



การส่งเสริมจริยธรรมตามแนวพระพุทธศาสนาของบุคลากร
องค์กรปกครองส่วนท้องถิ่น ในจังหวัดระยอง
PROMOTING ETHICS PRACTICE BUDDHISM OF THE PERSONNEL
LOCAL ADMINISTRATIVE ORGANIZATIONS
IN RAYONG PROVINCE

พระมหาบุญรอด อมรทตฺโต (สุวรรณโชติ)

ดุขฎิณิพนธ์นี้เป็นส่วนหนึ่งของการศึกษา
ตามหลักสูตรปริญญาพุทธศาสตรดุษฎีบัณฑิต
สาขาวิชารัฐประศาสนศาสตร์

บัณฑิตวิทยาลัย
มหาวิทยาลัยมหาจุฬาลงกรณราชวิทยาลัย
พุทธศักราช ๒๕๕๙



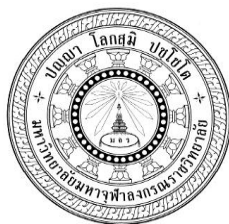
การส่งเสริมจริยธรรมตามแนวพระพุทธศาสนาของบุคลากร
องค์กรปกครองส่วนท้องถิ่น ในจังหวัดระยอง

พระมหาบุญรอด อมรทตฺโต (สุวรรณโชติ)

ดุชนิพนธ์นี้เป็นส่วนหนึ่งของการศึกษา
ตามหลักสูตรปริญญาพุทธศาสตรดุษฎีบัณฑิต
สาขาวิชารัฐประศาสนศาสตร์

บัณฑิตวิทยาลัย
มหาวิทยาลัยมหาจุฬาลงกรณราชวิทยาลัย
พุทธศักราช ๒๕๕๙

(ลิขสิทธิ์เป็นของมหาวิทยาลัยมหาจุฬาลงกรณราชวิทยาลัย)



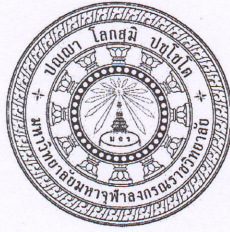
Promoting Ethics Practice Buddhism of the Personnel
Local Administrative Organizations in Rayong Province

Phramaha Bunrot Amaradatto (Suwannachot)

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

Graduate School
Mahachulalongkornrajavidyalaya University
Bangkok, Thailand
C.E.2016

(Copyright by Mahachulalongkornrajavidyalaya University)



บัณฑิตวิทยาลัย มหาวิทยาลัยมหาจุฬาลงกรณราชวิทยาลัย อนุมัติให้นับดุษฎ์นิพนธ์
เรื่อง “การส่งเสริมจริยธรรมตามแนวพระพุทธศาสนาของบุคลากรองค์กรปกครองส่วนท้องถิ่นใน
จังหวัดระยอง” เป็นส่วนหนึ่งของการศึกษาตามหลักสูตรปริญญาพุทธศาสตรดุษฎ์บัณฑิต สาขาวิชา
รัฐประศาสนศาสตร์

(พระมหาสมบุรณ์ วุฑฒิกโร, ดร.)
คณบดีบัณฑิตวิทยาลัย

คณะกรรมการตรวจสอบดุษฎ์นิพนธ์

(รศ.ดร.สุรินทร์ นิยมางกูร)

ประธานกรรมการ

(ผศ.ดร.สมคิด ดวงจักร์)

กรรมการ

(รศ.ดร.สมาน งามสนิท)

กรรมการ

(ผศ.ดร.พิเชฐ ทังโต)

กรรมการ

(ผศ.ดร.บุษกร วัฒนบุตร)

กรรมการ

คณะกรรมการควบคุมดุษฎ์นิพนธ์

ผศ.ดร.พิเชฐ ทังโต

ประธานกรรมการ

ผศ.ดร.บุษกร วัฒนบุตร

กรรมการ

ชื่อผู้วิจัย

(พระมหาบุญรอด อมรทตฺโต)

ชื่อคุณูปการ : การส่งเสริมจริยธรรมตามแนวพระพุทธศาสนาของบุคลากร
องค์กรปกครองส่วนท้องถิ่น ในจังหวัดระยอง
ผู้วิจัย : พระมหาบุญรอด อมรทตฺโต (สุวรรณโชติ)
ปริญญา : พุทธศาสตรดุษฎีบัณฑิต (รัฐประศาสนศาสตร์)
คณะกรรมการควบคุมคุณูปการ
: ผศ.ดร.พิเชฐ ทังโต, พธ.บ. (การบริหารการศึกษา), M.A. (Public
Administration), Ph.D. (Public Administration).
: ผศ.ดร.บุษกร วัฒนบุตร, ศศ.บ. (ปรัชญาและศาสนา), น.บ.
(นิติศาสตร์), พ.บ.ม. (การพัฒนาทรัพยากรมนุษย์), ร.บ.ด.
(รัฐประศาสนศาสตร์).
วันสำเร็จการศึกษา : ๔ เมษายน ๒๕๖๐

บทคัดย่อ

วัตถุประสงค์ของการวิจัย คือ ๑. เพื่อศึกษาหลักพุทธธรรมเพื่อการส่งเสริมจริยธรรมตาม
แนวพระพุทธศาสนาของบุคลากรองค์กรปกครองส่วนท้องถิ่น ในจังหวัดระยอง ๒. เพื่อศึกษาปัจจัย
ที่ส่งผลต่อการส่งเสริมจริยธรรมตามแนวพระพุทธศาสนาของบุคลากรองค์กรปกครองส่วนท้องถิ่น
ในจังหวัดระยอง และ ๓. เพื่อนำเสนอรูปแบบการส่งเสริมจริยธรรมตามแนวพระพุทธศาสนาของ
บุคลากรองค์กรปกครองส่วนท้องถิ่น ในจังหวัดระยอง

ระเบียบวิธีวิจัยใช้การวิจัยแบบผสมวิธี (Mixed Methods Research) ระหว่างการวิจัย
เชิงคุณภาพและการวิจัยเชิงปริมาณ การวิจัยเชิงคุณภาพ เก็บข้อมูลจากผู้ให้ข้อมูลสำคัญ (In-depth
interview) จำนวน ๑๙ รูป/คน เลือกแบบเจาะจงจากผู้เชี่ยวชาญ เครื่องมือในการเก็บข้อมูล ได้แก่
แบบสัมภาษณ์เชิงลึกที่มีโครงสร้าง เก็บข้อมูลด้วยการสัมภาษณ์แบบตัวต่อตัว การวิจัยเชิงปริมาณ
เก็บข้อมูลจากกลุ่มตัวอย่าง คือ ผู้บริหาร พนักงาน พนักงานจ้าง จำนวน ๓๖๑ คน สุ่มตัวอย่างแบบ
ง่าย จากประชากร ๓,๖๓๖ คน เครื่องมือเก็บข้อมูล ได้แก่ แบบสอบถาม ซึ่งมีค่าความเชื่อมั่นทั้งฉบับ
เท่ากับ ๐.๘๕๕ วิเคราะห์ข้อมูลด้วยสถิติ ได้แก่ ค่าความถี่ ค่าร้อยละ ค่าเฉลี่ย ค่าเบี่ยงเบนมาตรฐาน
ทดสอบสมมติฐานด้วยการหาค่าสัมประสิทธิ์การถดถอย เป็นการวิเคราะห์การถดถอยพหุคูณ

ผลการวิจัย พบว่า

๑. หลักพุทธธรรมเพื่อการส่งเสริมจริยธรรมตามแนวพระพุทธศาสนาของบุคลากรองค์กร
ปกครองส่วนท้องถิ่น ในจังหวัดระยอง พบว่า ผลการวิเคราะห์ข้อมูลการส่งเสริมหลักพุทธธรรม
เพื่อการส่งเสริมจริยธรรมตามหลักเวสารัชชกรณธรรม ๕ ประการ คือ ธรรมทำความกล้าหาญ
โดยรวม พบว่า มีความคิดเห็นอยู่ในระดับมาก ($\bar{X} = ๓.๘๓$) เมื่อพิจารณาเป็นรายด้าน พบว่า มีความ
คิดเห็นในระดับมาก ๔ ด้าน และความคิดเห็นปานกลาง ๑ ด้าน สามารถเรียงจากมากไปหาน้อย คือ
อันดับหนึ่ง คือ ด้านพาหุสัจจะ ได้สดับหรือศึกษามาก มีความคิดเห็นอยู่ในระดับมาก ($\bar{X} = ๔.๐๘$)

อันดับสอง คือ ด้านศรัทธา เชื่อสิ่งที่ควรเชื่อ มีความคิดเห็นอยู่ในระดับมาก ($\bar{X} = 3.94$) อันดับสาม คือ ด้านศีล มีความประพฤติดีงาม มีความคิดเห็นอยู่ในระดับมาก ($\bar{X} = 3.91$) อันดับสี่ คือ ด้านวิริยารัมภะ เพียรทำกิจอยู่อย่างจริงจัง มีความคิดเห็นอยู่ในระดับมาก ($\bar{X} = 3.83$) และอันดับห้า คือ ด้านปัญญา รู้ตอบ รู้ชัดเจนในสิ่งที่ควรรู้ มีความคิดเห็นอยู่ในระดับปานกลาง ($\bar{X} = 3.83$) ตามลำดับผลการวิเคราะห์ข้อมูลการส่งเสริมจริยธรรมตามหลักภาวนา ๔ คือ ธรรมที่ทำให้เป็นให้มีขึ้น โดยรวมมีความคิดเห็นอยู่ในระดับมาก เมื่อพิจารณาเป็นรายด้าน พบว่า ทุกข้อมีความคิดเห็นอยู่ในระดับมาก ($\bar{X} = 3.82$) เรียงจากมากไปหาน้อย คือ อันดับหนึ่ง คือ ด้านกายภาวนา พัฒนากาย มีความคิดเห็นอยู่ในระดับมาก ($\bar{X} = 3.95$) อันดับสอง คือ ด้านปัญญาภาวนา การเจริญปัญญา พัฒนาปัญญา มีความคิดเห็นอยู่ในระดับมาก ($\bar{X} = 3.82$) อันดับสาม คือ ด้านจิตภาวนา การเจริญจิต พัฒนาจิต มีความคิดเห็นอยู่ในระดับมาก ($\bar{X} = 3.76$) อันดับสี่ คือ ด้านศีลภาวนา การเจริญศีล พัฒนาความประพฤติ มีความคิดเห็นอยู่ในระดับมาก ($\bar{X} = 3.74$) ตามลำดับ

๒. การวิเคราะห์การพัฒนาการทางสติปัญญาเพื่อการพัฒนาจริยธรรมของบุคลากรองค์กรปกครองส่วนท้องถิ่น ในจังหวัดระยอง โดยรวม พบว่า มีความคิดเห็นอยู่ในระดับมาก ($\bar{X} = 3.90$) เมื่อพิจารณาเป็นรายด้าน พบว่า ทั้ง ๓ ด้าน มีความคิดเห็นอยู่ในระดับมาก เรียงจากมากไปหาน้อย คือ อันดับหนึ่ง ด้านระดับจริยธรรมตามกฎเกณฑ์สังคม มีความคิดเห็นอยู่ในระดับมาก ($\bar{X} = 3.96$) อันดับสอง ด้านระดับก่อนเกณฑ์สังคม มีความคิดเห็นอยู่ในระดับมาก ($\bar{X} = 3.90$) อันดับสาม คือ ด้านระดับจริยธรรมตามหลักการด้วยวิจารณญาณ มีความคิดเห็นอยู่ในระดับมาก ($\bar{X} = 3.83$) ตามลำดับ ปัจจัยทฤษฎีการพัฒนาการทางสติปัญญามีอิทธิพลต่อการส่งเสริมจริยธรรมตามแนวพระพุทธศาสนาของบุคลากร องค์กรปกครองส่วนท้องถิ่น ในจังหวัดระยอง โดยรวม อยู่ในระดับต่ำ .๒๒๗ มีค่าสัมประสิทธิ์สหสัมพันธ์พหุคูณเท่ากับ ๐.๕๒ ซึ่งปัจจัยทฤษฎีการพัฒนาการทางสติปัญญาส่งผลต่อการส่งเสริมจริยธรรมตามแนวพระพุทธศาสนาของบุคลากรองค์กรปกครองส่วนท้องถิ่น ในจังหวัดระยอง ได้ร้อยละ ๐.๕๒ ผู้วิจัยได้ทำการทดสอบความคิดเห็นเกี่ยวกับปัจจัยการพัฒนาการทางสติปัญญามีนัยสำคัญทางสถิติที่ระดับ ๐.๐๕ มีจำนวน ๑ ด้าน ได้แก่ ด้านระดับจริยธรรมตามหลักการด้วยวิจารณญาณ ($\beta = 0.๒๒๗$)

๓. รูปแบบการส่งเสริมจริยธรรมตามแนวพระพุทธศาสนาของบุคลากรองค์กรปกครองส่วนท้องถิ่น ในจังหวัดระยอง พบว่า ๑) บุคลากรองค์กรปกครองส่วนท้องถิ่น มีการรณรงค์การรักษาระเบียบวินัย ข้อบังคับ มีการดำเนินการทางวินัย ตัดสินใจด้วยเหตุผล มีจรรยาบรรณ มีความรู้ ความเข้าใจเกี่ยวกับการดำเนินงานทางวินัย มาตรฐานการลงโทษ ส่งเสริมการรับผิดชอบต่อหน้าที่ เพื่อรักษากฎระเบียบวินัย และยึดถือหลักการและแนวทางปฏิบัติเพื่อความถูกต้อง ๒) บุคลากรองค์กรปกครองส่วนท้องถิ่น มีการสร้างจิตสำนึกตามแนวพุทธเพื่อต่อต้านการทุจริตคอร์รัปชัน โดยยึดหลักคุณธรรมจริยธรรม ยึดถือประโยชน์ของประเทศชาติเหนือกว่าประโยชน์ส่วนตน และไม่มีผลประโยชน์ทับซ้อน ๓) บุคลากรองค์กรปกครองส่วนท้องถิ่น มีการสร้างเครือข่ายส่งเสริมด้านจริยธรรม มีการส่งเสริมให้บุคลากรสร้างเครือข่ายกับเพื่อนร่วมงานและองค์กรอื่นๆ เป็นเครือข่ายในการสร้างองค์ความรู้ด้านจริยธรรม เพียรพยายามพัฒนาองค์กรไปสู่ความสำเร็จอย่างต่อเนื่อง โดย

ดำเนินการตามโครงการเสริมสร้างคุณธรรมจริยธรรมและการรักษาวินัย สำหรับผู้บริหาร สมาชิก องค์กรปกครองส่วนท้องถิ่นและบุคลากร และส่งเสริมให้มีการเรียนรู้ขนบธรรมเนียม ประเพณี วัฒนธรรมท้องถิ่นและวัฒนธรรมที่เป็นสากล และ ๔) บุคลากรองค์กรปกครองส่วนท้องถิ่น มีกระบวนการฝึกอบรมให้เกิดปัญญาในการส่งเสริมจริยธรรม ด้วยการตระหนักรู้เหตุผล รู้คิด รู้วินัย และรู้หลักจริยธรรม มีการนำบุคลากรเข้าวัดฟังธรรมเพื่อพัฒนาคุณภาพชีวิต ส่งเสริมให้บุคลากรประพฤติตนเป็นคนดี

Dissertation Title : Promoting Ethics Practice Buddhism of the Personnel
Local Administrative Organizations in Rayong
Province

Researcher : Phramaha Bunrot Amaradatto (Suwannachot)

Degree : Doctor of Philosophy (Public Administration)

Dissertation Supervisory Committee

: Asst.Prof. Dr.Phichet Thangto, B.A. (Educational
Administration), M.A. (Public Administration),
Ph.D. (Public Administration).

: Asst.Prof. Dr.Busakorn Watthanabut, B.A. (Philosophy
and Religion), LL.B. (Law), M.S. (Human Resource
Development), D.P.A. (Public Administration).

Date of Graduation : April 4, 2017

ABSTRACT

The objectives of this research were: 1. to study the ethics promotion according to Buddhism of personnel of local administrative organization in Rayong province, 2. to study the factors to effect on ethics promotion according to Buddhism of personnel of local administrative organization in Rayong province, 3. to present the form of promoting ethics practice buddhism of the personnel local administrative organizations in Rayong province

This research was the mixed method research between the qualitative and quantitative researches. For the qualitative research collected the data from in-depth interview of 19 key informants by specific choosing from specialists. The tool to collect the data is the structured in-depth interview collected the data through interview face to face. The quantitative research collected the data from the sampling group such as executives, workers, employee from 361 out of 3676 persons for sampling group through simple random sampling and data collection used the questionnaire with reliability test at 0.05 and the data analysis used the statistic

description, percentage, mean, standard deviation and test the hypothesis with coefficient of regression and analysis of multiple regression.

The findings of this research as follows:

1. The principle of Buddhadhamma for ethics promotion according to Buddhism of personnel of local administrative organization in Rayon province, found that the finding of data analysis for Buddhiadhamma promotion for ethic promotion according to principle of Vesarachchakoranadhamma V are the Dhamma for brave in over all, found that had the opinion, was at high level ($\bar{X}=3.83$). When considered in each aspect, found that had the opinion at high level for four aspects and had the opinion at moderate level for one aspect. The first aspect is the Pahusacca or much education, had the opinion at high level ($\bar{X}=4.08$). The second aspect is the Satttha or Faith is to believe as proper believe, had the opinion at high level ($\bar{X}=3.94$). The third aspect is the Silla or Precept is to have good behaviour, had the opinion at high level ($\bar{X}=3.91$). The Fourth aspect is the Viriyarampha or Work hard is to work seriously, had the opinion at high level ($\bar{X}=3.83$). The fifth aspect is the Panya or Wisdom is to know the proper thing, had the opinion at moderate level ($\bar{X}=3.94$). The finding the data analysis from ethics promotion according to Phawana IV or Development IV, are the arising Karma or deed that in over all, had the opinion at high level. When considered in each aspect, found that every aspect had the opinion at high level ($\bar{X}=3.82$). For the first aspect is Kayaphawana or Bodily Development, had the opinion at high level ($\bar{X}=3.95$). The second aspect is Panyaphawana or Wisdom development, had the opinion at high level ($\bar{X}=3.82$). The third aspect is Silabhawana or the precept development, had the opinion at high level ($\bar{X}=3.76$). The fourth aspect is Cittabhawana or Mind development, had the opinion at high level ($\bar{X}=3.74$).

2. The analysis to wisdom development for ethics promotion according to Buddhism of personnel of local administrative organization in Rayon province, in over all, found that had the opinion at high level ($\bar{X}=3.90$). When considered in each aspect found that all three aspects, had the opinion at high level. For the first was the ethics level according to rule of society, had the opinion at high level ($\bar{X}=3.96$). For the second was the ethics level according to pre-rule of society, had the opinion

at high level ($\bar{X}=3.90$). For the third was the ethics level according to rule of society, had the opinion at high level ($\bar{X}=3.83$) respectively. The factors of Development theory for wisdom had the influence to ethics promotion according to Buddhism of personnel of local administrative organization in Rayon province in over all, was at the lowest level as 0.227 as the value of coefficient equals to 0.52 that the factors of Development theory for wisdom had the influence to ethics promotion according to Buddhism of personnel of local administrative organization in Rayon province got 0.52 that researcher had the opinion test about the factors of development to wisdom had the significantly statistic at 0.05 for one aspect was the ethics level according to principle of good consideration or Vicharanayana ($\beta=0.227$).

(3) The form of ethics promotion according to Buddhism of personnel of local administrative organization in Rayon province found that 1) The personnel of local administrative organization is strict on the rule and regulation, have the practice about discipline, rational decision, have the behavior code, knowledge, understanding about practice about discipline, punishment, duty responsibility, to keep the rule of discipline, to be strict with the principle and to work on the proper way. 2) The personnel of local administrative organization have the consciousness for corruption by having the principle of morality and ethics, to be strict or rely on the benefit of the nation above own benefits and no interest conflict. 3) The personnel of local administrative organization have the network for knowledge organization of ethics, have the promotion to personnel to have the network with friends in the office and other organizations as the network for creation of knowledge organization and ethics, work hard to develop the organization to continuously success by proceeding along with the knowledge organization and ethics project for the executives, members, local administrative organization and personnel and to promote to have the traditional, customs, and culture learning of locality and international culture. 4) To have the reason, to know the thinking, to know the punishment or consideration and to know the principle of ethics, to allow the personnel or staff to go for listening to Dhamma or the sermon at the temple for life quality development, to promote the personnel to behave well as good persons

กิตติกรรมประกาศ

ดุขฎีนิพนธ์เรื่อง “การส่งเสริมจริยธรรมตามแนวพระพุทธรศาสนาของบุคลากรองค์กรปกครองส่วนท้องถิ่น ในจังหวัดระยอง” ฉบับนี้จัดทำขึ้นตามหลักสูตรพุทธศาสนาตรดุขฎีบัณฑิต สาขาวิชารัฐประศาสนศาสตร์ มหาวิทยาลัยมหาจุฬาลงกรณราชวิทยาลัย ซึ่งดุขฎีนิพนธ์ฉบับนี้สำเร็จลงได้ด้วยดีเพราะได้รับความเมตตาและการช่วยเหลือแนะนำอย่างดียิ่งจากอาจารย์ที่ปรึกษาดุขฎีนิพนธ์ คือ ผศ.ดร.พิเชฐ ทั้งโต และ ผศ.ดร.บุษกร วัฒนบุตร ที่กรุณาให้คำปรึกษาแนะนำ ตลอดจนช่วยตรวจสอบความถูกต้องทั้งด้านภาษา เนื้อหาสาระ ความครบถ้วนถูกต้องตามหลักวิจัย เครื่องมือที่ใช้ในการวิจัยและวิธีการเขียนเป็นอย่างดี

ขอเจริญพรขอบคุณ รศ. ดร.สุรพล สุยะพรหม ประธานกรรมการ ผศ. ดร.จุลศักดิ์ ชาญณรงค์ ผศ.ดร.ธัชชนันท์ อิศรเดช ดร.สุรียา รักษาเมือง และ ดร.ประเสริฐ ธิลาว กรรมการสอบดุขฎีพิจารณา และของเจริญพรขอบคุณ รศ.ดร.สุรินทร์ นิยมางกูร ประธานกรรมการ ผศ.ดร.สมคิด ดวงจักร รศ.ดร.สมาน งามสนิท ผศ.ดร.พิเชฐ ทั้งโต และ ผศ.ดร.บุษกร วัฒนบุตร กรรมการสอบดุขฎีนิพนธ์

ขอเจริญพรขอบคุณผู้ให้ข้อมูลสำคัญในการสัมภาษณ์เชิงลึก (In-depth interview) เพื่อการเก็บรวบรวมข้อมูล ตลอดจนผู้เชี่ยวชาญที่ได้เข้าร่วมสนทนากลุ่มเฉพาะ (Focus Group Discussion) ทุกรูป ทุกท่าน ที่ได้ให้ความอนุเคราะห์มาร่วมแสดงความคิดเห็นพร้อมข้อเสนอแนะในการสนทนากลุ่ม และชี้แนะแนวทางการปรับปรุงแก้ไขให้ผลงานวิจัยครั้งนี้ดียิ่งขึ้นไป

ขอเจริญพรขอบคุณคณาจารย์ทุกท่านที่ได้ประสิทธิ์ประสาทความรู้ ช่วยแนะนำและจุดประกายแนวคิดในการศึกษาระดับดุขฎีบัณฑิตในครั้งนี้ ขอเจริญพรขอบคุณเจ้าหน้าที่ของมหาวิทยาลัยมหาจุฬาลงกรณราชวิทยาลัยทุกท่าน ที่กรุณาให้คำแนะนำและอำนวยความสะดวกในการเรียนการสอน การจัดกิจกรรม การประชุมสัมมนาวิชาการและการอำนวยความสะดวกในสำนักงาน ตลอดจนกัลยาณมิตรร่วมรุ่นที่ ๓ และกัลยาณมิตรต่างรุ่นผู้เป็นแบบอย่างด้านการทำดุขฎีนิพนธ์และเป็นมิตรที่ดีมีน้ำใจ เจริญพรขอบใจศรัทธาสาธุชน ศิษยานุศิษย์ทุกๆ ท่านที่ร่วมสนับสนุนทั้งด้านกำลังใจ กำลังใจ และกำลังทรัพย์ในการเขียนดุขฎีนิพนธ์

หวังได้โดยมั่นใจว่า ดุขฎีนิพนธ์ฉบับนี้ จะอำนวยความสะดวกแก่ผู้สนใจใฝ่ศึกษาค้นคว้าได้เป็นอย่างดี คุณประโยชน์จะพึงบังเกิดมีจากการทำดุขฎีนิพนธ์ฉบับนี้ ผู้วิจัยขอออมถวายเป็นพุทธรบูชา ธรรมบูชา สังฆบูชา และน้อมบูชาทเวทิตาคุณ แต่คุณพ่อสำราญ สุวรรณโชติ คุณแม่ อุบล สุวรรณโชติ และบูรพาจารย์ที่ได้ประสิทธิ์ประสาทวิชาความรู้ให้ศิษย์ได้เกิดสติปัญญา และเป็นแรงบันดาลใจให้กำลังใจในการศึกษาด้วยความรักและเมตตาตั้งแต่ต้นจนถึงปัจจุบัน และได้วางพื้นฐานทางการศึกษาแก่ผู้วิจัย จนได้รับความสำเร็จในการศึกษาในที่สุด สมดังมโนรทที่จะศึกษาทั้งฝ่าย

พุทธจักรและอาณาจักรให้กว้างขวางลึกซึ้ง และที่ร่วมกันสรรค์สร้างงานวิจัยฉบับนี้ให้แก่ผู้วิจัยจน
ประสบผลสำเร็จลุล่วงไปได้ด้วยดี ทุกประการ

พระมหาบุญรอด อมรทตฺโต (สุวรรณโชติ)

๔ เมษายน ๒๕๖๐

สารบัญ

เรื่อง	หน้า
บทคัดย่อภาษาไทย	(ก)
บทคัดย่อภาษาอังกฤษ	(ค)
กิตติกรรมประกาศ	(ฉ)
สารบัญ	(ช)
สารบัญตาราง	(ญ)
สารบัญแผนภาพ	(๓)
อธิบายสัญลักษณ์และคำย่อ	(ฅ)
บทที่ ๑ บทนำ	
๑.๑ ความเป็นมาและความสำคัญของปัญหา	๑
๑.๒ คำถามการวิจัย	๔
๑.๓ วัตถุประสงค์ของการวิจัย	๔
๑.๔ ขอบเขตของการวิจัย	๔
๑.๕ สมมติฐานการวิจัย	๖
๑.๖ นิยามศัพท์เฉพาะที่ใช้ในการวิจัย	๖
๑.๗ ประโยชน์ที่ได้รับจากการวิจัย	๗
บทที่ ๒ เอกสารและงานวิจัยที่เกี่ยวข้อง	
๒.๑ แนวคิดทฤษฎีพัฒนาการทางจริยธรรมของโคลเบอร์ก	๘
๒.๒ แนวความคิดเกี่ยวกับการส่งเสริมจริยธรรม	๑๔
๒.๓ จริยธรรมสำหรับผู้บริหารองค์กรปกครองส่วนท้องถิ่น	๒๙
๒.๔ หลักพุทธธรรมเพื่อการส่งเสริมจริยธรรม	๓๓
๒.๕ แนวคิดเกี่ยวกับการปกครองส่วนท้องถิ่น	๓๗
๒.๖ ข้อมูลเกี่ยวกับพื้นที่การวิจัย	๔๘
๒.๗ งานวิจัยที่เกี่ยวข้อง	๕๙
๒.๘ กรอบแนวคิดในการวิจัย	๙๐

บทที่ ๓	วิธีดำเนินการวิจัย	
๓.๑	รูปแบบการวิจัย	๙๒
๓.๒	ประชากรกลุ่มตัวอย่างและผู้ให้ข้อมูลสำคัญ	๙๓
๓.๓	เครื่องมือที่ใช้ในการวิจัย	๙๘

สารบัญ (ต่อ)

เรื่อง	หน้า
๓.๔ การเก็บรวบรวมข้อมูล	๑๐๔
๓.๕ การวิเคราะห์ข้อมูลและสถิติที่ใช้ในการวิจัย	๑๐๕
บทที่ ๔ ผลการวิจัย	
๔.๑ หลักพุทธธรรมเพื่อการส่งเสริมจริยธรรมตามแนวพระพุทธศาสนาของ บุคลากร องค์การปกครองส่วนท้องถิ่น ในจังหวัดระยอง	๑๑๐
๔.๒ องค์ประกอบที่ส่งผลต่อการส่งเสริมจริยธรรมตามแนวพระพุทธศาสนา ของบุคลากร องค์การปกครองส่วนท้องถิ่น ในจังหวัดระยอง	๑๑๑
๔.๓ รูปแบบการส่งเสริมจริยธรรมตามแนวพระพุทธศาสนาของบุคลากร องค์การปกครองส่วนท้องถิ่น ในจังหวัดระยอง	๑๑๑
๔.๔ ผลการวิจัยเชิงคุณภาพ	๑๑๒
๔.๕ ผลการวิจัยเชิงปริมาณ	๑๖๓
๔.๖ ผลการสนทนากลุ่มเฉพาะ	๑๙๕
๔.๗ องค์ความรู้ที่ได้จากการวิจัย	๒๐๐
บทที่ ๕ สรุป อภิปรายผล และข้อเสนอแนะ	
๕.๑ สรุปผลการวิจัย	๒๐๔
๕.๒ อภิปรายผล	๒๑๘
๕.๓ ข้อเสนอแนะ	๒๓๒
บรรณานุกรม	๒๓๔
ภาคผนวก ก. รายนามผู้เชี่ยวชาญตรวจสอบคุณภาพเครื่องมือการวิจัย	๒๔๓
ภาคผนวก ข. หนังสือขอความอนุเคราะห์ตรวจแก้ไขเครื่องมือการวิจัย	๒๔๕
ภาคผนวก ค. การวิเคราะห์ค่าดัชนีความสอดคล้อง (IOC)	๒๔๙
ภาคผนวก ง. หนังสือขอความอนุเคราะห์เก็บข้อมูล	๒๕๙
ภาคผนวก จ. ตารางแสดงความเชื่อมั่นของแบบสอบถาม	๒๖๑
ภาคผนวก ฉ. หนังสือขอความอนุเคราะห์เก็บข้อมูลเพื่อการวิจัย	๒๖๖

ภาคผนวก ช. แบบสอบถาม แบบสัมภาษณ์	๒๘๒
ภาคผนวก ซ. หนังสือขอความอนุเคราะห์เก็บข้อมูลสัมภาษณ์เพื่อการวิจัย	๒๙๘
ภาคผนวก ฌ. รายชื่อผู้ให้ข้อมูลสำคัญด้านการสัมภาษณ์เชิงลึก	๓๑๖
ภาคผนวก ญ. รูปภาพประกอบการสัมภาษณ์	๓๑๘

สารบัญ (ต่อ)

เรื่อง

หน้า

ภาคผนวก ก. รายชื่อผู้เข้าร่วมการสนทนากลุ่มเฉพาะ

๓๒๙

ภาคผนวก ก. หนังสือขอเชิญเข้าร่วมการสนทนากลุ่มเฉพาะ

๓๓๑

ภาคผนวก ข. รูปภาพประกอบการสนทนากลุ่มเฉพาะ

๓๔๑

ประวัติผู้วิจัย

๓๔๔

สารบัญตาราง

ตารางที่	หน้า
๒.๑ ทฤษฎีพัฒนาการทางจริยธรรมของโคลเบอร์ก	๑๓
๒.๒ แนวคิดเกี่ยวกับการส่งเสริมจริยธรรม	๒๖
๒.๓ จริยธรรมสำหรับผู้บริหารองค์กรปกครองส่วนท้องถิ่น	๓๒
๒.๔ หลักพุทธธรรมเพื่อการส่งเสริมจริยธรรม	๓๖
๒.๕ แนวคิดเกี่ยวกับองค์กรปกครองส่วนท้องถิ่น	๔๗
๒.๖ งานวิจัยที่เกี่ยวข้องกับการส่งเสริมจริยธรรม	๗๑
๒.๗ งานวิจัยที่เกี่ยวข้องกับองค์กรปกครองส่วนท้องถิ่น	๘๑
๒.๘ งานวิจัยที่เกี่ยวข้องกับหลักพุทธธรรม	๘๗
๓.๑ จำนวนประชากรและกลุ่มตัวอย่างในการวิจัย	๙๕
๓.๒ รายชื่อองค์กรปกครองส่วนท้องถิ่นในเขตจังหวัดระยอง	๙๖
๓.๓ แสดงกลุ่มตัวอย่างในการแจกแบบสอบถามเพื่อการวิจัย	๙๗
๔.๑ แสดงข้อมูลสรุปจากการสัมภาษณ์ ผู้ให้ข้อมูลสำคัญ ด้านศรัทธา เชื่อสิ่งที่ควรเชื่อ	๑๑๖
๔.๒ ศิล มีความประพฤติดีงาม	๑๒๑
๔.๓ พาหุสัจจะ ได้สดับหรือศึกษามาก	๑๒๕
๔.๔ วิริยารัมภะ เพียรทำกิจอยู่อย่างจริงจัง	๑๒๘
๔.๕ ปัญญา คือ รู้รอบและชัดเจนในสิ่งที่ควรรู้	๑๓๑
๔.๖ ระดับกฎเกณฑ์ก่อนสังคม	๑๓๔
๔.๗ กฎระเบียบ	๑๓๘
๔.๘ ระดับจริยธรรมตามหลักการด้วยวิจารณ์ญาณ	๑๔๓
๔.๙ ด้านกายภาวนา	๑๔๗
๔.๑๐ ด้านศีลภาวนา	๑๕๑
๔.๑๑ ด้านจิตตภาวนา	๑๕๕
๔.๑๒ ด้านปัญญาภาวนา	๑๖๑
๔.๑๓ จำนวน และร้อยละเกี่ยวกับสถานภาพทั่วไปของผู้ตอบแบบสอบถามโดยจำแนกตามเพศ อายุ ระดับการศึกษา ตำแหน่ง รายได้ต่อเดือน และประสบการณ์ในการทำงาน	๑๖๔
๔.๑๔ ค่าเฉลี่ย ($\bar{X}$) และค่าความเบี่ยงเบนมาตรฐาน (SD) ของการส่งเสริมหลักพุทธ	

ธรรมเพื่อการส่งเสริมจริยธรรมตามหลักเวสสารัชชกรณธรรม ๕ ประการคือ ธรรม
ทำความกล้าหาญ โดยรวม

สารบัญตาราง (ต่อ)

ตารางที่	หน้า
๔.๑๕ ค่าเฉลี่ย ($\bar{X}$) และค่าความเบี่ยงเบนมาตรฐาน (SD) ของการส่งเสริมหลักพุทธธรรมเพื่อการส่งเสริมจริยธรรมตามหลักเวสาร์ชชกรณธรรม ๕ คือ ธรรมทำความกล้าหาญ ด้านศรัทธา เชื่อสิ่งที่ควรเชื่อ	๑๖๙
๔.๑๖ ค่าเฉลี่ย ($\bar{X}$) และค่าความเบี่ยงเบนมาตรฐาน (SD) ของการส่งเสริมหลักพุทธธรรมเพื่อการส่งเสริมจริยธรรมตามหลักเวสาร์ชชกรณธรรม ๕ คือ ธรรมทำความความกล้าหาญ ด้านศีล มีความประพฤติดีงาม	๑๗๐
๔.๑๗ ค่าเฉลี่ย ($\bar{X}$) และค่าความเบี่ยงเบนมาตรฐาน (SD) ของการส่งเสริมหลักพุทธธรรมเพื่อการส่งเสริมจริยธรรมตามหลักเวสาร์ชชกรณธรรม ๕ คือ ธรรมทำความกล้าหาญ ด้านพาหุสัจจะ ได้สดับหรือศึกษามาก	๑๗๑
๔.๑๘ ค่าเฉลี่ย ($\bar{X}$) และค่าความเบี่ยงเบนมาตรฐาน (SD) ของการส่งเสริมหลักพุทธธรรมเพื่อการส่งเสริมจริยธรรมตามหลักเวสาร์ชชกรณธรรม ๕ คือ ธรรมทำความกล้าหาญด้านวิริยารัมภะ เพียรทำกิจอยู่อย่างจริงจัง	๑๗๒
๔.๑๙ ค่าเฉลี่ย ($\bar{X}$) และค่าความเบี่ยงเบนมาตรฐาน (SD) ของการส่งเสริมหลักพุทธธรรมเพื่อการส่งเสริมจริยธรรมตามหลักเวสาร์ชชกรณธรรม ๕ คือ ธรรมทำความกล้าหาญ ด้านปัญญา รู้ตอบ และรู้ชัดเจนในสิ่งที่ควรรู้	๑๗๓
๔.๒๐ ค่าเฉลี่ย ($\bar{X}$) และค่าความเบี่ยงเบนมาตรฐาน (SD) ของการส่งเสริมจริยธรรมตามหลักพุทธธรรมเพื่อการส่งเสริมจริยธรรมตามหลักภavana ๔ คือ ธรรมที่ทำให้เป็น ให้มีขึ้นโดยรวม	๑๗๔
๔.๒๑ ค่าเฉลี่ย ($\bar{X}$) และค่าความเบี่ยงเบนมาตรฐาน (SD) ของการส่งเสริมจริยธรรมตามหลักพุทธธรรมเพื่อการส่งเสริมจริยธรรมตามหลักภavana ๔ คือ ธรรมที่ทำให้ เป็นให้มีขึ้นด้านกายภavana การเจริญกาย พัฒนากาย	๑๗๕
๔.๒๒ ค่าเฉลี่ย ($\bar{X}$) และค่าความเบี่ยงเบนมาตรฐาน (SD) ของการส่งเสริมจริยธรรมตามหลักพุทธธรรมเพื่อการส่งเสริมจริยธรรมตามหลักภavana ๔ คือ ธรรมที่ทำให้เป็นให้มีขึ้น ด้านศีลภavana การเจริญศีลพัฒนาความประพฤติ	๑๗๖
๔.๒๓ ค่าเฉลี่ย ($\bar{X}$) และค่าความเบี่ยงเบนมาตรฐาน (SD) ของการส่งเสริมจริยธรรมตามหลักพุทธธรรมเพื่อการส่งเสริมจริยธรรมตามหลักภavana ๔ คือ ธรรมที่ทำให้ เป็นให้มีขึ้น ด้านจิตภavana การเจริญจิต พัฒนาจิต	๑๗๗
๔.๒๔ ค่าเฉลี่ย ($\bar{X}$) และค่าความเบี่ยงเบนมาตรฐาน (SD) ของการส่งเสริมจริยธรรม	

ตามหลักพุทธธรรมเพื่อการส่งเสริมจริยธรรมตามหลักภาวนา ๔ คือ ธรรมที่ทำให้เป็น ให้มีขึ้นด้านปัญญาภาวนา การเจริญปัญญา พัฒนาปัญญา

สารบัญตาราง (ต่อ)

ตารางที่	หน้า
๔.๒๕ ค่าเฉลี่ย ($\bar{X}$) และค่าความเบี่ยงเบนมาตรฐาน (SD) ของการพัฒนาการทางสติปัญญาเพื่อการพัฒนาจริยธรรมของบุคลากรองค์กรปกครองส่วนท้องถิ่นในจังหวัดระยอง โดยรวม	๑๗๙
๔.๒๖ ค่าเฉลี่ย ($\bar{X}$) และค่าความเบี่ยงเบนมาตรฐาน (SD) ของการพัฒนาการทางสติปัญญาเพื่อการพัฒนาจริยธรรมของบุคลากรองค์กรปกครองส่วนท้องถิ่นในจังหวัดระยอง ด้านระดับก่อนเกณฑ์สังคม	๑๘๑
๔.๒๗ ค่าเฉลี่ย ($\bar{X}$) และค่าความเบี่ยงเบนมาตรฐาน (SD) ของการพัฒนาการทางสติปัญญาเพื่อการพัฒนาจริยธรรมของบุคลากรองค์กรปกครองส่วนท้องถิ่น ในจังหวัดระยอง ด้านระดับจริยธรรมตามกฎหมายเกณฑ์สังคม	๑๘๒
๔.๒๘ ค่าเฉลี่ย ($\bar{X}$) และค่าความเบี่ยงเบนมาตรฐาน (SD) ของการส่งเสริมจริยธรรมตามแนวพระพุทธศาสนาของบุคลากรองค์กรปกครองส่วนท้องถิ่น ในจังหวัดระยอง โดยรวม	๑๘๓
๔.๒๙ การวิเคราะห์ความสัมพันธ์ระหว่างปัจจัยหลักพุทธธรรมเพื่อการส่งเสริมจริยธรรมตามหลักเวสาลีชชกรณธรรม ๕ ประการ มีอิทธิพลต่อการส่งเสริมจริยธรรมตามแนวพระพุทธศาสนาของบุคลากรองค์กรปกครองส่วนท้องถิ่นในจังหวัดระยอง	๑๘๖
๔.๓๐ ค่าสัมประสิทธิ์การถดถอยต่อการส่งเสริมจริยธรรมตามแนวพระพุทธศาสนาของบุคลากรองค์กรปกครองส่วนท้องถิ่นในจังหวัดระยอง	๑๘๗
๔.๓๑ การวิเคราะห์ความสัมพันธ์ระหว่างปัจจัยหลักพุทธธรรมเพื่อการส่งเสริมจริยธรรมตามหลักภาวนา ๔ มีอิทธิพลต่อการส่งเสริมจริยธรรมตามแนวพระพุทธศาสนาของบุคลากรองค์กรปกครองส่วนท้องถิ่นในจังหวัดระยอง	๑๘๘
๔.๓๒ ค่าสัมประสิทธิ์การถดถอยต่อการส่งเสริมจริยธรรมตามแนวพระพุทธศาสนาของบุคลากรองค์กรปกครองส่วนท้องถิ่นในจังหวัดระยอง	๑๘๙
๔.๓๓ การวิเคราะห์ความสัมพันธ์ระหว่างปัจจัยการทฤษฎีการพัฒนาการทางสติปัญญามีอิทธิพลต่อการส่งเสริมจริยธรรมตามแนวพระพุทธศาสนาของบุคลากรองค์กรปกครองส่วนท้องถิ่นในจังหวัดระยอง	๑๙๐
๔.๓๔ ค่าสัมประสิทธิ์การถดถอยต่อการทฤษฎีการพัฒนาการทางสติปัญญามีอิทธิพลต่อการส่งเสริมจริยธรรมตามแนวพระพุทธศาสนาของบุคลากรองค์กรปกครอง	

ส่วนท้องถิ่นในจังหวัดระยอง

๑๙๑

- ๔.๓๕ สภาพปัญหานโยบายจริยธรรมและแนวทางปฏิบัติตามประมวลจริยธรรมของข้าราชการส่วนท้องถิ่นของบุคลากร องค์กรปกครองส่วนท้องถิ่น ในจังหวัดระยอง

๑๙๒

สารบัญตาราง (ต่อ)

ตารางที่

หน้า

๔.๓๖ แนวทางการส่งเสริมจริยธรรมตามแนวพระพุทธศาสนาของบุคลากร องค์กร
ปกครองส่วนท้องถิ่นในจังหวัดระยอง

๑๔๓

สารบัญแผนภาพ

แผนภาพที่	หน้า
๒.๑ แสดงกรอบแนวความคิดในการวิจัย	๙๑
๓.๑ แสดงกระบวนการดำเนินงานสร้างแบบสอบถาม	๑๐๓
๓.๒ แสดงขั้นตอนการวิเคราะห์ข้อมูลแบบสอบถาม	๑๐๖
๔.๑ ปัจจัยที่ส่งผลต่อการส่งเสริมจริยธรรมของบุคลากรองค์กรปกครอง ส่วนท้องถิ่น ในจังหวัดระยอง	๑๔๒
๔.๒ พุทธธรรมภาวนา ๔ กับการส่งเสริมจริยธรรม	๑๖๐
๔.๓ องค์ความรู้ที่ได้รับจากการวิจัย	๒๐๑

คำอธิบายสัญลักษณ์และคำย่อ

คำย่อเกี่ยวกับพระไตรปิฎก

ดัชนีนิพนธ์ฉบับนี้ใช้พระไตรปิฎกภาษาบาลี ฉบับมหาจุฬาลงกรณราชวิทยาลัย และพระไตรปิฎกภาษาไทย ฉบับมหาจุฬาลงกรณราชวิทยาลัย ในการอ้างอิง โดยจะระบุที่เล่ม/ข้อ/หน้า หลัง คำย่อ ชื่อคัมภีร์ ตัวอย่าง เช่น ที.สี.(บาลี) ๙/๓/๓๖ หมายถึง สุตตันตปิฎก ทีฆนิกาย สีลขันธวรรค พระไตรปิฎกภาษาบาลี เล่มที่ ๙ ข้อที่ ๓ หน้า ๓๖, ที.สี.(ไทย) ๙/๑๓๐/๕๖ หมายถึง สุตตันตปิฎก ทีฆนิกาย สีลขันธวรรค พระไตรปิฎกภาษาไทย เล่มที่ ๙ ข้อที่ ๑๓๐ หน้า ๕๖

การอ้างอิงพระไตรปิฎกฉบับภาษาบาลี ใช้ระบุชื่อคัมภีร์และระบุ เล่ม/ข้อ/หน้า ตามลำดับ เช่น ที.สี. (ไทย) ๙/๑๔๘/๑๖๑ หมายถึง ทีฆนิกาย สีลขันธวรรคปาลี (บาลี) เล่มที่ ๙ ข้อ ๑๔๘ หน้า ๑๖๑ ฉบับมหาจุฬาลงกรณราชวิทยาลัย, ที.ปา.(ไทย) ๑๑/๑๐๘/๑๓๙. หมายถึง สุตตันตปิฎก ทีฆนิกาย ปาฏิหาริย์ ภาษาไทย เล่มที่ ๑๑ ข้อ ๑๐๘ หน้า ๑๓๙ และ ที.ปา.(ไทย) ๑๑/๒๒๕-๓๖๓/๒๒๕-๒๘๖. หมายถึง สุตตันตปิฎก ทีฆนิกาย ปาฏิหาริย์ ภาษาไทย เล่มที่ ๑๑ ข้อ ๒๒๕-๓๖๓ หน้า ๒๒๕-๒๘๖ ฉบับมหาจุฬาลงกรณราชวิทยาลัย ๒๕๓๙.

พระสุตตันตปิฎก

ขุ.ธ.	(บาลี)	=	สุตตันตปิฎก ขุททกนิกาย ธรรมปทบาลี	(ภาษาบาลี)
ขุ.ธ.	(ไทย)	=	สุตตันตปิฎก ขุททกนิกาย ธรรมบท	(ภาษาไทย)
อง.จตุกก.	(ไทย)	=	สุตตันตปิฎก สังยุตตนิกาย จตุกกนิปาต	(ภาษาไทย)
อง.ปัญจก.	(ไทย)	=	สุตตันตปิฎก สังยุตตนิกาย ปัญจกนิปาต	(ภาษาไทย)
ม.ม.	(ไทย)	=	สุตตันตปิฎก มัชฌิมนิกาย มัชฌิมปัณณาสก์	(ภาษาไทย)

บทที่ ๑

บทนำ

๑.๑ ความเป็นมาและความสำคัญของปัญหา

การบริหารงานภาครัฐที่ผ่านมาส่งผลต่อค่านิยมของเจ้าหน้าที่รัฐ ที่เป็นอุปสรรคต่อการพัฒนาประเทศอย่างน้อย ๗ ประการ ได้แก่ (๑) การใช้อำนาจในทางมิชอบ (๒) ยึดถือระบบพวกพ้องในทางมิชอบ (๓) ความต้องการเป็นเจ้าคนนายคน (๔) การประจบสอพลอ (๕) ชอบความสะดวกสบาย (๖) ยึดถือตนเองเป็นใหญ่ และ (๗) การบริหารแบบเดิม คือระบบอุปถัมภ์นิยม ทั้ง ๗ ประการ จะส่งผลต่อการปฏิบัติหน้าที่ในทางลบอย่างน้อย ๔ ประการ ได้แก่ (๑) เจ้าหน้าที่ชอบหลีกเลี่ยงการปฏิบัติงาน (๒) เจ้าหน้าที่รัฐกดขี่ข่มเหงประชาชน (๓) เจ้าหน้าที่ปฏิบัติงานเพื่อผลประโยชน์ของตนและพวกพ้อง และ (๔) การอำนวยความสะดวกและการให้บริการประชาชนไม่มีประสิทธิภาพเท่าที่ควร^๑ ผู้บริหารในองค์กรปกครองส่วนท้องถิ่น จะต้องปรับตัวให้ทันกับกระแสการเปลี่ยนแปลงภายใต้บริบทของยุคโลกาภิวัตน์ ที่ผู้บริหารท้องถิ่นจำต้องมีการพัฒนากระบวนการทางแนวคิด การบริหารเชิงกลยุทธ์ การบริหารจัดการความขัดแย้ง ปรับบทบาทในองค์กรอันพึงประสงค์ การพัฒนาคุณภาพชีวิต การพัฒนาด้านคุณธรรมจริยธรรม การนำเอาปรัชญาเศรษฐกิจพอเพียงมาใช้ในการประเมินผลการดำเนินงานอย่างคุ้มค่า การวิเคราะห์โครงการฯ ให้เกิดความสัมฤทธิ์การบริหารจัดการสิ่งแวดล้อม การจัดการแบบมุ่งเน้นผลงาน การจัดการความรู้ด้านข้อมูลข่าวสารตลอดจนการเพิ่มทักษะ เพิ่มความรู้ด้านคอมพิวเตอร์และเทคโนโลยี อันสืบเนื่องมาจากลักษณะพื้นที่ สภาพภูมิประเทศ เศรษฐกิจ การเมือง วัฒนธรรม ประเพณี มีลักษณะแตกต่างกันของแต่ละท้องถิ่น จะต้องเตรียมพร้อมรับมือในการพัฒนาท้องถิ่นของตนเอง ภายใต้ข้อจำกัดด้านงบประมาณ และภายใต้กระแสของการเปลี่ยนแปลง อันนำมาซึ่งประโยชน์สูงสุดต่อประชาชนผู้รับบริการอย่างแท้จริงต่อไป

สภาพปัญหาทางจริยธรรมเหล่านี้ชี้ให้เห็นว่า บุคลากรในองค์กรปกครองส่วนท้องถิ่นไม่ว่าจะเป็นในระดับหรือในหน่วยงานใดก็ตาม ควรพิจารณาแยกแยะให้ถ่องแท้เสียก่อนว่าจะลงมือแก้ปัญหาหรือตัดสินใจปัญหาทางจริยธรรมโดยใช้หลักการใด เพราะปัญหาจริยธรรมเป็นปัญหาที่ละเอียดอ่อนและสลับซับซ้อน จำเป็นที่จะต้องพิจารณาและตระหนักรู้ให้แน่ชัดว่าควรจะใช้หลักการใดมาเป็นแนวทางในการแก้ปัญหา ถ้าเข้าใจในหลักการอย่างถ่องแท้แล้วก็จะสามารถหยิบยกหลักการเหล่านั้นมาเป็นแนวทางในการแก้ปัญหาได้อยู่ และเกิดผลดีแก่ชุมชนและประเทศชาติ อย่างไรก็ตาม การแก้ปัญหาจริยธรรม ต้องมีวิธีการว่า ควรจะแก้อย่างไร โดยจะต้องแก้ที่ต้นเหตุก่อน เพื่อจะลดความต้องการทางวัตถุและด้านจิตใจ สำหรับวิธีที่จะทำให้เกิดความสมดุลกันที่ดีที่สุด คือการศึกษาและทำความเข้าใจหลักจริยธรรมให้ถ่องแท้ และนำไปสู่การปฏิบัติอย่างจริงจังว่า การประพฤติปฏิบัติอย่างใดจึงจะเป็นสิ่งที่ดีที่ควร สาเหตุสำคัญของการประพฤติมิชอบของผู้นำ บางส่วนขาดจริยธรรม

^๑วิช วิรัชนิภาวรรณ, *หลักรัฐประศาสนศาสตร์ แนวคิดและกระบวนการ*, (กรุงเทพมหานคร : เอ็กซ์เปอร์เน็ท, ๒๕๕๑), หน้า ๒๐๖.

โดยจริยธรรมมีส่วนสำคัญ ในการกำหนดพฤติกรรมหรือการปฏิบัติหน้าที่ เมื่อสภาพจิตไร้จริยธรรม หรือถึงขั้นถูกความเห็นแก่ได้ เห็นแก่ตัว เห็นแก่อำนาจ ซึ่งรวมทั้งการกระทำหรือดเว้นการกระทำ การใด ๆ ตามอำนาจหน้าที่ของตน เมื่อจิตขาดจริยธรรมเสียแล้วภาวะความเห็นแก่ประโยชน์ส่วนตัว ก็เกิดขึ้น ซึ่งรวมทั้งการกระทำหรือดเว้นการทำการใด ๆ ตามอำนาจหน้าที่ อันส่งผลกระทบต่อประสิทธิภาพในการปฏิบัติหน้าที่ เพื่อประโยชน์ของประเทศชาติและประชาชนโดยรวม ประกอบกับการควบคุมตรวจสอบภายในหน่วยงานของรัฐ ไม่อาจดำเนินงานได้อย่างมีประสิทธิภาพ ซึ่งอาจเนื่องจากการเป็นพวกเดียวกัน สีเดียวกัน ดังนั้น จึงมีความจำเป็นที่จะต้องพัฒนาหรือสนับสนุนให้บุคคลหรือหน่วยงานภายนอก เช่น ประชาชน สถาบันการศึกษา องค์กรเอกชน และสื่อมวลชน เข้ามามีส่วนร่วมในการตรวจสอบพฤติกรรม และจริยธรรมของผู้บริหารเพิ่มมากขึ้น

การจะพัฒนาบุคลากรขององค์กรปกครองส่วนท้องถิ่น จำเป็นต้องประเมินความสามารถของบุคลากร ให้รู้ว่ามีจุดแข็งอะไรที่ต้องส่งเสริมสนับสนุน และมีจุดอ่อนอะไรที่ต้องปรับปรุงแก้ไข ที่สำคัญการพัฒนาเพื่อให้รู้ทันความเป็นไปของโลกธุรกิจในอนาคต องค์กรต้องมีความสามารถที่จะแบ่งปันเอาทรัพยากรในตลาดมาสร้างความมั่งคั่งให้กับองค์กร ซึ่งเป็นภาระอันใหญ่หลวงของผู้บริหารทุกคน องค์กรที่ดีสมาชิกขององค์กรต้องมีข้อผูกมัดหรือพันธะทางใจว่าจะทำให้งานขององค์กรประสบผลสำเร็จ และมีความพร้อมที่จะเรียนรู้ การที่องค์กรจะขับเคลื่อนได้ขึ้นอยู่กับสมาชิกขององค์กร เมื่อรับคนดีมีความสามารถเข้ามาร่วมงานกับองค์กรแล้ว ความจริงที่รับทราบกันคือองค์กรต้องเจริญเติบโตหยุดนิ่งไม่ได้ ดังนั้น จำเป็นต้องส่งเสริมให้พนักงานรู้เท่าทันการเปลี่ยนแปลงของสภาพแวดล้อม และการเติบโตขององค์กร ซึ่งการส่งเสริมเพื่อการพัฒนาพนักงานมีหลายรูปแบบ เช่น การปฐมนิเทศ การฝึกอบรม การมอบหมายงาน การทำงานเป็นกลุ่มคณะ (Team building) การประเมินผลการปฏิบัติงาน การพัฒนาสายอาชีพ เป็นต้น^๒ ในการดำเนินงานของหน่วยงานหรือองค์กรใดๆ จำเป็นต้องอาศัยปัจจัยนำเข้า (Inputs) ทรัพยากรต่างๆ (Resources) ขององค์กรที่มีอยู่มาใช้ประโยชน์ให้มากที่สุด การพัฒนาบุคลากรเป็นสิ่งจำเป็นต่อประสิทธิภาพของงานเป็นอย่างมาก กล่าวคือ เมื่อได้มีการบรรจุและแต่งตั้งบุคคลเข้าทำงานแล้ว ก็ได้หมายความว่า จะสามารถให้เข้าทำงานได้ทันทีเสมอไป จำเป็นต้องมีการอบรมแนะนำเบื้องต้นแก่ผู้เข้าทำงานใหม่ (Orientation) ในบางกรณีอาจต้องมีการอบรมถึงวิธีการทำงาน (on the job training)^๓

วิธีการเสริมสร้างจริยธรรมในทางพระพุทธศาสนา มีทั้งวิธีละมุนละม่อมและวิธีที่รุนแรง หลักธรรมที่เหมาะสมกับการส่งเสริมจริยธรรม ผู้วิจัยได้ใช้หลักภavana ๔ คือ การทำให้เป็น ให้มีขึ้น การฝึกอบรม การพัฒนา ซึ่งมีการพัฒนา ๔ ประการ อันได้แก่ (๑) กายภาวนา คือ การเจริญกายพัฒนากาย การฝึกอบรมกาย (๒) สิลภาวนา คือการเจริญศีล พัฒนาคาญะประพฤติ การฝึกอบรมศีล ให้ตั้งอยู่ในระเบียบวินัย ไม่เบียดเบียนหรือก่อความเดือดร้อนเสียหาย อยู่ร่วมกับผู้อื่นได้ด้วยดี เกื้อกูลแก่กัน (๓) จิตภาวนา คือการเจริญจิต พัฒนาจิต การฝึกอบรมจิตให้เข้มแข็ง มั่นคง เจริญองกามด้วย

^๒ ประเวศน์ มหารัตน์สกุล, การจัดการทรัพยากรมนุษย์, (กรุงเทพมหานคร : สมาคมส่งเสริมเทคโนโลยีไทยญี่ปุ่น, ๒๕๔๗), หน้า ๑๖๕-๑๗๓.

^๓ สมาน รังสิโยภักษ์, ความรู้ทั่วไปเกี่ยวกับการบริหารงานบุคคล, พิมพ์ครั้งที่ ๑๓, (กรุงเทพมหานคร : สวัสดิการสำนักงาน ก.พ., ๒๕๓๐), หน้า ๘๓.

คุณธรรมทั้งหลาย เช่น มีเมตตากรุณา ขยันหมั่นเพียร อดทน มีสมาธิ และสดชื่น เบิกบาน เป็นสุข ผ่องใส (๔) ปัญญาภาวนา คือการเจริญปัญญา พัฒนาปัญญา การฝึกอบรมปัญญา ให้รู้เข้าใจ สิ่งทั้งหลายตามความเป็นจริง รู้เท่าทัน เห็นโลกและชีวิตตามสภาวะ สามารถทำจิตให้เป็นอิสระ ทำตนให้บริสุทธิ์จากกิเลสและปลดปล่อยจากความทุกข์ แก้ไขปัญหาที่เกิดขึ้นได้ด้วยปัญญา

จุดมุ่งหมายของประมวลจริยธรรมของข้าราชการส่วนท้องถิ่นขององค์กรปกครองส่วนท้องถิ่น เพื่อเป็นเครื่องมือกำกับความประพฤติของข้าราชการส่วนท้องถิ่น ที่สร้างความโปร่งใส มีมาตรฐานในการปฏิบัติงานที่ชัดเจนและเป็นสากล ยึดถือเป็นหลักการและแนวทางปฏิบัติอย่างสม่ำเสมอ ทั้งในระดับองค์กรและระดับบุคคล และเป็นเครื่องมือการตรวจสอบการทำงานด้านต่างๆ เพื่อให้การดำเนินงานเป็นไปตามหลักคุณธรรม จริยธรรม มีประสิทธิภาพและประสิทธิผล ทำให้เกิดรูปแบบองค์กรอันเป็นที่ยอมรับ เพิ่มความน่าเชื่อถือ เกิดความมั่นใจแก่ผู้รับบริการและประชาชนทั่วไป ตลอดจนผู้มีส่วนได้เสีย ให้เกิดพันธะผูกพันระหว่างองค์กรและข้าราชการในทุกระดับโดยให้ฝ่ายบริหารใช้อำนาจในขอบเขต สร้างระบบความรับผิดชอบของข้าราชการต่อตนเอง องค์กร ผู้บังคับบัญชา ประชาชน และต่อสังคมตามลำดับ ป้องกันการแสวงหาประโยชน์โดยมิชอบ และความขัดแย้งทางผลประโยชน์ที่อาจเกิดขึ้น รวมทั้งเสริมสร้างความโปร่งใสในการปฏิบัติงาน

องค์การบริหารส่วนจังหวัดระยองตระหนักถึงความสำคัญในปัญหาการทุจริต และเล็งเห็นความสำคัญในการป้องกันและปราบปรามการทุจริตในหน่วยงานของรัฐ อีกทั้งเพื่อเป็นการขับเคลื่อนมาตรการดังกล่าวข้างต้น ในการป้องกันและแก้ไขปัญหาการทุจริต ตลอดจนส่งเสริมคุณธรรมและจริยธรรม โดยมุ่งเน้นที่ตัวบุคลากรในองค์กร เนื่องจากบุคลากรคือตัวแปรที่สำคัญหากบุคลากรไม่มีความซื่อสัตย์สุจริตในการทำงานใช้อำนาจหน้าที่ตามกฎหมายในทางที่มิชอบไม่มีความรับผิดชอบในการปฏิบัติงาน จะส่งผลกระทบต่อประสิทธิผลและคุณภาพของงาน ตลอดจนก่อให้เกิดภาพลักษณ์ที่ไม่ดีในสายตาประชาชน จึงเห็นควรดำเนินกิจกรรมที่เป็นการส่งเสริมคุณธรรมและจริยธรรมให้กับบุคลากรได้ใช้ความรู้ความสามารถในการปฏิบัติงานด้วยความซื่อสัตย์ สุจริต โดยยึดหลักธรรมคำสอนทางพระพุทธศาสนา สามารถนำหลักธรรมคำสอนมาปรับใช้ในชีวิตประจำวัน ตลอดจนใช้สติปัญญาในการทำงานได้เต็มกำลังความสามารถ ส่งผลให้พบกับความสุขในการทำงาน และประสบความสำเร็จในชีวิตการทำงานอย่างแท้จริง ซึ่งบุคลากรที่ปฏิบัติงานด้วยความซื่อสัตย์ สุจริต มีคุณธรรมและจริยธรรม จะเป็นตัวขับเคลื่อนและส่งเสริมภาพลักษณ์ที่ดีให้กับองค์กรได้อย่างยั่งยืน

เพื่อให้สอดคล้องกับแนวนโยบายของรัฐบาลและคำสั่งคณะรักษาความสงบแห่งชาติ ที่ต้องการเพิ่มระดับค่าดัชนีชี้วัดภาพลักษณ์คอร์รัปชัน (Corruption Perception Index : CPI) ให้สูงขึ้นให้ได้ระดับ ๕๐ คะแนน จากคะแนนเต็ม ๑๐๐ คะแนน ในปี พ.ศ. ๒๕๖๐ องค์การบริหารส่วนจังหวัดระยอง จึงเห็นควรดำเนินกิจกรรมที่ส่งเสริมคุณธรรม จริยธรรม โดยมุ่งหวังให้ข้าราชการที่เข้ารับการอบรมปรับเปลี่ยนพฤติกรรม ทักษะคิด แนวความคิด ปฏิบัติงานที่ต่อต้านการทุจริต โดยยึดหลักคุณธรรม จริยธรรม ในการปฏิบัติงาน นำหลักธรรมคำสอนทางพระพุทธศาสนาไปปรับใช้ เพื่อให้งานมีประสิทธิภาพและผลสัมฤทธิ์ของงานเป็นไปตามวัตถุประสงค์ ตลอดจนเกิดภาพลักษณ์ที่ดีต่อองค์กร การส่งเสริมจริยธรรมตามแนวพระพุทธศาสนาของบุคลากร องค์กรปกครองส่วนท้องถิ่น ในจังหวัดระยอง สำหรับผู้บริหาร เจ้าหน้าที่ บุคลากร เป็นการสร้างองค์กรแห่งการเรียนรู้และมีความสุข ความเคารพนับถือ สามารถที่จะสร้างแรงกระตุ้นทางจิตใจ เพื่อให้เกิดการทำงานอย่างมีประสิทธิภาพและ

มีประสิทธิภาพตามเป้าหมายขององค์กรที่วางไว้ และการวิจัยในครั้งนี้ทำให้ทราบแนวคิดทฤษฎีหลักพุทธธรรมที่สอดคล้อง รวมถึงปัจจัยที่ส่งผลต่อการพัฒนาจริยธรรมของบุคลากร เพื่อที่จะสร้างการส่งเสริมจริยธรรมตามแนวพระพุทธศาสนาของบุคลากร องค์กรปกครองส่วนท้องถิ่น ให้มีหลักจริยธรรม ที่วัดจากลักษณะของผู้นำหรือพฤติกรรม ซึ่งอยู่ภายใต้จิตสำนึก (Good Governance Mind) ทำให้การบริหารภาระหน้าที่การทำงานอย่างมีจริยธรรม มีทัศนคติ ความเชื่อ ค่านิยมร่วมในองค์กรเป็นหลักในการปฏิบัติงานด้วยความเต็มใจ ให้บริการประชาชนด้วยความเสมอภาค ยุติธรรม รวดเร็ว มีความโปร่งใส สามารถตรวจสอบได้ และถือเป็นนิติแบบแผนในการพัฒนาท้องถิ่นให้มีความเจริญอย่างยั่งยืน ภายใต้หลักจริยธรรมของบุคลากรนั่นเอง

๑.๒ คำถามการวิจัย

๑.๒.๑ หลักพุทธธรรมเพื่อการส่งเสริมจริยธรรมตามแนวพระพุทธศาสนาของบุคลากร องค์กรปกครองส่วนท้องถิ่น ในจังหวัดระยอง เป็นอย่างไร

๑.๒.๒ องค์ประกอบที่ส่งผลต่อการส่งเสริมจริยธรรมตามแนวพระพุทธศาสนาของบุคลากร องค์กรปกครองส่วนท้องถิ่น ในจังหวัดระยอง มีอะไรบ้าง

๑.๒.๓ รูปแบบการส่งเสริมจริยธรรมตามแนวพระพุทธศาสนาของบุคลากร องค์กรปกครองส่วนท้องถิ่น ในจังหวัดระยอง ควรเป็นอย่างไร

๑.๓ วัตถุประสงค์การวิจัย

๑.๓.๑ เพื่อศึกษาหลักพุทธธรรมเพื่อการส่งเสริมจริยธรรมตามแนวพระพุทธศาสนาของบุคลากร องค์กรปกครองส่วนท้องถิ่น ในจังหวัดระยอง

๑.๓.๒ เพื่อศึกษาองค์ประกอบที่ส่งผลต่อการส่งเสริมจริยธรรมตามแนวพระพุทธศาสนาของบุคลากร องค์กรปกครองส่วนท้องถิ่น ในจังหวัดระยอง

๑.๓.๓ เพื่อนำเสนอรูปแบบการส่งเสริมจริยธรรมตามแนวพระพุทธศาสนาของบุคลากร องค์กรปกครองส่วนท้องถิ่น ในจังหวัดระยอง

๑.๔ ขอบเขตการวิจัย

งานวิจัยเรื่อง “การส่งเสริมจริยธรรมตามแนวพระพุทธศาสนาของบุคลากร องค์กรปกครองส่วนท้องถิ่น ในจังหวัดระยอง” ในครั้งนี้เป็นงานวิจัยแบบผสมวิธี (Mixed Methods Research) เป็นการผสมผสานระหว่างการวิจัยเชิงปริมาณ (Quantitative Research) และแบบเชิงคุณภาพ (Qualitative Research) โดยผู้วิจัยได้กำหนดขอบเขตการวิจัยได้ดังนี้

๑.๔.๑. ขอบเขตด้านเนื้อหา

ผู้วิจัยได้กำหนดขอบเขตของเนื้อหาเกี่ยวกับทฤษฎีการส่งเสริมจริยธรรมของบุคลากร องค์กรปกครองส่วนท้องถิ่น ในจังหวัดระยอง ได้แก่

๑. ขอบเขตด้านทฤษฎีเกี่ยวกับส่งเสริมจริยธรรม ผู้วิจัยใช้แนวคิดทฤษฎีพัฒนาการทางสติปัญญา (Cognitive Development Theory) ของลอเรนซ์ โคลเบิร์ก (Lawrence Kohlberg)

ซึ่งมีความเชื่อพื้นฐานว่า มนุษย์เป็นสัตว์ที่มีสมอง สามารถเกิดการเรียนรู้ เพื่อการปรับตัวให้ดำรงชีวิตอยู่ในสภาพแวดล้อมได้ โดยนำแนวเชื่อทางชีววิทยามาประยุกต์กับศาสตร์ทางจิตวิทยา แนวคิดนี้สอดคล้องกับแนวคิดของเพียเจต์ (Piaget) คือ เชื่อว่า จริยธรรมนั้นมีพัฒนาการตามระดับวุฒิภาวะเช่นกัน เพราะจริยธรรมของมนุษย์เกิดจากกระบวนการทางปัญญา เมื่อมนุษย์มีการเรียนรู้มากขึ้น โครงสร้างทางปัญญาเพิ่มพูนขึ้น จริยธรรมก็พัฒนาตามวุฒิภาวะ แนวคิดนี้เป็นแนวคิดแบบสัมพัทธนิยม (Relativism) ซึ่งเชื่อว่าจริยธรรมมีความสัมพันธ์กับอายุ กาลเวลา สถานที่ วัฒนธรรม และสภาพการณ์ ซึ่งความหมายว่า “ความถูกต้อง” “ความดี” “ความงาม” ขึ้นอยู่กับเวลา สถานที่ และองค์ประกอบอื่นๆ ซึ่งการส่งเสริมทางจริยธรรมของโคลเบิร์ก^๕ มี ๓ ระดับ ประกอบด้วย

๑.๑. ระดับก่อนกฎเกณฑ์สังคม (Preconvention Level)

- ๑) กฎเกณฑ์และการเชื่อฟัง
- ๒) กฎเกณฑ์เป็นเครื่องมือเพื่อประโยชน์ของตน

๑.๒ ระดับจริยธรรมตามกฎเกณฑ์สังคม (Conventional Level)

- ๑) ความคาดหวังและการยอมรับในสังคม
- ๒) กฎและระเบียบ

๑.๓ ระดับจริยธรรมตามหลักการด้วยวิจารณญาณ (ระดับเหนือกฎเกณฑ์สังคม Post conventional Level)

- ๑) สัญญาสังคม หรือหลักการทำตามคำมั่นสัญญา
- ๒) หลักการจริยธรรมสากล

๑.๔ ขอบเขตด้านหลักพุทธธรรม ผู้วิจัยได้ศึกษาวิเคราะห์ ถึงประเด็นความสอดคล้องโดยได้นำหลักพุทธธรรมกับการส่งเสริมจริยธรรมของบุคลากร ได้แก่ เวสารัชชกรรมธรรม คือ ธรรมทำความกล้าหาญ มี ๕ ประการ ประกอบด้วย

- ๑) ศรัทธา คือ เชื่อสิ่งที่ควรเชื่อ
- ๒) ศีล คือ มีความประพฤติดีงาม
- ๓) พหุสัจจะ คือ ได้สดับหรือศึกษามาก
- ๔) วิริยารัมภะ คือ เพียรทำกิจอยู่อย่างจริงจัง
- ๕) ปัญญา คือ รู้รอบและรู้ชัดเจนในสิ่งที่ควรรู้

๑.๕ ขอบเขตด้านหลักพุทธธรรม ผู้วิจัยได้ศึกษาวิเคราะห์ ถึงประเด็นความสอดคล้องโดยได้นำหลักพุทธธรรมกับการส่งเสริมจริยธรรมของบุคลากร ได้แก่ หลักภavana ๔ คือ การทำให้เป็น ให้มีขึ้น ประกอบด้วย

- ๑) กายภavana คือ การเจริญกาย พัฒนากาย
- ๒) สีลภavana คือ การเจริญศีล พัฒนาความประพฤติ
- ๓) จิตภavana คือ การเจริญจิต พัฒนาจิต
- ๔) ปัญญาภavana คือ การเจริญปัญญา พัฒนาปัญญา

^๕ เต็มศักดิ์ คทวนิช, จิตวิทยาทั่วไป (General Psychology), (กรุงเทพมหานคร : ซีเอ็ดดูเคชั่น, ๒๕๔๖), หน้า ๗๒-๗๔.

๑.๔.๒ ขอบเขตด้านประชากร/ผู้ให้ข้อมูลสำคัญ

ผู้วิจัยได้กำหนดขอบเขตผู้ให้ข้อมูลสำคัญ ๒ กลุ่ม ไว้ดังนี้

๑) ประชากรในการวิจัยเชิงปริมาณ ได้แก่ ผู้บริหาร พนักงาน พนักงานจ้าง ขององค์กรปกครองส่วนท้องถิ่น จังหวัดระยอง ประกอบด้วย (๑) องค์การบริหารส่วนจังหวัดระยอง (อบจ.) (๒) เทศบาล มี ๓๐ แห่ง โดยแบ่งเป็นเทศบาลนคร ๑ แห่ง คือ เทศบาลนครระยอง เทศบาลเมือง ๒ แห่ง คือ เทศบาลเมืองมาบตาพุด เทศบาลเมืองบ้านฉาง และ (๓) องค์การบริหารส่วนตำบล มี ๓๗ แห่ง รวมทั้งหมด ๖๘ แห่ง มีจำนวนบุคลากรทั้งหมด ๓,๖๗๖ คน

๒) ผู้ให้ข้อมูลสำคัญด้านการสัมภาษณ์เชิงลึก (In-depth interview) โดยผู้วิจัยเลือกแบบเจาะจง จำนวน ๑๙ รูป/คน โดยแบ่งออกเป็น ๓ กลุ่ม ประกอบด้วย

๑) ผู้เชี่ยวชาญด้านพระพุทธศาสนา จำนวน ๓ รูป

๒) กลุ่มผู้บริหารในองค์กรปกครองส่วนท้องถิ่น จำนวน ๑๒ คน

๓) กลุ่มผู้เชี่ยวชาญด้านการปกครอง จำนวน ๔ คน

โดยผู้วิจัยได้กำหนดคุณสมบัติของผู้ให้ข้อมูลสำคัญ เพราะเป็นผู้มีส่วนเกี่ยวข้องกับการบริหารงานโดยตรง มีความรู้ ความสามารถในการหน้าที่ที่ตนรับผิดชอบเป็นอย่างดี

๑.๔.๓ ขอบเขตพื้นที่/สถานที่

ผู้วิจัยได้กำหนดพื้นที่ในการทำวิจัย คือ พื้นที่ทั้งหมดในจังหวัดระยอง มี ๘ อำเภอ ได้แก่ อำเภอเมืองระยอง อำเภอบ้านค่าย อำเภอปลวกแดง อำเภอบ้านฉาง อำเภอนิคมพัฒนา อำเภอเขาชะเมา อำเภอวังจันทร์ อำเภอแกลง โดยมีบุคลากรขององค์กรปกครองส่วนท้องถิ่น ในจังหวัดระยอง สังกัดอยู่ ประกอบด้วย (๑) องค์การบริหารส่วนจังหวัดระยอง (อบจ.) (๒) เทศบาล มี ๓๐ แห่ง และ (๓) องค์การบริหารส่วนตำบล มี ๓๗ แห่ง รวมทั้งหมด ๖๘ แห่ง

๑.๔.๔ ขอบเขตด้านเวลา

ระยะเวลาในการทำวิจัยระหว่างเดือน พฤษภาคม ๒๕๕๙ – มีนาคม ๒๕๖๐ รวมระยะเวลา ๑๑ เดือน

๑.๕ สมมติฐานการวิจัย

๑.๕.๑. หลักพุทธธรรมส่งผลต่อการส่งเสริมจริยธรรมของบุคลากรองค์กรปกครองส่วนท้องถิ่น ในจังหวัดระยอง

๑.๕.๒ ทฤษฎีพัฒนาการทางสติปัญญาส่งผลต่อการพัฒนาจริยธรรมของบุคลากรองค์กรปกครองส่วนท้องถิ่น ในจังหวัดระยอง

๑.๖ นิยามศัพท์เฉพาะที่ใช้ในการวิจัย

เพื่อให้เกิดความเข้าใจตรงกันในการวิจัยเรื่อง “การส่งเสริมจริยธรรมตามแนวพระพุทธศาสนาของบุคลากร องค์การปกครองส่วนท้องถิ่น ในจังหวัดระยอง” ผู้วิจัยกำหนดความหมายต่างๆ ของการใช้คำในการวิจัย ดังนี้

การส่งเสริมจริยธรรมตามแนวพระพุทธศาสนา หมายถึง การส่งเสริมจริยธรรมของบุคลากรให้มีการพัฒนาการทางด้านสติปัญญา ประกอบด้วย ระดับก่อนกฎเกณฑ์สังคม ระดับจริยธรรมตามกฎเกณฑ์สังคม ระดับจริยธรรมตามหลักการด้วยวิจาร์ญาณหรือระดับเหนือกฎเกณฑ์ โดยการประยุกต์หลักพุทธธรรมไปใช้ในการบริหารงานของบุคลากร ประกอบด้วย

เวสารัชชกรณธรรม ๕ หมายถึง ธรรมทำความกล้าหาญ มี ๕ ประการ ประกอบด้วย ๑) ศรัทธา หมายถึง เชื่อสิ่งที่ควรเชื่อ ๒) ศีล หมายถึง มีความประพฤติดีงาม ๓) พาหุสัจจะ หมายถึง ได้สดับหรือศึกษา มาก ๔) วิริยารัมมะ หมายถึง เพียรทำกิจอยู่อย่างจริงจัง ๕) ปัญญา หมายถึง รู้ออบและรู้ชัดเจนในสิ่งที่ควรรู้

หลักภาวนา ๔ หมายถึง การทำให้เป็น ให้มีขึ้น มี ๔ ประการ ประกอบด้วย ๑) กายภาวนา หมายถึง การเจริญกาย พัฒนากาย ๒) สีสภาวนา หมายถึง การเจริญศีล พัฒนาความประพฤติ ๓) จิตภาวนา หมายถึง การเจริญจิต พัฒนาจิต ๔) ปัญญาภาวนา หมายถึง การเจริญปัญญา พัฒนาปัญญา

องค์การปกครองส่วนท้องถิ่น หมายถึง ผู้บริหาร พนักงาน บุคลากรขององค์การปกครองส่วนท้องถิ่น ในจังหวัดระยอง ประกอบด้วย (๑) องค์การบริหารส่วนจังหวัดระยอง (อบจ.) (๒) เทศบาล มี ๓๐ แห่ง โดยแบ่งเป็นเทศบาลนคร ๑ แห่ง คือ เทศบาลนครระยอง เทศบาลเมือง ๒ แห่ง คือ เทศบาลเมืองมาบตาพุด เทศบาลเมืองบ้านฉาง และ (๓) องค์การบริหารส่วนตำบล มี ๓๗ แห่ง รวมทั้งหมด ๖๘ แห่ง มีจำนวนบุคลากรทั้งหมด ๓,๖๗๖ คน

๑.๗ ประโยชน์ที่ได้รับจากการวิจัย

๑.๗.๑ ทำให้ทราบหลักพุทธธรรมเพื่อการส่งเสริมจริยธรรมตามแนวพระพุทธศาสนาของบุคลากร องค์การปกครองส่วนท้องถิ่น ในจังหวัดระยอง

๑.๗.๒ ทำให้ได้รู้และเข้าใจ ปัจจัยที่ส่งผลต่อการส่งเสริมจริยธรรมตามแนวพระพุทธศาสนาของบุคลากร องค์การปกครองส่วนท้องถิ่น ในจังหวัดระยอง

๑.๗.๓ ทำให้ได้รูปแบบการส่งเสริมจริยธรรมตามแนวพระพุทธศาสนาของบุคลากร องค์การปกครองส่วนท้องถิ่น ในจังหวัดระยอง

๑.๗.๔ องค์ความรู้การส่งเสริมจริยธรรมตามแนวพระพุทธศาสนาของบุคลากร องค์การปกครองส่วนท้องถิ่น ในจังหวัดระยอง สามารถนำไปใช้ได้กับองค์การปกครองส่วนท้องถิ่นอื่นๆ หรือหน่วยงานที่เกี่ยวข้อง เพื่อนำไปประพฤติปฏิบัติ เป็นสังคมจริยธรรมต้นแบบต่อไป

บทที่ ๒

เอกสารและงานวิจัยที่เกี่ยวข้อง

ผู้วิจัยได้ศึกษาค้นคว้าเอกสารที่เกี่ยวข้องกับแนวคิดทฤษฎีเกี่ยวกับการส่งเสริมจริยธรรมตามแนวพระพุทธศาสนาของบุคลากร องค์รปกครองส่วนท้องถิ่น ในจังหวัดระยอง และงานวิจัยที่เกี่ยวข้องกับการส่งเสริมจริยธรรม ตลอดจนหลักพุทธธรรมที่มีความเหมาะสมกับการส่งเสริมจริยธรรมได้แก่ หลักภวนา ๔ คือ การทำให้เป็น ให้มีขึ้น การฝึกอบรม การพัฒนา เพื่อนำมาวิเคราะห์และสังเคราะห์ให้ได้มาซึ่งการส่งเสริมจริยธรรมตามแนวพระพุทธศาสนา โดยผู้วิจัยขอเสนอตามลำดับหัวข้อ ดังต่อไปนี้

๒.๑ แนวคิดทฤษฎีพัฒนาการทางจริยธรรมของโคลเบิร์ก

๒.๒ แนวความคิดเกี่ยวกับการส่งเสริมจริยธรรม

๒.๓ จริยธรรมสำหรับผู้บริหารองค์รปกครองส่วนท้องถิ่น

๒.๔ หลักพุทธธรรมเพื่อการส่งเสริมจริยธรรม

๒.๕ แนวคิดเกี่ยวกับการปกครองส่วนท้องถิ่น

๒.๖ ข้อมูลเกี่ยวกับพื้นที่การวิจัย

๒.๗ งานวิจัยที่เกี่ยวข้อง

๒.๗.๑ งานวิจัยที่เกี่ยวข้องกับการส่งเสริมจริยธรรม

๒.๗.๒ งานวิจัยที่เกี่ยวข้องกับองค์รปกครองส่วนท้องถิ่น

๒.๗.๓ งานวิจัยที่เกี่ยวข้องกับหลักพุทธธรรม

๒.๘ กรอบแนวคิดในการวิจัย

๒.๑ แนวคิดทฤษฎีพัฒนาการทางจริยธรรมของโคลเบิร์ก

โคลเบิร์ก (Kohlberg) ^๑ ได้ประมวลผลการวิจัยที่ศึกษาพัฒนาการของการตัดสินใจเชิงจริยธรรมของเด็กได้ความว่า เด็กอายุ ๔ ขวบ แทบทุกคนจะถูกตัดสินความผิดถูกโดยดูที่ผลเสียหายอันเกิดจากภาระกระทำของบุคคล แม้เด็กจะอายุ ๖ ขวบ แล้วมากกว่าขึ้นก็ยังตัดสินโดยดูที่ผลเสียหายต่อเมื่อเด็กอายุได้ ๙ ปี จึงจะตัดสินความถูกผิดของบุคคลตามเจตนาที่มาก่อนการกระทำของบุคคลนั้นโคลเบิร์ก ได้ศึกษาจริยธรรมตามแนวของพือาเจต์และพบความจริงว่า “ในพัฒนาการทางจริยธรรมของมนุษย์นั้น ส่วนมากไม่ได้บรรลุจุดสมบูรณ์ในบุคคลอายุ ๑๐ ปี แต่มนุษย์ในสภาพปกติจะมีพัฒนาการทางจริยธรรมอีกหลายขั้นตอนจากอายุ ๑๑ – ๒๕ ปี แม้กระนั้นก็ตามจริยธรรมขั้นสูงสุดของโคลเบิร์ก คือ ขั้นยึดอุดมคติสากลนั้น ก็ยังมีผู้วิจารณ์ว่าเป็นจริยธรรมขั้นอุดมคติของวัยหนุ่มสาวเท่านั้นและไม่ช่วยให้เข้าใจการตัดสินใจการกระทำสิ่งต่างๆ ที่สำคัญ คือ ความรู้และ

^๑Kohlberg, L., **Essays on Moral Development: Vol. 2. The Psychology of Moral Development : Moral Stages, (Their Nature and Validity, 1984), pp. 90-105.**

ความรู้สึกริธีธรรมพฤติกรรมเชิงจริยธรรมและเหตุผลเชิงจริยธรรมมีผู้พบว่าความรู้เชิงจริยธรรมนั้นส่วนใหญ่เด็กจะมีอยู่แล้วภายในปีแรกที่เข้าโรงเรียนตลอดจนการพัฒนาการด้านนี้ก็จะไม่เปลี่ยนแปลงอย่างมากมาในช่วงอายุต่อมา ส่วนพฤติกรรมเชิงจริยธรรมนั้นส่วนมากขึ้นอยู่กับลักษณะของสถานการณ์ ซึ่งทำให้การศึกษาพัฒนาการด้านนี้เป็นไปอย่างลำบาก โคลเบิร์ก จึงเห็นว่าการใช้เหตุผลเพื่อตัดสินใจที่จะเลือกการกระทำอย่างใดอย่างหนึ่งในสถานการณ์ต่างๆย่อมแสดงให้เห็นถึงพัฒนาการทางด้านจิตใจของบุคคลได้อย่างมีแบบแผน นอกจากนี้ยังอาจจะทำให้เข้าใจพฤติกรรมของบุคคลในสถานการณ์ต่างๆได้และท้ายสุดอาจทำให้สามารถใช้เหตุผลเชิงพฤติกรรม เป็นเครื่องทำนายพฤติกรรมเชิงจริยธรรมของเขาในสถานการณ์แต่ละชนิดได้”

โคลเบิร์ก เชื่อว่าการบรรลุวุฒิภาวะเชิงจริยธรรมของบุคคลนั้นจะแสดงออกในทางการใช้เหตุผลเชิงจริยธรรมได้อย่างเด่นชัดที่สุดเหตุผลทางจริยธรรมนี้ไม่ได้ขึ้นอยู่กับกฎเกณฑ์ของสังคมใดสังคมหนึ่งโดยเฉพาะ เพราะเหตุผลเชิงจริยธรรมมิใช่การประเมินค่าการกระทำไปในทำนองที่ว่าดีหรือเลว แต่เป็นการใช้เหตุผลที่ลึกซึ้งที่ยากแก่การเข้าใจยิ่งขึ้นไปตามลำดับ เหตุผลเชิงจริยธรรมขั้นสูงสุดคือ ขั้นที่ ๖ ของโคลเบิร์กนั้นตรงกับสิ่งที่นักปราชญ์ยอมรับว่าเป็นเหตุผลเชิงจริยธรรมที่บริสุทธิ์มิได้เจอเหตุผลประเภทอื่นๆ ใดเลย ดังนั้น เหตุผลเชิงจริยธรรมขั้นสูงสุดจึงเป็นสากลกว้างขวางไม่มีความขัดแย้งกันและมีรากฐานจากควมมีหลักการไม่เข้าข้างตัวเองและเป็นอุดมคติ เหตุผลเชิงจริยธรรมทั้ง ๖ ขั้นนี้ โคลเบิร์กได้มาจากการวิเคราะห์ลักษณะคำตอบของเยาวชนชาวอเมริกันอายุ ๑๐-๑๖ ปี เกี่ยวกับเหตุผลในการเลือกกระทำพฤติกรรมอย่างใดอย่างหนึ่ง ในสถานการณ์ที่มีความขัดแย้งระหว่างความต้องการส่วนบุคคลและกฎเกณฑ์ต่างๆของกลุ่มหรือสังคม โคลเบิร์กได้แบ่งประเภทเหตุผลเชิงจริยธรรมเหล่านี้ออกเป็น ๖ ประเภท แล้วเรียงเหตุผลเหล่านั้นตามอายุของผู้ใช้เหตุผลนั้นๆ โดยเรียงเหตุผลประเภทที่มีอายุ ๑๐ ปี ใช้ตอบมากที่สุดไปจนถึงประเภทที่ ๖ ซึ่งผู้ตอบอายุ ๑๖ ปี ใช้ตอบมากกว่าผู้ตอบอายุต่ำกว่าทั้งหมด ขั้นการพัฒนาจริยธรรมทั้ง ๖ ขั้น ของโคลเบิร์กได้ถูกจัดเป็น ๓ ระดับ คือ

ระดับที่ ๑ คือ ระดับก่อนเกณฑ์ หมายถึง การตัดสินใจเลือกกระทำในสิ่งที่เป็นประโยชน์แก่ตนเองโดยไม่คำนึงถึงผลที่จะเกิดแก่ผู้อื่น ในขั้นแรก คือ การมุ่งที่จะหลบหลีกมิให้ตนเองโดนลงโทษทางกายเพราะกลัวความเจ็บปวดที่จะได้รับและยอมทำตามคำสั่งของผู้ใหญ่เพราะเป็นผู้ที่มีอำนาจทางกายเหนือตน ขั้นที่สอง คือ การเลือกกระทำในสิ่งที่จะนำความพอใจมาให้แก่ตนเองเท่านั้น เริ่มรู้จักการแลกเปลี่ยนแบบเด็กๆ คือ เขาทำมาฉันต้องทำไป เขาให้ฉันมา ฉันก็ต้องให้เขาไป เป็นต้น

ระดับที่ ๒ คือ ระดับตามเกณฑ์ หมายถึงการกระทำตามเกณฑ์ของกลุ่มย่อยๆ ของตนหรือทำตามกฎหมายและศาสนา บุคคลที่มีจริยธรรมตั้งแต่ระดับที่ ๒ นี้ยังต้องการควบคุมจากภายนอกแต่ก็มีความสามารถในการเอาใจเขามาใส่ใจเราและความสามารถที่จะแสดงบทบาททางสังคมได้ในขั้นที่ ๓ บุคคลยังไม่เป็นตัวเองชอบคล้อยตามการชักจูงของผู้อื่นโดยเฉพาะเพื่อน ส่วนในขั้นที่ ๔ บุคคลมีความรู้ถึงบทบาทหน้าที่ของตนในฐานะที่เป็นหน่วยงานหนึ่งในสังคมของตนจึงถือว่าตนมีหน้าที่ทำตามกฎเกณฑ์ต่างๆ ที่สังคมของตนกำหนดหรือคาดหวัง

ระดับที่ ๓ คือ ระดับเหนือเกณฑ์ หมายถึง การตัดสินใจขัดแย้งต่างๆ ด้วยการนำมาคิดตรองด้วยใจของตนเองแล้วตัดสินใจตามแต่ว่าจะเห็นความสำคัญของสิ่งใดมากกว่ากัน ขั้นที่ ๕ คือ การเห็นความสำคัญของคนหมู่มาก ไม่กระทำการขัดต่อสิทธิที่พึงมีพึงได้ของผู้อื่น สามารถควบคุม

บังคับใจตนเองได้ ส่วนขั้นที่ ๖ เป็นขั้นสูงสุด เป็นขั้นที่แสดงการมีความรู้สากลนอกเหนือจากกฎเกณฑ์ในสังคมของตนและการมีความยืดหยุ่นทางจริยธรรมเพื่อจุดมุ่งหมายในบั้นปลาย อันเป็นอุดมคติที่ยิ่งใหญ่ นอกจากนี้ยังมีหลักประจำใจซึ่งตรงกับหลักในพุทธศาสนาที่เรียกว่า หิริ โอตตัปปะ คือ ความละอายใจต่อการทำความชั่วและกลัวบาป

โคลเบอร์ก (Kohlberg) ได้แบ่งพัฒนาทางจริยธรรมออกเป็น ๓ ระดับ และแบ่งแต่ละระดับเป็น ๒ ขั้น รวมทั้งหมดเป็นพัฒนาการ ๖ ขั้น โดยพัฒนาการขั้นสูงสุดนั้นใช้หลักพิจารณาความถูกต้องตามหลักจริยธรรมสากล (Universal Ethical Principle)

ระดับที่ ๑ ระดับก่อนบัญญัติในระดับนี้บุคคลจะพิจารณาว่าสิ่งใดถูก ผิด ดี ชั่ว โดยยึดถือกฎเกณฑ์ศีลธรรมของผู้ที่มีอิทธิพลเหนือกว่าตน ใช้การหลีกเลี่ยงการถูกลงโทษหรือความต้องการได้รางวัลเป็นหลักพิจารณาตัดสินใจในการกระทำสิ่งดี หรือไม่กระทำสิ่งชั่ว พัฒนาการในระดับนี้แบ่งออกเป็น ๒ ขั้น ได้แก่

ขั้นที่ ๑ ยึดถือการลงโทษและการเชื่อฟังเป็นหลัก พัฒนาการในช่วงนี้จะอยู่ในวัย ๒-๗ ปี บุคคลที่มีการพัฒนาทางจริยธรรมอยู่ในขั้นนี้จะใช้หลักการหลีกเลี่ยงมิให้ได้รับโทษเป็นเหตุผลในการกระทำบุคคลจะทำตามกฎเกณฑ์ของผู้มีอำนาจเหนือตนตามคำสั่งของผู้ใหญ่อยู่ภายใต้อำนาจของผู้ใหญ่เพราะกลัวถูกลงโทษ

ขั้นที่ ๒ ยึดถือว่ากฎเกณฑ์เป็นสิ่งที่ช่วยให้ตนได้รับผลตอบแทนเมื่อมีการกระทำในสิ่งดี และไม่กระทำสิ่งชั่ว พัฒนาการในขั้นนี้จะอยู่ในวัย ๗-๑๐ ปี บุคคลที่มีพัฒนาการทางจริยธรรมอยู่ในขั้นนี้จะพิจารณาว่า ในการกระทำดีหรือการกระทำที่ถูกต้อง เกิดจากการที่เห็นความสำคัญของการได้รับรางวัลหรือคำชมเชย

ระดับที่ ๒ ระดับบัญญัติ ในระดับนี้บุคคลจะเห็นความสำคัญของหน้าที่ความรับผิดชอบของกลุ่มสังคมที่ตนเป็นสมาชิกอยู่ และรู้จักรักษากฎเกณฑ์ เพราะเห็นความสำคัญของกลุ่ม หรือเพราะมีความรับผิดชอบต่อสังคมเป็นหลัก การกระทำดีหรือไม่กระทำผิดของเด็ก เกิดจากความต้องการให้ผู้อื่นยอมรับหรือชมเชยพัฒนาการทางจริยธรรมและการใช้เหตุผลเชิงจริยธรรมในระดับนี้แบ่งออกเป็น ๒ ขั้น คือ

ขั้นที่ ๑ ยึดถือการยอมรับและการทำให้เกิดความพึงพอใจแก่ผู้อื่นเป็นหลัก พัฒนาการในขั้นนี้จะอยู่ในวัย ๑-๑๘ ปี บุคคลที่มีการพัฒนาทางจริยธรรมอยู่ในขั้นนี้จะคิดและกระทำสิ่งดีหรือกระทำสิ่งไม่ดีโดยมุ่งจะให้ผู้อื่นสบายใจพึงพอใจเพื่อตนเองจะได้ความยอมรับว่าเป็นคนดี

ขั้นที่ ๒ ยึดถือการรักษากฎระเบียบเพื่อธำรงสังคมเป็นหลักเพื่อประโยชน์ต่อกลุ่มสังคมของตนพัฒนาการในขั้นนี้จะอยู่ในวัย ๑๓-๑๖ ปี บุคคลที่มีพัฒนาการทางจริยธรรมอยู่ในขั้นนี้จะคิดและเลือกที่จะกระทำดีหรือละเว้นชั่วเพื่อให้เป็นไปตามกฎเกณฑ์และมาตรฐานทางสังคมปฏิบัติ ตามกฎหมายและระเบียบของสังคม โดยถือเป็นหน้าที่ของตนที่จะต้องเคารพกติกา เพื่อความเรียบร้อยของสังคมเข้าใจบทบาทและหน้าที่ของบุคคลที่พึงปฏิบัติต่อส่วนร่วม

ระดับที่ ๓ ระดับเหนือบัญญัติ (Post conventional Level) พัฒนาการทางจริยธรรมและการให้เหตุผลเชิงจริยธรรมในระดับนี้จะคิดพิจารณาสิ่งต่างๆอย่างลึกซึ้งและกว้างขวางไม่ยึดหลักเกณฑ์ตายตัว ไม่ยึดตัวบุคคลหรือค่านิยมของกลุ่มเกณฑ์ มีความเที่ยงธรรม รู้จักไตร่ตรอง และ

ตัดสินสิ่งต่างๆตามที่เราเห็นว่าสิ่งใดจะสำคัญมากกว่ากัน ถือว่าจริยธรรมที่แท้ขึ้นอยู่กับกฎเกณฑ์ที่เป็นบัญญัติของสังคมแต่อยู่ที่ความดีงามถูกต้องซึ่งเป็นเป้าหมายของบัญญัตินั้น พัฒนาการทางจริยธรรมในระดับนี้แบ่งออกเป็น ๒ ขั้น คือ

ขั้นที่ ๑ ยึดถือกฎเกณฑ์ในฐานะสัญญาประชาคมเป็นหลักพัฒนาการในขั้นนี้จะอยู่ในวัย ๑๖ ปีขึ้นไป บุคคลมีพัฒนาการทางจริยธรรมอยู่ในขั้นนี้จะคำนึงถึงสภาพการณ์และกฎเกณฑ์ที่มีเหตุผล มีความเข้าใจว่ากฎเกณฑ์ต่างๆย่อมเปลี่ยนแปลงได้ ถ้ามีเหตุผลที่เหมาะสมกว่า รู้ตระหนักว่ากฎเกณฑ์ที่บัญญัติกันไว้เพียงเครื่องมือจัดสรรสังคมให้บรรลุความสงบเรียบร้อยและประโยชน์สุขจะต้องปฏิบัติตาม แต่ก็ต้องเป็นไปด้วยวิจรรณญาณโดยคำนึงถึงสิทธิมนุษยชนและประโยชน์สุขของสังคมนั้น

ขั้นที่ ๒ ถือจริยธรรมสากลเป็นหลักพัฒนาการในขั้นนี้จะอยู่ในช่วงวัยผู้ใหญ่ บุคคลที่มีการพัฒนาทางจริยธรรมอยู่ในขั้นนี้จะสามารถแยกได้ชัดเจนระหว่างจริยธรรมที่แท้กับบัญญัติธรรมที่แท้ของสังคมกำหนดขึ้น เช่น กฎหมาย เป็นต้น ความถูกต้องชอบธรรม เป็นไปตามหลักจริยธรรมที่เป็นนามธรรม ซึ่งแต่ละบุคคลสามารถใช้วิจรรณญาณพิจารณาปฏิบัติให้ถูกต้องในแต่ละสถานการณ์หรือเป็นเรื่องๆเป็นกรณีๆ ไป คุณธรรมของบุคคลในขั้นนี้เป็นนามธรรม เช่น การยอมรับในคุณค่าของมนุษย์ทุกคน การยอมรับว่าทุกคนมีสิทธิ์ที่เท่าเทียมกันในความเป็นมนุษย์ พัฒนาการทางจริยธรรมและการให้เหตุผลเชิงจริยธรรมในขั้นนี้จะเกิดขึ้นในบุคคลที่มีความเจริญทางสติปัญญาในขั้นสูง

ระดับขั้นของการพัฒนาทางจริยธรรมของบุคคลตามทฤษฎีของโคลเบอร์ก พิจารณาจากการให้เหตุผลเชิงจริยธรรมที่บุคคลนั้นตอบคำถามในสถานการณ์ทางจริยธรรมที่โคลเบอร์กสร้างขึ้น แต่ว่าพัฒนาการทางจริยธรรมขั้นสูงสุด คือ ขั้นที่ ๖ ขั้นของการใช้หลักจริยธรรมสากลนั้น จะมีบุคคลที่อยู่ในพัฒนาการขั้นนี้น้อยมาก โคลเบอร์กจึงได้ตัดออกจากการใช้จำแนกการทางจริยธรรมของบุคคลเนื่องจากเขาไม่พบตัวอย่างในกลุ่มคนที่ทำการศึกษา นอกจากนี้ยังมีข้อสังเกตเกี่ยวกับพัฒนาการทางจริยธรรมและการให้เหตุผลเชิงจริยธรรมตามทฤษฎีของโคลเบอร์กในประเด็นต่างๆ^๒

ประเภทและระดับขั้นของจริยธรรม

๑. ประเภทของจริยธรรมเป็นหลักพฤติกรรมของมวลมนุษย์โดยแบ่งออกเป็น ๔ ประเภท มีหลักปฏิบัติที่เป็นประเภขอห้ามเบื้องต้น เพื่อเป็นการเตือนสติก่อนการลงมือปฏิบัติและคำนึงถึงผลของการประพฤติปฏิบัติ ดังนั้น ประเภทจริยธรรมที่เป็นข้อห้ามหรือละเว้นจากการทำชั่วที่ผิดต่อศีลธรรมขนบธรรมเนียมประเพณีและวัฒนธรรม ซึ่งเป็นหลักจริยธรรมที่บรรพบุรุษได้เคยปฏิบัติมาอย่างมีความสุขในสังคม ในการศึกษาครั้งนี้ผู้วิจัยมุ่งศึกษาจริยธรรมที่เป็นข้อห้ามในการแสดงออกทางกาย วาจา ใจ^๓ ดังนี้

๑.๑ ประเภทจริยธรรมที่เป็นข้อห้ามทางกาย ๓ ประการ ดังนี้

๑) ห้ามจากการฆ่าสัตว์หรือเบียดเบียนให้ทุกข์ทรมานมีมนุษย์ เป็นต้น

^๒ ชัชชัย คุ่มทวี, จริยศาสตร์ ทฤษฎีและการวิเคราะห์ปัญหาจริยธรรม, (กรุงเทพมหานคร : Mild Punishing, ๒๕๔๑), หน้า ๒๗๙ - ๒๘๓.

^๓ กรมการศาสนา กระทรวงศึกษาธิการ, คู่มือการศึกษาระบบศีลธรรมศึกษาขั้นตรี, (กรุงเทพมหานคร : โรงพิมพ์การศาสนา, ๒๕๔๑), หน้า ๓๘.

๒) ห้ามลักทรัพย์ของผู้อื่นที่ยังหวงแหนอยู่หรือมีเจ้าของครอบครองอยู่

๓) ห้ามประพฤติดิฉันในสามี ภรรยาและเด็กที่ยังไม่บรรลุนิติภาวะ

๑.๒ ประเภทยจริยธรรมที่เป็นข้อห้ามทางวาจา ๔ ประการ ดังนี้

๑) ห้ามพูดเท็จจนกระทั่งทำให้ผู้อื่นเดือดร้อน

๒) ห้ามพูดจาส่อเสียดจนทำให้เกิดความรำคาญแก่ผู้อื่น

๓) ห้ามการพูดคำหยาบจนกระทั่งไม่มีผู้อื่นคบเป็นมิตร

๔) ห้ามการพูดจาเพื่อเจ้า ไร้สาระ เพราะจะทำให้ตนเป็นคนไม่มีสาระ

๑.๓ ประเภทยจริยธรรมที่เป็นข้อห้ามทางใจ ๓ ประการ ดังนี้

๑) ห้ามคิดอาฆาตพยาบาทผู้อื่น เพราะจะทำให้จิตใจไม่สงบ

๒) ห้ามอิจฉาริษยาผู้อื่นเมื่อผู้อื่นประสบความสำเร็จ

๓) ห้ามคิดโลภอยากได้ของคนอื่นมาเป็นของตนเอง

๒. ประเภทยจริยธรรมที่เป็นข้อควรนำไปปฏิบัติซึ่งเป็นการประพฤติปฏิบัติตามหลักของเบญจธรรม ขนบธรรมเนียมประเพณีและวัฒนธรรมที่ควรแสดงออกทางกาย ๓ วาจา ๔ จิตใจ ๓ ดังนี้

๒.๑ ประเภทยจริยธรรมที่ควรนำไปประพฤติชอบทางกาย ๓ ประการ คือ

๑) มีความเมตตากรุณาต่อตนเองและผู้อื่น

๒) มีความเอื้อเฟื้อเผื่อแผ่แบ่งปันสิ่งของให้แก่ผู้ที่ยากจนกว่าตน

๓) มีความยินดีในสามี ภรรยาของตนโดยการประพฤติชอบพรหมจรรย์

๒.๒ ประเภทยจริยธรรมที่ควรนำไปปฏิบัติทางวาจา ๔ ประการ คือ

๑) เป็นบุคคลที่ชอบพูดแต่ความจริง มีสัจจะในวาจา

๒) พูดจาสุภาพเรียบร้อย อ่อนหวาน มีอัธยาศัยในการพูดที่มีมโนธรรม

๓) พูดจาไพเราะ มีปิยวาจา พูดให้กาลสถานที่

๔) พูดแต่สิ่งที่มีเหตุมีผลที่น่าเชื่อถือได้หรือสัมมาวาจาคือการเจรจาที่ดี

๒.๓ ประเภทยจริยธรรมที่ควรนำไปปฏิบัติทางจิตใจ ๓ ประการ คือ

๑) การมีจิตใจที่รู้จักการเพียงพอไม่โลภอยากได้ของคนอื่นโดยไม่ชอบธรรม

๒) การปล่อยวางอารมณ์ที่มีความอาฆาตพยาบาทรู้จักให้อภัยแก่ผู้อื่นและตนเอง

๓) การมีความคิดเห็นที่เป็นจริง เห็นถูกก็ว่าถูก เห็นผิดก็ว่าผิดตามความเป็นจริง

ประเภทยจริยธรรมที่ควรนำไปปฏิบัตินี้เป็นหลักการที่ส่งผลในทางปฏิบัติที่มีคุณค่าในทางบวกหรือคุณค่าของชีวิตสำหรับผู้นำไปปฏิบัติและทำให้สังคมสงบสุขและผลของการนำหลักจริยธรรมที่ควรไปประพฤติปฏิบัติ^๔

๓. ประเภทยจริยธรรมที่ควรนำไปปรับใช้ในชีวิตประจำวัน จะยังส่งผลมาสู่ผู้ปฏิบัติ ดังนี้

๓.๑ เป็นผู้ที่มีอายุยืนประสบแต่สิ่งที่เป็นมหากุศล

๓.๒ เป็นผู้ไม่หวาดระแวงเพราะกลัวคนอื่นมาขโมยทรัพย์ของตน

^๔ ดวงเดือน พันธมนาวิน และเพ็ญแข ประจันปัจจนึก, **จริยธรรมของเยาวชนไทย**, (รายงานการวิจัยฉบับที่ ๒๑ ของสถาบันวิจัยพฤติกรรมศาสตร์ มหาวิทยาลัยศรีนครินทรวิโรฒ, ๒๕๒๐), หน้า ๓-๔.

- ๓.๓ เป็นผู้ไม่หวาดระแวงกลัวคนอื่นโกหก
- ๓.๔ เป็นผู้ทำให้พระพุทธรูปศาสนา
- ๓.๕ ประสบกับความสุขทั้งในโลกนี้และโลกหน้า
- ๓.๖ เป็นผู้ไม่ก่ออภัยให้แก่ใคร
- ๓.๗ เป็นผู้ให้อภัยแก่สรรพสัตว์
- ๓.๘ ได้ชื่อว่าเป็นผู้ดำเนินตามปฏิปทาของนักปราชญ์
- ๓.๙ ได้ชื่อว่าเป็นผู้สร้างความเจริญ ความสงบสุขแก่ตนเองและส่วนรวม
- ๓.๑๐ เป็นผู้สร้างทางมนุษย สวรรค์ พรหม นิพพาน

ประเภทของผลการนำจริยธรรมไปปรับใช้ให้เกิดประโยชน์ในชีวิตประจำวันซึ่งเป็นผลต่อเนื่องมาจากการปฏิบัติที่ถูกต้องตามหลักการของจริยธรรมดังกล่าวมา

๔. ประเภทของจริยธรรมตามแนวคิดของผู้รู้ สามารถแบ่งออกได้ตามลักษณะเชิงความรู้และความคิดเห็นต่างๆ ๔ ประเภท คือ

๔.๑ ประเภทของความรู้เชิงจริยธรรม ซึ่งเป็นการรู้ถึงหลักของการประพฤติว่าสิ่งใดถูกหรือผิด ควรไม่ควร อันเป็นสิ่งที่ต้องรู้ให้ได้

๔.๒ ประเภททัศนคติเชิงจริยธรรม เป็นความรู้สึกรู้สึกนึกคิดที่เกี่ยวกับจริยธรรมว่า หลักจริยธรรมข้อใดที่เข้ากับนิสัยใจคอของตนและมีความสอดคล้องในค่าของสังคม ขนบธรรมเนียมและสถานการณ์ในสังคมนั้นๆ เป็นต้น

๔.๓ ประเภทเหตุผลเชิงจริยธรรม ซึ่งเป็นการใช้เหตุผลในการที่จะประพฤติปฏิบัติในหลักของจริยธรรมที่ตนชอบและเป็นแรงจูงใจเพื่อให้เกิดมีความต้องการในการประพฤติปฏิบัติตามหลักของจริยธรรมนั้นๆ เป็นต้น

๔.๔ ประเภทพฤติกรรมเชิงจริยธรรม เป็นการแสดงออกตามหลักของจริยธรรมที่ทำให้สังคมมีความชื่นชอบหรือการละเว้นจากการกระทำในสิ่งที่ไม่ดี เป็นต้น

จากแนวคิดของนักวิชาการต่างประเทศ และนักวิชาการในประเทศไทย ผู้วิจัยสามารถประมวลเป็นองค์ความรู้ เพื่องานวิจัยเกี่ยวกับ การส่งเสริมจริยธรรมตามแนวพระพุทธศาสนาของบุคลากร องค์กรปกครองส่วนท้องถิ่น ในจังหวัดระยอง ดังต่อไปนี้

ตารางที่ ๒.๑ ทฤษฎีพัฒนาการทางจริยธรรมของโคลเบอร์ก

นักวิชาการหรือแหล่งข้อมูล	แนวคิดหลัก
Kohlberg, L., (1984, pp. 91-105)	การใช้เหตุผลเพื่อตัดสินใจที่จะเลือกการกระทำอย่างใดอย่างหนึ่งในสถานการณ์ต่างๆ ย่อมแสดงให้เห็นถึงพัฒนาการทางด้านจิตใจของบุคคลได้อย่างมีแบบแผน นอกจากนี้ยังอาจจะทำให้เข้าใจพฤติกรรมของบุคคลในสถานการณ์ต่างๆ ได้และท้ายสุดอาจทำให้สามารถใช้เหตุผลเชิงพฤติกรรมเป็นเครื่องทำนายพฤติกรรมเชิงจริยธรรมของเขาในสถานการณ์แต่ละชนิดได้

ตารางที่ ๒.๑ ทฤษฎีพัฒนาการทางจริยธรรมของโคลเบอร์ก (ต่อ)

นักวิชาการหรือแหล่งข้อมูล	แนวคิดหลัก
ซัสซีย์ คัมทวิ, (๒๕๕๑, หน้า ๒๗๙)	ระดับขั้นของการพัฒนาทางจริยธรรมของบุคคลตามทฤษฎีของโคลเบอร์ก พิจารณาจากการให้เหตุผลเชิงจริยธรรมที่บุคคลนั้นตอบคำถามในสถานการณ์ทางจริยธรรมที่โคลเบอร์กสร้างขึ้น
กรมการศาสนา, (๒๕๔๑, หน้า ๓๘)	จริยธรรมที่เป็นข้อห้ามหรือละเว้นจากการทำชั่วที่ผิดต่อศีลธรรมขนบธรรมเนียมประเพณีและวัฒนธรรม ซึ่งเป็นหลักจริยธรรมที่บรรพบุรุษได้เคยปฏิบัติมาอย่างมีความสุขในสังคม
ดวงเดือน พันธุมนาวิน และเพ็ญแข ประจันปัจฉิม, (๒๕๒๐, หน้า ๓-๔)	จริยธรรมที่ควรนำไปปฏิบัตินี้เป็นหลักการที่ส่งผลในทางปฏิบัติที่มีคุณค่าในทางบวกหรือคุณค่าของชีวิตสำหรับผู้นำไปปฏิบัติและทำให้สังคมสงบสุข และผลของการนำหลักจริยธรรมที่ควรไปประพฤติปฏิบัติ

๒.๒ แนวความคิดเกี่ยวกับการส่งเสริมจริยธรรม

สภาวะของโลกในปัจจุบันที่มีการเปลี่ยนแปลงและการแข่งขันกันอย่างสูง ซึ่งนับวันจะทวีความรุนแรงมากยิ่งขึ้นเรื่อยๆ และในฐานะที่ประเทศไทยเป็นส่วนหนึ่งของประชาคมโลกจึงหลีกเลี่ยงไม่ได้ที่จะได้รับผลกระทบจากการเปลี่ยนแปลงและการแข่งขันอย่างรุนแรงนี้ ในสังคมก็เป็นที่ยอมรับเช่นกันว่า ผู้นำเป็นบุคคลที่มีความสำคัญหรือที่เรียกกันว่าเป็นกุญแจสำคัญของความมีประสิทธิภาพและความมีประสิทธิภาพขององค์การ ไม่ว่าจะเป็นองค์การในภาครัฐ ภาคเอกชน เป็นองค์การระดับชาติหรือเป็นองค์การระดับท้องถิ่น ซึ่งความสำคัญของผู้นำหรือภาวะผู้นำ (Leadership) มีการศึกษาวิจัยจำนวนมากทั้งในต่างประเทศและในประเทศไทยที่ยืนยันว่าผู้นำหรือภาวะผู้นำมีอิทธิพลต่อประสิทธิภาพและประสิทธิผลขององค์การ รวมถึงผลการปฏิบัติงานของบุคคลในองค์การ ความพึงพอใจในการทำงาน ความผูกพันต่อองค์การ ความเป็นพลเมืองดีในองค์การ (Organizational Citizenship Behavior) รวมถึงการพัฒนาบุคลากรในองค์การ และตัวแปรอื่นๆ ที่เกี่ยวข้องอีกมากมาย จริยธรรม เช่น ความประพฤติที่เหมาะสม ความรับผิดชอบ ความซื่อสัตย์ สุจริต ความยุติธรรมเป็นรากฐานของพฤติกรรมที่ดี และถูกต้อง ผู้บริหารไม่อาจมีความยุติธรรม ซื่อสัตย์สุจริต หรือสั่งจจะอย่างยั่งยืน หากผู้บริหารขาดจริยธรรมข้อนี้ การสร้างระบบจริยธรรมให้เกิดขึ้นในองค์การก็ยากจะทำได้ ถึงแม้ว่าองค์การแห่งนั้นจะเขียนกฎระเบียบที่เป็นลายลักษณ์อักษรละเอียดเพียงใดก็ตาม ระบบจริยธรรมก็ไม่อาจเกิดขึ้นได้เพียงเพราะตัวหนังสือ แม้ว่าการเขียนขึ้นมาเป็นตัวหนังสือนั้นก็มีความสำคัญและจำเป็น แต่การตีความกฎระเบียบที่เป็นลายลักษณ์อักษรนั้น ขึ้นอยู่กับดุลยพินิจของผู้ตีความ ด้วยเหตุนี้ หากผู้ตีความขาดคุณสมบัติเรื่องจริยธรรม หรือมีคุณธรรมน้อย โอกาสที่จะตีความเข้าข้างฝ่ายหนึ่งฝ่ายใดด้วยความอคติ หรืออิงผลประโยชน์ก็เกิดขึ้นได้ง่าย การที่ผู้บริหารจะสร้าง

จิตสำนึกในจริยธรรมขึ้นได้นั้น ต้องอาศัยการฝึกฝนด้วยจิตใจที่มั่นคง ไม่วอกแวกต่อผลประโยชน์ ที่มีหรือรออยู่ข้างหน้า โดยการฝึกฝนจิตใจให้มีจริยธรรมนั้นต้องอาศัยหลักแห่งธรรมไม่ว่าจะเป็นของศาสนาใดก็ได้ หรือวิธีปฏิบัติธรรมด้วยการยกระดับจิตใจให้สูงขึ้นซึ่งการบริหารด้วยระบบจริยธรรมจะช่วยสร้างความเจริญรุ่งเรือง ก้าวหน้า และมั่นคงให้กับองค์กรอย่างแท้จริง

ปัจจุบันการให้ความสำคัญกับการพัฒนาจริยธรรมของมนุษย์ไม่เท่าที่ควร โดยเฉพาะด้านความรับผิดชอบต่อนานาชาติ ความซื่อสัตย์ ความเชื่อมั่นในตนเอง โดยเฉพาะอย่างยิ่งในด้านความมีจริยธรรม นอกจากนั้นยังช่วยให้สามารถเรียนรู้และพัฒนาตนเองให้เป็นคนดีและคนเก่ง ถึงพร้อมด้วยคุณธรรมและจริยธรรมได้อย่างมีประสิทธิภาพและประสิทธิผลสูงสุด “บุคคลที่มีศีลอยู่อย่างสงบร่มเย็น เหมือนเรือนที่มีฝาผนัง มีประตูหน้าต่าง เปิดปิดอย่างเรียบร้อย มีหลังคาป้องกันแดดลมและฝน ผู้อยู่ในเรือนเช่นนี้ ฝนตกก็ไม่เปียกแดดออกก็ไม่ร้อนฉนวนใด บุคคลผู้มีศีลก็ฉนวนนั้น ย่อมสงบอยู่ได้ไม่กระวนกระวาย” จะส่งเสริมให้เกิดความสงบร่มเย็น จะเห็นได้ว่า ผู้ที่มีศีลหรือรักษาศีล จะเป็นผู้ที่มีจิตใจมั่นคง มีสติ ช่วยเหลือผู้อื่น เป็นเหมือนดังคำกล่าวของสุภาษิตที่ว่า เหมือนเรือนที่มีฝาผนัง ซึ่งหมายถึงมีสิ่งที่ปกป้องบ้านไม่ให้ถูกลมพัดพัง มีประตูหน้าต่างเปิดปิดเรียบร้อย หมายถึงมีทางเข้าออกบ้านที่สะดวกสบาย อากาศถ่ายเทได้ดี มีหลังคาป้องกันแดดลมและฝนผู้อยู่ในเรือนเช่นนี้ ฝนตกก็ไม่เปียก หมายถึง ผู้ที่อยู่ในบ้านที่มีหลังคา คนที่อาศัยอยู่ถึงแม้แดดจะออก ฝนจะตก เมื่ออยู่ในบ้านก็ไม่ร้อนแดดและถ้าฝนตกก็ไม่เปียกฝน ศีล คือ กติกาที่บุคคลต้องระวางรักษาตามเพศและฐานะ ศีลมีหลายระดับ คือ ศีล ๕, ศีล ๘, ศีล ๑๐, ศีล ๒๒๗ ศีลเป็นที่ตั้งแห่งความดีงาม ชีวิตที่ดีงามย่อมเป็นที่ปรารถนาของทุกคน เพราะเป็นชีวิตที่มีความสุข เป็นชีวิตที่เป็นประโยชน์ทั้งต่อตนเองและสังคม แต่คุณงามความดีจะมีขึ้นได้ ต้องเริ่มจากกาย วาจา ใจที่สะอาดบริสุทธิ์ ไม่เบียดเบียนตนเองและผู้อื่นให้เดือดร้อน ดังนั้น ชีวิตที่ดีงาม จึงเริ่มต้นที่การรักษาศีลนั่นเอง ประโยชน์ของการรักษาศีล ผู้ที่รักษาศีลย่อมส่งผลให้เป็นผู้มีจิตใจอ่อนโยน มีความสุข พุดจาไพเราะ เป็นที่รักของคนทั่วไป ไม่มีศัตรู ไม่มีโกรธแค้นไม่มีใครรังเกียจ มีสติตั้งมั่นทุกเมื่อ มีแต่คนนับถือยำเกรง มีความเห็นถูกต้อง การรักษาศีลเป็นความเพียรพยายามเพื่อระงับโทษทางกาย วาจา บุคคลที่ปฏิบัติตนอยู่ในศีลธรรมย่อมประสบแต่ความสุข เปรียบเหมือนมีเกราะป้องกันตนเอง ไม่มีศัตรู หรือผู้ปองร้าย มีแต่คนรักและเข้าใจ แม้มีปัญหาอุปสรรคใดๆ ก็สามารถแก้ไขได้ด้วยดี มีคนคอยช่วยเหลือ อยู่ที่ไหนก็มีแต่ความสุข ไม่มีความทุกข์ ทั้งกายและใจ ถ้าสังคมประกอบด้วยคนที่มีศีลและครองตนอยู่ในศีลไม่ว่าต่อหน้าและลับหลัง ให้อภัยซึ่งกันและกัน ช่วยเหลือเกื้อกูล มีน้ำใจ จริงใจ ย่อมทำให้คนในสังคมอยู่ด้วยกันอย่างมีความสุข เป็นสังคมที่เข้มแข็ง ไม่วุ่นวาย ไม่มีปัญหาขัดแย้งกัน การส่งเสริมให้เกิดความสงบร่มเย็นได้นั้น คนในสังคมควรเป็นคนที่มี ศีลธรรม คือ ประมวลการประพฤติปฏิบัติที่ดีงามทั้งกาย วาจา และจิตใจ โดยถือประพฤติปฏิบัติเป็นนิสัยทั้งต่อตัวเอง ต่อผู้อื่นและต่อสังคม การบริหารเป็นศาสตร์อย่างหนึ่งและเป็นหลักการสากลที่สามารถนำไปใช้กับการบริหารทุกประเภท ที่กล่าวถึงส่วนสำคัญพื้นฐานของการบริหารงานเรียกว่า The Elements of Management ซึ่งประกอบด้วยกิจกรรม ๕ ประการ คือ ๑) การวางแผน (To Plan) ๒) การจัดองค์การ (To Organize) ๓) การบังคับบัญชา (To Command)

๔) การประสานงาน (To Coordinate) และ ๕) การควบคุมงาน (To Control)^๕ การควบคุม (Controlling) เป็นภาระหน้าที่ในการที่จะต้องกำกับให้สามารถประกันได้ว่ากิจกรรมต่างๆ ที่ทำไปนั้นสามารถเข้ากันได้กับแผนที่ได้วางไว้แล้ว^๖ การกำกับดูแล เป็นการควบคุมคุณภาพของการปฏิบัติงานภายในองค์กรรวมทั้งกระบวนการแก้ปัญหาภายในองค์กร^๗

ผู้ที่มีจริยธรรม ย่อมเป็นที่พึงประสงค์ของบุคคลและหน่วยงานต่างๆ บุคคลที่มีจริยธรรมมีคุณสมบัติ ดังต่อไปนี้

๑. เป็นผู้ที่มีความพอดี ไม่ขาด ไม่เกิน ความพอดี คือ ปฏิบัติตนอยู่ในทางสายกลาง ไม่ขาด ไม่เกิน ไม่มาก ไม่น้อย

๒. เป็นผู้กระทำด้วยเจตนาดี ด้วยความบริสุทธิ์ใจ และทำไปเพื่อสิ่งที่ดีงาม ไม่ใช่ทำด้วยการถูกบังคับ หรือด้วยผลประโยชน์ใดๆ

๓. เป็นผู้ที่มีเหตุผล พอใจที่ได้ปฏิบัติต่อผู้อื่น และเห็นประโยชน์ต่อผู้อื่นเป็นสำคัญ

๔. เป็นผู้ที่มีมุ่งสันติสุขหรือความสงบ ไม่ใช่มุ่งความสมบูรณ์พูนสุขเป็นที่ตั้ง

๕. เป็นผู้ที่มีความพอ รู้จักสละสิทธิทางธรรมชาติ เพื่อเห็นแก่ส่วนรวม และปฏิบัติตามข้อผูกพันและหน้าที่ด้วยความพอเหมาะพอควร

๖. เป็นผู้ที่มีนิสัยอันดีงามในการทำหน้าที่ รับผิดชอบต่อหน้าที่ และทำหน้าที่อย่างดีที่สุด

๗. เป็นผู้สามารถควบคุมแรงกระตุ้นและความอยากต่างๆ เอาไว้ได้ด้วยเหตุผล

๘. เป็นผู้ที่ปฏิบัติตามกฎ หรือมาตรการทางจริยธรรม ได้เหมาะสมกับกาลเทศะอยู่เสมอ

กล่าวโดยสรุป ผู้ที่มีจริยธรรม จะได้รับการเคารพยกย่อง เชื่อถือศรัทธา จริยธรรมเป็นสิ่งจำเป็นและมักพึงมีมากับทุกคน ไม่ว่าผู้นั้นประกอบอาชีพใดก็ตาม ถ้าขาดจริยธรรมใดไปแล้วย่อมเป็นผลเสียและยอมรับไม่ได้ ผู้มีจริยธรรมย่อมมีความซื่อสัตย์สุจริต ความเมตตากรุณา ความเอื้อเฟื้อเผื่อแผ่ ความสุภาพ อ่อนน้อม มีมารยาทงดงาม มีวินัยในตนเอง การส่งเสริมจริยธรรมให้ทันต่อยุคสมัย ความเจริญทางวัตถุ ความสะดวกสบาย การสื่อสารแผ่ขยายรวดเร็ว ความเจริญก้าวหน้าทางด้านวัตถุมีประโยชน์จริงแต่ต้องให้ความสำคัญในการเสริมด้านจริยธรรม ให้เกิดการสมดุลในชีวิตของคนในสังคม

๒.๒.๑ ความหมายของจริยธรรม

จริยธรรมมาจากคำว่า จริยกับธรรมะ จริย หมายถึง ความประพฤติ กิริยาที่ควรประพฤติ ธรรมะ หมายถึง คุณความดี คำสั่งสอนในศาสนา หลักประพฤติปฏิบัติในศาสนา ความจริง ความยุติธรรมความถูกต้องกฎเกณฑ์กฎหมาย สิ่งของทั้งหลายเมื่อพิจารณาตามรูปคำจากพจนานุกรมฉบับ

^๕ จันทราณี สงวนนาม, **ทฤษฎีและแนวปฏิบัติในการบริหารสถานศึกษา**, (กรุงเทพมหานคร : บุ๊คพ้อยท์, ๒๕๔๕), หน้า ๓๔-๓๕.

^๖ Price, Alan, **Human Resourec Management**, In a Business Context, 2 edition, (London : Thomson Learning, 2015), p. 110.

^๗ พระธรรมโกศาจารย์ (ประยูร ธมฺมจิตฺโต ป.ธ.๙, Ph.D.), **พุทธวิธีบริหาร**, (กรุงเทพมหานคร : โรงพิมพ์มหาจุฬาลงกรณราชวิทยาลัย, ๒๕๔๙), หน้า ๔ - ๕.

