

การเสริมสร้างคุณธรรมและความโปร่งใสในการบริหารงานขององค์กรปกครองส่วนท้องถิ่น
กรณีองค์การบริหารส่วนตำบลนาข่า อำเภอเมืองอุดรธานี จังหวัดอุดรธานี
ENHANCING MORALITY AND TRANSPARENCY IN LOCAL ADMINISTRATIVE
ORGANIZATION MANAGEMENT: A CASE STUDY OF NAKHA SUBDISTRICT
ADMINISTRATIVE ORGANIZATION, MUEANG UDON THANI DISTRICT,
UDON THANI PROVINCE

อิสระบุรุษ หาทิ¹ และ สรรยญา เจริญศิริ^{2,*}
Israburut Hathee¹ and Saranya Charoensiri^{2,*}

(Received: 14 Jun., 2025; Revised: 14 Aug., 2025; Accepted: 15 Aug., 2025)

บทคัดย่อ

การวิจัยนี้มีวัตถุประสงค์เพื่อศึกษา 1) สภาพการณ์เกี่ยวกับการเสริมสร้างคุณธรรมและความโปร่งใสในการบริหารงาน และ 2) ความคิดเห็นของบุคลากรเกี่ยวกับปัจจัยที่มีผลต่อคุณธรรมและความโปร่งใสในการบริหารงาน กรณีองค์การบริหารส่วนตำบลนาข่า อำเภอเมืองอุดรธานี จังหวัดอุดรธานี โดยใช้ระเบียบวิธีวิจัยแบบผสมผสานทั้งเชิงปริมาณและเชิงคุณภาพ การรวบรวมข้อมูลใช้การศึกษาเอกสาร แบบสอบถาม แบบสัมภาษณ์แบบเชิงลึกกับผู้ให้ข้อมูลสำคัญ และการสังเกตการณ์

ผลการศึกษาพบว่า สภาพการณ์เกี่ยวกับการเสริมสร้างคุณธรรมและความโปร่งใสในการบริหารงานขององค์การบริหารส่วนตำบลนาข่า อำเภอเมืองอุดรธานี จังหวัดอุดรธานี 1) ด้านภาวะผู้นำ ยึดหลักคุณธรรมและความโปร่งใส โดยขับเคลื่อนนโยบาย No Gift Policy มีช่องทางรับฟังความคิดเห็นประชาชน ส่งเสริมวัฒนธรรมองค์กรแบบเปิดเผย โปร่งใส ตรวจสอบได้ มีการอบรมจริยธรรมและสื่อสารกับประชาชนอย่างสม่ำเสมอ จนนำไปสู่การประเมิน ITA ปี 2567 ได้คะแนนระดับดี 95.84 2) ด้านแรงจูงใจ ใช้การอบรมจริยธรรมและให้รางวัลเชิดชูบุคลากรเป็นแรงจูงใจ พร้อมประเมินผลเพื่อเลื่อนเงินเดือน กระตุ้นความร่วมมือและการแข่งขันเชิงบวก เพื่อเสริมสร้างบรรยากาศการทำงานที่ดี 3) ด้านการติดต่อสื่อสารปฏิสัมพันธ์ พัฒนาเครือข่ายการสื่อสาร ทั้งภายในและภายนอก แยกกลุ่มเป้าหมายชัดเจน และตรวจสอบเนื้อหาสม่ำเสมอ เพื่อให้การสื่อสารมีประสิทธิภาพ โปร่งใส และเข้าถึงง่าย 4) ด้านการกำหนดเป้าหมายและควบคุมการปฏิบัติงาน มี

¹ นักศึกษา, สาขาวิชารัฐประศาสนศาสตร์ คณะมนุษยศาสตร์และสังคมศาสตร์ มหาวิทยาลัยราชภัฏอุดรธานี จังหวัดอุดรธานี ประเทศไทย

¹ Student, Department of Public Administration, Faculty of Humanities and Social Sciences, Udon Thani Rajabhat University, Udon Thani Province, Thailand

² ผู้ช่วยศาสตราจารย์, สาขาวิชารัฐประศาสนศาสตร์ คณะมนุษยศาสตร์และสังคมศาสตร์ มหาวิทยาลัยราชภัฏอุดรธานี จังหวัดอุดรธานี ประเทศไทย

² Assistant Professor, Department of Public Administration, Faculty of Humanities and Social Sciences, Udon Thani Rajabhat University, Udon Thani Province, Thailand

* Corresponding author. E-mail: saranya.ju@udru.ac.th

การประเมินผลงานประจำปี 2 ครั้ง พร้อมระบบ MOU ระหว่างหัวหน้าแต่ละกองกับผู้ใต้บังคับบัญชา และคณะกรรมการติดตามผลโครงการ โดยเน้นการทำงานตามมาตรฐานตัวชี้วัด 5) ด้านมาตรฐานการปฏิบัติงาน และฝึกอบรม กำหนดนโยบายฝึกรอบอย่างชัดเจน พร้อมงบประมาณสนับสนุน เน้นสร้างบุคลากรที่มีคุณภาพ ยึดมั่นในจริยธรรม ความรู้ทางกฎหมาย และทักษะปฏิบัติ มีการกำหนดตัวชี้วัดประจำปี ขณะที่การศึกษาความคิดเห็นของบุคลากรเกี่ยวกับปัจจัยที่มีผลต่อคุณธรรมและความโปร่งใสในการบริหารงาน พบว่า ภาพรวมอยู่ในระดับมากที่สุด โดยด้านแรงจูงใจและด้านการกำหนดมาตรฐานการปฏิบัติงานและฝึกอบรม มีค่าเฉลี่ยมากที่สุด รองลงมา คือ ด้านการติดต่อสื่อสารปฏิสัมพันธ์ และลำดับสุดท้าย คือ ด้านภาวะผู้นำ ตามลำดับ และมีข้อเสนอแนะ คือ หน่วยงานควรเพิ่มช่องทางการรับรู้ข้อมูลข่าวสารร่วมกัน เพราะช่องทางการรับรู้ข้อมูลที่มีอยู่แบ่งแยกเป็นแต่ละฝ่ายจึงต้องการช่องทางที่สามารถรับข่าวสารร่วมกัน

คำสำคัญ: คุณธรรม, ความโปร่งใส, องค์กรปกครองส่วนท้องถิ่น

Abstract

This research aimed to examine 1) the situation of promoting morality and transparency in administration and 2) personnel's opinions on factors affecting morality and transparency in administration, in the case of Na Kha Subdistrict Administrative Organization, Mueang Udon Thani District, Udon Thani Province. A mixed-method approach was employed, combining both quantitative and qualitative methods. Data were collected through document analysis, questionnaires, in-depth interviews with key informants, and observation.

The findings indicated that the situation of promoting morality and transparency within the administration of Na Kha Subdistrict Administrative Organization, Mueang Udon Thani District, Udon Thani Province could be categorized into key dimensions, as follows: 1) in terms of leadership, administrators adhere to the ethical principles of morality and transparency by driving the No Gift Policy, providing channels for public opinions, promoting an open and accountable organizational culture, conducting ethics training, and maintaining regular communication with the public. This contributed to a high ITA score of 95-84 in the 2024 ITA assessment. 2) In terms of motivation, ethics training and reward systems were used to encourage personnel, alongside performance evaluations linked to salary increases, and promote cooperation and positive competition to create a good working atmosphere. 3) In terms of communication and interaction, the organization developed internal and external communication networks, clearly separated target groups, and regularly reviewed

content to ensure communication effectiveness, transparency and accessibility 4) In terms of goal setting and work control, performance evaluations were conducted twice a year, supported by an MOU system between supervisors and subordinates, along with project monitoring committee, with standardized performance indicators. 5) In terms of work standards and training, policies and budget support were in place, focusing on developing personnel with strong ethical awareness, legal knowledge, and practical skills with annual performance indicators established. The analysis of opinions on factors affecting ethics and transparency in management revealed that overall perceptions were at a high level. Motivation and work standards were ranked highest, followed by communication and interaction, while leadership was ranked lowest. It is recommended that agencies should increase shared channels for information access, as existing channels are divided across different departments, highlighting the need for a unified platform where information can be accessed centrally.

Keywords: Morality, Transparency, Local Government Organization

บทนำ

การบริหารงานภาครัฐที่ตั้งอยู่บนหลักคุณธรรมและความโปร่งใส คือ รากฐานสำคัญของการสร้างธรรมาภิบาลและความไว้วางใจจากประชาชน หลายประเทศได้นำแนวทางนี้ไปปรับใช้เพื่อลดความเสี่ยงจากการใช้อำนาจโดยมิชอบ และเพื่อเปิดโอกาสให้ประชาชนมีส่วนร่วมในกระบวนการตัดสินใจอย่างแท้จริง แม้ความพยายามดังกล่าวจะดำเนินมาอย่างต่อเนื่อง แต่ปัญหาการทุจริตยังคงเป็นความท้าทายของสังคมทั่วโลก ปัญหานี้ไม่ได้เกิดขึ้นอย่างฉับพลัน หากแต่ค่อยๆ ก่อตัวและปรับเปลี่ยนรูปแบบตามพลวัตของสังคมและเศรษฐกิจ แม้แต่ในประเทศพัฒนาแล้วหรือองค์กรธุรกิจขนาดใหญ่ที่มีกฎหมายเข้มงวดและเทคโนโลยีทันสมัย ก็ยังเผชิญกับความสูญเสียทั้งทางการเงินและความเชื่อมั่นของประชาชนจากการทุจริต ดังนั้น การแก้ไขปัญหาก็ไม่อาจหยุดอยู่เพียงการปรับปรุงกฎหมายหรือเพิ่มกลไกตรวจสอบ แต่ต้องมุ่งไปที่การปลูกฝังค่านิยมและจิตสำนึกต่อต้านการทุจริตในทุกภาคส่วน เพื่อสร้างสังคมที่เข้มแข็งได้ในที่สุด (กิริติกาญจน์ เจตนธนนันท์ และคณะ, 2566)

