



การบูรณาการหลักพุทธธรรมเพื่อการพัฒนาตัวแบบจริยธรรมของข้าราชการ  
สังกัดกระทรวงมหาดไทย  
BUDDHADHAMMA INTEGRATION FOR MORAL MODEL DEVELOPMENT  
OF OFFICIALS UNDER MINISTRY OF INTERIOR

นายพงศ์พัฒน์ จิตตานุรักษ์

วิทยานิพนธ์นี้เป็นส่วนหนึ่งของการศึกษา  
ตามหลักสูตรปริญญาพุทธศาสตรดุษฎีบัณฑิต  
สาขาวิชารัฐประศาสนศาสตร์  
บัณฑิตวิทยาลัย  
มหาวิทยาลัยมหาจุฬาลงกรณราชวิทยาลัย  
พุทธศักราช ๒๕๕๘



การบูรณาการหลักพุทธธรรมเพื่อการพัฒนาตัวแบบจริยธรรมของข้าราชการ  
สังกัดกระทรวงมหาดไทย

นายพงศ์พัฒน์ จิตตานุรักษ์

วิทยานิพนธ์นี้เป็นส่วนหนึ่งของการศึกษา  
ตามหลักสูตรปริญญาพุทธศาสตรดุษฎีบัณฑิต  
สาขาวิชารัฐประศาสนศาสตร์  
บัณฑิตวิทยาลัย  
มหาวิทยาลัยมหาจุฬาลงกรณราชวิทยาลัย  
พุทธศักราช ๒๕๕๘  
(สงวนสิทธิ์เป็นของมหาวิทยาลัยมหาจุฬาลงกรณราชวิทยาลัย)



BUDDHADHAMMA INTEGRATION FOR MORAL MODEL DEVELOPMENT  
OF OFFICIALS UNDER MINISTRY OF INTERIOR

Mr. Phongphat Chittanurak

A Dissertation Submitted in Partial Fulfillment of  
The Requirement for the Degree of  
Doctor of Philosophy  
(Public Administration)

Mahachulalongkornrajavidyalaya University

C.E. 2015

(Copyright by Mahachulalongkornrajavidyalaya University)



บัณฑิตวิทยาลัย มหาวิทยาลัยมหาจุฬาลงกรณราชวิทยาลัย อนุมัติให้บัณฑิตวิทยาลัย  
เรื่อง “การบูรณาการหลักพุทธธรรมเพื่อการพัฒนาตัวแบบจริยธรรมของข้าราชการ สังกัด  
กระทรวงมหาดไทย” เป็นส่วนหนึ่งของการศึกษาตามหลักสูตรปริญญาพุทธศาสตรดุษฎีบัณฑิต  
สาขาวิชารัฐประศาสนศาสตร์

(พระมหาสมบุรณ์ วุฑฒิกโร, ดร.)  
คณบดีบัณฑิตวิทยาลัย

คณะกรรมการตรวจสอบบัณฑิตวิทยาลัย

(รองศาสตราจารย์ ดร.สมาน งามสนิท)

ประธานกรรมการ

(รองศาสตราจารย์ ประณต นันทิยะกุล)

กรรมการ

(ผู้ช่วยศาสตราจารย์ ดร.เต็มศักดิ์ ทองอินทร์)

กรรมการ

(ผู้ช่วยศาสตราจารย์ ดร.สุรพล สุษะพรหม)

กรรมการ

(พระครูสังฆรักษ์เกียรติศักดิ์ กิตติปัญญา, ดร.)

กรรมการ

คณะกรรมการควบคุมบัณฑิตวิทยาลัย

ผู้ช่วยศาสตราจารย์ ดร.สุรพล สุษะพรหม

ประธานกรรมการ

พระครูสังฆรักษ์เกียรติศักดิ์ กิตติปัญญา, ดร.

กรรมการ

ชื่อผู้วิจัย

(นายพงศ์พัฒน์ จิตตานุรักษ์)

|                             |   |
|-----------------------------|---|
| ชื่อวิทยานิพนธ์             | : การบูรณาการหลักพุทธธรรมเพื่อการพัฒนาตัวแบบจริยธรรมของข้าราชการ สังกัดกระทรวงมหาดไทย                                       |
| ผู้วิจัย                    | : นายพงศ์พัฒน์ จิตตานุรักษ์   |
| ปริญญา                      | : พุทธศาสตรดุษฎีบัณฑิต (รัฐประศาสนศาสตร์)   |
| คณะกรรมการควบคุมวิทยานิพนธ์ | : ผศ.ดร.สุรพล สุยะพรหม, พธ.บ., M.A., Ph.D. (Pol. Sc.)<br>: พระครูสังฆรักษ์เกียรติศักดิ์ กิตติปัญญา, ดร. พธ.บ., M.A., D.P.A. |
| วันสำเร็จการศึกษา           | : ๓๑ มีนาคม ๒๕๕๙  |

### บทคัดย่อ

การวิจัยฉบับนี้มีวัตถุประสงค์ คือ ๑) ศึกษาสภาพทั่วไปและปัญหาอุปสรรคการดำเนินการตามหลักจริยธรรมของข้าราชการ สังกัดกระทรวงมหาดไทย ๒) ศึกษาหลักพุทธธรรมที่ส่งเสริมการพัฒนาตัวแบบจริยธรรมของข้าราชการ สังกัดกระทรวงมหาดไทย ๓) พัฒนาและนำเสนอตัวแบบจริยธรรมที่บูรณาการร่วมกับหลักพุทธธรรมของข้าราชการ สังกัดกระทรวงมหาดไทย ระเบียบวิธีวิจัยแบบผสมวิธี โดยการวิจัยเชิงคุณภาพเป็นข้อมูลเบื้องต้น จากผู้ให้ข้อมูลสำคัญจำนวน ๓๔ รูป/คน ด้วยแบบสัมภาษณ์เชิงลึกแบบมีโครงสร้าง และผู้มีส่วนร่วมในการสนทนากลุ่ม จำนวน ๑๑ รูป/คน วิเคราะห์ข้อมูลด้วยการพรรณนาความ และการวิจัยเชิงปริมาณเป็นข้อมูลปิดท้าย เก็บข้อมูลด้วยแบบสอบถามจากข้าราชการสังกัดกระทรวงมหาดไทย ๓ กรม จำนวนกลุ่มตัวอย่าง ๔๐๐ ตัวอย่าง จำประชากร ๗,๘๔๗ คน วิเคราะห์ข้อมูลด้วยสถิติเชิงพรรณนา ได้แก่ ค่าความถี่ ค่าร้อยละ ค่าเฉลี่ย และส่วนเบี่ยงเบนมาตรฐาน

### ผลการวิจัย พบว่า

๑. สภาพทั่วไปและปัญหาอุปสรรคการดำเนินการตามหลักจริยธรรมของข้าราชการ สังกัดกระทรวงมหาดไทย ถูกมองในภาพรวมเกี่ยวกับการร้องเรียนและคดีความเกี่ยวกับการประพฤติผิดหรือการละเมิดจริยธรรมที่ประสบปัญหาส่อไปในทางทุจริต ส่วนใหญ่เป็นหน่วยงานที่อยู่ในส่วนภูมิภาคและส่วนท้องถิ่นที่อยู่ใกล้ชิดและให้บริการประชาชน หน่วยงานในส่วนท้องถิ่นมีสถานะเป็นนิติบุคคล กรมต้นสังกัดในส่วนกลางมีหน้าที่ควบคุมดูแลข้าราชการในส่วนกลาง โดยเฉพาะกรมส่งเสริมการปกครองท้องถิ่นไม่มีอำนาจในการควบคุมหน่วยงานส่วนท้องถิ่นจึงใช้ช่องว่างทางกฎหมายแสวงหาผลประโยชน์ให้ตนเอง กรมเพียงแต่มีหน้าที่ส่งเสริมสนับสนุนเชิงนโยบาย โครงการฝึกอบรมกิจกรรมที่สนับสนุนให้ปฏิบัติตามกฎหมาย แต่ด้วยผลประโยชน์จากงบประมาณจำนวนมหาศาลที่ส่วนท้องถิ่นได้รับก่อให้เกิดการร่วมมือทุจริตด้วยความสมยอมระหว่างข้าราชการและผู้มีอิทธิพลในท้องถิ่น ข้าราชการบางคนยังคงมีทัศนคติที่ผิดด้วยการขอให้ตนมีส่วนได้ใครจะทำผิดก็ไม่เป็นไร ยังให้ความนิยมวัดดูตามกระแสนิยม กระทรวงมหาดไทยมีศูนย์ต่อต้านการทุจริตขับเคลื่อนอย่างเข้มข้นร่วมกับการมีส่วนร่วมตรวจสอบภาคประชาชน แต่ยังคงมีปัญหาเพราะข้าราชการยังขาดจิตสำนึกผู้บังคับบัญชาต้องกระทำตัวเป็นแบบอย่างที่ดี สิ่งสำคัญคือกระบวนการชดเชลาเพื่อการพัฒนาด้วยข้าราชการให้ยึดถือศรัทธาและปฏิบัติตนตามหลักพุทธธรรม เพื่อลดปัญหาจากการละเมิดและประพฤติมิชอบต่อการปฏิบัติหน้าที่ให้หมดสิ้นไป

๒) หลักพุทธธรรมที่ส่งเสริมการพัฒนาตัวแบบจริยธรรมของข้าราชการ สังกัดกระทรวงมหาดไทย โดยการบูรณาการหลักพุทธธรรม ๒ หลักธรรม คือ **บุญกิริยาวัตถุ ๓** ได้แก่ หมดทาน ศีล และภาวนา และ**โลกบาลธรรม** ได้แก่ หิริ และโอตตปปะ ในระดับการปฏิบัติตามหลักพุทธธรรม ภาพรวมอยู่ในระดับมาก พิจารณาเป็นรายด้านเรียงลำดับจากมากไปน้อยได้แก่ หมดหิริ หมดทาน หมดโอตตปปะ หมดศีล และหมดภาวนา

๓) ตัวแบบจริยธรรมที่นำมาบูรณาการร่วมกับหลักพุทธธรรมของข้าราชการ สังกัดกระทรวงมหาดไทย โดยรูปแบบที่เหมาะสมและมีความสอดคล้องเป็นรูปแบบ “**SGDBD MODEL**” ซึ่งจะทำให้ประมวลจริยธรรมของข้าราชการ สังกัดกระทรวงมหาดไทย มีความสมบูรณ์ยิ่งขึ้นดังนี้

**หิริ S=Shame (Moral Shame)** เป็นความละอายต่อการทำชั่วหรือไม่เดินไปสู่ความเสื่อม ต้องเคารพศักดิ์ศรีของตนเองที่ได้รับการอบรมสั่งสอนจากครอบครัวและสถาบันการศึกษา มีสติระลึกรู้ได้และมีความละอายชั่ว จนตระหนักว่าการทำสิ่งไม่ดีเป็นสิ่งที่ทำยาก

**ทาน G=Give (Merit Acquired by Giving)** เป็นการให้ที่ไม่ทำให้ตนเองเดือดร้อน เป็นการอนุเคราะห์บรรเทาความเดือดร้อน เป็นพื้นฐานที่ส่งเสริมในการให้ที่ซื่อสัตย์ไม่ให้เกิดความโลภอยากได้ของผู้อื่น เป็นการขัดเกลาพฤติกรรมไม่ให้เกิดความขัดแย้ง และเป็นเครื่องช่วยยึดเหนี่ยวจิตใจระหว่างกัน ทำให้องค์กรเกิดความสงบสุข

**โอตตปปะ D=Dread (Moral Dread)** ความเกรงกลัวต่อบาป เป็นสิ่งสำคัญของนักปกครองที่ใช้ควบคุมจิตใจให้ดำเนินชีวิตและอยู่ร่วมกันของคนในสังคมอย่างมีความสุข การปฏิบัติหน้าที่โดยไม่เกรงกลัวต่อผลของการทำผิด ปลูกจิตสำนึกและตระหนักกลัวผลกระทบที่ตนเองกระทำ

**ศีล B=Behavior (Moral Behavior)** เป็นความปกติ เป็นข้อปฏิบัติ เป็นกรอบที่คอยควบคุมความประพฤติทางกายวาจาให้อยู่ในความดีงาม ไม่เบียดเบียนทั้งตนเองและผู้อื่น เป็นเครื่องเตือนสติให้งดเว้นการกระทำชั่ว ไม่ปฏิบัติขัดแย้งต่อกฎหมาย ระเบียบข้อบังคับ และจริยธรรมที่ดีงาม

**ภาวนา D=Development (Mental Development)** เป็นการปรับปรุง การทำให้ดีขึ้น เจริญขึ้น ด้วยการพัฒนาตนเองและระบบงานให้ทันต่อความเปลี่ยนแปลงเพื่อให้บริการประชาชนด้วยความรวดเร็วถูกต้อง เต็มกำลังความสามารถ ใช้ทรัพยากรและทรัพย์สินด้วยความประหยัดคุ้มค่า เกิดประโยชน์สูงสุดต่อส่วนรวม แสวงหาวิธีการใหม่เพื่อให้การปฏิบัติงานประสบความสำเร็จมากขึ้น

การประยุกต์นำตัวแบบหลักพุทธธรรมจากการวิจัย คือ “**SGDBD MODEL**” โดยคัดเลือกหมวดพุทธธรรมให้สอดคล้องเหมาะสมกับวัตถุประสงค์ของโครงการ กิจกรรม และหัวข้อการอบรม ก็จะช่วยส่งเสริมผลสัมฤทธิ์ของงาน จากการที่ข้าราชการได้นำหลักพุทธธรรมมาประยุกต์ใช้กับตนเอง เพื่อนร่วมงานในองค์กร และจะก่อให้เกิดภาพลักษณ์ที่ดีต่อกระทรวงมหาดไทยโดยรวม

**Dissertation Title** : Buddhhadhamma Integration for Moral Development of Officials under Ministry of Interior

**Researcher** : Mr.Phongphat Chittanurak

**Degree** : Doctor of Buddhism (Public Administration)

**Dissertation Supervisory Committee**

: Assit.Prof.Dr. Surapon Suyaprom, B.A., M.A., Ph.D. (Pol.Sc.)

: Phrakrusangkarakkittisak Kittipunyo, Dr. B.A., M.A., Ph.D. (Public Admin.)

**Date of Graduation** : 31 March 2016

### ABSTRACT

Objectives of this research were; 1. To study general context, problems and practice according to the ethical principles of the officials of the Ministry of Interior, 2. To study Buddhhadhamma promoting the ethical model development of the officials of the Ministry of Interior and 3) To develop and propose the ethical model integrated with Buddhhadhamma of the officials of the Ministry of Interior.

Methodology was the mixed methods using the qualitative research as the main principal, collected data from 34 key informants with structured in-depth-interview and from 11 participants in focus group discussion and analyzed data by descriptive interpretation. The quantitative research collected data from 400 samples from the populations of 7,847 people from 3 departments, analyzed data with descriptive statistics; frequency, percentile, mean and standard deviation.

#### Findings were as follows:

1. General context, problems and obstacles of practice along with the ethical principles of the officials of the Ministry of Interior were viewed from complaints and criminal cases by misconducts or ethical principle abuse indicating the tendency of corruption. Most cases were from regional and local units that were closed to the public. The regional and local units were juristic entities. The central department, especially the Department of Local Administration does not have direct controlling authority over the regional and local administrative organization. They might use this gap to seek the interest for themselves. The Department of Local Administration only support and facilitate the policy, training and laws abiding activities. The regional and Local Administrative Organizations operated with the huge amount of budget that might lead to cooperation with local influent persons to embezzle the budget for own benefits. Some officials still have wrong attitude to have the part in project operation, even that project might be handled by not-so-straight means. They are still materialistic as the popular current of the society. The Ministry of Interior has mobile

corruption suppression units with cooperation from public. Even though the problems still exist because the officials lack conscience. The supervisors must act as the good examples. More importantly, there should be the socializing process to develop the officials to behave and practice according Buddhadhamma to reduce or eliminate the misconducts and power abuse.

2. Buddhadhamma that can be integrated to supports the ethical model development of the officials of the Ministry of Interior is of two. One is Punyakiriyavattu 3; Dana, giving, Sila, precepts and Bhavana, meditation and Lokapaladhamma; Hiri, moral shame and Ottappa, moral dreads. Practice along the Buddhadhamma by overall was at high level, from high to low; Hiri, Dana, Ottappa, Sila and Bhavana accordingly.

3. The ethical model integrated with Buddhadhamma for the officials of the Ministry of Interior could be coined as “**SGDBD Model**”. This model would make the ethical codes of conduct of the officials of the Ministry of Interior more complete as:

**S=Shame** moral shame is the shame to do evil things, to commit bad conduct that would lead to ruin. One must respect one’s own dignity trained by the family and educational institutions. Be mindful and moral shameful and realized that bad things are difficult to do.

**G=Give** merits acquired by giving. It’s giving that is not a burden to oneself but the sacrifice to reduce suffering of others. It was the basic of mind cleaning so that one would not be greedy for other’s properties. It was the behavior training for not to be the conflicts and it was the bond of each other’s minds so that the organization would be peaceful and happy.

**D=Dread** or moral dread; being afraid of sins. It was the important things for administrators to control their minds and live the life with others in the society happily. This would help administrators to perform their duties without being afraid of wrong doing, awakening the consciousness and being afraid of the results of bad actions, Kamma.

**B=Behavior** or moral behavior, this is the morality to live together with others in the community. It was a framework for reminding for not to do evils, not to break the national laws, rules and regulations and fine ethical rules.’

**D=Development** mental development. It was doing for betterment, self and job development to match the changing current in order to render services to people fast and accurately and effectively, using resources and properties most effectively for the public and seeking for new ways to perform the task faster and more effectively.

The application of “**SGDBD Model**” to fit with the objectives of projects, activities and topics of training would bring the job efficiency. When the officials applied Buddhadhamma by themselves and the work-teams in the organization would yield the good image of the Ministry of Interior as a whole.



## กิตติกรรมประกาศ

การศึกษาวิจัยเรื่อง การบูรณาการหลักพุทธธรรมเพื่อการพัฒนาตัวแบบจริยธรรมของข้าราชการ สังกัดกระทรวงมหาดไทย สำเร็จได้ด้วยดี เนื่องด้วยความกรุณาอย่างยิ่งจากท่าน ผศ.ดร.สุรพล สุยะพรหม ประธานกรรมการ พระครูสังฆรักษ์เกียรติศักดิ์ กิตติปัญญา, ดร. กรรมการที่ปรึกษา ที่ให้คำปรึกษาชี้แนะในการปรับปรุงข้อบกพร่องด้วยดีตลอด ผู้วิจัยรู้สึกซาบซึ้งที่ท่านสละเวลาให้ความเมตตาและขอกราบขอบพระคุณอย่างสูงมา ณ โอกาสนี้

กราบขอบพระคุณ รศ.ดร.สมาน งามสนิท รศ.ประณต นันทิยะกุล และผศ.ดร.เต็มศักดิ์ ทองอินทร์ กรรมการสอบวิทยานิพนธ์ ที่ให้ความกรุณาให้คำแนะนำที่เป็นประโยชน์ในการศึกษาวิจัย สำเร็จได้ด้วยดี

กราบขอบพระคุณ ฯพณฯ พล.อ.อนุพงษ์ เผ่าจินดา รัฐมนตรีว่าการกระทรวงมหาดไทย นายวิบูลย์ สงวนพงศ์ ปลัดกระทรวงมหาดไทย และนายบพิตร ภาชิต ผู้อำนวยการสำนักงาน ศพท. มท. ที่ให้ความเมตตาอนุเคราะห์ให้ใช้พื้นที่กระทรวงมหาดไทยในการสัมภาษณ์และเก็บข้อมูล รวมทั้งกลุ่มพระภิกษุ นักวิชาการผู้เชี่ยวชาญด้านจริยธรรม ผู้บริหารที่ให้สัมภาษณ์เชิงลึกในทัศนคติและข้าราชการระดับปฏิบัติการทุกท่านที่กรุณาตอบแบบสอบถาม ได้แก่ สำนักปลัดกระทรวงมหาดไทย กรมที่ดิน กรมการปกครอง กรมส่งเสริมการปกครองท้องถิ่น ที่ทำให้การศึกษาวิจัยนี้มีความสมบูรณ์ยิ่งขึ้น

กราบขอบพระคุณคณาจารย์และผู้เชี่ยวชาญตรวจสอบเครื่องมือการวิจัยทุกท่าน กราบขอบพระคุณ ศ.ดร.กฤษ เพิ่มทันจิตต์ พล.อ.ดร.บัณฑิต พิริยาสัยสันติ ดร.วัชร ยาคูณ และ ดร.จรัส อึ้งศรีวงษ์ ที่ปรึกษาภายนอกที่ให้คำปรึกษาเป็นอย่างดี

ประโยชน์ที่ได้พึงมีจากวิทยานิพนธ์เล่มนี้ ผู้วิจัยขอมอบคารวะแด่มหาวิทยาลัยมหาจุฬาลงกรณราชวิทยาลัยและอาจารย์ผู้ประสิทธิ์ประสาทความรู้ รวมทั้งบุคลากรบัณฑิตวิทยาลัยทุกท่าน บิดามารดา และกำลังใจจากครอบครัว และกัลยาณมิตรผู้มีจิตไมตรีทุกท่าน

หากมีข้อผิดพลาดใดๆ ผู้วิจัยขอน้อมรับแต่เพียงผู้เดียว

พงศ์พัฒน์ จิตตานุกรักษ์

๒๕ มีนาคม ๒๕๕๙

## สารบัญ

| เรื่อง  | หน้า |
|---|------|
| บทคัดย่อภาษาไทย                               | ก    |
| บทคัดย่อภาษาอังกฤษ                            | ค    |
| กิตติกรรมประกาศ                               | จ    |
| สารบัญ  | ฉ    |
| สารบัญตาราง                                   | ฉ    |
| สารบัญแผนภาพ                                  | ญ    |
| สารบัญรูปภาพ                                  | ฎ    |
| <br>  |      |
| <b>บทที่ ๑ บทนำ</b>                           |      |
| ๑.๑ ความเป็นมาและความสำคัญของปัญหา            | ๑    |
| ๑.๒ วัตถุประสงค์ของการวิจัย                   | ๗    |
| ๑.๓ ปัญหาที่ต้องการทราบ                       | ๗    |
| ๑.๔ ขอบเขตการวิจัย                            | ๘    |
| ๑.๕ นิยามศัพท์เฉพาะที่ใช้ในการวิจัย           | ๙    |
| ๑.๖ ประโยชน์ที่คาดว่าจะได้รับ                 | ๙    |
| <br>  |      |
| <b>บทที่ ๒ เอกสารและงานวิจัยที่เกี่ยวข้อง</b> |      |
| ๒.๑ แนวคิด ทฤษฎี เกี่ยวกับการบูรณาการ         | ๑๐   |
| ๒.๒ แนวคิด ทฤษฎี เกี่ยวกับการพัฒนาตัวแบบ      | ๑๓   |
| ๒.๓ แนวคิด เกี่ยวกับจริยธรรม                  | ๒๖   |
| ๒.๔ พัฒนาการจริยธรรมของข้าราชการไทย           | ๕๙   |
| ๒.๕ จริยธรรมของกระทรวงมหาดไทย                 | ๘๒   |
| ๒.๖ หลักพุทธธรรมที่นำมาพัฒนาจริยธรรม          | ๙๖   |
| ๒.๗ งานวิจัยที่เกี่ยวข้อง                     | ๑๐๗  |
| ๒.๘ กรอบแนวคิดในการวิจัย                      | ๑๑๗  |
| <br>  |      |
| <b>บทที่ ๓ วิธีดำเนินการวิจัย</b>             |      |
| ๓.๑ การวิจัยเชิงคุณภาพ                        | ๑๑๙  |
| ๓.๑.๑ รูปแบบการวิจัย                          | ๑๑๙  |
| ๓.๑.๒ กลุ่มผู้ให้ข้อมูลหลัก                   | ๑๑๙  |
| ๓.๑.๓ เครื่องมือที่ใช้ในการวิจัย              | ๑๒๒  |
| ๓.๑.๔ การเก็บรวบรวมข้อมูล                     | ๑๒๓  |
| ๓.๑.๕ การวิเคราะห์ข้อมูล                      | ๑๒๔  |

สารบัญ (ต่อ)

| เรื่อง                                      | หน้า |
|---|------|
| ๓.๒ การวิจัยเชิงปริมาณ                      | ๑๒๔  |
| ๓.๒.๑ รูปแบบการวิจัย                        | ๑๒๔  |
| ๓.๒.๒ ประชากรและกลุ่มตัวอย่าง               | ๑๒๕  |
| ๓.๒.๓ เครื่องมือที่ใช้ในการวิจัย            | ๑๓๑  |
| ๓.๒.๔ การเก็บรวบรวมข้อมูล                   | ๑๔๑  |
| ๓.๒.๕ การวิเคราะห์ข้อมูล                    | ๑๔๒  |
| <b>บทที่ ๔ ผลการวิจัย</b>                   |      |
| ๔.๑ ผลการวิจัยตามวัตถุประสงค์               | ๑๔๔  |
| ๔.๒ องค์กรความรู้ที่ได้จากการวิจัย          | ๒๒๖  |
| <b>บทที่ ๕ สรุป อภิปรายผล และข้อเสนอแนะ</b> |      |
| ๕.๑ สรุปผลการวิจัย                          | ๒๓๕  |
| ๕.๒ อภิปรายผล                               | ๒๔๕  |
| ๕.๓ ข้อเสนอแนะ                              | ๒๕๕  |
| ๕.๓.๑ ข้อเสนอแนะเชิงนโยบาย                  | ๒๕๖  |
| ๕.๓.๒ ข้อเสนอแนะเชิงปฏิบัติการ              | ๒๕๖  |
| ๕.๓.๓ ข้อเสนอแนะสำหรับการทำวิจัยครั้งต่อไป  | ๒๕๗  |
| <b>บรรณานุกรม</b>                           | ๒๕๘  |
| <b>ภาคผนวก</b>                              |      |
| ภาคผนวก ก                                   | ๒๖๙  |
| ภาคผนวก ข                                   | ๒๘๖  |
| ภาคผนวก ค                                   | ๒๘๘  |
| ภาคผนวก ง                                   | ๒๙๙  |
| ภาคผนวก จ                                   | ๓๐๖  |
| ภาคผนวก ฉ                                   | ๓๑๐  |
| ภาคผนวก ช                                   | ๓๓๑  |
| ประวัติผู้วิจัย                             | ๓๖๕  |

## สารบัญตาราง

| ตารางที่ |   | หน้า |
|----------|---|------|
| ๑.๑      | การจัดอันดับดัชนีธรรมมาภิบาลภาครัฐของประเทศไทย โดยธนาคารโลก   | ๓    |
| ๑.๒      | เรื่องร้องเรียนที่ดำเนินการแล้วเสร็จ ปีงบประมาณ พ.ศ. ๒๕๕๖ จำนวน ๒,๘๙๗ เรื่อง จำแนกตามหน่วยงานที่ถูกร้องเรียน  | ๔    |
| ๒.๑      | สรุปแนวคิดการพัฒนาตัวแบบ  | ๒๕   |
| ๒.๒      | สรุปความหมายของจริยธรรม   | ๓๑   |
| ๒.๓      | สรุปองค์ประกอบของจริยธรรม   | ๔๓   |
| ๒.๔      | เปรียบเทียบระดับของจริยธรรม และขั้นการให้เหตุผลเชิงจริยธรรม   | ๕๐   |
| ๒.๕      | เปรียบเทียบการตัดสินใจและใช้เหตุผลแบบไทยและทฤษฎีของโคลเบิร์ต  | ๕๓   |
| ๒.๖      | สรุปหลักการของทฤษฎีจริยธรรม   | ๕๙   |
| ๓.๑      | กลุ่มผู้บริหาร ในส่วนกลาง กระทรวงมหาดไทยกรุงเทพมหานคร   | ๑๑๙  |
| ๓.๒      | คณะพระภิกษุ และกลุ่มนักวิชาการผู้ทรงคุณวุฒิด้านจริยธรรม (สัมภาษณ์)  | ๑๒๐  |
| ๓.๓      | คณะพระภิกษุ และกลุ่มนักวิชาการผู้ทรงคุณวุฒิด้านจริยธรรม (สนทนากลุ่ม)  | ๑๒๑  |
| ๓.๔      | พุทธธรรมเพื่อพัฒนาตัวแบบจริยธรรมข้าราชการไทย สังกัดกระทรวง มหาดไทย  | ๑๒๓  |
| ๓.๕      | ประชากรและกลุ่มตัวอย่างข้าราชการ พนักงานราชการ สังกัดกระทรวง มหาดไทย  | ๑๒๖  |
| ๓.๖      | แสดงการให้คะแนนในการวัดระดับช่วงของผู้ตอบแบบสอบถามที่เลือก  | ๑๓๑  |
| ๓.๗      | แสดงรายละเอียดข้อความคำถามจากตัวแปรจริยธรรมข้าราชการ สังกัด กระทรวงมหาดไทย  | ๑๓๒  |
| ๓.๘      | แสดงการให้คะแนนในการวัดระดับช่วงของผู้ตอบแบบสอบถามที่เลือก  | ๑๓๒  |
| ๓.๙      | แสดงรายละเอียดข้อความคำถามจากตัวแปรหลักพุทธธรรม   | ๑๓๓  |
| ๓.๑๐     | นิยามศัพท์เชิงปฏิบัติการ  | ๑๓๔  |
| ๓.๑๑     | ค่าสัมประสิทธิ์อัลฟาครอนบาค (Cronbach's Alpha Coefficient : $\alpha$ ) ของแบบสอบถามเป็นรายด้านและภาพรวมทั้งหมด  | ๑๔๑  |
| ๔.๑      | แสดงข้อมูลปัจจัยส่วนบุคคลของกลุ่มตัวอย่าง   | ๑๖๔  |
| ๔.๒      | แสดงระดับจริยธรรมของข้าราชการสังกัดกระทรวงมหาดไทย (ภาพรวม)  | ๑๖๖  |
| ๔.๓      | แสดงระดับจริยธรรมของข้าราชการสังกัดกระทรวงมหาดไทย (การยึดมั่นในจริยธรรมและยืนหยัดกระทำในสิ่งที่ถูกต้องและเป็นธรรม)  | ๑๖๘  |
| ๔.๔      | แสดงระดับจริยธรรมของข้าราชการสังกัดกระทรวงมหาดไทย (การมีจิตสำนึกที่ดีและความสำนึกรับผิดชอบต่อหน้าที่ เสียสละ ปฏิบัติในหน้าที่ด้วยความรวดเร็ว โปร่งใส และตรวจสอบได้) | ๑๖๙  |
| ๔.๕      | แสดงระดับจริยธรรมของข้าราชการสังกัดกระทรวงมหาดไทย (การยกเรื่องส่วนตัวออกจากตำแหน่งหน้าที่และยึดถือประโยชน์ส่วนรวมของประเทศชาติมากกว่าประโยชน์ส่วนตัว)               | ๑๗๐  |

สารบัญตาราง (ต่อ)

| ตารางที่ |  | หน้า |
|----------|--|------|
| ๔.๖      | แสดงระดับจริยธรรมของข้าราชการสังกัดกระทรวงมหาดไทย (การละเว้นจากการแสวงหาผลประโยชน์ที่มีชอบ โดยอาศัยตำแหน่งหน้าที่ และไม่กระทำการอันเป็นการขัดกันระหว่างประโยชน์ส่วนตนและประโยชน์ส่วนรวม) | ๑๗๑  |
| ๔.๗      | แสดงระดับจริยธรรมของข้าราชการสังกัดกระทรวงมหาดไทย (การเคารพและปฏิบัติตามรัฐธรรมนูญและกฎหมายอย่างตรงไปตรงมา)  | ๑๗๒  |
| ๔.๘      | แสดงระดับจริยธรรมของข้าราชการสังกัดกระทรวงมหาดไทย (การปฏิบัติหน้าที่ด้วยความเที่ยงธรรม เป็นกลางทางการเมือง ให้บริการประชาชนด้วยอัธยาศัยไมตรีที่ดี และไม่เลือกปฏิบัติโดยไม่เป็นกลาง)      | ๑๗๓  |
| ๔.๙      | แสดงระดับจริยธรรมของข้าราชการสังกัดกระทรวงมหาดไทย (การปฏิบัติตามกฎหมายว่าด้วยข้อมูลข่าวสารของทางราชการอย่างเคร่งครัด)  | ๑๗๔  |
| ๔.๑๐     | แสดงระดับจริยธรรมของข้าราชการสังกัดกระทรวงมหาดไทย (การมุ่งผลสัมฤทธิ์ของงาน)  | ๑๗๔  |
| ๔.๑๑     | แสดงระดับจริยธรรมของข้าราชการสังกัดกระทรวงมหาดไทย (การยึดมั่นในระบอบประชาธิปไตยอันมีพระมหากษัตริย์เป็นประมุข)  | ๑๗๕  |
| ๔.๑๒     | แสดงระดับจริยธรรมของข้าราชการสังกัดกระทรวงมหาดไทย (การเป็นแบบอย่างที่ดีในการดำรงตนรักษาชื่อเสียงภาพลักษณ์ของข้าราชการโดยรวม)   | ๑๗๕  |
| ๔.๑๓     | แสดงระดับความคิดเห็นเกี่ยวกับหลักพุทธธรรมของข้าราชการสังกัดกระทรวงมหาดไทย (ภาพรวม)   | ๑๗๗  |
| ๔.๑๔     | แสดงระดับความคิดเห็นเกี่ยวกับหลักพุทธธรรมของข้าราชการ สังกัดกระทรวงมหาดไทย เกี่ยวกับหลักพุทธธรรม บุญกิริยาวัตถุ ๓ (เป็นรายด้าน)  | ๑๗๘  |
| ๔.๑๕     | แสดงระดับความคิดเห็นเกี่ยวกับหลักพุทธธรรมจริยธรรมของข้าราชการสังกัดกระทรวงมหาดไทย (หลักพุทธธรรมโลกบาลธรรม ทิริโอดตปปะ)   | ๑๘๐  |
| ๔.๑๖     | แสดงการบูรณาการหลักพุทธธรรมเพื่อพัฒนาตัวแบบประมวลจริยธรรมด้านการยึดมั่นในจริยธรรมและยืนหยัดกระทำในสิ่งที่ถูกต้องเป็นธรรม   | ๑๘๗  |
| ๔.๑๗     | แสดงการบูรณาการหลักพุทธธรรมเพื่อพัฒนาตัวแบบประมวลจริยธรรมด้านการมีจิตสำนึกที่ดีและความสำนึกรับผิดชอบต่อหน้าที่ เสียสละ ปฏิบัติหน้าที่ด้วยความรวดเร็ว โปร่งใส และตรวจสอบได้               | ๑๙๐  |
| ๔.๑๘     | แสดงการบูรณาการหลักพุทธธรรมเพื่อพัฒนาตัวแบบประมวลจริยธรรมด้านการแยกเรื่องส่วนตัวออกจากตำแหน่งหน้าที่และยึดถือประโยชน์ส่วนรวมของประเทศชาติมากกว่าประโยชน์ส่วนตน                           | ๑๙๓  |

## สารบัญตาราง (ต่อ)

| ตารางที่ |  | หน้า |
|----------|--|------|
| ๔.๑๙     | แสดงการบูรณาการหลักพุทธธรรมเพื่อพัฒนาตัวแบบประมวลจริยธรรมด้านการละเว้นจากการแสวงหาผลประโยชน์ที่มีขอบ โดยอาศัยตำแหน่งหน้าที่ และไม่กระทำการอันเป็นการขัดกันระหว่างประโยชน์ส่วนตนและประโยชน์ส่วนรวม    | ๑๙๖  |
| ๔.๒๐     | แสดงการบูรณาการหลักพุทธธรรมเพื่อพัฒนาตัวแบบประมวลจริยธรรมด้านการเคารพและปฏิบัติตามรัฐธรรมนูญและกฎหมายอย่างตรงไปตรงมา   | ๑๙๙  |
| ๔.๒๑     | แสดงการบูรณาการหลักพุทธธรรมเพื่อพัฒนาตัวแบบประมวลจริยธรรมด้านการปฏิบัติหน้าที่ด้วยความเที่ยงธรรมเป็นกลางทางการเมืองให้บริการประชาชนด้วยอัธยาศัยไมตรีที่ดีและไม่เลือกปฏิบัติโดยไม่เป็นธรรม            | ๒๐๑  |
| ๔.๒๒     | แสดงการบูรณาการหลักพุทธธรรมเพื่อพัฒนาตัวแบบประมวลจริยธรรมด้านการปฏิบัติตามกฎหมายว่าด้วยข้อมูลข่าวสารของทางราชการอย่างเคร่งครัด   | ๒๐๔  |
| ๔.๒๓     | แสดงการบูรณาการหลักพุทธธรรมเพื่อการพัฒนาตัวแบบประมวลจริยธรรมด้านการมุ่งผลสัมฤทธิ์ของงาน  | ๒๐๖  |
| ๔.๒๔     | แสดงการบูรณาการหลักพุทธธรรมเพื่อพัฒนาตัวแบบประมวลจริยธรรมด้านการยึดมั่นในระบอบประชาธิปไตยอันมีพระมหากษัตริย์เป็นประมุข   | ๒๐๙  |
| ๔.๒๕     | แสดงการบูรณาการหลักพุทธธรรมเพื่อพัฒนาประมวลจริยธรรมด้านการเป็นแบบอย่างที่ดีในการดำรงตนรักษาชื่อเสียงภาพลักษณ์ของข้าราชการโดยรวม  | ๒๑๒  |
| ๔.๒๖     | แสดงการบูรณาการหลักพุทธธรรมเพื่อพัฒนาตัวแบบประมวลจริยธรรม - ด้านการยึดมั่นในจริยธรรมและยืนหยัดกระทำในสิ่งที่ถูกต้องและเป็นธรรม   | ๒๑๔  |
| ๔.๒๗     | แสดงการบูรณาการหลักพุทธธรรมเพื่อพัฒนาตัวแบบประมวลจริยธรรม - ด้านการมีจิตสำนึกที่ดีและความสำนึกรับผิดชอบต่อหน้าที่ เสียสละปฏิบัติหน้าที่ด้วยความรวดเร็ว โปร่งใส และตรวจสอบได้                         | ๒๑๕  |
| ๔.๒๘     | แสดงการบูรณาการหลักพุทธธรรมเพื่อพัฒนาตัวแบบประมวลจริยธรรม - ด้านการแยกเรื่องส่วนตัวออกจากตำแหน่งหน้าที่และยึดถือประโยชน์ส่วนรวมของประเทศชาติมากกว่าประโยชน์ส่วนตน                                    | ๒๑๖  |
| ๔.๒๙     | แสดงการบูรณาการหลักพุทธธรรมเพื่อพัฒนาตัวแบบประมวลจริยธรรม - ด้านการละเว้นจากการแสวงหาผลประโยชน์ที่มีขอบ โดยอาศัยตำแหน่งหน้าที่ และไม่กระทำการอันเป็นการขัดกันระหว่างประโยชน์ส่วนตนและประโยชน์ส่วนรวม | ๒๑๗  |
| ๔.๓๐     | แสดงการบูรณาการหลักพุทธธรรมเพื่อพัฒนาตัวแบบประมวลจริยธรรม - ด้านการเคารพและปฏิบัติตามรัฐธรรมนูญและกฎหมายอย่างตรงไปตรงมา  | ๒๑๘  |
| ๔.๓๑     | แสดงการบูรณาการหลักพุทธธรรมเพื่อพัฒนาตัวแบบประมวลจริยธรรม - ด้านการปฏิบัติหน้าที่ด้วยความเที่ยงธรรมเป็นกลางทางการเมือง ให้บริการประชาชนด้วยอัธยาศัยไมตรีที่ดี และไม่เลือกปฏิบัติโดยไม่เป็นธรรม       | ๒๑๙  |
| ๔.๓๒     | แสดงการบูรณาการหลักพุทธธรรมเพื่อพัฒนาตัวแบบประมวลจริยธรรม - ด้านการปฏิบัติตามกฎหมายว่าด้วยข้อมูลข่าวสารของทางราชการ  | ๒๒๐  |

## สารบัญตาราง (ต่อ)

| ตารางที่ |  | หน้า |
|----------|--|------|
| ๔.๓๓     | แสดงการบูรณาการหลักพุทธธรรมเพื่อพัฒนาตัวแบบประมวลจริยธรรม – ด้านการมุ่งผลสัมฤทธิ์ของงาน  | ๒๒๑  |
| ๔.๓๔     | แสดงการบูรณาการหลักพุทธธรรมเพื่อพัฒนาตัวแบบประมวลจริยธรรม – ด้านการยึดมั่นในระบอบประชาธิปไตยอันมีพระมหากษัตริย์เป็นประมุข                | ๒๒๒  |
| ๔.๓๕     | แสดงการบูรณาการหลักพุทธธรรมเพื่อพัฒนาตัวแบบประมวลจริยธรรม – ด้านการเป็นแบบอย่างที่ดีในการดำรงตนรักษาชื่อเสียงภาพลักษณ์ของข้าราชการโดยรวม | ๒๒๓  |
| ๔.๓๖     | สรุปองค์ความรู้ที่ได้จากการศึกษาวิจัยเรื่อง การบูรณาการหลักพุทธธรรมเพื่อการพัฒนาตัวแบบจริยธรรมของข้าราชการ สังกัดกระทรวงมหาดไทย          | ๒๓๑  |

## สารบัญแผนภาพ

| แผนภาพ<br>ที่ |  | หน้า |
|---------------|--|------|
| ๒.๑           | ขั้นตอนการวิจัยการพัฒนารูปแบบ กรณีที่ ๑ ร่างรูปแบบจากการวิเคราะห์<br>เอกสารและการศึกษาจากสภาพจริง  | ๒๓   |
| ๒.๒           | ขั้นตอนการวิจัยการพัฒนารูปแบบ กรณีที่ ๒ ร่างรูปแบบโดยใช้เทคนิคเดลฟาย   | ๒๔   |
| ๒.๓           | โครงสร้างทางจิต ๖ ชั้น ของจริยธรรมในมนุษย์   | ๕๑   |
| ๒.๔           | กรอบแนวคิดเส้นทางจริยธรรม  | ๕๘   |
| ๒.๕           | แสดงปัจจัยที่ควรนำมาพิจารณาเมื่อจัดทำมาตรฐานทางคุณธรรมและจริยธรรม  | ๘๒   |
| ๒.๖           | แสดงกรอบแนวคิดในการวิจัย   | ๑๑๗  |
| ๓.๑           | โครงสร้างกระทรวงมหาดไทย  | ๑๒๗  |
| ๓.๒           | โครงสร้างกรมการปกครอง  | ๑๒๘  |
| ๓.๓           | โครงสร้างกรมส่งเสริมการปกครองท้องถิ่น  | ๑๒๙  |
| ๓.๔           | โครงสร้างกรมที่ดิน   | ๑๓๐  |
| ๓.๕           | ขั้นตอนการดำเนินการวิจัยการพัฒนารูปแบบจริยธรรม   | ๑๔๓  |
| ๔.๑           | การบูรณาการหลักพุทธธรรมเพื่อพัฒนาตัวแบบประมวลจริยธรรมด้านการยึด<br>มั่นในจริยธรรม และยืนหยัดกระทำในสิ่งที่ถูกต้องและเป็นธรรม   | ๑๘๘  |
| ๔.๒           | การบูรณาการหลักพุทธธรรมเพื่อพัฒนาตัวแบบประมวลจริยธรรมด้านการมีจิต<br>สำนึกที่ดี และความสำนึกรับผิดชอบต่อหน้าที่ เสียสละ ปฏิบัติในหน้าที่ด้วย<br>ความรวดเร็ว โปร่งใส และตรวจสอบได้                  | ๑๙๑  |
| ๔.๓           | การบูรณาการหลักพุทธธรรมเพื่อพัฒนาตัวแบบประมวลจริยธรรมด้านการแยก<br>เรื่องส่วนตัวออกจากตำแหน่งหน้าที่ และยึดถือประโยชน์ส่วนรวมของ<br>ประเทศชาติมากกว่าประโยชน์ส่วนตน                                | ๑๙๔  |
| ๔.๔           | การบูรณาการหลักพุทธธรรมเพื่อพัฒนาตัวแบบประมวลจริยธรรมด้านการละ<br>เว้นจากการแสวงหาผลประโยชน์มิชอบ โดยอาศัยตำแหน่งหน้าที่ และไม่กระทำ<br>การอันเป็นการขัดกันระหว่างประโยชน์ส่วนตนและประโยชน์ส่วนรวม | ๑๙๗  |
| ๔.๕           | การบูรณาการหลักพุทธธรรมเพื่อพัฒนาตัวแบบประมวลจริยธรรมด้านการ<br>เคารพและปฏิบัติตามรัฐธรรมนูญและกฎหมายอย่างตรงไปตรงมา   | ๑๙๙  |
| ๔.๖           | การบูรณาการหลักพุทธธรรมเพื่อพัฒนาตัวแบบประมวลจริยธรรมด้านการ<br>ปฏิบัติหน้าที่ด้วยความเที่ยงธรรม เป็นกลางทางการเมือง ให้บริการประชาชน<br>ด้วยอัธยาศัยไมตรีที่ดี และไม่เลือกปฏิบัติโดยไม่เป็นกลาง   | ๒๐๒  |
| ๔.๗           | การบูรณาการหลักพุทธธรรมเพื่อพัฒนาตัวแบบประมวลจริยธรรมด้านการ<br>ปฏิบัติหน้าที่ด้วยความเที่ยงธรรม เป็นกลางทางการเมือง ให้บริการประชาชน<br>ด้วยอัธยาศัยไมตรีที่ดี และไม่เลือกปฏิบัติโดยไม่เป็นกลาง   | ๒๐๕  |



## สารบัญแผนภาพ

| แผนภาพ<br>ที่ |  | หน้า |
|---------------|--|------|
| ๔.๘           | การบูรณาการหลักพุทธธรรมเพื่อพัฒนาตัวแบบประมวลจริยธรรมด้านการมุ่งผลสัมฤทธิ์ของงาน   | ๒๐๘  |
| ๔.๙           | การบูรณาการหลักพุทธธรรมเพื่อพัฒนาตัวแบบประมวลจริยธรรมด้านการมุ่งผลสัมฤทธิ์ของงาน   | ๒๑๐  |
| ๔.๑๐          | การบูรณาการหลักพุทธธรรมเพื่อพัฒนาตัวแบบประมวลจริยธรรมด้านกาเป็นแบบอย่างที่ดีในการดำรงตนรักษาชื่อเสียงภาพลักษณ์ของข้าราชการโดยรวม | ๒๑๓  |
| ๔.๑๑          | แนวทางการบูรณาการ  | ๒๒๔  |
| ๔.๑๒          | รูปแบบการบูรณาการหลักพุทธธรรมเพื่อการพัฒนาตัวแบบจริยธรรมของข้าราชการของข้าราชการ สังกัดกระทรวงมหาดไทย                            | ๒๒๕  |
| ๔.๑๓          | แสดงองค์ความรู้จากการวิจัย “SGDBD.MODEL”   | ๒๒๘  |

## สารบัญรูปภาพ

| รูปภาพ<br>ที่ |  | หน้า |
|---------------|--|------|
| ๒.๑           | ทฤษฎีต้นไม้จริยธรรมระบุจิตลักษณะ ๘ ประการที่เป็นสาเหตุของพฤติกรรม<br>ของคนไทย                            | ๕๕   |
| ๒.๒           | เครื่องมือในการส่งเสริมจริยธรรมและการสร้างองค์การที่มีศักดิ์ศรี  | ๗๕   |
| ๒.๓           | โครงสร้างปัจจัยพื้นฐานทางด้านจริยธรรม  | ๗๖   |
| ๓.๑           | แสดงพื้นที่เป้าหมายหน่วยงานส่วนกลางกรมการปกครอง กรมส่งเสริม<br>การปกครองท้องถิ่น กรมที่ดิน กรุงเทพมหานคร | ๑๒๖  |

## บทที่ ๑ บทนำ

### ๑.๑ ความเป็นมาและความสำคัญของปัญหา

พระบาทสมเด็จพระเจ้าอยู่หัวภูมิพลอดุลยเดช ทรงพระราชทานพระบรมราโชวาทเนื่องในวันข้าราชการพลเรือน ประจำปี ๒๕๕๗ ณ วังไกลกังวล วันที่ ๒๕ มีนาคม พ.ศ. ๒๕๕๗ ความว่า

“ข้าราชการไม่ว่าจะอยู่ในตำแหน่งใด ระดับไหน มีหน้าที่อย่างไร ล้วนแต่มีส่วนสำคัญอยู่ในงานของแผ่นดินทั้งสิ้น ทุกคนจึงต้องตั้งใจปฏิบัติหน้าที่โดยเต็มกำลังความสามารถ ด้วยอุดมคติ ด้วยความเข้มแข็งเสียสละ และระมัดระวังให้การทุกอย่างในหน้าที่เป็นไปอย่างถูกต้องเที่ยงตรง ด้วยความระลึกรู้ตัวอยู่เสมอว่า การปฏิบัติตัวปฏิบัติงานของตน มีผลเกี่ยวเนื่องถึงสุขทุกข์ของประชาชน ตลอดจนความเจริญขึ้นหรือเสื่อมลงของประเทศชาติ”<sup>๑</sup>

พระบรมราโชวาทดังกล่าว พระราชทานให้แก่ข้าราชการให้มีจิตสำนึก ทศนคติ และพฤติกรรมในการทำงานที่ยึดมั่นในประโยชน์ของประชาชน ยึดถือความถูกต้องเป็นธรรม มีความซื่อสัตย์สุจริต และมุ่งมั่นปฏิบัติหน้าที่ให้สำเร็จทันการ เป็นที่ยอมรับและศรัทธาของประชาชน ซึ่งทุกรัฐบาลต้องน้อมนำพระบรมราโชวาทมาปฏิบัติ โดยให้สำนักงานคณะกรรมการพัฒนาระบบราชการหรือสำนักงาน ก.พ. เป็นผู้พัฒนาข้าราชการให้เป็นข้าราชการที่ดี และเผยแพร่พระบรมราโชวาทของพระบาทสมเด็จพระเจ้าอยู่หัวให้แก่ข้าราชการและประชาชนทั่วไปได้รับทราบและยึดถือเป็นแนวปฏิบัติเรื่อยมา

เมื่อพิจารณาถึงแผนพัฒนาเศรษฐกิจและสังคมแห่งชาติตั้งแต่ฉบับที่ ๑ ถึง ๑๑ จะเห็นได้ว่าการจัดทำแผนพัฒนาประเทศของไทยนับตั้งแต่แผนพัฒนาเศรษฐกิจและสังคมแห่งชาติ ฉบับที่ ๑ ถึงฉบับที่ ๑๐ มีพัฒนาการมาอย่างต่อเนื่องภายใต้สถานการณ์ เงื่อนไข และการเปลี่ยนแปลงในมิติต่างๆ ทั้งภายในและภายนอกประเทศ แผนพัฒนาฯ ฉบับที่ ๘ (พ.ศ. ๒๕๔๐-๒๕๔๔) เป็นจุดเปลี่ยนสำคัญของการวางแผนพัฒนาประเทศที่ให้ความสำคัญกับการมีส่วนร่วมของทุกภาคส่วนในสังคมและมุ่งให้ “คนเป็นศูนย์กลางการพัฒนา” พร้อมทั้งปรับเปลี่ยนวิธีการพัฒนาเป็นบูรณาการแบบองค์รวมเพื่อให้เกิดการพัฒนาที่สมดุล ต่อมาแผนพัฒนาฯ ฉบับที่ ๙ (พ.ศ. ๒๕๔๕-๒๕๔๙) ได้อัญเชิญ “ปรัชญาเศรษฐกิจพอเพียง” เป็นปรัชญานำทางในการพัฒนาและบริหารประเทศ ควบคู่ไปกับกระบวนการพัฒนาแบบบูรณาการเป็นองค์รวมที่มี “คนเป็นศูนย์กลางการพัฒนา” ต่อเนื่องจากแผนพัฒนาฯ ฉบับที่ ๘ สำหรับแผนพัฒนาฯ ฉบับที่ ๑๐ (พ.ศ. ๒๕๕๐-๒๕๕๔) ยังคงน้อมนำ “ปรัชญาเศรษฐกิจพอเพียง” มาเป็นแนวทางปฏิบัติ และให้ความสำคัญกับการพัฒนาที่ยึด “คนเป็นศูนย์กลางการพัฒนา” ต่อเนื่องจากแผนพัฒนาฯ ฉบับที่ ๘-๙ และการพัฒนาที่สมดุลทั้งคน สังคม เศรษฐกิจ และสิ่งแวดล้อม โดยมีการเตรียม “ระบบภูมิคุ้มกัน” ด้วยการเสริมสร้างความเข้มแข็งของ

---

<sup>๑</sup> สำนักงานข้าราชการพลเรือน. พระบรมราโชวาท พระบาทสมเด็จพระเจ้าอยู่หัว เนื่องในวันข้าราชการพลเรือน พุทธศักราช ๒๕๕๗. [ออนไลน์]. แหล่งที่มา: <http://www.ocsc.go.th/ocsc/th/index.php?option=com...id...> [๑๒ กุมภาพันธ์ ๒๕๕๘].

ทุนที่มีอยู่ในประเทศและการบริหารจัดการความเสี่ยงให้พร้อมรับผลกระทบจากการเปลี่ยนแปลงทั้งภายในและภายนอกประเทศ เพื่อมุ่งสู่การพัฒนาที่ยั่งยืน และความอยู่เย็นเป็นสุขของคนไทยทุกคน ในระยะของแผนพัฒนาฯ ฉบับที่ ๑๐ สังคมไทยได้น้อมนำหลักปรัชญาเศรษฐกิจพอเพียงไปประยุกต์ใช้อย่างกว้างขวางทุกภาคส่วน ส่งผลให้ประเทศไทยเข้มแข็ง มีภูมิคุ้มกันสูงขึ้นในหลายด้าน และสามารถปรับตัวรับมือกับภาวะวิกฤตเศรษฐกิจโลกได้อย่างมีประสิทธิภาพ สะท้อนได้จากดัชนีความอยู่เย็นเป็นสุขของคนไทยโดยรวมที่ไม่ได้รับผลกระทบและอยู่ระหว่างร้อยละ ๖๖-๖๘ มีปัจจัยด้านเศรษฐกิจที่เข้มแข็ง การมีงานทำ ความเข้มแข็งของชุมชน และความอบอุ่นของครอบครัวที่ส่งผลดีต่อความอยู่เย็นเป็นสุข อย่างไรก็ตามปัจจัยที่ยังเป็นอุปสรรค ได้แก่ ความสมานฉันท์ในสังคม สภาพแวดล้อมและระบบนิเวศขาดความสมดุล ความเสี่ยงจากปัญหาเสพติดที่สูงขึ้น รวมถึงสุขภาพของคนไทยลดลงจากคุณภาพการศึกษาที่เป็นปัญหา สอดคล้องกับการติดตามประเมินผลการพัฒนาประเทศในระยะแผนพัฒนาฯ ฉบับที่ ๑๐ ที่ประสบความสำเร็จน่าพอใจ เศรษฐกิจของประเทศไทยเข้มแข็งและเริ่มเติบโตอย่างมีคุณภาพ การขยายตัวเพิ่มขึ้นเป็นร้อยละ ๗.๘ ในปี ๒๕๕๓ หลังจกชะลอตัวอย่างต่อเนื่องจากร้อยละ ๕.๑ ในปี ๒๕๔๙ และหดตัวลงร้อยละ ๒.๓ ในปี ๒๕๕๒ คุณภาพชีวิตของคนไทยดีขึ้น มีหลักประกันความมั่นคงทางเศรษฐกิจและสังคมที่หลากหลาย และความยากจนลดลง แต่ต้องให้ความสำคัญต่อเนื่องกับการพัฒนาคุณภาพคนและสังคม การสร้างความปลอดภัยในชีวิตและทรัพย์สิน และความโปร่งใสในการบริหารจัดการภาครัฐ รวมทั้งการสนับสนุนให้เกิดการแข่งขันที่เป็นธรรมและการกระจายผลประโยชน์จากการพัฒนา เพื่อลดความเหลื่อมล้ำในสังคมไทย การพัฒนาในระยะแผนพัฒนาฯ ฉบับที่ ๑๑ (พ.ศ. ๒๕๕๕-๒๕๕๙) ประเทศไทยจะต้องเผชิญกับกระแสการเปลี่ยนแปลงที่สำคัญทั้งภายในและภายนอกประเทศที่ปรับเปลี่ยนเร็วและซับซ้อนมากยิ่งขึ้น เป็นทั้งโอกาสและความเสี่ยงต่อการพัฒนาประเทศ โดยเฉพาะข้อผูกพันที่จะเป็นประชาคมอาเซียนในปี ๒๕๕๘ จึงจำเป็นต้องนำภูมิคุ้มกันที่มีอยู่พร้อมทั้งเร่งสร้างภูมิคุ้มกันในประเทศให้เข้มแข็งขึ้นมาใช้ในการเตรียมความพร้อมให้แก่คน สังคม และระบบเศรษฐกิจของประเทศให้สามารถปรับตัวรองรับผลกระทบจากการเปลี่ยนแปลงได้อย่างเหมาะสม สามารถพัฒนาประเทศให้ก้าวหน้าต่อไป<sup>๒</sup>

ทั้งนี้ เพื่อประโยชน์สุขที่ยั่งยืนตามปรัชญาเศรษฐกิจพอเพียงแผนพัฒนาและสังคมแห่งชาติ ตั้งแต่ฉบับที่ ๘ จนถึงปัจจุบัน ยังคงมุ่งเน้นการพัฒนาคนให้เป็นคนดีคนเก่งของสังคมไทย หน่วยงานราชการต่าง ๆ ที่เกี่ยวข้องก็พยายามดำเนินการด้วยความโปร่งใส แต่ยังคงมีการทุจริตคอร์รัปชันเกิดขึ้นในสังคมไทยอย่างต่อเนื่องและมีแนวโน้มที่จะรุนแรงขึ้น เพราะระบบราชการเป็นระบบที่ใหญ่โต ประกอบด้วยบุคลากร งบประมาณ และอำนาจตามตัวบทกฎหมาย ตลอดจนดุลพินิจอันกว้างขวางของเจ้าหน้าที่ซึ่งสามารถให้คุณให้โทษให้ความสะดวก หรือเป็นอุปสรรคต่อการทำมาหากินและการดำรงชีวิตได้ แต่น่าเสียดายว่าในเวลาที่ผ่านมา ระบบราชการและเจ้าหน้าที่บางส่วนกลายเป็นสาเหตุหนึ่งของความขัดแย้งในสังคมตั้งแต่ระดับท้องถิ่นจนถึงระดับประเทศ เป็นอุปสรรคต่อการพัฒนาประเทศเพราะติดขัดที่กฎระเบียบนานาประการซึ่งมีมาแต่อดีต และยังมีได้แก่ใช้ให้ทันกระแสความเปลี่ยนแปลงของโลก ทั้งยังไม่อาจใช้เป็นกลไกเพิ่มศักยภาพในการแข่งขันกับนานาประเทศ เช่น เสียค่าใช้จ่ายสูง ใช้เวลามาก มีการขออนุญาตซ้ำซ้อน ใช้ระบบตรวจสอบที่ไม่จำเป็นจนเป็นภาระแก่

<sup>๒</sup> สำนักงานคณะกรรมการพัฒนาการเศรษฐกิจและสังคมแห่งชาติ, แผนพัฒนาเศรษฐกิจและสังคมแห่งชาติ ฉบับที่ ๑๑ พ.ศ. ๒๕๕๕-๒๕๕๙, (กรุงเทพมหานคร : สำนักนายกรัฐมนตรี, ๒๕๕๔), หน้า ๑-๒.

ประชาชน บางครั้งปล่อยปละละเลย สลับกับการเข้มงวดกวดขัน จัดระเบียบแบบไฟไหม้ฟาง มีการทุจริตคอร์รัปชั่นสร้างความไม่เป็นธรรมและเหลื่อมล้ำในสังคม ไม่จูงใจให้นักลงทุนเข้ามาประกอบการในประเทศ ดังที่ปรากฏในผลการสำรวจหรือรายงานประจำปีของหน่วยงานต่างประเทศบางแห่ง เกี่ยวกับการจัดอันดับความน่าเชื่อถือและความสะดวกหรือยากง่ายในการทำธุรกิจในประเทศไทย<sup>๓</sup>

จากการจัดอันดับดัชนีธรรมาภิบาลในภาครัฐที่ธนาคารโลกได้ทำการวิจัยจาก ๑๙๖ ประเทศ<sup>๔</sup> ได้ปรากฏผลงานด้านธรรมาภิบาลของภาครัฐในประเทศไทย พ.ศ. ๒๕๔๖ – ๒๕๕๖ ดังนี้

**ตารางที่ ๑.๑** การจัดอันดับดัชนีธรรมาภิบาลภาครัฐของประเทศไทย โดยธนาคารโลก

| ธรรมาภิบาล                   | อันดับที่    |              |
|------------------------------|--------------|--------------|
|                              | ปี พ.ศ. ๒๕๔๖ | ปี พ.ศ. ๒๕๕๖ |
| ด้านประสิทธิภาพรัฐบาล        | ๖๕           | ๗๔           |
| ด้านการแก้ปัญหาคอร์รัปชั่น   | ๙๑           | ๙๘           |
| ด้านกฎระเบียบและการกำกับดูแล | ๖๗           | ๘๐           |
| ด้านการบังคับใช้กฎหมาย       | ๘๓           | ๙๔           |

ที่มา: มูลนิธิสถาบันอนาคตไทย

สำนักผู้ตรวจการแผ่นดินโดยผู้ตรวจการแผ่นดิน มีบทบาทในการดำเนินการด้านจริยธรรมของผู้ดำรงตำแหน่งทางการเมืองและเจ้าหน้าที่รัฐ มีอำนาจหน้าที่ตามรัฐธรรมนูญแห่งราชอาณาจักรไทย พ.ศ. ๒๕๔๐ ซึ่งกำหนดให้ภาครัฐต้องจัดทำมาตรฐานทางคุณธรรมและจริยธรรม เพื่อป้องกันการทุจริตประพฤติมิชอบและเสริมสร้างประสิทธิภาพในการปฏิบัติหน้าที่ มีหน้าที่ในภาพรวมคือ พิจารณาและสอบสวนหาข้อเท็จจริงตามคำร้องเรียนในกรณี ๑) การไม่ปฏิบัติตามกฎหมาย หรือปฏิบัตินอกเหนืออำนาจหน้าที่ตามกฎหมาย และ ๒) การปฏิบัติหรือละเลยไม่ปฏิบัติหน้าที่ของข้าราชการ พนักงาน หรือลูกจ้างของหน่วยราชการ หน่วยงานของรัฐ หรือรัฐวิสาหกิจ หรือราชการส่วนท้องถิ่น ในส่วนอำนาจหน้าที่ตามรัฐธรรมนูญแห่งราชอาณาจักรไทย พ.ศ. ๒๕๕๐ กำหนดให้มีการดำเนินการตามแผนนโยบายราชการบริหารแผ่นดิน มุ่งเน้นพัฒนาคุณภาพคุณธรรมและจริยธรรม มีอำนาจหน้าที่ในการดำเนินการเกี่ยวกับการจัดทำประมวลจริยธรรมกับหน่วยงานทุกภาคส่วนของภาครัฐ ตามมาตรา ๒๗๙ หากเป็นกรณีที่ผู้ตรวจการแผ่นดินเห็นว่าการกระทำดังกล่าวมีผลกระทบต่อความเสียหายต่อส่วนรวมหรือเพื่อคุ้มครองประโยชน์สาธารณะ ผู้ตรวจการแผ่นดินอาจพิจารณาและสอบสวนโดยไม่ต้องมีการร้องเรียนก็ได้ สำหรับสถิติเรื่องร้องเรียนเกี่ยวกับ จริยธรรมเรียงอันดับจากมากไปน้อยได้แก่ พฤติกรรมไม่เหมาะสม ทุจริตต่อหน้าที่ การบริหารงานบุคคลไม่เป็นธรรม การไม่ปฏิบัติตามกฎหมาย พฤติกรรมฝ่าฝืน กระบวนการพิจารณาอรรถคดีศาล ผลประโยชน์ทับซ้อน<sup>๕</sup>

<sup>๓</sup> สำนักเลขาธิการนายกรัฐมนตรี, คำแถลงนโยบายของคณะรัฐมนตรี พลเอก ประยุทธ์ จันทร์โอชา นายกรัฐมนตรี แถลงต่อสภานิติบัญญัติแห่งชาติ วันศุกร์ที่ ๑๒ กันยายน ๒๕๕๗, (กรุงเทพมหานคร : สำนักพิมพ์คณะรัฐมนตรีและราชกิจจานุเบกษา, ๒๕๕๗), หน้า ๑๗-๑๘.

<sup>๔</sup> ศิริกัญญา ตันสกุล และ เศรษฐวุฒิ สุทธิวาทณฤพฒิ, ข้อเท็จจริง ๑๐ ปี ระบบข้าราชการไทย, (กรุงเทพมหานคร : มูลนิธิสถาบันอนาคตไทยศึกษา, ๒๕๕๘), หน้า ๓.

<sup>๕</sup> สำนักงานผู้ตรวจการแผ่นดิน, ๑๒ ปี ผู้ตรวจการแผ่นดิน, (นนทบุรี : สำนักงานผู้ตรวจการแผ่นดิน, ๒๕๕๔), หน้า ๓๐-๓๒.

มีรายงาน จากสำนักผู้ตรวจการแผ่นดินเกี่ยวกับจำนวนเรื่องร้องเรียนที่ได้รับ ประจำปีงบประมาณ พ.ศ. ๒๕๕๖ จำนวน ๓,๔๒๐ เรื่อง และดำเนินการแล้วเสร็จ ๒,๘๘๗ เรื่อง<sup>๖</sup> จำแนกตามหน่วยงานที่ถูกร้องเรียนใน ๕ อันดับแรก ได้ดังตารางต่อไปนี้

**ตารางที่ ๑.๒** เรื่องร้องเรียนที่ดำเนินการแล้วเสร็จ ปีงบประมาณ พ.ศ. ๒๕๕๖ จำนวน ๒,๘๘๗ เรื่อง จำแนกตามหน่วยงานที่ถูกร้องเรียน

| อันดับที่ | หน่วยงานที่ถูกร้องเรียน | รวม   |
|-----------|-------------------------|-------|
| ๑         | กระทรวงมหาดไทย          | ๑,๐๔๘ |
| ๒         | สำนักงานตำรวจแห่งชาติ   | ๔๑๒   |
| ๓         | กระทรวงศึกษาธิการ       | ๒๑๔   |
| ๔         | หน่วยงานราชการอิสระ     | ๑๔๔   |
| ๕         | กระทรวงยุติธรรม         | ๑๒๕   |

ที่มา: สำนักผู้ตรวจการแผ่นดิน

ศูนย์ส่งเสริมจริยธรรม สถาบันพัฒนาข้าราชการพลเรือน สำนักงานข้าราชการพลเรือน ทำการศึกษาวิจัยโครงการ “สำรวจสถานภาพจริยธรรมข้าราชการพลเรือน ปี พ.ศ. ๒๕๕๔” โดย ชนิษฐา สารพิมพา<sup>๗</sup> เพื่อศึกษาการรับรู้เกี่ยวกับเนื้อหาและแนวทางดำเนินการตามประมวลจริยธรรมข้าราชการพลเรือน ซึ่งมีผลบังคับใช้เมื่อวันที่ ๒ กุมภาพันธ์ ๒๕๕๓ ในด้านพฤติกรรมตามประมวลจริยธรรม รวมทั้งความคิดเห็นต่อสถานการณ์ทางจริยธรรมภายในหน่วยงาน ผลการวิจัยปรากฏว่า กลุ่มข้าราชการตัวอย่างที่มีการรับรู้เนื้อหาเกี่ยวกับประมวลจริยธรรมข้าราชการพลเรือนได้ถูกต้องมากที่สุดคือ กระทรวงมหาดไทย รับรู้เฉลี่ยร้อยละ ๕๑.๖๕ โดยมีกรมที่รับรู้มากที่สุดคือ กรมที่ดิน รับรู้เฉลี่ยร้อยละ ๕๙.๐๑ โดยมีประเด็นที่รับรู้ถูกต้องมากที่สุดได้แก่ การไม่แสวงหาประโยชน์ในทางมิชอบ รองลงมาคือ การรับรู้เกี่ยวกับความรับผิดชอบต่อหน้าที่ และอันดับถัดมาคือ การรับรู้ว่ามีประมวลจริยธรรมข้าราชการพลเรือน จัดทำขึ้นตามบทบัญญัติของรัฐธรรมนูญ พ.ศ. ๒๕๕๐

นอกจากนี้รายงานการวิจัย “จริยธรรมในวิชาชีพข้าราชการพลเรือน”<sup>๘</sup> เกี่ยวข้องมาตรการในการลงโทษการประพฤติผิดประมวลจริยธรรมของข้าราชการพลเรือน ด้านสภาพการประพฤติผิดประมวลจริยธรรมของข้าราชการในหน่วยงาน ในส่วนสภาพ ๑. การประพฤติผิดประมวลจริยธรรมในหน่วยงาน พบว่า ประเด็นประมวลจริยธรรม ที่พบเห็นมีการประพฤติผิดในหน่วยงานมากที่สุด ๕ ลำดับแรก ได้แก่ ๑) การเบียดบังเวลาราชการ ๒) การทำผิดระเบียบราชการ ๓) การไม่อุทิศเวลาให้ราชการเอาเวลาราชการไปใช้ประโยชน์ส่วนตัว ๔) ใช้ทรัพย์สินของทางราชการเพื่อหาประโยชน์ส่วนตัว ๕) การเห็นประโยชน์ส่วนตนสำคัญกว่าประโยชน์ของทางราชการ และสำหรับประเด็นประมวลจริยธรรมฯ ที่พบเห็นมีการประพฤติผิดในหน่วยงาน น้อยที่สุด ๕ ลำดับคือ ๑) การ

<sup>๖</sup> สำนักงานผู้ตรวจการแผ่นดิน, รายงานประจำปี ๒๕๕๖, (เนทบุรี : สำนักงานผู้ตรวจการแผ่นดิน, ๒๕๕๔), หน้า ๖๐.

<sup>๗</sup> ชนิษฐา สารพิมพา, รายงานการสำรวจสถานภาพจริยธรรมข้าราชการพลเรือน, (กรุงเทพมหานคร : สำนักงานข้าราชการพลเรือน, ๒๕๕๔), หน้า ๑-๓.

<sup>๘</sup> ศรีสมบัติ โชคประจักษ์ชัด และคณะ, จริยธรรมในวิชาชีพข้าราชการพลเรือน, รายงานวิจัย, (สำนักงานกองทุนสนับสนุนงานวิจัย, ๒๕๕๖).

ไม่ยึดมั่นในการปกครองระบอบประชาธิปไตยอันมีพระมหากษัตริย์เป็นประมุข ๒) การบิดเบือนข้อเท็จจริงและให้ข้อมูลข่าวสารที่ไม่ถูกต้องแก่ประชาชน ๓) การประพฤติที่ทำให้เกิดความเสื่อมเสียชื่อเสียง และภาพลักษณ์ของทางราชการ ๔) การหลีกเลี่ยง กฎหมายเพื่อให้เกิดประโยชน์ในการปฏิบัติหน้าที่ของตน และ ๒. การดำเนินการของข้าราชการหากพบเห็นการประพฤติผิดประมวลงจริยธรรมในหน่วยงานพบว่า จะรายงานผู้บังคับบัญชา หากตนเองพบเห็นการประพฤติผิดประมวลงจริยธรรม ถัดมาระบุว่า จะอยู่เฉย ๆ ไม่รายงาน โดยมีเหตุผลเรียงลำดับดังนี้ ๑) ระบวากลัวเดือดร้อนไม่มั่นใจว่าจะได้รับการดูแล ๒) คิดว่าเป็นเรื่องปกติที่อาจเกิดขึ้นได้ ๓) อื่น ๆ โดยระบุประเด็นว่า คนที่ประพฤติผิดส่วนมากเป็นคนของผู้ใหญ่ จะต้องปรึกษากับเพื่อนที่ทำงานก่อนตัดสินใจ ควรมีข้อเท็จจริงที่แน่ชัดก่อน มีมิตรดีกว่าศัตรู และตักเตือนผู้ประพฤติให้เลิกประพฤติหากไม่เชื่อฟังจึงค่อยรายงานผู้บังคับบัญชาต่อไป

จากการสำรวจสถานภาพจริยธรรมข้าราชการพลเรือน โดยกลุ่มข้าราชการที่มีความรู้และเข้าใจด้านเนื้อหาและแนวทางดำเนินการตามประมวลจริยธรรมมากที่สุดเป็นอันดับหนึ่งคือกระทรวงมหาดไทย แต่สำนักผู้ตรวจการแผ่นดิน (ตามตารางที่ ๑.๒) กลับได้รับเรื่องร้องเรียนที่เกี่ยวกับการประพฤติผิดจริยธรรมเป็นกลุ่มข้าราชการที่สังกัดกระทรวงมหาดไทยเป็นอันดับหนึ่ง ทั้งนี้ อาจเพราะเป็นกระทรวงมหาดไทยเป็นกระทรวงหลักในการบริหารจัดการและบูรณาการทุกภาคส่วนเพื่อบำบัดทุกข์ บำรุงสุขประชาชน มีอำนาจหน้าที่เกี่ยวกับการรักษาความสงบเรียบร้อยของประชาชน การอำนวยความสะดวกเป็นธรรมของสังคม การส่งเสริมและพัฒนาการเมืองการปกครอง การพัฒนาการบริหารราชการส่วนภูมิภาค การปกครองท้องถิ่น การส่งเสริมการปกครองท้องถิ่นและพัฒนาชุมชน การทะเบียนราษฎร ความมั่นคงภายใน กิจการสาธารณภัย และการพัฒนาเมือง และราชการอื่นตามที่มีกฎหมายกำหนด โดยมีพันธกิจ คือ ๑) กำกับดูแล จัดระบบการบริหารการปกครองส่วนภูมิภาค การปกครองท้องถิ่น การปกครองส่วนท้องถิ่นรวมทั้งส่งเสริมการเมืองการปกครองในระบบประชาธิปไตยอันมีพระมหากษัตริย์ทรงเป็นประมุข ๒) รักษาความสงบเรียบร้อย ความมั่นคงภายใน และเสริมสร้างความสัมพันธ์อันดีกับต่างประเทศ ๓) อำนวยความเป็นธรรมและแก้ไขปัญหาความเดือดร้อนของประชาชนในระดับพื้นที่ ๔) ส่งเสริมการพัฒนาเมือง โครงสร้างกายภาพการใช้ประโยชน์ที่ดินทรัพยากรธรรมชาติและสิ่งแวดล้อม ๕) เสริมสร้างความเข้มแข็งของชุมชน และสนับสนุนการมีส่วนร่วมของประชาชนในการพัฒนาและแก้ไขปัญหาตามแนวทางปรัชญาเศรษฐกิจพอเพียง ๖) การป้องกันและบรรเทาสาธารณภัย และ ๗) ให้บริการประชาชนอย่างมีประสิทธิภาพและจัดเก็บข้อมูลพื้นฐานเพื่อการบริหารและพัฒนาประเทศ<sup>๔</sup>

ทั้งนี้กระทรวงมหาดไทยได้ยึดหลักจริยธรรมภายใต้ประมวลจริยธรรมของสำนักงานข้าราชการพลเรือน ซึ่งเป็นองค์กรกลางบริหารงานบุคคลของข้าราชการพลเรือน ตามรัฐธรรมนูญแห่งราชอาณาจักรไทย พุทธศักราช ๒๕๕๐ มาตรา ๒๗๙ ซึ่งกำหนดให้มาตรฐานทางจริยธรรมของผู้ดำรงตำแหน่งทางการเมือง ข้าราชการ หรือเจ้าหน้าที่ของรัฐแต่ละประเภทให้เป็นไปตามประมวลจริยธรรมที่กำหนดขึ้น เพื่อรักษาประโยชน์ส่วนรวมและประเทศชาติ มีความเป็นกลางทางการเมือง อำนวยความสะดวก และให้บริการแก่ประชาชนตามหลักธรรมาภิบาล โดยจะต้องยึดมั่นในค่านิยมหลักของ

<sup>๔</sup> กระทรวงมหาดไทย, แผนยุทธศาสตร์กระทรวงมหาดไทย พ.ศ. ๒๕๕๖-๒๕๖๑, (กรุงเทพมหานคร : สำนักงานปลัด กระทรวงมหาดไทย, ๒๕๕๖), หน้า ๑๔.

มาตรฐานจริยธรรมสำหรับผู้ดำรงตำแหน่งทางการเมืองและเจ้าหน้าที่ของรัฐ ๙ ประการของสำนักงานผู้ตรวจการแผ่นดิน ดังนี้ ๑) การยึดมั่นในคุณธรรมและจริยธรรม ๒) การมีจิตสำนึกที่ดี ซื่อสัตย์ สุจริต และรับผิดชอบ ๓) การยึดถือประโยชน์ของประเทศชาติเหนือกว่าประโยชน์ส่วนตน และไม่มีผลประโยชน์ทับซ้อน ๔) การยืนหยัดทำในสิ่งที่ถูกต้อง เป็นธรรม และถูกกฎหมาย ๕) การให้บริการแก่ประชาชนด้วยความรวดเร็ว มีอัธยาศัย และไม่เลือกปฏิบัติ ๖) การให้ข้อมูลข่าวสารแก่ประชาชนอย่างครบถ้วนถูกต้อง ไม่บิดเบือนข้อเท็จจริง ๗) การมุ่งผลสัมฤทธิ์ของงานรักษามาตรฐาน มีคุณภาพ โปร่งใส และตรวจสอบได้ ๘) การยึดมั่นในระบอบประชาธิปไตยอันมีพระมหากษัตริย์ทรงเป็นประมุข และ ๙) การยึดมั่นในหลักจรรยาวิชาชีพขององค์กร และจะต้องปฏิบัติตามจริยธรรมข้าราชการพลเรือนอีก ๑๐ ประการ ได้แก่ ๑) ข้าราชการต้องยึดมั่นในจริยธรรมและยืนหยัดกระทำในสิ่งที่ถูกต้องและเป็นธรรม ๒) ข้าราชการต้องมีจิตสำนึกที่ดีและความรับผิดชอบต่อหน้าที่ เสียสละปฏิบัติหน้าที่ด้วยความรวดเร็ว โปร่งใส และสามารถตรวจสอบได้ ๓) ข้าราชการต้องแยกเรื่องส่วนตัวออกจากตำแหน่งหน้าที่ และยึดถือประโยชน์ส่วนรวมของประเทศชาติเหนือกว่าประโยชน์ส่วนตน ๔) ข้าราชการต้องละเว้นจากการแสวงประโยชน์ที่มีขอบโดยอาศัยตำแหน่งหน้าที่ และไม่กระทำการอันเป็นการขัดกันระหว่างประโยชน์ส่วนตนและประโยชน์ส่วนรวม ๕) ข้าราชการต้องเคารพและปฏิบัติตามรัฐธรรมนูญและกฎหมายอย่างตรงไปตรงมา ๖) ข้าราชการต้องปฏิบัติหน้าที่ด้วยความเที่ยงธรรมเป็นกลางทางการเมือง ให้บริการแก่ประชาชนโดยมีอัธยาศัยที่ดี และไม่เลือกปฏิบัติโดยไม่เป็นธรรม ๗) ข้าราชการต้องปฏิบัติตามกฎหมายว่าด้วยข้อมูลข่าวสารของทางราชการอย่างเคร่งครัด และรวดเร็ว ไม่ถ่วงเวลาให้เนิ่นช้าและใช้ข้อมูลข่าวสารที่ได้มาจากการดำเนินงานเพื่อการในหน้าที่และให้ข้อมูลข่าวสารแก่ประชาชนอย่างครบถ้วน ถูกต้อง ทันการณ์ ไม่บิดเบือนข้อเท็จจริง ๘) ข้าราชการต้องมุ่งผลสัมฤทธิ์ของงาน รักษาคุณภาพและมาตรฐานแห่งวิชาชีพโดยเคร่งครัด ๙) ข้าราชการต้องยึดมั่นในการปกครองระบอบประชาธิปไตยอันมีพระมหากษัตริย์ทรงเป็นประมุข ๑๐) ข้าราชการต้องเป็นแบบอย่างที่ดีในการดำรงตน รักษาชื่อเสียงและภาพลักษณ์ของราชการโดยรวม<sup>๑๐</sup>

จากวิกฤติการณ์ทุจริตคอร์รัปชันในสังคมไทย ได้กลายเป็นมะเร็งร้ายของระบบสังคมไทย เห็นได้จากปัจจัยและสาเหตุหลายประการข้างต้น โดยเฉพาะอย่างยิ่งข้าราชการของกรมส่งเสริมการปกครองท้องถิ่น กรมที่ดิน กรมการปกครอง สังกัดกระทรวงมหาดไทย ซึ่งเป็นกระทรวงหลักในการบริหารจัดการและบูรณาการทุกภาคส่วนเพื่อบำบัดทุกข์ บำรุงสุขประชาชน มีอำนาจหน้าที่เกี่ยวกับการรักษาความสงบเรียบร้อยของประชาชน การอำนวยความสะดวกเป็นธรรมของสังคม การส่งเสริมและพัฒนาการเมืองการปกครอง การพัฒนาการบริหารราชการส่วนภูมิภาค การปกครองท้องถิ่น การส่งเสริมการปกครองท้องถิ่นและพัฒนาชุมชน การทะเบียนราษฎร ความมั่นคงภายใน กิจการสาธารณภัย และการพัฒนาเมือง และราชการอื่นตามที่มีกฎหมายกำหนดพันธกิจต่าง ๆ เหล่านี้ ข้าราชการจะต้องปฏิบัติต่อประชาชนอย่างมีจริยธรรม

ปัญหาฉ้อโกงหรือการคอร์รัปชัน ซึ่งส่วนใหญ่เกิดจากพฤติกรรมของเจ้าหน้าที่รัฐจากการใช้อำนาจหน้าที่ให้คนให้โทษ ความสะกดก หรืออุปสรรค เพื่อแสวงหาผลประโยชน์ส่วนตนด้วยการละเลยเพิกเฉย การไม่ปฏิบัติหน้าที่ตามกฎหมาย หรือการปฏิบัตินอกเหนืออำนาจหน้าที่เกี่ยวกับ

<sup>๑๐</sup> สำนักงานข้าราชการพลเรือน, *ประมวลจริยธรรมของข้าราชการพลเรือน*. (กรุงเทพมหานคร : สำนักงานข้าราชการพลเรือน, ๒๕๕๒), หน้า ๗๓-๘๐.



กฎระเบียบและการกำกับดูแล ตลอดจนการบังคับใช้กฎหมาย ซึ่งก่อให้เกิดผลเสียหายต่อประสิทธิภาพของประเทศชาติโดยรวม หากเจ้าหน้าที่ของรัฐได้ให้ความสำคัญและตระหนักในเรื่องจริยธรรมเพิ่มมากขึ้น ก็จะเป็นการเพิ่มภูมิคุ้มกันให้เจ้าหน้าที่ของรัฐได้ประพฤติปฏิบัติในสิ่งที่ถูกต้องชอบธรรม เริ่มจากการสร้างจิตสำนึกที่ตัวเจ้าหน้าที่ของรัฐ และนำหลักพุทธธรรมมาบูรณาการทั้งในด้านการป้องกันคือ โลกบาลธรรม ได้แก่ หิริ คือ ความละอายชั่ว และโอตตปยะ ความเกรงกลัวต่อการกระทำความผิด และด้านการส่งเสริมให้องค์การเข้มแข็งขึ้นคือ บุญกิริยาวัตถุ ๓ ประกอบด้วย ทาน คือ การแบ่งปัน ศีลคือ การรักษากายวาจาให้เรียบร้อย และ ภาวนาคือ การมีปัญญาเป็นเครื่องกำกับการทำงาน เพื่อร่วมกันป้องกันและแก้ไขปัญหาการทุจริตคอร์รัปชันได้อย่างมีประสิทธิภาพและเกิดผลสัมฤทธิ์

ผู้วิจัยจึงเห็นว่า การแก้ปัญหาความไม่โปร่งใสในการปฏิบัติราชการให้สัมฤทธิ์ผล โดยมีคำถามในการวิจัยว่า สภาพทั่วไปและปัญหาอุปสรรคการดำเนินการตามหลักจริยธรรมของข้าราชการไทย สังกัดกระทรวงมหาดไทย เป็นอย่างไร หลักพุทธธรรมที่ส่งเสริมการพัฒนาตัวแบบจริยธรรมของข้าราชการ สังกัดกระทรวงมหาดไทย มีอะไรบ้าง และตัวแบบการพัฒนาจริยธรรมของข้าราชการ สังกัดกระทรวงมหาดไทย มีลักษณะอย่างไร โดยการนำหลักพุทธธรรมบูรณาการร่วมกับจริยธรรมของกระทรวงมหาดไทย ด้วยการเติมเต็มให้การดำเนินชีวิตทางโลกสมบูรณ์ด้วยหลักพุทธธรรม ซึ่งมีความเชื่อมั่นว่าการบูรณาการหลักพุทธธรรมเพื่อการพัฒนาตัวแบบจริยธรรมข้าราชการ สังกัดกระทรวงมหาดไทย จะเป็นต้นแบบที่สัมฤทธิ์ผลในการประยุกต์ตัวแบบจริยธรรมให้สอดคล้องกับหน่วยงานราชการหรือหน่วยงานอื่น ๆ และก่อให้เกิดประโยชน์อย่างเป็นรูปธรรมโดยส่วนรวมต่อประเทศอย่างยั่งยืน

## ๑.๒ วัตถุประสงค์ของการวิจัย

๑.๒.๑ เพื่อศึกษาสภาพทั่วไปและปัญหาอุปสรรคการดำเนินการตามหลักจริยธรรมของข้าราชการ สังกัดกระทรวงมหาดไทย

๑.๒.๒ เพื่อศึกษาหลักพุทธธรรมที่ส่งเสริมการพัฒนาตัวแบบจริยธรรมของข้าราชการ สังกัดกระทรวงมหาดไทย

๑.๒.๓ เพื่อพัฒนาและนำเสนอตัวแบบจริยธรรมที่บูรณาการร่วมกับหลักพุทธธรรมของข้าราชการ สังกัดกระทรวง มหาดไทย

## ๑.๓ ปัญหาที่ต้องการทราบ

๑.๓.๑ สภาพทั่วไปและปัญหาอุปสรรคการดำเนินการตามหลักจริยธรรมของข้าราชการ สังกัดกระทรวงมหาดไทย เป็นอย่างไร

๑.๓.๒ หลักพุทธธรรมที่ส่งเสริมการพัฒนาตัวแบบจริยธรรมของข้าราชการ สังกัดกระทรวงมหาดไทย มีอะไรบ้าง

๑.๓.๓ การพัฒนาและนำเสนอตัวแบบจริยธรรมที่บูรณาการร่วมกับหลักพุทธธรรมของข้าราชการ สังกัดกระทรวงมหาดไทย มีลักษณะอย่างไร

## ๑.๔ ขอบเขตการวิจัย

การศึกษาเรื่อง “การบูรณาการหลักพุทธธรรมเพื่อการพัฒนาตัวแบบจริยธรรมของข้าราชการสังกัดกระทรวงมหาดไทย” ในครั้งนี้ ผู้วิจัยได้ใช้ระเบียบวิธีการวิจัยแบบผสมผสานวิธี (Mixed Methods Research) โดยใช้วิธีการวิจัยเชิงคุณภาพ (Qualitative Research) เป็นข้อมูลหลัก และใช้วิธีการวิจัยเชิงปริมาณ (Quantitative Research) เป็นข้อมูลรอง เพื่อสนับสนุนให้เกิดความสมบูรณ์มากยิ่งขึ้น โดยมุ่งเน้นการศึกษาวิจัยเชิงเอกสาร และการสัมภาษณ์เชิงลึก รวมถึงการสังเกต กำหนดขอบเขตการศึกษาได้ดังนี้

**๑.๔.๑ ขอบเขตด้านเนื้อหา** ศึกษาการบูรณาการหลักพุทธธรรมเพื่อการพัฒนาตัวแบบจริยธรรมของข้าราชการ สังกัดกระทรวงมหาดไทย โดยศึกษา

- ๑) แนวคิด ทฤษฎี เกี่ยวกับการบูรณาการ
- ๒) แนวคิด ทฤษฎี เกี่ยวกับการพัฒนาตัวแบบ
- ๓) แนวคิด ทฤษฎี เกี่ยวกับจริยธรรม
- ๔) พัฒนาการจริยธรรมของข้าราชการไทย
- ๕) จริยธรรมของกระทรวงมหาดไทย
- ๖) หลักพุทธธรรมที่นำมาพัฒนาจริยธรรม
- ๗) งานวิจัยที่เกี่ยวข้อง
- ๘) กรอบแนวคิดในการวิจัย

### ๑.๔.๒ ขอบเขตด้านตัวแปร

๑) ตัวแปรต้น ได้แก่ เพศ อายุ ระดับการศึกษา หน่วยงาน ตำแหน่ง สายงาน ประสบการณ์การทำงาน รายได้เฉลี่ยต่อเดือน

๒) ตัวแปรตาม ได้แก่ การบูรณาการหลักพุทธธรรมเพื่อการพัฒนาตัวแบบจริยธรรมของข้าราชการ สังกัดกระทรวงมหาดไทย

**๑.๔.๓ ขอบเขตด้านประชากร/ผู้ให้ข้อมูลสำคัญ** ประชากรที่ใช้วิจัยในครั้งนี้ คือ ข้าราชการ สังกัดกระทรวงมหาดไทย ได้แก่ กรมการปกครอง กรมส่งเสริมการปกครองท้องถิ่น กรมที่ดิน และกลุ่มพระภิกษุ นักวิชาการผู้เชี่ยวชาญด้านจริยธรรม พื้นที่จังหวัดนครราชสีมา ทั้งนี้ ข้อมูลสำคัญจะได้รับจากการสัมภาษณ์ คือ ข้าราชการระดับผู้บริหาร สังกัดกระทรวงมหาดไทย การสนทนากลุ่ม คือ พระภิกษุ และนักวิชาการผู้เชี่ยวชาญด้านจริยธรรม และจากการสอบถาม คือ ข้าราชการระดับปฏิบัติการ สังกัดกระทรวงมหาดไทย

**๑.๔.๔ ขอบเขตด้านพื้นที่** ข้าราชการ สังกัดกระทรวงมหาดไทย ส่วนกลาง กรุงเทพมหานคร คือ กรมการปกครอง กรมส่งเสริมการปกครองท้องถิ่น และกรมที่ดิน สำหรับแบบสอบถาม และการสัมภาษณ์เชิงลึก ในส่วนการสนทนาเป็นกลุ่มพระภิกษุ และนักวิชาการผู้เชี่ยวชาญด้านจริยธรรม พื้นที่จังหวัดนครราชสีมา ซึ่งข้อจำกัดการวิจัยในการสนทนากลุ่มในพื้นที่จังหวัดนครราชสีมาเนื่องจากระยะเวลา

**๑.๔.๕ ขอบเขตด้านระยะเวลา** การวิจัยครั้งนี้ อยู่ระหว่างเดือน มกราคม ๒๕๕๘ - กุมภาพันธ์ ๒๕๕๙

## ๑.๕ นิยามศัพท์เฉพาะที่ใช้ในการวิจัย

**๑.๕.๑ การบูรณาการ** หมายถึง การนำหลักพุทธธรรมผสมผสานเพิ่มเติมกับจริยธรรมของข้าราชการเดิมที่มีอยู่ หรือการเชื่อมโยงองค์ความรู้ให้มีความสัมพันธ์กัน สอดคล้องกับความต้องการตรงกับสภาพความเป็นจริงและมีความสมบูรณ์ยิ่งขึ้น เพื่อนำมาประยุกต์ใช้ในการแก้ไขปัญหาจริยธรรมของข้าราชการ

**๑.๕.๒ หลักพุทธธรรม** หมายถึง หลักธรรมคำสอนในทางพุทธศาสนาที่เกี่ยวกับการพัฒนาจริยธรรม ได้แก่ หลักธรรมบุญกิริยาวัตถุ ๓ ประกอบด้วย ทานคือ การแบ่งปัน ศีลคือ การรักษากายวาจาให้เรียบร้อย และ ภาวนาคือ การมีปัญญาเป็นเครื่องกำกับการทำงาน และหลักธรรมโลกบาลธรรม ประกอบด้วย หิริคือความละอายบาป ละอายใจต่อการทำชั่ว โอตตปปะคือ ความกลัวบาป เกรงกลัวต่อความชั่วและผลของกรรมชั่ว ด้วยความเคารพศรัทธาในความเป็นมนุษย์ที่สมบูรณ์

**๑.๕.๓ การพัฒนาตัวแบบจริยธรรม** หมายถึง กระบวนการเสริมสร้างสนับสนุนแนวทางหรือโครงสร้างจริยธรรมข้าราชการไทย จากการค้นหาสาเหตุของปัญหา ร่วมสรุปเป็นความเห็นชอบอย่างเป็นรูปธรรม แล้วนำมาเสนอเป็นนโยบายที่สามารถปฏิบัติและประเมินผลได้

**๑.๕.๔ จริยธรรมของข้าราชการ** สังกัดกระทรวงมหาดไทย หมายถึง การปฏิบัติตามข้อปฏิบัติที่เป็นคุณงามความดีที่ชอบของข้าราชการไทย ในด้านการยึดมั่นในจริยธรรม การมีจิตสำนึกที่ดี ซื่อสัตย์ สุจริต และรับผิดชอบ การยึดถือประโยชน์ของประเทศชาติ ไม่มีผลประโยชน์ทับซ้อน การยืนหยัดทำในสิ่งที่ถูกต้องเป็นธรรมและถูกกฎหมาย การให้บริการด้วยความรวดเร็ว มีอัธยาศัยไม่เลือกปฏิบัติ การให้ข้อมูลข่าวสารอย่างครบถ้วนถูกต้องไม่บิดเบือน การมุ่งผลสัมฤทธิ์ของงาน รักษามาตรฐาน มีคุณภาพ โปร่งใสและตรวจสอบได้ การยึดมั่นในระบอบประชาธิปไตย และการยึดมั่นในหลักจรรยาวิชาชีพ

**๑.๕.๕ ข้าราชการ** หมายถึง บุคลากรหรือเจ้าหน้าที่ของหน่วยงานที่สังกัดกระทรวงมหาดไทย ในส่วนกลาง กรุงเทพมหานคร ได้แก่ กรมการปกครอง กรมส่งเสริมการปกครองท้องถิ่น และกรมที่ดิน และอยู่ระหว่างการศึกษาปฏิบัติงานในปีงบประมาณ ๒๕๕๘-๒๕๕๙ มี ๔ ประเภท ประกอบด้วย ประเภทบริหาร ประเภทอำนวยการ ประเภทวิชาการ และประเภททั่วไป

## ๑.๖ ประโยชน์ที่ได้รับจากการวิจัย

**๑.๖.๑** ทำให้ทราบสภาพทั่วไปและปัญหาอุปสรรคการดำเนินการตามหลักจริยธรรมของข้าราชการ สังกัดกระทรวงมหาดไทย

**๑.๖.๒** ทำให้ทราบหลักพุทธธรรมที่ส่งเสริมการพัฒนาจริยธรรมของข้าราชการ สังกัดกระทรวงมหาดไทย

**๑.๖.๓** สามารถพัฒนาและนำเสนอตัวแบบจริยธรรมของข้าราชการ สังกัดกระทรวงมหาดไทย

**๑.๖.๔** สามารถนำองค์ความรู้ที่ได้รับเกี่ยวหลักการบูรณาการหลักพุทธธรรมเพื่อการพัฒนาตัวแบบจริยธรรม ไปใช้กับข้าราชการ สังกัดกระทรวงมหาดไทย หน่วยงานราชการที่เกี่ยวข้อง และประชาชนทั่วไป อันจะส่งผลดีในภาพรวมต่อประเทศชาติ

## บทที่ ๒

### เอกสารและงานวิจัยที่เกี่ยวข้อง

การศึกษานี้ ผู้วิจัยมุ่งศึกษาการพัฒนาตัวแบบจริยธรรมของข้าราชการ สังกัดกระทรวงมหาดไทย ทั้งนี้เพื่อให้การศึกษาค้นคว้าสามารถดำเนินการตอบวัตถุประสงค์ที่ตั้งไว้ โดยผู้วิจัยได้ทำการศึกษาค้นคว้าแนวคิด ทฤษฎี เอกสาร และผลงานวิจัยที่เกี่ยวข้องจากแหล่งวิชาการที่น่าเชื่อถือได้ทั้งภายในประเทศและต่างประเทศ สามารถนำเสนอตามหัวข้อดังต่อไปนี้

๒.๑ แนวคิด ทฤษฎี เกี่ยวกับการบูรณาการ

๒.๒ แนวคิด ทฤษฎี เกี่ยวกับการพัฒนาตัวแบบ

๒.๓ แนวคิด เกี่ยวกับจริยธรรม

๒.๔ พัฒนาการจริยธรรมของข้าราชการไทย

๒.๕ จริยธรรมของกระทรวงมหาดไทย

๒.๖ หลักพุทธธรรมที่นำมาพัฒนาจริยธรรม

๒.๗ งานวิจัยที่เกี่ยวข้อง

๒.๘ กรอบแนวคิดในการวิจัย

### ๒.๑ แนวคิด ทฤษฎี เกี่ยวกับการบูรณาการ

#### ความหมายของการบูรณาการ

บูรณาการ ตรงกับภาษาอังกฤษคือ Integration หมายถึง การทำสิ่งทีบกพร่องให้สมบูรณ์ ไม่มีสิ่งใดขาดหาย หรือเป็นการรวมสิ่งหนึ่งเข้ากับอีกสิ่งหนึ่งเพื่อทำให้สิ่งเดิมเพิ่มพูนหรือสมบูรณ์ยิ่งขึ้น เป็นการเอื้อประโยชน์ต่อกัน<sup>๑</sup> ซึ่งการทำให้สมบูรณ์ หมายถึง ทำให้หน่วยย่อย ๆ ที่มีความสัมพันธ์กัน ร่วมกันทำหน้าที่อย่างผสมกลมกลืนเป็นองค์รวมหนึ่งเดียวที่มีความครบถ้วนสมบูรณ์ในตนเอง<sup>๒</sup> การทำให้เต็ม หรือความเต็ม ความสมบูรณ์ ที่มนุษย์ทุกคนต้องการที่จะนำมาประยุกต์ใช้เพื่อให้หลุดพ้นจากปัญหาต่าง ๆ<sup>๓</sup> หรือเป็นการทำให้หน่วยย่อยที่อิงอาศัยความสัมพันธ์ซึ่งกันและกัน เข้ามา ร่วมทำหน้าที่ประสานกลมกลืนเป็นองค์รวมหนึ่งเดียว ที่มีความหมายครบถ้วนสมบูรณ์ในตัวเอง<sup>๔</sup> การทำให้บุคคลและองค์การมีเป้าหมายร่วมกันและพยายามหลีกเลี่ยงความขัดแย้งระหว่างสมาชิกในองค์การ<sup>๕</sup>

<sup>๑</sup> เกรียงศักดิ์ เจริญวงศ์ศักดิ์, การคิดเชิงวิเคราะห์, พิมพ์ครั้งที่ ๓, (กรุงเทพมหานคร : ชัคเชสมิเดีย, ๒๕๔๖), หน้า ๔-๘.

<sup>๒</sup> พระมหาพรหมชา ฐมมหาโส และคณะ, คู่มือปฏิบัติงานการบูรณาการพันธกิจ, (พระนครศรีอยุธยา : มหาวิทยาลัยมหาจุฬาลงกรณราชวิทยาลัย, ๒๕๕๕), หน้า ๑.

<sup>๓</sup> สาโรช บัวศรี, หนังสือความรู้สำหรับครู เรื่องบูรณาการ, (กรุงเทพมหานคร : รุ่งเรืองสาสน์การพิมพ์, ๒๕๒๑), หน้า ๓

<sup>๔</sup> พระธรรมปิฎก (ป.อ. ปยุตโต), พุทธธรรม, ฉบับปรับปรุงและขยายความ, (กรุงเทพมหานคร : มหาจุฬาลงกรณราชวิทยาลัย, ๒๕๓๘), หน้า ๓๐.

<sup>๕</sup> ดิน ปรัชญพฤทธิ, ศัพท์รัฐประศาสนศาสตร์, พิมพ์ครั้งที่ ๑๑, (กรุงเทพมหานคร : บริษัท วี.พี.เอ็น, ๒๕๕๕), หน้า ๒๐๔.

การบูรณาการ หมายถึง การทำให้หน่วยย่อยทั้งหลายที่สัมพันธ์อิงอาศัยซึ่งกันและกันเข้ามา  
มาร่วมทำหน้าที่ประสานกลมกลืนเป็นองค์รวมหนึ่งเดียวมีความครบถ้วนสมบูรณ์ในตัว การบูรณาการ  
นั้นเราจะเอาหน่วยย่อยหน่วยหนึ่งมารวมเข้าในองค์รวมที่มีหน่วยย่อยอื่นอยู่แล้วก็ได้ หรือจะเอาหน่วย  
ย่อยทั้งหลายที่ต่างแยกกันอยู่มารวมเข้าด้วยกันเป็นองค์รวมก็ได้ซึ่งเรียกว่าบูรณาการทั้งสิ้น แต่ข้อ  
สำคัญจะต้องมีตัวยีนที่เป็นหลักอยู่ ๓ อย่าง ในเรื่องบูรณาการ<sup>๖</sup>

๑) มีหน่วยย่อยองค์ประกอบ ชิ้นส่วน อวัยวะ ชั้น ระดับ หรือแ่งด้านที่จะเอามาประมวล  
เข้าด้วยกัน อันนี้เป็นสิ่งที่จะเอามาประมวลเข้าด้วยกันคือ สิ่งย่อย ส่วนย่อย

๒) หน่วยย่อยเป็นต้นนั้น มีความสัมพันธ์เชื่อมโยงอิงอาศัยซึ่งกันและกัน อันนี้อาจจะเลย  
ไปถึงลักษณะที่ว่ายืดหยุ่นปรับตัวได้ มีความเคลื่อนไหวตลอดเวลาด้วย

๓) เมื่อรวมเข้าด้วยกันแล้วก็จะเกิดความครบถ้วนเต็มบริบูรณ์ โดยมีความประสาน  
กลมกลืนเกิดภาวะได้ที่พอดีหรือสมดุลก็จะทำให้การรวมนั้นก็จะมีชีวิตดำรงอยู่และดำเนินไปด้วยดี อันจะ  
เป็นภาวะของบูรณาการ

ถ้าครบสามอย่างนี้ก็เป็นบูรณาการ สามอย่างนี้เป็นตัวยีนที่จำเป็นตามสภาวะ ส่วนในทาง  
ปฏิบัติจะมีหลักและกระบวนการวิธีอย่างไรก็พิจารณาว่าอันอีกส่วนหนึ่ง แต่สิ่งที่จะต้องเน้นก็คือ ความ  
พอดีหรือความสมดุล ซึ่งเป็นภาวะที่ต้องการของบูรณาการนั้น เราจะแสดงลักษณะออกมาให้เห็นเป็น  
ข้อสำคัญได้ ๒ อย่างคือ เมื่อเป็นองค์รวมแล้วองค์รวมนั้นมีชีวิตหรือดำเนินไปด้วยดี องค์รวมนั้นเกิดมี  
ภาวะและคุณสมบัติของมันเองที่ต่างหากจากภาวะและคุณสมบัติขององค์ประกอบทั้งหลาย

ขั้นตอนของวิธีคิดแบบบูรณาการประกอบด้วย ๓ ขั้นตอน<sup>๗</sup> คือ

ขั้นที่ ๑ ถอดกรอบ เพื่อที่จะให้หลุดจากกับดักทางความคิด ทางวัฒนธรรม ทางความรู้  
ทางประสบการณ์ เป็นต้น

ขั้นที่ ๒ ขยายกรอบ โดยอาศัยฐานแนวคิดในเรื่ององค์รวม สหวิทยาการ คิดโดยวิธีอุปนัย  
การมองประสานข้ามตรงข้าม และมองแบบทุกฝ่ายชนะ

ขั้นที่ ๓ คุมกรอบ ซึ่งเป็นขั้นกลับมาบูรณาการอีกครั้ง โดยเงื่อนไขความสำเร็จของการ  
บูรณาการสวัสดิการของชุมชนในระดับนโยบาย คือ

๑) ผู้ดำเนินกิจกรรมหลักและผู้มีส่วนได้ส่วนเสีย

๒) เป้าประสงค์

๓) ทรัพยากร

๔) กระบวนการและแนวทางการทำงาน

๕) ผลกระทบ ผลผลิต และวิวัฒนาการ

<sup>๖</sup> พรธิดา วิเศษศิลปานนท์ และคณะ, โครงการติดตามการเข้าถึงสิทธิของคนพิการและการพัฒนา  
รูปแบบระบบสวัสดิการที่ส่งเสริมการเข้าถึงสิทธิของคนพิการ, (กรุงเทพมหานคร : กรมส่งเสริมและพัฒนา  
คุณภาพชีวิตคนพิการ, ๒๕๕๖), หน้า ๑๓-๑๔.

<sup>๗</sup> เกรียงศักดิ์ เจริญวงศ์ศักดิ์, การคิดเชิงวิเคราะห์, พิมพ์ครั้งที่ ๓, (กรุงเทพมหานคร : ชัคเชสมิเดีย,  
๒๕๔๖), หน้า ๔-๘.

เคน วิลเบอร์<sup>๕</sup> มีแนวคิดว่าการศึกษาวิชาความรู้ถูกรอบงำตามแนวทางของแนวทางวิทยาศาสตร์มี ๒ ประเภท คือ ๑) แบบลดทอน (Reductionism) หรือที่เรียกว่าพวก Atomism ที่แยกแยะปัญหาต่าง ๆ ลงเป็นส่วนย่อย ๆ เพื่อค้นหาต้นตอของปัญหา เมื่อทราบแล้วก็แก้ไขที่ปัญหานั้น ๆ เป็นเรื่อง ๆ ไป ๒) และอีกพวกหนึ่งคือ พวกที่มองข้ามส่วนย่อย ๆ ไป จะมองแต่ภาพรวม เรียกพวกนี้ว่า Wholism เช่นนี้ วิลเบอร์ เห็นว่าทำให้ขาดความเข้าใจปัญหาอย่างแท้จริงเพราะปัญหาทุกเรื่องมันไม่ได้เกิดขึ้นเองอย่างลอย ๆ มันต้องมีผลกระทบเนื่องจากสิ่งต่าง ๆ ที่ แวดล้อมตัวปัญหานั้น ๆ จึงต้องนำทุกเรื่องที่เป็นองค์ประกอบ เชื่อมโยงกัน เกี่ยวข้องกัน มาพิจารณาด้วย จึงจะเป็นแนวคิดที่ถูกต้องจริง ๆ

ทฤษฎีการบูรณาการจึงเป็นทฤษฎีที่นำเสนอปัญหาทุกอย่างในโลกปัจจุบัน โดยเฉพาะที่เกี่ยวข้องกับมนุษย์ สามารถแก้ไขด้วยการพิจารณาสิ่งต่าง ๆ อย่างรอบด้าน โดยมีปัจจัยหลัก ๆ อยู่ ๔ ด้าน ได้แก่

๑) ด้านเจตจำนงหรือเจตนา (Intention) เรียกว่า “I” หรือ “ฉัน” เป็นด้านที่เกี่ยวข้องกับภายในของมนุษย์ (Interior) เป็นเรื่องของความรู้สึกนึกคิด จิต วิวัฒนาการของจิตและสิ่งที่เป็นอัตวิสัย เป็นต้น

๒) ด้านพฤติกรรม (Behavior) เรียกว่า “It” หรือ “สิ่งนั้น” หรือ “มัน” เป็นด้านเกี่ยวกับกายภาพ โครงสร้างของร่างกาย วิวัฒนาการเชิงกายภาพ กฎทางฟิสิกส์ หรือเคมี และการแสดงออก เป็นเรื่องของภายนอกที่มองเห็น (Exterior) เป็นต้น

๓) ด้านวัฒนธรรม (Culture) เรียกว่า “We” หรือ “พวกเรา” เป็นวิถีชีวิตในชุมชน วิวัฒนาการในเรื่องความสัมพันธ์เชิงชาติพันธุ์ ระบบการให้คุณค่า ทักษะในการมองโลกในสังคม หรือสิ่งที่ปรากฏภายใน (Interior) ของสังคมที่เป็นนามธรรม เป็นต้น

๔) ด้านสังคม (Social) เรียกว่า “Its” หรือ “สิ่งเหล่านั้น” เป็นด้านที่เกี่ยวข้องกับสังคมในภาพกว้าง รูปแบบการปกครอง นิเวศวิทยา ความสัมพันธ์กับสิ่งแวดล้อม หรือสิ่งที่ปรากฏภายนอก (Exterior) ของสังคมที่มองเห็นเป็นรูปธรรม เป็นวิวัฒนาการของสังคม ชุมชน ประเทศ หรือระดับโลก จักรวาล กาแล็กซีต่าง ๆ เป็นต้น

ทฤษฎีบูรณาการนำเสนอว่า มีปัจจัยสำคัญ ๆ และจำเป็นที่ทำให้มนุษย์มีการพัฒนาหรือมีวิวัฒนาการทั้งในด้านร่างกายและจิตใจอยู่ในการตระหนักรู้ของมนุษย์ทุกคน และเป็นลักษณะของจิต ซึ่งรูปแบบการบูรณาการนี้เป็นรูปแบบที่ง่ายที่สุดที่ใช้ในการตอบสนองสาระสำคัญที่เป็นความจริงของทุกสรรพสิ่ง และสิ่งที่นำเสนอมานั้นเป็นเพียงเครื่องมือ แผนที่ ในการเดินทางที่จะนำทุกคนไปสู่ความสำเร็จทั้งทางด้านการประกอบอาชีพและการตื่นรู้ นอกจากนี้ยังเป็นแนวทางในการบูรณาการสิ่งที่สร้างเป็นเครื่องมือในการพัฒนาให้กาย จิต วิญญาณ วัฒนธรรมและธรรมชาติเจริญงอกงามยิ่งขึ้น

สรุป การบูรณาการเป็นการนำเอาหลักความสำคัญมาผสมผสานเพิ่มเติมหรือเติมเต็ม เพื่อต้องการลดปัญหาข้อผิดพลาดจากที่มีอยู่ หรือการเชื่อมโยงองค์ความรู้ให้มีความสัมพันธ์กัน สอดคล้องกับความต้องการ ตรงกับสภาพความเป็นจริงและมีความสมบูรณ์ยิ่งขึ้น เพื่อนำมาประยุกต์ใช้ให้เกิดประสิทธิภาพมากที่สุด

<sup>๕</sup> อรทัย มีแสง, ทฤษฎีบูรณาการเชิงพุทธ, วิทยานิพนธ์ พุทธศาสตร์คฤภักดิ์บัณฑิต, (บัณฑิตวิทยาลัย, มหาวิทยาลัยมหาจุฬาลงกรณราชวิทยาลัย).

## ๒.๒ แนวคิด ทฤษฎี เกี่ยวกับการพัฒนาตัวแบบ

### ความหมายของการพัฒนา

การพัฒนา ตรงกับภาษาอังกฤษ คือ Development หมายถึง การเปลี่ยนแปลงโดยผ่านลำดับขั้นตอนหรือกระบวนการต่างๆ มีการเติบโตขึ้น ขยายตัวด้วยการปรับปรุงให้ดีขึ้นและเหมาะสมกว่าเดิม หรืออาจก้าวหน้าไปไปสู่ระดับที่น่าพอใจมากยิ่งขึ้น<sup>๙</sup> เป็นการเปลี่ยนแปลง การปรับปรุง การปฏิรูปโครงสร้าง กระบวนการ และพฤติกรรม ที่สามารถรองรับนโยบาย แผนงาน โครงการอย่างมีประสิทธิภาพสมรรถนะ<sup>๑๐</sup> การพัฒนา เป็นการทำให้เจริญ การทำให้สิ่งหนึ่งสิ่งใดดีขึ้นหรือเจริญ<sup>๑๑</sup> ยังรวมการเปลี่ยนแปลงที่มีการกระทำให้เกิดขึ้นหรือมีการวางแผนกำหนดทิศทางไว้ล่วงหน้าก่อนแล้ว โดยการเปลี่ยนแปลงนี้จะต้องเป็นไปในทิศทางที่ดีขึ้น<sup>๑๒</sup> การทำให้เจริญงอกงาม โดยกระบวนการเปลี่ยนแปลงอย่างมีขั้นตอน ระเบียบแบบแผน และมีการประเมินผลว่าสำเร็จตามวัตถุประสงค์ที่กำหนดไว้หรือไม่<sup>๑๓</sup> การเปลี่ยนแปลงที่มีการกำหนดทิศทาง หรือการเปลี่ยนแปลงที่ได้วางแผนไว้แน่นอนล่วงหน้าจากกลุ่มหรือองค์กรที่ร่วมมือกันสร้างขึ้น<sup>๑๔</sup> การเจริญเติบโต เปลี่ยนแปลง และก้าวหน้าอย่างมีระบบ ทั้งในรูปธรรม คือสิ่งที่เห็นเป็นรูปร่าง และนามธรรม คือสิ่งที่บังเกิดเป็นผลทางใจหรือความรู้สึก ซึ่งสามารถวัดผลและประเมินค่าได้<sup>๑๕</sup>

การพัฒนายังหมายถึง ความสามารถเปลี่ยนแปลงในการตอบสนองความต้องการได้อย่างเท่าเทียมและเสมอภาคหรืออย่างยั่งยืนทั้งแก่คนในปัจจุบัน โดยไม่ริดรอนสิทธิหรือบั่นทอนความต้องการของคนในอนาคต<sup>๑๖</sup> กระบวนการที่แสดงลำดับขั้นตอนการเปลี่ยนแปลงความก้าวหน้าทีละเล็กละน้อยสู่ความสำเร็จที่ตั้งไว้<sup>๑๗</sup>

<sup>๙</sup> ปกรณ์ ปรียากร, **ทฤษฎีและแนวคิดเกี่ยวกับการพัฒนาในการบริหารการพัฒนา**, (กรุงเทพมหานคร : สามเจริญพานิช, ๒๕๓๘), หน้า ๕.

<sup>๑๐</sup> ดิน ปรัชญพฤทธิ, **การบริหารการพัฒนา ความหมาย เนื้อหา แนวทาง และปัญหา**, (กรุงเทพมหานคร : สำนักพิมพ์แห่งจุฬาลงกรณ์มหาวิทยาลัย, ๒๕๕๕), หน้า ๘.

<sup>๑๑</sup> พจนานุกรมฉบับราชบัณฑิตยสถาน พิมพ์ครั้งที่ ๕, (กรุงเทพมหานคร: อักษรเจริญทัศน์, ๒๕๒๕), หน้า ๒๓๘.

<sup>๑๒</sup> วิรัช วิรัชนิภาวรรณ, **ความหมายของการพัฒนา คำที่มีความหมายใกล้เคียง และแนวคิดพื้นฐานของการพัฒนา**, [ออนไลน์], แหล่งที่มา: <http://www.mgmtsci.stou.ac.th/downloads/ความหมายของการพัฒนา.pdf>. [๑๐ กุมภาพันธ์ ๒๕๕๘].

<sup>๑๓</sup> จำนง อติวัฒน์สิทธิ์, **สังคมวิทยาตามแนวพุทธศาสตร์**, (กรุงเทพมหานคร: มหาจุฬาลงกรณราชวิทยาลัย, ๒๕๔๕), หน้า ๑๖๓-๑๖๔.

<sup>๑๔</sup> สัญญา สัญญาวิวัฒน์, **การพัฒนาชุมชน**, (กรุงเทพมหานคร : ไทยวัฒนาพานิช, ๒๕๒๖), หน้า ๕.

<sup>๑๕</sup> ทำนอง สิงคาลวณิช, **พัฒนาการเกษตร**, (กรุงเทพมหานคร: สำนักพิมพ์บรรณกิจ, ๒๕๒๓), หน้า ๑๓๕.

<sup>๑๖</sup> World Bank, **What is Developments?**, Retrieved February 10, 2015, From : [http://www.worldbank.org/depweb/english/beyond/.../beg\\_01.pd](http://www.worldbank.org/depweb/english/beyond/.../beg_01.pd).

<sup>๑๗</sup> The American Heritage Dictionary, (New York: Dell Public, 1994).

การพัฒนาเป็นการเปลี่ยนแปลงด้วยกระบวนการกลั่นกรองไปสู่สิ่งที่ดีและสู่ความสำเร็จ<sup>๑๘</sup> เป็นการเพิ่มพูนสมรรถนะของคนในการสร้างความเป็นธรรมเพื่อสร้างพลังอำนาจควบคุมสมาชิกของสังคม<sup>๑๙</sup> ซึ่งการเปลี่ยนแปลงไปจากสภาพเดิม ไปสู่สภาพใหม่ที่ก้าวหน้าหรือเป็นไปในเชิงบวก โดยวิธีการหรือกระบวนการที่จะทำให้เกิดการเปลี่ยนแปลงตามวัตถุประสงค์ที่กำหนดไว้ การพัฒนานั้น เป็นแนวคิดเชิงปทัสฐาน มีเป้าประสงค์ และมีลักษณะของการเปรียบเทียบคุณลักษณะของสถานะหนึ่งกับสถานะหนึ่งคือ

๑. การพัฒนาเป็นแนวคิดเชิงปทัสฐาน หรือกล่าวอีกนัยหนึ่งว่า มีค่านิยมสอดแทรกอยู่ นั่นคือเป็นเหตุผลหลักของคำว่าพัฒนา ซึ่งมีความหมายที่แตกต่างกันออกไปทั้งนี้ในการกำหนดเป้าหมาย รวมทั้งแนวทางในการวัดผลของการพัฒนานั้นขึ้นอยู่กับค่านิยมของผู้ที่กำหนด และค่านิยมดังกล่าวนั้นสามารถเปลี่ยนแปลงได้ตามกาลเวลา

๒. การพัฒนาเป็นเรื่องที่เกี่ยวกับเป้าประสงค์ ซึ่งโดยทั่วไปแสดงถึงสถานะอันพึงปรารถนาของสังคม ในทางสังคม การเมือง และหรือเศรษฐกิจ ขึ้นอยู่กับค่านิยมของผู้กำหนดเป้าประสงค์หรือสถานะอันพึงปรารถนานั้น ในที่นี้บ้างก็มองว่าการพัฒนาคือ สถานะของการพัฒนาแล้ว ในขณะที่อีกหลายคนมองการพัฒนาในความหมายของกระบวนการ ของความก้าวหน้าหรือการปรับปรุงเปลี่ยนแปลงในทางที่ดีขึ้นตามเกณฑ์หรือเป้าหมายของการพัฒนาตามที่กำหนดคุณค่าไว้

๓. การพัฒนาเป็นแนวคิดที่มีลักษณะของการเปรียบเทียบสถานะหนึ่ง กับสถานะอื่นที่สอดแทรกอยู่ เช่น ตามทฤษฎีภาวะทันสมัย ซึ่งมีความหมายเดียวกับสถานะที่พัฒนาแล้วนั้น มองว่าภาวะทันสมัยนั้นต่างจากภาวะล้าหลังโดยสิ้นเชิง ทั้งในแง่เศรษฐกิจ การเมือง สังคม และสติปัญญา

สรุป “การพัฒนา” คือ การปรับปรุงเปลี่ยนแปลงอย่างเป็นกระบวนการ มีลำดับขั้นตอนที่แสดงให้เห็นถึงความเจริญก้าวหน้าในทิศทางที่ดี และบรรลุถึงความสำเร็จตามวัตถุประสงค์ที่ตั้งไว้

### ความหมายของตัวแบบ

สำหรับความหมายของคำว่า “ตัวแบบ” ตรงกับภาษาอังกฤษคือ “Model” มีผู้ให้แนวคิดและความหมายที่หลากหลายของตัวแบบคือ ลักษณะที่พึงปรารถนาซึ่งมีลักษณะเป็นอุดมคติ หรือเกิดได้ยากในโลกของความเป็นจริง โดยเฉพาะอย่างยิ่งสิ่งที่เราอยากได้กับความสามารถที่จะหาสิ่งที่ต้องการนั้นแตกต่างกันมาก เช่น เมืองในอุดมคติ<sup>๒๐</sup> เป็นโครงสร้างของความเกี่ยวข้องของปัจจัย หรือตัวแปรต่างๆ มากกว่าหนึ่งมิติ หลายตัวแปร และตัวแปรมีองค์ประกอบที่เกี่ยวข้องสัมพันธ์กันและเป็นเหตุเป็นผลซึ่งกันและกัน<sup>๒๑</sup>

<sup>๑๘</sup> Robert C., *Ideas for development: reflecting forwards*, (UK : XPS Limited, 2004), p. iii.

<sup>๑๙</sup> Bryant, C., and White, L., G., *Managing Development in the Third World*, (Boulder : Westview Press, 1987), p. 26.

<sup>๒๐</sup> ถวัลย์รัฐ วรเทพพิทักษ์, *การกำหนดและวิเคราะห์นโยบายสาธารณะ : ทฤษฎีและการประยุกต์ใช้*, (กรุงเทพมหานคร : เสมาธรรม, ๒๕๔๐), หน้า ๒๑-๒๓.

<sup>๒๑</sup> อุทุมพร จามรมาน, *โมเดลคืออะไร, วารสารวิชาการ*, ปีที่ ๑ ฉบับที่ ๓ พ.ศ. ๒๕๔๑, เดือนมีนาคม, หน้า ๒๒-๒๕.



ตัวแบบ หมายถึง แผนภาพหรือภาพร่างของสิ่งใดสิ่งหนึ่งที่ยังไม่สมบูรณ์เหมือนของจริงมักเรียกทับศัพท์ในภาษาไทยว่า “โมเดล” ได้แก่ โมเดลบ้าน ยังหมายถึงแบบแผนความสัมพันธ์ของตัวแปร หรือสมการทางคณิตศาสตร์ที่รู้จักกันในชื่อที่เรียกว่า “Mathematical Model” และยังหมายถึงแผนภาพที่แสดงถึงองค์ประกอบการทำงานของสิ่งใดสิ่งหนึ่ง ซึ่งตัวแบบในความหมายนี้บางทีเรียกกันว่าภาพย่อส่วนของทฤษฎีหรือแนวคิดในเรื่องใดเรื่องหนึ่ง เช่น ตัวแบบการสอน ตัวแบบการบริหาร ตัวแบบการประเมิน เป็นต้น<sup>๒๒</sup> เป็นกรอบความคิดทางด้านหลักการ วิธีการดำเนินงาน และเกณฑ์ต่างๆ ของระบบ ที่สามารถยึดถือเป็นแนวทางในการดำเนินงานเพื่อให้บรรลุตามวัตถุประสงค์<sup>๒๓</sup> เป็นการแสวงหาคำตอบเพื่อแก้ปัญหาโดยมีกระบวนการอย่างเป็นลำดับขั้นตอนคือการทำความเข้าใจปัญหา การจำแนกรายการองค์ประกอบของปัญหาเพื่อกำหนดตัวแปร การจำแนกรายการของข้อสมมุติ เพื่อศึกษาความสัมพันธ์เหล่านั้นแทนสถานการณ์จริง แล้วจึงนำคำตอบที่สร้างขึ้นนี้ไปทดสอบเพื่อปรับปรุงแก้ไขและนำไปเป็นตัวแบบในการแก้ปัญหตามสถานการณ์จริงต่อไป<sup>๒๔</sup> ในพจนานุกรมของ ลองแมนกล่าวถึงความหมายของคำว่า “Model” ใน ๓ ลักษณะใหญ่ ๆ คือ ๑) เป็นแบบย่อส่วนของของจริง ๒) เป็นสิ่งของหรือคนที่นำมาใช้เป็นตัวแบบในการดำเนินการบางอย่าง ๓) เป็นแบบหรือรุ่นของผลิตภัณฑ์ต่าง ๆ<sup>๒๕</sup> ส่วนตัวแบบในทางสังคมศาสตร์ เป็นชุดของข้อความเชิงนามธรรมที่เราสนใจและใช้ในการนิยามคุณลักษณะเพื่อให้ง่ายต่อการทำความเข้าใจไม่ใช่การอธิบายปรากฏการณ์อย่างละเอียดทุกแง่มุม เพราะจะทำให้ตัวแบบมีความซับซ้อนและยุ่งยากต่อการทำความเข้าใจ ไม่มีข้อกำหนดเป็นการตายตัว แล้วแต่ปรากฏการณ์แต่ละอย่างและวัตถุประสงค์ของผู้สร้างตัวแบบที่ต้องการจะอธิบายปรากฏการณ์นั้นอย่างไร<sup>๒๖</sup> เป็นการจำลองความจริงของปรากฏการณ์ เพื่อให้ได้เข้าใจความสัมพันธ์ที่สลับซับซ้อนของปรากฏการณ์นั้น ๆ ได้ง่ายขึ้น<sup>๒๗</sup>

สรุป “ตัวแบบ” หมายถึง สิ่งที่สร้างขึ้นจากแนวคิดทฤษฎีที่ได้ศึกษา โดยอาศัยความสัมพันธ์ขององค์ประกอบของตัวแปรตั้งแต่ ๒ ตัวแปรขึ้นไป เพื่อใช้ในการถ่ายทอดและทำให้เข้าใจได้ง่ายและถูกต้อง สามารถตรวจสอบเปรียบเทียบกับปรากฏการณ์จริงได้ ถึงความเกี่ยวข้องสัมพันธ์กันและเป็นเหตุเป็นผลซึ่งกันและกัน

<sup>๒๒</sup> รัตน์ะ บัวสนธ์, การวิจัยและพัฒนาวัตกรรมการศึกษา, (กรุงเทพมหานคร : คำสมัย, ๒๕๕๒), หน้า ๑๒๔.

<sup>๒๓</sup> วาโร เฟ็งสวัสต์, การวิจัยพัฒนาตัวแบบ, วารสารมหาวิทยาลัยราชภัฏสกลนคร ปีที่ ๒ ฉบับที่ พ.ศ. ๒๕๕๓ เดือนกรกฎาคม-ธันวาคม, หน้า ๒-๑๕.

<sup>๒๔</sup> ธีรวัฒน์ นาคะบุตร, ตัวแบบเชิงคณิตศาสตร์, (นครปฐม : สถาบันราชภัฏนครปฐม, ๒๕๔๖), หน้า ๕.

<sup>๒๕</sup> Quirk, R., Longman dictionary of contemporary English 2<sup>nd</sup> ed., (England: Richard Clay Ltd., 1987), p. 668.

<sup>๒๖</sup> Bardo, J. W., and Hardman, J. J., Urban sociology : A systematic introduction. (USA : F.F. Peacock, 1982), p. 70.

<sup>๒๗</sup> Stoner, A. F., and Wankel, C., Management 3<sup>rd</sup> ed., (New Delhi : Prentice-Hall Private Limited, 1986), p. 44.

## ประเภทของตัวแบบ

ตัวแบบ สามารถแบ่งได้หลายประเภท ดังต่อไปนี้<sup>๒๘</sup>

๑. ตัวแบบเชิงคณิตศาสตร์ (Mathematical model) หรือตัวแบบนามธรรม (Abstract model) เป็นตัวแบบที่ประกอบด้วยสัญลักษณ์ มักอยู่ในรูปสมการ อสมการหรือฟังก์ชันเชิงคณิตศาสตร์

๒. ตัวแบบรูปธรรม (Physical model) เป็นตัวแบบที่สามารถจับต้องได้ เช่น แบบจำลองอาคาร แบบหุ่นจำลองต่าง ๆ

๓. ตัวแบบรูปภาพ (Visual model) เป็นตัวแบบลักษณะรูปภาพ ที่สามารถมองเห็นได้เช่น กราฟ แผนที่ แบบแปลน ลายแทง

ข้อสังเกต การจำแนกประเภทของตัวแบบ ในความเป็นจริงยังมีตัวแบบที่มีลักษณะผสมผสานในหลายลักษณะในตัวแบบเดียวกัน

นอกจากนั้นยังจำแนกตัวแบบออกเป็น ๒ ประเภท<sup>๒๙</sup> ได้แก่

๑. ตัวแบบเชิงกายภาพ (Physical model) จำแนกออกเป็น

๑.๑ ตัวแบบคล้ายจริง (Iconic model) มีลักษณะคล้ายของจริง เช่น เครื่องบินจำลอง หุ่นไล่กาหุ่นตามร้านตัดเสื้อผ้า

๑.๒ ตัวแบบเสมือนจริง (Analog model) คล้ายปรากฏการณ์จริง เช่น การทดลองทางเคมีในห้องปฏิบัติการก่อนจะทำการทดลอง เครื่องบินจำลองที่บินได้ หรือเครื่องฝึกหัดบิน เป็นต้น ตัวแบบนี้มีความใกล้เคียงความจริงมากกว่าแบบแรก

๒. ตัวแบบเชิงสัญลักษณ์ (Symbolic model) จำแนกออกเป็น

๒.๑ ตัวแบบข้อความ (Verbal model) หรือตัวแบบเชิงคุณภาพ (Qualitative model) เป็นการใช้อธิบายข้อความปกติธรรมดาในการอธิบายโดยย่อ เช่น คำพรรณนาลักษณะงาน คำอธิบายรายวิชา เป็นต้น

๒.๒ ตัวแบบทางคณิตศาสตร์ (Mathematical model) หรือตัวแบบเชิงปริมาณ (Quantitative model) เช่น สมการ และโปรแกรมเชิงเส้น เป็นต้น

ตัวแบบที่จัดแบ่งประเภทของตัวแบบตามแนวคิดหลักการหรือทฤษฎี ซึ่งเป็นพื้นฐานในการพัฒนาตัวแบบนั้นๆ และได้แบ่งกลุ่มตัวแบบการสอนเอาไว้ ๔ ตัวแบบ<sup>๓๐</sup> คือ

๑. ตัวแบบกระบวนการข้อมูล (Information-processing models) เป็นตัวแบบที่ยึดหลักความสามารถในกระบวนการประมวลข้อมูลเพื่อเป็นแนวทางในการปรับปรุงวิธีการจัดการกับข้อมูลให้ดียิ่งขึ้น

<sup>๒๘</sup> ธีรวัฒน์ นาคะบุตร, *ตัวแบบเชิงคณิตศาสตร์*, (นครปฐม : สถาบันราชภัฏนครปฐม, ๒๕๔๖), หน้า ๕.

<sup>๒๙</sup> Smith, R. H., and Others, *Measurement : Making Organization Perform*, (New York: Macmillan, 1980), p. 461.

<sup>๓๐</sup> Joyce, B., and Weil. M., *Model of Teaching*, 3<sup>rd</sup> ed., (London : Prentice-Hall, 1985), p. 74.

๒. ตัวแบบบุคคล (Personal models) เป็นตัวแบบบุคคลเฉพาะราย โดยมุ่งเน้นกระบวนการที่แต่ละบุคคลจัดระบบปฏิบัติต่อสิ่งแวดล้อมทั้งหลาย

๓. ตัวแบบความสัมพันธ์สังคม (Social interaction models) เป็นตัวแบบที่ให้ความสำคัญกับความสัมพันธ์ระหว่างบุคคลต่อสังคม

๔. ตัวแบบพฤติกรรม (Behavior models) เป็นกลุ่มของตัวแบบด้านพฤติกรรมเป็นหลักในการพัฒนาตัวแบบ

นักวิชาการอีกท่านหนึ่งได้แบ่งตัวแบบได้ออกเป็น ๔ ประเภท<sup>๓๑</sup> คือ

๑. ตัวแบบเชิงเปรียบเทียบ (Analogue model) เป็นตัวแบบที่ใช้เปรียบเทียบกับปรากฏการณ์เชิงประจักษ์ที่เป็นรูปธรรมเพื่อนำไปหาข้อสรุปปรากฏการณ์นามธรรมได้อย่างกว้างขวาง

๒. ตัวแบบเชิงข้อความ (Semantic model) เป็นตัวแบบที่ใช้ภาษาเป็นสื่อในการบรรยายหรืออธิบายปรากฏการณ์ที่ศึกษาด้วยภาษา แผนภูมิ หรือรูปภาพ เพื่อให้เห็นโครงสร้างทางความคิด องค์ประกอบและความสัมพันธ์ขององค์ประกอบของปรากฏการณ์นั้นกระจ่างมากยิ่งขึ้น

๓. ตัวแบบเชิงคณิตศาสตร์ (Mathematical model) ตัวแบบนี้ใช้สมการทางคณิตศาสตร์เป็นสื่อในการแสดงความสัมพันธ์ขององค์ประกอบหรือตัวแปรต่าง ๆ

๔. ตัวแบบเชิงสาเหตุ (Causal model) เป็นตัวแบบที่มาจาก การนำเทคนิคการวิเคราะห์เส้นทางและหลักการสร้างตัวแบบเชิงข้อความมาสัมพันธ์กันเชิงเหตุและผลที่เกิดขึ้น โดยการนำตัวแปรต่าง ๆ จากทฤษฎีที่เกี่ยวข้องหรือรายงานวิจัยที่ทำมาแล้ว จากนั้นจึงทำการเก็บรวบรวมข้อมูลจริงในแต่ละบริบท

### ลักษณะของตัวแบบ

จำแนกตัวแบบเป็นเวลาได้ ๓ ลักษณะ<sup>๓๒</sup> คือ

๑. จำแนกตามกาลเวลา ซึ่งจำแนกได้เป็นตัวแบบสถิต กับตัวแบบพลวัต (Static and dynamic) ตัวแบบสถิต เป็นตัวแบบที่ไม่เกี่ยวข้องกับเวลา ส่วนตัวแบบพลวัต เป็นตัวแบบที่มีเวลาเข้ามาเกี่ยวข้อง คำตอบของตัวแบบขึ้นอยู่กับช่วงเวลา

๒. จำแนกตามความแน่นอน ซึ่งจำแนกได้เป็น ตัวแบบแน่นอน กับตัวแบบความน่าจะเป็น (Deterministic and probabilistic) ตัวแบบแน่นอน เป็นตัวแบบที่มีข้อมูลนำเข้าที่แน่นอนซึ่งทำให้คำตอบของตัวแบบมีผลที่แน่นอน ส่วนตัวแบบความน่าจะเป็น เป็นตัวแบบที่มีข้อมูลนำเข้าอย่างน้อย ๑ ตัว อยู่ในรูปตัวแปรสุ่ม ซึ่งคำตอบของตัวแบบจะได้ในเชิงการคาดคะเน

๓. จำแนกตามความต่อเนื่อง ซึ่งจำแนกได้เป็น ตัวแบบต่อเนื่อง กับตัวแบบไม่ต่อเนื่อง (Continuous and discrete) ตัวแบบต่อเนื่องเป็นตัวแบบที่มีข้อมูลนำเข้าต่อเนื่องตลอดเวลา เช่น การเปลี่ยนแปลงของระดับน้ำ ส่วนตัวแบบไม่ต่อเนื่องเป็นตัวแบบที่มีข้อมูลนำเข้าไม่ต่อเนื่องเช่น จำนวนลูกค้าที่มาใช้บริการของธนาคาร จะเปลี่ยนแปลงเมื่อมีลูกค้าเข้าหรือออกจากธนาคารเท่านั้น

<sup>๓๑</sup> Keeves, P. J., "Model and Model Building," *Educational Research Methodology and Measurement : An International Handbook*, (Oxford : Pergamon Press, 1988), pp. 561-565.

<sup>๓๒</sup> ธีรวัฒน์ นาคะบุตร, *ตัวแบบเชิงคณิตศาสตร์*, (นครปฐม : สถาบันราชภัฏนครปฐม, ๒๕๔๖), หน้า

จำนำตัวแบบตามหลักการกว้าง ๆ เพื่อกำกับการพัฒนาตัวแบบไว้ ๔ ประการ<sup>๓๓</sup> คือ

๑. ตัวแบบควรประกอบขึ้นด้วยความสัมพันธ์อย่างมีโครงสร้างมากกว่าความสัมพันธ์เชิงเส้นตรงธรรมดา แต่อย่างไรก็ตามความเชื่อมโยงแบบเส้นตรงธรรมดาทั่วไปก็มีประโยชน์โดยเฉพาะอย่างยิ่งในการศึกษาวิจัยในช่วงต้นของการพัฒนาตัวแบบ

๒. ตัวแบบควรจะนำไปสู่การทำนายผลที่จะเกิดขึ้นจากการใช้ตัวแบบได้ ที่สามารถทดสอบได้ด้วยจากการสังเกต ดังนั้นตัวแบบที่ดีจึงควรมีการออกแบบทดสอบตัวแบบที่มีพื้นฐานจากข้อมูลเชิงประจักษ์ และถ้าการทดสอบไม่ได้ผลคงที่ตัวแบบนั้นจะถูกปฏิเสธ

๓. โครงสร้างของตัวแบบจะต้องเกี่ยวข้องกับบางสิ่งที่เป็นกลไกเชิงเหตุผลของเรื่องที่ศึกษา ดังนั้นตัวแบบที่ดีนอกจากจะเป็นเครื่องมือในการทำนายผลแล้วแต่ควรใช้ในการอธิบายปรากฏการณ์ได้ด้วย

๔. ตัวแบบควรเป็นเครื่องมือในการสร้างมโนทัศน์ใหม่ ความสัมพันธ์ของตัวแปรใหม่และเป็นการขยายองค์ความรู้ในเรื่องที่ศึกษาต่อไปอีกด้วย

### องค์ประกอบของตัวแบบ

อธิบายถึงองค์ประกอบของตัวแบบได้ ๔ ประการ<sup>๓๔</sup> ดังนี้

๑. ตัวแบบสามารถนำไปสู่การทำนายผลที่ตามมา สามารถทดสอบ สังเกตได้

๒. มีความสัมพันธ์เชิงสาเหตุ อธิบายปรากฏการณ์เรื่องนั้น ปรากฏกลไกเชิงสาเหตุที่กำลังศึกษาและอธิบายเรื่องที่กำลังศึกษา

๓. ตัวแบบช่วยจินตนาการสร้างความคิดรวบยอด ความสัมพันธ์ของสิ่งที่กำลังศึกษา และช่วยสืบเสาะความรู้

๔. ตัวแบบมีความสัมพันธ์เชิงโครงสร้างมากกว่าความสัมพันธ์เชิงเชื่อมโยง  
คุณลักษณะที่ดีของตัวแบบที่จะนำไปใช้ประโยชน์<sup>๓๕</sup> ระบุไว้ดังนี้คือ

๑. ตัวแบบ ที่ดีควรประกอบด้วยความสัมพันธ์อย่างมีโครงสร้าง (Structural relationship) มากกว่าความสัมพันธ์ที่เกี่ยวข้องกันแบบรวม ๆ (Associative relationship)

๒. ตัวแบบ ที่ดีควรใช้เป็นแนวทางในการพยากรณ์ผลที่จะเกิดขึ้น ซึ่งสามารถถูกตรวจสอบได้โดยการสังเกต ซึ่งเป็นไปได้ที่จะทดสอบตัวแบบพื้นฐานของข้อมูลเชิงประจักษ์ได้

๓. ตัวแบบ ที่ดีควรจะต้องระบุหรือชี้ให้เห็นถึงกลไกเชิงเหตุผลของเรื่องที่ศึกษา ดังนั้นนอกจากตัวแบบจะเป็นเครื่องมือในการพยากรณ์ได้ และควรใช้อธิบายปรากฏการณ์ได้ด้วย

๔. ตัวแบบ ที่ดีควรเป็นเครื่องมือในการสร้างมโนทัศน์ใหม่และสร้างความสัมพันธ์ของตัวแปรในลักษณะใหม่ซึ่งเป็นการขยายในเรื่องที่กำลังศึกษา

<sup>๓๓</sup> Keeves, P. J., p. 560.

<sup>๓๔</sup> ทิศนา ขัมมณี, ศาสตร์การสอน : องค์ความรู้เพื่อการจัดการกระบวนการเรียนรู้ที่มีประสิทธิภาพ พิมพ์ครั้งที่ ๕, (กรุงเทพมหานคร : สำนักพิมพ์จุฬาลงกรณ์มหาวิทยาลัย, ๒๕๕๐), หน้า ๒๒๐.

<sup>๓๕</sup> Keeves, P. J., "Model and Model Building," *Educational Research Methodology and Measurement : An International Handbook*, (Oxford : Pergamon Press, 1988), p. 560.

แนวคิดของตัวแบบที่ดีควรมีลักษณะ<sup>๓๖</sup> ดังนี้

๑. ตัวแบบควรประกอบด้วยความสัมพันธ์เชิงโครงสร้างระหว่างตัวแปรมากกว่าความสัมพันธ์เชิงเส้นตรงธรรมดา แต่ความสัมพันธ์เชิงเส้นตรงก็มีประโยชน์ในช่วงการพัฒนาตัวแบบ
๒. ตัวแบบควรนำไปสู่การทำนายผลที่ตามมา ซึ่งสามารถตรวจสอบได้ด้วยข้อมูลเชิงประจักษ์โดยเมื่อทดสอบตัวแบบแล้วถ้าปรากฏว่าไม่สอดคล้องกับข้อมูลเชิงประจักษ์ต้องถูกยกเลิก
๓. ตัวแบบควรอธิบายโครงสร้างความสัมพันธ์เชิงเหตุผลเรื่อง que ที่ศึกษาได้ชัดเจน
๔. ตัวแบบควรเป็นเครื่องมือในการสร้างความคิดรวบยอด (Concept) ใหม่ และการสร้างความสัมพันธ์ของตัวแปรใหม่ ซึ่งเป็นการเพิ่มองค์ความรู้ (Body of knowledge) ในเรื่องที่ศึกษา
๕. ตัวแบบในเรื่องใด จะเป็นเช่นไรขึ้นอยู่กับกรอบของทฤษฎีในเรื่องนั้น ๆ

สรุป ตัวแบบ หมายถึง ความสัมพันธ์ของตัวแปรที่ต้องการศึกษาโดยมีแนวคิดทฤษฎีที่เกี่ยวข้องและสอดคล้องกับข้อมูลเชิงประจักษ์ สามารถอภิปรายปรากฏการณ์และพยากรณ์ได้อย่างมีความน่าเชื่อถือ

### การพัฒนาตัวแบบ

การพัฒนาตัวแบบแบ่งออกกว้าง ๆ เป็น ๒ แบบ คือ ๑) เป็นการทำให้ของเดิมที่มีอยู่แล้วให้มีขีดความสามารถสูงขึ้น ดีขึ้น และ ๒) เป็นการทำให้หรือสร้างขึ้นใหม่ตามความต้องการใหม่ กล่าวโดยสรุปคือ การทำตัวแบบของเดิมที่ใช้อยู่ให้มีคุณ<sup>๓๗</sup> ภาพมีความเหมาะสมมากยิ่งขึ้น หรือเป็นการสร้างตัวแบบขึ้นมาใหม่ตามความต้องการของสังคมในขณะนั้น การพัฒนาตัวแบบมาจากการตั้งสมมติฐานก่อน แล้วศึกษา ทฤษฎี ค้นคว้าตัวแบบงานที่เกี่ยวข้อง เพื่อนำมากำหนดเป็นองค์ประกอบหรือเป็นตัวแปรต่าง ๆ ที่มีความสัมพันธ์บนฐานเชิงเหตุผล ปรับปรุงเป็นตัวแบบขึ้นมาใหม่ให้เหมาะสมกับสถานการณ์<sup>๓๘</sup> การพัฒนาตัวแบบตามกระบวนการวิจัย แบ่งเป็น ๒ ขั้นตอนคือ ๑) การสร้างหรือพัฒนาตัวแบบ และ ๒) การตรวจสอบความเที่ยงตรงของตัวแบบ<sup>๓๙</sup> การพัฒนาตัวแบบยังเป็นการแสวงหาคำตอบ ด้วยการศึกษาค้นคว้าและวิเคราะห์ปัญหา ทำความเข้าใจ จำแนกองค์ประกอบของปัญหาเพื่อกำหนด ตัวแปร ศึกษาความสัมพันธ์แล้วนำไปทดสอบ ปรับปรุงแก้ไข เพื่อนำไปใช้แก้ปัญหาตามสถานการณ์จริงต่อไป<sup>๔๐</sup>

<sup>๓๖</sup> วาโร เฟ็งสวัสต์, การวิจัยพัฒนาตัวแบบ, วารสารมหาวิทยาลัยราชภัฏสกลนคร พ.ศ. ๒๕๕๓ ปีที่ ๒ ฉบับที่ เดือนกรกฎาคม-ธันวาคม, หน้า ๒-๑๕.

<sup>๓๗</sup> สุราษฎร์ พรหมจันทร์, ยุทธวิธีการเรียนการสอนวิชาเทคนิค ฉบับปรับปรุงครั้งที่ ๕, (กรุงเทพมหานคร : สถาบันเทคโนโลยีพระจอมเกล้าพระนครเหนือ, ๒๕๕๓), หน้า ๑๖.

<sup>๓๘</sup> บุญชม ศรีสะอาด, การพัฒนาวิจัยโดยใช้ตัวแบบ, [ออนไลน์], แหล่งที่มา: <http://www.watpon.com/boonchom/development.pdf>. [๑๐ กุมภาพันธ์ ๒๕๕๘].

<sup>๓๙</sup> วาโร เฟ็งสวัสต์, การวิจัยพัฒนาตัวแบบ, วารสารมหาวิทยาลัยราชภัฏสกลนคร พ.ศ. ปีที่ ๒ ฉบับที่ ๒๕๕๓ เดือนกรกฎาคม-ธันวาคม, หน้า ๒-๑๕.

<sup>๔๐</sup> ธีรวัฒน์ นาคะบุตร, ตัวแบบเชิงคณิตศาสตร์, (นครปฐม : สถาบันราชภัฏนครปฐม, ๒๕๔๖), หน้า ๔.

เริ่มต้นจากการศึกษาองค์ความรู้ (Intensive knowledge) เกี่ยวกับเรื่องที่เราจะสร้างตัวแบบให้ชัดเจน จากนั้นจึงหาสมมติฐาน และหลักการของตัวแบบที่จะพัฒนาแล้วสร้างตัวแบบตามหลักการที่กำหนดขึ้นและนำตัวแบบที่สร้างขึ้นไปตรวจสอบและประเมินผลหาคุณภาพของตัวแบบ โดยสรุปแล้วการพัฒนาตัวแบบมีการดำเนินการเป็นสองขั้นตอนใหญ่ คือ การสร้างตัวแบบและการหาคุณภาพของตัวแบบ<sup>๕๑</sup> ขั้นตอนการพัฒนาตัวแบบ ๕ ขั้นตอน คือ ๑) ศึกษาสำรวจข้อมูลเบื้องต้น แนวคิด ทฤษฎี งานวิจัยที่เกี่ยวข้อง และสัมภาษณ์ผู้บริหารหรือผู้เกี่ยวข้องในบริบท นั้น ๆ ๒) สร้างแบบจำลองและทดสอบเพื่อสร้างความเที่ยงตรงจากผู้เชี่ยวชาญ ๓) ใช้เทคนิคเดลฟายปฏิบัติกับแบบจำลอง นำมาวิเคราะห์และกำหนดรูปแบบด้วยเทคนิคเดลฟายในรอบที่ ๓ ๔) วิเคราะห์ถึงความเหมาะสม ปรับปรุงแก้ไขรูปแบบ และ ๕) การสรุปและนำเสนอเป็นรายงาน<sup>๕๒</sup> การพัฒนาตัวแบบแนวความคิดและการสื่อสาร<sup>๕๓</sup> โดยวิเคราะห์ถึงการใช้เครื่องมือ การออกแบบ การสร้างสรรค์ ที่ได้จากระดับผู้บริหารและบริบทสภาพแวดล้อมที่เพิ่มคุณค่าต่อการประยุกต์ใช้ในสถานการณ์ที่เปลี่ยนแปลงได้ ซึ่งการพัฒนาตัวแบบ ที่แบ่งได้เป็น ๒ ขั้นตอน คือ ๑) การสร้างตัวแบบ และ ๒) การหาค่าความเที่ยงตรงของตัวแบบ<sup>๕๔</sup> การทำวิจัยเรื่อง “การพัฒนาแบบการจัดการศึกษานอกระบบ ในสถานศึกษาขั้นพื้นฐานเพื่อส่งเสริมการศึกษาตลอดชีวิต” โดยดำเนินการวิจัยเป็น ๒ ขั้นตอน ได้แก่ ๑) การสร้างรูปแบบ ประกอบด้วยการศึกษาข้อมูลพื้นฐานจากทฤษฎี เอกสาร งานวิจัยที่เกี่ยวข้อง และความคิดเห็นของผู้เชี่ยวชาญ โดยใช้เทคนิคเดลฟายแบบปรับปรุง (Modified Delphi Techniques) และ ๒) การประเมินรูปแบบประกอบด้วยการประเมินรูปแบบเพื่อศึกษาความเหมาะสมและความเป็นไปได้ในการนำรูปแบบ ไปปฏิบัติในสถานศึกษา และการเปรียบเทียบความคิดเห็นของผู้เชี่ยวชาญและผู้บริหารสถานศึกษาที่มีต่อการพัฒนารูปแบบ<sup>๕๕</sup>

สรุปได้ว่า การพัฒนารูปแบบแบ่งออกเป็น ๒ ขั้นตอน ได้แก่ ๑) การสร้างหรือพัฒนารูปแบบ และ ๒) การตรวจสอบความเที่ยงตรงของรูปแบบ ซึ่งแต่ละขั้นตอนมีรายละเอียด ดังนี้

ขั้นตอนที่ ๑ การสร้าง หรือพัฒนารูปแบบ ในขั้นตอนนี้ผู้วิจัยจะสร้างหรือพัฒนารูปแบบขึ้นมาก่อนเป็นรูปแบบตามสมมติฐาน (Hypothesis model) โดยศึกษาแนวคิดทฤษฎี และผลการวิจัยที่เกี่ยวข้อง นอกจากนี้ผู้วิจัยอาจจะศึกษารายกรณีหน่วยงานที่ดำเนินการในเรื่องนั้นๆ ได้เป็น

<sup>๕๑</sup> บุญเชิด ขำนิศาสตร์, “การพัฒนาแบบการบริหารวิชาการในการจัดการศึกษาปฐมวัยของสถานศึกษาสังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษาเพชรบุรี”, วิทยานิพนธ์ ปรัชญาดุสิตบัณฑิต, (บัณฑิตวิทยาลัย : มหาวิทยาลัยสยาม, ๒๕๕๖), หน้า ๒๒.

<sup>๕๒</sup> รุ่งชัชดาพร เวหะชาติ, การพัฒนารูปแบบการบริหารคุณภาพทั้งองค์การสถานศึกษาขั้นพื้นฐาน, วิทยานิพนธ์ การศึกษาดุสิตบัณฑิต, (บัณฑิตวิทยาลัย : มหาวิทยาลัยบูรพา, ๒๕๔๘), หน้า ๙๒-๙๓.

<sup>๕๓</sup> Kent L., G., and Robert M., B., *Survey of Instructional Development Models* 3<sup>rd</sup> ed., (New York : Syracuse University, 1997), p. 13.

<sup>๕๔</sup> Willer, D., *Scientific Sociology : Theory and Method*, (New Jersey : Prentice-Hall, ๑๙๘๖), p. 83.

<sup>๕๕</sup> วาโร เฟ็งสวัสต์, การวิจัยพัฒนาตัวแบบ, *วารสารมหาวิทยาลัยราชภัฏสกลนคร* ปีที่ ๒ ฉบับที่ พ.ศ. ๒๕๕๓ เดือนกรกฎาคม-ธันวาคม, หน้า ๒-๑๕.

อย่างดี ซึ่งผลการศึกษานำมาใช้กำหนดองค์ประกอบหรือตัวแปรต่างๆ ภายในรูปแบบ รวมทั้งลักษณะของความสัมพันธ์ระหว่างองค์ประกอบหรือตัวแปรเหล่านั้น หรือลำดับก่อนหลังของแต่ละองค์ประกอบในรูปแบบ ดังนั้นการพัฒนารูปแบบในขั้นตอนนี้จะต้องอาศัยหลักการของเหตุผลเป็นรากฐานสำคัญ ซึ่งโดยทั่วไปการศึกษาในขั้นตอนนี้จะมีขั้นตอนย่อย ๆ ดังนี้

๑.๑ การศึกษาเอกสารและงานวิจัยที่เกี่ยวข้อง เพื่อนำสารสนเทศที่ได้มาวิเคราะห์ และสังเคราะห์เป็นร่างกรอบความคิดการวิจัย

๑.๒ การศึกษาจากบริบทจริงในขั้นตอนนี้อาจจะดำเนินการได้หลายวิธี ดังนี้

๑.๒.๑ การศึกษาสภาพและปัญหาการดำเนินการในปัจจุบันของหน่วยงาน โดยศึกษาความคิดเห็นจากบุคคลที่เกี่ยวข้อง (Stakeholder) ซึ่งวิธีศึกษาอาจจะใช้วิธีการสัมภาษณ์ การสอบถาม การสำรวจ การสนทนากลุ่ม เป็นต้น

๑.๒.๒ การศึกษารายกรณี (Case study) หรือพหุกรณี หน่วยงานที่ประสบผลสำเร็จ หรือมีแนวปฏิบัติที่ดีในเรื่องที่ศึกษา เพื่อนำมาเป็นสารสนเทศที่สำคัญในการพัฒนารูปแบบ

๑.๒.๓ การศึกษาข้อมูลจากผู้เชี่ยวชาญหรือผู้ทรงคุณวุฒิ วิธีศึกษาอาจจะใช้วิธีการสัมภาษณ์ การสนทนากลุ่ม (Focus group discussion) เป็นต้น

๑.๓ การจัดทำรูปแบบ ในขั้นตอนนี้ผู้วิจัยจะใช้สารสนเทศที่ได้ในข้อ ๑.๑ และ ๑.๒ มาวิเคราะห์และสังเคราะห์เพื่อกำหนดเป็นกรอบความคิดการวิจัย เพื่อนำมาจัดทำรูปแบบ

อย่างไรก็ตามในงานวิจัยบางเรื่องนอกจากจะศึกษาตามขั้นตอนที่กล่าวมาแล้ว ผู้วิจัยยังอาจจะศึกษาเพิ่มเติมโดยใช้กระบวนการวิจัยแบบเดลฟาย (Delphi technique) หรือการสนทนากลุ่ม (Focus group discussion) ในการพัฒนารูปแบบก็ได้

ขั้นตอนที่ ๒ การทดสอบความเที่ยงตรงของรูปแบบ ภายหลังจากที่พัฒนารูปแบบในขั้นต้นแล้ว จำเป็นที่จะต้องทดสอบความเที่ยงตรงของรูปแบบดังกล่าว เพราะรูปแบบที่พัฒนาขึ้นถึงแม้จะพัฒนาโดยมีรากฐานจากทฤษฎี แนวความคิดรูปแบบของบุคคลอื่น และผลการวิจัยที่ผ่านมา แต่ก็ยังเป็นเพียงรูปแบบตามสมมติฐาน ซึ่งจำเป็นที่จะต้องตรวจสอบความเที่ยงตรงของรูปแบบว่ามีความเหมาะสมหรือไม่ เป็นรูปแบบมีประสิทธิภาพตามมุ่งหวังหรือไม่ การเก็บรวบรวมข้อมูลในสถานการณ์จริงหรือทดลองใช้รูปแบบในสถานการณ์จริงจะช่วยให้ทราบอิทธิพลหรือความสำคัญขององค์ประกอบย่อยหรือตัวแปรต่างๆ ในรูปแบบผู้วิจัยอาจจะปรับปรุงรูปแบบใหม่โดยการตัดองค์ประกอบหรือตัวแปรที่พบว่าไม่มีอิทธิพลหรือมีความสำคัญน้อยออกจากรูปแบบ ซึ่งจะทำให้ได้รูปแบบที่มีความเหมาะสมยิ่งขึ้น โดยการทดสอบรูปแบบอาจกระทำได้ใน ๔ ลักษณะ ดังนี้

๒.๑ การทดสอบรูปแบบด้วยการประเมินตามมาตรฐานที่กำหนด การประเมินที่พัฒนาโดย The Joint Committee on Standards of Educational Evaluation ภายใต้การดำเนินงานของ Stufflebeam และคณะได้นำเสนอหลักการประเมินเพื่อเป็นบรรทัดฐานของกิจกรรมการตรวจสอบรูปแบบ ประกอบด้วยมาตรฐาน ๔ ด้านดังนี้

๒.๑.๑ มาตรฐานความเป็นไปได้ (Feasibility standards) เป็นการประเมินความเป็นไปได้ในการนำไปปฏิบัติจริง

๒.๑.๒ มาตรฐานด้านความเป็นประโยชน์ (Utility standards) เป็นการประเมินการสนองต่อความต้องการของผู้ใช้รูปแบบ

๒.๑.๓ มาตรฐานด้านความเหมาะสม (Propriety standards) เป็นการประเมินความเหมาะสมทั้งในด้านกฎหมายและศีลธรรมจรรยา

๒.๑.๔ มาตรฐานด้านความถูกต้องครอบคลุม (Accuracy standards) เป็นการประเมินความน่าเชื่อถือ และได้สาระครอบคลุมครบถ้วนตามความต้องการอย่างแท้จริง

๒.๒ การทดสอบรูปแบบด้วยการประเมินโดยผู้ทรงคุณวุฒิการทดสอบรูปแบบในบางเรื่องไม่สามารถกระทำได้โดยข้อมูลเชิงประจักษ์ ด้วยการประเมินค่าพารามิเตอร์ของรูปแบบ หรือการดำเนินการทดสอบรูปแบบด้วยวิธีการทางสถิติ แต่งานวิจัยบางเรื่องนั้นต้องการความละเอียดอ่อนมากกว่าการได้ตัวเลขแล้วสรุป ซึ่งไอส์เนอร์ (Eisner, ๑๙๗๖) ได้เสนอแนวคิดของการทดสอบหรือประเมินรูปแบบโดยใช้ผู้ทรงคุณวุฒิ โดยมีแนวคิด ดังนี้

๒.๒.๑ การประเมินโดยผู้ทรงคุณวุฒิ จะเน้นการวิเคราะห์และวิจารณ์อย่างลึกซึ้งเฉพาะในประเด็นที่ถูกพิจารณา ไม่จำเป็นต้องเกี่ยวข้องกับวัตถุประสงค์ หรือผู้ที่มีส่วนเกี่ยวข้องกับการตัดสินใจเสมอไปแต่อาจจะผสมกับปัจจัยต่างๆ ในการพิจารณาเข้าด้วยกันตามวิถึการญาณของผู้ทรงคุณวุฒิ เพื่อให้ได้ข้อสรุปเกี่ยวกับข้อมูลคุณภาพ ประสิทธิภาพและความเหมาะสมของสิ่งที่จะทำการประเมิน

๒.๒.๒ รูปแบบการประเมินความชำนาญเฉพาะทาง (Specialization) ในเรื่องที่จะประเมินโดยพัฒนามาจากแบบการวิจารณ์งานศิลปะ (Art criticism) มีความละเอียดอ่อนลึกซึ้ง และต้องอาศัยผู้เชี่ยวชาญระดับสูงมาเป็นผู้วินิจฉัย เนื่องจากเป็นการวัดคุณค่าที่ไม่อาจประเมินด้วยเครื่องวัดใด ๆ และต้องใช้ความรู้ความสามารถของผู้ประเมินอย่างแท้จริง แนวคิดนี้ได้นำมาประยุกต์ใช้ในทางการศึกษาระดับสูงมากขึ้นทั้งนี้เพราะเป็นองค์ความรู้เฉพาะสาขา ผู้ที่ศึกษาเรื่องนั้นจริงๆ จึงจะทราบและเข้าใจอย่างลึกซึ้ง ดังนั้น ในวงการศึกษานิยมนำรูปแบบนี้มาใช้ในเรื่องที่ต้องการความลึกซึ้งและความเชี่ยวชาญเฉพาะ

๒.๒.๓ รูปแบบที่ใช้ตัวบุคคล คือผู้ทรงคุณวุฒิเป็นเครื่องมือในการประเมิน โดยให้ความเชื่อถือกับผู้ทรงคุณวุฒิที่เที่ยงธรรม และมีดุลพินิจที่ดี ทั้งนี้มาตรฐานและเกณฑ์พิจารณาต่างๆ นั้น จะเกิดขึ้นจากประสบการณ์และความชำนาญของผู้ทรงคุณวุฒิตนเอง

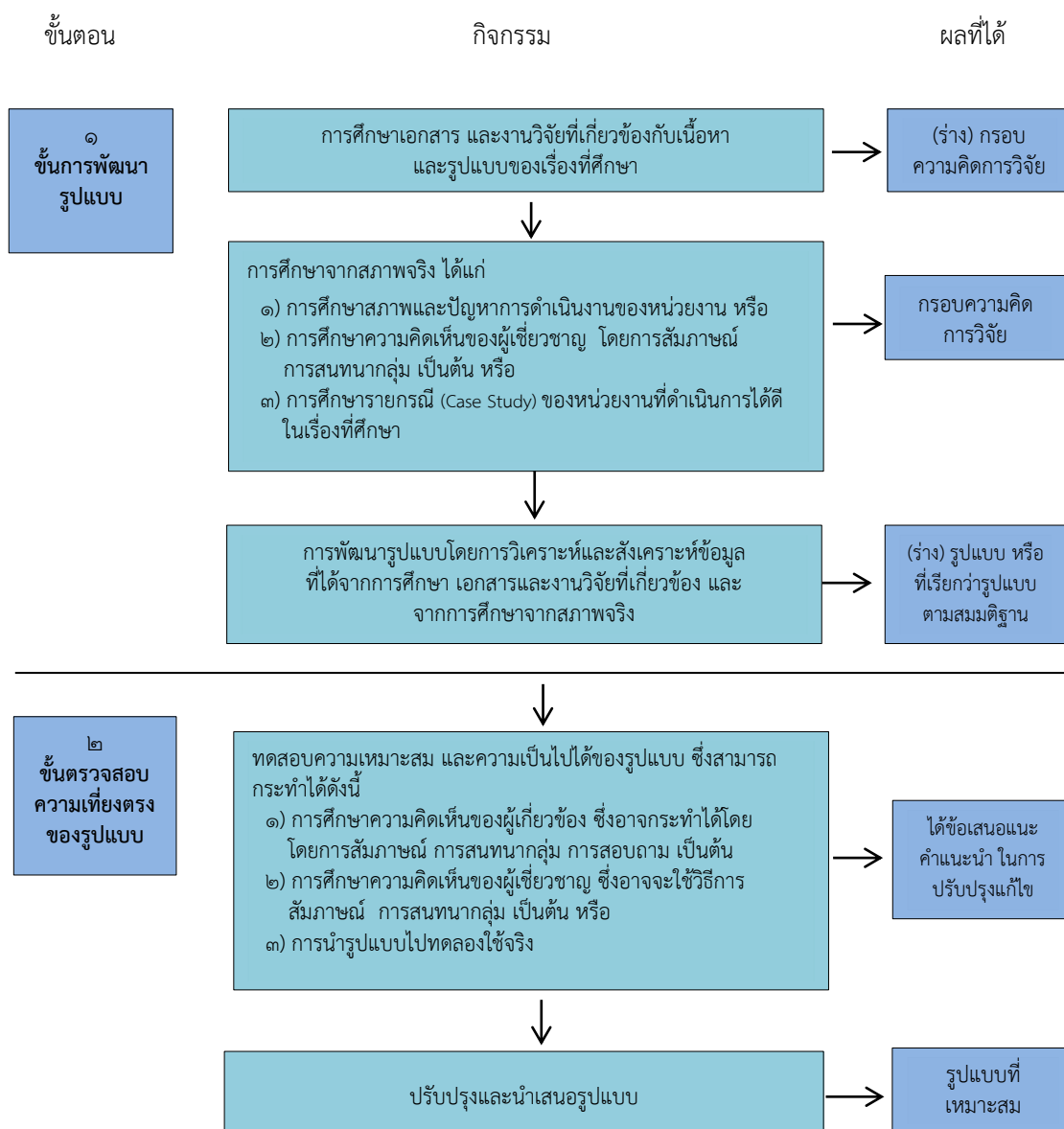
๒.๒.๔ รูปแบบที่ยอมให้มีความยืดหยุ่นในกระบวนการทำงานของผู้ทรงคุณวุฒิ ตามอัธยาศัยและความถนัดของแต่ละคน นับตั้งแต่การกำหนดประเด็นสำคัญที่จะนำมาพิจารณา การบ่งชี้ข้อมูลที่ต้องการ การเก็บรวบรวม การประมวลผล การวินิจฉัยข้อมูล ตลอดจนวิธีการนำเสนอ

๒.๓ การทดสอบรูปแบบโดยการสำรวจความคิดเห็นของบุคคลากรที่เกี่ยวข้อง มักจะใช้กับการพัฒนารูปแบบโดยใช้เทคนิคเดลฟาย เมื่อผู้วิจัยได้พัฒนารูปแบบเสร็จสิ้นเรียบร้อยแล้วจะนำรูปแบบที่พัฒนารอบสุดท้ายมาจัดทำเป็นแบบสอบถามเป็นแบบประมาณค่า (Rating scale) เพื่อนำไปสำรวจความคิดเห็นของบุคคลที่เกี่ยวข้องเกี่ยวกับความเหมาะสมและความเป็นไปได้

๒.๔ การทดสอบรูปแบบโดยการทดลองใช้รูปแบบ การทดสอบรูปแบบโดยการทดลองใช้รูปแบบนี้ผู้วิจัยจะนำรูปแบบที่พัฒนาขึ้นไปทดลองใช้จริงกับกลุ่มเป้าหมาย มีการดำเนินการตามกิจกรรมอย่างครบถ้วนผู้วิจัยจะนำข้อค้นพบที่ได้จากการประเมินไปปรับปรุงรูปแบบต่อไป

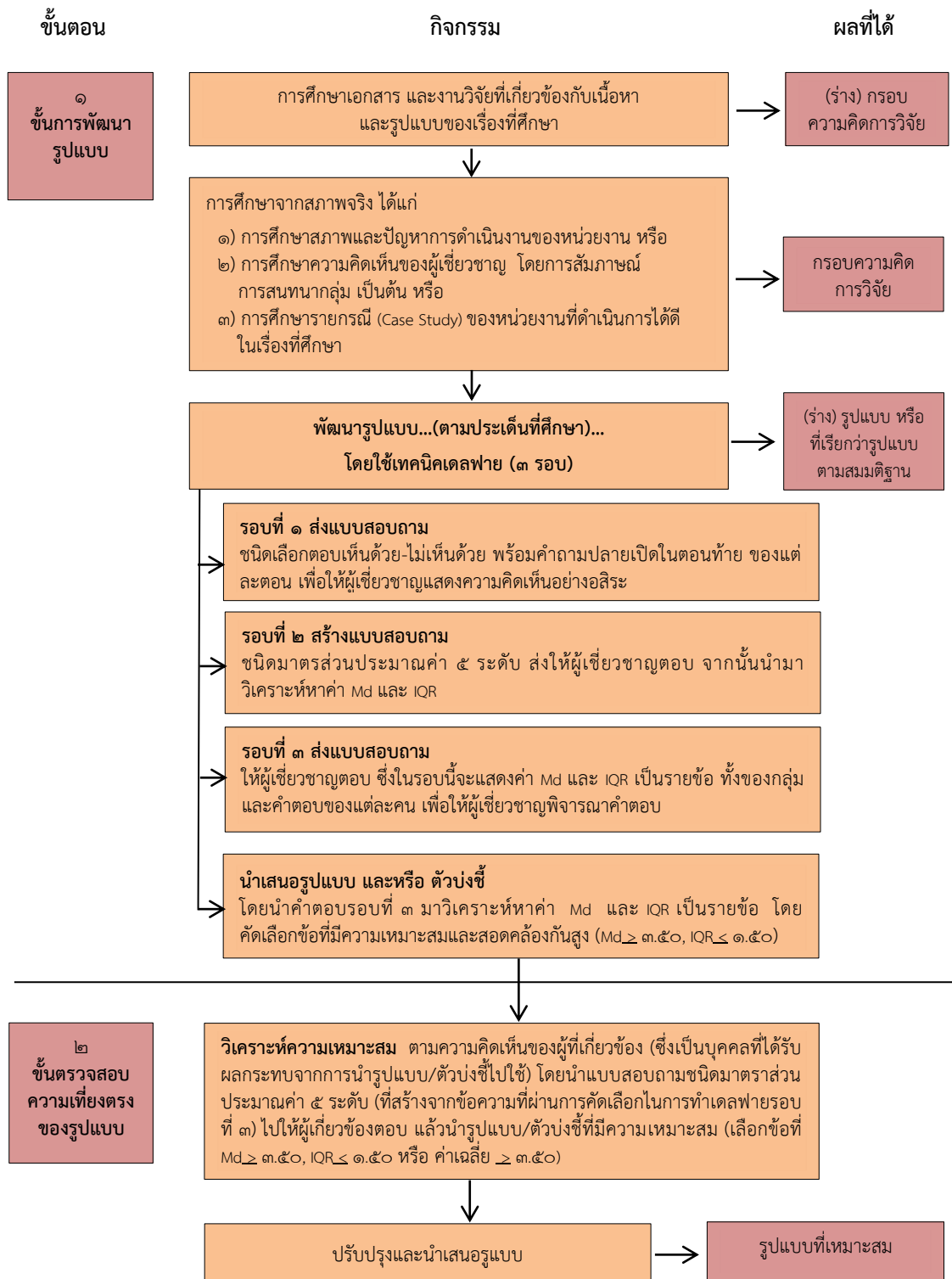


กระบวนการพัฒนารูปแบบสามารถแสดงเป็นภาพได้ดังนี้



แผนภาพที่ ๒.๑ ขั้นตอนการวิจัยการพัฒนารูปแบบ กรณีที่ ๑ ร่างรูปแบบจากการวิเคราะห์เอกสาร และการศึกษาจากสภาพจริง<sup>๕๖</sup>

<sup>๕๖</sup> อัมพร พงษ์กึ่งสนานันท์ (๒๕๕๐), ใน วาโร เฟิงส์วีสต์, การวิจัยพัฒนาตัวแบบ, วารสาร มหาวิทยาลัยราชภัฏสกลนคร ปีที่ ๒ ฉบับที่ พ.ศ. ๒๕๕๓ เดือนกรกฎาคม-ธันวาคม, หน้า ๒-๑๕.



แผนภาพที่ ๒.๒ ขั้นตอนการวิจัยการพัฒนารูปแบบ กรณีที่ ๒ ร่างรูปแบบโดยใช้เทคนิคเดลฟาย<sup>๔๗</sup>

<sup>๔๗</sup> วาโร เฟ็งส์วีสต์, การวิจัยพัฒนาตัวแบบ, มหาวิทยาลัยราชภัฏสกลนคร, ปีที่ ๒ ฉบับที่ ๔ (กรกฎาคม-ธันวาคม พ.ศ. ๒๕๕๓) : ๒-๑๕.

สรุป “การพัฒนาตัวแบบ” ที่บางครั้งเรียกว่า “การพัฒนารูปแบบ” หรือ “การพัฒนาแบบจำลอง” ซึ่งเป็นการศึกษาจากสภาพจริง ซึ่งการดำเนินใด ๆ ต้องใช้เวลาและค่าใช้จ่ายสูง การจะบรรลุวัตถุประสงค์ไม่สามารถใช้วิธีลองผิดลองถูกได้ เพราะอาจมีผลกระทบต่อบุคลากรผู้ปฏิบัติงาน หน่วยงาน สังคม และประเทศได้ การศึกษาข้อมูล การวางแผนอย่างเป็นระบบให้ได้มาซึ่งตัวแบบเพื่อลดปัญหายุ่งยาก ประหยัดเวลาและค่าใช้จ่าย ในความคิดเห็นของผู้วิจัย “การพัฒนาตัวแบบ” คือ กระบวนการทำวิจัย ที่องค์ประกอบโครงสร้าง ระหว่างตัวแปรต้องมีความสัมพันธ์กัน สอดคล้องเชิงประจักษ์อย่างมีเหตุผล มีการปรับปรุงพัฒนาจนกว่าตัวแบบนั้นจะเหมาะสมสอดคล้องกับสถานการณ์

#### ตารางที่ ๒.๑ สรุปแนวคิดการพัฒนาตัวแบบ

| ชื่อนักวิชาการ  | แนวคิดการพัฒนาตัวแบบ   |
|---|--|
| สุราษฎร์ พรหมจันทร์ (๒๕๕๓, หน้า ๑๖)   | ๑) การทำตัวแบบเดิมที่ใช้อยู่ให้ดียิ่งขึ้น<br>๒) การสร้างตัวแบบขึ้นมาใหม่ตามความต้องการของสังคมในขณะนั้น  |
| บุญชม ศรีสะอาด (ออนไลน์) และ<br>ธีรวัฒน์ นาคะบุตร (๒๕๔๖, หน้า ๔)  | การหาคำตอบให้สมมติฐานจากองค์ประกอบหรือตัวแปรที่มีความสัมพันธ์บนฐานเชิงเหตุผลแล้วปรับปรุงเป็นตัวแบบขึ้นมาใหม่ให้เหมาะสม   |
| อัมพร พงษ์กังसनันท์ ใน วาโร เฟิงส์วีสต์ (๒๕๕๓, หน้า ๒-๑๕), Willer (๑๙๘๖, p. ๘๓) และ<br>บุญเชิด ขำนิศาสตร์ (๒๕๕๖, หน้า ๒๒) | ๑) การสร้างหรือพัฒนาตัวแบบ และ<br>๒) การตรวจสอบความเที่ยงตรงของตัวแบบ  |
| รุ่งชัชดาพร เวหะชาติ (๒๕๔๘, หน้า ๙๒-๙๓)   | การศึกษาแนวคิด ทฤษฎี งานวิจัย ร่วมเชิงประจักษ์ สร้างแบบจำลองและทดสอบ นำมาวิเคราะห์และกำหนดรูปแบบด้วยสถิติที่เหมาะสมปรับปรุงแก้ไขสรุปเป็นตัวแบบ   |
| Kent and Robert (1997, p. 13)   | เกิดจากแนวความคิดและการสื่อสาร โดยวิเคราะห์ถึงการใช้เครื่องมือ การออกแบบ การสร้างสรรค์ ที่ได้จากระดับผู้บริหารและบริบทสภาพแวดล้อมที่เพิ่มคุณค่าต่อการประยุกต์ใช้ในสถานการณ์ที่เปลี่ยนแปลงได้ |

## ๒.๓ แนวคิด เกี่ยวกับจริยธรรม

จริยธรรม (Ethics) เกิดจากแนวคิดของความรับผิดชอบต่อสังคม ซึ่งอาจมีหลักการและมาตรฐานที่กำหนดเป็นแนวทางในการดำเนินการที่มีความแตกต่างกันในแต่ละบทบาทหน้าที่ของหน่วยงาน สามารถนำเสนอได้ดังต่อไปนี้

### ความหมายของจริยธรรม

Ethics มีที่มาจากรากศัพท์ภาษาละติน คำว่า Ethos ที่หมายถึง อุปนิสัย หรือหลักของความประพฤติ ขนบธรรมเนียมที่เป็นความเคยชิน<sup>๕๘</sup>

Ethics หรือ จริยธรรม ของ The Macmillan Encyclopedia<sup>๕๙</sup> หมายถึง หลักการที่มีความสำคัญและเหมาะสมที่สามารถใช้ตัดสินหรือเป็นเครื่องวัดนิสัยและพฤติกรรมของมนุษย์ได้ และ The Longman Encyclopedia<sup>๕๐</sup> ได้ให้ความหมายจริยธรรมว่า เป็นกฎระเบียบของการปฏิบัติที่วิธีการดำเนินชีวิต

จริยธรรม ตามพจนานุกรมฉบับราชบัณฑิตยสถาน พ.ศ. ๒๕๕๒ หมายถึง ธรรมที่เป็นข้อประพฤติปฏิบัติ ศีลธรรม กฎศีลธรรม<sup>๕๑</sup> เป็นแนวทางของการประพฤติปฏิบัติตนให้เป็นคนดี เพื่อประโยชน์สุขของตนเองและส่วนรวม<sup>๕๒</sup> เป็นการดำเนินชีวิตความเป็นอยู่ การครองชีวิตการใช้ชีวิตในทุกๆระดับทั้งทางกาย วาจา และใจ การปฏิบัติกรรมฐาน เจริญสมาธิ บำเพ็ญสมณะ เจริญวิปัสสนา<sup>๕๓</sup>

จริยธรรม คือ ความประพฤติ การกระทำ และความคิดที่ ถูกต้องเหมาะสม การทำหน้าที่ของตนอย่างถูกต้องสมบูรณ์ เว้นสิ่งควรเว้น ทำในสิ่งที่ควรทำ ด้วยความฉลาดรอบคอบ รู้เหตุผล ถูกต้องตามกาลเทศะและบุคคล<sup>๕๔</sup> เป็นการศึกษาและปรัชญาเกี่ยวกับพฤติกรรมมนุษย์ ซึ่งเน้นการพิจารณาความถูกต้องเป็นสำคัญหรือมาตรฐานของคุณความดี<sup>๕๕</sup>

---

<sup>๕๘</sup> ปรัชญา, [ออนไลน์], แหล่งที่มา : <http://www.th.wikipedia.org/wiki/ปรัชญา>. [๑๓ กุมภาพันธ์ ๒๕๕๘].

<sup>๕๙</sup> The Macmillan Encyclopedia, (Aylesbury : Market House Books Limited, 1990), p. 423.

<sup>๕๐</sup> The Longman Encyclopedia, (Great Britain : William Clowes Limited, 1989), p. 354.

<sup>๕๑</sup> ราชบัณฑิตยสถาน, พจนานุกรม ฉบับราชบัณฑิตยสถาน พ.ศ. ๒๕๕๒, (กรุงเทพมหานคร : นานมีบุ๊คส์ พับลิเคชันส์, ๒๕๕๒), หน้า ๒๙๑.

<sup>๕๒</sup> พระเมธีธรรมาภรณ์, ความสัมพันธ์ระหว่างจริยธรรม จริยศาสตร์ และจริยศึกษา ความรู้คู่คุณธรรม, (กรุงเทพมหานคร : โรงพิมพ์ จุฬาลงกรณ์มหาวิทยาลัย, ๒๕๕๔), หน้า ๘๙.

<sup>๕๓</sup> พระราชวรมุนี (ประยูรศักดิ์ ปยุตฺโต), พจนานุกรมพุทธศาสตร์ ฉบับประมวลธรรม, (กรุงเทพมหานคร : มหาจุฬาลงกรณราชวิทยาลัย, ๒๕๒๘), หน้า ๒๙๑.

<sup>๕๔</sup> วติน อินทสระ, พุทธจริยศาสตร์, (กรุงเทพมหานคร : โรงพิมพ์ทองกาว, ๒๕๕๑), หน้า ๗.

<sup>๕๕</sup> นภาพร ชันธนาภา, จริยธรรมทางธุรกิจและความรับผิดชอบต่อสังคม, (กรุงเทพมหานคร : สำนักพิมพ์มหาวิทยาลัยรามคำแหง, ๒๕๕๗), หน้า ๑.

จริยธรรม คือ กฎที่อธิบายว่าอะไรคืออะไรที่ไม่ดี และการกำหนดหลักเกณฑ์และนิยามของพื้นฐานทางพฤติกรรมที่สอดคล้องกับศีลธรรม<sup>๕๖</sup> Griffin and Ebert กล่าวถึง จริยธรรม คือ ธรรมที่เป็นข้อประพฤติปฏิบัติ หรือเป็นมาตรฐาน หรือคุณค่าเกี่ยวกับหลักความประพฤติอย่างมีจริยธรรมของบุคคล เกี่ยวกับการพิจารณาสิ่งต่าง ๆ ว่า อะไรถูกอะไรผิด หรืออะไรดี หรือไม่ดี<sup>๕๗</sup> เป็นความประพฤติอันพึงปฏิบัติต่อตนเอง ผู้อื่น และสังคม เพื่อก่อให้เกิดความเจริญรุ่งเรือง เกษมสุขขึ้นในสังคม และสมาชิกของสังคม<sup>๕๘</sup>

ลักษณะของจริยธรรมพิจารณาใน ๒ ความหมาย คือ ๑) เป็นลักษณะทางสังคมหลายลักษณะของมนุษย์ ซึ่งประการแรกเป็นลักษณะที่สังคมต้องการให้มีอยู่ในสังคมนั้นคือ พฤติกรรมที่สังคมนิยมชมชอบสนับสนุนและผู้กระทำส่วนมากเกิดความพอใจว่าเป็นการกระทำที่เหมาะสม ๒) ลักษณะที่สังคมไม่ต้องการให้มีอยู่ในสังคมนั้นเพราะเป็นการกระทำที่สังคมลงโทษหรือพยายามกำจัด ผู้ที่มีจริยธรรมสูงคือผู้ที่มีลักษณะพฤติกรรมแรกมากกว่า<sup>๕๙</sup> ในอีกความหนึ่งหมายถึง ระบบการทำความดี ละเว้นความชั่ว ทั้งสาเหตุที่บุคคลจะกระทำหรือไม่กระทำ และผลของการกระทำหรือไม่กระทำนั้น ตลอดจนกระบวนการเกิดและการเปลี่ยนแปลงพฤติกรรมเหล่านี้ด้วย<sup>๖๐</sup>

ระดับของจริยธรรม แบ่งเป็น ๒ ระดับคือ ๑) ระดับผู้ครองเรือน เรียกว่า โลกียธรรม และ ๒) ระดับผู้สละการครองเรือน โลกุตระธรรม<sup>๖๑</sup> เป็นเรื่องของสิ่งที่ถูกและสิ่งที่ผิดทางด้านศีลธรรม แนวความคิดเปลี่ยนแปลงตลอดเวลา กลุ่มที่แตกต่างกันที่อยู่ในสังคมเดียวกันอาจจะมีความคิดเห็นที่ขัดแย้งกันเกี่ยวกับสิ่งที่ถูกและสิ่งที่ผิดได้<sup>๖๒</sup> ความถูกต้องที่ติงาม สังคมทุกสังคมจะกำหนดกฎเกณฑ์ กติกา บรรทัดฐานของตนเองว่า อะไรคือ สิ่งที่ดีงาม อะไร คือ ความถูกต้อง<sup>๖๓</sup> และเป็นข้อปฏิบัติ พฤติกรรมทางสังคม การแสดงออก การวางตัวในสังคม หรือแนวทางการดำเนินชีวิต เป็นหลักความประพฤติทั่วไป ไม่เกี่ยวข้องกับชาติศาสนาใด<sup>๖๔</sup>

คึกฤทธิ์ ปราโมช กล่าวถึง จริยธรรม หมายถึง เรื่องเกี่ยวกับสิ่งที่ควรประพฤติในกรณีใดสถานการณ์ใด ในโอกาสหรือเวลาใด เพื่อให้สอดคล้องกับการพัฒนาประเทศ ส่งเสริมให้บุคคลเป็น

<sup>๕๖</sup> วิเชียร วิทยอดม, **การจัดการสมัยใหม่**, (กรุงเทพมหานคร : บริษัท ธนัช การพิมพ์ จำกัด, ๒๕๕๔), หน้า ๓-๑.

<sup>๕๗</sup> พิบูล ทีปะपाल, **การเป็นผู้ประกอบการ**, (กรุงเทพมหานคร : อมรการพิมพ์, ๒๕๕๒), หน้า ๒๕๙.

<sup>๕๘</sup> ประชาญา กล้าผจญ, **คุณธรรม จริยธรรม จรรยาบรรณวิชาชีพ**, (กรุงเทพมหานคร : เอลโล่การพิมพ์, ๒๕๔๔), หน้า ๓๑๔.

<sup>๕๙</sup> ดวงเดือน พันธุนาวิน, **พฤติกรรมศาสตร์เล่ม ๒ และจิตวิทยาจริยธรรมและจิตวิทยา-ภาษา**, (กรุงเทพมหานคร : ไทยวัฒนาพานิช, ๒๕๒๔), หน้า ๓๒.

<sup>๖๐</sup> ดวงเดือน พันธุนาวิน, **ทฤษฎีต้นไม้อจริยธรรม : การวิจัยและการพัฒนาบุคคล**, (กรุงเทพมหานคร : โรงพิมพ์จุฬาลงกรณ์มหาวิทยาลัย, ๒๕๓๘), หน้า ๑๑๓.

<sup>๖๑</sup> สาโรช บัวศรี, **จริยธรรม**, (กรุงเทพมหานคร : โรงพิมพ์คุรุสภา, ๒๕๒๖), หน้า ๑๕.

<sup>๖๒</sup> สมยศ นาวิกการ, **การบริหาร**, (กรุงเทพมหานคร : บริษัทธรรมสาร จำกัด, ๒๕๓๖), หน้า ๖๗.

<sup>๖๓</sup> สุชาติ ประสิทธิ์รัฐสินธุ์, **จริยธรรมทางวิชาการ**, (กรุงเทพมหานคร : โรงพิมพ์เลี้ยงเชียง, ๒๕๓๙), หน้า ๒.

<sup>๖๔</sup> สำนักผู้ตรวจการแผ่นดิน, **“จริยธรรม” “คุณธรรม” “ศีลธรรม” เหมือนหรือต่างกันอย่างไร**, จดหมายข่าวจริยธรรม สำนักส่งเสริมมาตรฐานจริยธรรม ฉบับปฐมฤกษ์ เดือนกุมภาพันธ์ ๒๕๕๓, หน้า ๑.

