

การสร้างแนวทางปฏิบัติและตัวชี้วัดตามพระราชบัญญัติมาตรฐาน
คุณธรรมและจริยธรรมสำหรับผู้จัดการสถานธนาถนบาล
ขององค์กรปกครองส่วนท้องถิ่น*

ESTABLISHING GUIDELINES FOR PRACTICES AND INDICATORS UNDER
THE MORAL AND ETHICAL STANDARDS ACT FOR THE PAWNSHOPS
MANAGER OF THE LOCAL ADMINISTRATIVE ORGANIZATION

ธีรวิทย์ พึ่งตำบล, ตระกูล จิตวัฒนาก, นันทนา ชวศิริกุลทล

Teeravee Phuengtambol, Trakun Jittawattanakon, Nantana Chavasirikultol

มหาวิทยาลัยนอร์ทกรุงเทพ

North Bangkok University

Corresponding Author E-mail: teeravee_p@hotmail.co.th

บทคัดย่อ

บทความวิจัยนี้มีวัตถุประสงค์เพื่อสร้างแนวทางปฏิบัติและตัวชี้วัดตามพระราชบัญญัติมาตรฐานคุณธรรมและจริยธรรมสำหรับผู้จัดการสถานธนาถนบาลขององค์กรปกครองส่วนท้องถิ่น เป็นการวิจัยเชิงคุณภาพ สัมภาษณ์เชิงลึกกับผู้ให้ข้อมูลสำคัญ 18 คน เครื่องมือที่ใช้ คือ แบบสัมภาษณ์ชนิดมีโครงสร้าง แบบตรวจสอบประสิทธิภาพและความเหมาะสมของแบบสัมภาษณ์ ผลการวิจัยพบว่า ผู้ตอบแบบสัมภาษณ์ เป็นเพศชาย และเพศหญิง ในอัตราร้อยละ 50 มีอายุส่วนใหญ่อยู่ที่ 40-50 ปี คิดเป็นร้อยละ 89 มีอายุราชการ ส่วนใหญ่อยู่ที่ 11-20 ปี คิดเป็นร้อยละ 56 ผู้ตอบแบบสัมภาษณ์มีความคิดเห็นในการสร้างแนวทางปฏิบัติและตัวชี้วัดตามพระราชบัญญัติมาตรฐานคุณธรรมและจริยธรรมสำหรับผู้จัดการสถานธนาถนบาลขององค์กรปกครองส่วนท้องถิ่น เห็นด้วย ทุกมาตรฐาน แต่เมื่อพิจารณาตัวชี้วัด มีความคิดเห็น ไม่เห็นด้วย 1 ตัวชี้วัด คือ ตัวชี้วัดในมาตรฐานด้านที่ 5 ตัวชี้วัดเพื่อการประเมิน คือ ค่าใช้จ่ายที่ลดลงไม่น้อยกว่าร้อยละ 5 จากปีงบประมาณที่ผ่านมา โดยได้รับปริมาณงานและคุณภาพงานเท่าเดิมหรือเพิ่มขึ้น

คำสำคัญ: แนวทางปฏิบัติและตัวชี้วัด; พระราชบัญญัติมาตรฐานคุณธรรมและจริยธรรม; องค์กรปกครองส่วนท้องถิ่น

Abstract

The objectives of this research article were to establish guidelines and indicators under the Moral and Ethical Standards Act for the pawnshop

* Received November 9, 2020; Revised December 2, 2020; Accepted December 23, 2020

Managers of The Local Administrative Organization. This research was qualitative research, collected data by in-depth-interviewing 18 key informants with structured in-depth-interview form, efficiency and appropriate interview checking forms. The findings were that the key informants were males and females, 50-50 percent ratio. Most of key informant were 40-50 years old. 89 percents had served the office for 11-20 years. 56 percents agreed with establishment of guidelines and indicators under the Moral and Ethical Standards Act for the pawnshop Managers of The Local Administrative Organization in all standards. Only one indicator was not agreed upon, the 5th indicator, the measurement of the budget reduced from the last fiscal year but the quantity and quality of work remains the same or higher.

Keywords: Guidelines for Practices and Indicators; the Moral and Ethical Standards Act; the Local Administrative Organization

บทนำ

รัฐธรรมนูญแห่งราชอาณาจักรไทย 2560 มาตรา 76 วรรค 3 กำหนดให้ รัฐพึงจัดให้มีมาตรฐานทางจริยธรรม เพื่อให้หน่วยงานของรัฐใช้เป็นหลักในการกำหนดประมวลจริยธรรมสำหรับเจ้าหน้าที่ของรัฐ ในหน่วยงานนั้น ซึ่งจะต้องไม่ต่ำกว่ามาตรฐานทางจริยธรรมดังกล่าว (สำนักงานธรรมาภิบาล, 2560) ซึ่งสอดคล้องกับมาตรฐานจริยธรรมของข้าราชการที่มีการกำหนดหลักเกณฑ์การประพฤติปฏิบัติอย่างมีคุณธรรมของเจ้าหน้าที่ของรัฐ ได้แก่ ข้าราชการ พนักงานของรัฐ ลูกจ้าง รวมถึงผู้ปฏิบัติงานอื่นที่สังกัดหน่วยงานของรัฐ คือ ยึดมั่นในสถาบันหลักของประเทศ ได้แก่ชาติ ศาสนา พระมหากษัตริย์ และการปกครองระบอบประชาธิปไตยอันมีพระมหากษัตริย์เป็นประมุข ซื่อสัตย์สุจริต มีจิตสำนึกที่ดี และมีความรับผิดชอบต่อนหน้าที่ ถ้าวัดตัดสินใจและกระทำในสิ่งที่ถูกต้องชอบธรรม คิดถึงประโยชน์ส่วนรวมมากกว่าประโยชน์ส่วนตน และมีจิตสาธารณะ มุ่งผลสัมฤทธิ์ในงานปฏิบัติหน้าที่อย่างเป็นธรรมและไม่เลือกปฏิบัติ และดำรงตนเป็นแบบอย่างที่ดีและรักษาภาพลักษณ์ของข้าราชการ มาตรฐานทางจริยธรรมนี้ให้ใช้เป็นหลักสำคัญในการจัดทำประมวลจริยธรรมของหน่วยงานของรัฐที่จะมีการกำหนดเป็นหลักเกณฑ์ในการปฏิบัติตนของเจ้าหน้าที่ของรัฐเกี่ยวกับสภาพคุณงามความดีที่เจ้าหน้าที่ของรัฐต้องยึดถือ สำหรับการปฏิบัติงาน การตัดสินใจความถูกต้อง การปฏิบัติที่ควรกระทำหรือไม่ควรกระทำ ตลอดจนการดำรงตนในการทำความดีละเว้นความชั่ว (สำนักงานราชกิจจานุเบกษา, 2562; สยาม

พร พันธไชย, 2562; สุบัณฑิต จันทร์สว่าง, 2562; ถนัด ไชยพันธ์, 2561; อธิวุฒิ หมั่นมี, 2561; พระสุธีวีรบัณฑิต (โหว่ ทสสนีโย) และคณะ, 2562)