รัฐธรรมนูญแห่งราชอาณาจักรไทยพุทธศักราช 2560 มาตรา 63 บัญญัติไว้ว่า “รัฐต้องส่งเสริมสนับสนุน และให้ความรู้แก่ประชาชนถึงอันตรายที่เกิดจากการทุจริต และประพฤติมิชอบทั้งในภาครัฐและภาคเอกชน และจัดให้มีมาตรการและกลไกที่มีประสิทธิภาพเพื่อป้องกัน และขจัดการทุจริต และประพฤติมิชอบดังกล่าวอย่างเข้มงวด รวมทั้งกลไกในการส่งเสริมให้ประชาชนรวมตัวกันเพื่อมีส่วนร่วมในการรณรงค์ให้ความรู้ ต่อต้าน หรือชี้เบาะแส โดยได้รับความคุ้มครองจากรัฐตามที่กฎหมายบัญญัติ”(ราชกิจจานุเบกษา, 2560) และในแผนแม่บทภายใต้ยุทธศาสตร์ชาติ 20 ปี (พ.ศ. 2561 –2580) ได้ระบุถึงประเด็นการต่อต้านการทุจริตและประพฤติมิชอบโดยมีเป้าหมายหลักคือ เพื่อให้ภาครัฐโปร่งใส ปลดการทุจริตและประพฤติมิชอบ

(ราชกิจจานุเบกษา, 2561) โดยมีเป้าหมายที่ 1 คือ ประชาชนมีวัฒนธรรมและพฤติกรรมซื่อสัตย์สุจริต และได้กำหนดว่า “ภาครัฐของประชาชนเพื่อประชาชนและประโยชน์ส่วนรวม” โดยภาครัฐต้องมีขนาดที่เหมาะสมกับบทบาทภารกิจ และแยกแยะบทบาทหน่วยงานของรัฐที่ทำหน้าที่ในการกำกับหรือในการบริการในระบบเศรษฐกิจที่มีการแข่งขัน มีขีดสมรรถนะสูงยึดหลักธรรมาภิบาล เพื่อตอบสนองความต้องการและบริการอย่างสะดวกรวดเร็ว โปร่งใส บริหารแบบบูรณาการโดยมียุทธศาสตร์ชาติเป็นเป้าหมายและเชื่อมโยงการพัฒนาในทุกระดับ ทุกประเด็น ทุกภารกิจ และทุกพื้นที่ ปลอดการทุจริตและประพฤติมิชอบ (สำนักงานคณะกรรมการป้องกันและปราบปรามการทุจริตแห่งชาติ, 2566)

ประเทศไทยได้เริ่มนำหลักธรรมาภิบาลมาใช้ในการบริหารภาครัฐตั้งแต่ปี พ.ศ. 2535 โดยวางแนวทางต้นแบบให้หน่วยงานราชการ ก่อนที่จะตรา “พระราชกฤษฎีกาหลักเกณฑ์และวิธีการบริหารกิจการบ้านเมืองที่ดี” ในปี พ.ศ. 2542 ซึ่งกำหนด 6 หลักสำคัญ ได้แก่ นิติธรรม คุณธรรม มีส่วนร่วม ความรับผิดชอบ โปร่งใส และความคุ้มค่า หลักการเหล่านี้สะท้อนค่านิยมการบริหารที่เน้นคุณธรรมและความโปร่งใส และต่อมาในปี พ.ศ. 2556 สำนักงานคณะกรรมการป้องกันและปราบปรามการทุจริตแห่งชาติ (สำนักงาน ป.ป.ช.) ได้พัฒนาเครื่องมือในการประเมินการรับรู้คุณธรรมและความโปร่งใสในการดำเนินงานของหน่วยงานภาครัฐขึ้น (Integrity and Transparency Assessment : ITA) เพื่อวัดระดับคุณธรรมและความโปร่งใสในการดำเนินงานของหน่วยงานภาครัฐ ใช้เป็นเครื่องมือจัดการความเสี่ยง และชี้ช่องว่างในการปฏิบัติที่อาจขาดธรรมาภิบาล โดยหน่วยงานที่เข้ารับการประเมินจะต้องจัดทำมาตรการป้องกัน กระทั่งในปี พ.ศ. 2561 คณะรัฐมนตรีเห็นชอบให้องค์กรภาครัฐทั้งหมดเข้าร่วมการประเมินคุณธรรมและความโปร่งใส ตามแนวทางที่ ป.ป.ช. กำหนด โดยเริ่มจากองค์กรปกครองส่วนท้องถิ่นทั่วประเทศ และในปี พ.ศ. 2562 ได้มีการปรับใช้มาตรฐานเดียวกันกับหน่วยงานภาครัฐทั้งหมด ปัจจุบันมีหน่วยงานเข้าร่วมกว่า 8,323 แห่ง ทั้งนี้ ในยุทธศาสตร์ชาติ 20 ปี (พ.ศ. 2561–2580) ก็ยังได้กำหนดให้หน่วยงานทุกระดับต้องผ่านเกณฑ์ ITA ร้อยละ 100 จึงยืนยันได้ว่าเครื่องมือในการประเมินการรับรู้คุณธรรมและความโปร่งใสในการดำเนินงานของหน่วยงานภาครัฐขึ้น (Integrity and Transparency Assessment : ITA) เป็นเครื่องมือสำคัญในการส่งเสริมธรรมาภิบาลของภาครัฐในยุคปัจจุบันอย่างแท้จริง (คณะกรรมการกิจการองค์กรอิสระตามรัฐธรรมนูญ วุฒิสภา, 2566; สำนักงานคณะกรรมการป้องกันและปราบปรามการทุจริตแห่งชาติ, 2566; กิริติกาญจน์ เจตนธนานันท์ และคณะ, 2566)

องค์การปกครองส่วนท้องถิ่น ถือเป็นกลไกสำคัญในการพัฒนาประเทศเนื่องจากอยู่ใกล้ชิดประชาชนในระดับท้องถิ่นที่สุดและทำหน้าที่ให้บริการสาธารณะเพื่อประโยชน์สุขของคนในพื้นที่ การเสริมสร้างคุณธรรมและความโปร่งใสจึงมีความจำเป็นอย่างยิ่ง เพราะเป็นพื้นฐานของการมีธรรมาภิบาลที่จะช่วยสร้างความเชื่อมั่นของประชาชน ปัจจุบันสำนักงานคณะกรรมการป้องกันและปราบปรามการทุจริตแห่งชาติ (สำนักงาน ป.ป.ช.) ได้ส่งเสริมให้องค์กรปกครองส่วนท้องถิ่นประกาศเจตนารมณ์สุจริต พร้อมจัดทำแผนปฏิบัติการป้องกันการทุจริตและนำไปสู่การปฏิบัติจริง เพื่อให้การบริหารงานของท้องถิ่นมีความโปร่งใสและสร้างประโยชน์สูงสุดแก่ประชาชน ดังนั้นแล้วการเสริมสร้างคุณธรรมและความโปร่งใสจึงไม่ใช่เพียงข้อกำหนดเชิงนโยบาย แต่เป็น

ปัจจัยสำคัญต่อความยั่งยืนของการพัฒนาท้องถิ่นและความเชื่อมั่นของสังคมโดยรวม ที่ยังต้องเผชิญกับความท้าทายด้านประสิทธิภาพ ความโปร่งใส และการมีส่วนร่วมของประชาชน (คณะกรรมการป้องกันและปราบปรามการทุจริตแห่งชาติ, 2565)

องค์การบริหารส่วนตำบลนาข่า อำเภอเมืองอุดรธานี จังหวัดอุดรธานี เป็นองค์กรปกครองส่วนท้องถิ่นที่ให้ความสำคัญกับการบริหารงานตามหลักธรรมาภิบาลควบคู่ไปกับการป้องกันการทุจริต โดยได้ดำเนินการจัดทำแผนปฏิบัติการป้องกันการทุจริตและนำไปสู่การปฏิบัติให้มีประสิทธิภาพเพื่อยกระดับคุณธรรมและความโปร่งใสขององค์การบริหารส่วนตำบลนาข่า (พ.ศ. 2566-2570) อันจะส่งผลต่อการขับเคลื่อนให้บรรลุค่าเป้าหมายของแผนแม่บทฯ ที่กำหนดไว้ว่า ในปี พ.ศ. 2570 หน่วยงานที่เข้าร่วมการประเมิน ITA ทั้งหมด (ร้อยละ 100) ต้องได้คะแนน 85 คะแนนขึ้นไป รวมทั้งประเทศไทยต้องมีคะแนนดัชนีการรับรู้การทุจริต (Corruption Perception Index-CPI) อยู่ในอันดับ 1 ใน 43 และหรือได้คะแนนไม่ต่ำกว่า 57 คะแนน โดยในปีงบประมาณ 2567 องค์การบริหารส่วนตำบลนาข่า อำเภอเมืองอุดรธานี จังหวัดอุดรธานี ได้รับการประเมินคุณธรรมและความโปร่งใสในการดำเนินงานของหน่วยงานภาครัฐ (Integrity and Transparency Assessment : ITA) โดยมีคะแนนการประเมินอยู่ในระดับดี 95.84 คะแนน (สำนักงานคณะกรรมการป้องกันและปราบปรามการทุจริตแห่งชาติ, 2567)

จากที่กล่าวมาข้างต้น ผู้วิจัยให้ความสำคัญและสนใจที่จะศึกษาสถานการณ์เกี่ยวกับการเสริมสร้างคุณธรรมและความโปร่งใสในการบริหารงาน รวมทั้งความคิดเห็นของบุคลากรเกี่ยวกับปัจจัยที่มีผลต่อคุณธรรมและความโปร่งใสในการบริหารงานขององค์การบริหารส่วนตำบลนาข่า อำเภอเมืองอุดรธานี จังหวัดอุดรธานี เพื่อที่นำข้อค้นพบจากการวิจัยจะสามารถนำไปใช้ในการพัฒนา/ปรับปรุงการเสริมสร้างคุณธรรมและความโปร่งใสในการบริหารงานของหน่วยงาน และเป็นแนวทางเบื้องต้นสำหรับการเสริมสร้างคุณธรรมและความโปร่งใสในการบริหารงานให้กับองค์กรปกครองส่วนท้องถิ่นอื่น ๆ ได้

