

รูปแบบการพัฒนาบุคลากรเพื่อส่งเสริมการดำเนินงานคุณธรรมและความโปร่งใสในการดำเนินงานของหน่วยงานภาครัฐ โรงพยาบาลเกษตรวิสัย จังหวัดร้อยเอ็ด

Human Resource Development Model for Work Process Implement and Integrity and Transparency Assessment : ITA, Kaset Wisai Hospital, Roi-Et

ประคอง กองทุ่งมน

Prakong Kongtungmon

Corresponding author: E-mail: s.siw480@gmail.com

(Received: May 25, 2020; Revised: June 8, 2020; Accepted: June 15, 2020)

บทคัดย่อ

วัตถุประสงค์ : เพื่อศึกษาสภาพการดำเนินงาน พัฒนารูปแบบ และประเมินผลรูปแบบการดำเนินงานคุณธรรมและความโปร่งใสในการดำเนินงานของหน่วยงานภาครัฐ

รูปแบบ : การวิจัยเชิงปฏิบัติ (Action research)

วัสดุและวิธีการวิจัย : กลุ่มตัวอย่างเป็นผู้ปฏิบัติงานที่คุณสมบัติตามเกณฑ์การคัดเลือกและคัดออก จำนวน 25 คน เก็บรวบรวมข้อมูลโดยใช้แบบสอบถาม วิเคราะห์ข้อมูลโดยใช้การวิเคราะห์ตัวแปรตัวเดียว (Univariate Analysis) และการวิเคราะห์ตัวแปรหลายตัว (Multivariate Analysis) ที่ความเชื่อมั่น 95% CI ระดับนัยสำคัญทางสถิติที่ .05

ผลการวิจัย : รูปแบบการพัฒนาบุคลากร มี 4 ขั้นตอน คือ การวิเคราะห์สภาพปัญหา การเลือกเนื้อหาสาระ การจัดประสบการณ์การเรียนรู้และการประเมินผล เมื่อนำรูปแบบไปใช้พบว่า หลังการพัฒนา ผู้มีส่วนได้ส่วนเสียภายในมีการรับรู้ด้านการปฏิบัติหน้าที่ เพิ่มขึ้นเมื่อเปรียบเทียบกับก่อนการพัฒนายอย่างมีนัยสำคัญทางสถิติ ($p = .046$) โดยมีคะแนนการรับรู้เพิ่มขึ้นเท่ากับ 0.18 คะแนน (95% CI; 0.003, 0.356) มีการรับรู้ด้านการใช้อำนาจเพิ่มขึ้นเมื่อเปรียบเทียบกับก่อนการพัฒนายอย่างมีนัยสำคัญทางสถิติ ($p = .001$) โดยมีคะแนนการรับรู้เพิ่มขึ้นเท่ากับ 0.70 คะแนน (95% CI; 0.070, 0.249) มีการรับรู้ด้านการใช้ทรัพยากรของทางราชการเพิ่มขึ้นเมื่อเปรียบเทียบกับก่อนการพัฒนายอย่างมีนัยสำคัญทางสถิติ ($p < .001$) โดยมีคะแนนการรับรู้เพิ่มขึ้นเท่ากับ 0.39 คะแนน (95% CI; 0.251, 0.534) และมีการรับรู้ด้านการแก้ปัญหาการทุจริต เพิ่มขึ้นเมื่อเปรียบเทียบกับก่อนการพัฒนายอย่างมีนัยสำคัญทางสถิติ ($p < .001$) โดยมีคะแนนการรับรู้เพิ่มขึ้นเท่ากับ 1.54 คะแนน (95% CI; 0.251, 0.534) แต่มีการรับรู้ด้านการใช้งบประมาณไม่แตกต่างกัน ($p = .262$) และผู้มีส่วนได้ส่วนเสียภายนอกมีการรับรู้การดำเนินงานคุณธรรมและความโปร่งใสในการดำเนินงานของหน่วยงานภาครัฐ โดยรวมอยู่ในระดับมากที่สุด (Mean = 3.37, SD = 0.08)

สรุปและข้อเสนอแนะ : รูปแบบการดำเนินงานที่ได้จากการวิจัยครั้งนี้ส่งผลให้ผู้ปฏิบัติงานมีการรับรู้เพิ่มขึ้น ดังนั้นจึงควรนำรูปแบบนี้ไปใช้ในการพัฒนาบุคลากรในการพัฒนางาน ITA

คำสำคัญ : การพัฒนาบุคลากร; ITA

ABSTRACT

Purposes : To study an operating conditions, model of develop, and evaluate operational model of integrity & transparency assessment.

Design : Action research

Materials and methods : 25 of sample consisted were workers who will be include and exclude from a screening and screening criteria. Data were collected by using questionnaires. Data analysis was done by using univariate analysis and multiple a analysis at a confidence of 95% CI with a statistical significance of .05

Main findings : Four levels of new intervention model were suitable for workers. The first step was a problem analysis, content selection, organizing learning experiences, and evaluation. When using the model, it was found that after development, Internal integrity and transparency have perceived duty performance, power, government assets, and tackling corruption increased when compared with before development with statistical significance but budget was not significance. External integrity and transparency was perceived overall at the highest level (Mean = 3.37, SD. = 0.08).

Conclusion and recommendations : The operational model obtained from this research has resulted in increased perceived among workers, so it should be used in personnel development for ITA.

Keywords : Human resource development; Integrity & Transparency Assessment

บทนำ

วิสัยทัศน์ของยุทธศาสตร์ชาติว่าด้วยการป้องกันและปราบปรามการทุจริต ระยะที่ 3 (พ.ศ. 2560 - 2564) ที่กำหนดไว้ว่า “ประเทศไทยใสสะอาดไทยทั้งชาติต้านทุจริต (Zero Tolerance & Clean Thailand)” แต่ปัจจุบันสถานการณ์การทุจริตคอร์รัปชันในประเทศไทยมีแนวโน้มที่รุนแรงเพิ่มขึ้น และกลายเป็นปัญหาเรื้อรัง ดังจะเห็นได้จากผลงานวิจัยเกี่ยวกับการทุจริตคอร์รัปชันในประเทศไทยของนักวิชาการที่สำคัญหลายคน ซึ่งมีข้อมูลยืนยันชัดเจนและมีความเห็นตรงกันในประเด็นนี้¹ และสะท้อนได้จากดัชนีชี้วัดภาพลักษณ์การทุจริตคอร์รัปชันของประเทศไทย ตั้งแต่ปี พ.ศ. 2538 ถึง พ.ศ. 2555 ซึ่งคาบเกี่ยวกับรัฐบาลที่ผ่านมามากหลายชุดจะเห็นได้ว่าหนึ่งทศวรรษเศษๆ ที่ผ่านมานั้น ดังรายงานขององค์การเพื่อความโปร่งใสนานาชาติ ได้จัดอันดับดัชนีชี้วัดภาพลักษณ์คอร์รัปชัน ประจำปีพ.ศ. 2554 ปรากฏว่า ประเทศไทยได้ 3.4 คะแนน จากคะแนนเต็ม 10 คะแนน อยู่อันดับที่ 80 จากการจัดอันดับทั้งหมด 183 ประเทศทั่วโลก โดยปีนี้ประเทศไทย มีคะแนนเท่ากับ โคลัมเบีย เอลซัลวาดอร์ กรีซ โมร็อกโก และเปรู เมื่อพิจารณา