สถานธนานุบาลเป็นหน่วยงานของรัฐ ซึ่งเป็นโรงรับจำนำที่บริหารจัดการโดยองค์กรปกครองส่วนท้องถิ่น เป็นกิจการที่อำนวยความสะดวกให้บริการทางการเงินแก่ประชาชนจึงเป็นที่พึ่งยามยากของประชาชนที่ได้รับการยอมรับและมีบทบาทที่มีความสำคัญต่อระบบเศรษฐกิจของชุมชน การรับจำนำในประเทศไทยมีความเป็นมาตั้งแต่สมัยโบราณ มีวัตถุประสงค์เพื่อช่วยเหลือประชาชนที่มีรายได้น้อยและผู้ประสบปัญหาทางการเงิน เพื่อบรรเทาปัญหาทางการเงินเฉพาะหน้าในช่วงขาดแคลนเงินหมุนเวียนที่จะนำไปใช้ในการดำรงชีพหรือประกอบอาชีพ โดยเฉพาะอย่างยิ่งในช่วงที่เศรษฐกิจตกต่ำด้วยการนำสิ่งของมาจำนำไว้กับผู้รับจำนำและรับเงินจากผู้รับจำนำเป็นการประกันการชำระหนี้ (สำนักงานธนานุเคราะห์, 2562) ดังนั้นสถานธนานุบาลถือเป็นหน่วยงานที่มีบทบาทหน้าที่ความรับผิดชอบงานด้านการรับจำนำทรัพย์สินและการให้บริการประชาชน โดยเฉพาะบุคลากรในหน่วยงานจะต้องมีความมั่นคงในคุณธรรม จริยธรรม ไม่น้อมเอียงต่อความโลภ ความอยากมี อยากได้ หรือปัญหาอุปสรรคใด ๆ ที่ทำลายความซื่อสัตย์สุจริต สามารถเข้มใจและดำรงตนแห่งคุณงามความดีดังนั้นหน่วยงานจึงต้องมีเครื่องมือเพื่อเป็นหลักในการยึดโยงกับคุณธรรม จริยธรรมในหน่วยงาน (ธมน เครือเนตรและคณะ, 2562)

แต่เนื่องจากหน่วยงานสถานธนานุบาลขององค์กรปกครองส่วนท้องถิ่น ยังไม่มีระเบียบ แนวทางปฏิบัติและตัวชี้วัดในด้านคุณธรรมและจริยธรรม เพื่อให้ผู้จัดการ และพนักงานสถานธนานุบาลปฏิบัติ ซึ่งมีความจำเป็นอย่างยิ่งที่จะต้องสร้างจิตสำนึกด้านคุณธรรม จริยธรรม ให้แก่พนักงาน และผู้จัดการสถานธนานุบาลขององค์กรปกครองส่วนท้องถิ่น ผู้ซึ่งมีบทบาทสำคัญในการปฏิบัติหน้าที่ตามนโยบายของรัฐ และให้บริการแก่ประชาชน จึงควรมีเครื่องมือเพื่อเป็นหลักเกณฑ์และแนวทางในการสร้างจิตสำนึกที่จะนำไปสู่คุณธรรม จริยธรรม และพร้อมทั้งได้มีบทกำหนดโทษหากฝ่าฝืนหรือไม่ปฏิบัติตามมาตรฐานจริยธรรม ให้ถือว่าเป็นการกระทำผิดทางวินัย และหากพนักงานและผู้จัดการสถานธนานุบาลขององค์กรปกครองส่วนท้องถิ่นทุกคนนำหลักคุณธรรม จริยธรรม ซึ่งเป็นหัวใจสำคัญมาประพฤติปฏิบัติได้อย่างเป็นรูปธรรมและจริงจังแล้ว จะทำให้เกิดประโยชน์ต่อตนเอง และองค์กรรวมถึงป้องกันปัญหาการทุจริตคอร์รัปชันที่อาจเกิดขึ้นได้ ผู้วิจัยในฐานะผู้จัดการสถานธนานุบาลขององค์กรปกครองส่วนท้องถิ่น จึงเล็งเห็นความสำคัญ และสนใจศึกษาการสร้างแนวทางปฏิบัติและตัวชี้วัดตามพระราชบัญญัติมาตรฐานคุณธรรมและจริยธรรมเพื่อใช้สำหรับผู้จัดการสถานธนานุบาลขององค์กรปกครองส่วนท้องถิ่น และเพื่อให้เป็นไปตามรัฐธรรมนูญแห่งราชอาณาจักรไทย 2560 ที่เป็นแนวทางในการกำหนดหลักเกณฑ์ในการปฏิบัติตนของเจ้าหน้าที่ของรัฐ เกี่ยวกับคุณธรรม จริยธรรมเจ้าหน้าที่ของ

รัฐต้องยึดถือในการปฏิบัติงาน การตัดสินใจความถูกต้องและการปฏิบัติที่ควรกระทำหรือไม่ควรกระทำ ตลอดจนการดำรงตนในการปฏิบัติงาน เพื่อให้ประชาชนเชื่อมั่นในคุณธรรม จริยธรรม ของหน่วยงานสถานธนานุบาลขององค์กรปกครองส่วนท้องถิ่นต่อไป

วัตถุประสงค์การวิจัย

1. เพื่อสร้างแนวทางปฏิบัติตามพระราชบัญญัติมาตรฐานคุณธรรมและจริยธรรม สำหรับผู้จัดการสถานธนานุบาลขององค์กรปกครองส่วนท้องถิ่น
2. เพื่อสร้างตัวชี้วัดตามพระราชบัญญัติมาตรฐานคุณธรรมและจริยธรรมสำหรับ ผู้จัดการสถานธนานุบาลขององค์กรปกครองส่วนท้องถิ่น

วิธีดำเนินการวิจัย

การวิจัย เรื่อง การสร้างแนวทางปฏิบัติและตัวชี้วัดตามพระราชบัญญัติมาตรฐานคุณธรรมและจริยธรรมสำหรับผู้จัดการสถานธนานุบาลขององค์กรปกครองส่วนท้องถิ่น เป็นการวิจัยเชิงคุณภาพ (Qualitative Research) ใช้วิธีการเก็บรวบรวมข้อมูลแบบ สัมภาษณ์ ประชากร ได้แก่ ผู้จัดการสถานธนานุบาล ทั้งหมด 251 คน (ผู้ตรวจการสถานธนานุบาลประจำภาค จำนวนทั้งหมด 14 คน ผู้ตรวจการประจำเขต จำนวนทั้งหมด 39 คน ผู้จัดการสถานธนานุบาล จำนวนทั้งหมด 198 คน) กลุ่มตัวอย่าง เป็นผู้ให้ข้อมูลสำคัญ (Key Informant) ซึ่งได้มาจากการเลือกแบบเจาะจง (Purposive Sampling) จำแนกแยกกลุ่ม ออกเป็น 6 กลุ่ม ได้แก่ ผู้ตรวจการสถานธนานุบาลประจำภาค จำนวน 3 คน, ผู้ตรวจการสถานธนานุบาลประจำเขต จำนวน 3 คน, ผู้จัดการสถานธนานุบาล จำนวน 4 คน, กลุ่มผู้บังคับบัญชา จำนวน 2 คน (นายกเทศมนตรี, ปลัดเทศบาล), กลุ่มผู้ปฏิบัติงาน จำนวน 3 คน (พนักงานบัญชีสถานธนานุบาล), และกลุ่มผู้มารับบริการ จำนวน 3 คน (ผู้มารับบริการจากสถานธนานุบาล)