ราชบัณฑิตยสถาน พ.ศ. ๒๕๓๕ ให้คำนิยามว่า“จริยธรรม” คือ ธรรมที่เป็นข้อประพฤติปฏิบัติ ศีลธรรม กฎศีลธรรม

จากความหมายดังกล่าว หากมีการจัดระดับจริยธรรม^๘ ได้ให้ความเห็นว่าจริยธรรมมีหลายระดับซึ่งสามารถจำแนกตามระดับกว้างๆ ได้ ๒ ระดับ ได้แก่ ระดับของผู้ครองเรือน คือ โลภียธรรมกับระดับของผู้ที่สละบ้านเรือนแล้ว คือโลกุตระธรรมในความหมายที่เฉพาะเจาะจงนั้น^๙ เห็นว่าจริยธรรม หมายถึง ความถูกต้องดีงามสังคมทุกสังคมจะกำหนดกฎเกณฑ์กติกาบรรทัดฐานของตนเองว่าอะไรเป็นสิ่งที่ดีงามและอะไร คือ ความถูกต้อง โดยทั่วไปได้มีการเขียนเป็นกฎข้อบังคับให้สมาชิกทุกคนต้องยึดถือปฏิบัติตามซึ่งหากมีการละเมิดจะถูกลงโทษโดยสังคม ในขณะที่เดียวกัน^{๑๐} จริยธรรมกับคำนิยามมีความหมายแตกต่างกันเฉพาะในทางทฤษฎีแต่ในทางปฏิบัติยากที่จะชี้ให้เห็นความแตกต่างกันอย่างชัดเจน กล่าวคือจริยธรรมหมายถึง คุณสมบัติทางความประพฤติที่สังคมมุ่งหวังให้คนในสังคมนั้นประพฤติดีมีความถูกต้องในความประพฤติมีเสรีภาพภายในขอบเขตของมโนธรรม (Conscience) เป็นหน้าที่ที่สมาชิกในสังคมพึงประพฤติปฏิบัติต่อตนเองต่อผู้อื่นและต่อสังคมทั้งนี้เพื่อก่อให้เกิดความเจริญรุ่งเรืองขึ้นในสังคมการที่จะปฏิบัติให้เป็นไปเช่นนั้นได้ผู้ปฏิบัติจะต้องรู้ว่าสิ่งใดถูกสิ่งใดผิด

นอกจากนี้ ยังเห็นว่าโครงสร้างของแนวคิดด้านจริยธรรม จะประกอบด้วยคุณธรรมหลายประการ ซึ่งส่วนมากมาจากคำสอนทางศาสนา ดังนี้

๑. ความรับผิดชอบ (Accountability) คือ ความมุ่งมั่นที่จะปฏิบัติหน้าที่ด้วยความผูกพันด้วยความพากเพียรและความละเอียดรอบคอบยอมรับผลการกระทำในการปฏิบัติหน้าที่เพื่อให้บรรลุผลสำเร็จตามความมุ่งหมายทั้งพยายามที่จะปฏิบัติหน้าที่ให้ดียิ่งขึ้น

๒. ความซื่อสัตย์ (Honesty) คือ การประพฤติอย่างเหมาะสมและตรงต่อความเป็นจริงประพฤติปฏิบัติอย่างตรงไปตรงมาทั้งกายวาจาใจต่อตนเองและผู้อื่นคำว่าจริยธรรม (Ethics) มีความหมายตามตัวอักษรว่า “หลักแห่งความประพฤติ” หรือ “แนวทางของการประพฤติ” มีผู้ให้ความหมายของคำว่า “จริยธรรม” มีความหมายใกล้เคียงกันซึ่งก็คือการประมวลกฎเกณฑ์ความประพฤติ^{๑๑} การทำความเข้าใจความหมายและขอบข่ายของจริยธรรมกับศัพท์ที่เกี่ยวข้องในหลายมิติทำให้ทราบถึงทรรศนะมุมมองของผู้รู้ต่างๆ ที่พยายามศึกษาแนวคิดเกี่ยวกับจริยธรรมในด้านที่ต่างกันอย่างออกไป

จริยธรรม เป็นคำที่มีผู้ใช้มากที่สุดเมื่อต้องการสื่อความหมายให้เห็นถึงหลักการประพฤติปฏิบัติ โดยแยกออกเป็น จริย+ธรรม ซึ่งคำว่า จริย มาจากภาษาบาลีรากศัพท์เดิมคือ จร หรือ จร แปลว่าเที่ยวไปหรือเดินไป การดำเนินไปหรือเดินทางในภาษาไทยนั้นแปลว่าประพฤติจริยธรรมมีความหมายแคบลงเท่ากับคำว่า ศีลธรรมหรือบางที่ใช้เป็นคำแทนไป เพราะคำว่า “ethics” ก็คือ

^๘ สาโรช บัวศรี, จริยธรรม, (กรุงเทพมหานคร : โรงพิมพ์คุรุสภา, ๒๕๒๖), หน้า ๑๕.

^๙ สุชาติ ประสิทธิ์รัฐสินธุ์, จริยธรรมทางวิชาการ, (กรุงเทพมหานคร : สำนักพิมพ์เฟื่องฟ้า, ๒๕๔๒), หน้า ๒๑.

^{๑๐} แสง จันทร์งาม, ๘๐ปี เชียงใหม่, (กรุงเทพมหานคร : หจก.ธนุชพริ้นติ้ง, ๒๕๕๐), หน้า ๓๒ .

^{๑๑} กิรติ บุญเจือ, ชุดพื้นฐานปรัชญาจริยศาสตร์สำหรับผู้เริ่มเรียน, (กรุงเทพมหานคร : ไทยวัฒนาพานิช จำกัด, ๒๕๓๘), หน้า ๔.

ความประพฤติอย่างที่ใช้ในภาษาไทยก็ดี เป็นเรื่องในระดับที่เรียกว่า “ศีล” ทั้งสิ้นแต่คำว่าจริย จริยา ตลอดจนจริยธรรมมีความหมายกว้างกว่านั้นหมายถึง การดำเนินชีวิตความเป็นอยู่ การครองชีวิต การใช้ชีวิต การเคลื่อนไหวของชีวิตในทุกๆด้าน ทั้งทางกาย ทางวาจา และทางใจทั้งทางด้านส่วนตัว ด้านสังคม ด้านอารมณ์ ด้านจิต ด้านปัญญา^{๑๒}

ตามพจนานุกรมฉบับราชบัณฑิตยสถาน พ.ศ. ๒๕๕๔ ให้ความหมายของจริยธรรมไว้ว่า “ธรรมที่เป็นข้อประพฤติปฏิบัติ ศีลธรรม กฎศีลธรรม”^{๑๓} สังคมปัจจุบันต่างให้ความสำคัญในเรื่องเกี่ยวกับจริยธรรมทุกรูปแบบ จริยธรรมตามหลักพระพุทธศาสนาให้ความหมายว่าหลักประพฤติ หลักการดำเนินชีวิต หรือหลักการครองชีวิต คือมรรคหรือมัชฌิมาปฏิปทา ซึ่งเป็นหลักคำสอนในการดำเนินชีวิตที่ดีงาม ชีวิตที่ถูกต้องสมบูรณ์ของมนุษย์ที่จะนำไปสู่จุดมุ่งหมายการปฏิบัติกรรมฐาน เจริญสมาธิ เจริญวิปัสสนา คือ ความดับทุกข์ หรือความสิ้นสุดปัญหา^{๑๔} การปฏิบัติตามหลักจริยธรรมเป็นสิ่งที่มีคุณค่า เพราะเป็นเจตนาที่ดี เกิดจากการตั้งใจจริงหรือมีมูลเหตุจูงใจที่ทำในสิ่งที่ถูกต้อง การกระทำในสิ่งที่ถูกต้องเป็นสิ่งสากลโดยเริ่มที่เหตุจูงใจที่ดี เป็นเงื่อนไขให้เกิดการกระทำที่ดี และผลจากการกระทำนั้นก็เป็นผลดี สิ่งที่มีคุณค่าสูงสุดในทางจริยธรรมต้องมีลักษณะเป็นสากล เป็นลักษณะของการกระทำตามหน้าที่และการให้ความเคารพยำเกรงจึงมีเงื่อนไข มีความเด็ดขาดอยู่ในตัว^{๑๕} เมื่อใดก็ตามที่นักวิชาชีพสื่อมวลชนนำหลักจริยธรรมมาใช้ในการสื่อสาร จะสามารถลดปัญหาความวุ่นวายในสังคมจากการสื่อสารทางสื่อต่างๆลงได้ไม่น้อยซึ่งหากใช้อินเทอร์เน็ตเป็นช่องทางในการส่งสารไปยังผู้รับสาร และหลักจริยธรรมนี้เองที่สามารถสร้างสรรค์สังคมให้มีความสุขได้เพราะเป็นสิ่งที่พึงประพฤติและจะต้องประพฤติ “จริยธรรมหรือ Ethics” อยู่ในรูปของปรัชญา จึงเป็นสิ่งที่ต้องคิดต้องทำซึ่งสังคมและบุคคลจำต้องยึดมั่นถือมั่น^{๑๖} ตามนัยสำคัญจริยธรรมนั้นก็คือการใช้ในความหมาย “นำพึงประสงค์” “นำพึงปรารถนา”หรือระบบการทำความดีละเว้นความชั่ว^{๑๗} ซึ่งก็คือหลักความประพฤติที่ดีการอบรมกิริยาและปลูกฝังลักษณะนิสัยให้อยู่ในครรลองของคุณธรรมหรือศีลธรรม จริยธรรมมีความสัมพันธ์กับสติปัญญา ผู้ที่มีคุณสมบัติด้านสติปัญญาย่อมได้เปรียบในด้านความคิดและ

^{๑๒} พระธรรมปิฎก (ป.อ.ปยุตฺโต), **จริยธรรมสำหรับคนรุ่นใหม่**, (กรุงเทพมหานคร : สหธรรมิก, ๒๕๔๓), หน้า ๑๐-๑๑.

^{๑๓} ราชบัณฑิตยสถาน, **พจนานุกรมฉบับราชบัณฑิตยสถาน พ.ศ.๒๕๕๔**, (กรุงเทพมหานคร : ศิริวัฒนาอินเตอร์พริ้นท์, ๒๕๕๖), หน้า ๓๐๓.

^{๑๔} พระราชวรเมธี (ป.อ. ประยุตฺโต), **พจนานุกรมพุทธศาสตร์ ฉบับประมวลธรรม**, (กรุงเทพมหานคร : มหาจุฬาลงกรณราชวิทยาลัย, ๒๕๒๘), หน้า ๖๕.

^{๑๕} จำเริญรัตน์ เจือจันทร์, **จริยศาสตร์ : ทฤษฎีจริยธรรมสำหรับนักบริหารการศึกษา**, (กรุงเทพมหานคร : โอ.เอส.พริ้นติ้งเฮาส์, ๒๕๔๘), หน้า ๙๖.

^{๑๖} พระราชชัยคีรี (พุทธทาสภิกขุ อินทปญฺโญ), **การสร้างเสริมจริยธรรมแก่เด็กวัยรุ่น**, (พระนคร : ห้างหุ้นส่วนจำกัด การพิมพ์พระนคร ๒๕๑๑), หน้า ๓.

^{๑๗} ดวงเดือน พันธุมนาวิณ, **ทฤษฎีต้นไมจริยธรรม : การวิจัยและการพัฒนาบุคคล**, (กรุงเทพมหานคร : โครงการส่งเสริมเอกสารวิชาการ สถาบันบัณฑิตพัฒนบริหารศาสตร์, ๒๕๓๘), หน้า ๑๑๓.

การแสวงหาเหตุผล สามารถพิจารณาผลที่จะบังเกิดขึ้นจากการกระทำของตนได้^{๑๘} จริยธรรมจึงเป็นความรับผิดชอบที่สำคัญ และจำเป็นอย่างยิ่งของทุกคนทุกกลุ่มโดยเฉพาะผู้บริหารบ้านเมือง อันจะส่งผลกระทบไปยังประชาชนทุกหมู่เหล่า และทุกคนในชาตินั้นๆ เป็นที่น่ายินดีที่ประเทศไทยมิได้ละเลยให้ความสำคัญในเรื่องดังกล่าว มีการระบุไว้เป็นตัวบทกฎหมายเป็นแนวทางในการบริหารงานอย่างเป็นรูปธรรม

ดังนั้น หากกล่าวโดยสรุปจะเห็นได้ว่า จริยธรรม ก็คือ การที่มนุษย์ในสังคมยอมรับว่าเป็นสิ่งดีงามและเห็นควรยึดถือปฏิบัติ เพื่อการอยู่ร่วมกันอย่างมีความสุขในสังคมนั้นเอง และเมื่อนำไปใช้กับการประกอบอาชีพ วิชาชีพในการทำงานซึ่งเป็นกิจกรรมที่มีความสำคัญที่สุดอย่างหนึ่งของมนุษย์ และสังคม ก็ย่อมหมายความว่ามนุษย์จะต้องมีจริยธรรมในการทำงานหรือการประกอบวิชาชีพเพราะในการทำงานนั้นมนุษย์ย่อมต้องมีสังคมซึ่งประกอบด้วยคนจำนวนมากที่มีความเชื่อและความคิดเห็นต่างกัน ดังนั้นจึงมีความจำเป็นต้องมีการวางกรอบให้มนุษย์ประพฤติปฏิบัติไปในทิศทางเดียวกัน เพื่อการทำงานร่วมกันอย่างสงบสุขและบรรลุเป้าหมายในงานนั้นๆ

๒.๒.๒ จริยธรรมตามแนวคิดตะวันออก^{๑๙}

ในการศึกษาปรัชญาแนวคิดจริยธรรมตะวันออกนั้น จะกล่าวถึงปรัชญาของจีนซึ่งมีแนวคิดเน้นการปฏิบัติมีลักษณะเป็น Ethical Philosophy ที่เน้นด้านความคิด(Wisdom)การมีมโนธรรมและการปฏิบัติเพราะฉะนั้นปรัชญาจีนจะเป็นปรัชญาของการปฏิบัติจริงๆในสังคมและในชีวิตประจำวัน โดยไม่ได้กล่าวถึงชีวิตหลังความตาย ซึ่งแตกต่างจากปรัชญาของอินเดียที่ไม่แยกขาดจากศาสนา ปรัชญาอินเดีย ทุกระบบจะรวมอยู่กับศาสนา เพราะฉะนั้นนอกจากจะเน้นที่ปรัชญาเน้นที่มโนธรรมแล้ว ยังมีเรื่องศรัทธา (Faith) กับความเชื่อ (Believe) ด้วยซึ่งทำให้มีข้อผูกมัด (Commitment) กับหลักศีลธรรมหรือหลักจริยธรรม จึงออกมาเป็นการปฏิบัติได้ พุทธศาสนาเป็นปรัชญาอินเดีย เพราะฉะนั้นจริยธรรมในพุทธศาสนาจึงมีลักษณะของปรัชญาอินเดีย มีศรัทธา ความเชื่อ และการปฏิบัติเข้ามาเกี่ยวข้อง

ทั้งนี้ แนวคิดพื้นฐานทางด้านปรัชญาตะวันออกว่าด้วยจริยธรรมของนักการเมืองที่สำคัญ ได้แก่ ปรัชญาเต๋า ปรัชญาขงจื้อ ปรัชญาโมจื้อ แนวคิดของเม่งจื้อ แนวคิดของซุนจื้อ โดยมีสาระสำคัญดังนี้

๑. ปรัชญาเต๋า ถือเป็นกระบวนความคิดทางธรรมและทางปรัชญาที่มีอิทธิพลต่อความรู้สึกนึกคิดของชาวจีนมากที่สุด ซึ่งประกอบด้วย ๒ แนวทาง คือ ลัทธิธรรมของขงจื้อและปรัชญาเต๋าของเหลาจื๊อ เหลาจื๊อเห็นว่า กฎธรรมชาติที่ยิ่งใหญ่ที่สุด ซึ่งครอบคลุมสรรพสิ่งทั้งหลายทั่วสากลจักรวาล คือ เต๋า ซึ่งแปลว่า ทางหรือสัจธรรม และสำหรับสิ่งที่มีชีวิตไม่ว่าจะเป็นมนุษย์ สัตว์ พืช หรืออื่นๆ จะมีคุณสมบัติอย่างหนึ่งที่ซ่อนเร้นอยู่ในตัว เรียกว่า “เต๋อ” ซึ่งแปลว่าพลังอำนาจ (Power); หรือคุณธรรม (Virtue) หลักจริยธรรมของเหลาจื๊อ จำแนกได้ ๔ ประการ คือ

^{๑๘} สุภัททา ปิณฑะแพทย์, ความรู้เบื้องต้นเกี่ยวกับคุณธรรมและจริยธรรม, ดูเพิ่มเติมใน, http://www.supatta.haysamy.com/moral_ethics.html. [๑๙ ม.ค.๕๙].

^{๑๙} ธีรภัทร์ เสรีรังสรรค์, นักการเมืองไทย : จริยธรรม ผลประโยชน์ทับซ้อน การคอร์รัปชัน สภาพปัญหา สาเหตุ ผลกระทบ แนวทางแก้ไข, (กรุงเทพมหานคร : สำนักพิมพ์วิญญูชน, ๒๕๔๙), หน้า ๑๗.

๑.๑ การรู้จักตนเอง

๑.๒ การชนะตนเอง

๑.๓ ความสันโดษ

๑.๔ และอุดมคติแห่งเต๋า

๒. ปรัชญาขงจื้อเห็นว่า จริยธรรมมีรากฐานมาจากคุณธรรม ความกตัญญู ความเมตตา คุณงามความดี ความถูกต้อง ความตรงไปตรงมา การสนับสนุนและความไว้วางใจจากประชาชน โดยสั่งสอนให้คนปลูกฝังตนเองก่อน ดูแลจัดการเรื่องในครอบครัวให้เรียบร้อย จึงจะปกครองประเทศให้มีสันติสุขได้

๓. ปรัชญาโมโจ้ว ถือว่าคุณธรรมของผู้ปกครองเป็นสิ่งที่สำคัญที่สุด เนื่องจากอำนาจรัฐเป็นสิ่งจำเป็นที่จะต้องให้ประชาชนปฏิบัติตามหลัก “ความรักสากล” (Universal love) ดังนั้น หน้าที่ที่สำคัญของผู้ปกครองของรัฐ คือ การดูแลความประพฤติของประชาชน คอยให้รางวัลแก่ผู้ปฏิบัติตามหลัก “ความรักสากล” และคอยลงโทษผู้ที่ไม่ปฏิบัติตาม

๔. แนวคิดของเม่งจื้อ ได้แก่ การเริ่มต้นจากการมองว่าโดยธรรมชาติมนุษย์ดีมาแต่กำเนิด มีความรู้สึกที่ดี ๔ ประการคือ

๔.๑ ความเห็นอกเห็นใจ

๔.๒ ความละอายในสิ่งที่ผิด

๔.๓ ความภาคภูมิใจในสิ่งที่ถูก

๔.๔ ความอ่อนน้อมถ่อมตนและความรู้สึกผิดชอบชั่วดี

๕. แนวคิดของซุนจื้อ ถือว่า ธรรมชาติของมนุษย์เลวมาแต่กำเนิด ความดีเกิดจากการฝึกฝนอบรม ความดีหรือคุณธรรมมีมาจากการที่มนุษย์อยู่รวมกันเป็นสังคม โดยร่วมมือช่วยเหลือซึ่งกันและกันทำให้มีสภาพชีวิตที่ดีขึ้น

ดังจะเห็นได้ว่า แนวคิดเกี่ยวกับจริยธรรมของนักคิดตะวันออกจะเชื่อในเรื่องการปลูกฝังค่านิยมตั้งแต่กำเนิด ความมีกตัญญูรู้คุณ ความเห็นอกเห็นใจละอายในสิ่งผิด ความรู้จักพอเพียง รู้จักตนเอง รู้จักผิด ชอบ ชั่ว ดี เป็นสำคัญ

๒.๒.๓ จริยธรรมตามแนวคิดตะวันตก

วิวัฒนาการด้านจริยธรรมของแนวคิดตะวันตก มีความเป็นมาจากพื้นฐานและกระบวนการอย่างต่อเนื่อง คำว่า “จริยธรรม” มิได้เกิดขึ้นลอยๆแต่มีจุดกำเนิดจากปรัชญาจึงทำให้เห็นคุณค่าที่แท้จริงของจริยธรรม การขยายตัวของสิทธิเสรีภาพของประชาชนในระบอบประชาธิปไตยเสรีนิยม โดยเฉพาะการรับรู้ การเข้าถึงข้อมูลข่าวสารของทางราชการ การเรียกร้องจากสื่อมวลชนและกลุ่มเคลื่อนไหวทางสังคมให้มีความโปร่งใส รวมถึงการตรวจสอบนโยบายสาธารณะและพฤติกรรมของนักการเมือง แนวคิดดังกล่าวสอดคล้องกับแม็กซ์ เวเบอร์ ซึ่งได้กล่าวถึงนักการเมืองในฐานะอาชีพนึงโดยเวเบอร์แบ่งนักการเมืองอาชีพออกเป็น ๒ ประเภท คือ ผู้มีชีวิตเพื่อการเมือง (Live for Politics) และผู้ที่อาศัยและหาเงินจากการเมือง (Live from Politics)^{๒๐}

^{๒๐} ชีรภัทร์ เสรีรังสรรค์, นักการเมืองไทย : จริยธรรม ผลประโยชน์ทับซ้อน การคอร์รัปชัน สภาพปัญหา สาเหตุ ผลกระทบ แนวทางแก้ไข, (กรุงเทพมหานคร : สำนักพิมพ์วิญญูชน, ๒๕๔๙), หน้า ๗-๙.

จริยธรรมในพระคัมภีร์ของนักปรัชญากรีกโซฟิสต์ เริ่มศึกษาถึงฐานะและเรื่องราวต่างๆ ของมนุษย์ในจักรวาลโดยการศึกษาสังเกตจากข้อเท็จจริงต่างๆ ที่ปรากฏอยู่ล้อมรอบตัวมนุษย์ นักปรัชญากรีกโซฟิสต์นี้มีพระคัมภีร์ทางจริยธรรมว่า มนุษย์เป็นเครื่องตัดสินความถูกต้องทางจริยธรรม คุณค่าทางจริยธรรมเป็นสิ่งสัมพันธ์และขึ้นอยู่กับความรู้สึกร่วมกันของคนเช่นสิ่งใดๆ ก็ตามที่บุคคลใดเห็นว่าดีและถูกต้อง สิ่งนั้นๆ ก็จะเป็นดีและถูกต้อง สำหรับบุคคลนั้นๆ เท่านั้นโดยไม่จำเป็นต้องคำนึงถึงบุคคลอื่นๆ

ดังนั้น ความดี ความถูกต้อง ความจริง และความเหมาะสมจึงเป็นเรื่องส่วนบุคคลเป็นอัตนัยเป็นสิ่งที่ขึ้นอยู่กับความรู้สึกของบุคคลแต่ละคน จากพระคัมภีร์ของนักปรัชญากรีกโซฟิสต์ดังกล่าวนี้ มีแนวโน้มให้เห็นว่าหลักคำสอนทางจริยธรรมของกลุ่มโซฟิสต์มีอิทธิพลและมีผลในแง่ลบที่เป็นไปในแนวทางที่จะทำให้ลายล้างหลักจริยธรรมที่ดีงามของสังคม และกฎหมายบ้านเมืองเพราะคำสอนของกลุ่มนี้เป็นการปฏิเสธหลักการของสังคม แต่ยึดถือผัสสะหรือความรู้สึกส่วนตัวเป็นหลักแนวคิดเกี่ยวกับจริยธรรมของกลุ่มต่างๆ ประกอบด้วย

๑. จริยธรรมในพระคัมภีร์ของ โซคราติส นักปรัชญาชาวกรีกหลักคำสอนหรือหลักปรัชญาของโซคราติสนั้นมีเนื้อหาที่เน้นหนักในทางจริยธรรมเขาได้สร้างหลักการทางจริยธรรมขึ้นเพื่อต่อต้านหลักการของกลุ่มโซฟิสต์ เพราะเขามีความเห็นว่าการกลุ่มโซฟิสต์เป็นผู้ทำลายมาตรฐานทางจริยธรรมและมาตรฐานของความจริง โซคราติส กล่าวว่า ความจริง ความเที่ยง ความดี ความซื่อ ความถูกต้อง ความผิด เป็นสิ่งสากลที่สามารถรับรู้ได้ตรงกันด้วยเหตุผลคุณธรรมนั้นเป็นธรรมชาติที่กระตุ้นเตือนให้มนุษย์ระลึกถึงและพยายามประพฤติปฏิบัติตามซึ่งมีลักษณะสำคัญ ๕ ประการ คือ

๑.๑ ความรู้ได้แก่ ความรู้ที่เกี่ยวกับความดี อะไรดี อะไรชั่ว อะไรถูกต้อง อะไรผิด

๑.๒ การปฏิบัติหน้าที่ทางศาสนา ได้แก่ การทำความดี การเคารพนับถือบูชากราบไหว้ และยกย่องสิ่งที่ควรยกย่อง ตามหลักคำสอนของศาสนา

๑.๓ ความกล้าหาญ ได้แก่ ความกล้าหาญในการกระทำการต่างๆ และความกล้าในสิ่งที่สมควรแล้ว

๑.๔ การควบคุมตัวเอง ได้แก่ การใช้ปัญญาควบคุมอารมณ์ความอยากและความต้องการของตน

๑.๕ ความยุติธรรม ได้แก่ ความเสมอภาคกัน และความเป็นธรรมในทุกๆกรณี เช่น การไม่เอารัดเอาเปรียบผู้อื่นการไม่กีดกันความสามารถของคนอื่น

๒. จริยธรรมในพระคัมภีร์ของเพลโต ในทฤษฎีทางจริยธรรมนี้เพลโตได้ยึดหลักการของโซคราติส และมีความเชื่อเช่นเดียวกับโซคราติส ทฤษฎีทางจริยธรรมของเพลโตนี้ ได้ผสมผสานเข้ากับแนวความคิดทางรัฐศาสตร์ด้วยโดยเพลโตเชื่อว่า คุณธรรม คือความดีสูงสุดบุคคลไม่สามารถบรรลุคุณธรรมได้โดยลำพังแต่บุคคลสามารถบรรลุคุณธรรมได้ในสังคมเท่านั้น ดังนั้น รัฐจึงมีหน้าที่ในการส่งเสริมคุณธรรมและความสุขของประชาชน เพลโตมีความเห็นว่า คุณธรรมมิใช่ความพอใจ คุณธรรมและความรู้จะต้องไปด้วยกันเสมอ และคุณธรรม หมายถึงการกระทำที่ถูกต้องที่เกิดจาก

ความรู้ความเข้าใจอย่างแท้จริงด้วยปัญญาหรือเหตุผล คุณธรรม ตามธรรมชาติของเพลโตนั้นจำแนกออกเป็น ๒ ประการ คือ

๒.๑ คุณธรรมทางปัญญา หมายถึง คุณธรรมที่เกิดจากปัญญา หรือเหตุผลและความเข้าใจอย่างแท้จริงในหลักแห่งคุณธรรมนั้น

๒.๒ คุณธรรมทางสังคม หมายถึงคุณธรรมที่เกิดขึ้นจากการกระทำและการประพฤติปฏิบัติในสิ่งที่ดีงามสิ่งที่ถูกต้องตามสังคม ขนบธรรมเนียม จารีต ประเพณี ความเชื่อและสามัญสำนึกทั่วไปเพลโตสรุปไว้ตอนท้ายว่าคุณธรรมที่แท้จริงต้องเป็นคุณธรรมที่รู้จักจุดหมายในตัวเองและจุดหมายปลายทางของคุณธรรมก็คือ ความดี เป็นความดี เพื่อความดีนั่นเอง

๓. จริยธรรมในธรรมชาติของ คานต์ ตามทฤษฎีทางจริยธรรมคานต์แสดงธรรมชาติไว้ว่า ความดี ความชั่ว ความถูก ความผิด เป็นสิ่งที่มีความเป็นจริงแน่นอนและตายตัวในตัวของมันเอง ไม่ขึ้นอยู่กับสิ่งใดไม่ว่าจะเป็นบุคคลกาลเวลาหรือสถานที่ คานต์กล่าวว่าเจตน์จำนงเป็นเครื่องตัดสินความดีความชั่วความถูกความผิดการกระทำที่ดีหรือถูกต้องได้แก่การกระทำที่มาจากเจตน์จำนงดี (Good Will) และนัยตรงกันข้ามการกระทำที่ชั่วหรือไม่ดีได้แก่การกระทำที่มาจากเจตน์จำนงเลว (Bad Will) และคานต์ ได้กล่าวสรุปว่า การกระทำที่มาจากเจตน์จำนงนี้ คือการกระทำตามหน้าที่

ดังนั้น ในธรรมชาติทางจริยธรรมของนักคิดตะวันตกส่วนใหญ่มองว่าคุณธรรมคือความดีอันสูงสุด ถึงแม้ว่า ความจริง ความเท็จ ความถูก ความผิดนั้นเป็นหลักการทางสากลอยู่แล้วที่สังคมมองเห็นและสามารถตัดสินได้แต่คุณธรรมภายในเป็นสิ่งสำคัญยิ่งกว่า โดยที่คานต์ ได้มุ่งหวังไปที่การกระทำตามหน้าที่เพื่อหน้าที่ (Duty for Duty's Sake) โดยไม่ยึดถือผลใดๆที่จะเกิดขึ้นตามมาจากการกระทำตามหน้าที่นั้นมาเป็นเครื่องชี้ขาดหรือตัดสินคุณค่าทางจริยธรรม เมื่อบุคคลกระทำตามหน้าที่ของตนเองและรับผิดชอบต่อหน้าที่ของตนแล้วความดีก็จะเกิดขึ้นกับบุคคลและสังคมส่วนรวมด้วย ในความเห็นของผู้วิจัยมองว่า จริยธรรมที่แท้จริงควรเกิดจากการทำหน้าที่ด้วยหลักคุณธรรม

มีนักวิชาการหลายท่านได้ให้ความหมายของคำว่า “จริยธรรม” (Ethics) ไว้อย่างหลากหลาย เช่น เป็นคุณธรรมที่แสดงออกในลักษณะที่ดีงาม ถูกต้องสมควรและเหมาะสม เป็นสิ่งที่พึงปรารถนาและพึงประสงค์ของสังคม^{๒๑} หรือเป็นความประพฤติและการแสดงออกที่ดีงามเอื้อเฟื้อเผื่อแผ่ มีน้ำใจ และช่วยเหลือเพื่อนมนุษย์^{๒๒} หรือหมายถึงความประพฤติ การกระทำและความคิดที่ถูกต้องเหมาะสม การทำหน้าที่ของตนอย่างถูกต้องสมบูรณ์ เว้นสิ่งที่ควรเว้น กระทำสิ่งที่ควรกระทำ ด้วยความฉลาด รอบคอบ รู้เหตุ รู้ผล ถูกต้องตามกาลเทศะและบุคคล^{๒๓} หรือเป็นหลัก

^{๒๑} สุรพันธ์ ฉันทแดนสุวรรณ, องค์การและการจัดการ, (กรุงเทพมหานคร : จุฑทอง, ๒๕๕๐), หน้า ๑๖๒.

^{๒๒} มาลี จุฑา, จิตวิทยาการเรียนการสอน, พิมพ์ครั้งที่ ๔, (กรุงเทพมหานคร : อักษราพิพัฒน์, ๒๕๔๒), หน้า ๒๖๓.

^{๒๓} วศิน อินทสระ, แนวทางพัฒนาทรัพยากรมนุษย์ตามหลักพระพุทธศาสนา, เล่ม ๑, (กรุงเทพมหานคร : บรรณาการ, ๒๕๒๙), หน้า ๒๒๖.

ความประพฤติ การดำเนินชีวิตอย่างประเสริฐ^{๒๔} หรือเป็นธรรมที่ควรปฏิบัติ^{๒๕} หรือเป็นพฤติกรรมที่ได้ปฏิบัติในทางที่ตรงทั้งกาย วาจา มีขอบเขตถึงพฤติกรรมทางสังคม โดยเป็นลักษณะที่สังคมต้องการที่มีอยู่ในสมาชิกของสังคม^{๒๖} หรือมีความหมายได้ ๒ แนวทาง กล่าวคือ ๑. จริยธรรมเป็นคุณลักษณะที่มีอยู่ในตัวบุคคล ที่ทำให้บุคคลเลือกกระทำในสิ่งที่ดี ละเว้นชั่ว ๒. จริยธรรม คือ กฎเกณฑ์ กติกาที่เป็นปัจจัยภายนอกตัวบุคคลที่ควบคุม พฤติกรรมของบุคคล เป็นหลักจริยธรรมที่ถูกกำหนดหรือเขียนไว้เป็นลายลักษณ์อักษร เช่น จรรยาบรรณในวิชาชีพ^{๒๗}

กล่าวโดยสรุป **จริยธรรม** หมายถึง หลักการประพฤติปฏิบัติ หรือแนวทางการกระทำที่แสดงออกในลักษณะที่ตรง ถูกต้อง เหมาะสม ทั้งทางกาย ทางวาจา และทางใจ อันพึงปฏิบัติต่อตนเอง ต่อผู้อื่น และสังคมส่วนรวม เพื่อให้เกิดการดำเนินชีวิต และการอยู่ร่วมกันในสังคมอย่างมีความสุข ซึ่งสามารถได้เป็น ๒ แนวทาง คือ ๑.จริยธรรมที่เป็นคุณลักษณะของบุคคลในการประพฤติปฏิบัติในสิ่งที่ดี ละเว้นสิ่งที่ชั่ว และ ๒.เป็นกฎเกณฑ์ ข้อบังคับ บรรทัดฐานของสังคมที่ควบคุมกำกับความประพฤติของบุคคลให้กระทำหรือไม่ให้กระทำ

๒.๒.๔ องค์ประกอบของจริยธรรม

ในการที่จะทำให้การประพฤติปฏิบัติ หรือการกระทำที่แสดงออกมาในลักษณะที่ตรง มีความถูกต้อง และมีความเหมาะสม ทั้งต่อตนเอง ต่อผู้อื่น และสังคมโดยส่วนรวมนั้น ต้องมีองค์ประกอบอยู่ ๓ ประการ คือ^{๒๘}

๑. ความรู้ความเข้าใจ (Cognition) ต่อสิ่งต่างๆ ที่ได้พบเห็น คือ เมื่อคนเราได้ประสบสิ่งต่างๆ ในสภาพแวดล้อมก็จะเกิดการรับรู้ เก็บเอาความรู้ต่างๆ ที่ได้รับนั้นไว้ แล้วจัดเข้าหมวดหมู่ในระบบโครงสร้างของข่าวสารที่คล้ายคลึงกันเข้าด้วยกัน เมื่อเราประสบกับสิ่งที่แตกต่างกันเราก็จะมีการตอบสนองต่อสิ่งเหล่านั้นแตกต่างกันด้วย

๒. ความรู้สึก (Affection) คือ เมื่อคนเราได้เกิดความรู้ความเข้าใจต่อสิ่งแวดลอมก็จะจัดโครงสร้างของรู้นั้นไว้เป็นหมวดหมู่ ซึ่งในการจัดหมวดหมู่ข้อมูลต่างๆ เหล่านั้นก็จะเกิดความรู้สึกต่อสิ่งนั้นๆ ตามไปด้วย อาจจะเป็นความรู้สึกในทางที่เห็นด้วยหรือไม่เห็นด้วย ดีหรือเลว ซึ่งความรู้สึกที่เรามีต่อสิ่งต่างๆ นั้นจะมีระดับของความรู้สึกในระดับตั้งแต่ต่ำที่สุดไปจนถึงมากที่สุด

^{๒๔} พระพรหมคุณาภรณ์ (ป.อ.ปยุตฺโต), **พจนานุกรมพุทธศาสตร์ ฉบับประมวลศัพท์**, พิมพ์ครั้งที่ ๑๔, (กรุงเทพมหานคร : ธนัการพิมพ์, ๒๕๕๓), หน้า ๕๗.

^{๒๕} พระธรรมโกศาจารย์ (หลวงปู่พุทธทาส อินทปัญโญ), **พจนานุกรมธรรม ฉบับพุทธทาส**, (กรุงเทพมหานคร : สถาบันบันลือธรรม, ๒๕๕๔), หน้า ๕๐.

^{๒๖} รุจิร ภูสาระ, **แบบเรียนแนวหน้าชุดพัฒนาระบวนการหลักสูตรใหม่ กลุ่มสร้างเสริมลักษณะนิสัย ๖**, (กรุงเทพมหานคร : อักษรเจริญทัศน์, ๒๕๔๓), หน้า ๑๐๔.

^{๒๗} นีออน พินประดิษฐ์, **จริยธรรม : ทฤษฎีและรูปแบบการพัฒนา**, (ขอนแก่น : มหาวิทยาลัยขอนแก่น, ๒๕๕๕), หน้า ๖.

^{๒๘} ดารณี พานทอง พาลุสุข และสุรเสกข์ พงษ์หาญยุทธ, **ทฤษฎีการจูงใจ**, (กรุงเทพมหานคร : มหาวิทยาลัยรามคำแหง, ๒๕๔๒), หน้า ๔๐-๔๑.

การกำหนดความรู้สึกต่อสิ่งแวดล้อมต่างๆ ที่เรารู้สึกความเข้าใจนั้นกำหนดจากประสบการณ์และการเรียนรู้ของบุคคล และจุดมุ่งหมายที่เรามีต่อสิ่งนั้น

๓. พฤติกรรม (Behavior) หมายถึง แนวโน้มของการกระทำที่บุคคลมีต่อสิ่งที่ได้มีความรู้ความเข้าใจและมีความรู้สึกต่อพฤติกรรมที่แสดงออกจะเป็นไปในทิศทางเดียวกันกับความรู้สึก คือ ถ้าเรารู้สึกที่ดีต่อสิ่งใด เราก็จะมีการกระทำในทางที่ดีต่อสิ่งนั้นด้วย

องค์ประกอบของจริยธรรม^{๒๙} มีดังนี้

๑. ความรู้เชิงจริยธรรม หมายถึง การมีความรู้ไว้ในสังคมของตนนั้น ถือว่าการกระทำชนิดใดดีควรกระทำ และการกระทำชนิดใดไม่ดีควรงดเว้น พฤติกรรมใดเหมาะสม หรือไม่เหมาะสม

๒. เจตคติเชิงจริยธรรม หมายถึง ความรู้สึกของบุคคลเกี่ยวกับลักษณะหรือพฤติกรรมเชิงจริยธรรมต่างๆ ว่าชอบหรือไม่ชอบลักษณะนั้นๆ เพียงใด เจตคติเชิงจริยธรรมของบุคคลส่วนมากจะสอดคล้องกับค่านิยมในสังคมนั้น แต่บุคคลบางคนในสถานการณ์ปกติอาจมีเจตคติแตกต่างไปจากค่านิยมทางสังคมก็ได้

๓. เหตุผลเชิงจริยธรรม หมายถึง การที่บุคคลใช้เหตุผลในการเลือกที่จะกระทำหรือเลือกที่จะไม่กระทำพฤติกรรมอย่างใดอย่างหนึ่ง เหตุผลที่กล่าวถึงนี้ จะแสดงให้เห็นถึง เหตุจูงใจ หรือแรงจูงใจที่อยู่เบื้องหลังการกระทำต่างๆ ของบุคคล

๔. พฤติกรรมจริยธรรม หมายถึง การที่บุคคลแสดงพฤติกรรมที่สังคมนิยมชมชอบหรืองดเว้นการแสดงพฤติกรรมที่ฝ่าฝืนกฎเกณฑ์หรือค่านิยมในสังคมนั้น ซึ่งพฤติกรรมจริยธรรมอาจเกิดขึ้นได้ ๒ ลักษณะ คือ เมื่อมีความรู้เชิงจริยธรรมก่อให้เกิดเจตคติเชิงจริยธรรมแล้วนำไปสู่พฤติกรรมจริยธรรม ส่วนอีกลักษณะ คือ เมื่อมีความรู้และเจตคติเชิงจริยธรรมทำให้เกิดเหตุผลเชิงจริยธรรมแล้วนำไปสู่พฤติกรรมจริยธรรม ซึ่งในลักษณะที่ ๒ นี้จะยั่งยืนมากกว่า

กล่าวโดยสรุป การที่มนุษย์จะมีการประพฤติปฏิบัติที่แสดงออกถึงความดีงาม ถูกต้องเหมาะสม ทั้งทางกาย ทางวาจา และทางใจ จะต้องมียุทธศาสตร์ประกอบหลักใหญ่ๆ อยู่ ๔ ประการ คือ ๑) ต้องมีความรู้ความเข้าใจในเรื่องนั้นๆ โดยผ่านการเรียนรู้ด้วยตนเอง และพิจารณาว่าสิ่งใดเป็นสิ่งที่ดีควรกระทำ และสิ่งใดไม่ดีไม่ควรกระทำ ๒) ต้องมีความรู้สึกที่ชอบหรือไม่ชอบ ๓) ต้องมีเหตุผลและผลในการเลือกปฏิบัติหรือเลือกกระทำ และ ๔) มีการประพฤติปฏิบัติในสิ่งที่ถูก ที่ควร

๒.๒.๕ ประโยชน์ของจริยธรรม

จริยธรรมมีประโยชน์ต่อการดำเนินชีวิตของมนุษย์^{๓๐} ดังนี้

๑. จริยธรรมเป็นประโยชน์ต่อตนเอง

การปฏิบัติตามหลักจริยธรรมย่อมก่อให้เกิดผลดีแก่ตนเอง ความรู้ความสามารถที่ตนมีอยู่ก็จะถูกนำมาใช้ในทางที่เป็นประโยชน์ เช่น ความมั่งคั่ง ความรับผิดชอบ รู้จักประมาณตน เป็นต้น เมื่อเราได้ปฏิบัติตามแล้วย่อมทำให้ตัวเราเองได้รับความสำเร็จและความเจริญในชีวิต

^{๒๙} ดวงเดือน พันธุนาวัน และเพ็ญแข ประจันปัจจุบัน, จริยธรรมของเยาวชนไทย, รายงานการวิจัย, (กรุงเทพมหานคร : มหาวิทยาลัยศรีนครินทรวิโรฒประสานมิตร, ๒๕๒๐), หน้า ๔-๕.

^{๓๐} วิทย์ วิศุทเวทย์และเสฐียรพงษ์ วรรณปก, จริยธรรมกับบุคคล, พิมพ์ครั้งที่ ๔, (กรุงเทพมหานคร : อักษรเจริญทัศน์, ๒๕๓๓), หน้า ง-จ.

๒. จริยธรรมเป็นประโยชน์ต่อสังคม

การปฏิบัติตามหลักจริยธรรม นอกจากผู้ปฏิบัติเองจะได้รับประโยชน์แล้ว ยังก่อให้เกิดประโยชน์แก่ส่วนรวมด้วย หรืออย่างน้อยผู้อื่นก็ไม่เสียประโยชน์อะไร จริยธรรมทำให้ครอบครัวและสังคมอยู่กันได้ด้วยความสุข

๓. จริยธรรมให้อาหารทางใจ

การปฏิบัติตามจริยธรรมนอกจากจะช่วยให้เราประสบความสำเร็จด้านความเป็นอยู่ อาชีพการงาน ซึ่งก่อให้เกิดความสงบสุขในสังคมแล้วยังทำให้ตัวเราเองอิ่มใจด้วย เช่น ความละเอียดต่อความชั่ว การเสียสละ ความบริสุทธิ์ใจ ฯลฯ เหล่านี้ล้วนทำให้เราเป็นสุขใจ ทำให้จิตใจเป็นอิสระ ปราศจากความเร่าร้อน คนที่ทำความชั่วนั้นผลประโยชน์ที่ได้ก็เพียงชั่วครา

๒.๒.๖ คุณลักษณะจริยธรรมในสังคมไทย

คุณลักษณะจริยธรรมในสังคมไทยปัจจุบันเป็นคุณลักษณะเฉพาะของคนในสังคมไทยที่บ่งบอกถึงความเป็นเอกลักษณ์ของสังคมไทย ซึ่งคุณลักษณะจริยธรรมในสังคมไทยมีลักษณะ ดังนี้^{๓๑}

๑. ความรับผิดชอบ มีความมุ่งมั่นตั้งใจที่จะปฏิบัติหน้าที่ด้วยความพากเพียร ผูกพันละเอียด รอบคอบ ยอมรับผลการกระทำในการปฏิบัติหน้าที่เพื่อให้บรรลุผลสำเร็จตามเป้าหมาย

๒. ซื่อสัตย์ โดยประพฤติปฏิบัติอย่างเหมาะสมและตรงต่อความเป็นจริง ปฏิบัติอย่างตรงไปตรงมาทั้งกาย วาจา ใจ ต่อตนเองและผู้อื่น อันได้แก่ ไม่กลับกลอก ไม่คล้อยตามพวกที่ลากหรือชักจูงไปในทางที่เสื่อมเสีย มั่นคงต่อการกระทำของตน ไม่คดโกง ประพฤติตนตรงตามพูดและความคิด เป็นต้น

๓. มีเหตุผล โดยมีความสามารถในการใช้ปัญญาในการประพฤติปฏิบัติ รู้จักไตร่ตรอง พิสูจน์ให้ประจักษ์ ไม่หลงงมงาย มีความยับยั้งชั่งใจ โดยไม่ผูกพันกับอารมณ์และความยึดมั่นของตนเองที่มีอยู่เดิม

๔. กตัญญูทเวที โดยกตัญญู เป็นความรู้สึกในการอุปการคุณหรือบุญคุณที่ผู้อื่นหรือสิ่งที่มีต่อเรา สำหรับ ทเวที หมายถึง การแสดงออกและการตอบแทนบุญคุณ ดังนั้น กตัญญูทเวที หมายถึง ความรู้บุญคุณและตอบแทนคุณต่อคนอื่นสิ่งอื่นที่มีบุญคุณ เช่น การเคารพนับถือ ยกย่อง ไม่ลบหลู่ดูหมิ่น ทำคุณความดีตอบแทนผู้มีพระคุณ ไม่ละทิ้งผู้มีพระคุณในคราวที่ผู้มีพระคุณเดือดร้อนลำบาก ไม่คิดร้ายต่อผู้มีพระคุณ เป็นต้น

๕. รักษาระเบียบวินัย เป็นการควบคุมความประพฤติ ปฏิบัติให้ถูกต้องและเหมาะสมกับจรรยาบรรณ ขอบบังคับ ข้อตกลง กฎหมายและศีลธรรม เช่น การมีระเบียบวินัยต่อตนเอง และผู้อื่นต่อสถานที่ ต่อบรรทัดฐานทางสังคม

^{๓๑} กรมวิชาการ, “แนวทางการพัฒนาจริยธรรมไทย”, การประชุมทางวิชาการเกี่ยวกับจริยธรรมไทย ๒๒ - ๒๗ มกราคม ๒๕๒๓, (กรุงเทพมหานคร : กระทรวงศึกษาธิการ, ๒๕๒๓), หน้า ๑๔๖-๑๕๗. (อัดสำเนา).

๖. เสียสละ โดยการละความเห็นแก่ตัว การแบ่งปันแก่คนที่ควรให้ ด้วยกำลังกาย กำลังทรัพย์ กำลังสติปัญญา รู้จักสละทั้งอารมณ์ร้ายในตนเอง เช่น ช่วยเหลือผู้อื่นทำธุรการงานที่ไม่มีโทษ ช่วยแก้ปัญหาเดือดร้อนแก่คนที่ไม่ทำผิด เพิ่มพูนความรู้ให้แก่ผู้อื่นตามกำลังสติปัญญา แบ่งปันเครื่องอุปโภคบริโภคให้แก่ผู้ที่ขัดสนที่สมควรให้ ยินดีเมื่อเห็นผู้อื่นมีความสุข ไม่อาฆาตจองเวร เป็นต้น

๗. สามัคคี โดยมีความพร้อมเพรียงเป็นน้ำหนึ่งใจเดียวกัน ร่วมมือกันกระทำการกิจการให้สำเร็จด้วยดี เห็นแก่ประโยชน์ส่วนรวมมากกว่าส่วนตน เช่น ปรับตนเองให้เข้ากับผู้อื่นได้ดี มีส่วนร่วมอย่างแข็งขันในกิจกรรมของส่วนรวม เป็นผู้ประสานความสามัคคีในหมู่คณะ ไม่แบ่งแยกเป็นพวกเขา พวกเรา มองคนอื่นในแง่เสมอ เป็นต้น

๘. ประหยัด โดยการใช้สิ่งทั้งหลายพอเหมาะพอควรให้ได้ประโยชน์มากที่สุด ไม่ยอมให้มีส่วนเกินมากนัก รู้จักระมัดระวัง ยับยั้งความต้องการให้อยู่ในกรอบและขอบเขตที่พอเหมาะพอควร เช่น จ่ายทรัพย์เท่าที่จำเป็นให้สมควรแก่อัตภาพ รู้จักเก็บรวบรวมรายได้

๙. ยุติธรรม เป็นการปฏิบัติด้วยความเที่ยงตรงกับความเป็นจริงของเหตุและผล ไม่ลำเอียงพฤติกรรมที่แสดงออก เช่น ไม่ลำเอียงเพราะความชอบพอรักใคร่ เพราะความเกลียด เพราะความกลัว เพราะหลง ไม่เข้าข้างคนผิด เป็นต้น

๑๐. อุตสาหะ เป็นความพยายามอย่างเข้มแข็ง เพื่อให้เกิดความสำเร็จในการทำงาน ได้แก่ ขยัน ไม่ท้อถอย ไม่ยอมแพ้ ต่อสู้เพื่อเอาชนะอุปสรรคจนประสบความสำเร็จ กระตือรือร้น หนักแน่น ไม่หวั่นไหวง่าย เป็นต้น

๑๑. เมตตา กรุณา กล่าวคือ เมตตา เป็นความรักใคร่ปรารถนาจะให้ผู้อื่นเป็นสุข สำหรับ กรุณา เป็นความสงสาร คิดจะช่วยให้ผู้อื่นพ้นจากทุกข์ เช่น ไม่เบียดเบียนใคร ไม่ข่มขู่ ดูหมิ่น เสียดสี พุดจาด้วยความโกรธเคียดแค้น ไม่ฆ่า ทบตี ตัด จำจอง หรือทำร้ายด้วยลักษณะต่างๆ

จากเอกสารที่เกี่ยวกับแนวคิดจริยธรรม และจากนักวิชาการต่างๆ ผู้วิจัยประมวลได้ว่าสามารถสรุปได้ดังตาราง ดังนี้

ตารางที่ ๒.๒ แนวคิดเกี่ยวกับการส่งเสริมจริยธรรม

นักวิชาการหรือแหล่งข้อมูล	แนวคิดหลัก
จันทราณี สงวนนาม, (๒๕๕๕, หน้า ๓๔-๓๕.	การบริหารเป็นศาสตร์อย่างหนึ่งและเป็นหลักการสากลที่สามารถนำไปใช้กับการบริหารทุกประเภท ที่กล่าวถึงส่วนสำคัญพื้นฐานของการบริหารงานเรียกว่า The Elements of Management ซึ่งประกอบด้วย กิจกรรม ๕ ประการ คือ ๑) การวางแผน (To Plan) ๒) การจัดองค์การ (To Organize) ๓) การบังคับบัญชา (To Command) ๔) การประสานงาน (To Coordinate) และ ๕) การควบคุมงาน (To Control)
Price, Alan, (2015, p. 110).	การควบคุม (Controlling) เป็นภาระหน้าที่ในการที่จะต้องกำกับให้สามารถประกันได้ว่ากิจกรรมต่างๆ

	ที่ทำไมมันสามารถเข้ากันได้กับแผนที่ได้วางไว้
พระธรรมโกศาจารย์ (ประยูร ธมมจิตโต ป.ธ.๙, Ph.D.), (๒๕๔๙, หน้า ๔ – ๕).	การกำกับดูแล เป็นการควบคุมคุณภาพของการ ปฏิบัติงานภายในองค์กรรวมทั้งกระบวนการแก้ปัญหา ภายในองค์กร
สาโรช บัวศรี, (๒๕๒๖, หน้า ๑๕)	คุณความดี คำสั่งสอนในศาสนา หลักประเพณีปฏิบัติในศาสนา ความจริง ความยุติธรรมความถูกต้องกฎเกณฑ์กฎหมาย
สุชาติ ประสิทธิ์รัฐสินธุ์, (๒๕๔๒, หน้า ๒๑)	จริยธรรมมีหลายระดับ จำแนกตามระดับกว้างๆ ได้ ๒ ระดับ ได้แก่ ระดับของผู้ครองเรือนกับระดับของผู้ที่ สละบ้านเรือนแล้ว
แสง จันทร์งาม, (๒๕๕๐, หน้า ๓๒)	ความถูกต้องดีงามสังคมทุกสังคมจะกำหนดกฎเกณฑ์ กติกากำหนดมาตรฐานของตนเอง

ตารางที่ ๒.๒ แนวคิดเกี่ยวกับการส่งเสริมจริยธรรม (ต่อ)

นักวิชาการหรือแหล่งข้อมูล	แนวคิดหลัก
กิริติ บุญเจือ, (๒๕๓๘, หน้า ๔)	คุณสมบัติทางความประพฤติที่สังคมมุ่งหวังให้คนในสังคมนั้นประพฤติดีมีความถูกต้องในความประพฤติมีเสรีภาพภายในขอบเขตของมโนธรรม (Conscience)
พระธรรมปิฎก (ป.อ.ปยุตฺโต), (๒๕๔๓, หน้า๑๐-๑๐)	โดยแยกออกเป็น จริย+ธรรม ซึ่งคำว่า จริย มาจากภาษาบาลีรากศัพท์เดิมคือ จร หรือ จร แปลว่าเที่ยวไปหรือเดินไป การดำเนินไป
ราชบัณฑิตยสถาน, (๒๕๕๖, หน้า ๓๐๓)	ธรรมที่เป็นข้อประพฤติปฏิบัติ ศีลธรรม กฎศีลธรรม
พระราชวรมุนี (ป.อ. ประยุตฺโต), (๒๕๒๘, หน้า ๖๕)	หลักประพฤติ หลักการดำเนินชีวิต หรือหลักการครองชีวิต คือมรรคหรือมัชฌิมาปฏิปทา
จำเริญรัตน์ เจือจันทร์, (๒๕๔๘, หน้า ๙๖)	การปฏิบัติตามหลักจริยธรรมเป็นสิ่งที่มีความค่า เพราะเป็นเจตนาที่ดี เป็นเงื่อนไขให้เกิดการทำความดีและการให้ความเคารพยำเกรงจึงมีเงื่อนไข มีความดีซื่อสัตย์ในตัว
พระราชชัยกวี (พุทธทาสภิกขุ อินทปญโญ), (๒๕๑๑, หน้า ๓)	เป็นสิ่งที่พึงประพฤติและจะต้องประพฤติ “จริยธรรม หรือ Ethics” อยู่ในรูปของปรัชญา จึงเป็นสิ่งที่ต้องคิดต้องทำซึ่งสังคมและบุคคลจำต้องยึดมั่นถือมั่น
ดวงเดือน พันธุมนาวิน, (๒๕๓๘, หน้า ๑๑๓)	น่าพึงประสงค์ น่าพึงปรารถนา หรือระบบการทำความดีละเว้นความชั่ว
สุภัททา ปิณฑะแพทย์, (๒๕๕๕, ออนไลน์)	หลักความประพฤติที่ดีการอบรมกิริยาและปลูกฝังลักษณะนิสัยให้อยู่ในครรลองของคุณธรรมหรือศีลธรรมจริยธรรมมีความสัมพันธ์กับสติปัญญา
ธีรภัทร์ เสรีรังสรรค์, (๒๕๔๙, หน้า ๑๗)	แนวคิดเกี่ยวกับจริยธรรมของนักคิดตะวันออกจะเชื่อมโยงในเรื่องการปลูกฝังค่านิยมตั้งแต่กำเนิด ความมีกตัญญู รู้คุณ ความเห็นอกเห็นใจละอายในสิ่งผิด ความรู้จักพอเพียงรู้จักตนเอง รู้จักผิด ชอบ ชั่ว ดี เป็นสำคัญ
ธีรภัทร์ เสรีรังสรรค์, (๒๕๔๙, หน้า ๗-๙)	มีจุดกำเนิดจากปรัชญาจึงทำให้เห็นคุณค่าที่แท้จริงของจริยธรรม
สุรพันธ์ ฉันทแดนสุวรรณ, (๒๕๕๐, หน้า ๑๖๒)	เป็นคุณธรรมที่แสดงออกในลักษณะที่งดงาม ถูกต้องสมควรและเหมาะสม เป็นสิ่งที่พึงปรารถนาและพึงประสงค์ของสังคม

ตารางที่ ๒.๒ แนวคิดเกี่ยวกับการส่งเสริมจริยธรรม (ต่อ)

มาลี จูทา, (๒๕๔๒, หน้า ๒๖๓)	ความประพฤติ และการแสดงออกที่ดั่งาม เอื้อเฟื้อเผื่อแผ่ มีน้ำใจ และช่วยเหลือเพื่อนมนุษย์
วศิน อินทสระ, (๒๕๒๙, หน้า ๒๒๖)	ความประพฤติ การกระทำและความคิดที่ถูกต้อง เหมาะสม การทำหน้าที่ของตนอย่างถูกต้องสมบูรณ์
พระพรหมคุณาภรณ์ (ป.อ.ปยุตฺโต), (๒๕๕๓, หน้า ๕๗)	เป็นหลักความประพฤติ การดำเนินชีวิตอย่างประเสริฐ
พระธรรมโกศาจารย์ (พุทธทาส อินทปญโญ), (๒๕๕๔, หน้า ๕๐)	เป็นธรรมที่ควรปฏิบัติ นำพาชีวิตไปสู่การหลุดพ้น หรือดับความทุกข์ เป็นสุขในปัจจุบัน
รุจิร ภู่อาร, (๒๕๔๓, หน้า ๑๐๔)	เป็นพฤติกรรมที่ได้ปฏิบัติในทางที่ดั่งามทั้งกาย วาจา มีขอบเขตถึงพฤติกรรมทางสังคม
นีออน พิณประดิษฐ์, (๒๕๕๕, หน้า ๖)	ความหมายได้ ๒ แนวทาง กล่าวคือ ๑. จริยธรรมเป็น คุณลักษณะที่มีอยู่ในตัวบุคคล ที่ทำให้บุคคลเลือก กระทำในสิ่งที่ดี ละเว้นชั่ว ๒. จริยธรรม คือ กฎเกณฑ์ กติกาคือเป็นปัจจัยภายนอกตัวบุคคลที่ควบคุม พฤติกรรมของบุคคล
ดารณี พานทอง พาลุสุข และสุรเสกข์ พงษ์หาญยุทธ, (หน้า ๔๐-๔๑)	องค์ประกอบอยู่ ๓ ประการ ความรู้ความเข้าใจ (Cognition) ต่อสิ่งต่างๆ ที่ได้ พบเห็นความรู้สึก (Affection) พฤติกรรม (Behavior)
ดวงเดือน พันธุมนาวิน และเพ็ญแข ประ จันปัจฉิน, (๒๕๒๐, หน้า ๔-๕)	องค์ประกอบของจริยธรรมมี ดังนี้ ๑. ความรู้เชิงจริยธรรม ๒. เจตคติเชิงจริยธรรม ๓. เหตุผลเชิงจริยธรรม ๔. พฤติกรรมจริยธรรม
วิทย์ วิศทเวทย์ และเสฐียรพงษ์ วรรณปก, (๒๕๓๓, หน้า ง-จ)	จริยธรรมมีประโยชน์ต่อการดำเนินชีวิตของมนุษย์ ๔. จริยธรรมเป็นประโยชน์ต่อตนเอง ๕. จริยธรรมเป็นประโยชน์ต่อสังคม ๖. จริยธรรมให้อาหารทางใจ
กรมวิชาการ, (๒๕๒๓, หน้า ๑๔๖-๑๕๗)	คุณลักษณะจริยธรรมในสังคมไทยมีลักษณะ ดังนี้ ความรับผิดชอบ ซื่อสัตย์ มีเหตุผล กตัญญูกตเวที รักษาระเบียบวินัย เสียสละ สามัคคี ประหยัด ยุติธรรม อุตสาหะ เมตตา กรุณา

๒.๓ จริยธรรมสำหรับผู้บริหารองค์กรปกครองส่วนท้องถิ่น

ก) รัฐธรรมนูญแห่งราชอาณาจักรไทย พุทธศักราช ๒๕๕๐

หมวด ๑๓ จริยธรรมของผู้ดำรงตำแหน่งทางการเมืองและเจ้าหน้าที่ของรัฐ

รัฐธรรมนูญแห่งราชอาณาจักรไทย มาตรา ๒๗๙ มาตรฐานทางจริยธรรมของผู้ดำรงตำแหน่งทางการเมือง ข้าราชการ หรือเจ้าหน้าที่ของรัฐแต่ละประเภท ให้เป็นไปตามประมวลจริยธรรมที่กำหนดขึ้น

มาตรฐานทางจริยธรรมตามวรรคหนึ่ง จะต้องมีกลไกและระบบในการดำเนินงานเพื่อให้การบังคับใช้เป็นไปอย่างมีประสิทธิภาพ รวมทั้งกำหนดขั้นตอนในการลงโทษตามความร้ายแรงแห่งการกระทำ

การฝ่าฝืนหรือไม่ปฏิบัติตามมาตรฐานทางจริยธรรมตามวรรคหนึ่ง ให้ถือว่าเป็นการกระทำผิดทางวินัย ในกรณีที่ผู้ดำรง ตำแหน่งทางการเมืองฝ่าฝืนหรือไม่ปฏิบัติตาม ให้ผู้ตรวจการแผ่นดินรายงานต่อรัฐสภา คณะรัฐมนตรี หรือสภาท้องถิ่น ที่เกี่ยวข้อง แล้วแต่กรณี และหากเป็นการกระทำผิดร้ายแรงให้ส่งเรื่องให้คณะกรรมการป้องกันและปราบปรามการทุจริตแห่งชาติพิจารณา ดำเนินการ โดยให้ถือเป็นเหตุที่จะถูกถอดถอนจากตำแหน่งตามมาตรา ๒๗๐

สำนักงานผู้ตรวจการแผ่นดิน จึงได้แจ้งให้กรมส่งเสริมการปกครองท้องถิ่นและสำนักงานคณะกรรมการมาตรฐานการบริหารงานบุคคลส่วนท้องถิ่น (สำนักงาน ก.ถ.) เร่งรัดให้องค์กรปกครองส่วนท้องถิ่นจัดทำประมวลจริยธรรมของฝ่ายข้าราชการประจำ เพื่อให้ข้าราชการและลูกจ้าง ขององค์กรปกครองส่วนท้องถิ่น มีหลักการและแนวทางปฏิบัติงาน เพื่อเป็นเครื่องกำกับความประพฤติของตนในการปฏิบัติงานอย่างมีคุณธรรมและจริยธรรม

ทั้งนี้ ประมวลจริยธรรมตามรัฐธรรมนูญแห่งราชอาณาจักรไทย พุทธศักราช ๒๕๕๐ ประกอบด้วยองค์ประกอบสำคัญ ๓ ส่วน ได้แก่ ๑. มาตรฐานทางจริยธรรม ๒. กลไกและระบบในการดำเนินการ เพื่อให้การบังคับใช้เป็นไปอย่างมีประสิทธิภาพ ๓. ขั้นตอนการลงโทษ

โดยกระทรวงมหาดไทยได้จัดตั้งคณะทำงานเพื่อจัดทำร่างประมวลจริยธรรมขององค์กรปกครองส่วนท้องถิ่นขึ้น จำนวน ๑ คณะ ประกอบด้วย ผู้แทนจากสำนักงาน ก.ถ. ผู้แทนจากกรมส่งเสริมการปกครองท้องถิ่น และผู้แทนจากองค์กรปกครองส่วนท้องถิ่น

คณะทำงานจึงได้จัดทำร่างคู่มือประมวลจริยธรรมขององค์กรปกครองส่วนท้องถิ่นขึ้น เพื่อให้องค์กรปกครองส่วนท้องถิ่นยึดเป็นแนวทางในการจัดทำประมวลจริยธรรมฯของหน่วยงานตนเองได้ และสำนักงาน ก.ถ. ได้จัดทำคู่มือแนวทางจัดทำประมวลจริยธรรมขององค์กรปกครองส่วนท้องถิ่น เพื่อแจกจ่ายให้องค์กรปกครองส่วนท้องถิ่น และหน่วยงานที่เกี่ยวข้องใช้เป็นคู่มือในการศึกษา และจัดทำประมวลจริยธรรมขององค์กรปกครองส่วนท้องถิ่นต่อไป

การพิจารณา สรรหา กลั่นกรอง หรือแต่งตั้งบุคคลใดเข้าในตำแหน่งที่มีส่วนเกี่ยวข้องในการใช้อำนาจอธิรัฐ รวมทั้งการโยกย้าย การเลื่อนตำแหน่ง การเลื่อนเงินเดือน และการลงโทษบุคคลนั้น จะต้องเป็นไปตามระบบคุณธรรมและคำนึงถึงพฤติกรรมทางจริยธรรมของบุคคลดังกล่าวด้วย

มาตรา ๒๘๐ เพื่อประโยชน์ในการดำเนินการตามหมวดนี้ ให้ผู้ตรวจการแผ่นดินมีอำนาจหน้าที่เสนอแนะหรือให้คำแนะนำในการ จัดทำหรือปรับปรุงประมวลจริยธรรม ตามมาตรา ๒๗๙

วรรคหนึ่ง และส่งเสริมให้ผู้ดำรงตำแหน่งทางการเมือง ข้าราชการ และเจ้าหน้าที่ของรัฐ มีจิตสำนึกใน
ด้านจริยธรรม รวมทั้งมีหน้าที่รายงานการกระทำที่มีการฝ่าฝืนประมวล จริยธรรมเพื่อให้ผู้ได้รับผิดชอบ
ในการบังคับการ ให้เป็นไปตามประมวลจริยธรรมดำเนินการบังคับให้เป็นไปตามประมวล จริยธรรม
ตามมาตรา ๒๗๙ วรรคสาม^{๓๒}

ในกรณีที่มีการฝ่าฝืนหรือไม่ปฏิบัติตามมาตรฐานทางจริยธรรมมีลักษณะร้ายแรงหรือมีเหตุ
อันควรเชื่อได้ว่า การดำเนินการของผู้รับผิดชอบจะไม่ใช่ไปด้วยความเป็นธรรม ผู้ตรวจการแผ่นดิน
จะไต่สวนและเปิดเผยผลการ ไต่สวนต่อสาธารณะก็ได้

ข) คู่มือแนวทางการจัดทำประมวลจริยธรรมขององค์กรปกครองส่วนท้องถิ่น

คู่มือประมวลจริยธรรมของข้าราชการนี้จัดทำตามเจตนารมณ์ของรัฐธรรมนูญแห่ง
ราชอาณาจักรไทย พุทธศักราช ๒๕๕๐ มาตรา ๒๗๙ โดยมีวัตถุประสงค์เพื่อ ๑. เป็นเครื่องมือกำกับ
ความประพฤติของข้าราชการที่สร้างความโปร่งใส มีมาตรฐานในการปฏิบัติงานที่ชัดเจนและเป็น
สากล ๒. ยึดถือเป็นหลักการและแนวทางปฏิบัติอย่างสม่ำเสมอ ทั้งในระดับองค์กรและระดับบุคคล
และเป็นเครื่องมือการตรวจสอบการทำงานด้านต่างๆ ของ องค์กรปกครองส่วนท้องถิ่นเพื่อให้การ
ดำเนินงานเป็นไปตามหลักคุณธรรม จริยธรรม มีประสิทธิภาพและประสิทธิผล ๓. ทำให้เกิดรูปแบบ
องค์กรอันเป็นที่ยอมรับ เพิ่มความน่าเชื่อถือ เกิดความมั่นใจแก่ผู้รับบริการและประชาชนทั่วไป
ตลอดจนผู้มีส่วนได้เสีย ๔. ให้เกิดพันธะผูกพันระหว่างองค์กรและข้าราชการในทุกระดับ โดยให้ฝ่าย
บริหารใช้อำนาจในขอบเขต สร้างระบบความรับผิดชอบของข้าราชการต่อตนเอง ต่อองค์กร ต่อ
ผู้บังคับบัญชาต่อประชาชน และต่อสังคมตามลำดับ และ ๕. ป้องกันการแสวงหาประโยชน์โดยมิชอบ
และความขัดแย้งทางผลประโยชน์ที่อาจเกิดขึ้น รวมทั้งเสริมสร้างความโปร่งใสในการปฏิบัติงาน โดยมี
เนื้อหา ดังนี้

ส่วนที่ ๑ มาตรฐานจริยธรรมอันเป็นค่านิยมหลัก มี ๑๐ ประการ ดังนี้ ๑) การยึดมั่น
ในระบอบประชาธิปไตยอันมีพระมหากษัตริย์ทรงเป็นประมุข ๒) การยึดมั่นในคุณธรรมและจริยธรรม
๓) การมีจิตสำนึกที่ดี ซื่อสัตย์ และรับผิดชอบ ๔) การยึดถือประโยชน์ของประเทศชาติเหนือกว่า
ประโยชน์ส่วนตน และไม่มีผลประโยชน์ทับซ้อน ๕) การยืนหยัดทำในสิ่งที่ถูกต้อง เป็นธรรม และถูก
กฎหมาย ๖) การให้บริการแก่ประชาชนด้วยความรวดเร็ว มีอัธยาศัย และไม่เลือกปฏิบัติ
๗) การให้ข้อมูลข่าวสารแก่ประชาชนอย่างครบถ้วน ถูกต้อง และไม่บิดเบือนข้อเท็จจริง ๘) การมุ่ง
ผลสัมฤทธิ์ของงาน รักษามาตรฐาน มีคุณภาพ โปร่งใส และ ตรวจสอบได้ ๙) การยึดมั่นในหลักจรรยา
วิชาชีพขององค์กร ๑๐) การสร้างจิตสำนึกให้ประชาชนในท้องถิ่นประพฤตินเป็นพลเมืองที่ดี ร่วมกัน
พัฒนาชุมชนให้น่าอยู่คู่คุณธรรมและดูแลสภาพสิ่งแวดล้อมให้สอดคล้องรัฐธรรมนูญฉบับปัจจุบัน

ส่วนที่ ๒ จรรยาวิชาชีพขององค์กร

๑) ข้าราชการขององค์กรปกครองส่วนท้องถิ่นต้องจงรักภักดีต่อชาติ ศาสนาและ
พระมหากษัตริย์

^{๓๒} รัฐธรรมนูญแห่งราชอาณาจักรไทย พุทธศักราช ๒๕๕๐, จริยธรรมของผู้ดำรงตำแหน่งทางการเมือง
และเจ้าหน้าที่ของรัฐ. [ออนไลน์]. แหล่งที่มา <http://www.livinginthailand.com/cons-๑๓.html> [๔ พฤษภาคม
๒๕๕๙].

๒) ข้าราชการขององค์กรปกครองส่วนท้องถิ่นต้องเป็นแบบอย่างที่ดีในการรักษาไว้และปฏิบัติตามรัฐธรรมนูญแห่งราชอาณาจักรไทยทุกประการ

๓) ข้าราชการขององค์กรปกครองส่วนท้องถิ่นต้องเป็นแบบอย่างที่ดีในการเป็นพลเมืองดี เคารพและปฏิบัติตามกฎหมายอย่างเคร่งครัด

๔) ข้าราชการขององค์กรปกครองส่วนท้องถิ่นต้องไม่ประพฤติตนอันอาจก่อให้เกิดความเสื่อมเสียต่อเกียรติภูมิของตำแหน่งหน้าที่

๕) ข้าราชการขององค์กรปกครองส่วนท้องถิ่นต้องปฏิบัติหน้าที่อย่างเต็มกำลังความสามารถด้วยความเสียสละ ทุ่่มเทศธิปัญญา ความรู้ความสามารถ ให้บรรลุผลสำเร็จและมีประสิทธิภาพตามภาระหน้าที่ที่ได้รับมอบหมาย เพื่อให้เกิดประโยชน์สูงสุดแก่ประเทศชาติและประชาชน

๖) ข้าราชการขององค์กรปกครองส่วนท้องถิ่นต้องมุ่งแก้ปัญหาความเดือดร้อนของประชาชนด้วยความเป็นธรรม รวดเร็ว และมุ่งเสริมสร้างความเข้าใจอันดีระหว่างหน่วยงานและประชาชน

๗) ข้าราชการขององค์กรปกครองส่วนท้องถิ่นต้องปฏิบัติหน้าที่ด้วยความสุภาพเรียบร้อยมีอัธยาศัย

๘) ข้าราชการขององค์กรปกครองส่วนท้องถิ่นต้องรักษาความลับที่ได้จากการปฏิบัติหน้าที่การเปิดเผยข้อมูลที่เป็นความลับโดยข้าราชการ/พนักงานจะกระทำได้อต่อเมื่อมีอำนาจหน้าที่และได้รับอนุญาตจากผู้บังคับบัญชา หรือเป็นไปตามที่กฎหมายกำหนดเท่านั้น

๙) ข้าราชการขององค์กรปกครองส่วนท้องถิ่นต้องรักษา และเสริมสร้างความสามัคคีระหว่างผู้ร่วมงาน พร้อมกับให้ความช่วยเหลือเกื้อกูลซึ่งกันและกันในทางที่ชอบ

๑๐) ข้าราชการขององค์กรปกครองส่วนท้องถิ่นต้องไม่ใช้สถานะหรือตำแหน่งไปแสวงหาประโยชน์ที่มีควรได้สำหรับตนเองหรือผู้อื่น ไม่ว่าจะเป็นประโยชน์ในทางทรัพย์สินหรือไม่ก็ตาม ตลอดจนไม่รับของขวัญ ของกำนัล หรือประโยชน์อื่นใดจากผู้ร้องเรียน หรือบุคคลที่เกี่ยวข้องเพื่อประโยชน์ต่างๆ อันอาจเกิดจากการปฏิบัติหน้าที่ของตน เว้นแต่เป็นการให้โดยธรรมจรรยาหรือการให้ตามประเพณี

๑๑) ข้าราชการขององค์กรปกครองส่วนท้องถิ่นต้องประพฤติตนให้สามารถทำงานร่วมกับผู้อื่นด้วยความสุภาพ มีน้ำใจ มีมนุษยสัมพันธ์อันดี ต้องไม่ปิดบังข้อมูลที่จำเป็นในการปฏิบัติงานของเพื่อนร่วมงาน และไม่นำผลงานของผู้อื่นมาแอบอ้างเป็นผลงานของตน^{๓๓}

การพัฒนาประเทศให้เจริญก้าวหน้าและมีความสงบร่มเย็นนั้น มีรากฐานสำคัญมาจากการพัฒนาประชาชนให้เป็นคนดี เก่ง และมีสุข โดยเฉพาะอย่างการพัฒนาให้ประชาชนเป็นคนดี มีความเกี่ยวข้องโดยตรงกับการพัฒนาจริยธรรม ซึ่งการพัฒนาจริยธรรมเช่นนี้ จะต้องตั้งอยู่บนพื้นฐานของวิชาการและการวิจัยขั้นสูง ที่ให้ความรู้เกี่ยวกับสาเหตุและผลของจริยธรรมต่างๆ ซึ่งสามารถ

^{๓๓} สำนักงานคณะกรรมการมาตรฐานการบริหารงานบุคคลส่วนท้องถิ่น, คู่มือแนวทางการจัดทำประมวลจริยธรรมขององค์กรปกครองส่วนท้องถิ่น. [ออนไลน์]. แหล่งที่มา <http://www.local.moi.go.th/principle/๒๙.๑๒.๕๑.pdf> [๔ พฤษภาคม ๒๕๕๙].

นำไปใช้เสนอนโยบายและแนวทางในการปฏิบัติการพัฒนา ทั้งในเชิงของการส่งเสริมและการป้องกันในระดับบุคคล กลุ่ม และสังคม ทั้งในระยะสั้นและระยะยาวได้อย่างน่าเชื่อถือและประสบความสำเร็จ

รัฐธรรมนูญแห่งราชอาณาจักรไทย พุทธศักราช ๒๕๕๐ กำหนดแนวนโยบายด้านจริยธรรม ไว้ในมาตรา ๒๗๙^{๓๔} ว่า “มาตรฐานทางจริยธรรมของของผู้ดำรงตำแหน่งทางการเมือง ข้าราชการ หรือเจ้าหน้าที่ของรัฐแต่ละประเภท ให้เป็นไปตามประมวลจริยธรรมที่กำหนดขึ้น และจะต้องมีกลไกและระบบในการดำเนินงานเพื่อให้การบังคับใช้เป็นไปอย่างมีประสิทธิภาพ ตลอดถึงการเรียนรู้และเสริมสร้างความเข้มแข็งของผู้นำชุมชน ผู้นำศาสนา และนักการเมืองท้องถิ่น ให้มีจิตสำนึกประชาธิปไตย คุณธรรมจริยธรรมและความสามารถในการบริหารงานพัฒนาชุมชนและท้องถิ่นเพื่อประโยชน์ของส่วนรวม” การใช้หลักธรรมเป็นเครื่องชี้ทางเป็น จึงเป็นหน้าที่โดยตรงในการขับเคลื่อนพลังการส่งเสริมจริยธรรมของบุคลากร องค์กรปกครองส่วนท้องถิ่น ให้กระจายตัวทั่วทุกทิศ เพื่อให้เกิดความรู้ ความเข้าใจที่ถูกต้องเกี่ยวกับหลักการส่งเสริมจริยธรรม

จากแนวคิดของนักวิชาการต่างประเทศ และนักวิชาการในประเทศไทย ผู้วิจัยสามารถประมวลเป็นองค์ความรู้ เพื่องานวิจัยเกี่ยวกับ การส่งเสริมจริยธรรมตามแนวพระพุทธศาสนาของบุคลากร องค์กรปกครองส่วนท้องถิ่น ในจังหวัดระยอง ดังต่อไปนี้

ตารางที่ ๒.๓ จริยธรรมสำหรับผู้บริหารองค์กรปกครองส่วนท้องถิ่น

นักวิชาการหรือแหล่งข้อมูล	แนวคิดหลัก
รัฐธรรมนูญแห่งราชอาณาจักรไทย พุทธศักราช ๒๕๕๐, (๒๕๕๙, ออนไลน์)	ตามมาตรา ๒๗๙ วรรคหนึ่ง และส่งเสริมให้ผู้ดำรงตำแหน่งทางการเมือง ข้าราชการ และเจ้าหน้าที่ของรัฐ มีจิตสำนึกในด้านจริยธรรม รวมทั้งมีหน้าที่ปราบปรามการกระทำที่มีการฝ่าฝืนประมวล จริยธรรมเพื่อให้ผู้ที่รับผิดชอบในการบังคับการให้เป็นไปตามประมวลจริยธรรมดำเนินการบังคับให้เป็นไปตามประมวล จริยธรรมตามมาตรา ๒๗๙ วรรคสาม
สำนักงานคณะกรรมการมาตรฐานการบริหารงานบุคคลส่วนท้องถิ่น, (๒๕๕๙, ออนไลน์)	ข้าราชการขององค์กรปกครองส่วนท้องถิ่นต้องไม่ใช้สถานะหรือตำแหน่งไปแสวงหาประโยชน์ที่มิควรได้สำหรับตนเองหรือผู้อื่น ไม่ว่าจะ เป็นประโยชน์ในทางทรัพย์สินหรือไม่ก็ตาม ต้องประพฤติตนให้สามารถทำงานร่วมกับผู้อื่นด้วยความสุภาพ มีน้ำใจ มีมนุษยสัมพันธ์อันดี ต้องไม่ปิดบังข้อมูลที่จำเป็นในการปฏิบัติงานของเพื่อนร่วมงาน และไม่นำผลงานของผู้อื่นมาแอบอ้างเป็นผลงานของตน

^{๓๔} รัฐธรรมนูญแห่งราชอาณาจักรไทย พุทธศักราช ๒๕๕๐, มาตรา ๒๗๙.

ตารางที่ ๒.๓ จริยธรรมสำหรับผู้บริหารองค์กรปกครองส่วนท้องถิ่น (ต่อ)

รัฐธรรมนูญแห่งราชอาณาจักรไทย พุทธศักราช ๒๕๕๐, มาตรา ๒๗๙.	มาตรฐานทางจริยธรรมของของผู้ดำรงตำแหน่งทาง การเมือง ข้าราชการ หรือเจ้าหน้าที่ของรัฐแต่ละประเภท ให้เป็นไปตามประมวลจริยธรรมที่กำหนดขึ้น และจะต้องมี กลไกและระบบในการดำเนินงานเพื่อให้การบังคับใช้เป็นไป อย่างมีประสิทธิภาพ ตลอดจนการเรียนรู้และเสริมสร้าง ความเข้มแข็งของผู้นำชุมชน ผู้นำศาสนา และนักการเมือง ท้องถิ่น ให้มีจิตสำนึกประชาธิปไตย คุณธรรมจริยธรรมและ ความสามารถในการบริหารงานพัฒนาชุมชนและท้องถิ่น เพื่อประโยชน์ของส่วนรวม
---	---

๒.๔ หลักพุทธธรรมเพื่อการส่งเสริมจริยธรรม

๒.๔.๑ หลักเวสาร์ชกรณธรรม ๕^{๓๔}

การตัดสินใจควรจะมาจากการข้อมูลที่พร้อม สัญชาตญาณที่ดี ความกล้า และความพยายาม มุ่งมั่นจะจัดการกับปัญหาอย่างแท้จริง ซึ่งความกล้าหาญในการตัดสินใจนั้นเป็นสิ่งสำคัญ ในทางพระพุทธศาสนา ก็ได้มีการกล่าวถึงพระธรรมที่ทำให้เกิดความกล้าหาญ เพื่อที่เราจะได้นำไปใช้ประโยชน์ ทำให้เกิดความกล้าหาญในการประกอบกิจการต่างๆ หรือตัดสินใจเรื่องต่างๆ ได้อย่างถูกต้อง รวดเร็ว และเกิดประสิทธิภาพสูงสุด เวสาร์ชกรณธรรม คือ หลักธรรมที่ทำให้เกิดความกล้าหาญ ธรรมหมวดนี้จะทำให้เกิดความกล้าหาญเพราะผู้ปฏิบัติ จะมีความรู้สึกเชื่อมั่นในคุณความดีของตนและมีปัญญา ไตร่ตรองรู้ดีรู้ชั่ว ทำให้เกิดความภูมิใจไม่หวาดหวั่น ซึ่งมีทั้งหมด มี ๕ ประการ ดังนี้

๑. **ศรัทธา** หมายถึง ความเชื่อ ความเชื่อที่ประกอบด้วยเหตุผล เชื่อสิ่งที่ควรเชื่อ หากคนเรามีความเชื่อที่ประกอบด้วยเหตุผลแล้ว ย่อมทำให้คนเรามีความมั่นใจในความกล้าหาญมากขึ้น ยกตัวอย่าง เราเชื่อว่าพระอาทิตย์ขึ้นทางทิศตะวันออก และเราก็อสื่อสารกับคนอื่นอย่างนั้น นั่นเป็นเพราะเรามีความเชื่อในเรื่องนี้มีเหตุผล อาจเป็นเพราะมีนักวิทยาศาสตร์ออกมายืนยันแล้วนั่นเอง

๒. **ศีล** คือ ข้อปฏิบัติตนขั้นพื้นฐานในทางพระพุทธศาสนา เพื่อควบคุมความประพฤติทางกายและวาจาให้ตั้งอยู่ในความดีงาม มีความปกติสุข เพื่อประโยชน์ขั้นพื้นฐานคือความสุข และไม่มี การเบียดเบียนกันในสังคม ดังนั้น หากตัวคนพูดว่าพระอาทิตย์ขึ้นทางทิศตะวันออกเป็นคนที่ไม่ได้ตั้งอยู่ใน คุณงามความดี ก็อาจมีคนไม่เชื่อคุณ เพราะเค้าอาจมองว่าคนพูดไม่น่าเชื่อถือเพราะไม่ได้ตั้งอยู่ใน ความดีงาม หรือการไม่เบียดเบียนกันในสังคม

๓. **พหุสัจจะ** หมายถึง การได้ศึกษาเล่าเรียนมาก การมีความรู้ประสบการณ์มาก เรียก บุคคลผู้มีภาวะอย่างนั้นว่าพหุสัจจะ คือผู้ได้ศึกษาเล่าเรียนมากมาย ผู้มีความรู้มาก ผู้คงแก่เรียน นักปราชญ์ หนังสือบางฉบับเรียกว่า "หัวใจนักปราชญ์" หากเราไม่ได้ศึกษาเล่าเรียนมา เราก็จะไม่ว่าพระอาทิตย์ขึ้น ทางทิศตะวันออก ดังนั้น การศึกษาย่อมเป็นสิ่งสำคัญ เพียงแต่บางทีอาจไม่จำเป็นต้องศึกษาในห้องเรียน เพียงอย่างเดียวเท่านั้น

^{๓๔} อิง.ปญจก. (ไทย) ๒๒/๑๐๑/๑๔๔.

๔. **วิริยารัมภะ** หมายถึง การปรารภความเพียร ลงมือทำความเพียรอย่างเข้มแข็ง เด็ดเดี่ยว ส่วน วิริยะ นั้น แปลว่า ความเพียร ความพยายาม ความกล้าที่จะลงมือทำ ภาวะของผู้กล้า เป็นแนวทางให้ดำเนินไปสู่ความสำเร็จตามประสงค์ หมายถึง การลงมือปฏิบัติลงมือทำงานที่ตนชอบที่ตนรัก ทำด้วยความพากเพียรพยายาม ทำด้วยความสนุก กล้าหาญ กล้าเผชิญกับความทุกข์ยาก ปัญหา และอุปสรรคที่จะเกิดขึ้น หากมีอุปสรรคข้อขัดข้องใดๆ ก็เพียรกำจัดปัดเป่าไปให้หมดสิ้นไป โดยไม่ย่อท้อ ไม่สิ้นหวัง เดินหน้าเรื่อยไปจนกว่าจะบรรลุเป้าหมาย คือ ความสำเร็จ

๕. **ปัญญา** หมายถึง ความรู้ทั่ว คือ รู้ทั่วถึงเหตุถึงผล รู้อย่างชัดเจน รู้เรื่องราวปบุญคุณโทษ รู้สิ่งที่ควรทำควรเว้น เป็นต้น เป็นธรรมที่คอยกำกับศรัทธา เพื่อให้เชื่อประกอบด้วยเหตุผล ไม่ให้หลงเชื่ออย่างมมาย

๒.๔.๑ หลักภavana ๔ เพื่อการส่งเสริมจริยธรรม

๑.ความหมายเกี่ยวกับหลักภavana ๔

คำว่า “ภavana” ก่อนที่จะแปลว่าเจริญภavanaถ้าแปลตามตัวอักษร แปลว่า “การทำให้เป็นให้มี” หมายความว่า อันไหนที่ไม่เป็นก็ทำให้เป็นขึ้นอันไหนที่ไม่มีก็ทำให้มีขึ้นซึ่งหมายความว่า การทำให้เพิ่มพูนขึ้นทำให้กล้าแข็งขึ้น เราจึงแปลกันอีกความหมายหนึ่งว่า “ฝึกอบรม” คำว่า “ฝึกอบรม” ก็ไปใกล้กับความหมายของคำว่า สิกขา เพราะฉะนั้น สิกขากับภavana จึงเป็นคำที่ใช้อย่างใกล้เคียงกัน บางที่เหมือนกันแทนกันเลยทีเดียวนี้เป็นการดึงเข้ามาหาตัวหลักใหญ่ในการปฏิบัติทางพระพุทธศาสนา พระพุทธเจ้า ตรัสในคำสอนของพระองค์เอง เพื่อใช้เป็นคุณสมบัติของบุคคลท่านใ้ว่า ภาวิตกาโย ภาวิตสีโล ภาวิตจิตโต ภาวิตปัญโญ คือ คำว่า ภavana เวลาใช้เป็นคุณศัพท์เป็นภาวิตะ ภาวิตกาโย ผู้มีกายที่เจริญแล้วหรือฝึกอบรมแล้ว ภาวิตสีโล ผู้มีศีลที่ฝึกอบรมแล้วหรือเจริญแล้ว ภาวิตจิตโต ผู้มีจิตที่เจริญแล้วหรือมีจิตที่ฝึกอบรมแล้ว ภาวิตปัญโญ ผู้มีปัญญาที่เจริญแล้วหรือปัญญาที่ฝึกอบรมแล้วถ้าเป็นคำนาม ๔ อันนี้ก็คือ ๑) กายภavana คนเป็นภาวิตกาโย ตัวการกระทำเป็นกายภavana ๒) ศีลภavana คนเป็นภาวิตสีโล ตัวการกระทำเป็นจิตภavana ๓) จิตภavanaคนเป็นภาวิตจิตโต ตัวการกระทำเป็นจิตภavana ๔) ปัญญาภavana คนเป็นภาวิตปัญโญ ตัวการกระทำเป็นปัญญาภavana^{๓๖}

๑. ภavanaเป็นคำในภาษาบาลีที่มีรูปกิริยาศัพท์เป็น **ภาเวติ** มีความหมายตรงกับคำว่า **วทุเตติ** ซึ่งก็คือวัฒนาหรือ การพัฒนา ที่ใช้ในภาษาไทยคำว่า **ภavana** ในคำสอนของพระพุทธศาสนา หมายถึงการทำให้มีขึ้น การทำให้เกิดขึ้น การเจริญ การบำเพ็ญ การฝึกอบรม การพัฒนาเพื่อทำสิ่งที่

^{๓๖} พระธรรมปิฎก (ป.อ. ปยุตฺโต), “พุทธธรรมกับการพัฒนาชีวิต”, พิมพ์ครั้งที่ ๑, (กรุงเทพมหานคร : ธรรมสภา, ๒๕๔๐), หน้า ๕๑.

ยังไม่มีให้มันขึ้น^{๓๗} โดยมีความหมายครอบคลุมถึงการปฏิบัติตนทั้งหมดที่เป็นไปเพื่อการพัฒนาคุณธรรมภายในตน^{๓๘}

๒. ภาวนา ๔ ที่ปรากฏในพระไตรปิฎกมักแสดงในรูปที่เป็นคุณสมบัติของบุคคลผู้ได้เจริญกายศีลจิตและปัญญาแล้วตั้งข้อความตัวอย่างต่อไปนี้

๓. พระผู้มีพระภาคเจ้า ชื่อว่าทรงอบรมพระองค์แล้วทรงเป็นภาวิตต์หรือพระองค์ที่ทรงเจริญหรือพัฒนาแล้ว เป็นอย่างไร คือ พระผู้มีพระภาคเจ้าทรงอบรมพระวรกาย อบรมศีล อบรมจิตใจ อบรมปัญญา^{๓๙}

๔. ความหมายของภาวนา ๔ คือ การเจริญการพัฒนาทั้งทางด้านสมณะและวิปัสสนาเพื่อให้มีผลปรากฏเช่นมีบุคลิกภาพลักษณะภายนอกและคุณธรรมภายในตน

๕. ภาวนา ๔ มีความหมายว่า ทำให้ดีขึ้น ซึ่งในความหมายนี้ แบ่งผลที่ปรากฏออกเป็น ๔ ด้าน คือ ๑) กายภาวนาหรือการพัฒนากาย คือการมีความสัมพันธ์ที่เกื้อกูลกับสิ่งแวดล้อมทางกายภาพหรือทางวัตถุให้รู้จัก “กินอยู่คู่พึง” เป็นสามารถเสพลสิ่งเหล่านั้นในทางที่เป็นคุณมิให้โทษรู้จักควบคุมไม่ให้เกิดความต้องการที่ฟุ่มเฟือยเกินความจำเป็น ๒) ศีลภาวนาหรือการพัฒนาศีลคือการมีความสัมพันธ์ที่เกื้อกูลกับสิ่งแวดล้อมทางสังคมคือมนุษย์ตั้งอยู่ในภาวะเยียบ เพื่อให้เกิดการตอบสนองความต้องการของตนนั้นไม่ไปเบียดเบียนหรือก่อความเดือดร้อนเสียหายกับผู้อื่นสามารถอยู่ร่วมกับผู้อื่นและเกื้อกูลกันได้ด้วยดี ๓) จิตภาวนาหรือการพัฒนาจิตคือการมีจิตที่สมบูรณ์ด้วยคุณธรรมความดีงามสมบูรณ์ด้วยสมรรถภาพมีความเข้มแข็งมั่นคงและสมบูรณ์ด้วยสุขภาพมีความเบิกบานผ่องใสสงบสุข ๔) ปัญญาภาวนาหรือการพัฒนาปัญญาคือการเสริมสร้างความรู้ความคิดความเข้าใจอย่างเป็นนัยความคิดและการหยั่งรู้ความจริงรู้เห็นเท่าทันโลกและชีวิตตามสภาวะจริง^{๔๐}

การพัฒนา ตามความหมายของพระพุทธศาสนา ก็คือภาวนา หมายถึง การทำให้เป็นให้มันขึ้น การฝึกอบรม การพัฒนาซึ่งมีการพัฒนาอยู่ ๔ ประเภทคือ

๑. กายภาวนา คือ การเจริญกายพัฒนากายการฝึกอบรมให้รู้จักติดต่อกับสิ่งทั้งหลายภายนอกทางอินทรีย์ทั้งห้าด้วยดี และปฏิบัติต่อสิ่งเหล่านั้นในทางที่เป็นคุณมิให้เกิดโทษให้กุศลธรรมงอกงามให้อกุศลธรรมเสื่อมสูญการพัฒนาความสัมพันธ์กับสิ่งแวดล้อมทางกายภาพ

^{๓๗} พระธรรมปิฎก(ป.อ. ปยุตฺโต), พจนานุกรมพุทธศาสน์ฉบับประมวลศัพท์, พิมพ์ครั้งที่ ๙,(กรุงเทพมหานคร : มหาจุฬาลงกรณราชวิทยาลัย, ๒๕๔๖), หน้า ๒๐๓.

^{๓๘} พระพรหมคุณาภรณ์ (ป.อ. ปยุตฺโต), หลักแม่บทของการพัฒนาตน, พิมพ์ครั้งที่ ๑๕, (กรุงเทพมหานคร : มหาจุฬาลงกรณราชวิทยาลัย, ๒๕๔๖), หน้า ๑๐, ๑๕.

^{๓๙} ชู.ธ. (ไทย) ๓๐/๑๘/๑๑๕.

^{๔๐} พระธรรมปิฎก (ป.อ. ปยุตฺโต), พุทธธรรม (ฉบับเดิม) พิมพ์ครั้งที่ ๑๑, (กรุงเทพมหานคร : ดวงแก้ว, ๒๕๔๔), หน้า ๓๗๑.

๒. ศิลภาวนา คือ การเจริญศิลปพัฒนาความประพฤติการฝึกอบรมศิลปให้ตั้งอยู่ในระเบียบวินัยไม่เบียดเบียนหรือก่อความเดือดร้อนเสียหายอยู่ร่วมกันกับผู้อื่นได้ด้วยดีเกื้อกูลแก่กัน

๓. จิตตภาวนา คือ การเจริญจิตพัฒนาจิตการฝึกอบรมจิตใจให้เข้มแข็งมั่นคงเจริญองกามด้วยคุณธรรมทั้งหลาย เช่น มีการเมตตาเมตตาอันทะนุถนอมเพียรอดทนมีสมาธิและสดชื่นเบิกบานเป็นสุขผ่องใสเป็นต้น

๔. ปัญญาภาวนา คือ การเจริญปัญญาพัฒนาปัญญาการฝึกอบรมปัญญาให้รู้เข้าใจสิ่งทั้งหลายตามเป็นจริงรู้เท่าทันเห็นแจ้งโลก และชีวิตตามสภาวะสามารถทำให้เป็นอิสระทำตนให้บริสุทธิ์จากกิเลสและปลดปล่อยจากความทุกข์แก้ไขปัญหที่เกิดขึ้นได้ด้วยปัญญาความหมายการพัฒนาทรัพยากรมนุษย์ตามแนวพระพุทธศาสนานั้นต้องพัฒนาร่วมกันหลายอย่างเช่นการพัฒนากาย การพัฒนาจิตการพัฒนาปัญญาเข้าด้วยกันจึงจะเป็นการพัฒนาที่ยั่งยืนโดยไม่แน่นอนอย่างใดอย่างหนึ่ง^{๔๑}

สรุปว่า พระพุทธศาสนาให้มนุษย์เป็นศูนย์กลางในการพัฒนา กล่าวคือมนุษย์ต้องเป็นผู้กระทำการฝึกฝนอบรมให้เกิดคุณสมบัติภายในตน ซึ่งได้แก่คุณสมบัติทางกาย ทางศีล ทางจิต และทางปัญญา ที่ส่งผลไปสู่ภายนอกตนซึ่งแสดงออกผ่านพฤติกรรมทางกายและวาจาและเมื่อมีปฏิบัติในทุกด้านครบถ้วนแล้ว ในทางศาสนาก็จะให้ความสำคัญต่อเรื่องจิตเพราะจิตเป็นผู้บงการให้บุคคลมีพฤติกรรมต่างๆ ได้ในการพัฒนาจิตของบุคคลตามแนวพุทธนี้เป็นการฝึกให้บุคคลมีจิตใจสงบ ถือว่าเป็นการทำให้บุคคลได้พัฒนาคุณธรรมและจริยธรรมตามที่สังคมต้องการ

ตารางที่ ๒.๔ หลักพุทธธรรมเพื่อการส่งเสริมจริยธรรม

นักวิชาการหรือแหล่งข้อมูล	แนวคิดหลัก
พระธรรมปิฎก (ป.อ. ปยุตฺโต), (๒๕๔๐, หน้า ๕๑.)	๑. กายภาวนา คนเป็นภาวิตกาโย ตัวการกระทำเป็นกายภาวนา ๒. ศิลภาวนา คนเป็นภาวิตสีโล ตัวกระทำเป็นจิตภาวนา ๓. จิตตภาวนา คนเป็นภาวิตจิตโต ตัวกระทำเป็นจิตภาวนา ๔. ปัญญาภาวนา คนเป็นภาวิตปัญโญ ตัวกระทำเป็นปัญญาภาวนา
พระธรรมปิฎก (ป.อ. ปยุตฺโต), (๒๕๔๖, หน้า ๒๐๓.)	ภาวนาเป็นคำในภาษาบาลีที่มีรูปปริยาศัพท์เป็นภาเวติ มีความหมายตรงกับคำว่า วทฺเตติ ซึ่งก็คือ วัฒนาหรือการพัฒนาที่ใช้ในภาษาไทยคำว่า

^{๔๑} เรื่องเดียวกัน, หน้า ๑๕๑.

	ภาวนาในคำสอนของพระพุทธศาสนาหมายถึง การทำให้มีขึ้น การทำให้เกิดขึ้น การเจริญ การบำเพ็ญ การฝึกอบรม การพัฒนาเพื่อทำสิ่งที่ยังไม่มีให้มีขึ้น
พระพรหมคุณาภรณ์ (ป. อ. ปยุตฺโต), (๒๕๔๖, หน้า ๑๐ และ ๑๕.)	ภาวนา ครอบคลุมถึงการปฏิบัติตนทั้งหมดที่เป็นไปเพื่อการพัฒนาคุณธรรมภายในตน
พ.ร.บ.(ไทย) ๓๐/๑๘/๑๑๕.	พระผู้มีพระภาคเจ้าชื่อว่าทรงอบรมพระองค์แล้ว ทรงเป็นภาวิตต์หรือพระองค์ที่ทรงเจริญหรือพัฒนาแล้วเป็นอย่างใดคือพระผู้มีพระภาคเจ้า ทรงอบรมพระวรกายอบรมศีลอบรมจิตใจอบรมปัญญา

ตารางที่ ๒.๔ หลักพุทธธรรมเพื่อการส่งเสริมจริยธรรม (ต่อ)

พระธรรมปิฎก (ป. อ. ปยุตฺโต), (๒๕๔๔, หน้า ๓๗๑)	๑. กายภาวนา หรือการพัฒนากายคือการมีความสัมพันธ์ที่เกื้อกูลกับสิ่งแวดล้อมทางกายภาพหรือทางวัตถุให้รู้จัก “กินอยู่คู่พึง” เป็นสามารถเสพสิ่งเหล่านั้นในทางที่เป็นคุณมิให้โทษรู้จักควบคุมไม่ให้เกิดความต้องการที่ฟุ่มเฟือยเกินความจำเป็น ๒. ศีลภาวนาหรือการพัฒนา ศีล คือการมีความสัมพันธ์ที่เกื้อกูลกับสิ่งแวดล้อมทางสังคมคือมนุษย์ตั้งอยู่ในกฎระเบียบเพื่อให้เกิดการตอบสนองความต้องการของตนนั้นไม่เบียดเบียนหรือก่อความเดือดร้อนเสียหายกับผู้อื่นสามารถอยู่ร่วมกับผู้อื่นและเกื้อกูลกันได้ ๓. จิตภาวนาหรือการพัฒนาจิต คือการมีจิตที่สมบูรณ์ด้วยคุณธรรมความดีงามสมบูรณ์ด้วยสมรรถภาพมีความเข้มแข็งมั่นคงและสมบูรณ์ด้วยสุขภาพมีความเบิกบานผ่องใสสงบสุข ๔. ปัญญาภาวนาหรือการพัฒนาปัญญา คือการเสริมสร้างความรู้ความคิดความเข้าใจอย่างเป็นนายความคิดและการหยั่งรู้ความจริงรู้เห็นเท่าทันโลกและชีวิตตามสภาวะจริง
--	---

๒.๕ แนวคิดเกี่ยวกับองค์กรปกครองส่วนท้องถิ่น

การปกครองท้องถิ่นได้มีนักคิด นักทฤษฎี และนักรัฐประศาสนศาสตร์ได้ให้นิยามหรือความหมายไว้ในหลากหลายมิติ เป็นต้นว่า การปกครองท้องถิ่น คือ หน่วยการปกครองซึ่งรัฐได้จัดตั้งขึ้นและให้อำนาจในการปกครองตนเอง (Autonomy) มีสิทธิทางกฎหมาย (Legal Rights) และต้องมีองค์กรที่จำเป็นในการปกครอง (Necessary Organization) เพื่อปฏิบัติหน้าที่ให้มีความมุ่งหมายของการปกครองท้องถิ่นนั้นๆ ซึ่งเป็นหน่วยงานการปกครองที่หน้าที่รับผิดชอบเกี่ยวข้องกับการให้บริการประชาชนในเขตพื้นที่หนึ่งพื้นที่ใดโดยเฉพาะ และถูกจัดตั้งและอยู่ในความดูแลของรัฐบาลกลาง ที่ให้อำนาจหรือกระจายอำนาจไปให้ท้องถิ่น และเปิดโอกาสให้ประชาชนในท้องถิ่นได้มีส่วนร่วมในการปกครอง ในอำนาจการตัดสินใจในฐานะรัฐบาลของประชาชน โดยประชาชน และเพื่อประชาชน

การปกครองส่วนท้องถิ่นเป็นองค์กรที่มีอาณาเขตแน่นอน มีประชากรตามหลักที่กำหนดไว้ มีอำนาจปกครองตนเอง มีการคลังของตนเอง และมีสภาท้องถิ่นที่สมาชิกได้รับการเลือกตั้งจากประชาชน รวมถึงผู้ที่มีหน้าที่บริหาร มีความรับผิดชอบ มีอิสระ ปราศจากการควบคุมของหน่วยการบริหารราชการส่วนกลางหรือส่วนภูมิภาค แต่ยังคงอยู่ภายใต้บทบังคับว่าด้วยอำนาจสูงสุดและไม่ได้กลายเป็นรัฐอิสระใหม่แต่อย่างใด โดยให้ถือเป็นหน่วยการปกครองทางการเมืองที่อยู่ในระดับต่ำจากจากรัฐ ซึ่งถูกก่อตั้งโดยกฎหมาย

นักวิชาการทางรัฐประศาสนศาสตร์ของไทยยังได้ให้ความหมายเกี่ยวกับการปกครองท้องถิ่นไว้ว่า การปกครองท้องถิ่น คือ การปกครองที่รัฐบาลมอบอำนาจให้กับประชาชนในท้องถิ่นใดท้องถิ่นหนึ่งจัดการปกครองและดำเนินกิจการบางอย่าง โดยดำเนินการกันเองเพื่อบำบัดความต้องการของตน มีความเป็นอิสระในการบริหารงาน แต่ก็ถูกรัฐบาลควบคุมตามความเหมาะสม เป็นระบบการปกครองที่มีผลสืบเนื่องมาจากการกระจายอำนาจทางการปกครองของรัฐ และโดยนัยนี้จะเกิดองค์การทำหน้าที่ปกครองท้องถิ่นโดยคนในท้องถิ่นนั้นๆ และองค์การนี้จัดตั้งและถูกควบคุมโดยรัฐบาล แต่ก็มีอำนาจในการกำหนดนโยบายและควบคุมการปฏิบัติให้เป็นไปตามนโยบายของตนเอง ทั้งนี้ถือเป็นการปกครองของท้องถิ่นที่มีรูปแบบแตกต่างกันออกไปตามความเจริญ ประชากร หรือขนาดพื้นที่ มีความเป็นอิสระ มีทั้งฝ่ายบริหารและฝ่ายนิติบัญญัติ (สภา) ที่มาจากการเลือกตั้งของประชาชนให้เข้ามามีส่วนร่วมกันในการบริหารและตรวจสอบ และมีสิทธิตรากฎหมาย ระเบียบ หรือข้อบังคับของท้องถิ่นได้ รวมถึงสิทธิในการกำหนดงบประมาณเพื่อบริหารกิจการตามอำนาจหน้าที่ที่มีอยู่ ขณะเดียวกันการปกครองท้องถิ่นยังหมายถึง กระบวนการปกครองตนเองโดยประชาชนในหน่วยชุมชนหรือหน่วยการปกครองต่างๆ ในลักษณะหน่วยของรัฐบาลท้องถิ่นที่กระจายอยู่ทั่วประเทศ ทั้งนี้จะต้องเป็นการจัดระบบการปกครองที่มีอาณาเขตที่แน่นอน แต่ไม่มีความเป็นอธิปไตยหรือแยกเป็นรัฐอิสระไปจากประเทศ เป็นชุมชนที่มีสิทธิตามกฎหมายและจัดองค์การโดยอิสระปราศจากการควบคุมจากภายนอก รัฐบาลกลางมีหน้าที่เพียงมอบอำนาจให้กับประชาชนในท้องถิ่นไปดำเนินการปกครองตนเอง และจัดทำบริการสาธารณะเพื่อตอบสนองความต้องการของคนในท้องถิ่น ประชาชนในท้องถิ่นมีส่วนร่วมในการเลือกตั้งผู้บริหารและตรวจสอบผลการดำเนินงาน ทั้งนี้จะต้องมีการกำหนดโครงสร้าง บทบาท อำนาจ หน้าที่อย่างชัดเจน โดยมีรัฐบาลกลางคอยกำกับดูแลและสนับสนุนในเรื่องต่างๆ กล่าวโดยสรุป การปกครองส่วนท้องถิ่น หมายถึง หน่วยการปกครองที่อยู่ในระดับฐานรากของสังคมในระบอบประชาธิปไตย มีคนหรือประชาชนในชุมชนหรือท้องถิ่นนั้นได้มีโอกาสและมีส่วนร่วมในการจัดการปกครองตนเอง โดยมีกฎหมายรองรับสิทธิอันชอบธรรมและมีอิสระในการที่จะบริหารจัดการ ตัดสินใจ และแก้ไขปัญหาทุกอย่างในชุมชนและท้องถิ่นให้เป็นไปตามความต้องการและเพื่อประโยชน์ของคนในท้องถิ่นนั้นๆ

องค์กรปกครองส่วนท้องถิ่นต้องประกอบด้วยสภาท้องถิ่นและคณะผู้บริหารท้องถิ่น หรือผู้บริหารท้องถิ่น และต้องมาจากการเลือกตั้งโดยตรงของประชาชน หรือมาจากความเห็นชอบของสภาท้องถิ่น มีวาระคราวละ ๔ ปี (ม.๒๘๕) ให้อำนาจราษฎรผู้มีสิทธิเลือกตั้งในท้องถิ่นสามารถถอดถอนผู้บริหารหรือสมาชิกสภาท้องถิ่น และสามารถขอให้สภาท้องถิ่นออกข้อบัญญัติท้องถิ่นได้ (ม.๒๘๖-๒๘๗) ให้มีคณะกรรมการพนักงานส่วนท้องถิ่นในรูปแบบไตรภาคีทำหน้าที่ให้ความเห็นชอบการแต่งตั้งพนักงานและลูกจ้างขององค์กรปกครองส่วนท้องถิ่นให้เป็นไปตามความต้องการของ

ท้องถิ่น (ม.๒๘๘) เพิ่มอำนาจให้ท้องถิ่นมีหน้าที่บำรุงศิลปะ จารีตประเพณี ภูมิปัญญาท้องถิ่นหรือวัฒนธรรม อันดีของท้องถิ่น และการส่งเสริมรักษาคุณภาพสิ่งแวดล้อม (ม.๒๘๙-๒๙๐) จากการที่รัฐธรรมนูญบัญญัติให้ องค์การปกครองส่วนท้องถิ่นมีความเป็นอิสระตามหลักแห่งการปกครองตนเองตามเจตนารมณ์ของประชาชน ในท้องถิ่น แต่อย่างไรก็ตามความเป็นอิสระของท้องถิ่นดังกล่าวก็ยังคงอยู่ภายใต้เงื่อนไขของความเป็นกลไกหนึ่งของการบริหารราชการแผ่นดินที่เป็นภารกิจหน้าที่ความรับผิดชอบของรัฐบาลที่จะต้องกำกับดูแล ทั้งนี้ เพื่อให้องค์การปกครองส่วนท้องถิ่นสามารถบริหารกิจการได้อย่างมีประสิทธิภาพเป็นไปด้วยความถูกต้องตามที่กฎหมายบัญญัติอันจะก่อให้เกิดประโยชน์แก่ประชาชนโดยทั่วไป รัฐบาลจึงจำเป็นต้องกำกับดูแลท้องถิ่น โดยผ่านการบริหารราชการส่วนภูมิภาค ได้แก่ จังหวัดและอำเภอ ซึ่งถือเป็นตัวแทนและกลไกสำคัญของรัฐบาลในการกำกับดูแลท้องถิ่น

องค์การปกครองส่วนท้องถิ่น ประกอบด้วย

๑. องค์การบริหารส่วนจังหวัดจัดตั้งโดยพระราชบัญญัติองค์การบริหารส่วนจังหวัด พ.ศ. ๒๕๔๐ และมีอำนาจหน้าที่ดำเนินกิจการขององค์การบริหารส่วนจังหวัด ตามมาตรา ๔๕ และมาตรา ๔๖ ซึ่งจากบทบัญญัติของกฎหมายดังกล่าวทำให้องค์การบริหารส่วนจังหวัดมีบทบาทที่สำคัญในการช่วยพัฒนาท้องถิ่น คือ บทบาทในการประสานแผนพัฒนาท้องถิ่น ในภาพรวมของจังหวัดในรูปของแผนพัฒนาจังหวัด โดยรวบรวมแผนงานโครงการของหน่วยราชการส่วนท้องถิ่นทั้งหมดของจังหวัดที่หน่วยราชการส่วนท้องถิ่น แต่ละแห่งเป็นผู้รับผิดชอบดำเนินการเอง เพื่อให้เห็นภาพรวมและทิศทางการพัฒนาจังหวัดลดความ ซ้ำซ้อน และมีลำดับความสำคัญของแต่ละงานที่ชัดเจน สนับสนุนในการดำเนินการกิจกรรมขนาดใหญ่ ซึ่งต้องใช้งบประมาณจำนวนมาก และ องค์การปกครองส่วนท้องถิ่นอื่นไม่มีงบประมาณเพียงพอที่จะดำเนินการได้ จึงต้องให้องค์การบริหารส่วนจังหวัดดำเนินการจัดทำ เช่น สนามกีฬา บ่อบำบัดน้ำเสียรวม เป็นต้น รวมทั้งประสานและดำเนินโครงการพัฒนา ที่มีลักษณะคาบเกี่ยวระหว่างองค์การปกครองส่วนท้องถิ่นหลายแห่ง หากแยกดำเนินการจะสิ้นเปลืองงบประมาณหรือส่งผลให้เกิดความขัดแย้งระหว่างท้องถิ่นเอง เช่น ถนนสายหลักซึ่งผ่านเทศบาลและองค์การบริหารส่วนตำบลหลายแห่ง สถานที่ทิ้งขยะ สวนสาธารณะ เป็นต้น ซึ่งมี สาระสำคัญเกี่ยวองค์การบริหารส่วนจังหวัด ดังนี้

๑. องค์การบริหารส่วนจังหวัด เป็นนิติบุคคลและเป็นราชการส่วนท้องถิ่น

๒. เขต องค์การบริหารส่วนจังหวัด ได้แก่เขตจังหวัด ซึ่งจุดนี้แตกต่างจากกฎหมายเดิมที่ยกเว้นเขตราชการส่วนท้องถิ่นอื่น จึงทำให้พื้นที่ องค์การบริหารส่วนจังหวัด ทับซ้อนกับพื้นที่เทศบาลเมืองพัทยา สุขาภิบาล และองค์การบริหารส่วนตำบล ก่อให้เกิดปัญหาความสับสน ขัดแย้งระหว่างท้องถิ่นแต่ละแห่งติดตามมา

๓. โครงสร้างการบริหารประกอบไปด้วยสภา องค์การบริหารส่วนจังหวัด ซึ่งมาจากการเลือกตั้งของราษฎรจำนวนแปรผันตามจำนวนประชากรแต่ละจังหวัด ระหว่าง ๒๔ - ๔๘ คน มีวาระ ๔ ปี และนายกองค์การบริหารส่วนจังหวัดเป็นผู้รับผิดชอบบริหารกิจการ องค์การบริหารส่วนจังหวัด โดยสภา องค์การบริหารส่วนจังหวัด เลือกจากบรรดาสมาชิกสภา องค์การบริหารส่วนจังหวัด ด้วยกันเอง นับได้ว่า องค์การบริหารส่วนจังหวัด มีผู้บริหารที่มาจากการเลือกตั้งเป็นครั้งแรก

๔. อำนาจหน้าที่ของ องค์การบริหารส่วนจังหวัด เน้นหนักที่การจัดทำแผนพัฒนา องค์การบริหารส่วนจังหวัด ประสานการจัดทำแผนพัฒนาจังหวัด สนับสนุนการพัฒนาสภาพตำบลและ ท้องถิ่นอื่น การกิจด้านสิ่งแวดล้อม กิจกรรมที่ร่วมกันทำหลายท้องถิ่น สำหรับหน้าที่ตามกฎหมายเดิม จะจำกัดเฉพาะสภาพตำบลเท่านั้น จากข้อเท็จจริง ที่เกิดขึ้นในหลายพื้นที่พบว่าท้องถิ่นต่างๆ มักไม่ให้อ ยอมรับการยอบรับบทบาทของ องค์การบริหารส่วนจังหวัด เท่าที่ควร ส่วนใหญ่เป็นเหตุเพราะผลทาง การเมือง ประกอบกับความเป็นท้องถิ่นที่เพิ่งปรับปรุงโฉมใหม่รวมทั้งฐานะการคลังไม่ดี ไม่สามารถ สนับสนุนท้องถิ่นอื่นๆ ได้

๕. รายได้ของ องค์การบริหารส่วนจังหวัด กฎหมายใหม่ได้บัญญัติแหล่งที่มาของ รายได้เพิ่มขึ้นทำนองเดียวกับ องค์การบริหารส่วนตำบล แต่ในทางปฏิบัติสถานะทางการคลังของ องค์การบริหารส่วนจังหวัด ยังไม่สามารถเลี้ยงตัวเองได้หลายแห่งต้องขออนุมัติจ่ายขาดเงินสะสมเป็น เงินเดือน ค่าจ้างของเจ้าหน้าที่

๖. บุคลากรประจำของ องค์การบริหารส่วนจังหวัด เรียกว่าข้าราชการ องค์การ บริหารส่วนจังหวัด เปลี่ยนจากเดิมที่เรียกว่าข้าราชการส่วนจังหวัด ตามกฎหมายนี้ยังเปิดโอกาสให้ยืม ตัวบุคลากรส่วนราชการ รัฐวิสาหกิจและท้องถิ่นอื่นมาช่วยงานของ องค์การบริหารส่วนจังหวัด เป็น การชั่วคราวได้อยู่แต่ในทางปฏิบัติไม่มีการดำเนินการประการใด ขณะนี้ปลัด องค์การบริหารส่วน จังหวัด ได้รับการแต่งตั้งข้าราชการ องค์การบริหารส่วนจังหวัด องค์ครบทุกแห่ง^{๔๒}

หน้าที่ความรับผิดชอบของหน่วยงานการปกครองท้องถิ่น ควรจะต้องพิจารณาถึงกำลัง เงินกำลังงบประมาณ กำลังคน กำลังความสามารถของอุปกรณ์ เครื่องมือ เครื่องใช้และหน้าที่ความ รับผิดชอบควรเป็นเรื่องที่เป็นประโยชน์ต่อท้องถิ่นอย่างแท้จริง หากเกินกว่าภาระ หรือเป็นนโยบายซึ่ง รัฐบาลต้องการความเป็นอันหนึ่งอันเดียวกันทั้งประเทศ ก็ไม่ควรมอบให้ท้องถิ่นดำเนินการ เช่น งาน ทะเบียนที่ดิน การศึกษาใน ระดับอุดมศึกษาการกำหนดหน้าที่ความรับผิดชอบให้หน่วยการปกครอง ท้องถิ่นดำเนินการมีข้อพิจารณาดังนี้

๑. เป็นงานที่เกี่ยวกับสภาพแวดล้อมของท้องถิ่น และงานที่เกี่ยวกับการอำนวยความสะดวก ในชีวิต ความเป็นอยู่ของชุมชน ได้แก่การจัดทำถนน สะพาน สวนหย่อม สวนสาธารณะ การกำจัดขยะมูลฝอย เป็นต้น

๒. เป็นงานที่เกี่ยวกับการป้องกันภัย รักษาความปลอดภัย เช่น งานดับเพลิง

๓. เป็นงานที่เกี่ยวกับสวัสดิการสังคม ด้านนี้มีความสำคัญต่อประชาชนในท้องถิ่นมาก เช่น การจัดให้มีหน่วยบริการทางสาธารณสุข จัดให้มีสถานสงเคราะห์เด็กและคนชรา เป็นต้น

๔. เป็นงานที่เกี่ยวกับพาณิชย์ท้องถิ่น เป็นงานที่หากปล่อยให้ประชาชนดำเนินการเอง อาจไม่ได้รับผลดีเท่าที่ควรจะเป็น จัดให้มีโรงจำนำ การจัดตลาดและงานต่างๆ ที่มีรายได้โดยสามารถ เรียกค่าบริการจากประชาชน^{๔๓}

^{๔๒} ทิวกกร แก้วมณี, องค์การบริหารส่วนจังหวัด, [ออนไลน์]. แหล่งข้อมูล : <http://www.oknation.net /blog/dhiwakorn/2011/09/13/entry-1> [๔ พฤษภาคม ๒๕๕๙].

^{๔๓} ศักดิ์สุนทร ขาวลาจันทร์, เอกสารประกอบการบรรยาย รายวิชาแนวคิดและทฤษฎีการปกครอง ท้องถิ่น, ๒๕๕๔, หน้า ๓, (อัสสัมชัญ).

โครงสร้างองค์การบริหารส่วนจังหวัด (อบจ.) ตาม พ.ร.บ. องค์การบริหารส่วนจังหวัด พ.ศ.๒๕๔๐ ซึ่งถือว่าเป็นกฎหมาย องค์การบริหารส่วนจังหวัด ฉบับล่าสุดที่ใช้อยู่ในปัจจุบัน ประกอบด้วย สภาองค์การบริหารส่วนจังหวัด (ฝ่ายนิติบัญญัติ) และนายกองค์การบริหารส่วนจังหวัด (ฝ่ายบริหาร) ซึ่งถือว่าเป็นกฎหมาย องค์การบริหารส่วนจังหวัด ฉบับล่าสุดที่ใช้ในปัจจุบัน โครงสร้างและองค์ประกอบของ องค์การบริหารส่วนจังหวัด ประกอบด้วย สภาองค์การบริหารส่วนจังหวัด (ฝ่ายนิติบัญญัติ) และนายกองค์การบริหารส่วนจังหวัด (ฝ่ายบริหาร)

๑. สภาองค์การบริหารส่วนจังหวัด (ฝ่ายนิติบัญญัติ) ในจังหวัดหนึ่งให้มีสภาองค์การบริหารส่วนจังหวัดอันประกอบด้วยสมาชิกซึ่งราษฎร เลือกตั้งขึ้นตามกฎหมายว่าด้วยการเลือกตั้งสมาชิกสภาจังหวัดสำหรับจำนวนสมาชิกสภาองค์การบริหารส่วนจังหวัดให้ถือเกณฑ์ตามจำนวนราษฎร แต่ละจังหวัดตามหลักฐานทะเบียนราษฎรที่ประกาศในที่สุดท้ายก่อนปีที่มีการเลือกตั้ง ดังนี้

ก) จังหวัดใดมีราษฎรไม่เกิน ๕๐๐,๐๐๐ คน มีสมาชิกสภาจังหวัดได้ ๒๔ คน

ข) จังหวัดใดมีราษฎรเกินกว่า ๕๐๐,๐๐๐ คน แต่ไม่เกิน ๑,๐๐๐,๐๐๐ คน มีสมาชิกได้ ๓๐ คน

ค) จังหวัดใดมีราษฎรเกินกว่า ๑,๐๐๐,๐๐๐ คน แต่ไม่เกิน ๑,๕๐๐,๐๐๐ คน มีสมาชิกได้ ๓๖ คน

ง) จังหวัดใดมีราษฎรเกินกว่า ๑,๕๐๐,๐๐๐ คน แต่ไม่เกิน ๒,๐๐๐,๐๐๐ คน มีสมาชิกได้ ๔๒ คน

จ) จังหวัดใดมีราษฎรเกิน ๒,๐๐๐,๐๐๐ คนขึ้นไป มีสมาชิกได้ ๔๘ คน สมาชิกสภาองค์การบริหารส่วนจังหวัดอยู่ในตำแหน่งได้คราวละ ๔ ปี ให้สภาองค์การบริหารส่วนจังหวัดเลือกตั้งสมาชิกสภาเป็นประธานสภา ๑ คน และเป็นรองประธานสภา ๒ คน

๒. นายกองค์การบริหารส่วนจังหวัด (ฝ่ายบริหาร) มาจากการเลือกตั้งของประชาชน ในจังหวัดและนายก องค์การบริหารส่วนจังหวัดมีอำนาจแต่งตั้งรองนายก องค์การบริหารส่วนจังหวัด ตามกฎหมายกำหนด สำหรับรองนายก องค์การบริหารส่วนจังหวัด ให้มาจากสมาชิกสภาองค์การบริหารส่วนจังหวัด ดังนี้

(ก) ในกรณีมีสมาชิก ๔๘ คน ให้มีรองนายกองค์การบริหารส่วนจังหวัดได้ ๔ คน

(ข) ในกรณีมีสมาชิก ๓๖-๔๒ คน ให้มีรองนายกองค์การบริหารส่วนจังหวัดได้ ๓ คน

(ค) ในกรณีมีสมาชิก ๒๔-๓๐ คน ให้มีรองนายกองค์การบริหารส่วนจังหวัดได้ ๒ คน

ข้าราชการส่วนจังหวัด สำหรับเจ้าหน้าที่อื่นขององค์การบริหารส่วนจังหวัดนั้นได้แก่ ข้าราชการส่วนจังหวัดซึ่งรับเงินเดือนจากงบประมาณขององค์การบริหารส่วนจังหวัด ข้าราชการส่วนจังหวัดมีนายกองค์การบริหารส่วนจังหวัดเป็นผู้ปกครองบังคับบัญชาและมีรองนายกองค์การบริหารส่วนจังหวัดกับปลัดองค์การบริหารส่วนจังหวัดเป็นผู้ปกครอง บังคับบัญชารองจากนายกองค์การบริหารส่วนจังหวัด การบริหารงานจะแบ่งออกเป็นส่วนต่างๆ ได้แก่ ส่วนอำนวยการดูแลกิจการทั่วไปขององค์การบริหารส่วนจังหวัดส่วนแผนและงบประมาณรับผิดชอบเรื่องแผนและงบประมาณขององค์การบริหารส่วนจังหวัด ส่วนโยธารับผิดชอบทางด้านงานช่างและการก่อสร้างโครงการสาธารณูปโภค ส่วนการคลังดูแลด้านการเงินการคลังและการเบิกจ่ายเงิน ส่วน กิจการสภา องค์การ

บริหารส่วนจังหวัด รับผิดชอบงานของสภา องค์การบริหารส่วนจังหวัด ซึ่งมีโครงสร้างองค์การบริหารส่วนจังหวัด (ตาม พ.ร.บ. องค์การบริหารส่วนจังหวัด พ.ศ. ๒๕๔๐) ดังนี้^{๔๔}

สรุปว่า องค์การบริหารส่วนจังหวัดมีอำนาจ บทบาทหน้าที่โดยตรงในการบริหารและพัฒนาท้องถิ่นในเขตจังหวัดนั้นๆ รวมทั้งการส่งเสริมให้ประชาชนในจังหวัดได้เข้ามามีส่วนร่วมในการบริหารและพัฒนาท้องถิ่นดังกล่าว ซึ่งเป็นไปตามหลักการบริหารกิจการบ้านเมืองที่ดีที่ว่าด้วยการมีส่วนร่วม ฉะนั้น การบริหารและพัฒนาประเด็นสิ่งแวดล้อมเป็นประเด็นที่กระทบต่อสุขภาพและความปลอดภัยของประชาชน ย่อมที่จะมีสิทธิในการกำหนดทางเลือกสำหรับการดำรงชีวิตอย่างมีความสุขได้ด้วยตนเองเพราะโครงการบางโครงการที่ประชาชนไม่ได้เข้าไปมีส่วนร่วมอาจจะมีผลกระทบเชิงลบต่อประชาชนก็ได้ ดังนั้น องค์การบริหารส่วนจังหวัดจะต้องส่งเสริมให้ประชาชนในพื้นที่เข้ามามีส่วนในการกำหนดทิศทางการบริหารและการพัฒนาท้องถิ่น

๒. เทศบาล หมายถึง หน่วยการปกครองส่วนท้องถิ่น ที่จัดตั้งขึ้นในเขตชุมชนที่มีความเจริญและใช้ในการบริหารเมืองเป็นหลัก ซึ่งหลายประเทศประสบความสำเร็จในการใช้ “เทศบาล” เป็นเครื่องมือที่สำคัญใน การปกครองประเทศโดยเฉพาะประเทศที่พัฒนาแล้วทั้งหลาย สำหรับสังคมไทยเทศบาลเป็นรูปแบบการบริหารราชการส่วนท้องถิ่นในเขตชุมชนเมืองที่ใช้มาตั้งแต่ พ.ศ. ๒๔๗๖ ได้มีการตราพระราชบัญญัติระเบียบราชการบริหารแห่งราชอาณาจักรไทย พ.ศ. ๒๔๗๖ และกำหนดให้เทศบาลเป็นองค์กรบริหารรูปหนึ่งของราชการบริหารส่วนท้องถิ่น และมีการตราพระราชบัญญัติจัดระเบียบเทศบาล พ.ศ. ๒๔๗๖ ขึ้น ซึ่งถือว่าเป็นกฎหมายฉบับแรกว่าด้วยการจัดระเบียบบริหารปกครองตนเองของเทศบาล พ.ศ. ๒๔๗๘ ได้มีการจัดตั้งเทศบาลเป็นครั้งแรกตามพระราชบัญญัติจัดระเบียบเทศบาล พ.ศ. ๒๔๗๖

หลักเกณฑ์การจัดตั้งเทศบาล

พระราชบัญญัติเทศบาล พ.ศ. ๒๔๙๖ ได้กำหนดหลักเกณฑ์ในการพิจารณาจัดตั้งท้องถิ่นใดขึ้นเป็นเทศบาลไว้ ๓ ประการ ได้แก่

๑. จำนวนของประชากรในท้องถิ่นนั้น
๒. ความเจริญทางเศรษฐกิจของท้องถิ่น โดยพิจารณาจากการจัดเก็บรายได้ตามที่กฎหมายกำหนด และงบประมาณรายจ่ายในการดำเนินกิจการของท้องถิ่น
๓. ความสำคัญทางการเมืองของท้องถิ่น โดยพิจารณาถึงศักยภาพของท้องถิ่นนั้นว่าจะสามารถพัฒนาความเจริญได้รวดเร็วเพียงใด

จากหลักเกณฑ์ดังกล่าวข้างต้น กฎหมายได้กำหนดให้จัดตั้งเทศบาลขึ้นได้ ๓ ประเภท ดังนี้

๑. **เทศบาลตำบล** กระทรวงมหาดไทยได้กำหนดหลักเกณฑ์การจัดตั้งเทศบาลตำบลไว้อย่างกว้างๆ ดังนี้

^{๔๔} องค์การบริหารส่วนจังหวัดชัยนาท, โครงสร้าง/อำนาจหน้าที่ขององค์การบริหารส่วนจังหวัด, [ออนไลน์], แหล่งข้อมูล : http://www.chainatpao.go.th/index.php?option=com_content&view=article&id=86&Itemid=27 [๔ พฤษภาคม ๒๕๕๙].