วัตถุประสงค์การวิจัย

1. เพื่อศึกษาสถานการณ์เกี่ยวกับการเสริมสร้างคุณธรรมและความโปร่งใสในการบริหารงานขององค์กรปกครองส่วนท้องถิ่น กรณี องค์การบริหารส่วนตำบลนาข่า อำเภอเมืองอุดรธานี จังหวัดอุดรธานี
2. เพื่อศึกษาความคิดเห็นของบุคลากรเกี่ยวกับปัจจัยที่มีผลต่อคุณธรรมและความโปร่งใสในการบริหารงานขององค์การบริหารส่วนตำบลนาข่า อำเภอเมืองอุดรธานี จังหวัดอุดรธานี

วิธีดำเนินการวิจัย

การวิจัยนี้ใช้ระเบียบวิธีวิจัยแบบผสมผสาน (Mixed Methods Research) ทั้งการวิจัยเชิงปริมาณ (Quantitative Research) และการวิจัยเชิงคุณภาพ (Qualitative Research) ทั้งนี้ผู้วิจัยได้ดำเนินการในลักษณะการวิจัยแบบขั้นตอนเชิงสำรวจ (Exploratory Sequential Design) กล่าวคือ ช่วงแรกเป็นการวิจัยหลักเพื่อศึกษาโดยใช้การวิจัยเชิงคุณภาพ และนำผลมาต่อยอดด้วยการวิจัยเชิงปริมาณเพื่อยืนยัน คณะผู้วิจัยได้

เลือกศึกษาองค์การบริหารส่วนตำบลนาข่า อำเภอเมืองอุดรธานี จังหวัดอุดรธานี เป็นกรณีศึกษา ซึ่งมีรายละเอียดของระเบียบวิธีวิจัยดังนี้

1. ประชากรและกลุ่มเป้าหมาย

1.1 ประชากรสำหรับการเก็บรวบรวมข้อมูลเชิงปริมาณ ซึ่งการเก็บข้อมูลเชิงปริมาณเพื่อศึกษาความคิดเห็นของบุคลากรเกี่ยวกับปัจจัยที่มีผลต่อคุณธรรมและความโปร่งใสในการบริหารงานขององค์การบริหารส่วนตำบลนาข่า อำเภอเมืองอุดรธานี จังหวัดอุดรธานี ดำเนินการเก็บข้อมูลกับบุคลากรทั้งหมดขององค์การบริหารส่วนตำบลนาข่า อำเภอเมืองอุดรธานี จังหวัดอุดรธานี ประกอบไปด้วย ฝ่ายบริหาร สำนักปลัด กองคลัง กองช่าง กองการศึกษาฯ และวัฒนธรรม สวัสดิการสังคม และหน่วยงานตรวจสอบภายใน จำนวนรวมทั้งสิ้น 74 คน

1.2 กลุ่มเป้าหมายสำหรับการเก็บรวบรวมข้อมูลเชิงคุณภาพ โดยเก็บข้อมูลกับผู้ให้ข้อมูลที่สำคัญ (Key Informant) ซึ่งเป็นการเลือกแบบเจาะจงจากกลุ่มคนที่มีส่วนเกี่ยวข้องกับงานด้านคุณธรรมและความโปร่งใสในการบริหารงานขององค์การบริหารส่วนตำบลนาข่า อำเภอเมืองอุดรธานี จังหวัดอุดรธานี ซึ่งได้แก่ นายกองค์การบริหารส่วนตำบลนาข่า ผู้อำนวยการกองสวัสดิการสังคม และนักทรัพยากรบุคคลชำนาญการพิเศษ องค์การบริหารส่วนตำบลนาข่า อำเภอเมืองอุดรธานี จังหวัดอุดรธานี รวมทั้งสิ้น 3 คน

2. เครื่องมือที่ใช้ในการวิจัย ประกอบด้วย

2.1 แบบสอบถาม แบ่งออกเป็น 3 ส่วน คือ ส่วนที่ 1 แบบสอบถามเกี่ยวกับข้อมูลทั่วไปของผู้ตอบแบบสอบถาม ได้แก่ เพศ อายุ ประเภทตำแหน่ง จำนวนปีที่ทำงานในองค์กร และรายได้ต่อเดือน และส่วนที่ 2 ความคิดเห็นของบุคลากรเกี่ยวกับปัจจัยที่มีผลต่อคุณธรรมและความโปร่งใสในการบริหารงานขององค์การบริหารส่วนตำบลนาข่า อำเภอเมืองอุดรธานี จังหวัดอุดรธานี จำนวน 5 ด้าน และ ส่วนที่ 3 ความคิดเห็นและข้อเสนอแนะเพิ่มเติม

2.2 แบบสัมภาษณ์ แบบมีโครงสร้างเกี่ยวกับการเสริมสร้างคุณธรรมและความโปร่งใสในการบริหารงานขององค์กรปกครองส่วนท้องถิ่น กรณี องค์การบริหารส่วนตำบลนาข่า อำเภอเมืองอุดรธานี จังหวัดอุดรธานี จำนวน 5 ด้าน

3. การเก็บรวบรวมข้อมูล ประกอบด้วย

3.1 การศึกษาข้อมูลจากเอกสาร (Documentary Research) เป็นการรวบรวมและวิเคราะห์ข้อมูลเชิงคุณภาพ จากผลงานวิจัยที่เกี่ยวข้อง ผลงานทางวิชาการ เอกสารการวิจัย วิทยานิพนธ์ หนังสือราชการที่เกี่ยวข้อง รวมถึงเอกสารจากองค์กรปกครองส่วนท้องถิ่นและเอกสารอื่นๆ ที่เกี่ยวข้องและเหมาะสม

3.2 การเก็บรวบรวมข้อมูลเชิงคุณภาพ จะใช้วิธีการสัมภาษณ์แบบเจาะลึก (In-depth Interview) กับผู้ให้ข้อมูลที่สำคัญ (Key Informant)

3.3 การสำรวจ (Survey) เพื่อศึกษาข้อมูลทั่วไปขององค์การบริหารส่วนตำบลนาข่า อำเภอเมืองอุดรธานี จังหวัดอุดรธานี ศึกษาข้อมูลงานด้านคุณธรรมและความโปร่งใสในการบริหารงานขององค์การบริหารส่วนตำบลนาข่า อำเภอเมืองอุดรธานี จังหวัดอุดรธานี รวมถึงการแจกแบบสอบถาม

3.4 การสังเกตการณ์ (Observation) ทั้งแบบมีส่วนร่วมและแบบไม่มีส่วนร่วมในงานด้านคุณธรรมและความโปร่งใสในการบริหารงานขององค์การบริหารส่วนตำบลนาข่า อำเภอเมืองอุดรธานี จังหวัดอุดรธานี

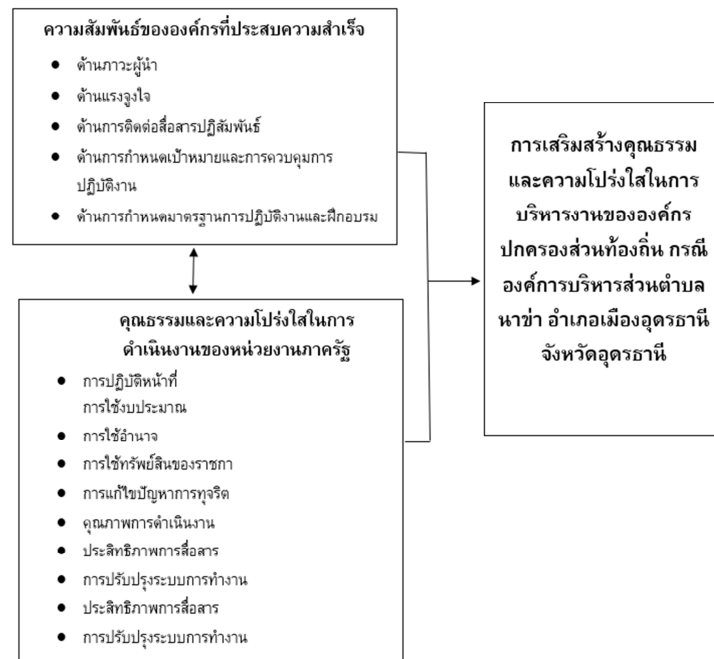
4. วิธีการวิเคราะห์ข้อมูล โดยแบ่งออกเป็น

4.1 การวิเคราะห์ข้อมูลเชิงปริมาณ โดยหลังจากได้เก็บรวบรวมข้อมูลและตรวจสอบความถูกต้องของแบบสอบถามที่ได้รับแล้วนำมาทำการลงรหัสข้อมูล (Coding) แล้วจึงนำข้อมูลไปประมวลผลด้วยโปรแกรมสำเร็จรูปทางสถิติ ซึ่งสถิติที่ใช้ในการวิเคราะห์ข้อมูลผู้วิจัยเลือกใช้สถิติเชิงพรรณนา (Descriptive Statistic) ได้แก่ ความถี่ (Frequency) และร้อยละ (Percentage) โดยใช้วิเคราะห์ข้อมูลทั่วไปของผู้ตอบแบบสอบถาม และใช้ค่าเฉลี่ย (Mean) และค่าเบี่ยงเบนมาตรฐาน (Standard Deviation) สำหรับการศึกษาความคิดเห็น