เครื่องมือที่ใช้ในการเก็บรวบรวมข้อมูลครั้งนี้ คือ ใช้แบบสัมภาษณ์ (Questionnaires)แบบชนิดมีโครงสร้าง ซึ่งประกอบด้วยคำถาม ตอนที่ 1 สถานภาพทั่วไป ซึ่งเป็นแบบสัมภาษณ์ เกี่ยวกับข้อมูลส่วนบุคคล ตอนที่ 2 ความคิดเห็นเกี่ยวกับการสร้างแนวทางปฏิบัติและตัวชี้วัดตามพระราชบัญญัติมาตรฐานคุณธรรมและจริยธรรมสำหรับ ผู้จัดการสถานธนานุบาลขององค์กรปกครองส่วนท้องถิ่น โดยเป็นคำถามแบบปลายเปิด (Open-ended Questions) และเครื่องมือที่ใช้ในการวิจัยนี้ คือ แบบสัมภาษณ์ชนิดมีโครงสร้าง (Structured Interview) ภายใต้วัดมาตรฐานคุณธรรมจริยธรรมทั้ง 7 และมีการดำเนินการเก็บรวบรวมข้อมูลโดยการขอหนังสือ ขอความอนุเคราะห์ในการเก็บรวบรวม

ข้อมูลจากคณะศิลปศาสตร์ มหาวิทยาลัยนอร์ทกรุงเทพ เพื่อแจ้งไปถึงผู้ให้ข้อมูลสำคัญ จำนวน 18 ท่าน ติดต่อประสานงาน และนัดหมายสัมภาษณ์ผู้ให้ข้อมูลสำคัญด้วยตนเอง และสัมภาษณ์ทางโทรศัพท์ รวมถึงจัดบันทึกการสนทนาเกี่ยวกับข้อมูลสำคัญ การวิเคราะห์ ข้อมูลเนื้อหาแนวทางปฏิบัติและตัวชี้วัดของมาตรฐาน 7 ด้าน ประกอบด้วย 7 มาตรฐาน 20 แนวทาง และ 20 ตัวชี้วัด

ผลการวิจัย

ผลการศึกษา การสร้างแนวทางปฏิบัติตามพระราชบัญญัติมาตรฐานคุณธรรมและจริยธรรมสำหรับผู้จัดการสถานธนาถนุบาลขององค์กรปกครองส่วนท้องถิ่น ซึ่งมีผู้ตอบแบบสัมภาษณ์ เป็นเพศชายและเพศหญิง ในอัตราร้อยละ 50 มีอายุส่วนใหญ่อยู่ที่ 40-50 ปี คิดเป็นร้อยละ 89 มีอายุราชการ ส่วนใหญ่อยู่ที่ 11-20 ปี คิดเป็นร้อยละ 56 การสร้างแนวทางปฏิบัติตามพระราชบัญญัติมาตรฐานคุณธรรมและจริยธรรมสำหรับผู้จัดการสถานธนาถนุบาลขององค์กรปกครองส่วนท้องถิ่นซึ่งประกอบด้วย 7 มาตรฐาน 20 แนวทางปฏิบัติพบว่า ผู้ตอบแบบสัมภาษณ์แสดงความคิดเห็นว่า เห็นด้วย ทุกมาตรฐานและแนวทางปฏิบัติ คิดเป็นร้อยละ 100 ดังนี้

ด้านมาตรฐานที่ 1 ยึดมั่นในสถาบันหลักของประเทศ อันได้แก่ ชาติ ศาสนา พระมหากษัตริย์ และการปกครอง ระบอบประชาธิปไตยอันมีพระมหากษัตริย์ทรงเป็นประมุข พบว่า เป็นแนวทางที่สามารถนำไปเป็นหลักในการส่งเสริมความสามัคคีส่งเสริมให้มีความรักชาติ รวมถึงการยึดมั่นในหลักศาสนาที่สอนให้คนเป็นคนดี และมีการแสดงออกถึงความจงรักภักดีต่อสถาบันพระมหากษัตริย์ ส่งเสริมระบอบประชาธิปไตยในการพัฒนาประเทศ

ด้านมาตรฐานที่ 2 ซื่อสัตย์สุจริต มีจิตสำนึกที่ดี และรับผิดชอบต่อหน้าที่ พบว่า เป็นแนวทางที่สามารถนำไปเป็นหลัก ให้ผู้ปฏิบัติในองค์กรยึดปฏิบัติตามระเบียบข้อบังคับ ทำให้ประชาชนได้รับประโยชน์สูงสุดในการให้บริการประชาชนโดยมุ่งมั่นที่จะให้บริการประชาชนอย่างแท้จริง

ด้านมาตรฐานที่ 3 กล้าตัดสินใจและกระทำในสิ่งที่ถูกต้องชอบธรรม พบว่า เป็นแนวทางที่สามารถนำไปเป็นหลักในการปฏิบัติหน้าที่อย่างเที่ยงตรงปราศจากผลประโยชน์ส่วนตนและมีความกล้าในการคัดค้านสิ่งที่ไม่ถูกต้องในการปฏิบัติหน้าที่ให้บริการประชาชน

ด้านมาตรฐานที่ 4 คิดถึงประโยชน์ส่วนรวมมากกว่าประโยชน์ส่วนตัว และมีจิตสาธารณะ พบว่า เป็นแนวทางที่สามารถนำไปเป็นหลักในการปฏิบัติหน้าที่ของพนักงานโดยไม่แสวงหาผลประโยชน์หรือรับสินบนจากการปฏิบัติหน้าที่ รวมถึงการดูแลทรัพย์สินทางราชการและมีจิตอาสาเพื่อตอบแทนสังคม

ด้านมาตรฐานที่ 5 มุ่งผลสัมฤทธิ์ของงาน พบว่า เป็นแนวทางที่สามารถนำไปเป็นหลักปฏิบัติหน้าที่ของพนักงานโดยเน้นการบรรลุเป้าหมายขององค์กรและผลลัพธ์ในการให้บริการและการใช้ทรัพยากรอย่างคุ้มค่าอย่างมีประสิทธิภาพและประสิทธิผล

ด้านมาตรฐานที่ 6 ปฏิบัติหน้าที่อย่างเป็นธรรมและไม่เลือกปฏิบัติ พบว่า เป็นแนวทางที่สามารถนำไปเป็นหลักปฏิบัติหน้าที่ของพนักงานด้วยความเที่ยงธรรมตามกฎระเบียบข้อบังคับทางราชการและการให้บริการประชาชนด้วยความสะดวก รวดเร็ว เสมอภาค โดยยึดประโยชน์ของประชาชนเป็นหลัก

