีวัฒนธรรมไทยที่ดั่งงาม โดยไม่แบ่งแยกและเคารพความแตกต่างซึ่งกันและกัน อยู่ร่วมกันด้วยความรักความสามัคคี สมานฉันท์ ภายใต้คำขวัญ (MOTTO) ที่ว่า “เกาะเพชร เทศบาลแห่งความสุข” จนทำให้มีประเมินอยู่ในระดับคุณธรรมต้นแบบในปีงบประมาณ พ.ศ. 2567

สรุป การพัฒนาแผนปฏิบัติการองค์กรคุณธรรมต้นแบบของเทศบาลตำบลเกาะเพชร อำเภอหัวไทร จังหวัดนครศรีธรรมราช ควรเริ่มต้นจากการกำหนดวิสัยทัศน์และพันธกิจที่ชัดเจนเพื่อสร้างองค์กรที่มีคุณธรรม จริยธรรมและโปร่งใสในการดำเนินงาน การจัดทำแผนงานที่มีขั้นตอนการปฏิบัติที่ชัดเจนและสามารถวัดผลได้จะช่วยให้การขับเคลื่อนเป็นไปตามเป้าหมาย โดยการจัดอบรมให้ความรู้แก่บุคลากรในด้านคุณธรรมจริยธรรมเพื่อเสริมสร้างจิตสำนึกที่ดีในการทำงานการพัฒนาผู้นำองค์กรให้มีคุณธรรมและความรับผิดชอบในทุกการตัดสินใจเป็นสิ่งสำคัญและการส่งเสริมการมีส่วนร่วมของประชาชนจะช่วยสร้างความโปร่งใสในการดำเนินงาน ของเทศบาลตำบลเกาะเพชร เช่น การให้ประชาชนมีส่วนร่วมในการตรวจสอบการใช้จ่ายงบประมาณ การให้ข้อมูลโครงการต่าง ๆ แก่ประชาชนอย่างโปร่งใส

เทศบาลตำบลเกาะเพชรควรจัดทำระบบตรวจสอบภายในที่มีประสิทธิภาพเพื่อให้มั่นใจว่าการดำเนินงานเป็นไปตามหลักคุณธรรม โดยการใช้เทคโนโลยีสารสนเทศในการเผยแพร่ข้อมูลและเปิดช่องทางให้ประชาชนสามารถตรวจสอบและติดต่อได้สะดวก นอกจากนี้การสร้างโครงการที่ส่งเสริมคุณธรรมในชุมชน เช่น โครงการเยาวชนสร้างสรรค์ก็จะช่วยให้เกิดความเข้าใจและยึดถือในคุณธรรมอย่างยั่งยืน และการประเมินผลการดำเนินงานอย่างสม่ำเสมอ จะช่วยให้การพัฒนาองค์กรเป็นไปในทิศทางที่ถูกต้อง และมีประสิทธิภาพ

แผนปฏิบัติการองค์กรคุณธรรมต้นแบบและการพัฒนาประสิทธิภาพการขับเคลื่อนแผนปฏิบัติการเหล่านี้ มีความสำคัญในการสร้างและพัฒนาองค์กรให้มีมาตรฐานทางคุณธรรมและจริยธรรมซึ่งสามารถนำไปสู่การเสริมสร้างความโปร่งใสและความรับผิดชอบในกระบวนการบริหารงานของเทศบาลตำบลเกาะเพชร อำเภอหัวไทร จังหวัดนครศรีธรรมราช ได้

การพัฒนาประสิทธิภาพการขับเคลื่อนแผนปฏิบัติการองค์กรคุณธรรมต้นแบบสามารถทำได้ตามขั้นตอนคือ 1. การตั้งเป้าหมายและกรอบแนวทางที่ชัดเจน กำหนดวิสัยทัศน์และภารกิจของเทศบาลตำบลเกาะเพชร โดยเน้นการสร้างองค์กรที่มีคุณธรรมและจริยธรรมในทุกกระบวนการทำงานจัดทำแผนปฏิบัติการที่มีขั้นตอนชัดเจน โดยระบุเป้าหมายที่ต้องการบรรลุ เช่น การลดการทุจริต

ภายในองค์กร การสร้างความโปร่งใสในการบริหารงาน หรือการส่งเสริมการมีส่วนร่วมของประชาชน

2. การอบรมและสร้างความตระหนักรู้ จัดการอบรมให้กับบุคลากรของเทศบาลตำบลเกาะเพชร เกี่ยวกับคุณธรรม จริยธรรม และการปฏิบัติตามหลักการขององค์กรคุณธรรม สร้างการรับรู้ให้กับประชาชนในพื้นที่เกี่ยวกับการปฏิบัติที่เป็นธรรมและโปร่งใสของเทศบาล เช่น การให้ข้อมูลเกี่ยวกับโครงการต่าง ๆ และการจัดการประชุมประชาคม

3. การตรวจสอบและติดตามผล การจัดตั้งระบบตรวจสอบภายในเพื่อให้การดำเนินงานเป็นไปตามแผนและยึดมั่นในหลักการคุณธรรม การประเมินผล การดำเนินงานโดยการทำการตรวจสอบเป็นระยะเพื่อให้มั่นใจว่าองค์กรมีการพัฒนาอย่างต่อเนื่องและมีความโปร่งใสในการดำเนินงาน

4. การส่งเสริมการมีส่วนร่วมของชุมชน สร้างช่องทางการสื่อสารระหว่างเทศบาลกับประชาชนเพื่อให้ประชาชนสามารถมีส่วนร่วมในการเสนอแนะและตรวจสอบการทำงานของเทศบาลจัดกิจกรรมและโครงการที่ส่งเสริมคุณธรรมในชุมชน เช่น การพัฒนาจิตสำนึกของเยาวชนในด้านคุณธรรมจริยธรรม

5. การใช้เทคโนโลยีในการส่งเสริมความโปร่งใส ใช้เทคโนโลยีในการบริหารงาน เช่น การเปิดเผยข้อมูลการใช้จ่ายและโครงการต่าง ๆ ผ่านช่องทางออนไลน์ การสร้างแพลตฟอร์มให้ประชาชนสามารถตรวจสอบข้อมูลและติดต่อเทศบาลได้สะดวกและโปร่งใส และ

6. การส่งเสริมผู้นำที่มีคุณธรรม การพัฒนาผู้นำองค์กรโดยให้ความสำคัญกับการสร้างผู้นำที่มีความซื่อสัตย์ มีความรับผิดชอบและมีความเป็นธรรมในการตัดสินใจ และการดำเนินการตามแนวทางเหล่านี้จะช่วยให้เทศบาลตำบลเกาะเพชรสามารถพัฒนาองค์กรให้เป็นองค์กรคุณธรรมต้นแบบได้อย่างยั่งยืน และมีประสิทธิภาพ

2.8 บริบทของเทศบาลตำบลเกาะเพชร อำเภอหัวไทร จังหวัดนครศรีธรรมราช

2.8.1 ประวัติความเป็นมา

ตำบลเกาะเพชร ประกอบด้วย 9 หมู่บ้าน เดิมเป็นส่วนหนึ่งของตำบลหน้าสตน ต่อมาเมื่อปี พุทธศักราช 2523 กระทรวงมหาดไทย ได้ประกาศให้พื้นที่ตำบลเกาะเพชรแยกออกจากตำบลหน้าสตน โดยนำชื่อตำบลมาจากวัดเกาะเพชร เดิมชื่อ วัดเกาะเค็ด (สันนิษฐานว่า มาจาก “กอเค็ด” ซึ่งเป็นชื่อต้นไม้ชนิดหนึ่งที่มีอยู่เป็นจำนวนมากในบริเวณนั้น) ต่อมาเปลี่ยนแปลงเป็น เกาะเพชร ตำบลเกาะเพชรเป็นตำบลที่ติดกับทะเลอ่าวไทยและเป็นตำบลหนึ่งในเขตโครงการพัฒนาพื้นที่ลุ่มน้ำปากพนัง ประชากรส่วนใหญ่จึงมีอาชีพทำการประมง

2.8.2 วิสัยทัศน์/พันธกิจ

บริหารจัดการดีมีหลักธรรมาภิบาล โครงสร้างพื้นฐานเพียบพร้อมและสร้างสังคม ล้อมรั้ว ยึดหลักเศรษฐกิจยั่งยืน คืบคลานสู่ประชาชาติ

2.8.3 พันธกิจ

1. พัฒนาโครงสร้างพื้นฐานให้ครอบคลุมทั่วถึง
2. พัฒนาคนให้มีคุณภาพชีวิตที่ดี
3. เสริมสร้างเศรษฐกิจชุมชนให้มีคุณภาพและเสถียรภาพ
4. ดำรงไว้ซึ่งความหลากหลายของทรัพยากรธรรมชาติและรักษาคุณภาพสิ่งแวดล้อม
5. พัฒนาระบบการบริหารจัดการท้องถิ่นให้เกิดธรรมาภิบาลภายใต้ระบอบประชาธิปไตย

2.8.4 ข้อมูลพื้นฐานของเทศบาล

ตั้งอยู่ที่หมู่ที่ 2 ตัดถนนสาย รพช. หัวอ้ายเต่า-บ้านบางโหนด ระยะทางห่างจากอำเภอหัวไทร ประมาณ 15 กิโลเมตร มีเนื้อที่ ประมาณ 16,698 ไร่ หรือ ประมาณ 26.718 ตารางกิโลเมตร

ทิศเหนือ	จุด	ตำบลนาบนาก อำเภอปากพนัง
ทิศใต้	จุด	ตำบลหน้าสวน
ทิศตะวันตก	จุด	ตำบลบางนบ, ตำบลท่าซอม
ทิศตะวันออก	จุด	ทะเลอ่าวไทย

สภาพภูมิประเทศ เป็นลักษณะภูมิประเทศโดยทั่วไปของตำบลเกาะเพชร เป็นที่ราบลุ่มมีน้ำท่วมขังในช่วงฤดูฝนและมีพื้นที่ติดต่อกทะเลอ่าวไทย ดินมีความอุดมสมบูรณ์ปานกลางคือ เป็นกลุ่มดินที่มีเนื้อดินเป็นดินเหนียว ดินบนมีสีดำ ส่วนดินล่างมีสีเทาหรือสีน้ำตาลอ่อน มีคลองหัวไทร-ปากพนังไหลผ่าน

สภาพภูมิอากาศ พื้นที่ตำบลเกาะเพชรอยู่ในเขตภูมิอากาศร้อนแบบมรสุมมี 2 ฤดูคือ ฤดูฝนและฤดูร้อน ฤดูฝน เริ่มตั้งแต่เดือนพฤษภาคมจนถึงเดือนมกราคม โดยแบ่งออกเป็น 2 ช่วงคือ ช่วงแรกระหว่างเดือนพฤษภาคมถึงเดือนตุลาคม เป็นช่วงที่ได้รับลมมรสุมตะวันตกเฉียงใต้ แต่มีปริมาณน้ำฝนไม่มากนัก ส่วนช่วงที่สองจากเดือนพฤศจิกายนถึงมกราคม ได้รับลมมรสุมตะวันออกเฉียงเหนือพัดมาจากอ่าวไทยมีความชื้นสูง รวมทั้งพายุดีเปรสชันจึงมีปริมาณฝนสูงกว่าในช่วงแรกฤดูร้อน เริ่มตั้งแต่เดือนกุมภาพันธ์ถึงเมษายน เป็นช่วงที่ลมมรสุมตะวันออกเฉียงเหนืออ่อนกำลังประกอบกับมีกระแสลมพัดจากทางใต้ ทำให้อุณหภูมิสูงขึ้นและในระยะดังกล่าวจะร้อนมากที่สุดในรอบปี โดยในแต่ละปีอุณหภูมิเฉลี่ยสูงสุดประมาณ 37 องศาเซลเซียสและต่ำสุด ประมาณ 18 องศาเซลเซียส

จำนวนประชากร ประชากรของตำบลเกาะเพชรทั้งสิ้น 5,166 คน ดังข้อมูลต่อไปนี้

ตารางที่ 2.2 ประชากรและกลุ่มตัวอย่าง

หมู่ที่	จำนวนประชากร
หมู่ที่ 1 บางโหนด	81
หมู่ที่ 2 ไชยราม	357
หมู่ที่ 3 บางดิ่ง	601
หมู่ที่ 4 เนินหนองหงส์	417
หมู่ที่	จำนวนประชากร
หมู่ที่ 5 หัวทรง	821
หมู่ที่ 6 เกาะเพชร	1,300
หมู่ที่ 7 บางปราษฎ์	163
หมู่ที่ 8 ย่านยาว	369
หมู่ที่ 9 ดันสน	1,057
รวม	5,166 คน

สภาพทางเศรษฐกิจของเขตพื้นที่ตำบลเกาะเพชรขึ้นอยู่กับภาคเกษตรเป็นหลักทำการเพาะเลี้ยง กุ้ง เศรษฐกิจส่วนใหญ่จะเน้นหนักทางด้านการค้าสัตว์น้ำที่เพาะเลี้ยง ด้านประมงชายฝั่งและสัตว์ปีก เนื่องจากรายได้ดีและมีความต้องการของผู้บริโภคสูง ให้ผลตอบแทนเร็ว โดยการเกษตรกรรมที่สำคัญของเขตที่ดินในเขตตำบลเกาะเพชรคือ การเพาะเลี้ยงกุ้งกุลาดำ ปัจจุบันมีการขยายตัวอย่างรวดเร็ว เนื่องจากเป็นเขตพื้นที่ติดชายทะเลในเขตตำบลเกาะเพชร เป็นบริเวณที่มีการเลี้ยงกันมากโดยเฉพาะหมู่ที่ 5, 6 และ 9 และ หมู่ที่ 1 บางส่วน ลักษณะการเลี้ยงเป็นการเลี้ยงแบบดั้งเดิมซึ่งก่อให้เกิดปัญหาในระยะยาวในเรื่องน้ำเสีย ปัจจุบันได้มีการส่งเสริมให้เกษตรกรหันมาทำการเพาะปลูกพืชเศรษฐกิจในพื้นที่บ่อกุ้งร้างแทน

ด้านการพาณิชย์กรรม/การบริการ ของตำบลเกาะเพชร ส่วนใหญ่เป็นพาณิชย์การชุมชนเพื่อการค้าบริการ ชุมชนโดยทั่วไปคือ มีตลาดนัด จับจ่ายสินค้า ทุกตอนเย็น ในบริเวณหมู่ที่ 6 และมีร้านค้าต่าง ๆ ทั้งร้านค้าของชำ ร้านค้าเกษตร ร้านเสริมสวย ร้านซ่อมรถ ฯลฯ

การท่องเที่ยวในตำบลเกาะเพชรมีสถานที่ท่องเที่ยว โดยจัดให้มีสถานที่พักผ่อนหย่อนใจบริเวณหาดทรายชายทะเลวัดเกาะเพชร ซึ่งทะเลอ่าวไทยมีชายหาดที่ยาวและขาวสะอาด สามารถพักผ่อน ชมวิว ได้

การปศุสัตว์ ส่วนใหญ่จะเป็นการเลี้ยงเพื่อบริโภคในครัวเรือน บางส่วนมีการขายในตลาดเช่น การเลี้ยง สัตว์ปีกเพื่อจำหน่าย ไช้ เช่น เป็ด ไก่ นอกจากนี้ยังมีการเลี้ยงโคเพื่อจำหน่ายเนื้อเป็นจำนวนมาก

สภาพทางสังคม

ตารางที่ 2.3 สภาพทางสังคม

ด้าน	สถานที่	จำนวน
การศึกษา	โรงเรียนประถมศึกษา	3
	ศูนย์พัฒนาเด็กเล็ก	1
	โรงเรียนสอนศาสนาภาคฤดูร้อน	5
ศาสนา	วัด	1
	มัสยิด	5
ศิลปวัฒนธรรม	สภาวัฒนธรรมตำบล	1
การสาธารณสุข	โรงพยาบาลเอกชน	1
	สถานีอนามัย	1

ด้านการบริการพื้นฐาน ประกอบด้วยการคมนาคม / ขนส่ง ตำบลเกาะเพชรมีถนนสายสำคัญคือ ทางหลวงจังหวัด หมายเลข 4013 ผ่านและมีถนนเชื่อม ต่อหมู่บ้านอีกหลายสายซึ่งส่วนใหญ่เป็นถนนลูกรังหินคลุกเชื่อมต่อถึงกัน การไฟฟ้าภายในตำบลเกาะเพชร มีโซ่ยาวทั่วถึงทุกครัวเรือนแต่ไฟฟ้าสาธารณะและไฟฟ้าเพื่อการเกษตรมีใช้ไม่ทั่วถึง การประปาเทศบาลตำบลเกาะเพชรมีกิจการประปาเป็นของตนเอง แต่ยังไม่ครอบคลุมทุกครัวเรือน แหล่งน้ำดิบที่ใช้มาจากสระเก็บน้ำดิบ การขุดเจาะบาดาล ซึ่งให้บริการน้ำประปาทุกหมู่บ้าน ยกเว้น หมู่ที่ 6 ที่มีการใช้ประปาหมู่บ้านและการสื่อสารและโทรคมนาคม-ไปรษณีย์/โทรเลข ตำบลเกาะเพชรยังไม่มีที่ทำการไปรษณีย์/โทรเลข ให้บริการประชาชนต้องเดินทางไปใช้บริการในตัวอำเภอ-การบริการโทรศัพท์ปัจจุบัน บริษัท TOT จำกัดมหาชน สาขาหัวไทร ได้เปิดให้บริการในเขตตำบลเกาะเพชรแต่ยังไม่ครอบคลุมทั่วถึงทุกหมู่บ้าน เนื่องจากสภาพพื้นที่ไม่เอื้ออำนวยและการจราจรในตำบลเกาะเพชรใช้เส้นทางจราจรทางบกเป็นหลักซึ่งมีถนนทางหลวง จังหวัด หมายเลข 4013 และถนนลูกรังหินคลุกและถนน คสล. ในหมู่บ้านอีกหลายสายเชื่อมต่อถึงกัน (เทศบาลตำบลเกาะเพชร, 2568)

2.8.5 อำนาจหน้าที่

มาตรา 50 ภายใต้บังคับแห่งกฎหมาย เทศบาลตำบลมีหน้าที่ต้องทำในเขตเทศบาลดังต่อไปนี้

- (1) รักษาความสงบเรียบร้อยของประชาชน
- (2) ให้มีและบำรุงทางบกและทางน้ำ

(3) รักษาความสะอาดของถนนหรือทางเดินและที่สาธารณะ รวมทั้งการกำจัดมูลฝอยและสิ่งปฏิกูล

(4) ป้องกันและระงับโรคติดต่อ

(5) ให้มีเครื่องใช้ในการดับเพลิง

(6) ให้ราษฎรได้รับการศึกษาอบรม

(7) ส่งเสริมการพัฒนาสตรีเด็ก เยาวชน ผู้สูงอายุและผู้พิการ

(8) บำรุงศิลปะ จารีตประเพณี ภูมิปัญญาท้องถิ่นและวัฒนธรรมอันดีของท้องถิ่น

(9) หน้าที่อื่นตามที่กฎหมายบัญญัติให้เป็นหน้าที่ของเทศบาล

การปฏิบัติงานตามอำนาจหน้าที่ของเทศบาลต้องเป็นไปเพื่อประโยชน์สุขของประชาชนโดยใช้วิธีการบริหารกิจการบ้านเมืองที่ดีและให้คำนึงถึงการมีส่วนร่วมของประชาชนในการจัดทำแผนพัฒนาเทศบาล การจัดทำงบประมาณ การจัดซื้อจัดจ้าง การตรวจสอบ การประเมินผลการปฏิบัติงานและการเปิดเผยข้อมูลข่าวสาร ทั้งนี้ให้เป็นไปตามกฎหมาย ระเบียบ ข้อบังคับว่าด้วยการนั้นและหลักเกณฑ์และวิธีการที่กระทรวงมหาดไทยกำหนด

มาตรา 51 ภายใต้บังคับแห่งกฎหมาย เทศบาลตำบลอาจจัดทำกิจการใด ๆ ในเขตเทศบาลดังต่อไปนี้

(1) ให้มีน้ำสะอาดหรือการประปา

(2) ให้มีโรงฆ่าสัตว์

(3) ให้มีตลาด ท่าเทียบเรือและท่าข้าม

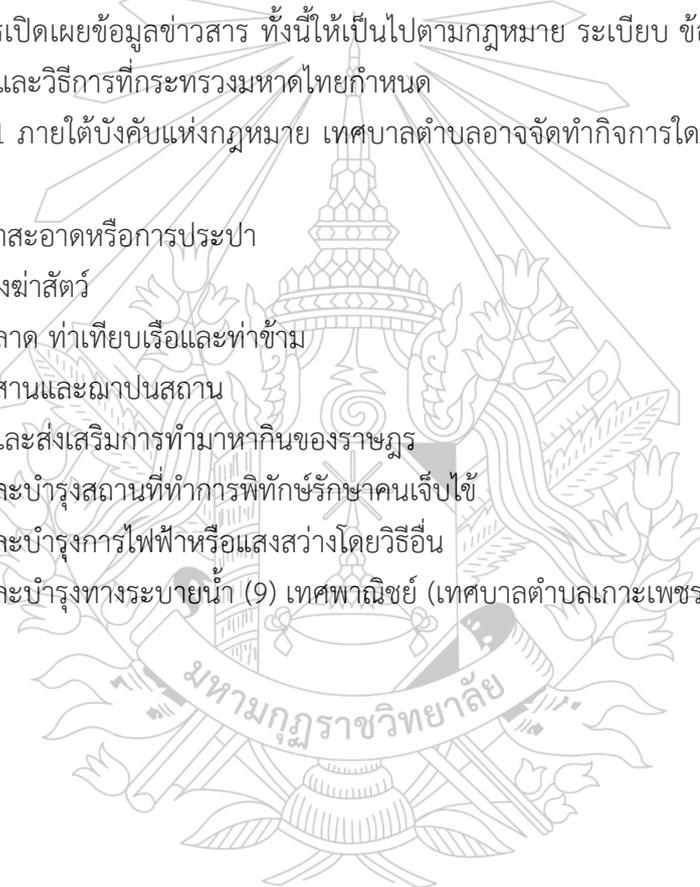
(4) ให้มีสุสานและฌาปนสถาน

(5) บำรุงและส่งเสริมการทำมาหากินของราษฎร

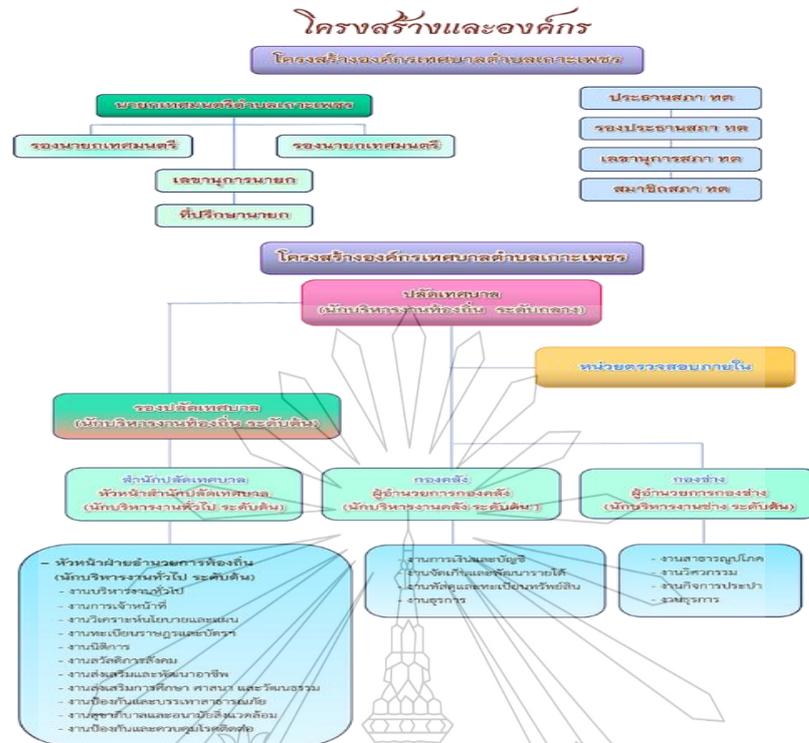
(6) ให้มีและบำรุงสถานที่ทำการพิทักษ์รักษาคนเจ็บไข้

(7) ให้มีและบำรุงการไฟฟ้าหรือแสงสว่างโดยวิธีอื่น

(8) ให้มีและบำรุงทางระบายน้ำ (9) เทศพาณิชย์ (เทศบาลตำบลเกาะเพชร, 2568)



2.8.6 โครงสร้างองค์กร



ภาพที่ 2.3 โครงสร้างองค์กร

เทศบาลตำบลเกาะเพชร, 2568

ที่มา : <https://www.kohpetcity.go.th/struct.php>

2.9 งานวิจัยที่เกี่ยวข้อง

ชาติติการ ท้วด้ว (2568) วิจัยเรื่องปัจจัยที่ส่งผลต่อความสำเร็จของแผนปฏิบัติการกรณีศึกษาสำนักงานสาธารณสุขจังหวัดนครศรีธรรมราช มีวัตถุประสงค์เพื่อ 1) ศึกษาปัจจัยส่วนบุคคลของเจ้าหน้าที่ผู้รับผิดชอบการจัดทำแผนปฏิบัติการ 2) ศึกษาระดับความรู้ ทักษะ และการปฏิบัติของเจ้าหน้าที่ผู้รับผิดชอบและผู้มีส่วนเกี่ยวข้องกับแผนปฏิบัติการ 3) วิเคราะห์ความสัมพันธ์ระหว่างปัจจัยส่วนบุคคลกับความสำเร็จของแผนปฏิบัติการ 4) วิเคราะห์ความสัมพันธ์ระหว่างความรู้ ทักษะ และการปฏิบัติของเจ้าหน้าที่กับความสำเร็จของแผนปฏิบัติการ และ 5) วิเคราะห์ความสัมพันธ์ระหว่างปัจจัยนำเข้ากับความสำเร็จของแผนปฏิบัติการ และ 6) เสนอแนะแนวทางในการพัฒนาและปรับปรุงการจัดทำแผนปฏิบัติการประจำปีของสำนักงานสาธารณสุขจังหวัดนครศรีธรรมราชให้มีประสิทธิภาพและความเหมาะสมมากยิ่งขึ้นในอนาคต พบว่า ปัจจัยส่วนบุคคลเกี่ยวกับอายุ ระยะเวลาดำรงตำแหน่ง ระยะเวลาทำงาน ระยะเวลา

ทำงานด้านแผน มีความสัมพันธ์กันในแต่ละปัจจัย แต่มีความสัมพันธ์อย่างไม่มีนัยสำคัญทางสถิติกับความสำเร็จของแผนปฏิบัติราชการระดับผลลัพธ์ ผลการศึกษาความสัมพันธ์ระหว่างปัจจัยความรู้ทัศนคติ และการปฏิบัติของเจ้าหน้าที่ต่อความสำเร็จของแผนปฏิบัติราชการสรุปได้ว่าปัจจัยเกี่ยวกับความรู้มีความสัมพันธ์อย่างมีนัยสำคัญทางสถิติกับทัศนคติ ($r=0.61$, $P<0.01$) การปฏิบัติ ($r=0.70$, $P<0.01$) และความสำเร็จของแผนปฏิบัติราชการระดับผลลัพธ์ ($r=0.51$, $P<0.01$) ในทำนองเดียวกันทัศนคติก็มีความสัมพันธ์อย่างมีนัยสำคัญทางสถิติกับการปฏิบัติ ($r=0.65$, $P<0.01$) และความสำเร็จของแผนปฏิบัติราชการระดับผลลัพธ์ ($r=0.61$, $P<0.01$) อีกทั้งการปฏิบัติก็มีความสัมพันธ์อย่างมีนัยสำคัญทางสถิติกับความสำเร็จของแผนปฏิบัติราชการระดับผลลัพธ์ ($r=0.58$, $P<0.01$) การวิเคราะห์ความสัมพันธ์ระหว่างปัจจัยนำเข้าได้แก่ คน เงิน วัสดุอุปกรณ์ เทคโนโลยี กับความสำเร็จของแผนปฏิบัติราชการระดับผลลัพธ์สรุปได้ว่าคนมีความสัมพันธ์อย่างมีนัยสำคัญทางสถิติกับเงิน ($r=0.72$, $P<0.01$) วัสดุอุปกรณ์ ($r=0.53$, $P<0.01$) เทคโนโลยี ($r=0.53$, $P<0.01$) เวลา ($r=0.61$, $P<0.01$) และ ความสำเร็จของแผนปฏิบัติราชการระดับผลลัพธ์ ($r=0.61$, $P<0.01$) นอกจากนี้ เงินก็มีความสัมพันธ์อย่างมีนัยสำคัญทางสถิติกับวัสดุอุปกรณ์ ($r=0.57$, $P<0.01$) เทคโนโลยี ($r=0.57$, $P<0.01$) เวลา ($r=0.64$, $P<0.01$) และ ความสำเร็จของแผนปฏิบัติราชการระดับผลลัพธ์ ($r=0.59$, $P<0.01$) วัสดุอุปกรณ์มีความสัมพันธ์อย่างมีนัยสำคัญทางสถิติกับเวลา ($r=0.59$, $P<0.01$) และ ความสำเร็จของแผนปฏิบัติราชการระดับผลลัพธ์ ($r=0.50$, $P<0.01$) เทคโนโลยีมีความสัมพันธ์อย่างมีนัยสำคัญทางสถิติกับเวลา ($r=0.59$, $P<0.01$] และความสำเร็จของแผนปฏิบัติราชการระดับผลลัพธ์ ($r=0.50$, $P<0.01$) ในขณะเดียวกัน เวลามีความสัมพันธ์อย่างมีนัยสำคัญทางสถิติกับความสำเร็จของแผนปฏิบัติราชการระดับผลลัพธ์ ($r=0.65$, $P<0.01$) ในขณะเดียวกัน เวลาที่มีความสัมพันธ์อย่างมีนัยสำคัญทางสถิติกับความสำเร็จของแผนปฏิบัติราชการระดับผลลัพธ์ ($r=0.65$, $P<0.01$) ข้อค้นพบจากการวิจัยนี้สามารถประยุกต์ไปปรับปรุงแผนปฏิบัติราชการประจำปีให้มีความเหมาะสมในระยะต่อไป และพัฒนาบุคลากรที่ผู้รับผิดชอบการจัดทำแผนหรือระบบการจัดการแผนในจังหวัดนครศรีธรรมราชและหน่วยงานอื่น ๆ ที่เกี่ยวข้อง

สัญลักษณ์ กิ่งมณีและคณะ (2566) วิจัยเรื่องการเสริมสร้างแรงจูงใจในการปฏิบัติงาน: ด้านคุณธรรม จริยธรรมของบุคลากร สำนักงานพัฒนาชุมชน จังหวัดกาญจนบุรี มีวัตถุประสงค์ 1) เพื่อศึกษาแรงจูงใจในการปฏิบัติงานด้านคุณธรรมจริยธรรมของสำนักงานพัฒนาชุมชน จังหวัดกาญจนบุรี 2) เพื่อได้แนวทางในการส่งเสริมการปฏิบัติหน้าที่ภายในองค์กรภาครัฐ ด้านแรงจูงใจในการปฏิบัติงานที่มีคุณธรรม จริยธรรมของสำนักงานพัฒนาชุมชน จังหวัดกาญจนบุรีต่อไป ผลการวิจัยพบว่า 1) ด้านการวางแผนมีการวางแผนและการขับเคลื่อนโครงการ โดยการวางแผนจำแนกออกเป็น 2 ประเด็นคือ ด้านบทบาทผู้บริหารและความพยายามริเริ่มของหน่วยงานในการสร้างความโปร่งใส การเสริมสร้างองค์กรคุณธรรม พอเพียง วินัย จิตอาสา กตัญญูและการขับเคลื่อนโครงการมี 4

แนวทาง 2) ด้านการปฏิบัติงานมีแผนปฏิบัติการขับเคลื่อนการเสริมสร้างองค์กรโดยมีวิธีการดำเนินกิจกรรมดังนี้ บุคลากรในสังกัดมีส่วนร่วมในการขับเคลื่อนแผนคุณธรรม คุณธรรมเป้าหมาย 4 ประการดำเนินกิจกรรมภายใต้คุณธรรมเป้าหมาย 4 ประการ การให้รางวัล การกล่าวชื่นชม/คำขอบคุณและมีการจัดกิจกรรมส่งเสริมในด้านคุณธรรมจริยธรรม 3) ด้านการประเมิน มีตัวชี้วัดการประเมินการปฏิบัติงานของบุคลากรด้านคุณธรรมจริยธรรม โดยแบ่งการประเมินออกเป็น 2 ด้านคือ ด้านการปฏิบัติงานและด้านเอกสาร