4.2 การวิเคราะห์ข้อมูลเชิงคุณภาพ โดยมีเป้าหมายเพื่อจัดระบบของข้อมูล โดยวิเคราะห์สังเคราะห์ และเชื่อมโยงเพื่อหาข้อสรุป อธิบายปรากฏการณ์ที่ศึกษา โดยในการศึกษาค้นคว้า การวิเคราะห์ข้อมูลจะใช้การพรรณนาวิเคราะห์เนื้อหาจากการตีความ สร้างข้อสรุปจากข้อมูลที่รวบรวมได้ทั้งจากเอกสาร การสัมภาษณ์ และการสังเกตการณ์ เทียบเคียงกับแนวความคิดทฤษฎีที่ใช้ในการศึกษาวิจัย แล้วนำข้อมูลที่ได้มาเปรียบเทียบ วิเคราะห์ สังเคราะห์ เชื่อมโยง หาข้อสรุป โดยจะทำการวิเคราะห์ข้อมูลและตรวจสอบข้อมูลไปพร้อมๆ กัน ในระหว่างการเก็บรวบรวมข้อมูล เพื่อช่วยให้ผลการวิเคราะห์อยู่ในกรอบและแนวทางที่ถูกต้อง แล้วจึงนำไปเขียนรายงานต่อไป

กรอบแนวคิดการวิจัย

ผู้วิจัยได้สร้างกรอบแนวคิดในการวิจัยโดยปรับปรุงแนวคิดของ วุฒิพร ประทุมพงษ์ และวัลลภา อาริรัตน์ (2557) เกี่ยวกับระบบความสัมพันธ์ขององค์กรที่ประสบความสำเร็จ ซึ่งประกอบไปด้วย ด้านภาวะผู้นำ ด้านแรงจูงใจ ด้านการติดต่อสื่อสารปฏิสัมพันธ์ ด้านการกำหนดเป้าหมายและการควบคุมการปฏิบัติงาน และด้านการกำหนดมาตรฐานการปฏิบัติงานและฝึกอบรม และอาศัยตัวชี้วัดจากคู่มือการประเมินคุณธรรมและความโปร่งใสในการดำเนินงานของหน่วยงานภาครัฐ (Integrity and Transparency Assessment : ITA) ประกอบไปด้วย การปฏิบัติหน้าที่ การใช้งบประมาณ การใช้อำนาจ การใช้ทรัพย์สินของราชการ การแก้ไขปัญหาการทุจริต คุณภาพการดำเนินงาน ประสิทธิภาพการสื่อสาร การปรับปรุงระบบการทำงาน การเปิดเผยข้อมูล และการป้องกันการทุจริต ดังภาพที่ 1



ภาพที่ 1 กรอบแนวคิดการวิจัย

ผลการวิจัย

ผลการวิจัยสามารถนำเสนอได้ตามวัตถุประสงค์การวิจัย ดังนี้

1. สภาวะการณ์เกี่ยวกับการเสริมสร้างคุณธรรมและความโปร่งใสในการบริหารงานขององค์กรปกครองส่วนท้องถิ่น กรณีองค์การบริหารส่วนตำบลนาข่า อำเภอมืองอุดรธานี จังหวัดอุดรธานี โดยจำแนกเป็นด้านต่างๆ ตามกรอบแนวคิดการวิจัย ดังนี้

1.1 ด้านภาวะผู้นำ โดยองค์การบริหารส่วนตำบลนาข่า เน้นสร้างความโปร่งใสด้วยการประชาสัมพันธ์ผ่านหอกระจายข่าวและเว็บไซต์ เปิดให้ผู้ใหญ่บ้านและประชาชนมีส่วนร่วมในการรับทราบข้อมูลและตรวจสอบโครงการต่างๆ พร้อมนายกองค์การบริหารส่วนตำบลนาข่ายังได้ขับเคลื่อนนโยบาย No Gift และช่องทางรับข้อร้องเรียน ส่งเสริมประชุมผู้นำระดับกลาง อันได้แก่ หัวหน้ากอง ประจำทุกวันที่ 15 ของเดือน เพื่อวางแผนแนวทางแก้ไขปัญหา ผู้นำยังสร้างวัฒนธรรมองค์กรที่เน้นความโปร่งใส เริ่มจากการกำหนดนโยบายที่ชัดเจนและการสื่อสารโดยเปิดเผยกับบุคลากรและประชาชนให้ได้รับทราบ อีกทั้งยังมีการอบรมเพื่อเสริมสร้างทักษะด้านจริยธรรม และส่งเสริมให้บุคลากรปฏิบัติตามแบบอย่างของผู้บริหาร นอกจากนี้ยังรับฟังความคิดเห็นจากบุคลากรและประชาชนผ่านเวทีประชุม และมีกลไกการตรวจสอบประเมินผลการทำงานอย่างสม่ำเสมอ รวมถึงการให้รางวัลเพื่อสร้างแรงจูงใจในการทำงานอย่างมีจริยธรรม ทั้งนี้ การจัดตั้งช่องทางรับข้อร้องเรียนและข้อเสนอแนะยังช่วยเสริมสร้างความมั่นใจว่าการบริหารงานใน อบต. เป็นไปตามหลักคุณธรรมและความโปร่งใสอย่างแท้จริงนอกจากนี้ผู้นำยังเน้นให้บุคลากรมีอิสระทางความคิดในการปรับปรุงงาน แต่ต้องยึดมั่นในแนวทางที่กำหนดไว้เพื่อมุ่งสู่เป้าหมายเดียวกัน ทั้งนี้วิสัยทัศน์ด้านธรรมาภิบาลที่ชัดเจนจะนำพาองค์กรไปสู่ความโปร่งใส ยุติธรรม และมีประสิทธิภาพ โดยหลักการสำคัญประกอบด้วยการมีส่วนร่วมจากทุกฝ่าย การรับผิดชอบต่อหน้าที่ การใช้ทรัพยากรอย่างคุ้มค่า และการปฏิบัติตามหลักนิติธรรมและนิติรัฐเพื่อสร้าง

ความยุติธรรมในทุกกระบวนการ สุดท้ายการสร้างโปร่งใสในทุกขั้นตอนจะช่วยให้การทำงานขององค์กรเป็นที่เชื่อถือและได้รับการสนับสนุนจากประชาชน การดำเนินงานดังกล่าว ส่งผลให้ องค์กรบริหารส่วนตำบลนาข่าได้รับการประเมินประเมินคุณธรรมและความโปร่งใสในการดำเนินงานของหน่วยงานภาครัฐ (Integrity and Transparency Assessment : ITA) ประจำปี พ.ศ. 2567 อยู่ในระดับดี 95.84 คะแนน

1.2 ด้านแรงจูงใจ โดยองค์การบริหารส่วนตำบลนาข่า ได้ใช้การจัดอบรมจริยธรรมและกฎหมาย พร้อมมอบรางวัลเชิดชูบุคลากรด้านจริยธรรม เพื่อสนับสนุนวัฒนธรรมความซื่อสัตย์ด้วยการมอบประกาศเกียรติคุณพนักงานดีเด่นและประเมินผลโปร่งใสเพื่อเลื่อนขั้นเงินเดือนพร้อมติดตามความคืบหน้าโครงการทุกสัปดาห์ สร้างการแข่งขันเชิงบวก และส่งเสริมความสัมพันธ์ที่ดีภายในองค์กรการสร้างความนิยมในเรื่องความซื่อสัตย์และจิตสำนึกในการทำงาน ยังทำให้พนักงานรู้สึกมีส่วนร่วมในการพัฒนาองค์กรไปในทิศทางที่ดีขึ้น สร้างบรรยากาศการสื่อสารเปิดเผยผ่านเว็บไซต์ (Website) และโซเชียลมีเดีย (Social Media) และกลุ่มไลน์ (Line) เฉพาะกลุ่มเป้าหมายเพื่อแจ้งข้อมูลและประเมินผลสัมฤทธิ์ทุกโครงการ และเปิดช่องทางรับฟังความคิดเห็นประชาชน ทำให้การทำงานมีความโปร่งใส มีส่วนร่วม และสร้างแรงจูงใจภายในองค์กร โดยยึดหลักการไม่ทิ้งใครไว้ข้างหลัง ซึ่งจะช่วยส่งเสริมการทำงานอย่างมีประสิทธิภาพและสร้างความเชื่อมั่น องค์กรบริหารส่วนตำบลนาข่าให้ความสำคัญกับการให้บริการประชาชนเป็นภารกิจหลัก โดยยึดมั่นว่าการทำงานอย่างเต็มที่และมีคุณภาพ ส่งผลให้ประชาชนพึงพอใจ กล่าวคือ การให้บริการที่ดีจึงเป็นแรงจูงใจสำคัญในการขับเคลื่อนการประเมินค่า LPA (ประสิทธิภาพและประสิทธิผลขององค์กร) และ ITA ที่เป็นส่วนหนึ่งของการประเมินผล และมีผลต่อการพิจารณาโบนัสประจำปี โดยผลการประเมินนี้สะท้อนถึงคุณภาพการทำงานและการบริการ

1.3 ด้านการติดต่อสื่อสารปฏิสัมพันธ์ โดยองค์การบริหารส่วนตำบลนาข่า ใช้ระบบสื่อสารภายในผ่านกลุ่มไลน์เพื่อให้เจ้าหน้าที่ประสานงานรวดเร็ว กับผู้บริหารและหน่วยงานต่าง ๆ เช่น ฝ่ายการคลัง การก่อสร้าง และการร้องเรียน ขณะเดียวกันเปิดหลายช่องทางให้ประชาชนเข้าถึงข้อมูลและร้องเรียน ทั้ง เฟสบุ๊ก (Facebook), เว็บไซต์, หอกระจายข่าว, แผ่นป้าย, โทรศัพท์และอีเมล (E-mail) โดยจัดกลุ่มเฉพาะ เช่น ผู้สูงอายุ จิตอาสา เยาวชน กู้ชีพ เป็นต้น เพื่อส่งข้อมูลข่าวสารสำคัญ เช่น นโยบาย กิจกรรมต่างๆ ของ อบต. เพื่อลดความสับสน และเพื่อกระตุ้นความสนใจและส่งเสริมการมีส่วนร่วมในกิจกรรมและเศรษฐกิจชุมชน พร้อมคัดกรองและตรวจสอบเนื้อหาเป็นประจำทุกวันศุกร์ เพื่อความถูกต้อง องค์กรบริหารส่วนตำบลนาข่ายังพัฒนาเว็บไซต์ ให้สามารถกรอกแบบฟอร์มข้อร้องเรียนและติดตามผลอย่างจริงจัง รวมถึงประชาสัมพันธ์ช่องทางผ่านผู้นำชุมชน ป้ายประกาศ และหนังสือราชการ ส่งผลให้การสื่อสารมีประสิทธิภาพ โปร่งใส และสร้างความเชื่อมั่นทั้งภายในองค์กรและในชุมชน