สมาชิกของสังคมที่กำลังพัฒนาไม่ขัดต่อการพัฒนา และส่งเสริมให้การพัฒนาเป็นไปด้วยดี<sup>๖๕</sup> เป็นหลักของกฎเกณฑ์ทางศีลธรรมและค่านิยมที่ควบคุมพฤติกรรมของบุคคลใดบุคคลหนึ่ง หรือกลุ่มใดกลุ่มหนึ่ง เพื่อพิจารณาว่าสิ่งใดที่ถูกและสิ่งใดที่ผิด จริยธรรมจะสร้างมาตรฐานขึ้นมาว่าสิ่งไหนที่ดีหรือสิ่งไหนที่ไม่ดี เพื่อใช้เป็นเกณฑ์ในการตัดสินใจ<sup>๖๖</sup> ธรรมชาติหรือหลักธรรมที่บุคคลควรประพฤติจัดว่าเป็นคุณธรรมที่แสดงออกทางร่างกายในลักษณะที่ดั่งามถูกต้อง อันเป็นสิ่งที่พึงประสงค์ของสังคม และจริยธรรมจะมีได้จำต้องอาศัยหลักคำสอนทางศาสนา อันได้แก่ศีล คือหลักหรือกฎเกณฑ์การประพฤติปฏิบัติเพื่อตัดหรือฝึกหัดกาย วาจา ใจ ให้เรียบร้อยเป็นปกติ อาจจะเป็นไปในทางธรรมที่เป็นรูปธรรมหรือนามธรรมก็ได้ สังคมให้ความชื่นชอบและให้การสนับสนุนและผู้กระทำส่วนมากจะเกิดความภาคภูมิใจว่า การกระทำนั้นเป็นสิ่งที่ถูกต้องเหมาะสม<sup>๖๗</sup>

จริยธรรมเป็นพฤติกรรมที่พึงประสงค์ ความประพฤติที่ดั่งาม คุณธรรมและศีลธรรมประจำใจ เป็นธรรม เป็นประโยชน์ต่อผู้อื่นและสังคม จะได้รับความพึงพอใจหรือภาคภูมิใจที่ได้กระทำในสิ่งที่ถูกต้อง<sup>๖๘</sup> ความประพฤติ กิริยาที่ควรประพฤติ การปฏิบัติ พฤติกรรม การกระทำ กายกรรม และธรรมะ หมายถึง คำสั่งสอนในศาสนา ความถูกต้อง กฎเกณฑ์ ดังนั้น คำว่า “จริยธรรม” จึงหมายถึง การปฏิบัติตามคำสั่งสอนในศาสนา หรือการประพฤติตามกฎเกณฑ์ที่ถูกต้องดั่งนั้นผู้มีจริยธรรมคือ ผู้มีลักษณะที่ประพฤติดี ประพฤติชอบ มีความคิดชอบ เว้นจากการกระทำชั่วด้วยกาย วาจา ใจ คือประพฤติชอบด้วยกายได้แก่ ไม่ฆ่าสัตว์ ไม่ลักทรัพย์ ไม่ประพฤติผิดในกาม ประพฤติชอบด้วยวาจาได้แก่ไม่พูดเท็จ ไม่พูดคำหยาบ ไม่พูดเพ้อเจ้อ ประพฤติชอบด้วยใจ ได้แก่ ไม่โลภอยากได้ของเขาไม่คิดพยาบาทปองร้ายเขา มีความคิดเห็นถูกต้องตามทำนองคลองธรรม เป็นคุณค่าที่สังคมต้องการ เป็นคุณค่าที่โลกต้องการและปรารถนาให้มีทั่วสากลจักรวาล<sup>๖๙</sup> แนวทางความประพฤติของบุคคลในสังคมหนึ่งๆ ว่าพฤติกรรมใดเป็นพฤติกรรมที่ควรปฏิบัติพฤติกรรมใดเป็นพฤติกรรมที่ควรงดเว้น โดยพิจารณาตามกฎระเบียบขอบเขตความเชื่อของแต่ละสังคม เพื่อให้บุคคลในสังคมสามารถอยู่ร่วมกันได้อย่างร่มเย็น<sup>๗๐</sup>

การสะท้อนคุณธรรมที่เกี่ยวข้องกับความถูกต้องดั่งาม การรับผิดชอบชั่วดี ออกมาเป็นกฎระบบกฎเกณฑ์พร้อมมาตรฐานความประพฤติที่สังคมกำหนด เพื่อแยกความประพฤติหรือพฤติกรรม

<sup>๖๕</sup> สวลี ศิริไล, นานาทรศนะเกี่ยวกับจริยธรรม, (นครปฐม : คณะสังคมศาสตร์และมนุษยศาสตร์ มหาวิทยาลัยมหิดล, ๒๕๓๖), หน้า ๒.

<sup>๖๖</sup> ชัยเสฏฐ์ พรหมศรี, การเป็นผู้นำที่มีจริยธรรม, วารสารนักบริหาร ๒๕๔๙ เดือนกรกฎาคม-เดือนกันยายน ปีที่ ๒๖ ฉบับที่ ๓, ๒๐-๒๕.

<sup>๖๗</sup> บุญมี แท่นแก้ว, จริยธรรมกับชีวิต พิมพ์ครั้งที่ ๗, (กรุงเทพมหานคร : โอ.เอส. พรีนติ้ง เฮ้าส์, ๒๕๕๒), หน้า ๑.

<sup>๖๘</sup> ฤกษ์ชัย คุณูปการ, หลักการและทฤษฎีการปลูกฝังจริยธรรม, (พิษณุโลก : สถาบันราชภัฏพิบูลสงคราม, ๒๕๓๙), หน้า ๓.

<sup>๖๙</sup> ลำดวน ศรีมณี, จริยธรรมและจริยศาสตร์ตะวันออก, (นครปฐม : กองบังคับการวิชาการ โรงเรียนนายร้อยตำรวจ, ๒๕๔๓), หน้า ๒-๓.

<sup>๗๐</sup> อ้อมเดือน สดมณี และ ฐาศุภร์ จันประเสริฐจริยธรรม, การพัฒนาคุณธรรม จริยธรรม : จากแนวคิดสู่แนวทางการปฏิบัติ, วารสารพฤติกรรมศาสตร์ ปีที่ ๑๗ พ.ศ. ๒๕๕๔ ฉบับที่ ๑ เดือนมกราคม, หน้า ๒๒.

ที่สมาชิกปฏิบัติว่า สิ่งใดถูกต้องดีงามสมควรปฏิบัติ และสิ่งใดไม่สมควร<sup>๗๑</sup> หลักเกณฑ์การตัดสินความ ถูกผิดของพฤติกรรม หลักเกณฑ์การประเมินผลดีผลเสียของพฤติกรรม และปฏิกริยาต่อพฤติกรรม ต่าง ๆ ไม่ว่าจะเป็พฤติกรรมทางบวกหรือพฤติกรรมทางลบ<sup>๗๒</sup> หลักความประพฤติที่อบรมกริยาและปลูกฝังลักษณะนิสัย ให้อยู่ในครรลองของคุณธรรมหรือศีลธรรม หรือความประพฤติตามค่านิยมที่พึงประสงค์ ซึ่งให้เห็นความเจริญงอกงามในการดำรงชีวิตอย่างมีระเบียบแบบแผนตามวัฒนธรรมของบุคคลที่มีลักษณะทางจิตใจที่ดีงาม อยู่ในสภาพแวดล้อมที่โน้มนำให้บุคคลมุ่งกระทำความดี ละเว้นความชั่ว มีแนวทางความประพฤติอยู่ในเรื่องของความดี ความถูกต้อง ความควรในการปฏิบัติตนเพื่ออยู่ในสังคมได้อย่างสงบเรียบร้อยและเป็นประโยชน์ต่อผู้อื่น มีคุณธรรมและมโนธรรมที่จะสร้างความสัมพันธ์อันดี โดยมีสำนึกที่จะใช้สิทธิและหน้าที่ของตนตามค่านิยมที่พึงประสงค์<sup>๗๓</sup> เป็นสิ่งที่ปฏิบัติแล้วเกิดความดี ความงาม ความสวย เป็นสิ่งที่เกี่ยวเนื่องและซ้อนทับกับคุณธรรม ซึ่งหมายถึงสิ่งที่ปฏิบัติแล้วเกิดประโยชน์ต่อตนเองและผู้อื่น จริยธรรมจะเน้นในสิ่งที่เหนือกว่าคุณประโยชน์<sup>๗๔</sup> การกระทำดีใด ๆ นอกเหนือไปจากกฎหมายและ จรรยาบรรณ ส่วนนี้มีบทลงโทษไม่ได้ ได้แต่ชักชวนเกลี้ยกล่อมด้วยการอบรมเสนอแนะแต่ก็มีความสำคัญต่อการถือและปฏิบัติกฎหมายและจรรยาบรรณอย่างเต็มใจและมีความสุข<sup>๗๕</sup>

จริยธรรม ในความหมายว่า ประสบการณ์และกฎเกณฑ์หน้าที่ของมนุษย์ ในการให้ความร่วมมือจัดเตรียมและสร้างความสัมพันธ์ร่วมกันในสิทธิและสิ่งที่พึงกระทำที่พึงตระหนักในสังคม<sup>๗๖</sup> เป็นกรอบการสร้างความเคารพที่สังคมพยายามชี้ให้เห็นว่าสิ่งใดควรกระทำรู้จักแยกแยะสิ่งดีชั่ว โดยนิสัยและพฤติกรรมที่กระทำต้องเป็นสิ่งที่สังคมยอมรับในการประพฤติปฏิบัติ<sup>๗๗</sup> เป็นระบบของกฎเกณฑ์ที่ใช้ในการวิเคราะห์ความประพฤติที่ผิดหรือถูกของคนที่ได้พัฒนาเปลี่ยนแปลงมาจากประสบการณ์<sup>๗๘</sup> เป็นการปรับพฤติกรรมให้เข้ากับกฎเกณฑ์หรือมาตรฐานของความประพฤติที่ถูกต้องหรือดีงาม<sup>๗๙</sup>

<sup>๗๑</sup> ชัตติยา ภรรณสูตร และคณะ, รายงานการวิจัย คุณธรรม พฤติกรรมความซื่อสัตย์ของคนไทย, (มปท, ๒๕๔๖), หน้า ๙-๑.

<sup>๗๒</sup> ชัยพร วิชชาวุธ และคณะ, รายงานวิจัย พฤติกรรมจริยธรรมในสังคมไทยปัจจุบัน : ศึกษาตามแนวทางจิตวิทยาสังคม, (กรุงเทพมหานคร : โรงพิมพ์ จุฬาลงกรณ์มหาวิทยาลัย กรุงเทพมหานคร, ๒๕๓๑), หน้า ๖.

<sup>๗๓</sup> ประภาศรี สีหอำไพ, พื้นฐานการศึกษาทางศาสนาและจริยธรรม พิมพ์ครั้งที่ ๔, (กรุงเทพมหานคร : โรงพิมพ์ แห่งจุฬาลงกรณ์มหาวิทยาลัย, ๒๕๕๐), หน้า ๑๙-๒๐.

<sup>๗๔</sup> สมบูรณ์ ชิตพงศ์, การวัดและประเมินด้านคุณธรรมและจริยธรรม, (กรุงเทพมหานคร : โรงพิมพ์ จุฬาลงกรณ์มหาวิทยาลัย, ๒๕๔๔), หน้า ๖-๗.

<sup>๗๕</sup> กิรติ บุญเจือ, ปัญหาและทางแก้เกี่ยวกับการอบรมคุณธรรมจริยธรรม (รวมศีลธรรม), งานวิจัย (กรุงเทพมหานคร : มหาวิทยาลัยราชภัฏสวนสุนันทา, ๒๕๕๕), หน้า ๑๗.

<sup>๗๖</sup> Piaget, J., *The Moral Judgment of the Childs*, (Illinois : The Free Press, 1960), p. 1.

<sup>๗๗</sup> Atkinson, R. F., *An Introduction to Moral Philosophy*, (London : Mainilain, 1969), p. 10.

<sup>๗๘</sup> Brown R., *Social Psychology*, (New York : The Free Press, 1968), p. 411.

<sup>๗๙</sup> Good, C. V., *Dictionary of Education 3<sup>rd</sup> ed.*, (New York: McGraw-Hill, 1973), p. 98.

จริยธรรม ในภาพรวม เป็นกฎสำหรับประเมินพฤติกรรมที่เกิดการเรียนรู้มาจากประสบการณ์<sup>๘๐</sup> เป็นความรู้สึกผิดชอบชั่วดี เป็นกฎเกณฑ์และมาตรฐานของการประพฤติปฏิบัติซึ่งบุคคลพัฒนาขึ้น โดยสังคมจะตัดสินผลของการกระทำนั้นว่าเป็นการกระทำที่ถูกหรือผิด<sup>๘๑</sup> เป็นหลักแห่งความยุติธรรม ความเสมอภาคและการรู้จักใช้สิทธิหน้าที่<sup>๘๒</sup> เป็นความพยายามที่จะสร้างหลักเกณฑ์ของพฤติกรรมที่ถูกต้อง เพื่อใช้เป็นแนวทางในการปฏิบัติสำหรับแต่ละบุคคลหรือกลุ่ม<sup>๘๓</sup> เป็นการแสดงให้เห็นถึงจิตสำนึกในด้านศีลธรรมของการประพฤติปฏิบัติของบุคคลในสังคมนั้น ซึ่งผลกระทบที่ย้อนกลับทำให้เห็นคุณภาพของจริยธรรมของสังคมที่ใช้เป็นกฎเกณฑ์ควบคุมพฤติกรรมบุคคลในสังคมนั้นนั่นเอง<sup>๘๔</sup> เป็นการกระทำที่มีความถูกต้องเหมาะสมที่เกี่ยวข้องกับค่านิยมของสังคม ซึ่งสอดคล้องกับขนบธรรมเนียมประเพณีวัฒนธรรม ศีลธรรมและการประพฤติที่เป็นประโยชน์ต่อทั้งตนเองและสังคมและสิ่งแวดล้อม<sup>๘๕</sup> เป็นสิ่งเกี่ยวข้องกับการดำรงชีวิต โดยที่สามารถแยกแยะสิ่งที่ดีหรือไม่ดีออกจากกันได้<sup>๘๖</sup> เป็นปทัสถาน หรือ หลักการยอมรับของพฤติกรรม เป็นมาตรฐานทางเลือกบนหลักศีลธรรม เกี่ยวกับพฤติกรรมของตนเองและความสัมพันธ์ระหว่างเรากับบุคคลอื่น<sup>๘๗</sup> และเป็นหลักเกณฑ์บนค่านิยม ที่เกี่ยวกับการประพฤติปฏิบัติของบุคคลหรือสังคมในด้านศีลธรรม<sup>๘๘</sup>

สรุปได้ว่า **จริยธรรม** คือ แนวทางหรือกฎเกณฑ์อันเป็นหลักสำคัญของสังคมที่กำกับพฤติกรรมและการประพฤติปฏิบัติในสิ่งที่ถูกต้องดีงาม ก่อให้เกิดประโยชน์ต่อตนเองสังคมและประเทศชาติ กล่าวได้ว่าบุคคลที่ประพฤติปฏิบัติตนในกรอบของสังคมก็จะได้รับการยอมรับนับถือสามารถดำเนินชีวิตได้อย่างมีความสุขและส่งผลให้สังคมประเทศชาติเจริญก้าวหน้า

<sup>๘๐</sup> Bandura, A., **Social Learning Theory**, (New Jersey : Prentice-Hall, 1977), p. 1.

<sup>๘๑</sup> Kohlberg, L., **Review of Child Development Research**, (Connecticut : Connecticut Printers, Inc, 1964), p. 12.

<sup>๘๒</sup> Arbuthno, J., B., and Faust, D., **Teaching Moral Reasoning : Theory and Practice**, (New York : Harper & Row, 1981), p. 22.

<sup>๘๓</sup> Pojman, L. P., **Ethics : Discovering Right and Wrong 2<sup>nd</sup> ed.**, (California : A Division of Wads Worth, Inc., 1995), p. 4.

<sup>๘๔</sup> Hinman, M., **Ethics : A Pluralistic Approach to Moral Theory**, (San Diego: Harcourt, 1998), p. 5.

<sup>๘๕</sup> Thiroux, J., **Ethics : Theory and Practice**, (New Jersey : Prentic-Hall, 1998), p. 14.

<sup>๘๖</sup> MacKinnon, B., **Ethics : Theory and Contemporary Issues 3<sup>rd</sup> ed.**, (Belmont, Calif : Wadsworth, 2001), p. 4.

<sup>๘๗</sup> Donald R. Cooper., and Pamela S. Schindler, **Business Research Methods 12<sup>th</sup> ed.**, (Irwin : McGraw-Hill, 2014), p. 28.

<sup>๘๘</sup> Aaker, D. A., and others, **Marketing Research**, (New York : John Wiley & Sons, 2001), p. 18.



ตารางที่ ๒.๒ สรุปความหมายของจริยธรรม

| ความหมายของ<br>จริยธรรม  | ชื่อนักวิชาการ/หน่วยงาน   |
|--|---|
| ขอบเขต หลักเกณฑ์<br>กฎระเบียบ กรอบความ<br>เชื่อ                            | ชัยเสฏฐ์ พรหมศรี (๒๕๔๙, หน้า ๒๐-๒๕) อ้อมเดือน สดมณี และฐาศุภกร์<br>จันประเสริฐ (๒๕๕๔, หน้า ๒๒), ชัตติยา กรรณสูตร และคณะ (๒๕๔๖,<br>หน้า ๙-๑), ชัยพร วิชชาวุธ และคณะ (๒๕๓๑, หน้า ๖), The Longman<br>Ency-clopedia, 1989, p. 354), วิเชียร วิทยอุดม (๒๕๕๔, หน้า ๓-๑),<br>Atkinson (1969, p. 1), Brown (1968, p. 411), Piaget (1960, p. 1),<br>Bandura (1977, p.1), Good(1973, p. 89), Kohlberg (1964, p. 12),<br>Arbuthno and Faust (1981, p. 22), Pojman (1995, p. 4), Hinman<br>(1998, p. 5), Donald and Pamela (2014, p. 28), Aaker and<br>Others (2001, p. 101).   |
| พฤติกรรม การประพฤติ<br>ปฏิบัติ ขนบธรรมเนียม<br>ประเพณี วัฒนธรรม<br>ศีลธรรม | สำนักผู้ตรวจการแผ่นดิน (๒๕๕๓, หน้า ๑), คีฤทธิ ปราโมชใน สวลี<br>ศิริไล (๒๕๓๖, หน้า ๒), ชัยเสฏฐ์ พรหมศรี (๒๕๔๙, หน้า ๒๐-๒๕), ฤกษ์<br>ชัย คุณูปการ (๒๕๓๙, หน้า ๓), ลำดวน ศรีมณี (๒๕๔๓, หน้า ๒-๓), ชัตติ<br>ยา กรรณสูตร และคณะ (๒๕๔๖, หน้า ๙-๑), ชัยพร วิชชาวุธ และคณะ<br>(๒๕๓๑, หน้า ๖), ประภาศรี สีหอำไพ (๒๕๕๐, หน้า ๑๙-๒๐), สมบูรณ์<br>ชิตพงศ์ (๒๕๔๔, หน้า ๖-๗), The Macmillan Encyclope-<br>dia, p.<br>423), ราชบัณฑิตยสถาน (๒๕๔๒, หน้า ๒๙๑), พระเมธีธรรมาภรณ์<br>(๒๕๔๔, หน้า ๘๙), วศิน อินทสระ (๒๕๔๑, หน้า ๗), พระราชวรมุนี<br>(๒๕๒๘), นภาพร ชันธนาภา (๒๕๕๗, หน้า ๑), วิเชียร วิทยอุดม (๒๕๕๔,<br>หน้า ๓-๑), Griffin and Ebert ใน พิบูล ที่ปะปาล (๒๕๕๒, หน้า ๒๕๙),<br>ปราชญา กล้าผจญ (๒๕๔๔, หน้า ๓๑๔), ดวงเดือน พันธุมนาวิน (๒๕๒๔,<br>หน้า ๓๒), สาโรช บัวศรี (๒๕๒๖, หน้า ๑๕), สมยศ นาวิการ (๒๕๒๖,<br>หน้า ๖๗), สุขชาติ ประสิทธิ์รัฐสินธุ์ (๒๕๓๙, หน้า ๒), กิรติ บุญเจือ<br>(๒๕๕๕, หน้า ๑๗), Atkinson (1969, p. 1), Brown (1968, p. 411),<br>Good (1973, p. 89), Bandura (1977, p.1), Kohlberg (1964, p. 12),<br>Pojman (1995, p. 4), Hinman (1998, p. 5), Thiroux (1998, p. 14),<br>MacKinno (2011, p. 4), Donald and Pamela (2014, p. 28), Aaker<br>and Others (2001, p. 101). |
| คำสอนทางศาสนา<br>การปฏิบัติธรรม<br>การภาวนา คุณธรรม<br>มโนธรรม             | บุญมี แทนแก้ว (๒๕๕๒, หน้า ๑), ลำดวน ศรีมณี (๒๕๔๓, หน้า ๒-๓),<br>ประภาศรี สีหอำไพ (๒๕๕๐, หน้า ๑๙-๒๐), วศิน อินทสระ (๒๕๔๑, หน้า<br>๗), พระราชวรมุนี (๒๕๒๘), สาโรช บัวศรี (๒๕๒๖, หน้า ๑๕).   |

## ความสำคัญของจริยธรรม

จริยธรรมนับว่าเป็นพื้นฐานที่สำคัญของมนุษย์ทุกคน ถ้าคนใดขาดจริยธรรมอาจมี ผลร้าย ต่อตนเองและสังคม สังคมที่มีคนขาดจริยธรรมมาก ย่อมเป็นสังคมที่วุ่นวาย ไร้ความสุข<sup>๘๙</sup> ให้ความ สำคัญต่อจริยธรรมว่า “จริยธรรมมีประโยชน์สำหรับผู้ที่ไม่ได้จริยธรรมอยู่แล้ว เขาต้องการรู้ทิศทาง รู้รายละเอียดของการปฏิบัติ แล้วจะได้มีเครื่องช่วย มีอุปกรณ์ มีเสบียงเตรียมไว้พร้อมเพื่อจะนำไปใช้ ประโยชน์แก่ส่วนรวมของสังคมและประเทศชาติสืบต่อไป” ทั้งนี้จริยธรรม จำเป็นจะต้องสนองความ ต้องการที่ถูกต้องทั้งของบุคคลและสังคมจึงจะเกิดจริยธรรมได้ การขาดจริยธรรมมักจะพุ่งเล็งไปด้าน บวกคือจะหาวิธีให้คนมีจริยธรรมอย่างนั้นอย่างนี้แต่ลืมหลักที่พระพุทธศาสนาสอนไว้คือ ต้องมอง ที่สาเหตุที่เป็นด้านลบที่จะต้องกำจัด จากการเริ่มด้วยรู้ว่าอะไรเป็นเหตุของปัญหาของการขาด จริยธรรมเสียก่อน มิใช่มีมานึกแต่จะสร้างคุณธรรมจริยธรรมขึ้นขึ้น

ความสำคัญของจริยธรรม ซึ่งมีความสำคัญต่อการดำเนินชีวิตของคนในสังคมมาก โดย สรุปลักษณะสำคัญของจริยธรรม<sup>๙๐</sup> ได้ดังนี้ คือ

๑. ช่วยให้ชีวิตดำเนินไปด้วยความราบรื่นและสงบไม่พบอุปสรรค ถ้าคนในสังคมทุกคนมี คุณธรรมและจริยธรรม สังคมของเราก็จะสงบสุขตามไปด้วยทุกคนจะใช้เวลาที่มีทั้งหมดช่วยกันพัฒนา บ้านเมืองให้เจริญมั่นคงเป็นปึกแผ่นเป็นอารยประเทศ ไม่ต้องแบ่งเวลาไปคอยระมัดระวังอันตราย ไต ๆ ที่เกิดขึ้นจากการกระทำของคนเลว

๒. ช่วยให้คนเรามีสติสัมปชัญญะอยู่ตลอดเวลา คุณธรรมและจริยธรรมที่มีอยู่ในตัวแต่ละ คนจะเตือนสติให้รักษาเกียรติยศชื่อเสียงของตนเองและวงศ์ตระกูล ไม่ไปเบียดเบียนผู้อื่น รู้จักเอื้อเพื่อ เผื่อแผ่ช่วยเหลือผู้ที่ด้อยโอกาสกว่า สังคมก็จะสงบสุขประเทศชาติก็จะมั่งคั่งมั่นคง

๓. ช่วยสร้างความมีระเบียบวินัยให้แก่บุคคลในชาติ โดยจะเป็นตัวกำหนดการประพฤติ ปฏิบัติของบุคคลให้เป็นไปตามกฎเกณฑ์ที่คนส่วนใหญ่ในสังคมยอมรับว่าถูกต้อง กฎเกณฑ์นั้นจะมาจากความพอใจของคนเพียงคนเดียวไม่ได้ คนเมื่ออยู่ในสังคมต้องพึ่งพาอาศัยซึ่งกันและกัน เป็นญาติ พี่น้องหรือเพื่อนฝูงร่วมสังคมเดียวกันจะอยู่คนเดียวอยู่คนเดียวไม่ได้ เมื่อบุคคลประพฤติตามคุณธรรม และจริยธรรมของสังคมชีวิตก็จะมีระเบียบไม่ต้องพบกับอุปสรรค ถ้าทุกคนปฏิบัติเหมือนกันสังคมและ ประเทศชาติก็จะเป็นระเบียบตามไปด้วย

๔. ช่วยควบคุมไม่ให้คนชั่วมีจำนวนเพิ่มมากขึ้น การปฏิบัติตนเป็นตัวอย่างแก่ผู้อื่นนับว่า เป็นคุณแก่สังคม เพราะนอกจากจะเป็นตัวอย่างโดยการชี้แนะทางอ้อมแล้วยังจะออกปากแนะนำสั่ง สอน โดยตรงได้อีกด้วย เช่น แนะนำให้แสดงความรับผิดชอบต่อ สังคม อย่าเห็นแก่ตัว อย่าเห็นแก่ได้ จนสร้างความเดือดร้อนให้แก่ผู้อื่น ซึ่งส่งผลกระทบไปถึงความมั่นคงของสังคมและประเทศชาติ มิฉะนั้นผู้ที่คอยยึดเราเป็นตัวอย่างอาจหมดความศรัทธา และหมดกำลังใจสร้างคุณธรรมและจริยธรรม หันกลับไปทำความชั่วเช่นเดิมได้อีก

๕. ช่วยทำให้มนุษย์นำความรู้และประสบการณ์ที่ได้ร่ำเรียนมาสร้างสรรค์ แต่สิ่งที่มีคุณค่า ถ้ามมนุษย์นำความรู้และประสบการณ์มาใช้ในการประกอบอาชีพที่สุจริต ย่อมสร้างสรรค์คุณประโยชน์

<sup>๘๙</sup> พระพรหมคุณาภรณ์ (ป.อ.ปยุตฺโต), การพัฒนาจริยธรรม (พิมพ์ครั้งที่ ๕), (กรุงเทพมหานคร : บริษัท พิมพ์สวาท จำกัด, ๒๕๕๑), หน้า ๑๐๑.

<sup>๙๐</sup> วติน อินทสระ, จริยศาสตร์, (กรุงเทพมหานคร : สำนักพิมพ์ บรรณาการ, ๒๕๓๙), หน้า ๖-๗.

ให้แก่คนทั่วไปรวมทั้งสังคมและประเทศชาติ แต่ในทางตรงข้ามถ้ามนุษย์ขาดคุณธรรมและจริยธรรม ก็จะนำความรู้และประสบการณ์ที่มีไปเบียดเบียนเอาเปรียบผู้อื่น สร้างความเสียหายให้สังคมและประเทศชาติ เพียงหวังให้ตนเองมีทรัพย์สินมีความสุขผู้อื่นจะทุกข์อย่างไรก็ไม่คำนึงถึง

๖. ช่วยควบคุมความเจริญทางด้านวัตถุและจิตใจของคนให้เติบโตไปพร้อม ๆ กัน ปัจจุบันความเจริญก้าวหน้าทางด้านเทคโนโลยีมีสูงมาก ถ้ามนุษย์นำความเจริญนี้ มาใช้ในทางที่ผิด เช่น สร้างอาวุธมาประหัตประหารกันจนคนล้มตายลงเป็นจำนวนมาก โดยหวังความเป็นใหญ่ความมีอำนาจความเดือดร้อนก็จะเกิดแก่คนทั่วไป แต่ถ้าผู้ผลิตเทคโนโลยีมีคุณธรรมและจริยธรรมเหตุการณ์เหล่านี้ก็จะไม่เกิด สิ่งที่จะได้รับการสร้างหรือผลิตขึ้นมาจะมุ่งแต่ประโยชน์ที่จะเกิดแก่คนทั่วไป เช่น เครื่องคอมพิวเตอร์ เครื่องถ่ายเอกสาร ดาวเทียม ฯลฯ เพราะมีจิตใจที่สงบสุขจึงสร้างสรรค์แต่สิ่งที่มีคุณค่าต่อคนในสังคมและประเทศชาติ

นอกจากนั้น จริยธรรม<sup>๙๑</sup> สามารถหลอมรวมบุคคลที่เข้ามาปฏิบัติงานร่วมกันอย่างมีจิตสำนึกรับผิดชอบ ซื่อสัตย์สุจริต ครองตนอยู่ในความดีงามถูกต้อง รวมถึงมีการปฏิบัติต่อกันด้วยความเอื้ออาทร เอาใจใส่ดูแลซึ่งกันและกัน อันเป็นผลทำให้องค์การดังกล่าวมีสภาพน่าอยู่และมีความสุข บุคลากรขององค์การมีความภาคภูมิใจและพึงพอใจ เกิดความคิดริเริ่มและสร้างสรรค์ มีความกระตือรือร้นและทุ่มเทสติกำลังความสามารถในการปฏิบัติงาน รวมทั้งสามารถผลักดันและผลิตผลงานที่ดีมีคุณภาพ โดยเฉพาะผู้บริหารต้องสามารถประยุกต์ใช้เครื่องมือเทคนิควิธีการต่าง ๆ เช่น การสร้างภาวะผู้นำต้นแบบ การฝึกอบรม การจัดทำประมวลจริยธรรม และการปฏิญาณตน การตรวจสอบจริยธรรม และการบริหารทรัพยากรบุคคล ต้องใช้บูรณาการร่วมกันอย่างกลมกลืน เพราะจะทำให้เกิด “องค์การที่มีศักดิ์ศรี” ความภาคภูมิใจที่เป็นส่วนหนึ่งของหน่วยงานนั้น ๆ

สรุป ความสำคัญของจริยธรรมสิ่งสำคัญก็คือ สามารถลดปัญหาและขจัดปัญหาที่จะเกิดขึ้นแก่บุคคล สังคม และประเทศชาติได้ เมื่อประพฤติตนอยู่ในกฎหรือหลักเกณฑ์ของสังคมที่ยอมรับและเป็นสิ่งปฏิบัติที่ไม่กระทำให้ตนเองและผู้อื่นเดือดร้อน

### ประเภทของจริยธรรม

การประพฤติของคนมีได้หลายระดับแยกตามสภาพจิตใจและจะได้รับผลมากน้อย นั้นขึ้นอยู่กับระดับสติปัญญาของบุคคลผู้นั้น บางคนอาจปฏิบัติได้ระดับสูงสุด แต่บางคนก็ปฏิบัติได้ตามระดับมาตรฐานขั้นต่ำที่มนุษย์ควรปฏิบัติเท่านั้น

พระราชวรมณี<sup>๙๒</sup> แบ่งจริยธรรมเป็น ๒ ส่วน คือ

๑. จริยธรรมภายใน ซึ่งเกี่ยวข้องกับความรู้สึกนึกคิด

๒. จริยธรรมภายนอก เป็นพฤติกรรมภายนอกที่สังเกตเห็นได้ แสดงออกโดยไม่ได้อยู่ภายในใต้เงื่อนไขใด ๆ

<sup>๙๑</sup> ปานจิต จินดากุล, การสร้างองค์การที่มีศักดิ์ศรีและจริยธรรม, (กรุงเทพมหานคร : สำนักงานคณะกรรมการพัฒนาพลเรือน, ๒๕๔๙), หน้า ๑๒.

<sup>๙๒</sup> พระราชวรมณี, พุทธจริยธรรม, (กรุงเทพมหานคร : โรงพิมพ์การศาสนา, ๒๕๒๓), หน้า ๑๑-๑๒.

ประเภทจริยธรรมแบ่งเป็น ๔ ประเภท<sup>๙๓</sup> คือ

๑. ความรู้เชิงจริยธรรม หมายถึง ลักษณะของความรู้ที่บุคคลต่าง ๆ สามารถ บอกได้ว่า ควรทำหรือบอกได้ว่า พฤติกรรมใดเหมาะสมหรือไม่เหมาะสม เช่น การที่เรารู้ว่ามารยาทที่ดีนั้นเป็นอย่างไร หรือ รู้ว่าเราต้องมีความรับผิดชอบในหน้าที่อย่างไร เป็นต้น ความรู้เชิงจริยธรรมนี้ ขึ้นอยู่กับอายุ ระดับการศึกษา และพัฒนาการทางสติปัญญาของ คนด้วย

๒. ทศนคติเชิงจริยธรรม หมายถึง ความรู้สึกของบุคคลที่เกี่ยวข้องกับ ความชอบหรือไม่ชอบ ทำดีเป็นลักษณะทำถูกต้อง ทำชอบเป็นลักษณะทำถูกใจ การ ตัดสินใจความดีความชอบโดยถือเอาเกณฑ์ของความถูกต้อง และความถูกต้องของบุคคลมา ประเมินค่าจริยธรรม จึงเป็นทศนคติเชิงจริยธรรม เช่น การที่เราไม่พอใจคนที่แย่งที่นั่งคน แกบนรถเมล์ หรือ ไม่ช่วยคนที่ถือของพะรุงพะรัง

๓. เหตุผลเชิงจริยธรรม หมายถึง การตัดสินใจที่จะกระทำพฤติกรรมใด พฤติกรรมหนึ่งของบุคคลลงไป จะต้องประกอบด้วยเหตุผลอย่างใดอย่างหนึ่ง ซึ่งเกิดขึ้น เฉพาะหน้านั้น และเหตุผลเชิงจริยธรรมของบุคคลเกิดจากประสบการณ์และสติปัญญา ของบุคคลนั้น

๔. พฤติกรรมเชิงจริยธรรม หมายถึง การที่คนแสดงถึงพฤติกรรมที่สังคมชื่น ชอบหรืองดการกระทำที่ฝ่าฝืนกฎระเบียบและค่านิยมในสังคมนั้น พฤติกรรมเชิงจริยธรรม ซึ่งเป็นการกระทำที่สังคมเห็นชอบและสนับสนุนมีหลายประการ เช่น การช่วยเหลือผู้ตกทุกข์ได้ยาก เป็นต้น

จำแนกจริยธรรม เป็น ๒ มุมมอง<sup>๙๔</sup> คือ

๑. จริยธรรมตามหลักนิติรัฐ ยึดหลักการว่า พฤติกรรมการบริหารงานใดได้ดำเนินการถูกต้องตามตัวบทกฎหมายถือว่าการบริหารงานนั้นถูกต้องตามหลักจริยธรรม แต่ก็มีปัญหาเพราะกฎหมายมักจะเกิดขึ้นภายหลังจึงไม่เพียงพอในการกำกับพฤติกรรมการบริหารงานให้อยู่ในกรอบของจริยธรรมได้ทุกกรณี

๒. จริยธรรมตามมาตรฐานจริยธรรม ยึดหลักการการแสวงหาความดีที่ยึดถือว่าควรเป็นอย่างไร แล้วนำมาใช้เป็นมาตรฐานจริยธรรม เพื่อกำหนดเป็นแนวทางปฏิบัติ แต่ขาดบทบังคับการลงโทษเมื่อมีการละเมิด

แบ่งตามเกณฑ์จริยธรรม<sup>๙๕</sup> ดังนี้

๑. จริยธรรมธรรมชาติ คือ พฤติกรรมเชิงจริยธรรมที่เป็นไปเองโดยธรรมชาติ แม้ในสัตว์เดี๋ยวานก็มีเช่น แมร์ก ลูก จริยธรรมนี้ส่งผลต่อส่วนรวมดีมากเพราะจะเป็นไปเองโดยเคร่งครัด

๒. จริยธรรมบังคับ คือ การงดเว้นชั่วทำดีของคน เพราะถูกอำนาจอย่างบังคับให้ทำ เช่น ไม่ดื่มเหล้าเพราะไม่มีเหล้าจะดื่ม จริยธรรมแบบนี้ยังไม่ดีเพราะถูกบังคับให้ทำ

๓. จริยธรรมเจตนา คือ เว้นชั่วและทำดีด้วยเจตนา คือ ความตั้งใจของตนเองโดยไม่มีใครมาบังคับ จริยธรรมประเภทนี้จัดว่าดีแท้

<sup>๙๓</sup> ดวงเดือน พันธุมนาวิ และเพ็ญแข ประจันปัจฉิม, รายงานการวิจัยเรื่องจริยธรรมของเยาวชนไทย, (กรุงเทพมหานคร : มหาวิทยาลัยศรีนครินทรวิโรฒประสานมิตร, ๒๕๒๐), หน้า ๔-๖.

<sup>๙๔</sup> ซีร์กัฟร์ เสรีรังสรรค์, นักการเมืองไทย : จริยธรรม ผลประโยชน์ทับซ้อน การคอร์รัปชัน สภาพปัญหา สาเหตุ ผลกระทบ แนวทางแก้ไข, (กรุงเทพมหานคร : สำนักพิมพ์วิญญูชน, ๒๕๔๙), หน้า ๑๘.

<sup>๙๕</sup> แสง จันทร์งาม, จริยธรรมและภาวะที่ไร้จริยธรรมจะมีผลต่อพฤติกรรมของมนุษย์โลกอย่างไร, (กรุงเทพมหานคร : สำนักปลัดทบวงมหาวิทยาลัย, ๒๕๓๐), หน้า ๒๑.

แหล่งกำเนิดของจริยธรรม

การเกิดขึ้นของจริยธรรมที่จะเป็นเครื่องมือในการกำกับหรือควบคุมความประพฤติของคนนั้น มีแหล่งกำเนิดจาก ๔ ส่วนด้วยกัน<sup>๙๖</sup> คือ

๑. แหล่งกำเนิดจากภายในตัวบุคคล

๑.๑ คุณธรรมอันเกิดจากพุทธิปัญญา (Intellectual virtue) เป็นคุณธรรมในระดับปัจเจกบุคคล ผู้ที่มีสติปัญญาจะสามารถพัฒนาจริยธรรมได้ด้วยหลักของการคิดไตร่ตรองถึงการกระทำนั้น คือ คิดก่อนพูดก่อนทำ หรือชั่งน้ำหนักผลกระทบที่เกิดขึ้น เป็นต้น

๑.๒ คุณธรรมอันเกิดจากศีลธรรมจริยธรรม (Moral virtue) เป็นคุณธรรมที่เกิดจากการปฏิบัติจริงด้วยการเรียนรู้จากการอยู่ร่วมกัน เป็นการแสดงพฤติกรรมที่ถูกต้อง ซึ่งนำไปสู่สภาวะของความเป็นสุข

๒. แหล่งกำเนิดภายนอกตัวบุคคล

๒.๑ คุณธรรมจริยธรรมตามหลักนิติรัฐ ยึดหลักการบริหารงานใดได้ดำเนินการถูกต้องตามตัวบทกฎหมายถือว่า การบริหารงานนั้นถูกต้องตามหลักจริยธรรม แต่เนื่องจากจริยธรรมที่ต้องปฏิบัติมีมากมาย กฎหมายที่มีอยู่ในปัจจุบันจึงไม่เพียงพอในการกำกับพฤติกรรมการบริหารงานให้อยู่ในกรอบของจริยธรรมได้ทุกรณี

๒.๒ คุณธรรมจริยธรรมตามมาตรฐานจริยธรรม ยึดหลักความพยายามแสวงหาว่า ความดีที่ควรยึดถือควรเป็นอย่างไร แล้วนำมาใช้เป็นมาตรฐานจริยธรรม กำหนดเป็นแนวทางปฏิบัติ ความครอบคลุมกว้างขวางกว่าจริยธรรมตามหลักนิติรัฐ แต่แนวคิดนี้ก็ยังมีจุดอ่อนที่สำคัญคือขาดบทบังคับลงโทษเมื่อมีการละเมิด

๓. แหล่งกำเนิดคุณธรรมจริยธรรมในวิชาชีพทางการศึกษา

๓.๑ แหล่งศาสนา ซึ่งเป็นแหล่งที่มาของคำว่า จริยธรรม ศีลธรรม และคุณธรรม จนกลายเป็นบทบัญญัติที่เป็นกฎ ระเบียบ จรรยาบรรณในวิชาชีพต่าง ๆ

๓.๒ แหล่งปรัชญา โดยเฉพาะสาขาที่เป็นคุณค่าวิทยา ซึ่งได้แก่ ศีลธรรม จริยศาสตร์ สุนทรียศาสตร์ และปรัชญาการศึกษา

๔. แหล่งจริยธรรม ประเพณีทางสังคม เช่น กฎหมาย ค่านิยม วิธีประชา ภาษา ภูมิปัญญา และวัฒนธรรม เป็นต้น

Aristotle กล่าวถึงแหล่งกำเนิดของจริยธรรมว่า เป็นหลักการที่มนุษย์ในสังคมควรยึดถือปฏิบัติเพื่อการอยู่ร่วมกันอย่างมีความสุขในสังคม ปัจจัยที่มีอิทธิพลต่อการเกิดคุณธรรมและจริยธรรมขึ้นในสังคมตลอดมา เนื่องจากมีความพยายามที่ต้องการสร้างหลักคุณธรรมและจริยธรรมที่เป็นสากลให้บุคคลเกิดความรู้สึกในเรื่องของคุณธรรมและจริยธรรมในแนวทางที่สอดคล้องกับพฤติกรรม<sup>๙๗</sup>

<sup>๙๖</sup> สุภัทร ปัญญาทีป, กิจกรรมส่งเสริมคุณธรรมและจริยธรรม, ๒๕๔๖, [ออนไลน์], แหล่งที่มา : <https://sites.google.com/.../kickrrm-sng-seim-khunthrr...> [๑๒ กุมภาพันธ์ ๒๕๕๘].

<sup>๙๗</sup> จำเริญรัตน์ เจือจันทร์, จริยศาสตร์: ทฤษฎีจริยธรรมสำหรับนักบริหารการศึกษา พิมพ์ครั้งที่ ๑, (กรุงเทพมหานคร : โอเดียนสโตร์, ๒๕๔๘), หน้า ๑๓-๑๔.

แหล่งกำเนิดของคุณธรรมจริยธรรมแบ่งออกได้เป็น ๒ ประการ คือ

๑. แหล่งกำเนิดภายในตัวบุคคล ได้แยกแยะแหล่งที่เกิดของคุณธรรมว่า เป็นคุณธรรมอันเกิดจากปัญญา และคุณธรรมอันเกิดจากศีลธรรมและจริยธรรมว่า คุณธรรมอันเกิดจากปัญญานั้นเป็นคุณธรรมในระดับปัจเจกบุคคล กล่าวคือ ผู้ที่มีสติปัญญามักจะสามารถพัฒนาจริยธรรมได้ด้วยหลักของการคิดไตร่ตรอง ส่วนคุณธรรมอันเกิดจากศีลธรรมและจริยธรรมนั้น เป็นคุณธรรมที่เกิดจากการปฏิบัติจริงด้วยการเรียนรู้จากการอยู่ร่วมกัน เป็นการแสดงพฤติกรรมที่ถูกต้องซึ่งนำไปสู่สภาวะของความสงบสุข

แหล่งกำเนิดนี้กล่าวถึงพื้นฐานของมนุษย์ที่ได้มาจากธรรมชาติเป็นตัวกำหนด ซึ่งแบ่งแยกออกเป็น ๒ ประการ คือ

๑.๑ ตัวกำหนดมาจากพันธุกรรมที่ส่งทอดมาจากบรรพบุรุษ มนุษย์เกิดมาพร้อมด้วยคุณภาพของสมองที่จะพัฒนาขึ้นเป็นความเฉลียวฉลาดด้านปัญญาโดยได้รับการถ่ายทอดส่วนนี้มาจากบรรพบุรุษโดยผ่านกระบวนการทางพันธุกรรม การพัฒนาของสมองจะดำเนินไปตามรหัสพันธุกรรมที่กำหนดไว้ตั้งแต่เกิด แม้ว่าการพัฒนาด้านการคิดและสติปัญญาจะเจริญพัฒนาต่อมาภายใต้อิทธิพลของการอบรมเลี้ยงดูและสิ่งแวดล้อม แต่คุณภาพของสมองที่บุคคลได้รับจะเป็นพื้นฐานเบื้องต้น ดังเช่น ที่พระพุทธเจ้าได้ทรงตรัสรู้ธรรมได้ด้วยตนเองด้วยปัญญาของพระองค์ แต่การเกิดมโนธรรมในมนุษย์ พระองค์ได้ทรงแบ่งประเภทของบุคคลออกเป็นดอกบัวประเภทต่าง ๆ บุคคลที่เป็นประเภทดอกบัวที่อยู่บานชูช่อเหนือน้ำ คือ บุคคลที่สามารถเรียนรู้และประจักษ์ในความดีและความชั่วด้วยปัญญานั้นเอง ส่วนบุคคลที่เป็นประเภทดอกบัวประเภทอื่น ๆ ก็อาจสามารถรู้ผิดชอบชั่วดีได้ด้วยการอบรมสั่งสอนตามระดับความสามารถของสติปัญญา นอกจากนี้ สัญชาตญาณแห่งชีวิต (Life instinct) ของมนุษย์ ทำให้มนุษย์คิดหาแนวทางในการที่จะมีชีวิตอยู่รอด และการมีสติปัญญาในระดับที่สูง ทำให้มนุษย์สามารถคิด พิจารณา และแยกแยะเหตุและผลได้เพื่อมีชีวิตอยู่รอดได้อย่างยั่งยืน

๑.๒ ตัวกำหนดมาจากสภาพจิต จากแนวความคิดที่ว่าจริยธรรมมีแหล่งกำเนิดจากความรู้สึกผิดชอบชั่วดี ซึ่งเกิดขึ้นจากมโนธรรมที่อยู่ในความรู้สึกนึกคิด ดังนั้น แหล่งกำเนิดของคุณธรรมและจริยธรรมจึงเป็นคุณภาพของสมองในการคิด และคุณภาพของจิตที่สามารถแยกแยะความถูก ความผิดได้เป็นพื้นฐาน สภาพของจิตนั้นทำให้บุคคลจดจำสิ่งที่เป็นเคียดแค้น บาดหมางใจ หรือรู้สึกผิดตลอดเวลากับการตัดสินใจที่พลาดพลั้งไป ดังนั้นสภาพจิตก่อให้เกิดอารมณ์และความรู้สึกที่อาจนำไปสู่การมีคุณธรรมและจริยธรรมและการขาดคุณธรรมและจริยธรรมได้เท่า ๆ กัน

แต่อย่างไรก็ตามคุณธรรมและจริยธรรมมีความสัมพันธ์กับสติปัญญา นักบริหารการศึกษาที่มีคุณสมบัติด้านสติปัญญาอ่อนได้เปรียบในด้านความคิดและการแสวงหาเหตุผล และสามารถพิจารณาผลที่จะบังเกิดขึ้นจากการกระทำของตนได้ นักบริหารที่มีสติปัญญาในระดับสูงจะเป็นผู้ที่สามารถคิดแก้ปัญหาโดยยึดหลักเหตุผลที่ให้ประโยชน์สุขแก่ตนเองและไม่ทำให้ตนเองได้รับความเดือดร้อนในภายหลังได้ ซึ่งกล่าวได้ว่าเกิดเป็นผลประโยชน์ที่ยังความสุกมาให้อย่างยั่งยืน

๒. แหล่งกำเนิดภายนอกตัวบุคคล ในการที่บุคคลนั้นจะทำความดี หรือละเว้นการกระทำที่ไม่น่าพึงปรารถนามากน้อยเพียงใดนั้น สาเหตุที่สำคัญคือ คนรอบข้าง กฎระเบียบ สังคม วัฒนธรรม และสถานการณ์ที่บุคคลประสบอยู่ นอกจากสภาพแวดล้อมในการทำงาน การมีหรือการขาดแคลนสิ่ง

เอื้ออำนวยในการทำงาน ตลอดจนบรรยากาศทางสังคมในที่ทำงาน กลุ่มเพื่อนและวัฒนธรรมในองค์กร จะมีผลต่อพฤติกรรมการทำงาน และสุขภาพจิต ตลอดจนความสุขความพอใจในการทำงาน

สรุป จริยธรรม อาจแบ่งเป็น ๒ ลักษณะ คือ จริยธรรมแบบสมัครใจ หมายถึงการที่บุคคลยอมรับหลักเกณฑ์หรือบรรทัดฐานที่สังคมยึดถือปฏิบัติด้วยความเต็มใจ และจริยธรรมแบบภาคบังคับ คือการที่บุคคลที่อยู่ในสังคมนั้นต้องประพฤติปฏิบัติเพราะถ้าไม่ปฏิบัติจะต้องได้รับการลงโทษจากสังคมและหรือกฎหมายของบ้านเมือง

### ประโยชน์ของจริยธรรม

จริยธรรมจะมีประโยชน์ก็ต่อเมื่อนำไปปฏิบัติ เพราะจริยธรรมเป็นหลักสำคัญ สำหรับการปฏิบัติ การศึกษาเพื่อเข้าใจหรืออธิบายได้เท่านั้นไม่มีประโยชน์ แต่การนำ จริยธรรมไปใช้ปฏิบัติ นั้นจะเป็นประโยชน์ได้ ดังนี้

ความสำคัญของและจริยธรรมอาจแบ่งออกได้เป็น ๓ ระดับ<sup>๙๘</sup> คือ

๑. ระดับการดำรงชีวิต จริยธรรมจะเป็นตัวนำที่ทำให้บุคคลได้กำหนดพฤติกรรมของตนเองเพื่อทำให้เกิดความสุข

๒. ระดับสังคม ความสุขของบุคคลที่อยู่ในกลุ่มเพื่อนและสังคม คือ การได้รับการยอมรับบุคคลต้องอาศัยคุณธรรมและจริยธรรม เพื่อรักษาไว้ซึ่งศักดิ์ศรีและส่งเสริมชื่อเสียง เกียรติคุณของบุคคล และในฐานะผู้ประกอบการวิชาชีพ เช่น จริยธรรมจะเป็นอุดมการณ์หรือจุดมุ่งหมายอันสูงสุดสำหรับวิชาชีพนักกฎหมายในอันที่จะให้ความยุติธรรม การดำรงไว้ซึ่งความสุขของสังคม และการใช้เหตุผลยิ่งกว่าการกระทำตามอำเภอใจ

๓. ระดับโลก คุณธรรมและจริยธรรมอาจกล่าวได้ว่าเป็นหลักธรรมที่คุ้มครองโลกให้อยู่รวมกันได้อย่างสันติสุข โดยเฉพาะในโลกยุคโลกาภิวัตน์ ที่ก่อให้เกิดความเปลี่ยนแปลงทางด้านเศรษฐกิจและสังคมก่อให้เกิดการแพร่กระจายในด้านข้อมูลข่าวสาร รวมทั้งการไหลของวัฒนธรรมที่แตกต่างกัน ในยุคนี้เป็นยุคของการแข่งขันและท้าทายความสามารถในการดำเนินการบริหารทุกสาขา รวมทั้งธุรกิจการค้าในระบบโลกสากล

จริยธรรมเป็นสิ่งที่พึงประพฤติปฏิบัติตามที่ได้ตัดสินใจเลือกสิ่งที่ถูกต้องเหมาะสมแล้ว ย่อมก่อให้เกิดความสัมพันธ์ที่ราบรื่นระหว่างบุคคล สังคม และการทำกิจกรรมใด ๆ ย่อมเป็นไปด้วยความเรียบร้อย อันเป็นคุณค่าที่เป็นประโยชน์ต่อชีวิตที่เป็นปกติสุขทั้งส่วนตัวและส่วนรวมจริยธรรมมีคุณค่าต่อชีวิตมนุษย์<sup>๙๙</sup> ดังนี้

๑. จริยธรรมช่วยให้รู้จักตนเอง มีสำนึกต่อบทบาทหน้าที่ความรับผิดชอบของตนที่มีทั้งต่อตนเอง ต่อครอบครัว ต่อสังคม ต่อประเทศชาติและหน้าที่การงานของตน

<sup>๙๘</sup> จำเริญรัตน์ เจือจันทร์, จริยศาสตร์: ทฤษฎีจริยธรรมสำหรับนักบริหารการศึกษา พิมพ์ครั้งที่ ๑, (กรุงเทพมหานคร : โอเดียนสโตร์ ๒๕๔๘), หน้า ๑๓-๑๔.

<sup>๙๙</sup> พิภพ วังเงิน, จริยธรรมวิชาชีพ, (กรุงเทพมหานคร สำนักพิมพ์อมรรคาพิมพ์, ๒๕๔๕), หน้า ๒๒.

๒. จริยธรรมเป็นวิถีแห่งปัญญา ทำให้เป็นผู้รู้จักใช้สติปัญญาในการคิดแยกแยะหาเหตุผล ด้วยความเชื่อที่ว่าการทำงานดีเป็นสิ่งที่ถูกต้อง จึงสามารถแก้ปัญหาอย่างเป็นเหตุเป็นผลตามหลัก จริยธรรม

๓. จริยธรรมช่วยพัฒนาคุณภาพชีวิต ทำให้มีคุณภาพชีวิตที่ดี มีสุขภาพกายใจดี ย่อม ก่อให้เกิดความสมบูรณ์ของชีวิต

๔. จริยธรรมช่วยให้การอยู่ร่วมกันในสังคมเป็นไปอย่างเป็นระบบ มีระเบียบ สังคมอบอุ่น มีความปลอดภัยในชีวิตและทรัพย์สิน ชีวิตมีความสุข

๕. จริยธรรมช่วยสร้างสันติภาพในสังคมและในโลก

๖. จริยธรรมช่วยให้เกิดการเรียนรู้ในการปรับตัวเข้ากับผู้อื่นได้ มีความสามารถในการ ครอบครอง ครอบงำ ครอบงำและครอบครอง

๗. จริยธรรมช่วยให้มีเครื่องยึดเหนี่ยวและเป็นหลักปฏิบัติ เพื่อป้องกันการเบียดเบียนเอา ไรต์เอาเปรียบในทางส่วนตัวและส่วนรวม

๘. จริยธรรมช่วยให้คนเรามีความหนักแน่น ต่อสู้ ขยัน อดทน พึ่งพาตนเองได้ ไม่รอ โชคชะตาตลบันดาล

๙. จริยธรรมทำให้สามารถกำหนดเป้าหมายชีวิต โดยดำเนินและพัฒนาชีวิตให้สำเร็จตาม เป้าหมาย

๑๐. จริยธรรมช่วยให้สามารถแก้ปัญหาชีวิตและทำให้ความทุกข์หมดไปได้ดังนั้นจะเห็นได้ ว่าคุณค่าการมีจริยธรรมของมนุษย์ควรเริ่มจากระดับบุคคล เปรียบเสมือนการโยนก้อนหินก้อนเล็ก ๆ ลงในน้ำจะเห็นวงกระเพื่อมจากด้านในออกสู่ด้านนอกเป็นวงกว้างขึ้นนั่นเพราะว่าเมื่อบุคคลสามารถ เข้าใจตนเอง เข้าใจความต้องการว่าชีวิตต้องการอะไร ด้วยสติปัญญาก็จะสามารถดำเนินชีวิตของตน ได้เป็นอย่างดี รวมถึงการมีความสัมพันธ์ที่ดีกับคนอื่น สิ่งแวดล้อมโดยไม่สร้างปัญหาหรือสร้างปัญหา ให้เกิดน้อยที่สุด ซึ่งการกระทำใด ๆ ของบุคคลหนึ่งอาจส่งผลกระทบต่อทั้งด้านดีและไม่ดีต่อสิ่งรอบข้าง ได้เสมอ ฉะนั้นจริยธรรมจึงมีความสำคัญที่ทรงคุณค่าและเป็นประโยชน์ที่ควรอย่างยิ่งที่จะนำไปใช้กับ ทุกหน่วยทางสังคม ไม่ว่าจะเป็นวงการราชการ วงการการเมือง วงการการศึกษา วงการธุรกิจ และ วงการวิชาชีพต่าง ๆ

การดำรงชีวิตตามปกติสุขของมนุษย์จะมีปัญหาถ้ามนุษย์เกิดความวิตกกังวลและสับสนใน เรื่องของคุณธรรมและจริยธรรม และเรียกร้องสิ่งนี้เพื่อความอยู่รอดร่วมกันอยู่ตลอดเวลา จะพบว่า ความไม่มีคุณธรรมและจริยธรรมของประเทศหนึ่งอาจทำลายล้างสันติสุขของทุกประเทศในโลกนี้ได้ แต่ทว่าความมีคุณธรรมและจริยธรรมต้องได้รับการปลูกฝังด้วยการอบรมสั่งสอนให้คิดแน่นอนอยู่ใน ระบบความคิด ซึ่งต้องใช้ระยะเวลายาวนานพอสมควร

๑. ต่อตนเอง คนที่มีจริยธรรมย่อมมีเครื่องมือที่ช่วยให้คิดให้กระทำในสิ่งที่ดี สร้าง ประโยชน์แก่ตนเองและส่วนรวม มีสิ่งที่ยึดเหนี่ยวจิตใจและจงใจให้ทำแต่สิ่งดี ๆ มีความเจริญต่อ ตนเอง เช่น คนที่ขยันเรียนมีความรับผิดชอบ ย่อมประสบความสำเร็จใน การเรียน ในทางตรงกันข้าม คนที่เกียจคร้านและขาดความขยันหมั่นเพียร ก็จะสอบตก เป็นต้น หรือพนักงานขายของที่มิอาจ สุภาพอ่อนน้อมต่อลูกค้า ย่อมจะได้รับคำชม มากกว่าผู้ที่มิกริยาจากหายาบคาย ไร้มารยาท



๒. ต่อสังคม คนที่มีจริยธรรม ย่อมทำสิ่งที่เป็นประโยชน์ทั้งต่อตนเองและแก่ผู้อื่น อย่างน้อยการไม่ทำชั่ว ก็เป็นการช่วยให้สังคมไม่ต้องแก้ไขปัญหา ถ้าคนในสังคมมี จริยธรรมดีสังคมนั้นก็จะมีความเจริญก้าวหน้าได้เช่นกัน คนดีจึงเป็นผู้รักษาสังคมด้วยการ ไม่ทำลายสังคมนั้นไม่ว่าจะเป็นทรัพยากรของประเทศ สภาพแวดล้อม หรือการประพบัติ ทุจริตต่าง ๆ

๓. ด้านการรักษาจริยธรรม จริยธรรมเป็นสิ่งที่มีความค่าทั้งทางกาย ใจ และสังคมดังกล่าวมาแล้ว จะรักษาไว้ได้ก็ด้วยการปฏิบัติ ถ้าไม่ปฏิบัติแล้วก็เป็นเพียงตัวหนังสือ หรือคำพูดเปล่า ๆ จะช่วยใครไม่ได้ทั้งสิ้น การศึกษาจริยธรรมและนำไปปฏิบัติ จึงเป็นการรักษาจริยธรรมให้คงอยู่

๔. การพัฒนาบ้านเมืองต้องพัฒนาจิตใจคนก่อนหรืออาจพัฒนาควบคู่กันไปกับการพัฒนาด้านเศรษฐกิจ สังคม เพราะการพัฒนาที่ไม่มีจริยธรรมที่เป็นแกนนำจะสูญเปล่าและเกิดผลเสียเป็นอันมาก

### องค์ประกอบของจริยธรรม

องค์ประกอบของจริยธรรมในพฤติกรรม<sup>๑๐๐</sup> คือ

๑. องค์ประกอบด้านความรู้ ได้แก่ ความเข้าใจในเหตุผลของความถูกต้องดีงามสามารถตัดสินใจแยกความถูกผิดได้ด้วยความคิด

๒. องค์ประกอบด้านอารมณ์และความรู้สึก ได้แก่ ความพึงพอใจศรัทธาเลื่อมใส เกิดความนิยมยินดีที่จะรับจริยธรรมนั้นมาเป็นแนวปฏิบัติ

๓. องค์ประกอบด้านพฤติกรรมการแสดงออก หรือพฤติกรรมที่บุคคลตัดสินใจ ที่กระทำถูกหรือ ในสถานการณ์แวดล้อมต่าง ๆ กัน

องค์ประกอบจริยธรรมแนวทางการเชื่อและการปฏิบัติ<sup>๑๐๑</sup> คือ

๑. ความเชื่อเรื่องเกี่ยวกับธรรมชาติของมนุษย์ ความเชื่อเกี่ยวกับธรรมชาติของมนุษย์มีส่วนกำหนดโครงสร้างของจริยธรรมเช่น ถ้ามีความเชื่อว่ามีมนุษย์เต็มไปด้วยความเห็นแก่ตัว ระบบจริยธรรมจะเป็นไปในลักษณะห้ามมนุษย์เอาเปรียบกัน ถ้ามีความเชื่อว่ามีธาตุแห่งความเป็นพุทธะซ่อนอยู่ ระบบจริยธรรมจะส่งเสริมให้พัฒนาศักยภาพนั้นเพื่อความเป็นพุทธะแบ่งปันเต็มที่

๒. ความเชื่อเกี่ยวกับอุดมคติหรือความดีสูงสุด ให้ความหมายหรือความสมเหตุสมผลแก่ระบบจริยธรรมเช่น ชาวพุทธฝ่ายมหายานบำเพ็ญตนเป็นพระโพธิสัตว์ เพราะเชื่อว่าวิถีชีวิตเช่นนั้นช่วยให้ตนตรัสรู้เป็นพระพุทธเจ้า ในกรณีนี้ ความเป็นพระพุทธเจ้าจึงเป็นอุดมคติของเขา

๓.ระเบียบปฏิบัติหรือแนวทางแห่งการดำเนินชีวิต ที่ชี้แนะว่า อะไรควรทำ อะไรไม่ควรทำ ทั้งนี้เพื่อพาชีวิตไปสู่จุดหมายสูงสุดหรืออุดมคติ คนส่วนมากมักคิดว่า แนวทางแห่งการประพฤติปฏิบัตินี้เท่านั้นเป็นจริยธรรม ที่แท้จริงจริยธรรมยังประกอบด้วยสิ่งที่กล่าวในข้อ ๑ ข้อ ๒ และข้อ ๔

๔. เหตุจูงใจให้คนปฏิบัติดีและเลิกการปฏิบัติผิด เหตุจูงใจที่ทำให้คนดำเนินตามหลักจริยธรรมหรือกฎศีลธรรม มี ๓ ประการ คือ

<sup>๑๐๐</sup> ซีระพร อูวรรณโณ, จริยธรรมกับการศึกษา. (กรุงเทพมหานคร : คณะครุศาสตร์ จุฬาลงกรณ์มหาวิทยาลัย, ๒๕๓๐), หน้า ๕๔.

<sup>๑๐๑</sup> พระเมธีธรรมมาภรณ์, ความรู้คู่คุณธรรม รวมบทความเกี่ยวกับคุณธรรม จริยธรรม และการศึกษา, (กรุงเทพมหานคร : โรงพิมพ์จุฬาลงกรณ์มหาวิทยาลัย, ๒๕๓๔), หน้า ๗๗.

๔.๑ ผลประโยชน์ส่วนตน เป็นเหตุจูงใจให้คนทำดีมีจริยธรรม เพราะถ้าไร้จริยธรรม สังคมอาจตำหนิหรือคว่ำบาตร กฎหมายอาจลงโทษ เพื่อรักษาผลประโยชน์ของตน คนเราจึงมีจริยธรรมทั้งนี้เพราะเล็งเห็นผลตอบแทนในชาตินี้หรือห้วงสวรรค์ในชาติหน้า

๔.๒ ความเคารพกฎกติกาจนเป็นนิสัย ทำให้คนอยู่ในระเบียบวินัย และดำเนินตามหลักจริยธรรม คนเราถูกฝึกตั้งแต่เล็กให้เชื่อฟังกฎกติกา เรายกษาศัญญาเพราะเราเห็นว่าสัญญาต้องเป็นสัญญา ชาวคริสต์มีศรัทธาในพระเจ้าจึงปฏิบัติตามพระบัญญัติ ชาวพุทธมีศรัทธาในพระพุทธเจ้าจึงรักษาศีล

๔.๓ ความมีน้ำใจต่อผู้อื่น รวมถึงความรักเคารพผู้อื่น ทำให้คนเรารักษาคำมั่นสัญญา หรือละเว้นการเบียดเบียน ข้อนี้เองสามารถกล่าวได้ว่า คนเราดีเพราะมีคุณธรรมประจำใจ

องค์ประกอบของจริยธรรมสังคมแลสิ่งแวดล้อมแบ่งได้ ๓ ประการ<sup>๑๐๒</sup> คือ

๑. ผู้ประพฤติดเอง โดยที่พฤติกรรมแสดงออกให้ปรากฏ ในความเรียบร้อยของกาย วาจาใจ เพียงใดหรือไม่ และตระหนักต่อไปว่าผู้ประพฤตินั้นอยู่ในสังคมอย่างไร หากการเลี้ยงชีพของเขาและครอบครัว ก็ต้องเป็นไปในทางสุจริต

๒. อาศัยกฎหรือระเบียบ ซึ่งเป็นแนวทางหรือหลักธรรมในการประพฤติปฏิบัติ เป็นกุศลหรืออกุศล ทำให้ตนหรือผู้อื่นเดือดร้อนหรือไม่ จึงสามารถแยกแยะว่าเป็นคนมีจริยธรรม

๓. อาศัยมวลชนหรือสังคม สิ่งแวดล้อมและสังคมที่อยู่เป็นเครื่องตัดสินความเรียบร้อยไตร่ตรองเป็นพื้นฐาน ประพฤติในกุศล สังคมไม่เดือดร้อน ประเทศรุ่งเรืองก้าวหน้า จัดว่าเป็นผู้ประพฤติกจริยธรรมสมบูรณ์

องค์ประกอบจริยธรรมเกี่ยวกับกฎเหตุผล<sup>๑๐๓</sup> คือ

๑. การประเมินความถูกต้องของพฤติกรรม คือ หลักเกณฑ์ในการตัดสินความถูกต้อง ดีชั่วควรไม่ควรทำของพฤติกรรม

๒. ความเชื่อเกี่ยวกับผลกรรม บุคคลจะประเมินตามความเชื่อของตนเองว่า พฤติกรรมหนึ่ง ๆ จะนำไปสู่ผลอะไรบ้าง ผลแต่ละอย่างมีโอกาสเกิดขึ้นมากน้อยเพียงใดและมีความน่าปรารถนามากน้อยเพียงใด

๓. ปฏิบัติทางจริยธรรม เป็นความรู้สึกของบุคคลที่มีต่อการกระทำต่าง ๆ ทั้งที่เป็นการกระทำของตนเอง และการกระทำของผู้อื่น ปฏิบัตินี้แสดงออกมาเป็นความรู้สึกเช่น ซื่นซม ละอาย ฯลฯ และแสดงออกมาเป็นปฏิบัติทางจริยธรรม และเป็นกลไกสำคัญในการควบคุมพฤติกรรมของบุคคลในสังคมทั้งที่เป็นของตนเองและของผู้อื่น

๔. ปทัสถานตามการรับรู้ การรับรู้ว่าคุณค่าอื่น ๆ ในสังคมมีพฤติกรรมอะไรมาากน้อยเพียงใด และการคาดการณ์ว่าคุณค่าอื่น ๆ ในสังคมมีแนวโน้มที่จะทำพฤติกรรมอะไรมาากน้อยเพียงใด เป็นองค์ประกอบที่สำคัญประการหนึ่งของพฤติกรรมจริยธรรมปทัสถานตามการรับรู้ มีผลต่อความเชื่อเกี่ยวกับผลกรรมและปฏิบัติทางจริยธรรม และส่งผลถึงศักยภาพพฤติกรรม

<sup>๑๐๒</sup> บุญมี แท่นแก้ว, **ประวัติและผลงานนักจริยธรรมไทย**, (กรุงเทพมหานคร : โอ. เอส. พรินติ้ง เฮ้าส์, ๒๕๕๑), หน้าบทนำ.

<sup>๑๐๓</sup> ชัยพร วิชชาวุธ และคณะ, **พฤติกรรมจริยธรรมในสังคมไทยปัจจุบัน : ศึกษาตามแนวทางจิตวิทยาสังคม, งานวิจัย**, (กรุงเทพมหานคร : โรงพิมพ์ จุฬาลงกรณ์มหาวิทยาลัย กรุงเทพมหานคร, ๒๕๓๑), หน้า ๖-๙.

๕. ศักยภาพพฤติกรรม การประเมินศักยภาพของการเกิดหรือไม่เกิดพฤติกรรมหนึ่ง ๆ ศักยภาพพฤติกรรมเป็นผลจากการประเมินความถูกต้องของพฤติกรรม ความเชื่อเกี่ยวกับผลกระทบ ปฏิบัติทางจริยธรรม และการรับรู้ทัศนคติของบุคคลต่าง ๆ ในสังคม ซึ่งจะนำไปสู่การส่งเสริม ป้องกัน และปรับปรุงเปลี่ยนแปลงพฤติกรรมต่าง ๆ ได้อย่างตรงเป้าหมายและอย่างมีประสิทธิภาพ

องค์ประกอบจริยธรรมข้อตกลงสังคม<sup>๑๐๔</sup> ได้ดังต่อไปนี้

๑. ระเบียบวินัย (Disciplines) สังคมที่ขาดกฎเกณฑ์ย่อมเดือดร้อนระส่ำระสาย ขาดผู้นำผู้ตาม ขาดระบบที่กระชับความเข้าใจเป็นแบบแผนให้ยึดถือ การหย่อนระเบียบวินัยย่อมเกิดการละเมิดสิทธิ และหน้าที่ตามบทบาทแต่ละคน ไม่เป็นไปตามข้อตกลงได้แก่ กฎหมายจารีต ประเพณี

๒. สังคม (Society) การรวมกลุ่มประกอบกิจกรรมอย่างมีระเบียบแบบแผนก่อให้เกิดขนบธรรมเนียมประเพณีที่ดีงาม มีวัฒนธรรมอันเป็นความมีระเบียบเรียบร้อยและศีลธรรมอันดีงามของประชาชนที่ขยายวงกว้างเรียกว่า สังคม และกระทำในสิ่งที่สังคมยอมรับ

๓. อิสระเสรี (Autonomy) ความมีสำนึกในมโนธรรมที่พัฒนาเป็นลำดับก่อให้เกิดความอิสระ สามารถดำรงชีวิตตามสิ่งที่ได้เรียนรู้จากการศึกษาและประสบการณ์ในชีวิต มีความสุข อยู่ในระเบียบวินัยและสังคมของตน เป็นค่านิยมสูงสุดที่คนได้รับการขัดเกลาแล้วสามารถบำเพ็ญตนตามเสรีภาพเฉพาะตนได้อย่างอิสระ สามารถปกครองตนเองและชักนำตนเองให้อยู่ในทำนองคลองธรรมและปกครองตนได้ มีสำนึกมโนธรรมที่แท้จริง

องค์ประกอบของจริยธรรมใน ๓ มิติ ถ้าบุคคลในหน่วยงานมีจริยธรรม<sup>๑๐๕</sup> คือ

๑. หน่วยงานปลอดการทุจริต

๒. หน่วยงานปลอดจากการทำผิดวินัย และ

๓. หน่วยงานปลอดจากการทำผิดมาตรฐานวิชาชีพนิยมและจรรยาบรรณ

นอกจากองค์ประกอบของจริยธรรมดังกล่าว ที่สำคัญจากการปราศจากการคอร์รัปชั่น การฉ้อราษฎร์บังหลวง ด้วยการทำให้เสียหาย การทำลาย หรือละเมิดจริยธรรม ธรรมปฏิบัติ และกฎหมาย ต้องคำนึงถึงพฤติกรรมต่อไปนี้

๑. พฤติกรรมที่พึงประสงค์ที่ปลอดจากการไม่ปฏิบัติตาม กฎหมายอย่างโจ่งแจ้งหรือไม่ปฏิบัติตามกฎหมายน้อยลง

๒. พฤติกรรมที่พึงประสงค์ที่ปลอดจากการปฏิบัติที่น้อยกว่า หรือไม่เท่าที่กฎหมายกำหนดหรือปฏิบัติเช่นนั้นน้อยลง

๓. พฤติกรรมที่พึงประสงค์ที่ปลอดจากการปฏิบัติที่มากกว่าที่ กฎหมายกำหนด หรือปฏิบัติเช่นนั้นน้อยลง

<sup>๑๐๔</sup> ประภาศรี สีหอำไพ, พื้นฐานการศึกษาทางศาสนาและจริยธรรม พิมพ์ครั้งที่ ๔, (กรุงเทพมหานคร : โรงพิมพ์แห่งจุฬาลงกรณ์มหาวิทยาลัย, ๒๕๕๐), หน้า ๕๐.

<sup>๑๐๕</sup> เสน่ห์ จุ้ยโต และ กิตติพงษ์ เกียรติวัชรชัย, ตัวแบบธรรมมาภิบาลขององค์กรปกครองส่วนท้องถิ่นสู่ความเป็นเลิศ, งานวิจัย, (นนทบุรี : มหาวิทยาลัยสุโขทัยธรรมาธิราช, ๒๕๕๕), หน้า ๑๒.

๔. พฤติกรรมที่พึงประสงค์ที่ปลอดจากการปฏิบัติตาม เจตนารมณ์ของกฎหมาย แต่ใช้วิธีการที่ผิดกฎหมายหรือปฏิบัติเช่นนี้น้อยลง

จริยธรรมของบุคคลมีองค์ประกอบ ๓ ประการ เอกสารการประชุมเกี่ยวกับจริยธรรมไทยสรุป<sup>๑๐๖</sup> คือ

๑. ด้านความรู้ คือ ความเข้าใจในเหตุผลของความถูกต้องดีงาม สามารถตัดสินใจแยกความถูกต้องออกจากความไม่ถูกต้องได้ด้วยการคิด

๒. ด้านอารมณ์ความรู้สึก คือ ความพึงพอใจ ความศรัทธา เลื่อมใส ความนิยมยินดี ที่จะรับจริยธรรมมาเป็นแนวทางในการประพฤติปฏิบัติงาน

๓. ด้านพฤติกรรม คือ การกระทำหรือการแสดงออกของบุคคลในสถานการณ์ต่าง ๆ ซึ่งเชื่อว่าเกิดจากอิทธิพลของทั้ง ๒ องค์ประกอบข้างต้น

การพัฒนาคนในด้านจริยธรรมต้องพัฒนาทั้ง ๓ ด้าน เพราะพฤติกรรมของคนที่แสดงออกมาทั้งทางกายและทางวาจานั้น จะมีความสัมพันธ์กับทางจิตใจและสติปัญญา โดยเริ่มจากการพัฒนาองค์ประกอบสำคัญอันดับแรกได้แก่ ปัญญา หรือความรู้จะส่งเสริมให้บุคคลแสดงพฤติกรรมในทางที่ถูกต้อง ควบคุมอารมณ์ และความรู้สึก

นอกจากนี้นักวิชาการยังจำแนกองค์ประกอบจริยธรรม ออกเป็น ๓ ประการ<sup>๑๐๗</sup> คือ

๑. ความรู้เหตุผล หมายถึง ความเข้าใจในความถูกต้อง คือ รู้ว่าอะไรถูกต้อง สามารถตัดสินใจแยกแยะความถูกต้องออกจากความไม่ถูกต้องได้ด้วยการคิด

๒. อารมณ์ความรู้สึกสำนึกผิดชอบชั่วดี ความเชื่อ คือ ความพึงพอใจ ความศรัทธา ความเลื่อมใส ความรู้สึกชื่นชมยินดี ความนิยมที่จะรับมาเป็นแนวทางปฏิบัติ

๓. ด้านพฤติกรรมการแสดงออก หมายถึง พฤติกรรมที่บุคคลตัดสินใจได้ว่ากระทำถูกหรือผิดในสถานการณ์แวดล้อมต่าง ๆ

Brown ใน ประทีป มากมิตร<sup>๑๐๘</sup> ได้จำแนกองค์ประกอบของจริยธรรมเป็น ๓ มิติ คือ

๑. ด้านความรู้ (Knowledge) ได้แก่ ความรู้ทางจริยธรรม ค่านิยมทางจริยธรรม ความเชื่อทางจริยธรรม การตัดสินใจทางจริยธรรม และการใช้เหตุผลทางจริยธรรม

๒. ด้านการกระทำ (Conduct) หมายถึง พฤติกรรมภายนอกที่แสดงให้เห็นปรากฏในภาพการณต่าง ๆ ได้แก่พฤติกรรมทางจริยธรรม และการกระทำทางจริยธรรม

๓. ด้านความรู้สึก (Feeling) หมายถึง ความรู้สึกหรือปฏิกิริยาที่มีต่อพฤติกรรมทางจริยธรรม ความรู้สึกทางจริยธรรม และทัศนคติทางจริยธรรม และ

<sup>๑๐๖</sup> กระทรวงศึกษาธิการ กรมวิชาการ , **แนวทางพัฒนาจริยธรรมไทย**, (กรุงเทพมหานคร : กรมวิชาการ เอกสารประกอบการประชุม, ๒๕๓๕), หน้า ๕.

<sup>๑๐๗</sup> เนตร์พัฒนา ยาวีราช, **จริยธรรมธุรกิจ**, (กรุงเทพมหานคร : บริษัท ทริปปี้ลกรุ๊ป จำกัด, ๒๕๕๑), หน้า ๖.

<sup>๑๐๘</sup> ประทีป มากมิตร, **จริยธรรมของผู้บริหารสถาบันอุดมศึกษาเอกชน, ดุษฎีนิพนธ์ ปริญญาตรีบัณฑิต**, (บัณฑิตวิทยาลัย : มหาวิทยาลัยศิลปากร, ๒๕๕๐), หน้า ๒๓-๒๔.

Hoffman ได้จำแนกองค์ประกอบจริยธรรม โดยเชื่อว่า จริยธรรม เป็นกระบวนการสัมพันธ์ของ ๓ องค์ประกอบที่มีอิสระจากกัน<sup>๑๐๙</sup>

๑. ความคิดทางจริยธรรม ได้แก่ กระบวนการคิดประเมินค่าพฤติกรรม จริยธรรม การตัดสินใจทางจริยธรรม การใช้เหตุผลทางจริยธรรม เป็นต้น

๒. ความรู้สึกทางจริยธรรม ได้แก่ ความรู้สึกทางจริยธรรม ทศนคติทางจริยธรรม ปฏิกริยาทางจริยธรรม เป็นต้น

๓. พฤติกรรมทางจริยธรรม หมายถึง การกระทำหรือพฤติกรรมแสดงออกทางจริยธรรม ได้แก่ การปฏิบัติทางจริยธรรม การกระทำทางจริยธรรม เป็นต้น

สรุป องค์ประกอบของจริยธรรม สามารถแบ่งเป็น ๒ ลักษณะใหญ่ ๆ คือ จริยธรรมภายใน ได้แก่ ความรู้ ทศนคติ ความเชื่อผลแห่งกรรม และหลักธรรมที่เกิดจากการปลูกฝังอบรม และจริยธรรมภายนอก ได้แก่ พฤติกรรมหรือความประพฤติที่แสดงออกตามหลักเกณฑ์ ระเบียบปฏิบัติ โดยแสดงออกมาเป็นความรู้สึกทางกายและวาจาตามสภาพการณ์ของสิ่งแวดล้อม

**ตารางที่ ๒.๓** สรุปองค์ประกอบของจริยธรรม

| องค์ประกอบของจริยธรรม                   | ชื่อนักวิชาการ/หน่วยงาน  |
|---|--|
| ปัญญา ความรู้ เหตุผล                    | ธีรพร อูวรรณโณ (๒๕๓๐, หน้า ๕๔), ชัยพร วิชชาวุธ และคณะ (๒๕๓๑, หน้า ๖-๙), กรมวิชาการ (๒๕๓๕, หน้า ๕), เนตรพัฒนา ยาวีราช (๒๕๕๑, หน้า ๖), Brown ใน ประทีป มากมิตร (๒๕๕๐, หน้า ๒๓-๒๔)  |
| สิ่งแวดล้อม สังคม อารมณ์<br>ความรู้สึก  | ธีรพร อูวรรณโณ (๒๕๓๐, หน้า ๕๔), บุญมี แทนแก้ว (๒๕๕๑, บทนำ), ชัยพร วิชชาวุธ และคณะ (๒๕๓๑, หน้า ๖-๙), ประภาศรี สีหอำไพ (๒๕๕๐, หน้า ๕๐), กรมวิชาการ (๒๕๓๕, หน้า ๕), เนตรพัฒนา ยาวีราช (๒๕๕๑, หน้า ๖), Brown ใน ประทีป มากมิตร (๒๕๕๐, หน้า ๒๓-๒๔)                              |
| ระเบียบ หลักเกณฑ์<br>พฤติกรรมที่แสดงออก | ธีรพร อูวรรณโณ (๒๕๓๐, หน้า ๕๔), พระเมธี ธรรมาภรณ์ (๒๕๓๔, หน้า ๗๗), บุญมี แทนแก้ว (๒๕๕๑, บทนำ), ชัยพร วิชชาวุธ และคณะ (๒๕๓๑, หน้า ๖-๙), ประภาศรี สีหอำไพ (๒๕๕๐, หน้า ๕๐), เสน่ห์ จุ้ยโต และคณะ (๒๕๕๕, หน้า ๑๒), กรมวิชาการ (๒๕๓๕, หน้า ๕), เนตรพัฒนา ยาวีราช (๒๕๕๑, หน้า ๖) |
| ความเชื่อผลของกรรม หลักธรรม             | พระเมธี ธรรมาภรณ์ (๒๕๓๔, หน้า ๗๗), บุญมี แทนแก้ว (๒๕๕๑, บทนำ), ชัยพร วิชชาวุธ (๒๕๓๑, หน้า ๖-๙), ประภาศรี สีหอำไพ (๒๕๕๐, หน้า ๕๐)   |

<sup>๑๐๙</sup> ประทีป มากมิตร, จริยธรรมของผู้บริหารสถาบันอุดมศึกษาเอกชน, *คุณวุฒินิพนธ์ ปรัชญาคุณวิบัณฑิต*, (บัณฑิตวิทยาลัย : มหาวิทยาลัยศิลปากร, ๒๕๕๐), หน้า ๒๓-๒๔.

## ทฤษฎีเกี่ยวกับจริยธรรม

จริยธรรม มีพัฒนาการเป็นลำดับจากวัยทารกจนถึงตลอดชีวิต การพัฒนามีลักษณะทฤษฎีที่สำคัญดังนี้<sup>๑๑๐</sup>

๑. ทฤษฎีจิตวิเคราะห์ (Psycho analytic theory) จริยธรรมกับมโนธรรม เป็นอันหนึ่งอันเดียวกัน มนุษย์อยู่ในสังคมกลุ่มใดก็จะเรียนรู้ความผิดชอบชั่วดี จากสิ่งแวดล้อมในสังคมนั้นจนมีลักษณะพิเศษของแต่ละสังคมที่เรียกว่า เอกลักษณ์ เป็นกฎเกณฑ์ให้ประพฤติปฏิบัติตามข้อกำหนดโดยอัตโนมัติ คนที่ทำชั่วแล้วรู้สึกสำนึกเกิดหิริโอตตปละอายใจตนเอง ถือว่าได้รับการลงโทษด้วยตนเอง เมื่อสำนึกแล้วพึงละเว้นไม่ปฏิบัติอีกโดยไม่ต้องมีสิ่งควบคุมจากภายนอก เป็นการสร้างมโนธรรมขึ้นมาโดยไม่จำเป็นต้องสนใจ องค์ประกอบของลำดับขั้นพัฒนาการทางจริยธรรม

ในลักษณะทฤษฎีเช่นนี้ บทบาทของการศึกษา คือ การพัฒนาทางด้านจิตใจ เพื่อเสริมสร้างกำลังคนที่มีคุณภาพและประสิทธิภาพตามที่ระบบเศรษฐกิจและสังคมต้องการ ปัจจัยที่สำคัญที่สุดคือ การศึกษาเพื่ออบรมฝึกฝนการนำสติปัญญาไปใช้เป็นประโยชน์แก่ลำยิ่งขึ้น พยายามแสวงหาจุดมุ่งหมายให้แก่ชีวิต คือ ความเป็นอยู่อย่างดีที่สุด หรือการมีอิสรภาพ การศึกษาจึงเป็น “กิจกรรมของชีวิต โดยชีวิต เพื่อชีวิต เป็นความสามารถที่จะปรับตัวให้เข้ากับสิ่งแวดล้อมและรู้จักเกี่ยวข้องสัมพันธ์กัน

ฟรอยด์<sup>๑๑๑</sup> ได้อธิบายเรื่องจิต (Mind) ของมนุษย์โดย เริ่มจากเรื่องของจิตใต้สำนึก (Unconscious) และการที่มนุษย์ถูกแรงขับเบื้องตันจากการผลักดันของสัญชาตญาณ (Instinct forces) ซึ่งมนุษย์มีอยู่หรือไม่ทราบว่ามีอยู่ ฟรอยด์ ได้แบ่งสภาวะจิตของของคนเราออกเป็น ๒ ระดับ ได้แก่ ระดับจิตใต้สำนึก (Unconscious) และระดับจิตสำนึก (Conscious) ในระดับจิตใต้สำนึกยังมี ๒ ช่วง คือ ช่วงจิตใต้สำนึก และช่วงจิตก่อนสำนึก (Preconscious) โดย ฟรอยด์ พุดถึงจิตก่อนสำนึกในฐานะเป็นกระบวนการของจิตใต้สำนึกดังต่อไปนี้

จิตใต้สำนึกประกอบด้วยแรงขับ (Drive) สัญชาตญาณ (Urges หรือ Instincts) ซึ่งอยู่นอกเหนือจากที่จะรับรู้ได้ แต่เป็นตัวที่ผลักดันสิ่งที่อยู่เหนือคำพูด ความรู้สึกและการกระทำ ถึงแม้ว่าในบางครั้งบุคคลจะรู้ว่าทำอะไรแต่ไม่ได้คิดว่ากระบวนการนั้นมาจากอะไรหรืออะไรที่ซ่อนอยู่เบื้องหลังการกระทำนั้น ทั้งนี้เพราะจิตใต้สำนึกไม่ได้อยู่ในจิตสำนึก คน ๆ นั้นจะรู้ได้อย่างไรว่ามีสิ่งนั้นเกิดขึ้น จิตใต้สำนึกจะอธิบายได้โดยความหมายที่อยู่เบื้องหลังของความฝัน การพลั้งปาก หรืออาการผิดปกติ หรือลักษณะบางอย่างของอาการลึ้มเช่น การเก็บกด (Repression) สัญชาตญาณที่อยู่ในจิตใต้สำนึกพยายามต่อสู้เพื่อเข้ามาอยู่ในจิตสำนึก และมีหลายกรณีที่สามารถทำได้ถึงแม้บางครั้งจะอยู่ได้ไม่นาน ความรู้สึกที่อยู่ในจิตใต้สำนึกสามารถที่จะเป็นแรงขับให้กับคน ๆ นั้นได้ เช่น เด็กชายซึ่งไม่ชอบพ่อเลยแต่อาจจะสร้างทำโดยการแสดงความรู้สึกรักพ่อ แต่เด็กชายคนนั้นจะรู้สึกระวนระวายใจ (Anxious) นั่นคือ ความรู้สึกไม่ชอบพ่อหรือต่อต้านพ่อซึ่งอยู่ภายในจิตใต้สำนึกเป็นแรงขับของการต่อต้านทางอ้อม ฟรอยด์ เรียกว่า การกระทำสิ่งที่ตรงข้ามกับความเป็นจริง (Reaction formation)

<sup>๑๑๐</sup> ประภาศรี สีหอำไพ, พื้นฐานการศึกษาทางศาสนาและจริยธรรม พิมพ์ครั้งที่ ๔, (กรุงเทพมหานคร : โรงพิมพ์แห่งจุฬาลงกรณ์มหาวิทยาลัย, ๒๕๕๐), หน้า ๓๑-๓๒.

<sup>๑๑๑</sup> วิจิตรพาดิณี เจริญขวัญ, ความเหมือนและความแตกต่างของทฤษฎีบุคลิกภาพของฟรอยด์และแอดเลอร์, รามคำแหง, ปีที่ ๒๖ ฉบับที่ ๑ (มกราคม-มิถุนายน ๒๕๔๙) : ๖๑-๘๐.

จิตก่อนสำนึก เป็นระดับที่ยังไม่ถึงจิตสำนึก แต่เกือบจะเข้าสู่จิตสำนึก เรื่องของจิตก่อนสำนึกมาจาก ๒ แหล่ง แหล่งแรกได้แก่ การรับรู้ของจิตสำนึกเป็นการรับรู้ที่ผ่านเข้ามาในจิตสำนึกอย่างรวดเร็ว โดยในขณะนั้น ๆ คน ๆ นั้น อาจจะยังไม่สนใจเต็มที่ หรือกำลังสนใจอย่างอื่นอยู่ ซึ่งสิ่งที่เกิดขึ้นนั้นในจิตก่อนสำนึกนี้จะไม่มีความกระวนกระวายใจเกิดขึ้น ในความเป็นจริงเป็นเหมือนมโนภาพของจิตสำนึก (Conscious images) มากกว่าที่จะมาจากแรงขับจากจิตใต้สำนึก แหล่งที่สอง ของจิตก่อนสำนึกมาจากจิตใต้สำนึก ฟรอยด์ เชื่อว่า ความคิดต่าง ๆ จากอดีตจะสามารถผ่านเข้าไปยังจิตก่อนสำนึกได้ในรูปแบบที่น่ารังเกียจ เพราะฉะนั้นมโนภาพนี้บางอย่างจะไม่เคยเกิดขึ้นมาที่จิตสำนึกเลย เพราะรู้ว่าเป็นสิ่งที่มาจากจิตใต้สำนึกที่รับไม่ได้ ทำให้เกิดความกระวนกระวายใจมากยิ่งขึ้น ดังนั้นจึงเก็บส่วนนี้ไว้ในจิตใต้สำนึก สิ่งเหล่านี้ที่กลับไปยังจิตใต้สำนึก และสามารถจะขึ้นมาอยู่ในระดับของจิตสำนึกได้โดยผ่านกระบวนการความฝัน การปลั่งปาก หรือกลไกป้องกันตนเอง

จิตสำนึก โดยคำจำกัดความในฐานะที่เป็นหน่วยของจิต (Mental element) ที่ทำหน้าที่ในการที่จะรับรู้ ณ เวลาหนึ่ง เป็นระดับเดียวของจิตที่มีผลต่อคน ๆ นั้น ความคิดต่าง ๆ เข้ามาสู่จิตสำนึกมาจาก ๒ ทาง คือ ทางที่หนึ่ง มาจากการรับรู้ของจิตสำนึก (Perceptual consciousness) ซึ่งมาจากโลกภายนอกและกระทำในฐานะตัวกลางที่รับมาจากสิ่งเร้าจากภายนอก นั่นคือ การที่รับรู้โดยทางอวัยวะสัมผัส และไปสู่จิตสำนึก ทางที่สอง มาจากจิตสำนึกพอ ๆ กับที่มาจากจิตใต้สำนึก นั่นคือ การที่ความคิดต่าง ๆ จากจิตใต้สำนึกแล้วหนีขึ้นมายังจิตก่อนสำนึกโดยซ่อนตัวอยู่ในลักษณะที่ไม่เป็นอันตรายและเข้ามาสู่จิตสำนึก นั่นคือ การเข้ามาสู่กระบวนการของจิตสำนึก ซึ่งในมโนภาพเหล่านี้จะบิดเบือนบิดบังเปลี่ยนรูปไป และบ่อยครั้งที่กลายเป็นรูปแบบของอาการทางประสาทหรือออกมาในรูปแบบของความฝัน

ใน ค.ศ. ๑๙๒๐ ฟรอยด์ แบ่งโครงสร้างบุคลิกภาพออกเป็น ๓ ส่วน ซึ่งช่วยอธิบายรูปแบบของจิต โดยฟรอยด์ อธิบายการทำงานของจิต สำหรับฟรอยด์แล้วในส่วนดั้งเดิมที่สุดคือ “das Es หรือ it” ซึ่งแปลเป็นภาษาอังกฤษคือ Id ในส่วนที่สอง คือ “das Ich หรือ I” ซึ่งแปลเป็น Ego และส่วนสุดท้าย “das Uber-Ich” หรือ “above I” ซึ่งในภาษาอังกฤษ คือ Superego ทั้ง ๓ ส่วนนี้ ไม่มีรูปธรรมแต่เป็นเหมือนโครงสร้าง สมมติฐาน ซึ่งทั้ง ๓ นี้มีปฏิสัมพันธ์กัน ๓ ระดับ นั่นคือ Ego จะมีส่วนของทั้งจิตสำนึก จิตก่อนสำนึก ส่วน Superego จะมีส่วนของจิตก่อนสำนึก และจิตใต้สำนึก ส่วน Id จะมีแต่ส่วนของจิตใต้สำนึกเท่านั้น

Id ส่วนของบุคลิกภาพและอยู่ในจิตใต้สำนึกเท่านั้น เป็นส่วนที่ไม่ได้มีการติดต่อกับความจริงเป็นสิ่งที่แสวงหาการลดความตึงเครียด โดยสนองความปรารถนาของสัญชาตญาณ เพราะการทำงานของ Id เพื่อความสนุกสนานหรือความสุขเรียกได้ว่า ตอบสนองความสุขเท่านั้น (Pleasure principle) และคุณสมบัติอีกอย่างของ Id คือ ขาดเรื่องของศีลธรรมจรรยา ทั้งนี้ Id ไม่สามารถที่จะตัดสินใจหรือแยกระหว่างความดีกับความเลวร้าย ไม่ใช่ Id ไร้ศีลธรรมแต่เพียงขาดความรับผิดชอบชั่วดี พลังงานทั้งหมดของ Id ใช้เพื่อจุดประสงค์เดียวเท่านั้น คือ แสวงหาความสุขโดยไม่สนใจว่าเหมาะสมหรือถูกต้อง กล่าวได้ว่า Id เป็นอะไรที่ยังไม่เจริญ สับสนวุ่นวาย ไม่สามารถเข้าถึงจิตสำนึก ไม่เปลี่ยนแปลง ขาดการรับผิดชอบต่อชั่วดี ไร้เหตุผล และมีพลังงานที่ได้รับจากสัญชาตญาณและขับออกเพื่อตอบสนองความสุขเท่านั้น ถือได้ว่า Id เป็นกระบวนการขั้นแรกที่จะสามารถคงอยู่โดยการพัฒนา

กระบวนการขั้นที่ ๒ ซึ่งจะมีการติดต่อสัมพันธ์กับโลกภายนอก ซึ่งกระบวนการขั้นที่ ๒ นี้ จะทำงานโดยผ่านทาง Ego

Ego หรือ I เป็นส่วนของจิตใจที่เกี่ยวข้องกับความเป็นจริง Ego เป็นส่วนที่เจริญเติบโตออกจาก Id ในช่วงเด็กทารก และเป็นส่วนที่บุคคลติดต่อสื่อสารกับโลกภายนอก ซึ่งถูกครอบคลุุมโดยกระบวนการของความเป็นจริง (Reality Principle) ซึ่งพยายามที่จะแทนที่ความสนุกสนานของ Id ในฐานที่เป็นส่วนหนึ่งของจิตที่ติดต่อกับโลกภายนอก Ego เป็นคนตัดสินใจหรือเป็นส่วนที่เกี่ยวข้องกับบุคลิกภาพ อย่างไรก็ตาม Ego จึงสามารถที่จะตัดสินใจในส่วนใดส่วนหนึ่งของ ๓ ระดับนี้ ในการทำงานของ Ego จะทำงานจากความต้องการของ Id และ Superego และส่วนที่ ๓ คือ โลกภายนอก หรือสิ่งแวดล้อมจากการที่ต้องตอบสนองต่อ ๓ ส่วนนี้ Ego จะมีปฏิกิริยาที่สามารถทำนายได้ คือ เกิดความวิตกกังวล (Anxious) ดังนั้น Ego จะใช้การเก็บกด (Repression) และบางอย่างของกลไกป้องกันตนเอง (Defense Mechanism) ในการปกป้องความวิตกกังวลนั้น Ego จะแยกตัวเองออกจาก Id เมื่อเด็กเรียนรู้ที่จะแยกตัวเองจากโลกภายนอก ในขณะที่ Id ไม่มีการเปลี่ยนแปลง Ego จะพัฒนาขึ้นตามความเป็นจริงและรู้จักควบคุมพลังงาน (ที่มาจาก Id) และเมื่อเด็กเริ่มมีประสบการณ์จากการให้รางวัล หรือจากการลงโทษจากพ่อแม่ เด็กจะเรียนรู้ที่จะทำให้ตัวเองมีความสุขและหลีกเลี่ยงความเจ็บปวดทั้งหลาย ทั้งหมดเป็นการทำงานของ Ego แต่พออายุ ๕-๖ ขวบ เด็กสามารถที่จะรู้สึกอย่างเดียวกับพ่อแม่คือ เริ่มเรียนรู้ว่า อะไรเป็นสิ่งที่เด็กควรทำและอะไรไม่ควรทำ ซึ่งเป็นจุดเริ่มต้นของ Superego

Superego หรือ I (Above-I) เป็นตัวแทนของศีลธรรม (Moral) และอุดมคติ (Ideal) ของบุคลิกภาพ ซึ่งถูกชี้นำโดยกระบวนการทางศีลธรรมและอุดมคติ (Moralistic and Idealistic Principle) ซึ่งเป็นส่วนที่อยู่ตรงข้ามกับความสนุกสนานของ Id และสิ่งที่เป็นจริงของ Ego Superego จะอยู่นอก Ego และเหมือน Ego คือ ไม่มีพลังงานของตัวเอง แต่เป็นสิ่งที่ไม่ได้ติดต่อกับโลกภายนอก เป็นความต้องการเพื่อความสมบูรณ์แบบ (Perfection) Superego แบ่งออกเป็น ๒ ส่วน อย่างชัดเจน แต่บอกว่าเป็นส่วนของมโนธรรมอันเป็นผลมาจากประสบการณ์ของการถูกลงโทษในพฤติกรรมบางอย่าง และบอกว่าอะไรไม่ควรทำ ในขณะที่ Ego-Ideal พัฒนาจากประสบการณ์ที่ได้รับรางวัลสำหรับพฤติกรรมของพ่อแม่ เมื่อเด็กเลิกกลัวการสูญเสียความรักหรือการยอมรับ และในช่วงการพัฒนาการในระยะ Oedipus จะพัฒนาไปสู่การพยายามเลียนแบบพ่อแม่ Superego ที่มีการพัฒนาที่ดี จะเป็นตัวควบคุมแรงขับทางเพศและความก้าวร้าวโดยผ่านกระบวนการเก็บกด โดยการสั่งให้ Ego เป็นผู้กระทำ และถ้า Ego ทำในสิ่งที่ Superego ตัดสินว่าไม่ดี หรือถ้า Ego ไม่สามารถไปให้ถึง มาตรฐานที่ Superego วางไว้ ความรู้สึก “ผิด” (Guilt) รวมทั้งความรู้สึกด้อย (Feeling of Inferiority) จะเกิดขึ้น ความรู้สึกผิดเป็นส่วนหนึ่งของมโนธรรมขณะที่ความรู้สึกด้อยเป็นส่วนที่เกิดขึ้นในอุดมคติ (Ego-Ideal) Superego ไม่ได้ให้ความสำคัญกับความสุขของ Ego แต่เป็นสิ่งที่แสวงหาความสมบูรณ์แบบ ถึงแม้ว่าจะกลายเป็นสิ่งที่ทำให้ Ego เกิดความยากลำบากในการที่จะเติมเต็มความต้องการของ Superego ก็ตาม



ฟรอยด์<sup>๑๑๒</sup> กล่าวถึงการแบ่งส่วนของทั้ง ๓ ไม่ได้มีรูปแบบที่แน่นอน พัฒนาการอาจแตกต่างกันออกไปในแต่ละคน บางคน Superego จะเกิดขึ้นหลังวัยเด็ก บางคน Superego จะมีบทบาทต่อบุคลิกภาพในรูปของความรู้สึกผิดและความรู้สึกด้อย บางคน Superego และ Ego สับเปลี่ยนกันควบคุมบุคลิกภาพ ซึ่งจะเกี่ยวข้องไปถึงเรื่องของอารมณ์ ความมั่นใจในตนเอง และการตีเตียนตนเอง ในคนที่มีสุขภาพจิตที่ดีหรือคนปกติ Id และ Superego จะบูรณาการเข้าด้วยกันและร่วมกันทำงานอย่างราบรื่นและมีความขัดแย้งกันน้อยที่สุด และ ฟรอยด์<sup>๑๑๓</sup> ยังกล่าวถึงธรรมชาติการป้องกันตน (Defense) และการควบคุมตน (Control) อันมีผลต่อการพัฒนาการบุคลิกภาพดังต่อไปนี้

๑. การเก็บกด (Repression) เป็นกลไกที่บุคคลใช้บ่อยที่สุด โดยฟรอยด์ อธิบายว่าบุคคลที่มีพฤติกรรมชอบล้างมือบ่อย ๆ นั้น อาจเกิดมาจากความรู้สึกกังวลเกี่ยวกับการใช้มือสำเร็จความใคร่ เมื่อเขาเก็บกดความรู้นี้เข้าจึงแสดงออกมาด้วยการล้างมือบ่อย ๆ แทน

๒. การแสดงปฏิสัมพันธ์ตอบ (Reaction Formation) ได้แก่ การที่เก็บกดความต้องการหรือแรงขับในจิตในสำนึกของตนเองแล้วบิดเบือนแสดงออกมาในรูปแบบที่ตรงกันข้าม เช่น บุคคลที่อยากได้อำนาจ แต่เขาไม่อาจได้ลาภยศตำแหน่งดังใจปรารถนา ก็จะแสดงออกมาว่าไม่ต้องการสิ่งเหล่านี้ด้วยการไม่สนใจแทน

๓. การส่งทอดความรู้สึก (Projection) ได้แก่ การส่งทอดความผิดไปให้กับผู้อื่น บุคคลพยายามกดความรู้สึกของตนเอง ไม่ยอมรับรู้ภาพพจน์ของตนตามความเป็นจริง แต่จะส่งทอดความต้องการของตนหรือภาพพจน์ของตนไปยังผู้อื่นแทนเช่น บุคคลที่มีความก้าวร้าวแต่เก็บกดไว้ จะชอบดูมวยหรือการต่อสู้ของคนอื่น เป็นการส่งทอดความรู้สึกของตนเอง

๔. การมีพฤติกรรมย้อนถอย (Regression) ได้แก่ การปฏิเสธรับรู้ในสิ่งที่เกิดขึ้นรอบตัว และเมื่อเกิดความรู้สึกไม่พอใจในสิ่งที่เกิดขึ้นจะมีพฤติกรรมย้อนถอยไปสู่วัยเด็ก เพื่อหลีกเลี่ยงการรับรู้ในสภาพปัจจุบัน

๕. การแยกตัว (Isolation) ได้แก่ การไม่ตอบสนองต่อการกระทำที่ทำให้คับข้องใจในลักษณะที่รุนแรงทดแทนกัน แต่จะแยกตัวออกจากสภาพการณ์นั้นไม่รับรู้ว่าจะเกิดอะไรขึ้น บุคคลที่มีกลไกป้องกันตัวตนเช่นนี้จะเป็นคนใจเย็น รู้จักควบคุมความรู้สึกของตนเองเมื่อต้องเผชิญปัญหาเฉพาะหน้าที่เกิดขึ้น

๖. การมีความคิดตายตัว (Fixation or Undoing) คือ การที่มีความคิดแบบตายตัวไม่เปลี่ยนแปลง จะปฏิเสธสิ่งที่เกิดขึ้นมาที่ขัดกับความต้องการของตนหรือความคิดของตน ไม่ยอมรับสิ่งที่ไม่ตรงกับประสบการณ์และความเชื่อของตนเอง จะยึดมั่นกับสิ่งที่ตนเชื่อ ปฏิเสธในสิ่งที่ตนไม่ยอมรับ การใช้กลไกป้องกันตนเช่นนี้มีขีดจำกัด ฉะนั้นผู้ที่มีลักษณะเช่นนี้อาจมีอาการทางจิตได้มากกว่าผู้ที่มีลักษณะอื่น

๗. การสะท้อนกลับ (Introjection) คือ การเข้าไปรับเอาสภาวะทางจิต (Mental Property) ของผู้อื่นที่ส่งผลกระทบต่อสภาวะทางจิตของตน ทำให้เกิดความขัดแย้งในตน

<sup>๑๑๒</sup> วิจิตรพาณี เจริญขวัญ, ความเหมือนและความแตกต่างของทฤษฎีบุคลิกภาพของฟรอยด์และแอดเลอร์, รามคำแหง, ปีที่ ๒๖ ฉบับที่ ๑ (มกราคม-มิถุนายน ๒๕๔๔) : ๖๑-๘๐.

<sup>๑๑๓</sup> พรรณทิพย์ ศิริวรรณบุศย์, ทฤษฎีจิตวิทยาพัฒนาการ, พิมพ์ครั้งที่ ๖, (กรุงเทพมหานคร : บริษัท แอคทีฟ พรินท์ จำกัด, ๒๕๕๖), หน้า ๙๐-๙๒.

๘. การฝึนปรับตามสังคัม (Sublimation) ได้แก่ การยอมทำตามสังคัม และซ่อนความต้องการของตนเองไว้

๙. การย้อนกลับ (Reversal) ได้แก่ ความพยายามของคนที่จะทำตรงกันข้ามกับแรงขับที่นำไปในทางที่ไม่ดี

๑๐. การต่อต้านตนเอง (Turning Against the Self) ปฏิกริยาของความขัดแย้งในจิตใต้สำนึกจากโลกภายนอกที่ส่งผลให้เกิดการต่อต้านตนเอง

๑๑. การควบคุมโดยปัญญา (Internalization) ความพยายามที่จะควบคุมอำนาจภายในที่มีอันตรายให้อยู่ในการควบคุมโดยเหตุผล

ทั้งนี้ ฟรอยด์ ยังได้แบ่งระดับพัฒนาการทางบุคลิกภาพของมนุษย์ออกตามช่วงของวัยดังนี้

๑. ขั้นพัฒนาการความพึงพอใจทางปาก (Oral Stage) นับแต่อายุแรกเกิดถึง ๑ ปี เด็กจะมีความพึงพอใจอยู่บริเวณปาก ฉะนั้นกิจกรรมส่วนใหญ่ของเขาจะ ได้แก่ การดูด การกลืน และกิน ในระยะนี้เด็กจะมีตนเบื่องตันสูงกว่าตนปัจจุบันและตนในคุณธรรม

๒. ความพึงพอใจทางทวารหนัก (Anal Stage) อายุระหว่าง ๑-๒ ปี ความพึงพอใจของเขาจะอยู่ในการขับถ่าย ถ้าบังคับหรือเข้มงวดเกินไปจะทำให้บุคลิกภาพของเด็กเสียไป ควรฝึกหัดการขับถ่ายของเขาให้ถูกตามค่านิยมของสังคัมแต่ไม่ควรทำให้เขาคับข้องใจ เพราะจะเป็นผลสะท้อนต่อบุคลิกภาพของเขาภายหลัง

๓. ความพึงพอใจทางอวัยวะสืบพันธุ์ (Phallic Stage) อายุระหว่าง ๓-๕ ปี ในระยะนี้ ฟรอยด์ เชื่อว่าเด็กมีพัฒนาการทางเพศขึ้น เริ่มเรียนรู้ระหว่างหญิงและชาย เลียนแบบพฤติกรรมของพ่อแม่ เด็กจะมีความรู้สึกที่ฟรอยด์ เรียกว่า Oedipeus Complex และ Electra Complex ซึ่งหมายถึง เด็กผู้ชายจะติดแม่ และเด็กผู้หญิงจะติดพ่อ และเด็กผู้ชายจะเลียนแบบบุคลิกภาพของพ่อเพื่อเรียกร้องความสนใจจากแม่ เด็กผู้หญิงพยายามเลียนแบบบุคลิกภาพของแม่เพื่อเรียกร้องความสนใจจากพ่อ

๔. ระยะพัก (Intency Stage) ช่วงอายุระหว่าง ๖-๑๓ ปี ระยะนี้เด็กจะเก็บกอดความรู้สึกที่เรียกว่า Oedipeus Complex และ Electra Complex ไว้ เด็กจะหันมาเล่นกับเด็กเพศเดียวกันมากขึ้น และเริ่มมีการปรับตัวเข้าสู่วัยผู้ใหญ่ บุคลิกภาพของเด็กจะดีหรือไม่จะขึ้นอยู่กับความสามารถในการปรับตัวของเขา

๕. ความพอใจในเพศตรงข้าม (Genital Stage) อายุระหว่าง ๑๓-๒๐ ปี ระยะนี้ร่างกายของเด็กกำลังเจริญเติบโตเป็นผู้ใหญ่ จึงมีการเปลี่ยนแปลงมากทั้งทางกายและใจ มีปัญหาในการปรับตัวพัฒนาความเป็นตนของตนเอง และเริ่มมีส่วนร่วมในกิจกรรมของสังคัม ถ้าการพัฒนาของเด็กนี้เขาได้รับการตอบสนองตนในจิตสำนึก (Superego) จะพัฒนาดีขึ้นกว่าในวัยเด็กตอนต้น

จากการศึกษาตามแนวคิดนี้จะพบว่า คุณธรรม จริยธรรม ควรเริ่มปลูกฝังตั้งแต่วัยเด็ก และบุคคลจะเพิ่มพูนคุณธรรม จริยธรรมให้กับตนเอง ขึ้นอยู่กับการอบรมเลี้ยงดูที่ถูกต้อง

๒. ทฤษฎีการเรียนรู้ทางสังคัม (Social learning theory) อธิบายการเกิดของจริยธรรมว่าเป็นกระบวนการสังคัมประกิต (Socialization) โดยการซึมซาบกฎเกณฑ์ต่าง ๆ จากสังคัมที่เติบโตมารับเอาหลักการเรียนรู้เชื่อมโยงกับหลักการเสริมแรง และการทดแทนสิ่งเร้า (Stimulus substitution) รับแนวคิดของทฤษฎีจิตวิเคราะห์เป็นรูปแบบ โดยยึดถือว่าการเรียนรู้คือ การสังเกต

เลียนแบบจากผู้ใกล้ชิดเพื่อแรงจูงใจคือ เป็นที่รักที่ยอมรับในกลุ่มพวกเดียวกับกลุ่มต้นแบบเพื่อเป็นพวกเดียวกัน

ในลักษณะเช่นนี้ สถาบันหรือกลุ่มสังคมมีอิทธิพลต่อการปลูกฝังและเสริมสร้างจริยธรรม โดยเฉพาะอย่างยิ่งคือ โรงเรียนจะได้รับความคาดหวังจากสังคมอย่างมาก ในการเป็นสถาบันที่ปลูกฝังรูปแบบและเสริมสร้างการเลียนแบบจากตัวอย่างในสังคมให้แก่นักเรียนพึงระมัดระวังในการสอน เพราะถ้าขาดความสามารถในการอธิบายเหตุผลให้เด็กเลียนแบบ ใช้อารมณ์ และวางอำนาจแทน จะทำให้เด็กรู้สึกเป็นศัตรูต่อผู้ควบคุมพฤติกรรมทุกระดับ ตั้งแต่บิดามารดา ครู ไปจนถึงตำรวจพึงอบรมให้เด็กรู้จักรับผิดชอบชั่วดี รู้สึกระอายที่ทำชั่ว ให้ความคิดเหตุผล และความสม่ำเสมอในการลงโทษและให้รางวัลเด็ก เป็นพลเมืองที่มีคุณภาพของสังคมและประเทศชาติ จึงมีหน้าที่ต้องจัดและพัฒนาสภาพแวดล้อมภายในโรงเรียน ให้เอื้ออำนวยต่อการปลูกฝังและเสริมสร้างจริยธรรม เป็นที่ยอมรับว่าครูเป็นผู้มีบทบาทในการอบรมสั่งสอนเป็นแบบอย่างในการปลูกฝังจริยธรรม

แบนดูรา<sup>๑๑๔</sup> นักจิตวิทยาชาวแคนาดา กล่าวถึง การเรียนรู้ของบุคคลส่วนหนึ่งจะเกิดจากประสบการณ์ที่ได้รับโดยตรง และอีกส่วนหนึ่งจะสังเกตจากตัวแบบซึ่งมี ๓ ประเภท คือ

๑. ตัวแบบจริง ได้แก่ ตัวแบบที่แสดงพฤติกรรมจริงให้เห็น

๒. ตัวแบบสัญลักษณ์ ได้แก่ ตัวแบบในโทรทัศน์ ภาพยนตร์ หรือรูปภาพต่าง ๆ

๓. ตัวแบบคำบอกเล่า หรือบันทึก ซึ่งจะปรากฏในรูปของคำพูด หรือข้อเขียนต่าง ๆ ผลจาก ประสบการณ์ตรง และการสังเกตตัวแบบ

ทั้ง ๓ ประเภทดังกล่าว จะทำให้เกิดการเรียนรู้ความสัมพันธ์ระหว่างสิ่งต่าง ๆ ได้แก่ ความสัมพันธ์ระหว่างเหตุการณ์กับเหตุการณ์ และความสัมพันธ์ระหว่างพฤติกรรมกับผลที่เกิดจากพฤติกรรม ทำให้สามารถคาดหวังได้ถึงวิธีที่จะนำผลที่พึงปรารถนามาสู่ตน และในขณะเดียวกันวิธีการที่จะหลีกเลี่ยงผลที่เลวร้ายต่าง ๆ การคิดในเชิงประเมินเช่นนี้ จะนำไปสู่การตัดสินใจจะทำหรือไม่กระทำพฤติกรรมต่าง ๆ และนำไปสู่การตั้งมาตรฐานการประพฤติสำหรับตนเอง ตลอดจนการควบคุมตนเองให้ปฏิบัติตามมาตรฐานนั้น

ตามแนวคิดการเรียนรู้ทางสังคมนี้ การปลูกฝังคุณธรรม จริยธรรมให้แก่บุคคล จำเป็นต้องใช้วิธีการเรียนรู้ทั้งทางตรงและทางอ้อม ด้วยการสร้างเงื่อนไขให้บุคคลประสบด้วยตนเองหรือการให้แบบอย่างที่ดี ตลอดจนการบอกเล่าอบรมให้บุคคลเกิดความเชื่อและตระหนักถึงในที่สุดทั้งนี้เพื่อนำมาควบคุมพฤติกรรมที่ไม่เหมาะสมและแสดงออกเฉพาะพฤติกรรมที่เหมาะสมและพึงปฏิบัติ

๓. ทฤษฎีพัฒนาการทางสติปัญญา (Cognitive theory) จริยธรรมเกิดจากแรงจูงใจในการปฏิบัติตนสัมพันธ์กับสังคม การพัฒนาจริยธรรมจึงต้องมีการพิจารณาเหตุผลเชิงจริยธรรมตามระดับสติปัญญาของแต่ละบุคคล ซึ่งมีวุฒิภาวะสูงขึ้น การรับรู้จริยธรรมก็พัฒนาขึ้นตามลำดับ

ทฤษฎีของเพียร์เจต<sup>๑๑๕</sup> การพัฒนาจริยธรรมของมนุษย์มี ๓ ขั้น คือ

<sup>๑๑๔</sup> ชัยพร วิชชาวุธ, การพัฒนาจริยธรรมตามทฤษฎีการเรียนรู้ทางสังคม, วารสารครุศาสตร์ พ.ศ. ๒๕๒๖ ปีที่ ๑๑ ฉบับที่ ๔ เดือนเมษายน-มิถุนายน, หน้า ๒๒-๒๓.

<sup>๑๑๕</sup> ประภาศรี สีหอำไพ, พื้นฐานการศึกษาทางศาสนาและจริยธรรม พิมพ์ครั้งที่ ๔, (กรุงเทพมหานคร : โรงพิมพ์แห่งจุฬาลงกรณ์มหาวิทยาลัย, ๒๕๕๐), หน้า ๓๑-๓๒.

๑. ขั้นก่อนจริยธรรม (ตั้งแต่แรกเกิดจนถึง ๒ ปี) ยังไม่เกิดจริยธรรม แต่สามารถเรียนรู้จากประสาทสัมผัสและมีพัฒนาการทางสติปัญญาในขั้นต้น

๒. ขั้นเชื่อฟังคำสั่ง (อายุ ๒-๘ ปี) เชื่อฟังและปฏิบัติตามคำสั่งสอนของผู้ใหญ่ มีการคิดก่อนปฏิบัติการตามคำสั่ง ซึ่งในขณะแรกเริ่มจะไม่คำนึงถึงเหตุผลของคำสั่งนั้น

๓. ขั้นยึดหลักแห่งตน (อายุ ๘-๑๐) เกิดหลักความคิดพัฒนาการทางสติปัญญา สูงขึ้นตามประสบการณ์ทางสังคม คลายความเกรงกลัวอำนาจภายนอก เริ่มมีความคิดเป็นตัวของตัวเองมากขึ้น

ทฤษฎีของเพียเจต์ทั้ง ๓ ขั้น ในการพัฒนาจริยธรรมนี้ เป็นที่ยอมรับ มีผู้ศึกษาแนวทางต่อมา คือ โคลเบิร์ก ได้แบ่งจริยธรรมออกเป็น ๖ ขั้น ๓ ระดับ ดังต่อไปนี้

#### ตารางที่ ๒.๔ เปรียบเทียบระดับของจริยธรรม และขั้นการให้เหตุผลเชิงจริยธรรม

| ระดับของจริยธรรม  | ขั้นการให้เหตุผลเชิงจริยธรรม                                     |
|---|--|
| ๑. ก่อนเกณฑ์ (๒-๑๐ ปี) คือ การกระทำตามสิ่งที่คนต้องการเป็นผู้ใหญ่ หนีการลงโทษ และแสวงหารางวัล   | ๑. การเชื่อฟังและการลงโทษ (๒-๗ ปี)<br>(Obedience and Punishment) |
| ๒. ตามเกณฑ์ (๑๐-๑๖ ปี) คือ การกระทำตามสังคม ระเบียบ ประเพณี กฎหมาย ศาสนา มีการเลียนแบบ และทำตามเพื่อให้ผู้อื่นเห็นชอบ ต่อมาจึงคำนึงถึงบทบาท และหน้าที่ของตนในสังคม      | ๒. การแสวงหารางวัล (๘-๑๐ ปี)<br>(Exchange)                       |
| ๓. เหนือกฎเกณฑ์ (๑๖ ปีเป็นต้นไป) คือ การวิเคราะห์ด้วยตนเองก่อนตัดสินใจ โดยคำนึงถึงสิทธิของผู้อื่น ในส่วนที่เป็นสากล อยู่เหนือกฎเกณฑ์ในสังคมของตน มีจริยธรรมในขั้นสูงสุด | ๓. การทำตามความคิดเห็นชอบของผู้อื่น<br>(Conformity)              |
|   | ๔. การทำตามหน้าที่ในระบบสังคม                                    |
|   | ๕. การทำตามกฎเกณฑ์และข้อสัญญา<br>(Social-System)                 |
|   | ๖. การยึดมั่นในจริยธรรมตามหลักสากล<br>(Contract) (Universal)     |

ทั้งนี้จุดประสงค์หลักของเพียเจต์ คือ การสำรวจธรรมชาติในการตัดสินใจของเด็ก ได้ทำวิจัยในใจนี้ว่า โดยศึกษาเด็กเป็นรายบุคคลในเรื่อง ๑) เจตคติของเด็กที่มีต่อกฎ ๒) การตัดสินใจของเด็กเกี่ยวกับความถูกต้องและความผิด ๓) การประเมินค่าความยุติธรรมในการตัดสินใจ โดยเพียเจต์ เริ่มกำหนดว่า ความงอกงามในการตัดสินใจด้านคุณธรรมมีลำดับพัฒนาการเป็นระยะ ๆ ขึ้นอยู่กับ การวางรูปแบบในความก้าวหน้าในการเรียนรู้ มากกว่าการเรียนรู้กฎโดยการให้รางวัลและการลงโทษ คือ การลอกเลียนแบบอย่างเท่านั้น

ทฤษฎีของ โคลเบิร์ก คือ ทฤษฎีพัฒนาการใช้เหตุผลเชิงจริยธรรม เป็นแนวทางการคิดที่มีต้นกำเนิดมาจาก เพียเจต์ (Piaget, ๑๘๙๖) และผู้ที่นำเอาแนวความคิดนี้มาพัฒนาอย่างกว้างขวาง เป็นที่ยอมรับกันอย่างมากคือ โคลเบิร์ก (Kohlberg, ๑๙๖๔) ซึ่งเขาได้ทำการศึกษากับบุคคลต่างเชื้อชาติ และวัฒนธรรมทั้งในทวีปยุโรปเอเชียและอเมริกา ผลการศึกษามนุษยชาติทำให้สามารถแบ่งระดับการ

พัฒนาการทางจิตใจและใช้เหตุผลออกเป็น ๓ ระดับ และแต่ละระดับแบ่งออกเป็น ๒ ชั้น (Kasey, ๑๙๗๕ : ๔๐ Cite Kohlberg, ๑๙๘๕)<sup>๑๑๖</sup> ดังภาพที่ปรากฏต่อไปนี้



### แผนภาพที่ ๒.๓ โครงสร้างทางจิต ๖ ชั้น ของจริยธรรมในมนุษย์

ระดับก่อนกฎเกณฑ์ (Reconvention) เป็นระดับที่บุคคลยึดตัวเองเป็นศูนย์กลางในการตัดสินใจกระทำ การจะทำได้มักคำนึงถึงผลประโยชน์ที่ตนจะได้รับเป็นหลัก โดยมิได้คำนึงถึงว่าการกระทำนั้นจะส่งผลต่อผู้อื่นอย่างไร ระดับนี้แบ่งออกได้เป็น ๒ ชั้น

ชั้นที่ ๑ หลักการเชื่อฟังคำสั่งและหลบหลีกการถูกลงโทษ บุคคลที่มีการตัดสินใจอยู่ในชั้นนี้ จะตัดสินใจกระทำว่าดี-เลว ถูก-ไม่ถูก โดยพิจารณาที่ผลการกระทำว่าจะส่งผลต่อตนเองอย่างไร หลบหลีกการถูกลงโทษทางกายเพราะกลัวได้รับความเจ็บปวด ยอมทำตามคำสั่งผู้มีอำนาจทางกายเหนือตนผู้ที่ใช้หลักการตัดสินใจชั้นนี้มักเป็นเด็กอายุ ๒-๗ ปี

<sup>๑๑๖</sup> ศูนย์ส่งเสริมจริยธรรม สถาบันพัฒนาข้าราชการพลเรือน สำนักงาน ก.พ., คู่มือการพัฒนาและส่งเสริมการปฏิบัติตามมาตรฐานทางจริยธรรมข้าราชการพลเรือน สำหรับคณะกรรมการจริยธรรม พิมพ์ครั้งที่ ๒, (นนทบุรี : กลุ่มโรงพิมพ์ สำนักงานเลขาธิการ สำนักงาน ก.พ., ๒๕๕๔), หน้า ๘-๑๒.

ขั้นที่ ๒ หลักการแสวงหารางวัล บุคคลที่มีการตัดสินใจอยู่ในขั้นนี้ เป็นผู้ที่ยังถือว่าการกระทำที่ถูกต้องคือ การกระทำที่สนองความต้องการของตนและทำให้คนเกิดความพอใจ การสัมพันธ์กับผู้อื่นเป็นไปในลักษณะแลกเปลี่ยนซึ่งกันและกัน การกระทำแบบตีมาตีตอบ ร้ายมาร้ายตอบ เข้าทำนอง“ตาต่อตา ฟันต่อฟัน” ผู้ใช้หลักการตัดสินใจขั้นนี้มักเป็นเด็กอายุ ๗-๑๐ ปี ผู้ใหญ่ที่มีเหตุผลเชิงจริยธรรมชะงักขั้นนี้จะมีเหตุผลในการทำหรือไม่ ทำอะไร เช่น ทำแล้วไม่คุ้ม ทำหน้าที่ก็ต้องขอสิ่งตอบแทนมิฉะนั้นจะไม่ทำ

ระดับตามกฎเกณฑ์ (Convention) เป็นระดับที่บุคคลเรียนรู้ที่จะกระทำตามกฎเกณฑ์ของกลุ่มย่อยของตน กระทำตามกฎหมายหรือกฎหมายหรือกฎเกณฑ์ของศาสนา รู้จักที่จะเอาใจเขามาใส่ใจเรา มีความสามารถที่จะแสดงบทบาทของตนได้อย่างเหมาะสมเมื่ออยู่ในสังคม ระดับนี้แบ่งออกได้เป็น ๒ ขั้น

ขั้นที่ ๓ หลักการทำตามที่ผู้อื่นเห็นชอบ พฤติกรรมที่ดีตามที่คนของผู้อื่นใช้หลักการตัดสินใจขั้นนี้ก็คือ การทำให้ผู้อื่นพอใจและยอมรับ ลักษณะที่เด่นก็คือ การคล้อยตามและส่วนผู้ใหญ่ที่จริยธรรมหยุดชะงักในขั้นนี้จะเป็นผู้กระทำการใด ๆ โดยเห็นแก่พวกพ้อง เครือญาติ และเพื่อนฝูงมากกว่าจะตัดสินใจกระทำการใดเพื่อส่วนรวม พยายามทำตนให้ผู้อื่นรักหรือมองเห็นว่าน่ารักผู้ใช้หลักขั้นนี้มักเป็นเด็กอายุประมาณ ๑๐-๑๓ ปี

ขั้นที่ ๔ หลักการทำตามหน้าที่ทางสังคม ตามกฎหมาย กฎเกณฑ์ของสังคม บุคคลจะเริ่มมองเห็นความสำคัญของกฎเกณฑ์ระเบียบต่างๆ เห็นความสำคัญของการทำตามหน้าที่ตน แสดงการยอมรับ เคารพในอำนาจและมุ่งรักษาไว้ซึ่งกฎเกณฑ์ทางสังคม ผู้มีหลักการตัดสินใจขั้นนี้ มักเป็นเด็กช่วงอายุ ๑๓-๑๖ ปี และผู้ใหญ่โดยทั่วไป หากจริยธรรมหยุดชะงักในขั้นนี้ บุคคลจะกระทำการใด ๆ โดยอ้างกฎระเบียบเป็นสำคัญ โดยไม่สนใจประโยชน์ส่วนรวม

ระดับเหนือกฎเกณฑ์ (Post Convention) ในระดับนี้ การตัดสินใจพฤติกรรมใดๆ เป็นไปตามความคิดและเหตุผลของตนเอง แล้วตัดสินใจไปตามที่ตนคิดว่าเหมาะสม ระดับนี้แบ่งออกเป็น ๒ ขั้นเช่นกัน

ขั้นที่ ๕ หลักการทำตามคำมั่นสัญญา ขั้นนี้ยึดประโยชน์และความถูกต้องเพื่อประโยชน์ส่วนรวมเป็นหลัก เป็นการกระทำที่เป็นไปตามข้อตกลงและยอมรับกันของผู้ที่มีจิตใจสูง โดยจะต้องนำเอากฎเกณฑ์ของสังคม กฎหมาย ศาสนา และความคิดเห็นของบุคคลรอบด้านมาร่วมในการพิจารณาความเหมาะสมด้วยใจเป็นกลาง เข้าใจในสิทธิของตนและเคารพในสิทธิของผู้อื่น สามารถควบคุมตนเองได้มีความภาคภูมิใจเมื่อทำดีและละอายใจตนเองเมื่อทำชั่ว ผู้มีการตัดสินใจโดยใช้หลักนี้มักเป็นผู้ที่มีอายุมากกว่า ๑๖ ปีขึ้นไป

ขั้นที่ ๖ หลักการยึดอุดมคติสากล มีลักษณะแสดงถึงความเป็นสากลนอกเหนือจากกฎเกณฑ์ในสังคมของตน มีความยึดหยุ่นทางจริยธรรมเพื่อจุดมุ่งหมายอันเป็นอุดมคติที่ยิ่งใหญ่มีหลักการประจำใจของตนเอง มีความเกลียดกลัวความชั่ว เลื่อมใสศรัทธาในความดีงาม ยึดประโยชน์ส่วนรวมเป็นหลัก ผู้มีหลักการตัดสินใจขั้นนี้ส่วนมากเป็นวัยผู้ใหญ่ตอนกลาง

หลักการตัดสินใจทั้ง ๖ ขั้นนี้ ครอบคลุมพัฒนาการของมนุษย์ตั้งแต่แรกเกิดจนกระทั่งพัฒนาการถึงขีดสูงสุด และมีลักษณะเป็นสากล คือบุคคลไม่ว่าจะอยู่ในประเทศใด เชื้อชาติใด หรือวัฒนธรรมใดก็มีแนวโน้มว่าเจริญโดยผ่านกระบวนการเหล่านี้ตามลำดับขั้น จากขั้นต่ำไปหาขั้นสูง

โดยไม่ข้ามขั้นตอนใดวันแต่บุคคลอาจพัฒนาในอัตราที่เร็วช้าแตกต่างกัน สำหรับแนวปรัชญาและวัฒนธรรมไทย มีความคล้ายคลึงกันในลำดับขั้นของการพัฒนาจะแตกต่างกันก็ตรงที่แบ่งรายละเอียดมากน้อยกว่ากันเท่านั้นซึ่งถ้านำมาเทียบเคียงกันจะได้ดังนี้

**ตารางที่ ๒.๕** เปรียบเทียบการตัดสินใจและใช้เหตุผลแบบไทยและทฤษฎีของโคลเบอร์ก<sup>๑๓๗</sup>

| หลักการตัดสินใจและใช้เหตุผลแบบไทย         | หลักการตัดสินใจและใช้เหตุผลตามทฤษฎีของโคลเบอร์ก                                       |
|---|---|
| ระดับ ๑ หลักเพื่อประโยชน์ตนเองเพื่ออดตา   | ขั้น ๑ หลักการเชื่อฟังคำสั่งและหลบหลีกการถูกลงโทษทางกาย<br>ขั้น ๒ หลักการแสวงหารางวัล |
| ระดับ ๒ หลักทำเพื่อผู้อื่นในวงแคบ         | ขั้น ๓ หลักการทำตามที่ผู้อื่นเห็นชอบ  |
| ระดับ ๓ หลักเพื่อประโยชน์ของสังคมส่วนใหญ่ | ขั้น ๔ หลักการทำตามหน้าที่ทางสังคม  |
| ระดับ ๔ หลักอุดมการณ์อันเป็นสากล          | ขั้น ๕ หลักการทำตามคำมั่นสัญญา<br>ขั้น ๖ หลักอุดมคติสากล                              |

โคลเบอร์ก (Kohlberg) ได้เขียนบทความนำเสนอเหตุผลเชิงจริยธรรมที่สูงกว่าขั้นที่ ๖ ไว้หลายบทความเกี่ยวกับเหตุผลเชิงจริยธรรมขั้นที่ ๗ โดยเรียกว่า “Ultimate faith” เป็นการที่บุคคลจะกระทำหรือไม่กระทำสิ่งใดโดยความเชื่อถือศรัทธาขั้นปรมาตถ์ในความเกี่ยวเนื่องของชีวิตใกล้เคียงกับหลักพุทธศาสนาเกี่ยวกับการเวียนว่ายตายเกิด

โคลเบอร์ก ได้ทำการศึกษาวิจัยอย่างต่อเนื่อง และพบว่าบุคคลจะสามารถพัฒนาการทางจริยธรรมถึงขั้นที่ ๖ เมื่อการพัฒนาความคิด สติปัญญาสมบูรณ์ ซึ่งอย่างรวดเร็วที่สุดคือ อายุ ๑๓ ปี และมีเพียง ๒๕% ของมนุษย์ในโลกเท่านั้นที่สามารถพัฒนาเกินขั้นที่ ๔ (Kohlberg and Ryncacz, ๑๙๙๐)

จากที่กล่าวมาพบข้อสรุปที่น่าเชื่อได้ว่า สติปัญญาของบุคคลนั้นมีความสัมพันธ์กับพัฒนาการทางจริยธรรมอย่างมาก เป็นส่วนสำคัญและจำเป็นอย่างยิ่งต่อพัฒนาการทางจริยธรรมอีกด้วย แต่ความคิดตามทฤษฎีนี้แท้จริงสติปัญญาเพียงอย่างเดียวไม่เพียงพอที่จะทำให้จริยธรรมของบุคคลพัฒนาไปได้ด้วยดีจะต้องมีสิ่งกระตุ้นหรือสภาวะจากภายนอกพร้อมด้วย ซึ่งทั้งเพียร์เจท์ (Piaget, ๑๙๓๒) และโคลเบอร์ก (Kohlberg, ๑๙๖๔) ต่างก็มองพัฒนาการทางจริยธรรมว่าเป็นผลผลิตของอิทธิพลร่วมระหว่างพัฒนาการของสติปัญญา (Cognitive development) กับประสบการณ์ทางสังคม (Social experience) และสามารถวิเคราะห์จริยธรรมของโคลเบอร์ก<sup>๑๓๘</sup> ที่สำคัญ คือ

<sup>๑๓๗</sup> ศูนย์ส่งเสริมจริยธรรม สถาบันพัฒนาข้าราชการพลเรือน สำนักงาน ก.พ., คู่มือการพัฒนาและส่งเสริมการปฏิบัติตามมาตรฐานทางจริยธรรมข้าราชการพลเรือน สำหรับคณะกรรมการจริยธรรม, พิมพ์ครั้งที่ ๒, (นนทบุรี : กลุ่มโรงพิมพ์ สำนักงานเลขาธิการ สำนักงาน ก.พ., ๒๕๕๔), หน้า ๘-๑๒.

<sup>๑๓๘</sup> ประภาศรี สีหอำไพ, พื้นฐานการศึกษาทางศาสนาและจริยธรรม, พิมพ์ครั้งที่ ๔, (กรุงเทพมหานคร : โรงพิมพ์แห่งจุฬาลงกรณ์มหาวิทยาลัย, ๒๕๕๐), หน้า ๓๔.

๑. หลักจริยธรรม เป็นข้อปฏิบัติหรือแนวทางเมื่อต้องเผชิญกับทางเลือกในคุณธรรมหลายทางและการปฏิบัติคุณธรรมต่าง ๆ

๒. การตัดสินใจที่เป็นมาตรฐานจนยึดเป็นกฎเกณฑ์ในการแก้ปัญหาขัดแย้งต่าง ๆ ได้ตามความต้องการ หลักคุณธรรมจึงต้องเป็นไปตามหลักสากลและเป็นค่านิยมที่ได้รับการยอมรับนับถือโดยทั่วไป

ดังนั้นเมื่อมีข้อขัดแย้งกันเรื่องคุณงามความดี หลักจริยธรรมทั้ง ๒ หลัก ดังกล่าวนี้อาจสามารถแก้ปัญหาขัดแย้งเหล่านั้นได้ และเป็นหลักที่ตีความคุณธรรมให้เป็นอันหนึ่งอันเดียวกันหรือในแนวเดียวกัน

ทฤษฎีของอิมมานูเอล คานท์<sup>๑๑๙</sup> (Im Manuel Kant) เป็นนักปรัชญาชาวเยอรมันระหว่างปี ค.ศ. ๑๗๒๔-๑๘๐๔ เป็นนักเหตุผลนิยม เป็นผู้นำทฤษฎีเหตุผลนิยม (Regorism) หมายถึงสิทธิที่ยึดมั่นในคุณธรรม ได้ริเริ่มจริยธรรมแบบหน้าที่นิยม (Deontologism) หรือในเหตุผลอย่างเคร่งครัด อาจเรียก Moral purism หรือ Formal Ethics

จากแนวความคิดของคานท์ ถือว่า มโนธรรมเป็นเหตุผลภาคปฏิบัติ มันบ่งบอกถึงกฎศีลธรรมในตัวเองคือ เป็นที่รู้จักแล้วว่หลักศีลธรรมนั้นรู้จักตัวเอง รู้ขึ้นในใจของตนเอง มันเป็น ariorcal เป็นสิ่งที่มาก่อน ไม่ใช่มีขึ้นหรือประจักษ์เพราะประสบการณ์ (Not empirical) เป็นสิ่งที่มิตนเป็นพยาน (Self evident)

ตามแนวคิดของคานท์ มีความเห็นว่า ดี ชั่ว ผิด ถูก ที่เป็นศีลธรรมนั้น เป็นสิ่งถาวรตายตัว ค่าของจริยธรรมเป็นสิ่งที่มิจริงตายตัว จะถือเอาผลของการกระทำมาตัดสินไม่ได้ ทฤษฎีนี้จะยึดถือกฎระเบียบเป็นหลักเกณฑ์มาตรฐาน การพิจารณาตัดสินคุณค่าจะทำไปตามหน้าที่ที่ระบุไว้เป็นข้อกำหนดนั้น จะแปรเปลี่ยนโดยเสียงไปใช้เหตุผลจากการกระทำไม่ได้ แม้ว่าจะจะเป็นสิ่งที่มีคุณประโยชน์เพียงใดก็ตาม สิ่งที่คานท์เชื่อว่าเป็นการกระทำที่ดีนั้น ไม่มีอะไรในโลกนี้ที่คิดว่าเป็นสิ่งที่ดีโดยปราศจากเงื่อนไข นอกจากการมีเจตนาที่ดี ดังนั้นการทำตามหน้าที่จึงเป็นเจตนาดี ไม่ใช่การกระทำตามแรงกระตุ้นของสัญชาตญาณและความรู้สึกตามอารมณ์ปรารถนา แต่ทำตามเจตนาที่เกิดจากสำนึกในหน้าที่ การกระทำที่ไม่เห็นแก่ประโยชน์ส่วนตัวถือว่าไม่ได้ทำตามหน้าที่ ผู้ทำตามหน้าที่ต้องไม่คำนึงถึงตนเองและคนใกล้ชิด ชีวิตที่สมบูรณ์คือ ชีวิตที่อยู่กับศีลธรรม ต้องทำตามหน้าที่โดยไม่คาดหวังผล ไม่ว่าจะเป็นคนหรือโทษ แต่ให้ทำตามเหตุผลคือ กฎศีลธรรม ปฏิบัติต่อผู้อื่นโดยไม่ทำตนให้เหนือผู้อื่น มีอิสระจากกระแสอารมณ์ที่ผลักดันให้กระทำ คนที่เป็นอิสระคือ คนที่หลุดพ้นจากกระแสของแรงขับ ด้วยความอยากได้ผลประโยชน์มาขึ้นอยู่กับเหตุผลหรือปัญญา

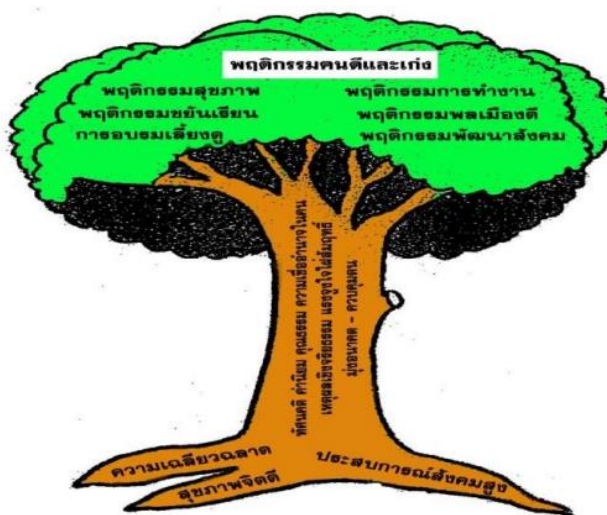
กฎศีลธรรมเป็นความถูกต้อง เป็นหลักสากล ถ้าเหตุผลเป็นสากลคนก็จะทำตามหลักสากลด้วย ปรัชญาของคานท์มีจุดเด่นที่สุดคือ การสอนให้คนสำนึกในหน้าที่ สอนไม่ให้คนยกตัวเองเหนือกฎ ซึ่งเป็นกฎศีลธรรมที่ไม่มีข้อยกเว้นสำหรับผู้ใดแม้แต่ตนเอง ทุกคนมีค่าของตนเองเท่ากับผู้อื่น จุดหมายในการดำรงชีวิตค่อนข้างเป็นอุดมคติตายตัว ไม่ให้ความสำคัญแก่ความรู้สึกของมนุษย์ แต่เคร่งครัดตายตัวในหลักจริยศาสตร์ จงใจให้เป็นกฎสากลโดยไม่ถือว่าผลที่เกิดขึ้นจากการกระทำให้มีส่วนในการตัดสินใจการกระทำว่าถูกหรือผิด คานท์มองโลกในแง่เดียวคือ คิดว่าคนมิได้มีชีวิตอยู่เพื่อความสุ

<sup>๑๑๙</sup> วิทย์ วิศทเวทย์, จริยศาสตร์เบื้องต้นมนุษย์กับปัญหาจริยธรรม, (กรุงเทพมหานคร : สำนักพิมพ์อักษรเจริญทัศน์, ๒๕๓๒), หน้า ๑๑๘-๑๓๕.



แต่มีชีวิตอยู่เพื่อศีลธรรมอันบริสุทธิ์ การใช้ชีวิตตามเหตุผลหรือการใช้ชีวิตทางศีลธรรมทำให้ตนเป็นคนโดยสมบูรณ์ ถือเอาหน้าที่เป็นความคิดรวบยอดทางจริยศาสตร์ ถือว่าการทำหน้าที่เพื่อหน้าที่และหน้าที่ที่สำคัญที่สุดนี้เรียกว่า deontology ไม่ใช่ teleology และคานท์ ยังกล่าวว่า คุณธรรมเป็นสิ่งที่อยู่ในการควบคุมของเรา ส่วนความสุขนอกเหนือการควบคุมของเรา แต่มันขึ้นอยู่กับปัจจัยภายนอกหลายประการ ดังนั้น คุณธรรมจริยธรรมจึงไม่รวมเอาความสุขไว้ด้วย และความสุขก็ไม่จำเป็นต้องมีคุณธรรมเป็นเหตุปัจจัย มันไม่ได้มีความสัมพันธ์แบบเป็นเหตุผลของกันและกัน

ทฤษฎีต้นไม้จริยธรรม<sup>๑๒๐</sup> เป็นทฤษฎีที่เสนอจิตลักษณะ ๘ ประการ ที่อาจเป็นสาเหตุของพฤติกรรมของคนดี เก่งและมีสุข ของคนไทย ทฤษฎีนี้มีพื้นฐานจากผลการวิจัย ๑๒ เรื่อง และทฤษฎีนี้ได้รับการตรวจสอบและมีผลการวิจัยที่สนับสนุนมาตลอดจนกระทั่งปัจจุบัน ทฤษฎีนี้ถูกนำเสนออยู่ในรูปของต้นไม้ที่ประกอบด้วย ๓ ส่วน ได้แก่ ส่วนที่เป็นราก ลำต้น และดอกและผลของต้นไม้



ภาพที่ ๒.๑ ทฤษฎีต้นไม้จริยธรรมระบุดิจิทัลลักษณะ ๘ ประการที่เป็นสาเหตุของพฤติกรรมของคนไทย<sup>๑๒๑</sup>

ส่วนแรก คือ ราก ประกอบด้วยรากหลัก ๓ ราก ซึ่งแทนจิตลักษณะพื้นฐานสำคัญ ๓ ประการ ได้แก่

- ๑) สุขภาพจิต หมายถึง ความวิตกกังวล ตื่นเต้น ไม่สบายใจของบุคคลอย่างเหมาะสมกับเหตุการณ์
- ๒) ความเฉลียวฉลาด หรือสติปัญญาหมายถึง การรู้การคิดในขั้นรูปธรรมอาทร เห็นอกเห็นใจ และสามารถคาดหรือทำนายความรู้สึกของบุคคลอื่น และ
- ๓) ประสบการณ์ทางสังคม

<sup>๑๒๐</sup> ดวงเดือน พันธุนาวิน, รายงานการสังเคราะห์งานวิจัยเกี่ยวกับคุณธรรมจริยธรรมในประเทศไทยและต่างประเทศ, (กรุงเทพมหานคร : ศูนย์ส่งเสริมและพัฒนาพลังแผ่นดินเชิงคุณธรรม สำนักงานบริหารและพัฒนาองค์ความรู้ (องค์กรมหาชน), ๒๕๕๐), หน้า ๑๙-๒๖.

<sup>๑๒๑</sup> เรื่องเดียวกัน, หน้า ๑๙.

จิตลักษณะทั้ง ๓ ประการนี้จะเป็นจิตลักษณะพื้นฐานของจิตลักษณะ ๕ ตัวบนลำดับ และเป็นจิตลักษณะพื้นฐานของพฤติกรรมของบุคคลในส่วนที่เป็นดอกและผลด้วย ดังนั้นบุคคลจะต้องมีจิตลักษณะทั้ง ๓ ประการนี้ในปริมาณสูงเหมาะสมตามวัย จึงจะทำให้จิตลักษณะอีก ๕ ตัวบนลำดับพัฒนาได้อย่างดี และมีพฤติกรรมที่น่าปรารถนามากด้วย

ส่วนที่สอง คือ ส่วนที่เป็นลำดับ อันเป็นผลจากจิตลักษณะพื้นฐานที่ราก ๓ ประการ ประกอบด้วยจิตลักษณะ ๕ ประการ ได้แก่

๑) ทักษะคานิยม และ คุณธรรม ทักษะคานิยม หมายถึง การเห็นประโยชน์-โทษของสิ่งใดสิ่งหนึ่ง ความพอใจ-ไม่พอใจต่อสิ่งนั้น และความพร้อมที่จะมีพฤติกรรมต่อสิ่งนั้น ซึ่งสอดคล้องกับทักษะคานิยมในทฤษฎีของ Ajzen และ Fishbein (๑๙๘๐) ส่วนคุณธรรม หมายถึง สิ่งที่เกี่ยวข้องกับหลักทางศาสนา เช่น ความกตัญญู ความเสียสละ ความซื่อสัตย์ เป็นต้น และ คานิยม หมายถึง สิ่งที่คนส่วนใหญ่เห็นว่าสำคัญ เช่น คานิยมที่จะศึกษาต่อในระดับสูง คานิยมในการใช้สินค้าไทย คานิยมในด้านการรักษาสุขภาพ เป็นต้น

๒) เหตุผลเชิงจริยธรรม หมายถึง เจตนาของการกระทำที่ทําเพื่อส่วนรวมมากกว่าส่วนตัวหรือพวกพ้อง ซึ่งมีพื้นฐานมาจากทฤษฎีพัฒนาการทางเหตุผลเชิงจริยธรรมของ Kohlberg

๓) ลักษณะมุ่งอนาคตควบคุมตน หมายถึง ความสามารถในการคาดการณ์ไกล ว่าสิ่งที่กระทำลงไปในปัจจุบันจะส่งผลอย่างไร ในปริมาณเท่าใด ต่อใคร ตลอดจนความสามารถในการอดได้ รอได้ สามารถอดเปรี้ยวไว้กินหวานได้

๔) ความเชื่ออำนาจในตน หมายถึง ความเชื่อว่าผลที่ตนกำลังได้รับอยู่ เกิดจากการกระทำของตนเอง มิใช่เกิดจากโชคเคราะห์ความบังเอิญหรือการควบคุมของคนอื่น เป็ความรู้สึกลงในการทํานายได้ควบคุมได้ของบุคคล ซึ่งมีพื้นฐานมาจากทฤษฎี Locus of control ของ Rotter (๑๙๖๖) และ

๕) แรงจูงใจใฝ่สัมฤทธิ์ หมายถึง ความมานะพยายามฝ่าฟันอุปสรรคในการทำสิ่งใดสิ่งหนึ่งโดยไม่ย่อท้อ ซึ่งมีพื้นฐานมาจากทฤษฎีแรงจูงใจของ McClelland (๑๙๖๓)

จิตลักษณะทั้ง ๕ ประการนี้ เป็นสาเหตุของพฤติกรรมที่น่าปรารถนาที่เปรียบเสมือนดอกและผลบนต้นไม้นอกจากนี้ ดวงเดือน พันธุมนาวิณ ยังเสนอว่า ควรใช้จิตลักษณะทั้ง ๕ ประการบนลำดับร่วมกับจิตลักษณะพื้นฐานที่ราก ๓ ประการ ในการอธิบาย ทํานาย และพัฒนาพฤติกรรมของบุคคล ดังนั้นจึงอาจกล่าวได้ว่า จะต้องใช้จิตลักษณะหลายตัวพร้อมกันในการศึกษาและพัฒนาพฤติกรรมที่น่าปรารถนาของบุคคล การใช้จิตลักษณะเพียงตัวเดียวหรือน้อยตัว จะไม่ช่วยให้หนักวิจัยและนักพัฒนาเข้าใจการกระทำของบุคคลได้อย่างน่ามั่นใจ

ส่วนที่สาม คือ ส่วนของดอกและผล เป็นส่วนของพฤติกรรมของคนดีและเก่ง ซึ่งแสดงพฤติกรรมทำความดี ละเว้นความชั่ว ซึ่งเป็นพฤติกรรมของคนดี และพฤติกรรมการทำงานอย่างขยันขันแข็งเพื่อส่วนรวมอย่างมีประสิทธิภาพ ซึ่งเป็นพฤติกรรมของคนเก่ง พฤติกรรมของคนดีและเก่งสามารถแบ่งเป็น ๒ ส่วนด้วยกัน คือ

หนึ่ง พฤติกรรมของคนดี ประกอบด้วย ๒ พฤติกรรมหลัก ได้แก่

๑) พฤติกรรมไม่เบียดเบียนตนเอง เป็นพฤติกรรมของบุคคลที่ไม่เป็นการทำร้ายหรือทำลายตนเอง เช่น พฤติกรรมการดูแลสุขภาพของตนเอง พฤติกรรมการบริโภคสิ่งที่มีประโยชน์ ไม่ดื่มเหล้า ไม่สูบบุหรี่ ไม่ติดยาเสพติด พฤติกรรมไม่เล่นการพนัน เป็นต้น และ

๒) พฤติกรรมไม่เบียดเบียนผู้อื่น ซึ่งเป็นพฤติกรรมของสองพฤติกรรมของคนดีและเก่ง ประกอบด้วย ๒ พฤติกรรมหลัก ได้แก่

๒.๑) พฤติกรรมรับผิดชอบ เช่น พฤติกรรมการเรียนการทำงาน พฤติกรรมอบรมเลี้ยงดูเด็ก พฤติกรรมการปกครองของหัวหน้า และพฤติกรรมเคารพกฎหมาย เป็นต้น และ

๒.๒) พฤติกรรมพัฒนา เช่น พฤติกรรมพัฒนาตนเอง (เช่น พฤติกรรมใฝ่รู้ พฤติกรรมรักการอ่าน เป็นต้น) พฤติกรรมพัฒนาผู้อื่น (เช่น พฤติกรรมการสนับสนุนให้ผู้อื่นปลอดภัยในการทำงาน พฤติกรรมการเป็นกัลยาณมิตร พฤติกรรมเพื่อนช่วยเพื่อนป้องกันโรคเอดส์ เป็นต้น) และพฤติกรรมพัฒนาสังคม (เช่น พฤติกรรมอาสา เป็นต้น)

นอกจากนั้น ดวงเดือน พันธุนาวิน ได้เสนอหลักการพัฒนาบุคคลตามทฤษฎีต้นไม้จริยธรรมไว้ ๕ ประการ ได้แก่

๑. พัฒนาจิตและพฤติกรรมพร้อมกัน แต่ในสัดส่วนที่ต่างกันตามวัย

๒. การพัฒนาบุคคลต้องอยู่บนพื้นฐานองค์ความรู้ทางการวิจัย

๓. การพัฒนาเพียงแต่ “ความรู้” และ “ทัศนคติ” ไม่เพียงพอ ที่จะทำให้เกิดพฤติกรรมที่น่าปรารถนาได้

๔. การพัฒนาบุคคลเพื่อจะให้มีความประพฤติที่น่าปรารถนาจะต้องพัฒนาทั้ง “ทางเสือ” และ “เครื่องยนต์”

๕. การพัฒนาต้องคำนึงถึงความแตกต่างระหว่างบุคคลด้านจิตลักษณะ

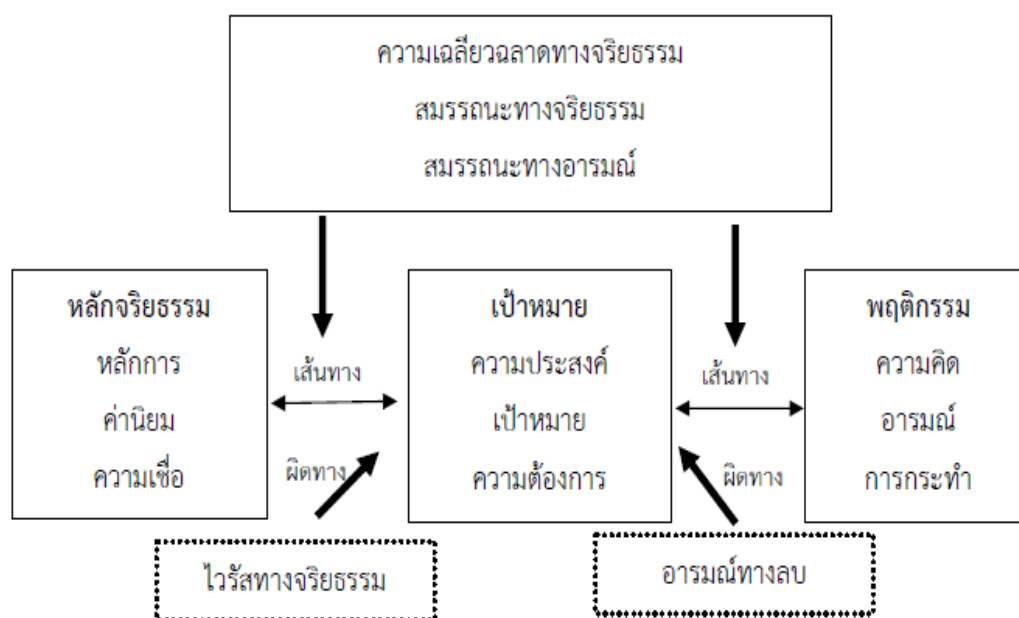
Lennick และ Fred Kiel<sup>๑๒๒</sup> ใน ศูนย์ส่งเสริมจริยธรรม สำนักงาน ก.พ. ได้กล่าวถึงทฤษฎีของ เลนนิค และ เฟรด ไคเอล ที่ชื่อว่าทฤษฎี “ความเฉลียวฉลาดเชิงจริยธรรม” เนื่องจากร้อยกว่าปีที่ผ่านมา มีการศึกษามากมายที่ทำให้สรุปได้ว่า มนุษย์ในโลกนี้รู้ว่าสิ่งใดถูกสิ่งใดผิด แต่ยังมีกรกระทำที่ไม่ถูกต้องของมนุษย์โดยเฉพาะ ผู้นำทำให้เกิดวิกฤตของโลกหลายครั้งหลายครา ซึ่งสาเหตุมาจากการขาดจริยธรรมของผู้นำ โดยเฉพาะคุณลักษณะด้านคุณธรรม ความกล้ายืนหยัดในสิ่งที่ถูกต้องแม้มนุษย์จะมีค่านิยมที่ตนยึดถือ นำทางชีวิต ค่านิยมเป็นเครื่องสะท้อนให้มนุษย์รับรู้และตีความหมายสิ่งต่าง ๆ และเหตุการณ์รอบตัวของเรา แต่จากงานวิจัยต่าง ๆ ในหลายทศวรรษที่ผ่านมาพบว่า ค่านิยมมีความสัมพันธ์กับพฤติกรรมของมนุษย์ที่แสดงออกภายนอกในระดับน้อย ประสิทธิภาพ ๓ สาขา คือ สาขาประจักษ์นิยม (Pragmatic) สาขาปัญญานิยม (Intellectual) และ สาขามนุษยนิยม (Humanistic) ได้อธิบายการกระทำ การคิด ความรู้สึกของมนุษย์ในวิถีทางที่แตกต่างกัน ในขณะที่ปรัชญาสาขาประจักษ์นิยมเชื่อในเรื่องอัตถประโยชน์ ค่านิยม และความเชื่อของมนุษย์ว่าขึ้นกับความรับผิดชอบของบุคคลต่อเหตุการณ์ที่เข้ามาในชีวิต เป็นเรื่องการจัดการตนเอง (Self-

<sup>๑๒๒</sup> ศูนย์ส่งเสริมจริยธรรม สถาบันพัฒนาข้าราชการพลเรือน สำนักงาน ก.พ., คู่มือการพัฒนาและส่งเสริมการปฏิบัติตามมาตรฐานทางจริยธรรมข้าราชการพลเรือน สำหรับคณะกรรมการจริยธรรม พิมพ์ครั้งที่ ๒, (นนทบุรี : กลุ่มโรงพิมพ์ สำนักงานเลขาธิการ สำนักงาน ก.พ., ๒๕๕๔), หน้า ๑๒-๑๔.

management) และปรัชญาสาขามนุษยนิยม เน้นสัมพันธ์ภาพระหว่างบุคคล ให้ความสำคัญกับ ค่านิยม สัมพันธภาพระหว่างคนใกล้ชิด เช่นครอบครัว เพื่อนสนิทมากกว่าสัมพันธ์ภาพอื่น ๆ ส่วนใน สภาพการทำงาน ค่านิยมความจงรักภักดีต่อหน่วยงานจะมีคุณค่ามาก ในการทำงานสมรรถนะทาง มนุษย์สัมพันธ์จะสำคัญที่สุด Lennick และ Fred Kiel ได้ทำการวิเคราะห์ Moral Intelligence (MI) ที่บุคคลโดยเฉพาะผู้นำต้องมี เพื่อนำพาองค์กรและสังคมไปสู่ความสำเร็จและเป็นสุข ซึ่ง MI นี้จะ เปรียบ เสมือนเป็นเข็มทิศที่จะนำพาบุคคลให้กระทำตามอุดมการณ์ ค่านิยม และความเชื่อของตนเอง โดยข้อค้นพบของเขาได้จากการศึกษาผู้นำองค์กรของธุรกิจชั้นนำของโลกที่ประสบความสำเร็จว่า จะต้องมีความยึดมั่นในหลักการ อุดมการณ์ ซึ่งเป็นสากลทั่วโลกไม่ว่าจะเป็นชนชาติใด ซึ่งได้แก่

๑. ความกล้ายืนหยัดในสิ่งที่ถูกต้อง ยึดมั่นในคุณธรรมชั้นสูง
๒. ความรับผิดชอบ
๓. ความเอื้ออาทร
๔. การให้อภัย

ทั้งสองคนได้คิดกรอบแนวคิดเกี่ยวกับเส้นทางจริยธรรมของมนุษย์ ซึ่งจะทำให้ผู้ที่ทำงาน ด้านจริยธรรมของหน่วยงานเข้าใจได้ชัดเจนว่า หลักจริยธรรมข้าราชการมีที่มาอย่างไรเกี่ยวข้องกับ พฤติกรรมจริยธรรมอย่างไร



แผนภาพที่ ๒.๔ กรอบแนวคิดเส้นทางจริยธรรม<sup>๑๒๓</sup>

<sup>๑๒๓</sup> ศูนย์ส่งเสริมจริยธรรม สถาบันพัฒนาข้าราชการพลเรือน สำนักงาน ก.พ., คู่มือการพัฒนาและ ส่งเสริมการปฏิบัติตามมาตรฐานทางจริยธรรมข้าราชการพลเรือน สำหรับคณะกรรมการจริยธรรม พิมพ์ครั้งที่ ๒, (นนทบุรี : กลุ่มโรงพิมพ์ สำนักงานเลขาธิการ สำนักงาน ก.พ., ๒๕๕๔), หน้า ๑๒-๑๔.

ซึ่งหลักการ หรืออุดมคติ หรือคุณธรรมซึ่งเป็นสากลนี้ นักมนุษยวิทยา คือ Donald E. Brown พบว่ามีอยู่ทุกสังคมและวัฒนธรรม เป็นสมรรถนะที่ทำให้มนุษย์สามารถแบ่งแยกความถูกต้องออกจากความผิด ความตระหนักในความรับผิดชอบ American Humanist Association และสหประชาชาติได้อธิบายเกี่ยวกับความถูกต้องที่มวลมนุษย์ต้องกระทำ ได้แก่

๑. การรักษาพันธะสัญญาที่มีต่อส่วนรวมมากกว่าตนเอง
๒. การเคารพตนเองอย่างมีมนุษยธรรม มีวินัยในตนเองและพร้อมรับผิดชอบต่อตนเอง
๓. เคารพและห่วงใยบุคคลอื่น ซึ่งเป็น “Golden Rule”
๔. ห่วงใย ปกป้องรักษาสิ่งมีชีวิตอื่นและสิ่งแวดล้อม

### ตารางที่ ๒.๖ สรุปหลักการของทฤษฎีจริยธรรม

| ทฤษฎีจริยธรรม                  | หลักการ  |
|--------------------------------|--|
| ทฤษฎีจิตวิเคราะห์              | มีเอกลักษณ์ของสังคมเป็นกฎเกณฑ์ ที่ทำให้บุคคลแยกสำนึกผิดชอบชั่วดี และลงโทษด้วยตัวเองได้                       |
| ทฤษฎีการเรียนรู้ทางสังคม       | สถาบันหรือกลุ่มทางสังคม มีอิทธิพลต่อการปลูกฝังเสริมสร้างจริยธรรม ทั้งทางตรงและทางอ้อม ด้วยการอบรมการเรียนรู้ |
| ทฤษฎีพัฒนาการทางสติปัญญา       | เป็นอิทธิพลร่วมระหว่างพัฒนาการของสติ ปัญญากับสถานการณ์ทางสังคม ในบทบาทหน้าที่และเกณฑ์การตัดสินใจแก้ปัญหา     |
| ทฤษฎีต้นไม้จริยธรรม            | การพัฒนาจริยธรรมต้องอาศัยจิตลักษณะหลายตัวร่วมกันในการทำนายพฤติกรรม ได้มากกว่าการใช้ทัศนคติ                   |
| ทฤษฎีความเฉลียวฉลาดทางจริยธรรม | พฤติกรรมที่กล้ายืนหยัดในหลักการ อุดมการณ์ต่อพันธะที่มีกับสังคม อย่างมีมนุษยธรรม                              |

### ๒.๔ พัฒนาการจริยธรรมของข้าราชการไทย

#### แนวคิดการพัฒนาจริยธรรม

จริยธรรมในการทำงาน คือ ระบบการทำความดีละเว้นชั่วในเรื่องซึ่งอยู่ในความรับผิดชอบ และเกี่ยวข้องกับปฏิบัติ เกี่ยวข้องกับสถานการณ์การทำงาน เกี่ยวข้องกับกระบวนการทำงานและผลงาน ตลอดจนเกี่ยวข้องกับผู้รับประโยชน์หรือโทษจากผลงานนั้น

การทำงานราชการ เป็นการกระทำเพื่อประเทศชาติและประชาชน เป็นงานซึ่งจะมีผลกระทบทั้งในปัจจุบันและอนาคตต่อสังคม มากกว่าจะมีผลต่อตนเองและพวกพ้องเป็นสำคัญ งานราชการจึงแตกต่างจากงานเอกชนและงานบริษัท เป็นการลงทุนลงแรงที่ไม่มีกำไรโดยตรงแก่ผู้ทำ และหน่วยงาน แต่จะมีผลดีต่อส่วนรวม และส่วนใหญ่จะเป็นระยะยาว ฉะนั้นข้าราชการที่ดีจึงจำเป็นต้องมีพฤติกรรมทางจริยธรรมสูงในการทำงาน ซึ่งหมายถึงการเป็นทั้งคนดีและคนเก่งไปพร้อมกัน

จริยธรรมการทำงานราชการ<sup>๑๒๔</sup> หมายถึง ระบบของพฤติกรรมที่พึงปรารถนาของข้าราชการ โดยจำแนกพฤติกรรมที่พึงปรารถนาของข้าราชการไทยเป็น ๓ ประเภท คือ

๑. พฤติกรรมของพลเมืองดี คือ พฤติกรรมการทำตามกฎหมาย พฤติกรรมซื่อสัตย์ พฤติกรรมรับผิดชอบต่อตนเอง ต่อผู้อื่น และต่อสังคม นั่นคือการไม่เบียดเบียนผู้อื่นและตนเอง ยึดมั่นในศาสนาและวัฒนธรรมที่ดีงาม

๒. พฤติกรรมที่เอื้อต่อการพัฒนาประเทศ คือ พฤติกรรมการปรับตัวให้สามารถทำงานที่แปลกใหม่ สามารถพัฒนาตนเองให้ก้าวหน้าและสมบูรณ์ทั้งทางร่างกาย ทางสังคม และทางจิต มีพฤติกรรมการพัฒนาผู้อยู่ในความรับผิดชอบ พฤติกรรมการยอมรับนวัตกรรมที่เหมาะสม และพฤติกรรมการพัฒนากลุ่มและสังคม รู้จักอนุรักษ์ทรัพยากรธรรมชาติ เป็นต้น และ

๓. พฤติกรรมในหน้าที่ราชการ คือ พฤติกรรมทำงานเพื่องานและเพื่อส่วนรวมเป็นสำคัญ พฤติกรรมรักษาระเบียบวินัยของทางราชการ มีจรรยาในวิชาชีพตน สามารถปรับตัวให้อยู่ในระบบงานแบบราชการได้อย่างมีประสิทธิภาพสูง

โดยข้าราชการที่เป็นคนดีและคนเก่งอย่างสมบูรณ์นั้น จะต้องมีพฤติกรรมพร้อมทั้งสามประเภทในคน ๆ เดียวกัน

พระราชนิพนธ์ “หลักราชการ” ในพระบาทสมเด็จพระมงกุฎเกล้าเจ้าอยู่หัว รัชกาลที่ ๖<sup>๑๒๕</sup> ณ สยามจันทร์ วันที่ ๒๐ กุมภาพันธ์ ๒๔๕๗ ได้กำหนดมาตรฐานหลักราชการไว้ ๑๐ ประการ ดังนี้ คือ

๑. ความสามารถ คือ ทำการงานให้เป็นผลสำเร็จได้ดียิ่งกว่าผู้มีโอกาสเท่า ๆ กัน
  ๒. ความเพียร คือ กล้าหาญไม่ย่อท้อต่อความยาก และบากบั่นเพื่อจะข้ามความขัดข้องให้จงได้ โดยใช้ความอดสาหวิริยภาพมิได้ลดหย่อน
  ๓. ความมีไหวพริบ คือ รู้จักสังเกตเห็นโดยไม่ต้องมีใครเตือน ทำการอันเห็นควรนั้นฉับพลันทันที่
  ๔. ความรู้เท่าถึงการ คือ รู้จักปฏิบัติกิจการให้เหมาะสมด้วยประการทั้งปวง
  ๕. ความซื่อสัตย์ต่อหน้าที่ คือ ตั้งใจกระทำกิจการ ซึ่งได้รับมอบให้ เป็นหน้าที่โดยซื่อสัตย์สุจริต ใช้ความอดสาหวิริยภาพเต็มสติกำลังของตน ด้วยความมุ่งหมายให้กิจการนั้น บรรลุความสำเร็จ
  ๖. ความซื่อตรงต่อคนทั่วไปคือ ประพฤติซื่อตรงต่อคนทั่วไปรักษาตนให้เป็นคนที่เชื่อถือได้
  ๗. ความรู้จักนี่ยคนคือ เรียนรู้ซึ่งกันและกันเพื่อวางตัวให้ถูกต้องและเข้ากับบุคคลอื่นได้ดี
  ๘. ความรู้จักผ่อนผัน คือ การผ่อนผันได้บ้างตามเหตุอันสมควร
  ๙. ความมีหลักฐาน คือ เป็นผู้มีความรอบคอบที่มั่นคง และตั้งตนไว้ชอบ และ
  ๑๐. ความจงรักภักดี คือ ความยอมสละตนเพื่อประโยชน์แก่ท่าน
- สะท้อนให้เห็นการมีศีลธรรมใน ๓ ระดับ คือ ต่อตนเอง ต่อหน้าที่ และต่อประเทศชาติ หรือเป็นมาตรฐานทางศีลธรรม ๒ ประการ คือ ความซื่อสัตย์สุจริต และความละเอียดต่อความผิด

<sup>๑๒๔</sup> ดวงเดือน พันธุนาวิน, ทฤษฎีต้นไม้อจริยธรรม การวิจัยและพัฒนางานบุคคล พิมพ์ครั้งที่ ๒, (กรุงเทพมหานคร : สถาบันบัณฑิตพัฒนบริหารศาสตร์, ๒๕๓๙), หน้า ๑๑๗-๑๑๘.

<sup>๑๒๕</sup> กรมการค้าภายใน สำนักงานเลขาธิการกรม, หลักราชการ พระราชนิพนธ์ใน สมเด็จพระมงกุฎเกล้าเจ้าอยู่หัว, (กรุงเทพมหานคร : กรมการค้าภายใน, ๒๕๕๐), หน้า ๑-๑๕.

จริยธรรมในการบริหารราชการ<sup>๑๒๖</sup> หมายถึง ธรรมที่เป็นข้อประพฤติปฏิบัติในการบริหารงานราชการเช่น บริหารงานด้วยความซื่อสัตย์สุจริต บริสุทธิ์ใจ เสียสละ เอื้อเฟื้อเผื่อแผ่และเมตตา เป็นต้น ในสภาพความเป็นจริงปัญหาในการบริหารราชการของหน่วยงานของรัฐบางแห่งเกิดจากการขาดจริยธรรมของฝ่ายการเมืองและหรือฝ่ายประจำ เช่น ปฏิบัติหน้าที่อย่างไม่ซื่อสัตย์สุจริตและไม่บริสุทธิ์ใจ ได้ก่อให้เกิดปัญหาหลายประการ เช่น ปัญหาการฉ้อราษฎร์บังหลวง แสวงหาผลประโยชน์ใส่ตนเองและพวกพ้องและปัญหาการทำลายความเป็นธรรมในสังคม แนวคิดเกี่ยวกับจริยธรรมจึงเป็นสิ่งสำคัญสำหรับการปฏิบัติหน้าที่ราชการ จริยธรรมของข้าราชการมีความสำคัญและจำเป็นอย่างมาก ด้วยเหตุที่การบริหารราชการไม่อาจเกิดประสิทธิภาพที่เอื้ออำนวยประโยชน์ต่อประเทศชาติและประชาชนได้หากข้าราชการซึ่งเป็นกลไกของทางราชการที่สำคัญ “ขาดจริยธรรมของข้าราชการ” ซึ่งครอบคลุมถึงการขาดจิตใจ จิตสำนึก จิตวิญญานอุดมการณ์ที่ตั้งงามเพื่อส่วนรวม การขาดจริยธรรมของข้าราชการมีส่วนสำคัญทำให้ข้าราชการเป็นจำนวนมากประพฤติมิชอบในวงราชการ การกระทำหรือผลงานที่ปรากฏออกมาก็จะไม่มีประสิทธิภาพมากเท่าที่ควร

จริยธรรมของข้าราชการ เป็นสิ่งสำคัญและจำเป็นยิ่งสำหรับข้าราชการมี ๗ ประการ เพื่อนำไปสู่การเป็นข้าราชการที่มีจริยธรรมดังต่อไปนี้

๑. การนำหลักธรรมมาใช้ในการให้บริการ โดยเฉพาะอย่างยิ่งความซื่อสัตย์ สุจริต เสียสละ อดทน ความเป็นธรรม เอื้อเฟื้อเผื่อแผ่ มีน้ำใจ สุภาพ มีเมตตาธรรม และการเป็นแบบอย่างที่ดีของหน่วยงานของรัฐ

๒. การมีจิตสำนึกที่ตั้งงามในการให้บริการ ข้าราชการทุกคนต้องมีจิตสำนึกในการให้บริการในทิศทางที่เป็นประโยชน์ต่อทางราชการและประชาชนโดยส่วนรวม กล่าวคือ ข้าราชการเป็นผู้อาสาหรือสมัครใจเข้ามาปฏิบัติราชการเพื่อผลประโยชน์ของประเทศชาติและประชาชนโดยรวม จึงจำเป็นต้องมีจิตสำนึกที่ตั้งงามในการให้อำนวยความสะดวกและให้บริการแก่ประชาชน ถ้าหากข้าราชการทำได้ก็เชื่อได้ว่าจะช่วยสร้างความเจริญและยกมาตรฐานของประเทศให้สูงขึ้น

๓. การวางตัวให้เหมาะสม ข้าราชการไม่ควรทะเลาะเถียงกันอยากจะมีชีวิตความเป็นอยู่อย่างหรูหราโอ้อวด ใช้จ่ายฟุ่มเฟือย หรือ “กินต้อยต้อยอย่างกินความพอดี” แต่ควรปรับเปลี่ยนให้มีพฤติกรรมประจำตัวในลักษณะที่ “กินอยู่แต่เพียงพอดี” รู้จักใช้จ่ายแต่เพียงพอดี รู้จักประหยัดไม่ฟุ่มเฟือยรวมตลอดถึงการวางตัวเป็นกลางทางการเมือง

๔) การไม่ใช้สถานะหรือตำแหน่งไปแสวงหาผลประโยชน์ ไม่ว่าจะเป็ผลประโยชน์สำหรับตนเองหรือผู้อื่นเช่น ข้าราชการไม่ใช้สถานะหรือตำแหน่งเข้าไปก้าวก่ายหรือแทรกแซงการบรรจุ แต่งตั้ง ย้าย โอน เลื่อนตำแหน่ง และเลื่อนขั้นเงินเดือนของข้าราชการคนใด ในเวลาเดียวกันต้องไม่ยอมให้คู่สมรสญาติสนิท บุคคลในครอบครัวหรือผู้ใกล้ชิดก้าวก่ายการปฏิบัติหน้าที่ราชการของตนหรือผู้อื่น ไม่ยอมให้ผู้อื่นใช้ตำแหน่งหน้าที่ของตนเองโดยมิชอบ รวมถึงการไม่เรียกร้อง

<sup>๑๒๖</sup> วิรัช วิรัชนิภาวรรณ, **ปรัชญาการปกครองราชการ มาตรฐานทางคุณธรรมและจริยธรรมในการปฏิบัติราชการ**, [ออนไลน์], แหล่งที่มา : <http://www.mgmtsci.stou.ac.th/การพัฒนาจริยธรรมของข้าราชการ...>, [๗ กุมภาพันธ์ ๒๕๕๘].

ผลประโยชน์ในทางมิชอบ ซึ่งครอบคลุมถึงการไม่เรียกร้อยของขวัญ ของกำนัล หรือประโยชน์อื่นใด จากบุคคลอื่นใดเพื่อประโยชน์ต่าง ๆ อันอาจเกิดขึ้นจากการปฏิบัติหน้าที่ของตน

๕. การพบปะเยี่ยมเยียนและช่วยเหลือประชาชนอย่างสม่ำเสมอ รวมทั้งเอาใจใส่ทุกข์สุข และรับฟังเรื่องราวร้องทุกข์ของประชาชน และรับหาทางช่วยเหลืออย่างเร่งด่วนอย่างเท่าเทียมกัน โดยไม่เลือกปฏิบัติ

๖. การไม่ใช้และไม่บิดเบือนข้อมูลข่าวสารของราชการ ไม่ควรปฏิบัติงานในลักษณะดังกล่าว เพื่อให้ผู้อื่นหรือประชาชนเข้าใจผิดโดยมุ่งหวังผลประโยชน์สำหรับตนเองหรือผู้อื่น

๗. การแสดงความรับผิดชอบในการบริหารงานผิดพลาด ข้าราชการควรแสดงความรับผิดชอบต่อตามควรแก่กรณีเช่น ลาออกจากตำแหน่ง เมื่อปฏิบัติหน้าที่บกพร่องผิดพลาดอย่างร้ายแรง

### ความสำคัญในการพัฒนาจริยธรรมของข้าราชการไทย

เหตุผลในการพัฒนาจริยธรรม<sup>๑๒๗</sup> เพราะว่า มนุษย์เป็นสัตว์สังคม ต่างอยู่ร่วมกันได้ด้วยผลประโยชน์ที่อาจเป็นได้ทั้งที่เป็นสิ่งจับต้องได้เช่น ทรัพย์สินต่าง ๆ และจับต้องไม่ได้คือด้านจิตใจ ความเป็นมิตร ความรักความเมตตา การขัดแย้งระหว่างผลประโยชน์ที่เกิดขึ้นระหว่างประโยชน์ส่วนตัวกับประโยชน์ของผู้อื่น ความขัดแย้งระหว่างการช่วยเหลือเพื่อนฝูง กับการเคารพกฎเกณฑ์ระเบียบ หลักคุณธรรม ซึ่งจะต้องเลือกที่จะกระทำหรือไม่กระทำบางอย่าง เพราะจะเกิดผลดีและผลเสียต่อบางฝ่าย บุคคลแต่ละคนจะอยู่ใต้อิทธิพลของจิตใจของตนและสภาพแวดล้อมภายนอกไปพร้อมกันเกิดจากสาเหตุ ๒ ประการคือ

๑. สาเหตุภายใน คือลักษณะทางจิตใจต่าง ๆ เช่น การไม่เห็นแก่ตัว การมุ่งอนาคต และความสามารถในการควบคุมตนเอง ความเชื่อในผลกรรมทำดีจะนำไปสู่ผลดี การทำชั่วต้องโดนลงโทษ

๒. สาเหตุภายนอก คือ คนรอบข้าง กฎระเบียบ สังคม วัฒนธรรมและสถานการณ์ในขณะที่ยุคคลนั้นประสบอยู่

ข้าราชการเป็นกลไกสำคัญในการบริหารราชการแผ่นดินนับแต่อดีตถึงปัจจุบัน และจะยังคงมีความสำคัญต่อไปในอนาคต หากข้าราชการขาดจริยธรรมย่อมส่งผลกระทบต่อประเทศชาติและประชาชน จริยธรรมของข้าราชการเป็นสิ่งสำคัญและจำเป็น เพราะจริยธรรมเป็นปัจจัยที่มีส่วนสำคัญในการกำหนดพฤติกรรมหรือการปฏิบัติหน้าที่ราชการของข้าราชการ ซึ่งส่งผลต่อการให้บริการ สาธารณะและการอำนวยความสะดวกแก่ประชาชน ในส่วนของปัญหาของข้าราชการอาจแบ่งเป็นปัญหาที่มีสาเหตุมาจากระบบราชการ และมาจากตัวข้าราชการ ปัญหาดังกล่าวนี้นี้จะยิ่งเพิ่มมากขึ้น หากข้าราชการขาดจริยธรรมหรือขาดจิตสำนึกในการเป็นข้าราชการที่ดี ระบบราชการมีลักษณะพื้นฐานคือ

๑. มุ่งปฏิบัติตามระเบียบกฎเกณฑ์

๒. การมีเหตุมีผลไม่คำนึงถึงตัวบุคคล

๓. การใช้หลักประสิทธิภาพ

<sup>๑๒๗</sup> ดวงเดือน พันธมนาวิน, ทฤษฎีต้นไม้อจริยธรรม การวิจัยและพัฒนาางานบุคคล พิมพ์ครั้งที่ ๒, (กรุงเทพมหานคร : สถาบันบัณฑิตพัฒนบริหารศาสตร์, ๒๕๓๙), หน้า ๑๗๔.



๔. การมีความสามารถในการทำนายและประเมินเสถียรภาพ

๕. ยึดหลักประโยชน์สาธารณะ และ

๖. มุ่งความเสมอภาคทางสังคม

ส่วนบทบาทหรืออำนาจหน้าที่ของข้าราชการในสังคมไทยนั้นมีขอบข่ายกว้างขวางมาก ครอบคลุมไปทั้งส่วนกลางและส่วนภูมิภาค ทั้งในเมืองและชนบท อำนาจหน้าที่ของข้าราชการสามารถแสดงออกหลายลักษณะ เช่น ในลักษณะของการปกครอง การควบคุมดูแล การให้ความช่วยเหลือ การชี้แนะชี้แจง การให้ความรู้ การแนะนำส่งเสริม การกระตุ้นเร่งเร้า การพัฒนา การให้บริการ การประสานงาน การเป็นผู้นำหรือเป็นแกนนำ ตลอดจนการเป็นคนกลางหรือแกนกลาง ได้เข้ามามีบทบาทหรือมีอำนาจหน้าที่เกี่ยวข้องกับชีวิตประจำวันของประชาชนตลอดมา หากพิจารณาถึงเรื่องราวหรือปัญหาต่าง ๆ ที่เกิดขึ้นในบ้านเมืองจะพบว่า แบ่งออกได้เป็น ๒ ส่วน ส่วนแรกเป็นเรื่องของประชาชนที่ประพฤติปฏิบัติทำกันเองเช่น การประกอบอาชีพต่าง ๆ อีกส่วนหนึ่งเป็นเรื่องของข้าราชการ แต่ละส่วนนี้มีผลต่อเนื่องกันแต่เรื่องราวของประชาชนจะมีผลกระทบต่อข้าราชการน้อยกว่าข้าราชการมีผลถึงประชาชน เช่น ประชาชนทั้งหลายมักจะโทษว่า ฝนตก ฝนแล้ง น้ำท่วม ผลิตผลน้อยราคาไม่ดี ผลิตผลมากขายไม่ออก โจรผู้ร้ายชุกชุม นายทุนเบียดเบียนประชาชนและอื่น ๆ ล้วนแต่เป็นความผิดของข้าราชการ ซึ่งก็มีน้ำหนักอยู่บ้าง เพราะข้าราชการกินเงินเดือนของประชาชน มีหน้าที่จะต้องดูแลแก้ไขความเดือดร้อนของประชาชน จะต้องนำประชาชนไปสู่ความเจริญและต้องพัฒนาในพื้นที่ต่าง ๆ ด้วย<sup>๑๒๘</sup>

จริยธรรมภาครัฐใน ๒ ระดับกว้าง ๆ<sup>๑๒๙</sup> คือ

๑. เป็นส่วนหนึ่ง หรือแขนงหนึ่งของจริยธรรมการเมือง (Political ethics) ที่ใช้เป็นกรอบหลักการกำหนดมาตรฐานเชิงปฏิบัติของกลุ่มต่างที่ผูกพันกับอำนาจรัฐและชีวิตการเมืองโดยทั่วไป

๒. มีความผูกพันและเกี่ยวข้องกับการประยุกต์ใช้หลักคุณธรรมหรือ จริยธรรม (Moral principles) เพื่อกำหนดรูปแบบพฤติกรรมของข้าราชการหรือพนักงานในองค์การของรัฐ การประสพกับสภาวะวิกฤตจริยธรรม มีหลักการสำคัญ คือ ค่านิยมรากฐาน และบรรทัดฐานที่ใช้เป็นพื้นฐานสำหรับเป็นกรอบดุลยพินิจของความดีงามและความชอบธรรมของการบริหารสาธารณะถูกเพิกเฉยไม่ได้ รับการคล้อยตามหรือถูกบิดเบือน ทั้งในระดับของวิจิตรคิดและการสร้างหลักเหตุผล การสร้างกฎกติกา สังคม การกระทำ และการพิจารณาผลกระทบที่เกิดขึ้น จึงผันแปรไปตามสถานภาพและระดับจริยธรรมของบุคคล กลุ่ม ชุมชน และสังคม อาจเกิดจากสาเหตุหลายด้าน ๑) ความสับสนในความรู้ ความเข้าใจเกี่ยวกับปรัชญาการปกครองแบบประชาธิปไตย ๒) การเลือกใช้ที่ผิดพลาดหรือไม่สอดคล้องกับหลักเหตุผลและการเลือกปฏิบัติเกี่ยวกับหลักประชาธิปไตย เพื่อรับใช้ผลประโยชน์ส่วนตน ๓) การเกิดผลประโยชน์ทับซ้อน ใช้อำนาจรัฐเพื่อแสวงหาผลประโยชน์ส่วนตัวและพวกพ้อง ๔) เกี่ยวข้องกับสภาพต้อย ของสถาบันวิชาการหรือสถาบันการศึกษาชั้นสูง ที่ไม่สามารถมีบทบาทหน้าที่เป็นกระจกสะท้อนความผิดพลาดของสังคม ๕) เกิดจากระดับนโยบายและการนำนโยบายไป

<sup>๑๒๘</sup> อมร รักษาสัตย, การพัฒนาทัศนคติของข้าราชการ ในสถาบันพัฒนาข้าราชการพลเรือน สำนักงาน ก.พ., (กรุงเทพมหานคร : บริษัท ประชาชน จำกัด, ๒๕๒๓), หน้า ๖๖.

<sup>๑๒๙</sup> โกวิท ภัยสนานนท์, จริยธรรมการบริหารภาครัฐแนวใหม่, สถาบันพระปกเกล้า, ปีที่ ๔ ฉบับที่ ๒ (พฤษภาคม-สิงหาคม ๒๕๔๙) : ๑-๒๐.