พระครูโกศล สมานวิตรและคณะ (2566) วิจัยเรื่องแนวทางการมีส่วนร่วมในการพัฒนาชุมชนคุณธรรมต้นแบบอย่างยั่งยืน มีวัตถุประสงค์ คือ 1) เพื่อศึกษาแนวคิดชุมชนคุณธรรมต้นแบบ 2) เพื่อศึกษาแนวทางการพัฒนาที่ยั่งยืนตามแนวทางพระพุทธศาสนาและ 3) เพื่อวิเคราะห์แนวทางการมีส่วนร่วมในการพัฒนาชุมชนคุณธรรมต้นแบบอย่างยั่งยืน: กรณีศึกษาวัดวังปลัดสามัคคี จังหวัดสุรินทร์ และวัดป่าวังศิลา จังหวัดศรีสะเกษ ผลจากการศึกษาพบว่า 1) องค์ประกอบที่สำคัญของการพัฒนาชุมชนคุณธรรมต้นแบบประกอบด้วย (1) คน (2) สิ่งแวดล้อมและ (3) สถานการณ์ เพราะถ้าในชุมชนมีคนดี มีสิ่งแวดล้อมดี สถานการณ์ในชุมชนก็จะดีตามไปด้วย ส่งผลให้ทุกคนอยู่ร่วมกันอย่างสามัคคี อยู่ดีมีสุข พึ่งตนเองได้อย่างยั่งยืน 2) การพัฒนาที่ยั่งยืนตามแนวทางพระพุทธศาสนา มีองค์ประกอบที่สำคัญในการขับเคลื่อนชุมชนคุณธรรม คือ “พลังบวร” อันประกอบด้วย บ้าน-วัด-โรงเรียน โดยวัดมีบทบาทหน้าที่ให้การอบรมกลุ่มเกลาสมาชิกในชุมชน โรงเรียนมีบทบาทในการสร้างเยาวชนให้เป็นสมาชิกที่ดีของสังคม ขณะเดียวกันชุมชนก็มีบทบาทความสำคัญต่อการจัดการศึกษาของโรงเรียน ทั้งในแง่ของการเป็นแหล่งเรียนรู้รดกทางวัฒนธรรม ประเพณี ค่านิยมของสังคม 3) แนวทางการมีส่วนร่วมในการพัฒนาชุมชนคุณธรรมต้นแบบอย่างยั่งยืนของวัดวังปลัดสามัคคี จังหวัดสุรินทร์ และวัดป่าวังศิลา จังหวัดศรีสะเกษ ประกอบด้วย การมีกระบวนการในการขับเคลื่อนและเป้าหมายที่สำคัญ คือ คนในชุมชนอยู่ร่วมกันอย่างมีความสุข โดยมีศาสนาเป็นเครื่องยึดเหนี่ยวจิตใจ คนในชุมชนมีการเรียนรู้และน้อมนำหลักปรัชญาของเศรษฐกิจพอเพียงมาใช้ในการพัฒนาคุณภาพชีวิตและสืบสานวิถีวัฒนธรรมที่ดีงาม เริ่มจากการเปิดพื้นที่วัดให้เป็นศูนย์การเรียนรู้ทั้งภาคทฤษฎีและภาคปฏิบัติในงานด้านศาสนา ศิลปะ วัฒนธรรม ส่งผลให้คนในชุมชนมีชีวิตพออยู่ พอกิน พอเพียง เป็นชุมชนที่เข้มแข็ง มั่งคั่ง มั่นคงยั่งยืน เป็นชุมชนคุณธรรมต้นแบบให้กับชุมชนตลอดจนหน่วยงานต่าง ๆ มาเรียนรู้ศึกษาดูงานเพื่อนำไปเป็นปรับใช้กับชุมชนต่อไป

พระครูพิสุทธิ ปัญญาวิวัฒน์และคณะ (2565) วิจัยเรื่องรูปแบบการบริหารจัดการจังหวัดคุณธรรมต้นแบบของจังหวัดพิจิตร มีวัตถุประสงค์เพื่อศึกษาวิเคราะห์สภาพทั่วไปในการบริหารจัดการที่ส่งผลกระทบต่อและนำเสนอรูปแบบการบริหารจัดการ ผลการวิจัยพบว่า สภาพทั่วไปในการบริหารจัดการจังหวัดคุณธรรมต้นแบบของจังหวัดพิจิตรมีความต่างกันหลายด้าน วัดเป็นแหล่งกำเนิดศีลธรรม โรงเรียนเป็นสถานที่ให้การศึกษอบรมเพื่อสร้างคนที่เก่งและดี โรงพยาบาลเน้นการบริหาร

จัดการที่ใส่ใจในหน้าที่เพื่อรักษาคนป่วย พร้อมต้องมีภาพลักษณ์ที่ดีงามอยู่ในระดับคุณภาพน่าชื่นชม การบริหารจัดการจังหวัดคุณธรรมต้นแบบของจังหวัดพิจิตร พบว่า ใช้หลักการบริหารจัดการได้ดีตามแผนแม่บทของจังหวัดคุณธรรมและรูปแบบการบริหารจัดการจังหวัดคุณธรรมต้นแบบของจังหวัดพิจิตรได้รับการยกระดับเป็นจังหวัดคุณธรรมต้นแบบและนาร่องเป็นโมเดลให้กับจังหวัดอื่น เพื่อมาศึกษาดูงานได้พบว่าองค์ความรู้ 4 ด้านคือ 1) ผู้นำมีศักยภาพย่อมสร้างองค์กรคุณธรรมต้นแบบได้ 2) ภาพลักษณ์ความน่าเชื่อถือเป็นปัจจัยให้เกิดการยอมรับ 3) องค์คุณธรรมความรู้ย่อมเกิดขึ้นได้เมื่อลงมือปฏิบัติงาน 4) ความสำเร็จที่ได้คือ การบริหารจัดการองค์กรคุณธรรมต้นแบบ

นิยานันท์ วุฒิพนมศักดิ์และคณะ (2565) วิจัยเรื่องการพัฒนาชุมชนคุณธรรมต้นแบบบ้านใหม่พัฒนา อำเภอกูเพียง จังหวัดน่าน มีวัตถุประสงค์การวิจัยเพื่อศึกษาระดับความคิดเห็นที่มีต่อการพัฒนาชุมชนคุณธรรมต้นแบบบ้านใหม่พัฒนา ศึกษาปัจจัยที่มีความสัมพันธ์กับการพัฒนาชุมชนคุณธรรมต้นแบบบ้านใหม่พัฒนาและนำเสนอการประยุกต์ใช้หลักพุทธธรรมในการพัฒนาชุมชนคุณธรรมต้นแบบบ้านใหม่พัฒนา ผลการวิจัยพบว่า ระดับความคิดเห็นที่มีต่อการพัฒนาชุมชนคุณธรรมต้นแบบบ้านใหม่พัฒนา โดยภาพรวมอยู่ในระดับมาก ปัจจัยของชุมชนและการประยุกต์ใช้หลักอปริหานิยธรรมมีความสัมพันธ์กับการพัฒนาชุมชนคุณธรรมต้นแบบบ้านใหม่พัฒนาอย่างมีนัยสำคัญทางสถิติที่ระดับ 0.01 จึงยอมรับสมมติฐานและการประยุกต์ใช้หลักพุทธธรรมในการพัฒนาชุมชนคุณธรรมต้นแบบบ้านใหม่พัฒนา พบว่า เมื่อมีการประยุกต์ใช้หลักอปริหานิยธรรม ในการพัฒนาชุมชนคุณธรรมฯ จะเกิดการพัฒนาชุมชนคุณธรรมที่มีประสิทธิภาพมากขึ้นยิ่งขึ้น โดยที่บ้านใหม่พัฒนา มีการประชุมอย่างต่อเนื่อง คนในชุมชนรู้สึกทึ่งรู้หน้าที่ตรงต่อเวลามีความพร้อมเพรียงในการทำกิจกรรมต่าง ๆ มีการกำหนดมาตรการทางสังคม

พระครูปลัดเฉลิม โชติโกโร (บุญเยี่ยม) (2565) วิจัยเรื่องการศึกษาวิเคราะห์หลักธรรมส่งเสริมชุมชนคุณธรรมต้นแบบ มีวัตถุประสงค์ 1) เพื่อศึกษาชุมชนต้นแบบวิถีพุทธในสังคมไทย 2) เพื่อวิเคราะห์หลักธรรมส่งเสริมชุมชนคุณธรรมต้นแบบ ผลการศึกษาพบว่า การพัฒนาชุมชนคุณธรรมต้นแบบนั้น ประกอบไปด้วยแนวคิด ทฤษฎี หลักการ วิธีการต่าง ๆ ในการพัฒนา เพื่อที่จะให้ชุมชนได้รับการพัฒนาอย่างแท้จริง นักพัฒนาสังคมได้ออกแบบและวิธีการลงพื้นที่ในการแก้ปัญหาด้วยวิธีต่าง ๆ โดยเฉพาะแนวคิดการมีส่วนร่วมในทุก ๆ ภาคส่วนที่เกี่ยวข้อง จากนโยบายรัฐในการพัฒนาชุมชนให้มีความยั่งยืน จากที่เน้นการพัฒนาทางกายภาพ ปัจจุบันได้หันมาสนใจเรื่องจิตภาพด้วยคือการพัฒนาภายใน จึงได้ออกนโยบายชุมชนคุณธรรมต้นแบบ เพื่อให้ชุมชนมีกินมีใช้อย่างยั่งยืนและอยู่ด้วยความสงบสันติ หลักธรรมที่ส่งเสริมในการพัฒนาชุมชนคุณธรรมต้นแบบ 5 ประการคือ 1) หลักศีล 5 เป็นหลักแห่งการประพฤติเพื่อการอยู่ด้วยกันอย่างสันติภาพ 2) สังคัตถ 4 เป็นหลักแห่งความเอื้อเฟื้อเผื่อแผ่ สงเคราะห์ซึ่งกันและกัน 3) หลักพรหมวิหาร 4 เป็นหลักแห่งการเห็นอกเห็นใจกัน ช่วยเหลือเกื้อกูลและส่งเสริมสนับสนุนกันและกัน 4) หลักสัพปุริสธรรม 7 เป็นหลักแห่งการประพฤติ

ตนให้อยู่ในระเบียบวินัยที่วางไว้ รู้จักว่าสิ่งไหนควรสิ่งไหนไม่ควร มีความเคารพอ่อนน้อมต่อผู้ใหญ่ เป็นหลักแห่งความเป็นผู้นำ 5) หลักอภิปรายธรรม 7 เป็นหลักแห่งความสามัคคีกันในการทำกิจกรรมต่าง ๆ ในชุมชน

พรชนก พินิจปริญญา (2563) วิจัยเรื่องการขับเคลื่อนคุณธรรม จริยธรรมและธรรมาภิบาลของหน่วยงานภาครัฐไทยผ่านกลไกการประเมินองค์กรคุณธรรม: กรณีศึกษา สำนักงานประมาณ โดย การวิจัยชิ้นนี้ต้องการตอบคำถามที่ว่า กลไกการประเมินการเป็นองค์กรคุณธรรมมีประสิทธิผลในการสร้างธรรมาภิบาลให้แก่สำนักงานประมาณมากน้อยเพียงใดและรูปแบบการสร้างธรรมาภิบาลให้แก่หน่วยงานราชการไทยควรมีลักษณะอย่างไร โดยมีข้อค้นพบจากงานวิจัยฉบับนี้คือ กลไกการประเมินการเป็นองค์กรคุณธรรมมีทั้งส่วนที่ได้รับการวิพากษ์วิจารณ์เกี่ยวกับการส่งผลต่อการมีประสิทธิผลในการสร้างธรรมาภิบาล อาทิ การประเมินเป็นการเพิ่มภาระงานโดยมีจำเป็นและผู้มีส่วนเกี่ยวข้องไม่ได้ให้ความสำคัญกับการขับเคลื่อนการประเมินองค์กรคุณธรรมเท่าที่ควร ในขณะที่บางส่วนสนับสนุนว่ากลไกการประเมินการเป็นองค์กรคุณธรรมมีส่วนในการเพิ่มประสิทธิผลในการสร้างธรรมาภิบาลให้แก่หน่วยงาน เนื่องจากการประเมินคุณธรรมก่อให้เกิดการขับเคลื่อนกิจกรรมใหม่ ๆ นอกเหนือจากงานที่รับผิดชอบอยู่เดิม โดยที่เป็นกิจกรรมที่เป็นการสร้างคุณธรรม จริยธรรมและธรรมาภิบาลในหมู่ข้าราชการและการมีส่วนร่วมช่วยให้การจัดสรรงบประมาณของสำนักงานจำกัดการใช้ดุลพินิจลง นอกจากนี้ยังค้นพบรูปแบบการสร้างธรรมาภิบาลที่เหมาะสมแก่หน่วยงานราชการไทย โดยมีข้อเสนอแนะได้แก่ 1) ควรมีการบูรณาการระหว่างหน่วยงานกลางที่เป็นผู้รับผิดชอบในแต่ละการประเมินโดยเฉพาะสำนักงาน ก.พ. ควรเป็นศูนย์กลางในการดำเนินการเรื่องดังกล่าวเนื่องจากเป็นผู้รับผิดชอบหลักในการบังคับใช้ พ.ร.บ.ระเบียบข้าราชการพลเรือน พ.ศ. 2535 โดยที่กฎหมายดังกล่าวกำหนดให้ส่วนราชการจะต้องไปกำหนดจรรยาบรรณของข้าราชการเพื่อเป็นประมวลความประพฤติในการสร้างคุณธรรม จริยธรรมและธรรมาภิบาลภายในหน่วยงาน รวมทั้งมีบทกำหนดโทษทางวินัยและอาญาที่ชัดเจนกรณีพบการฝ่าฝืนจรรยาบรรณดังกล่าวและ 2) ควรมีการเปิดโอกาสให้บุคลากรภายในหน่วยงานมีส่วนร่วมในการดำเนินการประเมินองค์กรคุณธรรมของหน่วยงานของตนเองให้มากที่สุด

พระณัฐชนชัย จันดาผลและคณะ (2563) วิจัยเรื่องการศึกษาศึกษาการขับเคลื่อนชุมชนคุณธรรมด้วยพลังบวรของวัดจำปา อำเภอกันทรารมย์ จังหวัดศรีสะเกษ มีวัตถุประสงค์คือ เพื่อศึกษาแนวคิดเกี่ยวกับการขับเคลื่อนชุมชนคุณธรรม เพื่อศึกษาแนวทางการขับเคลื่อนชุมชนคุณธรรมด้วยพลังบวร และเพื่อศึกษาวิเคราะห์การขับเคลื่อนชุมชนคุณธรรมด้วยพลังบวรของวัดจำปา อำเภอกันทรารมย์ จังหวัดศรีสะเกษ ผลการวิจัยพบว่า กระบวนการในการขับเคลื่อนชุมชนคุณธรรมด้วยพลังบวรของวัดจำปา มีเป้าหมายที่สำคัญคือ คนในชุมชนอยู่ร่วมกันอย่างมีความสุข รู้จักดำเนินชีวิตด้วยความถูกต้อง โดยมีศาสนาเป็นเครื่องยึดเหนี่ยวจิตใจ รู้จักเรียนรู้และน้อมนำศาสตร์พระราชา หลักปรัชญาของ

เศรษฐกิจพอเพียงมาใช้ในการพัฒนาคุณภาพชีวิตและสืบสานวิถีวัฒนธรรมที่ดั้งเดิม ซึ่งขั้นตอนการปฏิบัติการเป็นสิ่งสำคัญในการขับเคลื่อนชุมชนคุณธรรมด้วยพลังบวร บ้าน-วัด-โรงเรียน ซึ่งเป็น 3 องค์กรหลักในชุมชนเป็นกลไกในการพัฒนาและสร้างชุมชนให้เข้มแข็งโดยทำหน้าที่เป็นแกนกลางในการพัฒนาตัดสินใจ ร่วมแก้ปัญหาของชุมชนซึ่งต่างมีบทบาทสำคัญยิ่งต่อการพัฒนาให้เป็นชุมชนคุณธรรม โดยโรงเรียนมีบทบาทในการสร้างเยาวชนให้เป็นสมาชิกที่ดีของสังคมให้สามารถดำรงชีวิตอยู่ในสังคมได้อย่างมีความสุข ขณะเดียวกันชุมชนก็มีบทบาทและความสำคัญต่อการจัดการศึกษาของโรงเรียน ทั้งในแง่ของการเป็นแหล่งเรียนรู้รดกทางวัฒนธรรม ประเพณี ค่านิยมของสังคม และวัดก็มีบทบาทหน้าที่ที่จะให้การอบรมกล่อมเกลาสมาชิกในชุมชน ดังนั้น “บวร” คือ บ้าน-วัด-โรงเรียนจึงเป็นองค์กรในพื้นที่ที่มีความสำคัญที่มาร่วมพัฒนาคนไทยสืบทอดมาอย่างยาวนาน

เกริกเกียรติ แก้วมณี และ จักรกฤษณ์ นรนิติผดุงการ (2562) วิจัยเรื่องการบริหารองค์กรปกครองส่วนท้องถิ่นไทยให้ปลอดจากการทุจริต: กรณีศึกษาขององค์กรปกครองส่วนท้องถิ่นต้นแบบด้านการป้องกันการทุจริต มีวัตถุประสงค์เพื่อศึกษาหลักการและวิธีการบริหารและปัจจัยที่ส่งผลต่อความสำเร็จในการบริหารองค์กรปกครองส่วนท้องถิ่นให้ปลอดจากการทุจริต ผลการศึกษาพบว่า การบริหาร อปท. ให้ปลอดจากการทุจริตมีหลักการที่เป็นแกนกลาง 4 หลักการได้แก่ หลักความรับผิดชอบ หลักการนำองค์กร หลักการมีส่วนร่วมและหลักความโปร่งใสและหลักการเสริมอีก 7 หลักการได้แก่ หลักคุณธรรมและจริยธรรม หลักปรัชญาเศรษฐกิจพอเพียง หลักนิติธรรม หลักประสิทธิภาพและประสิทธิผล หลักการตอบสนอง หลักการตรวจสอบถ่วงดุลและหลักการสร้างเครือข่าย ทั้งนี้ อปท. ต้องนำหลักการข้างต้นไปสร้างวิธีการบริหารผ่านประเด็นมุ่งเน้น 11 ด้าน ได้แก่ บทบาทการนำของผู้บริหาร จิตสำนึกและความตระหนักของทุกภาคส่วน การบริหารงานบุคคล การเงินและงบประมาณ การจัดซื้อจัดจ้าง การจัดเก็บรายได้ การเปิดเผยข้อมูลข่าวสาร ความเป็นเจ้าของท้องถิ่น การให้บริการประชาชน การตรวจสอบถ่วงดุลและเครือข่ายต่อต้านการทุจริต ในขณะที่ปัจจัยที่ส่งผลต่อความสำเร็จในการบริหาร อปท. ให้ปลอดจากการทุจริต ได้แก่ การทำหน้าที่ด้วยความรับผิดชอบของผู้บริหาร พนักงานส่วนท้องถิ่น ผู้นำชุมชนและสื่อสารมวลชน วัฒนธรรมการเมืองที่มีการตรวจสอบถ่วงดุลซึ่งกันและกันและระยะเวลาดำเนินการที่มากเพียงพอ

มกราพันธ์ จุฑารสภ และ ศุภกรใจ เจริญสุข (2562) วิจัยเรื่องการพัฒนารูปแบบการส่งเสริมคุณธรรมจริยธรรมในองค์กร มีวัตถุประสงค์เพื่อพัฒนารูปแบบการส่งเสริมคุณธรรม จริยธรรมในองค์กร ผลการวิจัยพบว่า รูปแบบการส่งเสริมคุณธรรมจริยธรรมในองค์กร ประกอบด้วย รูปแบบเชิงโครงสร้างและรูปแบบเชิงกระบวนการ โดยรูปแบบเชิงโครงสร้างมี 6 องค์ประกอบได้แก่ 1) การพัฒนาแนวนโยบายด้านคุณธรรมจริยธรรมในองค์กร 2) การสร้างความเข้าใจแนวนโยบายด้านคุณธรรมจริยธรรมขององค์กร 3) การถอดประสบการณ์แลกเปลี่ยนเรียนรู้จากประสบการณ์จริง 4) การนำแนวนโยบายสู่การปฏิบัติตามบริบท ภูมิสังคม 5) การประเมินผลคุณภาพการส่งเสริมคุณธรรม

จริยธรรมในองค์กรและ 6) การขับเคลื่อนขยายเครือข่ายทั้งภายในและภายนอกองค์กรส่วนรูปแบบเชิงกระบวนการ ประกอบด้วย 6 ขั้นตอนได้แก่ 1) แลกเปลี่ยนเรียนรู้แนวนโยบาย 2) สร้างเจตคติที่ดีต่อแนวนโยบายองค์กร คุณธรรมจริยธรรม 3) แลกเปลี่ยนประสบการณ์จริงภายใต้ชุมชนร่วมมือกันเรียนรู้ 4) ขับเคลื่อนกระบวนการเรียนรู้โดยใช้ทีมแกนนำชุมชนแห่งการเรียนรู้วิชาชีพ 5) ประเมินผลโดยอาศัยการสะท้อนคิดร่วมกันภายใต้บรรยากาศการเรียนรู้เป็นทีม ใช้การถอดบทเรียนอย่างต่อเนื่อง ใช้ผู้ประเมินหลายฝ่าย หลายวิธีหลายช่วงเวลาและ 6) ถ่ายทอดประสบการณ์



2.10 กรอบแนวคิดการวิจัย

องค์กรภาครัฐมีบทบาทสำคัญในการขับเคลื่อนสังคมไทยสู่การเป็น สังคมคุณธรรม ตามยุทธศาสตร์ชาติและแผนปฏิบัติการด้านการส่งเสริมคุณธรรมแห่งชาติ ระยะที่ 2 เทศบาลตำบล เกาะเพชร อำเภอหัวไทร จังหวัดนครศรีธรรมราช เป็นหนึ่งในองค์กรที่ได้รับการคัดเลือกให้เป็นองค์กร คุณธรรมต้นแบบ จากการศึกษาแนวคิด ทฤษฎีและงานวิจัยที่เกี่ยวข้องจึงกำหนดตัวแปรในการวิจัย เรื่องการพัฒนาประสิทธิภาพการขับเคลื่อนแผนปฏิบัติการองค์กรคุณธรรมต้นแบบ เทศบาลตำบล เกาะเพชร อำเภอหัวไทร จังหวัดนครศรีธรรมราช โดยนำหลักทรงงาน พระบาทสมเด็จพระมหาภูมิ พลอดุลยเดชมหาราช บรมนาถบพิตร มากำหนดเป็นตัวแปรตาม



ภาพที่ 2.4 กรอบแนวคิดการวิจัย

บทที่ 3

วิธีดำเนินการวิจัย

สารนิพนธ์เรื่องการพัฒนาประสิทธิภาพการขับเคลื่อนแผนปฏิบัติการองค์การคุณธรรมต้นแบบ เทศบาลตำบลเกาะเพชร อำเภอหัวไทร จังหวัดนครศรีธรรมราช ผู้วิจัยกำหนดวิธีดำเนินการวิจัยดังนี้

- 3.1 ประชากรและกลุ่มตัวอย่าง
- 3.2 เทคนิควิธีการสุ่มตัวอย่าง
- 3.3 เครื่องมือที่ใช้ในการวิจัย
- 3.4 การสร้างและตรวจสอบคุณภาพเครื่องมือ
- 3.5 การเก็บรวบรวมข้อมูล
- 3.6 การวิเคราะห์ข้อมูล
- 3.7 สถิติที่ใช้ในการวิจัย

3.1 ประชากรและกลุ่มตัวอย่าง

ประชากรที่ใช้ในการวิจัยเรื่องการพัฒนาประสิทธิภาพการขับเคลื่อนแผนปฏิบัติการองค์การคุณธรรมต้นแบบ เทศบาลตำบลเกาะเพชร อำเภอหัวไทร จังหวัดนครศรีธรรมราช คือ ประชาชนในเทศบาลตำบลเกาะเพชร อำเภอหัวไทร จังหวัดนครศรีธรรมราช จำนวน 5,166 คน (รายงานข้อมูลตำบลเกาะเพชร, ข้อมูล ณ วันที่ 8 มิถุนายน พ.ศ. 2568)

3.2 เทคนิควิธีการสุ่มตัวอย่าง

โดยผู้วิจัยกำหนดของกลุ่มตัวอย่างอย่างง่ายจากการใช้สูตรของทาโร่ ยามาเน่ (Yamane, 1970) ได้กลุ่มตัวอย่าง จำนวน 371 คน และ ทำการสุ่มแบบชั้นภูมิ (Stratified sampling) เป็นการสุ่มตัวอย่างโดยแยกประชากรออกเป็นกลุ่มประชากรย่อย ๆ หรือแบ่งเป็นชั้นภูมิก่อน โดยหน่วยประชากรในแต่ละชั้นภูมิจะมีลักษณะเหมือนกัน แล้วสุ่มอย่างง่ายเพื่อให้ได้จำนวนกลุ่มตัวอย่างตามสัดส่วนของขนาดกลุ่มตัวอย่างและกลุ่มประชากรดังนี้

กลุ่มตัวอย่างคือ ประชาชนในเทศบาลตำบลเกาะเพชร อำเภอหัวไทร จังหวัดนครศรีธรรมราช จำนวน 371 คน และ คำนวนกลุ่มตัวอย่างในแต่ละตำบลเพื่อเก็บแบบสอบถามดังนี้

ตารางที่ 3.1 ประชากรและกลุ่มตัวอย่าง

หมู่ที่	ประชากร	กลุ่มตัวอย่าง
หมู่ที่ 1 บางโหนด	81	6
หมู่ที่ 2 ไชยราม	357	26
หมู่ที่ 3 บางดิ่ง	601	43
หมู่ที่ 4 เนินหนองหงส์	417	29
หมู่ที่ 5 หัวทรง	821	59
หมู่ที่ 6 เกาะเพชร	1,300	95
หมู่ที่ 7 บางปราชัญ	163	12
หมู่ที่ 8 ย่านยาว	369	27
หมู่ที่ 9 ต้นสน	1,057	74
รวม	5,166 คน	371 คน

3.3 เครื่องมือที่ใช้ในการวิจัย

ผู้วิจัยใช้แบบสอบถามเกี่ยวกับการพัฒนาประสิทธิภาพการขับเคลื่อนแผนปฏิบัติการองค์กรคุณธรรมต้นแบบ เทศบาลตำบลเกาะเพชร อำเภอหัวไทร เป็นเครื่องมือในการวิจัยดังนี้

ตอนที่ 1 คำถามเกี่ยวกับข้อมูลทั่วไปของผู้ตอบแบบสอบถามลักษณะของคำถามเป็นประเภทเลือกตอบ

ตอนที่ 2 คำถามเกี่ยวกับการพัฒนาประสิทธิภาพการขับเคลื่อนแผนปฏิบัติการองค์กรคุณธรรมต้นแบบ เทศบาลตำบลเกาะเพชร อำเภอหัวไทร จังหวัดนครศรีธรรมราช ลักษณะของคำถามเป็นมาตราส่วนประเมินค่า โดยกำหนดระดับการพัฒนาประสิทธิภาพเป็น 5 ระดับ ซึ่งสามารถแปลความหมายได้ดังนี้

ระดับ 1 หมายถึง ระดับการพัฒนาประสิทธิภาพน้อยที่สุด

ระดับ 2 หมายถึง ระดับการพัฒนาประสิทธิภาพน้อย

ระดับ 3 หมายถึง ระดับการพัฒนาประสิทธิภาพปานกลาง

ระดับ 4 หมายถึง ระดับการพัฒนาประสิทธิภาพมาก

ระดับ 5 หมายถึง ระดับการพัฒนาประสิทธิภาพมากที่สุด

ตอนที่ 3 คำถามเกี่ยวกับข้อเสนอแนะการพัฒนาประสิทธิภาพการขับเคลื่อนแผนปฏิบัติการองค์กรคุณธรรมต้นแบบ เทศบาลตำบลเกาะเพชร อำเภอหัวไทร จังหวัดนครศรีธรรมราช ลักษณะของคำถามเป็นคำถามปลายเปิด

3.4 การสร้างและตรวจสอบคุณภาพเครื่องมือ

ผู้วิจัยทำการสร้างแบบสอบถามการวิจัยเกี่ยวกับการพัฒนาประสิทธิภาพการขับเคลื่อนแผนปฏิบัติการองค์กรคุณธรรมต้นแบบ เทศบาลตำบลเกาะเพชร อำเภอหัวไทร โดยศึกษาเอกสารวิชาการและจากงานวิจัยต่าง ๆ ที่เกี่ยวข้องกันโดยมีขั้นตอนดังนี้

1. ขั้นตอนการสร้างแบบสอบถาม

1.1 ศึกษาแนวคิด ทฤษฎี งานวิจัยเกี่ยวกับการพัฒนาประสิทธิภาพการขับเคลื่อนแผนปฏิบัติการองค์กรคุณธรรมต้นแบบ เทศบาลตำบลเกาะเพชร อำเภอหัวไทร จังหวัดนครศรีธรรมราช จากเอกสาร ตำราและงานวิจัยที่เกี่ยวข้อง

1.2 กำหนดกรอบแนวคิดในการวิจัยและสรุปเป็นคำนิยามศัพท์ในการวิจัย

1.3 สร้างแบบสอบถามจากกรอบเนื้อหาในคำนิยามศัพท์ที่ใช้ในการวิจัย โดยแบ่งแบบสอบถามออกเป็น 3 ตอน

1.4 นำแบบสอบถามที่สร้างเสร็จเรียบร้อยแล้ว นำเสนอให้ผู้เชี่ยวชาญทำการตรวจสอบความเที่ยงตรงเชิงเนื้อหา

1.5 เมื่อผู้เชี่ยวชาญตรวจเรียบร้อยแล้ว จึงนำไปทดลองใช้กับกลุ่มตัวอย่างที่มีใช้ประชากรในการวิจัยแล้วนำมาหาค่าความเชื่อมั่น

1.6 หากพบว่าแบบสอบถามมีความเชื่อมั่นแล้วจึงนำไปทดลองใช้จริงกับกลุ่มตัวอย่างเป้าหมายต่อไป

2. ขั้นตอนการตรวจสอบคุณภาพ

ผู้วิจัยนำแบบสอบถามที่สร้างเสร็จเรียบร้อยแล้วไปหาคุณภาพของแบบสอบถามดังนี้

2.1 กำหนดนิยามเชิงปฏิบัติการ ข้อความกำหนดวิธีการต่าง ๆ ที่สามารถนำไปปฏิบัติหรือวัดค่าของตัวแปรนั้นออกมาได้

2.2 สร้างข้อคำถามตามนิยามเชิงปฏิบัติการ การสร้างคำถามให้ตรงตามจุดมุ่งหมายที่ตั้งไว้เพื่อป้องกันการมีข้อคำถามนอกประเด็น

2.3 นำแบบสอบถามให้ผู้เชี่ยวชาญ 3 ท่าน ทำการตรวจสอบคุณภาพของแบบสอบถาม (IOC) เพื่อหาความเที่ยงตรง (Content Validity) ของแบบสอบถาม

2.4 ปรับปรุงแก้ไขแบบสอบถามตามที่ได้พิจารณาให้ความเห็นชอบ

2.5 นำแบบสอบถามที่ปรับปรุงแก้ไขสมบูรณ์แล้วไปทดลองใช้ (Try-out) กับกลุ่มตัวอย่างอื่นที่มีลักษณะคล้ายคลึงกัน จำนวน 30 ชุด แล้วนำผลการทดลองมาปรับปรุงเครื่องมือที่ใช้ในการทำวิจัย โดยพิจารณาข้อที่อำนาจจำแนกที่มีนัยสำคัญ 0.05 และหาค่าความเชื่อมั่นโดยใช้สูตรสัมประสิทธิ์แอลฟาของ Cronbach's Alpha (Cronbach's alpha coefficient; α) ซึ่ง

การประเมินความเที่ยงของสัมประสิทธิ์แอลฟาได้มีการพิจารณาจากเกณฑ์การประเมินความเที่ยงสัมประสิทธิ์แอลฟาของครอนบาค ดังนี้ (ศิริชัย กาญจนวาสี, 2544)