1.4 ด้านการกำหนดเป้าหมายและการควบคุมการปฏิบัติงาน โดยองค์การบริหารส่วนตำบลนาข่า มีการกำหนดเป้าหมายและควบคุมการปฏิบัติงานอย่างเป็นระบบ โดยแบ่งการประเมินผลงานปีละสองครั้ง (เมษายนและกันยายน) โดยผู้อำนวยการกองแต่ละกองจะต้องส่งผลงานขึ้นให้นายกตรวจสอบว่ามีความสมเหตุสมผลและเป็นความจริง พร้อมสังเกต ติดตาม และสอบถามเพื่อยืนยันคุณภาพและประสิทธิภาพงาน ส่งผลให้พนักงานรู้สึกมีส่วนร่วมในกระบวนการพัฒนาตนเอง ส่งเสริมให้เกิดวัฒนธรรมองค์กรที่มีคุณภาพ หาก

พบจุดอ่อนจะจัดอบรมเพิ่มทักษะให้เจ้าหน้าที่ เนื่องจากไม่มีเจ้าหน้าที่เฉพาะทาง จำเป็นต้องให้เจ้าหน้าที่ได้รับการอบรมเกี่ยวกับมาตรฐานการปฏิบัติงานและการฝึกอบรมเพื่อเพิ่มประสิทธิภาพในการทำงานต่อไป การทำงานของทุกคนใน อบต. จะต้องเป็นไปตามมาตรฐานงานบุคคล โดยแต่ละตำแหน่งจะมีตัวชี้วัดและหน้าที่ที่ชัดเจน เพื่อรับนโยบายและนำไปปฏิบัติร่วมกับผู้อำนวยการแต่ละกอง ในแต่ละกองจะมีการทำ MOU กับผู้ใต้บังคับบัญชา โดยกำหนดบทบาทและหน้าที่ในโครงการต่างๆ อย่างชัดเจน เพื่อให้สามารถติดตามและประเมินผลได้อย่างโปร่งใส มีคณะกรรมการติดตามและประเมินผล ซึ่งประกอบด้วยรองนายกฯ และผู้ที่เกี่ยวข้องเพื่อคอยตรวจสอบความคืบหน้าและประสิทธิภาพของโครงการ การติดตามและประเมินผลนี้มีวัตถุประสงค์เพื่อส่งเสริมและให้คำแนะนำ เพื่อให้โครงการดำเนินไปอย่างราบรื่นและบรรลุผลตามเป้าหมายที่ตั้งไว้

1.4 ด้านการกำหนดมาตรฐานการปฏิบัติงานและฝึกอบรม โดยองค์การบริหารส่วนตำบลนาข่า มีกรอบนโยบายในการอบรมบุคลากรที่ชัดเจน โดยจัดสรรงบประมาณประจำปีเพื่อให้บุคลากรทุกฝ่าย รวมถึงฝ่ายสภา เพื่อเสริมสร้างความรู้และทักษะที่จำเป็นในการปฏิบัติงาน สร้างความมั่นใจให้กับประชาชนในความต้องการและความน่าเชื่อถือขององค์กร การสร้างวัฒนธรรมการทำงานที่ยึดมั่นในคุณธรรมและความโปร่งใส จะส่งผลให้เกิดความรับผิดชอบต่อการกระทำของตนเอง และช่วยพัฒนาองค์กรให้มีประสิทธิภาพในอนาคต การอบรมและการชี้แนะจะเป็นจุดเริ่มต้นในการสร้างบุคลากรที่มีคุณภาพและจิตสำนึกที่ดีในการปฏิบัติงานอย่างแท้จริง โดยมีการเชิญวิทยากรที่มีความเชี่ยวชาญ หรือส่งคนไปอบรมแต่หากต้องการเน้นเรื่องใดเป็นพิเศษ อีกทั้งบุคลากรยังเสนอชื่อเข้าร่วมโครงการฝึกอบรมได้ตามความเหมาะสม โครงการอบรมเน้นทั้งความรู้ทั่วไป จริยธรรม และทักษะเชิงเทคนิค นอกจากนี้ยังมีการอบรมกฎหมาย การใช้เครื่องมือและวัสดุอุปกรณ์ต่างๆ ของทางราชการ พร้อมกำหนดตัวชี้วัดประเมินผลประจำปี เพื่อยกระดับมาตรฐานการปฏิบัติงาน และสร้างความเชื่อมั่นให้ประชาชน

2. ความคิดเห็นของบุคลากรเกี่ยวกับปัจจัยที่มีผลต่อคุณธรรมและความโปร่งใสในการบริหารงานขององค์การบริหารส่วนตำบลนาข่า อำเภอเมืองอุดรธานี จังหวัดอุดรธานี จากการสำรวจความคิดเห็นโดยแบบสอบถามจากผู้ตอบแบบสอบถามทั้งหมด 74 คน สามารถวิเคราะห์ข้อมูลได้ตาม ดังตารางที่ 1

ตารางที่ 1 ข้อมูลทั่วไปของผู้ตอบแบบสอบถาม (n=74)

ปัจจัยส่วนบุคคล	จำนวน	ร้อยละ
เพศ		
ชาย	34	45.90
หญิง	40	54.10
รวม	74	100.0
อายุ		
ต่ำกว่า 20 ปี	0	0.0
20 – 29 ปี	21	28.40
30 – 39 ปี	16	21.60
40 – 49 ปี	19	25.70
50 – 59 ปี	15	20.30
60 ปีขึ้นไป	3	4.10
รวม	74	100.0

ตารางที่ 1 (ต่อ)

ปัจจัยส่วนบุคคล	จำนวน	ร้อยละ
ประเภทตำแหน่ง		
ข้าราชการ	21	28.40
ลูกจ้างประจำ	11	14.90
พนักงานราชการ	8	10.80
พนักงานจ้างเหมาบริการ	34	45.90
รวม	74	100.0
จำนวนปีที่ทำงานในองค์กร		
ต่ำกว่า 1 ปี	3	4.10
1 – 2 ปี	28	37.80
3 – 5 ปี	14	18.90
6 – 10 ปี	9	12.20
11 – 15 ปี	6	8.10
16 – 20 ปี	8	10.80
21 ปี ขึ้นไป	6	8.10
รวม	74	100.0
รายได้ต่อเดือน		
ต่ำกว่า 15,000 บาท	45	60.80
15,000 – 20,000 บาท	10	13.50
20,001 – 30,000 บาท	9	12.20
30,001 บาท ขึ้นไป	10	13.50
รวม	74	100.0

จากตารางที่ 1 พบว่า ผู้ตอบแบบสอบถามส่วนใหญ่เป็นเพศหญิง จำนวน 40 คน คิดเป็นร้อยละ 54.10 ส่วนใหญ่มีอายุ 20 – 29 ปี จำนวน 21 คน คิดเป็นร้อยละ 28.40 ซึ่งผู้ตอบแบบสอบถามส่วนใหญ่อยู่ในตำแหน่งพนักงานจ้างเหมาบริการ จำนวน 34 คน คิดเป็นร้อยละ 45.90 และมีจำนวนปีในการทำงานในองค์กร 1 – 2 ปี จำนวน 28 คน คิดเป็นร้อยละ 37.80 มีรายได้ต่อเดือน ต่ำกว่า 15,000 บาท จำนวน 45 คน คิดเป็นร้อยละ 60.80 ตามลำดับ

สำหรับปัจจัยที่มีผลต่อคุณธรรมและความโปร่งใสในการบริหารงานขององค์การบริหารส่วนตำบลนาข่า อำเภอเมืองอุดรธานี จังหวัดอุดรธานี จากการสำรวจความคิดเห็นโดยแบบสอบถาม สามารถวิเคราะห์ข้อมูลได้ดังตารางที่ 2

ตารางที่ 2 ความคิดเห็นของบุคลากรเกี่ยวกับปัจจัยที่มีผลต่อคุณธรรมและความโปร่งใสในการบริหารงานขององค์การบริหารส่วนตำบลนาข่า อำเภอเมืองอุดรธานี จังหวัดอุดรธานี (n=74)

ความคิดเห็นของบุคลากรเกี่ยวกับปัจจัยที่มีผลต่อคุณธรรมและความโปร่งใสในการบริหารงานขององค์การบริหารส่วนตำบลนาข่า อำเภอเมืองอุดรธานี จังหวัดอุดรธานี	$\bar{X}$	S.D	แปลผล
ด้านภาวะผู้นำ	4.59	0.54	มากที่สุด
ด้านแรงจูงใจ	4.62	0.52	มากที่สุด
ด้านการติดต่อสื่อสารปฏิสัมพันธ์	4.62	0.51	มากที่สุด
ด้านการกำหนดเป้าหมายและการควบคุมการปฏิบัติงาน	4.61	0.53	มากที่สุด
ด้านการกำหนดมาตรฐานการปฏิบัติงานและฝึกอบรม	4.62	0.52	มากที่สุด
ภาพรวม	4.61	0.52	มากที่สุด