ด้านมาตรฐานที่ 7 ดำรงตนเป็นแบบอย่างที่ดีและรักษาภาพลักษณ์ของทางราชการ พบว่า เป็นแนวทางที่สามารถนำไปเป็นหลักปฏิบัติหน้าที่พนักงานและผู้จัดการดำรงตนเป็นเจ้าหน้าที่ของรัฐที่ดีตามพระราชบัญญัติมาตรฐานทางจริยธรรมและปฏิบัติหน้าที่ในการให้บริการประชาชน

ผลการศึกษา การสร้างตัวชี้วัดตามพระราชบัญญัติมาตรฐานคุณธรรมและจริยธรรมสำหรับผู้จัดการสถานธนาถนุบาลขององค์กรปกครองส่วนท้องถิ่น ประกอบด้วย 7 มาตรฐาน 20 ตัวชี้วัด พบว่า ผู้ตอบแบบสัมภาษณ์แสดงความคิดเห็นว่า เห็นด้วย ในมาตรฐานที่ 1- 4 และ 6-7 คิดเป็นร้อยละ 100 แต่เมื่อพิจารณามาตรฐานด้านที่ 5 ตัวชี้วัดมีความคิดเห็น ไม่เห็นด้วย 1 ตัวชี้วัด คิดเป็นร้อยละ 6 คือ ตัวชี้วัดเพื่อการประเมิน คือ ค่าใช้จ่ายที่ลดลงไม่น้อยกว่าร้อยละ 5 จากปีงบประมาณที่ผ่านมา โดยได้รับปริมาณงานและคุณภาพงานเท่าเดิมหรือเพิ่มขึ้น ดังนี้

ด้านมาตรฐานที่ 1 ยึดมั่นในสถาบันหลักของประเทศ อันได้แก่ ชาติ ศาสนา พระมหากษัตริย์ และการปกครอง ระบอบประชาธิปไตยอันมีพระมหากษัตริย์ทรงเป็นประมุข พบว่า ตัวชี้วัดเพื่อการประเมินผลเป็นตัวชี้วัดที่สามารถนำไปปฏิบัติได้อย่างเห็นผลสัมฤทธิ์ ซึ่งสามารถวัดผลสัมฤทธิ์ ในกิจกรรมเพื่อตอบสนองสังคม การทำนุบำรุงศาสนา การเข้าร่วมกิจกรรมในการเทิดทูนสถาบันและการส่งเสริมระบอบประชาธิปไตยอันมีพระมหากษัตริย์ทรงเป็นประมุข

ด้านมาตรฐานที่ 2 ซื่อสัตย์สุจริต มีจิตสำนึกที่ดี และรับผิดชอบต่อหน้าที่ พบว่า ตัวชี้วัดเพื่อการประเมินผลเป็นตัวชี้วัดที่สามารถนำไปปฏิบัติได้อย่างเห็นผลสัมฤทธิ์ ซึ่งสามารถวัดผลสัมฤทธิ์ที่ประชาชนมั่นใจในประสิทธิภาพในการทำงานขององค์กรและมาตรฐานในการปฏิบัติงานของพนักงานในองค์กร

ด้านมาตรฐานที่ 3 กล้าตัดสินใจและกระทำในสิ่งที่ถูกต้องชอบธรรม พบว่า ตัวชี้วัดเพื่อการประเมินผลเป็นตัวชี้วัดที่สามารถนำไปปฏิบัติได้อย่างเห็นผลสัมฤทธิ์ซึ่งสามารถวัดผลสัมฤทธิ์ในการความเชื่อมั่นในองค์กรและการปฏิบัติหน้าที่ของพนักงานตามกฎระเบียบข้อบังคับขององค์กร

ด้านมาตรฐานที่ 4 คัดถึงประโยชน์ส่วนรวมมากกว่าประโยชน์ส่วนตัว และมีจิตสาธารณะ พบว่า ตัวชี้วัดเพื่อการประเมินผลเป็นตัวชี้วัดที่สามารถนำไปปฏิบัติได้อย่างเห็นผลสัมฤทธิ์ซึ่งสามารถวัดผลในการปฏิบัติหน้าที่โดยไม่แสวงหาผลประโยชน์และกระทำความผิดรวมถึงการใช้ทรัพยากรทางราชการอย่างคุ้มค่าและมีจิตอาสาเพื่อตอบแทนสังคม

ด้านมาตรฐานที่ 5 มุ่งผลสัมฤทธิ์ของงาน พบว่า ตัวชี้วัดเพื่อการประเมินผลเป็นตัวชี้วัดที่สามารถนำไปปฏิบัติได้อย่างเห็นผลสัมฤทธิ์ซึ่งสามารถวัดการบรรลุเป้าหมายขององค์กรและความพึงพอใจของผู้รับบริการรวมถึงความคุ้มค่าในการใช้ทรัพยากรอย่างคุ้มค่าและเกิดประสิทธิภาพ

ด้านมาตรฐานที่ 6 ปฏิบัติหน้าที่อย่างเป็นธรรมและไม่เลือกปฏิบัติ พบว่า ตัวชี้วัดเพื่อการประเมินผลเป็นตัวชี้วัดที่สามารถนำไปปฏิบัติได้อย่างเห็นผลสัมฤทธิ์ซึ่งสามารถวัดความพึงพอใจของผู้บริหารและผู้รับบริการในการให้บริการปฏิบัติหน้าที่อย่างเป็นธรรมและไม่เลือกปฏิบัติ

ด้านมาตรฐานที่ 7 ดำรงตนเป็นแบบอย่างที่ดีและรักษาภาพลักษณ์ของทางราชการ พบว่าตัวชี้วัดเพื่อการประเมินผลเป็นตัวชี้วัดที่สามารถนำไปปฏิบัติได้อย่างเห็นผลสัมฤทธิ์ซึ่งสามารถวัดผลในการปฏิบัติตามแนวปฏิบัติมาตรฐานคุณธรรมจริยธรรมของผู้จัดการและพนักงานในการปฏิบัติหน้าที่บริการประชาชน และประพฤติตน อยู่ในกรอบจริยธรรม คุณธรรมศีลธรรม

อภิปรายผลการวิจัย

ผลการศึกษา การสร้างแนวทางปฏิบัติตามพระราชบัญญัติมาตรฐานคุณธรรมและจริยธรรมสำหรับผู้จัดการสถานธนาณูปถาสขององค์กรปกครองส่วนท้องถิ่น พบว่า ผลจากการสัมภาษณ์เกี่ยวกับแนวทางปฏิบัติตามพระราชบัญญัติมาตรฐานคุณธรรมและจริยธรรมสำหรับผู้จัดการสถานธนาณูปถาสขององค์กรปกครองส่วนท้องถิ่น โดยภาพรวม 7 มาตรฐาน 20 แนวทางปฏิบัติ นั้น ผู้ให้ข้อมูลสำคัญมีความคิดเห็น เห็นด้วยทุกมาตรฐานและแนวทางปฏิบัติ ทั้งนี้อาจเนื่องมาจากผู้จัดการสถานธนาณูปถาสขององค์กรปกครองส่วนท้องถิ่น ล้วนให้ความสำคัญ เพราะเป็นนโยบายที่เข้มงวดตามระเบียบกับแนวทางปฏิบัติตามพระราชบัญญัติมาตรฐานคุณธรรมและจริยธรรม ซึ่งสอดคล้องกับ สำนักงานคณะกรรมการจัดการสถานธนาณูปถาสขององค์กรปกครองส่วนท้องถิ่น (2554) และสำนักงานธนาณูเคราะห์ (2562) ระบุว่า องค์กรมีนโยบายและกำกับดูแลกิจการที่ดี เพื่อให้คณะกรรมการผู้บริหาร และพนักงานทุกคนยึดถือเป็นแนวทางปฏิบัติและเป็นพื้นฐานสำคัญในการปรับปรุงประสิทธิภาพและเพิ่มประสิทธิผลในการประกอบกิจการ โดยคำนึงถึงผลประโยชน์โดยรวมขององค์กรและประชาชนเป็นหลักและปฏิบัติตามแนวทางปฏิบัติที่กำหนดไว้ใน