จากผลการจัดดัชนีชี้วัดภาพลักษณ์คอร์รัปชัน ประเทศที่มีความโปร่งใสและมีการคอร์รัปชันน้อยที่สุด คือ นิวซีแลนด์ ซึ่งได้สูงถึง 9.5 คะแนน รองลงมาอันดับสองได้แก่ เดนมาร์ก และฟินแลนด์ ได้คะแนน 9.4 และอันดับสาม ได้แก่ สิงคโปร์ ได้คะแนน 9.2 ตามลำดับ ประเทศที่มีคะแนนต่ำสุดในการจัดอันดับครั้งนี้ได้แก่ ประเทศโซมาเลีย และเกาหลีเหนือได้ 1.0 คะแนน โดยรวมผลการจัดอันดับประจำปีนี้ประเทศส่วนใหญ่ยังคงมีคะแนนต่ำกว่าครึ่ง มีเพียง 49 ประเทศเท่านั้นที่ได้คะแนนตั้งแต่ 5 คะแนนขึ้นไป ซึ่งเมื่อพิจารณาตามกลุ่มประเทศ และภูมิภาคพบว่า กลุ่มประเทศสมาชิกองค์กรเพื่อความร่วมมือเศรษฐกิจและการพัฒนา (Organization for Economic Co-operation and Development: OECD) และประเทศในภูมิภาคยุโรปส่วนใหญ่มีคะแนนค่อนข้างดีกว่าภูมิภาคอื่น ขณะที่กลุ่มประเทศในภูมิภาคยุโรปตะวันออก และเอเชียกลางและภูมิภาคแอฟริกา มีคะแนนค่อนข้างน้อย²

ส่วนดัชนีชี้วัดภาพลักษณ์การทุจริตคอร์รัปชันของประเทศไทยมีค่าเฉลี่ยเพียงร้อยละ 3.3 เท่านั้น ซึ่งชี้ให้เห็นว่า ระดับของการทุจริตคอร์รัปชันของไทยยังคงมีความ

รุนแรงอยู่ ทั้งนี้สะท้อนให้เห็นว่าการแก้ปัญหาการทุจริตคอร์รัปชันในประเทศไทยที่ผ่านมายังไม่ประสบความสำเร็จ ทั้งๆ ที่ประเทศไทยมีการเปลี่ยนแปลงโครงสร้างสถาบันที่เกี่ยวข้องกับการต่อต้านการทุจริตคอร์รัปชันอย่างมาก เช่นเดียวกับผลศึกษาสถานการณ์การคอร์รัปชันของประเทศไทยจากการจัดอันดับขององค์การเพื่อความโปร่งใสนานาชาติ (Transparency International-TI) พบว่า ในช่วงปี พ.ศ. 2538 ถึง พ.ศ. 2554 หรือตลอด 16 ปี ดัชนีชี้วัดภาพลักษณ์คอร์รัปชัน (Corruption Perceptions Index: CPI) ของประเทศไทย ได้คะแนนเฉลี่ย 3.31 (ประเทศที่มีการจัดการคอร์รัปชันดีขึ้นแล้วต้องมีคะแนนขั้นต่ำไม่น้อยกว่า 5 คะแนน) ประเทศไทยได้คะแนน 36 คะแนนลดลงจาก 37 อยู่ในอันดับ 99 จาก 180 ประเทศซึ่งลดลงจากปี พ.ศ.2560 ได้คะแนน 37 คะแนนและติดอันดับที่ 96 จาก 180 ประเทศ ส่วนผลการประเมินใน พ.ศ. 2561 พบว่า ไทยได้คะแนนได้ 36 คะแนนติดอันดับ 99 ร่วงจากปีก่อน ซึ่งถือว่าสถานการณ์คอร์รัปชันของประเทศไทยยังมีแนวโน้มอยู่ในระดับสูงกว่าประเทศเพื่อนบ้านที่มีการบริหารจัดการที่ดี อาทิ สิงคโปร์และฮ่องกง²

แนวทางแก้ปัญหาดังกล่าวข้างต้นสำนักงาน ป.ป.ช. จึงได้พัฒนาแนวคิดการประเมินคุณธรรมและความโปร่งใสในการดำเนินงานของหน่วยงานภาครัฐ ซึ่งได้เริ่มดำเนินการในปีงบประมาณ พ.ศ. 2557 เป็นต้นมาจนถึงปัจจุบัน และมีการขยายขอบเขตและพัฒนาให้มีประสิทธิภาพมากยิ่งขึ้นตามลำดับ ทั้งนี้คณะรัฐมนตรีได้มีมติเมื่อวันที่ 23 มกราคม 2561 เห็นชอบให้หน่วยงานภาครัฐทุกหน่วยงานให้ความร่วมมือและเข้าร่วมการประเมินคุณธรรมและความโปร่งใสในการดำเนินงานของหน่วยงานภาครัฐ ในปีงบประมาณ พ.ศ. 2561- 2564 โดยใช้แนวทางและเครื่องมือการประเมินตามที่สำนักงาน ป.ป.ช.กำหนด สำหรับในปีงบประมาณ พ.ศ. 2561 ให้ดำเนินการโดยใช้หลักการประเมิน เครื่องมือการประเมินเกณฑ์การประเมิน ระเบียบวิธีการประเมิน รวมถึงการกำหนดกลุ่มเป้าหมายและหน่วยงานรับผิดชอบการประเมินเช่นเดียวกับการประเมินในปีงบประมาณ พ.ศ. 2560 และในปี พ.ศ. 2562 – 2564 ให้ดำเนินการโดยใช้แนวทางและเครื่องมือการประเมิน ซึ่งอยู่ระหว่างการพัฒนาของสำนักงาน ป.ป.ช. โดยจะมีการศึกษาทบทวนและปรับปรุงแนวทางการประเมิน