ปฏิบัติ และ ๖) การศึกษาและวัฒนธรรมการเมืองในสังคม ประชาชนไม่ได้รับความรู้และไม่มีความรู้เพียงพอและถูกต้องที่จะถือถือต่อการแสดงบทบาท

### แนวคิดเกี่ยวกับการพัฒนาจริยธรรมของข้าราชการไทย

การที่ข้าราชการจะปฏิบัติหน้าที่ราชการได้อย่างมีประสิทธิภาพ จริยธรรมของข้าราชการนั้นมีความหมายกว้างขวางมากครอบคลุมเรื่อง ความซื่อสัตย์สุจริต เสียสละ มีเมตตา มีความรับผิดชอบ และการปฏิบัติหน้าที่ราชการด้วยความโปร่งใส ควบคุมตรวจสอบได้เป็นต้น บทความเรื่อง “การพัฒนาจริยธรรมของข้าราชการ”<sup>๑๓๐</sup> ซึ่งให้ความสำคัญกับหัวข้อแนวทางการพัฒนา โดยเฉพาะอย่างยิ่งการพัฒนาจริยธรรมของข้าราชการมากเป็นพิเศษตามลำดับต่อไปนี้คือ

๑. ความสำคัญของข้าราชการ ข้าราชการ หมายถึง เจ้าหน้าที่ของรัฐที่ปฏิบัติหน้าที่ราชการอยู่ในหน่วยงานภาครัฐทั้งในส่วนกลางหรือส่วนภูมิภาค หรือในส่วนท้องถิ่น หรือท้องถิ่นใด โดยปฏิบัติหน้าที่ประจำและได้รับเงินเดือนจากงบประมาณแผ่นดิน แบ่งเป็น ๒ ประเภทใหญ่ ๆ คือ ข้าราชการประจำ และข้าราชการการเมือง

ข้าราชการเป็นกลไกสำคัญในการพัฒนาประเทศทั้งในอดีต ปัจจุบัน และอนาคต กล่าวได้ว่า ในบรรดาอาชีพทั้งหลายที่คนไทยยึดถือเพื่อเลี้ยงชีพ อาชีพรับราชการเป็นอาชีพที่มีเกียรติและมั่นคงมากที่สุด แม้เงินเดือนที่รัฐบาลจ่ายให้ข้าราชการจะน้อยกว่าผู้ที่ทำงานในองค์การธุรกิจเอกชนก็ตาม แต่ข้าราชการก็ได้รับประโยชน์เกื้อกูล มีสวัสดิการ และการยอมรับนับถือจากประชาชนมากกว่าบุคคลที่ประกอบอาชีพอื่น ยิ่งกว่านั้นในช่วงเวลาที่ประเทศชาติประสบภาวะวิกฤตด้านเศรษฐกิจเช่น ในปี พ.ศ. ๒๕๔๐-๒๕๔๖ อาชีพรับราชการถือได้ว่าเป็นอาชีพที่มั่นคงที่สุด เนื่องจากผู้ที่ทำงานในอาชีพอื่น เช่น พนักงานของบริษัท ห้างร้าน และสถาบันการเงินเป็นจำนวนมากต้องถูกออกจากงาน แต่อาชีพข้าราชการแม้จะถูกแรงกดดันในการปฏิบัติราชการ เช่น ต้องปฏิบัติงานเพิ่มมากขึ้น และไม่ได้รับเงินเดือนเพิ่ม แต่ไม่ถึงขั้นที่ต้องถูกออกจากงาน ถ้าศึกษาจากประวัติศาสตร์จะพบว่า สังคมไทยในสมัยก่อนยอมรับราชการว่าเป็นผู้มีเกียรติควรแก่การยกย่องนับถือ อาจเป็นเพราะข้าราชการไทยสมัยก่อนนั้นรักศักดิ์ศรีว่าเป็นผู้มีเกียรติ ทำงานต่างประเนตรพระภรรณพระเจ้าแผ่นดิน มีความซื่อสัตย์สุจริตต่อหน้าที่ราชการและจงรักภักดีต่อแผ่นดิน

๒. แนวคิดการมองข้าราชการในด้านลบและด้านบวก แนวคิดเกี่ยวกับจริยธรรมของการมองข้าราชการหรือมองการปฏิบัติหน้าที่ราชการของราชการ อาจมองโดยใช้ทฤษฎี แนวคิด และความคิดเห็นได้หลากหลาย ในที่นี้มองข้าราชการอย่างง่าย โดยจัดแบ่งข้าราชการออกเป็น ๒ ส่วน โดยส่วนแรกมองข้าราชการในด้านลบ เช่น ข้าราชการบางส่วนปฏิบัติราชการด้วยความล่าช้า ยึดกฎระเบียบ มากเกินไป และประพฤติมิชอบ ขณะที่อีกส่วนหนึ่ง มองข้าราชการในด้านบวก เช่น ซื่อสัตย์สุจริต มีเมตตา เสียสละ และรับผิดชอบต่อหน้าที่ราชการในส่วนองแนวคิดเกี่ยวกับจริยธรรม การศึกษาครั้งนี้มีความ

<sup>๑๓๐</sup> วิรัช วิรัชนิภาวรรณ, “ปรัชญาการเป็นข้าราชการ มาตรฐานทางคุณธรรมและจริยธรรมในการปฏิบัติราชการ, [ออนไลน์], แหล่งที่มา : <http://www.mgmtsci.stou.ac.th/การพัฒนาจริยธรรมของข้าราชการ...>, [๗ กุมภาพันธ์ ๒๕๕๘].

ข้อ ๒ ประการ คือ ๑) พฤติกรรมหรือการกระทำของข้าราชการไม่เพียงกำหนดโดย “ปัจจัยภายใน” เช่น จิตใจหรือจริยธรรมเท่านั้นแต่ยังถูกกำหนดโดย “ปัจจัยภายนอก” เช่น สถานการณ์หรือโอกาสด้วย และ ๒) ปัจจัยภายใน ได้มีส่วนสำคัญในการกำหนดการกระทำทั้งด้านบวกและด้านลบของข้าราชการมากกว่าปัจจัยภายนอกด้วยเหตุที่ว่า จิตหรือจริยธรรมของมนุษย์เป็นตัวกำหนดเริ่มต้นเป็นรากฐานสำคัญหรือเป็นสาเหตุสำคัญในการกำหนดการกระทำของมนุษย์ ตัวอย่างเช่น ถึงแม้ว่าปัจจัยภายนอกคือ “สถานการณ์” ได้สนับสนุนให้ข้าราชการมี “โอกาส” ทุจริตฉ้อราษฎร์บังหลวง แต่ถ้าข้าราชการคนนั้นมีจิตใจหรือมีจริยธรรมที่แน่วแน่นมั่นคง ก็อาจไม่ยอมตัดสินใจกระทำทุจริตนั้น กล่าวโดยย่อ การตัดสินใจกระทำทุจริตหรือไม่ขึ้นอยู่กับจิตใจ หรือจริยธรรมของข้าราชการคนนั้นมากกว่า สถานการณ์หรือโอกาสที่ข้าราชการคนนั้นได้รับ พร้อมกันนั้นได้นำการมองข้าราชการในด้านลบดังกล่าวนี้มาศึกษา เพราะเป็นด้านที่สร้างปัญหาให้แก่ประเทศชาติและประชาชน เพื่อนำไปสู่การเสนอแนวทางการพัฒนาข้าราชการด้านจริยธรรมต่อไป

๓. ปัญหาของข้าราชการที่เกิดจากระบบราชการและตัวข้าราชการ ปัญหาของข้าราชการ เช่น การที่ข้าราชการบางส่วนไม่อำนวยความสะดวกและไม่ให้บริการประชาชนได้อย่างมีประสิทธิภาพ ในทิศทางที่รักษาประโยชน์ของส่วนรวม ปัญหาข้าราชการอาจจัดแบ่งเป็นปัญหาที่เกิดจากระบบหรือปัจจัยภายนอก และปัญหาที่เกิดจากตัวข้าราชการ หรือปัจจัยภายใน โดยเฉพาะอย่างยิ่งหากข้าราชการขาดจริยธรรมหรือไม่ยึดมั่นจริยธรรมของข้าราชการอย่างมั่นคง สามารถพิจารณา ดังนี้

๓.๑ ปัญหาที่เกิดจากระบบ มีความสำคัญเพราะ “การมีระบบที่ดีจะมีส่วนช่วยป้องกันมิให้คนไม่ดีกล้าทำความไม่ดี แต่การมีระบบที่ไม่ดีไม่เพียงช่วยสนับสนุนให้คนไม่ดีทำความไม่ดีเพิ่มมากขึ้นเท่านั้น แต่ยังมีส่วนทำให้คนดีไม่ยอมทำความดีเพราะคนดีถูกกลืน คนดีถูกทำลาย และคนดีกลายเป็นคนที่ไม่ดีไปในที่สุด” ดังที่สังเกตจากพฤติกรรมของข้าราชการได้ว่า ระบบราชการไทย ข้าราชการใหม่เป็นจำนวนมากเข้าสู่ระบบด้วยความคิดและการกระทำที่ “ริเริ่ม” แต่เมื่อเข้ามาอยู่ในระบบที่ไม่ดีก็จำเป็นต้องปรับเปลี่ยนความคิดและการกระทำของตนเองเป็น “รักษาสถานภาพเดิม” และในที่สุดก็จะกลายเป็นสภาพ “ท้อแท้ถดถอย”<sup>๑๓๑</sup> โดยเฉพาะอย่างยิ่ง หากข้าราชการขาดจริยธรรมหรือไม่หมั่นทำความดีเพื่อเป็นเกราะป้องกันหรือเป็นฐานที่มั่นคงไว้ หมายความว่า การทำความดีนั้นทำได้ยากพอสมควร เพราะสวนทางกับระบบ สวนกับกระแสความต้องการของยุคสมัย รวมทั้งสวนทางกับความต้องการของคนเป็นจำนวนมาก แต่ข้าราชการก็จำเป็นต้องทำความดีอยู่เสมอ เพื่อใช้เป็นพลังหรือกำแพงสำหรับต่อต้านระบบ กระแสความต้องการของยุคสมัย และกระแสความต้องการของคนเป็นจำนวนมากที่มีแนวโน้มว่าไม่ดีและทำได้ง่ายกว่า เช่น การฟุ้งเฟ้อ และการทุจริต เป็นต้น มิฉะนั้นข้าราชการที่ดีจะถูกระบบ กระแสและความต้องการของคนที่ไม่ดีนั้นกลืน ตัวอย่างปัญหาที่เกิดจากระบบ เช่น ๑) ปัญหาที่เกิดจากระบบเศรษฐกิจของไทย ที่ให้ความสำคัญอย่างมากกับระบบทุนนิยม วัตถุนิยม และบริโภคนิยมอย่างมาก ๒) ปัญหาที่เกิดจากระบบสังคมที่ให้ความสำคัญกับระบบอุปถัมภ์และระบบเจ้าขุนมูลนาย ๓) ปัญหาที่เกิดจากระบบการเมืองที่นักการเมืองเข้าแทรกแซง

<sup>๑๓๑</sup> วิรัช วิรัชนิภาวรรณ, ผู้บริหารสูงสุดระดับจังหวัด : ผู้ว่าราชการจังหวัด ผู้ว่าราชการจังหวัดซีอีโอ ผู้ว่าราชการกรุงเทพมหานคร และนายกองค์การบริหารส่วนจังหวัด, พิมพ์ครั้งที่ ๒, (กรุงเทพมหานคร : สำนักพิมพ์ โพรเพซ, ๒๕๔๗), หน้า ๒๙๘.

การบริหารงานของข้าราชการประจำ และ ๔) ปัญหาที่เกิดจากระบบราชการเองที่ยึดถือกฎระเบียบ และขั้นตอนมากเกินไปเหล่านี้เป็นต้น

๓.๒ ปัญหาที่เกิดจากตัวข้าราชการ แบ่งย่อยเป็น ๒ ส่วน ได้แก่ ปัญหาที่เกิดจากผู้บังคับบัญชา และปัญหาที่เกิดจากตัวข้าราชการ

๓.๒.๑ ปัญหาที่เกิดจากผู้บังคับบัญชา ข้าราชการที่ดำรงตำแหน่งเป็นผู้บังคับบัญชาหรือผู้นำหน่วยงาน มีความสำคัญต่อการควบคุมดูแลผู้ใต้บังคับบัญชาหากผู้บังคับบัญชาปฏิบัติหน้าที่ด้วยความซื่อสัตย์สุจริต ควบคุมดูแลการปฏิบัติงานของผู้ใต้บังคับบัญชาด้วยความเข้มงวด ไม่ปล่อยปละละเลย หน่วยงานนั้นย่อมสร้างปัญหาให้แก่ประชาชนน้อย เห็นได้จากคำกล่าวที่ว่า “หัวไม่กระดิก หางไม่ส่าย” เท่าที่ผ่านมาผู้บังคับบัญชาบางส่วนมีจิตใจและพฤติกรรมของความเป็นเจ้าขุนมูลนาย (Bureaucratic habits) ทำให้ประชาชนไม่มีใครอยากเข้าใกล้เพื่อปรึกษาหารือหรือติดต่อกันด้วย หรืออาจติดต่อกันแต่ขาดความไว้วางใจ เชื่อใจ ไม่สนิทใจ และไม่สบายใจ ผลการปฏิบัติงานที่ออกมาจึงไม่อาจประสบความสำเร็จเท่าที่ควร

๓.๒.๒ ปัญหาที่เกิดจากตัวข้าราชการเอง เช่น ข้าราชการปฏิบัติราชการหรืองดเว้นการปฏิบัติราชการ ที่ทำให้ประชาชนเสียหายหรือเดือดร้อน ปฏิบัติราชการขาดประสิทธิภาพ และไม่คุ้มค่าในเชิงภารกิจของรัฐ ยึดถือขั้นตอนมากเกินไปจนทำให้ล่าช้า ไม่อำนวยความสะดวก และไม่ตอบสนองความต้องการของประชาชน ขาดการประเมินประสิทธิภาพการปฏิบัติราชการอย่างสม่ำเสมอ ขาดความคิดริเริ่มไม่กล้าตัดสินใจ รวมทั้งคำนึงถึงผลประโยชน์ส่วนตัวมากกว่าประชาชน เป็นต้น

๔. แนวทางการพัฒนา แนวทางการพัฒนาข้าราชการเพื่อแก้ไขปัญหาที่เกิดจากระบบและตัวข้าราชการข้างต้นนั้น ในที่นี้ได้ให้ความสำคัญกับ ๕ เรื่อง ตามลำดับได้แก่

๔.๑ แนวคิดเกี่ยวกับข้าราชการและประชาชน โดยเฉพาะในเรื่องอำนาจและการแบ่งการใช้อำนาจอธิปไตย กล่าวคือ อำนาจอธิปไตยเป็นอำนาจอธิปไตยที่ใช้ในการปกครองประเทศเป็นอำนาจที่เป็นหนึ่งเดียว เป็นอิสระ และไม่อาจแบ่งแยกได้ ประเทศที่มีอำนาจอธิปไตยของตนเองย่อมแสดงว่าเป็นรัฐหรือประเทศเอกราชอย่างแท้จริง โดยทั่วไปประเทศทั้งหลายได้แบ่งการใช้อำนาจอธิปไตยเป็น ๓ ฝ่าย ได้แก่ ฝ่ายนิติบัญญัติคือ รัฐสภา ฝ่ายบริหารคือ คณะรัฐมนตรี และฝ่ายตุลาการคือ ศาล เนื่องจากอำนาจอธิปไตยมีขอบเขตกว้างขวางครอบคลุมกิจกรรมของประเทศมากมาย และเป็นอำนาจอธิปไตย มีขอบเขตกว้างขวางครอบคลุมกิจกรรมของประเทศมากมาย และเป็นอำนาจอธิปไตยสูงสุดของประเทศที่เกี่ยวข้องกับประชาชน จึงต้องการให้แต่ละฝ่ายหรือองค์กรที่ใช้อำนาจอธิปไตยแต่ละฝ่ายได้ควบคุม ตรวจสอบ และถ่วงดุลซึ่งกันและกัน (Check and balance)

๔.๒ แนวทางการอำนวยความสะดวกและการให้บริการแก่ประชาชนของข้าราชการ ข้าราชการสมควรที่จะได้ทราบและเข้าใจแนวทางการอำนวยความสะดวกและการให้บริการประชาชนตามอำนาจหน้าที่ที่รัฐธรรมนูญแห่งราชอาณาจักรไทย (พ.ศ. ๒๕๔๐) หรือกฎหมายได้บัญญัติไว้ หรือได้เปิดโอกาสไว้เฉพาะที่สำคัญมี ๗ ข้อ ดังนี้ ๑) ยึดถือประชาชนหรือผลประโยชน์ของประชาชนส่วนรวมเป็นเป้าหมายหลัก โดยแสดงเจตนารมณ์หรือเน้นเตือนว่า หน่วยงานของรัฐหรือเจ้าหน้าที่ของรัฐซึ่งรวมทั้งข้าราชการมีหน้าที่อำนวยความสะดวก และให้บริการที่ตอบสนองความต้องการของประชาชน ๒) พัฒนาและยกระดับมาตรฐานการให้บริการสาธารณะแก่ประชาชน

เพิ่มขึ้น เป็นสิ่งจำเป็นเพราะประชาชนได้รับประโยชน์เพิ่มมากขึ้น ในเวลาเดียวกันย่อมแสดงให้เห็นว่า ประเทศชาติมีความเจริญก้าวหน้า และประชาชนมีคุณภาพชีวิตที่สูงขึ้น ๓) กระจายการให้บริการ สาธารณะแก่ประชาชนให้กว้างขวางทั่วถึง และใกล้ชิดประชาชนมากขึ้น ในอดีตการให้บริการ สาธารณะกระจุกตัวอยู่ในพื้นที่หรือบางจังหวัด ดังนั้นจึงควรสนับสนุนให้จำนวนประชาชนที่ได้รับ ประโยชน์เพิ่มมากขึ้น เกิดความเป็นธรรมในการให้บริการสาธารณะและเกิดความเป็นธรรมในสังคม เพิ่มมากขึ้น ๔) สนับสนุนให้ภาคเอกชนเข้ามามีส่วนร่วมในการให้บริการสาธารณะแก่ประชาชนเพิ่ม มากขึ้น การให้บริการสาธารณะแก่ประชาชนเป็นงานกว้างขวาง ลำพังภาครัฐไม่อาจดำเนินงานให้ สำเร็จได้ง่าย ต้องอาศัยความร่วมมือจากภาคเอกชนด้วย โดยภาคเอกชนอาจเป็นบริษัท ห้างร้าน หรือ หน่วยงานที่ไม่ได้สังกัดภาครัฐ (Non-Governmental Organization หรือ NGO.) เช่น สมาคม หรือ มูลนิธิ ทั้งจากภายในและภายนอกประเทศก็ได้ ๕) สนับสนุนและปกป้องคุ้มครองสิทธิเสรีภาพของ ประชาชน และสร้างความเป็นธรรมในสังคมเพิ่มมากขึ้น หน่วยงานของรัฐและข้าราชการทั้งใน ส่วนกลาง ส่วนภูมิภาค และส่วนท้องถิ่น ไม่อาจละเลยหลักการนี้ได้ ๖) สนับสนุนช่วยเหลือคนยากจน และผู้ด้อยโอกาสมากขึ้น การอำนวยความสะดวกและให้บริการประชาชนไม่อาจเน้นไปที่ผู้รับบริการ ที่มีสภาพปกติเท่านั้น แต่ควรให้ความสำคัญกับผู้รับบริการที่ยากจน ผู้ด้อยโอกาส สตรี เด็ก คนชรา และคนพิการเพิ่มมากขึ้นด้วย พร้อมกันนั้นควรสนับสนุนให้ผู้ด้อยโอกาสเข้ามามีส่วนร่วมหรือเข้ามา เป็นตัวแทนมากขึ้น เพื่อแสดงถึงปัญหาและความต้องการให้ปรากฏและนำไปสู่การแก้ไขปัญหาได้ตรง ประเด็น เช่น การเข้าเป็นตัวแทนในการออกกฎหมาย หรือเข้าเป็นกรรมการในคณะกรรมการของ หน่วยงานภาครัฐ ๗) การวางตัวเป็นกลางทางการเมือง บทบัญญัติของรัฐธรรมนูญแห่งราชอาณาจักร ไทย (พ.ศ. ๒๕๔๐) มาตรา ๗๐ วรรคสอง ได้กำหนดไว้อย่างชัดเจนว่า ในการปฏิบัติหน้าที่ และในการ ปฏิบัติการอื่นที่เกี่ยวข้องกับประชาชน ข้าราชการต้องวางตนเป็นกลางทางการเมือง การวางตัวเป็น กลางทางการเมืองของข้าราชการประจำ หมายถึง การกระทำของข้าราชการที่ไม่ฝักใฝ่พรรคการเมือง ฝายใด การไม่นำเวลาปฏิบัติราชการไปใช้เพื่อสนับสนุนพรรคการเมืองใด เป็นต้น

๔.๓ แนวทางการพัฒนาจริยธรรมของข้าราชการ ผู้นำรัฐบาล นักการเมืองที่ รับผิดชอบ ผู้บังคับบัญชา บุคคล รวมทั้งหน่วยงานที่เกี่ยวข้องควรดำเนินการพัฒนาจริยธรรมของ ข้าราชการ รวม ๘ เรื่อง พร้อมกันไป ดังนี้

๑) สนับสนุนและส่งเสริมให้บุคคลหรือหน่วยงานภายนอกเข้ามามีส่วนใน การควบคุม ตรวจสอบจริยธรรมของข้าราชการเพิ่มมากขึ้น สาเหตุสำคัญของการประหลาดมิชอบในวง ราชการมาจากข้าราชการบางส่วนขาดจริยธรรมซึ่งอาจเรียกว่า จิตใจ จิตสำนึก จิตวิญญาณ และ อุดมการณ์ก็ได้ โดยจริยธรรมมีส่วนสำคัญในการกำหนดพฤติกรรมหรือการปฏิบัติหน้าที่ราชการ ซึ่ง รวมทั้งการกระทำหรือคเว้นการกระทำการใด ๆ ตามอำนาจหน้าที่ของข้าราชการ อันส่งผลกระทบต่อ ประสิทธิภาพในการปฏิบัติหน้าที่ราชการ เพื่อประโยชน์ของประเทศชาติและประชาชนโดยรวม พร้อมทั้งการควบคุมตรวจสอบภายในหน่วยงานของรัฐไม่อาจดำเนินงานได้อย่างมีประสิทธิภาพ ซึ่ง อาจเนื่องจากเป็นพวกเดียวกัน สีเดียวกัน ดังนั้นจึงมีความจำเป็นที่จะต้องพัฒนา หรือสนับสนุนให้ บุคคลหรือหน่วยงานภายนอกเช่น ประชาชน สถาบันการศึกษา องค์กรศึกษา องค์กรเอกชน และ สื่อมวลชนเข้ามามีส่วนร่วมในการตรวจสอบพฤติกรรมและจริยธรรมของข้าราชการเพิ่มมากขึ้น

๒) สนับสนุนให้ดำเนินคดีและลงโทษข้าราชการที่ประพฤติมิชอบตามบทบัญญัติของกฎหมายอย่างเคร่งครัด เข้มงวด และรวดเร็ว โดยดำเนินการกับข้าราชการทุกระดับ การสนับสนุนเช่นนี้จะมีสวนป้องกันมิให้ข้าราชการคิดและปฏิบัติราชการในทางมิชอบ เพราะกลัวเกรงว่าจะต้องถูกลงโทษ

๓) ต่อต้านหรือไม่สนับสนุนค่านิยมของข้าราชการไทยที่มีอยู่แล้วในสังคม และเป็นอุปสรรคต่อการพัฒนาประเทศ ในเวลาเดียวกันควรสนับสนุนและส่งเสริมให้เผยแพร่ สร้างและปลูกฝังค่านิยมที่ส่งเสริมการพัฒนาประเทศ ตัวอย่างค่านิยมของข้าราชการที่มีอยู่แล้วในสังคม และเป็นอุปสรรคต่อการพัฒนาประเทศ เช่น ค่านิยมของการใช้อำนาจหน้าที่ในทางมิชอบ ค่านิยมที่ยึดถือระบบพวกพ้องในทางมิชอบ ค่านิยมที่ต้องการเป็นเจ้าของคนนายคน ค่านิยมในการประจบสอพลอ ค่านิยมที่ชอบความสะดวกสบายและเกียจคร้าน ค่านิยมแบบปัจเจกนิยม และค่านิยมในความเป็นอนุรักษนิยม และส่งเสริมค่านิยมต่อการพัฒนาประเทศชาติ เช่น ค่านิยมในความซื่อสัตย์สุจริต ค่านิยมในระบบคุณธรรม ค่านิยมในหลักประชาธิปไตย ค่านิยมที่ยึดถือหลักการมากกว่าบุคคล ค่านิยมในในความประหยัดและขยัน ค่านิยมของการรวมกลุ่ม และค่านิยมในระเบียบวินัย

๔) ผู้บังคับบัญชาควรประพฤติตัวเป็นแบบอย่างที่ดีในการปฏิบัติราชการ โดยใช้วิชาความรู้และประสบการณ์ในทิศทางที่เป็นประโยชน์ต่อส่วนรวม สำหรับการประพฤติตัวเป็นแบบอย่างที่ดีของผู้บังคับบัญชา เช่น เป็นคนสุจริต และไม่เข้าไปมีส่วนร่วมเกี่ยวข้องกับกาทุจริตอย่างเด็ดขาด โดยควรละความชั่วหรือบริหารจัดการ หรือปฏิบัติงานด้วยความซื่อสัตย์สุจริต และพยายามแสดงออกให้เห็นอย่างชัดเจนและต่อเนื่อง เช่น หนึ่ง ไม่เรียกร้องหรือรับทรัพย์สินเงินทอง รับส่วย รับผลประโยชน์ตอบแทนในทางมิชอบ ไม่ปกป้องคุ้มครองช่วยเหลือผู้ใต้บังคับบัญชาที่ทุจริต สอง เสียสละประโยชน์และความสุขส่วนตัวเพื่อส่วนรวม สาม ดำรงตำแหน่งและปฏิบัติหน้าที่อย่างภาคภูมิใจ มีเกียรติ มีศักดิ์ศรีและมีจรรยาบรรณ โดยควรระลึกและปฏิบัติในลักษณะที่ว่าเกียรติมาก่อน (Honor comes first) เงิน หรือประโยชน์ในทางมิชอบ สี่ มีไมตรีจิต (Courtesy) ซึ่งครอบคลุมถึงการมีมารยาท ความสุภาพ ความเอื้อเฟื้อ มีอัธยาศัย และมนุษยสัมพันธ์ที่ดี ห้า ทำตัวให้เป็นที่ยอมรับ (Courtesy) หรือให้ได้รับความศรัทธาจากประชาชน หก เป็นผู้ให้มากกว่าผู้รับและรู้จักพอ เจ็ด สนับสนุนและยกย่องคนดี พร้อมทั้งดำเนินการกับคนไม่ดี เช่น ไม่ยกย่อง นินทา และประณาม แปด ความเป็นผู้เชี่ยวชาญและนำหลักวิชาการมาประยุกต์ใช้ในการบริหารราชการ และในการประพฤติตัวเป็นแบบอย่างที่ดี เก้า ปฏิบัติราชการในลักษณะที่แสดงถึงความเป็นมืออาชีพ (Professionalism) ซึ่งหมายถึง รู้จริง มีความรู้ ความสามารถ ความชำนาญ และสามารถปฏิบัติงานเพื่อผลประโยชน์ของส่วนรวมได้อย่างมีประสิทธิภาพจริงและชัดเจน สิบ มิใช่เป็นเพียงผู้นำในการบริหารงานเท่านั้น แต่ควรเป็นผู้นำที่มีภาวะผู้นำสูง กล้าที่จะเป็นผู้นำ และกล้าที่จะตัดสินใจพัฒนาจริยธรรมของข้าราชการอย่างจริงจังและต่อเนื่อง สอดคล้องกับข้อความที่ว่า A leader without leadership is not a leader.

๕) สนับสนุนให้นำปรัชญาเศรษฐกิจพอเพียง (Sufficiency Economy) มาเป็นแนวทางในการปฏิบัติราชการ โดยควรบรรจุไว้ในแผนพัฒนาการเศรษฐกิจและสังคมแห่งชาติฉบับที่ ๑๐ (พ.ศ. ๒๕๕๐-๒๕๕๔) และฉบับต่อ ๆ ไป พร้อมกับนำไปยึดถือปฏิบัติจริงอย่างจริงจังต่อเนื่อง และพร้อมเพรียงกัน ปรัชญาเศรษฐกิจพอเพียงมีสาระสำคัญ สรุปได้ดังนี้ หนึ่ง การดำเนินการ ในทาง

สายกลางที่อยู่บนพื้นฐานความพอดีเน้นการพึ่งตนเองขณะเดียวกันให้ก้าวทันโลกยุคโลกาภิวัตน์ สองความพอเพียงที่เน้นการผลิตและบริโภคอยู่บนความพอประมาณมีเหตุผล สาม ความสมดุลและการพัฒนาที่ยั่งยืนเป็นการพัฒนาอย่างเป็นองค์รวม มีสมดุลระหว่างกระแสการแข่งขันจากโลกาภิวัตน์และกระแสท้องถิ่นนิยม มีความหลากหลายในโครงสร้างการผลิต มีการใช้ทุนที่มีอยู่ในสังคมให้มีประสิทธิภาพเกิดประโยชน์สูงสุด ไม่ทำลายทรัพยากรธรรมชาติและสิ่งแวดล้อม วัฒนธรรม ภูมิปัญญา และ วิถีชีวิตที่ดีงาม สี่ การมีภูมิคุ้มกันในตัวที่ดีพอสมควรในการเตรียมความพร้อม รู้เท่าทันต่อผลกระทบที่เกิดจากการเปลี่ยนแปลงต่าง ๆ มีความยืดหยุ่นในการปรับตัว มีการตัดสินใจอย่างมีเหตุมีผล มีความ เข้มแข็งมั่นคงและยั่งยืน ห้า การเสริมสร้างจิตใจคน และพัฒนาคนในชาติให้เป็นคนดี มีคุณธรรม มีความรับผิดชอบ ซื่อสัตย์สุจริต มีสติปัญญา มีความเพียรอดทน และรอบคอบ

งานตามแนวปรัชญา “เศรษฐกิจพอเพียง” พระราชทานแนวปรัชญา แก่สำนักงานคณะกรรมการพัฒนาเศรษฐกิจและสังคมแห่งชาติ เมื่อวันที่ ๒๐ พฤศจิกายน ๒๕๔๒<sup>๑๓๒</sup> หลักในการครองงาน ๔ ด้าน คือ ๑) โปร่งใส การปฏิบัติงานด้วยความสุจริต เทียบตรง พร้อมกับการตรวจสอบในทุกกระบวนการ มีความเข้มแข็งและสร้างเกราะกำบังให้ตนเอง เพื่อยืนหยัดต่อสู้กับการทุจริตและประพฤติมิชอบในทุกกรณี ๒) เป็นธรรม การปฏิบัติด้วยความเสมอภาค เพื่อสร้างความอุ่นใจและเป็นที่ยอมรับแก่ประชาชน รวมถึงการหลีกเลี่ยงและต่อต้านสิ่งไม่ดีทั้งปวง เพื่อรักษาความชอบธรรมในสังคม ๓) ประหยัด การใช้จ่ายอย่างพอดีตัว ไม่สร้างหนี้สินเกินความจำเป็น รู้จักออมและแบ่งปัน ไม่ทะเลาะทะเลาะกัน ฟุ้งเฟ้อเกินตัว มีภูมิคุ้มกันทางเศรษฐกิจที่ดี ทั้งกับทรัพย์สินของทางราชการ และทรัพย์สินส่วนตัว และ ๔) ประสิทธิภาพ การปฏิบัติงานที่คำนึงถึงผลสัมฤทธิ์ของงาน โดยมีประโยชน์สุขของประชาชนและการพัฒนาประเทศที่ยั่งยืนเป็นหลักชัย

๖) ส่งเสริมให้นำการบริหารราชการตามแนวทางการบริหารกิจการบ้านเมืองที่ดี (Good Governance) ตามพระราชกฤษฎีกา ว่าด้วยหลักเกณฑ์และวิธีการบริหารกิจการบ้านเมืองที่ดี พ.ศ. ๒๕๔๖ มาใช้ แนวทางดังกล่าวนี้ได้กำหนดให้หน่วยงานของรัฐต้องบริหารราชการโดยยึดหลักการบริการกิจการบ้านเมืองที่ดีที่ประกอบด้วย ๖ หลัก ได้แก่ นิติธรรม (Rule of law) หลักคุณธรรม (Ethics) หลักความมีส่วนร่วม (Participation) หลักความรับผิดชอบต่อ (Accountability) หลักความโปร่งใส (Transparency) และหลักความคุ้มค่า (Value for money) กล่าวได้ว่า แม้จะมีกระบวนการปฏิบัติราชการที่ประกอบด้วยก็ขั้นตอนก็ตาม ถ้าในแต่ละขั้นตอนไม่ยึดถือกฎระเบียบหรือตัวบทกฎหมาย ขาดคุณธรรม ขาดความซื่อสัตย์สุจริต ขาดความโปร่งใส หรือไม่เปิดโอกาสให้มีการควบคุมตรวจสอบทั้งจากภายในและภายนอก รวมทั้งขาดการมีส่วนร่วมของประชาชน ขาดความรับผิดชอบต่อการทำงาน และขาดความคุ้มค่าในการทำงานในบางกรณีแล้ว กระบวนการปฏิบัติราชการนั้นจะไม่ประสบผลสำเร็จเท่าที่ควร

๗) สนับสนุนให้ผู้บังคับบัญชา ผู้บริหาร หรือแกนนำในการปฏิบัติ ราชการนำหลักทศพิธราชธรรมมาใช้ ทศพิธราชธรรมเป็นหลักที่นักบริหารและสามัญชน สามารถนำมาปรับใช้ได้ สรุปลักษณะสำคัญได้ดังนี้ หนึ่ง ทาน คือ การให้นอกเหนือจากการบริจาคเป็นทรัพย์สินหรือ

<sup>๑๓๒</sup> กรมการศาสนา กระทรวงวัฒนธรรม, **แผนพัฒนาส่งเสริมคุณธรรมจริยธรรมตามแนวปรัชญาเศรษฐกิจพอเพียง พุทธศักราช ๒๕๕๐**, พิมพ์ครั้งที่ ๒, (กรุงเทพมหานคร: พิมพ์ที่โรงพิมพ์ชุมนุมสหกรณ์การเกษตรแห่งประเทศไทย จำกัด, ๒๕๕๐), บทนำ.

สิ่งของแก่ผู้ยากไร้ ผู้ด้อยโอกาส และผู้ตกทุกข์ได้ยาก แล้วอาจจะให้น้ำใจแก่ผู้อื่นได้ด้วย สอง ศีล คือ ความประพฤติที่ตรงตามหลักศาสนาของแต่ละคน เป็นต้นว่า ยึดถือศีล ๕ ตามหลักพระพุทธศาสนา สาม บริจาค คือ ความเสียสละ หมายถึง การเสียสละความสุขส่วนตนเพื่อความสุขหรือประโยชน์ของส่วนรวม สี่ ความซื่อตรง คือ การดำเนินชีวิตและปฏิบัติหน้าที่การงานด้วยความซื่อสัตย์สุจริต ห้า ความอ่อนโยน คือ ความสภาพอ่อนโยน มีอัธยาศัยไมตรีไมเย่อหยิ่งถือตัวและไม่ยึดติดกับระบบเจ้าขุนมูลนาย คนทั่วไปก็จะต้อนรับเพราะอยู่ใกล้แล้วสบายใจ หก ความเพียร คือ หลักธรรมที่สอนให้ไม่ย่อท้อแต่ให้ปฏิบัติหน้าที่ราชการด้วยความมานะ ฝ่าฟันอุปสรรคทั้งหลายจนประสบความสำเร็จ เจ็ด ความไม่โกรธ คือ การไม่โมโหหรือโกรธง่าย ถึงแม้ในหลายสถานการณ์จะทำให้ได้ยาก แปด ความไม่เบียดเบียน คือ การไม่บีบบังคับกดดันผู้อื่นรวมทั้งการไม่ใช้อำนาจไปบังคับ หรือหาเหตุกลั่นแกล้งผู้อื่นด้วย เก้า ความอดทน หรือขันติ คือ การทนต่อความยากลำบาก ไม่ท้อถอย และไม่หมัดกำลังกายกำลังใจที่จะดำเนินชีวิต สิบ ความเที่ยงธรรม คือ ความยุติธรรม ความถูกต้อง ความหนักแน่น ไม่เอนเอียงหวัดไหวด้วยคำพูด อารมณ์ หรือลาภสักการะใด

๘) สนับสนุนให้หน่วยงานทั้งหลายรวมทั้งประชาชนเข้ามามีส่วนร่วมในการควบคุม ตรวจสอบ การปฏิบัติราชการของข้าราชการด้านจริยธรรมอย่างต่อเนื่อง โดยดำเนินการในลักษณะเป็นเครือข่าย ซึ่งหมายถึงหน่วยงานและประชาชนควรรวมตัวกันเป็นกลุ่ม เป็นชุมชนเป็นองค์การในพื้นที่ทุกระดับ โดยมีเป้าหมายและกิจกรรมเชื่อมโยงกันและสอดคล้องกับสภาพเศรษฐกิจ สังคม การเมือง และสภาพแวดล้อมของพื้นที่นั้น ทั้งนี้ต้องเป็นไปในทิศทางที่เอื้ออำนวยประโยชน์ต่อประเทศชาติและประชาชนโดยรวมด้วย จึงจำเป็นที่จะต้องพัฒนาจริยธรรมของข้าราชการ โดยรัฐบาล หน่วยงาน หรือบุคคลที่เกี่ยวข้องควรสนับสนุนให้มีการพัฒนาข้าราชการ ดังนี้คือ ๑) ปรัชญาเศรษฐกิจพอเพียง ๒) แนวทางการบริหารกิจการบ้านเมืองที่ดี ๓) หลักทศพิธราชธรรม และ ๔) หน่วยงานและประชาชนควรควบคุมตรวจสอบการปฏิบัติหน้าที่ของข้าราชการด้านจริยธรรมเพิ่มมากขึ้น โดยดำเนินงานในลักษณะที่เป็นเครือข่าย<sup>๑๓๓</sup>

อิทธิพลที่เป็นผลต่อการเกิดคุณธรรมและจริยธรรมในประเทศไทยซึ่งเริ่มมีขึ้นในสมัยสมเด็จพระจุลจอมเกล้าเจ้าอยู่หัว ซึ่งอาจกล่าวได้ว่าเป็นรากฐานของแหล่งคุณธรรมจริยธรรม<sup>๑๓๔</sup> ซึ่งสามารถนำมาอธิบายได้ ดังนี้

๑. อิทธิพลของคำสาบานกฎหมาย ระเบียบและวินัย หลักจริยธรรม ที่ได้จากคำสาบาน ถือเป็นราชประเพณีที่ผู้บริหารบ้านเมืองต้องกระทำ นอกจากกฎหมายที่ระบุไว้เป็นจริยธรรมหรือวินัยของผู้ปฏิบัติงาน การให้คำสาบานจึงเป็นการกำหนดพฤติกรรมที่เป็นคุณธรรมจริยธรรมซึ่งเป็นเงื่อนไขผูกมัดด้วยวาจาที่เชื่อมโยงกับความศักดิ์สิทธิ์ของพิธีกรรม ซึ่งทำให้เกิดเป็นข้อกำหนดแนวทางความประพฤติซึ่งมีวัฒนธรรมเป็นตัวกำกับอยู่ด้วยและอาจกลายมาเป็นกฎเกณฑ์ในที่สุด

<sup>๑๓๓</sup> วิรัช วิรัชนิภาวรรณ, “ปรัชญาการปกครองราชการ มาตรฐานทางคุณธรรมและจริยธรรมในการปฏิบัติราชการ, [ออนไลน์], แหล่งที่มา : <http://www.mgmtsci.stou.ac.th/.../การพัฒนาจริยธรรมของข้าราชการ>, [๗ กุมภาพันธ์ ๒๕๕๘].

<sup>๑๓๔</sup> สุภัททา ปิณฑะแพทย์, พฤติกรรมมนุษย์และการพัฒนาคน, (กรุงเทพมหานคร: สถาบันราชภัฏสวนสุนันทา, ๒๕๔๒), หน้า ๒๑-๒๒.



ส่วนในเรื่องของกฎหมายปัจจุบัน นักบริหารต้องคำนึงถึงหลักกฎหมายอย่างเป็นธรรม กฎหมายบ้านเมืองเป็นตัวกำหนดคุณธรรมและจริยธรรมในด้านการกระทำต่อกันในการดำเนินชีวิต และการประกอบอาชีพ เพื่อขจัดความขัดแย้งระหว่างประชาชนในประเทศนั้น ๆ ประชาชนจำเป็นจะต้องเรียนรู้และต้องปฏิบัติตามกฎหมายที่เป็นเป็นกฎหมายสำหรับประชาชนซึ่งส่วนใหญ่จะเป็นการดำเนินชีวิตประจำวันซึ่งเป็นเรื่องของคุณธรรมและจริยธรรม ดวงเดือน พันธุนาวิณ (๒๕๓๘) พบว่า การที่บุคคลรู้ว่าอะไรดีอะไรเหมาะสมและสำคัญนั้นไม่เพียงพอ ที่จะทำให้เขามีพฤติกรรมตามนั้นได้เพราะคนที่ทำผิดกฎหมาย เช่น ไปลักทรัพย์หรือทำร้ายร่างกายผู้อื่นไม่ได้ทำไปเพราะรู้เท่าไม่ถึงการณ์ แต่ทำไปทั้ง ๆ ที่รู้ว่าผิด เพราะหลังจากที่กระทำลงไปแล้วก็หลบหนีซ่อนตัวเพราะกลัวถูกจับมาลงโทษนั่นเอง นักบริหารก็เช่นกัน เมื่อรู้ตัวว่ากระทำผิดมักจะไม่สนใจและมักจะแสดงพฤติกรรมอื่น ๆ เพื่อกลบเกลื่อน

๒. อิทธิพลของศาสนา ทุกศาสนาย่อมมีคำสั่งสอนเป็นศีลและธรรมให้บุคคลผู้นับถือและศรัทธาให้การยอมรับและเชื่อฟัง พร้อมทั้งจะปฏิบัติตามโดยไม่มีเงื่อนไข ดังเช่น พุทธศาสนาซึ่งเป็นศาสนาประจำชาติของประเทศไทย ได้กล่าวแถลงธรรมในการบริหารจัดการและการปกครองแผ่นดินของพระมหากษัตริย์ อันได้แก่ ทศพิธราชธรรม จักรวรรดิวัตร ราชสังคหัตถุ และราชสวัสดิธรรม เป็นต้น ธรรมเหล่านี้อันที่จริงแล้วเป็นหลักธรรมที่ข้าราชการ ผู้บริหารและผู้ประกอบวิชาชีพต่าง ๆ ควรยึดถือปฏิบัติตามด้วย

องค์กรเพื่อความร่วมมือทางเศรษฐกิจและการพัฒนา<sup>๑๓๕</sup> (Organization for Economic Co-operation and Development : OECD) เป็นองค์กรที่เป็นกระบอกเสียงสำคัญในการส่งเสริมคุณธรรมและจริยธรรมในภาครัฐ โดยสนับสนุนให้ภาครัฐวางแผนและดำเนินนโยบายการกำหนดยุทธศาสตร์การส่งเสริมจริยธรรมสมัยใหม่ตามโครงสร้างทางจริยธรรมพื้นฐาน (The Ethics Infrastructure) ใน ๓ มิติ ได้แก่

๑. การวางรากฐานและการสื่อสารค่านิยมหลักและมาตรฐานจริยธรรมให้แก่ข้าราชการ เพื่อจัดทำแนวทางที่ชัดเจนและคำแนะนำในการแก้ไขปัญหาทางจริยธรรม การกำหนดค่านิยมหลักและมาตรฐานจริยธรรมที่เป็นลายลักษณ์อักษร เป็นขั้นตอนแรกที่สำคัญในการกำหนดความคาดหวังทางจริยธรรมให้แก่ข้าราชการ โดยประเทศในกลุ่ม OECD ต่างมีมาตรฐานจริยธรรมที่ละเอียดชัดเจนสำหรับข้าราชการในสถานการณ์ที่อาจนำไปสู่การประพฤติมิชอบโดยประกอบด้วย

๑.๑ มาตรฐานจริยธรรมที่เกี่ยวข้องกับการใช้ข้อมูลทางราชการและข้อมูลที่เป็นสาธารณะ

๑.๒ การรับของขวัญของกำนัลหรือผลประโยชน์ต่าง ๆ

๑.๓ มาตรฐานการทำงานในกรณีที่เกี่ยวข้องกับหน่วยงานในภาคเอกชน

นอกจากนี้ ประเทศในกลุ่ม OECD ยังมีการใช้แนวทางเพิ่มเติมสำหรับกลุ่มงานหรือสายอาชีพที่มีความเสี่ยงเรื่องความขัดแย้งทางผลประโยชน์สูง เช่น เจ้าหน้าที่ทางกฎหมายและทางด้านภาษี เป็นต้น

<sup>๑๓๕</sup> ศูนย์ส่งเสริมจริยธรรม สถาบันพัฒนาข้าราชการพลเรือน สำนักงาน ก.พ., คู่มือการพัฒนาและส่งเสริมการปฏิบัติตามมาตรฐานทางจริยธรรมข้าราชการพลเรือน สำหรับคณะกรรมการจริยธรรม, พิมพ์ครั้งที่ ๒, (นนทบุรี : กลุ่มโรงพิมพ์ สำนักงานเลขาธิการ สำนักงาน ก.พ., ๒๕๕๔), บทนำ.

ประเทศในกลุ่ม OECD จะนำมาตรฐานทางจริยธรรมมาปรับปรุงและทบทวนอยู่เสมอร่วมกับสหภาพแรงงานและองค์กรหรือสมาคมที่เชี่ยวชาญ เพื่อสร้างความเข้าใจร่วมกัน และในบางประเทศมีการทำประชาพิจารณ์เพื่อยกระดับความมีส่วนร่วมของประชาชนและข้าราชการ ทั้งนี้เพื่อให้การนำไปปฏิบัติจริงเป็นที่ยอมรับและประสบผลสำเร็จมากขึ้นประเทศในกลุ่ม OECD ใช้การฝึกอบรมในการสื่อสารค่านิยมหลักและมาตรฐานจริยธรรมแก่ข้าราชการ โดยเน้นความสำคัญและชี้ให้เห็นถึงประเด็นต่าง ๆ ที่เกี่ยวข้องกับจริยธรรม และฝึกอบรมทักษะการรับมือกับสถานการณ์ที่ล่อแหลมต่อการประพฤติมิชอบ ทั้งการฝึกอบรมพิเศษ การฝึกอบรมหน้างาน และการใช้เทคโนโลยีในการเผยแพร่ข้อมูลค่านิยมหลักและมาตรฐานจริยธรรมและฝึกอบรมผ่านทาง Internet และการใช้ Interactive CD-ROMs นอกจากนี้ ข้าราชการสามารถขอคำแนะนำจากหน่วยงาน/คณะกรรมการพิเศษที่ตั้งขึ้นเพื่อการให้คำแนะนำที่เป็นกลางมากที่สุด และหลายประเทศได้มุ่งความสำคัญไปที่การคัดเลือกข้าราชการเข้าใหม่ โดยการเสริมสร้างค่านิยมและจริยธรรมตั้งแต่แรกเข้า และบางประเทศมีการรวมเอามาตรฐานจริยธรรมเข้าเป็นส่วนหนึ่งของสัญญาว่าจ้างอีกด้วย

๒. การส่งเสริมมาตรฐานทางจริยธรรมโดยการป้องกันสถานการณ์ที่จะนำไปสู่ความขัดแย้งทางผลประโยชน์ และการให้รางวัลแก่พฤติกรรมจริยธรรม โดยสนับสนุนความเจริญก้าวหน้าในหน้าที่การงาน การส่งเสริมมาตรฐานจริยธรรมด้วยการป้องกันสถานการณ์ที่จะนำไปสู่ความขัดแย้งทางผลประโยชน์เป็นสิ่งที่จะต้องปรากฏในสภาพแวดล้อมของการทำงานทุกวัน โดยการส่งเสริมให้เกิดความโปร่งใสในการทำงานจากการกำหนดมาตรฐานการทำงาน การให้เหตุผลในการตัดสินใจ และการระบุเหตุการณ์ที่จะนำมาซึ่งความขัดแย้งทางผลประโยชน์ นอกจากนี้ การส่งเสริมจริยธรรมควรให้ความสำคัญกับการคัดเลือกข้าราชการและการเลื่อนตำแหน่งโดยเฉพาะตำแหน่งในระดับสูง

๓. ติดตามและรายงานการปฏิบัติตามแนวทางและคำแนะนำตามมาตรฐานที่กำหนดไว้ และดำเนินการตรวจสอบและลงโทษพฤติกรรมที่ไม่ถูกต้อง การติดตามและรายงานการปฏิบัติตามแนวทางมาตรฐานจริยธรรมสามารถทำได้โดยใช้การตรวจสอบภายในตามที่กฎหมายให้อำนาจไว้ และการตรวจสอบจากภายนอกที่เป็นกลาง และมีอำนาจการตัดสินใจอิสระ นอกจากนี้ การรายงานการประพฤติมิชอบต้องมีกฎหมายการคุ้มครองรองรับด้วย เพื่อเป็นการสนับสนุนและป้องกันการประพฤติมิชอบอีกทางหนึ่ง การกำหนดบทลงโทษแก่ผู้ประพฤติมิชอบเป็นความรับผิดชอบของหน่วยงานและผู้ตรวจสอบจากภายนอกที่ต้องร่วมกันพิจารณา ตรวจสอบข้อเท็จจริง และกำหนดกรอบและกระบวนการที่เหมาะสมทันเวลา และยุติธรรมแก่ทุกฝ่าย

แนวทางเพื่อส่งเสริมจริยธรรมข้าราชการในการปฏิบัติราชการ<sup>๑๓๖</sup> ดังนี้

๑. ควรปลูกฝังเรื่องความรับผิดชอบแก่เยาวชน โดยเริ่มตั้งแต่การสั่งสอนอบรมที่บ้าน การศึกษาเล่าเรียนที่โรงเรียนระดับต้นจนถึงระดับสูงเป็นลำดับ ความรับผิดชอบดังกล่าวนี้รวมถึงความรับผิดชอบในหน้าที่ส่วนของตนที่ได้รับมอบหมายให้ปฏิบัติจัดทำ และความรับผิดชอบในลักษณะมีความผูกพันกับส่วนรวม เห็นความสำคัญของเรื่องส่วนรวม เครื่องครัดต่อการรักษาระเบียบแบบแผนเพื่อความสงบสุขของสมาชิกทุกคนในสังคม ทั้งนี้ต้องปลูกฝังจนเกิดมีคุณค่านิยม (Value) ว่า

<sup>๑๓๖</sup> เพ็ญศรี วายวานนท์, จริยธรรมในการปฏิบัติราชการ, (กรุงเทพมหานคร : สถาบันบัณฑิตพัฒนบริหารศาสตร์, ๒๕๒๘), หน้า ๑๖-๑๙.

ถ้าหากผู้ใดกระทำการเบียดเบียนประโยชน์ส่วนรวม ก็จะได้รับผลที่ไม่เป็นมงคลแก่ตน และเป็นที่น่ารังเกียจเหยียดหยามของสังคม

๒. ควรส่งเสริมการศึกษาและการให้ความรู้ในเรื่องบริการสาธารณะ บทบาทของหน่วยงานและข้าราชการในงานสาธารณะ ความสัมพันธ์ระหว่างรัฐบาล ประชาชน และองค์การธุรกิจเอกชน ในการเผยแพร่ความรู้ ความเข้าใจเกี่ยวกับจริยธรรมในการปฏิบัติราชการ การศึกษาเช่นนี้ย่อมมีคุณค่า ในการศึกษาทุกสาขาวิชา ต่อประชาชนทั่วไป และแม้แต่ต่อข้าราชการเองด้วย

๓. ในส่วนความสัมพันธ์ของข้าราชการกับประชาชน ควรสร้างเสริมสัมพันธภาพอันดีให้บังเกิดขึ้นให้มากที่สุดเท่าที่จะทำได้ โดยเฉพาะระหว่างประชาชนกับข้าราชการที่ทำหน้าที่ติดต่อกันโดยตรงกับราษฎรในการบำบัดทุกข์บำรุงสุขด้วยแล้ว ยิ่งควรให้ความสำคัญเป็นอันดับแรก สัมพันธภาพพึงพาอาศัยและความเคารพซึ่งกันและกันในระดับที่เท่าเทียมกันด้วย ทั้งนี้อาจส่งเสริมได้ทางหนึ่งด้วยการเปิดโอกาสให้ประชาชนได้เข้าร่วมงานกับทางราชการได้อย่างกว้างขวาง เช่น การเข้าร่วมเป็นกรรมการของทางราชการเพื่อปรึกษาหารือเรื่องต่าง ๆ เป็นต้น

๔. ให้ความคุ้มครองและเปิดโอกาสให้ราษฎรร้องเรียนได้เต็มที่ เมื่อได้รับความเดือดร้อน ความไม่เป็นธรรม อันจะเป็นการท้วงติง ถ่วงยั้งการใช้อำนาจที่ไม่เหมาะสม ผลของการสร้างความเดือดร้อน ความไม่เป็นธรรมเช่นนั้น ก็ควรให้ประกาศเปิดเผยรู้ทั่วกัน ให้ผู้กระทำความผิดหวั่นเกรงจริงจัง แต่ในเวลาเดียวกันก็ต้องให้ความคุ้มครองและความเป็นธรรมแก่ข้าราชการผู้บริสุทธิ์ โดยมีการลงโทษผู้ที่กลั่นแกล้งกล่าวหาด้วยเช่นเดียวกัน

๕. ให้ความร่วมมือแก่สื่อมวลชน เพื่อการสื่อข้อความสู่ประชาชนให้ได้ทราบแผนงาน การจัดหน่วยงาน และผลงานที่กระทรวง ทบวง กรม จัดทำสำเร็จ เป็นการให้ข้อมูลให้ความรู้แก่ประชาชนเกี่ยวกับงานของส่วนรวม มิใช่เป็นเพียงการแถลงข่าวพิธีการต่าง ๆ เท่านั้น การกระทำดังกล่าวจะต้องมุ่งหวังให้เป็นวิถีส่งเสริมทัศนคติที่ยอมรับนับถือบทบาทของข้าราชการในฐานะเป็นตัวแทนและผู้ตีความเจตจำนงของประชาชนทั่วไป ตลอดจนเพิ่มความรู้สึกเป็นอันหนึ่งอันเดียวกันระหว่าง ข้าราชการและประชาชน

๖. ประกาศเกียรติคุณข้าราชการที่ทำงานดีเด่นที่ปฏิบัติภาระรับผิดชอบต่อส่วนรวมจนเป็นตัวอย่างที่ดี สมควรได้รับการยกย่องสรรเสริญให้เป็นที่ปรากฏรู้ทั่วกันในหมู่ข้าราชการและประชาชนทั่วไป ยิ่งกว่านั้นการยอมรับนับถือของประชาชนโดยผ่านองค์การของประชาชน เช่น สมาคม มูลนิธิ มหาวิทยาลัย เป็นต้น โดยการให้รางวัล ให้ปริญญาเกียรตินิยม การประกาศเกียรติคุณ การให้เกียรติ เป็นกรรมการ หรือผู้แทนเหล่านี้เป็นสิ่งที่ควรส่งเสริมสนับสนุน แต่ทั้งนี้ก็ควรจะได้มีการพิจารณาเลือก เฟ้นกันอย่างจริงจังด้วย

๗. ส่งเสริมฐานะทางเศรษฐกิจของข้าราชการให้ดำรงชีพอยู่ได้ดีพอสมควร ไม่อึดอัดขาดแคลน จนกระทั่งไม่สามารถรักษาเกียรติศักดิ์ของการเป็นข้าราชการไว้ได้ และมีให้ต่ำต้อยน้อยกว่าการประกอบอาชีพอื่น ๆ จนเห็นได้ชัด ส่วนปัญหาเกี่ยวกับการหางบประมาณมาส่งเสริมในเรื่องนี้ย่อมหามาได้ หากจะมีการลดจำนวนข้าราชการที่ไม่อุทิศตัวให้กับราชการกันอย่างจริงจัง และมีการควบคุมกันอย่างเคร่งครัดมิให้ทรัพย์สินของทางราชการเกิดการรั่วไหลหรือเสียหาย

๘. ส่งเสริมให้มีองค์กร สมาคมข้าราชการ เพื่อเป็นหน่วยกลางในการสนับสนุนวิชาการในสาขาอาชีพต่าง ๆ และเป็นหน่วยซึ่งเป็นตัวแทนข้าราชการหมู่มากในกลุ่มอาชีพต่าง ๆ ระดับต่าง ๆ ที่

จะรักษาผลประโยชน์แทนข้าราชการ ตลอดจนเป็นหน่วยช่วยรักษาและส่งเสริมมาตรฐานการปฏิบัติงานในแต่ละอาชีพด้วย

๙. เปิดโอกาสให้ข้าราชการได้มีสิทธิเสรีภาพในการออกความคิดเห็นในการแสดงความคิดเห็นอันจะมีส่วนช่วยปรับปรุงงาน ทั้งนี้หมายความว่า ผู้บังคับบัญชาในระดับสูงจะต้องมีใจกว้างแทนที่จะยอมรับว่าการทำงานทุกอย่างนั้นมีโอกาสปรับปรุงแก้ไขให้ดีขึ้นได้เสมอ และผู้ที่ทำงานร่วมกันอาจมองเห็นปัญหาข้อบกพร่องในแง่มุมต่าง ๆ กัน การให้โอกาสเช่นนี้นอกจากจะได้ประโยชน์แก่ราชการแล้ว ข้าราชการผู้ปฏิบัติงานเองจะมีกำลังใจและความภาคภูมิใจในการปฏิบัติงานเพิ่มขึ้นมาก อันจะนำไปสู่การรักษาเกียรติยศชื่อเสียงของตนอยู่เสมอ

๑๐. ถ้อยแถลงการรักษาวินัยเคร่งครัด หมายความว่า เมื่อมีการทำความผิดในราชการจะต้องมีการตักเตือนอย่างเป็นธรรม และผู้กระทำผิดจะต้องได้รับโทษจริงจัง หากจะมีการปรานีลดหย่อนและโทษให้บ้างก็ควรจะต้องเลือกพิจารณาเฉพาะผู้ที่เคยประกอบคุณงามความดีเป็นอย่างมากก่อนเท่านั้น และควรเป็นกรณีที่เป็นคนผิดพลาดไปโดยมิได้มีเจตนา

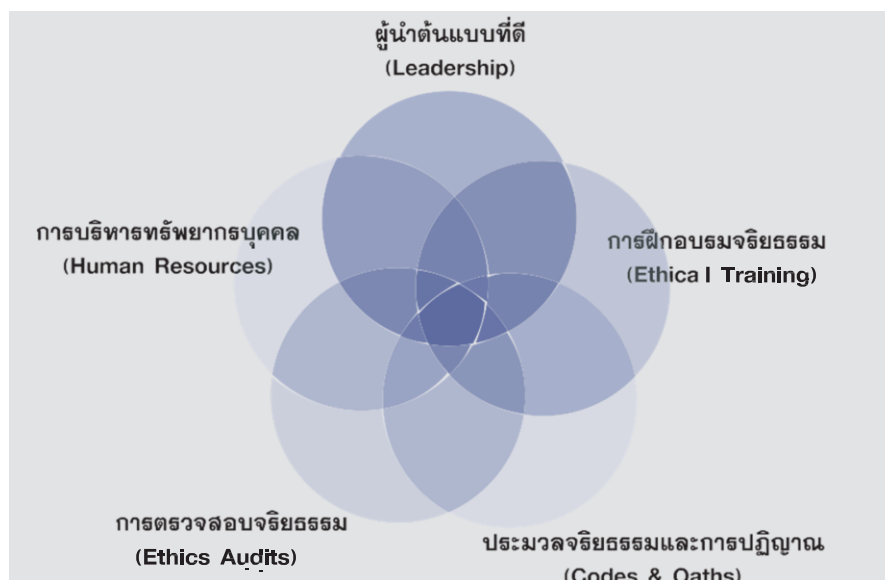
๑๑. ขจัดความเหลื่อมล้ำในหมู่ข้าราชการด้วยกันให้ลดน้อยลง การที่ข้าราชการบางประเภทหรือบางหน่วยงานมีสภาพการทำงานและผลประโยชน์ที่ดีกว่า หรือพิเศษกว่าราชการประเภทอื่น หรือหน่วยงานอื่นมากนั้น ย่อมทำให้พวกหลังมีความรู้สึกในทางไม่ดีและอาจกระทำตามอย่างเพื่อให้เท่าเทียมกัน นอกจากนี้จะเป็นการหันเหจากจริยธรรมในการปฏิบัติราชการแล้วยังก่อให้เกิดการแตกความสามัคคีกันในกลุ่มราชการได้ด้วย

๑๒. ยึดมั่นในหลักคุณธรรมในการบริหารงานบุคคล เริ่มตั้งแต่การรับคนเข้ารับราชการ การมอบหมายให้ทำงาน การพิจารณาความดีความชอบ การเลื่อนขั้นเลื่อนตำแหน่ง และการปกครองบังคับบัญชาโดยทั่วไป ทั้งนี้เพื่อให้ข้าราชการยึดมั่นในหลักการความเป็นธรรม นิยมความรู้ทางวิชาการและเป็นการเพิ่มพูนสมรรถภาพในการทำงานและสร้างเสริมจริยธรรมในการปฏิบัติราชการ

กระแสการบริหารงานภาครัฐแนวใหม่มุ่งเน้นการสร้างความเป็นผู้ประกอบการรัฐกิจให้คุณค่า ความสำคัญต่อความมีประสิทธิผล ประสิทธิภาพ และคุณค่าในการดำเนินการ ทำให้เกิดข้อเรียกร้องในการสร้างความสมดุล โดยเฉพาะการวางหลักปฏิบัติ การฝึกอบรมและกระบวนการเรียนรู้อย่างต่อเนื่อง โดยให้คำนึงถึงปัจจัยเกี่ยวกับการมีศักดิ์ศรี(Integrity) และจริยธรรม เพื่อมุ่งสู่การสร้างความเป็นองค์การที่มีจริยธรรมสูง (Highly ethical organization)

Menzel<sup>๑๓๗</sup> ประธานสมาคมรัฐประศาสนศาสตร์แห่งสหรัฐอเมริกา ซึ่งได้ให้แนวทางสร้างองค์การที่มีศักดิ์ศรีและจริยธรรม กล่าวว่า เมื่อใครก็ตามที่ได้มีโอกาสเข้าไปทำงานในองค์การที่ดีพร้อมเช่นนี้ ย่อมส่งผลให้ผู้นั้นมีพลัง มีความกระตือรือร้นที่จะปฏิบัติงาน อีกทั้งมีแรงจูงใจที่จะผลักดันให้พวกเขาทุ่มเททำงานอย่างเต็มสติกำลังความสามารถเพื่อองค์กรของตนเอง การวิเคราะห์องค์ประกอบพื้นฐานต่าง ๆ เพื่อนำมาสังเคราะห์เป็นเครื่องมือที่จะนำมาใช้กับองค์การควรเลือกใช้เครื่องมือที่ละชนิดอย่างมีวิจารณ์ญาณ แล้วพิจารณาว่าอย่างเหมาะสมกับองค์การแล้วพัฒนาเครื่องมืออื่น ๆ ต่อไป เพราะเครื่องมือแต่ละชนิดต่างมีทั้งจุดอ่อนและจุดแข็ง พร้อมกันนี้ได้นำเสนอเครื่องมือสำหรับสร้างศักดิ์ศรีและจริยธรรมภายในองค์กร ปรากฏดังภาพต่อไปนี้

<sup>๑๓๗</sup> ปานจิต จินดากุล, การสร้างองค์การที่มีศักดิ์ศรีและจริยธรรม, เอกสารเพื่อการพัฒนาองค์ความรู้เกี่ยวกับการพัฒนาระบบราชการหมายเลข ๐๑๑, (กรุงเทพมหานคร : สำนักงาน ก.พ.ร., ๒๕๔๙), หน้า ๑-๑๒.



ภาพที่ ๒.๒ เครื่องมือในการส่งเสริมจริยธรรมและการสร้างองค์การที่มีศักดิ์ศรี<sup>๑๓๘</sup>

ทั้งนี้องค์การที่จะประสบความสำเร็จได้ดังกล่าว จะต้องครอบคลุมในสิ่งต่อไปนี้

๑. ผู้นำต้นแบบที่ดี (Exemplary Leadership) คือ ผู้มีอิทธิพลอย่างสูงต่อองค์การและการสร้างจริยธรรม จะต้องปฏิบัติตนเพื่อเป็นแบบอย่างที่ดีแก่ผู้ใต้บังคับบัญชา และมีความจำเป็นอย่างยิ่งที่ตนเองจะต้องทำในสิ่งที่ตนได้พูดอย่างเคร่งครัด

๒. การฝึกอบรมจริยธรรม (Ethical Training) จำแนกเป็น ๒ แนวทางใหญ่ๆ คือ

๒.๑ แนวทางเชิงบังคับให้ปฏิบัติตาม (Compliance-based approach) เป็นเรื่องการวางกฎระเบียบข้อกำหนดในปฏิบัติที่ว่า ควรทำหรือควรหลีกเลี่ยงพฤติกรรมใด มีการตรวจสอบให้ประพฤติปฏิบัติตามที่วางไว้และการลงโทษผู้กระทำผิด เพื่อป้องกันการทุจริตประพฤติมิชอบ

๒.๒ แนวทางเชิงศักดิ์ศรี (Integrity-based approach) เป็นการเสริมสร้างขีดสมรรถนะทางคุณธรรมและพฤติกรรมอันเหมาะสมตึงาม ต้องการพัฒนาทักษะความสามารถของบุคคลให้ตระหนักถึงวิธีการปฏิบัติสู่การเป็นผู้มีจริยธรรม กระตุ้นให้เกิดวัฒนธรรมของการมีสำนึกของความรับผิดชอบอย่างจริงจัง ตลอดจนการวางกลไกภายในเพื่อให้คำแนะนำปรึกษา

ในการนี้ แต่ละองค์การควรมีการจัดการให้มีการวางโครงสร้างปัจจัยพื้นฐานทางด้านจริยธรรม (Ethics infrastructure) ที่เอื้ออำนวยทั้งในด้านของการควบคุม (Control) การชี้แนะ (Guidance) และการจัดการ (Management) สามารถแสดงภาพดังต่อไปนี้

<sup>๑๓๘</sup> ปานจิต จินดากุล, การสร้างองค์การที่มีศักดิ์ศรีและจริยธรรม, เอกสารเพื่อการพัฒนาองค์ความรู้เกี่ยวกับการพัฒนาระบบราชการหมายเลข ๐๑๑, (กรุงเทพมหานคร : สำนักงาน ก.พ.ร., ๒๕๔๙), หน้า ๑-๑๒.



ภาพที่ ๒.๓ โครงสร้างปัจจัยพื้นฐานทางด้านจริยธรรม<sup>๑๓๙</sup>

๓. การประมวลจริยธรรมและการปฏิญาณ (Codes & oaths) การปฏิญาณเป็นการรวบรวมคำพูด เพื่อแสดงและยืนยันว่าบุคคลนั้นจะทำอะไร มิได้เป็นข้อบังคับตามกฎหมายแต่ถือเป็นข้อพึงปฏิบัติเพื่อเกียรติยศและศักดิ์ศรี กลุ่มคนอเมริกาเชื่อว่าการปฏิญาณมีความหมาย มากกว่าการลงนามในเอกสารประมวลจริยธรรมเพราะอย่างน้อยทำให้ทราบว่า บุคลากรของเขามีความตั้งใจจะประพฤติ ตนในแนวทางใด

๔. การตรวจสอบจริยธรรม (Ethics audits) การตรวจสอบไม่ควรถูกใช้เป็นเครื่องมือจับผิดแต่ควรเป็นกระบวนการประเมินผลอย่างหนึ่งเพื่อมีความเข้าใจด้านจริยธรรมหรือพฤติกรรมที่สอดคล้อง เพื่อสามารถกำหนดรูปแบบและองค์ประกอบไปสู่การเป็นองค์กรที่มีศักดิ์ศรีตามความต้องการขององค์กร และไม่ควรเป็นสิ่งที่น่ากลัวต่อการหาผู้ต้องการเข้าร่วมดำเนินการอย่างมั่นใจในวิธีการเก็บรวบรวมข้อมูลมิใช่ต่อผู้บริหารเท่านั้น แต่ถือว่าเป็นสินทรัพย์เพื่อประโยชน์ในการสร้างเสริมจริยธรรม เช่น นำไปใช้ประกอบการออกแบบเครื่องมืออื่น ๆ ที่ใช้สนับสนุนในการเสริมสร้างจริยธรรมในองค์กร หรือเพื่อนำไปใช้ในการออกแบบหลักสูตรฝึกอบรมด้านจริยธรรมที่มีประสิทธิภาพต่อไป

๕. การบริหารทรัพยากรบุคคล (Human resources management) เป็นเครื่องมืออีกชนิดหนึ่งที่สามารถนำมาใช้ประโยชน์ในการเสริมสร้างจริยธรรมในองค์กรด้วยการเชื่อมโยงไว้ในกิจกรรมต่าง ๆ ได้แก่ การคัดเลือกบุคลากร การว่าจ้าง การพัฒนาบุคลากร การ ประเมินผลการปฏิบัติงาน การเลื่อนตำแหน่ง เป็นต้น

<sup>๑๓๙</sup> ปานจิต จินดากุล, การสร้างองค์กรที่มีศักดิ์ศรีและจริยธรรม เอกสารเพื่อการพัฒนาองค์กรความรู้เกี่ยวกับการพัฒนาระบบราชการหมายเลข ๐๑๑, (กรุงเทพมหานคร : สำนักงาน ก.พ.ร., ๒๕๔๙), หน้า ๑-๑๒.

การพัฒนาจริยธรรม ด้วยกระบวนการขัดเกลาทางสังคมเพื่อปลูกฝังจริยธรรม<sup>๑๔๐</sup> ไว้ดังนี้

๑. ความเข้าใจในขั้นตอนของการพัฒนาจริยธรรมตามระดับอายุเพื่อแสวงหาความจริงของคุณค่าตนเองไปสู่สิ่งแวดล้อมภายนอก

๒. ความรู้ชัดเจนในระดับของจริยธรรมเพื่อสร้างแรงจูงใจที่จะทำให้เกิดการพัฒนาการทางสติปัญญาให้ได้มากที่สุดเท่าที่จะมากได้

๓. การใช้ทฤษฎีการเรียนรู้ทางสังคม กล่อมเกลาขัดเกลาให้ผู้เรียนซึมซับกฎเกณฑ์ รู้คุณค่าได้ด้วยตนเองจนเกิดความชัดเจนในความรับผิดชอบชั่วดี

๔. การให้ความรู้คู่ขนาน คือ ด้านบวกเพื่อเพิ่มพูนส่งเสริมแจ้งเจริญในความดี กับด้านลบเพื่อสังวรระวังเป็นเยี่ยงอย่างให้ลดละและเลิก

๕. การสอนโดยการสร้างศรัทธา เพราะพิสูจน์ผลแห่งความดีได้ด้วยหลักการใช้เหตุผล

๖. การปลูกฝังจริยธรรมเป็นหน้าที่ทุกคน เป็นเรื่องธรรมดาธรรมชาติที่ทุกคนดำรงอยู่เป็นสำนึกอุปนิสัยที่สร้างเสริมบุคลิกภาพและคุณภาพชีวิตที่ต้องร่วมมือกันในสังคมอย่างแท้จริง

๗. การนำหลักธรรมทางศาสนามาประยุกต์ใช้เพื่อหล่อหลอมความไม่ประพฤติธรรมศาสนาเป็นศูนย์รวมจิตใจ เป็นเอกลักษณ์สำคัญของชาติ สืบทอดค่านิยมความเชื่อ ขนบธรรมเนียมประเพณี ที่ควรศึกษาเพื่ออนุรักษ์ลงมือปฏิบัติ และสืบทอดไว้เป็นมรดกของสังคม

๘. ฝึกการเลือกตัดสินใจคุณค่า การวิเคราะห์ค่านิยมจากพฤติกรรมที่เห็นเด่นชัด เพื่อให้เข้าใจคุณค่าทั้งภายในเนื้อแท้และการตีค่าจากภายนอก เพื่อให้ผู้ได้รับการปลูกฝังสามารถวิเคราะห์ข้อกระทบจากพฤติกรรมมากยิ่งขึ้น จนถึงระดับขัดเกลาพฤติกรรมของตนเอง และสร้างเสริมคุณลักษณะนิสัยที่พึงประสงค์ได้อย่างสมบูรณ์

ระบบราชการไทยที่มีการจัดโครงสร้างตามแบบตะวันตกได้เริ่มมาในสมัยรัชกาลที่ ๕ ได้ทรงมอบหมายให้สมเด็จพระเจ้าบรมวงศ์เธอ กรมพระยาดำรงราชานุภาพ พระเจ้าน้องยาเธอ ดำรงตำแหน่งองค์ปฐมเสนาบดีกระทรวงมหาดไทย บริหารราชการแผ่นดินให้ทันสมัยทัดเทียมนานาอารยประเทศ มีการปรับปรุงเปลี่ยนแปลงมาเป็นระยะๆ โดยเฉพาะพฤติกรรมของข้าราชการไทย ที่ได้รับผลจากการเปลี่ยนแปลงในด้านเศรษฐกิจ การเมือง สังคมและวัฒนธรรม และเทคโนโลยีอย่างมาก ส่งผลกระทบต่อแนวคิด ความเชื่อ การประกอบอาชีพ และวิถีชีวิต มีผลต่อการทำงานของราชการ ภาพลักษณ์ของระบบราชการดังกล่าวมานี้ ทำให้มีความจำเป็นต้องปฏิรูประบบราชการในทุก ๆ ด้านอย่างรีบด่วนเพื่อให้ทันสมัยและตอบสนองประชาชนได้มากขึ้น

ระบบราชการของไทยได้มีมาควบคู่กับการก่อตั้งประเทศในสมัยกรุงสุโขทัยและได้มีวิวัฒนาการเรื่อยมาจนถึงมีการเปลี่ยนแปลงทางปกครองเป็นระบอบประชาธิปไตยอันมีพระมหากษัตริย์ทรงเป็นประมุขใน พ.ศ. ๒๔๗๕ และได้มีการปฏิรูประบบราชการตลอดมา จนเมื่อ พ.ศ. ๒๕๔๐ ได้มีแผนแม่บทการปฏิรูประบบราชการ (พ.ศ. ๒๕๔๐ - ๒๕๔๔) แผนปฏิรูประบบบริหารภาครัฐ (มติคณะรัฐมนตรี วันที่ ๑๑ พฤษภาคม ๒๕๔๒) ซึ่งนำไปสู่การปรับปรุงแก้ไขกฎหมาย

<sup>๑๔๐</sup> ประภาศรี สีหอำไพ, **พื้นฐานการศึกษาทางศาสนาและจริยธรรม**, พิมพ์ครั้งที่ ๔, (กรุงเทพมหานคร : โรงพิมพ์แห่งจุฬาลงกรณ์มหาวิทยาลัย, ๒๕๕๐), หน้า ๔๒-๔๓.

สำคัญหลายฉบับที่เกี่ยวกับการบริหารราชการแผ่นดิน การปรับปรุงองค์การภาครัฐและการบริหารบุคลากร

วิวัฒนาการการปฏิรูปการบริหารงานภาครัฐ<sup>๑๔๑</sup>

๑. สมัยสุโขทัย ใช้ระบบครอบครัว (พอปกครองลูก) ให้อิสระตามหลักประชาธิปไตย ดังที่ปรากฏในศิลาจารึกว่า “ใครจักใคร่ค้าม้า ค้า ..”

๒. สมัยกรุงศรีอยุธยา (พระบรมไตรโลกนาถ) พลเมืองมากขึ้น จึงต้องมีรูปแบบการบริหารที่ชัดเจน โดยแบ่งเป็น ๑) ฝ่ายทหาร (สมุหกลาโหม) และ ๒) ฝ่ายพลเรือน (สมุหนายก) นอกจากนี้ยังได้จัดแบ่งการบริหารแบบจตุสดมภ์ (เวียง วัง คลัง นา)

๓. สมัยรัชกาลที่ ๕ ซึ่งถือได้ว่าเป็นการปฏิรูปการบริหารครั้งใหญ่อีกครั้งหนึ่งอันเนื่องมาจากสายพระเนตรอันยาวไกลและเพื่อรองรับการปกครองแบบนานาอารยะประเทศ (ป้องกันการล่าอาณานิคม) โดยมีการปฏิรูป ดังนี้ยกเลิกจตุสดมภ์ สมุหนายก และสมุหกลาโหม เนื่องจากได้ทรงเสด็จประพาสยุโรป และจังหวัดต่าง ๆ ของประเทศไทย ทรงเห็นว่า ประเทศต้องปรับตัวให้ทันอารยะประเทศ จึงยกเลิกการบริหารแบบจตุสดมภ์แล้วจัดตั้ง เป็นกระทรวงส่วนกลางตั้งกระทรวง ๑๒ กระทรวง แต่ละกระทรวงมีเสนาบดีเป็นเจ้ากระทรวงต่าง ๆ ให้มีศักดิ์เสมอกันทั้ง ๑๒ กระทรวง ได้แก่

- ๑) กระทรวงมหาดไทย ดูแลเกี่ยวกับการปกครองหัวเมือง
- ๒) กระทรวงกลาโหม ดูแลเกี่ยวกับกิจการทหารและหัวเมืองฝ่ายใต้
- ๓) กระทรวงการต่างประเทศ ดูแลเกี่ยวกับเรื่องการต่างประเทศ
- ๔) กระทรวงวัง ดูแลเกี่ยวกับพระราชวัง
- ๕) กระทรวงนครบาล ดูแลเกี่ยวกับกิจการตำรวจและราชทัณฑ์
- ๖) กระทรวงเกษตราธิการ ดูแลเกี่ยวกับการเพาะปลูก ค่าขาย ป่าไม้ เหมืองแร่
- ๗) กระทรวงพระคลังมหาสมบัติ ดูแลเกี่ยวกับการจัดเก็บภาษีอากร งบประมาณ

แผ่นดิน การคลัง

๘) กระทรวงยุติธรรม ดูแลเกี่ยวกับการศาล ชำระความทั้งแพ่งและอาญา

๙) กระทรวงยมนาธิการ ดูแลจัดการเกี่ยวกับการทหาร

๑๐) กระทรวงโยธาธิการ ดูแลเกี่ยวกับการก่อสร้าง ขุดคลอง ไพรชณีย์ โทรเลข

รถไฟ

๑๑) กระทรวงธรรมการ ดูแลเกี่ยวกับการศึกษาและศาสนา

๑๒) กระทรวงมูรธาธิการ ดูแลเกี่ยวกับพระราชลัญจกร พระราชกำหนด

กฎหมายหนังสือราชการ

ส่วนภูมิภาค ได้ทรงจัดตั้งเขตการปกครองรูปแบบใหม่ ดังนี้ มณฑลเทศาภิบาล (ปัจจุบันคือ กลุ่มจังหวัด มี ๑๘ กลุ่ม) มีข้าหลวงเทศาภิบาลเป็นผู้ปกครองและในแต่ละมณฑลประกอบด้วยจังหวัดอำเภอ (ตั้งตาม พ.ร.บ. ระเบียบบริหารราชการแผ่นดิน) ตำบล หมู่บ้าน (ตั้งตาม พ.ร.บ. ลักษณะปกครองท้องที่ พ.ศ. ๒๔๕๗) ตามลำดับ โดยประชาชนเลือกตั้งกำนันและผู้ใหญ่บ้านเอง ส่วนท้องถิ่นเพื่อให้ประชาชนมีส่วนร่วมในการปกครองท้องถิ่นตนเอง โดยจัดตั้งสุขาภิบาลกรุงเทพฯ

<sup>๑๔๑</sup> สุรพล กาญจนะจิตตรา, การบริหารงานภาครัฐแนวใหม่กับบทบาทของกระทรวงมหาดไทย, วารสารดำรงราชานาภาพ, ปีที่ ๑๒ ฉบับที่ ๔๒ (มกราคม-มีนาคม ๒๕๕๕) : ๓๓-๓๖.



ในปี ๒๕๔๐ และตั้งสุขาภิบาลหัวเมืองแห่งแรก คือ ตำบลท่าฉลอมจังหวัดสมุทรสาคร เมื่อ พ.ศ. ๒๕๔๘ ทรงปฐกฐานการบริหารราชการแก่ราษฎร โดยไม่ทรงหวงอำนาจไว้กับตนเอง

๔. แผนแม่บทการปฏิรูประบบราชการไทย (๒๕๔๐ - ๒๕๔๔) โดยสำนักงาน ก.พ. เพราะขณะนั้น ยังไม่มีสำนักงาน ก.พ.ร.

๕. การปฏิรูประบบราชการไทย พ.ศ. ๒๕๔๕ - ปัจจุบัน รัฐบาลสมัยนั้น เห็นว่าการบริหารงานราชการควรนำเทคนิคของภาคเอกชนมาใช้ มีการจัดสัมมนาโดยสำนักงาน ก.พ. เป็นเจ้าภาพ ๓ ครั้ง และให้สำนักงาน ก.พ. ดำเนินการจัดการปฏิรูประบบราชการ อันเป็นที่มาของพระราชบัญญัติระเบียบบริหารราชการแผ่นดิน ฉบับที่ ๕ (พ.ศ. ๒๕๔๕) ซึ่งเป็นพื้นฐานของการปฏิรูประบบราชการจนถึงปัจจุบันนี้

สภาพปัญหาของระบบราชการไทยก่อนปฏิรูประบบราชการ<sup>๑๔๒</sup>

๑. ความล้าสมัยของระบบรวมทั้งความล่าช้าด้วย เข้าขามเย็นขาม ทำให้ประชาชนไม่ได้รับบริการที่ดี

๒. ความย่อหย่อนประสิทธิภาพของระบบ เป็นระบบอุปถัมภ์มากกว่าระบบคุณธรรม การแต่งตั้งโยกย้ายขึ้นกับดุลพินิจมากเกินไป บางครั้งขึ้นกับผู้บังคับบัญชาเพียงคนเดียว ไม่มีการวัดค่าผลการปฏิบัติราชการอย่างชัดเจน และไม่มีผลตอบแทนที่สมเหตุสมผล

๓. ปัญหาคุณภาพของข้าราชการ ผลจากข้อ ๒ ทำให้ข้าราชการไม่ทำงาน เอาแต่ประจบนาย และไม่ชวนขวนขวายหาความรู้

๔. การทุจริตประพฤติมิชอบ ผลตอบแทนต่ำ ทำให้หาช่องทางทุจริต ขาดความภูมิใจในเกียรติภูมิความเป็นข้าราชการ (ความเสื่อมของเครื่องราชฯ)

การบริหารราชการแผ่นดิน นับตั้งแต่สมัยโบราณก็หวังให้การบริหารราชการแผ่นดินมีทั้ง ๓ อย่างคือ คุณธรรม จริยธรรม และธรรมาภิบาล ถึงแม้ไม่ได้เขียนว่า คุณธรรม จริยธรรม ธรรมาภิบาลก็ตามแต่จะเขียนเป็นคำอื่น ซึ่งคำนั้นจะบอกว่าเป็นการบริหารราชการแผ่นดินเพื่อทำให้เกิดความสำเร็จของเป้าหมายภาครัฐ และเป็น การนำบริการของรัฐลงไปให้กับประชาชนโดยเจ้าหน้าที่ของรัฐหรือข้าราชการ เจ้าหน้าที่ของรัฐ หรือข้าราชการ จะต้องเป็นคนที่มีค่านิยมสร้างสรรค์ ซึ่งมีการศึกษาว่าประชาชนอยากเห็นข้าราชการเป็นอย่างไร ทำยที่สุดได้กลั่นออกมาเป็นกรอบใหญ่ๆ ๕ ประการ<sup>๑๔๓</sup> คือ

๑. กล้ายืนหยัดในสิ่งที่ถูกต้อง (Moral courage) หมายถึง ยึดมั่นในความถูกต้องดีงาม เสียสละ ยึดหลักวิชาและจรรยาวิชาชีพ

๒. มีความซื่อสัตย์และความรับผิดชอบต่อสิ่งที่ทำ (Integrity and responsibility) หมายถึง ปฏิบัติหน้าที่อย่าง ๑๐ ทิศทางการบริหารราชการแผ่นดินและการส่งเสริมคุณธรรม จริยธรรม และธรรมาภิบาลภาครัฐตรงไปตรงมา แยกเรื่องส่วนตัวออกจากหน้าที่การงาน มีความรับผิดชอบต่อประชาชน ต่อผลการปฏิบัติงานขององค์การ และต่อการพัฒนาปรับปรุงระบบราชการ

<sup>๑๔๒</sup> สุรพล กาญจนะจิตตรา, การบริหารงานภาครัฐแนวใหม่กับบทบาทของกระทรวงมหาดไทย, วารสารดำรงราชานุภาพ, ปีที่ ๑๒ ฉบับที่ ๔๒ (มกราคม-มีนาคม ๒๕๕๕) : ๓๓-๓๖.

<sup>๑๔๓</sup> นายปรีชา วัชรภักย์, ทิศทางการบริหารราชการแผ่นดิน และการส่งเสริมคุณธรรม จริยธรรม และธรรมาภิบาลภาครัฐ, ดำรงราชานุภาพ, ปีที่ ๗ ฉบับที่ ๒๓ (เมษายน-มิถุนายน ๒๕๕๐) : ๑-๒๗.

๓. มีความโปร่งใสและตรวจสอบได้ (Transparency and accountability) หมายถึง ปรับปรุงกลไกการทำงานขององค์กรให้มีความโปร่งใส มีวิธีการให้ประชาชนตรวจสอบได้และเปิดเผยข้อมูลข่าวสาร ภายในขอบเขตของกฎหมายกล่าวคือทำอะไรไปแล้ว เมื่อมีการขอต้องตอบให้ได้ว่าทำไมเป็นอย่างนี้ ทำไมจึงคิดอย่างนี้

๔. ไม่เลือกปฏิบัติ (Nondiscrimination) หมายถึง บริการประชาชนด้วยความเสมอภาค เน้นความสะดวกรวดเร็ว ประหยัด ถูกต้อง และปฏิบัติต่อผู้มารับบริการด้วยความมีน้ำใจ เมตตาเอื้อเฟื้อ

๕. มุ่งผลสัมฤทธิ์ของงาน (Result orientation) หมายถึง ทำงานให้แล้วเสร็จตามกำหนด เกิดผลดีกับหน่วยงาน และส่วนรวมใช้ทรัพยากรของทางราชการให้รัฐบาลได้กำหนดวาระแห่งชาติ เรื่องจริยธรรม และธรรมาภิบาลขึ้น โดยมีเป้าประสงค์ที่สำคัญ ๒ ประการคือ ๑) ทำอย่างไรจะลดและปิดโอกาสในการทุจริต ประพฤติมิชอบให้ลดลงให้ได้ ๒) จะต้องสร้างจิตสำนึกให้ยึดมั่นในศีลธรรม คุณธรรม จริยธรรม และจรรยาบรรณ กล่าวคือ ให้สร้างจิตสำนึกให้เกิดธรรมาภิบาล Core Value ของข้าราชการ

รูปแบบของการดำเนินการในเรื่องดังกล่าว ในอนาคต ส่วนราชการต้องคิดวิธีการเข้าถึงวัฒนธรรมองค์กรของตนเอง เป้าประสงค์ และวิธีดำเนินการ จะรอให้สั่งการลงไปคงไม่ได้แล้ว เพราะฉะนั้นคนที่มีความสำคัญของทั้ง ๒ ส่วน คือ

๑. ผู้บริหารจริยธรรม หรือผู้บริหารที่ดูแลเรื่องการบริหารทรัพยากรบุคคล จะต้องเข้ามาดูแลในเรื่องนี้

๒. ศูนย์ราชการใสสะอาดที่มีอยู่แล้ว จะต้องมีการอภิปรายที่ชัดเจนว่าจะทำอะไร การที่หน่วยต่าง ๆ จะออกกฎหมายเกี่ยวกับจริยธรรมออกมามากกว่าจะมีจริยธรรมหรือไม่ ขอบอกว่าไม่มี เพราะกฎหมายคือกระดาษ ถ้าปราศจากการปฏิบัติก็จะไม่เกิดอะไรขึ้นมา แต่ถ้าถามว่าต้องมีกฎหมายหรือไม่ ตอบว่าก็น่าจะต้องมี เพื่อที่จะเป็นเอกสารหลักฐานที่บอกว่าคืออะไรเรื่องแรงกดดันของสังคม เป็นเรื่องธรรมดา ซึ่งสังคมต้องการเห็นสิ่งเหล่านี้ และคิดว่าไม่ใช่แค่สังคมไทย แต่เป็นเรื่องของสังคมโลก ถ้าไม่ทำอะไรคงอยู่ไม่ได้เพราะโลกมีความเชื่อมโยงกันอีกทั้งจะต้องสร้างสภาพแวดล้อมและแรงกดดันที่จะส่งเสริมให้เกิดคุณธรรม จริยธรรม ความประพฤติชอบ และไม่ละเมิดกฎหมาย จรรยาบรรณ และจริยธรรมต่างๆ

สภาพปัญหาข้างต้น เป็นความจำเป็นอย่างยิ่งที่ทำให้การบริหารราชการของไทยสมควรได้รับการเปลี่ยนแปลง ทั้งนี้เนื่องจากจิตใจหรือจริยธรรมมีส่วนสำคัญในการกำหนดพฤติกรรมดังกล่าว รัฐธรรมนูญแห่งราชอาณาจักรไทย (พ.ศ. ๒๕๔๐) มาตรา ๗๗ จึงได้บัญญัติให้รัฐจัดทำมาตรฐานทางคุณธรรมและจริยธรรมของข้าราชการที่มีส่วนเกี่ยวข้องกับการบริหารราชการแผ่นดินไว้ดังนี้ “มาตรา ๗๗ รัฐต้องจัดให้มีแผนพัฒนาการเมืองจัดทำมาตรฐานทางคุณธรรมและจริยธรรมของผู้ดำรงตำแหน่งทางการเมือง ข้าราชการ และพนักงาน หรือลูกจ้างอื่นของรัฐ เพื่อป้องกันกาทุจริตและประพฤติมิชอบและเสริมสร้างประสิทธิภาพในการปฏิบัติหน้าที่”<sup>๑๔๔</sup>

<sup>๑๔๔</sup> วิรัช วิรัชนิภาวรรณ, “ปรัชญาการเป็นข้าราชการ มาตรฐานทางคุณธรรมและจริยธรรมในการปฏิบัติราชการ, [ออนไลน์], แหล่งที่มา : <http://www.mgmtsci.stou.ac.th/การพัฒนาจริยธรรมของข้าราชการ...>, [๗ กุมภาพันธ์ ๒๕๕๘].

กระทรวงมหาดไทย ร่วมกับ สำนักงาน ก.พ. จัดทำมาตรฐานทางคุณธรรมและจริยธรรม ตามรัฐธรรมนูญแห่งราชอาณาจักรไทย พ.ศ. ๒๕๔๐ มาตรา ๗๗ เพื่อป้องกันการทุจริตและประพฤติมิชอบและเสริมสร้างประสิทธิภาพในการปฏิบัติหน้าที่ โดยยึดถือหลักประมวลจริยธรรมข้าราชการพลเรือนที่ประกาศในราชกิจจานุเบกษา เมื่อวันที่ ๕ พฤศจิกายน ๒๕๕๒ และมีผลบังคับใช้แล้วตั้งแต่วันที่ ๓ กุมภาพันธ์ ๒๕๕๓ โดยยึดกรอบกรอบมาตรฐานทางคุณธรรมและจริยธรรม หรือจรรยาบรรณ ในแต่ละวิชาชีพประกอบด้วย<sup>๑๔๕</sup>

๑. มาตรฐานความประพฤติส่วนบุคคลที่ผู้อยู่ในวิชาชีพนั้น พึงปฏิบัติ หรือไม่พึงปฏิบัติ
  ๒. จุดเน้นในการปฏิบัติตนในลักษณะหรือวิธีการทำงานตามวิชาชีพ
  ๓. ลักษณะความสัมพันธ์ที่พึงมีต่อบุคคลอื่น ทั้งในระดับเดียวกัน สูงกว่าหรือต่ำกว่า เช่น แนวทางการประพฤติปฏิบัติต่อผู้บังคับบัญชา ผู้ใต้บังคับบัญชา เพื่อนร่วมงาน และลูกค้าผู้รับบริการ
  ๔. ความคาดหวังที่องค์กรอยากให้ผู้ผู้นั้นรับผิดชอบต่อสังคมและชุมชน
- ในการจัดทำมาตรฐานทางคุณธรรมและจริยธรรม ปัจจัยสำคัญที่ควรคำนึงถึงและนำมาประกอบการพิจารณาจัดทำเพื่อให้ได้ผลสมดังเจตนารมณ์มากที่สุด มีดังนี้
๑. ภารกิจหลักขององค์กร เพราะหน้าที่ความรับผิดชอบหรือพันธกิจของหน่วยงานจะเป็นตัวบ่งชี้คุณลักษณะที่ต้องการสำหรับผู้ปฏิบัติในแต่ละภารกิจที่มีความแตกต่างกัน
  ๒. หลักการบริหารกิจการบ้านเมืองและสังคมที่ดี (Good Governance) ทั้ง ๖ ประการ ได้แก่

๒.๑ หลักนิติธรรม การใช้กฎ ระเบียบ ที่เป็นธรรม เป็นที่ยอมรับได้ไม่ตามกระแสหรืออำนาจตัวบุคคล เสมอภาค

๒.๒ หลักคุณธรรม การยึดมั่นในความถูกต้อง ดีงาม ประพฤติตนเป็นตัวอย่างแก่สังคมด้วยความซื่อสัตย์ จริงใจ ขยันอดทน

๒.๓ หลักความโปร่งใส การทำงานอย่างโปร่งใส เปิดเผยข้อมูลข่าวสารที่เป็นประโยชน์ ตรงไปตรงมา ตรวจสอบได้

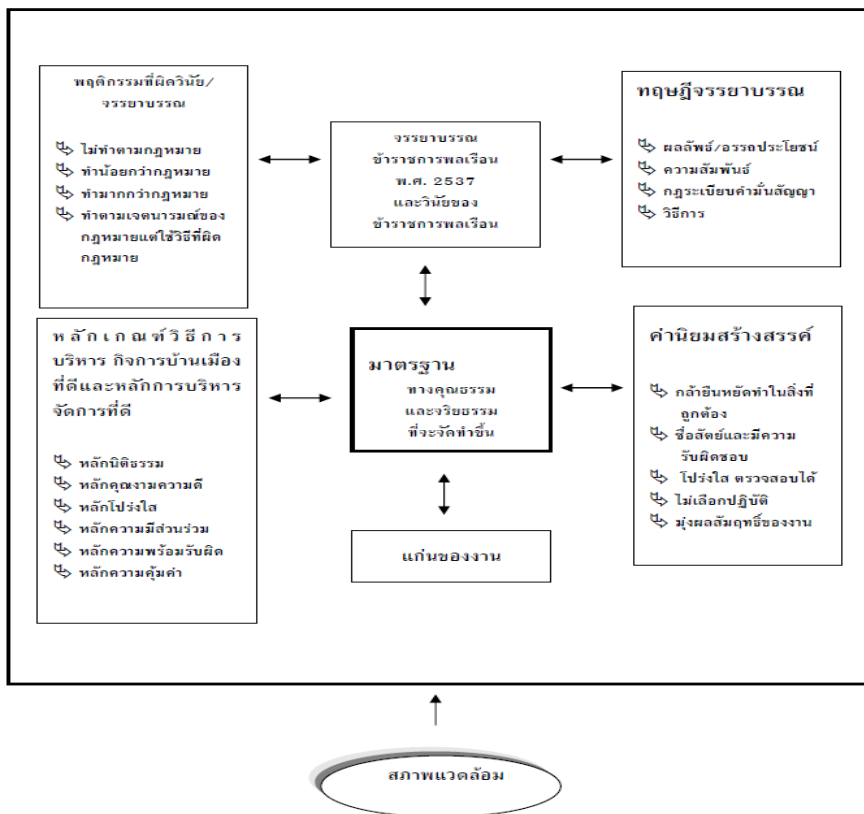
๒.๔ หลักความมีส่วนร่วม การเปิดโอกาสให้ประชาชนมีส่วนร่วมรับรู้เสนอความเห็น

๒.๕ หลักความรับผิดชอบต่อ ตระหนักในสิทธิหน้าที่ มีความสำนึกในความรับผิดชอบต่อสังคม มุ่งแก้ปัญหา กล้ายอมรับผลการกระทำของตน

๒.๖ หลักความคุ้มค่า บริหารจัดการและใช้ทรัพยากรอย่างประหยัดและเกิดประโยชน์สูงสุดและในการจัดทำมาตรฐานทางคุณธรรมและจริยธรรมในวิชาชีพของข้าราชการพลเรือนยังต้องคำนึงถึงบทบัญญัติเรื่องวินัยที่ได้กำหนดไว้ในกฎหมายว่าด้วยระเบียบข้าราชการพลเรือน และข้อบังคับ ก.พ.ว่าด้วยจรรยาบรรณของข้าราชการพลเรือน พ.ศ. ๒๕๓๗ ซึ่งเป็นสิ่งที่กำหนดไว้เดิมด้วย เพื่อจะได้ไม่ต้องกำหนดซ้ำซ้อนในเรื่องเดียวกัน เพราะต้องถือปฏิบัติควบคู่กันอยู่

<sup>๑๓๕</sup> ศูนย์ส่งเสริมจริยธรรม สำนักงาน ก.พ., **ประมวลจริยธรรมข้าราชการพลเรือน-สำนักงาน ก.พ.**, [ออนไลน์], แหล่งที่มา : <http://www.ocsc.go.th/ocsc/th/index.php?option...id...> [๖ กุมภาพันธ์ ๒๕๕๘].

แล้วรวมทั้งสภาพแวดล้อมที่แต่ละองค์กรประสบอยู่ ซึ่งจะมีความแตกต่างกันและจะมีวิธีการแก้ปัญหาแตกต่างกัน สรุปเป็นภาพได้ต่อไปนี้



แผนภาพที่ ๒.๕ แสดงปัจจัยที่ควรนำมาพิจารณาเมื่อจัดทำมาตรฐานทางคุณธรรมและจริยธรรม<sup>๑๔๖</sup>

### ๒.๕ จริยธรรมของกระทรวงมหาดไทย

ทั้งนี้ ผู้ดำรงตำแหน่งข้าราชการพลเรือน พนักงาน ราชการและลูกจ้างในสังกัดพลเรือนทุกตำแหน่ง มีหน้าที่ต้องดำเนินการให้เป็นไปตามประมวลจริยธรรม ข้าราชการพลเรือน ๑๐ ข้อตามที่ประมวลจริยธรรมข้าราชการพลเรือนกำหนดรวมทั้งกระทรวงมหาดไทย สรุปได้ดังนี้

๑. ข้าราชการต้องยึดมั่นในจริยธรรม และยืนหยัดกระทำในสิ่งที่ถูกต้องและเป็นธรรม

๑.๑ ปฏิบัติตามประมวลจริยธรรมอย่างตรงไปตรงมา และไม่กระทำการเลี่ยงประมวลจริยธรรม ในกรณีที่เกิดกรณีการจริยธรรมวินิจฉัยว่าการกระทำใดขัดประมวลจริยธรรม ข้าราชการจะกระทำการนั้นมิได้

๑.๒ เมื่อรู้หรือพบเห็นการฝ่าฝืนประมวลจริยธรรม ข้าราชการต้องรายงานพร้อมพยานหลักฐาน (หากมี) ต่อหัวหน้าส่วนราชการหรือคณะกรรมการจริยธรรมโดยพลัน ในกรณี

<sup>๑๔๖</sup> ศูนย์ส่งเสริมจริยธรรม สำนักงาน ก.พ., ประมวลจริยธรรมข้าราชการพลเรือน - สำนักงาน ก.พ., [ออนไลน์], แหล่งที่มา : <http://www.ocsc.go.th/ocsc/th/index.php?option...id...> [๖ กุมภาพันธ์ ๒๕๕๘].

หัวหน้าส่วนราชการฝ่ายบริหาร ต้องรายงานต่อปลัดกระทรวง หรือผู้บังคับบัญชาเหนือชั้นขึ้นไปของหัวหน้าส่วนราชการนั้นแล้วแต่กรณีและหรือคณะกรรมการจริยธรรม

๑.๓ รายงานการดำรงตำแหน่งในนิติบุคคลและกิจการที่รัฐถือหุ้นใหญ่ต่อหัวหน้าส่วนราชการและคณะกรรมการจริยธรรม กรณีที่การดำรงตำแหน่งนั้น ๆ อาจขัดแย้งกับการปฏิบัติหน้าที่หรืออาจทำให้การปฏิบัติหน้าที่เสียหาย

๑.๔ กรณีที่ข้าราชการเข้าร่วมประชุมและพบว่ามีการกระทำหรือเสนอเรื่องที่ฝืนจริยธรรม ข้าราชการมีหน้าที่ต้องคัดค้านการกระทำดังกล่าว และบันทึกการคัดค้านของตนไว้ในรายงานการประชุมหรือในเรื่องนั้น

๒. ข้าราชการต้องมีจิตสำนึกที่ดีและความรับผิดชอบต่อหน้าที่ เสียสละ ปฏิบัติหน้าที่ด้วยความรวดเร็ว โปร่งใส และสามารถตรวจสอบได้

๒.๑ อุทิศตนให้กับการปฏิบัติงานในหน้าที่ด้วยความรอบคอบระมัดระวัง

๒.๒ ละเว้นการกระทำที่จะก่อให้เกิดความเสียหายต่อตำแหน่งหน้าที่ของตนหรือของข้าราชการอื่น

๒.๓ ใช้ดุลพินิจและตัดสินใจ ปราศจากอคติส่วนตน ตามข้อมูลพยานหลักฐานและความเหมาะสมของแต่ละกรณี

๒.๔ เมื่อเกิดความผิดพลาดขึ้นจากการปฏิบัติหน้าที่ต้องรีบแก้ไข และแจ้งให้หัวหน้าส่วนราชการทราบ

๒.๕ ไม่ขัดขวางการตรวจสอบของหน่วยงานที่มีหน้าที่ ตรวจสอบตามกฎหมายหรือประชาชน โดยให้ข้อมูลที่เป็นจริง และครบถ้วนเมื่อได้รับคำร้องขอในการตรวจสอบ

๒.๖ ไม่สั่งราชการด้วยวาจา กรณีที่สั่งราชการด้วยวาจา ให้ผู้ใต้บังคับบัญชาบันทึกเรื่องเป็นลายลักษณ์อักษรตามคำสั่งเพื่อให้ผู้สั่งพิจารณาสั่งการต่อไป

๓. ข้าราชการต้องแยกเรื่องส่วนตัวออกจากตำแหน่งหน้าที่ และยึดถือประโยชน์ส่วนรวมของประเทศชาติ เหนือกว่าประโยชน์ส่วนตน

๓.๑ ไม่นำความสัมพันธ์ส่วนตัวที่ตนมีต่อบุคคลอื่นไม่ว่าจะเป็นญาติพี่น้องพรรคพวกเพื่อนฝูงหรือผู้มีบุญคุณส่วนตัว มาประกอบการใช้ดุลพินิจให้เป็นคุณหรือเป็นโทษแก่บุคคลนั้นหรือปฏิบัติต่อบุคคลนั้นต่างจากบุคคลอื่นเพราะชอบหรือชัง

๓.๒ ไม่ใช้เวลาราชการ เงิน ทรัพย์สิน บุคลากร บริการ หรือสิ่งอำนวยความสะดวกของทางราชการไปเพื่อประโยชน์ส่วนตัวของตนเองหรือผู้อื่น เว้นแต่ได้รับอนุญาตโดยชอบด้วยกฎหมาย

๓.๓ ไม่กระทำการใด หรือดำรงตำแหน่ง หรือปฏิบัติการใดในฐานะส่วนตัว ซึ่งก่อให้เกิดความเคลือบแคลงหรือสงสัยว่าจะขัดกับประโยชน์ส่วนรวมที่อยู่ในความรับผิดชอบของหน้าที่ ในกรณีมีความเคลือบแคลงหรือสงสัย ให้ข้าราชการผู้นั้นยุติการกระทำดังกล่าวไว้ก่อนแล้วแจ้งให้ผู้บังคับบัญชา หัวหน้าส่วนราชการ และ คณะกรรมการจริยธรรมพิจารณา เมื่อคณะกรรมการจริยธรรมวินิจฉัยเป็นประการใดแล้วจึงปฏิบัติตามนั้น

๓.๔ ในการปฏิบัติหน้าที่ที่รับผิดชอบในหน่วยงานโดยตรงหรือหน้าที่อื่นในราชการ รัฐวิสาหกิจ องค์การมหาชน หรือหน่วยงานของรัฐ ข้าราชการต้องยึดถือประโยชน์ของทาง

ราชการ เป็นหลัก ในกรณีที่มีความขัดแย้งระหว่างประโยชน์ของทางราชการ หรือประโยชน์ส่วนรวม กับประโยชน์ส่วนตัวหรือ ส่วนกลุ่ม อันจำเป็นต้องวินิจฉัยหรือชี้ขาด ต้องยึดประโยชน์ของทางราชการ และประโยชน์ส่วนรวมเป็นสำคัญ

๔. ข้าราชการต้องละเว้นจากการแสวงประโยชน์ที่มีขอบโดยอาศัยตำแหน่งหน้าที่ และไม่กระทำการอันเป็นการขัดกันระหว่างประโยชน์ส่วนตัว และประโยชน์ส่วนรวม

๔.๑ ไม่เรียกรับ หรือยอมจะรับของขวัญ เว้นแต่เป็นการให้โดยธรรมจรรยา หรือเป็นการให้ตามประเพณีหรือให้แก่บุคคลทั่วไป

๔.๒ ไม่ใช่ตำแหน่ง หรือกระทำการที่เป็นคุณ หรือเป็นโทษแก่บุคคลใดเพราะมือคติ

๔.๓ ไม่เสนอ หรืออนุมัติโครงการซึ่งตนเอง หรือบุคคลอื่นจะได้ประโยชน์อันมิควรได้

๕. ข้าราชการต้องเคารพ และปฏิบัติตามรัฐธรรมนูญ และกฎหมายอย่างตรงไปตรงมา

๕.๑ ไม่ละเมิดรัฐธรรมนูญ กฎหมาย กฎ ข้อบังคับหรือมติคณะรัฐมนตรีที่ชอบด้วยกฎหมายในกรณีมีข้อสงสัย หรือมีข้อทักท้วงว่าการกระทำไม่ชอบ ต้องแจ้งให้หัวหน้าส่วนราชการ และคณะกรรมการจริยธรรมพิจารณา และจะดำเนินการต่อไปได้ต่อเมื่อได้ข้อยุติจากหน่วยงานที่มีอำนาจหน้าที่แล้ว

๕.๒ ในกรณีที่เห็นว่าคำสั่งผู้บังคับบัญชา หรือการดำเนินการใดที่ตนมีส่วนเกี่ยวข้องไม่ชอบด้วยรัฐธรรมนูญ กฎหมาย กฎ หรือข้อบังคับ ต้องทักท้วงเป็นลายลักษณ์อักษรไว้

๕.๓ ในกรณีที่เห็นว่ามติคณะรัฐมนตรีไม่ชอบด้วยกฎหมาย ต้องทำเรื่องเสนอให้หัวหน้าส่วนราชการพิจารณา และส่งเรื่องให้สำนักเลขาธิการคณะรัฐมนตรีดำเนินการให้ได้ข้อยุติทางกฎหมายต่อไป

๕.๔ ไม่เลียงกฎหมายใช้หรือแนะนำให้ใช้ช่องว่างของกฎหมายเพื่อประโยชน์ของตนเองหรือผู้อื่น

๕.๕ ไม่ยอมให้บุคคลอื่นอาศัยชื่อตนเองถือครองทรัพย์สิน สิทธิ หรือประโยชน์อื่นใดแทนบุคคลอื่นอันเป็นการเลียงกฎหมาย

๕.๖ เมื่อทราบว่ามีกรณีการละเมิดกฎหมายในส่วนราชการของตน หัวหน้าส่วนราชการต้องดำเนินการที่จำเป็น เพื่อให้เกิดการเคารพกฎหมายขึ้นโดยเร็ว

๕.๗ เมื่อได้รับคำร้อง หรือคำแนะนำจากผู้ตรวจการแผ่นดิน หรือหน่วยงานอื่นว่ากฎหมาย กฎ หรือข้อบังคับ สร้างภาระเกินสมควรแก่ประชาชน หรือสร้างความไม่เป็นธรรม ต้องดำเนินการทบทวนกฎหมาย กฎ หรือข้อบังคับดังกล่าวโดยเร็ว

๖. ข้าราชการต้องปฏิบัติหน้าที่ด้วยความเที่ยงธรรม เป็นกลางทางการเมือง ให้บริการแก่ประชาชน โดยมีธรรมาภิบาลและไม่เลือกปฏิบัติโดยไม่เป็นธรรม

๖.๑ ปฏิบัติหน้าที่ให้ลุล่วง โดยไม่หลีกเลี่ยง ละเลย หรือละเว้นการใช้อำนาจเกินกว่าที่มีอยู่ ตามกฎหมาย

๖.๒ ปฏิบัติหน้าที่ โดยคำนึงถึงศักดิ์ศรีความเป็นมนุษย์และสิทธิเสรีภาพของบุคคล

๖.๓ ให้บริการและอำนวยความสะดวกแก่ประชาชนโดยมีอัธยาศัยที่ดีปราศจากอคติและไม่เลือกปฏิบัติต่อบุคคลผู้มาติดต่อ

๖.๔ ละเว้นการให้สัมภาษณ์ การอภิปราย การแสดงปาฐกถา การบรรยาย หรือการวิพากษ์วิจารณ์อันกระทบต่อความเป็นกลางทางการเมือง

๖.๕ ไม่เอื้อประโยชน์เป็นพิเศษให้แก่ญาติพี่น้อง พรรคพวก และต้องปฏิบัติหน้าที่ด้วยความเที่ยงธรรมไม่เห็นแก่หน้าผู้ใด

๖.๖ ไม่ลอกหรือนำผลงานของผู้อื่นมาใช้เป็นของตนเองโดยมิได้ระบุแหล่งที่มา

๗. ข้าราชการต้องปฏิบัติตามกฎหมายว่าด้วยข้อมูลข่าวสารของทางราชการอย่างเคร่งครัด และรวดเร็ว ไม่ถ่วงเวลาให้เนิ่นช้า และใช้ข้อมูลข่าวสารที่ได้มาจากการดำเนินงานเพื่อการในหน้าที่ และให้ข้อมูลข่าวสารแก่ประชาชนอย่างครบถ้วน ถูกต้อง ทันการณ์และไม่บิดเบือนข้อเท็จจริง

๗.๑ ไม่ใช้ข้อมูลที่ได้มาจากการดำเนินงานไปเพื่อการอื่น อันมิใช่การปฏิบัติหน้าที่โดยเฉพาะอย่างยิ่งเพื่อเอื้อประโยชน์แก่ตนเองหรือบุคคลอื่น

๗.๒ ชี้แจง แสดงเหตุผลที่แท้จริงอย่างครบถ้วนในกรณีที่กระทำการอันกระทบต่อสิทธิและเสรีภาพบุคคลอื่น ทั้งนี้ต้องดำเนินการภายในสิบห้าวันทำการ นับแต่กระทำการดังกล่าวหรือได้รับการร้องขอ

๘. ข้าราชการต้องมุ่งผลสัมฤทธิ์ของงาน รักษาคุณภาพ และมาตรฐานแห่งวิชาชีพโดยเคร่งครัด

๘.๑ ปฏิบัติงานโดยมุ่งให้เกิดผลดีที่สุดจนเต็มกำลังความสามารถ

๘.๒ ใช้งบประมาณ ทรัพย์สิน สิทธิประโยชน์ที่ทางราชการจัดให้ด้วยความประหยัดคุ้มค่า

๘.๓ ใช้ความรู้ความสามารถ ตามคุณภาพและมาตรฐานวิชาชีพโดยเคร่งครัด

๙. ข้าราชการต้องยึดมั่นในการปกครองระบอบประชาธิปไตยอันมีพระมหากษัตริย์ทรงเป็นประมุข

๙.๑ ไม่แสดงการต่อต้านการปกครองระบอบประชาธิปไตยอันมีพระมหากษัตริย์ทรงเป็นประมุข

๙.๒ จงรักภักดีต่อพระมหากษัตริย์ และไม่ละเมิดองค์พระมหากษัตริย์ พระราชินี และพระรัชทายาทไม่ว่าทางกาย หรือทางวาจา

๑๐. ข้าราชการต้องเป็นแบบอย่างที่ดีในการดำรงตน รักษาชื่อเสียง และภาพลักษณ์ของราชการโดยรวม

๑๐.๑ ไม่ละเมิดหลักสำคัญทางศีลธรรม ศาสนา และประเพณีกรณีที่มีข้อขัดแย้งระหว่างประมวลจริยธรรมนี้กับหลักสำคัญทางศีลธรรม ศาสนา หรือประเพณีข้าราชการต้องเสนอเรื่องให้คณะกรรมการ จริยธรรมพิจารณาวินิจฉัย

๑๐.๒ หัวหน้าส่วนราชการและผู้บังคับบัญชาส่วนราชการทุกระดับชั้นต้องปกครองผู้อยู่ใต้ บังคับบัญชาด้วยความเที่ยงธรรม และควบคุมให้ปฏิบัติตามประมวลจริยธรรมโดยเคร่งครัด

๑๐.๓ หัวหน้าส่วนราชการและผู้บังคับบัญชาในส่วนราชการ ต้องสนับสนุน ส่งเสริมและยกย่องผู้อยู่ใต้บังคับบัญชาที่มีความซื่อสัตย์มีผลงานดีเด่น และยึดมั่นในระบอบคุณธรรม

๑๐.๔ ไม่กระทำการใดอันอาจนำความเสื่อมเสียและไม่ไว้วางใจให้เกิดแก่ส่วนราชการหรือราชการโดยรวม

ทั้งนี้ ประมวลจริยธรรมของหน่วยราชการหรือที่เกี่ยวข้อง จะต้องยึดมั่นและสอดคล้องกับ ค่านิยมหลักของมาตรฐานจริยธรรมสำหรับผู้ดำรงตำแหน่งทางการเมืองและเจ้าหน้าที่ของรัฐ ๙ ประการ ตามมาตรฐานของผู้ตรวจการแผ่นดิน<sup>๑๔๗</sup> ดังนี้

๑. การยึดมั่นในคุณธรรมและจริยธรรม
๒. การมีจิตสำนึกที่ดี ซื่อสัตย์ สุจริต และรับผิดชอบ
๓. การยึดถือประโยชน์ของประเทศชาติเหนือกว่าประโยชน์ส่วนตน และไม่มีผลประโยชน์ทับซ้อน
๔. การยืนหยัดทำในสิ่งที่ถูกต้อง เป็นธรรม และถูกกฎหมาย
๕. การให้บริการแก่ประชาชนด้วยความรวดเร็ว มีอัธยาศัย และไม่เลือกปฏิบัติ
๖. การให้ข้อมูลข่าวสารแก่ประชาชนอย่างครบถ้วน ถูกต้อง และไม่บิดเบือนข้อเท็จจริง
๗. การมุ่งผลสัมฤทธิ์ของงาน รักษามาตรฐาน มีคุณภาพ โปร่งใส และตรวจสอบได้
๘. การยึดมั่นในระบอบประชาธิปไตยอันมีพระมหากษัตริย์ทรงเป็นประมุข
๙. การยึดมั่นในหลักจรรยาวิชาชีพขององค์กร

#### กระทรวงมหาดไทย กับการส่งเสริมจริยธรรม<sup>๑๔๘</sup>

กระทรวงมหาดไทยได้สนองตอบงานด้านการเสริมสร้างคุณธรรม จริยธรรม ซึ่งเป็นวาระแห่งชาติของรัฐบาล ที่ต้องดำเนินงานอย่างเร่งด่วนด้วยการแต่งตั้งคณะกรรมการกำกับดูแลและการป้องกันและปราบปรามการทุจริตและประพฤติมิชอบในวงราชการของกระทรวงมหาดไทย ได้จัดตั้ง คณะอนุกรรมการ ๔ ชุด ได้แก่

๑. คณะกรรมการเสริมสร้างจริยธรรมและคุณธรรม ธรรมาภิบาลของข้าราชการและเจ้าหน้าที่ในสังกัดกระทรวงมหาดไทย มีที่ปรึกษาด้านความมั่นคงเป็นประธาน

๒. คณะอนุกรรมการปรับปรุงกฎหมาย ระเบียบ ข้อบังคับ เงื่อนไขต่าง ๆ ที่เกี่ยวข้องกับการป้องกันและปราบปรามการทุจริตและประพฤติมิชอบในวงราชการของกระทรวงมหาดไทย มีที่ปรึกษากฎหมายเป็นประธาน

๓. คณะอนุกรรมการดำเนินการตรวจสอบการทุจริตและประพฤติมิชอบในวงราชการของกระทรวงมหาดไทย มีหัวหน้าผู้ตรวจราชการกระทรวงมหาดไทยเป็นประธาน

<sup>๑๔๗</sup> คณะกรรมการจริยธรรม สำนักปลัดกระทรวงมหาดไทย, จริยธรรมกับการบริหารงานปกครอง, วารสารดำรงราชานุภาพ, พ.ศ. ๒๕๕๗ ปีที่ ๑๔ ฉบับที่ ๔๙ เดือนตุลาคม ๒๕๕๖-มีนาคม ๒๕๕๗, หน้า ๑-๖.

<sup>๑๔๘</sup> ชยาวุธ จันทร์, กระทรวงมหาดไทยกับงานด้านการส่งเสริมคุณธรรมจริยธรรม, วารสารดำรงราชานุภาพ, พ.ศ. ๒๕๕๐ ปีที่ ๗ ฉบับที่ ๒๓ เดือนเมษายน-มิถุนายน, หน้า ๖๓-๖๙.



๔. คณะอนุกรรมการติดตามและประเมินผลในการดำเนินการป้องกันและปราบปรามการทุจริตและประพฤติมิชอบในวงราชการกระทรวงมหาดไทย มีรองปลัดกระทรวงมหาดไทย (ฝ่ายบริหาร) เป็นประธาน

กระทรวงมหาดไทย ได้กำหนดแนวทางในการเสริมสร้างจริยธรรม และคุณธรรม ธรรมาภิบาลในกระทรวงมหาดไทย ประจำปี ๒๕๕๐ ด้วยการดำเนินการตาม “แผนกลยุทธ์การกำกับติดตามการดำเนินงานของภาครัฐให้โปร่งใสและมีประสิทธิภาพของส่วนราชการในสังกัดกระทรวงมหาดไทย ประจำปี ๒๕๕๐” และ “แผนปฏิบัติการราชการใสสะอาดของส่วนราชการต่าง ๆ ในสังกัดกระทรวงมหาดไทย ประจำปีงบประมาณ ๒๕๕๐-๒๕๕๑” คณะกรรมการกำกับ ดูแล การป้องกันและปราบปรามการทุจริตและประพฤติมิชอบในวงราชการของกระทรวงมหาดไทย มีมติให้ กรม และรัฐวิสาหกิจในสังกัดกระทรวงมหาดไทย แต่งตั้งคณะกรรมการพัฒนาจริยธรรมและคุณธรรมขึ้น ในหน่วยงาน รวมทั้งให้ดำเนินการจัดกิจกรรมต่าง ๆ ซึ่งทุกหน่วยงานในสังกัดกระทรวงมหาดไทย ได้ ขานรับและดำเนินงานเสริมสร้างจริยธรรม คุณธรรม ธรรมาภิบาล ด้วยกิจกรรมต่าง ๆ

#### กรมการปกครอง กกับการส่งเสริมจริยธรรม

กรมการปกครอง มีอำนาจตามกฎหมายกระทรวงแบ่งส่วนราชการกรมการปกครอง กระทรวงมหาดไทย พ.ศ. ๒๕๔๕ ได้กำหนดภารกิจและอำนาจหน้าที่ของกรมการปกครอง ดังนี้<sup>๑๔๙</sup>

กรมการปกครองมีภารกิจเกี่ยวกับการรักษาความสงบเรียบร้อยและความมั่นคง ภายในประเทศ การอำนวยความสะดวก การปกครองท้องที่ การอาสารักษาดินแดน และการ ทะเบียน เพื่อให้ประชาชนมีความมั่นคงปลอดภัย ได้รับบริการที่สะดวกรวดเร็วและให้เกิดความสงบ สุขในสังคมอย่างยั่งยืนกรมการปกครอง

เพื่อช่วยให้การขับเคลื่อนนโยบายการปราบปรามการทุจริต และการประพฤติมิชอบ ข้าราชการกรมการปกครอง จำเป็นอย่างยิ่งที่จะเป็นต้นแบบโดยปฏิบัติควบคู่กับข้อบังคับ ก.พ. ว่า ด้วยจรรยาบรรณของข้าราชการพลเรือน พ.ศ. ๒๕๓๗ เป็นเครื่องมือกระตุ้นให้เกิดจิตสำนึกเสริมสร้าง ความซื่อสัตย์ สุจริต มีคุณธรรม และจริยธรรม เพื่อเป็นแรงขับเคลื่อนการปราบปรามการทุจริตและ ประพฤติมิชอบให้มองเห็นอย่างเป็นรูปธรรม ทั้งนี้ได้จัดกิจกรรมภายใต้ยุทธศาสตร์ “โครงการพัฒนา คนของแผ่นดิน” โดยแต่งตั้งคณะกรรมการขับเคลื่อนยุทธศาสตร์โครงการพัฒนาคนของแผ่นดินและ คณะทำงานขับเคลื่อนยุทธศาสตร์ โดยมีกลยุทธ์ ๕ ด้าน<sup>๑๕๐</sup> คือ

๑. ด้านเสริมสร้างพื้นฐานคุณธรรม จริยธรรม
๒. ด้านส่งเสริมการพัฒนาตามปรัชญาเศรษฐกิจพอเพียง
๓. ด้านการพัฒนาคุณธรรมจริยธรรม และหลักปรัชญาเศรษฐกิจพอเพียง
๔. ด้านการพัฒนาคนของแผ่นดิน และ
๕. ด้านการสนับสนุนการพัฒนาแบบยั่งยืน

<sup>๑๔๙</sup> กรมการปกครอง, **ภาวะ อำนาจหน้าที่**, [ออนไลน์], แหล่งที่มา : <http://www.moi.go.th/.../A5DFAC0133AD22D6E044003B..> [๖ กุมภาพันธ์ ๒๕๕๘].

<sup>๑๕๐</sup> วินัย ญ ตะกั่วทุ่ง, **ข้าราชการกรมการปกครองใสสะอาด, วารสารดำรงราชานุภาพ**, พ.ศ. ๒๕๕๐ ปีที่ ๗ ฉบับที่ ๒๓ เดือนเมษายน-มิถุนายน, หน้า ๑๒๐-๑๒๖.

นอกจากนี้ยังได้จัดกิจกรรมเช่น จัดมูมธรรมะในทุกสำนักงาน จัดบรรยายธรรม จัดพิมพ์หนังสือ “ธรรมะทำไม ทำไมธรรมะ” จัดให้ข้าราชการเข้าอบรมธรรมะ

กรมการปกครอง เป็นหน่วยงานภาครัฐ ต้องยึดถือและปฏิบัติตามตามจริยธรรมของข้าราชการพลเรือน โดยต้นสังกัดคือกระทรวงมหาดไทย จะเป็นผู้นำประมวลจริยธรรมของข้าราชการมาจัดทำยุทธศาสตร์ให้สอดคล้องกับบทบาทหน้าที่ในการบริหารราชการในด้านจริยธรรมภาพรวมทั้งกระทรวง ในขณะที่กรมการปกครอง ก็มีการจัดทำจริยธรรมโดยประยุกต์ให้ครอบคลุมกับบทบาทและหน้าที่ของหน่วยงานตามโดยจัดทำแผนยุทธศาสตร์กรมการปกครองโดยประเด็นยุทธศาสตร์ที่ ๔ พัฒนาระบบการบริหารจัดการและบุคลากร เพื่อส่งเสริมจริยธรรมบุคลากรให้มีระบบ สร้างจิตสำนึก ค่านิยมให้กรมการปกครองเป็นองค์กรที่บริหารงานตามหลักธรรมาภิบาลและปฏิบัติงานตามประมวลจริยธรรมข้าราชการพลเรือนโดยมีรายละเอียดพอสังเขปดังนี้

จรรยาข้าราชการกรมการปกครอง<sup>๑๕๑</sup>

๑. ยึดมั่นในการปกครองระบอบประชาธิปไตยอันมีพระมหากษัตริย์เป็นประมุข คือ

๑) เคารพและเทิดทูนสถาบันชาติ ศาสนา พระมหากษัตริย์

๒) มีจิตสำนึกความเป็นประชาธิปไตย และดำรงไว้ซึ่งความเป็นกลางทางการเมือง ทั้งในระดับชาติ ระดับท้องถิ่น และระดับท้องถิ่น

๓) สนับสนุนการปฏิบัติงานขององค์กรอิสระหรือองค์กรที่รับผิดชอบในการเลือกตั้งอย่างบริสุทธิ์ ยุติธรรม ตามที่กฎหมายกำหนด

๒. ยึดมั่นในอุดมการณ์นักปกครองและยืนหยัดทำในสิ่งที่ถูกต้อง ประกอบด้วย

๑) มุ่งมั่นบำบัตทุกข์ บำรุงสุข ให้แก่ประชาชนด้วยความจริงใจ อย่างเสมอภาค และเป็นธรรม

๒) มีจิตสำนึกในความเป็นข้าราชการฝ่ายปกครอง เสียสละ รับผิดชอบต่อสังคม รักษาประโยชน์ของประเทศชาติและประชาชน

๓) ยืนหยัดในสิ่งที่ถูกต้อง บนพื้นฐานของหลักนิติธรรมและคุณธรรม

๔) ยึดประชาชนเป็นศูนย์กลางในการปฏิบัติงาน โดยคำนึงถึงประโยชน์ของประชาชนโดยรวมเป็นสำคัญ

๕) เสริมสร้างความสมานฉันท์และประพัตติตนเป็นแบบอย่างที่ดี

๓. มีความซื่อสัตย์สุจริตและความรับผิดชอบต่อสังคม ประกอบด้วย

๑) ปฏิบัติหน้าที่ด้วยความซื่อสัตย์ สุจริต

๒) ตัดสินใจกระทำการใด ๆ ด้วยความรอบคอบ รับผิดชอบต่อสิ่งที่ได้กระทำและพร้อมที่จะแก้ไข เมื่อเกิดข้อบกพร่อง

๓) ปฏิบัติงานโดยใช้กลยุทธ์ป้องกันการทุจริตคอร์รัปชัน และใช้งบประมาณอย่างซื่อสัตย์ ประหยัดคุ้มค่า

๔) ปฏิบัติหน้าที่ด้วยความรับผิดชอบต่อสังคมอย่างเต็มกำลังความรู้ ความสามารถ ทั้งต่อตนเอง ผู้บังคับบัญชา ผู้ร่วมงาน และประชาชน

<sup>๑๕๑</sup> วงศ์ศักดิ์ สวัสดิ์พาณิชย์, ข้อบังคับว่าด้วย จรรยาข้าราชการกรมการปกครอง, [ออนไลน์], แหล่งที่มา : <http://www.pokkrongnakhon.com/datacenter/detail.php?...> [๕ กุมภาพันธ์ ๒๕๕๘].

๔. ปฏิบัติหน้าที่ด้วยความโปร่งใสและสามารถตรวจสอบได้ ประกอบด้วย
- ๑) ให้ข้อมูลข่าวสารแก่ประชาชนอย่างครบถ้วน ถูกต้องทันการณ์ และไม่บิดเบือนข้อเท็จจริง
  - ๒) ดูแลข้อมูลข่าวสารทางราชการอย่างระมัดระวัง และใช้ประโยชน์ในทางที่ถูกต้อง
  - ๓) เปิดเผยข้อมูลข่าวสารแก่ผู้ร้องขอตามหลักเกณฑ์ขั้นตอน และวิธีการที่กฎหมายกำหนด
  - ๔) เปิดเผยหลักเกณฑ์และวิธีการปฏิบัติงาน หรือข้อมูลการปฏิบัติงานให้ผู้ที่เกี่ยวข้องได้รับทราบตามความเหมาะสมอย่างทั่วถึง
  - ๕) เปิดโอกาสและสนับสนุนให้ประชาชนมีส่วนร่วมในการบริหารราชการ
๕. ปฏิบัติหน้าที่อย่างเป็นธรรมโดยไม่เลือกปฏิบัติ ประกอบด้วย
- ๑) เคารพและให้เกียรติประชาชนทุกคนอย่างเสมอภาค เป็นธรรม และไม่เลือกปฏิบัติโดยคำนึงถึงศักดิ์ศรีความเป็นมนุษย์ สิทธิ เสรีภาพ และความเท่าเทียมกันของบุคคล
  - ๒) ให้บริการและช่วยเหลือประชาชนที่มาติดต่อขอรับบริการอย่างเท่าเทียมด้วยความสุภาพมีน้ำใจ เอื้อเฟื้อเผื่อแผ่ และมีมนุษยสัมพันธ์ที่ดี
  - ๓) ใช้อำนาจในตำแหน่งเพื่อปฏิบัติหน้าที่ให้ลุล่วง โดยไม่หลีกเลี่ยงละเลย หรือละเว้นการใช้อำนาจ และไม่ใช้อำนาจเกินขอบเขตที่กฎหมายกำหนด
  - ๔) ใช้อำนาจในการปฏิบัติหน้าที่ หรือดำเนินการอื่น ไม่กระทำการที่กระทบต่อสิทธิเสรีภาพของบุคคล หรือ ก่อให้เกิดภาวะหรือหน้าที่ให้บุคคลโดยไม่มีอำนาจหน้าที่ตามกฎหมาย
๖. มุ่งมั่นในผลสัมฤทธิ์ของงาน ประกอบด้วย
- ๑) ปฏิบัติงานอย่างมีวิสัยทัศน์ โดยยึดนโยบายของรัฐบาล และระเบียบกฎหมาย รวมถึงหลักวิชาการ เป็นหลักในการปฏิบัติงาน
  - ๒) ปฏิบัติงานโดยคำนึงถึงผลสัมฤทธิ์ของงานที่จะเกิดแก่ประชาชน สังคม และประเทศชาติ เป็นสำคัญ
  - ๓) อุทิศเวลาของตนให้กับราชการอย่างเต็มที่ สามารถเป็นที่พึ่ง และใส่ใจต่อการแก้ไขปัญหาให้แก่ประชาชน โดยไม่จำกัดเวลา สถานที่ และเงื่อนไขอื่นใด
  - ๔) ปฏิบัติงานเชิงรุกเข้าถึงประชาชนและพื้นที่ โดยศึกษางานที่รับผิดชอบให้เกิดความเข้าใจชำนาญอย่างถ่องแท้
  - ๕) ปรับปรุงกระบวนการทำงาน วิธีการทำงาน ตลอดจนกฎเกณฑ์ที่เป็นอุปสรรคต่อผลสัมฤทธิ์ของงาน
๗. เสริมสร้างศักยภาพในการพัฒนาตนเอง องค์กร และสังคม ประกอบด้วย
- ๑) น้อมนำหลักปรัชญาเศรษฐกิจพอเพียงมาเป็นหลักในการพัฒนา
  - ๒) ยึดหลักคุณธรรม จริยธรรม ในการพัฒนาตนเอง องค์กร และสังคม
  - ๓) พัฒนาตนเองอย่างต่อเนื่อง เพื่อเพิ่มพูนศักยภาพและขีดความสามารถในการปฏิบัติงานให้มีประสิทธิภาพ และประสิทธิผล

๔) พัฒนางค์กรอย่างต่อเนื่อง โดยปรับปรุงและคิดค้นรูปแบบ กระบวนการและเทคนิคการทำงานใหม่ ๆ เพื่อให้องค์กรสามารถปรับตัวให้สอดคล้องกับสภาพแวดล้อมที่เปลี่ยนแปลงไป และนำไปสู่การพัฒนาอย่างยั่งยืน

๕) พัฒนาประชาชน ชุมชน และสังคมอย่างเป็นองค์รวม โดยคำนึงถึงพื้นฐานทางขนบธรรมเนียมประเพณี ภูมิสังคม ภูมิปัญญาในท้องถิ่น และความสอดคล้องกับปัญหาในแต่ละภูมิภาค เพื่อให้เกิดการพัฒนาอย่างยั่งยืน

๖) พัฒนาตนเอง สังคมให้มีคุณธรรม จริยธรรม เพื่อยกระดับจิตใจให้มีทัศนคติที่ดีในการปฏิบัติงานกลไกในการขับเคลื่อนจรรยาข้าราชการกรมการปกครอง

ข้อ ๑ ผู้บริหาร กำหนดนโยบาย ขับเคลื่อน ผลักดัน โดยเฉพาะการเป็นแบบอย่างที่ดีในการประพฤติดีตามจรรยาข้าราชการกรมการปกครองที่กำหนด

ข้อ ๒ จัดทำหรือปรับปรุงกลไกต่าง ๆ ทางด้านการบริหารและการบริหารงานบุคคลเพื่อรองรับการปฏิบัติตามจรรยาข้าราชการกรมการปกครอง เช่น การจัดตั้งหรือมอบหมายให้มีหน่วยงานเฉพาะในการดูแลจรรยาข้าราชการในส่วนกลาง และให้ปลัดจังหวัดเป็นผู้กำกับดูแลการขับเคลื่อนจรรยาข้าราชการในส่วนภูมิภาค

ข้อ ๓ จัดทำสำเนาจรรยาข้าราชการ ทั้งที่เป็นเอกสารและสื่ออื่นๆ แจกจ่ายให้กับข้าราชการในสังกัดกรมการปกครองทุกคน และจัดเก็บไว้ในสถานที่ต่าง ๆ ที่ข้าราชการสามารถไปค้นหาอ่านได้ง่ายและสะดวก

ข้อ ๔ กำหนดช่วงระยะเวลาหนึ่งสำหรับการเผยแพร่และฝึกอบรมทำความเข้าใจในสาระและวิธีการปฏิบัติตามจรรยาข้าราชการกรมการปกครอง ให้โอกาสข้าราชการทุกคนในการตอบสนองต่อเนื้อหาของจรรยาข้าราชการกรมการปกครอง และจะต้องรู้วิธีที่จะปฏิบัติเมื่อพบกับเหตุการณ์ที่อาจทำให้ผิดหรือไม่แน่ใจว่าควรจะต้องปฏิบัติอย่างไรจึงจะถูก

ข้อ ๕ บุคลากรทุกคนของกรมการปกครอง จะต้องลงนามยืนยันว่าจะยึดมั่นปฏิบัติตามจรรยาข้าราชการกรมการปกครอง จะเข้าร่วมในการฝึกอบรมที่เกี่ยวข้องและแสวงหาหนทางในการปฏิบัติที่เหมาะสม ตามจรรยาข้าราชการกรมการปกครอง และรายงานหรือจัดการกับกรณีที่มีการละเมิดจรรยา

ข้อ ๖ กำหนดหลักเกณฑ์ในการบังคับใช้จรรยาข้าราชการกรมการปกครอง เช่น การให้รางวัล และการลงโทษ วิธีการรายงานการกระทำผิดและการไต่สวนหาข้อเท็จจริง เป็นต้น

ข้อ ๗ จัดฝึกอบรมให้ความรู้เกี่ยวกับจรรยาข้าราชการกรมการปกครอง รวมทั้งนำเรื่องนี้บรรจุไว้ในหลักสูตรต่าง ๆ เช่น หลักสูตรของวิทยาลัยการปกครอง เพื่อให้เกิดการเรียนรู้อย่างต่อเนื่อง

ข้อ ๘ การสร้างกลุ่มเครือข่ายเพื่อเป็นแกนนำในการกระตุ้นการปฏิบัติตามจรรยาข้าราชการกรมการปกครอง ในหน่วยงานต่าง ๆ ของกรมการปกครอง ทั้งส่วนกลางและส่วนภูมิภาค

ข้อ ๙ กำหนดให้มีการรายงานผลการดำเนินงานตามจรรยาข้าราชการกรมการปกครองจากทุกหน่วยงานในสังกัด และสรุปผลรวมในรายงานประจำปีของกรมการปกครอง เพื่อให้มีผู้ที่มีส่วนเกี่ยวข้องทุกฝ่ายได้ทราบสภาพการดำเนินงานด้านจรรยาของกรมการปกครอง

รวมทั้งการสร้างระบบการประเมินผลด้านจรรยาข้าราชการกรมการปกครอง โดยมีดัชนีชี้วัดอย่างชัดเจน และให้มีการทบทวนจรรยาข้าราชการกรมการปกครองเป็นประจำอย่างน้อย ๒ ปี ต่อครั้ง

### กรมส่งเสริมการปกครองท้องถิ่น กับการส่งเสริมจริยธรรม

กฎกระทรวงแบ่งส่วนราชการกรมส่งเสริมการปกครองท้องถิ่น กระทรวงมหาดไทย พ.ศ. ๒๕๕๑ กำหนดให้กรมส่งเสริมการปกครองท้องถิ่น มีภารกิจเกี่ยวกับการส่งเสริมสนับสนุนองค์กรปกครองส่วนท้องถิ่นโดยการพัฒนาและให้คำปรึกษาแนะนำองค์กรปกครองส่วนท้องถิ่นในด้านการจัดทำแผนพัฒนาท้องถิ่น การบริหารงานบุคคล การเงิน การคลัง และการบริหารจัดการ เพื่อให้องค์กรปกครองส่วนท้องถิ่น มีความเข้มแข็งและมีศักยภาพในการให้บริการสาธารณะ โดยมีภารกิจตามอำนาจหน้าที่ที่กำหนดไว้ตามกฎหมายกระทรวงฯ และแนวทางและวิธีการให้บริการแก่ผู้รับบริการของกรมส่งเสริมการปกครองท้องถิ่นในแต่ละภารกิจ

กรมส่งเสริมการปกครองท้องถิ่น มีโครงการส่งเสริมจริยธรรมโดยการป้องกันและปราบปรามดังนี้

๑. มุ่งส่งเสริม เสริมสร้างจิตสำนึกและค่านิยม ให้แก่หน่วยงานภาครัฐ บริหารงานตามหลักธรรมาภิบาล โดยมีทัศนคติ วิสัยทัศน์ ในการร่วมกันแก้ไขปัญหาและรับผิดชอบต่อปัญหาการทุจริตและประพฤติมิชอบต่อภาครัฐ

๒. ส่งเสริมบทบาทและการมีส่วนร่วมของภาคประชาชนในการติดตามตรวจสอบทุจริตหรือประพฤติมิชอบในภาครัฐ

๓. มุ่งพัฒนาระบบและกลไกการตรวจสอบ ควบคุม และถ่วงดุลการใช้อำนาจให้เหมาะสมชัดเจนและมีประสิทธิภาพ

๔. มุ่งพัฒนาสมรรถนะและขีดความสามารถเจ้าหน้าที่ของรัฐในการปราบปรามการทุจริตภาครัฐให้สัมฤทธิ์ผลได้อย่างมีประสิทธิภาพ

จรรยาข้าราชการ กรมส่งเสริมการปกครองท้องถิ่น<sup>๑๕๒</sup>

๑. ความซื่อสัตย์ และรับผิดชอบต่อ

๑.๑ ปฏิบัติหน้าที่ด้วยความซื่อสัตย์ สุจริต

๑.๒ ใช้ทรัพยากรขององค์กรอย่างประหยัด และโปร่งใส เพื่อให้เกิดประโยชน์สูงสุดแก่ทางราชการ

๑.๓ ปฏิบัติหน้าที่อย่างเต็มกำลังความรู้ ความสามารถ โดยคำนึงถึงประโยชน์ของทางราชการเป็นสำคัญ

๑.๔ รับผิดชอบต่อผลการกระทำของตนเอง และมุ่งมั่นแก้ไขเมื่อเกิดข้อผิดพลาด

๒. การมีจิตสำนึกมุ่งบริการและให้คำปรึกษา

๒.๑ ให้บริการแก่ส่วนราชการ องค์กรปกครองส่วนท้องถิ่น และประชาชน อย่างเท่าเทียมกันด้วยความเต็มใจ

<sup>๑๕๒</sup> กรมส่งเสริมการปกครองท้องถิ่น, **ข้อบังคับกรมส่งเสริมการปกครองท้องถิ่น ว่าด้วยจรรยาข้าราชการกรมส่งเสริมการปกครองท้องถิ่น ปี ๒๕๕๒**, (กรุงเทพมหานคร : กรมส่งเสริมการปกครองท้องถิ่น, ๒๕๕๒), หน้า ๑-๒.

๒.๒ ให้คำปรึกษาแนะนำแก่องค์กรปกครองส่วนท้องถิ่นได้อย่างถูกต้อง รวดเร็ว และครบถ้วน

๓. การมุ่งผลสัมฤทธิ์ของงาน

๓.๑ ปฏิบัติหน้าที่โดยมุ่งประสิทธิภาพ ประสิทธิผลของงาน เพื่อให้เกิดผลดีและเป็นประโยชน์ต่อส่วนรวม

๓.๒ ชยัน อุทิศตน และมุ่งมั่นในการปฏิบัติหน้าที่ให้สำเร็จตามเป้าหมาย

๓.๓ ปฏิบัติหน้าที่ด้วยความสามัคคี มีน้ำใจ เพื่อให้บรรลุภารกิจของหน่วยงาน

๓.๔ พัฒนาตนเองอย่างต่อเนื่อง

๔. การปฏิบัติหน้าที่อย่างเป็นธรรม

๔.๑ ตัดสินใจบนหลักการข้อเท็จจริงเหตุผล เพื่อความยุติธรรม

๔.๒ ไม่มีอคติในการปฏิบัติหน้าที่

๕. การดำรงชีวิตตามหลักเศรษฐกิจพอเพียง

๕.๑ วางแผนการดำรงชีวิตอย่างมีเป้าหมาย พร้อมทั้งจะเผชิญต่อการเปลี่ยนแปลง

๕.๒ ใช้จ่ายอย่างคุ้มค่า มีเหตุผล และไม่ฟุ่มเฟือยเกินฐานะของตนเอง

๕.๓ ปฏิบัติตนตามหลักศาสนา รู้จักพึ่งตนเอง และลด ละ เลิกอบายมุข

๖. การยึดมั่นและยืนหยัดในสิ่งที่ถูกต้อง

๖.๑ ยึดมั่นในผลประโยชน์ส่วนรวมเหนือผลประโยชน์ส่วนตัว

๖.๒ กล้าหาญ และยืนหยัดในสิ่งที่ถูกต้อง

๖.๓ ปฏิบัติตนตามหลักคุณธรรม จริยธรรม เพื่อเป็นแบบอย่างที่ดีแก่เพื่อน

๗. ความโปร่งใส และสามารถตรวจสอบได้

๗.๑ เปิดเผยข้อมูลข่าวสารภายในขอบเขตของกฎหมาย

๗.๒ พร้อมรับการตรวจสอบ และรับผิดชอบต่อผลของการตรวจสอบ

**กรมที่ดิน กกับการส่งเสริมจริยธรรม**

ตามกฎกระทรวงแบ่งส่วนราชการกรมที่ดิน กระทรวงมหาดไทย พ.ศ. ๒๕๕๗ ลงวันที่ ๒๙ ธันวาคม ๒๕๕๗ ได้กำหนดให้กรมที่ดินมีภารกิจหลักเกี่ยวกับการคุ้มครองสิทธิในที่ดินของบุคคล และการจัดการที่ดินของรัฐ โดยการรังวัดทำแผนที่ การออกหนังสือแสดงสิทธิในที่ดิน การให้บริการจดทะเบียนสิทธิและนิติกรรมเกี่ยวกับอสังหาริมทรัพย์ การส่งเสริมธุรกิจอสังหาริมทรัพย์ และการบริหารจัดการข้อมูลสารสนเทศที่ดิน เพื่อให้บุคคลมีความมั่นคงในการถือครองที่ดิน และได้รับบริการที่มีประสิทธิภาพตลอดจนจัดการบริหารที่ดินของรัฐให้เป็นไปอย่างมีประสิทธิภาพและเกิดประโยชน์สูงสุด<sup>๑๕๓</sup>

กรมที่ดิน มีโครงการส่งเสริมจริยธรรมโดยการป้องกันและปราบปรามการทุจริตดังนี้

<sup>๑๕๓</sup> กรมที่ดิน, แนวทางปฏิบัติตามข้อบังคับว่าด้วยจรรยาข้าราชการกรมที่ดิน, (กรุงเทพมหานคร : กองการพิมพ์ กรมที่ดิน, ๒๕๕๒), หน้า ๑-๕.

๑. ยึดมั่นและยืนหยัดในสิ่งที่ถูกต้อง คือ ปฏิบัติหน้าที่โดยยึดมั่นในความถูกต้อง ความเที่ยงธรรม รักษาผลประโยชน์ของประเทศชาติ หน่วยงาน และส่วนรวมมากกว่าผลประโยชน์ส่วนตน

๑.๑ ปฏิบัติหน้าที่ด้วยความรู้ความสามารถและทักษะในการดำเนินงาน ด้วยความถูกต้องตามหลักกฎหมาย ระเบียบปฏิบัติ และยึดมั่นในหลักวิชาการด้านทะเบียน ด้านรังวัด ด้านการบริหาร และจริยธรรม

๑.๒ ปฏิบัติหน้าที่โดยยึดมั่นในระบบคุณธรรม เพื่อประโยชน์สุขของประชาชน รวมทั้ง ละเว้นการแสวงหาตำแหน่ง บำเหน็จความชอบ และประโยชน์อื่นใดจากบุคคลอื่นโดยมิชอบ

๑.๓ ตัดสินใจและกระทำการใด ๆ โดยยึดประโยชน์ส่วนรวมของประเทศชาติ ประชาชนและหน่วยงานมากกว่าประโยชน์ส่วนตน

๑.๔ ประพฤติตนเป็นแบบอย่างที่ดีของผู้ได้บังคับบัญชาในการยึดมั่นความถูกต้อง เที่ยงธรรม และปกป้องผลประโยชน์ของชาติ

๒. ซื่อสัตย์ สุจริต รับผิดชอบคือ ปฏิบัติหน้าที่ด้วยความซื่อสัตย์ สุจริต เสียสละ พากเพียร และตระหนักในหน้าที่ รับผิดชอบต่อ

๒.๑ ปฏิบัติหน้าที่ด้วยความซื่อสัตย์ สุจริต เที่ยงธรรม ไม่มุ่งหวัง และแสวงหาผลประโยชน์อันมิควรได้จากการปฏิบัติงาน

๒.๒ ใช้ดุลพินิจในการตัดสินใจด้วยความสุจริต ตรงตามเจตนารมณ์ของกฎหมาย

๒.๓ ไม่ให้คำแนะนำใดๆ เกี่ยวกับการดำเนินการ อันเป็นการหลบเลี่ยงกฎหมาย ค่าธรรมเนียม และค่าภาษีอากร

๒.๔ ไม่รับฝากหรือรับเหมาเงินค่าธรรมเนียม ค่าภาษีอากร และค่าใช้จ่ายต่างๆ รวมทั้ง การรับเงินมัดจำรังวัดส่วนที่เหลือคืนแทนผู้ขอรังวัด

๒.๕ รับผิดชอบต่อผลการกระทำของตนเอง อธิบายสิ่งที่ตนได้ปฏิบัติอย่างมีเหตุผลและถูกต้อง ชอบธรรม พร้อมทั้งยินดีแก้ไขข้อผิดพลาดที่เกิดขึ้น

๒.๖ ควบคุม กำกับ ดูแล ผู้ปฏิบัติงานในความรับผิดชอบของตนไม่ให้กระทำการ หรือ มีพฤติกรรมในทางมิชอบ

๒.๗ ไม่นำผลงานของผู้อื่นมาเป็นของตน

๓. โปร่งใสและสามารถตรวจสอบได้ คือ ปฏิบัติหน้าที่ด้วยความโปร่งใส พร้อมรับการตรวจสอบ

๓.๑ เปิดเผยหลักเกณฑ์ ขั้นตอน วิธีการปฏิบัติงาน ให้ผู้รับบริการได้รับทราบ รวมถึงให้ ข้อมูลข่าวสาร แก่ผู้ร้องขอตามกรอบของระเบียบ กฎหมาย

๓.๒ ปฏิบัติหน้าที่ราชการตามลำดับขั้นตอนการปฏิบัติงานที่ได้มีการวางระเบียบแนวทางปฏิบัติไว้

๓.๓ ใช้ข้อมูลข่าวสารของทางราชการในทางที่เป็นประโยชน์ ถูกต้อง ด้วยความระมัดระวัง ไม่เปิดเผยข้อมูลข่าวสารที่เป็นความลับของทางราชการ

๓.๔ ปกปิดข้อมูลส่วนบุคคลอื่นไม่ควรเปิดเผยที่อยู่ในความรับผิดชอบของหน่วยงาน

๓.๕ ดูแลหลักฐานการปฏิบัติงานให้พร้อมรับการตรวจสอบ

๓.๖ ชี้แจงและให้เหตุผลแก่ผู้รับบริการ กรณีไม่สามารถปฏิบัติหรือกระทำตามคำขอได้

๔. ไม่เลือกปฏิบัติ คือ ปฏิบัติหน้าที่ด้วยความเสมอภาค เป็นธรรม และปราศจากอคติ

๔.๑ ปฏิบัติต่อผู้มารับบริการด้วยความเสมอภาค ไม่เลือกปฏิบัติ

๔.๒ ปฏิบัติหน้าที่สอบสวน เปรียบเทียบ โกล่เกลี่ย รวมทั้งกรณีพิพาทเรื่องต่าง ๆ บนพื้นฐานของความเป็นกลาง และให้ความเป็นธรรมแก่ทุกฝ่าย ไม่ชี้ช่องให้คู่กรณีฝ่ายใดฝ่ายหนึ่งได้เปรียบ

๔.๓ ละเว้นการมีพฤติกรรมอันอาจทำให้คู่กรณีฝ่ายใดฝ่ายหนึ่งเข้าใจว่าเป็นการช่วยเหลือคู่กรณีอีกฝ่ายหนึ่งหรือบุคคลภายนอก

๔.๔ ไม่กระทำการใดอันเป็นการยุยงส่งเสริม ให้เกิดข้อพิพาทเกี่ยวกับแนวเขตหรือเนื้อที่ที่ดิน หรือการปฏิบัติหน้าที่อื่น ๆ

๕. มุ่งผลสัมฤทธิ์ คือ ปฏิบัติหน้าที่เสร็จสมบูรณ์ภายในเวลาที่กำหนด ได้ผลลัพธ์ตามเป้าหมาย คุ่มค่า ด้วยวิธีการที่ถูกต้อง ชอบธรรม เกิดประโยชน์สูงสุดต่อประเทศชาติ ประชาชน และหน่วยงาน โดยใช้ทรัพยากรอย่างประหยัดและเหมาะสม

๕.๑ ปฏิบัติงานด้วยความเอาใจใส่ มานะพยายาม มุ่งมั่นและติดตามงานในความรับผิดชอบให้บรรลุผลสำเร็จตามเป้าหมายภายในเวลาที่กำหนด โดยวิธีการ กระบวนการ ที่ถูกต้อง

๕.๒ ปฏิบัติงานอย่างมืออาชีพ โดยใช้ทักษะ ความรู้ความสามารถอย่างเต็มที่ด้วยความถูกต้อง รอบคอบ ระมัดระวัง เพื่อรักษาผลประโยชน์ส่วนรวมอย่างเต็มความสามารถ

๕.๓ พัฒนาตนเองให้เป็นผู้มีความรอบรู้ และมีความรู้ ความสามารถ ทักษะ ในการปฏิบัติงานในหน้าที่

๕.๔ พัฒนาระบบการทำงานให้ได้ผลงานที่ดีมีคุณภาพ ประสิทธิภาพประสิทธิผล และเป็นแบบอย่างได้

๕.๕ จัดระบบการจัดเก็บเอกสาร ข้อมูล รวมทั้งสถานที่ ให้เป็นระบบระเบียบเอื้ออำนวยต่อการงานให้สำเร็จตามเป้าหมาย

๕.๖ ดูแลรักษาและใช้ทรัพย์สินของทางราชการอย่างประหยัด คุ่มค่า เหมาะสมด้วยความระมัดระวัง มิให้เสียหายหรือสิ้นเปลือง เสมือนเป็นทรัพย์สินของตนเอง

๖. มีจิตบริการ คือ ปฏิบัติหน้าที่ ให้ผู้รับบริการได้รับความสะดวก รวดเร็ว ด้วยความมีอัธยาศัยไมตรี

๖.๑ ให้บริการด้วยความกระตือรือร้น เอาใจใส่ และให้เกียรติผู้รับบริการ

๖.๒ สอดส่องดูแล และให้บริการแก่ผู้รับบริการด้วยความสะดวก รวดเร็ว ความเสมอภาค ยุติธรรม และมีอัธยาศัยไมตรี

๖.๓ ให้บริการด้วยภาษาถ้อยคำสุภาพ ชัดเจน เข้าใจง่าย หลีกเลี่ยงการใช้ศัพท์เทคนิค หรือถ้อยคำภาษากฎหมายที่ผู้รับบริการไม่เข้าใจ

๖.๔ ปฏิบัติงานด้วยความถูกต้อง รอบคอบ รวดเร็ว ระมัดระวัง ไม่ให้เสื่อมเสียหรือกระทบต่อสิทธิของบุคคลอื่น



๖.๕ เปิดช่องทางรับฟังความคิดเห็นของประชาชน ผู้มีส่วนได้ส่วนเสียในสถานที่ให้บริการ และนำข้อมูลดังกล่าวมาใช้ในการแก้ไขปัญหา ปรับปรุงพัฒนาหน่วยงานและการให้บริการประชาชน

๗. ดำรงชีวิตตามหลักปรัชญาของเศรษฐกิจพอเพียง คือ ดำเนินชีวิตบนทางสายกลาง โดยยึดหลักความพอประมาณ ความมีเหตุผล และการมีภูมิคุ้มกันที่ดี ภายใต้เงื่อนไขความรู้และคุณธรรม

๗.๑ ยึดหลักความพอประมาณ โดยดำรงชีวิตเหมาะสมกับฐานะของตนเองและสังคม พัฒนาตนเองให้มีความอดุสาหะ ขยันหมั่นเพียร ประหยัด และดีขึ้นเป็นลำดับ

๗.๒ ยึดหลักความมีเหตุผล โดยปฏิบัติตนและปฏิบัติงานอย่างมีระบบ มีเหตุผล ถูกต้อง โปร่งใส เป็นธรรม ก่อนตัดสินใจดำเนินการใด ๆ ต้องคำนึงถึงผลที่จะเกิดขึ้นทั้งต่อส่วนรวม และต่อตนเอง

๗.๓ ยึดหลักการมีภูมิคุ้มกันที่ดี ด้วยการดำเนินชีวิต ปฏิบัติงานโดยมีเป้าหมาย มีการวางแผนและดำเนินการไปสู่เป้าหมายด้วยความรอบคอบ ประหยัด อดทน อดออม บนพื้นฐานความรู้และคุณธรรม เพื่อให้บรรลุเป้าหมาย

๗.๔ พัฒนาตนเองและเพื่อนร่วมงาน ให้เป็นผู้มีความรู้ความสามารถในการปฏิบัติงาน มีความโอ้ออมอารี เอื้อเฟื้อเผื่อแผ่ต่อผู้มาติดต่อราชการและเพื่อนร่วมงาน

๗.๕ ประพฤติตนเป็นแบบอย่างที่ดีแก่ผู้ใต้บังคับบัญชาในการน้อมนาปรัชญาของเศรษฐกิจพอเพียงสู่การปฏิบัติ

๗.๖ ดูแลเอาใจใส่ผู้ใต้บังคับบัญชา ทั้งในด้านการปฏิบัติงาน ขวัญกำลังใจ สวัสดิการ และรับฟังความคิดเห็นของผู้ใต้บังคับบัญชา ตลอดจนปกครองผู้ใต้บังคับบัญชาด้วยหลักการและเหตุผล ที่ถูกต้องตามทำนองคลองธรรม

๘. รักศักดิ์ศรีของตนเองและเกียรติภูมิขององค์กร คือ ประพฤติปฏิบัติตนให้เหมาะสมกับการเป็นข้าราชการที่ดี เสริมสร้างภาพลักษณ์ ของกรมที่ดินให้เป็นที่เชื่อถือ ศรัทธา และไว้วางใจของประชาชน

๘.๑ รักศักดิ์ศรีของตนเอง โดยประพฤติตนให้เหมาะสมกับการเป็นข้าราชการที่ดี อยู่ในระเบียบ วินัย กฎหมาย และเป็นผู้มีคุณธรรม จริยธรรม ศีลธรรมอันดี เพื่อให้เป็นที่เชื่อถือ ศรัทธา และไว้วางใจ ของประชาชน

๘.๒ ส่งเสริมภาพลักษณ์เพื่อเกียรติภูมิของกรมที่ดิน ด้วยความภูมิใจในความเป็นข้าราชการกรมที่ดิน สร้างความเชื่อมั่นให้สังคมภายนอกยอมรับการปฏิบัติงานของกรมที่ดิน

๘.๓ สร้างความสามัคคีในองค์กร โดย เคารพต่อความเชื่อ และค่านิยมของบุคคล หรือเพื่อนร่วมงาน ยอมรับความคิดเห็นที่แตกต่าง และบริหารจัดการความขัดแย้งอย่างมีเหตุผล ไม่ผูกขาดการปฏิบัติงานหรือเกี่ยงงานอันอาจทำให้เกิดการแตกความสามัคคี ในหน่วยงาน และประสานงานกับทุกฝ่ายที่เกี่ยวข้องด้วยการรักษาสัมพันธภาพในการปฏิบัติงาน

สรุป การพัฒนาจริยธรรมของข้าราชการ เป็นการเสริมสร้างจิตสำนึกให้ตระหนักความรับผิดชอบในบทบาทหน้าที่ หลักการที่ยึดมั่นในศีลธรรม และการมุ่งผลสัมฤทธิ์ต่อประโยชน์ส่วนรวมของประเทศชาติด้วยความสุขและความพึงพอใจบนความเสมอภาคของมนุษย์ สะท้อนให้เห็นถึงพระ

ปรีชาสามารถของพระบาทสมเด็จพระมงกุฎเกล้าเจ้าอยู่หัว ที่มุ่งให้ทุกคนมีเฉพาะข้าราชการให้ยึดมั่นในหลักราชการ ด้วยการมีศีลธรรมใน ๓ ระดับ คือ ต่อตนเอง ต่อหน้าที่ และต่อประเทศชาติ หรือเป็นมาตรฐานทางศีลธรรม ๒ ประการ คือ ความซื่อสัตย์สุจริต และความละเอียดต่อความผิด ซึ่งครอบคลุมความหมายการพัฒนาจริยธรรมของข้าราชการ

## ๒.๖ หลักพุทธธรรมที่นำมาพัฒนาจริยธรรม

จริยธรรม คุณธรรม ค่านิยม วัฒนธรรม มีพื้นฐานที่พัฒนามาตามหลักความเชื่อที่พระพุทธศาสนาวางไว้เป็นหลักให้มนุษย์ใช้เป็นแบบแผน เพื่อนำไปสู่การปฏิบัติให้ยึดมั่นและเคารพตนเอง การศรัทธาในพระพุทธศาสนานอกจากจะเป็นแนวทางการพัฒนาชีวิตอย่างถูกต้องแล้วยังถือว่าเป็นหลักการที่ทำให้มนุษย์เข้าถึงเป้าหมายชีวิตที่แท้จริง อันจะนำพาชีวิตให้มีความสุขและเจริญรุ่งเรือง เพราะคนดีเป็นบุคคลที่สมบูรณ์ด้วยศีล เป็นบัณฑิตผู้รักษาอินทรีย์พร้อมด้วยองค์คุณในหมู่มนุษย์ผู้ฝึกตนแล้ว เป็นบุคคลผู้ประเสริฐ สัตบุรุษย่อมมีชื่อเสียงขจรไปทั่วทิศ มีความชอบธรรมนำความเจริญมาให้ พระพุทธศาสนาวางหลักศรัทธาไว้เป็นแนวทางประพฤติปฏิบัติไว้ ๔ ประการ<sup>๑๕๔</sup> คือ

๑. กัมมสัทธา (ความเชื่อเรื่องกรรม) คือ การกระทำ ให้เชื่อกฎแห่งกรรมว่าเป็นสิ่งที่มีอยู่จริง เชื่อว่าเมื่อกระทำอะไรโดยมีเจตนาคือ ทั้งที่รู้ ย่อมเป็นกรรมคือ ความชั่ว หรือความดีที่มีขึ้นในตน ผลกรรมที่ทุกคนกระทำและผู้กระทำกรรมย่อมประสบได้ด้วยตนเอง การเชื่อหลักของกรรมดี การเชื่อในผลของกรรมดีและเชื่อว่ามนุษย์ทุกคนมีกรรมเป็นของตนเอง

๒) วิปากสัทธา (ความเชื่อเรื่องวิบาก) คือ ผลของกรรม อันเกิดจากการกระทำ เชื่อว่ากรรมที่ทำนั้นมีผลจริง ผลดีก็ต้องมีเหตุจากการทำดีคือ กรรมดี และผลชั่วเกิด จากเหตุชั่วคือ กรรมชั่ว

๓) กัมมัตสกตาสัทธา (ความเชื่อว่าทุกคนมีกรรมเป็นของตน) คือ ทุกคนเป็นเจ้าของกรรมที่ตนได้ทำลงไปและจะต้องส่วยวิบากกรรมที่ตนได้กระทำ ดังพุทธพจน์ที่ตรัสรับรองเอาไว้ว่า “ตนทำกรรมเอง ก็เศร้าหมองเอง ตนไม่ทำบาปเอง ก็บริสุทธิ์เอง ความบริสุทธิ์และไม่บริสุทธิ์เป็นของเฉพาะตน คนอื่นจะทำใ้คนอื่นบริสุทธิ์ไม่ได้”

๔) ตถาคตโพธิสัทธา (ความเชื่อเรื่องการตรัสรู้ของพระพุทธเจ้า) คือ เชื่อว่าพระพุทธเจ้าเป็นผู้ที่คนพบสัจธรรมจริง

หลักธรรมของพระพุทธศาสนาจะทำให้ข้าราชการเป็นมนุษย์สมบูรณ์แบบ ตามลักษณะของธรรมเพื่อความเป็นมนุษย์ ประกอบด้วยธรรมกำหนดคุณสมบัติของคนดี ได้แก่ สัปปุริสธรรมสังคหัตถ พรหมวิหาร นาถกรณธรรม<sup>๑๕๕</sup> เป็นต้น

สัปปุริสธรรม ๗ ประกอบด้วยหลักธรรม ดังนี้

๑. ธัมมัญญตา หมายถึง การรู้เท่าทันกฎหรือหลักความจริงของสิ่งทั้งหลาย ที่ตนเข้าไปเกี่ยวข้องในการดำเนินชีวิตในการปฏิบัติหน้าที่หรือดำเนินกิจการงานต่าง ๆ รู้และเข้าใจในสิ่งที่ตนจะต้องประพฤติปฏิบัติตามเหตุผล เหมาะสมกับตำแหน่งหน้าที่และความรับผิดชอบ

<sup>๑๕๔</sup> พระเทพเวที (ประยูรชยุตโต), พจนานุกรมศัพท์พุทธศาสนา ฉบับประมวลธรรม, (กรุงเทพมหานคร : มหจุฬาลงกรณราชวิทยาลัย, ๒๕๓๓), หน้า ๑๖๔.

<sup>๑๕๕</sup> ประภาสรี สีหอำไพ, พื้นฐานการศึกษาทางศาสนาและจริยธรรม พิมพ์ครั้งที่ ๔, (กรุงเทพมหานคร : โรงพิมพ์ แห่งจุฬาลงกรณ์มหาวิทยาลัย, ๒๕๕๐), หน้า ๑๐๒-๑๐๓.

๒. อุตัตถัญญา หมายถึง การรู้ความมุ่งหมายและผลประโยชน์ที่เป็นสาระของชีวิต เข้าใจความต้องการของตนและของกิจการที่ตนทำ รู้แนวทางบรรลุถึงผลหรือเป้าหมาย ประโยชน์สูงสุดของส่วนรวม

๓. อุตัตถัญญา หมายถึง การรู้จักตนตามสถานะและความสามารถเป็นอย่างไร มีลักษณะแบบไหน และนำมาประพฤติปฏิบัติให้เหมาะสมกับตน และกระทำให้สอดคล้องกับสภาพที่แท้จริงของตนก็จะทำให้สัมฤทธิ์ผล

๔. มัตถัญญา หมายถึง การรู้จักประมาณความพอดีตามฐานะของตน ในการดำเนินชีวิต และปฏิบัติกิจการงานต่าง ๆ ด้วยความเข้าใจในวัตถุประสงค์เพื่อผลที่ดียิ่งแท้จริง

๕. กาลัญญา หมายถึง การรู้จักกาลเวลาอันเหมาะสมที่พึงกระทำการใด ๆ ให้เป็นไปโดยเรียบร้อยในการประกอบกิจการต่าง ๆ

๖. ปริสัญญญา หมายถึง การรู้จักชุมชน ด้วยการประพฤติในระเบียบวินัยและวัฒนธรรม รักและภาคภูมิใจในวัฒนธรรมองค์กรของตน เข้าใจและปฏิบัติตนให้ถูกต้องตามขนบธรรมเนียมประเพณี และวัฒนธรรมในแต่ละสังคมหรือชุมชน

๗. บุคคลัญญา หมายถึง การรู้จักบุคคล ปฏิบัติตามต่อบุคคลอื่นตามสถานะ คือ รู้จักและเข้าใจความแตกต่างระหว่างบุคคล และคุณธรรมที่แตกต่าง

สังคหัตถุ ๔ ประกอบด้วยหลักธรรมที่เป็นเครื่องยึดเหนี่ยวผูกไมตรี เป็นหลักการสงเคราะห์ซึ่งกันและกัน คือ

๑. ทาน คือ การให้ปันด้วยเอื้อเฟื้อเผื่อแผ่ การเสียสละตามความสามารถ เพื่อประโยชน์แก่บุคคลอื่น ช่วยให้ไม่เป็นคนละโมภ ไม่เห็นแก่ตัว

๒. ปิยวาจา คือ การกล่าววาจาสุภาพเป็นประโยชน์ สร้างสามัคคี รักใคร่เกื้อกูลกัน เหมาะสำหรับกาลเทศะ พระพุทธเจ้าทรงให้ความสำคัญกับการพูดเป็นอย่างดี

๓. อุตถจริยา คือ ทำประโยชน์แก่สังคม การสงเคราะห์ทุกชนิดหรือการประพฤติในสิ่งที่เป็นประโยชน์แก่ผู้อื่น

๔. สมานัตตตา คือ ทำตนให้เข้ากับผู้อื่นได้อย่างเสมอภาค มีสุขร่วมกัน มีความประพฤติเสมอต้นเสมอปลาย

พรหมวิหาร ๔ เป็นหลักธรรมประจำใจที่จะช่วยให้เราดำรงชีวิตอยู่ได้อย่างประเสริฐและบริสุทธิ์ ดังนี้

๑. เมตตา คือ ความรักความปรารถนาให้ผู้อื่นมีความสุข และความสุขอันเกิดจากการทำงานที่ปราศจากโทษ

๒. กรุณา คือ ความสงสารความอยากช่วยเหลือให้ผู้อื่นพ้นทุกข์ จากความไม่สบายกายไม่สบายใจ โดยไม่เบียดเบียนทั้งตนเองและผู้อื่น

๓. มุทิตา คือ ความยินดีความเบิกบานใจเมื่อเห็นผู้อื่นได้ดี มีความสุขความเจริญก้าวหน้า ยิ่ง ๆ ขึ้น

๔. อุเบกขา คือ ความมีใจเป็นกลาง มั่นคง เทียงธรรมดุจตราขึง การวางใจเป็นกลางพิจารณาเห็นว่าเป็นไปตามกฎแห่งกรรม

นาถกรณธรรม ๑๐ ธรรมสร้างที่พึงแก่ตนเองได้ตามคติที่ว่า ตนและเป็นที่พึงแห่งตนดังนี้

๑. ศิล คือ ความประพฤติดีงามสุจริต รักษาระเบียบวินัย มีอาชีพวิสุทธิ เป็นที่พึ่งเบื้องต้นแห่งธรรมทั้งหลาย มีทั้งระดับแนะนำกับระดับแผนบัญญัติไม่ให้ละเมิด เบญจศีลมีเบญจธรรมคู่กัน

๒. พาหุสัจจะ คือ ความเป็นผู้ได้ศึกษาเล่าเรียนมาก มีความรู้ความเข้าใจลึกซึ้ง เข้าใจชัดเจนในสิ่งที่ศึกษาศดับด้วย

๓. กัลยาณมิตรตา คือ ความมีกัลยาณมิตร การคบคนดีเป็นมิตร ตามคติคบบัณฑิต บัณฑิตพาไปหาผล ได้ที่ปรึกษา และผู้แนะนำสั่งสอนที่ดี

๔. โสวัจสสตา คือ ความเป็นผู้ว่าง่ายสอนง่าย รับฟังเหตุผล ข้อเท็จจริงเพื่อนำมาปรับปรุง

๕. กิงกรณียะสุทักขตา คือ ความเอาใจใส่ช่วยขวนขวายในกิจใหญ่น้อยทุกอย่างของเพื่อนร่วมหมู่คณะ รู้จักพิจารณาไตร่ตรอง สามารถจัดทำให้สำเร็จเรียบร้อยลุล่วงด้วยดี

๖. ธรรมกามตา คือ ความเป็นผู้ใคร่ธรรม ค้นหาความจริง คือ รักธรรม ใฝ่ความรู้ใฝ่ความจริง รู้จักพูดรู้จักฟัง ทำให้เกิดความพอใจ นำร่วมปรึกษาสนทนา ชอบศึกษา ยินดีปรีดาในหลักธรรมหลักวินัยที่ละเอียดลึกซึ้งยิ่งๆ ขึ้น

๗. วิริยารัมภา คือ ความบากบั่น ขยันหมั่นเพียร คือ เพียรละความชั่ว ประกอบความดีมีใจแก่กล้า บากบั่นก้าวหน้า ไม่ย่อท้อ ไม่ทอดทิ้งธุระหน้าที่

๘. สันตุฎฐี คือ ความมีสันโดษ ยินดี มีความสุขความพอใจด้วยปัจจัย ๔ ที่หามาได้ด้วย ความเพียรอันชอบธรรมของตน

๙. สติ คือ ความมีสติ รู้จักกำหนดจดจำระลึกตัวอยู่เสมอในกิจที่ทำโดยไม่มีความประมาท

๑๐. ปัญญา ความมีปัญญาหยั่งรู้เหตุผล รู้จักคิดพิจารณาโดยวิจาร์ณญาณ เข้าใจภาวะของสิ่งทั้งหลายตามความเป็นจริง

จริยธรรม หมายถึง พรหมจรรย์ ในทางศาสนาหมายถึง “มรรค” คือ วิถีการปฏิบัติสายกลาง บางครั้งเรียกว่า “ไตรสิกขา” คือ สิ่งที่ต้องสำเนียง ใคร่ครวญ ไตร่ตรอง หรือการศึกษา ๓ ประการ อันได้แก่ ศิล สมาธิ ปัญญา<sup>๑๕๖</sup>

องค์ประกอบของ มรรค หรือจริยธรรม คือ

๑. สัมมาทิฐิ คือ ปัญญาอันเห็นชอบ ได้แก่ เห็นในอริยสัจสี่ เข้าใจสภาวะธรรมตามเหตุปัจจัย มีทุกข์เป็นต้น

๒. สัมมาสังกัปปะ คือ ดำริโดยชอบ ได้แก่ ดำริออกจากกาม ไม่พยาบาท ไม่เบียดเบียน

๓. สัมมาวาจา คือ เจรจาชอบ ได้แก่ เว้นจากวจีหุจรีต ๔ อย่าง ได้แก่ การพูดเท็จ การพูดส่อเสียด การพูดหยาบคาย และการพูดเพ้อเจ้อ

๔. สัมมากัมมันตะ คือ การทำงานชอบ ได้แก่ เว้นจากกายหุจรีต ๓ อย่าง คือ เว้นจากการฆ่า เว้นจากการถือเอาของผู้อื่น และเว้นการประพฤติผิดในกาม

๕. สัมมาอาชีวะ คือ เลี้ยงชีวิตชอบ ได้แก่ เว้นจากการเลี้ยงชีวิตในทางที่ผิด ใช้ปัญญาตรวจตรา รักษาไว้โดยชอบธรรม คบคนดีเป็นมิตร และเลี้ยงชีวิตพอเหมาะ

๖. สัมมาวายามะ คือ เพียรชอบ ได้แก่ เพียรในสี่สถาน คือ ระวังอกุศลที่ยังไม่เกิด ละกำจัดอกุศลที่เกิดแล้ว สร้างกุศลที่ยังไม่เกิด และรักษากุศลที่เกิดขึ้นแล้ว

<sup>๑๕๖</sup> บุญมี แทนแก้ว, จริยธรรมกับชีวิต พิมพ์ครั้งที่ ๗, (กรุงเทพมหานคร : พิมพ์ที่ โอ.เอส. พรินติ้งเฮ้าส์, ๒๕๕๒), หน้า ๒-๒๐.

๗. สัมมาสติ คือ ระลึกชอบ ได้แก่ ระลึกในสติปัฏฐานทั้ง ๔ อย่าง มีการระลึกในร่างกาย เป็นต้น

๘. สัมมาสมาธิ คือ ตั้งใจชอบ ได้แก่ เจริญฌาน ๔ เช่น ปฐมฌาน เป็นต้น  
 ทั้งนี้มีอุปกิเลส คือ โทษเครื่องเศร้าหมองหรือเครื่องกีดกั้นในการประพฤติหลักจริยธรรม อันเป็นเหตุให้เกิดความไม่บริสุทธิ์ ความเสียหายตั้งแต่เหตุเล็กน้อยและอาจลุกลามให้เกิดรุนแรงได้ ๑๖ อย่างคือ

๑. อภิขมาวิสมะโลภะ คือ ละโมบไม่สม่าเสมอ คือ ความเพ่งเล็ง เอาแต่ได้ไม่มีประมาณ  
 ๒. โทสะ คือ ความร้ายกาจ ปิดบังไม่ไหว แสดงออกมาทั้งทางกายและวาจา  
 ๓. โกรธะ คือ โกรธ แสดงความขุ่นเคืองออกมาทางสีหน้าและแววตา  
 ๔. อุปนาหะ คือ ความผูกโกรธไว้ ไม่หายโกรธ เช่นเดียวกับพยาบาทแต่อยู่ในใจ (เหมือนไฟสุ่มขอน)

๕. มกฺขะ คือ ลบลู่คุณท่าน ไม่กตเวที แล้วยังลบลู่ท่านอีก  
 ๖. ปลาสะ คือ การตีเสมอ คือ ยกตนเทียมท่าน โดยที่ท่านเป็นผู้อาวุโสกว่า  
 ๗. อีสสา คือ ริษยา เห็นเขาดีกว่าตนอยู่ไม่ได้ พยายามทำให้เขาเสียหายแล้วตนเองมีสุข  
 ๘. มัจฉริยะ คือ ความตระหนี่ หวงแหน ไม่ช่วยเหลือแม่ผู้เคยให้ความช่วยเหลือ  
 ๙. มายา คือ ความเจ้าเล่ห์ พุดจาหรือทำกิริยาใด ๆ ลวงตาคน  
 ๑๐. สาถยยะ คือ การโอ้อวด มักจะพุดจาเกินความจริง ขอบยกตนข่มผู้อื่น  
 ๑๑. ถัมภะ คือ หัวดี คือ เป็นเด็กหรือเป็นลูกน้องเขา แต่ใช้ยากสอนยาก  
 ๑๒. สารัมภะ คือ การแข่งดี แข่งดีให้เกินหน้าเขาโดยไม่สุจริตใจ  
 ๑๓. มานะ คือ การถือตัว ทะนงตัวว่าเสมอเขาหรือดีกว่าเขา  
 ๑๔. อติมานะ คือ ดูหมิ่น ล้วงเกินด้วยกายและวาจาให้ท่านหรือผู้อื่นได้เห็นประจักษ์  
 ๑๕. มหะ คือ ความมัวเมา เช่น เมายศ เมารูป เมาทรัพย์ และเมากามารมณ์  
 ๑๖. ปมาทะ คือ ความเลินเล่อ เช่น วางของมีค่าไว้ ไม่ปิดประตูหน้าต่าง ไม่ปิดไฟหรือน้ำ หรือประมาทว่าอายุยังน้อยไม่ปฏิบัติคุณงามความดีสะสมไว้

องค์ประกอบของไตรสิกขา หรือพรหมจรรย์ หรือจริยธรรม

๑. สีลสิกขา (ศีล) หมายถึง การศึกษาวิธีการที่จะปฏิบัติให้กายและวาจาเรียบร้อย ทำตนเองให้ปกติไม่ให้ตนเองและผู้อื่นเดือดร้อน

๒. สมาธิสิกขา หมายถึง การรวมกระแสดิจหรือทำให้แน่วแน่ในสิ่งเดียว เพื่อไม่ให้จิตกระสับกระส่ายดิ้นรนไปตามอารมณ์นั้น ๆ

๓. ปัญญาสิกขา คือ การศึกษาให้เข้าใจในเรื่องปัญญา(รู้ทั่วถึง รอบรู้) อย่างแจ่มแจ้งแล้วนำไปใช้ให้ถูกต้อง จากการศึกษาใคร่ครวญพิจารณาด้วยเหตุผล การสดับตรับฟัง และการฝึกฝนอบรมปฏิบัติ

ไตรสิกขา เป็นการศึกษา ๓ อย่าง<sup>๑๕๗</sup> คือ

๑. ศีล คือ ความมีระเบียบในการดำเนินชีวิต และในการอยู่ร่วมสังคมหรือ ความมีวินัย และการปฏิบัติตามกฎเกณฑ์กติกาในการอยู่ร่วมกันเพื่อให้มีความสัมพันธ์ที่ดีในสังคมชีวิตและสังคม จะได้เรียบร้อยราบรื่นไม่สับสนวุ่นวาย เอื้อโอกาสการทำอะไรให้ได้ผลดีและมีความเจริญก้าวหน้ายิ่งขึ้น มีหลายระดับตามความเหมาะสมกับชีวิตและสังคม

ศีล ๕ กำหนดให้ไม่เบียดเบียนทำร้าย ไม่ละเมิดต่อชีวิตและร่างกาย กรรมสิทธิ์ในทรัพย์สิน คู่ครองของกันและกัน ไม่ใช่วาจาทำร้ายหลอกลวงกัน และไม่คุกคามต่อความรู้สึกมั่นคงปลอดภัยด้วยความสูญเสียสติสัมปชัญญะเนื่องจากยาเสพติดที่ทำให้เกิดความประมาทและไม่น่าไว้วางใจ ซึ่งเป็นมาตรฐานอย่างต่ำสำหรับจัดระเบียบชีวิตและสังคมมนุษย์ขั้นพื้นฐานต่อการสร้างสรรค์สิ่งดีงามหรือการพัฒนาชีวิตความเป็นอยู่และสังคมให้ดีขึ้น

ศีล ๘ เป็นเครื่องเสริมทั้งด้านเวลาและงานในการบำเพ็ญจิตภาวนาและปัญญาภาวนา นอกจากนั้นยังมีศีลที่ใช้ในการฝึกอินทรีย์คือ ฝึกให้รู้จักใช้ตา หู จมูก ลิ้น กาย และใจ เพื่อไม่ก่อให้เกิดโทษและความเสียหายเดือดร้อนหรือความลุ่มหลงมัวเมา และศีลในการเสพหรือบริโภคสิ่งต่าง ๆ ให้ได้คุณค่าแท้ไม่หลงไปในคุณค่าเทียม

โดยรวมการมีสภาพชีวิตและการอยู่ร่วมกันที่จัดระเบียบไว้ด้วยดีเรียกว่า “ศีล” ส่วนการจัดระเบียบชีวิตและการอยู่ร่วมกันให้เรียบร้อยรวมทั้งตัวระเบียบนั้นเรียกว่า “วินัย” ส่วนข้อปฏิบัติต่าง ๆ ในการจัดสภาพชีวิตและการอยู่ร่วมกันในสังคมให้มีระเบียบเรียกว่า “สิกขา” และในส่วนของข้อปฏิบัติต่าง ๆ ในการฝึกฝนขัดเกลา พฤติกรรมเพื่อสร้างเสริมสภาพชีวิตให้สอดคล้องเกื้อกูลต่อการปฏิบัติในแนวทางที่จะเข้าถึงจุดหมายที่ต้องการยิ่งๆ ขึ้นไปเรียกว่า “วัตร” ทั้งหมดรวมเรียกว่า “ศีล”

๒. สมาธิ หมายถึง การฝึกฝนอบรมจิตให้สงบแน่วแน่มั่นคง เพื่อให้เป็นจิตใจที่สามารถทำงานหรือใช้การได้ดีในการพิจารณาต่อการพัฒนาคุณธรรมทั้งหลายที่เจริญเพิ่มพูนด้วยในจิตนั้น เมื่อจิตสงบมั่นคงก็อยู่ในสภาพโปร่งเบา เบิกบาน สดชื่น ทำให้บุคคลมีสมรรถภาพจิต คุณภาพจิต และสุขภาพจิต

๓. ปัญญา หมายถึง การมีความรู้ความเข้าใจสิ่งทั้งหลายตามความเป็นจริง ตามระดับการพัฒนาหลายขั้น

ขั้นเริ่มต้น คือ การรู้เข้าใจสิ่งที่เล่าเรียน สดับตรับฟังหรือข่าวสารข้อมูลต่าง ๆ และประสบการณ์อย่างถูกต้องตรงความเป็นจริง ไม่ปรุงแต่งด้วยความชอบชังเอนเอียงด้วยอคติต่าง ๆ

ขั้นกลาง คือ การพิจารณาวินิจฉัยและการคิดการต่าง ๆ ได้ถูกต้องชัดเจน โดยไม่ถูกกิเลสเช่น ความเห็นแก่ได้และความเกลียดโกรธเป็นตัวครอบงำชักจูง หรืออีกด้านหนึ่งเป็นการมองเห็นสิ่งทั้งหลายถึงเหตุปัจจัยต่าง ๆ จนสามารถเชื่อมโยงความรู้ในสิ่งทั้งหลายมาใช้ไขปัญหาและทำการสร้างสรรค์จัดการดำเนินการงานต่าง ๆ

ขั้นสูงสุด คือ ความรู้เท่าทันความเป็นจริงของโลกและชีวิต ที่ทำให้หายติดข้องหมกมุ่นความถือมั่นในสิ่งทั้งหลาย ซึ่งส่งผลย้อนกลับไปยังจิตใจ ทำให้เกิดความเป็นอิสระหลุดพ้นเป็นอยู่ด้วยความปลอดโปร่งโล่งเบาเบิกบานผ่องใสอย่างแท้จริง

<sup>๑๕๗</sup> พระพรหมคุณาภรณ์ (ป.อ.ปยุตฺโต). ปฏิบัติธรรม คืออย่างไร. [ออนไลน์], แหล่งที่มา : <http://www.dharma-gateway.com/monk/.../lp-prayuth-33.ht...> [๑๓ มิ.ย.๒๕๕๘].