หลักเกณฑ์ รวมทั้งส่งเสริมให้มีคุณธรรม จริยธรรมในทุกระดับขององค์กร สอดส่องดูแล โดยตั้งอยู่บนพื้นฐานของการดำเนินงานไปในลักษณะที่ถูกต้องตามกฎหมาย และจริยธรรม อันดี ทั้งนี้มีนักศึกษามีความคิดเห็นเพิ่มเติมเกี่ยวกับรูปแบบในเรื่องคุณธรรม จริยธรรม ที่ประสบผลสำเร็จได้โดยร่วมกันดำเนินการคือกฤษฎา แซ่หลี่ (2562) ศึกษาเรื่อง รูปแบบ การปลูกฝังคุณธรรมและจริยธรรมสำหรับวัยรุ่นไทยยุคใหม่ตามหลักพุทธธรรม ผ่านกลไก การขับเคลื่อนโครงการคลินิกคุณธรรมของพระธรรมวิทยากร พบว่ามี 4 รูปแบบคือ 1. รูปแบบการป้องกัน (Prevention) 2. รูปแบบการปรับปรุง (Improvement) 3. รูปแบบการเปลี่ยนแปลง (Change) และ 4. รูปแบบการพัฒนา (Development) ทั้งนี้ รูปแบบดังกล่าวจะประสบผลสำเร็จได้ก็ต่อเมื่อได้รับการสนับสนุนจากสถานศึกษา (School) ชุมชน (Community) และผู้ปกครอง (Parent) โดยร่วมกันดำเนินการดังนี้คือ 1. สร้างภูมิคุ้มกันด้วยการเสริมสร้างคุณธรรม จริยธรรมอย่างจริงจัง 2. ปรับเปลี่ยน พฤติกรรมของนักเรียน นักศึกษากลุ่มเสี่ยงให้เป็นคนดีมีคุณธรรม 3. ส่งเสริมให้นักเรียน นักศึกษากลุ่มเป้าหมาย มีคุณธรรมจริยธรรม และ 4. เสริมสร้างกิจกรรมการพัฒนา คุณธรรมจริยธรรมของนักเรียน นักศึกษาร่วมกับหน่วยงาน สถานศึกษา และชุมชน

รวมทั้ง รังสรรค์ เอี่ยมบุตรลบ (2563) กล่าวว่า พนักงานสถานธนาถนูปาลจะได้รับ สิทธิประโยชน์ และสวัสดิการตามระยะเวลาการปฏิบัติงาน และมีการคำนวณเงินเลี้ยงชีพ รายเดือนนั้น เกิดจากการกระทำของพนักงานเองทั้งสิ้น ไม่ได้ใช้งบประมาณแผ่นดินหรือ ภาษีของประชาชนมาใช้จ่ายแต่อย่างใด สวัสดิการนี้ส่งผลให้พนักงานสถานธนาถนูปาลทุก คนมีความมั่นคงในชีวิตการทำงานในบั้นปลายชีวิต และทำให้การยกยอกทรัพย์หรือ แสวงหาผลประโยชน์ด้วยวิธีอื่นใดโดยมิชอบคงจะไม่ปรากฏในสถานธนาถนูปาลขององค์กร ปกครองส่วนท้องถิ่นให้เห็นอีกต่อไป รวมทั้งสอดคล้องกับ วีรยุทธ พรพจน์ธนาศ และวง พักต์ ภูพันธ์ศรี (2562) ศึกษาเรื่อง การพัฒนาทรัพยากรมนุษย์ในองค์กรปกครองส่วน ท้องถิ่นจังหวัดระยอง พบว่า องค์กรปกครองส่วนท้องถิ่นมีการส่งเสริมและผู้นำในองค์กร ให้ความสำคัญในด้านคุณธรรม จริยธรรม และจรรยาบรรณ ของการพัฒนาทรัพยากร มนุษย์ด้านการพัฒนาในรายชื่อ คือ ข้อองค์การมีการส่งเสริมให้บุคลากรมีความรู้ในด้าน ศีลธรรม คุณธรรมและจริยธรรมมีค่าเฉลี่ยสูงสุด ($\bar{X}$ = 3.35, S.D. = 0.92) รองลงมา คือ ข้อ ผู้นำในองค์กรให้ความสำคัญในการพัฒนาตนเองของบุคลากรในด้านคุณธรรมด้วย ($\bar{X}$ = 3.34, S.D. = 0.93) ส่วนข้อที่มีค่าเฉลี่ยต่ำสุด คือ ข้อองค์การมีการจัดทำแผนพัฒนา เส้นทางก้าวหน้าสอดคล้องกับบุคลิกลักษณะ และความสามารถของบุคลากร ($\bar{X}$ = 3.03, S.D. = 0.94)

นอกจากนี้สอดคล้องกับงานวิจัยของ วิภาดา วัชรินทร์ (2558) ที่ได้ศึกษา เรื่อง มาตรฐานทางคุณธรรมจริยธรรมกับการปฏิบัติงานของพนักงานคุมประพฤติจังหวัด