จากการประมวลเอกสารข้างต้นชี้ให้เห็นว่า การประเมินคุณธรรมและความโปร่งใสในการดำเนินงานของหน่วยงานภาครัฐได้ถูกกำหนดเป็นกลยุทธ์ที่สำคัญของยุทธศาสตร์ชาติว่าด้วยการป้องกันและปราบปรามการทุจริต ระยะที่ 3 (พ.ศ. 2560 - 2564) ซึ่งถือเป็นการยกระดับให้การประเมินคุณธรรมและความโปร่งใสในการดำเนินงานของหน่วยงานภาครัฐให้เป็น “มาตรการป้องกันการทุจริตเชิงรุก” ที่หน่วยงานภาครัฐทั่วประเทศจะต้องดำเนินการ³ แต่บุคลากรในหน่วยปฏิบัติส่วนใหญ่ยังขาดการรับรู้การดำเนินงานดังกล่าว ดังนั้น ผู้วิจัยจึงได้รูปแบบการพัฒนาบุคลากรเพื่อส่งเสริมการดำเนินงานคุณธรรมและความโปร่งใสในการดำเนินงานของหน่วยงานภาครัฐ โรงพยาบาลเกษตรวิสัย จังหวัดร้อยเอ็ดขึ้น เพื่อให้บุคลากรในหน่วยงานได้รับรู้ และนำนโยบายมาสู่การปฏิบัติต่อไป

วัตถุประสงค์

เพื่อศึกษาสภาพการดำเนินงาน พัฒนารูปแบบฯ และประเมินผลรูปแบบการดำเนินงานคุณธรรมและความโปร่งใสในการดำเนินงานของหน่วยงานภาครัฐ

กรอบแนวคิดการวิจัย

จากการศึกษาเอกสารและงานวิจัยที่เกี่ยวข้องครั้งนี้พบว่า กลยุทธ์ที่สำคัญของยุทธศาสตร์ชาติว่าด้วยการป้องกันและปราบปรามการทุจริต ระยะที่ 3 (พ.ศ. 2560 - 2564) ซึ่งถือเป็นการยกระดับให้การประเมินคุณธรรมและความโปร่งใสในการดำเนินงานของหน่วยงานภาครัฐ ให้เป็น “มาตรการป้องกันการทุจริตเชิงรุก” โดยอาศัยขั้นตอนและกระบวนการวิจัยเชิงปฏิบัติการของผู้เกี่ยวข้องทุกฝ่ายในการร่วมกันแก้ไขปัญหา โดยใช้กระบวนการ PDCA ของ Deming, W. Edwards⁴ จำนวน 4 ขั้นตอน ได้แก่ การวางแผน (Plan) การปฏิบัติ (Do) การตรวจสอบ (Check) ผลสะท้อนการปฏิบัติเพื่อปรับปรุงแก้ไข (Act) ซึ่งวงจรนี้ต้องทำลักษณะเดียวกันอย่างต่อเนื่อง อาจจะทำหลายๆ รอบ⁵ ร่วมกับแนวคิดการพัฒนารูปแบบ การพัฒนาบทบาทการมีส่วนร่วมและร่วมมือร่วมใจในการทำงานทุกฝ่ายมีส่วนร่วมในการคิด วิเคราะห์ กำหนดเป้าหมายและตัดสินใจในกิจกรรม เพื่อได้วิธีการแก้ไขปัญหา และแนวทางการดำเนินงานคุณธรรมและความโปร่งใสในการดำเนินงานของหน่วยงานภาครัฐ

วิธีดำเนินการวิจัย

การวิจัยครั้งนี้ใช้เป็นรูปแบบการวิจัยเชิงปฏิบัติการ (Action Research) โดยมีวัตถุประสงค์เพื่อพัฒนาศักยภาพผู้ปฏิบัติงานด้านคุณธรรมและความโปร่งใสในการดำเนินงานของหน่วยงานภาครัฐ โรงพยาบาลเกษตรวิสัย โดยมีรายละเอียดการดำเนินการวิจัย ดังนี้

ประชากรศึกษา (Population Study) ประชากรหมายถึง ผู้ปฏิบัติงานด้านคุณธรรมและความโปร่งใสในการดำเนินงานของหน่วยงานภาครัฐที่มีคุณสมบัติตามเกณฑ์การคัดเลือกและคัดออก ดังนี้

เกณฑ์การคัดประชากรเข้า คือ 1) ปฏิบัติงานด้านคุณธรรมและความโปร่งใสในการดำเนินงานของหน่วยงานภาครัฐมาแล้วไม่น้อยกว่า 1 ปี 2) ปฏิบัติงานในหน่วยงานโรงพยาบาลเกษตรวิสัยหรือสำนักงานสาธารณสุขอำเภอเกษตรวิสัย และ 3) ยินดีสมัครใจเข้าร่วมโครงการวิจัย

เกณฑ์การคัดประชากรออก คือ 1) มีระยะเวลาเข้าร่วมโครงการวิจัยน้อยกว่าร้อยละ 80 และ 2) ได้รับคำสั่งให้ย้ายไปปฏิบัติราชการที่อำเภอหรือจังหวัดอื่น

กลุ่มตัวอย่าง (Sample) กลุ่มตัวอย่าง หมายถึง ผู้ปฏิบัติงานคุณธรรมและความโปร่งใสในการดำเนินงานของหน่วยงานภาครัฐที่มีคุณสมบัติตามเกณฑ์การคัดเลือกและคัดออก ดังนี้ คือ 1) ผู้มีส่วนได้ส่วนเสียภายในคือ ผู้ปฏิบัติงานด้านคุณธรรมและความโปร่งใสในการดำเนินงานของหน่วยงานภาครัฐที่มีคุณสมบัติตามเกณฑ์การคัดเลือกและคัดออก ตั้งแต่เดือนมกราคมถึงเดือนกันยายน 2562 จำนวน 25 คน และ 2) ผู้มีส่วนได้ส่วนเสียภายนอก หมายถึง มาติดต่อกันที่เกี่ยวข้องกับงานคุณธรรม และความโปร่งใสในการดำเนินงานของหน่วยงานภาครัฐตั้งแต่เดือนมกราคมถึงเดือนกันยายน 2562 จำนวน 80 คน

เครื่องมือที่ใช้ในการวิจัย เครื่องมือที่ใช้ในการเก็บข้อมูลสำหรับการวิจัยครั้งนี้ ประกอบด้วย 2 ประเภท คือ 1) เครื่องมือที่ใช้ในการพัฒนา คือ รูปแบบการพัฒนาศักยภาพเพื่อส่งเสริมการดำเนินงานคุณธรรมและความโปร่งใสในการดำเนินงานของหน่วยงานภาครัฐ โรงพยาบาลเกษตรวิสัย และ 2) เครื่องมือที่ใช้ในการเก็บรวมข้อมูล คือ 1) แบบสอบถามการรับรู้ของผู้มีส่วนได้ส่วนเสียภายในจำนวน 30 ข้อ และ 2) แบบสอบถามการรับรู้ของผู้มีส่วนได้ส่วนเสียภายนอก จำนวน 15 ข้อ ซึ่งผู้วิจัยพัฒนามา

จากแบบสอบถามของสำนักประเมินคุณธรรมและความโปร่งใส (2563)