๑.๑ มีรายได้จริงโดยไม่รวมเงินอุดหนุนในปีงบประมาณที่ผ่านมา ตั้งแต่ ๑๒,๐๐๐,๐๐๐ บาท ขึ้นไป

๑.๒ มีประชากรตั้งแต่ ๗,๐๐๐ คนขึ้นไป

๑.๓ ได้รับความเห็นชอบจากราษฎรในท้องถิ่นนั้น

สำหรับในกรณีที่มีความจำเป็น เช่น การควบคุมการก่อสร้างอาคาร การแก้ปัญหาชุมชนแออัด การอนุรักษ์สิ่งแวดล้อม การพัฒนาท้องถิ่นหรือการส่งเสริมการปกครองท้องถิ่นในรูปเทศบาล กระทรวงมหาดไทยจะสั่งให้ดำเนินการยกฐานะสุขาภิบาลเป็นเทศบาลตำบลเฉพาะแห่งได้ หรือกรณีที่จังหวัดเห็นว่าสุขาภิบาลใดมีความเหมาะสม สมควรยกฐานะขึ้นเป็นเทศบาลตำบลได้ ก็ให้จังหวัดรายงานไปให้กระทรวงมหาดไทยพิจารณาสั่งให้ดำเนินการยกฐานะสุขาภิบาลเป็นเทศบาลตำบลได้ โดยให้จังหวัดชี้แจงเหตุผลและความจำเป็น พร้อมทั้งส่งข้อมูลความเหมาะสมไปให้กระทรวงมหาดไทยพิจารณาด้วย

๒. **เทศบาลเมือง** มีหลักเกณฑ์การจัดตั้งดังนี้

๒.๑ ท้องที่ที่เป็นที่ตั้งศาลากลางจังหวัดทุกแห่ง ให้ยกฐานะเป็นเทศบาลเมืองได้โดยไม่ต้องพิจารณาถึงหลักเกณฑ์อื่นๆ ประกอบ

๒.๒ ส่วนท้องที่ที่มีใช้เป็นที่ตั้งศาลากลางจังหวัดจะยกฐานะเป็นเทศบาลเมืองต้องประกอบด้วยหลักเกณฑ์ดังนี้

(๑) เป็นท้องที่มีพลเมืองตั้งแต่ ๑๐,๐๐๐ คนขึ้นไป

(๒) มีรายได้พอแก่การปฏิบัติหน้าที่อื่นต้องทำตามที่กฎหมายกำหนดไว้

(๓) มีพระราชกฤษฎีกายกฐานะเป็นเทศบาลเมือง

๓. **เทศบาลนคร** มีหลักเกณฑ์การจัดตั้ง ดังนี้

๓.๑ เป็นท้องที่มีพลเมืองตั้งแต่ ๕๐,๐๐๐ คน ขึ้นไป

๓.๒ มีรายได้พอแก่การปฏิบัติหน้าที่อื่นต้องทำตามที่กฎหมายกำหนดไว้

๓.๓ มีพระราชกฤษฎีกายกฐานะขึ้นเป็นเทศบาลนคร

โครงสร้างเทศบาล

พระราชบัญญัติเทศบาล พ.ศ. ๒๔๙๖ ได้แบ่งโครงสร้างของเทศบาลออกเป็น ๒ ส่วน คือ สภาเทศบาล และคณะเทศมนตรี

สำหรับการปฏิบัติงานในหน้าที่ประจำในเทศบาล จะมีโครงสร้างทางเจ้าหน้าที่อีกส่วนหนึ่งเรียกว่า พนักงานเทศบาล

๑. **สภาเทศบาล** ทำหน้าที่เป็นฝ่ายนิติบัญญัติ ซึ่งคอยควบคุมและตรวจสอบฝ่ายบริหาร อันเป็นวิธิต่างแห่งการถ่วงดุลอำนาจ กำหนดให้สภาเทศบาลประกอบด้วยสมาชิกที่ได้รับการเลือกตั้งโดยตรงจากประชาชน และสมาชิกสภาเทศบาลนี้อยู่ในตำแหน่งได้คราวละ ๕ ปี (ปัจจุบันมีการแก้ไขให้อยู่ในวาระคราวละ ๔ ปี) ทั้งนี้จำนวนสมาชิกสภาเทศบาล จะมากหรือน้อยขึ้นอยู่กับประเภทของเทศบาล ดังนี้

๑.๑ สภาเทศบาลตำบล มีสมาชิกทั้งหมด ๑๒ คน

๑.๒ สภาเทศบาลเมือง มีสมาชิกทั้งหมด ๑๘ คน

๑.๓ สภาเทศบาลนคร มีสมาชิกทั้งหมด ๒๔ คน

สภาเทศบาลนั้นมีประธานสภาคนหนึ่ง และรองประธานสภาคนหนึ่งโดยให้ผู้ว่าราชการ
แต่งตั้งมาจากสมาชิกสภาเทศบาลตามมติของสภาเทศบาล กล่าวคือ ให้ผู้ว่าราชการจังหวัดเป็นผู้เรียก
ประชุมสภา เทศบาลครั้งแรกภายใน ๙๐ วัน นับแต่การเลือกตั้งสมาชิกสภาเทศบาลเสร็จสิ้นแล้ว ให้
สมาชิกสภาเทศบาลประชุมเลือกกันเองจากสมาชิกด้วยกัน จะเลือกบุคคลอื่นนอกจากสมาชิกสภา
เทศบาลไม่ได้ ประธานสภามี หน้าที่ดำเนินกิจการของสภาเทศบาลให้เป็นไปตามระเบียบข้อบังคับการ
ประชุมเทศบาลควบคุมบังคับบัญชารักษาความสงบ และเป็นตัวแทนสภาในกิจการภายนอก

๒. คณะเทศมนตรี ฝ่ายบริหารกิจการของเทศบาล ได้แก่ คณะเทศมนตรี ซึ่งอำนาจ
ในการบริหารงานอยู่ที่ คณะเทศมนตรี โดยคณะเทศมนตรีเลือกมาจากสมาชิกสภาเทศบาลที่สมาชิก
สภาเทศบาลมีมติเห็นชอบ ซึ่งประกอบด้วยนายกเทศมนตรี และเทศมนตรี อีก ๒-๔ คน ตามฐานะ
เทศบาล คือ

ก. กรณีที่เป็นเทศบาลเมืองและเทศบาลตำบล ให้มีเทศมนตรีได้ ๒ คน ซึ่งเมื่อรวม
นายกเทศมนตรีเป็นคณะเทศมนตรีแล้ว มีจำนวน ๓ คน

ข. กรณีที่เป็นเทศบาลนคร ให้มีเทศมนตรีได้ ๔ คน ซึ่งเมื่อรวมนายกเทศมนตรีเป็น
คณะเทศมนตรีแล้วมีจำนวน ๕ คน สำหรับเทศบาลเมืองที่มีรายได้จากการจัดเก็บปีละ ๒๐ ล้านบาท
ขึ้นไป ให้มีเทศมนตรีเพิ่มขึ้นอีกหนึ่งคน

๓. พนักงานเทศบาล

พนักงานเทศบาลเป็นเจ้าหน้าที่ท้องถิ่นของเทศบาลที่ปฏิบัติงานอันเป็นภารกิจประจำ
สำนักงานหรืออาจจะนอกสำนักงานก็ได้ ซึ่งมีความเกี่ยวข้องกับชีวิตความเป็นอยู่ของประชาชนอย่าง
ใกล้ชิด เพราะหน้าที่ของเทศบาลนั้นต้องติดต่อและให้บริการแก่ประชาชนตั้งแต่เกิดจนตาย ทั้งในเรื่อง
งานการทะเบียน การสาธารณสุข โภค การศึกษา การรักษาความปลอดภัยในชีวิตและทรัพย์สิน ซึ่ง
นับว่าเป็นภาระหน้าที่ที่ใกล้ชิดกับประชาชนในท้องถิ่นมาก ซึ่งต่างกับคณะเทศมนตรีที่ว่าคณะ
เทศมนตรีรับผิดชอบและภารกิจในลักษณะของการ “ทำอะไร” ส่วนการ “ทำอย่างไร” ก็จะเป็น
หน้าที่ของพนักงานเทศบาล โดยมีปลัดเทศบาลเป็นผู้รับผิดชอบ

การบริหารงานของเทศบาล

การบริหารงาน ประกอบด้วย คณะเทศมนตรี จะทำหน้าที่เป็นผู้กำหนดนโยบายแนว
ทางการปฏิบัติงานในการพัฒนาท้องถิ่น จึงเห็นได้ว่าหน้าที่สำคัญในการวางแผนดำเนินงาน ก็คือคณะ
เทศมนตรี เป็นผู้รับผิดชอบควบคุมจัดทำให้เป็นไปตามแผนนั้น จึงเท่ากับว่าคณะเทศมนตรีรับผิดชอบ
ในด้านการวาง “นโยบาย” นั่นเอง เมื่อเปรียบเทียบกับการบริหารงานของรัฐบาลแล้ว คณะเทศมนตรี
ก็เช่นเดียวกับคณะรัฐมนตรี ซึ่งบริหารราชการด้านนโยบาย ส่วนงานประจำทั้งหมดย่อมอยู่ในความ
รับผิดชอบของปลัดเทศบาลหรือคล้ายกับปลัดกระทรวง สำหรับสภาเทศบาล จะทำหน้าที่การตราเทศ
บัญญัติโดยไม่ขัดหรือแย้งกับตัวบทกฎหมาย ซึ่งใช้บังคับแก่บุคคลทั่วไปในเขตเทศบาล หรือปฏิบัติการ
ให้เป็นไปตามอำนาจหน้าที่ของเทศบาล และตามที่กฎหมายบัญญัติและให้อำนาจไว้ ซึ่งจะเห็นได้ว่าใน
กรณีหลังนี้กฎหมายได้ให้อำนาจแก่สภาเทศบาลมากในการวางแผนนโยบายและการควบคุมการ
บริหารงานของคณะเทศมนตรี การใช้อำนาจที่นับว่าสำคัญที่สุดของสภาเทศบาลในกรณีนี้คือ การ
พิจารณาตราเทศบัญญัติงบประมาณประจำปี นับว่าสภาเทศบาลได้ใช้อำนาจอย่างสูงสุดในการบริหาร
และควบคุมคณะเทศมนตรี

๓. องค์การบริหารส่วนตำบล

องค์การบริหารส่วนตำบล เป็นองค์กรปกครองส่วนท้องถิ่นระดับตำบล โดยปกติจะประกอบด้วยหลายหมู่บ้าน หลายชุมชนในเขตองค์การบริหารส่วนตำบลนั้น มีฐานะเป็นนิติบุคคลและเป็นราชการบริหารส่วนท้องถิ่น และมีชื่อและเขตพื้นที่รับผิดชอบของตนเองโดยเฉพาะ

ความหมายโดยรวมขององค์การบริหารส่วนตำบล

องค์การบริหารส่วนตำบล (องค์การบริหารส่วนตำบล) คือองค์กรปกครองส่วนท้องถิ่นระดับตำบลที่อยู่ใกล้ชิดกับประชาชนมากที่สุด มีพื้นที่เท่ากับตำบลแต่ละตำบล จัดตั้งมาจากสภาตำบลที่มีรายได้ตามเกณฑ์ที่กำหนดและมีจำนวนราษฎรไม่น้อยกว่า ๒,๐๐๐ คน โดยมีจุดมุ่งหมายสำคัญเพื่อดูแลทุกข์สุขและให้บริการประชาชนในหมู่บ้าน ตำบล เขต องค์การบริหารส่วนตำบล แทนรัฐบาลกลาง มีฐานะเป็นนิติบุคคล และเป็นราชการท้องถิ่น มีอำนาจหน้าที่ในการพัฒนาตำบลทั้งในด้านเศรษฐกิจ สังคมและวัฒนธรรม และหน้าที่อื่นๆ ตามที่กฎหมายกำหนด รวมทั้งมีงบประมาณและพนักงานเจ้าหน้าที่ขององค์การบริหารส่วนตำบลเอง”

โครงสร้างขององค์การบริหารส่วนตำบล

องค์การบริหารส่วนตำบล มีสภาองค์การบริหารส่วนตำบล อยู่ในระดับสูงสุด เป็นผู้กำหนดนโยบายและกำกับดูแลกรรมการบริหาร ของ นายกองค์การบริหารส่วนตำบล ซึ่งเป็นผู้ใช้อำนาจบริหารงานองค์การบริหารส่วนตำบล และมีพนักงานประจำที่เป็นข้าราชการส่วนท้องถิ่นเป็นผู้ทำงานประจำวัน โดยมีปลัดและรองปลัดองค์การบริหารส่วนตำบล เป็นหัวหน้างานบริหาร ภายในองค์กรมีการแบ่งออกเป็นหน่วยงานต่างๆ ได้เท่าที่จำเป็นตามภาระหน้าที่ขององค์การบริหารส่วนตำบล แต่ละแห่งเพื่อตอบสนองความต้องการของประชาชนในพื้นที่ที่รับผิดชอบอยู่ เช่น สำนักงานปลัด ส่วนการคลัง ส่วนสาธารณสุข ส่วนการศึกษา ส่วนการโยธา สภาองค์การบริหารส่วนตำบล

องค์การบริหารส่วนตำบลมีฐานะเป็นองค์กรปกครองส่วนท้องถิ่นรูปแบบหนึ่ง มีโครงสร้างเป็นไปตามบทบัญญัติในรัฐธรรมนูญ โดยโครงสร้างขององค์การบริหารส่วนตำบลตามพระราชบัญญัติสภาตำบลและองค์การบริหารส่วนตำบล (ฉบับที่ ๕) พ.ศ. ๒๕๔๖ ประกอบด้วยสภาองค์การบริหารส่วนตำบลและนายกองค์การบริหารส่วนตำบล

สภาองค์การบริหารส่วนตำบลประกอบด้วย สมาชิกสภาองค์การบริหารส่วนตำบลซึ่งมาจากการเลือกตั้ง หมู่บ้านละ ๒ คน ในกรณีที่มีองค์การบริหารส่วนตำบลใดมี ๑ หมู่บ้าน ให้หมู่บ้านนั้นเลือกสมาชิกสภาองค์การบริหารส่วนตำบลจำนวน ๒ คน และในกรณีที่มีองค์การบริหารส่วนตำบลใดมี ๒ หมู่บ้าน ให้องค์การบริหารส่วนตำบลนั้นมีสมาชิกสภาองค์การบริหารส่วนตำบลหมู่บ้านละ ๓ คน สภาองค์การบริหารส่วนตำบลให้มีวาระ ๔ ปี นับแต่วันเลือกตั้ง และสมาชิกภาพของสมาชิกสภาองค์การบริหารส่วนตำบลสิ้นสุดลงเมื่อ

(๑) ถึงคราวออกตามอายุของสภาองค์การบริหารส่วนตำบลหรือเมื่อมีการยุบสภาองค์การบริหารส่วนตำบล

(๒) ตาย

(๓) ลาออก

(๔) เป็นผู้ได้เสียในทางตรงหรือทางอ้อมในสัญญาเกี่ยวกับองค์การบริหารส่วนตำบลที่ตนดำรงตำแหน่ง หรือในกิจการที่กระทำให้องค์การบริหารส่วนตำบล

(๕) ขาดคุณสมบัติหรือมีลักษณะต้องห้ามเกี่ยวกับคุณสมบัติผู้มีสิทธิสมัครรับเลือกตั้งเป็นสมาชิกสภาองค์การบริหารส่วนตำบล

(๖) ไม่ได้อยู่ประจำในหมู่บ้านที่ตนได้รับเลือกตั้งเป็นระยะเวลาติดต่อกันเกิน ๖ เดือน

(๗) ขาดประชุมสภาองค์การบริหารส่วนตำบลติดต่อกัน ๓ ครั้ง โดยไม่มีเหตุผลที่สมควร

(๘) สภาองค์การบริหารส่วนตำบลมีมติให้พ้นจากตำแหน่ง เนื่องจากมีพฤติกรรมที่เสื่อมเสียหรือก่อความไม่สงบเรียบร้อยแก่องค์การบริหารส่วนตำบลหรือทำให้องค์การบริหารส่วนตำบลเสื่อมเสีย

(๙) ราษฎรในเขตองค์การบริหารส่วนตำบล ได้ลงคะแนนเสียงให้พ้นจากตำแหน่ง สภาองค์การบริหารส่วนตำบล ให้มีประธานสภาและรองประธานสภา ๑ คน ซึ่งเลือกจากสมาชิกสภาองค์การบริหารส่วนตำบล แล้วให้นายอำเภอแต่งตั้งประธานและรองประธานสภาองค์การบริหารส่วนตำบลตามมติของสภาองค์การบริหารส่วนตำบล โดยที่ประธานและรองประธานสภาดำรงตำแหน่งจนครบอายุของสภาหรือมีการยุบสภาองค์การบริหารส่วนตำบล (มาตรา ๔๙)

สภาองค์การบริหารส่วนตำบลมีอำนาจหน้าที่ (มาตรา ๕๖) ดังต่อไปนี้

(๑) ให้ความเห็นชอบแผนพัฒนาตำบลเพื่อเป็นแนวทางในการบริหารกิจการขององค์การบริหารส่วนตำบล

(๒) พิจารณาให้ความเห็นชอบร่างข้อบัญญัติองค์การบริหารส่วนตำบล ร่างข้อบัญญัติงบประมาณรายจ่ายประจำปี ร่างข้อบัญญัติงบประมาณรายจ่ายเพิ่มเติม

(๓) ควบคุมการปฏิบัติงานของคณะผู้บริหารให้เป็นไปตามนโยบายและแผนพัฒนาตำบลตาม (๑) และกฎหมาย ระเบียบ และข้อบังคับของทางราชการ

(๔) เลือกประธานสภา รองประธานสภา และเลขานุการสภา องค์การบริหารส่วนตำบล

(๕) รับทราบนโยบายของนายกองค์การบริหารส่วนตำบลก่อนนายกองค์การบริหารส่วนตำบลเข้ารับหน้าที่ และรับทราบรายงานแสดงผลการปฏิบัติงานตามนโยบายที่นายกองค์การบริหารส่วนตำบลได้แถลงไว้ต่อสภาองค์การบริหารส่วนตำบลเป็นประจำทุกปี

(๖) ในที่ประชุมสภาองค์การบริหารส่วนตำบล สมาชิกสภาองค์การบริหารส่วนตำบลมีสิทธิตั้งกระทู้ถามต่อนายกองค์การบริหารส่วนตำบลหรือรองนายกองค์การบริหารส่วนตำบลอันเกี่ยวกับงานในหน้าที่ได้

(๗) สภาองค์การบริหารส่วนตำบลมีอำนาจในการเสนอข้อบัญญัติขอเปิดอภิปรายทั่วไปเพื่อให้นายกองค์การบริหารส่วนตำบลแถลงข้อเท็จจริงหรือแสดงความคิดเห็นในปัญหาเกี่ยวกับการบริหารองค์การบริหารส่วนตำบลโดยไม่มีการลงมติได้

(๘) สภาองค์การบริหารส่วนตำบลมีอำนาจในการเลือกปลัดองค์การบริหารส่วนตำบล หรือสมาชิกองค์การบริหารส่วนตำบลคนใดคนหนึ่งเป็นเลขานุการสภาองค์การบริหารส่วนตำบล ประธานสภาองค์การบริหารส่วนตำบลมีหน้าที่ดำเนินการประชุม และดำเนินการอื่นๆ เพื่อให้เป็นไปตามข้อบังคับการประชุมที่กระทรวงมหาดไทยกำหนด ขณะที่รองประธานสภาองค์การบริหารส่วนตำบล มีหน้าที่ช่วยประธานสภาองค์การบริหารส่วนตำบลปฏิบัติงาน ตามที่ประธานสภาองค์การ

บริหารส่วนตำบลมอบหมายให้ทำ ในกรณีที่ประธานสภาองค์การบริหารส่วนตำบลไม่สามารถปฏิบัติงานได้ ให้รองประธานสภาองค์การบริหารส่วนตำบลปฏิบัติงานแทน ในการดำเนินการประชุม ให้ประธานสภาองค์การบริหารส่วนตำบล เป็นผู้เรียกประชุมสภาองค์การบริหารส่วนตำบล ตามสมัยประชุมและเป็นผู้เปิดหรือปิดการประชุม หากว่าไม่มีประธานสภาองค์การบริหารส่วนตำบล หรือประธานสภาองค์การบริหารส่วนตำบลไม่เรียกประชุม ให้นายอำเภอเป็นผู้เรียกประชุมพร้อมทั้งเป็นผู้เปิดหรือปิดการประชุม

เมื่อตำแหน่งประธานหรือรองประธานสภาองค์การบริหารส่วนตำบลว่างลง เพราะเหตุอื่นใดนอกจากการบวระ ให้มีการเลือกประธานหรือรองประธานสภาองค์การบริหารส่วนตำบลแทนตำแหน่งที่ว่างภายใน ๑๕ วันนับแต่วันที่ตำแหน่งนั้นว่างลง และให้ผู้ซึ่งได้รับเลือกแทนนั้นอยู่ในตำแหน่งได้เพียงเท่าวาระที่เหลืออยู่ของผู้ซึ่งตนแทน (มาตรา ๕๑) เลขานุการสภาองค์การบริหารส่วนตำบลมาจากสมาชิกสภาองค์การบริหารส่วนตำบลที่ได้รับเลือกตั้งจากสภาองค์การบริหารส่วนตำบล ซึ่งเลขานุการสภาองค์การบริหารส่วนตำบลจะดำรงตำแหน่งเป็นนายกองค์การบริหารส่วนตำบลและรองนายกองค์การบริหารส่วนตำบลไม่ได้ โดยที่เลขานุการสภาองค์การบริหารส่วนตำบลมีหน้าที่รับผิดชอบงานธุรการ การจัดการประชุม และงานที่สภาองค์การบริหารส่วนตำบลมอบหมาย สมัยประชุมสภาองค์การบริหารส่วนตำบล นายอำเภอต้องกำหนดให้สมาชิกสภาองค์การบริหารส่วนตำบล ดำเนินการประชุมสภาองค์การบริหารส่วนตำบล ครั้งแรกภายใน ๑๕ วัน นับแต่วันประกาศผลการเลือกตั้ง และให้ที่ประชุมเลือกประธานสภา ๑ คน และรองประธานสภา ๑ คน ซึ่งประธานสภาและรองประธานสภานี้จะดำรงตำแหน่งจนครบวาระ

องค์ประกอบขององค์การบริหารส่วนตำบลในการปฏิบัติงาน ดังนี้

- (๑) สภาองค์การบริหารส่วนตำบล : ฝ่ายนิติบัญญัติ
 - (๒) นายกองค์การบริหารส่วนตำบล : ฝ่ายบริหาร
 - (๓) พนักงานส่วนตำบล : ฝ่ายราชการประจำ
 - (๔) ประชาชนในเขตองค์การบริหารส่วนตำบล : เป็นศูนย์กลางการพัฒนา และมีส่วนร่วมดำเนินการ
 - (๕) ฝ่ายกำกับดูแลองค์การบริหารส่วนตำบล : นายอำเภอและผู้ว่าราชการจังหวัด
- ทั้ง ๕ ฝ่ายต้อง มีส่วนรวมในการดำเนินงานตามกรอบอำนาจหน้าที่อย่างสมดุล องค์การบริหารส่วนตำบล จึงพัฒนาอย่างยั่งยืนและเข้มแข็ง

จากแนวคิดเกี่ยวกับการปกครองส่วนท้องถิ่นผู้วิจัยสามารถประมวลเพื่องานวิจัยเกี่ยวกับการส่งเสริมจริยธรรมตามแนวพระพุทธศาสนาของบุคลากรองค์กรปกครองส่วนท้องถิ่น ในจังหวัดระยอง ดังนี้

ตารางที่ ๒.๕ แนวคิดเกี่ยวกับองค์กรปกครองส่วนท้องถิ่น

นักวิชาการหรือแหล่งข้อมูล	แนวคิดหลัก
ทิวากร แก้วมณี, (๒๕๕๙, ออนไลน์)	สาระสำคัญเกี่ยวกับองค์การบริหารส่วนจังหวัด ดังนี้ ๑. องค์การบริหารส่วนจังหวัด ๒. เขต องค์การบริหารส่วนจังหวัด

	๓. โครงสร้างการบริหาร ๔. รายได้ ๕. บุคลากรประจำ
--	---

ตารางที่ ๒.๕ แนวคิดเกี่ยวกับองค์กรปกครองส่วนท้องถิ่น (ต่อ)

นักวิชาการหรือแหล่งข้อมูล	แนวคิดหลัก
ศักดิ์สุนทร ขวลาจันทร, (๒๕๕๔, หน้า ๓)	หน้าที่ความรับผิดชอบให้หน่วยการปกครองท้องถิ่นดำเนินการมีข้อพิจารณาดังนี้ เป็นงานที่เกี่ยวกับสภาพแวดล้อมของท้องถิ่น เป็นงานที่เกี่ยวกับการป้องกันภัย เป็นงานที่เกี่ยวกับสวัสดิการสังคม เป็นงานที่เกี่ยวกับพาณิชย์ท้องถิ่น
องค์การบริหารส่วนจังหวัดชัยนาท, (๒๕๕๙, ออนไลน์)	ข้าราชการส่วนจังหวัด สำหรับเจ้าหน้าที่อื่นขององค์การบริหารส่วนจังหวัดนั้นได้แก่ข้าราชการส่วนจังหวัดซึ่งรับเงินเดือนจากงบประมาณขององค์การบริหารส่วนจังหวัด

๒.๖ ข้อมูลเกี่ยวกับพื้นที่การวิจัย

ผู้วิจัยได้ศึกษาเกี่ยวกับพื้นที่ขององค์กรปกครองส่วนท้องถิ่น ในจังหวัดระยอง ซึ่งประกอบด้วย (๑) องค์การบริหารส่วนจังหวัดระยอง (อบจ.) (๒) เทศบาล มี ๓๐ แห่ง และ (๓) องค์การบริหารส่วนตำบล มี ๓๗ แห่ง รวมทั้งหมด ๖๘ แห่ง ซึ่งมีประวัติความเป็นมา ดังนี้

องค์การบริหารส่วนจังหวัดระยอง^{๔๕} เป็นการจัดรูปแบบขององค์การบริหารส่วนจังหวัดซึ่งเป็นการปกครองท้องถิ่นรูปแบบหนึ่งที่ใช้อยู่ในปัจจุบัน ได้มีการปรับปรุงแก้ไขและวิวัฒนาการมาตามลำดับ โดยจัดให้มีสภาจังหวัดขึ้นเป็นครั้งแรกในปี พ.ศ. ๒๔๗๖ ตามความในพระราชบัญญัติจัดระเบียบเทศบาล พ.ศ. ๒๔๗๖ ฐานะของสภาจังหวัดขณะนั้น มีลักษณะเป็นองค์การแทนประชาชน ทำหน้าที่ให้คำปรึกษาหารือแนะนำแก่คณะกรรมการจังหวัด ยังมีได้มีฐานะเป็นนิติบุคคลที่แยกต่างหาก จากราชการบริหารส่วนภูมิภาค หรือเป็นหน่วยการปกครองท้องถิ่นตามกฎหมาย ต่อมาในปี พ.ศ. ๒๔๘๑ ได้มีการตราพระราชบัญญัติสภาจังหวัด พ.ศ. ๒๔๘๑ ขึ้นโดยมีความประสงค์ที่จะแยกกฎหมายเกี่ยวกับสภาจังหวัดไว้โดยเฉพาะ สำหรับสาระสำคัญของพระราชบัญญัติฯ นั้น ยังมีได้มีการเปลี่ยนแปลง ฐานะและบทบาทของสภาจังหวัดไปจากเดิม กล่าวคือสภาจังหวัดยังคงทำหน้าที่เป็นสภาที่ปรึกษาของคณะกรรมการจังหวัดเท่านั้น จนกระทั่งได้มีการประกาศใช้พระราชบัญญัติระเบียบบริหารราชการแผ่นดิน พ.ศ. ๒๔๙๕ ซึ่งกำหนดให้ผู้ว่าราชการจังหวัดเป็นหัวหน้าปกครองบังคับบัญชาข้าราชการ และรับผิดชอบบริหารราชการในส่วนจังหวัด ของกระทรวง ทบวงกรมต่างๆ โดยตรงแทนคณะกรรมการจังหวัดเดิม โดยผลแห่งพระราชบัญญัติฯ นี้ ทำให้สภาจังหวัดมีฐานะเป็นสภา ที่ปรึกษาของผู้ว่าราชการจังหวัด แต่เนื่องจากบทบาทและการดำเนินงานของสภาจังหวัดในฐานะที่ปรึกษา ซึ่งคอยให้คำแนะนำและควบคุมดูแลการปฏิบัติงานของ

^{๔๕} ประวัติศาสตร์ความเป็นมาของจังหวัดระยอง, องค์กรปกครองส่วนท้องถิ่น, [ออนไลน์]. แหล่งข้อมูล : <http://www.baanjommyut.com/76province/east/rayong/history.html>. [๒๗ ส.ค.๒๕๕๙].

จังหวัดไม่สู้จะได้ผลตามความมุ่งหมายเท่าใดนัก จึงทำให้เกิดแนวคิดที่จะปรับปรุงบทบาทของสภาจังหวัด ให้มีประสิทธิภาพโดยให้ประชาชนได้เข้ามามีส่วนในการปกครองตนเองยิ่งขึ้น ในปี พ.ศ. ๒๔๘๘ อันมีผลให้เกิด “องค์การบริหารส่วนจังหวัด” ขึ้น ตามกฎหมายต่อมา ได้มีการประกาศคณะปฏิวัติ ฉบับที่ ๒๑๘ ลงวันที่ ๒๙ กันยายน ๒๕๑๕ ซึ่งเป็นกฎหมายแม่บทว่าด้วยการจัดระเบียบบริหารราชการแผ่นดินกำหนดให้ องค์การบริหารส่วนจังหวัด มีฐานะเป็นหน่วยการปกครองท้องถิ่น รูปหนึ่งเมื่อสภาจังหวัดแปรสภาพมาเป็นสภาการปกครองท้องถิ่น จึงมีบทบาทและอำนาจหน้าที่เพิ่มขึ้นอย่างมาก ดังนั้น เพื่อประโยชน์ในการทำความเข้าใจอำนาจหน้าที่และบทบาทของสภาจังหวัด จากอดีตจนถึงปัจจุบัน จึงขอแบ่งระยะวิวัฒนาการของสภาจังหวัดออกเป็น ๒ ระยะ ดังนี้

๑. ในอดีต นับตั้งแต่ปี พ.ศ. ๒๔๗๖ ที่ได้มีการจัดตั้งสภาจังหวัดขึ้น ตามพระราชบัญญัติระเบียบเทศบาล พ.ศ. ๒๔๗๖ ซึ่งนับเป็นต้นกำเนิด และรากฐานของการพัฒนาที่ทำให้ให้มีหน่วยงานปกครองท้องถิ่นในรูปองค์การบริหารส่วนจังหวัดขึ้น จนถึงปี พ.ศ. ๒๔๘๘ นั้น อาจกล่าวโดยสรุปถึงฐานะอำนาจหน้าที่ บทบาทของสภาจังหวัด ได้ว่า มิได้มีฐานะเป็นหน่วยการปกครองท้องถิ่น และเป็นนิติบุคคลที่แยกต่างหากจากราชการ บริหารส่วนภูมิภาคตามกฎหมาย เป็นเพียงองค์กรตัวแทนประชาชนรูปแบบหนึ่งที่ทำหน้าที่ให้คำปรึกษา แนะนำแก่จังหวัด ซึ่งพระราชบัญญัติบริหารราชการแห่งพระราชอาณาจักรไทย พ.ศ. ๒๔๗๖ กำหนดให้จังหวัดเป็นหน่วยราชการบริหารส่วนภูมิภาค อำนาจการบริหารงานในจังหวัดอยู่ภายใต้การดำเนินงาน ของคณะกรรมการจังหวัดซึ่งมีผู้ว่าราชการจังหวัดเป็นประธานสภาจังหวัด จึงมีบทบาทเป็นเพียงที่ปรึกษาเกี่ยวกับกิจการของสภาจังหวัด แก่คณะกรรมการจังหวัด และคณะกรรมการจังหวัดไม่จำเป็นต้องปฏิบัติตามเสมอไป กระทั่งในปี พ.ศ. ๒๔๘๕ ได้มีการตราพระราชบัญญัติระเบียบบริหารราชการส่วนแผ่นดิน กำหนดให้ผู้ว่าราชการจังหวัดสภาจังหวัด เปลี่ยนบทบาทจากสภาที่ปรึกษา ของกรรมการจังหวัด มาเป็นสภาที่ปรึกษาของผู้ว่าราชการจังหวัด สำหรับอำนาจหน้าที่ของสภาจังหวัดพระราชบัญญัติสภาจังหวัด พ.ศ. ๒๔๘๑ มาตรา ๒๕ ได้กำหนดให้สภาจังหวัดมีอำนาจหน้าที่

๒. การจัดตั้งและการบริหารงานขององค์การบริหารส่วนจังหวัดในปัจจุบันเป็นไปตามพระราชบัญญัติระเบียบราชการส่วน จังหวัดพ.ศ. ๒๔๘๘ ซึ่งกำหนดให้องค์การบริหารส่วนจังหวัดมีฐานะเป็นนิติบุคคล และประกาศของคณะปฏิวัติฉบับที่ ๒๑๘ ได้กำหนดให้องค์การบริหารส่วนจังหวัดเป็นหน่วยการปกครองท้องถิ่นรูปแบบหนึ่ง ดังนั้น องค์การบริหารส่วนจังหวัด จึงเป็นหน่วยราชการบริหารส่วนท้องถิ่น ที่มีฐานะเป็นนิติบุคคล และในพระราชบัญญัติฯ ดังกล่าว ได้กำหนดอำนาจหน้าที่ขององค์การบริหารส่วนจังหวัดไว้ เช่น การรักษาความสงบเรียบร้อยและศีลธรรมอันดีของประชาชน การศึกษา การทำนุบำรุงศาสนาและการส่งเสริมวัฒนธรรม การสาธารณสุข การป้องกันโรค การบำบัดโรคและการจัดตั้งและบำรุงสถานพยาบาล เป็นต้น นอกจากนี้ องค์การบริหารส่วนจังหวัดยังอาจทำกิจการซึ่งอยู่นอกเขต เมื่อกิจการนั้นจำเป็นต้องทำ และเป็นการเกี่ยวเนื่องกับกิจกรรมที่ดำเนินตามอำนาจหน้าที่ที่อยู่ในเขตของตน โดยได้รับความยินยอมจากสภาเทศบาล คณะกรรมการสุขาภิบาล สภาจังหวัด หรือสภาตำบลที่เกี่ยวข้อง และได้รับอนุมัติจากรัฐมนตรีว่าการกระทรวงมหาดไทยแล้วด้วย

๓. พระราชบัญญัติองค์การบริหารส่วนจังหวัด พ.ศ. ๒๕๔๐ ได้ผ่านการพิจารณาของรัฐสภาและประกาศในราชกิจจานุเบกษา เล่ม ๑๑๔ ตอนที่ ๖๒ ลงวันที่ ๓๑ ตุลาคม ๒๕๔๐ โดยใช้

บังคับตั้งแต่วันที่ ๑ พฤศจิกายน ๒๕๔๐ เป็นต้นมา พระราชบัญญัติดังกล่าว เป็นกฎหมายที่กล่าวถึงระเบียบวิธีการบริหารงานขององค์การบริหารส่วนจังหวัด ซึ่งเป็นหน่วยการบริหารราชการส่วนท้องถิ่น แทนที่องค์การบริหารส่วนบริหารส่วนจังหวัด ตามพระราชบัญญัติระเบียบบริหารราชการส่วนจังหวัด พ.ศ. ๒๕๔๘ สำหรับเหตุผลของการใช้พระราชบัญญัติฉบับนี้ อาจพิจารณาได้จากบทบัญญัติของพระราชบัญญัติซึ่งระบุว่า “โดยที่องค์การบริหารส่วนจังหวัด ที่จัดตั้งขึ้นตามพระราชบัญญัติระเบียบบริหารราชการส่วนจังหวัดพ.ศ. ๒๕๔๘ เป็นองค์กรปกครองท้องถิ่นที่รับผิดชอบในพื้นที่ทั้งจังหวัดที่อยู่นอกเขตสุขาภิบาล และเทศบาล เมื่อได้มีพระราชบัญญัติสภาตำบลและองค์การบริหารส่วนตำบล ในการนี้ สมควรปรับปรุงบทบาทและอำนาจหน้าที่ ขององค์การบริหารส่วนจังหวัด ให้สอดคล้องกัน และปรับปรุงโครงสร้างขององค์การบริหารส่วนจังหวัด ให้เหมาะสมยิ่งขึ้น”

ประวัติเทศบาลนครระยอง^{๔๖}

การที่จะกล่าวถึงประวัติย่อของเทศบาลนครระยองว่าเป็นอย่างไรนั้น เป็นการสมควรที่จะได้ทราบถึงความเป็นมาดั้งเดิมก่อนที่จะจัดตั้งเทศบาลขึ้น กล่าวคือ นับตั้งแต่ปี ๒๔๖๐ ได้มีพระบรมราชโองการประกาศให้ใช้พระราชบัญญัติจัดการสุขาภิบาล ตามหัวเมือง รศ.๑๒๗ ขึ้น ในท้องที่ตำบลท่าประดู่ อำเภอเมืองระยอง มีฐานะเป็นสุขาภิบาลเมืองระยอง มีเขตตามที่กำหนดไว้ในประกาศพระบรมราชโองการจัดตั้งนั้น สำหรับการสุขาภิบาลได้ดำเนินการมาได้จนถึงปี พ.ศ. ๒๔๖๓ ได้เกิดอัคคีภัยอย่างใหญ่หลวงไหม้ตลาด อันเป็นย่านชุมชน ในเขตสุขาภิบาลแทบทั้งหมด เป็นเหตุให้ประชาชนต้องอดอยากยากเข็ญแทบสิ้นเนื้อประดาตัว ทางราชการจึงได้ระงับการใช้พระราชบัญญัติจัดการสุขาภิบาลไว้ชั่วคราว ต่อมาเมื่อประชาชนได้ก่อสร้างบ้านเรือนหนาแน่นขึ้นมากพอที่จัดการสุขาภิบาล เพื่อทะนุบำรุงความสุขของประชาชนสืบต่อไปได้อีก จึงได้มีประกาศให้ใช้พระราชบัญญัติจัดการสุขาภิบาลต่อไปใหม่ การสุขาภิบาลก็ได้ทำความเจริญให้แก่ท้องถิ่นมาเป็นลำดับ จวบจนกระทั่งรัฐบาลได้ตราพระราชบัญญัติจัดระเบียบเทศบาล พุทธศักราช ๒๔๗๖

ต่อมาในปี พ.ศ. ๒๔๗๘ จึงได้มีพระราชกฤษฎีกายกฐานะท้องถื่นอันเป็นสุขาภิบาลเมืองระยองขึ้นเป็นเทศบาลเมืองระยอง โดยถือเขตสุขาภิบาลเดิมเป็นเขตเทศบาล ปรากฏตามราชกิจจานุเบกษา เล่ม ๕๒ ตอนที่ ๕๖ หน้า ๑๗๑๘ ลงวันที่ ๑๐ ธันวาคม ๒๔๗๘ นับแต่นั้นเป็นต้นมาเทศบาลเมืองระยอง ก็ได้ทำความเจริญก้าวหน้าให้แก่ท้องถิ่นมาเป็นลำดับโดยรวดเร็ว สมควรที่จะขยายเขตเทศบาลให้กว้างขวางยิ่งขึ้น เพื่อบำรุงความสุขความเจริญของประชาชนให้กว้างขวางออกไป รัฐบาลจึงได้ตราพระราชกฤษฎีกา เปลี่ยนแปลงเขตเทศบาลเมืองระยองขึ้น เมื่อวันที่ ๒๔ กรกฎาคม ๒๔๙๙ ปรากฏตามราชกิจจานุเบกษา เล่ม ๗๓ ตอนที่ ๕๗ ลงวันที่ ๒๔ กรกฎาคม ๒๔๙๙ โดยขยายเขตเทศบาลเมืองระยองไปหมู่บ้านปากคลองและปากน้ำตำบลปากน้ำ และหมู่บ้านเชิงเนิน ตำบลเชิงเนิน

^{๔๖}สำนักงานเทศบาลนครระยอง, งานสถิติข้อมูลสารสนเทศ, [ออนไลน์]. แหล่งที่มา : <http://www.rayongcity.go.th/index.php/>, [๙ มิถุนายน ๒๕๕๙].

บางส่วนที่มีเขตติดต่อกับเขตเทศบาลเดิมและมีประชาชนตั้งบ้านเรือนอยู่เป็นปึกแผ่นแน่นหนา เป็นครั้งที่สอง รวมเป็นเนื้อที่ ๔.๓๕๖ ตารางกิโลเมตร

ในสมัยที่เริ่มตั้งเทศบาลครั้งแรก ทางเทศบาลต้องอาศัยห้องทำงานของผู้ตรวจการเทศบาล ซึ่งอยู่รวมกันที่ศาลากลางจังหวัด จนถึง พ.ศ. ๒๔๘๔ จึงได้ย้ายไปเช่าที่ดินและอาคารของเอกชนเป็นสำนักงานขึ้น ในย่านชุมชนมชน ณ ถนนชุมพล ต่อมาปีพ.ศ. ๒๔๘๕ จึงได้ซื้อที่ดิน และอาคารดังกล่าวขึ้นเป็นกรรมสิทธิ์ของเทศบาล

ต่อมาในปีพ.ศ. ๒๕๐๗ ท่านผู้ว่าราชการจังหวัดในสมัยนั้น คือ นายส่ง เหล่าสุนทร เห็นว่าสำนักงานเทศบาลหลังเก่าอยู่ในที่ชุมชนแออัด เป็นการไม่ปลอดภัยเมื่อเกิดอัคคีภัยขึ้น จึงได้แนะนำให้หาที่ตั้งสำนักงานใหม่ และได้ตกลงซื้อที่ดินของนางช่วง เทพหัสดิน ณ อยุธยา ตรงข้ามกับศาลากลางจังหวัด เป็นจำนวนเนื้อที่ประมาณ ๖ ไร่ ๖ งาน ต่อมาคณะเทศมนตรีในสมัยนั้นเห็นว่าสถานที่เดิมคับแคบแออัดไม่ปลอดภัยเมื่อเวลาเกิดอัคคีภัย และเวลาฝนตกหนักน้ำท่วมพื้นชั้นล่างของสำนักงาน และไม่เป็นระเบียบเรียบร้อย จึงได้สั่งให้ย้ายสำนักงานเทศบาลมาทำงานชั่วคราวที่กองอาสารักษาดินแดนในสวนศรีเมือง และได้ทำการประมูลถมที่ๆ ทางเทศบาลจัดซื้อไว้ปลูกสำนักงาน และได้เปิดให้มีการประมูลที่ดินในบริเวณสำนักงานหลังเก่า เพื่อปลูกสร้างอาคารพาณิชย์ขึ้น และได้นำเงินกินเปล่าที่นั้นมาปลูกสำนักงานหลังใหม่ ผลการประมูลปรากฏว่ามีผู้เสนอให้ราคากินเปล่าที่ดินบริเวณดังกล่าวถึง ๖๕๐,๐๐๐ บาท จึงได้เปิดประมูลสร้างสำนักงานหลังใหม่ขึ้นตามแบบแปลนของกรมโยธาธิการเทศบาล เป็นแบบทรงไทย โดยดัดแปลงขยายช่วงสามกตรบันไดให้กว้าง และทำกันสาดด้านหน้าสำหรับจอดพักรถและปรับปรุงภายในสำนักงานให้ดีขึ้น ผลการประมูลการก่อสร้างเทศบาลสิ้นเงิน ๖๐๐,๐๐๐ บาท และสร้างเสร็จในเดือนธันวาคม ๒๕๐๗

ต่อมาในปี พ.ศ. ๒๕๒๒ ในสมัยของนายเฉลา วิริยะพงษ์ เป็นนายกเทศมนตรี ได้มีพระราชกฤษฎีกา เปลี่ยนแปลงเขตเทศบาลเมืองระยอง ปรากฏในราชกิจจานุเบกษา เล่ม ๙๖ ตอนที่ ๒๒๑ ลงวันที่ ๓๑ ธันวาคม ๒๕๒๒ โดยมีเหตุผลคือ เนื่องจากท้องที่นอกเขตเทศบาลเมืองระยองได้เจริญขึ้นและมีชุมชนหนาแน่นสมควรขยายเขตเทศบาลเมืองระยอง เพื่อประโยชน์ในการบริหารกิจการและการทะนุบำรุงท้องถิ่นต่อไป รวมเนื้อที่ ๑๖.๙๕ ตารางกิโลเมตร เทศบาลได้ใช้สำนักงานหลังนี้เป็นสถานที่ปฏิบัติงานตลอดมา และได้มีการปรับปรุงซ่อมแซมโครงสร้างครั้งใหญ่ในปี พ.ศ. ๒๕๓๗ ต่อเนื่องถึงปี พ.ศ. ๒๕๓๙ ในสมัยนายเฉลา วิริยะพงษ์ เป็นนายกเทศมนตรี โดยได้ย้ายเจ้าหน้าที่ไปปฏิบัติงานที่ศาลาประชาคมจังหวัดระยอง และสนามแบดมินตันหลังสำนักงานเป็นการชั่วคราว แม้ว่าเทศบาลจะได้ทำการปรับปรุงสำนักงานครั้งใหญ่แต่ก็ได้ขยายตัวอาคารสำนักงานทำให้เริ่มคับแคบ เนื่องจากมีเจ้าหน้าที่เพิ่มขึ้น ประกอบกับมีประชาชนมารับบริการเพิ่มมากขึ้น และมีความเจริญก้าวหน้ามาเป็นลำดับ

จนกระทั่ง ปี พ.ศ. ๒๕๔๒ ได้มีพระราชกฤษฎีกาจัดตั้งเทศบาลนครระยอง โดยเปลี่ยนแปลงฐานะเทศบาลเมืองระยอง เป็นเทศบาลนครระยอง เนื่องจากเทศบาลเมืองระยองมีสภาพความเจริญเติบโตทางเศรษฐกิจและสังคมเพิ่มขึ้น ปรากฏในราชกิจจานุเบกษา ฉบับกฤษฎีกา เล่ม ๑๑๖ ตอนที่ ๑๑๐ ก ลงวันที่ ๑๐ พฤศจิกายน ๒๕๔๒ มีผลใช้บังคับตั้งแต่วันที่ ๑๑ พฤศจิกายน ๒๕๔๒ เป็นต้นไป โดยมีพื้นที่เขตเทศบาลเมืองระยองเดิม คือ ๑๖.๙๕ ตารางกิโลเมตร

สำหรับตัวอาคารสำนักงานเทศบาลก็เริ่มทรุดโทรมและคับแคบมากยิ่งขึ้น แต่ก็ยังคงใช้ปฏิบัติงานจนถึงสิ้นปีพ.ศ.๒๕๕๑ ก่อนหน้านั้นประมาณปี ๒๕๔๙ เทศบาลมีโครงการก่อสร้างสำนักงานเทศบาลหลังใหม่ ทดแทนอาคารหลังเก่าที่ชำรุดทรุดโทรม จึงได้ทำหนังสือถึงผู้ว่าราชการจังหวัดระยองขอใช้พื้นที่ศาลากลางจังหวัด (หลังเดิม) ซึ่งอยู่ตรงข้ามกับสำนักงานเทศบาล เพื่อเป็นสถานที่ปฏิบัติงานให้บริการประชาชนเป็นการชั่วคราวในระหว่างการก่อสร้างอาคารหลังใหม่ และได้ย้ายไปปฏิบัติงานที่ศาลากลางจังหวัด (หลังเดิม) ตั้งแต่วันที่ ๔ มกราคม ๒๕๕๑

คณะผู้บริหารเทศบาลนครระยอง นำโดยนายวรวิทย์ ศุภโชคชัย นายกเทศมนตรีนครระยอง ได้หารือกันแล้วเห็นควรชะลอโครงการก่อสร้างอาคารสำนักงานเทศบาลไว้ก่อน เนื่องจากพิจารณาแล้วเห็นว่าในช่วงปี ๒๕๕๑ ได้เกิดภาวะเศรษฐกิจตกต่ำ วัสดุเชื้อเพลิงมีราคาสูงขึ้นอย่างต่อเนื่อง ส่งผลให้ค่าวัสดุก่อสร้างมีราคาสูงขึ้นมาก จึงเห็นสมควรยกเลิกโครงการก่อสร้างซึ่งต้องใช้งบประมาณสูงถึง ๑๔๕ ล้านบาท เพื่อนำเงินไปพัฒนาท้องถิ่น และบรรเทาความเดือดร้อนของประชาชนให้ได้รับประโยชน์สูงสุด จึงได้ทำหนังสือถึงผู้ว่าราชการจังหวัดระยอง ขอใช้อาคารศาลากลางจังหวัดระยอง (หลังเดิม) เพื่อเป็นที่ตั้งอาคารสำนักงานเทศบาลนครระยองอย่างถาวร ซึ่งคณะอนุกรรมการพิจารณาสถานที่ทำงานของหน่วยราชการในเขตกรุงเทพมหานคร และเมืองหลัก สำนักงานนโยบายและแผนทรัพยากรธรรมชาติและสิ่งแวดล้อม มีมติเห็นชอบ เมื่อวันที่ ๒๕ พฤษภาคม ๒๕๕๒ ตามหนังสือ สำนักงานธนารักษ์พื้นที่ระยอง ที่ กค ๐๓๐๗.๑๑ / ๑๗๔๔ ลงวันที่ ๔ สิงหาคม ๒๕๕๒ และอนุญาตให้เทศบาลนครระยอง ใช้ที่ราชพัสดุแปลงหมายเลขทะเบียนที่ รย. ๒๒๒ (บางส่วน) ตำบลท่าประดู่ อำเภอเมืองระยอง จังหวัดระยอง เนื้อที่ ๕-๒-๕๕ ไร่ บริเวณอาคารศาลากลางจังหวัดระยอง (หลังเดิม) และอาคารศาลาประชาคม เพื่อเป็นที่ตั้งสำนักงานเทศบาลนครระยอง และเป็นศูนย์นันทนาการ ตามหนังสือ สำนักงานธนารักษ์พื้นที่ระยอง ที่ กค ๐๓๐๗.๑๑/๓๘๕ ลงวันที่ ๑๘ กุมภาพันธ์ ๒๕๕๓ คณะผู้บริหารเทศบาลนครระยองจึงได้ทำญัตติเสนอต่อสภาเทศบาลนครระยอง เพื่อขอรับความเห็นชอบ ในคราวประชุมสภาเทศบาลนครระยอง สมัยสามัญ สมัยที่ ๒ ประจำปี ๒๕๕๓ เมื่อวันที่ ๒ มิถุนายน ๒๕๕๓ ซึ่งสภาเทศบาลนครระยองได้มีมติเห็นชอบ และเสนอผู้ว่าราชการจังหวัดระยองอนุมัติ เทศบาลนครระยองจึงได้ใช้อาคารศาลากลางจังหวัดระยอง (หลังเดิม) เป็นอาคารสำนักงานเทศบาลนครระยองมาตั้งแต่วันที่ ๔ มกราคม ๒๕๕๑ เป็นต้นมา และได้ทำการรื้อถอนอาคารสำนักงานเทศบาลหลังเดิม เพื่อสร้างเป็นคลินิกอบอุ่นเทศบาลนครระยองตั้งที่เห็นอยู่ในปัจจุบันการบูรณาการความร่วมมือการต่อต้านการทุจริต เป็นการบูรณาการ ๒ โครงการ ได้แก่ โครงการเสริมสร้างคุณธรรม จริยธรรม และการรักษาวินัย สำหรับผู้บริหาร สมาชิกองค์กรปกครองส่วนท้องถิ่น และบุคลากรองค์การบริหารส่วนจังหวัดระยอง และโครงการฝึกอบรมและสัมมนา ให้กับผู้นำชุมชนหรือผู้มีอาชีพขาย หรือผู้มีอาชีพรับจ้าง เกี่ยวกับการปฏิบัติหน้าที่ในการเข้าร่วมดำเนินการจัดซื้อจัดจ้างกับหน่วยงานภาครัฐประกอบกับบูรณาการกิจกรรมการสนับสนุนการต่อต้านการทุจริต

องค์กรปกครองส่วนท้องถิ่นในจังหวัด มีการจัดโครงการส่งเสริมจริยธรรมให้แก่บุคลากร ดังนี้

๑) การบูรณาการความร่วมมือการต่อต้านการทุจริตระหว่าง โครงการเสริมสร้างคุณธรรม จริยธรรม และการรักษาวินัย สำหรับผู้บริหาร สมาชิก อบท. และบุคลากรองค์การบริหารส่วนจังหวัด

ระยอง และโครงการฝึกอบรมและสัมมนาให้กับผู้นำชุมชนหรือผู้มีอาชีพขาย หรือผู้มีอาชีพรับจ้าง เกี่ยวกับการปฏิบัติหน้าที่ ในการเข้าร่วมดำเนินการจัดซื้อจัดจ้างกับหน่วยงานภาครัฐ

๑. หลักการและเหตุผล

สืบเนื่องจากการจัดอันดับคอร์รัปชันโลก เมื่อปี ๒๕๕๗ ประเทศไทยอยู่ลำดับที่ ๘๕ จาก ๑๗๕ ประเทศ โดยได้คะแนน ๓๘ คะแนนจากคะแนนเต็ม ๑๐๐ คะแนน และเป็นลำดับที่ ๓ ในภูมิภาคอาเซียน ได้ ๓๕ คะแนน สำหรับปี ๒๕๕๘ ประเทศไทยได้ลำดับที่ ๗๖ จากประเทศทั้งหมด ๑๖๘ ประเทศ คะแนนความโปร่งใสอยู่ที่ ๓๘ คะแนน จากคะแนนเต็ม ๑๐๐ คะแนน และอยู่ในลำดับ ๓ ของภูมิภาคอาเซียน คะแนนความโปร่งใส ๓๘ คะแนน (ค่าคะแนน ๐ เท่ากับคอร์รัปชันมากที่สุด, ๑๐๐ เท่ากับคอร์รัปชันน้อยที่สุด) (ข้อมูลจากองค์กรเพื่อความโปร่งใสนานาชาติ Transparency International) ซึ่งการที่ประเทศไทยมีอันดับ ความโปร่งใสดีขึ้น ก็เนื่องจากนโยบายของรัฐบาล และคณะกรรมการป้องกันและปราบปรามการทุจริตแห่งชาติ (ป.ป.ช.) ได้ให้ความสำคัญและเห็นว่าหากให้การทุจริตคอร์รัปชันขยายวงกว้างออกไปโดยไม่กระทำการใดๆ จะส่งผลเสีย ต่อประเทศชาติได้ และต้องเปลี่ยนทัศนคติที่ยอมรับคนโกงให้มาร่วมกันต่อต้าน และไม่ยอมรับการโกงทุกรูปแบบ พร้อมกับมีการกลั่นกรอง ตรวจสอบผู้บริหาร สมาชิกสภาท้องถิ่น ข้าราชการ และผู้ที่เกี่ยวข้องทุกระดับชั้น ให้ทำงานด้วยความรับผิดชอบและโปร่งใส คำนึงถึงผลประโยชน์ส่วนรวมมากกว่าผลประโยชน์ของตนเอง โดยใช้ CPI (Corruption Perception Index) ดัชนีชี้วัดภาพลักษณ์ปัญหาคอร์รัปชัน มาเป็นสิ่งกระตุ้นให้ประชาชนได้ตระหนักตื่นตัวและเล็งเห็นผลเสียต่อบรรยากาศต่าง ๆ ของประเทศไทย

อย่างไรก็ตาม สิ่งที่สำคัญที่สุดที่จะทำให้การแก้ไขปัญหาเกี่ยวกับการคอร์รัปชันให้ได้ผลอย่างยั่งยืน (Permanently) ทุกคนในสังคมต้องมีความนิยมที่ถูกต้อง สร้างการรับรู้ค่านิยมตั้งแต่วัยเด็ก และสร้างค่านิยมการต่อต้านการทุจริตในหน่วยงาน องค์กรทุกแห่ง ผู้บริหาร สมาชิกสภาท้องถิ่น ข้าราชการส่วนท้องถิ่น และประชาชนต้องยึดมั่นในหลักธรรมาภิบาล มีจริยธรรมและคุณธรรมเป็นเครื่องยึดเหนี่ยวจิตใจในการปฏิบัติ การขยายผลในองค์ความรู้ การรวมกลุ่มสร้างภาคีเครือข่ายการเฝ้าระวังและต่อต้านการทุจริตทุกรูปแบบ จะทำให้การทุจริตคอร์รัปชันลดลงได้ และหากดำเนินการอย่างต่อเนื่องมีความคาดหวังว่าสถานการณ์การทุจริตคงจะลดลงเป็นที่ยอมรับในระดับนานาชาติ

การบูรณาการความร่วมมือการต่อต้านการทุจริต เป็นการบูรณาการ ๒ โครงการ ได้แก่ โครงการเสริมสร้างคุณธรรม จริยธรรม และการรักษาวินัย สำหรับผู้บริหาร สมาชิกองค์กรปกครองส่วนท้องถิ่น และบุคลากรองค์การบริหารส่วนจังหวัดระยอง และโครงการฝึกอบรมและสัมมนา ให้กับผู้นำชุมชนหรือผู้มีอาชีพขาย หรือผู้มีอาชีพรับจ้าง เกี่ยวกับการปฏิบัติหน้าที่ในการเข้าร่วมดำเนินการจัดซื้อจัดจ้างกับหน่วยงานภาครัฐ ประกอบกับบูรณาการกิจกรรมการสนับสนุนการต่อต้านการทุจริตจำนวน ๙ กิจกรรม ได้แก่

- โครงการอบรมสมาชิกสภาองค์การบริหารส่วนจังหวัดระยอง เพื่อให้ตระหนักในเรื่องการบริหารกิจการบ้านเมืองที่ดี

- กิจกรรมการจัดทำบันทึกข้อตกลงการปฏิบัติราชการเกี่ยวกับการขัดกันแห่งผลประโยชน์

- กิจกรรมการจัดทำคำปฏิญาณตามคำรับรองปฏิบัติราชการเกี่ยวกับการขัดกันแห่งผลประโยชน์ หลังจากการจัดทำบันทึกข้อตกลง

- โครงการอบรมให้ความรู้เรื่องกฎหมายเกี่ยวกับการปฏิบัติหน้าที่ และการอบรมเพื่อเพิ่มประสิทธิภาพสมาชิกสภาองค์การบริหารส่วนจังหวัดระยอง

- โครงการ MOU เครือข่าย ป.ป.ช. ภาคประชาชน อบรม ป.ป.ช.น้อยด้านคนโกง

- โครงการภาคีเครือข่าย ร่วมใจป้องกันการทุจริต

- กิจกรรมการเฝ้าระวังคอร์รัปชันภาคประชาชน

- โครงการอบรมให้ความรู้เกี่ยวกับการป้องกันผลประโยชน์ทับซ้อน

- โครงการขยายแนวร่วมเครือข่ายป้องกันการทุจริต

การบูรณาการ ๒ โครงการและ ๔ กิจกรรมเข้าด้วยกันเพื่อเกิดการรวมกลุ่ม แลกเปลี่ยนเรียนรู้ ซึ่งกันและกัน และสานพลังสามัคคีของผู้ที่มีแนวคิดอุดมการณ์และจุดมุ่งหมายเดียวกัน ความตระหนักในเรื่องดังกล่าว องค์การบริหารส่วนจังหวัดระยองได้กำหนดเป็นวาระแห่งองค์การบริหารส่วนจังหวัดระยอง เป็นหนึ่งในนโยบายหลักในการบริหารงาน เพื่อประโยชน์ของประชาชนและจังหวัดระยอง มุ่งขยายแนวร่วม ในการรวมพลังป้องกันการทุจริต และจัดแสดงผลงานรางวัลองค์กรปกครองส่วนท้องถิ่นดีเด่นด้านการป้องกันการทุจริต ประจำปี พ.ศ. ๒๕๕๘ เพื่อเชิญชวนองค์กรปกครองส่วนท้องถิ่นจังหวัดระยองและภาคประชาชนเข้าร่วม เป็นภาคีเครือข่ายตามแผนองค์กรปกครองส่วนท้องถิ่นต้นแบบด้านการป้องกันการทุจริต (พ.ศ.๒๕๕๙ – ๒๕๖๑)

๒. วัตถุประสงค์

๒.๑ เพื่อส่งเสริมให้สมาชิกสภาองค์การบริหารส่วนจังหวัดระยอง ข้าราชการและบุคลากรขององค์การบริหารส่วนจังหวัดระยอง มีคุณธรรม จริยธรรมและค่านิยมที่พึงประสงค์

๒.๒ เพื่อส่งเสริมให้สมาชิกสภาองค์การบริหารส่วนจังหวัดระยอง ข้าราชการและบุคลากรของ องค์การบริหารส่วนจังหวัดระยอง ได้มีความรู้ ความเข้าใจกฎหมาย กฎและระเบียบที่เกี่ยวข้องและให้ความสำคัญในหลักการบริหารกิจการบ้านเมืองที่ดี

๒.๓ เพื่อส่งเสริมและพัฒนาความร่วมมือกับประชาชนในการป้องกันและต่อต้านการทุจริต

๒.๔ เพื่อส่งเสริมและเพิ่มช่องทางการตรวจสอบการทุจริต

๒.๕ เพื่อสร้างความตระหนักและจิตสำนึกในการรักษาผลประโยชน์ส่วนรวมของชาติ

๒.๖ เพื่อเชิญชวนให้องค์กรปกครองส่วนท้องถิ่นจังหวัดระยอง และภาคประชาชนเข้าร่วมเป็นภาคีเครือข่ายร่วมใจป้องกันการทุจริต

๓. เป้าหมาย

๓.๑ ข้าราชการการเมืองฝ่ายบริหาร องค์การบริหารส่วนจังหวัดระยอง จำนวน ๗ คน

๓.๒ ข้าราชการการเมืองฝ่ายสภาองค์การบริหารส่วนจังหวัดระยอง จำนวน ๒๘ คน

๓.๓ ข้าราชการประจำ และบุคลากรขององค์การบริหารส่วนจังหวัดระยองที่เกี่ยวข้องกับการจัดซื้อ-จัดจ้าง การจัดเก็บภาษีและรายได้อื่น การจัดทำงบประมาณ การเบิกจ่ายเงิน การจัดทำบัญชี และการตรวจสอบภายใน จำนวน ๓๐๐ คน

๓.๔ ผู้แทนองค์กรปกครองส่วนท้องถิ่นจังหวัดระยอง แห่งละ ๑ คน จำนวน ๖๘ คน

๓.๕ ผู้นำชุมชน ภาคประชาชน ภาคเอกชน ภาคประชาสังคม จำนวน ๒๖๘ คน

๓.๖ เจ้าหน้าที่โครงการ ผู้ประสานโครงการ วิทยากร และเจ้าหน้าที่เกี่ยวข้อง จำนวน ๔๘ คน รวมทั้งสิ้นจำนวน ๓๘๔ คน

๔. สถานที่ดำเนินการ

โรงแรมโกลเด้น ซิตี้ ตำบลเนินพระ อำเภอเมืองระยอง จังหวัดระยอง

๕. วิธีดำเนินการ

๕.๑ จัดอบรมให้ความรู้ ได้แก่

- ด้านกระบวนการขั้นตอนการจัดซื้อจัดจ้างและช่องทางการเข้าถึงข้อมูลของรัฐ
- ด้านการป้องกันการทุจริตคอร์รัปชัน
- ด้านคุณธรรม จริยธรรมและค่านิยมที่ถูกต้อง
- ด้านการเฝ้าระวังและสร้าง/ขยายเครือข่ายการป้องกันการทุจริตคอร์รัปชัน

๕.๒ จัดกิจกรรมที่เกี่ยวข้องเนื่องกับการป้องกันการทุจริตคอร์รัปชันขององค์กรปกครองส่วนท้องถิ่นจังหวัดระยอง

๕.๓ จัดนิทรรศการแสดงผลงานองค์กรปกครองส่วนท้องถิ่นดีเด่นด้านการป้องกันการทุจริต พ.ศ.๒๕๕๘

๕.๔ ลงนามในอนุสัญญา และให้สัตยาบันการป้องกันการทุจริต

๕.๕ ลงนามจัดตั้งเครือข่ายป้องกันการทุจริตคอร์รัปชันขององค์กรปกครองส่วนท้องถิ่นจังหวัดระยอง

๕.๖ ลงนามเป็นสมาชิกภาคีเครือข่ายเฝ้าระวังการคอร์รัปชัน

๖. ระยะเวลาดำเนินการ

จัดอบรมวันที่ ๑๓ กันยายน ๒๕๕๙ จำนวน ๑ วัน เวลา ๐๘.๐๐ น. – ๑๖.๐๐ น. ณ โรงแรมโกลเด้น ซิตี้ ตำบลเนินพระ อำเภอเมืองระยอง จังหวัดระยอง

๗. ผลที่คาดว่าจะได้รับ

๗.๑ ผลผลิต (Output)

๗.๑.๑ สมาชิกสภาองค์การบริหารส่วนจังหวัดระยอง ข้าราชการและบุคลากรขององค์การบริหารส่วนจังหวัดระยอง ผู้นำชุมชน ภาคประชาชน ภาคเอกชน ภาคประชาสังคม ผู้มีอาชีพรับจ้าง ที่เข้ารับการฝึกอบรม ตระหนักและให้ความสำคัญในการประพฤติปฏิบัติโดยยึดหลักคุณธรรม จริยธรรมและค่านิยม ที่พึงประสงค์ มีจิตสำนึกในการรักษาผลประโยชน์ส่วนรวมของชาติ ตลอดจนมีส่วนร่วมในการเฝ้าระวัง และการตรวจสอบการทุจริตและประพฤติมิชอบ

๗.๑.๒ สมาชิกสภาองค์การบริหารส่วนจังหวัดระยอง ข้าราชการและบุคลากรขององค์การบริหารส่วนจังหวัดระยอง ผู้นำชุมชน ภาคประชาชน ภาคเอกชน ภาคประชาสังคม ผู้มีอาชีพรับจ้าง ที่เข้ารับการฝึกอบรมมีความรู้ความเข้าใจกฎหมาย กฎและระเบียบที่เกี่ยวข้องกับการป้องกันและปราบปรามการทุจริต

๗.๒ ผลลัพธ์ (Outcome)

๗.๒.๑ สมาชิกสภาองค์การบริหารส่วนจังหวัดระยอง ข้าราชการและบุคลากรของ องค์การบริหารส่วนจังหวัดระยอง เกิดจิตสำนึกและนำความรู้ที่ได้รับไปยึดถือปฏิบัติตามระเบียบ กฎหมาย สร้างความเชื่อมั่นและภาพลักษณ์ที่ดีให้แก่ประชาชน

๗.๒.๒ สมาชิกสภาองค์การบริหารส่วนจังหวัดระยอง ข้าราชการและบุคลากรของ องค์การบริหารส่วนจังหวัดระยอง ผู้นำชุมชน ภาคประชาชน ภาคเอกชน ภาคประชาสังคม ผู้มีอาชีพ รับจ้าง ร่วมเป็นภาคีเครือข่ายการเฝ้าระวังในการป้องกันและต่อต้านการทุจริต เพิ่มช่องทางการตรวจสอบ และแจ้งเบาะแสการทุจริต

๒) โครงการเสริมสร้างคุณธรรม จริยธรรม และการรักษาวินัยสำหรับบุคลากรองค์การ บริหาร ส่วนจังหวัดระยอง (อบรมหลักสูตร การดำเนินการทางวินัย)

๑. หลักการและเหตุผล

พระราชบัญญัติระเบียบบริหารงานบุคคลส่วนท้องถิ่น พ.ศ.๒๕๔๒ มาตรา ๑๕ กำหนดให้ นายก-องค์การบริหารส่วนจังหวัด เป็นผู้ใช้อำนาจการบริหารงานบุคคลของข้าราชการองค์การบริหาร ส่วนจังหวัด และนายกองค์การบริหารส่วนจังหวัด อาจมอบหมายให้ผู้บังคับบัญชาซึ่งเป็นข้าราชการใน ตำแหน่งใดขององค์การ-บริหารส่วนจังหวัดเป็นผู้ใช้อำนาจแทนนายกองค์การบริหารส่วนจังหวัดได้ โดยมี คณะกรรมการข้าราชการองค์การ-บริหารส่วนจังหวัดเป็นองค์กรกำกับให้ความเห็นชอบการใช้อำนาจดังกล่าว ซึ่งการใช้อำนาจการบริหารงานบุคคลในส่วนการดำเนินการทางวินัยนั้น ได้กำหนดหลักเกณฑ์ไว้ในข้อ ๒๐ แห่งประกาศคณะกรรมการข้าราชการองค์การบริหารส่วนจังหวัด จังหวัดระยอง เรื่อง หลักเกณฑ์และ เงื่อนไขในการสอบสวน การลงโทษทางวินัย การอุทธรณ์ และการร้องทุกข์ โดยกำหนดให้ผู้บังคับบัญชามี หน้าที่ที่จะต้องส่งเสริมและดูแลระมัดระวังให้ ผู้อยู่ใต้บังคับบัญชาปฏิบัติตามวินัย และดำเนินการทางวินัย แก่ผู้กระทำความผิดอย่างจริงจัง จึงกำหนดให้ผู้บังคับบัญชาต้องรับผิดชอบในผลแห่งการละเลยไม่ปฏิบัติหน้าที่ หากละเลยให้ถือว่าผู้บังคับบัญชากระทำความผิดทางวินัยด้วย

การดำเนินการทางวินัยนั้นมีความสลับซับซ้อน และมีกระบวนการในการพิสูจน์ความผิดหลาย ขั้นตอน จากสถิติการรับรายงานเมื่อพบมูลกรณีกระทำความผิดทางวินัย เพื่อแต่งตั้งคณะกรรมการสอบสวน ของฝ่ายวินัยและเสริมสร้างคุณธรรม พบว่า หลายครั้งที่พยานหลักฐานไม่เพียงพอ หรือการสอบ ข้อเท็จจริงในเบื้องต้นไม่ได้ความชัดเจนพอที่จะชี้มูลได้ว่าการกระทำผิดวินัยจริง อันเนื่องมาจาก ผู้บังคับบัญชาไม่ทราบหลักการดำเนินการทางวินัย ซึ่งหากได้รับการอบรมและมีความรู้ในเรื่องการดำเนินการ ทางวินัย ย่อมส่งผลให้การวินิจฉัยการกระทำผิดทางวินัยได้รับความเป็นธรรม และมีกระบวนการทางวินัยที่ ถูกต้อง ไม่เกิดประเด็นการร้องเรียนเกี่ยวกับการพิจารณาและการใช้มาตรการทางวินัย

๒. วัตถุประสงค์

๒.๑ เพื่อให้ข้าราชการกลุ่มเป้าหมาย มีความรู้ความเข้าใจเกี่ยวกับการดำเนินการทางวินัย

๒.๒ เพื่อให้ข้าราชการกลุ่มเป้าหมาย มีความรู้ความเข้าใจเกี่ยวกับมาตรฐานการลงโทษ

๒.๓ เพื่อลดปริมาณการกระทำความผิดทางวินัย

๓. กลุ่มเป้าหมาย

๓.๑ ผู้เข้ารับการอบรมข้าราชการองค์การบริหารส่วนจังหวัดระยอง จำนวน ๖๑ คน ได้แก่

๓.๑.๑ ข้าราชการสายงานบริหาร ประกอบด้วย ปลัดองค์การบริหารส่วนจังหวัด รองปลัด-องค์การบริหารส่วนจังหวัด ผู้อำนวยการกอง และหัวหน้าฝ่าย

๓.๑.๒ หัวหน้าหน่วยตรวจสอบภายใน

๓.๑.๓ ข้าราชการสายงานปฏิบัติ ได้แก่ ข้าราชการองค์การบริหารส่วนจังหวัด ระดับ ๖ ขึ้นไป

๓.๒ ผู้เข้าร่วมการฝึกอบรม ประกอบด้วย นายกองค์การบริหารส่วนจังหวัด คณะผู้บริหาร และเจ้าหน้าที่ที่เกี่ยวข้อง จำนวน ๑๔ คน รวมทั้งสิ้น ๗๕ คน

๔. สถานที่ดำเนินการ

อาคารสำนักงานองค์การบริหารส่วนจังหวัดระยอง อำเภอเมืองระยอง จังหวัดระยอง

๕. วิธีดำเนินการ

๕.๑ เชิญผู้อำนวยการส่วนมาตรฐานวินัย อุทธรณ์ และร้องทุกข์ กรมการส่งเสริมการปกครองท้องถิ่นหรือผู้แทน เป็นวิทยากร

๕.๒ จัดทำหนังสือประกาศคณะกรรมการข้าราชการองค์การบริหารส่วนจังหวัด เรื่อง มาตรฐานทั่วไปเกี่ยวกับวินัย และการรักษาวินัย และการดำเนินการทางวินัย เพื่อใช้เป็นเอกสารประกอบการอบรม และผู้เข้ารับการอบรมสามารถนำไปใช้เป็นคู่มือในการปฏิบัติงานได้ต่อไป

๕.๓ เตรียมและตกแต่งสถานที่จัดการอบรมตามโครงการเสริมสร้างคุณธรรม จริยธรรม และการรักษาวินัยสำหรับบุคลากรองค์การบริหารส่วนจังหวัดระยอง (อบรมหลักสูตร การดำเนินการทางวินัย)

๕.๔ วิธีการอบรมใช้การบรรยายเนื้อหาการบรรยาย

๕.๕ สรุปผลและรายงานผล

๕.๖ ติดตามและประเมินผล ๑ ปี

๓) โครงการเสริมสร้างคุณธรรม จริยธรรม และการรักษาวินัยสำหรับบุคลากร องค์การบริหาร ส่วนจังหวัดระยอง (อบรมหลักสูตรในการทำงาน ประจำปี พ.ศ. ๒๕๕๘ รุ่นที่ ๑)

๑. หลักการและเหตุผล

ดัชนีชี้วัดภาพลักษณ์คอร์รัปชัน ประจำปี พ.ศ. ๒๕๕๗ (Corruption Perceptions Index 2014) ผลคะแนนภาพลักษณ์คอร์รัปชันโลก ประจำปี พ.ศ. ๒๕๕๗ ประเทศไทยได้คะแนน ๓๘ คะแนน จากคะแนนเต็ม ๑๐๐ คะแนน อยู่ลำดับที่ ๘๕ จากทั้งหมด ๑๗๕ ประเทศทั่วโลก และเป็นอันดับที่ ๑๒ จาก ๒๘ ประเทศในภูมิภาคเอเชียแปซิฟิก ทำให้เกิดการตื่นตัวทั้งภาครัฐและภาคเอกชน ในการต่อต้านการทุจริต อีกทั้งคนไทยจำนวนมากได้แสดงความรู้สึกไม่พอใจต่อการทุจริตคอร์รัปชัน โดยเฉพาะอย่างยิ่งหน่วยงานภาครัฐมีภาพลักษณ์เรื่องการทุจริตคอร์รัปชันในทางลบ ประชาชนมองเกี่ยวกับการทุจริตคอร์รัปชันของหน่วยงานภาครัฐ ในเรื่องของการที่เจ้าหน้าที่รัฐดำเนินการโดยไม่เป็นธรรมและไม่โปร่งใส ไม่เป็นไปตาม

กระบวนการมาตรฐานในระหว่างการส่งมอบบริการและขั้นตอนการให้บริการ การเลือกปฏิบัติเมื่อได้รับการเสนอเงื่อนไขพิเศษหรือการจงใจ รวมถึงการจัดหา-เงินเพิ่มพิเศษ การเรียกรับ การขอรับบริจาค และสิ่งบันเทิงต่างๆ ไปจนถึงสิ่งอำนวยความสะดวกจากผู้มาติดต่องาน ส่วนมุมมองของเจ้าหน้าที่รัฐต่อการทุจริตคอร์รัปชันภายในองค์กรนั้น ส่วนใหญ่จะเป็นเรื่องการปฏิบัติงาน เกี่ยวกับ การบริหารงานบุคคล การบริหารงบประมาณ และความเป็นธรรมในการมอบหมายงาน

ปัญหาการทุจริตคอร์รัปชันในหน่วยงานภาครัฐเป็นปัญหาที่ยืดเยื้อเรื้อรังมาเป็นเวลายาวนาน ต้องยอมรับว่า ตัวแปรที่สำคัญคือ เจ้าหน้าที่ของรัฐ หากเจ้าหน้าที่ของรัฐไม่มีความซื่อสัตย์สุจริตในการทำงาน ใช้อำนาจหน้าที่ตามกฎหมายในทางที่มิชอบ ไม่มีความรับผิดชอบในการปฏิบัติงาน จะส่งผลกระทบต่อประสิทธิภาพและคุณภาพของงาน ตลอดจนก่อให้เกิดภาพลักษณ์ที่ไม่ดีในสายตาประชาชน และส่งผลกระทบต่อสถานะเศรษฐกิจและสังคมโดยภาพรวมของประเทศ เจ้าหน้าที่ของรัฐเป็นกำลังขับเคลื่อนองค์กรในการปฏิบัติหน้าที่ราชการให้สำเร็จบรรลุวัตถุประสงค์ตามเป้าหมายที่กำหนดไว้ ซึ่งการมีบุคลากรที่มีคุณภาพนั้น นอกจากมีความรู้ความสามารถแล้ว ยังต้องมีคุณธรรม จริยธรรมประกอบด้วย เพื่อให้สามารถปฏิบัติงานได้อย่างมีประสิทธิภาพและประสิทธิผล และเกิดประโยชน์สูงสุดแก่ราชการ

เพื่อให้สอดคล้องกับแนวนโยบายของรัฐบาลและคำสั่งคณะรักษาความสงบแห่งชาติ ที่ต้องการเพิ่มระดับค่าดัชนีชี้วัดภาพลักษณ์คอร์รัปชัน (Corruption Perception Index : CPI) ให้สูงขึ้นให้ได้ระดับ ๕๐ คะแนน จากคะแนนเต็ม ๑๐๐ คะแนน ในปี พ.ศ. ๒๕๖๐ องค์การบริหารส่วนจังหวัดระยอง จึงเห็นควรดำเนินกิจกรรมที่ส่งเสริมคุณธรรม จริยธรรม โดยมุ่งหวังให้ข้าราชการที่เข้ารับการอบรมปรับเปลี่ยนพฤติกรรม ทศนคติ แนวความคิด ปลุกจิตสำนึกต่อต้านการทุจริต โดยยึดหลักคุณธรรม จริยธรรม ในการปฏิบัติงาน นำหลักธรรมคำสอนทางพระพุทธศาสนามาใช้ เพื่อให้งานมีประสิทธิภาพและผลสัมฤทธิ์ของงานเป็นไปตามวัตถุประสงค์ ตลอดจนเกิดภาพลักษณ์ที่ดีต่อองค์กร จึงดำเนินการจัดโครงการเสริมสร้างคุณธรรม จริยธรรม และการรักษาวินัยสำหรับบุคลากรองค์การบริหารส่วนจังหวัดระยอง

๒. วัตถุประสงค์

๒.๑ เพื่อปรับพฤติกรรม ทศนคติ แนวความคิด ของข้าราชการ ปลุกจิตสำนึกต่อต้านการทุจริต

๒.๒ เพื่อให้ข้าราชการใช้หลักธรรม และหลักคุณธรรม จริยธรรม มาเป็นแนวปฏิบัติ

๒.๓ เพื่อเผยแพร่หลักธรรมคำสอน และสืบทอดพระพุทธศาสนาให้ยั่งยืน

๓. กลุ่มเป้าหมาย

๓.๑ ผู้เข้ารับการฝึกอบรม ข้าราชการองค์การบริหารส่วนจังหวัดระยอง จำนวน ๖๐ คน

๓.๒ ผู้เข้าร่วมการฝึกอบรม ประกอบด้วย นายกองค์การบริหารส่วนจังหวัดหรือผู้แทน คณะผู้บริหาร วิทยากร และเจ้าหน้าที่ที่ได้รับมอบหมายให้ปฏิบัติหน้าที่ในการฝึกอบรม จำนวน ๑๕ คน รวมทั้งสิ้น ๗๕ คน

๔. สถานที่ดำเนินการ

ณ วัดลุ่มมหาชัยชุมพล (พระอารามหลวง) อำเภอเมืองระยอง จังหวัดระยอง

๕. วิธีดำเนินการ

๕.๑ เชิญชวนข้าราชการในสังกัดองค์การบริหารส่วนจังหวัดระยองเข้ารับการอบรมและสรุปรายชื่อ ผู้มีความประสงค์เข้าร่วมโครงการ

๕.๒ ประสานงานกับทางวัดลุ่มมหาชัยชุมพล (วัดอารามหลวง) เพื่อขอใช้สถานที่จัดการอบรมตามโครงการเสริมสร้างคุณธรรม จริยธรรม และการรักษาวินัยสำหรับบุคลากรองค์การบริหารส่วนจังหวัดระยอง (อบรมหลักธรรมในการทำงาน ประจำปี พ.ศ. ๒๕๕๘ รุ่นที่ ๑)

๕.๓ วิธีการอบรมใช้การบรรยายเนื้อหาการบรรยาย

๕.๔ สรุปผลและรายงานผล

๕.๕ ติดตามและประเมินผล

๒.๗ งานวิจัยที่เกี่ยวข้อง

งานวิจัยที่เกี่ยวข้องกับการส่งเสริมจริยธรรม ผู้วิจัยได้ทำการสืบค้นงานวิจัยที่เกี่ยวข้องกับการส่งเสริมจริยธรรม โดยได้สรุปและนำเสนองานวิจัยที่เกี่ยวข้องไว้ดังนี้

๒.๗.๑ งานวิจัยที่เกี่ยวข้องกับการส่งเสริมจริยธรรม

งานวิจัยที่เกี่ยวข้องกับการพัฒนาจริยธรรมของบุคลากร องค์การปกครองท้องถิ่น ในปัจจุบันมีค่อนข้างมาก เพราะการกระจายอำนาจลงไปท้องถิ่น มีผลทำให้นักวิจัยได้หันความสนใจไปสู่การบริหารท้องถิ่นมากขึ้น ทำให้เกิดองค์ความรู้ เพื่อเพิ่มประสิทธิภาพในการทำงานและเป็นการเสนอแนะแนวทางการบริหาร ให้กับผู้นำท้องถิ่นได้นำความรู้เหล่านี้ไปใช้ให้มากขึ้น ซึ่งทางผู้วิจัยจะนำเสนองานวิจัยที่เกี่ยวข้องไว้ดังนี้

จิตภา เร่งมีศรีสุข^{๔๗} ศึกษาวิจัยเรื่อง “ยุทธศาสตร์การพัฒนาจริยธรรมาภิบาลขององค์การปกครองส่วนท้องถิ่นในเขตภาคกลาง” ผลการวิจัยพบว่า

๑. สภาพทั่วไปของจริยธรรมาภิบาลขององค์การปกครองส่วนท้องถิ่นในเขตภาคกลาง ขององค์การบริหารส่วนตำบลขนาดเล็กในภาพรวมมีค่าเฉลี่ย ($\bar{X}$ = ๓.๔๗) อยู่ในระดับปานกลาง องค์การ

^{๔๗}จิตภา เร่งมีศรีสุข, “ยุทธศาสตร์การพัฒนาจริยธรรมาภิบาลขององค์การปกครองส่วนท้องถิ่นในเขตภาคกลาง”, *วิทยานิพนธ์พุทธศาสตรดุษฎีบัณฑิต*, สาขาวิชารัฐประศาสนศาสตร์, (บัณฑิตวิทยาลัย : มหาวิทยาลัยมหาจุฬาลงกรณราชวิทยาลัย, ๒๕๕๖).

บริหารส่วนตำบลขนาดกลางมีค่าเฉลี่ย ($\bar{x} = ๓.๕๒$) อยู่ในระดับมาก และองค์การบริหารส่วนตำบลขนาดใหญ่มีค่าเฉลี่ย ($\bar{x} = ๓.๕๐$) อยู่ในระดับปานกลาง

๒. รูปแบบจริยธรรมาภิบาลขององค์กรปกครองส่วนท้องถิ่นในเขตภาคกลาง ประกอบด้วยคุณลักษณะหลักธรรมาภิบาล ๓ ด้าน เพื่อการพัฒนาจริยธรรมาภิบาลขององค์กรปกครองส่วนท้องถิ่น ในงานบริหาร งานบริการ และงานสนับสนุน ทำให้เกิดรูปแบบเชิงบูรณาการของจริยธรรมาภิบาลในด้านความโปร่งใสในงานบริหาร งานบริการ และงานสนับสนุน รูปแบบเชิงบูรณาการของจริยธรรมาภิบาลในด้านความรับผิดชอบต่อในงานบริหาร งานบริการ และงานสนับสนุน และรูปแบบเชิงบูรณาการของจริยธรรมาภิบาลในด้านการมีส่วนร่วมในงานบริหาร งานบริการ และงานสนับสนุน

๓. การกำหนดยุทธศาสตร์การพัฒนาจริยธรรมาภิบาลขององค์กรปกครองส่วนท้องถิ่นในเขตภาคกลางมีสาระสำคัญ ประกอบด้วย วิสัยทัศน์ คือ “จริยธรรมาภิบาลงานปกครองส่วนท้องถิ่น พัฒนางานคุณภาพ สร้างสังคมคุณธรรม” พันธกิจ คือ การเสริมหนุนกิจการขององค์กรทุกมิติงานให้มีจริยธรรมาภิบาลสูงขึ้น สร้างเสริมความรู้และทัศนคติที่ดีของบุคลากรในการปฏิบัติหน้าที่ รับผิดชอบต่อในการกำกับดูแลพฤติกรรมการทำงานของบุคลากรให้มีธรรมาภิบาล และมุ่งเน้นการสร้างค่านิยมและจิตสำนึกธรรมาภิบาล ให้เกิดกับบุคลากรทุกคนในองค์กรอย่างต่อเนื่องเพื่อให้บริการต่อประชาชนโดยองค์กรที่มีคุณภาพ คุณธรรม เป้าหมายเชิงยุทธศาสตร์ คือ เพื่อให้ระบบการบริหารงานที่มีความเป็นธรรมาภิบาล ด้วยหลักความโปร่งใส หลักความรับผิดชอบต่อ และหลักการมีส่วนร่วมเพื่อให้ระบบการบริหารงานขององค์กรปกครองส่วนท้องถิ่นมีความเป็นธรรมาภิบาลด้วยหลักการความโปร่งใส หลักความรับผิดชอบต่อ และหลักการมีส่วนร่วม และเพื่อให้ระบบงานการสนับสนุนขององค์กรปกครองส่วนท้องถิ่นมีความเป็นธรรมาภิบาลด้วยหลักการความโปร่งใส หลักความรับผิดชอบต่อ และหลักการมีส่วนร่วม กระบวนการดำเนินการเชิงยุทธศาสตร์องค์กรปกครอง ส่วนท้องถิ่น ควรมีการกำหนด กลยุทธ์ เพื่อการบริหารงานเชิงยุทธศาสตร์ให้เกิดเป็นองค์กรที่มีความเป็น จริยธรรมาภิบาล ประกอบด้วย กลยุทธ์การสร้างโปร่งใสในงานบริหาร กลยุทธ์การสร้างโปร่งใสการบริการประชาชน กลยุทธ์การสร้างโปร่งใสในงานสนับสนุน กลยุทธ์การสร้างการมีส่วนร่วมในงานบริหาร กลยุทธ์การสร้างการมีส่วนร่วมในการบริการประชาชน กลยุทธ์การสร้างการมีส่วนร่วมในการสนับสนุน กลยุทธ์การสร้างการรับผิดชอบต่อในงานบริหาร กลยุทธ์การสร้างการรับผิดชอบต่อในการบริการประชาชน และกลยุทธ์การสร้างการรับผิดชอบต่อในงานสนับสนุน

จักรวาล สุขไมตรี ได้วิจัยเรื่อง “รูปแบบการพัฒนาทรัพยากรมนุษย์ตามแนวพุทธจริยธรรมระดับอุดมศึกษา” ผลการวิจัย พบว่า

(๑) แนวคิด ทฤษฎี และหลักพุทธธรรมที่สอดคล้องกับจริยธรรมที่เหมาะสมสำหรับการพัฒนาทรัพยากรมนุษย์ที่เป็นนักศึกษาระดับอุดมศึกษา พบว่า ๑) การพัฒนาทรัพยากรมนุษย์เป็นการเปลี่ยนแปลงกระบวนการคิดและการประพฤติปฏิบัติของมนุษย์ให้มีความเจริญขึ้นทั้งในเรื่องของความรู้ ทักษะ ความสามารถ เพื่อเพิ่มประสิทธิภาพ ประสิทธิผลต่อการพัฒนาตนเอง องค์การสังคม ซึ่งกระบวนการวางแผนการพัฒนาทรัพยากรมนุษย์ที่จะทำให้นักศึกษามีการพัฒนาตนเองอย่างมีประสิทธิภาพ คือ ให้การศึกษา ให้การฝึกอบรม และให้การพัฒนา อย่างไรก็ตามก็ต้องพิจารณา

ถึงแรงงูใจภายในตัวของมนุษย์เป็นสิ่งสำคัญ ซึ่งแรงงูใจที่สามารถส่งเสริม สนับสนุนให้เกิด การพัฒนานักศึกษาระดับอุดมศึกษาให้มีพฤติกรรมกาปฏิบัติที่ดิงาม ถูกต้อง มีอยู่ ๕ ประการ คือ ๑ การศึกษา ๒ ครอบครัว ๓ การให้รางวัล ๔ ค่านิยม และ ๕ ความเชื่อทางศาสนา แต่กระนั้นก็ตาม สภาพแวดล้อมรอบตัวของนักศึกษา ไม่ว่าจะเป็นสภาพสังคม สภาพเศรษฐกิจ สื่อต่างๆ ก็มีผล อย่างมากต่อแรงงูใจของนักศึกษาเช่นกัน ๒) พื้นฐานการเรียนรู้ของนักศึกษาระดับอุดมศึกษาที่มีความแตกต่างกันย่อมมีผลต่อพฤติกรรมกาปฏิบัติในสิ่งที่ถูกต้อง ดิงาม ซึ่งมีอยู่ ๔ ประการ คือ ๑ ครอบครัว ๒ สถาบันการศึกษา ๓ กลุ่มเพื่อน และ ๔ สภาพแวดล้อมรอบตัวนักศึกษา ๓) หลักธรรมทางพุทธศาสนาเป็นหลักให้มนุษย์มีวิถีทางในการดำเนินชีวิต ประพฤติปฏิบัติในสิ่งที่ถูกต้อง มีจริยธรรมที่ดิงาม โดยหลักธรรมที่มีความสอดคล้องกับจริยธรรมในการพัฒนานักศึกษาระดับอุดมศึกษา คือ หลักกุตสกรมม ๑๐ เพราะเป็นหลักธรรมที่เป็นพื้นฐานของชีวิต ถ้าประพฤติปฏิบัติในสิ่งที่ดีก็จะเกิดสิ่งที่ดี คือ ๑ กายสุจริต ๓ ได้แก่ไม่ทำให้ชีวิตสัตว์ตกล่วง ไม่ลักทรัพย์ ไม่ประพฤติผิดในกาม ๒ วจิสฺสุจริต ๔ ได้แก่ เว้นจากการพูดเท็จ เว้นจากการพูดส่อเสียด เว้นจากการพูดคำหยาบ เว้นจากการพูดเพ้อเจ้อ และ ๓ มโนสุจริต ๓ ได้แก่ไม่โลภอยากได้ของคนอื่น ไม่คิดอาฆาตพยาบาทพองร้าย มีปัญญอันเห็นชอบ เข้าใจอันถูกต้องที่ทำให้เกิดการกระทำอันถูกต้อง

(๒) สภาพปัญหาและอุปสรรคการดำเนินการด้านจริยธรรมของนักศึกษาระดับอุดมศึกษา พบว่า เกิดจากตัวของนักศึกษาเป็นสำคัญ ซึ่งสามารถแบ่งได้เป็น ๓ ด้าน คือ ๑) ปัญหาด้านจริยธรรมทางกาย ซึ่งเป็นปัญหาที่เกี่ยวกับการประพฤติ การปฏิบัติ การแสดงออกด้วยการกระทำที่สามารถพบเห็นได้อย่างชัดเจน ขาดการคิดไตร่ตรองอย่างรอบคอบก่อนการปฏิบัติ ๒) ปัญหาด้านจริยธรรมทางวาจา เป็นปัญหาที่เกี่ยวกับการใช้คำพูดในการสื่อสาร หรือการใช้วาจาในการดำเนินชีวิต โดยขาดการคิดไตร่ตรองอย่างรอบคอบก่อนที่จะพูดหรือใช้วาจา และ ๓) ปัญหาด้านจริยธรรมทางใจ เป็นปัญหาที่เกี่ยวกับการใช้ความคิดให้รู้ว่สิ่งใดถูกต้อง ควรกระทำ หรือสิ่งใดไม่ถูกต้องไม่ควรกระทำ

(๓) รูปแบบการพัฒนาทรัพยากรมนุษย์ตามแนวพุทธจริยธรรมระดับอุดมศึกษา โดยนำหลักกุตสกรมม ๑๐ มาปรับประยุกต์ใช้ สามารถ แบ่งได้เป็น ๓ รูปแบบ คือ ๑) รูปแบบด้านการให้การศึกษา โดยจัดการศึกษา จัดการเรียนการสอนเพื่อให้นักศึกษาระดับอุดมศึกษา มีความรู้ความเข้าใจพื้นฐานในแนวทางประพฤติปฏิบัติในสิ่งที่ถูกต้องดิงาม เช่น การสังเกตจากสภาพเหตุการณ์ที่เกิดขึ้น สถานการณ์จำลอง การแสดงบทบาทสมมติ การสาธิตและนำหลักธรรมทางพุทธศาสนาเข้ามาบูรณาการสอดแทรกในการจัดการเรียนการสอน ๒) รูปแบบด้านการฝึกอบรมสั่งสอน โดยฝึกอบรมจัดการเรียนรู้ให้นักศึกษาระดับอุดมศึกษาอย่างเป็นระบบ โดยให้มีความรู้ มีทักษะ มีความสามารถ มีทัศนคติเพิ่มขึ้น ปรับเปลี่ยนแนวคิด และพฤติกรรมให้ดีขึ้น เช่น ยกเป็นกรณีศึกษา ชมภาพยนตร์หรือวีดิทัศน์ ทัศนศึกษา และนำทฤษฎีเศรษฐกิจพอเพียงของพระบาทสมเด็จพระเจ้าอยู่หัว รัชกาลปัจจุบัน มาฝึกอบรมนักศึกษาให้ซึมซับในจิตใจ และเกิดการปฏิบัติอย่างเป็นรูปธรรม ตลอดจนนำหลักธรรมทางพุทธศาสนามาเป็นหลักหรือเป็นแนวทางในการดำเนินชีวิตประจำวันให้ถูกต้อง เพื่อให้เป็นบุคคลที่มีความสมบูรณ์ทั้งกาย วาจา จิตใจ ๓) รูปแบบด้านการพัฒนา โดยจัดประสบการณ์การเรียนรู้ให้นักศึกษาเกิดการเปลี่ยนแปลงความรู้สึก อารมณ์

ความคิด การตัดสินใจ และพฤติกรรมให้มีความเจริญขึ้น ตลอดจนนำหลักธรรมทางพุทธศาสนา มาบูรณาการในการพัฒนาการประพฤติปฏิบัติตัวของนักศึกษาไปในสิ่งที่ถูกต้อง^{๔๘}

ศิวาพร ศรีศักดิ์นันท์ ได้วิจัยเรื่อง “รูปแบบการเสริมสร้างจริยธรรมการสื่อสารเชิงพุทธ ทางสื่อออนไลน์ ของสื่อมวลชนไทย” ผลการวิจัยพบว่า

๑) จริยธรรมการสื่อสารเชิงพุทธ เป็นการสื่อสารที่ต้อง ดึงมา ทั้งต่อตนเองและผู้อื่น การสื่อสารเชิงพุทธ ประกอบด้วย การสื่อสารกับบุคคลภายนอก (ปรโตโฆสะ) ได้แก่ เสียงจากผู้อื่น คือ “กุศลมุลและอกุศลมุล” และการสื่อสารภายในตนเอง (โยนิโสมนสิการ) ได้แก่ การสื่อสารผ่าน กระบวนการทางจิตใจโดยมีสัมมาทิฐิเป็นจุดเริ่มต้น หลักการที่สำคัญของจริยธรรมการสื่อสารเชิง พุทธ คือ กระบวนการสร้างปัญญา คิดถูกวิธี ประกอบด้วย ศีล สมาธิ ปัญญา องค์ประกอบที่สำคัญ ของการสื่อสารเชิงพุทธ ได้แก่ การฟัง การคิด การแลกเปลี่ยนเรียนรู้และการประพฤติปฏิบัติ และ พบว่า สื่อออนไลน์เป็นตัวกำหนดรูปแบบการสื่อสารของมนุษย์ในปัจจุบัน เป็นสื่อที่เอื้อให้ผู้ส่งสาร และผู้รับสารทำหน้าที่รับและส่งสารได้พร้อมกัน เป็นการสื่อสารสองทาง สื่อสารได้ทั้งภาพ เสียง และ ข้อความต่างๆโดยรวมเอาเทคโนโลยีของสื่อดั้งเดิมเชื่อมต่อทางอินเทอร์เน็ตเครือข่ายระดับโลก จริยธรรมการสื่อสารเชิงพุทธทางสื่อออนไลน์ จึงหมายถึง “วิธีการคิดที่ก่อให้เกิดปัญญาและการ ประพฤติปฏิบัติด้วยสำนึกในธรรมและความรับผิดชอบต่อสังคมโลก”

๒) ในช่วงเดือน ตุลาคม ๒๕๕๖ - เดือน พฤษภาคม ๒๕๕๗ ซึ่งเป็นช่วงของความไม่ปกติ ทางการเมือง เกิด“สงครามข้อมูลข่าวสาร”จากโลกออนไลน์ เกิดความวุ่นวายในสังคมอย่างรุนแรง สภาพปัญหาที่เกิดขึ้นแบ่งออกเป็น ๔ ด้านประกอบด้วย ๑) ด้านทัศนคติ “Hate speech” คำพูด รุนแรง ๒) ด้านความเชื่อ ข้อเท็จจริง เกี่ยวกับ“ข่าวลือ ข่าวเท็จ”เกิดจากสื่อมวลชนบิดเบือนข้อมูล ข่าวสารและใส่ความคิดเห็นส่วนตัวมากเกินไป ๓) ด้านความต้องการทางเศรษฐกิจ เป็นเพราะ สื่อมวลชนส่วนใหญ่คาดหวังผลประโยชน์ทางธุรกิจมากเกินไป ๔) ด้านโครงสร้างทางสังคม เป็นเพราะ ความเหลื่อมล้ำทางสังคม สาเหตุเกิดจาก ๑).ปัจจัยภายนอกได้แก่ ความรวดเร็วของเทคโนโลยี อินเทอร์เน็ต โครงสร้างทางสังคม กฎหมาย การใช้อำนาจหน้าที่เกินความพอดี และ ๒).สาเหตุปัจจัย ภายใน ได้แก่ ความเกลียดชัง ความโลภ ความโกรธ ความหลง การยึดมั่น และขาดความยั้งคิด ผลกระทบจากการสื่อสารออนไลน์ เกิดผลกระทบทั้งบุคคลและสังคม ก่อให้เกิด “ความทุกข์” การเสริมสร้างจริยธรรมการสื่อสารเชิงพุทธทางสื่อออนไลน์ ประกอบด้วย ๑).ปัจจัยภายนอกหรือ ปรโตโฆสะ (อกุศลมุล) แก้ไขโดยกัลยาณมิตร ๒).ปัจจัยภายใน หรือ โยนิโสมนสิการ (กิเลสและทิฐิ) แก้ไขโดยระเบียบวิธีคิดแบบ โยนิโสมนสิการ

๓) องค์ความรู้ที่ได้รับจากการวิจัย พบว่า มีรูปแบบการเสริมสร้างจริยธรรมการสื่อสาร เชิงพุทธ ๒ รูปแบบ ได้แก่ (๑) การสื่อสารกับบุคคลภายนอก (ปรโตโฆสะ) และ (๒) การสื่อสารภายใน ตนเอง (โยนิโสมนสิการ) เมื่อสื่อมวลชนเป็นผู้ส่งสารการสื่อสารกับบุคคลภายนอกควรยึดถือ กัลยาณมิตร พูดเชิงบวก เขียนหรือพิมพ์ในสิ่งที่ก่อให้เกิดประโยชน์ต่อตนเองและสังคม เช่น การใช้สื่อ

^{๔๘}จักรวาล สุขไมตรี ได้ศึกษาวิจัยเรื่อง “รูปแบบการพัฒนาทรัพยากรมนุษย์ตามแนวพุทธจริยธรรม ระดับอุดมศึกษา”, **วิทยานิพนธ์พุทธศาสตรดุษฎีบัณฑิต**, สาขาวิชารัฐประศาสนศาสตร์, (บัณฑิตวิทยาลัย : มหาวิทยาลัยมหาจุฬาลงกรณราชวิทยาลัย, ๒๕๕๘).

ออนไลน์ของสื่อมวลชนควรผ่านกระบวนการสื่อสารภายในจิตใจ โดยใช้หลัก “ไตรสิกขา” ได้แก่ ศีล สมาธิ ปัญญา และ อริยสัจ ๔ เพื่อเป็นการรู้เท่าทันสื่อ รู้เท่าทันความทุกข์ เมื่อสื่อมวลชนเป็นผู้รับ สารควรใช้วิธีคิดแบบโยนิโสมนสิการ คิดใคร่ครวญอย่างแยบคายพร้อมด้วย กาลามสูตร หลักความ เชื่อ ๑๐ ประการ ไม่เชื่อทันทีที่พบเห็นข่าวสารมีการยับยั้งชั่งใจและ เป็นการดำเนินชีวิตในทางสาย กลางซึ่งมนุษย์ทุกคนยังไม่สามารถละกิเลสได้ทั้งหมด เป็นการพัฒนาทางจิตใจเพื่อส่งเสริมให้เกิดการ ประพฤติปฏิบัติตามหน้าที่ได้อย่างถูกต้อง เป็นกลาง เหมาะสมและดีงาม สื่อมวลชนควรใช้สติในการ พุด การพิมพ์ หรือการโพสต์ข้อความรวมทั้งภาพและเสียง ตระหนักถึงผลกระทบต่องสังคมโดยยึด หลักจรรยาบรรณแห่งวิชาชีพเป็นสำคัญ^{๔๙}

ภิกคฺคิ กัลยามิตร^{๕๐} ได้วิจัยเรื่อง “จริยธรรมทางการบริหารจัดการภาครัฐที่ดี:วิเคราะห์ เปรียบเทียบการเทศบาลตำบลและองค์การบริหารส่วนตำบล” ผลการวิจัยพบว่า รูปแบบองค์กร ปกครองส่วนท้องถิ่นที่แตกต่างกัน มีจริยธรรมทางการบริหารจัดการภาครัฐที่ดีสำหรับองค์กรปกครอง ส่วนท้องถิ่น ทั้งในภาพรวมและรายด้านไม่แตกต่างกัน ผลการบริหารจัดการตามตัวชี้วัดของจริยธรรม ทางการบริหารจัดการภาครัฐที่ดีสำหรับองค์กรปกครองส่วนท้องถิ่นของเทศบาลตำบลและองค์การ บริหารส่วนท้องถิ่นไม่แตกต่างกัน ปัจจัยที่มีผลต่อการมีจริยธรรมทางการบริหารจัดการภาครัฐที่ดี สำหรับองค์กรปกครองส่วนท้องถิ่น ในภาพรวม ได้แก่ การมีส่วนร่วมทางการเมือง ความรู้ความเข้าใจ เกี่ยวกับจริยธรรม อายุ และจำนวนบุคลากรในหน่วยงาน ตามลำดับ และเมื่อจำแนกเป็นรายด้าน พบว่า ปัจจัยที่มีผลต่อการมีจริยธรรมทางการบริหารจัดการภาครัฐที่ดีสำหรับองค์กรปกครองส่วน ท้องถิ่น ด้านพฤติกรรมจริยธรรมส่วนบุคคล ได้แก่ ความรู้ความเข้าใจเกี่ยวกับจริยธรรม การมีส่วน ร่วมทางการเมือง และระยะเวลาการทำงาน ตามลำดับ ปัจจัยที่มีผลต่อการมีจริยธรรมทางการบริหาร จัดการภาครัฐที่ดีสำหรับองค์กรปกครองส่วนท้องถิ่นด้านพฤติกรรมจริยธรรมทางการบริหารจัดการ ได้แก่ การมีส่วนร่วมทางการเมือง อายุ จำนวนบุคลากรในหน่วยงานระยะเวลาการทำงาน และความรู้ ความเข้าใจเกี่ยวกับจริยธรรม ตามลำดับ ปัจจัยที่มีผลต่อการมีจริยธรรมทางการบริหารจัดการภาครัฐ ที่ดีสำหรับองค์กรปกครองส่วนท้องถิ่น ด้านพฤติกรรมจริยธรรมต่อชุมชน ได้แก่ การมีส่วนร่วม ทางการเมือง และอายุ ตามลำดับ

^{๔๙} ศิวพร ศรีศักดิ์นันท์, ได้ทำการศึกษาวิจัยเรื่อง “รูปแบบการเสริมสร้างจริยธรรมการสื่อสารเชิง พุทธทางสื่อออนไลน์ ของสื่อมวลชนไทย”, **วิทยานิพนธ์พุทธศาสตรดุษฎีบัณฑิต**, สาขาวิชารัฐประศาสนศาสตร์, (บัณฑิตวิทยาลัย : มหาวิทยาลัยมหาจุฬาลงกรณราชวิทยาลัย, ๒๕๕๘).

^{๕๐} ภิกคฺคิ กัลยามิตร, “จริยธรรมทางการบริหารจัดการภาครัฐที่ดี:วิเคราะห์เปรียบเทียบการ เทศบาลตำบลและองค์การบริหารส่วนตำบล”, **วิทยานิพนธ์รัฐประศาสนศาสตร์ดุษฎีบัณฑิต**, (บัณฑิตวิทยาลัย: มหาวิทยาลัยราชภัฏวไลยอลงกรณ์ ในพระบรมราชูปถัมภ์, ๒๕๕๗).

รัชยา ภักดีจิตต์^{๕๑} ได้ศึกษาวิจัยเรื่อง “องค์การมหาชนของไทย : การศึกษากลไกและกระบวนการบริหารตามหลักธรรมาภิบาล” ผลการวิจัยพบว่า กลไกและกระบวนการบริหารองค์การมหาชนของไทยในปัจจุบันภายใต้กรอบแนวคิดธรรมาภิบาลถูกต้องตามกฎหมาย ตามหลักนิติธรรม หลักความโปร่งใส หลักการอื่นตามกรอบแนวคิดธรรมาภิบาลยังไม่ครอบคลุม และข้อมูลสำคัญที่ได้จากกลุ่มบุคคลส่วนราชการและหน่วยงานที่เกี่ยวข้องกับการตรวจสอบ และประเมินผลองค์การมหาชน และฝ่ายการเมือง คือ กลุ่มสมาชิกวุฒิสภาและคณะกรรมการบริหาร การศึกษาความยืดหยุ่นและความคล่องตัว ความเป็นอิสระทางการบริหาร พบว่า องค์การมหาชนมีความยืดหยุ่นและความคล่องตัวทางการบริหารในระดับหนึ่ง แต่ไม่มีความเป็นอิสระทางการบริหารอย่างแท้จริงตามปรัชญาและวัตถุประสงค์ในการจัดตั้ง การบริหารงานได้รับการแทรกแซงทางการเมืองทั้งการกำหนดนโยบาย การตัดสินใจทางการบริหาร

ศรัพัชรา สิทธิกำจร แก้วพิจิตร^{๕๒} ได้วิจัยเรื่อง “การใช้หลักธรรมาภิบาลในสถาบันอุดมศึกษาเอกชน” ผลการวิจัยพบว่า ๑.การใช้หลักธรรมาภิบาลในสถาบันอุดมศึกษาเอกชนประกอบด้วย ๘ องค์ประกอบ คือ ๑) หลักความรับผิดชอบ ๒) หลักนิติธรรมและความเสมอภาค ๓) หลักความโปร่งใส ๔) หลักความคุ้มค่า ๕) หลักความมั่นคง ๖) หลักความมีส่วนร่วม ๗) หลักคุณธรรม และ ๘) หลักการใช้อำนาจหน้าที่ ๒.การใช้หลักธรรมาภิบาลในสถาบันอุดมศึกษาเอกชนโดยการสัมภาษณ์ผู้เชี่ยวชาญ (connoisseurship) ประกอบด้วย องค์ประกอบที่สำคัญ ๘ องค์ประกอบมีความเหมาะสม เป็นไปได้และสามารถนำไปใช้ประโยชน์ได้สอดคล้องกับขอบข่ายการวิจัย

บรรศักดิ์ อูวรรณโณ^{๕๓} ได้วิจัยเรื่อง “การสร้างธรรมาภิบาล (good governance)” ผลการวิจัยพบว่า ลักษณะของธรรมาภิบาลตามแนวความคิดสากลซึ่งครอบคลุมถึงเป้าหมาย โครงสร้าง กระบวนการและสาระของธรรมาภิบาล ความสัมพันธ์ระหว่างประชาธิปไตย ธรรมาภิบาล และการพัฒนาด้านเศรษฐกิจและสังคม กล่าวถึงธรรมาภิบาลในอดีตและการปฏิรูปการเมืองเพื่อสร้าง ธรรมาภิบาลในสังคมไทยรวมถึงโครงสร้าง หลักการและสาระสำคัญของรัฐธรรมนูญฯ พ.ศ. ๒๕๔๐ ที่เป็นฐานรากของการสร้างธรรมาภิบาลในสังคมไทยที่มีเนื้อหาเกี่ยวกับวัฒนธรรมและธรรมาภิบาลไทยเดิมกับธรรมาภิบาลสากล และความขัดแย้งระหว่างธรรมาภิบาลสากลกับวัฒนธรรมการเมืองไทย กล่าวถึงพัฒนาการของวัฒนธรรมและธรรมาภิบาลไทยเดิม และความพยายามสร้างธรรมาภิบาลพุทธเพื่อผสมผสานกับธรรมาภิบาลไทยเดิม และข้อเสนอแนะเพื่อการสร้างธรรมาภิบาลให้เกิดขึ้นในสังคมไทย

^{๕๑}รัชยา ภักดีจิตต์, “องค์การมหาชนของไทย : การศึกษากลไกและกระบวนการบริหารตามหลักธรรมาภิบาล”, วิทยานิพนธ์ปรัชญาดุษฎีบัณฑิต(การบริหารการศึกษา), (บัณฑิตวิทยาลัย: มหาวิทยาลัยรามคำแหง, ๒๕๕๐).

^{๕๒}ศรัพัชรา สิทธิกำจร แก้วพิจิตร, “การใช้หลักธรรมาภิบาลในสถาบันอุดมศึกษาเอกชน”, วิทยานิพนธ์ปรัชญาดุษฎีบัณฑิต (การบริหารการศึกษา), (บัณฑิตวิทยาลัย : มหาวิทยาลัยศิลปากร, ๒๕๕๑).

^{๕๓}บรรศักดิ์ อูวรรณโณ, “ตัวชี้วัดธรรมาภิบาล”, รายงานการวิจัย, (กรุงเทพมหานคร : สถาบันพระปกเกล้า ๒๕๕๒), หน้า ๑๖.

ชนะศักดิ์ ยูวบูรณ์^{๕๔} ได้วิจัยเรื่อง “กระทรวงมหาดไทยกับการบริหารจัดการที่ดี” ผลการวิจัยพบว่า การกำหนดนโยบายการให้กู้เงินกับประเทศกำลังพัฒนา คำนียามความหมายของ good governance คือ ระบบบริหารจัดการที่ดีในระบบราชการไทย แนวทางการบริหารกิจการบ้านเมือง และสังคมที่ดีซึ่งควรส่งเสริมให้สังคมไทยอยู่บนพื้นฐานหลักสำคัญ ๖ ประการ คือ หลักนิติธรรม หลักคุณธรรม หลักความโปร่งใส หลักการมีส่วนร่วม หลักความรับผิดชอบ และหลักความคุ้มค่า นอกจากนี้ยังกล่าวถึงกลยุทธ์การบริหารกิจการบ้านเมืองและสังคมที่ดี การปฏิรูปบทบาทหน้าที่ โครงสร้าง กระบวนการทำงานและกลไกการบริหาร ภายในองค์กรธุรกิจเอกชน สนับสนุนให้ภาคเอกชนมีบทบาทที่โปร่งใสดูถูกค่าและมีความรับผิดชอบต่อสังคม ภาคประชาชนควรตระหนักในสิทธิ หน้าที่และความรับผิดชอบในด้านเศรษฐกิจ สังคมและการเมือง

อรพินท์ สฟโซคชัย^{๕๕} ได้วิจัยเรื่อง “ศึกษาแนวทางการนำหลักธรรมาภิบาลมาประยุกต์ใช้สำหรับการบริหารงานส่วนท้องถิ่นเพื่อเสนอรูปแบบและแนวทางในการสร้างธรรมาภิบาล ในระดับตำบลและหมู่บ้าน” ผลการวิจัยพบว่า พื้นที่ทดลองยังไม่สมบูรณ์นัก แต่ก็มีข้อมูลบางส่วนที่ผู้วิจัยเห็นว่าเป็นว่าประโยชน์ในการเผยแผ่แนวคิดและขั้นตอนการปฏิบัติในการสร้าง อบต.ธรรมาภิบาลต่อไป กระบวนการพัฒนา ธรรมาภิบาลระดับ อบต. เริ่มตั้งแต่กระบวนการสร้างความเข้าใจ การกำหนดแนวทางและรูปแบบการทดลองปฏิบัติ และสิ้นสุดที่การทบทวนและสรุปบทเรียน อบต. ชมพู เลือกประยุกต์หลัก ธรรมาภิบาล ๔ หลัก ได้แก่ หลักนิติธรรม หลักความโปร่งใส หลักการมีส่วนร่วม และ ความคุ้มค่า ส่วนอีกสองหลักคือ หลักความรับผิดชอบ และหลักคุณธรรมยังไม่ได้ดำเนินการ เป็นเรื่องนามธรรมที่จะต้องใช้การณรงค์และการสร้างจิตสำนึกสำหรับการศึกษาในโครงการนี้ยังไม่สามารถสร้างกลไกในเชิงการบริหารจัดการได้เนื่องด้วยเป็นเรื่องระยะยาวและโครงการมีข้อจำกัด

ศักดาพินิจ ณรงค์ชาติโสภณ^{๕๖} ได้วิจัยเรื่อง “การวิเคราะห์นโยบายการกระจายอำนาจให้แก่องค์กรปกครองส่วนท้องถิ่นต่อการพัฒนาเศรษฐกิจชุมชน” ผลการวิจัยพบว่า ภาครัฐและส่วนราชการที่เกี่ยวข้อง ยังไม่มีความจริงจังและจริงใจต่อการกระจายอำนาจให้องค์กรปกครองส่วนท้องถิ่นเท่าที่ควร มีการถ่ายโอนเฉพาะภารกิจและอำนาจหน้าที่ส่วนหนึ่งให้เท่านั้น ในขณะที่งบประมาณและบุคลากรที่มีความเชี่ยวชาญอย่างแท้จริงยังไม่มีมีการถ่ายโอน ทำให้องค์กรปกครองส่วนท้องถิ่นไม่สามารถดำเนินการกิจการที่ได้รับการถ่ายโอนให้ ส่วนในด้านผู้ปฏิบัติตามนโยบายการกระจายอำนาจ เจ้าหน้าที่ที่ได้รับการถ่ายโอนให้ ส่วนในด้านผู้ปฏิบัติตามนโยบายการกระจายอำนาจ เจ้าหน้าที่ผู้ปฏิบัติยังมีความเข้าใจในนโยบายของรัฐบาลไม่ชัดเจน หรือมีการอาศัยช่องว่างของ

^{๕๔}ชนะศักดิ์ ยูวบูรณ์, “กระทรวงมหาดไทยกับการปกครองที่ดี”, รายงานการวิจัย, (กรุงเทพมหานคร : บพิธการพิมพ์, ๒๕๔๓), หน้า ๑.

^{๕๕}อรพินท์ สฟโซคชัย, “แนวทางการนำหลักธรรมาภิบาลมาประยุกต์ใช้สำหรับการบริหารงานส่วนท้องถิ่น”, รายงานวิจัย, (กรุงเทพมหานคร : สถาบันวิจัยเพื่อการพัฒนาประเทศไทย, ๒๕๔๓), หน้า ๑๙.

^{๕๖}ศักดาพินิจ ณรงค์ชาติโสภณ, “ การวิเคราะห์นโยบายการกระจายอำนาจให้แก่องค์กรปกครองส่วนท้องถิ่นต่อการพัฒนาเศรษฐกิจชุมชน”, วิทยานิพนธ์ปรัชญาดุษฎีบัณฑิต (รัฐศาสตร์), (บัณฑิตวิทยาลัย : มหาวิทยาลัยรามคำแหง, ๒๕๔๙).

ระเบียบกฎหมายในการยึดเวลาถ่ายโอนภารกิจออกไป ผลของการกระจายอำนาจต่อการพัฒนาเศรษฐกิจชุมชน ยังไม่เห็นผลมากนัก อาจจะก่อให้เกิดผลเสียเป็นอย่างมากต่อประสิทธิภาพของการปกครองท้องถิ่น

ไพฑูรย์ สมแก้ว และคณะ^{๕๗} ได้วิจัยเรื่อง “การส่งเสริมธรรมาภิบาลในระดับท้องถิ่น กรณีศึกษาช่องทางทุจริตในระดับตำบล : ปัญหาและแนวทางแก้ไขเพื่อพัฒนาคุณธรรมจริยธรรมเชิงโครงสร้างระดับท้องถิ่น” ผลการวิจัยพบว่า ปัญหาจากแนวคิดของระบบสังคมตามกลไกของระบบทุนผูกขาดที่มีฐานอำนาจทางเศรษฐกิจและครอบงำสังคมชุมชนเกษตรกรรมไทยเป็นตัวกำหนดกรอบคิดเชิงอำนาจ เป็นผลให้สังคมชุมชนเลือกสรรผู้มีฐานอำนาจทางเศรษฐกิจของชุมชนมาเป็นตัวแทนสมาชิกสภา กรรมการบริหารองค์การบริหารส่วนตำบล ส่งผลต่อรูปแบบของการบริหารจัดการและการบริการขององค์การบริหารส่วนตำบลให้เป็นไปในรูปแบบของการบริหารจัดการแบบธุรกิจ ตามทักษะของผู้ที่ได้รับการเลือกสรร และผลการวิจัยยังบ่งบอกอีกว่าความสนใจในการมีส่วนร่วมอยู่ในระดับน้อย ปัญหาจากกลไกการให้ประชาชนมีส่วนร่วมและความไม่เข้าใจในโครงสร้างของระบอบประชาธิปไตย จึงจำเป็นและต้องสร้างกลไกหรือหลักสูตรการเรียนรู้ระบอบประชาธิปไตยในระดับฐานราก เพื่อให้ประชาชนเข้ามามีส่วนร่วมอย่างปลอดภัย

ไพศาล เครือแสง ได้วิจัยเรื่อง “รูปแบบการส่งเสริมจริยธรรมทางการบริหารตามหลักธรรมาภิบาลของผู้นำองค์กรปกครองส่วนท้องถิ่น ในเขตภาคเหนือตอนล่าง” ผลการวิจัยพบว่า

๑. แนวคิดทฤษฎี และหลักพุทธธรรมที่ส่งเสริมจริยธรรมทางการบริหารตามหลักธรรมาภิบาลของผู้นำองค์กรปกครองส่วนท้องถิ่น พบว่า ๑. หลักนิติธรรมกับหลักศีล พบว่า จะมีเนื้อหาเชิงของกฎหมาย กฎเกณฑ์ ระเบียบ วิธีปฏิบัติตนในองค์การบริหารส่วนตำบลรวมทั้งจรรยาบรรณในความเป็นผู้นำองค์กรที่ดี ๒.หลักคุณธรรมกับหลักปัญญา พบว่า ระบบคุณธรรมเป็นเครื่องควบคุมการพฤติกรรมทั้งหมดให้ถูกต้อง ชัดเจน เพราะรากฐานของคุณธรรมอยู่ที่จิตสำนึกรักท้องถิ่น รักเพื่อนมนุษย์ไม่เอารักเอาเปรียบต่อผู้อื่น และต่อสังคม ๓.หลักความโปร่งใสกับหลักศีล พบว่า การเปิดเผยข้อมูล เปิดเผยกระบวนการวิธีการทำงาน เปิดเผยงบประมาณ เพื่อให้มีการตรวจสอบทุกขั้นตอน ทั้งด้านปริมาณและด้านคุณภาพ ๔.หลักการมีส่วนร่วมกับหลักพาหุสัจจะ พบว่า กฎหมายหลายฉบับที่พยายามระบุถึงข้อบ่งชี้ที่ประชาชนจะต้องเข้าไปมีส่วนร่วมทุกๆ ขั้นตอนทางการบริหาร ๕.หลักความรับผิดชอบกับหลักศรัทธา พบว่า มีความกล้ายืนหยัดในสิ่งที่ตนเองกระทำและกล้าที่จะรับผิดชอบต่อผลต่อความคิดเพราะทั้งความคิด และการกระทำจะส่งผลทั้งคุณและโทษไปยังประชาชน และ ๖.หลักความคุ้มค่ากับหลักวิริยารัมภะ พบว่า ความสุจริตในการใช้งบประมาณอย่างประหยัด ใช้งบประมาณก็สามารถสร้างความดี ลดความชั่ว ลดความเห็นแก่ตัว ใช้ตนเองไปสู่ความเสียสละต่อส่วนร่วมมากยิ่งขึ้น

^{๕๗}ไพฑูรย์ สมแก้ว และคณะ, “การวิจัยเพื่อส่งเสริมธรรมาภิบาลในระดับท้องถิ่น : กรณีศึกษาช่องทางทุจริตในระดับตำบล : ปัญหาและแนวทางแก้ไขเพื่อพัฒนาคุณธรรมจริยธรรมเชิงโครงสร้างระดับท้องถิ่น”, รายงานวิจัย , (กรุงเทพมหานคร : ศูนย์ส่งเสริมและพัฒนาพลังแผ่นดินเชิงคุณธรรม, ๒๕๔๘).

๒. สภาพจริยธรรมตามหลักธรรมาภิบาลของผู้นำองค์กรปกครองส่วนท้องถิ่นในเขตภาคเหนือตอนล่าง พบว่า การวิเคราะห์สภาพจริยธรรมทางการบริหารของผู้นำรายด้าน พบว่า ๑. หลักนิติธรรม ๒. หลักคุณธรรม ๓. หลักความโปร่งใส ๔. หลักการมีส่วนร่วม ๕. หลักความรับผิดชอบ และ ๖. หลักความคุ้มค่า โดยรวมอยู่ในระดับมาก ($\bar{X} = 3.67$) และเมื่อพิจารณาเป็นรายด้านพบว่า อยู่ในระดับมากทุกด้าน สำหรับผลการวิเคราะห์ด้านจริยธรรมทางการบริหารด้านหลักคุณธรรม เพราะผู้นำมีการจัดทำคู่มือการสร้างธรรมาภิบาลในองค์กรอยู่ในระดับปานกลาง ($\bar{X} = 3.33$)

๓. รูปแบบการส่งเสริมจริยธรรมตามหลักธรรมาภิบาลของผู้นำองค์กรปกครองส่วนท้องถิ่นในเขตภาคเหนือตอนล่าง พบว่า ๑. รูปแบบการส่งเสริมจริยธรรมตามหลักนิติธรรมกับหลักศีล พบว่า กระตุ้นจริยธรรมด้วยการกำหนดนโยบาย แผนงาน และโครงการต่างๆ และการสนับสนุนงบประมาณมาสู่กิจกรรมการส่งเสริมจริยธรรมของผู้นำในองค์กรปกครองส่วนท้องถิ่น ๒. รูปแบบการส่งเสริมจริยธรรมด้านความโปร่งใสกับศีลธรรม พบว่า จะต้องส่งเสริมการเรียนรู้ในระบบการตรวจสอบให้กับประชาชนได้มีความรู้ในการตรวจสอบ และกลไกการทำงานต่างๆ อาจจะประชาสัมพันธ์ในระบบของหนังสือ ใช้เสียงตามสาย การประชุมในหมู่บ้าน ๓. รูปแบบการส่งเสริมจริยธรรมตามหลักความรับผิดชอบต่อหลักศรัทธา พบว่า การนำหลักของจิตสำนึกความรับผิดชอบต่อภาวะผู้นำเชิงจริยธรรมซึ่งเป็นการป้องกันความชั่ว และการลดทุจริตคอร์รัปชัน ๔. รูปแบบการส่งเสริมจริยธรรมตามหลักความคุ้มค่ากับหลักวิริยารัมภะ อยู่ที่หลักทางการบริหารเพื่อมีส่วนร่วมเพื่อให้เกิดผลประโยชน์ต่อประชาชน มุ่งไปสู่การลดการใช้ทรัพยากรตามลักษณะของโครงการขององค์การบริหารส่วนตำบลตั้งไว้ ๕. รูปแบบการส่งเสริมจริยธรรมตามหลักการมีส่วนร่วมกับหลักพาหุสัจจะ พบว่า การสร้างกระบวนการให้ประชาชนได้เข้ามามีส่วนร่วมในการกำหนดนโยบาย การวางแผน การจัดโครงการ กระบวนการดังกล่าวจะต้องเกิดจากความต้องการของภาคประชาชนเป็นหัวใจสำคัญ และ ๖. รูปแบบการส่งเสริมจริยธรรมของผู้นำองค์กรบริหารส่วนตำบลจะต้องใช้คุณธรรมควบคู่กับปัญญาเสมอและพยายามส่งเสริมการศึกษาเรียนรู้ของประชาชน^{๕๘}

สุรินทร์ธร ศิธรกุล^{๕๙} ได้วิจัยเรื่อง ผู้นำการบริหารกิจการบ้านเมืองที่ดีขององค์กรปกครองส่วนท้องถิ่นในเขตจังหวัดภาคตะวันออกเฉียงเหนือตอนล่าง ผลการวิจัยพบว่า องค์ความรู้เกี่ยวกับการบริหารกิจการบ้านเมืองที่ดีที่นำไปใช้ในการบริหารกิจการบ้านเมืองที่ดีขององค์กรปกครองส่วนท้องถิ่นในภาคตะวันออกเฉียงเหนือตอนล่าง ได้แก่แนวคิดเกี่ยวกับผู้นำ แนวคิดเกี่ยวกับการบริหาร ทฤษฎีเกี่ยวกับการบริหาร แนวคิดเกี่ยวกับหลักธรรมาภิบาล และแนวคิดเกี่ยวกับการปกครองส่วนท้องถิ่น

^{๕๘}ไพศาล เครือแสง, ได้ศึกษาวิจัยเรื่อง “รูปแบบการส่งเสริมจริยธรรมทางการบริหารตามหลัก ธรรมาภิบาลของผู้นำองค์กรปกครองส่วนท้องถิ่น ในเขตภาคเหนือตอนล่าง”, วิทยานิพนธ์พุทธศาสตรดุษฎีบัณฑิต, สาขาวิชารัฐประศาสนศาสตร์, บัณฑิตวิทยาลัย : มหาวิทยาลัยมหาจุฬาลงกรณราชวิทยาลัย, ๒๕๕๘.