จากตารางที่ 2 พบว่า ปัจจัยที่มีผลต่อคุณธรรมและความโปร่งใสในการบริหารงานขององค์การบริหารส่วนตำบลนาข่า อำเภอเมืองอุดรธานี จังหวัดอุดรธานี มีระดับความคิดเห็นเป็นรายด้าน ดังนี้

2.1 ด้านภาวะผู้นำ พบว่า ปัจจัยที่มีผลต่อคุณธรรมและความโปร่งใสในการบริหารงานขององค์การบริหารส่วนตำบลนาข่าในด้านภาวะผู้นำอยู่ในระดับมากที่สุด มีค่าเฉลี่ยเท่ากับ 4.59 (S.D. = 0.54) เมื่อพิจารณาเป็นรายข้อ พบว่า ผู้นำมีการกำกับดูแลและตรวจสอบการใช้ทรัพย์สินของราชการอย่างสม่ำเสมอ อยู่ในอันดับแรก มีค่าเฉลี่ย 4.70 (S.D. = 0.51) รองลงมาคือ ผู้นำให้ความสำคัญในการแก้ไขปัญหาการทุจริต และมีการนำผลการประเมิน ITA มาปรับปรุงการทำงาน มีค่าเฉลี่ย 4.64 (S.D. = 0.58) และลำดับสุดท้ายคือ ผู้นำมีการปรับปรุงระบบการทำงานภายในหน่วยงานให้เกิดความโปร่งใสในการทำงานในหน่วยงาน มีค่าเฉลี่ย 4.51 (S.D. = 0.55)

2.2 ด้านแรงจูงใจ พบว่า ปัจจัยที่มีผลต่อคุณธรรมและความโปร่งใสในการบริหารงานขององค์การบริหารส่วนตำบลนาข่าในด้านแรงจูงใจอยู่ในระดับมากที่สุด มีค่าเฉลี่ยเท่ากับ 4.62 (S.D. = 0.52) เมื่อพิจารณาเป็นรายข้อ พบว่า หน่วยงานมีการเสริมสร้างวัฒนธรรมองค์กรให้บุคลากรในหน่วยงานมีทัศนคติและค่านิยม ในการปฏิบัติงานอย่างซื่อสัตย์สุจริตอยู่ในอันดับแรก มีค่าเฉลี่ย 4.66 (S.D. = 0.54) รองลงมาคือ หน่วยงานมีประกาศต่างๆ เกี่ยวกับการจัดซื้อจัดจ้าง หรือการจัดหาพัสดุ ตามที่หน่วยงานจะต้องดำเนินการตามแผนงานมีค่าเฉลี่ย 4.64 (S.D. = 0.53) และลำดับสุดท้ายคือ หน่วยงานมีการส่งเสริมให้พนักงานปฏิบัติงานอย่างมีคุณธรรมและโปร่งใสและเปิดเผยข้อมูลต่อผู้รับบริการ มีค่าเฉลี่ย 4.61 (S.D. = 0.51)

2.3 ด้านการติดต่อสื่อสารปฏิสัมพันธ์ พบว่า ปัจจัยที่มีผลต่อคุณธรรมและความโปร่งใสในการบริหารงานขององค์การบริหารส่วนตำบลนาข่าในการติดต่อสื่อสารปฏิสัมพันธ์อยู่ในระดับมากที่สุด มีค่าเฉลี่ยเท่ากับ 4.62 (S.D. = 0.51) เมื่อพิจารณาเป็นรายข้อ พบว่า หน่วยงานของท่านได้กำหนดช่องทางการติดต่อสื่อสารที่เหมาะสมเพื่อให้การปฏิบัติหน้าที่ของบุคลากรเป็นไปตามขั้นตอนอยู่ในอันดับแรก มีค่าเฉลี่ย 4.69 (S.D. = 0.49) รองลงมาคือ องค์การมีช่องทางเผยแพร่ข้อมูลข่าวสารอย่างโปร่งใสสามารถเข้าถึงได้ง่าย มีค่าเฉลี่ย 4.66 (S.D. = 0.53) และลำดับสุดท้ายคือ หน่วยงานมีการปรับปรุงระบบการทำงานและติดต่อสื่อสารปฏิสัมพันธ์เพื่อปฏิบัติงานอย่างมีประสิทธิภาพ มีค่าเฉลี่ย 4.58 (S.D. = 0.52)

2.4 ด้านการกำหนดเป้าหมายและการควบคุมการปฏิบัติงาน พบว่า ปัจจัยที่มีผลต่อคุณธรรมและความโปร่งใสในการบริหารงานขององค์การบริหารส่วนตำบลนาข่าในการกำหนดเป้าหมายและการควบคุมการปฏิบัติงานอยู่ในระดับมากที่สุด มีค่าเฉลี่ยเท่ากับ 4.61 (S.D. = 0.53) เมื่อพิจารณาเป็นรายข้อ พบว่า เป้าหมายงานที่ได้รับมอบหมายมีความสอดคล้องกับเป้าหมายขององค์กรอยู่ในอันดับแรก มีค่าเฉลี่ย 4.72 (S.D. = 0.51) รองลงมาคือ หน่วยงานได้กำหนดเป้าหมายปรับปรุงระบบการทำงานและและมีการติดตามผลการดำเนินการปรับปรุงระบบการทำงาน มีค่าเฉลี่ย 4.69 (S.D. = 0.49) และลำดับสุดท้าย คือ หน่วยงานมีการควบคุมการใช้ทรัพย์สินของราชการได้อย่างมีประสิทธิภาพ มีค่าเฉลี่ย 4.47 (S.D. = 0.60) และ

2.5 ด้านการกำหนดมาตรฐานการปฏิบัติงานและฝึกอบรม พบว่า ปัจจัยที่มีผลต่อคุณธรรมและความโปร่งใสในการบริหารงานขององค์การบริหารส่วนตำบลนาข่า ด้านการกำหนดมาตรฐานการ

ปฏิบัติงานและฝึกอบรมอยู่ในระดับมากที่สุด มีค่าเฉลี่ยเท่ากับ 4.62 (S.D. = 0.52) เมื่อพิจารณาเป็นรายข้อ พบว่า หน่วยงานของท่านให้ความสำคัญกับการปรับปรุงพัฒนา และส่งเสริมหน่วยงานด้านคุณธรรมและโปร่งใสอยู่ในอันดับแรก มีค่าเฉลี่ย 4.68 (S.D. = 0.47) รองลงมาคือ หน่วยงานมีการกำหนดมาตรฐานการดำเนินงานด้านการป้องกันการทุจริต มีค่าเฉลี่ย 4.66 (S.D. = 0.53) และลำดับสุดท้าย คือ หน่วยงานของท่านมีนโยบายและระเบียบที่ชัดเจนเกี่ยวกับการใช้ทรัพย์สินและมีการจัดฝึกอบรมให้กับพนักงานเกี่ยวกับการใช้ทรัพย์สินของหน่วยงานอย่างสม่ำเสมอ มีค่าเฉลี่ย 4.57 (S.D. = 0.57)

เมื่อพิจารณาในภาพรวมของการศึกษาความคิดเห็นของบุคลากรเกี่ยวกับปัจจัยที่มีผลต่อคุณธรรมและความโปร่งใสในการบริหารงานขององค์การบริหารส่วนตำบลนาข่า อำเภอเมืองอุดรธานี จังหวัดอุดรธานี พบว่า ภาพรวมอยู่ในระดับมากที่สุด มีค่าเฉลี่ยเท่ากับ 4.61 (S.D. = 0.52) เมื่อพิจารณาเป็นรายด้าน พบว่า ปัจจัยที่มีผลต่อคุณธรรมและความโปร่งใสในการบริหารงานขององค์การบริหารส่วนตำบลนาข่า อำเภอเมืองอุดรธานี ด้านแรงจูงใจและด้านการกำหนดมาตรฐานการปฏิบัติงานและฝึกอบรม มีค่าเฉลี่ยมากที่สุด เท่ากับ 4.62 (S.D. = 0.52) รองลงมา คือ ด้านการติดต่อสื่อสารปฏิสัมพันธ์ มีค่าเฉลี่ยเท่ากับ 4.62 (S.D. = 0.51) และลำดับสุดท้าย คือ ด้านภาวะผู้นำ มีค่าเฉลี่ยเท่ากับ 4.59 (S.D. = 0.54) ตามลำดับ โดยมีข้อเสนอแนะเกี่ยวกับการเสริมสร้างคุณธรรมและความโปร่งใสในการบริหารงานขององค์กรปกครองส่วนท้องถิ่น กรณี องค์การบริหารส่วนตำบลนาข่า อำเภอเมืองอุดรธานี จังหวัดอุดรธานี คือ หน่วยงานควรเพิ่มช่องทางการรับรู้ข้อมูลข่าวสารร่วมกัน เพราะช่องทางการรับรู้ข้อมูลที่มีอยู่แบ่งแยกเป็นแต่ละฝ่ายจึงต้องการช่องทางที่สามารถรับข่าวสารร่วมกัน

การสรุปและอภิปรายผล

จากผลการวิจัยพบว่า การเสริมสร้างคุณธรรมและความโปร่งใสในการบริหารงานขององค์กรปกครองส่วนท้องถิ่น กรณี องค์การบริหารส่วนตำบลนาข่า อำเภอเมืองอุดรธานี จังหวัดอุดรธานี เกี่ยวข้องกับปัจจัยหลายด้าน โดยมีประเด็นสำคัญในการอภิปรายผลจำแนกเป็นรายปัจจัย ดังนี้