ขั้นตอนการวิจัย การวิจัยครั้งนี้ได้ดำเนินการตามวิธีการวิจัยเชิงปฏิบัติการ (Action Research: AR) มีการดำเนินการตามแนวคิดของ Deming, W. Edwards โดยดำเนินการใน ปีงบประมาณ 2562 ตั้งแต่เดือนพฤศจิกายน 2561 ถึงเดือนกันยายน 2562 ดังนี้

ขั้นวางแผน (Planning)

1.1 ผู้วิจัยและผู้ร่วมวิจัยร่วมกันสำรวจสภาพการดำเนินงานคุณธรรมและความโปร่งใสในการดำเนินงานของหน่วยงานภาครัฐ โรงพยาบาลเกษตรวิสัย จังหวัดร้อยเอ็ด 5 ด้าน คือ ด้านการปฏิบัติหน้าที่ การใช้งบประมาณ การใช้อำนาจ การใช้ทรัพย์สินของทางราชการ และการแก้ปัญหาการทุจริต

1.2 แต่งตั้งคณะกรรมการการดำเนินงานคุณธรรมและความโปร่งใสในการดำเนินงานของหน่วยงานภาครัฐ โรงพยาบาลเกษตรวิสัย

1.3 วางแผนการวิเคราะห์ข้อมูลที่เก็บได้ทั้งเชิงคุณภาพและเชิงปริมาณ โดยเชิงคุณภาพ ได้ข้อมูลจากการสำรวจ การสัมภาษณ์ การสังเกตพฤติกรรมโดยตรง การบันทึกความคิดเห็นต่างๆ ที่เกี่ยวกับการดำเนินงานคุณธรรมและความโปร่งใสในการดำเนินงานของหน่วยงานภาครัฐ โรงพยาบาลเกษตรวิสัย หลังจากนั้นผู้วิจัยได้ตรวจสอบความถูกต้องสมบูรณ์ของข้อมูลแบบสามเส้า (Triangulation) ใช้การวิเคราะห์โดยการเปรียบเทียบข้อมูล (Content Analysis) ข้อมูลเชิงปริมาณได้จากการเก็บข้อมูลจากแบบสอบถาม วิเคราะห์ข้อมูลโดยค่าสถิติพื้นฐานร้อยละ ค่าเฉลี่ย และค่าเบี่ยงเบนมาตรฐาน จากนั้นสรุปเพื่อนำไปออกแบบรูปแบบการพัฒนาศักยภาพ

1.4 นำข้อมูลที่ได้จากขั้นตอนที่ 1 มาร่วมออกแบบรูปแบบการดำเนินงานการดำเนินงานคุณธรรมและความโปร่งใสในการดำเนินงานของหน่วยงานภาครัฐ โรงพยาบาลเกษตรวิสัย แบ่งเป็น 4 ขั้นตอน คือ การวิเคราะห์สภาพปัญหา การเลือกเนื้อหาสาระ การจัดประสบการณ์การเรียนรู้ และการประเมินผล ซึ่งผู้ทรงคุณวุฒิ จำนวน 5 คน ได้ตรวจสอบความเหมาะสมและความเป็นไปได้เชิงทฤษฎี พบว่า อยู่ในระดับมาก ($\mu = .025, = .36$)

1.5 พัฒนาเครื่องมือเก็บรวบรวมข้อมูลโดยใช้แบบวัดของสำนักประเมินคุณธรรมและความโปร่งใส สำนักงานคณะกรรมการป้องกันและปราบปรามการทุจริตแห่งชาติ (สำนักงาน ป.ป.ช.) 2 ฉบับ คือ

1.5.1 แบบวัดการรับรู้ของผู้มีส่วนได้ส่วนเสียภายใน (Internal Integrity and Transparency Assessment : IIT)³ มีวัตถุประสงค์เพื่อประเมินระดับการรับรู้ของผู้มีส่วนได้ส่วนเสียภายในที่มีต่อหน่วยงานตนเองประกอบด้วย ตัวชี้วัดการปฏิบัติหน้าที่ ตัวชี้วัดการใช้งบประมาณ ตัวชี้วัดการใช้อำนาจ ตัวชี้วัดการใช้ทรัพย์สินของราชการ และตัวชี้วัดการแก้ไขปัญหาการทุจริต เป็นแบบวัดแบบมาตรวัดประมาณค่า 4 ระดับ คือ น้อยที่สุดหรือไม่มีเลย น้อยมาก และมากที่สุด จำนวน 30 ข้อ

1.5.2 แบบวัดการรับรู้ของผู้มีส่วนได้ส่วนเสียภายนอก (External Integrity and Transparency Assessment: EIT)³ มีวัตถุประสงค์เพื่อประเมินระดับการรับรู้ของผู้มีส่วนได้ส่วนเสียภายนอกที่มีต่อหน่วยงานที่ประเมินประกอบด้วย ตัวชี้วัดคุณภาพการดำเนินงาน ตัวชี้วัดประสิทธิภาพการสื่อสาร และตัวชี้วัดการปรับปรุงระบบการทำงาน เป็นแบบวัดแบบมาตรวัดประมาณค่า 4 ระดับ คือ น้อยที่สุดหรือไม่มีเลย น้อยมาก และมากที่สุด จำนวน 15 ข้อ โดยเครื่องมือทั้ง 2 ฉบับมีค่าดัชนีความสอดคล้องตั้ง 0.80-1.00 ค่าความเชื่อมั่นทั้งฉบับเท่า 0.95 และ 0.92

2. ขั้นตอนการปฏิบัติ (Do) และตรวจสอบ (Check) การเก็บรวบรวมข้อมูล ดังนี้

2.1 การเตรียมตัวก่อนลงภาคสนาม

1) การเตรียมความพร้อมก่อนการวิจัย ผู้วิจัยศึกษาเอกสาร ตำรา และงานวิจัยที่เกี่ยวข้องกับการดำเนินงานคุณธรรมและความโปร่งใสในการดำเนินงานของหน่วยงานภาครัฐ โรงพยาบาลเกษตรวิสัย แนวคิดการมีส่วนร่วม การวิจัยเชิงปฏิบัติการแบบมีส่วนร่วม กระบวนการ PDCA

2) การประสานงานและสำรวจการดำเนินงานคุณธรรมและความโปร่งใสในการดำเนินงานของหน่วยงานภาครัฐ โรงพยาบาลเกษตรวิสัย ก่อนการวิจัยผู้วิจัยได้ติดต่อประสานงานกับผู้อำนวยการโรงพยาบาลเกษตรวิสัย เพื่อขออนุญาตทำการวิจัยในครั้งนี้ ประสานคณะกรรมการการดำเนินงานคุณธรรมและความโปร่งใสในการดำเนินงานของหน่วยงานภาครัฐ เพื่อรับทราบข้อมูลพื้นฐานของโรงพยาบาล

3) เก็บข้อมูลก่อนการวิจัยในตัวอย่างที่ศึกษาผู้วิจัยใช้แบบวัดการรับรู้ของผู้มีส่วนได้ส่วนเสียภายใน จำนวน 25 คน