บุญกิริยาวัตฤ ได้แก่ ทาน ศีล ภาวนา หรือบางครั้งเรียกว่า บุญสิกขา ในพจนานุกรมพุทธศาสตร์ ฉบับประมวลธรรม<sup>๑๕๘</sup> มีบุญกิริยาวัตฤสองประเภทคือบุญกิริยาวัตฤ ๓ และบุญกิริยาวัตฤ ๑๐ ดังนี้

บุญกิริยาวัตฤ ๓ หมายถึง ที่ตั้งแห่งการทำบุญ เรื่องที่จัดเป็นการทำความดี หลักการทำ ความดีทางทำความดี ได้แก่

๑. ทานมัย คือ การทำบุญด้วยการให้ปันสิ่งของ
๒. สีสัมมัย คือ การทำบุญด้วยการรักษาศีล หรือประพฤติดีมีระเบียบวินัย
๓. ภาวนามัย คือ การทำบุญด้วยการเจริญภาวนาด้วยการฝึกอบรม

บุญกิริยาวัตฤ ๑๐ หมายถึง ที่ตั้งแห่งการทำบุญ ทางทำความดี

๑. ทานมัย คือ การทำบุญด้วยการให้ปันสิ่งของ
๒. สีสัมมัย คือ การทำบุญด้วยการรักษาศีลหรือประพฤติดี
๓. ภาวนามัย คือ การทำบุญด้วยการเจริญภาวนาคือฝึกอบรมจิตใจ
๔. อปจายนมัย คือ การทำบุญด้วยการประพฤติดีอ่อนน้อม
๕. เวยยาวัจฉมัย คือ การทำบุญด้วยการช่วยชวนชวยรับใช้
๖. ปัตติทานมัย คือ การทำบุญด้วยการเฉลี่ยส่วนแห่งความดีให้แก่ผู้อื่น
๗. ปัตตทานโมทนามัย คือ การทำบุญด้วยการยินดีในความดีของผู้อื่น
๘. รัมมัสสวนมัย คือ การทำบุญด้วยการฟังธรรมศึกษาหาความรู้
๙. รัมมเทศนามัย คือ การทำบุญด้วยการสั่งสอนธรรมให้
๑๐. ทิฏฐุชุกัมม คือ การทำบุญด้วยการทำความเห็นให้

ทั้งนี้ข้อ ๔ และข้อ ๕ จัดเข้าในสีสัมมัย ส่วนข้อ ๖ และข้อ ๗ จัดเข้าในทานมัย สำหรับ ข้อ ๘ และข้อ ๙ ในภาวนามัย และสำหรับข้อ ๑๐ จัดอยู่ได้ทั้งทาน ศีล และภาวนา ดังรายละเอียด โดยย่อ ดังนี้

๑. ทาน หมายถึง การให้ การสละแบ่งปัน คือ ๑) อามิสทาน การให้ เงินทอง ข้าวของ เครื่องใช้หรือสิ่งอื่นใด ๒) วิद्याทาน การให้ความรู้ เรียกว่า หรือ ธรรมทาน ช่วยเหลือให้เขามีปัญญา สามารถแก้ไขปัญหา ดำเนินชีวิตต่อไปได้ ๓) อภัยทาน เปิดโอกาสให้ผู้ที่ผิดได้ปรับปรุงแก้ไข ข้อบกพร่องที่เผลอทำผิดหรือพลาดไปได้เริ่มต้นใหม่

๒. สีสัมมัย หมายถึง ทำความดีด้วยการรักษาศีล การรักษา กาย วาจา ใจ ให้เป็นปกติ ข้อบัญญัติทางพระพุทธศาสนาเช่น การรักษาศีล ๕ การรักษาศีล ๘ เป็นการลด ละ เลิกความชั่วมุ่งให้ กระทำความดี โดยการปฏิบัติเบญจธรรม อันเป็นการพัฒนาคุณภาพชีวิต มิให้ตกต่ำลง

๓. ภาวนามัย หมายถึง การทำความดีด้วยการเจริญภาวนา มุ่งพัฒนาจิตใจและปัญญา ทำให้จิตใจสงบ เห็นคุณค่าสิ่งต่างๆ ตามความเป็นจริง ซึ่งในข้อนี้หลายคนอาจจะทำเป็นประจำอยู่แล้ว เช่น นั่งสมาธิ วิปัสสนา แต่หลายคนอาจจะคิดว่าเป็นเรื่องยากเกินกำลัง ดังนั้น อาจจะทำงาน ง่ายๆ ด้วยวิธีการสวดมนต์สั้นๆ อาทิ กล่าวคำบูชาพระรัตนตรัย ก่อนนอนก็ได้ หรือ นั่งสมาธิกล่าวคำแผ่เมตตา

<sup>๑๕๘</sup> พระพรหมคุณาภรณ์ (ป.อ. ปยุตฺโต). (๒๕๔๖). พจนานุกรมพุทธศาสตร์ ฉบับประมวลธรรม (พิมพ์ครั้งที่ ๑๒). [http://www.๘๔๐๐๐.org/tipitaka/dic/d\\_item.php?i=๘๘,๘๙](http://www.๘๔๐๐๐.org/tipitaka/dic/d_item.php?i=๘๘,๘๙)

สวดคาถาพระพุทธเจ้าชนะมาร คาถาชินบัญชร เป็นต้น การสวดมนต์เป็นประจำ อย่างน้อยก็เป็นการน้อมนำจิตใจของเรา ไปสู่สิ่งที่เป็นมงคลในชีวิต เป็นการเตือนสติให้เรายึดมั่นในการประพฤติปฏิบัติชอบ ตามสิ่งศักดิ์สิทธิ์ที่เรานับถือ และผลบุญชื่อนี้จะทำให้เกิดปัญญาแก่ผู้ปฏิบัติ

๔. อปจายนมัย ทำบุญด้วยการให้ความเคารพ มีความอ่อนโยน สุภาพอ่อนน้อม ให้เกียรติแก่กัน เคารพยกย่องท่านผู้มีความเป็นผู้ใหญ่ ผู้สูงด้วยคุณธรรมความดี

๕. ไวยาวัจจมัย ทำบุญด้วยการช่วยเหลือ รับผิดชอบ บริหาร คนไม่มีเงินก็ลงแรงช่วยกันในเวลาว่างส่วนรวม โดยเฉพาะสังคมไทยสมัยก่อนมีศูนย์กลางอยู่ที่วัด เวลาว่างงานวัด

๖. ปัตติทานมัย ทำบุญด้วยการ ให้ผู้อื่นมีส่วนร่วมในบุญหรือในการทำบุญด้วย เวลาเราทำความดีอะไรสักอย่างก็ไม่หวงแหนไว้ เราเปิดโอกาสให้คนอื่นได้มีส่วนร่วมบุญด้วยการทำความดีด้วยกัน

๗. ปัตตานุโมทนา มัย ทำบุญด้วยการอนุโมทนาส่วนบุญ คือพลอยชื่นชมยินดี หรือแสดงความยินดี ยอมรับ เห็นชอบในการดำเนินการนั้น

๘. ธรรมสวนมัย ทำบุญด้วยการฟังธรรม ทำให้เรามีหลักในการประพฤติปฏิบัติและดำเนินชีวิตที่ดี ความก้าวหน้าในธรรม ซึ่งจะทำให้รู้หลักมองเห็นช่องทางแม้แต่ในการทำบุญเพิ่มขึ้นอีก

๙. ธรรมเทศนามัย การแสดงธรรมให้ผู้อื่นฟังก็เป็นบุญ ต้องตั้งใจให้ถูกต้อง ท่านว่าถ้ามีเจตนาหาลาก หาเสียง ถือว่าเจตนาไม่ดี มุ่งที่ผลส่วนตัว จะไม่มีผล

๑๐. ทิฏฐุชกรรม ทำบุญด้วยการทำความเห็นให้ตรง คือให้ถูกต้อง ควรพิจารณาตรวจสอบกิจกรรมทุกอย่างว่า เราทำด้วยความรู้เข้าใจถูกต้องหรือเปล่า

บุญกิริยาในความหมายของท่านและภาวนา<sup>๑๕๙</sup> คือ

ทาน คือ การให้ การเผื่อแผ่แบ่งปัน เพื่อช่วยเหลือกัน เพื่อยึดเหนี่ยวสังคม และเพื่อส่งเสริมความดีงามและการกระทำสิ่งที่ดี พร้อมกันนั้นก็เป็นการฝึกหัดขัดเกลากิเลสทั้งพฤติกรรมภายนอกทางกาย วาจา และฝึกฝนอบรมจิตใจให้เจริญยิ่งขึ้นในคุณธรรม ซึ่งผู้มีจิตน้อมนำในการให้ทานย่อมก่อให้เกิดผลประโยชน์แก่ตนเองและผู้อื่นดังนี้

๑. เป็นที่รักของเพื่อนร่วมงานและสังคมรอบข้าง
๒. เป็นที่ได้รับการยอมรับนับถือมีชื่อเสียง
๓. เป็นผู้ที่ผู้มีอุปนิสัยเดียวกันต้องการคบหา
๔. เป็นการสละละความตระหนี่ถี่เหนียวและมีจิตอาสา
๕. ก่อให้เกิดความยึดเหนี่ยวในองค์กรมากขึ้น
๖. ช่วยส่งเสริมความดีและการทำดีมากขึ้น

ภาวนา แปลว่า การฝึกฝนอบรม การเจริญ หรือการทำให้เป็นให้มีขึ้นมาและการพัฒนาองกามบริบูรณ์ มีประโยชน์ดังนี้

๑. เป็นที่ตั้งความดี ทำให้มีผลการปฏิบัติงานส่วนรวมดีขึ้น

<sup>๑๕๙</sup> พระธรรมปิฎก (ป.อ. ปยุตโต). (๒๕๕๐). ธรรมะฉบับเรียนลัด. นครปฐม : วัดญาณเวศกวัน.



๒. สามารถแก้ไขพฤติกรรมที่เคยมีปัญหาเช่น อบายมุข สิ่งเสพติด การผิดทำนองครองธรรม

๓. เกิดความรับผิดชอบสำนึกชั่วดีต่อหน้าที่การงานและสังคม

๔. ทำให้เกิดความมั่นคงทางจิตใจต่อความทุกข์ความย่ำแย่ในทางที่ผิดศีลธรรมประเพณี

๕. ทำให้ผู้เจริญภูวนามีความสุขอยู่ในปัจจุบัน

ศีล<sup>๑๖๐</sup> คือ เจตนาที่เป็นเหตุจูงใจ การสำรวมระวัง หรือการไม่ล่วงละเมิด รวมความคือ ความตั้งกายกรรม วาจกรรม มโนกรรม เป็นที่ตั้งของกุศลธรรมทั้งหลายที่ไม่โน้มเอียงไปในอภิชฌา คือ ความโลภอยากได้สมบัติผู้อื่นมาเป็นของตน พยาบาทปองร้ายหมายทำลายล้าง และมีจลาทิกฐิเห็นผิดทำนองคลองธรรม ศีลบังเกิดประโยชน์กับผู้ปฏิบัติดังนี้

๑. เพื่อความตั้งอยู่ด้วยดี

๒. เพื่อการอยู่ร่วมกันอย่างมีความสุข

๓. เพื่อข่มบุคคลทั้งหลายที่เก้อยากคือ ผู้ประพฤติสิ่งไม่ดีผิดธรรมนองคลองธรรม

๔. เพื่อความเป็นอยู่ผาสุกของบุคคลที่มีศีลเป็นที่รัก

๕. เพื่อความสำรวมระมัดระวังอาสวะคือกิเลสดอกสันดานทั้งหลายที่เป็นอยู่ในปัจจุบัน

๖. เพื่อความเลื่อมใสของบุคคลทั้งหลายที่ยังไม่เลื่อมใส

๘. เพื่อความที่บุคคลทั้งหลายที่เลื่อมใสแล้วมีความเลื่อมใสมากขึ้น

๙. เพื่อความตั้งอยู่ของพระสัตถธรรม

๑๐. เพื่อปฏิบัติภารกิจจัดโทษทางกายวาจาโดยตรง ทำให้เกิดความเรียบร้อยดีงามทางการประพฤติในหมู่

หลักธรรมแห่งพระราชและผู้สนองปฏิบัติราชการต่างพระเนตรพระกรรณ

ทศพิธราชธรรม คือ ธรรมของพระราช มีข้อปฏิบัติรวม ๑๐ ประการ ซึ่งนำมาประยุกต์ใช้ได้ กับหลักการบริหารอย่างมีคุณธรรมและจริยธรรมได้ ดังนี้

๑. ทาน คือ การให้ทานทรัพย์สินสิ่งของ

๒. ศีล คือ ความประพฤติที่ดีงาม

๓. บริจาคะ คือ การบริจาค การยอมสละผลประโยชน์ส่วนตน เพื่อผลประโยชน์

ส่วนรวม

๔. อาชวชะ คือความซื่อตรงต่อตนเองและผู้อื่น ความเป็นกลาง คือ ความไม่ลำเอียงหรือ

มือคด

๕. มัททวะ คือ ความสุภาพอ่อนโยนต่อปวงชนทั้งปวง มีสัมมาคารวะ

๖. ตบะ คือ มีความเพียร ไม่เกียจคร้าน มีความพยายามแสวงหาแนวทางสู่ความสำเร็จ

๗. อักโกธะ คือ ความไม่โกรธ การทำจิตใจให้ผ่องใส มีสติและรู้เหตุผลอยู่ตลอดเวลา

๘. อวิหิงสา คือ ความไม่เบียดเบียนข่มเหง ความไม่ล่วงละเมิดสิทธิของผู้อื่น

๙. ขันติ คือ ความอดทน ความคงสภาพให้สามารถต่อสู้กับอุปสรรคได้โดยไม่ท้อถอย

<sup>๑๖๐</sup> สมเด็จพระญาณสังวร สมเด็จพระสังฆราชสกลปริณายก. (๒๕๓๖). ศีล สมาธิ ปัญญาในพระพุทธศาสนา. (พิมพ์ครั้งที่ ๔). กรุงเทพมหานคร : ห้างหุ้นส่วนจำกัด โรงพิมพ์ชวนพิมพ์.

๑๐. อวิโรธนะ คือ ไม่ประพฤตินิโคตติในธรรม ไม่ผิดพลาด เป็นผู้ที่ทำแต่ความดีและได้ผล  
ลัพท์ของการกระทำที่ดี

จักรวรรดิวัตร คือ หลักธรรมที่พระมหากษัตริย์และข้าราชการของพระองค์ใช้ในการ  
ดำเนินนโยบายทางการบริหารบ้านเมือง มีหลักปฏิบัติ ๑๒ ประการ ซึ่งนำไปประยุกต์ใช้ให้ตรงตามกับ  
บทบาทหน้าที่ได้ ดังนี้

๑. การอบรมผู้ปกครองให้อยู่ในศีลธรรมอันดีงาม  
๒. การผูกสัมพันธ์ไมตรีกับต่างประเทศ  
๓. การให้รางวัลอันสมควรแก่ผู้บำเพ็ญตนให้เป็นประโยชน์ต่อสังคม  
๔. การเกื้อกูลผู้ทรงศีล เครื่องพรต และไทยธรรม และอนุเคราะห์คบดี ด้วยความ  
ช่วยเหลือให้สิ่งที่จำเป็นสำหรับอาชีพ

๕. การอนุเคราะห์ให้เลี้ยงชีพได้ตามควรแก่อัตภาพ
  ๖. การให้ความอุปการะแก่ผู้ทรงศีลที่ประพฤติชอบ
  ๗. การห้ามการเบียดเบียนสัตว์
  ๘. การชักนำให้บุคคลทั้งหลายตั้งอยู่ในธรรม ขจัดการทำบาป และความไม่เป็นธรรม
  ๙. การให้การสงเคราะห์แก่ผู้ที่ยึดมั่นไม่พอเลี้ยงชีพ
  ๑๐. การเข้าหาผู้ทรงศีลในโอกาสอันควร เพื่อศึกษาถึงบุญบาป
  ๑๑. การตั้งวิริยจิตไม่ให้เกิดธรรมราคะดำกฤษณา
  ๑๒. การระงับความโลภ ห้ามจิตใจไม่ให้ปรารถนาลาภที่ไม่ควรได้
- โลกบาลธรรม<sup>๑๖๑</sup> เป็นธรรมที่คุ้มครองรักษาระมัตระวังให้บุคคลตั้งอยู่ในความซื่อสัตย์

สุจริต มี ๒ ประการ คือ

๑. หิริ ความละอายแก่ใจ
๒. โอตตปปะ ความเกรงกลัว

หิริ หมายถึง ความละอายแก่ใจ ความละอายต่อบาป ต่อการทำความชั่วความผิด ต่อการ  
ประพฤตินุจริตทั้งหลายทั้งต่อหน้าและลับหลัง และความละอายใจตัวเองที่จะละเว้นไม่ทำความดี ทำ  
ให้คนเราอยู่กันอย่างสงบสุข ทำให้ไม่ก่อความเดือดร้อนให้แก่โลกและสรรพสัตว์ทั้งปวง

โอตตปปะ หมายถึง ความเกรงกลัว ความสะดุ้งกลัวต่อผลของความชั่ว ต่อผลของความ  
ทุจริตที่ทำไว้ โอตตปปะ เป็นอาการของจิตที่หวั่นไหวเมื่อจะทำความชั่ว เพราะกลัวความผิดที่จะตาม  
ให้ผลในภายหลัง เกิดขึ้นได้เพราะคิดถึงโทษหรือความทุกข์ที่จะเกิดขึ้นจากการทำชั่ว จากการ  
ประพฤตินุจริตของตน

หิริ โอตตปปะ เป็นธรรมะที่สร้างสมขึ้นได้ เกิดขึ้นด้วยการพิจารณาถึงฐานะของตนเอง ๔  
ประการ คือ

๑. พิจารณาถึงชาติกำเนิดของตนเองว่า ตัวเราเกิดในตระกูลที่ประกอบอาชีพสุจริต เราจึง  
ไม่ควรผิดศีล เลี้ยงชีพในทางที่ผิด ให้เป็นที่เสื่อมเสียแก่วงศ์ตระกูล

<sup>๑๖๑</sup> สมุดแห่งชีวิต, [ออนไลน์], แหล่งที่มา : [http://www.kalyanamitra.org/th/article\\_detail.php?i=3749](http://www.kalyanamitra.org/th/article_detail.php?i=3749). [๑๔ มีนาคม ๒๕๕๘]

๒. พิจารณาถึงอายุของตนเองว่า คนมีอายุเช่นเรา ได้รับการสั่งสอนอบรมมาแล้ว ทั้งยังได้เรียนรู้จากประสบการณ์ชีวิตว่า อะไรดีอะไรชั่ว ถ้าเรายังผิดศีล ก็เสียทีที่มีอายุมากเสียเปล่า แต่ไม่มีสติปัญญาตัดเตือนตนเองเสียเลย

๓. พิจารณาถึงความกล้าหาญของตนเองว่า ตัวเราต้องมีความกล้าหาญ ตั้งใจมั่นอยู่ในคุณความดี บำเพ็ญประโยชน์เพื่อตนเองและผู้อื่น ต่างจากผู้ที่ทำผิดศีล เบียดเบียนตนเองและผู้อื่นให้เดือดร้อน เพราะมีจิตใจอ่อนแอ ตกอยู่ในอำนาจของกิเลส

๔. พิจารณาถึงความเป็นพหุสูตของตนเองว่า ตัวเรานั้นเป็นผู้ศึกษาธรรมะมามาก มีหลักธรรมเป็นเครื่องยึดเหนี่ยวจิตใจ เราจึงควรเป็นผู้มีศีล มีการกระทำอันงาม ต่างจากคนพาลซึ่งทำบาปอกุศล เพราะไม่มีหลักธรรมใด ๆ เป็นเครื่องยึดเหนี่ยวจิตใจ

โอดตัดปะ ความเกรงกลัวต่อบาป เกิดขึ้นได้เพราะกลัวว่าตนเองจะเดือดร้อนในภายหลัง จากภัย ๔ ประการคือ

๑. ภัยเพราะติเตียนตนเอง เมื่อทำผิดศีล เราย่อมรู้สึกเดือดร้อน กระวนกระวายใจในภายหลัง เพราะนึกติเตียนตนเองที่ทำในสิ่งไม่สมควร

๒. ภัยจากการที่ผู้อื่นติเตียน เมื่อบัณฑิต ได้รู้ถึงการกระทำที่ผิดศีลของเรา เขาย่อมติเตียนว่า เราเป็นคนพาล เป็นผู้กระทำบาปกรรม เบียดเบียนตนเองและผู้อื่นให้เดือดร้อน

๓. ภัยจากอาชญา เมื่อเราผิดศีล จนเป็นผลให้ผู้อื่นเดือดร้อน ย่อมต้องถูกลงโทษจากกฎหมายบ้านเมือง ได้รับความเดือดร้อนตอบแทนกลับมา

๔. ภัยในทุกคติ การผิดศีล ย่อมจะนำเราไปสู่อบายภูมิ มีนรก สัตว์เดรัจฉาน เปรต อสุรกาย ทำให้ต้องประสบทุกข์ภัยเป็นอันมากในภพชาติเบื้องหน้า เมื่อละจากโลกไปแล้ว

ราชวสตีธรรม คือ ธรรมที่เป็นหลักในการปฏิบัติราชการ ซึ่งมีสาระสรุปได้เป็น ๓ หลักใหญ่ รวม ๔๙ ข้อปฏิบัติ หลักใหญ่ ๓ ประการ ได้แก่

๑. หลักธรรมที่เกี่ยวกับการปฏิบัติตนต่อพระราชาโดยตรง เป็นธรรมเกี่ยวกับการปฏิบัติต่อพระราชา ได้แก่ ไม่ควรเดินบนราชวิถี และไม่ควรใช้หรือบริโภคนมพระราชา ไม่ใช่กริยา วาจาสวมกับพระราชา ไม่แสดงอาการสนิทในพระสนมกำนัล ไม่ฟังชานแสดงอาการให้เสียมารยาทของข้าเฝ้า ไม่เล่นหัวกับพระสนมกำนัล ไม่ปรีกษาราชการในที่ลับ ไม่ลักลอบพระราชมทรัพย์ออกจากพระคลังหลวง (ไม่คอร์รัปชั่น) ไม่ทะนงตนว่าเป็นคนที่พระราชา หัวหน้าโปรดปราน ต้องอยู่ในที่ซึ่งพระราชาจะทอดพระเนตรเห็นถนัด หรือฟังกระแสพระดำรัสได้โดยง่าย อย่าชะล่าใจเมื่อพระราชาทรงกระทำพระองค์เป็นเพื่อน เมื่อได้รับการยกย่องเชิดชูก็อย่าทะนงตัวอวดตัวว่าเป็นนักปราชญ์ ควรขอพระบรมราชานุญาตให้เข้าออกนอกในก่อนทุกครั้ง ต้องมีสติดำรงตนเป็นคนรอบคอบเสมอ ไม่ควรเพ็ดทูลคุณหรือโทษ เมื่อพระราชาหรือหัวหน้าจะบำเหน็จความชอบแก่ผู้ใด ไม่เสนอขอขัดแต่ควรสอบสวนให้ถ้วนถี่ มีจิตใจอ่อนโยนไปในทางที่เหมาะสม ต้องรู้จักพระราชนิยม ปฏิบัติให้ต้องตามพระราชประสงค์ แม้จะถูกกริ้วกราดจนถึงต้องพระราชอาญา ก็ไม่พึงโกรธตอบ ต้องสักการบูชาพระราชา

๒. หลักธรรมที่เกี่ยวกับการควบคุมตนเอง เป็นธรรมเกี่ยวกับการควบคุมตนเองข้าราชการ ซึ่งมีธรรมะที่สำคัญ ๆ คือ ความมีสติ การใช้ปัญญาความไม่หวั่นไหวตามโลกบาลธรรม คือ ลาภ ยศ สรรเสริญ สุข ความไม่เกียจคร้าน ความไม่เห็นแก่ได้ การไม่มัวเมาสุราและนารี ความเป็นคนอ่อนน้อม ความอดทนไม่โกรธง่าย การพูดจาดี การละอายต่อความชั่ว และการเลี้ยงดูบิดามารดา ธรรมในส่วนนี้

เมื่อพิจารณาเหตุที่จะเห็นว่าข้อใหญ่คือ การตัดต้นเหตุแห่งการฉ้อราษฎร์บังหลวง คือ อบรมมุขต่าง ๆ ความโลภ และความชั่ว การปลูกฝังลักษณะที่จะทำให้ทำงานได้ดีและเข้ากับผู้อื่นได้คือ มีสติ การใช้ปัญญา ความอดทนและการพูดจาดี การไม่พูดมากเกินพอดี นอกจากนี้ยังมีธรรมที่เป็นเครื่องแสดงความดีคือ การเลี้ยงดูบิดามารดา และธรรมที่แสดงความใฝ่รู้คือ การไปหาสมณะซีพราหมณ์ ผู้มีความรู้และมีธรรม

๓. หลักธรรมที่เกี่ยวกับการทำงาน เป็นธรรมเกี่ยวกับการงานโดยตรงคือ ความขยัน ความซื่อสัตย์ ความยินดีทำงานไม่ว่าเวลาใด ความยึดถือระเบียบ ความไม่ย่อท้อต่ออุปสรรค ความไม่สุรุ่ยสุร่าย การทำงานให้สำเร็จโดยเร็ว ความมีวินัยและสุขภาพ ความอ่อนน้อม การพูดจาดี ความรักงานยิ่งกว่าญาติ ความรู้ฐานะอันควรและไม่ควร การไม่ขโมยเงินหลวง และการหมั่นตรวจตรางบประมาณอยู่เสมอ ดังนั้นจึงพอสรุปได้ว่า ข้าราชการพึงทำงานด้วยความขยัน ซื่อสัตย์ ประหยัด ถูกระเบียบรอบคอบ อดทน สุขภาพอ่อนน้อม และรักงาน ยินดีทำงานเสมอ

อคติ ๔ ควรละเว้นอคติ นักปกครอง เมื่อปฏิบัติหน้าที่ พึงเว้นความลำเอียงหรือความประพฤติกาลาดเคลื่อนจากธรรม ๔ ประการ

๑. ฉันทาคติ ลำเอียงเพราะชอบ
๒. โทสาคติ ลำเอียงเพราะชัง
๓. โมหาคติ ลำเอียงเพราะหลงหรือเขลา
๔. ภยาคติ ลำเอียงเพราะขลาดกลัว

สรุป หลักธรรมของพระพุทธศาสนาเป็นหลักศีลธรรมที่มนุษย์ควรต้องมีคุณธรรมในการครองตนเอง ต่อผู้ร่วมงาน ต่อหน้าที่การงาน และผู้ที่ต้องเกี่ยวข้อง โดยเฉพาะหลักพุทธธรรมบุญกิริยาวัตถุ ๓ และบุญกิริยาวัตถุ ๑๐ ที่เป็นปัจจัยฐานของมนุษย์จะครองอยู่ร่วมกันอย่างสันติสุขในความมีเมตตาเอื้อเฟื้อเผื่อแผ่ช่วยเหลือซึ่งกันและกัน และธรรมช่วยคุ้มครองบุคคลหรือมวลมนุษยในโลกให้อยู่ร่วมกันอย่างปกติสุขในหลักธรรมโลกบาลได้แก่ หิริ คือ ความละอายในตนเอง และโอตตปปะ คือ มีความเกรงกลัวต่อทุกข์ ความเสื่อม ความชั่ว จนไม่คิดจะกระทำความชั่ว

## ๒.๗ งานวิจัยที่เกี่ยวข้อง

### ๒.๗.๑ งานวิจัยที่เกี่ยวกับการบูรณาการหลักพุทธธรรม

จากงานวิจัยเรื่อง วิธีการพัฒนาจริยธรรมของข้าราชการตำรวจเชิงพุทธบูรณาการ<sup>๑๖๒</sup> มีวัตถุประสงค์ของการวิจัยคือ ๑) เพื่อศึกษาจริยธรรมและวิธีการพัฒนาจริยธรรมของข้าราชการตำรวจ ๒) เพื่อศึกษาหลักพุทธธรรมที่ใช้บูรณาการวิธีการพัฒนาจริยธรรมของข้าราชการตำรวจ ๓) เพื่อศึกษาวิธีการและเสนอองค์ความรู้ใหม่ที่เป็นวิธีการพัฒนาจริยธรรมของข้าราชการตำรวจเชิงพุทธบูรณาการ โดยการศึกษาเอกสารและงานวิจัยที่เกี่ยวข้อง รวมทั้งการสัมภาษณ์นักวิชาการและผู้ทรงคุณวุฒิที่มีประสบการณ์ ด้วยการนำเสนอในรูปแบบพรรณนาโวหาร ผลการศึกษาพบว่า วิธีการพัฒนาจริยธรรม

<sup>๑๖๒</sup> ดวงเพชร สมศรี, วิธีการพัฒนาจริยธรรมของข้าราชการตำรวจเชิงพุทธบูรณาการ, วิทยานิพนธ์พุทธศาสตร์ดุษฎีบัณฑิต (บัณฑิตวิทยาลัย : มหาวิทยาลัยมหาจุฬาลงกรณราชวิทยาลัย, ๒๕๕๖), หน้า ก-ข.

ของข้าราชการตำรวจ มี ๘ วิธี ทั้งนี้ในทุก วิธีการได้พบปัญหาและอุปสรรคที่ทำให้การพัฒนาไม่ประสบความสำเร็จ จึงเสนอให้นำหลักพุทธธรรม มาใช้บูรณาการวิธีการพัฒนาจริยธรรมของข้าราชการตำรวจ เพื่อให้อยู่บนพื้นฐานของการมีคุณธรรม จริยธรรมประจำใจ อันจะก่อให้เกิดภาพลักษณ์ที่ดีต่อองค์กรอย่างยั่งยืน วิธีการพัฒนาจริยธรรมของข้าราชการตำรวจเชิงพุทธบูรณาการ มีดังนี้ ๑) วิธีการพัฒนาจริยธรรมของข้าราชการตำรวจด้วยการสนับสนุนและส่งเสริมให้บุคคลหรือหน่วยงานภายนอกเข้ามามีส่วนในการควบคุมตรวจสอบจริยธรรมของข้าราชการเพิ่มขึ้น ปัญหาที่พบ คือ การนำพรรคพวกเดียวกันเข้ามาตรวจสอบหรือตัดสินพิจารณาดำเนินการใด ๆ จึงมักไม่ค่อยตรงไปตรงมา การนำหลักอคติ ๔ มาใช้บูรณาการจะสามารถทำให้ประสบความสำเร็จได้ทำให้เกิดผลเป็นความเที่ยงตรง ยุติธรรม ๒) วิธีการพัฒนาจริยธรรมของข้าราชการตำรวจด้วยการสนับสนุนให้ดำเนินคดี และลงโทษข้าราชการที่ประพฤติมิชอบตามบทบัญญัติของกฎหมายอย่างเคร่งครัด ปัญหาที่พบ คือ การละเลยการลงโทษอย่างเข้มงวดทำให้ ข้าราชการที่ประพฤติมิชอบ ไม่ปฏิบัติตามระเบียบวินัยอย่างเคร่งครัด การนำหลักไตรสิกขามาผสมผสานกับการบังคับใช้ วิธีการนี้จะช่วยทำให้ลดปัญหาที่เกิดขึ้นทำให้เกิดผลเป็นความสุจริต ๓) การต่อต้านหรือไม่สนับสนุนค่านิยมของข้าราชการตำรวจไทยที่มีอยู่แล้วในสังคม ที่เป็นอุปสรรคต่อการพัฒนาประเทศ ปัญหาที่พบคือ ยังไม่มีการนำเป็นนโยบายอย่างเป็นทางการที่ต่อเนื่องและชัดเจน การนำหลักบุญกิริยาวัตถุมาใช้บูรณาการอย่างถูกต้องจะช่วยลดปัญหาในการปฏิบัติหน้าที่ให้น้อยลงทำให้เกิดผลเป็นการคิดถูก การกระทำในสิ่งที่ถูกต้อง ๔) ผู้บังคับบัญชาควรประพฤติตัวเป็นแบบอย่างที่ดีในการปฏิบัติราชการ ปัญหาที่พบคือผู้บังคับบัญชาระดับสูงจะมีการแต่งตั้งโยกย้ายบ่อยครั้ง อาจเป็นปัญหาให้การบริหารงานขาดความต่อเนื่อง การนำหลักพรหมวิหาร ๔ มาใช้บูรณาการ โดยเน้นพัฒนาจากภายในสู่ภายนอก เป็นการฝึกการมีคุณธรรม ก่อนจะนำไปสู่การเป็นคนดีของสังคมอย่างถาวร ทำให้เกิดผลเป็นผู้นำต้นแบบเป็นตัวอย่างที่ดี ๕) การสนับสนุนให้นำปรัชญาเศรษฐกิจพอเพียงมาเป็นแนวทางในการปฏิบัติราชการ ปัญหาที่พบ คือ นโยบายบริหารงานของผู้บังคับบัญชาเป็นไปตามสภาพของแต่ละพื้นที่ การนำหลักสันโดษมาใช้บูรณาการในการดำเนินชีวิตและปฏิบัติหน้าที่ทำให้เห็นคุณค่าของความเป็นอยู่ที่พอเพียงชัดเจนมากขึ้นทำให้เกิดผลเป็นคนที่มีรู้จักความพอดีไม่ฟุ้งเฟ้อเกินตัว ๖) วิธีการส่งเสริมให้การบริหารงานราชการตามแนวทางการบริหารกิจการบ้านเมืองที่ดี ปัญหาที่พบคือไม่ยึดถือกฎระเบียบ ขาดคุณธรรม ขาดการมีส่วนร่วมของประชาชน ขาดความรับผิดชอบในการดำเนินงาน การนำหลักทศพิธราชธรรมมาใช้บูรณาการในการปฏิบัติหน้าที่ จะทำให้เกิดผลสำเร็จตามเป้าหมายได้ทำให้เกิดผลเป็นคนที่มีคุณภาพในการทำงาน ๗) วิธีการสนับสนุนให้ผู้บังคับบัญชา ผู้บริหาร หรือแกนนำในการปฏิบัติราชการนำหลักธรรมมาปรับใช้ ปัญหาที่พบคือ ยังไม่มีการนำหลักพุทธธรรมเข้ามาสอดแทรกกับกฎระเบียบต่างๆ ที่ชัดเจน การนำหลักกุศลกรรมบถมาใช้บูรณาการในการส่งเสริมให้เป็นผู้ประพฤติดี ปฏิบัติชอบทำให้เกิดผลเป็นคนดี ศรีสังคมหรือตำรวจดีมีคุณธรรม ๘) วิธีการสนับสนุนให้หน่วยงานทั้งหลายรวมทั้งประชาชนเข้ามามีส่วนร่วมในการควบคุมตรวจสอบการปฏิบัติราชการของข้าราชการด้านจริยธรรมอย่างต่อเนื่องปัญหาที่พบคือ ขาดการต่อเนื่องในการประสานงานและการนำไปปฏิบัติในบางพื้นที่ การนำหลักทศ ๖ มาใช้บูรณาการสร้างเสริมการมีมนุษยสัมพันธ์ที่ดีกับบุคคลรอบข้างหรือบุคคลที่จะต้องติดต่อประสานงาน หรือผู้ที่เกี่ยวข้องด้วยจะช่วยทำให้การทำงานร่วมกันมีความสุขเป็นการสร้างมิตรภาพที่ดีต่อกันกับคนในชุมชนอย่างยั่งยืนทำให้เกิดผลเป็นที่รักของทุกคนองค์ความรู้ใหม่ที่ได้จากการวิจัย คือ “

PTTFCTTD = GOOD POLICE MODEL” ซึ่งมีความสำคัญต่อการพัฒนาจริยธรรมของข้าราชการตำรวจและเป็นประโยชน์ต่อสำนักงานตำรวจแห่งชาติในปัจจุบันเป็นอย่างมาก ทำให้การพัฒนาจริยธรรมของข้าราชการตำรวจเกิดผลสำเร็จอย่างมีประสิทธิภาพ มีคุณค่า ก่อให้เกิดประโยชน์ต่อส่วนรวม สามารถอยู่ร่วมกันในสังคมอย่างสงบสุข

การวิจัยเรื่อง บุรณาการหลักพุทธจริยศาสตร์ในการดำเนินชีวิตของคนไทยในสังคมปัจจุบัน<sup>๑๖๓</sup> มีวัตถุประสงค์ เพื่อศึกษาการดำเนินชีวิตของคนไทยสังคมปัจจุบัน เพื่อศึกษาหลักพุทธจริยศาสตร์ เพื่อบูรณาการหลักพุทธจริยศาสตร์ และเพื่อนำเสนอแนวทางและการสร้างองค์ความรู้ใหม่เกี่ยวกับรูปแบบการบูรณาการหลักพุทธจริยศาสตร์ในการดำเนินชีวิตของคนไทยในสังคมปัจจุบัน เป็นงานวิจัยเชิงคุณภาพ โดยการศึกษาและวิเคราะห์ข้อมูลจากพระไตรปิฎก ตำราและเอกสารที่เกี่ยวข้องเป็นหลัก และการสัมภาษณ์เชิงลึก พระภิกษุสงฆ์ ๓ รูป สามเณร ๑ รูป แม่ชี ๑ คน บุคคลในวิชาชีพต่าง ๆ อีก ๘ คน รวม ๑๓ คนแล้ว นำข้อมูลที่ได้มาอธิบายในเชิงพรรณนาวิเคราะห์ ผลการวิจัยพบว่า รูปแบบการดำเนินชีวิตของคนไทยในสังคมปัจจุบัน มีความแตกต่างจากคนไทยในอดีต เนื่องจากปัจจัยหลายอย่าง เช่น เทคโนโลยี การสื่อสารเพื่อให้เท่าทันกับโลกาภิวัตน์ที่เคลื่อนไปอย่างรวดเร็ว สิ่งเหล่านี้สร้างความเจริญให้กับคนไทยในด้านวัตถุอย่างต่อเนื่องแต่กลับสร้างความเสื่อมถอยทางด้านจิตใจ ซึ่งก่อให้เกิดปัญหาเชิงจริยธรรมมากมายในการดำเนินชีวิตของคนไทยสังคมปัจจุบันในทุกกลุ่มอาชีพ และหลักพุทธจริยศาสตร์ในการดำเนินชีวิตสามารถแบ่งออกเป็น ๓ ชั้น คือ ๑) พุทธจริยศาสตร์ระดับต้น ได้แก่ หลักเบญจศีลและเบญจธรรม ๒) พุทธจริยศาสตร์ระดับกลาง ได้แก่ ศีล ๘ และกุศลกรรมบถ ๑๐ ประการ และ ๓) พุทธจริยศาสตร์ระดับสูง ได้แก่ มรรคมงคล ๘ ส่วนการบูรณาการหลักพุทธจริยศาสตร์ในการดำเนินชีวิตของคนไทยสังคมปัจจุบัน สามารถทำได้โดยนำหลักพุทธจริยศาสตร์ระดับต้นมาบูรณาการกับการดำเนินชีวิตของกลุ่มบุคคลทั่วไป ได้แก่ นิสิต - นักศึกษา, ครู - อาจารย์, ข้าราชการ, นักธุรกิจ และนักการเมือง นำหลักพุทธจริยศาสตร์ระดับกลางมาบูรณาการกับการดำเนินชีวิตของกลุ่มผู้ปฏิบัติธรรม ได้แก่ แม่ชี และอุบาสก - อุบาสิกา และนำหลักพุทธจริยศาสตร์ระดับสูง มาบูรณาการกับการดำเนินชีวิตของกลุ่มบรรพชิต ได้แก่ พระภิกษุและสามเณร และองค์ความรู้ใหม่เกี่ยวกับรูปแบบการบูรณาการหลักพุทธจริยศาสตร์ในการดำเนินชีวิตของคนไทยในสังคมปัจจุบัน ได้แก่ “FEE Model” และ FEE Model เป็นหลักการที่เกิดจากการบูรณาการหลักพุทธจริยศาสตร์ให้สอดคล้องกับการดำเนิน ชีวิตของคนไทยสังคมปัจจุบันในทุกกลุ่มอาชีพ เมื่อนำไปบูรณาการแล้วสามารถแก้ปัญหาต่าง ๆ ที่เกิดขึ้นในการดำเนินชีวิตของคนไทยสังคมปัจจุบันให้เบาบางลงและหมดไปในที่สุด

การศึกษาวิจัยเรื่องการพัฒนาทรัพยากรมนุษย์ตามทฤษฎีตะวันตกกับหลักการทางพระพุทธศาสนา<sup>๑๖๔</sup> การศึกษานี้มีวัตถุประสงค์ ๓ ประการ คือ ๑) เพื่อศึกษาการพัฒนาทรัพยากรมนุษย์ตามทฤษฎีตะวันตก ๒) เพื่อศึกษาการพัฒนาทรัพยากรมนุษย์ตามหลักการทางพระพุทธศาสนา ๓) เพื่อบูรณาการการพัฒนาทรัพยากรมนุษย์ตามทฤษฎีตะวันตกกับหลักการทางพระพุทธศาสนา

<sup>๑๖๓</sup> ชัยยันต์ สืบกระพันซ์, บุรณาการหลักพุทธจริยศาสตร์ในการดำเนินชีวิตของคนไทยในสังคมปัจจุบัน, สถาบันวิจัยญาณสังวร ปีที่ ๕ ฉบับที่ ๑ (มกราคม-มิถุนายน ๒๕๕๗) : หน้า ๑-๑๐.

<sup>๑๖๔</sup> ศิริศักดิ์ นันตี, การบูรณาการการพัฒนาทรัพยากรมนุษย์ตามทฤษฎีตะวันตกกับหลักการทางพระพุทธศาสนา, มนุษยศาสตร์และสังคมศาสตร์ ปีที่ ๒๓ ฉบับที่ ๔๑ (มกราคม-เมษายน ๒๕๕๘) : ๗๕-๘๘.

ผลการวิจัยพบว่า การพัฒนาทรัพยากรมนุษย์ตามทฤษฎีตะวันตก หมายถึง กระบวนการที่ผู้บริหารมุ่งเน้นเกี่ยวกับการพัฒนาทรัพยากรมนุษย์ภายในองค์การอย่างเต็มความสามารถ เอื้ออำนวยให้องค์การบรรลุเป้าหมายในการเลือกสรรคนดี มีความรู้ความสามารถ เข้ามาทำงานและการพัฒนาทรัพยากรมนุษย์ตามทฤษฎีตะวันตกนั้น เกิดขึ้นจากการผสมผสานแนวคิดทฤษฎีหลักทั้ง ๓ ด้าน ได้แก่ ทฤษฎีเศรษฐศาสตร์ ทฤษฎีระบบ และทฤษฎีจิตวิทยา มีวิธีการพัฒนาทรัพยากรมนุษย์ โดยการฝึกอบรมการศึกษา และการพัฒนา ส่วนหลักการทางพระพุทธศาสนาในการพัฒนาทรัพยากรมนุษย์นั้นประกอบไปด้วย บทบาท กระบวนการ รูปแบบ และการพัฒนาทรัพยากรมนุษย์ตามหลักไตรสิกขา ซึ่งถือว่าเป็นหลักการของการปฏิบัติที่ครบถ้วนสมบูรณ์ที่ประกอบไปด้วย ศีล สมาธิ และปัญญา มีขอบเขตครอบคลุม มรรคมงคล ๘ โดยมีผลสัมฤทธิ์หรือตัวชี้วัด คือ ภาวนา ๔

### ๒.๗.๒ งานวิจัยที่เกี่ยวกับตัวแบบ

การวิจัยเรื่อง การพัฒนาแบบวัดความสามารถเชิงจริยธรรมในการปฏิบัติกรพยาบาล<sup>๑๖๕</sup> เนื่องจากความรับผิดชอบที่มีต่อภาวะสุขภาพของผู้ป่วย วิชาชีพพยาบาลจำเป็นต้องส่งเสริมให้พยาบาลมีความสามารถนำกรพยาบาลเพิ่มมากขึ้น ความสามารถในการพยาบาลนั้นไม่เพียงประกอบด้วย ความรู้หรือ ทักษะทางการพยาบาล แต่ต้องคำนึงถึงจริยธรรมในการพยาบาลด้วย ดังนั้นความสามารถเชิงจริยธรรมจำเป็นต้องได้รับการพิจารณาและประเมินในการปฏิบัติกรพยาบาล จากความสำคัญดังกล่าว การวิจัยนี้จึงมีวัตถุประสงค์เพื่อพัฒนาแบบวัดความสามารถเชิงจริยธรรมในการปฏิบัติกรพยาบาล (Moral Competence Scale – BMCS) และทดสอบคุณภาพของแบบวัด กระบวนการวิจัยแบ่งออกเป็น ๓ ระยะ คือ ระยะที่ ๑ เป็นการสร้างกรอบแนวคิดความสามารถเชิงจริยธรรมในการปฏิบัติกรพยาบาลที่มีพื้นฐานจากการพยาบาลตามวัฒนธรรมไทย โดยทำการสัมภาษณ์ พยาบาล อาจารย์พยาบาล และผู้รับบริการ ร่วมกับการทบทวนวรรณกรรมที่เกี่ยวข้อง ได้กรอบแนวคิดที่ประกอบด้วยคุณลักษณะของความสามารถเชิงจริยธรรม ๘ คุณลักษณะได้แก่ เมตตา กรุณา มุทิตา อุเบกขา ความรับผิดชอบ ความมีวินัย ความซื่อสัตย์ และการยอมรับในค่านิยม ศักดิ์ศรี และสิทธิของบุคคล ซึ่งนำมาเป็นกรอบในการพัฒนาแบบวัดความสามารถเชิงจริยธรรมในการปฏิบัติกรพยาบาล ระยะที่ ๒ เป็นการพัฒนาแบบวัดความสามารถเชิงจริยธรรม ที่ประกอบด้วย สถานการณ์ ๕ สถานการณ์ เกี่ยวกับประเด็นปัญหาจริยธรรมต่าง ๆ ในการปฏิบัติกรพยาบาล ในแต่ละสถานการณ์มีชุดข้อความที่ใช้วัดความสามารถเชิงจริยธรรม และใช้มาตราวัด ๕ ระดับ มีค่าความเที่ยงตรงเชิงเนื้อหา (CVI) เท่ากับ ๐.๙๓ แบบวัดได้ถูกนำมาทดสอบและพบว่ามีความเหมาะสม ความชัดเจน และความเที่ยงตรง สำหรับระยะที่ ๓ ทำการทดสอบแบบวัดความสามารถเชิงจริยธรรม ๒ ครั้ง ครั้งที่ ๑ เป็นการทดสอบ เพื่อประเมินความเที่ยงตรงเชิงโครงสร้างของแบบวัดที่ประกอบด้วย สถานการณ์ ๕ สถานการณ์ กับข้อคำถาม ๑๐๘ ข้อ โดยทำการทดสอบในพยาบาล ๔๐๗ คน จากโรงพยาบาลมหาวิทยาลัยทั่วประเทศ ผลจากการใช้สถิติการวิเคราะห์องค์ประกอบ ทำให้ได้แบบวัดที่ประกอบด้วยสถานการณ์ ๕ สถานการณ์ กับข้อคำถาม ๘๐ ข้อ ซึ่งจัดกลุ่มได้เป็น ๑๑ องค์ประกอบ มี

<sup>๑๖๕</sup> พันทิพย์ จอมศรี, การพัฒนาแบบวัดความสามารถเชิงจริยธรรมในการปฏิบัติกรพยาบาล, วิทยานิพนธ์ พยาบาลศาสตรดุษฎีบัณฑิต (บัณฑิตวิทยาลัย : มหาวิทยาลัยเชียงใหม่ ๒๕๔๗), หน้า ๔-๕.

ค่าสัมประสิทธิ์อัลฟาของครอนบาค ๐.๗๖ ถึง ๐.๙๓ และค่าสัมประสิทธิ์อัลฟาสำหรับสถานการณ์ทั้ง ๕ สถานการณ์มีค่า ๐.๘๖ ถึง ๐.๙๓ ส่วนค่าสัมประสิทธิ์อัลฟาของแบบวัดโดยรวม เท่ากับ ๐.๙๗ ครั้งที่ ๒ เป็นการทดสอบ เพื่อประเมินความคงที่ของแบบวัดที่ประกอบด้วยข้อคำถาม ๘๐ ข้อ โดยทำการทดสอบในพยาบาล ๑๐๕ คน วิเคราะห์หาค่าสัมประสิทธิ์ความสัมพันธ์ของเพียร์สัน จากการทดสอบซ้ำ ได้ค่าสัมประสิทธิ์ความสัมพันธ์เท่ากับ ๐.๗๓ นอกจากนี้ แบบวัดที่ได้ยังถูกพัฒนาเป็นอีก ๙ รูปแบบ ซึ่งแต่ละรูปแบบประกอบด้วยสถานการณ์ ๓ สถานการณ์ มีค่าสัมประสิทธิ์อัลฟาของครอนบาคมากกว่า ๐.๗๐ ดังนั้น รูปแบบทั้งหมดของแบบวัดนี้ สามารถนำมาวัดความสามารถเชิงจริยธรรมได้ จากกระบวนการวิจัยทั้ง ๓ ระยะ และคุณสมบัติของแบบวัดที่ได้จากการทดสอบทั้งหมด แสดงให้เห็นถึง วิธีการพัฒนาแบบวัดความสามารถเชิงจริยธรรม และทำให้ได้แบบวัดที่มีความเที่ยงตรง และความเชื่อมั่น สามารถนำมาวัดความสามารถเชิงจริยธรรมในการปฏิบัติการพยาบาลในประเทศไทยได้

การวิจัยเรื่อง การพัฒนาตัวแบบผู้นำเชิงนวัตกรรม<sup>๑๖๖</sup> การศึกษาเรื่องนี้มีวัตถุประสงค์เพื่อ ๑) ศึกษาองค์ประกอบคุณลักษณะของผู้นำเชิงนวัตกรรม ขององค์การธุรกิจเอกชนภาคอุตสาหกรรม ที่มีลักษณะเป็นองค์กรแห่งนวัตกรรม ๒) ศึกษาแนวทางการพัฒนาผู้นำเชิงนวัตกรรม ๓) พัฒนาตัวแบบผู้นำเชิงนวัตกรรม โดยประยุกต์ใช้ทฤษฎีภาวะผู้นำและแนวคิดการพัฒนานวัตกรรม เป็นฐานคติในการศึกษาเพื่อค้นหาปัจจัยที่เป็นองค์ประกอบคุณลักษณะของผู้นำที่มีผลต่อการพัฒนานวัตกรรมในองค์กร ประชากรที่ใช้ในการศึกษาครั้งนี้ คือ ผู้นำองค์กรที่มีผลิตภัณฑ์ กระบวนการ หรือบริการ ซึ่งเป็นผลจากการสร้างสรรค์ที่มีลักษณะความเป็นนวัตกรรม ใช้วิธีการศึกษาแบบ Grounded Theory และวิธีการศึกษาเฉพาะกรณี โดยใช้เทคนิคการสัมภาษณ์เชิงลึก สัมภาษณ์ผู้บริหารระดับสูงในตำแหน่งประธานเจ้าหน้าที่บริหารหรือ กรรมการผู้จัดการใหญ่ องค์กรละ ๑ ท่าน สัมภาษณ์กลุ่มบุคลากรในองค์กรและผู้เกี่ยวข้องอีก ๖๒ คน ขั้นตอนการศึกษาแบ่งออก เป็น ๓ ขั้นตอน ๑) ทบทวนวรรณกรรม ศึกษาข้อมูลขององค์กรและผู้นำที่คัดเลือกเป็นกรณีศึกษา ๒) วิจัยเชิงคุณภาพ สัมภาษณ์เชิงลึกผู้นำองค์กรที่เป็นกรณีศึกษาหลัก ๓) สัมภาษณ์กลุ่มผู้เกี่ยวข้อง เพื่อทดสอบความเชื่อถือได้ของข้อมูล โดยใช้เทคนิคการตรวจสอบความถูกต้อง ของข้อมูลโดยทำการตรวจสอบข้อมูลแบบสามเส้า วิเคราะห์ข้อมูลโดยใช้การวิเคราะห์ส่วนประกอบ การวิเคราะห์เนื้อหา การวิเคราะห์ข้อมูลแบบสร้างข้อสรุป และการเปรียบเทียบข้อมูลระหว่างกรณีศึกษา กรอบแนวคิดที่ใช้ในการวิเคราะห์ประกอบด้วยปัจจัยหลัก คือ ๑) บริบทภายนอกองค์กรที่ส่งผลต่อผู้นำเชิงนวัตกรรม ๒) บริบทภายในองค์กรที่ส่งผลต่อผู้นำเชิงนวัตกรรม ๓) องค์ประกอบคุณลักษณะของผู้นำเชิงนวัตกรรม ๔) แนวทางการพัฒนาผู้นำเชิงนวัตกรรม ๕) กระบวนการพัฒนานวัตกรรม ในองค์กร ผลการศึกษาพบว่า บริบทภายนอกองค์กรที่มีความเปลี่ยนแปลงมากขึ้นส่งผลกระทบต่อการศึกษาทางและกลยุทธ์ในการนำองค์กร กัดดันให้ผู้นำมุ่งเน้นกับการพัฒนานวัตกรรมมากขึ้น เพื่อสร้างความได้เปรียบในการแข่งขันและการเจริญเติบโตอย่างยั่งยืน บริบทภายในองค์กรด้านวัฒนธรรม องค์กรและบรรยากาศภายในองค์กรมีผลกระทบต่อบทบาทของภาวะผู้นำ รูปแบบองค์กรแห่งการเรียนรู้และระบบการจัดการความรู้ที่มีกระบวนการชัดเจน และใช้เทคโนโลยีในการสร้างคลังความรู้

<sup>๑๖๖</sup> อรอนงค์ โรจน์วัฒนบุลย์, การพัฒนาตัวแบบผู้นำเชิงนวัตกรรม, วิทยานิพนธ์ รัฐประศาสนศาสตร์ ศึกษบัณฑิต (บัณฑิตวิทยาลัย : สถาบันบัณฑิตพัฒนบริหารศาสตร์, ๒๕๕๓), หน้า ๓-๔.



การส่งเสริมการเรียนรู้ เป็นปัจจัยที่ส่งผลกระทบต่อพัฒนานวัตกรรม โครงสร้างองค์การที่เหมาะสม คือ โครงสร้างองค์การแบบทีมงานข้ามสายงาน เป็นระบบการพัฒนาทรัพยากรมนุษย์ที่มีการบริหารคนเก่ง และมีระบบพี่เลี้ยง มีการสอนงาน การมอบหมายงาน โครงการ การมอบอำนาจ เป็นระบบที่ส่งผลกระทบต่อแนวทางการพัฒนาผู้นำเชิงนวัตกรรม ผลจากการวิเคราะห์เปรียบเทียบกรณีศึกษาทั้งหมด ผู้วิจัยนำเสนอ ตัวแบบองค์ประกอบคุณลักษณะของผู้นำเชิงนวัตกรรม และแนวทางการพัฒนาผู้นำเชิงนวัตกรรม อันประกอบด้วยบริบทภายนอกและภายในองค์การที่มีผลต่อผู้นำเชิงนวัตกรรม และองค์ประกอบคุณลักษณะของผู้นำเชิงนวัตกรรม มีองค์ประกอบที่สำคัญ ๔ ด้าน คือ ๑) ด้านบุคลิกภาพ ๒) ด้านสมรรถนะ ๓) ด้านบทบาทหน้าที่ ๔) ด้านลักษณะทางสังคม เป็นองค์ประกอบคุณลักษณะหลักของผู้นำเชิงนวัตกรรม ข้อเสนอของการศึกษาค้นคว้าครั้งนี้ คือ แนวทางการพัฒนาผู้นำในองค์การให้มีองค์ประกอบคุณลักษณะของผู้นำเชิงนวัตกรรม เพื่อพัฒนานวัตกรรมในองค์การ และการศึกษาต่อไปในอนาคตเสนอให้มีการศึกษาปัจจัยหลักที่มีอิทธิพลต่อองค์การ นวัตกรรม และกระบวนการพัฒนาภาวะผู้นำเชิงนวัตกรรม เพื่อความชัดเจนในการกำหนดนโยบาย แนวทางในการพัฒนาผู้นำในองค์การทุกระดับ ให้เกิดภาวะผู้นำเชิงนวัตกรรม

การวิจัยเรื่อง รูปแบบการพัฒนานิสิตนักศึกษาเพื่อส่งเสริมจริยธรรมวิชาชีพของนักศึกษา คณะครุศาสตร์สถาบันราชภัฏ<sup>๑๖๗</sup> มีวัตถุประสงค์เพื่อวิเคราะห์ลักษณะจริยธรรมวิชาชีพของนักศึกษา คณะครุศาสตร์สถาบันราชภัฏ สร้างรูปแบบการพัฒนานิสิตนักศึกษาเพื่อส่งเสริมจริยธรรมวิชาชีพของนักศึกษา คณะครุศาสตร์สถาบันราชภัฏ และเปรียบเทียบผลการพัฒนาลักษณะจริยธรรมวิชาชีพของนักศึกษาครุศาสตร์ ใช้วิธีดำเนินการวิจัยเชิงบรรยายและกึ่งทดลอง ผู้วิจัยสร้างแบบสอบถามลักษณะจริยธรรมวิชาชีพของนักศึกษาครุศาสตร์ สถาบันราชภัฏและนำไปใช้กับกลุ่มตัวอย่างที่เป็นนักศึกษาครูชั้นปีที่ ๑-๔ ปีการศึกษา ๒๕๔๔ จำนวน ๓๙๖ คน จากสถาบันราชภัฏทั่วประเทศ ผู้วิจัยสร้างรูปแบบการพัฒนานิสิตนักศึกษาเพื่อส่งเสริมจริยธรรมวิชาชีพของนักศึกษาครุศาสตร์ สถาบันราชภัฏ ผ่านผู้เชี่ยวชาญแล้วนำไปทดลองใช้จริงกับกลุ่มตัวอย่างที่เป็นนักศึกษาครู ชั้นปีที่ ๑ ปีการศึกษา ๒๕๔๔ คณะครุศาสตร์สถาบันราชภัฏธนบุรี จำนวน ๘๐ คน แบ่งออกเป็นกลุ่มทดลอง ๔๐ คนและกลุ่มควบคุม ๔๐ คน โดยแบ่งตามคะแนนจากการวัดลักษณะจริยธรรมวิชาชีพของนักศึกษาครุศาสตร์ ให้นักศึกษากลุ่มทดลองเข้ารับการอบรมโดยวิธีการกระจายค่านิยมและการฝึกปฏิบัติ เป็นเวลา ๑๒ วันรวม ๔๓ ชั่วโมง ส่วนกลุ่มควบคุมเรียนตามปกติ การวิเคราะห์ข้อมูลใช้สถิติบรรยายและสถิติทดสอบที (t-test) ผลการวิจัยปรากฏได้ดังนี้ ๑. ลักษณะจริยธรรมวิชาชีพของนักศึกษาครุศาสตร์ สถาบันราชภัฏ พบว่า นักศึกษาทุกชั้นปี ด้านความมีวินัย และความซื่อสัตย์ อยู่ในขั้นตอนสนอง ส่วนด้านความอดทนความรับผิดชอบ ความเมตตา ความศรัทธาในวิชาชีพครู ความขยันหมั่นเพียร ความประหยัดและความยุติธรรม อยู่ในขั้นเห็นคุณค่าตามแนวคิดของเครธวอล (Kratghwohl, ๑๙๖๔) ๒. รูปแบบการพัฒนานิสิตนักศึกษาเพื่อส่งเสริมจริยธรรมวิชาชีพของนักศึกษาครุศาสตร์ สถาบันราชภัฏ ประกอบด้วย ๑) หลักการ ๒) วัตถุประสงค์ ๓) เป้าหมาย ๔) หน่วยงานที่รับผิดชอบ คือ หน่วยพัฒนาลักษณะจริยธรรมวิชาชีพครู ๕) ผู้รับผิดชอบ คือ คณะกรรมการพัฒนาลักษณะจริยธรรม

<sup>๑๖๗</sup> พรพิพัฒน์ เพิ่มผล, รูปแบบการพัฒนานิสิตนักศึกษาเพื่อส่งเสริมจริยธรรมวิชาชีพของนักศึกษา คณะครุศาสตร์สถาบันราชภัฏ, วิทยานิพนธ์ ครุศาสตร์ดุสิตบัณฑิต, (บัณฑิตวิทยาลัย: จุฬาลงกรณ์มหาวิทยาลัย, ๒๕๔๕), บทคัดย่อ.

วิชาชีพครู ๖) การดำเนินการพัฒนา ได้แก่การตั้งเป้าหมาย การประเมินสภาพ และวิธีดำเนินงานพัฒนา ประกอบด้วยการวัดลักษณะจริยธรรมแล้วกำหนดการพัฒนาด้วยการกระจายค่านิยม โดยการอภิปรายแสดงความคิดเห็นการทำงานตามสิ่ง กระณีศึกษา การแสดงบทบาทสมมติ และการฝึกปฏิบัติ โดยวิธีกิจกรรมพลศึกษาและลูกเสือ ๗) การประเมินผลการพัฒนาจริยธรรมวิชาชีพ ๓. การเปรียบเทียบผลการพัฒนา พบว่า ๓.๑ นักศึกษาที่เข้ารับการอบรม โดยใช้วิธีกระจายค่านิยมและการฝึกปฏิบัติมีคะแนนเฉลี่ยลักษณะจริยธรรมวิชาชีพแตกต่างกับกลุ่มควบคุม อย่างมีนัยสำคัญทางสถิติที่ระดับ ๐.๐๕ ในด้านความมีวินัย ด้านความอดทน รับผิดชอบ ความเมตตาความศรัทธาในวิชาชีพครู ความขยันหมั่นเพียร ความประหยัด ความซื่อสัตย์ และความยุติธรรม ๓.๒ นักศึกษากลุ่มทดลองมีคะแนนเฉลี่ยลักษณะจริยธรรมวิชาชีพหลังการอบรมแตกต่างกับก่อนการอบรมอย่างมีนัยสำคัญทางสถิติที่ระดับ ๐.๐๕ ในด้านความมีวินัยด้านความอดทน ความรับผิดชอบ ความเมตตา ความศรัทธาในวิชาชีพครู ความขยันหมั่นเพียรความประหยัด ความซื่อสัตย์ และความยุติธรรม

การวิจัยเรื่อง การศึกษารูปแบบและวิธีการพัฒนาคุณธรรมและจริยธรรม<sup>๑๖๘</sup> เพื่อหารูปแบบและวิธีการเสริมสร้างพัฒนาคุณธรรมและจริยธรรม เพื่อศึกษาผลสัมฤทธิ์ของการพัฒนาคุณธรรมและจริยธรรมของหน่วยงานต่าง ๆ และเพื่อศึกษาปัญหาอุปสรรคของการพัฒนาคุณธรรมและจริยธรรมตลอดจนศึกษาแนวทางการแก้ไขปัญหาอุปสรรคเพื่อการพัฒนาที่มีประสิทธิภาพและสัมฤทธิ์ผลตามวัตถุประสงค์ที่คาดหวัง ผลการวิจัยพบว่า ๑) วิธีการพัฒนาคุณธรรมและจริยธรรมในหน่วยงานต่าง ๆ ที่ได้ผลมากที่สุดคือ วิธีการฝึกอบรมที่มีการจัดเนื้อหาวิชาเป็นหัวข้อเสริมในหลักสูตร และข้อคุณธรรมที่สำคัญและมุ่งพัฒนามากที่สุดคือ ความรับผิดชอบ ความซื่อสัตย์ ความสำนึกในหน้าที่ ความสามัคคี ความเสียสละ และความสุจริตในหน้าที่ ๒) วิธีการพัฒนาในรูปการจัดบรรยาย และ ๓) วิธีการทำกิจกรรมร่วม นอกจากนั้นปัจจัยที่มีผลต่อการพัฒนาคุณธรรมและจริยธรรมได้พบวาระยะเวลาการพัฒนา งบประมาณ นโยบายการบริหารของหน่วยงาน และปัจจัยที่มีส่วนช่วยในการพัฒนาคุณธรรมและจริยธรรมที่ได้ผลดีและมีความเหมาะสมมากที่สุดในปัจจุบันคือ วิทยุ โทรทัศน์ เอกสารสิ่งพิมพ์ วิทยุทัศน์ ตามลำดับ นอกจากนั้นการพัฒนาคุณธรรมและจริยธรรมที่ผ่านมาได้ปรากฏผลสำเร็จคือ ข้าราชการเกิดความสามัคคีกันให้ความร่วมมือช่วยเหลือกันทั้งภายในและภายนอกหน่วยงานมากที่สุด รองลงมาได้แก่ข้าราชการมีความรับผิดชอบต่อหน้าที่มากขึ้นทั้งในการทำงานและต่อครอบครัว สังคม นอกจากนั้นเป็นความสำเร็จในเรื่องอื่น ๆ สำหรับในเรื่องของจุดอ่อนหรือปัญหาที่ทำให้การพัฒนาไม่ได้ผลพบว่า การพัฒนาทำได้กับบุคคลเพียงบางส่วนเท่านั้นซึ่งเป็นส่วนน้อยโดยส่วนใหญ่ไม่ได้รับการฝึกอบรมพัฒนาเนื่องจากมีข้อจำกัดในเรื่องงบประมาณ เจ้าหน้าที่ และสถานที่ไม่พร้อม เป็นต้น

<sup>๑๖๘</sup> ธัญญารัตน์ พงษ์พิตรทาน, การศึกษารูปแบบและวิธีการพัฒนาคุณธรรมและจริยธรรม, งานวิจัย, (กรุงเทพมหานคร : สำนักงานข้าราชการพลเรือน, ๒๕๔๒), หน้า จ-ฉ.

### ๒.๗.๓ งานวิจัยที่เกี่ยวกับจริยธรรม

การวิจัยเรื่อง รูปแบบการพัฒนาคุณธรรมจริยธรรมของผู้บริหารสถานศึกษา<sup>๑๖๙</sup> ผลการวิจัยพบว่า ๑. ระดับการพัฒนาคุณธรรมจริยธรรมของผู้บริหารการศึกษา โดยภาพรวมและรายด้านทุกด้านอยู่ในระดับมาก เรียงตามลำดับคือ การพัฒนาคุณธรรมจริยธรรมด้านจรรยาบรรณทางวิชาชีพ การพัฒนาคุณธรรมจริยธรรมด้านมาตรฐานวิชาชีพ และการพัฒนาด้านคุณธรรมจริยธรรม ๒. ผลการสร้างรูปแบบการพัฒนาคุณธรรมจริยธรรมของผู้บริหารสถานศึกษา สังกัดสำนักงานคณะกรรมการการศึกษาขั้นพื้นฐาน ประกอบด้วย ๔ องค์ประกอบหลัก ได้แก่ ๑) หลักคุณธรรมจริยธรรมที่สะท้อนถึงจรรยาบรรณและมาตรฐานวิชาชีพ ๒) หลักการพัฒนาคุณธรรมจริยธรรมของผู้บริหารสถานศึกษาได้แก่ การยกย่องส่งเสริมคุณธรรมจริยธรรม การจัดโครงการส่งเสริมคุณธรรมจริยธรรมและการเสริมสร้างคุณธรรมจริยธรรม ๓) กระบวนการพัฒนาคุณธรรมจริยธรรมได้แก่ การพัฒนามาตรฐานแนวปฏิบัติ การยกย่องและให้รางวัล การสร้างการมีส่วนร่วม ผลการเผยแพร่เกียรติคุณ ๔) ขั้นตอนการพัฒนาคุณธรรมจริยธรรมตั้งแต่มุ่งเน้นการพัฒนา ระหว่างการพัฒนา และหลังการพัฒนาคุณธรรมจริยธรรม ๓. ระดับความเหมาะสมของรูปแบบการพัฒนาคุณธรรมจริยธรรมของผู้บริหารสถานศึกษา สังกัดสำนักงานคณะกรรมการการศึกษาขั้นพื้นฐาน โดยภาพรวมและรายด้านทุกด้านอยู่ในระดับมาก เรียงตามลำดับดังนี้ ด้านการปรับประยุกต์ใช้รูปแบบ ด้านองค์ประกอบของรูปแบบ ด้านความเหมาะสมของร่างรูปแบบการพัฒนาคุณธรรมจริยธรรม

การวิจัยเรื่อง จริยธรรมของผู้บริหารสถาบันอุดมศึกษาเอกชน<sup>๑๗๐</sup> มีวัตถุประสงค์เพื่อทราบ ๑) จริยธรรมของผู้บริหารระดับหัวหน้าภาควิชาของสถาบันอุดมศึกษาเอกชน และ ๒) แนวทางในการส่งเสริมจริยธรรมของผู้บริหารระดับหัวหน้าภาควิชาของสถาบันอุดมศึกษาเอกชน โดยผู้วิจัยได้ดำเนินการวิจัยดังนี้ ๑) ศึกษาวิเคราะห์แนวคิดทฤษฎี ๒) สัมภาษณ์ความคิดเห็นของผู้เชี่ยวชาญและผู้ทรงคุณวุฒิ จำนวน ๒๑ คน ๓) พัฒนาเครื่องมือ (แบบสอบถาม) เพื่อการรวบรวมข้อมูลจากกลุ่มตัวอย่าง คือ สถาบันอุดมศึกษาเอกชนทั่วประเทศ ๕๔ สถาบัน และ ๔) ยืนยันรูปแบบพร้อมทั้งสร้างแนวทางในการส่งเสริมจริยธรรมของผู้บริหารสถาบันอุดมศึกษาเอกชน โดยวิธีสัมภาษณ์เชิงลึกจากผู้เชี่ยวชาญ และผู้ทรงคุณวุฒิจากสถาบันอุดมศึกษาเอกชน จำนวน ๙ คน และสถิติที่ใช้ในการวิจัยได้แก่ ค่าความถี่ ค่าร้อยละ ค่าเฉลี่ย ค่าส่วนเบี่ยงเบนมาตรฐาน การวิเคราะห์องค์ประกอบเชิงยืนยันและการวิเคราะห์เนื้อหา ผลการวิจัยพบว่า ๑. จริยธรรมของผู้บริหารระดับหัวหน้าภาควิชาของสถาบันอุดมศึกษาเอกชน มีองค์ประกอบ ๓ องค์ประกอบ และสามารถแยกได้ ๗ องค์ประกอบย่อย ได้แก่ ๑) องค์ประกอบที่ ๑ มี ๓ องค์ประกอบย่อย คือ จริยธรรมต่อผู้บังคับบัญชา จริยธรรมต่อองค์กรและจริยธรรมต่อสังคม ๒) องค์ประกอบที่ ๒ มี ๒ องค์ประกอบย่อยคือ จริยธรรม ต่อนักศึกษา และจริยธรรมต่อผู้ร่วมงาน ๓) องค์ประกอบที่ ๓ มี ๒ องค์ประกอบย่อยคือ จริยธรรมส่วนงาน และจริยธรรมส่วนตน ๒. แนวทางในการส่งเสริมจริยธรรมของผู้บริหารระดับหัวหน้าภาควิชาของสถาบัน

<sup>๑๖๙</sup> รัฐธาดา เบ็ญจาทิกุล, รูปแบบการพัฒนาคุณธรรมจริยธรรมของผู้บริหารสถานศึกษา สังกัดสำนักงานคณะกรรมการการศึกษาขั้นพื้นฐาน, *วิทยานิพนธ์ ปรัชญาดุษฎีบัณฑิต*, (บัณฑิตวิทยาลัย : มหาวิทยาลัยนอร์ทกรุงเทพ, ๒๕๕๗, บทคัดย่อ.

<sup>๑๗๐</sup> ประทีป มากมิตร, จริยธรรมของผู้บริหารสถาบันอุดมศึกษาเอกชน, *ดุษฎีนิพนธ์ ปรัชญาดุษฎีบัณฑิต* (บัณฑิตวิทยาลัย : มหาวิทยาลัยศิลปากร, ๒๕๕๐), หน้า ๕.

อุดมศึกษาเอกชน มี ๘ แนวทางใหญ่ ได้แก่ ๑) การสนับสนุนด้านนโยบาย ๒) มีการจัดฝึกอบรมจริยธรรม ๓) จัดทำประมวลจริยธรรม หรือจริยธรรมวิชาชีพในองค์กร ๔) การตรวจสอบจริยธรรม ๕) การนำจริยธรรมเข้าเป็นส่วนหนึ่งที่สำคัญในการบริหารทรัพยากรบุคคล ๖) การเป็นแบบอย่างที่ดีของผู้บริหาร ๗) มีคณะกรรมการหรือที่ปรึกษาด้านจริยธรรม และ ๘) การจูงใจ

การวิจัยเรื่อง คุณธรรมที่ส่งเสริมการเป็นกัลยาณมิตรของผู้บริหารในสถาบันอุดมศึกษาของรัฐ<sup>๑๗๑</sup> โดยวัตถุประสงค์เพื่อทราบคุณธรรมที่ส่งเสริมการเป็นกัลยาณมิตรของผู้บริหาร ในสถาบันอุดมศึกษาของรัฐ วิธีการดำเนินการวิจัยประกอบด้วย ๓ ขั้นตอน คือ ขั้นตอนที่ ๑ กำหนดกรอบแนวคิดของการวิจัย ขั้นตอนที่ ๒ ศึกษาทฤษฎีของผู้ทรงคุณวุฒิเพื่อทราบคุณธรรมที่ส่งเสริมคุณสมบัติความเป็นกัลยาณมิตรด้วยวิธีการ Delphi และขั้นตอนที่ ๓ การยืนยันที่ได้จากเทคนิคการ Delphi โดยการใช้เทคนิค Ethnographic Futures Research (EFR) กลุ่มตัวอย่างประกอบด้วย ผู้ทรงคุณวุฒิทางพุทธศาสนาและผู้ดำรงตำแหน่งทางด้านบริหารสถาบันอุดมศึกษาของรัฐจำนวน ๓๐ ท่าน โดยใช้วิธีการเลือกแบบเสนอแนะที่เห็นพ้องกันหรือสโนว์บอลเทคนิค (Snowball technique) จากนั้นก็ใช้การเลือกตัวอย่างแบบเจาะจง (Purposive sampling) จากการกำหนดเกณฑ์คุณสมบัติพื้นฐาน เครื่องมือที่ใช้ในการเก็บรวบรวมข้อมูลคือ แบบสัมภาษณ์เชิงโครงสร้าง และแบบสอบถามความคิดเห็น สถิติที่ใช้ในการวิเคราะห์ข้อมูลที่ได้จากการ Delphi ได้แก่ ความถี่ (Frequency) ฐานนิยม (Mode) มัธยฐาน (Median) และค่าพิสัยระหว่างควอไทล์ (Interquartile Range) และใช้การวิเคราะห์เนื้อหา (Content analysis) สำหรับผลที่ได้จากการ EFR ผลการวิจัยพบว่า คุณธรรมที่ส่งเสริมคุณสมบัติความเป็นกัลยาณมิตรของผู้บริหารสถาบันอุดมศึกษาของรัฐ ประกอบด้วย เทวธรรม ๒ พรหมวิหาร ๔ สังคหวัตถุ ๔ พละ ๕ อริยวัฑฒิ ๕ การไม่มีอคติ ๔ สัปปริสธรรม ๗ ศีล สุตตะ ขันติ ไสรัจจะ รวมถึงหลักการพูดและวิธีการสอนที่ดี โดยคุณธรรมแต่ละประการเป็นตัวส่งเสริมคุณสมบัติความเป็นกัลยาณมิตรได้ทุกข้อ ไม่มีคุณธรรมใดส่งเสริมคุณสมบัติเพียงข้อใดข้อหนึ่งเท่านั้น คุณธรรมทั้งหมดที่ได้กล่าวมาแล้ว จึงจำเป็นต้องมาพร้อมกันจึงจะเกิดผลอย่างสมบูรณ์

การวิจัยเรื่อง ปัญหาและทางแก้เกี่ยวกับการอบรมคุณธรรมจริยธรรม (รวมศีลธรรม) ในประเทศไทย : จากมุมมองของแฮมมวลฮันทิงตัน<sup>๑๗๒</sup> งานวิจัยนี้ต้องการตอบคำถามว่า “ทำอย่างไรคุณธรรมจึงจะกลับมาสู่ปวงชนชาวไทยด้วยวิธีที่ยังไม่เคยใช้ในสังคมไทย เพื่อเสริมวิธีต่างๆที่ใช้กันอยู่ในปัจจุบัน” และพบคำตอบว่า มีวิธีหนึ่งที่น่าจะทดลองใช้ดู คือวิธีอบรมบ่มนิสัยให้แสวงหาความสุขแท้ตามสัญญาตญาณปัญญา อันเป็นธาตุแท้แห่งความเป็นจริงของมนุษย์ ผู้จุดประกายความคิดแนวนี้คือ นักรัฐศาสตร์แฮมมวล ฮันทิงตัน ผู้เขียนบทความและขยายเนื้อหาออกเป็นหนังสือชื่อ The Clash of Civilizations การอบรมบ่มนิสัยพึงปลูกจิตสำนึกในประเด็นต่อไปนี้คือ อบรมให้รู้จักเปรียบเทียบว่า การมีความสุขจากการทำให้ผู้อื่นมีความสุขเป็นความสุขที่สุด การสำนึกได้เช่นนี้เป็นการใช้ปัญญาอย่างพื้นฐานที่สุดจากข้อเท็จจริงว่า มนุษย์ทุกคนต้องการความสุขแท้ตามความเป็น

<sup>๑๗๑</sup> มาศโมหี จิตวิริยธรรม, คุณธรรมที่ส่งเสริมการเป็นกัลยาณมิตรของผู้บริหารในสถาบันอุดมศึกษาของรัฐ, **คุณวินิพนธ์ ปรัชญาคุณภิวัตน์** (บัณฑิตวิทยาลัย : มหาวิทยาลัยศิลปากร, ๒๕๕๒), หน้า ๖.

<sup>๑๗๒</sup> กิรติ บุญเจือ, ปัญหาและทางแก้เกี่ยวกับการอบรมคุณธรรมจริยธรรม (รวมศีลธรรม) ในประเทศไทย : จากมุมมองของแฮมมวลฮันทิงตัน, **งานวิจัย**, มหาวิทยาลัยราชภัฏสวนสุนันทา กรุงเทพมหานคร, ๒๕๕๕, บทคัดย่อ.

จริง ให้อบรมการฝึกใช้ปัญญาต่อไปเปรียบเทียบคุณภาพของความสุขระดับต่างๆ ที่ใช้ปัญญา เกื้อหนุนสัญญาตญาณก่อน หิน สัญชาติญาณพืช สัญชาติญาณอารักขายืนและสัญญาตญาณปัญญาซึ่ง ให้ความสุขที่ลึกซึ้งมากกว่าระดับอื่นๆ แต่ความลึกซึ้ง ก็ยังมีวิวัฒนาการเป็นขั้นตอนมากับการพัฒนา คุณภาพการใช้ปัญญา ซึ่งแบ่งออกได้เป็น ๕ ระดับ หรือ กระบวนทรรศน์ เฉพาะกระบวนทรรศน์ไม่ยึด มั่นถือนั่นเท่านั้นที่เอื้อต่อการพัฒนาคุณภาพชีวิต ที่ทำความสุขแท้ด้วยการสร้างสรรค์ ปรับตัวร่วมมือ และแสวงหาได้อย่างเสรี เพราะไม่มีเงื่อนไขจากการยึดมั่นถือนั่นซึ่งจำกัดความสุขไม่มากก็น้อย เมื่อ ปลุกจิตสำนึกให้ตื่นและเริ่มรู้สึกมีความสุขและสนุกกับการทำดีแล้ว จำเป็นต้องทะนุบำรุงให้ยั่งยืน ต่อไป ซึ่งเรียกว่าปลุกจิตสำนึกด้วยการอบรมบ่มนิสัย ซึ่งผู้วิจัยเสนอให้ทำในลักษณะเครือข่ายที่มี ผู้รับผิดชอบให้ดูแลกันและพัฒนาการอบรมบ่มนิสัยกันอย่างไม่หยุดยั้ง ทั้งนี้จึงต้องมีบางคนใน เครือข่ายทำการวิจัยหาคำอธิบายใหม่ ๆ มาเสริมการปลุกจิตสำนึกอยู่เสมอ เช่น กลไกมโนธรรม คุณธรรมแม่บท ๔ สังคมอารยะ การดูแล การสร้างสรรค์ การปรับตัว การร่วมมือการแสวงหา เป็นต้น อีกด้านหนึ่งก็คือ วิจัยวิธีใช้ความรู้ใหม่ ๆ ที่วิจัยได้อย่างมีประสิทธิภาพทั้ง ด้านจิตวิทยา สังคมวิทยา และประวัติศาสตร์

การวิจัยเรื่อง จริยธรรมในการบริหารงานบุคคลของคณะอนุกรรมการข้าราชการครูและ บุคลากรทางการศึกษา เขตพื้นที่การศึกษา<sup>๑๗๓</sup> โดยมีวัตถุประสงค์เพื่อทราบ ๑. องค์ประกอบ จริยธรรมในการบริหารงานบุคคลของอนุกรรมการข้าราชการครูและบุคลากรทางการศึกษา เขตพื้นที่ การศึกษา ๒. การยืนยันองค์ประกอบจริยธรรมในการบริหารงานบุคคลของคณะอนุกรรมการ ข้าราชการครูและบุคลากรทางการศึกษา เขตพื้นที่การศึกษา และ ๓. ผลแนวทางการพัฒนาจริยธรรม ในการบริหารงานบุคคลของคณะอนุกรรมการข้าราชการครูและบุคลากรทางการศึกษา เขตพื้นที่ การศึกษา วิธีดำเนินการวิจัยประกอบด้วย ขั้นตอนที่ ๑ การศึกษาค้นคว้าตัวแปรที่เกี่ยวข้องกับ จริยธรรมในการบริหารงานบุคคลของคณะอนุกรรมการข้าราชการครูและบุคลากรทางการศึกษา เขต พื้นที่การศึกษา ขั้นตอนที่ ๒ การพัฒนาเครื่องมือและจัดเก็บข้อมูล และขั้นตอนที่ ๓ การวิเคราะห์ ข้อมูลและการยืนยันความเหมาะสมขององค์ประกอบและแนวทางการพัฒนา จากการศึกษาทาง สถิติด้วยผู้เชี่ยวชาญและผู้ทรงคุณวุฒิ กลุ่มตัวอย่างและเครื่องมือที่ใช้ในการวิจัยประกอบด้วย ๑) กลุ่ม ผู้ทรงคุณวุฒิและผู้เชี่ยวชาญ จำนวน ๑๗ คน ใช้แบบสัมภาษณ์กึ่งโครงสร้าง ๒) กลุ่มตัวอย่าง ประกอบด้วย สำนักงานเขตพื้นที่การศึกษา ประถมศึกษา สังกัดสำนักงานคณะกรรมการศึกษาขั้น พื้นฐานทั่วประเทศ จำนวน ๑๘๓ เขตพื้นที่การศึกษา ผู้ให้ข้อมูลคือ ผู้อำนวยการสำนักงานเขตพื้นที่ การศึกษาประถมศึกษา ผู้อำนวยการสถานศึกษาของสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษา ข้าราชการครูหรือบุคลากรทางการศึกษา ในสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษา รวมผู้ให้ข้อมูล ๓๘๑ คน เครื่องมือที่ใช้ ในการเก็บรวบรวมข้อมูลเป็นแบบสอบถามเกี่ยวกับจริยธรรมในการ บริหารงานบุคคลของคณะอนุกรรมการข้าราชการครูและบุคลากรทางการศึกษา เขตพื้นที่การศึกษา ๓) กลุ่มผู้ทรงคุณวุฒิและผู้เชี่ยวชาญ จำนวน ๕ คน ใช้แบบสัมภาษณ์ความคิดเห็น สถิติที่ใช้ในการ วิเคราะห์ข้อมูล ได้แก่ ความถี่ ร้อยละ ค่ามัธยิมเลขคณิต ส่วนเบี่ยงเบนมาตรฐาน การวิเคราะห์

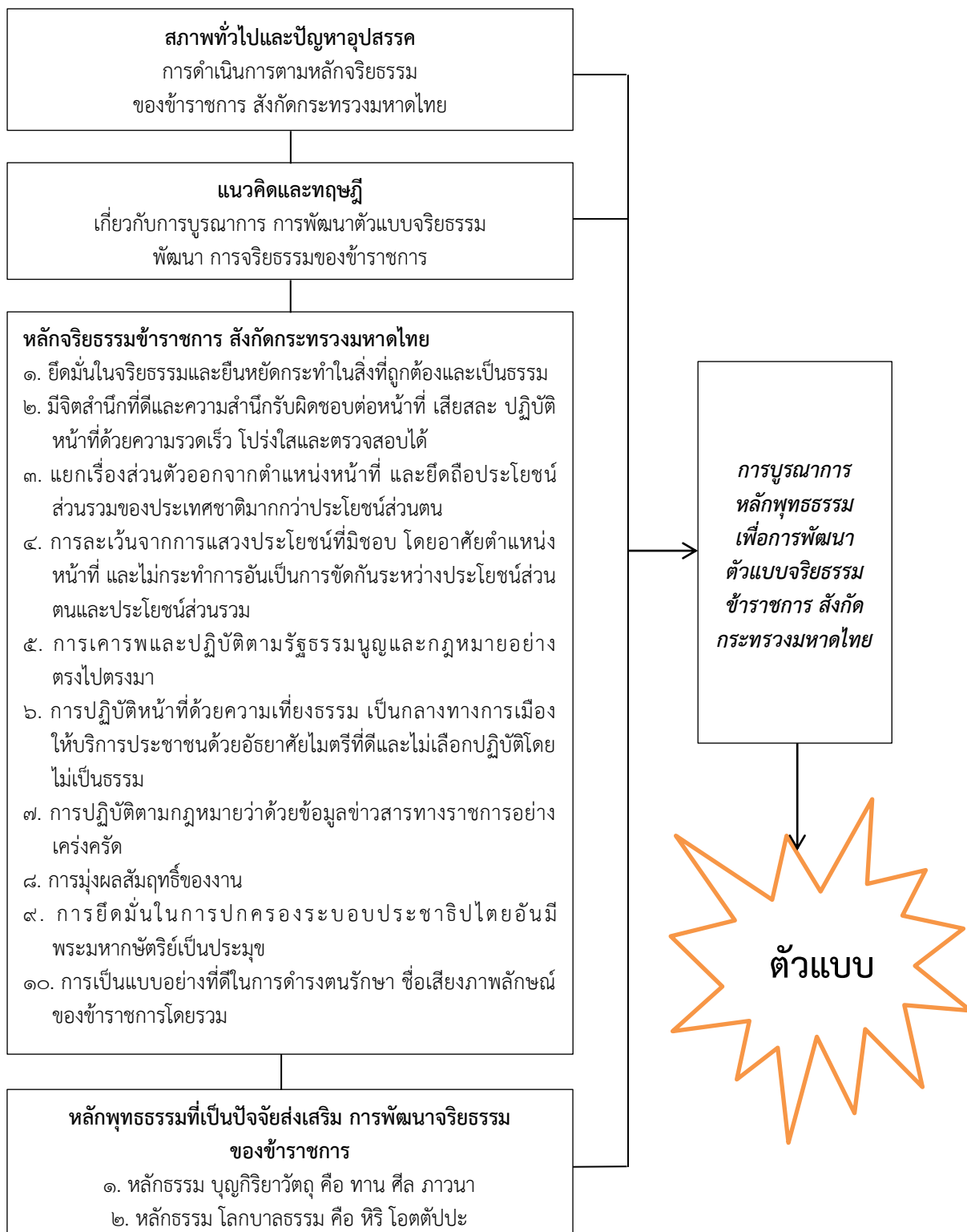
<sup>๑๗๓</sup> ชัยนนท์ นิลพัฒน์, จริยธรรมในการบริหารงานบุคคลของคณะอนุกรรมการข้าราชการครูและบุคลากร ทางการศึกษา เขตพื้นที่การศึกษา, *ดุชนิพนธ์ ปรัชญาดุษฎีบัณฑิต* (บัณฑิตวิทยาลัย : มหาวิทยาลัยศิลปากร, ๒๕๕๕), หน้า ๖.

องค์ประกอบเชิงสำรวจ และการวิเคราะห์เนื้อหา ผลการวิจัยพบว่า ๑. องค์ประกอบจริยธรรมในการบริหารงานบุคคลของคณะอนุกรรมการข้าราชการครูและบุคลากรทางการศึกษา เขตพื้นที่การศึกษา ประกอบด้วย ๖ องค์ประกอบ คือ ๑) หลักการดำรงตน ๒) หลักความเป็นธรรม ๓) หลักกัลยาณมิตร ๔) หลักความรับผิดชอบ ๕) หลักการรักษาระเบียบวินัย และ ๖) หลักความเสมอภาค ๒. การยืนยันองค์ประกอบจริยธรรมในการบริหารงานบุคคลของคณะอนุกรรมการข้าราชการครูและบุคลากรทางการศึกษา เขตพื้นที่การศึกษาพบว่า มีความเหมาะสม มีความเป็นไปได้ เป็นประโยชน์และถูกต้องครอบคลุม สามารถนำไปใช้ประโยชน์ได้ สอดคล้องกับสมมติฐานของการวิจัย ๓. แนวทางการพัฒนาจริยธรรมในการบริหารงานบุคคลของคณะอนุกรรมการข้าราชการครูและบุคลากรทางการศึกษา เขตพื้นที่การศึกษา คือ โดยหน่วยงานกระทรวงศึกษา หรือบุคคลที่เกี่ยวข้องควรให้การสนับสนุนให้มีการพัฒนาด้านจริยธรรม โดยมีการสนับสนุนให้มีการพัฒนาตามปรัชญาเศรษฐกิจพอเพียง แนวทางการบริหารกิจการบ้านเมืองที่ดี หลักทศพิธราชธรรม และให้หน่วยงานที่เกี่ยวข้องควบคุมตรวจสอบการปฏิบัติหน้าที่ด้านจริยธรรมเพิ่มมากขึ้น

การวิจัยเรื่อง คุณธรรม พฤติกรรมความซื่อสัตย์ของคนไทย<sup>๑๗๔</sup> ในโครงการย่อยที่ ๓ มีวัตถุประสงค์ เพื่อศึกษาปัจจัยเอื้ออำนวยให้เกิดพฤติกรรมไม่ซื่อสัตย์ในการปฏิบัติงาน และความสัมพันธ์ปัจจัยดังกล่าวที่มีผลต่อการปฏิบัติงานของเจ้าหน้าที่รัฐ (ทั้งปัจจัยหล่อหลอมก่อนเข้าทำงาน และในระหว่างการทำงาน ทั้งภายในและภายนอก รวมทั้งแนวทางการแก้ไขในระดับหน่วยงานและระดับสังคม พบว่า องค์ประกอบในการเป็นเจ้าหน้าที่ที่ดีมีความซื่อสัตย์ในหน่วยงานดังกล่าวมี ๒ ประการ คือ ๑) การหล่อหลอมก่อนเข้าทำงานโดยการเลี้ยงดูแบบให้พึ่งตนเองเร็ว การได้เห็นแบบอย่างความซื่อสัตย์จากผู้ใหญ่ การได้รับการบ่มเพาะด้านคุณธรรมจากครอบครัวและการใกล้ชิดสถาบันศาสนา ๒) การหล่อหลอมจากการทำงานในหน่วยงาน โดยลักษณะงานวัฒนธรรมองค์การ ผู้บังคับบัญชา เพื่อนร่วมงาน กฎระเบียบในการทำงาน และการหล่อหลอมจากภายนอกคือ ประชาชนผู้มาติดต่อและสภาพสังคมรอบตัว และการที่เจ้าหน้าที่ที่ดีมีความซื่อสัตย์อาจหันเหไปสู่อะไรก็ได้ การประพฤตินั้น เกิดจากผู้บังคับบัญชาทำงานให้เห็นเป็นแบบอย่าง เพื่อนร่วมงานเบี่ยงเบน และประชาชนสมยอม ตลอดจนลักษณะงานเปิดโอกาสให้เจ้าหน้าที่ใช้วิจารณญาณ รวมทั้งปัญหาเศรษฐกิจส่วนตน

<sup>๑๗๔</sup> ชัดติยา วรรณสูตร และคณะ, คุณธรรม พฤติกรรมความซื่อสัตย์ของคนไทย, งานวิจัย (กรุงเทพมหานคร : สำนักงานคณะกรรมการป้องกันและปราบปรามการทุจริตแห่งชาติ, ๒๕๔๗), หน้า ๓-๕.

๒.๘ กรอบแนวคิดในการวิจัย



แผนภาพที่ ๒.๖ แสดงกรอบแนวคิดในการวิจัย

## บทที่ ๓ วิธีดำเนินการวิจัย

การดำเนินการวิจัยครั้งนี้ ผู้วิจัยมุ่งศึกษาเพื่อทราบปัจจัยของการพัฒนาตัวแบบจริยธรรมข้าราชการ สังกัดกระทรวงมหาดไทย ทั้งนี้เพื่อหารูปแบบความสัมพันธ์ระหว่างปัจจัยการพัฒนาตัวแบบจริยธรรม และแนวทางการดำเนินการบูรณาการการพัฒนาตัวแบบจริยธรรมข้าราชการไทย กระทรวงมหาดไทย ในบทนี้ว่าด้วยระเบียบและวิธีดำเนินการวิจัย ผู้วิจัยใช้วิธีวิจัยแบบผสมวิธี (Mixed Methods Research) ประกอบด้วย การวิจัยเชิงคุณภาพ (Qualitative Research) และการวิจัยเชิงปริมาณ (Quantitative Research) โดยวิธีดำเนินการวิจัยมีขั้นตอนต่อไปนี้

### ๓.๑ การวิจัยเชิงคุณภาพ

- ๓.๑.๑ รูปแบบการวิจัย
- ๓.๑.๒ กลุ่มผู้ให้ข้อมูลหลัก (Key Informants)
- ๓.๑.๓ เครื่องมือที่ใช้ในการวิจัย
- ๓.๑.๔ การเก็บรวบรวมข้อมูล
- ๓.๑.๕ การวิเคราะห์ข้อมูล

### ๓.๒ การวิจัยเชิงปริมาณ

- ๓.๒.๑ รูปแบบการวิจัย
- ๓.๒.๒ ประชากรและกลุ่มตัวอย่าง
- ๓.๒.๓ เครื่องมือที่ใช้ในการวิจัย
- ๓.๒.๔ วิธีการเก็บรวบรวมข้อมูล
- ๓.๒.๕ สถิติที่ใช้ในการวิเคราะห์ข้อมูล

ในการวิจัยครั้งนี้ ผู้วิจัยได้จัดทำแนวทางการวิจัยแบ่งออกเป็น ๒ แนวทาง คือ การวิจัยเชิงคุณภาพเป็นข้อมูลหลัก และการวิจัยเชิงปริมาณเป็นข้อมูลรอง เพื่อเป็นส่วนเสริมและสนับสนุนให้ งานวิจัยสามารถเกิดความชัดเจนชัดข้อโต้แย้งและเป็นเหตุผลซึ่งกันและกัน ทั้งนี้ผู้วิจัยได้ทำการศึกษา ค้นคว้าข้อมูลจากตำราเอกสารทางวิชาการ ข้อมูลทางอิเล็กทรอนิกส์ทั้งภายในประเทศและ ต่างประเทศอันเป็นที่ยอมรับเชื่อถือที่เกี่ยวข้องกับหลักธรรมเพื่อการพัฒนาตัวแบบจริยธรรม ข้าราชการ ตลอดจนการสอบถามข้าราชการระดับผู้บริหารแล้วจึงทำการสังเคราะห์เป็นตัวแปรนำมา สร้างแบบสอบถามเป็นเครื่องมือในการเก็บข้อมูล จากนั้นทำการสัมภาษณ์เชิงลึกเพื่อทราบสภาพ ทั่วไปของจริยธรรมควบคู่กับผลการวิจัยจากแบบสอบถามทำการบูรณาการหลักพุทธธรรมเข้ากับตัว แบบจริยธรรมของข้าราชการ แล้วจึงนำผลการวิจัยจากแบบสอบถามและการสัมภาษณ์เชิงลึก นำเสนอในขั้นตอนของการสนทนากลุ่มพระภิกษุ และนักวิชาการผู้ทรงคุณวุฒิด้านจริยธรรม เพื่อ สังเคราะห์หลักพุทธธรรมและบูรณาการหลักพุทธธรรมเพื่อการพัฒนาตัวแบบจริยธรรมของ ข้าราชการ สังกัดกระทรวงมหาดไทย



### ๓.๑ การวิจัยเชิงคุณภาพ

แนวทางวิจัยเชิงคุณภาพ เป็นการศึกษาด้วยการทบทวนเอกสาร แนวคิด ทฤษฎีและงานวิจัยที่เกี่ยวข้อง การสัมภาษณ์เชิงลึก การสนทนากลุ่ม เกี่ยวกับสภาพปัญหาและบริบทของข้าราชการไทย สังกัดกระทรวงมหาดไทย เพื่อให้เกิดความเข้าใจอย่างถ่องแท้ในภาพรวมของปัญหาการวิจัย นำข้อเท็จจริงมาสร้างสรุปเป็นองค์ความรู้และทฤษฎีที่สอดคล้องกับความเป็นจริงที่สามารถนำมาสู่การพัฒนาตัวแบบจริยธรรม แล้วจึงทำการผ่านการกลั่นกรองจากผู้ทรงคุณวุฒิ ผู้เชี่ยวชาญที่เกี่ยวข้องกับหน่วยงานจริยธรรมและหลักพุทธธรรมเพื่อตรวจสอบให้เกิดความสมบูรณ์ในการบูรณาการหลักพุทธธรรมเพื่อการพัฒนาตัวแบบจริยธรรม ข้าราชการไทยสังกัดกระทรวงมหาดไทย

#### ๓.๑.๑ รูปแบบการวิจัย

ใช้แบบสัมภาษณ์ ซึ่งได้จากการสังเคราะห์ตามประมวลจริยธรรมของข้าราชการและเอกสารตำราและงานวิจัยที่เกี่ยวข้องทำการสัมภาษณ์เชิงลึก (In-depth Interview) กับข้าราชการระดับผู้บริหาร และการสนทนากลุ่ม (Focus Group Discussion)

#### ๓.๑.๒ กลุ่มผู้ให้ข้อมูลหลัก

ผู้ให้ข้อมูลหลักการสัมภาษณ์ในการวิจัยครั้งนี้ เป็นข้าราชการระดับผู้บริหาร สังกัดกระทรวงมหาดไทย จำนวน ๙ ท่าน (ตารางที่ ๓.๑) และคณะพระภิกษุ นักวิชาการผู้ทรงคุณวุฒิด้านจริยธรรมอีกจำนวน ๑๔ ท่าน (ตารางที่ ๓.๒) ดังนี้

ตารางที่ ๓.๑ กลุ่มผู้บริหาร ในส่วนกลาง กระทรวงมหาดไทยกรุงเทพมหานคร

| ลำดับที่ | ชื่อ/หน่วยงานที่ให้สัมภาษณ์  | จำนวน (คน) |
|----------|--|------------|
| ๑        | ผู้อำนวยการ สถาบันดำรงราชานุภาพ ๕๐๕๕๖ / สถาบันดำรงราชานุภาพ                                      | ๑          |
| ๒        | นายทวี เสริมภักดีกุล ผู้อำนวยการกองการเจ้าหน้าที่ / กรมการปกครอง                                 | ๑          |
| ๓        | นายบพิตร ภาษิต ผู้อำนวยการสำนักงาน ศปท.มท. / สำนักงานปลัดกระทรวงมหาดไทย                          | ๑          |
| ๔        | นายศุภชัย ศรีมีชัย รักษาการแทนหัวหน้ากลุ่มงานวินัย กองการเจ้าหน้าที่/ สำนักงานปลัดกระทรวงมหาดไทย | ๑          |
| ๕        | นางสาวนวิรัตน์ เหลี่ยมไทย หัวหน้าฝ่ายบริหารงานทั่วไป / สำนักงานปลัดกระทรวงมหาดไทย                | ๑          |
| ๖        | ผู้อำนวยการ สำนักการสอบสวนและนิติกร / ศูนย์ปฏิบัติการต่อต้านทุจริต                               | ๑          |
| ๗        | นายณัฐพันธ์ ปฏิเสน หัวหน้ากลุ่มงานวินัย กองการเจ้าหน้าที่ / กรมส่งเสริมการปกครองท้องถิ่น         | ๑          |
| ๘        | นายบุญช่วย ผูกสี ผู้อำนวยการกองการเจ้าหน้าที่ / กรมที่ดิน  | ๑          |
| ๙        | นายประชา เตรีรัตน์ ข้าราชการบำนาญ รองปลัดกระทรวงมหาดไทย / กระทรวงมหาดไทย                         | ๑          |
|          | รวม  | ๙          |

ตารางที่ ๓.๒ คณะพระภิกษุ และกลุ่มนักวิชาการผู้ทรงคุณวุฒิด้านจริยธรรม

| ลำดับที่ | ชื่อ/หน่วยงานที่ทำการสนทนากลุ่ม  | จำนวน<br>(คน) |
|----------|--|---------------|
| ๑        | พระมหาบุญเลิศ อินทปณโณ,รศ. / รองคณบดีฝ่ายวิชาการ<br>คณะสังคมศาสตร์ มหาวิทยาลัยมหาจุฬาลงกรณราชวิทยาลัย  | ๑             |
| ๒        | พระปลัดระพีณ พุทธิสาร,ดร. / อาจารย์ประจำภาควิชารัฐศาสตร์<br>คณะสังคมศาสตร์ มหาวิทยาลัยมหาจุฬาลงกรณราชวิทยาลัย  | ๑             |
| ๓        | พระมหาสุนันท์ สุนันโท,ดร. / อาจารย์ประจำภาควิชารัฐศาสตร์<br>คณะสังคมศาสตร์ มหาวิทยาลัยมหาจุฬาลงกรณราชวิทยาลัย  | ๑             |
| ๔        | พระมหากำพล คุณงกโร, ดร. / อาจารย์ประจำภาควิชารัฐศาสตร์<br>คณะสังคมศาสตร์ มหาวิทยาลัยมหาจุฬาลงกรณราชวิทยาลัย  | ๑             |
| ๕        | พระมหากฤษฎา กิตติโสภโณ, ดร. / อาจารย์ประจำภาควิชารัฐศาสตร์<br>คณะสังคมศาสตร์ มหาวิทยาลัยมหาจุฬาลงกรณราชวิทยาลัย  | ๑             |
| ๖        | ศ.ดร.กฤษ เพิ่มทันจิตต์ / ผู้มีความรู้ความสามารถพิเศษหรืออาจารย์สัญญาจ้าง<br>คณะรัฐประศาสนศาสตร์ สถาบันพัฒนบริหารศาสตร์บัณฑิต                               | ๑             |
| ๗        | ศ.ดร.บุญทัน ดอกไธสง / ผอ.หลักสูตร Internation for<br>Public Administration   | ๑             |
| ๘        | รศ.ดร.สมาน งามสนิท / อาจารย์ประจำภาควิชารัฐศาสตร์<br>คณะสังคมศาสตร์ มหาวิทยาลัยมหาจุฬาลงกรณราชวิทยาลัย   | ๑             |
| ๙        | ผศ.ดร.เต็มศักดิ์ ทองอินทร์ / หัวหน้าภาควิชารัฐศาสตร์ /<br>ผอ.หลักสูตรบัณฑิตศึกษา สาขาวิชารัฐประศาสนศาสตร์ (วึ่งน้อย)<br>มหาวิทยาลัยมหาจุฬาลงกรณราชวิทยาลัย | ๑             |
| ๑๐       | ดร.ยุทธนา ปราณีต / ผอ.หลักสูตรบัณฑิตศึกษา สาขาวิชาการจัดการเชิงพุทธ<br>มหาวิทยาลัยมหาจุฬาลงกรณราชวิทยาลัย  | ๑             |
| ๑๑       | ดร.บุษกร วัฒนบุตร / เลขานุการหลักสูตรบัณฑิตศึกษา<br>สาขาวิชาการจัดการเชิงพุทธและสาขาวิชารัฐประศาสนศาสตร์<br>มหาวิทยาลัยมหาจุฬาลงกรณราชวิทยาลัย             | ๑             |
| ๑๒       | ดร.นพดล ดีไทยสงค์ / อาจารย์ประจำภาควิชารัฐศาสตร์<br>คณะสังคมศาสตร์ มหาวิทยาลัยมหาจุฬาลงกรณราชวิทยาลัย  | ๑             |
| ๑๓       | ดร.อนุวัต กระสังข์ / อาจารย์ประจำภาควิชารัฐศาสตร์<br>คณะสังคมศาสตร์ มหาวิทยาลัยมหาจุฬาลงกรณราชวิทยาลัย   | ๑             |
| ๑๔       | ดร.สุวัฒน์ รักขันโท / อาจารย์ประจำภาควิชารัฐศาสตร์<br>คณะสังคมศาสตร์ มหาวิทยาลัยมหาจุฬาลงกรณราชวิทยาลัย  | ๑             |
|          | รวม  | ๑๔            |

รวมกลุ่มตัวอย่างเชิงคุณภาพ ผู้ให้ข้อมูลหลักโดยวิธีการสัมภาษณ์เชิงลึกที่ได้รับความอนุเคราะห์จากข้าราชการระดับผู้บริหาร สังกัดกระทรวงมหาดไทย และคณะพระภิกษุ นักวิชาการ ผู้ทรงคุณวุฒิด้านจริยธรรม จำนวนรวมทั้งสิ้น ๒๓ คน

สำหรับกลุ่มตัวอย่างเชิงคุณภาพ โดยวิธีการสนทนากลุ่มได้รับความอนุเคราะห์จากพระภิกษุ ๗ รูป และนักวิชาการ ผู้ทรงคุณวุฒิที่มีความรู้ความเชี่ยวชาญด้านจริยธรรมอีกจำนวน ๔ คน รวม ๑๑ รูป/คน ตามตารางดังนี้

**ตารางที่ ๓.๓ คณะพระภิกษุ และกลุ่มนักวิชาการผู้ทรงคุณวุฒิด้านจริยธรรม**

| ลำดับที่ | ชื่อ/หน่วยงานที่ทำการสนทนากลุ่ม  | จำนวน (คน) |
|----------|--|------------|
| ๑        | พระราชวิมลโมลี / เจ้าคณะจังหวัดนครราชสีมา  | ๑          |
| ๒        | พระราชสีมาภรณ์ / รองเจ้าคณะจังหวัดนครราชสีมา และ<br>/ รองอธิการบดี วิทยาเขตนครราชสีมา  | ๑          |
| ๓        | พระมหาดอนอม ถาวโร / ผู้ช่วยเจ้าอาวาสวัดพายัพ จังหวัดนครราชสีมา   | ๑          |
| ๔        | พระครูศรีรัตนธรรมวิเทศ, ดร. / เจ้าอาวาสวัดศรีรัตนารามแบล็คคลี UK   | ๑          |
| ๕        | พระมหาสุพร รุกขิตธมโม, ดร. / ผู้อำนวยการสำนักวิชาการ<br>มหาวิทยาลัยมหาจุฬาลงกรณราชวิทยาลัย วิทยาเขตนครราชสีมา                                  | ๑          |
| ๖        | พระเมธีสุตาภรณ์, ดร. / รองเจ้าคณะอำเภอปากช่อง นครราชสีมา<br>ผอ.วิทยาลัยสงฆ์นครราชสีมา<br>มหาวิทยาลัยมหาจุฬาลงกรณราชวิทยาลัย วิทยาเขตนครราชสีมา | ๑          |
| ๗        | พระมหาปัญญาวรวัดน์ สิริภทโท, ผศ.ดร. / รองผู้อำนวยการสำนักงาน<br>มหาวิทยาลัยมหาจุฬาลงกรณราชวิทยาลัย วิทยาเขตนครราชสีมา                          | ๑          |
| ๘        | ดร.วินัย ภูมิกุศล / ผู้อำนวยการสำนักงานวิทยาเขตนครราชสีมา<br>มหาวิทยาลัยมหาจุฬาลงกรณราชวิทยาลัย วิทยาเขตนครราชสีมา                             | ๑          |
| ๙        | ดร.ประพันธ์ นีกะระโทก / หัวหน้าสาขาวิชาภาษาต่างประเทศ<br>มหาวิทยาลัยมหาจุฬาลงกรณราชวิทยาลัย วิทยาเขตนครราชสีมา                                 | ๑          |
| ๑๐       | ดร.พรเศรษฐี วุฒิปัญญาอิสกุล / หัวหน้าสาขาวิชารัฐศาสตร์<br>มหาวิทยาลัยมหาจุฬาลงกรณราชวิทยาลัย วิทยาเขตนครราชสีมา                                | ๑          |
| ๑๑       | ดร.ประสพฤกษ์ รัตนยงค์ / อาจารย์ประจำหลักสูตร ศูนย์บัณฑิต<br>มหาวิทยาลัยมหาจุฬาลงกรณราชวิทยาลัย วิทยาเขตนครราชสีมา                              | ๑          |
|          | <b>รวม</b>   | <b>๑๑</b>  |

รวมกลุ่มตัวอย่างเชิงคุณภาพ ผู้ให้ข้อมูลหลัก จากการสัมภาษณ์ ๒๓ รูป/คน และการสนทนากลุ่ม ๑๑ รูป/คน จำนวนรวมทั้งสิ้น ๓๔ รูป/คน

### ๓.๑.๓ เครื่องมือที่ใช้ในการวิจัย

เครื่องมือที่ใช้ในการวิจัยครั้งนี้คือ แบบสัมภาษณ์ ซึ่งใช้ในการสัมภาษณ์เชิงลึกและการสนทนากลุ่ม การให้กลุ่มผู้ให้ข้อมูลหลักใช้แนวคิดของ Spradley, ๑๙๗๙<sup>๑</sup> กล่าวถึงคุณสมบัติ ๕ ประการ ของผู้ให้สัมภาษณ์ การสนทนากลุ่ม คือ ๑) เป็นผู้รู้เรื่องนั้น ๆ อย่างแท้จริง ควรเป็นผู้ปฏิบัติหรือคร่ำหวอดในประสบการณ์อย่างน่าเชื่อถือ ๒) ในขณะนั้นยังทำงานอยู่ในวงการศึกษาที่เกี่ยวข้องกับเรื่องนี้ด้วย ๓) ไม่เลือกคนในวงการศึกษาเดียวกันกับผู้ให้สัมภาษณ์เพราะอาจทำให้ประเด็นที่ต้องการถูกมองข้ามว่าเป็นสิ่งที่รู้กันอยู่แล้ว ๔) ต้องเป็นผู้ที่สามารถให้เวลาสำหรับการสัมภาษณ์อย่างเพียงพอ ๕) ผู้ให้สัมภาษณ์ควรเป็นนักเล่าเรื่องได้อย่างดี

ผู้วิจัยได้ใช้แบบสัมภาษณ์เชิงลึก และการสนทนากลุ่มซึ่งเป็นแบบมีโครงสร้างลักษณะปลายเปิดเพื่อต้องการให้แสดงความคิดเห็นและทัศนคติด้านหลักพุทธธรรมและจริยธรรมอย่างกว้างขวางอิสระ โดยผ่านการปรึกษาตรวจสอบและปรับปรุงแก้ไขจากคณาจารย์ที่ปรึกษาวิทยานิพนธ์ก่อนให้ผู้เชี่ยวชาญตรวจสอบความถูกต้องของเนื้อหา ทำการปรับปรุงแก้ไขตามข้อชี้แนะแล้วจึงนำไปเก็บรวบรวมข้อมูลจากผู้ให้ข้อมูลหลัก ดังมีรายละเอียดดังนี้

เครื่องมือวิจัยเชิงคุณภาพ ใช้แบบสอบถามสัมภาษณ์เชิงลึก และการสนทนากลุ่มในรูปแบบสอบถามปลายเปิด เพื่อให้ได้มาซึ่งทัศนคติและความคิดเห็น อุปสรรค ปัจจัย แนวทางแก้ไข เพื่อแสวงหาประโยชน์ในการวิเคราะห์ปัจจัยร่วมในการพัฒนาตัวแบบจริยธรรม อันจะเป็นการสร้างข้อเสนอแนะในทางมาตรการ นโยบายก่อนทำการสรุปอภิปรายแล้วจัดทำเป็นตัวแบบการพัฒนาจริยธรรมที่ถูกต้องเหมาะสม โดยอาศัยแนววัตถุประสงค์การวิจัยเป็นกรอบของเครื่องมือในการศึกษา โดยแบ่งเป็น ๓ ส่วน ดังนี้

๑) ข้อมูลทั่วไปเกี่ยวกับสถานภาพและข้อมูลส่วนบุคคลของผู้ให้สัมภาษณ์ ซึ่งเป็นผู้ที่เกี่ยวข้องและเป็นผู้ทรงคุณวุฒิของข้าราชการ สังกัดกระทรวงมหาดไทย ได้แก่ กรมการปกครอง กรมส่งเสริมการปกครองท้องถิ่น และกรมที่ดิน

๒) ความคิดเห็นเกี่ยวกับสภาพจริยธรรมและการพัฒนาจริยธรรมข้าราชการไทย สังกัดกระทรวงมหาดไทย

๓) ข้อเสนอแนะของผู้ทรงคุณวุฒิที่เหมาะสมและเป็นไปได้ในการบูรณาการหลักแบบสัมภาษณ์เชิงลึกและการสนทนากลุ่ม จำนวน ๑๒ ข้อ มีรายละเอียดดังนี้

<sup>๑</sup> ชาย โปธิสิตา, ศาสตราจารย์และศิลปะแห่งการวิจัยเชิงคุณภาพ, พิมพ์ครั้งที่ ๓, ๒๕๕๐, (กรุงเทพมหานคร : อมรินทร์พริ้นติ้งพับลิชชิ่ง), หน้า ๒๗๗-๒๗๘.

ตารางที่ ๓.๓ พุทธธรรมเพื่อพัฒนาตัวแบบจริยธรรมข้าราชการไทย สังกัดกระทรวงมหาดไทย

| ลำดับ<br>ที่ | รายการ   |
|--------------|--|
| ๑            | ท่านมีวิธีการอย่างไรเพื่อให้ข้าราชการที่สังกัดหน่วยงานท่านยึดมั่นในจริยธรรมและยืนหยัดกระทำในสิ่งที่ถูกต้องและเป็นธรรม  |
| ๒            | ท่านมีวิธีการอย่างไรเพื่อให้ข้าราชการที่สังกัดหน่วยงานท่านมีจิตสำนึกที่ดีและความสำนึกรับผิดชอบต่อนหน้าที่ เสียสละ ปฏิบัติในหน้าที่ด้วยความรวดเร็ว โปร่งใส และตรวจสอบได้                      |
| ๓            | ท่านมีวิธีการอย่างไรเพื่อให้ข้าราชการที่สังกัดหน่วยงานท่านแยกเรื่องส่วนตัวออกจากตำแหน่งหน้าที่ และยึดถือประโยชน์ส่วนรวมของประเทศชาติมากกว่าประโยชน์ ส่วนตน                                   |
| ๔            | ท่านมีวิธีการอย่างไรเพื่อให้ข้าราชการที่สังกัดหน่วยงานท่านละเว้นจากการแสวงหาผลประโยชน์ที่มิชอบ โดยอาศัยตำแหน่งหน้าที่ และไม่กระทำการอันเป็นการขัดกันระหว่างประโยชน์ส่วนตน และประโยชน์ส่วนรวม |
| ๕            | ท่านมีวิธีการอย่างไรเพื่อให้ข้าราชการที่สังกัดหน่วยงานท่านเคารพและปฏิบัติตามรัฐธรรมนูญและกฎหมายอย่างตรงไปตรงมา   |
| ๖            | ท่านมีวิธีการอย่างไรเพื่อให้ข้าราชการที่สังกัดหน่วยงานท่านปฏิบัติหน้าที่ด้วยความ เที่ยงธรรมเป็นกลางทางการเมือง ให้บริการประชาชนด้วยอัธยาศัยไมตรี และไม่เลือกปฏิบัติโดยไม่เป็นธรรม            |
| ๗            | ท่านมีวิธีการอย่างไรเพื่อให้ข้าราชการที่สังกัดหน่วยงานท่านปฏิบัติตามกฎหมายว่าด้วยข้อมูลข่าวสารของทางราชการอย่างเคร่งครัด   |
| ๘            | ท่านมีวิธีการอย่างไรเพื่อให้ข้าราชการที่สังกัดหน่วยงานท่านมุ่งผลสัมฤทธิ์ของงาน   |
| ๙            | ท่านมีวิธีการอย่างไรเพื่อให้ข้าราชการที่สังกัดหน่วยงานท่านยึดมั่นระบอบประชาธิปไตยอันมีพระมหากษัตริย์เป็นประมุข   |
| ๑๐           | ท่านมีวิธีการอย่างไรเพื่อให้ข้าราชการที่สังกัดหน่วยงานท่านการเป็นแบบอย่างที่ดีในการดำรงตนรักษาชื่อเสียง ภาพลักษณ์ ของข้าราชการโดยรวม   |
| ๑๑           | ท่านมีวิธีการอย่างไรในการนำหลักพุทธธรรม “บุญกิริยาวัตถุ ๓” ได้แก่ ทาน ศีล ภาวนา มาบูรณาการให้เข้ากับประมวลจริยธรรมข้าราชการ เพื่อนำมาเป็นหลักประพฤติปฏิบัติในหน่วยงานท่าน                    |
| ๑๒           | ท่านมีวิธีการอย่างไรในการนำหลักพุทธธรรม “โลกบาลธรรม” ได้แก่ หิริโอตตปปะ มาบูรณาการให้เข้ากับประมวลจริยธรรมข้าราชการ เพื่อนำมาเป็นหลักประพฤติปฏิบัติในหน่วยงานท่าน                            |

### ๓.๑.๔ การเก็บรวบรวมข้อมูล

ผู้วิจัยมีขั้นตอนการเก็บรวบรวมข้อมูลโดยใช้วิธีการติดต่อทางโทรศัพท์เพื่อและขอเข้าพบข้าราชการระดับผู้บริหารและผู้ทรงคุณวุฒิด้วยตนเอง เพื่ออธิบายถึงวัตถุประสงค์ของการวิจัย วิธีการสัมภาษณ์การสนทนากลุ่ม และการเก็บข้อมูลที่ต้องการบันทึกเสียง การถ่ายภาพ เพื่อนำมาประกอบการวิจัย ขออนุญาตกล่าวอ้างอิงคำพูดและความคิดเห็นเพื่อสนับสนุนให้การวิจัยมีความสมบูรณ์มากที่สุด เมื่อได้รับการตอบรับแล้วผู้วิจัยจึงทำคำร้องเพื่อขอให้มหาวิทยาลัยออกหนังสืออย่างเป็นทางการถึงผู้ให้สัมภาษณ์และการสนทนากลุ่มทุกท่านที่ได้ให้การตอบรับในเบื้องต้น จากนั้นจึงทำการนัดหมายวัน เวลา สถานที่ พร้อมทั้งส่งแบบสัมภาษณ์ที่มีรายละเอียดในเนื้อหาการวิจัยเป็นแนวทางในการ

แสดงความคิดเห็นตามวัตถุประสงค์ ก่อนเดินทางผู้วิจัยจะทำการศึกษาการเดินทางล่วงหน้า เตรียมอุปกรณ์ในการบันทึกเสียง กล้องถ่ายภาพ สมุดบันทึก โทรศัพท์ยืนยันวันสัมภาษณ์และการสนทนากลุ่มล่วงหน้า ๒-๓ วัน ก่อนการสัมภาษณ์จะทำการแนะนำตัวเอง ขออนุญาตบันทึกเสียง การถ่ายภาพ ดำเนินการสัมภาษณ์และการสนทนากลุ่มโดยไม่ถามเรียงตามลำดับหัวข้อแต่ครอบคลุมวัตถุประสงค์ ทั้งนี้ผู้ให้สัมภาษณ์บางท่านอาจตอบแบบสัมภาษณ์เป็นลายลักษณ์อักษรควบคู่กับการให้สัมภาษณ์และการสนทนากลุ่ม พร้อมทั้งมีการมอบเอกสารที่สำคัญที่เกี่ยวข้องทำให้เกิดความสมบูรณ์ยิ่งขึ้น

### ๓.๑.๕ การวิเคราะห์ข้อมูล

ข้อมูลเชิงคุณภาพ เป็นการสัมภาษณ์เชิงลึก และการสนทนากลุ่ม เป็นแบบสัมภาษณ์ที่มีโครงสร้าง เปิดโอกาสการแสดงความคิดเห็นอย่างอิสระเต็มที่ ในปัจจุบัน ปัญหาอุปสรรค เกี่ยวกับการพัฒนาจริยธรรมข้าราชการและหลักพุทธธรรม แบบใช้ทฤษฎีของ Lofland, ๑๙๗๑<sup>๒</sup> ซึ่งประกอบด้วย ๑) การกระทำ หรือพฤติกรรมที่เกิดขึ้นในช่วงระยะเวลาใดเวลาหนึ่ง ไม่ยาวนานหรือต่อเนื่อง ๒) กิจกรรม คือ ขนบธรรมเนียมประเพณีและพิธีกรรมที่เกิดขึ้นในลักษณะต่อเนื่อง ผูกพันกับบุคคล และสังคม ๓) ความหมาย เป็นการที่บุคคลอธิบายหรือสื่อสารเกี่ยวกับการกระทำหรือกิจกรรมในความเชื่อ ค่านิยม บรรทัดฐาน ๔) ความสัมพันธ์ เป็นความเกี่ยวข้องระหว่างบุคคลในสังคมที่ศึกษาในรูปแบบใดรูปแบบหนึ่งที่อาจเข้ากันหรือขัดแย้งกันก็ได้ ๕) การมีส่วนร่วมในกิจกรรม หรือการปรับตัวให้เข้ากับสถานการณ์ที่เกิดขึ้น และ ๖) สภาพสังคม คือ สถานการณ์ หรือสภาพการณ์ที่การกระทำหรือกิจกรรมที่ทำการศึกษากำลังอยู่ การวิเคราะห์เพื่อพยายามตอบวัตถุประสงค์จึงไม่ได้มาจากสาเหตุเดียว อาจเกี่ยวกันและกระทบต่อเรื่องต่าง ๆ เข้ามาประกอบวิเคราะห์ข้อมูลด้วย

### ๓.๒ การวิจัยเชิงปริมาณ

#### ๓.๒.๑ รูปแบบการวิจัย

เป็นการค้นคว้าเพื่ออธิบายเชิงปรากฏการณ์ และทำความเข้าใจในสภาวะบริบทเนื้อหาที่เป็นประเด็นที่ได้จากการทบทวนวรรณกรรม การศึกษาพัฒนาการแนวคิดของตัวแปรที่ศึกษาจนเป็นกรอบแนวความคิดใหม่ของการวิจัยครั้งนี้ เป็นการค้นคว้าอย่างเป็นกระบวนการทางวิทยาศาสตร์ที่มีความเป็นวิชาการรองรับ เน้นการมุ่งหาความสัมพันธ์ของตัวแปรที่ยอมรับ จากข้อมูลภาคสนาม การแจกแบบสอบถามที่ประชากรและกลุ่มตัวอย่างเป็นข้าราชการระดับปฏิบัติการ สังกัดกระทรวง มหาดไทย ได้แก่ กรมการปกครอง กรมส่งเสริมการปกครองท้องถิ่น และกรมที่ดิน ที่มีตัวแปรต้นได้แก่ เพศ อายุ ระดับการศึกษา หน่วยงาน ตำแหน่ง สายงาน ประสบการณ์การทำงาน รายได้เฉลี่ยต่อเดือน และตัวแปรตาม ได้แก่ การพัฒนาตัวแบบจริยธรรมของข้าราชการไทย และหลักพุทธธรรม ที่ได้ศึกษาค้นคว้าจากเอกสารตำรา วรรณกรรมงานวิจัยที่เกี่ยวข้อง พร้อมทั้งปัจจัยในบริบทของข้าราชการไทย และหลักพุทธธรรม

<sup>๒</sup> สุกงศ์ จันทวานิช, วิธีการวิจัยเชิงคุณภาพ, พิมพ์ครั้งที่ ๒๑, (กรุงเทพมหานคร: บริษัทด้านสุทธาการพิมพ์ จำกัด), ๒๕๕๖, หน้า ๑๓๔-๑๓๕.

### ๓.๒.๒ ประชากรและกลุ่มตัวอย่าง

๑) ในการวิจัยครั้งนี้ ประชากรสำหรับการวิจัย คือ ข้าราชการ และพนักงานราชการ กรมการปกครอง กรมส่งเสริมการปกครองท้องถิ่น และกรมที่ดิน สังกัดกระทรวงมหาดไทย ๓ กลุ่ม จำนวนรวมทั้งสิ้น ๗,๘๒๙ คน (ตารางที่ ๓.๓)

๒) กลุ่มตัวอย่าง กลุ่มตัวอย่างสำหรับการวิจัย คือ กลุ่มระดับผู้ปฏิบัติงาน ข้าราชการ พนักงานราชการ สังกัดกระทรวงมหาดไทยได้แก่ กรมการปกครอง จำนวน ๒,๐๘๒ คน กรมส่งเสริมการปกครองท้องถิ่น จำนวน ๓,๒๖๘ คน และกรมที่ดิน จำนวน ๒,๔๗๙ คน (ตารางที่ ๓.๓)

#### การเลือกกลุ่มตัวอย่าง

กลุ่มตัวอย่างและขนาดของตัวอย่างที่ใช้ในการศึกษาเชิงปริมาณ เป็นข้าราชการ และพนักงานผู้ปฏิบัติงาน สังกัดกระทรวงมหาดไทย ผู้วิจัยใช้วิธีเลือกกลุ่มตัวอย่างแบบผสมหรือแบบง่าย โดยในขั้นตอนแรกใช้วิธีการกำหนดขนาดกลุ่มตัวอย่างด้วยสูตร Taro Yamane<sup>๓</sup> ที่ระดับความเชื่อมั่นร้อยละ ๙๕ หรือมีค่าความคลาดเคลื่อนได้ร้อยละ ๕ จากประชากร ๗,๘๔๗ คน ได้กลุ่มตัวอย่าง ๓๘๑ ตัวอย่าง โดยกำหนดกลุ่มตัวอย่าง (Sample Size) ดังนี้

$$\text{สูตร} \quad n = \frac{N}{1 + N(e)^2}$$

|     |   |     |                                   |
|-----|---|-----|-----------------------------------|
| โดย | n | แทน | ขนาดของกลุ่มตัวอย่าง              |
|     | N | แทน | ขนาดของประชากร                    |
|     | e | แทน | ความคลาดเคลื่อนของการสุ่มตัวอย่าง |

#### แทนค่าในสูตร

$$n = \frac{๗,๘๔๗}{๑ + ๗,๘๔๗ \times (๐.๐๕)^2}$$

$$n = \frac{๗,๘๔๗}{๑ + ๗,๘๔๗ \times (๐.๐๐๒๕)}$$

$$n = \frac{๗,๘๔๗}{๑ + ๑๙.๖}$$

$$n = ๓๘๐.๙๒๒๓๓๐ \quad \text{ตัวอย่าง}$$

ทั้งนี้ผู้วิจัยได้ทำการเพิ่มกลุ่มตัวอย่างเพื่อสำรองในกรณีที่ไม่สามารถเก็บแบบสอบถามได้ครบตามจำนวนหรือแบบสอบถามที่ไม่สมบูรณ์อีกร้อยละ ๕ เป็นจำนวน ๑๙ ตัวอย่าง รวมเป็นกลุ่มตัวอย่างจำนวนทั้งสิ้น ๔๐๐ ตัวอย่าง แล้วจึงนำตัวอย่างที่ได้มาจัดสรรจำนวนตามความเหมาะสมของแต่ละหน่วยงานและทำการแจกแบบสอบถาม โดยแสดงรายละเอียดได้ตามตารางดังนี้

<sup>๓</sup> ยุทธ ไกรวรรณ, *วิธีวิจัยทางธุรกิจ*, (กรุงเทพฯ : บริษัท พิมพ์ดี จำกัด, ๒๕๕๒), หน้า ๗๙.

ตารางที่ ๓.๔ ประชากรและกลุ่มตัวอย่างข้าราชการ พนักงานราชการ สังกัดกระทรวงมหาดไทย

| ชื่อหน่วยงาน                    | ประชากร<br>(คน) | กลุ่มตัวอย่าง<br>(คน) |
|---------------------------------|-----------------|-----------------------|
| ๑. กรมการปกครอง                 | ๒,๐๘๒           | ๑๐๕                   |
| ๒. กรมส่งเสริมการปกครองท้องถิ่น | ๓,๒๖๘           | ๑๖๕                   |
| ๓. กรมที่ดิน                    | ๒,๔๙๗           | ๑๓๐                   |
| รวม                             | ๗,๘๔๗           | ๔๐๐                   |

ที่มา : กองการเจ้าหน้าที่ สำนักปลัดกระทรวงกลาโหม (ธันวาคม ๒๕๕๘)

ในการวิจัยเรื่อง การบูรณาการหลักพุทธธรรมเพื่อการพัฒนาตัวแบบจริยธรรมของข้าราชการ สังกัดกระทรวงมหาดไทย ประกอบด้วยหน่วยงานของกรมการปกครอง กรมส่งเสริมการปกครองท้องถิ่น กรมที่ดิน พื้นที่เป้าหมายที่ตั้งอยู่ในกรุงเทพมหานคร ดังภาพที่ ๓.๑ ดังนี้

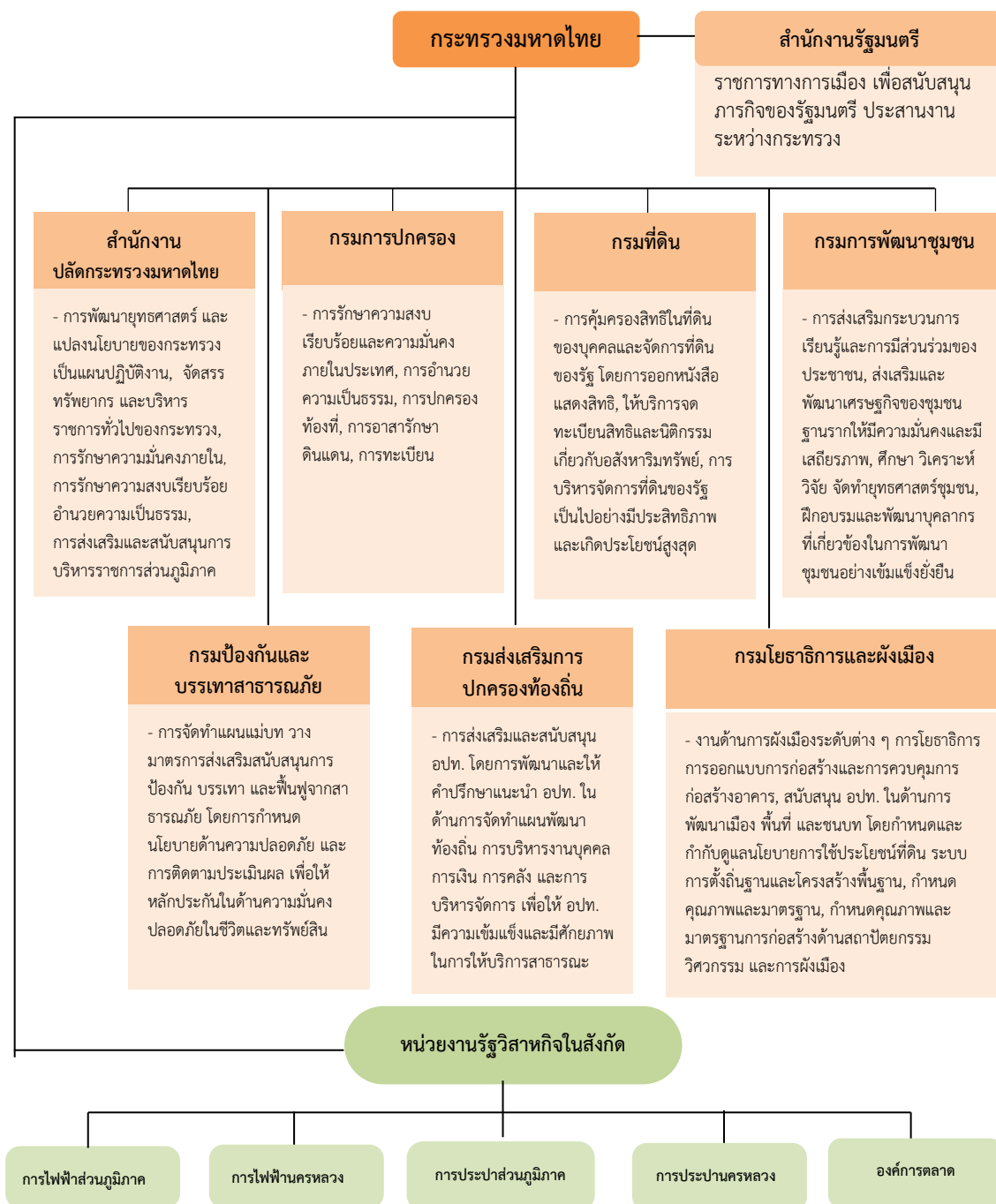


รูปภาพที่ ๓.๑ แสดงพื้นที่เป้าหมายหน่วยงานส่วนกลางกรมการปกครอง กรมส่งเสริมการปกครองท้องถิ่น กรมที่ดิน กรุงเทพมหานคร

และแสดงโครงสร้างของกระทรวงมหาดไทย กรมการปกครอง กรมส่งเสริมการปกครองท้องถิ่น และกรมที่ดิน ดังนี้

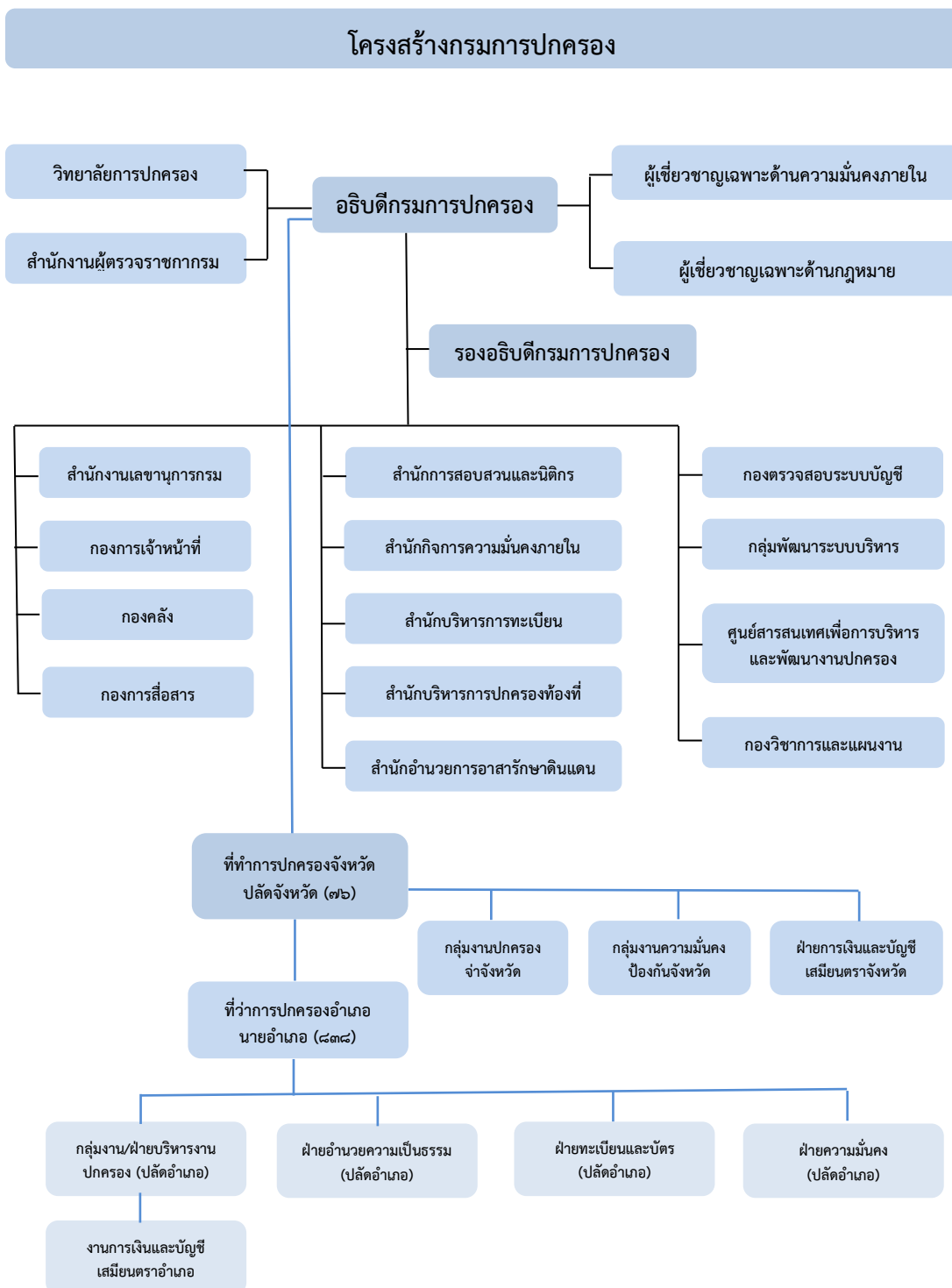


## โครงสร้างกระทรวงมหาดไทย



แผนภาพที่ ๓.๒ โครงสร้างกระทรวงมหาดไทย<sup>๕</sup>

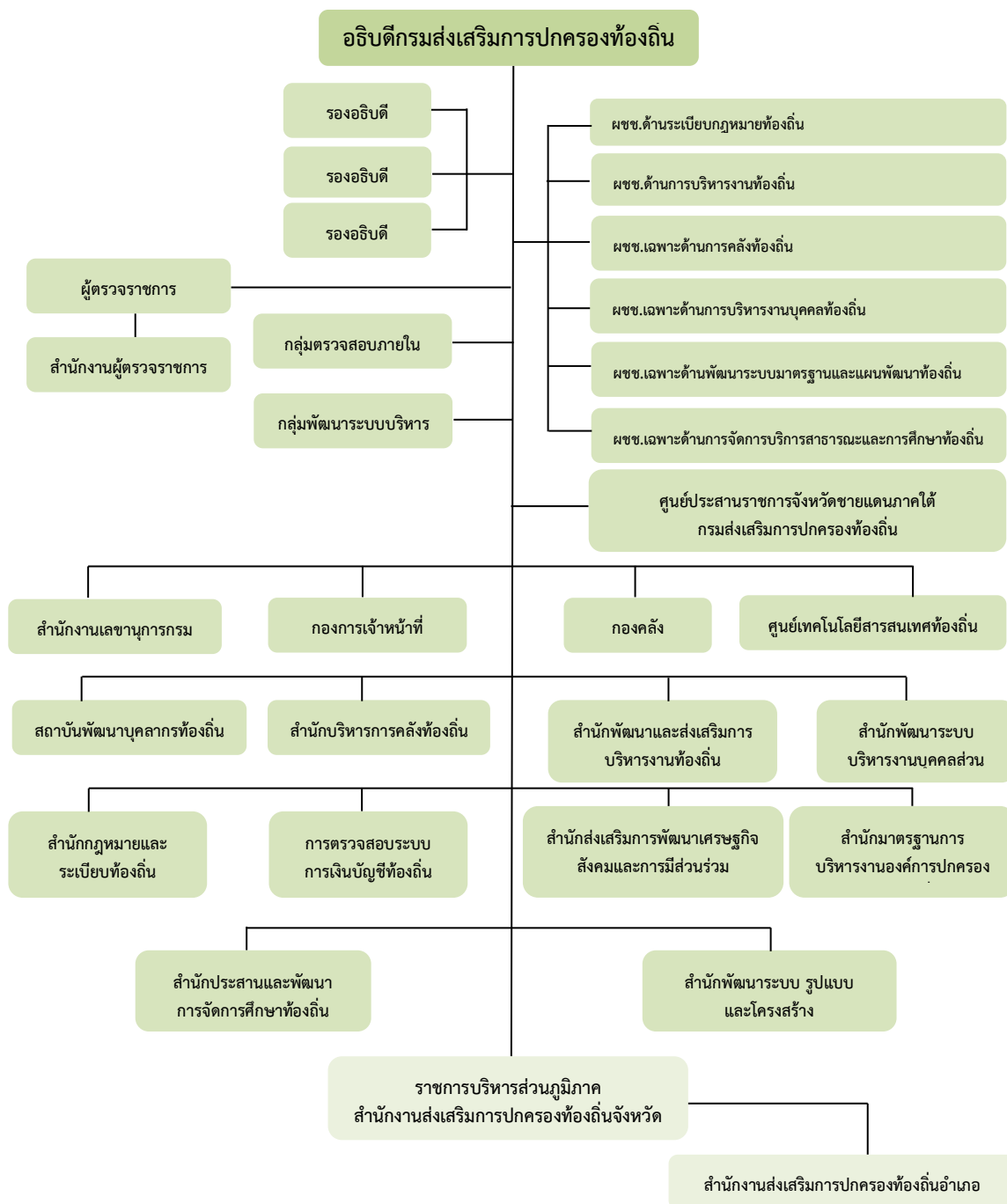
<sup>๕</sup> กระทรวงมหาดไทย, แผนยุทธศาสตร์กระทรวงมหาดไทย พ.ศ. ๒๕๕๖-๒๕๖๑, (กรุงเทพฯ : สำนักนโยบายและแผน สำนักปลัดกระทรวงมหาดไทย, ๒๕๕๖), หน้า ๒-๓.



แผนภาพที่ ๓.๓ โครงสร้างกรมการปกครอง<sup>๕</sup>

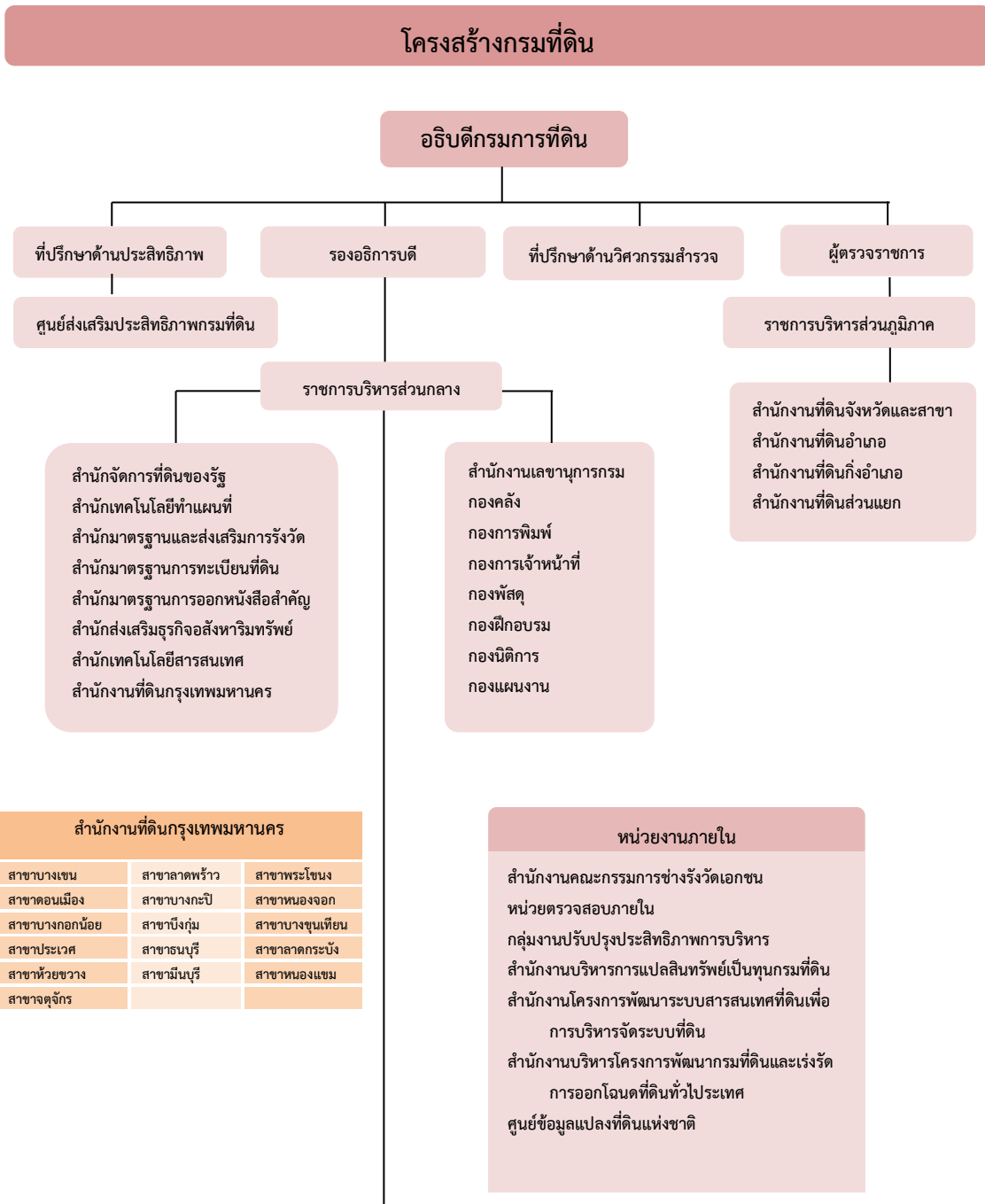
<sup>๕</sup> กรมการปกครอง, รายงานประจำปี ๒๕๕๕, (กรุงเทพฯ : กองวิชาการและแผนงาน กรมการปกครอง, ๒๕๕๕), หน้า ๔๖.

## โครงสร้างกรมส่งเสริมการปกครองท้องถิ่น



แผนภาพที่ ๓.๔ โครงสร้างกรมส่งเสริมการปกครองท้องถิ่น<sup>๖</sup>

<sup>๖</sup> กรมส่งเสริมการปกครองท้องถิ่น, แผนปฏิบัติราชการ ๔ ปี กรมส่งเสริมการปกครองท้องถิ่น (พ.ศ. ๒๕๕๗-๒๕๖๐), (กรุงเทพฯ : กรมส่งเสริมการปกครองท้องถิ่น, ๒๕๕๖), หน้า ๖.



| สำนักงานที่ดินกรุงเทพมหานคร |              |                 |
|-----------------------------|--------------|-----------------|
| สาขาบางเขน                  | สาขาลาดพร้าว | สาขาพระโขนง     |
| สาขาดอนเมือง                | สาขาบางกะปิ  | สาขาหนองจอก     |
| สาขาบางกอกน้อย              | สาขาบึงกุ่ม  | สาขาบางขุนเทียน |
| สาขาประเวศ                  | สาขาธนบุรี   | สาขาลาดกระบัง   |
| สาขาห้วยขวาง                | สาขามีนบุรี  | สาขาหนองแขม     |
| สาขาจตุจักร                 |              |                 |

| หน่วยงานภายใน   |
|---|
| สำนักงานคณะกรรมการช่างรังวัดเอกชน                                       |
| หน่วยตรวจสอบภายใน   |
| กลุ่มงานปรับปรุงประสิทธิภาพการบริหาร                                    |
| สำนักงานบริหารการแปลสินทรัพย์เป็นทุนกรมที่ดิน                           |
| สำนักงานโครงการพัฒนาระบบสารสนเทศที่ดินเพื่อการบริหารจัดระบบที่ดิน       |
| สำนักงานบริหารโครงการพัฒนากรมที่ดินและเร่งรัดการออกโฉนดที่ดินทั่วประเทศ |
| ศูนย์ข้อมูลแปลงที่ดินแห่งชาติ   |

แผนภาพที่ ๓.๕ โครงสร้างกรมที่ดิน<sup>๗</sup>

<sup>๗</sup> กระทรวงมหาดไทย, แผนยุทธศาสตร์ตามภารกิจเฉพาะด้านของกระทรวงมหาดไทย ๑๐ ปี (พ.ศ. ๒๕๕๗-๒๕๖๖), (กรุงเทพฯ : กระทรวงมหาดไทย, ๒๕๕๘), หน้า ๕.

### ๓.๒.๓ เครื่องมือที่ใช้ในการวิจัย

เครื่องมือวิจัยเชิงปริมาณ ใช้แบบสอบถาม (Questionnaires) เป็นเครื่องมือในการศึกษา โดยมีลักษณะของคำถามเป็นคำถามปลายปิด จากการนำแนวความคิด ทฤษฎี ผลงานวิจัยที่เกี่ยวข้อง และการสัมภาษณ์จากผู้เชี่ยวชาญหรือผู้ทรงคุณวุฒิมาสร้างแบบสอบถามเพื่อหาความสัมพันธ์ในการพัฒนาตัวแบบจริยธรรม โดยแบ่งเป็น ๓ ส่วนในเบื้องต้น คือ

ส่วนที่หนึ่ง เป็นคำถามที่เกี่ยวกับข้อมูลส่วนบุคคล ได้แก่ เพศ อายุ ระดับการศึกษา หน่วยงาน ตำแหน่ง สายงาน ประสบการณ์การทำงาน รายได้เฉลี่ยต่อเดือน

ส่วนที่สอง เป็นคำถามที่เกี่ยวกับการพัฒนาตัวแบบจริยธรรม ซึ่งหลังจากได้ค้นหาคำประกอบของตัวแปรที่มีลักษณะกึ่งรูปธรรมนามธรรม จำเป็นต้องทำให้ตัวแปรเป็นรูปธรรมอย่างยิ่งโดยการตั้งแบบสอบถามให้สอดคล้องกับมาตราวัดที่เป็นคำตอบ ผู้วิจัยเลือกใช้การวัดแบบมาตราส่วนประมาณค่า (Rating Scale) ของ Likert (Method of Summatedratings : Likert Scale) โดยตรวจสอบถึงการยอมรับหรือไม่ยอมรับเกี่ยวกับโครงสร้างแบบสอบถาม ซึ่งในค่าคะแนนด้านบวก (มากที่สุด) ไปยังทิศทางด้านลบ (น้อยที่สุด) ในทางเลือกการตอบ ๕ รูปแบบ<sup>๔</sup>

ตารางที่ ๓.๕ แสดงการให้คะแนนในการวัดระดับช่วงของผู้ตอบแบบสอบถามที่เลือก

| แบบสอบถามตัวที่เลือก | กรณีคำถามเชิงบวก | กรณีคำถามเชิงลบ |
|----------------------|------------------|-----------------|
| มากที่สุด            | ๕                | ๑               |
| มาก                  | ๔                | ๒               |
| ปานกลาง              | ๓                | ๓               |
| น้อย                 | ๒                | ๔               |
| น้อยที่สุด           | ๑                | ๕               |

เพื่อนำไปสู่การใช้สถิติในการคำนวณ ทั้งนี้ผู้วิจัยได้ทำการศึกษาวิจัยเพื่อให้แบบสอบถามเป็นเครื่องมือในการศึกษาดังนี้

- ๑ หมายถึง มีการปฏิบัติการด้านจริยธรรมระดับน้อยที่สุด มีค่าคะแนนเฉลี่ยที่ ๑.๐๐-๑.๔๙
- ๒ หมายถึง มีการปฏิบัติการด้านจริยธรรมระดับน้อย มีค่าคะแนนเฉลี่ยที่ ๑.๕๐-๒.๔๙
- ๓ หมายถึง มีการปฏิบัติการด้านจริยธรรมระดับปานกลาง มีค่าคะแนนเฉลี่ยที่ ๒.๕๐-๓.๔๙
- ๔ หมายถึง มีการปฏิบัติการด้านจริยธรรมระดับมาก มีค่าคะแนนเฉลี่ยที่ ๓.๕๐-๔.๔๙
- ๕ หมายถึง มีการปฏิบัติการด้านจริยธรรมระดับมากที่สุด มีค่าคะแนนเฉลี่ยที่ ๔.๕๐-๕.๐๐

สำหรับแบบสอบถามในส่วนที่ ๒ ซึ่งเกี่ยวกับจริยธรรมของข้าราชการ กระทรวงมหาดไทย ที่ได้จากการสังเคราะห์เป็นคำถามรวมกันทั้งสิ้นจำนวน ๕๖ ข้อ ซึ่งเป็นตัวชี้วัดทั้งหมด และตัวชี้วัดแต่ละตัวจะมีเกณฑ์วัดในแบบเดียวกันใน ๕ ระดับ มีความครอบคลุมตัวแปรรายด้านทั้ง ๑๐ ด้าน ดังนี้

<sup>๔</sup> พิมพ์พา หิริญกิตติ, การวิจัยการตลาด, (กรุงเทพฯ : บริษัท ธรรมสาร จำกัด, ๒๕๕๒), หน้า ๙๘.

**ตารางที่ ๓.๖** แสดงรายละเอียดข้อคำถามจากตัวแปรจริยธรรมข้าราชการ สังกัดกระทรวงมหาดไทย

| รายการ   | จำนวน (ข้อ) |
|--|-------------|
| ๑. การยึดมั่นในจริยธรรมและยืนหยัดกระทำในสิ่งที่ ถูกต้องและเป็นธรรม   | ๕           |
| ๒. การมีจิตสำนึกที่ดีและความสำนึกรับผิดชอบต่อหน้าที่ เสียสละ ปฏิบัติในหน้าที่ด้วยความรวดเร็ว โปร่งใส และตรวจสอบได้                       | ๑๐          |
| ๓. การแยกเรื่องส่วนตัวออกจากตำแหน่งหน้าที่ และยึดถือประโยชน์ส่วนรวมของประเทศชาติมากกว่าประโยชน์ส่วนตัว                                   | ๖           |
| ๔. การละเว้นจากการแสวงหาผลประโยชน์ที่มีชอบ โดยอาศัยตำแหน่งหน้าที่ และไม่กระทำการอันเป็นการขัดกันระหว่างประโยชน์ส่วนตัวและประโยชน์ส่วนรวม | ๓           |
| ๕. การเคารพและปฏิบัติตามรัฐธรรมนูญและกฎหมายอย่างตรงไปตรงมา   | ๗           |
| ๖. การปฏิบัติหน้าที่ด้วยความเที่ยงธรรม เป็นกลางทางการเมือง ให้บริการประชาชนด้วย อธิปไตยไม่ตรี และไม่เลือกปฏิบัติโดยไม่เป็นกลาง           | ๗           |
| ๗. การปฏิบัติตามกฎหมายว่าด้วยข้อมูลข่าวสารของทางราชการอย่างเคร่งครัด   | ๓           |
| ๘. การมุ่งผลสัมฤทธิ์ของงาน   | ๔           |
| ๙. การยึดมั่นในระบอบประชาธิปไตยอันมีพระมหากษัตริย์เป็นประมุข   | ๒           |
| ๑๐. การเป็นแบบอย่างที่ดีในการดำรงตนรักษาชื่อเสียง ภาพลักษณ์ของข้าราชการโดยรวม  | ๙           |
| <b>รวม</b>   | <b>๕๖</b>   |

และส่วนที่สาม หลักพุทธธรรม ซึ่งหลังจากได้หาค่าประกอบของตัวแปรที่มีลักษณะกึ่งรูปธรรมนามธรรม จำเป็นต้องทำให้ตัวแปรเป็นรูปธรรมอย่างยิ่ง เช่นเดียวกับส่วนที่สอง โดยการตั้งแบบสอบถามให้สอดคล้องกับมาตราวัดที่เป็นคำตอบ ผู้วิจัยเลือกใช้การวัดแบบมาตราส่วนประมาณค่า (Rating Scale) ของ Likert (Method of Summatedratings : Likert Scale) โดยตรวจสอบถึงการยอมรับหรือไม่ยอมรับเกี่ยวกับโครงสร้างแบบสอบถาม ซึ่งในค่าคะแนนด้านบวก(มากที่สุด) ไปยังทิศทางด้านลบ (น้อยที่สุด) ในทางเลือกการตอบ ๕ รูปแบบ<sup>๙</sup>

**ตารางที่ ๓.๗** แสดงการให้คะแนนในการวัดระดับช่วงของผู้ตอบแบบสอบถามที่เลือก

| แบบสอบถามตัวที่เลือก | กรณีคำถามเชิงบวก | กรณีคำถามเชิงลบ |
|----------------------|------------------|-----------------|
| มากที่สุด            | ๕                | ๑               |
| มาก                  | ๔                | ๒               |
| ปานกลาง              | ๓                | ๓               |
| น้อย                 | ๒                | ๔               |
| น้อยที่สุด           | ๑                | ๕               |

<sup>๙</sup> พิมพ์พา หิรัญกิตติ, การวิจัยการตลาด, (กรุงเทพฯ : บริษัท ธรรมสาร จำกัด, ๒๕๕๒), หน้า ๙๘.

เพื่อนำไปสู่การใช้สถิติในการคำนวณ ทั้งนี้ผู้วิจัยได้ทำการศึกษาวิจัยเพื่อให้แบบสอบถามเป็นเครื่องมือในการศึกษาดังนี้

- ๑ หมายถึง มีการปฏิบัติการด้านจริยธรรมระดับน้อยที่สุด มีค่าคะแนนเฉลี่ยที่ ๑.๐๐-๑.๔๙
- ๒ หมายถึง มีการปฏิบัติการด้านจริยธรรมระดับน้อย มีค่าคะแนนเฉลี่ยที่ ๑.๕๐-๒.๔๙
- ๓ หมายถึง มีการปฏิบัติการด้านจริยธรรมระดับปานกลาง มีค่าคะแนนเฉลี่ยที่ ๒.๕๐-๓.๔๙
- ๔ หมายถึง มีการปฏิบัติการด้านจริยธรรมระดับมาก มีค่าคะแนนเฉลี่ยที่ ๓.๕๐-๔.๔๙
- ๕ หมายถึง มีการปฏิบัติการด้านจริยธรรมระดับมากที่สุด มีค่าคะแนนเฉลี่ยที่ ๔.๕๐-๕.๐๐

สำหรับแบบสอบถามในส่วนที่ ๓ ซึ่งเกี่ยวกับหลักพุทธธรรม ที่ได้จากการสังเคราะห์เป็นคำถามรวมกันทั้งสิ้นจำนวน ๒๗ ข้อ ซึ่งเป็นตัวชี้วัดทั้งหมด และตัวชี้วัดแต่ละตัวจะมีเกณฑ์วัดในแบบเดียวกันใน ๕ ระดับ มีความครอบคลุมตัวแปรรายด้านทั้ง ๒ ด้าน ดังนี้

**ตารางที่ ๓.๘** แสดงรายละเอียดข้อคำถามจากตัวแปรหลักพุทธธรรม

| รายการ                                 | จำนวน (ข้อ) |
|--|-------------|
| ๑. บุญกิริยาวัตถุ ได้แก่ ทาน ศีล ภาวนา |             |
| หมวดทาน                                | ๗           |
| หมวดศีล                                | ๖           |
| หมวดภาวนา                              | ๔           |
| ๒. โลกบาลธรรม คือ หิริโอตตปัปะ         |             |
| หมวดหิริ                               | ๗           |
| หมวดโอตตปัปะ                           | ๓           |
| <b>รวม</b>                             | <b>๒๗</b>   |

หลักพุทธธรรม เป็นคุณธรรมในการครองตนเอง ต่อผู้ร่วมงาน ต่อหน้าที่การงาน และผู้ที่ต้องเกี่ยวข้อง การนำหลักพุทธธรรมด้านบุญกิริยาวัตถุ ๓ และโลกบาลธรรม มาบูรณาการร่วมกับจริยธรรมข้าราชการ สังกัดกระทรวงมหาดไทย เพื่อพัฒนาเป็นต้นแบบที่มีความเหมาะสมและสอดคล้องต่อสภาพแวดล้อมที่เปลี่ยนแปลงตามโลกาภิวัตน์ ทำให้เกิดคุณค่าจากการปลูกฝังและพัฒนาจริยธรรม อันจะเป็นการสร้างภาพลักษณ์ที่ดีโดยรวมต่อตนเอง หน่วยงาน และองค์การ

เพื่อเป็นการแสดงให้เห็นว่าตัวแปรแต่ละตัวมีองค์ประกอบอะไรบ้าง ซึ่งส่วนประกอบของคุณลักษณะหรือเป็นส่วนของสาเหตุหรือเป็นส่วนประกอบของปัญหาการวิจัยที่อาจแปรเปลี่ยนในแต่ละหน่วยการศึกษา โดยสามารถแสดงนิยามศัพท์เชิงปฏิบัติการอันจะครอบคลุมคุณลักษณะที่สำคัญของตัวแปรต่าง ๆ ในกรอบแนวคิดของการศึกษา ตามตารางดังต่อไปนี้

ตารางที่ ๓.๙ นิยามศัพท์เชิงปฏิบัติการ

| จริยธรรมข้าราชการและหลักพุทธธรรม   | ตัวชี้วัด   |
|--|---|
| <p><b>๑) การยึดมั่นในจริยธรรมและยืนหยัดกระทำในสิ่งที่ถูกต้องและเป็นธรรม</b></p> <p>หมายถึง การดำรงหรือการรักษาไว้ อย่างเข้มแข็ง มั่นคง ในการประพฤติปฏิบัติ บนความถูกต้องชอบธรรม ตามกฎหมาย ระเบียบ ข้อบังคับ จรรยาบรรณจรรยา ข้าราชการ และจริยธรรมที่พึงงาม</p>  | <p>๑. การปฏิบัติตามประมวลจริยธรรมอย่างตรงไปตรงมา</p> <p>๒. การทักท้วงการตักเตือนการกระทำที่ขัดประมวล จริยธรรม</p> <p>๓. การรายงานผู้ฝ่าฝืนประมวลจริยธรรมต่อ ผู้บังคับบัญชา</p> <p>๔. การปฏิบัติหน้าที่เป็นไปด้วยความถูกต้องแม้จะขัดต่อ ความต้องการของผู้บังคับบัญชา</p> <p>๕. การได้มาซึ่งค่าตอบแทนจากการดำรงตำแหน่ง ด้วย การปฏิบัติหน้าที่ให้แก่หน่วยงานอื่นหรือหน่วยงาน ภายนอก</p>  |
| <p><b>๒) การมีจิตสำนึกที่ดีและความสำนึก รับผิดชอบต่อหน้าที่ เสียสละ ปฏิบัติหน้าที่ด้วยความรวดเร็ว โปร่งใส และ ตรวจสอบได้</b></p> <p>หมายถึง ความตระหนัก ความระลึกรู้ ที่ได้รับการอบรมสั่งสอน หรือแบบอย่าง ที่ดีของระบบสังคมในจิตอาสา ทุ่มหาความรู้ ความสามารถต่อหน้าที่และการทำงานที่มี ความยากลำบาก ยอมเสียสละความสุข สบายส่วนตัว กล้ายอมรับความผิดพลาด ไม่ ปิดบังข้อปัญหา ที่เกิดจากการกระทำของตน เปิดโอกาสให้มีการตรวจสอบ แสดงความ บริสุทธิ์ใจ ความโปร่งใส เพื่อนำมาปรับปรุง และพัฒนาระบบราชการ ให้ดียิ่งขึ้น</p> | <p>๖. การอุทิศตนในการปฏิบัติงานหน้าที่ด้วยความ รอบคอบเต็มกำลังความสามารถ</p> <p>๗. การไม่ก้าวท้าวหรือแทรกแซงการปฏิบัติหน้าที่ ของข้าราชการอื่น</p> <p>๘. การใช้ดุลพินิจตัดสินใจในการปฏิบัติงานตามหลักฐาน ความเหมาะสมโดยปราศจากอคติส่วนตัว</p> <p>๙. การแก้ไขปรับปรุงการปฏิบัติหน้าที่หลังจากได้รับการ ว่ากล่าวตักเตือน</p> <p>๑๐. การแจ้งหัวหน้าส่วนราชการทราบโดยพลันเมื่อมี การแก้ไขข้อผิดพลาดจากการปฏิบัติหน้าที่</p> <p>๑๑. การให้ความร่วมมือกับหน่วยงานที่มีหน้าที่ ตรวจสอบตามกฎหมายหรือประชาชน โดยให้ข้อมูล ที่เป็นจริงและครบถ้วนเมื่อได้รับคำร้องขอ</p> <p>๑๒. การสั่งราชการด้วยวาจาโดยผู้บังคับบัญชา มอบหมายให้ผู้อื่นตัดสินใจหรือสั่งการแทน ในเรื่อง ที่ก่อให้เกิดความเสียหายแก่ราชการ</p> <p>๑๓. การที่ได้รับคำสั่งของรัฐให้ปฏิบัติงานอื่น ทำให้งาน ในหน้าที่ที่ต้องปฏิบัติเสียหาย</p> <p>๑๔. การปฏิบัติงานในหน้าที่ล่าช้าเกินกว่าระยะเวลาที่ กำหนดในกฎหมายหรือเกินสมควร</p> <p>๑๕. การละเว้นการกระทำทั้งปวงที่จะก่อให้เกิดความ เสียหายต่อตำแหน่งหน้าที่ของตนหรือของ ข้าราชการอื่น</p> |



ตารางที่ ๓.๙ นิยามศัพท์เชิงปฏิบัติการ (ต่อ)

| จริยธรรมข้าราชการและหลักพุทธธรรม  | ตัวชี้วัด  |
|---|--|
| <p>๓) การแยกเรื่องส่วนตัวออกจากตำแหน่งหน้าที่ และยึดถือประโยชน์ส่วนรวมของประเทศชาติมากกว่าประโยชน์ส่วนตน หมายถึง การแยกเรื่องงานออกจากเรื่องส่วนตัวอย่างเด็ดขาดและจริงจัง ไม่นำอารมณ์ความรู้สึกตนเอง มามีส่วนร่วมในการตัดสินใจ ที่จะทำให้งานเกิดความเสียหายหรือหยุดชะงัก ต้องระลึกถึงผลประโยชน์ส่วนรวมมากกว่าผลประโยชน์ส่วนตนเสมอ</p>   | <p>๑๖. การใช้ความสัมพันธ์ส่วนตัวให้เป็นคุณหรือโทษแก่บุคคลอื่น<br/>           ๑๗. การใช้ดุลพินิจปฏิบัติต่อบุคคลอื่นด้วยความชอบหรือชัง<br/>           ๑๘. การนำเวลาและทรัพยากรของทางราชการไปเพื่อประโยชน์ส่วนตนและผู้อื่น<br/>           ๑๙. การมีพฤติกรรมของเจ้าหน้าที่ที่สื่อให้เห็นความขัดแย้งระหว่างผลประโยชน์ส่วนตนมากกว่าประโยชน์ส่วนรวม<br/>           ๒๐. การใช้ตำแหน่งขัดกับประโยชน์ส่วนรวมที่อยู่ในความรับผิดชอบของหน้าที่<br/>           ๒๑. การปฏิบัติหน้าที่โดยรวม ยึดประโยชน์ของทางราชการและส่วนรวมเป็นสำคัญ</p>   |
| <p>๔) การละเว้นจากการแสวงหาผลประโยชน์ที่มีขอบ โดยอาศัยตำแหน่งหน้าที่ และไม่กระทำการอันเป็นการขัดกันระหว่างประโยชน์ส่วนตนและประโยชน์ส่วนรวม หมายถึง การไม่มีเจตนาทุจริตเพื่อให้ได้มาซึ่งผลประโยชน์ตนเองและพวกพ้อง ด้วยการใช้อำนาจเกินขอบเขต หรือการละเว้นการปฏิบัติด้วยอคติ โดยไม่คำนึงถึงผลประโยชน์ส่วนรวม</p>  | <p>๒๒. การเรียกรับ หรือยอมจะรับซึ่งของขวัญแทนตนหรือ<br/>           ญาติของตนจากการดำรงตำแหน่งหรือปฏิบัติหน้าที่<br/>           ๒๓. การใช้ตำแหน่งกระทำการที่เป็นคุณหรือเป็นโทษเพราะความมีอคติ<br/>           ๒๔. การได้ประโยชน์จากการไม่เสนอ การดำเนินการหรือการอนุมัติโครงการ</p>  |
| <p>๕) การเคารพและปฏิบัติตามรัฐธรรมนูญและกฎหมายอย่างตรงไปตรงมา หมายถึง การอ้างไว้ซึ่งเกียรติและศักดิ์ศรี ในจรรยาบรรณวิชาชีพ จรรยาข้าราชการ จริยธรรม ไม่ละเมิดกฎหมายระเบียบ ข้อบังคับ ที่บัญญัติไว้ตามกฎหมายรัฐธรรมนูญ ด้วยการใช้อำนาจหน้าที่ในการปฏิบัติงานและการบริการสาธารณะอย่างเท่าเทียมกันตรงไปตรงมา ยุติธรรมเสมอภาค เพื่อให้เกิดประโยชน์สุขต่อประชาชน เพื่อนร่วมงานในองค์กรมากที่สุด</p> | <p>๒๕. การละเมิดกฎหมาย กฎ ข้อบังคับ หรือมติคณะรัฐมนตรี<br/>           ๒๖. การทักท้วงคำสั่งที่ไม่ชอบด้วยกฎหมายเสนอให้หัวหน้าส่วนราชการพิจารณาข้อยุติทางกฎหมาย<br/>           ๒๗. การใช้ช่องว่างทางกฎหมายที่เกี่ยวกับหน้าที่ความรับผิดชอบ เพื่อประโยชน์ของตนเองและผู้อื่น<br/>           ๒๘. การยินยอมให้บุคคลอื่นใช้ชื่อของเจ้าหน้าที่ในหน่วยงานเพื่อถือครองสินทรัพย์ สิทธิ หรือประโยชน์อื่นใด<br/>           ๒๙. การใช้ชื่อบุคคลอื่นถือครองสินทรัพย์แทนเจ้าหน้าที่ในหน่วยงานเพื่อปกปิดทรัพย์สินของตน<br/>           ๓๐. การดำเนินการของหัวหน้าส่วนราชการเมื่อทราบว่ามีการละเมิดหรือไม่ปฏิบัติตามกฎหมาย</p> |

## ตารางที่ ๓.๙ นิยามศัพท์เชิงปฏิบัติการ (ต่อ)

| จริยธรรมข้าราชการและหลักพุทธธรรม   | ตัวชี้วัด   |
|--|---|
|  | ๓๑. การทบทวนกฎหมาย กฎ หรือข้อบังคับ ที่ได้รับ คำร้องจากหน่วยงานอื่นที่เกี่ยวข้องกับการสร้าง ความไม่เป็นธรรมหรือเป็นภาระแก่ประชาชน ที่อยู่ในความรับผิดชอบของส่วนราชการ   |
| <p><b>๖) การปฏิบัติหน้าที่ด้วยความเที่ยงธรรม เป็น กลางทางการเมือง ให้บริการประชาชน ด้วยธรรมาจริยธรรมที่ดี และไม่เลือกปฏิบัติ โดยไม่เป็นกลาง</b></p> <p>หมายถึง การมีจุดยืนในการปฏิบัติ หน้าที่ ด้วยความซื่อสัตย์ รับผิดชอบ ไม่ กระทบการใด ที่เกี่ยวข้องหรือสร้าง ความสัมพันธ์ที่ขัดแย้ง เปิดเผยข้อมูลใน ขอบเขตที่กฎหมายกำหนดอย่างเท่าเทียมกัน บริการประชาชนด้วยความ กระจ่างหรือร้อน อธิปไตยไม่ตรี ไม่แสดงการสนับสนุนทาง การเมืองด้วยการเลือกข้างเพราะจะนำมาซึ่ง ปัญหาและความขัดแย้งต่อหน่วยงาน</p> | <p>๓๒. การหลีกเลี่ยง ละเลย ในการปฏิบัติหน้าที่ หรือ ใช้อำนาจเกินกว่าที่มีอยู่ตามกฎหมาย</p> <p>๓๓. การปฏิบัติหน้าที่หรือดำเนินการโดยคำนึงถึงศักดิ์ศรี ความเป็นมนุษย์</p> <p>๓๔. การดำเนินการนอกเหนืออำนาจหน้าที่ของ ข้าราชการในหน่วยงานท่านกระทบถึงสิทธิเสรีภาพ และเป็นภาระแก่บุคคลอื่น</p> <p>๓๕. การบริการและอำนวยความสะดวกแก่ประชาชน โดยมีธรรมาจริยธรรมที่ดี ปราศจากอคติ</p> <p>๓๖. การให้ความเสมอภาคและเป็นธรรมต่อบุคคล ผู้มาติดต่อ</p> <p>๓๗. การวางตัวเป็นกลางทางการเมืองในหน่วยงานท่าน</p> <p>๓๘. การปฏิบัติหน้าที่ด้วยความเที่ยงธรรม ไม่เห็นแก่ หน้าที่ผู้ใด</p> |
| <p><b>๗) การปฏิบัติตามกฎหมายว่าด้วยข้อมูล ข่าวสารของทางราชการอย่างเคร่งครัด</b></p> <p>หมายถึง การปฏิบัติตามหลักเกณฑ์ ข้อมูล ข่าวสารอย่างชัดเจน ตามที่รัฐ กำหนดให้อยู่ใน ระดับที่เปิดเผยหรือไม่อาจ เปิดเผยได้ เพื่อให้ผู้มี ส่วนเกี่ยวข้องรับรู้การ ดำเนินภาครัฐ แต่ต้องไม่กระทบต่อสิทธิส่วน บุคคลและความเสียหายต่อความมั่นคงของ ประเทศชาติ</p>  | <p>๓๙. การนำข้อมูลที่ได้จากการดำเนินการเพื่อเอื้อ ประโยชน์ต่อตนเองและผู้อื่น</p> <p>๔๐. การชี้แจงเหตุผลอย่างครบถ้วนในกรณีที่มีการ ปฏิบัติงานกระทบต่อสิทธิเสรีภาพผู้อื่น</p> <p>๔๑. การชี้แจงเหตุผลอย่างครบถ้วนในกรณีเมื่อมี การร้องขอตามกฎหมายภายในเวลากำหนด</p>  |
| <p><b>๘) การมุ่งผลสัมฤทธิ์ของงาน</b></p> <p>หมายถึง การปฏิบัติงานให้สำเร็จตาม วัตถุประสงค์ หรือแผนงานที่กำหนดไว้ โดย การติดตามและประเมินผลเป็นระยะ ๆ จาก การใช้ทรัพยากรอย่างมีประสิทธิภาพ และ ประสิทธิภาพ ด้วยความระมัดระวังรอบคอบ การประสานงานที่ดี อันก่อให้เกิดผลดีต่อ หน่วยงานและส่วนรวม</p>   | <p>๔๒. การปฏิบัติงานเต็มกำลังความสามารถ โดยมุ่งประสิทธิภาพและประสิทธิผล</p> <p>๔๓. การใช้งบประมาณ ทรัพย์สิน สิทธิประโยชน์ ที่ทางราชการจัดให้ด้วยความคุ้มค่า และประหยัด</p> <p>๔๔. การใช้ความรู้ความสามารถ ระมัดระวังในการ ปฏิบัติหน้าที่ ตามมาตรฐานวิชาชีพโดยเคร่งครัด</p> <p>๔๕. การแสวงหาวิธีการแนวทางใหม่ ๆ เพื่อให้การ ปฏิบัติงานประสบผลสำเร็จมากยิ่งขึ้น</p>   |

ตารางที่ ๓.๙ นิยามศัพท์เชิงปฏิบัติการ (ต่อ)

|  |  |
|--|--|
| <p><b>๙) การยึดมั่นในระบอบประชาธิปไตยอันมีพระมหากษัตริย์เป็นประมุข</b></p> <p>หมายถึง การสำนึกในพระมหากรุณาธิคุณ ของสถาบันพระมหากษัตริย์ที่มีต่อประเทศชาติ เป็นศูนย์รวมจิตใจความเป็นชาติ สนับสนุนและ แสดงความจงรักภักดีอย่างเปิดเผย</p>  | <p>๕๖. การแสดงออกสนับสนุนการปกครองระบอบประชาธิปไตยอันมีพระมหากษัตริย์เป็นประมุข</p> <p>๕๗. การแสดงออกถึงความจงรักภักดีต่อสถาบันพระมหากษัตริย์</p>  |
| <p><b>๑๐) การเป็นแบบอย่างที่ดีในการดำรงตนรักษาชื่อเสียงภาพลักษณ์ของข้าราชการโดยรวม</b></p> <p>หมายถึง การประพฤติปฏิบัติหน้าที่ตาม ประมวลจริยธรรม กฎหมาย อุทิศตนทำงาน เต็มกำลังความสามารถด้วยความรอบคอบ บริการประชาชนด้วยความรวดเร็ว สะดวก ด้วยความสุภาพ อภัยเสียไมตรี ละเว้นการรับสิ่งของรางวัล หรือประโยชน์ที่ไม่พึงได้ ตักเตือนเพื่อนร่วมงานเมื่อมีการละเมิด พร้อมรับผิดชอบความผิดพลาด พัฒนาระบบการทำงานจนเป็นที่ประทับใจแก่ผู้ใช้บริการ ยึดถือผลประโยชน์ทางราชการ ประชาชน และประเทศชาติเป็นหลัก</p> | <p>๕๘. การไม่ละเมิดหลักศีลธรรม จารีต ประเพณี ในหน่วยงานท่าน</p> <p>๕๙. การเสนอเรื่องให้คณะกรรมการจริยธรรม พิจารณาวินิจฉัยทำให้ลดการขัดแย้งได้ดี</p> <p>๕๑. การปกครองของหัวหน้าส่วนและผู้บังคับบัญชาเป็นไปด้วยความเที่ยงธรรม</p> <p>๕๑. การสนับสนุนยกย่องผู้ใต้บังคับบัญชาที่มีความซื่อสัตย์ผลงานดีเด่น ความรู้ความสามารถจากหัวหน้าส่วนราชการ มีการยึดมั่นในระบบคุณธรรม</p> <p>๕๒. การปกป้องคุ้มครองผู้ใต้บังคับบัญชาที่ปฏิบัติตามประมวลจริยธรรม</p> <p>๕๓. การลงโทษเจ้าหน้าที่ผู้กระทำผิดหรือละเมิดจริยธรรม</p> <p>๕๔. การรักษาภาพลักษณ์ เสียสละ และความไว้วางใจให้เกิดแก่ส่วนราชการโดยรวม</p> <p>๕๕. การน้อมนำปรัชญาเศรษฐกิจพอเพียงมาใช้ดำเนินชีวิต</p> <p>๕๖. การนำข้อคิดเห็น ข้อเสนอแนะ ที่เกี่ยวข้องเกี่ยวกับจริยธรรมมาปรับปรุงเพื่อพัฒนาให้หน่วยงานมีภาพลักษณ์ที่ดีขึ้น</p> |

ตารางที่ ๓.๙ นิยามศัพท์เชิงปฏิบัติการ (ต่อ)

| จรรยาบรรณข้าราชการและหลักพุทธธรรม  | ตัวชี้วัด  |
|--|--|
| <p>๑๑) หลักพุทธธรรม บุญกิริยาวัตถุ ๓ ได้แก่ ทาน ศีล ภavana</p> <p>หมายถึง การประพฤติปฏิบัติหน้าที่ที่ตั้งอยู่ในทางแห่งการทำความดี ๓ ประการ คือ</p> <p>๑) ทาน ได้แก่ การให้ที่ไม่ทำให้ตนเองเดือดร้อน ในรูปของวัตถุสิ่งของ คำแนะนำ คำสั่งสอนที่ดี และการไม่ถือโทษอาฆาตพยาบาทด้วยการให้อภัยทาน</p> <p>๒) ศีล ได้แก่ ทางแห่งการประพฤติปฏิบัติ เพื่อให้สังคมอยู่ร่วมกันอย่างมีความสุข และ</p> <p>๓) ภavana ได้แก่ การฝึกฝน อบรมให้เกิดความสงบ ได้พิจารณาใคร่ครวญกระทำในสิ่งที่ดีที่ถูกต้อง ละเว้นการทำชั่วซึ่งจะเป็นพื้นฐาน ในการพัฒนาตน ระบบงาน อันจะส่งผลดีต่อ เพื่อนร่วมงาน ผู้ใช้บริการ องค์กร และสังคมโดยรวม</p> | <p>๕๗. การให้ทานที่เป็นวัตถุสิ่งของหรือกำลังแรงกายความสามารถเป็นที่รักของเพื่อนร่วมงานและประชาชนผู้ใช้บริการ</p> <p>๕๘. การให้ทานเช่นการบริการด้วยความเต็มใจ กระตือรือร้นและเป็นมิตรทำให้เจ้าหน้าที่ผู้นั้นได้รับความนิยมนิยมชมชอบ</p> <p>๕๙. การให้ทานช่วยให้องค์กรเกิดความเป็นปึกแผ่น มีความผูกพันเหนียวแน่นในองค์กรมากยิ่งขึ้น</p> <p>๖๐. การให้ทานช่วยส่งเสริมให้คนรอบข้างทำในสิ่งที่ดีมากยิ่งขึ้น</p> <p>๖๑. การให้ทานทำให้ตนเองและผู้คนรอบข้างลดความเห็นแก่ประโยชน์ส่วนตนน้อยลง</p> <p>๖๒. การให้ทานแก่เพื่อนร่วมงานด้วยการถ่ายทอดวิชาความรู้ชี้แนะ และข้อมูลข่าวสารอย่างถูกต้อง ไม่ปิดบังทำให้เกิดความร่วมมือร่วมใจพัฒนาองค์กรได้เป็นอย่างดี</p> <p>๖๓. การให้ทานด้วยการให้อภัย ไม่ถือเรื่องบาดหมางอาฆาตหรือแค้น ทำให้องค์กรอยู่ร่วมกันอย่างมีความสุข</p> <p>๖๔. การมีศีลทำให้ผู้อยู่ร่วมกันทำงานในหน่วยงานอย่างมีความสุข</p> <p>๖๕. การมีศีลทำให้เพื่อนร่วมงานเกิดเกื้อหนุนที่จะประพฤติสิ่งที่ไม่ดีไม่ควร</p> <p>๖๖. การมีศีลทำให้มีความสำรวมระมัดระวังการปฏิบัติในทางไม่ถูกทำนองคลองธรรม</p> <p>๖๗. การมีศีลทำให้ได้รับความศรัทธาเชื่อมั่นและไว้วางใจจากบุคคลรอบข้าง</p> <p>๖๘. การมีศีลสามารถป้องกันทุกขภัยที่เกิดจากการปฏิบัติหน้าที่เป็นอย่างดี</p> <p>๖๙. การมีศีลทำให้ภาพลักษณ์โดยรวมของหน่วยงานดีขึ้น</p> <p>๗๐. การเจริญภาวนารู้เท่าทันทำให้เกิดการพัฒนาการปฏิบัติงานได้ดีขึ้น</p> <p>๗๑. การเจริญภาวนาสามารถแก้ไขพฤติกรรมที่เคยกระทำผิดทำนองคลองธรรมได้</p> |

ตารางที่ ๓.๙ นิยามศัพท์เชิงปฏิบัติการ (ต่อ)

| จริยธรรมข้าราชการและหลักพุทธธรรม   | ตัวชี้วัด  |
|--|--|
|  | ๗๒. การเจริญภาวนาทำให้เกิดความรับผิดชอบ<br>ต่อเพื่อนร่วมงานและสังคม<br>๗๓. การเจริญภาวนาทำให้เกิดความมั่นคงทางจิตใจ<br>ต่อความย่ำแย่ ในทางที่ผิด   |
| <p>๑๒) <b>หลักพุทธธรรมโลกบาธธรรม</b><br/><b>หิริโอตตปปะ</b><br/>หมายถึง ธรรมที่คุ้มครองโลก ทำให้<br/>สังคมอยู่ร่วมกันอย่างสงบสุข เป็นธรรมของ<br/>เทวดา และสัตว์บุรุษ ผู้มีหิริ คือ ผู้มีความ<br/>ละอายที่จะไม่ทำความชั่ว หรือไม่เดินทาง<br/>ไปสู่ความเสื่อม โอตตปปะ คือ ผู้ระงับกัณฑ์<br/>ต่อบาป กัณฑ์ผลกรรมที่ตนเองกระทำ<br/>จะส่งผลความทุกข์ที่เกิดจากการลงโทษ<br/>ทางสังคม ทางกฎหมาย และโทษภัยใน<br/>อบายภูมิ หรือได้รับการลงโทษจากสิ่ง<br/>ที่มองไม่เห็น</p> | ๗๔. การเกิดความละอายการทำชั่วในการปฏิบัติหน้าที่<br>จากการที่ได้รับการอบรมสั่งสอนจากครอบครัว<br>๗๕. การเกิดความละอายการทำชั่วในการปฏิบัติหน้าที่<br>จากการที่มีอายุหรือวัยสูงขึ้น<br>๗๖. การเกิดความละอายการทำชั่วในการปฏิบัติหน้าที่<br>จากการที่ตนเองกล้าหาญและเคยทำความดี<br>ที่ผ่านมา<br>๗๗. การเกิดความละอายการทำชั่วในการปฏิบัติหน้าที่<br>จากการที่ จากการที่ตนเองได้รับความรู้การศึกษา<br>๗๘. การเกิดความละอายการทำชั่วในการปฏิบัติหน้าที่<br>จากการที่ ตนเองเป็นคนมีศีลธรรมคุณธรรม<br>๗๙. การเกิดความละอายการทำชั่วในการปฏิบัติหน้าที่<br>จากการที่ เกิดความกลัวเสียชื่อเสียงสถาบัน<br>๘๐. การเกิดความละอายการทำชั่วในการปฏิบัติหน้าที่<br>จากการที่ เพราะเคยเป็นเพื่อนหรือเคยปฏิบัติดีต่อกันมา<br>๘๑. การเกิดความกลัวบาป เนื่องจากกลัวตนเอง<br>คนรอบข้างหรือกลัวสังคมติเตียน<br>๘๒. การเกิดความกลัวบาป เนื่องจากกลัวโดนลงโทษ<br>ทางวินัยและกฎหมายอาญาของบ้านเมือง<br>๘๓. การเกิดความกลัวบาป เพราะเชื่อในเรื่องของกรรม<br>โทษภัยในอบายภูมิ หรือได้รับการลงโทษ<br>จากสิ่งที่มองไม่เห็น |

## การตรวจสอบคุณภาพเครื่องมือ

เครื่องมือที่ผู้วิจัยใช้ในการตรวจสอบคุณภาพก่อนนำไปใช้ในการศึกษาจริงแบ่งเป็น ๒ ประเภทคือ

๑. การตรวจสอบคุณภาพของเครื่องมือ จากผู้ทรงคุณวุฒิจำนวน ๕ ท่าน เพื่อนำมาตรวจสอบความเที่ยงตรง (Validity) และหาค่าความสอดคล้อง IOC (Item of Objective Congruence Index) ของเนื้อหาในแบบสอบถามของการพัฒนาตัวแบบข้าราชการไทย กรมการปกครอง กระทรวงมหาดไทย โดยค่าคะแนนความสอดคล้อง (IOC) จากผู้เชี่ยวชาญจะต้องมีระดับคะแนนตั้งแต่ ๐.๕ ขึ้นไป จึงจะเป็นค่าระดับความเหมาะสมที่ใช้ได้ แต่ถ้าต่ำกว่าผู้วิจัยจะทำการปรับปรุงเครื่องมือการวิจัยตามคำชี้แนะของผู้เชี่ยวชาญนั้น ๆ โดยมีวิธีการคำนวณค่าความสอดคล้องของเนื้อหาในแบบสอบถาม (Mehrens and Lehmann, ๑๙๙๑, อ้างใน รัฐธาดา เบ็ญจาทิกุล)<sup>๑๐</sup> โดย

- +๑ หมายถึง เมื่อแน่ใจว่า “ข้อความนั้นสอดคล้องกับเนื้อหา”
- ๐ หมายถึง เมื่อไม่แน่ใจว่า “ข้อความนั้นสอดคล้องกับเนื้อหา”
- ๑ หมายถึง เมื่อแน่ใจว่า “ข้อความนั้นไม่สอดคล้องกับเนื้อหา”

สูตร ที่ใช้ในการคำนวณดังนี้

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

IOC = ดัชนีความสอดคล้องของเนื้อหา

R = ผลรวมของคะแนนความคิดเห็นของผู้เชี่ยวชาญทั้งหมด

n = จำนวนผู้เชี่ยวชาญทั้งหมด

รายชื่อผู้เชี่ยวชาญในการตรวจสอบเนื้อหา

- |                            |                                 |
|----------------------------|---------------------------------|
| ๑. ดร.นพดล ดีไทยสงค์       | ศูนย์บัณฑิตศึกษา คณะสังคมศาสตร์ |
| ๒. ดร.อนวัต กระสังข์       | ศูนย์บัณฑิตศึกษา คณะสังคมศาสตร์ |
| ๓. ดร.ธิติวุฒิ หมั่นมี     | ศูนย์บัณฑิตศึกษา คณะสังคมศาสตร์ |
| ๔. ดร.สุรียา รักษาเมือง    | ศูนย์บัณฑิตศึกษา คณะสังคมศาสตร์ |
| ๕. ดร.จิตธาดา เร่งมีศรีสุข | ศูนย์บัณฑิตศึกษา คณะสังคมศาสตร์ |

๓. การตรวจสอบคุณภาพของเครื่องมือด้านความเชื่อมั่น (Reliability) หลังจากที่มีการตรวจสอบเครื่องมือจากผู้เชี่ยวชาญแล้วจึงนำแบบสอบถามไปทดสอบ (Try out) กับกลุ่มตัวอย่างนอกพื้นที่จำนวน ๓๐ คน คือ สำนักปลัดกระทรวงมหาดไทย จากนั้นจึงนำมาหาค่าความเชื่อมั่นจากค่าสัมประสิทธิ์ (อัลฟา) ด้วยวิธีการของ Cronbach method (Coefficient -  $\alpha$ ) โดยค่าสัมประสิทธิ์ที่ได้เมื่อใกล้กับ ๑ แสดงว่าเครื่องมือมีความเชื่อมั่นค่อนข้างสูง ในที่นี้ได้ค่าความเชื่อมั่นเท่ากับ ๐.๘๗๑๑ สามารถนำไปใช้ในการดำเนินการวิจัยได้

<sup>๑๐</sup> รัฐธาดา เบ็ญจาทิกุล, รูปแบบการพัฒนาคุณธรรมจริยธรรมของผู้บริหารสถานศึกษา สังกัดสำนักงานคณะกรรมการการศึกษาขั้นพื้นฐาน, วิทยานิพนธ์ ปรัชญาดุสิตบัณฑิต, (บัณฑิตวิทยาลัย : มหาวิทยาลัยนอร์ธกรุงเทพ, ๒๕๕๗, หน้า ๑๒๗-๑๒๘.