เชียงใหม่ พบว่า แนวทางการพัฒนาบุคลากรตามมาตรฐานทางคุณธรรมและจริยธรรมของสำนักงานคุมประพฤติจังหวัดเชียงใหม่ นั้น ได้ยึดตามแนวทาง 3 ประการ ประการแรก ด้านคุณธรรมและจริยธรรมเกี่ยวกับการปฏิบัติหน้าที่ทั่วไป ประกอบไปด้วย 1. หลักความซื่อสัตย์สุจริตโปร่งใสตรวจสอบได้ 2. มีความความสุจริตรอบคอบรับผิดชอบและมีจิตสำนึกต่อหน้าที่ 3. ไม่หวั่นเกรงอิทธิพลหรืออำนาจอันมิชอบด้วยกฎหมายใดๆ ยึดหลักความถูกต้องเป็นธรรม 4. ประสานสามัคคี สร้างความสัมพันธ์ที่ดีกับสังคม 5. ละเว้นการกระทำอันใดให้เป็นที่เป็นที่เสื่อมเสียภาพพจน์ ชื่อเสียง และเกียรติภูมิของกรมคุมประพฤติ ประการที่สอง คุณธรรมและจริยธรรมเกี่ยวกับการปฏิบัติหน้าที่ต่อผู้ติดต่อราชการ และประการที่สาม คุณธรรมและจริยธรรมต่อผู้บังคับบัญชา ผู้ใต้บังคับบัญชาและผู้ร่วมงาน ส่วนปัจจัยที่ส่งผลต่อกระบวนการพัฒนาบุคลากรตามมาตรฐานคุณธรรมและจริยธรรมสามารถแบ่งออกเป็น 2 ปัจจัย โดยใช้เกณฑ์การแบ่งจากปัจจัยภายในและปัจจัยภายนอก กล่าวคือ ปัจจัยภายใน ได้แก่ แนวคิดของผู้อำนวยการฯ และกระบวนการพัฒนาเพื่อเพิ่มความรู้และทักษะการปฏิบัติงานผ่านการจัดโครงการฝึกอบรม ส่วนปัจจัยภายนอก คือ รูปแบบของวัฒนธรรมองค์การของกรมคุมประพฤติ นโยบายของอธิบดีกรมคุมประพฤติ ค่านิยมร่วมกรมคุมประพฤติ ระเบียบ ข้อบังคับของกรมคุมประพฤติ สำหรับผลลัพธ์ที่เกิดจากการพัฒนาบุคลากรฯ พบว่า ผลตอบรับจากจำเลยและญาติต่อการให้บริการของบุคลากรสำนักงานคุมประพฤติภาพรวมอยู่ในระดับพึงพอใจ และยังส่งผลต่อการปฏิบัติหน้าที่ในด้านการใช้หลักของความเมตตากรุณา ความซื่อสัตย์สุจริต ความเสมอภาค และหลักความโปร่งใส ที่สำคัญ คือ การที่ได้รับรางวัลเกี่ยวกับการปฏิบัติหน้าที่ภายใต้หลักคุณธรรมจริยธรรมจากหน่วยงานข้าราชการนับว่าเป็นผลสะท้อนจากการปฏิบัติหน้าที่โดยยึดหลักคุณธรรมจริยธรรมของพนักงานคุมประพฤติทุกคน

นอกจากนี้ยังสอดคล้องงานวิจัยของพระครูกิตติวราทร (ทองปั้น) และคณะ (2562) ที่ได้ศึกษาแนวทางการส่งเสริมคุณธรรมจริยธรรมและธรรมาภิบาลในการปฏิบัติงานของบุคลากรองค์กรปกครองส่วนท้องถิ่นภาคตะวันออกเฉียงเหนือตอนกลาง พบว่านายกองค์การบริหารส่วนตำบลปลัดองค์การบริหารส่วนตำบลและบุคลากรอื่นมีความเห็นเกี่ยวกับแนวทางการส่งเสริมคุณธรรมจริยธรรมและธรรมาภิบาลประกอบด้วย 8 มาตรการได้แก่ 1. การส่งเสริมให้ผู้บริหารองค์กรปกครองส่วนท้องถิ่นสร้างความรู้และทัศนคติ 2. การใช้มาตรการยกย่องให้รางวัล 3. การเป็นแบบอย่าง 4. การตั้งชมรมหรือสร้างเครือข่าย 5. การจัดกิจกรรม 6. การประชาสัมพันธ์ 7. การศึกษาดูงาน 8. การนำหลักธรรมหรือคำสอนของพระพุทธศาสนาประยุกต์ทั้งนี้มีส่วนคล้ายคลึงกับ เสน่ห์ จัยโต และ กิตติพงษ์ เกียรติวัชรชัย (2554) ได้ศึกษาวิจัยเรื่องแนวทางการพัฒนาธรรมาภิบาลขององค์กรปกครองส่วนท้องถิ่นสู่ความเป็นเลิศมี 10 ประการคือหลักนิติธรรมหลักคุณธรรม

หลักโปรงใสหลักการมีส่วนร่วมหลักความรับผิดชอบหลักความคุ้มค่า หลักพัฒนาทรัพยากรมนุษย์หลักองค์การแห่งการเรียนรู้หลักบริหารจัดการ หลักเทคโนโลยีสารสนเทศและการสื่อสาร

ผลการศึกษา การสร้างตัวชี้วัดตามพระราชบัญญัติมาตรฐานคุณธรรมและจริยธรรมสำหรับผู้จัดการสถานธนานุบาลขององค์กรปกครองส่วนท้องถิ่น พบว่า ผลจากการสัมภาษณ์เกี่ยวกับตัวชี้วัดตามพระราชบัญญัติมาตรฐานคุณธรรมและจริยธรรมสำหรับผู้จัดการสถานธนานุบาลขององค์กรปกครองส่วนท้องถิ่น โดยภาพรวม 7 มาตรฐาน 20 ตัวชี้วัด นั้น ผู้ให้ข้อมูลสำคัญมีความคิดเห็น เห็นด้วย ทุกมาตรฐาน แต่เมื่อพิจารณาตัวชี้วัดมีความคิดเห็น ไม่เห็นด้วย 1 ตัวชี้วัด คือ ตัวชี้วัดในมาตรฐานด้านที่ 5 ตัวชี้วัดเพื่อการประเมิน คือ ค่าใช้จ่ายที่ลดลงไม่น้อยกว่าร้อยละ 5 จากปีงบประมาณที่ผ่านมา โดยได้รับปริมาณงานและคุณภาพงานเท่าเดิมหรือเพิ่มขึ้น ทั้งนี้อาจเนื่องมาจากผู้บังคับบัญชาในสถานธนานุบาลขององค์กรปกครองส่วนท้องถิ่นมีการบริหารงานขาดการคำนึงถึงปริมาณงานและคุณภาพงาน ดังนั้นผู้บังคับบัญชา ควรให้ความสำคัญในเรื่องดังกล่าว และควรมีการสร้างจิตสำนึกในการปฏิบัติหน้าที่ด้วยความซื่อสัตย์ และทุ่มเท และอาจมีบางคนมีความต้องการพัฒนาและตระหนักถึงเรื่องนี้ ดังนั้นองค์กรควรให้ความสำคัญกับการพัฒนาทรัพยากรบุคคลอย่างเป็นระบบ สอดคล้องกับสำนักงานธนานุเคราะห์ (2562) ระบุในรายงานประจำปี 2562 ว่าองค์กรต้องให้ความสำคัญกับการพัฒนาทรัพยากรบุคคลอย่างเป็นระบบและต่อเนื่อง โดยตระหนักถึงคุณค่าของทรัพยากรมนุษย์ ซึ่งเป็นพลังขับเคลื่อนที่สำคัญขององค์กร ด้วยการส่งเสริม จัดให้มีระบบคุณธรรมในการพัฒนาทรัพยากรบุคคลอย่างเป็นระบบ ตามกระบวนการบริหารทรัพยากรบุคคลและมุ่งมั่นในการสร้างจิตสำนึกของบุคลากรในการปฏิบัติหน้าที่ด้วยความซื่อสัตย์สุจริต ทุ่มเทและรับผิดชอบในการรายงานผลการปฏิบัติงานทั้งด้านบวกและด้านลบ โดยมุ่งเน้นผลประโยชน์สูงสุดขององค์กร สำหรับด้านการทำงานของพนักงานทุกตำแหน่งต้องมีส่วนร่วมในกิจกรรมและมีการส่งเสริมระบอบประชาธิปไตยทั้งในระดับชาติ ระดับท้องถิ่น และในหน่วยงาน รวมทั้งผู้บริหารควรยึดถือเรื่องหลักธรรมาภิบาลในการบริหารงาน ซึ่งสอดคล้องกับแนวคิดของ Weiss (2000) ได้อ้างถึงองค์การความร่วมมือระหว่างประเทศของญี่ปุ่น - JICA กล่าวถึงธรรมาภิบาลใน Participatory Development and Good Governance Report of the Aid Study Committee (1995) ว่าเป็นรากฐานของการพัฒนาอย่างมีส่วนร่วมโดยกำหนดให้รัฐมีหน้าที่ที่จะส่งเสริมการมีส่วนร่วมและสร้างบรรยากาศให้เกิดกระบวนการมีส่วนร่วมจะนำไปสู่การพัฒนาที่ยั่งยืนพึ่งตนเองได้และมีความยุติธรรมทางสังคมสอดคล้องกับแนวคิด Dhirayut Boonmee (1998) เป็นผู้ที่ยืนยันว่าธรรมาภิบาลเป็นกระบวนการความสัมพันธ์ร่วมกันระหว่างภาครัฐสังคมเอกชนและประชาชนซึ่งทำให้การบริหารราชการแผ่นดินมี