2.2 การลงภาคสนาม ดำเนินการพัฒนาคู่มือการเพื่อส่งเสริมการดำเนินงานคุณธรรมและความโปร่งใสในการดำเนินงานของหน่วยงานภาครัฐ โรงพยาบาลเกษตรวิสัย จำนวน 2 วัน ตั้งแต่วันที่ 15-16 พฤศจิกายน 2561 ประกอบด้วยเนื้อหาที่สำคัญ คือ ความเป็นมา และแนวคิดการประเมินการดำเนินงานคุณธรรมและความโปร่งใสในการดำเนินงานของหน่วยงานภาครัฐ การพัฒนาการประเมิน ITA บทบาทหน่วยงานในการประเมิน ITA วิธีการประเมินคุณธรรมและความโปร่งใสในการดำเนินงานออนไลน์ (Integrity and Transparency Assessment Online : IA Online) ประจำปีงบประมาณ พ.ศ. 2562 การเข้าถึงระบบ (Login) ระบบการประเมินออนไลน์ การรับการประเมินสำหรับแบบ IIT การรับการประเมินสำหรับแบบ EIT การฝึกปฏิบัติการเข้าสู่ระบบการประเมินออนไลน์ ฝึกปฏิบัติการทำแบบประเมิน IIT ฝึกปฏิบัติการทำแบบประเมิน EIT ฝึกปฏิบัติการตรวจสอบผลข้อมูล IIT และ EIT ฝึกปฏิบัติการประมวลผลข้อมูล IIT และ EIT โดยวิทยากรจากสำนักงานสาธารณสุขจังหวัดร้อยเอ็ด

ขั้นการตรวจสอบ (Act) ขั้นตอนการตรวจสอบ คือ การประเมินผลที่ได้รับจากการปรับปรุงเปลี่ยนแปลง มีรายละเอียดดังนี้

1) เก็บข้อมูลหลังการวิจัย (Posttest) หลังจากดำเนินการทดลอง ผู้วิจัยใช้แบบวัดการรับรู้ของผู้มีส่วนได้ส่วนเสียภายใน (Internal Integrity and Transparency Assessment: IIT)

2) เก็บข้อมูลหลังการวิจัย (Posttest) หลังจากดำเนินการทดลอง ผู้วิจัยใช้แบบวัดการรับรู้ของผู้มีส่วนได้ส่วนเสียภายนอก (External Integrity and Transparency Assessment: IIT) จากผู้มาติดต่อราชการในโรงพยาบาลเกษตรวิสัย จำนวน 80 คน เก็บข้อมูลตั้งแต่เดือนมกราคม-กันยายน 2562

การพิทักษ์สิทธิ์และจริยธรรมการวิจัย

งานวิจัยนี้ผ่านการรับรองจากคณะกรรมการจริยธรรมการวิจัยในมนุษย์สำนักงานสาธารณสุขจังหวัดร้อยเอ็ด เลขที่ COE 0962561

ผลการวิจัย

1. ลักษณะทางประชากร

ตารางที่ 1 ลักษณะทางประชากรของผู้ร่วมวิจัย

Characteristics	n(%)
Gender	
Male	13(52.0)
Female	12(44.8.0)
Age, years (mean [SD])	41.10 (7.14)
ระดับการศึกษา	
อนุปริญญา	7(28.0)
ปริญญาตรี	15(60.0)
ปริญญาโท	3(12.0)
ตำแหน่ง	
เจ้าหน้าที่พัสดุ/นักวิชาการพัสดุ	5(20.0)
นักวิชาการการเงินและบัญชี	2(8.0)
นักจัดการงานทั่วไป	1(4.0)
นักวิชาการสาธารณสุข	4(16.0)
พยาบาลวิชาชีพ	4(16.0)
เภสัชกร	4(16.0)
ทันตแพทย์	2(8.0)
นักเทคนิคการแพทย์	2(8.0)
นักกายภาพบำบัด	1(4.0)

จากตารางที่ 1 พบว่า กลุ่มตัวอย่างส่วนใหญ่เป็นชาย (52 %) อายุเฉลี่ย 41 ปี (SD=7.14) จบการศึกษาระดับปริญญาตรี (60%) และตำแหน่งเจ้าหน้าที่พัสดุ/นักวิชาการ

พัสดุ (20%)

2. การเปรียบเทียบการรับรู้ของผู้มีส่วนได้ส่วนเสียภายใน

ตารางที่ 2 เปรียบเทียบการรับรู้การดำเนินงานคุณธรรมและความโปร่งใสในการดำเนินงานของหน่วยงานภาครัฐ โรงพยาบาล
เกษตรวิสัย ของผู้มีส่วนได้ส่วนเสีย

การรับรู้ (ด้าน)	n	Mean(SD)	Mean diff.(SE)	95%CI		p
				Lower	Upper	
1. การปฏิบัติหน้าที่						
ก่อนการพัฒนา	25	2.66(0.31)	0.18(0.08)	0.003	0.356	.046*
หลังการพัฒนา	25	2.84(0.38)				
2. การใช้งบประมาณ						
ก่อนการพัฒนา	25	2.64(0.45)	0.14(0.12)	-0.391	0.111	.262
หลังการพัฒนา	25	2.51(0.31)				
3. การใช้อำนาจ						
ก่อนการพัฒนา	25	2.51(0.21)	0.16(0.21)	0.070	0.249	.001*
หลังการพัฒนา	25	2.67(0.03)				
4. การใช้ทรัพย์สินของทางราชการ						
ก่อนการพัฒนา	25	2.51(0.21)	0.39(0.34)	0.251	0.534	<.001*
หลังการพัฒนา	25	2.91(0.24)				
5. การแก้ปัญหาการทุจริต						
ก่อนการพัฒนา	25	2.19(0.22)	1.54(0.08)	1.374	1.705	<.001*
หลังการพัฒนา	25	3.73(0.25)				

จากตารางที่ 2 หลังการพัฒนา พบว่า ผู้มีส่วนได้ส่วนเสียภายในมีการรับรู้ด้านการปฏิบัติหน้าที่ เพิ่มขึ้นเมื่อเปรียบเทียบกับก่อนการพัฒนาอย่างมีนัยสำคัญทางสถิติ ($p = .046$) โดยมีคะแนนการรับรู้เพิ่มขึ้นเท่ากับ 0.18 คะแนน (95% CI; 0.003, 0.356) มีการรับรู้ด้านการใช้อำนาจเพิ่มขึ้นเมื่อเปรียบเทียบกับก่อนการพัฒนาอย่างมีนัยสำคัญทางสถิติ ($p = .001$) โดยมีคะแนนการรับรู้เพิ่มขึ้นเท่ากับ 0.70 คะแนน (95% CI; 0.070, 0.249) มีการรับรู้ด้านการใช้ทรัพย์สินของทางราชการเพิ่มขึ้นเมื่อเปรียบเทียบกับก่อน