^{๕๙}สุรินทร์ธร ศิธรกุล, “ผู้นำการบริหารกิจการบ้านเมืองที่ดีขององค์กรปกครองส่วนท้องถิ่นในเขตจังหวัดภาคตะวันออกเฉียงเหนือตอนล่าง”, วิทยานิพนธ์พุทธศาสตรดุษฎีบัณฑิต, สาขาวิชารัฐประศาสนศาสตร์, (บัณฑิตวิทยาลัย : มหาวิทยาลัยมหาจุฬาลงกรณราชวิทยาลัย, ๒๕๕๗).

ความคิดเห็นของพนักงานต่อการบริหารกิจการบ้านเมืองที่ดีสำหรับองค์กรปกครองส่วนท้องถิ่น ในเขตจังหวัดภาคตะวันออกเฉียงเหนือตอนล่าง โดยรวม อยู่ในระดับมาก ซึ่งมากที่สุดคือด้านหลักนิติธรรม รองลงมาหลักคุณธรรม น้อยที่สุดคือหลักความคุ้มค่า ส่วนความคิดเห็นของประชาชน ในต่อการบริหารงานตามหลักการบริหารกิจการบ้านเมืองที่ดี โดยรวม อยู่ในระดับมาก ซึ่งด้านที่มากที่สุดคือ หลักนิติธรรม รองลงมาหลักคุณธรรม น้อยที่สุดคือด้านหลักการมีส่วนร่วม

ลัดดาวัลย์ ศรีนิมิตแก้ว ได้วิจัยเรื่อง แนวทางการจัดกิจกรรมส่งเสริมคุณธรรมจริยธรรม ให้กับนักศึกษามหาวิทยาลัยเทคโนโลยีราชมงคลกรุงเทพ ผลการศึกษาพบว่า^{๖๐} การจัดกิจกรรมส่งเสริมคุณธรรม จริยธรรม ในด้านความซื่อสัตย์ จะกระตุ้นให้นักศึกษาได้แสดงพฤติกรรมต่อบุคคลอื่นตามความเป็นจริงที่เกิดขึ้น มีอุปนิสัยที่ดีงาม รู้สึกรับผิดชอบชั่วดี ละอายต่อบาป ไม่ทุจริต คดโกง ไม่เอาเปรียบผู้อื่น ในด้านความเมตตากรุณา จะทำให้นักศึกษาแสดงถึงความช่วยเหลือผู้อื่น ทั้งร่างกาย แรงใจ ด้วยความเต็มใจ เมื่อเห็นผู้อื่นมีทุกข์และได้รับความเดือดร้อน พัฒนา และเสริมสร้างจิตสำนึกในการให้บริการแก่สังคม เช่น กิจกรรมเสียสละร่างกาย แรงใจเพื่อผู้อื่น กิจกรรมการแบ่งปัน น้ำใจเพื่อเพื่อนมนุษย์ กิจกรรมฝึกสมาธิ เป็นต้น ด้านความรับผิดชอบ มุ่งส่งเสริมให้นักศึกษาตระหนักถึงบทบาทและความรับผิดชอบต่อที่พึงมีต่อตนเองและผู้อื่น มีความเพียรพยายาม ละเอียดรอบคอบ รับผิดชอบในการทำงานกลุ่ม เช่น กิจกรรมความรับผิดชอบต่อผู้อื่น กิจกรรมฝึกการทำงานเป็นทีม เป็นต้น ด้านความกตัญญูกตเวที มุ่งให้นักศึกษาระลึกถึงคุณความดีและแสดงออกในสิ่งที่ดีต่อบุพการี ครูอาจารย์ และผู้มีพระคุณ เช่น กิจกรรมเคารพรักใคร่ ใส่ใจบุพการี กิจกรรมครอบครัวอบอุ่น กิจกรรมวันไหว้ครู กิจกรรมพัฒนาคุณธรรมและจริยธรรม เป็นต้น ด้านความมีระเบียบวินัย เพื่อปลูกฝังจิตสำนึก กระตุ้นให้นักศึกษาแสดงพฤติกรรมที่ดี เพื่อประโยชน์สุขต่อตนเองและบุคคลอื่น เช่น กิจกรรมสร้างวินัย เด็กไทยตรงเวลา กิจกรรมการใช้สถานการณ์สมมติ กิจกรรมเสริมสร้างภาวะผู้นำ และการทำงานเป็นทีม เป็นต้น ด้านความเสียสละ มุ่งให้นักศึกษารู้จักเสียสละความสุขของตนเองเพื่อทำประโยชน์เพื่อผู้อื่นและส่วนรวม เช่น กิจกรรมเสริมสร้างปลูกจิตสำนึกเพื่อส่วนรวม กิจกรรมแบ่งปันความสุข เป็นต้น ด้านความสุภาพอ่อนโยน เพื่อให้นักศึกษาแสดงออกซึ่งกิริยามารยาทที่น่านวล รู้จักกาลเทศะ อ่อนน้อมถ่อมตน พุดสุภาพ มีสัมมาคารวะ เช่น กิจกรรมอนุรักษ์คำสุภาพ กิจกรรมการอบรมมารยาท งามอย่างไทย กิจกรรมส่งเสริมการกล่าวคำทักทาย เป็นต้น ด้านความร่วมมือและรู้จักสามัคคี เพื่อให้นักศึกษาได้แสดงออกถึงความพร้อมเพียง เห็นคุณค่าของความสามัคคี เช่น กิจกรรมนักศึกษาร่วมใจ สามัคคี กิจกรรมสามัคคี คือพลัง เป็นต้น และด้านความอดทน ทำดี ใช้ความคิด แก้ปัญหาและอุปสรรคต่างๆ เช่น กิจกรรมทำงานร่วมใจ แข่งขันกีฬาสถาบัน กิจกรรมเยาวชนรักษาสีเสื้อแวดล้อม เป็นต้น

^{๖๐}ลัดดาวัลย์ ศรีนิมิตแก้ว, “แนวทางการจัดกิจกรรมส่งเสริมคุณธรรมจริยธรรม ให้กับนักศึกษามหาวิทยาลัยเทคโนโลยีราชมงคลกรุงเทพ”, รายงานการวิจัย, (กรุงเทพมหานคร : มหาวิทยาลัยเทคโนโลยีราชมงคลกรุงเทพ, ๒๕๕๒), หน้า ๑๒๕ – ๑๒๙.

ขัตติยา กรรณสูต^{๖๑} ได้วิจัยเรื่อง “คุณธรรมพฤติกรรมความซื่อสัตย์ของคนไทย” ผลการวิจัยพบว่า การเป็นคนดีที่ซื่อสัตย์ได้จากองค์ประกอบสำคัญจากแหล่งต่างๆ ได้แก่ ๑) สถาบันครอบครัว ให้การเลี้ยงดูที่เอื้อต่อการพัฒนาคุณธรรมคือการสร้างลักษณะทางศาสนา การปลูกฝังการควบคุมตนเองและทัศนคติที่ดีต่อความซื่อสัตย์ โดยเน้นที่การเลี้ยงดูแบบพึ่งตนเองเร็วและใช้เหตุผล และต้องประกอบด้วยการที่พ่อแม่ผู้ปกครองเป็นแบบอย่างการปฏิบัติตนทางศาสนาด้วย ๒) สถาบันโรงเรียน โรงเรียนที่อิงสถาบันศาสนา (วัดพุทธ วัดคริสต์ และสุเหร่า) หล่อหลอมให้กลุ่มตัวอย่างมีจริยธรรมความซื่อสัตย์เฉลี่ยสูงกว่าโรงเรียนทั่วไป (ทั้งรัฐและเอกชน) ๓) สถาบันศาสนา กลุ่มตัวอย่างที่ได้สัมผัสสถาบันศาสนามีจริยธรรมความซื่อสัตย์สูงกว่ากลุ่มที่ได้สัมผัสน้อย และ ๔) สภาพแวดล้อมผู้บังคับบัญชา เพื่อนและประชาชนโดยรวมมีผลต่อการคงพฤติกรรมความซื่อสัตย์ของข้าราชการที่ทำหน้าที่ให้บริการประชาชน

มนตรี กวินัญญานนท์^{๖๒} ได้วิจัยเรื่อง “การเสริมสร้างจริยธรรมของส่วนราชการในกระทรวงมหาดไทยโดยคำพิพากษาศาลปกครองสูงสุด : ศึกษากรณีการปฏิบัติหน้าที่ด้วยความโปร่งใสและสามารถตรวจสอบได้” ผลการวิจัยพบว่า ๑. กรมและส่วนราชการที่มีชื่ออย่างอื่นที่มีฐานะเป็นกรมในกระทรวงมหาดไทย มีความรู้ความเข้าใจเกี่ยวกับ ๑) การควบคุมฝ่ายปกครอง และบทบาทอำนาจหน้าที่ของศาลปกครอง เป็นอย่างดี ๒) จริยธรรมของส่วนราชการในมิติการปฏิบัติหน้าที่ด้วยความโปร่งใส อยู่ในระดับดี ๒. กระทรวงมหาดไทย มีจริยธรรมในมิติการปฏิบัติหน้าที่ด้วยความโปร่งใสด้านโครงสร้าง ด้านการให้ทุน ด้านการให้โทษและด้านการเปิดเผยข้อมูลข่าวสารของทางราชการ ส่วนจริยธรรมในมิติการปฏิบัติหน้าที่ซึ่งสามารถตรวจสอบได้นั้น มีในด้านการตรวจสอบตามกฎหมาย ส่วนด้านอื่น ไม่ว่าจะเป็นด้านการมีเป้าหมายที่ชัดเจน ด้านการติดตามประเมินผล ด้านการบริหารความเสี่ยง พบว่ามีการปฏิบัติอยู่บ้าง ๓. ผลของคำพิพากษาศาลปกครองสูงสุดนั้นได้เสริมสร้างจริยธรรมของส่วนราชการในกระทรวงมหาดไทย ทั้งทางตรงและทางอ้อมกับกลุ่มข้าราชการที่มีอาชีพเกี่ยวข้องกับ

ประทีป มากมิตร^{๖๓} ได้วิจัยเรื่อง “จริยธรรมของผู้บริหารสถาบันอุดมศึกษาเอกชน” ผลการวิจัยพบว่า ๑. จริยธรรมของผู้บริหารระดับหัวหน้าภาควิชาของสถาบันอุดมศึกษาเอกชน มีองค์ประกอบ ๓ องค์ประกอบ แยกออกเป็น ๗ องค์ประกอบย่อย ได้แก่ องค์ประกอบที่ ๑ จริยธรรมต่อผู้บังคับบัญชา จริยธรรมต่อองค์กร และจริยธรรมต่อสังคม องค์ประกอบที่ ๒ คือ จริยธรรมต่อนักศึกษา และจริยธรรมต่อผู้ร่วมงาน องค์ประกอบที่ ๓ คือ จริยธรรมต่อส่วนงาน และ จริยธรรมส่วน

^{๖๑} ขัตติยา กรรณสูต, “พฤติกรรมความซื่อสัตย์ของคนไทย”, รายงานวิจัย, ศูนย์ส่งเสริมและพัฒนาพลังแผ่นดินเชิงคุณธรรม(ศูนย์คุณธรรม) , (กรุงเทพมหานคร : ศูนย์คุณธรรม , ๒๕๕๑).

^{๖๒} มนตรี กวินัญญานนท์, “การเสริมสร้างจริยธรรมของส่วนราชการในกระทรวงมหาดไทยโดยคำพิพากษาศาลปกครองสูงสุด : ศึกษากรณีการปฏิบัติหน้าที่ด้วยความโปร่งใสและสามารถตรวจสอบได้, วิทยานิพนธ์ปรัชญาดุษฎีบัณฑิต (รัฐประศาสนศาสตร์), (บัณฑิตวิทยาลัย : มหาวิทยาลัยรามคำแหง, ๒๕๕๔).

^{๖๓} ประทีป มากมิตร, “จริยธรรมของผู้บริหารสถาบันอุดมศึกษา”, วิทยานิพนธ์ปรัชญาดุษฎีบัณฑิต (การบริหารการศึกษา), (บัณฑิตวิทยาลัย : มหาวิทยาลัยศิลปากร, ๒๕๕๐).

ตน ๒. แนวทางในการส่งเสริมจริยธรรมของผู้บริหารระดับหัวหน้าภาควิชาของสถาบันศึกษาเอกชน มี ๘ แนวทางใหญ่ ได้แก่ ๑) การสนับสนุนด้านนโยบาย ๒) มีการจัดฝึกอบรมจริยธรรม ๓) จัดทำประมวลจริยธรรม หรือจริยธรรมวิชาชีพในองค์กร ๔) การตรวจสอบจริยธรรม ๕) การนำจริยธรรมเข้าเป็นส่วนหนึ่งสำคัญในการบริหารทรัพยากรบุคคล ๖) การเป็นแบบอย่างที่ดีของผู้บริหาร ๗) มีคณะกรรมการหรือที่ปรึกษาด้านจริยธรรม ๘) การจูงใจ

นฤนันท์ สุрымณี และคณะ^{๖๔} ได้วิจัยเรื่อง “คุณธรรมจริยธรรมที่มีผลต่อการบริหารจัดการองค์การบริหารส่วนตำบล” ผลการวิจัยพบว่า บุคลากรในองค์การบริหารส่วนตำบลมีการปฏิบัติงานตามหลักคุณธรรมความโปร่งใสและความรับผิดชอบในภาพรวมในระดับมากถึงมากที่สุดคือ การปฏิบัติงานที่ได้รับมอบหมายอย่างเต็มความสามารถโดยคำนึงถึงประโยชน์ของทางราชการและประชาชน มีการประพฤติมิชอบมีอยู่ในระดับน้อยถึงน้อยที่สุด ด้านกระบวนการส่งเสริมและพัฒนาคุณธรรมจริยธรรมให้แก่บุคลากรขององค์การบริหารส่วนตำบลพบว่าองค์การบริหารส่วนตำบลเกือบทุกแห่งไม่ ได้ดำเนินการจัดโครงการฝึกอบรมสัมมนาคุณธรรมจริยธรรมให้แก่บุคลากรของตนเองโดยตรง

ริเอ็องรอง รัตนวิไลสกุล^{๖๕} ได้วิจัยเรื่อง “ความรู้สึกเชิงจริยธรรม ความซื่อสัตย์และความรับผิดชอบต่อสังคมของสมาชิกรัฐสภาไทย” ผลการวิจัยพบว่า ๑. ความซื่อสัตย์และความรับผิดชอบต่อสังคมของนักการเมืองไทยมีค่าความเชื่อมั่น .๐๗๒. สมาชิกรัฐสภาให้คุณค่าหรือเห็นความสำคัญของจริยธรรมความซื่อสัตย์และความรับผิดชอบต่อสังคมแต่ไม่ได้เคร่งครัดในทางปฏิบัติ ๓) สมาชิกรัฐสภาพึงพอใจต่อเงินเดือน ระยะเวลาสังกัดพรรคการเมือง และค่านิยมการทำงานส่วนตัวแปรระดับการศึกษา มีผลต่อระดับความซื่อสัตย์ต่อหน้าที่ แต่ไม่พบว่ามีผลต่อความรับผิดชอบต่อสังคมของสมาชิกรัฐสภา

ศูนย์ส่งเสริมและพัฒนาแผ่นดินเชิงคุณธรรม มหาวิทยาลัยมหิดล^{๖๖} ได้วิจัยเรื่อง “คุณธรรมจริยธรรมที่มีผลต่อการบริหารจัดการขององค์การบริหารส่วนตำบล” ผลการวิจัย พบว่า จุดเด่นในการบริหารงานที่ทำให้องค์การบริหารส่วนตำบลที่เป็นกลุ่มตัวอย่างได้รับรางวัลที่ ๑ ประเภทการบริหารจัดการที่ดีประจำปี ๒๕๔๗ ได้แก่ การบริหารจัดการ ด้านความซื่อสัตย์ การเปิดโอกาสให้ประชาชนได้เข้ามามีส่วนร่วมในการบริหารจัดการเพื่อสร้างความโปร่งใสทั้งในด้านการจัดซื้อ

^{๖๔} นฤนันท์ สุрымณี และคณะ, “คุณธรรมจริยธรรมที่มีผลต่อการบริหารจัดการขององค์การบริหารส่วนตำบล”, *รายงานวิจัย*, (คณะสังคมศาสตร์และมนุษยศาสตร์ : มหาวิทยาลัยมหิดล, ๒๕๔๙).

^{๖๕} ริเอ็องรอง รัตนวิไลสกุล, “ความรู้สึกเชิงจริยธรรมความซื่อสัตย์และความรับผิดชอบต่อสังคมของสมาชิกรัฐสภาไทย”, *วิทยานิพนธ์ปรัชญาดุษฎีบัณฑิต* (สังคมวิทยา), (กรุงเทพมหานคร : มหาวิทยาลัยรามคำแหง, ๒๕๔๗).

^{๖๖} มหาวิทยาลัยมหิดล, “คุณธรรมจริยธรรมที่มีผลต่อการบริหารจัดการขององค์การบริหารส่วนตำบล”, *รายงานวิจัย*, (กรุงเทพมหานคร : ศูนย์ส่งเสริมและพัฒนาแผ่นดินเชิงคุณธรรม คณะสังคมศาสตร์ และมนุษยศาสตร์ , ๒๕๔๘).

จัดจ้าง การเปิดเผยข้อมูลผลการดำเนินงาน การใช้จ่ายงบประมาณในรูปแบบของรายงานผลการดำเนินงานประจำปี ตลอดจนการดำเนินโครงการที่สร้างสรรค์โดยยึดหลักเศรษฐกิจพอเพียงทำให้องค์การบริหารส่วนตำบลประหยัดงบประมาณได้ คุณธรรมและจริยธรรมที่ผู้บริหารองค์การบริหารส่วนตำบลนำมาใช้ได้แก่ ความซื่อสัตย์ ความโปร่งใส พรหมวิหารสี่ (เมตตา กรุณา มุทิตา อุเบกขา) และความเสียสละซึ่งที่มาของการนำคุณธรรมจริยธรรมเหล่านั้นมาใช้ พบว่า นายกและปลัดองค์การบริหารส่วนตำบลส่วนใหญ่ได้รับการปลูกฝังคุณธรรมจริยธรรมจากครอบครัวในหลายรูปแบบ การปลูกฝังด้านคุณธรรมจริยธรรมของครอบครัวตั้งแต่เยาว์วัยเป็นสิ่งสำคัญอย่างยิ่งสามารถช่วยให้เด็กเกิดการรับรู้ในสิ่งที่ดีงาม เมื่อเติบโตเป็นผู้ใหญ่ย่อมมีคุณธรรมจริยธรรมอยู่ในจิตใจ

สรุปว่า งานวิจัยที่เกี่ยวข้องกับจริยธรรมนั้น เป็นการศึกษาในเรื่องของการบริหารจัดการองค์กรโดยใช้หลักจริยธรรม ของผู้บริหารและบุคลากร ในการบริหารองค์กรตามหลักจริยธรรม คำนึงถึงประโยชน์ส่วนรวม ตลอดจนกระบวนการในการส่งเสริมและพัฒนาจริยธรรมให้แก่บุคลากรขององค์กรปกครองส่วนท้องถิ่น โดยเฉพาะการให้ประชาชนมีส่วนร่วมในการตรวจสอบการบริหารงาน เพื่อให้เกิดความโปร่งใส เพราะอุปสรรคสำคัญในการพัฒนาประเทศ ส่วนหนึ่งเกิดจากความเสื่อมถอยทางด้านจริยธรรม และการบริหารจัดการประเทศ ทำให้เกิดปัญหาการทุจริตคอร์รัปชัน แสวงหาประโยชน์ที่มิควรได้ในภาครัฐ องค์กรปกครองส่วนท้องถิ่น มีการประยุกต์หลักพุทธธรรมตามแนวพระพุทธศาสนามาใช้ในองค์กร เพื่อให้เจ้าหน้าที่ ผู้บริหารปฏิบัติหน้าที่ด้วยความซื่อสัตย์สุจริต มีความโปร่งใส โดยการส่งเสริมให้ประชาชนมีส่วนร่วมในการแก้ไขปัญหาที่เกิดขึ้น โดยเน้นการวางแผนปฏิบัติงาน เพื่อเพิ่มประสิทธิภาพและตรวจสอบถ่วงดุล มีการรายงานผลการจัดการที่เป็นขั้นตอน และเป็นรูปธรรม รวมไปถึงการกระจายอำนาจ สิทธิเสรีภาพ ความเสมอภาคอย่างเท่าเทียมกัน ส่งเสริมจริยธรรมในองค์กร ให้เป็นวัฒนธรรมอันเป็นแบบอย่างที่ดีงามเนื่องจากหลักธรรมทางพุทธศาสนาเป็นหลักให้มนุษย์มีวิถีทางในการดำเนินชีวิต ประพฤติปฏิบัติในสิ่งที่ถูกต้อง มีจริยธรรมที่ดีงาม และนำความสุขมาให้แก่ตนเอง แก่ผู้อื่นในสังคมหรือองค์กร มีความสมบูรณ์พร้อมทั้งทางกายและจิตใจนั่นเอง

จากงานวิจัยเกี่ยวกับ การส่งเสริมจริยธรรมตามแนวพระพุทธศาสนาของบุคลากรองค์กรปกครองส่วนท้องถิ่น ในจังหวัดระยอง ผู้วิจัยสามารถประมวล ได้ดังตารางต่อไปนี้

ตารางที่ ๒.๖ งานวิจัยที่เกี่ยวข้องกับการส่งเสริมจริยธรรม

นักวิจัยหรือแหล่งข้อมูล	ผลการวิจัย
จิตาภา เร่งมีศรีสุข, (๒๕๕๖)	ยุทธศาสตร์การพัฒนาจริยธรรมาภิบาลขององค์กรปกครองส่วนท้องถิ่นในเขตภาคกลาง พบว่า สภาพทั่วไปของจริยธรรมาภิบาลขององค์กรปกครองส่วนท้องถิ่นในเขตภาคกลางรูปแบบจริยธรรมาภิบาลขององค์กรปกครองส่วนท้องถิ่นในเขตภาคกลางการกำหนดยุทธศาสตร์การพัฒนาจริยธรรมาภิบาลขององค์กรปกครองส่วนท้องถิ่นในเขตภาคกลาง

จักรวาล สุขไมตรี, (๒๕๕๘)	รูปแบบการพัฒนาทรัพยากรมนุษย์ตามแนวพุทธจริยธรรมระดับอุดมศึกษา พบว่า การพัฒนาทรัพยากรมนุษย์เป็นการเปลี่ยนแปลงกระบวนการคิดและการประพฤติปฏิบัติของมนุษย์ให้มีความเจริญขึ้นทั้งในเรื่องของความรู้ ทักษะ ความสามารถ เพื่อเพิ่มประสิทธิภาพประสิทธิผลต่อการพัฒนาตนเอง องค์การ สังคม การเรียนรู้ให้นักศึกษาเกิดการเปลี่ยนแปลงความรู้สึกร่างกาย อารมณ์ ความคิด การตัดสินใจ และพฤติกรรมให้มีความเจริญขึ้น ตลอดจนนำหลักธรรมทางพุทธศาสนา มาบูรณาการในการพัฒนาการประพฤติปฏิบัติ
ศิวาพร ศรีศักดิ์นันท์, (๒๕๕๘)	รูปแบบการเสริมสร้างจริยธรรมการสื่อสารเชิงพุทธทางสื่อออนไลน์ ของสื่อมวลชนไทย พบว่า จริยธรรมการสื่อสารเชิงพุทธ เป็นการสื่อสารที่ถูกต้อง ดีงาม ทั้งต่อตนเองและผู้อื่น การสื่อสารเชิงพุทธในช่วงเดือน ตุลาคม ๒๕๕๖ - เดือน พฤษภาคม ๒๕๕๗ ซึ่งเป็นช่วงของความไม่ปกติทางการเมือง เกิด“สงครามข้อมูลข่าวสาร”จากโลกออนไลน์ เกิดความวุ่นวายในสังคมอย่างรุนแรงองค์ความรู้ที่ได้รับจากการวิจัย พบว่า มีรูปแบบการเสริมสร้างจริยธรรมการสื่อสารเชิงพุทธ
ภิกษุศักดิ์ กัลยามิตร, (๒๕๕๗)	ปัจจัยที่มีผลต่อการมีจริยธรรมทางการบริหารจัดการภาครัฐที่ดีสำหรับองค์กรปกครองส่วนท้องถิ่น ในภาพรวม ได้แก่ การมีส่วนร่วมทางการเมือง ความรู้ความเข้าใจเกี่ยวกับจริยธรรม อายุ และจำนวนบุคลากรในหน่วยงาน ตามลำดับ

ตารางที่ ๒.๖ งานวิจัยที่เกี่ยวข้องกับการส่งเสริมจริยธรรม (ต่อ)

รัชยา ภักดีจิตต์, (๒๕๕๐)	กลไกและกระบวนการบริหารองค์การมหาชนของไทยในปัจจุบันภายใต้กรอบแนวคิดธรรมาภิบาลถูกต้องตามกฎหมาย ตามหลักนิติธรรม หลักความโปร่งใส หลักการอื่นตามกรอบแนวคิดธรรมาภิบาลยังไม่ครอบคลุม
บรรจง เจริญสุข, (๒๕๕๒)	รูปแบบซึ่งเป็นวิธีการบริหารสถานศึกษาขั้นพื้นฐานมีโครงสร้างซึ่งประกอบด้วยภารกิจสถานศึกษา ๔ ด้าน ได้แก่ ด้านการบริหารวิชาการ ด้านการบริหารงบประมาณ ด้านการบริหารบุคคล และด้านการบริหารทั่วไป แต่ละด้านประกอบด้วยภารกิจการบริหารตามหลักธรรมาภิบาล ๖ หลัก
อรพินท์ สพิโชคชัย, (๒๕๕๓)	การสร้าง อบต.ธรรมาภิบาลต่อไป กระบวนการพัฒนา ธรรมมาภิบาลระดับ อบต. เริ่มตั้งแต่กระบวนการการสร้างความเข้าใจ การกำหนดแนวทางและรูปแบบการทดลองปฏิบัติ และสิ้นสุดที่การทบทวนและสรุปบทเรียน
ศักดาพินิจ ณรงค์ชาติโสภณ, (๒๕๕๔)	ภาครัฐและส่วนราชการที่เกี่ยวข้อง ยังไม่มีความจริงจังและจริงจังต่อการกระจายอำนาจให้องค์กรปกครองส่วนท้องถิ่นเท่าที่ควร มีการถ่ายโอนเฉพาะภารกิจและอำนาจหน้าที่ส่วนหนึ่งให้เท่านั้นส่วนในด้านผู้ปฏิบัติตามนโยบายการกระจายอำนาจ เจ้าหน้าที่ได้รับการถ่ายโอนให้ ส่วนในด้านผู้ปฏิบัติตามนโยบายการกระจายอำนาจ เจ้าหน้าที่ผู้ปฏิบัติยังมีความเข้าใจในนโยบายของรัฐบาลไม่ชัดเจน
ไพฑูรย์ สมแก้ว และคณะ, (๒๕๕๔)	ปัญหาจากแนวคิดของระบบสังคมตามกลไกของระบบทุนผูกขาดที่มีฐานอำนาจเศรษฐกิจและครอบงำสังคมชุมชนเกษตรกรรมไทยเป็นตัวกำหนดกรอบคิดเชิงอำนาจ
ไพศาล เครือแสง, (๒๕๕๕)	รูปแบบการส่งเสริมจริยธรรมทางการบริหารตามหลักธรรมาภิบาลของผู้นำองค์กรปกครองส่วนท้องถิ่น ในเขตภาคเหนือตอนล่าง พบว่า แนวคิดทฤษฎี และหลักพุทธธรรมที่ส่งเสริมจริยธรรมทางการบริหารตามหลักธรรมาภิบาล สภาพจริยธรรมตามหลักธรรมาภิบาล รูปแบบการส่งเสริมจริยธรรมตามหลักธรรมาภิบาล

ตารางที่ ๒.๖ งานวิจัยที่เกี่ยวข้องกับการส่งเสริมจริยธรรม (ต่อ)

สุรินทร์ธร ศิธรกุล, (๒๕๕๗)	ความรู้เกี่ยวกับการบริหารกิจการบ้านเมืองที่ดีที่นำไปใช้ในการบริหารกิจการบ้านเมืองที่ดีขององค์กรปกครองส่วนท้องถิ่นโดยรวม อยู่ในระดับมาก ซึ่งมากที่สุดคือด้านหลักนิติธรรม รองลงมาหลักคุณธรรม น้อยที่สุดคือหลักความคุ้มค่า
ลัดดาวัลย์ ศรีนิมิตรแก้ว, (๒๕๕๒, หน้า ๑๒๕-๑๒๙)	การจัดกิจกรรมส่งเสริมคุณธรรม จริยธรรม ในด้านความซื่อสัตย์ จะกระตุ้นให้นักศึกษาได้แสดงพฤติกรรมต่อบุคคลอื่นตามความเป็นจริงที่เกิดขึ้น ในด้านความเมตตา กรุณา จะทำให้นักศึกษาแสดงถึงความช่วยเหลือผู้อื่นทั้งร่างกาย แรงใจ ด้วยความเต็มใจ ด้านความกตัญญู กตเวทิต์ มุ่งให้นักศึกษาระลึกถึงคุณความดีและแสดงออกในสิ่งที่ดีต่อบุพการี ครูอาจารย์ และผู้มีพระคุณ
ชัตติยา กรรณสูตร, (๒๕๕๑)	การเป็นคนดีที่ซื่อสัตย์ได้จากองค์ประกอบสำคัญจากแหล่งต่างๆ ได้แก่ ๑. สถาบันครอบครัว ๒. สถาบันโรงเรียน ๓. สถาบันศาสนา ๔. สภาพแวดล้อม
มนตรี กวินัญญานนท์, (๒๕๕๔)	จริยธรรมในมิติการปฏิบัติหน้าที่ด้วยความโปร่งใสด้านโครงสร้าง ด้านการให้คุณ ด้านการให้โทษและด้านการเปิดเผยข้อมูลข่าวสารของทางราชการ ส่วนจริยธรรมในมิติการปฏิบัติหน้าที่ซึ่งสามารถตรวจสอบได้นั้น มีในด้านการตรวจสอบตามกฎหมาย ส่วนด้านอื่น ไม่ว่าจะเป็นด้านการมีเป้าหมายที่ชัดเจน ด้านการติดตามประเมินผล ด้านการบริหารความเสี่ยง พบว่ามีการปฏิบัติอยู่บ้าง

๒.๗.๒ งานวิจัยที่เกี่ยวข้องกับองค์กรปกครองส่วนท้องถิ่น

งานวิจัยเกี่ยวกับองค์กรปกครองส่วนท้องถิ่น เพื่อการพัฒนาจริยธรรมของบุคลากรองค์กรปกครองส่วนท้องถิ่น ผู้วิจัยได้คัดเลือกงานวิจัยที่สามารถนำไปใช้เป็นแนวทางการในการพัฒนาจริยธรรมของบุคลากร ในองค์กรปกครองส่วนท้องถิ่น ดังนี้

นางวาสิตา เกิดผล ประสพศักดิ์^{๖๗} ได้วิจัยเรื่อง “แบบจำลองการบริหารเชิงพุทธบูรณาการขององค์กรปกครองส่วนท้องถิ่น” ผลการวิจัย พบว่า

๑) สภาพการบริหารงานเชิงบูรณาการขององค์กรปกครองส่วนท้องถิ่นภาพรวมอยู่ในระดับมาก แต่ยังมีปัญหาต่างๆ ในด้านการบริหารไม่เป็นไปตามระเบียบ ปัญหาการจัดสรรงบประมาณไม่เป็นไปตามความต้องการของชุมชน ปัญหาการบริการสาธารณะไม่เพียงพอและไม่ทั่วถึง ปัญหาการก่อสร้างสาธารณูปโภคไม่ตรงความต้องการของชุมชน ด้านบริหารงานบุคลากรขาดความรู้ความสามารถแต่ละด้าน

๒) การศึกษาแนวคิดเชิงทฤษฎีและหลักพุทธธรรมเกี่ยวกับการบริหารเชิงพุทธบูรณาการพบว่า การนำหลักอริยบท ๔ มาใช้เป็นแนวทางหลักในการบริหารงานเชิงบูรณาการ และมีหลักพรหมวิหาร ๔ หลักสังคหวัตถุ ๔ หลักทฤษฎีธัมมิกัตถะประโยชน์ ๔ เป็นส่วนประกอบ เพื่อให้การบริหารงานเชิงบูรณาการขององค์กรปกครองส่วนท้องถิ่นประสบความสำเร็จ

๓) แบบจำลองการบริหารเชิงพุทธบูรณาการขององค์กรปกครองส่วนท้องถิ่น พบว่าองค์กรปกครองส่วนท้องถิ่น มีการใช้เทคนิคการสร้างบูรณาการ ๓ ประการ (๓C) ได้แก่ ร่วมมือ (Co-ordination) , ประสาน (Co-operation) และสอดคล้อง (Consistency) ในการบริหารองค์กรปกครองส่วนท้องถิ่น ๓ ระดับ ได้แก่ องค์การบริหารส่วนจังหวัด เทศบาล และ องค์การบริหารส่วนตำบล เกี่ยวกับสาระงานท้องถิ่น ๓ ประการ ได้แก่ การเงิน บุคลากร และการมีส่วนร่วม โดยกลุ่มงานท้องถิ่น ๓ กลุ่ม ได้แก่ งานบริหาร งานบริการและงานสนับสนุน อันนำไปสู่คุณลักษณะของแบบจำลองการบริหารงานเชิงพุทธบูรณาการ ๓ ประการ ได้แก่ ความเป็นเอกภาพ ความเข้มแข็งและความยั่งยืน การบริหารงานเชิงพุทธบูรณาการตามหลักพุทธธรรม ผู้บริหารท้องถิ่นใช้หลัก พรหมวิหาร ๔ ผู้ปฏิบัติงานใช้หลักสังคหวัตถุ ๔ และผู้รับบริการใช้หลักทฤษฎีธัมมิกัตถะประโยชน์ ๔ โดยทุกภาคส่วนใช้หลักอริยบทตามหลักการบริหารงานเชิงพุทธบูรณาการ เพื่อให้การบริหารงานท้องถิ่นประสบความสำเร็จ ซึ่งการใช้หลักพุทธธรรมดังกล่าว ทำให้การบริหารเชิงพุทธบูรณาการของท้องถิ่นมีความเป็นเอกภาพ เข้มแข็ง และยั่งยืน

ธิดวุฒิ หมั่นมี ได้วิจัยเรื่อง การสร้างความผูกพันต่อองค์กรของพนักงานองค์กรปกครองส่วนท้องถิ่นในภาคตะวันออกเฉียงเหนือ ผลการวิจัยพบว่า^{๖๘}

^{๖๗}นางวาสิตา เกิดผล ประสพศักดิ์, “แบบจำลองการบริหารเชิงพุทธบูรณาการขององค์กรปกครองส่วนท้องถิ่น”, วิทยานิพนธ์พุทธศาสตรดุษฎีบัณฑิต, สาขาวิชารัฐประศาสนศาสตร์, (บัณฑิตวิทยาลัย : มหาวิทยาลัยมหาจุฬาลงกรณราชวิทยาลัย, ๒๕๕๘).

๑. แนวคิดเกี่ยวกับการสร้างความผูกพันต่อองค์กรพบว่า เป็นแนวคิดที่เป็นการสร้างความรู้สึกของข้าราชการ พนักงานและเจ้าหน้าที่ประจำอยู่ในองค์กรปกครองส่วนท้องถิ่นให้เกิดความรักที่จะอยู่ในองค์กรและมีความเจริญก้าวหน้าในหน้าที่การงานโดยอาศัยองค์ประกอบในการสร้างความผูกพัน ๓ ด้านคือ ด้านกระบวนการปฏิบัติงาน ด้านค่านิยมและการสร้างวัฒนธรรมองค์กร และด้านการติดตามและประเมินผล

๒. การสร้างความผูกพันต่อองค์กรของพนักงานองค์กรปกครองส่วนท้องถิ่นพบว่า ในการสร้างความผูกพันต่อองค์กรของพนักงานองค์กรปกครองส่วนท้องถิ่นในเขตจังหวัดภาคตะวันออกเฉียงเหนือจะต้องอาศัยกระบวนการสร้างความผูกพันภายในองค์กรกระบวนการดังกล่าวประกอบด้วย ๓ กระบวนการคือ กระบวนการด้านการสอนงานและสนับสนุนการปฏิบัติ กระบวนการการมีส่วนร่วม และกระบวนการการสื่อสารทั้งสามกระบวนการนี้ เป็นกระบวนการที่สร้างความผูกพันให้เกิดขึ้นภายในองค์กรได้

๓. รูปแบบการสร้างความผูกพันต่อองค์กรของพนักงานองค์กรปกครองส่วนท้องถิ่นพบว่ารูปแบบการสร้างความผูกพันต่อองค์กรของพนักงานองค์กรปกครองส่วนท้องถิ่นในเขตจังหวัดภาคตะวันออกเฉียงเหนือจะเกิดขึ้นได้นั้นจำเป็นต้องมีปัจจัยในการสร้างความผูกพันด้วยตัวแบบ 3H'sซึ่งได้แก่ Head, Heart, Hand.

Head ได้แก่กระบวนการร่วมคิด เป็นการร่วมกัน แผนงานในแต่ละโครงการและกำหนดมาตรฐานของการปฏิบัติงานและสร้างระบบการติดตามผลของการปฏิบัติงานอย่างต่อเนื่องเพื่อให้เกิดประสิทธิภาพและประสิทธิผลในการปฏิบัติงานให้ลุล่วงสำเร็จตามเป้าหมาย

Heart ได้แก่การร่วมใจ เป็นการจัดให้ทุกหน่วยงานมีส่วนร่วมในการวางแผนการคิดงานแบบสร้างสรรค์ ประกอบกับการทำงานด้วยความซื่อสัตย์และมีน้ำใจต่อเพื่อนร่วมงาน

Hand ได้แก่ความร่วมมือในการปฏิบัติงานมีความรับผิดชอบต่อการปฏิบัติงานให้ลุล่วงตามเป้าหมายและทันเวลาด้วยความขยันมุ่งมั่นร่วมกันตัดสินใจทั่วทั้งองค์กร รวมทั้งการชื่นชมต่อความสำเร็จของทีมงานซึ่งมีเป้าหมายสูงสุดขององค์กรในการตอบสนองความต้องการของประชาชนให้มากที่สุด

ตัวแบบ 3H's นี้ สามารถสร้างความผูกพันต่อองค์กรให้เกิดขึ้นในใจของพนักงานองค์กรปกครองส่วนท้องถิ่นในเขตจังหวัดภาคตะวันออกเฉียงเหนือ สามารถสร้างความผูกพันต่อองค์กรให้เกิดขึ้นในใจของพนักงานได้

^{๒๔} ธิติวุฒิ หมั่นมี, “การสร้างความผูกพันต่อองค์กรของพนักงานองค์กรปกครองส่วนท้องถิ่นในภาคตะวันออกเฉียงเหนือ”, *วิทยานิพนธ์พุทธศาสตรดุษฎีบัณฑิต*, สาขาวิชารัฐประศาสนศาสตร์, บัณฑิตวิทยาลัย : มหาวิทยาลัยมหาจุฬาลงกรณราชวิทยาลัย, ๒๕๕๖.

ว่าที่ร้อยตรีหญิง สุทธัญญา โอบอ้อม^{๖๙} ได้วิจัยเรื่อง การพัฒนาศักยภาพบุคลากรขององค์กรปกครองส่วนท้องถิ่นตามแนวพระพุทธศาสนา ผลการวิจัย พบว่า

๑. สภาพทั่วไปและปัญหาอุปสรรคของการพัฒนาศักยภาพบุคลากรขององค์กรปกครองส่วนท้องถิ่น ผู้ตอบแบบสอบถามส่วนใหญ่มีสถานะสมรส ร้อยละ ๔๕.๗ เป็นเพศหญิง ร้อยละ ๗๓.๕ มีอายุระหว่าง ๓๑-๔๐ ปี ร้อยละ ๔๖.๐ มีการศึกษาปริญญาตรี ร้อยละ ๕๙.๑ เป็นข้าราชการ ร้อยละ ๕๔.๖ และมีประสบการณ์ในการทำงาน ๖ -๑๐ ปี ร้อยละ ๔๙.๑ สำหรับการพัฒนาศักยภาพบุคลากรขององค์กรปกครองส่วนท้องถิ่นในภาพรวม พบว่า ด้านการฝึกอบรม ด้านการศึกษา และด้านการพัฒนา รวมทุกด้านอยู่ในระดับปานกลาง ($\bar{X} = ๓.๐๔, S.D.=๐.๖๙๘$) และเมื่อพิจารณาเป็นรายด้าน พบว่า อยู่ในระดับปานกลางทุกด้าน

๒.แนวคิด ทฤษฎี และหลักพุทธธรรมที่เกี่ยวกับการพัฒนาศักยภาพบุคลากรขององค์กรปกครองส่วนท้องถิ่น คือ ๑) ด้านการฝึกอบรม จัดโครงการฝึกอบรมบุคลากรเพื่อพัฒนาความรู้ ความสามารถ และทักษะ ตามความแตกต่างของแต่ละบุคคล การฝึกอบรมขั้นศีล คือ ปรับแก้การแสดงออกของพฤติกรรมกาย วาจา ขึ้นสมาธิ คือ พัฒนาจิตใจให้มีสภาวะอดทน ขึ้นปัญญา คือ ชี้แนะให้เห็นพฤติกรรมที่ควรกระทำหรือไม่ควรกระทำ ๒) ด้านการศึกษา ได้ส่งเสริมให้บุคลากรศึกษาต่อในระดับการศึกษาที่สูงขึ้นเพื่อพัฒนาความรู้ ความสามารถ ขั้นศีลคือ ปรับเปลี่ยนพฤติกรรมด้วยระบบการศึกษา ขึ้นสมาธิ คือ พัฒนาพฤติกรรมจิตใจให้มี EQ ขึ้นปัญญา คือ ให้มีการศึกษาเพิ่มเติม ๓) ด้านการพัฒนา ขั้นศีล คือ ให้การบ่มเพาะพฤติกรรมนิสัยที่ดีงาม ขึ้นสมาธิ คือ ฝึกจิตใจให้เป็นไปในทิศทางที่ควร ขึ้นปัญญา คือ ส่งเสริมพัฒนาให้มีการศึกษาเพิ่มเติม ส่วนการพัฒนาศักยภาพ คือ กลุ่มของความรู้ (knowledge) ทักษะ (skills) และคุณลักษณะ (attributes) ที่เกี่ยวข้องกัน ซึ่งมีผลกระทบต่องานหลักของตำแหน่งงานหนึ่งๆ โดยกลุ่มความรู้ ทักษะ และคุณลักษณะดังกล่าว สัมพันธ์กับผลงานของตำแหน่งงานนั้นๆ และสามารถวัดผลเทียบกับมาตรฐานที่เป็นที่ยอมรับ และเป็นสิ่งที่สามารถเสริมสร้างขึ้นได้ โดยผ่านการฝึกอบรมและการพัฒนา

พระปลัดเทียน พลวุฑฒ (คำพงษ์)^{๗๐} ได้วิจัย การส่งเสริมจริยธรรมขององค์กรปกครองส่วนท้องถิ่นในภาคเหนือตอนบน ผลการวิจัยพบว่า

๑. มาตรฐานทางจริยธรรมขององค์กรปกครองส่วนท้องถิ่น พบว่า ประกอบด้วย ๑๐ ประการนำมาบูรณาการกับหลักพุทธพุทธธรรมที่เหมาะสม ได้แก่ หลักสุจริตธรรม ๓ ประการ คือ หลักกายสุจริต หลักวาจาสุจริต และหลักมโนสุจริต ซึ่งสามารถจำแนกหลักการที่สอดคล้องประกอบด้วย ๑) หลักกายสุจริต ประกอบด้วย (๑) การยืนหยัดทำในสิ่งที่ถูกต้อง เป็นธรรม และถูก

^{๖๙} ว่าที่ร้อยตรีหญิง สุทธัญญา โอบอ้อม, “การพัฒนาศักยภาพบุคลากรขององค์กรปกครองส่วนท้องถิ่นตามแนวพระพุทธศาสนา”, วิทยานิพนธ์พุทธศาสตรดุษฎีบัณฑิต, สาขาวิชารัฐประศาสนศาสตร์, (บัณฑิตวิทยาลัย : มหาวิทยาลัยมหาจุฬาลงกรณราชวิทยาลัย, ๒๕๕๘).

^{๗๐} พระปลัดเทียน พลวุฑฒ (คำพงษ์), “การส่งเสริมจริยธรรมขององค์กรปกครองส่วนท้องถิ่นในภาคเหนือตอนบน”, วิทยานิพนธ์พุทธศาสตรดุษฎีบัณฑิต, สาขาวิชารัฐประศาสนศาสตร์, (บัณฑิตวิทยาลัย : มหาวิทยาลัยมหาจุฬาลงกรณราชวิทยาลัย, ๒๕๕๘).

กฎหมาย (๒) การยึดมั่นในหลักจรรยาวิชาชีพขององค์กร และ (๓) การมุ่งผลสัมฤทธิ์ของงาน รักษา มาตรฐาน มีคุณภาพ โปร่งใส และตรวจสอบได้ ๒) หลักจริยสุจริต ประกอบด้วย (๑) การให้บริการแก่ ประชาชนด้วยความรวดเร็ว มีอัธยาศัย และไม่เลือกปฏิบัติ (๒) การให้ข้อมูลข่าวสารแก่ประชาชน อย่างครบถ้วนถูกต้อง และไม่บิดเบือนข้อเท็จจริง ๓) หลักมโนสุจริต ประกอบด้วย (๑) การยึดมั่นใน ระบอบประชาธิปไตยอันมีพระมหากษัตริย์ทรงเป็นประมุข (๒) ยึดมั่นในคุณธรรมและจริยธรรม (๓) การมีจิตสำนึกที่ดี ซื่อสัตย์ สุจริต และรับผิดชอบต่อ (๔) การยึดถือประโยชน์ของประเทศชาติ เหนือกว่าประโยชน์ส่วนตนและไม่มีผลประโยชน์ทับซ้อน (๕) การสร้างจิตสำนึกให้ประชาชนใน ท้องถิ่นประพฤติดนเป็นพลเมืองที่ดีร่วมกันพัฒนาชุมชนให้น่าอยู่คู่คุณธรรมและดูแลสภาพสิ่งแวดล้อม ให้สอดคล้องรัฐธรรมนูญฉบับปัจจุบัน

จรรยาภรณ์ พรหมคุณ^{๗๑} ได้วิจัยเรื่อง “การบริหารจัดการทรัพยากรน้ำขององค์กร ปกครองส่วนท้องถิ่นในพื้นที่ลุ่มน้ำลำปะเทีย” ผลการวิจัย พบว่า ปัจจัยความพร้อมด้านงบประมาณ ส่งผลต่อการบริหารจัดการทรัพยากรน้ำในพื้นที่ลุ่มน้ำลำปะเทียมากที่สุด งบประมาณที่มีจำกัดทำให้ ไม่สามารถจัดสรรสำหรับใช้ในการพัฒนาแหล่งน้ำในพื้นที่ได้ องค์กรปกครองส่วนท้องถิ่นในพื้นที่ลุ่ม น้ำลำปะเทียส่วนใหญ่ไม่มีการจัดทำฐานข้อมูลทรัพยากรน้ำ และไม่มีแผนบริหารจัดการ ทรัพยากรน้ำของชุมชนในพื้นที่ที่ชัดเจน ขาดการประสานความร่วมมือในการแก้ไขปัญหาทรัพยากร น้ำกับท้องถิ่น ส่วนประสิทธิผล พบว่า ลุ่มน้ำลำปะเทียยังไม่พบกับสภาพความเสี่ยงที่จะก่อให้เกิด ปัญหามลพิษทางน้ำ จึงยังไม่มีควมจำเป็นในการเตรียมแผนในด้านการป้องกันหรือแก้ไขมลพิษ ทางน้ำ

ศักดาพินิจ ณรงค์ชาติโสภณ^{๗๒} ได้วิจัยเรื่อง “การวิเคราะห์นโยบายการกระจายอำนาจ ให้แก่องค์กรปกครองส่วนท้องถิ่นต่อการพัฒนาเศรษฐกิจชุมชน” ผลการวิจัย พบว่า ภาครัฐและส่วน ราชการที่เกี่ยวข้องยังไม่มีความจริงจังและจริงจังต่อการกระจายอำนาจให้องค์กรปกครองส่วน ท้องถิ่นเท่าที่ควร นอกจากนี้เจ้าหน้าที่ผู้ปฏิบัติยังมีความเข้าใจในนโยบายของรัฐบาลไม่ชัดเจน หรือมี การอาศัยช่องว่างของระเบียบกฎหมายในการยืดเวลาการถ่ายโอนภารกิจออกไป ผลของการกระจาย อำนาจต่อการพัฒนาเศรษฐกิจชุมชนยังไม่เห็นผลมากนัก โดยเฉพาะอย่างยิ่ง การมีงานทำตาม ต้องการ การลดรายจ่าย การลดการกู้หนี้ยืมสิน การชำระคืนหนี้สิน และการมีเงินออม สำหรับด้าน การมีส่วนร่วมของประชาชน ส่วนมากยังไม่มิตบหาทในการเข้าร่วมเสนอปัญหาหรือความคิดเห็น การ เผยแพร่ข้อมูลเกี่ยวกับการพัฒนา การเข้าร่วมกิจกรรมการพัฒนา การแก้ไขปัญหาชุมชน การ ประเมินผลการพัฒนา และการปรับปรุงการตั้งกระทรวงท้องถิ่นขึ้นเพื่อเป็นหน่วยงานที่จะช่วย

^{๗๑}จรรยาภรณ์ พรหมคุณ, รายงานการวิจัยเรื่อง “การบริหารจัดการทรัพยากรน้ำขององค์กร ปกครองส่วนท้องถิ่นในพื้นที่ลุ่มน้ำลำปะเทีย”, (สำนักงานทรัพยากรน้ำภาค ๕, กรมทรัพยากรน้ำ กระทรวง ทรัพยากรธรรมชาติและสิ่งแวดล้อม, ๒๕๕๔).

^{๗๒}ศักดาพินิจ ณรงค์ชาติโสภณ, “การวิเคราะห์นโยบายการกระจายอำนาจให้องค์กรปกครอง ส่วนท้องถิ่นต่อการพัฒนาเศรษฐกิจชุมชน”, วิทยานิพนธ์ปรัชญาดุษฎีบัณฑิต, (บัณฑิตวิทยาลัย : มหาวิทยาลัย รามคำแหง, ๒๕๕๔).

สนับสนุนงานในความรับผิดชอบของเทศบาลต่างๆ เพื่อปรับเปลี่ยนบทบาทของเทศบาลให้มีการบริหารงานแบบเปิดและมีการประชาสัมพันธ์ พร้อมทั้งรับฟังข้อคิดเห็นสาธารณะมากขึ้น

อมร สุวรรณนิมิตร^{๗๓} ได้วิจัยเรื่อง “รูปแบบการเสริมสร้างพลังอำนาจองค์การบริหารส่วนตำบลเพื่อการพัฒนาชุมชนน่าอยู่” ผลการวิจัย พบว่า พลังอำนาจองค์การบริหารส่วนตำบลในภาพรวมอยู่ในระดับปานกลาง ด้านตระหนักรู้ต่อท้องถิ่นอยู่ในระดับสูง ผลการวิเคราะห์สัมฤทธิ์อิทธิพล (๑) ตัวแปรทางตรง คือ การมีส่วนร่วมและเป็นตัวแปรที่มีอิทธิพลโดยรวมสูงสุด (๒) ตัวแปรที่มีอิทธิพลทางตรงและทางอ้อม คือ ความไว้วางใจ กระบวนการเรียนรู้ของกลุ่ม และการสร้างทีมงาน และ(๓) ตัวแปรที่มีผลทางอ้อม คือ ความยึดมั่นผูกพันต่อองค์การการประสานความร่วมมือการสื่อสารที่มีประสิทธิภาพ ส่วนตัวแปรความตระหนักรู้ต่อท้องถิ่นไม่มีผลต่อความน่าอยู่และมีความสัมพันธ์กับตัวแปรการมีส่วนร่วมในระดับสูงโดยการใช้กระบวนการเทคนิคที่ปรึกษา

สืวงศ์ กาพวงค์ ได้วิจัยเรื่อง “ตัวแบบสมรรถนะผู้นำเชิงยุทธศาสตร์ของนายกองค์การบริหารส่วนตำบล” ผลการวิจัย พบว่า สมรรถนะผู้นำเชิงยุทธศาสตร์ของนายกองค์การบริหารส่วนตำบล ประกอบด้วยสมรรถนะ ๕ ด้าน ได้แก่ ๑) สมรรถนะการคิดเชิงยุทธศาสตร์ ๒) สมรรถนะการบริหารการเปลี่ยนแปลง ๓) สมรรถนะการสร้างความร่วมมือ ๔) สมรรถนะการสื่อสาร และ ๕) สมรรถนะการพัฒนาบุคลากร ผลการพัฒนาตัวแบบสมรรถนะผู้นำเชิงการพัฒนาของนายกองค์การบริหารส่วนตำบล พบว่าประกอบด้วยตัวบ่งชี้เชิงพฤติกรรมและระดับความชำนาญ ซึ่งสามารถจำแนกระดับสมรรถนะผู้นำเชิงยุทธศาสตร์ของนายกองค์การบริหารส่วนตำบล ออกเป็น ๕ ระดับ เรียงจากสมรรถนะระดับสูงไปหาน้อย ได้แก่ ๑) ระดับต้นแบบ ๒) ระดับผู้สร้างความเปลี่ยนแปลง ๓) ระดับนักพัฒนา ๔) ระดับผู้แก้ปัญหา ๕) ระดับผู้ปฏิบัติงาน

ข้อเสนอแนะเชิงนโยบาย เสนอว่าควรนำตัวแบบสมรรถนะผู้นำเชิงยุทธศาสตร์ของนายกองค์การบริหารส่วนตำบล ไปพัฒนาเป็นหลักสูตรแกนกลางสำหรับการพัฒนาศักยภาพของนายกองค์การบริหารส่วนตำบล ตลอดจนการประยุกต์ไปสู่การประเมินผลการปฏิบัติงานและการปรับปรุงค่าตอบแทนพิเศษ รวมถึงการส่งเสริมให้มีช่องทางการแลกเปลี่ยนประสบการณ์และกรณีศึกษาในการบริหารท้องถิ่น เพื่อเป็นการเพิ่มประสบการณ์และทักษะการปฏิบัติงาน นอกจากนี้ควรมีการพัฒนาสมรรถนะผู้นำเชิงยุทธศาสตร์ให้ครอบคลุมไปถึงผู้นำชุมชน^{๗๔}

^{๗๓}อมร สุวรรณนิมิตร, “รูปแบบการเสริมสร้างพลังอำนาจองค์การบริหารส่วนตำบลเพื่อการพัฒนาชุมชนน่าอยู่”, วิทยานิพนธ์ปริญญาศิลปศาสตรดุษฎีบัณฑิต สาขาพัฒนศาสตร์, (บัณฑิตวิทยาลัย : มหาวิทยาลัยขอนแก่น, พ.ศ.๒๕๕๖).

^{๗๔}สืวงศ์ กาพวงค์, “ตัวแบบสมรรถนะผู้นำเชิงยุทธศาสตร์ของนายกองค์การบริหารส่วนตำบล”, วิทยานิพนธ์รัฐประศาสนศาสตรดุษฎีบัณฑิต, (บัณฑิตวิทยาลัย : สถาบันบัณฑิตพัฒนบริหารศาสตร์, ๒๕๕๔).

ประดิษฐ์ ดิวัฒน์กุล^{๗๕} ได้วิจัยเรื่อง “การบริหารกรุงเทพมหานคร: ศึกษาการพัฒนา รูปแบบที่เหมาะสม” ผลการวิจัย พบว่า การปฏิรูประบบการบริหารกรุงเทพมหานคร แบ่งเป็น ๓ กลุ่ม คือ กลุ่มที่ ๑ มองว่ากรุงเทพมหานครใหญ่โตเกินไปควรที่จะแบ่งหน่วยงานย่อยเพื่อความ คล่องตัว กลุ่มที่ ๒ มองว่า ดิอยู่แล้วแต่จะต้องปรับปรุงในส่วนขั้นตอนการบริหารและเพิ่มอำนาจ หน้าที่ และกลุ่มที่ ๓ มองว่า จะต้องแบ่งอำนาจให้สำนักงานเขตรับผิดชอบมากขึ้นเพื่อการบริการ ประชาชน ทางผู้วิจัยได้เสนอแนะว่ามีความจำเป็นที่จะต้องพัฒนารูปแบบอีก ๓ ระยะ คือ ระยะสั้น ใช้รูปแบบเช่นเดิมแต่ควรกระจายอำนาจให้กับสำนักเขตมากขึ้น ระยะกลาง ควรแบ่งการบริหาร เป็น ๓ ระดับ ผู้ว่ากรุงเทพมหานคร ผู้ทรงคุณวุฒิสภากรุงเทพมหานคร และสภาเอกรูปประจำเขต และ ระยะยาว จะต้องจัดตั้งสำนักเขตบริหารท้องถิ่น มีประธานเขต และข้าราชการประจำ หรือมาจากการ เลือกตั้ง

เยาวลักษณ์ สุตะโคตร^{๗๖} ได้เรื่อง “การพัฒนาภาวะผู้นำของพนักงานเทศบาล: กรณี สำนักงานเทศบาลเมืองมุกดาหาร” ผลการวิจัยพบว่า การพัฒนาภาวะผู้นำและมีเจตคติต่อการ ใช้ ภาวะผู้นำ หลังการฝึกอบรมดีกว่าก่อนการฝึกอบรม และพนักงานเทศบาลทุกคนให้ความสำคัญต่อ การศึกษาแนวทางการนำภาวะผู้นำมาใช้ในการปฏิบัติงาน ส่งผลให้การปฏิบัติงานในหน้าที่ได้รับการ พัฒนาสู่มาตรฐานที่ดียิ่งขึ้น ด้านพฤติกรรมการใช้ภาวะผู้นำ พบว่า การใช้ภาวะผู้นำแบบมีส่วนร่วม การใช้ภาวะผู้นำแบบเชิงปฏิรูป การใช้ภาวะผู้นำแบบที่มีความสามารถพิเศษ การใช้ภาวะผู้นำแบบ เชิงกลยุทธ์ และการใช้ภาวะผู้นำแบบผู้ให้บริการ

จิรายุ ทรัพย์สิน^{๗๗} ได้เรื่อง “การพัฒนาประชาธิปไตย: ในมิติขององค์กรปกครองส่วน ท้องถิ่น กรณีศึกษาการปกครองท้องถิ่นจังหวัดสุรินทร์” ผลการวิจัยพบว่า การปกครองส่วนท้องถิ่น สุรินทร์ให้ความสำคัญกับการกระจายอำนาจที่เปิดโอกาสให้ประชาชนมีส่วนร่วมในการปกครอง ท้องถิ่นมากขึ้น ประชาชนในท้องถิ่นรู้จักตนเองและมีความผูกพัน ห่วงใยและต้องการเข้าไปมีส่วนร่วม ในการแก้ปัญหาท้องถิ่นเพิ่มมากขึ้น ซึ่งสิ่งเหล่านี้คือกระบวนการเสริมสร้างประชาธิปไตยให้เข้มแข็ง และพัฒนาในลำดับต่อไป

^{๗๕} ประดิษฐ์ ดิวัฒน์กุล, “การบริหารกรุงเทพมหานคร : ศึกษาการพัฒนา รูปแบบที่เหมาะสม”, **วิทยานิพนธ์รัฐประศาสนศาสตรดุษฎีบัณฑิต**, (บัณฑิตวิทยาลัย : มหาวิทยาลัยราชภัฏสวนดุสิต, ๒๕๔๙).

^{๗๖} เยาวลักษณ์ สุตะโคตร, “การพัฒนาภาวะผู้นำของพนักงานเทศบาล : กรณีสำนักงานเทศบาล เมืองมุกดาหาร”, **วิทยานิพนธ์ครุศาสตรดุษฎีบัณฑิต**, (บัณฑิตวิทยาลัย : มหาวิทยาลัยราชภัฏสกลนคร, ๒๕๕๓).

^{๗๗} จิรายุ ทรัพย์สิน, **รายงานการวิจัย : การพัฒนาประชาธิปไตย : ในมิติขององค์กรปกครองส่วน ท้องถิ่น กรณีศึกษาการปกครองท้องถิ่นจังหวัดสุรินทร์**, (สุรินทร์ : ศูนย์เครือข่ายการเรียนรู้ มหาวิทยาลัยราชภัฏ สุรินทร์, ๒๕๔๕).

ศิริวรรณ พิทยังสฤษฎ์ และคณะ^{๗๘} ได้วิจัยเรื่อง “บทบาทองค์กรปกครองส่วนท้องถิ่นในการสร้างเสริมสุขภาพ และข้อเสนอเชิงนโยบายเรื่องการกระจายอำนาจด้านการสร้างเสริมสุขภาพ” ผลการวิจัยพบว่า การส่งเสริมสุขภาพในประเทศไทย มีลักษณะเป็นการจัดบริการส่งเสริมสุขภาพโดยบุคลากรสาธารณสุข ให้ประชาชนทั่วไปที่ไม่เป็นโรคมะเร็งสุขภาพแข็งแรง เช่น การให้สุขศึกษาให้คนทั่วไปมีความรู้ในการดูแลสุขภาพและมีพฤติกรรมสุขภาพที่ดี การสุขภาพสิ่งแวดล้อม เป็นต้น ภายหลังการสร้างเสริมสุขภาพที่มาจากความหมาย Health Promotion มีความหมาย ๒ ลักษณะ ลักษณะแรกคือการจัดบริการโดยบุคลากรสาธารณสุขดังที่กล่าวข้างต้น และ ลักษณะที่สอง คือ กระบวนการเคลื่อนไหวทางสังคมเพื่อทำให้ประชาชนเพิ่มความสามารถในการควบคุมปัจจัยกำหนดสุขภาพและพัฒนาสุขภาพให้ดีขึ้น ทั้งในคนปกติทั่วไปและผู้ที่มีเจ็บป่วย การขยายบทบาทขององค์กรปกครองส่วนท้องถิ่นในการสร้างเสริมสุขภาพให้ชัดเจน คือ เน้นหนักไปในเชิงการจัดการสิ่งแวดล้อมพื้นฐาน กล่าวคือ การรักษาความสะอาดของถนน ทางน้ำ ทางเดิน และที่สาธารณะ รวมทั้งกำจัดมูลฝอยและสิ่งปฏิกูล ตลอดจนการป้องกันโรคและระงับโรคติดต่อ แต่กระนั้นก็ยังไม่ครอบคลุมบทบาทตามยุทธวิธี ๕ ประการของการสร้างเสริมสุขภาพในนิยามใหม่ ส่วนแผนปฏิบัติ การกำหนดขั้นตอนการกระจายอำนาจให้องค์กรปกครองส่วนท้องถิ่น ฉบับที่ ๒ ได้ผูกภารกิจการบริการด้านการสร้างเสริมสุขภาพ การป้องกันโรค และการรักษาพยาบาลเบื้องต้นไปพร้อมงบประมาณ สถานีนามัยและบุคลากรให้ถ่ายโอนให้องค์กรปกครองส่วนท้องถิ่นที่มีความพร้อมดำเนินการผ่านกระบวนการหลายขั้นตอนในการรับโอนสถานีนามัย

จำลอง โพธิ์บุญ^{๗๙} ได้วิจัยเรื่อง “องค์กรปกครองส่วนท้องถิ่นกับการฝ่าวิกฤตภาวะโลกร้อน: ศึกษากรณีเทศบาลตำบลเมืองแกลง” ผลการวิจัยพบว่า ด้านประสิทธิภาพ เทศบาลได้ดำเนินโครงการและกิจกรรมด้านอนุรักษ์พลังงาน/ลดภาวะโลกร้อนอย่างต่อเนื่อง ด้านกลุ่มเป้าหมายประชาชนและบุคลากรของเทศบาลได้มีส่วนร่วมในการดำเนินการในระดับสูง ส่วนใหญ่มีความพึงพอใจต่อการดำเนินงานของเทศบาล ด้านการบริหารจัดการ มีการกำหนดผู้รับผิดชอบชัดเจน สำหรับบทเรียนสำหรับองค์กรปกครองส่วนท้องถิ่นอื่น ได้แก่ ๑) การให้ความสำคัญกับการจัดการพลังงาน/ลดภาวะโลกร้อน ๒) การสร้างความรู้ ความเข้าใจ และความตระหนักแก่ชุมชน ๓) การใช้เทคโนโลยีที่เหมาะสม ๔) การพัฒนาบุคลากร และ ๕) การสร้างความร่วมมือกับหน่วยงานภายนอก

^{๗๘}ศิริวรรณ พิทยังสฤษฎ์, จิรบุรณ โตสงวน, หทัยชนก สุมาลี, รายงานฉบับสมบูรณ์ : “บทบาทองค์กรปกครองส่วนท้องถิ่น ในการสร้างเสริมสุขภาพและ ข้อเสนอเชิงนโยบายเรื่องการกระจายอำนาจด้านการสร้างเสริมสุขภาพ”, (กรุงเทพมหานคร : สำนักงานพัฒนานโยบายสุขภาพระหว่างประเทศ, ๒๕๕๓).

^{๗๙}จำลอง โพธิ์บุญ, วารสารการจัดการสิ่งแวดล้อม : “องค์กรปกครองส่วนท้องถิ่นกับการฝ่าวิกฤตภาวะโลกร้อน : ศึกษากรณีเทศบาลตำบลเมืองแกลง”, ปีที่ ๗, เล่มที่ ๑, (มกราคม - มิถุนายน ๒๕๕๔) หน้า ๑-๑๖.

นณันท สุริยมณี และคณะ^{๘๐} ได้วิจัยเรื่อง “คุณธรรมจริยธรรมที่มีผลต่อการบริหารจัดการขององค์การบริหารส่วนตำบล” ผลการวิจัย พบว่า จุดเด่นในการบริหารงานที่ทำให้องค์การบริหารส่วนตำบลที่เป็นกลุ่มตัวอย่างได้รับรางวัลที่ ๑ ประเภทการบริหารจัดการที่ดีประจำปี ๒๕๔๗ ได้แก่ การบริหารจัดการ ส่วนหลักคุณธรรมองค์การบริหารส่วนตำบล (อบต.) ที่ทำการศึกษาส่วนใหญ่ปฏิบัติตามระเบียบข้อบังคับของกฎหมายอย่างเคร่งครัด สำหรับหลักความโปร่งใส องค์การบริหารส่วนตำบลทุกแห่งมีการเผยแพร่ข้อมูลข่าวสาร รายงานผลการปฏิบัติงานประจำปีในทุกๆ ทาง การสื่อสาร ส่วนหลักความรับผิดชอบในการจัดทำแผนพัฒนาท้องถิ่น องค์การบริหารส่วนตำบลจะสอบถามความเห็นของประชาชนโดยผ่านประชาคมหมู่บ้าน เพื่อจัดลำดับความสำคัญของโครงการในแต่ละหมู่บ้านก่อน แล้วจึงนำมารวมกันเพื่อจัดลำดับตามความจำเป็นเร่งด่วนในภาพรวมอีกครั้ง และส่วนหนึ่งของแผนพัฒนาท้องถิ่นจะมีการส่งเสริมและสนับสนุนงบประมาณ

สรุปว่า งานวิจัยที่เกี่ยวข้องกับองค์กรปกครองส่วนท้องถิ่นนั้น พบว่า การบริหารงาน ในองค์กรปกครองส่วนท้องถิ่น ที่จะให้เกิดประสิทธิภาพและประสิทธิผลนั้น มีความเกี่ยวข้องกับจริยธรรมของบุคลากร เพราะบุคลากรขององค์กรปกครองส่วนท้องถิ่น มีความสัมพันธ์กับการบริหารงานใน ๓ มิติ คือ ความรับผิดชอบต่อสังคม การสนองตอบต่อความต้องการของประชาชนในท้องถิ่น และความซื่อสัตย์ เป็นธรรม โปร่งใส โดยมีกลไกการให้ประชาชนมีส่วนร่วมในการบริหารงาน มีการสร้างกลไกหรือหลักสูตรการเรียนรู้ระบอบประชาธิปไตย ในระดับฐานราก เพื่อให้ประชาชนเข้ามามีส่วนร่วมกับภาครัฐและส่วนราชการที่เกี่ยวข้อง ต้องมีความจริงจังและจริงใจต่อการกระจายอำนาจให้องค์กรปกครองส่วนท้องถิ่น เพื่อการพัฒนาท้องถิ่นของตนอย่างต่อเนื่อง

จากงานวิจัยเกี่ยวกับ การส่งเสริมจริยธรรมตามแนวพระพุทธศาสนาของบุคลากรองค์กรปกครองส่วนท้องถิ่น ในจังหวัดระยอง ผู้วิจัยสามารถประมวล ได้ดังตารางต่อไปนี้

ตารางที่ ๒.๗ งานวิจัยที่เกี่ยวข้องกับองค์กรปกครองส่วนท้องถิ่น

นักวิจัยหรือแหล่งข้อมูล	ผลการวิจัย
ประทีป มากมิตร, (๒๕๕๐)	จริยธรรมของผู้บริหารระดับหัวหน้าภาควิชาของสถาบันอุดมศึกษาเอกชน มีองค์ประกอบ ๓ องค์ประกอบ แยกออกเป็น ๗ องค์ประกอบย่อย ได้แก่ องค์ประกอบที่ ๑ จริยธรรมต่อผู้บังคับบัญชา จริยธรรมต่อองค์กร และจริยธรรมต่อสังคม องค์ประกอบที่ ๒ คือ จริยธรรมต่อนักศึกษา และจริยธรรมต่อผู้ร่วมงาน องค์ประกอบที่ ๓ คือ จริยธรรมต่อส่วนงาน และ จริยธรรมส่วนตน

^{๘๐} นณันท สุริยมณี และคณะ, “คุณธรรมจริยธรรมที่มีผลต่อการบริหารจัดการขององค์การบริหารส่วนตำบล”, รายงานวิจัย, (ส่งเสริมและพัฒนาพลังแผ่นดินเชิงคุณธรรม สำนักงานบริหารและพัฒนาองค์ความรู้ (องค์การมหาชน), ๒๕๔๙), หน้า ก-ง.

นฤนันท์ สุрымณี และคณะ, (๒๕๔๙)	บุคลากรในองค์การบริหารส่วนตำบลมีการปฏิบัติงานตามหลักคุณธรรมความโปร่งใสและความรับผิดชอบต่อในภาพรวมในระดับมากถึงมากที่สุดคือการปฏิบัติงานที่ได้รับมอบหมายอย่างเต็มความสามารถโดยคำนึงถึงประโยชน์ของทางราชการและประชาชน
ริเรื่องรอง รัตนวิไลสกุล, (๒๕๔๗)	ความซื่อสัตย์และความรับผิดชอบต่อสังคมของนักการเมืองไทยมีค่าความเชื่อมั่น ๐.๐๗
มหาวิทยาลัยมหิดล, (๒๕๔๘)	จุดเด่นในการบริหารงานที่ทำให้องค์การบริหารส่วนตำบลที่เป็นกลุ่มตัวอย่างได้แก่ การบริหารจัดการ ด้านความซื่อสัตย์ การเปิดโอกาสให้ประชาชนได้เข้ามามีส่วนร่วมในการบริหาร
นางวาสิตา เกิดผล ประสพศักดิ์, (๒๕๕๘)	สภาพการบริหารงานเชิงบูรณาการขององค์กรปกครองส่วนท้องถิ่นภาพรวมอยู่ในระดับมากแต่ยังมีปัญหาต่างๆ ในด้านการบริหารไม่เป็นไปตามระเบียบการนำหลักอิทธิบาท ๔ มาใช้เป็นแนวทางหลักในการบริหารงานเชิงบูรณาการมีการใช้เทคนิคการสร้างบูรณาการ ๓ ประการ (๓C) ได้แก่ ร่วมมือ (Co-ordination), ประสาน (Co-operation) สอดคล้อง (Consistency) ในการบริหารองค์กรปกครองส่วนท้องถิ่น

ตารางที่ ๒.๗ งานวิจัยที่เกี่ยวข้องกับองค์กรปกครองส่วนท้องถิ่น

ธิตูฒิ หมั่นมี, (๒๕๕๖)	๑. การสร้างความรู้สึกรักของข้าราชการ พนักงานและเจ้าหน้าที่ประจำอยู่ในองค์กรปกครองส่วนท้องถิ่นให้เกิดความรักที่จะอยู่ในองค์กร ๒. กระบวนการด้านการสอนงานและสนับสนุนการปฏิบัติ กระบวนการมีส่วนร่วม และกระบวนการสื่อสารที่ ๓. จำเป็นจะต้องมีปัจจัยในการสร้างความผูกพันด้วยตัวแบบ 3H's ซึ่งได้แก่ Head, Heart, Hand.
ว่าที่ร้อยตรีหญิง สุทธัญญา โอบอ้อม, (๒๕๕๘)	หลักพุทธธรรมที่เกี่ยวกับการพัฒนาศักยภาพบุคลากรขององค์กรปกครองส่วนท้องถิ่น คือ ๑) ด้านการฝึกอบรม ๒) ด้านการศึกษา ๓) ด้านการพัฒนา ขั้นศีล
พระปลัดเทียน พลวุฒโท (คำพงษ์), (๒๕๕๘)	มาตรฐานทางจริยธรรมขององค์กรปกครองส่วนท้องถิ่นนำมาบูรณาการกับหลักพุทธพุทธธรรมที่เหมาะสม ได้แก่ หลักสุจริตธรรม ๓ ประการ คือ หลักกายสุจริต วาจสุจริต และมโนสุจริต
จรรยาภรณ์ พรหมคุณ, (๒๕๕๔)	ปัจจัยความพร้อมด้านงบประมาณส่งผลต่อการบริหารจัดการทรัพยากรงบประมาณที่มีจำกัด ทำให้ไม่สามารถจัดสรรสำหรับใช้ในการพัฒนาพื้นที่ได้
ศักดิ์ดาพินิจ ณรงค์ชาติโสภณ, (๒๕๕๙)	ภาครัฐและส่วนราชการที่เกี่ยวข้องยังไม่มีความจริงจังและจริงใจต่อการกระจายอำนาจให้องค์กรปกครองส่วนท้องถิ่นเท่าที่ควร นอกจากนี้เจ้าหน้าที่ผู้ปฏิบัติยังมีความเข้าใจในนโยบายของรัฐบาลไม่ชัดเจน
อมร สุวรรณนิมิตร, (๒๕๕๖)	ผลการวิเคราะห์สัมฤทธิ์อิทธิพล (๑) ตัวแปรทางตรง คือ การมีส่วนร่วมและเป็นตัวแปรที่มีอิทธิพลโดยรวมสูงสุด (๒) ตัวแปรที่มีอิทธิพลทางตรงและทางอ้อม คือ ความไว้วางใจ และการสร้างทีมงาน และ(๓) ตัวแปรที่มีผลทางอ้อม คือ ความยึดมั่นผูกพันต่อองค์การการประสานความร่วมมือ การสื่อสารที่มีประสิทธิผล

๒.๗.๓ งานวิจัยเกี่ยวข้องกับหลักพุทธธรรม

งานวิจัยที่เกี่ยวข้องกับหลักพุทธธรรม จะเป็นงานวิจัยตามแนวทางของพระพุทธศาสนา เพื่อนำไปปฏิบัติโดยอาศัยหลักธรรมคำสั่งสอนของพระบรมศาสดา และอาศัยการตีความหมายจากพระไตรปิฎกออกมาสื่อสารกับชาวบ้านให้เกิดความเข้าใจที่ตรงกัน ซึ่งผู้วิจัยขอเสนอ งานวิจัยที่เกี่ยวกับการนำหลักธรรมทางด้านพระพุทธศาสนา มาศึกษา ดังนี้

บัญชายุทธ นาคมุจลินท์^{๘๘๑} ได้วิจัยเรื่อง “วิเคราะห์การบริหารองค์กรในการเผยแผ่พระพุทธศาสนาของศูนย์การเผยแผ่พระพุทธศาสนาประจำจังหวัดอุทัยธานี” ผลการวิจัยพบว่า การบริหารงานให้เกิดประสิทธิภาพและประสิทธิผลได้นั้น ต้องมีความรู้ ความเข้าใจในเรื่องของทฤษฎีและหลักการบริหารทั่วไป เพื่อจะได้นำความรู้ไปประยุกต์ใช้ให้เหมาะสมกับการทำงาน สถานการณ์ และสิ่งแวดล้อม พระพุทธเจ้าทรงใช้ทั้งศาสตร์และศิลป์ในการบริหารองค์กรการเผยแผ่พระพุทธศาสนา พระองค์อาศัยกระบวนการและทรัพยากรทางการบริหารต่างๆ เป็นปัจจัยในการบริหาร ปัจจุบันมีทฤษฎีการบริหารองค์กรสมัยใหม่เกิดขึ้นมากมาย สามารถนำมาใช้บริหารองค์กรแล้วประสบผลสำเร็จ เช่น ทฤษฎีองค์กร ทฤษฎีการบริหาร ทฤษฎีภาวะผู้นำ และทฤษฎีมนุษยสัมพันธ์ เป็นต้น

ปัจจุบัน คณะสงฆ์ได้กำหนดโครงสร้างองค์กรการเผยแผ่พระพุทธศาสนา โดยให้ฝ่ายบ้านเมืองเข้ามาช่วยเหลืองานกิจการคณะสงฆ์ที่มีมากขึ้น มหาเถรสมาคมกำหนดให้มีระเบียบมหาเถรสมาคมว่าด้วยการเผยแผ่พระพุทธศาสนา พ.ศ. ๒๕๕๐ ให้มีศูนย์การเผยแผ่พระพุทธศาสนาแห่งชาติ และศูนย์การเผยแผ่พระพุทธศาสนาประจำจังหวัด มีกรอบนโยบายภาครัฐให้การส่งเสริมสนับสนุน ทั้งนี้ ศูนย์การเผยแผ่พระพุทธศาสนาประจำจังหวัดอุทัยธานีก็ได้ดำเนินแนวคิดและทฤษฎีการบริหารองค์กรของพระพุทธเจ้า และทฤษฎีการบริหารองค์กรสมัยใหม่มาประยุกต์ใช้ เพื่อให้สามารถบริหารองค์กรได้บรรลุตามวัตถุประสงค์และเป้าหมายที่ตั้งไว้ ซึ่งความคิด หลักการ และทฤษฎี ไม่ว่าจะเป็นทฤษฎีของ Gulick and Urwick หรือ ทฤษฎีของ Dr. W. Edwards Deming ก็ตาม ยังมีกฎธรรมชาติของพระพุทธเจ้า ๕ ประการ ซึ่งเห็นว่ามีความสัมพันธ์กับวิทยาการสมัยใหม่ควรนำมาประกอบการบริหารองค์กร ซึ่งการบริหารไม่มีรูปแบบตายตัวขึ้นอยู่กับสถานการณ์ในขณะนั้น ถ้าหากเรามีวิธีการคิดและบูรณาการเชิงบริหารแล้ว จะทำให้การบริหารองค์กรมีประสิทธิภาพเกินกว่าที่คิดที่เดียว และเห็นว่าควรนำมาใช้กับการบริหารองค์กรอื่นๆ ในพื้นที่ต่อไป

คันสนีย์ ชุมพลบุญชู ได้วิจัยเรื่อง “จริยธรรมทางธุรกิจของผู้บริหารที่มีต่อพนักงานในมุมมองทางพระพุทธศาสนา” ผลการวิจัยพบว่า ธุรกิจและสังคมต่างพึ่งพาอาศัยซึ่งกันและกัน การดำเนินงานอย่างมีจริยธรรมของผู้บริหาร คือ การประพฤติถูกต้อง ดีงาม สังคมยอมรับและเกิดประโยชน์สุขแก่ส่วนรวม โดยผู้บริหารต้องมีจริยธรรมทั้งระดับความคิดและการปฏิบัติตามหน้าที่ที่รับผิดชอบเพื่อเป็นแบบอย่างที่ดีขององค์กร นอกจากนี้ยังมีจริยธรรมต่อพนักงานในด้านการจ้างงาน ด้านสภาพการทำงาน และด้านสิทธิในที่ทำงานของพนักงาน เพื่อให้เกิดความชอบธรรมและสร้างสมดุลของผลประโยชน์

^{๘๘๑}บัญชายุทธ นาคมุจลินท์, “วิเคราะห์การบริหารองค์กรในการเผยแผ่พระพุทธศาสนาของศูนย์การเผยแผ่พระพุทธศาสนาประจำจังหวัดอุทัยธานี”, วิทยานิพนธ์พุทธศาสตรดุษฎีบัณฑิต (พระพุทธศาสนา), (บัณฑิตวิทยาลัย : มหาวิทยาลัยมหาจุฬาลงกรณราชวิทยาลัย , ๒๕๕๖).

แก่ทั้งสองฝ่ายอย่างเหมาะสม ส่วนหลักธรรมที่เกี่ยวกับธุรกิจ พบว่า ผู้บริหารควรฝึกตนให้มีความพร้อมที่จะบริหารงานก่อนจึงจะสามารถปกครองพนักงานให้ทำงานมีประสิทธิภาพได้ การดำเนินงานของผู้บริหารเริ่มต้นที่การคิดวางแผนงานที่ถูกต้องชอบธรรม เมื่อได้แผนงานขององค์กรแล้วผู้บริหารจะปฏิบัติต่อพนักงานในทุกขั้นตอนของการบริหารงานด้วยการพูดและการกระทำที่ดี และมีการประเมินผลในตอนท้าย ซึ่งผู้บริหารควรปฏิบัติหน้าที่ตามทิศเบื้องล่างของหลักทิศ ๖ และสังคหวัตถุ ๔ เพื่อเป็นการสร้างความสัมพันธ์ที่ดีและความสามัคคีให้เกิดขึ้นในองค์กร^{๘๒}

ณัฐวัฒน์ สุตประเสริฐ^{๘๓} ได้วิจัยเรื่อง “พฤติกรรมเชิงจริยธรรมในสังคมมนุษย์ในจักกวัตติสูตร และวิเคราะห์พฤติกรรมเชิงจริยธรรมในสังคมมนุษย์ที่มีผลกระทบต่ออายุและทรัพยากรธรรมชาติในจักกวัตติสูตร” ผลการวิจัยพบว่า จริยธรรมของผู้บริหารเป็นสิ่งสำคัญที่ต้องมีเป็นอันดับแรก เนื่องจากผู้บริหารต้องปกครองตนเองให้มีพฤติกรรมที่ถูกต้องดีงามจนเป็นแบบอย่างที่ดีได้ก่อน จึงจะปกครองหรือบริหารพนักงานให้ได้ผลดีและมีประสิทธิภาพ ผู้บริหารควรเริ่มต้นการวางแผนจากความคิดที่ดีเพื่อกำหนดเป้าหมายค่าอะไรที่เป็นธรรมและทิศทางการบริหารงานที่ไม่มีโทษ ขณะบริหารงานก็ควรมีความสัมพันธ์ที่ดีกับพนักงาน ในตอนท้ายจะมีการประเมินผลว่าเป็นไปตามเป้าหมายที่กำหนดไว้หรือไม่ ไม่ว่าผลจะเป็นอย่างไรผู้บริหารต้องทำความเข้าใจตามความเป็นจริงของสรรพสิ่งและดำรงสติให้มั่น เพื่อป้องกันการละเมิดจริยธรรมในการบริหารงาน นอกจากนี้ผู้บริหารควรมองและปฏิบัติต่อพนักงานในฐานะเป็นทรัพยากรมนุษย์ที่มีค่ามากที่สุดขององค์กร ซึ่งมีศักดิ์ศรีความเป็นมนุษย์ที่เท่าเทียมกัน มีศักยภาพในการพัฒนาตนเอง มีสิทธิและหน้าที่ตามสมควรแก่ฐานะ จึงไม่ควรดูหมิ่นและไม่ใช้เป็นเครื่องมือเพื่อประโยชน์ตน แต่ควรให้ออกาสฝึกอบรมเพื่อพัฒนาศักยภาพให้สูงขึ้นและเคารพในสิทธิของพนักงาน สิ่งเหล่านี้ได้ก่อให้เกิดคุณค่ามากมายทั้งในด้านผู้บริหาร พนักงาน องค์กร และสังคมโดยรวม

บรรยวีสต์ ผางคำ และณณมล ดวงแสง ได้วิจัยเรื่อง การประยุกต์หลักพุทธธรรมเพื่อเสริมสร้างความเข้มแข็งให้แก่สถาบันครอบครัวและชุมชนตามนโยบายการป้องกันปัญหาสารเสพติดของจังหวัดอุบลราชธานี ผลการวิจัยพบว่า^{๘๔} การประยุกต์ให้หลักพุทธธรรมของเจ้าหน้าที่ในหน่วยงานของรัฐที่เกี่ยวข้อง จะมีการใช้หลักอิทธิบาท ๔ โดยเจ้าหน้าที่แสดงออกถึงพฤติกรรมการมีความสุขในการดำเนินชีวิตที่เป็นอยู่ในปัจจุบัน คือ ฉันทะ วิริยะ จิตตะ และวิมังสา สำหรับของผู้นำ

^{๘๒} ศันสนีย์ ชุมพลบุญชู, “จริยธรรมทางธุรกิจของผู้บริหารที่มีต่อพนักงานในมุมมองทาง” พระพุทธศาสนา. **วิทยานิพนธ์พุทธศาสตรดุษฎีบัณฑิต** (พระพุทธศาสนา), (บัณฑิตวิทยาลัย : มหาวิทยาลัยมหาจุฬาลงกรณราชวิทยาลัย, ๒๕๕๕).

^{๘๓} นายณัฐวัฒน์ สุตประเสริฐ, “พฤติกรรมเชิงจริยธรรมในสังคมมนุษย์ที่มีผลต่ออายุและทรัพยากรธรรมชาติในจักกวัตติสูตร”, **วิทยานิพนธ์พุทธศาสตรดุษฎีบัณฑิต** (พระพุทธศาสนา), (บัณฑิตวิทยาลัย : มหาวิทยาลัยมหาจุฬาลงกรณราชวิทยาลัย, ๒๕๕๕).

^{๘๔} บรรยวีสต์ ผางคำ และณณมล ดวงแสง, “การประยุกต์หลักพุทธธรรมเพื่อเสริมสร้างความเข้มแข็งให้แก่สถาบันครอบครัวและชุมชนตามนโยบายการป้องกันปัญหาสารเสพติดของจังหวัดอุบลราชธานี”, **รายงานการวิจัย**, (อุบลราชธานี : มหาวิทยาลัยมหาจุฬาลงกรณราชวิทยาลัย, ๒๕๕๐), หน้า ๑๕๑ – ๑๕๘.

ชุมชนระดับอำเภอ และระดับตำบลมีการเสริมสร้างความเข้มแข็งให้กับชุมชน โดยการประยุกต์ใช้หลักพุทธธรรม ในด้านความซื่อสัตย์ และความรับผิดชอบมากที่สุด ส่วนผู้นำครอบครัวระดับอำเภอ และระดับตำบลมีการเสริมสร้างความเข้มแข็งให้กับชุมชน โดยการประยุกต์ใช้หลักพุทธธรรม ในด้านอิทธิบาท ๔ ความซื่อสัตย์ ความรับผิดชอบ

ทัศนีย์ เจนวิถีสุข ได้วิจัยเรื่อง “การสื่อสารเชิงพุทธกับการเปลี่ยนแปลงสังคม” ผลการวิจัยพบว่า การสื่อสารที่มีผลมากในการส่งผลกระทบต่อสังคมหรือมีส่วนเกี่ยวข้อง สนับสนุน หรือก่อให้เกิดการเปลี่ยนแปลงสังคมคือ การสื่อสารมวลชน ส่วนการสื่อสารกับตนเองและการสื่อสารกับบุคคลอื่น ทั้งในระดับปัจเจกและระดับสังคม เป็นการสื่อสารที่มีอิทธิพลและสัมพันธ์กับการเปลี่ยนแปลงสังคม โดยการเปลี่ยนแปลงมีลักษณะเป็นการเปลี่ยนแปลงด้านพฤติกรรมของสังคม เป็นสำคัญ ทั้งในระดับปัจเจกและระดับสังคม ในลักษณะการร่วมกันเป็นสังคมโดยรวมการสื่อสารกับตนเองและการสื่อสารกับบุคคลอื่น เป็นการสื่อสารที่ไม่อาจแยกจากกันได้โดยเด็ดขาดและเกี่ยวข้องกับสัมมาทิฐิ โดยมีรูปแบบและกระบวนการ คือ ทำการสื่อสารกับบุคคลอื่น (ปรโตโฆสะ) + ทำการสื่อสารกับตนเอง (โยนิโสมนสิการ) + ทำการสื่อสารตามแนวทางประเพณีปฏิบัติในศีล สมาธิ ปัญญา ซึ่งทำให้ผู้รับสารเกิดปัญญา ที่ก่อให้เกิดประโยชน์ทั้งในส่วนตัว และผู้อื่น อันจะนำไปสู่การเปลี่ยนแปลงสังคมทั้งในระดับปัจเจกและระดับสังคม องค์ความรู้เกี่ยวกับหลักการและแนวทางปฏิบัติ ด้านการสื่อสารเชิงพุทธที่ก่อให้เกิดการเปลี่ยนแปลงสังคมที่สังเคราะห์ได้จากการศึกษา มีหลักการ และแนวทางปฏิบัติที่สำคัญ คือ สื่อสารด้วยสติบนพื้นฐานของความเข้าใจและเคารพในตนเองและผู้อื่น บนหลักการของเหตุและผลตามความเป็นจริง ก่อให้เกิดปัญญา สร้างสรรค์และนำไปสู่การกระทำที่ดีงามทั้งต่อตนเองและผู้อื่น การสื่อสารเชิงพุทธนี้เป็นดังเช่นมรรควิธีที่เป็นเหตุนำไปสู่ผลคือการเปลี่ยนแปลงสังคมในทางที่เป็นประโยชน์สุข โดยเป็นการเปลี่ยนแปลงที่เริ่มจากภายในตนเองของบุคคลแล้วกระจายไปสู่สังคม^{๘๕}

เอื้อมอร ชลวร^{๘๖} ได้วิจัยเรื่อง “การจัดการความรู้เชิงพุทธบูรณาการ” ผลการวิจัยพบว่า ความรู้ มี ๒ ประเภท คือ ความรู้ฝังลึกในตัวตน และความรู้ชัดแจ้ง ในกระบวนการจัดการความรู้และการสืบทอดองค์ความรู้ผ่านกาลเวลาที่ยาวนานร่วม ๒,๖๐๐ ปี ซึ่งนับว่ายาวนานมากแสดงให้เห็นถึงกระบวนการบริหารจัดการความรู้ในทางพระพุทธศาสนาเป็นกระบวนการที่มีประสิทธิภาพสูงมาก จึงสามารถรักษาองค์ความรู้ทั้งปริยัติ แนวทางปฏิบัติ และปฏิเวธธรรมไว้ได้อย่างดี มีหลักธรรมที่โดดเด่นอยู่ ๔ หมวดคือ ๑) การใช้หลักไตรสิกขา ๒) หลักสาราณียธรรม ๓) กระบวนการจัดการสังคีติ ร้อยกรองพระธรรมและพระวินัย และ ๔) พระวินัย และระเบียบวิธีปฏิบัติว่าด้วยการรวมตัวเป็นหมู่สังฆ

^{๘๕} ทัศนีย์ เจนวิถีสุข, “การสื่อสารเชิงพุทธกับการเปลี่ยนแปลงสังคม”, วิทยานิพนธ์พุทธศาสตรดุษฎีบัณฑิต, (บัณฑิตวิทยาลัย : มหาวิทยาลัยมหาจุฬาลงกรณราชวิทยาลัย, ๒๕๕๕).

^{๘๖} เอื้อมอร ชลวร, “การจัดการความรู้เชิงพุทธบูรณาการ”, วิทยานิพนธ์พุทธศาสตรดุษฎีบัณฑิต (พระพุทธศาสนา), (บัณฑิตวิทยาลัย : มหาวิทยาลัยมหาจุฬาลงกรณราชวิทยาลัย, ๒๕๕๔).

ทวิศักดิ์ ทองทิพย์ ได้วิจัยเรื่อง “การวิเคราะห์การศึกษาตามหลักไตรสิกขา” ผลการศึกษา ผลการวิจัยพบว่า สารสำคัญของหลักไตรสิกขามี ๓ อย่าง คือ ศีล สมาธิ ปัญญา การศึกษาตามหลักไตรสิกขามีส่วนประกอบที่สำคัญ ๔ ประการ คือ การจัดหาหรือสร้างปัจจัยแห่งสัมมาทิฐิ การสร้างสัมมาทิฐิ การศึกษาตามหลักไตรสิกขา และการวัดและประเมินผล การศึกษาตามหลักไตรสิกขา หลักไตรสิกขามีที่มาอยู่ใน วัชชีปุตตสูตร ทุติยสิกขัตตยสูตร และตติยสิกขาสูตกร กำเนิดการศึกษาสมัยพุทธกาลเริ่มจากกลุ่มปัญจวัคคีย์ ผู้ศึกษาสมัยพุทธกาลแบ่งได้ ๒ กลุ่ม คือ กลุ่มบรรพชิตและกลุ่มคฤหัสถ์ ทั้งสองกลุ่มนี้ได้มีการกำหนดคุณสมบัติไว้แตกต่างกัน ด้วย ขอบเขตของการศึกษาในพระพุทธศาสนารวมอยู่ในหลักไตรสิกขา การเรียนการสอนในสมัยพุทธกาลมีลักษณะเป็นแบบ มุขปาฐะ การศึกษาตามหลักไตรสิกขามีขั้นตอนดำเนินการที่สำคัญอยู่ ๔ ประการ คือ จัดหาหรือสร้างปัจจัยแห่งสัมมาทิฐิ สร้างสัมมาทิฐิ ฝึกตามหลักไตรสิกขา วัดและประเมินผลตามหลักไตรสิกขา^{๘๗}

วรภาส ประสมสุข และนิพนธ์ กินาวงศ์^{๘๘} ได้วิจัยเรื่อง หลักการบริหารการศึกษาตามแนวพุทธธรรม ผลการวิจัย พบว่า หลักพุทธธรรมที่สอดคล้องกับหลักการบริหารการศึกษา มีจำนวน ๒๑ หลักธรรม แยกตามหลักการครองตน การครองคน และการครองงาน ได้ดังนี้ การครองตน สอดคล้องกับ ๑๙ หลักพุทธธรรม ได้แก่ กัลยาณมิตตตา โยนิโสมนสิการ ธรรมคัมภีร์ครองโลก ๒ ธรรมทำให้งาม ๒ ธรรมมีอุปการะมาก ๒ กุศลมูล ๓ สันโดษ ๓ สุจริต ๓ อธิปไตย ๓ ขรवासธรรม ๔ พรหมวิหาร ๔ สังคหัตถ์ ๔ อธิษฐานธรรม ๔ เบญจธรรม พละ ๕ กัลยาณมิตรธรรม ๗ สัปปุริสธรรม ๗ อริยทรัพย์ ๗ และทศพิธราชธรรม การครองคนสอดคล้องกับ ๑๕ หลักพุทธธรรม ได้แก่ กัลยาณมิตตตา โยนิโสมนสิการ ธรรมคัมภีร์ครองโลก ๒ ธรรมทำให้งาม ๒ กุศลมูล ๓ สุจริต ๓ อธิปไตย ๓ ขรवासธรรม ๔ พรหมวิหาร ๔ สังคหัตถ์ ๔ กัลยาณมิตรธรรม ๗ สัปปุริสธรรม ๗ อปริหานิยธรรม ๗ อริยทรัพย์ ๗ และทศพิธราชธรรม การครองงาน สอดคล้องกับ ๑๐ หลักพุทธธรรม ได้แก่ กัลยาณมิตตตา โยนิโสมนสิการ ธรรมทำให้งาม ๒ ธรรมมีอุปการะมาก ๒ สุจริต ๓ อิทธิบาท ๔ พละ ๕ ขรवासธรรม ๔ สังคหัตถ์ ๔ และสัปปุริสธรรม ๗ นอกจากนี้ ยังพบว่า มีจำนวน ๗ หลักธรรมที่สอดคล้องกับการบริหารการศึกษาด้านการครองตน การครองคน และการครองงาน ได้แก่ กัลยาณมิตตตา โยนิโสมนสิการ ธรรมทำให้งาม ๒ สุจริต ๓ ขรवासธรรม ๔ สังคหัตถ์ ๔ และสัปปุริสธรรม ๗

สรุปได้ว่า ในการส่งเสริมจริยธรรมของบุคลากรตามแนวพระพุทธศาสนา องค์กรปกครองส่วนท้องถิ่น เพื่อการพัฒนาจริยธรรมของบุคลากรนั้น จะต้องเริ่มโดยการใช้ปัญญาเพื่อพัฒนา “ตนเอง” มนุษย์ทุกคนในโลกนี้เป็นผู้ที่ฝึกตน และพัฒนาตนได้ ซึ่งเป็นสิ่งที่มีความสำคัญในการปรับเปลี่ยนพฤติกรรมของตนไปในทางบวก โดยอาศัยหลักภาวนา ๔ ซึ่งเป็นหลักธรรมของ

^{๘๗} ทวิศักดิ์ ทองทิพย์, “การวิเคราะห์การศึกษาตามหลักไตรสิกขา”, *วิทยานิพนธ์พุทธศาสตรดุษฎีบัณฑิต* (พระพุทธศาสนา), (บัณฑิตวิทยาลัย : มหาวิทยาลัยมหาจุฬาลงกรณราชวิทยาลัย, ๒๕๕๕).

^{๘๘} วรภาส ประสมสุข และนิพนธ์ กินาวงศ์, หลักการบริหารการศึกษาตามแนวพุทธ, *วารสารศึกษาศาสตร์* ๑๘, ๒, (พฤศจิกายน ๒๕๔๙ – มีนาคม ๒๕๕๐), หน้า ๖๓-๘๔.

พระพุทธเจ้าเป็นเครื่องมือ ในการปรับปรุงแก้ไข เพื่อจะได้นำหลักธรรมไปประยุกต์ใช้ให้เหมาะสมกับการทำงาน ถ้าบริหารและบุคลากรขององค์กรปกครองส่วนท้องถิ่นนำหลักธรรมต่างๆ ที่มีความเหมาะสมมาประยุกต์ใช้ในการปฏิบัติงาน ก็จะส่งผลให้ผู้บริหาร และบุคลากร มีจริยธรรม มีความซื่อสัตย์ สุจริต เทียงธรรม ปฏิบัติงานอย่างทุ่มเท เสียสละ จริงจัง ขยัน อดทน มีความสุข มั่นคง เอื้อเฟื้อเกื้อกูลต่อเพื่อนมนุษย์ด้วยกัน เกิดความคิดอ่าน มีมุมมองที่กว้าง รู้จักแยกแยะ ซึ่งถือว่าเป็นการเพิ่มประสิทธิภาพ การปฏิบัติงานของผู้บริหารและบุคลากรอย่างแท้จริง

จากงานวิจัยที่เกี่ยวกับ การส่งเสริมจริยธรรมตามแนวพระพุทธศาสนาของบุคลากร องค์กรปกครองส่วนท้องถิ่น ในจังหวัดระยอง ผู้วิจัยสามารถประมวล ได้ดังตารางต่อไปนี้

ตารางที่ ๒.๘ งานวิจัยเกี่ยวข้องกับหลักพุทธธรรม

นักวิจัยหรือแหล่งข้อมูล	ผลการวิจัย
กัลยาณี คุณมี, (๒๕๕๒)	ปัญหาและข้อเสนอแนะต่อการจัดสรรสิ่งจูงใจในการปฏิบัติงานของข้าราชการและลูกจ้างของหน่วยงานภาครัฐ ได้แก่ ปัญหาการจัดสรรสิ่งจูงใจไม่ได้ให้ตามระดับผลงานอย่างแท้จริง
สীবวงศ์ กาพวงค์, (๒๕๕๔)	สมรรถนะผู้นำเชิงยุทธศาสตร์ของนายกองค์การบริหารส่วนตำบล ประกอบด้วยสมรรถนะ ๕ ด้าน ได้แก่ ๑) สมรรถนะการคิดเชิงยุทธศาสตร์ ๒) สมรรถนะการบริหารการเปลี่ยนแปลง ๓) สมรรถนะการสร้างความร่วมมือ ๔) สมรรถนะการสื่อสาร และ ๕) สมรรถนะการพัฒนาบุคลากร
ประดิษฐ์ ดีวัฒนกุล, (๒๕๕๙)	มีความจำเป็นที่จะต้องพัฒนารูปแบบอีก ๓ ระยะ คือ ระยะสั้น ใช้รูปแบบเช่นเดิมแต่ควรกระจายอำนาจระยะกลาง ควรแบ่งการบริหาร เป็น ๓ ระดับ ผู้ว่า กรุงเทพมหานคร ผู้ทรงคุณวุฒิสภากรุงเทพมหานคร และสภาเอกรูปประจำเขต และระยะยาว จะต้องจัดตั้งสำนักเขตบริหารท้องถิ่น มีประธานเขต และข้าราชการประจำ หรือมาจากการเลือกตั้ง
เยาวลักษณ์ สุตะโคตร, (๒๕๕๓)	การพัฒนาภาวะผู้นำและมีเจตคติต่อการใช้อำนาจผู้นำ หลังการฝึกอบรมดีกว่าก่อนการฝึกอบรม ด้านพฤติกรรมการใช้อำนาจผู้นำ พบว่า การใช้อำนาจผู้นำแบบมีส่วนร่วม

	การใช้ภาวะผู้นำแบบเชิงปฏิรูป การใช้ภาวะผู้นำแบบที่มีความสามารถพิเศษ การใช้ภาวะผู้นำแบบเชิงกลยุทธ์
--	---

ตารางที่ ๒.๘ งานวิจัยเกี่ยวข้องกับหลักพุทธธรรม (ต่อ)

นักวิจัยหรือแหล่งข้อมูล	ผลการวิจัย
จิรายุ ทรัพย์สิน, (๒๕๔๕)	การปกครองส่วนท้องถิ่นให้ความสำคัญกับการกระจายอำนาจที่เปิดโอกาสให้ประชาชนมีส่วนร่วมในการปกครองท้องถิ่นมากขึ้น ประชาชนในท้องถิ่นรู้จักตนเองและมีความผูกพัน
ศิริวรรณ พิทยรังสฤษฏ์, จีรบูรณ์ โตสงวน, หทัยชนก สุมาลี, (๒๕๕๓)	การขยายบทบาทขององค์กรปกครองส่วนท้องถิ่นในการสร้างเสริมสุขภาพให้ชัดเจน คือ เน้นหนักไปในเชิงการจัดการสิ่งแวดล้อมพื้นฐาน กล่าวคือการรักษาความสะอาดของถนน ทางน้ำ ทางเดิน และที่สาธารณะ รวมทั้งกำจัดมูลฝอยและสิ่งปฏิกูล ตลอดจนการป้องกันโรคและระงับโรคติดต่อ
จำลอง โพธิ์บุญ, (๒๕๕๔, หน้า ๑-๑๖)	ด้านประสิทธิผล เทศบาลได้ดำเนินโครงการและกิจกรรมด้านอนุรักษ์พลังงาน/ลดภาวะโลกร้อนอย่างต่อเนื่อง ด้านกลุ่มเป้าหมาย ประชาชนและบุคลากรของเทศบาลได้มีส่วนร่วมในการดำเนินการในระดับสูง ส่วนใหญ่มีความพึงพอใจต่อการดำเนินงานของเทศบาล ด้านการบริหารจัดการ มีการกำหนดผู้รับผิดชอบชัดเจน สำหรับบทเรียนสำหรับองค์กรปกครองส่วนท้องถิ่นอื่น
นฤนนท สุริยมณี และคณะ, (๒๕๔๙, หน้า ก-ง)	หลักคุณธรรมองค์การบริหารส่วนตำบล (อบต.) ที่ทำการศึกษาล้วนส่วนใหญ่ปฏิบัติตามระเบียบข้อบังคับของกฎหมายอย่างเคร่งครัด มีการเผยแพร่ข้อมูลข่าวสาร รายงานผลการปฏิบัติงานประจำปีในทุกๆ ทางสื่อสาร
บัญชายุทธ นาคมุขลินท์, (๒๕๕๖)	ปัจจุบัน คณะสงฆ์ได้กำหนดโครงสร้างองค์การเผยแผ่พระพุทธศาสนา โดยให้ฝ่ายบ้านเมืองเข้ามาช่วยเหลืองานกิจการคณะสงฆ์ที่มีมากขึ้น มหาเถรสมาคมกำหนดให้มีระเบียบมหาเถรสมาคมว่าด้วยการเผยแผ่พระพุทธศาสนา พ.ศ. ๒๕๕๐ ให้มีศูนย์การเผยแผ่พระพุทธศาสนาแห่งชาติ

ตารางที่ ๒.๘ งานวิจัยเกี่ยวข้องกับหลักพุทธธรรม (ต่อ)

นักวิจัยหรือแหล่งข้อมูล	ผลการวิจัย
คันสนีย์ ชุมพลบุญชร, (๒๕๕๕)	ธุรกิจและสังคมต่างพึ่งพาอาศัยซึ่งกันและกัน การดำเนินงานอย่างมีจริยธรรมของผู้บริหาร คือ การประพฤติถูกต้อง ดีงาม สังคมยอมรับและเกิดประโยชน์สุขแก่ส่วนรวม
นายณัฐวัฒน์ สุตประเสริฐ, (๒๕๕๕)	จริยธรรมของผู้บริหารเป็นสิ่งสำคัญที่ต้องมีเป็นอันดับแรก เนื่องจากผู้บริหารต้องปกครองตนเองให้มีพฤติกรรมที่ถูกต้องดีงามจนเป็นแบบอย่างที่ดี
บรรยวีสต์ ฝางคำ และนฤมล ดวงแสง, (๒๕๕๐, หน้า๑๕๑-๑๕๘)	การประยุกต์ให้หลักพุทธธรรมของเจ้าหน้าที่ในหน่วยงานของรัฐที่เกี่ยวข้อง จะมีการใช้หลักอิทธิบาท ๔
ทัศนีย์ เจนวนิธิสุข, (๒๕๕๕)	การสื่อสารที่มีผลมากในการส่งผลกระทบกระเทือนถึงสังคมหรือมีส่วนเกี่ยวข้องสนับสนุน หรือก่อให้เกิดการเปลี่ยนแปลงสังคม คือ ทำการสื่อสารกับบุคคลอื่น (ปรโตโฆสะ) + ทำการสื่อสารกับตนเอง (โยนิโสมนสิการ) + ทำการสื่อสารตามแนวทางประพฤติปฏิบัติในศีลสมาธิ ปัญญา ซึ่งทำให้ผู้รับสารเกิดปัญญา ที่ก่อให้เกิดประโยชน์ทั้งในส่วนตน และผู้อื่น อันจะนำไปสู่การเปลี่ยนแปลงสังคมทั้งในระดับปัจเจกและระดับสังคม
เอื้อมอร ชลวร, (๒๕๕๔)	ความรู้ มี ๒ ประเภท คือ ความรู้ฝังลึกในตัวตน และความรู้ชัดแจ้ง ในกระบวนการจัดการความรู้และการสืบทอดองค์ความรู้ผ่านกาลเวลาที่ยาวนาน
ทวีศักดิ์ ทองทิพย์, (๒๕๕๕)	สาระสำคัญของหลักไตรสิกขามี ๓ อย่าง คือ ศีล สมาธิ ปัญญา การศึกษาตามหลักไตรสิกขา มีส่วนประกอบที่สำคัญ ๔ ประการ คือ การจัดหาหรือสร้างปัจจัยแห่งสัมมาทิฐิ การสร้างสัมมาทิฐิ การศึกษาตามหลักไตรสิกขา และการวัดและประเมินผลการศึกษาตามหลักไตรสิกขา

ตารางที่ ๒.๘ งานวิจัยเกี่ยวข้องกับหลักพุทธธรรม (ต่อ)

สุปรียา อีรสิรานนท์, (๒๕๕๖)	การเรียนรู้เกิดจาก องค์ประกอบ คือ อายตนะภายในและอายตนะภายนอก เมื่ออายตนะภายใน และอายตนะภายนอกกระทบกัน องค์ประกอบทั้งหลายประกอบพร้อมกันจึงเกิดผัสสะ ผัสสะจึงเป็นจุดเริ่มต้นการเรียนรู้ของมนุษย์ ข้อมูลต่างๆ
วรภาส ประสมสุข และนิพนธ์ กินาวงศ์, (๒๕๕๐, หน้า ๖๓-๘๔)	๗ หลักธรรมที่สอดคล้องกับการบริหาร การศึกษาด้านการครองตน การครองคน และการครองงาน ได้แก่ กัลยาณมิตตตา โยนิโสมนสิการ ธรรมทำให้งาม ๒ สุจริต ๓ ขรรยาวาส ธรรม ๔ สังคหัตถุ ๔ และสัปปริสธรรม ๗

๒.๘ กรอบแนวคิดในการวิจัย

ผู้วิจัยได้ศึกษาแนวคิดทฤษฎีพัฒนาการทางสติปัญญา (Cognitive Development Theory) ของลอเรนซ์ โคลเบิร์ก (Lawrence Kohlberg) ซึ่งมีความเชื่อพื้นฐานว่า มนุษย์เป็นสัตว์ที่มีสมอง สามารถเกิดการเรียนรู้ เพื่อการปรับตัวให้ดำรงชีวิตอยู่ในสภาพแวดล้อมได้ โดยนำหลักความเชื่อทางชีววิทยามาประยุกต์กับศาสตร์ทางจิตวิทยา แนวคิดนี้สอดคล้องกับแนวคิดของเพียเจต์ (Piaget) คือ เชื่อว่า จริยธรรมนั้นมีพัฒนาการตามระดับวุฒิภาวะเช่นกัน เพราะจริยธรรมของมนุษย์เกิดจากกระบวนการทางปัญญา เมื่อมนุษย์มีการเรียนรู้มากขึ้น โครงสร้างทางปัญญาเพิ่มพูนขึ้น จริยธรรมก็พัฒนาตามวุฒิภาวะ แนวคิดนี้เป็นแนวคิดแบบสัมพัทธนิยม (Relativism) ซึ่งเชื่อว่า จริยธรรมมีความสัมพันธ์กับอายุ เวลา สถานที่ วัฒนธรรม และหลักพุทธธรรมที่เกี่ยวกับการส่งเสริมจริยธรรมตามแนวทางพระพุทธศาสนาของบุคคลากร องค์ประกอบครอบคลุมท้องถิ่น ในจังหวัดระยอง คือ หลักเวสาร์ชกรณธรรม ๕ และหลักภาวนา ๔ ดังแผนภาพที่ ๒.๑ ต่อไปนี้



แผนภาพที่ ๒.๑ แสดงกรอบแนวคิดในการวิจัย

บทที่ ๓

วิธีดำเนินการวิจัย

การวิจัยเรื่อง “การส่งเสริมจริยธรรมตามแนวพระพุทธศาสนาของบุคลากร องค์กรปกครองส่วนท้องถิ่น ในจังหวัดระยอง” เป็นการวิจัยแบบผสมวิธี (Mixed Methods Research) ระหว่างวิธีวิจัยเชิงคุณภาพ(Qualitative Research) โดยการสัมภาษณ์เชิงลึก (In-depth interview) และวิธีวิจัยเชิงปริมาณ (Quantitative Research) โดยการวิจัยเชิงสำรวจ (Survey Research) ซึ่งมีแบบสอบถาม (Questionnaire) เป็นหลัก เพราะงานวิจัยผสมวิธีส่วนใหญ่จะคำนึงถึงปรัชญาในการวิจัย การวิจัยแบบผสมวิธีจะอ้างอิงถึงการออกแบบในการวิจัย ซึ่งขึ้นอยู่กับฐานความคิดทางปรัชญาและมุ่งไปที่เทคนิคและวิธีการในการเก็บรวบรวมข้อมูลและวิเคราะห์ข้อมูล^{๑๗๓} ผู้วิจัยได้ดำเนินการวิจัยตามลำดับขั้นตอนต่อไปนี้

- ๓.๑ รูปแบบการวิจัย
- ๓.๒ ประชากร กลุ่มตัวอย่าง และผู้ให้ข้อมูลสำคัญ
- ๓.๓ เครื่องมือที่ใช้ในการวิจัย
- ๓.๔ วิธีการเก็บรวบรวมข้อมูล
- ๓.๕ การวิเคราะห์ข้อมูลและสถิติที่ใช้ในการวิจัย

๓.๑ รูปแบบการวิจัย

ผู้วิจัยได้ใช้ระเบียบวิธีการวิจัยแบบผสมวิธี (Mixed Methods Research) โดยดำเนินการวิจัยเชิงคุณภาพ แล้วจึงทำการวิจัยเชิงปริมาณ (Quantitative Research) ใช้การศึกษาวิจัยเชิงสำรวจ (Survey Research) การวิจัยเชิงคุณภาพ (Qualitative Research) เริ่มด้วยการวิจัยเชิงเอกสาร (Documentary Research) แล้วนำข้อมูลที่ได้มาสร้างแบบสัมภาษณ์ โดยใช้การสัมภาษณ์แบบมีโครงสร้าง (Structured Interview) เพื่อเก็บข้อมูลจากการสัมภาษณ์เชิงลึก (In-depth interview) จากผู้ให้ข้อมูลสำคัญ (Key Informants) ซึ่งแบบสัมภาษณ์เพื่อการวิจัยนั้นมี ๔ ตอน ดังนี้ ตอนที่ ๑ เป็นคำถามเกี่ยวกับข้อมูลทั่วไปของผู้ให้สัมภาษณ์ ตอนที่ ๒ เป็นคำถามเกี่ยวกับหลักพุทธธรรมเพื่อการส่งเสริมจริยธรรมตามหลักเวสาลีชกธรรม ๕ ตอนที่ ๓ เป็นคำถามเกี่ยวกับหลักพุทธธรรมเพื่อการส่งเสริมจริยธรรมตามหลักภวนา ๔ ตอนที่ ๔ เป็นคำถาม

^{๑๗๓}วรรณดี สุทธิธารกร, การวิจัยเชิงคุณภาพการวิจัยในกระบวนทัศน์ทางเลือก, (กรุงเทพมหานคร : บริษัทเคสดีไทย จำกัด, ๒๕๕๖), หน้า ๑๗๘-๑๗๙.

เกี่ยวกับรูปแบบการส่งเสริมจริยธรรมตามแนวพระพุทธศาสนาของบุคลากร องค์การปกครองส่วนท้องถิ่น ในจังหวัดระยอง

การวิจัยเชิงปริมาณ (Quantitative Research) เก็บข้อมูลด้วยการใช้แบบสอบถาม (Questionnaire) ประกอบด้วย ตอนที่ ๑ ข้อมูลเกี่ยวกับสถานภาพทั่วไปของผู้ตอบแบบสอบถาม ตอนที่ ๒ แบบสอบถามเกี่ยวกับหลักพุทธธรรมเพื่อการส่งเสริมจริยธรรมตามหลักเวชารัชชกรณธรรม ๕ ตอนที่ ๓ แบบสอบถามเกี่ยวกับหลักพุทธธรรมเพื่อการส่งเสริมจริยธรรมตามหลักภาวนา ๔ ตอนที่ ๔ แบบสอบถามเกี่ยวกับแนวคิดทฤษฎีการพัฒนาการทางสติปัญญาเพื่อการพัฒนาจริยธรรมของบุคลากร องค์การปกครองส่วนท้องถิ่น ในจังหวัดระยอง ตอนที่ ๕ แบบสอบถามเกี่ยวกับรูปแบบการส่งเสริมจริยธรรมของบุคลากร องค์การปกครองส่วนท้องถิ่น ในจังหวัดระยอง แจกแบบสอบถามโดยการสุ่มอย่างง่าย (Random Sampling) แต่ละข้อจะมี Scale ระดับความคิดเห็นในการจัดการให้เลือกตอบ ๕ ระดับ คือ มากที่สุด มาก ปานกลางน้อย น้อยที่สุด เมื่อได้ข้อมูลจากแบบสอบถามแล้วจึงนำมาวิเคราะห์ก่อนที่จะขอคำปรึกษาจากอาจารย์ที่ปรึกษาวิทยานิพนธ์เห็นชอบ และจัดพิมพ์แบบสอบถามเป็นฉบับสมบูรณ์ เพื่อใช้ในการวิจัยต่อไป แล้วจึงนำมาวิเคราะห์เชิงเนื้อหา (Content Analysis) เพื่อตอบโจทย์วิจัยและวัตถุประสงค์ของการวิจัย นำมาปรับปรุงแก้ไขเสนอต่อเวทีการสนทนากลุ่มเฉพาะ (Focus Group Discussion) ให้ได้องค์ความรู้การส่งเสริมจริยธรรมที่สมบูรณ์ก่อนนำเข้าสู่การทำประชาพิจารณ์ (Public Hearing) เพื่อหาข้อสรุปและข้อเสนอแนะในการส่งเสริมจริยธรรมตามแนวพระพุทธศาสนาของบุคลากรองค์การปกครองส่วนท้องถิ่น ในจังหวัดระยอง ให้เป็นมาตรฐานก่อนที่จะเสนอผลงานวิจัยต่อสาธารณะในลำดับต่อไป

๓.๒ ประชากร กลุ่มตัวอย่าง และผู้ให้ข้อมูลสำคัญ

๓.๒.๑ ผู้ให้ข้อมูลสำคัญ (Key Informants)

๑) ผู้ให้ข้อมูลสำคัญด้านการสัมภาษณ์เชิงลึก (In-depth Interview) โดยผู้วิจัยคัดเลือกกลุ่มตัวอย่างแบบเจาะจง ซึ่งเป็นบุคลากรที่มีความเชี่ยวชาญและมีประสบการณ์ ในการปฏิบัติงานในองค์การปกครองส่วนท้องถิ่น และเป็นบุคคลผู้มีบทบาทในการส่งเสริมจริยธรรมในพื้นที่จังหวัดระยอง จำนวน ๑๙ รูป/คน โดยแบ่งออกเป็น ๓ กลุ่ม ประกอบด้วย

๑) ผู้เชี่ยวชาญด้านพระพุทธศาสนา จำนวน ๓ รูป ประกอบด้วย

๑. พระเทพสิทธิเวที เจ้าคณะจังหวัดระยอง
๒. พระครูสิริภาวนานโยค รองเจ้าคณะจังหวัดระยอง
๓. พระมหาวิระชัย ชยวิโร ดร. เจ้าคณะตำบลวังจันทร์

๒) กลุ่มผู้บริหารในองค์การปกครองส่วนท้องถิ่น จำนวน ๑๒ คน ประกอบด้วย

๑. นายสุรศักดิ์ เจริญศิริโชติ ผู้ว่าราชการจังหวัดระยอง

๒. นายคมสัน เจริญอาจ ปลัดจังหวัดระยอง
๓. นายณวัฒน์ โตศักดิ์ ท้องถิ่นจังหวัดระยอง
๔. นายวรวิทย์ ศุภโชคชัย นายกเทศมนตรีเทศบาลนครระยอง
๕. นายธนวัฒน์ พันธุ์ หัวหน้าสำนักปลัดเทศบาลนครระยอง
๖. นายสุรินทร์ แสงทอง รองปลัดองค์การบริหารส่วนจังหวัดระยอง
๗. นายพิรุณ วัฒนอักษร นายอำเภอวังจันทร์
๘. นายกิตติศักดิ์ กุลรัตน์ นายกองค์การบริหารส่วนตำบลเกล่ง
๙. นายคเชนทร์ แจ่มใส นายกเทศมนตรีเทศบาลตำบลสุนทรภู่
๑๐. นายฉลาด มีลาภ นายกองค์การบริหารส่วนตำบลขากกระโดน
๑๑. นายสุทัศน์ ปัทมาวีรภรณ์ รองนายกเทศมนตรีเทศบาลตำบลชุมแสง
๑๒. นางสาวภูมิสิริ พินประเสริฐ หัวหน้าฝ่ายนิติกร องค์การบริหารส่วนจังหวัด

ระยอง

- ๓) กลุ่มผู้เชี่ยวชาญด้านการปกครอง จำนวน ๔ คน ประกอบด้วย
 ๑. ดร.ธวัชชัย อู่พานิช ผู้อำนวยการสำนักงานเขตพื้นที่การประถมศึกษาฯ ระยอง

เขต ๑

๒. ดร.ประนอม บำรุง ผู้อำนวยการโรงเรียนชุมชนบ้านวังจันทร์
 ๓. นายณรงค์ วิริยะกิจ ผู้อำนวยการโรงเรียนวัดสุขไพโรจน์
 ๔. นางวรมน รัตนจีน ผู้อำนวยการการศึกษานอกโรงเรียนและการศึกษาตามอัธยาศัย อำเภอวังจันทร์
- โดยผู้วิจัยได้กำหนดคุณสมบัติของผู้ให้ข้อมูลสำคัญ เพราะเป็นผู้มีส่วนเกี่ยวข้องกับการส่งเสริมจริยธรรมโดยตรง มีความรู้ ความสามารถในการหน้าที่ที่ตนรับผิดชอบเป็นอย่างดี

๓.๒.๒ ประชากรและกลุ่มตัวอย่าง

๑) ประชากร (Population)

ประชากรที่ใช้ในการวิจัยเชิงปริมาณ ได้แก่ ผู้บริหาร พนักงาน พนักงานจ้าง องค์การปกครองส่วนท้องถิ่น จังหวัดระยอง ซึ่งประกอบด้วย (๑) องค์การบริหารส่วนจังหวัดระยอง (อบจ.) (๒) เทศบาล มี ๓๐ แห่ง และ (๓) องค์การบริหารส่วนตำบล มี ๓๗ แห่ง รวมทั้งหมด ๖๘ แห่ง มีจำนวนบุคลากรทั้งหมด ๓,๖๗๖ คน โดยใช้ตารางกำหนดขนาดตัวอย่างของทาโร่ ยามาเน่ Taro Yamane^{๑๗๔} ที่ระดับความเชื่อมั่น ๙๕% และทำการสุ่มกลุ่มประชากรให้ข้อมูลตามสัดส่วนของประชากร

๒) กลุ่มตัวอย่าง (Sample)

^{๑๗๔} ธานินทร์ ศิลป์จารุ, การวิเคราะห์และวิจัยข้อมูลทางสถิติด้วย SPSS, พิมพ์ครั้งที่ ๙, (กรุงเทพมหานคร : ปิสนิเนสส์แอนด์ดี, ๒๕๕๑), หน้า ๔๕.

กลุ่มตัวอย่างที่ใช้ในการวิจัยในครั้งนี้ จำนวน ๓๖๑ คน โดยแบ่งกลุ่มตัวอย่างขององค์กรปกครองส่วนท้องถิ่น ในจังหวัดระยอง ตามสัดส่วนผู้บริหาร พนักงาน พนักงานจ้าง จำนวน ๓,๖๗๖ คน โดยผู้วิจัยได้ใช้การสุ่มตัวอย่างแบบวิธีการคำนวณขนาดกลุ่มตัวอย่างโดยใช้สูตร Taro Yamane^{๑๗๕} ดังนี้

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

โดย N = จำนวนประชากรทั้งหมด
 e = ค่าเปอร์เซ็นต์ความคลาดเคลื่อนจากการสุ่มตัวอย่าง
 ซึ่งในงานวิจัยที่กำหนดให้มีความคลาดเคลื่อนได้ร้อยละ ๕
 หรือ ๐.๐๕
 n = จำนวนกลุ่มตัวอย่าง

ประชากรทั้งหมด ๓,๖๗๖ คน เมื่อแทนค่าในสูตรจะได้ดังนี้

$$n = \frac{3,676}{1 + 3,676 \times (0.0025)}$$

$$n = \frac{3,676}{1 + 9.19}$$

$$n = \frac{3,676}{10.19}$$

$$n = 360.745$$

เพราะฉะนั้น จำนวนกลุ่มตัวอย่าง เท่ากับ ๓๖๑ คน

ทั้งนี้ วิธีการสุ่มตัวอย่าง (Sampling) การสุ่มกลุ่มตัวอย่างใช้หลักการสุ่มแบบแบ่งชั้น ประกอบด้วยขั้นตอน ดังนี้ กำหนดขนาดของกลุ่มตัวอย่างเป็นสัดส่วน โดยพิจารณาจากจำนวนประชากร เพื่อให้ได้ข้อมูลที่มีลักษณะกระจาย ให้สัมพันธ์กับสัดส่วนของประชากร โดยการสุ่มตัวอย่างแบบแบ่งชั้นภูมิ (stratified random sampling) โดยใช้จำนวนของบุคลากรทั้ง ๖๘ แห่ง เป็นระดับในการสุ่มกลุ่มตัวอย่างเป็นสัดส่วนโดยใช้สูตร เพื่อให้เกิดความสะดวกแก่การคำนวณ และตัวอย่างที่ได้สามารถเป็นตัวแทนของประชากรได้อย่างสมบูรณ์ยิ่งขึ้น จึงใช้กลุ่มตัวอย่าง ๓๖๑ ตัวอย่าง จากจำนวนผู้บริหารและบุคลากรขององค์กรปกครองส่วนท้องถิ่น ในจังหวัดระยอง ตามตารางที่ ๓.๑

^{๑๗๕} สุจินต์ ธรรมชาติ, การวิจัยภาคปฏิบัติวิธีที่ดี, (กรุงเทพมหานคร : มหาวิทยาลัยมหามกุฏราชวิทยาลัย, ๒๕๔๙), หน้า ๔๘.