1. ด้านภาวะผู้นำ เป็นปัจจัยที่มีผลต่อคุณธรรมและความโปร่งใสในการบริหารงานขององค์การบริหารส่วนตำบลนาข่าที่มีระดับความคิดเห็นมากที่สุด โดยพบว่า ผู้นำขององค์การบริหารส่วนตำบลนาข่าให้ความสำคัญกับการแก้ไขปัญหาทุจริตและนำผลการประเมิน ITA มาปรับปรุงการทำงาน โดยเน้นการสร้าง ความโปร่งใสที่ประชาชนสามารถรับทราบข้อมูลและมีส่วนร่วมในทุกกิจกรรมและโครงการ ซึ่งถือเป็นหัวใจของการบริหารงานที่โปร่งใส นโยบาย No Gift หรือการไม่รับของขวัญปีใหม่ช่วยเสริมสร้างธรรมาภิบาลโดยไม่ใช้แค่คำพูด แต่ต้องมีการปฏิบัติที่ชัดเจนในทุกหน่วยงาน สอดคล้องกับ อวยชัย ราชชัยกุล (2566) ได้ศึกษาเรื่อง ภาวะผู้นำเชิงคุณธรรม: กระบวนการขับเคลื่อนองค์กรไปสู่เป้าหมายอย่างยั่งยืน พบว่า สำหรับกระบวนการขับเคลื่อนองค์กรเพื่อไปสู่เป้าหมายอย่างยั่งยืน โดยบุคคล หรือ บุคลากรขององค์กรแล้ว แม้จะมีภาวะผู้นำ มีกระบวนการคิด มีความรู้ มีกลยุทธ์และเป้าหมายที่มีความสำคัญแล้วแต่สิ่งที่สำคัญมากกว่านั้นคือ "คุณธรรม" ในการบริหารจัดการองค์กรเพื่อให้เกิดความโปร่งใส มีเมตตาต่อเพื่อนร่วมงาน รู้จักการบริหารองค์กรอย่างมี มโนธรรม โดยเป็นผู้ที่ใช้หัวใจมากกว่าความคิด เพราะการทำงานที่ใช้หัวใจคือ บุคคลที่มีภาวะผู้นำ "นำเคารพ"

เพราะ รู้จักการเข้าใจเพื่อนร่วมงาน ไม่เอาเปรียบผู้ใต้บังคับบัญชา ใช้การร่วมมือมากกว่าการ "แข่งขัน" เพื่อให้ไปถึงเป้าหมาย

2. ด้านแรงจูงใจ เป็นปัจจัยที่มีผลต่อคุณธรรมและความโปร่งใสในการบริหารงานขององค์การบริหารส่วนตำบลนาข้าที่มีระดับความคิดเห็นมากที่สุด โดยพบว่า องค์การบริหารส่วนตำบลนาข้าได้ส่งเสริมค่านิยมในการทำงานอย่างซื่อสัตย์สุจริตและมุ่งมั่นผ่านการจูงใจพนักงานอย่างต่อเนื่อง เพื่อสร้างวัฒนธรรมองค์กรที่ดีและโปร่งใส โดยมีการมอบให้ไปประกาศเกียรติคุณให้พนักงานดีเด่นประจำปี ซึ่งเป็นการยกย่องและสร้างแรงจูงใจให้พนักงานรู้สึกมีคุณค่าและได้รับการยอมรับ การมอบรางวัลนี้ช่วยกระตุ้นให้พนักงานพัฒนาตนเอง สร้างการแข่งขันเชิงบวก และส่งเสริมความสัมพันธ์ที่ดีภายในองค์การบริหารส่วนตำบลนาข้าในเรื่องความซื่อสัตย์และจิตสำนึกในการทำงาน ยังทำให้พนักงานรู้สึกมีส่วนร่วมในการพัฒนาองค์กรไปในทิศทางที่ดีขึ้น สอดคล้องกับ ปันตดา ทองเย็น และคณะ (2566) ได้ศึกษาเรื่อง การเสริมสร้างแรงจูงใจในการปฏิบัติงาน ด้านคุณธรรม จริยธรรม ของบุคลากร สำนักงานพัฒนาชุมชน จังหวัดกาญจนบุรี พบว่า ผู้บริหารการสร้างควมโปร่งใสและการปลูกฝังคุณธรรม โดยในด้านการปฏิบัติงาน ให้บุคลากรมีส่วนร่วมในการขับเคลื่อน “แผนคุณธรรม” ผ่านกิจกรรมตามเป้าหมาย เช่น การให้รางวัล คำชื่นชม ขอบคุณ และการจัดกิจกรรมเสริมคุณธรรม จริยธรรมต่าง ๆ และในด้านการประเมิน มีการกำหนดตัวชี้วัดคุณธรรมและจริยธรรมแยกเป็นสองมิติ คือ การประเมินผลการปฏิบัติงานจริง และการตรวจสอบเอกสารประกอบการทำงาน

3. ด้านการติดต่อสื่อสารปฏิสัมพันธ์ เป็นปัจจัยที่มีผลต่อคุณธรรมและความโปร่งใสในการบริหารงานขององค์การบริหารส่วนตำบลนาข้าที่มีระดับความคิดเห็นมากที่สุด โดยพบว่า องค์การบริหารส่วนตำบลนาข้าได้สร้างช่องทางการติดต่อประสานงานระหว่างฝ่ายและแผนกอย่างมีประสิทธิภาพ โดยใช้แอปพลิเคชัน “ไลน์” แล้วทำการสร้างกลุ่มเพื่อใช้ในการสื่อสารภายใน ทำให้บุคลากรสามารถรับรู้ข้อมูลข่าวสารและทำการประสานงานได้อย่างรวดเร็ว อีกทั้งหน่วยงานยังได้เปิดช่องทางการติดต่อสื่อสารที่หลากหลาย เช่น เว็บไซต์ โทรศัพท์ และ อีเมล เพื่ออำนวยความสะดวกให้ประชาชนสามารถทำธุรกรรมหรือร้องเรียนได้โดยไม่ต้องเดินทางไปที่หน่วยงานโดยตรง ทำให้ประชาชนเข้าถึงข้อมูลสำคัญเกี่ยวกับนโยบาย วิสัยทัศน์ และกิจกรรมต่างๆ สอดคล้องกับ มาริษา สุจิตวนิช และสหรัฐ อ่อนดี (2565) ได้ศึกษาเรื่อง ปัจจัยที่ส่งผลต่อประสิทธิภาพการสื่อสารในองค์กรของสำนักงานอธิบดีสถาบันบัณฑิตพัฒนศิลป์ พบว่า แนวทางพัฒนาองค์กรให้สื่อสารมีประสิทธิภาพสูงขึ้น เสนอให้สร้างระบบเชื่อมโยงข้อมูลผ่านเว็บไซต์ อีเมล ไลน์ และเฟสบุ๊ก ปรับรูปแบบเนื้อหาและช่องทางให้เหมาะสมกับกลุ่มเป้าหมายทุกระดับ ประเมินผลการสื่อสารอย่างต่อเนื่อง พร้อมพัฒนาบุคลากรผ่านหลักสูตรการใช้สื่อออนไลน์ การเขียนข่าว และการสื่อสารในองค์กรอย่างสม่ำเสมอ

4. ด้านการกำหนดเป้าหมายและการควบคุมการปฏิบัติงาน เป็นปัจจัยที่มีผลต่อคุณธรรมและความโปร่งใสในการบริหารงานขององค์การบริหารส่วนตำบลนาข้าที่มีระดับความคิดเห็นมากที่สุด โดยพบว่า ผลการประเมินการปฏิบัติงานขององค์การบริหารส่วนตำบลนาข้าจัดทำปีละสองครั้งในเดือนเมษายนและกันยายน โดยจะมีการตรวจสอบความสอดคล้องกับมาตรฐานที่ตั้งไว้และผลงานที่ดำเนินการ ผู้อำนวยการกอง

ต้องส่งผลงานให้กับนายกเพื่อตรวจสอบความถูกต้องและประสิทธิภาพ นอกจากนี้ยังมีการติดตามความสามารถของผู้ได้บังคับบัญชาในการส่งงานตามกำหนดเวลา หากไม่สามารถทำได้จะมีการอบรมเพื่อเพิ่มทักษะ อีกทั้งการทำงานจะต้องเป็นไปตามมาตรฐานงานบุคคล และมีการทำ MOU กับผู้ได้บังคับบัญชาเพื่อกำหนดบทบาทชัดเจน การประเมินจะเน้นที่เนื้องานจริงไม่มีระบบอุปถัมภ์ และจะมีคณะกรรมการติดตามรวมถึงประเมินผลคอยตรวจสอบความคืบหน้าประสิทธิภาพของโครงการ สอดคล้องกับ วิษณุ คชรัตน์ (2564) ได้ศึกษาเรื่อง การวิจัยเรื่องแนวทางพัฒนาคุณธรรมและความโปร่งใสของหน่วยงานภาครัฐ : กรณีศึกษาองค์การบริหารส่วนตำบลบางขันแตก จังหวัดสมุทรสงคราม พบว่า บุคลากรขาดความรู้และความเข้าใจในหลักธรรมาภิบาล รวมถึงยังไม่ตระหนักถึงความสำคัญของการพัฒนาคุณธรรมและความโปร่งใสในองค์กร เพื่อแก้ไขจึงเสนอให้ส่งเสริมการพัฒนาศักยภาพบุคลากร สร้างวัฒนธรรมองค์กรที่เน้นคุณธรรม โปร่งใส นำหลักธรรมาภิบาล 6 ประการไปใช้ขับเคลื่อนงานให้มีประสิทธิภาพ มุ่งสู่ระบบราชการสุจริต โปร่งใส เที่ยงธรรม และประชาชนเป็นศูนย์กลาง พร้อมแนะให้สนับสนุนการพัฒนาระบบบริหารจัดการด้านคุณธรรมตามนโยบายประเทศ และยืมแนวทางการบริหารภาคเอกชนที่มุ่งเน้นผลสัมฤทธิ์ คุณภาพ และความคุ้มค่าในการให้บริการประชาชนอย่างมืออาชีพ