ตารางที่ ๓.๑๐ ค่าสัมประสิทธิ์อัลฟาครอนบาค (Cronbach's Alpha Coefficient :  $\alpha$ ) ของแบบสอบถามเป็นรายด้านและภาพรวมทั้งหมด

| เรื่อง  | $\alpha$ |
|---|----------|
| ๑) การยึดมั่นในจริยธรรมและยืนหยัดกระทำในสิ่งที่ถูกต้องและเป็นธรรม   | .๗๒๒     |
| ๒) การมีจิตสำนึกที่ดีและความสำนึกรับผิดชอบต่อหน้าที่ เสียสละ ปฏิบัติหน้าที่ด้วยความรวดเร็ว โปร่งใส และตรวจสอบได้                        | .๗๕๖     |
| ๓) การแยกเรื่องส่วนตัวออกจากตำแหน่งหน้าที่ และยึดถือประโยชน์ส่วนรวมของประเทศชาติมากกว่าประโยชน์ส่วนตัว                                  | .๗๖๙     |
| ๔) การละเว้นจากการแสวงหาผลประโยชน์ที่มิชอบ โดยอาศัยตำแหน่งหน้าที่ และไม่กระทำการอันเป็นการขัดกันระหว่างประโยชน์ส่วนตนและประโยชน์ส่วนรวม | .๘๕๗     |
| ๕) การเคารพและปฏิบัติตามรัฐธรรมนูญและกฎหมายอย่างตรงไปตรงมา  | .๗๐๔     |
| ๖) การปฏิบัติหน้าที่ด้วยความเที่ยงธรรม เป็นกลางทางการเมือง ให้บริการประชาชนด้วยอัธยาศัยไมตรีที่ดี และไม่เลือกปฏิบัติโดยไม่เป็นกลาง      | .๗๔๔     |
| ๗) การปฏิบัติตามกฎหมายว่าด้วยข้อมูลข่าวสารของทางราชการอย่างเคร่งครัด  | .๕๔๙     |
| ๘) การมุ่งผลสัมฤทธิ์ของงาน  | .๙๒๘     |
| ๙) การยึดมั่นในระบอบประชาธิปไตยอันมีพระมหากษัตริย์เป็นประมุข  | .๘๕๓     |
| ๑๐) การเป็นแบบอย่างที่ดีในการดำรงตนรักษาชื่อเสียงภาพลักษณ์ของข้าราชการ โดยรวม   | .๙๒๕     |
| ๑๑) หลักพุทธธรรม บุญกิริยาวัตถุ ได้แก่ ทาน ศีล ภาวนา  | .๙๘๐     |
| ๑๒) หลักพุทธธรรมโลกบาลธรรม หิริโอตตปปะ  | .๙๖๓     |
| รวม   | .๙๗๑     |

### ๓.๒.๔ การเก็บรวบรวมข้อมูล

ผู้วิจัยได้ดำเนินการเก็บรวบรวมข้อมูล การพัฒนาตัวแบบจริยธรรมของข้าราชการไทย กระทรวงมหาดไทย ดังต่อไปนี้

๑. ขออนุญาตจากบัณฑิตวิทยาลัย มหาวิทยาลัยมหาจุฬาลงกรณราชวิทยาลัย เพื่อขอความอนุเคราะห์ กระทรวงมหาดไทย ผ่านสำนักงานเลขาธิการกรมการปกครอง ในการแจกแบบสอบถามและเก็บรวบรวมแบบสอบถามกลุ่มตัวอย่างในส่วนกลางได้แก่ กรมการปกครอง กรมส่งเสริมการปกครองท้องถิ่น และกรมที่ดิน

๒. เก็บรวบรวมข้อมูลเชิงคุณภาพ จากการสัมภาษณ์เชิงลึก และการสนทนากลุ่ม โดยผู้วิจัยศึกษาสถานที่ตั้ง เส้นทางเดินทางล่วงหน้า เตรียมอุปกรณ์บันทึกเสียง กล้องถ่ายรูป สมุดบันทึก โทรศัพท์ยืนยันวันสัมภาษณ์หรือสนทนากลุ่มเพื่อความแน่นอนก่อน ๑-๒ วัน และก่อนการสัมภาษณ์และการสนทนากลุ่ม ด้วยการแนะนำตนเอง ขออนุญาตบันทึกเสียง ถ่ายภาพ การสัมภาษณ์อาจไม่เรียงตามประเด็นแต่ครอบคลุมเรื่องที่ต้องการศึกษาวิจัย การพูดคุยไม่มีการจำกัดเวลาเพื่อให้เกิดความเข้าใจตรงกับความต้องการศึกษาของผู้วิจัยมากที่สุด แล้วจึงถอดเทปคำสัมภาษณ์หรือการสนทนากลุ่ม นำมาเรียบเรียงให้ถูกต้องตามประเด็นสอดคล้องกับตัวแปรเพื่อทำการวิเคราะห์ต่อไป

๓. เก็บรวบรวมข้อมูลเชิงปริมาณซึ่งเป็นแบบสอบถามตามระยะเวลาที่ตกลงหรือเหมาะสมจากสำนักงานเลขาธิการกรมการปกครอง กระทรวงมหาดไทย ซึ่งคาดว่าจะใช้ระยะเวลาในการแจกและเก็บแบบสอบถามภายใน ๕-๖ สัปดาห์ หลังจากนั้นผู้วิจัยจึงจะทำการแยกคัดแบบสอบถามที่สมบูรณ์ให้เหลือจำนวน ๔๐๐ ชุด ด้วยตนเอง โดยตัวอย่างที่ได้เพื่อนำมาวิเคราะห์ข้อมูลควรมีขนาดที่ร้อยละ ๙๐ ขึ้นไป (ในที่นี้ข้อมูลมีขนาดที่ร้อยละ ๙๙) แล้วจึงดำเนินวิธีการวิเคราะห์ต่อไป

### ๓.๒.๕ การวิเคราะห์ข้อมูล

การวิเคราะห์ข้อมูลเชิงปริมาณ ทำการตรวจสอบความถูกต้องของแบบสอบถามที่ได้รับกลับคืนมา แล้วทำการบันทึกข้อมูลเพื่อประมวลผลด้วยคอมพิวเตอร์โปรแกรมสำเร็จรูปทางสถิติเพื่อการวิจัยทางสังคมศาสตร์ โดยทำการวิเคราะห์ข้อมูลเบื้องต้นดังนี้

๑. ข้อมูลส่วนบุคคล ใช้สถิติคือ ค่าความถี่ (Frequency) ค่าร้อยละ (Percentage) ซึ่งเป็นข้อมูลทั่วไปของผู้ตอบแบบสอบถาม

๒. ข้อมูลของตัวแปร ซึ่งเป็นระดับการปฏิบัติกรด้านจริยธรรม ของข้าราชการ สังกัดกระทรวงมหาดไทย สถิติที่ใช้คือ ค่าเฉลี่ย ( $\bar{X}$ ) และส่วนเบี่ยงเบนมาตรฐาน (Standard deviation) จากการตอบแบบสอบถามของกลุ่มตัวอย่าง ซึ่งมีรายละเอียดดังนี้

ระดับคะแนนและค่าเฉลี่ย

- |   |                     |           |
|---|---------------------|-----------|
| ๑ หมายถึง มีการปฏิบัติกรด้านจริยธรรมระดับน้อยที่สุด | มีค่าคะแนนเฉลี่ยที่ | ๑.๐๐-๑.๔๙ |
| ๒ หมายถึง มีการปฏิบัติกรด้านจริยธรรมระดับน้อย       | มีค่าคะแนนเฉลี่ยที่ | ๑.๕๐-๒.๔๙ |
| ๓ หมายถึง มีการปฏิบัติกรด้านจริยธรรมระดับปานกลาง    | มีค่าคะแนนเฉลี่ยที่ | ๒.๕๐-๓.๔๙ |
| ๔ หมายถึง มีการปฏิบัติกรด้านจริยธรรมระดับมาก        | มีค่าคะแนนเฉลี่ยที่ | ๓.๕๐-๔.๔๙ |
| ๕ หมายถึง มีการปฏิบัติกรด้านจริยธรรมระดับมากที่สุด  | มีค่าคะแนนเฉลี่ยที่ | ๔.๕๐-๕.๐๐ |

ระดับของค่าส่วนเบี่ยงเบนมาตรฐาน

มากกว่า ๑.๗๕ หมายความว่า มีความแตกต่างมาก

ระหว่าง ๑.๒๕ - ๑.๗๕ หมายความว่า มีความแตกต่างปานกลาง

น้อยกว่า ๑.๒๕ หมายความว่า มีความแตกต่างน้อย หรือใกล้เคียงกันเหมือน ๆ กัน

๓. ข้อมูลของตัวแปร ซึ่งเป็นระดับความคิดเห็นด้านหลักพุทธธรรม ของข้าราชการ สังกัดกระทรวงมหาดไทย สถิติที่ใช้คือ ค่าเฉลี่ย ( $\bar{X}$ ) และส่วนเบี่ยงเบนมาตรฐาน(Standard deviation) จากการตอบแบบสอบถามของกลุ่มตัวอย่าง ซึ่งมีรายละเอียดดังนี้

ระดับคะแนนและค่าเฉลี่ย

- |   |                     |           |
|---|---------------------|-----------|
| ๑ หมายถึง มีการปฏิบัติกรด้านจริยธรรมระดับน้อยที่สุด | มีค่าคะแนนเฉลี่ยที่ | ๑.๐๐-๑.๔๙ |
| ๒ หมายถึง มีการปฏิบัติกรด้านจริยธรรมระดับน้อย       | มีค่าคะแนนเฉลี่ยที่ | ๑.๕๐-๒.๔๙ |
| ๓ หมายถึง มีการปฏิบัติกรด้านจริยธรรมระดับปานกลาง    | มีค่าคะแนนเฉลี่ยที่ | ๒.๕๐-๓.๔๙ |
| ๔ หมายถึง มีการปฏิบัติกรด้านจริยธรรมระดับมาก        | มีค่าคะแนนเฉลี่ยที่ | ๓.๕๐-๔.๔๙ |
| ๕ หมายถึง มีการปฏิบัติกรด้านจริยธรรมระดับมากที่สุด  | มีค่าคะแนนเฉลี่ยที่ | ๔.๕๐-๕.๐๐ |



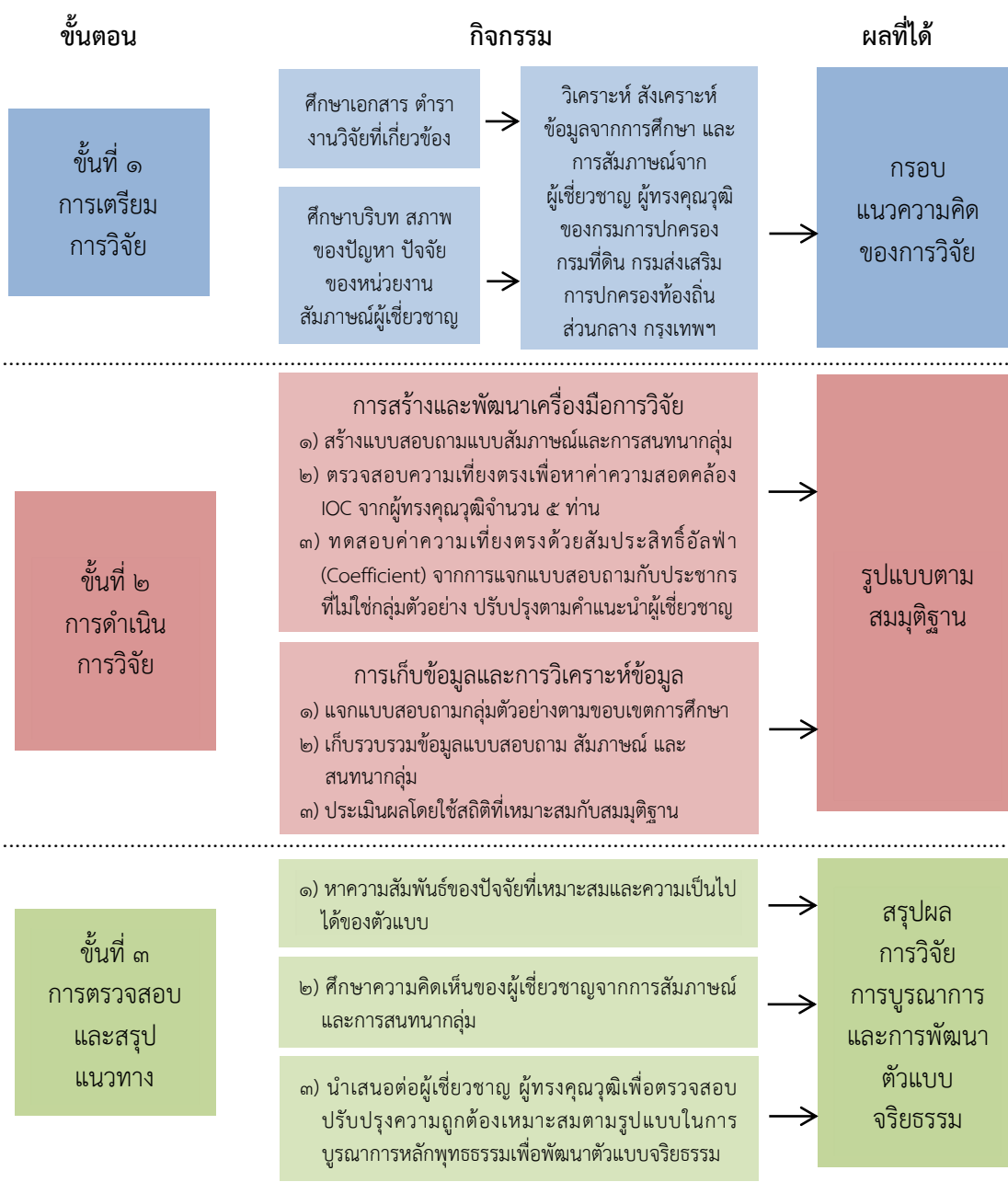
ระดับของค่าส่วนเบี่ยงเบนมาตรฐาน

มากกว่า ๑.๗๕                      หมายความว่า    มีความแตกต่างกันมาก

ระหว่าง ๑.๒๕ – ๑.๗๕ หมายความว่า    มีความแตกต่างปานกลาง

น้อยกว่า ๑.๒๕                      หมายความว่า    มีความแตกต่างน้อย หรือใกล้เคียงกันเหมือน ๆ กัน

แสดงขั้นตอนการบูรณาการหลักพุทธธรรมเพื่อการพัฒนาตัวแบบจริยธรรมของข้าราชการไทย สังกัดกระทรวงมหาดไทย ดังแผนภูมิต่อไปนี้



แผนภาพที่ ๓.๑ ขั้นตอนการดำเนินการวิจัยการพัฒนาตัวแบบจริยธรรม

## บทที่ ๔ ผลการวิจัย

ในการศึกษาวิจัยเรื่อง การบูรณาการหลักพุทธธรรมเพื่อการพัฒนาตัวแบบจริยธรรมของข้าราชการสังกัดกระทรวงมหาดไทย ซึ่งจะนำเสนอข้อมูลที่ได้จากการเก็บรวบรวมข้อมูลจากภาคสนาม แบบสอบถาม การสัมภาษณ์เชิงลึก และการสัมภาษณ์กลุ่ม จากการศึกษาวิเคราะห์ข้อมูลเพื่อวิเคราะห์ตามประเด็นของวัตถุประสงค์คือ ๑) เพื่อศึกษาสภาพทั่วไปและปัญหาอุปสรรคการดำเนินการตามหลักจริยธรรมของข้าราชการ สังกัดกระทรวงมหาดไทย ๒) เพื่อศึกษาหลักพุทธธรรมที่ส่งเสริมการพัฒนาตัวแบบจริยธรรมของข้าราชการ สังกัดกระทรวงมหาดไทย และ ๓) เพื่อพัฒนาและนำเสนอตัวแบบจริยธรรมที่บูรณาการร่วมกับหลักพุทธธรรมของข้าราชการ สังกัดกระทรวงมหาดไทย โดยแบ่งเป็น ๒ ประเด็นดังนี้

๔.๑ ผลการวิจัยตามวัตถุประสงค์

๔.๒ องค์ความรู้ที่ได้จากการวิจัย

### ๔.๑ ผลการวิจัยตามวัตถุประสงค์

ผลการวิจัยตามวัตถุประสงค์ข้อที่ ๑) เพื่อศึกษาสภาพทั่วไปและปัญหาอุปสรรคการดำเนินการตามหลักจริยธรรมของข้าราชการ สังกัดกระทรวงมหาดไทย แบ่งผลการวิจัยได้เป็น ๒ วิธีคือ วิธีการเชิงคุณภาพ และวิธีการเชิงปริมาณ ปรากฏผลดังนี้

๑) วิธีการเชิงคุณภาพ (Qualitative method) ซึ่งเป็นข้อมูลหลักต่อการบูรณาการและพัฒนาจริยธรรม โดยใช้แบบสัมภาษณ์เชิงลึกกับข้าราชการระดับผู้บริหารของกระทรวงมหาดไทย

### ข้อมูลสัมภาษณ์เชิงลึก

จากการสัมภาษณ์เชิงลึกโดยแบบสอบถามแบบมีโครงสร้าง ตามหลักจริยธรรมข้าราชการและหลักพุทธธรรม ด้วยการเปิดกว้างต่อทัศนคติ การแสดงความคิดเห็น ข้อเสนอแนะ ระดับผู้บริหารงานในกระทรวงมหาดไทย ได้แก่ กรมการปกครอง กรมส่งเสริมการปกครองท้องถิ่น และกรมที่ดิน และจากการสัมภาษณ์สามารถแสดงการนำหลักพุทธธรรมมาบูรณาการเข้ากับประมวลจริยธรรมข้าราชการกระทรวงมหาดไทย เป็นประเด็นได้ดังต่อไปนี้

### ภาพรวมจากการสัมภาษณ์เชิงลึกหลักพุทธธรรม “บุญกิริยาวัตถุ ๓” ได้แก่ ทาน ศีล ภาวนา

ทุกศาสนาล้วนสอนให้คนเป็นคนดี ในหน่วยงานของกระทรวงมหาดไทยประกอบด้วยข้าราชการที่มีความหลากหลายของที่มาทางการนับถือศาสนา ดังนั้นเราไม่จำเป็นต้องใช้ศีลในการสอนคนทั้งหมดก็ได้ เพราะอาจสร้างความขัดแย้งกับผู้นับถือศาสนาที่แตกต่างกัน ควรสอนให้ข้าราชการ พนักงานราชการให้เป็นคนดี มีความรักชาติ รักแผ่นดิน รักประชาชน รักความถูกต้องก็เพียงพอ แต่ควรเน้นเรื่องการพัฒนาจิตใจ ต้องเสริมสร้างให้มีหลักสูตร มีกิจกรรมปฏิบัติธรรมในแต่ละศาสนาที่ให้ทำดีช่วยเหลือเพื่อนมนุษย์ ไม่ทำชั่ว<sup>๑</sup> เพื่อให้ข้าราชการเข้าใจถึงหลักปฏิบัติแนวทางของ

<sup>๑</sup> สัมภาษณ์ ผู้อำนวยการ สำนักงานการสอบสวนและนิติกร กรมการปกครอง, ๒๗ ตุลาคม ๒๕๕๘.

แต่ละศาสนาที่อาจมีความหมายเช่นเดียวกับ “บุญกิริยาวัตถุ” ตั้งแต่การรู้จักให้ทาน การรู้จักรักษาศีล และการรู้จักการภาวนา เพื่อขัดเกลาและชำระจิตใจทุกวัน<sup>๒</sup> การสร้างและปลูกจิตสำนึกให้ข้าราชการมีความรู้เรื่อง ทศพิธราชธรรม “ราชธรรม ๑๐”<sup>๓</sup> ท้องค์พระมหากษัตริย์ไทยทรงประพฤติปฏิบัติเพื่อเป็นแนวทางให้ข้าราชการปฏิบัติและยึดถือเป็นแบบอย่าง จัดให้มีการปฏิบัติธรรมให้กับข้าราชการและเจ้าหน้าที่ในสังกัดมหาดไทยเป็นประจำทุกปี ปีละ ๒ ครั้ง ครั้งละ ๓ วัน ๒ คืน ตามความเหมาะสมของแต่ละศาสนาเพื่อเสริมสร้างคุณธรรมจริยธรรมให้กับข้าราชการหรือบุคลากรของหน่วยงานได้ยึดถือเป็นแนวทางประพฤติปฏิบัติ<sup>๔</sup> การที่ข้าราชการจะเข้าถึงประชาชนได้ดีที่สุดคือ การเข้าไปมีส่วนอุปการะกิจกรรมหรือคำร้องขอของประชาชนด้วยโครงการที่ให้ความรู้ความเข้าใจอย่างถูกต้องครบถ้วนของกระบวนการและขั้นตอน ให้ความสำคัญต่อการควบคุมดูแลและตรวจสอบให้เกิดผลเป็นรูปธรรมโดยมีศีล เสมือนเป็นตัวรู้ ตัวปฏิบัติ เพื่อสร้างสรรค์สิ่งที่เป็นประโยชน์กับทุกฝ่าย เข้าถึงหลักของภาวนาที่จะสร้างกระบวนการพัฒนาเพื่อใช้แก้ไขปัญหาและพัฒนาความยุติธรรมเที่ยงธรรมให้เกิดขึ้นต่อประสิทธิภาพของการบริการอย่างตรงไปตรงมา รวดเร็ว และมีความโปร่งใส<sup>๕</sup>

สรุป การสร้างจิตสำนึกให้ข้าราชการรักษาดีรักรแผ่นดิน เทิดทูนสถาบันพระมหากษัตริย์โดยยึดถือแนวทางของพระบาทสมเด็จพระเจ้าอยู่หัว ซึ่งทรงครองหลักการปกครองด้วยทศพิธราชธรรม อันเป็นธรรมของผู้ปกครองอันวยความสุขสงบร่มเย็นแก่ประชาราษฎร์ครอบคลุมบุญกิริยาวัตถุ ๓ คือ การให้ทานได้แก่ การบริจาคและการให้ทาน รักษาศีล ที่สังวรรักษาไว้ด้วยกาย วาจา ใจ ไม่เบียดเบียน และการภาวนา ด้วยการดำรงสัตย์ สุจริต มีเหตุผล มีความอ่อนโยนเอาใจใส่ต่อกิจธุระอดทนต่อความโกรธ และทรงรักษาไว้ด้วยความเที่ยงธรรมและยุติธรรม เป็นแบบอย่างที่ข้าราชการควรนำมาประพฤติปฏิบัติ เพื่อความเจริญแห่งตนและสังคมโดยรวม

### ภาพรวมจากการสัมภาษณ์เชิงลึกหลักพุทธธรรม “โลกบาลธรรม” ได้แก่ หิริ และโอตตปปะ

ในข้อนี้สอนให้เขาเป็นคนดี ไม่จำเป็นต้องอ้างศีลใด ๆ เพียงหิริโอตตปปะ ซึ่งเป็นหลักธรรมของเทวดา ควรนำมาปลูกฝังให้ข้าราชการทุกคน รู้จักบาปบุญคุณโทษ มีความละเอียดซื่อ และเกรงกลัวต่อการประพฤติบาปทั้งต่อหน้าและลับหลังอย่างสม่ำเสมอจนติดเป็นนิสัย<sup>๖</sup> ธรรมะที่มีความสำคัญอย่างยิ่งสำหรับผู้ปกครองที่จะทำให้สังคมอยู่ร่วมกันอย่างมีความสุข การเสริมสร้างความเกรงกลัวต่อผลการกระทำผิดที่เห็นได้จากการทุจริตคอร์รัปชัน เหตุเนื่องมาจากการที่รายได้ไม่พอรายจ่าย การเล่นเกมพนันและอบายมุข ใช้จ่ายฟุ่มเฟือยจนมีภาระหนี้สินมาก จนทำให้เกิดปัญหาครอบครัวและมีผลกระทบต่อมาถึงการปฏิบัติงานของเจ้าหน้าที่รัฐทั้งส่วนกลาง ส่วนภูมิภาค และส่วนท้องถิ่นที่สร้างความเดือดร้อนและเสียหายต่อส่วนรวมจากการดำเนินงานและการปฏิบัติหน้าที่ที่ใช้

<sup>๒</sup> สัมภาษณ์ นายประชา เตรีตัน ข้าราชการบำนาญ รองปลัดกระทรวงมหาดไทย, ๑๙ ตุลาคม ๒๕๕๘.

<sup>๓</sup> สัมภาษณ์ นางสาวนวรรตน์ เหลี่ยมไทย หัวหน้าฝ่ายบริหารงานทั่วไป สำนักงานปลัดกระทรวงมหาดไทย, ๒๗ ตุลาคม ๒๕๕๘.

<sup>๔</sup> สัมภาษณ์ ผู้อำนวยการ สถาบันดำรงราชานุภาพ ๕๐๕๕๖, ๒๐ ตุลาคม ๒๕๕๘.

<sup>๕</sup> สัมภาษณ์ ศ.ดร.บุญทัน ดอกไธสง, ผู้อำนวยการหลักสูตร Internation for Public Administration, ๓๑ มกราคม ๒๕๕๙.

<sup>๖</sup> สัมภาษณ์ นายประชา เตรีตัน ข้าราชการบำนาญ รองปลัดกระทรวงมหาดไทย, ๑๙ ตุลาคม ๒๕๕๘.

อำนาจก้าวก้าว ละเว้นหน้าที่ ทั้งที่รู้ผลจากการละเมิดกฎหมายและระเบียบวินัยที่ต้องถูกลงโทษแต่ก็  
 ไม่มีความยำเกรงเพราะคิดว่าการกระทำผิดของตนจะไม่มีใครรู้ใครเห็น<sup>๗</sup> เพราะฉะนั้นควรต้องมีการ  
 ฝึกหัดให้เกรงกลัวต่อโทษทั้งทางโลกที่ถูกลงโทษทางสังคมด้วยการถูกไล่ออกจากงานราชการและถูก  
 ตัดสิทธิลงโทษให้ถูกจองจำ แม้จะสามารถหลุดพ้นจากการถูกลงโทษทางโลกแต่ทางในธรรมหรือใน  
 จิตใจที่ข้าราชการผู้นั้นเป็นผู้กระทำผิดจะเหมือนไฟที่คอยย้ำเตือนให้จิตใจเศร้าหมอง ความทุกข์ร้อน  
 ไม่มีความสุขและต้องได้รับทุกขเวทนาทั้งในโลกนี้และโลกหน้าที่ยังมาไม่ถึง<sup>๘</sup> ต้องกำหนดโทษตาม  
 กฎหมายที่มีการบังคับใช้อย่างเด็ดขาด ลงโทษเจ้าหน้าที่ประพฤติชั่ว ให้รางวัลแก่เจ้าหน้าที่ประพฤติดี  
 จะทำให้เจ้าหน้าที่เกรงกลัวต่อผลของความชั่ว<sup>๙</sup> เพิ่มกลไกการตรวจสอบภาครัฐให้เข้มแข็งมากขึ้น  
 และสร้างเครือข่ายกลไกการตรวจสอบของภาคประชาชนเพื่อเปิดโอกาสช่องทางการชกแจงให้  
 ข้าราชการประพฤติปฏิบัติในทางมิชอบ<sup>๑๐</sup> ควรจัดให้มีการปฏิบัติธรรมกับเจ้าหน้าที่ข้าราชการปีละ ๒  
 ครั้ง ๆ ละ ๓ วัน ๒ คืน เพื่อเสริมสร้างคุณธรรม<sup>๑๑</sup>

สรุป ถ้าข้าราชการและคนทั่วไปถ้ามีเพียงหิริโอตตปตะคือ ความละอายที่จะทำความชั่ว  
 และความกลัวที่จะได้รับผลของการกระทำบาป มีความตระหนักรู้กฎแห่งกรรมที่ผลจะส่งให้ได้รับทั้ง  
 ทางโลกจากสังคมกฎหมายบ้านเมือง และทางธรรมที่ทำให้จิตเศร้าหมองทุกข์ที่จะเกิดทั้งในโลกนี้และ  
 โลกหน้า สร้างความตระหนักให้เกรงกลัวต่อการประพฤติบาปทั้งต่อหน้าและลับหลัง ก็จะทำให้สังคม  
 อยู่ร่วมกันอย่างมีความสุข

## ๑. วิธีการเพื่อให้ข้าราชการที่สังกัดหน่วยงานท่านยึดมั่นในจริยธรรมและยืนหยัด กระทำในสิ่งที่ถูกต้องและเป็นธรรม

ประเด็นการร้องเรียนในปัจจุบันส่วนใหญ่มักเกิดกับหน่วยงานส่วนภูมิภาคและส่วน  
 ท้องถิ่น ที่มูลเหตุจากการได้รับงบประมาณจากส่วนกลางไปเป็นจำนวนมาก จึงเป็นสิ่งกระตุ้นให้เกิด  
 การร่วมมือทุจริตต่อการจัดซื้อจัดจ้าง การมีส่วนรู้เห็นในการประมุขที่มีขอบ และการใช้ตำแหน่ง  
 หน้าที่เป็นอำนาจในการต่อรอง การแสวงหาผลประโยชน์จากประชาชนผู้ไม่มีความรู้ หรือผู้สมยอม  
 เพื่อผลประโยชน์ต่างตอบแทนซึ่งกันและกัน ประชาชนและข้าราชการเองไม่คำนึงถึงหิริโอตตปตะ  
 เพราะผลแห่งการกระทำชั่วกว่าจะส่งผลเป็นไปอย่างเชื่องช้าและยังไม่เกิดขึ้นเป็นรูปธรรมให้เห็นทันที  
 ทันใดทำให้คนเหล่านี้ไม่เกรงกลัวต่อบาป คนทุจริตคดโกงก็ยังคงได้ดีมีทรัพย์สินความเป็นอยู่ที่ดีมีหน้า  
 หน้าตาที่คนทั่วไปในสังคมให้ความยกย่อง ทำให้ฐานความคิดของคนเคลื่อนจากความเป็นจริงและเป็น

<sup>๗</sup> สัมภาษณ์ นายณัฐพันธ์ ปฏิเสน หัวหน้ากลุ่มงานวิจัย กองการเจ้าหน้าที่ กรมส่งเสริมการปกครอง  
 ท้องถิ่น, ๒๐ พฤศจิกายน ๒๕๕๘.

<sup>๘</sup> สัมภาษณ์ นางสาวนวรรตน์ เหลี่ยมไทย หัวหน้าฝ่ายบริหารงานทั่วไป สำนักงานปลัดกระทรวง  
 มหาดไทย, ๒๗ ตุลาคม ๒๕๕๘.

<sup>๙</sup> สัมภาษณ์ ศ.ดร.กฤษ เพิ่มทันจิตต์ ผู้มีความรู้ความสามารถพิเศษ หรืออาจารย์สัญญาจ้าง คณะรัฐ  
 ประศาสนศาสตร์ สถาบันพัฒนบริหารศาสตร์บัณฑิต, ๓๑ มกราคม ๒๕๕๙.

<sup>๑๐</sup> สัมภาษณ์ นายทวี เสริมภักดีกุล ผู้อำนวยการกองการเจ้าหน้าที่ กรมการปกครอง, ๒๙ ตุลาคม  
 ๒๕๕๘.

<sup>๑๑</sup> สัมภาษณ์ ผู้ชำนาญการ สถาบันดำรงราชานุภาพ ๕๐๕๕๖, ๒๐ ตุลาคม ๒๕๕๘.

พฤติกรรมที่ทำตามอย่างกันคือ ขอให้ตนมีส่วนได้ผลประโยชน์ด้วยก็พอใจแล้ว ในส่วนกรมส่งเสริมการปกครองท้องถิ่นส่วนกลางไม่มีการทำโครงการที่จะใช้งบประมาณใหญ่ ๆ หรือจำนวนมากจึงไม่เปิดโอกาสหรือช่องทางให้ข้าราชการแสวงหาผลประโยชน์ การโน้มนำหลักหรืโอดตบปะ มาปฏิบัติ ให้ข้าราชการระลึกและตระหนักผลที่จะเกิดจากผลแห่งกรรมที่กระทำ โดยชี้ให้ดูแบบอย่างของคนที่ได้รับผลกระทบนั้นเมื่อส่งผล เมื่อหมดอำนาจวาสนา ถูกยึดทรัพย์ โดนคดีอาญาจนถึงต้องโทษจงจำนำมาเป็นตัวอย่างแสดงชี้ให้เห็นเป็นตัวอย่างชัดเจนแต่ก็ไม่รู้ว่าเขาเหล่านั้นจะมีความสำนึกมีสติระลึกก่อนทำความผิดหรือไม่<sup>๑๒</sup> การที่ข้าราชการในสังกัดหน่วยงานจะยึดมั่นในหลักจริยธรรม ยืนหยัดกระทำในสิ่งที่ถูกต้องและเป็นธรรมนั้น ต้องสร้างความตระหนักในค่านิยม วัฒนธรรมขององค์กร ให้เกิดความภาคภูมิใจในเกียรติยศศักดิ์ศรีของตนเอง ยึดมั่นในความถูกต้องดีงาม ความชอบธรรม เตือนตนเสมอว่าเราเป็นข้าราชการที่จะสนองงานพระเจ้าแผ่นดินเพื่อประชาชนและพสกนิกรของพระองค์ ให้ได้รับความสุข<sup>๑๓</sup> ต้องมีความทะนงตนที่จะยืนหยัดอยู่บนพื้นฐานของความถูกต้องบนตามประมวลจริยธรรม กฎ ระเบียบข้อบังคับขององค์การ อดทนต่อสิ่งเย้ายวนเพื่อให้ได้มาซึ่งผลประโยชน์ส่วนตน แต่ส่งผลเสียกระทบต่อผู้อื่นและสังคมโดยรวม มีความกล้าที่จะเผชิญและไม่โอนอ่อนผ่อนตามในสิ่งที่ไม่ถูกต้องหรือจากอำนาจมืด และเสริมสร้างความเป็นธรรมตามปทัสสถานของสังคม ประเพณี วัฒนธรรมที่ดีงามโดยมุ่งให้เกิดผลดีต่อส่วนรวมและประเทศชาติ ซึ่งการประพฤติปฏิบัติตามประมวลจริยธรรมอย่างเคร่งครัดจะเป็นเกราะกำบังตนให้พ้นจากการประพฤติปฏิบัติที่ผิดจากศีลธรรม การถูกลงโทษทางสังคมและกฎหมาย โดยทั่วไปข้าราชการทุกคนมีความดีและความภาคภูมิใจในเกียรติยศศักดิ์ศรีของตนเอง ที่พึงกระทำในสิ่งที่ดีงาม แต่ข้าราชการเหล่านั้นเขาขาดผู้นำที่พร้อมจะยืนหยัดอยู่เคียงข้างพวกเขาในวันที่ประสบปัญหา ด้วยเหตุนี้เองถ้าผู้บังคับบัญชาหรือหัวหน้าหน่วยงานทำหน้าที่เป็นผู้ให้คำปรึกษาแนะนำปกป้องแก้ไข และอยู่เคียงข้างเขาด้วยหลักเมตตาธรรมและคุณธรรมเสมือนเป็นคนในครอบครัวเดียวกัน<sup>๑๔</sup> มิใช่การใช้อำนาจจากตำแหน่งในการสั่งการที่มีขอบด้วยกฎหมายที่ขัดต่อประมวลจริยธรรมและขัดต่อความต้องการของผู้บังคับบัญชา และอีกหน้าที่หนึ่งคือ การกระทำตัวให้เป็นแบบอย่างในการประพฤติปฏิบัติ ความเสียสละ ความรับผิดชอบ ซึ่งต้องยึดมั่นในหลักจริยธรรม ยืนหยัดกระทำในสิ่งที่ถูกต้องและเป็นธรรมซึ่งการกระทำดังกล่าวนี้จะได้ผลสัมฤทธิ์เพียงแค่ทำให้ข้าราชการในปกครองยึดมั่นในจริยธรรมเท่านั้น แต่จะทำให้ข้าราชการรักในศักดิ์ศรีข้าราชการ และมุ่งเน้นที่จะพัฒนาชาติอย่างแท้จริง<sup>๑๕</sup> ยังมีข้าราชการบางคนที่มีทัศนคติไม่ดีต่อการยึดมั่นและไม่ปฏิบัติอย่างตรงไปตรงมาในจริยธรรมเพราะไม่รู้จริงหรือแกล้งทำเป็นไม่รู้ และบางคนก็ไม่เข้าใจความหมายและวัตถุประสงค์ที่แท้จริงของศีลธรรม คุณธรรม จรรยาบรรณ และจริยธรรม ยังปล่อยตนตามกระแสสังคมที่ผลักดันในวัตถุนิยม ฟุ้งเฟ้อใช้จ่ายเกินตัว มีความต้องการไม่สิ้นสุดหรือ

<sup>๑๒</sup> สัมภาษณ์ นายณัฐพันธ์ ปฏิเสน หัวหน้ากลุ่มงานวินัย กองการเจ้าหน้าที่ กรมส่งเสริมการปกครองท้องถิ่น, ๒๐ พฤศจิกายน ๒๕๕๘.

<sup>๑๓</sup> สัมภาษณ์ นายประชา เตรีตน์ ข้าราชการบำนาญ รองปลัดกระทรวงมหาดไทย, ๑๙ ตุลาคม ๒๕๕๘.

<sup>๑๔</sup> สัมภาษณ์ ผู้อำนวยการ สำนักการสอบสวนและนิติกร กรมการปกครอง, ๒๗ ตุลาคม ๒๕๕๘.

<sup>๑๕</sup> สัมภาษณ์ นางสาวนวิรัตน์ เหลี่ยมไทย หัวหน้าฝ่ายบริหารงานทั่วไป สำนักงานปลัดกระทรวงมหาดไทย, ๒๗ ตุลาคม ๒๕๕๘.

สภาพเศรษฐกิจไม่ดีจึงไม่สนใจที่จะพัฒนาตนเองให้อยู่ในกรอบระเบียบละทิ้งหน้าที่และจริยธรรมด้วยการแสวงหาผลประโยชน์เพื่อตอบสนองความต้องการของตนจากตำแหน่งหน้าที่ ผู้บังคับบัญชาโดยทั่วไปก็มักมีการว่ากล่าวตักเตือนในสิ่งที่ขัดต่อระเบียบข้อบังคับประมวลจริยธรรมอยู่เสมอ และต้องเข้าใจเข้าถึงตลอดจนประพฤติตนเป็นที่พึ่งและเป็นแบบอย่างที่ได้ผู้บังคับบัญชา เพื่อสามารถแก้ปัญหาให้คำชี้แนะ อบรม และสนับสนุนในสิ่งที่กระทำได้แต่ต้องอยู่บนแนวทางที่ถูกต้องชอบธรรม<sup>๑๖</sup> การที่จะทำให้ข้าราชการที่สังกัดหน่วยงานยึดมั่นในจริยธรรมและยืนหยัดกระทำในสิ่งที่ถูกต้องและเป็นธรรม ควรเริ่มต้นที่ผู้บังคับบัญชาที่จะต้องประพฤติปฏิบัติตนให้เป็นแบบอย่าง มีความซื่อสัตย์ สุจริต มีความชอบธรรม ยุติธรรมต่อการปฏิบัติหน้าที่และการปฏิบัติต่อผู้ใต้บังคับบัญชา การทำงานต้องยึดกฎ ระเบียบของราชการเป็นสำคัญ ส่งเสริมความก้าวหน้าผู้ร่วมงานอย่างสร้างสรรค์และไม่เล่นพรรคเล่นพวก ต้องสร้างความตระหนักให้มีจิตสำนึกควบคู่ระหว่างการเข้าถึงจริยธรรมและกฎระเบียบอย่างเข้มข้นเพื่อให้คุณโทษแก่ผู้ปฏิบัติอย่างรวดเร็ว<sup>๑๗</sup> สร้างความสำนึกแก่ราชการด้วยการเข้าถึงทางกาย วาจา และใจ เพื่อให้ตั้งมั่นอยู่ในศีลธรรม ปฏิบัติหน้าที่ด้วยความซื่อสัตย์หลักพุทธธรรมที่ควรนำเข้ามาใช้อบรมปฏิบัติธรรมด้วยหลักบุญกิริยาวัตถุ ๓ โดยเฉพาะศีล<sup>๑๘</sup> จัดโครงการอบรมรณรงค์ส่งเสริมให้ข้าราชการปฏิบัติตามประมวลจริยธรรม ประจำปีงบประมาณ ๒๕๕๘ เพื่อให้ข้าราชการมีความรู้และปฏิบัติตามประมวลจริยธรรม มีจิตสำนึกและค่านิยมที่ดีในการปฏิบัติหน้าที่ราชการ พร้อมทั้งนำประมวลจริยธรรมไปขยายผลและแปลงประมวลจริยธรรมไปสู่การปฏิบัติ<sup>๑๙</sup>

สรุป คนหรือข้าราชการไม่เกรงกลัวต่อบาปหรือผลแห่งการกระทำชั่ว เพราะผลแห่งกรรมไม่เกิดขึ้นเป็นรูปธรรมให้เห็นได้ทันทีทันใด นโยบายหรือโครงการใด ๆ เพราะฉะนั้นไม่ควรเปิดโอกาสให้มีช่องว่างทางกฎหมายที่จะส่งเสริมให้เกิดการทุจริตคอร์รัปชัน การเข้าถึงและรู้ถึงพฤติกรรมของผู้ใต้บังคับบัญชาที่มีที่มาจากความหลากหลายในความคิดการศึกษา สถานะเศรษฐกิจ การอบรมสั่งสอนของครอบครัวและสถาบันการศึกษา สามารถทำให้ปรับเปลี่ยนทัศนคติและพฤติกรรมด้วยความจริงใจในการให้คำปรึกษาแนะนำ ทั้งนี้ผู้บังคับบัญชาเองต้องเป็นแบบอย่างใน ซื่อสัตย์สุจริต มีศีลธรรม มีความชอบธรรมตามกฎระเบียบข้อบังคับ และการประพฤติตนเป็นแบบอย่างที่ดีด้วย

## ๒. วิธีการเพื่อให้ข้าราชการที่สังกัดหน่วยงานท่านมีจิตสำนึกที่ดีและความสำนึกรับผิดชอบต่อหน้าที่ เสียสละ ปฏิบัติในหน้าที่ด้วยความรวดเร็ว โปร่งใส และตรวจสอบได้

แม้รัฐบาลปัจจุบันที่มีนโยบายเร่งด่วนเกี่ยวกับการปราบปรามผู้ทุจริตคอร์รัปชัน โดยการควบคุมกำกับดูแลภายใต้สำนักงานคณะกรรมการป้องกันปราบปรามการทุจริตแห่งชาติ และ

<sup>๑๖</sup> สัมภาษณ์ นายบพิตร ภาชิต ผู้อำนวยการสำนักงาน ศปท.มท. สำนักงานปลัดกระทรวงมหาดไทย, ๒๙ ตุลาคม ๒๕๕๘.

<sup>๑๗</sup> สัมภาษณ์ พระปลัดระพิน พุทธิสารโร,ดร. อาจารย์ประจำภาควิชารัฐศาสตร์ คณะสังคมศาสตร์ มหาวิทยาลัยมหาจุฬาลงกรณราชวิทยาลัย, ๓๐ มกราคม ๒๕๕๙.

<sup>๑๘</sup> สัมภาษณ์ นายณัฐพันธ์ ปฏิเสน หัวหน้ากลุ่มงานวินัย กองการเจ้าหน้าที่ กรมส่งเสริมการปกครองท้องถิ่น, ๒๐ พฤศจิกายน ๒๕๕๘.

<sup>๑๙</sup> สัมภาษณ์ นายศุภชัย ศรีมิชัย นิติกรชำนาญการพิเศษ รักษาการแทนหัวหน้ากลุ่มงานวินัย กองการเจ้าหน้าที่ สำนักงานปลัดกระทรวงมหาดไทย, ๒๙ ตุลาคม ๒๕๕๘.

สำนักงานคณะกรรมการป้องกันและปราบปรามการทุจริตในภาครัฐ กระทรวงมหาดไทยเองก็มีการจัดตั้งศูนย์ต่อต้านการทุจริตและขับเคลื่อนอย่างเข้มข้น ด้วยการอบรมให้ความรู้ความเข้าใจ ส่งเสริมมาตรการป้องกันไม่ให้เกิดผลประโยชน์ทับซ้อนแก่ข้าราชการและประชาชน แต่ภาพลักษณ์จากผลการประพฤติปฏิบัติที่ผิดจริยธรรมของข้าราชการกระทรวงมหาดไทยซึ่งเป็นข้อร้องเรียนกันอยู่ถืองมอองในภาพรวม ทั้งนี้กรมส่งเสริมการปกครองส่วนท้องถิ่นมีหนึ่งกรมแต่ระบบมี ๒ ระบบ ระบบแรกควบคุมและดูแลข้าราชการส่วนกลางที่สังกัดกรม ส่วนการบริหารส่วนท้องถิ่นมีสถานะเป็นนิติบุคคลไม่อยู่ในการควบคุมของกรม เพียงแต่กำกับดูแลและส่งเสริม แต่นโยบายโดยส่วนรวมยังคงเป็นส่วนเสริมและสนับสนุนส่วนท้องถิ่นให้ประพฤติปฏิบัติอยู่ในจริยธรรมข้าราชการที่ดี จึงต้องมีกิจกรรมโครงการอบรมต่าง ๆ เพื่อสร้างจิตสำนึกรับผิดชอบ และทำงานมีจิตสาธารณะ<sup>๒๐</sup> โดยเฉพาะการปลูกจิตสำนึกที่ดีให้มีความรับผิดชอบต่อการปฏิบัติหน้าที่ถือเป็นหลักปฏิบัติราชการ หลักธรรมาภิบาลแนวทางคือ ต้องหมั่นปลูกฝัง อบรม ให้เห็นคุณประโยชน์ของการมีจิตสาธารณะ เสียสละ ให้บำบัดทุกข์บำรุงสุขแก่พี่น้องประชาชนอย่างจริงจังให้สัมพันธ์กับความไว้วางพระราชหฤทัยของพระบาทสมเด็จพระเจ้าอยู่หัวที่ทรงต้องการให้ข้าราชการแบ่งเบาภาระความทุกข์ยากประชาชนของพระองค์อย่างถ้วนทั่ว<sup>๒๑</sup> กระตุ้นให้การทำงานต้องยึดมั่นจริยธรรมข้าราชการพลเรือน ทำงานด้วยความรอบคอบ เสียสละปราศจากอคติ ไม่ใช่ตำแหน่งอำนาจหน้าที่ก้าวกายและแทรกแซงการปฏิบัติหน้าที่ผู้อื่น ยึดถือและปฏิบัติอย่างเคร่งครัดตามประมวลจริยธรรมข้าราชการพลเรือน พ.ศ.๒๕๕๒<sup>๒๒</sup> ไม่กระทำการเสี่ยงหรือฝืนประมวลจริยธรรมที่ขัดแย้งกับการปฏิบัติหน้าที่ การสั่งการหรือมอบหมายงานเพื่อให้ผู้ใต้บังคับบัญชานำปฏิบัติงานควรมีคำสั่งที่เป็นลายลักษณ์อักษรเพื่อแสดงถึงขอบเขตและความรับผิดชอบตามกระบวนการวิธีการทำงานที่มีความชัดเจนที่มอบหมายงานต่าง ๆ เพื่อให้ผู้ใต้บังคับบัญชาทำงานด้วยความสบายใจเต็มกำลังความสามารถไม่ต้องห่วงหน้าพะวงหลังเกรงกลัวการกระทบกระทั่ง ในหน่วยงานเมื่อมีการว่ากล่าวตักเตือนก็รับฟังด้วยดีและเมื่อมีการแสดงความคิดเห็นที่เป็นประโยชน์จากผู้ใต้บังคับบัญชาก็ยอมรับฟังความคิดเห็นแล้วนำมาปรับปรุงแก้ไขข้อผิดพลาดเพื่อให้งานนั้นเกิดผลสมบูรณ์มีประโยชน์ต่อส่วนราชการมากที่สุด<sup>๒๓</sup> ควรจัดอบรมปฏิบัติธรรมทั้งราชการส่วนกลาง ส่วนภูมิภาค อบรมให้ความรู้ความเข้าใจ ทำโครงการเชิงรุกด้วยการออกไปสร้างกลุ่มนักเรียนเยาวชน อบรมให้ตระหนักคุณธรรมจริยธรรม อบรมข้าราชการที่บรรจุใหม่ว่าควรปฏิบัติอย่างไร โดยให้องค์ความรู้เกี่ยวกับการป้องกันและปราบปรามเพื่อให้รู้ถึงผลการคอร์ปชั่น<sup>๒๔</sup>

<sup>๒๐</sup> สัมภาษณ์ นายณัฐพันธ์ ปฏิเสน หัวหน้ากลุ่มงานวินัย กองการเจ้าหน้าที่ กรมส่งเสริมการปกครองส่วนท้องถิ่น, ๒๐ พฤศจิกายน ๒๕๕๘.

<sup>๒๑</sup> สัมภาษณ์ นายประชา เตรีตน์ ข้าราชการบำนาญ รองปลัดกระทรวงมหาดไทย, ๑๙ ตุลาคม ๒๕๕๘.

<sup>๒๒</sup> สัมภาษณ์ นางสาวนวรรตน์ เหลี่ยมไทย หัวหน้าฝ่ายบริหารงานทั่วไป สำนักงานปลัดกระทรวงมหาดไทย, ๒๗ ตุลาคม ๒๕๕๘.

<sup>๒๓</sup> สัมภาษณ์ นายทวี เสริมภักดีกุล ผู้อำนวยการกองการเจ้าหน้าที่ กรมการปกครอง, ๒๙ ตุลาคม ๒๕๕๘.

<sup>๒๔</sup> สัมภาษณ์ นายทวี เสริมภักดีกุล ผู้อำนวยการกองการเจ้าหน้าที่ กรมการปกครอง, ๒๙ ตุลาคม ๒๕๕๘.

สรุป ภาพลักษณ์จากผลการประพจน์ปฏิบัติที่ผิดจริยธรรมของข้าราชการกระทรวงมหาดไทยถูกมองในภาพรวม หน่วยงานส่วนกลางจะรับนโยบายจากรัฐบาลและมีหน้าที่ควบคุมดูแลและส่งเสริมให้งานสัมฤทธิ์ผลด้วยโครงการและกิจกรรม แต่การนำนโยบายไปปฏิบัติระหว่างข้าราชการส่วนภูมิภาคหรือส่วนท้องถิ่นกับประชาชนหรือผู้ใช้บริการต่างแสงหาผลประโยชน์ด้วยความสมยอมซึ่งกันและกันบางครั้งไม่มีหลักฐานที่ทางราชการจะเอาความผิดได้ แม้จะมีหน่วยงานหลายหน่วยงานสอดส่องดูแลและปราบปรามการประพจน์มิชอบและการทุจริตคอร์รัปชันอย่างเข้มงวดก็ยังคงมีข้าราชการบางคนนำตำแหน่งหน้าที่ของตนแสวงหาผลประโยชน์จากการละเว้นหรือทำเกินอำนาจหน้าที่ การสร้างความตระหนักในจิตสาธารณะเพื่อผลประโยชน์ส่วนรวมเป็นสิ่งสำคัญอย่างยิ่ง

### ๓. วิธีการเพื่อให้ข้าราชการที่สังกัดหน่วยงานของท่านแยกเรื่องส่วนตัวออกจากตำแหน่งหน้าที่และยึดถือประโยชน์ส่วนรวมของประเทศชาติมากกว่าประโยชน์ส่วนตัว

ข้าราชการรุ่นใหม่มีข้อปฏิบัติที่อาจไม่เหมือนเดิมแต่ผลการวิจัยหรือผู้ทำวิจัยยังยึดติดอยู่กับภาพลักษณ์เก่า ๆ และมองภาพแบบเหมารวม โดยเฉพาะกรมต่าง ๆ ที่สังกัดส่วนกลางไม่ได้รับการประชาสัมพันธ์โดยตรงและไม่ได้มีความใกล้ชิดกับผู้ใช้บริการหรือประชาชน และทุกกรมก็มีการอบรมข้าราชการหรือพนักงานราชการที่บรรจุเข้ามาใหม่ด้วยการปฐมนิเทศและได้มีการนำเอาทริโอตตปะมาเป็นส่วนหนึ่งในการกระตุ้นจิตใจ การสร้างสำนึก และความตระหนักต่อการเสียสละยึดถือประโยชน์ส่วนรวมของประเทศชาติมากกว่าประโยชน์ส่วนตัว อย่างที่เห็นได้ชัดจากการใช้ทรัพย์สินทางราชการเช่น รถยนต์ของหน่วยงานราชการแต่นำเอาไปใช้ในธุรกิจส่วนตัวหรือผู้เกี่ยวข้อง การใช้คอมพิวเตอร์ที่ไม่เกี่ยวกับหน้าที่การปฏิบัติงานในเรื่องความเพิดเพลินหรือติดต่อเพื่อนฝูงเว้นแต่จะได้รับอนุญาตที่ชอบด้วยกฎหมายเป็นต้น<sup>๒๕</sup> ข้าราชการทุกคนนั้นต้องการที่จะทำประโยชน์ให้กับส่วนรวมกันอยู่แล้ว แต่ด้วยความแตกต่างของโอกาสด้านพื้นฐานของการศึกษา และสถานภาพทางครอบครัว ส่งผลให้มีเหตุจำเป็นในบางประการ ซึ่งต้องพยายามทำความเข้าใจกับตัวเองและพื้นฐานของคนแต่ละคน สร้างความตระหนักถึงผลกระทบต่อการนำเวลาและทรัพยากรของทางราชการไปใช้เพื่อประโยชน์ส่วนตัวและผู้อื่น<sup>๒๖</sup> นอกจากนั้นผู้บังคับบัญชาต้องให้ความดูแลช่วยเหลือผู้ใต้บังคับบัญชาหรือแม้แต่ข้าราชการผู้ร่วมงานด้วยตนเอง และระหว่างข้าราชการกับผู้รับบริการคือประชาชน เมื่อมีโอกาสที่ต้องการความช่วยเหลือหรือร้องขอ ควรจะลงมือกระทำอย่างไร้รอ โดยความต้องการนั้นจะต้องเป็นความต้องการที่ถูกต้องตามหลักจริยธรรมอันดี<sup>๒๗</sup> เมื่อพื้นฐานหรือผลประโยชน์ของเขาไม่กระทบแล้วทุกคนก็จะมุ่งเพื่อกระทำให้กับส่วนรวมเป็นสิ่งสำคัญ และจุดมุ่งหมายอีกอย่างคือ จะทำให้ข้าราชการในปกครองทำงานเป็นทีม งานที่ได้รับมอบหมายไม่ใช่ของใครคนใดคนหนึ่งและทุกคนจะทำงานแทนซึ่งกันและกันได้ ชี้ให้เห็นว่าการพัฒนาคุณธรรมจริยธรรมไม่ใช่หน้าที่ของฝ่ายใดฝ่ายหนึ่ง

<sup>๒๕</sup> สัมภาษณ์ นายบุญช่วย ผูกสี ผู้อำนวยการกองการเจ้าหน้าที่ กรมที่ดิน, ๓๐ ตุลาคม ๒๕๕๘.

<sup>๒๖</sup> สัมภาษณ์ ผู้อำนวยการ สำนักการสอบสวนและนิติกร กรมการปกครอง, ๒๗ ตุลาคม ๒๕๕๘.

<sup>๒๗</sup> สัมภาษณ์ นางสาวนวิรัตน์ เหลี่ยมไทย หัวหน้าฝ่ายบริหารงานทั่วไป สำนักงานปลัดกระทรวงมหาดไทย, ๒๗ ตุลาคม ๒๕๕๘.



แต่เป็นหน้าที่ของทุกคนต้องร่วมมือกันอย่างเป็นเอกภาพ<sup>๒๘</sup> ปลุกฝังแนวความคิดเสียสละ เน้นการทดแทนบุญคุณแผ่นดิน ในฐานะผู้บังคับบัญชาสิ่งสำคัญคือ ประพฤติปฏิบัติตนให้ข้าราชการในสังกัดได้เห็นเป็นแบบอย่างด้วย โดยกระทำให้เห็นว่าการวินิจฉัยสั่งการใดทุกสิ่ง การตัดสินใจเรื่องใดก็ดี อยู่บนพื้นฐานการยึดเอาผลประโยชน์ส่วนรวมเป็นที่ตั้งไม่นำเอาทรัพย์สินของทางราชการไปเป็นของตนเอง ต้องมีการธรรมรงค์ ประชาสัมพันธ์ ปลุกจิตสำนึกให้เจ้าหน้าที่ในสังกัดรับทราบ และยึดมั่นและตามประมวลจริยธรรมข้าราชการพลเรือนอย่างเคร่งครัด<sup>๒๙</sup> การประพฤติปฏิบัติหน้าที่ที่มีจิตสาธารณะจะเป็นการผูกมัดจิตใจ เป็นการลดความเห็นแก่ได้ นั้นย่อมเป็นเสมือนการรู้จักแยกแยะเรื่องส่วนตัวออกจากหน้าที่การปฏิบัติงาน มีการประสานงานและส่งเสริมประสิทธิภาพโดยส่วนรวม<sup>๓๐</sup>

สรุป ข้าราชการมีความหลากหลายของที่มาแตกต่างกัน การพยายามทำความรู้จักตัวตนและพื้นฐานของคนแต่ละคน เพื่อให้เกิดความร่วมมือและการประสานงานที่จะนำไปสู่ความสำเร็จตามวัตถุประสงค์ ต้องปลุกฝังแนวความคิดเสียสละ ไม่ใช่หน้าที่ของฝ่ายใดฝ่ายหนึ่งแต่เป็นหน้าที่ของทุกคนต้องร่วมมือกันอย่างเป็นเอกภาพ และต้องยึดถือประโยชน์ส่วนรวมของประเทศชาติมากกว่าประโยชน์ส่วนตัว ประพฤติตนและตักเตือนข้าราชการผู้อื่นด้วยความหวังดีและจริงใจไม่ให้ก้าวล่วงละเมิดจริยธรรมที่ตั้งมา

**๔. วิธีการเพื่อให้ข้าราชการที่สังกัดหน่วยงานท่านละเว้นจากการแสวงหาผลประโยชน์ที่มีขอบ โดยอาศัยตำแหน่งหน้าที่ และไม่กระทำการอันเป็นการขัดกันระหว่างประโยชน์ส่วนตนและประโยชน์ส่วนรวม**

หน่วยงานและข้าราชการมีจำนวนมาก ประเด็นการร้องเรียนก็มีจำนวนมากตามกัน การละเว้นจากการแสวงหาผลประโยชน์โดยอาศัยตำแหน่งหน้าที่ คือ ไม่นำตำแหน่งงานไปแสวงหาผลประโยชน์จากการให้คุณโทษในการพิจารณาความดีความชอบ ตัดสินใจบนความถูกต้องยุติธรรมเห็นแก่ประโยชน์ของส่วนรวมมากกว่าประโยชน์ของตนเอง ไม่ใช่อำนาจให้คุณให้โทษในการลงโทษ การเลื่อนตำแหน่ง ขึ้นเงินเดือน โยกย้ายผู้ใต้บังคับบัญชา หรือให้ผู้อื่นที่เกี่ยวข้องนำไปใช้แอบอ้างสมรู้หรือความสัมพันธ์แบบเครือญาติเพื่อให้ได้มาซึ่งผลประโยชน์เช่น คู่สมรส ญาติสนิท บุคคล นำตำแหน่งของตนไปเรียกร้องซึ่งประโยชน์ การรับของขวัญ ไม่นำตำแหน่งของตนหรือการนำอิทธิพลส่วนตนไปใช้จากการเกิดผลประโยชน์ทับซ้อน ในการนำมาซึ่งการคอร์รัปชัน<sup>๓๑</sup> พยายามลดช่องทางและโอกาสในการทุจริตประพฤติมิชอบเพื่อลดความสูญเสียในการปฏิบัติราชการด้วยการสร้างความตระหนักในความซื่อสัตย์ ส่งเสริมให้ยึดหลักความประพฤติตนตามแนวปรัชญาเศรษฐกิจพอเพียงของพระบาทสมเด็จพระเจ้าอยู่หัว การดำรงชีพมีเหตุผลในการใช้จ่าย ลดความฟุ้งเฟ้อฟุ่มเฟือยแต่มี

<sup>๒๘</sup> สัมภาษณ์ นายบพิตร ภาชิต ผู้อำนวยการสำนักงาน ศปท.มท. สำนักงานปลัดกระทรวงมหาดไทย, ๒๙ ตุลาคม ๒๕๕๘.

<sup>๒๙</sup> สัมภาษณ์ นายประชา เตรีตน์ ข้าราชการบำนาญ รองปลัดกระทรวงมหาดไทย, ๑๙ ตุลาคม ๒๕๕๘.

<sup>๓๐</sup> สัมภาษณ์ พระมหากำพล คุณงักโร, ดร. อาจารย์ประจำภาควิชารัฐศาสตร์ คณะสังคมศาสตร์ มหาวิทยาลัยมหาจุฬาลงกรณราชวิทยาลัย, ๓๐ มกราคม ๒๕๕๙.

<sup>๓๑</sup> สัมภาษณ์ นายทวี เสริมภักดีกุล ผู้อำนวยการกองการเจ้าหน้าที่ กรมการปกครอง, ๒๙ ตุลาคม ๒๕๕๘.

คุณภาพชีวิตที่ดีสร้างจิตสำนึกให้ข้าราชการเห็นประโยชน์ส่วนรวมเช่น ปฏิบัติหน้าที่เข้มงวดเคร่งครัดต่อการปราบปรามอบายมุขหรือสิ่งเสพติดโดยไม่เข้าไปมีส่วนรู้เห็นทุกขั้นตอน หรือไม่ใช่ตำแหน่งในการเข้าไปแสวงหาผลประโยชน์จากสถานบริการสถานเริงรมย์ที่ผิดกฎหมายหรือที่สร้างผลกระทบในทางลบต่อเยาวชนและสังคม<sup>๓๒</sup> อบรมสั่งสอนข้าราชการให้เห็นบาปบุญคุณโทษ การอาศัยตำแหน่งอำนาจหน้าที่แสวงหาผลประโยชน์โดยมิชอบ ททรัพย์สินสิ่งที่ได้มาเป็นเงินบาป สอนให้เห็นว่า เงินบาปเงินร้อน ใช้จ่ายลูกเมียก็จะมีอันเป็นไปทั้งหมด หรือการที่ได้ยินกันบ่อย ๆ แม้แต่ตัวเองไม่ได้เป็นผู้กระทำคือเรื่องที่จะเข้าขอความช่วยเหลือจากหน้าบ้านซึ่งหมายถึงตัวข้าราชการที่มีอำนาจหน้าที่ที่สามารถให้คุณให้โทษได้ ก็ให้เข้าหลังบ้านแทนคือภรรยา บุตรธิดา หรือญาติของข้าราชการที่มีอำนาจหน้าที่นั้นแทนด้วยการมอบของขวัญหรือเงินทองเหมือนเป็นการติดสินบนเพราะถ้าเครื่องญาติรับแล้วก็จะช่วยพูดกับเจ้าหน้าที่ข้าราชการที่มีอำนาจหน้าที่ในการตัดสินใจให้อำนวยความสะดวกแก่ตนได้ ผู้บังคับบัญชาหรือเพื่อนร่วมงานที่เป็นกัลยาณมิตรต้องมีการตักเตือนให้ยึดหลักพออยู่พอกิน ไม่อยู่อย่างเกินพอดี ซึ่งให้เห็นคุณโทษจากการทุจริตโดยนำตัวอย่างของบุคคลผู้ได้รับผลของการกระทำมาเป็นตัวอย่างให้เห็นได้อย่างชัดเจน สร้างสำนึกรับผิดชอบด้วยการลาออกจากตำแหน่งเมื่อมีการปฏิบัติหน้าที่ทุจริตคอร์รัปชั่น หรือการปฏิบัติงานที่บกพร่องผิดพลาดอย่างร้ายแรง<sup>๓๓</sup> พิจารณาความดีความชอบต้องไม่ยึดติดกับพวกพ้องหรือลำเอียงโดยใช้อำนาจหน้าที่เลื่อนตำแหน่งหรือพิจารณาขึ้นเงินเดือนด้วยความรักความชัง บางครั้งต้องพูดต่อหน้าที่ประชุมหรือเมื่อมีโอกาสที่อยู่พร้อมหน้าถึงคุณสมบัติ หลักเกณฑ์ ที่จะนำมาใช้ เพราะผู้ได้บังคับบัญชาบางคนมองอย่างเดียวว่าตัวเองมาทำงานแต่เข้าก่อนเวลาทำงาน ไม่เคยขาดงานแต่ผลงานและความรับผิดชอบไม่ปรากฏไม่สนใจปฏิบัติงานปล่อยให้งานค้างคั่ง ไม่มีการปรับปรุงหรือพัฒนาตนเองให้มีประสิทธิภาพตามภาระงานที่มอบหมายทำงานเสมือนให้เสร็จตามภาระหน้าที่เท่านั้นหรือให้หมดไปวันหนึ่ง ๆ ไม่มีน้ำใจเผื่อแผ่ช่วยเหลือเพื่อนร่วมงาน แต่ก็คงคิดว่าตนเองที่อยู่ตลอด และเมื่อตนเองไม่ได้ผลประโยชน์ตามที่ตั้งไว้ก็จะมีปฏิริยาไม่พอใจก้าวร้าวตอบสนอง ผู้บังคับบัญชาก็ต้องทำความเข้าใจให้กระจ่างเพื่อลดความขัดแย้งที่จะเกิดขึ้นโดยนำหลักธรรมที่ก่อให้เกิดการพัฒนาเกิดความผูกพันเช่น การให้ความช่วยเหลือและหวังดีซึ่งเป็นเสมือนทาน หรือพัฒนาตนเองให้มีความรู้ความชำนาญด้วยการเจริญภาวนา<sup>๓๔</sup> ควรต้องทำความรู้จักกับคนในปกครองให้มากที่สุดกระทำบุญกิริยาวัตถุ ๓ ทั้งหน่วยงานภายนอกและภายในหน่วยงานด้วยความเอื้อเฟื้อเกื้อกูลในทาน ให้ความสำคัญในการรักษากาย วาจา ใจเพื่อให้เกิดความสงบที่เป็นปัจจัยเสริมการภาวนาในเวลาเดียวกันเช่นกัน เพื่อให้เข้าใจความต้องการของเขาและช่วยเหลือ ในเมื่อเขาไม่ขาดแล้วพวกเขาก็พร้อมจะเป็นผู้ให้<sup>๓๕</sup>

<sup>๓๒</sup> สัมภาษณ์ นายบพิตร ภาชิต ผู้อำนวยการสำนักงาน ศปท.มท. สำนักงานปลัดกระทรวงมหาดไทย, ๒๙ ตุลาคม ๒๕๕๘.

<sup>๓๓</sup> สัมภาษณ์ นายประชา เตรีตน์ ข้าราชการบำนาญ รองปลัดกระทรวงมหาดไทย, ๑๙ ตุลาคม ๒๕๕๘.

<sup>๓๔</sup> สัมภาษณ์ ผู้ชำนาญการ สำนักการสอบสวนและนิติกร กรมการปกครอง, ๒๗ ตุลาคม ๒๕๕๘.

<sup>๓๕</sup> สัมภาษณ์ พระมหาสุนันท์ สุนนโท,ดร. อาจารย์ประจำภาควิชารัฐศาสตร์ คณะสังคมศาสตร์ มหาวิทยาลัยมหาจุฬาลงกรณราชวิทยาลัย, ๓๐ มกราคม ๒๕๕๙.

สรุป การลดความสูญเสียในการปฏิบัติราชการจะต้องสร้างความตระหนักในความซื่อสัตย์ ส่งเสริมให้ยึดหลักความประพฤติตนตามแนวปรัชญาเศรษฐกิจพอเพียง พยายามลดช่องทางและโอกาสในการทุจริตประพฤติมิชอบเพื่อลดความสูญเสียในการปฏิบัติราชการ ผู้บังคับบัญชาต้องคอย สอดส่องดูแลให้ความช่วยเหลือและกระทำตนเป็นแบบอย่างที่จะไม่เอาตำแหน่งหน้าที่ของตนไป แสวงหาผลประโยชน์เสียเอง

#### ๕. วิธีการให้ข้าราชการที่สังกัดหน่วยงานท่านเคารพและปฏิบัติตามรัฐธรรมนูญและกฎหมายอย่างตรงไปตรงมา

แม้ว่ารัฐธรรมนูญได้ให้สิทธิและเสรีภาพ และการมีส่วนร่วมในการปกครองประเทศ แต่ ควรเป็นสิทธิที่บุคคลพึงตระหนักถึงขอบเขตที่จะกระทบต่อผู้อื่นหรือสังคมส่วนรวม เป็นหน้าที่ของคน ไทยทุกคนต้องศึกษาและทำความเข้าใจเรื่องกฎหมายเพื่อไม่ให้เสียเปรียบหรือได้รับโทษโดย รู้เท่าไม่ถึงการณ์ ขอบเขตของอำนาจหรือผลประโยชน์ของบุคคลที่กฎหมายให้ความคุ้มครองหรือ แม้แต่ เสรีภาพที่เป็นความอิสระในการกระทำของบุคคลที่อยู่ในขอบเขตของกฎหมาย เมื่อประชาชน หรือข้าราชการได้สิทธิมากขึ้นก็ควรปฏิบัติหน้าที่ที่ตอบสนองแผ่นดินให้มากขึ้นเช่นกัน เพราะสิทธิกับ หน้าที่เป็นสิ่งที่ต้องดำเนินไปด้วยกันเสมอ<sup>๓๖</sup> ในการที่จะให้ข้าราชการในสังกัดเคารพ ปฏิบัติตาม รัฐธรรมนูญและกฎหมายอย่างตรงไปตรงมานั้น ต้องทำตนให้เป็นแบบอย่างและหมั่นกล่าวในที่ ประชุมให้ทุกคนตระหนักและพึงปฏิบัติตามจริยธรรมระเบียบข้าราชการ<sup>๓๗</sup> บางเรื่องมีหลักวินัย ข้าราชการ ประมวลจริยธรรมของข้าราชการที่ต้องถือปฏิบัติโดยเคร่งครัดอยู่แล้ว ต้องเน้นย้ำให้ ข้าราชการถือปฏิบัติอย่างจริงจัง ไม่ฉกฉวยโอกาสหรือช่องว่างของกฎหมายเพื่อประโยชน์ของตนเอง หรือผู้อื่น ย้ำเตือนผู้ใต้บังคับบัญชาเสมอเมื่อเกิดข้อสงสัยเกี่ยวกับกฎหมาย กฎระเบียบข้อบังคับ ควร มี การแจ้งให้ผู้บังคับบัญชาทราบ ไม่ยินยอมให้ผู้อื่นเอาชื่อหรือตำแหน่งของตนไปแสวงหาผลประโยชน์ สร้างความละเอียดใจในการปฏิบัติตรงต่อกฎหมายอันจะเป็นธรรมคุ้มครองโลก<sup>๓๘</sup> ข้าราชการหรือผู้มี อิทธิพลบางคนนำภาพถ่ายกับผู้บริหารระดับสูงโดยที่บางครั้งผู้บริหารระดับสูงไม่มีส่วนรู้เห็นแต่มีคน ได้ถ่ายภาพคู่หรือกลุ่ม หรือผู้บริหารระดับสูงได้ถ่ายภาพกับผู้มีอิทธิพลหรือผู้หวังผลประโยชน์ แล้วถูก นำไปประดับไว้ในสถานที่ที่คนพบเห็นได้ง่ายเสมือนแสดงตนเองว่ามีความสนิทใกล้ชิดมีความรู้จักเป็น อย่างดี ทำให้เจ้าหน้าที่ที่ปฏิบัติงานไม่กล้าแตะต้องหรือเข้าไปตรวจสอบ บางคนก็นำเอาไปกล่าวอ้าง การเรียบริจาคก่อให้เกิดผลเสียกระทบถึงข้าราชการผู้บริหารคนนั้น แม้เป็นเรื่องเล็กน้อยแต่ต้องควร ระวังเพราะเกิดเรื่องอย่างนี้อยู่เสมอ<sup>๓๙</sup> ทางหน่วยงานมีการปลูกฝังอบรมให้ปฏิบัติตามกฎหมาย ระเบียบข้อบังคับเป็นประจำและผู้บังคับบัญชาต้องรับฟังคำทักท้วง ความคิดเห็นหรือข้อเสนอแนะ

<sup>๓๖</sup> สัมภาษณ์ ผู้ชำนาญการ สำนักงานสอบสวนและนิติกร กรมการปกครอง, ๒๗ ตุลาคม ๒๕๕๘.

<sup>๓๗</sup> สัมภาษณ์ พระมหากษัตริย์ กิตติโสภโณ, ดร. อาจารย์ประจำภาควิชารัฐศาสตร์ คณะสังคมศาสตร์ มหาวิทยาลัยมหาจุฬาลงกรณราชวิทยาลัย, ๓๑ มกราคม ๒๕๕๙.

<sup>๓๘</sup> สัมภาษณ์ ดร.อนันต์ กระจ่างชัย อาจารย์ประจำภาควิชารัฐศาสตร์ คณะสังคมศาสตร์ มหาวิทยาลัย มหาจุฬาลงกรณราชวิทยาลัย, ๑ ก.พ. ๒๕๕๙.

<sup>๓๙</sup> สัมภาษณ์ นายประชา เตรีตน์ ข้าราชการบำนาญ รองปลัดกระทรวงมหาดไทย, ๑๙ ตุลาคม ๒๕๕๘.

ของผู้ได้บังคับบัญชาให้เหมือนกับว่าการทำงานนั้นทุกคนมีส่วนร่วมเช่นเดียวกับระบอบประชาธิปไตย ภายใต้กฎหมายรัฐธรรมนูญ เป็นการทำให้ผู้ได้บังคับบัญชาหรือผู้ร่วมงานมีความภูมิใจที่ตนเองได้เป็นส่วนหนึ่งที่มีสิทธิที่เสนอความคิดเห็นเพื่อให้เกิดการช่วยกันทำงานและแก้ปัญหาพัฒนาแบบมีส่วนร่วม ทำให้ข้าราชการทุกคนเกิดความกล้าที่จะรับผิดชอบต่อหน้าที่และอยากที่จะพัฒนางานอย่างสร้างสรรค์ ผู้บังคับบัญชาควรต้องใส่ใจการปฏิบัติงานเพื่อคอยช่วยเหลือให้คำชี้แนะเป็นการสร้างขวัญกำลังใจภายใต้หลักการและเหตุผลที่ถูกต้องตามหลักธรรมาภิบาล<sup>๕๐</sup>

สรุป ข้าราชการทุกคนพึงรู้กฎหมาย ระเบียบข้อบังคับ ในสิทธิหน้าที่ทั้งของประชาชนและบทบาทหน้าที่ของข้าราชการที่ทุกคนอยู่ภายใต้กฎหมายรัฐธรรมนูญเดียวกัน ทุกคนต้องตระหนักถึงขอบเขตในการใช้สิทธิเสรีภาพที่จะส่งกระทบต่อความสงบสุขหรือความเป็นส่วนตัวของผู้อื่นหรือสังคมโดยรวม ต้องรับฟังความคิดเห็นเพื่อนำมาพัฒนาสร้างสรรค์งานและกล้าตัดสินใจรับผิดชอบภายใต้กฎหมายระเบียบข้อบังคับด้วยความกล้าหาญและความภาคภูมิใจในเกียรติยศศักดิ์ศรีของความข้าราชการที่ดี

## ๖. วิธีการเพื่อให้ข้าราชการที่สังกัดหน่วยงานท่านปฏิบัติหน้าที่ด้วยความเที่ยงธรรม เป็นกลางทางการเมือง ให้บริการประชาชนด้วยอัธยาศัยไมตรีที่ดี และไม่เลือกปฏิบัติโดยไม่เป็นธรรม

การที่จะบังคับความคิดเห็นของคนนั้นเป็นเรื่องยากแต่ต้องชี้ถึงผลเสียที่ข้าราชการวิพากษ์วิจารณ์พรรคการเมือง การกระทำของรัฐบาล โดยการหาข้อบกพร่องโจมตีฝ่ายที่ตนไม่ชอบพร้อมกับสนับสนุนอีกฝ่ายหนึ่งโดยเฉพาะช่วงเวลาที่มีการจัดการเลือกตั้ง เพราะจะทำให้เกิดความขัดแย้งไม่เฉพาะแต่ผู้รับบริการหรือประชาชนเท่านั้น แต่จะมีความขัดแย้งในองค์กรและทำให้การปฏิบัติงานไม่มีประสิทธิภาพ ต้องชี้แจงทำความเข้าใจกับข้าราชการว่า พวกเรา คือ ข้าราชการพวกเราต้องเป็นกลางทางการเมืองในการแสดงออก<sup>๕๑</sup> แม้ข้าราชการพลเรือนจะมีสิทธิเสรีภาพเช่นเดียวกับประชาชนทั่วไปในการแสดงออกซึ่งความคิดเห็นแต่ต้องไม่กระทบต่อประสิทธิภาพในการปฏิบัติงานต่อการบริการสาธารณะ ต้องให้ปฏิบัติหน้าที่ด้วยความเที่ยงธรรมเป็นกลางทางการเมืองโดยไม่มีวัตถุประสงค์ทางการเมืองแอบแฝงเช่น ต้องการให้ผู้มีส่วนได้เสียเป็นผู้นำทางด้านการเมืองและใช้อิทธิพลนั้นเพื่อผลักดันผลประโยชน์ที่เป็นตัวเงินหรือสิ่งที่เกี่ยวข้องกับตำแหน่งหน้าที่ในภายหลัง คิดอยู่เสมอว่าการเมืองเมื่อเข้ามาแล้วก็ไม่ยุ่งงกหนต้องมีการสับเปลี่ยนพรรคการเมืองเสมอ ไม่สามารถส่งผลตำแหน่งต่อหน้าที่ได้ตลอดไป จึงไม่ควรแสดงด้วยคำพูดหรือพฤติกรรมที่แสดงถึงการเลือกพรรคเลือกฝ่าย<sup>๕๒</sup> อีกส่วนหนึ่งในเรื่องการให้บริการประชาชนด้วยอัธยาศัยไมตรีที่ดี และไม่เลือกปฏิบัติโดยไม่เป็นธรรม ระลึกเสมอว่า ข้าราชการคือข้าของแผ่นดิน ข้าราชการจะต้องรับใช้ประชาชนอย่างเต็มกำลังความสามารถด้วยความเป็นธรรม มีน้ำใจปฏิบัติต่อทุกคนโดยเสมอภาคปราศจากอคติ

<sup>๕๐</sup> สัมภาษณ์ นายพิเชษฐ์ ภาษิต ผู้อำนวยการสำนักงาน ศปท.มท. สำนักงานปลัดกระทรวงมหาดไทย, ๒๙ ตุลาคม ๒๕๕๘.

<sup>๕๑</sup> สัมภาษณ์ ผู้ชำนาญการ สำนักงานการสอบสวนและนิติกร กรมการปกครอง, ๒๗ ตุลาคม ๒๕๕๘.

<sup>๕๒</sup> สัมภาษณ์ นายประชา เตรีตน์ ข้าราชการบำนาญ รองปลัดกระทรวงมหาดไทย, ๑๙ ตุลาคม ๒๕๕๘.

ชี้แจงอธิบายเหตุผลแนะนำกับประชาชนเช่น ให้ติดต่อยังหน่วยงานหรือบุคคลที่มีอำนาจหน้าที่เกี่ยวกับเรื่องนั้น ๆ เมื่อตนเองไม่อยู่ในอำนาจหน้าที่ความรับผิดชอบที่จะดำเนินการได้ด้วยความเต็มใจที่แสดงให้เห็นถึงความช่วยเหลืออย่างเต็มที่<sup>๔๓</sup> ผู้บังคับบัญชาต้องประพฤติตนเป็นแบบอย่างที่ดีและยึดโยงตัวระหว่างกาปฏิบัติกับจริยธรรมที่โปร่งใสกับระบบการตรวจสอบ<sup>๔๔</sup> จัดอบรมให้ความรู้ประมวลจริยธรรมของข้าราชการที่ต้องยึดถือและปฏิบัติตามระเบียบวินัยของข้าราชการ ความเข้าใจด้านการเมืองการปกครองที่ถูกต้องทั้งข้าราชการและประชาชนผู้ใช้บริการ เกี่ยวกับพฤติกรรมที่สร้างความขัดแย้งจากการปฏิบัติหน้าที่และความไม่เป็นกลางทางการเมือง ถือเป็นความผิดทางวินัยในฐานะที่ไม่วางตัวเป็นกลางทางการเมืองเว้นแต่จะแสดงความคิดเห็นที่เป็นทางวิชาการอยู่บนหลักการของเหตุผลและความถูกต้องไม่มีอคติ เพราะจะทำให้เกิดความเสื่อมเสียราชการได้<sup>๔๕</sup>

สรุป การแสดงความคิดเห็นด้านการเมืองสามารถแสดงออกได้ถ้าเป็นการแสดงออกทางวิชาการที่อยู่บนหลักเหตุผลแห่งความถูกต้องและไม่มีอคติ การกล่าวโจมตีการทำงานของรัฐบาลที่ตนไม่ชอบหรือให้การสนับสนุนพรรคการเมืองอื่น ๆ ที่ตนชื่นชอบจะทำให้เกิดความขัดแย้งทั้งในหน่วยงานและประชาชนผู้มาติดต่อ ความร่วมมือและการประสานงานภายในระหว่างข้าราชการหรือหน่วยงานที่เคยสะดวกก็อาจจะไม่ราบรื่นเหมือนแต่ก่อนทำให้งานหยุดชะงักและไม่สัมฤทธิ์ผล ต้องมีการให้ความรู้ความเข้าใจด้านการเมืองและผลเสียที่จะเกิดจากการประพฤติตนที่ขัดแย้งกับประมวลจริยธรรม ไม่แอบแฝงการเมืองเพื่อแสวงหาผลประโยชน์ต่อความต้องการเจริญก้าวหน้าในตำแหน่งหน้าที่การงานหรือผลประโยชน์ในรูปอื่น สำนึกว่าตนเป็นผู้รับใช้ประชาชน เป็นข้าราชการบริหารที่จะสนองงานแบ่งเบาพระราชภารกิจพระเจ้าอยู่หัวเพื่อให้ประชาชนและสังคมได้รับความสุขอย่างถ้วนทั่ว

#### ๗. วิธีการเพื่อให้ข้าราชการที่สังกัดหน่วยงานท่านปฏิบัติตามกฎหมายว่าด้วยข้อมูลข่าวสารของทางราชการ

ข้าราชการทุกคนต้องปฏิบัติตามกฎหมาย ซึ่งกฎหมายสำคัญเกี่ยวกับข้อบังคับข้อมูลข่าวสาร มีบทบัญญัติชัดเจนในการให้ข้อมูลอยู่แล้ว โดยกำหนดถึงสิทธิในการเข้าถึงข้อมูลข่าวสารของราชการ สิทธิการร้องเรียนของประชาชน ในขณะที่หน่วยงานของภาครัฐเองก็ต้องปฏิบัติตามข้อบังคับในการเปิดเผยหรือไม่สามารถเปิดเผยข้อมูลได้ จึงต้องอธิบายและทำความเข้าใจเพื่อให้เกิดความไว้วางใจซึ่งกันและกัน และเป็นการลดปัญหาความขัดแย้ง ไม่บิดเบือนข้อเท็จจริงทั้งที่เป็นข้อมูลภายในหรือข้อมูลสาธารณะเพื่อประโยชน์ตนเองหรือผู้อื่น อีกทั้งไม่ควรเปิดเผยข้อมูลที่จะสร้างความเสื่อมเสียต่อบุคคล หน่วยงาน และสังคมโดยรวม ต้องมีการส่งข่าวสารของทางราชการไปยังบุคคลในปกครองทุกขณะและทันเหตุการณ์<sup>๔๖</sup> ให้ความรู้อบรมและปลูกจิตสำนึกให้เจ้าหน้าที่ในสังกัดทราบถึง

<sup>๔๓</sup> สัมภาษณ์ นายศุภชัย ศรีมีชัย นิติกรชำนาญการพิเศษ รักษาราชการแทนหัวหน้ากลุ่มงานวินัยกองการเจ้าหน้าที่ สำนักงานปลัดกระทรวงมหาดไทย, ๒๙ ตุลาคม ๒๕๕๘.

<sup>๔๔</sup> สัมภาษณ์ นายบพิตร ภาสิต ผู้อำนวยการสำนักงาน ศปท.มท. สำนักงานปลัดกระทรวงมหาดไทย, ๒๙ ตุลาคม ๒๕๕๘.

<sup>๔๕</sup> สัมภาษณ์ ผศ.ดร. เต็มศักดิ์ ทองอินทร์ หัวหน้าภาควิชารัฐศาสตร์ ผอ.หลักสูตรบัณฑิตศึกษา สาขาวิชารัฐประศาสนศาสตร์ (วังน้อย) มหาวิทยาลัยมหาจุฬาลงกรณราชวิทยาลัย, ๒๙ มกราคม ๒๕๕๙.

<sup>๔๖</sup> สัมภาษณ์ ผู้ชำนาญการ สำนักงานการสอบสวนและนิติกร กรมการปกครอง, ๒๗ ตุลาคม ๒๕๕๘.

เจตนารมณ์ของ พ.ร.บ.ข้อมูลข่าวสารของราชการ พ.ศ. ๒๕๕๐ คือ “เปิดเผยเป็นหลัก ปกปิดเป็นข้อยกเว้น” หลักการโดยทั่วไปเปิดเผยได้หมด ซึ่งกำหนดไว้ชัดเจนในมาตรา ๗ ประมาณ ๔ เรื่อง ข้อมูลมาตรา ๙ มีประมาณ ๘ เรื่อง และในมาตรา ๑๕ ถ้าข้อมูลข่าวสารไม่มีผลกระทบต่อการใช้ปฏิบัติหน้าที่ของรัฐ ไม่กระทบต่อผู้เกี่ยวข้องกับเรื่องนั้น ๆ ข้อมูลข่าวสารสามารถเปิดเผยได้หมดจึงเป็นเรื่องสำคัญที่หน่วยงานรัฐต้องเปิดเผยและประชาชนสามารถตรวจสอบได้ ชี้แจงแสดงถึงเหตุผลอย่างครบถ้วน ถูกต้อง ไม่บิดเบือนข้อมูลเพื่อการอื่น รู้ว่าสิทธิของผู้ต้องการข้อมูลและอำนาจหน้าที่ของการให้ข้อมูลพึงกระทำไ้ระดับใด ขอบเขตระยะเวลาที่กฎหมายกำหนด ไม่ยื้อเวลาหรือถ่วงเวลาไว้ด้วยความไม่ชอบหรืออคติส่วนตัว หรือข่าวสารสิ่งใดต้องติดประกาศในส่วนงานและสิ่งใดควรลงประกาศในระบบอิเล็กทรอนิกส์ ก็ให้ปฏิบัติอย่างถูกต้องเป็นไปตามกฎระเบียบเพื่อสิทธิและผลประโยชน์ที่พึงมีพึงได้ของประชาชนและส่วนรวม<sup>๔๗</sup> ข้าราชการต้องรักษาความลับของหน่วยงานราชการและบุคคลผู้มาติดต่อราชการเพื่อไม่ให้กระทบต่อสิทธิของผู้อื่นและกระทบต่อความสงบสุขของสังคม ต้องอบรมปลูกฝังความละเอียดรอบคอบทั้งอย่างเป็นทางการเช่นการสัมมนา และอย่างไม่เป็นทางการโดยจัดเป็นกิจกรรมกลุ่มย่อย ๆ พูดคุยเน้นย้ำความเชื่อตรง จิตใจที่มั่นคงแน่วแน่ต่อผลกระทบที่ไม่ปฏิบัติตามกฎระเบียบของข่าวสารราชการอย่างเคร่งครัด<sup>๔๘</sup> นอกจากนี้วิธีที่จะให้ข้าราชการปฏิบัติตามกฎหมายที่ดีที่สุดคือให้ข้าราชการผู้มีส่วนได้ส่วนเสียฟ้องศาลปกครอง การที่ข้าราชการฝ่าฝืนไม่ปฏิบัติตามกฎหมายว่าด้วยข้อมูลข่าวสารในเรื่องของข่าวสารข้อมูลที่มี<sup>๔๙</sup>

สรุป ข้อมูลข่าวสารของทางราชการมีบทบัญญัติของกฎหมายที่หน่วยงานภาครัฐต้องปฏิบัติตามระเบียบข้อบังคับ ข้าราชการทุกคนต้องมีความรู้ความเข้าใจถึงขอบเขตในอำนาจหน้าที่ที่ตนปฏิบัติงานจะกระทำได้เพียงใดและระดับใด ข้อมูลข่าวสารใดที่สามารถเปิดเผยได้และเป็นสิทธิที่ประชาชนพึงเข้าถึงได้ ก็ต้องเปิดเผยแก่สาธารณะด้วยความถูกต้องไม่มีการบิดเบือนเพื่อให้เกิดความเข้าใจที่ตรงกัน ข้อมูลใดเปิดเผยไม่ได้ก็ต้องอธิบายและทำความเข้าใจไม่ยื้อเวลาหรือถ่วงเวลาไว้ด้วยความไม่ชอบหรืออคติส่วนตัว ข้อมูลข่าวสารใดที่จะส่งผลกระทบต่อสิทธิของผู้อื่นหรือความสงบสุขของสังคมจะกระทำได้ก็ต่อเมื่อมีการพิจารณาอย่างรอบครอบจากผู้บังคับบัญชาหรือคำสั่งศาลปกครองที่ให้ข้าราชการต้องปฏิบัติตามเท่านั้น

#### ๘. วิธีการเพื่อให้ข้าราชการที่สังกัดหน่วยงานท่านมุ่งผลสัมฤทธิ์ของงาน

การที่จะให้ข้าราชการมุ่งมั่นในผลสัมฤทธิ์ของงานนั้น เราควรให้ตัวข้าราชการเองมีความมุ่งผลสัมฤทธิ์ด้วยตัวของเขาเองเสียก่อน เพราะจะเป็นกำลังใจต่อการทำงานเป็นกลุ่มหรือการร่วมมือประสานงานกัน ตัวอย่างเช่นครอบครัวของราชการเองมีความสุข สามารถช่วยเหลือตนเองได้ไม่เดือดร้อนในเรื่องเงินทองเพราะอยู่ได้ด้วยความพอเพียงตามที่เขาวางแผนไว้ก็ถือว่าเขาเหล่านั้นสัมฤทธิ์ผลในครอบครัวระดับหนึ่ง หลังจากนั้นพวกเขาก็สามารถที่จะเอื้อเพื่อความช่วยเหลือให้แก่

<sup>๔๗</sup> สัมภาษณ์ นางสาวนวิรัตน์ เหลี่ยมไทย หัวหน้าฝ่ายบริหารงานทั่วไป สำนักงานปลัดกระทรวงมหาดไทย, ๒๗ ตุลาคม ๒๕๕๘.

<sup>๔๘</sup> สัมภาษณ์ ดร.สุวัฒน์ รักขันโท อาจารย์ประจำภาควิชารัฐศาสตร์ คณะสังคมศาสตร์ มหาวิทยาลัยมหาจุฬาลงกรณราชวิทยาลัย, ๓๑ มกราคม ๒๕๕๙.

<sup>๔๙</sup> สัมภาษณ์ นายประชา เตรีตน์ ข้าราชการบำนาญ รองปลัดกระทรวงมหาดไทย, ๑๙ ตุลาคม ๒๕๕๘.

เพื่อนข้าราชการคนอื่นได้เพราะไม่ต้องวิตกกังวลว่าจะทำให้ครอบครัวของตนต้องเดือดร้อน<sup>๕๐</sup> นอกจากนี้รัฐบาลยังต้องสร้างแรงจูงใจด้วยการตอบสนองปัจจัยพื้นฐานทั้งเงินเดือน สวัสดิการ การอบรมให้ความรู้ ซึ่งเป็นสิ่งจำเป็นเพื่อตอบสนองต่อการสร้างทักษะ การเพิ่มสมรรถนะ และปรับทัศนคติในการใช้ทรัพยากรของหลวงเพื่อเพิ่มประสิทธิภาพกับส่วนรวมให้กับข้าราชการตระหนักถึงความร่วมมือในการทำงานเป็นทีม<sup>๕๑</sup> ต้องกระตุ้นให้ข้าราชการมีจิตสาธารณะในการให้บริการอย่างเต็มกำลังความรู้ความสามารถต้องปฏิบัติงานด้วยความรอบคอบตามที่ได้รับมอบหมายให้ได้ผลลัพธ์ตามเป้าหมาย ประสานงานกับทุกฝ่ายที่เกี่ยวข้อง ใช้ทรัพยากรของทางราชการอย่างประหยัด เน้นความสะดวกรวดเร็วและถูกต้องมีประสิทธิภาพประสิทธิผลและงานเสร็จตามกำหนดเวลา โดยวิธีการอบรมและกระทำตนให้เป็นแบบอย่างทั้งความภูมิใจในศักดิ์ศรีของข้าราชการ ด้วยเหตุเหล่านี้จะส่งผลให้ข้าราชการในปกครองทำงานที่มุ่งผลสัมฤทธิ์ เสริมสร้างความสามัคคีให้เกิดประโยชน์ต่อส่วนรวม และมีความยั่งยืนในการที่จะปลุกรากฐานไปยังข้าราชการไทยรุ่นลูกรุ่นหลานสืบต่อไป ไม่ใช่การทำเพื่อรับผลตอบแทนที่มากขึ้นดังการทำงานของเอกชน<sup>๕๒</sup> มีการอบรม ควบคุม กับดูแล และกระตุ้นให้มีการปฏิบัติงานเป็นไปตาม Road Map ตามแผนปฏิบัติงานโดยเคร่งครัดในการใช้งบประมาณ ทรัพย์สินอย่างประหยัดและคุ้มค่า และการวัดผลสัมฤทธิ์ของงานจะใช้เป็นเครื่องชี้วัดการให้บำเหน็จความชอบประจำปีเพื่อเป็นขวัญกำลังใจในการปฏิบัติงาน มีการพัฒนาข้าราชการให้มีคุณธรรม จริยธรรม ความรู้ความสามารถในการทำงาน ด้วยการอบรมฝึกฝนเพิ่มทักษะให้มีความเชี่ยวชาญในงานที่รับผิดชอบอยู่เสมอ<sup>๕๓</sup>

สรุป ต้องให้ข้าราชการเห็นผลสัมฤทธิ์ที่ได้มาจากตนเองหรือครอบครัวของตนเองก่อน ซึ่งจะเห็นได้ชัดเจนเพื่อเป็นแรงผลักดันและจูงใจที่จะทำงานเพื่อส่วนรวม การที่ข้าราชการมีความเป็นอยู่ที่พอเพียงและมีความสุขจากสังคมคือครอบครัวของตนเอง ถือเป็นตัวชี้วัดความสำเร็จหรือความสัมฤทธิ์ เมื่อครอบครัวมีความสุขความพอเพียงก็จะมีจิตใจผ่องแผ้วแก่สังคมที่ทำงานรอบด้านความร่วมมือร่วมใจก็เป็นเอกภาพที่จะใช้ทรัพยากรหรืองบประมาณของทางราชการด้วยความซื่อสัตย์ ประหยัดรอบคอบ เป็นไปอย่างมีประสิทธิภาพ งานแล้วเสร็จตามกำหนดเวลาตามแผนปฏิบัติงาน องค์การจะต้องพัฒนาคุณธรรมจริยธรรมด้วยการอบรมดูแลทำความเข้าใจเพื่อให้ข้าราชการปฏิบัติงานอย่างเต็มกำลังความสามารถให้ได้มาซึ่งสัมฤทธิ์ผลตามที่ตั้งเป้าหมายไว้

<sup>๕๐</sup> สัมภาษณ์ นายประชา เตรีตน์ ข้าราชการบำนาญ รองปลัดกระทรวงมหาดไทย, ๑๙ ตุลาคม ๒๕๕๘.

<sup>๕๑</sup> สัมภาษณ์ ดร.นพดล ดีไทยสงค์ อาจารย์ประจำภาควิชารัฐศาสตร์ คณะสังคมศาสตร์ มหาวิทยาลัยมหาจุฬาลงกรณราชวิทยาลัย, ๑ ก.พ. ๒๕๕๙.

<sup>๕๒</sup> สัมภาษณ์ นายบุญช่วย ผูกสี ผู้อำนวยการกองการเจ้าหน้าที่ กรมที่ดิน, ๓๐ ตุลาคม ๒๕๕๘.

<sup>๕๓</sup> สัมภาษณ์ นายประชา เตรีตน์ ข้าราชการบำนาญ รองปลัดกระทรวงมหาดไทย, ๑๙ ตุลาคม ๒๕๕๘.

### ๙. วิธีการเพื่อให้ข้าราชการที่สังกัดหน่วยงานท่านยึดมั่นในระบอบประชาธิปไตยอันมีพระมหากษัตริย์เป็นประมุข

เนื่องจากสังคมไทยหล่อหลอมความจงรักภักดีเทิดทูนสถาบันพระมหากษัตริย์ไม่เฉพาะเพียงข้าราชการ แต่เป็นคนไทยทุกคนที่ยึดมั่นในระบอบประชาธิปไตยอันมีพระมหากษัตริย์ทรงเป็นประมุข ประเทศไทยที่ดำรงอยู่ได้นอกจากสถาบันหลักคือ ชาติ และศาสนาแล้ว ยังคงมีสถาบันที่ยึดเหนี่ยวจิตใจปวงชนชาวไทยคือ สถาบันพระมหากษัตริย์ การที่ประเทศไทยดำรงอยู่อย่างสงบสุขร่มเย็นมาจนถึงทุกวันนี้ เนื่องด้วยพระบารมีของพระมหากษัตริย์ทุกพระองค์เป็นสายใยแห่งความรู้สึกผูกพันตั้งแต่อดีตกาลจนถึงปัจจุบัน การเคารพเทิดทูนไว้ซึ่งระบอบประชาธิปไตยอันมีพระมหากษัตริย์เป็นประมุขที่แน่วแน่นมั่นคงเพราะพระองค์ คือ สัญลักษณ์แห่งคุณธรรมและสันติสุข ที่ทำให้ประเทศไทยยังคงดำรงอยู่เป็นไทยจนถึงทุกวันนี้<sup>๕๔</sup> สร้างสำนึกให้ความรู้ความเข้าใจ และสร้างศรัทธาต่อการปกครองในระบอบประชาธิปไตยอันมีพระมหากษัตริย์ทรงเป็นประมุข ผู้นำต้องเสียสละเห็นความสำคัญให้ผู้ใต้บังคับบัญชาและประชาชนร่วมรับรู้ มีการประชุมชี้แจงเป็นประจำให้ปฏิบัติอยู่ในศีลเสมอนปฏิบัติตามกฎรัฐธรรมนูญเน้นกฎระเบียบและคุณธรรมจริยธรรมด้วยการรับรู้และตรึกตรองสร้างความตระหนักอยู่เสมอ<sup>๕๕</sup> สนับสนุนการใช้สิทธิออกเสียงเลือกตั้งทุกครั้ง ยอมรับฟังเสียงข้อคิดเห็นของเสียงข้างมาก เคารพในศักดิ์ศรีและคุณค่าของผู้ร่วมงาน จัดนิทรรศการเฉลิมพระเกียรติให้ข้าราชการร่วมพิธีลงนามถวายพระพร และถวายสัตย์ปฏิญาณตนเป็นข้าราชการที่ดี ให้ข้าราชการเข้าร่วมงานพิธีต่าง ๆ เพื่อเทิดพระเกียรติ และปฏิบัติตามระเบียบวินัยข้าราชการด้วยการนำมาบังคับใช้โดยเคร่งครัด<sup>๕๖</sup> สร้างความภาคภูมิใจในเกียรติและศักดิ์ศรีที่มีชาติเป็นของตนเอง ไม่สูญเสียอิสรภาพหรือตกเป็นทาสใคร เพราะสถาบันพระมหากษัตริย์ที่ยอมสละเลือดเนื้อและชีวิตควบคู่กับบรรพชนของเราจนประเทศไทยเป็นเอกราชตราบเท่าทุกวันนี้<sup>๕๗</sup> ให้ข้าราชการพึงระลึกตระหนักไม่แสดงความคิดเห็นด้วยวาจาหรือพฤติกรรมที่แสดงการจาบจ้วงก้าวล่วงพระราชอำนาจโดยมิบังควร หรือพูดแสดงความสนับสนุนการปกครองในระบอบอื่นที่บั่นทอนสถาบันพระมหากษัตริย์อันเป็นที่รักเทิดทูนและหวงแหนของปวงชนชาวไทย<sup>๕๘</sup>

สรุป สถาบันหลักที่เป็นสิ่งยึดเหนี่ยวของปวงชนชาวไทยคือ สถาบันพระมหากษัตริย์ที่ทรงปกครองประชาชนด้วยความสงบสุขร่มเย็น ประเทศไทยเป็นปึกแผ่นมีอิสรภาพได้เพราะมีราชวงศ์ที่มีพระปรีชาสามารถฝ่าฟันทุกภาวะวิกฤตร่วมกับปวงชนชาวไทย ความรักผูกพันและความจงรักภักดีเป็นสายใยที่เชื่อมโยงกันมาตั้งแต่อดีตตราบจนปัจจุบัน สถาบันพระมหากษัตริย์ไทยเป็นผู้นำปกป้อง

<sup>๕๔</sup> สัมภาษณ์ นายประชา เตรีตน์ ข้าราชการบำนาญ รองปลัดกระทรวงมหาดไทย, ๑๙ ตุลาคม ๒๕๕๘.

<sup>๕๕</sup> สัมภาษณ์ ดร.ยุทธนา ปราณีต ผอ.หลักสูตรบัณฑิตศึกษา สาขาวิชาการจัดการเชิงพุทธ มหาวิทยาลัยมหาจุฬาลงกรณราชวิทยาลัย, ๒๙ มกราคม ๒๕๕๙.

<sup>๕๖</sup> สัมภาษณ์ นายทวี เสริมภักดีกุล ผู้อำนวยการกองการเจ้าหน้าที่ กรมการปกครอง, ๒๙ ตุลาคม ๒๕๕๘.

<sup>๕๗</sup> สัมภาษณ์ รศ.ดร.สมาน งามสนิท อาจารย์ประจำภาควิชารัฐศาสตร์ คณะสังคมศาสตร์ มหาวิทยาลัยมหาจุฬาลงกรณราชวิทยาลัย, ๒๙ มกราคม ๒๕๕๙.

<sup>๕๘</sup> สัมภาษณ์ ผู้ชำนาญการ สำนักงานการสอบสวนและนิติกร กรมการปกครอง, ๒๗ ตุลาคม ๒๕๕๘.



บ้านเมือง ทรงสละร่างกายแรงใจและพระราชทรัพย์เพื่อทะนุบำรุงประเทศชาติบ้านเมืองมาตลอด  
 ข้าราชกรรณทุกคนต้องสำนึกในพระมหากรุณาธิคุณที่ได้รับการไว้วางใจให้ปฏิบัติงานต่างพระเนตร  
 พระกรรณ จึงสมควรทุ่มเทความรู้ความสามารถช่วยเหลือราชการแผ่นดิน ควรมีความภาคภูมิใจและ  
 เป็นเกียรติในอาชีพการเป็นข้าราชการ สร้างสำนึกศรัทธาให้ความรู้ความเข้าใจแก่บุคคลทั่วไป ควร  
 ปฏิบัติตนภายใต้ระบอบการปกครองประชาธิปไตยอันมีพระมหากษัตริย์เป็นประมุข ไม่แสดงออกหรือ  
 กล่าวจาบจ้วง ให้การสนับสนุนการปกครองในระบบอื่นที่จะบั่นทอนสถาบันพระมหากษัตริย์อันเป็นที่  
 รักเทิดทูนและหวงแหนของปวงชนชาวไทยด้วยประการใด ๆ ทั้งสิ้น

#### ๑๐. วิธีการเพื่อให้ข้าราชการที่สังกัดหน่วยงานท่านเป็นแบบอย่างที่ดีในการดำรงตน รักษาชื่อเสียงภาพลักษณ์ของข้าราชการโดยรวม

ในประเด็นสุดท้ายของประมวลจริยธรรมเพื่อให้ข้าราชการเป็นแบบอย่างที่ดีในการดำรง  
 ตนรักษาชื่อเสียงภาพลักษณ์ของข้าราชการโดยรวม ถ้าเป็นความเข้าใจอย่างง่ายคือ การประพฤติการ  
 ปฏิบัติที่ผ่านมามีทั้งหมด คือ ต้องยึดมั่นในประมวลจริยธรรม ความกล้าที่จะต่อสู้ยืนหยัดในสิ่งที่ถูกต้อง  
 เป็นธรรม มีจิตสำนึกรับผิดชอบต่อหน้าที่ ทุ่มเทการทำงานเพื่อผลประโยชน์ส่วนรวมโดยไม่เลือก  
 ปฏิบัติ เลื่อมใสการปกครองระบอบประชาธิปไตยอันมีพระมหากษัตริย์เป็นประมุขภายใต้กฎหมาย  
 รัฐธรรมนูญอย่างไม่บกพร่อง สร้างความโปร่งใสไม่ปิดบังข้อมูลเพื่อการประสานผลสัมฤทธิ์ของงาน ให้  
 ข้าราชกรรณพึงระลึกเสมอว่า การที่ท่านได้มาเป็นข้าราชการนั้น เป็นเกียรติอันสูงสุดมีคนหลายคนที่เขา  
 อยากเป็นแต่เขาไม่มีโอกาสเหมือนเรา พวกเราต้องรักษาภาพลักษณ์อันดีงามของข้าราชการถึงแม้จะ  
 ไม่ได้ตามทุกสิ่งอย่างที่ต้องการแต่ก็อยู่บนมาตรฐานความสุขส่วนมากที่ประชาชนได้รับ และต้อง  
 พัฒนาให้ดียิ่งขึ้นเรื่อย ๆ<sup>๕๙</sup> ผู้บังคับบัญชาต้องสนับสนุนบังคับใช้ประมวลจริยธรรม และวินัย  
 ข้าราชการ ให้ข้าราชการทุกคนถือปฏิบัติโดยเคร่งครัด เป็นตัวอย่างปกครองผู้ใต้บังคับบัญชาด้วย  
 ความเที่ยงธรรมเพราะโดยทั่วไปคนภายนอกองค์การพูดกันเสมอว่าถ้าหัวไม่ส่ายหางก็ไม่ส่ายหรือ  
 กระดิกด้วยเช่นกัน<sup>๖๐</sup> สนับสนุนส่งเสริมยกย่องข้าราชการที่ประพฤติปฏิบัติชอบด้วยรางวัล เกียรติ  
 บัตร การพิจารณาความดีความชอบ เพื่อเป็นขวัญกำลังใจให้ทำดียิ่งขึ้น ลงโทษเจ้าหน้าที่ผู้กระทำผิด  
 หรือละเมิดจริยธรรมให้เหมาะสมและเป็นแบบอย่างให้ข้าราชการได้เป็นแนวทางปฏิบัติตาม<sup>๖๑</sup>  
 ผู้บังคับบัญชาต้องประพฤติปฏิบัติตัวเป็นแบบอย่าง ไม่ประพฤติตนในทางที่ผิดศีลธรรมประเพณี  
 รับผิดชอบต่อครอบครัว ไม่หมกมุ่นในสุราการพนัน ให้ความช่วยเหลือตามกำลังตามความสามารถ  
 เช่นเดียวกับการให้ทาน และอบรมชี้แนะให้พัฒนาตนเองและหน้าที่การงานอย่างเต็มกำลัง  
 ความสามารถหลีกเลี่ยงการคบหาสมาคมกับบุคคลที่สังคมไม่ยอมรับหรือให้ความไว้วางใจในทางเสื่อม

<sup>๕๘</sup> สัมภาษณ์ ผู้ชำนาญการ สำนักการสอบสวนและนิติกร กรมการปกครอง, ๒๗ ตุลาคม ๒๕๕๘.

<sup>๕๙</sup> สัมภาษณ์ นายประชา เตรีตน์ ข้าราชการบำนาญ รองปลัดกระทรวงมหาดไทย, ๑๙ ตุลาคม ๒๕๕๘.

<sup>๖๐</sup> สัมภาษณ์ พระมหาบุญเลิศ อินทปโลโณ, รศ. รองคณบดีฝ่ายวิชาการ คณะสังคมศาสตร์ มหาวิทยาลัย  
 มหาจุฬาลงกรณราชวิทยาลัย, ๓๐ มกราคม ๒๕๕๙.

<sup>๖๑</sup> สัมภาษณ์ นายทวี เสริมภักดีกุล ผู้อำนวยการกองการเจ้าหน้าที่ กรมการปกครอง, ๒๙ ตุลาคม ๒๕๕๘.

เสีย บริการประชาชนหรือผู้ติดต่อหน่วยงานราชการด้วยความเต็มใจมีอัธยาศัยที่ดี ให้ความสะดวก รวดเร็วถูกต้อง ใช้คำพูดวาจาสุภาพเหมาะสมทุกกาลเทศะ สิ่งเหล่านี้ จะเป็นตัวสะท้อนกลับของการ ปฏิบัติงานและเป็นการสร้างภาพลักษณ์ของข้าราชการโดยรวมที่เกิดจากความเชื่อมั่นและความ ศรัทธาที่ประชาชน<sup>๖๒</sup>

สรุป ข้าราชการทุกระดับต้องปฏิบัติงานด้วยความทุ่มเทเสียสละ ถูกต้องเป็นธรรม มีความ สำคัญรับผิดชอบและปฏิบัติตนอย่างเคร่งครัดตามประมวลจริยธรรม ผู้บังคับบัญชาต้องประพฤติตน เป็นแบบอย่างในศีลธรรมประเพณี อบรมให้ความรู้เพื่อพัฒนาให้เท่าทันต่อการเปลี่ยนแปลง ยกย่อง ข้าราชการที่ดีเพื่อเป็นขวัญกำลังใจในการปฏิบัติงาน ตักเตือนลงโทษผู้กระทำผิดด้วยความเป็นธรรม อย่างเด็ดขาด ภาพลักษณ์โดยรวมของราชการจะเพิ่มขึ้นจากศรัทธาและความเชื่อมั่นของประชาชน โดยเฉพาะการนำหลักธรรมาภิบาลมาบูรณาการด้วยการแทรกเนื้อหาเข้ากับกิจกรรมหน้าที่ที่ปฏิบัติต่อ ประชาชนอย่างเป็นธรรมเช่น การให้บริการที่รวดเร็ว เป็นไปตามลำดับ ไม่มีการให้บริการที่แสดงถึงการ ได้รับสิทธิพิเศษ ทุกคนได้รับบริการอย่างเสมอภาค ภาพลักษณ์ความศรัทธาก็จะปรากฏจากการ บอกกล่าวของประชาชนหรือผู้ใช้บริการเป็นอย่างดี<sup>๖๓</sup>

---

<sup>๖๒</sup> สัมภาษณ์ นายประชา เตรีตน์ ข้าราชการบำนาญ รองปลัดกระทรวงมหาดไทย, ๑๙ ตุลาคม ๒๕๕๘.

<sup>๖๓</sup> สัมภาษณ์ ดร.บุษกร วัฒนบุตร เลขานุการหลักสูตรบัณฑิตศึกษา สาขาวิชาการจัดการเชิงพุทธและ สาขาวิชารัฐประศาสนศาสตร์ มหาวิทยาลัยมหาจุฬาลงกรณราชวิทยาลัย, ๒๑ มกราคม ๒๕๕๙.

### สรุปภาพรวมตามวัตถุประสงค์ข้อที่ ๑

จากการสัมภาษณ์เชิงลึกทำให้ทราบถึงสภาพทั่วไปของประมวลจริยธรรมข้าราชการกระทรวงมหาดไทยที่ได้สรุปมาแล้วข้างต้น และภาพรวมที่ผู้บริหารข้าราชการกระทรวงมหาดไทยเสนอแนะแนวทางตามการนำหลักพุทธธรรมมาบูรณาการกับประมวลจริยธรรม “บุญกิริยาวัตถุ ๓” ได้แก่ ทาน ศีล ภาวนา มาใช้กับข้าราชการด้วยการปลูกจิตสำนึกให้ข้าราชการมีความรู้ในเรื่องของหลักธรรมที่ข้าราชการควรประพฤติปฏิบัติคือ ทศพิธราชธรรม ที่องค์พระมหากษัตริย์ไทยทรงประพฤติปฏิบัติเพื่อยึดถือเป็นแบบอย่าง จัดให้มีการปฏิบัติธรรมให้กับข้าราชการตามความเหมาะสมของแต่ละศาสนา และหลักพุทธธรรม “โลกบาลธรรม” คือ หิริ และโอตตปปะ มาใช้กับข้าราชการด้วยการชี้ให้เห็นบาปบุญคุณโทษมีการบังคับใช้กฎหมายอย่างเด็ดขาด ลงโทษเจ้าหน้าที่ประพฤติเสื่อมเสีย ยกย่องให้รางวัลแก่เจ้าหน้าที่ประพฤติดี จะทำให้เจ้าหน้าที่เกรงกลัวต่อผลของความชั่ว เพิ่มกลไกการตรวจสอบภาครัฐให้เข้มแข็งมากขึ้น และสร้างเครือข่ายกลไกการตรวจสอบของภาคประชาชน ตามประเด็นต่อไปนี้คือ

๑) การยึดมั่นในจริยธรรมและยืนหยัดกระทำในสิ่งที่ถูกต้องและเป็นธรรม ต้องให้ความรู้ความเข้าใจ การสร้างจิตสำนึกและค่านิยมที่ดี ด้วยการรณรงค์ส่งเสริมให้ข้าราชการปฏิบัติตามประมวลจริยธรรม พร้อมทั้งนำประมวลจริยธรรมไปขยายผลและแปลงประมวลจริยธรรมไปสู่การปฏิบัติ

๒) การมีจิตสำนึกที่ดีและความสำนึกรับผิดชอบต่อหน้าที่ เสียสละ ปฏิบัติในหน้าที่ ด้วยความรวดเร็ว โปร่งใส และตรวจสอบได้ ต้องมีการปลูกจิตสำนึกให้มีความรับผิดชอบต่อการปฏิบัติหน้าที่และให้ ถือเป็นหลักปฏิบัติราชการ แนวทางคือ ต้องหมั่นปลูกฝัง อบรม ให้เห็นคุณประโยชน์ของการมีจิตสาธารณะ เสียสละ ไม่กระทำการเสี่ยงหรือฝืนประมวลจริยธรรมที่ขัดแย้งกับการปฏิบัติหน้าที่ การสั่งการควรมีคำสั่งที่เป็นลายลักษณ์ชัดเจน

๓) การแยกเรื่องส่วนตัวออกจากตำแหน่งหน้าที่และยึดถือประโยชน์ส่วนรวมของประเทศชาติมากกว่าประโยชน์ส่วนตัว ผู้บังคับบัญชาควรต้องประพฤติปฏิบัติตนให้เหมาะสมถูกต้อง เพื่อให้ข้าราชการในสังกัดได้เห็นเป็นแบบอย่างด้วยการตัดสินใจเรื่องใดก็ตามต้องอยู่บนพื้นฐานการยึดเอาผลประโยชน์ส่วนรวมเป็นที่ตั้ง ปลูกฝังแนวความคิดเสียสละ เน้นการทดแทนบุญคุณแผ่นดิน

๔) การละเว้นจากการแสวงหาผลประโยชน์ที่มีขอบ โดยอาศัยตำแหน่งหน้าที่ และไม่กระทำการอันเป็นการขัดกันระหว่างประโยชน์ส่วนตนและประโยชน์ส่วนรวม ต้องมีการอบรมสั่งสอนข้าราชการให้เห็นบาปบุญคุณโทษ จากการอาศัยตำแหน่งอำนาจหน้าที่แสวงหาผลประโยชน์โดยมิชอบ ยึดหลักพออยู่พอกิน ชี้ให้เห็นคุณโทษจากการทุจริตโดยนำตัวอย่างของบุคคลผู้ได้รับผลของการกระทำมาเป็นตัวอย่างให้เห็นได้อย่างชัดเจน สร้างสำนึกความรับผิดชอบด้วยการลาออกจากตำแหน่งเมื่อมีการปฏิบัติหน้าที่บกพร่องผิดพลาดอย่างร้ายแรง

๕) การเคารพและปฏิบัติตามรัฐธรรมนูญและกฎหมาย อย่างตรงไปตรงมา ต้องมีการปลูกฝังอบรมให้ปฏิบัติตามกฎหมาย ระเบียบข้อบังคับ ผู้บังคับ บัญชาต้องรับฟังความคิดเห็นหรือข้อเสนอแนะ และแก้ปัญหาพัฒนาแบบมีส่วนร่วม ให้คำชี้แนะเป็นการสร้างขวัญกำลังใจ หลักการและเหตุผลที่ถูกต้องตามหลักธรรมมาภิบาล

๖) การปฏิบัติหน้าที่ด้วยความเที่ยงธรรมเป็นกลางทางการเมือง ให้บริการประชาชนด้วย อหิชาศัยไมตรีที่ดี และไม่เลือกปฏิบัติโดยไม่เป็นธรรม ต้องจัดอบรมให้ความรู้ ประมวลจริยธรรมของ ข้าราชการและระเบียบวินัย ให้ความรู้ความเข้าใจด้านการเมืองการปกครองอย่างถูกต้องพฤติกรรมที่ สร้างความขัดแย้งจากการปฏิบัติหน้าที่และความไม่เป็นกลางทางการเมือง โดยเฉพาะข้าราชการอาจ ถือเป็นความผิดทางวินัยในฐานะที่ไม่วางตัวเป็นกลาง ส่งผลต่อเกียรติยศศักดิ์ศรีของตำแหน่งหน้าที่ ทางราชการได้

๗) การปฏิบัติตามกฎหมายว่าด้วยข้อมูลข่าวสารของทางราชการอย่างเคร่งครัด เสริมสร้างอบรมและปลูกจิตสำนึกให้เจ้าหน้าที่ในสังกัดทราบถึงเจตนารมณ์การให้ข้อมูลข่าวสารทาง ราชการอย่างชัดเจน และทำโทษข้าราชการที่ทำการฝ่าฝืนกฎหมายว่าด้วยข้อมูลข่าวสาร โดยให้ผู้มี ส่วนได้ส่วนเสียฟ้องศาลปกครอง

๘) การมุ่งผลสัมฤทธิ์ของงาน อบรม ควบคุม กำกับดูแล และกระตุ้นให้มีการปฏิบัติงาน เป็นไปตาม Road Map ตามแผนปฏิบัติงานโดยเคร่งครัด การให้บำเหน็จความชอบอบรมฝึกฝนเพิ่ม ทักษะให้มีความเชี่ยวชาญในงานที่รับผิดชอบอยู่เสมอ

๙) การยึดมั่นในระบอบประชาธิปไตยอันมีพระมหากษัตริย์เป็นประมุข ต้องสร้างสำนึก ความศรัทธาต่อการปกครองในระบอบประชาธิปไตยอันมีพระมหากษัตริย์ทรงเป็นประมุข สนับสนุน การใช้สิทธิเลือกตั้งทุกครั้ง รับฟังเสียงข้อคิดเห็นข้างมาก การจัดนิทรรศการเฉลิมพระเกียรติ พิธีลง นามถวายพระพร และถวายสัตย์ปฏิญาณตนเป็นข้าราชการที่ดี บังคับใช้ระเบียบวินัยโดยเคร่งครัด สร้างความภาคภูมิใจ ความจงรักภักดี ที่ไทยไม่เป็นทาสใคร เพราะสถาบันพระมหากษัตริย์ที่ยอมสละ เลือดเนื้อความสามารถ จนประเทศไทยเป็นเอกราชตราบเท่าทุกวันนี้

๑๐) การเป็นแบบอย่างที่ดีในการดำรงตนรักษาชื่อเสียงภาพลักษณ์ของข้าราชการ โดยรวม สนับสนุนบังคับใช้ประมวลจริยธรรม และวินัยข้าราชการ อย่างเคร่งครัด ยกย่องข้าราชการที่ ประพฤติดีด้วยรางวัล เกียรติบัตร และนำมาร่วมพิจารณาความดีความชอบ ผู้บังคับบัญชาต้องเป็น แบบอย่างในการประพฤติปฏิบัติที่ดี

**๒) วิธีการเชิงปริมาณ (Quantitative Method)** จากแบบสอบถามกับกลุ่มตัวอย่างข้าราชการสังกัดกระทรวงมหาดไทย เพื่อเป็นข้อมูลเสริมและเติมเต็มกับการวิจัยเชิงคุณภาพ

**ตอนที่ ๑** ปัจจัยส่วนบุคคล ได้แก่ องค์กรที่สังกัด เพศ การศึกษา อายุ ลักษณะงานที่รับผิดชอบโดยตรงตามสายงาน ลักษณะตำแหน่งการทำงาน ระยะเวลาการปฏิบัติงานในตำแหน่งปัจจุบัน และรายได้เฉลี่ยต่อเดือน

**ตอนที่ ๒** ระดับปฏิบัติการเกี่ยวกับจริยธรรมของข้าราชการสังกัดกระทรวงมหาดไทย ได้แก่ ๑) การยึดมั่นในจริยธรรมและยืนหยัดกระทำในสิ่งที่ถูกต้องและเป็นธรรม ๒) การมีจิตสำนึกที่ดีและความสำนึกรับผิดชอบต่อหน้าที่ เสียสละ ปฏิบัติในหน้าที่ด้วยความรวดเร็ว โปร่งใส และตรวจสอบได้ ๓) การแยกเรื่องส่วนตัวออกจากตำแหน่งหน้าที่ และยึดถือประโยชน์ส่วนรวมของประเทศชาติมากกว่าประโยชน์ส่วนตัว ๔) การละเว้นจากการแสวงหาผลประโยชน์ที่มีขอบ โดยอาศัยตำแหน่งหน้าที่ และไม่กระทำการอันเป็นการขัดกันระหว่างประโยชน์ส่วนตัวและประโยชน์ส่วนรวม ๕) การเคารพและปฏิบัติตามรัฐธรรมนูญและกฎหมายอย่างตรงไปตรงมา ๖) การปฏิบัติหน้าที่ด้วยความเที่ยงธรรม เป็นกลางทางการเมือง ให้บริการประชาชนด้วยอัธยาศัยไมตรี และไม่เลือกปฏิบัติโดยไม่เป็นกลาง ๗) การปฏิบัติตามกฎหมายว่าด้วยข้อมูลข่าวสารของทางราชการอย่างเคร่งครัด ๘) การมุ่งผลสัมฤทธิ์ของงาน ๙) การยึดมั่นในระบอบประชาธิปไตยอันมีพระมหากษัตริย์เป็นประมุข ๑๐) การเป็นแบบอย่างที่ดีในการดำรงตนรักษาชื่อเสียงภาพลักษณ์ของข้าราชการโดยรวม และ

**ตอนที่ ๓** ระดับความคิดเห็นเกี่ยวกับหลักพุทธธรรมที่มีความสำคัญต่อการพัฒนาจริยธรรมของข้าราชการสังกัดกระทรวงมหาดไทย ได้แก่ ๑) หลักพุทธธรรมโลกบาลธรรม บุญกิริยาวัตถุ ๓ และ ๒) หลักพุทธธรรม หิริโอตตปปะ

จากนั้นจึงทำการสรุปผลการวิเคราะห์เพื่อหาความสัมพันธ์จริยธรรม ในการบูรณาการหลักพุทธธรรมเพื่อการพัฒนาตัวแบบจริยธรรมของข้าราชการสังกัดกระทรวงมหาดไทย โดยขั้นตอนการพัฒนาตัวแบบจริยธรรมสุดท้าย จะผ่านกระบวนการประเมินและตรวจสอบความสมบูรณ์จากผู้เชี่ยวชาญด้านจริยธรรม นักวิชาการ ผู้ทรงคุณวุฒิ โดยการสัมมนากลุ่มอีกครั้งหนึ่ง เพื่อนำไปสู่การสรุป อภิปรายผล และข้อเสนอแนะที่ดีและเหมาะสมในบทต่อไป

### ผลการวิจัยเชิงปริมาณ

แบ่งผลการวิจัยเชิงปริมาณเป็น ๓ ตอน ดังต่อไปนี้

#### ตอนที่ ๑ ข้อมูลปัจจัยส่วนบุคคล

จากการแจกแบบสอบถามกลุ่มประชากรคือ ข้าราชการกระทรวงมหาดไทย ส่วนกลาง กรุงเทพมหานคร ประกอบด้วยข้าราชการ ๓ กรม คือ ข้าราชการกรมการปกครองจำนวน ๒,๐๘๒ คน ข้าราชการกรมที่ดิน ๒,๔๙๗ คน ข้าราชการกรมส่งเสริมการปกครองท้องถิ่น ๓,๒๖๘ คน จำนวนตัวอย่าง ๗,๘๔๗ คน คิดเป็นกลุ่มตัวอย่างจำนวน ๓๘๑ ตัวอย่าง แจกแบบสอบถามทั้งสิ้น ๔๐๐ ตัวอย่าง มีผู้ตอบกลับแบบสอบถาม ๔๐๐ ตัวอย่าง คิดเป็นจำนวนเต็มร้อย ของกลุ่มตัวอย่างทั้งหมด สามารถแสดงข้อมูลปัจจัยส่วนบุคคลได้ดังตารางต่อไปนี้

ตารางที่ ๔.๑ แสดงข้อมูลปัจจัยส่วนบุคคลของกลุ่มตัวอย่าง

| ข้อมูล  | จำนวน | ร้อยละ |
|---|-------|--------|
| <b>องค์กรที่ท่านสังกัด</b>                              |       |        |
| กรมการปกครอง  | ๑๓๘   | ๓๔.๕   |
| กรมส่งเสริมการปกครองท้องถิ่น                            | ๑๖๓   | ๔๐.๗   |
| กรมที่ดิน   | ๙๙    | ๒๔.๘   |
| <b>เพศ</b>  |       |        |
| ชาย   | ๑๗๕   | ๔๓.๘   |
| หญิง  | ๒๒๕   | ๕๖.๒   |
| <b>การศึกษา</b>   |       |        |
| ต่ำกว่าปริญญาตรี  | ๒๔    | ๖.๐    |
| ปริญญาตรี   | ๑๙๘   | ๔๙.๕   |
| สูงกว่าปริญญาตรี  | ๑๗๘   | ๔๔.๕   |
| <b>อายุ</b>   |       |        |
| ไม่เกิน ๒๕ ปี   | ๑๔    | ๓.๕    |
| ๒๖-๓๕ ปี  | ๙๔    | ๒๓.๕   |
| ๓๖-๔๕ ปี  | ๑๓๒   | ๓๓.๐   |
| ๔๖-๕๕ ปี  | ๑๓๗   | ๓๔.๓   |
| ๕๖ ปีขึ้นไป   | ๒๓    | ๕.๗    |
| <b>ลักษณะงานที่ท่านรับผิดชอบโดยตรง เป็นสายงานใด</b>     |       |        |
| ด้านอำนวยการ  | ๕๗    | ๑๔.๒   |
| ด้านปฏิบัติการ  | ๒๗๖   | ๖๙.๐   |
| ด้านธุรการ  | ๖๗    | ๑๖.๘   |
| <b>ลักษณะตำแหน่งการทำงานของ ท่าน อยู่ในระดับใด</b>      |       |        |
| ผู้บริหารระดับสูง                                       | ๖     | ๑.๕    |
| ผู้บริหารระดับกลาง                                      | ๖๔    | ๑๖.๐   |
| ระดับปฏิบัติการ   | ๓๓๐   | ๘๒.๕   |
| <b>ท่านปฏิบัติงานในตำแหน่งปัจจุบันเป็นเวลานานเท่าใด</b> |       |        |
| ๑-๒ ปี  | ๗๓    | ๑๘.๐   |
| ๓-๔ ปี  | ๕๖    | ๑๔.๐   |
| ๕-๖ ปี  | ๕๗    | ๑๔.๓   |
| ๗-๘ ปี  | ๓๖    | ๙.๐    |
| ๙-๑๐ ปี   | ๔๒    | ๑๐.๕   |
| ๑๑ ปีขึ้นไป   | ๑๓๖   | ๓๔.๒   |

ตารางที่ ๔.๑ แสดงข้อมูลปัจจัยส่วนบุคคลของกลุ่มตัวอย่าง (ต่อ)

| ข้อมูล                      | จำนวน      | ร้อยละ       |
|-----------------------------|------------|--------------|
| <b>รายได้เฉลี่ยต่อเดือน</b> |            |              |
| ต่ำกว่า ๒๕,๐๐๐ บาท          | ๑๔๒        | ๓๕.๕         |
| ๒๕,๐๐๑-๓๕,๐๐๐ บาท           | ๑๔๗        | ๓๖.๘         |
| ๓๕,๐๐๑-๔๕,๐๐๐ บาท           | ๙๖         | ๒๔.๐         |
| ๔๕,๐๐๑-๕๕,๐๐๐ บาท           | ๑๑         | ๒.๗          |
| ๕๕,๐๐๑-๖๕,๐๐๐ บาท           | ๓          | ๐.๘          |
| ๖๕,๐๐๑ บาท ขึ้นไป           | ๑          | ๐.๒          |
| <b>รวม</b>                  | <b>๔๐๐</b> | <b>๑๐๐.๐</b> |

จากตารางที่ ๔.๑ ปรากฏผลการวิจัยดังนี้

#### ปัจจัยส่วนบุคคลของกลุ่มตัวอย่าง

**องค์กรที่สังกัด** กลุ่มตัวอย่างส่วนใหญ่สังกัดกรมส่งเสริมการปกครองท้องถิ่น ร้อยละ ๔๐.๗ รองลงมาสังกัดกรมการปกครอง ร้อยละ ๓๔.๕ และสังกัดกรมที่ดิน ร้อยละ ๒๔.๘ ตามลำดับ

**เพศ** กลุ่มตัวอย่างส่วนใหญ่เป็นเพศหญิง ร้อยละ ๕๖.๒ และเพศชาย ร้อยละ ๔๓.๘

**การศึกษา** กลุ่มตัวอย่างส่วนใหญ่มีการศึกษาระดับปริญญาตรี ร้อยละ ๔๙.๕ รองลงมามีการศึกษาระดับสูงกว่าปริญญาตรี ร้อยละ ๔๔.๕ และมีการศึกษาต่ำกว่าระดับปริญญาตรี น้อยที่สุด ร้อยละ ๖.๐

**อายุ** กลุ่มตัวอย่างส่วนใหญ่มีอายุระหว่าง ๔๖-๕๕ ปี ร้อยละ ๓๔.๓ รองลงมา มีอายุระหว่าง ๓๖-๔๕ ปี ร้อยละ ๓๓.๐ อายุระหว่าง ๒๖-๓๕ ปี ร้อยละ ๒๓.๕ อายุ ๕๖ ปีขึ้นไป ร้อยละ ๕.๗ และอายุต่ำกว่า ๒๕ ปี น้อยที่สุด ตามลำดับ

**ลักษณะงานที่รับผิดชอบโดยตรง** กลุ่มตัวอย่างส่วนใหญ่รับผิดชอบสายงานด้านปฏิบัติการ ร้อยละ ๖๙.๐ รองลงมา รับผิดชอบสายงานด้านธุรการ ร้อยละ ๑๖.๘ และรับผิดชอบสายงานด้านอำนวยการ น้อยที่สุด ร้อยละ ๑๔.๒

**ลักษณะตำแหน่งงาน** กลุ่มตัวอย่างส่วนใหญ่ อยู่ในระดับปฏิบัติการ ร้อยละ ๘๒.๕ รองลงมา อยู่ในระดับผู้บริหารระดับกลาง ร้อยละ ๑๖.๐ และน้อยที่สุด อยู่ในระดับผู้บริหารระดับสูง ร้อยละ ๑.๕

**ระยะเวลาปฏิบัติงานในตำแหน่งปัจจุบัน** กลุ่มตัวอย่างส่วนใหญ่มีระยะเวลาปฏิบัติงานในตำแหน่งปัจจุบัน ๑๑ ปีขึ้นไป ร้อยละ ๓๔.๒ รองลงมา มีระยะเวลาปฏิบัติงานระหว่าง ๑-๑๐ ปี ร้อยละ ๑๘.๐ มีระยะเวลาปฏิบัติงานระหว่าง ๕-๖ ปี ร้อยละ ๑๔.๓ มีระยะเวลาปฏิบัติงานระหว่าง ๓-๔ ปี ร้อยละ ๑๔.๐ มีระยะเวลาปฏิบัติงานระหว่าง ๙-๑๐ ปี ร้อยละ ๑๐.๕ และมีระยะเวลาปฏิบัติงานระหว่าง ๗-๘ ปี ร้อยละ ๙.๐ ตามลำดับ

**รายได้เฉลี่ยต่อเดือน** กลุ่มตัวอย่างส่วนใหญ่มีรายได้เฉลี่ยต่อเดือนระหว่าง ๒๕,๐๐๑-๓๕,๐๐๐ บาท ร้อยละ ๓๖.๘ รองลงมา มีรายได้ต่ำกว่า ๒๕,๐๐๐ บาท ร้อยละ ๓๕.๕ มีรายได้เฉลี่ยต่อเดือนระหว่าง ๓๕,๐๐๑-๔๕,๐๐๐ บาท ร้อยละ ๒๔.๐ มีรายได้เฉลี่ยต่อเดือนระหว่าง ๔๕,๐๐๑-๕๕,๐๐๐ บาท ร้อยละ ๒.๗ มีรายได้เฉลี่ยต่อเดือนระหว่าง ๕๕,๐๐๑-๖๕,๐๐๐ บาท ร้อยละ ๐.๘ และมีรายได้ตั้งแต่ ๖๕,๐๐๑ บาทขึ้นไปน้อยที่สุด ร้อยละ ๐.๒ ตามลำดับ

**ตอนที่ ๒** ระดับปฏิบัติการเกี่ยวกับจริยธรรมของข้าราชการสังกัดกระทรวงมหาดไทย  
**ตารางที่ ๔.๒** แสดงระดับจริยธรรมของข้าราชการสังกัดกระทรวงมหาดไทย (ภาพรวม)

| รายการ  | $\bar{X}$   | S.D.         | แปลผล      |
|---|-------------|--------------|------------|
| ๑. การยึดมั่นในจริยธรรมและยืนหยัดกระทำในสิ่งที่ ถูกต้องและเป็นธรรม  | ๓.๔๕        | ๐.๖๓๙        | มาก        |
| ๒. การมีจิตสำนึกที่ดีและความสำนึกรับผิดชอบต่อหน้าที่ เสียสละ ปฏิบัติในหน้าที่ด้วยความรวดเร็ว โปร่งใส และตรวจสอบได้                      | ๓.๘๘        | ๐.๕๖๕        | มาก        |
| ๓. การแยกเรื่องส่วนตัวออกจากตำแหน่งหน้าที่ และยึดถือประโยชน์ส่วนรวมของประเทศชาติมากกว่าประโยชน์ส่วนตัว                                  | ๓.๙๕        | ๐.๘๙๓        | มาก        |
| ๔. การละเว้นจากการแสวงหาผลประโยชน์ที่มีขอบโดยอาศัยตำแหน่งหน้าที่ และไม่กระทำการอันเป็นการขัดกันระหว่างประโยชน์ส่วนตัวและประโยชน์ส่วนรวม | ๔.๒๑        | ๑.๐๑๔        | มากที่สุด  |
| ๕. การเคารพและปฏิบัติตามรัฐธรรมนูญและกฎหมายอย่างตรงไปตรงมา  | ๓.๗๓        | ๐.๖๐๑        | มาก        |
| ๖. การปฏิบัติหน้าที่ด้วยความเที่ยงธรรม เป็นกลางทางการเมือง ให้บริการประชาชนด้วยอัธยาศัยไมตรี และไม่เลือกปฏิบัติโดยไม่เป็นกลาง           | ๓.๘๙        | ๐.๗๕๘        | มาก        |
| ๗. การปฏิบัติตามกฎหมายว่าด้วยข้อมูลข่าวสารของทางราชการอย่างเคร่งครัด  | ๓.๗๔        | ๐.๗๔๑        | มาก        |
| ๘. การมุ่งผลสัมฤทธิ์ของงาน  | ๔.๑๑        | ๐.๗๘๕        | มาก        |
| ๙. การยึดมั่นในระบบประชาธิปไตยอันมีพระมหากษัตริย์เป็นประมุข   | ๔.๔๖        | ๐.๘๐๙        | มากที่สุด  |
| ๑๐. การเป็นแบบอย่างที่ดีในการดำรงตนรักษาชื่อเสียงภาพลักษณ์ของข้าราชการโดยรวม  | ๓.๗๖        | ๐.๗๒๓        | มาก        |
| <b>รวม</b>  | <b>๓.๙๒</b> | <b>๐.๗๕๓</b> | <b>มาก</b> |



จากตารางที่ ๔.๒ ปรากฏผลการวิจัยดังนี้

### ระดับจริยธรรมของข้าราชการสังกัดกระทรวงมหาดไทย

เพื่อตอบวัตถุประสงค์ภูมิหลังจริยธรรมของข้าราชการสังกัดกระทรวงมหาดไทย จากการศึกษากลุ่มตัวอย่างระดับจริยธรรมโดยภาพรวมอยู่ในระดับมาก มีค่าคะแนนเฉลี่ยที่ ๓.๙๒ ( $\bar{X} = ๓.๙๒$ , S.D. = ๐.๗๓๕)

เมื่อพิจารณารายด้าน เรียงลำดับค่าเฉลี่ยจากมากไปหาน้อยตามเกณฑ์การวิเคราะห์พบว่ามีด้านที่ยึดมั่นในระบอบประชาธิปไตยอันมีพระมหากษัตริย์เป็นประมุข อยู่ในระดับมากที่สุด มีค่าคะแนนเฉลี่ยที่ ๔.๔๖ ( $\bar{X} = ๔.๔๖$ , S.D. = ๐.๘๐๙) ด้านการละเว้นจากการแสวงหาผลประโยชน์ที่มีขอบ โดยอาศัยตำแหน่งหน้าที่ และไม่กระทำการอันเป็นการขัดกันระหว่างประโยชน์ส่วนตนและประโยชน์ส่วนรวม อยู่ในระดับมากที่สุด มีค่าคะแนนเฉลี่ยที่ ๔.๒๑ ( $\bar{X} = ๔.๒๑$ , S.D. = ๑.๐๑๔) ด้านการมุ่งผล สัมฤทธิ์ของงาน รองลงมาคือด้านการแยกเรื่องส่วนตัวออกจากตำแหน่งหน้าที่และยึดถือประโยชน์ส่วนรวมของประเทศชาติมากกว่าประโยชน์ส่วนตน ด้านการปฏิบัติหน้าที่ด้วยความเที่ยงธรรม เป็นกลางทางการเมือง ให้บริการประชาชนด้วยอัธยาศัยไมตรี และไม่เลือกปฏิบัติโดยไม่เป็นธรรม ด้านการมีจิตสำนึกที่ดีและความสำนึกรับผิดชอบต่อหน้าที่ เสียสละ ปฏิบัติในหน้าที่ด้วยความรวดเร็ว โปร่งใส และตรวจสอบได้ ด้านการเป็นแบบอย่างที่ดีในการดำรงตนรักษาชื่อเสียงภาพลักษณ์ของข้าราชการโดยรวม ด้านการปฏิบัติตามกฎหมายว่าด้วยข้อมูลข่าวสารของทางราชการอย่างเคร่งครัด ด้านการเคารพและปฏิบัติตามรัฐธรรมนูญและกฎหมายอย่างตรงไปตรงมา และด้านการยึดมั่นในจริยธรรมและยืนหยัดกระทำในสิ่งที่ ถูกต้องและเป็นธรรมตามลำดับ

ทั้งนี้จะได้แสดงถึงรายละเอียดของตัวชี้วัดจริยธรรมเป็นรายด้านได้แก่ ๑) การยึดมั่นในจริยธรรมและยืนหยัดกระทำในสิ่งที่ถูกต้องและเป็นธรรม ๒) การมีจิตสำนึกที่ดีและความสำนึกรับผิดชอบต่อหน้าที่ เสียสละ ปฏิบัติในหน้าที่ด้วยความรวดเร็ว โปร่งใส และตรวจสอบได้ ๓) การแยกเรื่องส่วนตัวออกจากตำแหน่งหน้าที่ และยึดถือประโยชน์ส่วนรวมของประเทศชาติมากกว่าประโยชน์ส่วนตน ๔) การละเว้นจากการแสวงหาผลประโยชน์ที่มีขอบ โดยอาศัยตำแหน่งหน้าที่ และไม่กระทำการอันเป็นการขัดกันระหว่างประโยชน์ส่วนตนและประโยชน์ส่วนรวม ๕) การเคารพและปฏิบัติตามรัฐธรรมนูญและกฎหมายอย่างตรงไปตรงมา ๖) การปฏิบัติหน้าที่ด้วยความเที่ยงธรรม เป็นกลางทางการเมือง ให้บริการประชาชนด้วยอัธยาศัยไมตรี และการไม่เลือกปฏิบัติโดยไม่เป็นกลาง ๗) การปฏิบัติตามกฎหมายว่าด้วยข้อมูลข่าวสารของทางราชการอย่างเคร่งครัด ๘) การมุ่งผลสัมฤทธิ์ของงาน ๙) การยึดมั่นในระบอบประชาธิปไตยอันมีพระมหากษัตริย์เป็นประมุข ๑๐) การเป็นแบบอย่างที่ดีในการดำรงตนรักษาชื่อเสียงภาพลักษณ์ของข้าราชการโดยรวม ตามตารางต่อไปนี้

ตารางที่ ๔.๓ แสดงระดับจริยธรรมของข้าราชการสังกัดกระทรวงมหาดไทย  
(การยึดมั่นในจริยธรรมและยืนหยัดกระทำในสิ่งที่ถูกต้องและเป็นธรรม)

| รายการ  | $\bar{X}$ | S.D.  | แปลผล   |
|---|-----------|-------|---------|
| ๑. การปฏิบัติตามประมวลจริยธรรมอย่างตรงไปตรงมา   | ๓.๗๕      | ๐.๙๐๓ | มาก     |
| ๒. การทักท้วงการตักเตือนการกระทำที่ขัดประมวลจริยธรรม  | ๓.๔๓      | ๐.๙๘๙ | มาก     |
| ๓. การรายงานผู้ฝ่าฝืนประมวลจริยธรรมต่อผู้บังคับบัญชา  | ๓.๐๕      | ๑.๐๕๐ | ปานกลาง |
| ๔. การปฏิบัติหน้าที่เป็นไปด้วยความถูกต้องแม้จะขัดต่อความต้องการของผู้บังคับบัญชา                    | ๓.๓๓      | ๑.๐๐๕ | ปานกลาง |
| ๕. การได้มาซึ่งค่าตอบแทนจากการดำรงตำแหน่ง ด้วยการปฏิบัติหน้าที่ให้แก่หน่วยงานอื่นหรือหน่วยงานภายนอก | ๓.๖๗      | ๑.๒๓๖ | มาก     |
| รวม   | ๓.๔๕      | ๑.๐๓๗ | มาก     |

จากตารางที่ ๔.๓ จริยธรรมของข้าราชการกระทรวงมหาดไทย ด้านการยึดมั่นในจริยธรรมและยืนหยัดกระทำในสิ่งที่ถูกต้องและเป็นธรรม ในภาพรวมอยู่ในระดับมาก มีค่าคะแนนเฉลี่ยที่ ๓.๔๕ เมื่อพิจารณารายข้อเรียงลำดับค่าเฉลี่ยจากมากไปหาน้อยตามเกณฑ์การวิเคราะห์พบว่า ค่าเฉลี่ยที่อยู่ในระดับมาก คือ ข้อที่ ๑. การปฏิบัติตามประมวลจริยธรรมอย่างตรงไปตรงมา ค่าเฉลี่ยอยู่ที่ ๓.๗๕ รองลงมาคือ ข้อที่ ๕. การได้มาซึ่งค่าตอบแทนจากการดำรงตำแหน่ง ด้วยการปฏิบัติหน้าที่ให้แก่หน่วยงานอื่นหรือหน่วยงานภายนอก ค่าเฉลี่ยอยู่ที่ ๓.๖๗ และข้อที่ ๒. การทักท้วงการตักเตือนการกระทำที่ขัดประมวลจริยธรรม ค่าเฉลี่ยอยู่ที่ ๓.๔๓ ในขณะที่ค่าเฉลี่ยที่อยู่ในระดับปานกลาง คือข้อที่ ๔. การปฏิบัติหน้าที่เป็นไปด้วยความถูกต้องแม้จะขัดต่อความต้องการของผู้บังคับบัญชา ค่าเฉลี่ยอยู่ที่ ๓.๓๓ และข้อที่ ๓. การรายงานผู้ฝ่าฝืนประมวลจริยธรรมต่อผู้บังคับบัญชา ค่าเฉลี่ยอยู่ที่ ๓.๐๕ ตามลำดับ

ตารางที่ ๔.๔ แสดงระดับจริยธรรมของข้าราชการสังกัดกระทรวงมหาดไทย

(การมีจิตสำนึกที่ดีและความสำนึกรับผิดชอบต่อหน้าที่ เสียสละ ปฏิบัติในหน้าที่ด้วยความรวดเร็ว โปร่งใส และตรวจสอบได้)

| รายการ   | $\bar{X}$ | S.D.  | แปลผล   |
|--|-----------|-------|---------|
| ๖. การอุทิศตนในการปฏิบัติงานหน้าที่ด้วยความรอบคอบ เต็มกำลังความสามารถ  | ๔.๑๑      | ๐.๘๔๓ | มาก     |
| ๗. การไม่ก้าวก่ายหรือแทรกแซงการปฏิบัติหน้าที่ของข้าราชการอื่น  | ๔.๐๐      | ๐.๙๕๓ | มาก     |
| ๘. การใช้ดุลพินิจตัดสินใจในการปฏิบัติงานตามหลักฐานความเหมาะสมโดยปราศจากอคติส่วนตน  | ๔.๐๒      | ๐.๘๔๑ | มาก     |
| ๙. การแก้ไขปรับปรุงการปฏิบัติหน้าที่หลังจากได้รับการว่ากล่าวตักเตือน   | ๔.๐๐      | ๐.๘๗๘ | มาก     |
| ๑๐. การแจ้งหัวหน้าส่วนราชการทราบโดยพลันเมื่อมีการแก้ไขข้อผิดพลาดจากการปฏิบัติหน้าที่   | ๔.๐๑      | ๐.๘๓๒ | มาก     |
| ๑๑. การให้ความร่วมมือกับหน่วยงานที่มีหน้าที่ตรวจสอบตามกฎหมายหรือประชาชน โดยให้ข้อมูลที่เป็นจริงและครบถ้วนเมื่อได้รับคำร้องขอ | ๔.๑๑      | ๐.๘๔๗ | มาก     |
| ๑๒. การสั่งราชการด้วยวาจาโดยผู้บังคับบัญชา มอบหมายให้ผู้อื่นตัดสินใจหรือสั่งการแทนในเรื่องที่ก่อให้เกิดความเสียหายแก่ราชการ  | ๓.๕๗      | ๑.๒๐๓ | มาก     |
| ๑๓. การที่ได้รับคำสั่งของรัฐให้ปฏิบัติงานอื่น ทำให้งานในหน้าที่ที่ต้องปฏิบัติเสียหาย   | ๓.๘๘      | ๑.๑๒๐ | มาก     |
| ๑๔. การปฏิบัติงานในหน้าที่ล่าช้าเกินกว่าระยะเวลาที่กำหนดในกฎหมายหรือเกินสมควร  | ๓.๙๐      | ๑.๐๘๘ | มาก     |
| ๑๕. การละเว้นการกระทำทั้งปวงที่จะก่อให้เกิดความเสียหายต่อตำแหน่งหน้าที่ของตนหรือของข้าราชการอื่น                             | ๓.๑๙      | ๑.๔๔๑ | ปานกลาง |
| รวม  | ๓.๘๘      | ๑.๐๐๐ | มาก     |

จากตารางที่ ๔.๔ จริยธรรมของข้าราชการกระทรวงมหาดไทย ด้านการมีจิตสำนึกที่ดีและความสำนึกรับผิดชอบต่อหน้าที่ เสียสละ ปฏิบัติในหน้าที่ ด้วยความรวดเร็ว โปร่งใสและตรวจสอบได้ในภาพรวมอยู่ในระดับมาก มีค่าคะแนนเฉลี่ยอยู่ที่ ๓.๘๘ เมื่อพิจารณาเรียงลำดับค่าเฉลี่ยจากมากไปหาน้อยตามเกณฑ์การวิเคราะห์พบว่า ค่าเฉลี่ยที่อยู่ในระดับมาก เรียงตามลำดับดังนี้ คือข้อที่ ๖. การอุทิศตนในการปฏิบัติงานหน้าที่ ค่าเฉลี่ยอยู่ที่ ๔.๑๑ ข้อที่ ๑๑. การให้ความร่วมมือกับหน่วยงานที่มีหน้าที่ตรวจสอบตามกฎหมายหรือประชาชน โดยให้ข้อมูลที่เป็นจริงและ

ครบถ้วนเมื่อได้รับคำร้องขอด้วยความรอบคอบ เต็มกำลังความสามารถ ค่าเฉลี่ยอยู่ที่ ๔.๑๑ รองลงมา คือข้อที่ ๑๐. การแจ้งหัวหน้าส่วนราชการทราบโดยพลัน เมื่อมีการแก้ไขข้อผิดพลาดจากการปฏิบัติหน้าที่ ค่าเฉลี่ยอยู่ที่ ๔.๐๑ และค่าเฉลี่ยอยู่ในระดับปานกลาง คือข้อที่ ๑๕. การละเว้นการกระทำที่ปวงที่จะก่อให้เกิดความเสียหายต่อตำแหน่งหน้าที่ของตนหรือของข้าราชการอื่น เรียงตามลำดับ

**ตารางที่ ๔.๕ แสดงระดับจริยธรรมของข้าราชการสังกัดกระทรวงมหาดไทย**

(การแยกเรื่องส่วนตัวออกจากตำแหน่งหน้าที่ และยึดถือประโยชน์ส่วนรวมของประเทศชาติมากกว่าประโยชน์ส่วนตัว)

| รายการ  | $\bar{X}$   | S.D.         | แปลผล      |
|---|-------------|--------------|------------|
| ๑๖. การใช้ความสัมพันธ์ส่วนตัวให้เป็นคุณหรือโทษแก่บุคคลอื่น  | ๓.๘๖        | ๑.๑๖๐        | มาก        |
| ๑๗. การใช้ดุลพินิจปฏิบัติต่อบุคคลอื่นด้วยความชอบหรือชัง   | ๓.๙๖        | ๑.๑๒๒        | มาก        |
| ๑๘. การนำเวลาและทรัพยากรของทางราชการไปเพื่อประโยชน์ส่วนตัวและผู้อื่น                                  | ๔.๐๔        | ๑.๑๐๓        | มาก        |
| ๑๙. การมีพฤติกรรมของเจ้าหน้าที่ที่สื่อให้เห็นความขัดแย้งระหว่างผลประโยชน์ส่วนตนมากกว่าประโยชน์ส่วนรวม | ๔.๐๑        | ๑.๐๙๗        | มาก        |
| ๒๐. การใช้ตำแหน่งขัดกับประโยชน์ส่วนรวมที่อยู่ในความรับผิดชอบของหน้าที่                                | ๔.๐๓        | ๑.๑๒๖        | มาก        |
| ๒๑. การปฏิบัติหน้าที่โดยรวม ยึดประโยชน์ของทางราชการและส่วนรวมเป็นสำคัญ                                | ๓.๘๓        | ๑.๒๑๗        | มาก        |
| <b>รวม</b>  | <b>๓.๙๕</b> | <b>๑.๑๓๗</b> | <b>มาก</b> |

จากตารางที่ ๔.๕ จริยธรรมของข้าราชการกระทรวงมหาดไทย ด้านการแยกเรื่องส่วนตัวออกจากตำแหน่งหน้าที่ และยึดถือประโยชน์ส่วนรวมของประเทศชาติมากกว่าประโยชน์ส่วนตน ในภาพรวมอยู่ในระดับมาก โดยมีค่าเฉลี่ยอยู่ในระดับ ๓.๙๕ เมื่อพิจารณารายข้อเรียงลำดับค่าเฉลี่ยจากมากไปหาน้อยตามเกณฑ์การวิเคราะห์พบว่า ค่าเฉลี่ยที่อยู่ในระดับมาก เรียงตามลำดับ ดังนี้ คือข้อที่ ๑๘. การนำเวลาและทรัพยากรของทางราชการไปเพื่อประโยชน์ส่วนตัวและผู้อื่น ค่าเฉลี่ยอยู่ที่ ๔.๐๔ รองลงมาคือข้อที่ ๒๐. การใช้ตำแหน่งขัดกับประโยชน์ส่วนรวมที่อยู่ในความรับผิดชอบของหน้าที่ ค่าเฉลี่ยอยู่ที่ ๔.๐๓ และข้อที่ ๒๑. การปฏิบัติหน้าที่โดยรวม ยึดประโยชน์ของทางราชการและส่วนรวมเป็นสำคัญ เรียงตามลำดับ

ตารางที่ ๔.๖ แสดงระดับจริยธรรมของข้าราชการสังกัดกระทรวงมหาดไทย

(การละเว้นจากการแสวงหาผลประโยชน์ที่มีชอบ โดยอาศัยตำแหน่งหน้าที่ และไม่กระทำการอันเป็นการขัดกันระหว่างประโยชน์ส่วนตนและประโยชน์ส่วนรวม)

| รายการ   | $\bar{X}$ | S.D.  | แปลผล     |
|--|-----------|-------|-----------|
| ๒๒. การเรียก รับ หรือยอมจะรับซึ่งของขวัญแทนตน หรือญาติของตนจากการดำรงตำแหน่งหรือปฏิบัติหน้าที่ | ๔.๑๖      | ๑.๑๒๒ | มาก       |
| ๒๓. การใช้ตำแหน่งกระทำการที่เป็นคุณหรือเป็นโทษ เพราะความมีอคติ                                 | ๔.๒๓      | ๑.๐๕๐ | มากที่สุด |
| ๒๔. การได้ประโยชน์จากการไม่เสนอ การดำเนินการ หรือการอนุมัติโครงการ                             | ๔.๒๔      | ๑.๐๗๑ | มากที่สุด |
| รวม  | ๔.๒๑      | ๑.๐๘๑ | มากที่สุด |

จากตารางที่ ๔.๖ จริยธรรมของข้าราชการกระทรวงมหาดไทย ด้านการละเว้นจากการแสวงหาผลประโยชน์ที่มีชอบ โดยอาศัยตำแหน่งหน้าที่ และไม่กระทำการอันเป็นการขัดกันระหว่างประโยชน์ส่วนตนและประโยชน์ส่วนรวมในภาพรวมอยู่ในระดับมากที่สุด มีค่าคะแนนเฉลี่ยอยู่ที่ ๔.๒๑ เมื่อพิจารณารายข้อเรียงลำดับค่าเฉลี่ยจากมากไปหาน้อยตามเกณฑ์การวิเคราะห์พบว่า ค่าเฉลี่ยที่อยู่ในระดับมากที่สุด เรียงตามลำดับดังนี้ คือข้อที่ ๒๔. การได้ประโยชน์จากการไม่เสนอการดำเนินการหรืออนุมัติโครงการ ค่าเฉลี่ยอยู่ที่ ๔.๒๔ และข้อที่ ๒๓. การใช้ตำแหน่งกระทำการที่เป็นคุณหรือเป็นโทษเพราะความมีอคติ ค่าเฉลี่ยอยู่ที่ ๔.๒๓ และ ข้อที่ ๒๒. การเรียก รับ หรือยอมจะรับซึ่งของขวัญแทนตน หรือญาติของตนจากการดำรงตำแหน่งหรือปฏิบัติหน้าที่ อยู่ในระดับมาก มีค่าเฉลี่ยอยู่ที่ ๔.๑๖ ตามลำดับ

ตารางที่ ๔.๗ แสดงระดับจริยธรรมของข้าราชการสังกัดกระทรวงมหาดไทย  
(การเคารพและปฏิบัติตามรัฐธรรมนูญและกฎหมายอย่างตรงไปตรงมา)

| รายการ   | $\bar{X}$ | S.D.  | แปลผล     |
|--|-----------|-------|-----------|
| ๒๕. การละเมิดกฎหมาย กฎ ข้อบังคับ หรือมติคณะรัฐมนตรี  | ๔.๒๗      | ๑.๑๘๗ | มากที่สุด |
| ๒๖. การทักท้วงคำสั่งที่ไม่ชอบด้วยกฎหมายเสนอให้หัวหน้าส่วนราชการพิจารณาข้อยุติทางกฎหมาย   | ๒.๗๒      | ๑.๒๗๕ | ปานกลาง   |
| ๒๗. การใช้ช่องว่างทางกฎหมายที่เกี่ยวกับหน้าที่ความรับผิดชอบ เพื่อประโยชน์ของตนเองและผู้อื่น  | ๔.๒๙      | ๑.๐๐๐ | มากที่สุด |
| ๒๘. การยินยอมให้บุคคลอื่นใช้ชื่อของเจ้าหน้าที่ในหน่วยงานเพื่อถือครองสินทรัพย์ สิทธิ หรือประโยชน์อื่นใด   | ๔.๔๒      | ๐.๙๗๕ | มากที่สุด |
| ๒๙. การใช้ชื่อบุคคลอื่นถือครองสินทรัพย์แทนเจ้าหน้าที่ในหน่วยงานเพื่อปกปิดทรัพย์สินของตน  | ๔.๔๒      | ๑.๐๐๑ | มากที่สุด |
| ๓๐. การดำเนินการของหัวหน้าส่วนราชการเมื่อทราบว่ามีการละเมิดหรือไม่ปฏิบัติตามกฎหมาย   | ๒.๙๕      | ๑.๓๐๙ | ปานกลาง   |
| ๓๑. การทบทวนกฎหมาย กฎ หรือข้อบังคับ ที่ได้รับคำสั่งจากหน่วยงานอื่นที่เกี่ยวข้องกับการสร้างความไม่เป็นธรรมหรือเป็นภาระแก่ประชาชนที่อยู่ในความรับผิดชอบของส่วนราชการ | ๓.๐๘      | ๑.๒๗๔ | ปานกลาง   |
| รวม  | ๓.๗๓      | ๑.๑๔๖ | มาก       |

จากตารางที่ ๔.๗ จริยธรรมของข้าราชการกระทรวงมหาดไทย ด้านการเคารพและปฏิบัติตามรัฐธรรมนูญและกฎหมายอย่างตรงไปตรงมา ในภาพรวมอยู่ในระดับมาก มีค่าคะแนนเฉลี่ยอยู่ที่ ๓.๗๓ เมื่อพิจารณารายข้อเรียงลำดับค่าเฉลี่ยจากมากไปหาน้อยตามเกณฑ์การวิเคราะห์พบว่า ค่าเฉลี่ยที่อยู่ในระดับมากที่สุด คือข้อที่ ๒๘. การยินยอมให้บุคคลอื่นใช้ชื่อของเจ้าหน้าที่ในหน่วยงานเพื่อถือครองสินทรัพย์ สิทธิ หรือประโยชน์อื่นใด ค่าเฉลี่ยอยู่ที่ ๔.๔๒ รองลงมาคือ ข้อที่ ๒๙. การใช้ชื่อบุคคลอื่นถือครองสินทรัพย์แทนเจ้าหน้าที่ ค่าเฉลี่ยอยู่ที่ ๔.๔๒ และข้อที่ ๒๗. การใช้ช่องว่างทางกฎหมายที่เกี่ยวกับหน้าที่ความรับผิดชอบเพื่อประโยชน์ของตนเองและผู้อื่น ค่าเฉลี่ยอยู่ที่ ๔.๒๙ ตามลำดับ ส่วนค่าเฉลี่ยที่อยู่ในระดับปานกลาง คือข้อที่ ๓๑. การทบทวนกฎหมาย กฎ หรือข้อบังคับที่ได้รับคำสั่งจากหน่วยงานอื่นที่เกี่ยวข้องกับการสร้างความไม่เป็นธรรม หรือเป็นภาระแก่ประชาชนที่อยู่ในความรับผิดชอบของส่วนราชการ ค่าเฉลี่ยอยู่ที่ ๓.๐๘ ข้อที่ ๓๐. การดำเนินการของหัวหน้าส่วนราชการเมื่อทราบว่ามีการละเมิดหรือไม่ปฏิบัติตามกฎหมาย ค่าเฉลี่ยอยู่ที่ ๒.๙๕ และข้อที่ ๒๖. การทักท้วงคำสั่งที่ไม่ชอบด้วยกฎหมาย เสนอให้หัวหน้าส่วนราชการพิจารณาข้อยุติทางกฎหมาย ค่าเฉลี่ยอยู่ที่ ๒.๗๒ ตามลำดับ

ตารางที่ ๔.๘ แสดงระดับจริยธรรมของข้าราชการสังกัดกระทรวงมหาดไทย

(การปฏิบัติหน้าที่ด้วยความเที่ยงธรรม เป็นกลางทางการเมือง ให้บริการประชาชนด้วย  
อัธยาศัยไมตรีที่ดี และไม่เลือกปฏิบัติโดยไม่เป็นกลาง) รวม

| รายการ  | $\bar{X}$ | S.D.  | แปลผล |
|---|-----------|-------|-------|
| ๓๒. การหลีกเลี่ยง ละเลย ในการปฏิบัติหน้าที่ หรือใช้อำนาจ เกินกว่าที่มีอยู่ตามกฎหมาย                       | ๓.๖๓      | ๑.๔๕๕ | มาก   |
| ๓๓. การปฏิบัติหน้าที่หรือดำเนินการโดยคำนึงถึงศักดิ์ศรีความเป็นมนุษย์                                      | ๓.๗๙      | ๑.๑๘๗ | มาก   |
| ๓๔. การดำเนินการนอกเหนืออำนาจหน้าที่ของข้าราชการในหน่วยงานท่านกระทบถึงสิทธิเสรีภาพและเป็นภาระแก่บุคคลอื่น | ๓.๘๗      | ๑.๒๗๗ | มาก   |
| ๓๕. การบริการและอำนวยความสะดวกแก่ประชาชน โดยมีอัธยาศัยไมตรีที่ดี ปราศจากอคติ                              | ๔.๑๔      | ๑.๐๓๗ | มาก   |
| ๓๖. การให้ความเสมอภาคและเป็นธรรมต่อบุคคลผู้มาติดต่อ   | ๔.๑๖      | ๑.๐๐๑ | มาก   |
| ๓๗. การวางตัวเป็นกลางทางการเมืองในหน่วยงานท่าน  | ๓.๘๘      | ๑.๑๒๑ | มาก   |
| ๓๘. การปฏิบัติหน้าที่ด้วยความเที่ยงธรรม ไม่เห็นแก่หน้าผู้ใด   | ๓.๗๓      | ๑.๐๙๖ | มาก   |
| รวม   | ๓.๘๙      | ๑.๑๖๗ | มาก   |

จากตารางที่ ๔.๘ จริยธรรมของข้าราชการกระทรวงมหาดไทย ด้านการปฏิบัติหน้าที่ด้วยความเที่ยงธรรม เป็นกลางทางการเมือง ให้บริการประชาชนด้วยอัธยาศัยไมตรีที่ดี และไม่เลือกปฏิบัติโดยไม่เป็นกลาง ในภาพรวมอยู่ในระดับมาก มีค่าคะแนนเฉลี่ยอยู่ที่ ๓.๘๙ เมื่อพิจารณารายข้อเรียงลำดับค่าเฉลี่ยจากมากไปหาน้อยตามเกณฑ์การวิเคราะห์พบว่า ค่าเฉลี่ยที่อยู่ในระดับมาก คือข้อที่ ๓๖. การให้ความเสมอภาคและเป็นธรรมต่อบุคคลผู้มาติดต่อ ค่าเฉลี่ยอยู่ที่ ๔.๑๖ รองลงมา คือข้อที่ ๓๕. การบริการและอำนวยความสะดวกแก่ประชาชน โดยมีอัธยาศัยไมตรีที่ดี ปราศจากอคติ ค่าเฉลี่ยอยู่ที่ ๔.๑๔ ข้อที่ ๓๗. การวางตัวเป็นกลางทางการเมืองในหน่วยงานท่าน ค่าเฉลี่ยอยู่ที่ ๓.๘๘ ข้อที่ ๓๔. การดำเนินการนอกเหนืออำนาจหน้าที่ของข้าราชการในหน่วยงานท่านกระทบถึงสิทธิเสรีภาพและเป็นภาระแก่บุคคลอื่น ค่าเฉลี่ยอยู่ที่ ๓.๘๗ จนถึงข้อที่ ๓๒. การหลีกเลี่ยง ละเลย ในการปฏิบัติหน้าที่ หรือใช้อำนาจเกินกว่าที่มีอยู่ตามกฎหมาย ค่าเฉลี่ยอยู่ที่ ๓.๖๓ ตามลำดับ

ตารางที่ ๔.๙ แสดงระดับจริยธรรมของข้าราชการสังกัดกระทรวงมหาดไทย

(การปฏิบัติตามกฎหมายว่าด้วยข้อมูลข่าวสารของทางราชการอย่างเคร่งครัด)

| รายการ   | $\bar{X}$ | S.D.  | แปลผล |
|--|-----------|-------|-------|
| ๓๙. การนำข้อมูลที่ได้จากการดำเนินการเพื่อเอื้อประโยชน์<br>ต่อตนเองและผู้อื่น           | ๓.๖๑      | ๑.๓๓๗ | มาก   |
| ๔๐. การชี้แจงเหตุผลอย่างครบถ้วนในกรณีที่มีการ<br>ปฏิบัติงานกระทบต่อสิทธิเสรีภาพผู้อื่น | ๓.๗๒      | ๑.๐๐๓ | มาก   |
| ๔๑. การชี้แจงเหตุผลอย่างครบถ้วนในกรณีเมื่อมีการ<br>ร้องขอตามกฎหมายภายในเวลากำหนด       | ๓.๘๘      | ๐.๙๔๘ | มาก   |
| รวม  | ๓.๗๔      | ๑.๐๙๖ | มาก   |

จากตารางที่ ๔.๙ จริยธรรมของข้าราชการกระทรวงมหาดไทย ด้านการปฏิบัติตามกฎหมายว่าด้วยข้อมูลข่าวสารของทางราชการอย่างเคร่งครัด ในภาพรวมอยู่ในระดับมาก มีค่าคะแนนเฉลี่ยอยู่ที่ ๓.๗๔ เมื่อพิจารณารายข้อเรียงลำดับค่าเฉลี่ยจากมากไปหาน้อยตามเกณฑ์การวิเคราะห์พบว่า ค่าเฉลี่ยที่อยู่ในระดับมาก คือข้อที่ ๔๑. การชี้แจงเหตุผลอย่างครบถ้วนในกรณีเมื่อมีการร้องขอตามกฎหมายภายในเวลากำหนด ข้อที่ ๔๐. การชี้แจงเหตุผลอย่างครบถ้วนในกรณีที่มีการปฏิบัติงานกระทบต่อสิทธิเสรีภาพผู้อื่น และข้อที่ ๓๙. การนำข้อมูลที่ได้จากการดำเนินการเพื่อเอื้อประโยชน์ต่อตนเองและผู้อื่น ตามลำดับ

ตารางที่ ๔.๑๐ แสดงระดับจริยธรรมของข้าราชการสังกัดกระทรวงมหาดไทย

(การมุ่งผลสัมฤทธิ์ของงาน) รวม

| รายการ  | $\bar{X}$ | S.D.  | แปลผล |
|---|-----------|-------|-------|
| ๔๒. การปฏิบัติงานเต็มกำลังความสามารถ<br>โดยมุ่งประสิทธิภาพและประสิทธิผล                     | ๔.๑๘      | ๐.๘๕๐ | มาก   |
| ๔๓. การใช้งบประมาณ ทรัพย์สิน สิทธิประโยชน์<br>ที่ทางราชการจัดให้ด้วยความคุ้มค่า และประหยัด  | ๔.๑๐      | ๐.๙๐๗ | มาก   |
| ๔๔. การใช้ความรู้ความสามารถ ระมัดระวังในการปฏิบัติ<br>หน้าที่ ตามมาตรฐานวิชาชีพโดยเคร่งครัด | ๔.๑๕      | ๐.๘๕๖ | มาก   |
| ๔๕. การแสวงหาวิธีการแนวทางใหม่ ๆ<br>เพื่อให้การปฏิบัติงานประสบผลสำเร็จมากยิ่งขึ้น           | ๔.๐๒      | ๐.๘๘๐ | มาก   |
| รวม   | ๔.๑๑      | ๐.๘๗๓ | มาก   |



จากตารางที่ ๔.๑๐ จริยธรรมของข้าราชการกระทรวงมหาดไทย ด้านการมุ่งผลสัมฤทธิ์ของงาน ในภาพรวมอยู่ในระดับมาก มีค่าคะแนนเฉลี่ยอยู่ที่ ๔.๑๑ เมื่อพิจารณาเรียงลำดับค่าเฉลี่ยจากมากไปหาน้อยตามเกณฑ์การวิเคราะห์พบว่า ค่าเฉลี่ยที่อยู่ในระดับมาก คือข้อที่ ๔๒. การปฏิบัติงานเต็มกำลังความสามารถ ค่าเฉลี่ยอยู่ที่ ๔.๑๘ รองลงมา คือข้อที่ ๔๔. การใช้ความรู้ความสามารถระมัดระวังในการปฏิบัติหน้าที่ตามมาตรฐานวิชาชีพโดยเคร่งครัด ค่าเฉลี่ยอยู่ที่ ๔.๑๕ ข้อที่ ๔๓. การใช้งบประมาณ ทรัพย์สิน สิทธิประโยชน์ ที่ทางราชการจัดให้ด้วยความคุ้มค่าและประหยัด ค่าเฉลี่ยอยู่ที่ ๔.๑๐ และข้อที่ ๔๕. การแสวงหาวิธีการแนวทางใหม่ ๆ เพื่อให้การปฏิบัติงานประสบผลสำเร็จมากยิ่งขึ้น ค่าเฉลี่ยอยู่ที่ ๔.๐๒ ตามลำดับ

ตารางที่ ๔.๑๑ แสดงระดับจริยธรรมของข้าราชการสังกัดกระทรวงมหาดไทย

(การยึดมั่นในระบอบประชาธิปไตยอันมีพระมหากษัตริย์เป็นประมุข)

| รายการ   | $\bar{X}$ | S.D.  | แปลผล     |
|--|-----------|-------|-----------|
| ๔๖. การแสดงออกสนับสนุนการปกครองระบอบประชาธิปไตยอันมีพระมหากษัตริย์เป็นประมุข | ๔.๔๑      | ๐.๘๘๕ | มากที่สุด |
| ๔๗. การแสดงออกถึงความจงรักภักดีต่อสถาบันพระมหากษัตริย์                       | ๔.๕๑      | ๐.๘๓๑ | มากที่สุด |
| รวม  | ๔.๔๖      | ๐.๘๕๘ | มากที่สุด |

จากตารางที่ ๔.๑๑ จริยธรรมของข้าราชการกระทรวงมหาดไทย ด้านการยึดมั่นในระบอบประชาธิปไตยอันมีพระมหากษัตริย์เป็นประมุข ในภาพรวมอยู่ในระดับมากที่สุด มีค่าคะแนนเฉลี่ยอยู่ที่ ๔.๔๖ เมื่อพิจารณาเรียงลำดับค่าเฉลี่ยจากมากไปหาน้อยตามเกณฑ์การวิเคราะห์พบว่า ค่าเฉลี่ยที่อยู่ในระดับมากที่สุด คือข้อที่ ๔๗. การแสดงออกถึงความจงรักภักดีต่อสถาบันพระมหากษัตริย์ ค่าเฉลี่ยอยู่ที่ ๔.๕๑ รองลงมา คือข้อที่ ๔๖. การแสดงออกสนับสนุนการปกครองระบอบประชาธิปไตยอันมีพระมหากษัตริย์เป็นประมุข ค่าเฉลี่ยอยู่ที่ ๔.๔๑

ตารางที่ ๔.๑๒ แสดงระดับจริยธรรมของข้าราชการสังกัดกระทรวงมหาดไทย (การเป็นแบบอย่างที่ดีในการดำรงตนรักษาชื่อเสียงภาพลักษณ์ของข้าราชการโดยรวม)

| รายการ   | $\bar{X}$ | S.D.  | แปลผล |
|--|-----------|-------|-------|
| ๔๘. การไม่ละเมิดหลักศีลธรรม จารีต ประเพณี ในหน่วยงานท่าน   | ๔.๑๑      | ๐.๙๖๔ | มาก   |
| ๔๙. การเสนอเรื่องให้คณะกรรมการจริยธรรมพิจารณาวินิจฉัยทำให้ลดการขัดแย้งได้ดี  | ๓.๔๓      | ๑.๐๕๘ | มาก   |
| ๕๐. การปกครองของหัวหน้าส่วนและผู้บังคับบัญชา เป็นไปด้วยความเที่ยงธรรม  | ๓.๖๒      | ๑.๐๐๕ | มาก   |
| ๕๑. การสนับสนุนยกย่องผู้ใต้บังคับบัญชาที่มีความซื่อสัตย์ ผลงานดีเด่น ความรู้ความสามารถจากหัวหน้าส่วนราชการ มีการยึดมั่นในระบบคุณธรรม | ๓.๖๕      | ๐.๙๙๗ | มาก   |

ตารางที่ ๔.๑๒ แสดงระดับจริยธรรมของข้าราชการสังกัดกระทรวงมหาดไทย (การเป็นแบบอย่างที่ดีในการดำรงตนรักษาชื่อเสียงภาพลักษณ์ของข้าราชการโดยรวม) (ต่อ)

| รายการ  | $\bar{X}$ | S.D.  | แปลผล |
|---|-----------|-------|-------|
| ๕๒. การปกป้องคุ้มครองผู้ใต้บังคับบัญชาที่ปฏิบัติตามประมวลจริยธรรม   | ๓.๖๘      | ๑.๐๑๐ | มาก   |
| ๕๓. การลงโทษเจ้าหน้าที่ผู้กระทำผิดหรือละเมิดจริยธรรม  | ๓.๔๕      | ๑.๐๐๘ | มาก   |
| ๕๔. การรักษาภาพลักษณ์ เสียสละ และความไว้วางใจให้เกิดแก่ส่วนราชการโดยรวม                                     | ๓.๙๑      | ๐.๘๙๘ | มาก   |
| ๕๕. การน้อมนำปรัชญาเศรษฐกิจพอเพียงมาใช้ดำเนินชีวิต  | ๔.๐๓      | ๐.๘๘๙ | มาก   |
| ๕๖. การนำข้อคิดเห็น ข้อร้องเรียน ที่เกี่ยวข้องกัจริยธรรมมาปรับปรุงเพื่อพัฒนาให้หน่วยงานมีภาพลักษณ์ที่ดีขึ้น | ๓.๙๓      | ๐.๘๙๒ | มาก   |
| รวม   | ๓.๗๖      | ๐.๙๖๙ | มาก   |

จากตารางที่ ๔.๑๒ จริยธรรมของข้าราชการกระทรวงมหาดไทย ด้านการเป็นแบบอย่างที่ดีในการดำรงตนรักษาชื่อเสียงภาพลักษณ์ของข้าราชการโดยรวม ในภาพรวมอยู่ในระดับมาก มีค่าคะแนนเฉลี่ยอยู่ที่ ๓.๗๗ เมื่อพิจารณารายข้อเรียงลำดับค่าเฉลี่ยจากมากไปหาน้อยตามเกณฑ์การวิเคราะห์พบว่า ค่าเฉลี่ยที่อยู่ในระดับมาก คือข้อที่ ๕๕. การน้อมนำปรัชญาเศรษฐกิจพอเพียงมาใช้ดำเนินชีวิต ค่าเฉลี่ยอยู่ที่ ๔.๐๓ ข้อที่ ๕๖. การนำข้อคิดเห็น ข้อร้องเรียน ที่เกี่ยวข้องกัจริยธรรมมาปรับปรุงเพื่อพัฒนาให้หน่วยงานมีภาพลักษณ์ที่ดีขึ้น ค่าเฉลี่ยอยู่ที่ ๓.๙๓ และ ข้อที่ ๕๔. การเสนอเรื่องให้คณะกรรมการจริยธรรมพิจารณาวินิจฉัยทำให้ลดการขัดแย้งได้ดี ค่าเฉลี่ยอยู่ที่ ๓.๙๑ ตามลำดับ

ตอนที่ ๓ เพื่อศึกษาระดับการปฏิบัติเกี่ยวกับหลักพุทธธรรม  
 ตารางที่ ๔.๑๓ แสดงระดับความคิดเห็นเกี่ยวกับหลักพุทธธรรมของข้าราชการสังกัดกระทรวง  
 มหาดไทย (ภาพรวม)

| รายการ  | $\bar{X}$ | S.D.  | แปลผล |
|---|-----------|-------|-------|
| ๑. หลักพุทธธรรม บุญกิริยาวัตถุ ได้แก่ ทาน ศีล ภาวนา | ๔.๐๑      | ๐.๗๒๔ | มาก   |
| รวม หมวด “ทาน” (ข้อที่ ๕๗-๖๓)                       | ๔.๐๕      | ๐.๘๘๐ | มาก   |
| รวม หมวด “ศีล” (ข้อที่ ๖๔-๖๙)                       | ๔.๐๐      | ๐.๘๘๖ | มาก   |
| รวม หมวด “ภาวนา” (ข้อที่ ๗๐-๗๓)                     | ๓.๙๙      | ๐.๙๑๒ | มาก   |
| ๒. หลักพุทธธรรมโลกบาลธรรม หิริโอตตปปะ               | ๔.๐๒      | ๐.๗๔๕ | มาก   |
| รวม หมวด “หิริ” (ข้อที่ ๗๔-๘๐)                      | ๔.๐๒      | ๐.๙๑๒ | มาก   |
| รวม หมวด “โอตตปปะ” (ข้อที่ ๘๑-๘๓)                   | ๔.๐๑      | ๐.๙๗๔ | มาก   |
| รวม   | ๔.๐๑      | ๐.๗๓๕ | มาก   |

จากตารางที่ ๔.๑๓ ปรากฏผลการวิจัยดังนี้

#### ระดับความคิดเห็นเกี่ยวกับหลักพุทธธรรมของข้าราชการสังกัดกระทรวงมหาดไทย

เพื่อตอบวัตถุประสงค์ปัจจัยที่ส่งผลต่อการพัฒนาจริยธรรมของข้าราชการสังกัดกระทรวงมหาดไทย จากการศึกษากลุ่มตัวอย่างมีระดับความคิดเห็นเกี่ยวกับหลักพุทธธรรม โดยภาพรวมอยู่ในระดับมาก โดยมีค่าคะแนนเฉลี่ยที่ ๔.๐๑ ( $\bar{X} = ๔.๐๑$ ) และส่วนเบี่ยงเบนมาตรฐาน มีความแตกต่างกันน้อย (S.D. = ๐.๗๓๕)

เมื่อพิจารณา รายด้านเรียงลำดับค่าเฉลี่ยจากมากไปหาน้อยตามเกณฑ์การวิเคราะห์พบว่า หลักพุทธธรรม ด้านโลกบาลธรรม หิริโอตตปปะ อยู่ในระดับมาก มีค่าคะแนนเฉลี่ยที่ ๔.๐๒ ( $\bar{X} = ๔.๐๒$ ) ส่วนเบี่ยงเบนมาตรฐาน มีความแตกต่างกันน้อย (S.D. = ๐.๗๔๕) และพิจารณาในส่วนของ “หิริ” อยู่ในระดับมาก มีค่าคะแนนเฉลี่ยที่ ๔.๐๒ ( $\bar{X} = ๔.๐๒$ ) ในส่วนของ “โอตตปปะ” อยู่ในระดับมาก มีค่าคะแนนเฉลี่ยที่ ๔.๐๑ ( $\bar{X} = ๔.๐๑$ ) ในด้านของหลักพุทธธรรมที่รองลงมาคือ ด้านบุญกิริยาวัตถุ ๓ อยู่ในระดับมาก มีค่าคะแนนเฉลี่ยที่ ๔.๐๑ ( $\bar{X} = ๔.๐๑$ ) และส่วนเบี่ยงเบนมาตรฐาน มีความแตกต่างกันน้อยมาก (S.D. = ๐.๗๓๕) และพิจารณาในส่วนของ “ทาน” อยู่ในระดับมาก มีค่าคะแนนเฉลี่ยที่ ๔.๐๕ ( $\bar{X} = ๔.๐๕$ ) “ศีล” อยู่ในระดับมาก มีค่าคะแนนเฉลี่ยที่ ๔.๐๐ ( $\bar{X} = ๔.๐๐$ ) และ “ภาวนา” อยู่ในระดับมาก มีค่าคะแนนเฉลี่ยที่ ๓.๙๙ ( $\bar{X} = ๓.๙๙$ )

ตารางที่ ๔.๑๔ แสดงระดับความคิดเห็นเกี่ยวกับหลักพุทธธรรมของข้าราชการสังกัดกระทรวงมหาดไทย เกี่ยวกับหลักพุทธธรรม บุญกิริยาวัตถุ ๓ (เป็นรายด้าน)

| รายการ   | $\bar{X}$ | S.D.  | แปลผล |
|--|-----------|-------|-------|
| ๕๗. การให้ทานที่เป็นวัตถุสิ่งของหรือกำลังร่างกาย<br>ความสามารถเป็นที่รักของเพื่อนร่วมงานและ<br>ประชาชนผู้ใช้บริการ   | ๓.๙๙      | ๐.๘๙๙ | มาก   |
| ๕๘. การให้ทานเช่นการบริการด้วยความเต็มใจ<br>กระตือรือร้นและเป็นมิตรทำให้เจ้าหน้าที่ผู้นั้นได้รับ<br>ความนิยมนิยมชอบ  | ๔.๑๒      | ๐.๘๓๗ | มาก   |
| ๕๙. การให้ทานช่วยให้องค์กรเกิดความเป็นปึกแผ่น<br>มีความผูกพันเหนียวแน่นในองค์กรมากยิ่งขึ้น   | ๓.๙๘      | ๐.๘๙๐ | มาก   |
| ๖๐. การให้ทานช่วยส่งเสริมให้คนรอบข้าง<br>ทำในสิ่งที่ดีมากยิ่งขึ้น  | ๔.๐๒      | ๐.๘๖๓ | มาก   |
| ๖๑. การให้ทานทำให้ตนเองและผู้คนรอบข้าง<br>ลดความเห็นแก่ประโยชน์ส่วนตนน้อยลง  | ๔.๐๖      | ๐.๘๙๘ | มาก   |
| ๖๒. การให้ทานแก่เพื่อนร่วมงานด้วยการถ่ายทอดวิชา<br>ความรู้ชี้แนะ และข้อมูลข่าวสารอย่างถูกต้องไม่ปิดบัง<br>ทำให้เกิดความร่วมมือร่วมใจพัฒนาองค์กรเป็นอย่างดี | ๔.๑๑      | ๐.๘๘๑ | มาก   |
| ๖๓. การให้ทานด้วยการให้อภัย ไม่ถือเรื่องบาดหมาง<br>อาฆาตหรือแค้น ทำให้องค์กรอยู่ร่วมกัน<br>อย่างมีความสุข  | ๔.๐๗      | ๐.๙๐๑ | มาก   |
| รวม หลักบุญกิริยาวัตถุ ในหมวด “ทาน”  | ๔.๐๕      | ๐.๘๘๐ | มาก   |
| ๖๔. การมีศีลทำให้ผู้อยู่ร่วมกันทำงานในหน่วยงาน<br>อย่างมีความสุข   | ๔.๐๘      | ๐.๘๕๙ | มาก   |
| ๖๕. การมีศีลทำให้เพื่อนร่วมงานเกิดเก้าอเงิน<br>ที่จะประพาศสิ่งที่ไม่ดีไม่ควร   | ๓.๗๙      | ๐.๙๗๙ | มาก   |
| ๖๖. การมีศีลทำให้มีความสำรวมระมัดระวังการปฏิบัติ<br>ในทางไม่ถูกต้องของคลองธรรม   | ๔.๐๐      | ๐.๙๑๘ | มาก   |
| ๖๗. การมีศีลทำให้ได้รับความศรัทธาเชื่อมั่นและไว้วางใจ<br>จากบุคคลรอบข้าง   | ๔.๐๗      | ๐.๘๒๓ | มาก   |
| ๖๘. การมีศีลสามารถป้องกันทุกข์ภัยที่เกิดจากการปฏิบัติ<br>หน้าที่เป็นอย่างดี  | ๓.๙๖      | ๐.๘๖๕ | มาก   |
| ๖๙. การมีศีลทำให้ภาพลักษณ์โดยรวมของหน่วยงานดีขึ้น  | ๔.๐๖      | ๐.๘๘๓ | มาก   |
| รวม หลักบุญกิริยาวัตถุ ในหมวด “ศีล”  | ๔.๐๐      | ๐.๘๘๖ | มาก   |

ตารางที่ ๔.๑๔ แสดงระดับความคิดเห็นเกี่ยวกับหลักพุทธธรรมของข้าราชการสังกัดกระทรวงมหาดไทย เกี่ยวกับหลักพุทธธรรม บุญกิริยาวัตถุ ๓ (เป็นรายด้าน) (ต่อ)

| รายการ   | $\bar{X}$   | S.D.         | แปลผล      |
|--|-------------|--------------|------------|
| ๗๐. การเจริญภาวนารู้เท่าทันทำให้เกิดการพัฒนาการปฏิบัติงานได้ดีขึ้น   | ๓.๙๙        | ๐.๙๐๗        | มาก        |
| ๗๑. การเจริญภาวนาสามารถแก้ไขพฤติกรรมที่เคยกระทำผิดทำนองคลองธรรมได้   | ๓.๙๘        | ๐.๘๙๔        | มาก        |
| ๗๒. การเจริญภาวนาทำให้เกิดความรับผิดชอบต่อเพื่อนร่วมงานและสังคม      | ๓.๙๖        | ๐.๙๒๔        | มาก        |
| ๗๓. การเจริญภาวนาทำให้เกิดความมั่นคงทางจิตใจต่อความทุกข์ ในทางที่ผิด | ๔.๐๓        | ๐.๙๒๖        | มาก        |
| รวม หลักบุญกิริยาวัตถุ ในหมวด “ภาวนา”                                | ๓.๙๙        | ๐.๙๑๒        | มาก        |
| <b>รวม หลักพุทธธรรม บุญกิริยาวัตถุ ๓</b>                             | <b>๔.๐๑</b> | <b>๐.๘๙๑</b> | <b>มาก</b> |

จากตารางที่ ๔.๑๔ ระดับความคิดเห็นเกี่ยวกับหลักพุทธธรรมของข้าราชการกระทรวงมหาดไทย ด้านบุญกิริยาวัตถุ ๓ ในภาพรวมอยู่ในระดับมาก มีค่าคะแนนเฉลี่ยอยู่ที่ ๔.๐๑ พิจารณาในส่วนของ “ทาน” พบว่า ค่าเฉลี่ยทุกข้ออยู่ในระดับมาก แสดงให้เห็น ๓ อันดับแรก เรียงลำดับจากมากไปน้อย คือ ข้อที่ ๕๘. การให้ทานเช่น การบริการด้วยความเต็มใจ กระตือรือร้น และเป็นมิตรทำให้เจ้าหน้าที่ผู้นั้นได้รับความนิยมนิยมชมชอบ ค่าเฉลี่ยอยู่ที่ ๔.๑๒ รองลงมาคือข้อที่ ๖๒. การให้ทานแก่เพื่อนร่วมงานด้วยการถ่ายทอดวิชาความรู้ การชี้แนะ และข้อมูลข่าวสารอย่างถูกต้องไม่ปิดบัง ทำให้เกิดความร่วมมือร่วมใจพัฒนาองค์กรเป็นอย่างดี ค่าเฉลี่ยอยู่ที่ ๔.๑๑ และข้อที่ ๖๓. การให้ทานด้วยการให้อภัย ไม่ถือเรื่องบาดหมางอาฆาตหรือแค้น ทำให้องค์การอยู่ร่วมกันอย่างมีความสุขตามลำดับ พิจารณาในส่วนของ “ศีล” พบว่า ค่าเฉลี่ยทุกข้ออยู่ในระดับมาก แสดงให้เห็น ๓ อันดับแรก เรียงลำดับจากมากไปน้อย คือ ข้อที่ ๖๔. การมีศีลทำให้ผู้อยู่ร่วมกันทำงานในหน่วยงานอย่างมีความสุข ค่าเฉลี่ยอยู่ที่ ๔.๐๘ รองลงมาคือข้อที่ ๖๗. การมีศีลทำให้ได้รับความศรัทธาเชื่อมั่นและไว้วางใจจากบุคคลรอบข้าง ค่าเฉลี่ยอยู่ที่ ๔.๐๗ และข้อที่ ๖๙. การมีศีลทำให้ภาพลักษณ์โดยรวมของหน่วยงานดีขึ้น ค่าเฉลี่ยอยู่ที่ ๔.๐๖ ตามลำดับ พิจารณาในส่วนของ “ภาวนา” พบว่า ค่าเฉลี่ยทุกข้ออยู่ในระดับมาก แสดงให้เห็น ๓ อันดับแรก เรียงลำดับจากมากไปน้อยคือ ข้อที่ ๗๓. การเจริญภาวนาทำให้เกิดความมั่นคงทางจิตใจต่อความทุกข์ในทางที่ผิด ค่าเฉลี่ยอยู่ที่ ๔.๐๓ รองลงมาคือข้อที่ ๗๐. การเจริญภาวนารู้เท่าทันทำให้เกิดการพัฒนาการปฏิบัติงานได้ดีขึ้น ค่าเฉลี่ยอยู่ที่ ๓.๙๙ และข้อที่ ๗๑. การเจริญภาวนาสามารถแก้ไขพฤติกรรมที่เคยกระทำผิดทำนองคลองธรรมได้ ค่าเฉลี่ยอยู่ที่ ๓.๙๘ ตามลำดับ

ตารางที่ ๔.๑๕ แสดงระดับการปฏิบัติเกี่ยวกับหลักพุทธธรรมจริยธรรมของข้าราชการสังกัด  
กระทรวงมหาดไทย (หลักพุทธธรรมโลกบาลธรรม หิริโอตตปปะ) รวม

| รายการ  | $\bar{X}$   | S.D.         | แปลผล      |
|---|-------------|--------------|------------|
| ๗๔. การเกิดความระอายการทำชั่วในการปฏิบัติหน้าที่<br>จากการที่ได้รับการอบรมสั่งสอนจากครอบครัว                    | ๔.๑๗        | ๐.๘๗๔        | มาก        |
| ๗๕. การเกิดความระอายการทำชั่วในการปฏิบัติหน้าที่<br>จากการที่มีอายุหรือวัยสูงขึ้น                               | ๓.๙๐        | ๑.๐๑๗        | มาก        |
| ๗๖. การเกิดความระอายการทำชั่วในการปฏิบัติหน้าที่<br>จากการที่จากการที่ตนเองกล้าหาญและเคยทำ<br>ความดีที่ผ่านมา   | ๔.๐๒        | ๐.๙๐๒        | มาก        |
| ๗๗. การเกิดความระอายการทำชั่วในการปฏิบัติหน้าที่<br>จากการที่ตนเองได้รับความรู้การศึกษา                         | ๔.๐๐        | ๐.๙๓๙        | มาก        |
| ๗๘. การเกิดความระอายการทำชั่วในการปฏิบัติหน้าที่<br>จากการที่ตนเองเป็นคนมีศีลธรรมคุณธรรม                        | ๔.๑๘        | ๐.๗๙๗        | มาก        |
| ๗๙. การเกิดความระอายการทำชั่วในการปฏิบัติหน้าที่<br>จากการที่เกิดความกลัวเสียชื่อเสียงสถาบัน                    | ๓.๙๗        | ๐.๙๒๖        | มาก        |
| ๘๐. การเกิดความระอายการทำชั่วในการปฏิบัติหน้าที่<br>จากการที่เคยเป็นเพื่อนหรือเคยปฏิบัติติดต่อกันมา             | ๓.๙๐        | ๐.๙๓๐        | มาก        |
| รวม หลักโลกบาลธรรม ในหมวด “หิริ”  | ๔.๐๒        | ๐.๙๑๒        | มาก        |
| ๘๑. การเกิดความกลัวบาป เนื่องจากกลัวตนเอง<br>คนรอบข้างหรือกลัวสังคมติเตียน                                      | ๓.๙๘        | ๐.๙๕๒        | มาก        |
| ๘๒. การเกิดความกลัวบาป เนื่องจากกลัวโดนลงโทษ<br>ทางวินัยและกฎหมายอาญาของบ้านเมือง                               | ๔.๐๖        | ๐.๙๖๐        | มาก        |
| ๘๓. การเกิดความกลัวบาป เพราะเชื่อในเรื่องของกรรม<br>โทษภัยในอบายภูมิ หรือได้รับการลงโทษ<br>จากสิ่งที่มองไม่เห็น | ๔.๐๑        | ๑.๐๑๐        | มาก        |
| รวม หลักโลกบาลธรรม ในหมวด “โอตตปปะ”   | ๔.๐๑        | ๐.๙๗๔        | มาก        |
| <b>รวม หลักพุทธธรรม โลกบาลธรรม</b>  | <b>๔.๐๒</b> | <b>๐.๙๓๑</b> | <b>มาก</b> |

จากตารางที่ ๔.๑๕ ระดับการปฏิบัติเกี่ยวกับหลักพุทธธรรมของข้าราชการกระทรวงมหาดไทย ด้านโลกบาลธรรม คือ หิริโอตตปปะ ในภาพรวมอยู่ในระดับมาก มีค่าคะแนนเฉลี่ยอยู่ที่ ๔.๐๒ พิจารณาในส่วนของ “หิริ” พบว่า ค่าเฉลี่ยทุกข้ออยู่ในระดับมาก เรียงลำดับจากมากไปน้อย คือ ข้อที่ ๗๘. การเกิดความละอายการทำชั่วในการปฏิบัติหน้าที่จากการที่ตนเองเป็นคนมีศีลธรรมคุณธรรม ค่าเฉลี่ยอยู่ที่ ๔.๑๘ รองลงมาคือ ข้อที่ ๗๔. การเกิดความละอายการทำชั่วในการปฏิบัติหน้าที่จากการที่ได้รับการอบรมสั่งสอนจากครอบครัว ค่าเฉลี่ยอยู่ที่ ๔.๑๗ ข้อที่ ๗๖. การเกิดความละอายการทำชั่วในการปฏิบัติหน้าที่จากการที่จากการที่ตนเองกล้าหาญและเคยทำความดีที่ผ่านมา ค่าเฉลี่ยอยู่ที่ ๔.๐๒ ข้อที่ ๗๗. การเกิดความละอายการทำชั่วในการปฏิบัติหน้าที่ ค่าเฉลี่ยอยู่ที่ ๔.๐๐ และข้อที่ ๗๙.๗๙. การเกิดความละอายการทำชั่วในการปฏิบัติหน้าที่จากการที่เกิดความกลัวเสียชื่อเสียงสถาบัน ค่าเฉลี่ยอยู่ที่ ๔.๐๐ ตามลำดับ

พิจารณาในส่วนของ “โอตตปปะ” พบว่า ค่าเฉลี่ยทุกข้ออยู่ในระดับมาก เรียงลำดับจากมากไปน้อย คือ ข้อที่ ๘๒. การเกิดความกลัวบาป เนื่องจากกลัวโดนลงโทษทางวินัยและกฎหมายอาญาของบ้านเมือง ค่าเฉลี่ยอยู่ที่ ๔.๐๖ รองลงมาคือ ข้อที่ ๘๓. การเกิดความกลัวบาป เพราะเชื่อในเรื่องของกรรมโทษภัยในอบายภูมิ หรือได้รับการลงโทษจากสิ่งที่มองไม่เห็น ค่าเฉลี่ยอยู่ที่ ๔.๐๑ และข้อที่ ๘๑. การเกิดความกลัวบาป เนื่องจากกลัวตนเอง คนรอบข้าง หรือกลัวสังคมติเตียน ค่าเฉลี่ยอยู่ที่ ๓.๙๘ ตามลำดับ

## เพื่อตอบวัตถุประสงค์ข้อที่ ๒

ผลการวิจัยเพื่อตอบวัตถุประสงค์ข้อที่ ๒) เพื่อศึกษาหลักพุทธธรรมที่ส่งเสริมการพัฒนา  
ตัวแบบจริยธรรมของข้าราชการ สังกัดกระทรวงมหาดไทย

### ข้อมูลการสนทนากลุ่ม

จากการสนทนากลุ่ม ซึ่งเป็นคำถามแบบมีโครงสร้าง ตามหลักจริยธรรมข้าราชการและ  
หลักพุทธธรรม ด้วยการเปิดกว้างต่อทัศนคติ การแสดงความคิดเห็น ข้อเสนอแนะผู้ทรงคุณวุฒิด้าน  
คุณธรรมจริยธรรมและหลักพุทธธรรม ซึ่งเป็นพระระดับพระเถระหรือพระผู้ใหญ่ และนักวิชาการด้าน  
คุณธรรมจริยธรรม และจากการสนทนากลุ่มสามารถแสดงเป็นภาพรวมของหลักพุทธธรรมคือ บุญ  
กิริยาวัตถุ ๓ และโลกบาลธรรมคือ ทิโรโธตตปะ อีกทั้งการนำหลักพุทธธรรมมาบูรณาการกับ  
ประมวลจริยธรรมของข้าราชการกระทรวงมหาดไทยเป็นประเด็นได้ดังนี้

### ภาพรวมจากการสนทนากลุ่มหลักพุทธธรรม “บุญกิริยาวัตถุ ๓” ได้แก่ ทาน ศีล ภาวนา

โดยทั่วไปต้องทำความเข้าใจให้ลึกซึ้งในความหมายของบุญกิริยาวัตถุ ๓ ได้แก่ ทาน ศีล  
ภาวนา เสียก่อน เนื่องจากคนทั่วไปยังเข้าใจไม่ถูกต้องเช่นในความหมายของคำว่า “ทาน” หมายถึง  
การให้ การสละทรัพย์สินสิ่งของ แรงกายแรงใจ ฉะนั้นจึงตัดข้อสงสัยสำหรับผู้ที่ยังไม่มีความพร้อม  
ทางวัตถุปัจจัย เพราะการทำทานที่ได้บุญเพื่อเกื้อกูลช่วยเหลือให้เกิดประโยชน์แก่ผู้อื่นด้วยความเต็ม  
ใจโดยไม่เดือดร้อนต่อตนเองและผู้อื่น หมายถึงทานที่เป็นวัตถุสิ่งของและไม่ใช่วัตถุสิ่งของ และเมื่อ  
ผู้ให้ทานแล้วก็ไม่ทำให้ตนเองมีความเป็นอยู่ที่ลำบาก สิ่งของที่ให้ก็เป็นประโยชน์ต่อความจำเป็นใน  
การดำรงชีพหรือทำให้จิตใจสงบไม่ใช่ให้สิ่งที่เป็นอบายมุขหรือส่งเสริมให้เกิดการทำ ความชั่วแก่ผู้รับ  
ทานนั้น การให้ทานเป็นพื้นฐานที่ท่าง่ายที่สุดในการสร้างกุศล เป็นสิ่งที่ผูกมัดและยึดเหนี่ยวจิตใจ  
ระหว่างผู้ให้ผู้รับ สังคมและหน่วยงานก็จะเกิดความรักความสามัคคีความมีเมตตาต่อกัน นอกจากนั้น  
การให้ทานด้วยคำพูดที่สุภาพอ่อนโยน การเต็มใจด้วยจิตอาสาบริการสาธารณะแก่ผู้ใช้บริการหรือ  
ประชาชนก็ถือเป็นการให้ทานที่ตอบสนองความต้องการและร้องขอของผู้ใช้บริการหรือประชาชนที่กำลัง  
ประสบอยู่กับภัยพิบัติ ส่วนการว่ากล่าวตักเตือนด้วยความหวังดีและเป็นสิ่งที่อยู่บนความถูกต้องชอบ  
ธรรมก็ถือเป็นธรรมทาน ซึ่งก็ไม่ต้องลงทุนใด ๆ สามารถทำได้ด้วยการชี้ให้เห็นคุณและโทษที่จะ  
กระทบต่อผู้รับการว่ากล่าวตักเตือน และอาจส่งผลกับคนรักคนใกล้ชิดเช่นครอบครัว ญาติมิตร และ  
สังคม ไม่ใช่ที่บุคคลทั่วไปเข้าใจเฉพาะการพิมพ์หนังสือธรรมะหรือซีดีธรรมะแจกเป็นธรรมทานดังที่  
เข้าใจ การให้ธรรมทานเป็นกุศลสูงสุดเพราะจะเป็นแหล่งแห่งการเพาะบ่มทางปัญญาทำรู้เท่าทันกิเลส  
ไม่หลงประพฤตินทางมืด สามารถปรับตัวให้อยู่ในครรลองธรรม การส่งเสริมอบรมอาชีพเพื่อให้มีการ  
พัฒนาชีวิตเป็นอยู่ที่ดีให้อยู่บนทางแห่งความเจริญด้วยสัมมาทิฐิเป็นทานที่เหนือกว่าทรัพย์สินสิ่งของ  
นอกจากธรรมทานเป็นการสั่งสอนชี้ให้เห็นคุณโทษแล้วยังมีทานที่ทำยากและได้อานิสงส์กับจิตใจมาก  
ที่สุดคือ อภัยทาน เพราะต้องสลัดทิ้งซึ่งอารมณ์แห่งความโกรธ ความอาฆาต ความพยาบาท การยึด  
ติดในตัวตน ว่าบุคคลผู้นั้นกำลังจะกระทำหรือทำให้เราได้รับความวิบัติ หรือกำลังจะกระทำหรือทำให้  
คนที่เรารักได้รับความวิบัติ แม้แต่บุคคลนั้นกำลังจะกระทำหรือทำให้ศัตรูหรือบุคคลที่เราเกลียดได้รับ  
ประโยชน์หรือความดีความชอบทั้งในสินทรัพย์ ตำแหน่งหน้าที่การ สิ่งเหล่านี้จึงเป็นการยากต่อจิตใจ



ที่ต้องตัดใจด้วยการให้อภัยด้วยการไม่จองเวรแก้แค้น ในความเร่าร้อนที่จะคอยหาจังหวะที่จะกระทำให้อีกฝ่ายที่ตนเองเกลียดโกรธต้องเปลี่ยงพล้ำได้พบกับความวิบัติพินาศ เมื่อไม่มีความขุ่นข้องหมองใจการทำงานก็จะราบรื่นก่อให้เกิดประโยชน์โดยรวมต่อสังคมและประเทศชาติยิ่งขึ้น<sup>๖๔</sup>

ศีล คือ ความมีระเบียบวินัย การเคารพในกฎกติกา มารยาท หรือความปกติที่ตั้งมั่นอยู่ในความดีในการปฏิบัติขั้นพื้นฐานให้เกิดความสงบสุข ด้วยการไม่เบียดเบียนตนเองและผู้อื่นให้เดือดร้อน นำเสียดายที่กระทรวงศึกษาธิการออกจากหลักสูตรการศึกษาขั้นประถมและมัธยม<sup>๖๕</sup> ศีลมีหลายระดับ แต่ที่เหมาะสมกับฆราวาสผู้ครองเรือนแล้วศีลเป็นพื้นฐานเบื้องต้นที่จะก่อให้เกิดปัญญาที่จะทำให้จิตใจมีแต่ความสงบสุขร่มเย็นคือ ศีลห้า เพราะจะเป็นสิ่งที่ช่วยขัดเกลาให้จิตใจมีความสะอาดผ่องใส มีสมาธิ ตั้งมั่นทำให้รู้เห็นความเป็นจริงตามหลักคำสอนของพระพุทธเจ้าเมื่อปฏิบัติแล้วเกิดความสงบร่มเย็น เช่น ศีลข้อที่หนึ่ง การงดเว้นจากการฆ่า การเบียดเบียนเอาไร้อาชีพที่ ทำให้ผู้อื่นเดือดร้อนทั้งจากคนและสัตว์ทั้งหลาย สิ่งที่เห็นได้คือ ความมีอายุที่ยืนยาว จากการที่ไม่มีใครคิดแก้แค้นหรือทำร้าย ความเมตตาและความหวังดีที่มีต่อคนหรือสัตว์ก็ทำให้มีแต่คนรักใคร่เมตตาไม่มีจิตคิดพยาบาททำร้าย ข้อที่ ๒ การงดเว้นการลักทรัพย์ การเอาทรัพย์ของผู้อื่นมาเป็นของตัวเอง ไม่แสวงหาทรัพย์ในทางที่มีชอบจากการใช้ตำแหน่งหน้าที่ ทรัพย์ที่หามาได้จะใช้จ่ายก็มีความสุข เก็บรักษาได้โดยง่ายสบายใจ ไม่ต้องกลัวที่จะถูกทางราชการตรวจสอบและยึดทรัพย์ที่ได้มาโดยไม่สุจริต ข้อที่ ๓ การงดเว้นจากการประพฤติผิดในกาม ไม่ต้องกลัวจะถูกแย่งคู่ครองที่ตนรัก อีกทั้งตัดความวิตติที่จะเกิดจากการจองเวรที่ไปแย่งชิงของคนอื่น ความมัวหมองที่จะกระทบต่อตำแหน่งหน้าที่การปฏิบัติงานความเสื่อมเสียที่จะเกิดขึ้นต่อครอบครัวและวงศ์ตระกูล ข้อที่ ๔ การงดเว้นจากการพูดเท็จ นินทา ส่อเสียด เพื่อเจ้าไร้อสาระ เพราะจะทำให้คนรอบข้างมีความให้ความเคารพเชื่อถือ มีคนรักใคร่เมตตาอยากเจรจาพาทีด้วยความจริงใจ ข้อที่ ๕ การงดเว้นจากการดื่มสุรายาเสพติด เพราะจะทำให้มีสติระลึกได้ตลอดเวลา ไม่หลงทางไปสู่อบายมุข ถ้าคนขาดสติควบคุมตนเองไม่ได้ ก็จะทำให้ขาดการยับยั้งชั่งใจเกิดกิเลสตัณหาและทำให้ละเมิดศีลข้ออื่นได้ทุกข้อ ทำให้เกิดความไม่ปกติสุขต่อตนเอง ครอบครัว เพื่อนร่วมงาน การปฏิบัติหน้าที่ก็ไม่เป็นที่ไว้วางใจทำให้ประสบปัญหาพบแต่ความเดือดร้อน การปกติด้วยศีลเป็นเหตุให้ผู้ปฏิบัติอยู่ในที่ใด ๆ ก็เป็นสุขตั้งแต่ในชาตินี้ เป็นเหตุให้ได้มาซึ่งทรัพย์หรือรักษาได้จากการไม่หมดไปกับการจ้างฆ่าและเบียดเบียนสัตว์ การท่องเที่ยวกับบอัสตรี การดื่มสุรายาเสพติด<sup>๖๖</sup> และเป็นเหตุให้ถึงความดับแห่งทุกข์ที่เกิดจากการปล่อยวางในปัจจุบัน การมีสัมมาทิฐิเชื่อในเหตุและผลแห่งกรรม เชื่อคำสั่งสอนของพระพุทธเจ้า จะไม่มีกับผู้ที่ปฏิบัติด้วยศีลที่จะกล่าวว่า “ทำดีได้ดีมีที่ไหน ทำชั่วได้ดีมีถมไป” เป็นเพราะเขาเหล่านั้นยังทำดีไม่ถึงดี ทำดีไม่ถูกต้อง คือ ไม่ถูกต้องกับบุคคลและกาลเทศะนั้นเอง<sup>๖๗</sup>

<sup>๖๔</sup> สนทนากลุ่ม พระราชวิมลโมลี เจ้าคณะจังหวัดนครราชสีมา พระเถระผู้ทรงคุณวุฒิด้านคุณธรรมจริยธรรม , ๑๐ มกราคม ๒๕๕๙.