ตารางที่ ๓.๑ จำนวนประชากรและกลุ่มตัวอย่างในการวิจัย

สถานที่	ประชากร (จำนวน)	กลุ่มตัวอย่าง (จำนวน)
ผู้บริหารและเจ้าหน้าที่ขององค์การบริหารส่วนจังหวัดระยอง	๓๔๖	๓๔
ผู้บริหารและเจ้าหน้าที่เทศบาล ในจังหวัดระยอง	๑,๙๘๒	๑๙๕
ผู้บริหารและเจ้าหน้าที่องค์การบริหาร ส่วนตำบล ในจังหวัดระยอง	๑,๓๔๘	๑๓๒
รวม	๓,๖๗๖	๓๖๑

องค์กรปกครองส่วนท้องถิ่นในจังหวัดระยอง ประกอบด้วย (๑) องค์การบริหารส่วนจังหวัดระยอง (อบจ.) (๒) เทศบาล มี ๓๐ แห่ง และ (๓) องค์การบริหารส่วนตำบล มี ๓๗ แห่ง รวมทั้งหมด ๖๘ แห่ง เพื่อให้สามารถเข้าใจและเห็นภาพรวมขององค์กรปกครองส่วนท้องถิ่น ในจังหวัดระยอง สามารถสรุปตามตารางที่ ๓.๒ ดังนี้

ตารางที่ ๓.๒ รายชื่อองค์กรปกครองส่วนท้องถิ่นในเขตจังหวัดระยอง

ลำดับที่	ชื่อหน่วยงาน	ลำดับที่	ชื่อหน่วยงาน
๑.	อบจ.ระยอง	๓๓.	อบต.ชำฉ้อ
๒.	เทศบาลนครระยอง	๓๔.	อบต.ชุมแสง
๓.	เทศบาลเมืองบ้านฉาง	๓๕.	อบต.เชิงเนิน
๔.	เทศบาลเมืองมาบตาพุด	๓๖.	อบต.ตะพง
๕.	เทศบาลตำบลกองดิน	๓๗.	อบต.ตาขัน
๖.	เทศบาลตำบลแกลง-กะฉนด	๓๘.	อบต.ตาสีหิ
๗.	เทศบาลตำบลจอมพลเจ้าพระยา	๓๙.	อบต.ทางเกวียน
๘.	เทศบาลตำบลชุมแสง	๔๐.	อบต.ทุ่งควายกิน
๙.	เทศบาลตำบลทับมา	๔๑.	อบต.นาตาขวัญ
๑๐.	เทศบาลตำบลทุ่งควายกิน	๔๒.	อบต.น้ำเป็น

ลำดับที่	ชื่อหน่วยงาน	ลำดับที่	ชื่อหน่วยงาน
๑๑.	เทศบาลตำบลน้ำคอก	๔๓.	อบต.นิคมพัฒนา
๑๒.	เทศบาลตำบลเนินฆ้อ	๔๔.	อบต.บางบุตร
๑๓.	เทศบาลตำบลเนินพระ	๔๕.	อบต.บ้านค่าย
๑๔.	เทศบาลตำบลบ้านค่าย	๔๖.	อบต.บานแลง
๑๕.	เทศบาลตำบลบ้านฉาง	๔๗.	อบต.ปลวกแดง
๑๖.	เทศบาลตำบลบ้านนา	๔๘.	อบต.ป่ายูบโน
๑๗.	เทศบาลตำบลเพ	๔๙.	อบต.พนานิคม
๑๘.	เทศบาลตำบลปลวกแดง	๕๐.	อบต.พลงตาเยี่ยม
๑๙.	เทศบาลตำบลปากน้ำประแส	๕๑.	อบต.พังราด
๒๐.	เทศบาลตำบลพลา	๕๒.	อบต.เพ
๒๑.	เทศบาลตำบลมะขามคู่	๕๓.	อบต.มาบยางพร
๒๒.	เทศบาลตำบลมาบข่า	๕๔.	อบต.แม่น้ำคู่
๒๓.	เทศบาลตำบลมาบข่าพัฒนา	๕๕.	อบต.ละหาร
๒๔.	เทศบาลตำบลเมืองแกลง	๕๖.	อบต.วังจันทร์
๒๕.	เทศบาลตำบลสำนักท้อน	๕๗.	อบต.วังห้ว
๒๖.	เทศบาลตำบลสุนทรภู่	๕๘.	อบต.สองสลึง
๒๗.	อบต.กระแสบน	๕๙.	อบต.สำนักทอง
๒๘.	อบต.กองดิน	๖๐.	อบต.สำนักท้อน
๒๙.	อบต.กะเฉด	๖๑.	อบต.หนองตะพาน
๓๐.	อบต.แกลง	๖๒.	อบต.หนองบัว
๓๑.	อบต.เขาน้อย	๖๓.	อบต.หนองไร่
๓๒.	อบต.คลองปูน	๖๔.	อบต.หนองละลอก

ตารางที่ ๓.๒ รายชื่อองค์กรปกครองส่วนท้องถิ่นในเขตจังหวัดระยอง

ลำดับที่	ชื่อหน่วยงาน	ลำดับที่	ชื่อหน่วยงาน
๖๕.	อบต.ชากโดน	๖๗.	อบต.ห้วยทับมอญ
๖๖.	อบต.ชากบก	๖๘.	อบต.ห้วยยาง

ที่มา : สำนักงานส่งเสริมการปกครองท้องถิ่นจังหวัดระยอง ๑๐ สิงหาคม ๒๕๕๙

๓) วิธีการสุ่มตัวอย่าง

เทคนิคและวิธีการสุ่มตัวอย่างในการวิจัยครั้งนี้ ผู้วิจัยได้คำนวณขนาดของกลุ่มตัวอย่าง ผู้ให้ข้อมูลโดยการตอบแบบสอบถามจากผู้บริหาร พนักงาน พนักงานจ้างขององค์กรปกครองส่วนท้องถิ่น ในจังหวัดระยอง ได้กลุ่มตัวอย่าง ๓๖๑ คน และทำการสุ่มกลุ่มตัวอย่างแบบอย่างง่าย (Simple Random Sampling) องค์กรปกครองส่วนท้องถิ่นในจังหวัดระยอง ประกอบด้วย องค์การบริหารส่วนจังหวัดระยอง (อบจ.) (๒) เทศบาล มี ๓๐ แห่ง โดยแบ่งเป็นเทศบาลนคร ๑ แห่ง คือ เทศบาลนครระยอง เทศบาลเมือง ๒ แห่ง คือ เทศบาลเมืองมาบตาพุด เทศบาลเมืองบ้านฉาง และ (๓) องค์การบริหารส่วนตำบล มี ๓๗ แห่ง รวมทั้งหมด ๖๘ แห่ง ผู้วิจัยจึงคัดเลือกพื้นที่ในการวิจัย ประกอบด้วย อำเภอเมืองระยอง อำเภอบ้านค่าย อำเภอปลวกแดง อำเภอบ้านฉาง อำเภอนิคมพัฒนา ซึ่งสามารถนำมาสังเคราะห์สรุปได้ตามตารางที่ ๓.๓ ดังนี้

ตารางที่ ๓.๓ แสดงกลุ่มตัวอย่างในการแจกแบบสอบถามเพื่อการวิจัย

ลำดับที่	ตำแหน่ง/สถานที่ ผู้บริหาร พนักงาน พนักงานจ้าง องค์การบริหารส่วนจังหวัดระยอง	ประชากร ๓๔๖	จำนวนชุด ๓๔ ชุด
๑.	องค์การบริหารส่วนจังหวัดระยอง		๓๔
	ผู้บริหาร พนักงาน พนักงานจ้าง เทศบาล จังหวัดระยอง	๑,๙๘๒	๑๙๕ ชุด
๒.	เทศบาลนครระยอง		๓๓
๓.	เทศบาลตำบลเมืองแกลง		๓๓
๔.	เทศบาลตำบลสุนทรภู่		๓๓
๕.	เทศบาลตำบลชุมแสง		๓๒
๖.	เทศบาลตำบลทับมา		๓๒
๗.	เทศบาลตำบลทุ่งควายกิน		๓๒
	รวม		๑๙๕ ชุด

ตารางที่ ๓.๓ แสดงกลุ่มตัวอย่างในการแจกแบบสอบถามเพื่อการวิจัย (ต่อ)

	ผู้บริหาร พนักงาน พนักงานจ้าง องค์การบริหารส่วนตำบล จังหวัดระยอง		๑๓๒ ชุด
๘.	องค์การบริหารส่วนตำบลเพ		๑๕
๙.	องค์การบริหารส่วนตำบลวังจันทร์		๑๕
๑๐.	องค์การบริหารส่วนตำบลกะเจต		๑๕
๑๑.	องค์การบริหารส่วนตำบลแกลง		๑๕
๑๒.	องค์การบริหารส่วนตำบลบางบุตร		๑๕
๑๓.	องค์การบริหารส่วนตำบลกระแสน		๑๔
๑๔.	องค์การบริหารส่วนตำบลป่ายูบใน		๑๔
๑๕.	องค์การบริหารส่วนตำบลพลองตาเอี่ยม		๑๔
๑๖.	องค์การบริหารส่วนตำบลชุมแสง		๑๔
	รวม		๑๓๒ ชุด
	องค์กรปกครองส่วนท้องถิ่น ในจังหวัดระยอง		
๑.	ผู้บริหารและเจ้าหน้าที่องค์การบริหารส่วน จังหวัดระยอง	๓๔๖	๓๔
๒.	ผู้บริหารและเจ้าหน้าที่เทศบาล ในจังหวัดระยอง	๑,๙๘๒	๑๙๕
๓.	ผู้บริหารและเจ้าหน้าที่องค์การบริหารส่วนตำบล ในจังหวัดระยอง	๑,๓๔๘	๑๓๒
	รวม	๓,๖๗๖	๓๖๑

๓.๓ เครื่องมือที่ใช้ในการวิจัย

๓.๓.๑ การวิจัยเชิงคุณภาพ

๑) แบบสอบถามสัมภาษณ์

เครื่องมือที่ใช้ในการวิจัยเชิงคุณภาพนั้น ผู้วิจัยได้ใช้แบบสัมภาษณ์ ซึ่งมีรายละเอียด
ดังนี้

(๑) แบบสัมภาษณ์ (interview) เป็นแบบสัมภาษณ์เชิงลึกแบบมีโครงสร้าง (Structure In-depth interview) เพื่อศึกษาการส่งเสริมจริยธรรมตามแนวพระพุทธศาสนาของบุคลากรองค์กรปกครองส่วนท้องถิ่น ในจังหวัดระยอง โดยแนวทางการสัมภาษณ์แบ่งออกเป็น ๕ ขั้นตอน คือ

ตอนที่ ๑ เป็นคำถามเกี่ยวกับข้อมูลทั่วไปของผู้ให้สัมภาษณ์

ตอนที่ ๒ แบบสอบถามเกี่ยวกับทฤษฎีการพัฒนาการทางสติปัญญาเพื่อการพัฒนาจริยธรรมของบุคลากร องค์กรปกครองส่วนท้องถิ่น ในจังหวัดระยอง

ตอนที่ ๓ เป็นคำถามเกี่ยวกับหลักพุทธธรรมเพื่อการส่งเสริมจริยธรรมตามหลักเวสาร์ชกรณธรรม ๕

ตอนที่ ๔ เป็นคำถามเกี่ยวกับหลักพุทธธรรมเพื่อการส่งเสริมจริยธรรมตามหลักภาวนา ๔

ตอนที่ ๕ แบบสอบถามเกี่ยวกับการส่งเสริมนโยบายจริยธรรมและแนวทางปฏิบัติตามประมวลจริยธรรมของข้าราชการส่วนท้องถิ่น

(๒) **การสร้างเครื่องมือการวิจัย** ผู้วิจัยได้ศึกษาแนวคิด ทฤษฎี และงานวิจัยที่เกี่ยวข้องกับการส่งเสริมจริยธรรมตามแนวพระพุทธศาสนาของบุคลากรองค์กรปกครองส่วนท้องถิ่นในจังหวัดระยอง หลักพุทธธรรม คือ หลักเวสาร์ชกรณธรรม ๕ และหลักภาวนา ๔ ที่สามารถนำมาบูรณาการกับการส่งเสริมจริยธรรมตามแนวพระพุทธศาสนาของบุคลากร องค์กรปกครองส่วนท้องถิ่นในจังหวัดระยอง และนำมาร่างข้อคำถามที่จะใช้ในการสัมภาษณ์ ไปปรึกษากับอาจารย์ที่ปรึกษาเกี่ยวกับความถูกต้องของแบบสัมภาษณ์ ในส่วนของความสอดคล้องกับเนื้อหาและทฤษฎี และนำมาปรับปรุงแก้ไขแบบสัมภาษณ์ ต่อจากนั้น นำแบบสัมภาษณ์และข้อคำถามมาปรับปรุงแก้ไขให้ถูกต้องสมบูรณ์ และนำไปใช้ในการสัมภาษณ์จริง

๓.๓.๒ การวิจัยเชิงปริมาณ

การวิจัยครั้งนี้ ผู้วิจัยใช้แบบสอบถาม ซึ่งผู้วิจัยได้สร้างขึ้นมาจากการศึกษาค้นคว้าแนวคิดและทฤษฎีต่างๆ รวมทั้งเอกสารงานวิจัยที่เกี่ยวข้องตรงตามวัตถุประสงค์ของงานวิจัย เพื่อใช้เป็นเครื่องมือในการเก็บรวบรวมข้อมูล

๑) แบบสอบถาม

เป็นแบบสอบถาม (Questionnaire) ที่ผู้วิจัยพัฒนาขึ้นตามกรอบของการส่งเสริมจริยธรรมตามแนวพระพุทธศาสนาของบุคลากร ขององค์กรปกครองส่วนท้องถิ่น จังหวัดระยอง โดยแบ่งออกเป็น ๖ ตอน ดังนี้

ตอนที่ ๑ ข้อมูลเกี่ยวกับสถานภาพทั่วไปของผู้ตอบแบบสอบถาม

ตอนที่ ๒ แบบสอบถามเกี่ยวกับทฤษฎีการพัฒนาการทางสติปัญญาเพื่อการพัฒนาจริยธรรมของบุคลากร องค์กรปกครองส่วนท้องถิ่น ในจังหวัดระยอง

ตอนที่ ๓ แบบสอบถามเกี่ยวกับหลักพุทธธรรมเพื่อการส่งเสริมจริยธรรมตามหลักเวสาร์ชกรณธรรม ๕

ตอนที่ ๔ แบบสอบถามเกี่ยวกับหลักพุทธธรรมเพื่อการส่งเสริมจริยธรรมตามหลัก
ภavana ๔

ตอนที่ ๕ แบบสอบถามเกี่ยวกับการส่งเสริมจริยธรรมตามแนวพระพุทธศาสนาของ
บุคลากร องค์การปกครองส่วนท้องถิ่น ในจังหวัดระยอง

ตอนที่ ๖ แบบสอบถามเกี่ยวกับปัญหา อุปสรรค และแนวทางการส่งเสริมจริยธรรม
ตามแนวพระพุทธศาสนาของบุคลากร องค์การปกครองส่วนท้องถิ่น ในจังหวัดระยอง

สำหรับแบบสอบถามในแต่ละข้อเป็นชนิดมาตรวัดแบบรวมคะแนน (Summated Rating Scale) ของเรนส์ลี ลิเคิร์ต หรือเรียกว่า มาตรวัดแบบลิเคิร์ต (Likert-type)^{๑๗๖} แบ่งออกเป็น ๔ ระดับ จาก ๕ ระดับ คือ มากที่สุด มาก น้อย น้อยที่สุด และกำหนดเกณฑ์การให้คะแนนแต่ละข้อ ดังนี้

ระดับมากที่สุด	ให้คะแนนเท่ากับ ๕
ระดับมาก	ให้คะแนนเท่ากับ ๔
ระดับปานกลาง	ให้คะแนนเท่ากับ ๓
ระดับน้อย	ให้คะแนนเท่ากับ ๒
ระดับน้อยที่สุด	ให้คะแนนเท่ากับ ๑

จากนั้นนำมาวิเคราะห์ด้วยโปรแกรมทางสังคมศาสตร์ โดยการหาค่าเฉลี่ย ($\bar{X}$) และค่า ส่วนเบี่ยงเบนมาตรฐาน (S.D.) แล้วนำค่าเฉลี่ยที่ได้มาเทียบกับเกณฑ์การแปลความหมาย การแบ่งช่วง คะแนนเฉลี่ย ซึ่งใช้เป็นเกณฑ์มาตรฐาน เพื่อพิจารณาเปรียบเทียบกับค่าคะแนนที่คำนวณได้ตาม ขั้นตอนที่จะระบุไว้โดยเกณฑ์ ดังนี้

คะแนนเฉลี่ย ๔.๕๐ - ๕.๐๐	มีการส่งเสริมจริยธรรม มากที่สุด
คะแนนเฉลี่ย ๓.๕๐ - ๔.๔๙	มีการส่งเสริมจริยธรรม มาก
คะแนนเฉลี่ย ๒.๕๐ - ๓.๔๙	มีการส่งเสริมจริยธรรม ปานกลาง
คะแนนเฉลี่ย ๑.๕๐ - ๒.๔๙	มีการส่งเสริมจริยธรรม น้อย
คะแนนเฉลี่ย ๑.๐๐ - ๑.๔๙	มีการส่งเสริมจริยธรรม น้อยที่สุด

๒) การสร้างแบบสอบถาม

ผู้วิจัยได้ดำเนินการสร้างแบบสอบถาม ซึ่งมีลำดับขั้นตอนในการสร้าง ดังนี้

๑) ศึกษาแนวคิดและทฤษฎีต่างๆ รวมทั้งเอกสารงานวิจัยที่เกี่ยวข้อง ผู้วิจัยได้ ทำการศึกษาค้นคว้ารวบรวมข้อมูลจากแหล่งต่างๆ ได้แก่ ข้อมูลปฐมภูมิ คือ จากพระไตรปิฎก และ ข้อมูลทุติยภูมิ โดยศึกษาจากเอกสาร ตำรา และงานวิจัยที่เกี่ยวข้องมีความเหมาะสมและสอดคล้อง กับการส่งเสริมจริยธรรมตามแนวพระพุทธศาสนา เพื่อเป็นข้อมูลในการสร้างแบบสอบถาม และร่าง

^{๑๗๖} สุจิตรา บุญยรัตพันธุ์, *ระเบียบวิธีวิจัยสำหรับประศาสนศาสตร์*, พิมพ์ครั้งที่ ๗, (กรุงเทพมหานคร : สำนักพิมพ์สมารธรรม, ๒๕๔๖), หน้า ๑๒๐.

แบบสอบถามที่ใช้ในการวิจัย กำหนดกรอบแนวคิด วัตถุประสงค์ ในการสร้างเครื่องมือการวิจัย โดยขอคำปรึกษาจากอาจารย์ที่ปรึกษาคุณุณิพนธ์ เพื่อสร้างเครื่องมือแล้วนำเสนอร่างเครื่องมือการวิจัยต่ออาจารย์ที่ปรึกษาคุณุณิพนธ์และผู้เชี่ยวชาญ เพื่อตรวจสอบและปรับปรุงแก้ไข นำเครื่องมือการวิจัยไปทดลองใช้กับประชากรที่มีลักษณะคล้ายกับกลุ่มตัวอย่างประชากร ที่จะดำเนินการวิจัย เพื่อหาสัมประสิทธิ์ความเที่ยงตรงของเครื่องมือ และจัดพิมพ์แบบสอบถามฉบับสมบูรณ์ เพื่อนำไปใช้จริง

๒) ผู้วิจัยได้สร้างเครื่องมือที่ใช้ในการเก็บรวบรวมข้อมูลเกี่ยวกับการส่งเสริมจริยธรรมตามแนวพระพุทธศาสนาของบุคลากรองค์กรปกครองส่วนท้องถิ่น ในจังหวัดระยอง โดยแบบสอบถามเป็นคำถามประเภทคำถามปลายเปิด เพื่อให้ผู้ตอบแบบสอบถามแสดงความคิดเห็นเพิ่มเติมเกี่ยวกับปัญหา อุปสรรค และรูปแบบการส่งเสริมจริยธรรมตามแนวพระพุทธศาสนาของบุคลากรองค์กรปกครองส่วนท้องถิ่น ในจังหวัดระยอง

๓) การหาคุณภาพของแบบสอบถาม

การตรวจสอบคุณภาพแบบสอบถาม ผู้วิจัยได้ดำเนินการ ดังนี้

(๑) นำแบบสอบถามให้อาจารย์ที่ปรึกษาคุณุณิพนธ์ตรวจสอบ เพื่อขอคำแนะนำเพิ่มเติมเพื่อปรับปรุงแก้ไข ให้ได้ข้อความที่ถูกต้องสมบูรณ์ที่สื่อความหมายชัดเจน เข้าใจง่ายตรงตามวัตถุประสงค์ของการวิจัย

(๒) หาความเที่ยงตรง (Validity) โดยการนำแบบสอบถามที่สร้างเสร็จ เสนอประธานและกรรมการที่ปรึกษาคุณุณิพนธ์ เพื่อขอความเห็นชอบและนำเสนอต่อผู้เชี่ยวชาญ แล้วนำมาปรับปรุงแก้ไขให้เหมาะสม จำนวน ๕ ท่าน เพื่อพิจารณาทั้งในด้านเนื้อหาสาระ และโครงสร้างของคำถาม รูปแบบของแบบสอบถาม ตลอดจนภาษาที่ใช้ และตรวจสอบคุณภาพของเครื่องมือ โดยหาค่าดัชนีความสอดคล้องตามวัตถุประสงค์รายข้อ (Index of Item-Objective Congruent: IOC)

(๓) นำแบบสอบถามที่ได้รับการปรับปรุงแก้ไขแล้ว ไปให้ผู้เชี่ยวชาญจำนวน ๕ ท่าน เพื่อตรวจสอบความเที่ยงตรงเชิงเนื้อหา (Contents Validity) โดยการหาค่าดัชนีความสอดคล้องของประเด็นคำถามการวิจัยกับวัตถุประสงค์ของการวิจัย ในรูปแบบของเทคนิคการวิเคราะห์ IOC (Index of Congruence)^(๑๓๗) ได้ผลการหาค่า IOC > ๐.๕ ทุกข้อ โดยมีรายชื่อผู้เชี่ยวชาญตรวจสอบ IOC ดังนี้

พระครูสังฆรักษ์เกียรติศักดิ์ กิตติปัญญา, ผศ.ดร. – ผู้อำนวยการหลักสูตรปริญญาพุทธศาสตรดุษฎีบัณฑิต สาขาวิชารัฐประศาสนศาสตร์ (วงน้อย)
คณะสังคมศาสตร์
มหาวิทยาลัยมหาจุฬาลงกรณราชวิทยาลัย
รศ.ดร.สมาน งามสนิท - อาจารย์ประจำภาควิชารัฐศาสตร์

^(๑๓๗) สุวริย์ ศิริโกการภิรมย์, การวิจัยทางการศึกษา, (ลพบุรี : ฝ่ายเอกสารการพิมพ์ สถาบันราชภัฏเทพสตรี, ๒๕๔๖), หน้า ๑๒๙-๑๓๐.

ผศ.ดร.ธิตูณิ หมั่นมี	คณะสังคมศาสตร์
	มหาวิทยาลัยมหาจุฬาลงกรณราชวิทยาลัย
	- เลขานุการหลักสูตรระดับบัณฑิตศึกษา
ดร.ประเสริฐ ธิลาว	อาจารย์ประจำภาควิชารัฐศาสตร์
	คณะสังคมศาสตร์
	มหาวิทยาลัยมหาจุฬาลงกรณราชวิทยาลัย
ดร.สุริยา รักษาเมือง	- อาจารย์ประจำภาควิชารัฐศาสตร์
	คณะสังคมศาสตร์
	มหาวิทยาลัยมหาจุฬาลงกรณราชวิทยาลัย

(๔) ดำเนินการปรับปรุงแก้ไขแบบสอบถามให้ตรงตามคำแนะนำของอาจารย์ผู้เชี่ยวชาญ

(๕) นำแบบสอบถามที่ได้รับการตรวจสอบแก้ไขความถูกต้องจากผู้เชี่ยวชาญนำมาคำนวณหาค่าของความสอดคล้องระหว่างข้อคำถามกับวัตถุประสงค์ (Index of Item Objective Congruence : IOC) ของแบบสอบถามความรู้ ความเข้าใจ โดยใช้สูตร ดังนี้คือ

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

เมื่อ

IOC = ดรรชนีความสอดคล้องระหว่างคำถามกับวัตถุประสงค์

$\sum R$ = ผลรวมคะแนนความคิดเห็นของผู้เชี่ยวชาญทั้งหมด

N = จำนวนผู้เชี่ยวชาญทั้งหมด

โดยที่ +๑ = แนใจว่าข้อคำถามตรงตามวัตถุประสงค์

๐ = ไม่แนใจว่าข้อคำถามตรงตามวัตถุประสงค์

-๑ = แนใจว่าข้อคำถามไม่ตรงตามวัตถุประสงค์

ค่าความสอดคล้องแบบ IOC ของแบบสอบถามเรื่อง “การส่งเสริมจริยธรรมตามแนวพระพุทธศาสนาของบุคลากรองค์กรปกครองส่วนท้องถิ่น ในจังหวัดระยอง” ผู้วิจัยได้ทำการคัดเลือกข้อคำถามที่มีค่าความสอดคล้องแบบ IOC ที่มีค่าตั้งแต่ ๐.๕ ขึ้นไป จำนวน ๖๓ ข้อ จึงบ่งชี้ให้เห็นว่า ข้อคำถามแต่ละข้อมีความตรงเชิงเนื้อหา สามารถนำแบบทดสอบนี้ไปหาค่าความเชื่อมั่นได้

(๖) การหาเชื่อมั่นของแบบสอบถาม (Reliability) โดยผู้วิจัยนำแบบสอบถามที่ผู้เชี่ยวชาญตรวจสอบแก้ไขและเสนอแนะมาปรับปรุงแก้ไขแล้วนำเสนออาจารย์ที่ปรึกษาดุษฎีนิพนธ์เพื่อตรวจสอบอีกครั้ง แล้วนำแบบสอบถามที่ปรับปรุงแก้ไขไปทดลองใช้ (Try Out) กับกลุ่มบุคคลที่มี

ลักษณะใกล้เคียงกับกลุ่มตัวอย่างของงานวิจัย จำนวน ๓๐ คน แล้วนำผลที่ได้ไปวิเคราะห์หาค่าความเชื่อมั่นของแบบสอบถามโดยวิธีการทางสถิติ โดยใช้สูตรสัมประสิทธิ์อัลฟา (Alpha coefficient) ของครอนบาค (Cronbach)^{๑๗๘} ดังนี้คือ

$$\alpha = \left[\frac{k}{k-1} \right] \left[1 - \frac{\sum s_i^2}{s_t^2} \right]$$

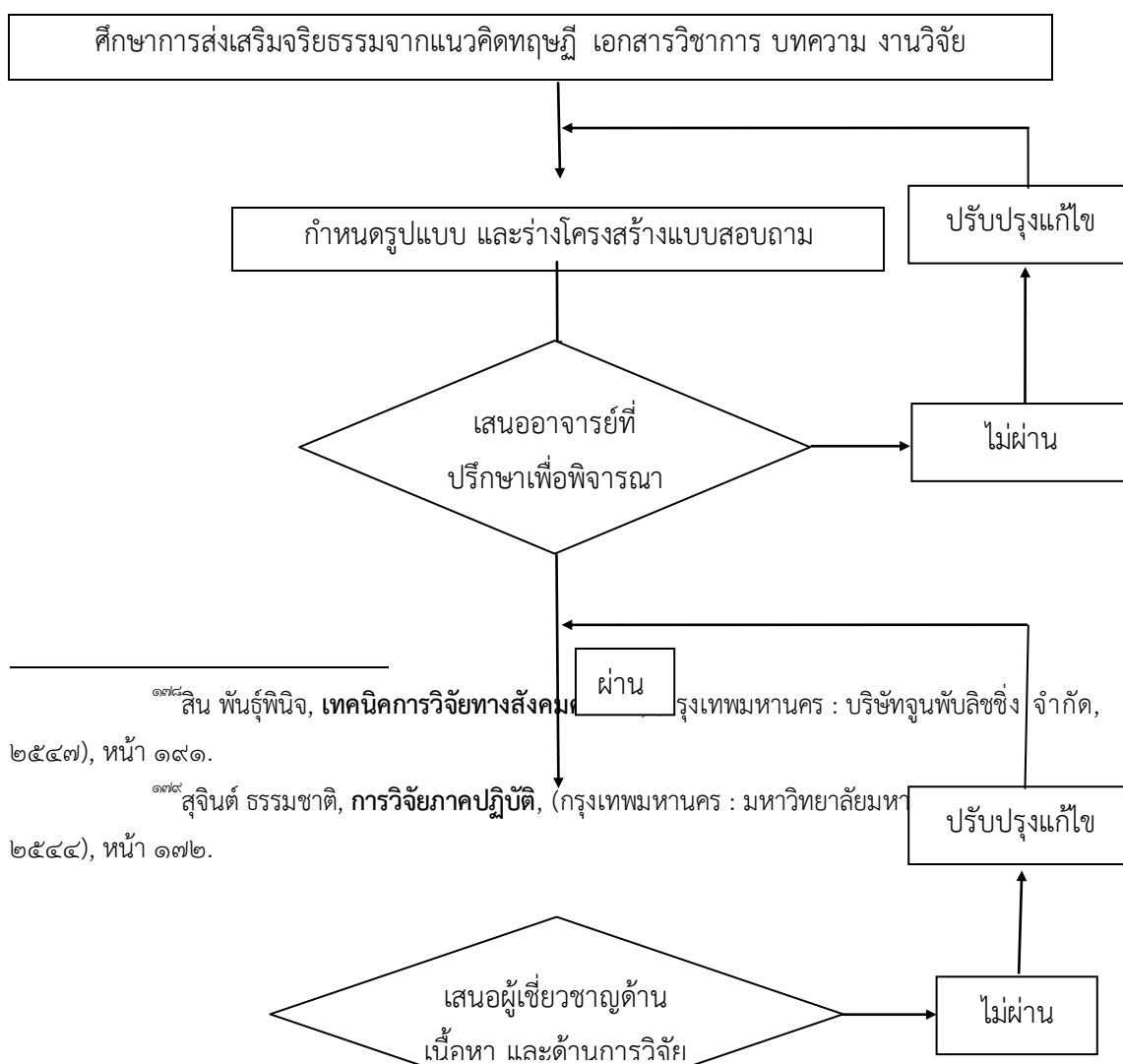
เมื่อ α = ค่าสัมประสิทธิ์ความเชื่อมั่นของเครื่องมือ

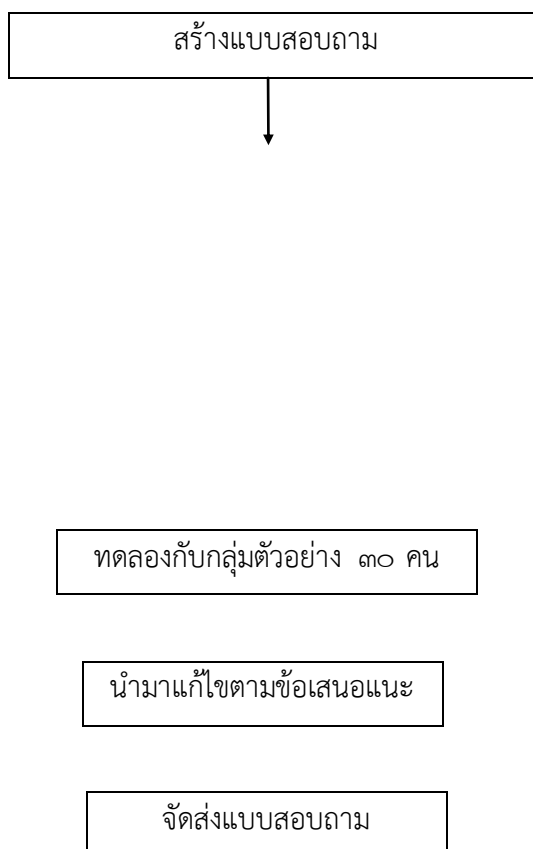
k = จำนวนข้อคำถามของเครื่องมือ

$\sum s_i^2$ = ความแปรปรวนของคะแนนคำถามแต่ละข้อ

s_t^2 = ความแปรปรวนของคะแนนรวมของผู้ตอบทั้งหมด

ได้ค่าความเชื่อมั่นของแบบสอบถามระดับการปฏิบัติการเท่ากับ ๐.๙๕๕ ซึ่งค่าความเชื่อมั่นของแบบสอบถาม “มีค่ามากกว่า ๐.๗๐-๑.๐๐”^{๑๗๙} จากคำถามที่อยู่ในเกณฑ์ จำนวน ๖๓ ข้อ ซึ่งบ่งชี้ให้เห็นค่าความเชื่อมั่นของแบบสอบถามดังกล่าวมีค่ามากกว่า ๐.๗๐ จึงเป็นเครื่องมือที่มีความเหมาะสม มีคุณภาพและมีความเชื่อถือได้สูง สามารถนำไปใช้วัดระดับการส่งเสริมจริยธรรมตามแนวพระพุทธศาสนาของบุคลากรองค์กรปกครองส่วนท้องถิ่น ในจังหวัดระยอง สามารถสรุปได้ตามแผนภาพที่ ๓.๑ ดังนี้





แผนภาพที่ ๓.๑ แสดงกระบวนการดำเนินงานสร้างแบบสอบถาม^๑

๓.๔ การเก็บรวบรวมข้อมูล

ผู้วิจัยได้ศึกษาเอกสารทางวิชาการและงานวิจัยที่เกี่ยวข้องต่างๆ เพื่อเก็บรวบรวมข้อมูลเบื้องต้นก่อนลงพื้นที่ ข้อมูลที่สำคัญในช่วงนี้ คือ ข้อมูลแนวคิดทฤษฎีการพัฒนาการทางสติปัญญา ๓ ระดับ คือ ระดับก่อนเกณฑ์สังคม ระดับจริยธรรมตามเกณฑ์สังคม และระดับจริยธรรมตามหลักการ และงานวิจัยที่เกี่ยวข้องกับการส่งเสริมจริยธรรม งานวิจัยที่เกี่ยวข้องกับองค์การปกครองส่วนท้องถิ่น และงานวิจัยที่เกี่ยวข้องกับหลักพุทธธรรม วิธีการเก็บรวบรวมข้อมูล Silverman ได้มีการจัดเก็บข้อมูล ๔ วิธี คือ (๑) การสังเกต (Observation) (๒) ตำราและเอกสาร (Texts & Documents) (๓) การสัมภาษณ์ (Interviews) (๔) การบันทึกวีดิทัศน์และโสตทัศนูปกรณ์ (Audio & video)

recording)^{๑๘๐} การสัมภาษณ์เป็นวิธีการที่จะได้ข้อมูลเกี่ยวกับความรู้สึกนึกคิด ความคิดเห็นและมุมมอง ค่านิยมที่จะนำไปสู่การปฏิบัติ ระบุไปถึงการบอกเล่าประสบการณ์ต่างๆ ที่สะท้อนให้เห็นในบุคคลนั้น ๆ และที่สำคัญการสัมภาษณ์จะเป็นวิธีการเก็บรวบรวมข้อมูลที่เกิดขึ้นในอดีตมาพรรณนาได้^{๑๘๑} การเก็บรวบรวมข้อมูลมีรายละเอียด ดังนี้

๓.๔.๑ การเก็บรวบรวมข้อมูลการวิจัยเชิงคุณภาพ

๑) การเก็บรวบรวมข้อมูลจากการสัมภาษณ์เชิงลึก จำนวน ๑๙ รูปหรือคน จะใช้การสัมภาษณ์แบบที่มีโครงสร้าง โดยผู้วิจัยจะส่งหนังสืออย่างเป็นทางการโดยคำรับรองของผู้อำนวยการหลักสูตรดุสิตบัณฑิต สาขาวิชารัฐประศาสนศาสตร์ เพื่อขออนุญาตเก็บรวบรวมข้อมูลการสำรวจเชิงประจักษ์และการสัมภาษณ์ผู้เชี่ยวชาญด้วยตนเอง พร้อมกับส่งบริบทเนื้อหาต่างๆ ที่จะใช้ในการสัมภาษณ์ล่วงหน้า และกำหนดวัน เวลา และสถานที่ ส่วนในขณะการสัมภาษณ์ผู้วิจัยจะขออนุญาตจากผู้เชี่ยวชาญใช้เครื่องบันทึกเสียง และกล้องบันทึกภาพนิ่ง และเคลื่อนไหว ดำเนินการสัมภาษณ์กลุ่มตัวอย่างทั้งหมด จึงมีขั้นตอนการดำเนินการ ดังนี้

๑) **ขั้นเตรียมการสัมภาษณ์** ได้แก่ ก่อนลงสนามเพื่อรวบรวมข้อมูลโดยการสัมภาษณ์ผู้วิจัยได้เริ่มต้นด้วยการนัดหมายวัน เวลา ที่จะสัมภาษณ์กับกลุ่มตัวอย่าง พร้อมกับขอเอกสารต่างๆ เกี่ยวกับการส่งเสริมจริยธรรมตามแนวพระพุทธรศาสนาของบุคลากรองค์กรปกครองส่วนท้องถิ่นในจังหวัดระยอง พร้อมกันนั้น ผู้วิจัย จะศึกษาประเด็นคำถามที่ใช้ในการสัมภาษณ์ผู้ให้ข้อมูลสำคัญเตรียมและศึกษาวิธีใช้เครื่องบันทึกเสียง เตรียมสมุดจดบันทึกและอุปกรณ์ต่างๆ ให้พร้อมก่อนดำเนินการสัมภาษณ์

๒) **ขั้นดำเนินการสัมภาษณ์** ได้แก่ ก่อนการสัมภาษณ์ผู้วิจัยจะสนทนาสร้างความคุ้นเคยกับผู้ให้สัมภาษณ์ แจ้งวัตถุประสงค์ของการสัมภาษณ์ อธิบายเหตุผลและขออนุญาตใช้เครื่องบันทึกเสียงในขณะที่สัมภาษณ์ ขออนุญาตใช้กล้องถ่ายรูป เพื่อใช้อ้างอิงในการสัมภาษณ์ รวมทั้งแจ้งให้ทราบว่าข้อมูลต่างๆ ที่บันทึกเสียงไว้ ผู้วิจัยจะเก็บไว้เป็นความลับ หากผู้ให้สัมภาษณ์ไม่ประสงค์ที่จะให้บันทึกเสียงในช่วงใด ผู้วิจัยก็จะไม่บันทึกเสียงเลย

๓.๔.๒ การเก็บรวบรวมข้อมูลวิจัยเชิงปริมาณ

๑) ผู้วิจัยขอหนังสือเพื่อส่งแบบสอบถามจากมหาวิทยาลัยมหาจุฬาลงกรณราชวิทยาลัย แจ้งไปยังองค์กรปกครองส่วนท้องถิ่น ในจังหวัดระยอง เพื่อขอความอนุเคราะห์ให้กลุ่ม

^{๑๘๐} Silverman, D., *Doing Qualitative Research: A Practical Handbook*, (London, Sange, 2000), p. 90.

^{๑๘๑} Creswell, J. W., *Qualitative Inquiry and Research Design: Choosing among Five Traditions*, Op. cit., p.121.

ตัวอย่างตอบแบบสอบถาม จำนวน ๓๖๑ คน เพื่อทำการสุ่มกลุ่มตัวอย่างแบบอย่างง่าย (Simple Random Sampling)

๓.๔.๓ การเก็บรวบรวมข้อมูลจากการสนทนากลุ่มเฉพาะ (Focus Group Discussion) จำนวน ๑๒ รูป/คน จะใช้การสนทนากลุ่มแบบที่มีโครงสร้าง โดยผู้วิจัยจะส่งหนังสืออย่างเป็นทางการโดยคำรับรองของผู้อำนวยการหลักสูตรดุสิตบัณฑิต สาขาวิชารัฐประศาสนศาสตร์ เพื่อให้เข้าร่วมในการสนทนากลุ่ม ณ วัน เวลาที่ผู้วิจัยได้กำหนดไว้ พร้อมกับส่งบริบทเนื้อหาต่างๆ ที่จะใช้ในการสัมภาษณ์ล่วงหน้า และกำหนดวัน เวลา และสถานที่ ส่วนในขณะการสัมภาษณ์ผู้วิจัยจะขออนุญาตจากผู้เชี่ยวชาญใช้เครื่องบันทึกเสียง และกล้องบันทึกภาพนิ่ง และเคลื่อนไหว จากนั้น ผู้วิจัยจะเปิดรับฟังความคิดเห็นสาธารณะ (Public Hearing) เชิญผู้ทรงคุณวุฒิและผู้เชี่ยวชาญที่เกี่ยวข้องกับการส่งเสริมจริยธรรมตามแนวพระพุทธศาสนา จากภาคส่วนต่างๆ มาร่วมประชุมและเสวนา เพื่อให้ข้อเสนอแนะต่อผลการศึกษา ตลอดจนร่วมกันเสนอแนะรูปแบบการส่งเสริมจริยธรรมตามแนวพระพุทธศาสนาของบุคลากร องค์กรปกครองส่วนท้องถิ่น ในจังหวัดระยอง ที่สามารถบูรณาการเข้ากับหลักพุทธธรรม

๓.๕ การวิเคราะห์ข้อมูลและสถิติที่ใช้ในการวิจัย

การวิเคราะห์ข้อมูลเป็นกระบวนการเริ่มต้นในการศึกษา เพื่อนำไปสู่ข้อสรุปและการจัดทำรายงานหรือดัชนีพันธ์ การวิเคราะห์ข้อมูลควรจะเริ่มทำตั้งแต่วันแรกของการเก็บรวบรวมข้อมูล เมื่อสัมภาษณ์เสร็จ จึงจะมีการถอดเทปออกมาให้รวดเร็ว และทำการวิเคราะห์ให้สอดคล้องกับข้อมูลเชิงปริมาณและได้เสนอไว้ว่า “ผู้วิจัยเชิงคุณภาพ ต้องมีกฎเกณฑ์ด้วยวิธีในการรายงานที่มีประสิทธิภาพ ในการรวบรวมข้อมูล และกระบวนการของการวิเคราะห์ ที่จะอนุญาตให้ผู้อื่นตรวจสอบผลผลิตของการรายงาน”^{๑๘๒}

๓.๕.๑.การวิเคราะห์ข้อมูลเชิงคุณภาพ มีขั้นตอนดังนี้

๑) ข้อมูลที่ได้จากการศึกษาเอกสาร ใช้วิธีการวิเคราะห์เอกสารเนื้อหา (Content Analysis) นำเสนอข้อมูลด้วยวิธีการพรรณนา

๒) ข้อมูลที่ได้จากการสัมภาษณ์ (interview) ใช้วิธีการวิเคราะห์แบบอุปนัย (Analytic induction) โดยนำข้อมูลมาเรียบเรียง และจำแนกอย่างเป็นระบบ จากนั้นนำมาตีความหมาย เชื่อมโยงความสัมพันธ์และสร้างข้อสรุปจากข้อมูลต่างๆ ที่รวบรวมได้ โดยทำไปพร้อม ๆ กับการเก็บรวบรวมข้อมูล ทั้งนี้ เพื่อจะได้ศึกษาประเด็นต่างๆ ได้ลึกซึ้ง เมื่อประเด็นใดวิเคราะห์แล้ว ไม่มีความ

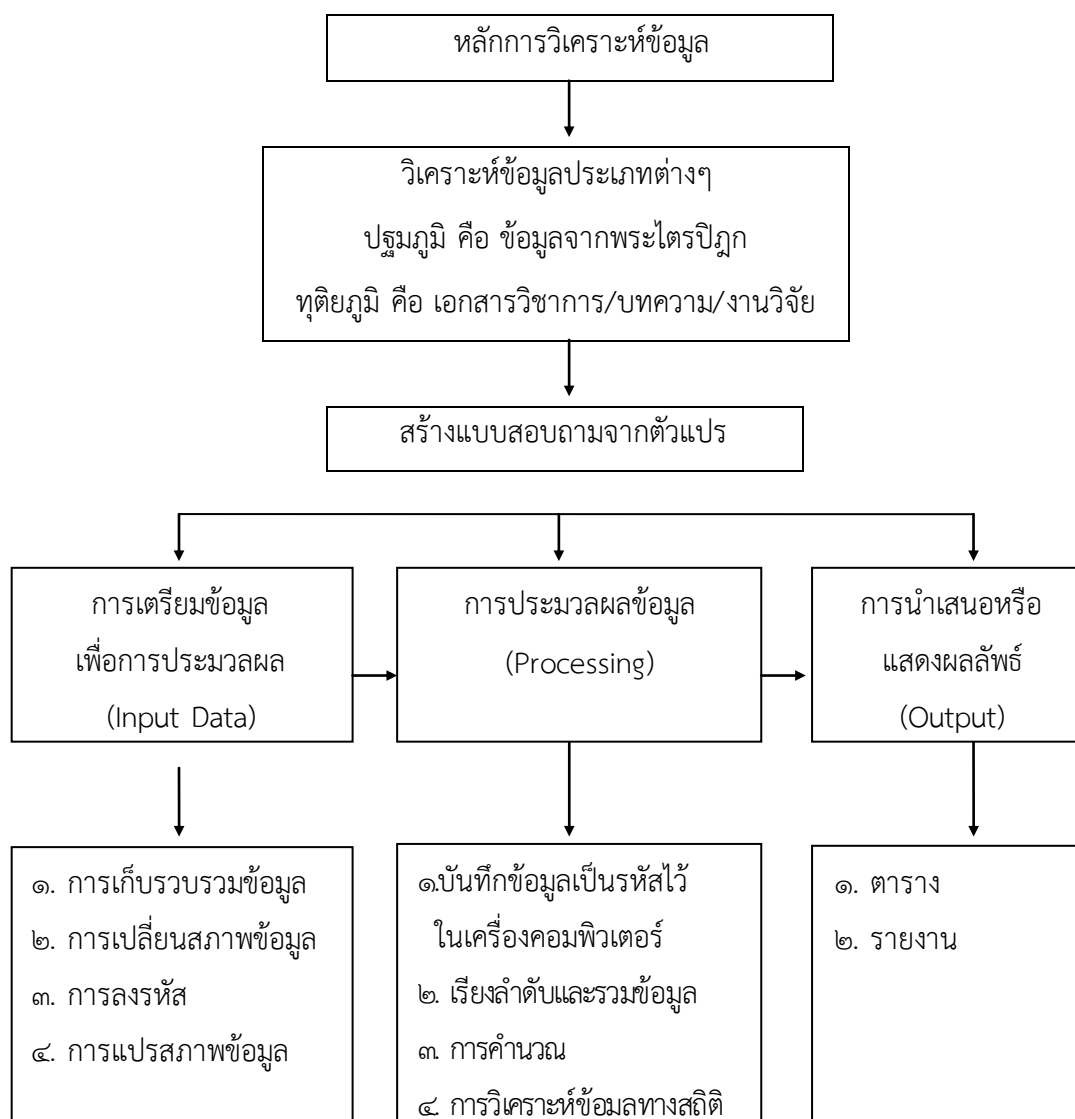
^{๑๘๒}Patton, M., *Qualitative Evaluation and Research Methods*, Newbury Park, California, Sage, 1990), p.462.

ชัดเจนก็จะตามไปเก็บข้อมูลเพิ่มเติมในประเด็นต่างๆ เหล่านั้น เพื่อตอบคำถามหลักตามวัตถุประสงค์ของการวิจัย ข้อมูลเชิงคุณภาพได้นำมาวิเคราะห์ เพื่อหาความเชื่อมโยง ความสัมพันธ์ เชิงทฤษฎี

๓) การสร้างบทสรุปและการพิสูจน์บทสรุป เป็นการนำแนวคิด ทฤษฎี งานวิจัยต่างๆ ทางวิชาการ มาสร้างเป็นบทสรุปพร้อมกับข้อมูลที่เชื่อถือได้อีกครั้งหนึ่ง โดยเน้นความเชื่อมโยงเพื่อนำไปสู่การพิสูจน์ที่เป็นรูปธรรมและตรงต่อข้อเท็จจริง

๓.๕.๒ การวิเคราะห์ข้อมูลเชิงปริมาณ มีขั้นตอนดังนี้

การวิเคราะห์ข้อมูลใช้วิธีการวิเคราะห์เชิงปริมาณ (Quantitative Analysis) เป็นหลัก ก่อน โดยการดำเนินการขั้นแรก คือ นำแบบสอบถามที่เก็บรวบรวมได้ จำนวน ๓๖๑ ชุด มาตรวจสอบความสมบูรณ์ของแบบสำรวจ (Editing) แล้วดำเนินการลงรหัสตามคู่มือการลงรหัส (Code Book) หลังจากนั้น ได้มีการตรวจสอบแบบสำรวจเพื่อความถูกต้องอีก ๑ ครั้ง แล้วจึงดำเนินการถ่ายรหัสดังกล่าวลงในแบบฟอร์มถ่ายข้อมูล (Transfer Sheet) บรรจุข้อมูลลงในคอมพิวเตอร์และวิเคราะห์ด้วยโปรแกรมสำเร็จรูปทางสถิติ เพื่อการวิจัยทางสังคมศาสตร์ เพื่อหาค่าทางสถิติ สามารถสรุปขั้นตอนการวิเคราะห์ข้อมูลจากแบบสอบถามตามแผนภาพที่ ๓.๒ ดังต่อไปนี้



แผนภาพที่ ๓.๒ แสดงขั้นตอนการวิเคราะห์ข้อมูลแบบสอบถาม

สถิติที่ใช้ในการวิจัยในครั้งนี้ คือ สถิติพรรณนา หรือสถิติบรรยาย (Descriptive Statistics) ได้แก่ ค่าสถิติร้อยละ (Percentage) ค่าเฉลี่ย $\bar{X}$ (Mean) และค่าส่วนเบี่ยงเบนมาตรฐาน S.D. (Standard Deviation) สำหรับบรรยายข้อมูลทั่วไป และใช้สัมประสิทธิ์การถดถอย (regression coefficient) เป็นการวิเคราะห์การถดถอยพหุคูณ (multiple regression analysis) เพื่อใช้อธิบายผลของตัวแปร DV ที่เกิดขึ้น

สถิติที่ใช้ในการวิเคราะห์ข้อมูลนั้น ผู้วิจัยหาความสัมพันธ์ระหว่างตัวแปรต้นและตัวแปรตามโดยใช้การประมวลผลด้วยเครื่องคอมพิวเตอร์ โดยใช้โปรแกรมสำเร็จรูปทางสถิติ เพื่อการวิจัยทางสังคมศาสตร์เสนอข้อมูลตามวัตถุประสงค์ คือ

๑. การวิเคราะห์สถานภาพทั่วไปของผู้ตอบแบบสอบถาม จำแนกตาม เพศ อายุ ระดับการศึกษา ตำแหน่ง รายได้ต่อเดือน และประสบการณ์ในการทำงาน วิเคราะห์โดยการหาค่าความถี่ (Frequency) และค่าร้อยละ (Percentage)

๒. การวิเคราะห์ข้อมูลเกี่ยวกับการส่งเสริมจริยธรรมตามแนวพระพุทธศาสนาของบุคลากรองค์กรปกครองส่วนท้องถิ่น ในจังหวัดระยอง วิเคราะห์โดยใช้การหาค่าเฉลี่ย (mean) และค่าส่วนเบี่ยงเบนมาตรฐาน S.D. (Standard Deviation)

๓. ข้อมูลที่ได้จากคำถามปลายเปิด นำมาจัดกลุ่มคำตอบวิเคราะห์รายข้อ วิเคราะห์โดยเทคนิคการวิเคราะห์เนื้อหาประกอบบริบท (Content Analysis Techniques) นำเสนอข้อมูลโดยเขียนเป็นความเรียงประกอบตาราง

๔. ศึกษาความสัมพันธ์ระหว่างตัวแปร ๒ ประเภท คือ IV และ DV โดยมีวัตถุประสงค์เพื่อพยากรณ์ตัวแปรตามด้วยค่าความสัมพันธ์ ซึ่งเรียกว่า ค่าสัมประสิทธิ์การถดถอย (regression coefficient) ในการวิจัยครั้งนี้ เป็นการวิเคราะห์การถดถอยพหุคูณ (multiple regression analysis) เพื่อใช้อธิบายผลของตัวแปร DV ที่เกิดขึ้น

ดังนั้น ในทางปฏิบัติผู้วิจัยจึงต้องศึกษาข้อมูลจากกลุ่มตัวอย่าง แล้วจึงใช้กระบวนการหรือวิธีทางสถิติตั้งแต่การเลือกตัวอย่างถึงการวิเคราะห์ข้อมูล เพื่อหาค่าลักษณะประจำของกลุ่ม

ตัวอย่างที่เรียกว่า ค่าสถิติ แล้วจึงใช้ค่าสถิติของกลุ่มตัวอย่างไปประมาณค่าลักษณะของประชากร โดยการทดสอบสมมติฐานและสรุปอ้างอิง^{๑๘๓}

สูตรการหาค่าสถิติที่ใช้ในการวิจัย

๑. การหาค่าร้อยละ (Percentage)^{๑๘๔}

$$P = \frac{x \times 100}{N}$$

เมื่อ P = ค่าร้อยละ

X = จำนวนผู้ตอบแบบสอบถาม

N = จำนวนประชากร

๒. การหา “ค่าเฉลี่ย”^{๑๘๕} (Mean)

$$\bar{X} = \frac{\sum X}{N}$$

เมื่อ $\bar{X}$ = ค่าเฉลี่ย

$\sum x$ = ผลรวมของผู้ตอบแบบสอบถาม

N = จำนวนประชากร

๓. การหา “ค่าส่วนเบี่ยงเบนมาตรฐาน”^{๑๘๖} (Standard Deviation)

$$S.D. = \sqrt{\frac{N \sum x^2 - (\sum x)^2}{N(N-1)}}$$

เมื่อ S.D. = ค่าส่วนเบี่ยงเบนมาตรฐาน

$\sum x^2$ = ผลรวมกำลังสองของคะแนน

N = จำนวนประชากร

$(\sum x)^2$ = ผลรวมของคะแนนทั้งหมดยกกำลังสอง

^{๑๘๓} สีน พันธ์พินิจ, เทคนิคการวิจัยทางสังคมศาสตร์, (กรุงเทพมหานคร : วิทยพัฒน์, ๒๕๕๔), หน้า ๒๔๒.

^{๑๘๔} นิภา เมธาวิชัย, วิทยาการวิจัย, (กรุงเทพมหานคร : สถาบันราชภัฏธนบุรี, ๒๕๓๕), หน้า ๒๓๘.

^{๑๘๕} ส่องศรี ชมภูวงศ์, การวิจัย, พิมพ์ครั้งที่ ๗, (นครศรีธรรมราช : มหาวิทยาลัยราชภัฏ นครศรีธรรมราช, ๒๕๔๗), หน้า ๕๕.

^{๑๘๖} ล้วน สายยศ และอังคณา สายยศ, เทคนิคการวิจัยทางการศึกษา, (กรุงเทพมหานคร : สุวีริยาสาส์น, ๒๕๔๐), หน้า ๕๓.

๔. การหา “ค่าสัมประสิทธิ์การถดถอย (regression coefficient)” เป็นการวิเคราะห์การถดถอยพหุคูณ (multiple regression analysis) เพื่อใช้อธิบายผลความสัมพันธ์ระหว่างตัวแปรต้นและตัวแปรตามที่เกิดขึ้น ดังสูตรต่อไปนี้

$$Y = \beta_0 + \beta_1 X_1 + \beta_2 X_2 + \dots + \beta_k X_k + e$$

โดยที่ β_0 = ส่วนตัดแกน Y เมื่อกำหนดให้ $X_1 = X_2 = \dots = X_k = 0$

$\beta_1, \beta_2, \dots, \beta_k$ เป็นสัมประสิทธิ์ความถดถอยเชิงส่วน

(Partial Regression Coefficient)

โดยที่ β_i เป็นค่าที่แสดงถึงการเปลี่ยนแปลงของตัวแปรตาม Y เมื่อตัวแปรอิสระ X_i เปลี่ยนไป 1 หน่วย โดยที่ตัวแปรอิสระ X ตัวอื่น ๆ มีค่าคงที่

เช่น ถ้า X_1 เปลี่ยนไป 1 หน่วย ค่า Y จะเปลี่ยนไป β_1

โดยที่ $X_2 = X_3 = \dots = X_k$ มีค่าคงที่

การประมาณค่าพารามิเตอร์ของสมการความถดถอยเชิงพหุใช้ตัวอย่างขนาด n

ในการประมาณค่า

$$Y^{\wedge} = a + b_1 X_{1i} + b_2 X_{2i} + \dots + b_k X_{ki}$$

โดยที่ $\beta_0 = a$

$\beta_1 = b_1, \beta_2 = b_2, \dots, \beta_k = b_k$

ดังนั้น ค่าความคลาดเคลื่อนในการประมาณค่า Y_i ด้วย $Y^{\wedge}$ คือ

$Y_i - Y^{\wedge} = e_i$ หรือ เรียกว่า Residual หรือ Error

บทที่ ๔

ผลการวิจัย

การศึกษาเรื่อง “การส่งเสริมจริยธรรมตามแนวพระพุทธศาสนาของบุคลากรท้องถิ่นในจังหวัดระยอง” มีวัตถุประสงค์เพื่อ ๑) เพื่อศึกษาหลักพุทธธรรมเพื่อการส่งเสริมจริยธรรมตามแนวพระพุทธศาสนาของบุคลากรองค์กรปกครองส่วนท้องถิ่น ในจังหวัดระยอง ๒) เพื่อศึกษาปัจจัยที่ส่งผลต่อการส่งเสริมจริยธรรมตามแนวพระพุทธศาสนาของบุคลากร องค์กรปกครองส่วนท้องถิ่น ในจังหวัดระยอง ๓) เพื่อนำเสนอรูปแบบการส่งเสริมจริยธรรมตามแนวพระพุทธศาสนาของบุคลากร องค์กรปกครองส่วนท้องถิ่น ในจังหวัดระยอง ผู้วิจัยสัมภาษณ์ผู้เชี่ยวชาญสาขาที่เกี่ยวข้องกับผู้มีส่วนได้ส่วนเสีย จำนวน ๑๙ รูป/คน และอภิปรายผลการวิเคราะห์โดยแบ่งออกเป็นตามลำดับ ดังนี้

๔.๑ หลักพุทธธรรมเพื่อการส่งเสริมจริยธรรมตามแนวพระพุทธศาสนาของบุคลากร องค์กรปกครองส่วนท้องถิ่น ในจังหวัดระยอง

๔.๒ องค์ประกอบที่ส่งผลต่อการส่งเสริมจริยธรรมตามแนวพระพุทธศาสนาของบุคลากร องค์กรปกครองส่วนท้องถิ่น ในจังหวัดระยอง

๔.๓ รูปแบบการส่งเสริมจริยธรรมตามแนวพระพุทธศาสนาของบุคลากร องค์กรปกครองส่วนท้องถิ่น ในจังหวัดระยอง

๔.๔ ผลการวิจัยเชิงคุณภาพ (Qualitative Analysis)

๔.๕ ผลการวิจัยเชิงปริมาณ (Quantitative Analysis)

๔.๖ ผลการสนทนากลุ่มเฉพาะ (Focus Group Discussion)

๔.๗ องค์ความรู้ที่ได้จากการวิจัย (Body of Knowledge)

๔.๑ หลักพุทธธรรมเพื่อการส่งเสริมจริยธรรมตามแนวพระพุทธศาสนาของบุคลากร องค์กรปกครองส่วนท้องถิ่น ในจังหวัดระยอง

หลักเวสารัชชกรณธรรม ๕

๑. **ศรัทธา** เป็นสิ่งที่สร้างความกล้าหาญ ทางจริยธรรม คือ เชื่อว่าทำดีต้องได้ดี ทำชั่วต้องได้ชั่ว ไม่หลงมัวเมาในการยกย่องบุคคลที่ดำรงตนในทางเสียหายมีเงินแต่ไม่มีคุณธรรม จริยธรรม ซึ่งโดยปกติองค์กรปกครองส่วนท้องถิ่น ผู้บริหาร นายกองค์การบริหารส่วนตำบล เทศบาล องค์การบริหารส่วนจังหวัด เป็นอำนาจที่มาจากการเลือกตั้ง ย่อมปฏิเสธไม่ได้ว่า ใช้เงินซื้ออำนาจฐานเสียง บุคลากรองค์กรปกครองส่วนท้องถิ่นต้องมีศรัทธา เป็นทุนเดิมว่า เป็นตัวแทนของข้าราชการแผ่นดิน สิ่งที่เสื่อมเสียเกียรติ จะไม่ประพฤติปฏิบัติ มีความศรัทธาในอาชีพของตน

๒. **ศีล** ศีลคัมภาย วาจา ให้น้ำเลื่อมใส ศีล ๕ เป็นศีลสำหรับผู้ครองเรือน ดังนั้น บุคลากรองค์กรปกครองส่วนท้องถิ่นต้องเป็นผู้ที่เป็นต้นแบบ แก่ประชาชน โดยทำให้ดู อยู่ให้เห็น เย็นให้สัมผัส แก่คนที่มาติดต่อราชการ คือ คนในพื้นที่

๓. วิริยารัมภะ ความตรึกตรอง เอาใจใส่ในการทำงานด้วยความขยันหมั่นเพียร โดยการรับผิดชอบหน้าที่การงานของตนให้ดียิ่งเยี่ยม ไม่ขาดตกบกพร่องพร้อมที่จะพัฒนาตนไปสู่ที่ควรพัฒนาได้ เป็นบุคลากรองค์กรปกครองส่วนท้องถิ่นที่สามารถพัฒนาได้

๔. พาหุสัจจะ การได้ยินได้ฟังมาก เล่าเรียน ไม่หยุดการเรียนรู้จนสิ้นชีวิต ดำเนินชีวิตอยู่บนพื้นฐานของข่าวสารที่แท้จริงมีประโยชน์ได้ทราบข่าวสารอะไรมาที่เป็นประโยชน์กับทางราชการ หรือว่าประชาชนก็ส่งต่อข่าวสารนั้น ไม่ปิดบังอำพรางด้วยความรัก ความชอบ ความเกลียดชัง

๕. ปัญญา เป็นสิ่งสำคัญบุคลากรองค์กรปกครองส่วนท้องถิ่นต้องดำเนินชีวิต พร้อมทั้งหน้าที่การงาน ด้วยปัญญา และไม่หยุดที่จะแสวงหาปัญญามาพัฒนาตนเอง โดยอิงอาศัยหลักพระพุทธศาสนา

๔.๒ องค์ประกอบที่ส่งผลต่อการส่งเสริมจริยธรรมตามแนวพระพุทธศาสนาของบุคลากร องค์กรปกครองส่วนท้องถิ่น ในจังหวัดระยอง

องค์ประกอบที่ ๑ ที่มีส่วนส่งเสริมจริยธรรมของบุคลากรองค์กรปกครองส่วนท้องถิ่นในจังหวัดระยอง บุคลากรต้องรักษาศีล ๕ เพื่อการคุ้มครอง กาย วาจา ให้เรียบร้อย ศีลสามารถคุ้มครอง กายวาจา ให้เรียบร้อย โดยมีส่วนทำให้ไม่ประพฤติในการเบียดเบียนเพื่อนร่วมงาน ไม่ลักทรัพย์โดยการทุจริต ไม่ประพฤติผิดในกามทำให้เกิดความแตกแยกในองค์กรเป็นปัญหาชั่วสาว หรือการไม่พูดส่อเสียดว่าร้ายกล่าวร้ายกัน การไม่ดื่มน้ำเมา สุราเมรัย ทำให้ประสิทธิผลในการทำงานลดลง ความซื่อสัตย์สุจริต จะสามารถนำพาให้บุคลากรองค์กรปกครองส่วนท้องถิ่น มีความรัก สมัคสมานเกิดความสามัคคี

องค์ประกอบที่ ๒ ความมีจิตสำนึกที่ดีจะทำให้เกิดทัศนคติที่ดีในการทำงาน มีส่วนในการเสริมสร้างจริยธรรม ความรับผิดชอบไม่ละทิ้งการงาน ทำให้การงานไม่คั่งค้าง เป็นมงคล ยึดถือประโยชน์ของประเทศชาติเหนือกว่าประโยชน์ส่วนตัว

องค์ประกอบที่ ๓ การยึดมั่นในหลักของกฎหมายบ้านเมือง ยึดมั่นในกฎของสังคมจะเป็นสิ่งที่ช่วยส่งเสริมให้จริยธรรมของบุคลากรองค์กรปกครองส่วนท้องถิ่นมีความหนักแน่นในการดำรงตนอยู่ในการทำหน้าที่ของตนเพื่อรับใช้ประชาชน

๔.๓ รูปแบบการส่งเสริมจริยธรรมตามแนวพระพุทธศาสนาของบุคลากร องค์กรปกครองส่วนท้องถิ่น ในจังหวัดระยอง

การสร้างจริยธรรม โดยการนำหลักความโปร่งใสมาปรับใช้ในงานสนับสนุนขององค์กรปกครองส่วนท้องถิ่น ควรมีการสร้างความรู้ ความเข้าใจ อย่างชัดเจนในการนำหลักความโปร่งใสมาปรับใช้ในงานสนับสนุนขององค์กรปกครองส่วนท้องถิ่น ต้องมีการสร้างค่านิยม ความเชื่อขององค์กรให้เห็นถึงคุณค่าความซื่อสัตย์ในการปฏิบัติงานของคนในองค์กร อย่างสม่ำเสมอ โดยให้รางวัลแก่ผู้ที่

ทำดีและลงโทษผู้ที่ทำผิดอย่างยุติธรรม ของคนภายในองค์กร รวมถึงการสนับสนุนกิจกรรมต่างๆทั้งภาคเอกชน และภาคประชาชน ด้วยความโปร่งใส โดยการเปิดเผยข้อมูลอย่างตรงไปตรงมา รวมทั้งสนับสนุนโครงการที่เน้นประโยชน์ต่อชุมชน เน้นความยั่งยืน ไม่เป็นไปตามกระแส สามารถตรวจสอบความถูกต้องจากทุกฝ่ายได้ มีการสนับสนุนงบประมาณ ให้กับโครงการและกิจกรรมต่างๆ ที่สร้างวัฒนธรรมและประเพณีของชุมชน ที่อยู่ในระเบียบการเบิกจ่ายขององค์กรปกครองส่วนท้องถิ่น พร้อมแจ้ง รายรับ-รายจ่าย ให้ทุกฝ่ายทราบข้อมูลอย่างเปิดเผย ต้องมีการสร้างจริยธรรมโดยการนำหลักการมีส่วนร่วมมาปรับใช้ในงานขององค์กรปกครองส่วนท้องถิ่น ต้องมีการสร้างความรู้ ความเข้าใจในหลักการส่วนร่วมเพื่อสร้างความร่วมมือระหว่างภาครัฐ ภาคเอกชน และภาคประชาชน โดยการเปิดโอกาสให้ทุกฝ่าย มีส่วนร่วมในการคิดและตัดสินใจในนโยบายการบริหาร โดยการสร้างความสัมพันธ์ระหว่าง ประชาชน กับ ภาครัฐ ด้วยการจัดกิจกรรมต่างๆ ที่เป็นการเสริมสร้างการมีส่วนร่วมในการพัฒนาชุมชนไปด้วยกัน พร้อมทั้งมีการประชาสัมพันธ์ และทำการชี้แจงให้ประชาชนตระหนักในการมีส่วนร่วมในการแก้ปัญหาต่างๆที่เกิดขึ้นในชุมชน มิใช่เพียงแจ้งข่าวสารให้ทางราชการเข้าไปแก้ไขเพียงฝ่ายเดียว เพราะจะทำให้ปัญหาแก้ไม่ตรงจุด จะจนกลายเป็นปัญหาลุกลามเพื่อคุณภาพ และประสิทธิผลของงานบริหารของบุคลากร

๔.๔ ผลการวิจัยเชิงคุณภาพ (Qualitative Analysis)

ผู้วิจัยได้สัมภาษณ์เชิงลึก (In-depth interview) โดยได้ทำการสุ่มตัวอย่างแบบเจาะจงจำนวน ๑๙ รูปหรือคน ได้แก่ บุคลากรที่มีความรู้ ความเชี่ยวชาญ มีประสบการณ์ และมีความสามารถในหน้าที่ที่ตนเองรับผิดชอบเป็นอย่างดี แล้วนำข้อมูลเชิงคุณภาพ ที่ได้มาตรวจสอบและวิเคราะห์ข้อมูลเชิงเนื้อหา (Content Analysis) ตามวัตถุประสงค์การวิจัยที่กำหนดไว้ นำมาแสดงในรูปของความเรียงได้ ดังต่อไปนี้

ตอนที่ ๑ ผลการวิจัยตามวัตถุประสงค์ ข้อที่ ๑ เพื่อศึกษาหลักพุทธธรรมเพื่อการส่งเสริมจริยธรรมตามแนวพระพุทธศาสนาของบุคลากรองค์กรปกครองส่วนท้องถิ่น ในจังหวัดระยอง เป็นอย่างไร

หลักพุทธธรรมเพื่อการส่งเสริมจริยธรรมตามหลักเวชสารวัฒนธรรม ๕ คือ หลักธรรมที่ทำให้เกิดความกล้าหาญ เพราะผู้ปฏิบัติ จะมีความรู้สึกเชื่อมั่นในคุณความดีของตนและมีปัญญาไตร่ตรองรู้ดีชั่ว มีเหตุผล ทำให้เกิดความภูมิใจในการปฏิบัติหน้าที่ของของบุคลากรองค์กรปกครองส่วนท้องถิ่น ในจังหวัดระยอง ประกอบด้วย

๑. ศรัทธา เชื่อสิ่งที่ควรเชื่อ

จากการสัมภาษณ์ การวิเคราะห์ข้อมูลของผู้ให้ข้อมูลสำคัญ (Key-Informants Interview) ผู้วิจัยสังเคราะห์ข้อมูลและสรุปเป็นประเด็นสำคัญๆ ดังต่อไปนี้

ผู้บังคับบัญชา ต้องมีใจกว้าง และเป็นกลาง มีความยุติธรรม ต้องเปิดใจยอมรับฟังความคิดเห็นของผู้ใต้บังคับบัญชา เคารพในการตัดสินใจ ตามเสียงข้างมาก กระตุ้น สนับสนุน ให้กำลังใจ ลูกน้องให้กล้าแสดงออก^๑ การส่งเสริมการกล้าตัดสินใจและกล้ายืนหยัดในสิ่งที่ถูกต้องตามหลักจรรยาวิชาชีพในการปฏิบัติงานหรือปฏิบัติตน^๒ พนักงานปฏิบัติงานตามกรอบของกฎหมาย ระเบียบและข้อบังคับอย่างเคร่งครัด โดยคำนึงถึงความถูกต้องเป็นหลัก^๓ ข้าราชการขององค์การบริหารส่วนตำบล ต้องไม่ประพฤติดนินทาก่อให้เกิดความเสื่อมเสียต่อเกียรติภูมิของตำแหน่งหน้าที่ ต้องปฏิบัติหน้าที่อย่างเต็มกำลัง ความสามารถ ด้วยความเสียสละ ทู่เมตตปัญญา ความรู้ความสามารถ ให้บรรลุผลสำเร็จ และมีประสิทธิภาพตามภาระหน้าที่ เพื่อให้เกิดประโยชน์สูงสุดแก่ประเทศชาติและประชาชน ความมีเหตุมีผลต้องมากและสามารถตัดสินใจได้ สามารถโน้มน้าวให้ผู้อื่นเชื่อตามหรือปฏิบัติตามได้ กล้าที่จะคิด ตัดสินใจ และทำในสิ่งที่ถูกต้อง เพื่อให้ประโยชน์กับองค์กรมากที่สุดประชาชนเกิดความพึงพอใจ บุคลากรที่ยึดมั่นหลักจรรยาวิชาชีพ และนำการปฏิบัติดังกล่าวมาเป็นปัจจัยในการพิจารณาความดีความชอบ กล่าวคือการใช้หลักคุณธรรมในการพิจารณาความดีความชอบ เมื่อบุคลากรมีความเชื่อว่าทำงาน ทำหน้าที่ด้วยความดีต้องประกาศยกย่อง ความชอบ เป็นการสร้างขวัญกำลังใจแก่ผู้ปฏิบัติงาน^๔ ความเชื่อมั่นในระบบของการปกครองและบริหารและให้เชื่อมั่นในตนเองเพื่อทำงานในหน้าที่อย่างยืนหยัดมั่นคง ไม่หวั่นไหวในสิ่งล่อใจต่างๆ เช่น สินบน หรือการทุจริต เป็นต้น^๕ การใช้เหตุผลเพื่อการตัดสินใจ การกล้าตัดสินใจ และกล้า ยืนหยัดในสิ่งที่ถูกต้องตามหลักจรรยาวิชาชีพมีการจัดโครงการปฏิบัติธรรมส่งเสริมและสนับสนุนให้กับบุคลากรในองค์กรมีคุณธรรม จริยธรรมที่ดีงาม^๖ การส่งเสริมให้บุคลากร ยึดมั่นในจรรยาบรรณ ของวิชาชีพครู สร้างความเชื่อมั่น ความภาคภูมิใจ ไม่หวาดหวั่น เป็นที่ยอมรับของศิษย์ และประชาชนทั่วไป^๗ โดยมีการจัดโครงการปฏิบัติธรรมส่งเสริมและสนับสนุนหรือปลูกความเชื่อมั่นให้กับบุคลากรในหน่วยงาน^๘ รางวัลหรือใบประกาศนียบัตร ในกรณีปฏิบัติงานดีเด่น เส้นตรงต่อเวลา เสียสละเพื่อส่วนรวม อุทิศเวลาให้องค์กร^๙ ดำเนินการเผยแพร่ ปลูกฝัง ส่งเสริม ยกย่องข้าราชการที่เป็นแบบอย่างที่ดีและติดตามสอดส่องการปฏิบัติ

^๑สัมภาษณ์ พระเทพสิทธิเวที, เจ้าคณะจังหวัดระยอง, ๑๗ กุมภาพันธ์ ๒๕๖๐.

^๒สัมภาษณ์ นายสุทัศน์ ปัทมาวีรภรณ์, รองนายกเทศมนตรีตำบลชุมแสง, ๒๕ กุมภาพันธ์ ๒๕๖๐.

^๓สัมภาษณ์ นายกิตติศักดิ์ กุลรัตน์, นายกองค์การบริหารส่วนตำบลแกลง, ๔ มกราคม ๒๕๖๐.

^๔สัมภาษณ์ นายณรงค์ วิริยะกิจ, ผู้อำนวยการโรงเรียนวัดสุขไพโรจน์จังหวัดระยอง, ๑๘ กุมภาพันธ์ ๒๕๖๐.

^๕สัมภาษณ์ นายสุรศักดิ์ เจริญศิริโชติ, ผู้ว่าราชการจังหวัดระยอง, ๑๗ กุมภาพันธ์ ๒๕๖๐.

^๖สัมภาษณ์ ดร.ประนอม บำรุง, ผู้อำนวยการโรงเรียนชุมชนบ้านวังจันทร์, ๑๒ มกราคม ๒๕๖๐.

^๗สัมภาษณ์ ดร.รัชชัย อยู่พานิช, ผู้อำนวยการสำนักงานเขตพื้นที่การประถมศึกษาจระยอง, ๕ มีนาคม ๒๕๖๐.

^๘สัมภาษณ์ นายสุทัศน์ ปัทมาวีรภรณ์, รองนายกเทศมนตรีตำบลชุมแสง, ๒๕ กุมภาพันธ์ ๒๕๖๐.

^๙สัมภาษณ์ นายกิตติศักดิ์ กุลรัตน์, นายกองค์การบริหารส่วนตำบลแกลง, ๔ มกราคม ๒๕๖๐.

ตามประมวลจริยธรรมนี้อย่างสม่ำเสมอ^{๑๐} การจัดอบรมเรื่องเกี่ยวกับการปฏิบัติธรรมเพื่อเพิ่มพูน การใช้ชีวิต ในการครองตน ครองคน ครองงาน ประหยัดเรียบง่ายพอเพียง เพื่อการเป็นข้าราชการที่ดี รู้จักเก็บอารมณ์สงบนิ่ง สงบนิ่ง มีสติ^{๑๑} การจัดทำโครงการ คุณธรรมจริยธรรม เป็นประจำทุกปี โดยจะเน้นให้ ฝึกภาคปฏิบัติมากกว่าภาคทฤษฎี มีการจัดทำในสถานที่จริง เพื่อให้เจ้าหน้าที่ฝึกสมาธิ มีสติในการทำงาน เพื่อให้งานมีประสิทธิภาพ ประชาชนยอมรับการทำงานขององค์กร^{๑๒} สนับสนุนการปฏิบัติศาสนกิจของบุคลากร และดำรงตนเป็นแบบอย่างในการปฏิบัติดี^{๑๓} จัดค่ายคุณธรรมมอบเกียรติบัตรคุณความดี ทักษะศึกษา แหล่งเรียนรู้เพื่อปลูกจิตสำนึกให้ศรัทธา^{๑๔} การศึกษาดูงาน และปฏิบัติงาน ในเวลาอันสมควร ของในหลายๆ องค์กรบริหารส่วนท้องถิ่น^{๑๕} การศึกษาที่คงทน มีการปฏิบัติธรรม และเข้ากรรมฐานในเวลาอันสมควร ของในหลายๆ องค์กรบริหารส่วนท้องถิ่นต่างๆ^{๑๖} โครงการส่งเสริมพระพุทธศาสนา เข้าวัดปฏิบัติธรรม เป็นสิ่งที่ดีที่สามารถสร้างความเชื่อ ความศรัทธา ในสิ่งที่ดีงาม ให้เกิดขึ้นแก่บุคลากรขององค์กรปกครองส่วนท้องถิ่น^{๑๗} มีการจัดอบรมคุณธรรมจริยธรรม ประจำปี เพื่อเป็นการฝึกจิต ยกระดับจิตใจและสนับสนุนให้ บุคลากรในองค์กร ได้ใช้หลักธรรมะ มาใช้ในชีวิตประจำวัน ทั้งในด้านหน้าที่การงาน และ ในด้านครอบครัว^{๑๘}

จากการให้สัมภาษณ์ของผู้ให้ข้อมูลสำคัญ (Key-Informants Interview) ผู้วิจัยวิเคราะห์ สังเคราะห์ข้อมูลและสรุป ผู้วิจัยพิจารณาว่า หน่วยงานที่บุคลากรสังกัดอยู่นั้นต้องส่งเสริมให้บุคลากรของตน กล้าตัดสินใจ ยืนหยัดในสิ่งที่ถูกต้องไม่เกรงกลัวต่อ สิ่งที่ผิดกฎหมายศีลธรรม จรรยาบรรณของข้าราชการ ดังคำโบราณบัณฑิตที่ได้บอกไว้ว่า เสาค่ที่ตั้งมั่นดีแล้ว ย่อมไม่ไหวเอน เพราะน้ำ ลม ที่โหมกระหน่ำเข้ามา การปฏิบัติงานของบุคลากรท้องถิ่นก็เช่นกันแม้ว่าต้องหวั่นไหวจากการเปลี่ยนหน้าที่ ตำแหน่งของผู้นำ ที่เลือกตั้งเข้ามาจากการมีอำนาจของประชาชน เพราะว่าหากปฏิบัติตน ดำรงตน อยู่ในกฎหมาย ระเบียบข้อบังคับ คำนึงถึงความถูกต้อง ก็ไม่ต้องกังวลต่อเรื่อง

^{๑๐} สัมภาษณ์ นายฉลาด มีลาภ, นายกองค์การบริหารส่วนตำบลชากระโดน, ๒๘ มกราคม ๒๕๖๐.

^{๑๑} สัมภาษณ์ นายธนวัฒน์ พันธุ์, หัวหน้าสำนักปลัดเทศบาลนครระยอง, ๒๓ มกราคม ๒๕๖๐.

^{๑๒} สัมภาษณ์ นายวรวิทย์ ศุภโชคชัย, นายกเทศมนตรีนครระยอง, ๒๔ มกราคม ๒๕๖๐.

^{๑๓} สัมภาษณ์ นายพิรุณ วัฒนอักษร, นายอำเภอวังจันทร์, ๕ กุมภาพันธ์ ๒๕๖๐.

^{๑๔} สัมภาษณ์ นายณรงค์ วิริยะกิจ, ผู้อำนวยการโรงเรียนโรงเรียนวัดสุขไพบวัน, ๑๘ กุมภาพันธ์ ๒๕๖๐.

^{๑๕} สัมภาษณ์ นายสุรศักดิ์ เจริญศิริโชติ, ผู้ว่าราชการจังหวัดระยอง, ๑๗ กุมภาพันธ์ ๒๕๖๐.

^{๑๖} สัมภาษณ์ พระมหาวิระชัย ขยวีโร ดร., เจ้าคณะตำบลวังจันทร์, ๒๙ มกราคม ๒๕๖๐.

^{๑๗} สัมภาษณ์ ดร.ธวัชชัย อู่พานิช, ผู้อำนวยการสำนักงานเขตพื้นที่การประถมศึกษาพระยาระยอง เขต ๑, ๕ มีนาคม ๒๕๖๐.

^{๑๘} สัมภาษณ์ พระเทพสิทธิเวที, เจ้าคณะจังหวัดระยอง, ๑๗ กุมภาพันธ์ ๒๕๖๐.

ใด ดังคำสอนของหลวงปู่ พระพุทธทาสภิกขุ ที่ว่า “วันนี้ดี พรุ่งนี้จะเกรงกลัวอะไร” และการที่บุคลากรท้องถิ่นจะเป็นเช่นนั้นได้ ผู้วิจัยพิจารณาว่า ต้องได้รับการสนับสนุนจาก ผู้นำก่อนเป็นอันดับต้นเมื่อผู้นำสนับสนุน หรือว่าเป็นตัวอย่างที่ดี ผู้ตามคือผู้ได้บังคับบัญชา สามารถที่จะยึดเป็นแบบอย่างได้ เพราะสามารถโน้มน้าวให้ผู้อื่นเชื่อตามหรือปฏิบัติตามได้ นำไปสู่ ความสำเร็จที่บุคลากรกล้าคิด กล้าตัดสินใจหรือปฏิบัติตามได้ โดยที่มุ่งหวังให้เกิดประโยชน์กับประชาชนในพื้นที่ การที่บุคลากรท้องถิ่นจะเป็นดังเช่นนั้นได้ ผู้วิจัยพิจารณาว่า ต้องมีปัจจัยส่วนนอกเข้ามาประกอบด้วย เพราะว่า บุคคลจะเติบโต มีความศรัทธา ความเชื่อ ความเลื่อมใสขึ้นมาเองไม่ได้

บุคลากรองค์กรปกครองส่วนท้องถิ่น ผู้วิจัยพิจารณาว่า ต้องเป็นคนเห็นแก่ส่วนรวมมากกว่าที่จะเห็นแก่ตัว หมายความว่าต้องเห็นแก่ประโยชน์ของส่วนรวมนั้น คือ ประชาชน และ หน้าที่การงานของตน และต้องเป็นคนที่มีมองการณ์ไกล และต้องรู้จักบังคับตนเองให้อดทน ต่อสิ่งที่ยั่วยู่ที่เกิดจาก เงินทอง อามิส เพราะว่า เป็นหน่วยงานที่สุมเสี่ยงมีการคอร์รัปชันมากที่สุด ต้องอดทนได้คิดพิจารณาถึงอนาคต และควบคุมตนเอง ต้องเป็นผู้มีความเชื่อในเรื่องแห่งกรรม เชื่อว่าทำดีต้องได้ดี ทำชั่วได้ชั่ว มีความเชื่อเรื่องกรรมเป็นหลักพื้นฐานทางศาสนา และสิ่งที่สำคัญที่สุดต้องเชื่อในอำนาจบังคับของตน และต้องเป็นผู้มีความวิริยะอุตสาหะในการทำงาน เพราะว่าเงินเดือน บุคลากรขององค์กรปกครองส่วนท้องถิ่น ไม่มากนัก ต้องฝ่าฟันปัญหาอุปสรรค เวลาข้างหน้าก็จะประสบความสำเร็จตามเป้าหมายเอง สิ่งที่สำคัญที่สุดต้อง มีแรงจูงใจใฝ่สัมฤทธิ์สูง และต้องมีความพอใจและเห็นความสำคัญของความดีงาม ต้องเห็นโทษของความชั่วร้ายต่างๆ ต้องมีทัศนคติที่ดี มีคุณธรรม ค่านิยม ที่เกี่ยวข้องกับพฤติกรรม ค่านิยม ที่เกี่ยวข้องกับการดำเนินชีวิต

นอกจากนั้น ผู้วิจัยพิจารณาว่า บุคลากรองค์กรปกครองส่วนท้องถิ่นต้องมี ลักษณะพื้นฐานทางจิตใจ ที่เป็นพื้นอีก ๓ ประการ คือ

๑. ความเฉลียวฉลาด สามารถเข้าใจและคิดในระดับนามธรรม
๒. รู้จักเอาใจเขามาใส่ใจเรา มีประสบการณ์ทางสังคมสูง
๓. มีสุขภาพจิตดีมีความวิตกกังวลน้อย หรือในปริมาณที่เหมาะสมกับเหตุการณ์

บุคลากรองค์กรปกครองส่วนท้องถิ่น ต้องมีพฤติกรรมการทำงานอย่างขยันขันแข็งเพื่อส่วนรวม เช่น พฤติกรรมการทำงานตามหน้าที่ของบุคลากรองค์กรปกครองส่วนท้องถิ่นในลักษณะที่เตรียมตัวทั้งในปัจจุบันและในอนาคต บุคลากรองค์กรปกครองส่วนท้องถิ่นต้องมีพฤติกรรมดังกล่าว เป็นผู้ที่มีลักษณะหลายประการตามที่กล่าวแล้ว และต้องเป็นผู้ที่มีจิตอาสา ความชอบความพึง ความพอใจในอาชีพของตน เป็นบุคลากรขององค์กรปกครองส่วนท้องถิ่นยุคใหม่ ไม่มีอาการ หรือพฤติกรรมที่เรียกว่า เข้าขาม เย็นขาม คือ เรียกว่า มีอาการท้อแท้ เฉื่อยชา และหมดหวัง การที่จะส่งเสริมจริยธรรมให้กับบุคลากรองค์กรปกครองส่วนท้องถิ่น ให้ได้ผลได้ต้องพัฒนาให้มีจริยธรรม

คุณธรรมด้วยการส่งเสริมประสิทธิภาพสูงต่อไป ผู้วิจัยมองว่า ต้องได้รับการพัฒนาลักษณะทางจิต ๓ ประการ ต่อไปนี้ คือ

๑. ลักษณะมุ่งอนาคตและการควบคุมคน ซึ่งหมายถึงการเพิ่มความตระหนักใน ความสำคัญของสิ่งที่จะเกิดในอนาคต ต่อดังการปกครองส่วนท้องถิ่น และต่อประเทศและสากล นอกจากนี้ยังต้องรู้จักบังคับควบคุมตนเอง ให้ทำพฤติกรรมที่จะนำไปสู่เป้าหมายที่ตั้งงามที่วางไว้ สำหรับอนาคตให้ได้

๒. ความเชื่อในอำนาจ วาสนา การแสวงหา ความดีงาม ความขยันของตนเอง ว่าทำได้ ดี ทำชั่ว ได้ชั่ว ถ้ามีคนพยายามมากในสิ่งที่ถูกต้อง ก็จะเกิดผลตามมาด้วย และเชื่อว่าผลดีและ ผลเสียที่เกิดกับตนนั้น มีสาเหตุจากตนเองเป็นส่วนใหญ่ มิได้เกิดจากความบังเอิญหรือโชคเคราะห์ ต้องได้เป็นผู้ที่ กระตือรือร้น เริ่มต้นทำความดี ไม่ถ่อมมือ งอเท้า รอให้บุญหล่นทับ เลื่อนยศขึ้นตำแหน่ง

๓. ทักษะที่ดีต่อการทำงานขององค์กรปกครองท้องถิ่น หมายถึง การเห็นประโยชน์ ของการทำงานองค์กรปกครองส่วนท้องถิ่นทั้งต่อตนเอง และประเทศชาติมีความพอใจในงานของตน และพร้อมที่จะร่วมมือกับองค์กรปกครองส่วนท้องถิ่นอื่นเพื่อให้ เพื่อให้งานเกิดประสิทธิผลให้มาก ยิ่งขึ้น และต้องได้รับการพัฒนาความสามารถในการใช้เหตุผลเชิงจริยธรรมให้สูงขึ้น เพื่อที่จะได้เป็น ผู้บริหารในอนาคตเพื่อประเทศชาติ และทำงานองค์กรปกครองส่วนท้องถิ่นโดยยึดหลักความถูกต้อง ยุติธรรม มากกว่า การทำงานโดยเห็นแก่ตัว หรือพวกพ้อง ดังนั้นจากการลงพื้นที่เก็บข้อมูลสัมภาษณ์ ผู้วิจัยพบว่า ผู้ตอบแบบสัมภาษณ์ มีการกล่าวอ้างถึง การจัดปฏิบัติธรรมทางพระพุทธศาสนาใน หน่วยงาน ให้มีคุณธรรมจริยธรรมที่ดีงาม เพื่อให้ฝึกสมาธิ มีสติในการทำงาน และบุคลากรองค์กร ปกครองส่วนท้องถิ่นที่ปฏิบัติดีแล้ว ต้องได้รับการยกย่องเป็นแบบอย่างที่ดีและติดตามการปฏิบัติงาน และการศึกษาดูงานจากองค์กรปกครองส่วนท้องถิ่นที่ได้รับรางวัลหรือพัฒนามีชื่อเสียงสามารถสร้าง แรงบันดาลใจให้กับบุคลากรองค์กรปกครองส่วนท้องถิ่นได้เป็นอย่างดี

ตารางที่ ๔.๑ แสดงข้อมูลสรุปจากการสัมภาษณ์ ผู้ให้ข้อมูลสำคัญ ด้าน ศรัทธา เชื่อสิ่งที่ควรเชื่อ

ข้อที่	ประเด็น/ตัวบ่งชี้	ความถี่	คนที่
๑.	การปฏิบัติงานตามกรอบของกฎหมาย ระเบียบและข้อบังคับ	๗	๓,๔,๕,๘,๑๓,๑๖,๑๗
๒.	การส่งเสริมความเชื่อมั่น ค่านิยม ที่เกี่ยวข้อง		

	กับการดำเนินชีวิต	๓	๑๐,๑๖,๑๗
๓.	การตัดสินใจในสิ่งที่ถูกต้องตามหลักจรรยาวิชาชีพ	๓	๓,๖,๑๗
๔.	ส่งเสริมให้บุคลากรยึดมั่นในจรรยาบรรณ	๒	๒,๑๖
๕.	มีการจัดโครงการปฏิบัติธรรมให้กับบุคลากร	๒	๒,๑๖

จากตารางที่ ๔.๑ แสดงให้เห็นว่า ผู้ให้ข้อมูลสำคัญ (Key Informants) มีความคิดเห็นเกี่ยวกับศรัทธา เชื่อสิ่งที่ควรเชื่อ เรียงจากมากไปหาน้อย คือ อันดับที่หนึ่ง การปฏิบัติงานตามกรอบของกฎหมาย ระเบียบและข้อบังคับ อันดับที่สอง การส่งเสริมความเชื่อมั่น ค่านิยม ที่เกี่ยวข้องกับการดำเนินชีวิต อันดับที่สาม การตัดสินใจในสิ่งที่ถูกต้องตามหลักจรรยาวิชาชีพ อันดับสี่ ส่งเสริมให้บุคลากรยึดมั่นในจรรยาบรรณ และมีการจัดโครงการปฏิบัติธรรมให้กับบุคลากร

๒. ศิล มีความประพฤติดังาม

จากการสัมภาษณ์ การวิเคราะห์ข้อมูลของผู้ให้ข้อมูลสำคัญ (Key-Informants Interview) ผู้วิจัยสังเคราะห์ข้อมูลและสรุปเป็นประเด็นสำคัญๆ ดังต่อไปนี้

มีการส่งเสริมให้บุคลากรมีความรับผิดชอบต่อนหน้าที่มีการกระตุ้น ตักเตือน คอยสอดส่องดูแล บุคลากรในองค์กร ในการปฏิบัติหน้าที่ มีการประเมินผลงาน ประชุมเชิงปฏิบัติการอยู่เสมอๆ^{๑๙} มีการส่งเสริมให้บุคลากรมีความรับผิดชอบต่อนหน้าที่และต่อศีลธรรมอันดีของศาสนา^{๒๐} มีการจัดโครงการฝึกอบรม เพื่อเพิ่มประสิทธิภาพในการปฏิบัติงาน การทำงานเป็นทีม^{๒๑} สอดส่องดูแลให้มีการปฏิบัติตามประมวลจริยธรรมในองค์กรปกครองส่วนท้องถิ่น ในกรณีที่มีข้อสงสัยหรือมีข้อร้องเรียนว่ามีการฝ่าฝืนจริยธรรมหรือจรรยาหรือในกรณีที่มีการอุทธรณ์ การลงโทษผู้ฝ่าฝืนประมวลจริยธรรมนี้จะต้องได้ส่วนข้อเท็จจริง และมีความวินิจฉัยโดยเร็ว^{๒๒} ส่งเสริมให้มีการเต็มใจทำงานในหน้าที่ มีจิตบริการ รับผิดชอบต่อหน้าที่ มีความรับผิดชอบต่อละเว้นเรื่องทุจริต การเก็บค่าธรรมเนียมต้องมีป้ายบอกมีใบเสร็จ ตรวจสอบได้^{๒๓} บริการส่งเสริมโครงการคุณธรรมจริยธรรม เพื่อให้เจ้าหน้าที่ มีความตั้งใจในการทำงาน งดเว้นความชั่ว โดยนำศีล ๕ มาประกอบ ในการใช้ชีวิตประจำวัน และเพื่อความสำเร็จของงาน ให้บรรลุผลตามเป้าหมาย และมีประสิทธิภาพสูงสุด การให้บุคลากรตระหนักถึงอำนาจหน้าที่

^{๑๙} สัมภาษณ์ พระเทพสิทธิเวที, เจ้าคณะจังหวัดระยอง, ๑๗ กุมภาพันธ์ ๒๕๖๐.

^{๒๐} สัมภาษณ์ นายสุทัศน์ ปัทมาวีรภรณ์, รองนายกเทศมนตรีตำบลชุมแสง, ๒๕ กุมภาพันธ์ ๒๕๖๐.

^{๒๑} สัมภาษณ์ นาย กิตติศักดิ์ กุลรัตน์, นายกองค์การบริหารส่วนตำบลเกล่ง, ๔ มกราคม ๒๕๖๐.

^{๒๒} สัมภาษณ์ นายฉลาด มีลาภ, นายกองค์การบริหารส่วนตำบลชากกระโดน, ๒๒ กุมภาพันธ์ ๒๕๖๐.

^{๒๓} สัมภาษณ์ นายธนวัฒน์ พันธุ์, หัวหน้าสำนักปลัดเทศบาลนครระยอง, ๒๓ มกราคม ๒๕๖๐.

และสำนึกในความเป็นข้าราชการที่ดี ในพระบาทสมเด็จพระเจ้าอยู่หัว^{๒๔} มอบหมายงานกิจกรรม โครงการให้รับผิดชอบ การจัดอบรม ให้ความรู้ความเข้าใจ ในงานที่รับผิดชอบ เกี่ยวเนื่องกับการ พิจารณาความชอบ ยกย่องให้ปรากฏ แก่เพื่อนร่วมงานและสังคม^{๒๕} การศึกษาดูงาน และปฏิบัติงาน ในเวลาอันสมควร ของในหลายๆ องค์การบริหารส่วนท้องถิ่น^{๒๖} ให้ตั้งมั่นในความซื่อสัตย์ และทำตา แนวทางของกฎหมายบ้านเมือง^{๒๗} โดยวิธีส่งเสริมให้บุคลากรมีความรับผิดชอบต่อหน้าที่ที่ได้รับ มอบหมาย การรักษาภาวะเยียบวินัย ในการปฏิบัติงาน มีการรักษากาย วาจาให้เรียบร้อยมีความ ซื่อสัตย์สุจริต มีความประพฤติที่ดีงาม มีความยุติธรรม และความโปร่งใสในการทำงาน^{๒๘} มีการจัด ประชุมสัมมนา อบรมบุคลากรในสังกัด เป็นประจำทุกทุกเดือน เล่นความรับผิดชอบต่อหน้าที่ ให้ ตั้งอยู่ความดีงาม ความปกติสุข ทั้งกายวาจาใจ ให้บุคลากรและสถานศึกษา ครูและนักเรียน เข้าร่วม โครงการหมู่บ้านศีล ๕ ส่งเสริมให้บุคลากรเข้าวัดปฏิบัติธรรมทุกๆ วันพระ^{๒๙} การส่งเสริมการปฏิบัติ ตามกฎระเบียบ หลักเหตุผล ความโปร่งใส และความยุติธรรม ความถูกต้องในหน่วยงานและการ ปฏิบัติตน^{๓๐} ต้องไม่ประพฤติดนอันอาจก่อให้เกิดความเสื่อมเสียต่อเกียรติภูมิของตำแหน่งหน้าที่ ยึดถือเป็นหลักการและแนวทางปฏิบัติอย่างสม่ำเสมอ ทั้งในระดับองค์กรและระดับบุคคล^{๓๑} และเป็น เครื่องมือการตรวจสอบการทำงานด้านต่างๆ ของเทศบาลนครระยอง เพื่อให้การดำเนินงานเป็นไป ตามหลักคุณธรรม จริยธรรมมีประสิทธิภาพ และประสิทธิผล^{๓๒}

การทำงานของเทศบาลต้องโปร่งใส สามารถตรวจสอบได้ สามารถตอบคำถามได้ โดยให้มีความเสมอภาคเท่ากันทุกคนไม่แตกต่างกันว่าคุณวุฒิหรือวัยวุฒิ ไม่ว่าหัวหน้าหรือลูกน้อง บริการเน้น ย้ำ ให้เป็นไปตามระเบียบ กฎระเบียบ ถูกต้อง และเกิดความโปร่งใส เป็นที่ยอมรับของประชาชน และ

^{๒๔} สัมภาษณ์ นายพิรุณ วัฒนอักษร, นายอำเภอวังจันทร์, ๕ กุมภาพันธ์ พ.ศ. ๒๕๖๐.

^{๒๕} สัมภาษณ์ นายณรงค์ วิริยะกิจ, ผู้อำนวยการโรงเรียนโรงเรียนวัดสุขไพโรจน์, ๑๘ กุมภาพันธ์ ๒๕๖๐.

^{๒๖} สัมภาษณ์ นายสุรศักดิ์ เจริญศิริโชติ, ผู้ว่าราชการจังหวัดระยอง, ๑๗ กุมภาพันธ์ ๒๕๖๐.

^{๒๗} สัมภาษณ์ พระมหาวิระชัย ชยวิโร ดร., เจ้าอาวาสวัดคลองบางบ่อ เจ้าคณะตำบลวังจันทร์, ๒๙ มกราคม ๒๕๖๐.

^{๒๘} สัมภาษณ์ ดร.ประนอม บำรุง, ผู้อำนวยการโรงเรียนชุมชนบ้านวังจันทร์, ๑๒ มกราคม ๒๕๖๐.

^{๒๙} สัมภาษณ์ ดร.ธวัชชัย อู่ยพานิช, ผู้อำนวยการสำนักงานเขตพื้นที่การประถมศึกษาระยอง, ๕ มีนาคม ๒๕๖๐.

^{๓๐} สัมภาษณ์ นายสุทัศน์ ปัทมาวีรภรณ์, รองนายกเทศมนตรีตำบลชุมแสง, ๒๕ กุมภาพันธ์ ๒๕๖๐.

^{๓๑} สัมภาษณ์ นายฉลาด มีลาภ, นายกองค์การบริหารส่วนตำบลชาภะโดน, ๒๗ กุมภาพันธ์ ๒๕๖๐.

^{๓๒} สัมภาษณ์ นายธนวัฒน์ พันธุ์, หัวหน้าสำนักปลัดเทศบาลนครระยอง, ๒๓ มกราคม ๖๐.

เกิดประโยชน์สูงสุดกับองค์กร^{๓๓} ส่งเสริมโดยยกย่องชื่นชมการปฏิบัติตามระเบียบ เหตุผล ความโปร่งใส และความยุติธรรม แสดงให้เห็น พิสูจน์ให้เห็นว่าทำดียอมได้ดี ด้วยการนำหลักคุณธรรมมาพิจารณาความดีความชอบ^{๓๔} ทำตัวเป็นตัวอย่าง ด้านความโปร่งใสและกฎระเบียบ ใช้หลักธรรมาภิบาล ในการบริหารงานและส่งเสริมให้บุคลากร ใช้หลักธรรมาภิบาล ในการทำงาน กำหนดเกณฑ์ที่ชัดเจน เป็นที่ยอมรับ ให้ศึกษาดูงาน และประชุม สรุปลงและตรวจสอบซึ่งกันและกันตลอด^{๓๕} ให้มีการศึกษาดูงาน ประชุมสรุปผลงาน และตรวจสอบซึ่งกันและกันอยู่ตลอดเวลา มีการจัดประชุมอบรม ทบทวนกฎระเบียบ และแนวทางปฏิบัติ รายการทำหน้าที่บริหารงบประมาณ เลิกการควบคุมพัสดุ ประชุมชี้แจง แนวทางปฏิบัติงาน^{๓๖} มีการส่งเสริมให้บุคลากรได้มีส่วนร่วมในการเสนอความคิดเห็น ต่างๆอย่างรอบรู้เข้าใจซึ่งในเหตุผล รู้คิด รู้วินิจฉัย และรู้หลักคุณธรรมและจริยธรรมในการครองตน ครองงาน^{๓๗} มีการจัดโครงการฝึกอบรมคุณธรรม จริยธรรมแก่พนักงาน ในวาระวันสำคัญทางพระพุทธศาสนา^{๓๘} เพิ่มความหน้าเชื่อถือ เกิดความมั่นใจแก่ผู้รับบริการและประชาชนทั่วไป ตลอดจนผู้มีส่วนได้เสีย โดยให้ฝ่ายบริหารใช้อำนาจในขอบเขต สร้างระบบความรับผิดชอบของข้าราชการต่อตนเอง ต่อองค์กร ต่อผู้บังคับบัญชา ต่อประชาชน และต่อสังคม^{๓๙} มีการประชุมผู้ร่วมงาน เปิดโอกาสให้ทุกคนแสดงความคิดเห็น เพราะความคิดเห็นของแต่ละคนมีประโยชน์ และนำมาตกผลึกเป็นข้อปฏิบัติซึ่งมาจากข้อคิดเห็นของทุกคนและทุกคนยอมรับมาปฏิบัติร่วมกัน^{๔๐} บริการจัดการโดยมีการประชุม การติดตามผลงาน และรายงานผลการทำงาน ของหน่วยงานการแก้ปัญหาเป็นประจำวันสัปดาห์^{๔๑} มีการรับฟังความคิดเห็นของบุคลากรในการประชุมทุกครั้ง แต่การแสดงความคิดเห็นต้องเป็นไปด้วยเหตุผล ไม่ใช่อารมณ์มาปะปน^{๔๒} ประชุมประจำเดือนทุกเดือน จัดให้

^{๓๓} สัมภาษณ์ นายวรวิทย์ ศุภโชคชัย, นายกเทศมนตรีนครระยอง, ๒๔ มกราคม ๒๕๖๐.

^{๓๔} สัมภาษณ์ นายพิรุณ วัฒนอักษร, นายอำเภอวังจันทร์, ๕ กุมภาพันธ์ พ.ศ. ๒๕๖๐.

^{๓๕} สัมภาษณ์ นายสุรศักดิ์ เจริญศิริโชติ, ผู้ว่าราชการจังหวัดระยอง, ๑๗ กุมภาพันธ์ ๒๕๖๐.

^{๓๖} สัมภาษณ์ ดร.ธวัชชัย อยู่พานิช, ผู้อำนวยการสำนักงานเขตพื้นที่การประถมศึกษาฯ ระยอง เขต ๑, ๕ มีนาคม ๒๕๖๐.

^{๓๗} สัมภาษณ์ นายกิตติศักดิ์ กุลรัตน์, นายกองค์การบริหารส่วนตำบลแกลง, ๔ มกราคม ๒๕๖๐.

^{๓๘} สัมภาษณ์ นายสุทัศน์ ปัทมาวีรภรณ์, รองนายกเทศมนตรีตำบลชุมแสง, ๒๕ กุมภาพันธ์ ๒๕๖๐.

^{๓๙} สัมภาษณ์ นายฉลาด มีลาภ, นายกองค์การบริหารส่วนตำบลชากกระโดน, ๒๗ กุมภาพันธ์ ๒๕๖๐.

^{๔๐} สัมภาษณ์ นายธนวัฒน์ พันธุ์, หัวหน้าสำนักปลัดเทศบาลนครระยอง, ๒๓ มกราคม ๒๕๖๐.

^{๔๑} สัมภาษณ์ นายวรวิทย์ ศุภโชคชัย, นายกเทศมนตรีนครระยอง, ๒๔ มกราคม ๒๕๖๐.

^{๔๒} สัมภาษณ์ นายพิรุณ วัฒนอักษร, นายอำเภอวังจันทร์, ๕ กุมภาพันธ์ พ.ศ. ๒๕๖๐.

มีการอบรมเพิ่มพูนความรู้ และประสบการณ์ต่อเนื่อง มีการศึกษาดูงานทุกปี^{๔๓} ส่งเสริมให้มีการศึกษาต่อ และประชุมปรึกษาหารือ และร้องเรียน หรือเสนอแนะในสิ่งที่ตนเองเห็นว่าเป็นประโยชน์ต่อองค์กร รู้คิด รู้วินิจฉัย และรู้หลักจริยธรรม ส่งเสริมให้มีการศึกษาต่อ ร่วมประชุมปรึกษาหารือ และร้องเรียนหรือเสนอแนะในสิ่งที่ตนเองเห็นว่าเป็นประโยชน์ต่อองค์กร^{๔๔} การส่งเสริมให้บุคลากรมีส่วนร่วมในการเสนอความคิดเห็นอย่างมีเหตุผลตามหลักจริยธรรม มีการจัดสถานที่และโอกาสแสดงความคิดเห็นแก่ผู้ประสบความสำเร็จอย่างต่อเนื่อง มีโครงการศึกษาดูงาน จัดเวทีแลกเปลี่ยนเรียนรู้ และการสอนงาน การอบรมให้ความรู้เกี่ยวกับการปฏิบัติงาน^{๔๕} จัดกิจกรรมเข้าวัดปฏิบัติธรรม เพื่อฝึกฝนตนให้เป็นผู้มีความสามารถ ทั้งสองด้าน คือ การศึกษาทางโลก และการศึกษาทางธรรม ส่งบุคลากรเข้ารับการฝึกอบรมเพิ่มเติม ความรู้ทั้งภาคทฤษฎี และภาคปฏิบัติ อย่างสม่ำเสมอ ในทุกๆกลุ่มสาระการเรียนรู้^{๔๖} มีการจัดให้มีสถานที่และโอกาสแสดงความคิดเห็นแก่ผู้ที่ประสบความสำเร็จในทุกๆด้านเพื่อเป็นการสร้างขวัญและกำลังใจให้กับบุคลากรในหน่วยงาน^{๔๗} การจัดประชุม พนักงานประจำเดือน เพื่อแลกเปลี่ยนความรู้ความเข้าใจ ในแต่ละตำแหน่งที่ได้เข้าการอบรม จากสถาบันมาถ่ายทอดกับผู้ร่วมเข้าประชุม มีการแสดงความคิดเห็น ที่ได้รับการพัฒนาเป็นพนักงานดีเด่น มีการมอบใบประกาศนียบัตร^{๔๘} มีการตรวจสอบการทำงาน ประเมินผล โดยใช้หลักธรรมาภิบาล^{๔๙} ข้าราชการขององค์การบริหารส่วนตำบล ต้องประพฤติตนให้สามารถทำงานร่วมกับผู้อื่นด้วยความสุภาพ มีน้ำใจ มีมนุษยสัมพันธ์อันดี ต้องไม่ปิดบังข้อมูลที่เป็นในการปฏิบัติงานของเพื่อนร่วมงาน และไม่นำผลงานของผู้อื่นมาแอบอ้างเป็นผลงานของตน ส่งเสริมผู้ปฏิบัติงานอย่างโปร่งใสโดยการมอบวุฒิบัตร หรือใบประกาศให้ ต่อหน้าประชาชน เพื่อให้ประชาชนยกย่อง และเป็นแบบอย่างที่ดีต่อคนที่ปฏิบัติตนต่อไป^{๕๐} มีการจัดประชุมและยกย่องความสำเร็จของผู้ประสบความสำเร็จ^{๕๑} หากมีการเลื่อนระดับ

^{๔๓} สัมภาษณ์ นายณรงค์ วิริยะกิจ, ผู้อำนวยการโรงเรียนโรงเรียนวัดสุขไพบวัน, ๑๘ กุมภาพันธ์ ๒๕๖๐.

^{๔๔} สัมภาษณ์ พระมหาวิระชัย ขยวีโร ดร., เจ้าอาวาสวัดคลองบางบ่อ เจ้าคณะตำบลวังจันทร์, ๒๙ มกราคม ๒๕๖๐.

^{๔๕} สัมภาษณ์ ดร.ประนอม บำรุง, ผู้อำนวยการโรงเรียนชุมชนบ้านวังจันทร์, ๑๒ มกราคม ๒๕๖๐.

^{๔๖} สัมภาษณ์ ดร.ธวัชชัย อู่พานิช, ผู้อำนวยการสำนักงานเขตพื้นที่การประถมศึกษาระยอง เขต ๑, ๕ มีนาคม ๒๕๖๐.

^{๔๗} สัมภาษณ์ นายสุทัศน์ ปัทมาวีรภรณ์, รองนายกเทศมนตรีตำบลชุมแสง, ๒๕ กุมภาพันธ์ ๒๕๖๐.

^{๔๘} สัมภาษณ์ นายกิตติศักดิ์ กุลรัตน์, นายกองคการบริหารส่วนตำบลแกลง, ๔ มกราคม ๒๕๖๐.

^{๔๙} สัมภาษณ์ พระเทพสิทธิเวที, เจ้าคณะจังหวัดระยอง, ๑๗ กุมภาพันธ์ ๒๕๖๐.

^{๕๐} สัมภาษณ์ นายฉลาด มีลาภ, นายกองคการบริหารส่วนตำบลชากกระโดน, ๒๒ กุมภาพันธ์ ๒๕๖๐.

^{๕๑} สัมภาษณ์ นายธนวัฒน์ พันซ์, หัวหน้าสำนักปลัดเทศบาลนครระยอง, ๒๓ มกราคม ๒๕๖๐.

หรือโยกย้ายบุคลากรในตำแหน่งที่สูงขึ้น ควรจะมีการจัดเลี้ยงแสดงความยินดี เพื่อเป็นตัวอย่างให้บุคลากรอื่นๆได้ปฏิบัติตาม^{๕๖} ในการเสนอความคิดเห็นใดๆ ควรพิจารณาถึง ประโยชน์ว่าสิ่งที่เสนอนานั้นถ้าปฏิบัติไปแล้วประโยชน์จะตกแก่คนส่วนใหญ่ หรือไม่ บุคลากรต้องมีคุณธรรม จริยธรรมเป็นหลักในการทำงาน

จากการให้สัมภาษณ์ของผู้ให้ข้อมูลสำคัญ (Key-Informants Interview) ผู้วิจัยวิเคราะห์ สังเคราะห์ข้อมูลและสรุป ผู้วิจัยพิจารณาว่า การปฏิบัติหน้าที่ของบุคลากรขององค์กรปกครองส่วนท้องถิ่น จะต้องสำรวจ ระวังไม่ประพฤติ ตนเป็นตัวแทนของฝ่ายการเมืองใด การเมืองหนึ่งฝ่ายใด และดำรงไว้ซึ่งความเป็นบุคลากรของรัฐส่วนภูมิภาค ปราศจากอคติอยู่ในศีลธรรมอันดี ยึดมั่นในคุณธรรมและจริยธรรม กระทำในสิ่งที่ถูกต้องเป็นธรรม ปฏิบัติหน้าที่อย่างมีจิตสำนึก ด้วยความซื่อสัตย์สุจริต เสมอภาค และเสียสละเพื่อส่วนรวมอย่างเต็มกำลังความสามารถ มีความรอบคอบ รวดเร็ว โปร่งใส ตรวจสอบได้และเข้าใจในระบบงานประนีประนอม โดยคำนึงถึงประโยชน์ของราชการและของประชาชนในพื้นที่รับผิดชอบ มุ่งถึงประโยชน์ เพื่อให้เป็นที่เชื่อถือศรัทธาแก่ประชาชน จะต้องแสดงให้เห็นปรากฏด้วยว่าตนไม่มีผลประโยชน์เกี่ยวข้องกับผลประโยชน์ ไม่ว่าในทางใดทางหนึ่งทั้งจกต้องแสดงให้เห็นที่ประจักษ์แก่สาธารณชนด้วยว่าตนปฏิบัติเช่นนี้อย่างเคร่งครัดครบถ้วนจะต้องปฏิบัติในกฎระเบียบอย่างเสมอกัน ทั้งต่อหน้าและลับหลัง คือ มีความประพฤติสุจริตดีงาม ถูกต้องตามระเบียบวินัย ไม่ทำตนให้เป็นที่น่ารังเกียจของหมู่คณะ ให้สอดคล้องกับความต้องการขององค์กร เพื่อเป็นต้นแบบในการดำเนินชีวิตของมนุษย์ที่เปี่ยมล้นไปด้วยศีล สมาธิ ปัญญา ซึ่งเป็นหัวใจของพระพุทธศาสนา เป็นการนำสิ่งที่มีความที่พระพุทธเจ้าท่านได้สละเวลาทั้งชีวิต โดยเน้นหลักการพัฒนาทรัพยากรมนุษย์วิถีพุทธ เพื่อก่อให้เกิดต้นแบบทุนมนุษย์วิถีพุทธเพื่อไปสร้างวัฒนธรรมองค์กร สังคมไทยให้มีประสิทธิผลสูง เกิดความมั่นคงเนื่องจากการพัฒนาออกไปจากตนเอง ครอบคลุม ชุมชน ประเทศชาติ โลกร่วมสร้างศรัทธาที่มีแนวทางที่ดี จะทำให้ทุกคนเป็นสัตบุรุษสามารถเผชิญกับสิ่งต่างๆ รอบด้านได้ด้วยใจที่เป็นสุข เปี่ยมไปด้วยศีล สมาธิ ปัญญา ตามหลักพระพุทธศาสนา รวมทั้งการพัฒนาจิตใจของตนเองและการก่อให้เกิดสังคมที่เป็นรูปธรรมของสังคมที่มีลักษณะสังคมแบบ Share & Care

นอกจากนั้นผู้วิจัยมีความเห็นว่า ผู้บริหารต้องส่งเสริมสนับสนุนโดยการใช้พระเดชมากกว่าพระคุณกับผู้ใต้บังคับบัญชา แสดงให้ผู้ใต้บังคับบัญชา คือ พนักงาน ข้าราชการ องค์กรปกครองส่วนท้องถิ่น เห็นว่า ผู้บังคับบัญชา มีการส่งเสริมสนับสนุนหวังดีกับทุกคน ใกล้ชิดสนิทสนมกับ ผู้ใต้บังคับบัญชาของตน พร้อมทั้งจะให้การช่วยเหลือแนะนำในการปฏิบัติงานแก่ลูกน้องใครมีปัญหาติดขัดในการทำงาน ก็ยินดีให้คำปรึกษาแนะนำ แสวงหาเงินงบประมาณมาจัดการเรื่องนั้นๆ

^{๕๖}สัมภาษณ์ นายพิรุณ วัฒนอักษร, นายอำเภอวังจันทร์, ๕ กุมภาพันธ์ พ.ศ. ๒๕๖๐.

เพื่ออำนวยความสะดวกในการทำงานของหน่วยงาน ให้กำลังใจเมื่อลูกน้องท้อถอย ในกรณีที่จำเป็น หัวหน้างานก็ต้องลงมือช่วยลูกน้องในงานด้วย มีความเห็นอกเห็นใจในความเหนื่อยยากของลูกน้อง เมื่อทำงานสำเร็จก็นำคำชื่นชมจากเบื้องบนหรือภายนอกมาเล่าให้ ผู้ใต้บังคับบัญชาฟัง เพื่อให้ลูกน้องได้รับความพึงพอใจในความสำเร็จขององค์กรปกครองส่วนท้องถิ่น เพื่อให้ลูกน้องได้รับความพึงพอใจในความสำเร็จของหน่วยงานด้วยทุกครั้ง นอกจากนั้น ผู้บังคับบัญชาต้องส่งเสริมสนับสนุน ไม่ทอดทิ้งหน่วยงาน แต่จะต้องอยู่ประจำ และแสดงความสนใจเอาใจใส่ในการทำงานของผู้ใต้บังคับบัญชาเมื่อผู้ใต้บังคับบัญชาต้องการ คำแนะนำ ต้องให้การสนับสนุนทางสังคมแก่ลูกน้อง ต้องพยายามดูแลความสะดวกสบายในการทำงาน โดยไม่ต้องรอให้ผู้ใต้บังคับบัญชาออกปากขอ แต่ต้องจัดการด้วยตัวเอง เพื่อเป็นเครื่องเพิ่มพูนกำลังใจ จริยธรรมในการทำงาน ปฏิบัติตามประมวลจริยธรรมอย่างตรงไปตรงมา มุ่งความถูกต้องและไม่ทำการเลื้อยกลุ่หมาย หรือว่าในขณะที่ทำงานอยู่ หากพบเห็นการประพฤติผิดจริยธรรม ต้องมีความกล้าหาญทางจริยธรรม อุทิศตนให้กับการทำงานในหน้าที่ด้วยความรับผิดชอบ ด้วยความระมัดระวัง และเต็มกำลังด้วยความสามารถที่มีอยู่ ต้องไม่ละเว้นการปฏิบัติหน้าที่ของตน หรือของบุคลากรองค์กรปกครองส่วนท้องถิ่นอื่น ไม่ก้าวก่ายหรือ แทรกแซงการปฏิบัติหน้าที่ของตนหรือของบุคลากรอื่น ใช้เหตุผลในการตัดสินใจในการปฏิบัติหน้าที่ของตน ด้วยความรู้ความสามารถ บุคลากรองค์กรปกครองส่วนท้องถิ่นต้องไม่ขัดขวางการตรวจสอบของหน่วยงานอื่นที่มีหน้าที่ตรวจสอบตามกฎหมายหรือประชาชนในการตรวจสอบการทำงานขององค์กรปกครองส่วนท้องถิ่นของตน

ต้องมีการฝึกอบรมและพัฒนาบุคลากร ในองค์กร ต้องกระทำอย่างเป็นระบบและมีประสิทธิภาพอยู่ประจำปีละครั้ง หรือว่า ปีละสองครั้ง และองค์กรปกครองส่วนท้องถิ่นต้องจัดให้มีกระบวนการเรียนรู้อย่างเป็นระบบ เพื่อสร้างหรือเพิ่มพูน ความรู้ทักษะความสามารถและเจตคติ ของบุคลากร มันจะช่วยปรับปรุงให้การปฏิบัติงาน มีประสิทธิภาพสูงขึ้น ช่วยพัฒนาความรู้ทักษะและความสามารถ ของบุคลากร ให้มีคุณสมบัติต่อการทำงาน ให้ดีกว่าเดิม ทั้งด้านปริมาณและคุณภาพ จะช่วยลดค่าใช้จ่ายในองค์กร และมีการบริการอย่างเต็มที่ ทั้งยังพัฒนาความสัมพันธ์ ระหว่างบุคลากร ทั้งช่วยเพิ่มภูมิขวัญและกำลังใจ ในการปฏิบัติงานของบุคลากรอีกด้วย เพราะการกระทำดังกล่าวจะช่วยพัฒนาความรู้ทักษะและความสามารถ ของบุคลากร ให้มีคุณสมบัติต่อการทำงาน ให้ดีกว่าเดิม ทั้งด้านปริมาณและคุณภาพ จะช่วยลดค่าใช้จ่ายในองค์กร และมีการบริการอย่างเต็มที่ ทั้งยังพัฒนาความสัมพันธ์ ระหว่างบุคลากร ทั้งช่วยเพิ่มภูมิขวัญและกำลังใจ ในการปฏิบัติงานของบุคลากรอีกด้วย องค์กรปกครองส่วนท้องถิ่นต้องมีการจัดการระบบการจัดการทรัพยากรมนุษย์ ระบบการติดต่อสื่อสาร ระบบการบังคับบัญชา หรือการเงิน ระบบวิเคราะห์ และการจัดการ เกี่ยวกับความต้องการ ด้านบุคลากร ขององค์กร เพื่อตอบสนองต่อวัตถุประสงค์ การดำเนินงานขององค์กร มีกระบวนการ และเทคนิคการตัดสินใจ ที่จะนำมาใช้พิจารณา ได้สำรวจสัญญา ต่อการตัดสินใจวิธี

ปฏิบัติ ในการแก้ปัญหาที่กำหนดได้ กำหนดหลักเกณฑ์ การป้องกันและการแก้ไขปัญหาที่จะเกิดขึ้น มีกระบวนการแก้ไขปัญหา กระบวนการตัดสินใจ การกำหนดทิศทาง เป้าหมายและนโยบาย แผนงาน ระดับต่างๆ

หลักสำคัญผู้วิจัยพิจารณาว่า ต้องไม่ทิ้งหลักพระพุทธศาสนา เพราะสิ่งนี้จะช่วยพัฒนาจิตใจของบุคลากรองค์กรปกครองส่วนท้องถิ่น เพราะมนุษย์ต้องการสิ่งยึดเหนี่ยวในจิตใจ เพื่อป้องกันคุ้มครองตน สิ่งยึดเหนี่ยวเพื่อดำเนินชีวิตได้อย่าง ผาสุก โดยที่ปฏิกิริยาการเรียนรู้พฤติกรรมและผลลัพธ์ ต้องมีการออกแบบโครงการฝึกอบรมแนะนำสิ่งที่ต้องตรวจประเมินผลบุคลากรองค์กรปกครองส่วนท้องถิ่นเหล่านั้น บรรจุลงในแบบประเมินผล การตรวจสอบและติดตามผลจะต้องมีเกณฑ์สำหรับการประเมินผล ต้องจัดกิจกรรมให้รู้จักใช้เหตุผล ยอมรับความคิดเห็น อีกครั้ง ให้รู้จักมีความรอบคอบรู้จักจินตนาการรู้จักใช้วิจารณญาณ ต้องทำข้อมูลเชิงพฤติกรรม เช่น พิสัยการทำงาน บรรยาการทำงาน ทักษะในการพัฒนาทักษะใหม่ วิเคราะห์ลักษณะการเก็บรวบรวมข้อมูล จัดหมวดหมู่ภารกิจกำหนดความสำคัญ ความยาก และความถี่ วิเคราะห์คุณสมบัติ กำหนดความสำคัญของคุณสมบัติเชื่อมโยงคุณสมบัติเข้ากับงาน จำนวนการตัดสินใจที่ได้กระทำ จำนวนปัญหา ที่ได้แก้ไข ความถี่ในการประยุกต์ทักษะใหม่ เพราะจะนำพาให้เกิดความจงรักภักดี ความผูกพันต่อองค์กร ความรู้สึกรับผิดชอบในงานที่กระทำ

ตารางที่ ๔.๒ คือ มีความประพจน์ดีงาม

ข้อที่	ประเด็น/ตัวบ่งชี้	ความถี่	คนที่
๑.	การจัดโครงการฝึกอบรม	๔	๑,๓,๔,๖
๒.	รับผิดชอบต่อหน้าที่	๓	๑,๒,๑๔
๓.	รักษากฎระเบียบวินัย	๓	๑,๙,๑๘
๔.	ประพจน์ดีงาม	๒	๑,๓
๕.	ส่งเสริมยกย่องความดีให้ปรากฏ	๒	๑,๒
๖.	ยึดถือหลักการและแนวทางปฏิบัติ	๒	๑,๑๒

จากตารางที่ ๔.๒ แสดงให้เห็นว่า ผู้ให้ข้อมูลสำคัญ (Key Informants) แสดงให้เห็นว่า ผู้ให้ข้อมูลสำคัญให้ความสำคัญกับการจัดโครงการฝึกอบรม เพื่อพัฒนาบุคลากรให้มีศีลธรรมอันดีงาม ส่งเสริมการรับผิดชอบต่อหน้าที่ เพื่อรักษากฎระเบียบวินัย โดยที่เมื่อมีการทำความดีให้ปรากฏก็มีการยกย่องยึดถือหลักการและแนวทางปฏิบัติ เพื่อความถูกต้อง

๓. พาหุสัจจะ ได้สดับหรือศึกษามาก

จากการสัมภาษณ์ การวิเคราะห์ข้อมูลของผู้ให้ข้อมูลสำคัญ (Key-Informants Interview) ผู้วิจัยสังเคราะห์ข้อมูลและสรุปเป็นประเด็นสำคัญๆ ดังต่อไปนี้

ในการเสนอความคิดเห็นใดๆ ควรพิจารณาถึง ประโยชน์ว่าสิ่งที่เสนอนั้นถ้าปฏิบัติไปแล้วประโยชน์จะตกแก่คนส่วนใหญ่ หรือไม่ บุคลากรต้องมีคุณธรรม จริยธรรมเป็นหลักในการทำงาน^{๕๓} มีการส่งเสริมให้บุคลากรได้มีส่วนร่วมในการเสนอความคิดเห็นต่างๆอย่างรอบรู้เข้าใจซึ่งในเหตุผล รู้คิด รู้วินิจฉัย และรู้หลักคุณธรรมและจริยธรรมในการครองตนครองงาน^{๕๔} มีการจัดโครงการฝึกอบรมคุณธรรม จริยธรรมแก่พนักงาน ในวาระวันสำคัญทางพระพุทธศาสนา^{๕๕} เพิ่มความหน้าเชื่อถือ เกิดความมั่นใจแก่ผู้รับบริการและประชาชนทั่วไป ตลอดจนผู้มีส่วนได้เสีย โดยให้ฝ่ายบริหารใช้อำนาจในขอบเขต สร้างระบบความรับผิดชอบของข้าราชการต่อตนเอง ต่อองค์กรต่อผู้บังคับบัญชา ต่อประชาชน และต่อสังคม^{๕๖} ต้องมีการประชุม ผู้ร่วมงาน เปิดโอกาสให้ทุกคนแสดงความคิดเห็น เพราะความคิดเห็นของแต่ละคนมีประโยชน์ และนำมาตกผลึกเป็นข้อปฏิบัติซึ่งมาจากข้อคิดเห็นของทุกคนและทุกคนยอมรับมาปฏิบัติร่วมกัน^{๕๗} บริหารจัดการโดยมีการประชุมการติดตามผลงาน และรายงานผลการทำงาน ของหน่วยงาน การแก้ปัญหา กัน เป็นประจำทุกสัปดาห์^{๕๘} มีการรับฟังความคิดเห็นของบุคลากรในการประชุมทุกครั้ง แต่การแสดงความคิดต้องเป็นไปด้วยเหตุผล ไม่ใช่อารมณ์มาปะปน^{๕๙} ประชุมประจำเดือนทุกเดือน จัดให้มีการอบรมเพิ่มพูนความรู้ และประสบการณ์ต่อเนื่อง มีการศึกษาดูงานทุกปี^{๖๐}

ส่งเสริมให้มีการศึกษาต่อ และประชุมปรึกษาหารือ และร้องเรียน หรือเสนอแนะในสิ่งที่ตนเองเห็นว่าเป็นประโยชน์ต่อองค์กร^{๖๑} รู้คิด รู้วินิจฉัย และรู้หลักจริยธรรม ส่งเสริมให้มีการศึกษาต่อร่วมประชุมปรึกษาหารือและร้องเรียนหรือเสนอแนะในสิ่งที่ตนเองเห็นว่าเป็นประโยชน์ต่อองค์กร^{๖๒} การส่งเสริมให้บุคลากรมีส่วนร่วมในการเสนอความคิดเห็นอย่างมีเหตุผลตามหลักจริยธรรม มีการจัดสถานที่และโอกาสแสดงความยินดีแก่ผู้ประสบความสำเร็จอย่างต่อเนื่อง มีโครงการศึกษาดูงาน จัดเวทีแลกเปลี่ยนเรียนรู้ และการสอนงาน การอบรมให้ความรู้เกี่ยวกับการปฏิบัติงาน^{๖๓} ต้องมีการให้

^{๕๓} สัมภาษณ์ พระเทพสิทธิเวที, เจ้าคณะจังหวัดระยอง, ๑๗ กุมภาพันธ์ ๒๕๖๐.