มากกว่า 0.9 หมายถึง แบบสอบถามอยู่ในระดับดีมาก

มากกว่า 0.8 หมายถึง แบบสอบถามอยู่ในระดับดี

มากกว่า 0.7 หมายถึง แบบสอบถามอยู่ในระดับพอใช้

มากกว่า 0.6 หมายถึง แบบสอบถามอยู่ในระดับค่อนข้างพอใช้

มากกว่า 0.5 หมายถึง แบบสอบถามอยู่ในระดับต่ำ

น้อยกว่าหรือเท่ากับ 0.5 หมายถึง แบบสอบถามอยู่ในระดับที่ไม่สามารถรับได้

2.6 จัดพิมพ์แบบสอบถามฉบับจริงเพื่อนำไปใช้เก็บรวบรวมข้อมูลจากกลุ่มตัวอย่างได้แก่ประชาชนในพื้นที่เทศบาลตำบลเกาะเพชร อำเภอหัวไทร จังหวัดนครศรีธรรมราช เพื่อนำข้อมูลที่ได้ไปทำการวิเคราะห์ต่อไป

3.5 การเก็บรวบรวมข้อมูล

ผู้วิจัยดำเนินการเก็บรวบรวมข้อมูลจากแบบสอบถามดังต่อไปนี้

1. วางแผนและศึกษาพื้นที่ในการเก็บรวบรวมข้อมูล
2. ทำการติดต่อประสานงานเป็นการภายในกับผู้ที่เกี่ยวข้อง
3. จัดทำเครื่องมือในการเก็บรวบรวมข้อมูลจากแบบสอบถามแล้วนำเครื่องมือไปให้ที่ปรึกษา

งานวิจัยตรวจสอบความถูกต้อง

4. นำเครื่องมือไปเก็บข้อมูลด้วยตนเองและเก็บคืนในทันทีหรือเก็บด้วยระบบออนไลน์ เช่น Google Form ร่วมด้วย

5. ตรวจสอบความสมบูรณ์ของข้อมูลที่เก็บมาได้แล้วนำข้อมูลที่ได้มาทำการวิเคราะห์ข้อมูลต่อไป

3.6 การวิเคราะห์ข้อมูล

สารนิพนธ์เรื่องการพัฒนาประสิทธิภาพการขับเคลื่อนแผนปฏิบัติการองค์กรคุณธรรมต้นแบบเทศบาลตำบลเกาะเพชร อำเภอหัวไทร จังหวัดนครศรีธรรมราช ผู้วิจัยวิเคราะห์ข้อมูลโดยหาค่าสถิติพื้นฐานคือ จำนวน ค่าร้อยละ ค่าเฉลี่ยและค่าส่วนเบี่ยงเบนมาตรฐาน โดยนำเสนอในรูปตารางและคำบรรยาย (แล้วนำค่าเฉลี่ยไปเปรียบเทียบกับเกณฑ์ในการแปลความหมายเป็นช่วงคะแนนดังนี้ (บุญชม ศรีสะอาด, 2545, หน้า 103)

ค่าเฉลี่ย 1.00-1.50 หมายถึง ระดับการพัฒนาประสิทธิภาพน้อยที่สุด

ค่าเฉลี่ย 1.51-2.50 หมายถึง ระดับการพัฒนาประสิทธิภาพน้อย

ค่าเฉลี่ย 2.51-3.50 หมายถึง ระดับการพัฒนาประสิทธิภาพปานกลาง

ค่าเฉลี่ย 3.51-4.50 หมายถึง ระดับการพัฒนาประสิทธิภาพมาก

ค่าเฉลี่ย 4.51-5.00 หมายถึง ระดับการพัฒนาประสิทธิภาพมากที่สุด

3.7 สถิติที่ใช้ในการวิจัย

สถิติที่ใช้ในการวิเคราะห์ข้อมูลการวิจัยครั้งนี้ประกอบด้วยร้อยละ ค่าเฉลี่ย ส่วนเบี่ยงเบนมาตรฐาน ดังนี้

1. การหาความสอดคล้องของคำถามกับวัตถุประสงค์ (Index of item Objective Congruence หรือ IOC) ซึ่งมีสูตรดังนี้

$$IOC = \frac{\sum R}{N}$$

เมื่อ IOC หมายถึง ค่าดัชนีความสอดคล้อง (Index of Item Congruence)

R หมายถึง ความคิดเห็นของผู้ทรงคุณวุฒิที่มีต่อข้อความ โดยที่

ค่า 1 คือ สามารถนำไปวัดได้อย่างแน่นอน

ค่า 0 คือ ไม่แน่ใจว่าจะวัดได้

ค่า -1 คือ ไม่สามารถนำไปวัดได้อย่างแน่นอน

$\sum R$ หมายถึง ผลรวมคะแนนความคิดเห็นของผู้ทรงคุณวุฒิแต่ละคน

N หมายถึง จำนวนผู้ทรงคุณวุฒิในการตรวจเครื่องมือ

2. ร้อยละ (Percentage) โดยมีสูตรดังนี้

$$\text{สูตร} \quad P = \frac{f}{n} \times 100$$

เมื่อ $P =$ ร้อยละ

$f =$ ความถี่ที่ต้องการแปลงให้เป็นร้อยละ

$n =$ จำนวนความถี่ทั้งหมด

3. ค่าเฉลี่ย (Mean) โดยมีสูตรดังนี้

สูตร
$$\bar{x} = \frac{\sum fx}{n}$$

เมื่อ \bar{x} = ค่าเฉลี่ย

$\sum fx$ = ผลรวมของผลคูณระหว่างความถี่กับคะแนน

n = จำนวนกลุ่มตัวอย่าง

4. ส่วนเบี่ยงเบนมาตรฐาน (Standard Deviation) โดยมีสูตรดังนี้

สูตร
$$S.D. = \sqrt{\frac{\sum fx^2}{n} - \left[\frac{\sum fx}{n}\right]^2}$$

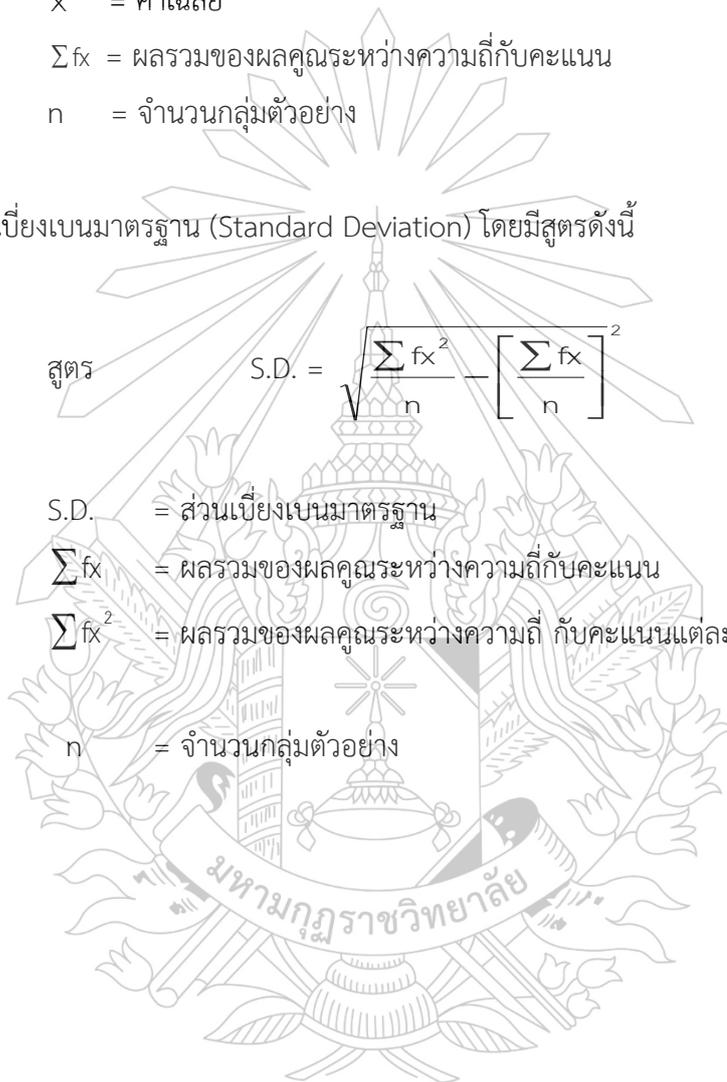
เมื่อ S.D. = ส่วนเบี่ยงเบนมาตรฐาน

$\sum fx$ = ผลรวมของผลคูณระหว่างความถี่กับคะแนน

$\sum fx^2$ = ผลรวมของผลคูณระหว่างความถี่ กับคะแนนแต่ละจำนวนที่ยกกำลัง

n = จำนวนกลุ่มตัวอย่าง

สอง



บทที่ 4

ผลการวิเคราะห์ข้อมูล

สารนิพนธ์เรื่องการพัฒนาประสิทธิภาพการขับเคลื่อนแผนปฏิบัติการองค์การคุณธรรมต้นแบบเทศบาลตำบลเกาะเพชร อำเภอหัวไทร จังหวัดนครศรีธรรมราช มีวัตถุประสงค์เพื่อศึกษาระดับการพัฒนาประสิทธิภาพการขับเคลื่อนแผนปฏิบัติการองค์การคุณธรรมต้นแบบและศึกษาแนวทางในการพัฒนาประสิทธิภาพการขับเคลื่อนแผนปฏิบัติการองค์การคุณธรรมต้นแบบของเทศบาลตำบลเกาะเพชร อำเภอหัวไทร จังหวัดนครศรีธรรมราช จากการวิเคราะห์ข้อมูลปรากฏผลการวิจัยตามวัตถุประสงค์ดังนี้

4.1 สัญลักษณ์ที่ใช้ในการเสนอผลการวิเคราะห์ข้อมูล

4.2 ขั้นตอนการวิเคราะห์ข้อมูล

4.3 ผลการวิเคราะห์ข้อมูล

4.3.1 ข้อมูลส่วนบุคคลของผู้ตอบแบบสอบถาม

4.3.2 ระดับการพัฒนาประสิทธิภาพการขับเคลื่อนแผนปฏิบัติการองค์การคุณธรรมต้นแบบ

4.3.3 แนวทางในการพัฒนาประสิทธิภาพการขับเคลื่อนแผนปฏิบัติการองค์การคุณธรรมต้นแบบของเทศบาลตำบลเกาะเพชร อำเภอหัวไทร จังหวัดนครศรีธรรมราช

4.1 สัญลักษณ์ที่ใช้ในการเสนอผลการวิเคราะห์ข้อมูล

ในการวิเคราะห์ข้อมูลผู้วิจัยได้กำหนดสัญลักษณ์ที่ใช้ดังนี้

\bar{x} แทน ค่าเฉลี่ย

S.D. แทน ค่าเบี่ยงเบนมาตรฐาน

4.2 ขั้นตอนการวิเคราะห์ข้อมูล

ผู้วิจัยได้วิเคราะห์ข้อมูล โดยใช้โปรแกรมสำเร็จรูปทางสถิติเพื่อการวิเคราะห์ข้อมูลทางสถิติ (Statistical Package for the Social Sciences) โดยใช้สถิติพรรณนา (Descriptive Statistics) ได้แก่ ความถี่ (Frequency) และ ร้อยละ (Percentage) เพื่อวิเคราะห์ข้อมูลพื้นฐานทั่วไปของผู้ตอบแบบสอบถาม ส่วนค่าเฉลี่ย (Mean) และ ค่าเบี่ยงเบนมาตรฐาน (Standard Deviation) วิเคราะห์ระดับการพัฒนาประสิทธิภาพการขับเคลื่อนแผนปฏิบัติการองค์การคุณธรรมต้นแบบและแปลความหมายค่าคะแนนเฉลี่ยดังนี้

ค่าคะแนนเฉลี่ย	ความหมาย
4.51-5.00	ระดับการพัฒนาประสิทธิภาพการขับเคลื่อนแผนปฏิบัติการองค์กร คุณธรรมต้นแบบอยู่ในระดับมากที่สุด
3.51-4.50	ระดับการพัฒนาประสิทธิภาพการขับเคลื่อนแผนปฏิบัติการองค์กร คุณธรรมต้นแบบอยู่ในระดับมาก
2.51-3.50	ระดับการพัฒนาประสิทธิภาพการขับเคลื่อนแผนปฏิบัติการองค์กร คุณธรรมต้นแบบอยู่ในระดับปานกลาง
1.51-2.50	ระดับการพัฒนาประสิทธิภาพการขับเคลื่อนแผนปฏิบัติการองค์กร คุณธรรมต้นแบบอยู่ในระดับน้อย
1.00-1.50	ระดับการพัฒนาประสิทธิภาพการขับเคลื่อนแผนปฏิบัติการองค์กร คุณธรรมต้นแบบอยู่ในระดับน้อยที่สุด

4.3 ผลการวิเคราะห์ข้อมูล

การวิเคราะห์ข้อมูลปัจจัยส่วนบุคคลของผู้ตอบแบบสอบถามถือเป็นขั้นตอนสำคัญในการทำความเข้าใจลักษณะพื้นฐานของกลุ่มตัวอย่าง ซึ่งสะท้อนถึงโครงสร้างประชากรที่เกี่ยวข้องกับการวิจัยครั้งนี้ การพิจารณาเพศ อายุ ระดับการศึกษา อาชีพ และ รายได้เฉลี่ยต่อเดือน ช่วยอธิบายความแตกต่างและความหลากหลายของกลุ่มเป้าหมายที่อาจมีอิทธิพลต่อการรับรู้ ทัศนคติและพฤติกรรมที่เกี่ยวข้องกับการขับเคลื่อนแผนปฏิบัติการองค์กรคุณธรรมต้นแบบได้อย่างชัดเจน

4.3.1 ข้อมูลส่วนบุคคลของผู้ตอบแบบสอบถาม

ตารางที่ 4.1 แสดงการวิเคราะห์จำนวนและค่าร้อยละของข้อมูลทั่วไปของผู้ตอบแบบสอบถามเกี่ยวกับเพศ

ข้อมูลทั่วไป	จำนวน (คน)	ร้อยละ
เพศ		
ชาย	156	42.05
หญิง	145	39.08
อื่น ๆ	70	18.87
รวม	371	100.00

จากตารางที่ 4.1 พบว่า ประชาชนส่วนใหญ่เป็นเพศชาย จำนวน 156 คน คิดเป็นร้อยละ 42.05 เพศหญิง จำนวน 145 คน คิดเป็นร้อยละ 39.08 และ อื่น ๆ จำนวน 70 คน คิดเป็นร้อยละ 18.87 น้อยที่สุด

ตารางที่ 4.2 แสดงการวิเคราะห์จำนวนและค่าร้อยละของข้อมูลทั่วไปของผู้ตอบแบบสอบถามเกี่ยวกับอายุ

ข้อมูลทั่วไป	จำนวน (คน)	ร้อยละ
อายุ		
ต่ำกว่า 18 ปี	2	0.54
19 - 29 ปี	29	7.82
30 - 39 ปี	96	25.88
50 - 59 ปี	187	50.40
60 ปีขึ้นไป	57	15.36
รวม	371	100.00

จากตารางที่ 4.2 พบว่า ประชาชนส่วนใหญ่มีอายุ 50-59 ปี จำนวน 187 คน คิดเป็นร้อยละ 50.4. รองลงมาคืออายุ 30-39 ปี จำนวน 96 คน คิดเป็นร้อยละ 25.88 และ อายุ 60 ปีขึ้นไป จำนวน 57 คน คิดเป็นร้อยละ 15.36 อายุ 19-29 ปี จำนวน 29 คน คิดเป็น 7.82 และ น้อยที่สุดคือ ต่ำกว่า 18 ปี จำนวน 2 คน คิดเป็นร้อยละ 0.54

ตารางที่ 4.3 แสดงการวิเคราะห์จำนวนและค่าร้อยละของข้อมูลทั่วไปของผู้ตอบแบบสอบถามเกี่ยวกับระดับการศึกษา

ข้อมูลทั่วไป	จำนวน (คน)	ร้อยละ
ระดับการศึกษา		
ต่ำกว่ามัธยมศึกษา	2	0.54
มัธยมศึกษาตอนปลาย/ปวช.	16	4.31
ปวส./อนุปริญญา	75	20.22
ปริญญาตรี	167	45.01
ปริญญาโทขึ้นไป	111	29.92
รวม	371	100.00

จากตารางที่ 4.3 พบว่า ประชาชนส่วนใหญ่มีการศึกษาระดับปริญญาตรี จำนวน 167 คน คิดเป็นร้อยละ 45.01 รองลงมาคือ ปริญญาโทขึ้นไป จำนวน 111 คน คิดเป็นร้อยละ 29.92 ปวส./อนุปริญญา จำนวน 75 คน คิดเป็นร้อยละ 20.22 และ น้อยที่สุดคือ มัธยมศึกษาตอนปลาย/ปวช. จำนวน 16 คน คิดเป็นร้อยละ 4.31 และ ต่ำกว่ามัธยมศึกษา จำนวน 2 คน คิดเป็นร้อยละ 0.54

ตารางที่ 4.4 แสดงการวิเคราะห์จำนวนและค่าร้อยละของข้อมูลทั่วไปของผู้ตอบแบบสอบถามเกี่ยวกับระดับอาชีพ

ข้อมูลทั่วไป	จำนวน (คน)	ร้อยละ
อาชีพ		
ข้าราชการ/พนักงานรัฐ	169	45.55
พนักงานเอกชน	78	21.03
เกษตรกร	66	17.79
ค้าขาย/ธุรกิจส่วนตัว	58	15.63
รวม	371	100.00

จากตารางที่ 4.4 พบว่า ประชาชนส่วนใหญ่มีอาชีพข้าราชการ/พนักงานรัฐ จำนวน 169 คน คิดเป็นร้อยละ 45.44 รองลงมาคือ พนักงานเอกชน จำนวน 78 คน คิดเป็นร้อยละ 21.03 อาชีพเกษตรกร จำนวน 66 คน คิดเป็นร้อยละ 17.79 และ ค้าขาย/ธุรกิจส่วนตัว จำนวน 58 คน คิดเป็นร้อยละ 15.63 น้อยที่สุด

ตารางที่ 4.5 แสดงการวิเคราะห์จำนวนและค่าร้อยละของข้อมูลทั่วไปของผู้ตอบแบบสอบถามเกี่ยวกับรายได้เฉลี่ยต่อเดือน

ข้อมูลทั่วไป	จำนวน (คน)	ร้อยละ
รายได้เฉลี่ยต่อเดือน		
ต่ำกว่า 10,000 บาท	5	1.35
10,001-20,000 บาท	84	22.64
20,001-30,000 บาท	197	53.10
30,001-40,000 บาท	64	17.25
มากกว่า 40,000 บาท	21	5.66
รวม	371	100.00

จากตารางที่ 4.5 พบว่า ประชาชนส่วนใหญ่มีรายได้ 20,001-30,000 บาท จำนวน 197 คน คิดเป็นร้อยละ 53.10 รองลงมาคือ รายได้ 10,001-20,000 บาท จำนวน 84 คน คิดเป็นร้อยละ 22.64 รายได้ 30,001-40,000 บาท จำนวน 64 คน คิดเป็นร้อยละ 17.25 และน้อยที่สุดคือ รายได้มากกว่า 40,000 บาท จำนวน 21 คน คิดเป็นร้อยละ 5.66 และต่ำกว่า 10,000 บาท จำนวน 5 คน คิดเป็นร้อยละ 1.35

จากการวิเคราะห์ข้อมูลปัจจัยส่วนบุคคลของผู้ตอบแบบสอบถาม พบว่า กลุ่มตัวอย่างส่วนใหญ่เป็นเพศชาย (42.05%) รองลงมาคือ เพศหญิง (39.08%) และเพศอื่น ๆ (18.87%) สะท้อนให้เห็นถึงความหลากหลายทางเพศซึ่งอาจส่งผลต่อการรับรู้และทัศนคติในประเด็นทางสังคมและการมีส่วนร่วมของชุมชน ด้านอายุ พบว่า ผู้ตอบแบบสอบถามส่วนใหญ่อยู่ในช่วงอายุ 50-59 ปี (50.40%) รองลงมาคือ ช่วงอายุ 30-39 ปี (25.88%) แสดงให้เห็นว่า กลุ่มตัวอย่างเป็นประชากรวัยทำงานตอนปลายถึงวัยก่อนเกษียณ ซึ่งมักมีประสบการณ์ในการทำงานและการมีส่วนร่วมในกิจกรรมสาธารณะสูง ด้านการศึกษา ส่วนใหญ่มีวุฒิการศึกษาระดับปริญญาตรี (45.01%) และปริญญาโทขึ้นไป (29.92%) บ่งชี้ว่ากลุ่มตัวอย่างมีระดับการศึกษาที่ค่อนข้างสูง อันอาจส่งผลต่อการตระหนักรู้ด้านคุณธรรมและจริยธรรมได้ดียิ่งขึ้น สำหรับอาชีพ พบว่า ผู้ตอบแบบสอบถามส่วนใหญ่เป็นข้าราชการหรือพนักงานรัฐ (45.55%) รองลงมาคือ พนักงานเอกชน (21.03%) ซึ่งสะท้อนถึง การมีความมั่นคงในอาชีพและมีส่วนเกี่ยวข้องกับการดำเนินงานภาครัฐโดยตรง ขณะที่ด้านรายได้เฉลี่ยต่อเดือน พบว่า มีรายได้ส่วนใหญ่อยู่ในช่วง 20,001-30,000 บาท (53.10%) แสดงถึงฐานะทางเศรษฐกิจที่ค่อนข้างมั่นคง

ปัจจัยส่วนบุคคลดังกล่าว ชี้ให้เห็นว่า กลุ่มตัวอย่างเป็นบุคลากรที่มีประสบการณ์การทำงานสูง มีการศึกษาค่อนข้างมากและมีความมั่นคงทางเศรษฐกิจ ซึ่งเป็นเงื่อนไขที่เอื้อต่อการมีส่วนร่วมและสนับสนุนการขับเคลื่อนองค์กรคุณธรรมต้นแบบได้อย่างมีประสิทธิภาพ ทั้งนี้ความหลากหลายด้านเพศและอายุยังเป็นปัจจัยสำคัญที่สามารถนำมาวิเคราะห์เชิงลึกเพื่อปรับกลยุทธ์การขับเคลื่อนให้เหมาะสมกับลักษณะของประชากรในพื้นที่

4.3.2 ระดับการพัฒนาประสิทธิภาพการขับเคลื่อนแผนปฏิบัติการองค์กรคุณธรรมต้นแบบ เทศบาลตำบลเกาะเพชร อำเภอหัวไทร จังหวัดนครศรีธรรมราช

การพัฒนาองค์กรคุณธรรมถือเป็นกระบวนการสำคัญที่มุ่งเสริมสร้างคุณค่าและค่านิยมด้านความซื่อสัตย์ โปร่งใสและการมีส่วนร่วมของทุกภาคส่วนในสังคม การขับเคลื่อนแผนปฏิบัติการองค์กรคุณธรรมต้นแบบจึงเป็นกลไกที่ใช้เชื่อมโยงนโยบายกับการปฏิบัติจริง โดยเน้นการสร้างวัฒนธรรมองค์กรที่ยึดมั่นในหลักคุณธรรม จริยธรรม และความรับผิดชอบต่อสังคม เทศบาลตำบลเกาะเพชร อำเภอหัวไทร จังหวัดนครศรีธรรมราช ได้ดำเนินการพัฒนาแผนปฏิบัติการดังกล่าวเพื่อให้การบริหารจัดการองค์กรมีความโปร่งใส สร้างการมีส่วนร่วมของบุคลากรและชุมชน ตลอดจนขับเคลื่อนกิจกรรม

ด้านคุณธรรมในทุกมิติอย่างเป็นรูปธรรม การศึกษาและวิเคราะห์ประสิทธิภาพในการขับเคลื่อนจึงเป็นสิ่งสำคัญเพื่อสะท้อนจุดแข็ง ปัญหา อุปสรรคและแนวทางพัฒนาให้การดำเนินงานสอดคล้องกับเป้าหมายการสร้างองค์กรคุณธรรมที่ยั่งยืนต่อไป ปราบกฏผลการวิจัยดังนี้

ตารางที่ 4.6 ค่าเฉลี่ยและส่วนเบี่ยงเบนมาตรฐานของการพัฒนาประสิทธิภาพการขับเคลื่อนแผนปฏิบัติการองค์กรคุณธรรมต้นแบบ เทศบาลตำบลเกาะเพชร อำเภอหัวไทร จังหวัดนครศรีธรรมราช โดยภาพรวม

การพัฒนาประสิทธิภาพการขับเคลื่อนแผนปฏิบัติการ องค์กรคุณธรรมต้นแบบ เทศบาลตำบลเกาะเพชร อำเภอหัวไทร จังหวัดนครศรีธรรมราช โดยภาพรวม	ระดับการพัฒนา		
	\bar{X}	S.D.	แปลผล
ด้านระเบิดจากข้างใน	3.59	1.00	มาก
ด้านทำแบบองค์กรรวม	3.56	0.97	มาก
ด้านทำตามหลักความจริง	3.73	0.96	มาก
ด้านการมีส่วนร่วม	4.02	0.89	มาก
ด้านทำความดีเพื่อความดี	3.98	0.93	มาก
รวม	3.78	0.95	มาก

จากตารางที่ 4.6 พบว่า การพัฒนาประสิทธิภาพการขับเคลื่อนแผนปฏิบัติการองค์กรคุณธรรมต้นแบบเทศบาลตำบลเกาะเพชร อำเภอหัวไทร จังหวัดนครศรีธรรมราช โดยภาพรวมอยู่ในระดับมาก ($\bar{X} = 3.78$) เมื่อพิจารณาเป็นรายด้านโดยเรียงลำดับตามค่าเฉลี่ยจากมากไปหาน้อยพบว่า ด้านการมีส่วนร่วมมีค่าเฉลี่ยอยู่ในระดับมาก ($\bar{X} = 4.02$) รองลงมาคือ ด้านทำความดีเพื่อความดีมีค่าเฉลี่ยอยู่ในระดับมาก ($\bar{X} = 3.98$) และด้านที่น้อยที่สุดคือ ด้านทำตามหลักความจริงมีค่าเฉลี่ยอยู่ในระดับมาก ($\bar{X} = 3.73$) ด้านระเบิดจากข้างในมีค่าเฉลี่ยอยู่ในระดับมาก ($\bar{X} = 3.59$) และด้านทำแบบองค์กรรวมมีค่าเฉลี่ยอยู่ในระดับมาก ($\bar{X} = 3.56$)

ตารางที่ 4.7 ค่าเฉลี่ยและส่วนเบี่ยงเบนมาตรฐานของการพัฒนาประสิทธิภาพการขับเคลื่อนแผนปฏิบัติการองค์กรคุณธรรมต้นแบบ เทศบาลตำบลเกาะเพชร อำเภอหัวไทร จังหวัดนครศรีธรรมราช ด้านระเบิดจากข้างใน

ข้อ	ด้านระเบิดจากข้างใน	ระดับการพัฒนา		
		\bar{X}	S.D.	แปลผล
1	ท่านเห็นว่าการเปลี่ยนแปลงที่ยั่งยืนต้องเริ่มจากตนเอง	3.66	1.05	มาก
2	ท่านเห็นว่างค์กร/หน่วยงานควรส่งเสริมการพัฒนาคุณธรรมของบุคลากรในทุกกระดับ	3.83	0.91	มาก
3	ท่านเห็นว่าควรมีการปรับพฤติกรรมของตนเองให้สอดคล้องกับค่านิยมขององค์กร	3.50	1.04	มาก
4	ท่านเห็นว่าผู้นำองค์กรเป็นแบบอย่างของการพัฒนาตนเอง	3.49	1.08	มาก
5	ท่านเห็นว่าควรมีการอบรมหรือกิจกรรมเพื่อสร้างจิตสำนึกด้านคุณธรรมอย่างสม่ำเสมอ	3.47	0.94	มาก
รวม		3.59	1.00	มาก

จากตารางที่ 4.7 การพัฒนาประสิทธิภาพการขับเคลื่อนแผนปฏิบัติการองค์กรคุณธรรมต้นแบบ เทศบาลตำบลเกาะเพชร อำเภอหัวไทร จังหวัดนครศรีธรรมราช ด้านระเบิดจากข้างใน โดยภาพรวมอยู่ในระดับมาก ($\bar{X} = 3.59$) เมื่อพิจารณาเป็นรายข้อโดยเรียงลำดับตามค่าเฉลี่ยจากมากไปหาพบว่า ข้อที่มีค่าเฉลี่ยมากที่สุด คือ ท่านเห็นว่างค์กร/หน่วยงานควรส่งเสริมการพัฒนาคุณธรรมของบุคลากรในทุกระดับมีค่าเฉลี่ยอยู่ในระดับที่มาก ($\bar{X} = 3.83$) รองลงมา คือ ท่านเห็นว่าการเปลี่ยนแปลงที่ยั่งยืนต้องเริ่มจากตนเองมีค่าเฉลี่ยอยู่ในระดับมาก ($\bar{X} = 3.66$) ท่านเห็นว่าควรมีการปรับพฤติกรรมของตนเองให้สอดคล้องกับค่านิยมขององค์กรมีค่าเฉลี่ยอยู่ในระดับมาก ($\bar{X} = 3.50$) ท่านเห็นว่าผู้นำองค์กรเป็นแบบอย่างของการพัฒนาตนเองมีค่าเฉลี่ยอยู่ในระดับมาก ($\bar{X} = 3.49$) และน้อยที่สุดคือ ท่านเห็นว่าควรมีการอบรมหรือกิจกรรมเพื่อสร้างจิตสำนึกด้านคุณธรรมอย่างสม่ำเสมอมีค่าเฉลี่ยอยู่ในระดับมาก ($\bar{X} = 3.47$)

ตารางที่ 4.8 ค่าเฉลี่ยและส่วนเบี่ยงเบนมาตรฐานของการพัฒนาประสิทธิภาพการขับเคลื่อนแผนปฏิบัติการองค์กรคุณธรรมต้นแบบ เทศบาลตำบลเกาะเพชร อำเภอหัวไทร จังหวัดนครศรีธรรมราช ด้านทำแบบองค์รวม

ข้อ	ด้านทำแบบองค์รวม	ระดับการพัฒนา		
		\bar{X}	S.D.	แปลผล
1	ท่านเห็นว่าแผนงานด้านคุณธรรมขององค์กรมีความเชื่อมโยงในทุกฝ่าย	3.22	1.00	ปานกลาง
2	ท่านเห็นว่าบุคลากรทุกฝ่ายในองค์กรมีการบูรณาการในการขับเคลื่อนแผน	3.49	0.95	มาก
3	ท่านเห็นว่าองค์กร/หน่วยงานของท่านมีการสื่อสารภายในที่เปิดเผยและทั่วถึง	3.70	1.02	มาก
4	ท่านเห็นว่าการดำเนินงานด้านคุณธรรมขององค์กร/หน่วยงานเชื่อมโยงกับภารกิจหลักขององค์กร	3.86	1.05	มาก
5	ท่านเห็นว่าองค์กร/หน่วยงานของท่านมีการประเมินผลแผนงานในภาพรวมเสมอ	3.55	0.84	มาก
รวม		3.56	0.97	มาก

จากตารางที่ 4.8 การพัฒนาประสิทธิภาพการขับเคลื่อนแผนปฏิบัติการองค์กรคุณธรรมต้นแบบ เทศบาลตำบลเกาะเพชร อำเภอหัวไทร จังหวัดนครศรีธรรมราช ด้านทำแบบองค์รวม โดยภาพรวมอยู่ในระดับมาก ($\bar{X} = 3.56$) เมื่อพิจารณาเป็นรายข้อ โดยเรียงลำดับตามค่าเฉลี่ยจากมากไปหาน้อย พบว่า ข้อที่มีค่าเฉลี่ยมากที่สุด คือ ท่านเห็นว่าการดำเนินงานด้านคุณธรรมขององค์กร/หน่วยงานเชื่อมโยงกับภารกิจหลักขององค์กรมีค่าเฉลี่ยอยู่ในระดับมาก ($\bar{X} = 3.86$) รองลงมาคือ ท่านเห็นว่าองค์กร/หน่วยงานของท่านมีการสื่อสารภายในที่เปิดเผยและทั่วถึงมีค่าเฉลี่ยอยู่ในระดับมาก ($\bar{X} = 3.70$) ท่านเห็นว่าองค์กร/หน่วยงานของท่านมีการประเมินผลแผนงานในภาพรวมเสมอมีค่าเฉลี่ยอยู่ในระดับมาก ($\bar{X} = 3.55$) ท่านเห็นว่าบุคลากรทุกฝ่ายในองค์กรมีการบูรณาการในการขับเคลื่อนแผนมีค่าเฉลี่ยอยู่ในระดับมาก ($\bar{X} = 3.49$) และน้อยที่สุดคือ ท่านเห็นว่าแผนงานด้านคุณธรรมขององค์กรมีความเชื่อมโยงในทุกฝ่ายมีค่าเฉลี่ยอยู่ในระดับปานกลาง ($\bar{X} = 3.22$)