ประสิทธิภาพมีคุณธรรมโปร่งใสตรวจสอบได้และมีความร่วมมือของฝ่ายที่เกี่ยวข้องการสร้างธรรมาภิบาลในสังคมไทยต้องปฏิรูประบบ 4 ส่วนคือปฏิรูปภาคราชการภาคธุรกิจเอกชนภาคเศรษฐกิจสังคมและปฏิรูปกฎหมาย

องค์ความรู้จากการวิจัย

องค์ความรู้การวิจัยครั้งนี้มี 2 ประเด็นได้แก่ 1. แนวทางปฏิบัติตามพระราชบัญญัติมาตรฐานคุณธรรมและจริยธรรมในสถานธนานุบาลขององค์กรปกครองส่วนท้องถิ่นของพนักงานมุ่งสู่การปฏิบัติตนตามกฎหมาย ระเบียบ แบบแผน และนโยบายขององค์กร ซึ่งสะท้อนให้เห็นว่าการดำเนินงานต่างๆ เป็นไปตามตำแหน่งในโครงสร้างที่กำหนดไว้ ปฏิบัติงานตามบทบาทหน้าที่ของบุคคลแต่ละตำแหน่ง ซึ่งมีผู้บริหารหรือผู้บังคับบัญชาเป็นผู้บริหารงานวางแผน และกำหนดกิจกรรมให้ผู้บังคับบัญชาปฏิบัติตาม โดยเฉพาะแนวทางปฏิบัติตามพระราชบัญญัติมาตรฐานคุณธรรมจริยธรรมนั้นสำคัญมาก ถ้าปฏิบัติตามด้วยความตั้งใจ มุ่งมั่น และอย่างเคร่งครัดย่อมส่งผลให้เกิดความภาคภูมิใจในตนเองที่มีส่วนในการช่วยเหลือสังคม และแสดงถึงความโปร่งใสไม่มีการทุจริตภายในองค์กรดังนั้นพนักงานหรือผู้จัดการในองค์กรควรแสดงออกถึงการรักษาไว้ซึ่งเกียรติ ศักดิ์ศรีของตนเองของการเป็นพนักงานสถานธนานุบาล เป็นการสร้างจุดแข็ง ความพึงพอใจในสถานะการแข่งขันทางการตลาดควรทำให้เป็นนิสัยพนักงานทุกคนควรจะต้องปฏิบัติตามกฎระเบียบ ข้อบังคับขององค์กรสร้างภาพลักษณ์ที่ดีต่อตนเองและยึดหลักปฏิบัติตามพระราชบัญญัติมาตรฐานทางจริยธรรม กฎระเบียบ ข้อบังคับทั้งต่อหน้าและลับหลัง และ 2. ตัวชี้วัดตามพระราชบัญญัติมาตรฐานคุณธรรมและจริยธรรมในสถานธนานุบาลขององค์กรปกครองส่วนท้องถิ่น เป็นการสร้างความภาคภูมิใจในตนเองที่มีส่วนในการช่วยเหลือสังคม รวมถึงเป็นการสร้างภาพลักษณ์ที่ดีให้แก่องค์กร เพื่อส่งเสริมให้ได้ทำกิจกรรมในการทำนุบำรุงศาสนาในศาสนาที่ตนเองเคารพนับถือเพื่อส่งเสริมพนักงานได้เข้าร่วมในกิจกรรมเกี่ยวกับสถาบันซึ่งได้แสดงออกถึงความจงรักภักดีและสำนึกในพระมหากรุณาธิคุณสนับสนุนส่งเสริมระบอบประชาธิปไตย ซึ่งเป็นพื้นฐานของการอยู่ร่วมกันและเคารพในกติกาของสังคมจึงจำเป็นต้องมีตัวชี้วัดหรือมีช่องทางการแสดงความคิดเห็นให้ข้อมูล และนำข้อมูลทั้งทางข้อร้องเรียน ดำเนินการต่อไปได้แก่ การมีบทลงโทษที่เด็ดขาดและรุนแรง เพื่อเป็นการป้องกันและปราบปรามเป็นต้น รวมถึงการสร้างเกณฑ์วิธีการทำงานที่ประหยัดทรัพยากรของทางราชการเป็นสำคัญ แสดงให้เห็นว่าพนักงานทุกคนควรจะต้องปฏิบัติตามกฎระเบียบ ข้อบังคับ ขององค์กรตามมาตรฐานคุณธรรม จริยธรรมของสถานธนานุบาล เพื่อสร้างความไว้วางใจต่อผู้รับบริการและเพื่อให้เกิดสามัญสำนึก อยู่ในกรอบของคุณธรรมจริยธรรม ประพฤติตนเป็นคนดี และองค์กรควรจะต้องสนับสนุนคนดี ให้เป็นแบบอย่างที่ดี

ข้อเสนอแนะ

ข้อเสนอแนะที่ได้จากการวิจัย

1. คณะกรรมการจัดการสถานธนานุบาลองค์กรปกครองส่วนท้องถิ่น ควรนำไปพัฒนา รวมถึงส่งเสริม สนับสนุน นำไปใช้เป็นแนวทางปฏิบัติในองค์กรต่อไป
2. หน่วยงานขององค์กรปกครองส่วนท้องถิ่น ควรส่งเสริม สนับสนุน ให้พนักงานและเจ้าหน้าที่ ปฏิบัติคุณธรรม จริยธรรม อย่างเป็นรูปธรรม
3. ผู้บังคับบัญชา พนักงานและเจ้าหน้าที่ที่มีส่วนเกี่ยวข้อง สามารถนำไปเป็นแนวทางปฏิบัติให้เป็นไปตามพระราชบัญญัติมาตรฐานคุณธรรม จริยธรรม
4. ผู้บังคับบัญชา รวมถึงองค์กรปกครองส่วนท้องถิ่น ควรหาวิธีในการจูงใจให้พนักงานและเจ้าหน้าที่ตระหนักถึงความสำคัญในด้านคุณธรรม และจริยธรรม