^{๕๔} สัมภาษณ์ นายสุทัศน์ ปัทมาวีรภรณ์, รองนายกเทศมนตรีตำบลชุมแสง, ๒๕ กุมภาพันธ์ ๒๕๖๐.

^{๕๕} สัมภาษณ์ นายกิตติศักดิ์ กุลรัตน์, นายกองค์การบริหารส่วนตำบลแกลง, ๔ มกราคม ๒๕๖๐.

^{๕๖} สัมภาษณ์ นายฉลาด มีลาภ, นายกองค์การบริหารส่วนตำบลชากรกระโดน, ๒๙ มกราคม ๒๕๖๐.

^{๕๗} สัมภาษณ์ นายธนวัฒน์ พันธุ์, หัวหน้าสำนักปลัดเทศบาลนครระยอง, ๒๓ มกราคม ๒๕๖๐.

^{๕๘} สัมภาษณ์ นายวรวิทย์ ศุภโชคชัย, นายกเทศมนตรีนครระยอง, ๒๔ มกราคม ๒๕๖๐.

^{๕๙} สัมภาษณ์ นายพิรุณ วิมลอักษร, นายอำเภอวังจันทร์, ๕ กุมภาพันธ์ พ.ศ. ๒๕๖๐.

^{๖๐} สัมภาษณ์ นายณรงค์ วิริยะกิจ, ผู้อำนวยการโรงเรียนโรงเรียนวัดสุขไพโรวัน, ๑๘ กุมภาพันธ์ ๒๕๖๐.

^{๖๑} สัมภาษณ์ นายสุรศักดิ์ เจริญศิริโชติ, ผู้ว่าราชการจังหวัดระยอง, ๑๗ กุมภาพันธ์ ๒๕๖๐.

^{๖๒} สัมภาษณ์ พระมหาวิระชัย ชยวีโร ดร., เจ้าคณะตำบลวังจันทร์, ๒๙ มกราคม ๒๕๖๐.

^{๖๓} สัมภาษณ์ ดร.ประนอม บำรุง, ผู้อำนวยการโรงเรียนชุมชนบ้านวังจันทร์, ๑๒ มกราคม ๒๕๖๐.

บุคลากร มีส่วนร่วม รายการประชุมอภิปราย ปัญหาอุปสรรค และแนวทางการแก้ไข ในการปฏิบัติงานประจำปี จัดกิจกรรมเข้าวัดปฏิบัติธรรม เพื่อฝึกฝนตนให้เป็นผู้มีความสามารถ ทั้งสองด้าน คือ การศึกษาทางโลก และการศึกษาทางธรรม ส่งบุคลากร เข้ารับการศึกษอบรมเพิ่มเติมความรู้ทั้งภาคทฤษฎี และภาคปฏิบัติ อย่างสม่ำเสมอ ในทุกๆ กลุ่มสาระการเรียนรู้^{๖๔}

มีการจัดให้มีสถานที่และโอกาสแสดงความยินดีแก่ผู้ที่ประสบความสำเร็จในทุกๆ ด้านเพื่อเป็นการสร้างขวัญและกำลังใจให้กับบุคลากรในหน่วยงาน^{๖๕} มีการจัดประชุม พนักงานประจำเดือน เพื่อแลกเปลี่ยนความรู้ความเข้าใจ ในแต่ละตำแหน่งที่ได้เข้าการอบรม จากสถาบันมาถ่ายทอดกับผู้ร่วมเข้าประชุม มีการแสดงความยินดี ที่ได้รับการพัฒนาเป็นพนักงานดีเด่น มีการมอบใบประกาศนียบัตร^{๖๖} ต้องไม่ปิดบังข้อมูลที่เป็นในการปฏิบัติงานของเพื่อนร่วมงาน และไม่นำผลงานของผู้อื่นมาแอบอ้างเป็นผลงานของตน ส่งเสริมผู้ปฏิบัติงานอย่างโปร่งใสโดยการมอบวุฒิบัตร หรือใบประกาศให้ ต่อหน้าประชาชน เพื่อให้ประชาชนยกย่อง และเป็นแบบอย่างที่ดีต่อคนที่ปฏิบัติดีคนต่อไป^{๖๗} มีการจัดประชุมและยกย่องความสำเร็จของผู้ประสบความสำเร็จ^{๖๘} หากมีการเลื่อนระดับหรือโยกย้ายบุคลากรในตำแหน่งที่สูงขึ้น ควรจะมีการจัดเลี้ยงแสดงความยินดี เพื่อเป็นตัวอย่างให้บุคลากรอื่นๆ ได้ปฏิบัติตาม การประชุมประจำเดือน การประชุมปิดภาคเรียน ประชุมจัดทำแผนงานศึกษาดูงานต่างประเทศร่วมกัน^{๖๙} จัดเลี้ยงฉลอง และมุทิตาจิตในคราวที่บุคลากรในสังกัด เช่น พระสงฆ์ หรือผู้นำทางสังกัด ได้รับเกียรติ หรือการยกย่องจากทางฝ่ายบ้านเมือง และองค์กรที่อยู่เหนือขึ้นไป^{๗๐} ในหน่วยงานจะมีงานเลี้ยงประจำปีในโอกาสต่างๆ เช่น งานเลี้ยงปีใหม่ ก็จะใช้โอกาสนี้เป็นการแสดงความยินดี ยกย่องให้เกียรติ ผู้ที่มีผลงานดีเด่น เชิดชูให้เป็นบุคคล ตัวอย่างประจำปี พร้อมให้กำลังใจ และรางวัลตอบแทน^{๗๑} มีการจัดทำแผนงานพัฒนาคุณธรรมจริยธรรมระดับหน่วยงาน^{๗๒} มีการจัดทำแผนงานพัฒนาคุณธรรมจริยธรรมระดับหน่วยงาน^{๗๓} มีการส่งเสริมบรรยากาศ

^{๖๔} สัมภาษณ์ ดร.รัชชัย อู่ยพานิช, ผู้อำนวยการประถมศึกษา, ๕ มีนาคม ๒๕๖๐.

^{๖๕} สัมภาษณ์ นายสุทัศน์ ปัทมาวีรภรณ์, รองนายกเทศมนตรีตำบลชุมแสง, ๒๕ กุมภาพันธ์ ๒๕๖๐.

^{๖๖} สัมภาษณ์ นายกิตติศักดิ์ กุลรัตน์, นายกองค์การบริหารส่วนตำบลแกลง, ๔ มกราคม ๒๕๖๐.

^{๖๗} สัมภาษณ์ นายฉลาด มีลาภ, นายกองค์การบริหารส่วนตำบลชากกระบือ, ๘ กุมภาพันธ์ ๒๕๖๐.

^{๖๘} สัมภาษณ์ นายธนวัฒน์ พันธุ์, หัวหน้าสำนักปลัดเทศบาลนครระยอง, ๒๓ มกราคม ๒๕๖๐.

^{๖๙} สัมภาษณ์ นายพิรุณ วิมลอักษร, นายอำเภอวังจันทร์, ๕ กุมภาพันธ์ พ.ศ. ๒๕๖๐.

^{๗๐} สัมภาษณ์ นายณรงค์ วิริยะกิจ, ผู้อำนวยการโรงเรียนโรงเรียนวัดสุขไพบวัน, ๑๘ กุมภาพันธ์ ๒๕๖๐.

^{๗๑} สัมภาษณ์ นายสุศักดิ์ เจริญศิริโชติ, ผู้อำนวยการจังหวัดระยอง, ๑๗ กุมภาพันธ์ ๒๕๖๐.

^{๗๒} สัมภาษณ์ พระเทพสิทธิเวที, เจ้าคณะจังหวัดระยอง, ๑๗ กุมภาพันธ์ ๒๕๖๐.

^{๗๓} สัมภาษณ์ พระครูสิริภาวนานุกโยค, รองเจ้าคณะจังหวัดระยอง, ๓๑ มกราคม ๒๕๖๐.

การทำงานที่เอื้อต่อการพัฒนาคุณธรรม จริยธรรม ทั้งภายในและภายนอกองค์กร^{๗๔} จากการให้สัมภาษณ์ของผู้ให้ข้อมูลสำคัญ (Key-Informants Interview) ผู้วิจัยวิเคราะห์ สังเคราะห์ข้อมูลและ ผู้วิจัยวิเคราะห์แล้วพิจารณาว่า การจะทำให้บุคลากรเข้าถึงความเป็นผู้ได้ยินได้ฟังมากนั้น ประการแรกต้องส่งเสริมเรื่อง การดำรงตนให้อยู่ในความพอดี ไม่ฟุ้งเฟ้อ ให้เกิดความอยากได้ ที่เกินกำลังรายรับ จากนั้นเมื่อดำรงตนอยู่ในความพอดีแล้ว จะนำไปสู่การทำงานที่ปราศจากความกังวลเรื่องการทำงาน ทำให้การทำงานได้ผลดี โดยที่การจะไปสู่จุดดังกล่าวได้ต้องมีการฝึกอบรมคุณธรรมจริยธรรมแก่พนักงาน ถือได้ว่าเป็นการเพิ่มความเชื่อถือแก่ประชาชน ให้เห็นว่าหน่วยงานองค์กรปกครองส่วนท้องถิ่น เป็นที่ไว้วางใจได้ และการเปิดโอกาสให้ทุกคนร่วมกันแสดงความคิดเห็น เป็นสิ่งสำคัญ เพราะว่ามีส่วนร่วม การประชุมปรึกษาหารือ ระหว่างพนักงานได้บังคับบัญชาร่วมกับผู้บริหารเป็นสิ่งที่ดีงาม เพื่อหาแนวทางแก้ไขเมื่อบุคลากรทำความผิดแล้ว มีการยกย่องให้เพื่อนร่วมงานเห็น จะทำให้มีการพัฒนาตนเพื่อเป็นแบบอย่าง แก่องค์กรปกครองส่วนท้องถิ่น อีกประการหนึ่งผู้วิจัยพิจารณาว่าการแลกเปลี่ยนความรู้ซึ่งกันและกันจะนำมาซึ่งความเป็นสดีบริบับฟังมาก ตามแนวทางศาสนา คือ สุ จิ ปุ ลิ นั้นเองนอกจากนั้นผู้วิจัยมองว่า ความอบอุ่นในการทำงานขององค์กรปกครอง

ส่วนท้องถิ่นเป็นอีกส่วนหนึ่งของการส่งเสริมจริยธรรม เพราะว่า ถ้ามีการปกครอง บริหารในการทำงานองค์กรปกครองส่วนท้องถิ่นไม่เป็นทางการนัก ผู้ได้บังคับบัญชา คือ บุคลากรขององค์กรปกครองส่วนท้องถิ่นจะเกิดความรู้สึกว่า ตนได้รับการสนับสนุนทางสังคมจากหัวหน้างาน และจากเพื่อนร่วมงาน ก็จะเป็นผู้ที่ทำงานอย่างมีจริยธรรมได้ดี

ผู้บังคับบัญชาต้องมีส่วนสำคัญในการส่งเสริมจริยธรรม ให้เกิดขึ้นทางด้านหลักธรรม หากว่าผู้บริหารมีคุณธรรมหลักธรรม เข้าใจนำมาปฏิบัติมากขึ้น จะเป็นประโยชน์ต่อการส่งเสริมทางหลักธรรมให้แก่ลูกน้องเป็นสำคัญทำให้ลูกน้องที่ทำงานอยู่ในองค์กรปกครองส่วนท้องถิ่น รู้สึกว่าตนมีบุคคลที่เป็นผู้ใหญ่คอยช่วยเหลือ และสนับสนุนการทำงาน มากขึ้น บุคลากรองค์กรปกครองส่วนท้องถิ่นต้องระบุงปัญหาหรือความเปลี่ยนแปลงได้จัดทำงาน มีความสามารถเสนอเสนอแผนปฏิบัติและการดำเนินงาน และองค์กรปกครองส่วนท้องถิ่นต้องมีข้อมูลเชิงพฤติกรรม พิสัยการทำงาน บรรยาการการทำงานทัศนคติ การพัฒนาทักษะใหม่ ของบุคลากรองค์กรปกครองส่วนท้องถิ่น สร้างหลักการณ์มนุษย์สัมพันธ์ ในการทำงาน การสื่อสารในการทำงาน ประสานงานประสานใจจัดการความขัดแย้ง ในการบริหารเพื่อประโยชน์สุขขององค์กรและส่วนรวมต้องมีคุณธรรมต่อตนเองต่อผู้ร่วมงาน ต่อหน้าที่การงานอย่างเหมาะสม

เพื่อเป็นเครื่องมือกำกับความประพฤติของบุคลากรองค์กรปกครองส่วนท้องถิ่น ผู้วิจัยเชื่อมั่นว่า หากส่งเสริมได้ดังกล่าจะสามารถสร้างความโปร่งใส มีมาตรฐานในการปฏิบัติงานที่ชัดเจน และเป็นสากล ดังนั้นบุคลากรองค์กรปกครองส่วนท้องถิ่นต้องยึดหลักเป็นแนวทางในการปฏิบัติอย่างสม่ำเสมอ ทั้งในส่วนระดับองค์กรและระดับบุคคล และเป็นเครื่องมือการตรวจสอบการทำงานด้านต่างๆ ขององค์กรปกครองส่วนท้องถิ่น เพื่อให้ดำเนินงานการทำงานของบุคลากรองค์กรปกครองส่วนท้องถิ่นเป็นไปตามหลักคุณธรรม จริยธรรม มีประสิทธิภาพและมีประสิทธิผล ทำให้องค์กรปกครองส่วนท้องถิ่นเป็นที่ยอมรับเพิ่มความน่าเชื่อถือ เกิดความมั่นใจแก่ผู้รับบริการและประชาชนทั่วไป ตลอดจนผู้มีส่วนได้ส่วนเสีย และผู้วิจัยมีความเชื่อมั่นว่า จะเกิดความผูกพันระหว่างองค์กรปกครองส่วนท้องถิ่นและข้าราชการในทุกระดับโดยฝ่ายบริหารใช้อำนาจในขอบเขต สร้างระบบความรับผิดชอบของข้าราชการต่อตนเอง และต่อองค์กร ต่อผู้บังคับบัญชา ต่อประชาชน และต่อสังคมตามลำดับ และบุคลากรองค์กรปกครองส่วนท้องถิ่นต้องมีส่วนป้องกันการแสวงหาผลประโยชน์โดยมิชอบ และความขัดแย้งทางผลประโยชน์ที่อาจเกิดขึ้น รวมทั้งสร้างความโปร่งใสในการทำงานด้วย

ตารางที่ ๔.๓ พาหุสัจจะ ได้สดับหรือศึกษามาก

ข้อที่	ประเด็น/ตัวบ่งชี้	ความถี่	คนที่
๑.	การฝึกอบรมพนักงาน	๔	๑,๓,๔,๖
๒.	รับฟังความคิดเห็น	๓	๑,๒,๑๔
๓.	ร่วมประชุมอภิปราย	๓	๑,๙,๑๘
๔.	มีมาตรฐานในการปฏิบัติงาน	๒	๑,๓

จากตารางที่ ๒.๓ ผู้ให้ข้อมูลสำคัญ มีความเห็นเป็นส่วนใหญ่เกี่ยวกับการฝึกอบรมพนักงานจะช่วยให้มีความได้ยีนได้ฟัง เกิดความรู้อากขึ้นในหน้าที่ ที่ต้องใช้คุณธรรมจริยธรรม และการรับฟังความคิดเห็นแก่กันและกัน จะช่วยทำให้บรรยากาศการทำงาน การส่งเสริมความรู้ซึ่งกันและกันประการสุดท้ายการศึกษา จะเป็นสิ่งที่สำคัญที่สามารถทำให้เกิดคุณธรรมจริยธรรม ข้อที่ว่าด้วยพาหุสัจจะ

๔. วิจัยร้มีกะ คือ เพียรทำกิจอยู่อย่างจริงจัง

จากการสัมภาษณ์ การวิเคราะห์ข้อมูลของผู้ให้ข้อมูลสำคัญ (Key-Informants Interview) ผู้วิจัยสังเคราะห์ข้อมูลและสรุปเป็นประเด็นสำคัญๆ ดังต่อไปนี้

การส่งเสริมและสนับสนุนกิจกรรมต่างๆ ให้บุคลากรได้มีส่วนร่วมในการดำเนินกิจกรรม และสร้างจิตสำนึกให้มีความเพียรพยายามในการปฏิบัติหน้าที่อย่างสุดความสามารถ คุ่มค่ากับ

คำตอบแทนที่ได้รับ^{๗๕} องค์การบริหารส่วนตำบล มีแบบการประเมินประสิทธิภาพ และประสิทธิผล และมีตัวชี้วัด การให้คะแนนอย่างโปร่งใสและเป็นธรรม จังหวัดจะมาตรวจสอบการปฏิบัติงานของ อบท. ทุกปี โดยใช้เครื่องมือ คือ ใช้แบบตรวจประเมินประสิทธิภาพ และประสิทธิผล LPA ที่สำหรับ ในการประเมิน การปฏิบัติงานของ อบท.^{๗๖} เจ้าหน้าที่จะกระทำได้อต่อเมื่อมีอำนาจหน้าที่และได้รับ อนุญาตจากผู้บังคับบัญชา หรือเป็นไปตามกฎหมายกำหนดเท่านั้น^{๗๗} เลือกคนที่เหมาะสมกับงาน ให้ แต่ละคนมีการริเริ่มงานที่ทำอยู่ให้เป็นงานที่ทำหาย ทำงานในเชิงรุก แนวการทำงานอาจจะไม่สำเร็จก็ หาวิธีใหม่ๆ ซึ่งจะเป็นการเรียนรู้ความท้าทาย ของการทำงาน^{๗๘} ในระเบียบ ให้มีการประเมินเป็น ประจำทุก ๖ เดือน และได้จัดให้เจ้าหน้าที่ ดำเนินการจัดทำ แบบประเมินผลการปฏิบัติงานของ พนักงานเทศบาล กันทุกคน โดยเป็นไปตามสายงาน^{๗๙}

ในการปฏิบัติงานนั้น บุคลากรควรมีความรับผิดชอบเป็นที่ตั้งอยู่แล้ว หากทุกคนใน องค์กร่วมมือร่วมใจกันปฏิบัติหน้าที่ของตนด้วยความซื่อสัตย์ สุจริต ใช้หลักศีล ๕ ซึ่งเป็นหลักธรรม ชั้นพื้นฐาน ในการดำเนินชีวิตประจำวัน มาประยุกต์ใช้ในการทำงาน ก็จะทำให้งานนั้นมีประสิทธิภาพ มากขึ้น เมื่อมีการประเมิน และตรวจสอบเกิดขึ้น ก็จะพบว่า อาจมีปัญหาน้อยลง หรือไม่มีปัญหา เกิดขึ้นเลยในการทำงานนั้นๆ^{๘๐}

กระทำโดยการไม่ละเลยหรือมองข้ามบุคลากรที่มีความเพียรพยายามในหน้าที่ เพื่อพิจารณาความดีความชอบ หากทำงานหนักก็ควรได้รับคำตอบแทนมากกว่าผู้ที่ทำงานน้อย^{๘๑} สร้าง ขวัญกำลังใจ การกระตุ้นเตือน อย่างต่อเนื่อง ใช้มาตรการทางสังคม ในการช่วยการปฏิบัติงานให้ สำเร็จ^{๘๒}

มีการอดทน พุดคุย ให้กำลังใจ ให้โอกาสในการทำงาน และจัดสรรทุนตามกำลัง^{๘๓} ให้มีการอดทน พุดคุย ให้กำลังใจ ให้โอกาสในการทำงาน และจัดสรรทุน ตามความสมควร^{๘๔}

^{๗๕} สัมภาษณ์ นายสุทัศน์ ปัทมาวีรภรณ์, รองนายกเทศมนตรีตำบลชุมแสง, ๒๕ กุมภาพันธ์ ๒๕๖๐.

^{๗๖} สัมภาษณ์ นายกิตติศักดิ์ กุลรัตน์, นายกองค์การบริหารส่วนตำบลแกลง, ๔ มกราคม ๒๕๖๐.

^{๗๗} สัมภาษณ์ นายฉลาด มีลาภ, นายกองค์การบริหารส่วนตำบลชากกระโดน, ๒๒ กุมภาพันธ์ ๒๕๖๐.

^{๗๘} สัมภาษณ์ นายธนวัฒน์ พันธุ์, หัวหน้าสำนักปลัดเทศบาลนครระยอง, ๒๓ มกราคม ๒๕๖๐.

^{๗๙} สัมภาษณ์ นายวรวิทย์ ศุภโชคชัย, นายกเทศมนตรีนครระยอง, ๒๔ มกราคม ๒๕๖๐.

^{๘๐} สัมภาษณ์ พระเทพสิทธิเวที, เจ้าคณะจังหวัดระยอง, ๑๗ กุมภาพันธ์ ๒๕๖๐.

^{๘๑} สัมภาษณ์ นายพิรุณ วิมลอักษร, นายอำเภอวังจันทร์, ๕ กุมภาพันธ์ พ.ศ. ๒๕๖๐.

^{๘๒} สัมภาษณ์ นายณรงค์ วิริยะกิจ, ผู้อำนวยการโรงเรียนโรงเรียนวัดสุขไพบวัน, ๑๘ กุมภาพันธ์ ๒๕๖๐.

^{๘๓} สัมภาษณ์ นายสุรศักดิ์ เจริญศิริโชติ, ผู้ว่าราชการจังหวัดระยอง, ๑๗ กุมภาพันธ์ ๒๕๖๐.

การส่งเสริมและสนับสนุนให้บุคลากรมีความเพียรพยายามในหน้าที่อย่างสุดความสามารถคุ้มค่ากับค่าตอบแทน ไม่ย่อท้อต่ออุปสรรค มีจิตใจหนักแน่นมั่นคง มีความพยายามและความตั้งใจในการปฏิบัติหน้าที่ มีระบบให้บุคลากรตระหนักถึงความรับผิดชอบในหน้าที่ของตนและหน้าที่ต่อสังคม และพร้อมรับการตรวจสอบประสิทธิภาพ^{๘๕} มีการส่งเสริม สนับสนุน มอบหมายงานตามความรู้ความสามารถ และความถนัดในการปฏิบัติงาน ในแต่ละด้าน ซึ่งเป็นปัจจัย ที่ส่งเสริมให้บุคลากรมีความเพียรพยายาม ทำงานในหน้าที่ อย่างสุดความสามารถ ขยันอดทน กับการแก้ปัญหา และสร้างสรรค์งานในการปฏิบัติงาน อย่างคุ้มค่า จัดให้มีระบบในการดำเนินงานให้แก่บุคลากรได้ตระหนักในความรับผิดชอบในหน้าที่ของตน และหน้าที่ต่อสังคม โดยส่วนรวมทั้งพร้อมรับการตรวจสอบประสิทธิภาพประสิทธิผลของการปฏิบัติหน้าที่อยู่เป็นประจำทุกปี^{๘๖} เสริมสร้างความสามัคคีระหว่างผู้ร่วมงาน พร้อมกันให้ความช่วยเหลือเกื้อกูลซึ่งกันและกันในทางที่ชอบ ต้องไม่ใช้สถานะหรือตำแหน่งไปแสวงหาประโยชน์ที่มีควรได้สำหรับตนเองหรือผู้อื่น^{๘๗} การทำงานต้องมีการประเมินผลการการทำงาน โดยประเมินจากชิ้นงาน ความสำเร็จของงาน เพื่อนร่วมงาน ที่สำคัญประชาชน สามารถดำเนินการประเมินผลงาน โดยมีผู้รับความคิดเห็น^{๘๘} บริหารจัดการ เป็นไปตามกรอบของหน่วยงาน โดยนำแบบประเมิน ผลการปฏิบัติงานของเทศบาล มาเป็นตัวกำหนด ความสำเร็จของงาน ให้เกิดประสิทธิภาพขององค์กร^{๘๙} คอยกำกับดูแลและประเมินการปฏิบัติหน้าที่ของบุคลากร ให้คำแนะนำ และตักเตือนหากมีการละเลยการปฏิบัติหน้าที่^{๙๐} การทำงานในรูปแบบคณะกรรมการ โครงการ มีคณะทำงาน กำกับดูแล และนิเทศ และประเมินผลชัดเจนต่อเนื่อง^{๙๑} มีกระบวนการสร้างความมุ่งมั่นสู่เป้าหมายอย่างต่อเนื่อง เข้าถึงชุมชน และสร้างกิจกรรมให้ชุมชนมีส่วนร่วมอย่างต่อเนื่อง^{๙๒} ให้มีกระบวนการสร้างความมุ่งมั่นสู่เป้าหมายอย่างต่อเนื่อง ให้เข้าถึงชุมชน และสร้างกิจกรรมให้

^{๘๕} สัมภาษณ์ พระมหาวิระชัย ขยวีโร ดร., เจ้าอาวาสวัดคลองบางบ่อ เจ้าคณะตำบลวังจันทร์, ๒๙ มกราคม ๒๕๖๐.

^{๘๖} สัมภาษณ์ ดร.ประนอม บำรุง, ผู้อำนวยการโรงเรียนชุมชนบ้านวังจันทร์, ๑๒ มกราคม ๒๕๖๐.

^{๘๗} สัมภาษณ์ นายสุทัศน์ ปัทมาวีรภรณ์, รองนายกเทศมนตรีตำบลชุมแสง, ๒๕ กุมภาพันธ์ ๒๕๖๐.

^{๘๘} สัมภาษณ์ นายฉลาด มีลาภ, นายกองค์การบริหารส่วนตำบลชากกระโดน, ๒๒ มกราคม ๒๕๖๐.

^{๘๙} สัมภาษณ์ นายธนวัฒน์ พันธุ์, หัวหน้าสำนักปลัดเทศบาลนครระยอง, ๒๓ มกราคม ๒๕๖๐.

^{๙๐} สัมภาษณ์ นายวรวิทย์ ศุภโชคชัย, นายกเทศมนตรีนครระยอง, ๒๔ มกราคม ๒๕๖๐.

^{๙๑} สัมภาษณ์ นายพิรุณ วัฒนอักษร, นายอำเภอวังจันทร์, ๕ กุมภาพันธ์ พ.ศ. ๒๕๖๐.

^{๙๒} สัมภาษณ์ นายณรงค์ วิริยะกิจ, ผู้อำนวยการโรงเรียนโรงเรียนวัดสุขไพบวัน, ๑๘ กุมภาพันธ์ ๒๕๖๐.

^{๙๓} สัมภาษณ์ นายสุรศักดิ์ เจริญศิริโชติ, ผู้ว่าราชการจังหวัดระยอง, ๑๗ กุมภาพันธ์ ๒๕๖๐.

ชุมชนมีส่วนร่วมอย่างต่อเนื่อง^{๙๓} จัดให้มีระบบประเมินผล ติดตามผลงาน แบบบันทึกผลการปฏิบัติงาน เพื่อตรวจสอบรายงานอย่างต่อเนื่อง สนับสนุนให้บุคลากร มีความตระหนัก ในการปฏิบัติงานอยู่เสมอ^{๙๔}

ผู้บริหารต้องกระตุ้นให้ผู้ใต้บังคับบัญชา ทำงานด้วยความมุ่งมั่น และความเพียรโดยยึดหลักธรรมทางพุทธศาสนา เช่น มรรคมีองค์ ๘ มาเป็นหลักในการปฏิบัติงาน^{๙๕}

จากการให้สัมภาษณ์ของผู้ให้ข้อมูลสำคัญ (Key-Informants Interview) ผู้วิจัยวิเคราะห์ สังเคราะห์ข้อมูลและสรุป ผู้วิจัยวิเคราะห์แล้วพิจารณาว่า

บุคลากรได้มีส่วนร่วมในการดำเนินกิจกรรม ผู้วิจัยพิจารณาว่า เป็นการสร้างจิตสำนึกในการปฏิบัติหน้าที่ของตนอย่างสุดความสามารถ เพราะมีความตระหนักถึงความเป็นเจ้าของ นำไปสู่ประสิทธิภาพ ประสิทธิผลของการปฏิบัติงาน อีกประการหนึ่ง หน้าที่การงาน การทำงานจะสำเร็จผล ขึ้นอยู่กับว่า การเลือกคนที่เหมาะสมกับงาน การทำงานต้องมีการประเมินผลของบุคลากรอยู่ตลอดเวลา การสร้างขวัญกำลังใจเป็นสิ่งสำคัญในการปฏิบัติงาน และให้โอกาสการทำงานแก่บุคลากร เพื่อเพิ่มทักษะการทำงานให้เชี่ยวชาญ จะทำให้บุคลากรไม่ย่อท้อต่ออุปสรรคในการทำงาน นำไปสู่ความคิดที่สร้างสรรค์ และความสำเร็จของงานองค์กรปกครองส่วนท้องถิ่นก็จะเกิดประสิทธิภาพ มีความมุ่งมั่นในนำองค์กรไปสู่เป้าหมาย โลกสังคมโซเชียลเน็ตเวิร์ค ลัทธิวัตถุนิยม ที่ปรุ่งแต่งด้วยกลอุบาย เพื่อตอบสนอง กิเลสตัณหา ของผู้นำทางธุรกิจการเมือง ภูมิต้านทาน ทางพหุสังคม เป็นแนวป้องกัน การแพร่ขยาย ประกอบกับจิตสำนึก ของมวลชน ทำให้ลดการแพร่เชื้อร้ายในสังคม แนวทางคำสอนของพระพุทธเจ้า ในทางที่ดีและถูกต้อง เป็นปรากฏการณ์ใหญ่ ในการป้องกันการรุกราน จากแนวคิดแห่งลัทธิ นอกรีต หลักแห่งพุทธปรัชญา เป็นภูมิคุ้มกัน ทำให้สังคมมนุษย์ รอดพ้นจากเชื้อร้าย ของแนวคิดผิด แปลกแตกแยก เป็นสังฆเภท ที่สร้างคุณประโยชน์อย่างยิ่ง ต่อมวลมนุษยชาติ ถูกศาสนจักร รากฐาน แห่งความเชื่อ และศรัทธาในวัฒนธรรม ที่มีเหตุผล ส่งผลทำให้ รากฐานการศึกษา อันประกอบจากหลักไตรสิกขา คือ ศีล เป็นข้อบัญญัติ ควบคุมพฤติกรรม มวลมนุษย์ สมาน เป็นสภาวะจิตที่มุ่งมั่น ปฏิบัติชอบ จากภายในจิตสำนึก ทำให้เกิดพลัง ปัญญา เป็นการคิดพินิจพิเคราะห์ อย่างมีระบบ ส่งเสริมศักยภาพ เป็นเครื่องมือในการบรรลุกระบวนการ ที่พัฒนามนุษย์ พระไตรปิฎก เป็นแก่นสาระ แห่งศาสนา และแนวปฏิบัติตน ทำให้มนุษย์อยู่ร่วมกันได้ อย่างมีปฏิสัมพันธ์ที่ดี จากพื้นฐานของ แนวทางปฏิบัติตนในศาสนจักร ฆราวาสทั้งหมด ที่อยู่ภายใต้กฎเกณฑ์ แห่งข้อบังคับ ของกฎหมาย

^{๙๓}สัมภาษณ์ พระมหาวิระชัย ขยวีโร ดร., เจ้าอาวาสวัดคลองบางบ่อ เจ้าคณะตำบลวังจันทร์, ๒๙ มกราคม ๒๕๖๐.

^{๙๔}สัมภาษณ์ ดร.ธวัชชัย อู่พานิช, ผู้อำนวยการสำนักงานเขตพื้นที่การประถมศึกษาระยอง เขต ๑, ๕ มีนาคม ๒๕๖๐.

^{๙๕}สัมภาษณ์ พระเทพสิทธิเวที, เจ้าคณะจังหวัดระยอง, ๑๗ กุมภาพันธ์ ๒๕๖๐.

ของสังคม ต้องยึดมั่นปฏิบัติอย่างเคร่งครัด เพื่อก่อให้เกิดสันติสุข ของการอยู่ร่วมกัน พันธะสัญญาประชาคม ในศาสนจักร โดยพระธรรมวินัย ภายใต้กฎเกณฑ์และข้อบังคับ ของกฎหมายแห่งอำนาจรัฐ โดยรัฐธรรมนูญ ควบคุมพฤติกรรม ทั้งพระภิกษุ และฆราวาสทั้งมวล ผู้นำจิตวิญญาณทางศาสนา และผู้นำทางสังคม ร่วมกันทำหน้าที่ภายใต้กรอบกติกา ของแต่ละฝ่าย เพื่อสร้างสังคมสู่ความเป็นสันติภาพ

กฎแห่งธรรมชาติ พุทธปรัชญา เป็นหลักแห่ง สาระตถะ ที่มีคุณธรรมและจริยธรรม เป็นแนวทางสูงสุดของศีลธรรม ในการกำหนดวิถีชีวิตมนุษย์เพื่อการบรรลุ การมุ่งเน้นเชิงปัจเจกบุคคล เป็นการสร้างภาพ เพื่อผลประโยชน์ วิธีการยึดติด เชื้อมั่นในแนวอัตตา เป็นการเสพวัตถุนิยมเกินเหตุ ส่งผลทำให้ คนไม่กล้าตัดสินใจในสิ่งที่ถูกต้อง และเข้ามีส่วนร่วมในกิจกรรม คนส่วนใหญ่ยังมีความเชื่อ มงายในอภิสลกรรม โดยไม่ได้รับการเรียนรู้ ตามหลักกาลามสูตร โครงการต่างๆ อยู่ในกรอบการปฏิบัติในเชิงธุรกิจ ที่แสวงหาประโยชน์ แบบห่วงโซ่ผูกพัน สัมผัสประโยชน์ของเจตจำนง ในโครงการต่างๆ เพียงอภิสล การซ่อมแซมองค์ความรู้ การปฏิบัติธรรม เพื่อพัฒนาความคิด จิตสำนึกต่อสังคม ไม่ได้ออกนอกกรอบที่กำหนดไว้ก่อน ประดุจไม้โคจรชีพ ที่กำหนดไว้ในแนวอุปาทาน ปัญหานิยม การประเมินผลการปฏิบัติการต่างๆ มุ่งเน้นผลงาน ตามแผนงานของผู้บังคับบัญชา การดำรงตนอยู่ในกรอบ ที่ไม่ขัดแย้งกับผู้นำชุมชน หรือองค์กร อารยธรรมของสังคมมนุษย์ ถูกสร้างปัจจัยส่วนเกิน ที่เป็นมาตรฐานใหม่ สำหรับการดำรงชีวิต เพื่อความอยู่รอดที่ผิดแปลก จากแนวทางมาตรฐานสากล

ดังนั้น บุคลากรองค์กรปกครองส่วนท้องถิ่น ต้องมีหลักความรู้ความเข้าใจ การเรียนของศาสนา คือ หัวใจนักปราชญ์ เป็นเครื่องพัฒนาตน สุ คือการได้ฟัง เพราะถูกบังคับ จิ คือการได้แก่ จินตนาการ เปิดคิดนอกกรอบไม่ได้ ปุ คือไม่ให้ถาม แต่ต้องปฏิบัติตาม ลิ เป็นการลิขิต จดบันทึกเป็นผลประโยชน์ส่วนตัว หรือหมู่คณะ ไม่เปิดโอกาสการมีส่วนร่วม ในกิจกรรมต่างๆ แต่ต้องยอมปฏิบัติตาม ข้อกำหนดได้อย่างเคร่งครัด

ตารางที่ ๔.๔ วิจัยรัมมะ เพียรทำกิจอยู่อย่างจริงจัง

ข้อที่	ประเด็น/ตัวบ่งชี้	ความถี่	คนที่
๑.	การส่งเสริมสนับสนุนให้บุคลากรได้มีส่วนร่วม	๓	๓,๔,๖
๒.	เลือกคนให้เหมาะกับงาน	๒	๒,๑๔
๓.	ให้กำลังใจในการปฏิบัติงาน	๑	๑,๙,๑๘

จากตารางที่ ๔.๔ ผู้ให้ข้อมูลสำคัญ มีความคิดเห็นตรงกันมากที่สุดก็คือ เรื่องการส่งเสริมสนับสนุนให้บุคลากรได้มีส่วนร่วม เพื่อให้รู้สึกเป็นเจ้าของ การเลือกคนให้เหมาะสมกับงาน เป็นสิ่งที่สำคัญรองลงมา จะทำให้บุคลากรขององค์กรปกครองส่วนท้องถิ่น มีคุณธรรมจริยธรรมข้อดังกล่าว รวมถึงการให้กำลังใจ แก่บุคลากร

๕. ปัญหา คือ ความรอบรู้ชัดเจนในสิ่งที่ควรรู้

จากการสัมภาษณ์ การวิเคราะห์ข้อมูลของผู้ให้ข้อมูลสำคัญ (Key-Informants Interview) ผู้วิจัยสังเคราะห์ข้อมูลและสรุปเป็นประเด็นสำคัญๆ ดังต่อไปนี้

ต้องมีการระดมสมอง คิดวิเคราะห์ แยกแยะ หาเทคโนโลยี และ วิทยาการใหม่ๆ นำมาใช้ในการแก้ปัญหานี้^{๙๖} ให้บุคลากรได้มีการวิเคราะห์ปัญหาอย่างรอบคอบ และใช้ประสบการณ์ ความรู้ เทคนิควิธี ที่ทันสมัยเพื่อหาทางแก้ไขปัญหาที่ซับซ้อนได้อย่างมีประสิทธิภาพและสามารถแก้ไขปัญหาได้อย่างดีและมีประสิทธิภาพ^{๙๗} อปท. ได้ใช้นวัตกรรม เข้ามาช่วยในการปฏิบัติงาน เลื่อนตำแหน่งเจ้าพนักงานการเงินและบัญชี ใช้ระบบคอมพิวเตอร์ หรือ ELAAS เข้ามาช่วยในการปฏิบัติงาน^{๙๘} การเปลี่ยนแปลงที่มีการกระทำให้เกิดขึ้นหรือมีการวางแผนกำหนดทิศทางไว้ล่วงหน้า โดยการเปลี่ยนแปลงนี้ต้องเป็นไปในทิศทางที่ดีขึ้น กระบวนการหรือกิจกรรมที่จัดขึ้นเพื่อเพิ่มพูนความรู้ ความสามารถ ทักษะ และทัศนคติอันเหมาะสมในการปฏิบัติหน้าที่ราชการของบุคลากรองค์การบริหารส่วนจังหวัด ได้แก่ การศึกษา การฝึกอบรม และการพัฒนา^{๙๙} ยึดหลักประชาธิปไตย โดยทุกคนเข้ามามีส่วนร่วมในการแสดงความคิดเห็น เพราะงานทุกอย่างเชื่อว่าสำเร็จเสมอไป สักวันหนึ่งต้องมีปัญหาอื่นเกิดขึ้นจากการทำงาน จึงต้องทำงานเป็นทีมทุกคนต้องมีส่วนร่วม^{๑๐๐} ให้การสนับสนุน ส่งเสริม เพื่อให้งานมีประสิทธิภาพ โดยการสนับสนุนเจ้าหน้าที่ ไปอบรมเรียนเพิ่มเติม เพื่อนำมาใช้ประโยชน์กับองค์กร และเกิดความปลอดภัยกับเจ้าหน้าที่^{๑๐๑} กระทำโดยการจัดแบ่งบุคลากรให้เหมาะสมกับงาน กล่าวคือทำให้บุคลากรรับผิดชอบงานที่ตนถนัดและมีความสามารถ เพื่อเปิดโอกาสให้บุคลากรใช้ความสามารถที่ตนมีได้อย่างเต็มที่^{๑๐๒} การประชุมระดมความคิด ในการจัดทำแผนล่วงหน้า มีการกำหนดปฏิทินงาน มีการแบ่งงานกันทำ ตามความถนัดและความสามารถ มีคำสั่งแยกหน้าที่ทำงานแต่ละฝ่ายชัดเจน ในแต่ละกิจกรรม^{๑๐๓}

^{๙๖} สัมภาษณ์ พระเทพสิทธิเวที, เจ้าคณะจังหวัดระยอง, ๑๗ กุมภาพันธ์ ๒๕๖๐.

^{๙๗} สัมภาษณ์ นายสุทัศน์ ปัทมาวีรภรณ์, รองนายกเทศมนตรีตำบลชุมแสง, ๒๕ กุมภาพันธ์ ๒๕๖๐.

^{๙๘} สัมภาษณ์ นายกิตติศักดิ์ กุลรัตน์, นายกองค์การบริหารส่วนตำบลแก่ง, ๔ มกราคม ๒๕๖๐.

^{๙๙} สัมภาษณ์ นายฉลาด มีลาภ, นายกองค์การบริหารส่วนตำบลซากกระโดน, ๑๑ กุมภาพันธ์ ๒๕๖๐.

^{๑๐๐} สัมภาษณ์ นายธนวัฒน์ พันธุ์, หัวหน้าสำนักปลัดเทศบาลนครระยอง, ๒๓ มกราคม ๒๕๖๐.

^{๑๐๑} สัมภาษณ์ นายวรวิทย์ ศุภโชคชัย, นายกเทศมนตรีนครระยอง, ๒๔ มกราคม ๒๕๖๐.

^{๑๐๒} สัมภาษณ์ นายพิรุณ วิลล่อักษร, นายอำเภอวังจันทร์, ๕ กุมภาพันธ์ พ.ศ. ๒๕๖๐.

^{๑๐๓} สัมภาษณ์ นายณรงค์ วิริยะกิจ, ผู้อำนวยการโรงเรียนโรงเรียนวัดสุขไพโรวัน, ๑๘ กุมภาพันธ์ ๒๕๖๐.

มีการประชุมปรึกษาหารือ และสร้างความเข้าใจร่วมกัน มีแหล่งที่ปรึกษา คือ ข้าราชการทางการเมือง และข้าราชการประจำ และส่งเสริมให้บุคลากรมีการศึกษาอย่างต่อเนื่อง^{๑๐๔} มีการประชุมปรึกษาหารือ และสร้างความเข้าใจร่วมกัน มีแหล่งที่ปรึกษา คือ ข้าราชการทางการเมือง และข้าราชการประจำ และส่งเสริมให้บุคลากรมีการศึกษาอย่างต่อเนื่อง^{๑๐๕} มีการวิเคราะห์ปัญหาอย่างรอบคอบ โดยใช้ประสบการณ์ ความรู้ เทคนิควิธีที่ทันสมัยเพื่อหาทางแก้ไขปัญหาที่ซับซ้อนได้อย่างมีประสิทธิภาพ มีการใช้เหตุผลในการตัดสินใจ มีนโยบายจัดทำตัวชี้วัดผลการปฏิบัติงานปรับปรุงกลไกในการทำงานขององค์กรให้มีความโปร่งใส และตรวจสอบได้^{๑๐๖} มีการปฐมนิเทศ และประชุมสัมมนาเชิงปฏิบัติการ ทบทวนปัญหาอุปสรรค ในการบริหารงาน ทั้งในกลุ่มงาน และสถานศึกษา เป็นประจำสม่ำเสมอ ทำให้การแก้ปัญหาที่ซับซ้อน ได้อย่างมีประสิทธิภาพ มีการนิเทศติดตาม โดยศึกษานิเทศก์ และเจ้าหน้าที่ติดตามผล ประเมินผลทุกๆไตรมาส เพื่อปรับปรุงแก้ไข โปร่งใสและตรวจสอบได้ ตามตัวชี้วัดความสำเร็จ^{๑๐๗}

จากการให้สัมภาษณ์ของผู้ให้ข้อมูลสำคัญ (Key-Informants Interview) ผู้วิจัยสังเคราะห์ข้อมูลและสรุปดังต่อไปนี้

บุคลากรจะสามารถมีปัญญา ความรอบรู้แก้ปัญหาได้นั้นต้องเข้าใจนวัตกรรมสมัยใหม่ เช่น คอมพิวเตอร์ โลกออนไลน์ เครื่องมือสื่อสารเพื่อรองรับการเปลี่ยนแปลงที่จะเกิดขึ้นในอนาคตข้างหน้า โดยอาศัยกิจกรรมที่ทางองค์กรปกครองส่วนท้องถิ่นจัดขึ้นเพื่อเพิ่มพูนความรู้ ความสามารถ สามารถพัฒนาทักษะและทัศนคติ สิ่งสำคัญที่เป็นตัวแปรหลักนำไปสู่ ความรอบรู้ปัญญาดังกล่าว คือ การศึกษา เพราะปัญหาอื่นจากการทำงาน เช่น ปัญหาส่วนตัว ที่มีผลบั่นทอนต่อจิตใจ สิ่งสำคัญก็คือ การส่งเสริมการให้โอกาส บุคลากร ปัญหาการขาดคุณธรรมและจริยธรรมก็จะจางลงไป และที่สำคัญที่สุด ต้องมีการให้คำปรึกษาแก่บุคลากร เมื่อเกิดปัญหาการทำงาน ความสามัคคี ในองค์กรเป็นสิ่งสำคัญเพราะความแตกแยกจากข้อขัดแย้งการเมืองผู้บริหารต้องส่งเสริมบุคลากรให้ได้รับการศึกษาอย่างต่อเนื่อง พร้อมทั้งมีกิจกรรมที่ส่งเสริมคุณธรรมจริยธรรม เพิ่มเติมจากที่องค์กรปกครองส่วนท้องถิ่นมีแผนดำเนินการอยู่ มีการตรวจสอบการทำงาน เพิ่มขึ้นจากปีละครั้งเป็นปีละสองครั้งเพื่อความเคร่งครัดเรื่องระเบียบกฎเกณฑ์ และความโปร่งใสเป็นสิ่งสำคัญ ต้องแสดงรายงานการปฏิบัติงานให้ประจักษ์ชัดในเรื่องการปฏิบัติงานที่สุ่มเสี่ยงต่อการขัดจริยธรรมและคุณธรรม

^{๑๐๔} สัมภาษณ์ นายสุรศักดิ์ เจริญศิริโชติ, ผู้อำนวยการจังหวัดระยอง, ๑๗ กุมภาพันธ์ ๒๕๖๐.

^{๑๐๕} สัมภาษณ์ พระมหาวิระชัย ขยวีโร ดร., เจ้าอาวาสวัดคลองบางบ่อ เจ้าคณะตำบลวังจันทร์, ๒๙ มกราคม ๒๕๖๐.

^{๑๐๖} สัมภาษณ์ ดร.ประนอม บำรุง, ผู้อำนวยการโรงเรียนชุมชนบ้านวังจันทร์, ๑๒ มกราคม ๒๕๖๐.

^{๑๐๗} สัมภาษณ์ ดร.ธวัชชัย อู่พานิช, ผู้อำนวยการสำนักงานเขตพื้นที่การประถมศึกษาระยอง เขต ๑, ๕ มีนาคม ๒๕๖๐.

ผู้วิจัยมองว่า ในการดำเนินการขององค์กรปกครองส่วนท้องถิ่น จำเป็นต้องวิธีการมีรูปแบบการบริหารบุคคลให้มีคุณธรรมจริยธรรมมากที่สุดเพราะข่าวสาร จากสื่อโซเชียลหรือตามสำนักต่างๆ องค์กรปกครองส่วนท้องถิ่น เป็นองค์กรที่มีเรื่องราวเกี่ยวกับการทุจริตมากที่สุดวิธีการที่ทำให้องค์กรปกครองส่วนท้องถิ่น ประสบความสำเร็จด้านคุณธรรมจริยธรรมต้องมีการวางแผนการจัดองค์กรแบ่งงานกันทำ การกระจายอำนาจ การบังคับบัญชาสั่งการ แต่อย่างไรก็ต้ององค์กรปกครองส่วนท้องถิ่น ย่อมเกี่ยวข้องกับสังคมหลายฝ่ายซึ่งมีส่วนได้ส่วนเสียร่วมกัน ดังนั้น เพื่อป้องกันความเสียหายที่เกิดจากคุณธรรมจริยธรรม จำเป็นต้องยึดคุณธรรมจริยธรรม

เปิดโอกาสแสดงความคิดเห็น ในห้วงสั้นๆ แต่จัดการแสดงความยินดี ของผู้ประสบความสำเร็จ จากการขโมยความคิดผู้อื่น อย่างยาวนาน มุ่งเน้นประโยชน์ส่วนตน สร้างภาพลวงตา หลอกลวงให้ลุ่มหลง ในการเสพกิจกรรม เชิงสนทนากการ บันเทิงต่างๆ จนทำให้ ไม่มีโอกาสแสดงออก ในความสามารถของตน ในเชิงสร้างสรรค์ จากสภาวะการให้กับการรับ ไม่สอดคล้องกับผลลัพธ์ที่ควรได้ เสพติดในวัตถุนิยม ทำให้ขาดสำนึก ส่งผลให้สังคมบกพร่อง ไม่สามารถตรวจสอบอย่างมาตรฐานได้ มุ่งหวังแต่ผลประโยชน์ส่วนตน สร้างปัญหาเชิงลึก เกิดความสลับซับซ้อน เป็นมะเร็งร้ายในสังคม แก่ไขลำบาก หลงกับอำนาจ ใช้ตำแหน่งหน้าที่ เป็นใบเบิกทาง แสวงหาผลประโยชน์ เป็นต้น กระบวนการจัดการ ที่ซับซ้อนซ้ำ ไม่ทันต่อการกระทำ ที่มีเทคโนโลยีเข้ามาช่วยมากมาย การประเมินที่เกรงกลัว และอยู่ภายใต้การปกครอง ของผู้มีอำนาจที่ไม่แยกอิสระ คำว่าการตรวจสอบขาดคุณภาพ กิจกรรมส่งเสริมการเจริญ ทางกายวิภาค สสารนิยม จนลืมนั่นแท้ ของพุทธปรัชญา ได้แก่ อริยสัจ ๔ ไปมุ่งเน้นปาฏิหาริย์ เหนือกฎธรรมชาติ ให้ความสำคัญกับความเชื่อ ที่มลายามากกว่าสติปัญญา ที่เกิดจากการกระทำแห่งผลอย่างจริงจัง ซึ่งหลักเวชสารัชชกรณธรรม ๕ ที่ส่งเสริมจริยธรรมของบุคลากรองค์กรปกครองส่วนท้องถิ่น ในจังหวัดระยอง

ตารางที่ ๔.๕ ปัญญา คือ รื้อรอบและชัดเจนในสิ่งที่ควรรู้

ข้อที่	ประเด็น/ตัวบ่งชี้	ความถี่	คนที่
๑.	การส่งเสริมสนับสนุนนวัตกรรมใหม่	๕	๓,๔,๖,
๒.	ประสบการณ์	๓	๒,๑๔,๑๕
๓.	สัมมนาเชิงปฏิบัติการ	๒	๑,๙,๑๘
๔	ที่ปรึกษา	๑	๑๑,๑๓

จากตารางที่ ๔.๔ ปัญญา ผู้ให้ข้อมูลสำคัญให้ข้อมูล การส่งเสริมสนับสนุนนวัตกรรมใหม่ๆ ประสบการณ์ การสัมมนาเชิงปฏิบัติการ ที่ปรึกษา เป็นสิ่งที่จำเป็นสำหรับการส่งเสริมให้เกิดปัญญา แก่บุคลากรองค์กรปกครองส่วนท้องถิ่นดังที่กล่าวมา

ตอนที่ ๒ ผลการวิจัยตามวัตถุประสงค์ ข้อที่ ๒ เพื่อศึกษาองค์ประกอบที่ส่งผลต่อการส่งเสริมจริยธรรมตามแนวพระพุทธศาสนาของบุคลากร องค์การปกครองส่วนท้องถิ่น ในจังหวัดระยอง

องค์ประกอบที่ส่งผลต่อการส่งเสริมจริยธรรมตามแนวพระพุทธศาสนาของบุคลากร องค์การปกครองส่วนท้องถิ่น ในจังหวัดระยอง เรียงตามลำดับดังต่อไปนี้

๑) ระดับกฎเกณฑ์สังคม (Preconvention Level)

จากการสัมภาษณ์ การวิเคราะห์ข้อมูลของผู้ให้ข้อมูลสำคัญ (Key-Informants Interview) ผู้วิจัยสังเคราะห์ข้อมูลและสรุปเป็นประเด็นสำคัญๆ ดังต่อไปนี้

มีการจัดทำโครงการอบรมให้ความรู้แก่บุคลากรเพื่อการพัฒนาศักยภาพในด้านคุณธรรมและจริยธรรมในการปฏิบัติหน้าที่ของบุคลากรในหน่วยงาน^{๑๐๘} พัฒนาการของมนุษย์จะค่อยๆ พัฒนาไปตามวัน เวลา เจริญขึ้นเรื่อยๆ ตามวุฒิภาวะ จริยธรรมเก่ายังจะมีรากแก้วฝังอยู่ และพัฒนาตามกาลเวลาที่มนุษย์มีวุฒิภาวะเพิ่มขึ้น การฝ่าฝืน หรือไม่ปฏิบัติตามมาตรฐานทางจริยธรรมดังกล่าว ให้ถือว่าเป็นการกระทำผิดทางวินัย ประกอบกับคณะกรรมการมาตรฐานการบริหารงานบุคคลส่วนท้องถิ่น เพื่อให้ข้าราชการ พนักงานและลูกจ้างขององค์การปกครองส่วนท้องถิ่น^{๑๐๙} ยึดถือเป็นหลักการ แนวทางปฏิบัติ และเป็นเครื่องกำกับความประพฤติของตน ที่สร้างความโปร่งใส มีมาตรฐานในการปฏิบัติงานที่ชัดเจนและเป็นสากล^{๑๑๐} คนในองค์กรที่ทำความดี ตั้งใจทำงาน ถึงกลางปีหรือปลายปี มีการประเมินจากผู้บังคับบัญชา พิจารณาขึ้นเพื่อความก้าวหน้า หากไม่ทำดี ประพฤติชั่ว ก็จะถูกสอบสวนลงโทษตามวินัยของข้าราชการ^{๑๑๑} บริหารจัดการคนในองค์กร โดยให้อยู่ในกรอบระเบียบ ที่องค์กรกำหนด มีศรัทธาในองค์กร เพื่อให้องค์กรประสบความสำเร็จ ให้งานมีประสิทธิภาพ เพื่อให้ประชาชน มีความพอใจสูงสุด โดยได้รับความร่วมมือ จากหน่วยงานทุกหน่วยงานในองค์กร^{๑๑๒} การกำกับดูแลให้บุคลากรองค์การปกครองส่วนท้องถิ่นในพื้นที่ปฏิบัติตามประมวลจริยธรรมข้าราชการ กฎ และระเบียบต่างๆ ที่เกี่ยวข้องกับวินัยของข้าราชการ รวมทั้งให้ตระหนักถึงโทษของการฝ่าฝืนไม่ปฏิบัติตามวินัยดังกล่าว^{๑๑๓}

^{๑๐๘} สัมภาษณ์ นายสุทัศน์ ปัทมาวีรภรณ์, รองนายกเทศมนตรีตำบลชุมแสง, ๒๕ กุมภาพันธ์ ๒๕๖๐.

^{๑๐๙} สัมภาษณ์ นายกิตติศักดิ์ กุลรัตน์, นายกองค์การบริหารส่วนตำบลแปลง, ๔ มกราคม ๒๕๖๐.

^{๑๑๐} สัมภาษณ์ นายฉลาด มีลาภ, นายกองค์การบริหารส่วนตำบลชากกระโดน, ๒๑ กุมภาพันธ์ ๒๕๖๐.

^{๑๑๑} สัมภาษณ์ นายธนวัฒน์ พันธุ์, หัวหน้าสำนักปลัดเทศบาลนครระยอง, ๒๓ มกราคม ๒๕๖๐.

^{๑๑๒} สัมภาษณ์ นายวรวิทย์ ศุภโชคชัย, นายกเทศมนตรีนครระยอง, ๒๔ มกราคม ๒๕๖๐.

^{๑๑๓} สัมภาษณ์ นายพิรุณ วิลลักษ์สร, นายอำเภอวังจันทร์, ๕ กุมภาพันธ์ พ.ศ. ๒๕๖๐.

กำหนดเกณฑ์ และสื่อสาร ให้ผู้ที่เกี่ยวข้องทราบ มีการแจ้งมาตรการลงโทษ เหมือนละเมิดกฎที่ชัดเจน ดำเนินการจริงจังต่อเนื่อง มอบหมายหน้าที่ กำกับดูแล ติดตามประเมินผล แนะนำมาปรับปรุงแก้ไข^{๑๑๔} ให้เจ้าหน้าที่ทุกคนดำเนินงานตามแนวกฎหมายบ้านเมือง โดยเฉพาะมีความซื่อสัตย์ สุจริต และรักสามัคคีกัน^{๑๑๕} ให้เจ้าหน้าที่ทุกคนดำเนินงานตามแนวกฎหมายบ้านเมือง โดยเฉพาะมีความซื่อสัตย์ สุจริต และรักสามัคคีกัน^{๑๑๖} การสร้างกฎเกณฑ์และข้อกำหนดของพฤติกรรมที่ดีให้กับองค์กร โดยวิธีการให้รางวัล หรือคำชมเชย เพื่อเสริมสร้างขวัญและกำลังใจในการทำงาน เช่น การมอบเกียรติบัตร การให้ของขวัญ หรือโบนัส หรือค่าตอบแทนพิเศษ^{๑๑๗}

มีการดำเนินการ กำหนดกติกา เพื่อควบคุมพฤติกรรมให้อยู่ร่วมกัน ตามระเบียบวินัยของทางราชการ กำหนดปริมาณงานเป็นหลักเกณฑ์ ในการพิจารณาความดีความชอบ เป็นรางวัลแต่ละระดับในการดำรงตำแหน่ง บริหารงานโดยพ่อคุณลูก พี่ดูแลน้อง เพื่อนช่วยเพื่อน ช่วยจัดช่วยทำ^{๑๑๘} จัดทำประกาศมาตรฐานคุณธรรมและจริยธรรมในการปฏิบัติหน้าที่ ประจำปี^{๑๑๙} แต่งตั้งคณะกรรมการติดตามและประเมินผลการปฏิบัติตนของบุคลากรตามประกาศมาตรฐานคุณธรรมและจริยธรรม^{๑๒๐} เจ้าหน้าที่ทุกแต่ละบุคคลควรเลือกที่จะปฏิบัติตามหลักทางจริยธรรม ทางกฎระเบียบของกฎหมายด้วยตัวของตนเอง และเมื่อเลือกแล้วก็ปฏิบัติอย่างคงเส้นคงวา เป็นหลักการเพื่อมนุษยธรรม เพื่อความเสมอภาคในสิทธิมนุษยชน และเพื่อความยุติธรรมของมนุษย์ทุกคนยึดถือเป็นหลักการและแนวทางปฏิบัติอย่างสม่ำเสมอ ทั้งในระดับองค์กรและระดับบุคคล และเป็นเครื่องมือการตรวจสอบการทำงานด้านต่างๆขององค์การบริหารส่วนตำบล เพื่อให้การดำเนินงานเป็นไปตามหลักคุณธรรม จริยธรรม มีประสิทธิภาพและประสิทธิผล^{๑๒๑} การเลื่อนขั้นเป็นการจูงใจตอนแทนความดีที่เชื่อฟัง เป็นรางวัลแห่งความสำเร็จของงานที่มอบหมาย^{๑๒๒}

^{๑๑๔} สัมภาษณ์ นายณรงค์ วิริยะกิจ, ผู้อำนวยการโรงเรียนโรงเรียนวัดสุขไพบวัน, ๑๘ กุมภาพันธ์ ๒๕๖๐.

^{๑๑๕} สัมภาษณ์ นายสุศักดิ์ เจริญศิริโชติ, ผู้ว่าราชการจังหวัดระยอง, ๑๗ กุมภาพันธ์ ๒๕๖๐.

^{๑๑๖} สัมภาษณ์ พระมหาวิระชัย ขยวีโร ดร., เจ้าอาวาสวัดคลองบางบ่อ เจ้าคณะตำบลวังจันทร์, ๒๙ มกราคม ๒๕๖๐.

^{๑๑๗} สัมภาษณ์ ดร.ประนอม บำรุง, ผู้อำนวยการโรงเรียนชุมชนบ้านวังจันทร์, ๑๒ มกราคม ๒๕๖๐.

^{๑๑๘} สัมภาษณ์ ดร.ธวัชชัย อู่พานิช, ผู้อำนวยการสำนักงานเขตพื้นที่การประถมศึกษาระยอง เขต ๑, ๕ มีนาคม ๒๕๖๐.

^{๑๑๙} สัมภาษณ์ นายสุทัศน์ ปัทมาวีรภรณ์, รองนายกเทศมนตรีตำบลชุมแสง, ๒๕ กุมภาพันธ์ ๒๕๖๐.

^{๑๒๐} สัมภาษณ์ นายกิตติศักดิ์ กุลรัตน์, นายกองค์การบริหารส่วนตำบลเกล่ง, ๔ มกราคม ๒๕๖๐.

^{๑๒๑} สัมภาษณ์ นายฉลาด มีลาภ, นายกองค์การบริหารส่วนตำบลขากกระโดน, ๓๑ มกราคม ๒๕๖๐.

^{๑๒๒} สัมภาษณ์ นายธนวัฒน์ พันธุ์, หัวหน้าสำนักปลัดเทศบาลนครระยอง, ๒๓ มกราคม ๒๕๖๐.

บริหารจัดการ สนับสนุน อุปกรณ์เครื่องมือ เพื่อให้งานทุกงาน มีคุณภาพ มีความปลอดภัยสำหรับพนักงานเจ้าหน้าที่ เกิดประโยชน์สูงสุด ในงานมากที่สุด^{๑๒๓} มีการสนับสนุนและชื่นชมบุคลากรองค์กรปกครองส่วนท้องถิ่นในพื้นที่ที่ประพฤติปฏิบัติตนถูกต้องตามจริยธรรมของข้าราชการ และวินัยของข้าราชการ และนำมาเป็นปัจจัยในการพิจารณาความดีความชอบ^{๑๒๔} ให้เจ้าหน้าที่ทุกคนดำเนินงานตามแนวกฎหมายบ้านเมือง โดยเฉพาะมีความซื่อสัตย์ สุจริต และรักสามัคคีกัน ปฏิบัติตามแนวของศีล ๕ กฎหมายบ้านเมือง และยึดถือตามแนวทางเศรษฐกิจพอเพียง การบริหารงานต้องคำนึงถึงความยุติธรรมความโปร่งใส และความถูกต้องตามหลักศีลธรรมทางศาสนา โดยคำนึงถึงผลประโยชน์ของส่วนรวมเป็นหลักสำคัญ^{๑๒๕} ดำเนินการโอบอ้อมอารีตามความถนัดที่สุดในการปฏิบัติงาน มีการกำหนดหลักเกณฑ์ ให้ได้รับรางวัลและสิ่งตอบแทน ตามอายุการปฏิบัติงาน และการได้รับ การชมเชยจากผู้บังคับบัญชา จากระดับต้นถึงระดับสูง ผู้ใดได้ปฏิบัติตามกฎระเบียบ และข้อบังคับครบถ้วน จะได้รับพิจารณาความดีความชอบเป็นพิเศษ^{๑๒๖}

จากคำให้สัมภาษณ์ของผู้ให้ข้อมูลสำคัญ (Key-Informants Interview) ผู้วิจัยสังเกตวิเคราะห์ สังเคราะห์ข้อมูลและสรุปพิจารณาว่า จริยธรรมคุณธรรมเปลี่ยนแปลงไปตามกาลเวลาของมนุษย์ บุคลากรท้องถิ่น ต้องยึดถือเป็นแนวทางปฏิบัติ สิ่งที่สำคัญที่สุดองค์กรปกครองส่วนท้องถิ่นตั้งอยู่ในพื้นที่ ชุมชนที่อยู่อาศัยของตน การประพฤติ ปฏิบัติต้องตั้งอยู่บนมาตรฐานเดียวกัน คือ ความซื่อสัตย์ สุจริต ทั้งผู้บริหารและพนักงานราชการ เพราะว่าหากทำผิดกฎระเบียบประพฤติชั่ว ก็จะถูกสอบสวนลงโทษตามวินัยข้าราชการ ดังนั้น บุคลากรขององค์กรปกครองส่วนท้องถิ่นต้องอยู่ในกรอบคือ ระเบียบวินัย ทั้งเวลาปฏิบัติงานและ นอกเวลาปฏิบัติงาน เพื่อเป็นแบบอย่างแก่คนในชุมชน เป็นการสร้างกฎเกณฑ์ที่ดีงาม ให้แก่คนรุ่นต่อไป ผู้วิจัยพิจารณาว่า ความโปร่งใสที่ตรวจสอบได้ ขององค์กรปกครองส่วนท้องถิ่น ที่เกี่ยวกับบุคลากรเป็นสิ่งสำคัญเพราะ จะเป็นแนวทางให้คนในสังคมเลือกปฏิบัติตามทางจริยธรรม คือ ความประพฤติ นำพาให้เกิดประสิทธิผล โดยเริ่มตั้งแต่ คุณธรรมจริยธรรมสำหรับเริ่มต้นที่ตนเอง คือ การรักษาศีล ๕ สิ่งนี้จะนำพาให้เกิดความซื่อสัตย์ สุจริต ให้เกิดความสามัคคี เป็นสิ่งที่สังคมต้องการมากที่สุด

ประเด็นสุดท้ายผู้วิจัย มีความเห็นว่า การสร้างสภาพความเป็นธรรมและสมดุลในหน่วยงานในอันดับแรก เป็นปัจจัยที่ส่งผลต่อการส่งเสริมจริยธรรมให้เกิดขึ้นในองค์กรปกครองส่วนท้องถิ่น นั่นคือ การเน้นผลการปฏิบัติงานของลูกน้องและให้รางวัลหรือลงโทษลูกน้อง โดยดูที่ผลงาน

^{๑๒๓} สัมภาษณ์ นายวรวิทย์ ศุภโชคชัย, นายกเทศมนตรีนครระยอง, ๒๔ มกราคม ๒๕๖๐.

^{๑๒๔} สัมภาษณ์ นายพิรุณ วิลล่อักษร, นายอำเภอวังจันทร์, ๕ กุมภาพันธ์ ๒๕๖๐.

^{๑๒๕} สัมภาษณ์ ดร.ประนอม บำรุง, ผู้อำนวยการโรงเรียนชุมชนบ้านวังจันทร์, ๑๒ มกราคม ๒๕๖๐.

^{๑๒๖} สัมภาษณ์ ดร.ธวัชชัย อู่พานิช, ผู้อำนวยการสำนักงานเขตพื้นที่การประถมศึกษาระยอง เขต ๑, ๕ มีนาคม ๒๕๖๐.

เป็นเกณฑ์ ไม่ใช่เกณฑ์ทางด้านส่วนตัว หรือระบบเส้นสาย ผู้บริหารต้องทำให้ผู้บังคับบัญชา ในองค์กรปกครองส่วนท้องถิ่น ทราบว่า การทำงานในองค์กรปกครองส่วนท้องถิ่นเป็นเรื่องที่สำคัญที่สุด เพราะว่าได้พัฒนาท้องถิ่นที่ยังไม่มีความเจริญมากนัก และจะมีการประเมินผลงานอย่างเที่ยงธรรม ใครทำงานมาก พยายามอย่างมุนานะ ฝ่าฝืนอุปสรรคในการทำงานมาก ก็จะได้รับความคิด ความชอบ ตอบแทน ได้รับการยกย่องสนับสนุนทุกคน ถ้าใครย่อหย่อนในการทำงาน หัวหน้าส่วนงาน ก็ต้องหาผลักดันให้สามารถทำงานให้ได้ทางด้านที่ลูกน้องชอบและถนัด ถ้าเกียจคร้านก็ต้องถูกตักเตือนและลงโทษในที่สุด

การสร้างสภาพความเป็นธรรมและสมดุลในหน่วยงานนี้ ผู้บริหารจะสร้างได้ดี เมื่อผู้บริหารนั้นมีสุขภาพจิตใจดี ไม่เครียดเอาแต่อารมณ์ต้องสามารถควบคุมอารมณ์ของตนเองได้เป็นส่วนใหญ่ ผู้บริหารองค์กรปกครองส่วนท้องถิ่นมักมีอารมณ์กลุ่มรุมหลายด้าน จึงมักจะไม่สามารถควบคุมอารมณ์ได้มากที่ควร ต้องพยายามพัฒนาตนเองทางด้านสุขภาพจิต เพื่อที่จะได้สามารถสร้างสภาพการทำงานที่เป็นธรรมและสมดุลในหน่วยงานองค์กรปกครองส่วนท้องถิ่น บุคลากรองค์กรปกครองส่วนท้องถิ่น ต้องจัดการศึกษาการส่งเสริมการกีฬา จารีตประเพณี และวัฒนธรรมอันดีงามของท้องถิ่น เพื่อเสริมจริยธรรมการเข้าสังคมด้วยการส่งเสริมดังกล่าว สนับสนุนหรือช่วยเหลือส่วนราชการหรือองค์กรปกครองส่วนท้องถิ่นอื่นในการพัฒนาท้องถิ่น การสนับสนุนองค์กรปกครองส่วนท้องถิ่นในการพัฒนาท้องถิ่น การประสานและให้ความร่วมมือในการปฏิบัติหน้าที่ขององค์กรปกครองส่วนท้องถิ่นอื่น จะต้องส่งเสริมและดูแลระมัดระวังให้ และสิ่งสำคัญที่สุด ผู้ใหญ่ในองค์กรปกครองส่วนท้องถิ่นต้องส่งเสริมสนับสนุนให้ ผู้อยู่ใต้บังคับบัญชาปฏิบัติตามวินัย และดำเนินการทางวินัยแก่ผู้กระทำผิดอย่างจริงจัง จึงกำหนดให้ผู้บังคับบัญชาต้องรับผิดชอบในผลแห่งการละเลยไม่ปฏิบัติหน้าที่ หากละเลยให้ถือว่าผู้บังคับบัญชากระทำผิดทางวินัยด้วย

ตารางที่ ๔.๖ ระดับกฎเกณฑ์ก่อนสังคม

ข้อที่	ประเด็น/ตัวบ่งชี้	ความถี่	คนที่
๑.	การจัดทำโครงการพัฒนาศักยภาพ	๗	๓,๔,๖,๗,๙
๒.	วินัยข้าราชการ	๔	๑,๒,๑๔,๑๕
๓.	มาตรฐานคุณธรรมจริยธรรม	๓	๑,๙,๑๘
๔	ศีล ๕ หลักธรรมทางพระพุทธศาสนา	๒	๑๑,๑๓

จากตารางที่ ๔.๖ จากคำให้สัมภาษณ์ของผู้เกี่ยวข้อง ผู้เชี่ยวชาญ ที่เป็นผู้ให้ข้อมูลสำคัญ ผู้วิจัยมีความเห็นว่า บุคลากรองค์กรปกครองส่วนท้องถิ่น ต้องมีการพัฒนาศักยภาพอย่างต่อเนื่อง และสิ่งที่เป็นเครื่องอุดหนุนให้เกิดคุณธรรมจริยธรรม สำหรับองค์กรปกครองส่วนท้องถิ่นได้ดีที่สุด คือ ระเบียบวินัยของข้าราชการ การตั้งอยู่บนมาตรฐานคุณธรรมจริยธรรม นำหลักธรรมศีล ๕ ให้เข้ามาอยู่ในจิตใจ

๒. ระดับจริยธรรมตามกฎเกณฑ์สังคม (Conventional Level)

จากการสัมภาษณ์ การวิเคราะห์ข้อมูลของผู้ให้ข้อมูลสำคัญ (Key-Informants Interview) ผู้วิจัยสังเคราะห์ข้อมูลและสรุปเป็นประเด็นสำคัญๆ ดังต่อไปนี้

๑) ความคาดหวังและการยอมรับในสังคม

จากการสัมภาษณ์ การวิเคราะห์ข้อมูลของผู้ให้ข้อมูลสำคัญ (Key-Informants Interview) ผู้วิจัยสังเคราะห์ข้อมูลและสรุปเป็นประเด็นสำคัญๆ ดังต่อไปนี้

ประชาสัมพันธ์การดำเนินงานของบุคลากรในหน่วยงานให้ประชาชนในพื้นที่ได้รับทราบถึงการเข้าถึงการบริการของหน่วยงานทุกด้าน^{๑๒๗} ประชาชนได้รับการบริการที่ดีและมีความสุขกายสบายใจเมื่อได้รับบริการที่ดี^{๑๒๘} ทำให้เกิดรูปแบบองค์กรอันเป็นที่ยอมรับ เพิ่มความน่าเชื่อถือ เกิดความมั่นใจแก่ผู้รับบริการและประชาชนทั่วไป ตลอดจนผู้มีส่วนได้เสีย^{๑๒๙} มีการชมเชย ยกย่องเมื่อพนักงานทำงานสำเร็จ จนที่เป็นยอมรับของประชาชน^{๑๓๐}

บริหารจัดการส่งเสริม ให้หน่วยงานที่เกี่ยวข้อง มีการจัดอบรม คุณธรรมจริยธรรม เป็นประจำทุกปี โดยให้เจ้าหน้าที่ที่มีความรู้ ทักษะที่ดีต่อองค์กร และให้องค์กรได้รับประโยชน์สูงสุด เพื่อให้บริการประชาชนที่มาติดต่อพอใจมากที่สุด^{๑๓๑} การปลูกฝังในเรื่องจริยธรรมและวินัยดังกล่าว เพื่อที่หวังให้บุคลากรองค์กรปกครองส่วนท้องถิ่นได้นำไปใช้ในการปฏิบัติหน้าที่ เพื่อบุคลากรเหล่านั้นปฏิบัติตามมากขึ้น ผู้ที่ไม่ปฏิบัติตามจะกลายเป็นส่วนน้อยในสังคมงาน และจะถูกมาตรการทางสังคมบังคับให้กลับมาปฏิบัติตามจริยธรรมและวินัย^{๑๓๒} สร้างอัตลักษณ์ กำหนดคิวิสัยทัศน์ ให้สังคมรับทราบ

^{๑๒๗} สัมภาษณ์ นายสุทัศน์ ปัทมาวีรภรณ์, รองนายกเทศมนตรีตำบลชุมแสง, ๒๕ กุมภาพันธ์ ๒๕๖๐.

^{๑๒๘} สัมภาษณ์ นายกิตติศักดิ์ กุลรัตน์, นายกองค์การบริหารส่วนตำบลเกล่ง, ๔ มกราคม ๒๕๖๐.

^{๑๒๙} สัมภาษณ์ นายฉลาด มีลาภ, นายกองค์การบริหารส่วนตำบลชากระโดน, ๒๑ กุมภาพันธ์ ๒๕๖๐.

^{๑๓๐} สัมภาษณ์ นายธนวัฒน์ พันธุ์, หัวหน้าสำนักปลัดเทศบาลนครระยอง, ๒๓ มกราคม ๒๕๖๐.

^{๑๓๑} สัมภาษณ์ นายวรวิทย์ ศุภโชคชัย, นายกเทศมนตรีนครระยอง, ๒๔ มกราคม ๒๕๖๐.

^{๑๓๒} สัมภาษณ์ นายณรงค์ วิริยะกิจ, ผู้อำนวยการโรงเรียนโรงเรียนวัดสุขไพรวัน, ๑๘ กุมภาพันธ์ ๒๕๖๐.

กำหนดแนวปฏิบัติ ให้สอดคล้อง กับจริยธรรมตามกฎเกณฑ์สังคม^{๑๓๓} ให้เจ้าหน้าที่ทุกคนดำเนินงานตามแนวกฎหมายบ้านเมือง โดยเฉพาะมีความซื่อสัตย์ สุจริต และรักสามัคคีกัน^{๑๓๔} การทำให้ชุมชนมีการพึ่งพาตนเองมากขึ้น มีการรวมตัวกันทำกิจกรรมที่เป็นส่วนรวมอย่างเสียสละ^{๑๓๕}

โดยการส่งเสริมให้บุคลากรในหน่วยงานยอมรับในอำนาจหน้าที่ และกฎเกณฑ์ของสังคม รวมถึงความพร้อมที่จะปฏิบัติตามกฎเกณฑ์ของสังคมได้ เป็นอย่างดี การดำเนินการเน้นการบริการจุดเดียวครบวงจร มีการให้จัดทำจุดบริการ แนะนำให้บริการ ระยะเวลาพักเที่ยง ตลอดทั้งวัน ให้คำปรึกษาแนะนำ ในการให้บริการในแต่ละสายงาน ให้บุคลากรร่วมงาน ของชุมชนทุกทุกเทศกาล และในวันสำคัญต่างๆ^{๑๓๖}

จากคำให้สัมภาษณ์ของผู้ให้ข้อมูลสำคัญ (Key-Informants Interview) ผู้วิจัยสังเกตวิเคราะห์ สังเคราะห์ข้อมูลและสรุปพิจารณาว่า ปัจจัยที่ส่งผลต่อคุณธรรมจริยธรรมสำหรับบุคลากรขององค์กรปกครองส่วนท้องถิ่น คือ การได้รับการพัฒนาอย่างต่อเนื่อง เพราะว่าสิ่งนี้จะนำไปสู่ทัศนคติที่ดีในการทำงาน องค์กรจะได้ประโยชน์สูงจากสิ่งดังกล่าวมา แต่แนวทางปฏิบัติขององค์กรปกครองส่วนท้องถิ่นต้อง สอดคล้องกับจริยธรรมที่ควรประพฤติของบุคลากรองค์กรปกครองส่วนท้องถิ่น ไม่เอนเอียงไปตามกระแส การเมืองท้องถิ่นเวลาหลักเปลี่ยนผู้นำ คือ นายกองค์การบริหารส่วนตำบล นายกเทศบาลต่างๆ การปลูกฝังเรื่องวินัย และจริยธรรมโดยอาศัยหลักธรรมทางพระพุทธศาสนา เป็นสิ่งที่สำคัญอีกประการหนึ่ง และสิ่งที่ปจจัยภายนอกที่ส่งผลให้เกิดปัจจัยที่ดี มีมีผลต่อคุณธรรมจริยธรรมของบุคลากรองค์กรปกครองส่วนท้องถิ่นก็คือ การบริการที่ได้รับผลน่าพึงพอใจจากประชาชนในพื้นที่ และบุคลากรร่วมงานของทุกภาคส่วนงาน ที่เกี่ยวเนื่องถึงกัน

และที่สำคัญที่สุดผู้วิจัยพิจารณาว่า องค์กรปกครองส่วนท้องถิ่นต้องดำเนินกิจกรรมที่ส่งเสริมคุณธรรม จริยธรรม โดยมุ่งหวังให้ข้าราชการที่เข้ารับการอบรมปรับเปลี่ยนพฤติกรรม ทัศนคติ แนวความคิด ปลูกจิตสำนึกต่อต้านการทุจริต โดยยึดหลักคุณธรรม จริยธรรม ในการปฏิบัติงาน นำหลักธรรมคำสอนทางพระพุทธศาสนา มาปรับใช้ เพื่อให้งานมีประสิทธิภาพและผลสัมฤทธิ์ของงานเป็นไปตามวัตถุประสงค์ ตลอดจนเกิดภาพลักษณ์ที่ดีต่อองค์กร จึงดำเนินการจัดโครงการเสริมสร้างคุณธรรมจริยธรรม

๒) กฎและระเบียบ

^{๑๓๓} สัมภาษณ์ นางสาวภูมิสิริ พิณประเสริฐ, ๙ กุมภาพันธ์ ๒๕๖๐.

^{๑๓๔} สัมภาษณ์ นายสุรศักดิ์ เจริญศิริโชติ, ผู้ว่าราชการจังหวัดระยอง, ๑๗ กุมภาพันธ์ ๒๕๖๐.

^{๑๓๕} สัมภาษณ์ พระมหาวิระชัย ขยวีโร ดร., เจ้าอาวาสวัดคลองบางบ่อ เจ้าคณะตำบลวังจันทร์, ๒๙ มกราคม ๒๕๖๐.

จากการสัมภาษณ์ การวิเคราะห์ข้อมูลของผู้ให้ข้อมูลสำคัญ (Key-Informants Interview) ผู้วิจัยสังเคราะห์ข้อมูลและสรุปเป็นประเด็นสำคัญๆ ดังต่อไปนี้

จัดทำคำสั่งของหน่วยงานเพื่อให้บุคลากรในหน่วยงานถือปฏิบัติโดยเคร่งครัด^{๑๓๗} ข้าราชการขององค์การบริหารส่วนตำบลทุกคน มีหน้าที่ดำเนินการ ให้เป็นไปตามกฎหมาย เพื่อรักษาประโยชน์ส่วนรวม เป็นกลางทางการเมือง อำนาจความสะดวกและให้บริการแก่ประชาชนตามหลักธรรมาภิบาล เช่น การยึดมั่นในระบอบประชาธิปไตยอันมีพระมหากษัตริย์ทรงเป็นประมุข การยึดมั่นในคุณธรรมและจริยธรรม^{๑๓๘} การมีจิตสำนึกที่ดี ซื่อสัตย์ และรับผิดชอบ การยึดถือประโยชน์ของประเทศชาติเหนือกว่าประโยชน์ส่วนตัวและไม่ผลประโยชน์ทับซ้อน การยืนหยัดทำในสิ่งถูกต้องเป็นธรรม และถูกกฎหมาย การให้บริการแก่ประชาชนด้วยความรวดเร็ว มีอัธยาศัย และไม่เลือกปฏิบัติ และสร้างจิตสำนึกให้ประชาชนในท้องถิ่นประพฤติดนเป็นพลเมืองที่ดีร่วมกันพัฒนาชุมชนให้น่าอยู่คู่คุณธรรมและดูแลสภาพสิ่งแวดล้อมให้สอดคล้องรัฐธรรมนูญฉบับปัจจุบัน^{๑๓๙} มีการกำหนดระเบียบ วินัย และยังถูกตรวจสอบจากประชาชนภายนอกองค์กร เพื่อให้เป็นคนดีมีพฤติกรรมที่ถูกต้อง^{๑๔๐} บริหารจัดการ ให้หน่วยงานดำเนินการ เรืองกำชับให้เป็นไปตามระเบียบถูกต้อง^{๑๔๑}

การปลูกฝังให้บุคลากรองค์กรปกครองส่วนท้องถิ่นตระหนักถึงอำนาจ และหน้าที่ของตนในฐานะที่เป็นกลไกหนึ่งของราชการส่วนท้องถิ่น ซึ่งอำนาจและหน้าที่ดังกล่าวเป็นไปตามกฎหมายที่ให้อำนาจ ทั้งนี้เพื่อผลลัพธ์สุดท้ายคือความเป็นอยู่ที่ดีของประชาชนในพื้นที่^{๑๔๒} มีขั้นตอน ชัดเจนในการลงโทษ ปรับปรุงแก้ไขให้สอดคล้องกับสังคมปัจจุบัน^{๑๔๓} ให้เจ้าหน้าที่ทุกคนดำเนินงานตามแนวกฎหมายบ้านเมือง โดยเฉพาะมีความซื่อสัตย์ สุจริต และรักสามัคคีกัน^{๑๔๔}

ยึดถือหลักของศีล ๕ และประเพณีวัฒนธรรมอันดีงามของชุมชนแต่ละชุมชน และให้เกียรติซึ่งกันละกัน^{๑๔๕} การปฏิบัติตามกฎเกณฑ์และระเบียบของหน่วยงาน จะทำให้การบริหารงาน

^{๑๓๗} สัมภาษณ์ นายสุทัศน์ ปัทมาวีรภรณ์ รองนายกเทศมนตรีตำบลชุมแสง, ๒๕ กุมภาพันธ์ ๒๕๖๐

^{๑๔๐} สัมภาษณ์ นายธนวัฒน์ พันธุ์, หัวหน้าสำนักปลัดเทศบาลนครระยอง, ๒๓ มกราคม ๖๐.

^{๑๔๑} สัมภาษณ์ นายวรวิทย์ ศุภโชคชัย, นายกเทศมนตรีนครระยอง, ๒๔ มกราคม ๒๕๖๐.

^{๑๔๒} สัมภาษณ์ นายพิรุณ วิลล่อักษร, นายอำเภอวังจันทร์, ๕ กุมภาพันธ์ พ.ศ. ๒๕๖๐.

^{๑๔๓} สัมภาษณ์ นายณรงค์ วิริยะกิจ, ผู้อำนวยการโรงเรียนโรงเรียนวัดสุขไพโรจน์, ๑๘ กุมภาพันธ์ ๒๕๖๐.

^{๑๔๔} สัมภาษณ์ นายสุรศักดิ์ เจริญศิริโชติ, ผู้ว่าราชการจังหวัดระยอง, ๑๗ กุมภาพันธ์ ๒๕๖๐.

^{๑๔๕} สัมภาษณ์ พระมหาวิระชัย ขยวีโร ดร., เจ้าอาวาสวัดคลองบางบ่อ เจ้าคณะตำบลวังจันทร์, ๒๙ มกราคม ๒๕๖๐.

เป็นไปด้วยความเรียบร้อย และเกิดประสิทธิผลสูงสุด^{๑๔๖} หน่วยงานมีกฎหมาย กฎระเบียบ และ ข้อบังคับของกรม กอง และกระทรวง ให้บุคลากรพึงปฏิบัติตามระเบียบ ของทางราชการอย่างเคร่งครัด สม่าเสมอ^{๑๔๗} จากคำให้สัมภาษณ์ของผู้ให้ข้อมูลสำคัญ (Key-Informants Interview) ผู้วิจัยสังเกต วิเคราะห์ สังเคราะห์ข้อมูลและสรุปพิจารณาว่า บุคลากรองค์กรปกครองส่วนท้องถิ่น ต้องตั้งตนดำรงตนอยู่บนพื้นฐานของคุณธรรมเป็นส่วนตนก่อนนั้น คือ ศีล ๕ และประเพณีวัฒนธรรม อันดีงาม ของชุมชน รักษา กาย วาจา ใจ ให้เรียบร้อย และจริยธรรมสำหรับการทำงานนั้นต้องตั้งตนไว้ ไม่ผิดกฎหมายรักษาผลประโยชน์ส่วนรวม อำนวยความสะดวกให้กับประชาชน เป็นคนดีมีพละที่ถูกต้อง ต้องมุ่งผลสัมฤทธิ์ของงาน รับผิดชอบต่อตนเอง และสังคม ยึดมั่นในหลักของกฎหมาย บ้านเมือง ยึดมั่นหลักเกณฑ์ของสังคม และพัฒนาตนเองอย่างต่อเนื่องเคารพสิทธิซึ่งกันและกัน ยึดหลักประชาธิปไตย ให้ความเสมอภาคแก่ประชาชน ที่มาติดต่อขอรับบริการต่างๆ อย่างเท่าเทียม รับฟังความคิดเห็น

บุคลากรองค์กรปกครองส่วนท้องถิ่นต้อง ยึดมั่นในระบอบประชาธิปไตยอันมีพระมหากษัตริย์ทรงเป็นประมุข ไม่แสดงตนเข้าข้างฝ่ายการเมืองสีไหนต่อสีไหน หรือข้างไหน ยึดมั่นในคุณธรรมและจริยธรรม มีจิตสำนึกที่ดี ซื่อสัตย์ และรับผิดชอบ ต้องยึดถือประโยชน์ของประเทศชาติเหนือกว่าประโยชน์ส่วนตน และไม่มีผลประโยชน์ ทับซ้อน ยืนหยัดทำในสิ่งที่ถูกต้องเป็นธรรม และถูกกฎหมาย ต้องให้บริการแก่ประชาชนด้วยความรวดเร็ว มีอัธยาศัย และต้องไม่เลือกปฏิบัติ ต้องให้ข้อมูลข่าวสารแก่ประชาชนอย่างครบถ้วน ถูกต้อง และต้องไม่บิดเบือนข้อเท็จจริง มุ่งผลสัมฤทธิ์ของงาน รักษามาตรฐาน มีคุณภาพ โปร่งใส และตรวจสอบได้ ยึดมั่นในหลักจรรยาวิชาชีพขององค์กร สร้างจิตสำนึกให้ประชาชนในท้องถิ่นประพฤตินเป็นพลเมืองที่ดีร่วมกันพัฒนาชุมชนให้น่าอยู่คู่คุณธรรมและดูแลสภาพสิ่งแวดล้อมให้สอดคล้องรัฐธรรมนูญฉบับปัจจุบัน

ตารางที่ ๔.๗ กฎระเบียบ

ข้อที่	ประเด็น/ตัวบ่งชี้	ความถี่	คนที่
๑.	กฎระเบียบ	๕	๓,๔,๖,๗,๙
๒.	รับใช้ประชาชน	๔	๑,๒,๑๔,๑๕
๓.	ปฏิบัติตามกฎเกณฑ์ของหน่วยงาน	๓	๑,๙,๑๘
๔	ประเพณีวัฒนธรรมชุมชน	๒	๑๑,๑๓

^{๑๔๖} สัมภาษณ์ ดร.ประนอม บำรุง, ผู้อำนวยการโรงเรียนชุมชนบ้านวังจันทร์, ๑๒ มกราคม ๒๕๖๐.

^{๑๔๗} สัมภาษณ์ ดร.ธวัชชัย อู่ยานิช, ผู้อำนวยการสำนักงานเขตพื้นที่การประถมศึกษาพะเยา เขต ๑, ๕ มีนาคม ๒๕๖๐.

จากตารางที่ ๔.๗ แสดงให้เห็นว่า กฎระเบียบเป็นสิ่งที่สำคัญที่จะควบคุมความประพฤติ คุณธรรมจริยธรรม ของบุคลากรองค์กรปกครองส่วนท้องถิ่นให้อยู่ในความดีงาม ร่องลงมา บุคลากร องค์กรปกครองส่วนท้องถิ่นต้องรับใช้ประชาชน ปฏิบัติตามกฎหมายเกณฑ์ของหน่วยงาน และรักษา ประเพณีวัฒนธรรมชุมชนอันดีงาม

๓. ระดับจริยธรรมตามหลักการด้วยวิจาร์ญาณ (ระดับเหนือกฎเกณฑ์สังคม Post conventional Level) มี ๒ ประเด็น ประกอบด้วย

๑) สัญญาสังคม หรือหลักการทำตามคำมั่นสัญญา

จากการสัมภาษณ์ การวิเคราะห์ข้อมูลของผู้ให้ข้อมูลสำคัญ (Key-Informants Interview) ผู้วิจัยสังเคราะห์ข้อมูลและสรุปเป็นประเด็นสำคัญๆ ดังต่อไปนี้

ให้บุคลากรปฏิบัติตนในการรับใช้บริการแก่ประชาชนที่มารับบริการ ดุจดั่งญาติ พี่น้อง ของตนเองโดยทั่วถึงและเท่าเทียมกัน^{๑๔๘} ทำให้เกิดพันธะผูกพันระหว่างองค์กรและข้าราชการในทุก ระดับ โดยให้ฝ่ายบริหารใช้อำนาจในขอบเขต สร้างระบบความรับผิดชอบของข้าราชการต่อตนเอง ต่อองค์กร ต่อผู้บังคับบัญชา ต่อประชาชน และต่อสังคม ตามลำดับ การมุ่งผลสัมฤทธิ์ของงาน รักษา มาตรฐาน มีคุณภาพ โปร่งใส และตรวจสอบได้^{๑๔๙} เทศบาลมีจริยธรรมของแผนงานอาชีพด้านต่างๆ ซึ่งเป็นที่สังคมยอมรับ เป็นสิ่งที่ควรจะปฏิบัติ โดยพิจารณาจากประโยชน์ส่วนรวมเป็นสำคัญ^{๑๕๐} บริหารจัดการ โดยให้บุคลากรมีเหตุผล ในการเลือกกระทำ หรือมีการตัดสินใจ ที่จะกระทำโดยใช้ คำนึกถึงประโยชน์สูงสุดของคนหมู่มาก และประชาชน^{๑๕๑} การปลูกฝังให้บุคลากรองค์กรปกครองส่วน ท้องถิ่นในพื้นที่ตระหนักถึงอำนาจและหน้าที่ที่ตนมี ว่าต้องเป็นไปเพื่อประโยชน์สูงสุดของประชาชน มิใช่เพื่อประโยชน์ส่วนตน^{๑๕๒}

มีการกล่าวคำปฏิญาณทุกเช้า มีเครื่องแบบ มีเครื่องหมาย ให้ระลึกถึงความสำคัญ ของ การปฏิบัติตน ก่อนคิด พูด ทำ^{๑๕๓} ต้องยึดมั่นในหลักของกฎหมายบ้านเมือง และแม้ไม่มีใครรู้เห็นก็ไม่

^{๑๔๘} สัมภาษณ์ นายสุทัศน์ ปัทมาวีรภรณ์, รองนายกเทศมนตรีตำบลชุมแสง, ๒๕ กุมภาพันธ์ ๒๕๖๐.

^{๑๔๙} สัมภาษณ์ นายฉลาด มีลาภ, นายกองค์การบริหารส่วนตำบลชากกระโดน, ๑๐ มีนาคม ๒๕๖๐.

^{๑๕๐} สัมภาษณ์ นายธนวัฒน์ พันธุ์, หัวหน้าสำนักปลัดเทศบาลนครระยอง, ๒๓ มกราคม ๖๐.

^{๑๕๑} สัมภาษณ์ นายวรวิทย์ ศุภโชคชัย, นายกเทศมนตรีนครระยอง, ๒๔ มกราคม ๒๕๖๐.

^{๑๕๒} สัมภาษณ์ นายพิรุณ วัฒนอักษร, นายอำเภอวังจันทร์, ๕ กุมภาพันธ์ พ.ศ. ๒๕๖๐.

^{๑๕๓} สัมภาษณ์ นายณรงค์ วิริยะกิจ, ผู้อำนวยการโรงเรียนโรงเรียนวัดสุขไพโรวัน, ๑๘ กุมภาพันธ์ ๒๕๖๐.

ละเมิดกฎเกณฑ์นั้นๆ^{๑๔๔} บุคลากรต้องให้ยึดมั่นในหลักเกณฑ์ของสังคม และแม้แต่จะไม่มีใครรู้เห็น ก็ไม่ละเมิดกฎเกณฑ์นั้นๆ^{๑๔๕} โดยพิจารณาถึงประโยชน์และสิทธิซึ่งกันและกัน มีการสร้างข้อตกลงร่วมกันในหน่วยงาน โดยการยึดหลักศีลธรรมและคุณธรรม^{๑๔๖}

จากคำให้สัมภาษณ์ของผู้ให้ข้อมูลสำคัญ (Key-Informants Interview) ผู้วิจัยสังเกตวิเคราะห์ สังเคราะห์ข้อมูลและสรุปพิจารณาว่า

ความรับผิดชอบเป็นสิ่งที่จำเป็นที่มีผลต่อคุณธรรมและจริยธรรมของบุคลากรองค์กรปกครองส่วนท้องถิ่น เพราะว่าคำว่า จริยธรรม ผู้วิจัยพิจารณาว่า หมายถึง การประพฤติธรรมที่ควรประพฤติ คือ ความดีงาม ทางกาย วาจา ใจ และคุณธรรม คือ หน้าที่ความรับผิดชอบที่ตนเองต้องใช้เวลาดำรงสถานภาพต่างๆ กัน คือ ความเป็นตัวแทนที่ต้องคอยรับใช้ประชาชน ยึดถือเป็นหลักการและแนวทางปฏิบัติอย่างสม่ำเสมอ ทั้งในระดับองค์กรและระดับบุคคล และเป็นเครื่องมือการตรวจสอบการทำงานด้านต่างๆ เพื่อให้การดำเนินงานเป็นไปตามหลักคุณธรรม จริยธรรมมีประสิทธิภาพและประสิทธิผล บุคลากรองค์กรปกครองส่วนท้องถิ่นต้องเพิ่มความน่าเชื่อถือ เกิดความมั่นใจแก่ผู้รับบริการและประชาชนทั่วไป ตลอดจนผู้มีส่วนได้เสีย เพื่อทำให้เกิดพันธะผูกพันระหว่างองค์กรและข้าราชการในทุกระดับโดยให้ฝ่ายบริหารใช้อำนาจในขอบเขต สร้างระบบความรับผิดชอบต่อของข้าราชการต่อตนเอง ต่อองค์กร ต่อผู้บังคับบัญชา ต่อประชาชน และต่อสังคมตามลำดับ ป้องกันการแสวงหาประโยชน์โดยมิชอบ และความขัดแย้งทางผลประโยชน์ที่อาจเกิดขึ้น รวมทั้งเสริมสร้างความโปร่งใสในการปฏิบัติงาน ยึดมั่นในระบอบประชาธิปไตยอันมีพระมหากษัตริย์ทรงเป็นประมุข ต้องไม่แสดงการต่อต้านการปกครองระบอบประชาธิปไตยอันมีพระมหากษัตริย์ทรงเป็นประมุข หรือสนับสนุนให้นำการปกครองในระบอบอื่นที่ไม่มีพระมหากษัตริย์ทรงเป็นประมุขมาใช้ในประเทศไทย และบุคลากรองค์กรปกครองส่วนท้องถิ่นต้องจงรักภักดีต่อพระมหากษัตริย์ และต้องไม่ละเมิดองค์พระมหากษัตริย์ พระราชินี และพระรัชทายาทไม่ว่าทางกาย หรือทางวาจา ต้องยึดมั่นในคุณธรรมและจริยธรรม ปฏิบัติตามประมวลจริยธรรมอย่างตรงไปตรงมาและไม่กระทำการเลี่ยงประมวลจริยธรรมนี้ ในกรณีมีข้อสงสัย มีผู้ทักท้วงว่าการกระทำใดของข้าราชการอาจขัดประมวลจริยธรรม ต้องไม่กระทำการหรือหยุดกระทำการ และส่งเรื่องให้คณะกรรมการจริยธรรมพิจารณาวินิจฉัย ในกรณีที่คณะกรรมการจริยธรรมวินิจฉัยว่า การกระทำนั้นขัดต่อประมวลจริยธรรมจะกระทำการนั้นมีได้ เมื่อรู้หรือพบเห็นการฝ่าฝืนประมวลจริยธรรม ต้องรายงานการฝ่าฝืนดังกล่าวพร้อมพยานหลักฐาน ต่อหัวหน้าส่วนราชการหรือคณะกรรมการจริยธรรมโดยพลัน กรณีหัวหน้าส่วน

^{๑๔๔} สัมภาษณ์ นายสุรศักดิ์ เจริญศิริโชติ, ผู้อำนวยการจังหวัดระยอง, ๑๗ กุมภาพันธ์ ๒๕๖๐.

^{๑๔๕} สัมภาษณ์ พระมหาวิระชัย ขยวีโร ดร., เจ้าอาวาสวัดคลองบางบ่อ เจ้าคณะตำบลวังจันทร์, ๒๙ มกราคม ๒๕๖๐.

^{๑๔๖} สัมภาษณ์ ดร.ประนอม บำรุง, ผู้อำนวยการโรงเรียนชุมชนบ้านวังจันทร์, ๑๒ มกราคม ๒๕๖๐.

ราชการเป็นผู้ฝ่าฝืน ต้องรายงานต่อผู้บังคับบัญชาเหนือขึ้นไปของหัวหน้าส่วนราชการนั้นและหรือ คณะกรรมการจริยธรรม

ผู้วิจัยพิจารณาว่า บุคลากรองค์กรปกครองส่วนท้องถิ่น ต้องมีจิตสำนึกที่ดี ซื่อสัตย์ และ รับผิดชอบ อุทิศตนให้การปฏิบัติงานในหน้าที่ด้วยความรอบคอบ ระมัดระวัง และเต็มกำลัง ความสามารถที่มีอยู่ ในกรณีที่ต้องไปปฏิบัติงานอื่นของรัฐด้วย จะต้องไม่ทำให้งานในหน้าที่เสียหาย ละเว้นจากการกระทำทั้งปวงที่ก่อให้เกิดความเสียหายต่อตำแหน่งหน้าที่ของตน หรือของข้าราชการอื่น ไม่ก้าวก่ายหรือ แทรกแซงการปฏิบัติหน้าที่ของข้าราชการอื่นโดยมิชอบ บ่อยครั้งที่ลงข่าวตาม หน้าหนังสือพิมพ์ว่า พบบุคลากรองค์กรปกครองส่วนท้องถิ่น ประพฤติมิชอบในหน้าที่เรียกร้องหา ผลประโยชน์ และต้องใช้ดุลยพินิจและตัดสินใจในการปฏิบัติหน้าที่ด้วยความรู้ความสามารถ เยี่ยงที่ ปฏิบัติในวิชาชีพตรงไปตรงมา ปราศจากอคติส่วนตัว ตามข้อมูลพยานหลักฐานและความเหมาะสม ของแต่ละกรณี เมื่อเกิดความผิดพลาดขึ้นจากการปฏิบัติหน้าที่ ต้องรีบแก้ไขให้ถูกต้อง และแจ้งให้ หัวหน้าส่วนราชการทราบโดยพลัน ไม่ขัดขวางการตรวจสอบของหน่วยงานที่มีหน้าที่ตรวจสอบตาม กฎหมายหรือประชาชน ต้องให้ความร่วมมือกับหน่วยงานที่มีหน้าที่ตรวจสอบตามกฎหมายหรือ ประชาชนในการตรวจสอบ โดยให้ที่เป็นจริงและครบถ้วน เมื่อได้รับการร้องขอในการตรวจสอบ ไม่สั่ง ราชการด้วยวาจาในเรื่องที่อาจก่อให้เกิดความเสียหายแก่ราชการ ในกรณีที่สั่งราชการด้วยวาจาใน เรื่องดังกล่าว ให้ผู้ใต้บังคับบัญชาบันทึกเรื่องเป็นลายลักษณ์อักษรตามคำสั่งเพื่อให้ผู้สั่งพิจารณาสั่งการ ต่อไป

ผู้วิจัยพิจารณา มีความเชื่อว่า บุคลากรองค์กรปกครองส่วนท้องถิ่น ต้องยึดถือประโยชน์ ของประเทศชาติเหนือกว่าประโยชน์ส่วนตัว และไม่มีผลประโยชน์ทับซ้อน เพราะว่าบางพื้นที่ บุคลากรเป็นคนในพื้นที่จังหวัดนั้น อำเภอ ตำบลนั้น ดังนั้น บุคลากรองค์กรปกครองส่วนท้องถิ่นต้อง ไม่นำความสัมพันธ์ส่วนตัวที่ตนมีต่อบุคคลอื่น ไม่ว่าจะเป็นญาติพี่น้อง พรรคพวก เพื่อนฝูง หรือผู้มี บุญคุณส่วนตัว มาประกอบการใช้ดุลยพินิจให้เป็นคุณหรือเป็นโทษแก่บุคคลนั้น หรือปฏิบัติต่อบุคคล นั้นต่างจากบุคคลอื่นเพราะชอบหรือชัง ต้องไม่ใช่เวลาราชการ เงิน ทรัพย์สิน บุคลากร บริการ หรือ สิ่งอำนวยความสะดวกของทางราชการไปเพื่อประโยชน์ส่วนตัวของตนเอง หรือผู้อื่น เว้นแต่ได้รับ อนุญาตโดยชอบด้วยกฎหมาย ต้องไม่กระทำการใด หรือดำรงตำแหน่ง หรือปฏิบัติการใดในฐานะ ส่วนตัว ซึ่งก่อให้เกิดความเคลือบแคลงหรือสงสัยว่าจะขัดกับประโยชน์ส่วนรวมที่อยู่ในความ รับผิดชอบของหน้าที่ ในกรณีที่มีความเคลือบแคลงหรือสงสัย ให้ข้าราชการผู้นั้นยุติการกระทำ ดังกล่าวไว้ก่อน แล้วแจ้งให้ผู้บังคับบัญชา หัวหน้าส่วนราชการและคณะกรรมการจริยธรรมพิจารณา เมื่อคณะกรรมการจริยธรรมวินิจฉัยเป็นประการใดแล้วจึงปฏิบัติตามนั้น

๒) หลักการจริยธรรมสากล

จากการสัมภาษณ์ การวิเคราะห์ข้อมูลของผู้ให้ข้อมูลสำคัญ (Key-Informants Interview) ผู้วิจัยสังเคราะห์ข้อมูลและสรุปเป็นประเด็นสำคัญๆ ดังต่อไปนี้

มีการดำเนินงานด้านปฏิบัติตนต่อหน่วยงานและประชาชนด้วยหลักคุณธรรมและจริยธรรมของหน่วยงานเป็นหลักสากล^{๑๕๗} ข้าราชการขององค์การบริหารส่วนตำบล ต้องจงรักภักดีต่อชาติ ศาสนา และพระมหากษัตริย์ ต้องเป็นแบบอย่างที่ดีในการรักษาไว้และปฏิบัติตามรัฐธรรมนูญแห่งราชอาณาจักรไทยทุกประการ^{๑๕๘} ต้องเป็นแบบอย่างที่ดีในการเป็นพลเมืองดี เคารพและปฏิบัติตามกฎหมายอย่างเคร่งครัด^{๑๕๙} เทศบาลดำเนินการตรวจสอบพนักงานด้วยความเสมอภาคและความยุติธรรมต่อพนักงานทุกคน^{๑๖๐} บริหารจัดการ โดยใช้หลักจริยธรรมสากล ๔ อย่าง คือ ความสุข ความเต็ม หน้าที่บริสุทธิ์ และความรัก ที่เป็นสากล นำมาประยุกต์ ปรับบริการ เพื่อให้องค์กรน่าอยู่ เจ้าหน้าที่ทำงานอย่างมีความสุข^{๑๖๑} มีการส่งเสริมให้บุคลากรองค์กรปกครองส่วนท้องถิ่นยึดมั่นในคำสั่งสอนของพระพุทธศาสนา โดยส่งเสริมกิจกรรมที่เกี่ยวข้องกับพระพุทธศาสนา^{๑๖๒}

ให้ความรู้ความเข้าใจ เช่น ส่งเสริมการเรียนรู้พระพุทธศาสนา สร้างสถานการณ์ เช่น การจัดค่ายฝึกอบรมคุณธรรม การประกาศความดีกิจกรรมวันสำคัญ นำสถานการณ์ปัจจุบัน ข่าวสารมาประกอบการให้ความรู้^{๑๖๓} ยึดมั่นในหลักของกฎหมายบ้านเมือง และแม้ไม่มีใครรู้เห็นก็ไม่ละเมิดกฎเกณฑ์นั้นๆ^{๑๖๔} ให้เคารพสิทธิซึ่งกันและกัน ยึดหลักของประชาธิปไตย และให้เกียรติแก่ผู้มีความคิดต่างๆ รับผิดชอบต่อผลซึ่งกันและกัน^{๑๖๕} โดยการเสริมสร้างระเบียบวินัยในการทำงาน ส่งเสริมให้บุคลากรมีความขยันหมั่นเพียร ความซื่อสัตย์สุจริต ความรับผิดชอบต่อหน้าที่ และเสริมสร้างความสามัคคีในหมู่คณะ และส่งเสริมการนำศีลธรรมมาเป็นหลักในการดำรงชีวิต ทำให้เกิดการประพฤติ ปฏิบัติเคารพกติกาในการอยู่ร่วมกัน การไม่เบียดเบียนกัน การให้ความเสมอภาค และความยุติธรรม กับบุคลากร

^{๑๕๗} สัมภาษณ์ นายสุทัศน์ ปัทมาวีรภรณ์, รองนายกเทศมนตรีตำบลชุมแสง, ๒๕ กุมภาพันธ์ ๒๕๖๐.

^{๑๕๘} สัมภาษณ์ นายกิตติศักดิ์ กุลรัตน์, นายกองค์การบริหารส่วนตำบลแกลง, ๔ มกราคม ๒๕๖๐.

^{๑๕๙} นายฉลาด มีลาภ, นายกองค์การบริหารส่วนตำบลชากระโดน, ๑๙ มีนาคม ๒๕๖๐.

^{๑๖๐} สัมภาษณ์ นายธนวัฒน์ พันธุ์, หัวหน้าสำนักปลัดเทศบาลนครระยอง, ๑๓ มีนาคม ๖๐.

^{๑๖๑} สัมภาษณ์ นายวรวิทย์ ศุภโชคชัย, นายกเทศมนตรีนครระยอง, ๒๔ มกราคม ๒๕๖๐.

^{๑๖๒} สัมภาษณ์ นายพิรุณ วิมลอักษร, นายอำเภอวังจันทร์, ๕ กุมภาพันธ์ พ.ศ. ๒๕๖๐.

^{๑๖๓} สัมภาษณ์ นายณรงค์ วิริยะกิจ, ผู้อำนวยการโรงเรียนโรงเรียนวัดสุขไพโรจน์, ๑๘ กุมภาพันธ์ ๒๕๖๐.

^{๑๖๔} สัมภาษณ์ นายสุรศักดิ์ เจริญศิริโชติ, ผู้ว่าราชการจังหวัดระยอง, ๑๗ กุมภาพันธ์ ๒๕๖๐.

^{๑๖๕} สัมภาษณ์ พระมหาวิระชัย ขยวีโร ดร., เจ้าอาวาสวัดคลองบางบ่อ เจ้าคณะตำบลวังจันทร์, ๒๙ มกราคม ๒๕๖๐.

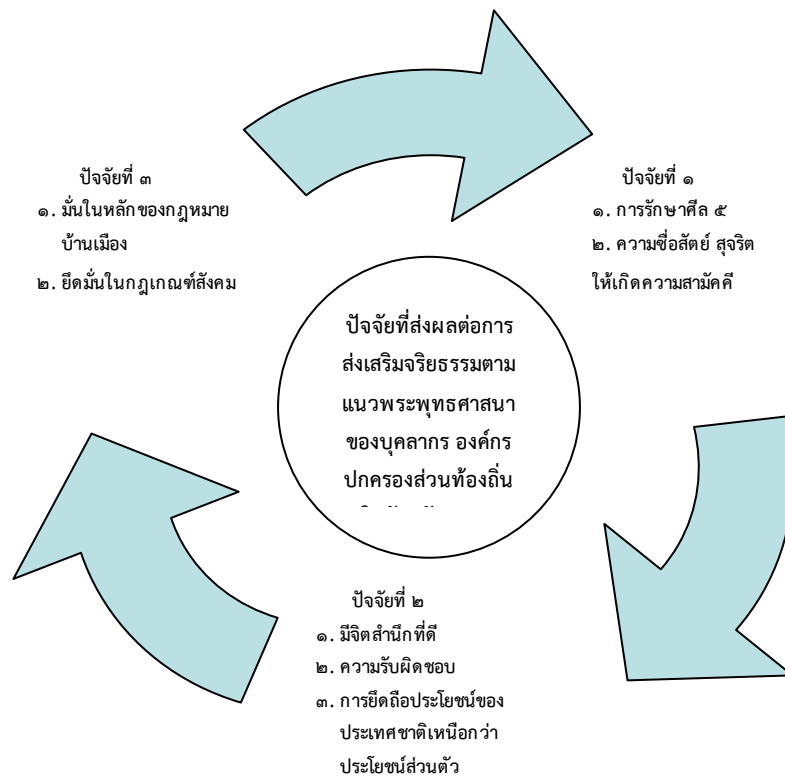
ทุกคนในหน่วยงาน^{๑๖๖} ให้บุคลากรทุกระดับชั้น ยึดหลักค่านิยม พื้นฐาน ๑๒ ประการ ของชาติ เป็นแนวทางในการพัฒนา คุณธรรมจริยธรรม นับถือปฏิบัติตามหลักธรรมคำสอน ตามศาสนาที่ตนนับถือ สร้างความตระหนัก ยอมรับความเสมอภาค ในสิทธิมนุษยชน และความยุติธรรมของสังคม^{๑๖๗}

จากคำให้สัมภาษณ์ของผู้ให้ข้อมูลสำคัญ (Key-Informants Interview) ผู้วิจัยสังเกต วิเคราะห์ สังเคราะห์ข้อมูลและสรุปพิจารณาว่า คุณธรรมและจริยธรรมของบุคลากรองค์กรปกครองส่วนท้องถิ่นต้องแปรเปลี่ยนไปตามเวลา ไม่ยึดติดรูปแบบคุณธรรมจริยธรรมแบบเดิม แต่ต้องปรับเปลี่ยนหมุนเวียนให้ทันกับกาลเวลา ที่สำคัญคือ มุ่งผลสัมฤทธิ์ของงาน มีคุณภาพ โปร่งใสและตรวจสอบได้ไม่ผิดกฎหมาย ระเบียบ หน่วยงานองค์กรปกครองส่วนท้องถิ่นเป็นหน่วยงานที่กระจายอำนาจการปกครองลงมา เป็นสิ่งที่ทำให้ประชาชนในพื้นที่ได้ออกสิทธิ เลือกตั้งเป็นโอกาสให้คนในชุมชนได้เกิดทักษะหลายอย่างด้วยกัน เช่น ระบอบประชาธิปไตย ทักษะการบริหารงาน ดังนั้นเมื่อบุคลากรขององค์กรปกครองส่วนท้องถิ่น มีความประพฤติดี มีคุณธรรม จริยธรรม จะเกิดเป็นผลให้คนยึดเป็นแบบอย่างแก่คนรุ่นต่อไปในชุมชน เป็นปัจจัยภายในให้เกิดคุณธรรม จริยธรรมที่เหมาะสม พึงประสงค์แก่องค์กรปกครองส่วนท้องถิ่นต่อไป

นอกจากนั้นผู้วิจัยพิจารณาว่า สิ่งสำคัญในการที่จะเป็นคนดีและคนเก่งได้ คือ สติปัญญา ความเฉลียวฉลาด ประสบการณ์ทางสังคมสูง และสุขภาพจิต เพราะว่ามันุุษย์เรานั้นส่วนใหญ่จะมีความเติบโตทางจิตใจด้านต่างๆ อยู่แล้วตามธรรมชาติ สืบเนื่องจากการอบรมเลี้ยงดูจากครอบครัว การสอนจากโรงเรียน ศาสนา และสื่อมวลชน แต่การขาดจิตใจลักษณะ จิตอาสา ที่เรียกว่า ถูกต้องว่าควรเพื่อส่วนรวม เป็นตัวเองละอายใจตัวเองเมื่อทำชั่วภูมิใจในตนเองเมื่อทำดี เช่น มีหิริโอตตัปปะ เป็นต้น

^{๑๖๖} สัมภาษณ์ ดร.ประนอม บำรุง, ผู้อำนวยการโรงเรียนชุมชนบ้านวังจันทร์, ๑๒ มกราคม ๒๕๖๐.

^{๑๖๗} สัมภาษณ์ ดร.ธวัชชัย อู่พานิช, ผู้อำนวยการสำนักงานเขตพื้นที่การประถมศึกษาประยอง เขต ๑, ๕ มีนาคม ๒๕๖๐.



แผนภาพที่ ๔.๑ ปัจจัยที่ส่งผลต่อการส่งเสริมจริยธรรมของบุคลากรองค์กรปกครอง ส่วนท้องถิ่น
ในจังหวัดระยอง

ปัจจัยที่ ๑ ที่มีส่วนส่งเสริมจริยธรรมของบุคลากรองค์กรปกครองส่วนท้องถิ่นในจังหวัดระยอง บุคลากรต้องรักษาศีล ๕ เพื่อการคุ้มครอง กาย วาจา ให้เรียบร้อย ศีลสามารถคุ้มครองกาย วาจา ให้เรียบร้อย โดยมีส่วนทำให้ไม่ประพฤตินในการเบียดเบียนเพื่อนร่วมงาน ไม่ลักทรัพย์โดยการทุจริต ไม่ประพฤติดินกามทำให้เกิดความแตกแยกในองค์กรเป็นปัญหาชั่วสาว หรือการไม่พูดส่อเสียดว่าร้ายกล่าวร้ายกัน การไม่ดื่มน้ำเมา สุราเมรัย ทำให้ประสิทธิผลในการทำงานลดลง ความซื่อสัตย์ สุจริต จะสามารถนำพาให้บุคลากรองค์กรปกครองส่วนท้องถิ่น มีความรัก สมัคสมาน เกิดความสามัคคี

ปัจจัยที่ ๒ ความมีจิตสำนึกที่ดีจะทำให้เกิดทัศนคติที่ดีในการทำงาน มีส่วนในการเสริมสร้างจริยธรรม ความรับผิดชอบไม่ละทิ้งการงาน ทำให้การงานไม่คั่งค้าง เป็นมงคล ยึดถือประโยชน์ของประเทศชาติเหนือกว่าประโยชน์ส่วนตัว

ปัจจัยที่ ๓ การยึดมั่นในหลักของกฎหมายบ้านเมือง ยึดมั่นในกฎของสังคม จะเป็นสิ่ง ที่ช่วยส่งเสริมให้จริยธรรมของบุคลากรองค์กรปกครองส่วนท้องถิ่นมีความหนักแน่นในการดำรงตนอยู่ ในการทำหน้าที่ของตนเพื่อรับใช้ประชาชน

ตารางที่ ๔.๘ ระดับจริยธรรมตามหลักการด้วยวิจารณ์ญาณ

ข้อที่	ประเด็น/ตัวบ่งชี้	ความถี่	คนที่
๑.	การมุ่งผลสัมฤทธิ์ของงาน	๗	๓,๔,๖,๗,๙,๑๑,๑๒
๒.	จริยธรรมแผนกต่างๆ	๖	๑,๒,๑๔,๑๕,๑๗,๑๘
๓.	การบริหารจัดการ	๕	๑,๒,๖,๙,๑๘
๔.	ยึดมั่นหลักเกณฑ์ของสังคม	๔	๕,๗,๑๑,๑๓
๕.	หลักจริยธรรมสากล	๓	๑,๖,๗
๖.	ความรับผิดชอบต่อหน้าที่	๒	๕,๘

จากตารางที่ ๔.๘ ระดับจริยธรรมตามหลักด้วยวิจารณ์ญาณ ผู้ให้ข้อมูลสำคัญได้กล่าวถึงการมุ่งผลสัมฤทธิ์เป็นสำคัญ และจริยธรรมตามแผนกต่างๆที่มีอยู่ บุคลากรท้องถิ่นต้องให้ความร่วมมือ การบริหารจัดการเป็นอีกปัจจัยหนึ่งที่ทำให้เกิดคุณธรรม จริยธรรม เพราะว่าการเลือกคนให้เหมาะสมกับงาน ไม่เลือกพรรคพวก ลำเอียงเพราะการเมืองท้องถิ่นเป็นเหตุ ยึดมั่นในหลักเกณฑ์ของสังคม ไม่ขัดกับหลักจริยธรรมสากล มีความรับผิดชอบต่อหน้าที่ ที่ตนรับผิดชอบอยู่โดยมุ่งถึงความถูกต้องที่องค์กรปกครองส่วนท้องถิ่น และการให้เกิดคุณธรรมจริยธรรมที่สำคัญนั้นก็คือการส่งเสริมให้บุคลากรมีความขยันหมั่นเพียร ความซื่อสัตย์สุจริตผู้วิจัยพิจารณาว่าเป็นปัจจัยสำคัญ

ตอนที่ ๓ ผลการวิจัยตามวัตถุประสงค์ ข้อที่ ๓ รูปแบบการส่งเสริมจริยธรรมตามแนวพระพุทธศาสนาของบุคลากร องค์กรปกครองส่วนท้องถิ่น ในจังหวัดระยอง

๑. รูปแบบการส่งเสริมจริยธรรมตามแนวพระพุทธศาสนาของบุคลากร องค์กรปกครองส่วนท้องถิ่น ในจังหวัดระยอง

จากการสัมภาษณ์ การวิเคราะห์ข้อมูลของผู้ให้ข้อมูลสำคัญ (Key-Informants Interview) ผู้วิจัยสังเคราะห์ข้อมูลและสรุปเป็นประเด็นสำคัญๆ ดังต่อไปนี้

ผู้บริหารในองค์กรมีการสนับสนุน ส่งเสริมให้รางวัล ยกย่อง เชิดชู ให้เป็นบุคคลตัวอย่าง^{๑๖๘} มีการดำเนินการจัดกิจกรรมให้บุคลากรในหน่วยงานเป็นผู้มีบุคลิกภาพดี แต่งกายสะอาด

^{๑๖๘} สัมภาษณ์ พระเทพสิทธิเวที, เจ้าคณะจังหวัดระยอง, ๑๗ กุมภาพันธ์ ๒๕๖๐.

สง่าผ่าเผย และเป็นผู้มีเกียรติให้ประชาชนหรือผู้คนพบเห็นเชื่อถือและไว้วางใจได้อย่างดี^{๑๖๙} มีการจัดโครงการนั่งสมาธิ ในกรณีวันสำคัญทางพุทธศาสนา เช่นวันเข้าพรรษา และรับนโยบาย จาก จังหวัด ส่งเสริมให้พนักงาน ออกกำลังกายทุกวันพุธ เพื่อเสริมสร้างทางด้านร่างกายและจิตใจ ให้แข็งแรง และส่งพนักงานเข้ารับการอบรม การพัฒนาบุคลิกภาพสภาวะผู้นำ^{๑๗๐} เจ้าหน้าที่จะต้องมี ลักษณะของบุคคลที่แสดงออกให้ปรากฏเห็นได้ภายนอกอย่างชัดเจน เช่น ลักษณะการแต่งกาย สะอาด สง่าผ่าเผย รูปร่าง หน้าตา สีสหน้า กริยาท่าทาง คำพูด น้ำเสียง ที่ปรากฏแก่ผู้พบเห็น เป็นสิ่ง แสดงถึงบุคลิกภาพที่น่านิยม เลื่อมใส ศรัทธา ความจริงบุคลิกภาพไม่ได้หมายถึงเพียงรูปร่าง หน้าตา ท่าทางภายนอกเท่านั้น จะทำให้ประชาชนที่พบเห็นศรัทธาด้วย^{๑๗๑} มีการกำหนดเรื่องการแต่งกาย หากเป็นเครื่องแบบฟอร์ม ได้จะดูเรียบร้อยและประหยัด ทุกคนต้องดูแลเรื่อง ผม ผ้า หน้า คิ้ว ให้ เรียบร้อย มีการจัดอบรมเรื่องการแต่งหน้าให้สุภาพสตรีด้วย^{๑๗๒} มีการอบรม หารือ ให้กับเจ้าหน้าที่ มี มีการแต่งกายที่เหมาะสม ถูกต้องตามระเบียบที่กำหนด อย่างสม่ำเสมอ^{๑๗๓} การส่งเสริมให้บุคลากร เข้ารับการอบรมบุคลิกภาพ^{๑๗๔} แต่งกายตามระเบียบราชการและธรรมเนียมองค์กรเหมือนกัน ครูเข้า แถวพร้อมนักเรียน ประพฤติตนเป็นแบบอย่าง^{๑๗๕}

หาผู้เชี่ยวชาญ ในสาขาวิชาชีพนั้น มาอบรมพัฒนา บุคลากรในองค์กรของตน^{๑๗๖} ในชุมชนแต่ละชุมชน จะมีการออกกำลังกาย และแพทย์อาสาดูแล และร่วมมือกันสร้างเครือข่าย การประกันสุขภาพ^{๑๗๗} ในชุมชนแต่ละชุมชนจัดให้มีการออกกำลังกาย มีหน่วยแพทย์อาสามาดูแล และร่วมมือกันสร้างเครือข่ายการประกันสุขภาพ^{๑๗๘} โดยการจัดกิจกรรมส่งเสริมบุคลากรให้เป็นผู้มี บุคลิกภาพที่ดี เป็นผู้มีความเชื่อถือได้ มีการแต่งกายตามเครื่องแบบที่กำหนดให้ อย่างถูกต้อง มีการ

^{๑๖๙} สัมภาษณ์ นายสุทัศน์ ปัทมาวีรภรณ์, รองนายกเทศมนตรีตำบลชุมแสง, ๒๕ กุมภาพันธ์ ๒๕๖๐.

^{๑๗๐} สัมภาษณ์ นายกิตติศักดิ์ กุลรัตน์, นายกองค์การบริหารส่วนตำบลแก่ง, ๔ มกราคม ๒๕๖๐.

^{๑๗๑} สัมภาษณ์ นายฉลาด มีลาภ, นายกองค์การบริหารส่วนตำบลชากกระโดน, ๒๐ กุมภาพันธ์ ๒๕๖๐.

^{๑๗๒} สัมภาษณ์ นายธนวัฒน์ พันธุ์ หัวหน้าสำนักปลัดเทศบาลนครระยอง ๒๓ มกราคม ๒๕๖๐.

^{๑๗๓} สัมภาษณ์ นายวรวิทย์ ศุภโชคชัย, นายกเทศมนตรีนครระยอง, ๒๔ มกราคม ๒๕๖๐.

^{๑๗๔} สัมภาษณ์ นายพิรุณ วิมลอักษร, นายอำเภอวังจันทร์, ๕ กุมภาพันธ์ พ.ศ. ๒๕๖๐.

^{๑๗๕} สัมภาษณ์ นายณรงค์ วิริยะกิจ, ผู้อำนวยการโรงเรียนโรงเรียนวัดสุขไพโรจน์, ๑๘ กุมภาพันธ์ ๒๕๖๐.

^{๑๗๖} สัมภาษณ์ พระเทพสิทธิเวที, เจ้าคณะจังหวัดระยอง, ๑๗ กุมภาพันธ์ ๒๕๖๐.

^{๑๗๗} สัมภาษณ์ นายสุรศักดิ์ เจริญศิริโชติ, ผู้ว่าราชการจังหวัดระยอง, ๑๗ กุมภาพันธ์ ๒๕๖๐.