ตารางที่ 4.9 ค่าเฉลี่ยและส่วนเบี่ยงเบนมาตรฐานของการพัฒนาประสิทธิภาพการขับเคลื่อนแผนปฏิบัติการองค์กรคุณธรรมต้นแบบ เทศบาลตำบลเกาะเพชร อำเภอหัวไทร จังหวัดนครศรีธรรมราช ด้านทำตามหลักความจริง

ข้อ	ด้านทำตามหลักความจริง	ระดับการพัฒนา		
		\bar{X}	S.D.	แปลผล
1	ท่านเห็นว่าการวางแผนต้องใช้ข้อมูลจากปัญหาที่แท้จริงขององค์กร	3.74	0.92	มาก
2	ท่านเห็นว่ามี การนำข้อมูลหรือข้อเท็จจริง มาใช้ในการตัดสินใจ	4.13	0.94	มาก
3	ท่านเห็นว่าองค์กร/หน่วยงานของท่านมีความโปร่งใสในการรายงานผลการดำเนินงาน	3.75	0.97	มาก
4	ท่านเห็นว่าการประเมินผลสะท้อนผลลัพธ์จริง ไม่ใช่เพียงรูปแบบ	3.49	1.00	มาก
5	ท่านเห็นว่าข้อมูลเชิงประจักษ์ขององค์กร/หน่วยงาน ถูกใช้เป็นฐานในการวางแผนพัฒนาองค์กร	3.52	0.98	มาก
รวม		3.73	0.96	มาก

จากตารางที่ 4.9 การพัฒนาประสิทธิภาพการขับเคลื่อนแผนปฏิบัติการองค์กรคุณธรรมต้นแบบ เทศบาลตำบลเกาะเพชร อำเภอหัวไทร จังหวัดนครศรีธรรมราช ด้านทำตามหลักความจริง โดยภาพรวมอยู่ในระดับมาก ($\bar{X} = 3.73$) เมื่อพิจารณาเป็นรายข้อโดยเรียงลำดับตามค่าเฉลี่ยจากมากไปหาน้อย พบว่า ข้อที่มีค่าเฉลี่ยมากที่สุด คือ ท่านเห็นว่ามี การนำข้อมูลหรือข้อเท็จจริง มาใช้ในการตัดสินใจมีค่าเฉลี่ยอยู่ในระดับที่มาก ($\bar{X} = 4.13$) รองลงมาคือ ท่านเห็นว่าองค์กร/หน่วยงานของท่านมีความโปร่งใสในการรายงานผลการดำเนินงานมีค่าเฉลี่ยอยู่ในระดับมาก ($\bar{X} = 3.75$) ท่านเห็นว่าการวางแผนต้องใช้ข้อมูลจากปัญหาที่แท้จริงขององค์กรมีค่าเฉลี่ยอยู่ในระดับมาก ($\bar{X} = 3.74$) ท่านเห็นว่าข้อมูลเชิงประจักษ์ขององค์กร/หน่วยงานถูกใช้เป็นฐานในการวางแผนพัฒนาองค์กรมีค่าเฉลี่ยอยู่ในระดับมาก ($\bar{X} = 3.52$) และน้อยที่สุดคือ ท่านเห็นว่าการประเมินผลสะท้อนผลลัพธ์จริงไม่ใช่เพียงรูปแบบมีค่าเฉลี่ยอยู่ในระดับมาก ($\bar{X} = 3.49$)

ตารางที่ 4.10 ค่าเฉลี่ยและส่วนเบี่ยงเบนมาตรฐานของการพัฒนาประสิทธิภาพการขับเคลื่อนแผนปฏิบัติการองค์กรคุณธรรมต้นแบบ เทศบาลตำบลเกาะเพชร อำเภอหัวไทร จังหวัดนครศรีธรรมราช ด้านการมีส่วนร่วม

ข้อ	ด้านการมีส่วนร่วม	ระดับการพัฒนา		
		\bar{X}	S.D.	แปลผล
1	ท่านเห็นว่าบุคลากรทุกคนมีโอกาสร่วมวางแผนและเสนอความคิดเห็น	3.88	0.97	มาก
2	ท่านเห็นว่าองค์กรรับฟังความคิดเห็นจากประชาชนและชุมชนรอบข้าง	4.15	0.99	มาก
3	ท่านเห็นว่าการจัดกิจกรรมต่าง ๆ เปิดกว้างให้มีส่วนร่วมจากภายนอก	4.22	0.73	มากที่สุด
4	ท่านเห็นว่าการมีส่วนร่วมเป็นส่วนหนึ่งในกระบวนการตัดสินใจ	3.88	0.91	มาก
5	ท่านเห็นว่าผู้บริหารควรมีการส่งเสริมให้เกิดพื้นที่ปลอดภัยในการแลกเปลี่ยนความคิดเห็น	3.96	0.85	มาก
รวม		4.02	0.89	มาก

จากตารางที่ 4.10 การพัฒนาประสิทธิภาพการขับเคลื่อนแผนปฏิบัติการองค์กรคุณธรรมต้นแบบ เทศบาลตำบลเกาะเพชร อำเภอหัวไทร จังหวัดนครศรีธรรมราช ด้านการมีส่วนร่วม โดยภาพรวมอยู่ในระดับมาก ($\bar{X} = 4.50$) เมื่อพิจารณาเป็นรายข้อโดยเรียงลำดับตามค่าเฉลี่ยจากมากไปหาน้อย พบว่า ข้อที่มีค่าเฉลี่ยมากที่สุด คือ ท่านเห็นว่าการจัดกิจกรรมต่าง ๆ เปิดกว้างให้มีส่วนร่วมจากภายนอกมีค่าเฉลี่ยอยู่ในระดับมากที่สุด ($\bar{X} = 4.22$) รองลงมา คือ ท่านเห็นว่าองค์กรรับฟังความคิดเห็นจากประชาชนและชุมชนรอบข้างหรือไม่มีค่าเฉลี่ยอยู่ในระดับมาก ($\bar{X} = 4.15$) ท่านเห็นว่าผู้บริหารควรมีการส่งเสริมให้เกิดพื้นที่ปลอดภัยในการแลกเปลี่ยนความคิดเห็นมีค่าเฉลี่ยอยู่ในระดับมาก ($\bar{X} = 3.96$) น้อยที่สุดคือ ท่านเห็นว่าบุคลากรทุกคนมีโอกาสร่วมวางแผนและเสนอความคิดเห็นและท่านเห็นว่าการมีส่วนร่วมเป็นส่วนหนึ่งในกระบวนการตัดสินใจมีค่าเฉลี่ยอยู่ในระดับมาก ($\bar{X} = 3.88$)

ตารางที่ 4.11 ค่าเฉลี่ยและส่วนเบี่ยงเบนมาตรฐานของการพัฒนาประสิทธิภาพการขับเคลื่อนแผนปฏิบัติการองค์กรคุณธรรมต้นแบบ เทศบาลตำบลเกาะเพชร อำเภอหัวไทร จังหวัดนครศรีธรรมราช ด้านทำความดีเพื่อความดี

ข้อ	ด้านทำความดีเพื่อความดี	ระดับการพัฒนา		
		\bar{X}	S.D.	แปลผล
1	ท่านเห็นว่าการทำความดีไม่จำเป็นต้องมีผลตอบแทน	4.35	0.81	มากที่สุด
2	ท่านเห็นว่างค์กร/หน่วยงานควรส่งเสริมกิจกรรมจิตอาสาเพื่อทำความดีอย่างต่อเนื่อง	4.13	0.90	มาก
3	ท่านเห็นว่าการทำความดีได้รับการยอมรับแม้ไม่ได้เป็นผลงานเด่น	3.93	0.97	มาก
4	ท่านเห็นว่าบุคลากรทำความดีโดยไม่หวังชื่อเสียงหรือผลประโยชน์	3.90	0.89	มาก
5	ท่านเห็นว่างค์กร/หน่วยงานควรสร้างบรรยากาศที่ส่งเสริมให้ทำความดีในชีวิตประจำวัน	3.60	1.07	มาก
รวม		3.98	0.93	มาก

จากตารางที่ 4.11 การพัฒนาประสิทธิภาพการขับเคลื่อนแผนปฏิบัติการองค์กรคุณธรรมต้นแบบ เทศบาลตำบลเกาะเพชร อำเภอหัวไทร จังหวัดนครศรีธรรมราช ด้านทำความดีเพื่อความดี โดยภาพรวมอยู่ในระดับมาก ($\bar{X}=3.98$) เมื่อพิจารณาเป็นรายข้อโดยเรียงลำดับตามค่าเฉลี่ยจากมากไปหาน้อย พบว่า ข้อที่มีค่าเฉลี่ยมากที่สุด คือ ท่านเห็นว่าการทำความดีไม่จำเป็นต้องมีผลตอบแทนใช่หรือไม่ มีค่าเฉลี่ยอยู่ในระดับมากที่สุด ($\bar{X}=4.35$) รองลงมา คือ ท่านเห็นว่างค์กร/หน่วยงานควรส่งเสริมกิจกรรมจิตอาสาเพื่อทำความดีอย่างต่อเนื่องมีค่าเฉลี่ยอยู่ในระดับมาก ($\bar{X}=4.13$) ท่านเห็นว่าการทำความดีได้รับการยอมรับแม้ไม่ได้เป็นผลงานเด่นมีค่าเฉลี่ยอยู่ในระดับมาก ($\bar{X}=3.93$) ท่านเห็นว่าบุคลากรทำความดีโดยไม่หวังชื่อเสียงหรือผลประโยชน์มีค่าเฉลี่ยอยู่ในระดับมาก ($\bar{X}=3.90$) และน้อยที่สุดคือ ท่านเห็นว่างค์กร/หน่วยงานควรสร้างบรรยากาศที่ส่งเสริมให้ทำความดีในชีวิตประจำวันมีค่าเฉลี่ยอยู่ในระดับมาก ($\bar{X}=3.60$)

จากผลการวิจัยพบว่าระดับการพัฒนาประสิทธิภาพการขับเคลื่อนแผนปฏิบัติการองค์กรคุณธรรมต้นแบบ เทศบาลตำบลเกาะเพชร อำเภอหัวไทร จังหวัดนครศรีธรรมราช อยู่ในระดับมาก แสดงให้เห็นว่า องค์กรมีความก้าวหน้าในการดำเนินงานด้านคุณธรรมอย่างเป็นระบบและมีความครอบคลุมในหลายมิติ เมื่อพิจารณาเป็นรายด้านพบว่า ด้านการมีส่วนร่วมมีค่าเฉลี่ยสูงที่สุด แสดงถึง

ความเข้มแข็งของการเปิดโอกาสให้บุคลากร ชุมชนและผู้มีส่วนได้ส่วนเสียเข้ามามีส่วนร่วมอย่างกว้างขวาง ด้านทำความดีเพื่อความดีชี้ให้เห็นถึงการปลูกฝังแนวคิดการทำความดี โดยสร้างพื้นที่และสนับสนุนกิจกรรมส่งเสริมคุณธรรมหรือการทำความดี ซึ่งไม่หวังผลตอบแทน และส่งเสริมกิจกรรมจิตอาสาอย่างต่อเนื่อง ด้านทำตามหลักความจริง แสดงให้เห็นว่าองค์กรมีการใช้ข้อมูลเชิงประจักษ์และข้อเท็จจริงเป็นฐานในการวางแผนและตัดสินใจอย่างโปร่งใส ด้านระเบิดจากข้างใน และด้านทำแบบองค์รวม อยู่ในระดับมากเช่นกัน แต่มีค่าเฉลี่ยต่ำกว่าด้านอื่น สะท้อนให้เห็นถึง ความจำเป็นในการพัฒนาเชิงลึกด้านการเสริมสร้างจิตสำนึกภายในบุคลากรและการบูรณาการแผนงานเชิงองค์รวมให้ครอบคลุมมากขึ้น

ผลการวิจัยชี้ให้เห็นว่า เทศบาลตำบลเกาะเพชรมีความพร้อมและศักยภาพในการขับเคลื่อนองค์กรคุณธรรมต้นแบบ โดยเฉพาะด้านการมีส่วนร่วมและการส่งเสริมการทำความดีเพื่อความดี ซึ่งเป็นจุดแข็งสำคัญขององค์กร อย่างไรก็ตาม ยังมีประเด็นที่ควรพัฒนาเพิ่มเติม ได้แก่ การปลูกฝังจิตสำนึกคุณธรรมในเชิงลึก (ระเบิดจากข้างใน) และการบูรณาการแผนงานเชิงองค์รวมให้เชื่อมโยงทุกฝ่ายอย่างสมบูรณ์ยิ่งขึ้น เพื่อยกระดับการขับเคลื่อนสู่ระดับคุณธรรมต้นแบบความยั่งยืนในระยะยาว

4.3.3 ข้อเสนอแนะการพัฒนาประสิทธิภาพการขับเคลื่อนแผนปฏิบัติการองค์กรคุณธรรมต้นแบบ เทศบาลตำบลเกาะเพชร อำเภอหัวไทร จังหวัดนครศรีธรรมราช

จากข้อคำถามตอนที่ 3 เกี่ยวกับข้อเสนอแนะการพัฒนาประสิทธิภาพการขับเคลื่อนแผนปฏิบัติการองค์กรคุณธรรมต้นแบบ เทศบาลตำบลเกาะเพชร อำเภอหัวไทร จังหวัดนครศรีธรรมราช ซึ่งลักษณะของคำถามเป็นคำถามปลายเปิด พบว่า กลุ่มตัวอย่างได้เสนอแนะการพัฒนาประสิทธิภาพการขับเคลื่อนแผนปฏิบัติการองค์กรคุณธรรมต้นแบบ เทศบาลตำบลเกาะเพชร อำเภอหัวไทร จังหวัดนครศรีธรรมราช ซึ่งผู้วิจัยทำการวิเคราะห์โดยแยกรายด้านดังนี้

1. ด้านระเบิดจากข้างใน

1.1 เทศบาลตำบลเกาะเพชร ต้องจัดโครงการอบรมเชิงปฏิบัติการเพื่อเสริมสร้างคุณธรรมและจริยธรรมให้แก่บุคลากรทุกระดับเป็นประจำ ต่อเนื่องในทุกปีงบประมาณ เพราะการอบรมเป็นกระบวนการสำคัญที่ช่วยให้บุคลากรตระหนักและเข้าใจในหลักคุณธรรม สามารถปรับทัศนคติและเปลี่ยนพฤติกรรมให้สอดคล้องกับค่านิยมองค์กรได้

1.2 การพัฒนาตนเองของบุคลากรในเทศบาลตำบลเกาะเพชร เช่น จิตอาสาและการพัฒนาคุณธรรมส่วนบุคคล เพราะกิจกรรมสำหรับการพัฒนาตนเองจะช่วยให้บุคลากรเกิดการเรียนรู้ด้วยตนเองและส่งผลต่อการสร้างแรงจูงใจในการทำความดีโดยไม่ต้องรอการบังคับจากองค์กรหรือผู้บังคับบัญชา

1.3 ผู้บังคับบัญชาหรือผู้บริหารเทศบาลตำบลเกาะเพชรต้องส่งเสริมการเป็นแบบอย่างของผู้นำองค์กรในด้านความซื่อสัตย์และความรับผิดชอบ เพราะผู้นำที่เป็นต้นแบบด้านคุณธรรมจะช่วยสร้างแรงบันดาลใจให้บุคลากรเปลี่ยนพฤติกรรมและก่อให้เกิดวัฒนธรรมองค์กรเชิงบวก

1.4 การนำแนวทางการโค้ช (Coaching) และการให้คำปรึกษาส่วนบุคคลมาใช้ในการปรับพฤติกรรมเชิงบวกในเทศบาลตำบลเกาะเพชร เนื่องจากการโค้ชเป็นกระบวนการเรียนรู้เฉพาะบุคคลที่เน้นการเปลี่ยนแปลงภายใน ช่วยให้บุคลากรพัฒนาตามศักยภาพและความต้องการเฉพาะตัว

1.5 เทศบาลตำบลเกาะเพชร ต้องสร้างแรงจูงใจและรางวัลสำหรับบุคลากรที่มีพฤติกรรมโดดเด่นด้านคุณธรรมเพราะเป็นการยกย่องและให้รางวัลช่วยสร้างแรงจูงใจเชิงบวก ทำให้บุคลากรเกิดความภาคภูมิใจและเป็นแรงบันดาลใจแก่ผู้อื่น

1.6 เทศบาลตำบลเกาะเพชรต้องจัดกิจกรรมแลกเปลี่ยนเรียนรู้ (KM) ด้านคุณธรรมเพื่อสร้างแรงบันดาลใจ เนื่องจากการแลกเปลี่ยนเรียนรู้ช่วยเผยแพร่แนวปฏิบัติที่ดีและสร้างเครือข่ายภายใน ทำให้เกิดการพัฒนาอย่างต่อเนื่องและสามารถเผยแพร่ให้องค์กรภายนอกได้

1.7 เทศบาลตำบลเกาะเพชรต้องจัดสื่อรณรงค์และสื่อสร้างสรรค์เพื่อเสริมสร้างจิตสำนึกด้านคุณธรรมในองค์กรผ่านช่องทางต่าง ๆ ซึ่งการใช้สื่อจะช่วยกระตุ้นการรับรู้และจดจำ ทำให้แนวคิดด้านคุณธรรมแพร่หลายและหยั่งรากลึกในองค์กร

ดังนั้น การพัฒนาด้านระเบิดจากข้างใน ควรเน้นการสร้างวัฒนธรรมที่รู้และการเปลี่ยนแปลงภายในของบุคลากร โดยควรจัดให้มีโครงการอบรมเชิงปฏิบัติการเพื่อเสริมสร้างคุณธรรมและจริยธรรมแก่บุคลากรทุกระดับอย่างต่อเนื่อง พร้อมทั้งพัฒนากิจกรรมเพื่อการเรียนรู้เชิงจิตอาสา และการพัฒนาคุณธรรมส่วนบุคคลที่ช่วยให้เกิดแรงบันดาลใจจากภายในองค์กร รวมทั้งส่งเสริมให้ผู้นำองค์กรเป็นแบบอย่างที่ดีในด้านความซื่อสัตย์และความรับผิดชอบเพื่อสร้างแรงบันดาลใจและการเรียนรู้เชิงปฏิบัติแก่บุคลากร การใช้แนวทางการโค้ช (Coaching) ในการปรับพฤติกรรมเชิงบวกและการสร้างแรงจูงใจหรือรางวัลสำหรับผู้ที่มีพฤติกรรมโดดเด่นด้านคุณธรรม จะเป็นเครื่องมือสำคัญในการกระตุ้นการเปลี่ยนแปลงในระดับบุคคล นอกจากนี้ ควรบูรณาการคุณธรรมเข้ากับการประเมินผลการปฏิบัติงานประจำปี รวมทั้งจัดกิจกรรมแลกเปลี่ยนเรียนรู้ (KM) และสื่อรณรงค์เพื่อเสริมสร้างจิตสำนึกด้านคุณธรรมให้หยั่งรากลึกในองค์กร

2. ด้านทำแบบองค์รวม

2.1 เทศบาลตำบลเกาะเพชรต้องจัดทำแผนปฏิบัติการด้านคุณธรรมที่เชื่อมโยงทุกฝ่ายในองค์กรอย่างชัดเจนเพราะการกำหนดแผนงานทำให้เกิดการบูรณาการกับทุกฝ่ายได้อย่างแท้จริง ลดความซ้ำซ้อนและเพิ่มประสิทธิภาพในการดำเนินงาน

2.2 การจัดระบบสื่อสารภายในองค์กรที่รวดเร็ว เปิดเผยและเข้าถึงง่ายเพื่อให้เทศบาลตำบลเกาะเพชรมีการสื่อสารที่มีประสิทธิภาพจะช่วยให้บุคลากรทุกฝ่ายรับทราบข้อมูลและดำเนินงานตามแผนได้สอดคล้องกัน รวมถึงประชาชนสามารถรับรู้ข่าวสารได้รวดเร็วเช่นกัน

2.3 เทศบาลตำบลเกาะเพชรต้องมีการจัดประชุมติดตามผลเป็นประจำ เช่น การประชุมประจำเดือนเพื่อทบทวนความก้าวหน้าและอุปสรรคของแผนคุณธรรมเพราะการติดตามผลอย่างสม่ำเสมอช่วยให้แก้ไขปัญหาได้ทัน่วงทีและปรับปรุงแนวทางการทำงานต่อไป

2.4 การเชื่อมโยงแผนคุณธรรมกับยุทธศาสตร์การพัฒนาท้องถิ่นของเทศบาลเพราะการเชื่อมโยงกับยุทธศาสตร์หลักจะช่วยให้สร้างความต่อเนื่องและสนับสนุนเป้าหมายระยะยาวของเทศบาลตำบลเกาะเพชรในการดำเนินงานด้านองค์กรคุณธรรม

ดังนั้น การพัฒนาการทำงานแบบองค์รวม ควรมุ่งเน้นการบูรณาการงานทุกฝ่ายให้สอดคล้องและเชื่อมโยงกัน โดยควรจัดทำแผนปฏิบัติการด้านคุณธรรมที่ชัดเจนและเชื่อมโยงทุกฝ่ายในองค์กร ควรพัฒนาระบบสื่อสารภายในที่รวดเร็ว โปร่งใสและเข้าถึงง่ายเพื่อให้บุคลากรทุกคนมีข้อมูลที่ทันสมัย และสามารถปฏิบัติงานได้อย่างสอดคล้อง การประชุมติดตามผลเป็นประจำเพื่อทบทวนความก้าวหน้าและอุปสรรคจะช่วยปรับปรุงกระบวนการดำเนินงานได้ทัน่วงทีและควรเชื่อมโยงแผนคุณธรรมกับยุทธศาสตร์การพัฒนาท้องถิ่นของเทศบาล

3. ด้านทำตามหลักความจริง

3.1 การจัดทำฐานข้อมูลองค์กรคุณธรรมที่เป็นปัจจุบันและครบถ้วนสำหรับใช้ในการวางแผนและตัดสินใจเพราะการอัปเดตข้อมูลที่ถูกต้องและทันสมัยช่วยให้การตัดสินใจเป็นไปอย่างแม่นยำ ลดความเสี่ยงในการกำหนดนโยบายที่คลาดเคลื่อน

3.2 เทศบาลตำบลเกาะเพชรควรส่งเสริมการวิจัยเชิงปฏิบัติการเพื่อแก้ไขปัญหาที่แท้จริงขององค์กรโดยเฉพาะงานวิจัยด้านส่งเสริมองค์กรคุณธรรมโดยสนับสนุนให้บุคลากรทำการวิจัยเพื่อหาข้อเสนอแนะเชิงพัฒนาหรือจัดจ้างหน่วยงานโดยเฉพาะอาจารย์มหาวิทยาลัยในการศึกษาวิจัยเพื่อจะช่วยให้ได้ข้อมูลเชิงลึกเพื่อพัฒนาแนวทางแก้ไขที่เหมาะสมและตรงประเด็น

3.3 เทศบาลตำบลเกาะเพชรควรมีการจัดเวทีสาธารณะเพื่อรับฟังข้อเท็จจริงและข้อมูลจากชุมชนอย่างสม่ำเสมอ เนื่องจากการรับฟังจากภาคประชาชนจะช่วยให้ข้อมูลสมบูรณ์ครอบคลุมและสะท้อนสภาพจริงในพื้นที่

3.4 เทศบาลตำบลเกาะเพชรควรเผยแพร่รายงานผลการดำเนินงานประจำปีให้แก่สาธารณะรับทราบเพื่อเพิ่มความเชื่อมั่นโดยเผยแพร่ผ่านช่องทางต่าง ๆ ที่ประชาชนเข้าถึงได้ง่ายเพราะการเผยแพร่ข้อมูลต่อสาธารณะเป็นการสร้างความโปร่งใสและความไว้วางใจในองค์กร

ดังนั้น ด้านทำตามหลักความจริง ควรมีการจัดทำฐานข้อมูลที่ครบถ้วน ทันสมัยและเชื่อถือได้ พร้อมส่งเสริมงานวิจัยเชิงปฏิบัติการเพื่อหาวิธีแก้ไขปัญหาที่แท้จริงขององค์กร การจัดเวทีสาธารณะ

เพื่อรับฟังข้อมูลจากประชาชนและการเชื่อมโยงข้อมูลด้านคุณธรรมเข้ากับระบบสารสนเทศขององค์กรและเผยแพร่ผลการดำเนินงานต่อสาธารณะเพื่อสร้างความเชื่อมั่นของประชาชนและผู้มีส่วนได้ส่วนเสีย

4. ด้านการมีส่วนร่วม

4.1 เทศบาลตำบลเกาะเพชร จัดเวทีให้ประชาชนและผู้มีส่วนได้ส่วนเสียเข้ามามีส่วนร่วมในการกำหนดนโยบายด้านคุณธรรมของเทศบาลตำบลเกาะเพชร เพราะการมีส่วนร่วมในกระบวนการกำหนดนโยบายช่วยเพิ่มความยอมรับและความร่วมมือในการดำเนินงานและประชาชนจะเข้ามามีส่วนร่วมในการทำงานมากขึ้น

4.2 นอกจากเปิดเวทีรับฟังความคิดเห็นจากประชาชนแล้ว ควรเปิดช่องทางการสื่อสารออนไลน์และออฟไลน์เพื่อรับฟังความคิดเห็นอย่างทั่วถึงเพราะการได้ข้อมูลหลากหลายช่องทางหรือที่หลากหลายจะทำให้ทุกกลุ่มสามารถเข้าถึงและมีโอกาสแสดงความคิดเห็นให้เทศบาลตำบลเกาะเพชรได้

4.3 ส่งเสริมการจัดตั้งคณะกรรมการหรือเครือข่ายภาคประชาชนเพื่อร่วมติดตามการดำเนินงานในการดำเนินการด้านองค์กรคุณธรรมของเทศบาลตำบลเกาะเพชร เนื่องจากเครือข่ายภาคประชาชนจะช่วยตรวจสอบและสนับสนุนการทำงานขององค์กรได้อย่างใกล้ชิด ทั้งนี้ควรมีเครือข่ายภาครัฐและเอกชนร่วมด้วย

4.4 การจัดกิจกรรมสร้างเครือข่ายความร่วมมือกับภาคเอกชนและองค์กรภายนอกจะทำให้เทศบาลตำบลเกาะเพชรมีการสร้างเครือข่ายเพิ่มทรัพยากรและศักยภาพในการดำเนินโครงการเชิงคุณธรรมมากขึ้น

4.5 จัดกิจกรรมร่วมกันระหว่างองค์กรกับชุมชน เช่น โครงการจิตอาสาและกิจกรรมสาธารณประโยชน์เพราะกิจกรรมร่วมกันช่วยเสริมสร้างความสัมพันธ์และความไว้วางใจซึ่งกันและกันของประชาชนและเทศบาลตำบลเกาะเพชร

4.6 การใช้เทคโนโลยีดิจิทัล เช่น แอปพลิเคชันหรือแพลตฟอร์มออนไลน์เพื่อเพิ่มการเข้าถึงเพราะเทคโนโลยีดิจิทัลทำให้การมีส่วนร่วมสะดวกและเข้าถึงได้กว้างขวางมากขึ้น

ดังนั้น การส่งเสริมการมีส่วนร่วม ควรเริ่มจากการเปิดโอกาสให้ประชาชนและผู้มีส่วนได้ส่วนเสียเข้ามามีส่วนร่วมในกระบวนการกำหนดนโยบายด้านคุณธรรมของเทศบาล รวมทั้งพัฒนาช่องทางการสื่อสารทั้งออนไลน์และออฟไลน์เพื่อรับฟังความคิดเห็นอย่างทั่วถึง การสนับสนุนให้มีการจัดตั้งคณะกรรมการหรือเครือข่ายภาคประชาชนเพื่อร่วมติดตามและตรวจสอบการดำเนินงานจะช่วยเพิ่มความโปร่งใสและความไว้วางใจ ควรจัดกิจกรรมสร้างเครือข่ายความร่วมมือกับภาคเอกชนและองค์กรภายนอกเพื่อเพิ่มทรัพยากรและประสิทธิภาพในการขับเคลื่อนโครงการด้านคุณธรรม นอกจากนี้ควรส่งเสริมกิจกรรมที่ทำร่วมกันระหว่างองค์กรกับชุมชน เช่น โครงการจิตอาสาและ

กิจกรรมสาธารณประโยชน์ ใช้เทคโนโลยีดิจิทัลเพื่อเพิ่มช่องทางการมีส่วนร่วม และสร้างแรงจูงใจเพื่อกระตุ้นให้บุคลากรและประชาชนเข้าร่วมกิจกรรมอย่างต่อเนื่อง ควรมีการประเมินและปรับปรุงกระบวนการมีส่วนร่วมเป็นระยะเพื่อให้เหมาะสมกับสภาพแวดล้อมและความต้องการที่เปลี่ยนแปลงไป

5. ด้านทำความดีเพื่อความดี

5.1 การจัดโครงการรณรงค์สร้างจิตสำนึกในการทำความดีโดยไม่หวังผลตอบแทน เพราะการรณรงค์ในรูปแบบต่าง ๆ จะปลูกฝังแนวคิดทำความดีอย่างบริสุทธิ์ใจและยั่งยืน รวมถึงการส่งเสริมกิจกรรมจิตอาสาที่ตอบโจทย์ในการแก้ไขปัญหาสังคมในพื้นที่เพราะกิจกรรมที่แก้ปัญหาในพื้นที่โดยตรงจะทำให้ประชาชนเห็นคุณค่าและเกิดการมีส่วนร่วมมากขึ้นหรือเชื่อมโยงกิจกรรมทำความดีกับโครงการพัฒนาท้องถิ่นของเทศบาลเพราะจะทำให้กิจกรรมทำความดีเกิดผลต่อการพัฒนาพื้นที่อย่างเป็นระบบ

5.3 จัดระบบหรือเวทีในการยกย่องเชิดชูบุคคลหรือกลุ่มบุคคลที่มีผลงานด้านคุณธรรมเด่นชัดเพราะการยกย่องเชิดชูจะสร้างแรงบันดาลใจให้บุคคลอื่นทำความดีตามและเทศบาลตำบลเกาะเพชรต้องเป็นเจ้าภาพในการจัดเวทีเชิดชูเกียรติ

5.4 เทศบาลตำบลเกาะเพชรควรจัดพื้นที่สาธารณะเพื่อจัดให้มีพื้นที่หรือโอกาสในการทำความดีในชีวิตประจำวัน เช่น โครงการเก็บขยะ โครงการช่วยเหลือผู้ด้อยโอกาสหรือโครงการอื่น ๆ ที่สามารถบ่งบอกได้ว่าการทำความดีเป็นกิจวัตรที่เกิดขึ้นได้ง่าย

5.5 ส่งเสริมหรือพัฒนาเนื้อหาสื่อสร้างสรรค์เพื่อส่งเสริมคุณธรรมและจริยธรรมในสังคมเพราะสื่อเป็นช่องทางสำคัญที่ช่วยปลูกฝังและกระจายแนวคิดทำความดีได้กว้างขวาง ทั้งนี้เทศบาลตำบลเกาะเพชรควรจัดสรรงบประมาณประจำปีในการส่งเสริมการผลิตสื่อให้แก่เยาวชนในพื้นที่

5.6 การพัฒนาหลักสูตรอบรม “ทำความดี เพื่อความดี” ให้กับบุคลากรในองค์กรหรือประชาชนที่สนใจเนื่องจากหลักสูตรเฉพาะทางจะทำให้บุคลากรเข้าใจแนวคิดเชิงลึกและสามารถปฏิบัติได้จริง ทั้งนี้ควรมีกิจกรรมการเรียนรู้ด้านจิตอาสาสำหรับเยาวชนและนักเรียนในพื้นที่ผ่านหลักสูตร ทำความดี เพื่อความดี เนื่องจากการปลูกฝังเยาวชนจะสร้างรากฐานพฤติกรรมเชิงคุณธรรมตั้งแต่วัยเรียน