<sup>๖๕</sup> สนทนากลุ่ม พระมหาปัญญาวัฒน์ สิริภทโท, ผศ.ดร., รองผู้อำนวยการสำนักงาน มหาวิทยาลัยมหาจุฬาลงกรณราชวิทยาลัย วิทยาเขตนครราชสีมา, ๑๐ มกราคม ๒๕๕๙.

<sup>๖๖</sup> สนทนากลุ่ม พระเมธีสุตาภรณ์, ดร. รองเจ้าคณะอำเภอปากช่อง นครราชสีมาผอ.วิทยาลัยสงฆ์นครราชสีมา มหาวิทยาลัยมหาจุฬาลงกรณราชวิทยาลัย วิทยาเขตนครราชสีมา

<sup>๖๗</sup> สนทนากลุ่ม ดร.วิชัย ภูมิสุข ผู้อำนวยการสำนักงานวิทยาเขตนครราชสีมา นักวิชาการผู้ทรงคุณวุฒิด้านคุณธรรมจริยธรรม มหาวิทยาลัยมหาจุฬาลงกรณราชวิทยาลัย วิทยาเขตนครราชสีมา, ๑๐ มกราคม ๒๕๕๙.

ภาวนา คือ การทำให้มีหรือเกิดขึ้น การพัฒนาให้ดีขึ้น หรือการทำให้เจริญยิ่งขึ้น ซึ่งต้องทำให้ข้าราชการเข้าใจในองค์ประกอบของภาวนาทั้ง ๔ ด้าน ได้แก่ ๑) กายภาวนา ที่จะพัฒนาให้มีความรู้เท่าทันกับอินทรีย์ทั้ง ๕ ได้แก่ ตา หู จมูก ลิ้น และกาย ที่มากระทบและส่งผลให้เกิดสุขเวทนา และทุกขเวทนา ก่อให้เกิดต้นหาความต้องการอยากมี อยากได้ อยากเป็น หรือความไม่อยากมี ไม่อยากได้ ไม่อยากเป็น ทำให้ข้าราชการใช้ตำแหน่งหน้าที่ไปในทางที่ผิดด้วยการเบียดบังแสวงหาผลประโยชน์ทุจริตคอร์รัปชัน การที่รู้เท่าทันและระงับอกุศลไม่ให้เกิดได้ทัน จะทำให้จิตใจปลอดโปร่งร่างกายแข็งแรงทุ่มเทกับการปฏิบัติหน้าที่ได้อย่างมีประสิทธิภาพ ๒) ศีลภาวนา คือ การตั้งมั่นอยู่ในระเบียบวินัย การฝึกอบรมและการพัฒนาความประพฤติ ซึ่งรวมถึงประมวลจริยธรรม ด้วยการอยู่ในกฎเกณฑ์ข้อบังคับ ไม่ก่อความเดือดร้อนต่อตนเองและผู้อื่น ให้ความช่วยเหลือด้วยจิตใจเอื้อเฟื้อเมตตา จะทำให้ได้รับความเคารพ ศรัทธาเชื่อถือ และไว้วางใจต่อบุคคลทั่วไป ๓) จิตตะภาวนา คือ การพัฒนาอบรม ขัดเกลา จิตใจให้เข้มแข็ง มั่นคง ไมโอนเอนปล่อยไหลตามกิเลสความเย้ายวนในทางเสื่อมหรือประตุสู่อบาย ก็จะทำให้ข้าราชการหรือผู้ปฏิบัติสามารถแก้ปัญหาและข้อขัดแย้งได้อย่างสันติ และ ๔) คือ ปัญญาภาวนา คือ การอบรมและพัฒนาตนเองด้วยการแสวงหาความรู้ใหม่ ให้มีความรู้เท่าทันสิ่งรอบข้างการเปลี่ยนแปลงของโลก เพื่อนำมาพัฒนาการปฏิบัติงานอย่างสอดคล้องตามหลักของภาวนาทั้งหมด ก็จะทำให้การทำงานสัมฤทธิ์ผลตามวัตถุประสงค์ที่ตั้งไว้ อันจะเป็นประโยชน์แก่ตนเองและส่วนรวมในที่สุด<sup>๖๘</sup>

จัดอบรมให้เข้าใจความหมายและการปฏิบัติในเรื่องทาน ศีล ภาวนา ให้ง่ายต่อการปฏิบัติ เช่น ทานมิใช่แค่การให้เงินให้วัตถุเท่านั้น การให้ออกาส ให้อภัย ก็เป็นทาน ศีล มิใช่เป็นข้อบังคับหรือข้อห้ามแต่เป็นตัวชี้วัดระดับความเป็นมนุษย์ว่ามีมากน้อยเท่าไร ภาวนามิใช่เป็นเพียงแต่การนั่งหลับตาแต่ยังหมายถึงการทำสิ่งดีให้เกิดขึ้นได้ มีจิตใจมั่นคง ไม่หวั่นไหวต่ออำนาจยั่วเย้า สินบน โอกาสคอร์รัปชัน เป็นต้น<sup>๖๙</sup>

### ภาพรวมจากการสนทนากลุ่มหลักพุทธธรรม “โลกบาลธรรม” ได้แก่ หิริ และโอตตปปะ

ต้องทำความเข้าใจกับข้าราชการว่า กรรมที่ส่งผลให้ช้าโดยเฉพาะกรรมชั่วเสมือนกับว่า ไม่มีความยุติธรรมที่แท้จริง ทำดีไม่ได้ดีได้ถูกนำมากล่าวเป็นเรื่องจริงจึงกับผู้ที่มีจิตที่ปฏิเสธบุญบาป ไม่เชื่อผลแห่งกรรมตามที่พระพุทธเจ้าสั่งสอน โดยไม่ได้รู้ถึงเหตุและปัจจัยที่เมื่อพร้อมก็จะส่งผลกรรมนั้นบังเกิดขึ้นแต่เมื่อกรรมยังไม่ส่งผลทันตามที่ใจของคนให้เป็นตามปรารถนาเลยคิดว่ากรรมไม่มีการที่จะให้ข้าราชการเกิดความละอายชั่วกลัวบาปด้วยการเคารพในศักดิ์ศรีตนเองจึงมีผลน้อยกว่าความเกรงกลัวอาญากฎหมายบ้านเมือง การเสริมสร้างหิริ คือ ความละอายต่อการทำชั่วแก่ข้าราชการทั้งทางกาย ทางวาจา ทางใจ ด้วยการปลูกฝังความมั่นคงในการรักษาศีล ๕ เพื่อเป็นเครื่องระงับยับยั้งก่อนที่จะเกิดการกระทำในทางไม่ดี เพราะทำให้จิตเศร้าหมอง และการเสริมสร้างโอตตปปะ คือ ความเกรงกลัวต่อผลของกรรมชั่ว อยากจะประพฤติดีเพื่อผลประโยชน์ ด้วยการงดเว้นไม่ประพฤดีทำให้

<sup>๖๘</sup> สนทนากลุ่ม พระราชวิมลโมลี เจ้าคณะจังหวัดนครราชสีมา พระเถระผู้ทรงคุณวุฒิด้านคุณธรรมจริยธรรม , ๑๐ มกราคม ๒๕๕๙.

<sup>๖๙</sup> สนทนากลุ่ม ดร.ประสพฤกษ์ รัตนยงค์ / อาจารย์ประจำหลักสูตร ศูนย์บัณฑิต มหาวิทยาลัยมหาจุฬาลงกรณราชวิทยาลัย วิทยาเขตนครราชสีมา, ๑๐ มกราคม ๒๕๕๙.

จิตสะอวดผ่องใสด้วยการเจริญภาวนา เป็นเรื่องที่ยุ่ยาก เพราะต้องได้รับการฝึกฝนอบรมจาก ครอบครัวและโรงเรียนตั้งแต่เป็นเด็กให้เกิดความละเอียดใจ ความเกรงกลัวต่อบาปบุญคุณโทษ สอนให้เห็นถึงการกระทำสิ่งใดเพื่อให้ตนเองได้รับความสุขในปัจจุบันแต่ไม่ถูกต้องตามหลักศีลธรรม กรรมที่เกิดจากการกระทำนั้นจะส่งผลต่อในอนาคต ต่อสุขภาพ และชื่อเสียงครอบครัววงศ์ตระกูล

หิริโอตตปละ เป็นหลักธรรมของเทวดา ของมนุษย์ผู้ประเสริฐ โดยเฉพาะข้าราชการที่จะต้องทำงานเพื่อสงเคราะห์ช่วยเหลือประชาชนต้องรู้จักกระชับและควบคุมจิตใจในการประพฤติปฏิบัติราชการ ผู้ที่ไม่มีความละเอียดใจต่อการกระทำผิดไม่เกรงกลัวต่อผลของการกระทำผิดแล้วนั้นสามารถสร้างความเดือดร้อนให้แก่ตนเองและส่วนรวมอยู่เสมอ ผู้บริหารต้องคอยกำกับดูแลชี้แนะให้เห็นถึงผลเสียถ้าขาดความละเอียดซุกซิบบาปที่จะเกิดขึ้นต่อตัวข้าราชการเอง พ่อแม่พี่น้อง ครอบครัวชาติตระกูล ต้องเสียทรัพย์สิน อิศรภาพ และการดำเนินชีวิตจากสังคม ต้องสร้างขวัญกำลังใจให้เข้มแข็งไม่หวั่นไหวต่อการยั่วยุบของกิเลส รู้จักยับยั้งชั่งใจในผลประโยชน์ที่ไม่ควรได้ ไม่มีผู้ใดก้าวล่วงผลของกรรมที่กระทำไปไม่ว่าจะกรรมดีหรือกรรมชั่ว แม้ว่ากรรมจะไม่ส่งผลให้เห็นทันตาแต่กรรมนั้นก็ติดตามและคอยผุดขึ้นหลอกหลอนในจิตใจตลอดเวลา ยกตัวอย่างข้าราชการที่ประพฤติมิชอบให้เห็นอย่างชัดเจนเมื่อหมดอำนาจวาสนากรรมที่ส่งผลคือต้องโดนยึดทรัพย์สินและติดคุก ทรัพย์สินเงินทองชื่อเสียง ยศถาบรรดาศักดิ์ที่สร้างไว้ในสมัยที่ตนเองเรืองอำนาจ อันตรธานหายไปสิ้นเมื่อกรรมชั่วตามทันและส่งผล ผลกรรมจากการกระทำที่ได้รับคือ ทุกขเวทนาทั้งทางกายและจิตใจ และยังส่งผลกระทบต่อบุคคลอันเป็นที่รักของตนรอบข้างคือ ภรรยา ลูก หลาน ญาติและมิตรสหาย ที่ไม่สามารถอยู่เป็นปกติสุขในสังคมได้<sup>๗๐</sup>

จัดอบรมจิตภาวนาเพื่อพัฒนาจิตให้บุคลากรมีศีล สมาธิ เพื่อให้จิตสงบ ควรแก่การงาน (ผู้มีจิตเป็นสมาธิ มีความสงบ จะเกิดคุณธรรม คือ ทาน ศีล หิริ โอตตปละ จัดให้มีการอบรมวิปัสสนา ครั้งละ ๓ วัน เพื่อให้เกิดความซาบซึ้งในเรื่องบาปบุญหรือที่สุตคือ ศาสนาที่เป็นที่พึงทางใจที่สำคัญยิ่งยกย่องข้าราชการที่มีความประพฤติดีผลงานเด่น ให้ประกาศเกียรติคุณพร้อมทั้งลงวารสารของกระทรวง กำหนดโทษตามกฎหมายที่มีการบังคับใช้อย่างเด็ดขาด รวดเร็ว เพื่อให้ข้าราชการผู้อื่นเกิดความเกรงกลัวและตระหนักผลที่ได้รับจากการประพฤติผิดจริยธรรม<sup>๗๑</sup>

## ๑. วิธีการเพื่อให้ข้าราชการที่สังกัดกระทรวงมหาดไทย ยึดมั่นในจริยธรรมและยืนหยัดกระทำในสิ่งที่ถูกต้องและเป็นธรรม

โดยทั่วไปทุกคนมีเจตคติในความเข้าใจคำว่าความถูกต้องและความเป็นธรรมบนพื้นฐานความพึงพอใจของตนเป็นเครื่องชี้วัด สิ่งใดที่เป็นผลประโยชน์และตนเองเป็นผู้ได้รับหรือมีส่วนได้ก็จะถือว่าได้รับความถูกต้องเป็นธรรมหรือมีความได้เปรียบก็จะนิ่งเสีย แต่ถ้าผลประโยชน์นั้นไปตกอยู่กับผู้อื่นหรือผลประโยชน์นั้นส่งผลกระทบต่อในด้านลบกับตนเองก็จะไม่ยอมรับ มีการร้องเรียนไปยังหน่วยงานที่เกี่ยวข้องให้เป็นผู้วินิจฉัยตัดสินโดยอ้างถึงการไม่ได้รับความถูกต้องและความเป็นธรรม

<sup>๗๐</sup> สทนากลุ่ม พระมหาปัญญาวัฒน์ สิริภทโท, ผศ.ดร., รองผู้อำนวยการสำนักงาน มหาวิทยาลัยมหาจุฬาลงกรณราชวิทยาลัย วิทยาเขตนครราชสีมา, ๑๐ มกราคม ๒๕๕๙.

<sup>๗๑</sup> สทนากลุ่ม ดร.ประสพฤกษ์ รัตนยงค์ อาจารย์ประจำหลักสูตร ศูนย์บัณฑิต มหาวิทยาลัยมหาจุฬาลงกรณราชวิทยาลัย วิทยาเขตนครราชสีมา, ๑๐ มกราคม ๒๕๕๙. ๑๐ มกราคม ๒๕๕๙.

ความเป็นธรรมต้องเกิดความยุติธรรมเที่ยงตรง ไม่ทำให้ฝ่ายใดฝ่ายหนึ่งได้เปรียบเสียเปรียบซึ่งกันและกัน มีความเมตตาเป็นที่ตั้งในการปฏิบัติงานจึงมีความจำเป็นที่ต้องมีหลักเกณฑ์ว่าความถูกต้องเป็นธรรมและยืนหยัดอยู่บนฐานของกฎหมาย วินัย ระเบียบ ข้อบังคับ มติ หรือคำสั่งตามสายงาน และความถูกต้องเป็นธรรมเหล่านั้นต้องอยู่บนกฎหมาย ขนบธรรมเนียมประเพณีที่ดีงาม ให้บริการประชาชนด้วยมิตรภาพ ไม่สร้างความขัดแย้งและไม่ส่งผลกระทบต่อตนเอง ประชาชน ผู้ใช้บริการและสังคมส่วนรวม ทั้งนี้การกล่าวยืนหยัดอยู่ในความถูกต้องและเป็นธรรมในจริยธรรมข้าราชการต้องปราศจากความลำเอียงที่จะทำให้ผู้ใต้บังคับบัญชาและผู้เกี่ยวข้องขาดความเคารพ เชื่อถือจากการมีอคติเนื่องจากบุคคลหรือราชการผู้นั้นเป็นผู้ใกล้ชิดทำให้เกิดความรักและส่งเสริมให้เจริญก้าวหน้าโดยไม่คำนึงถึงผู้ใต้บังคับบัญชาอื่น ๆ หรือคนที่ตนไม่รักชอบเกลียดซึ่งด้วยการใช้ตำแหน่งหน้าที่ลงโทษ โยกย้าย ไม่ปรับพิจารณาขึ้นเงินเดือน หรือเกิดความยำเกรงอิทธิพลและไม่พิจารณาถึงหลักการและความถูกต้อง ดังนั้นผู้บังคับบัญชาและข้าราชการต้องตระหนักในความละเอียดและผลต่อการกระทำของตน<sup>๗๒</sup> ความถูกต้องเป็นสิ่งที่มนุษย์ต้องมีเพราะเป็นเครื่องชี้วัดประสิทธิภาพแต่ความถูกต้องนั้นจะเกิดได้และมีได้ต้องยึดมั่นในจริยธรรมอย่างเคร่งครัด<sup>๗๓</sup>

สรุป ควรมีโครงการปฐมนิเทศข้าราชการที่เข้ามาใหม่ทุกคนให้รู้ถึงสิ่งที่ถูกที่ควร และจัดฝึกอบรมพัฒนาข้าราชการทุกระดับ เพื่อสร้างความตระหนัก ตื่นรู้ และปลูกฝังให้เป็นข้าราชการที่มีคุณธรรมที่ดี ละอายต่อการทำชั่วกลัวผลของการกระทำบาป<sup>๗๔</sup> จัดให้มีการฟังธรรมโดยนำหลักทิริโอตตปปะ คือ ความละอายชั่วกลัวบาป<sup>๗๕</sup> มีการจัดกิจกรรมอบรมคุณธรรมจริยธรรมจรรยาข้าราชการให้ข้าราชการเหล่านั้นในรูปแบบโครงการอย่างสม่ำเสมอ และควรมีการติดตามประเมินผล ยกย่องชมเชย ให้รางวัล ประกาศเกียรติคุณ สำหรับผู้ที่มีความประพฤติและการปฏิบัติตนเป็นแบบอย่างที่ดี ในขณะที่เดียวกันก็ต้องมีมาตรการลงโทษผู้ที่มีพฤติกรรมล่วงละเมิดจริยธรรมอย่างจริงจัง<sup>๗๖</sup> เชิญผู้ได้รับเป็นข้าราชการที่มีความประพฤติดีเด่นบรรยายและปรากฏแก่เด็กเยาวชนทั่ว ๆ ไปทั้งส่วนกลาง ส่วนภูมิภาค และส่วนท้องถิ่น ในสถานที่หรือจังหวัดที่ข้าราชการได้สังกัดอยู่<sup>๗๗</sup>

แสดงการบูรณาการหลักพุทธธรรมเพื่อการพัฒนาตัวแบบประมวลจริยธรรมข้าราชการสังกัดกระทรวงมหาดไทย ด้านการยึดมั่นในจริยธรรมและยืนหยัดกระทำในสิ่งที่ถูกต้องและเป็นธรรมอย่างเป็นรูปธรรมตามตารางดังนี้

<sup>๗๒</sup> สนทนากลุ่ม พระราชวิมลโมลี เจ้าคณะจังหวัดนครราชสีมา, ๑๐ มกราคม ๒๕๕๙.

<sup>๗๓</sup> สนทนากลุ่ม พระเมธีสุตตากรณีย์, ดร. รองเจ้าคณะอำเภอปากช่อง นครราชสีมาผอ.วิทยาลัยสงฆ์ นครราชสีมา มหาวิทยาลัยมหาจุฬาลงกรณราชวิทยาลัย วิทยาเขตนครราชสีมา

<sup>๗๔</sup> สนทนากลุ่ม ดร.พรเศรษฐี วุฒิปัญญาอิสกุล หัวหน้าสาขาวิชารัฐศาสตร์ มหาวิทยาลัยมหาจุฬาลงกรณราชวิทยาลัย วิทยาเขตนครราชสีมา, ๑๐ มกราคม ๒๕๕๙.

<sup>๗๕</sup> สนทนากลุ่ม พระมหาถนอม ถาวโร ผู้ช่วยเจ้าอาวาสวัดพ่ายพ จังหวัดนครราชสีมา, ๑๐ มกราคม ๒๕๕๙.

<sup>๗๖</sup> สนทนากลุ่ม ดร.ประพันธ์ นีกรระโทก หัวหน้าสาขาวิชาภาษาต่างประเทศ มหาวิทยาลัยมหาจุฬาลงกรณราชวิทยาลัย วิทยาเขตนครราชสีมา, ๑๐ มกราคม ๒๕๕๙.

<sup>๗๗</sup> สนทนากลุ่ม ดร.ประสพฤกษ์ รัตนยงค์ อาจารย์ประจำหลักสูตร ศูนย์บัณฑิต มหาวิทยาลัยมหาจุฬาลงกรณราชวิทยาลัย วิทยาเขตนครราชสีมา

**ตารางที่ ๔.๑๖** แสดงการบูรณาการหลักพุทธธรรมเพื่อพัฒนาตัวแบบประมวลจริยธรรมด้านการยึดมั่นในจริยธรรมและยับยั้งกระทำในสิ่งที่ถูกต้องและเป็นธรรม

| ประมวลจริยธรรมด้านการยึดมั่นในจริยธรรมและยับยั้งกระทำในสิ่งที่ถูกต้องและเป็นธรรม   |  |
|--|--|
| การปฏิบัติงาน  | ตัวแบบการบูรณาการหลักพุทธธรรม  |
| <ul style="list-style-type: none"> <li>- ความเข้าใจความหมายที่ตรงกันของคำว่า ความถูกต้องและความเป็นธรรม</li> <li>- มีความเมตตาเป็นที่ตั้งในการปฏิบัติงาน</li> <li>- ความถูกต้องเป็นธรรมต้องอยู่บนกฎหมาย ขนบธรรมเนียมประเพณีที่ติงาม</li> <li>- การให้บริการประชาชนด้วยมิตรภาพจริงใจ</li> <li>- การไม่สร้างความขัดแย้งที่จะส่งผลกระทบต่อตนเอง และสังคมโดยรวม</li> <li>- การปราศจากอคติจากการลำเอียงด้วยความรัก ความซิง ความกลัว และความไม่รู้</li> <li>- การกล้ายืนหยัดอยู่ในความถูกต้องและเป็นธรรมในจริยธรรม</li> <li>- การประพฤติตนเป็นแบบอย่างผู้บังคับบัญชา ที่มีศีลธรรม</li> </ul> | <ul style="list-style-type: none"> <li>- โครงการปฐมนิเทศข้าราชการที่เข้ามาใหม่ ทุกคนให้รู้ถึงสิ่งที่ควรประพฤติปฏิบัติใน ศีลธรรมคุณธรรม</li> <li>- โครงการพัฒนาจิตใจข้าราชการทุกระดับ ให้ปฏิบัติตามคุณธรรมจริยธรรมข้าราชการ อย่างสม่ำเสมอ เช่น การถือศีล ๕ การปฏิบัติธรรม การฟังธรรม</li> <li>- โครงการติดตามและประเมินผลส่งเสริม ผู้มีความประพฤติปฏิบัติดี และลงโทษ ผู้ละเมิดจริยธรรมอย่างจริงจัง</li> <li>- โครงการสร้างเสริมคนดีของสังคมด้วยการ สนับสนุนให้ข้าราชการที่ได้รับการยกย่อง เป็นแบบอย่างที่ดีนั้น ได้เป็นผู้สาธิตหรือ บรรยายทั้งหน่วยงานภายในและภายนอกเช่น สถานศึกษาในแต่ละพื้นที่ที่เจ้าหน้าที่ผู้นั้น สังกัดอยู่</li> </ul> |

**จากประเด็นดังกล่าวสามารถสังเคราะห์ได้ดังนี้**

๑. การปฏิบัติงานที่มีเมตตาธรรมเป็นพื้นฐาน
๒. ความถูกต้องและเป็นธรรมในระเบียบวินัย ข้อบังคับ กฎกติกาเดียวกัน
๓. ประชาชนได้รับการอย่างเต็มความรู้กำลังความสามารถด้วยอัธยาศัยไมตรีเอื้อเพื่อ
๔. ปราศจากอคติเลือกที่รักมักที่ชัง
๕. ยึดมั่นและปฏิบัติในจริยธรรมอย่างเคร่งครัด
๖. กล้ายืนหยัดบนความถูกต้องชอบธรรม
๗. ไม่ใช่ตำแหน่งหน้าที่แสวงหาผลประโยชน์ทั้งของตนและพวกพ้อง
๘. เชื้อกฏแห่งกรรม ทำดีได้ดีทำชั่วได้ชั่ว
๙. ระลึกและตระหนักว่าตนเป็นข้ารับใช้ของประชาชน
๑๐. ตระหนักให้ความสำคัญในค่านิยม และวัฒนธรรมองค์การ
๑๑. ความอดทนต่อสิ่งเย้ายวนที่ได้จากการประพฤตินิดในการแสวงหาผลประโยชน์
๑๒. ความภาคภูมิใจในศักดิ์ศรีของการเป็นข้าราชการ

๑๓. ผู้นำหรือผู้บังคับต้องยืนหยัดให้กำลังใจเคียงข้างผู้ใต้บังคับบัญชา คอยแก้ไข้ปัญหา และตักเตือนให้อยู่ในศีลธรรม

๑๔. การประพฤติตนเป็นแบบอย่างที่ดีต่อกันและกันโดยเฉพาะผู้บังคับบัญชา

๑๕. ปฏิบัติงานตรงไปตรงมาอย่างสุจริตชน

๑๖. เข้าใจ เข้าถึง พฤติกรรมของผู้ใต้บังคับบัญชา

๑๗. ร่วมงานอย่างสร้างสรรค์ ไม่เล่นพรรคเล่นพวก

๑๘. ไม่เปิดโอกาสให้นำช่องว่างของกฎหมายไปแสวงหาผลประโยชน์



แผนภาพที่ ๔.๑ การบูรณาการหลักพุทธธรรมเพื่อพัฒนาตัวแบบประมวลจริยธรรมด้านการยึดมั่นในจริยธรรม และยืนหยัดกระทำในสิ่งที่ถูกต้องและเป็นธรรม

## ๒. วิธีการเพื่อให้ข้าราชการที่สังกัดกระทรวงมหาดไทย มีจิตสำนึกที่ดี และความสำนึก รับผิดชอบต่อหน้าที่ เสียสละ ปฏิบัติในหน้าที่ด้วยความรวดเร็ว โปร่งใส และตรวจสอบได้

มนุษย์ทุกคนไม่ว่าจะเป็นใคร มีหน้าที่อะไร ถ้าขาดจิตสำนึกและความรับผิดชอบพร้อมกับการเสียสละก็จะเป็นคนเห็นแก่ประโยชน์ตน ด้วยการเบียดบังประโยชน์ผู้อื่น ดังนั้นข้าราชการจึงต้องมีจิตสำนึกความรับผิดชอบต่อหน้าที่เสียสละให้มากให้สมกับคำว่า “บำบัตทุกข์ บำรุงสุข ประชาชน”<sup>๗๘</sup> สร้างจิตสำนึกรับผิดชอบต่อหน้าที่ มีการกำหนดและแบ่งหน้าที่ความรับผิดชอบอย่างชัดเจน<sup>๗๙</sup> ปฏิบัติหน้าที่ให้ครบถ้วนถูกต้อง ไม่ละทิ้งหน้าที่ ไม่ก้าวก่ายหน้าที่ กล้าเผชิญปัญหา ไม่ทำงานข้ามชั้นตอนหรือก้าวก่ายหน้าที่ผู้อื่น ข้าราชการทุกคนควรยึดถือหลักธรรมที่พระเจ้าอยู่หัวทรงประพฤติปฏิบัติ ในทานคือ การให้สิ่งของและวิชาความรู้ให้บริการด้วยความเต็มใจ เอื้อเฟื้อเผื่อแผ่ ที่มุ่งเพื่อประโยชน์สุขของผู้อื่น ดังที่พระองค์มุ่งไปที่ความสุขของพสกนิกร เมื่อข้าราชการมีจิตสำนึกเป็นผู้ให้ก็จะทำให้ความอยากของกิเลสตัณหาลดน้อยถอยลง ไม่ประพฤติตนแสวงหาผลประโยชน์ในการฉ้อราษฎร์บังหลวง เป็นผู้เสียสละอันจะทำให้การครองตนในศีลบริสุทธียิ่งขึ้น ส่งผลให้เกิดความซื่อสัตย์สุจริตไม่เบียดเบียนทั้งตนเองและผู้อื่น รับผิดชอบต่อในบทบาทหน้าที่ให้ความช่วยเหลือประชาชนที่เดือดร้อน และต้องการความช่วยเหลือได้ทันต่อเหตุการณ์ ไม่สะทกสะท้านต่อการตรวจสอบจากเจตนาบริสุทธิ์ที่กระทำตามอำนาจหน้าที่และความรับผิดชอบ<sup>๘๐</sup>

สรุป เพื่อให้ข้าราชการมีจิตสำนึกรับผิดชอบต่อหน้าที่ ควรมีการจัดโครงการอบรมจิตภาวนา การส่งเสริมให้มีการฝึกปฏิบัติธรรม การฝึกทำสมาธิเพื่อให้จิตใจสงบเสถียรนุ่มนวลควรแก่งาน ซึ่งจะก่อให้เกิดคุณธรรมคือ ทาน ศีล หิริ โอตตปยะจะตามมา<sup>๘๑</sup> มีการจัดฟังเทศนาธรรมและสอดแทรกหลักทศพิธราชธรรมที่เสมือนบุญกิริยาวัตถุ ๓ ที่พระบาทสมเด็จพระเจ้าอยู่หัวและพระบรมวงศานุวงศ์ทรงประพฤติปฏิบัติ เป็นสิ่งที่ข้าราชการพึงน้อมยึดถือเป็นแบบอย่าง จัดอบรมให้มีการฝึกปฏิบัติธรรมและฟังเทศนาธรรมบ่อย ๆ<sup>๘๒</sup> ปลูกฝังหลักการบริหารจัดการภาครัฐที่ดี โดยยึดถือหลักธรรมาภิบาลให้เกิดประโยชน์สูงสุดต่อส่วนรวมด้วยการเจริญภาวนา<sup>๘๓</sup> จัดให้มีการจิตภาวนา ปลูกจิตสำนึกให้รู้คุณค่าชีวิตโดยเฉพาะต้องให้ผู้บังคับบัญชาเป็นผู้นำปฏิบัติก่อนเพื่อเป็นแบบอย่างที่ดี<sup>๘๔</sup>

<sup>๗๘</sup> สนทนากลุ่ม พระเมธีสุตตารักษ์, ดร. รองเจ้าคณะอำเภอปากช่อง นครราชสีมาผอ.วิทยาลัยสงฆ์ นครราชสีมา มหาวิทยาลัยมหาจุฬาลงกรณราชวิทยาลัย วิทยาเขตนครราชสีมา

<sup>๗๙</sup> สนทนากลุ่ม ดร.ประพันธ์ นีกระโทก หัวหน้าสาขาวิชาภาษาต่างประเทศ มหาวิทยาลัยมหาจุฬาลงกรณราชวิทยาลัย วิทยาเขตนครราชสีมา, ๑๐ มกราคม ๒๕๕๙.

<sup>๘๐</sup> สนทนากลุ่ม พระราชวิมลโมลี เจ้าคณะจังหวัดนครราชสีมา, ๑๐ มกราคม ๒๕๕๙.

<sup>๘๑</sup> สนทนากลุ่ม ดร.ประพันธ์ นีกระโทก หัวหน้าสาขาวิชาภาษาต่างประเทศ มหาวิทยาลัยมหาจุฬาลงกรณราชวิทยาลัย วิทยาเขตนครราชสีมา, ๑๐ มกราคม ๒๕๕๙.

<sup>๘๒</sup> สนทนากลุ่ม พระมหาปัญญาวัฒน์ สิริภทโท, ผศ.ดร., รองผู้อำนวยการสำนักงาน มหาวิทยาลัยมหาจุฬาลงกรณราชวิทยาลัย วิทยาเขตนครราชสีมา, ๑๐ มกราคม ๒๕๕๙.

<sup>๘๓</sup> สนทนากลุ่ม ดร.ประสพฤกษ์ รัตนยงค์ อาจารย์ประจำหลักสูตร ศูนย์บัณฑิต มหาวิทยาลัยมหาจุฬาลงกรณราชวิทยาลัย วิทยาเขตนครราชสีมา, ๑๐ มกราคม ๒๕๕๙.

<sup>๘๔</sup> สนทนากลุ่ม พระมหาถนอม ถาวโร ผู้ช่วยเจ้าอาวาสวัดพายัพ จังหวัดนครราชสีมา, ๑๐ มกราคม ๒๕๕๙.

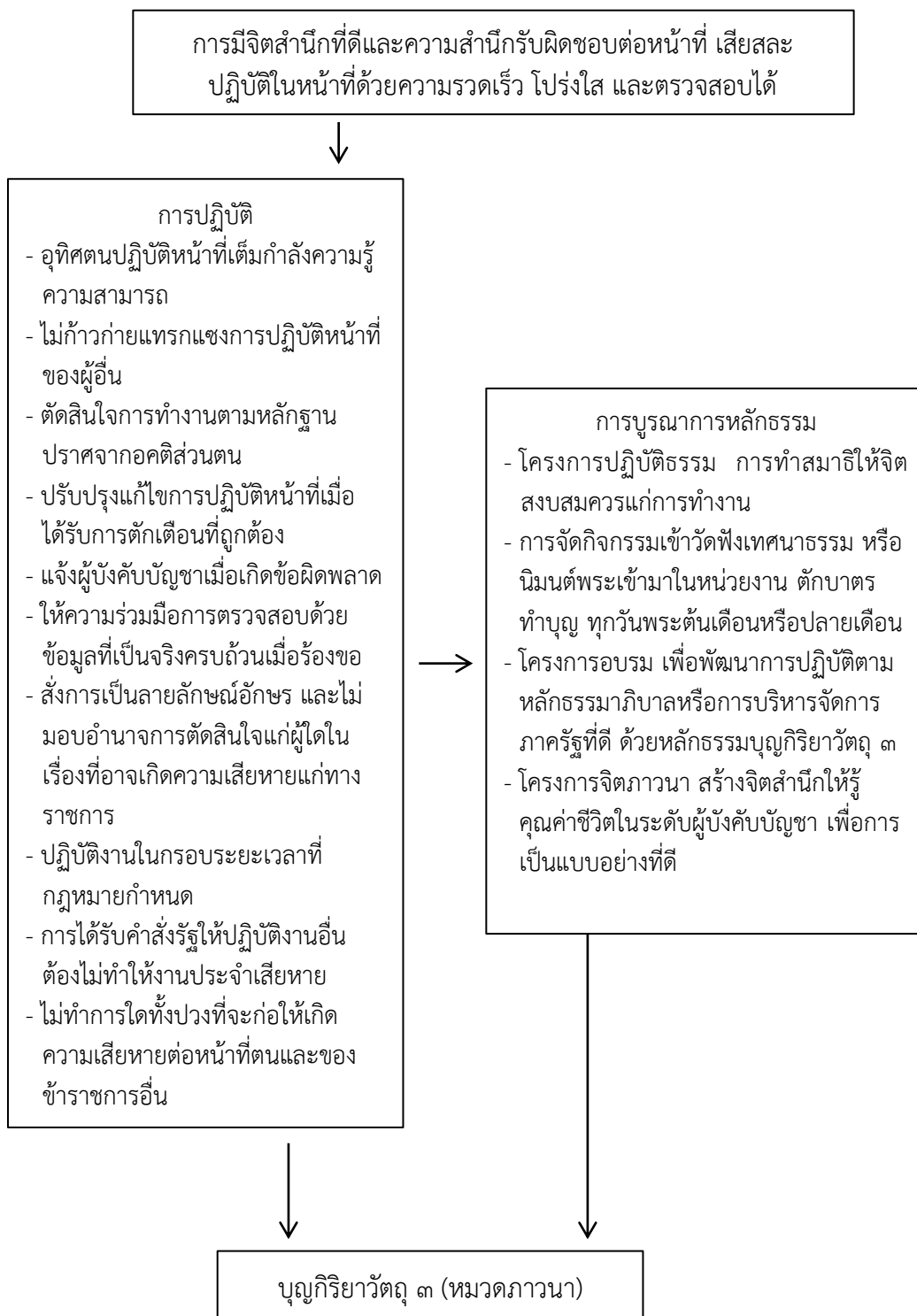
ตารางที่ ๔.๑๗ แสดงการบูรณาการหลักพุทธธรรมเพื่อพัฒนาตัวแบบประมวลจริยธรรมด้านการมีจิตสำนึกที่ดีและความสำนึกรับผิดชอบต่อหน้าที่ เสียสละ ปฏิบัติหน้าที่ด้วยความรวดเร็ว โปร่งใส และตรวจสอบได้

| ประมวลจริยธรรมด้านการมีจิตสำนึกที่ดีและความสำนึกรับผิดชอบต่อหน้าที่ เสียสละ ปฏิบัติหน้าที่ด้วยความรวดเร็ว โปร่งใส และตรวจสอบได้   |  |
|---|--|
| การปฏิบัติงาน   | ตัวแบบการบูรณาการหลักพุทธธรรม  |
| <ul style="list-style-type: none"> <li>- การมีจิตสำนึกรับผิดชอบในหน้าที่การงาน</li> <li>- การเสียสละ ไม่เบียดบังประโยชน์ผู้อื่นมาเป็นประโยชน์ส่วนตน</li> <li>- การปฏิบัติงานในขอบเขตอำนาจหน้าที่ ไม่ก้าวก่ายแทรกแซงงานผู้อื่น</li> <li>- การยึดถือและประพฤติหลักธรรมตามที่พระเจ้าอยู่หัวทรงปฏิบัติโดยเฉพาะการให้ทาน</li> <li>- การให้ความรู้และบริการด้วยความเต็มใจ เอื้อเฟื้อเผื่อแผ่ มุ่งประโยชน์สุขของผู้อื่น</li> <li>- การไม่แสวงหาผลประโยชน์ด้วยการฉ้อราษฎร์บังหลวง คอรัปชั่น</li> <li>- ให้ความช่วยเหลือประชาชนที่เดือดร้อนและต้องการความช่วยเหลือได้ทันต่อเหตุการณ์</li> <li>- ทำงานด้วยความสุจริตใจ โปร่งใส ไม่หวั่นเกรงต่อการตรวจสอบ</li> </ul> | <ul style="list-style-type: none"> <li>- โครงการปฏิบัติธรรม การทำสมาธิให้จิตสงบสมควรแก่การทำงาน</li> <li>- การจัดกิจกรรมเข้าวัดฟังเทศนาธรรม หรือนิมนต์พระเข้ามาในหน่วยงาน ตักบาตร ทำบุญ ทุกวันพระต้นเดือนหรือปลายเดือน</li> <li>- โครงการอบรม เพื่อพัฒนาการปฏิบัติตามหลักธรรมาภิบาลหรือการบริหารจัดการภาครัฐที่ดี ด้วยหลักธรรมบุญกิริยาวัตถุ ๓</li> <li>- โครงการจิตภาวนา สร้างจิตสำนึกให้รู้คุณค่าชีวิตในระดับผู้บังคับบัญชา เพื่อการเป็นแบบอย่างที่ดี</li> </ul> |

จากประเด็นดังกล่าวสามารถสังเคราะห์ได้ดังนี้

๑. การทำงานด้วยจิตสาธารณะ
  ๒. การไม่ก้าวก่ายแทรกแซงการปฏิบัติหน้าที่ของผู้อื่น
  ๓. ผลประโยชน์ทับซ้อน
  ๔. ไม่ปฏิบัติขัดแย้งกับประมวลจริยธรรม
  ๕. การมอบหมายงานที่ชัดเจนเป็นลายลักษณ์อักษร
  ๖. การยอมรับข้อผิดพลาด รับฟังข้อคิดเห็นและปรับปรุงแก้ไข
  ๗. หน้าที่ที่ควรเสียสละเพื่อบำบัดทุกข์ บำรุงสุข แก่ประชาชน
  ๘. แบ่งหน้าที่และขอบเขตการรับผิดชอบในการทำงาน
  ๙. ทำงานด้วยความสุจริตใจ โปร่งใส ไม่หวั่นเกรงต่อการตรวจสอบหรืออิทธิพลใด
  ๑๐. ให้ความรู้และบริการประชาชนด้วยความเต็มใจ เอื้อเฟื้อเผื่อแผ่ มุ่งประโยชน์สังคม
- โดยรวม
๑๑. ไม่เบียดบังประโยชน์ผู้อื่นหรือทางราชการมาเป็นประโยชน์ส่วนตน





แผนภาพที่ ๔.๒ การบูรณาการหลักพุทธธรรมเพื่อพัฒนาตัวแบบประมวลจริยธรรมด้านการมีจิตสำนึกที่ดี และความสำนึกรับผิดชอบต่อหน้าที่ เสียสละ ปฏิบัติในหน้าที่ด้วยความรวดเร็ว โปร่งใส และตรวจสอบได้

### ๓. วิธีการเพื่อให้ข้าราชการที่สังกัดกระทรวงมหาดไทย แยกเรื่องส่วนตัวออกจากตำแหน่งหน้าที่และยึดถือประโยชน์ส่วนรวมของประเทศชาติมากกว่าประโยชน์ส่วนตัว

กระทรวงมหาดไทยมีภารกิจในการบำบัดทุกข์บำรุงสุขแก่ประชาชน โดยยึดถือประโยชน์ของคนในชาติเป็นที่ตั้งอยู่แล้ว ดังนั้นต้องปลูกฝังเรื่องความไม่มีอคติแก่ข้าราชการ ปลูกฝังเรื่องhiriโอดตัปปะ มีสติต่อการละการประพฤตชั่วทางใจจากความโลภความอยากได้ คือคิดอยากมีที่จะเอาสิ่งของของผู้อื่นมาเป็นของตน โดยวิธีทุจริตให้ได้มาซึ่งรางวัล ของกำนัลที่เป็นสิ่งของเงินทอง ตำแหน่งหน้าที่การงาน ต้องรู้จักวางตัว ไม่ต้องคลุกคลีกับผู้คนมากเกินไปเพราะจะปล่อยโอกาสให้ผู้คนซึ่งมีอิทธิพลอาศัยแสวงหาผลประโยชน์โดยวิธีการต่าง ๆ<sup>๘๕</sup> เมื่อไม่ได้ตามที่ตนเองต้องการก็พยายามพองร้ายที่จะทำให้ร้ายให้คนที่ตนเองไม่ชอบเกิดความเดือดร้อน เสียชื่อเสียง หรือชีวิตร่างกายถึงความพินาศ ซึ่งเป็นความเห็นผิดจากธรรมนองคลองธรรมหรือคลาดเคลื่อนจากความเป็นจริง ไม่เชื่อในบุญบาปคุณของบิดามารดา ทำดีได้ดีทำชั่วได้ชั่ว ไม่รู้จักแยกแยะเรื่องส่วนตัวออกจากงาน ต้องสำนึกอยู่เสมอว่าตนมีหน้าที่เหมือนพ่อแม่ที่ต้องคอยดูแลสงเคราะห์บุตรธิดา ผู้บังคับบัญชาต้องให้ความใส่ใจต่อผู้ใต้บังคับบัญชานำหลักการให้ทานมาใช้ในหน่วยงานและผู้มาใช้บริการเพื่อบรรเทาภิเลสตัณหาความอยากได้ให้น้อยลงหรือหมดไป<sup>๘๖</sup>

สรุป มีโครงการรณรงค์ปลูกฝังจิตสำนึกในการทำหน้าที่ซึ่งหมายถึงความเจริญก้าวหน้าของประเทศชาติและตนเอง ต้องมีการชี้ชัดเน้นบทลงโทษให้เข้มแข็งเด็ดขาด ส่งเสริมให้มีกิจกรรมด้านศีลธรรมคุณธรรม<sup>๘๗</sup> ในขณะเดียวกันเรื่องส่วนตัวต้องแยกให้ออก ไม่ควรนำเรื่องส่วนตัวมาปะปนกับงานราชการเพราะจะเป็นการก้าวก่ายกัน จัดอบรมหลักธรรมบุญกิริยาวัตถุ ๓<sup>๘๘</sup> เน้นให้มีการฝึกอบรมและมีกฎหมาย พระราชบัญญัติ รับรองและเสนอไปแผนของชาติให้การพัฒนาบุคลากรและควรบรรจุไว้วาระการบรรจุระเบียบข้าราชการที่ต้องปฏิบัติ เพื่อมุ่งผลต่อส่วนรวมคือ บำบัดทุกข์ บำรุงสุขต่อประชาชน<sup>๘๙</sup>

<sup>๘๕</sup> สนทนากลุ่ม ดร.ประสพฤกษ์ รัตนยงค์ อาจารย์ประจำหลักสูตร ศูนย์บัณฑิต มหาวิทยาลัยมหาจุฬาลงกรณราชวิทยาลัย วิทยาเขตนครราชสีมา, ๑๐ มกราคม ๒๕๕๙.

<sup>๘๖</sup> สนทนากลุ่ม พระมหาสุพร รุกขิตธมฺโม, ดร. / ผู้อำนวยการสำนักวิชาการ มหาจุฬาลงกรณราชวิทยาลัย วิทยาเขตนครราชสีมา, ๑๐ มกราคม ๒๕๕๙.

<sup>๘๗</sup> สนทนากลุ่ม พระมหาปัญญาวัฒน์ สิริภทฺโท, ผศ.ดร., รองผู้อำนวยการสำนักงาน มหาวิทยาลัยมหาจุฬาลงกรณราชวิทยาลัย วิทยาเขตนครราชสีมา, ๑๐ มกราคม ๒๕๕๙.

<sup>๘๘</sup> สนทนากลุ่ม ดร.ประพันธ์ นีกรระโทก หัวหน้าสาขาวิชาภาษาต่างประเทศ มหาวิทยาลัยมหาจุฬาลงกรณราชวิทยาลัย วิทยาเขตนครราชสีมา, ๑๐ มกราคม ๒๕๕๙.

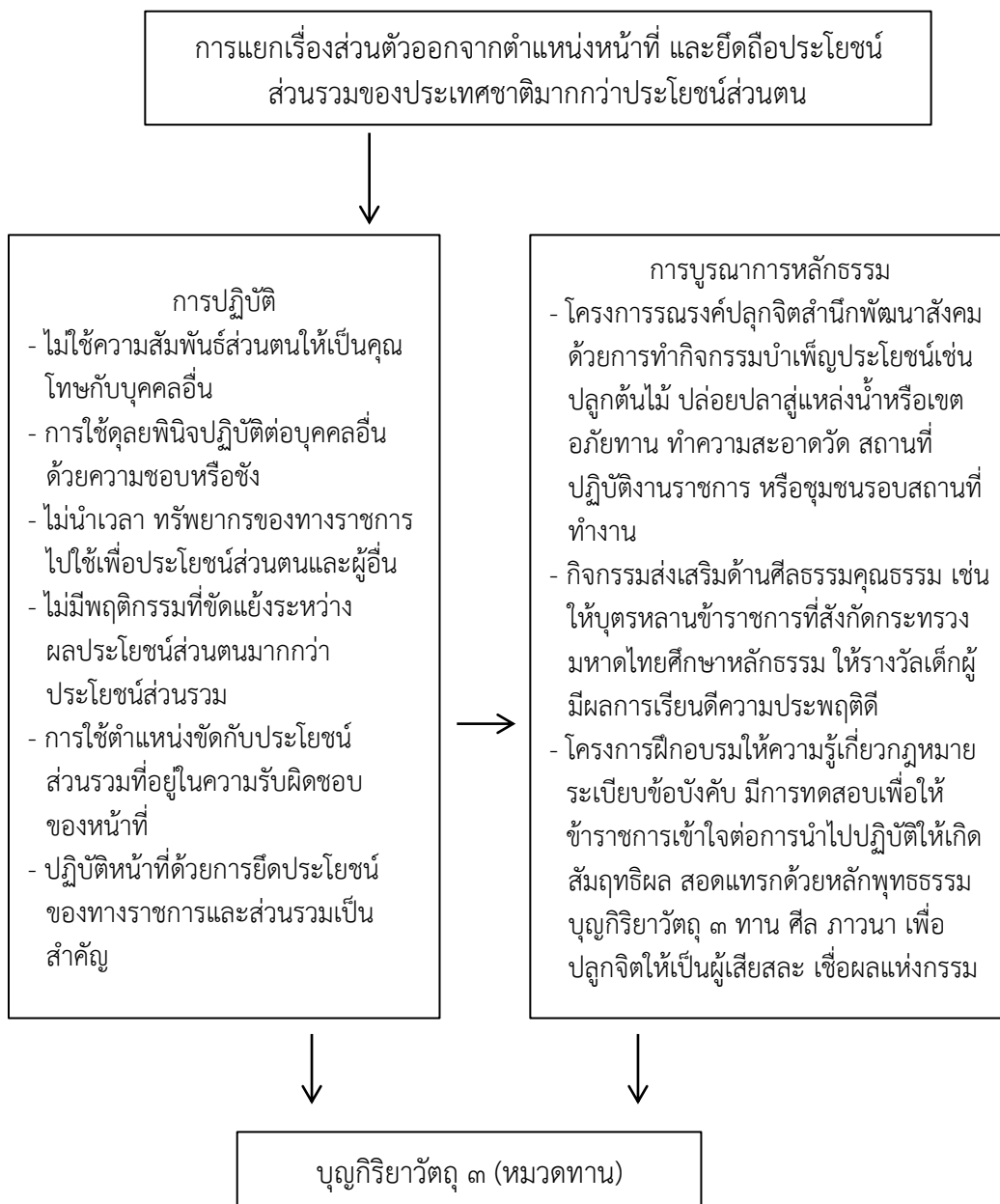
<sup>๘๙</sup> สนทนากลุ่ม พระครูศรีรัตนธรรมวิเทศ, ดร. เจ้าอาวาสวัดศรีรัตนารามแบล็คคลี UK, ๑๐ มกราคม ๒๕๕๙.

**ตารางที่ ๔.๑๘** แสดงการบูรณาการหลักพุทธธรรมเพื่อพัฒนาตัวแบบประมวลจริยธรรมด้านการแยกเรื่องส่วนตัวออกจากตำแหน่งหน้าที่และยึดถือประโยชน์ส่วนรวมของประเทศชาติมากกว่าประโยชน์ส่วนตน

| ประมวลจริยธรรมด้านการแยกเรื่องส่วนตัวออกจากตำแหน่งหน้าที่และยึดถือประโยชน์ส่วนรวมของประเทศชาติมากกว่าประโยชน์ส่วนตน   |  |
|---|--|
| การปฏิบัติงาน   | ตัวแบบการบูรณาการหลักพุทธธรรม  |
| <ul style="list-style-type: none"> <li>- ยึดถือประโยชน์ของคนในชาติเป็นที่ตั้งอยู่</li> <li>- การลดและกำจัดอคติในหน่วยงาน</li> <li>- ละการประพฤตชั่วทางใจจากความโลภความอยากได้ โดยวิธีทุจริตให้ได้มาซึ่งรางวัลของกำนัล และตำแหน่งฐานะ</li> <li>- การวางตนอย่างเหมาะสม ไม่คลุกคลีกับผู้มีอิทธิพลหรือผู้หวังผลประโยชน์จากทางราชการ</li> <li>- ให้อภัยไม่พยายามฟ้องร้ายที่จะทำร้ายให้คนที่ตนเองไม่ชอบเกิดความเดือดร้อนถึงความวินาศ</li> <li>- เชื่อเรื่องกฎแห่งกรรม บุญบาปมีจริง</li> <li>- การตอบแทนบุญคุณบุพการี ประเทศชาติ และสงเคราะห์บุตรธิดา เพื่อนร่วมงานตามควร</li> </ul> | <ul style="list-style-type: none"> <li>- โครงการรณรงค์ปลูกจิตสำนึกพัฒนาสังคมด้วยการทำกิจกรรมบำเพ็ญประโยชน์เช่น ปลูกต้นไม้ ปล่อยปลา ทำความสะอาดวัด สถานที่ราชการ หรือชุมชนรอบสถานที่ทำงาน</li> <li>- กิจกรรมส่งเสริมด้านศีลธรรมคุณธรรม เช่น ให้อบรมบุคลากรข้าราชการที่สังกัดกระทรวงมหาดไทยศึกษาหลักธรรม ให้รางวัลเด็กผู้มีผลการเรียนดีความประพฤติดี</li> <li>- โครงการฝึกอบรมให้ความรู้เกี่ยวกับกฎหมายระเบียบข้อบังคับ มีการทดสอบเพื่อให้ข้าราชการเข้าใจต่อการนำไปปฏิบัติให้เกิดสัมฤทธิ์ผล สอดแทรกด้วยหลักพุทธธรรมบุญกิริยาวัตถุ ๓ ทาน ศีล ภาวนา เพื่อปลูกจิตให้เป็นผู้เสียสละ เชื่อผลแห่งกรรม</li> </ul> |

**จากประเด็นดังกล่าวสามารถสังเคราะห์ได้ดังนี้**

๑. ไม่ใช่ทรัพย์สินหรือทรัพยากรทางราชการไปในงานส่วนตัว
๒. งานที่รับมอบหมายทุกชิ้นเป็นงานส่วนรวม
๓. เข้าใจความแตกต่างจากที่มาของข้าราชการเช่น ฐานะทางเศรษฐกิจที่แตกต่างกัน การอบรมสั่งสอนจากครอบครัวที่ต่างกัน ระดับการศึกษาที่ต่างกัน
๔. การตัดสินใจต้องตั้งอยู่บนผลประโยชน์ส่วนรวม
๕. ตอบแทนคุณประเทศชาติ สงเคราะห์ต่อผู้สมควรตามความเหมาะสม
๖. ไม่คลุกคลีกับผู้มีอิทธิพลหรือผู้ตกเป็นเป้าหมายสังคมที่มีความประพฤติที่เป็นภัยหรือสังคมไม่ไว้วางใจ
๗. รู้จักแยกเรื่องส่วนตัวออกจากราชการส่วนรวม



แผนภาพที่ ๔.๓ การบูรณาการหลักพุทธธรรมเพื่อพัฒนาตัวแบบประมวลจริยธรรมด้านการแยกเรื่องส่วนตัวออกจากตำแหน่งหน้าที่ และยึดถือประโยชน์ส่วนรวมของประเทศชาติมากกว่าประโยชน์ส่วนตน

#### ๔. วิธีการเพื่อให้ข้าราชการที่สังกัดกระทรวงมหาดไทย ละเว้นจากการแสวงหาผลประโยชน์ที่มีขอบ โดยอาศัยตำแหน่งหน้าที่ และไม่กระทำการอันเป็นการขัดกันระหว่างประโยชน์ส่วนตนและประโยชน์ส่วนรวม

ผู้บริหารต้องสร้างความตระหนักให้ข้าราชการรู้เหตุและผลแห่งกรรม ส่งเสริมให้ละอายต่อการทำชั่วเป็นแนวปฏิบัติเพื่อกำกับดูแลจิตใจ เมื่อจิตใจสงบก็จะมีสิ่งคอยกำกับควบคุมสติไม่ให้หลงกระทำผิด เพราะความละอายชั่วกลัวบาปจะทำให้สังคมมีความปกติสุขเป็นสิ่งที่ควรประพฤติปฏิบัติ เมื่อจะกระทำการใดจิตใจดีสำนึกของผู้มีธรรมชาหรือธรรมของเทวดา ก็จะทำการต่อต้านเพื่อจะไม่ทำให้ตนเองเดือดร้อน และไม่สร้างหรือกระทำให้ผู้อื่นเดือดร้อน<sup>๙๐</sup> หิริโอตตปปะจะทำให้ข้าราชการผู้ปฏิบัติดีปฏิบัติชอบกลับยืนหยัดบนความถูกต้องเพราะคอยกำจัดไม่ให้จิตใจติดอยู่ในความโลภความอยากได้แม้แต่มีโอกาสให้กระทำได้เพราะมีความละอายและเกรงกลัวต่อบาป นอกจากนั้นให้น้อมนำเศรษฐกิจพอเพียงเข้ามาประพฤติปฏิบัติในชีวิตและครอบครัว เพื่อรู้จักเหตุผลของการใช้จ่ายอย่างพอดีเหมาะสม ไม่ฟุ้งเฟ้อสุรุ่ยสุร่าย ตามการเปลี่ยนแปลงของเทคโนโลยีและสังคม เมื่อมีความพอดีและพอใจกับตำแหน่งหน้าที่การงานและรายได้ก็จะมีความสุข ไม่ชวนชววยทรัพย์สินหรือรางวัลจากการแสวงหาผลประโยชน์โดยการใช้จ่ายตำแหน่งหน้าที่ให้เป็นคุณเป็นโทษ หลีกเลี้ยงหรือไม่พยายามคลุกคลีกับผู้ที่มีอิทธิพลหรือผู้ที่สาธารณชนยังมีความเคลือบแคลงใจในการประพฤติที่เสื่อมเสียที่แสวงหาผลประโยชน์จากหน่วยงานราชการ เพราะจะทำให้ตนเองและหน่วยงานไม่ได้รับความไว้วางใจจากสังคม<sup>๙๑</sup>

สรุป ควรมีโครงการอบรมและกำกับดูแลการใช้หลักธรรมาภิบาลในการทำงานของข้าราชการในกระทรวงมหาดไทย ส่งเสริมให้มีการอบรมจิตภาวนาให้เกิดความละอายชั่วกลัวบาป ผู้บริหารต้องสอดส่องดูแลความประพฤติให้ปฏิบัติงานอยู่ในครรลองธรรม ให้ความช่วยเหลือเมื่อถูกร้องขอจากผู้บังคับบัญชาในสิ่งที่ถูกควร และส่งเสริมให้มีการสำรวมรักษาศีลปฏิบัติธรรม<sup>๙๒</sup>

<sup>๙๐</sup> สนทนากลุ่ม ดร.วิชัย ภูมิสุข ผู้อำนวยการสำนักงานวิทยาเขตนครราชสีมา นักวิชาการผู้ทรงคุณวุฒิ ด้านคุณธรรมจริยธรรม มหาวิทยาลัยมหาจุฬาลงกรณราชวิทยาลัย วิทยาเขตนครราชสีมา, ๑๐ มกราคม ๒๕๕๙.

<sup>๙๑</sup> สนทนากลุ่ม พระครูศรีรัตนธรรมวิเทศ, ดร. เจ้าอาวาสวัดศรีรัตนารามแบล็คคลี UK, ๑๐ มกราคม ๒๕๕๙.

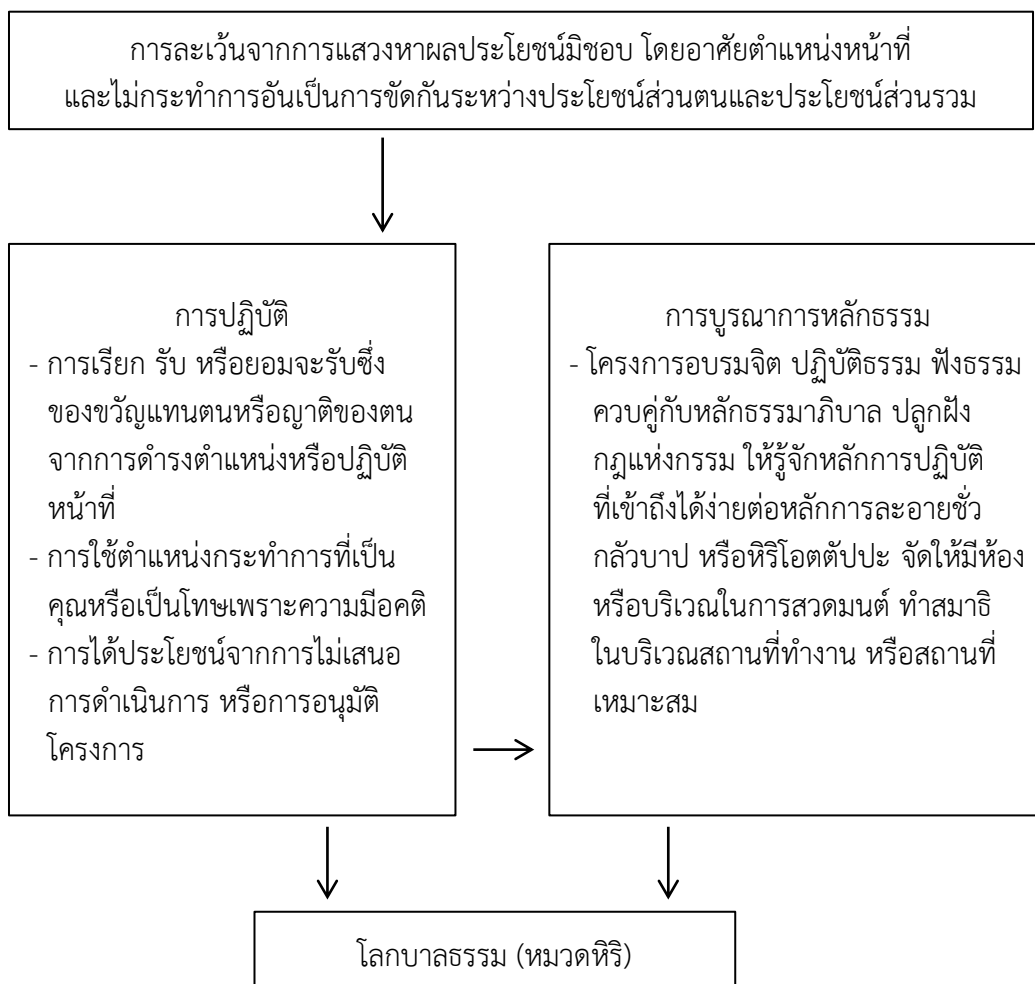
<sup>๙๒</sup> สนทนากลุ่ม พระมหาปัญญาวัฒน์ สิริภท, ผศ.ดร., รองผู้อำนวยการสำนักงาน มหาวิทยาลัยมหาจุฬาลงกรณราชวิทยาลัย วิทยาเขตนครราชสีมา, ๑๐ มกราคม ๒๕๕๙.

ตารางที่ ๔.๑๙ แสดงการบูรณาการหลักพุทธธรรมเพื่อพัฒนาตัวแบบประมวลจริยธรรมด้านการละเว้นจากการแสวงหาผลประโยชน์ที่มีขอบ โดยอาศัยตำแหน่งหน้าที่ และไม่กระทำการอันเป็นการขัดกันระหว่างประโยชน์ส่วนตนและประโยชน์ส่วนรวม

| ด้านการละเว้นจากการแสวงหาผลประโยชน์ที่มีขอบ โดยอาศัยตำแหน่งหน้าที่ และไม่กระทำการอันเป็นการขัดกันระหว่างประโยชน์ส่วนตนและประโยชน์ส่วนรวม  |  |
|---|--|
| การปฏิบัติงาน   | ตัวแบบการบูรณาการหลักพุทธธรรม  |
| <ul style="list-style-type: none"> <li>- การไม่ทำให้ตนเองและผู้อื่นเดือดร้อนด้วยการยึดถือหลักธรรมละอายชั่วกลัวบาปเป็นเครื่องกำกับดูแลจิตใจ</li> <li>- หิริโอตตปปะเป็นเกราะคุ้มกันผู้ปฏิบัติให้ยืนหยัดอยู่บนความถูกต้อง</li> <li>- การนำเศรษฐกิจพอเพียงมาประยุกต์ใช้ในชีวิตการทำงานและครอบครัว</li> <li>- หลีกเลี่ยงการคลุกคลีกับผู้มีอิทธิพลหรือผู้ที่สาธารณชนยังเคลือบแคลงว่ามีความประพฤติที่เสื่อมเสียในความไม่ซื่อสัตย์สุจริต</li> <li>- ไม่ใช้ตำแหน่งหน้าที่และอำนาจของตนเป็นคุณเป็นโทษหรือให้ได้มาซึ่งผลประโยชน์ทุกกรณี</li> </ul> | <ul style="list-style-type: none"> <li>- โครงการอบรมจิต ปฏิบัติธรรม ฟังธรรม ควบคู่กับหลักธรรมาภิบาล ปลูกฝังกฎแห่งกรรม ให้รู้จักหลักการปฏิบัติที่เข้าถึงได้ง่ายต่อหลักการละอายชั่วกลัวบาป หรือ หิริโอตตปปะ จัดให้มีห้องหรือบริเวณในการสวดมนต์ ทำสมาธิ ในกรมหรือสถานที่ที่เหมาะสม</li> </ul> |

จากประเด็นดังกล่าวสามารถสังเคราะห์ได้ดังนี้

๑. การใช้ตำแหน่งหน้าที่และความสัมพันธ์ส่วนตน แสวงหาผลประโยชน์ และให้คุณให้โทษแก่บุคคลอื่น
๒. นำหลักเศรษฐกิจพอเพียงมาใช้ในการดำรงชีวิต
๓. ไม่เปิดโอกาสให้คนรอบข้างหรือผู้ใกล้ชิดนำตำแหน่งหน้าที่ตนไปแอบอ้างเพื่อผลประโยชน์อื่นใด
๔. ปฏิบัติการเข้มงวดในการปราบปรามอบายมุข ยาเสพติด สถานบันเทิง แหล่งมั่วสุมที่ชุกชุมวัยรุ่นและประชาชนไปในทางเสื่อม
๕. สร้างจิตสำนึกด้วยการลาออกเมื่อมีการปฏิบัติงานในหน้าที่บกพร่องร้ายแรง
๖. พัฒนาคณะให้เกิดความรู้ความเชี่ยวชาญ เพื่อการปฏิบัติงานที่มีประสิทธิภาพมากขึ้น
๗. ไม่คบคนพาลหรือผู้มีอิทธิพล



แผนภาพที่ ๔.๔ การบูรณาการหลักพุทธธรรมเพื่อพัฒนาตัวแบบประมวลจริยธรรมด้านการละเว้นจากการแสวงหาผลประโยชน์มิชอบ โดยอาศัยตำแหน่งหน้าที่ และไม่กระทำการอันเป็นการขัดกันระหว่างประโยชน์ส่วนตนและประโยชน์ส่วนรวม

## ๕. วิธีการเพื่อให้ข้าราชการที่สังกัดกระทรวงมหาดไทย เคารพและปฏิบัติตามรัฐธรรมนูญและกฎหมายอย่างตรงไปตรงมา

ต้องทำให้ข้าราชการมีความเข้าใจรัฐธรรมนูญและกฎหมาย ระเบียบ คำสั่ง ประกาศ หลักการปฏิบัติงานของส่วนงานเพื่อทำตนให้อยู่ในกฎหมาย ซึ่งกฎหมายเหล่านี้ได้ถูกกลั่นกรองเพื่อให้สังคมดำเนินอยู่อย่างสงบสุข เป็นสิ่งไม่ยากถ้าจะเปรียบเทียบกับการรักษาศีล ที่จะไม่ล่วงละเมิดในสิ่งที่ไม่ปกติไม่สงบสุข<sup>๙๓</sup> เมื่อทุกคนมีศีลก็เป็นการง่ายที่จะอยู่ในกรอบหรือขอบเขตเช่นเดียวกัน ข้าราชการจะมีการควบคุมเตือนสติตัวเองจนเป็นปกติ ไม่ถือเป็นสิ่งกดดันหรือต้องฝืนใจประพฤติปฏิบัติ ถ้าเปรียบเทียบแล้วการตั้งมั่นอยู่ในศีลมีความยากลำบากยิ่งกว่าการเคารพและปฏิบัติตามรัฐธรรมนูญหรือกฎหมายอย่างตรงไปตรงมา ควรต้องปลูกฝังให้ข้าราชการรู้จักบทบาท และหน้าที่ที่จะต้องรู้กฎหมาย และปฏิบัติตามกฎหมายและรัฐธรรมนูญ มีการอบรมให้ความรู้ด้านรัฐธรรมนูญและกฎหมายแก่ข้าราชการอย่างสม่ำเสมอ และเน้นเรื่องจิตสำนึกในหน้าที่ ถ้าไม่มีก็ไม่ควรเป็นข้าราชการ เพราะไม่สามารถอำนวยความสะดวกแก่ประชาชนตามบทบัญญัติของกฎกระทรวงได้<sup>๙๔</sup>

สรุป จัดโครงการอบรมพัฒนาจิตด้วยการรักษาศีล ปฏิบัติธรรม เพิ่มเติมความรู้หลักธรรมควบคู่กับมาตรการลงโทษที่จริงจังกับข้าราชการที่ฝ่าฝืนกฎหมาย รัฐธรรมนูญ เพราะถือว่าการปกครองโดยระบอบประชาธิปไตย รัฐธรรมนูญคือหลักปกครองสูงสุด ซึ่งเป็นหน้าที่ของข้าราชการจะต้องปฏิบัติ<sup>๙๕</sup> จัดการฝึกอบรมเข้าค่ายปฏิบัติธรรม ๗ วัน ๗ คืน เพื่อให้ตระหนักอยู่ในคุณธรรมและจริยธรรมเสมอ<sup>๙๖</sup>

### ตารางที่ ๕.๒๐ แสดงการบูรณาการหลักพุทธธรรมเพื่อพัฒนาตัวแบบประมวลจริยธรรมด้านการเคารพและปฏิบัติตามรัฐธรรมนูญและกฎหมายอย่างตรงไปตรงมา

| ประมวลจริยธรรมด้านการเคารพและปฏิบัติตามรัฐธรรมนูญและกฎหมายอย่างตรงไปตรงมา  |  |
|--|--|
| การปฏิบัติงาน  | ตัวแบบการบูรณาการหลักพุทธธรรม  |
| <ul style="list-style-type: none"> <li>- ความเข้าใจถูกต้องในกฎหมาย ระเบียบ ข้อบังคับจะทำให้สังคมสงบสุข ทำให้ข้าราชการเป็นความปกติเสมือนการไม่ก้าวล่วงละเมิดศีล</li> <li>- ศีลจะช่วยเป็นกรอบและคอยเตือนสติให้ปฏิบัติตามกฎหมายอย่างตรงไปตรงมา</li> </ul> | <ul style="list-style-type: none"> <li>- จัดโครงการเข้าค่ายปฏิบัติธรรม ๗ วัน ๗ คืน สอดแทรกหลักธรรมผลแห่งกรรมที่จะได้รับจากการละเมิดจริยธรรม และผลดีแห่งการยึดมั่นปฏิบัติในการยึดมั่นในศีล</li> </ul> |

<sup>๙๓</sup> สทนากลุ่ม ดร.ประพันธ์ นีกระโทก หัวหน้าสาขาวิชาภาษาต่างประเทศ มหาวิทยาลัยมหาจุฬาลงกรณราชวิทยาลัย วิทยาเขตนครราชสีมา, ๑๐ มกราคม ๒๕๕๙.

<sup>๙๔</sup> สทนากลุ่ม พระเมธีสุตถาภรณ์, ดร. / รองเจ้าคณะอำเภอปากช่อง นครราชสีมาผอ.วิทยาลัยสงฆ์ นครราชสีมา มหาวิทยาลัยมหาจุฬาลงกรณราชวิทยาลัย วิทยาเขตนครราชสีมา, ๑๐ มกราคม ๒๕๕๙.

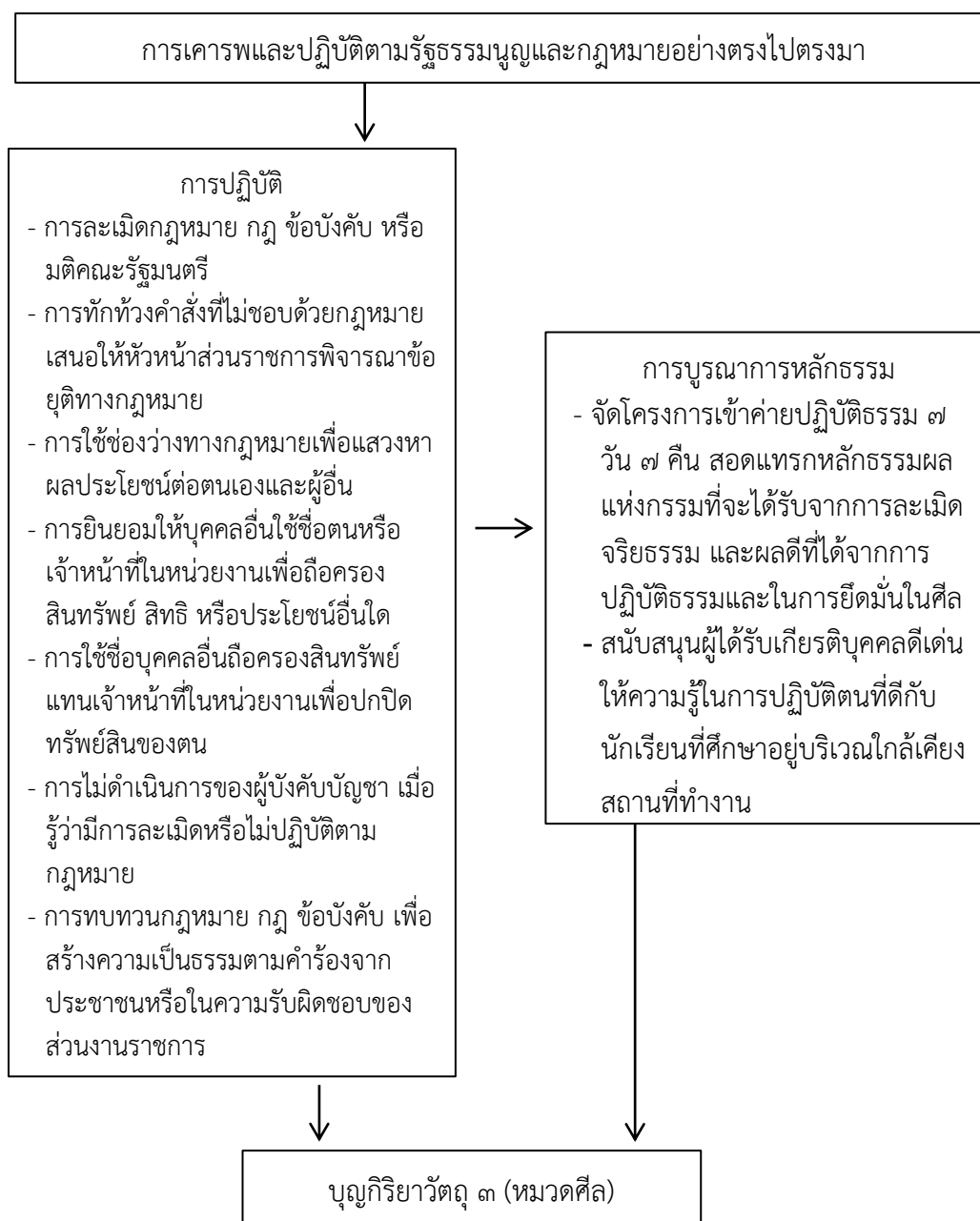
<sup>๙๕</sup> สทนากลุ่ม ดร.ประสพฤกษ์ รัตนยงค์ อาจารย์ประจำหลักสูตร ศูนย์บัณฑิต มหาวิทยาลัยมหาจุฬาลงกรณราชวิทยาลัย วิทยาเขตนครราชสีมา, ๑๐ มกราคม ๒๕๕๙.

<sup>๙๖</sup> สทนากลุ่ม พระมหาถนอม ถาวโร ผู้ช่วยเจ้าอาวาสวัดพายัพ จังหวัดนครราชสีมา, ๑๐ มกราคม ๒๕๕๙.



### จากประเด็นดังกล่าวสามารถสังเคราะห์ได้ดังนี้

๑. การรู้ถึงขอบเขตสิทธิหน้าที่
๒. การเคารพสิทธิการแสดงความคิดเห็น
๓. การรับฟังความคิดเห็น คำทักท้วง และข้อเสนอแนะเพื่อสร้างการมีส่วนร่วม
๔. การปฏิบัติตามกฎหมายเสมือนการรักษาศีล



แผนภาพที่ ๔.๕ การบูรณาการหลักพุทธธรรมเพื่อพัฒนาตัวแบบประมวลจริยธรรมด้านการเคารพและปฏิบัติตามรัฐธรรมนูญและกฎหมายอย่างตรงไปตรงมา

**๖. วิธีการเพื่อให้ข้าราชการที่สังกัดกระทรวงมหาดไทย ปฏิบัติหน้าที่ด้วยความเที่ยงธรรมเป็นกลางทางการเมือง ให้บริการประชาชนด้วยอัธยาศัยไมตรีที่ดี และไม่เลือกปฏิบัติโดยไม่เป็นธรรม**

ข้าราชการต้องคิดอยู่เสมอว่า “เมื่ออยู่ต้องมีคนรักเมื่อจากลาต้องมีคนเคารพ เมื่อกลายเป็นศพต้องมีคนบูชา” สิ่งเหล่านี้จะมีได้ต้องปฏิบัติหน้าที่อย่างถูกต้องเป็นธรรม ไม่อยู่ในอำนาจอคติทั้งสี่ การที่บ้านเมืองไม่มีความสงบสุขในขณะนี้ เพราะเกิดจากความลำเอียงด้วยความรัก ความเกลียด ความกลัว และความไม่รู้<sup>๙๗</sup> นักการเมืองต้องการฐานอำนาจเพื่อความสะดวกในการหาเสียงเลือกตั้งและเข้าไปใช้อำนาจในการบริหารบ้านเมืองโดยอาศัยข้าราชการโดยเฉพาะกระทรวงมหาดไทยที่มีฐานการทำงานหรือระบบงานที่เกี่ยวข้องกับประชาชนและการเลือกตั้งมากที่สุด จึงเข้าหาแหล่งสนับสนุนโดยหาพวกพ้องที่เป็นข้าราชการที่มีตำแหน่งอำนาจเพื่ออำนวยความสะดวกให้ตนเองประสบความสำเร็จในการเป็นผู้แทนราษฎร ในขณะที่ข้าราชการก็ต้องการความก้าวหน้าในตำแหน่งหน้าที่การงานและผลประโยชน์หลังจากที่พวกพ้องที่มีอำนาจในทางการเมืองผลักดันตนให้สูงขึ้นโดยร่วมมือกันกระทำในสิ่งที่ไม่ถูกต้องเป็นธรรม เลือกปฏิบัติ บางครั้งก็ให้การสนับสนุนแต่พรรคการเมืองที่ตนชอบออกหน้าออกตา ปกป้องข้อบกพร่องข้อเสียอย่างไม่ลืมหูลืมตาเพราะความชอบหรือมุ่งโจมตีพรรคการเมืองฝ่ายตรงข้ามอย่างสาหัสเสียเทเสียเพราะความชิง ทำให้เกิดการแบ่งพรรคแบ่งฝ่ายเป็นกลุ่มเป็นพวกในองค์กร และกระทบต่อประชาชนผู้มาใช้บริการ สนับสนุนการใช้สิทธิออกเสียงเลือกตั้งทุกครั้ง ยอมรับฟังเสียงข้อคิดเห็นของเสียงข้างมาก เคารพในศักดิ์ศรีและคุณค่าของผู้ร่วมงาน<sup>๙๘</sup> นอกจากการที่ผู้บังคับบัญชาจะต้องแสดงตัวเป็นกลางโดยการไม่ใช้ตำแหน่งอำนาจหน้าที่นำทรัพยากรทางราชการหรือใช้ผู้ใต้บังคับบัญชาให้สนับสนุนนักการเมืองที่ตนเองสนับสนุนแล้ว ยังต้องคอยว่ากล่าวตักเตือนให้ผู้ร่วมงานเกิดละอายใจต่อการแสดงออกโดยเฉพาะข้าราชการที่มีพวกพ้องเป็นนักการเมือง สอนให้เก็บความรู้สึกชอบหรือชิงใครไว้ภายในไม่แสดงออกมา ทุกคนมีสิทธิคิดที่จะรักชอบและเลือกพรรคการเมืองใดเสมอกัน เพราะเป็นเหตุทำให้องค์กรไม่มีความสงบสุข การประสานงานหรือการให้ความร่วมมือเพื่อให้งานสำเร็จก็จะเป็นอุปสรรคต่อการปฏิบัติงานที่ประชาชนจะได้รับบริการอย่างเต็มกำลังความสามารถ เพราะทุกคนจะไม่มีน้ำใจเอื้อเฟื้อต่อกันในเรื่องที่ไม่ใช่หน้าที่ตนอย่างที่เคยชี้แนะให้ติดต่อไปยังหน่วยงานหรือบุคคลที่มีอำนาจหน้าที่เกี่ยวข้อง<sup>๙๙</sup>

สรุป จัดโครงการอบรมปลูกฝังให้ข้าราชการละอายชั่วกลัวบาป รู้ถึงโทษและประโยชน์ของการวางตนเป็นกลางทางการเมือง การให้บริการประชาชน และหลีกเลี่ยงจากความลำเอียงเพราะความรัก เพราะความชิง เพราะความไม่รู้ และเพราะกลัว<sup>๑๐๐</sup>

<sup>๙๗</sup> สนทนากลุ่ม พระเมธีสุตาภรณ์, ดร. รองเจ้าคณะอำเภอปากช่อง นครราชสีมา ผอ.วิทยาลัยสงฆ์ นครราชสีมา มหาวิทยาลัยมหาจุฬาลงกรณราชวิทยาลัย วิทยาเขตนครราชสีมา

<sup>๙๘</sup> สนทนากลุ่ม ดร.ประสพฤกษ์ รัตนยงค์ อาจารย์ประจำหลักสูตร ศูนย์บัณฑิต มหาวิทยาลัยมหาจุฬาลงกรณราชวิทยาลัย วิทยาเขตนครราชสีมา, ๑๐ มกราคม ๒๕๕๙.

<sup>๙๙</sup> สนทนากลุ่ม พระเมธีสุตาภรณ์, ดร. / รองเจ้าคณะอำเภอปากช่อง นครราชสีมาผอ.วิทยาลัยสงฆ์ นครราชสีมา มหาวิทยาลัยมหาจุฬาลงกรณราชวิทยาลัย วิทยาเขตนครราชสีมา, ๑๐ มกราคม ๒๕๕๙.

<sup>๑๐๐</sup> สนทนากลุ่ม ดร.ประพันธ์ นีกระโทก หัวหน้าสาขาวิชาภาษาต่างประเทศ มหาวิทยาลัยมหาจุฬาลงกรณราชวิทยาลัย วิทยาเขตนครราชสีมา, ๑๐ มกราคม ๒๕๕๙.

ตารางที่ ๔.๒๑ แสดงการบูรณาการหลักพุทธธรรมเพื่อพัฒนาตัวแบบประมวลจริยธรรมด้านการปฏิบัติหน้าที่ด้วยความเที่ยงธรรมเป็นกลางทางการเมือง ให้บริการประชาชนด้วยอัธยาศัยไมตรีที่ดี และไม่เลือกปฏิบัติโดยไม่เป็นธรรม

| ประมวลจริยธรรมด้านการปฏิบัติหน้าที่ด้วยความเที่ยงธรรมเป็นกลางทางการเมือง ให้บริการประชาชนด้วยอัธยาศัยไมตรีที่ดี และไม่เลือกปฏิบัติโดยไม่เป็นธรรม   |   |
|--|---|
| การปฏิบัติงาน  | ตัวแบบการบูรณาการหลักพุทธธรรม   |
| <ul style="list-style-type: none"> <li>- การปฏิบัติหน้าที่อย่างถูกต้องเป็นธรรม ไม่ตกอยู่ในอคติสี จะเป็นผู้ที่ได้รับการเคารพยกย่องมีคุณค่าทุกกาลเวลา</li> <li>- การมุ่งสนับสนุนพรรคการเมืองแบบเลือกข้างก่อให้เกิดความแตกแยกในองค์กร เป็นอุปสรรคต่อความร่วมมือและการประสานงาน และส่งผลเสียต่อประชาชนผู้มาใช้บริการ สังคมโดยรวม</li> <li>- สนับสนุนการใช้สิทธิออกเสียงเลือกตั้งทุกครั้ง ยอมรับฟังเสียงข้อคิดเห็นของเสียงข้างมาก เคารพในศักดิ์ศรีและคุณค่าของผู้ร่วมงานและประชาชนผู้ให้บริการ</li> <li>- ผู้บังคับบัญชาต้องเป็นแบบอย่างในการปฏิบัติตนในการเป็นกลางทางการเมือง ดูแลและตักเตือนให้เคารพสิทธิผู้อื่น เพื่อความสามัคคีและความสงบสุขในองค์กร</li> </ul> | <ul style="list-style-type: none"> <li>- จัดโครงการอบรมพัฒนาจิตใจให้เกรงกลัวต่อผลของการทำความชั่ว หรือโอดตักเตือนการให้ร้ายนักการเมืองหรือพรรคการเมืองที่ตนไม่ชอบ และผลของการสนับสนุนนักการเมืองที่ไม่มีจริยธรรมจะต้องได้รับผลกระทบที่ข้าราชการผู้นั้นกระทำแน่นอน</li> <li>- กิจกรรมรณรงค์การใช้สิทธิเลือกตั้งทั่วไปและในสถานศึกษาอย่างถูกต้องหลักธรรมไม่ทุจริตซื้อสิทธิ์ขายเสียง</li> <li>- โครงการให้ความรู้ทางด้านระเบียบ กฎหมาย ข้อบังคับของทางราชการ บทลงโทษและตัวอย่างของการทำผิด</li> <li>- กิจกรรมใส่บาตรทำบุญ บริจาคทานช่วยไถ่ชีวิตโคกระบือ</li> </ul> |

จากประเด็นดังกล่าวสามารถสังเคราะห์ได้ดังนี้

๑. ความขัดแย้งในองค์กรที่เกิดจากการแสดงความคิดเห็นที่ไม่ตรงกัน
๒. การประสานงานและการให้บริการไม่สะดวกราบรื่นจากการเลือกข้างเรื่องการเมือง
๓. การแสดงออกทางการเมืองต้องไม่กระทบสิทธิต่อประสิทธิภาพต่อการปฏิบัติงาน

สาธารณะ

๔. วางตัวและปฏิบัติหน้าที่อย่างเที่ยงธรรมเป็นกลางทางการเมือง
๕. ปฏิบัติต่อทุกคนด้วยความเสมอภาคโดยปราศจากอคติ
๖. ให้ความรู้ ชี้แจงอธิบาย ให้คำแนะนำที่ถูกต้องแก่ผู้ร่วมงานและประชาชนที่ใช้บริการ
๗. การแสดงความคิดเห็นทางการเมืองกระทำได้ในทางวิชาการแต่ต้องอยู่บนหลักการของเหตุผลและความถูกต้องโดยปราศจากความลำเอียง
๘. การเมืองนำมาซึ่งความเสื่อมเสียของเกียรติยศและศักดิ์ศรีของข้าราชการ



แผนภาพที่ ๔.๖ การบูรณาการหลักพุทธธรรมเพื่อพัฒนาตัวแบบประมวลจริยธรรมด้านการปฏิบัติหน้าที่ด้วยความเที่ยงธรรม เป็นกลางทางการเมือง ให้บริการประชาชน ด้วยอัธยาศัยไมตรีที่ดี และไม่เลือกปฏิบัติโดยไม่เป็นกลาง

### ๗. วิธีการเพื่อให้ข้าราชการที่สังกัดกระทรวงมหาดไทย ปฏิบัติตามกฎหมายว่าด้วยข้อมูลข่าวสารของทางราชการ

หน่วยงานต้องให้ความรู้อบรมให้ข้าราชการได้รู้ขอบเขตหน้าที่และอำนาจที่สามารถปฏิบัติกับระบบหรือกระบวนการข้อมูลข่าวสารของราชการอย่างชัดเจนเพื่อรักษาผลประโยชน์ส่วนรวม ข่าวสารระดับใดเป็นข่าวสารที่สามารถเปิดเผยได้กับใครระดับไหนเปิดเผยโดยทั่วไปหรือเปิดเผยได้เฉพาะราย ต้องเปิดเผยได้ทันทีหรือต้องมีระยะเวลา<sup>๑๐๑</sup> และการเปิดเผยข่าวสารนั้นเป็นประโยชน์ต่อสาธารณะเพื่อการพัฒนาความรู้ใหม่ และต้องไม่กระทบต่อความสงบสุขของสังคมโดยที่ตัวข้าราชการนั้นมีอำนาจที่จะให้ข้อมูลได้ด้วยตนเองได้ใหม่ หรือถ้าตนเองให้ข้อมูลไม่ได้ใครเป็นผู้ที่จะให้ข้อมูลนั้นได้ก็ต้องอธิบายชี้แจงเหตุผลโดยไม่ปิดบังเพื่อหวังผลประโยชน์จากผู้ติดต่อ หรือว่าข่าวสารนั้นมีประโยชน์ต่อตนเองหรือพวกพ้องจึงไม่ให้ข้อมูลหรือเปิดเผยต่อสาธารณะ ข่าวสารคือการทำให้รู้ให้เข้าใจการดำเนินงานถ้ามีการบิดเบือนข้อเท็จจริงก็เหมือนการไม่มั่นคงในศีลข้อที่ ๔ ที่พระพุทธเจ้าสอนให้ปกติด้วยการไม่พูดเท็จ ไม่พูดให้เกิดความขัดแย้ง ถ้าไม่มีประโยชน์ที่จะพูดก็ไม่สมควรพูด เพราะจะทำให้เกิดความขัดแย้งบาดหมาง ความเข้าใจผิด ทั้งภายในหน่วยงานและสาธารณะ ต้องให้ความรู้ข้อมูลข่าวสารทางราชการแก่ประชาชนถึงหน้าที่และสิทธิที่ควรรับรู้และกระบวนการขอข้อมูลข่าวสารของทางราชการอย่างเปิดเผย โดยเฉพาะการให้หน่วยงานราชการส่วนภูมิภาคและท้องถิ่นเช่น ผู้ใหญ่บ้าน กำนัน องค์การบริหารส่วนตำบล หน่วยงานที่เกี่ยวข้องเป็นตัวกลางหอกระจายข่าวเพื่อประกาศประชาสัมพันธ์ข้อมูลให้ประชาชนรู้กันอย่างทั่วถึง<sup>๑๐๒</sup>

สรุป จัดโครงการฝึกอบรมศีลธรรม และการพัฒนาจิตให้เกิดความเกรงกลัวต่อผลของกรรมควบคู่กับการกำหนดบทลงโทษข้าราชการผู้ปฏิบัติละเมิดหรือละเว้นไม่ปฏิบัติตามข้อมูลข่าวสารของทางราชการตามขั้นตอนกฎหมาย<sup>๑๐๓</sup>

<sup>๑๐๑</sup> สทนากลุ่ม ดร.วิชัย ภูมิสุข ผู้อำนวยการสำนักงานวิทยาเขตนครราชสีมา นักวิชาการผู้ทรงคุณวุฒิด้านคุณธรรมจริยธรรม มหาวิทยาลัยมหาจุฬาลงกรณราชวิทยาลัย วิทยาเขตนครราชสีมา, ๑๐ มกราคม ๒๕๕๙.

<sup>๑๐๒</sup> สทนากลุ่ม ดร.ประสพฤกษ์ รัตนยงค์ อาจารย์ประจำหลักสูตร ศูนย์บัณฑิต มหาวิทยาลัยมหาจุฬาลงกรณราชวิทยาลัย วิทยาเขตนครราชสีมา, ๑๐ มกราคม ๒๕๕๙.

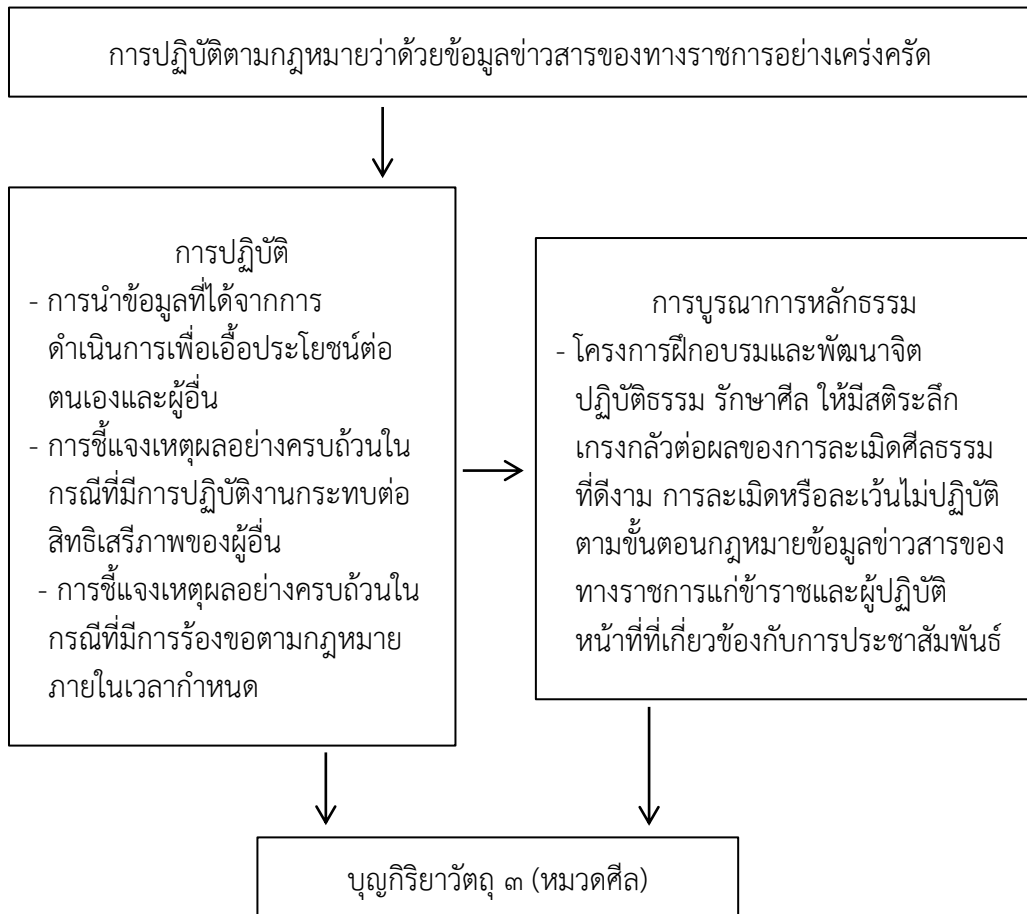
<sup>๑๐๓</sup> สทนากลุ่ม ดร.ประพันธ์ นีกระโทก หัวหน้าสาขาวิชาภาษาต่างประเทศ มหาวิทยาลัยมหาจุฬาลงกรณราชวิทยาลัย วิทยาเขตนครราชสีมา, ๑๐ มกราคม ๒๕๕๙.

**ตารางที่ ๔.๒๒ แสดงการบูรณาการหลักพุทธธรรมเพื่อพัฒนาตัวแบบประมวลจริยธรรมด้านการปฏิบัติตามกฎหมายว่าด้วยข้อมูลข่าวสารของทางราชการอย่างเคร่งครัด**

| ประมวลจริยธรรมด้านการปฏิบัติตามกฎหมายว่าด้วยข้อมูลข่าวสารของทางราชการอย่างเคร่งครัด  |   |
|--|---|
| การปฏิบัติงาน  | ตัวแบบการบูรณาการหลักพุทธธรรม   |
| <ul style="list-style-type: none"> <li>- การรู้ขอบเขตอำนาจหน้าที่ของกระบวนการให้ข่าวสารข้อมูลของราชการ ช่วยทำให้เกิดผลประโยชน์ต่อส่วนรวม</li> <li>- การให้ข้อมูลข่าวสารที่เป็นเท็จ บิดเบือนความเป็นจริง ก่อให้เกิดความขัดแย้งทั้งในองค์กรและสังคมรอบข้าง</li> <li>- ศิลปะทำให้เกิดปกติและมั่นคงที่ทำให้ผู้ให้ข่าวสารมีความเกรงกลัวต่อบาปกรรม มีสติเตือนให้รู้ว่าข่าวสารใดถ้าพูดหรือเปิดเผยแล้วจะก่อให้เกิดความไม่สงบสุขที่ไม่สมควรกระทำ หรือกระทำก็มีเหตุเฉพาะเช่นคำสั่งศาลที่เปิดเผย</li> <li>- หน่วยงานส่วนภูมิภาคและส่วนท้องถิ่น ต้องมีการประชาสัมพันธ์กระจายข่าวให้ประชาชนรับทราบนโยบายและการปฏิบัติที่เป็นประโยชน์อย่างทั่วถึง</li> </ul> | <ul style="list-style-type: none"> <li>- โครงการฝึกอบรมและพัฒนาจิต ให้มีสติระลึกร่องกลัวต่อผลของการละเมิดศีลธรรมที่ติงามการละเมิดหรือละเว้นไม่ปฏิบัติตามขั้นตอนกฎหมายข้อมูลข่าวสารของทางราชการแก่ข้าราชการและผู้ปฏิบัติหน้าที่ที่เกี่ยวข้องกับการประชาสัมพันธ์</li> </ul> |

**จากประเด็นดังกล่าวสามารถสังเคราะห์ได้ดังนี้**

๑. สิทธิในการเข้าถึงข้อมูล และสิทธิการเปิดเผยข้อมูลตามที่กฎหมายข่าวสารกำหนด
๒. การเปิดเผยข้อมูล ไม่บิดเบือน ลดปัญหาความขัดแย้งและการได้รับความไว้วางใจซึ่งกันและกัน
๓. การรู้ข่าวสารทำให้ทันต่อการเปลี่ยนแปลงพัฒนาองค์การ
๔. เข้าใจเจตนารมณ์ พระราชบัญญัติข่าวสาร “เปิดเผยเป็นหลัก ปกปิดเป็นข้อยกเว้น”
๕. การเปิดเผยข้อมูลใด ๆ ต้องไม่กระทบถึงสิทธิของผู้อื่น และไม่กระทบต่อความสงบสุขของสังคม ยกเว้นแต่จะมีคำสั่งจากศาล



แผนภาพที่ ๔.๗ การบูรณาการหลักพุทธธรรมเพื่อพัฒนาตัวแบบประมวลจริยธรรมด้านการปฏิบัติหน้าที่ด้วยความเที่ยงธรรม เป็นกลางทางการเมือง ให้บริการประชาชน ด้วยอัธยาศัยไมตรีที่ดี และไม่เลือกปฏิบัติโดยไม่เป็นกลาง

## ๘. วิธีการเพื่อให้ข้าราชการที่สังกัดกระทรวงมหาดไทย มุ่งผลสัมฤทธิ์ของงาน

หน่วยงานต้องปลูกฝังข้าราชการให้เห็นถึงคุณค่าของการทำงานที่มีผลสำเร็จดีแล้ว จะเกิดให้คิดประโยชน์ต่อตนเอง หน่วยงาน และของชาติอย่างใหญ่หลวง โดยนำหลักอิทธิบาทสี่เป็นบรรทัดฐานเพื่อให้งานนั้นสำเร็จลุล่วงอย่างสมบูรณ์<sup>๑๐๔</sup> ด้วยการสร้างแรงใจให้เกิดความพึงพอใจในงานที่ตนมีหน้าที่ต้องปฏิบัติ การทำงานด้วยการอุทิศทุ่มเทแรงกายแรงใจ ทำใจให้รักในงานในทุกสภาวะ เพราะเมื่อทำงานในสิ่งที่ตนรักก็จะเกิดความพยายาม ความปรารถนาที่จะกระทำการงานนั้น ๆ ให้สำเร็จไม่ทอดทิ้งงานที่ตนรับผิดชอบด้วยความมุ่งมั่นมีสมาธิ พัฒนาวิธีการทำงานให้เกิดความรวดเร็ว ถูกต้อง มีความเหมาะสมความสอดคล้องต่อเหตุการณ์ และผลแห่งความสำเร็จที่จะเป็นประโยชน์สุขต่อส่วนรวม ข้าราชการควรยึดหลักคือ ทำงานหรือหน้าที่ที่ได้ ใจประชาชน อุทิศตนเพื่องาน และรู้จักประสานนโยบายให้เกิดผลประโยชน์มากที่สุด<sup>๑๐๕</sup>

สรุป จัดโครงการจิตภาวนาเพื่อให้เกิดความรู้ทั่วพร้อมในการพัฒนาตนให้มีศักยภาพแล้วการปฏิบัติหน้าที่ก็จะมีผลงานที่ดี ต้องยกย่องคนที่ปฏิบัติดีมีศีลธรรม มีการชมเชยประกาศเกียรติคุณ การให้รางวัล การดูแลติดตามผลงานของผู้บังคับบัญชา ปลูกฝังอุดมการณ์การทำงานให้แก่ข้าราชการ<sup>๑๐๖</sup> ควรให้มีการประเมินผลการปฏิบัติงาน และคุณธรรมทุกๆ สามเดือน หรือมีการประเมินผลสัมฤทธิ์<sup>๑๐๗</sup> ตารางที่ ๔.๒๓ แสดงการบูรณาการหลักพุทธธรรมเพื่อการพัฒนาตัวแบบประมวลจริยธรรมด้านการมุ่งผลสัมฤทธิ์ของงาน

| ประมวลจริยธรรมด้านการมุ่งผลสัมฤทธิ์ของงาน   |   |
|---|---|
| การปฏิบัติงาน   | ตัวแบบการบูรณาการหลักพุทธธรรม   |
| <ul style="list-style-type: none"> <li>- การอุทิศตนในการปฏิบัติงานหน้าที่ด้วยความรอบคอบ เต็มกำลังความสามารถทุกสภาวะ</li> <li>- พัฒนาวิธีการทำงานให้เกิดความถูกต้องรวดเร็วเหมาะสมกับสถานการณ์ปัจจุบัน</li> <li>- ทำงานในหน้าที่ด้วยความเข้าใจเข้าถึง และรู้จักประสานนโยบายที่เป็นประโยชน์ให้เกิดผลสำเร็จเป็นรูปธรรม</li> </ul> | <ul style="list-style-type: none"> <li>- โครงการจิตภาวนา ให้ความรู้พัฒนาศักยภาพ โดยการปฏิบัติธรรม ทำสมาธิให้จิตตั้งมั่นเพื่อผลแห่งความสำเร็จ</li> <li>- โครงการติดตามและประเมินผลการปฏิบัติงาน และคุณธรรมทุก ๆ สามเดือน ยกย่องคนที่ประพฤติปฏิบัติชอบด้วยการประกาศเกียรติคุณ ให้รางวัล การชมเชยต่อสาธารณะ</li> </ul> |

<sup>๑๐๔</sup> สทนากลุ่ม ดร.ประพันธ์ นีกระโทก หัวหน้าสาขาวิชาภาษาต่างประเทศ มหาวิทยาลัยมหาจุฬาลงกรณราชวิทยาลัย วิทยาเขตนครราชสีมา, ๑๐ มกราคม ๒๕๕๙.

<sup>๑๐๕</sup> สทนากลุ่ม พระเมธีสุตาภรณ์, ดร. / รองเจ้าคณะอำเภอปากช่อง นครราชสีมาอ.วิทยาลัยสงฆ์ นครราชสีมา มหาวิทยาลัยมหาจุฬาลงกรณราชวิทยาลัย วิทยาเขตนครราชสีมา

<sup>๑๐๖</sup> สทนากลุ่ม พระมหาปัญญาธรรมวัฒน์ สิริภทโท, ผศ.ดร., รองผู้อำนวยการสำนักงาน มหาวิทยาลัยมหาจุฬาลงกรณราชวิทยาลัย วิทยาเขตนครราชสีมา, ๑๐ มกราคม ๒๕๕๙.

<sup>๑๐๗</sup> สทนากลุ่ม พระครูศรีรัตนธรรมวิเทศ, ดร. เจ้าอาวาสวัดศรีรัตนารามแบล็คคลี UK, ๑๐ มกราคม ๒๕๕๙.



### จากประเด็นดังกล่าวสามารถสังเคราะห์ได้ดังนี้

๑. การมีจิตสาธารณะในการทุ่มเทความรู้เต็มกำลังความสามารถ เอื้อเพื่อบริการต่อประชาชน
๒. ตระหนักการใช้ทรัพยากรอย่างประหยัด มีประสิทธิภาพ
๓. สร้างเสริมความสามัคคีเพื่อร่วมมือขับเคลื่อนการปฏิบัติงานให้สัมฤทธิ์ผล
๔. บำเหน็จความชอบประจำปีที่เป็นทั้งตัวเงินและรูปแบบการยกย่องเชิดชู
๕. เรียนรู้งานควบคู่กับพัฒนาคุณธรรมจริยธรรมเพื่อความสำเร็จในหน้าที่การทำงานที่รับผิดชอบเสมอ
๖. ข้าราชการต้องมีจุดประสงค์และต้องทำให้ตนสัมฤทธิ์ผลก่อน จะมีแรงจูงใจให้กระทำเพื่อส่วนรวมยิ่งขึ้น



แผนภาพที่ ๔.๘ การบูรณาการหลักพุทธธรรมเพื่อพัฒนาตัวแบบประมวลจริยธรรมด้านการมุ่งผลสัมฤทธิ์  
ของงาน

### ๙. วิธีการเพื่อให้ข้าราชการที่สังกัดกระทรวงมหาดไทย ยึดมั่นในระบอบประชาธิปไตย อันมีพระมหากษัตริย์เป็นประมุข

ข้าราชการควรตระหนักในการปกครองด้วยระบอบประชาธิปไตยอันมีพระมหากษัตริย์เป็นประมุขว่าเหมาะสมกับประเทศไทยของเรา สร้างจิตสำนึกความเป็นสถาบันโดยเฉพาะสถาบันพระมหากษัตริย์ที่ทรงเสียสละและเป็นหลักการกอบกู้ชาติมาทุกยุคทุกสมัย<sup>๑๐๘</sup> ให้ความรู้ความเข้าใจ และศรัทธาต่อการปกครองในระบอบประชาธิปไตยอันมีพระมหากษัตริย์ทรงเป็นประมุข การเป็นข้าราชการเสมือนได้รับใช้ต่างพระเนตรพระกรรณ เป็นการช่วยแบ่งเบาพระราชภารกิจของพระองค์ที่มุ่งหวังให้ประชาชนทุกคนอยู่ร่มเย็นเป็นสุข ตลอดระยะเวลาที่พระองค์ทรงครองราชย์สมบัติทรงอุทิศแรงกายและพระราชทรัพย์ส่วนพระองค์เพื่อช่วยเหลือประชาชนด้วยโครงการพระราชดำริที่ไม่เฉพาะของพระองค์เองเท่านั้นยังคงแผ่กระจายจากพระบรมวงศานุวงศ์แทบทุกพระองค์อย่างหาที่เปรียบประมาณมิได้ จึงควรภาคภูมิใจในความเป็นเกียรติ ความมีศักดิ์ศรีของการเป็นข้าราชการและต้องดำรงรักษาระบอบประชาธิปไตยอันมีพระมหากษัตริย์เป็นประมุขซึ่งเป็นสถาบันหลักของชาติอย่างมั่นคงสืบไป<sup>๑๐๙</sup> และถ้าไม่ปฏิบัติก็ให้ถือเป็นความผิดควรมีความละอายด้วยการลาออก การเป็นข้าราชการเป็นงานที่มีเกียรติเพราะได้สนองงานพระบาทสมเด็จพระเจ้าอยู่หัว อยู่ใกล้ชิดประชาชน ช่วยแก้ไขปัญหาทำให้สังคมเป็นสุขส่งเสริมกิจกรรมเกี่ยวกับคุณธรรมเสมอ ๆ<sup>๑๑๐</sup>

สรุป จัดโครงการเทิดพระเกียรติเมื่อมีกิจกรรมวันสำคัญทางพุทธศาสนาที่พระองค์ทรงเป็นองค์อุปถัมภ์พระพุทธศาสนาและเป็นแบบอย่างในการครองธรรม ถือนิสสัยปฏิบัติธรรมปลูกจิตสำนึกให้ข้าราชการตระหนักว่าตนเป็นข้าของแผ่นดิน คือประชาชนในวันสำคัญทางศาสนา และวันสำคัญของพระราชวงศ์ ต้องยึดมั่นในรัฐธรรมนูญ ระบอบประชาธิปไตยอันมีพระมหากษัตริย์เป็นประมุข<sup>๑๑๑</sup> มีการฝึกอบรมให้ความรู้และประเมินความรู้ ในหน้าที่ภาระรับผิดชอบ ในบทบาทที่ควรปฏิบัติตามพระบรมราโชวาทหรือหลักธรรมอันดีงามขององค์กรและประเทศชาติ<sup>๑๑๒</sup>

<sup>๑๐๘</sup> สนทนากลุ่ม พระเมธีสุตตากรณ, ดร. รองเจ้าคณะอำเภอปากช่อง นครราชสีมาผอ.วิทยาลัยสงฆ์ นครราชสีมา มหาวิทยาลัยมหาจุฬาลงกรณราชวิทยาลัย วิทยาเขตนครราชสีมา, ๑๐ มกราคม ๒๕๕๙.

<sup>๑๐๙</sup> สนทนากลุ่ม พระราชวิมลโมลี เจ้าคณะจังหวัดนครราชสีมา พระเถระผู้ทรงคุณวุฒิด้านคุณธรรมจริยธรรม, ๑๐ มกราคม ๒๕๕๙.

<sup>๑๑๐</sup> สนทนากลุ่ม พระมหาปัญญาวัฒน์ สิริภทโท, ผศ.ดร., รองผู้อำนวยการสำนักงาน มหาวิทยาลัยมหาจุฬาลงกรณราชวิทยาลัย วิทยาเขตนครราชสีมา, ๑๐ มกราคม ๒๕๕๙.

<sup>๑๑๑</sup> สนทนากลุ่ม ดร.ประพันธ์ นีกระโทก หัวหน้าสาขาวิชาภาษาต่างประเทศ มหาวิทยาลัยมหาจุฬาลงกรณราชวิทยาลัย วิทยาเขตนครราชสีมา, ๑๐ มกราคม ๒๕๕๙.

<sup>๑๑๒</sup> สนทนากลุ่ม พระครูศรีรัตนธรรมวิเทศ, ดร. เจ้าอาวาสวัดศรีรัตนารามแบล็คคลี UK, ๑๐ มกราคม ๒๕๕๙.

ตารางที่ ๔.๒๔ แสดงการบูรณาการหลักพุทธธรรมเพื่อพัฒนาตัวแบบประมวลจริยธรรมด้านการ  
ยึดมั่นในระบอบประชาธิปไตยอันมีพระมหากษัตริย์เป็นประมุข

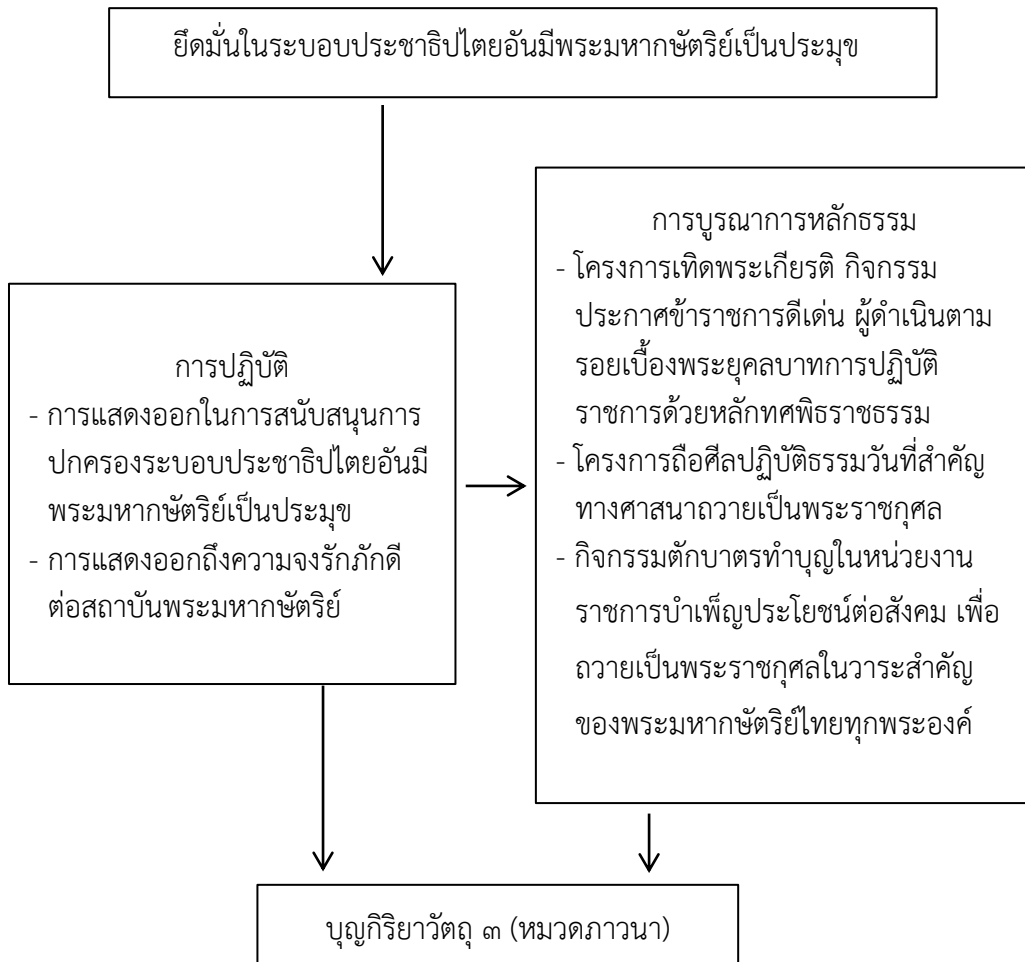
| ประมวลจริยธรรมด้านการยึดมั่นในระบอบประชาธิปไตยอันมีพระมหากษัตริย์เป็นประมุข  |   |
|--|---|
| การปฏิบัติงาน  | ตัวแบบการบูรณาการหลักพุทธธรรม   |
| <ul style="list-style-type: none"> <li>- ควรตระหนักและสำนึกในพระมหากรุณาธิคุณสถาบันพระมหากษัตริย์ไทยที่ทรงเสียสละทุกสิ่งอย่างและนำประเทศชาติพ้นภัย จนยืนหยัดอยู่ได้ทุกวันนี้ได้อย่างสงบสุขร่มเย็น</li> <li>- ควรภาคภูมิใจในความเป็นเกียรติ ความมีศักดิ์ศรีที่เป็นข้าราชการสอดส่องดูแลความสุขความทุกข์ของประชาชน ช่วยแก้ไขปัญหามาให้สังคมและต้องดำรงรักษาระบอบประชาธิปไตยอันมีพระมหากษัตริย์เป็นประมุขที่พสกนิกรชาวไทยเทิดทูนและหวงแหน</li> </ul> | <ul style="list-style-type: none"> <li>- โครงการเทิดพระเกียรติ กิจกรรมประกาศข้าราชการดีเด่น ผู้ดำเนินตามรอยเบื้องพระยุคลบาทการปฏิบัติราชการด้วยหลักทศพิธราชธรรม</li> <li>- โครงการถือศีลปฏิบัติธรรมวันที่สำคัญทางศาสนาถวายเป็นพระราชกุศล</li> <li>- กิจกรรมตักบาตรทำบุญในหน่วยงานราชการบำเพ็ญประโยชน์ต่อสังคม เพื่อถวายเป็นพระราชกุศลในวาระสำคัญของพระมหากษัตริย์ไทยทุกพระองค์</li> </ul> |

จากประเด็นดังกล่าวสามารถสังเคราะห์ได้ดังนี้

๑. เทิดทูนสถาบันพระมหากษัตริย์ที่เป็นสิ่งเคารพยึดเหนี่ยวของปวงชนชาวไทย
๒. สำนึกในพระมหากรุณาธิคุณที่ทรงสละความสุขส่วนพระองค์เพื่อพสกนิกร
๓. ตระหนักเสมอว่าตนได้รับการไว้วางพระทัยให้ปฏิบัติงานบำบัดทุกข์บำรุงสุขแทน

พระองค์

๔. ไม่สนับสนุนการปกครองระบบอื่นที่มุ่งทำลายสถาบันหลักของไทย
๕. สร้างความภาคภูมิใจว่าไทยเป็นชาติมีอิสระเพราะเรามีสถาบันพระมหากษัตริย์
๖. ไม่แสดงพฤติกรรม วาจา ก้าวล่วงพระราชอำนาจโดยมิบังควร
๗. ร่วมเทิดพระเกียรติในงานพระราชพิธี หรืองานที่สำคัญทางศาสนาที่จัดถวายเป็นพระราชกุศลแด่องค์พระราชาวงศ์
๘. เคารพศักดิ์ศรีและคุณค่าของเพื่อนร่วมงานและประชาชนทั่วไป
๙. สนับสนุนการใช้สิทธิออกเสียงเลือกตั้งทุกครั้ง
๑๐. ดำเนินชีวิตตามรอยพระยุคลบาทที่ทรงเป็นแบบอย่างที่ดียิ่ง



แผนภาพที่ ๔.๙ การบูรณาการหลักพุทธธรรมเพื่อพัฒนาตัวแบบประมวลจริยธรรมด้านการมุ่งผลสัมฤทธิ์ของงาน

## ๑๐. วิธีการเพื่อให้ข้าราชการที่สังกัดกระทรวงมหาดไทย เป็นแบบอย่างที่ดีในการดำรงตนรักษาชื่อเสียงภาพลักษณ์ของข้าราชการโดยรวม

ถ้าข้าราชการประพฤติปฏิบัติตามกฎระเบียบของหน่วยงานตามสายบังคับบัญชาที่มีระบบที่ดีอยู่แล้วก็คงไม่มีปัญหา ผู้บังคับบัญชาให้ความเมตตาดูแลผู้ใต้บังคับบัญชา สอดส่องดูแลปัญหาและเคียงข้างแนะนำแก้ไขทั้งเรื่องงานและเรื่องส่วนตัว<sup>๑๑๓</sup> ผู้ใต้บังคับบัญชาปฏิบัติหน้าที่ด้วยความร่วมมือประสานงานกันเพื่อให้เกิดประโยชน์สูงสุดแก่ประชาชนและสังคมส่วนรวมด้วยจิตใจที่เต็มด้วยความกระตือรือร้น รวดเร็ว เอื้อเฟื้อเผื่อแผ่ ทำงานด้วยความซื่อสัตย์สุจริตไม่หวังผลประโยชน์ ไม่เกี่ยงงาน ในหน้าที่ อธิบายชี้แจงให้ความกระจ่างในทุกคำถามของประชาชนหรือผู้ใช้บริการ คอยปรับปรุงตัว พัฒนาความรู้ด้วยหลักการภวณา ที่ปรับตัวให้ทันต่อความเปลี่ยนแปลงของสังคมและเทคโนโลยี วางตัวให้เหมาะสมกับศักดิ์ศรีของข้าราชการ ด้วยความยึดมั่นในศีล ๕ ก็จะทำให้สังคมยกย่องชมเชย

สรุป ควรจัดโครงการหรือมีกฎหมายให้มีการจัดการอบรมฝึกด้านคุณธรรมแก่ข้าราชการประจำปี และมีบทให้คุณและโทษแก่ผู้ไม่ปฏิบัติตามศีลธรรมหรือโครงการพัฒนาบุคคลกร<sup>๑๑๔</sup> โครงการปฏิบัติธรรม จิตภวณา เพื่อปลูกฝังและพัฒนาจิตสำนึกในค่านิยม วัฒนธรรมองค์กร ยึดมั่นในความยุติธรรม วินัย รักเกียรติและศักดิ์ศรี ปฏิบัติหน้าที่อย่างตรงไปตรงมา<sup>๑๑๕</sup> จัดการฝึกอบรมเข้าค่ายปฏิบัติธรรม ๗ วัน ๗ คืน เพื่อให้ตระหนักอยู่ในคุณธรรมและจริยธรรมเสมอ<sup>๑๑๖</sup>

<sup>๑๑๓</sup> สนทนากลุ่ม ดร.วิชัย ภูมิสุข ผู้อำนวยการสำนักงานวิทยาเขตนครราชสีมา นักวิชาการผู้ทรงคุณวุฒิด้านคุณธรรมจริยธรรม มหาวิทยาลัยมหาจุฬาลงกรณราชวิทยาลัย วิทยาเขตนครราชสีมา, ๑๐ มกราคม ๒๕๕๙.

<sup>๑๑๔</sup> สนทนากลุ่ม พระครูศรีรัตนธรรมวิเทศ, ดร. เจ้าอาวาสวัดศรีรัตนารามแบล็คลี่ UK, ๑๐ มกราคม ๒๕๕๙.

<sup>๑๑๕</sup> สนทนากลุ่ม พระมหาปัญญาธรรมวัฒน์ สิริภทโท, ผศ.ดร., รองผู้อำนวยการสำนักงาน มหาวิทยาลัยมหาจุฬาลงกรณราชวิทยาลัย วิทยาเขตนครราชสีมา, ๑๐ มกราคม ๒๕๕๙.

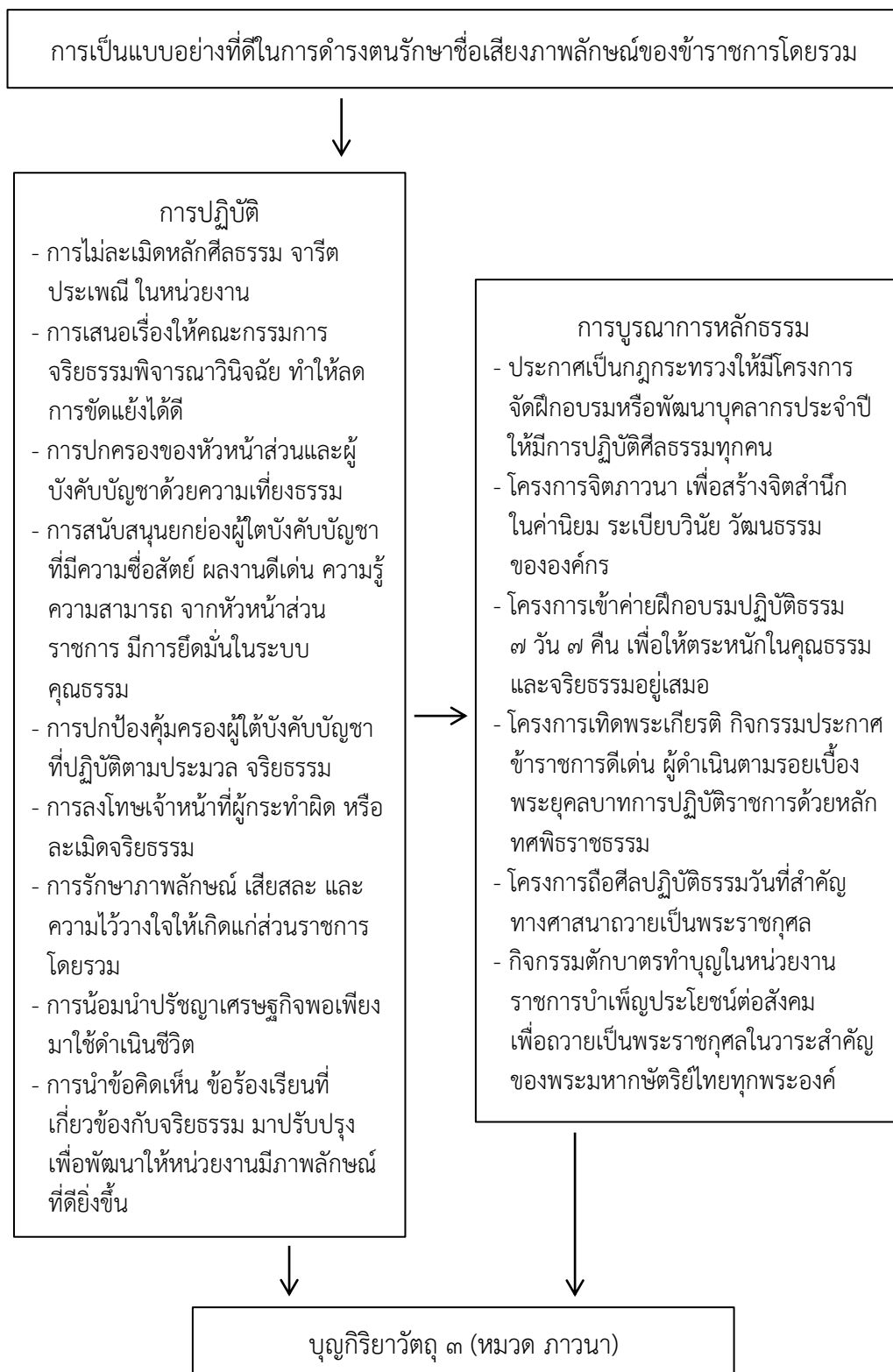
<sup>๑๑๖</sup> สนทนากลุ่ม พระมหาถนอม ถาวโร ผู้ช่วยเจ้าอาวาสวัดพายัพ จังหวัดนครราชสีมา, ๑๐ มกราคม ๒๕๕๙.

ตารางที่ ๔.๒๕ แสดงการบูรณาการหลักพุทธธรรมเพื่อพัฒนาประมวลจริยธรรมด้านการเป็นแบบอย่างที่ดีในการดำรงตนรักษาชื่อเสียงภาพลักษณ์ของข้าราชการโดยรวม

| ประมวลจริยธรรมด้านการเป็นแบบอย่างที่ดีในการดำรงตนรักษาชื่อเสียงภาพลักษณ์ของข้าราชการโดยรวม  |  |
|---|--|
| การปฏิบัติงาน   | ตัวแบบการบูรณาการหลักพุทธธรรม  |
| <ul style="list-style-type: none"> <li>- การเอาใจใส่ดูแลแนะนำของผู้บังคับบัญชาให้ประพฤติปฏิบัติตามกฎระเบียบ ด้วยความเมตตาจะช่วยแก้ไขปัญหาข้าราชการให้หมดไป</li> <li>- การให้ความร่วมมือ กระตือรือร้น เอื้อเฟื้อเผื่อแผ่ ก่อให้เกิดการประสานงาน และประโยชน์สูงสุดต่อส่วนรวม</li> <li>- การปรับปรุงและพัฒนาตนเองและระบบงานให้ทันต่อความเปลี่ยนแปลงเพื่อให้บริการประชาชนอย่างรวดเร็วถูกต้องมีประสิทธิภาพ</li> <li>- การยึดมั่นศีล ๕ วางตัวให้เหมาะสมกับศักดิ์ศรีของการเป็นข้าราชการ ทำให้ได้รับการยกย่องชมเชยจากสังคม</li> </ul> | <ul style="list-style-type: none"> <li>- ประกาศเป็นกฎกระทรวงให้มีโครงการจัดฝึกอบรมหรือพัฒนาบุคลากรประจำปี ให้มีการปฏิบัติศีลธรรมทุกคน</li> <li>- โครงการจิตภavana เพื่อสร้างจิตสำนึกในค่านิยม ระเบียบวินัย วัฒนธรรมขององค์กร</li> <li>- โครงการเข้าค่ายฝึกอบรมปฏิบัติธรรม ๗ วัน ๗ คืน เพื่อให้ตระหนักในคุณธรรมและจริยธรรมอยู่เสมอ</li> </ul> |

จากประเด็นดังกล่าวสามารถสังเคราะห์ได้ดังนี้

๑. การยึดมั่นและปฏิบัติตามประมวลจริยธรรมอย่างเคร่งครัด
๒. กล้าต่อสู้และยืนหยัดในความถูกต้องเป็นธรรม
๓. หุ่มเทการทำงานเพื่อประโยชน์โดยรวมโดยไม่เลือกปฏิบัติ
๔. การรับราชการเป็นเกียรติและความภาคภูมิใจที่ทำงานถวายพระเจ้าอยู่หัว
๕. ผู้บังคับบัญชาต้องประพฤติตัวเป็นแบบอย่างในการปฏิบัติที่ถูกทำนองคลองธรรม
๖. สนับสนุนข้าราชการที่ประพฤติดีและลงโทษผู้ละเมิดจริยธรรมอย่างเด็ดขาด
๗. ไม่หมกมุ่นในอบายมุข หรือการทำผิดศีลธรรมประเพณี
๘. หลีกเลี่ยงการคบหาสมาคมกับบุคคลที่ไม่ได้รับการยอมรับของสังคมหรือผู้มีอิทธิพล
๙. ใช้กิริยา วาจา สุภาพ กับทุกคนและทุกกาลเทศะ
๑๐. ปฏิบัติงานด้วยความโปร่งใส ตรวจสอบได้ และมีงานสัมฤทธิ์ผล



แผนภาพที่ ๔.๑๐ การบูรณาการหลักพุทธธรรมเพื่อพัฒนาตัวแบบประมวลจริยธรรมด้านการเป็นแบบอย่างที่ดีในการดำรงตนรักษาชื่อเสียงภาพลักษณ์ของข้าราชการโดยรวม

จากวิธีการดำเนินการวิจัยซึ่งผู้วิจัยได้ดำเนินการตามขั้นตอนการวิจัย โดยใช้แบบสอบถามเพื่อศึกษาระดับการปฏิบัติตามประมวลจริยธรรมและหลักพุทธธรรมของข้าราชการ สังกัดกระทรวงมหาดไทย แล้วจึงนำผลที่ได้จากการวิเคราะห์มาทำการสัมภาษณ์ข้าราชการระดับผู้บริหารเพื่อเข้าถึงสภาพทั่วไปของจริยธรรมกับความสอดคล้องหลักพุทธธรรม ต่อจากนั้นจึงดำเนินการสนทนากลุ่มซึ่งเป็นพระเถระ และนักวิชาการผู้ทรงคุณวุฒิด้านจริยธรรม โดยนำผลสรุปจากการสอบถามและการสัมภาษณ์ที่ได้มาสังเคราะห์ในการบูรณาการหลักพุทธธรรมเพื่อพัฒนาตัวแบบประมวลจริยธรรมของข้าราชการ สังกัดกระทรวงมหาดไทย แสดงความสอดคล้องดังนี้

ตารางที่ ๔.๒๖ แสดงการบูรณาการหลักพุทธธรรมเพื่อพัฒนาตัวแบบประมวลจริยธรรม - ด้านการยึดมั่นในจริยธรรมและยืนหยัดกระทำในสิ่งที่ถูกต้องและเป็นธรรม

| จริยธรรมด้านการยึดมั่นในจริยธรรมและยืนหยัดกระทำในสิ่งที่ถูกต้องและเป็นธรรม       |   |  |  |  |
|--|---|--|--|--|
| จาก<br>การสอบถาม<br>จริยธรรม<br>ระดับปฏิบัติการ<br>(Questionnaires)              | จาก<br>การสัมภาษณ์เชิงลึก<br>(In-depth Interview)   | จาก<br>การสนทนากลุ่ม<br>(Focus Groups Discussion)  | จากการ<br>สอบถาม และ<br>การบูรณาการ<br>หลักพุทธธรรม<br>“หมวด ศีล”                            | สรุป<br>การบูรณาการ<br>หลักพุทธธรรม<br>เข้ากับประมวล<br>จริยธรรม   |
| ค่าเฉลี่ย<br>ระดับ<br>ปฏิบัติการ<br>อยู่ในระดับ<br>“มาก”<br>( $\bar{X} = ๓.๔๕$ ) | <ul style="list-style-type: none"> <li>- ต้องให้ความรู้ความเข้าใจอย่างถูกต้องในกฎระเบียบข้อบังคับประมวลจริยธรรม</li> <li>- การสร้างจิตสำนึกในค่านิยมวัฒนธรรมองค์กรที่ดี</li> <li>- รณรงค์ส่งเสริมให้ข้าราชการปฏิบัติตามประมวลจริยธรรม</li> <li>- นำประมวลจริยธรรมไปขยายผลและแปลงประมวลจริยธรรมไปสู่การปฏิบัติ</li> <li>- ยึดมั่นในความถูกต้องดีงาม ความชอบธรรม - อดทนต่อสิ่งเย้ายวนเพื่อให้ได้มาซึ่งผลประโยชน์ส่วนตนแต่ส่งผลเสียกระทบต่อผู้อื่น และสังคมโดยรวม</li> <li>- ไม่โอนอ่อนผ่อนตามในสิ่งที่ไม่ถูกต้องหรือจากอำนาจมืด</li> <li>- หัวหน้าต้องทำหน้าที่เป็นผู้นำคำปรึกษาแนะนำ ปกป้องแก้ไขเคียงข้างด้วยหลักเมตตาและคุณธรรม</li> <li>- เข้าใจเข้าถึงผู้อยู่ใต้บังคับบัญชา ประพฤติตนเป็นที่พึ่ง และเป็นแบบอย่างที่ดีแก้ไขปัญหาให้คำชี้แนะที่ถูกต้อง</li> </ul> | <ul style="list-style-type: none"> <li>- ความเข้าใจความหมายที่ตรงกันของคำว่าความถูกต้องและความเป็นธรรม</li> <li>- มีความเมตตาเป็นที่ตั้งในการปฏิบัติงาน</li> <li>- ความถูกต้องเป็นธรรมต้องอยู่บนกฎหมาย ธรรมเนียม ประเพณีที่ดีงาม</li> <li>- การให้บริการประชาชนด้วยมิตรภาพจริงใจ</li> <li>- การไม่สร้างความขัดแย้งที่จะส่งผลกระทบต่อความเสียหายต่อตนเอง และสังคมโดยรวม</li> <li>- การปราศจากอคติจากการลำเอียงด้วยความรัก ความชิง ความกลัว และความไม่รู้</li> <li>- การกล้ายืนหยัดอยู่ในความถูกต้องและเป็นธรรมในจริยธรรม</li> <li>- การประพฤติตนเป็นแบบอย่างผู้บังคับบัญชาที่ดีมีศีลธรรม</li> </ul> | การบูรณาการหลักพุทธธรรมบุญกิริยาวัตถุ ๓ “หมวด ศีล” อยู่ในระดับ “มาก”<br>( $\bar{X} = ๔.๐๐$ ) | B : ศีล (Moral Behavior)<br><br>พัฒนาคน<br>พัฒนาจิต<br>พัฒนางาน<br><br>โดย<br>- โครงการ<br>ปฐมนิเทศ<br>- โครงการ<br>พัฒนาจิตใจ<br>- โครงการ<br>ติดตาม<br>ประเมินผล<br>- โครงการ<br>เสริมสร้าง<br>ผู้ประพฤติดี<br><br>(ตารางที่ ๔.๑๖) |



ตารางที่ ๔.๒๗ แสดงการบูรณาการหลักพุทธธรรมเพื่อพัฒนาตัวแบบประมวลจริยธรรม - ด้านการมีจิตสำนึกที่ดีและความสำนึกรับผิดชอบต่อหน้าที่ เสียสละปฏิบัติหน้าที่ด้วยความรวดเร็ว โปร่งใส และตรวจสอบได้

| จริยธรรมด้านการมีจิตสำนึกที่ดีและความสำนึกรับผิดชอบต่อหน้าที่ เสียสละ ปฏิบัติหน้าที่ด้วยความรวดเร็ว โปร่งใส และตรวจสอบได้ |   |  |  |  |
|---|---|--|--|--|
| จาก การสอบถาม จริยธรรม ระดับปฏิบัติการ (Questionnaires)   | จาก การสัมภาษณ์เชิงลึก (In-depth Interview)   | จาก การสนทนากลุ่ม (Focus Groups Discussion)  | จากการ สอบถาม การบูรณาการ หลักพุทธธรรม “หมวดภavana”  | สรุป การบูรณาการ หลักพุทธธรรม เข้ากับประมวล จริยธรรม   |
| ค่าเฉลี่ย ระดับ ปฏิบัติการ อยู่ในระดับ “มาก” ( $\bar{X} = ๓.๘๘$ )   | <ul style="list-style-type: none"> <li>- การมีจิตสำนึกที่รับผิดชอบต่อหน้าที่</li> <li>- พุ่มเทกำลังร่างกายแรงใจ เสียสละในการปฏิบัติในหน้าที่</li> <li>- ยืนหยัดทำงานในหน้าที่ด้วยความโปร่งใสและตรวจสอบได้</li> <li>- ปลุกจิตสำนึกให้เห็นคุณประโยชน์ของการมีจิตสาธารณะ</li> <li>- ไม่กระทำการเสียงหรือฝืนประมวลจริยธรรมที่ขัดแย้งกับการปฏิบัติหน้าที่</li> <li>- การสั่งการควรมีคำสั่งที่เป็นลายลักษณ์ชัดเจน</li> <li>- ทำงานด้วยความรอบคอบ เสียสละปราศจากอคติ ไม่ใช่ตำแหน่งอำนาจหน้าที่ก้าวก่ายและแทรกแซงการปฏิบัติหน้าที่ผู้อื่น</li> <li>- ไม่กระทำการเสียงหรือฝืนประมวลจริยธรรมที่ขัดแย้งกับการปฏิบัติหน้าที่</li> <li>- ทำโครงการเชิงรุกด้วยการออกไปสร้างกลุ่มนักเรียนเยาวชน อบรมให้ตระหนักคุณธรรมจริยธรรม</li> <li>- อบรมข้าราชการที่บรรจุใหม่ว่าควรปฏิบัติอย่างไร โดยให้องค์ความรู้เกี่ยวกับการป้องกันและปราบปราม เพื่อให้รู้ถึงโทษการคอร์รัปชัน</li> </ul> | <ul style="list-style-type: none"> <li>- การมีจิตสำนึกรับผิดชอบในหน้าที่การทำงาน</li> <li>- การเสียสละ ไม่เบียดบังประโยชน์ผู้อื่นมาเป็นประโยชน์ส่วนตน</li> <li>- การปฏิบัติงานในขอบเขตอำนาจหน้าที่ ไม่ก้าวก่ายแทรกแซงงานผู้อื่น</li> <li>- การยึดถือและประพฤติหลักธรรมตามที่พระเจ้าอยู่หัวทรงปฏิบัติ โดยเฉพาะการให้ทาน โครงการพระราชดำริ</li> <li>- การให้ความรู้และบริการด้วยความเต็มใจ เอื้อเฟื้อเผื่อแผ่ มุ่งประโยชน์สุขของผู้อื่น</li> <li>- การไม่แสวงหาผลประโยชน์ด้วยการฉ้อราษฎร์บังหลวงคอร์รัปชัน</li> <li>- ให้ความช่วยเหลือประชาชนที่เดือดร้อนและต้องการความช่วยเหลือได้ทันต่อเหตุการณ์</li> <li>- ทำงานด้วยความสุจริตใจ โปร่งใส ไม่หวั่นเกรงต่อการตรวจสอบ</li> </ul> | <ul style="list-style-type: none"> <li>การบูรณาการ หลักพุทธธรรม บุญกิริยาวัตถุ ๓ “หมวดภavana” อยู่ในระดับ “มาก” (<math>\bar{X} = ๓.๙๙</math>)</li> </ul> | <p><b>D : ภavana</b><br/>(Mental Development)</p> <p>การพัฒนาการยกจิตให้สูง การสร้างเสริม</p> <p>โดย</p> <ul style="list-style-type: none"> <li>- โครงการปฏิบัติธรรม</li> <li>- กิจกรรมเข้าวัดฟังธรรม</li> <li>- โครงการอบรม</li> <li>- โครงการจิตภavana</li> </ul> <p>(ตารางที่ ๔.๑๗)</p> |

ตารางที่ ๔.๒๘ แสดงการบูรณาการหลักพุทธธรรมเพื่อพัฒนาตัวแบบประมวลจริยธรรม - ด้านการแยกเรื่องส่วนตัวออกจากตำแหน่งหน้าที่และยึดถือประโยชน์ส่วนรวมของประเทศชาติมากกว่าประโยชน์ส่วนตน

| จริยธรรมด้านการแยกเรื่องส่วนตัวออกจากตำแหน่งหน้าที่และยึดถือประโยชน์ส่วนรวม<br>ของประเทศชาติมากกว่าประโยชน์ส่วนตน |   |   |   |   |
|---|---|---|---|---|
| จาก<br>การสอบถาม<br>จริยธรรม<br>ระดับปฏิบัติการ<br>ระดับปฏิบัติการ<br>(Questionnaires)                            | จาก<br>การสัมภาษณ์เชิงลึก<br>(In-depth Interview)   | จาก<br>การสนทนากลุ่ม<br>(Focus Groups Discussion)   | จาก<br>การสอบถาม<br>การบูรณาการ<br>หลักพุทธธรรม<br>“หมวด ทาน”                                 | สรุป<br>การบูรณาการ<br>หลักพุทธธรรม<br>เข้ากับประมวล<br>จริยธรรม  |
| ค่าเฉลี่ย<br>ระดับ<br>ปฏิบัติการ<br>อยู่ในระดับ<br>“มาก”<br>( $\bar{X} = ๓.๙๕$ )                                  | <ul style="list-style-type: none"> <li>- ผู้บังคับบัญชาควรต้องประพฤติปฏิบัติตนเป็นแบบอย่างที่ดี</li> <li>- การตัดสินใจเรื่องใดก็ตีต้องอยู่บนพื้นฐานการยึดเอาผลประโยชน์ส่วนรวมเป็นที่ตั้ง</li> <li>- ปลูกฝังแนวความคิดเสียสละ เน้นการทดแทนบุญคุณของแผ่นดิน</li> <li>- การไม่นำทรัพย์สินทางราชการไปใช้ในธุรกิจส่วนตัวหรือผู้เกี่ยวข้อง</li> <li>- มีโอกาสให้ความช่วยเหลือหรือเมื่อมีการร้องขอ ควรจะลงมือกระทำอย่างไร้รอถ้าเป็นความต้องการที่ถูกต้องตามหลักจริยธรรม</li> <li>- งานที่ได้รับมอบหมายไม่ใช่ของใครคนใดคนหนึ่งและทุกคนจะทำงานแทนซึ่งกันและกันได้</li> </ul> | <ul style="list-style-type: none"> <li>- ยึดถือประโยชน์ของคนในชาติเป็นที่ตั้งอยู่</li> <li>- การลดและกำจัดอคติต่อเพื่อนร่วมงานและองค์การ</li> <li>- ละการประพฤติชั่วทางใจจากความโลภความอยากได้โดยวิธีทุจริตให้ได้มาซึ่งรางวัล ของกำนัล และตำแหน่งฐานะ</li> <li>- การวางตนอย่างเหมาะสม ไม่คลุกคลีกับผู้มีอิทธิพลหรือผู้หวังผลประโยชน์จากทางราชการ</li> <li>- ให้อภัยไม่พยาบาทปองร้ายที่จะทำร้ายให้คนที่ตนเองไม่ชอบเกิดความเดือดร้อนถึงความวินาศ</li> <li>- เชื่อเรื่องกฎแห่งกรรม บุญบาปมีจริง</li> <li>- การตอบแทนบุญคุณบุพการี ประเทศชาติ และสงเคราะห์บุตรธิดา เพื่อนร่วมงานตามสมควร</li> </ul> | การบูรณาการหลักพุทธธรรม บุญกิริยาวัตถุ ๓ “หมวด ทาน” อยู่ในระดับ “มาก”<br>( $\bar{X} = ๓.๙๙$ ) | G : ทาน (Merit Acquired by Giving)<br><br>การให้การช่วยเหลือ การบรรเทา<br><br>โดย<br>- โครงการ<br>รณรงค์<br>- กิจกรรมส่งเสริมด้านศีลธรรม<br>- โครงการฝึกอบรม<br><br>(ตารางที่ ๔.๑๘) |

ตารางที่ ๔.๒๙ แสดงการบูรณาการหลักพุทธธรรมเพื่อพัฒนาตัวแบบประมวลจริยธรรม -ด้านการละเว้นจากการแสวงหาผลประโยชน์ที่มีขอบ โดยอาศัยตำแหน่งหน้าที่ และไม่กระทำการอันเป็นการขัดกันระหว่างประโยชน์ส่วนตนและประโยชน์ส่วนรวม

| จริยธรรมด้านการละเว้นจากการแสวงหาผลประโยชน์ที่มีขอบ โดยอาศัยตำแหน่งหน้าที่ และไม่กระทำการอันเป็นการขัดกันระหว่างประโยชน์ส่วนตนและประโยชน์ส่วนรวม |  |  |   |   |
|--|--|--|---|---|
| จาก การสอบถาม จริยธรรม ระดับปฏิบัติการ (Questionnaires)  | จาก การสัมภาษณ์เชิงลึก (In-depth Interview)  | จาก การสนทนากลุ่ม (Focus Groups Discussion)  | จากการ สอบถาม การบูรณาการ หลักพุทธธรรม “หมวด ทิริ”                          | สรุป การบูรณาการ หลักพุทธธรรม เข้ากับประมวล จริยธรรม  |
| ค่าเฉลี่ย ระดับ ปฏิบัติการ อยู่ในระดับ “มากที่สุด” ( $\bar{X} = ๔.๒๑$ )  | <ul style="list-style-type: none"> <li>- อบรมสั่งสอนข้าราชการให้เห็นบาปบุญคุณโทษ</li> <li>- ยึดหลักเศรษฐกิจพอเพียงพออยู่พอกิน</li> <li>- ชี้ให้เห็นคุณโทษจากการทุจริตโดยนำตัวอย่างของบุคคลผู้ได้รับผลของการกระทำมาเป็นตัวอย่างให้เห็นได้อย่างชัดเจน</li> <li>- สร้างสำนึกความรับผิดชอบ ด้วยการลาออกจากตำแหน่ง เมื่อมีการปฏิบัติหน้าที่บกพร่องผิดพลาดอย่างร้ายแรง</li> <li>- พิจารณาความดีความชอบ ต้องไม่ยึดติดกับพวกพ้องหรือลำเอียงโดยใช้อำนาจหน้าที่เลื่อนตำแหน่งหรือพิจารณาขึ้นเงินเดือนด้วยความรักความชัง</li> <li>- พัฒนาตนเองให้มีประสิทธิภาพตามภาระงานที่มอบหมาย</li> <li>- ต้องทำความรู้จักกับคนในปกครองให้มากที่สุดเช่นกัน เพื่อให้เข้าใจความต้องการของเขาและช่วยเหลือในเมื่อเขาไม่ขาดแล้วพวกเขาพร้อมจะเป็นผู้ให้</li> </ul> | <ul style="list-style-type: none"> <li>- การไม่ทำให้ตนเองและผู้อื่นเดือดร้อนด้วยการยึดถือหลักกรรมละอายชั่วกลัวบาปเป็นเครื่องกำกับดูแลจิตใจ</li> <li>- ทิริโอตตปะปะเป็นเกราะคุ้มกันผู้ปฏิบัติให้ยืนหยัดอยู่บนความถูกต้อง</li> <li>- การนำเศรษฐกิจพอเพียงมาประยุกต์ใช้ในชีวิตการทำงานและครอบครัว</li> <li>- หลีกเลี่ยงการคลุกคลีกับผู้ที่มีอิทธิพลหรือผู้ที่สาธารณชนยังเคลือบแคลงว่ามีความประพฤติที่เสื่อมเสียใน ความไม่ซื่อสัตย์สุจริต</li> <li>- ไม่ใช่ตำแหน่งหน้าที่และอำนาจของตนเป็นคุณเป็นโทษหรือให้ได้มาซึ่งผลประโยชน์ทุกกรณี</li> </ul> | การบูรณาการ หลักพุทธธรรม “หมวด ทิริ” อยู่ในระดับ “มาก” ( $\bar{X} = ๔.๐๒$ ) | <p>S : ทิริ (Moral Shame)</p> <p>ความอายชั่ว ความกระดาก การเคารพตนเอง</p> <p>โดย</p> <ul style="list-style-type: none"> <li>- โครงการ อบรมจิต</li> <li>- กิจกรรม สวดมนต์ ทำวัตรเช้าเย็น</li> </ul> <p>(ตารางที่ ๔.๑๙)</p> |

ตารางที่ ๔.๓๐ แสดงการบูรณาการหลักพุทธธรรมเพื่อพัฒนาตัวแบบประมวลจริยธรรม - ด้านการ  
 เคารพและปฏิบัติตามรัฐธรรมนูญและกฎหมายอย่างตรงไปตรงมา

| จริยธรรมด้านการเคารพและปฏิบัติตามรัฐธรรมนูญและกฎหมายอย่างตรงไปตรงมา              |   |   |  |   |
|--|---|---|--|---|
| จาก<br>การสอบถาม<br>จริยธรรม<br>ระดับปฏิบัติการ<br>(Questionnaires)              | จาก<br>การสัมภาษณ์เชิงลึก<br>(In-depth Interview)   | จาก<br>การสนทนากลุ่ม<br>(Focus Groups Discussion)   | จากการ<br>สอบถาม<br>การบูรณาการ<br>หลักพุทธธรรม<br>“หมวด คีล”                                | สรุป<br>การบูรณาการ<br>หลักพุทธธรรม<br>เข้ากับประมวล<br>จริยธรรม  |
| ค่าเฉลี่ย<br>ระดับ<br>ปฏิบัติการ<br>อยู่ในระดับ<br>“มาก”<br>( $\bar{X} = ๓.๗๓$ ) | <ul style="list-style-type: none"> <li>- ปลูกฝังอบรมให้ปฏิบัติตามกฎหมาย ระเบียบข้อบังคับ</li> <li>- ผู้บังคับบัญชาต้องรับฟังความคิดเห็นหรือข้อเสนอแนะ</li> <li>- แก้ปัญหาพัฒนาแบบมีส่วนร่วม ให้คำชี้แนะเป็นการสร้างขวัญกำลังใจ</li> <li>- ยึดมั่นในหลักการและเหตุผลที่ถูกต้องตามหลักธรรมาภิบาล</li> <li>- ทุกคนต้องตระหนักถึงขอบเขตที่จะกระทบต่อผู้อื่นหรือสังคมส่วนรวม</li> <li>- ประชาชนหรือข้าราชการได้สิทธิมากขึ้นก็ควรปฏิบัติหน้าที่ตอบแทนแผ่นดินให้มากขึ้น</li> <li>- ไม่ฉกฉวยโอกาสหรือช่องว่างของกฎหมายเพื่อประโยชน์ของตนเองหรือผู้อื่น</li> <li>- ไม่ยินยอมให้ผู้อื่นเอาชื่อหรือตำแหน่งของตนไปแสวงหาผลประโยชน์</li> </ul> | <ul style="list-style-type: none"> <li>- ความเข้าใจถูกต้องในกฎหมาย ระเบียบข้อบังคับจะทำให้สังคมสงบสุข ทำให้ข้าราชการเป็นความปกติเสมือนการไม่ก้าวล่วงละเมิดศีล</li> <li>- ศีลจะช่วยเป็นกรอบและคอยเตือนสติให้ปฏิบัติตามกฎหมายอย่างตรงไปตรงมา</li> </ul> | การบูรณาการหลักพุทธธรรมบุญกิริยาวัตถุ ๓ “หมวด คีล” อยู่ในระดับ “มาก”<br>( $\bar{X} = ๔.๐๐$ ) | B : คีล<br>(Moral Behavior)<br><br>พัฒนาคน<br>พัฒนาจิต<br>พัฒนางาน<br><br>โดย<br>- จัดโครงการเข้าค่ายปฏิบัติธรรม ๗ วัน ๗ คืน<br><br>(ตารางที่ ๔.๒๐) |

ตารางที่ ๔.๓๑ แสดงการบูรณาการหลักพุทธธรรมเพื่อพัฒนาตัวแบบประมวลจริยธรรม - ด้านการปฏิบัติหน้าที่ด้วยความเที่ยงธรรมเป็นกลางทางการเมือง ให้บริการประชาชนด้วยอัธยาศัยไมตรีที่ดี และไม่เลือกปฏิบัติโดยไม่เป็นธรรม

| จริยธรรมด้านการปฏิบัติหน้าที่ด้วยความเที่ยงธรรมเป็นกลางทางการเมือง ให้บริการประชาชนด้วยอัธยาศัยไมตรีที่ดี และไม่เลือกปฏิบัติโดยไม่เป็นธรรม |   |   |   |  |
|--|---|---|---|--|
| จาก<br>การสอบถาม<br>จริยธรรม<br>ระดับปฏิบัติการ<br>(Questionnaires)  | จาก<br>การสัมภาษณ์เชิงลึก<br>(In-depth Interview)   | จาก<br>การสนทนากลุ่ม<br>(Focus Groups Discussion)   | จากการ<br>สอบถาม<br>การบูรณาการ<br>หลักพุทธธรรม<br>“หมวด<br>โอดตปปะ”                      | สรุป<br>การบูรณาการ<br>หลักพุทธธรรม<br>เข้ากับประมวล<br>จริยธรรม   |
| ค่าเฉลี่ย<br>ระดับ<br>ปฏิบัติการ<br>อยู่ในระดับ “มาก”<br>( $\bar{X} = ๓.๘๙$ )  | <ul style="list-style-type: none"> <li>- ให้ความรู้ในประมวลจริยธรรมของข้าราชการระเบียบวินัย การเมือง การปกครองอย่างถูกต้อง</li> <li>- ดูแลแนะนำพฤติกรรมที่สร้างความขัดแย้งจากการปฏิบัติหน้าที่และความไม่เป็นกลางทางการเมือง</li> <li>- เป็นความผิดทางวินัยในฐานะที่ไม่วางตัวเป็นกลางทางการเมืองส่งผลกระทบต่อเกียรติยศศักดิ์ศรีของหน้าที่ทางราชการได้</li> <li>- อธิบายชี้ถึงผลเสียที่วิพากษ์วิจารณ์พรรคการเมือง การกระทำของรัฐบาล ทำให้เกิดความขัดแย้งการปฏิบัติงาน</li> <li>- ปฏิบัติหน้าที่ด้วยความเที่ยงธรรมเป็นกลางทางการเมืองโดยไม่มีวัตถุประสงค์แอบแฝง</li> <li>- ไม่แสดงคำพูดหรือแสดงถึงการเลือกพรรคเลือกฝ่าย</li> <li>- รับผิดชอบต่อประชาชนอย่างเต็มกำลังความสามารถด้วยความเป็นธรรม มีน้ำใจปราศจากอคติ</li> <li>- ชี้แจงอธิบายเหตุผลแนะนำประชาชนเช่น ให้ติดต่อหน่วยงานหรือผู้ที่มีหน้าที่เกี่ยวกับเรื่องนั้น ๆ</li> </ul> | <ul style="list-style-type: none"> <li>- การปฏิบัติหน้าที่อย่างถูกต้องเป็นธรรม ไม่ตกอยู่ในอคติคือ จะเป็นผู้ที่ได้รับการเคารพยกย่องมีคุณค่าทุกกาลเวลา</li> <li>- การมุ่งสนับสนุนพรรคการเมืองแบบเลือกข้างก่อให้เกิดความแตกแยกในองค์กร เป็นอุปสรรคต่อความร่วมมือและการประสานงาน และส่งผลเสียต่อประชาชนผู้มาใช้บริการสังคมโดยรวม</li> <li>- สนับสนุนการใช้สิทธิออกเสียงเลือกตั้งทุกครั้ง ยอมรับฟังเสียงข้อคิดเห็นของเสียงข้างมาก เคารพในศักดิ์ศรีและคุณค่าของผู้ร่วมงานและประชาชนผู้ให้บริการ</li> <li>- ผู้บังคับบัญชาต้องเป็นแบบอย่างในการปฏิบัติตนในการเป็นกลางทางการเมือง ดูแลและตักเตือนให้เคารพสิทธิผู้อื่น เพื่อความสามัคคี และความสงบสุขในองค์กร</li> </ul> | การบูรณาการหลักพุทธธรรมโลกบาลธรรม “หมวดโอดตปปะ” อยู่ในระดับ “มาก”<br>( $\bar{X} = ๔.๐๑$ ) | D : โอดตปปะ (Moral Dread)<br><br>กลัวผลกระทบ<br>การเคารพ<br>คนอื่น<br><br>โดย<br>- จัดโครงการ<br>อบรมพัฒนา<br>จิตใจ<br>- กิจกรรม<br>รณรงค์การ<br>ออกมาใช้<br>สิทธิเลือกตั้ง<br><br>(ตารางที่ ๔.๒๑) |

ตารางที่ ๔.๓๒ แสดงการบูรณาการหลักพุทธธรรมเพื่อพัฒนาตัวแบบประมวลจริยธรรม - ด้านการปฏิบัติตามกฎหมายว่าด้วยข้อมูลข่าวสารของทางราชการ

| จริยธรรมด้านการปฏิบัติตามกฎหมายว่าด้วยข้อมูลข่าวสารของทางราชการ                                       |   |  |  |   |
|---|---|--|--|---|
| จาก<br>การสอบถาม<br>จริยธรรม<br>ระดับปฏิบัติการ<br>(Questionnaires)                                   | จาก<br>การสัมภาษณ์เชิงลึก<br>(In-depth Interview)   | จาก<br>การสนทนากลุ่ม<br>(Focus Groups Discussion)  | จากการ<br>สอบถาม<br>การบูรณาการ<br>หลักพุทธธรรม<br>“หมวด ศีล”  | สรุป<br>การบูรณาการ<br>หลักพุทธธรรม<br>เข้ากับประมวล<br>จริยธรรม  |
| <p>ค่าเฉลี่ย<br/>ระดับ<br/>ปฏิบัติการ<br/>อยู่ในระดับ<br/>“มาก”<br/>(<math>\bar{X} = ๓.๗๔</math>)</p> | <ul style="list-style-type: none"> <li>- ปลุกจิตสำนึกให้เจ้าหน้าที่ในสังกัดทราบถึงเจตนารมณ์การให้ข้อมูลข่าวสารทางราชการอย่างชัดเจน</li> <li>- ลงโทษข้าราชการที่ทำการฝ่าฝืนกฎหมายว่าด้วยข้อมูลข่าวสาร</li> <li>- ให้ผู้มีส่วนได้ส่วนเสียฟ้องศาลปกครอง</li> <li>- ไม่บิดเบือนข้อมูลเท็จจริงทั้งที่เป็นข้อมูลภายในหรือข้อมูลสาธารณะเพื่อประโยชน์ตนเองหรือผู้อื่น</li> <li>- ไม่ควรเปิดเผยข้อมูลที่จะสร้างความเสื่อมเสียต่อบุคคล หน่วยงาน และสังคมโดยรวม</li> <li>- ต้องมีการส่งข่าวสารของทางราชการไปยังบุคคลในปกครองทุกขณะและทันเหตุการณ์</li> <li>- รู้ว่าสิทธิของผู้ต้องการข้อมูลและอำนาจหน้าที่ของการให้ข้อมูลพึงกระทำในระดับใดขอบเขตระยะเวลาที่กฎหมายกำหนด</li> <li>- ไม่ยื้อเวลาหรือถ่วงเวลาไว้ด้วยความไม่ชอบหรืออคติส่วนตัว</li> </ul> | <ul style="list-style-type: none"> <li>- การรู้ขอบเขตอำนาจหน้าที่ของกระบวนการให้ข่าวสาร ข้อมูลของราชการ ช่วยทำให้เกิดผลประโยชน์ต่อส่วนรวม</li> <li>- การให้ข้อมูลข่าวสารที่เป็นเท็จ บิดเบือนจากความเป็นจริง ก่อให้เกิดความขัดแย้งทั้งในองค์กรและสังคมรอบข้าง</li> <li>- ศีลทำให้เกิดปกติและมั่นคงที่ทำให้ผู้ให้ข่าวสาร มีความเกรงกลัวต่อบาปกรรม มีสติเตือนให้รู้ว่า ข่าวสารใดถ้าพูดหรือเปิดเผยแล้วจะก่อให้เกิดความไม่สงบสุขก็ไม่สมควรกระทำ หรือกระทำก็มีเหตุเฉพาะเช่น คำสั่งศาลที่เปิดเผย</li> <li>- หน่วยงานส่วนภูมิภาคและส่วนท้องถิ่น ต้องมีการประชาสัมพันธ์กระจายข่าวให้ประชาชนรับทราบนโยบายและการปฏิบัติที่เป็นประโยชน์อย่างทั่วถึง</li> </ul> | <p>การบูรณาการหลักพุทธธรรม บุญกิริยาวัตถุ ๓ “หมวด ศีล” อยู่ในระดับ “มาก”<br/>(<math>\bar{X} = ๔.๐๐</math>)</p> | <p>B : ศีล (Moral Behavior)</p> <p>พัฒนาคน<br/>พัฒนาจิต<br/>พัฒนางาน</p> <p>โดย</p> <ul style="list-style-type: none"> <li>- โครงการฝึกอบรมปฏิบัติธรรมพึ่งเทศน์</li> <li>- กิจกรรมสวดมนต์ทำวัตรเช้าทำวัตรเย็นในที่ทำงาน</li> </ul> <p>(ตารางที่ ๔.๒๒)</p> |

ตารางที่ ๔.๓๓ แสดงการบูรณาการหลักพุทธธรรมเพื่อพัฒนาตัวแบบประมวลจริยธรรม -ด้านการมุ่งผลสัมฤทธิ์ของงาน

| จริยธรรมด้านการมุ่งผลสัมฤทธิ์ของงาน   |  |   |   |   |
|---|--|---|---|---|
| จาก<br>การสอบถาม<br>จริยธรรม<br>ระดับปฏิบัติการ<br>(Questionnaires)                                   | จาก<br>การสัมภาษณ์เชิงลึก<br>(In-depth Interview)  | จาก<br>การสนทนากลุ่ม<br>(Focus Groups Discussion)   | จากการ<br>สอบถาม<br>การบูรณาการ<br>หลักพุทธธรรม<br>“หมวดภาวนา”  | สรุป<br>การบูรณาการ<br>หลักพุทธธรรม<br>เข้ากับประมวล<br>จริยธรรม  |
| <p>ค่าเฉลี่ย<br/>ระดับ<br/>ปฏิบัติการ<br/>อยู่ในระดับ<br/>“มาก”<br/>(<math>\bar{X} = ๔.๑๑</math>)</p> | <ul style="list-style-type: none"> <li>- อบรม ควบคุม กำกับดูแล และกระตุ้นให้มีการ ปฏิบัติงานเป็นไปตาม Road Map ตามแผนปฏิบัติงาน โดยเคร่งครัด</li> <li>- การให้บำเหน็จความชอบ อบรมฝึกฝนเพิ่มทักษะให้มีความเชี่ยวชาญในงานที่รับผิดชอบอยู่เสมอ</li> <li>- ปฏิบัติงานด้วยความ รอบคอบตามที่ได้รับ มอบหมายให้ได้ผลลัพธ์ตาม เป้าหมาย</li> <li>- ประสานงานกับทุกฝ่ายที่เกี่ยวข้อง</li> <li>- ใช้ทรัพยากรของทาง ราชการอย่างประหยัดเน้น ความสะอาดรวดเร็วและ ถูกต้องมีประสิทธิภาพ ประสิทธิภาพและงานเสร็จ ตามกำหนดเวลา</li> <li>- พัฒนาข้าราชการให้มี คุณธรรม จริยธรรม ความรู้ ความสามารถในการทำงาน</li> </ul> | <ul style="list-style-type: none"> <li>- การอุทิศตนในการ ปฏิบัติงานหน้าที่ ด้วยความรอบคอบ เต็มกำลังความสามารถ ทนต่อการเปลี่ยนแปลง ทุกสถานการณ์</li> <li>- พัฒนาวิธีการทำงานให้เกิด ความถูกต้องรวดเร็ว เหมาะสมกับสถานการณ์ ปัจจุบัน</li> <li>- ทำงานในหน้าที่ด้วยความ เข้าใจเข้าถึง และรู้จัก ประสานนโยบายที่เป็น ประโยชน์ให้เกิดผลสำเร็จ เป็นรูปธรรม</li> </ul> | <p>การบูรณาการ<br/>หลักพุทธธรรม<br/>บุญกิริยา<br/>วัตถุ ๓<br/>“หมวดภาวนา”<br/>อยู่ในระดับ<br/>“มาก”<br/>(<math>\bar{X} = ๓.๙๙</math>)</p> | <p><b>D : ภาวนา</b><br/>(Mental Development)</p> <p>การพัฒนา<br/>การยกจิตให้สูง<br/>การสร้างเสริม</p> <p>โดย</p> <ul style="list-style-type: none"> <li>- โครงการ จิตภาวนา</li> <li>- โครงการ ติดตามและ ประเมินผล ปฏิบัติงาน และคุณธรรม ทุก ๓ เดือน</li> </ul> <p>(ตารางที่ ๔.๒๓)</p> |