^{๑๗๘} สัมภาษณ์ พระมหาวิระชัย ขยวีโร ดร., เจ้าอาวาสวัดคลองบางบ่อ เจ้าคณะตำบลวังจันทร์, ๒๙ มกราคม ๒๕๖๐.

แต่งกายที่สะอาด เรียบร้อย มีการจัดอบรมให้ความรู้เกี่ยวกับการดำรงชีวิตที่ถูกสุขลักษณะการดำรงชีวิตตามหลักปรัชญาเศรษฐกิจพอเพียง^{๑๗๙} มีการจัดทำโครงการส่งเสริม พระพุทธศาสนา เข้าวัดปฏิบัติธรรม พัฒนาจิตเจริญสติกรรมฐาน ทำสมาธิพัฒนากายจิตทุกปี และในวันสำคัญทางศาสนา มีการจัดทำชุดประจำสำนักงาน ใส่อาทิตย์ละ ๑ วัน ชุดข้าราชการ ๑ วัน มีการตรวจสุขภาพประจำปี ทุกๆปี จัดสวัสดิการเบิกเงินค่ารักษาพยาบาล ในส่วนที่เบิกตรงไม่ได้ การเข้าร่วมกิจกรรมชุมชน ใส่ชุดฟอร์มของสำนักงาน และสถานศึกษาทุกๆ คน^{๑๘๐} มีกิจกรรม ๕ ส. เป็นการเสริมสร้าง แบบอย่างพัฒนาน่าเลื่อมใส ๑) มั่นสละงานดี ถ้วนถ้วนภูมิใจ ๒) สะดวกใช้จัดระบบดีครบครัน ๓) มั่นปิดกวาดเช็ดถูสะอาด ๔) บรรยากาศหน่วยงานต้องสร้างสรรค์ ๕) ถูกสุขลักษณะสร้างให้ใจผูกพัน^{๑๘๑} หลักพุทธธรรมที่เกี่ยวกับการพัฒนาศักยภาพบุคลากรขององค์กรปกครองส่วนท้องถิ่น คือ ๑) ด้านการฝึกอบรม จัดโครงการฝึกอบรมบุคลากรเพื่อพัฒนาความรู้ความสามารถ และทักษะ ตามความแตกต่างของแต่ละบุคคล การฝึกอบรมขั้นศีล คือ ปรับแก้การแสดงออกของพฤติกรรมกาย วาจา ใจสมาธิ คือ พัฒนาจิตใจให้มีสภาวะอดทน ข้นปัญญา คือ ชี้แนะให้เห็นพฤติกรรมที่ควรกระทำหรือไม่ควรกระทำ ๒) ด้านการศึกษา ได้ส่งเสริมให้บุคลากรศึกษาต่อในระดับการศึกษาที่สูงขึ้นเพื่อพัฒนาความรู้ ความสามารถ ขั้นศีลคือ ปรับเปลี่ยนพฤติกรรมด้วยระบบการศึกษา ขั้นสมาธิ คือ พัฒนาพฤติกรรมจิตใจให้มี EQ ข้นปัญญา คือ ให้มีการศึกษาเพิ่มเติม ๓) ด้านการพัฒนา ขั้นศีล คือ ให้การบ่มเพาะพฤติกรรมนิสัยที่ดีงาม ขั้นสมาธิ คือ ฝึกจิตใจให้เป็นไปในทิศทางที่ควร ข้นปัญญา คือ ส่งเสริมพัฒนาให้มีการศึกษาเพิ่มเติม^{๑๘๒} มีการอบรมปลูกฝังเรื่องเศรษฐกิจพอเพียง ใช้ชีวิตอย่างพอเพียง รู้จักเก็บออม ทำบัญชีครัวเรือน ส่งเสริมให้มีการรวมกลุ่มทำอาชีพเสริม^{๑๘๓} ได้มอบให้หน่วยงานที่เกี่ยวข้อง ดำเนินการ จัดทำอยู่สม่ำเสมอ^{๑๘๔} การมองบุคลากรเป็นส่วนหนึ่งของครอบครัวให้สังคมงานเป็นสังคมแห่งการแบ่งปัน และช่วยเหลือซึ่งกันและกัน เพื่อให้การปฏิบัติงานเป็นไปด้วยดี^{๑๘๕}

^{๑๗๙} สัมภาษณ์ ดร.ประนอม บำรุง ผู้อำนวยการโรงเรียนชุมชนบ้านวังจันทร์, ๑๒ มกราคม ๒๕๖๐.

^{๑๘๐} สัมภาษณ์ ดร.ธวัชชัย อู่พานิช, ผู้อำนวยการสำนักงานเขตพื้นที่การประถมศึกษาระยอง เขต ๑, ๕ มีนาคม ๒๕๖๐.

^{๑๘๑} สัมภาษณ์ นายกิตติศักดิ์ กุลรัตน์, นายกองค์การบริหารส่วนตำบลแก่ง, ๔ มกราคม ๒๕๖๐.

^{๑๘๒} สัมภาษณ์ นายฉลาด มีลาภ, นายกองค์การบริหารส่วนตำบลชากกระโดน, ๒๒ กุมภาพันธ์ ๒๕๖๐.

^{๑๘๓} สัมภาษณ์ นายธนวัฒน์ พันธุ์, หัวหน้าสำนักปลัดเทศบาลนครระยอง, ๒๓ มกราคม ๒๕๖๐.

^{๑๘๔} สัมภาษณ์ นายวรวิทย์ ศุภโชคชัย, นายกเทศมนตรีนครระยอง, ๒๔ มกราคม ๒๕๖๐.

^{๑๘๕} สัมภาษณ์ นายพิรุณ วัฒนอักษร, นายอำเภอวังจันทร์, ๕ กุมภาพันธ์ พ.ศ. ๒๕๖๐.

การอบรมความรู้จากบุคลากรภายนอก ประพฤติตนเป็นแบบอย่างแก่นักเรียน^{๑๘๖} มีการศึกษาดูงานองค์กรปกครองส่วนท้องถิ่นในด้านจัดการปัญหาสุขภาพ และมีหน่วยแพทย์ในโรงพยาบาลส่งเสริมระดับตำบล ซึ่ง อบต. ให้การสนับสนุน^{๑๘๗} มีการศึกษาดูงานองค์กรปกครองส่วนท้องถิ่นในด้านจัดการปัญหาด้านสุขภาพและมีหน่วยแพทย์ในโรงพยาบาลส่งเสริมระดับตำบล ซึ่ง อบต. ให้การสนับสนุนอยู่ประจำ^{๑๘๘} รายการตรวจสุขภาพประจำปี จะนำนายแพทย์มาให้ความรู้ด้านสุขภาพ รหัสการตรวจจะเรียงตามร่างกายด้วยตนเอง จัดกิจกรรมออกกำลังกาย ทุกๆ วันพุธในแต่ละสัปดาห์^{๑๘๙}

จากคำให้สัมภาษณ์ของผู้ให้ข้อมูลสำคัญ (Key-Informants Interview) ผู้วิจัยสังเกตวิเคราะห์ สังเคราะห์ข้อมูลและสรุปพิจารณาว่า การจัดกิจกรรมอบรมให้ความรู้ความเข้าใจให้แก่บุคลากรเพื่อนำไปใช้เป็นแนวทางในการปฏิบัติหน้าที่และการครองตนในชีวิตประจำวัน เพื่อเป็นการยึดมั่นในกฎระเบียบวินัย จริยธรรม ค่านิยม และภาพลักษณ์ที่ดี เป็นสิ่งที่ต้องกระทำสำหรับบุคลากรองค์กรปกครองส่วนท้องถิ่น บุคลากรองค์กรปกครองส่วนท้องถิ่นต้องรักษาชื่อเสียงของตน และรักษาเกียรติศักดิ์ของตำแหน่งหน้าที่ราชการของตนมิให้เสื่อมเสีย โดยไม่กระทำการใดๆ อันได้ชื่อว่าเป็นผู้ประพฤติชั่ว ส่งเสริมเจ้าหน้าที่ให้มีความรู้เข้าใจในหลักธรรมทางพระพุทธศาสนา สามารถประยุกต์หลักธรรมมาพัฒนาตนเอง พร้อมประชาสัมพันธ์และเปิดช่องทางให้ประชาชนมีส่วนร่วมในการทำงาน ยึดมั่นคุณธรรมจริยธรรมอันดีงามส่งเสริมให้ปฏิบัติ ตามกฎระเบียบมีบทลงโทษ ผู้ฝ่าฝืน และมีการประกาศ เกียรติคุณ แก่ผู้ทำดี เป็นตัวอย่าง สมควรสร้างเครือข่ายความร่วมมือ กับองค์กรอื่นๆ ด้านศาสนา และ วัฒนธรรมให้ยิ่งๆขึ้นไป โดยการประสานความร่วมมือกับทุกภาคส่วน จัดกิจกรรมที่มุ่งเน้นภารกิจทั้ง ๓ ด้าน คือ ด้านประชาธิปไตย ด้านคุณธรรม จริยธรรม และความเป็นไทย รู้ผิดชอบชั่วดี มีความภาคภูมิใจในความเป็นไทยและยึดถือปฏิบัติอยู่ในวิถีชีวิต รู้จักหลีกเลี่ยงห่างไกลยาเสพติด มีการยึดมั่นในกฎระเบียบวินัยจริยธรรม ค่านิยม และภาพลักษณ์ที่ดีงามขององค์กร

บุคลากรองค์กรปกครองส่วนท้องถิ่นต้องยึดมั่นทำในสิ่งที่ถูกต้อง เป็นธรรม และถูกกฎหมาย ปฏิบัติหน้าที่ด้วยความรู้ความสามารถ และทักษะในการดำเนินงานด้วยความถูกต้องตามหลักกฎหมาย ระเบียบปฏิบัติ และยึดมั่นในหลักวิชาการด้านทะเบียน ด้านรังวัด ด้านการบริหาร และจริยธรรม ปฏิบัติหน้าที่โดยยึดมั่นในระบบคุณธรรม เพื่อประโยชน์สุขของประชาชน รวมทั้งละเว้นการ

^{๑๘๖} สัมภาษณ์ นายณรงค์ วิริยะกิจ, ผู้อำนวยการโรงเรียนโรงเรียนวัดสุขไพโรวัน, ๑๘ กุมภาพันธ์ ๒๕๖๐.

^{๑๘๗} สัมภาษณ์ นายสุรศักดิ์ เจริญศิริโชติ, ผู้ว่าราชการจังหวัดระยอง, ๑๗ กุมภาพันธ์ ๒๕๖๐.

^{๑๘๘} สัมภาษณ์ พระมหาวิระชัย ขยวีโร ดร.,เจ้าอาวาสวัดคลองบางบ่อ เจ้าคณะตำบลวังจันทร์, ๒๙ มกราคม ๒๕๖๐.

^{๑๘๙} สัมภาษณ์ นายณวัฒน์ โตศักดิ์, ท้องถิ่นจังหวัดระยอง, ๑๖ กุมภาพันธ์ ๒๕๖๐.

แสวงหาตำแหน่ง บำเหน็จความชอบ และประโยชน์อื่นใดจากบุคคลอื่นโดยมิชอบ ตัดสินใจและ
กระทำการใดๆ โดยยึดประโยชน์ส่วนรวมของประเทศชาติ ประชาชนและหน่วยงานมากกว่า
ประโยชน์ส่วนตน ประพฤติตนเป็นแบบอย่างที่ดีของผู้ใต้บังคับบัญชาในการยึดมั่น ความถูกต้อง
เที่ยงธรรม และปกป้องผลประโยชน์ของชาติ

บุคลากรองค์กรปกครองส่วนท้องถิ่นต้องให้บริการแก่ประชาชนด้วยความรวดเร็ว มี
อัธยาศัย และไม่เลือกปฏิบัติ ปฏิบัติหน้าที่ให้สุจริต โดยไม่หลีกเลี่ยง ละเลย หรือละเว้น การใช้อำนาจ
เกินกว่าที่มีอยู่ตามกฎหมาย ปฏิบัติหน้าที่ หรือดำเนินการอื่น โดยคำนึงถึงศักดิ์ศรีความเป็นมนุษย์
และสิทธิเสรีภาพของบุคคล ไม่กระทำการให้กระทบสิทธิ เสรีภาพของบุคคล หรือก่อการหรือหน้าที่
ให้บุคคลโดยไม่มีอำนาจตามกฎหมาย บุคลากรองค์กรปกครองส่วนท้องถิ่นต้องให้บริการและอำนวยความสะดวกแก่ประชาชนโดยมีอัธยาศัยที่ดี ปราศจากอคติ และไม่เลือกปฏิบัติต่อบุคคลผู้มาติดต่อ
โดยไม่เป็นธรรมในเรื่อง ถิ่นกำเนิด เชื้อชาติ ภาษา เพศ อายุ ความพิการ สภาพทางกายหรือสุขภาพ
สถานะของบุคคล ฐานะทางเศรษฐกิจหรือสังคม ความเชื่อทางศาสนา การศึกษาอบรม หรือความ
คิดเห็นทางการเมือง อันไม่ขัดต่อรัฐธรรมนูญ เว้นแต่จะดำเนินการตามมาตรการ ที่รัฐกำหนดขึ้นเพื่อ
ขจัดอุปสรรค หรือส่งเสริมให้บุคคลสามารถใช้สิทธิและเสรีภาพได้เช่นเดียวกับบุคคลอื่น หรือเป็นการ
เลือก ปฏิบัติที่มีเหตุผล เป็นธรรม และเป็นที่ยอมรับกันทั่วไป ไม่เอื้อประโยชน์เป็นพิเศษให้แก่ญาติที่
น้อง พรรคพวก เพื่อนฝูงหรือผู้มีบุญคุณและต้องปฏิบัติหน้าที่ด้วยความเที่ยงธรรมไม่เห็นแก่หน้าผู้ใด

บุคลากรองค์กรปกครองส่วนท้องถิ่น ให้ข้อมูลข่าวสารแก่ประชาชนอย่างครบถ้วน
ถูกต้อง และไม่บิดเบือนข้อเท็จจริง เพราะในสมัยปัจจุบันประชาชนเข้าถึงข่าวสารได้ง่าย ไม่ใช่ข้อมูลที่ได้
ได้มาจากการดำเนินงานไปเพื่อการอื่นอันไม่ใช่การปฏิบัติหน้าที่ โดยเฉพาะอย่างยิ่งเพื่อเอื้อประโยชน์
แก่ตนเอง หรือบุคคลอื่น ชี้แจง แสดงเหตุผลที่แท้จริงอย่างครบถ้วนในกรณีที่กระทำการอันกระทบต่อ
สิทธิและเสรีภาพของบุคคลอื่น ไม่อนุญาโต หรือไม่อนุวัติตามคำขอของบุคคล หรือเมื่อบุคคลร้องขอ
ตามกฎหมาย เว้นแต่การอันคณะกรรมการวิธีปฏิบัติราชการทางปกครองตามกฎหมายว่าด้วยวิธี
ปฏิบัติราชการทางปกครองได้กำหนดยกเว้นไว้ ทั้งนี้ จะต้องดำเนินการภายในสิบห้าวันทำการ นับแต่
กระทำการดังกล่าว หรือได้รับการร้องขอ ต้องมุ่งผลสัมฤทธิ์ของงาน รักษามาตรฐาน มีคุณภาพ
โปร่งใส และตรวจสอบได้ ปฏิบัติงานโดยมุ่งประสิทธิภาพและประสิทธิผลของงานให้เกิดผลดีที่สุดจน
เต็มกำลังความสามารถ ใช้งบประมาณ ทรัพย์สิน สิทธิและประโยชน์ที่ทางราชการจัดให้ด้วยความ
ประหยัด คำนวณ ไม่ฟุ่มเฟือย ต้องยึดมั่นในหลักจรรยาวิชาชีพขององค์กร ใช้ความรู้ความสามารถ
ความระมัดระวังในการปฏิบัติหน้าที่ ตามคุณภาพและมาตรฐานวิชาชีพโดยเคร่งครัด บุคลากรองค์กร
ปกครองส่วนท้องถิ่นต้องสร้างจิตสำนึกให้ประชาชนในท้องถิ่นประพฤติดตนเป็นพลเมืองที่ดีร่วมกัน
พัฒนาชุมชนให้น่าอยู่คู่คุณธรรมและคุณสภาสีงามสิ่งแวดล้อมให้สอดคล้องรัฐธรรมนูญฉบับปัจจุบัน
โดยการไม่ละเมิดหลักสำคัญทางศีลธรรม ศาสนา และประเพณี ในกรณีที่มีข้อขัดแย้งระหว่างประมวล

จริยธรรมนี้กับหลักสำคัญทางศีลธรรม ศาสนา หรือประเพณี ข้าราชการต้องเสนอเรื่องให้คณะกรรมการจริยธรรมพิจารณาวินิจฉัย และที่สำคัญที่สุดบุคลากรองค์กรปกครองส่วนท้องถิ่น ต้องไม่กระทำการใดอันอาจนำความเสื่อมเสียและไม่ไว้วางใจให้เกิดแก่ส่วนราชการหรือราชการโดยรวม ต้องสนับสนุนส่งเสริมและยกย่องผู้อยู่ใต้บังคับบัญชาที่มีความซื่อสัตย์ มีผลงานดีเด่น มีความรู้ความสามารถ และขยันขันแข็ง ไม่เลือกที่รักมักที่ชัง และยึดมั่นในระบบคุณธรรม และหาว่าบุคลากรองค์กรปกครองส่วนท้องถิ่น เป็นหัวหน้าส่วนราชการหรือผู้บังคับบัญชาในส่วนราชการทุกระดับชั้น ต้องปกครองผู้อยู่ใต้บังคับบัญชาด้วยความเที่ยงธรรมโดยไม่เห็นแก่ความสัมพันธ์หรือบุญคุณส่วนตัว และควบคุมให้ผู้อยู่ใต้บังคับบัญชาปฏิบัติตามประมวลจริยธรรมโดยเคร่งครัด

ตารางที่ ๔.๙ ด้านกายภาพ

ข้อที่	ประเด็น/ตัวบ่งชี้	ความถี่	คนที่
๑.	ส่งเสริมด้านบุคลิกภาพ	๖	๓,๔,๖,๗,๙,๑๑
๒.	จัดโครงการปฏิบัติธรรม	๖	๑,๒,๑๔,๑๕,๑๗,๑๘
๓.	ออกกำลังกาย	๔	๑,๒,๖,๙
๔.	การดำรงชีวิตอย่างถูกสุขลักษณะ	๔	๕,๗,๑๑,๑๓
๕.	ตรวจสุขภาพประจำปี	๓	๑,๖,๗
๖.	ยกย่องชมเชย	๒	๕,๘

จากตารางที่ ๔.๙ ผู้ให้สัมภาษณ์ได้ให้สัมภาษณ์เกี่ยวกับด้านบุคลิกภาพที่เป็นตัวส่งเสริมด้านคุณธรรมจริยธรรม ต้องมีการจัดโครงการปฏิบัติธรรม และมีการออกกำลังกาย การดำรงชีวิตอย่างถูกสุขลักษณะ การตรวจสุขภาพประจำปีเป็นสิ่งสำคัญ และเมื่อมีความขยันหมั่นเพียร เพื่อการเป็นตัวอย่างที่ดีต้องมีการยกย่องชมเชย

๒. การส่งเสริมจริยธรรมตามแนวพระพุทธศาสนาของบุคลากร องค์กรปกครองส่วนท้องถิ่น ในจังหวัดระยอง ตามหลักศีลภาวนา คือ การเจริญศีล พัฒนาความประพฤติ

จากการสัมภาษณ์ การวิเคราะห์ข้อมูลของผู้ให้ข้อมูลสำคัญ (Key-Informants Interview) ผู้วิจัยสังเคราะห์ข้อมูลและสรุปเป็นประเด็นสำคัญๆ ดังต่อไปนี้

ต้องการจัดให้มีการฝึกอบรมโดยใช้หลักธรรมทางศาสนาไปประยุกต์ใช้ในการดำเนินชีวิตและปฏิบัติหน้าที่ในหน่วยงานได้อย่างมีเหตุผล^{๑๙๐} นำหลักโครงการหมู่บ้านศีล ๕ ไปใช้ใน

^{๑๙๐} สัมภาษณ์ นายสุทัศน์ ปัทมาวีรภรณ์, รองนายกเทศมนตรีตำบลชุมแสง, ๒๕ กุมภาพันธ์ ๒๕๖๐.

ชีวิตประจำวัน ยอมรับให้เป็นต้นแบบการดำเนินชีวิต^{๑๙๑} โครงการอบรมธรรมะประจำปี อยู่ในแผนงาน^{๑๙๒} การปฏิบัติงานที่เน้นการพัฒนาด้านคุณธรรม จริยธรรม หรือการสร้างวัฒนธรรมองค์กรที่มีค่านิยมด้านคุณธรรมจริยธรรม โดยมีหลักฐานข้อมูลเชิงประจักษ์ที่เชื่อถือได้^{๑๙๓} มีการอบรมการทำงานอย่างไรให้มีความสุข เป็นเรื่องการทำงานที่ไม่อิจฉาริษยากันและกัน มีความเมตตา เกื้อกูลกันและกัน^{๑๙๔} ในโครงการที่จัดทำ ได้มีการฝึกสมาธิ ให้สามารถนำมาประยุกต์ใช้ในการทำงาน เพื่อเกิดประโยชน์สูงสุดขององค์กร^{๑๙๕} การจัดค่ายจริยธรรม บรรจุการปฏิบัติธรรมเป็นส่วนหนึ่งของการศึกษาดูงาน^{๑๙๖} การอบรมค่ายคุณธรรมจริยธรรม การจัดกิจกรรมต่อเนื่อง เช่นโรงเรียนวิถีพุทธ โรงเรียนสีขาวปลอดยาเสพติดและอบายมุข ให้ความรู้คุณธรรมจริยธรรม เช่น การสอนธรรมศึกษา^{๑๙๗} มีการนำข้าราชการที่เกี่ยวข้องเข้าวัดฟังธรรม และเข้าค่ายคุณธรรม และส่งเสริมให้เด็กและเยาวชนเข้าค่ายปฏิบัติ^{๑๙๘} มีการนำข้าราชการที่เกี่ยวข้องเข้าวัดฟังธรรม เข้าค่ายคุณธรรม และส่งเสริมให้เด็กและเยาวชนเข้าค่ายปฏิบัติธรรม^{๑๙๙} โดยการจัดโครงการปฏิบัติธรรมในวันสำคัญทางพระพุทธศาสนา การฝึกอบรมโดยใช้หลักธรรมทางศาสนาไปประยุกต์ใช้ในการดำเนินชีวิตอย่างถูกต้อง มีมาตรการที่เข้มงวดในการอบรมให้บุคลากรปฏิบัติตามระเบียบวินัย และไม่ฝ่าฝืนกฎระเบียบข้อบังคับ และกฎหมายของบ้านเมือง^{๒๐๐} โครงการเข้าวัดปฏิบัติธรรม ในแต่ละปี จะนำบุคลากรเข้าฝึกสมาธิปฏิบัติธรรม จำนวน ๓-๕ รุ่น เพื่อบ่มเพาะกายวาจาใจ กล่อมเกล้าให้ตั้งมั่นอยู่ในศีลธรรมอันดี ยึดคุณธรรมจริยธรรมในการดำเนินชีวิตของตนเอง ครอบครัว และการงานหน้าที่^{๒๐๑} มีการเข้มงวดอบรมให้บุคลากรปฏิบัติตามระเบียบวินัย ไม่ฝ่าฝืนกฎระเบียบข้อบังคับ และกฎหมายของบ้านเมืองยึด

^{๑๙๑} สัมภาษณ์ นายกิตติศักดิ์ กุลรัตน์, นายกองค์การบริหารส่วนตำบลแก่ง, ๔ มกราคม ๒๕๖๐.

^{๑๙๒} สัมภาษณ์ พระเทพสิทธิเวที, เจ้าคณะจังหวัดระยอง, ๑๗ กุมภาพันธ์ ๒๕๖๐.

^{๑๙๓} สัมภาษณ์ นายสุรินทร์ แสงทอง, รองปลัดองค์การบริหารส่วนจังหวัดระยอง, ๙ มีนาคม ๒๕๖๐.

^{๑๙๔} สัมภาษณ์ นายธนวัฒน์ พันธุ์, หัวหน้าสำนักปลัดเทศบาลนครระยอง, ๒๓ มกราคม ๒๕๖๐.

^{๑๙๕} สัมภาษณ์ นายวรวิทย์ ศุภโชคชัย, นายกเทศมนตรีนครระยอง, ๒๔ มกราคม ๒๕๖๐.

^{๑๙๖} สัมภาษณ์ นายคมสัน เจริญอาจ ปลัดจังหวัดระยอง, ๒ มีนาคม พ.ศ. ๒๕๖๐.

^{๑๙๗} สัมภาษณ์ นายณรงค์ วิริยะกิจ, ผู้อำนวยการโรงเรียนโรงเรียนวัดสุขไพโรจน์, ๑๘ กุมภาพันธ์ ๒๕๖๐.

^{๑๙๘} สัมภาษณ์ นางวรมน รัตนจีน, ผู้อำนวยการการศึกษานอกระบบและการศึกษาตามอัธยาศัยอำเภอวังจันทร์ จังหวัดระยอง, ๙ มีนาคม ๒๕๖๐.

^{๑๙๙} สัมภาษณ์ พระมหาวีระชัย ขยวีโร ดร., เจ้าอาวาสวัดคลองบางบ่อ เจ้าคณะตำบลวังจันทร์, ๒๙ มกราคม ๒๕๖๐

^{๒๐๐} สัมภาษณ์ ดร.ประนอม บำรุง ผู้อำนวยการโรงเรียนชุมชนบ้านวังจันทร์, ๑๒ มกราคม ๒๕๖๐.

^{๒๐๑} สัมภาษณ์ ดร.ธวัชชัย อู่พานิช, ผู้อำนวยการสำนักงานเขตพื้นที่การประถมศึกษาระยอง เขต ๑, ๕ มีนาคม ๒๕๖๐.

หลักธรรมาภัยถือในการปฏิบัติตนในสังคม^{๒๐๒} จัดส่งพนักงาน เข้าร่วมอบรม ทางด้านวินัยของพนักงาน ให้ได้รับรู้โทษ ของการฝ่าฝืนกฎ ระเบียบ ข้อบังคับ ระดับของโทษทางวินัย^{๒๐๓} เจ้าหน้าที่สามารถใช้หลักคุณธรรม จริยธรรม หลักธรรมทางพระพุทธศาสนาความรู้ ประสบการณ์ที่ได้รับไปประยุกต์ใช้ในการสร้างความสามัคคี ประองตอง ความร่วมมือร่วมใจเป็นอันหนึ่งอันเดียวกัน และสามารถประสานประโยชน์ในการปฏิบัติงานให้เป็นไปอย่างมีประสิทธิภาพ เพื่อให้บรรลุเป้าหมายของหน่วยงานได้ อันจะนำมาซึ่งประโยชน์สุขของประเทศชาติ และประชาชน^{๒๐๔} มีการกวดขันเรื่องระเบียบวินัย เช่นเรื่องการแต่งกาย การเคารพกฎหมาย การฝ่าฝืนถ้าพบเห็นหรือได้รับแจ้งจะบันทึกไว้ ใช้มีผลต่อการเลื่อนขั้นต่อไป^{๒๐๕} มอบให้หน่วยงานทุกหน่วยงาน ดำเนินการ จัดทำให้เป็นไปตามระเบียบ ถูกต้องตามที่กำหนด^{๒๐๖} บุคลากรมีการศึกษาหาความรู้ทางวิชาการจากแหล่งความรู้ต่างๆ ในหน้าที่ที่ตนปฏิบัติและวิชาชีพของตนอยู่เสมออย่างมีคุณธรรม จริยธรรม^{๒๐๗}

มีความร่วมมือกับฝ่ายปกครอง ดำเนินตรวจสอบ และควบคุมพฤติกรรมอันไม่เหมาะสมของเยาวชน วัยรุ่น และแจ้งดำเนินการกับผู้กระทำผิด และสอดส่องดูแลตนเอง^{๒๐๘} ให้ความร่วมมือกับฝ่ายปกครองดำเนินการตรวจสอบ ควบคุมพฤติกรรมอันไม่เหมาะสมของเยาวชนวัยรุ่น แจ้งดำเนินการกับผู้กระทำผิด และสอดส่องดูแลตนเอง^{๒๐๙} การจัดประชุมประจำเดือนทุกๆเดือน เน้นย้ำเข้มงวด รายการปฏิบัติตน ที่ถูกต้อง ตามระเบียบ ข้อบังคับ ทั้งภายในองค์กร และภายนอกองค์กร มีการจัดอบรมเชิงปฏิบัติ ประจำปีทุกๆปีงบประมาณ เพื่อทบทวน ปรับปรุง แก้ไข การทำงานในปีงบประมาณทุกปี ส่งเสริมในเรื่องความคิดริเริ่มสร้างสรรค์ แต่งกายสุภาพเหมาะสม ปฏิบัติงานตรงตามเวลา ละเว้นการนำเวลาราชการไปประกอบภารกิจส่วนตัว ยึดถือระบบคุณธรรม^{๒๑๐} มีการส่งเสริมกิจกรรมการให้บริการด้วยหัวใจความเป็นมนุษย์ การให้เวลา ให้ข้อมูล ให้กำลังใจ เอื้ออาทร

^{๒๐๒} สัมภาษณ์ นายสุทัศน์ ปัทมาวีรภรณ์, รองนายกเทศมนตรีตำบลชุมแสง, ๒๕ กุมภาพันธ์ ๒๕๖๐.

^{๒๐๓} สัมภาษณ์ นายกิตติศักดิ์ กุลรัตน์, นายกองค์การบริหารส่วนตำบลแก่ง, ๔ มกราคม ๒๕๖๐.

^{๒๐๔} สัมภาษณ์ นายฉลาด มีลาภ, นายกองค์การบริหารส่วนตำบลชากรกระโดน, ๒๗ มกราคม ๒๕๖๐.

^{๒๐๕} สัมภาษณ์ นายธนวัฒน์ พันธุ์, หัวหน้าสำนักปลัดเทศบาลนครระยอง, ๒๓ มกราคม ๒๕๖๐.

^{๒๐๖} สัมภาษณ์ นายวรวิทย์ ศุภโชคชัย, นายกเทศมนตรีนครระยอง, ๒๔ มกราคม ๒๕๖๐.

^{๒๐๗} สัมภาษณ์ นายสุรศักดิ์ เจริญศิริโชติ, ผู้อำนวยการจังหวัดระยอง, ๑๗ กุมภาพันธ์ ๒๕๖๐.

^{๒๐๘} สัมภาษณ์ นายคเชนทร์ แจ่มใส, นายกเทศมนตรีเทศบาลตำบลสุนทรภู่, ๑ กุมภาพันธ์ ๒๕๖๐.

^{๒๐๙} สัมภาษณ์ พระมหาวิระชัย ขยวีโร ดร., เจ้าอาวาสวัดคลองบางบ่อ เจ้าคณะตำบลวังจันทร์, ๒๙ มกราคม ๒๕๖๐.

^{๒๑๐} สัมภาษณ์ พระเทพสิทธิเวที, เจ้าคณะจังหวัดระยอง, ๑๗ กุมภาพันธ์ ๒๕๖๐.

มีการทำงานเป็นทีมและปฏิบัติตามมาตรฐานวิชาชีพ^{๒๑๑} มีการส่งเสริมและยกย่องเชิดชูผู้มีคุณธรรม จริยธรรมในหน่วยงานให้สาธารณชนได้รับรู้^{๒๑๒} มีการจัดอบรมให้ความรู้ด้านคุณธรรม จริยธรรมแก่ บุคลากรในหน่วยงานอย่างต่อเนื่อง^{๒๑๓} มาตรฐานทางจริยธรรมของผู้ดำรงตำแหน่งทางการเมือง ข้าราชการหรือเจ้าหน้าที่ของรัฐแต่ละประเภท ให้เป็นไปตามประมวลจริยธรรมที่กำหนดขึ้น^{๒๑๔} ต้องมีกลไกและระบบในการดำเนินงานเพื่อให้การบังคับใช้เป็นไปอย่างมีประสิทธิภาพ รวมทั้ง กำหนดขึ้นตอนการลงโทษตามความร้ายแรงแห่งการกระทำ^{๒๑๕}

จากคำให้สัมภาษณ์ของผู้ให้ข้อมูลสำคัญ (Key-Informants Interview) ผู้วิจัยสังเกต วิเคราะห์ สังเคราะห์ข้อมูลและสรุปพิจารณาว่า บุคลากรองค์กรปกครองส่วนท้องถิ่นต้องต้อนรับ ให้ ความสะดวก ให้ความเป็นธรรม และให้การสงเคราะห์แก่ประชาชนผู้ติดต่อราชการเกี่ยวกับหน้าที่ของ ตนโดยไม่ชักช้า และด้วยความสุภาพเรียบร้อย ห้ามมิให้ดูหมิ่น เหยียดหยาม กดขี่ หรือข่มเหง ประชาชนผู้ติดต่อราชการ ประสานความร่วมมือระหว่างหน่วยงานกับทุกภาคส่วนในการป้องกันและปราบปรามทุจริต ส่งเสริมในการรับรู้และเข้าถึงข่าวสาร สร้างหลักประกันความปลอดภัยในการแจ้ง ข้อมูลหรือเบาะแส มีแผนการปฏิบัติที่ชัดเจน เป็นเครื่องมือกำกับความประพฤติและปฏิบัติหน้าที่ของ บุคลากรทุกคน และเพื่อให้การบริหารราชการเป็นไปอย่างมีประสิทธิภาพ ตลอดจนเสริมสร้างความเข้มแข็งด้านการมีวินัย คุณธรรมจริยธรรม และการป้องกันการทุจริตเพื่อพัฒนากลไกในการสร้างวินัย คุณธรรม จริยธรรมและการตรวจสอบถ่วงดุลการใช้อำนาจขององค์กรปกครองส่วนท้องถิ่น เพื่อการ เป็นบุคคลต้นแบบด้านคุณธรรม จริยธรรม ต้องมีการปลูกฝัง และสร้างจิตสำนึก ในการปฏิบัติตามระเบียบวินัย ไม่ฝ่าฝืนกฎระเบียบข้อบังคับ และกฎหมายของบ้านเมือง เพราะเราต้องเป็นตัวอย่างที่ดี ให้กับประชาชน โดยนำหลักธรรมต่างๆ ในการอยู่ร่วมกันในสังคมมาปรับใช้ ให้การสนับสนุนกับหน่วยงาน ชมรม สมาคมต่างๆ ในท้องที่ ในการจัดทำกิจกรรมต่างๆ ที่เป็นการสนับสนุน และ สืบสานวัฒนธรรม ประเพณีตามที่ร้องขอ ดูแล และควบคุมให้อยู่ในกรอบอันดีงาม และต้องปลูกจิตสำนึก ค่านิยม คุณธรรม จริยธรรมและการสร้างวินัยแก่บุคลากรองค์กรปกครองส่วนท้องถิ่นทุกภาคส่วน เพื่อเสริมสร้างและเสริมสร้างจิตสำนึกและค่านิยมในการปฏิบัติราชการของเจ้าหน้าที่องค์การบริหาร ส่วนตำบลให้มีคุณธรรม และความรับผิดชอบในการป้องกันปัญหาการทุจริต ส่งเสริมการมีส่วนร่วม ของประชาชน และทุกภาคส่วนในการเสริมสร้างวินัย คุณธรรม จริยธรรม และการป้องกันการทุจริต เพื่อเสริมสร้างความเข้มแข็งในการเสริมสร้างวินัย คุณธรรม จริยธรรม และการป้องกันการทุจริต

^{๒๑๑} สัมภาษณ์ นายกิตติศักดิ์ กุลรัตน์, นายกองค์การบริหารส่วนตำบลแก่ง, ๔ มกราคม ๖๐.

^{๒๑๒} สัมภาษณ์ นายธนวัฒน์ พันธุ์, หัวหน้าสำนักปลัดเทศบาลนครระยอง ๒๓ มกราคม ๒๕๖๐.

^{๒๑๓} สัมภาษณ์ นายสุทัศน์ ปัทมาวีรภรณ์, รองนายกเทศมนตรีตำบลชุมแสง, ๒๕ กุมภาพันธ์ ๒๕๖๐.

^{๒๑๔} สัมภาษณ์ นายสุรศักดิ์ เจริญศิริโชติ, ผู้ว่าราชการจังหวัดระยอง, ๑๗ กุมภาพันธ์ ๒๕๖๐.

^{๒๑๕} สัมภาษณ์ นายสุรินทร์ แสงทอง, รองปลัดองค์การบริหารส่วนจังหวัดระยอง, ๙ มีนาคม ๒๕๖๐.

ให้แก่บุคลากรองค์กรปกครองส่วนท้องถิ่น เพื่อพัฒนากลไกในการสร้างวินัย คุณธรรม จริยธรรมและการตรวจสอบถ่วงดุลการใช้อำนาจขององค์การบริหารส่วนท้องถิ่นต่อไป โดยต้องพัฒนาศักยภาพเจ้าหน้าที่ของรัฐในการเสริมสร้างวินัย คุณธรรม จริยธรรมและการป้องกันการทุจริต เพื่อพัฒนาขีดความสามารถของเจ้าหน้าที่องค์การบริหารส่วนท้องถิ่น ในการปฏิบัติงานได้อย่างถูกต้องตามกฎหมาย มีวินัย คุณธรรมและจริยธรรมเพื่อป้องกันความเสี่ยงจากการทุจริตและประพฤติมิชอบ

บุคลากรต้องมีผลงานมีประโยชน์ต่อการพัฒนาบุคลากรด้านคุณธรรม จริยธรรมมีคุณค่าต่อการปฏิบัติงานและส่งผลต่อหน่วยงานและชุมชนอย่างเป็นรูปธรรม หน่วยงานองค์การบริหารส่วนท้องถิ่นต้องมีผลงานวิชาการ หรือนวัตกรรมในด้านคุณธรรม จริยธรรม ด้านการส่งเสริมบุคลากร การยึดถือประโยชน์ของประเทศชาติเหนือกว่าประโยชน์ส่วนตน และไม่มีผลประโยชน์ทับซ้อน การยืนหยัดทำในสิ่งที่ถูกต้อง เป็นธรรม และถูกกฎหมาย การยึดมั่นในหลักจรรยาวิชาชีพขององค์กร การมุ่งผลสัมฤทธิ์ของงาน รักษามาตรฐาน มีคุณภาพ โปร่งใส และตรวจสอบได้ การให้บริการแก่ประชาชนด้วยความรวดเร็ว มีอัธยาศัย และไม่เลือกปฏิบัติ การยึดมั่นในคุณธรรมและจริยธรรม

ผู้วิจัยพิจารณาว่า บุคลากรองค์กรปกครองส่วนท้องถิ่น ต้องมีจิตสำนึกที่ดี ซื่อสัตย์ และรับผิดชอบ ต้องมีการให้บริการแก่ประชาชนด้วยความรวดเร็ว มีอัธยาศัย และไม่เลือกปฏิบัติ การให้ข้อมูลข่าวสารแก่ประชาชนอย่างครบถ้วน ถูกต้อง และไม่บิดเบือนข้อเท็จจริง ไม่มีอคติ ๔ คือ ความ โกรธ ความเกลียด ส่วนตัวแก่ประชาชน หากประพฤติได้อย่างนี้นับว่า เป็นผู้ไปถึงพร้อมด้วย จริยธรรม คุณธรรม ดังนั้น บุคลากรองค์กรปกครองส่วนท้องถิ่นต้องเป็นผู้มุ่งผลสัมฤทธิ์ของงาน และรักษามาตรฐาน มีคุณภาพ โปร่งใส และตรวจสอบได้ ต้องยึดมั่นในระบอบประชาธิปไตยอันมีพระมหากษัตริย์ทรงเป็นประมุข กล่าวที่จะทำการยืนหยัดทำในสิ่งที่ถูกต้อง เป็นธรรม และถูกกฎหมาย มีจิตใจรักในการให้บริการแก่ประชาชนด้วยความรวดเร็ว มีอัธยาศัย และไม่เลือกปฏิบัติ

ตารางที่ ๔.๑๐ ด้านสัณฐาน

ข้อที่	ประเด็น/ตัวบ่งชี้	ความถี่	คนที่
๑.	พัฒนาด้านคุณธรรมจริยธรรมทางศาสนา	๖	๓,๔,๖,๗,๙,๑๑
๒.	อบรมการทำงาน	๖	๑,๒,๑๔,๑๕,๑๗,๑๘
๓.	นำข้าราชการเข้าวัดฟังธรรม	๔	๑,๒,๖,๙

จากตารางที่ ๔.๙ ผู้ให้ข้อมูลสำคัญ ต้องการพัฒนาคุณธรรมจริยธรรมทางศาสนา โดยสอดคล้องกับโครงการศีล ๕ เพื่อนำมาอบรมการทำงาน นำข้าราชการเข้าวัดฟังธรรมเพื่อพัฒนาชีวิตของตนให้มีความสุข เพื่อนำไปสู่การเป็นบุคคลข้าราชการองค์กรปกครองส่วนท้องถิ่นต้นแบบ

๓. การส่งเสริมจริยธรรมตามแนวพระพุทธศาสนาของบุคลากร องค์กรปกครองส่วนท้องถิ่น ในจังหวัดระยอง ตามหลักจิตตาวานา คือ การเจริญจิต พัฒนาจิต

จากการสัมภาษณ์ การวิเคราะห์ข้อมูลของผู้ให้ข้อมูลสำคัญ (Key-Informants interview) ผู้วิจัยสังเคราะห์ข้อมูลและสรุปเป็นประเด็นสำคัญๆ ดังต่อไปนี้

ดำเนินการจัดทำโครงการอบรมศีลธรรมให้แก่บุคลากรเพื่อเป็นการพัฒนาจิตใจ โดยการเชิญผู้นำทางศาสนา และผู้ทรงคุณวุฒิมาให้ความรู้ แก่บุคลากรได้รับรู้รับทราบเพื่อนำไปปฏิบัติได้อย่างถูกต้องและมีประสิทธิภาพ^{๒๑๖} นิมนต์พระอาจารย์ มาให้ความรู้แก่พนักงาน อบรมคุณธรรม จริยธรรม และการพัฒนาจิตใจ เพื่อนำไปใช้ในการปฏิบัติงาน และใช้ในชีวิตประจำวัน และมีการให้พนักงาน นั่งสมาธิเจริญจิตภาวนา^{๒๑๗} ข้าราชการต้องเสริมสร้างมาตรฐานด้านคุณธรรม จริยธรรมและธรรมาภิบาล ให้แก่ข้าราชการและเจ้าหน้าที่ของรัฐ และพัฒนาความโปร่งใสในการปฏิบัติงานของหน่วยงานภาครัฐ พร้อมทั้งป้องกันและปราบปรามการทุจริตและประพฤติมิชอบของข้าราชการและหน่วยงานภาครัฐ พร้อมทั้งป้องกันและปราบปรามการทุจริตและประพฤติมิชอบของข้าราชการและเจ้าหน้าที่ของรัฐอย่างจริงจังเพื่อให้ข้าราชการเป็นที่เชื่อถือไว้วางใจของประชาชน^{๒๑๘} ในปีหนึ่งจะมีการนิมนต์ผู้นำศาสนาอบรมพัฒนาจิตใจแก่ข้าราชการ ปีละ ๒ ครั้ง เป็นเรื่องการทำงานให้มีความสุข การละอายเกรงกลัวต่อบาปและการทำสมาธิ^{๒๑๙} มอบหน่วยงานที่เกี่ยวข้อง ดำเนินการโดยเน้นภาคปฏิบัติ ในสถานที่จริง ฝึกสมาธิในสถานที่ทางศาสนา และให้ผู้ที่มีความสามารถมีประสบการณ์ มาเป็นวิทยากร ประกอบกับพระอาจารย์ ที่ประจำในสถานที่ทางศาสนา เป็นผู้อบรม^{๒๒๐} โดยใช้โอกาสในวันสำคัญทางพระพุทธศาสนาการฝึกอบรมค่ายคุณธรรมจริยธรรมเชิญวิทยากร และผู้ทรงคุณวุฒิ มาให้ความรู้ แนวคิด^{๒๒๑} มีการนิมนต์พระมาให้คำปรึกษา และมีส่วนร่วมในการบริหารกิจการทางการศึกษา และเป็นที่ปรึกษาให้ความรู้ด้านการปฏิบัติธรรม^{๒๒๒}

การจัดโครงการอบรมศีลธรรมและพัฒนาจิตใจ โดยเชิญผู้นำทางศาสนาและผู้ทรงคุณวุฒิมาให้ความรู้ มีการให้บริการแก่บุคลากรอย่างเต็มกำลังความสามารถด้วยความเป็นธรรม

^{๒๑๖} สัมภาษณ์ นายสุทัศน์ ปัทมาวีรภรณ์, รองนายกเทศมนตรีตำบลชุมแสง, ๒๕ กุมภาพันธ์ ๒๕๖๐.

^{๒๑๗} สัมภาษณ์ นายกิตติศักดิ์ กุลรัตน์, นายกองค์การบริหารส่วนตำบลแกลง, ๔ มกราคม ๒๕๖๐.

^{๒๑๘} สัมภาษณ์ นายฉลาด มีลาภ, นายกองค์การบริหารส่วนตำบลชากกระโดน, ๒๒ กุมภาพันธ์ ๒๕๖๐.

^{๒๑๙} สัมภาษณ์ นายธนวัฒน์ พันธุ์, หัวหน้าสำนักปลัดเทศบาลนครระยอง, ๒๓ มกราคม ๒๕๖๐.

^{๒๒๐} สัมภาษณ์ นายวรวิทย์ ศุภโชคชัย, นายกเทศมนตรีนครระยอง, ๒๔ มกราคม ๒๕๖๐.

^{๒๒๑} สัมภาษณ์ นายณรงค์ วีริยะกิจ, ผู้อำนวยการโรงเรียนโรงเรียนวัดสุขไพโรวัน, ๑๘ กุมภาพันธ์ ๒๕๖๐.

^{๒๒๒} สัมภาษณ์ นายสุรศักดิ์ เจริญศิริโชติ, ผู้ว่าราชการจังหวัดระยอง, ๑๗ กุมภาพันธ์ ๒๕๖๐.

เอื้อเฟื้อเผื่อแผ่ และมีน้ำใจ ตลอดจนการส่งเสริมและสืบสานวัฒนธรรม ประเพณีอันดีงามของท้องถิ่น เช่น ประเพณีสงกรานต์ ประเพณีลอยกระทง^{๒๒๓} กิจกรรมส่งเสริม พระพุทธศาสนา เข้าวัดปฏิบัติธรรม จัดการประชุมสัมมนาองค์กร บุคลากรเพื่อแลกเปลี่ยนเรียนรู้ ประชุมสัมมนาผู้บริหารศึกษา ผู้บริหารสำนักงาน และศึกษานิเทศก์ นิมนต์พระภิกษุ มาบรรยายธรรม ในทุกๆปี มีการกำหนด วิสัยทัศน์ คุณธรรมนำความรู้คู่วิถีไทย ก้าวไกลกับอาเซียน เรียนรู้ชีวิต ด้วยหลักปรัชญาเศรษฐกิจพอเพียง^{๒๒๔}

ส่งเสริมและจัดสวัสดิการให้บุคลากรอย่างเต็มกำลังความสามารถด้วยความเป็นธรรม เอื้อเฟื้อและมีน้ำใจ และส่งเสริมและสืบสานวัฒนธรรมและประเพณีอันดีงามของท้องถิ่นอย่างมีคุณค่า^{๒๒๕} เสริมสร้างมาตรฐานด้านคุณธรรมจริยธรรมให้แก่ข้าราชการและเจ้าหน้าที่ของรัฐและพัฒนาความโปร่งใสในการปฏิบัติงานของหน่วยงานภาครัฐพร้อมทั้งป้องกันและปราบปรามการทุจริต และประพฤติมิชอบของข้าราชการและเจ้าหน้าที่ของรัฐอย่างจริงจังเพื่อให้ภาคราชการเป็นที่เชื่อถือไว้วางใจแก่ประชาชน^{๒๒๖} การบริหารจัดการ จะนำความเมตตา ความเป็นธรรม ใช้กับทุกคน เอื้อเฟื้อเผื่อแผ่ โดยนำหลักธรรม มาประกอบ การนำไปใช้ในชีวิตประจำวัน การทำงาน เพื่อให้ทุกคนมีความสุข และองค์กรได้รับประโยชน์สูงสุด^{๒๒๗} ทำได้โดยส่งเสริมให้บุคลากรตระหนักถึงความเป็นท้องถิ่น โดยให้มีจิตสำนึกร่วมกับท้องถิ่น แม้บุคลากรจะไม่ใช่คนในท้องถิ่น^{๒๒๘} จัดกิจกรรมในวันสำคัญ ทางศาสนา และประเพณี โดยครูทุกคน มีส่วนร่วมมีสวัสดิการ กองทุนช่วยเหลือ ในสถานศึกษา แสดงความมีน้ำใจ ในโครงการต่างๆ^{๒๒๙} เปิดโอกาสให้บุคลากรได้ทำกิจกรรมสำคัญๆ ทางศาสนา และเข้าในการ ปฏิบัติธรรม^{๒๓๐} เปิดโอกาสให้บุคลากรได้ทำกิจกรรมสำคัญๆ ทางศาสนา และเข้าร่วม ปฏิบัติธรรม มีนโยบายการพัฒนาบุคลากรด้านคุณธรรม จริยธรรม เป็นลายลักษณ์อักษร^{๒๓๑}

^{๒๒๓} สัมภาษณ์ ดร.ประนอม บำรุง, ผู้อำนวยการโรงเรียนชุมชนบ้านวังจันทร์, ๑๒ มกราคม ๒๕๖๐.

^{๒๒๔} สัมภาษณ์ ดร.ธวัชชัย อู่พานิช ผู้อำนวยการสำนักงานเขตพื้นที่การประถมศึกษาระยอง เขต ๑, ๕ มีนาคม ๒๕๖๐.

^{๒๒๕} สัมภาษณ์ นายสุทัศน์ ปัทมาวีรภรณ์, รองนายกเทศมนตรีตำบลชุมแสง, ๒๕ กุมภาพันธ์ ๒๕๖๐.

^{๒๒๖} สัมภาษณ์ นายฉลาด มีลาก นายกองคการบริหารส่วนตำบลชากระโดน, ๒๗ กุมภาพันธ์ ๒๕๖๐.

^{๒๒๗} สัมภาษณ์ นายวรวิทย์ ศุภโชคชัย, นายกเทศมนตรีนครระยอง, ๒๔ มกราคม ๒๕๖๐.

^{๒๒๘} สัมภาษณ์ นายพิรุณ วัฒนอักษร, นายอำเภอวังจันทร์, ๕ กุมภาพันธ์ พ.ศ. ๒๕๖๐.

^{๒๒๙} สัมภาษณ์ นายณรงค์ วีริยะกิจ, ผู้อำนวยการโรงเรียนโรงเรียนวัดสุขไพบวัน, ๑๘ กุมภาพันธ์ ๒๕๖๐.

^{๒๓๐} สัมภาษณ์ นายสุรศักดิ์ เจริญศิริโชติ, ผู้ว่าราชการจังหวัดระยอง, ๑๗ กุมภาพันธ์ ๒๕๖๐.

^{๒๓๑} สัมภาษณ์ พระมหาวิระชัย ขยวีโร ดร., เจ้าอาวาสวัดคลองบางบ่อ เจ้าคณะตำบลวังจันทร์, ๒๙ มกราคม ๒๕๖๐.

จากคำให้สัมภาษณ์ของผู้ให้ข้อมูลสำคัญ (Key-Informants Interview) ผู้วิจัยสังเกตวิเคราะห์ สังเคราะห์ข้อมูลและสรุปพิจารณาว่า จัดให้มีการอบรมให้ความรู้แก่ผู้บริหารท้องถิ่นและผู้นำท้องถิ่นเพื่อพัฒนาการบริหารจัดการองค์กรอย่างมืออาชีพเพื่อความเป็นเลิศในด้านการบริหารงาน การป้องกันมิให้ผู้อยู่ใต้บังคับบัญชากระทำความผิดวินัย ให้กระทำโดยการเอาใจใส่สังเกตการณ์ และขจัดเหตุที่อาจก่อให้เกิดการกระทำความผิดวินัยในเรื่องอันอยู่ในวิสัยที่จะดำเนินการป้องกันตามควรแก่กรณีได้เมื่อปรากฏกรณีมีมูลที่ควรกล่าวหาว่าพนักงานส่วนตำบลผู้ใดกระทำความผิดวินัย โดยมีพยานหลักฐานในเบื้องต้นอยู่แล้ว ให้ผู้บังคับบัญชาดำเนินการทางวินัยทันที ต้องมีการพัฒนาแบบบริหารการจัดการ จัดทำคู่มือปฏิบัติงาน คู่มือการบริการ การปฏิบัติงานกำหนดมาตรฐานของข้าราชการ เพื่อลดการใช้ดุลพินิจและการแสวงหาผลประโยชน์ จัดทำคู่มือจริยธรรมเป็นไปตามเจตนารมณ์และกฎหมาย ในการบริการ จะเน้นใช้ผู้บริการท้องถิ่น ผู้บริการราชการ เป็นตัวอย่างในการปฏิบัติที่ดี เป็นแบบอย่าง เพื่อนำไปปฏิบัติ เป็นแบบอย่างที่ดีของพนักงาน ส่งเสริม ยกย่องคนดี และใช้หลักคุณธรรมในการพิจารณาความดีความชอบ ต้องมีการนำหลักธรรมาภิบาลมาใช้ในการบริหารจัดการในองค์กร อันส่งผลให้เกิดความมั่นใจ ศรัทธาและไว้วางใจในการบริหารงานภาครัฐ จัดระบบบริหาร โดยการมีส่วนร่วมของทุกภาคส่วน โดยใช้โรงเรียนเป็นฐาน ส่งเสริมตามจุดเน้น ให้ผู้บริหาร มีความสามารถในการบริหารงานทุกด้าน ให้มีประสิทธิภาพ และเกิดประสิทธิผล เป็นแบบอย่างได้ จัดให้มีโครงการอบรมให้ความรู้ในหลักพุทธธรรม เพื่อนำหลักธรรมให้บุคลากรนำไปประพฤติปฏิบัติในการครองตนครองงานบุคลากรองค์กรปกครองส่วนท้องถิ่นต้อง ต้องจงรักภักดีต่อชาติ ศาสนาและพระมหากษัตริย์ แบบอย่างที่ดีในการรักษาไว้และปฏิบัติตามรัฐธรรมนูญไม่ว่าจะอยู่ในภายใต้รัฐบาลไหนต้องดำรงตนเป็นกลาง รักษาผลประโยชน์ขององค์กรปกครองส่วนท้องถิ่น เป็นแบบอย่างที่ดีในการเป็นพลเมืองดีเคารพและปฏิบัติตามกฎหมายอย่างเคร่งครัด ต้องไม่ประพฤติตนอันอาจก่อให้เกิดความเสียหายต่อเกียรติภูมิของตำแหน่งหน้าที่ ต้องปฏิบัติหน้าที่อย่างเต็มกำลังความสามารถด้วยความเสียสละ ทุ่เมตตปิยญา ความรู้ความสามารถ ให้บรรลุผลสำเร็จและมีประสิทธิภาพตามภาระหน้าที่ที่ได้รับมอบหมาย เพื่อให้เกิดประโยชน์สูงสุดแก่ประเทศชาติและประชาชน ต้องมุ่งแก้ปัญหาความเดือดร้อนของประชาชนด้วยความเป็นธรรม รวดเร็ว และมุ่งเสริมสร้างความเข้าใจอันดีระหว่างหน่วยงานและประชาชน ต้องปฏิบัติหน้าที่ด้วยความสุภาพ เรียบร้อย มีอัธยาศัย ต้องรักษาความลับที่ได้จากการปฏิบัติหน้าที่การเปิดเผยข้อมูลที่เป็นความลับ ต้องไม่ใช้สถานะหรือตำแหน่งไปแสวงหาประโยชน์ที่มิควรได้สำหรับตนเองหรือผู้อื่น ไม่ว่าจะ เป็นประโยชน์ในทางทรัพย์สินหรือไม่ก็ตาม ตลอดจนไม่รับของขวัญ ของกำนัล หรือประโยชน์อื่นใดจากผู้ ร้องเรียน หรือบุคคลที่เกี่ยวข้อง เพื่อประโยชน์ต่างๆ อันอาจเกิดจากการปฏิบัติหน้าที่ของตน เว้นแต่ เป็นการให้โดยธรรมจรรยาหรือการให้ตามประเพณี ต้องรักษา และเสริมสร้างความสามัคคีระหว่าง

ผู้ร่วมงาน พร้อมกับให้ความช่วยเหลือเกื้อกูลซึ่งกันและกันในทางที่ชอบ ต้องประพฤติตนให้สามารถทำงานร่วมกับผู้อื่นด้วยความสุภาพ มีน้ำใจ มีมนุษยสัมพันธ์อันดี ต้องไม่ปิดบังข้อมูลที่จำเป็นในการปฏิบัติงานของเพื่อนร่วมงาน และไม่นำผลงานของผู้อื่นมาแอบอ้างเป็นผลงานของตน

ผู้วิจัยเชื่อว่า บุคลากรองค์กรปกครองส่วนท้องถิ่นต้องมีหน้าที่ควบคุมกำกับทำให้มีการปฏิบัติตามประมวลจริยธรรมนี้อย่างทั่วถึงและเคร่งครัด ยึดถือประโยชน์ของประเทศชาติเหนือกว่าประโยชน์ส่วนตน และไม่มีผลประโยชน์ทับซ้อน ยืนหยัดทำในสิ่งที่ถูกต้อง เป็นธรรม และถูกกฎหมาย ยึดมั่นในหลักจรรยาวิชาชีพขององค์กร ยึดมั่นในระบอบประชาธิปไตยอันมีพระมหากษัตริย์ทรงเป็นประมุข เสรีภาพในการแสดงความคิดเห็น บริการประชาชนด้วยความเสมอภาค เน้นความสะอาด รวดเร็ว ประหยัด และถูกต้อง ใช้ทรัพยากรของทางราชการให้คุ้มค่าเสมือนหนึ่งการใช้ทรัพยากรของตนเอง เน้นการทำงานโดยยึดผลลัพธ์เป็นหลัก มีการวัดผลลัพธ์และค่าใช้จ่าย เป็นผู้มีศีลธรรมอันดี และประพฤติตนให้เหมาะสม การพัฒนาบุคลากรด้านคุณธรรม จริยธรรมให้เป็นที่รับทราบอย่างกว้างขวางภายในหน่วยงาน ต้องมีการจัดทำแผนงานพัฒนาคุณธรรมจริยธรรมระดับหน่วยงาน มีการส่งเสริมกิจกรรมการให้บริการด้วยหัวใจความเป็นมนุษย์ การให้เวลา ให้ข้อมูล ให้กำลังใจ เอื้ออาทรมีการทำงานเป็นทีมและปฏิบัติตามมาตรฐานวิชาชีพ มีการส่งเสริมวัฒนธรรมองค์กรที่ดี เช่น ส่งเสริมในเรื่องความคิดริเริ่มสร้างสรรค์ แต่งกายสุภาพเหมาะสม ปฏิบัติงานตรงตามเวลา ละเว้นการนำเวลาราชการไปประกอบภารกิจส่วนตัว ยึดถือระบบคุณธรรม ต้องปฏิบัติหน้าที่ด้วยความซื่อสัตย์ สุจริต ต้องปฏิบัติหน้าที่อย่างเปิดเผย โปร่งใส และต้องให้บริการด้วยความเสมอภาคและมีมาตรฐานเดียวกัน ต้องมีการพัฒนาทักษะความรู้ ความสามารถของตนให้ ทันสมัยอยู่เสมอ บุคลากรต้องปฏิบัติหน้าที่อย่างประหยัดมีประสิทธิภาพประสิทธิผล

ผู้วิจัยพิจารณาว่า ปฏิบัติหน้าที่ด้วยความสามัคคี ช่วยเหลือ เกื้อกูลกัน ยึดมั่นในระบอบประชาธิปไตยอันมีพระมหากษัตริย์ทรงเป็นประมุข ไม่ฝักใฝ่การเมือง ฝ่ายไหนวางตนเป็นกลาง ดำรงตนอยู่ เป็นกลางทางการเมือง เพราะองค์กรปกครองส่วนท้องถิ่น ผู้นำ ผู้บริหารมาจากการเลือกตั้ง การเอนเอียงไปทางการเมืองฝ่ายไหน ข้างไหน จะทำให้เกิดการแตกแยกทางความสามัคคี ถึงแม้จะเป็นเรื่องยาก ยึดมั่นในคุณธรรมและจริยธรรม มีจิตสำนึกที่ดี ซื่อสัตย์ และรับผิดชอบ ยึดถือประโยชน์ของประเทศชาติเหนือกว่าประโยชน์ส่วนตน และไม่มีผลประโยชน์ทับซ้อน ต้องยืนหยัดทำในสิ่งที่ถูกต้อง เป็นธรรม และถูกกฎหมาย ต้องให้บริการแก่ประชาชนด้วยความรวดเร็ว มีอัธยาศัย และไม่เลือกปฏิบัติ ต้องให้ข้อมูลข่าวสารแก่ประชาชนอย่างครบถ้วน ถูกต้อง และไม่บิดเบือนข้อเท็จจริง การสร้างจิตสำนึกให้ประชาชนในท้องถิ่นประพฤติตนเป็นพลเมืองที่ดีร่วมกันพัฒนาชุมชนให้น่าอยู่คู่คุณธรรมและดูแลสภาพสิ่งแวดล้อมให้ สอดคล้องรัฐธรรมนูญฉบับปัจจุบัน ต้องเป็นแบบอย่างที่ดี ในการเป็นพลเมืองดีเคารพและปฏิบัติตามกฎหมายอย่างเคร่งครัด ต้องปฏิบัติหน้าที่อย่างเต็มกำลังความสามารถด้วยความเสียสละ ท่วมเทสติปัญญา ความรู้ความสามารถ ให้บรรลุผลสำเร็จและมี

ประสิทธิภาพตามภาระหน้าที่ที่ได้รับมอบหมาย เพื่อให้เกิดประโยชน์สูงสุดแก่ประเทศชาติและประชาชน ต้องมุ่งแก้ปัญหาความเดือดร้อนของประชาชนด้วยความเป็นธรรม รวดเร็ว และมุ่งเสริมสร้างความเข้าใจอันดีระหว่างหน่วยงานและประชาชน เสริมสร้างความสามัคคีระหว่างผู้ร่วมงาน พร้อมกับให้ความช่วยเหลือเกื้อกูลซึ่งกันและกันในทางที่ชอบ ต้องไม่ใช้สถานะหรือตำแหน่งไปแสวงหาประโยชน์ที่มิควรได้สำหรับตนเองหรือผู้อื่น ไม่ว่าจะเป็นประโยชน์ในทางทรัพย์สินหรือไม่ก็ตาม ตลอดจนไม่รับของขวัญ ของกำนัล หรือประโยชน์อื่นใดจากผู้ร้องเรียน หรือบุคคลที่เกี่ยวข้องเพื่อประโยชน์ต่าง ๆ อันอาจเกิดจากการปฏิบัติหน้าที่ของตน เว้นแต่เป็นการให้โดยธรรมจรรยาหรือการให้ตามประเพณี ต้องประพฤติตนให้สามารถทำงานร่วมกับผู้อื่นด้วยความสุภาพ มีน้ำใจ มีมนุษยสัมพันธ์ดี ต้องไม่ปิดบังข้อมูลที่เป็นในการปฏิบัติงานของเพื่อนร่วมงาน และไม่นำผลงานของผู้อื่นมาแอบอ้างเป็นผลงานของตน

ตารางที่ ๔.๑๑ ด้านจิตตภาวนา

ข้อที่	ประเด็น/ตัวบ่งชี้	ความถี่	คนที่
๑.	อบรมกรรมฐาน	๔	๓,๔,๖,๗
๒.	พัฒนาการทำงาน	๓	๑,๒,๑๔
๓.	ส่งเสริมการเรียนรู้หนังสือ หาความรู้เพิ่มเติม	๓	๑,๒,๖

จากตารางที่ ๔.๑๐ ด้านจิตตภาวนา ผู้ให้ข้อมูลสำคัญ การอบรมกรรมฐาน เพื่อให้จิตสงบเป็นปัจจัยที่สำคัญในการพัฒนาการทำงาน นอกจากนั้นการส่งเสริมให้บุคลากรขององค์กรปกครองส่วนท้องถิ่น หาความรู้เพิ่มเติมเป็นสิ่งที่ตั้งใจ ในการพัฒนา ก็จะทำให้บุคลากรมีความรู้เพิ่มเติม นอกจากการฟังจากการอบรมพัฒนาอย่างเดียว

๔. การส่งเสริมจริยธรรมตามแนวพระพุทธศาสนาของบุคลากร องค์กรปกครองส่วนท้องถิ่น ในจังหวัดระยอง ตามหลักปัญญาภาวนา คือ การเจริญปัญญา พัฒนาปัญญา

จากการสัมภาษณ์ การวิเคราะห์ข้อมูลของผู้ให้ข้อมูลสำคัญ (Key-Informants Interview) ผู้วิจัยสังเคราะห์ข้อมูลและสรุปเป็นประเด็นสำคัญๆ ดังต่อไปนี้

มีการส่งเสริมให้บุคลากรได้เรียนรู้ขนบธรรมเนียม ประเพณี วัฒนธรรมท้องถิ่น และวัฒนธรรมที่เป็นสากลสามารถถือปฏิบัติได้^{๒๓๒} มีการจัดกิจกรรมทางพระพุทธศาสนา เป็นประจำทุกปี เช่น วันสงกรานต์ วันเข้าพรรษา วันออกพรรษา เป็นต้น^{๒๓๓} ศึกษา เรียนรู้ สืบสาน เผยแผ่ ฟั่นฟู เพื่อ

^{๒๓๒} สัมภาษณ์ นายสุทัศน์ ปัทมาวีรภรณ์, รองนายกเทศมนตรีตำบลชุมแสง, ๒๕ กุมภาพันธ์ ๒๕๖๐

^{๒๓๓} สัมภาษณ์ นายกิตติศักดิ์ กุลรัตน์, นายกองค์การบริหารส่วนตำบลเกล่ง, ๔ มกราคม ๖๐.

ธำรงรักษาศิลปวัฒนธรรมท้องถิ่น รวมทั้งสร้างความเข้าใจเกี่ยวกับความหลากหลายของวัฒนธรรมในภูมิภาคลุ่มน้ำโขง และอาเซียน เพื่อรองรับการเปลี่ยนแปลงวิถีชีวิตของชุมชนและสังคม และการประยุกต์ใช้ประโยชน์ในด้านต่างๆ สร้างองค์ความรู้ พัฒนานวัตกรรม และต่อยอดภูมิปัญญาท้องถิ่นเพื่อนำไปสู่การแก้ไขปัญหาที่ตอบสนองความต้องการที่จะเพิ่มขีดความสามารถของชุมชน สังคมและประเทศ^{๒๓๔} ผู้ปฏิบัติงานมีความกระตือรือร้นและขยันหมั่นเพียรมากขึ้น การปฏิบัติงานผิดพลาดน้อยลง ผลผลิตของงานเพิ่มขึ้นประหยัดขึ้น หรือลดค่าใช้จ่าย ความขัดแย้งในการปฏิบัติงานน้อยลงหรือหมดสิ้นไป มีการริเริ่มคิดค้นเทคนิควิธีการทำงานใหม่ๆ ที่ได้ผล ปรับปรุงระบบการให้บริการแก่ประชาชนให้ดีขึ้นทั้งในด้านปริมาณและคุณภาพมีการจัดงานประเพณีท้องถิ่นของเทศบาล ซึ่งในเทศบาลมีประเพณีเก่าแก่ จัดแห่พระรอบเมือง^{๒๓๕} การส่งเสริมให้บุคลากรเข้าร่วมกิจกรรมที่เกี่ยวข้องกับประเพณีและวัฒนธรรมในท้องถิ่น เช่น ให้บุคลากรมีส่วนร่วมในการจัดงานต่างๆ ในท้องถิ่น^{๒๓๖} ต้องมีการเยี่ยมบ้านนักเรียน นำภูมิปัญญาท้องถิ่น มาเผยแพร่ในสถานศึกษา ส่งเสริมการมีส่วนร่วมในกิจกรรมของท้องถิ่น^{๒๓๗}

มีการให้การศึกษาเรียนรู้อย่างต่อเนื่อง และร่วมกับหน่วยงานที่เกี่ยวข้องด้านวัฒนธรรมและศาสนา^{๒๓๘} มีการให้การศึกษาเรียนรู้อย่างต่อเนื่อง และร่วมกับหน่วยงานที่เกี่ยวข้องด้านวัฒนธรรมและศาสนา^{๒๓๙} การส่งเสริมให้บุคลากรักเรียนผู้ชนบธรรมเนียมประเพณี วัฒนธรรมท้องถิ่นท้องถิ่นและวัฒนธรรมที่เป็นสากล เช่น การแต่งกายที่เป็นแบบชุดสากล การทักทาย และการปกครองแบบประชาธิปไตย^{๒๔๐} โครงการเข้าร่วมกิจกรรมงานพิธี ราชพิธี รัฐพิธี ในวันสำคัญต่างๆ โครงการศึกษาดูงาน เพื่อเพิ่มประสิทธิภาพในการทำงาน เรียนรู้ตามแบบ อย่างที่พัฒนาแล้ว เกิดการพัฒนาวิสัยทัศน์ ในการทำงาน โครงการประชุมสัมมนาราชการ และลูกจ้างประจำในสังกัด โครงการงานสืบสานวัฒนธรรมไทยสู่สากล^{๒๔๑} มีการจัดให้มีโครงการเสริมสร้างคุณธรรม จริยธรรม และการ

^{๒๓๔} สัมภาษณ์ นายฉลาด มีลาภ, นายกองคการบริหารส่วนตำบลซากกระโดน, ๑๙ มกราคม ๒๕๖๐.

^{๒๓๕} สัมภาษณ์ นายธนวัฒน์ พันธุ์, หัวหน้าสำนักปลัดเทศบาลนครระยอง, ๒๓ มกราคม ๖๐

^{๒๓๖} สัมภาษณ์ นายพิรุณ วิลลักษ์, นายอำเภอวังจันทร์, ๕ กุมภาพันธ์ ๒๕๖๐.

^{๒๓๗} สัมภาษณ์ นายณรงค์ วิริยะกิจ, ผู้อำนวยการโรงเรียนโรงเรียนวัดสุขไพโรจน์, ๑๘ กุมภาพันธ์ ๒๕๖๐.

^{๒๓๘} สัมภาษณ์ นายสุรศักดิ์ เจริญศิริโชติ, ผู้อำนวยการจังหวัดระยอง, ๑๗ กุมภาพันธ์ ๒๕๖๐.

^{๒๓๙} สัมภาษณ์ พระมหาวิระชัย ขยวีโร ดร., เจ้าอาวาสวัดคลองบางบ่อ เจ้าคณะตำบลวังจันทร์, ๒๙ มกราคม ๒๕๖๐.

^{๒๔๐} สัมภาษณ์ ดร.ประนอม บำรุง, ผู้อำนวยการโรงเรียนชุมชนบ้านวังจันทร์, ๑๒ มกราคม ๒๕๖๐.

^{๒๔๑} สัมภาษณ์ ดร.ธวัชชัย อู่พานิช, ผู้อำนวยการสำนักงานเขตพื้นที่การประถมศึกษาระยอง เขต ๑, ๕ มีนาคม ๒๕๖๐.

รักษาวินัย สำหรับผู้บริหาร สมาชิกองค์กรปกครองส่วนท้องถิ่น และบุคลากรอย่างต่อเนื่อง^{๒๔๒} มีการจัดส่งผู้บริหาร สมาชิก อบท. เข้ารับการอบรมด้านคุณธรรม จริยธรรม และการรักษาวินัยเป็นประจำทุกปี มีการจัดทำ ประกาศด้านคุณธรรม จริยธรรม ของผู้บริหารท้องถิ่น^{๒๔๓} ผู้บริหารจัดการต้องมีใจตามหลักธรรมาภิบาล เพื่อพัฒนาสมาชิกองค์กรปกครองส่วนท้องถิ่นให้เป็นองค์กรแห่งการเรียนรู้ บุคลากรมีคุณภาพและมีความสุข ให้บริการแก่ประชาชนให้ดีขึ้นทั้งในด้านปริมาณและคุณภาพ^{๒๔๔} ต้องมีการดำเนินการจัดอบรมจริยธรรม เชิญผู้นำทางศาสนามาให้ความรู้^{๒๔๕} มีการจัดอบรมเป็นประจำทุกสัปดาห์ วันพุธ และให้หน่วยงาน ดำเนินการอย่างต่อเนื่อง มีการจัดประชุม สภาเทศบาล มีการคุยนอกรอบ เพื่อการส่งเสริม คุณธรรมจริยธรรม จัดทำโครงการ โดยให้พนักงานเทศบาล สมาชิกสภาเทศบาล เข้าร่วมทุกครั้ง ที่มีการอบรม ทำได้โดยการจัดโครงการปฏิบัติธรรม เป็นส่วนหนึ่งของแผนการปฏิบัติราชการ^{๒๔๖} จัดค่ายนำวิชาการให้ความรู้ ให้ทุน และพาไปดูงาน และสร้างความตระหนักรู้ในด้านคุณธรรม จริยธรรม อย่างต่อเนื่อง^{๒๔๗} ให้ทุนและพาไปดูงาน และสร้างความตระหนักรู้ในด้านคุณธรรม จริยธรรมอย่างต่อเนื่อง จัดทำและดำเนินการ ตามโครงการส่งเสริมพระพุทธศาสนา เข้าวัดปฏิบัติธรรมอย่างต่อเนื่องทุกปี จัดกิจกรรม สร้างความตระหนัก เพื่อยึดมั่นในวินัยของข้าราชการพลเรือน มีการส่งเสริมบรรยากาศการทำงานที่เอื้อต่อการพัฒนาคุณธรรม จริยธรรม ทั้งภายในและภายนอกองค์กร^{๒๔๘} ต้องมุ่งแก้ปัญหาความเดือดร้อนของประชาชนด้วยความเป็นธรรม รวดเร็ว และมุ่งเสริมสร้างความเข้าใจอันดีระหว่างหน่วยงานและประชาชน^{๒๔๙} ต้องปฏิบัติหน้าที่ด้วยความสุภาพ เรียบร้อยมีอัธยาศัย^{๒๕๐} ต้องรักษาความลับที่ได้จากการปฏิบัติหน้าที่ การเปิดเผยข้อมูลที่เป็นความลับโดยข้าราชการต้องรักษา และเสริมสร้างความสามัคคีระหว่างผู้ร่วมงาน พร้อมกับให้ความช่วยเหลือเกื้อกูลซึ่งกันและกันในทางที่ชอบ^{๒๕๑}

^{๒๔๒} สัมภาษณ์ นายสุทัศน์ ปัทมาวีรภรณ์, รองนายกเทศมนตรีตำบลชุมแสง, ๒๕ กุมภาพันธ์ ๒๕๖๐.

^{๒๔๓} สัมภาษณ์ นายกิตติศักดิ์ กุลรัตน์, นายกองค์การบริหารส่วนตำบลแก่ง, ๔ มกราคม ๖๐.

^{๒๔๔} สัมภาษณ์ นายฉลาด มีลาภ, นายกองค์การบริหารส่วนตำบลชาภักดิ์, ๒๗ กุมภาพันธ์ ๒๕๖๐.

^{๒๔๕} สัมภาษณ์ นายธนวัฒน์ พันธุ์, หัวหน้าสำนักปลัดเทศบาลนครระยอง, ๒๓ มกราคม ๖๐.

^{๒๔๖} สัมภาษณ์ นายพิรุณ วัฒนอักษร, นายอำเภอวังจันทร์, ๕ กุมภาพันธ์ ๒๕๖๐.

^{๒๔๗} สัมภาษณ์ นายสุรศักดิ์ เจริญศิริโชติ, ผู้ว่าราชการจังหวัดระยอง, ๑๗ กุมภาพันธ์ ๒๕๖๐.

^{๒๔๘} สัมภาษณ์ นายวรวิทย์ ศุภโชคชัย, นายกเทศมนตรีนครระยอง, ๒๔ มกราคม ๒๕๖๐.

^{๒๔๙} สัมภาษณ์ นายพิรุณ วัฒนอักษร, นายอำเภอวังจันทร์, ๕ กุมภาพันธ์ ๒๕๖๐.

^{๒๕๐} สัมภาษณ์ นายธนวัฒน์ พันธุ์, หัวหน้าสำนักปลัดเทศบาลนครระยอง, ๒๓ มกราคม ๖๐.

^{๒๕๑} สัมภาษณ์ พระมหาวิระชัย ขยวีโร ดร., เจ้าอาวาสวัดคลองบางบ่อ เจ้าคณะตำบลวังจันทร์, ๒๙ มกราคม ๒๕๖๐.

จากการให้สัมภาษณ์ของผู้ให้ข้อมูลสำคัญ ผู้วิจัยได้วิเคราะห์ สังเคราะห์ ข้อมูลแล้วพิจารณาว่า การจะสร้างปัญญาให้เกิดขึ้นแก่บุคลากรองค์กรปกครองส่วนท้องถิ่นนั้น มีความจำเป็นต้องพึ่งพาเทคโนโลยี และความรู้ทางด้านข่าวสาร อีกประการที่สำคัญนั้นก็คือ การรับฟังข้อเสนอแนะ เวลาร่วมประชุม การสานเสวนา เปิดโอกาสให้แสดงความคิดเห็นของผู้บริหารเป็นสิ่งสำคัญ ความรู้ในปัจจุบันเป็นสิ่งที่ทุกคนสามารถเข้าถึงได้ การไม่หยุดการพัฒนาตนเองก็เป็นสิ่งสำคัญ ปัญญาที่เกิดจากทักษะการทำงานก็เป็นสิ่งที่สำคัญเช่นกัน ผู้บังคับบัญชามีหน้าที่เสริมสร้างและพัฒนาให้ผู้อยู่ใต้บังคับบัญชามีวินัยป้องกันมิให้ผู้อยู่ ใต้บังคับบัญชากระทำความผิดวินัย และดำเนินการทางวินัยแก่ผู้อยู่ใต้บังคับบัญชาซึ่งมีกรณีอันมีมูลที่ควรกล่าวหาว่ากระทำความผิดวินัย พนักงานส่วนตำบลต้องรักษาชื่อเสียงของตน และรักษาเกียรติศักดิ์ของตำแหน่งหน้าที่ราชการของตนมิให้เสื่อมเสีย โดยไม่กระทำการใดๆ อันได้ชื่อว่าเป็นผู้ประพฤติชั่ว พนักงานส่วนตำบลต้องไม่กระทำการหรือยอมให้ผู้อื่นกระทำการหาผลประโยชน์อันอาจทำให้เสียความเที่ยงธรรมหรือเสื่อมเสียเกียรติศักดิ์ของตำแหน่งหน้าที่ราชการของตนพนักงานส่วนตำบลต้องสุภาพเรียบร้อย รักษาความสามัคคี และไม่กระทำการอย่างใดที่เป็นการกลั่นแกล้งกัน และต้องช่วยเหลือกันในการปฏิบัติราชการระหว่างพนักงานส่วนตำบลด้วยกันและผู้ร่วมปฏิบัติราชการได้นำหลักพุทธธรรม มาประยุกต์ใช้ในการบริหาร และเป็นตัวขับเคลื่อนที่จะนำพาตนเองและผู้ใต้บังคับบัญชาให้เป็นบุคคลที่มีคุณธรรม พลุกจิตสำนึกให้รักงานรักหน้าที่มากกว่าผลประโยชน์ส่วนตน มีการทำงานเป็นทีม มอบหมายงานที่เหมาะสมแต่ละทีมกระจายอำนาจในการทำงาน ต้องมีความเข้าใจอย่างถ่องแท้ถึงมาตรการต่างๆ ที่จะต้องร่วมปฏิบัติให้บังเกิดผล ต้องส่งเสริมประชาธิปไตย ความเสมอภาค และสิทธิเสรีภาพของประชาชน ต้องประสานและให้ความร่วมมือในการปฏิบัติหน้าที่ขององค์กรปกครองส่วนท้องถิ่นอื่น ต้องสนับสนุนหรือช่วยเหลือส่วนราชการหรือองค์กรปกครองส่วนท้องถิ่นอื่นในการพัฒนาท้องถิ่น เสริมสร้างเครือข่ายครอบครัวให้เข้มแข็ง มีสัมพันธภาพที่ดี เกิดความอบอุ่นรักษาสืบทอดวัฒนธรรมอันดีงาม สร้างและพัฒนาเครือข่ายและจัดระบบการป้องกันและบรรเทาสาธารณภัยขององค์กรปกครองส่วนท้องถิ่น เสริมสร้างขีดความสามารถของประชาชนในการแก้ไขปัญหาความยากจนโดยน้อมนำหลักปรัชญาเศรษฐกิจพอเพียง ต้องสนับสนุน และส่งเสริมในการป้องกันและแก้ไขเพื่อลดปัญหาจราจร และอาชญากรรมเพื่อความปลอดภัยในชีวิตและทรัพย์สินของประชาชน ต้องมีนโยบายการพัฒนาบุคลากรด้านคุณธรรม จริยธรรม เป็นสายลักษณะอักษร มีการประกาศนโยบายการพัฒนาบุคลากรด้านคุณธรรม จริยธรรมให้เป็นที่รับทราบอย่างกว้างขวางภายในหน่วยงาน หน่วยงานองค์กรปกครองส่วนท้องถิ่นได้ให้บุคลากรมีส่วนร่วมในการกำหนดกิจกรรม การพัฒนาคุณธรรม จริยธรรม ต้องมีการส่งเสริมบรรยากาศการทำงานที่เอื้อต่อการพัฒนาคุณธรรม จริยธรรม ทั้งภายในและภายนอกองค์กร มีการจัดอบรมให้ความรู้ด้านคุณธรรม จริยธรรมแก่บุคลากรในหน่วยงานอย่างต่อเนื่อง มีการส่งเสริมและยกย่องเชิดชูผู้มีคุณธรรม จริยธรรมในหน่วยงานให้สาธารณชนได้รับรู้ บุคลากรมีการศึกษาหา

ความรู้ทางวิชาการจากแหล่งความรู้ต่างๆ ในหน้าที่ที่ตนปฏิบัติและวิชาชีพของตนอยู่เสมออย่างมีคุณธรรม จริยธรรม หน่วยงานองค์กรปกครองส่วนท้องถิ่นต้องมีการส่งเสริมกิจกรรมการให้บริการด้วยหัวใจความเป็นมนุษย์ การใช้เวลา ให้ข้อมูล ให้กำลังใจ เอื้ออาทรมีการทำงานเป็นทีมและปฏิบัติตามมาตรฐานวิชาชีพ หน่วยงานองค์กรปกครองส่วนท้องถิ่นต้องมีการส่งเสริมวัฒนธรรมองค์กรที่ดี เช่น ส่งเสริมในเรื่องความคิดริเริ่มสร้างสรรค์ แต่งกายสุภาพเหมาะสม ปฏิบัติงานตรงตามเวลาละเว้นการนำเวลาราชการไปประกอบภารกิจส่วนตัว ยึดถือระบบคุณธรรม บุคลากรต้องมีผลงานที่เกิดขึ้นอย่างเป็นรูปธรรม ได้มีการถ่ายทอดและแลกเปลี่ยนเรียนรู้ทั้งภายในและภายนอกหน่วยงาน ต้องไม่ใช้สถานะหรือตำแหน่งไปแสวงหาประโยชน์ที่มิควรได้สำหรับตนเองหรือผู้อื่น ไม่ว่าจะเป็นประโยชน์ในทางทรัพย์สินหรือไม่ก็ตาม ตลอดจนไม่รับของขวัญ ของกำนัล หรือประโยชน์อื่นใดจากผู้ร้องเรียนหรือบุคคลที่เกี่ยวข้อง เพื่อประโยชน์ต่างๆ อันอาจเกิดจากการปฏิบัติหน้าที่ของตน เว้นแต่เป็นการให้โดยธรรมจรรยาหรือการให้ตามประเพณี ต้องประพฤติตนให้สามารถทำงานร่วมกับผู้อื่นด้วยความสุภาพมีน้ำใจ มีมนุษยสัมพันธ์อันดี ต้องไม่ปิดบังข้อมูลที่จำเป็นในการปฏิบัติงานของเพื่อนร่วมงาน และไม่นำผลงานของผู้อื่นมาแอบอ้างเป็นผลงานของตน

จริยธรรมและคุณธรรมเหล่านี้เป็นเครื่องยึดเหนี่ยวน้ำใจของผู้อื่นไว้ได้ เพราะเป็นเครื่องก่อให้เกิดความรักสามัคคีกลมเกลียวสนิทสนมยิ่งๆ ขึ้นและผูกพันให้มั่นคงตลอดไป เหมือนเพลาารถอันตรึงล้อไว้แน่นกำลังหมุนก็พาให้รถวิ่งไปได้ หากถ้าขาดจริยธรรมและคุณธรรมเหล่านี้ ความรัก ความสามัคคีก็ไม่เกิดขึ้นที่เกิดขึ้นแล้วก็สลายไป จะเห็นได้ว่า การบริหารงานขององค์กรนั้น สิ่งหนึ่งที่จะต้องทำเป็นอย่างยิ่งก็คือ การบริหารความขัดแย้ง เมื่อความขัดข้องหมองใจระหว่างกันไม่ว่าจะเป็นระหว่างผู้นำการบริหารกับผู้ใต้บังคับบัญชา หรือระหว่างผู้ใต้บังคับบัญชาด้วยกันก็ตามย่อมทำให้เกิดความไม่สบายใจ รุนแรงใจ ร้อนใจ หรือทุกขในขณะปฏิบัติหน้าที่และที่สำคัญจะมีผลต่อประสิทธิภาพและประสิทธิผลของงานอีกด้วย การชิงดีชิงเด่น หรืออาจจะจ้องที่จะทำร้ายกันก็ตาม ส่วนผู้นำการบริหารใด ประพฤติปฏิบัติในจริยธรรมเหล่านี้ องค์กรก็สงบสุข เกิดความสามัคคี ประองดองต่อกัน ธรรมภาชิตบทหนึ่งได้กล่าวไว้ว่า สุขาสงสมสามัคคี แปลว่า ความกลมเกลียวเหนียวแน่นฉันท์มิตรสหายย่อมนำความสุขมาให้ ในองค์กรก็เช่นกันพึงหวังเป้าหมายขององค์กรเป็นที่ตั้ง ย่อมจะต้องให้ความสำคัญต่อการปฏิบัติตนเป็นแบบอย่างที่ดีแก่ผู้ตามให้ถึงที่สุดจนสามารถครองใจผู้ตามได้ จึงจะเรียกว่า มีการครองตนที่ดี มีการครองคนที่ดี และมีการครองงานที่เก่ง แม้ในทางทฤษฎีผู้นำ เชิงพฤติกรรมก็พยายามที่จะอธิบายว่า การบริหารองค์กรนั้นจะต้องมุ่งไปที่บุคลากรเป็นหลัก การปฏิบัติงานจึงจะเกิดประสิทธิภาพได้ ดังนั้น ฐานคิดเชิงพุทธจึงอยู่ที่ว่า ผู้นำการบริหารองค์กรจะดำเนินกิจกรรมการบริหารอย่างไร จึงจะสามารถใช้ศักยภาพของผู้ตามให้เกิดประสิทธิภาพสูงสุดเพื่อเป้าหมายขององค์กรได้และครองใจผู้ตามได้ องค์การบริหารส่วนตำบลต้องมีการสร้างความรู้ โดยการอบรม

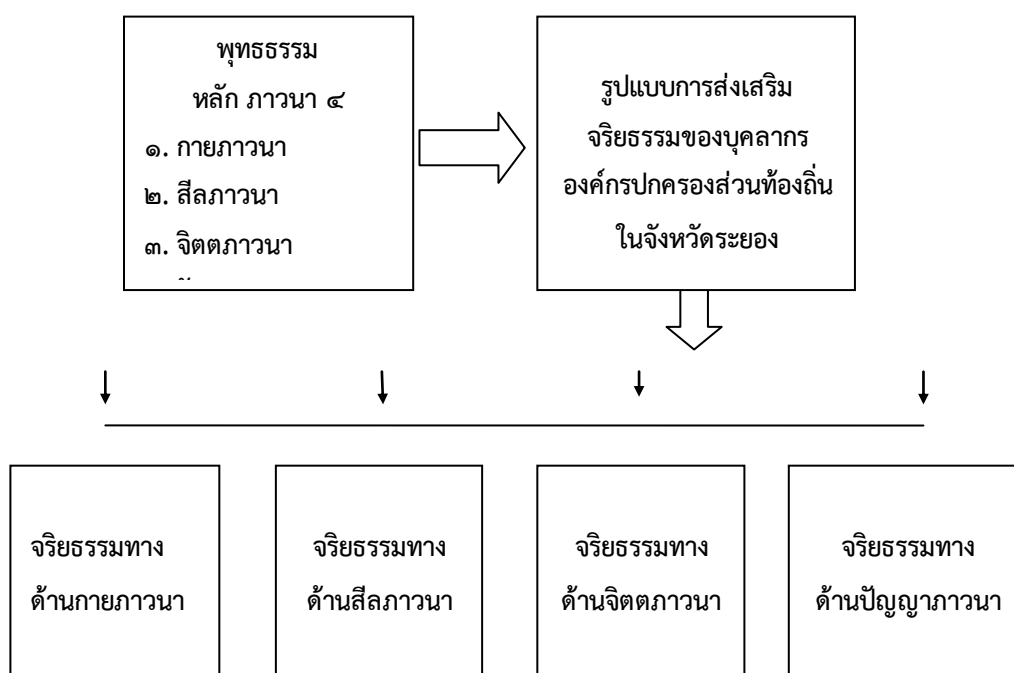
บุคลากรให้เกิดความเข้าใจและศรัทธา ในการนำหลักความรับผิดชอบมาใช้ในการบริหาร เพื่อให้เกิดประโยชน์สูงสุดแก่ชุมชน และบุคลากร

นอกจากนั้นผู้วิจัยพิจารณาว่า การสร้างจริยธรรม ต้องมีการนำหลักความโปร่งใสมาปรับใช้ในงานบริหารขององค์การบริหารส่วนตำบล ต้องมีการสร้างความรู้และสร้างความเชื่อใจให้กับประชาชน ด้วยการนำหลักความโปร่งใสมาใช้ในการบริหารทุกด้านด้วยความชัดเจน สามารถตรวจสอบความถูกต้องและประเมินผลได้ มีการเปิดโอกาสให้ประชาชนรับรู้และเสนอความคิดเห็นในการบริหารโครงการ เพื่อตอบสนองความต้องการของชุมชน กระจายการพัฒนาให้ทั่วถึง เพื่อประสิทธิภาพและประสิทธิผล ในการกำหนดโครงการต่างๆ ต้องให้ประชาชนสามารถตรวจสอบได้ และประกาศให้ประชาชนทราบโดยทั่วถึง และมีผู้แทนภาคประชาชน ร่วมตรวจรับงานจ้างเหมา มีป้ายประชาสัมพันธ์โครงการก่อสร้าง ปิดประกาศงบประมาณ รายรับ-รายจ่าย ในทุกโครงการ

นอกจากนั้นการสร้างจริยธรรมกับบุคลากร ผู้วิจัยมีความคิดว่า ต้องมีการนำหลักความโปร่งใสมาปรับใช้ในงานบริการของ องค์การปกครองส่วนท้องถิ่น ต้องนำหลักความโปร่งใสมาปรับใช้ในการบริการ โดยมี ตรวจสอบ ความโปร่งใสในงานบริการอย่างสม่ำเสมอ เพื่อให้ประชาชนเกิดความเข้าใจ จนก่อให้เกิดความศรัทธา ในงานบริการขององค์กรปกครองส่วนท้องถิ่น และต้องมีการสื่อสารให้ประชาชน รับรู้ เข้าใจ ขั้นตอน สถานที่ เวลา โดยการประชาสัมพันธ์งานบริการทุกด้าน พร้อมให้ข้อมูล ระเบียบปฏิบัติ และรับร้องทุกข์หากเกิดปัญหากับประชาชน พร้อมทั้งอบรมเจ้าหน้าที่ให้มีความรู้ความเข้าใจในสาระของงานบริการ เพื่อคอยให้คำแนะนำแก่ประชาชน อีกทั้งจัดหน่วยงานเคลื่อนที่เพื่อเพิ่มความสะดวกแก่ประชาชน เพื่อลดขั้นตอน และปัญหา ที่เกิดจากงานบริการเพื่อที่จะได้นำไป แก่ในงานบริการต่อไป

การสร้างจริยธรรม โดยการนำหลักความโปร่งใสมาปรับใช้ในงานสนับสนุนขององค์กรปกครองส่วนท้องถิ่น ควรมีการสร้างความรู้ ความเข้าใจ อย่างชัดเจนในการนำหลักความโปร่งใสมาปรับใช้ในงานสนับสนุนขององค์การปกครองส่วนท้องถิ่น ต้องมีการสร้างค่านิยม ความเชื่อขององค์กรให้เห็นถึงคุณค่าความซื่อสัตย์ในการปฏิบัติงานของคนในองค์กร อย่างสม่ำเสมอ โดยให้รางวัลแก่ผู้ที่ดีและลงโทษผู้ที่ทำผิดอย่างยุติธรรม ของคนภายในองค์กร รวมถึงการสนับสนุนกิจกรรมต่างๆ ทั้งภาคเอกชน และภาคประชาชน ด้วยความโปร่งใส โดยการเปิดเผยข้อมูลอย่างตรงไปตรงมา รวมทั้งสนับสนุนโครงการที่เน้นประโยชน์ต่อชุมชน เน้นความยั่งยืน ไม่เป็นไปตามกระแส สามารถตรวจสอบความถูกต้องจากทุกฝ่ายได้ มีการสนับสนุนงบประมาณ ให้กับโครงการและกิจกรรมต่างๆ ที่สร้างวัฒนธรรมและประเพณีของชุมชน ที่อยู่ในระเบียบการเบิกจ่ายขององค์กรปกครองส่วนท้องถิ่น พร้อมแจ้ง รายรับ-รายจ่าย ให้ทุกฝ่ายทราบข้อมูลอย่างเปิดเผย ต้องมีการสร้างจริยธรรมโดยการนำหลักการมีส่วนร่วมมาปรับใช้ในงานขององค์กรปกครองส่วนท้องถิ่น ต้องมีการสร้างความรู้ ความเข้าใจ ในหลักการมีส่วนร่วมเพื่อสร้างความร่วมมือระหว่างภาครัฐ ภาคเอกชน และภาคประชาชน โดย

การเปิดโอกาสให้ทุกฝ่าย มีส่วนร่วมในการคิดและตัดสินใจในนโยบายการบริหาร โดยการสร้างความสัมพันธ์ระหว่าง ประชาชน กับ ภาครัฐ ด้วยการจัดกิจกรรมต่างๆ ที่เป็นการเสริมสร้างการมีส่วนร่วมในการพัฒนาชุมชนไปด้วยกัน พร้อมทั้งมีการประชาสัมพันธ์ และทำการชี้แจงให้ประชาชนตระหนักในการมีส่วนร่วมในการแก้ปัญหาต่างๆที่เกิดขึ้นในชุมชน มิใช่เพียงแจ้งข่าวสารให้ทางราชการเข้าไปแก้ไขเพียงฝ่ายเดียว เพราะจะทำให้ปัญหาแก้ไม่ตรงจุด จะจนกลายเป็นปัญหาลุกลามเพื่อประสิทธิภาพ และประสิทธิผลของงานบริหารของบุคลากร



แผนภาพที่ ๔.๒ พุทธธรรมภาวนา ๔ กับการส่งเสริมจริยธรรม

จากแผนภาพที่ ๔.๒ ผู้วิจัยได้ทบทวนวรรณกรรม โดยการนำหลักพุทธธรรมภาวนา ๔ มาผสมผสานกับหลักจริยธรรมเพื่อเป็นรูปแบบการส่งเสริมจริยธรรมของบุคลากรองค์กรปกครองส่วนท้องถิ่นในจังหวัดระยอง เกิดเป็นจริยธรรมทางด้านกายภาวนา จริยธรรมทางด้านสีสภาวนา จริยธรรมทางด้านจิตตภาวนา จริยธรรมทางด้านปัญญาภาวนา ซึ่งได้ทำแผนภาพเพื่ออธิบายความของวัตถุประสงค์การวิจัยเชิงคุณภาพส่วนของข้อที่ ๓ ข้างต้น

ตารางที่ ๔.๑๒ ด้านปัญญาภาวนา

ข้อที่	ประเด็น/ตัวบ่งชี้	ความถี่	คนที่
๑.	การเรียนรู้ตลอดชีวิต	๔	๓,๔,๖,๗
๒.	การฟังความคิดเห็น	๓	๑,๒,๑๔

๓.	หาความรู้เพิ่มเติม	๓	๑,๒,๖
----	--------------------	---	-------

จากตารางที่ ๔.๑๑ ผู้ให้ข้อมูลสำคัญได้กล่าวถึงการเรียนรู้ตลอดชีวิต การฟังความคิดเห็นของผู้อื่นเวลาประชุมประจำเดือน หรือว่าประชุมประจำปี นอกจากการหาความรู้เพิ่มเติม

๔.๑.๑ สรุปผลการวิจัยเชิงคุณภาพ

หน่วยงานที่บุคลากรสังกัดอยู่นั้นต้องส่งเสริมให้บุคลากรของตน กล้าตัดสินใจ ยืนหยัดในสิ่งที่ถูกต้องไม่เกรงกลัวต่อ สิ่งที่มีผิดกฎหมายศีลธรรม จรรยาบรรณของข้าราชการ ดังคำโบราณบันทึกที่ได้บอกไว้ว่า เสาคู่ที่ตั่งมั่นดีแล้ว ย่อมไม่ไหวเอนเพราะน้ำ ลม ที่โหมกระหน่ำเข้ามา การปฏิบัติงานของบุคลากรท้องถิ่นก็เช่นกันแม้ว่าต้องหวั่นไหว จากการเปลี่ยนหน้าที่ ตำแหน่งของผู้นำ ที่เลือกตั้งเข้ามาจากการมีอำนาจของประชาชน เพราะว่าหากปฏิบัติตน ดำรงตน อยู่ในกฎหมายระเบียบข้อบังคับ คำนี้ถึงความถูกต้อง ก็ไม่ต้องกังวลต่อเรื่องใด ดังคำสอนของหลวงพ่ พระพุทธทาสภิกขุ ที่ว่า “วันนี้ดี พรุ่งนี้จะเกรงกลัวอะไร” และการที่บุคลากรท้องถิ่นจะเป็นเช่นนั้นได้ ผู้วิจัยพิจารณาว่า ต้องได้รับการสนับสนุนจาก ผู้นำก่อนเป็นอันดับต้นเมื่อผู้นำสนับสนุน หรือว่าเป็นตัวอย่างที่ดี ผู้ตามคือผู้ใต้บังคับบัญชา สามารถที่จะยึดเป็นแบบอย่างได้ เพราะว่าสามารถโน้มน้าวให้ผู้อื่นเชื่อตามหรือปฏิบัติตามได้ นำไปสู่ ความที่บุคลากรกล้าคิด กล้าตัดสินใจหรือปฏิบัติตามได้ โดยที่มุ่งหวังให้เกิดประโยชน์กับประชาชนในพื้นที่ การที่บุคลากรท้องถิ่นจะเป็นดังเช่นนั้นได้ ผู้วิจัยพิจารณาว่า ต้องมีปัจจัยส่วนนอกเข้ามาประกอบด้วย เพราะว่า บุคคลจะเติบโต มีความศรัทธา ความเชื่อ ความเลื่อมใสขึ้นมาเองไม่ได้การปฏิบัติหน้าที่ของบุคลากรขององค์กรปกครองส่วนท้องถิ่น จะต้องสำรวจ ระวางไม่ประพฤติ ตนเป็นตัวแทนของฝ่ายการเมืองใด การเมืองหนึ่งฝ่ายใด และดำรงไว้ซึ่งความเป็นบุคลากรของรัฐส่วนภูมิภาค ปราศจากอคติอยู่ในศีลธรรมอันดี ยึดมั่นในคุณธรรมและจริยธรรม กระทำในสิ่งที่ถูกต้องเป็นธรรม ปฏิบัติหน้าที่อย่างมีจิตสำนึก ด้วยความซื่อสัตย์สุจริต เสมอภาค และเสียสละเพื่อส่วนรวมอย่างเต็มกำลังความสามารถ มีความรอบคอบ รวดเร็ว โปร่งใส ตรวจสอบได้และเข้าใจในระบบงานประนีประนอม โดยคำนึงถึงประโยชน์ของราชการและของประชาชนในพื้นที่รับผิดชอบมุ่งถึงประโยชน์ เพื่อให้เป็นที่เชื่อถือศรัทธาแก่ประชาชน จะต้องแสดงให้เห็นปรากฏด้วยว่าตนไม่มีผลประโยชน์เกี่ยวข้องกับผลประโยชน์ ไม่ว่าในทางใดทางหนึ่งทั้งจักต้องแสดงให้เห็นที่ประจักษ์แก่สาธารณชนด้วยว่าตนปฏิบัติเช่นนี้อย่างเคร่งครัดครบถ้วน

จะต้องปฏิบัติในกฎระเบียบอย่างเสมอกัน ทั้งต่อหน้าและลับหลัง คือ มีความประพฤติสุจริตดีงาม ถูกต้องตามระเบียบวินัย ไม่ทำตนให้เป็นที่น่ารังเกียจของหมู่คณะ ให้สอดคล้องกับความต้องการขององค์กรเพื่อเป็นต้นแบบในการดำเนินชีวิตของมนุษย์ที่เปี่ยมล้นไปด้วยศีล สมาธิ ปัญญา ซึ่งเป็นหัวใจของพระพุทธศาสนา เป็นการนำสิ่งที่มีค่าที่พระพุทธเจ้าท่านได้สละเวลาทั้งชีวิต โดยเน้นหลักการพัฒนาศรัทธาภรณ์มนุษย์วิถีพุทธ เพื่อก่อให้เกิดต้นแบบทุนมนุษย์วิถีพุทธเพื่อไปสร้างวัฒนธรรมองค์กร สังคมไทยให้มีประสิทธิผลสูง เกิดความมั่นคงเนื่องจากการพัฒนาออกไปจากตนเอง

ครอบครัว ชุมชน ประเทศชาติ โลก ร่วมสร้างศรัทธาที่มีแนวทางที่ดี จะทำให้ทุกคนเป็นสัตว์บุรุษ สามารถเผชิญกับสิ่งต่างๆ รอบด้านได้ด้วยใจที่เป็นสุข เปี่ยมไปด้วยศีล สมาธิ ปัญญา ตามหลักพระพุทธศาสนา รวมทั้งการพัฒนาจิตใจของตนเองและการก่อให้เกิดสังคมที่เป็นรูปธรรมของสังคมที่มีลักษณะสังคมแบบ Share & Care

ปัจจัยที่ส่งผลต่อคุณธรรมจริยธรรมสำหรับบุคลากรขององค์กรปกครองส่วนท้องถิ่น คือ การได้รับการพัฒนาอย่างต่อเนื่อง เพราะว่าสิ่งนี้จะนำไปสู่ทัศนคติที่ดีในการทำงาน องค์กรจะได้ประโยชน์สูงจาก สิ่งดังกล่าวมา แต่แนวทางปฏิบัติขององค์กรปกครองส่วนท้องถิ่นต้อง สอดคล้องกับจริยธรรมที่ควรประพฤติของบุคลากรองค์กรปกครองส่วนท้องถิ่น ไม่เอนเอียงไปตามกระแส การเมืองท้องถิ่นเวลาผลัดเปลี่ยนผู้นำ คือ นายกองค์การบริหารส่วนตำบล นายกเทศบาลต่างๆ การปลุกฝังเรื่องวินัย และจริยธรรมโดยอาศัยหลักธรรมทางพระพุทธศาสนา เป็นสิ่งสำคัญอีกประการหนึ่ง และสิ่งที่เป็นปัจจัยภายนอกที่ส่งผลให้เกิดปัจจัยที่ดี มีมีผลต่อคุณธรรมจริยธรรมของบุคลากรองค์กรปกครองส่วนท้องถิ่นก็คือ การบริการที่ได้รับผลน่าพึงพอใจจากประชาชนในพื้นที่ และบุคลากรร่วมงานของทุกภาคส่วนงาน ที่เกี่ยวเนื่องถึงกัน

บุคลากรองค์กรปกครองส่วนท้องถิ่น ต้องตั้งตนดำรงตนอยู่บนพื้นฐานของคุณธรรมเป็นส่วนตนก่อนนั้น คือ ศีล ๕ และประเพณีวัฒนธรรม อันดีงาม ของชุมชน รักษา กาย วาจา ใจ ให้เรียบร้อย และจริยธรรมสำหรับการทำงานนั้นต้องตั้งตนไว้ ไม่ผิดกฎหมายรักษามลประโยชน์ส่วนรวม อำนาจความสะอาดให้กับประชาชน เป็นคนดีมีพหุติที่ถูกต้อง ต้องมุ่งผลสัมฤทธิ์ของงาน รับผิดชอบ ต่อตนเอง และสังคม ยึดมั่นในหลักของกฎหมายบ้านเมือง ยึดมั่นหลักเกณฑ์ของสังคม และพัฒนาตนเองอย่างต่อเนื่องเคารพสิทธิซึ่งกันและกัน ยึดหลักประชาธิปไตย ให้ความเสมอภาคแก่ประชาชนที่มาติดต่อขอรับบริการต่างๆ อย่างเท่าเทียมรับฟังความคิดเห็นความรับผิดชอบเป็นสิ่งที่จำเป็นที่มีผลต่อคุณธรรมและจริยธรรมของบุคลากรองค์กรปกครองส่วนท้องถิ่น

บุคลากรองค์กรปกครองส่วนท้องถิ่น ต้องยึดถือประโยชน์ของประเทศชาติเหนือกว่าประโยชน์ส่วนตน และไม่มีผลประโยชน์ทับซ้อน เพราะว่าบางพื้นที่บุคลากรเป็นคนในพื้นที่จังหวัดนั้น อำเภอนั้น ตำบลนั้น ดังนั้น บุคลากรองค์กรปกครองส่วนท้องถิ่นต้อง ไม่นำความสัมพันธ์ส่วนตัวที่ตนมีต่อบุคคลอื่น ไม่ว่าจะเป็นญาติพี่น้อง พรรคพวก เพื่อนฝูง หรือผู้มีบุญคุณส่วนตัว มาประกอบการใช้ดุลยพินิจให้เป็นคุณหรือเป็นโทษแก่บุคคลนั้น หรือปฏิบัติต่อบุคคลนั้นต่างจากบุคคลอื่นเพราะชอบหรือชัง ต้องไม่ใช้เวลาราชการ เงิน ทรัพย์สิน บุคลากร บริการ หรือสิ่งอำนวยความสะดวกของทางราชการไปเพื่อประโยชน์ส่วนตัวของตนเอง หรือผู้อื่น เว้นแต่ได้รับอนุญาตโดยชอบด้วยกฎหมาย ด หรือดำรงตำแหน่ง หรือปฏิบัติการใดในฐานะส่วนตัว ซึ่งก่อให้เกิดความเคลือบแคลงหรือสงสัยว่าจะขัดกับประโยชน์ส่วนรวมที่อยู่ในความรับผิดชอบของหน้าที่ ในกรณีที่มีความเคลือบแคลงหรือสงสัยให้ข้าราชการผู้นั้นยุติการกระทำดังกล่าวไว้ก่อน แล้วแจ้งให้ผู้บังคับบัญชา หัวหน้าส่วนราชการและ

คณะกรรมการจริยธรรมพิจารณา เมื่อคณะกรรมการจริยธรรมวินิจฉัยเป็นประการใดแล้วจึงปฏิบัติตามนั้น การสร้างจริยธรรม ต้องมีการนำหลักการมีส่วนร่วมมาปรับใช้ในงานบริการขององค์กรปกครองส่วนท้องถิ่น ต้องมีการสร้างความรู้ ความเข้าใจ ถึงประโยชน์ของการนำหลักการมีส่วนร่วมมาใช้ในการบริการเพื่อสร้างความสะดวกรวดเร็ว ในงานบริการและการแก้ปัญหาต่างๆที่เกิดขึ้นในการบริการอย่างทันที่ โดยองค์กรปกครองส่วนท้องถิ่น ต้องมีการสร้างความรู้ในขั้นตอนการรับบริการให้กับประชาชน โดยการให้ประชาชนมีส่วนร่วมในการเสนอความคิดเห็นในขั้นตอนการให้บริการที่รวดเร็ว และตรงตามวัตถุประสงค์ขององค์กรปกครองส่วนท้องถิ่นในการบริการและมีการนำเทคโนโลยีใหม่ๆ มาปรับปรุงการให้บริการเพื่อความสะดวกรวดเร็ว มีการเปิดหลักสูตรอบรมวิธีการใช้งานเทคโนโลยี ให้กับบุคลากรและประชาชนผู้สนใจไปพร้อมๆกัน อีกทั้งองค์กรปกครองส่วนท้องถิ่น ยังทำหน้าที่เป็นหน่วยประสานงานที่ให้บริการระหว่างหน่วยงานอื่นๆ เช่น อำเภอ สรรพกร จังหวัด เปิดรับบริการย่อยด้านกิจการพาณิชย์ สาธารณสุขให้ผู้ประกอบและประชาชน ต้องมีการสร้างจริยธรรม โดยการนำหลักความรับผิดชอบมาปรับใช้ในงานบริหารบุคลากรองค์กรปกครองส่วนท้องถิ่น ต้องมีการสร้างความรู้ ความเชื่อ และความศรัทธา ให้เกิดกับบุคลากรและประชาชน ในการนำหลักความรับผิดชอบมาใช้ในการทำหน้าที่ของตนโดยการอบรมบุคลากรให้เกิดความเข้าใจและศรัทธา ในการนำหลักความรับผิดชอบมาใช้ในการบริหาร เพื่อให้เกิดประโยชน์สูงสุดแก่ชุมชน และทำการศึกษาโครงการว่ามีความสอดคล้อง เกิดประโยชน์แก่ประชาชนในพื้นที่อย่างเต็มที่ สอดคล้องงบประมาณ และไม่เป็นโครงการที่ขาดความต่อเนื่อง มีการติดตามและประเมิน แบ่งแยกหน้าที่ความรับผิดชอบของบุคลากรในการบริหารงานตามหน้าที่ของตนเองอย่างชัดเจน อีกทั้งมีการถ่ายทอดวิธีการทำงานที่มีประสิทธิภาพแก่รุ่นน้องด้วยความเต็มใจ รวมทั้งมีการมีผู้รับผิดชอบกิจกรรมโครงการต่างๆ ใน องค์กรปกครองส่วนท้องถิ่น มีกระบวนการประเมินกิจกรรมโครงการหรืองานต่างๆ และตรวจสอบการทำงานและนำผลการประเมินนั้นมาเป็นส่วนหนึ่งในการพิจารณาขึ้นเงินเดือน การให้รางวัลหรือการลงโทษแก่บุคลากร

๔.๕ ผลการวิจัยเชิงปริมาณ (Quantitative Analysis)

การศึกษาเรื่อง “การส่งเสริมจริยธรรมตามแนวพระพุทธศาสนาของบุคลากรองค์กรปกครองส่วนท้องถิ่น ในจังหวัดระยอง” มีวัตถุประสงค์เพื่อศึกษาหลักพุทธธรรมเพื่อการส่งเสริมจริยธรรมตามแนวพระพุทธศาสนา ของบุคลากร องค์กรปกครองส่วนท้องถิ่น ในจังหวัดระยอง เพื่อศึกษาปัจจัยที่ส่งผลต่อการส่งเสริมจริยธรรมตามแนวพระพุทธศาสนาของบุคลากร องค์กรปกครองส่วนท้องถิ่น ในจังหวัดระยองและเพื่อนำเสนอรูปแบบการส่งเสริมจริยธรรมตามแนวพระพุทธศาสนาของบุคลากร องค์กรปกครองส่วนท้องถิ่น ในจังหวัดระยอง โดยผู้วิจัยได้ทำการเก็บข้อมูลด้วยแบบสอบถาม ซึ่งทำการเก็บแบบสอบถามด้วยตัวเอง และในกรณีที่ได้รับแบบสอบถามกลับมาแล้ว ผู้วิจัยพบข้อบกพร่องในการตอบแบบสอบถามภายหลัง ผู้วิจัยจะคัดแบบสอบถามชุดนั้น

ออกไปและนำแบบสอบถามชุดใหม่ไปเก็บข้อมูลแทน หลังจากนั้นนำมาวิเคราะห์โดยใช้โปรแกรมสำเร็จรูปทางสถิติโดยผู้วิจัยได้จัดลำดับการนำเสนอผลวิเคราะห์ข้อมูล ดังนี้

ตอนที่ ๑ ผลการวิเคราะห์ข้อมูลเกี่ยวกับสถานภาพทั่วไปของผู้ตอบแบบสอบถาม

ตอนที่ ๒ แบบสอบถามเกี่ยวกับหลักพุทธธรรมเพื่อการส่งเสริมจริยธรรมตามหลักเวสาร์ชกรรมธรรม ๕

ตอนที่ ๓ แบบสอบถามเกี่ยวกับหลักพุทธธรรมเพื่อการส่งเสริมจริยธรรมตามหลักภavana ๔

ตอนที่ ๔ แบบสอบถามเกี่ยวกับทฤษฎีการพัฒนาการทางสติปัญญาเพื่อการพัฒนาจริยธรรมของบุคลากรองค์กรปกครองส่วนท้องถิ่น ในจังหวัดระยอง

ตอนที่ ๕ แบบสอบถามเกี่ยวกับการส่งเสริมจริยธรรมตามแนวพระพุทธศาสนาของบุคลากรองค์กรปกครองส่วนท้องถิ่น ในจังหวัดระยอง

ตอนที่ ๖ ทดสอบสมมติฐาน

ตอนที่ ๗ แบบสอบถามเกี่ยวกับปัญหา อุปสรรค และแนวทางการส่งเสริมจริยธรรมตามแนวพระพุทธศาสนาของบุคลากร องค์กรปกครองส่วนท้องถิ่น ในจังหวัดระยอง

สำหรับการแปลความหมายของผลการวิเคราะห์ข้อมูลนั้น ผู้วิจัยได้กำหนดสัญลักษณ์ต่างๆ ที่ใช้ในการวิเคราะห์ข้อมูล ดังนี้

สัญลักษณ์ที่ใช้ในการวิเคราะห์

เพื่อให้เกิดความเข้าใจตรงกันในการแปลความหมายจากการวิเคราะห์ข้อมูล ผู้วิจัยจึงกำหนดความหมายของสัญลักษณ์ดังนี้

$\bar{X}$	หมายถึง	คะแนนเฉลี่ยหรือค่าเฉลี่ย (Mean)
SD	หมายถึง	ส่วนเบี่ยงเบนมาตรฐาน (Standard deviation)
t	หมายถึง	ค่าทดสอบนัยสำคัญของค่าเฉลี่ย ๒ กลุ่ม (ค่าสถิติ t-test)
F	หมายถึง	ค่าทดสอบนัยสำคัญของค่าเฉลี่ยมากกว่า ๒ กลุ่ม (ค่าสถิติ F-test)
*	หมายถึง	ความมีนัยสำคัญทางสถิติที่ระดับ ๐.๐๕
n	หมายถึง	จำนวนตัวอย่าง
Sig. (2-tailed)	หมายถึง	ระดับนัยสำคัญทางสถิติจากการทดสอบใช้ในการสรุปผล
		การทดสอบสมมติฐาน
H ₀	หมายถึง	สมมติฐานหลัก (Null Hypothesis)
H ₁	หมายถึง	สมมติฐานรอง (Alternative Hypothesis)

ตอนที่ ๑ ผลการวิเคราะห์ข้อมูลเกี่ยวกับสถานภาพทั่วไปของผู้ตอบแบบสอบถาม

ตารางที่ ๔.๑๓ จำนวนและร้อยละเกี่ยวกับสถานภาพทั่วไปของผู้ตอบแบบสอบถามโดยจำแนกตามเพศ อายุ ระดับการศึกษา ตำแหน่ง รายได้ต่อเดือน และประสบการณ์ในการทำงาน

(n=๓๖๑)

สถานภาพทั่วไป	จำนวน	ร้อยละ
เพศ		
ชาย	๑๘๙	๕๒.๔
หญิง	๑๗๒	๔๗.๖
รวม	๓๖๑	๑๐๐.๐
อายุ		
ต่ำกว่า ๒๐ ปี	๑๕	๔.๒
๒๐ - ๓๐ ปี	๘๔	๒๓.๓
๓๑ - ๔๐ ปี	๑๐๓	๒๘.๕
๔๑ - ๕๐ ปี	๑๓๗	๓๘.๐
๕๑ ปี ขึ้นไป	๒๒	๖.๑
รวม	๓๖๑	๑๐๐.๐

ตารางที่ ๔.๑๓ จำนวน และร้อยละเกี่ยวกับสถานภาพทั่วไปของผู้ตอบแบบสอบถามโดย
จำแนกตามเพศ อายุ ระดับการศึกษา ตำแหน่ง รายได้ต่อเดือน และประสบการณ์
ในการทำงาน (ต่อ)

(n=๓๖๑)

สถานภาพทั่วไป	จำนวน	ร้อยละ
ระดับการศึกษา		
ต่ำกว่าปริญญาตรี	๕๐	๑๓.๙
ระดับปริญญาตรี	๒๓๓	๖๔.๕
ระดับปริญญาโท	๗๑	๑๙.๗
ระดับปริญญาเอก	๗	๑.๙
รวม	๓๖๑	๑๐๐.๐
ตำแหน่ง		
ผู้บริหาร	๑๒๖	๓๔.๙
พนักงาน	๒๐๐	๕๕.๔
พนักงานจ้าง	๓๕	๙.๗
รวม	๓๖๑	๑๐๐.๐
รายได้เฉลี่ยต่อเดือน		
๕,๐๐๐-๑๐,๐๐๐ บาท	๓๓	๙.๑
๑๐,๐๐๑-๒๐,๐๐๐ บาท	๑๒๗	๓๕.๒
๒๐,๐๐๑-๓๐,๐๐๐ บาท	๑๔๘	๔๑.๐
๓๐,๐๐๑ ขึ้นไป	๕๓	๑๔.๗
รวม	๓๖๑	๑๐๐.๐
ประสบการณ์ในการทำงาน		
๑ - ๑๐ ปี	๑๖๒	๔๔.๙
๑๑ - ๒๐ ปี	๑๓๖	๓๗.๗
๒๑ - ๓๐ ปี	๕๐	๑๓.๙
๓๑ - ๔๐ ปี	๑๓	๓.๖
รวม	๓๖๑	๑๐๐.๐

จากตารางที่ ๔.๑๒ พบว่า ผู้ตอบแบบสอบถามส่วนใหญ่เป็นเพศชายมากที่สุดจำนวน ๑๘๙ คน คิดเป็นร้อยละ ๕๒.๔ รองลงมาเป็นเพศหญิง จำนวน ๑๗๒ คน คิดเป็นร้อยละ ๔๗.๖

ของจำนวนผู้ตอบแบบสอบถามทั้งหมด ๓๖๑ คน ส่วนใหญ่มีอายุ ๔๑ - ๕๐ ปี จำนวน ๑๓๗ คน คิดเป็นร้อยละ ๓๘.๐ รองลงมามีอายุ ๓๑-๔๐ ปี จำนวน ๑๐๓ คน คิดเป็นร้อยละ ๒๘.๕ อายุ ๒๐ - ๓๐ ปี จำนวน ๘๔ คน คิดเป็นร้อยละ ๒๓.๓ อายุ ๕๑ ปี จำนวน ๒๒ คน คิดเป็นร้อยละ ๖.๑ ของจำนวนผู้ตอบแบบสอบถามทั้งหมด ๓๖๑ คน มีระดับการศึกษาระดับปริญญาตรี จำนวน ๒๓๓ คน คิดเป็นร้อยละ ๖๔.๕ รองลงมา มีระดับปริญญาโท จำนวน ๗๑ คน คิดเป็นร้อยละ ๑๙.๗ และต่ำกว่าปริญญาตรี จำนวน ๕๐ คน คิดเป็นร้อยละ ๑๓.๘ ระดับปริญญาเอก จำนวน ๗ คน คิดเป็นร้อยละ ๑.๙ ผู้ตอบแบบสอบถามทั้งหมด ๓๖๑ คน มีระดับตำแหน่งพนักงาน จำนวน ๒๐๐ คน คิดเป็นร้อยละ ๕๕.๔ รองลงมา มีผู้บริหาร จำนวน ๑๒๖ คน คิดเป็นร้อยละ ๓๔.๙ และตำแหน่งพนักงานจ้าง จำนวน ๓๕ คน คิดเป็นร้อยละ ๙.๗ และของจำนวนผู้ตอบแบบสอบถามทั้งหมด ๓๖๑ คน ส่วนใหญ่มีรายได้รายได้เฉลี่ยต่อเดือน ๑๐,๐๐๑-๒๐,๐๐๐ บาท จำนวน ๑๔๒ คน คิดเป็นร้อยละ ๓๙.๓ รองลงมา มีรายได้เฉลี่ยต่อเดือน ๒๐,๐๐๑-๓๐,๐๐๐ บาท จำนวน ๑๔๘ คน คิดเป็นร้อยละ ๔๑.๐ มีรายได้เฉลี่ยต่อเดือน ๑๐,๐๐๑-๒๐,๐๐๐ บาท จำนวน ๑๒๗ คน คิดเป็นร้อยละ ๓๕.๒ และมีรายได้เฉลี่ยต่อเดือน ๓๐,๐๐๑ ขึ้นไป จำนวน ๕๓ คน คิดเป็นร้อยละ ๑๔.๗ และรายได้เฉลี่ยต่อเดือน ๕,๐๐๐-๑๐,๐๐๐ บาท ของจำนวนผู้ตอบแบบสอบถามทั้งหมด ๓๖๑ คน ส่วนใหญ่ประสบการณ์ในการทำงาน ๑-๑๐ ปี จำนวน ๑๖๒ คน คิดเป็นร้อยละ ๔๔.๙ รองลงมา ประสบการณ์ในการทำงาน ๑๑-๒๐ ปี จำนวน ๑๓๖ คน คิดเป็นร้อยละ ๓๗.๗ ประสบการณ์ ๒๑-๓๐ ปี จำนวน ๕๐ คน คิดเป็นร้อยละ ๑๓.๘ และประสบการณ์ ๓๑-๔๐ ปี จำนวน ๑๓ คน คิดเป็นร้อยละ ๓.๖ ผู้ตอบแบบสอบถามทั้งหมด ๓๖๑ คน

ตอนที่ ๒ แบบสอบถามเกี่ยวกับหลักพุทธธรรมเพื่อการส่งเสริมจริยธรรมตามหลัก เวสาร์ชชกรณธรรม ๕ ประการ

ในส่วนนี้จะทำการวิเคราะห์ข้อมูลเกี่ยวกับหลักพุทธธรรมเพื่อการส่งเสริมจริยธรรมตามหลักเวสาร์ชชกรณธรรม ๕ ประการ มีระดับมากน้อยอย่างไรในความคิดเห็นของกลุ่มตัวอย่างทั้งหมด ซึ่งในการแปลความหมาย โดยใช้หลักเกณฑ์แต่ละช่วงคะแนนดังนี้

ตารางที่ ๔.๑๔ ค่าเฉลี่ย ($\bar{X}$) และค่าความเบี่ยงเบนมาตรฐาน (SD) ของการส่งเสริมหลักพุทธธรรม
เพื่อการส่งเสริมจริยธรรมตามหลักเวสารัชชกรณธรรม ๕ ประการคือ ธรรมทำ
ความกล้า โดยรวม

(n=๓๖๑)

ข้อ	การส่งเสริมจริยธรรมตามหลัก เวสารัชชกรณธรรม ๕ คือ ธรรมทำความ กล้าหาญ โดยรวม	$\bar{X}$	SD	ระดับความ คิดเห็น	อันดับ
๑	ด้านศรัทธา เชื่อสิ่งที่ควรเชื่อ	๓.๙๔	๐.๖๖๑	มาก	๒
๒	ด้านศีล มีความประพฤติดีงาม	๓.๙๑	๐.๙๐๖	มาก	๓
๓	ด้านพหุสัจจะ ได้สดับหรือศึกษามาก	๔.๐๘	๐.๖๕๙	มาก	๑
๔	ด้านวิริยารัมภะ เพียรทำกิจอยู่อย่างจริงจัง	๓.๘๓	๐.๖๑๖	มาก	๔
๕	ปัญญา รู้ตอบ และรู้ชัดเจนในสิ่งที่ควรรู้	๓.๔๑	๐.๕๖๕	ปานกลาง	๕
รวม		๓.๘๓	๐.๒๙๙	มาก	

จากตารางที่ ๔.๑๔ ผลการวิเคราะห์ข้อมูลการส่งเสริมหลักพุทธธรรม เพื่อการส่งเสริม
จริยธรรมตามหลักเวสารัชชกรณธรรม ๕ ประการคือ ธรรมทำความกล้า โดยรวม พบว่า มีความ
คิดเห็นอยู่ในระดับมาก ($\bar{X}$ = ๓.๘๓) เมื่อพิจารณาเป็นรายด้านแล้วพบว่า มีความคิดเห็นในระดับมาก
๔ ด้านและความคิดเห็นปานกลาง ๑ ด้าน สามารถเรียงจากมากไปหาน้อย คือ อันดับหนึ่ง ด้านพหุ
สัจจะ ได้สดับหรือศึกษามาก มีความคิดเห็นอยู่ในระดับมาก ($\bar{X}$ = ๔.๐๘) อันดับสอง คือ ด้านศรัทธา
เชื่อสิ่งที่ควรเชื่อ มีความคิดเห็นอยู่ในระดับมาก ($\bar{X}$ = ๓.๙๔) อันดับสาม คือ ด้านศีล มีความ
ประพฤติดีงาม มีความคิดเห็นอยู่ในระดับมาก ($\bar{X}$ = ๓.๙๑) อันดับสี่ คือ ด้านวิริยารัมภะ เพียรทำกิจ
อยู่อย่างจริงจัง มีความคิดเห็นอยู่ในระดับมาก ($\bar{X}$ = ๓.๘๓) และอันดับห้า คือ ด้านปัญญา รู้ตอบ
และรู้ชัดเจนในสิ่งที่ควรรู้ มีความคิดเห็นอยู่ในระดับปานกลาง ($\bar{X}$ = ๓.๔๑) ตามลำดับ

ตารางที่ ๔.๑๕ ค่าเฉลี่ย ($\bar{X}$) และค่าความเบี่ยงเบนมาตรฐาน (SD) ของการส่งเสริมหลักพุทธธรรม เพื่อการส่งเสริมจริยธรรมตามหลักเวชารักษารณธรรม ๕ คือ ธรรมทำความกล้าหาญ ด้านศรัทธา เชื่อสิ่งที่ควรเชื่อ

(n=๓๖๑)