ดังนั้น การพัฒนาด้านการทำความดีเพื่อความดี ควรเน้นการปลูกฝังจิตสำนึกของบุคลากรและประชาชนให้เห็นความสำคัญของการทำความดีโดยไม่หวังผลตอบแทน ควรมีการจัดโครงการรณรงค์เพื่อสร้างทัศนคติและค่านิยมที่มุ่งเน้นการทำความดีที่แท้จริง ส่งเสริมกิจกรรมจิตอาสาที่ตอบโจทย์ปัญหาสังคมในพื้นที่เพื่อให้ประชาชนมีโอกาสร่วมแสดงออกเชิงบวกอย่างต่อเนื่อง และมีการพัฒนาระบบเครดิตทางสังคม (Social Credit) รวมถึงการยกย่องเชิดชูบุคคลหรือกลุ่มที่มีผลงานโดดเด่น

เด่นด้านคุณธรรมเพื่อสร้างแรงบันดาลใจในการปฏิบัติความดี จัดให้มีพื้นที่และโอกาสที่ชัดเจนสำหรับการทำความดีในชีวิตประจำวันและเชื่อมโยงกิจกรรมทำความดีกับโครงการพัฒนาท้องถิ่นเพื่อให้เกิดผลสัมฤทธิ์เชิงระบบ ควรพัฒนาเนื้อหาสื่อสร้างสรรค์เพื่อเผยแพร่และปลูกฝังคุณธรรม รวมทั้งสร้างกิจกรรมการเรียนรู้ด้านจิตอาสาสำหรับเยาวชนและนักเรียน พัฒนาหลักสูตรอบรม “ทำความดีเพื่อความดี” สำหรับบุคลากรในองค์กร จัดกิจกรรมแลกเปลี่ยนเรียนรู้ด้านจิตอาสาและการทำความดีระหว่างชุมชนเพื่อประเมินความยั่งยืนและต่อยอดโครงการในอนาคต

ผลการวิจัยสะท้อนให้เห็นว่า การพัฒนาประสิทธิภาพการขับเคลื่อนแผนปฏิบัติการองค์กรคุณธรรมต้นแบบของเทศบาลตำบลเกาะเพชรอยู่ในระดับมากในทุกมิติ ได้แก่ ด้านระเบิดจากข้างใน ด้านการทำงานแบบองค์รวม ด้านการทำตามหลักความจริง ด้านการมีส่วนร่วม และด้านการทำความดีเพื่อความดี อย่างไรก็ตาม ยังมีประเด็นเชิงโครงสร้างและกระบวนการบางประการที่ควรได้รับการปรับปรุงและพัฒนาเพื่อเสริมสร้างความต่อเนื่อง ความยั่งยืนและผลสัมฤทธิ์ที่ชัดเจนยิ่งขึ้น

การพัฒนาด้านระเบิดจากข้างใน ควรเน้นการสร้างความรู้ความตระหนักรู้และการเปลี่ยนแปลงภายในของบุคลากร โดยการสร้างพื้นที่และสนับสนุนกิจกรรมส่งเสริมคุณธรรมหรือการทำความดี เช่น จัดโครงการเสริมสร้างสภาพแวดล้อมที่เอื้อต่อการส่งเสริมคุณธรรมบนฐานชีวิต โครงการส่งเสริมสถาบันศาสนาเป็นศูนย์กลางชุมชนและขับเคลื่อนคุณธรรมด้วยพลังบวร โครงการพัฒนาศักยภาพบุคลากรทั้งในภาครัฐ ภาคเอกชน และประชาชน การเรียนรู้ ปลูกฝังส่งเสริมคุณธรรม พร้อมทั้งพัฒนา กิจกรรมเพื่อการเรียนรู้เชิงจิตอาสาและพัฒนาคุณธรรมส่วนบุคคล รวมทั้งส่งเสริมให้ผู้นำองค์กรเป็นแบบอย่างที่ดีมีพฤติกรรมที่สะท้อนการมีคุณธรรม “พอเพียง วินัย สุจริต จิตอาสา กตัญญู” การใช้แนวทางการโค้ช (Coaching) ในการปรับพฤติกรรมเชิงบวกและการสร้างแรงจูงใจหรือรางวัลสำหรับผู้ที่ประพฤติดีเด่นด้านคุณธรรม นอกจากนี้ควรบูรณาการคุณธรรมเข้ากับการประเมินผลการปฏิบัติงานประจำปี รวมทั้งจัดกิจกรรมแลกเปลี่ยนเรียนรู้ (KM) และสื่อธรรมรงค์

การพัฒนาการทำงานแบบองค์รวม มุ่งเน้นการบูรณาการงานทุกฝ่ายให้สอดคล้องและเชื่อมโยงกัน การจัดทำแผนปฏิบัติการด้านคุณธรรม เพื่อเป็นเครื่องมือให้ทุกภาคส่วนร่วมขับเคลื่อนการส่งเสริมคุณธรรม การพัฒนาระบบสื่อสารเพื่อให้บุคลากรทุกคนมีข้อมูลที่ทันสมัยและปฏิบัติงานได้ การประชุมติดตามผลเป็นประจำและควรเชื่อมโยงแผนคุณธรรมกับยุทธศาสตร์การพัฒนาท้องถิ่นของเทศบาล

การพัฒนาด้านทำตามหลักความจริง การจัดทำฐานข้อมูลที่ครบถ้วน ทันสมัยและเชื่อถือได้ ส่งเสริมงานวิจัยเชิงปฏิบัติการเพื่อหาวิธีแก้ไขปัญหาที่แท้จริงขององค์กร การจัดเวทีสาธารณะเพื่อรับฟังข้อมูลจากประชาชนและการเชื่อมโยงข้อมูลด้านคุณธรรมเข้ากับระบบสารสนเทศขององค์กรและเผยแพร่ผลการดำเนินงานต่อสาธารณะเพื่อสร้างความเชื่อมั่นของประชาชนและผู้มีส่วนได้ส่วนเสีย

การพัฒนาด้านการส่งเสริมการมีส่วนร่วม เริ่มจากการเปิดโอกาสให้ประชาชนและผู้มีส่วนได้ส่วนเสียเข้ามามีส่วนร่วมในกระบวนการกำหนดนโยบายด้านคุณธรรมของเทศบาล การพัฒนาช่องทางสื่อสารทั้งออนไลน์และออฟไลน์ การสนับสนุนให้มีการจัดตั้งคณะกรรมการหรือเครือข่ายภาคประชาชน กิจกรรมสร้างเครือข่ายความร่วมมือกับภาคเอกชนและองค์กรภายนอกและส่งเสริมกิจกรรมที่ทำร่วมกันระหว่างองค์กรกับชุมชน เช่น โครงการจิตอาสาและกิจกรรมสาธารณประโยชน์ ใช้เทคโนโลยีดิจิทัลเพื่อเพิ่มช่องทางการมีส่วนร่วมและสร้างแรงจูงใจ ควรมีการประเมินและปรับปรุงกระบวนการมีส่วนร่วมเป็นระยะเพื่อให้เหมาะสมกับสภาพแวดล้อมและความต้องการที่เปลี่ยนแปลงไป

ส่วน การพัฒนาด้านการทำความดีเพื่อความดี ควรเน้นการปลูกฝังจิตสำนึกของบุคลากรและประชาชนให้เห็นความสำคัญของการทำความดีโดยไม่หวังผลตอบแทน ควรมีการจัดโครงการรณรงค์เพื่อสร้างทัศนคติและค่านิยมที่มุ่งเน้นการทำความดีที่แท้จริง ส่งเสริมกิจกรรมจิตอาสาที่ตอบโจทย์ปัญหาสังคมในพื้นที่เพื่อให้ประชาชนมีโอกาสร่วมแสดงออกเชิงบวกอย่างต่อเนื่อง ควรจัดระบบการยกย่องเชิดชูบุคคลหรือกลุ่มที่มีผลงานโดดเด่นด้านคุณธรรมเพื่อสร้างแรงบันดาลใจในการปฏิบัติความดี จัดให้มีพื้นที่และโอกาสที่ชัดเจนสำหรับการทำความดีในชีวิตประจำวันและเชื่อมโยงกิจกรรมทำความดีกับโครงการพัฒนาท้องถิ่นเพื่อให้เกิดผลสัมฤทธิ์เชิงระบบ ควรพัฒนาเนื้อหาสื่อสร้างสรรค์เพื่อเผยแพร่และปลูกฝังคุณธรรม รวมทั้งสร้างกิจกรรมการเรียนรู้ด้านจิตอาสาสำหรับเยาวชนและนักเรียน พัฒนาหลักสูตรอบรม “ทำความดีเพื่อความดี” สำหรับบุคลากรในองค์กร จัดกิจกรรมแลกเปลี่ยนเรียนรู้ด้านจิตอาสาและการทำความดีระหว่างชุมชนเพื่อประเมินความยั่งยืนและต่อยอดโครงการในอนาคต

โดยสรุป การพัฒนาประสิทธิภาพการขับเคลื่อนแผนปฏิบัติการองค์กรคุณธรรมต้นแบบ ควรให้ความสำคัญกับการเสริมสร้างจิตสำนึกด้านคุณธรรมของบุคลากร การบูรณาการการดำเนินงานอย่างเป็นระบบ การใช้ข้อมูลเชิงประจักษ์เพื่อการตัดสินใจ การเปิดพื้นที่ให้เกิดการมีส่วนร่วมของทุกภาคส่วนและการส่งเสริมวัฒนธรรมการทำความดีอย่างต่อเนื่อง การดำเนินงานตามข้อเสนอแนะเชิงประจักษ์ดังกล่าวจะสนับสนุนให้เทศบาลตำบลเกาะเพชรยกระดับการบริหารงานเชิงคุณธรรมสู่ความยั่งยืนและเป็นแบบอย่างแก่หน่วยงานอื่นต่อไป

บทที่ 5

สรุป อภิปรายผล และข้อเสนอแนะ

สารนิพนธ์เรื่องการพัฒนาประสิทธิภาพการขับเคลื่อนแผนปฏิบัติการองค์การคุณธรรมต้นแบบ เทศบาลตำบลเกาะเพชร อำเภอหัวไทร จังหวัดนครศรีธรรมราช มีวัตถุประสงค์เพื่อศึกษาระดับการพัฒนาประสิทธิภาพการขับเคลื่อนแผนปฏิบัติการองค์การคุณธรรมต้นแบบและศึกษาแนวทางในการพัฒนาประสิทธิภาพการขับเคลื่อนแผนปฏิบัติการองค์การคุณธรรมต้นแบบของเทศบาลตำบลเกาะเพชร อำเภอหัวไทร จังหวัดนครศรีธรรมราช ในบทที่ 5 เป็นการนำเสนอผลการวิจัยในลักษณะการสังเคราะห์เชิงวิชาการ โดยมุ่งเน้นการสรุปสาระสำคัญของผลการศึกษา การอภิปรายผลเชื่อมโยงกับทฤษฎี แนวคิดและงานวิจัยที่เกี่ยวข้อง ตลอดจนการเสนอแนะแนวทางเชิงปฏิบัติและเชิงนโยบาย รวมถึงประเด็นสำหรับการวิจัยในอนาคต เพื่อให้เกิดประโยชน์ต่อการพัฒนาความรู้ทางวิชาการและการประยุกต์ใช้เชิงปฏิบัติจริงในบริบทขององค์การคุณธรรมต้นแบบ เทศบาลตำบลเกาะเพชร อำเภอหัวไทร จังหวัดนครศรีธรรมราช การนำเสนอในบทนี้จึงประกอบด้วย 3 ส่วนได้แก่ สรุปผลการวิจัยซึ่งเป็นการนำเสนอข้อค้นพบเชิงประจักษ์ของงานวิจัย การอภิปรายผลโดยอธิบายและตีความผลลัพธ์ที่ได้เปรียบเทียบกับกรอบแนวคิดและงานวิจัยที่เกี่ยวข้อง และ ข้อเสนอแนะเชิงปฏิบัติ เชิงนโยบาย และเชิงการวิจัยในอนาคตเพื่อใช้เป็นแนวทางสำหรับการพัฒนาและต่อยอดงานด้านการขับเคลื่อนองค์การคุณธรรมในระดับพื้นที่และระดับนโยบายอย่างยั่งยืน

5.1 สรุป

5.1.1 ระดับการพัฒนาประสิทธิภาพการขับเคลื่อนแผนปฏิบัติการองค์การคุณธรรมต้นแบบ เทศบาลตำบลเกาะเพชร อำเภอหัวไทร จังหวัดนครศรีธรรมราช

ระดับการพัฒนาประสิทธิภาพการขับเคลื่อนแผนปฏิบัติการองค์การคุณธรรมต้นแบบเทศบาลตำบลเกาะเพชร อำเภอหัวไทร จังหวัดนครศรีธรรมราช ภาพรวมอยู่ในระดับมาก เมื่อพิจารณาเป็นรายด้านโดยเรียงลำดับตามค่าเฉลี่ยจากมากไปหาน้อย พบว่า ด้านการมีส่วนร่วมมีค่าเฉลี่ยอยู่ในระดับ

มากที่สุด รองลงมาคือ ด้านทำความดีเพื่อความดี และ ด้านที่น้อยที่สุดคือ ด้านทำตามหลักความจริง มีค่าเฉลี่ย ด้านระเบิดจากข้างใน และ ด้านทำแบบองค์กรรวม เมื่อสรุปรายด้านดังนี้

การพัฒนาประสิทธิภาพการขับเคลื่อนแผนปฏิบัติการองค์กรคุณธรรมต้นแบบ เทศบาลตำบล เกาะเพชร อำเภอกันทรวิชัย จังหวัดนครศรีธรรมราช ด้านระเบิดจากข้างใน ภาพรวมอยู่ในระดับมาก เมื่อพิจารณาเป็นรายข้อโดยเรียงลำดับตามค่าเฉลี่ยจากมากไปหาพบว่า ข้อที่มีค่าเฉลี่ยมากที่สุด คือ ท่านเห็นว่าองค์กร/หน่วยงานควรส่งเสริมการพัฒนาคุณธรรมของบุคลากรในทุกระดับมีค่าเฉลี่ยอยู่ในระดับที่มาก รองลงมา คือ ท่านเห็นว่าการเปลี่ยนแปลงที่ยั่งยืนต้องเริ่มจากตนเอง ท่านเห็นว่าควรมีการปรับพฤติกรรมของตนเองให้สอดคล้องกับค่านิยมขององค์กร ท่านเห็นว่าผู้นำองค์กรเป็นแบบอย่างของการพัฒนาตนเอง และ น้อยที่สุดคือ ท่านเห็นว่าการอบรมหรือกิจกรรมเพื่อสร้างจิตสำนึกด้านคุณธรรมอย่างสม่ำเสมอ

การพัฒนาประสิทธิภาพการขับเคลื่อนแผนปฏิบัติการองค์กรคุณธรรมต้นแบบ เทศบาลตำบล เกาะเพชร อำเภอกันทรวิชัย จังหวัดนครศรีธรรมราช ด้านทำแบบองค์กรรวม ภาพรวมอยู่ในระดับมาก เมื่อพิจารณาเป็นรายข้อโดยเรียงลำดับตามค่าเฉลี่ยจากมากไปหาน้อย พบว่า ข้อที่มีค่าเฉลี่ยมากที่สุด คือ ท่านเห็นว่า การดำเนินงานด้านคุณธรรมขององค์กร/หน่วยงานเชื่อมโยงกับภารกิจหลักขององค์กรมีค่าเฉลี่ยอยู่ในระดับที่มาก รองลงมา คือ ท่านเห็นว่าองค์กร/หน่วยงานของท่านมีการสื่อสารภายในที่เปิดเผยและทั่วถึง ท่านเห็นว่าองค์กร/หน่วยงานของท่านมีการประเมินผลแผนงานในภาพรวมเสมอ ท่านเห็นว่าบุคลากรทุกฝ่ายในองค์กรมีการบูรณาการในการขับเคลื่อนแผน และ น้อยที่สุด คือ ท่านเห็นว่าแผนงานด้านคุณธรรมขององค์กรมีความเชื่อมโยงในทุกฝ่าย

การพัฒนาประสิทธิภาพการขับเคลื่อนแผนปฏิบัติการองค์กรคุณธรรมต้นแบบ เทศบาลตำบล เกาะเพชร อำเภอกันทรวิชัย จังหวัดนครศรีธรรมราช ด้านทำตามหลักความจริง ภาพรวมอยู่ในระดับมาก เมื่อพิจารณาเป็นรายข้อโดยเรียงลำดับตามค่าเฉลี่ยจากมากไปหาน้อย พบว่า ข้อที่มีค่าเฉลี่ยมากที่สุด คือ ท่านเห็นว่ามี การนำข้อมูลหรือข้อเท็จจริงมาใช้ในการตัดสินใจค่าเฉลี่ยอยู่ในระดับที่มาก รองลงมา คือ ท่านเห็นว่าองค์กร/หน่วยงานของท่านมีความโปร่งใสในการรายงานผลการดำเนินงาน ท่านเห็นว่าการวางแผนต้องใช้ข้อมูลจากปัญหาที่แท้จริงขององค์กร ท่านเห็นว่าข้อมูลเชิงประจักษ์ขององค์กร/หน่วยงานถูกใช้เป็นฐานในการวางแผนพัฒนาองค์กร และ น้อยที่สุด คือ ท่านเห็นว่าการประเมินผลสะท้อนผลลัพธ์จริงไม่ใช่เพียงรูปแบบ

การพัฒนาประสิทธิภาพการขับเคลื่อนแผนปฏิบัติการองค์กรคุณธรรมต้นแบบ เทศบาลตำบล เกาะเพชร อำเภอกันทรวิชัย จังหวัดนครศรีธรรมราช ด้านการมีส่วนร่วม ภาพรวมอยู่ในระดับมากเมื่อพิจารณาเป็นรายข้อโดยเรียงลำดับตามค่าเฉลี่ยจากมากไปหาน้อย พบว่า ข้อที่มีค่าเฉลี่ยมากที่สุด คือ ท่านเห็นว่าการจัดกิจกรรมต่าง ๆ เปิดกว้างให้มีส่วนร่วมจากภายนอกมีค่าเฉลี่ยอยู่ในระดับมากที่สุด รองลงมา คือ ท่านเห็นว่าองค์กรรับฟังความคิดเห็นจากประชาชนและชุมชนรอบข้างหรือไม่ท่านเห็น

ว่าผู้บริหารควรมีการส่งเสริมให้เกิดพื้นที่ปลอดภัยในการแลกเปลี่ยนความคิดเห็น และ น้อยที่สุดคือ ท่านเห็นว่าบุคลากรทุกคนมีโอกาสร่วมวางแผนและเสนอความคิดเห็นและท่านเห็นว่าการมีส่วนร่วมเป็นส่วนหนึ่งในกระบวนการตัดสินใจ

การพัฒนาประสิทธิภาพการขับเคลื่อนแผนปฏิบัติการองค์กรคุณธรรมต้นแบบ เทศบาลตำบลเกาะเพชร อำเภอหัวไทร จังหวัดนครศรีธรรมราช ด้านทำความดีเพื่อความดี ภาพรวมอยู่ในระดับมาก เมื่อพิจารณาเป็นรายข้อโดยเรียงลำดับตามค่าเฉลี่ยจากมากไปหาน้อย พบว่า ข้อที่มีค่าเฉลี่ยมากที่สุดคือ ท่านเห็นว่าการทำความดีไม่จำเป็นต้องมีผลตอบแทนใช้หรือไม่มีค่าเฉลี่ยอยู่ในระดับมากที่สุด รองลงมา คือ ท่านเห็นว่าองค์กร/หน่วยงานควรส่งเสริมกิจกรรมจิตอาสาเพื่อทำความดีอย่างต่อเนื่อง ท่านเห็นว่าการทำความดีได้รับการยอมรับแม้ไม่ได้เป็นผลงานเด่น ท่านเห็นว่าบุคลากรทำความดีโดยไม่หวังชื่อเสียงหรือผลประโยชน์ และ น้อยที่สุด คือ ท่านเห็นว่าองค์กร/หน่วยงานควรสร้างบรรยากาศที่ส่งเสริมให้ทำความดีในชีวิตประจำวัน

5.1.2 ข้อเสนอแนะการพัฒนาประสิทธิภาพการขับเคลื่อนแผนปฏิบัติการองค์กรคุณธรรมต้นแบบ เทศบาลตำบลเกาะเพชร อำเภอหัวไทร จังหวัดนครศรีธรรมราช

การพัฒนาประสิทธิภาพการขับเคลื่อนแผนปฏิบัติการองค์กรคุณธรรมต้นแบบของเทศบาลตำบลเกาะเพชรอยู่ในระดับมากในทุกมิติ ได้แก่ ด้านระเบียบจากข้างใน ด้านการทำงานแบบองค์กรวม ด้านการทำตามหลักความจริง ด้านการมีส่วนร่วมและด้านการทำความดีเพื่อความดี อย่างไรก็ตาม ยังมีประเด็นเชิงโครงสร้างและกระบวนการบางประการที่ควรได้รับการปรับปรุงและพัฒนาเพื่อเสริมสร้างความต่อเนื่อง ความยั่งยืนและผลสัมฤทธิ์ที่ชัดเจนยิ่งขึ้น ประกอบด้วย

การพัฒนาด้านระเบียบจากข้างใน ควรเน้นการสร้างความรู้ความตระหนักรู้และการเปลี่ยนแปลงภายในของบุคลากร จัดโครงการอบรมเชิงปฏิบัติการ พร้อมทั้งพัฒนากิจกรรมเพื่อการเรียนรู้เชิงจิตอาสาและการพัฒนาคุณธรรมส่วนบุคคล รวมทั้งส่งเสริมให้ผู้นาองค์กรเป็นแบบอย่างที่ดีในด้านความซื่อสัตย์และความรับผิดชอบ การใช้แนวทางการโค้ช ในการปรับพฤติกรรมเชิงบวกและการสร้างแรงจูงใจหรือรางวัลสำหรับผู้ที่มีพฤติกรรมโดดเด่นด้านคุณธรรม นอกจากนี้ควรบูรณาการคุณธรรมเข้ากับการประเมินผลการปฏิบัติงานประจำปี รวมทั้งจัดกิจกรรมแลกเปลี่ยนเรียนรู้และสื่อรณรงค์

การพัฒนาการทำงานแบบองค์กรวม มุ่งเน้นการบูรณาการงานทุกฝ่ายให้สอดคล้องและเชื่อมโยงกัน การจัดทำแผนปฏิบัติการด้านคุณธรรม การพัฒนาระบบสื่อสารเพื่อให้บุคลากรทุกคนมีข้อมูลที่ทันสมัยและปฏิบัติงานได้ การประชุมติดตามผลเป็นประจำและควรเชื่อมโยงแผนคุณธรรมกับยุทธศาสตร์การพัฒนาท้องถิ่นของเทศบาล

การพัฒนาด้านทำตามหลักความจริง การจัดทำฐานข้อมูลที่ครบถ้วน ทันสมัยและเชื่อถือได้ ส่งเสริมงานวิจัยเชิงปฏิบัติการเพื่อหาวิธีแก้ไขปัญหาที่แท้จริงขององค์กร การจัดเวทีสาธารณะเพื่อรับ

ฟังข้อมูลจากประชาชนและการเชื่อมโยงข้อมูลด้านคุณธรรมเข้ากับระบบสารสนเทศขององค์กรและเผยแพร่ผลการดำเนินงานต่อสาธารณะเพื่อสร้างความเชื่อมั่นของประชาชนและผู้มีส่วนได้ส่วนเสีย

การพัฒนาด้านการส่งเสริมการมีส่วนร่วม เริ่มจากการเปิดโอกาสให้ประชาชนและผู้มีส่วนได้ส่วนเสียเข้ามามีส่วนร่วมในกระบวนการกำหนดนโยบายด้านคุณธรรมของเทศบาล การพัฒนาช่องทางการสื่อสารทั้งออนไลน์และออฟไลน์ การสนับสนุนให้มีการจัดตั้งคณะกรรมการหรือเครือข่ายภาคประชาชน กิจกรรมสร้างเครือข่ายความร่วมมือกับภาคเอกชนและองค์กรภายนอกและส่งเสริมกิจกรรมที่ทำร่วมกันระหว่างองค์กรกับชุมชน เช่น โครงการจิตอาสาและกิจกรรมสาธารณประโยชน์ ใช้เทคโนโลยีดิจิทัลเพื่อเพิ่มช่องทางการมีส่วนร่วมและสร้างแรงจูงใจ ควรมีการประเมินและปรับปรุงกระบวนการมีส่วนร่วมเป็นระยะเพื่อให้เหมาะสมกับสภาพแวดล้อมและความต้องการที่เปลี่ยนแปลงไป

ส่วน การพัฒนาด้านการทำความดีเพื่อความดี ควรเน้นการปลูกฝังจิตสำนึกของบุคลากรและประชาชนให้เห็นความสำคัญของการทำความดีโดยไม่หวังผลตอบแทน ควรมีการจัดโครงการรณรงค์เพื่อสร้างทัศนคติและค่านิยมที่มุ่งเน้นการทำความดีที่แท้จริง ส่งเสริมกิจกรรมจิตอาสาที่ตอบโจทย์ปัญหาสังคมในพื้นที่เพื่อให้ประชาชนมีโอกาสร่วมแสดงออกเชิงบวกอย่างต่อเนื่อง ควรจัดระบบการยกย่องเชิดชูบุคคลหรือกลุ่มที่มีผลงานโดดเด่นด้านคุณธรรมเพื่อสร้างแรงบันดาลใจในการปฏิบัติความดี จัดให้มีพื้นที่และโอกาสที่ชัดเจนสำหรับการทำความดีในชีวิตประจำวันและเชื่อมโยงกิจกรรมทำความดีกับโครงการพัฒนาท้องถิ่นเพื่อให้เกิดผลสัมฤทธิ์เชิงระบบ ควรพัฒนาเนื้อหาสื่อสร้างสรรค์เพื่อเผยแพร่และปลูกฝังคุณธรรม รวมทั้งสร้างกิจกรรมการเรียนรู้ด้านจิตอาสาสำหรับเยาวชนและนักเรียน พัฒนาหลักสูตรอบรม “ทำความดีเพื่อความดี” สำหรับบุคลากรในองค์กร จัดกิจกรรมแลกเปลี่ยนเรียนรู้ด้านจิตอาสาและการทำความดีระหว่างชุมชนเพื่อประเมินความยั่งยืนและต่อยอดโครงการในอนาคต

โดยสรุป การพัฒนาประสิทธิภาพการขับเคลื่อนแผนปฏิบัติการองค์กรคุณธรรมต้นแบบ ควรให้ความสำคัญกับการเสริมสร้างจิตสำนึกด้านคุณธรรมของบุคลากร การบูรณาการการดำเนินงานอย่างเป็นระบบ การใช้ข้อมูลเชิงประจักษ์เพื่อการตัดสินใจ การเปิดพื้นที่ให้เกิดการมีส่วนร่วมของทุกภาคส่วนและการส่งเสริมวัฒนธรรมการทำความดีอย่างต่อเนื่อง การดำเนินงานตามข้อเสนอแนะเชิงประจักษ์ดังกล่าวจะสนับสนุนให้เทศบาลตำบลเกาะเพชรยกระดับการบริหารงานเชิงคุณธรรมสู่ความยั่งยืนและเป็นแบบอย่างแก่หน่วยงานอื่นต่อไป

5.2 อภิปรายผล

ระดับการพัฒนาประสิทธิภาพการขับเคลื่อนแผนปฏิบัติการองค์กรคุณธรรมต้นแบบของเทศบาลตำบลเกาะเพชร ซึ่งผลการวิจัยแสดงให้เห็นถึงระดับการพัฒนาที่อยู่ในเกณฑ์ “มาก” ในภาพรวม และ มีความแตกต่างในรายละเอียดของแต่ละมิติ ได้แก่ ด้านการมีส่วนร่วม ด้านการทำความดีเพื่อความดี ด้านการทำตามหลักความจริง ด้านการระเบิดจากข้างใน และด้านการทำแบบองค์กรรวม จากผลการวิจัยมีประเด็นการอภิปรายดังนี้

ระดับการพัฒนาประสิทธิภาพการขับเคลื่อนแผนปฏิบัติการองค์กรคุณธรรมต้นแบบเทศบาลตำบลเกาะเพชร อำเภอหัวไทร จังหวัดนครศรีธรรมราช ภาพรวมอยู่ในระดับมาก เมื่อพิจารณาเป็นรายด้านโดยเรียงลำดับตามค่าเฉลี่ยจากมากไปหาน้อย พบว่า ด้านการมีส่วนร่วมมีค่าเฉลี่ยอยู่ในระดับมากที่สุด รองลงมาคือ ด้านทำความดีเพื่อความดี และ ด้านที่น้อยที่สุดคือ ด้านทำตามหลักความจริงมีค่าเฉลี่ย ด้านระเบิดจากข้างใน และ ด้านทำแบบองค์กรรวม เมื่อสรุปรายด้าน พบว่า การพัฒนาประสิทธิภาพการขับเคลื่อนแผนปฏิบัติการองค์กรคุณธรรมต้นแบบเทศบาลตำบลเกาะเพชร ทุกด้านอยู่ในระดับมาก ทั้งนี้อภิปรายได้ว่า จากการดำเนินงานขององค์กรได้มีแนวทางการพัฒนาที่ชัดเจนจำนำไปสู่ระดับมากเนื่องจากความร่วมมือของผู้บริหารและบุคลากร ซึ่งสอดคล้องกับงานวิจัยของนิยานันท์ วุฒิพนมศักดิ์และคณะ (2565) พบว่า ระดับความคิดเห็นที่มีต่อการพัฒนาชุมชนคุณธรรมต้นแบบบ้านใหม่พัฒนา โดยภาพรวมอยู่ในระดับมาก ปัจจัยของชุมชน และการประยุกต์ใช้หลักอภิปรายธรรมมีความสัมพันธ์กับการพัฒนาชุมชนคุณธรรมต้นแบบบ้านใหม่พัฒนาอย่างมีนัยสำคัญทางสถิติที่ระดับ 0.01 จึงยอมรับสมมติฐานและการประยุกต์ใช้หลักพุทธธรรมในการพัฒนาชุมชนคุณธรรมต้นแบบบ้านใหม่พัฒนา พบว่า เมื่อมีการประยุกต์ใช้หลักอภิปรายธรรม ในการพัฒนาชุมชนคุณธรรมฯ จะเกิดการพัฒนาชุมชนคุณธรรมที่มีประสิทธิภาพมากขึ้นยิ่งขึ้น โดยที่บ้านใหม่พัฒนา มีการประชุมอย่างต่อเนื่อง คนในชุมชนรู้สิทธิรู้หน้าที่ตรงต่อเวลามีความพร้อมเพรียงในการทำกิจกรรมต่าง ๆ มีการกำหนดมาตรการทางสังคม

ข้อเสนอแนะการพัฒนาประสิทธิภาพการขับเคลื่อนแผนปฏิบัติการองค์กรคุณธรรมต้นแบบเทศบาลตำบลเกาะเพชร อำเภอหัวไทร จังหวัดนครศรีธรรมราช ผลการวิจัยสะท้อนให้เห็นว่า การพัฒนาประสิทธิภาพการขับเคลื่อนแผนปฏิบัติการองค์กรคุณธรรมต้นแบบของเทศบาลตำบลเกาะเพชรอยู่ในระดับมากในทุกมิติ ทั้งนี้อภิปรายได้ว่า แนวทางการพัฒนาขึ้นอยู่กับแผนการพัฒนาและการมีส่วนร่วมในการพัฒนาขององค์กร อย่างไรก็ตามยังมีประเด็นเชิงโครงสร้างและกระบวนการบางประการที่ควรได้รับการปรับปรุงและพัฒนาเพื่อเสริมสร้างความต่อเนื่อง ความยั่งยืนและผลสัมฤทธิ์ที่ชัดเจนยิ่งขึ้น ซึ่งสอดคล้องกับแนวคิดการพัฒนาองค์กรเชิงคุณธรรมที่เน้นการปรับเปลี่ยนพฤติกรรมและค่านิยมภายในองค์กร (สำนักงาน ป.ป.ช., 2564) รวมทั้งแนวคิดการบริหารจัดการเชิงบูรณาการที่

เน้นการเชื่อมโยงงานทุกมิติให้สอดคล้องกัน (Bryson, 2018) และแนวความคิดมีส่วนร่วมของประชาชนซึ่งถือเป็นปัจจัยสำคัญต่อการบริหารงานท้องถิ่นที่ยั่งยืน (Aronstein, 1969)