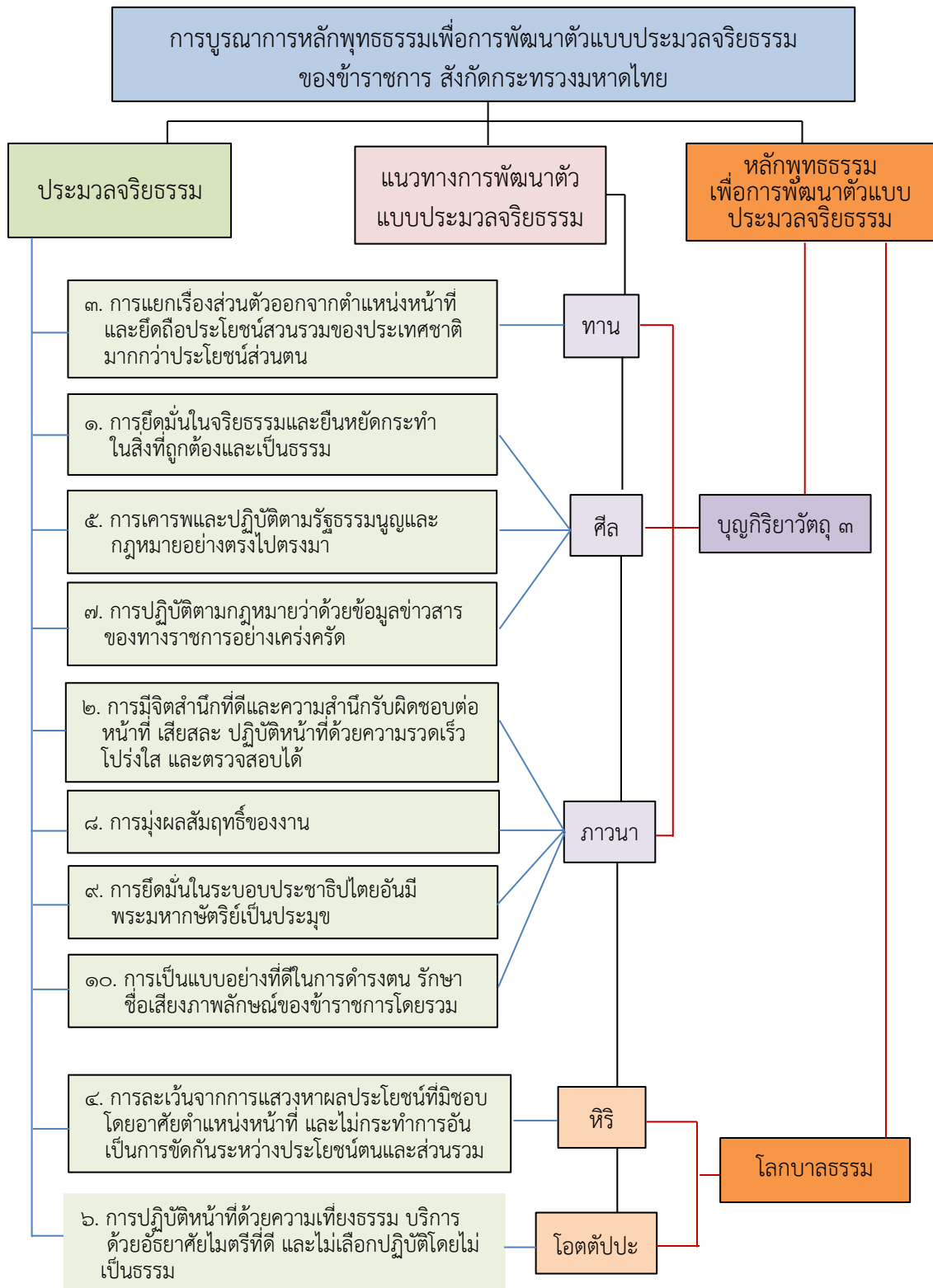
ตารางที่ ๔.๓๔ แสดงการบูรณาการหลักพุทธธรรมเพื่อพัฒนาตัวแบบประมวลจริยธรรม - ด้านการ  
ยึดมั่นในระบอบประชาธิปไตยอันมีพระมหากษัตริย์เป็นประมุข

| จริยธรรมด้านการยึดมั่นในระบอบประชาธิปไตยอันมีพระมหากษัตริย์เป็นประมุข                                       |   |   |  |  |
|---|---|---|--|--|
| จาก<br>การสอบถาม<br>จริยธรรม<br>ระดับปฏิบัติการ<br>(Questionnaires)   | จาก<br>การสัมภาษณ์เชิงลึก<br>(In-depth Interview)   | จาก<br>การสนทนากลุ่ม<br>(Focus Groups Discussion)   | จากการ<br>สอบถาม<br>การบูรณาการ<br>หลักพุทธธรรม<br>“หมวดภavana”  | สรุป<br>การบูรณาการ<br>หลักพุทธธรรม<br>เข้ากับประมวล<br>จริยธรรม   |
| <p>ค่าเฉลี่ย<br/>ระดับ<br/>ปฏิบัติการ<br/>อยู่ในระดับ<br/>“มากที่สุด”<br/>(<math>\bar{X} = ๔.๔๖</math>)</p> | <ul style="list-style-type: none"> <li>- สร้างสำนึกความศรัทธาต่อ<br/>การปกครองในระบอบ<br/>ประชาธิปไตยอันมี<br/>พระมหากษัตริย์ทรงเป็น<br/>ประมุข</li> <li>- สนับสนุนการใช้สิทธิออก<br/>เสียงเลือกตั้งทุกครั้ง</li> <li>- การจัดนิทรรศการเฉลิมพระ<br/>เกียรติ พิธีลงนามถวาย<br/>พระพร และถวายสัตย์<br/>ปฏิญาณตนเป็นข้าราชการ<br/>ที่ดี</li> <li>- บังคับใช้ระเบียบวินัยโดย<br/>เคร่งครัด</li> <li>- สร้างความภาคภูมิใจ ความ<br/>จงรักภักดี ที่ไทยไม่ตกเป็น<br/>ทาสใคร เพราะสถาบัน<br/>พระมหากษัตริย์ที่ยอมสละ<br/>เลือดเนื้อความสามารถ<br/>จนประเทศไทยเป็นเอกราช<br/>ตราบเท่าทุกวันนี้</li> <li>- ยอมรับฟังเสียงข้อคิดเห็น<br/>ของเสียงข้างมาก ให้ความ<br/>เคารพในศักดิ์ศรีและคุณค่า<br/>ของผู้ร่วมงานและบุคคล<br/>ทั่วไป</li> <li>- ไม่แสดงความคิดเห็นด้วย<br/>วาจาหรือพฤติกรรมที่แสดง<br/>การจาบจ้วงก้าวล่วงพระราช<br/>อำนาจโดยมิบังควร</li> <li>- ไม่แสดงสนับสนุนการ<br/>ปกครองในระบอบอื่นที่บั่น<br/>ทอนสถาบันพระมหากษัตริย์</li> </ul> | <ul style="list-style-type: none"> <li>- ควรตระหนักและสำนึก<br/>ในพระมหากรุณาธิคุณ<br/>สถาบันพระมหากษัตริย์<br/>ไทยที่ทรงเสียสละ<br/>ทุกสิ่งอย่างและนำ<br/>ประเทศชาติพ้นภัย<br/>จนยืนหยัดอยู่ได้ทุกวันนี้<br/>อย่างสงบสุขร่มเย็น</li> <li>- ควรภาคภูมิใจใน<br/>ความเป็นเกียรติ ความมี<br/>ศักดิ์ศรีที่เป็นข้าราชการ<br/>สอดส่องดูแลความสุข<br/>ความทุกข์ของประชาชน<br/>ช่วยแก้ไขปัญหาทำให้<br/>สังคมและต้องดำรงรักษา<br/>ระบอบประชาธิปไตย<br/>อันมีพระมหากษัตริย์เป็น<br/>ประมุขที่พสกนิกรชาวไทย<br/>เคารพเทิดทูนและหวงแหน</li> </ul> | <p>การบูรณาการ<br/>หลักพุทธธรรม<br/>บุญกิริยา<br/>วัตถุ ๓<br/>“หมวดภavana”<br/>อยู่ในระดับ<br/>“มาก”<br/>(<math>\bar{X} = ๓.๙๙</math>)</p> | <p><b>D : ภavana</b><br/>(Mental<br/>Development)</p> <p>การพัฒนา<br/>การยกจิตให้สูง<br/>การสร้างเสริม</p> <p>โดย</p> <ul style="list-style-type: none"> <li>- โครงการ<br/>เทิดพระเกียรติ</li> <li>- กิจกรรม<br/>ข้าราชการ<br/>ผู้เสียสละ<br/>ปฏิบัติงาน<br/>ดีเด่นตามเบื้อง<br/>พระยุคลบาท</li> <li>- โครงการถือศีล<br/>ปฏิบัติธรรม<br/>ถวายเป็นพระ<br/>ราชกุศล</li> <li>- กิจกรรม<br/>บำเพ็ญ<br/>ประโยชน์ต่อ<br/>สังคม</li> </ul> <p>(ตารางที่ ๔.๒๔)</p> |



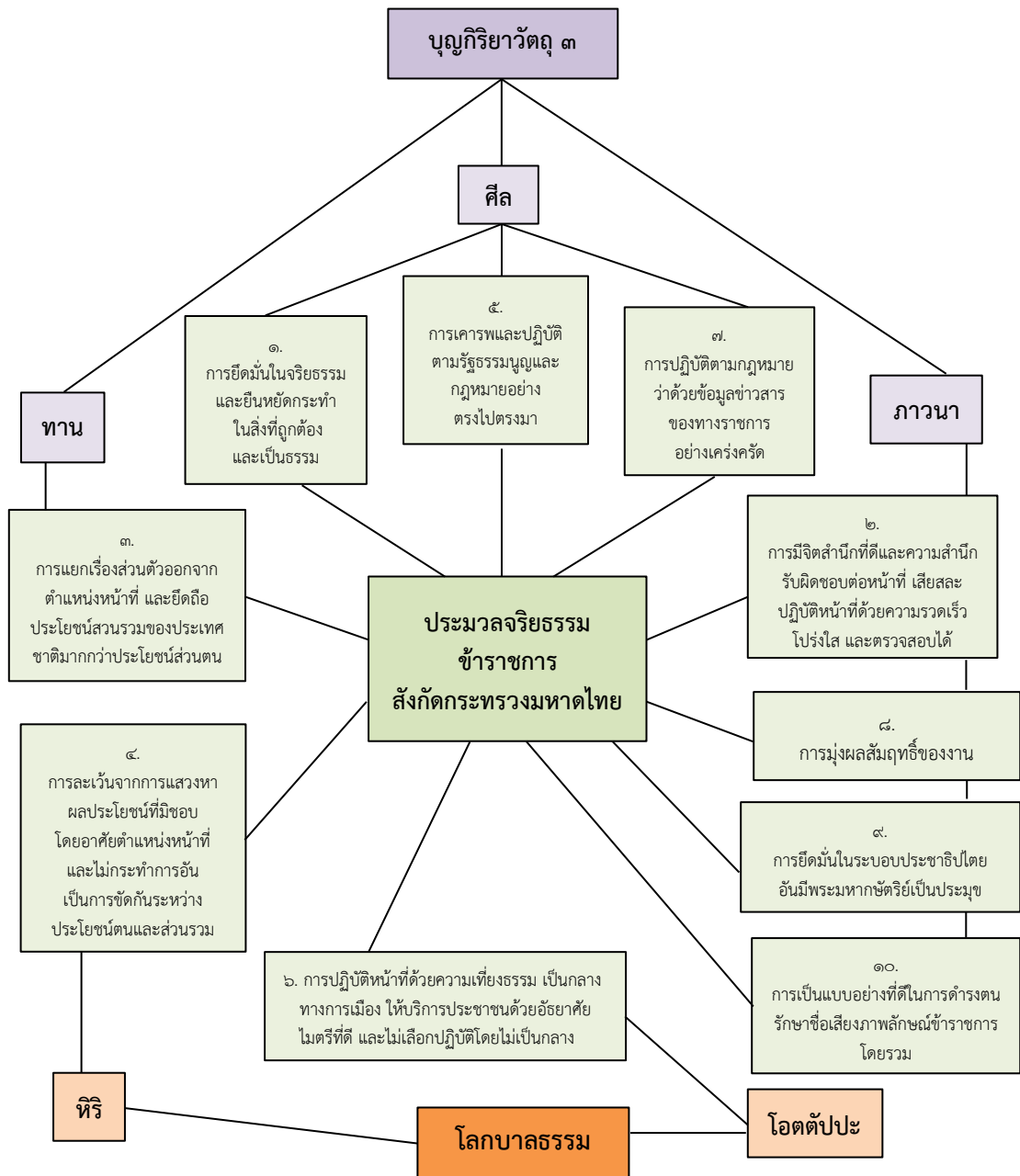
ตารางที่ ๔.๓๕ แสดงการบูรณาการหลักพุทธธรรมเพื่อพัฒนาตัวแบบประมวลจริยธรรม - ด้านการเป็นแบบอย่างที่ดีในการดำรงตนรักษาชื่อเสียงภาพลักษณ์ของข้าราชการโดยรวม

| จริยธรรมด้านการเป็นแบบอย่างที่ดีในการดำรงตนรักษาชื่อเสียงภาพลักษณ์ของข้าราชการโดยรวม                  |  |   |  |   |
|---|--|---|--|---|
| จาก<br>การสอบถาม<br>จริยธรรม<br>ระดับปฏิบัติการ<br>(Questionnaires)                                   | จาก<br>การสัมภาษณ์เชิงลึก<br>(In-depth Interview)  | จาก<br>การสนทนากลุ่ม<br>(Focus Groups Discussion)   | จาก<br>การสอบถาม<br>หลักพุทธธรรม<br>“หมวด ทาน<br>ศีล ภavana”   | สรุป<br>การบูรณาการ<br>หลักพุทธธรรม<br>เข้ากับประมวล<br>จริยธรรม  |
| <p>ค่าเฉลี่ย<br/>ระดับ<br/>ปฏิบัติการ<br/>อยู่ในระดับ<br/>“มาก”<br/>(<math>\bar{X} = ๓.๗๖</math>)</p> | <ul style="list-style-type: none"> <li>- บังคับใช้ประมวลจริยธรรมและวินัยข้าราชการ อย่างเคร่งครัด</li> <li>- ยกย่องข้าราชการที่ประพฤติดีด้วยรางวัล เกียรติบัตร และนำมาร่วมพิจารณาความดีความชอบ</li> <li>- ผู้บังคับบัญชาต้องเป็นแบบอย่างในการประพฤติปฏิบัติที่ดี</li> <li>- เป็นเกียรติอันสูงสุดมีคนหลายคนที่เขาอยากเป็น ข้าราชการแต่เขาไม่มีโอกาส</li> <li>- รักษาภาพลักษณ์อันดีงามของข้าราชการถึงแม้จะไม่ได้ตามทุกสิ่งอย่างที่ต้องการแต่ก็อยู่บนมาตรฐานความสุขส่วนมากที่ประชาชนได้รับ</li> <li>- ไม่ประพฤติตนในทางที่ผิดศีลธรรมประเพณี</li> <li>- รับผิดชอบต่อครอบครัว ไม่หมกมุ่นในอบายมุข</li> <li>- หลีกเลี่ยงการคบหาสมาคมกับบุคคลที่สังคมไม่ยอมรับหรือให้ความไว้วางใจในทางเสื่อมเสีย</li> <li>- บริการประชาชนหรือผู้ติดต่อหน่วยงานราชการด้วยความเต็มใจมีอัธยาศัยที่ดีให้ความสะดวกรวดเร็วถูกต้อง</li> <li>- ใช้คำพูดวาจาสุภาพเหมาะสมทุกกาลเทศะ</li> </ul> | <ul style="list-style-type: none"> <li>- การเอาใจใส่ดูแลแนะนำของผู้บังคับบัญชาให้ประพฤติปฏิบัติตามกฎระเบียบด้วยความเมตตาจะช่วยแก้ไขปัญหาข้าราชการให้หมดไป</li> <li>- การให้ความร่วมมือ กระตือรือร้น เอื้อเฟื้อ เผื่อแผ่ ก่อให้เกิดการประสานงาน และ ประโยชน์สูงสุดต่อส่วนรวม</li> <li>- การปรับปรุงและพัฒนาตนเองและระบบงานให้ทันต่อความเปลี่ยนแปลง เพื่อให้บริการประชาชนอย่างรวดเร็วถูกต้องมีประสิทธิภาพ</li> <li>- การยึดมั่นศีล ๕ วางตัวให้เหมาะสมกับศักดิ์ศรีของการเป็นข้าราชการ ทำให้ได้รับการยกย่องชมเชยจากสังคม</li> </ul> | <p>การบูรณาการหลักพุทธธรรม บุญกิริยาวัตถุ ๓ “หมวด ทาน” อยู่ในระดับ “มาก”<br/>(<math>\bar{X} = ๓.๙๙</math>)</p> <p>“หมวด ศีล” อยู่ในระดับ “มาก”<br/>(<math>\bar{X} = ๔.๐๐</math>)</p> <p>“หมวดภavana” อยู่ในระดับ “มาก”<br/>(<math>\bar{X} = ๓.๙๙</math>)</p> | <p><b>D : ภavana</b><br/>(Mental Development)</p> <p>การพัฒนาการยกจิตให้สูง การสร้างเสริม</p> <ul style="list-style-type: none"> <li>- ประกาศเป็นกฎกระทรวงให้ข้าราชการทุกคนปฏิบัติศีลธรรมเป็นประจำทุกปี</li> <li>- โครงการจิตภavana</li> <li>- โครงการเข้าค่ายอบรมปฏิบัติธรรม ๗ วัน ๗ คืน</li> </ul> <p>(ตารางที่ ๔.๒๕)</p> |



แผนภาพที่ ๔.๑๑ แนวทางการบูรณาการ

แสดงรูปแบบการบูรณาการหลักพุทธธรรมเพื่อการพัฒนาตัวแบบจริยธรรมได้ดังนี้



แผนภาพที่ ๔.๑๒ รูปแบบการบูรณาการหลักพุทธธรรมเพื่อการพัฒนาตัวแบบจริยธรรมของข้าราชการของข้าราชการ สังกัดกระทรวงมหาดไทย

## ๔.๒ องค์ความรู้ที่ได้จากการวิจัย

จากการที่ผู้วิจัยได้ทำการศึกษาการบูรณาการหลักพุทธธรรมเพื่อพัฒนาตัวแบบจริยธรรมของข้าราชการ สังกัดกระทรวงมหาดไทย ทำให้ทราบองค์ความรู้ใหม่เพื่อเป็นแนวทางการพัฒนาจริยธรรมให้ประสบผลสำเร็จอย่างเป็นรูปธรรม ซึ่งจะทำให้เจ้าหน้าที่ของรัฐได้ให้ความสำคัญและตระหนักในเรื่องจริยธรรมมากขึ้น จะเป็นภูมิคุ้มกันการประพฤติปฏิบัติในสิ่งที่ถูกต้องชอบธรรมโดยนำหลักพุทธธรรมคือ บุญกิริยาวัตถุ ๓ และหิริโอตตปปะ บูรณาการร่วมกับประมวลจริยธรรม เป็นการส่งเสริมให้องค์กรเข้มแข็งขึ้นและเกิดภาพลักษณ์ที่ดีโดยรวมแก่กระทรวงมหาดไทย โดยรูปแบบการวิจัยครั้งนี้ คือ รูปแบบ “SGDBD MODEL” ซึ่งจะเป็นตัวแบบที่สำคัญต่อการพัฒนาจริยธรรมของข้าราชการ สังกัดกระทรวงมหาดไทย ดังนี้คือ

หิริ S=Shame (Moral Shame) เป็นความละอายต่อการทำชั่ว หรือไม่เดินทางไปสู่ความเสื่อม ข้าราชการต้องเคารพศักดิ์ศรีของตนเองที่ได้รับการอบรมสั่งสอนจากครอบครัวและสถาบันการศึกษา การประพฤติปฏิบัติชอบในหน้าที่การงานที่สั่งสมไว้ตลอดช่วงอายุงานเป็นสิ่งชี้ให้เห็นว่าการทำสิ่งไม่ดีเป็นสิ่งที่ทำยากแม้แต่จะคิดเพราะสติระลึกได้และความละอายชั่ว ไม่เรียกรับ หรือยอมจะรับซึ่งเงินทองของขวัญแก่ตนหรือญาติของตนจากการปฏิบัติหน้าที่หรือการดำรงตำแหน่งนั้น การได้มาซึ่งประโยชน์จากการไม่เสนอ ไม่ดำเนินการ หรืออนุมัติโครงการ หรือการใช้ตำแหน่งเพื่อเป็นคุณหรือเป็นโทษด้วยอคติทั้งต่อบุคคลอื่น อยู่บนหลักของความพอเพียงทั้งในชีวิตการดำเนินงานและชีวิตครอบครัว ตระหนักในบาปบุญคุณโทษและผลของกรรมซึ่งจะเป็นเครื่องกำกับดูแลจิตใจได้รับความสงบสุข

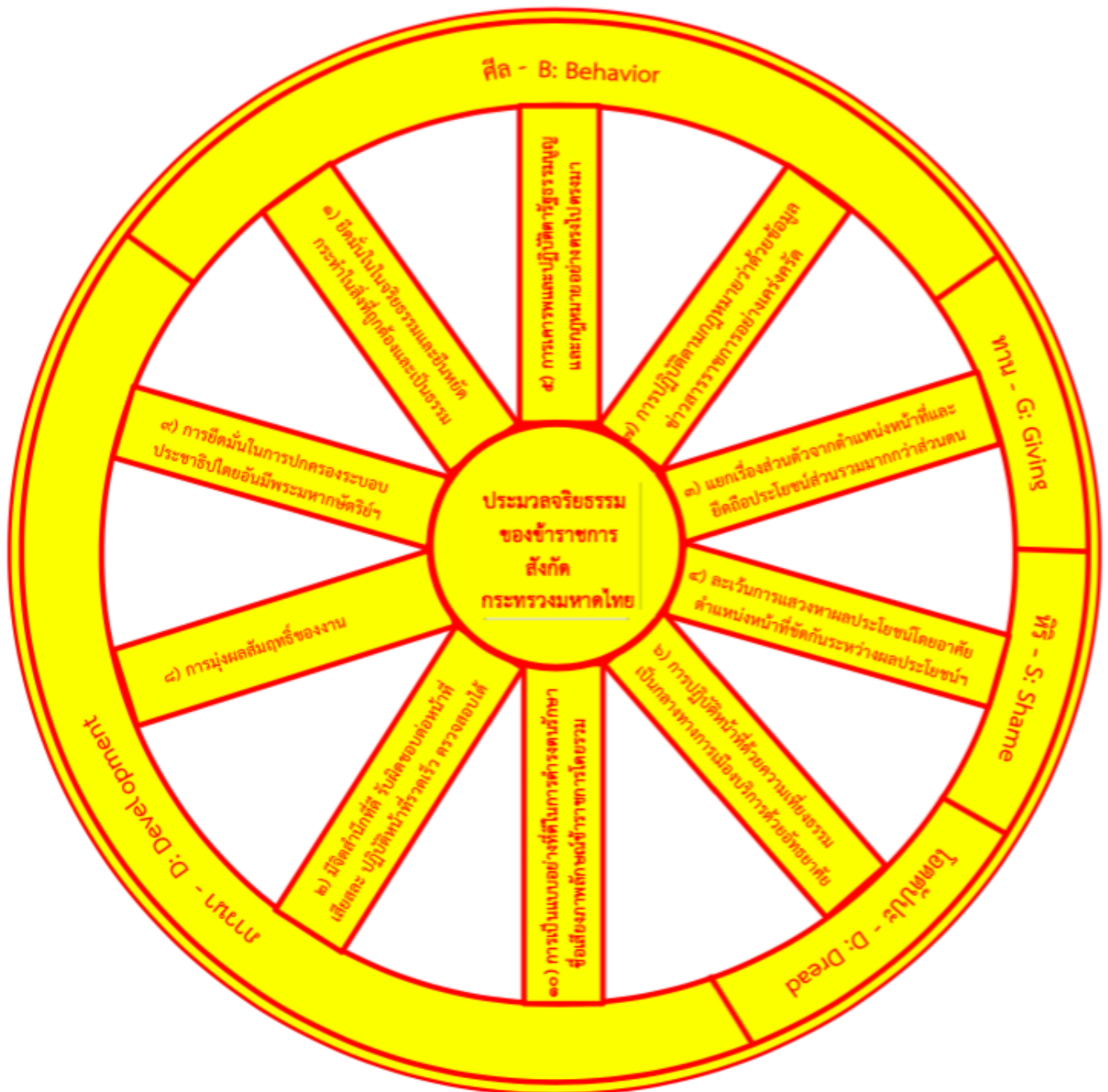
ทาน G=Give (Merit Acquired by Giving) เป็นการให้ที่ไม่ทำให้ตนเองเดือดร้อน ในรูปของวัตถุสิ่งของ คำแนะนำ คำสั่งสอนที่ดี เป็นการอนุเคราะห์บรรเทาความเดือดร้อน เป็นพื้นฐานที่สั่งสมในการให้ที่ซื่อสัตย์ไม่ให้เกิดความโลภอยากได้ของผู้อื่น เป็นการขัดเกลาพฤติกรรมไม่ให้เกิดความขัดแย้งเบียดเบียนกัน และยังเป็นเครื่องช่วยยึดเหนี่ยวจิตใจระหว่งกัน เมื่อมีจิตใจเป็นผู้ให้ก็จะไม่นำเวลาและทรัพยากรของทางราชการไปใช้เพื่อประโยชน์ส่วนตน ไม่กระทำการใดที่เกิดความขัดแย้งระหว่งผลประโยชน์ส่วนตนมากกว่าประโยชน์ส่วนรวม ไม่ใช่ดุลพินิจปฏิบัติต่อบุคคลอื่นให้เป็นคุณเป็นโทษเพื่อให้ได้มาซึ่งผลประโยชน์ การไม่ถือโทษอาฆาตพยาบาทด้วยการให้อภัยทานทำให้องค์กรเกิดความสงบสุขและการประสานงานร่วมมือกันพัฒนาให้เกิดความเจริญยิ่งขึ้น

โอตตปปะ D=Dread (Moral Dread) ความเกรงกลัวต่อบาป เป็นสิ่งสำคัญของนักปกครองที่ใช้ควบคุมจิตใจให้ดำเนินชีวิตและอยู่ร่วมกันของคนในสังคมอย่างมีความสุข การปฏิบัติหน้าที่โดยไม่เกรงกลัวต่อผลของการทำผิด บุคคลนั้นสามารถความเสียหายให้แก่ตนเองและผู้คนในสังคมได้ตลอดเวลา การปฏิบัติหน้าที่โดยไม่คำนึงถึงศักดิ์ศรีของความเป็นมนุษย์ การหลีกเลี่ยงละเลยใช้อำนาจเกินกว่ากฎหมายกำหนด การดำเนินการนอกเหนืออำนาจหน้าที่ส่งผลกระทบต่อสิทธิและเป็นภาระของผู้อื่น การปฏิบัติหน้าที่ด้วยความเที่ยงธรรมไม่เห็นแก่พวกพ้องให้ความเสมอภาคและเป็นธรรมต่อบุคคลผู้มาติดต่อหรือร้องขอโดยปราศจากผลประโยชน์ ตระหนักกลัวผลกรรมที่ตนเองกระทำ จะส่งผลความทุกข์ที่เกิดจากการลงโทษทางสังคม ทางกฎหมาย และโทษภัยในอบายภูมิ หรือได้รับการลงโทษจากสิ่งที่ไม่มองเห็น

ศีล B=Behavior (Moral Behavior) เป็นความปกติ เป็นข้อปฏิบัติ เป็นกรอบที่คอยควบคุมความประพฤติทางกายวาจาให้อยู่ในความดีงาม ไม่เบียดเบียนทั้งตนเองและผู้อื่น เป็นเครื่องเตือนสติให้งดเว้นการกระทำชั่ว หรือการไม่ปฏิบัติขัดแย้งต่อกฎหมาย ระเบียบข้อบังคับ วัฒนธรรมองค์การหรือจริยธรรมที่ดีงาม การปฏิบัติหน้าที่ที่ถูกต้องแม้จะขัดต่อความต้องการของผู้บังคับบัญชา ก็ทำให้คำทักท้วงตักเตือนรายงานผู้ฝ้ายืนที่กระทำขัดต่อประมวลจริยธรรม ผู้มีศีลจึงง่ายที่จะไม่ทำการละเมิดกฎหมาย ข้อบังคับ โดยใช้ช่องว่างทางกฎหมายที่เกี่ยวกับหน้าที่ความรับผิดชอบแสวงหาประโยชน์เพื่อตนเอง เปิดเผยให้ข้อมูลข่าวสารอย่างถูกต้องไม่บิดเบือนเพื่อเอื้อประโยชน์แก่ตนและพวกพ้องจนกระทบถึงสิทธิเสรีภาพผู้อื่น การยุติการกระทำที่ชื่อของตนเองและเจ้าหน้าที่ผู้อื่นในการถือครองสิทธิหรือสินทรัพย์ประโยชน์อื่นใดเพื่อปกปิดสินทรัพย์ตนเอง อีกทั้งไม่ปฏิบัติหน้าที่ให้แก่หน่วยงานอื่นหรือหน่วยงานภายนอกเพื่อให้ได้มาซึ่งค่าตอบแทนจากการดำรงตำแหน่งด้วย

ภาวนา D=Development (Mental Development) เป็นการปรับปรุง การทำให้ดีขึ้น เจริญขึ้นด้วยการพัฒนาตนเองและระบบงานให้ทันต่อความเปลี่ยนแปลงเพื่อให้บริการประชาชนด้วยความรวดเร็วถูกต้อง รอบคอบ เต็มกำลังความสามารถ ใช้งบประมาณ ทรัพย์สิน สิทธิประโยชน์ทางราชการด้วยความประหยัดคุ้มค่าและมีประสิทธิภาพ ใช้ดุลพินิจเหมาะสมปราศจากอคติส่วนตน การให้ความร่วมมือ เอื้อเฟื้อเผื่อแผ่ ก่อให้เกิดการประสานงานและประโยชน์สูงสุดต่อส่วนรวม การเอาใจใส่ดูแลแนะนำของผู้บังคับบัญชาให้ประพฤติปฏิบัติตามกฎระเบียบด้วยความเมตตาจะช่วยแก้ไขปัญหาข้าราชการให้หมดไป ศึกษาแสวงหาวิธีการแนวใหม่เพื่อให้การปฏิบัติงานประสบความสำเร็จมากขึ้น มีความมั่นคงต่อการปกครองระบอบประชาธิปไตยและแสดงออกด้วยความจงรักภักดีต่อสถาบันพระมหากษัตริย์ด้วยการสร้างความรู้ความศรัทธาทั้งในองค์กรและประชาชนเพื่อสร้างภาพลักษณ์ที่ดีโดยรวมของข้าราชการ

สามารถแสดงแผนภาพองค์ความรู้จากการวิจัยของการบูรณาการหลักพุทธธรรมเพื่อการพัฒนาตัวแบบจริยธรรมของข้าราชการของข้าราชการ สังกัดกระทรวงมหาดไทย ดังนี้



แผนภาพที่ ๔.๑๓ แสดงองค์ความรู้จากการวิจัย “SGDBD MODEL”

## การบูรณาการหลักพุทธธรรม

### การบูรณาการหมวดทาน

๑. โครงการรณรงค์ปลูกจิตสำนึกพัฒนาสังคมด้วยการทำกิจกรรมบำเพ็ญประโยชน์ เช่น ปลูกต้นไม้ ปล่อยปลาสู່แหล่งน้ำหรือเขตอภัยทาน ทำความสะอาดวัด สถานที่ปฏิบัติงานราชการ หรือ ชุมชนรอบสถานที่ทำงาน

๒. กิจกรรมส่งเสริมด้านศีลธรรมคุณธรรม เช่น ให้อุตรหลานข้าราชการที่สังกัดกระทรวงมหาดไทยศึกษาหลักธรรม ให้อาจารย์ผู้สอนเด็กผู้มีการเรียนดีมีความประพฤติดี

๓. โครงการฝึกอบรมให้ความรู้เกี่ยวกับกฎหมายระเบียบข้อบังคับ มีการทดสอบเพื่อให้ข้าราชการเข้าใจต่อการนำไปปฏิบัติให้เกิดสัมฤทธิ์ผล สอดแทรกด้วยหลักพุทธธรรมบุญกิริยาวัตถุ ๓ ทาน ศีล ภาวนา เพื่อปลูกจิตให้เป็นผู้เสียสละ เชื้อกฏแห่งกรรม

### การบูรณาการหมวดศีล

๑. โครงการปฐมนิเทศข้าราชการที่เข้ามาใหม่ทุกคนให้รู้ถึงสิ่งที่ควรประพฤติปฏิบัติในศีลธรรมคุณธรรม

๒. โครงการพัฒนาจิตใจข้าราชการทุกระดับให้ปฏิบัติในคุณธรรมจริยธรรมอย่างสม่ำเสมอ เช่น การถือศีล ๕ พังศรรม และปฏิบัติธรรม

๓. โครงการติดตามและประเมินผล ส่งเสริมผู้มีความประพฤติปฏิบัติดี และลงโทษผู้ละเมิดจริยธรรมอย่างจริงจัง

๔. โครงการสร้างเสริมคนดีของสังคม ด้วยการสนับสนุนให้ข้าราชการที่ได้รับการยกย่องเป็นแบบอย่างที่ดีนั้น ได้เป็นผู้สาธิตหรือบรรยายทั้งหน่วยงานภายในและภายนอกเช่น สถานศึกษาในแต่ละพื้นที่ที่เจ้าหน้าที่ผู้นั้นสังกัดอยู่

๕. จัดโครงการเข้าค่ายปฏิบัติธรรม ๗ วัน ๗ คืน สอดแทรกหลักธรรมผลแห่งกรรมที่จะได้รับจากการละเมิดจริยธรรม และผลดีที่ได้จากการปฏิบัติธรรมและในการยึดมั่นในศีล

๖. โครงการฝึกอบรมและพัฒนาจิต ปฏิบัติธรรม รักษาศีล ให้มีสติระลึกร่องกั้วต่อผลของการละเมิดศีลธรรมที่ติงาม การละเมิดหรือละเว้นไม่ปฏิบัติตามขั้นตอนกฎหมายข้อมูลข่าวสารของทางราชการแก่ข้าราชการและผู้ปฏิบัติหน้าที่ที่เกี่ยวข้องกับการประชาสัมพันธ์

### การบูรณาการหมวดภาวนา

๑. โครงการปฏิบัติธรรม การทำสมาธิให้จิตสงบสมควรแก่การทำงาน

๒. การจัดกิจกรรมเข้าวัดฟังเทศนาธรรม หรือนิมนต์พระเข้ามาในหน่วยงาน ตักบาตรทำบุญทุกวันพระต้นเดือนหรือปลายเดือน

๓. โครงการอบรม เพื่อพัฒนาการปฏิบัติตามหลักธรรมมาภิบาลหรือการบริหารจัดการภาครัฐที่ดีด้วยหลักธรรมบุญกิริยาวัตถุ ๓

๔. โครงการจิตภาวนา สร้างจิตสำนึกให้รู้ คุณค่าชีวิตในระดับผู้บังคับบัญชา เพื่อการเป็นแบบอย่างที่ดี

๕. โครงการพัฒนาจิต ให้ความรู้พัฒนาศักยภาพ โดยการปฏิบัติธรรม ทำสมาธิให้จิตตั้งมั่นเพื่อผลแห่งความสำเร็จ

๖. โครงการติดตามและประเมินผลการปฏิบัติงาน และคุณธรรมทุก ๆ สามเดือน ยกย่องคนที่ประพฤติปฏิบัติชอบด้วยการประกาศเกียรติคุณ ให้รางวัล การชมเชยต่อสาธารณชน

๗. ประกาศเป็นกฎกระทรวงให้มีโครงการจัดฝึกอบรมหรือพัฒนาบุคลากรประจำปีให้มีการปฏิบัติศีลธรรมทุกคน

๘. โครงการอบรมเพื่อสร้างจิตสำนึกในค่านิยม ระเบียบวินัย วัฒนธรรมขององค์กร

๙. โครงการเข้าค่ายฝึกอบรมปฏิบัติธรรม ๗ วัน ๗ คืน เพื่อให้ตระหนักในคุณธรรมและจริยธรรมอยู่เสมอ

๑๐. โครงการเทิดพระเกียรติ กิจกรรมประกาศข้าราชการดีเด่น ผู้ดำเนินตามรอยเบื้องพระยุคลบาทการปฏิบัติราชการด้วยหลักทศพิธราชธรรม

๑๑. โครงการถือศีลปฏิบัติธรรมวันที่สำคัญทางศาสนาถวายเป็นพระราชกุศล

๑๒. กิจกรรมตักบาตรทำบุญในหน่วยงานราชการบำเพ็ญประโยชน์ต่อสังคม เพื่อถวายเป็นพระราชกุศลในวาระสำคัญของพระมหากษัตริย์ไทยทุกพระองค์

#### การบูรณาการหมวดหิริ

๑. โครงการอบรมจิต ปฏิบัติธรรม ฟังธรรม ควบคู่กับหลักธรรมาภิบาล ปลุกฝังกฎแห่งกรรม ให้รู้จักหลักการปฏิบัติที่เข้าถึงได้ง่ายต่อหลักการละเอียดซุกซิบ

๒. จัดกิจกรรมให้มีห้องหรือบริเวณในการสวดมนต์ ทำสมาธิ ในบริเวณสถานที่ทำงานหรือสถานที่เหมาะสม

๓. สนับสนุนผู้ได้รับเกียรติบุคคลดีเด่น ให้ความรู้ในการปฏิบัติตนที่ดีกับนักเรียนที่ศึกษาอยู่บริเวณใกล้เคียงสถานที่ทำงาน

#### การบูรณาการหมวดโอตตปปะ

๑. จัดโครงการอบรมพัฒนาจิตใจให้เกรงกลัวต่อผลของการทำความชั่ว หรือโอตตปปะ การให้ร้ายนักการเมือง หรือพรรคการเมืองที่ตนไม่ชอบ และการสนับสนุนนักการเมืองที่ไม่มีความเกรงกลัวต่อการทำชั่ว ไม่มีคุณธรรมจริยธรรม จะต้องได้รับผลกระทบที่ข้าราชการผู้นั้นกระทำความแน่นอน

๒. จัดกิจกรรมการสวดมนต์ ทำวัตรเช้าเย็น ในสถานที่ทำงานเพื่อย้ำเตือนให้ประพฤติตัวกลัวผลแห่งกรรมชั่ว

๓. กิจกรรมใส่บาตรทำบุญที่วัด บริจาคสินทรัพย์ช่วยเหลือชีวิตโคกระบือ

แสดงการสรุปองค์ความรู้ที่ได้จากการศึกษาวิจัยเรื่อง “การบูรณาการหลักพุทธธรรมเพื่อการพัฒนาตัวแบบจริยธรรมของข้าราชการ สังกัดกระทรวงมหาดไทย” เป็นประเด็นตามตารางดังนี้



ตารางที่ ๔.๓๖ สรุปองค์ความรู้ที่ได้จากการศึกษาวิจัยเรื่อง “การบูรณาการหลักพุทธธรรมเพื่อการพัฒนาตัวแบบจริยธรรมของข้าราชการ สังกัดกระทรวงมหาดไทย”

| องค์ความรู้   | ได้อะไร           | ทำอย่างไร   |
|---|-------------------|---|
| G : ทาน<br>(Merit Acquired by Giving)<br><br>การให้<br>การช่วยเหลือ<br>การสละ | การอบรมให้ความรู้ | - ให้ความรู้เกี่ยวกับกฎหมาย ระเบียบ ข้อบังคับ ประมวลจริยธรรม พร้อมทั้งทดสอบให้เข้าใจอย่างถูกต้องในการนำไปปฏิบัติให้เกิดผลสัมฤทธิ์ ปลุกจิตให้เป็นผู้เสียสละ สอดแทรกด้วยธรรมะเกี่ยวกับทาน ศีล ภavana เน้นเรื่องกฎแห่งกรรม   |
|   | ส่งเสริมคุณธรรม   | - สนับสนุนให้บุตรหลานข้าราชการที่สังกัด กระทรวงมหาดไทยได้มีกิจกรรมในการศึกษาธรรมะ สอนนักเรียน ให้รางวัล เด็กผู้มีผลการเรียนดีและความประพฤติเรียบร้อย  |
|   | การบำเพ็ญประโยชน์ | - รณรงค์ปลุกจิตสำนึกพัฒนาสิ่งแวดล้อมและสังคม เช่น ปลูกต้นไม้ ปล่อยปลา ทำความสะอาดวัด สถานที่ปฏิบัติงาน หรือ บริเวณชุมชนรอบสถานที่ทำงาน  |
| B : ศีล<br>(Moral Behavior)<br><br>พัฒนาคน<br>พัฒนาจิต<br>พัฒนางาน            | การอบรมให้ความรู้ | - การปฐมนิเทศข้าราชการที่เข้ามาใหม่ ทุกคนให้รู้ถึงสิ่งที่ควรประพฤติปฏิบัติในศีลธรรมคุณธรรม  |
|   | ส่งเสริมคุณธรรม   | - การพัฒนาจิตใจข้าราชการทุกระดับให้ปฏิบัติในคุณธรรมจริยธรรมอย่างสม่ำเสมอ เช่น การถือศีล ๕ ฟังธรรม และปฏิบัติธรรม<br>- การเข้าค่ายปฏิบัติธรรม ๗ วัน ๗ คืน สอดแทรกหลักกรรมผลแห่งกรรมที่จะได้รับจากการละเมิดจริยธรรม และผลดีที่ได้จากการปฏิบัติธรรมและในการยึดมั่นในศีล<br>- การติดตามและประเมินผล ส่งเสริมผู้มีความประพฤติปฏิบัติดี และลงโทษผู้ละเมิดจริยธรรมอย่างจริงจัง |

ตารางที่ ๔.๓๖ สรุปองค์ความรู้ที่ได้จากการศึกษาวิจัยเรื่อง “การบูรณาการหลักพุทธธรรมเพื่อการพัฒนาตัวแบบจริยธรรมของข้าราชการ สังกัดกระทรวงมหาดไทย” (ต่อ)

| องค์ความรู้   | ได้อะไร           | วิธีการ  |
|---|-------------------|--|
|   | การบำเพ็ญประโยชน์ | <ul style="list-style-type: none"> <li>- สนับสนุนให้ข้าราชการที่ได้รับการยกย่องเป็นแบบอย่างที่ดีนั้น ได้เป็นผู้สืบทอดหรือบรรยายในสถานศึกษาของแต่ละพื้นที่ที่เจ้าหน้าที่ผู้นั้นสังกัดอยู่</li> </ul>  |
| <b>D : ภาวนา</b><br>(Mental Development)<br><br>การพัฒนา<br>การยกจิตให้สูง<br>การสร้างเสริม | การอบรมให้ความรู้ | <ul style="list-style-type: none"> <li>- จัดฝึกอบรมหรือพัฒนาบุคลากรประจำปีให้มีการปฏิบัติศีลธรรมทุกคน โดยประกาศเป็นกฎกระทรวง</li> <li>- โครงการอบรม เพื่อพัฒนาการปฏิบัติตามหลักธรรมาภิบาลหรือการบริหารจัดการภาครัฐที่ดี ด้วยหลักธรรมบุญกิริยาวัตถุ ๓</li> <li>- โครงการจิตภาวนา ให้ความรู้พัฒนาศักยภาพ โดยการปฏิบัติธรรม ทำสมาธิให้จิตตั้งมั่นเพื่อผลแห่งความสำเร็จ</li> </ul>   |
|   | ส่งเสริมคุณธรรม   | <ul style="list-style-type: none"> <li>- การปฏิบัติธรรม การทำสมาธิให้จิตสงบสมควรแก่การทำงาน</li> <li>- การจัดกิจกรรมเข้าวัดฟังเทศนาธรรม หรือนิมนต์พระเข้ามาในหน่วยงาน ตักบาตรทำบุญ ทุกวันพระต้นเดือนหรือปลายเดือน</li> <li>- โครงการติดตามและประเมินผลการปฏิบัติงาน และคุณธรรมทุก ๆ สามเดือน ยกย่องคนที่ประพฤติปฏิบัติชอบด้วยการประกาศเกียรติคุณ ให้รางวัล การชมเชยต่อสาธารณชน</li> <li>- กิจกรรมตักบาตรทำบุญในหน่วยงาน ราชการบำเพ็ญประโยชน์ต่อสังคม เพื่อถวายเป็นพระราชกุศลในวาระสำคัญของพระมหากษัตริย์ไทยทุกพระองค์</li> </ul> |

ตารางที่ ๔.๓๖ สรุปองค์ความรู้ที่ได้จากการศึกษาวิจัยเรื่อง “การบูรณาการหลักพุทธธรรมเพื่อการพัฒนาตัวแบบจริยธรรมของข้าราชการ สังกัดกระทรวงมหาดไทย” (ต่อ)

| องค์ความรู้   | ได้อะไร           | วิธีการ   |
|---|-------------------|---|
|   | การบำเพ็ญประโยชน์ | - สนับสนุนให้ข้าราชการที่ได้รับการยกย่องเป็นแบบอย่างที่ดีนั้น ได้เป็นผู้สาคิตหรือบรรยายในสถานศึกษาของแต่ละพื้นที่ที่เจ้าหน้าที่ผู้นั้นสังกัดอยู่                    |
| S : หิริ<br>(Moral Shame)<br><br>ความอายชั่ว<br>ความกระดาก<br>การเคารพตนเอง | การอบรมให้ความรู้ | - โครงการอบรมให้ความรู้หลักการจัดการที่ดีของภาครัฐที่ใช้หลักธรรมาภิบาล ปลุกฝังธรรมะกฎแห่งกรรม ให้รู้จักหลักการปฏิบัติที่เข้าถึงได้ง่ายต่อหลักการละอายชั่ว           |
|   | ส่งเสริมคุณธรรม   | - โครงการอบรมจิต ปฏิบัติธรรม ฟังธรรม หรือหิริโอดตปปะ<br>- จัดให้มีห้องหรือบริเวณในสถานที่ทำงานหรือสถานที่ที่เหมาะสม เพื่อปฏิบัติกิจทางศาสนา เช่น การสวดมนต์ ทำสมาธิ |
|   | การบำเพ็ญประโยชน์ | - สนับสนุนผู้ได้รับเกียรติบุคคลดีเด่น ให้ความรู้ในการปฏิบัติตนที่ดีกับนักเรียนที่ศึกษาอยู่บริเวณใกล้เคียงสถานที่ทำงาน   |
| D : โอดตปปะ<br>(Moral Dread)<br><br>กลัวผลกระทบ<br>การเคารพคนอื่น           | การอบรมให้ความรู้ | - โครงการให้ความรู้ทางด้านระเบียบกฎหมาย ข้อบังคับของทางราชการ บทลงโทษและตัวอย่างของการทำผิด   |
|   | ส่งเสริมคุณธรรม   | - จัดโครงการอบรมพัฒนาจิตใจ ๓ วัน ๓ คืน เน้นธรรมะกฎแห่งกรรม<br>-- จัดกิจกรรมการสวดมนต์ ทำวัตรเช้าเย็น ในสถานที่ทำงานเพื่อย้ำเตือนให้ประพฤติตัวกลัวผลแห่งกรรมชั่ว     |
|   | การบำเพ็ญประโยชน์ | - กิจกรรมใส่บาตรทำบุญที่วัด<br>บริจาคสินทรัพย์ช่วยเหลือชีวิตโคกระบือ  |

## บทที่ ๕

### สรุป อภิปรายผล และข้อเสนอแนะ

ในขั้นตอนสรุป อภิปรายผล และข้อเสนอแนะของการวิจัย เรื่อง “การบูรณาการหลักพุทธธรรมเพื่อการพัฒนาตัวแบบจริยธรรมของข้าราชการสังกัดกระทรวงมหาดไทย” มีประเด็นการพัฒนาตัวแบบด้านประมวลจริยธรรมโดยนำหลักพุทธธรรมร่วมบูรณาการ จากผลการวิจัยประมวลจริยธรรมของข้าราชการได้แก่ ๑) การยึดมั่นในจริยธรรมและยืนหยัดกระทำในสิ่งที่ถูกต้องและเป็นธรรม ๒) การมีจิตสำนึกที่ดีและความสำนึกรับผิดชอบต่อหน้าที่ เสียสละ ปฏิบัติในหน้าที่ด้วยความรวดเร็ว โปร่งใส และตรวจสอบได้ ๓) การแยกเรื่องส่วนตัวออกจากตำแหน่งหน้าที่และยึดถือประโยชน์ส่วนรวมของประเทศชาติมากกว่าประโยชน์ส่วนตน ๔) การละเว้นจากการแสวงหาผลประโยชน์ที่มีขอบ โดยอาศัยตำแหน่งหน้าที่ และไม่กระทำการอันเป็นการขัดกันระหว่างประโยชน์ส่วนตนและประโยชน์ส่วนรวม ๕) การเคารพและปฏิบัติตามรัฐธรรมนูญและกฎหมายอย่างตรงไปตรงมา ๖) การปฏิบัติหน้าที่ด้วยความเที่ยงธรรมเป็นกลางทางการเมือง ให้บริการประชาชนด้วยอัธยาศัยไมตรีที่ดี และไม่เลือกปฏิบัติโดยไม่เป็นธรรม ๗) การปฏิบัติตามกฎหมายว่าด้วยข้อมูลข่าวสารของทางราชการอย่างเคร่งครัด ๘) การมุ่งผลสัมฤทธิ์ของงาน ๙) การยึดมั่นในระบอบประชาธิปไตยอันมีพระมหากษัตริย์เป็นประมุข และ ๑๐) การเป็นแบบอย่างที่ดีในการดำรงตนรักษาชื่อเสียงภาพลักษณ์ของข้าราชการโดยรวม ตามวัตถุประสงค์ดังนี้

๑) เพื่อศึกษาสภาพทั่วไปและปัญหาอุปสรรคการดำเนินการตามหลักจริยธรรมของข้าราชการ สังกัดกระทรวงมหาดไทย

๒) เพื่อศึกษาหลักพุทธธรรมที่ส่งเสริมการพัฒนาตัวแบบจริยธรรมของข้าราชการ สังกัดกระทรวงมหาดไทย และ

๓) เพื่อพัฒนาและนำเสนอตัวแบบจริยธรรมที่บูรณาการร่วมกับหลักพุทธธรรมของข้าราชการ สังกัดกระทรวงมหาดไทย

นำเสนอเป็นลำดับตามหัวข้อต่อไปนี้

๕.๑ สรุปผลการวิจัย

๕.๒ อภิปรายผลการวิจัย และ

๕.๓ ข้อเสนอแนะ

นำเสนอตามรูปแบบผลการวิจัยเป็น ๒ ประเด็นดังนี้

๑. ผลการวิจัยตามวัตถุประสงค์

๒. องค์ความรู้ที่ได้จากการวิจัย

## ๕.๑ สรุปผลการวิจัย

### ๕.๑.๑ ผลการวิจัยตามวัตถุประสงค์

ผลการวิจัยตามวัตถุประสงค์ข้อที่ ๑) เพื่อศึกษาสภาพทั่วไปและปัญหาอุปสรรคการดำเนินการตามหลักจริยธรรมของข้าราชการ สังกัดกระทรวงมหาดไทย แบ่งผลการวิจัยได้เป็น ๒ วิธี คือ ๑) วิธีการเชิงคุณภาพ และ ๒) วิธีการเชิงปริมาณ ปรากฏผลดังนี้

๑) วิธีการเชิงคุณภาพ (Qualitative Method) ซึ่งเป็นข้อมูลหลักต่อการบูรณาการและพัฒนาจริยธรรม โดยใช้แบบสัมภาษณ์เชิงลึกกับข้าราชการระดับผู้บริหารของกระทรวงมหาดไทย ตามวัตถุประสงค์ข้อที่ ๑ เกี่ยวกับประมวลจริยธรรมข้าราชการกระทรวงมหาดไทย สรุปแต่ละด้านดังต่อไปนี้คือ

#### ด้านการยึดมั่นในจริยธรรมและยืนหยัดกระทำในสิ่งที่ถูกต้องและเป็นธรรม

สรุปได้ว่า ต้องมีการให้ความรู้ความเข้าใจแก่ข้าราชการในทุกระดับ การสร้างจิตสำนึก และการสร้างความตระหนักในค่านิยมที่ดี ด้วยการรณรงค์ส่งเสริมให้ข้าราชการปฏิบัติตามประมวลจริยธรรมด้วยการส่งเสริมและลงโทษอย่างจริงจัง พร้อมทั้งนำประมวลจริยธรรมไปขยายผลและแปลงประมวลจริยธรรมไปสู่การปฏิบัติ

ด้านการมีจิตสำนึกที่ดีและความสำนึกรับผิดชอบหน้าที่ เสียสละ ปฏิบัติในหน้าที่ด้วยความรวดเร็ว โปร่งใส และตรวจสอบได้

สรุปได้ว่า ต้องมีการปลูกจิตสำนึกให้ข้าราชการมีความรับผิดชอบต่อการปฏิบัติหน้าที่และให้ถือเป็นส่วนหนึ่งของหลักปฏิบัติราชการ แนวทางคือ ต้องหมั่นปลูกฝัง อบรม ให้เห็นคุณประโยชน์ของการมีจิตสาธารณะ เสียสละ ไม่กระทำการที่เสี่ยงหรือฝ่าฝืนละเมิดประมวลจริยธรรมที่ขัดแย้งกับการปฏิบัติหน้าที่ การสั่งการควรมีคำสั่งที่เป็นลายลักษณ์ชัดเจน

ด้านการแยกเรื่องส่วนตัวออกจากตำแหน่งหน้าที่และยึดถือประโยชน์ส่วนรวมของประเทศชาติมากกว่าประโยชน์ส่วนตน

สรุปได้ว่า ผู้บังคับบัญชาควรต้องประพฤติปฏิบัติตนให้เหมาะสมถูกต้องเพื่อให้ข้าราชการในสังกัดได้เห็นเป็นแบบอย่างด้วยการตัดสินใจเรื่องใด ๆ ก็ดีต้องอยู่บนพื้นฐานการยึดเอาผลประโยชน์ส่วนรวมเป็นที่ตั้ง ปลูกฝังแนวความคิดเสียสละ เน้นการทดแทนบุญคุณแผ่นดิน

ด้านการละเว้นจากการแสวงหาผลประโยชน์ที่มีขอบ โดยอาศัยตำแหน่งหน้าที่ และไม่กระทำการอันเป็นการขัดกันระหว่างประโยชน์ส่วนตนและประโยชน์ส่วนรวม

สรุปได้ว่า ควรต้องมีการอบรมสั่งสอนข้าราชการให้เห็นบาปบุญคุณโทษ จากการอาศัยหรือนำเอาตำแหน่งอำนาจหน้าที่การทำงานของตนแสวงหาผลประโยชน์โดยมิชอบ ยึดหลักพออยู่พอกิน น้อมนำหลักเศรษฐกิจพอเพียงมาใช้ ซึ่งให้เห็นคุณโทษจากการทุจริตโดยนำตัวอย่างของบุคคลผู้ได้รับผลของการประพฤติหรือกระทำความผิดทั้งที่เกิดขึ้นส่วนตนและทางราชการ มาเป็นตัวอย่างให้เห็นได้อย่างชัดเจน สร้างสำนึกความรับผิดชอบด้วยการลาออกจากตำแหน่งเมื่อมีการปฏิบัติหน้าที่บกพร่องผิดพลาดอย่างร้ายแรง

#### ด้านการเคารพและปฏิบัติตามรัฐธรรมนูญและกฎหมาย อย่างตรงไปตรงมา

สรุปได้ว่า ควรจัดให้มีการปลูกฝังอบรมให้ปฏิบัติตามกฎหมาย ระเบียบข้อบังคับ คำสั่ง มติคณะรัฐมนตรีอย่างเคร่งครัด ผู้บังคับบัญชาต้องยอมรับฟังความคิดเห็นหรือข้อเสนอแนะ และ

แก้ปัญหาพัฒนางานแบบมีส่วนร่วม คอยตักเตือนให้คำชี้แนะเพื่อเป็นการสร้างขวัญกำลังใจแก่เพื่อนร่วมงานและผู้ใต้บังคับบัญชาบนหลักการและเหตุผลที่ถูกต้องตามหลักธรรมาภิบาลและการจัดการที่ดีของภาครัฐ

**ด้านการปฏิบัติหน้าที่ด้วยความเที่ยงธรรมเป็นกลางทางการเมือง ให้บริการประชาชนด้วยธรรมาภิบาลที่ดี และไม่เลือกปฏิบัติโดยไม่เป็นธรรม**

สรุปได้ว่า ต้องจัดอบรมให้ความรู้เพิ่มเติมเกี่ยวกับประมวลจริยธรรมของข้าราชการและระเบียบวินัย ให้ความรู้ความเข้าใจด้านการเมืองการปกครองอย่างถูกต้อง ไม่แสดงพฤติกรรมที่สร้างความขัดแย้งจากการปฏิบัติหน้าที่และการแสดงออกด้วยการเลือกข้างนักรบการเมือง หรือพรรคการเมืองซึ่งแสดงถึงความไม่เป็นกลางทางการเมือง ต้องตักเตือนสม่ำเสมอโดยเฉพาะข้าราชการอาจถือเป็นความผิดทางวินัยในฐานะที่ไม่วางตัวเป็นกลาง ซึ่งจะส่งผลเสียต่อเกียรติยศศักดิ์ศรีของตำแหน่งหน้าที่ทางราชการได้

**ด้านการปฏิบัติตามกฎหมายว่าด้วยข้อมูลข่าวสารของทางราชการอย่างเคร่งครัด**

สรุปได้ว่า ควรเสริมสร้างอบรมและปลูกจิตสำนึก เพื่อให้เจ้าหน้าที่ในสังกัดทราบถึงเจตนารมณ์การให้ข้อมูลข่าวสารทางราชการอย่างชัดเจน ต้องรู้ระบบและกระบวนการขั้นตอนของการให้ข้อมูลข่าวสาร อำนาจหน้าที่ขอบเขตของตำแหน่งข้าราชการแต่ละคนกระทำได้ระดับใด ผลกระทบที่อาจเกิดความเสียหายต่อประโยชน์ส่วนรวม บทลงโทษและการทำโทษข้าราชการที่ทำการฝ่าฝืนกฎหมายว่าด้วยข้อมูลข่าวสาร อาจทำให้ผู้เกี่ยวข้องหรือผู้มีส่วนได้ส่วนเสียมีการฟ้องร้องถึงศาลปกครอง

**ด้านการมุ่งผลสัมฤทธิ์ของงาน**

สรุปได้ว่า ควรให้ความรู้เพิ่มเติม ให้การอบรม ควบคุม กำกับดูแลการใช้ทรัพย์สินทรัพยากรของทางราชการอย่างคุ้มค่ามีประสิทธิภาพ และกระตุ้นให้มีการปฏิบัติงานเป็นไปตาม Road Map ตามแผนปฏิบัติงานโดยเคร่งครัดเพื่อสามารถแก้ไขปัญหาข้อบกพร่องที่เกิดขึ้นได้อย่างทันท่วงที่อยู่ในกรอบเวลา ตอบแทนด้วยการให้บำเหน็จความชอบอบรมฝึกฝนเพิ่มทักษะให้มีความเชี่ยวชาญในงานที่รับผิดชอบอยู่เสมอ

**ด้านการยึดมั่นในระบอบประชาธิปไตยอันมีพระมหากษัตริย์เป็นประมุข**

สรุปได้ว่า ควรส่งเสริมและสร้างสำนึกความศรัทธาต่อการปกครองของประเทศไทยในระบอบประชาธิปไตยอันมีพระมหากษัตริย์ทรงเป็นประมุข สนับสนุนการใช้สิทธิเลือกตั้งทุกครั้ง รับฟังเสียงข้อคิดเห็นข้างมาก การจัดนิทรรศการเฉลิมพระเกียรติ พิธีลงนามถวายพระพร และถวายสัตย์ปฏิญาณตนเป็นข้าราชการที่ดี บังคับใช้ระเบียบวินัยโดยเคร่งครัด สร้างความภาคภูมิใจ และความจงรักภักดีที่ไทยไม่เป็นทาสใคร เพราะสถาบันพระมหากษัตริย์ที่ยอมสละเลือดเนื้อความสามารถจนประเทศไทยเป็นเอกราชตราบเท่าทุกวันนี้

**ด้านการเป็นแบบอย่างที่ดีในการดำรงตนรักษาชื่อเสียงภาพลักษณ์ของข้าราชการโดยรวม**

สรุปได้ว่า ควรสนับสนุนให้มีการบังคับใช้ประมวลจริยธรรม ระเบียบวินัย และจรรยาข้าราชการอย่างเคร่งครัด ยกย่องข้าราชการที่มีความประพฤติอยู่ในธรรมนองคลองธรรม ด้วยการประกาศเชิดชู ยกย่อง ให้รางวัล ประกาศเกียรติบัตร และนำผลการปฏิบัติจากความดีความชอบนี้

มาร่วมพิจารณาในการเลื่อนตำแหน่งหน้าที่ประจำปีเพื่อเป็นขวัญกำลังใจ นอกจากนี้ผู้บังคับบัญชาต้องเป็นแบบอย่างที่ดีในการประพฤติปฏิบัติงานด้วย

**๒) วิธีการเชิงปริมาณ (Quantitative Method)** จากแบบสอบถามกับกลุ่มตัวอย่างข้าราชการสังกัดกระทรวงมหาดไทย ประกอบด้วยข้าราชการ ๓ กรม คือ ข้าราชการกรมการปกครอง จำนวน ๒,๐๘๒ คน ข้าราชการกรมที่ดิน ๒,๔๙๗ คน ข้าราชการกรมส่งเสริมการปกครองท้องถิ่น ๓,๒๖๘ คน จำนวนตัวอย่าง ๗,๘๔๗ คน คิดเป็นกลุ่มตัวอย่างได้ทั้งสิ้น ๔๐๐ ตัวอย่าง มีผู้ตอบแบบสอบถาม ๓๙๗ ตัวอย่าง คิดเป็นร้อยละ ๙๙ ของกลุ่มตัวอย่างทั้งหมด

**ตอนที่ ๑** แสดงข้อมูลปัจจัยส่วนบุคคลได้ดังนี้คือ ผู้ตอบแบบสอบถามส่วนใหญ่สังกัดองค์กรกรมส่งเสริมการปกครองท้องถิ่น ร้อยละ ๔๐.๗ รองลงมาสังกัดกรมการปกครอง ร้อยละ ๓๔.๕ และสังกัดกรมที่ดิน ร้อยละ ๒๔.๘ เป็นเพศหญิง ร้อยละ ๕๖.๒ และเพศชาย ร้อยละ ๔๓.๘ มีการศึกษาระดับปริญญาตรี ร้อยละ ๔๙.๕ สูงกว่าระดับปริญญาตรี ร้อยละ ๔๔.๕ และมีการศึกษาต่ำกว่าระดับปริญญาตรี ร้อยละ ๖.๐ มีอายุระหว่าง ๔๖-๕๕ ปี ร้อยละ ๓๔.๓ อายุระหว่าง ๓๖-๔๕ ปี ร้อยละ ๓๓.๐ อายุระหว่าง ๒๖-๓๕ ปี ร้อยละ ๒๓.๕ อายุ ๕๖ ปีขึ้นไป ร้อยละ ๕.๗ และอายุไม่เกิน ๒๕ ปี ส่วนใหญ่รับผิดชอบสายงานด้านปฏิบัติการ ร้อยละ ๖๙.๐ รองลงมา รับผิดชอบสายงานด้านธุรการ ร้อยละ ๑๖.๘ และรับผิดชอบสายงานด้านอำนวยการ น้อยที่สุด ร้อยละ ๑๔.๒ ลักษณะตำแหน่งงานอยู่ในระดับปฏิบัติการ ร้อยละ ๘๒.๕ อยู่ในระดับผู้บริหารระดับกลาง ร้อยละ ๑๖.๐ และอยู่ในระดับผู้บริหารระดับสูง ร้อยละ ๑.๕ มีระยะเวลาปฏิบัติงานในตำแหน่งปัจจุบัน ๑๑ ปีขึ้นไป ร้อยละ ๓๔.๒ ระยะเวลาปฏิบัติงานระหว่าง ๑-๒ ปี ร้อยละ ๑๘.๐ ระยะเวลาปฏิบัติงานระหว่าง ๕-๖ ปี ร้อยละ ๑๔.๓ มีระยะเวลาปฏิบัติงานระหว่าง ๓-๔ ปี ร้อยละ ๑๔.๐ มีระยะเวลาปฏิบัติงานระหว่าง ๙-๑๐ ปี ร้อยละ ๑๐.๕ และมีระยะเวลาปฏิบัติงานระหว่าง ๗-๘ ปี ร้อยละ ๙.๐ มีรายได้เฉลี่ยต่อเดือนระหว่าง ๒๕,๐๐๑-๓๕,๐๐๐ บาท ร้อยละ ๓๖.๘ รายได้ต่ำกว่า ๒๕,๐๐๐ บาท ร้อยละ ๓๕.๕ รายได้เฉลี่ยต่อเดือนระหว่าง ๓๕,๐๐๑-๔๕,๐๐๐ บาท ร้อยละ ๒๔.๐ รายได้เฉลี่ยต่อเดือนระหว่าง ๔๕,๐๐๑-๕๕,๐๐๐ บาท ร้อยละ ๒.๗ รายได้เฉลี่ยต่อเดือนระหว่าง ๕๕,๐๐๑-๖๕,๐๐๐ บาท ร้อยละ ๐.๘ และมีรายได้ตั้งแต่ ๖๕,๐๐๑ บาท ร้อยละ ๐.๒ ตามลำดับ

**ตอนที่ ๒** ระดับปฏิบัติการเกี่ยวกับจริยธรรมของข้าราชการสังกัดกระทรวงมหาดไทยพิจารณาในภาพรวมระดับการปฏิบัติการด้านประมวลจริยธรรม อยู่ในระดับมาก และพิจารณาเป็นรายด้าน เรียงลำดับค่าเฉลี่ยจากมากไปหาน้อยตามเกณฑ์การวิเคราะห์พบว่า อยู่ในระดับมากที่สุดมี ๒ ด้าน คือ ด้านการยึดมั่นในระบอบประชาธิปไตยอันมีพระมหากษัตริย์เป็นประมุข และด้านการละเว้นจากการแสวงหาผลประโยชน์ที่มีชอบ โดยอาศัยตำแหน่งหน้าที่และไม่กระทำการอันเป็นการขัดกันระหว่างประโยชน์ส่วนตนและประโยชน์ส่วนรวม ส่วนค่าเฉลี่ยอยู่ในระดับมากมี ๘ ด้าน คือ ด้านการมุ่งผล สัมฤทธิ์ของงาน ด้านการแยกเรื่องส่วนตัวออกจากตำแหน่งหน้าที่และยึดถือประโยชน์ส่วนรวมของประเทศชาติมากกว่าประโยชน์ส่วนตน ด้านการปฏิบัติหน้าที่ด้วยความเที่ยงธรรม เป็นกลางทางการเมือง ให้บริการประชาชนด้วยอัธยาศัยไมตรี และไม่เลือกปฏิบัติโดยไม่เป็นกลาง ด้านการมีจิตสำนึกที่ดีและความสำนึกรับผิดชอบต่อหน้าที่ เสียสละ ปฏิบัติในหน้าที่ด้วยความรวดเร็ว

โปร่งใส และตรวจสอบได้ ด้านการเป็นแบบอย่างที่ดีในการดำรงตนรักษาชื่อเสียงภาพลักษณ์ของข้าราชการโดยรวม ด้านการปฏิบัติตามกฎหมายว่าด้วยข้อมูลข่าวสารของทางราชการอย่างเคร่งครัด ด้านการเคารพและปฏิบัติตามรัฐธรรมนูญและกฎหมายอย่างตรงไปตรงมา ด้านการยึดมั่นในจริยธรรมและยืนหยัดกระทำในสิ่งที่ถูกต้องและเป็นธรรมตามลำดับ

จากการวิเคราะห์สามารถแสดงถึงรายละเอียดของตัวชี้วัดจริยธรรมเป็นรายด้านได้แก่

๑) การยึดมั่นในจริยธรรมและยืนหยัดกระทำในสิ่งที่ถูกต้องและเป็นธรรม พิจารณารายข้อเรียงลำดับค่าเฉลี่ยจากมากไปหาน้อยตามเกณฑ์การวิเคราะห์พบว่า อยู่ในระดับมาก คือข้อที่ ๑ การปฏิบัติตามประมวลจริยธรรมอย่างตรงไปตรงมา ข้อที่ ๕ การได้มาซึ่งคำตอบจากการดำรงตำแหน่งด้วยการปฏิบัติหน้าที่ให้แก่หน่วยงานอื่นหรือหน่วยงานภายนอก ข้อที่ ๒ การทักท้วงการตัดสินใจการกระทำที่ขัดประมวลจริยธรรม อยู่ในระดับปานกลาง คือข้อที่ ๔ การปฏิบัติหน้าที่เป็นไปด้วยความถูกต้องแม้จะขัดต่อความต้องการของผู้บังคับบัญชา และข้อที่ ๓ การรายงานผู้ฝ่าฝืนประมวลจริยธรรมต่อผู้บังคับบัญชาตามลำดับ

๒) การมีจิตสำนึกที่ดีและความสำนึกรับผิดชอบต่อหน้าที่ เสียสละ ปฏิบัติในหน้าที่ด้วยความรวดเร็ว โปร่งใส และตรวจสอบได้ พิจารณารายข้อเรียงลำดับจากมากไปหาน้อยตามเกณฑ์การวิเคราะห์พบว่า อยู่ในระดับมาก คือข้อที่ ๖ การอุทิศตนในการปฏิบัติงานหน้าที่ ข้อที่ ๑๑ การให้ความร่วมมือกับหน่วยงานที่มีหน้าที่ตรวจสอบตามกฎหมายหรือประชาชน โดยให้ข้อมูลที่เป็นจริงและครบถ้วนเมื่อได้รับคำร้องขอด้วยความรอบคอบ เต็มกำลังความสามารถ รองลงมาคือข้อที่ ๑๐ การแจ้งหัวหน้าส่วนราชการทราบโดยพลัน เมื่อมีการแก้ไขข้อผิดพลาดจากการปฏิบัติหน้าที่ และอยู่ในระดับปานกลาง คือข้อที่ ๑๕ การละเว้นการกระทำที่ทั้งปวงที่จะก่อให้เกิดความเสียหายต่อตำแหน่งหน้าที่ของตนหรือของข้าราชการอื่นตามลำดับ

๓) การแยกเรื่องส่วนตัวออกจากตำแหน่งหน้าที่ และยึดถือประโยชน์ส่วนรวมของประเทศชาติมากกว่าประโยชน์ส่วนตัว พิจารณารายข้อเรียงลำดับจากมากไปหาน้อยตามเกณฑ์การวิเคราะห์พบว่า อยู่ในระดับมาก คือข้อที่ ๑๘ การนำเวลาและทรัพยากรของทางราชการไปเพื่อประโยชน์ส่วนตนและผู้อื่น รองลงมาคือข้อที่ ๒๐ การใช้ตำแหน่งขัดกับประโยชน์ส่วนรวมที่อยู่ในความรับผิดชอบของหน้าที่ และข้อที่ ๒๑ การปฏิบัติหน้าที่โดยรวม ยึดประโยชน์ของทางราชการและส่วนรวมเป็นสำคัญตามลำดับ

๔) การละเว้นจากการแสวงหาผลประโยชน์ที่มีขอบ โดยอาศัยตำแหน่งหน้าที่ และไม่กระทำการอันเป็นการขัดกันระหว่างประโยชน์ส่วนตนและประโยชน์ส่วนรวม พิจารณารายข้อเรียงลำดับจากมากไปหาน้อยตามเกณฑ์การวิเคราะห์พบว่า อยู่ในระดับมากที่สุด คือข้อที่ ๒๔ การได้ประโยชน์จากการไม่เสนอการดำเนินการหรืออนุมัติโครงการ และข้อที่ ๒๓ การใช้ตำแหน่งกระทำการที่เป็นคุณหรือเป็นโทษเพราะความมีอคติ ข้อที่ ๒๒ การเรียก รับ หรือยอมจะรับซึ่งของขวัญแทนตน หรือญาติของตนจากการดำรงตำแหน่งหรือปฏิบัติหน้าที่ อยู่ในระดับมากตามลำดับ

๕) การเคารพและปฏิบัติตามรัฐธรรมนูญและกฎหมายอย่างตรงไปตรงมา พิจารณารายข้อเรียงลำดับค่าเฉลี่ยจากมากไปหาน้อยตามเกณฑ์การวิเคราะห์พบว่า อยู่ในระดับมากที่สุด คือข้อที่ ๒๘ การยินยอมให้บุคคลอื่นใช้ชื่อของเจ้าหน้าที่ในหน่วยงานเพื่อถือครองสิทธิทรัพย์สิน สิทธิ หรือประโยชน์อื่นใด ข้อที่ ๒๙ การใช้ชื่อบุคคลอื่นถือครองทรัพย์สินแทนเจ้าหน้าที่ และข้อที่ ๒๗ การใช้



ช่องว่างทางกฎหมายที่เกี่ยวกับหน้าที่ความรับผิดชอบเพื่อประโยชน์ของตนเองและผู้อื่น ส่วนที่อยู่ในระดับปานกลาง คือข้อที่ ๓๑ การทบทวนกฎหมาย กฎ หรือข้อบังคับที่ได้รับคำร้องจากหน่วยงานอื่นที่เกี่ยวข้องกับการสร้างความเป็นธรรม หรือเป็นภาระแก่ประชาชนที่อยู่ในความรับผิดชอบของส่วนราชการ ข้อที่ ๓๐ การดำเนินการของหัวหน้าส่วนราชการเมื่อทราบว่ามีภาระละเมิดหรือไม่ปฏิบัติตามกฎหมาย และข้อที่ ๒๖ การทักท้วงคำสั่งที่ไม่ชอบด้วยกฎหมาย เสนอให้หัวหน้าส่วนราชการพิจารณาข้อยุติทางกฎหมายตามลำดับ

๖) การปฏิบัติหน้าที่ด้วยความเที่ยงธรรม เป็นกลางทางการเมือง ให้บริการประชาชนด้วยอัธยาศัยไมตรี และการไม่เลือกปฏิบัติโดยไม่เป็นกลางทางการเมือง ให้บริการประชาชนด้วยอัธยาศัยไมตรีที่ดี และไม่เลือกปฏิบัติโดยไม่เป็นกลาง พิจารณารายข้อเรียงลำดับจากมากไปหาน้อยตามเกณฑ์พบว่าอยู่ในระดับมาก คือข้อที่ ๓๖ การให้ความเสมอภาคและเป็นธรรมต่อบุคคลผู้มาติดต่อ ข้อที่ ๓๕ การบริการและอำนวยความสะดวกแก่ประชาชนโดยมีอัธยาศัยไมตรีที่ดีปราศ จากอคติ ข้อที่ ๓๗ การวางตัวเป็นกลางทางการเมืองในหน่วยงานท่าน ข้อที่ ๓๔ การดำเนินการนอกเหนืออำนาจหน้าที่ของข้าราชการในหน่วยงานท่านกระทบถึงสิทธิเสรีภาพและเป็นภาระแก่บุคคลอื่น และ ข้อที่ ๓๒ การหลีกเลี่ยง ละเลย ในการปฏิบัติหน้าที่ หรือใช้อำนาจเกินกว่าที่มีอยู่ตามกฎหมายตามลำดับ

๗) การปฏิบัติตามกฎหมายว่าด้วยข้อมูลข่าวสารของทางราชการอย่างเคร่งครัด ภาพรวมอยู่ในระดับมาก พิจารณารายข้อเรียงลำดับจากมากไปหาน้อยตามเกณฑ์การวิเคราะห์พบว่า ที่อยู่ในระดับมาก คือข้อที่ ๔๑ การชี้แจงเหตุผลอย่างครบถ้วนในกรณีเมื่อมีการร้องขอตามกฎหมายภายในเวลากำหนด ข้อที่ ๔๐ การชี้แจงเหตุผลอย่างครบถ้วนในกรณีที่มีการปฏิบัติงานกระทบต่อสิทธิเสรีภาพผู้อื่น และข้อที่ ๓๙ การนำข้อมูลที่ได้จากการดำเนินการเพื่อเอื้อประโยชน์ต่อตนเองและผู้อื่นตามลำดับ

๘) การมุ่งผลสัมฤทธิ์ของงาน ภาพรวมอยู่ในระดับมาก พิจารณารายข้อเรียงลำดับค่าจากมากไปหาน้อยตามเกณฑ์การวิเคราะห์พบว่า อยู่ในระดับมาก คือข้อที่ ๔๒ การปฏิบัติงานเต็มกำลังความสามารถ ข้อที่ ๔๔ การใช้ความรู้ความสามารถระมัดระวังในการปฏิบัติหน้าที่ตามมาตรฐานวิชาชีพโดยเคร่งครัด ข้อที่ ๔๓ การใช้งบประมาณ ทรัพย์สิน สิทธิประโยชน์ที่ทางราชการจัดให้ด้วยความคุ้มค่าและประหยัด และข้อที่ ๔๕ การแสวงหาวิธีการแนวทางใหม่ ๆ เพื่อให้การปฏิบัติงานประสบผลสำเร็จมากยิ่งขึ้นตามลำดับ

๙) การยึดมั่นในระบอบประชาธิปไตยอันมีพระมหากษัตริย์เป็นประมุข ภาพรวมอยู่ในระดับมากที่สุด เมื่อพิจารณารายข้อเรียงลำดับจากมากไปหาน้อยตามเกณฑ์การวิเคราะห์พบว่า อยู่ในระดับมากที่สุด คือข้อที่ ๔๗ การแสดงออกถึงความจงรักภักดีต่อสถาบันพระมหากษัตริย์ และข้อที่ ๔๖ การแสดงออกสนับสนุนการปกครองระบอบประชาธิปไตยอันมีพระมหากษัตริย์เป็นประมุข

๑๐) การเป็นแบบอย่างที่ดีในการดำรงตนรักษาชื่อเสียงภาพลักษณ์ของข้าราชการโดยรวม ภาพรวมอยู่ในระดับมาก พิจารณารายข้อเรียงลำดับค่าเฉลี่ยจากมากไปหาน้อยตามเกณฑ์การวิเคราะห์พบว่า อยู่ในระดับมาก คือข้อที่ ๔๘ การไม่ละเมิดหลักศีลธรรม จารีต ประเพณี ข้อที่ ๕๕ การน้อมนำปรัชญาเศรษฐกิจพอเพียงมาใช้ดำเนินชีวิต ข้อที่ ๕๖ การนำข้อคิดเห็น ข้อร้องเรียน ที่เกี่ยวข้องกัจริยธรรมมาปรับปรุงเพื่อพัฒนาให้หน่วยงานมีภาพลักษณ์ที่ดีขึ้น และ ข้อที่ ๔๙ การเสนอเรื่องให้คณะกรรมการจริยธรรมพิจารณาวินิจฉัยทำให้ลดการขัดแย้งได้ดีตามลำดับ

ระดับปฏิบัติการเกี่ยวกับหลักพุทธธรรมของข้าราชการสังกัดกระทรวงมหาดไทย พิจารณาในภาพรวมระดับการปฏิบัติการด้านหลักพุทธธรรม อยู่ในระดับมาก พิจารณาเป็นรายด้าน เรียงลำดับจากมากไปหาน้อยตามเกณฑ์การวิเคราะห์พบว่า อยู่ในระดับมาก คือ หลักพุทธธรรม ด้าน โลกบาลธรรมได้แก่ หิริโอตตปปะ และพิจารณาเปรียบเทียบในส่วนของ “หิริ” อยู่ในระดับมากกว่าใน ส่วนของ “โอตตปปะ” สำหรับหลักพุทธธรรมที่รองลงมาคือ ด้านบุญกิริยาวัตถุ ๓ อยู่ในระดับมาก เมื่อพิจารณาในส่วนของ “ทาน” รองลงมาคือ “ศีล” และ “ภาวนา” ตามลำดับ

จากการวิเคราะห์สามารถแสดงถึงรายละเอียดของตัวชี้วัดหลักพุทธธรรมเป็นรายด้านและ แฉงได้เป็นส่วนหรือเป็นหมวดดังนี้ ระดับปฏิบัติการเกี่ยวกับหลักพุทธธรรมของข้าราชการกระทรวง มหาดไทย ด้านบุญกิริยาวัตถุ ๓ ในภาพรวมอยู่ในระดับมาก พิจารณาในส่วนของ “ทาน” พบว่า อยู่ ในระดับมาก เรียงลำดับจากมากไปน้อย คือ ข้อที่ ๕๘ การให้ทานเช่น การบริการด้วยความเต็มใจ กระตือรือร้น และเป็นมิตรทำให้เจ้าหน้าที่ผู้นั้นได้รับความนิยมชมชอบ ค่าเฉลี่ยอยู่ที่ รองลงมาคือข้อที่ ๖๒ การให้ทานแก่เพื่อนร่วมงานด้วยการถ่ายทอดวิชาความรู้ การชี้แนะ และข้อมูลข่าวสารอย่าง ถูกต้องไม่ปิดบัง ทำให้เกิดความร่วมมือร่วมใจพัฒนาองค์กรเป็นอย่างดี และข้อที่ ๖๓ การให้ทานด้วย การให้อภัย ไม่ถือเรื่องบาดหมางอาฆาตหรือแค้น ทำให้องค์การอยู่ร่วมกันอย่างมีความสุข ตามลำดับ พิจารณาในส่วนของ “ศีล” พบว่า อยู่ในระดับมาก เรียงลำดับจากมากไปน้อย คือ ข้อที่ ๖๔ การมีศีลทำให้ผู้อยู่ร่วมกันทำงานในหน่วยงานอย่างมีความสุข รองลงมาคือข้อที่ ๖๗ การมีศีลทำให้ ได้รับความศรัทธาเชื่อมั่นและไว้วางใจจากบุคคลรอบข้าง และข้อที่ ๖๙ การมีศีลทำให้ภาพลักษณ์ โดยรวมของหน่วยงานดีขึ้น ตามลำดับ พิจารณาในส่วนของ “ภาวนา” พบว่า ทุกข้ออยู่ในระดับมาก เรียงลำดับจากมากไปน้อยคือ ข้อที่ ๗๓. การเจริญภาวนาทำให้เกิดความมั่นคงทางจิตใจต่อความย่ำๆ ในทางที่ผิด รองลงมาคือข้อที่ ๗๐ การเจริญภาวนารู้เท่าทันทำให้เกิดการพัฒนาการปฏิบัติงานได้ดีขึ้น และข้อที่ ๗๑ การเจริญภาวนาสามารถแก้ไขพฤติกรรมที่เคยกระทำผิดทำนองคลองธรรมได้ ตามลำดับ

ระดับการปฏิบัติเกี่ยวกับหลักพุทธธรรมของข้าราชการกระทรวงมหาดไทย ด้านโลกบาล ธรรม คือ หิริโอตตปปะ ในภาพรวมอยู่ในระดับมาก พิจารณาในส่วนของ “หิริ” พบว่า ค่าเฉลี่ยทุกข้อ อยู่ในระดับมาก เรียงลำดับจากมากไปน้อย คือ ข้อที่ ๗๘ การเกิดความละอายการทำชั่วในการปฏิบัติ หน้าที่จากการที่ตนเองเป็นคนมีศีลธรรมคุณธรรม รองลงมาคือ ข้อที่ ๗๔ การเกิดความละอายการทำ ชั่วในการปฏิบัติหน้าที่จากการที่ได้รับการอบรมสั่งสอนจากครอบครัว ข้อที่ ๗๖ การเกิดความละอาย การทำชั่วในการปฏิบัติหน้าที่จากการที่จากการที่ตนเองกล้าหาญและเคยทำความดีที่ผ่านมา ข้อที่ ๗๗ การเกิดความละอายการทำชั่วในการปฏิบัติหน้าที่ และข้อที่ ๗๙ การเกิดความละอายการทำชั่ว ในการปฏิบัติหน้าที่จากการที่เกิดความกลัวเสียชื่อเสียงสถาบัน ตามลำดับ พิจารณาในส่วนของ “โอตตปปะ” พบว่า อยู่ในระดับมาก เรียงลำดับจากมากไปน้อย คือ ข้อที่ ๘๒ การเกิดความกลัวบาป เนื่องจากกลัวโดนลงโทษทางวินัยและกฎหมายอาญาของบ้านเมือง รองลงมาคือ ข้อที่ ๘๓ การเกิด ความกลัวบาป เพราะเชื่อในเรื่องของกรรมโทษภัยในอบายภูมิ หรือได้รับการลงโทษจากสิ่งที่มองไม่ เห็น และข้อที่ ๘๑ การเกิดความกลัวบาป เนื่องจากกลัวตนเอง คนรอบข้าง หรือกลัวสังคมติเตียน ตามลำดับ

## เพื่อตอบวัตถุประสงค์ข้อที่ ๒

สรุปผลการวิจัยเพื่อตอบวัตถุประสงค์ข้อที่ ๒) เพื่อศึกษาหลักพุทธธรรมที่ส่งเสริมการพัฒนาตัวแบบจริยธรรมของข้าราชการ สังกัดกระทรวงมหาดไทย จากการสนทนากลุ่มสามารถแสดงเป็นภาพรวมของหลักพุทธธรรมคือ บุญกิริยาวัตถุ ๓ และโลกบาลธรรมคือ หิริโอตตปปะ อีกทั้งการนำหลักพุทธธรรมมาบูรณาการกับประมวลจริยธรรมของข้าราชการกระทรวงมหาดไทยเป็นประเด็นได้ดังนี้

๑) วิธีการเพื่อให้ข้าราชการที่สังกัดกระทรวงมหาดไทย ยึดมั่นในจริยธรรมและยึดหลักกระทำในสิ่งที่ถูกต้องและเป็นธรรม

สรุปได้ว่า ควรมีโครงการปฐมนิเทศข้าราชการที่เข้ามาใหม่ทุกคนให้รู้ถึงสิ่งที่ถูกที่ควร และจัดฝึกอบรมพัฒนาข้าราชการทุกระดับ เพื่อสร้างความตระหนัก ตื่นรู้ และปลูกฝังให้เป็นข้าราชการที่มีคุณธรรมที่ดี ละอายต่อการทำชั่วกลัวผลของการกระทำบาป จัดให้มีการฟังธรรมโดยนำหลักหิริโอตตปปะ คือ ความละอายชั่วกลัวบาป มีการจัดกิจกรรมอบรมคุณธรรมจริยธรรม จรรยาข้าราชการให้ข้าราชการเหล่านั้นในรูปแบบโครงการอย่างสม่ำเสมอ และควรมีการติดตามประเมินผลยกย่องชมเชย ให้รางวัล ประกาศเกียรติคุณ สำหรับผู้ที่มีความประพฤติและการปฏิบัติตนเป็นแบบอย่างที่ดี ในขณะที่เดียวกันก็ต้องมีมาตรการลงโทษผู้ที่มีพฤติกรรมล่วงละเมิดจริยธรรมอย่างจริงจัง เชิญผู้ได้รับเป็นข้าราชการที่มีความประพฤติดีเด่นบรรยายและปรากฏแก่เด็กเยาวชนทั่ว ๆ ไป ทั้งส่วนกลาง ส่วนภูมิภาค และส่วนท้องถิ่น ในสถานที่หรือจังหวัดที่ข้าราชการได้สังกัดอยู่

๒) วิธีการเพื่อให้ข้าราชการที่สังกัดกระทรวงมหาดไทย มีจิตสำนึกที่ดี และความสำนึกรับผิดชอบหน้าที่ เสียสละ ปฏิบัติหน้าที่ด้วยความรวดเร็ว โปร่งใส และตรวจสอบได้

สรุปได้ว่า เพื่อให้ข้าราชการมีจิตสำนึกรับผิดชอบในหน้าที่ ควรมีการจัดโครงการอบรมจิตภาวนา การส่งเสริมให้มีการฝึกปฏิบัติธรรม การฝึกทำสมาธิเพื่อให้จิตใจสงบเสถียรนุ่มนวลควรแก่งาน ซึ่งจะก่อให้เกิดคุณธรรมคือ ทาน ศีล หิริ โอตตปปะจะตามมา มีการจัดฟังเทศนาธรรมและสอดแทรกหลักทศพิธราชธรรมที่เสมือนบุญกิริยาวัตถุ ๓ ที่พระบาทสมเด็จพระเจ้าอยู่หัวและพระบรมวงศานุวงศ์ ทรงประพฤติปฏิบัติ เป็นสิ่งที่ข้าราชการพึงน้อมยึดถือเป็นแบบอย่าง จัดอบรมให้มีการฝึกปฏิบัติธรรม และฟังเทศนาธรรมบ่อย ๆ ปลูกฝังหลักการบริหารจัดการภาครัฐที่ดี โดยยึดถือหลักธรรมาภิบาลให้เกิดประโยชน์สูงสุดต่อส่วนรวมด้วยการเจริญภาวนา จัดให้มีการจิตภาวนา ปลูกจิตสำนึกให้รู้คุณค่าชีวิตโดยเฉพาะต้องให้ผู้บังคับบัญชาเป็นผู้นำปฏิบัติก่อนเพื่อเป็นแบบอย่างที่ดี

๓) วิธีการเพื่อให้ข้าราชการที่สังกัดกระทรวงมหาดไทย แยกเรื่องส่วนตัวออกจากตำแหน่งหน้าที่และยึดถือประโยชน์ส่วนรวมของประเทศชาติมากกว่าประโยชน์ส่วนตัว

สรุปได้ว่า ควรจัดให้มีโครงการรณรงค์ปลูกฝังจิตสำนึกในการทำหน้าที่ซึ่งหมายถึงความเจริญก้าวหน้าของประเทศชาติและตนเอง ต้องมีการชี้ชัดเน้นบทลงโทษให้เข้มแข็งเด็ดขาด ส่งเสริมให้มีกิจกรรมด้านศีลธรรมคุณธรรม ในขณะเดียวกันเรื่องส่วนตัวต้องแยกให้ออก ไม่ควรนำเรื่องส่วนตัวมาปะปนกับงานราชการเพราะจะเป็นการก้าวก่ายกัน จัดอบรมหลักธรรมบุญกิริยาวัตถุ ๓ เน้นให้มีการฝึกอบรมและมีกฎหมาย พระราชบัญญัติ รับรองและเสนอไปแผนของชาติให้การพัฒนาบุคลากร และควรบรรจุไว้วาระการบรรจุระเบียบข้าราชการที่ต้องปฏิบัติ เพื่อมุ่งผลต่อส่วนรวมคือ บำบัดทุกข์ บำรุงสุขต่อประชาชน

๔) วิธีการเพื่อให้ข้าราชการที่สังกัดกระทรวงมหาดไทย ละเว้นจากการแสวงหาผลประโยชน์ที่มีขอบ โดยอาศัยตำแหน่งหน้าที่ และไม่กระทำการอันเป็นการขัดกันระหว่างประโยชน์ส่วนตนและประโยชน์ส่วนรวม

สรุปได้ว่า ควรมีโครงการอบรมและกำกับดูแลการใช้หลักธรรมาภิบาลในการทำงานของข้าราชการในกระทรวงมหาดไทย ส่งเสริมให้มีการอบรมจิตภavanaให้เกิดความละอายชั่วกลัวบาป ผู้บริหารต้องสอดส่องดูแลความประพฤติให้ปฏิบัติงานอยู่ในครรลองธรรม ให้ความช่วยเหลือเมื่อถูกร้องขอจากผู้ได้บังคับบัญชาในสิ่งที่ถูกควร และส่งเสริมให้มีการสำรวมรักษาศีลปฏิบัติธรรม

๕) วิธีการเพื่อให้ข้าราชการที่สังกัดกระทรวงมหาดไทย เคารพและปฏิบัติตามรัฐธรรมนูญ และกฎหมายอย่างตรงไปตรงมา

สรุปได้ว่า จัดโครงการอบรมพัฒนาจิตด้วยการรักษาศีล ปฏิบัติธรรม เพิ่มเติมความรู้ หลักธรรมควบคู่กับมาตรการลงโทษที่จริงจังกับข้าราชการที่ฝ่าฝืนกฎหมาย รัฐธรรมนูญ เพราะถือว่าการปกครองโดยระบอบประชาธิปไตย รัฐธรรมนูญคือหลักปกครองสูงสุด ซึ่งเป็นหน้าที่ของข้าราชการ จะต้องปฏิบัติ จัดการฝึกอบรมเข้าค่ายปฏิบัติธรรม ๗ วัน ๗ คืน เพื่อให้ตระหนักอยู่ในคุณธรรมและจริยธรรมเสมอ

๖) วิธีการเพื่อให้ข้าราชการที่สังกัดกระทรวงมหาดไทย ปฏิบัติหน้าที่ด้วยความเที่ยงธรรม เป็นกลางทางการเมือง ให้บริการประชาชนด้วยอัธยาศัยไมตรีที่ดี และไม่เลือกปฏิบัติโดยไม่เป็นธรรม

สรุป จัดโครงการอบรมปลูกฝังให้ข้าราชการละอายชั่วกลัวบาป รู้ถึงโทษและประโยชน์ของการวางตนเป็นกลางทางการเมือง การให้บริการประชาชน และหลีกเลี่ยงจากความลำเอียงเพราะความรัก เพราะความชัง เพราะความไม่รู้ และเพราะความกลัว

๗) วิธีการเพื่อให้ข้าราชการที่สังกัดกระทรวงมหาดไทย ปฏิบัติตามกฎหมายว่าด้วยข้อมูลข่าวสารของทางราชการ

สรุป จัดโครงการฝึกอบรมศีลธรรม และการพัฒนาจิตให้เกิดความเกรงกลัวต่อผลของกรรมควบคู่กับการกำหนดบทลงโทษข้าราชการผู้ปฏิบัติละเมิดหรือละเว้นไม่ปฏิบัติตามข้อมูลข่าวสารของทางราชการตามขั้นตอนกฎหมาย

๘. วิธีการเพื่อให้ข้าราชการที่สังกัดกระทรวงมหาดไทย มุ่งผลสัมฤทธิ์ของงาน

สรุปได้ว่า จัดโครงการจิตภavana เพื่อให้เกิดความรู้ทั่วพร้อมในการพัฒนาตนให้มีศักยภาพ แล้วการปฏิบัติหน้าที่ก็จะมีผลงานที่ดี ต้องยกย่องคนที่ปฏิบัติดีมีศีลธรรม มีการชมเชย การประกาศเกียรติคุณ การให้รางวัล การดูแลติดตามผลงานของผู้บังคับบัญชา ปลูกฝังอุดมการณ์การทำงานให้แก่ข้าราชการ ควรให้มีการประเมินผลการปฏิบัติงาน และคุณธรรมทุกๆ สามเดือน หรือมีการประเมินผลสัมฤทธิ์

๙) วิธีการเพื่อให้ข้าราชการที่สังกัดกระทรวงมหาดไทย ยึดมั่นในระบอบประชาธิปไตย อันมีพระมหากษัตริย์เป็นประมุข

สรุปได้ว่า จัดโครงการเทิดพระเกียรติเมื่อมีกิจกรรมวันสำคัญทางพุทธศาสนาที่พระองค์ทรงเป็นองค์อุปถัมภ์พระพุทธศาสนาและเป็นแบบอย่างในการครองธรรม ถือนิสสัยปฏิบัติธรรมปลูกจิตสำนึกให้ข้าราชการตระหนักว่าตนเป็นข้าของแผ่นดิน คือประชาชนในวันสำคัญทางศาสนา และวันสำคัญของพระราชวงศ์ ต้องยึดมั่นในรัฐธรรมนูญ ระบอบประชาธิปไตยอันมีพระมหากษัตริย์เป็น

ประมุข มีการฝึกอบรมให้ความรู้และประเมินความรู้ ในหน้าที่ภาระรับผิดชอบ ในบทบาทที่ควรปฏิบัติ ตามพระบรมราโชวาทหรือหลักธรรมอันดีงามขององค์กรและประเทศชาติ

๑๐) วิธีการเพื่อให้ข้าราชการที่สังกัดกระทรวงมหาดไทย เป็นแบบอย่างที่ดีในการดำรงตนรักษาชื่อเสียงภาพลักษณ์ของข้าราชการโดยรวม

สรุป ควรจัดโครงการหรือมีกฎหมายให้มีการจัดการอบรมฝึกด้านคุณธรรมแก่ข้าราชการประจำปี และมีบทให้คุณและโทษแก่ผู้ไม่ปฏิบัติตามศีลธรรมหรือโครงการพัฒนาบุคลากร โครงการปฏิบัติธรรม จิตภาวนา เพื่อปลูกฝังและพัฒนาจิตสำนึกในค่านิยม วัฒนธรรมองค์กร ยึดมั่นในความยุติธรรม วินัย รักเกียรติและศักดิ์ศรี ปฏิบัติหน้าที่อย่างตรงไปตรงมา จัดการฝึกอบรมเข้าค่ายปฏิบัติธรรม ๗ วัน ๗ คืน เพื่อให้ตระหนักอยู่ในคุณธรรมและจริยธรรมเสมอ

### ๕.๑.๒ สรุปองค์ความรู้ที่ได้จากการวิจัย

ผลจากการที่ผู้วิจัยได้ทำการศึกษาการบูรณาการหลักพุทธธรรมเพื่อพัฒนาตัวแบบจริยธรรมของข้าราชการ สังกัดกระทรวงมหาดไทย ทำให้ทราบองค์ความรู้ใหม่เพื่อเป็นแนวทางการพัฒนาจริยธรรมให้ประสบผลสำเร็จอย่างเป็นรูปธรรม ซึ่งจะทำให้เจ้าหน้าที่ของรัฐได้ให้ความสำคัญและตระหนักในเรื่องจริยธรรมมากขึ้น จะเป็นภูมิคุ้มกันการประพฤติปฏิบัติในสิ่งที่ถูกต้องชอบธรรม โดยนำหลักพุทธธรรมคือ บุญกิริยาวัตถุ ๓ และหิริโอตตปปะ บูรณาการร่วมกับประมวลจริยธรรมเป็นการส่งเสริมให้องค์กรเข้มแข็งขึ้นและเกิดภาพลักษณ์ที่ดีโดยรวมแก่กระทรวงมหาดไทย โดยรูปแบบการวิจัยครั้งนี้ คือ รูปแบบ “SGDBD MODEL” ซึ่งจะเป็นตัวแบบที่สำคัญต่อการพัฒนาจริยธรรมของข้าราชการ สังกัดกระทรวงมหาดไทย ดังนี้คือ

หิริ S=Shame (Moral Shame) เป็นความละอายต่อการทำชั่ว หรือไม่เดินทางไปสู่ความเสื่อม ข้าราชการต้องเคารพศักดิ์ศรีของตนเองที่ได้รับการอบรมสั่งสอนจากครอบครัวและสถาบันการศึกษา การประพฤติปฏิบัติชอบในหน้าที่การงานที่สั่งสมไว้ตลอดช่วงอายุงานเป็นสิ่งชี้ให้เห็นว่าการทำสิ่งไม่ดีเป็นสิ่งที่ทำยากแม้แต่จะคิดเพราะสติระลึกได้และมีความละอายชั่ว ไม่เรียกรับ หรือยอมจะรับซึ่งเงินทองของขวัญแก่ตนหรือญาติของตนจากการปฏิบัติหน้าที่หรือการดำรงตำแหน่งนั้น การได้มาซึ่งประโยชน์จากการไม่เสนอ ไม่ดำเนินการ หรืออนุมัติโครงการ หรือการใช้ตำแหน่งเพื่อเป็นคุณหรือเป็นโทษด้วยอคติทั้งต่อบุคคลอื่น อยู่บนหลักของความพอเพียงทั้งในชีวิตการดำเนินงานและชีวิตครอบครัว ตระหนักในบาปบุญคุณโทษและผลของกรรมซึ่งจะเป็นเครื่องกำกับดูแลจิตใจได้รับความสงบสุข

ทาน G=Give (Merit Acquired by Giving) เป็นการให้ที่ไม่ทำให้ตนเองเดือดร้อน ในรูปของวัตถุสิ่งของ คำแนะนำ คำสั่งสอนที่ดี เป็นการอนุเคราะห์บรรเทาความเดือดร้อน เป็นพื้นฐานที่สั่งสมในการให้ที่ซื่อสัตย์ไม่ให้เกิดความโลภอยากได้ของผู้อื่น เป็นการขัดเกลาพฤติกรรมไม่ให้เกิดความขัดแย้งแย่งชิงเบียดเบียนกัน และยังเป็นเครื่องช่วยยึดเหนี่ยวจิตใจระหว่งกัน เมื่อมีจิตใจเป็นผู้ให้ก็จะไม่นำเวลาและทรัพยากรของทางราชการไปใช้เพื่อประโยชน์ส่วนตน ไม่กระทำการใดที่เกิดความขัดแย้งระหว่งผลประโยชน์ส่วนตนมากกว่าประโยชน์ส่วนรวม ไม่ใช่ดุลพินิจปฏิบัติต่อบุคคลอื่นให้เป็นคุณเป็นโทษเพื่อให้ได้มาซึ่งผลประโยชน์ การไม่ถือโทษอาฆาตพยาบาทด้วยการให้อภัยทานทำให้องค์กรเกิดความสงบสุขและการประสานงานร่วมมือกันพัฒนาให้เกิดความเจริญยิ่งขึ้น

โอดตปปะ D=Dread (Moral Dread) ความเกรงกลัวต่อบาป เป็นสิ่งสำคัญของนักปกครองที่ใช้ควบคุมจิตใจให้ดำเนินชีวิตและอยู่ร่วมกันของคนในสังคมอย่างมีความสุข การปฏิบัติหน้าที่โดยไม่เกรงกลัวต่อผลของการทำผิด บุคคลนั้นสามารถความเสียหายให้แก่ตนเองและผู้อื่นในสังคมได้ตลอดเวลา การปฏิบัติหน้าที่โดยไม่คำนึงถึงศักดิ์ศรีของความเป็นมนุษย์ การหลีกเลี่ยงละเลยใช้อำนาจเกินกว่ากฎหมายกำหนด การดำเนินการนอกเหนืออำนาจหน้าที่ส่งผลกระทบต่อสิทธิและเป็นภาระของผู้อื่น การปฏิบัติหน้าที่ด้วยความเที่ยงธรรมไม่เห็นแก่พวกพ้องให้ความเสมอภาคและเป็นธรรมต่อบุคคลผู้มาติดต่อหรือร้องขอโดยปราศจากผลประโยชน์ ตระหนักกลัวผลกระทบที่ตนเองกระทำจะส่งผลความทุกข์ที่เกิดจากการลงโทษทางสังคม ทางกฎหมาย และโทษภัยในอบายภูมิ หรือได้รับการลงโทษจากสิ่งที่มองไม่เห็น

ศีล B=Behavior (Moral Behavior) เป็นความปกติ เป็นข้อปฏิบัติ เป็นกรอบที่คอยควบคุมความประพฤติทางกายวาจาให้อยู่ในความดีงาม ไม่เบียดเบียนทั้งตนเองและผู้อื่น เป็นเครื่องเตือนสติให้งดเว้นการกระทำชั่ว หรือการไม่ปฏิบัติขัดแย้งต่อกฎหมาย ระเบียบข้อบังคับ วัฒนธรรมองค์การหรือจริยธรรมที่ดีงาม การปฏิบัติหน้าที่ที่ถูกต้องแม้จะขัดต่อความต้องการของผู้บังคับบัญชาถ้าให้คำทักท้วงตักเตือนรายงานผู้ฝ้ายืนที่กระทำขัดต่อประมวลจริยธรรม ผู้มีศีลจึงง่ายที่จะไม่ทำการละเมิดกฎหมาย ข้อบังคับ โดยใช้ช่องว่างทางกฎหมายที่เกี่ยวกับหน้าที่ความรับผิดชอบแสวงหาประโยชน์เพื่อตนเอง เปิดเผยให้ข้อมูลข่าวสารอย่างถูกต้องไม่บิดเบือนเพื่อเอื้อประโยชน์แก่ตนเองและพวกพ้องจนกระทบถึงสิทธิเสรีภาพผู้อื่น การยุติการกระทำที่ชื่อของตนเองและเจ้าหน้าที่ผู้อื่นในการถือครองสิทธิหรือสินทรัพย์ประโยชน์อื่นใดเพื่อปกปิดสินทรัพย์ตนเอง อีกทั้งไม่ปฏิบัติหน้าที่ให้แก่หน่วยงานอื่นหรือหน่วยงานภายนอกเพื่อให้ได้มาซึ่งค่าตอบแทนจากการดำรงตำแหน่งด้วย

ภาวนา D=Development (Mental Development) เป็นการปรับปรุง การทำให้ดีขึ้นเจริญขึ้นด้วยการพัฒนาตนเองและระบบงานให้ทันต่อความเปลี่ยนแปลงเพื่อให้บริการประชาชนด้วยความรวดเร็วถูกต้อง รอบคอบ เต็มกำลังความสามารถ ใช้งบประมาณ ทรัพย์สิน สิทธิประโยชน์ทางราชการด้วยความประหยัดคุ้มค่าและมีประสิทธิภาพ ใช้ดุลพินิจเหมาะสมปราศจากอคติส่วนตน การให้ความร่วมมือ เอื้อเฟื้อเผื่อแผ่ ก่อให้เกิดการประสานงานและประโยชน์สูงสุดต่อส่วนรวม การเอาใจใส่ดูแลแนะนำของผู้บังคับบัญชาให้ประพฤติปฏิบัติตามกฎระเบียบด้วยความเมตตาจะช่วยแก้ไขปัญหาคาราคาเรงให้หมดไป ศึกษาแสวงหาวิธีการแนวใหม่เพื่อให้การปฏิบัติงานประสบความสำเร็จมากขึ้น มีความมั่นคงต่อการปกครองระบอบประชาธิปไตยและแสดงออกด้วยความจงรักภักดีต่อสถาบันพระมหากษัตริย์ด้วยการสร้างความรู้ความศรัทธาทรงในองค์กรและประชาชนเพื่อสร้างภาพลักษณ์ที่ดีโดยรวมของข้าราชการ

## ๕.๒ อภิปรายผลการวิจัย

ผลจากการวิเคราะห์จริยธรรมของข้าราชการ สังกัดกระทรวงมหาดไทย สามารถอภิปรายผลการวิจัยเป็นรายด้านได้ดังนี้

๑) การยึดมั่นในจริยธรรมและยืนหยัดกระทำในสิ่งที่ถูกต้องและเป็นธรรม อยู่ในระดับมาก โดยเฉพาะการปฏิบัติตามประมวลจริยธรรมอย่างตรงไปตรงมา อภิปรายได้ว่า ข้าราชการที่ปฏิบัติงานในระดับกรมจะเป็นผู้ควบคุมกำกับดูแลนโยบาย ส่งเสริมและสนับสนุนให้ความรู้ความเข้าใจในการนำไปปฏิบัติด้วยโครงการฝึกฝนอบรมเพื่อพัฒนาจริยธรรมและให้ข้าราชการประพฤติปฏิบัติตามกฎหมาย ระเบียบ ข้อบังคับอย่างเคร่งครัด ถ้าข้าราชการผู้ใดละเมิดหรือฝ่าฝืนก็จะต้องได้รับการลงโทษ สอดคล้องกับงานวิจัยของ ดวงเพชร สมศรี เรื่อง “วิธีการพัฒนาจริยธรรมของข้าราชการตำรวจเชิงพุทธบูรณาการ” ที่พบว่า วิธีการพัฒนาจริยธรรมของตำรวจด้วยการสนับสนุนให้ดำเนินคดีและลงโทษข้าราชการที่ประพฤติมิชอบตามบทบัญญัติของกฎหมายจากการละเลยไม่ปฏิบัติตามระเบียบด้วยการลงโทษอย่างเข้มงวด จะช่วยให้ลดปัญหาที่เกิดขึ้นและเกิดผลเป็นความสุจริต<sup>๑</sup> ข้าราชการที่ดีต้องไม่แสวงหาผลประโยชน์จากการได้มาซึ่งค่าตอบแทนจากการดำรงตำแหน่งด้วยการปฏิบัติหน้าที่ให้แก่หน่วยงานอื่นหรือหน่วยงานภายนอก ในส่วนของการรายงานผู้ฝ่าฝืนประมวลจริยธรรมต่อผู้บังคับบัญชา ต้องสร้างความกล้าที่จะยืนหยัดในความถูกต้องด้วยการว่ากล่าวตักเตือนเมื่อพบเห็นการละเมิดหรือกระทำผิดจริยธรรมต้องกล้าที่จะทำการทักท้วง หรือรายงานผู้ฝ่าฝืนประมวลจริยธรรมต่อผู้บังคับบัญชาตามลำดับเพื่อให้การปฏิบัติหน้าที่เป็นไปด้วยความถูกต้องแม้จะขัดต่อความต้องการของผู้บังคับบัญชา ไม่คิดว่าคนที่ทำความผิดเป็นเด็กใกล้ชิดเจ้านายที่อาจให้คุณให้โทษภายหลัง หรือถ้ารายงานแล้วอาจเป็นศัตรูทั้งเจ้านายและเพื่อนร่วมงานผู้นั้น การปลูกจิตสำนึกให้กล้ายืนหยัดในความถูกต้องจึงเป็นสิ่งสำคัญที่ผู้บริหารต้องสนับสนุน

หลักพุทธธรรม ที่นำมาบูรณาการเพื่อให้ข้าราชการยึดมั่นในจริยธรรมและยืนหยัดกระทำในสิ่งที่ถูกต้องและเป็นธรรม คือ บุญกิริยาวัตถุ ๓ ในหมวดของ “ศีล” ดังนี้คือ

๑. โครงการปฐมนิเทศข้าราชการที่เข้ามาใหม่ทุกคนให้รู้ถึงสิ่งที่ควรประพฤติปฏิบัติในศีลธรรมคุณธรรม

๒. โครงการพัฒนาจิตใจข้าราชการทุกระดับให้ปฏิบัติในคุณธรรมจริยธรรมอย่างสม่ำเสมอเช่น การถือศีล ๕ พังงธรรม และปฏิบัติธรรม

๓. โครงการติดตามและประเมินผล ส่งเสริมผู้มีความประพฤติปฏิบัติดี และลงโทษผู้ละเมิดจริยธรรมอย่างจริงจัง

๔. โครงการสร้างเสริมคนดีของสังคม ด้วยการสนับสนุนให้ข้าราชการที่ได้รับการยกย่องเป็นแบบอย่างที่ดีนั้น ได้เป็นผู้สารถีหรือบรรยายทั้งหน่วยงานภายในและภายนอกเช่น สถานศึกษาในแต่ละพื้นที่ที่เจ้าหน้าที่ผู้นั้นสังกัดอยู่

<sup>๑</sup> ดวงเพชร สมศรี, วิธีการพัฒนาจริยธรรมของข้าราชการตำรวจเชิงพุทธบูรณาการ, วิทยานิพนธ์พุทธศาสตรดุษฎีบัณฑิต (บัณฑิตวิทยาลัย : มหาวิทยาลัยมหาจุฬาลงกรณราชวิทยาลัย, ๒๕๕๖), หน้า ก-ข.

๒) การมีจิตสำนึกที่ดีและความสำนึกรับผิดชอบต่อหน้าที่ เสียสละ ปฏิบัติในหน้าที่ด้วยความรวดเร็ว โปร่งใส และตรวจสอบได้ อยู่ในระดับมาก อภิปรายได้ว่า กระทรวงมหาดไทยมีการจัดตั้งศูนย์ต่อต้านการทุจริตและขับเคลื่อนอย่างเข้มข้นด้วยการอบรมให้ความรู้ความเข้าใจ ส่งเสริมมาตรการป้องกันไม่ให้เกิดผลประโยชน์ทับซ้อนแก่ข้าราชการและประชาชน ไม่ใช่ตำแหน่งหน้าที่ที่ก้าวก่ายแทรกแซงการปฏิบัติหน้าที่ผู้อื่น การสั่งการมอบหมายงานก็ให้กระทำเป็นลายลักษณ์อักษรเพื่อแสดงความชัดเจนและอำนาจขอบเขตของความรับผิดชอบ ปฏิบัติหน้าที่ด้วยจิตสาธารณะ เสียสละ การอุทิศตนในการปฏิบัติงานหน้าที่ อบรมให้ตระหนักในคุณธรรม โดยเฉพาะข้าราชการบรรจุใหม่ว่า ควรปฏิบัติอย่างไร โดยให้องค์ความรู้เกี่ยวกับการป้องกันและปรามเพื่อให้รู้ถึงผลกระทบจากการคอร์รัปชัน สอดคล้องกับงานวิจัยของ ธีญญารัตน์ พงษ์พิตรทาน วิจัยเรื่อง “การศึกษารูปแบบและวิธีการพัฒนาคุณธรรมและจริยธรรม” พบว่า วิธีการพัฒนาคุณธรรมและจริยธรรมในหน่วยงานต่าง ๆ ที่ได้ผลมากที่สุดคือ วิธีการฝึกอบรมที่มีการจัดเนื้อหาวิชาเป็นหัวข้อเสริมในหลักสูตร และข้อคุณธรรมที่สำคัญและมุ่งพัฒนามากที่สุดคือ ความรับผิดชอบ ความซื่อสัตย์ ความสำนึกในหน้าที่ ความสามัคคี ความเสียสละ และความสุจริตในหน้าที่<sup>๒</sup> ข้าราชการต้องให้ความร่วมมือกับหน่วยงานที่มีหน้าที่ตรวจสอบตามกฎหมายหรือประชาชน โดยให้ข้อมูลที่เป็นจริงและครบถ้วนเมื่อได้รับคำร้องขอด้วยความรอบคอบ เต็มกำลังความสามารถ ทำการแจ้งหัวหน้าส่วนราชการทราบโดยพลันเมื่อมีการแก้ไขข้อผิดพลาดจากการปฏิบัติหน้าที่ และต้องละเว้นการกระทำทั้งปวงที่จะก่อให้เกิดความเสียหายต่อตำแหน่งหน้าที่ของตนหรือของข้าราชการอื่นด้วย

หลักพุทธธรรม ที่นำมาบูรณาการเพื่อให้ข้าราชการมีจิตสำนึกที่ดีและความสำนึกรับผิดชอบต่อหน้าที่ เสียสละ ปฏิบัติในหน้าที่ด้วยความรวดเร็ว โปร่งใส และตรวจสอบได้ คือ บุญกิริยาวัตถุ ๓ ในหมวดของ “ภาวนา” ดังนี้คือ

๑. โครงการปฏิบัติธรรม การทำสมาธิให้จิตสงบ สมควรแก่การทำงาน
๒. การจัดกิจกรรมเข้าวัดฟังเทศนาธรรม หรือนิมนต์พระเข้ามาในหน่วยงาน ตักบาตรทำบุญ ทุกวันพระต้นเดือนหรือปลายเดือน
๓. โครงการอบรม เพื่อพัฒนาการปฏิบัติตามหลักธรรมาภิบาลหรือการบริหารจัดการภาครัฐที่ดี ด้วยหลักธรรมบุญกิริยาวัตถุ ๓
๔. โครงการจิตภาวนา สร้างจิตสำนึกให้รู้คุณค่าชีวิตในระดับผู้บังคับบัญชา เพื่อการเป็นแบบอย่างที่ดี

๓) การแยกเรื่องส่วนตัวออกจากตำแหน่งหน้าที่ และยึดถือประโยชน์ส่วนรวมของประเทศชาติมากกว่าประโยชน์ส่วนตัว อยู่ในระดับมาก อภิปรายได้ว่า กรมต่าง ๆ ที่สังกัดส่วนกลางของกระทรวงมหาดไทย การปฏิบัติหน้าที่ส่วนใหญ่ได้ให้บริการประชาชนโดยตรงดังนั้นจึงไม่ได้มีความใกล้ชิดกับประชาชนในด้านการให้บริการ ทุกกรมมีการอบรมข้าราชการ พนักงาน ในทุกระดับ กระตุ้นจิตสำนึกด้วยหลักธรรมให้ละอายต่อการนำทรัพย์สินของทางราชการไปใช้ส่วนตัวเช่นรถยนต์

<sup>๒</sup> ธีญญารัตน์ พงษ์พิตรทาน, การศึกษารูปแบบและวิธีการพัฒนาคุณธรรมและจริยธรรม, งานวิจัย, (กรุงเทพมหานคร : สำนักงานข้าราชการพลเรือน ๒๕๕๒), หน้า จ-ฉ



หรือการเบียดบังเวลาราชการเช่น การใช้คอมพิวเตอร์ที่ไม่เกี่ยวกับหน้าที่การปฏิบัติงานซึ่งขณะนี้ กรมการปกครองออกหนังสือด่วนให้ผู้ว่าราชการจังหวัดสั่งข้าราชการในสังกัดห้ามใช้คอมพิวเตอร์หรือ เครื่องมือสื่อสารของราชการเล่นเฟซบุ๊ก ไลน์ หรือส่งอีเมลส่วนตัว เพราะก่อให้เกิดข้อร้องเรียนใน พฤติกรรมไม่เหมาะสมจากการส่งข้อความหรือรูปภาพที่เข้าข่ายผิดอาญา หรือเกิดความเสียหายต่อ ผู้อื่นและอาจเข้าข่ายผิดตามพระราชบัญญัติว่าด้วยการกระทำผิดเกี่ยวกับคอมพิวเตอร์ พ.ศ. ๒๕๕๐ ข้าราชการผู้ใดฝ่าฝืนมีความผิดและให้ถือเป็นความบกพร่องของผู้บังคับบัญชาอีกด้วย ผู้บังคับบัญชา ต้องพยายามทำความเข้าใจพฤติกรรมของผู้ใต้บังคับบัญชาเพราะมีความแตกต่างจากที่มาของโอกาส ทางการศึกษา สถานภาพทางเศรษฐกิจของครอบครัว การอบรม ทัศนคติ ต้องทำการปรับเปลี่ยน ให้ ความดูแลช่วยเหลือทั้งผู้ใต้บังคับบัญชา เพื่อนร่วมงาน และประชาชน สร้างความตระหนักถึง ผลกระทบต่อการนำทรัพย์สินและเวลาของทางราชการไปใช้เพื่อประโยชน์ส่วนตน มุ่งที่ประโยชน์ ส่วนรวมด้วยการทำงานเป็นทีม งานทุกงานสามารถทำแทนกันได้จากการอบรมพัฒนาให้ความรู้ ในกระบวนการขั้นตอนการทำงาน การวินิจฉัยสั่งการยึดมั่นตามประมวลจริยธรรมอย่างเคร่งครัด ต้องมีการอบรมอย่างต่อเนื่อง สอดคล้องกับงานวิจัยของ กิรติ บุญเจือ และสันตินาถ บุญเจือ<sup>๓</sup> เรื่อง ปัญหาและแนวทางแก้เกี่ยวกับการอบรมคุณธรรมจริยธรรม (รวมศีลธรรม) พบว่า การปลูกจิตสำนึก จนเริ่มรู้สึกมีความสุขและสนุกกับการทำดีจะต้องทำทะนุบำรุงให้ยั่งยืนเรียกว่าเป็นการอบรมบ่มนิสัย ต้องทำในลักษณะเครือข่ายที่มีผู้รับผิดชอบให้ดูแลกัน และพัฒนาการอบรมบ่มนิสัยอย่างไม่หยุดยั้ง ต้องมีคนคอยค้นหาวิธีการมาปลูกจิตสำนึกเสมอในการดูแล สร้างสรรค์ การปรับตัว การร่วมมือ แสวงหาขั้นตอนการพัฒนาเพื่อเสริมวิธีการต่างอยู่ตลอดเวลา

หลักพุทธธรรม ที่นำมาบูรณาการเพื่อให้ข้าราชการแยกเรื่องส่วนตัวออกจากตำแหน่ง หน้าที่ และยึดถือประโยชน์ส่วนรวมของประเทศชาติมากกว่าประโยชน์ส่วนตน คือ บุญกิริยาวัตถุ ๓ ในหมวดของ “ทาน” ดังนี้คือ

๑. โครงการรณรงค์ปลูกจิตสำนึกพัฒนาสังคมด้วยการทำกิจกรรมบำเพ็ญประโยชน์เช่น ปลูกต้นไม้ ปล่อยปลาสู່แหล่งน้ำหรือเขตอภัยทาน ทำความสะอาดวัด สถานที่ปฏิบัติงานราชการ หรือชุมชน รอบสถานที่ทำงาน

๒. กิจกรรมส่งเสริมด้านศีลธรรมคุณธรรม เช่น ให้บุตรหลานข้าราชการที่สังกัดกระทรวง มหาดไทยศึกษาหลักธรรม ให้รางวัลเด็กผู้มีผลการเรียนดีความประพฤติดี

๓. โครงการฝึกอบรมให้ความรู้เกี่ยวกับกฎหมายระเบียบข้อบังคับ มีการทดสอบเพื่อให้ ข้าราชการเข้าใจต่อการนำไปปฏิบัติให้เกิดสัมฤทธิ์ผล สอดแทรกด้วยหลักพุทธธรรมบุญกิริยาวัตถุ ๓ ทาน ศีล ภาวนา เพื่อปลูกจิตให้เป็นผู้เสียสละ เชื้อผลแห่งกรรม

<sup>๓</sup> กิรติ บุญเจือ และ สันตินาถ บุญเจือ, ปัญหาและแนวทางแก้เกี่ยวกับการอบรมคุณธรรมจริยธรรม (รวม ศีลธรรม) ในประเทศไทย : จากมุมมองของแชมป์มวยอินทิงทัน, งานวิจัย, มหาวิทยาลัยราชภัฏสวนสุนันทา กรุงเทพมหานคร , ๒๕๕๕, บทคัดย่อ.

๔) การละเว้นจากการแสวงหาผลประโยชน์ที่มีขอบ โดยอาศัยตำแหน่งหน้าที่ และไม่กระทำการอันเป็นการขัดกันระหว่างประโยชน์ส่วนตนและประโยชน์ส่วนรวม อยู่ในระดับมากที่สุด อภิปรายได้ว่า การละเว้นจากการแสวงหาผลประโยชน์ที่มีขอบในด้านจริยธรรมที่เกี่ยวกับการได้ประโยชน์จากการไม่เสนอการดำเนินการหรืออนุมัติโครงการ เนื่องจากหน่วยงานส่วนกลางไม่ได้รับหรือใช้จ่ายงบประมาณจำนวนมากโอกาสให้เกิดการทุจริตจึงมีน้อย เพราะไม่ได้ใกล้ชิดให้บริการประชาชน พ่อค้า ผู้มีอิทธิพลเหมือนกับหน่วยงานส่วนภูมิภาคหรือส่วนท้องถิ่นที่ตั้งงบประมาณเบิกจ่ายประจำปีเพื่อนำไปบริหารพื้นที่เป็นจำนวนเงินก้อนโต ก่อให้เกิดการฉกฉวยช่องว่างทางกฎหมายและคอยหาโอกาสทุจริตเงินงบประมาณจากการจัดซื้อจัดจ้าง การฮั้วประมูล การตรวจรับงาน ที่เต็มไปด้วยการต่อรองผลประโยชน์ร่วมกัน ผลการวิจัยในการแสวงหาผลประโยชน์จากการใช้ตำแหน่งหน้าที่ หรือการเรียกรับ หรือยอมจะรับซึ่งของขวัญแทนตน หรือญาติของตนจากการดำรงตำแหน่งหรือปฏิบัติหน้าที่ จึงมีน้อยสำหรับข้าราชการส่วนกลาง ซึ่งส่วนใหญ่จะมีปัญหาบ้างในพฤติกรรมส่วนตนไม่กระทบต่อผลประโยชน์ส่วนรวม ทางสังกัดจึงอบรมปลูกจิตสำนึกจัดโครงการและกิจกรรมสร้างความตระหนักในความซื่อสัตย์ ส่งเสริมให้ยึดหลักปรัชญาเศรษฐกิจพอเพียง ดำรงชีพมีเหตุผลในการใช้จ่าย ลดความฟุ้งเฟ้อแต่มีคุณภาพชีวิตที่ดี ปฏิบัติหน้าที่เข้มงวดต่อการปราบปรามอบายมุขหรือสิ่งเสพติด ซึ่ให้เห็นบาปบุญคุณโทษจากการทุจริตโดยนำตัวอย่างของผู้ที่ได้รับผลของการกระทำมาเป็นตัวอย่างให้เห็นได้อย่างชัดเจน สร้างสำนึก รับผิดชอบด้วยการลาออกจากตำแหน่งเมื่อมีการปฏิบัติหน้าที่ทุจริตคอร์รัปชันหรือการปฏิบัติงานที่บกพร่องผิดพลาดจริยธรรมที่ดีงามอย่างร้ายแรง ไม่ยึดติดต่อพวกพ้องหรือลำเอียงด้วยความรัก ความชัง พัฒนาตนเองและปรับปรุงงานให้มีประสิทธิภาพ ลดการขัดแย้งด้วยหลักธรรมที่จะก่อให้เกิดการประสานงานและความผูกพันด้วยการเข้าใจและเข้าใจทุกด้าน สอดคล้องกับงานวิจัยของ ชัยนนท์ นิลพัฒน์ เรื่อง จริยธรรมในการบริหารงานบุคคลของคณะอนุกรรมการข้าราชการครูและบุคลากรทางการศึกษา เขตพื้นที่การศึกษา พบว่า แนวทางการพัฒนาจริยธรรมในการบริหารคือหน่วยงานต้นสังกัดหรือบุคคลที่เกี่ยวข้องควรให้การสนับสนุนให้มีการพัฒนาคุณธรรมจริยธรรม โดยมีการสนับสนุนให้มีการพัฒนาตามปรัชญาเศรษฐกิจพอเพียง<sup>๔</sup> และยังสอดคล้องกับผลงานวิจัยของ ดวงเพชร สมศรี เรื่อง วิธีการพัฒนาจริยธรรมของข้าราชการตำรวจเชิงบูรณาการ พบว่า การสนับสนุนให้นำปรัชญาเศรษฐกิจพอเพียงมาเป็นแนวทางในการปฏิบัติราชการ ปัญหาที่พบคือ นโยบายบริหารงานของผู้บังคับบัญชาเป็นไปตามสภาพท้องที่ การนำหลักสันโดษที่พอใจในสิ่งที่มีอยู่มาใช้ในการดำเนินชีวิตและปฏิบัติหน้าที่ทำให้เห็นคุณค่าของความเป็นอยู่ที่พอเพียงทำให้รู้จักตนไม่เกิดความฟุ้งเฟ้อเกินตัว<sup>๕</sup>

หลักพุทธธรรม ที่นำมาบูรณาการเพื่อให้ข้าราชการละเว้นจากการแสวงหาผลประโยชน์ที่มีขอบ โดยอาศัยตำแหน่งหน้าที่ และไม่กระทำการอันเป็นการขัดกันระหว่างประโยชน์ส่วนตนและประโยชน์ส่วนรวม คือ โลกบาลธรรม ในหมวดของ “hiri” ดังนี้คือ

<sup>๔</sup> ชัยนนท์ นิลพัฒน์, จริยธรรมในการบริหารงานบุคคลของคณะอนุกรรมการข้าราชการครูและบุคลากรทางการศึกษา เขตพื้นที่การศึกษา, **คุณฐิณพนธ์ ปรัชญาคุณฐิณบัณฑิต** (บัณฑิตวิทยาลัย : มหาวิทยาลัยศิลปากร, ๒๕๕๕), หน้า ง.

<sup>๕</sup> ดวงเพชร สมศรี, วิธีการพัฒนาจริยธรรมของข้าราชการตำรวจเชิงบูรณาการ, **วิทยานิพนธ์พุทธศาสตร์คุณฐิณบัณฑิต** (บัณฑิตวิทยาลัย : มหาวิทยาลัยมหาจุฬาลงกรณราชวิทยาลัย, ๒๕๕๖), หน้า ก-ข.

๑. โครงการอบรมจิต ปฏิบัติธรรม ฟังธรรม ควบคู่กับหลักธรรมาภิบาล ปุจฉาวิสัชนา  
 แห่งกรรม ให้รู้จักหลักการปฏิบัติที่เข้าถึงได้ง่ายต่อหลักการละเอียดซุกซิบ หรือหิริโอตตปัปะ

๒. จัดให้มีห้องหรือบริเวณในการสวดมนต์ ทำสมาธิ ในกรมหรือสถานที่เหมาะสม

๕) การเคารพและปฏิบัติตามรัฐธรรมนูญและกฎหมายอย่างตรงไปตรงมา อยู่ในระดับ  
 มากที่สุด อภิปรายได้ว่า ข้าราชการทุกคนตระหนักรู้ถึงขอบเขตของสิทธิและเสรีภาพที่จะกระทบต่อ  
 ผู้อื่นและสังคม ขอบเขตของอำนาจหรือผลประโยชน์ที่กฎหมายคุ้มครอง ข้าราชการควรปฏิบัติหน้าที่  
 ตอบแทนแผ่นดินให้มากเช่นกันเพราะสิทธิกับหน้าที่ดำเนินควบคู่ไปด้วยกันเสมอ ซึ่งประมวล  
 จริยธรรมเน้นให้ความเคารพต่อตนเองและผู้อื่น โดยเฉพาะการไม่ยินยอมให้บุคคลอื่นใช้ชื่อของ  
 เจ้าหน้าที่ในหน่วยงานเพื่อถือครองสินทรัพย์ สิทธิ หรือประโยชน์อื่นใด หรือการใช้ชื่อบุคคลอื่นถือ  
 ครองสินทรัพย์แทนเจ้าหน้าที่ ซึ่งเป็นการกระทำที่เข้าข่ายลักษณะการกระทำความผิดฐานตัวแทน  
 อำพราง เช่น การซื้อ การขาย เช่า ให้เช่า การโอน รับโอน หรือครอบครองทรัพย์สินโดยเจตนาเป็น  
 ตัวแทนอำพราง หรือกระทำด้วยประการใดๆ เพื่อปกปิดหรืออำพรางสิทธิที่แท้จริงการได้มาซึ่ง  
 ทรัพย์สินหรือสิทธิใดๆ แทนคนอื่นต้องระวางโทษเช่นเดียวกับตัวการในความผิดนั้น ข้าราชการทุกคน  
 จึงมีความยำเกรงโดยเฉพาะถ้าใช้ชื่อถือครองให้กับผู้อื่นที่มีความประพฤติมิชอบในการค้ำมนุษย์ ยา  
 เสพติด สิ่งผิดกฎหมายร้ายแรงที่เข้าประเด็นของการฟอกเงิน เจ้าหน้าที่หรือข้าราชการผู้นั้นก็ต้อง  
 รับผิดชอบในฐานะสมรู้ร่วมคิดหรือเทียบเท่ากับเจ้าของเรื่องซึ่งอาจถูกดำเนินคดีฟ้องร้องก่อให้เกิด  
 ความยุ่งยาก เสื่อมเสียชื่อเสียง และอาจถึงโดนคดีอาญาชั้นรับทรัพย์ตกเป็นของแผ่นดิน ซึ่งมีตัวอย่าง  
 ให้เห็นอยู่หลายคดีจากข้าราชการผู้ประพฤติมิชอบหลังจากหมดอำนาจหน้าที่และได้รับผลของการ  
 กระทำอย่างหนัก ข้าราชการทุกคนจึงไม่ใช่ช่องว่างทางกฎหมายที่เกี่ยวกับหน้าที่ความรับผิดชอบเพื่อ  
 ประโยชน์ของตนเองและผู้อื่น หน่วยงานต้องอบรมความรู้มีการทบทวนกฎหมาย กฎ หรือข้อบังคับ  
 เพื่อสร้างความเป็นธรรม ไม่สร้างภาระแก่ประชาชนที่จะดูแลอำนวยความสะดวกในความรับผิดชอบ  
 ของส่วนราชการ ไม่ทำการละเมิดหรือไม่ปฏิบัติตามกฎหมาย เมื่อมีการทักท้วงคำสั่งที่ไม่ชอบด้วย  
 กฎหมายก็หาทางออกด้วยการเสนอให้หัวหน้าส่วนราชการพิจารณาข้อยุติทางกฎหมาย สอดคล้องกับ  
 เสน่ห์ จุ้ยโต ที่กล่าวว่าหน่วยงานต้องปลอดการทุจริต การทำผิดวินัย และการไม่กระทำผิดมาตรฐาน  
 วิชาชีพนิยมและจรรยาบรรณ การไม่ทำให้หน่วยงานเสียหาย การทำลาย หรือละเมิดจริยธรรม ธรรม  
 ปฏิบัติ และกฎหมาย จากพฤติกรรมที่ไม่ปฏิบัติตามกฎหมาย ปฏิบัติมากหรือน้อยกว่าหรือไม่ดีเท่า  
 กฎหมายกำหนดและไม่เป็นไปตามเจตนารมณ์ของกฎหมาย<sup>๒</sup>

หลักพุทธธรรม ที่นำมาบูรณาการเพื่อให้ข้าราชการเคารพและปฏิบัติตามรัฐธรรมนูญและ  
 กฎหมายอย่างตรงไปตรงมา คือ บุญกิริยาวัตถุ ๓ ในหมวดของ “ศีล” ดังนี้คือ

๑. จัดโครงการเข้าค่ายปฏิบัติธรรม ๗ วัน ๗ คืน สอดแทรกหลักธรรมผลแห่งกรรม  
 ที่จะได้รับจากการละเมิดจริยธรรม และผลดีที่ได้จากการปฏิบัติธรรมและในการยึดมั่นในศีล

<sup>๒</sup> เสน่ห์ จุ้ยโต และ กิติพงษ์ เกียรติวัชรชัย, ตัวแบบธรรมาภิบาลขององค์กรปกครองส่วนท้องถิ่นสู่  
 ความเป็นเลิศ, งานวิจัย, (นนทบุรี : มหาวิทยาลัยสุโขทัยธรรมาธิราช, ๒๕๕๕), หน้า ๑๒.

๒. โครงการสนับสนุนผู้ได้รับเกียรติบุคคลดีเด่นให้ความรู้ในการปฏิบัติตนที่ดีกับนักเรียนที่ศึกษาอยู่บริเวณใกล้เคียงสถานที่ทำงาน

๖) การปฏิบัติหน้าที่ด้วยความเที่ยงธรรม เป็นกลางทางการเมือง ให้บริการประชาชนด้วยอัธยาศัยไมตรี และการไม่เลือกปฏิบัติโดยไม่เป็นธรรม อยู่ในระดับมาก อภิปรายได้ว่า ข้าราชการมีสิทธิเสรีภาพที่จะแสดงออกซึ่งความคิดเห็นแต่ต้องไม่กระทบต่อประสิทธิภาพในการปฏิบัติงานต่อการบริการประชาชนหรือการบริการสาธารณะ แม้จะไม่สามารถบังคับความคิดเห็นของคนในการวิพากษ์วิจารณ์พรรคการเมือง การกระทำของรัฐบาล หรือการโจมตีความบกพร่องที่ฝ่ายตนไม่ชอบหรือสนับสนุนอีกฝ่ายหนึ่งที่ตนชอบ ต้องอบรมให้ความรู้ถึงผลเสียที่จะเกิดความขัดแย้งในองค์กรและประชาชน ทำให้ยากต่อการประสานงานและการทำงานก็ไม่มีประสิทธิภาพในองค์กรรวม การแสดงความคิดเห็นสามารถทำได้ถ้าอยู่บนหลักของเหตุผลและความถูกต้องโดยปราศจากอคติจากการแอบแฝงการเมืองเพื่อหาผลประโยชน์จากความก้าวหน้าที่ทางตำแหน่งงานหรืออำิสสินจ้าง จัดอบรมให้ความรู้และทดสอบความเข้าใจประมวลจริยธรรมที่ข้าราชการต้องยึดถือปฏิบัติตามระเบียบวินัย ให้ความรู้ความเข้าใจด้านการเมืองอย่างถูกต้อง พฤติกรรมใดที่ควรละเว้นเพื่อไม่ให้เกิดความขัดแย้งจากการเลือกข้าง การปฏิบัติหน้าที่ด้วยความเสมอภาคและเป็นธรรมต่อบุคคลผู้มาติดต่อ การบริการและอำนวยความสะดวกแก่ประชาชนโดยมีอัธยาศัยไมตรีที่ดีปราศจากอคติด้วยความเต็มใจที่แสดงให้เห็นถึงความช่วยเหลืออย่างเต็มที่ ไม่หลีกเลี่ยง ละเอียด ในการปฏิบัติหน้าที่ หรือใช้อำนาจเกินกว่าที่มีอยู่ตามกฎหมาย ผู้บังคับบัญชาต้องรับฟังความคิดเห็นหรือข้อเสนอแนะของเสียงส่วนใหญ่ในการมีส่วนร่วมการปฏิบัติ สนับสนุนให้แสดงออกและการใช้สิทธิในการลงคะแนนเสียงเลือกตั้ง จัดอบรมปลูกฝังให้ข้าราชการละเอียดรอบคอบ รู้ถึงโทษและประโยชน์ของการวางตนเป็นกลางทางการเมือง การให้ บริการประชาชน และหลีกเลี่ยงจากความลำเอียงเพราะความรัก ความชัง ความไม่รู้ และความกลัว สอดคล้องกับงานวิจัยของ ดวงเพชร สมศรี ที่สนับสนุนให้นำหลักอคติ ๔ มาใช้เพราะจะทำให้บังเกิดผลการปฏิบัติหน้าที่ให้เป็นไปด้วยความเที่ยงตรงและยุติธรรม<sup>๗</sup>

หลักพุทธธรรม ที่นำมาบูรณาการเพื่อให้ข้าราชการปฏิบัติหน้าที่ด้วยความเที่ยงธรรม เป็นกลางทางการเมือง ให้บริการประชาชนด้วยอัธยาศัยไมตรี และการไม่เลือกปฏิบัติโดยไม่เป็นธรรม คือ โลกบาลธรรม ในหมวดของ “โอตตปปะ” ดังนี้คือ

๑. จัดโครงการอบรมพัฒนาจิตใจให้เกรงกลัวต่อผลของการทำความชั่ว หรือโอตตปปะ การให้ร้ายนักการเมือง หรือพรรคการเมืองที่ตนไม่ชอบ และการสนับสนุนนักการเมืองที่ไม่มีความเกรงกลัวต่อการทำชั่ว ไม่มีคุณธรรมจริยธรรม จะต้องได้รับผลกระทบที่ข้าราชการผู้นั้นกระทำแน่นอน

๒. จัดกิจกรรมการสวดมนต์ ทำวัตรเช้าเย็น ในสถานที่ทำงานเพื่อย้ำเตือนให้ประพฤติดัวกลัวผลแห่งกรรมชั่ว

<sup>๗</sup> ดวงเพชร สมศรี, วิธีการพัฒนาจริยธรรมของข้าราชการตำรวจเชิงพุทธบูรณาการ, วิทยานิพนธ์พุทธศาสตรดุษฎีบัณฑิต (บัณฑิตวิทยาลัย : มหาวิทยาลัยมหาจุฬาลงกรณราชวิทยาลัย, ๒๕๕๖), หน้า ก-ข.

๓. โครงการให้ความรู้ทางด้านระเบียบ กฎหมาย ข้อบังคับทางราชการ บทลงโทษ และตัวอย่างของการทำผิด

๔. กิจกรรมรณรงค์การใช้สิทธิเลือกตั้งทั่วไปและในสถานศึกษาอย่างถูกต้องหลักกรรม ไม่ทุจริตซื้อสิทธิ์ขายเสียง

๗) การปฏิบัติตามกฎหมายว่าด้วยการปฏิบัติตามข้อมูลข่าวสารของทางราชการอย่างเคร่งครัด อยู่ในระดับมาก อภิปรายได้ว่า เพราะข้าราชการทุกคนต้องปฏิบัติตามกฎหมายซึ่งมีบทบัญญัติชัดเจนในการให้ข้อมูลอยู่แล้ว ที่กำหนดถึงสิทธิการเข้าถึงข้อมูลข่าวสารทางราชการ สิทธิการร้องเรียนของประชาชน การเปิดเผยข้อมูลได้หรือไม่จึงต้องสามารถอธิบายทำความเข้าใจให้เกิดความไว้วางใจกันเพื่อลดปัญหา ความขัดแย้ง ต้องให้ข้อมูลโดยไม่ปิดเป็นข้อเท็จจริงที่เป็นข้อมูลภายในหรือข้อมูลสาธารณะ เจ้าหน้าที่ต้องไม่นำคำสั่งการออกตรวจค้นไปแจ้งผู้ที่จะถูกตรวจค้นให้ทราบล่วงหน้าเพราะทำให้การตรวจค้นไม่เป็นผล ไม่เอาคำสั่งความลับการเลื่อนตำแหน่งหรือขึ้นเงินเดือนไปเปิดเผยเพราะจะทำให้เกิดความขัดแย้งในองค์กร และไม่ใช้ประโยชน์จากการนำข้อมูลไปบอกกล่าวพวกพ้องเพื่อทำการให้ได้มาซึ่งผลประโยชน์ของข่าวสารทางราชการ ข้าราชการต้องรักษาความลับของหน่วยงานราชการและบุคคลผู้มีส่วนได้เสียที่ติดต่อราชการเพื่อไม่ให้กระทบสิทธิของผู้อื่น และกระทบต่อความสงบสุข ของสังคม วิธีการที่ได้ผลและนำมาใช้คือการให้ฟ้องร้องโดยตรงต่อตัวข้าราชการที่ฝ่าฝืนไม่ปฏิบัติตามกฎหมายว่าด้วยข่าวสารต่อศาลปกครอง เพื่อเป็นการลงโทษที่ชัดเจน และเกิดความยำเกรง สอดคล้อง งานวิจัยของ ดวงเพชร สมศรี เรื่อง วิธีการพัฒนาจริยธรรมของข้าราชการตำรวจเชิงพุทธบูรณาการ สนับสนุนให้ดำเนินคดี และลงโทษข้าราชการที่ประพฤติมิชอบตามบทบัญญัติของกฎหมายอย่างเคร่งครัด จากปัญหาที่ละเลยไม่ปฏิบัติตามกฎหมาย วิธีนี้จะช่วยลดปัญหาและทำให้เกิดผลเป็นความสุจริต<sup>๕</sup> ข้าราชการหรือเจ้าหน้าที่ต้องทำการชี้แจงเหตุผลอย่างครบถ้วนในกรณีเมื่อมีการร้องขอตามกฎหมายภายในเวลากำหนด การชี้แจงเหตุผลอย่างครบถ้วนในกรณีที่มีการปฏิบัติงานกระทบต่อสิทธิเสรีภาพผู้อื่นและความสงบสุขของสังคม

หลักพุทธธรรม ที่นำมาบูรณาการเพื่อให้ข้าราชการ ปฏิบัติตามข้อมูลข่าวสารของทางราชการอย่างเคร่งครัด คือ บุญกิริยาวัตถุ ๓ ในหมวดของ “ศีล” ดังนี้คือ

๑. โครงการอบรมให้ความรู้เกี่ยวกับการปฏิบัติหน้าที่ข้อมูลข่าวสารทางราชการและจัดให้มีการทดสอบความเข้าใจ โดยเฉพาะข้าราชการและผู้ปฏิบัติหน้าที่เกี่ยวข้องกับการประชาสัมพันธ์ ให้ข้อมูลแก่สาธารณชนที่อาจกระทบถึงความสงบสุขหรือทำให้มีการละเมิดหรือใช้ช่องว่างทางกฎหมายโดยสอดแทรกหลักกรรมคือ ศีล เพื่อทำให้สังคมสงบสุข

๒. โครงการฝึกอบรมและพัฒนาจิต ให้มีสติระลึกร่างกายต่อผลของการละเมิดศีลธรรมที่ติงาม การละเมิดหรือละเว้นไม่ปฏิบัติตามขั้นตอนกฎหมายข้อมูลข่าวสารของทางราชการ

<sup>๕</sup> ดวงเพชร สมศรี, วิธีการพัฒนาจริยธรรมของข้าราชการตำรวจเชิงพุทธบูรณาการ, วิทยานิพนธ์พุทธศาสตร์คุณปริณชิต (บัณฑิตวิทยาลัย : มหาวิทยาลัยมหาจุฬาลงกรณราชวิทยาลัย, ๒๕๕๖), หน้า ก-ข.

๘) การมุ่งผลสัมฤทธิ์ของงาน ภาพรวมอยู่ในระดับมาก อภิปรายได้ว่า การมุ่งผลสัมฤทธิ์ของงานต้องมีกระบวนการอบรมให้ความรู้เพื่อกระตุ้นให้มีการปฏิบัติงานเป็นไปตาม Road Map ด้วยการควบคุมกำกับดูแลตามแผนปฏิบัติงานโดยเคร่งครัดในการใช้งบประมาณและทรัพย์สินอย่างประหยัดและคุ้มค่า ข้าราชการต้องได้รับการพัฒนาให้มีคุณธรรม จริยธรรม มีความรู้ความสามารถในการทำงาน ด้วยการอบรมฝึกฝน เพิ่มทักษะให้มีความรู้ความเชี่ยวชาญในงานที่รับผิดชอบเสมอ มีผลตอบแทนเป็นบำเหน็จรางวัลความดีความชอบที่ได้จากตัวชี้วัดผลสัมฤทธิ์ของงาน ซึ่งจะเป็นกำลังใจต่อการทำงานของผู้ปฏิบัติงาน การร่วมมือประสานงาน และการทำงานที่เป็นกลุ่มเป็นทีมที่จะปฏิบัติงานหน้าที่ได้อย่างเต็มกำลังความสามารถตามมาตรฐานวิชาชีพโดยเคร่งครัด ความสัมฤทธิ์จะเกิดขึ้นด้วยการแสวงหาวิธีการแนวทางใหม่ ๆ เพื่อให้การปฏิบัติงานประสบผลสำเร็จตามที่วางไว้ คุณธรรมจริยธรรม สามารถหลอมรวมบุคคลที่เข้ามาปฏิบัติงานร่วมกันอย่างมีจิตสำนึกรับผิดชอบ ซื่อสัตย์สุจริต ครองตนอยู่อย่างถูกต้อง มีการปฏิบัติต่อกันด้วยความเอื้ออาทร เอาใจใส่ดูแลซึ่งกันและกัน บุคลากรขององค์กรมีความภาคภูมิใจเกิดความคิด ริเริ่มสร้างสรรค์ทุ่มเทสติกำลังความสามารถในการปฏิบัติงาน ผลักดันและผลิตผลงานที่ดีมีคุณภาพ โดยเฉพาะผู้บริหารต้องประยุกต์ใช้เครื่องมือเทคนิคต่าง ๆ ด้วยการเป็นผู้นำต้นแบบ การฝึกอบรม การจัดทำประมวลจริยธรรม การบูรณาการร่วมกันอย่างกลมกลืน การมุ่งผลสัมฤทธิ์ของงานที่เสร็จตามกำหนดเวลาเกิดผลดีกับหน่วยงานและส่วนรวมในการใช้ทรัพยากรและทรัพย์สินของทางราชการที่สามารถลดและปิดโอกาสการทุจริตตามหลักธรรมาภิบาลหรือการจัดการภาครัฐที่ดีของข้าราชการ

หลักพุทธธรรม ที่นำมาบูรณาการเพื่อให้ข้าราชการมุ่งผลสัมฤทธิ์ของงาน คือ บุญกิริยาวัตถุ ๓ ในหมวดของ “ภาวนา” ดังนี้คือ

๑. โครงการจิตภาวนา ให้ความรู้พัฒนาศักยภาพ โดยการปฏิบัติธรรม ทำสมาธิให้จิตตั้งมั่นเพื่อผลแห่งความสำเร็จ

๒. โครงการติดตามและประเมินผลการปฏิบัติงาน และคุณธรรมทุก ๆ สามเดือน ยกย่องคนที่ประพฤติปฏิบัติชอบด้วยการประกาศเกียรติคุณ ให้รางวัล การชมเชยต่อสาธารณะ

๙) การยึดมั่นในระบอบประชาธิปไตยอันมีพระมหากษัตริย์เป็นประมุข อยู่ในระดับมากที่สุด อภิปรายได้ว่า สถาบันพระมหากษัตริย์ของประเทศไทยถูกหล่อหลอมจากสังคมไทยให้เคารพจงรักภักดี เป็นที่ยึดเหนี่ยวจิตใจ ประเทศไทยดำรงความเป็นไทยมาได้ตราบเท่าทุกวันนี้เพราะความเสียสละที่สถาบันพระมหากษัตริย์ทรงฝ่าฟันทุกภาวะวิกฤตร่วมกับบรรพบุรุษและปวงชนชาวไทย ทรงเป็นผู้นำปกป้องบ้านเมือง สละร่างกายแรงใจและพระราชทรัพย์ทะนุบำรุงประเทศชาติ บ้านเมืองมาตลอด การเป็นข้าราชการจึงเป็นเกียรติและศักดิ์ศรีแห่งความภาคภูมิใจที่จะสนองรับใช้พระราชกรณียกิจในการบำบัดแบ่งเบาภาระความทุกข์ยากและเสริมสร้างความสุขพสกนิกรแทนพระองค์ ข้าราชการต้องสร้างสำนึกให้มีความรู้ความเข้าใจทั้งภายในองค์กรและสังคม สร้างศรัทธาต่อการปกครองในระบอบประชาธิปไตยอันมีพระมหากษัตริย์เป็นประมุข ไม่แสดงความคิดเห็นหรือแสดงพฤติกรรมที่ก้าวล่วงพระราชอำนาจโดยมิบังควร ไม่พูดหรือแสดงความคิดเห็นสนับสนุนการปกครองในระบอบอื่นที่บั่นทอนสถาบันพระมหากษัตริย์ให้เป็นเพียงแค่สัญลักษณ์ ต้องสร้างความตระหนักในการเคารพในศักดิ์ศรีและคุณค่าของคน ยอมรับฟังเสียงการแสดงความคิดเห็นข้างมาก สนับสนุนการ

ใช้สิทธิออกเสียงเลือกตั้งทุกครั้ง ควรดำเนินชีวิตตามเบื้องพระยุคลบาทที่ทรงเป็นแบบอย่างที่ดีในหลักการปกครองประชาราษฎร์

หลักพุทธธรรม ที่นำมาบูรณาการเพื่อให้ข้าราชการยึดมั่นในระบอบประชาธิปไตยอันมีพระมหากษัตริย์เป็นประมุข คือ บุญกิริยาวัตถุ ๓ ในหมวดของ “ภาวนา” ดังนี้คือ

๑. โครงการเทิดพระเกียรติ กิจกรรมประกาศข้าราชการดีเด่น ผู้ดำเนินตามรอยเบื้องพระยุคลบาทการปฏิบัติราชการด้วยหลักทศพิธราชธรรม

๒. โครงการถือศีลปฏิบัติธรรมวันที่สำคัญทางศาสนาถวายเป็นพระราชกุศล

๓. กิจกรรมตักบาตรทำบุญในหน่วยงานราชการบำเพ็ญประโยชน์ต่อสังคม เพื่อถวายเป็นพระราชกุศลในวาระสำคัญของพระมหากษัตริย์ไทยทุกพระองค์

๑๐) การเป็นแบบอย่างที่ดีในการดำรงตนรักษาชื่อเสียงภาพลักษณ์ของข้าราชการโดยรวม อยู่ในระดับมาก อภิปรายได้ว่า ข้าราชการสังกัดกระทรวงมหาดไทยส่วนใหญ่ปฏิบัติงานด้วยความทุ่มเท เสียสละ มีจิตสำนึกรับผิดชอบและปฏิบัติตนอย่างเคร่งครัดตามประมวลจริยธรรม ข้าราชการต้องกล้ายืนหยัดในความถูกต้องชอบธรรม เสียสละสติกำลังทุ่มเทการทำงานเพื่อประโยชน์โดยรวมโดยไม่เลือกปฏิบัติ ไม่หมกมุ่นในอบายมุขหรือการทำผิดศีลธรรมประเพณี ปฏิบัติงานด้วยความโปร่งใส ตรวจสอบได้ ใช้กิริยาวาจาสุภาพกับทุกคนและถูกกาลเทศะ เอาใจใส่ดูแลแนะนำผู้ใต้บังคับบัญชาด้วยความเมตตา และปรับปรุงพัฒนาตนเอง ระบบงาน ให้ทันต่อการเปลี่ยนแปลง เพื่อให้บริการอย่างถูกต้องมีประสิทธิภาพ ข้าราชการต้องหลีกเลี่ยงการคบหาสมาคมกับบุคคลที่ไม่ได้รับการยอมรับของสังคมหรือผู้มีอิทธิพล ผู้บังคับบัญชาต้องให้การปกป้องคุ้มครองผู้ปฏิบัติตามประมวลจริยธรรมด้วยการส่งเสริม ยกย่องเชิดชู มอบรางวัล เกียรติบัตร และลงโทษเจ้าหน้าที่ผู้กระทำผิดหรือละเมิดจริยธรรมด้วยความเด็ดขาดเป็นธรรม สอดคล้องกับงานวิจัยของ ดวงเพชร สมศรี เรื่อง วิธีการพัฒนาจริยธรรมของข้าราชการตำรวจเชิงบูรณาการ พบว่าการสนับสนุนให้หน่วยงานทั้งหลายนำหลักพุทธธรรมสอดแทรกกับกฎระเบียบต่าง ๆ เพื่อส่งเสริมให้เป็นผู้ประพฤติดี ปฏิบัติชอบมีกำลังใจเป็นคนดี ศรีสังคมหรือตำรวจที่มีศีลธรรม ในการสร้างภาพลักษณ์ที่ดีแก่กรมตำรวจ<sup>๙</sup> และสอดคล้องกับ ปานจิต จินดากุล ที่กล่าวถึงการสร้างองค์การที่มีศักดิ์ศรี ซึ่งเป็นภาพลักษณ์ที่ดีโดยผู้นำต้นแบบที่ดีต้องทำในสิ่งที่ตนพูดได้อย่างเคร่งครัด ฝึกอบรมจริยธรรมเป็นเชิงปฏิบัติและเชิงศักดิ์ศรี มีการปฏิญาณที่แสดงความตั้งใจประพฤติจริงตามแนวทางที่วางไว้ และมีการตรวจสอบบริหารทรัพยากรบุคคลโดยการเสริมสร้างจริยธรรมที่เชื่อมโยงกิจกรรมตั้งแต่การคัดเลือก การอบรม ประเมินผล และการพัฒนา เพื่อสร้างภาพลักษณ์องค์การโดยรวม<sup>๑๐</sup>

หลักพุทธธรรม ที่นำมาบูรณาการเพื่อให้ข้าราชการดำรงตนรักษาชื่อเสียงภาพลักษณ์ของข้าราชการโดยรวม คือ บุญกิริยาวัตถุ ๓ ในหมวดของ “ภาวนา” ดังนี้คือ

<sup>๙</sup> ดวงเพชร สมศรี, วิธีการพัฒนาจริยธรรมของข้าราชการตำรวจเชิงบูรณาการ, **วิทยานิพนธ์พุทธศาสตร์คุณูปบัณฑิต** (บัณฑิตวิทยาลัย : มหาวิทยาลัยมหาจุฬาลงกรณราชวิทยาลัย, ๒๕๕๖), หน้า ก-ข.

<sup>๑๐</sup> ปานจิต จินดากุล, **การสร้างองค์การที่มีศักดิ์ศรีและจริยธรรม**, (กรุงเทพมหานคร : สำนักงานคณะกรรมการพัฒนาพลเรือน, ๒๕๔๙), หน้า ๑๒.

๑. ประกาศเป็นกฎกระทรวงให้มีโครงการ จัดฝึกอบรมหรือพัฒนาบุคลากรประจำปี ให้มีการปฏิบัติศีลธรรมทุกคน
๒. โครงการจิตภาวนา เพื่อสร้างจิตสำนึก ในค่านิยม ระเบียบวินัย วัฒนธรรมขององค์กร
๓. โครงการเข้าค่ายฝึกอบรมปฏิบัติธรรม ๗ วัน ๗ คืน เพื่อให้ตระหนักในคุณธรรมและจริยธรรมอยู่เสมอ
๔. โครงการเทิดพระเกียรติ กิจกรรมประกาศข้าราชการดีเด่น ผู้ดำเนินตามรอยเบื้องพระยุคลบาทการปฏิบัติราชการด้วยหลักทศพิธราชธรรม
๕. โครงการถือศีลปฏิบัติธรรมวันที่สำคัญทางศาสนาถวายเป็นพระราชกุศล
๖. กิจกรรมตักบาตรทำบุญในหน่วยงานราชการบำเพ็ญประโยชน์ต่อสังคม เพื่อถวายเป็นพระราชกุศลในวาระสำคัญของพระมหากษัตริย์ไทยทุกพระองค์

จากการวิจัยระดับการปฏิบัติเกี่ยวกับหลักพุทธธรรมของข้าราชการ สังกัดกระทรวงมหาดไทย อยู่ในระดับมาก คือ หลักพุทธธรรม ด้านโลกบาลธรรมได้แก่ หิริโอตตปปะ และพิจารณาเปรียบเทียบในส่วนของ “หิริ” อยู่ในระดับมากกว่าในส่วนของ “โอตตปปะ” สำหรับหลักพุทธธรรมที่รองลงมาคือ ด้านบุญกิริยาวัตถุ ๓ อยู่ในระดับมาก ในส่วนของ “ทาน” รองลงมาคือ “ศีล” และ “ภาวนา” ตามลำดับ อภิปรายได้ว่า การปฏิบัติเกี่ยวกับหลักพุทธธรรมของข้าราชการ สังกัดกระทรวงมหาดไทย ด้านบุญกิริยาวัตถุ ในส่วนของ “ทาน” เป็นการช่วยเหลือ การสงเคราะห์แบ่งเบาภาระของประชาชนในจากการให้ทานเช่น การบริการด้วยความเต็มใจ กระตือรือร้น และเป็นมิตรทำให้เจ้าหน้าที่ผู้นั้นได้รับความนิยมนิยมชมชอบ การให้ทานแก่เพื่อนร่วมงานด้วยการถ่ายทอดวิชาความรู้ การชี้แนะ และข้อมูลข่าวสารอย่างถูกต้องไม่ปิดบัง ทำให้เกิดความร่วมมือร่วมใจพัฒนาองค์กรเป็นอย่างดี และการให้ทานด้วยการให้อภัย ไม่ถือเรื่องบาดหมางอาฆาตหรือแค้น ทำให้องค์การอยู่ร่วมกันอย่างมีความสุข ตามลำดับ พิจารณาในส่วนของ “ศีล” การมีศีลทำให้ผู้อยู่ร่วมกันทำงานในหน่วยงานอย่างมีความสุข ทำให้ได้รับความศรัทธาเชื่อมั่นและไว้วางใจจากบุคคลรอบข้าง และศีลทำให้ภาพลักษณ์โดยรวมของหน่วยงานดีขึ้น พิจารณาในส่วนของ “ภาวนา” ข้าราชการที่เจริญภาวนาทำให้เกิดความมั่นคงทางจิตใจต่อความยุ่งยากในทางที่ผิด รู้เท่าทัน ทำให้เกิดการพัฒนากฎปฏิบัติงานได้ดีขึ้น และสามารถแก้ไขพฤติกรรมที่เคยกระทำผิดทำนองคลองธรรมได้

ระดับการปฏิบัติเกี่ยวกับหลักพุทธธรรมของข้าราชการกระทรวงมหาดไทย ด้านโลกบาลธรรม คือ หิริโอตตปปะ อยู่ในระดับมาก อภิปรายได้ว่า การปฏิบัติของ “หิริ” ข้าราชการเกิดความละเอียดการทำให้ช่วยในการปฏิบัติหน้าที่จากการที่ตนเองเป็นคนมีศีลธรรมคุณธรรม ละเอียดการทำให้ช่วยในการปฏิบัติหน้าที่จากการที่ได้รับการอบรมสั่งสอนจากครอบครัว ละเอียดการทำให้ช่วยในการปฏิบัติหน้าที่จากการที่ตนเองกล้าหาญและเคยทำความดีที่ผ่านมา ความละเอียดการทำให้ช่วยในการปฏิบัติหน้าที่จากการที่เกิดความกลัวเสียชื่อเสียงสถาบัน พิจารณาในส่วนของ “โอตตปปะ” การเกิดความกลัวบาป เนื่องจากกลัวโดนลงโทษทางวินัยและกฎหมายอาญาของบ้านเมือง ความกลัวบาปเพราะเชื่อในเรื่องของกรรมโทษภัยในอบายภูมิ หรือได้รับการลงโทษจากสิ่งที่มองไม่เห็น ความกลัวบาปเนื่องจากกลัวตนเอง คนรอบข้าง หรือกลัวสังคมติเตียน

การวิจัยในหลักพุทธธรรมที่แบ่งย่อยเป็น ๕ หมวด จากบุญกิริยาวัตถุ ๓ ได้แก่ ทาน ศีล และภาวนา กับโลกบาลธรรม ได้แก่ หิริ และ โอตตปปะ ระดับการปฏิบัติในหลักพุทธธรรมในหมวด “หิริ” ความละเอียด อยู่ในระดับมากที่สุด ที่ข้าราชการมีความตระหนักเกิดความละเอียดในการทำให้ช่วย



อันเนื่องจากความเชื่อมั่นว่าตนเองก็เป็นคนดีมีศีลธรรม ได้รับการอบรมสั่งสอนมาจากครอบครัว และการที่ไม่เคยประพฤติเสื่อมเสียชื่อเสียงมาก่อนและถ้ากระทำลงไปแล้วก็ละอายที่จะกระทบถึงสถาบันที่ให้การศึกษาคือความรู้ เมื่อความละอายขึ้นมาเป็นอันดับต้นในจิตสำนึกก็สามารถเป็นเครื่องยับยั้งไม่ให้เกิดกระทำความชั่ว รองลงมาเป็นหมวด “ทาน” เป็นหมวดที่ข้าราชการมีความเข้าใจปฏิบัติได้ง่ายโดยเฉพาะการแบ่งเบาภาระประชาชน ช่วยเหลือสงเคราะห์ด้วยการบริการที่เต็มใจ กระตือรือร้นและเป็นมิตร ในระหว่างเพื่อนร่วมงานก็ถ่ายทอดวิชาความรู้ การชี้แนะ และการให้ข้อมูลข่าวสารที่ดี ทำให้เกิดความร่วมมือร่วมใจพัฒนาองค์การได้เป็นอย่างดี โดยเฉพาะการให้อภัยทานแม้จะทำด้วยความยากลำบากแต่ก็อยู่ในระดับมากเช่นกัน ในหมวดถัดมาคือ “โอตตปปะ” ระดับการปฏิบัติของข้าราชการให้ความยำเกรงที่เกิดจากผลกรรมที่ตนจะได้รับจากสิ่งที่มองไม่เห็นทั้งโลกนี้และโลกหน้า และการเกิดกลัวคนรอบข้างหรือสังคมที่ตนอาจได้รับจากการลงโทษทางคดี ในขณะที่หมวด “ศีล” ค่อนข้างที่จะปฏิบัติได้ยาก แต่ก็มี ความเชื่อศรัทธาว่าจะทำให้หน่วยงานและเพื่อนร่วมงานมีความสุข ได้รับการไว้วางใจจากบุคคลรอบข้าง และทำให้ภาพลักษณ์โดยรวมของหน่วยงานดีขึ้น ซึ่งหมวดที่มีระดับการปฏิบัติที่ยากคือ “ภาวนา” เพราะยากที่ต้องอดทนต่อความย่ำแย่ในทางผิด การไม่รู้เท่าทันในอบาย การพัฒนาตนเองหรือการปฏิบัติงานก็ไม่ใช่เป็นสิ่งที่ง่าย แต่ถ้ามีการภาวนาแล้วก็สามารถแก้ไขพฤติกรรมที่ไม่ดีให้กลับมาอยู่ในความถูกต้องชอบธรรมได้ ทั้งนี้หลักพุทธธรรมเป็นหลักที่กว้าง แต่ละหลักธรรมก็มีจุดเด่นและจุดดีและทุกหลักธรรมก็ส่งเสริมซึ่งกันและกันทำให้เกิดความสมบูรณ์ยิ่งขึ้น คนเรามีเพียงแต่ความละอายชั่วทั้งต่อหน้าและลับหลังแล้วก็จะไม่เดินหน้ากระทำการในสิ่งผิดเหล่านั้น หลักพุทธธรรมจึงต้องนำมาเป็นตัวส่งเสริมสนับสนุนพร้อมกันจึงจะเกิดผลอย่างสมบูรณ์

### ๕.๓ ข้อเสนอแนะ

ผลจากวิจัย “การบูรณาการหลักพุทธธรรมเพื่อพัฒนาตัวแบบจริยธรรมของข้าราชการสังกัดกระทรวงมหาดไทย” โดยรูปแบบการวิจัยครั้งนี้ คือ “SGDBD MODEL” ซึ่งจะเป็นตัวแบบที่สำคัญต่อการพัฒนาจริยธรรมของข้าราชการ สังกัดกระทรวงมหาดไทย เรียงลำดับจากมากไปน้อย ดังนี้คือ ๑) หิริ (S=Shame) เป็นความละอายต่อการทำชั่ว หรือไม่เดินทางไปสู่ความเสื่อม ๒) ทาน (G=Give) เป็นการให้ที่ไม่ทำให้ตนเองเดือดร้อน เป็นการขัดเกลาพฤติกรรมไม่ให้เกิดความขัดแย้ง และเป็นเครื่องช่วยยึดเหนี่ยวจิตใจระหว่างกัน ๓) โอตตปปะ (D=Dread) ความเกรงกลัวต่อบาป เป็นสิ่งสำคัญของนักปกครองที่ใช้ควบคุมจิตใจให้ดำเนินชีวิตและอยู่ร่วมกันของคนในสังคมอย่างมีความสุข ๔) ศีล (B=Behavior) เป็นความปกติ เป็นข้อปฏิบัติ เป็นกรอบที่คอยควบคุมความประพฤติทางกายวาจาให้อยู่ในความดีงาม ผู้มีศีลจึงง่ายที่จะไม่ทำการละเมิดกฎหมาย ข้อบังคับ ๕) ภาวนา (D=Development) การทำให้ดีขึ้นเจริญขึ้น ด้วยการพัฒนาตนเองและระบบงานให้ทันต่อความเปลี่ยนแปลงด้วยวิธีการแนวใหม่เพื่อให้การปฏิบัติงานประสบความสำเร็จมากขึ้น นำมาสู่ข้อเสนอแนะต่อไป

### ๕.๓.๑ ข้อเสนอแนะเชิงนโยบาย

๑) กระทรวงมหาดไทยควรประกาศเป็นกฎกระทรวง ด้วยการนำหลักพุทธธรรมเข้ามาเป็นกฎระเบียบเกี่ยวกับการพิจารณาความดีความชอบและเลื่อนชั้นยศตำแหน่ง โดยเฉพาะตำแหน่งตั้งแต่ระดับผู้บริหารขั้นต้นขึ้นไป ควรต้องเข้าโครงการฝึกอบรมคุณธรรมจริยธรรมด้วยหลักธรรมใดบ้าง และต้องผ่านการปฏิบัติธรรมในระดับใด เพื่อให้เกิดความเหมาะสมสอดคล้องกับภาระหน้าที่และวุฒิภาวะในการเป็นผู้นำในแต่ละระดับ

๒) ประยุกต์นำรูปแบบหลักพุทธธรรมจากการวิจัย คือ “SGDBD MODEL” มาจัดเรียงตามลำดับความสำคัญยากง่ายให้สอดคล้องกับหัวข้อที่จะพัฒนาอบรมให้ความรู้แก่ข้าราชการ เพื่อให้สอดคล้องในแต่ละหมวดธรรม เช่น ให้ความสำคัญที่จะปลูกจิตสำนึกในหลักธรรมเกี่ยวกับ “hiri-ความละอายชั่ว” ถัดมาคือ “ทาน-การให้” “โอตตปปะ” “ศีล” และ “ภาวนา” ตามลำดับ ซึ่งผลดังกล่าวจะช่วยส่งเสริมและพัฒนาให้ข้าราชการที่มีคุณธรรมจริยธรรมสามารถนำมาประยุกต์ใช้กับตนเอง เพื่อนร่วมงานในองค์กร ช่วยการทำงานได้เป็นอย่างดี และต้องเป็นการอบรมที่มีความต่อเนื่องมีการติดตามประเมินผลทั้งระหว่างการพัฒนาและหลังฝึกอบรม

### ๕.๓.๒ ข้อเสนอแนะเชิงปฏิบัติการ

๑) สนับสนุนการสร้างเครือข่ายคุณธรรมจริยธรรม โดยเปิดโอกาสให้บุคลากรในหน่วยงาน ประชาชน ชุมชน มูลนิธิ หรือองค์กรอิสระที่เกี่ยวข้องมีส่วนร่วมในการกำหนดนโยบาย ตลอดจนจนถึงขั้นตอนการดำเนินการเพื่อร่วมส่งเสริมคุณธรรมจริยธรรมให้เกิดเป็นรูปธรรม และกำหนดให้บุคลากรในหน่วยงานที่ได้รับการประกาศยกย่องให้เป็นบุคคลดีเด่นในการประพฤติปฏิบัติดี เป็นบุคคลเข้าร่วมโครงการและกิจกรรมของเครือข่ายในทุกโอกาสหรือตามความเหมาะสม

๒) ส่งเสริมกิจกรรมในวันสำคัญโดยแต่ละหน่วยงานให้ข้าราชการได้นำสมาชิกครอบครัวเข้ามาทำกิจกรรมร่วมกันหรือเป็นการพบปะสังสรรค์ สร้างความสนิทสนมคุ้นเคย เพราะจะทำให้ข้าราชการเหล่านั้นละอายที่จะทำผิดเพราะรอบข้างมีแต่บุคคลอันเป็นที่รัก จะเป็นการช่วยเตือนสติให้ระมัดระวังความประพฤติที่ไม่เหมาะสมจะส่งผลกระทบต่อครอบครัว

๓) จัดสถานที่เพื่อปฏิบัติกิจทางพุทธศาสนาในหน่วยงานเหมือนศาสนาอื่น เพราะการทำวัตรสวดมนต์ หรือปฏิบัติธรรมด้วยการทำสมาธิแม้ในช่วงสั้น ๆ แต่ถ้าทำบ่อย ๆ จะเป็นการย้ำเตือน ตอกย้ำจนเป็นจิตสำนึกและมีสติที่จะไม่ละเมิดคุณธรรมศีลธรรม จริยธรรม หรือกฎระเบียบข้อบังคับของทางราชการ

๔) โครงการรณรงค์สร้างจิตสำนึกให้เห็นคุณและโทษของการประพฤติปฏิบัติในหลักธรรม ด้วยกิจกรรมฝึกอบรม ทำเอกสารหลักธรรมแจกแก่บุคคลผู้สนใจ นิมนต์พระหรืออาจารย์ผู้ปฏิบัติธรรมมาให้ความรู้ในการรู้จักข่มใจ อดกลั้นและอดทน มีการพัฒนาจิตใจที่หนักแน่นอดทนต่อการยั่วของอบายมุขหรือทางแห่งความเสื่อม

**๕.๓.๓ ข้อเสนอแนะสำหรับการวิจัยครั้งต่อไป**

ควรทำการวิจัยหลักพุทธธรรมโดย

- ๑) การประยุกต์ใช้หลักพุทธธรรมกับสถานศึกษาเพื่อแก้ปัญหาให้นักเรียนตีกัน และ
- ๒) การบูรณาการหลักพุทธธรรมเพื่อลดปัญหาการฆ่าตัวตายของข้าราชการตำรวจ

## บรรณานุกรม

### ๑. ภาษาไทย

#### ก. ข้อมูลปฐมภูมิ

-

#### ข. ข้อมูลทุติยภูมิ

##### ๑. หนังสือ :

กรมการค้าภายใน สำนักงานเลขาธิการกรม. **หลักราชการ พระราชบัญญัติใน สมเด็จพระมงกุฎเกล้าเจ้าอยู่หัว**. กรุงเทพมหานคร : กรมการค้าภายใน, ๒๕๕๐.

กรมการปกครอง. **รายงานประจำปี ๒๕๕๕**. กรุงเทพมหานคร : กองวิชาการและแผนงาน กรมการปกครอง, ๒๕๕๕.

กรมการศาสนา กระทรวงวัฒนธรรม. **แผนพัฒนาส่งเสริมคุณธรรมจริยธรรมตามแนวปรัชญาเศรษฐกิจพอเพียง พุทธศักราช ๒๕๕๐**. พิมพ์ครั้งที่ ๒. กรุงเทพมหานคร : โรงพิมพ์ชุมนุมสหกรณ์การเกษตรแห่งประเทศไทย จำกัด, ๒๕๕๐.

กรมส่งเสริมการปกครองท้องถิ่น. **แผนปฏิบัติราชการ ๔ ปี กรมส่งเสริมการปกครองท้องถิ่น (พ.ศ. ๒๕๕๗-๒๕๖๐)**. กรุงเทพมหานคร : กรมส่งเสริมการปกครองท้องถิ่น, ๒๕๕๖.

กระทรวงมหาดไทย. **แผนยุทธศาสตร์กระทรวงมหาดไทย พ.ศ. ๒๕๕๖-๒๕๖๑**. กรุงเทพมหานคร : สำนักงานปลัด กระทรวงมหาดไทย, ๒๕๕๖.

กระทรวงมหาดไทย. **แผนยุทธศาสตร์ตามภารกิจเฉพาะด้านของกระทรวงมหาดไทย ๑๐ ปี (พ.ศ. ๒๕๕๗-๒๕๖๖)**. กรุงเทพมหานคร : กระทรวงมหาดไทย, ๒๕๕๘.

กระทรวงศึกษาธิการ กรมวิชาการ. **แนวทางพัฒนาจริยธรรมไทย**. กรุงเทพมหานคร : กรมวิชาการ เอกสารประกอบการประชุม, ๒๕๓๕.

เกรียงศักดิ์ เจริญวงศ์ศักดิ์. **การคิดเชิงวิเคราะห์**. พิมพ์ครั้งที่ ๓. กรุงเทพมหานคร : สำนักพิมพ์ซัคเซสมิเดีย, ๒๕๔๖.

จำเริญรัตน์ เจือจันทร์. **จริยศาสตร์ : ทฤษฎีจริยธรรมสำหรับนักบริหารการศึกษา**. พิมพ์ครั้งที่ ๑. กรุงเทพมหานคร : โอเดียนสโตร์, ๒๕๔๘.

ชาย โพธิ์สิตา. **ศาสตร์และศิลปะแห่งการวิจัยเชิงคุณภาพ**. พิมพ์ครั้งที่ ๓. (กรุงเทพมหานคร : อมรินทร์พริ้นติ้งพับลิซซิง), ๒๕๕๐,

ดวงเดือน พันธุมนาวิน. **ทฤษฎีต้นไม้อจริยธรรม : การวิจัยและการพัฒนาบุคคล**. พิมพ์ครั้งที่ ๒. กรุงเทพมหานคร : โรงพิมพ์จุฬาลงกรณ์มหาวิทยาลัย, ๒๕๓๘.

ดวงเดือน พันธุมนาวิน. **พฤติกรรมศาสตร์เล่ม ๒ และจิตวิทยาจริยธรรมและจิตวิทยา-ภาษา**. กรุงเทพมหานคร : ไทยวัฒนาพานิช, ๒๕๒๔.

- ติน ปรัชญพฤทธิ. **การบริหารการพัฒนา ความหมาย เนื้อหา แนวทาง และปัญหา.**  
กรุงเทพมหานคร : สำนักพิมพ์แห่งจุฬาลงกรณ์มหาวิทยาลัย, ๒๕๕๕.
- ติน ปรัชญพฤทธิ. **ศัพท์รัฐประศาสนศาสตร์.** พิมพ์ครั้งที่ ๑๑. กรุงเทพมหานคร : บริษัท วี. พรินท์,  
๒๕๕๕.
- ถวัลย์รัฐ วรเทพพิพิงษ์. **การกำหนดและวิเคราะห์นโยบายสาธารณะ : ทฤษฎีและการประยุกต์ใช้.**  
กรุงเทพมหานคร : เสมาธรรม, ๒๕๔๐.
- ทำนอง สิงคาลวณิช. **พัฒนาการเกษตร.** กรุงเทพมหานคร : สำนักพิมพ์บรรณกิจ, ๒๕๒๓.
- ทิตนา แชมมณี. **ศาสตร์การสอน : องค์ความรู้เพื่อการจัดการกระบวนการเรียนรู้ที่มีประสิทธิภาพ.**  
พิมพ์ครั้งที่ ๕. กรุงเทพมหานคร : สำนักพิมพ์จุฬาลงกรณ์มหาวิทยาลัย, ๒๕๕๐.
- ธีรภัทร์ เสรีรังสรรค์. **นักการเมืองไทย : จริยธรรม ผลประโยชน์ทับซ้อน การคอร์รัปชัน สภาพ  
ปัญหา สาเหตุ ผลกระทบ แนวทางแก้ไข.** กรุงเทพมหานคร : สำนักพิมพ์วิญญูชน,  
๒๕๔๙.
- ธีรวัฒน์ นาคะบุตร. **ตัวแบบเชิงคณิตศาสตร์.** นครปฐม : สถาบันราชภัฏนครปฐม, ๒๕๔๖.
- ธีระพร อูวรรณโณ. **จริยธรรมกับการศึกษา.** กรุงเทพมหานคร : คณะครุศาสตร์ จุฬาลงกรณ์  
มหาวิทยาลัย, ๒๕๓๐.
- นภาพร ชันธณา. **จริยธรรมทางธุรกิจและความรับผิดชอบต่อสังคม.** กรุงเทพมหานคร : สำนักพิมพ์  
มหาวิทยาลัยรามคำแหง, ๒๕๕๗.
- เนตร์พัฒนา ยาวีราช. **จริยธรรมธุรกิจ.** กรุงเทพมหานคร : บริษัท ทริปเพิ้ลกรุ๊ป จำกัด, ๒๕๕๑.
- บุญชม ศรีสะอาด. **หลักการวิจัยเบื้องต้น.** พิมพ์ครั้งที่ ๓. กรุงเทพมหานคร : สุวีระยาสาสน์, ๒๕๓๕.
- บุญมี แทนแก้ว. **จริยธรรมกับชีวิต.** พิมพ์ครั้งที่ ๗. กรุงเทพมหานคร : พิมพ์ที่ โอ.เอส. พรินต์ติ้ง เฮ้าส์,  
๒๕๕๒.
- บุญมี แทนแก้ว. **ประวัติและผลงานนักจริยธรรมไทย.** กรุงเทพมหานคร : โอ. เอส. พรินต์ติ้ง เฮ้าส์,  
๒๕๕๑.
- ปกรณ ปริญญา. **ทฤษฎีและแนวคิดเกี่ยวกับการพัฒนาในการบริหารการพัฒนา.** กรุงเทพมหานคร  
: สามเจริญพานิช, ๒๕๓๘.
- ปฐม มณีโรจน์. **พฤติกรรมมนุษย์กับการพัฒนาตนเอง.** กรุงเทพมหานคร : ธีระป้อมวรรณกรรม,  
๒๕๔๓.
- ประภาศรี สีหอำไพ. **พื้นฐานการศึกษาทางศาสนาและจริยธรรม.** พิมพ์ครั้งที่ ๔. กรุงเทพมหานคร :  
โรงพิมพ์ แห่งจุฬาลงกรณ์มหาวิทยาลัย, ๒๕๕๐.
- ปราชญา กล้าผจญ. **คุณธรรม จริยธรรม จรรยาบรรณวิชาชีพ.** กรุงเทพมหานคร : เยลโล่การพิมพ์,  
๒๕๔๔
- พจนานุกรมฉบับราชบัณฑิตยสถาน. พิมพ์ครั้งที่ ๕. กรุงเทพมหานคร : สามเจริญพานิช, ๒๕๓๘.
- พรธิดา วิเศษศิลปานนท์ และคณะ. **โครงการติดตามการเข้าถึงสิทธิของคนพิการและการพัฒนา  
รูปแบบระบบสวัสดิการที่ส่งเสริมการเข้าถึงสิทธิของคนพิการ.** กรุงเทพมหานคร :  
กรมส่งเสริมและพัฒนาคุณภาพชีวิตคนพิการ, ๒๕๕๖.

- พรรณทิพย์ ศิริวรรณบุศย์. **ทฤษฎีจิตวิทยาพัฒนาการ**. พิมพ์ครั้งที่ ๖. กรุงเทพมหานคร : บริษัท แอคทีฟ พรินท์ จำกัด, ๒๕๕๖.
- พระเทพเวที (ประยูรธปยุตโต). **พจนานุกรมศัพท์พุทธศาสตร์ ฉบับประมวลธรรม**. กรุงเทพมหานคร : มหาจุฬาลงกรณราชวิทยาลัย, ๒๕๓๓.
- พระธรรมปิฎก (ป.อ. ปยุตโต). **ธรรมะ ฉบับเรียนลัด**. นครปฐม : วัดญาณเวศกวัน, ๒๕๕๐.
- พระธรรมปิฎก (ป.อ. ปยุตโต). **พุทธธรรม ฉบับปรับปรุงและขยายความ**. กรุงเทพมหานคร : มหาจุฬาลงกรณราชวิทยาลัย, ๒๕๓๘.
- พระพรหมคุณาภรณ์ (ป.อ. ปยุตโต). **การพัฒนาจริยธรรม**. พิมพ์ครั้งที่ ๕. กรุงเทพมหานคร : บริษัท พิมพ์สวย จำกัด, ๒๕๕๑.
- พระมหาหรรษา ธมฺมหาโส และคณะ. **คู่มือปฏิบัติงานการบูรณาการพันธกิจ**. พระนครศรีอยุธยา : มหาวิทยาลัยมหาจุฬาลงกรณราชวิทยาลัย, ๒๕๕๕.
- พระเมธีธรรมาภรณ์. **ความรู้คู่คุณธรรม รวมบทความเกี่ยวกับคุณธรรม จริยธรรม และการศึกษา**. กรุงเทพมหานคร : โรงพิมพ์จุฬาลงกรณ์มหาวิทยาลัย, ๒๕๓๔.
- พระเมธีธรรมาภรณ์. **ความสัมพันธ์ระหว่างจริยธรรม จริยศาสตร์และจริยศึกษา ความรู้คู่คุณธรรม**. กรุงเทพมหานคร : โรงพิมพ์จุฬาลงกรณ์มหาวิทยาลัย, ๒๕๔๔.
- พระราชวรมนี. **พจนานุกรมพุทธศาสตร์ ฉบับประมวลธรรม**. กรุงเทพมหานคร : มหาจุฬาลงกรณราชวิทยาลัย, ๒๕๒๘.
- พระราชวรมนี. **พุทธจริยธรรม**. กรุงเทพมหานคร : โรงพิมพ์การศาสนา, ๒๕๒๓.
- พิบูล ทีปะปาล. **การเป็นผู้ประกอบการ**. กรุงเทพมหานคร : อมรการพิมพ์, ๒๕๕๒.
- พิภพ วังเงิน. **จริยธรรมวิชาชีพ**. กรุงเทพมหานคร : สำนักพิมพ์อมรการพิมพ์, ๒๕๔๕.
- เพ็ญศรี วายวานนท์. **จริยธรรมในการปฏิบัติราชการ**. กรุงเทพมหานคร : สถาบันบัณฑิตพัฒนบริหารศาสตร์, ๒๕๒๘.
- รัตนะ บัวสนธ์. **การวิจัยและพัฒนานวัตกรรมการศึกษา**. กรุงเทพมหานคร : คำสมัย, ๒๕๕๒.
- ราชบัณฑิตยสถาน. **พจนานุกรม ฉบับราชบัณฑิตยสถาน พ.ศ. ๒๕๔๒**. กรุงเทพมหานคร : นานมีบุ๊คส์ พับลิเคชั่นส์, ๒๕๔๒.
- ฤกษ์ชัย คุณูปการ. **หลักการและทฤษฎีการปลูกฝังจริยธรรม**. พิษณุโลก : สถาบันราชภัฏพิบูลสงคราม, ๒๕๓๙.
- ลำดวน ศรีมณี. **จริยธรรมและจริยศาสตร์ตะวันออก**. นครปฐม : กองบังคับการวิชาการ โรงเรียนนายร้อยตำรวจ, ๒๕๔๓.
- วศิน อินทสระ. **จริยศาสตร์**. กรุงเทพมหานคร : สำนักพิมพ์ บรรณาการ, ๒๕๓๙.
- วศิน อินทสระ. **พุทธจริยศาสตร์**. กรุงเทพมหานคร : โรงพิมพ์ทองกวาว, ๒๕๔๑.
- วิเชียร วิทญูตม. **การจัดการสมัยใหม่**. กรุงเทพมหานคร : บริษัท ธนรัช การพิมพ์ จำกัด, ๒๕๕๔.
- วิทย์ วิศทเวทย์. **จริยศาสตร์เบื้องต้นมนุษย์กับปัญหาจริยธรรม**. กรุงเทพมหานคร : สำนักพิมพ์ อักษรเจริญทัศน์, ๒๕๓๒.