การพัฒนาอย่างมีนัยสำคัญทางสถิติ ($p < .001$) โดยมีคะแนนการรับรู้เพิ่มขึ้นเท่ากับ 0.39 คะแนน (95% CI; 0.251, 0.534) และมีการรับรู้ด้านการแก้ปัญหาการทุจริตเพิ่มขึ้นเมื่อเปรียบเทียบกับก่อนการพัฒนาอย่างมีนัยสำคัญทางสถิติ ($p < .001$) โดยมีคะแนนการรับรู้เพิ่มขึ้นเท่ากับ 1.54 คะแนน (95% CI; 0.251, 0.534) แต่มีการรับรู้ด้านการใช้งบประมาณไม่แตกต่างกัน ($p = .262$)

3. การรับรู้ของผู้มีส่วนได้ส่วนเสียภายนอก

ตารางที่ 3 คะแนนเฉลี่ย ส่วนเบี่ยงเบนมาตรฐาน และระดับการรับรู้การดำเนินงานคุณธรรมและความโปร่งใสในการดำเนินงานของหน่วยงานภาครัฐ โรงพยาบาลเกษตรวิสัย ของผู้มีส่วนได้ส่วนเสีย

การรับรู้ (ด้าน)	Mean (SD)	ระดับการรับรู้
1.คุณภาพการดำเนินงาน	3.28(0.51)	มากที่สุด
2.ประสิทธิภาพการสื่อสาร	3.62(0.12)	มากที่สุด
3.การปรับปรุงระบบการทำงาน	3.10(0.13)	มาก
เฉลี่ยโดยรวม	3.37(0.08)	มากที่สุด

จากตารางที่ 3 หลังการพัฒนาพบว่าผู้มีส่วนได้ส่วนเสียภายนอกมีการรับรู้การดำเนินงานคุณธรรมและความโปร่งใสในการดำเนินงานของหน่วยงานภาครัฐ โดยรวมอยู่ในระดับมากที่สุด (Mean =3.37,SD.= 0.08) เมื่อพิจารณาเป็นรายด้านพบว่า ด้านประสิทธิภาพการสื่อสารมีการรับรู้มากที่สุด (Mean =3.62, SD.= 0.12) รองลงมา คือ ด้านคุณภาพการดำเนินงาน (Mean =3.28, SD=0.51) แต่เป็นที่น่าสังเกตว่าด้านปรับปรุงระบบการทำงานมีการรับรู้การดำเนินงานน้อยกว่าทุกด้าน (Mean = 3.10, SD = 0.13)

วิจารณ์

จากผลการศึกษาครั้งนี้เก็บข้อมูลจากกลุ่มตัวอย่างตามแบบสำรวจ Internal Integrity and Transparency Assessment: IIT ได้กลุ่มตัวอย่างจำนวน 25 คน พบว่าผู้มีส่วนได้ส่วนเสียภายในที่ได้รับการพัฒนาโดยการฝึกอบรมตามหลักสูตรมีการรับรู้การปฏิบัติหน้าที่ การใช้อำนาจการใช้ทรัพย์สินของทางราชการ และการแก้ปัญหาการทุจริตเพิ่มขึ้นเมื่อเปรียบเทียบกับก่อนการพัฒนา เช่นเดียวกับการพัฒนาสมรรถนะครูพยาบาล พบว่า ภายหลังจากที่ได้รับการพัฒนาตามรูปแบบการสอนแนะสูงขึ้นสมรรถนะของนักศึกษาพยาบาลตำรวจภายหลังจากที่ได้รับการสอนแนะจากครูพยาบาลที่ผ่านการพัฒนาสมรรถนะตามรูปแบบการสอนแนะสูงขึ้น ทั้งนี้รูปแบบการสอนแนะ แบ่งเป็น 3 ระยะ คือ 1) ระยะก่อนการสอนแนะ เป็นระยะการเตรียมความพร้อมของครูพยาบาลเกี่ยวกับการสอนแนะได้แก่ความรู้ ทักษะและเจตคติที่ดีต่อการสอนแนะ การทำแผนการสอนแนะ 2) ระยะการสอน มี 6 ขั้นตอนได้แก่การสร้างสัมพันธภาพที่ดีต่อกัน การตั้งเป้าหมายของการสอนแนะ การร่วมกันอภิปราย การวางแผนการเผชิญปัญหา

การลงมือปฏิบัติ และการติดตามประเมินผล โดยใช้ 6 เทคนิคคือ การสะท้อนการคิด การแก้ปัญหาร่วมกัน การโต้ตอบซึ่งกันและกัน การฟังอย่างมีประสิทธิภาพ การยอมรับความแตกต่างระหว่างบุคคล และการตั้งคำถามเจาะหาความคิด และ 3) ระยะหลังการสอนแนะ เป็นระยะการประเมินผลการสอนแนะ และการปรับปรุงการสอนแนะ⁶ ดังการพัฒนาศักยภาพการวิจัย R2R ของบุคลากรสาธารณสุขในจังหวัดพระนครศรีอยุธยา พบว่า ก่อนอบรมกลุ่มตัวอย่างมี คะแนนความรู้ต่ำที่สุดเท่ากับ 3 คะแนน สูงที่สุด 11 คะแนน และมีคะแนนเฉลี่ย 6.97 คะแนนและหลัง อบรมกลุ่มตัวอย่างมีคะแนนความรู้ต่ำที่สุดเท่ากับ 5 คะแนน สูงที่สุดเท่ากับ 15 คะแนน คะแนนเฉลี่ย 8.23 ด้านทักษะเกี่ยวกับการวิจัย พบว่า ส่วนใหญ่เคยอ่านบทความภาษาไทย เคยนำข้อมูลจากการให้บริการมาวิเคราะห์ แต่ไม่เคยเข้ารับการอบรมด้านการวิจัย ไม่เคยอ่านบทความภาษาอังกฤษไม่เคยเขียนบทความส่งเผยแพร่ไม่เคยใช้โปรแกรม SPSS ไม่เคยเข้าร่วมประชุมนำเสนอผลงานทั้งระดับ จังหวัดและระดับประเทศ และทั้งหมดไม่เคยเข้าร่วมประชุมนำเสนอผลงานต่างประเทศ หลังการอบรม กลุ่มตัวอย่างมีศักยภาพในการวิจัย โดยสามารถเสนอโครงการวิจัยซึ่งมาจากปัญหาในการปฏิบัติงาน กำหนดวัตถุประสงค์ สมมติฐานการวิจัย วิธีดำเนินการวิจัย สถิติที่ใช้ในการทำวิจัยแบบ R2R ของ หน่วยงานตนได้ตามเป้าหมาย⁷ สอดคล้องกับการพัฒนางานประจำสู่งานวิจัยต่อการพัฒนาสมรรถนะผู้ปฏิบัติงานด้านการกิจสนับสนุนการดำเนินงานส่งเสริมสุขภาพ กรมอนามัย พบว่า กลุ่มตัวอย่างมีความรู้เฉลี่ยในการพัฒนางานประจำสู่งานวิจัยเพิ่มขึ้นหลังได้รับการประชุมเชิงปฏิบัติการเพิ่มมากขึ้น เกิดทักษะในการพัฒนางานประจำสู่งานวิจัยเพิ่มมากขึ้นด้านทัศนคติ มีทัศนคติที่ดีในการพัฒนางาน