การพัฒนาด้านระเบียบจากข้างใน ควรเน้นการสร้างความรู้และการเปลี่ยนแปลงภายในของบุคลากร จัดโครงการอบรมเชิงปฏิบัติการ พร้อมทั้งพัฒนากิจกรรมเพื่อการเรียนรู้เชิงจิตอาสาและการพัฒนาคุณธรรมส่วนบุคคล รวมทั้งส่งเสริมให้ผู้นำองค์กรเป็นแบบอย่างที่ดีในด้านความซื่อสัตย์และความรับผิดชอบ การใช้แนวทางการโค้ช ในการปรับพฤติกรรมเชิงบวก และการสร้างแรงจูงใจหรือรางวัลสำหรับผู้ที่มีพฤติกรรมโดดเด่นด้านคุณธรรม นอกจากนี้มีการบูรณาการคุณธรรมเข้ากับการประเมินผลการปฏิบัติงานประจำปี รวมทั้งจัดกิจกรรมแลกเปลี่ยนเรียนรู้ (KM) และสื่อรณรงค์ สอดคล้องกับหลักการส่งเสริมและพัฒนาองค์กรคุณธรรมโดยการน้อมนำหลักการทรงงานในพระบาทสมเด็จพระปรมินทรมหาภูมิพลอดุลยเดชมาเป็นหลักการ กล่าวคือ ระเบียบจากข้างใน เป็นหัวใจสำคัญที่สุด ต้องให้เกิดจากความตระหนักรู้ที่มุ่งมั่นตั้งใจ มีเป้าหมายเดียวกันของผู้นำและสมาชิกขององค์กร หากทำโดยถูกบังคับหรือทำตามกระแสนโยบายไม่ตั้งใจจริงจะไม่เกิดผลหรือไม่ยั่งยืนทั้งนี้องค์กรได้ว่า ผู้บริหารและบุคลากรต้องมีความตระหนักรู้โดยการอบรมหรือจัดกิจกรรมต่าง ๆ ที่เสริมสร้างความตระหนักรู้ ซึ่งสอดคล้องกับงานวิจัยของ ธัญลักษณ์ กิ่งมณีและคณะ (2566) พบว่า 1) ด้านการวางแผนมีการวางแผนและการขับเคลื่อนโครงการโดยการวางแผนจำแนกออกเป็น 2 ประเด็นคือ ด้านบทบาทผู้บริหารและความพยายามริเริ่มของหน่วยงานในการสร้างความโปร่งใส การเสริมสร้างองค์กรคุณธรรม พอเพียง วินัย สุจริต จิตอาสา และกตัญญู การขับเคลื่อนโครงการมี 4 แนวทาง 2) ด้านการปฏิบัติงานมีแผนปฏิบัติการขับเคลื่อนการเสริมสร้างองค์กรโดยมีวิธีการดำเนินกิจกรรมดังนี้ บุคลากรในสังกัดมีส่วนร่วมในการขับเคลื่อนแผนคุณธรรมดำเนินกิจกรรมภายใต้คุณธรรมเป้าหมาย 5 ประการ การให้รางวัล การกล่าวชื่นชม/คำขอบคุณและมีการจัดกิจกรรมส่งเสริมในด้านคุณธรรม จริยธรรม 3) ด้านการประเมิน มีตัวชี้วัดการประเมินการปฏิบัติงานของบุคลากรด้านคุณธรรม จริยธรรม โดยแบ่งการประเมินออกเป็น 2 ด้านคือ ด้านการปฏิบัติงานและด้านเอกสาร และสอดคล้องกับงานวิจัยของพระครูพิสุทธิปัญญาภิวัฒน์และคณะ (2565) พบว่า การบริหารจัดการจังหวัดคุณธรรมต้นแบบของจังหวัดพิจิตรใช้หลักการบริหารจัดการได้ดีตามแผนแม่บทของจังหวัดคุณธรรมและรูปแบบการบริหารจัดการจังหวัดคุณธรรมต้นแบบของจังหวัดพิจิตรได้รับการยกระดับเป็นจังหวัดคุณธรรมต้นแบบและนำร่องเป็นโมเดลให้กับจังหวัดอื่น เพื่อมาศึกษาดูงานได้พบว่าองค์ความรู้ 4 ด้านคือ 1) ผู้นำมีศักยภาพพร้อมสร้างองค์กรคุณธรรมต้นแบบได้ 2) ภาพลักษณ์ความน่าเชื่อถือเป็นปัจจัยให้เกิดการยอมรับ 3) องค์กรคุณธรรมความรู้ย่อมเกิดขึ้นได้เมื่อลงมือปฏิบัติงาน 4) ความสำเร็จที่ได้คือ การบริหารจัดการองค์กรคุณธรรมต้นแบบ

การพัฒนาการทำงานแบบองค์รวม มุ่งเน้นการบูรณาการงานทุกฝ่ายให้สอดคล้องและเชื่อมโยงกัน การจัดทำแผนปฏิบัติการด้านคุณธรรม การพัฒนาระบบสื่อสารเพื่อให้บุคลากร

ทุกคนมีข้อมูลที่ทันสมัยและปฏิบัติงานได้ การประชุมติดตามผลเป็นประจำและควรเชื่อมโยงแผนคุณธรรมกับยุทธศาสตร์การพัฒนาท้องถิ่นของเทศบาล ทั้งนี้อภิปรายได้ว่า ผู้บริหารและบุคลากรควรเน้นการทำงานแบบบูรณาการเพื่อการประสานงานที่ดี ซึ่งสอดคล้องกับแนวคิดเกี่ยวกับหลักการส่งเสริมและพัฒนาองค์กรคุณธรรม โดยการน้อมนำหลักการทรงงานในพระบาทสมเด็จพระปรมินทรมหาภูมิพลอดุลยเดชมาเป็นหลักการ กล่าวคือ ทำแบบองค์รวม ต้องทำพร้อมกันทั้งระบบ ทุกกระบวนขององค์กรโดยให้ประสานสอดคล้องไปกับการบริหารและการทำงานปกติขององค์กร โดยไม่แยกออกมาเป็นโครงการหรือกิจกรรมเดี่ยว ๆ ที่ขาดความเชื่อมโยงกับระบบใหญ่ขององค์กร ผ่านกระบวนการพัฒนาองค์กรคุณธรรม กล่าวคือ ทำให้ทุกคนตกลงใจร่วมกัน โดยเฉพาะผู้นำองค์กรต้องมีหลักธรรมาภิบาล จะต้องมีความซื่อสัตย์ มีความรับผิดชอบ และใช้ดุลยพินิจอย่างเป็นธรรม โดยการนำหลักการต่าง ๆ เช่น หลักการมีส่วนร่วม, หลักนิติธรรม, ความโปร่งใส, การตอบสนอง, การมุ่งเน้นฉันทามติ, และความเสมอภาค มาประยุกต์ใช้เพื่อบริหารงานให้บรรลุเป้าหมายอย่างมีประสิทธิภาพ และต้องแสดงเจตนารมณ์ชัดเจนว่าจะร่วมกันสร้างองค์กรให้เป็นองค์กรคุณธรรม รวมถึงการกำหนดวิธีการและกลไกในการปฏิบัติงาน จัดให้มีแผนปฏิบัติการ วิธียุทธศาสตร์ในการดำเนินการและกำหนดผู้รับผิดชอบที่ชัดเจนแต่ละกิจกรรม รวมถึงแนวทางการทำงานร่วมกันของฝ่ายต่าง ๆ ให้มีประสิทธิภาพและอาจจัดทำข้อเป็นตกลงของคนในองค์กร (คู่มือการประเมินชุมชน องค์กรอำเภอและจังหวัดคุณธรรม 2567, บทนำ) ทั้งนี้สอดคล้องกับงานวิจัยของ ธัญลักษณ์ กิ่งมณีและคณะ (2566) พบว่า 1) ด้านการวางแผนมีการวางแผนและการขับเคลื่อนโครงการ โดยการวางแผนจำแนกออกเป็น 2 ประเด็นคือ ด้านบทบาทผู้บริหารและความพยายามริเริ่มของหน่วยงานในการสร้างความโปร่งใส การเสริมสร้างองค์กรคุณธรรม พอเพียง วินัย จิตอาสา กตัญญู และการขับเคลื่อนโครงการมี 4 แนวทาง 2) ด้านการปฏิบัติงานมีแผนปฏิบัติการขับเคลื่อนการเสริมสร้างองค์กรโดยมีวิธีการดำเนินกิจกรรมดังนี้ บุคลากรในสังกัดมีส่วนร่วมในการขับเคลื่อนแผนคุณธรรม ดำเนินกิจกรรมภายใต้คุณธรรมเป้าหมาย 5 ประการ การให้รางวัล การกล่าวชื่นชม/คำขอบคุณและมีการจัดกิจกรรมส่งเสริมในด้านคุณธรรม จริยธรรม 3) ด้านการประเมิน มีตัวชี้วัดการประเมินการปฏิบัติงานของบุคลากรด้านคุณธรรม จริยธรรม โดยแบ่งการประเมินออกเป็น 2 ด้านคือ ด้านการปฏิบัติงานและด้านเอกสาร

การพัฒนาดำเนินการตามหลักความจริง การจัดทำฐานข้อมูลที่ครบถ้วน ทันสมัยและเชื่อถือได้ ส่งเสริมงานวิจัยเชิงปฏิบัติการเพื่อหาวิธีแก้ไขปัญหาที่แท้จริงขององค์กร การจัดเวทีสาธารณะเพื่อรับฟังข้อมูลจากประชาชนและการเชื่อมโยงข้อมูลด้านคุณธรรมเข้ากับระบบสารสนเทศขององค์กรและเผยแพร่ผลการดำเนินงานต่อสาธารณะเพื่อสร้างความเชื่อมั่นของประชาชนและผู้มีส่วนได้ส่วนเสียซึ่งสอดคล้องกับแนวคิดเกี่ยวกับหลักการส่งเสริมและพัฒนาองค์กรคุณธรรม โดยการน้อมนำหลักการทรงงานในพระบาทสมเด็จพระปรมินทรมหาภูมิพลอดุลยเดชมาเป็นหลักการ กล่าวคือ ทำตามหลัก

ความจริง ต้องทำจากสภาพความจริงขององค์กร โดยมีการศึกษาปัญหาและต้นทุนความดีขององค์กร ให้เป็นระบบ แล้วลงมือทำตามลำดับขั้น แก้ปัญหาที่จุดเล็กก่อน ทำให้ง่ายไม่ติดยึดตำรา การเรียนรู้ จากที่อื่นเป็นเพียงแนวทางมาปรับใช้ให้เหมาะกับองค์กรของตน ผ่านกระบวนการพัฒนาองค์กร คุณธรรม กล่าวคือ การตั้งเป้าหมายการเปลี่ยนแปลงร่วมกัน เพื่อค้นพบพฤติกรรมที่พึงประสงค์และ พฤติกรรมที่ไม่พึงประสงค์หรือ ปัญหาที่อยากแก้ ความดีที่อยากทำ แล้วให้กำหนดคุณธรรมหลัก ร่วมกันขององค์กรทำให้ทุกคนเข้าใจคุณธรรมเป้าหมายที่จะเปลี่ยนแปลงตรงกัน (คู่มือการประเมิน ชุมชน องค์กร อำเภอและจังหวัดคุณธรรม 2567, บทนำ) ทั้งนี้อภิปรายได้ว่า ผู้บริหารและบุคลากร ควรทำงานด้วยหลักความจริงจะทำให้งานนั้นมีประสิทธิภาพ สอดคล้องกับงานวิจัยของ พระครูพิสุทธิ ปัญญาวิวัฒน์และคณะ (2565) พบว่า สภาพทั่วไปในการบริหารจัดการจังหวัดคุณธรรมต้นแบบของ จังหวัดพิจิตรมีความต่างกันหลายด้าน วัดเป็นแหล่งกำเนิดศีลธรรม โรงเรียนเป็นสถานที่ให้การศึกษา อบรมเพื่อสร้างคนที่ดีและดี โรงพยาบาลเน้นการบริหารจัดการที่ใส่ใจในหน้าที่เพื่อรักษาคนป่วย พร้อมต้องมีภาพลักษณ์ที่ดีงามอยู่ในระดับคุณภาพน่าชื่นชม การบริหารจัดการจังหวัดคุณธรรม ต้นแบบของจังหวัดพิจิตร พบว่า ใช้หลักการบริหารจัดการได้ดีตามแผนแม่บทของจังหวัดคุณธรรม และรูปแบบการบริหารจัดการจังหวัดคุณธรรมต้นแบบของจังหวัดพิจิตรได้รับการยกระดับเป็นจังหวัด คุณธรรมต้นแบบและนำร่องเป็นโมเดลให้กับจังหวัดอื่นเพื่อมาศึกษาดูงานได้พบว่าองค์ความรู้ 4 ด้านคือ 1) ผู้นำมีศักยภาพพร้อมสร้างองค์กรคุณธรรมต้นแบบได้ 2) ภาพลักษณ์ความน่าเชื่อถือเป็นปัจจัยให้เกิด การยอมรับ 3) องค์คุณธรรมความรู้ย่อมเกิดขึ้นได้เมื่อลงมือปฏิบัติงาน 4) ความสำเร็จที่ได้คือ การ บริหารจัดการองค์กรคุณธรรมต้นแบบ ทั้งนี้งานวิจัยของ เกริกเกียรติ แก้วมณี และ จักรกฤษณ์ นรนิติ ผลดุงการ (2562) พบว่า การบริหาร อบท. ให้ปลอดจากการทุจริตมีหลักการที่เป็นแกนกลาง 4 หลักการได้แก่ หลักความรับผิดชอบต่อ หลักการนำองค์กร หลักการมีส่วนร่วมและหลักความโปร่งใส และหลักการเสริมอีก 7 หลักการได้แก่ หลักคุณธรรมและจริยธรรม หลักปรัชญาเศรษฐกิจพอเพียง หลักนิติธรรม หลักประสิทธิภาพและประสิทธิผล หลักการตอบสนอง หลักการตรวจสอบถ่วงดุลและ หลักการสร้างเครือข่าย

การพัฒนาด้านการส่งเสริมการมีส่วนร่วม เริ่มจากการเปิดโอกาสให้ประชาชนและผู้มีส่วนได้ ส่วนเสียเข้ามามีส่วนร่วมในกระบวนการกำหนดนโยบายด้านคุณธรรมของเทศบาล การพัฒนาช่อง ทางการสื่อสารทั้งออนไลน์และออฟไลน์ การสนับสนุนให้มีการจัดตั้งคณะกรรมการหรือเครือข่ายภาค ประชาชน กิจกรรมสร้างเครือข่ายความร่วมมือกับภาคเอกชนและองค์กรภายนอกและส่งเสริม กิจกรรมที่ทำร่วมกันระหว่างองค์กรกับชุมชน เช่น โครงการจิตอาสาและกิจกรรมสาธารณประโยชน์ ใช้เทคโนโลยีดิจิทัลเพื่อเพิ่มช่องทางการมีส่วนร่วมและสร้างแรงจูงใจ ทั้งนี้ต้องมีการประเมินและ ปรับปรุงกระบวนการมีส่วนร่วมเป็นระยะเพื่อให้เหมาะสมกับสภาพแวดล้อมและความต้องการที่ เปลี่ยนแปลงไป ทั้งนี้อภิปรายได้ว่า ถ้าส่งเสริมการมีส่วนร่วมของทุกฝ่ายรวมถึงภาคประชาชนจะทำให้

งานหรือการดำเนินงานขององค์กรมีประสิทธิภาพมากขึ้น ซึ่งสอดคล้องกับแนวคิดเกี่ยวกับหลักการส่งเสริมและพัฒนาองค์กรคุณธรรม โดยการน้อมนำหลักการและทรงงานในพระบาทสมเด็จพระปรมินทรมหาภูมิพลอดุลยเดชมาเป็นหลักการ กล่าวคือ การมีส่วนร่วม ต้องสร้างโอกาสให้ทุกคนในองค์กรมีส่วนร่วม เพราะเป้าหมายสำคัญของการส่งเสริมคุณธรรมคือ การทำให้คนมีจิตสำนึก พฤติกรรมที่สะท้อนการมีคุณธรรมมากขึ้นจึงต้องให้ทุกคนเป็นพลังร่วมกันขับเคลื่อน ผ่านกระบวนการพัฒนาองค์กรคุณธรรม ต้องดำเนินการตามหลักการ กล่าวคือ ทำให้ทุกคนตกลงใจร่วมกัน โดยเฉพาะผู้นำองค์กรว่าต้องแสดงเจตนารมณ์ชัดเจนว่าจะร่วมกันสร้างองค์กรของตนให้เป็นองค์กรคุณธรรม ค้นหาความจริงขององค์กร โดยสำรวจวิเคราะห์ปัญหาด้านคุณธรรมขององค์กรที่พึงประสงค์และไม่พึงประสงค์และปัญหาที่ต้องการแก้ไขและคนในองค์กรว่ามีอะไรบ้างและค้นหาต้นทุนความดีหรือต้นทุนที่เอื้อต่อการแก้ไขปัญหาตั้งเป้าหมายการเปลี่ยนแปลงร่วมกัน เพื่อค้นพบพฤติกรรมที่พึงประสงค์และพฤติกรรมที่ไม่พึงประสงค์หรือปัญหาที่ยากแก้ ความดีที่ยากทำ แล้วให้กำหนดคุณธรรมหลักร่วมกันขององค์กรทำให้ทุกคนเข้าใจคุณธรรมเป้าหมายที่จะเปลี่ยนแปลงตรงกัน กำหนดวิธีการและกลไกในการปฏิบัติงานจัดให้มีแผนปฏิบัติการ วิธีสำคัญในการดำเนินการและกำหนดผู้รับผิดชอบที่ชัดเจนแต่ละกิจกรรม รวมถึงแนวทางการทำงานร่วมกันของฝ่ายต่าง ๆ ให้มีประสิทธิภาพและอาจจัดทำข้อเป็นตกลงของคนในองค์กร ลงมือปฏิบัติจริงให้เป็นวิถีชีวิต การพัฒนาคุณธรรมมีเป้าหมายคือ การเปลี่ยนแปลงที่คนจึงต้องลงมือปฏิบัติตามข้อตกลงอย่างสม่ำเสมอต่อเนื่องจนกลายเป็นวิถีในการดำเนินชีวิตและปฏิบัติงานการถอดบทเรียนเพื่อสร้างความรู้ต้องจัดให้มีกระบวนการสรุปบทเรียนจากการปฏิบัติของผู้มีส่วนได้เสียเพื่อค้นหา เรียนรู้เงื่อนไขปัจจัยของความสำเร็จ ปัญหาและแนวทางแก้ไขและสกัดเป็นความรู้ขององค์กร มีการจัดระบบการติดตามประเมินผลแบบมีส่วนร่วมที่มุ่งเสริมพลังผู้ปฏิบัติงานมากกว่าการวัดตามตัวชี้วัดเชิงปริมาณ โดยไม่ให้ความสำคัญกับการเรียนรู้และการเปลี่ยนแปลงของคน การจัดการความรู้จะนำไปสู่การพัฒนามาตรฐานองค์กรคุณธรรม สร้างกิจกรรมชื่นชมยกย่อง คุณธรรมเป็นเรื่องนามธรรมเห็นผลการเปลี่ยนแปลงข้างจึงต้องมีกระบวนการให้กำลังใจ ยกย่อง เชิดชู ต้องทำให้คนเห็นผลสำเร็จที่เกิดขึ้นระหว่างการพัฒนาองค์กรคุณธรรม สร้างเครือข่ายคุณธรรม งานที่ยากต้องการพลังของเครือข่ายในการขับเคลื่อนต้องเชื่อมโยงกันเป็นเครือข่ายองค์กรคุณธรรมเพื่อให้กำลังใจ ถ่ายทอดความรู้พัฒนานโยบายร่วมกัน เช่น เครือข่ายโรงเรียนคุณธรรม โรงพยาบาลคุณธรรม ท้องถิ่นคุณธรรม ธุรกิจคุณธรรมฯ และการประเมินผลลัพธ์ผลกระทบ ต้องมีระบบและกลไกการประเมินเพื่อให้เห็นผลลัพธ์การเปลี่ยนแปลงที่เกิดขึ้นทั้งเชิงปริมาณและคุณภาพ มีความรู้ที่จะนำไปยกระดับขยายผลหรือรู้ปัญหาอุปสรรคและนำไปสู่การแก้ไข โดยมีทั้งการประเมินตนเองจากภายในและประเมินจากองค์กรภายนอก รวมทั้งเปิดเผยผลการประเมินแก่สมาชิกขององค์กรและต่อสาธารณะคุณธรรมที่ควรส่งเสริมในองค์กรคุณธรรม (คู่มือการประเมินชุมชน องค์กร อำเภอและจังหวัดคุณธรรม 2567, บทนำ) และซึ่ง

สอดคล้องกับงานวิจัยของ พระครูปลัดเฉลิม โชติกโร (บุญเยี่ยม) (2565) พบว่า การพัฒนาชุมชน คุณธรรมต้นแบบนั้น ประกอบไปด้วยแนวคิด ทฤษฎี หลักการ วิธีการต่าง ๆ ในการพัฒนา เพื่อที่จะให้ ชุมชนได้รับการพัฒนาอย่างแท้จริง นักพัฒนาสังคมได้ออกแบบและวิธีการลงพื้นที่ในการแก้ปัญหา ด้วยวิธีต่าง ๆ โดยเฉพาะแนวคิดการมีส่วนร่วมในทุก ๆ ภาคส่วนที่เกี่ยวข้อง จากนโยบายรัฐในการ พัฒนาชุมชนให้มีความยั่งยืน จากที่เน้นการพัฒนาทางกายภาพ ปัจจุบันได้หันมาสนใจเรื่องจิตภาพ ด้วยคือการพัฒนาภายใน จึงได้ออกนโยบายชุมชนคุณธรรมต้นแบบ เพื่อให้ชุมชนมีกินมีใช้อย่างยั่งยืน และอยู่ด้วยความสงบสันติ เช่นเดียวกับงานวิจัยของ พรชนก พิณจริยปัญญา (2563) ที่มีข้อเสนอแนะว่า ควรมีการเปิดโอกาสให้บุคลากรภายในหน่วยงานมีส่วนร่วมในการดำเนินการประเมินองค์กรคุณธรรม ของหน่วยงานของตนเองให้มากที่สุด

ประเด็นสุดท้ายคือ การพัฒนาด้านการทำความดีเพื่อความดี ควรเน้นการปลูกฝังจิตสำนึก ของบุคลากรและประชาชนให้เห็นความสำคัญของการทำความดีโดยไม่หวังผลตอบแทน ควรมีการจัด โครงการรณรงค์เพื่อสร้างทัศนคติและค่านิยมที่มุ่งเน้นการทำความดีที่แท้จริง ส่งเสริมกิจกรรมจิตอาสาที่ตอบโจทยปัญหาสังคมในพื้นที่เพื่อให้ประชาชนมีโอกาสร่วมแสดงออกเชิงบวกอย่างต่อเนื่อง ควรจัดระบบการยกย่องเชิดชูบุคคลหรือกลุ่มที่มีผลงานโดดเด่นด้านคุณธรรมเพื่อสร้างแรงบันดาลใจ ในการปฏิบัติความดี จัดให้มีพื้นที่และโอกาสที่ชัดเจนสำหรับการทำความดีในชีวิตประจำวันและ เชื่อมโยงกิจกรรมทำความดีกับโครงการพัฒนาท้องถิ่นเพื่อให้เกิดผลสัมฤทธิ์เชิงระบบ ส่งเสริมการ พัฒนานี้อาสาสมัครเพื่อเผยแพร่และปลูกฝังคุณธรรม รวมทั้งสร้างกิจกรรมการเรียนรู้ด้านจิต อาสาสำหรับเยาวชนและนักเรียน พัฒนาหลักสูตรอบรม “ทำความดีเพื่อความดี” สำหรับบุคลากรใน องค์กร จัดกิจกรรมแลกเปลี่ยนเรียนรู้ด้านจิตอาสาและการทำความดีระหว่างชุมชนเพื่อประเมินความ ยั่งยืนและต่อยอดโครงการในอนาคต ซึ่งสอดคล้องกับแนวคิดเกี่ยวกับหลักการส่งเสริมและพัฒนา องค์กรคุณธรรม โดยการน้อมนำหลักการทรงงานในพระบาทสมเด็จพระปรมินทรมหาภูมิพลอดุลย เดชมาเป็นหลักการ กล่าวคือ ทำความดีเพื่อความดีตั้งใจพัฒนาองค์กรคุณธรรมเพื่อสร้างองค์กรที่ดี สร้างคนดี เพื่อสังคมดี มุ่งประโยชน์ส่วนรวมโดยไม่มีเป้าหมายเคลือบแฝงเพื่อประโยชน์อื่นผ่าน กระบวนการพัฒนาองค์กรคุณธรรม ต้องดำเนินการตามหลักการ กล่าวคือ สร้างกิจกรรมชื่นชมยก ย่อง คุณธรรมเป็นเรื่องนามธรรมเห็นผลการเปลี่ยนแปลงซ้ำจึงต้องมีกระบวนการให้กำลังใจยกย่อง เชิดชู ต้องทำให้คนเห็นผลสำเร็จที่เกิดขึ้นระหว่างการพัฒนาองค์กรคุณธรรม สร้างเครือข่ายคุณธรรม งานที่ขาดการพลังของเครือข่ายในการขับเคลื่อนต้องเชื่อมโยงกันเป็นเครือข่ายองค์กรคุณธรรม เพื่อให้กำลังใจ ถ่ายทอดความรู้พัฒนานโยบายร่วมกัน เช่นเครือข่ายโรงเรียนคุณธรรม โรงพยาบาล คุณธรรม ท้องถิ่นคุณธรรม ธุรกิจคุณธรรมฯ (คู่มือการประเมินชุมชน องค์กร อำเภอและจังหวัด คุณธรรม 2567, บทนำ) ทั้งนี้สอดคล้องกับงานวิจัยของพระครูโกศล สมานวิตรและคณะ (2566) พบว่า แนวทางการมีส่วนร่วมในการพัฒนาชุมชนคุณธรรมต้นแบบอย่างยั่งยืนของวัดวังปลัดสามัคคี

จังหวัดสุรินทร์ และวัดป่าวังศิลา จังหวัดศรีสะเกษ ประกอบด้วย การมีกระบวนการในการขับเคลื่อน และเป้าหมายที่สำคัญ คือ คนในชุมชนอยู่ร่วมกันอย่างมีความสุข โดยมีศาสนาเป็นเครื่องยึดเหนี่ยวจิตใจ คนในชุมชนมีการเรียนรู้และน้อมนำหลักปรัชญาของเศรษฐกิจพอเพียงมาใช้ในการพัฒนาคุณภาพชีวิตและสืบสานวิถีวัฒนธรรมที่ดั่งงาม เริ่มจากการเปิดพื้นที่วัดให้เป็นศูนย์การเรียนรู้ทั้งภาคทฤษฎีและภาคปฏิบัติในงานด้านศาสนา ศิลปะ วัฒนธรรม ส่งผลให้คนในชุมชนมีชีวิตพออยู่ พอกิน พอเพียง เป็นชุมชนที่เข้มแข็ง มั่งคั่ง มั่นคงยั่งยืน เป็นชุมชนคุณธรรมต้นแบบให้กับชุมชนตลอดจนหน่วยงานต่าง ๆ มาเรียนรู้ศึกษาดูงานเพื่อนำไปเป็นปรับใช้กับชุมชนต่อไป เช่นเดียวกับพระครูปลัด เฉลิม โชติกโร (บุญเยี่ยม) (2565) พบว่า การพัฒนาชุมชนคุณธรรมต้นแบบนี้ประกอบไปด้วยแนวคิด ทฤษฎี หลักการ วิธีการต่าง ๆ ในการพัฒนา เพื่อที่จะให้ชุมชนได้รับการพัฒนาอย่างแท้จริง นักพัฒนาสังคมได้ออกแบบและวิธีการลงพื้นที่ในการแก้ปัญหาด้วยวิธีต่าง ๆ โดยเฉพาะแนวคิดการมีส่วนร่วมในทุก ๆ ภาคส่วนที่เกี่ยวข้อง จากนโยบายรัฐในการพัฒนาชุมชนให้มีความยั่งยืน จากที่เน้นการพัฒนาทางกายภาพ ปัจจุบันได้หันมาสนใจเรื่องจิตภาพด้วยคือ การพัฒนาภายใน จึงได้ออกนโยบายชุมชนคุณธรรมต้นแบบ เพื่อให้ชุมชนมีกินมีใช้อย่างยั่งยืนและอยู่ด้วยความสงบสันติ

5.3 ข้อเสนอแนะ

จากผลการวิจัยเกี่ยวกับการพัฒนาประสิทธิภาพการขับเคลื่อนแผนปฏิบัติการองค์กรคุณธรรมต้นแบบ เทศบาลตำบลเกาะเพชร อำเภอหัวไทร จังหวัดนครศรีธรรมราช พบว่า องค์กรมีศักยภาพและความก้าวหน้าในการดำเนินงานด้านคุณธรรมในหลายมิติ โดยเฉพาะด้านการมีส่วนร่วมของบุคลากรและชุมชน รวมถึงการส่งเสริมกิจกรรมการทำความดีเพื่อความดีที่เป็นจุดแข็งสำคัญขององค์กร อย่างไรก็ตามยังมีประเด็นที่ควรได้รับการพัฒนาและปรับปรุงอย่างต่อเนื่องเพื่อให้เกิดความยั่งยืนและประสิทธิภาพสูงสุด ดังนั้นจึงได้จัดทำข้อเสนอแนะเชิงวิชาการในสามมิติ ได้แก่ ข้อเสนอเชิงปฏิบัติ ข้อเสนอเชิงนโยบายและข้อเสนอเชิงการวิจัยในอนาคต ดังต่อไปนี้

1. ข้อเสนอแนะเชิงปฏิบัติ

1. เทศบาลตำบลเกาะเพชร อำเภอหัวไทร จังหวัดนครศรีธรรมราช จะต้องมีการประเมินการพัฒนาระบบการเสริมสร้างจิตสำนึกด้านคุณธรรมและจริยธรรมแก่บุคลากรของเทศบาลตำบลเกาะเพชร อำเภอหัวไทร จังหวัดนครศรีธรรมราช ทุกระดับอย่างต่อเนื่อง ผ่านการฝึกอบรมเชิงปฏิบัติการ การเรียนรู้แบบมีส่วนร่วมและการสร้างวัฒนธรรมองค์กรที่เน้นการปรับเปลี่ยนพฤติกรรมเชิงบวกอย่างยั่งยืน

2. เทศบาลตำบลเกาะเพชร อำเภอหัวไทร จังหวัดนครศรีธรรมราช ต้องมีการจัดทำระบบการติดตามและประเมินผลด้านคุณธรรมที่เป็นระบบและทันสมัย เช่น ฐานข้อมูลกิจกรรมคุณธรรม ดัชนีชี้วัดผลการดำเนินงานและการรายงานผลที่โปร่งใสและตรวจสอบได้

3. เทศบาลตำบลเกาะเพชร อำเภอหัวไทร จังหวัดนครศรีธรรมราช จะต้องมีการขยายและพัฒนากลไกการมีส่วนร่วมของประชาชนและผู้มีส่วนได้ส่วนเสีย เช่น การจัดเวทีสาธารณะ การใช้เทคโนโลยีดิจิทัลเพื่อการสื่อสารและการเปิดรับความคิดเห็นจากภาคประชาชนเพื่อเพิ่มความโปร่งใสและความร่วมมือเชิงสร้างสรรค์

4. เทศบาลตำบลเกาะเพชร อำเภอหัวไทร จังหวัดนครศรีธรรมราช ต้องมีการส่งเสริมและพัฒนาโครงการจิตอาสาที่เชื่อมโยงกับปัญหาสังคมในพื้นที่เพื่อสร้างผลลัพธ์เชิงประจักษ์และความยั่งยืนในมิติทางสังคม

2. ข้อเสนอแนะเชิงนโยบาย

1. เทศบาลตำบลเกาะเพชร อำเภอหัวไทร จังหวัดนครศรีธรรมราช ต้องมีการส่งเสริมการกำหนดนโยบายด้านการพัฒนาองค์กรคุณธรรมเป็นยุทธศาสตร์หลักในแผนพัฒนาท้องถิ่นและแผนยุทธศาสตร์ของเทศบาล เพื่อให้เกิดความต่อเนื่องและชัดเจนในเชิงนโยบาย

2. เทศบาลตำบลเกาะเพชร อำเภอหัวไทร จังหวัดนครศรีธรรมราช ควรมีการจัดตั้งคณะกรรมการหรือศูนย์ปฏิบัติการด้านคุณธรรมในระดับองค์กรเพื่อทำหน้าที่กำกับ ติดตามและสนับสนุนการดำเนินงานของทุกหน่วยงานอย่างเป็นเอกภาพ

3. เทศบาลตำบลเกาะเพชร อำเภอหัวไทร จังหวัดนครศรีธรรมราช จะต้องมีการขอจัดสรรงบประมาณเฉพาะด้านการพัฒนา และขับเคลื่อนองค์กรคุณธรรมอย่างเพียงพอและต่อเนื่อง เพื่อให้การดำเนินงานมีความยั่งยืน ไม่สะดุดและสามารถต่อยอดสู่การพัฒนาที่กว้างขวางขึ้น

4. เทศบาลตำบลเกาะเพชร อำเภอหัวไทร จังหวัดนครศรีธรรมราช จะต้องมีการจัดทำคู่มือแนวทางปฏิบัติ (Best Practice) และมาตรฐานการดำเนินงานด้านคุณธรรม เพื่อใช้เป็นแนวทางอ้างอิงและขยายผลไปยังองค์กรอื่นในระดับพื้นที่

3. ข้อเสนอแนะเชิงการวิจัยครั้งต่อไป

1. ควรมีการศึกษาเชิงลึกเกี่ยวกับปัจจัยที่ส่งผลต่อ “การระเบิดจากข้างใน” เพื่อหาแนวทางการพัฒนาจิตสำนึกด้านคุณธรรมที่เหมาะสมกับบริบทองค์กรท้องถิ่น

2. ควรมีการศึกษาวิจัยเชิงเปรียบเทียบกับองค์กรคุณธรรมต้นแบบในพื้นที่อื่น เพื่อวิเคราะห์รูปแบบการดำเนินงานที่มีประสิทธิผลและสามารถนำมาปรับใช้ได้เหมาะสม

3. ควรมีการศึกษาความสัมพันธ์ระหว่างปัจจัยส่วนบุคคล (เช่น อายุ ระดับการศึกษา รายได้) กับระดับการมีส่วนร่วมด้านคุณธรรม เพื่อนำไปสู่การกำหนดกลยุทธ์การพัฒนาที่สอดคล้องกับกลุ่มเป้าหมายเฉพาะ

4. ควรมีการศึกษาการประเมินผลระยะยาวของการขับเคลื่อนองค์กรคุณธรรมในมิติของผลลัพธ์ทางสังคม เศรษฐกิจและคุณภาพชีวิตของประชาชน เพื่อสะท้อนประสิทธิภาพเชิงประจักษ์ของโครงการในระยะยั่งยืน

บรรณานุกรม

ภาษาไทย

1. หนังสือ

คณะกรรมการส่งเสริมคุณธรรมแห่งชาติ กระทรวงวัฒนธรรม โดย กรมการศาสนาและศูนย์คุณธรรม (องค์การมหาชน). (2565). *แผนปฏิบัติการด้านการส่งเสริมคุณธรรมแห่งชาติ ระยะที่ 2 (พ.ศ. 2566–2570)*. กรุงเทพฯ: โรงพิมพ์ชุมนุมสหกรณ์การเกษตรแห่งประเทศไทย จำกัด.