ข้อเสนอแนะสำหรับการวิจัยครั้งต่อไป

1. ควรกำหนดค่าถ่วงน้ำหนักในแนวทางปฏิบัติและตัวชี้วัด ให้มีระดับความสำคัญที่แตกต่างกัน
2. ควรมีการศึกษาวิจัยเพิ่มเติมในประเด็นความรู้ ความเข้าใจเกี่ยวกับแนวทางปฏิบัติ และตัวชี้วัด ด้านคุณธรรม จริยธรรม รวมถึงปัญหา และอุปสรรค
3. ในการสัมภาษณ์ครั้งนี้ เน้นไปที่ผู้บังคับบัญชา ผู้ปฏิบัติงานภายในสถานธนานุบาล รวมถึงผู้มารับบริการในสถานธนานุบาลขององค์กรปกครองส่วนท้องถิ่น ดังนั้นในการวิจัยครั้งต่อไป อาจใช้การสัมภาษณ์จากบุคคลภายนอกองค์กร เพื่อให้ได้มุมมองที่หลากหลายมากขึ้น เพื่อเป็นการต่อยอดและสร้างองค์ความรู้ เพื่อการศึกษาในการวิจัยครั้งต่อไป

เอกสารอ้างอิง

- กฤษฎา แซ่หลี่. (2562). รูปแบบการปลูกฝังคุณธรรมและจริยธรรมสำหรับวัยรุ่นไทยยุคใหม่ ตามหลักพุทธธรรม ผ่านกลไกการขับเคลื่อนโครงการคลินิกคุณธรรม ของพระธรรมวิทยากร. *วารสาร มจร สังคมศาสตร์ปริทรรศน์*, 8(1), 59-70.
- ณัด ไชยพันธ์. (2561). การประยุกต์ใช้หลักพุทธธรรมเพื่อการส่งเสริมประสิทธิผล ในการบริหารงานขององค์กรปกครองส่วนท้องถิ่น จังหวัดอุบลราชธานี. *วารสาร มจร สังคมศาสตร์ปริทรรศน์*, 7(3), 76 – 89.
- ธมน เครือเนตรและคณะ. (2562). คุณภาพการให้บริการของสถานธนานุบาลเทศบาลเมืองปากช่อง อำเภอปากช่อง จังหวัดนครราชสีมา. *วารสารวิชาการและวิจัยมหาวิทยาลัยภาคตะวันออกเฉียงเหนือ*, 9(1), 26-35.

- จิตติวุฒิ หมั่นมี. (2561). ภาวะผู้นำการบริหารกิจการบ้านเมืองที่ดีขององค์กรปกครองส่วนท้องถิ่น. *วารสาร มจร สังคมศาสตร์ปริทรรศน์*, 7(3), 298 – 314.
- พระครูกิตติวราทร (ทองปั้น) และคณะ. (2562). การส่งเสริมคุณธรรมจริยธรรมและธรรมาภิบาล ในการปฏิบัติงานของบุคลากรองค์กรปกครองส่วนท้องถิ่น ภาคตะวันออกเฉียงเหนือตอนกลาง. *วารสารวิชาการธรรมทรรศน์*, 19(2), 1-12.
- พระสุธีวีรบัณฑิต (ไขว่ ทสฺสนีโย) และคณะ. (2562). รัฐประศาสนศาสตร์เปลี่ยนโลก. *วารสาร มจร สังคมศาสตร์ปริทรรศน์*, 8(2), 300-314.
- รังสรรค์ เอี่ยมบุตรลบ. (2563). สิทธิประโยชน์และสวัสดิการของพนักงานสถานธนานุบาล. สืบค้น 1 พฤษภาคม 2563, จาก <https://www.dla.go.th>
- วิภาดา วัชรินทร์. (2558). มาตรฐานทางคุณธรรมจริยธรรมกับการปฏิบัติงานของพนักงานคุมประพฤติจังหวัดเชียงใหม่. *วารสารสหวิทยาการวิจัย: ฉบับบัณฑิตศึกษา*, 4(3), 97-101.
- วิรุทธ พรพจน์ธนาศ และวงศักดิ์ ภูพันธ์ศรี. (2562). การพัฒนาทรัพยากรมนุษย์ในองค์กรปกครองส่วนท้องถิ่นจังหวัดระยอง. *วารสารจันทร์เกษมสาร*, 25(1), 141-155.
- สยามพร พันธุ์ไชย. (2562). รูปแบบการจัดการความรู้ตามหลักพุทธธรรมเพื่อการพัฒนาบุคลากร ขององค์กรปกครองส่วนท้องถิ่น. *วารสาร มจร สังคมศาสตร์ปริทรรศน์*, 8(2), 69-82.
- สำนักงานคณะกรรมการการจัดการสถานธนานุบาลขององค์กรปกครองส่วนท้องถิ่น. (2554). *ระเบียบสำนักงาน จ.สท.ว่าด้วยการบริหารงานบุคคล พ.ศ. 2522*. สืบค้น 1 พฤษภาคม 2563, จาก <https://www.lgp.go.th>
- _____. (2554). *ระเบียบสำนักงาน จ.ส.ท.ว่าด้วยพนักงานสถานธนานุบาล พ.ศ. 2544*. สืบค้น 1 พฤษภาคม 2563, จาก <https://www.lgp.go.th>
- สำนักงานธนานุเคราะห์. (2560). *รัฐธรรมนูญแห่งราชอาณาจักรไทย*. สืบค้น 1 พฤษภาคม 2563, จาก <http://www.ratchakitcha.soc.go.th>
- _____. (2562). *รายงานประจำปี 2562*. กรุงเทพฯ: กรมพัฒนาสังคมและสวัสดิการ.
- สำนักงานราชกิจจานุเบกษา. (2562). *พระราชบัญญัติมาตรฐานทางจริยธรรม พ.ศ. 2562*. สืบค้น 1 พฤษภาคม 2563, จาก <http://www.ratchakitcha.soc.go.th>
- สุบัณฑิต จันทร์สว่าง. (2562). การประยุกต์ใช้หลักพุทธธรรมเพื่อการส่งเสริมความสามัคคีในการบริหารองค์กรปกครองส่วนท้องถิ่น จังหวัดนครสวรรค์. *วารสาร มจร สังคมศาสตร์ปริทรรศน์*, 8(2), 57-68.

เสนอห์ จุ้ยโต และกิตติพงษ์ เกียรติวัชรชัย. (2554). *ตัวแบบธรรมมาภิบาลองค์กรปกครองส่วนท้องถิ่นสู่ความเป็นเลิศ*. นนทบุรี: โครงการส่งเสริมวิจัยวิชาการ กองทุนรัตนโกสินทร์ มหาวิทยาลัยสุโขทัยธรรมาธิราช.

Boonmee, D. (1998). *The State of Dhamma, the Strategy for Renovation of Thailand*. Bangkok: Saithan Press.

Weiss, T. G. (2000). *Good Governance and Global: Conceptual and Actual Challenges*. London: Third World Quarterly.