ประจำสำนักงานวิจัยซึ่งมีการขยายผลไปจัดทำกรวิจัยจากงานประจำในเรื่องอื่นและมีประสิทธิภาพเพิ่มมากขึ้นในการดำเนินงานสนับสนุนการส่งเสริมสุขภาพ โดยการลดขั้นตอนลดค่าใช้จ่ายและระยะเวลาตลอดจนผู้รับบริการมีความพึงพอใจ กลุ่มตัวอย่างยอมรับว่าการพัฒนางานประจำสำนักงานวิจัย ส่งผลต่อการพัฒนาสมรรถนะของบุคลากรด้านภารกิจสนับสนุนและทำให้กิจกรรมการดำเนินงานภายในองค์กรมีประสิทธิภาพ⁸ และผลการพัฒนาสมรรถนะหลักของบุคลากรโดยการมีส่วนร่วม พบว่าหลังการเข้าโปรแกรมฯ บุคลากรที่มีความรู้ตามสมรรถนะหลัก และผลการประเมินค่าสมรรถนะหลักด้วยตนเองเพิ่มขึ้นมากกว่าก่อนเข้าโปรแกรมฯ และมีความสัมพันธ์กับการเข้าโปรแกรมฯ ผลการศึกษาเชิงคุณภาพ พบว่า เกณฑ์การประเมินสมรรถนะหลัก ยังขาดความเฉพาะเจาะจง มีความเป็นนามธรรมสูง กล่าวโดยสรุปได้ว่า รูปแบบการพัฒนาสมรรถนะหลักของบุคลากรโดยการมีส่วนร่วมของผู้บังคับบัญชา มีประสิทธิผลต่อการเพิ่มสมรรถนะหลักของบุคลากรสมควรนำไปใช้ในการพัฒนาสมรรถนะของบุคลากร แต่ควรมีการเพิ่มรายละเอียดในเกณฑ์การประเมินเพื่อให้เกิดความชัดเจน⁹

สำหรับผู้มีส่วนได้ส่วนเสียภายนอกนั้นมีการรับรู้การดำเนินงานคุณธรรมและความโปร่งใสในการดำเนินงานของหน่วยงานภาครัฐ โดยรวมอยู่ในระดับมากที่สุด เช่นเดียวกับการศึกษาที่ผ่านมาพบว่า ผลการประเมินระดับคุณธรรมและความโปร่งใสในการดำเนินงานขององค์กรปกครองส่วนท้องถิ่นอำเภอปัว จังหวัดน่าน ในภาพรวมอยู่ในระดับสูง มีค่าคะแนนเท่ากับ 79.79 โดยหน่วยงานที่มีคะแนนสูงสุด 5 ลำดับแรก คือ องค์การบริหารส่วนตำบลไชยวัฒนา มีค่าคะแนนสูงสุดเท่ากับ 86.65 รองลงมาคือองค์การบริหารส่วนตำบลศิลาเพชร มีค่าคะแนนเท่ากับ 85.74 อันดับที่สามคือ เทศบาลตำบลศิลาแลงมีค่าคะแนนเท่ากับ 85.35 ส่วนองค์การบริหารส่วนตำบลวรนคร มีค่าคะแนนเท่ากับ 84.69 และองค์การบริหารส่วนตำบลแงะ มีค่าคะแนนเท่ากับ 81.74 ตามลำดับ ซึ่งเมื่อเทียบกับเกณฑ์การให้คะแนนคุณธรรมและความโปร่งใสในการดำเนินงานของหน่วยงานภาครัฐทั้ง 5 หน่วยงานนับว่ามีผลการประเมินอยู่ในระดับสูงมาก และอีก 7 หน่วยงานมีระดับผลคะแนน อยู่ในระดับสูง¹⁰ สอดคล้องกับการประเมินคุณธรรมและความโปร่งใสในการ

ดำเนินงานขององค์กรปกครองส่วนท้องถิ่นจังหวัดนครศรีธรรมราช ได้คะแนนร้อยละ 70.49 มีระดับคุณธรรมและความโปร่งใสในการดำเนินงานอยู่ในระดับสูงโดยดัชนีความปลอดจากการทุจริตในการปฏิบัติงาน ได้คะแนนสูงที่สุดร้อยละ 91.09 รองลงมาได้แก่ ดัชนีความพร้อมรับผิดได้คะแนนร้อยละ 69.09 ดัชนีคุณธรรมการทำงานในหน่วยงาน ได้คะแนนร้อยละ 67.64 ดัชนีความโปร่งใส ได้คะแนนร้อยละ 62.60 และดัชนีวัฒนธรรมคุณธรรมในองค์กรได้คะแนนร้อยละ 59.80 ตามลำดับ

การที่ผลการวิจัยปรากฏเช่นนี้อาจเนื่องมาจากการพัฒนาหลักสูตรฝึกอบรม ผู้วิจัยได้สำรวจสภาพปัญหาและความต้องการสอดคล้องกับแนวคิดการพัฒนาหลักสูตรตามรูปแบบของทาบา (Hilden Tabo) มีลักษณะจากล่างขึ้นบน (Grassroots approach) โดยใช้วิธีอุปนัย ทาบา เสนอไว้ว่าหลักสูตรควรมาจากครูผู้สอนมากกว่าผู้บริหารระดับสูง กระบวนการพัฒนาหลักสูตรของทาบา มีทั้งหมด 7 ขั้นตอน คือ ขั้นที่ 1 วิเคราะห์สภาพปัญหา สำรวจความต้องการและความจำเป็นต่างๆ ของสังคม ศึกษาพัฒนาการของผู้เรียน กระบวนการเรียนรู้ และธรรมชาติของการเรียนรู้ ซึ่งเป็นแนวทางที่สำคัญในการกำหนดจุดมุ่งหมายของหลักสูตร ขั้นที่ 2 การกำหนดจุดมุ่งหมายของหลักสูตร โดยอาศัยข้อมูลที่ได้จาก ขั้นที่ 1 เป็นหลัก ควรเป็นสิ่งที่ปฏิบัติได้จริง และเป็นแนวทางในการเลือกและจัดประสบการณ์การเรียนรู้ ขั้นที่ 3 การเลือกเนื้อหาสาระ ต้องให้สอดคล้องกับจุดมุ่งหมายที่กำหนดไว้ เนื้อหาที่คัดเลือกบรรจุลงในหลักสูตรจะต้องมีความสำคัญและถูกต้อง ขั้นที่ 4 การจัดรวบรวมเนื้อหาสาระ พิจารณาถึงความเหมาะสมในการที่จะให้ผู้เรียนได้รับความรู้ใดก่อนหลัง ซึ่งจะต้องมีความต่อเนื่องและเป็นลำดับขั้นตอน ขั้นที่ 5 การเลือกประสบการณ์การเรียนรู้ เป็นการศึกษถึงกระบวนการเรียนรู้ และวิธีการสอนแบบต่างๆ จะต้องวางแผนเลือกประสบการณ์ให้เหมาะสมกับเนื้อหาสาระและผู้เรียน ขั้นที่ 6 การจัดประสบการณ์การเรียนรู้ที่ได้เลือกแล้ว เป็นการจัดกิจกรรมการเรียนการสอน ให้เป็นไปตามลำดับขั้นตอนที่บรรลุตามจุดประสงค์ที่วางไว้ ขั้นที่ 7 การประเมินผล เป็นการพิจารณาว่าหลักสูตรประสบผลสำเร็จมากน้อยเพียงใด มีปัญหาหรือข้อบกพร่องในขั้นตอนใด เพื่อจะได้ทำการปรับปรุงแก้ไขต่อไป¹¹ ได้เสนอว่า การจัดประสบการณ์การเรียนรู้ต้องคำนึงถึงความสัมพันธ์ในด้าน