ดวงเดือน พันธุนาวิน, งามตา วนินทานนท์, และคณะ. (2536). *ลักษณะทางจิตและพฤติกรรมของ นักเรียนวัยรุ่นที่อยู่ในสภาวะเสี่ยงในครอบครัวและทางป้องกัน*. สำนักงานคณะกรรมการส่งเสริมและประสานงานเยาวชนแห่งชาติ.

ดวงเดือน พันธุนาวิน. (2548). "ทฤษฎีต้นไม้อจริยธรรม: อดีต ปัจจุบัน และอนาคต" ใน *ตำราทฤษฎีต้นไม้อจริยธรรม: การวิจัยและการพัฒนาบุคคล*. คณะพัฒนาสังคม สถาบันบัณฑิตพัฒนบริหารศาสตร์.

_____. (2526). *คู่มือการปลูกฝังจริยธรรมแก่นักเรียน*. จุลสารฉบับที่ 4. สถาบันวิจัยพฤติกรรมศาสตร์ มหาวิทยาลัยศรีนครินทรวิโรฒ ประสานมิตร.

_____. (2544). *ทฤษฎีต้นไม้อจริยธรรม: การวิจัยและการพัฒนาบุคลากร* (พิมพ์ครั้งที่ 4). คณะพัฒนาสังคม สถาบันบัณฑิตพัฒนบริหารศาสตร์.

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

พิชัย อ้นปัญญา. (2554). *การประเมินโครงการพัฒนาคุณธรรม จริยธรรม และค่านิยมที่พึงประสงค์ ของนักเรียนโรงเรียนเทศบาลบ้านล่องนางไย*. มหาสารคาม: โรงเรียนเทศบาลบ้านล่องนางไย.

สุนันทา เลานนท์. (2550). *การพัฒนาองค์การ*. กรุงเทพฯ: สำนักพิมพ์รุ่งวัฒนา.

วิเชียร วิทย์อุดม. (2550). *การพัฒนาองค์การ*. กรุงเทพฯ: บริษัท ธนวิซการพิมพ์จำกัด.

2. ดุษฎีนิพนธ์ วิทยานิพนธ์และสารนิพนธ์

กิ่งแก้ว ศรีสาทีกุลรัตน์. (2558). *ความสัมพันธ์ระหว่างภาวะผู้นำการเปลี่ยนแปลงของผู้บริหารกับความเป็นองค์การแห่งการเรียนรู้ของโรงเรียนสังกัดเมืองพัทยา*. วิทยานิพนธ์การศึกษามหาบัณฑิต (การบริหารการศึกษา). บัณฑิตวิทยาลัย มหาวิทยาลัยบูรพา.

กิตติศักดิ์ อังคะนาวิน. (2553). *ศึกษาคุณธรรมและจริยธรรมของนักเรียนโรงเรียนเทคโนโลยีภาคตะวันออกเฉียง (อี.เทค.) ระดับการศึกษาประกาศนียบัตรวิชาชีพและประกาศนียบัตรวิชาชีพชั้นสูง จังหวัดชลบุรี*. วิทยานิพนธ์การศึกษามหาบัณฑิต สาขาวิชาการบริหารการศึกษา คณะศึกษาศาสตร์ มหาวิทยาลัยบูรพา.

พระครูประโชติ จันทวิมล. (2555). *การส่งเสริมคุณธรรมและจริยธรรมนักเรียนโรงเรียนนวมินทราชินูทิศ หอวัง นนทบุรี อำเภอปากเกร็ด จังหวัดนนทบุรี*. วิทยานิพนธ์พุทธศาสตรมหาบัณฑิต สาขาวิชาการบริหารการศึกษา. กรุงเทพมหานคร: มหาจุฬาลงกรณราชวิทยาลัย.

พระบำรุง ปุณฺณพโล. (2554). *ปัจจัยที่มีผลต่อการปลูกฝังคุณธรรมและจริยธรรมของนักศึกษาวิทยาลัยเทคโนโลยีสยาม เขตบางกอกใหญ่ กรุงเทพมหานคร*. วิทยานิพนธ์พุทธศาสตรมหาบัณฑิต สาขาวิชาบริหารการศึกษา. บัณฑิตวิทยาลัย มหาวิทยาลัยมหาจุฬาลงกรณราชวิทยาลัย.

พรชนก พิณจิปริญญา. (2563). *การขับเคลื่อนคุณธรรม จริยธรรม และธรรมาภิบาลของหน่วยงานภาครัฐไทยผ่านกลไกการประเมินองค์กรคุณธรรม: กรณีศึกษา สำนักงานประมาณ*. วิทยานิพนธ์รัฐประศาสนศาสตรมหาบัณฑิต สาขาวิชารัฐประศาสนศาสตร์, คณะรัฐศาสตร์ จุฬาลงกรณ์มหาวิทยาลัย.

สมชัย ศรสุทธิยากร. (2554). *ปัจจัยส่วนบุคคล บทบาททางเพศกับพฤติกรรมกรเผชิญปัญหาในการทำงานของพนักงานระดับปฏิบัติการในระบบรถไฟฟ้าใต้ดิน*. วิทยานิพนธ์ ศศ.ม. (จิตวิทยาอุตสาหกรรมและองค์การ). กรุงเทพฯ: สถาบันเทคโนโลยีพระจอมเกล้าพระนครเหนือ.

สุกฤษฎี ขวัญเมือง. (2559). *การศึกษาความสัมพันธ์ของภาวะผู้นำแบบสร้างการเปลี่ยนแปลงที่ส่งผลต่อความพึงพอใจในงานและความผูกพันต่อองค์กรของข้าราชการสังกัดกรุงเทพมหานคร*. การค้นคว้าอิสระบริหารธุรกิจมหาบัณฑิต, คณะพาณิชยศาสตร์และการบัญชี มหาวิทยาลัยธรรมศาสตร์.

3. บทความวิจัย

เกริกเกียรติ แก้วมณี และ จักรกฤษณ์ นรนิติผดุงการ. (2562). การบริหารองค์กรปกครองส่วนท้องถิ่นไทยให้ปลอดจากการทุจริต: กรณีศึกษาขององค์กรปกครองส่วนท้องถิ่นต้นแบบด้านการป้องกันการทุจริต. *วารสารด้านการบริหารรัฐกิจและการเมือง*, 6(2), 113–134.

ธัญลักษณ์ กิ่งมณี, ปนัดดา ทองเย็น และ รจนาภรณ์ ศรีช่วงโชติ. (2566). การเสริมสร้างแรงจูงใจในการปฏิบัติงาน: ด้านคุณธรรม จริยธรรมของบุคลากร สำนักงานพัฒนาชุมชน จังหวัดกาญจนบุรี. *วารสารวิจัยสังคม*, 46(2), 81–98.

นียนันท์ วุฒิพนมศักดิ์, อีรัทศน์ โรจน์กิจจากุล และ อธิวุฒิ หมั่นมี. (2565). การพัฒนาชุมชนคุณธรรมต้นแบบบ้านใหม่พัฒนา อำเภอภูเพียง จังหวัดน่าน. *วารสาร มจร. ทริภุญชัยปริทรรศน์*, 6(2), 96–110.

มกราพันธ์ จุฑารส และ ศุภกรใจ เจริญสุข. (2562). การพัฒนารูปแบบการส่งเสริมคุณธรรมจริยธรรมในองค์กร มีวัตถุประสงค์เพื่อพัฒนารูปแบบการส่งเสริมคุณธรรมจริยธรรมในองค์กร. *วารสารวิชาการธรรมทรรศน์*, 9(4), 167–179.

พระครูพิสุทธิปัญญาภิมัน (ณพนธ์ กิตติปัญญา), พระอุดมสิทธินายก (กำพล คุณงักโร) และ พระปลัดระพี นพพิสิโร. (2565). รูปแบบการบริหารจัดการจังหวัดคุณธรรมต้นแบบของจังหวัดพิจิตร. *วารสาร มจร สังคมศาสตร์ปริทรรศน์*, 11(1), 305–318.

พระณัฐธรรณชัย จันดาผล, พระพรสวรรค์ ใจตรง, พระกัญจน์ แสงรุ่ง และ พระจรรย์ สุวโจ. (2563). การศึกษาการขับเคลื่อนชุมชนคุณธรรมด้วยพลังบวรของวัดจำปา อำเภอกันทรารมย์ จังหวัดศรีสะเกษ. *วารสาร มจร อุบลปริทรรศน์*, 5(1), 183–193.

พระครูโกศลสมาธิวัตร, กลยาณธมโม พ., & สะอาดเอี่ยม ธ. (2566). แนวทางการมีส่วนร่วมในการพัฒนาชุมชนคุณธรรมต้นแบบอย่างยั่งยืน: กรณีศึกษาวัดวังปลัดสามัคคี จังหวัดสุรินทร์ และวัดป่าวังศิลา จังหวัดศรีสะเกษ. *วารสารมหาจุฬาลงกรณราชวิทยาลัย*, 14(1), 211–226.

พระครูปลัดเฉลิม โชติโกโร (บุญเยี่ยม) พ. (2565). วิเคราะห์หลักธรรมส่งเสริมชุมชนคุณธรรมต้นแบบ. *วารสารพุทธศาสตร์สังคมร่วมสมัย*, 1(2), 19–36.

ศุภโชค ชุนอิว. (2550). การพัฒนาองค์กร. *รัฐสภาสาร*, 50(2), 40.

4. เอกสารอิเล็กทรอนิกส์

กองยุทธศาสตร์และแผนงาน กระทรวงสาธารณสุข. (2567). *การดำเนินการเป็นองค์กรคุณธรรม ต้นแบบ ประจำปีงบประมาณ พ.ศ. 2567 ของกองยุทธศาสตร์และแผนงาน สำนักงานปลัดกระทรวงสาธารณสุข*. ออนไลน์จาก: <https://spd.moph.go.th>

เทศบาลตำบลเกาะเพชร อำเภอหัวไทร จังหวัดนครศรีธรรมราช. (2567). *รายงานการวิเคราะห์ผล การประเมินคุณธรรมและความโปร่งใสในการดำเนินงาน และมาตรการส่งเสริมคุณธรรม และความโปร่งใสภายในหน่วยงาน ประจำปี พ.ศ.2566*. ออนไลน์จาก: https://www.kohpetcity.go.th/news/doc_download/a_300924_213900.pdf.

ศูนย์ปฏิบัติการต่อต้านการทุจริต กระทรวงสาธารณสุข. (2567). *การประเมินองค์กรคุณธรรม*. ออนไลน์จาก:

<https://stopcorruption.moph.go.th/application/editors/userfiles/files/%E0%B9%80%E0%B8%AD%E0%B8%81%E0%B8%AA%E0%B8%B2%E0%B8%A3%203.pdf>.

ภาษาอังกฤษ

1. หนังสือ

Ajzen, I. & Fishbein, M. (1980). *Understanding attitudes and predicting social behavior*. Englewood, NJ: Prentice-Hall.

Barnhart, C. (1967). *The World Book Dictionary*. Chicago: Workbook-childceaft International.

Good, Carter V. (1973). *Dictionary of Education*. New York: McGraw-Hill Book.

Kotter, J.P. (1996). *Leading Change*. Harvard Business Press.

Kohlberg, L. (1964). *Development of Moral Character and Moral Ideology*. In: Hofmann, M.L., L.W., Eds., *Review of Child Development Research*. Russell Sage Foundation, New York.

Millet. (1964). *Management in the Public Service: The quest for effective performance*. New York: McGraw-Hill Book.

M. Smith. (1980). *Educational leadership: culture and diversity*. Gateshead: Athenaeum Press.

Piaget, J. (1966). *The Psychology of Intelligence*. Totowa, NJ: Littlefield, Adams.

Taro Yamane. (1970). *Statistic: an Introductory Analysis*. 2nd ed. New York: Harper & Row.

2. บทความวิจัย

Aquino, Karl and Reed, Americus. (2002). The Self-Importance of Moral Identity. *Journal of Personality and Social Psychology*, 83(6), 1423-1440.

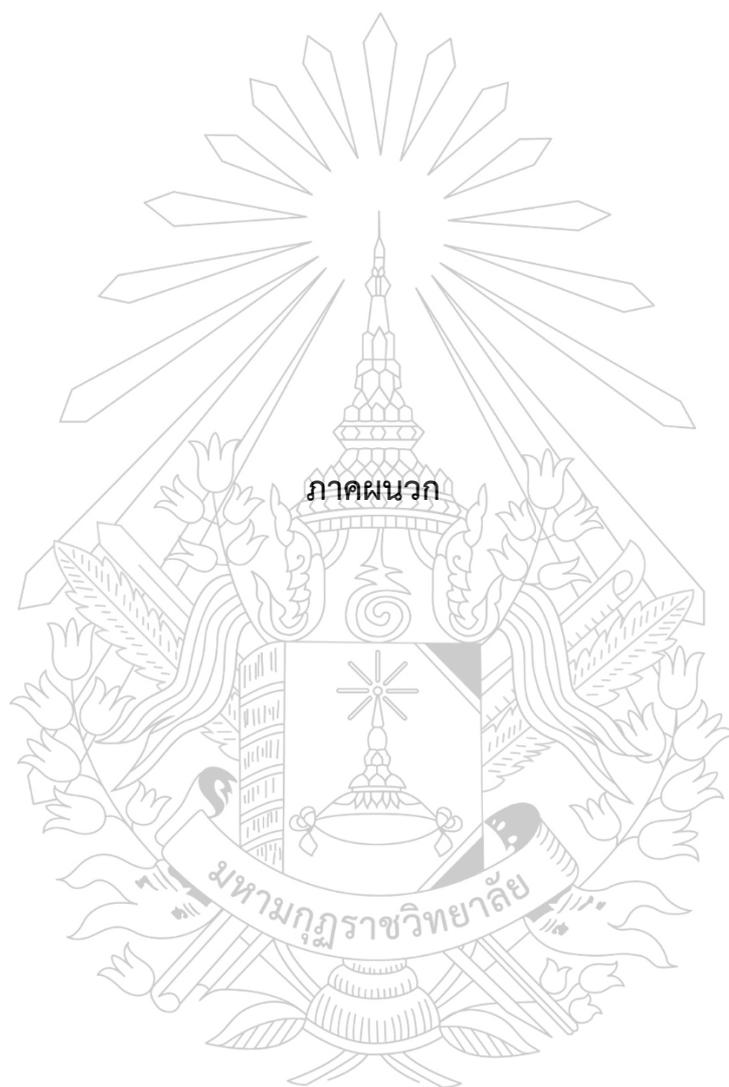
Burnes, B. (2004). Kurt Lewin and the Planned Approach to Change: A Reappraisal. *Journal of Management Studies*, 41(6), 977-1002.

McClelland, D. C. (1963). Motivational patterns in Southeast Asia with special Reference to the Chinese case. *Journal of social Issues*, 19(1), 6-19.

Perren, S. and Gutzwiller-Helfenfinger, E. (2012). Cyberbullying and traditional bullying in adolescence: Differential roles of moral disengagement, moral emotions, and moral values. *European Journal of Developmental Psychology*, 9(2), 195–209.

Rotter, J. B. (1966). Generalized expectancies for internal versus external control of reinforcement. *Psychological Monographs: General and Applied*, 80(1), 1–28.

Snarey, J. R., Reimer, J., & Kohlberg, L. (1985). Development of social-moral reasoning among Kibbutz adolescents: A longitudinal cross-cultural study. *Developmental Psychology*, 21(1), 3–17.



ภาคผนวก

ภาคผนวก ก
รายชื่อผู้เชี่ยวชาญตรวจเครื่องมือวิจัย



รายชื่อผู้เชี่ยวชาญตรวจเครื่องมือวิจัย

1. รองศาสตราจารย์ ดร.เดชชาติ ศรีทรัพย์

วุฒิการศึกษา

ปริญญาเอก : Ph.D. (Sociology), University of Pune, India

ปริญญาโท : M.A. (Sociology), Tilak University, India

ปริญญาตรี : พธ.บ. (การสอนสังคมศึกษา), มหาวิทยาลัยมหาจุฬาลงกรณราชวิทยาลัย

ตำแหน่งปัจจุบัน อาจารย์ประจำสาขาวิชาสังคมวิทยาตามแนวพุทธศาสตร์ คณะสังคมศาสตร์ มหาวิทยาลัยมหามกุฏราชวิทยาลัย วิทยาเขตศรีธรรมมาโสกราช

2. ผู้ช่วยศาสตราจารย์ ดร.สันติ อุณจะนำ

วุฒิการศึกษา

ปริญญาเอก : ศษ.ด. (การบริหารการศึกษา), มหาวิทยาลัยมหามกุฏราชวิทยาลัย

ปริญญาโท : อ.ม. (ศาสนาเปรียบเทียบ), มหาวิทยาลัยมหิดล

ประกาศนียบัตร : ปวศ. (ประกาศนียบัตรวิชาชีพครู), มหาวิทยาลัยมหาจุฬาลงกรณราชวิทยาลัย

ปริญญาตรี : ศน.บ. (สังคมวิทยา), มหาวิทยาลัยมหามกุฏราชวิทยาลัย

ตำแหน่งปัจจุบัน อาจารย์ประจำสาขาวิชาการบริหารการศึกษา คณะศึกษาศาสตร์ มหาวิทยาลัยมหามกุฏราชวิทยาลัย วิทยาเขตศรีธรรมมาโสกราช

3. อาจารย์ ดร.วชิรวิชญ์ อธิธรรมาศุภวิชญ์

วุฒิการศึกษา

ปริญญาเอก : ประ.ด. (อาชีวศึกษา การบริหารงานยุติธรรมและสังคม), มหาวิทยาลัยมหิดล

ปริญญาโท : รป.ม. (อาชีวศึกษาและการบริหารงานยุติธรรม), มหาวิทยาลัยรังสิต

ปริญญาตรี : วท.บ. (วิทยาศาสตร์ชีวการแพทย์), มหาวิทยาลัยรังสิต

ตำแหน่งปัจจุบัน อาจารย์ประจำสาขาวิชาสังคมวิทยาตามแนวพุทธศาสตร์ คณะสังคมศาสตร์ มหาวิทยาลัยมหามกุฏราชวิทยาลัย วิทยาเขตศรีธรรมมาโสกราช



ภาคผนวก ข

หนังสือขอความอนุเคราะห์ผู้เชี่ยวชาญตรวจเครื่องมือวิจัย



บันทึกข้อความ

ส่วนงาน มหาวิทยาลัยมหามกุฏราชวิทยาลัย วิทยาเขตศรีธรรมาสครราช โท. ๐-๗๕๘๐-๙๑๒๙

ที่ อว ๗๙๑๖(๒)/ว ๐๑๐๙

วันที่ ๑๘ กรกฎาคม ๒๕๖๘

เรื่อง ขอความอนุเคราะห์เป็นผู้เชี่ยวชาญตรวจสอบเครื่องมือการวิจัย

เจริญพร ผู้ช่วยศาสตราจารย์ ดร.สันติ อุณจะนิก

ด้วย นางสาวอติกานต์ เพ็ญนุกูล นักศึกษาปริญญาโท หลักสูตรรัฐศาสตรมหาบัณฑิต มหาวิทยาลัยมหามกุฏราชวิทยาลัย วิทยาเขตศรีธรรมาสครราช กำลังดำเนินการทำสารนิพนธ์เรื่อง “การพัฒนาประสิทธิภาพการขับเคลื่อนแผนปฏิบัติการองค์การคุณธรรมต้นแบบ เทศบาลตำบลเกาะเพชร อำเภอหัวไทร จังหวัดนครศรีธรรมราช (IMPROVING THE EFFICIENCY OF DRIVING THE ACTION PLAN MODEL MORAL ORGANIZATION, KO PHEF SUBDISTRICT MUNICIPALITY, HUA SAI DISTRICT, NAKHON SI THAMMARAT PROVINCE)” โดยมี ดร.สิทธิพงษ์ สิทธิภัทรประภา เป็นอาจารย์ที่ปรึกษา นั้น

ในการนี้จึงเจริญพรเชิญท่านเป็นผู้ทรงคุณวุฒิตรวจสอบความตรงเชิงเนื้อหา โครงสร้างของเครื่องมือที่นักศึกษาร่างขึ้น ทั้งนี้เพื่อให้การวิจัยมีความถูกต้องและสมบูรณ์ตามวัตถุประสงค์ที่ตั้งไว้และเป็นประโยชน์ทางวิชาการต่อไป รายละเอียดดังเอกสารที่แนบมาพร้อมนี้

จึงเจริญพรมมาเพื่อโปรดให้ความอนุเคราะห์แก่นักศึกษาต่อไป

(พระครูบวรชัยวัฒน์, ดร.)

ผู้อำนวยการวิทยาลัยศาสนศาสตร์ศรีธรรมาสครราช
มหาวิทยาลัยมหามกุฏราชวิทยาลัย

มหามกุฏราชวิทยาลัย

(Handwritten signature and date)
๑๘ กรกฎาคม ๒๕๖๘



บันทึกข้อความ

ส่วนงาน มหาวิทยาลัยมหามกุฏราชวิทยาลัย วิทยาเขตศรีธรรมราชโคราช โทร. ๐-๗๕๘๐-๙๑๒๙

ที่ อว ๗๙๑๖(๒)/ว ๐๓๐๙

วันที่ ๑๘ กรกฎาคม ๒๕๖๘

เรื่อง ขอความอนุเคราะห์เป็นผู้เชี่ยวชาญตรวจสอบเครื่องมือการวิจัย

เจริญพร รองศาสตราจารย์ ดร.เดชชาติ ตริทรัพย์

ด้วย นางสาวตติกานต์ (เพ็ญนกุล) นักศึกษาปริญญาโท หลักสูตรรัฐศาสตรมหาบัณฑิต มหาวิทยาลัยมหามกุฏราชวิทยาลัย วิทยาเขตศรีธรรมราชโคราช กำลังดำเนินการทำสารนิพนธ์เรื่อง "การพัฒนาประสิทธิภาพการขับเคลื่อนแผนปฏิบัติการองค์การคุณธรรมต้นแบบ เทศบาลตำบลเกาะเพชร อำเภอหัวไทร จังหวัดนครศรีธรรมราช (IMPROVING THE EFFICIENCY OF DRIVING THE ACTION PLAN MODEL MORAL ORGANIZATION, KO PHET SUBDISTRICT MUNICIPALITY, HUA SAI DISTRICT, NAKHON SI THAMMARAT PROVINCE)" โดยมี ดร.สิทธิพงษ์ สิทธิภัทรประภา เป็นอาจารย์ที่ปรึกษา นั้น

ในกรณีนี้จึงเจริญพรเชิญท่านเป็นผู้ทรงคุณวุฒิตรวจสอบความตรงเชิงเนื้อหา โครงสร้างของเครื่องมือที่นักศึกษาสร้างขึ้น ทั้งนี้เพื่อให้การวิจัยมีความถูกต้องและสมบูรณ์ตามวัตถุประสงค์ที่ตั้งไว้และเป็นประโยชน์ทางวิชาการต่อไป รายละเอียดดังเอกสารที่แนบมาพร้อมนี้

จึงเจริญพรมหาเพื่อโปรดให้ความอนุเคราะห์แก่นักศึกษาต่อไป

(พระครูบวรชัยวัฒน์, คร.)

ผู้อำนวยการวิทยาลัยศาสนศาสตร์ศรีธรรมราชโคราช
มหาวิทยาลัยมหามกุฏราชวิทยาลัย

(รองศาสตราจารย์ ดร.เดชชาติ ตริทรัพย์)



บันทึกข้อความ

ส่วนงาน มหาวิทยาลัยมหามกุฏราชวิทยาลัย วิทยาเขตศรีธรรมราชโคกราช โทร. ๐-๗๕๘๐-๙๑๒๙

ที่ อว ๗๙๑๖(๒)/ว ๐๓๐๙

วันที่ ๑๘ กรกฎาคม ๒๕๖๘

เรื่อง ขอความอนุเคราะห์เป็นผู้เชี่ยวชาญตรวจสอบเครื่องมือการวิจัย

เจริญพร ดร.วชิรวิชญ์ อธิธินาศุภวิชญ์

ด้วย นางสาวอุฎกานต์ เพ็ญบุญกุล นักศึกษาปริญญาโท หลักสูตรรัฐศาสตรมหาบัณฑิต มหาวิทยาลัยมหามกุฏราชวิทยาลัย วิทยาเขตศรีธรรมราชโคกราช กำลังดำเนินการทำสารนิพนธ์เรื่อง “การพัฒนาประสิทธิภาพการขับเคลื่อนแผนปฏิบัติการองค์กรคุณธรรมต้นแบบ เทศบาลตำบลเกาะเพชร อำเภอหัวไทร จังหวัดนครศรีธรรมราช (IMPROVING THE EFFICIENCY OF DRIVING THE ACTION PLAN MODEL MORAL ORGANIZATION, KO-PHET SUBDISTRICT MUNICIPALITY, HUA-SAI DISTRICT, NAKHON SI THAMMARAT PROVINCE)” โดยมี ดร.สิทธิพงษ์ สิทธิภัทรประภา เป็นอาจารย์ที่ปรึกษา นั้น

ในกรณีนี้จึงเจริญพรเชิญท่านเป็นผู้ทรงคุณวุฒิตรวจสอบความตรงเชิงเนื้อหา โครงสร้างของเครื่องมือที่นักศึกษาสร้างขึ้น ทั้งนี้เพื่อให้การวิจัยมีความถูกต้องและสมบูรณ์ตามวัตถุประสงค์ที่ตั้งไว้และเป็นประโยชน์ทางวิชาการต่อไป รายละเอียดดังเอกสารที่แนบมาพร้อมนี้

จึงเจริญพรมาเพื่อโปรดให้ความอนุเคราะห์แก่นักศึกษาต่อไป

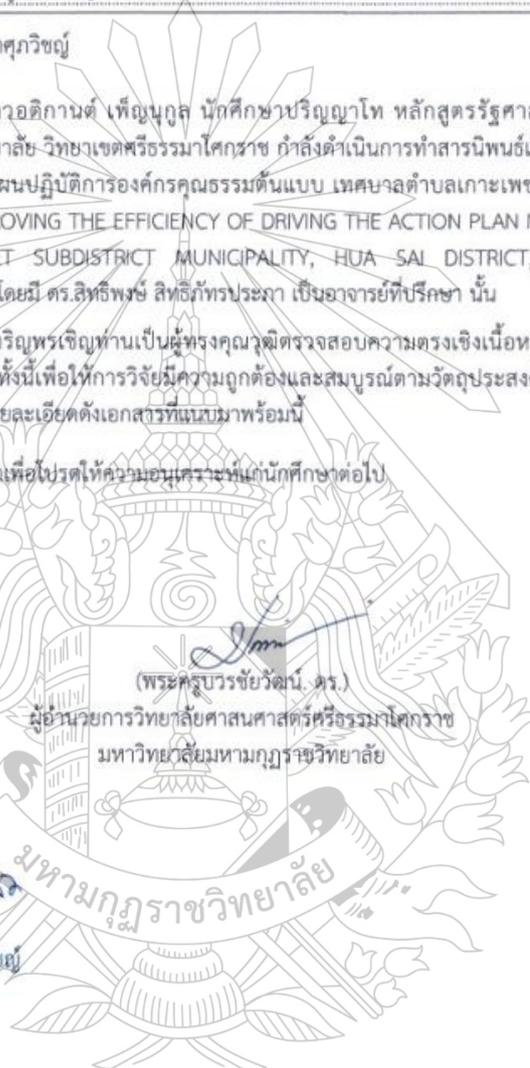
(พระครูบวรชัยวัฒน์, ดร.)

ผู้อำนวยการวิทยาลัยศาสนศาสตร์ศรีธรรมราชโคกราช
มหาวิทยาลัยมหามกุฏราชวิทยาลัย

- ชงบ
- ดำเนินการ (แล้ว)

ดร.วชิรวิชญ์ อธิธินาศุภวิชญ์

๒๑/๐๗/๖๘





ภาคผนวก ค

หนังสือขอความอนุเคราะห์เก็บรวบรวมข้อมูลเพื่อการวิจัย

เทศบาลตำบลเกาะเพชร
เลขที่รับ ๑๓๐๘
วันที่ ๒๓ ๓ ๒๕๖๘
เวลา ๐๘.๒๐ น.

ที่ อว ๗๔๑๖(๒)/ว ๐๐๘๑

๑๘ กรกฎาคม ๒๕๖๘

เรื่อง ขอความอนุเคราะห์เก็บข้อมูลเพื่อการวิจัย
เจริญพร นายกเทศมนตรีตำบลเกาะเพชร

ด้วย นางสาวตติกานต์ เพ็ญบุญกุล นักศึกษาปริญญาโท หลักสูตรรัฐศาสตรมหาบัณฑิต มหาวิทยาลัยมหามกุฏราชวิทยาลัย วิทยาเขตศรีธรรมราช กำลังดำเนินการทำสารนิพนธ์เรื่อง "การพัฒนาประสิทธิภาพการขับเคลื่อนแผนปฏิบัติการองค์กรคุณธรรมต้นแบบ เทศบาลตำบลเกาะเพชร อำเภอหัวไทร จังหวัดนครศรีธรรมราช (IMPROVING THE EFFICIENCY OF DRIVING THE ACTION PLAN MODEL MORAL ORGANIZATION, KO PHET SUBDISTRICT MUNICIPALITY, HUA SAI DISTRICT, NAKHON SI THAMMARAT PROVINCE)" โดยมี ดร.สิทธิพงษ์ สิทธิภัทรประภา เป็นอาจารย์ที่ปรึกษา นั้น

มหาวิทยาลัยมหามกุฏราชวิทยาลัย วิทยาเขตศรีธรรมราช จึงใคร่ขอความอนุเคราะห์จากท่านโปรดอนุญาตให้ นางสาวตติกานต์ เพ็ญบุญกุล ได้เก็บรวบรวมข้อมูลในพื้นที่ของท่าน เพื่อนำข้อมูลที่ได้ไปดำเนินการทำสารนิพนธ์ต่อไป

จึงเจริญพรมมาเพื่อโปรดให้ความอนุเคราะห์แก่นักศึกษาต่อไป

ขอเจริญพร

(พระครูวรชัยวัฒน์, ดร.)