- วิรัช วิรัชนิภาวรรณ. **ผู้บริหารสูงสุดระดับจังหวัด : ผู้ว่าราชการจังหวัด ผู้ว่าราชการจังหวัดซีอีโอ ผู้ว่าราชการกรุงเทพมหานคร และนายกองค์การบริหารส่วนจังหวัด**. พิมพ์ครั้งที่ ๒. กรุงเทพมหานคร : สำนักพิมพ์ โพรเพซ, ๒๕๔๗.
- ศิริกัญญา ตันสกุล และ เศรษฐพุฒิ สุทธิวาทนฤพุฒิ. **ข้อเท็จจริง ๑๐ ปี ระบบข้าราชการไทย**. กรุงเทพมหานคร : มูลนิธิสถาบันอนาคตไทยศึกษา, ๒๕๕๘.
- ศูนย์ส่งเสริมจริยธรรม สถาบันพัฒนาข้าราชการพลเรือน สำนักงาน ก.พ.. **คู่มือการพัฒนาและส่งเสริมการปฏิบัติตามมาตรฐานทางจริยธรรมข้าราชการพลเรือน สำหรับคณะกรรมการจริยธรรม**. พิมพ์ครั้งที่ ๒. กรุงเทพมหานคร : กลุ่มโรงพิมพ์ สำนักงานเลขาธิการ สำนักงาน ก.พ., ๒๕๕๔.
- สมเด็จพระญาณสังวร สมเด็จพระสังฆราชสกลปริณายก. **ศีล สมาธิ ปัญญาในพระพุทธศาสนา**. พิมพ์ครั้งที่ ๔. กรุงเทพมหานคร : ห้างหุ้นส่วนจำกัด โรงพิมพ์ชวนพิมพ์, ๒๕๓๖.
- สมบูรณ์ ชิตพงศ์. **การวัดและประเมินด้านคุณธรรมและจริยธรรม**. กรุงเทพมหานคร : โรงพิมพ์จุฬาลงกรณ์มหาวิทยาลัย, ๒๕๔๔.
- สมยศ นาวิการ. **การบริหาร**. กรุงเทพมหานคร : บริษัทธรรมสาร จำกัด, ๒๕๓๖.
- สวลี ศิริไล. **นานาทรรศนะเกี่ยวกับจริยธรรม**. นครปฐม : คณะสังคมศาสตร์และมนุษยศาสตร์ มหาวิทยาลัยมหิดล, ๒๕๓๖.
- สัญญา สัญญาวิวัฒน์. **การพัฒนาชุมชน**. กรุงเทพมหานคร : ไทยวัฒนาพานิช, ๒๕๒๖.
- สาโรช บัวศรี. **จริยธรรม**. กรุงเทพมหานคร : โรงพิมพ์คุรุสภา, ๒๕๒๖.
- สาโรช บัวศรี. **หนังสือความรู้สำหรับครู เรื่องบูรณาการ**. กรุงเทพมหานคร : รุ่งเรืองสาส์นการพิมพ์, ๒๕๒๑.
- สุภางค์ จันทวานิช. **วิธีการวิจัยเชิงคุณภาพ**. พิมพ์ครั้งที่ ๒๑. (กรุงเทพมหานคร : บริษัทด้านสุทธาการพิมพ์ จำกัด), ๒๕๕๖.
- สำนักงานข้าราชการพลเรือน. **ประมวลจริยธรรมของข้าราชการพลเรือน**. กรุงเทพมหานคร : สำนักงานข้าราชการพลเรือน, ๒๕๕๒.
- สำนักงานคณะกรรมการพัฒนาการเศรษฐกิจและสังคมแห่งชาติ. **แผนพัฒนาเศรษฐกิจและสังคมแห่งชาติ ฉบับที่ ๑๑ พ.ศ.๒๕๕๕-๒๕๕๙**. กรุงเทพมหานคร : สำนักนายกรัฐมนตรี, ๒๕๕๔.
- สำนักงานผู้ตรวจการแผ่นดิน. **๑๒ ปี ผู้ตรวจการแผ่นดิน**. นนทบุรี : สำนักผู้ตรวจการแผ่นดิน, ๒๕๕๔.
- สำนักงานผู้ตรวจการแผ่นดิน. **รายงานประจำปี ๒๕๕๖**. นนทบุรี : สำนักผู้ตรวจการแผ่นดิน, ๒๕๕๖.
- สำนักเลขาธิการนายกรัฐมนตรี. **คำแถลงนโยบายของคณะรัฐมนตรี พลเอก ประยุทธ์ จันทร์โอชา นายกรัฐมนตรี แถลงต่อสภานิติบัญญัติแห่งชาติ วันศุกร์ที่ ๑๒ กันยายน ๒๕๕๗**. กรุงเทพมหานคร : สำนักพิมพ์ คณะรัฐมนตรีและราชกิจจานุเบกษา, ๒๕๕๗.
- สุภัททา ปินทะแพทย์. **พฤติกรรมมนุษย์และการพัฒนาคน**. กรุงเทพมหานคร : สถาบันราชภัฏสวนสุนันทา, ๒๕๔๒.
- สุชาติ ประสิทธิ์รัฐสินธุ์. **จริยธรรมทางวิชาการ**. กรุงเทพมหานคร : โรงพิมพ์เลียงเชียง, ๒๕๓๙.

สุราษฎร์ พรหมจันทร์. **ยุทธวิธีการเรียนการสอนวิชาเทคนิค**. ฉบับปรับปรุงครั้งที่ ๕. กรุงเทพมหานคร : สถาบันเทคโนโลยีพระจอมเกล้าพระนครเหนือ, ๒๕๕๓.

แสง จันทร์งาม. **จริยธรรมและภาวะที่ไร้จริยธรรมจะมีผลต่อพฤติกรรมของมนุษย์โลกอย่างไร**. กรุงเทพมหานคร : สำนักปลัดทบวงมหาวิทยาลัย, ๒๕๓๐.

อมร รักษาสัตย์. **การพัฒนาทัศนคติของข้าราชการ ในสถาบันพัฒนาข้าราชการพลเรือน สำนักงาน ก.พ..** กรุงเทพมหานคร : บริษัท ประชาชน จำกัด, ๒๕๒๗.

## ๒. วารสาร :

โกวิทย์ กังสนานนท์. **จริยธรรมการบริหารภาครัฐแนวใหม่, สถาบันพระปกเกล้า**. ปีที่ ๔ ฉบับที่ ๒ (พฤษภาคม-สิงหาคม ๒๕๔๙) : ๑-๒๐.

คณะกรรมการจริยธรรม สำนักปลัดกระทรวงมหาดไทย. **จริยธรรมกับการบริหารงานปกครอง, ดำรงราชานุภาพ**. ปีที่ ๑๔ ฉบับที่ ๔๙ (ตุลาคม ๒๕๕๖-มีนาคม ๒๕๕๗) : ๑-๖.

จำนง อติวัฒนสิทธิ์. **สังคมวิทยาตามแนวพุทธศาสตร์**. กรุงเทพมหานคร : มหาจุฬาลงกรณราชวิทยาลัย, ๒๕๔๕.

ชยาวุธ จันท. **กระทรวงมหาดไทยกับงานด้านการเสริมจริยธรรม, ดำรงราชานุภาพ**. ปีที่ ๗ ฉบับที่ ๓ (เมษายน-มิถุนายน ๒๕๕๐) : ๖๓-๖๙.

ชัยพร วิชชาวุธ. **การพัฒนาจริยธรรมตาทฤษฎีการเรียนรู้ทางสังคม, ครุศาสตร์**. ปีที่ ๑๑ ฉบับที่ ๔ (เมษายน-มิถุนายน ๒๕๒๖) : ๖-๙.

ชัยเสฏฐ์ พรหมศรี. **การเป็นผู้นำที่มีจริยธรรม, นักบริหาร**. ปีที่ ๒๖ ฉบับที่ ๓ (กรกฎาคม-กันยายน ๒๕๔๙) : ๒๐-๒๕.

ปรีชา วัชรากัย. **ทิศทางการบริหารราชการแผ่นดิน และการส่งเสริมคุณธรรม จริยธรรม และ ธรรมภิบาล ภาครัฐ, ดำรงราชานุภาพ**. ปีที่ ๗ ฉบับที่ ๒๓ (เมษายน-มิถุนายน ๒๕๕๐) : ๑-๒๗.

พระครูปลัดสุวัฒนเมธาคุณ (ชัยยันต์ สีบกระพันธ์). **บูรณาการหลักพุทธจริยศาสตร์ในการดำเนินชีวิต ของคนไทยในสังคมปัจจุบัน, สถาบันวิจัยญาณสังวร**. ปีที่ ๕ ฉบับที่ ๑ (มกราคม-มิถุนายน ๒๕๕๗) : ๑-๑๐.

วาโร เพ็งสวัสดิ์. **การวิจัยพัฒนาตัวแบบ, มหาวิทยาลัยราชภัฏสกลนคร**. ปีที่ ๒ ฉบับที่ ๔ (กรกฎาคม-ธันวาคม ๒๕๕๓) : ๒-๑๕.

วิจิตพาณี เจริญขวัญ. **ความเหมือนและความแตกต่างของทฤษฎีบุคลิกภาพของฟรอยด์และแอดเลอร์, รามคำแหง**. ปีที่ ๒๖ ฉบับที่ ๑ (มกราคม-มิถุนายน ๒๕๔๙) : ๖๑-๘๐.

วินัย ฦ ตะกั่วทุ่ง. **ข้าราชการกรมการปกครองใส่สะอาด, ดำรงราชานุภาพ**. ปีที่ ๗ ฉบับที่ ๒๓ (เมษายน-มิถุนายน ๒๕๕๐) : ๑๒๐-๑๒๖.

ศิริศักดิ์ นันตี. **การบูรณาการการพัฒนาทรัพยากรมนุษย์ตามทฤษฎีตะวันตกกับหลักการทาง พระพุทธศาสนา, มนุษยศาสตร์และสังคมศาสตร์**. ปีที่ ๒๓ ฉบับที่ ๔๑ (มกราคม-เมษายน ๒๕๕๘) : ๗๕-๘๘.

สุรพล กาญจนะจิตรา. **การบริหารงานภาครัฐแนวใหม่กับบทบาทของกระทรวงมหาดไทย, ดำรงราชานุภาพ**. ปีที่ ๑๒ ฉบับที่ ๔๒ (มกราคม-มีนาคม ๒๕๕๕) : ๓๓-๓๖.



สำนักงานผู้ตรวจการแผ่นดิน, “จริยธรรม” “คุณธรรม” “ศีลธรรม” เหมือนหรือต่างกันอย่างไร, จดหมายข่าวจริยธรรม สำนักส่งเสริมมาตรฐานจริยธรรม ฉบับปฐมฤกษ์ (กุมภาพันธ์ ๒๕๕๓) : ๑.

อุทุมพร จามรมาน. โมเดลคืออะไร, **วิชาการ**. ปีที่ ๑ ฉบับที่ ๓ (มีนาคม ๒๕๔๑) : ๒๒-๒๕.

อ้อมเดือน สดมณี และ ฐาศุภร์ จันประเสริฐจริยธรรม. การพัฒนาคุณธรรม จริยธรรม : จากแนวคิดสู่แนวทางการปฏิบัติ, **พฤติกรรมศาสตร์**. ปีที่ ๑๗ ฉบับที่ ๑ (มกราคม ๒๕๕๔) : ๒๒.

### ๓. วิทยานิพนธ์ / รายงานวิจัย :

กীরติ บุญเจือ. ปัญหาและทางแก้เกี่ยวกับการอบรมคุณธรรมจริยธรรม (รวมศีลธรรม) ในประเทศไทย : จากมุมมองของแชนมวอลฮันท์ทิงทั้น. **งานวิจัย**. มหาวิทยาลัยราชภัฏสวนสุนันทา, ๒๕๕๕.

ชัตติยา วรรณสูตร และคณะ. คุณธรรม พฤติกรรมความซื่อสัตย์ของคนไทย. **งานวิจัย**. สำนักงานคณะกรรมการป้องกันและปราบปรามการทุจริตแห่งชาติ, ๒๕๔๗.

ชนิษฐา สารพิมพ์. รายงานการสำรวจสถานภาพจริยธรรมข้าราชการพลเรือน. **รายงานวิจัย**. สำนักงานข้าราชการพลเรือน, ๒๕๕๔.

ชัยนนท์ นิลพัฒน์. จริยธรรมในการบริหารงานบุคคลของคณะกรรมการข้าราชการครูและบุคลากรทางการศึกษา เขตพื้นที่การศึกษา. **ดุษฎีนิพนธ์ ปรัชญาดุष्ฎีบัณฑิต**. บัณฑิตวิทยาลัย : มหาวิทยาลัยศิลปากร, ๒๕๕๕.

ชัยพร วิชชาวุธ และคณะ. พฤติกรรมจริยธรรมในสังคมไทยปัจจุบัน : ศึกษาตามแนวทางจิตวิทยาสังคม. **งานวิจัย**. โรงพิมพ์จุฬาลงกรณ์มหาวิทยาลัย, ๒๕๓๑.

ฐิตาภา เบ็ญจาธิกุล. รูปแบบการพัฒนาคุณธรรมจริยธรรมของผู้บริหารสถานศึกษา สังกัดสำนักงานคณะกรรมการการศึกษาขั้นพื้นฐาน. **วิทยานิพนธ์ ปรัชญาดุष्ฎีบัณฑิต**. บัณฑิตวิทยาลัย : มหาวิทยาลัยนอร์เทกรุงเทมมหานคร, ๒๕๕๗.

ธัญญารัตน์ พลนทีพิตรทาน. การศึกษารูปแบบและวิธีการพัฒนาคุณธรรมและจริยธรรม. **งานวิจัย**. สำนักงานข้าราชการพลเรือน, ๒๕๔๒.

ดวงเดือน พันธุมนาวิน และเพ็ญแข ประจันปัจฉิม. จริยธรรมของเยาวชนไทย. **รายงานวิจัย**. มหาวิทยาลัยศรีนครินทรวิโรฒประสานมิตร, ๒๕๒๐.

ดวงเดือน พันธุมนาวิน. รายงานการสังเคราะห์งานวิจัยเกี่ยวกับคุณธรรมจริยธรรมในประเทศไทยและต่างประเทศ. **รายงานวิจัย**. ศูนย์ส่งเสริมและพัฒนาพลังแผ่นดินเชิงคุณธรรม สำนักงานบริหารและพัฒนาองค์ความรู้ องค์กรมหาชน, ๒๕๕๐.

ดวงเพชร สมศรี. วิธีการพัฒนาจริยธรรมของข้าราชการตำรวจเชิงพุทธบูรณาการ. **วิทยานิพนธ์ พุทธศาสตร์ดุष्ฎีบัณฑิต**. บัณฑิตวิทยาลัย : มหาวิทยาลัยมหาจุฬาลงกรณราชวิทยาลัย, ๒๕๕๖.

ประทีป มากมิตร. จริยธรรมของผู้บริหารสถานบันอุดมศึกษาเอกชน. **ดุษฎีนิพนธ์ ปรัชญาดุष्ฎีบัณฑิต**. บัณฑิตวิทยาลัย : มหาวิทยาลัยศิลปากร, ๒๕๕๐.

- บุญเชิด ขำนิศาสตร์. การพัฒนารูปแบบการบริหารวิชาการในการจัดการศึกษาปฐมวัยของสถานศึกษาสังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษาเพชรบุรี. **วิทยานิพนธ์ปรัชญาดุษฎีบัณฑิต**. บัณฑิตวิทยาลัย : มหาวิทยาลัยสยาม, ๒๕๕๖.
- พรพิพัฒน์ เพิ่มผล. รูปแบบการพัฒนานิสิตนักศึกษาเพื่อส่งเสริมจริยธรรมวิชาชีพของนักศึกษาคณะครุศาสตร์สถาบันราชภัฏ. **วิทยานิพนธ์ ครุศาสตร์ดุษฎีบัณฑิต**. บัณฑิตวิทยาลัย : จุฬาลงกรณ์มหาวิทยาลัย, ๒๕๔๕.
- พันธ์ทิพย์ จอมศรี. การพัฒนาคุณธรรมจริยธรรมของผู้บริหารศึกษา สังกัดสำนักงานการศึกษาขั้นพื้นฐาน. **วิทยานิพนธ์ พยาบาลศาสตรดุษฎีบัณฑิต**. บัณฑิตวิทยาลัย : มหาวิทยาลัยเชียงใหม่, ๒๕๔๗.
- มาศโมหี จิตวิริยธรรม. คุณธรรมที่ส่งเสริมการเป็นกัลยาณมิตรของผู้บริหารในสถาบันอุดมศึกษาของรัฐ. **ดุษฎีนิพนธ์ ปรัชญาดุษฎีบัณฑิต**. บัณฑิตวิทยาลัย : มหาวิทยาลัยศิลปากร, ๒๕๕๒.
- รุ่งชัชดาพร เวหะชาติ. การพัฒนารูปแบบการบริหารคุณภาพทั้งองค์การของสถานศึกษาขั้นพื้นฐาน. **วิทยานิพนธ์ การศึกษาดุษฎีบัณฑิต**. บัณฑิตวิทยาลัย : มหาวิทยาลัยบูรพา, ๒๕๔๘.
- ศรีสมบัติ โชคประจักษ์ชัด และคณะ. จริยธรรมในวิชาชีพข้าราชการพลเรือน. **รายงานวิจัย**. กรุงเทพมหานคร : สำนักงานกองทุนสนับสนุนงานวิจัย, ๒๕๕๖.
- เสนห์ จุ้ยโต และ กิตติพงษ์ เกียรติวัชรชัย. ตัวแบบธรรมมาภิบาลขององค์กรปกครองส่วนท้องถิ่นสู่ความเป็นเลิศ. **รายงานวิจัย**. นนทบุรี : มหาวิทยาลัยสุโขทัยธรรมมาธิราช, ๒๕๕๕.
- อรทัย มีแสง. ทฤษฎีบูรณาการเชิงพุทธ. **ปริญาพุทธศาสตรดุษฎีบัณฑิต**. บัณฑิตวิทยาลัย : มหาวิทยาลัยมหาจุฬาลงกรณราชวิทยาลัย, ๒๕๕๕.
- อรอนงค์ โรจน์วัฒน์บุลย์. การพัฒนาตัวแบบผู้นำเชิงนวัตกรรม. **วิทยานิพนธ์ รัฐประศาสนศาสตร์ดุษฎีบัณฑิต**. บัณฑิตวิทยาลัย : สถาบันบัณฑิตพัฒนบริหารศาสตร์, ๒๕๕๓.

#### ๔. เอกสารอัดสำเนา :

ปานจิต จินดากุล. การสร้างองค์การที่มีศักดิ์ศรีและจริยธรรม เอกสารเพื่อการพัฒนาองค์ความรู้เกี่ยวกับการพัฒนาระบบราชการหมายเลข ๐๑๑. กรุงเทพมหานคร : สำนักงาน ก.พ.ร., ๒๕๔๙.

#### ๕. สื่ออิเล็กทรอนิกส์ :

<http://www.๘๔๐๐๐.org/tipitaka/attha/attha.php?b=๒๕&i=๒๒๐> สืบค้นเมื่อ ๑๙ มกราคม ๒๕๕๘.

<http://www.dharma-gateway.com/monk/.../lp-prayuth-๓๓.ht> สืบค้นเมื่อ ๑๓ มิ.ย. ๒๕๕๘.

<http://www.mgmtsci.stou.ac.th/downloads/ความหมายของการพัฒนา.pdf> สืบค้นเมื่อ ๑๐ กุมภาพันธ์ ๒๕๕๘.

<http://www.mgmtsci.stou.ac.th/การพัฒนาจริยธรรมของข้าราชการ> สืบค้นเมื่อ ๗ กุมภาพันธ์ ๒๕๕๘.

<http://www.ocsc.go.th/ocsc/th/index.php?option...id> สืบค้นเมื่อ ๖ กุมภาพันธ์ ๒๕๕๘.

<http://www.ocsc.go.th/ocsc/th/index.php?option=com..id> สืบค้นเมื่อ ๑๒ กุมภาพันธ์ ๒๕๕๘.

<http://www.sites.google.com/.../kickrrm-sng-seim-khunthrr>. ๑๒ กุมภาพันธ์ ๒๕๕๘.

<http://www.th.wikipedia.org/wiki/ปรัชญา> สืบค้นเมื่อ ๑๓ กุมภาพันธ์ ๒๕๕๘.

## ๖. การสัมภาษณ์ :

สัมภาษณ์ นายประชา เตรีตน์ ข้าราชการบำนาญ รองปลัดกระทรวงมหาดไทย, ๑๙ ตุลาคม ๒๕๕๘.

สัมภาษณ์ ผู้อำนวยการ สถาบันดำรงราชานุภาพ ๕๐๕๕๖, ๒๐ ตุลาคม ๒๕๕๘.

สัมภาษณ์ ผู้อำนวยการ สำนักงานสอบสวนและนิติกร กรมการปกครอง, ๒๗ ตุลาคม ๒๕๕๘.

สัมภาษณ์ นางสาวนวรรตน์ เหลี่ยมไทย หัวหน้าฝ่ายบริหารงานทั่วไป สำนักงานปลัดกระทรวงมหาดไทย, ๒๗ ตุลาคม ๒๕๕๘.

สัมภาษณ์ นายทวี เสริมภักดีกุล ผู้อำนวยการกองการเจ้าหน้าที่ กรมการปกครอง, ๒๙ ตุลาคม ๒๕๕๘.

สัมภาษณ์ นายบพิตร ภาชิต ผู้อำนวยการสำนักงาน ศปท.มท. สำนักงานปลัดกระทรวงมหาดไทย, ๒๙ ตุลาคม ๒๕๕๘.

สัมภาษณ์ นายศุภชัย ศรีมีชัย นิติกรชำนาญการพิเศษ รักษาการแทนหัวหน้ากลุ่มงานวินัย กองการเจ้าหน้าที่ สำนักงานปลัดกระทรวงมหาดไทย, ๒๙ ตุลาคม ๒๕๕๘.

สัมภาษณ์ นายบุญช่วย ผูกสี ผู้อำนวยการกองการเจ้าหน้าที่ กรมที่ดิน, ๓๐ ตุลาคม ๒๕๕๘.

สัมภาษณ์ นายณัฐพันธ์ ปฏิเสน หัวหน้ากลุ่มงานวินัย กองการเจ้าหน้าที่ กรมส่งเสริมการปกครองท้องถิ่น, ๒๐ พฤศจิกายน ๒๕๕๘.

สัมภาษณ์ ดร.บุษกร วัฒนบุตร เลขานุการหลักสูตรบัณฑิตศึกษา สาขาวิชาการจัดการเชิงพุทธและสาขาวิชารัฐประศาสนศาสตร์ มหาวิทยาลัยมหาจุฬาลงกรณราชวิทยาลัย, ๒๑ มกราคม ๒๕๕๙.

สัมภาษณ์ รศ.ดร.สมาน งามสนิท อาจารย์ประจำภาควิชารัฐศาสตร์ คณะสังคมศาสตร์ มหาวิทยาลัยมหาจุฬาลงกรณราชวิทยาลัย, ๒๙ มกราคม ๒๕๕๙.

สัมภาษณ์ ผศ.ดร.เต็มศักดิ์ ทองอินทร์ หัวหน้าภาควิชารัฐศาสตร์ ผอ.หลักสูตรบัณฑิตศึกษา สาขาวิชารัฐประศาสนศาสตร์ (วังน้อย) มหาวิทยาลัยมหาจุฬาลงกรณราชวิทยาลัย, ๒๙ มกราคม ๒๕๕๙.

สัมภาษณ์ ดร.ยุทธนา ปราณีต ผอ.หลักสูตรบัณฑิตศึกษา สาขาวิชาการจัดการเชิงพุทธ มหาวิทยาลัยมหาจุฬาลงกรณราชวิทยาลัย, ๒๙ มกราคม ๒๕๕๙.

สัมภาษณ์ พระมหาบุญเลิศ อินทปโย,รศ. รองคณบดีฝ่ายวิชาการ คณะสังคมศาสตร์ มหาวิทยาลัยมหาจุฬาลงกรณราชวิทยาลัย, ๓๐ มกราคม ๒๕๕๙.

สัมภาษณ์ พระปลัดระพิน พุทธิสาร,ดร. อาจารย์ประจำภาควิชารัฐศาสตร์ คณะสังคมศาสตร์ มหาวิทยาลัยมหาจุฬาลงกรณราชวิทยาลัย, ๓๐ มกราคม ๒๕๕๙.

สัมภาษณ์ พระมหาสุนันท์ สุนนโท,ดร. อาจารย์ประจำภาควิชารัฐศาสตร์ คณะสังคมศาสตร์ มหาวิทยาลัยมหาจุฬาลงกรณราชวิทยาลัย, ๓๐ มกราคม ๒๕๕๙.

- สัมภาษณ์ พระมหากำพล คุณงกโร, ดร. อาจารย์ประจำภาควิชารัฐศาสตร์ คณะสังคมศาสตร์ มหาวิทยาลัยมหาจุฬาลงกรณราชวิทยาลัย, ๓๐ มกราคม ๒๕๕๙.
- สัมภาษณ์ พระมหากฤษฏา กิตติโสภโณ, ดร. อาจารย์ประจำภาควิชารัฐศาสตร์ คณะสังคมศาสตร์ มหาวิทยาลัยมหาจุฬาลงกรณราชวิทยาลัย, ๓๑ มกราคม ๒๕๕๙.
- สัมภาษณ์ ศ.ดร.กฤษ เพิ่มทันจิตต์ ผู้มีความรู้ความสามารถพิเศษ หรืออาจารย์สัญญาจ้าง คณะรัฐประศาสนศาสตร์ สถาบันพัฒนบริหารศาสตร์บัณฑิต, ๓๑ มกราคม ๒๕๕๙.
- สัมภาษณ์ ศ.ดร.บุญทัน ดอกไธสง, ผู้อำนวยการหลักสูตร Internation for Public Administration, ๓๑ มกราคม ๒๕๕๙.
- สัมภาษณ์ ดร.สุวัฒน์ รักขันโท อาจารย์ประจำภาควิชารัฐศาสตร์ คณะสังคมศาสตร์ มหาวิทยาลัยมหาจุฬาลงกรณราชวิทยาลัย, ๓๑ มกราคม ๒๕๕๙.
- สัมภาษณ์ ดร.นพดล ดีไทยสงค์ อาจารย์ประจำภาควิชารัฐศาสตร์ คณะสังคมศาสตร์ มหาวิทยาลัยมหาจุฬาลงกรณราชวิทยาลัย, ๑ ก.พ. ๒๕๕๙.
- สัมภาษณ์ ดร.อนุวัต กระสังข์ อาจารย์ประจำภาควิชารัฐศาสตร์ คณะสังคมศาสตร์ มหาวิทยาลัยมหาจุฬาลงกรณราชวิทยาลัย, ๑ ก.พ. ๒๕๕๙.

#### ๗. การสนทนากลุ่ม :

- สนทนากลุ่ม ดร.ประพันธ์ นีกรระโทก หัวหน้าสาขาวิชาภาษาต่างประเทศ มหาวิทยาลัยมหาจุฬาลงกรณราชวิทยาลัย วิทยาเขตนครราชสีมา, ๑๐ มกราคม ๒๕๕๙.
- สนทนากลุ่ม ดร.ประสพฤกษ์ รัตนยงค์ อาจารย์ประจำหลักสูตร ศูนย์บัณฑิต มหาวิทยาลัยมหาจุฬาลงกรณราชวิทยาลัย วิทยาเขตนครราชสีมา, ๑๐ มกราคม ๒๕๕๙. ๑๐ มกราคม ๒๕๕๙.
- สนทนากลุ่ม ดร.พรเศรษฐี วุฒิปัญญาอิสกุล หัวหน้าสาขาวิชารัฐศาสตร์ มหาวิทยาลัยมหาจุฬาลงกรณราชวิทยาลัย วิทยาเขตนครราชสีมา, ๑๐ มกราคม ๒๕๕๙.
- สนทนากลุ่ม ดร.วิชัย ภูมิสุข ผู้อำนวยการสำนักงานวิทยาเขตนครราชสีมา นักวิชาการผู้ทรงคุณวุฒิ ด้านคุณธรรมจริยธรรม มหาวิทยาลัยมหาจุฬาลงกรณราชวิทยาลัย วิทยาเขตนครราชสีมา, ๑๐ มกราคม ๒๕๕๙.
- สนทนากลุ่ม พระครูศรีรัตนธรรมวิเทศ, ดร. เจ้าอาวาสวัดศรีรัตนารามแบล็คคลี UK, ๑๐ มกราคม ๒๕๕๙.
- สนทนากลุ่ม พระมหาถนอม ถาวโร ผู้ช่วยเจ้าอาวาสวัดพายัพ จังหวัดนครราชสีมา, ๑๐ มกราคม ๒๕๕๙.
- สนทนากลุ่ม พระมหาปัญญาวรวัฒน์ สิริภทโท, ผศ.ดร., รองผู้อำนวยการสำนักงาน มหาวิทยาลัยมหาจุฬาลงกรณราชวิทยาลัย วิทยาเขตนครราชสีมา, ๑๐ มกราคม ๒๕๕๙.
- สนทนากลุ่ม พระมหาสุพร รกขิตธมโม, ดร. ผู้อำนวยการสำนักวิชาการ มหาวิทยาลัยมหาจุฬาลงกรณราชวิทยาลัย วิทยาเขตนครราชสีมา, ๑๐ มกราคม ๒๕๕๙.
- สนทนากลุ่ม พระเมธีสุตาภรณ์, ดร. รองเจ้าคณะอำเภอปากช่อง นครราชสีมา ผอ.วิทยาลัยสงฆ์ นครราชสีมา มหาวิทยาลัยมหาจุฬาลงกรณราชวิทยาลัย วิทยาเขตนครราชสีมา

สนทนากลุ่ม พระราชวิมลโมลี เจ้าคณะจังหวัดนครราชสีมา, ๑๐ มกราคม ๒๕๕๙.

สนทนากลุ่ม พระราชสีมาภรณ์ รองเจ้าคณะจังหวัดนครราชสีมา และ รองอธิการบดี วิทยาเขต  
นครราชสีมา, ๑๐ มกราคม ๒๕๕๙.

## ๒. ภาษาอังกฤษ

Aaker, D. A., and others. **Marketing Research**. New York : John Wiley & Sons, 2001.

Arbuthno. J. B. and Faust. D. **Teaching Moral Reasoning : Theory and Practice**. New York : Harper & Row, 1981.

Atkinson. Conduct R. F. **An Introduction to Moral Philosophy**. London : Mainilain, 1969.

Bandura. A. **Social Learning Theory**. New Jersey : Prentice-Hall, 1977.

Bardo, J. W., and Hardman, J. J., **Urban sociology : A systematic introduction**. USA : F.F. Peacock, 1982.

Brown R. **Social Psychology**. New York : The Free Press, 1968.

Bryant, C., and White, L., G. **Managing Development in the Third World**. Boulder : Westview Press, 1987.

Donald R. Cooper., and Pamela S. Schindler. **Business Research Methods**. 12<sup>th</sup> ed. Irwin : McGraw-Hill, 2014.

Good. C. V. **Dictionary of Education**. 3<sup>rd</sup> ed. New York : McGraw-Hill, 1973.

Hinman, M. **Ethics : A Pluralistic Approach to Moral Theory**. San Diego: Harcourt, 1998.

Joyce, B., and Weil. M. **Model of Teaching**. 3<sup>rd</sup> ed. London : Prentice-Hall, 1985.

Keeves. P. J. "Model and Model Building." **Educational Research Methodology and Measurement : An International Handbook**. Oxford : Pergamon Press, 1988.

Kent L., G., and Robert M., B. **Survey of Instructional Development Models**. 3<sup>rd</sup> ed., New York : Syracuse University, 1997.

Kohlberg. L. **Review of Child Development Research**. Connecticut : Connecticut Printer Inc., 1964.

Mackinnon, B., **Ethics : Theory and Contemporary Issues**. 3<sup>rd</sup> ed., Belmont, Calif : Wadsworth, 2001.

Piaget. J. **The Moral Judgment of the Childs**. Illinois : The Free Press., 1960.

Pojman. L. P. **Ethics : Discovering Right and Wrong**. 2<sup>nd</sup> ed., California : A Division of Wads Worth Inc., 1995.

Quirk, R., **Longman dictionary of contemporary English**. 2<sup>nd</sup> ed., England : Richard Clay Ltd., 1987.

- Robert C. **Ideas for development : reflecting forwards.** UK : XPS Limited, 2004.
- Smith, R. H., and Others. **Measurement : Making Organization Perform.** New York : Macmillan, 1980.
- Stoner, A. F., and Wankel, C. **Management.** 3<sup>nd</sup> ed., New Delhi : Prentice-Hall Private Limited, 1986.
- Tatyana P., S., and Katherine A., Sheram. **Beyond Economic Growth : Meeting the Challenges of Global Development.** Washington, D. C. : World Bank, 2000.
- The American Heritage Dictionary.** New York : Dell Public, 1994.
- The Longman Encyclopedia.** Great Britain : William Clowes Limited., 1989.
- The Macmillan Encyclopedia.** Aylesbury : Market House Books Limited., 1990.
- Thiroux, J. **Ethics : Theory and Practice.** New Jersey : Prentice-Hall, 1998.
- Willer, D. **Scientific Sociology : Theory and Method.** New Jersey : Prentice-Hall. 1986.

ภาคผนวก ก

แบบสัมภาษณ์  
แบบสนทนากลุ่ม และ  
แบบสอบถามเพื่อการวิจัย

แบบสัมภาษณ์ และการสนทนากลุ่มเพื่อการวิจัย

เรื่อง

การบูรณาการหลักพุทธธรรมเพื่อการพัฒนาประมวลจริยธรรมของข้าราชการ  
สังกัดกระทรวงมหาดไทย





**โครงการวิจัย: การบูรณาการหลักพุทธธรรมเพื่อการพัฒนาตัวแบบจริยธรรมของข้าราชการ  
สังกัดกระทรวงมหาดไทย**

**เรียน ท่านผู้ตอบแบบสัมภาษณ์**

แบบสัมภาษณ์นี้เป็นส่วนหนึ่งของคู่มือวิจัยเรื่อง การบูรณาการหลักพุทธธรรมเพื่อการพัฒนาตัวแบบจริยธรรมของข้าราชการสังกัดกระทรวงมหาดไทย หลักสูตรพุทธศาสตรดุษฎีบัณฑิต สาขาวิชารัฐประศาสนศาสตร์ บัณฑิตวิทยาลัย มหาวิทยาลัยจุฬาลงกรณ์ราชวิทยาลัย

ทั้งนี้มีวัตถุประสงค์ เพื่อทราบถึงสภาพทั่วไปของจริยธรรมของข้าราชการ สังกัดกระทรวงมหาดไทย ตามประมวลจริยธรรมของข้าราชการไทย และหลักพุทธธรรม ข้อมูลแบบสัมภาษณ์ในครั้งนี้จะนำมาวิเคราะห์หาความสัมพันธ์ในการบูรณาการหลักพุทธธรรมเพื่อการพัฒนาตัวแบบจริยธรรมของข้าราชการสังกัดกระทรวงมหาดไทย และปรับปรุงให้สอดคล้องกับนโยบายและแผนงานขององค์กรเพื่อจริยธรรมของข้าราชการไทยโดยรวม ทั้งนี้ข้อมูลการตอบแบบสัมภาษณ์จะไม่มีผลกระทบต่อสถานภาพหรือการปฏิบัติงานใด ๆ ต่อท่านทั้งสิ้น

ขอขอบคุณที่ท่านกรุณาสละเวลาตอบแบบสัมภาษณ์มา ณ โอกาสนี้

นายฐากร จิตตานุรักษ์  
ผู้วิจัย

## แบบสัมภาษณ์ประมวลจริยธรรม

การศึกษาวิจัยเรื่อง : การบูรณาการหลักพุทธธรรมเพื่อการพัฒนาตัวแบบจริยธรรมของ  
ข้าราชการสังกัดกระทรวงมหาดไทย

ข้อมูลทั่วไปของเจ้าหน้าที่ส่วนราชการที่เกี่ยวข้อง

๑. ชื่อ-สกุล ผู้รับการสัมภาษณ์.....
๒. ตำแหน่ง.....
๓. หน่วยงาน.....
๔. ระยะเวลาการปฏิบัติงานในตำแหน่งปัจจุบัน.....ปี  
วัน/เดือน/ปี ที่สัมภาษณ์.....

### ประมวลจริยธรรมของข้าราชการพลเรือนและหลักพุทธธรรม

๑. ท่านมีวิธีการอย่างไรเพื่อให้ข้าราชการที่สังกัดหน่วยงานท่านยึดมั่นในจริยธรรมและยืนหยัดกระทำในสิ่งที่ถูกต้องและเป็นธรรม?
๒. ท่านมีวิธีการอย่างไรเพื่อให้ข้าราชการที่สังกัดหน่วยงานท่านมีจิตสำนึกที่ดีและความสำนึกรับผิดชอบต่อหน้าที่ เสียสละ ปฏิบัติหน้าที่ด้วยความรวดเร็ว โปร่งใส และตรวจสอบได้?
๓. ท่านมีวิธีการอย่างไรเพื่อให้ข้าราชการที่สังกัดหน่วยงานท่านการแยกเรื่องส่วนตัวออกจากตำแหน่งหน้าที่และยึดถือประโยชน์ส่วนรวมของประเทศชาติมากกว่าประโยชน์ส่วนตัว?
๔. ท่านมีวิธีการอย่างไรเพื่อให้ข้าราชการที่สังกัดหน่วยงานท่านละเว้นจากการแสวงหาผลประโยชน์ที่มีขอบโดยอาศัยตำแหน่งหน้าที่ และไม่กระทำการอันเป็นการขัดกันระหว่างประโยชน์ส่วนตัวและประโยชน์ส่วนรวม?
๕. ท่านมีวิธีการอย่างไรเพื่อให้ข้าราชการที่สังกัดหน่วยงานท่านเคารพและปฏิบัติตามรัฐธรรมนูญและกฎหมายอย่างตรงไปตรงมา?
๖. ท่านมีวิธีการอย่างไรเพื่อให้ข้าราชการที่สังกัดหน่วยงานท่านปฏิบัติหน้าที่ด้วยความเที่ยงธรรมเป็นกลางทางการเมือง ให้บริการประชาชนด้วยอัธยาศัยไมตรีที่ดี และไม่เลือกปฏิบัติโดยไม่เป็นธรรม?
๗. ท่านมีวิธีการอย่างไรเพื่อให้ข้าราชการที่สังกัดหน่วยงานท่านปฏิบัติตามกฎหมายว่าด้วยข้อมูลข่าวสารของทางราชการ?
๘. ท่านมีวิธีการอย่างไรเพื่อให้ข้าราชการที่สังกัดหน่วยงานท่านมุ่งผลสัมฤทธิ์ของงาน?
๙. ท่านมีวิธีการอย่างไรเพื่อให้ข้าราชการที่สังกัดหน่วยงานท่านยึดมั่นในระบอบประชาธิปไตยอันมีพระมหากษัตริย์เป็นประมุข?
๑๐. ท่านมีวิธีการอย่างไรเพื่อให้ข้าราชการที่สังกัดหน่วยงานท่านเป็นแบบอย่างที่ดีในการดำรงตนรักษาชื่อเสียงภาพลักษณ์ของข้าราชการโดยรวม?
๑๑. ท่านมีวิธีการอย่างไรในการนำหลักพุทธธรรม “บุญกิริยาวัตถุ” ได้แก่ ทาน ศีล ภาวนา มาใช้กับข้าราชการที่สังกัดหน่วยงานท่าน?
๑๒. ท่านมีวิธีการอย่างไรในการนำหลักพุทธธรรม “โลกบาลธรรม” ได้แก่ หิริ และ โอตตปะปะ มาใช้กับข้าราชการที่สังกัดหน่วยงานท่าน?



**โครงการวิจัย: การบูรณาการหลักพุทธธรรมเพื่อการพัฒนาตัวแบบจริยธรรมของข้าราชการ  
สังกัดกระทรวงมหาดไทย**

**นมัสการ พระคุณเจ้าผู้ทรงคุณวุฒิ นักวิชาการทางพระพุทธศาสนา**

การสนทนากลุ่มโดยวิธีการสัมภาษณ์กลุ่มด้วยแบบสัมภาษณ์ประมวลจริยธรรมนี้ เป็นส่วนหนึ่งของคู่มือนิพนธ์เรื่อง การบูรณาการหลักพุทธธรรมเพื่อการพัฒนาตัวแบบจริยธรรมของข้าราชการสังกัดกระทรวงมหาดไทย หลักสูตรพุทธศาสตรดุษฎีบัณฑิต สาขาวิชารัฐประศาสนศาสตร์ บัณฑิตวิทยาลัย มหาวิทยาลัยจุฬาลงกรณ์ราชวิทยาลัย

ทั้งนี้มิ่ววัตถุประสงค์ เพื่อทราบถึงสภาพทั่วไปของจริยธรรมของข้าราชการ สังกัดกระทรวงมหาดไทย ตามประมวลจริยธรรมของข้าราชการไทย และหลักพุทธธรรม ในมุมมองด้านผู้ทรงคุณวุฒิ นักวิชาการทางพระพุทธศาสนา ข้อมูลแบบสัมภาษณ์กลุ่มที่ได้รับฟังข้อคิดเห็น ความรู้สึก ทศนคติ และประสบการณ์ที่มีคุณค่ายิ่ง ในประเด็นที่เป็นประโยชน์และมีผลที่มีคุณค่าทางวิชาการของผู้ทรงคุณวุฒินักวิชาการทางพระพุทธศาสนาในครั้งนี้ จะนำมาวิเคราะห์หาความสัมพันธ์ในการบูรณาการหลักพุทธธรรม เพื่อการพัฒนาตัวแบบจริยธรรมของข้าราชการสังกัดกระทรวงมหาดไทย และปรับปรุงให้สอดคล้องกับนโยบายและแผนงานขององค์กรเพื่อจริยธรรมของข้าราชการไทยโดยรวม ข้อมูลในการสนทนากลุ่มตามแบบสัมภาษณ์ประมวลจริยธรรมจะไม่มีผลกระทบต่อสถานภาพหรือการปฏิบัติงานใด ๆ ต่อท่านทั้งสิ้น

ขอกราบขอบคุณในความอนุเคราะห์จากพระคุณเจ้าผู้ทรงคุณวุฒิทางพระพุทธศาสนาทุกท่านที่กรุณาสละเวลาการสนทนากลุ่มล่วงหน้ามา ณ โอกาสนี้

นายฐาгур จิตตานุรักษ์  
ผู้วิจัย

## การสัมภาษณ์กลุ่มด้วยแบบสัมภาษณ์ประมวลจริยธรรมและหลักพุทธธรรม

### ประมวลจริยธรรมของข้าราชการพลเรือน

๑. ท่านมีข้อคิดเห็นหรือวิธีการอย่างไร เพื่อให้ข้าราชการที่สังกัดกระทรวงมหาดไทย ยึดมั่นในจริยธรรมและยืนหยัดกระทำในสิ่งที่ถูกต้องและเป็นธรรม?

๒. ท่านมีข้อคิดเห็นหรือวิธีการอย่างไร เพื่อให้ข้าราชการที่สังกัดกระทรวงมหาดไทย มีจิตสำนึกที่ดีและความสำนึกรับผิดชอบต่อหน้าที่ เสียสละ ปฏิบัติหน้าที่ด้วยความรวดเร็ว โปร่งใส และตรวจสอบได้?

๓. ท่านมีข้อคิดเห็นหรือวิธีการอย่างไร เพื่อให้ข้าราชการที่สังกัดกระทรวงมหาดไทย ในการแยกเรื่องส่วนตัวออกจากตำแหน่งหน้าที่และยึดถือประโยชน์ส่วนรวมของประเทศชาติมากกว่าประโยชน์ส่วนตัว?

๔. ท่านมีข้อคิดเห็นหรือวิธีการอย่างไร เพื่อให้ข้าราชการที่สังกัดกระทรวงมหาดไทย ละเว้นจากการแสวงหาผลประโยชน์ที่มีขอบโดยอาศัยตำแหน่งหน้าที่ และไม่กระทำการอันเป็นการขัดกันระหว่างประโยชน์ส่วนตัวและประโยชน์ส่วนรวม?

๕. ท่านมีข้อคิดเห็นหรือวิธีการอย่างไร เพื่อให้ข้าราชการที่สังกัดกระทรวงมหาดไทย เคารพและปฏิบัติตามรัฐธรรมนูญและกฎหมายอย่างตรงไปตรงมา?

๖. ท่านมีข้อคิดเห็นหรือวิธีการอย่างไร เพื่อให้ข้าราชการที่สังกัดกระทรวงมหาดไทย ปฏิบัติหน้าที่ด้วยความเที่ยงธรรมเป็นกลางทางการเมือง ให้บริการประชาชนด้วยอัธยาศัยไมตรีที่ดี และไม่เลือกปฏิบัติโดยไม่เป็นธรรม?

๗. ท่านมีข้อคิดเห็นหรือวิธีการอย่างไร เพื่อให้ข้าราชการที่สังกัดกระทรวงมหาดไทย ปฏิบัติตามกฎหมายว่าด้วยข้อมูลข่าวสารของทางราชการ?

๘. ท่านมีข้อคิดเห็นหรือวิธีการอย่างไร เพื่อให้ข้าราชการที่สังกัดกระทรวงมหาดไทย มุ่งผลสัมฤทธิ์ของงาน?

๙. ท่านมีข้อคิดเห็นหรือวิธีการอย่างไร เพื่อให้ข้าราชการที่สังกัดกระทรวงมหาดไทย ยึดมั่นในระบอบประชาธิปไตยอันมีพระมหากษัตริย์เป็นประมุข?

๑๐. ท่านมีข้อคิดเห็นหรือวิธีการอย่างไร เพื่อให้ข้าราชการที่สังกัดกระทรวงมหาดไทย เป็นแบบอย่างที่ดีในการดำรงตนรักษาชื่อเสียงภาพลักษณ์ของข้าราชการโดยรวม?

### หลักพุทธธรรม

๑๑. ท่านมีข้อคิดเห็นหรือวิธีการอย่างไรในการนำหลักพุทธธรรม “บุญกิริยาวัตถุ” ได้แก่ ทาน ศีล ทานา มาบูรณาการกับประมวลจริยธรรมเพื่อนำมาใช้กับข้าราชการที่สังกัดกระทรวงมหาดไทย?

๑๒. ท่านมีข้อคิดเห็นและวิธีการอย่างไรในการนำหลักพุทธธรรม “โลกบาลธรรม” ได้แก่ หิริ และ โอตตปปะ มาใช้กับข้าราชการที่สังกัดกระทรวงมหาดไทย? มาบูรณาการกับประมวลจริยธรรมเพื่อนำมาใช้กับข้าราชการที่สังกัดกระทรวงมหาดไทย?

แบบสอบถามเพื่อการวิจัย

เรื่อง

การบูรณาการหลักพุทธธรรมเพื่อการพัฒนาประมวลจริยธรรมของข้าราชการ  
สังกัดกระทรวงมหาดไทย



**แบบสอบถามเรื่อง**  
**การบูรณาการหลักพุทธธรรมเพื่อการพัฒนาตัวแบบจริยธรรมของข้าราชการ**  
**สังกัดกระทรวงมหาดไทย**

**วัตถุประสงค์**

สอบถามความสัมพันธ์จริยธรรมของข้าราชการกระทรวงมหาดไทย เพื่อนำมาทำการพัฒนาตัวแบบจริยธรรมของข้าราชการไทย

**การตอบแบบสอบถาม**

กรุณากรอกข้อมูลและทำเครื่องหมายในแบบสอบถามให้ครบถ้วน เพื่อสามารถวิเคราะห์ความสัมพันธ์ของปัจจัยต่าง ๆ ได้อย่างถูกต้องแม่นยำ โดยคำถามแบ่งเป็น ๓ ส่วน คือ

ส่วนที่ ๑ ข้อมูลพื้นฐานของผู้ตอบแบบสอบถาม

ส่วนที่ ๒ แบบสอบถามเกี่ยวกับจริยธรรมของข้าราชการไทยสังกัดกระทรวงมหาดไทย

ส่วนที่ ๓ แบบสอบถามเกี่ยวกับหลักพุทธธรรม

ข้อมูลนี้จะนำไปใช้เพื่อประโยชน์ในการทำดัชนีนิพนธ์ โดยนำเสนอผลในภาพรวม การตอบแบบสอบถามนี้จะไม่ส่งผลกระทบต่อผู้ตอบแบบสอบถามทั้งสิ้น ผู้วิจัยขอขอบพระคุณอย่างสูงที่ได้ให้ความอนุเคราะห์ตอบแบบสอบถามครั้งนี้

นายฐากร จิตตานุรักษ์  
 นิสิตหลักสูตรพุทธศาสตรดุษฎีบัณฑิต  
 มหาวิทยาลัยมหาจุฬาลงกรณราชวิทยาลัย

## ส่วนที่ ๑ ข้อมูลพื้นฐานของผู้ตอบแบบสอบถาม

คำชี้แจง โปรดอ่านข้อคำถามและพิจารณาว่า ข้อความใดตรงกับสภาพความเป็นจริงในหน่วยงานของท่านมากที่สุด แล้วทำเครื่องหมาย  ลงในช่อง  ที่ตรงกับความเป็นจริงในแต่ละข้อเพียง ๑ ช่องเท่านั้น กรุณาตอบแบบสอบถามทุกข้อ

### ๑. องค์กรที่ท่านสังกัด

- กรมการปกครอง
- กรมส่งเสริมการปกครองส่วนท้องถิ่น
- กรมที่ดิน

### ๒. เพศ

- ชาย
- หญิง

### ๓. การศึกษา

- ต่ำกว่าปริญญาตรี
- ปริญญาตรี
- สูงกว่าปริญญาตรี

### ๔. อายุ

- ไม่เกิน ๒๕ ปี
- ๒๖ - ๓๕ ปี
- ๓๖ - ๔๕ ปี
- ๔๖ - ๕๕ ปี
- ๕๖ ปี ขึ้นไป

### ๕. ลักษณะงานที่ท่านรับผิดชอบโดยตรง เป็นสายงานด้านใด

- ด้านอำนวยการ/บริหาร
- ด้านปฏิบัติการ
- ด้านธุรการ

๖. ลักษณะตำแหน่งการทำงานของท่าน อยู่ในระดับใด

- ผู้บริหารระดับสูง
- ผู้บริหารระดับกลาง
- ระดับผู้ปฏิบัติการ

๗. ท่านปฏิบัติงานในตำแหน่งปัจจุบันเป็นเวลานานเท่าใด

- ๑ - ๒ ปี
- ๓ - ๔ ปี
- ๕ - ๖ ปี
- ๗ - ๘ ปี
- ๙ - ๑๐ ปี
- ๑๑ ปี ขึ้นไป

๘. รายได้เฉลี่ยต่อเดือน

- ต่ำกว่า ๒๕,๐๐๐ บาท
- ๒๕,๐๐๑ - ๓๕,๐๐๐ บาท
- ๓๕,๐๐๑ - ๔๕,๐๐๐ บาท
- ๔๕,๐๐๑ - ๕๕,๐๐๐ บาท
- ๕๕,๐๐๑ - ๖๕,๐๐๐ บาท
- ๖๕,๐๐๑ บาท ขึ้นไป



## ส่วนที่ ๒ แบบสอบถามเกี่ยวกับจริยธรรมของข้าราชการสังกัดกระทรวงมหาดไทย

**คำชี้แจง** โปรดอ่านข้อคำถามและพิจารณาว่า ข้อความใดตรงกับสภาพความเป็นจริงในหน่วยงานของท่านมากที่สุด แล้วทำเครื่องหมาย **✓** ลงในช่องที่ตรงกับความเป็นจริงในแต่ละข้อเพียง ๑ ช่องเท่านั้น กรุณาตอบแบบสอบถามทุกข้อ

ระดับการให้คะแนนมาตรวัด

- ๑ หมายถึง ระดับความสัมพันธ์ “น้อยมาก”                      ๒ หมายถึง ระดับความสัมพันธ์ “น้อย”  
 ๓ หมายถึง ระดับความสัมพันธ์ “ปานกลาง”                      ๔ หมายถึง ระดับความสัมพันธ์ “มาก”  
 ๕ หมายถึง ระดับความสัมพันธ์ “มากที่สุด”

**คำถาม** ข้อความใดตรงกับสภาพความเป็นจริงในหน่วยงานของท่านมากที่สุด

| ข้อที่  | รายละเอียด   | ระดับความสัมพันธ์ |   |   |   |   |
|---|--|-------------------|---|---|---|---|
|   |  | ๑                 | ๒ | ๓ | ๔ | ๕ |
| <b>๑) การยึดมั่นในจริยธรรมและยืนหยัดกระทำในสิ่งที่ถูกต้องและเป็นธรรม</b>  |  |                   |   |   |   |   |
| ๑   | การปฏิบัติตามประมวลจริยธรรมอย่างตรงไปตรงมา   |                   |   |   |   |   |
| ๒   | การทักท้วงการตักเตือนการกระทำที่ขัดประมวลจริยธรรม  |                   |   |   |   |   |
| ๓   | การรายงานผู้ฝ่าฝืนประมวลจริยธรรมต่อผู้บังคับบัญชา  |                   |   |   |   |   |
| ๔   | การปฏิบัติหน้าที่เป็นไปด้วยความถูกต้องแม้จะขัดต่อความต้องการของผู้บังคับบัญชา                    |                   |   |   |   |   |
| ๕   | การได้มาซึ่งค่าตอบแทนจากการดำรงตำแหน่ง ด้วยการปฏิบัติหน้าที่ให้แก่หน่วยงานอื่นหรือหน่วยงานภายนอก |                   |   |   |   |   |
| <b>๒) การมีจิตสำนึกที่ดีและความสำนึกรับผิดชอบต่อหน้าที่ เสียสละ ปฏิบัติหน้าที่ด้วยความรวดเร็ว โปร่งใส และตรวจสอบได้</b> |  |                   |   |   |   |   |
| ๖   | การอุทิศตนในการปฏิบัติงานหน้าที่ด้วยความรอบคอบเต็มกำลังความสามารถ                                |                   |   |   |   |   |
| ๗   | การไม่ก้าวท้าวหรือแทรกแซงการปฏิบัติหน้าที่ของข้าราชการอื่น                                       |                   |   |   |   |   |
| ๘   | การใช้ดุลพินิจตัดสินใจในการปฏิบัติงานตามหลักฐานความเหมาะสมโดยปราศจากอคติส่วนตน                   |                   |   |   |   |   |
| ๙   | การแก้ไขปรับปรุงการปฏิบัติหน้าที่หลังจากได้รับการว่ากล่าวตักเตือน                                |                   |   |   |   |   |
| ๑๐  | การแจ้งหัวหน้าส่วนราชการทราบโดยพลันเมื่อมีการแก้ไขข้อผิดพลาดจากการปฏิบัติหน้าที่                 |                   |   |   |   |   |

| ข้อที่  | รายละเอียด   | ระดับความสัมพันธ์ |   |   |   |   |
|---|--|-------------------|---|---|---|---|
|   |  | ๑                 | ๒ | ๓ | ๔ | ๕ |
| ๑๑  | การให้ความร่วมมือกับหน่วยงานที่มีหน้าที่ตรวจสอบตามกฎหมายหรือประชาชน โดยให้ข้อมูลที่เป็นจริงและครบถ้วนเมื่อได้รับคำร้องขอ       |                   |   |   |   |   |
| ๑๒  | การสั่งราชการด้วยวาจาโดยผู้บังคับบัญชามอบหมายให้ผู้อื่นตัดสินใจหรือสั่งการแทน ในเรื่องที่เกี่ยวข้องให้เกิดความเสียหายแก่ราชการ |                   |   |   |   |   |
| ๑๓  | การที่ได้รับคำสั่งของรัฐให้ปฏิบัติงานอื่น ทำให้งานในหน้าที่ที่ต้องปฏิบัติเสียหาย   |                   |   |   |   |   |
| ๑๔  | การปฏิบัติงานในหน้าที่ล่าช้าเกินกว่าระยะเวลาที่กำหนดในกฎหมายหรือเกินสมควร  |                   |   |   |   |   |
| ๑๕  | การละเว้นการกระทำที่พึงปวงที่จะก่อให้เกิดความเสียหายต่อตำแหน่งหน้าที่ของตนหรือของข้าราชการอื่น                                 |                   |   |   |   |   |
| <b>๓) การแยกเรื่องส่วนตัวออกจากตำแหน่งหน้าที่ และยึดถือประโยชน์ส่วนรวมของประเทศชาติมากกว่าประโยชน์ส่วนตัว</b>                                   |  |                   |   |   |   |   |
| ๑๖  | การใช้ความสัมพันธ์ส่วนตัวให้เป็นคุณหรือโทษแก่บุคคลอื่น   |                   |   |   |   |   |
| ๑๗  | การใช้ดุลพินิจปฏิบัติต่อบุคคลอื่นด้วยความชอบหรือชัง  |                   |   |   |   |   |
| ๑๘  | การนำเวลาและทรัพยากรของทางราชการไปเพื่อประโยชน์ส่วนตัวและผู้อื่น   |                   |   |   |   |   |
| ๑๙  | การมีพฤติกรรมของเจ้าหน้าที่ที่สื่อให้เห็นความขัดแย้งระหว่างผลประโยชน์ส่วนตัวมากกว่าประโยชน์ส่วนรวม                             |                   |   |   |   |   |
| ๒๐  | การใช้ตำแหน่งขัดกับประโยชน์ส่วนรวมที่อยู่ในความรับผิดชอบของหน้าที่   |                   |   |   |   |   |
| ๒๑  | การปฏิบัติหน้าที่โดยรวม ยึดประโยชน์ของทางราชการและส่วนรวมเป็นสำคัญ   |                   |   |   |   |   |
| <b>๔) การละเว้นจากการแสวงหาผลประโยชน์ที่มีชอบ โดยอาศัยตำแหน่งหน้าที่ และไม่กระทำการอันเป็นการขัดกันระหว่างประโยชน์ส่วนตัวและประโยชน์ส่วนรวม</b> |  |                   |   |   |   |   |
| ๒๒  | การเรียก รับ หรือยอมจะรับสิ่งของขวัญแทนตนหรือญาติของตนจากการดำรงตำแหน่งหรือปฏิบัติหน้าที่                                      |                   |   |   |   |   |
| ๒๓  | การใช้ตำแหน่งกระทำการที่เป็นคุณหรือเป็นโทษเพราะความมีอคติ  |                   |   |   |   |   |
| ๒๔  | การได้ประโยชน์จากการไม่เสนอ การดำเนินการ หรือการอนุมัติโครงการ   |                   |   |   |   |   |

| ข้อที่   | รายละเอียด  | ระดับความสัมพันธ์ |   |   |   |   |
|--|---|-------------------|---|---|---|---|
|  |   | ๑                 | ๒ | ๓ | ๔ | ๕ |
| <b>๕) การเคารพและปฏิบัติตามรัฐธรรมนูญและกฎหมายอย่างตรงไปตรงมา</b>  |   |                   |   |   |   |   |
| ๒๕   | การละเมิดกฎหมาย กฎ ข้อบังคับ หรือมติคณะรัฐมนตรี   |                   |   |   |   |   |
| ๒๖   | การทักท้วงคำสั่งที่ไม่ชอบด้วยกฎหมายเสนอให้หัวหน้าส่วนราชการพิจารณาข้อยุติทางกฎหมาย  |                   |   |   |   |   |
| ๒๗   | การใช้ช่องว่างทางกฎหมายที่เกี่ยวกับหน้าที่ความรับผิดชอบเพื่อประโยชน์ของตนเองและผู้อื่น  |                   |   |   |   |   |
| ๒๘   | การยินยอมให้บุคคลอื่นใช้ชื่อของเจ้าหน้าที่ในหน่วยงานเพื่อถือครองสินทรัพย์ สิทธิ หรือประโยชน์อื่นใด  |                   |   |   |   |   |
| ๒๙   | การใช้ชื่อบุคคลอื่นถือครองสินทรัพย์แทนเจ้าหน้าที่ในหน่วยงานเพื่อปกปิดทรัพย์สินของตน   |                   |   |   |   |   |
| ๓๐   | การดำเนินการของหัวหน้าส่วนราชการเมื่อทราบว่ามี การละเมิดหรือไม่ปฏิบัติตามกฎหมาย   |                   |   |   |   |   |
| ๓๑   | การทบทวนกฎหมาย กฎ หรือข้อบังคับ ที่ได้รับคำร้องจากหน่วยงานอื่นที่เกี่ยวข้องกับการสร้างความเป็นธรรมหรือเป็นภาระแก่ประชาชนที่อยู่ในความรับผิดชอบของส่วนราชการ |                   |   |   |   |   |
| <b>๖) การปฏิบัติหน้าที่ด้วยความเที่ยงธรรม เป็นกลางทางการเมือง ให้บริการประชาชนด้วย อัยยาศัยไมตรีที่ดี และไม่เลือกปฏิบัติโดยไม่เป็นกลาง</b> |   |                   |   |   |   |   |
| ๓๒   | การหลีกเลี่ยง ละเลย ในการปฏิบัติหน้าที่ หรือใช้อำนาจเกินกว่าที่มีอยู่ตามกฎหมาย  |                   |   |   |   |   |
| ๓๓   | การปฏิบัติหน้าที่หรือดำเนินการโดยคำนึงถึงศักดิ์ศรีความเป็นมนุษย์  |                   |   |   |   |   |
| ๓๔   | การดำเนินการนอกเหนืออำนาจหน้าที่ของข้าราชการในหน่วยงานท่านกระทบถึงสิทธิเสรีภาพและเป็นภาระแก่บุคคลอื่น   |                   |   |   |   |   |
| ๓๕   | การบริการและอำนวยความสะดวกแก่ประชาชนโดยมี อัยยาศัยไมตรีที่ดี ปราศจากอคติ  |                   |   |   |   |   |
| ๓๖   | การให้ความเสมอภาคและเป็นธรรมต่อบุคคลผู้มาติดต่อ   |                   |   |   |   |   |
| ๓๗   | การวางตัวเป็นกลางทางการเมืองในหน่วยงานท่าน  |                   |   |   |   |   |
| ๓๘   | การปฏิบัติหน้าที่ด้วยความเที่ยงธรรม ไม่เห็นแก่หน้าผู้ใด   |                   |   |   |   |   |

| ข้อที่   | รายละเอียด   | ระดับความสัมพันธ์ |   |   |   |   |
|--|--|-------------------|---|---|---|---|
|  |  | ๑                 | ๒ | ๓ | ๔ | ๕ |
| <b>๗) การปฏิบัติตามกฎหมายว่าด้วยข้อมูลข่าวสารของทางราชการอย่างเคร่งครัด</b>      |  |                   |   |   |   |   |
| ๓๙   | การนำข้อมูลที่ได้จากการดำเนินการเพื่อเอื้อประโยชน์ต่อตนเองและผู้อื่น   |                   |   |   |   |   |
| ๔๐   | การชี้แจงเหตุผลอย่างครบถ้วนในกรณีที่มีการปฏิบัติงานกระทบต่อสิทธิเสรีภาพผู้อื่น   |                   |   |   |   |   |
| ๔๑   | การชี้แจงเหตุผลอย่างครบถ้วนในกรณีเมื่อมีการร้องขอตามกฎหมายภายในเวลากำหนด   |                   |   |   |   |   |
| <b>๘) การมุ่งผลสัมฤทธิ์ของงาน</b>  |  |                   |   |   |   |   |
| ๔๒   | การปฏิบัติงานเต็มกำลังความสามารถโดยมุ่งประสิทธิภาพและประสิทธิผล  |                   |   |   |   |   |
| ๔๓   | การใช้งบประมาณ ทรัพย์สิน สิทธิประโยชน์ที่ทางราชการจัดให้ด้วยความคุ้มค่า และประหยัด   |                   |   |   |   |   |
| ๔๔   | การใช้ความรู้ความสามารถ ระมัดระวังในการปฏิบัติหน้าที่ตามมาตรฐานวิชาชีพโดยเคร่งครัด   |                   |   |   |   |   |
| ๔๕   | การแสวงหาวิธีการแนวทางใหม่ ๆ เพื่อให้การปฏิบัติงานประสบผลสำเร็จมากยิ่งขึ้น   |                   |   |   |   |   |
| <b>๙) การยึดมั่นในระบอบประชาธิปไตยอันมีพระมหากษัตริย์เป็นประมุข</b>              |  |                   |   |   |   |   |
| ๔๖   | การแสดงออกสนับสนุนการปกครองระบอบประชาธิปไตยอันมีพระมหากษัตริย์เป็นประมุข   |                   |   |   |   |   |
| ๔๗   | การแสดงออกถึงความจงรักภักดีต่อสถาบันพระมหากษัตริย์   |                   |   |   |   |   |
| <b>๑๐) การเป็นแบบอย่างที่ดีในการดำรงตนรักษาชื่อเสียงลักษณะของข้าราชการโดยรวม</b> |  |                   |   |   |   |   |
| ๔๘   | การไม่ละเมิดหลักศีลธรรม จารีต ประเพณีในหน่วยงานท่าน  |                   |   |   |   |   |
| ๔๙   | การเสนอเรื่องให้คณะกรรมการจริยธรรมพิจารณาวินิจฉัย ทำให้ลดการขัดแย้งได้ดี   |                   |   |   |   |   |
| ๕๐   | การปกครองของหัวหน้าส่วนและผู้บังคับบัญชาเป็นไปด้วยความเที่ยงธรรม   |                   |   |   |   |   |
| ๕๑   | การสนับสนุนยกย่องผู้ใต้บังคับบัญชาที่มีความซื่อสัตย์ ผลงานดีเด่น ความรู้ความสามารถจากหัวหน้าส่วนราชการ มีการยึดมั่นในระบบคุณธรรม |                   |   |   |   |   |
| ๕๒   | การปกป้องคุ้มครองผู้ใต้บังคับบัญชาที่ปฏิบัติตามประมวลจริยธรรม  |                   |   |   |   |   |

| ข้อที่ | รายละเอียด  | ระดับความสัมพันธ์ |   |   |   |   |
|--------|---|-------------------|---|---|---|---|
|        |   | ๑                 | ๒ | ๓ | ๔ | ๕ |
| ๕๓     | การลงโทษเจ้าหน้าที่ผู้กระทำผิดหรือละเมิดจริยธรรม  |                   |   |   |   |   |
| ๕๔     | การรักษาภาพลักษณ์ เสียสละ และความไว้วางใจให้เกิดแก่ส่วนราชการโดยรวม                                     |                   |   |   |   |   |
| ๕๕     | การน้อมนำปรัชญาเศรษฐกิจพอเพียงมาใช้ดำเนินชีวิต  |                   |   |   |   |   |
| ๕๖     | การนำข้อคิดเห็น ข้อร้องเรียน ที่เกี่ยวข้องกัจริยธรรมมาปรับปรุงเพื่อพัฒนาให้หน่วยงานมีภาพลักษณ์ที่ดีขึ้น |                   |   |   |   |   |

### ส่วนที่ ๓ แบบสอบถามเกี่ยวกับหลักพุทธธรรม

**คำชี้แจง** โปรดอ่านข้อคำถามและพิจารณาว่า ข้อความใดตรงกับสภาพความเป็นจริงในหน่วยงานของท่านมากที่สุด แล้วทำเครื่องหมาย ✓ ลงในช่องที่ตรงกับความเป็นจริงในแต่ละข้อเพียง ๑ ช่องเท่านั้น กรุณาตอบแบบสอบถามทุกข้อ

ระดับการให้คะแนนมาตรวัด

- ๑ หมายถึง ระดับความสัมพันธ์ “น้อยมาก”                      ๒ หมายถึง ระดับความสัมพันธ์ “น้อย”  
 ๓ หมายถึง ระดับความสัมพันธ์ “ปานกลาง”                      ๔ หมายถึง ระดับความสัมพันธ์ “มาก”  
 ๕ หมายถึง ระดับความสัมพันธ์ “มากที่สุด”

**คำถาม** ท่านคิดว่าหลักพุทธธรรมต่อไปนี้มีความสำคัญต่อการพัฒนาจริยธรรมในหน่วยงานเพียงใด

| ข้อที่  | รายละเอียด  | ระดับความสัมพันธ์ |   |   |   |   |
|---|---|-------------------|---|---|---|---|
|   |   | ๑                 | ๒ | ๓ | ๔ | ๕ |
| <b>๑๑) หลักพุทธธรรม บุญกิริยาวัตถุ ได้แก่ ทาน ศีล ภาวนา</b> |   |                   |   |   |   |   |
| ๕๗  | การให้ทานที่เป็นวัตถุสิ่งของหรือกำลังแรงกายความสามารถเป็นที่รักของเพื่อนร่วมงานและประชาชนผู้ใช้บริการ     |                   |   |   |   |   |
| ๕๘  | การให้ทานเช่นการบริการด้วยความเต็มใจกระตือรือร้นและเป็นมิตรทำให้เจ้าหน้าที่ผู้นั้นได้รับความนิยมนิยมชมชอบ |                   |   |   |   |   |
| ๕๙  | การให้ทานช่วยให้องค์กรเกิดความเป็นปึกแผ่นมีความผูกพันเหนียวแน่นในองค์กรมากยิ่งขึ้น                        |                   |   |   |   |   |
| ๖๐  | การให้ทานช่วยส่งเสริมให้คนรอบข้างทำในสิ่งที่ดีมากยิ่งขึ้น   |                   |   |   |   |   |
| ๖๑  | การให้ทานทำให้ตนเองและผู้คนรอบข้างลดความเห็นแก่ประโยชน์ส่วนตนน้อยลง                                       |                   |   |   |   |   |

| ข้อที่  | รายละเอียด  | ระดับความสัมพันธ์ |   |   |   |   |
|---|---|-------------------|---|---|---|---|
|   |   | ๑                 | ๒ | ๓ | ๔ | ๕ |
| <b>๑๑) หลักพุทธธรรม บุญกิริยาวัตถุ ได้แก่ ทาน ศีล ภาวนา</b> |   |                   |   |   |   |   |
| ๖๒  | การให้ทานแก่เพื่อนร่วมงานด้วยการถ่ายทอดวิชาความรู้ ชี้แนะ และข้อมูลข่าวสารอย่างถูกต้องไม่ปิดบัง ทำให้เกิดความร่วมมือร่วมใจพัฒนาองค์กรได้เป็นอย่างดี |                   |   |   |   |   |
| ๖๓  | การให้ทานด้วยการให้อภัย ไม่ถือเรื่องบาดหมางอาฆาตหรือแค้นเคือง ทำให้องค์กรอยู่ร่วมกันอย่างมีความสุข  |                   |   |   |   |   |
| ๖๔  | การมีศีลทำให้ผู้อยู่ร่วมกันทำงานในหน่วยงานอย่างมีความสุข  |                   |   |   |   |   |
| ๖๕  | การมีศีลทำให้เพื่อนร่วมงานเกิดเก้าอี้เงินที่จะประพடுத்தสิ่งที่ไม่ดีไม่ควร   |                   |   |   |   |   |
| ๖๖  | การมีศีลทำให้มีความสำรวมระมัดระวังการปฏิบัติในทางไม่ถูกทำนองคลองธรรม  |                   |   |   |   |   |
| ๖๗  | การมีศีลทำให้ได้รับความศรัทธาเชื่อมั่นและไว้วางใจจากบุคคลรอบข้าง  |                   |   |   |   |   |
| ๖๘  | การมีศีลสามารถป้องกันทุกข์ภัยที่เกิดจากการปฏิบัติหน้าที่เป็นอย่างดี   |                   |   |   |   |   |
| ๖๙  | การมีศีลทำให้ภาพลักษณ์โดยรวมของหน่วยงานดีขึ้น   |                   |   |   |   |   |
| ๗๐  | การเจริญภาวนารู้เท่าทันทำให้เกิดการพัฒนาการปฏิบัติงานได้ดีขึ้น  |                   |   |   |   |   |
| ๗๑  | การเจริญภาวนาสามารถแก้ไขพฤติกรรมที่เคยกระทำผิดทำนองคลองธรรมได้  |                   |   |   |   |   |
| ๗๒  | การเจริญภาวนาทำให้เกิดความรับผิดชอบต่อเพื่อนร่วมงานและสังคม   |                   |   |   |   |   |
| ๗๓  | การเจริญภาวนาทำให้เกิดความมั่นคงทางจิตใจต่อความยุ่งยากในทางที่ผิด   |                   |   |   |   |   |
| <b>๑๒) หลักพุทธธรรมโลกบาลธรรม หิริโอตตปปะ</b>               |   |                   |   |   |   |   |
| ๗๔  | การเกิดความละอายการท้อใจในการปฏิบัติหน้าที่จากการที่ได้รับการอบรมสั่งสอนจากครอบครัว   |                   |   |   |   |   |
| ๗๕  | การเกิดความละอายการท้อใจในการปฏิบัติหน้าที่จากการที่มีอายุหรือวัยสูงขึ้น  |                   |   |   |   |   |
| ๗๖  | การเกิดความละอายการท้อใจในการปฏิบัติหน้าที่จากการที่ตนเองกล้าหาญและเคยทำความดีที่ผ่านมา   |                   |   |   |   |   |

| ข้อที่   | รายละเอียด   | ระดับความสัมพันธ์ |   |   |   |   |
|--|--|-------------------|---|---|---|---|
|  |  | ๑                 | ๒ | ๓ | ๔ | ๕ |
| <b>๑๒) หลักพุทธธรรมโลกบาลธรรม หิริโอตตปัปะ</b> |  |                   |   |   |   |   |
| ๗๗   | การเกิดความระอัยการทำชั่วในการปฏิบัติหน้าที่จากการที่<br>จากการที่ตนเองได้รับความรู้การศึกษา             |                   |   |   |   |   |
| ๗๘   | การเกิดความระอัยการทำชั่วในการปฏิบัติหน้าที่จากการที่<br>ตนเองเป็นคนมีศีลธรรมคุณธรรม                     |                   |   |   |   |   |
| ๗๙   | การเกิดความระอัยการทำชั่วในการปฏิบัติหน้าที่จากการที่<br>เกิดความกลัวเสียชื่อเสียงสถาบัน                 |                   |   |   |   |   |
| ๘๐   | การเกิดความระอัยการทำชั่วในการปฏิบัติหน้าที่จากการที่<br>เพราะเคยเป็นเพื่อนหรือเคยปฏิบัติดีต่อกันมา      |                   |   |   |   |   |
| ๘๑   | การเกิดความกลัวบาป เนื่องจากกลัวตนเอง คนรอบข้าง<br>หรือกลัวสังคมตีเตียน                                  |                   |   |   |   |   |
| ๘๒   | การเกิดความกลัวบาป เนื่องจากกลัวโดนลงโทษทางวินัย<br>และกฎหมายอาญาของบ้านเมือง                            |                   |   |   |   |   |
| ๘๓   | การเกิดความกลัวบาป เพราะเชื่อในเรื่องของกรรม โทษภัย<br>ในอบายภูมิ หรือได้รับการลงโทษจากสิ่งที่มองไม่เห็น |                   |   |   |   |   |

ขอบคุณมา ณ โอกาสนี้  
ผู้วิจัย



# บันทึกข้อความ

ส่วนงาน คณะสังคมศาสตร์ หลักสูตรพุทธศาสตรดุษฎีบัณฑิต โทร/แฟกซ์ ๐๓๕-๒๔๘-๐๐๐ ต่อ ๘๒๐๐

ที่ ศธ ๖๑๐๕.๒/๒๖๓

วันที่ ๒๐ มกราคม ๒๕๕๙

เรื่อง ขอบความอนุเคราะห์อนุญาตให้นิสิตเก็บข้อมูลเพื่อการวิจัย

เรียน พระมหาบุญเลิศ อินทปณฺโณ,รศ.

เนื่องด้วย นายฐากร นามสกุล จิตตานุรักษ์ รหัสประจำตัวนิสิต ๕๔๐๑๕๐๔๖๗๘ นิสิตหลักสูตรพุทธศาสตรดุษฎีบัณฑิต สาขาวิชารัฐประศาสนศาสตร์ มหาวิทยาลัยมหาจุฬาลงกรณราชวิทยาลัย ได้ทำการศึกษาวิจัยเรื่อง “การบูรณาการหลักพุทธธรรมเพื่อการพัฒนาตัวแบบจริยธรรมข้าราชการสังกัดกระทรวงมหาดไทย” เพื่อเป็นส่วนหนึ่งของการศึกษาตามหลักสูตรดังกล่าว

การศึกษาวิจัยเกี่ยวกับเรื่องนี้มีความจำเป็นต้องเก็บข้อมูลจากผู้ให้ข้อมูลสำคัญ ได้แก่ ผู้ทรงคุณวุฒิที่เป็นผู้บริหารของมหาวิทยาลัยมหาจุฬาลงกรณราชวิทยาลัย เพื่อการนี้จึงใคร่ขอความอนุเคราะห์ได้โปรดพิจารณาอนุญาตให้นิสิตดำเนินการสัมภาษณ์ และเก็บรวบรวมข้อมูลในการวิจัย ซึ่งจะเป็นประโยชน์ทางวิชาการต่อไป หลักสูตรพุทธศาสตรดุษฎีบัณฑิต สาขาวิชารัฐประศาสนศาสตร์ มหาวิทยาลัยมหาจุฬาลงกรณราชวิทยาลัย หวังเป็นอย่างยิ่งว่าจักได้รับความอนุเคราะห์จากพระคุณท่านด้วยดี และขอกราบขอบพระคุณในความเอื้อเฟื้อทางวิชาการมา ณ โอกาสนี้

จึงเรียนมาเพื่อโปรดพิจารณาให้ความอนุเคราะห์

(พระครูสังฆรักษ์เกียรติศักดิ์ กิตติปณฺโณ, ดร.)  
ผู้อำนวยการหลักสูตรพุทธศาสตรดุษฎีบัณฑิต  
สาขาวิชารัฐประศาสนศาสตร์ (วังน้อย)

๐๔๓๓๓

ผู้ประสานงาน : นายฐากร จิตตานุรักษ์  
โทรติดต่อก่อน. ๐๘๔-๖๙๖-๓๖๕๔





# บันทึกข้อความ

ส่วนงาน คณะสังคมศาสตร์ หลักสูตรพุทธศาสตรดุษฎีบัณฑิต โทร/แฟกซ์ ๐๓๕-๒๔๘-๐๐๐ ต่อ ๘๒๐๐

ที่ ศธ ๖๑๐๕.๒/๒๖๓

วันที่ ๒๐ มกราคม ๒๕๕๙

เรื่อง ขอบความอนุเคราะห์อนุญาตให้นิสิตเก็บข้อมูลเพื่อการวิจัย

เรียน พระมหากฤษฎา กิตติโสภโณ,ดร.

เนื่องด้วย นายฐากร นามสกุล จิตตานุรักษ์ รหัสประจำตัวนิสิต ๕๔๐๑๕๐๔๖๗๘ นิสิตหลักสูตรพุทธศาสตรดุษฎีบัณฑิต สาขาวิชารัฐประศาสนศาสตร์ มหาวิทยาลัยมหาจุฬาลงกรณราชวิทยาลัย ได้ทำการศึกษาวิจัยเรื่อง “การบูรณาการหลักพุทธธรรมเพื่อการพัฒนาตัวแบบจริยธรรมข้าราชการสังกัดกระทรวงมหาดไทย” เพื่อเป็นส่วนหนึ่งของการศึกษาตามหลักสูตรดังกล่าว

การศึกษานี้มีความจำเป็นต้องเก็บข้อมูลจากผู้ให้ข้อมูลสำคัญ ได้แก่ ผู้ทรงคุณวุฒิที่เป็นผู้บริหารของมหาวิทยาลัยมหาจุฬาลงกรณราชวิทยาลัย เพื่อการนี้จึงใคร่ขอความอนุเคราะห์ได้โปรดพิจารณาอนุญาตให้นิสิตดำเนินการสัมภาษณ์ และเก็บรวบรวมข้อมูลในการวิจัย ซึ่งจะเป็นประโยชน์ทางวิชาการต่อไป หลักสูตรพุทธศาสตรดุษฎีบัณฑิต สาขาวิชารัฐประศาสนศาสตร์ มหาวิทยาลัยมหาจุฬาลงกรณราชวิทยาลัย หวังเป็นอย่างยิ่งว่าจักได้รับความอนุเคราะห์จากพระคุณท่านด้วยดี และขอกราบขอบพระคุณในความเอื้อเฟื้อทางวิชาการมา ณ โอกาสนี้

จึงเรียนมาเพื่อโปรดพิจารณาให้ความอนุเคราะห์

(พระครูสังฆรักษ์เกียรติศักดิ์ กิตติปโย, ดร.)

ผู้อำนวยการหลักสูตรพุทธศาสตรดุษฎีบัณฑิต  
สาขาวิชารัฐประศาสนศาสตร์ (วังน้อย)

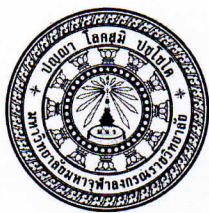
อิมสัทพ์ห่มภทท์

(พระมหากฤษฎา กิตติโสภโณ,ดร.)

๒๕ / ๒.๑. / ๕๙

ผู้ประสานงาน : นายฐากร จิตตานุรักษ์

โทรศัพท์ติดต่อ. ๐๘๔-๖๙๖-๓๖๕๔



# บันทึกข้อความ

ส่วนงาน คณะสังคมศาสตร์ หลักสูตรพุทธศาสตรดุษฎีบัณฑิต โทร/แฟกซ์ ๐๓๕-๒๔๘-๐๐๐ ต่อ ๘๒๐๐

ที่ ศธ ๖๑๐๕.๒/๒๖๓

วันที่ ๒๐ มกราคม ๒๕๕๙

เรื่อง ขอบขออนุญาตให้บัณฑิตเก็บข้อมูลเพื่อการวิจัย

เรียน พระมหากำพล คุณงกโร,ดร.

เนื่องด้วย นายฐาгур นามสกุล จิตตานุรักษ์ รหัสประจำตัวนิสิต ๕๔๐๑๕๐๔๖๗๘ นิสิตหลักสูตรพุทธศาสตรดุษฎีบัณฑิต สาขาวิชารัฐประศาสนศาสตร์ มหาวิทยาลัยมหาจุฬาลงกรณราชวิทยาลัย ได้ทำการศึกษาวิจัยเรื่อง “การบูรณาการหลักพุทธธรรมเพื่อการพัฒนาตัวแบบจริยธรรมข้าราชการสังกัดกระทรวงมหาดไทย” เพื่อเป็นส่วนหนึ่งของการศึกษาตามหลักสูตรดังกล่าว

การศึกษาค้นคว้าเกี่ยวกับเรื่องนี้มีความจำเป็นต้องเก็บข้อมูลจากผู้ให้ข้อมูลสำคัญ ได้แก่ ผู้ทรงคุณวุฒิที่เป็นผู้บริหารของมหาวิทยาลัยมหาจุฬาลงกรณราชวิทยาลัย เพื่อการนี้จึงใคร่ขอความอนุเคราะห์ได้โปรดพิจารณาอนุญาตให้บัณฑิตดำเนินการสัมภาษณ์ และเก็บรวบรวมข้อมูลในการวิจัย ซึ่งจะเป็นประโยชน์ทางวิชาการต่อไป หลักสูตรพุทธศาสตรดุษฎีบัณฑิต สาขาวิชารัฐประศาสนศาสตร์ มหาวิทยาลัยมหาจุฬาลงกรณราชวิทยาลัย หวังเป็นอย่างยิ่งว่าจักได้รับความอนุเคราะห์จากพระคุณท่านด้วยดี และขอกราบขอบพระคุณในความเอื้อเฟื้อทางวิชาการมา ณ โอกาสนี้

จึงเรียนมาเพื่อโปรดพิจารณาให้ความอนุเคราะห์

(พระครูสังฆรักษ์เกียรติศักดิ์ กิตติปัญญา, ดร.)

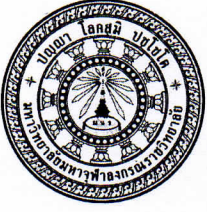
ผู้อำนวยการหลักสูตรพุทธศาสตรดุษฎีบัณฑิต

สาขาวิชารัฐประศาสนศาสตร์ (วังน้อย)

๓๐ มกราคม ๒๕๕๙

ผู้ประสานงาน : นายฐาгур จิตตานุรักษ์

โทรศัพท์ติดต่อ. ๐๘๔-๖๙๖-๓๖๕๔



# บันทึกข้อความ

ส่วนงาน คณะสังคมศาสตร์ หลักสูตรพุทธศาสตรดุษฎีบัณฑิต โทร/แฟกซ์ ๐๓๕-๒๔๘-๐๐๐ ต่อ ๘๒๐๐

ที่ ศธ ๖๑๐๕.๒/๒๖๓

วันที่ ๒๐ มกราคม ๒๕๕๙


เรื่อง ขอบความอนุเคราะห์อนุญาตให้นิสิตเก็บข้อมูลเพื่อการวิจัย

เรียน พระมหาสุรินทร์ สุนนโท,ดร.

เนื่องด้วย นายฐากร นามสกุล จิตตานุรักษ์ รหัสประจำตัวนิสิต ๕๔๐๑๕๐๔๖๗๘ นิสิตหลักสูตรพุทธศาสตรดุษฎีบัณฑิต สาขาวิชารัฐประศาสนศาสตร์ มหาวิทยาลัยมหาจุฬาลงกรณราชวิทยาลัย ได้ทำการศึกษาวิจัยเรื่อง “การบูรณาการหลักพุทธธรรมเพื่อการพัฒนาตัวแบบจริยธรรมข้าราชการสังกัดกระทรวงมหาดไทย” เพื่อเป็นส่วนหนึ่งของการศึกษาตามหลักสูตรดังกล่าว

การศึกษาวิจัยเกี่ยวกับเรื่องนี้มีความจำเป็นต้องเก็บข้อมูลจากผู้ให้ข้อมูลสำคัญ ได้แก่ ผู้ทรงคุณวุฒิที่เป็นผู้บริหารของมหาวิทยาลัยมหาจุฬาลงกรณราชวิทยาลัย เพื่อการนี้จึงใคร่ขอความอนุเคราะห์ได้โปรดพิจารณาอนุญาตให้นิสิตดำเนินการสัมภาษณ์ และเก็บรวบรวมข้อมูลในการวิจัย ซึ่งจะเป็นประโยชน์ทางวิชาการต่อไป หลักสูตรพุทธศาสตรดุษฎีบัณฑิต สาขาวิชารัฐประศาสนศาสตร์ มหาวิทยาลัยมหาจุฬาลงกรณราชวิทยาลัย หวังเป็นอย่างยิ่งว่าจักได้รับความอนุเคราะห์จากพระคุณท่านด้วยดี และขอกราบขอบพระคุณในความเอื้อเฟื้อทางวิชาการมา ณ โอกาสนี้

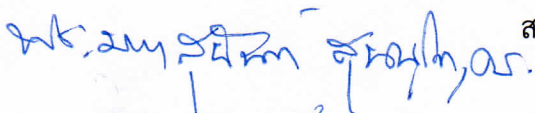
จึงเรียนมาเพื่อโปรดพิจารณาให้ความอนุเคราะห์



(พระครูสังฆรักษ์เกียรติศักดิ์ กิตติปัญญา, ดร.)

ผู้อำนวยการหลักสูตรพุทธศาสตรดุษฎีบัณฑิต

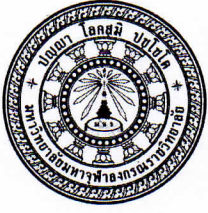
สาขาวิชารัฐประศาสนศาสตร์ (วังน้อย)



๓๐/มค ๕๙

ผู้ประสานงาน : นายฐากร จิตตานุรักษ์

โทรติดต่อ. ๐๘๔-๖๙๖-๓๖๕๔



# บันทึกข้อความ

ส่วนงาน คณะสังคมศาสตร์ หลักสูตรพุทธศาสตรดุษฎีบัณฑิต โทร/แฟกซ์ ๐๓๕-๒๔๘-๐๐๐ ต่อ ๘๒๐๐

ที่ ศธ ๖๑๐๕.๒/๒๖๓

วันที่ ๒๐ มกราคม ๒๕๕๙

เรื่อง ขอบความอนุเคราะห์อนุญาตให้นิสิตเก็บข้อมูลเพื่อการวิจัย

เรียน พระปลัดระพิน พุทธิสารโร,ดร.

เนื่องด้วย นายฐาภกร นามสกุล จิตตานุรักษ์ รหัสประจำตัวนิสิต ๕๕๐๑๕๐๔๖๓๘ นิสิตหลักสูตรพุทธศาสตรดุษฎีบัณฑิต สาขาวิชารัฐประศาสนศาสตร์ มหาวิทยาลัยมหาจุฬาลงกรณราชวิทยาลัย ได้ทำการศึกษาวิจัยเรื่อง “การบูรณาการหลักพุทธธรรมเพื่อการพัฒนาตัวแบบจริยธรรมข้าราชการสังกัดกระทรวงมหาดไทย” เพื่อเป็นส่วนหนึ่งของการศึกษาตามหลักสูตรดังกล่าว

การศึกษาค้นคว้าเกี่ยวกับเรื่องนี้มีความจำเป็นต้องเก็บข้อมูลจากผู้ให้ข้อมูลสำคัญ ได้แก่ ผู้ทรงคุณวุฒิที่เป็นผู้บริหารของมหาวิทยาลัยมหาจุฬาลงกรณราชวิทยาลัย เพื่อการนี้จึงใคร่ขอความอนุเคราะห์ได้โปรดพิจารณาอนุญาตให้นิสิตดำเนินการสัมภาษณ์ และเก็บรวบรวมข้อมูลในการวิจัย ซึ่งจะเป็นประโยชน์ทางวิชาการต่อไป หลักสูตรพุทธศาสตรดุษฎีบัณฑิต สาขาวิชารัฐประศาสนศาสตร์ มหาวิทยาลัยมหาจุฬาลงกรณราชวิทยาลัย หวังเป็นอย่างยิ่งว่าจักได้รับความอนุเคราะห์จากพระคุณท่านด้วยดี และขอกราบขอบพระคุณในความเอื้อเฟื้อทางวิชาการมา ณ โอกาสนี้

จึงเรียนมาเพื่อโปรดพิจารณาให้ความอนุเคราะห์

(พระครูสังฆรักษ์เกียรติศักดิ์ กิตติปัญญา, ดร.)

ผู้อำนวยการหลักสูตรพุทธศาสตรดุษฎีบัณฑิต

สาขาวิชารัฐประศาสนศาสตร์ (วังน้อย)

ในนามของแม่แก้ว  
พระปลัดระพิน พุทธิสารโร

ผู้ประสานงาน : นายฐาภกร จิตตานุรักษ์

โทรติดต่อก่อน : ๐๘๔-๖๙๖-๓๖๕๔

30/ม.ค/2559

ที่ ศธ ๖๑๐๕.๒/๒๖๓



ศูนย์บัณฑิตศึกษา

สาขาวิชาการจัดการเชิงพุทธ และสาขาวิชารัฐประศาสนศาสตร์

ภาควิชารัฐศาสตร์ คณะสังคมศาสตร์ มหาวิทยาลัยมหาจุฬาลงกรณราชวิทยาลัย

กรุงเทพมหานคร : อาคารเรียนศูนย์วัดศรีสุธาราม แขวงบางขุนนนท์

เขตบางกอกน้อย กรุงเทพมหานคร ๑๐๗๐๐

อยู่ระยะ : ๗๙ หมู่ ๑ ตำบลลำไทร อำเภอลำไทร จังหวัดพระนครศรีอยุธยา ๑๓๑๗๐

โทร. ๐๒-๘๘๒-๓๑๕๔ ต่อ ๒๑๓๐, ๒๑๓๗, ๒๑๓๘

๒๐ มกราคม ๒๕๕๙

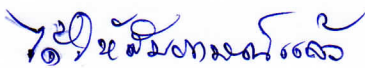
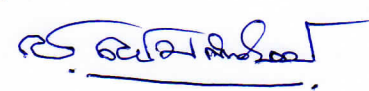
เรื่อง ขอความอนุเคราะห์ให้นิสิตเก็บข้อมูลเพื่อการวิจัย  
เจริญพร ศาสตราจารย์ ดร.กฤษ เพิ่มทันจิตต์  
สิ่งที่ส่งมาด้วย แบบสัมภาษณ์ที่ใช้ในการเก็บข้อมูล จำนวน ๑ ชุด

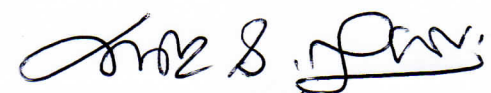
เนื่องด้วย นายฐาณูร นามสกุล จิตตานุรักษ์ รหัสประจำตัวนิสิต ๕๔๐๑๕๐๔๖๗๘ นิสิตหลักสูตร  
พุทธศาสตรดุษฎีบัณฑิต สาขาวิชารัฐประศาสนศาสตร์ มหาวิทยาลัยมหาจุฬาลงกรณราชวิทยาลัย  
ได้ทำการศึกษาวิจัยเรื่อง “การบูรณาการหลักพุทธธรรมเพื่อการพัฒนาตัวแบบจริยธรรมข้าราชการสังกัด  
กระทรวงมหาดไทย” เพื่อเป็นส่วนหนึ่งของการศึกษาตามหลักสูตรดังกล่าว

การศึกษานี้มีความจำเป็นต้องเก็บข้อมูลจากผู้ทรงคุณวุฒิ เพื่อการนี้จึงใคร่ขอความ  
อนุเคราะห์ได้โปรดพิจารณาอนุญาตให้นิสิตดำเนินการสัมภาษณ์ และเก็บรวบรวมข้อมูลในการวิจัย ซึ่งจะ  
เป็นประโยชน์ทางวิชาการต่อไป หลักสูตรพุทธศาสตรดุษฎีบัณฑิต สาขาวิชารัฐประศาสนศาสตร์  
มหาวิทยาลัยมหาจุฬาลงกรณราชวิทยาลัย หวังเป็นอย่างยิ่งว่าจักได้รับความอนุเคราะห์จากท่านด้วยดี และ  
ขออนุโมทนาขอบคุณในความเอื้อเฟื้อทางวิชาการมา ณ โอกาสนี้

จึงเจริญพรมาเพื่อโปรดพิจารณาให้ความอนุเคราะห์

ขอเจริญพร

  
  
๒๒๘.๑.๕๙

  
(พระครูสังฆรักษ์เกียรติศักดิ์ กิตติปัญญา, ดร.)  
ผู้อำนวยการหลักสูตรพุทธศาสตรดุษฎีบัณฑิต  
สาขาวิชารัฐประศาสนศาสตร์ (วังน้อย)

ผู้ประสานงาน : นายฐาณูร จิตตานุรักษ์  
โทรติดต่อ. ๐๘๔-๖๙๖-๓๖๕๔



# บันทึกข้อความ

ส่วนงาน คณะสังคมศาสตร์ หลักสูตรพุทธศาสตรดุษฎีบัณฑิต โทร/แฟกซ์ ๐๓๕-๒๔๘-๐๐๐ ต่อ ๘๒๐๐

ที่ ศธ ๖๑๐๕.๒/๒๖๓

วันที่ ๒๐ มกราคม ๒๕๕๙

เรื่อง ขอบความอนุเคราะห์อนุญาตให้นิสิตเก็บข้อมูลเพื่อการวิจัย

เจริญพร ศาสตราจารย์ ดร.บุญทัน ดอกไธสง

เนื่องด้วย นายฐากร นามสกุล จิตตานุรักษ์ รหัสประจำตัวนิสิต ๕๔๐๑๕๐๔๖๗๘ นิสิตหลักสูตรพุทธศาสตรดุษฎีบัณฑิต สาขาวิชารัฐประศาสนศาสตร์ มหาวิทยาลัยมหาจุฬาลงกรณราชวิทยาลัย ได้ทำการศึกษาวิจัยเรื่อง “การบูรณาการหลักพุทธธรรมเพื่อการพัฒนาตัวแบบจริยธรรมข้าราชการสังกัดกระทรวงมหาดไทย” เพื่อเป็นส่วนหนึ่งของการศึกษาตามหลักสูตรดังกล่าว

การศึกษานี้มีความจำเป็นต้องเก็บข้อมูลจากผู้ทรงคุณวุฒิ เพื่อการนี้จึงใคร่ขอความอนุเคราะห์ได้โปรดพิจารณาอนุญาตให้นิสิตดำเนินการสัมภาษณ์ และเก็บรวบรวมข้อมูลในการวิจัย ซึ่งจะเป็นประโยชน์ทางวิชาการต่อไป หลักสูตรพุทธศาสตรดุษฎีบัณฑิต สาขาวิชารัฐประศาสนศาสตร์ มหาวิทยาลัยมหาจุฬาลงกรณราชวิทยาลัย หวังเป็นอย่างยิ่งว่าจักได้รับความอนุเคราะห์จากท่านด้วยดี และขออนุโมทนาขอขอบคุณในความเอื้อเฟื้อทางวิชาการมา ณ โอกาสนี้

จึงเจริญพรมมาเพื่อโปรดพิจารณาให้ความอนุเคราะห์

(พระครูสังฆรักษ์เกียรติศักดิ์ กิตติปญโญ, ดร.)  
ผู้อำนวยการหลักสูตรพุทธศาสตรดุษฎีบัณฑิต  
สาขาวิชารัฐประศาสนศาสตร์ (วังน้อย)

30 ม.ค. 59

ผู้ประสานงาน : นายฐากร จิตตานุรักษ์

โทรติดต่อก่อน : ๐๘๔-๖๙๖-๓๖๕๔



# บันทึกข้อความ

ส่วนงาน คณะสังคมศาสตร์ หลักสูตรพุทธศาสตรดุษฎีบัณฑิต โทร/แฟกซ์ ๐๓๕-๒๔๘-๐๐๐ ต่อ ๘๒๐๐

ที่ ศธ ๖๑๐๕.๒/๒๖๓

วันที่ ๒๐ มกราคม ๒๕๕๙

เรื่อง ขอบความอนุเคราะห์อนุญาตให้นิสิตเก็บข้อมูลเพื่อการวิจัย

เจริญพร รองศาสตราจารย์ ดร.สมาน งามสนิท

เนื่องด้วย นายฐาภกร นามสกุล จิตตานุรักษ์ รหัสประจำตัวนิสิต ๕๔๐๑๕๐๔๖๗๘ นิสิตหลักสูตรพุทธศาสตรดุษฎีบัณฑิต สาขาวิชารัฐประศาสนศาสตร์ มหาวิทยาลัยมหาจุฬาลงกรณราชวิทยาลัย ได้ทำการศึกษาวิจัยเรื่อง “การบูรณาการหลักพุทธธรรมเพื่อการพัฒนาตัวแบบจริยธรรมข้าราชการสังกัดกระทรวงมหาดไทย” เพื่อเป็นส่วนหนึ่งของการศึกษาตามหลักสูตรดังกล่าว

การศึกษาวิจัยเกี่ยวกับเรื่องนี้มี ความจำเป็นต้องเก็บข้อมูลจากผู้ทรงคุณวุฒิ เพื่อการนี้จึงใคร่ขอความอนุเคราะห์ได้โปรดพิจารณาอนุญาตให้นิสิตดำเนินการสัมภาษณ์ และเก็บรวบรวมข้อมูลในการวิจัย ซึ่งจะเป็นประโยชน์ทางวิชาการต่อไป หลักสูตรพุทธศาสตรดุษฎีบัณฑิต สาขาวิชารัฐประศาสนศาสตร์ มหาวิทยาลัยมหาจุฬาลงกรณราชวิทยาลัย หวังเป็นอย่างยิ่งว่าจักได้รับความอนุเคราะห์จากท่านด้วยดี และขออนุโมทนาขอบคุณในความเอื้อเฟื้อทางวิชาการมา ณ โอกาสนี้

จึงเจริญพรมมาเพื่อโปรดพิจารณาให้ความอนุเคราะห์

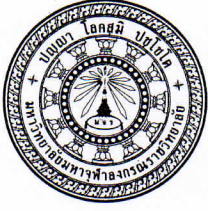
ดร. น. งามสนิท  
๒๙ ม.ค. ๕๙

(พระครูสังฆรักษ์เกียรติศักดิ์ กิตติปณฺโณ, ดร.)

ผู้อำนวยการหลักสูตรพุทธศาสตรดุษฎีบัณฑิต  
สาขาวิชารัฐประศาสนศาสตร์ (วังน้อย)

ผู้ประสานงาน : นายฐาภกร จิตตานุรักษ์

โทรศัพท์ติดต่อ. ๐๘๔-๖๙๖-๓๖๕๔



# บันทึกข้อความ

ส่วนงาน คณะสังคมศาสตร์ หลักสูตรพุทธศาสตรดุษฎีบัณฑิต โทร/แฟกซ์ ๐๓๕-๒๔๘-๐๐๐ ต่อ ๘๒๐๐

ที่ ศธ ๖๑๐๕.๒/๒๖๓

วันที่ ๒๐ มกราคม ๒๕๕๙

เรื่อง ขอบขออนุเคราะห์อนุญาตให้นิสิตเก็บข้อมูลเพื่อการวิจัย

เจริญพร ผู้ช่วยศาสตราจารย์ ดร.เต็มศักดิ์ ทองอินทร์

เนื่องด้วย นายฐากร นามสกุล จิตตานุรักษ์ รหัสประจำตัวนิสิต ๕๕๐๑๕๐๔๖๗๘ นิสิตหลักสูตรพุทธศาสตรดุษฎีบัณฑิต สาขาวิชารัฐประศาสนศาสตร์ มหาวิทยาลัยมหาจุฬาลงกรณราชวิทยาลัย ได้ทำการศึกษาวิจัยเรื่อง “การบูรณาการหลักพุทธธรรมเพื่อการพัฒนาตัวแบบจริยธรรมข้าราชการสังกัดกระทรวงมหาดไทย” เพื่อเป็นส่วนหนึ่งของการศึกษาตามหลักสูตรดังกล่าว

การศึกษานี้มีความจำเป็นต้องเก็บข้อมูลจากผู้ทรงคุณวุฒิ เพื่อการนี้จึงใคร่ขอความอนุเคราะห์ได้โปรดพิจารณาอนุญาตให้นิสิตดำเนินการสัมภาษณ์ และเก็บรวบรวมข้อมูลในการวิจัย ซึ่งจะเป็นประโยชน์ทางวิชาการต่อไป หลักสูตรพุทธศาสตรดุษฎีบัณฑิต สาขาวิชารัฐประศาสนศาสตร์ มหาวิทยาลัยมหาจุฬาลงกรณราชวิทยาลัย หวังเป็นอย่างยิ่งว่าจักได้รับความอนุเคราะห์จากท่านด้วยดี และขออนุโมทนาขอบคุณในความเอื้อเฟื้อทางวิชาการมา ณ โอกาสนี้

จึงเจริญพรมมาเพื่อโปรดพิจารณาให้ความอนุเคราะห์

(พระครูสังฆรักษ์เกียรติศักดิ์ กิตติปัญญา, ดร.)

ผู้อำนวยการหลักสูตรพุทธศาสตรดุษฎีบัณฑิต

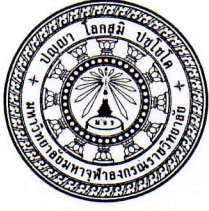
สาขาวิชารัฐประศาสนศาสตร์ (วังน้อย)

ยินดีให้รับทราบ  
๒๕ มกราคม ๒๕๕๙  
เต็มศักดิ์ ทองอินทร์

ผู้ประสานงาน : นายฐากร จิตตานุรักษ์

โทรศัพท์ติดต่อ. ๐๘๔-๖๙๖-๓๖๕๔





# บันทึกข้อความ

ส่วนงาน คณะสังคมศาสตร์ หลักสูตรพุทธศาสตรดุษฎีบัณฑิต โทร/แฟกซ์ ๐๓๕-๒๔๘-๐๐๐ ต่อ ๘๒๐๐

ที่ ศธ ๖๑๐๕.๒/๒๖๓

วันที่ ๒๐ มกราคม ๒๕๕๙

เรื่อง ขอบความอนุเคราะห์อนุญาตให้นิสิตเก็บข้อมูลเพื่อการวิจัย

เจริญพร อาจารย์ ดร.ยุทธนา ปราณีต

เนื่องด้วย นายฐากร นามสกุล จิตตานุรักษ์ รหัสประจำตัวนิสิต ๕๔๐๑๕๐๔๖๗๘ นิสิตหลักสูตรพุทธศาสตรดุษฎีบัณฑิต สาขาวิชารัฐประศาสนศาสตร์ มหาวิทยาลัยมหาจุฬาลงกรณราชวิทยาลัย ได้ทำการศึกษาวิจัยเรื่อง “การบูรณาการหลักพุทธธรรมเพื่อการพัฒนาตัวแบบจริยธรรมข้าราชการสังกัดกระทรวงมหาดไทย” เพื่อเป็นส่วนหนึ่งของการศึกษาตามหลักสูตรดังกล่าว

การศึกษานี้มีความจำเป็นต้องเก็บข้อมูลจากผู้ทรงคุณวุฒิ เพื่อการนี้จึงใคร่ขอความอนุเคราะห์ได้โปรดพิจารณาอนุญาตให้นิสิตดำเนินการสัมภาษณ์ และเก็บรวบรวมข้อมูลในการวิจัย ซึ่งจะเป็นประโยชน์ทางวิชาการต่อไป หลักสูตรพุทธศาสตรดุษฎีบัณฑิต สาขาวิชารัฐประศาสนศาสตร์ มหาวิทยาลัยมหาจุฬาลงกรณราชวิทยาลัย หวังเป็นอย่างยิ่งว่าจักได้รับความอนุเคราะห์จากท่านด้วยดี และขออนุโมทนาขอบคุณในความเอื้อเฟื้อทางวิชาการมา ณ โอกาสนี้

จึงเจริญพรมาเพื่อโปรดพิจารณาให้ความอนุเคราะห์

(พระครูสังฆรักษ์เกียรติศักดิ์ กิตติปัญญา, ดร.)

ผู้อำนวยการหลักสูตรพุทธศาสตรดุษฎีบัณฑิต

สาขาวิชารัฐประศาสนศาสตร์ (วังน้อย)

(อาจารย์ ดร.ยุทธนา ปราณีต)

ผู้ประสานงาน : นายฐากร จิตตานุรักษ์

โทรติดต่อก่อน : ๐๘๔-๖๙๖-๓๖๕๔



# บันทึกข้อความ

ส่วนงาน คณะสังคมศาสตร์ หลักสูตรพุทธศาสตรดุษฎีบัณฑิต โทร/แฟกซ์ ๐๓๕-๒๔๘-๐๐๐ ต่อ ๘๒๐๐

ที่ ศธ ๖๑๐๕.๒/๒๖๓

วันที่ ๒๐ มกราคม ๒๕๕๙

เรื่อง ขอบความอนุเคราะห์อนุญาตให้นิสิตเก็บข้อมูลเพื่อการวิจัย

เจริญพร อาจารย์ ดร.บุษกร วัฒนบุตร

เนื่องด้วย นายฐาгур นามสกุล จิตตานุรักษ์ รหัสประจำตัวนิสิต ๕๔๐๑๕๐๔๖๗๘ นิสิตหลักสูตรพุทธศาสตรดุษฎีบัณฑิต สาขาวิชารัฐประศาสนศาสตร์ มหาวิทยาลัยมหาจุฬาลงกรณราชวิทยาลัย ได้ทำการศึกษาวิจัยเรื่อง “การบูรณาการหลักพุทธธรรมเพื่อการพัฒนาตัวแบบจริยธรรมข้าราชการสังกัดกระทรวงมหาดไทย” เพื่อเป็นส่วนหนึ่งของการศึกษาตามหลักสูตรดังกล่าว

การศึกษาวิจัยเกี่ยวกับเรื่องนี้มี ความจำเป็นต้องเก็บข้อมูลจากผู้ทรงคุณวุฒิ เพื่อการนี้จึงใคร่ขอความอนุเคราะห์ได้โปรดพิจารณาอนุญาตให้นิสิตดำเนินการสัมภาษณ์ และเก็บรวบรวมข้อมูลในการวิจัย ซึ่งจะเป็นประโยชน์ทางวิชาการต่อไป หลักสูตรพุทธศาสตรดุษฎีบัณฑิต สาขาวิชารัฐประศาสนศาสตร์ มหาวิทยาลัยมหาจุฬาลงกรณราชวิทยาลัย หวังเป็นอย่างยิ่งว่าจักได้รับความอนุเคราะห์จากท่านด้วยดี และขออโนมทนาขอบคุณในความเอื้อเฟื้อทางวิชาการมา ณ โอกาสนี้

จึงเจริญพรมมาเพื่อโปรดพิจารณาให้ความอนุเคราะห์

(พระครูสังฆรักษ์เกียรติศักดิ์ กิตติปัญญา, ดร.)

ผู้อำนวยการหลักสูตรพุทธศาสตรดุษฎีบัณฑิต

สาขาวิชารัฐประศาสนศาสตร์ (วังน้อย)

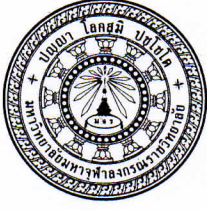
ฉันได้ปรึกษากับท่านเพื่อขอข้อมูล

อ.ดร.บุษกร วัฒนบุตร

๒๑ / ๑.๑. / ๕๙

ผู้ประสานงาน : นายฐาгур จิตตานุรักษ์

โทรศัพท์ติดต่อ. ๐๘๔-๖๙๖-๓๖๕๔



# บันทึกข้อความ

ส่วนงาน คณะสังคมศาสตร์ หลักสูตรพุทธศาสตรดุษฎีบัณฑิต โทร/แฟกซ์ ๐๓๕-๒๔๘-๐๐๐ ต่อ ๘๒๐๐

ที่ ศธ ๖๑๐๕.๒/๒๖๓

วันที่ ๒๐ มกราคม ๒๕๕๙

เรื่อง ขออนุมัติขอความเห็นชอบให้บัณฑิตเก็บข้อมูลเพื่อการวิจัย

เจริญพร อาจารย์ ดร.นพดล ดีไทยสงค์

เนื่องด้วย นายฐากร นามสกุล จิตตานุรักษ์ รหัสประจำตัวนิสิต ๕๔๐๑๕๐๔๖๗๘ นิสิตหลักสูตรพุทธศาสตรดุษฎีบัณฑิต สาขาวิชารัฐประศาสนศาสตร์ มหาวิทยาลัยมหาจุฬาลงกรณราชวิทยาลัย ได้ทำการศึกษาวิจัยเรื่อง “การบูรณาการหลักพุทธธรรมเพื่อการพัฒนาตัวแบบจริยธรรมข้าราชการสังกัดกระทรวงมหาดไทย” เพื่อเป็นส่วนหนึ่งของการศึกษาตามหลักสูตรดังกล่าว

การศึกษานี้มีความจำเป็นต้องเก็บข้อมูลจากผู้ทรงคุณวุฒิ เพื่อการนี้จึงใคร่ขอความอนุเคราะห์ได้โปรดพิจารณาอนุญาตให้นิสิตดำเนินการสัมภาษณ์ และเก็บรวบรวมข้อมูลในการวิจัย ซึ่งจะเป็นประโยชน์ทางวิชาการต่อไป หลักสูตรพุทธศาสตรดุษฎีบัณฑิต สาขาวิชารัฐประศาสนศาสตร์ มหาวิทยาลัยมหาจุฬาลงกรณราชวิทยาลัย หวังเป็นอย่างยิ่งว่าจักได้รับความอนุเคราะห์จากท่านด้วยดี และขออัญมณฑนาขอบคุณในความเอื้อเฟื้อทางวิชาการมา ณ โอกาสนี้

จึงเจริญพรมาเพื่อโปรดพิจารณาให้ความอนุเคราะห์

(พระครูสังฆรักษ์เกียรติศักดิ์ กิตติปญโญ, ดร.)

ผู้อำนวยการหลักสูตรพุทธศาสตรดุษฎีบัณฑิต

สาขาวิชารัฐประศาสนศาสตร์ (วังน้อย)

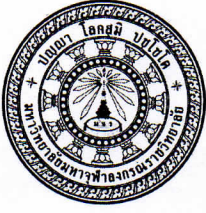
กราบ/ดำเนิพนม

(ดร. นพดล ดีไทยสงค์)

๒๐ มกราคม ๒๕๕๙

ผู้ประสานงาน : นายฐากร จิตตานุรักษ์

โทรติดต่อก่อน : ๐๘๔-๖๙๖-๓๖๕๔



# บันทึกข้อความ

ส่วนงาน คณะสังคมศาสตร์ หลักสูตรพุทธศาสตรดุษฎีบัณฑิต โทร/แฟกซ์ ๐๓๕-๒๔๘-๐๐๐ ต่อ ๘๒๐๐

ที่ ศธ ๖๑๐๕.๒/๒๖๓

วันที่ ๒๐ มกราคม ๒๕๕๙

เรื่อง ขอกความอนุเคราะห์อนุญาตให้นิสิตเก็บข้อมูลเพื่อการวิจัย

เจริญพร อาจารย์ ดร.อนุวัต กระสังข์

เนื่องด้วย นายฐากร นามสกุล จิตตานุรักษ์ รหัสประจำตัวนิสิต ๕๔๐๑๕๐๔๖๗๘ นิสิตหลักสูตรพุทธศาสตรดุษฎีบัณฑิต สาขาวิชารัฐประศาสนศาสตร์ มหาวิทยาลัยมหาจุฬาลงกรณราชวิทยาลัย ได้ทำการศึกษาวิจัยเรื่อง “การบูรณาการหลักพุทธธรรมเพื่อการพัฒนาตัวแบบจริยธรรมข้าราชการสังกัดกระทรวงมหาดไทย” เพื่อเป็นส่วนหนึ่งของการศึกษาตามหลักสูตรดังกล่าว

การศึกษานี้มีความจำเป็นต้องเก็บข้อมูลจากผู้ทรงคุณวุฒิ เพื่อการนี้จึงใคร่ขอกความอนุเคราะห์ได้โปรดพิจารณาอนุญาตให้นิสิตดำเนินการสัมภาษณ์ และเก็บรวบรวมข้อมูลในการวิจัย ซึ่งจะเป็นประโยชน์ทางวิชาการต่อไป หลักสูตรพุทธศาสตรดุษฎีบัณฑิต สาขาวิชารัฐประศาสนศาสตร์ มหาวิทยาลัยมหาจุฬาลงกรณราชวิทยาลัย หวังเป็นอย่างยิ่งว่าจักได้รับความอนุเคราะห์จากท่านด้วยดี และขออนุโมทนาขอขอบคุณในความเอื้อเฟื้อทางวิชาการมา ณ โอกาสนี้

จึงเจริญพรมาเพื่อโปรดพิจารณาให้ความอนุเคราะห์

(พระครูสังฆรักษ์เกียรติศักดิ์ กิตติปญโญ, ดร.)

ผู้อำนวยการหลักสูตรพุทธศาสตรดุษฎีบัณฑิต

สาขาวิชารัฐประศาสนศาสตร์ (วังน้อย)

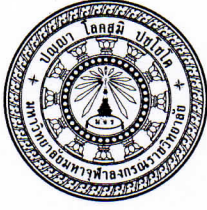
ดร.อนุวัต กระสังข์

อาจารย์ประจำ ศูนย์บัณฑิตศึกษา

๖๑๐/๒๔/๕๖๓

ผู้ประสานงาน : นายฐากร จิตตานุรักษ์

โทรติดต่. ๐๘๔-๖๙๖-๓๖๕๔



# บันทึกข้อความ

ส่วนงาน คณะสังคมศาสตร์ หลักสูตรพุทธศาสตรดุษฎีบัณฑิต โทร/แฟกซ์ ๐๓๕-๒๕๘-๐๐๐ ต่อ ๘๒๐๐

ที่ ศธ ๖๑๐๕.๒/๒๖๓

วันที่ ๒๐ มกราคม ๒๕๕๙

เรื่อง ขอบความอนุเคราะห์อนุญาตให้นิสิตเก็บข้อมูลเพื่อการวิจัย

เจริญพร อาจารย์ ดร.สุวัฒน์ รักขันโท

เนื่องด้วย นายฐาгур นามสกุล จิตตานุรักษ์ รหัสประจำตัวนิสิต ๕๔๐๑๕๐๔๖๗๘ นิสิตหลักสูตรพุทธศาสตรดุษฎีบัณฑิต สาขาวิชารัฐประศาสนศาสตร์ มหาวิทยาลัยมหาจุฬาลงกรณราชวิทยาลัย ได้ทำการศึกษาวิจัยเรื่อง “การบูรณาการหลักพุทธธรรมเพื่อการพัฒนาตัวแบบจริยธรรมข้าราชการสังกัดกระทรวงมหาดไทย” เพื่อเป็นส่วนหนึ่งของการศึกษาตามหลักสูตรดังกล่าว

การศึกษาวิจัยเกี่ยวกับเรื่องนี้มี ความจำเป็นต้องเก็บข้อมูลจากผู้ทรงคุณวุฒิ เพื่อการนี้จึงใคร่ขอความอนุเคราะห์ได้โปรดพิจารณาอนุญาตให้ นิสิตดำเนินการสัมภาษณ์ และเก็บรวบรวมข้อมูลในการวิจัย ซึ่งเป็นประโยชน์ทางวิชาการต่อไป หลักสูตรพุทธศาสตรดุษฎีบัณฑิต สาขาวิชารัฐประศาสนศาสตร์ มหาวิทยาลัยมหาจุฬาลงกรณราชวิทยาลัย หวังเป็นอย่างยิ่งว่าจักได้รับความอนุเคราะห์จากท่านด้วยดี และขออนุโมทนาขอบคุณในความเอื้อเฟื้อทางวิชาการมา ณ โอกาสนี้

จึงเจริญพรมมาเพื่อโปรดพิจารณาให้ความอนุเคราะห์

(พระครูสังฆรักษ์เกียรติศักดิ์ กิตติปณฺโณ, ดร.)

ผู้อำนวยการหลักสูตรพุทธศาสตรดุษฎีบัณฑิต

สาขาวิชารัฐประศาสนศาสตร์ (วังน้อย)

ผู้ประสานงาน : นายฐาгур จิตตานุรักษ์

โทรศัพท์ติดต่อ. ๐๘๔-๖๙๖-๓๖๕๔

รับได้ พล. พ. ส. ม. น. พ. ส. ส. ส. ส.  
นายสุวัฒน์ รักขันโท  
30 ม.ค. ๕๙

ภาคผนวก ข

รายชื่อผู้เชี่ยวชาญในการตรวจสอบคุณภาพเครื่องมือการวิจัย

## รายชื่อผู้เชี่ยวชาญในการตรวจสอบคุณภาพเครื่องมือการวิจัย

### ๑. ดร.นพดล ดีไทยสงค์

วุฒิการศึกษา พธ.บ. ,กศ.ม., รป.ม. , พธ.ด.  
ตำแหน่ง อาจารย์ประจำภาควิชารัฐศาสตร์

### ๒. ดร.อนุวัต กระสังข์

วุฒิการศึกษา พธ.บ. ,พธ.ม. , พธ.ด.  
ตำแหน่ง อาจารย์ประจำภาควิชารัฐศาสตร์

### ๓. ดร.ธิติวุฒิ หมั่นมี

วุฒิการศึกษา พธ.บ. ,พธ.ม. , พธ.ด.  
ตำแหน่ง อาจารย์ประจำภาควิชารัฐศาสตร์

### ๔. ดร.สุรียา รักษาเมือง

วุฒิการศึกษา วท.บ. ,พธ.ม. , รป.ด.  
ตำแหน่ง อาจารย์ประจำภาควิชารัฐศาสตร์

### ๕. ดร.จิตาภา เร่งมีศรีสุข

วุฒิการศึกษา บธ.บ. ,รป.ม. , รป.ด.  
ตำแหน่ง อาจารย์ประจำภาควิชารัฐศาสตร์

ภาคผนวก ค

การวิเคราะห์ค่าความสอดคล้อง (IOC : Index of item Objective Congruence)



## การตรวจสอบแบบสอบถามและแบบสัมภาษณ์เพื่อหาค่าความสอดคล้องของแต่ละข้อ

### เกณฑ์การให้คะแนน

- +1 หมายถึง เห็นด้วย หรือสอดคล้อง
- 0 หมายถึง ไม่แน่ใจ ไม่รู้ ไม่มั่นใจ
- 1 หมายถึง ไม่ใช่ ไม่เห็นด้วย ไม่สอดคล้อง

ข้อคำถามที่มีค่า IOC ตั้งแต่ ๐.๕๐ - ๑.๐๐ มีค่าความสอดคล้อง “ใช้ได้”

ข้อคำถามที่มีค่า IOC ต่ำกว่า ๐.๕๐ ต้องปรับปรุง “ยังใช้ได้”

## ส่วนที่ ๑ ข้อมูลพื้นฐานของผู้ตอบแบบสอบถาม

คำชี้แจง โปรดอ่านข้อคำถามและพิจารณาว่า ข้อความใดตรงกับสภาพความเป็นจริงในหน่วยงานของท่านมากที่สุด แล้วทำเครื่องหมาย  ลงในช่อง  ที่ตรงกับความเป็นจริงในแต่ละข้อเพียง ๑ ช่องเท่านั้น กรุณาตอบแบบสอบถามทุกข้อ

### ตารางที่ ๑ แบบสอบถามรายละเอียดพื้นฐานของผู้ตอบแบบสอบถาม

| ตัวแปรและตัวชี้วัด   | แบบสอบถาม  | ค่าความสอดคล้อง |         |         |         |         | IOC  |
|--|--|-----------------|---------|---------|---------|---------|------|
|  |  | คนที่ ๑         | คนที่ ๒ | คนที่ ๓ | คนที่ ๔ | คนที่ ๕ |      |
| องค์กรที่ท่านสังกัด<br>๑. กรมการปกครอง<br>๒. กรมส่งเสริมการปกครองส่วนท้องถิ่น<br>๓. กรมที่ดิน                    | ๑. องค์กรที่ท่านสังกัด?                              | ๑               | ๑       | ๑       | ๑       | ๑       | ๑.๐๐ |
| เพศ<br>๑. ชาย<br>๒. หญิง   | ๒. เพศ?  | ๑               | ๑       | ๑       | ๑       | ๑       | ๑.๐๐ |
| การศึกษา<br>๑. ต่ำกว่าปริญญาตรี<br>๒. ปริญญาตรี<br>๓. สูงกว่าปริญญาตรี   | ๓. การศึกษา?   | ๑               | ๐       | ๑       | ๑       | ๑       | ๐.๘๐ |
| อายุ<br>๑. ไม่เกิน ๒๕ ปี<br>๒. ๒๖ - ๓๕ ปี<br>๓. ๓๖ - ๔๕ ปี<br>๔. ๔๖ - ๕๕ ปี<br>๕. ๕๖ ปี ขึ้นไป                   | ๔. อายุ?   | ๑               | ๑       | ๑       | ๑       | ๑       | ๑.๐๐ |
| ลักษณะงานที่ท่านรับผิดชอบโดยตรง เป็นสายงานด้านใด<br>๑. ด้านอำนวยการ/บริหาร<br>๒. ด้านปฏิบัติการ<br>๓. ด้านธุรการ | ๕. ลักษณะงานที่ท่านรับผิดชอบโดยตรง เป็นสายงานด้านใด? | ๑               | ๑       | ๑       | ๑       | ๑       | ๑.๐๐ |

ตารางที่ ๑ แบบสอบถามรายละเอียดพื้นฐานของผู้ตอบแบบสอบถาม (ต่อ)

| ตัวแปรและตัวชี้วัด   | แบบสอบถาม  | ค่าความสอดคล้อง |            |            |            |            | IOC  |
|--|--|-----------------|------------|------------|------------|------------|------|
|  |  | คนที่<br>๑      | คนที่<br>๒ | คนที่<br>๓ | คนที่<br>๔ | คนที่<br>๕ |      |
| ลักษณะตำแหน่งการทำงาน<br>ของท่านอยู่ในระดับใด<br>๑. ผู้บริหารระดับสูง<br>๒. ผู้บริหารระดับกลาง<br>๓. ระดับผู้ปฏิบัติการ  | ๖. ลักษณะ<br>ตำแหน่งการ<br>ทำงานของท่าน<br>อยู่ในระดับใด?            | ๑               | ๑          | ๑          | ๑          | ๑          | ๑.๐๐ |
| ท่านปฏิบัติงานในตำแหน่ง<br>ปัจจุบันเป็นเวลานานเท่าใด<br>๑. ๑-๒ ปี<br>๒. ๓-๔ ปี<br>๓. ๕-๖ ปี<br>๔. ๗-๘ ปี<br>๕. ๙-๑๐ ปี<br>๖. ๑๐ ปีขึ้นไป                             | ๗. ท่านปฏิบัติงาน<br>ในตำแหน่ง<br>ปัจจุบันเป็น<br>เวลานาน<br>เท่าใด? | ๐               | ๑          | ๑          | ๑          | ๑          | ๐.๘๐ |
| รายได้เฉลี่ยต่อเดือน<br>๑. ต่ำกว่า ๒๕,๐๐๐ บาท<br>๒. ๒๕,๐๐๑-๓๕,๐๐๐ บาท<br>๓. ๓๕,๐๐๑-๔๕,๐๐๐ บาท<br>๔. ๔๕,๐๐๑-๕๕,๐๐๐ บาท<br>๕. ๕๕,๐๐๑-๖๕,๐๐๐ บาท<br>๖. ๖๕,๐๐๑ บาทขึ้นไป | ๘. รายได้เฉลี่ย<br>ต่อเดือน?   | ๑               | ๑          | ๑          | ๑          | ๑          | ๑.๐๐ |

## ส่วนที่ ๒ แบบสอบถามเกี่ยวกับจริยธรรมของข้าราชการ สังกัดกระทรวงมหาดไทย

คำชี้แจง โปรดอ่านข้อคำถามและพิจารณาว่า ข้อความใดตรงกับสภาพความเป็นจริงในหน่วยงานของท่านมากที่สุด แล้วทำเครื่องหมาย ✓ ลงในช่องที่ตรงกับความเป็นจริงในแต่ละข้อเพียง ๑ ช่องเท่านั้น กรุณาตอบแบบสอบถามทุกข้อ

ระดับการให้คะแนนมาตรวัด

- ๑ หมายถึง ระดับความสัมพันธ์ “น้อยมาก”                      ๒ หมายถึง ระดับความสัมพันธ์ “น้อย”  
 ๓ หมายถึง ระดับความสัมพันธ์ “ปานกลาง”                      ๔ หมายถึง ระดับความสัมพันธ์ “มาก”  
 ๕ หมายถึง ระดับความสัมพันธ์ “มากที่สุด”

### ตารางที่ ๒ แบบสอบถามเกี่ยวกับจริยธรรมของข้าราชการ สังกัดกระทรวงมหาดไทย

| ข้อที่  | รายละเอียด  | ค่าความสอดคล้อง |      |      |      |      | IOC  |
|---|---|-----------------|------|------|------|------|------|
|   |   | คน ๑            | คน ๒ | คน ๓ | คน ๔ | คน ๕ |      |
| <b>การยึดมั่นในจริยธรรมและยืนหยัดกระทำในสิ่งที่ถูกต้องและเป็นธรรม</b>   |   |                 |      |      |      |      |      |
| ๑   | การปฏิบัติตามประมวลจริยธรรมอย่างตรงไปตรงมา  | ๑               | ๑    | ๐    | ๑    | ๑    | ๐.๘๐ |
| ๒   | การหักท้วงการตักเตือนการกระทำที่ขัดประมวลจริยธรรม   | ๑               | ๑    | ๐    | ๑    | ๑    | ๐.๘๐ |
| ๓   | การรายงานผู้ฝ่าฝืนประมวลจริยธรรมต่อผู้บังคับบัญชา   | ๑               | ๑    | ๐    | ๑    | ๑    | ๐.๘๐ |
| ๔   | การปฏิบัติหน้าที่เป็นไปด้วยความถูกต้องแม้จะขัดต่อความต้องการของผู้บังคับบัญชา                   | ๑               | ๑    | ๐    | ๑    | ๑    | ๐.๘๐ |
| ๕   | การได้มาซึ่งคำตอบแทนจากการดำรงตำแหน่ง ด้วยการปฏิบัติหน้าที่ให้แก่หน่วยงานอื่นหรือหน่วยงานภายนอก | ๑               | ๑    | ๐    | ๑    | ๑    | ๐.๘๐ |
| <b>การมีจิตสำนึกที่ดีและความสำนึกรับผิดชอบหน้าที่ เสียสละ ปฏิบัติหน้าที่ด้วยความรวดเร็ว โปร่งใส และตรวจสอบได้</b> |   |                 |      |      |      |      |      |
| ๖   | การอุทิศตนในการปฏิบัติงานหน้าที่ด้วยความรอบคอบ เต็มกำลังความสามารถ                              | ๑               | ๑    | ๑    | ๑    | ๑    | ๑.๐๐ |
| ๗   | การไม่ก้าวท้าวหรือแทรกแซงการปฏิบัติหน้าที่ของข้าราชการอื่น                                      | ๑               | ๑    | ๑    | ๑    | ๑    | ๑.๐๐ |
| ๘   | การใช้ดุลพินิจตัดสินใจในการปฏิบัติงานตามหลักฐานความเหมาะสมโดยปราศจากอคติส่วนตัว                 | ๑               | ๑    | ๑    | ๑    | ๑    | ๑.๐๐ |
| ๙   | การแก้ไขปรับปรุงการปฏิบัติหน้าที่หลังจากได้รับการว่ากล่าวตักเตือน                               | ๑               | ๑    | ๑    | ๑    | ๑    | ๑.๐๐ |
| ๑๐  | การแจ้งหัวหน้าส่วนราชการทราบโดยพลันเมื่อมีการแก้ไขข้อผิดพลาดจากการปฏิบัติหน้าที่                | ๑               | ๑    | ๑    | ๑    | ๑    | ๑.๐๐ |

| ข้อที่   | รายละเอียด   | ระดับความสัมพันธ์ |         |         |         |         | IOC  |
|--|--|-------------------|---------|---------|---------|---------|------|
|  |  | คน<br>๑           | คน<br>๒ | คน<br>๓ | คน<br>๔ | คน<br>๕ |      |
| ๑๑   | การให้ความร่วมมือกับหน่วยงานที่มีหน้าที่ตรวจสอบตามกฎหมายหรือประชาชน โดยให้ข้อมูลที่เป็นจริงและครบถ้วนเมื่อได้รับคำร้องขอ | ๑                 | ๑       | ๑       | ๐       | ๑       | ๐.๘๐ |
| ๑๒   | การสั่งราชการด้วยวาจาโดยผู้บังคับบัญชามอบหมายให้ผู้อื่นตัดสินใจหรือสั่งการแทน ในเรื่องที่เกิดความเสียหายแก่ราชการ        | ๑                 | ๑       | ๑       | ๐       | ๑       | ๐.๘๐ |
| ๑๓   | การที่ได้รับคำสั่งของรัฐให้ปฏิบัติงานอื่น ทำให้งานในหน้าที่ที่ต้องปฏิบัติเสียหาย   | ๑                 | ๑       | ๑       | ๐       | ๑       | ๐.๘๐ |
| ๑๔   | การปฏิบัติงานในหน้าที่ล่าช้าเกินกว่าระยะเวลาที่กำหนดในกฎหมายหรือเกินสมควร  | ๑                 | ๑       | ๑       | ๐       | ๑       | ๐.๘๐ |
| ๑๕   | การละเว้นการกระทำที่พึงปฏิบัติที่จะก่อให้เกิดความเสียหายต่อตำแหน่งหน้าที่ของตนหรือของข้าราชการอื่น                       | ๑                 | ๑       | ๑       | ๑       | ๑       | ๑.๐๐ |
| <b>การแยกเรื่องส่วนตัวออกจากตำแหน่งหน้าที่และยึดถือประโยชน์ส่วนรวมของประเทศชาติมากกว่าประโยชน์ส่วนตัว</b>                                    |  |                   |         |         |         |         |      |
| ๑๖   | การใช้ความสัมพันธ์ส่วนตัวให้เป็นคุณหรือโทษแก่บุคคลอื่น   | ๑                 | ๑       | ๑       | ๑       | ๑       | ๑.๐๐ |
| ๑๗   | การใช้ดุลพินิจปฏิบัติต่อบุคคลอื่นด้วยความชอบหรือชัง  | ๑                 | ๑       | ๑       | ๑       | ๑       | ๑.๐๐ |
| ๑๘   | การนำเวลาและทรัพยากรของทางราชการไปเพื่อประโยชน์ส่วนตัวและผู้อื่น   | ๑                 | ๑       | ๑       | ๑       | ๑       | ๑.๐๐ |
| ๑๙   | การมีพฤติกรรมของเจ้าหน้าที่ที่สื่อให้เห็นความขัดแย้งระหว่างผลประโยชน์ส่วนตัวมากกว่าประโยชน์ส่วนรวม                       | ๑                 | ๑       | ๑       | ๐       | ๑       | ๐.๘๐ |
| ๒๐   | การใช้ตำแหน่งขัดกับประโยชน์ส่วนรวมที่อยู่ในความรับผิดชอบของหน้าที่   | ๑                 | ๑       | ๑       | ๐       | ๑       | ๐.๘๐ |
| ๒๑   | การปฏิบัติหน้าที่โดยรวม ยึดประโยชน์ของทางราชการและส่วนรวมเป็นสำคัญ   | ๑                 | ๑       | ๑       | ๑       | ๑       | ๑.๐๐ |
| <b>การละเว้นจากการแสวงหาผลประโยชน์ที่มีชอบ โดยอาศัยตำแหน่งหน้าที่ และไม่กระทำการอันเป็นการขัดกันระหว่างประโยชน์ส่วนตัวและประโยชน์ส่วนรวม</b> |  |                   |         |         |         |         |      |
| ๒๒   | การเรียก รับ หรือยอมจะรับสิ่งของขวัญแทนตนหรือญาติของตนจากการดำรงตำแหน่งหรือปฏิบัติหน้าที่                                | ๑                 | ๑       | ๑       | ๑       | ๑       | ๑.๐๐ |
| ๒๓   | การใช้ตำแหน่งกระทำการที่เป็นคุณหรือเป็นโทษเพราะความมือคด   | ๑                 | ๑       | ๑       | ๑       | ๑       | ๑.๐๐ |
| ๒๔   | การได้ประโยชน์จากการไม่เสนอ การดำเนินการ หรือการอนุมัติโครงการ   | ๑                 | ๑       | ๑       | ๑       | ๑       | ๑.๐๐ |

| ข้อที่   | รายละเอียด   | ระดับความสัมพันธ์ |         |         |         |         | IOC  |
|--|--|-------------------|---------|---------|---------|---------|------|
|  |  | คน<br>๑           | คน<br>๒ | คน<br>๓ | คน<br>๔ | คน<br>๕ |      |
| <b>การเคารพและปฏิบัติตามรัฐธรรมนูญและกฎหมายอย่างตรงไปตรงมา</b>   |  |                   |         |         |         |         |      |
| ๒๕   | การละเมิดกฎหมาย กฎ ข้อบังคับ หรือมติคณะรัฐมนตรี  | ๑                 | ๑       | ๑       | ๐       | ๑       | ๐.๘๐ |
| ๒๖   | การทักท้วงคำสั่งที่ไม่ชอบด้วยกฎหมายเสนอให้หัวหน้าส่วนราชการพิจารณาข้อยุติทางกฎหมาย   | ๑                 | ๑       | ๑       | ๑       | ๑       | ๑.๐๐ |
| ๒๗   | การใช้ช่องว่างทางกฎหมายที่เกี่ยวกับหน้าที่ความรับผิดชอบ เพื่อประโยชน์ของตนเองและผู้อื่น  | ๑                 | ๑       | ๑       | ๑       | ๑       | ๑.๐๐ |
| ๒๘   | การยินยอมให้บุคคลอื่นใช้ชื่อของเจ้าหน้าที่ในหน่วยงานเพื่อถือครองสินทรัพย์ สิทธิ หรือประโยชน์อื่นใด   | ๑                 | ๑       | ๑       | ๑       | ๑       | ๑.๐๐ |
| ๒๙   | การใช้ชื่อบุคคลอื่นถือครองสินทรัพย์แทนเจ้าหน้าที่ในหน่วยงานเพื่อปกปิดทรัพย์สินของตน  | ๑                 | ๑       | ๑       | ๑       | ๑       | ๑.๐๐ |
| ๓๐   | การดำเนินการของหัวหน้าส่วนราชการเมื่อทราบว่ามีกรละเมิดหรือไม่ปฏิบัติตามกฎหมาย  | ๑                 | ๑       | ๑       | ๐       | ๑       | ๐.๘๐ |
| ๓๑   | การทบทวนกฎหมาย กฎ หรือข้อบังคับ ที่ได้รับคำร้องจากหน่วยงานอื่นที่เกี่ยวข้องกับการสร้างความไม่เป็นธรรมหรือเป็นภาระแก่ประชาชนที่อยู่ในความรับผิดชอบของส่วนราชการ | ๑                 | ๑       | ๑       | ๐       | ๑       | ๐.๘๐ |
| <b>การปฏิบัติหน้าที่ด้วยความเที่ยงธรรม เป็นกลางทางการเมือง ให้บริการประชาชนด้วยอัธยาศัยไมตรีที่ดี และไม่เลือกปฏิบัติโดยไม่เป็นกลาง</b> |  |                   |         |         |         |         |      |
| ๓๒   | การหลีกเลี่ยง ละเอียด ในการปฏิบัติหน้าที่ หรือใช้อำนาจเกินกว่าที่มีอยู่ตามกฎหมาย   | ๑                 | ๑       | ๑       | ๑       | ๑       | ๑.๐๐ |
| ๓๓   | การปฏิบัติหน้าที่หรือดำเนินการโดยคำนึงถึงศักดิ์ศรีความเป็นมนุษย์   | ๑                 | ๑       | ๑       | ๐       | ๑       | ๐.๘๐ |
| ๓๔   | การดำเนินการนอกเหนืออำนาจหน้าที่ของข้าราชการในหน่วยงานท่านกระทบถึงสิทธิเสรีภาพและเป็นภาระแก่บุคคลอื่น  | ๑                 | ๑       | ๑       | ๑       | ๑       | ๑.๐๐ |
| ๓๕   | การบริการและอำนวยความสะดวกแก่ประชาชนโดยมีอัธยาศัยไมตรีที่ดี ปราศจากอคติ  | ๑                 | ๑       | ๑       | ๑       | ๑       | ๑.๐๐ |
| ๓๖   | การให้ความเสมอภาคและเป็นธรรมต่อบุคคลผู้มาติดต่อ  | ๑                 | ๑       | ๑       | ๑       | ๑       | ๑.๐๐ |
| ๓๗   | การวางตัวเป็นกลางทางการเมืองในหน่วยงานท่าน   | ๑                 | ๑       | ๑       | ๑       | ๑       | ๑.๐๐ |
| ๓๘   | การปฏิบัติหน้าที่ด้วยความเที่ยงธรรม ไม่เห็นแก่หน้าผู้ใด  | ๑                 | ๑       | ๑       | ๐       | ๑       | ๐.๘๐ |

| ลำดับที่  | รายละเอียด   | ระดับความสัมพันธ์ |      |      |      |      | IOC  |
|---|--|-------------------|------|------|------|------|------|
|   |  | คน ๑              | คน ๒ | คน ๓ | คน ๔ | คน ๕ |      |
| <b>การปฏิบัติตามกฎหมายว่าด้วยข้อมูลข่าวสารของทางราชการ</b>                      |  |                   |      |      |      |      |      |
| ๓๙  | การนำข้อมูลที่ได้จากการดำเนินการเพื่อเอื้อประโยชน์ต่อตนเองและผู้อื่น   | ๑                 | ๑    | ๑    | ๐    | ๑    | ๐.๘๐ |
| ๔๐  | การชี้แจงเหตุผลอย่างครบถ้วนในกรณีที่มีการปฏิบัติงานกระทบต่อสิทธิเสรีภาพผู้อื่น   | ๑                 | ๑    | ๑    | ๑    | ๑    | ๑.๐๐ |
| ๔๑  | การชี้แจงเหตุผลอย่างครบถ้วนในกรณีเมื่อมีการร้องขอตามกฎหมายภายในเวลากำหนด   | ๑                 | ๑    | ๑    | ๑    | ๑    | ๑.๐๐ |
| <b>การมุ่งผลสัมฤทธิ์ของงาน</b>  |  |                   |      |      |      |      |      |
| ๔๒  | การปฏิบัติงานเต็มกำลังความสามารถโดยมุ่งประสิทธิภาพและประสิทธิผล  | ๑                 | ๑    | ๑    | ๑    | ๑    | ๑.๐๐ |
| ๔๓  | การใช้งบประมาณ ทรัพย์สิน สิทธิประโยชน์ที่ทางราชการจัดให้ด้วยความคุ้มค่า และประหยัด   | ๑                 | ๑    | ๑    | ๑    | ๑    | ๑.๐๐ |
| ๔๔  | การใช้ความรู้ความสามารถ ระมัดระวังในการปฏิบัติหน้าที่ ตามมาตรฐานวิชาชีพโดยเคร่งครัด  | ๑                 | ๑    | ๑    | ๐    | ๑    | ๐.๘๐ |
| ๔๕  | การแสวงหาวิธีการแนวทางใหม่ ๆ เพื่อให้การปฏิบัติงานประสบผลสำเร็จมากยิ่งขึ้น   | ๑                 | ๑    | ๑    | ๑    | ๑    | ๑.๐๐ |
| <b>การยึดมั่นในระบอบประชาธิปไตยอันมีพระมหากษัตริย์เป็นประมุข</b>                |  |                   |      |      |      |      |      |
| ๔๖  | การแสดงออกสนับสนุนการปกครองระบอบประชาธิปไตยอันมีพระมหากษัตริย์เป็นประมุข   | ๑                 | ๑    | ๑    | ๑    | ๑    | ๑.๐๐ |
| ๔๗  | การแสดงออกถึงความจงรักภักดีต่อสถาบันพระมหากษัตริย์   | ๑                 | ๑    | ๑    | ๑    | ๑    | ๑.๐๐ |
| <b>การเป็นแบบอย่างที่ดีในการดำรงตนรักษาชื่อเสียงภาพลักษณ์ของข้าราชการโดยรวม</b> |  |                   |      |      |      |      |      |
| ๔๘  | การไม่ละเมิดหลักศีลธรรม จารีต ประเพณีในหน่วยงานท่าน  | ๑                 | ๑    | ๑    | ๐    | ๑    | ๐.๘๐ |
| ๔๙  | การเสนอเรื่องให้คณะกรรมการจริยธรรมพิจารณาวินิจฉัย ทำให้ลดการขัดแย้งได้ดี   | ๑                 | ๑    | ๑    | ๑    | ๑    | ๑.๐๐ |
| ๕๐  | การปกครองของหัวหน้าส่วนและผู้บังคับบัญชาเป็นไปด้วยความเที่ยงธรรม   | ๑                 | ๑    | ๑    | ๑    | ๑    | ๑.๐๐ |
| ๕๑  | การสนับสนุนยกย่องผู้ใต้บังคับบัญชาที่มีความซื่อสัตย์ ผลงานดีเด่น ความรู้ความสามารถจากหัวหน้าส่วนราชการ มีการยึดมั่นในระบบคุณธรรม | ๑                 | ๑    | ๑    | ๑    | ๑    | ๑.๐๐ |
| ๕๒  | การปกป้องคุ้มครองผู้ใต้บังคับบัญชาที่ปฏิบัติตามประมวลจริยธรรม  | ๑                 | ๑    | ๑    | ๑    | ๑    | ๑.๐๐ |

| ข้อที่ | รายละเอียด   | ระดับความสัมพันธ์ |         |         |         |         | IOC  |
|--------|--|-------------------|---------|---------|---------|---------|------|
|        |  | คน<br>๑           | คน<br>๒ | คน<br>๓ | คน<br>๔ | คน<br>๕ |      |
| ๕๓     | การลงโทษเจ้าหน้าที่ผู้กระทำผิดหรือละเมิดจริยธรรม   | ๑                 | ๑       | ๑       | ๑       | ๑       | ๑.๐๐ |
| ๕๔     | การรักษาภาพลักษณ์ เสียสละ และความไว้วางใจให้เกิด<br>แก่ส่วนราชการโดยรวม                                      | ๑                 | ๑       | ๑       | ๑       | ๑       | ๑.๐๐ |
| ๕๕     | การน้อมนำปรัชญาเศรษฐกิจพอเพียงมาใช้ดำเนินชีวิต   | ๑                 | ๑       | ๑       | ๐       | ๑       | ๐.๘๐ |
| ๕๖     | การนำข้อคิดเห็น ข้อร้องเรียน ที่เกี่ยวข้องกับจริยธรรมมา<br>ปรับปรุงเพื่อพัฒนาให้หน่วยงานมีภาพลักษณ์ที่ดีขึ้น | ๑                 | ๑       | ๑       | ๑       | ๑       | ๑.๐๐ |





| ข้อที่   | รายละเอียด  | ค่าความสอดคล้อง |         |         |         |         | IOC  |
|--|---|-----------------|---------|---------|---------|---------|------|
|  |   | คน<br>๑         | คน<br>๒ | คน<br>๓ | คน<br>๔ | คน<br>๕ |      |
| <b>หลักพุทธธรรม บุญกิริยาวัตถุ ได้แก่ ทาน ศีล ภavana</b> |   |                 |         |         |         |         |      |
| ๖๘   | การมีศีลสามารถป้องกันทุกข์ภัยที่เกิดจากการปฏิบัติหน้าที่เป็นอย่างดี                                 | ๑               | ๑       | ๑       | ๐       | ๑       | ๐.๘๐ |
| ๖๙   | การมีศีลทำให้ภาพลักษณ์โดยรวมของหน่วยงานดีขึ้น   | ๑               | ๑       | ๑       | ๐       | ๑       | ๐.๘๐ |
| ๗๐   | การเจริญภาวนารู้เท่าทันทำให้เกิดการพัฒนาการปฏิบัติงานได้ดีขึ้น                                      | ๑               | ๑       | ๑       | ๐       | ๑       | ๐.๘๐ |
| ๗๑   | การเจริญภาวนาสามารถแก้ไขพฤติกรรมที่เคยกระทำผิดทำนองคลองธรรมได้                                      | ๑               | ๑       | ๑       | ๐       | ๑       | ๐.๘๐ |
| ๗๒   | การเจริญภาวนาทำให้เกิดความรับผิดชอบต่อเพื่อนร่วมงานและสังคม   | ๑               | ๑       | ๑       | ๐       | ๑       | ๐.๘๐ |
| ๗๓   | การเจริญภาวนาทำให้เกิดความมั่นคงทางจิตใจต่อความยุ่ง ในทางที่ผิด                                     | ๑               | ๑       | ๑       | ๐       | ๑       | ๐.๘๐ |
| <b>หลักพุทธธรรมโลกบาลธรรม ทิโรตตปปะ</b>                  |   |                 |         |         |         |         |      |
| ๗๔   | การเกิดความละเอียดการทำความเข้าใจในการปฏิบัติหน้าที่จากการที่ได้รับการอบรมสั่งสอนจากครอบครัว        | ๑               | ๑       | ๑       | ๐       | ๑       | ๐.๘๐ |
| ๗๕   | การเกิดความละเอียดการทำความเข้าใจในการปฏิบัติหน้าที่จากการที่มีอายุหรือวัยสูงขึ้น                   | ๑               | ๑       | ๑       | ๐       | ๑       | ๐.๘๐ |
| ๗๖   | การเกิดความละเอียดการทำความเข้าใจในการปฏิบัติหน้าที่จากการที่ตนเองเคยกล้าหาญและเคยทำความดีที่ผ่านมา | ๑               | ๑       | ๑       | ๐       | ๑       | ๐.๘๐ |
| ๗๗   | การเกิดความละเอียดการทำความเข้าใจในการปฏิบัติหน้าที่จากการที่ตนเองได้รับความรู้การศึกษา             | ๑               | ๑       | ๑       | ๐       | ๑       | ๐.๘๐ |
| ๗๘   | การเกิดความละเอียดการทำความเข้าใจในการปฏิบัติหน้าที่จากการที่ตนเองเป็นคนมีศีลธรรมคุณธรรม            | ๑               | ๑       | ๑       | ๐       | ๑       | ๐.๘๐ |
| ๗๙   | การเกิดความละเอียดการทำความเข้าใจในการปฏิบัติหน้าที่จากการที่เกิดความกลัวเสียชื่อเสียงสถาบัน        | ๑               | ๑       | ๑       | ๐       | ๑       | ๐.๘๐ |
| ๘๐   | การเกิดความละเอียดการทำความเข้าใจในการปฏิบัติหน้าที่จากการที่เคยเป็นเพื่อนหรือเคยปฏิบัติดีต่อกันมา  | ๑               | ๑       | ๑       | ๐       | ๑       | ๐.๘๐ |
| ๘๑   | การเกิดความกลัวบาป เนื่องจากกลัวตนเอง คนรอบข้าง หรือกลัวสังคมติเตียน                                | ๑               | ๑       | ๑       | ๐       | ๑       | ๐.๘๐ |
| ๘๒   | การเกิดความกลัวบาป เนื่องจากกลัวโดนลงโทษทางวินัยและกฎหมายอาญาของบ้านเมือง                           | ๑               | ๑       | ๑       | ๐       | ๑       | ๐.๘๐ |
| ๘๓   | การเกิดความกลัวบาป เพราะเชื่อในเรื่องของกรรมโทษภัยในอบายภูมิ หรือได้รับการลงโทษจากสิ่งที่ไม่เห็น    | ๑               | ๑       | ๑       | ๐       | ๑       | ๐.๘๐ |

ภาคผนวก ง

ตารางแสดงค่าสัมประสิทธิ์ของครอนบาค (Cronbach)  
และการทดสอบค่าความเชื่อมั่น (Reliability)

**RELIABILITY**

/SCALE ('ALL VARIABLES') ALL

/MODEL=ALPHA

/SUMMARY=TOTAL

**Reliability Statistics**

|                  |            |
|------------------|------------|
| Cronbach's Alpha | N of Items |
| .971             | 83         |

**Item-Total Statistics**

| Label | Scale Mean if<br>Item Deleted | Scale Variance if<br>Item Deleted | Corrected Item-<br>Total Correlation | Cronbach's Alpha<br>if Item Deleted |
|-------|-------------------------------|-----------------------------------|--------------------------------------|-------------------------------------|
| a1    | 276.33                        | 2478.161                          | .727                                 | .971                                |
| a2    | 276.80                        | 2506.924                          | .533                                 | .971                                |
| a3    | 277.20                        | 2520.855                          | .354                                 | .971                                |
| a4    | 276.77                        | 2501.771                          | .502                                 | .971                                |
| a5    | 277.57                        | 2547.426                          | .042                                 | .972                                |
| b6    | 276.07                        | 2479.582                          | .836                                 | .971                                |
| b7    | 276.17                        | 2493.523                          | .523                                 | .971                                |
| b8    | 276.17                        | 2484.971                          | .729                                 | .971                                |
| b9    | 276.23                        | 2487.082                          | .742                                 | .971                                |
| b10   | 276.17                        | 2491.109                          | .691                                 | .971                                |
| b11   | 276.33                        | 2504.575                          | .441                                 | .971                                |
| b12   | 277.93                        | 2551.099                          | .026                                 | .972                                |
| b13   | 278.23                        | 2562.806                          | -.091                                | .972                                |
| b14   | 278.07                        | 2554.616                          | -.011                                | .972                                |
| b15   | 276.77                        | 2500.875                          | .377                                 | .971                                |
| c16   | 278.00                        | 2556.000                          | -.024                                | .972                                |
| c17   | 278.07                        | 2555.651                          | -.021                                | .972                                |
| c18   | 277.93                        | 2564.478                          | -.095                                | .972                                |
| c19   | 278.07                        | 2548.547                          | .047                                 | .972                                |
| c20   | 277.93                        | 2562.202                          | -.087                                | .972                                |
| c21   | 276.80                        | 2486.166                          | .487                                 | .971                                |
| d22   | 278.03                        | 2550.309                          | .024                                 | .972                                |
| d23   | 278.03                        | 2539.137                          | .109                                 | .972                                |
| d24   | 278.20                        | 2554.028                          | -.006                                | .972                                |
| e25   | 278.37                        | 2547.757                          | .041                                 | .972                                |

## Item-Total Statistics

| Label | Scale Mean if<br>Item Deleted | Scale Variance if<br>Item Deleted | Corrected Item-<br>Total Correlation | Cronbach's Alpha<br>if Item Deleted |
|-------|-------------------------------|-----------------------------------|--------------------------------------|-------------------------------------|
| e26   | 277.47                        | 2504.051                          | .360                                 | .971                                |
| e27   | 278.13                        | 2530.326                          | .196                                 | .972                                |
| e28   | 278.37                        | 2534.654                          | .166                                 | .972                                |
| e29   | 278.47                        | 2556.602                          | -.033                                | .972                                |
| e30   | 277.33                        | 2499.264                          | .429                                 | .971                                |
| e31   | 276.97                        | 2483.551                          | .483                                 | .971                                |
| f32   | 276.93                        | 2492.754                          | .408                                 | .971                                |
| f33   | 276.77                        | 2478.599                          | .522                                 | .971                                |
| f34   | 277.40                        | 2522.869                          | .200                                 | .972                                |
| f35   | 276.20                        | 2474.441                          | .651                                 | .971                                |
| f36   | 276.07                        | 2466.961                          | .792                                 | .970                                |
| f37   | 276.47                        | 2487.706                          | .502                                 | .971                                |
| f38   | 276.40                        | 2473.145                          | .621                                 | .971                                |
| g39   | 277.47                        | 2536.120                          | .131                                 | .972                                |
| g40   | 276.70                        | 2489.252                          | .583                                 | .971                                |
| g41   | 276.27                        | 2474.064                          | .811                                 | .971                                |
| h42   | 276.13                        | 2473.568                          | .777                                 | .971                                |
| h43   | 276.30                        | 2470.286                          | .762                                 | .971                                |
| h44   | 276.20                        | 2469.890                          | .791                                 | .971                                |
| h45   | 276.13                        | 2469.913                          | .764                                 | .971                                |
| i46   | 275.97                        | 2464.585                          | .765                                 | .971                                |
| i47   | 275.87                        | 2469.706                          | .785                                 | .971                                |
| j48   | 276.47                        | 2484.740                          | .550                                 | .971                                |
| j49   | 276.47                        | 2476.878                          | .699                                 | .971                                |
| j50   | 276.80                        | 2480.786                          | .650                                 | .971                                |
| j51   | 276.80                        | 2488.028                          | .621                                 | .971                                |
| j52   | 276.77                        | 2479.840                          | .606                                 | .971                                |
| j53   | 276.73                        | 2490.616                          | .556                                 | .971                                |
| j54   | 276.37                        | 2469.275                          | .739                                 | .971                                |
| j55   | 276.30                        | 2468.631                          | .778                                 | .971                                |
| j56   | 276.43                        | 2472.530                          | .743                                 | .971                                |
| k57   | 276.33                        | 2468.713                          | .729                                 | .971                                |
| k58   | 276.17                        | 2465.592                          | .752                                 | .971                                |
| k59   | 276.30                        | 2471.941                          | .726                                 | .971                                |
| k60   | 276.17                        | 2468.902                          | .811                                 | .970                                |

**Item-Total Statistics**

| Label | Scale Mean if<br>Item Deleted | Scale Variance if<br>Item Deleted | Corrected Item-<br>Total Correlation | Cronbach's Alpha<br>if Item Deleted |
|-------|-------------------------------|-----------------------------------|--------------------------------------|-------------------------------------|
| k61   | 276.10                        | 2468.576                          | .788                                 | .971                                |
| k62   | 276.27                        | 2464.961                          | .754                                 | .971                                |
| k63   | 276.00                        | 2472.138                          | .769                                 | .971                                |
| k64   | 276.10                        | 2460.852                          | .888                                 | .970                                |
| k65   | 276.33                        | 2477.747                          | .756                                 | .971                                |
| k66   | 276.13                        | 2462.051                          | .863                                 | .970                                |
| k67   | 276.13                        | 2467.775                          | .896                                 | .970                                |
| k68   | 276.20                        | 2470.717                          | .869                                 | .970                                |
| k69   | 276.13                        | 2464.602                          | .839                                 | .970                                |
| k70   | 276.13                        | 2464.809                          | .864                                 | .970                                |
| k71   | 276.20                        | 2467.752                          | .868                                 | .970                                |
| k72   | 276.20                        | 2465.752                          | .858                                 | .970                                |
| k73   | 276.13                        | 2464.326                          | .869                                 | .970                                |
| l74   | 276.07                        | 2482.064                          | .693                                 | .971                                |
| l75   | 276.20                        | 2487.407                          | .571                                 | .971                                |
| l76   | 276.33                        | 2485.954                          | .594                                 | .971                                |
| l77   | 276.23                        | 2472.806                          | .754                                 | .971                                |
| l78   | 275.97                        | 2478.654                          | .773                                 | .971                                |
| l79   | 276.20                        | 2476.855                          | .774                                 | .971                                |
| l80   | 276.27                        | 2486.823                          | .705                                 | .971                                |
| l81   | 276.17                        | 2479.040                          | .712                                 | .971                                |
| l82   | 276.20                        | 2476.786                          | .775                                 | .971                                |
| l83   | 276.17                        | 2481.385                          | .668                                 | .971                                |

**RELIABILITY**

/SCALE ('ALL VARIABLES') ALL

/MODEL=ALPHA

/STATISTICS=DESCRIPTIVE SCALE

**Item Statistics**

| Number | Label | Mean | Std. Deviation | N   |
|--------|-------|------|----------------|-----|
| 1      | a 1   | 3.75 | 0.903          | 400 |
| 2      | a 2   | 3.43 | 0.989          | 400 |
| 3      | a 3   | 3.05 | 1.050          | 400 |
| 4      | a 4   | 3.33 | 1.005          | 400 |
| 5      | a 5   | 3.67 | 1.236          | 400 |
| 6      | b 6   | 4.11 | 0.843          | 400 |
| 7      | b 7   | 4.00 | 0.953          | 400 |
| 8      | b 8   | 4.02 | 0.841          | 400 |
| 9      | b 9   | 4.00 | 0.878          | 400 |
| 10     | b10   | 4.01 | 0.832          | 400 |
| 11     | b11   | 4.11 | 0.847          | 400 |
| 12     | b12   | 3.57 | 1.203          | 400 |
| 13     | b13   | 3.88 | 1.120          | 400 |
| 14     | b14   | 3.90 | 1.088          | 400 |
| 15     | b15   | 3.19 | 1.441          | 400 |
| 16     | c16   | 3.86 | 1.160          | 400 |
| 17     | c17   | 3.96 | 1.122          | 400 |
| 18     | c18   | 4.04 | 1.103          | 400 |
| 19     | c19   | 4.01 | 1.097          | 400 |
| 20     | c20   | 4.03 | 1.126          | 400 |
| 21     | c21   | 3.83 | 1.217          | 400 |
| 22     | d22   | 4.16 | 1.122          | 400 |
| 23     | d23   | 4.23 | 1.050          | 400 |
| 24     | d24   | 4.24 | 1.071          | 400 |
| 25     | e25   | 4.27 | 1.187          | 400 |
| 26     | e26   | 2.72 | 1.275          | 400 |
| 27     | e27   | 4.29 | 1.000          | 400 |
| 28     | e28   | 4.42 | 0.975          | 400 |
| 29     | e29   | 4.42 | 1.001          | 400 |
| 30     | e30   | 2.95 | 1.309          | 400 |

Item Statistics

| Number | Label | Mean | Std. Deviation | N   |
|--------|-------|------|----------------|-----|
| 31     | e31   | 3.08 | 1.274          | 400 |
| 32     | f32   | 3.63 | 1.455          | 400 |
| 33     | f33   | 3.79 | 1.187          | 400 |
| 34     | f34   | 3.87 | 1.277          | 400 |
| 35     | f35   | 4.14 | 1.037          | 400 |
| 36     | f36   | 4.16 | 1.001          | 400 |
| 37     | f37   | 3.88 | 1.121          | 400 |
| 38     | f38   | 3.73 | 1.096          | 400 |
| 39     | g39   | 3.61 | 1.337          | 400 |
| 40     | g40   | 3.72 | 1.003          | 400 |
| 41     | g41   | 3.88 | 0.948          | 400 |
| 42     | h42   | 4.18 | 0.850          | 400 |
| 43     | h43   | 4.10 | 0.907          | 400 |
| 44     | h44   | 4.15 | 0.856          | 400 |
| 45     | h44   | 4.02 | 0.880          | 400 |
| 46     | i46   | 4.41 | 0.885          | 400 |
| 47     | i47   | 4.51 | 0.831          | 400 |
| 48     | j48   | 4.11 | 0.964          | 400 |
| 49     | j49   | 3.43 | 1.058          | 400 |
| 50     | j50   | 3.62 | 1.005          | 400 |
| 51     | j51   | 3.65 | 0.997          | 400 |
| 52     | j52   | 3.68 | 1.010          | 400 |
| 53     | j53   | 3.45 | 1.008          | 400 |
| 54     | j54   | 3.91 | 0.898          | 400 |
| 55     | j55   | 4.03 | 0.889          | 400 |
| 56     | j56   | 3.93 | 0.892          | 400 |
| 57     | k57   | 3.99 | 0.899          | 400 |
| 58     | k58   | 4.12 | 0.837          | 400 |
| 59     | k59   | 3.96 | 0.890          | 400 |
| 60     | k60   | 4.02 | 0.863          | 400 |
| 61     | k61   | 4.06 | 0.898          | 400 |
| 62     | k62   | 4.11 | 0.881          | 400 |
| 63     | k63   | 4.07 | 0.901          | 400 |
| 64     | k64   | 4.08 | 0.859          | 400 |
| 65     | k65   | 3.79 | 0.979          | 400 |



Item Statistics

| Number | Label     | Mean | Std. Deviation | N   |
|--------|-----------|------|----------------|-----|
| 66     | k66       | 4.00 | 0.918          | 400 |
| 67     | k67       | 4.07 | 0.823          | 400 |
| 68     | k68       | 3.96 | 0.865          | 400 |
| 69     | k69       | 4.06 | 0.883          | 400 |
| 70     | k70       | 3.99 | 0.907          | 400 |
| 71     | k71       | 3.98 | 0.894          | 400 |
| 72     | k72       | 3.96 | 0.924          | 400 |
| 73     | k73       | 4.03 | 0.926          | 400 |
| 74     | l74       | 4.17 | 0.874          | 400 |
| 75     | l75       | 3.90 | 1.017          | 400 |
| 76     | l76       | 4.02 | 0.902          | 400 |
| 77     | l77       | 4.00 | 0.939          | 400 |
| 78     | l78       | 4.18 | 0.797          | 400 |
| 79     | l79       | 3.97 | 0.926          | 400 |
| 80     | l80       | 3.90 | 0.930          | 400 |
| 81     | l80       | 3.96 | 0.952          | 400 |
| 82     | l80       | 4.06 | 0.960          | 400 |
| 83     | l80       | 4.01 | 1.010          | 400 |
|        | a (01-05) | 3.45 | 0.639          | 400 |
|        | b (06-15) | 3.88 | 0.565          | 400 |
|        | c (16-21) | 3.95 | 0.893          | 400 |
|        | d (22-24) | 4.21 | 1.014          | 400 |
|        | e (25-31) | 3.73 | 0.601          | 400 |
|        | f (32-38) | 3.89 | 0.758          | 400 |
|        | g (39-41) | 3.74 | 0.741          | 400 |
|        | h (42-45) | 4.11 | 0.785          | 400 |
|        | i (46-47) | 4.46 | 0.809          | 400 |
|        | j (48-56) | 3.76 | 0.723          | 400 |
|        | k (57-73) | 4.01 | 0.724          | 400 |
|        | l (74-83) | 4.02 | 0.745          | 400 |

ภาคผนวก จ

รายนามผู้ให้สัมภาษณ์

## รายนามผู้ให้สัมภาษณ์

### ข้าราชการสังกัดกระทรวงมหาดไทย

| ลำดับ<br>ที่ | ชื่อผู้ให้สัมภาษณ์        | ตำแหน่ง  | หน่วยงาน/สังกัด                          |
|--------------|---------------------------|--|--|
| ๑            | นายประชา เตรีตน์          | ข้าราชการบำนาญ<br>รองปลัดกระทรวงมหาดไทย  | กระทรวงมหาดไทย                           |
| ๒            | สงวนนาม                   | ผู้ชำนาญการ  | สถาบันดำรงราชานุภาพ<br>๕๐๕๕๖             |
| ๓            | สงวนนาม                   | ผู้ชำนาญการ  | สำนักการสอบสวนและนิติ<br>กร กรมการปกครอง |
| ๔            | นางสาวนวิรัตน์ เหลี่ยมไทย | หัวหน้าฝ่ายบริหารงานทั่วไป   | สำนักงานปลัด<br>กระทรวงมหาดไทย           |
| ๕            | นายทวี เสริมภักดีกุล      | ผู้อำนวยการ<br>กองการเจ้าหน้าที่   | กรมการปกครอง                             |
| ๖            | นายบพิตร ภาชิต            | ผู้อำนวยการสำนักงาน<br>ศปท.มท.   | สำนักงานปลัดกระทรวง<br>มหาดไทย           |
| ๗            | นายศุภชัย ศรีมีชัย        | นิติกรชำนาญการพิเศษ<br>รักษาราชการแทนหัวหน้า<br>กลุ่มงานวินัย<br>กองการเจ้าหน้าที่ | สำนักงานปลัดกระทรวง<br>มหาดไทย           |
| ๘            | นายบุญช่วย ผูกสี          | ผู้อำนวยการ<br>กองการเจ้าหน้าที่   | กรมที่ดิน                                |
| ๙            | นายณัฐพันธ์ ปฏิเสน        | หัวหน้ากลุ่มงานวินัย   | กรมส่งเสริม<br>การปกครองท้องถิ่น         |

## คณะพระภิกษุ และกลุ่มนักวิชาการผู้ทรงคุณวุฒิด้านจริยธรรม

| ลำดับ<br>ที่ | ชื่อ-นามสกุล               | ตำแหน่ง   | หน่วยงานที่สังกัด                      |
|--------------|----------------------------|---|--|
| ๑            | พระมหาบุญเลิศ อินทปณโณ,รศ. | รองคณบดีฝ่ายวิชาการ<br>คณะสังคมศาสตร์   | มหาวิทยาลัย<br>มหาจุฬาลงกรณราชวิทยาลัย |
| ๒            | พระปลัดระพิน พุทธิสารโ,ดร. | อาจารย์ประจำ<br>ภาควิชารัฐศาสตร์<br>คณะสังคมศาสตร์  | มหาวิทยาลัย<br>มหาจุฬาลงกรณราชวิทยาลัย |
| ๓            | พระมหาสุนันท์ สุนนโท, ดร.  | อาจารย์ประจำ<br>ภาควิชารัฐศาสตร์<br>คณะสังคมศาสตร์  | มหาวิทยาลัย<br>มหาจุฬาลงกรณราชวิทยาลัย |
| ๔            | พระมหากำพล คุณงกโร, ดร.    | อาจารย์ประจำ<br>ภาควิชารัฐศาสตร์<br>คณะสังคมศาสตร์  | มหาวิทยาลัย<br>มหาจุฬาลงกรณราชวิทยาลัย |
| ๕            | พระมหากฤษณา กิตติโสภโณ,ดร. | อาจารย์ประจำ<br>ภาควิชารัฐศาสตร์<br>คณะสังคมศาสตร์  | มหาวิทยาลัย<br>มหาจุฬาลงกรณราชวิทยาลัย |
| ๖            | ศ.ดร.กฤษ เพิ่มทันจิตต์     | ผู้มีความรู้ความสามารถ<br>พิเศษหรืออาจารย์<br>สัญญาจ้าง คณะรัฐ<br>ประศาสนศาสตร์                     | สถาบันพัฒนาบริหารศาสตร์<br>บัณฑิต      |
| ๗            | ศ.ดร.บุญทัน ดอกไธสง        | ผอ.หลักสูตร<br>Internation for<br>Public Administration   | มหาวิทยาลัย<br>มหาจุฬาลงกรณราชวิทยาลัย |
| ๘            | รศ.ดร.สมาน งามสนิท         | อาจารย์ประจำ<br>ภาควิชารัฐศาสตร์<br>คณะสังคมศาสตร์  | มหาวิทยาลัย<br>มหาจุฬาลงกรณราชวิทยาลัย |
| ๙            | ผศ.ดร.เต็มศักดิ์ ทองอินทร์ | หัวหน้าภาควิชา<br>รัฐศาสตร์ / ผอ.หลักสูตร<br>บัณฑิตศึกษา สาขาวิชา<br>รัฐประศาสนศาสตร์<br>(ว่างน้อย) | มหาวิทยาลัย<br>มหาจุฬาลงกรณราชวิทยาลัย |
| ๑๐           | ดร.ยุทธนา ปราณีต           | ผอ.หลักสูตร<br>บัณฑิตศึกษา สาขาวิชา<br>การจัดการเชิงพุทธ  | มหาวิทยาลัย<br>มหาจุฬาลงกรณราชวิทยาลัย |

## คณะพระภิกษุ และกลุ่มนักวิชาการผู้ทรงคุณวุฒิด้านจริยธรรม (ต่อ)

| ลำดับ<br>ที่ | ชื่อ-นามสกุล        | ตำแหน่ง  | หน่วยงานที่สังกัด                      |
|--------------|---------------------|--|--|
| ๑๑           | ดร.บุษกร วัฒนบุตร   | เลขานุการ<br>หลักสูตรบัณฑิตศึกษา<br>สาขาวิชาการจัดการเชิง<br>พุทธและสาขาวิชารัฐ<br>ประศาสนศาสตร์ | มหาวิทยาลัย<br>มหาจุฬาลงกรณราชวิทยาลัย |
| ๑๒           | ดร.นพดล ดีไทยสงค์   | อาจารย์ประจำ<br>ภาควิชารัฐศาสตร์<br>คณะสังคมศาสตร์   | มหาวิทยาลัย<br>มหาจุฬาลงกรณราชวิทยาลัย |
| ๑๓           | ดร.อนุวัต กระสังข์  | อาจารย์ประจำ<br>ภาควิชารัฐศาสตร์<br>คณะสังคมศาสตร์   | มหาวิทยาลัย<br>มหาจุฬาลงกรณราชวิทยาลัย |
| ๑๔           | ดร.สุวัฒน์ รักขันโท | อาจารย์ประจำ<br>ภาควิชารัฐศาสตร์<br>คณะสังคมศาสตร์   | มหาวิทยาลัย<br>มหาจุฬาลงกรณราชวิทยาลัย |

ภาคผนวก ฉ

รายนามผู้เข้าร่วมสนทนากลุ่ม (Focus Group Discussion)

### รายนามผู้เข้าร่วมสนทนากลุ่ม

| ลำดับ<br>ที่ | ชื่อผู้เข้าร่วมสนทนากลุ่ม              | ตำแหน่ง   | หน่วยงาน/สังกัด  |
|--------------|--|---|--|
| 1            | พระราชวิมลโมลี                         | เจ้าคณะจังหวัดนครราชสีมา  | พระอารามหลวง วัดพายัพ  |
| 2            | พระราชสีมาภรณ์                         | รองเจ้าคณะจังหวัด<br>นครราชสีมา และรอง<br>อธิการบดีฯ                  | มหาวิทยาลัย<br>มหาจุฬาลงกรณราชวิทยาลัย<br>วิทยาเขตนครราชสีมา |
| 3            | พระครูศรีรัตนธรรมวิเทศ,<br>ดร.         | เจ้าอาวาส   | วัดศรีรัตนารามแบล็คคลี UK                                    |
| 4            | พระมหาปัญญาวรวัฒน์<br>สิริภทโท, ผศ.ดร. | รองผู้อำนวยการสำนักงาน  | มหาวิทยาลัย<br>มหาจุฬาลงกรณราชวิทยาลัย<br>วิทยาเขตนครราชสีมา |
| 5            | พระเมธีสุตาภรณ์, ดร.                   | รองเจ้าคณะอำเภอปากช่อง<br>นครราชสีมาและ ผอ.<br>วิทยาลัยสงฆ์นครราชสีมา | มหาวิทยาลัย<br>มหาจุฬาลงกรณราชวิทยาลัย<br>วิทยาเขตนครราชสีมา |
| 6            | พระมหาสุพร รกขิตธมโม,<br>ดร.           | ผู้อำนวยการสำนักวิชาการ   | มหาวิทยาลัย<br>มหาจุฬาลงกรณราชวิทยาลัย<br>วิทยาเขตนครราชสีมา |
| 7            | พระมหาถนอม ถาวโร                       | ผู้ช่วยเจ้าอาวาสวัดพายัพ  | อาวาสวัดพายัพ จังหวัด<br>นครราชสีมา                          |
| 8            | ดร.วิชัย ภูมิสุข                       | ผู้อำนวยการสำนักงานวิทยา<br>เขตนครราชสีมา                             | มหาวิทยาลัย<br>มหาจุฬาลงกรณราชวิทยาลัย<br>วิทยาเขตนครราชสีมา |
| 9            | ดร.พรเศรษฐิ วุฒิปัญญา<br>อิสกุล        | หัวหน้าสาขาวิชารัฐศาสตร์  | มหาวิทยาลัย<br>มหาจุฬาลงกรณราชวิทยาลัย<br>วิทยาเขตนครราชสีมา |
| 10           | ดร.ประสพฤกษ์ รัตนยงค์                  | อาจารย์ประจำหลักสูตร  | มหาวิทยาลัย<br>มหาจุฬาลงกรณราชวิทยาลัย<br>วิทยาเขตนครราชสีมา |
| 11           | ดร.ประพันธ์ นีกกระโทก                  | หัวหน้าสาขาวิชา<br>ภาษาต่างประเทศ                                     | มหาวิทยาลัย<br>มหาจุฬาลงกรณราชวิทยาลัย<br>วิทยาเขตนครราชสีมา |

### กระทรวงมหาดไทย



นายบพิตร ภาษิต  
ผู้อำนวยการสำนักงาน ศปท.มท.



นายบุญช่วย ผูกสิ  
ผู้อำนวยการกองการเจ้าหน้าที่ กรมที่ดิน





นายทวี เสริมภักดีกุล  
ผู้อำนวยการกองการเจ้าหน้าที่ กรมการปกครอง



นายณัฐพันธ์ ปฏิเสน  
หัวหน้ากลุ่มงานวินัย กองการเจ้าหน้าที่ กรมส่งเสริมการปกครอง



พล.อ.ดร.บัณฑิต พิริยาลัยสันติ (ซ้าย)

นายประชา เตรีตน์ ชำราชการบำนาญ (กลาง)  
รองปลัดกระทรวงมหาดไทย

## สัมภาษณ์พระภิกษุและกลุ่มนักวิชาการผู้ทรงคุณวุฒิด้านจริยธรรม



พระมหาบุญเลิศ อินทปถโณ,รศ. / รองคณบดีฝ่ายวิชาการ  
คณะสังคมศาสตร์ มหาวิทยาลัยมหาจุฬาลงกรณราชวิทยาลัย



พระปลัดระพิน พุทธิสาร,ดร. / อาจารย์ประจำภาควิชารัฐศาสตร์  
คณะสังคมศาสตร์ มหาวิทยาลัยมหาจุฬาลงกรณราชวิทยาลัย



พระมหากำพล คุณงกโร, ดร. / อาจารย์ประจำภาควิชารัฐศาสตร์  
คณะสังคมศาสตร์ มหาวิทยาลัยมหาจุฬาลงกรณราชวิทยาลัย



พระมหาสุนันท์ สุนนโท, ดร. / อาจารย์ประจำภาควิชารัฐศาสตร์  
คณะสังคมศาสตร์ มหาวิทยาลัยมหาจุฬาลงกรณราชวิทยาลัย



ศ.ดร.กฤษ เพิ่มทันจิตต์

ผู้มีความรู้ความสามารถพิเศษหรืออาจารย์สัญญาจ้าง คณะรัฐประศาสนศาสตร์ NIDA



ศ.ดร.บุญทัน ดอกไธสง

ผอ.หลักสูตร International for Public Administration



รศ.ดร.สมาน งามสนิท / อาจารย์ประจำภาควิชารัฐศาสตร์  
คณะสังคมศาสตร์ มหาวิทยาลัยมหาจุฬาลงกรณราชวิทยาลัย



ผศ.ดร.เต็มศักดิ์ ทองอินทร์ / หัวหน้าภาควิชารัฐศาสตร์ /  
ผอ.หลักสูตรบัณฑิตศึกษา สาขาวิชารัฐประศาสนศาสตร์ (วังน้อย)  
มหาวิทยาลัยมหาจุฬาลงกรณราชวิทยาลัย



ดร.ยุทธนา ปราณีต

ผอ.หลักสูตรบัณฑิตศึกษา สาขาวิชาการจัดการเชิงพุทธ

มหาวิทยาลัยมหาจุฬาลงกรณราชวิทยาลัย



ดร.บุษกร วัฒนบุตร เลขานุการหลักสูตรบัณฑิตศึกษา

สาขาวิชาการจัดการเชิงพุทธและสาขาวิชารัฐประศาสนศาสตร์

มหาวิทยาลัยมหาจุฬาลงกรณราชวิทยาลัย



ดร.นพดล ดีไทยสงค์ / อาจารย์ประจำภาควิชารัฐศาสตร์  
คณะสังคมศาสตร์ มหาวิทยาลัยมหาจุฬาลงกรณราชวิทยาลัย



ดร.อนุวัต กระสังข์ / อาจารย์ประจำภาควิชารัฐศาสตร์  
คณะสังคมศาสตร์ มหาวิทยาลัยมหาจุฬาลงกรณราชวิทยาลัย





ดร.สุวัฒน์ รักขันโท / อาจารย์ประจำภาควิชารัฐศาสตร์  
คณะสังคมศาสตร์ มหาวิทยาลัยมหาจุฬาลงกรณราชวิทยาลัย

ภาคผนวก ฉ

รายนามผู้เข้าร่วมสนทนากลุ่ม (Focus Group Discussion)

### รายนามผู้เข้าร่วมสนทนากลุ่ม

| ลำดับ<br>ที่ | ชื่อผู้เข้าร่วมสนทนากลุ่ม              | ตำแหน่ง   | หน่วยงาน/สังกัด  |
|--------------|--|---|--|
| 1            | พระราชวิมลโมลี                         | เจ้าคณะจังหวัดนครราชสีมา  | พระอารามหลวง วัดพายัพ  |
| 2            | พระราชสีมาภรณ์                         | รองเจ้าคณะจังหวัด<br>นครราชสีมา และรอง<br>อธิการบดีฯ                  | มหาวิทยาลัย<br>มหาจุฬาลงกรณราชวิทยาลัย<br>วิทยาเขตนครราชสีมา |
| 3            | พระครูศรีรัตนธรรมวิเทศ,<br>ดร.         | เจ้าอาวาส   | วัดศรีรัตนารามแบล็คคลี UK                                    |
| 4            | พระมหาปัญญาวรวัฒน์<br>สิริภทโท, ผศ.ดร. | รองผู้อำนวยการสำนักงาน  | มหาวิทยาลัย<br>มหาจุฬาลงกรณราชวิทยาลัย<br>วิทยาเขตนครราชสีมา |
| 5            | พระเมธีสุตาภรณ์, ดร.                   | รองเจ้าคณะอำเภอปากช่อง<br>นครราชสีมาและ ผอ.<br>วิทยาลัยสงฆ์นครราชสีมา | มหาวิทยาลัย<br>มหาจุฬาลงกรณราชวิทยาลัย<br>วิทยาเขตนครราชสีมา |
| 6            | พระมหาสุพร รกขิตธมโม,<br>ดร.           | ผู้อำนวยการสำนักวิชาการ   | มหาวิทยาลัย<br>มหาจุฬาลงกรณราชวิทยาลัย<br>วิทยาเขตนครราชสีมา |
| 7            | พระมหาถนอม ถาวโร                       | ผู้ช่วยเจ้าอาวาสวัดพายัพ  | อาวาสวัดพายัพ จังหวัด<br>นครราชสีมา                          |
| 8            | ดร.วิชัย ภูมิสุข                       | ผู้อำนวยการสำนักงานวิทยา<br>เขตนครราชสีมา                             | มหาวิทยาลัย<br>มหาจุฬาลงกรณราชวิทยาลัย<br>วิทยาเขตนครราชสีมา |
| 9            | ดร.พรเศรษฐิ วุฒิปัญญา<br>อิสกุล        | หัวหน้าสาขาวิชารัฐศาสตร์  | มหาวิทยาลัย<br>มหาจุฬาลงกรณราชวิทยาลัย<br>วิทยาเขตนครราชสีมา |
| 10           | ดร.ประสพฤกษ์ รัตนรงค์                  | อาจารย์ประจำหลักสูตร  | มหาวิทยาลัย<br>มหาจุฬาลงกรณราชวิทยาลัย<br>วิทยาเขตนครราชสีมา |
| 11           | ดร.ประพันธ์ นีกกระโทก                  | หัวหน้าสาขาวิชา<br>ภาษาต่างประเทศ                                     | มหาวิทยาลัย<br>มหาจุฬาลงกรณราชวิทยาลัย<br>วิทยาเขตนครราชสีมา |



ภาพการสนทนากลุ่ม (FOCUS GROUP)  
ณ ห้องประชุม ๒๐๓ อาคารเรียน มหาวิทยาลัยมหาจุฬาลงกรณราชวิทยาลัย  
วิทยาเขตนครราชสีมา ณ วันที่ ๑๐ มกราคม



ภาพบรรยากาศห้องสนทนากลุ่ม ณ ห้องประชุม ๒๐๓ อาคารเรียน  
มหาวิทยาลัยมหาจุฬาลงกรณราชวิทยาลัย



พระราชวิมลโมลี  
เจ้าคณะจังหวัดนครราชสีมา



พระมหาดนอม ถาวโร  
ผู้ช่วยเจ้าอาวาสวัดพายัพ จังหวัดนครราชสีมา



พระมหาดนอม ถาวโร (ซ้าย)

ดร.ประสพฤกษ์ รัตนรงค์ (ขวา)  
อาจารย์ประจำหลักสูตร ศูนย์บัณฑิต มจร.วิทยาเขตนครราชสีมา



ภาพการสนทนากลุ่ม (FOCUS GROUP)  
ณ ห้องประชุม ๒๐๓ อาคารเรียน มหาวิทยาลัยมหาจุฬาลงกรณราชวิทยาลัย



ภาพการสนทนากลุ่ม (FOCUS GROUP)  
ณ ห้องประชุม ๒๐๓ อาคารเรียน มหาวิทยาลัยมหาจุฬาลงกรณราชวิทยาลัย



ภาพการสนทนากลุ่ม (FOCUS GROUP)  
ณ ห้องประชุม ๒๐๓ อาคารเรียน มหาวิทยาลัยมหาจุฬาลงกรณราชวิทยาลัย



ภาพการสนทนากลุ่ม (FOCUS GROUP)  
ณ ห้องประชุม ๒๐๓ อาคารเรียน มหาวิทยาลัยมหาจุฬาลงกรณราชวิทยาลัย





ภาพการสนทนากลุ่ม (FOCUS GROUP)  
ณ ห้องประชุม ๒๐๓ อาคารเรียน มหาวิทยาลัยมหาจุฬาลงกรณราชวิทยาลัย



ภาพการสนทนากลุ่ม (FOCUS GROUP)  
ณ ห้องประชุม ๒๐๓ อาคารเรียน มหาวิทยาลัยมหาจุฬาลงกรณราชวิทยาลัย











## ประวัติ ดร.พงศ์พัฒน์ จิตตานุรักษ์

เกิด ๑๓ พฤษภาคม ๒๕๑๑ สัญชาติ ไทย เชื้อชาติ ไทย  
ที่อยู่ปัจจุบัน ๑๙/๑๑ ม.เดอะแพลนท์ วัชรพล ถ.สุขาภิบาล ๕ แขวงออเงิน  
สายไหม กรุงเทพฯ ๑๐๒๒๐  
โทร/แฟกซ์ ๐๒-๑๙๒๕๔๘๒  
มือถือ ๐๘-๔๖๙๖-๓๖๕๔  
อีเมลล์ : thagul@me.com



### ประวัติการศึกษา

มัธยมศึกษา โรงเรียนอัสสัมชัญนครราชสีมา

ประกาศนียบัตร เทคนิคการบริหารธุรกิจสมัยใหม่ (MICRO MBA) NIDA

ปริญญาตรี ศิลปศาสตรบัณฑิต (ศศ.บ.) สาขาวิชาเอกภาษาอังกฤษ มหาวิทยาลัยรามคำแหง

ปริญญาโท ศิลปศาสตรมหาบัณฑิต (ศศ.ม.) สาขาวิชาจีนในระบบเศรษฐกิจโลก มหาวิทยาลัยรังสิต

ปริญญาโท การจัดการภาครัฐและภาคเอกชนมหาบัณฑิต (รอ.ม) สถาบันบัณฑิตพัฒนบริหารศาสตร์

ปริญญาเอก พุทธศาสตรดุษฎีบัณฑิต (พธ.ด.) รัฐประศาสนศาสตร์ มหาจุฬาลงกรณราชวิทยาลัย

### ประวัติการทำงาน

๒๕๓๐ - ๒๕๓๕ ผู้จัดการฝ่ายขาย บริษัท ยูนิตี้ โพรเกรส จำกัด

๒๕๓๖ - ๒๕๓๗ Computer Graphic / Manager Magazine ในเครือหนังสือพิมพ์ผู้จัดการ

๒๕๓๘ - ๒๕๔๑ กรรมการผู้จัดการ บริษัท ธนภพคอมพิวเตอร์แอนด์คอมมิวนิเคชั่น จำกัด

๒๕๔๒ - ๒๕๔๓ ผู้จัดการ บริษัท ซีเอสคอม คอมพิวเตอร์ จำกัด (ไทยแลนด์) สาขาประเทศไทย

๒๕๔๔ - ๒๕๔๙ กรรมการผู้จัดการ บริษัท ธนภพคอมพิวเตอร์แอนด์คอมมิวนิเคชั่น จำกัด

๒๕๔๙ - ๒๕๕๑ รองประธานบริหาร บริษัท คนรักกอล์ฟ จำกัด

Thailand Director, Cleaner Climate / [www.cleanerclimate.com](http://www.cleanerclimate.com)

๒๕๕๒ - ปัจจุบัน กรรมการผู้จัดการ บริษัท แอดวานซ์เทคโนโลยีกรุ๊ป จำกัด

กรรมการ/กรรมการบริหาร บริษัท เจพีเวิลด์ เทรตติ้ง จำกัด (มหาชน)

กรรมการ/กรรมการบริหาร บริษัท วิชวัน อินโฟร์ จำกัด

### ประวัติการเป็นที่ปรึกษา, ผู้ชำนาญการ

๒๕๔๔ - ๒๕๔๕ คณะทำงาน พณฯ กร ทัพพะรังสี ประจำทำเนียบรัฐบาล

๒๕๔๗ - ๒๕๔๘ ผู้ชำนาญการประจำคณะกรรมการการงบประมาณ วุฒิสภา

ที่ปรึกษาประจำคณะกรรมการการงบประมาณ วุฒิสภา

๒๕๕๑ - ๒๕๕๒ ที่ปรึกษาประธานคณะกรรมการการทหาร สภาผู้แทนราษฎร

ที่ปรึกษาประธานคณะกรรมการการคมนาคม สภาผู้แทนราษฎร