5. ด้านการกำหนดมาตรฐานการปฏิบัติงานและฝึกอบรม เป็นปัจจัยที่มีผลต่อคุณธรรมและความโปร่งใสในการบริหารงานขององค์การบริหารส่วนตำบลนาข่าที่มีระดับความคิดเห็นมากที่สุด โดยพบว่าองค์การบริหารส่วนตำบลนาข่า มีนโยบายและระเบียบที่ชัดเจนในการอบรมเจ้าหน้าที่ ซึ่งสามารถดูรายละเอียดได้จากเว็บไซต์ขององค์กร มีงบประมาณสำหรับการอบรมที่จัดเตรียมไว้ หากใครต้องการเข้าร่วมโครงการอบรมสามารถเสนอชื่อเพื่อรับการอนุมัติได้ในแต่ละปี และทุกฝ่าย รวมถึงฝ่ายสภา จะต้องผ่านการอบรม เพื่อเสริมสร้างความรู้และทักษะที่จำเป็นในการปฏิบัติงาน การอบรมเน้นการพัฒนาความรู้และจริยธรรม เพื่อให้เจ้าหน้าที่มีความซื่อสัตย์สุจริตและทำงานอย่างโปร่งใส การอบรมจะช่วยให้เจ้าหน้าที่เข้าใจถึงผลกระทบจากการขาดความซื่อสัตย์ และมาตรฐานการทำงานที่สูงขึ้น โดยมุ่งหวังให้การดำเนินงานเป็นไปอย่างตรวจสอบได้และเปิดเผย เจ้าหน้าที่ต้องทำงานอย่างโปร่งใส เพื่อสร้างความมั่นใจให้กับประชาชนในความต้องการและความน่าเชื่อถือขององค์กร สร้างวัฒนธรรมการทำงานที่ยึดมั่นในคุณธรรมและความโปร่งใส ซึ่งสอดคล้องกับ คณิศ นามนัย และคณะ (2567) ที่ได้ศึกษาเรื่อง การส่งเสริมระบบการบริหารจัดการที่มีประสิทธิภาพตามหลักธรรมาภิบาล ของสถานศึกษาสังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษามัธยมศึกษาชลบุรีระยอง พบว่า การส่งเสริมธรรมาภิบาลในการบริหารจัดการสถานศึกษา นั้นควรจะต้องมีการบูรณาการการมีส่วนร่วมและความโปร่งใสในการกำหนดนโยบายและดำเนินงาน และมีการยกระดับสมรรถนะวิชาชีพและพัฒนาศักยภาพบุคลากร เน้นการฝึกอบรม การประยุกต์ใช้เทคโนโลยี และการยกย่องบุคลากรที่มีผลงานดีเด่น เพื่อสร้างแรงจูงใจ การบริหารจัดการเชิงรุกเพื่อตอบสนองความต้องการของผู้มีส่วนได้ส่วนเสีย และ การมีแผนจัดการที่ชัดเจน ส่งเสริมการมีส่วนร่วมและ ความโปร่งใส

ข้อเสนอแนะ

1. ข้อเสนอแนะในการนำผลการวิจัยไปใช้ประโยชน์

1.1 องค์การบริหารส่วนตำบลนาข่า อำเภอเมืองอุดรธานี จังหวัดอุดรธานี ควรเพิ่มช่องทางการรับรู้ข้อมูลข่าวสารร่วมกัน เพราะช่องทางการรับรู้ข้อมูลที่มีอยู่แบ่งแยกเป็นแต่ละฝ่ายจึงต้องการช่องทางที่สามารถรับข่าวสารร่วมกันได้

1.2 องค์การบริหารส่วนตำบลนาข่า อำเภอเมืองอุดรธานี จังหวัดอุดรธานี ควรส่งเสริมการมีส่วนร่วมขอประชาชนเปิดโอกาสให้ประชาชนมีส่วนร่วมในการตัดสินใจและตรวจสอบการทำงานขององค์กร เพื่อสร้างความโปร่งใสและความน่าเชื่อถือมากยิ่งขึ้น

2. ข้อเสนอแนะสำหรับการวิจัยครั้งต่อไป

2.1 ควรศึกษาการมีส่วนร่วมในเรื่องปัจจัยที่มีผลต่อคุณธรรมและความโปร่งใสในการบริหารงานขององค์การบริหารส่วนตำบลนาข่า อำเภอเมืองอุดรธานี จังหวัดอุดรธานี

2.2 ควรศึกษากระบวนการประเมินปัจจัยที่มีผลต่อคุณธรรมและความโปร่งใสในการบริหารงานขององค์การบริหารส่วนตำบลนาข่า อำเภอเมืองอุดรธานี จังหวัดอุดรธานี เพื่อทราบถึงที่มาและขั้นตอนในการประเมินคุณธรรมและความโปร่งใสในการบริหารองค์การบริหารส่วนตำบล ซึ่งข้อมูลที่ได้จากการศึกษาอาจนำไปใช้ปรับปรุงในการบริหารองค์กรอื่นๆ ได้

เอกสารอ้างอิง

- กิตติกาญจน์ เจตน์ธนาพันธ์, รชิกา เอี่ยมเกิด และธีรพงษ์ บุญรักษา. (2566). รู้เท่าทัน ITA: เครื่องมือบริหารความเสี่ยงด้านการทุจริตขององค์กรภาครัฐไทย. *วารสารมหาวิทยาลัยคริสเตียน*, 29(4), 132 - 148.
- คณะกรรมการป้องกันและปราบปรามการทุจริตแห่งชาติ. (2565). *คู่มือการจัดทำแผนปฏิบัติการป้องกันการทุจริตเพื่อยกระดับคุณธรรมและความโปร่งใส สำหรับองค์กรปกครองส่วนท้องถิ่น* (พ.ศ. 2566-2570). สำนักงาน ป.ป.ช.
- คณะกรรมการกิจการองค์กรอิสระตามรัฐธรรมนูญ วุฒิสภา. (2566). *ทำอย่างไรให้ ITA น่าเชื่อถือเป็นที่ยอมรับของเจ้าหน้าที่รัฐและประชาชน*. สำนักงานเลขาธิการวุฒิสภา.
- คณิศ นามนัย, พิภา สมบูรณ์ และเริงวิทย์ นิลโคตร. (2567). การส่งเสริมระบบการบริหารจัดการที่มีประสิทธิภาพตามหลักธรรมาภิบาล ของสถานศึกษาสังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษามัธยมศึกษาชลบุรี ระยอง. *วารสารมหาจุฬานาครธรรมศาสตร์*, 11(11), 85 - 95.
- บันดดา ทองเย็น, ธัญลักษณ์ กิ่งมณี และรจนาภรณ์ ศรีช่วงโชติ (2566). การเสริมสร้างแรงจูงใจในการปฏิบัติงาน: ด้านคุณธรรม จริยธรรม ของบุคลากรสำนักงานพัฒนาชุมชน จังหวัดกาฬสินธุ์. *วารสารวิจัยสังคมและปริทัศน์*, 46(2), 81 - 98.

- มาริษา สุจิตวนิช และสหรัฐ อ่อนดี. (2565). ปัจจัยที่ส่งผลต่อประสิทธิภาพการสื่อสารในองค์กรของสำนักงานอธิบดีสถาบันบัณฑิตพัฒนศิลป์. รายงานสืบเนื่องจากการประชุมวิชาการระดับชาติครั้งที่ 14 (สาขาวิชาวิทยาศาสตร์) ระหว่างวันที่ 7- 8 กรกฎาคม 2565 ณ มหาวิทยาลัยราชภัฏนครปฐม, 3. ราชกิจจานุเบกษา. (2560). รัฐธรรมนูญแห่งราชอาณาจักรไทย พุทธศักราช 2560. เล่มที่ 134 ตอนที่ 40 ก. 1 – 90. 6 เมษายน 2560.
- _____. (2561). ประกาศ เรื่อง ยุทธศาสตร์ชาติ (พ.ศ. 2561–2580). เล่มที่ 135 ตอนที่ 82 ก. 1 - 71. 13 ตุลาคม 2561.
- วิชญ์ คชรัตน์. (2564). แนวทางการพัฒนาคุณธรรมและความโปร่งใสของหน่วยงานภาครัฐ: กรณีศึกษาองค์การบริหารส่วนตำบลบางขันแตก จังหวัดสมุทรสงคราม. [วิทยานิพนธ์ปริญญาโทบริหารธุรกิจ, มหาวิทยาลัยรามคำแหง]. <https://www3.ru.ac.th/mpa-abstract/index.php/abstractData/viewIndex/493>
- วุฒิพร ประทุมพงษ์ และวัลลภา อาวีรัตน์. (2557). ปัจจัยทางการบริหารที่ส่งผลต่อประสิทธิภาพของโรงเรียนขนาดเล็ก สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษาอุดรธานี เขต 3. วารสารศึกษาศาสตร์ ฉบับวิจัยบัณฑิตศึกษา มหาวิทยาลัยขอนแก่น, 8(2), 152 – 161.
- สำนักงานคณะกรรมการป้องกันและปราบปรามการทุจริตแห่งชาติ. (2566). คู่มือการประเมินคุณธรรมและความโปร่งใสในการดำเนินงานของหน่วยงานภาครัฐ ประจำปีงบประมาณ พ.ศ. 2566. กรังด์ปรีซ์อินเตอร์เนชั่นแนล.
- _____. (2567). รายงานผลการประเมินคุณธรรมและความโปร่งใสในการดำเนินงานขององค์กรปกครองส่วนท้องถิ่น: องค์การบริหารส่วนตำบล นาข่า ปีงบประมาณ พ.ศ. 2567 (Integrity and Transparency Assessment). สืบค้นเมื่อ 10 มิถุนายน 2568 จาก <https://itas.nacc.go.th/report/rpt0306?Year=2024&AssessmentId=602&OrgCode=38010801>
- อวยชัย ราชชัยกุล. (2566). ภาวะผู้นำเชิงคุณธรรม: กระบวนการขับเคลื่อนองค์กรไปสู่เป้าหมายอย่างยั่งยืน. วารสารสหวิทยาการนวัตกรรมการบริหาร, 6(2), A136 - A148.