ผู้อำนวยการวิทยาลัยศาสนศาสตร์ศรีธรรมราช
มหาวิทยาลัยมหามกุฏราชวิทยาลัย

บัณฑิตศึกษา

โทร. ๐-๗๕๔๐-๑๒๒๘

มหาวิทยาลัย



ภาคผนวก ง
แบบสอบถามเพื่อการวิจัย

แบบสอบถาม
การพัฒนาประสิทธิภาพการขับเคลื่อนแผนปฏิบัติการองค์กรคุณธรรมต้นแบบ
เทศบาลตำบลเกาะเพชร อำเภอดำรงวิทยาร
จังหวัดนครศรีธรรมราช

คำชี้แจง

แบบสอบถามฉบับนี้จัดทำขึ้นเพื่อเป็นส่วนหนึ่งของการศึกษาเรื่องการพัฒนาประสิทธิภาพการขับเคลื่อนแผนปฏิบัติการองค์กรคุณธรรมต้นแบบ เทศบาลตำบลเกาะเพชร อำเภอดำรงวิทยาร จังหวัดนครศรีธรรมราช มีวัตถุประสงค์เพื่อศึกษาระดับการพัฒนาประสิทธิภาพการขับเคลื่อนแผนปฏิบัติการองค์กรคุณธรรมต้นแบบและศึกษาแนวทางในการพัฒนาประสิทธิภาพการขับเคลื่อนแผนปฏิบัติการองค์กรคุณธรรมต้นแบบ ของเทศบาลตำบลเกาะเพชร อำเภอดำรงวิทยาร จังหวัดนครศรีธรรมราช ซึ่งแบบสอบถามเกี่ยวกับการพัฒนาประสิทธิภาพการขับเคลื่อนแผนปฏิบัติการองค์กรคุณธรรมต้นแบบ เทศบาลตำบลเกาะเพชร อำเภอดำรงวิทยาร มี 3 ตอนดังนี้

ตอนที่ 1 คำถามเกี่ยวกับข้อมูลทั่วไปของผู้ตอบแบบสอบถามลักษณะของคำถามเป็นประเภทเลือกตอบ

ตอนที่ 2 คำถามเกี่ยวกับการพัฒนาประสิทธิภาพการขับเคลื่อนแผนปฏิบัติการองค์กรคุณธรรมต้นแบบ เทศบาลตำบลเกาะเพชร อำเภอดำรงวิทยาร จังหวัดนครศรีธรรมราช ลักษณะของคำถามเป็นมาตราส่วนประเมินค่า โดยกำหนดระดับการพัฒนาประสิทธิภาพเป็น 5 ระดับ

ตอนที่ 3 คำถามเกี่ยวกับข้อเสนอแนะการพัฒนาประสิทธิภาพการขับเคลื่อนแผนปฏิบัติการองค์กรคุณธรรมต้นแบบ เทศบาลตำบลเกาะเพชร อำเภอดำรงวิทยาร จังหวัดนครศรีธรรมราช ลักษณะของคำถามเป็นคำถามปลายเปิด

ข้อมูลที่ท่านให้จะถูกนำไปใช้เพื่อการวิจัยเท่านั้นและจะถูกเก็บรักษาเป็นความลับโดยเคร่งครัด ขอความกรุณาท่านในการตอบแบบสอบถามอย่างตรงไปตรงมาและครบถ้วนเพื่อประโยชน์ในการพัฒนาองค์กรและท้องถิ่นของเราอย่างยั่งยืน

อติกานต์ เพ็ญนุกูล
 ขอขอบพระคุณในความร่วมมือเป็นอย่างยิ่ง
 ผู้วิจัย

ตอนที่ 1 ข้อมูลทั่วไปของผู้ตอบแบบสอบถาม กรุณาทำเครื่องหมาย ✓ หน้าคำตอบที่ตรงกับท่านมากที่สุด

1. เพศ

- ชาย
 หญิง
 อื่น ๆ

2. อายุ

- ต่ำกว่า 18 ปี 19-29 ปี
 30-39 ปี 40-49 ปี
 50-59 ปี 60 ปีขึ้นไป

3. ระดับการศึกษา

- ต่ำกว่ามัธยมศึกษา มัธยมศึกษาตอนปลาย/ปวช.
 ปวส./อนุปริญญา ปริญญาตรี
 ปริญญาโทขึ้นไป

4. อาชีพ

- ข้าราชการ/พนักงานรัฐ พนักงานเอกชน
 เกษตรกร ค้าขาย/ธุรกิจส่วนตัว

5. รายได้เฉลี่ยต่อเดือน

- ต่ำกว่า 10,000 บาท 10,001-20,000 บาท
 20,001-30,000 บาท 30,001-40,000 บาท
 มากกว่า 40,000 บาท



ส่วนที่ 2 การพัฒนาประสิทธิภาพการขับเคลื่อนแผนปฏิบัติการองค์กรคุณธรรมต้นแบบ เทศบาลตำบลเกาะเพชร อำเภอหัวไทร จังหวัดนครศรีธรรมราช โปรดแสดงระดับความคิดเห็นของท่านในแต่ละข้อ ตามระดับคะแนน 5 ระดับ

5 = เห็นด้วยมาก

4 = เห็นด้วย

3 = ปานกลาง

2 = ไม่เห็นด้วย

1 = ไม่เห็นด้วยเลย

แนวทางการพัฒนาประสิทธิภาพการขับเคลื่อน แผนปฏิบัติการองค์กรคุณธรรมต้นแบบ	ระดับความคิดเห็น				
	5	4	3	2	1
1. ระเบิดจากข้างใน					
1. ท่านเห็นว่าการเปลี่ยนแปลงที่ยั่งยืนต้องเริ่มจากตนเอง					
2. ท่านเห็นว่าองค์กร/หน่วยงานควรส่งเสริมการพัฒนาคุณธรรมของบุคลากรในทุกระดับ					
3. ท่านเห็นว่าควรมีการปรับพฤติกรรมของตนเองให้สอดคล้องกับค่านิยมขององค์กร					
4. ท่านเห็นว่าผู้นำองค์กรเป็นแบบอย่างของการพัฒนาตนเอง					
5. ท่านเห็นว่าควรมีการอบรมหรือกิจกรรมเพื่อสร้างจิตสำนึกด้านคุณธรรมอย่างสม่ำเสมอ					
2. ทำแบบองค์รวม					
6. ท่านเห็นว่าแผนงานด้านคุณธรรมขององค์กรมีความเชื่อมโยงในทุกฝ่าย					
7. ท่านเห็นว่าบุคลากรทุกฝ่ายในองค์กรมีการบูรณาการในการขับเคลื่อนแผน					
8. ท่านเห็นว่าองค์กร/หน่วยงานของท่านมีการสื่อสารภายในที่เปิดเผยและทั่วถึง					
9. ท่านเห็นว่าการดำเนินงานด้านคุณธรรมขององค์กร/หน่วยงานเชื่อมโยงกับภารกิจหลักขององค์กร					

10. ท่านเห็นว่าองค์กร/หน่วยงานของท่าน มีการประเมินผลแผนงานในภาพรวมเสมอ					
3. ทำตามหลักความจริง					
11. ท่านเห็นว่าการวางแผนต้องใช้ข้อมูล จากปัญหาที่แท้จริงขององค์กร					
12. ท่านเห็นว่ามีการนำข้อมูลหรือข้อเท็จจริง มาใช้ในการตัดสินใจ					
13. ท่านเห็นว่าองค์กร/หน่วยงานของท่าน มีความโปร่งใสในการรายงานผลการดำเนินงาน					
14. ท่านเห็นว่าการประเมินผลสะท้อนผลลัพธ์ จริงไม่ใช่เพียงรูปแบบ					
15. ท่านเห็นว่าข้อมูลเชิงประจักษ์ขององค์กร/หน่วยงาน ถูกใช้เป็นฐานในการวางแผนพัฒนาองค์กร					
4. การมีส่วนร่วม					
16. ท่านเห็นว่าบุคลากรทุกคนมีโอกาสร่วมวางแผน และเสนอความคิดเห็น					
17. ท่านเห็นว่าองค์กรรับฟังความคิดเห็นจากประชาชน และชุมชนรอบข้าง					
18. ท่านเห็นว่าการจัดกิจกรรมต่าง ๆ เปิดกว้าง ให้มีส่วนร่วมจากภายนอก					
19. ท่านเห็นว่าการมีส่วนร่วมเป็นส่วนหนึ่ง ในกระบวนการตัดสินใจ					
20. ท่านเห็นว่าผู้บริหารควรมีการส่งเสริมให้เกิดพื้นที่ ปลอดภัยในการแลกเปลี่ยนความคิดเห็น					
5. ทำความดีเพื่อความดี					
21. ท่านเห็นว่าการทำความดีไม่จำเป็นต้อง ต้องมีผลตอบแทน					
22. ท่านเห็นว่าองค์กร/หน่วยงานควรส่งเสริมกิจกรรม จิตอาสาเพื่อทำความดีอย่างต่อเนื่อง					

23. ท่านเห็นว่าการทำความดีได้รับการยอมรับ แม้ไม่ได้เป็นผลงานเด่น					
24. ท่านเห็นว่าบุคลากรทำความดีโดยไม่หวังชื่อเสียง หรือผลประโยชน์					
25. ท่านเห็นว่าองค์กร/หน่วยงานควรสร้างบรรยากาศ ที่ส่งเสริมให้ทำความดีในชีวิตประจำวัน					

ส่วนที่ 3 ข้อเสนอแนะการพัฒนาประสิทธิภาพการขับเคลื่อนแผนปฏิบัติการองค์กรคุณธรรม
ต้นแบบ เทศบาลตำบลเกาะเพชร อำเภอหัวไทร จังหวัดนครศรีธรรมราช





ผลการตรวจสอบความตรงเชิงเนื้อหา (Context Validity) ของแบบสอบถาม
โดยใช้เทคนิค IOC (Index of Item Congruence)
สารนิพนธ์เรื่องการพัฒนาประสิทธิภาพการขับเคลื่อนแผนปฏิบัติการองค์กรคุณธรรมต้นแบบ
เทศบาลตำบลเกาะเพชร อำเภอหัวไทร จังหวัดนครศรีธรรมราช

ข้อที่	คำถาม	ความคิดเห็นของผู้ทรงคุณวุฒิ			รวม (ΣX)	ค่า IOC	สรุป ผล	ข้อ เสนอ แนะ
		คนที่ 1	คนที่ 2	คนที่ 3				
ส่วนที่ 1 ข้อมูลทั่วไปของผู้ตอบแบบสอบถาม								
1	<input type="checkbox"/> เพศชาย <input type="checkbox"/> เพศหญิง <input type="checkbox"/> อื่น ๆ	+1	+1	+1	3	1	สอดคล้อง	
2	อายุ <input type="checkbox"/> ต่ำกว่า 18 ปี <input type="checkbox"/> 19-29 ปี <input type="checkbox"/> 30-39 ปี <input type="checkbox"/> 40-49 ปี <input type="checkbox"/> 50-59 ปี <input type="checkbox"/> 60 ปีขึ้นไป	+1	+1	+1	3	1	สอดคล้อง	
3	ระดับการศึกษา <input type="checkbox"/> ต่ำกว่ามัธยมศึกษา <input type="checkbox"/> มัธยมศึกษาตอน ปลาย/ปวช. <input type="checkbox"/> ปวส./อนุปริญญา <input type="checkbox"/> ปริญญาตรี <input type="checkbox"/> ปริญญาโทขึ้นไป	+1	+1	+1	3	1	สอดคล้อง	

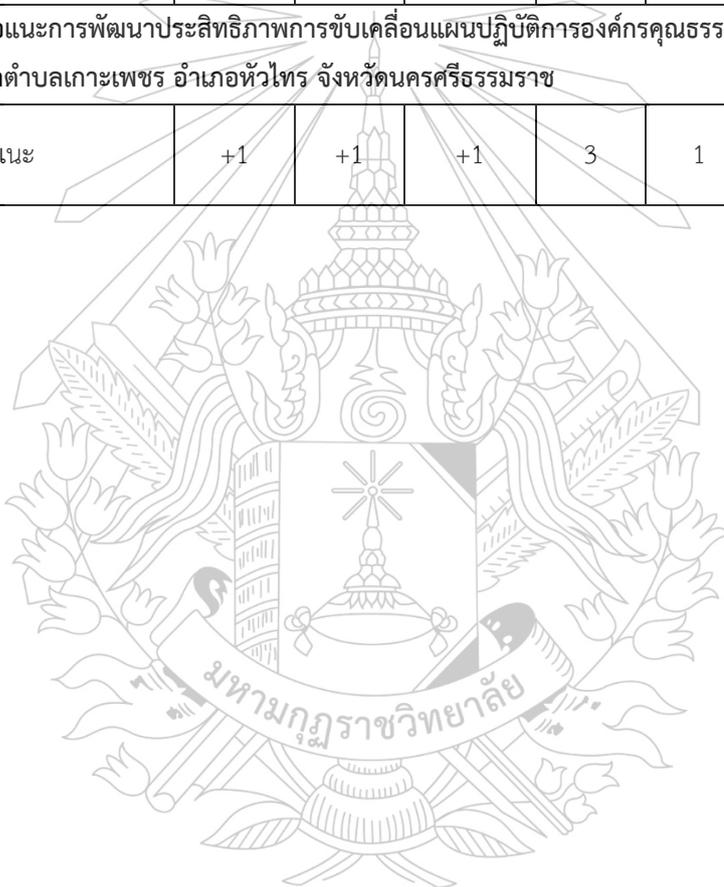
ข้อที่	คำถาม	ความคิดเห็นของผู้ทรงคุณวุฒิ			รวม (Σx)	ค่า IOC	สรุป ผล	ข้อ เสนอ แนะ
		คนที่ 1	คนที่ 2	คนที่ 3				
4	อาชีพ <input type="checkbox"/> ข้าราชการ/พนักงาน รัฐ <input type="checkbox"/> พนักงานเอกชน <input type="checkbox"/> เกษตรกร <input type="checkbox"/> ค้าขาย/ธุรกิจส่วนตัว	+1	+1	+1	3	1	สอดคล้อง	
5	รายได้เฉลี่ยต่อเดือน <input type="checkbox"/> ต่ำกว่า 10,000 บาท <input type="checkbox"/> 10,001-20,000 บาท <input type="checkbox"/> 20,001-30,000 บาท <input type="checkbox"/> 30,001-40,000 บาท <input type="checkbox"/> มากกว่า 40,000 บาท	+1	+1	+1	3	1	สอดคล้อง	
ส่วนที่ 2 การพัฒนาประสิทธิภาพการขับเคลื่อนแผนปฏิบัติการองค์กรคุณธรรมต้นแบบ เทศบาลตำบลเกาะเพชร อำเภอหัวไทร จังหวัดนครศรีธรรมราช								
- ระเบิดจากข้างใน								
1	ท่านเห็นว่า การเปลี่ยนแปลงที่ยั่งยืนต้องเริ่มจากตนเอง	+1	+1	+1	3	1	สอดคล้อง	
2	ท่านเห็นว่าองค์กร/หน่วยงานควรส่งเสริมการพัฒนาคุณธรรมของบุคลากรในทุกระดับ	+1	+1	+1	3	1	สอดคล้อง	
3	ท่านเห็นว่าควรมีการปรับพฤติกรรมของตนเองให้สอดคล้องกับค่านิยมขององค์กร	+1	+1	+1	3	1	สอดคล้อง	

ข้อที่	คำถาม	ความคิดเห็นของผู้ทรงคุณวุฒิ			รวม (Σx)	ค่า IOC	สรุป ผล	ข้อ เสนอ แนะ
		คนที่ 1	คนที่ 2	คนที่ 3				
4	ท่านเห็นว่าผู้นำองค์กร เป็นแบบอย่างของการ พัฒนาตนเอง	+1	0	+1	3	0.67	สอดคล้อง	
5	ท่านเห็นว่าควรมีการ อบรม หรือกิจกรรมเพื่อสร้าง จิตสำนึก ด้านคุณธรรมอย่าง สม่ำเสมอ	+1	+1	+1	3	1	สอดคล้อง	
- ทำแบบองค์รวม								
6	ท่านเห็นว่าแผนงานด้าน คุณธรรมขององค์กรมี ความเชื่อมโยง ในทุกฝ่าย	+1	+1	+1	3	1	สอดคล้อง	
7	ท่านเห็นว่าบุคลากรทุก ฝ่าย ในองค์กรมีการบูรณาการ ในการขับเคลื่อนแผน	+1	+1	+1	3	1	สอดคล้อง	
8	ท่านเห็นว่าองค์กร/ หน่วยงาน ของท่านมีการสื่อสาร ภายใน ที่เปิดเผยและทั่วถึง	+1	+1	+1	3	1	สอดคล้อง	
9	ท่านเห็นว่าการ ดำเนินงานด้านคุณธรรม ขององค์กร/หน่วยงาน เชื่อมโยงกับภารกิจหลัก ขององค์กร	0	+1	+1	3	0.67	สอดคล้อง	
10	ท่านเห็นว่าองค์กร/ หน่วยงาน	+1	+1	+1	3	1	สอดคล้อง	

ข้อที่	คำถาม	ความคิดเห็นของผู้ทรงคุณวุฒิ			รวม (Σx)	ค่า IOC	สรุป ผล	ข้อ เสนอ แนะ
		คนที่ 1	คนที่ 2	คนที่ 3				
	ของท่านมีการประเมินผล แผนงานในภาพรวมเสมอ							
- ทำตามหลักความจริง								
11	ท่านเห็นว่าการวางแผน ต้องใช้ข้อมูลจากปัญหาที่ แท้จริงขององค์กร	+1	+1	+1	3	1	สอดคล้อง	
12	ท่านเห็นว่ามีหรือนำข้อมูล หรือข้อเท็จจริงมาใช้ใน การตัดสินใจ	+1	+1	+1	3	1	สอดคล้อง	
13	ท่านเห็นว่องค์กร/ หน่วยงาน ของท่านมีความโปร่งใส ในการรายงานผลการ ดำเนินงาน	+1	+1	+1	3	1	สอดคล้อง	
14	ท่านเห็นว่าการ ประเมินผลสะท้อน ผลลัพธ์จริงไม่ใช่เพียง รูปแบบ	+1	+1	0	3	0.67	สอดคล้อง	
15	ท่านเห็นว่าข้อมูลเชิง ประจักษ์ ขององค์กร/หน่วยงานถูก ใช้เป็นฐานในการวางแผน พัฒนาองค์กร	+1	+1	+1	3	1	สอดคล้อง	
- การมีส่วนร่วม								
16	ท่านเห็นว่าบุคลากรทุก คนมีโอกาสร่วมวางแผน และเสนอความคิดเห็น	+1	+1	+1	3	1	สอดคล้อง	
17	ท่านเห็นว่องค์กรรับฟัง ความคิดเห็นจาก	+1	+1	+1	3	1	สอดคล้อง	

ข้อที่	คำถาม	ความคิดเห็นของผู้ทรงคุณวุฒิ			รวม (Σx)	ค่า IOC	สรุป ผล	ข้อ เสนอ แนะ
		คนที่ 1	คนที่ 2	คนที่ 3				
	ประชาชน และชุมชนรอบข้างหรือไม่							
18	ท่านเห็นว่าการจัด กิจกรรมต่าง ๆ เปิดกว้าง ให้มีส่วนร่วมจาก ภายนอก	+1	+1	+1	3	1	สอดคล้อง	
19	ท่านเห็นว่าการมีส่วนร่วม เป็นส่วนหนึ่งใน กระบวนการตัดสินใจ	+1	+1	+1	3	1	สอดคล้อง	
20	ท่านเห็นว่าผู้บริหารควร มีการส่งเสริมให้เกิดพื้นที่ ปลอดภัยในการ แลกเปลี่ยนความคิดเห็น	+1	+1	+1	3	1	สอดคล้อง	
- ทำความดีเพื่อความดี								
21	ท่านเห็นว่าการทำความดี ไม่จำเป็นต้องมี ผลตอบแทน ใช่หรือไม่	+1	0	+1	3	0.67	สอดคล้อง	
22	ท่านเห็นว่าองค์กร/ หน่วยงาน ควรส่งเสริมกิจกรรมจิต อาสา เพื่อทำความดีอย่าง ต่อเนื่อง	+1	+1	+1	3	1	สอดคล้อง	
23	ท่านเห็นว่าการทำความดี ได้รับ การยอมรับแม้ไม่ได้เป็น ผลงานเด่น	+1	+1	+1	3	1	สอดคล้อง	
24	ท่านเห็นว่าบุคลากรทำ ความดี	+1	+1	+1	3	1	สอดคล้อง	

ข้อที่	คำถาม	ความคิดเห็นของผู้ทรงคุณวุฒิ			รวม (Σx)	ค่า IOC	สรุป ผล	ข้อ เสนอ แนะ
		คนที่ 1	คนที่ 2	คนที่ 3				
	โดยไม่หวังชื่อเสียงหรือ ผลประโยชน์							
25	ท่านเห็นว่าองค์กร/ หน่วยงาน ควรสร้างบรรยากาศที่ ส่งเสริม ให้ทำความดีใน ชีวิตประจำวัน	+1	+1	+1	3	1	สอดคล้อง	
ส่วนที่ 3 ข้อเสนอแนะการพัฒนาประสิทธิภาพการขับเคลื่อนแผนปฏิบัติการองค์กรคุณธรรมต้นแบบ เทศบาลตำบลเกาะเพชร อำเภอหัวไทร จังหวัดนครศรีธรรมราช								
	ข้อเสนอแนะ	+1	+1	+1	3	1	สอดคล้อง	



สรุปการตรวจสอบความตรงเชิงเนื้อหา (Context Validity) ของแบบสอบถาม
โดยใช้เทคนิค IOC (Index of Item Congruence)
สารนิพนธ์เรื่องการพัฒนาประสิทธิภาพการขับเคลื่อนแผนปฏิบัติการองค์กรคุณธรรมต้นแบบ
เทศบาลตำบลเกาะเพชร อำเภอหัวไทร จังหวัดนครศรีธรรมราช

ข้อที่	ความคิดเห็นของผู้ทรงคุณวุฒิ			รวม (ΣX)	ค่า IOC	สรุปผล	ข้อเสนอแนะ
	คนที่ 1	คนที่ 2	คนที่ 3				
ส่วนที่ 1 ข้อมูลทั่วไปของผู้ตอบแบบสอบถาม							
1	+1	+1	+1	3	1	ใช้ได้	
2	+1	+1	+1	3	1	ใช้ได้	
3	+1	+1	+1	3	1	ใช้ได้	
4	+1	+1	+1	3	1	ใช้ได้	
5	+1	+1	+1	3	1	ใช้ได้	
ส่วนที่ 2 การพัฒนาประสิทธิภาพการขับเคลื่อนแผนปฏิบัติการองค์กรคุณธรรมต้นแบบ เทศบาลตำบลเกาะเพชร อำเภอหัวไทร จังหวัดนครศรีธรรมราช							
- ระเบิดจากข้างใน							
1	+1	+1	+1	3	1	ใช้ได้	
2	+1	+1	+1	3	1	ใช้ได้	
3	+1	+1	+1	3	1	ใช้ได้	
4	+1	0	+1	3	0.67	ใช้ได้	
5	+1	+1	+1	3	1	ใช้ได้	
- ทำแบบองค์รวม							
6	+1	+1	+1	3	1	ใช้ได้	
7	+1	+1	+1	3	1	ใช้ได้	
8	+1	+1	+1	3	1	ใช้ได้	
9	0	+1	+1	3	0.67	ใช้ได้	
10	+1	+1	+1	3	1	ใช้ได้	
- ทำตามหลักความจริง							
11	+1	+1	+1	3	1	ใช้ได้	
12	+1	+1	+1	3	1	ใช้ได้	
13	+1	+1	+1	3	1	ใช้ได้	
14	+1	+1	0	3	0.67	ใช้ได้	

ข้อที่	ความคิดเห็นของผู้ทรงคุณวุฒิ			รวม (ΣX)	ค่า IOC	สรุปผล	ข้อเสนอแนะ
	คนที่ 1	คนที่ 2	คนที่ 3				
15	+1	+1	+1	3	1	ใช้ได้	
- การมีส่วนร่วม							
16	+1	+1	+1	3	1	ใช้ได้	
17	+1	+1	+1	3	1	ใช้ได้	
18	+1	+1	+1	3	1	ใช้ได้	
19	+1	+1	+1	3	1	ใช้ได้	
20	+1	+1	+1	3	1	ใช้ได้	
- ทำความดีเพื่อความดี							
21	+1	0	+1	3	0.67	ใช้ได้	
22	+1	+1	+1	3	1	ใช้ได้	
23	+1	+1	+1	3	1	ใช้ได้	
24	+1	+1	+1	3	1	ใช้ได้	
25	+1	+1	+1	3	1	ใช้ได้	

ค่าดัชนีความสอดคล้อง (IOC) ของแบบสอบถาม
 สารนิพนธ์เรื่องการพัฒนาประสิทธิภาพการขับเคลื่อนแผนปฏิบัติการองค์กรคุณธรรมต้นแบบ
 เทศบาลตำบลเกาะเพชร อำเภอหัวไทร จังหวัดนครศรีธรรมราช
 สามารถนำไปใช้ได้

ความคิดเห็น



(ดร. สิทธิพงษ์ สิทธิภัทรประภา)

อาจารย์ที่ปรึกษาหลัก

ค่าความเชื่อมั่นของเครื่องมือ (Reliability)
สารนิพนธ์เรื่องการพัฒนาประสิทธิภาพการขับเคลื่อนแผนปฏิบัติการ
องค์กรคุณธรรมต้นแบบเทศบาลตำบลเกาะเพชร
อำเภอหัวไทร จังหวัดนครศรีธรรมราช

Reliability

Scale: ALL VARIABLES

Case Processing Summary			
		N	%
Cases	Valid	30	100.0
	Excluded ^a	0	.0
	Total	30	100.0

a. Listwise deletion based on all variables in the procedure.

Reliability Statistics	
Cronbach's Alpha	N of Items
.881	25

Item Statistics			
	Mean	Std. Deviation	N
A1	4.5667	.50401	30
A2	4.8000	.40684	30
A3	4.7667	.43018	30
A4	4.6000	.49827	30
A5	4.5000	.50855	30
A6	4.7667	.50401	30

Item Statistics			
	Mean	Std. Deviation	N
A7	4.9667	.18257	30
B8	4.8333	.37905	30
B9	4.7667	.50401	30
B10	4.7667	.50401	30
B11	4.7333	.44978	30
B12	4.7333	.44978	30
B13	4.7667	.43018	30
B14	4.6000	.49827	30
C15	4.4667	.50742	30
C16	4.7667	.43018	30
C17	4.8000	.40684	30
C18	4.7667	.43018	30
C19	4.8333	.37905	30
C20	4.8333	.37905	30
C21	4.7667	.50401	30
C22	4.7667	.43018	30
C23	4.7667	.50401	30
C24	4.7667	.43018	30
C25	4.7667	.50401	30

Item-Total Statistics				
	Scale Mean if Item Deleted	Scale Variance if Item Deleted	Corrected Item-Total Correlation	Cronbach's Alpha if Item Deleted
A1	113.9000	33.886	-.192	.894
A2	113.6667	29.126	.848	.867

Item-Total Statistics				
	Scale Mean if Item Deleted	Scale Variance if Item Deleted	Corrected Item-Total Correlation	Cronbach's Alpha if Item Deleted
A3	113.7000	28.976	.832	.866
A4	113.8667	32.809	-.007	.889
A5	113.9667	31.964	.138	.885
A6	113.7000	28.631	.766	.867
A7	113.5000	33.155	-.082	.884
B8	113.6333	30.516	.563	.874
B9	113.7000	28.631	.766	.867
B10	113.7000	28.631	.766	.867
B11	113.7333	33.375	-.108	.890
B12	113.7333	30.271	.514	.875
B13	113.7000	29.734	.660	.871
B14	113.8667	33.637	-.150	.893
C15	114.0000	32.069	.120	.886
C16	113.7000	28.976	.832	.866
C17	113.6667	33.954	-.233	.892
C18	113.7000	28.976	.832	.866
C19	113.6333	29.413	.842	.868
C20	113.6333	33.895	-.232	.891
C21	113.7000	28.631	.766	.867
C22	113.7000	28.976	.832	.866
C23	113.7000	28.631	.766	.867
C24	113.7000	28.976	.832	.866
C25	113.7000	28.631	.766	.867

Scale Statistics			
Mean	Variance	Std. Deviation	N of Items
118.4667	33.016	5.74596	25







ET02 688023

ใบรับรอง

หัวข้อภาษาอังกฤษ สารนิพนธ์ วิทยานิพนธ์ ดุษฎีนิพนธ์
มหาวิทยาลัยมหามกุฏราชวิทยาลัย

ชื่อหัวข้อ สารนิพนธ์ วิทยานิพนธ์ ดุษฎีนิพนธ์

ภาษาไทย การพัฒนาประสิทธิภาพการขับเคลื่อนแผนปฏิบัติการองค์การคุณธรรมต้นแบบ เทศบาลตำบลเกาะเพชร อำเภอหัวไทร จังหวัดนครศรีธรรมราช

ภาษาอังกฤษ Improving the efficiency of driving the action plan Model moral organization, Ko Phet Subdistrict Municipality, Hua Sai District, Nakhon Si Thammarat Province

ปรับแก้ไข Improving the Efficiency for Driving the Model Moral Organization Action Plan at Ko Phet Subdistrict Municipality, Hua Sai District, Nakhon Si Thammarat Province

ชื่อนักศึกษา นางสาวตักกานต์ ฉายา นามสกุล เพ็ญนุกูล

รหัสนักศึกษา 6620631032029 หลักสูตร รัฐศาสตรมหาบัณฑิต

สาขา

สอบโครงร่างเมื่อวันที่ 10 พฤษภาคม 2568 ภาค 1 ปีการศึกษา 2568

รับคำร้องเมื่อวันที่ 8 กรกฎาคม 2568

ผู้รับ


(พระมหาเกรียงไกร สิริวฑฒโน)

เลขานุการคณะกรรมการ

ผลการรับรอง



รับรอง



ปรับแก้ไข


(พระราชวันชัย ชีรเมธี, ดร.)

ประธานคณะกรรมการตรวจหัวข้อภาษาอังกฤษ

วันที่ 14 สิงหาคม 2568









ประวัติผู้เขียนสารนิพนธ์

ชื่อ	นางสาวอดิگانต์ เพ็ญนุกูล
วัน เดือน ปี เกิด	3 กันยายน พ.ศ. 2537
สถานที่เกิด	ตำบลท่าเรือ อ. เมืองนครศรีธรรมราช จ. นครศรีธรรมราช
ประวัติการศึกษา	ประถมศึกษา : โรงเรียนวัดพระมหาธาตุ อ. เมือง จ. นครศรีธรรมราช มัธยมศึกษาตอนต้น : โรงเรียนท่านครุญาณวโรภาสอุทิศ อ. เมือง จ. นครศรีธรรมราช มัธยมศึกษาตอนปลาย : โรงเรียนอ้อมน้อยโสภณชนูปถัมภ์ อ. กระทุ่มแบน จ. สมุทรสาคร ปริญญาตรี : วศ.บ. (วิศวกรรมเคมีและกระบวนการ) มหาวิทยาลัย วลัยลักษณ์ พ.ศ. 2560
ที่อยู่ปัจจุบัน	374/11 ม.10 ตำบลท่าเรือ อ. เมืองนครศรีธรรมราช จ. นครศรีธรรมราช 80000
ผลงานตีพิมพ์	
รางวัลที่ได้รับ	