เวลาต่อเวลา และเนื้อหาต่อเนื้อหา เรียกว่าเป็นความสัมพันธ์แบบแนวตั้ง (Vertical) กับแนวนอน (Horizontal) ซึ่งมีเกณฑ์การจัดตามความต่อเนื่อง (Continuity) การจัดช่วงลำดับ (Sequence) และการบูรณาการ (Integration) การประเมินผล เพื่อตรวจสอบว่าการจัดการเรียนการสอนได้บรรลุตามจุดมุ่งหมายที่กำหนดไว้หรือไม่ สมควรมีการปรับแก้ในส่วนใดบ้าง ดังนั้น จึงส่งผลให้ผู้มีส่วนได้ส่วนเสียภายในผู้มีส่วนได้ส่วนเสียภายนอกมีการรับรู้การดำเนินงานคุณธรรมและความโปร่งใสในการดำเนินงานของหน่วยงานภาครัฐ โดยรวมอยู่ในระดับมากที่สุด

กิตติกรรมประกาศ

ขอขอบพระคุณนายแพทย์สุพัฒน์พงศ์ สิงห์ยะบุศย์ ผู้อำนวยการโรงพยาบาลที่ให้คำแนะนำและให้การสนับสนุนการวิจัยครั้งนี้ และขอขอบพระคุณคณะกรรมการการดำเนินงานคุณธรรมและความโปร่งใสในการดำเนินงานของหน่วยงานภาครัฐอำเภอเกษตรวิสัย ให้ข้อมูลสำคัญจนทำให้การวิจัยครั้งนี้สำเร็จลุล่วงไปด้วยดี

เอกสารอ้างอิง

1. ผาสุก พงษ์ไพจิตร และนวนลน้อย ตรีรัตน์. “คอร์รัปชัน ค่าเช่า และพัฒนาการเศรษฐกิจ,”วารสารเศรษฐศาสตร์. มหาวิทยาลัยธรรมศาสตร์. 2559. 21.
2. Transparency International. (2011). The Current Corruption Perceptions Index. [ออนไลน์], เข้าถึงได้จาก: http://www.transparency.org/policy_research/surveys_indices/cpi. (2020, 23 March).
3. สำนักงาน ป.ป.ช.. คู่มือการประเมินคุณธรรมและความโปร่งใสในการดำเนินงานของหน่วยงานภาครัฐ (Integrity and Transparency Assessment: ITA) ประจำปีงบประมาณ พ.ศ. 2561. ศูนย์ประเมินคุณธรรมและความโปร่งใสของหน่วยงานภาครัฐ สำนักงาน ป.ป.ช.. 2561.
4. Deming, W. Edwards. Out of the Crisis. MIT Press. 1986.

5. ทิศนา แหมมณี และนงลักษณ์ วิรัชชัย. การวิจัยปฏิบัติการระดับชั้นเรียนและระดับโรงเรียน: แนวทางการวิจัยและการสังเคราะห์งานวิจัย. กรุงเทพฯ : สำนักงานกองทุนสนับสนุนการวิจัย (สกว.). 2546.
6. นงเยาว์ สมพิทยานุรักษ์, ประพันธ์ศิริ สุเสารัจ และรณนาคี ฉายา. การพัฒนารูปแบบการสอนแนะเพื่อพัฒนาสมรรถนะครูพยาบาล. วารสารพยาบาลตำรวจ. 2559; 8(1): มกราคม - มิถุนายน: 160-9.
7. นพวรรณ ชีระพันธ์เจริญ. การพัฒนาศักยภาพการวิจัย R2R ของบุคลากรสาธารณสุขในจังหวัดพระนครศรีอยุธยา. วารสารวิจัยและพัฒนา วไลยอลงกรณ์ ในพระบรมราชูปถัมภ์ สาขามนุษยศาสตร์และสังคมศาสตร์. 2559; 11(2): พฤษภาคม - สิงหาคม: 205-214.
8. แรกขวัญ สระวาสี และสงกรานต์ กัญญาสา. ผลของการพัฒนางานประจำสู่งานวิจัยต่อการพัฒนาสมรรถนะผู้ปฏิบัติงานด้านภารกิจสนับสนุนการดำเนินงานส่งเสริมสุขภาพ กรมอนามัย กระทรวงสาธารณสุข. วารสารวิชาการสาธารณสุข. 2562; 28 (3): พฤษภาคม – มิถุนายน: 449-508.
9. วิรัชย์ บริบูรณ์. การพัฒนาสมรรถนะหลักของบุคลากร โดยมีส่วนร่วมของผู้บังคับบัญชา. วารสารวิชาการสาธารณสุข. 2559; 25(5): กันยายน - ตุลาคม: 872-7.
10. ภัทรสุดา กันใจแก้ว นิลุบล วรวิทย์ธนเลิศ พลกฤต รักจุล และสิริวิมล อินผ่อง. การประเมินคุณธรรมและความโปร่งใสในการดำเนินงานขององค์กรปกครองส่วนท้องถิ่น อำเภอปัว จังหวัดน่าน. วารสารสังคมศาสตร์วิชาการ. 2560; ฉบับที่ 10 (พิเศษ): กรกฎาคม - ตุลาคม: 106-120.
11. Taba, Hilda. Curriculum development : theory and practice. New York: Brace & World. 1962.
12. Tyler, Ralph W. Basic principles of curriculum and instruction. Chicago: University of Chicago Press. 1970.