ข้อ	การส่งเสริมจริยธรรมตามหลักเวชารักษารณธรรม ๕ คือ ธรรมทำความกล้า ด้านศรัทธา เชื่อสิ่งที่ควรเชื่อ	$\bar{X}$	SD	ระดับ ความคิดเห็น	อันดับ
๑	ผู้บริหารกล้าตัดสินใจและกล้ายืนหยัดในสิ่งที่ถูกต้องตามหลักการจรรยาวิชาชีพและจริยธรรม	๓.๗๗	๑.๑๓๔	มาก	๕
๒	ผู้บริหารอุทิศร่างกาย แรงใจ ในการปฏิบัติงานรับผิดชอบต่องานที่ได้รับมอบหมายให้เสร็จตามกำหนดเวลาโดยใช้วิธีการที่ถูกต้อง	๓.๘๐	๑.๑๓๐	มาก	๔
๓	ผู้บริหารมีการส่งเสริมและยกย่องเชิดชูผู้มีคุณธรรมจริยธรรมในหน่วยงานให้สาธารณชนได้รับรู้	๓.๙๑	๑.๑๐๓	มาก	๓
๔	ผู้บริหารมีการจัดโครงการปฏิบัติธรรมส่งเสริมและสนับสนุนหรือปลูกความเชื่อมั่นให้กับบุคลากร	๔.๑๖	๐.๙๒๐	มาก	๑
๕	ผู้บริหารมีการส่งเสริมความเชื่อมั่นในการปฏิบัติหน้าที่เพื่อพัฒนางานให้บรรลุเป้าหมาย	๔.๐๕	๑.๐๐๕	มาก	๒
รวม		๓.๙๔	๐.๖๖๑	มาก	

จากตารางที่ ๔.๑๕ ผลการวิเคราะห์ข้อมูลการส่งเสริมหลักพุทธธรรม เพื่อการส่งเสริมจริยธรรมตามหลักเวชารักษารณธรรม ๕ ประการคือ ธรรมทำความกล้า ด้านศรัทธา เชื่อสิ่งที่ควรเชื่อ โดยรวม พบว่า มีความคิดเห็นอยู่ในระดับมาก ($\bar{X}$ = ๓.๙๔) เมื่อพิจารณาเป็นรายข้อ พบว่า ทุกข้อมีความคิดเห็นอยู่ในระดับมาก เรียงจากมากไปหาน้อย คือ อันดับหนึ่ง ผู้บริหารมีการจัดโครงการปฏิบัติธรรมส่งเสริมและสนับสนุนหรือปลูกความเชื่อมั่นให้กับบุคลากร มีความคิดเห็นอยู่ในระดับมาก ($\bar{X}$ = ๔.๑๖) อันดับสอง คือ ผู้บริหารมีการส่งเสริมความเชื่อมั่นในการปฏิบัติหน้าที่ เพื่อพัฒนางานให้บรรลุเป้าหมาย มีความคิดเห็นอยู่ในระดับมาก ($\bar{X}$ = ๔.๐๕) อันดับสาม คือ ผู้บริหารมีการส่งเสริมและยกย่องเชิดชูผู้มีคุณธรรมจริยธรรมในหน่วยงานให้สาธารณชนได้รับรู้มีความคิดเห็นอยู่ในระดับมาก ($\bar{X}$ = ๓.๙๑) อันดับสี่ คือ ผู้บริหารอุทิศร่างกาย แรงใจ ในการปฏิบัติงาน รับผิดชอบต่องานที่ได้รับมอบหมายให้เสร็จตามกำหนดเวลาโดยใช้วิธีการที่ถูกต้อง มีความคิดเห็นอยู่ในระดับมาก ($\bar{X}$ = ๓.๘๐) และอันดับห้า คือ ผู้บริหารกล้าตัดสินใจและกล้ายืนหยัดในสิ่งที่ถูกต้องตามหลักการจรรยาวิชาชีพและจริยธรรม มีความคิดเห็นอยู่ในระดับปานกลาง ($\bar{X}$ = ๓.๗๗) ตามลำดับ

ตารางที่ ๔.๑๖ ค่าเฉลี่ย ($\bar{X}$) และค่าความเบี่ยงเบนมาตรฐาน (SD) ของการส่งเสริมหลักพุทธธรรมเพื่อการส่งเสริมจริยธรรมตามหลักเวชสารัชชกรณธรรม ๕ คือ ธรรมทำความกล้า ด้านศีล มีความประพฤติดีงาม

(n=๓๖๑)

ข้อ	การส่งเสริมจริยธรรมตามหลัก เวชสารัชชกรณธรรม ๕ คือ ธรรมทำความกล้าหาญ ด้านศีล มีความประพฤติดีงาม	$\bar{X}$	SD	ระดับความคิดเห็น	อันดับ
๑	ผู้บริหารมีแนวทางให้ปฏิบัติตนต่อเพื่อนร่วมงานโดยไม่สร้างความเดือดร้อนให้แก่หมู่คณะ	๔.๐๙	๐.๙๕๖	มาก	๑
๒	ผู้บริหารมีการส่งเสริมให้บุคลากรมีความรับผิดชอบต่อนหน้าที่การทำงานอย่างเต็มที่	๓.๘๔	๑.๑๗๙	มาก	๕
๓	ผู้บริหารปฏิบัติตามกฎระเบียบขององค์กรอย่างเคร่งครัด	๓.๘๕	๑.๒๒๗	มาก	๓
๔	ผู้บริหารยึดหลักเหตุผล ตั้งอยู่ในความดี มีความโปร่งใสและเที่ยงธรรม	๓.๘๕	๑.๑๕๐	มาก	๔
๕	ผู้บริหารมีความประพฤติถูกต้องดีงามไม่ทุจริตคอร์รัปชันต่ออำนาจหน้าที่	๓.๙๒	๑.๒๖๔	มาก	๒
	รวม	๓.๙๑	๐.๙๐๖	มาก	

จากตารางที่ ๔.๑๖ ผลการวิเคราะห์ข้อมูลการส่งเสริมหลักพุทธธรรม เพื่อการส่งเสริมจริยธรรมตามหลักเวชสารัชชกรณธรรม ๕ ประการคือ ธรรมทำความกล้าด้านศีล มีความประพฤติดีงามโดยรวม พบว่า มีความคิดเห็นอยู่ในระดับมาก ($\bar{X}$ = ๓.๙๑) เมื่อพิจารณาเป็นรายข้อพบว่าทุกข้อมีความคิดเห็นอยู่ในระดับมาก เรียงจากมากไปหาน้อย คือ อันดับหนึ่ง ผู้บริหารมีแนวทางให้ปฏิบัติตนต่อเพื่อนร่วมงานโดยไม่สร้างความเดือดร้อนให้แก่หมู่คณะ มีความคิดเห็นอยู่ในระดับมาก ($\bar{X}$ = ๔.๐๙) อันดับสอง คือ ผู้บริหารมีความประพฤติถูกต้องดีงามไม่ทุจริตคอร์รัปชันต่ออำนาจหน้าที่มีความคิดเห็นอยู่ในระดับมาก ($\bar{X}$ = ๓.๙๒) อันดับสาม คือ ผู้บริหารปฏิบัติตามกฎระเบียบขององค์กรอย่างเคร่งครัด มีความคิดเห็นอยู่ในระดับมาก ($\bar{X}$ = ๓.๘๕) อันดับสี่ คือ ผู้บริหารยึดหลักเหตุผล ตั้งอยู่ในความดี มีความโปร่งใสและเที่ยงธรรม มีความคิดเห็นอยู่ในระดับมาก ($\bar{X}$ = ๓.๘๕) และอันดับห้า คือ ผู้บริหารมีการส่งเสริมให้บุคลากรมีความรับผิดชอบต่อนหน้าที่การทำงานอย่างเต็มที่มีความคิดเห็นอยู่ในระดับปานกลาง ($\bar{X}$ = ๓.๘๔) ตามลำดับ

ตารางที่ ๔.๑๗ ค่าเฉลี่ย ($\bar{X}$) และค่าความเบี่ยงเบนมาตรฐาน (SD) ของการส่งเสริมหลักพุทธธรรมเพื่อการส่งเสริมจริยธรรมตามหลักเวชารัชชกรณธรรม ๕ คือ ธรรมทำความกล้า ด้านพาหุสัจจะ ได้สดับหรือศึกษามาก

(n=๓๖๑)

ข้อ	การส่งเสริมจริยธรรมตามหลัก เวชารัชชกรณธรรม ๕ คือ ธรรมทำความกล้าหาญ ด้านพาหุสัจจะ ได้สดับหรือศึกษามาก	$\bar{X}$	SD	ระดับความคิดเห็น	อันดับ
๑	ผู้บริหารจัดให้มีสถานที่และโอกาสแสดงความยินดีแก่ผู้ที่ประสบความสำเร็จในทุกๆ ด้าน	๔.๑๐	๐.๙๙๐	มาก	๓
๒	ผู้บริหารส่งเสริมให้บุคลากรมีส่วนร่วมในการเสนอความคิดเห็นอย่างรอบรู้เข้าใจซึ่งในเหตุผล รู้คิด รู้วินิจฉัย และรู้หลักจริยธรรม	๔.๑๔	๑.๐๐๘	มาก	๑
๓	ผู้บริหารมีการให้บุคลากรเข้าร่วมฟังการประชุม สัมมนา และมีการจัดบันทึกที่มีการเสนอแนะ	๔.๐๖	๑.๐๙๕	มาก	๔
๔	ผู้บริหารส่งเสริมให้บุคลากรมีส่วนร่วมในการเสนอความคิดเห็นอย่างรอบรู้ เข้าใจลึกซึ่งในเหตุผล รู้คิด รู้วินิจฉัย และรู้ที่จะบริหารจัดการ	๔.๑๓	๐.๙๕๓	มาก	๒
๕	ผู้บริหารมีการส่งเสริมให้ใช้หลักเหตุผลโดยการพิจารณาในการศึกษาและการปฏิบัติหน้าที่ ของตน	๓.๙๘	๑.๐๐๓	มาก	๕
รวม		๔.๐๘	๐.๖๕๙	มาก	

จากตารางที่ ๔.๑๗ ผลการวิเคราะห์ข้อมูลการส่งเสริมหลักพุทธธรรม เพื่อการส่งเสริมจริยธรรมตามหลักเวชารัชชกรณธรรม ๕ ประการคือ ธรรมทำความกล้า ด้านพาหุสัจจะ ได้สดับหรือศึกษามากโดยรวม พบว่า มีความคิดเห็นอยู่ในระดับมาก ($\bar{X}=๔.๐๘$) เมื่อพิจารณาเป็นรายข้อพบว่าทุกข้อมีความคิดเห็นอยู่ในระดับมาก เรียงจากมากไปหาน้อย คือ อันดับหนึ่ง ผู้บริหารส่งเสริมให้บุคลากรมีส่วนร่วมในการเสนอความคิดเห็นอย่างรอบรู้เข้าใจซึ่งในเหตุผล รู้คิด รู้วินิจฉัย และรู้หลักจริยธรรม มีความคิดเห็นอยู่ในระดับมาก ($\bar{X}=๔.๑๔$) อันดับสอง คือ ผู้บริหารส่งเสริมให้บุคลากรมีส่วนร่วมในการเสนอความคิดเห็นอย่างรอบรู้ เข้าใจลึกซึ่งในเหตุผล รู้คิด รู้วินิจฉัย และรู้ที่จะบริหารจัดการ มีความคิดเห็นอยู่ในระดับมาก ($\bar{X}=๔.๑๓$) อันดับสาม คือ ผู้บริหารจัดให้มีสถานที่และโอกาสแสดงความยินดีแก่ผู้ที่ประสบความสำเร็จในทุกๆ ด้าน มีความคิดเห็นอยู่ในระดับมาก

($\bar{X} = 4.10$) อันดับสี่ คือ ผู้บริหารมีการให้บุคลากรเข้าร่วมฟังการประชุม สัมมนา และมีการจัดบันทึกที่มีการเสนอแนะ มีความคิดเห็นอยู่ในระดับมาก ($\bar{X} = 4.06$) และอันดับห้า คือ ผู้บริหารมีการส่งเสริมให้ใช้หลักเหตุผลโดยการพิจารณาในการศึกษาและการปฏิบัติหน้าที่ ของตน มีความคิดเห็นอยู่ในระดับมาก ($\bar{X} = 3.98$) ตามลำดับ

ตารางที่ ๔.๑๘ ค่าเฉลี่ย ($\bar{X}$) และค่าความเบี่ยงเบนมาตรฐาน (SD) ของการส่งเสริมหลักพุทธธรรมเพื่อการส่งเสริมจริยธรรมตามหลักเวชราชภรณ์ธรรม ๕ คือ ธรรมทำความกล้าหาญ ด้านวินัยรํมกะ เพียรทำกิจอย่างจริงจัง

(n=๓๖๑)

ข้อ	การส่งเสริมจริยธรรมตามหลัก เวชราชภรณ์ธรรม ๕ คือ ธรรมทำความกล้าหาญ ด้านวินัยรํมกะ เพียรทำกิจอย่างจริงจัง	$\bar{X}$	SD	ระดับความ คิดเห็น	อันดับ
๑	ผู้บริหารมีการส่งเสริมและสนับสนุนให้ทำความเพียรพยายามในหน้าที่อย่างสุดความสามารถ คุ้มค่างับค่าตอบแทน	๓.๙๖	๐.๙๖๖	มาก	๒
๒	ผู้บริหารมีความขยันหมั่นเพียรในการปฏิบัติงานโดยคำนึงถึงผลประโยชน์ สาธารณะเป็นที่ตั้ง	๓.๘๓	๑.๐๑๙	มาก	๓
๓	ผู้บริหารมีความเพียรพยายามพัฒนาองค์กร ไปสู่ความสำเร็จอย่างต่อเนื่อง	๔.๐๑	๑.๐๓๑	มาก	๑
๔	ผู้บริหารให้ความสำคัญในการบริการที่เน้น ประสิทธิภาพและประสิทธิผล	๓.๗๑	๐.๙๗๖	มาก	๔
๕	ผู้บริหารมีระบบให้บุคลากรตระหนักในความ รับผิดชอบในหน้าที่ของตน และหน้าที่ต่อ สังคม รวมทั้งพร้อมรับการตรวจสอบ ประสิทธิภาพ	๓.๖๓	๑.๐๐๒	มาก	๕
รวม		๓.๘๓	๐.๖๑๖	มาก	

จากตารางที่ ๔.๑๘ ผลการวิเคราะห์ข้อมูลการส่งเสริมหลักพุทธธรรม เพื่อการส่งเสริมจริยธรรมตามหลักเวชราชภรณ์ธรรม ๕ ประการคือ ธรรมทำความกล้า ด้านวินัยรํมกะ เพียรทำกิจอย่างจริงจัง โดยรวม พบว่า มีความคิดเห็นอยู่ในระดับมาก ($\bar{X} = 3.83$) เมื่อพิจารณาเป็นรายข้อพบว่าทุกข้อมีความคิดเห็นอยู่ในระดับมาก เรียงจากมากไปหาน้อย คือ อันดับหนึ่ง ผู้บริหารมีความเพียรพยายามพัฒนาองค์กรไปสู่ความสำเร็จอย่างต่อเนื่อง มีความคิดเห็นอยู่ในระดับมาก ($\bar{X} = 4.01$) อันดับสอง คือ ผู้บริหารมีการส่งเสริมและสนับสนุนให้ทำความเพียรพยายามในหน้าที่อย่าง

สุดความสามารถ คำนวณค่ากับค่าตอบแทน มีความคิดเห็นอยู่ในระดับมาก ($\bar{X} = 3.96$) อันดับสาม คือ ผู้บริหารมีความขยันหมั่นเพียรในการปฏิบัติงานโดยคำนึงถึงผลประโยชน์สาธารณะเป็นที่ตั้ง มีความคิดเห็นอยู่ในระดับมาก ($\bar{X} = 3.83$) อันดับสี่ คือ ผู้บริหารให้ความสำคัญในการบริการที่เน้นประสิทธิภาพ และประสิทธิผล มีความคิดเห็นอยู่ในระดับมาก ($\bar{X} = 3.71$) และอันดับห้า คือ ผู้บริหารมีระบบให้บุคลากรตระหนักในความรับผิดชอบในหน้าที่ของตน และหน้าที่ต่อสังคม รวมทั้งพร้อมรับการตรวจสอบประสิทธิภาพ มีความคิดเห็นอยู่ในระดับมาก ($\bar{X} = 3.63$) ตามลำดับ

ตารางที่ ๔.๑๙ ค่าเฉลี่ย ($\bar{X}$) และค่าความเบี่ยงเบนมาตรฐาน (SD) ของการส่งเสริมหลักพุทธธรรมเพื่อการส่งเสริมจริยธรรมตามหลักเวชารักษารัตนธรรม ๕ คือ ธรรมทำความกล้าหาญ ด้านปัญญา รู้ตอบ และรู้ชัดเจนในสิ่งที่ควรรู้

(n=๓๖๑)

ข้อ	การส่งเสริมจริยธรรมตามหลักเวชารักษารัตนธรรม ๕ คือ ธรรมทำความกล้าหาญ ด้านปัญญา รู้ตอบ และรู้ชัดเจนในสิ่งที่ ควรรู้	$\bar{X}$	SD	ระดับ ความ คิดเห็น	อันดับ
๑	ผู้บริหารจัดให้มีการตรวจสอบความคุ้มค่าในการปฏิบัติงาน และประเมินความคุ้มค่าทรัพยากร	๓.๘๖	๐.๙๘๑	มาก	๑
๒	ผู้บริหารมีการวิเคราะห์ปัญหาอย่างรอบคอบ และใช้ประสบการณ์ ความรู้ เทคนิควิธีที่ทันสมัยเพื่อหาทางแก้ไขปัญหาคับข้อขัดข้องได้อย่างมีประสิทธิภาพ	๓.๕๓	๐.๙๙๗	มาก	๒
๓	ผู้บริหารมีความยืดหยุ่นในการทำงาน โดยเปิดรับข้อมูล มุมมอง ความคิดเห็นใหม่ๆ อยู่ตลอดเวลา เพื่อนำมาประยุกต์ใช้ในหน้าที่ได้อย่างเหมาะสมกับสถานการณ์	๓.๒๘	๐.๘๙๑	ปาน กลาง	๔
๔	ผู้บริหารมีนโยบายจัดทำตัวชี้วัดผลการปฏิบัติงาน ปรับปรุงกลไกการทำงานขององค์กรให้มีความโปร่งใส และตรวจสอบได้	๓.๓๖	๐.๗๘๐	ปาน กลาง	๓
๕	ผู้บริหารให้ท้องถิ่นเป็นเครือข่ายในการสร้างองค์ความรู้ด้านจริยธรรม	๓.๐๐	๑.๐๗๙	ปาน กลาง	๕
	รวม	๓.๔๑	๐.๕๖๕	ปาน กลาง	

จากตารางที่ ๔.๑๙ ผลการวิเคราะห์ข้อมูลการส่งเสริมหลักพุทธธรรม เพื่อการส่งเสริมจริยธรรมตามหลักเวชารักษารัตนธรรม ๕ ประการคือ ธรรมทำความกล้า ปัญญา รู้ตอบ และรู้ชัดเจนในสิ่งที่ควรรู้ โดยรวม พบว่า มีความคิดเห็นอยู่ในระดับมาก ($\bar{X} = 3.41$) เมื่อพิจารณาเป็นรายข้อพบว่าทุกข้อมีความคิดเห็นอยู่ในระดับมาก ๒ ข้อ ระดับปานกลาง ๓ ข้อ สามารถเรียงจากมากไปหาน้อย คือ อันดับหนึ่ง ผู้บริหารจัดให้มีการตรวจสอบความคุ้มค่าในการปฏิบัติงาน และประเมินความคุ้มค่า

ทรัพยากร มีความคิดเห็นอยู่ในระดับมาก ($\bar{X} = ๓.๘๖$) อันดับสอง คือ ผู้บริหารมีการวิเคราะห์ปัญหาอย่างรอบคอบ และใช้ประสบการณ์ ความรู้ เทคนิควิธีที่ทันสมัยเพื่อหาทางแก้ไขปัญหาที่ซับซ้อนได้อย่างมีประสิทธิภาพ มีความคิดเห็นอยู่ในระดับมาก ($\bar{X} = ๓.๕๓$) อันดับสาม คือ ผู้บริหารมีนโยบายจัดทำตัวชี้วัดผลการปฏิบัติงานปรับปรุงกลไกการทำงานขององค์กรให้มีความโปร่งใส และตรวจสอบได้ มีความคิดเห็นอยู่ในระดับมาก ($\bar{X} = ๓.๓๖$) อันดับสี่ คือ ผู้บริหารมีความยืดหยุ่นในการทำงาน โดยเปิดรับข้อมูล มุมมอง ความคิดเห็นใหม่ๆ อยู่ตลอดเวลา เพื่อนำมาประยุกต์ใช้ในหน้าที่ได้อย่างเหมาะสมกับสถานการณ์ มีความคิดเห็นอยู่ในระดับมาก ($\bar{X} = ๓.๒๘$) และอันดับห้า คือ ผู้บริหารให้ท้องถิ่นเป็นเครือข่ายในการสร้างองค์ความรู้ด้านจริยธรรม มีความคิดเห็นอยู่ในระดับมาก ($\bar{X} = ๓.๐๐$) ตามลำดับ

ตอนที่ ๓ แบบสอบถามเกี่ยวกับหลักพุทธธรรมเพื่อการส่งเสริมจริยธรรมตามหลักภavana ๔

ในส่วนนี้จะทำการวิเคราะห์ข้อมูลเกี่ยวกับการส่งเสริมจริยธรรมตามหลักพุทธธรรมเพื่อการส่งเสริมจริยธรรมตามหลักภavana ๔ มีระดับมากน้อยอย่างไรในความคิดเห็นของกลุ่มตัวอย่างทั้งหมด ซึ่งในการแปลความหมาย โดยใช้หลักเกณฑ์แต่ละช่วงคะแนนดังนี้

ตารางที่ ๔.๒๐ ค่าเฉลี่ย ($\bar{X}$) และค่าความเบี่ยงเบนมาตรฐาน (SD) ของการส่งเสริมจริยธรรมตามหลักพุทธธรรมเพื่อการส่งเสริมจริยธรรมตามหลักภavana ๔ คือ ธรรมที่ทำให้เป็นให้มากขึ้นโดยรวม

(n=๓๖๑)

ข้อ	การส่งเสริมจริยธรรมตามหลักพุทธธรรมเพื่อการส่งเสริมจริยธรรมตามหลักภavana ๔ คือ ธรรมที่ทำให้เป็นให้มากขึ้นโดยรวม	$\bar{X}$	SD	ระดับความคิดเห็น	อันดับ
๑	ด้านกายภavana การเจริญกาย พัฒนากาย	๓.๙๕	๐.๕๒๒	มาก	๑
๒	ด้านศีลภavana การเจริญศีล พัฒนาความประพฤติ	๓.๗๔	๐.๕๗๕	มาก	๔
๓	ด้านจิตภavana การเจริญจิต พัฒนาจิต	๓.๗๖	๐.๖๖๙	มาก	๓
๔	ด้านปัญญาภavana การเจริญปัญญา พัฒนาปัญญา	๓.๘๒	๐.๔๒๓	มาก	๒
รวม		๓.๘๒	๐.๓๐๒	มาก	

จากตารางที่ ๔.๒๐ ผลการวิเคราะห์ข้อมูลการส่งเสริมจริยธรรมตามหลักพุทธธรรมเพื่อการส่งเสริมจริยธรรมตามหลักภavana ๔ คือ ธรรมที่ทำให้เป็นให้มากขึ้นโดยรวม มีความคิดเห็นอยู่ในระดับมาก เมื่อพิจารณาเป็นรายด้าน พบว่า ทุกข้อมีความคิดเห็นอยู่ในระดับมาก ($\bar{X} = ๓.๘๒$) เรียงจากมากไปหาน้อย คือ อันดับหนึ่ง ด้านกายภavana การเจริญกาย พัฒนากาย มีความคิดเห็นอยู่ในระดับมาก ($\bar{X} = ๓.๙๕$) อันดับสอง คือ ด้านปัญญาภavana การเจริญปัญญา พัฒนาปัญญา มีความ

คิดเห็นอยู่ในระดับมาก ($\bar{X} = 3.82$) อันดับสาม คือ ด้านจิตภาวนา การเจริญจิต พัฒนาจิต มีความคิดเห็นอยู่ในระดับมาก ($\bar{X} = 3.76$) อันดับสี่ คือ ด้านศีลภาวนา การเจริญศีล พัฒนาความประพฤติ มีความคิดเห็นอยู่ในระดับมาก ($\bar{X} = 3.74$) ตามลำดับ

ตารางที่ ๔.๒๑ ค่าเฉลี่ย ($\bar{X}$) และค่าความเบี่ยงเบนมาตรฐาน (SD) ของการส่งเสริมจริยธรรมตามหลักพุทธธรรมเพื่อการส่งเสริมจริยธรรมตามหลักภาวนา ๔ คือ ธรรมที่ทำให้เป็นให้มากขึ้น ด้านกายภาวนา การเจริญกาย พัฒนากาย

(n=๓๖๑)

ข้อ	การส่งเสริมจริยธรรมตามหลักพุทธธรรมเพื่อการส่งเสริมจริยธรรมตามหลักภาวนา ๔ คือ ธรรมที่ทำให้เป็นให้มากขึ้น ด้านกายภาวนา การเจริญกาย พัฒนากาย	$\bar{X}$	SD	ระดับความคิดเห็น	อันดับ
๑	ผู้บริหารสนับสนุนให้บุคลากรมีการออกกำลังกายอย่างสม่ำเสมอ	3.87	1.000	มาก	๕
๒	ผู้บริหารมีการจัดกิจกรรมให้ทุกคนเป็นผู้มีบุคลิกภาพดี แต่งกายสะอาด สง่าผ่าเผย และเป็นผู้มีเกียรติเชื่อถือได้	3.55	1.041	มาก	๓
๓	ผู้บริหารมีการจัดอบรมให้ความรู้เกี่ยวกับการดำรงชีวิตที่ถูกสุขลักษณะ	3.55	1.013	มาก	๔
๔	ผู้บริหารร่วมพัฒนาและช่วยเหลือบุคลากรทุกเรื่องที่ร้องขอ	3.58	0.984	มาก	๒
๕	ผู้บริหารจัดสวนสาธารณะให้บุคลากรมีการออกกำลังกายเพื่อพลานามัยที่สมบูรณ์	4.00	1.270	มาก	๑
รวม		3.55	0.522	มาก	

จากตารางที่ ๔.๒๑ ผลการวิเคราะห์ข้อมูลการส่งเสริมจริยธรรมตามหลักพุทธธรรมเพื่อการส่งเสริมจริยธรรมตามหลักภาวนา ๔ คือ ธรรมที่ทำให้เป็นให้มากขึ้น ด้านกายภาวนา การเจริญกาย พัฒนากายโดยรวม พบว่า มีความคิดเห็นอยู่ในระดับมาก ($\bar{X} = 3.55$) เมื่อพิจารณาเป็นรายข้อพบว่าทุกข้อมีความคิดเห็นอยู่ในระดับมาก สามารถเรียงจากมากไปหาน้อย คือ อันดับหนึ่ง ผู้บริหารจัดสวนสาธารณะให้บุคลากรมีการออกกำลังกายเพื่อพลานามัยที่สมบูรณ์ มีความคิดเห็นอยู่ในระดับมาก ($\bar{X} = 4.00$) อันดับสอง คือ ผู้บริหารร่วมพัฒนาและช่วยเหลือบุคลากรทุกเรื่องที่ร้องขอ มีความคิดเห็นอยู่ในระดับมาก ($\bar{X} = 3.58$) อันดับสาม คือ ผู้บริหารมีการจัดกิจกรรมให้ทุกคนเป็นผู้มีบุคลิกภาพดี แต่งกายสะอาด สง่าผ่าเผย และเป็นผู้มีเกียรติเชื่อถือได้ มีความคิดเห็นอยู่ในระดับมาก ($\bar{X} = 3.55$) อันดับสี่ คือ ผู้บริหารมีการจัดอบรมให้ความรู้เกี่ยวกับการดำรงชีวิตที่ถูกสุขลักษณะ มีความคิดเห็นอยู่ในระดับมาก ($\bar{X} = 3.55$) และอันดับห้า คือ ผู้บริหารสนับสนุนให้บุคลากรมีการออกกำลังกายอย่างสม่ำเสมอ มีความคิดเห็นอยู่ในระดับมาก ($\bar{X} = 3.87$) ตามลำดับ

ตารางที่ ๔.๒๒ ค่าเฉลี่ย ($\bar{X}$) และค่าความเบี่ยงเบนมาตรฐาน (SD) ของการส่งเสริมจริยธรรมตามหลักพุทธธรรมเพื่อการส่งเสริมจริยธรรมตามหลักภาวนา ๔ คือ ธรรมที่ทำให้เป็นให้มีขึ้น ด้านศีลภาวนา การเจริญศีลพัฒนาความประพฤติ

(n=๓๖๑)

ข้อ	การส่งเสริมจริยธรรมตามหลักพุทธธรรมเพื่อการส่งเสริมจริยธรรมตามหลักภาวนา ๔ คือ ธรรมที่ทำให้เป็นให้มีขึ้นด้านศีลภาวนา การเจริญศีล พัฒนาความประพฤติ	$\bar{X}$	SD	ระดับความคิดเห็น	อันดับ
๑	ผู้บริหารจัดให้มีการฝึกอบรมโดยใช้หลักธรรมทางศาสนาไปประยุกต์ใช้ในการดำเนินชีวิต	๓.๘๔	๑.๒๙๐	มาก	๓
๒	ผู้บริหารมีการสอดส่องดูแลทุกข์สุขของบุคลากรเพื่อความสงบสุขของชุมชน	๓.๘๗	๑.๐๓๙	มาก	๒
๓	ผู้บริหารมีการเข้มงวดอบรมให้บุคลากรปฏิบัติตามระเบียบวินัย ไม่ฝ่าฝืนกฎระเบียบข้อบังคับ และกฎหมายของบ้านเมือง	๓.๒๔	๐.๗๙๙	ปานกลาง	๕
๔	ผู้บริหารเชิดชู ยกย่องผู้ทำความดี ลงทัณฑ์ผู้ประพฤติผิดวินัย เพื่อเป็นตัวอย่างแก่ผู้อื่น	๓.๘๓	๐.๗๖๙	มาก	๔
๕	ผู้บริหารจัดให้มีการอบรมผู้นำทางศาสนาที่สอนตามศาสนาหรือความเชื่อที่มุ่งให้คนประพฤติตนเป็นคนดี	๓.๙๒	๐.๙๔๙	มาก	๑
รวม		๓.๗๔	๐.๕๗๕	มาก	

จากตารางที่ ๔.๒๒ ผลการวิเคราะห์ข้อมูลการส่งเสริมจริยธรรมตามหลักพุทธธรรมเพื่อการส่งเสริมจริยธรรมตามหลักภาวนา ๔ คือ ธรรมที่ทำให้เป็นให้มีขึ้น ด้านศีลภาวนา การเจริญศีลพัฒนาความประพฤติ โดยรวม พบว่า มีความคิดเห็นอยู่ในระดับมาก ($\bar{X}=3.74$) เมื่อพิจารณาเป็นรายข้อพบว่าทุกข้อมีความคิดเห็นอยู่ในระดับมาก สามารถเรียงจากมากไปหาน้อย คือ อันดับหนึ่ง ผู้บริหารจัดให้มีการอบรมผู้นำทางศาสนาที่สอนตามศาสนาหรือความเชื่อที่มุ่งให้คนประพฤติตนเป็นคนดี มีความคิดเห็นอยู่ในระดับมาก ($\bar{X}=3.92$) อันดับสอง คือ ผู้บริหารมีการสอดส่องดูแลทุกข์สุขของบุคลากรเพื่อความสงบสุขของชุมชน มีความคิดเห็นอยู่ในระดับมาก ($\bar{X}=3.87$) อันดับสาม คือ ผู้บริหารจัดให้มีการฝึกอบรมโดยใช้หลักธรรมทางศาสนาไปประยุกต์ใช้ในการดำเนินชีวิต มีความคิดเห็นอยู่ในระดับมาก ($\bar{X}=3.84$) อันดับสี่ คือ ผู้บริหารเชิดชู ยกย่องผู้ทำความดี ลงทัณฑ์ผู้ประพฤติผิดวินัย เพื่อเป็นตัวอย่างแก่ผู้อื่น มีความคิดเห็นอยู่ในระดับมาก ($\bar{X}=3.83$) และอันดับห้า คือ ผู้บริหารมีการเข้มงวดอบรมให้บุคลากรปฏิบัติตามระเบียบวินัย ไม่ฝ่าฝืนกฎระเบียบข้อบังคับ และกฎหมายของบ้านเมือง มีความคิดเห็นอยู่ในระดับมาก ($\bar{X}=3.24$) ตามลำดับ

ตารางที่ ๔.๒๓ ค่าเฉลี่ย ($\bar{X}$) และค่าความเบี่ยงเบนมาตรฐาน (SD) ของการส่งเสริมจริยธรรมตามหลักพุทธธรรมเพื่อการส่งเสริมจริยธรรมตามหลักภาวนา ๔ คือ ธรรมที่ทำให้เป็นให้มากขึ้น ด้านจิตภาวนา การเจริญจิต พัฒนาจิต

(n=๓๖๑)

ข้อ	การส่งเสริมจริยธรรมตามหลักพุทธธรรมเพื่อการส่งเสริมจริยธรรมตามหลักภาวนา ๔ คือ ธรรมที่ทำให้เป็นให้มากขึ้น ด้านจิตภาวนา การเจริญจิต พัฒนาจิต	$\bar{X}$	SD	ระดับความคิดเห็น	อันดับ
๑	ผู้บริหารมีการเรียนรู้และปฏิบัติสมาธิอย่างสม่ำเสมอ	๓.๕๙	๐.๙๒๑	มาก	๕
๒	ผู้บริหารจัดให้มีกิจกรรมสาธารณกุศลอยู่เสมอ เพื่อประโยชน์สุขแก่บุคลากร	๓.๙๐	๑.๑๗๐	มาก	๑
๓	ผู้บริหารส่งเสริมและสืบสานวัฒนธรรมและประเพณีอันดีงามของท้องถิ่นอย่างเห็นคุณค่า	๓.๘๐	๑.๒๒๖	มาก	๒
๔	ผู้บริหารจัดโครงการอบรมศีลธรรม และพัฒนาจิตใจ โดยการเชิญผู้นำทางศาสนา และผู้ทรงคุณวุฒิมาให้ความรู้	๓.๗๘	๑.๑๒๗	มาก	๓
๕	ผู้บริหารให้บริการแก่บุคลากรอย่างเต็มกำลังความสามารถด้วยความเป็นธรรม เอื้อเฟื้อและมีน้ำใจ	๓.๗๒	๑.๐๖๐	มาก	๔
รวม		๓.๗๖	๐.๖๖๙	มาก	

จากตารางที่ ๔. ๒๓ ผลการวิเคราะห์ข้อมูลการส่งเสริมจริยธรรมตามหลักพุทธธรรมเพื่อการส่งเสริมจริยธรรมตามหลักภาวนา ๔ คือ ธรรมที่ทำให้เป็นให้มากขึ้น ด้านจิตภาวนา การเจริญจิต พัฒนาจิต โดยรวม พบว่า มีความคิดเห็นอยู่ในระดับมาก ($\bar{X}$ = ๓.๗๖) เมื่อพิจารณาเป็นรายข้อพบว่าทุกข้อมีความคิดเห็นอยู่ในระดับมาก สามารถเรียงจากมากไปหาน้อย คือ อันดับหนึ่ง ผู้บริหารจัดให้มีกิจกรรมสาธารณกุศลอยู่เสมอ เพื่อประโยชน์สุขแก่บุคลากร มีความคิดเห็นอยู่ในระดับมาก ($\bar{X}$ = ๓.๙๐) อันดับสอง คือ ผู้บริหารส่งเสริมและสืบสานวัฒนธรรมและประเพณีอันดีงามของท้องถิ่นอย่างเห็นคุณค่า มีความคิดเห็นอยู่ในระดับมาก ($\bar{X}$ = ๓.๘๐) อันดับสาม คือ ผู้บริหารจัดโครงการอบรมศีลธรรม และพัฒนาจิตใจ โดยการเชิญผู้นำทางศาสนา และผู้ทรงคุณวุฒิมาให้ความรู้ มีความคิดเห็นอยู่ในระดับมาก ($\bar{X}$ = ๓.๗๘) อันดับสี่ คือ ผู้บริหารให้บริการแก่บุคลากรอย่างเต็มกำลังความสามารถด้วยความเป็นธรรม เอื้อเฟื้อและมีน้ำใจ มีความคิดเห็นอยู่ในระดับมาก ($\bar{X}$ = ๓.๗๒) และอันดับห้า คือ ผู้บริหารมีการเรียนรู้และปฏิบัติสมาธิอย่างสม่ำเสมอ มีความคิดเห็นอยู่ในระดับมาก ($\bar{X}$ = ๓.๖๔) ตามลำดับ

ตารางที่ ๔.๒๔ ค่าเฉลี่ย ($\bar{X}$) และค่าความเบี่ยงเบนมาตรฐาน (SD) ของการส่งเสริมจริยธรรมตามหลักพุทธธรรมเพื่อการส่งเสริมจริยธรรมตามหลักภavana ๔ คือ ธรรมที่ทำให้เป็นให้มีขึ้นด้านปัญญากาวนา การเจริญปัญญา พัฒนาปัญญา

(n=๓๖๑)

ข้อ	การส่งเสริมจริยธรรมตามหลักพุทธธรรมเพื่อการส่งเสริมจริยธรรมตามหลักภavana ๔ คือ ธรรมที่ทำให้เป็นให้มีขึ้นด้านปัญญากาวนา การเจริญปัญญา พัฒนาปัญญา	$\bar{X}$	SD	ระดับความคิดเห็น	อันดับ
๑	ผู้บริหารจัดให้มีการเรียนการสอนภาษาท้องถิ่นและภาษาสากลที่สามารถสื่อสารกับคนทั่วไปได้	๓.๗๐	๑.๐๑๑	มาก	๔
๒	ผู้บริหารสนับสนุนให้มีการเรียนรู้ภารกิจต่างๆ ขององค์กรปกครองส่วนท้องถิ่น	๓.๖๔	๐.๘๙๐	มาก	๕
๓	ผู้บริหารส่งเสริมให้มีการเรียนรู้ขนบธรรมเนียม ประเพณี วัฒนธรรมท้องถิ่น และวัฒนธรรมที่เป็นสากล	๓.๘๐	๐.๗๕๘	มาก	๓
๔	ผู้บริหารจัดให้มีโครงการเสริมสร้างคุณธรรม จริยธรรม และการรักษาวินัย สำหรับผู้บริหาร สมาชิก อบท. และบุคลากรอย่างต่อเนื่อง	๓.๙๓	๐.๗๖๙	มาก	๒
๕	ผู้บริหารส่งเสริมให้ท้องถิ่นเป็นเครือข่ายในการสร้างองค์ความรู้ด้านจริยธรรม	๔.๐๒	๐.๘๓๘	มาก	๑
รวม		๓.๘๒	๐.๔๒๓	มาก	

จากตารางที่ ๔.๒๔ ผลการวิเคราะห์ข้อมูลการส่งเสริมจริยธรรมตามหลักพุทธธรรมเพื่อการส่งเสริมจริยธรรมตามหลักภavana ๔ คือ ธรรมที่ทำให้เป็นให้มีขึ้น ด้านปัญญากาวนา การเจริญปัญญา พัฒนาปัญญาโดยรวม พบว่า มีความคิดเห็นอยู่ในระดับมาก ($\bar{X}$ = ๓.๘๒) เมื่อพิจารณาเป็นรายข้อพบว่าทุกข้อมีความคิดเห็นอยู่ในระดับมาก สามารถเรียงจากมากไปหาน้อย คือ อันดับหนึ่ง ผู้บริหารส่งเสริมให้ท้องถิ่นเป็นเครือข่ายในการสร้างองค์ความรู้ด้านจริยธรรม มีความคิดเห็นอยู่ในระดับมาก ($\bar{X}$ = ๔.๐๒) อันดับสอง คือ ผู้บริหารจัดให้มีโครงการเสริมสร้างคุณธรรม จริยธรรม และการรักษาวินัย สำหรับผู้บริหาร สมาชิก อบท. และบุคลากรอย่างต่อเนื่อง มีความคิดเห็นอยู่ในระดับมาก ($\bar{X}$ = ๓.๙๓) อันดับสาม คือ ผู้บริหารส่งเสริมให้มีการเรียนรู้ขนบธรรมเนียม ประเพณี วัฒนธรรมท้องถิ่น และวัฒนธรรมที่เป็นสากล มีความคิดเห็นอยู่ในระดับมาก ($\bar{X}$ = ๓.๘๐) อันดับสี่ คือ ผู้บริหารจัดให้มีการเรียนการสอนภาษาท้องถิ่นและภาษาสากลที่สามารถสื่อสารกับคนทั่วไปได้ มี

ความคิดเห็นอยู่ในระดับมาก ($\bar{X} = 3.70$) และอันดับห้า คือ ผู้บริหารสนับสนุนให้มีการเรียนรู้ภารกิจต่างๆ ขององค์กรปกครองส่วนท้องถิ่น มีความคิดเห็นอยู่ในระดับมาก ($\bar{X} = 3.64$) ตามลำดับ

ตอนที่ ๔ แบบสอบถามเกี่ยวกับทฤษฎีการพัฒนาการทางสติปัญญาเพื่อการพัฒนาจริยธรรมของบุคลากรองค์กรปกครองส่วนท้องถิ่น ในจังหวัดระยอง

ในส่วนนี้จะทำการวิเคราะห์ข้อมูลเกี่ยวกับทฤษฎีการพัฒนาการทางสติปัญญาเพื่อการพัฒนาจริยธรรมของบุคลากรองค์กรปกครองส่วนท้องถิ่น ในจังหวัดระยอง มีระดับมากน้อยอย่างไร ในความคิดเห็นของกลุ่มตัวอย่างทั้งหมด ซึ่งในการแปลความหมาย โดยใช้หลักเกณฑ์แต่ละช่วงคะแนนดังนี้

ตารางที่ ๔.๒๕ ค่าเฉลี่ย ($\bar{X}$) และค่าความเบี่ยงเบนมาตรฐาน (SD) ของการพัฒนาการทางสติปัญญาเพื่อการพัฒนาจริยธรรมของบุคลากรองค์กรปกครองส่วนท้องถิ่น ในจังหวัดระยอง โดยรวม

(n=๓๖๑)

การพัฒนาการทางสติปัญญาโดยรวม	$\bar{X}$	SD	ระดับความคิดเห็น	อันดับ
ด้านระดับก่อนเกณฑ์สังคม	๓.๙๐	๐.๘๔๑	มาก	๒
ด้านระดับจริยธรรมตามกฎเกณฑ์สังคม	๓.๙๖	๐.๖๘๙	มาก	๑
ด้านระดับจริยธรรมตามหลักการด้วย วิจารณญาณ	๓.๘๓	๐.๕๘๖	มาก	๓
รวม	๓.๙๐	๐.๔๒๐	มาก	

จากตารางที่ ๒๕ การวิเคราะห์ข้อมูลการพัฒนาการทางสติปัญญาเพื่อการพัฒนาจริยธรรมของบุคลากรองค์กรปกครองส่วนท้องถิ่น ในจังหวัดระยองโดยภาพรวม พบว่า มีความคิดเห็นอยู่ในระดับมาก ($\bar{X} = 3.90$) เมื่อพิจารณาเป็นรายด้านแล้วพบว่า ทั้ง ๓ ด้าน มีความคิดเห็นอยู่ในระดับมาก เรียงจากมากไปหาน้อย คือ อันดับหนึ่ง ด้านระดับจริยธรรมตามกฎเกณฑ์สังคมมีความคิดเห็นอยู่ในระดับมาก ($\bar{X} = 3.96$) อันดับสอง ด้านระดับก่อนเกณฑ์สังคม มีความคิดเห็นอยู่ในระดับมาก ($\bar{X} = 3.90$) อันดับสาม คือ ด้านระดับจริยธรรมตามหลักการด้วยวิจารณญาณมีความคิดเห็นอยู่ในระดับมาก ($\bar{X} = 3.83$) ตามลำดับ

ตารางที่ ๔.๒๕ ค่าเฉลี่ย ($\bar{X}$) และค่าความเบี่ยงเบนมาตรฐาน (SD) ของการพัฒนาการทางสติปัญญาเพื่อการพัฒนาจริยธรรมของบุคลากรองค์กรปกครองส่วนท้องถิ่นในจังหวัดระยอง ด้านระดับก่อนเกณฑ์สังคม

(n=๓๖๑)

ข้อ	ด้านระดับก่อนเกณฑ์สังคม	$\bar{X}$	SD	ระดับความคิดเห็น	อันดับ
๑	ผู้บริหารมีการจัดอบรมให้ความรู้เพิ่มเติมแก่บุคลากร เพื่อเพิ่มประสิทธิภาพของงาน	๔.๑๐	๐.๘๔๓	มาก	๑
๒	ผู้บริหารส่งเสริมให้บุคลากรมีความรู้จริง และมีความรับผิดชอบเป็นที่ยอมรับของสังคม	๔.๐๑	๐.๘๖๐	มาก	๒
๓	ผู้บริหารส่งเสริมให้บุคลากรมีความรอบรู้ อย่างลึกซึ้งในหลากหลายมิติที่เกี่ยวข้องกับการทำงานในหน้าที่	๓.๙๐	๐.๙๘๐	มาก	๓
๔	ผู้บริหารส่งเสริมให้บุคลากรมีความสามารถในการเรียนรู้สิ่งต่างๆ ได้ดี	๓.๘๒	๐.๙๗๗	มาก	๔
๕	ผู้บริหารส่งเสริมให้บุคลากรมีความเชี่ยวชาญเฉพาะและทักษะที่ดีในการทำงาน	๓.๗๙	๐.๙๘๗	มาก	๖
๖	ผู้บริหารส่งเสริมให้บุคลากรนำเอาความรู้ และประสบการณ์มาใช้เป็นข้อได้เปรียบในการแข่งขัน	๓.๘๐	๐.๙๘๓	มาก	๕
รวม		๓.๙๐	๐.๘๔๑	มาก	

จากตารางที่ ๔.๒๕ ผลการวิเคราะห์ข้อมูลการพัฒนาการทางสติปัญญาเพื่อการพัฒนาจริยธรรมของบุคลากรองค์กรปกครองส่วนท้องถิ่นในจังหวัดระยองด้านระดับก่อนเกณฑ์สังคม โดยรวม พบว่ามีความคิดเห็นอยู่ในระดับมาก ($\bar{X}$ = ๓.๙๐) เมื่อพิจารณาเป็นรายข้อแล้วพบว่าทั้งข้อมีความคิดเห็นในระดับมาก เรียงจากมากไปหาน้อย คือ อันดับหนึ่ง ผู้บริหารมีการจัดอบรมให้ความรู้เพิ่มเติมแก่บุคลากร เพื่อเพิ่มประสิทธิภาพของงานมีความคิดเห็นอยู่ในระดับมาก ($\bar{X}$ = ๔.๑๐) อันดับสอง คือ ผู้บริหารส่งเสริมให้บุคลากรมีความรู้จริง และมีความรับผิดชอบเป็นที่ยอมรับของสังคมมีความคิดเห็นอยู่ในระดับมาก ($\bar{X}$ = ๔.๐๑) อันดับสาม คือ ผู้บริหารส่งเสริมให้บุคลากรมีความรอบรู้ อย่างลึกซึ้งในหลากหลายมิติที่เกี่ยวข้องกับการทำงานในหน้าที่มีความคิดเห็นอยู่ในระดับมาก ($\bar{X}$ = ๓.๙๐) อันดับสี่ คือ ผู้บริหารส่งเสริมให้บุคลากรมีความสามารถในการเรียนรู้สิ่งต่างๆ ได้ดี มีความคิดเห็นอยู่ในระดับมาก ($\bar{X}$ = ๓.๘๒) และอันดับห้า คือ ผู้บริหารส่งเสริมให้บุคลากรนำเอาความรู้ และประสบการณ์มาใช้เป็นข้อได้เปรียบในการแข่งขัน มีความคิดเห็นอยู่ในระดับมาก ($\bar{X}$ = ๓.๘๐๑) และลำดับหก คือ ผู้บริหารส่งเสริมให้บุคลากรมีความเชี่ยวชาญเฉพาะและทักษะที่ดีในการทำงานมีความคิดเห็นอยู่ในระดับมาก ($\bar{X}$ = ๓.๗๙๕) ตามลำดับ

ตารางที่ ๔.๒๖ ค่าเฉลี่ย ($\bar{X}$) และค่าความเบี่ยงเบนมาตรฐาน (SD) ของการพัฒนาการทางสติปัญญาเพื่อการพัฒนาจริยธรรมของบุคลากรองค์กรปกครองส่วนท้องถิ่น ในจังหวัดระยอง ด้านระดับจริยธรรมตามกฎเกณฑ์สังคม

(n=๓๖๑)

ข้อ	ด้านระดับจริยธรรมตามกฎเกณฑ์สังคม	$\bar{X}$	SD	ระดับความคิดเห็น	อันดับ
๑	ผู้บริหารมีความสัมพันธ์ที่ดี และมีเครือข่ายในการสร้างองค์ความรู้ด้านจริยธรรม	๓.๙๗	๐.๙๗๓	มาก	๓
๒	ผู้บริหารส่งเสริมให้บุคลากรในองค์กรพัฒนาความสามารถทางสติปัญญาอย่างสม่ำเสมอ	๓.๘๙	๐.๙๕๐	มาก	๖
๓	ผู้บริหารส่งเสริมการแลกเปลี่ยนความรู้และความสัมพันธ์ที่ดี เพื่อเพิ่มความรู้และทักษะต่างๆ	๓.๙๓	๐.๘๔๘	มาก	๔
๔	ผู้บริหารมีสมรรถภาพในการสร้างความสัมพันธ์กับทีมงาน	๓.๙๑	๐.๘๘๖	มาก	๕
๕	ผู้บริหารมีการประสานความร่วมมือของฝ่ายต่างๆ เพื่อความสำเร็จในการบริหารงาน	๓.๙๙	๐.๘๘๐	มาก	๒
๖	ผู้บริหารส่งเสริมให้บุคลากรมีการสร้างเครือข่ายกับเพื่อนร่วมงานกับองค์กรอื่นๆ	๔.๐๓	๐.๘๖๘	มาก	๑
รวม		๓.๙๖	๐.๖๘๙	มาก	

จากตารางที่ ๔.๒๖ ผลการวิเคราะห์ข้อมูลการพัฒนาการทางสติปัญญาเพื่อการพัฒนาจริยธรรมของบุคลากรองค์กรปกครองส่วนท้องถิ่นในจังหวัดระยองด้านระดับจริยธรรมตามกฎเกณฑ์สังคม โดยรวม พบว่า มีความคิดเห็นอยู่ในระดับมาก ($\bar{X}$ = ๓.๙๖) เมื่อพิจารณาเป็นรายข้อแล้วพบว่าทั้งข้อมีความคิดเห็นในระดับมาก เรียงจากมากไปหาน้อย คือ อันดับหนึ่ง ผู้บริหารส่งเสริมให้บุคลากรมีการสร้างเครือข่ายกับเพื่อนร่วมงานกับองค์กรอื่นๆ มีความคิดเห็นอยู่ในระดับมาก ($\bar{X}$ = ๔.๐๓) อันดับสอง คือ ผู้บริหารมีการประสานความร่วมมือของฝ่ายต่างๆ เพื่อความสำเร็จในการบริหารงาน มีความคิดเห็นอยู่ในระดับมาก ($\bar{X}$ = ๓.๙๙) อันดับสาม คือ ผู้บริหารมีความสัมพันธ์ที่ดี และมีเครือข่ายในการสร้างองค์ความรู้ด้านจริยธรรม มีความคิดเห็นอยู่ในระดับมาก ($\bar{X}$ = ๓.๙๗) อันดับสี่ คือ ผู้บริหารส่งเสริมการแลกเปลี่ยนความรู้และความสัมพันธ์ที่ดี เพื่อเพิ่มความรู้และทักษะต่างๆ มีความคิดเห็นอยู่ในระดับมาก ($\bar{X}$ = ๓.๙๓) และอันดับห้า คือ ผู้บริหารมีสมรรถภาพในการสร้างความสัมพันธ์กับทีมงาน มีความคิดเห็นอยู่ในระดับมาก ($\bar{X}$ = ๓.๙๑) และอันดับหก คือ ผู้บริหารส่งเสริมให้บุคลากรในองค์กรพัฒนาความสามารถทางสติปัญญาอย่างสม่ำเสมอ มีความคิดเห็นอยู่ในระดับมาก ($\bar{X}$ = ๓.๘๙) ตามลำดับ

ตารางที่ ๔.๒๗ ค่าเฉลี่ย ($\bar{X}$) และค่าความเบี่ยงเบนมาตรฐาน (SD) ของการพัฒนาการทางสติปัญญาเพื่อการพัฒนาจริยธรรมของบุคลากรองค์กรปกครองส่วนท้องถิ่นในจังหวัดระยอง ด้านระดับจริยธรรมตามหลักการด้วยวิจารณญาณ

(n=๓๖๑)

ข้อ	ด้านระดับจริยธรรมตามหลักการด้วย วิจารณญาณ	$\bar{X}$	SD	ระดับความ คิดเห็น	อันดับ
๑	ผู้บริหารส่งเสริมให้บุคลากรมีความเชื่อมั่นในตนเอง และให้ความสำคัญในคุณค่าและศักดิ์ศรี ของตน	๓.๙๒	๐.๘๙๘	มาก	๒
๒	ผู้บริหารมีความตระหนักรู้ในตนเองและมีความรู้สึกที่ได้รับการยอมรับในองค์กร	๓.๔๖	๑.๓๘๔	ปานกลาง	๖
๓	ผู้บริหารมีความกล้า และความยืดหยุ่นในตัวในการแลกเปลี่ยนความรู้และความสัมพันธ์กันอย่างสูง	๓.๘๕	๑.๐๘๖	มาก	๔
๔	ผู้บริหารยึดหลักความสัมพันธ์ที่ดีที่จะนำไปสู่การสร้างประโยชน์ในการทำงาน	๓.๙๒	๑.๐๑๗	มาก	๓
๕	ผู้บริหารให้ความสำคัญกับการป้อนกลับของความสัมพันธ์การเชื่อมโยงซึ่งกันและกันที่ทำให้มีการต่อยอดการทำงานจากของเดิมไปสู่สิ่งใหม่	๔.๐๔	๐.๙๖๖	มาก	๑
๖	ผู้บริหารส่งเสริมการเรียนรู้การต่อยอดการทำงานจากของเดิมไปสู่สิ่งใหม่ที่ทำให้มีการสร้างมูลค่าเพิ่มให้แก่องค์กร	๓.๘๒	๐.๙๕๖	มาก	๕
	รวม	๓.๘๓	๐.๕๘๖	มาก	

จากตารางที่ ๔.๒๗ ผลการวิเคราะห์ข้อมูลการพัฒนาการทางสติปัญญาเพื่อการพัฒนาจริยธรรมของบุคลากรองค์กรปกครองส่วนท้องถิ่นในจังหวัดระยองด้านระดับจริยธรรมตามหลักการด้วยวิจารณญาณโดยรวม พบว่า มีความคิดเห็นอยู่ในระดับมาก ($\bar{X}$ = ๓.๘๓) เมื่อพิจารณาเป็นรายข้อแล้วพบว่าทั้งข้อมีความคิดเห็นในระดับมาก ๕ ด้านและความคิดเห็นปานกลาง เรียงจากมากไปหาน้อย คือ อันดับหนึ่ง ผู้บริหารให้ความสำคัญกับการป้อนกลับของความสัมพันธ์การเชื่อมโยงซึ่งกันและกันที่ทำให้มีการต่อยอดการทำงานจากของเดิมไปสู่สิ่งใหม่มีความคิดเห็นอยู่ในระดับมาก ($\bar{X}$ = ๔.๐๔) อันดับสอง คือ ผู้บริหารส่งเสริมให้บุคลากรมีความเชื่อมั่นในตนเอง และให้ความสำคัญในคุณค่าและศักดิ์ศรี ของตน มีความคิดเห็นอยู่ในระดับมาก ($\bar{X}$ = ๓.๙๒) อันดับสาม คือ ผู้บริหารยึดหลักความสัมพันธ์ที่ดีที่จะนำไปสู่การสร้างประโยชน์ในการทำงาน มีความคิดเห็นอยู่ในระดับมาก ($\bar{X}$ = ๓.๙๒๐) อันดับสี่ คือ ผู้บริหารมีความกล้า และความยืดหยุ่นในตัวในการแลกเปลี่ยนความรู้และความสัมพันธ์กันอย่างสูง มีความคิดเห็นอยู่ในระดับมาก ($\bar{X}$ = ๓.๘๕) และอันดับห้า คือ

ผู้บริหารส่งเสริมการเรียนรู้การต่อยอดการทำงานจากของเดิมไปสู่สิ่งใหม่ที่ทำให้มีการสร้างมูลค่าเพิ่มให้แก่องค์กร มีความคิดเห็นอยู่ในระดับมาก ($\bar{X} = 3.82$) และอันดับหก คือ ผู้บริหารมีความตระหนักรู้ในตนเองและมีความรู้สึกรับได้รับการยอมรับในองค์กร มีความคิดเห็นอยู่ในระดับปานกลาง ($\bar{X} = 3.79$) ตามลำดับ

ตอนที่ ๕ แบบสอบถามเกี่ยวกับการส่งเสริมจริยธรรมตามแนวพระพุทธศาสนาของบุคลากรองค์กรปกครองส่วนท้องถิ่น ในจังหวัดระยอง

ในส่วนนี้จะทำการวิเคราะห์ข้อมูลเกี่ยวกับการส่งเสริมจริยธรรมตามแนวพระพุทธศาสนาของบุคลากรองค์กรปกครองส่วนท้องถิ่น ในจังหวัดระยอง มีระดับมากน้อยอย่างไรในความคิดเห็นของกลุ่มตัวอย่างทั้งหมด ซึ่งในการแปลความหมาย โดยใช้หลักเกณฑ์แต่ละช่วงคะแนนดังนี้

ตารางที่ ๔.๒๘ ค่าเฉลี่ย ($\bar{X}$) และค่าความเบี่ยงเบนมาตรฐาน (SD) ของการส่งเสริมจริยธรรมตามแนวพระพุทธศาสนาของบุคลากรองค์กรปกครองส่วนท้องถิ่น ในจังหวัดระยอง โดยรวม

(n=๓๖๑)

ข้อ	การส่งเสริมจริยธรรมตามแนวพระพุทธศาสนาของบุคลากรองค์กรปกครองส่วนท้องถิ่นในจังหวัดระยอง โดยรวม	$\bar{X}$	SD	ระดับความคิดเห็น	อันดับ
๑	ผู้บริหารมีเจตคติที่ดีกับ พระพุทธศาสนาและศิลปวัฒนธรรมในชุมชน	๔.๐๕	๐.๙๓๕	มาก	๖
๒	ผู้บริหารส่งเสริมให้มีการพัฒนาระบบบริหารจัดการภาครัฐที่เอื้อให้บุคลากรมีมโนสุจริต คิดดี ทำดี	๔.๑๓	๐.๙๗๘	มาก	๑
๓	ผู้บริหารส่งเสริมจริยธรรมขององค์กรเพื่อเป็นแบบอย่างให้บุคลากรได้เรียนรู้และปฏิบัติตาม	๔.๐๔	๐.๙๒๕	มาก	๗
๔	ผู้บริหารส่งเสริมให้บุคลากรมีส่วนร่วมในการตรวจสอบและติดตามการปฏิบัติตามจริยธรรมของข้าราชการ	๔.๐๖	๐.๙๓๓	มาก	๔
๕	ผู้บริหารส่งเสริมให้บุคลากรยึดมั่นในจริยธรรมและความไม่มัวคดอย่างเคร่งครัด	๔.๐๑	๐.๙๕๖	มาก	๙
๖.	ผู้บริหารยืนหยัดทำในสิ่งที่ถูกต้อง เป็นธรรม และถูกกฎหมาย	๓.๙๗	๐.๙๔๗	มาก	๑๑
๗.	ผู้บริหารมีการปกป้องคุ้มครองและมีเหตุผล เชิงจริยธรรมต่อผู้ใต้บังคับบัญชา	๓.๘๘	๐.๙๗๕	มาก	๑๓

ตารางที่ ๔.๒๘ ค่าเฉลี่ย ($\bar{X}$) และค่าความเบี่ยงเบนมาตรฐาน (SD) ของการส่งเสริมจริยธรรมตาม
แนวพระพุทธศาสนาของบุคลากรองค์กรปกครองส่วนท้องถิ่น ในจังหวัดระยอง
โดยรวม (ต่อ)

(n=๓๖๑)

ข้อ	การส่งเสริมจริยธรรมตามแนว พระพุทธศาสนาของบุคลากรองค์กรปกครอง ส่วนท้องถิ่นในจังหวัดระยอง โดยรวม	$\bar{X}$	SD	ระดับ ความ คิดเห็น	อันดับ
๘.	ผู้บริหารส่งเสริมการสร้างจิตสำนึก ค่านิยม ความซื่อสัตย์สุจริต ให้บุคลากรประพฤติตนเป็น พลเมืองที่ดีร่วมกันเพื่อพัฒนาชุมชนให้น่าอยู่	๔.๐๓	๐.๙๕๑	มาก	๘
๙.	ผู้บริหารมีนโยบายการจัดกิจกรรมรณรงค์เพื่อ ส่งเสริมจริยธรรมให้เป็นที่ประจักษ์	๔.๐๗	๐.๙๒๕	มาก	๓
๑๐.	ผู้บริหารพัฒนาขีดความสามารถของเจ้าหน้าที่ องค์กรปกครองส่วนท้องถิ่นในการปฏิบัติงานได้ อย่างถูกต้องตามกฎหมายระเบียบ มีวินัยและ จริยธรรมเพื่อป้องกันความเสี่ยงจากการทุจริต และประพฤติมิชอบ	๔.๐๐	๐.๘๔๐	มาก	๑๐
๑๑.	ผู้บริหารมีการนำเอาข้อคิดเห็น ข้อร้องเรียนที่ เกี่ยวข้องกับจริยธรรมมาปรับปรุงเพื่อพัฒนาให้ องค์กรมีภาพลักษณ์ที่ดีขึ้น	๓.๙๔	๐.๘๑๕	มาก	๑๒
๑๒.	ผู้บริหารจัดให้มีการส่งเสริมบรรยากาศการ ทำงานที่เอื้อต่อการพัฒนาจริยธรรมทั้งภายใน และภายนอกองค์กร	๔.๐๕	๐.๙๐๖	มาก	๖
๑๓.	ผู้บริหารส่งเสริมการพัฒนากลไกในการสร้าง วินัย จริยธรรม และการตรวจสอบถ่วงดุลการใช้ อำนาจขององค์กร	๓.๘๕	๐.๗๒๒	มาก	๑๔
๑๔.	ผู้บริหารมีการประพฤติตนเป็นแบบอย่างที่ดี และมีความรับผิดชอบต่อนโยบายที่ประกาศต่อ สาธารณะ	๔.๐๘	๐.๙๒๗	มาก	๒
๑๕.	ผู้บริหารมีการนำเอาหลักพุทธธรรมมา ประยุกต์ใช้ในการบริหารตน บริหารคน และ บริหารงาน	๔.๑๗	๐.๙๘๒	มาก	๑
รวม		๔.๐๒	๐.๒๖๑	มาก	

จากตารางที่ ๔.๒๘ ผลการวิเคราะห์ข้อมูลการส่งเสริมจริยธรรมตามแนวพระพุทธศาสนาของบุคลากรองค์กรปกครองส่วนท้องถิ่น ในจังหวัดระยอง โดยรวมพบว่า มีความคิดเห็นอยู่ในระดับมาก ($\bar{X} = 4.02$) เมื่อพิจารณาเป็นรายข้อพบว่าทุกข้อมีความคิดเห็นอยู่ในระดับมาก สามารถเรียงจากมากไปหาน้อย คือ อันดับหนึ่ง ผู้บริหารมีการมีการนำเอาหลักพุทธธรรมมาประยุกต์ใช้ในการบริหารตน บริหารคน และบริหารงาน มีความคิดเห็นอยู่ในระดับมาก ($\bar{X} = 4.03$) อันดับสอง คือ ผู้บริหารส่งเสริมให้มีการพัฒนาระบบบริหารจัดการภาครัฐที่เอื้อให้บุคลากรมีโมโนสุจริต คิดดี ทำดี มีความคิดเห็นอยู่ในระดับมาก ($\bar{X} = 4.03$) อันดับสาม คือ ผู้บริหารมีการประพฤติตนเป็นแบบอย่างที่ดีและมีความรับผิดชอบต่อนโยบายที่ประกาศต่อสาธารณะ มีความคิดเห็นอยู่ในระดับมาก ($\bar{X} = 4.04$) อันดับสี่ คือ ผู้บริหารมีนโยบายการจัดกิจกรรมรณรงค์เพื่อส่งเสริมจริยธรรมให้เป็นที่ประจักษ์ มีความคิดเห็นอยู่ในระดับมาก ($\bar{X} = 4.03$) และอันดับห้า คือ ผู้บริหารส่งเสริมให้บุคลากรมีส่วนร่วมในการตรวจสอบและติดตามการปฏิบัติตามจริยธรรมของข้าราชการ มีความคิดเห็นอยู่ในระดับมาก ($\bar{X} = 4.06$) อันดับหก คือ ผู้บริหารจัดให้มีการส่งเสริมบรรยากาศการทำงานที่เอื้อต่อการพัฒนาจริยธรรมทั้งภายในและภายนอกองค์กร มีความคิดเห็นอยู่ในระดับมาก ($\bar{X} = 4.05$) อันดับเจ็ด คือ ผู้บริหารมีเจตคติที่ดีกับพระพุทธศาสนาและศิลปวัฒนธรรมในชุมชน มีความคิดเห็นอยู่ในระดับมาก ($\bar{X} = 4.05$) อันดับแปด คือ ผู้บริหารส่งเสริมจริยธรรมขององค์กรเพื่อเป็นแบบอย่างให้บุคลากรได้เรียนรู้และปฏิบัติตาม มีความคิดเห็นอยู่ในระดับมาก ($\bar{X} = 4.04$) อันดับเก้า คือ ผู้บริหารส่งเสริมการสร้างจิตสำนึก ค่านิยม ความซื่อสัตย์สุจริต ให้บุคลากรประพฤติตนเป็นพลเมืองที่ดีร่วมกันเพื่อพัฒนาชุมชนให้น่าอยู่ มีความคิดเห็นอยู่ในระดับมาก ($\bar{X} = 4.03$) อันดับสิบ คือ ผู้บริหารส่งเสริมให้บุคลากรยึดมั่นในจริยธรรมและความไม่มียศต้อยอย่างเคร่งครัด มีความคิดเห็นอยู่ในระดับมาก ($\bar{X} = 4.01$) อันดับสิบเอ็ด คือ ผู้บริหารพัฒนาขีดความสามารถของเจ้าหน้าที่องค์กรปกครองส่วนท้องถิ่นในการปฏิบัติงานได้อย่างถูกต้องตามกฎหมาย มีวินัยและจริยธรรมเพื่อป้องกันความเสี่ยงจากการทุจริตและประพฤติมิชอบ มีความคิดเห็นอยู่ในระดับมาก ($\bar{X} = 3.94$) อันดับสิบสอง คือ ผู้บริหารยื่นหยัดทำในสิ่งที่ถูกต้อง เป็นธรรม และถูกกฎหมาย มีความคิดเห็นอยู่ในระดับมาก ($\bar{X} = 3.93$) อันดับสิบสาม คือ ผู้บริหารมีการนำเอาข้อคิดเห็น ข้อร้องเรียนที่เกี่ยวข้องกับจริยธรรมมาปรับปรุงเพื่อพัฒนาให้องค์กรมีภาพลักษณ์ที่ดีขึ้น มีความคิดเห็นอยู่ในระดับมาก ($\bar{X} = 4.05$) อันดับสิบสี่ คือ ผู้บริหารมีการปกป้องคุ้มครองและมีเหตุผล เจริญธรรมต่อผู้ใต้บังคับบัญชา มีความคิดเห็นอยู่ในระดับมาก ($\bar{X} = 4.05$) และอันดับสิบห้า คือ ผู้บริหารส่งเสริมการพัฒนาเทคโนโลยีในการสร้างวินัย จริยธรรม และการตรวจสอบถ่วงดุลการใช้อำนาจขององค์กร มีความคิดเห็นอยู่ในระดับมาก ($\bar{X} = 4.03$) ตามลำดับ

การทดสอบสมมติฐาน

สมมติฐานที่ ๑ หลักพุทธธรรมส่งผลต่อการส่งเสริมจริยธรรมของบุคลากรองค์กรปกครองส่วนท้องถิ่น ในจังหวัดระยอง

ในส่วนนี้จะทำการวิเคราะห์ข้อมูลโดยใช้สถิติความถดถอยเชิงพหุ (Multiple Regression Analysis) เพื่อคัดเลือกปัจจัยต่างๆ ในการสร้างสมการพยากรณ์ โดยใช้สถิติการวิเคราะห์ความถดถอยเชิงพหุด้วยวิธีโดยวิธีนำตัวแปรเข้าทั้งหมด (Enter Regression) ซึ่งวิธีนี้ภายในสมการ

พยากรณ์จะมีตัวแปรพยากรณ์อยู่ครบทุกตัว เพื่อต้องการทราบว่าตัวแปรแต่ละตัวที่ทำการศึกษจะสามารถพยากรณ์ตัวแปรเกณฑ์ได้หรือไม่มากนักเพียงใด

การทดสอบสมมติฐานที่ ๑ โดยทำการทดสอบหลักพุทธธรรมเพื่อการส่งเสริมจริยธรรมตามหลักเวชสารัชชกรณธรรม ๕ ประการ ได้แก่ ด้านศรัทธา เชื่อสิ่งที่ควรเชื่อ ด้านศีล มีความประพฤติดีงาม ด้านพหุสัจจะ ได้สดับหรือศึกษามาก ด้านวิริยารัมภะ เพียรทำกิจอยู่อย่างจริงจัง ด้านปัญญารู้ตอบ และรู้ชัดเจนในสิ่งที่ควรรู้ส่งผลต่อการส่งเสริมจริยธรรมตามแนวพระพุทธศาสนาของบุคลากรองค์กรปกครองส่วนท้องถิ่นในจังหวัดระยอง

H_0 : ปัจจัยหลักพุทธธรรมเพื่อการส่งเสริมจริยธรรมตามหลักเวชสารัชชกรณธรรม ๕ ประการ ไม่มีอิทธิพลต่อการส่งเสริมจริยธรรมตามแนวพระพุทธศาสนาของบุคลากรองค์กรปกครองส่วนท้องถิ่นในจังหวัดระยอง

H_1 : ปัจจัยหลักพุทธธรรมเพื่อการส่งเสริมจริยธรรมตามหลักเวชสารัชชกรณธรรม ๕ ประการ มีอิทธิพลต่อการส่งเสริมจริยธรรมตามแนวพระพุทธศาสนาของบุคลากรองค์กรปกครองส่วนท้องถิ่นในจังหวัดระยอง

ตารางที่ ๔.๒๙ การวิเคราะห์ความสัมพันธ์ระหว่างปัจจัยหลักพุทธธรรมเพื่อการส่งเสริมจริยธรรมตามหลักเวชสารัชชกรณธรรม ๕ ประการ มีอิทธิพลต่อการส่งเสริมจริยธรรมตามแนวพระพุทธศาสนาของบุคลากรองค์กรปกครองส่วนท้องถิ่นใน จังหวัดระยอง

(n=๓๖๑)

แหล่งความแปรปรวน	SS	df	MS	F	Sig.
จากการถดถอย	.๓๔๗	๕	.๐๖๙	๑.๐๒๑	๐.๔๐๕
จากแหล่งอื่นๆ	๒๔.๑๑๐	๓๕๕	.๐๖๘		
รวม	๒๔.๔๕๗	๓๖๐			

ค่าสัมประสิทธิ์ความสัมพันธ์พหุคูณ (multiple correlation, R) = .๑๑๙

ค่าสัมประสิทธิ์ด้านการส่งเสริมจริยธรรม (coefficient of determination, R^2) = .๐๑๔

*มีนัยสำคัญทางสถิติที่ระดับ ๐.๐๕

จากตารางที่ ๔.๒๙ พบว่า ปัจจัยหลักพุทธธรรมเพื่อการส่งเสริมจริยธรรมตามหลักเวชสารัชชกรณธรรม ๕ ประการมีอิทธิพลต่อการส่งเสริมจริยธรรมตามแนวพระพุทธศาสนาของบุคลากรองค์กรปกครองส่วนท้องถิ่นในจังหวัดระยองโดยรวมอยู่ในระดับต่ำ .๑๑๙ มีค่าสัมประสิทธิ์สหสัมพันธ์พหุคูณเท่ากับ ๐.๑๑๙ ซึ่งปัจจัยหลักพุทธธรรมเพื่อการส่งเสริมจริยธรรมตามหลักเวชสารัชชกรณธรรม ๕ ประการ สามารถร่วมกันทำนายการส่งเสริมจริยธรรมตามแนวพระพุทธศาสนาของบุคลากรองค์กรปกครองส่วนท้องถิ่นในจังหวัดระยองได้ร้อยละ ๐.๑๑๙ และพบว่ามีรายด้านบางตัวของปัจจัยหลักพุทธธรรมเพื่อการส่งเสริมจริยธรรมตามหลักเวชสารัชชกรณธรรม ๕ ประการบางตัวมีผลต่อการส่งเสริมจริยธรรมตามแนวพระพุทธศาสนาของบุคลากรองค์กรปกครองส่วนท้องถิ่นในจังหวัดระยองอย่างมีนัยสำคัญทางสถิติที่ระดับ ๐.๐๕ ดังนั้นผลการทดสอบสมมติฐานจึงยอมรับ H_1 ปฏิเสธ H_0 เมื่อผลการทดสอบสมมติฐานสรุปว่ามีรายด้านบางตัวของปัจจัยหลักพุทธธรรมเพื่อการ

ส่งเสริมจริยธรรมตามหลักเวชารัชมธรรม ๕ ประการบางตัวมีผลต่อการส่งเสริมจริยธรรมตามแนวพระพุทธศาสนาของบุคลากรองค์กรปกครองส่วนท้องถิ่นในจังหวัดระยอง ผู้วิจัยจึงได้ทำการทดสอบความคิดเห็นเกี่ยวกับปัจจัยหลักพุทธธรรมเพื่อการส่งเสริมจริยธรรมตามหลักเวชารัชมธรรม ๕ ประการดังตารางที่ ๔.๓๐

ตารางที่ ๔.๓๐ ค่าสัมประสิทธิ์การถดถอยต่อการส่งเสริมจริยธรรมตามแนวพระพุทธศาสนาของบุคลากรองค์กรปกครองส่วนท้องถิ่นในจังหวัดระยอง

(n=๓๖๑)

	B	ค่าสัมประสิทธิ์การถดถอย คะแนนมาตรฐาน (β)	ลำดับที่	t	Sig.
ค่าคงที่ (Constant)	๓.๙๕๕			๒๐.๒๒๖*	๐.๐๐๐
ด้านศรัทธา เชื่อสิ่งที่ควรเชื่อ	-.๐๒๒	-.๐๕๖	๔	-๑.๐๔๑	๐.๒๙๙
ด้านศีล มีความประพฤติดีงาม	.๐๐๓	.๐๑๐	๓	๐.๑๖๑	๐.๘๗๒
ด้านพหุสัจจะ ได้สดับหรือศึกษามาก	.๐๒๙	.๐๗๔	๒	๑.๓๖๒	๐.๑๗๔
ด้านวิริยารัมภะ เพียรทำกิจอยู่อย่างจริงจัง	-.๐๒๔	-.๐๕๗	๕	-๑.๐๗๗	๐.๒๘๒
ด้านปัญญา รู้ตอบ และรู้ชัดเจนในสิ่งที่ควรรู้	.๐๓๖	.๐๗๘	๑	๑.๓๑๙	๐.๑๘๘

*มีนัยสำคัญทางสถิติที่ระดับ ๐.๐๕

จากตารางที่ ๔.๓๐ แสดงการสร้างสมการถดถอยเพื่อพยากรณ์การส่งเสริมจริยธรรมตามแนวพระพุทธศาสนาของบุคลากรองค์กรปกครองส่วนท้องถิ่นในจังหวัดระยองโดยรวมในรูปแบบคะแนนดิบดังนี้

$$Y = a$$

การส่งเสริมจริยธรรมตามแนวพระพุทธศาสนาของบุคลากร = ๓.๙๕๕

เมื่อพิจารณาเป็นรายด้านพบว่าปัจจัยหลักพุทธธรรมเพื่อการส่งเสริมจริยธรรมตามหลักเวชารัชมธรรม ๕ ประการ ด้านที่ไม่มีอิทธิพลต่อการส่งเสริมจริยธรรมตามแนวพระพุทธศาสนาของบุคลากรองค์กรปกครองส่วนท้องถิ่นในจังหวัดระยอง ได้แก่ ด้านปัญญา รู้ตอบ และรู้ชัดเจนในสิ่งที่ควรรู้ ($\beta = .๐๗๘$) ด้านพหุสัจจะ ได้สดับหรือศึกษามาก ($\beta = .๐๗๔$) ด้านศีล มีความประพฤติดีงาม ($\beta = .๐๑๐$) ด้านศรัทธา เชื่อสิ่งที่ควรเชื่อ ($\beta = -.๐๕๖$) ด้านวิริยารัมภะ เพียรทำกิจอยู่อย่างจริงจัง ($\beta = -.๐๕๗$)

จากการพยากรณ์ปัจจัยหลักพุทธธรรมเพื่อการส่งเสริมจริยธรรมตามหลักเวชารัชมธรรม ๕ ประการ พบว่า ไม่มี และสามารถอธิบายปัจจัยหลักพุทธธรรมเพื่อการส่งเสริมจริยธรรมหมายความว่าหากองค์กรปกครองท้องถิ่นจังหวัดระยองมีการส่งเสริมหลักพุทธธรรมเพื่อการส่งเสริม

จริยธรรมทั้ง ๕ ด้านได้ดีเพียงใดจะทำให้การเสริมจริยธรรมมีคุณภาพขึ้นด้วย โดยปัจจัยหลักพุทธธรรมเพื่อการส่งเสริมจริยธรรมตามหลักเวสารัชชกรณธรรมส่งผลต่อการส่งเสริมจริยธรรมตามแนวพระพุทธศาสนาของบุคลากรองค์กรปกครองส่วนท้องถิ่นในจังหวัดระยอง

หลักพุทธธรรมเพื่อการส่งเสริมจริยธรรมตามหลักภavana ๔ ส่งผลต่อการส่งเสริมจริยธรรมของบุคลากรองค์กรปกครองส่วนท้องถิ่น ในจังหวัดระยอง

ในส่วนนี้จะทำการวิเคราะห์ข้อมูลโดยใช้สถิติความถดถอยเชิงพหุ (Multiple Regression Analysis) เพื่อคัดเลือกปัจจัยต่างๆ ในการสร้างสมการพยากรณ์ โดยใช้สถิติการวิเคราะห์ความถดถอยเชิงพหุด้วยวิธีโดยวิธีนำตัวแปรเข้าทั้งหมด (Enter Regression) ซึ่งวิธีนี้ภายในสมการพยากรณ์จะมีตัวแปรพยากรณ์อยู่ครบทุกตัว เพื่อต้องการทราบว่าตัวแปรแต่ละตัวที่ทำการศึกษจะสามารถพยากรณ์ตัวแปรเกณฑ์ได้หรือไม่มากนักเพียงใด

การทดสอบสมมติฐานที่ ๑ โดยทำการทดสอบหลักพุทธธรรมเพื่อการส่งเสริมจริยธรรมตามหลักภavana ๔ ได้แก่ ด้านกายภavana การเจริญกาย พัฒนากาย ด้านศีลภavana การเจริญศีล ด้านพัฒนาความประพฤติ ด้านจิตภavana การเจริญจิต พัฒนาจิต ด้านปัญญาภavana การเจริญปัญญา พัฒนาปัญญา ส่งผลต่อการส่งเสริมจริยธรรมตามแนวพระพุทธศาสนาของบุคลากรองค์กรปกครองส่วนท้องถิ่นในจังหวัดระยอง

H_0 : ปัจจัยหลักพุทธธรรมเพื่อการส่งเสริมจริยธรรมตามหลักภavana ๔ ประการ ไม่มีอิทธิพลต่อการส่งเสริมจริยธรรมตามแนวพระพุทธศาสนาของบุคลากรองค์กรปกครองส่วนท้องถิ่นในจังหวัดระยอง

H_1 : ปัจจัยหลักพุทธธรรมเพื่อการส่งเสริมจริยธรรมตามหลักภavana ๔ ประการ มีอิทธิพลต่อการส่งเสริมจริยธรรมตามแนวพระพุทธศาสนาของบุคลากรองค์กรปกครองส่วนท้องถิ่นในจังหวัดระยอง

ตารางที่ ๔.๓๑ การวิเคราะห์ความสัมพันธ์ระหว่างปัจจัยหลักพุทธธรรมเพื่อการส่งเสริมจริยธรรมตามหลักภavana ๔ มีอิทธิพลต่อการส่งเสริมจริยธรรมตามแนวพระพุทธศาสนาของบุคลากรองค์กรปกครองส่วนท้องถิ่นในจังหวัดระยอง

แหล่งความแปรปรวน	SS	df	MS	F	Sig.
จากการถดถอย	๐.๐๗๙	๔	๐.๐๒๐	๐.๒๘๗	๐.๘๘๗
จากแหล่งอื่นๆ	๒๔.๓๗๘	๓๕๖	๐.๐๖๘		
รวม	๒๔.๔๕๗	๓๖๐			

ค่าสัมประสิทธิ์ความสัมพันธ์พหุคูณ (multiple correlation, R) = .๐๕๗

ค่าสัมประสิทธิ์ด้านการส่งเสริมจริยธรรม (coefficient of determination, R^2) = .๐๐๓

*มีนัยสำคัญทางสถิติที่ระดับ ๐.๐๕

จากตารางที่ ๔.๓๑ พบว่า ปัจจัยหลักพุทธธรรมเพื่อการส่งเสริมจริยธรรมตามหลักภavana ๔ มีอิทธิพลต่อการส่งเสริมจริยธรรมตามแนวพระพุทธศาสนาของบุคลากรองค์กรปกครองส่วนท้องถิ่นในจังหวัดระยองโดยรวมอยู่ในระดับต่ำ .๐๕๗ มีค่าสัมประสิทธิ์สหสัมพันธ์พหุคูณเท่ากับ ๐.๐๓ ซึ่งปัจจัยหลักพุทธธรรมเพื่อการส่งเสริมจริยธรรมตามหลักภavana ๔ สามารถร่วมกันทำนาย

การส่งเสริมจริยธรรมตามแนวพระพุทธศาสนาของบุคลากรองค์กรปกครองส่วนท้องถิ่นในจังหวัดระยองได้ร้อยละ ๐.๐๓ และพบว่ามียาต้านบางตัวของปัจจัยหลักพุทธธรรมเพื่อการส่งเสริมจริยธรรมตามหลักภาวนา ๔ บางตัวมีผลต่อการส่งเสริมจริยธรรมตามแนวพระพุทธศาสนาของบุคลากรองค์กรปกครองส่วนท้องถิ่นในจังหวัดระยองอย่างมีนัยสำคัญทางสถิติที่ระดับ ๐.๐๕ ดังนั้นผลการทดสอบสมมติฐานจึงยอมรับ H_1 ปฏิเสธ H_0 เมื่อผลการทดสอบสมมติฐานสรุปว่ามีรายด้านบางตัวของปัจจัยหลักพุทธธรรมเพื่อการส่งเสริมจริยธรรมตามหลักภาวนา ๔ บางตัวมีผลต่อการส่งเสริมจริยธรรมตามแนวพระพุทธศาสนาของบุคลากรองค์กรปกครองส่วนท้องถิ่นในจังหวัดระยองผู้วิจัยจึงได้ทำการทดสอบความคิดเห็นเกี่ยวกับปัจจัย หลักพุทธธรรมเพื่อการส่งเสริมจริยธรรมตามหลักภาวนา ๔ ดังตารางที่ ๔.๓๒

ตารางที่ ๔.๓๒ ค่าสัมประสิทธิ์การถดถอยต่อการส่งเสริมจริยธรรมตามแนวพระพุทธศาสนาของบุคลากรองค์กรปกครองส่วนท้องถิ่นในจังหวัดระยอง

(n=๓๖๑)

	B	ค่าสัมประสิทธิ์การถดถอยคะแนนมาตรฐาน (β)	ลำดับที่	t	Sig.
ค่าคงที่ (Constant)	๓.๘๙๖			๒๐.๕๐๙*	๐.๐๐๐
ด้านกายภาวนา การเจริญกายพัฒนากาย	-	-๐.๐๐๒	๔	-๐.๐๔๑	๐.๙๖๗
ด้านศีลภาวนา การเจริญศีล พัฒนาความประพฤติ	๐.๐๐๑	๐.๐๕๑	๑	๐.๙๓๗	๐.๓๔๙
ด้านจิตภาวนา การเจริญจิต พัฒนาจิต	๐.๐๐๒	๐.๐๐๔	๓	๐.๐๗๘	๐.๙๓๘
ด้านปัญญาภาวนา การเจริญปัญญา พัฒนาปัญญา	๐.๐๑๑	๐.๐๑๘	๒	๐.๓๓๔	๐.๗๓๙

*มีนัยสำคัญทางสถิติที่ระดับ ๐.๐๕

จากตารางที่ ๔.๓๒ แสดงการสร้างสมการถดถอยเพื่อพยากรณ์การส่งเสริมจริยธรรมตามแนวพระพุทธศาสนาของบุคลากรองค์กรปกครองส่วนท้องถิ่นในจังหวัดระยองโดยรวมในรูปแบบคะแนนดิบดังนี้

$$Y = a$$

การส่งเสริมจริยธรรมตามแนวพระพุทธศาสนาของบุคลากร = ๓.๘๙๖

เมื่อพิจารณาเป็นรายด้านพบว่าปัจจัยหลักพุทธธรรมเพื่อการส่งเสริมจริยธรรมตามหลักภาวนา ๔ ไม่มีอิทธิพลต่อการส่งเสริมจริยธรรมตามแนวพระพุทธศาสนาของบุคลากรองค์กรปกครองส่วนท้องถิ่นในจังหวัดระยอง ได้แก่ ด้านศีลภาวนา การเจริญศีล พัฒนาความประพฤติ ($\beta = ๐.๐๕๑$)

ด้านปัญญาภวณา การเจริญปัญญา พัฒนาปัญญา ($\beta = 0.0018$) ด้านจิตภวณา การเจริญจิต พัฒนาจิต ($\beta = 0.0004$) ด้านกายภวณา การเจริญกาย พัฒนากาย ($\beta = -0.0002$)

จากการพยากรณ์ปัจจัยหลักพุทธธรรมเพื่อการส่งเสริมจริยธรรมตามหลักภวณา ๔ พบว่า ไม่มี และสามารถอธิบายปัจจัยหลักพุทธธรรมเพื่อการส่งเสริมจริยธรรมตามหลักภวณา ๔ หมายความว่า หากองค์การปกครองท้องถิ่นจังหวัดระยองมีการส่งเสริมหลักพุทธธรรมเพื่อการส่งเสริมจริยธรรมทั้ง ๔ ด้านได้ดีเพียงใดจะทำให้การเสริมจริยธรรมมีคุณภาพขึ้นด้วย โดยปัจจัยการหลักพุทธธรรมเพื่อการส่งเสริมจริยธรรมตามหลักภวณา ๔ ส่งผลต่อการส่งเสริมจริยธรรมตามแนวพระพุทธศาสนาของบุคลากรองค์กรปกครองส่วนท้องถิ่นในจังหวัดระยอง

สมมติฐานที่ ๒ ทฤษฎีพัฒนาการทางสติปัญญาส่งผลต่อการพัฒนาจริยธรรมของบุคลากรองค์กรปกครองส่วนท้องถิ่น ในจังหวัดระยอง

ในส่วนนี้จะทำการวิเคราะห์ข้อมูลโดยใช้สถิติความถดถอยเชิงพหุ (Multiple Regression Analysis) เพื่อคัดเลือกปัจจัยต่างๆ ในการสร้างสมการพยากรณ์โดยใช้สถิติการวิเคราะห์ความถดถอยเชิงพหุด้วยวิธีโดยวิธีนำตัวแปรเข้าทั้งหมด (Enter Regression) ซึ่งวิธีนี้ภายในสมการพยากรณ์จะมีตัวแปรพยากรณ์อยู่ครบทุกตัว เพื่อต้องการทราบว่าตัวแปรแต่ละตัวที่ทำการศึกษาจะสามารถพยากรณ์ตัวแปรเกณฑ์ได้หรือไม่มากนักน้อยเพียงใด

การทดสอบสมมติฐานที่ ๒ โดยทำการทดสอบสมมติฐานที่ ๒ ทฤษฎีการพัฒนาการทางสติปัญญาส่งผลต่อการพัฒนาจริยธรรมตามแนวพระพุทธศาสนาของบุคลากร องค์กรปกครองส่วนท้องถิ่นในจังหวัดระยอง ๓ ด้าน ได้แก่ ด้านระดับก่อนเกณฑ์สังคม ด้านระดับจริยธรรมตามกฎเกณฑ์สังคม ด้านระดับจริยธรรมตามหลักการด้วยวิจารณญาณ การส่งเสริมจริยธรรมตามแนวพระพุทธศาสนาของบุคลากร องค์กรปกครองส่วนท้องถิ่นในจังหวัดระยอง

H_0 : ปัจจัยทฤษฎีการพัฒนาการทางสติปัญญาไม่มีอิทธิพลต่อการส่งเสริมจริยธรรมตามแนวพระพุทธศาสนาของบุคลากร องค์กรปกครองส่วนท้องถิ่นในจังหวัดระยองไม่แตกต่าง

H_1 : ปัจจัยทฤษฎีการพัฒนาการทางสติปัญญาไม่มีอิทธิพลต่อการส่งเสริมจริยธรรมตามแนวพระพุทธศาสนาของบุคลากร องค์กรปกครองส่วนท้องถิ่นในจังหวัดระยองแตกต่าง

ตารางที่ ๔.๓๓ การวิเคราะห์ความสัมพันธ์ระหว่างปัจจัยการทฤษฎีการพัฒนาการทางสติปัญญา มีอิทธิพลต่อการส่งเสริมจริยธรรมตามแนวพระพุทธศาสนาของบุคลากรองค์กรปกครองส่วนท้องถิ่นในจังหวัดระยอง

(n=๓๖๑)

แหล่งความแปรปรวน	SS	df	MS	F	Sig.
จากการถดถอย	๑.๖๕๗	๓	.๕๕๒	๖.๔๖๙	๐.๐๐๐
จากแหล่งอื่นๆ	๓๐.๔๘๕	๓๕๗	.๐๘๕		
รวม	๓๒.๑๔๒	๓๖๐			

ค่าสัมประสิทธิ์ความสัมพันธ์พหุคูณ (multiple correlation, R) = .๒๒๗

ค่าสัมประสิทธิ์ด้านการส่งเสริมจริยธรรม (coefficient of determination, R^2) = .๐๕๒

*มีนัยสำคัญทางสถิติที่ระดับ ๐.๐๕

จากตารางที่ ๔.๓๓ พบว่า ปัจจัยการทฤษฎีการพัฒนาการทางสติปัญญา มีอิทธิพลต่อการส่งเสริมจริยธรรมตามแนวพระพุทธศาสนาของบุคลากรองค์กรปกครองส่วนท้องถิ่นในจังหวัดระยอง โดยรวมอยู่ในระดับต่ำ .๒๒๗ มีค่าสัมประสิทธิ์สหสัมพันธ์พหุคูณเท่ากับ ๐.๕๒ ซึ่งปัจจัยการทฤษฎีการพัฒนาการทางสติปัญญาสามารถร่วมกันทำนายการส่งเสริมจริยธรรมตามแนวพระพุทธศาสนาของบุคลากรองค์กรปกครองส่วนท้องถิ่นในจังหวัดระยองได้ร้อยละ ๐.๕๒ และพบว่ามีรายด้านบางตัวของปัจจัยการทฤษฎีการพัฒนาการทางสติปัญญาบางตัวมีผลต่อการส่งเสริมจริยธรรมตามแนวพระพุทธศาสนาของบุคลากรองค์กรปกครองส่วนท้องถิ่นในจังหวัดระยองอย่างมีนัยสำคัญทางสถิติที่ระดับ ๐.๐๕ ดังนั้นผลการทดสอบสมมติฐานจึงยอมรับ H_1 ปฏิเสธ H_0

เมื่อผลการทดสอบสมมติฐานสรุปว่ามีรายด้านบางตัวของปัจจัยการทฤษฎีการพัฒนาการทางสติปัญญา มีอิทธิพลต่อการส่งเสริมจริยธรรมตามแนวพระพุทธศาสนาของบุคลากรองค์กรปกครองส่วนท้องถิ่นในจังหวัดระยอง ผู้วิจัยจึงได้ทำการทดสอบความคิดเห็นเกี่ยวกับปัจจัยการพัฒนาการทางสติปัญญาดังตารางที่ ๔.๓๔

ตารางที่ ๔.๓๔ ค่าสัมประสิทธิ์การถดถอยต่อการทฤษฎีการพัฒนาการทางสติปัญญา มีอิทธิพลต่อการส่งเสริมจริยธรรมตามแนวพระพุทธศาสนาของบุคลากรองค์กรปกครองส่วนท้องถิ่นในจังหวัดระยอง

(n=๓๖๑)

	B	ค่าสัมประสิทธิ์การถดถอยคะแนนมาตรฐาน (β)	ลำดับที่	t	Sig.
ค่าคงที่ (Constant)	๓.๔๐๗			๒๒.๕๗๐*	๐.๐๐๐
ด้านระดับก่อนเกณฑ์สังคม	-๐.๐๐๗	-๐.๐๑๙	๓	-๐.๓๗๖	๐.๗๐๗
ด้านระดับจริยธรรมตามกฎหมายเกณฑ์สังคม	๐.๐๐๔	๐.๐๐๘	๒	๐.๑๖๐	๐.๘๗๓
ด้านระดับจริยธรรมตามหลักการด้วยวิจรรย์ญาณ	๐.๑๑๖	๐.๒๒๗	๑	๔.๔๐๒*	๐.๐๐๐

*มีนัยสำคัญทางสถิติที่ระดับ ๐.๐๕

จากตารางที่ ๔.๓๔ แสดงการสร้างสมการถดถอยเพื่อพยากรณ์การส่งเสริมจริยธรรมตามแนวพระพุทธศาสนาของบุคลากรองค์กรปกครองส่วนท้องถิ่นในจังหวัดระยองโดยรวมในรูปแบบคะแนนดิบดังนี้

$$Y = a + b_1 X_1$$

การส่งเสริมจริยธรรมตามแนวพระพุทธศาสนาของบุคลากร = ๓.๔๐๗ + ๐.๑๑๖ (ด้านระดับจริยธรรมตามหลักการด้วยวิจรรย์ญาณ)

และเมื่อแปลงคะแนนดิบให้เป็นคะแนนมาตรฐาน แล้วได้สมการทำนายในรูปคะแนนมาตรฐาน ดังนี้

การส่งเสริมจริยธรรมตามแนวพระพุทธศาสนาของบุคลากร = ๐.๒๒๗ (ด้านสามารถนำไปปฏิบัติด้านระดับจริยธรรมตามหลักการด้วยวิจารณ์ญาณ)

เมื่อพิจารณาเป็นรายด้านพบว่าปัจจัยการพัฒนากาทางสติปัญญาบางตัวมีผลต่อการส่งเสริมจริยธรรมตามแนวพระพุทธศาสนาของบุคลากรองค์กรปกครองส่วนท้องถิ่นในจังหวัดระยอง ผู้วิจัยจึงได้ทำการทดสอบความคิดเห็นเกี่ยวกับปัจจัยการพัฒนากาทางสติปัญญามีนัยสำคัญทางสถิติที่ระดับ ๐.๐๕ มีจำนวน ๑ ด้าน โดยเรียงลำดับน้ำหนักความสำคัญจากมากไปหาน้อยดังนี้ ลำดับที่ ๑ คือ ด้านระดับจริยธรรมตามหลักการด้วยวิจารณ์ญาณ ($\beta=0.227$) และด้านที่ไม่มีอิทธิพลต่อการส่งเสริมจริยธรรมตามแนวพระพุทธศาสนาของบุคลากรองค์กรปกครองส่วนท้องถิ่นในจังหวัดระยอง ได้แก่ ด้านระดับจริยธรรมตามกฎหมายเกณฑ์สังคม ($\beta=0.008$) ด้านระดับก่อนเกณฑ์สังคม ($\beta=-0.019$)

จากการพยากรณ์การส่งเสริมจริยธรรมตามแนวพระพุทธศาสนาของบุคลากรองค์กรปกครองส่วนท้องถิ่นในจังหวัดระยอง พบว่า ปัจจัยการพัฒนากาทางสติปัญญาสามารถอธิบายการส่งเสริมจริยธรรมตามแนวพระพุทธศาสนาของบุคลากรองค์กรปกครองส่วนท้องถิ่น ดังนั้นองค์การบริหารปกครองท้องถิ่นส่งเสริมจริยธรรมตามแนวพระพุทธศาสนาของบุคลากรองค์กรดีขึ้นทำให้สามารถพัฒนากาทางสติปัญญา โดยปัจจัยการพัฒนากาทางสติปัญญาส่งผลต่อในจังหวัดระยองมากที่สุด คือ ด้านระดับจริยธรรมตามหลักการด้วยวิจารณ์ญาณ

ผลการวิเคราะห์ความคิดเห็นเกี่ยวกับข้อเสนอแนะในมุมมองของประชาชน
ต่อปัญหา อุปสรรค และแนวทางการส่งเสริมจริยธรรมตามแนวพระพุทธศาสนาของบุคลากร องค์กรปกครองส่วนท้องถิ่นในจังหวัดระยอง

ตารางที่ ๔.๓๕ สภาพปัญหานโยบายจริยธรรมและแนวทางปฏิบัติตามประมวลจริยธรรมของข้าราชการส่วนท้องถิ่นของบุคลากร องค์กรปกครองส่วนท้องถิ่น ในจังหวัดระยอง

ลำดับที่	ปัญหาและอุปสรรค	จำนวนความถี่
๑	ผู้บริหารมีจริยธรรมบกพร่อง เช่น รับสินบนจากผู้รับเหมาโครงการต่างๆ	๑๘
๒	ผู้บริหารระดับสูงๆ ควรเป็นผู้มีศีล ไม่สร้างความเดือดร้อนให้กับหมู่คณะ	๑๕
๓	ไม่มีการกำหนดนโยบายจริยธรรมเป็นลายลักษณ์อักษร ส่วนใหญ่เป็นการปลูกฝังให้ปฏิบัติ	๙
๔	ควรมีการกำหนดแนวทางการปฏิบัติอย่างชัดเจนเกี่ยวกับนโยบายจริยธรรม	๗
๕	บางหน่วยงานมีการจัดโครงการจริยธรรมแต่ทำไม่ต่อเนื่องทำให้ไม่ประสบความสำเร็จ	๔
๖	มีการส่งเสริมจริยธรรมตามหน่วยงานจริง แต่ส่วนใหญ่พนักงานไม่สามารถปฏิบัติตามได้ ควรมีการส่งเสริมอย่างจริงจัง	๓

จากตารางที่ ๔.๓๕ พนักงานในหน่วยงานต่างๆ ต้องการให้มีการให้ปรับปรุงสภาพปัญหา นโยบายจริยธรรมและแนวทางปฏิบัติตามประมวลจริยธรรมของข้าราชการส่วนท้องถิ่นของบุคลากรองค์กรปกครองส่วนท้องถิ่น ในจังหวัดระยองในประเด็นเรื่อง ผู้บริหารมีจริยธรรมบกพร่อง เช่น รับสินบนจากผู้รับเหมาโครงการต่างๆ มากกว่านี้มากที่สุด จำนวน ๑๘ คน รองลงมาผู้บริหารระดับสูงๆ ควรเป็นผู้มีศีลไม่สร้างความเดือดร้อนให้กับหมู่คณะมากกว่านี้ จำนวน ๑๕ คน และไม่มี การกำหนดนโยบายจริยธรรมเป็นลายลักษณ์อักษร ส่วนใหญ่เป็นการปลูกฝังให้ปฏิบัติ จำนวน ๙ คน ตามลำดับ

ตารางที่ ๔.๓๖ แนวทางการส่งเสริมจริยธรรมตามแนวพระพุทธศาสนาของบุคลากร องค์กรปกครองส่วนท้องถิ่นในจังหวัดระยอง

ลำดับที่	ปัญหาและอุปสรรค	จำนวนความถี่
๑	ผู้บริหารองค์กรปกครองส่วนท้องถิ่น ควรมีการเชิญผู้นำศาสนามาอบรมตามหน่วยงานต่างๆ ให้มากกว่านี้	๒๐
๒	ผู้บริหารองค์กรปกครองส่วนท้องถิ่น ในจังหวัดระยอง ควรนิมนต์พระนักเทศน์ นักปฏิบัติแสดงธรรมอย่างจริงจัง	๑๕
๓	ผู้บริหารองค์กรปกครองส่วนท้องถิ่น ในจังหวัดระยอง ควรมีการจัดสถานที่เพื่ออบรมจริยธรรม	๑๐
๔	ผู้บริหารองค์กรปกครองส่วนท้องถิ่น ในจังหวัดระยอง ควรส่งเสริมให้หน่วยงานของราชการให้ความสำคัญในเรื่องจริยธรรม	๘
๕	ผู้บริหารองค์กรปกครองส่วนท้องถิ่น ในจังหวัดระยอง ควรจัดโครงการอบรมเกี่ยวกับจริยธรรมเพิ่มมากขึ้น	๖

จากตารางที่ ๔.๓๖ ผู้ตอบแบบสอบถามอยากให้องค์กรปกครองส่วนท้องถิ่น ปรับปรุงแนวทางการส่งเสริมจริยธรรมตามแนวพระพุทธศาสนาของบุคลากร องค์กรปกครองส่วนท้องถิ่นในจังหวัดระยอง ในประเด็นเรื่อง อยากให้องค์กรปกครองส่วนท้องถิ่น มีการเชิญผู้นำศาสนามาอบรมตามหน่วยงานต่างๆ ให้มากกว่านี้ มากที่สุด จำนวน ๒๐ คน รองลงมาอยากให้ผู้บริหารองค์กรปกครองส่วนท้องถิ่น ในจังหวัดระยองเชิญหรือนิมนต์ พระนักเทศน์ นักปฏิบัติแสดงธรรมอย่างจริงจังจำนวน ๑๕ คนและอยากให้ผู้บริหารองค์กรปกครองส่วนท้องถิ่น ในจังหวัดระยอง ผู้บริหารองค์กรปกครองส่วนท้องถิ่น ในจังหวัดระยอง ควรมีการจัดสถานที่เพื่ออบรมจริยธรรม จำนวน ๑๐ คนตามลำดับ

๔.๒.๑ สรุปผลการวิจัยเชิงปริมาณ

ผู้บริหารองค์กรปกครองส่วนท้องถิ่น ต้องมีการจัดโครงการปฏิบัติธรรมส่งเสริมและสนับสนุนหรือปลูกความเชื่อมั่นให้กับบุคลากร ผู้บริหารมีการส่งเสริมความเชื่อมั่นในการปฏิบัติหน้าที่เพื่อพัฒนางานให้บรรลุ ผู้บริหารมีการส่งเสริมและยกย่องเชิดชูผู้มีคุณธรรมจริยธรรมในหน่วยงานให้สาธารณชนได้รับรู้ ผู้บริหารอุทิศร่างกาย แรงใจ ในการปฏิบัติงาน รับผิดชอบต่องานที่ได้รับมอบหมายให้เสร็จตามกำหนดเวลาโดยใช้วิธีการที่ถูกต้อง ผู้บริหารกล้าตัดสินใจและกล้ายืนหยัดในสิ่งที่ถูกต้องตามหลักการจรรยาวิชาชีพและจริยธรรม

ผู้บริหารองค์กรปกครองส่วนท้องถิ่น ต้องมีแนวทางให้ปฏิบัติตนต่อเพื่อนร่วมงานโดยไม่สร้างความเดือดร้อนให้แก่หมู่ ผู้บริหารมีความประพฤติถูกต้องดีงามไม่ทุจริตคอร์รัปชันต่ออำนาจหน้าที่ ผู้บริหารปฏิบัติตามกฎระเบียบขององค์กรอย่างเคร่งครัด ผู้บริหารยึดหลักเหตุผล ตั้งอยู่ในความดี มีความโปร่งใสและเที่ยงธรรม ผู้บริหารมีการส่งเสริมให้บุคลากรมีความรับผิดชอบต่อหน้าที่การทำงานอย่างเต็มที่ ผู้บริหารองค์กรปกครองส่วนท้องถิ่นต้องส่งเสริมให้บุคลากรมีส่วนร่วมในการเสนอความคิดเห็นอย่างรอบรู้เข้าใจซึ่งในเหตุผล รู้คิด รู้วินิจฉัย และรู้หลักจริยธรรม ผู้บริหารส่งเสริมให้บุคลากรมีส่วนร่วมในการเสนอความคิดเห็นอย่างรอบรู้ เข้าใจลึกซึ้งในเหตุผล รู้คิด รู้วินิจฉัย และรู้ที่จะบริหารจัดการ ผู้บริหารจัดให้มีสถานที่และโอกาสแสดงความยินดีแก่ผู้ที่ประสบความสำเร็จในทุกๆ ด้าน ผู้บริหารมีการให้บุคลากรเข้าร่วมฟังการประชุม สัมมนา และมีการจัดบันทึกที่มีการเสนอแนะ ผู้บริหารมีการส่งเสริมให้ใช้หลักเหตุผลโดยการพิจารณาในการศึกษาและการปฏิบัติหน้าที่ ของตน

ผู้บริหารองค์กรปกครองส่วนท้องถิ่น ต้องมีความเพียรพยายามพัฒนาองค์กรไปสู่ความสำเร็จอย่างต่อเนื่อง ผู้บริหารมีการส่งเสริมและสนับสนุนให้ทำความเพียรพยายามในหน้าที่อย่างสุดความสามารถ คู่ค้ำกับ ผู้บริหารมีความขยันหมั่นเพียรในการปฏิบัติงานโดยคำนึงถึงผลประโยชน์สาธารณชนเป็นที่ตั้ง ผู้บริหารให้ความสำคัญในการบริการที่เน้นประสิทธิภาพและประสิทธิผล ผู้บริหารมีระบบให้บุคลากรตระหนักในความรับผิดชอบต่อหน้าที่ของตน และหน้าที่ต่อสังคม รวมทั้งพร้อมรับการตรวจสอบประสิทธิภาพ ผู้บริหารจัดให้มีการตรวจสอบความคุ้มค่าในการปฏิบัติงาน และประเมินความคุ้มค่าทรัพยากร ผู้บริหารมีการวิเคราะห์ปัญหาอย่างรอบคอบ และใช้ประสบการณ์ ความรู้ เทคนิควิธีที่ทันสมัยเพื่อหาทางแก้ไขปัญหาที่ซับซ้อนได้อย่างมีประสิทธิภาพ ผู้บริหารมีนโยบายจัดทำตัวชี้วัดผลการปฏิบัติงานปรับปรุงกลไกการทำงานขององค์กรให้มีความโปร่งใส และตรวจสอบได้ ผู้บริหารมีความยืดหยุ่นในการทำงาน โดยเปิดรับข้อมูล มุมมอง ความคิดเห็นใหม่ๆ อยู่ตลอดเวลา เพื่อนำมาประยุกต์ใช้ในหน้าที่ได้อย่างเหมาะสมกับสถานการณ์ ผู้บริหารให้ท้องถิ่นเป็นเครือข่ายในการสร้างองค์ความรู้ด้านจริยธรรม

ผู้บริหารองค์กรปกครองส่วนท้องถิ่น ต้องจัดสวนสาธารณะให้บุคลากรมีการออกกำลังกายเพื่อพลานามัยที่สมบูรณ์ ผู้บริหารร่วมพัฒนาและช่วยเหลือบุคลากรทุกเรื่องที่ร้องขอ ผู้บริหารมี

การจัดกิจกรรมให้ทุกคนเป็นผู้มีบุคลิกภาพดี แต่งกายสะอาด สง่าผ่าเผย และเป็นผู้มีเกียรติเชื่อถือได้ ผู้บริหารมีการจัดอบรมให้ความรู้เกี่ยวกับการดำรงชีวิตที่ถูกสุขลักษณะ มี ผู้บริหารสนับสนุนให้บุคลากรมีการออกกำลังกายอย่างสม่ำเสมอ ธรรมที่ทำให้เป็นให้มีขึ้น ด้านศีลภาวนา การเจริญสติ พัฒนาความประพฤติ สามารถเรียงจากมากไปหาน้อย คือ อันดับหนึ่ง ผู้บริหารจัดให้มีการอบรมผู้นำทางศาสนาที่สอนตามศาสนาหรือความเชื่อที่มุ่งให้คนประพฤติตนเป็นคนดี ผู้บริหารมีการสอดส่องดูแลทุกข์สุขของบุคลากรเพื่อความสงบสุขของชุมชน ผู้บริหารจัดให้มีการฝึกอบรมโดยใช้หลักธรรมทางศาสนาไปประยุกต์ใช้ในการดำเนินชีวิต ผู้บริหารเชิดชู ยกย่องผู้ทำความดี ลงทัณฑ์ผู้ประพฤติผิดวินัย เพื่อเป็นตัวอย่างแก่ผู้อื่น ผู้บริหารมีการเข้มงวดอบรมให้บุคลากรปฏิบัติตามระเบียบวินัย ไม่ฝ่าฝืนกฎระเบียบข้อบังคับ และกฎหมายของบ้านเมือง ผู้บริหารจัดให้มีกิจกรรมสาธารณกุศลอยู่เสมอเพื่อประโยชน์สุขแก่บุคลากร ผู้บริหารส่งเสริมและสืบสานวัฒนธรรมและประเพณีอันดีงามของท้องถิ่นอย่างเห็นคุณค่า ผู้บริหารจัดโครงการอบรมศีลธรรม และพัฒนาจิตใจ โดยการเชิญผู้นำทางศาสนา และผู้ทรงคุณวุฒิมาให้ความรู้ ผู้บริหารให้บริการแก่บุคลากรอย่างเต็มกำลังความสามารถด้วยความเป็นธรรม เอื้อเฟื้อและมีน้ำใจ มีความคิดเห็นอยู่ในระดับมาก ผู้บริหารมีการเรียนรู้และปฏิบัติสมาธิอย่างสม่ำเสมอ มีความ

ปัจจัยหลักพุทธธรรมเพื่อการส่งเสริมจริยธรรมตามหลักภาวนา ๔ มีอิทธิพลต่อการส่งเสริมจริยธรรมตามแนวพระพุทธศาสนาของบุคลากรองค์กรปกครองส่วนท้องถิ่นในจังหวัดระยอง โดยรวมอยู่ในระดับต่ำ .๐๕๗ มีค่าสัมประสิทธิ์สหสัมพันธ์พหุคูณเท่ากับ ๐.๐๓ ซึ่งปัจจัยหลักพุทธธรรมเพื่อการส่งเสริมจริยธรรมตามหลักภาวนา ๔ สามารถร่วมกันทำนายการส่งเสริมจริยธรรมตามแนวพระพุทธศาสนาของบุคลากรองค์กรปกครองส่วนท้องถิ่นในจังหวัดระยองได้ร้อยละ ๐.๐๓ และพบว่ามียาตัวบางตัวของปัจจัยหลักพุทธธรรมเพื่อการส่งเสริมจริยธรรมตามหลักภาวนา ๔ บางตัวมีผลต่อการส่งเสริมจริยธรรมตามแนวพระพุทธศาสนาของบุคลากรองค์กรปกครองส่วนท้องถิ่นในจังหวัดระยองอย่างมีนัยสำคัญทางสถิติที่ระดับ ๐.๐๕ ดังนั้น ผลการทดสอบสมมติฐานจึงยอมรับ H_1 ปฏิเสธ H_0 เมื่อผลการทดสอบสมมติฐานสรุปว่ามีรายด้านบางตัวของปัจจัยหลักพุทธธรรมเพื่อการส่งเสริมจริยธรรมตามหลักภาวนา ๔ บางตัวมีผลต่อการส่งเสริมจริยธรรมตามแนวพระพุทธศาสนาของบุคลากรองค์กรปกครองส่วนท้องถิ่นในจังหวัดระยอง ผู้วิจัยจึงได้ทำการทดสอบความคิดเห็นเกี่ยวกับปัจจัย หลักพุทธธรรมเพื่อการส่งเสริมจริยธรรมตามหลักภาวนา

ปัจจัยหลักพุทธธรรมเพื่อการส่งเสริมจริยธรรมตามหลักภาวนา ๔ ไม่มีอิทธิพลต่อการส่งเสริมจริยธรรมตามแนวพระพุทธศาสนาของบุคลากรองค์กรปกครองส่วนท้องถิ่นในจังหวัดระยอง ได้แก่ ด้านศีลภาวนา การเจริญสติ พัฒนาความประพฤติ ($\beta=0.051$) ด้านปัญญาภาวนา การเจริญปัญญา พัฒนาปัญญา ($\beta=0.018$) ด้านจิตภาวนา การเจริญจิต พัฒนาจิต ($\beta=0.004$) ด้านกายภาวนา การเจริญกาย พัฒนากาย ($\beta=-0.002$)

ปัจจัยหลักพุทธธรรมเพื่อการส่งเสริมจริยธรรมตามหลักภาวนา ๔ พบว่า ไม่มี และสามารถอธิบายปัจจัยหลักพุทธธรรมเพื่อการส่งเสริมจริยธรรมตามหลักภาวนา ๔ หมายความว่า หากองค์การปกครองท้องถิ่นจังหวัดระยองมีการส่งเสริมหลักพุทธธรรมเพื่อการส่งเสริมจริยธรรม

ทั้ง ๔ ด้านได้ดีเพียงใดจะทำให้การเสริมจริยธรรมมีคุณภาพขึ้นด้วย โดยปัจจัยการหลักพุทธธรรม เพื่อการส่งเสริมจริยธรรมตามหลักภavana ๔ ส่งผลต่อการส่งเสริมจริยธรรมตามแนวพระพุทธศาสนา ของบุคลากรองค์กรปกครองส่วนท้องถิ่นในจังหวัดระยอง

๔.๖ ผลการสนทนากลุ่มเฉพาะ (Focus Group Discussion)

การส่งเสริมจริยธรรมตามแนวพระพุทธศาสนาของบุคลากร องค์กรปกครองส่วนท้องถิ่น ในจังหวัดระยอง ตามวัตถุประสงค์ข้อที่ ๓

ผลการสนทนากลุ่มเฉพาะ (Focus Group Discussion)

ผู้วิจัยสรุปผลการสนทนากลุ่มเฉพาะ ที่เกี่ยวกับเนื้อหาและประเด็นของการวิจัยตามหัวข้อ และวัตถุประสงค์ของการส่งเสริมจริยธรรมตามหลักพุทธธรรม คือ หลักเวสาร์ชกรณธรรม ๕ ทฤษฎี การพัฒนาการทางสติปัญญาเพื่อการพัฒนาจริยธรรม และหลักภavana ๔ ผลการสนทนากลุ่มเฉพาะ มีดังนี้

๑. การส่งเสริมจริยธรรมตามแนวพระพุทธศาสนาตามหลักเวสาร์ชกรณธรรม ๕ พบว่า

การส่งเสริมให้บุคลากรในท้องถิ่นมีศรัทธาในการประกอบวิชาชีพในการทำงานต้องมีความซื่อสัตย์สุจริต มีความรับผิดชอบในหน้าที่การงาน และมีความมุ่งมั่นของการทำงานเป็นทีม เพื่อเป็นกระบวนการของการพัฒนาคุณธรรมจริยธรรม โดยมีพระสงฆ์ที่ให้คำแนะนำต่อบุคลากรในรูปแบบเทศนาอบรม โดยฝ่ายท้องถิ่นเป็นผู้ประสานงานและการส่งเสริมกิจกรรมทางพุทธศาสนาที่เป็นกิจกรรมชุมชน ศิล คือ ความประพฤติทางกายวาจาใจ ก็คือความประพฤติที่เรียบร้อยดีงามตามจรรยาบรรณ หรือวิชาชีพของผู้ปฏิบัติงาน รูปแบบการส่งเสริมจริยธรรมทางการบริหารตามหลักความโปร่งใสในด้านศีล การปฏิบัติหน้าที่ของผู้บังคับหรือบุคลากรในองค์กรที่ดี จะต้องปฏิบัติหน้าที่อย่างสุจริตไม่มีเงื่อนไข เปิดเผยข้อมูลข่าวสารพร้อมที่จะตรวจสอบรับฟังความคิดเห็น คำวิพากษ์วิจารณ์ตลอดเวลา มีกระบวนการเปิดเผยอย่างตรงไปตรงมาชี้แจงได้ เมื่อมีข้อสงสัย และสามารถเข้าถึงข้อมูลข่าวสารอันไม่ต้องห้ามตามกฎหมายได้อย่างเสรี โดยประชาชนสามารถรู้ทุกขั้นตอนในการดำเนินกิจกรรม หรือกระบวนการต่างๆ และสามารถได้ การสร้างความไว้วางใจซึ่งกันและกันของคนในองค์กรปกครองท้องถิ่นกับประชาชนในพื้นที่ มีการแลกเปลี่ยนข้อมูลข่าวสารที่เป็นประโยชน์อย่างตรงไปตรงมา ให้ประชาชนเข้าถึงข้อมูลข่าวสารได้สะดวก และมีกระบวนการให้ประชาชนตรวจสอบความโปร่งใสในการทำงานและสามารถติดตามผลการปฏิบัติงานได้เป็นระยะ

พาสักจะ ในเชิงวิชาการ ทำอย่างไรให้บุคลากรมีความรู้ความสามารถ มีประสิทธิภาพในการทำงาน มีความเข้าใจในวิชาชีพของตน เข้าใจว่าผู้วิจัยต้องการนำหลักธรรมมาเสริมสร้างบุคลากรเสริมสร้างให้มีความรู้ความสามารถมีคุณธรรมในเชิงของ ทางกาย ทางจิต และทางปัญญา พาสักจะเป็นมงคลอย่างหนึ่งที่น่าความเจริญก้าวหน้ามาให้ผู้เป็นพหูสูต องค์ประกอบของพาสักจะ ๕ ประการได้แก่ ๑) เป็นผู้ได้ฟังมาก คือศึกษาเล่าเรียนได้สดับตรับฟังไว้มาก ๒) ทรงจำไว้ได้ คือสามารถจดจำหลักการ หรือสาระทรงจำได้แม่นยำ ๓) คล่องปาก คือท่องบ่นหรือใช้พูดอยู่เสมอจนแคล่วคล่อง ๔) ขึ้นใจ คือ ใส่ใจในพิจารณาถึงคิดจนแจ่มแจ้งในใจ และ ๕) แทงตลอดดีด้วยทฤษฎี คือ ขบคิดได้ด้วยทฤษฎี มีความเข้าใจลึกซึ้งประจักษ์ด้วยปัญญาทั้งในแง่ความหมายและเหตุผล การส่งเสริมจริยธรรม จะต้องหมั่นเพียรพยายามในการศึกษาค้นคว้าหาความรู้ให้มาก ทั้งระบบการฟัง การคิด การสอบถาม จนไปถึงการจดบันทึกและหาข้อสรุป

วิริยารัมภะ ในเชิงปฏิบัติงาน ผู้นำองค์กรปกครองท้องถิ่นควรกำหนดวิธีการทำงานเพื่อประโยชน์สูงสุดและกำหนดแนวนโยบายต่อบุคลากรในองค์กรที่ชัดเจนพร้อมทั้งมอบหมายงานให้ตรงกับความสามารถกับบุคลากรขององค์กร รวมไปถึงคำนึงถึงผลประโยชน์ของหน่วยงานและประโยชน์ส่วนรวมเป็นหลัก โดยพิจารณาถึงผลดีผลเสียทางสังคม ภาระต่อประชาชน และใช้ทรัพยากรที่มีอยู่อย่างจำกัดให้เกิดประโยชน์สูงสุด อีกทั้งยังเป็นกลไกในการควบคุมติดตามและตรวจสอบ โดยมีประชาชนหรือองค์กรอิสระมีส่วนร่วม เพื่อป้องกันไม่ให้เกิดความเสียหายในการใช้ทรัพยากร

ปัญญา โดยภาพรวม ผู้นำองค์กรปกครองท้องถิ่น จะต้องใช้หลักธรรมด้านนี้ในการแก้ปัญหาที่เกิดขึ้นตลอดเวลาในระหว่างปฏิบัติ หรือให้คำแนะนำปรึกษาแก่บุคลากรในองค์กร เพื่อฝ่าฟันอุปสรรคที่เกิดขึ้น ตัวแปรที่สำคัญที่สุด คือ บทบาทของผู้นำองค์กร ถ้าผู้นำหรือผู้บริหารมีวิสัยทัศน์ที่มุ่งเน้นพัฒนาบุคลากรให้มีคุณธรรมจริยธรรม จะเป็นตัวช่วยขับเคลื่อนในโครงการหรือกิจกรรมต่างๆ ที่ส่งเสริมจริยธรรมได้^{๒๕๒} ในเรื่องความชัดเจนในหลักเวชารัชชกรณธรรม ๕ ที่เกี่ยวกับการพัฒนาและส่งเสริมจริยธรรมต่อบุคลากร ผู้บริหารควรให้ความสำคัญกับการสร้างวัฒนธรรมองค์กร^{๒๕๓} เพราะการส่งเสริมจริยธรรมในองค์กรตามแนวพระพุทธศาสนาโดยใช้หลักธรรมเวชารัชชกรณธรรม ๕ สามารถนำมาปรับใช้ได้จริง ปัญหา คือ มีตัวหลักธรรม แต่ยังไม่มีการบูรณาการที่แน่ชัดไปส่งเสริมใน

^{๒๕๒} สันทนา กลุ่มเฉพาะ พระมหานิพนธ์ วีรพล, ประธานพระสอนศีลธรรม จังหวัดระยอง, ๒๔ มีนาคม ๒๕๖๐.

^{๒๕๓} สันทนา กลุ่มเฉพาะ นาวาอากาศโทหญิง ศรีพนา ศรีเชื้อ, หัวหน้าแผนกวิทยาการ กองทัพอากาศ, ๒๔ มีนาคม ๒๕๖๐.

เรื่องคุณธรรมจริยธรรม ดังนั้น ผู้บริหาร ควรจะหากลไกหรือรูปแบบที่สามารถช่วยในการส่งเสริมคุณธรรมจริยธรรมอย่างเป็นรูปธรรม^{๒๕๔}

สรุปว่า การส่งเสริมจริยธรรมตามแนวพระพุทธศาสนาตามหลักเวสารัชชกรณธรรม ๕ มีการนำให้ให้บุคลากรประกอบสัมมาชีพ การทำงานต้องมีความซื่อสัตย์สุจริต มีความรับผิดชอบ ในหน้าที่การงาน ทำงานเป็นทีม มีการแลกเปลี่ยนข้อมูลข่าวสารที่เป็นประโยชน์อย่างตรงไปตรงมา และมีกระบวนการให้ประชาชนตรวจสอบความโปร่งใสในการทำงาน และสามารถติดตามผลการปฏิบัติงานได้ ยึดมั่นในระบอบประชาธิปไตยอันมีพระมหากษัตริย์ทรงเป็นประมุข มีจิตสำนึกที่ดี ซื่อสัตย์ และมีความรับผิดชอบ ยืนหยัดทำในสิ่งที่ถูกต้องเป็นธรรมและถูกระเบียบ กฎหมาย มุ่งผลสัมฤทธิ์ของงาน รักษามาตรฐานงาน มีคุณภาพ โปร่งใสและ ตรวจสอบได้

๒. ทฤษฎีการพัฒนาการทางสติปัญญาเพื่อการพัฒนาจริยธรรม พบว่า

สิ่งที่แตกต่าง จากการบริหารรัฐส่วนท้องถิ่นกับส่วนกลาง ส่วนท้องถิ่นจะมีบุคลากรและงบประมาณเป็นของตนเอง และแก้ไขปัญหาให้กับประชาชน ซึ่งสามารถแก้ไขปัญหาได้รวดเร็วและสามารถปรับ เปลี่ยนแผนหรือตั้งงบประมาณ ที่สามารถดำเนินการได้ทันที การส่งเสริมจริยธรรมใน ประสพการณ์จะเห็นว่าบุคลากรจะยึดมั่นในระเบียบ ข้อบังคับซึ่งค่อนข้างจะเป็นอุปสรรคในการทำงานอย่างมาก เพราะว่าตัว กฎระเบียบกฎหมาย ของรัฐดำเนินงานแบบว่า คิดวันนี้ ให้ทำปีหน้า แต่ว่าถ้ามองกฎระเบียบ กฎหมายเป็นเครื่องมือ แล้วใช้หลักรัฐศาสตร์บริหารงานราบรื่นเรียบร้อยขึ้น สิ่งที่จะอยากเพิ่ม คือการส่งเสริมการมีน้ำใจต่อเพื่อนร่วมงานและประชาชน หรือว่าส่งเสริมจริยธรรม การเอื้ออาทร จากประสพการณ์ปัจจุบัน องค์กรจะมีกิจกรรม ส่งเสริมจริยธรรมเช่นนิมนต์พระมา เทศน์ ทุกวันพุธ สอนการทำสมาธิเพื่อการลดความเครียดจากการทำงานผลที่ได้ บุคลากรในองค์กรมีความเมตตา กับเพื่อนร่วมงานและประชาชนผู้มาติดต่องาน^{๒๕๕} กรอบแนวคิดของการวิจัยตัวทฤษฎีการพัฒนาทางสติปัญญา ควรจะเชื่อมโยงกับตัวแปรหลักธรรมทั้งสอง คือ เวสารัชชกรณธรรม ๕ และ ภาวนา ๔ เพื่อให้ง่ายต่อความเข้าใจสำหรับผู้ที่ไม่มีความรู้ด้านนี้^{๒๕๖} สอดคล้องกับประเด็นองค์ความรู้ นอกจากระเบียบกฎเกณฑ์พฤติกรรมที่ดีแล้ว การจะเกิดขึ้นมาได้ ต้องอยู่บนพื้นฐานของข้อเท็จจริง

^{๒๕๔} สทนากลุ่มเฉพาะ พระปลัดระพิน พุทธิสารโ, อาจารย์ประจำภาควิชารัฐศาสตร์ มหาวิทยาลัยมหาจุฬาลงกรณราชวิทยาลัย, ๒๔ มีนาคม ๒๕๖๐.

^{๒๕๕} สทนากลุ่มเฉพาะ นายมนัส นพรัตน์, ปลัดเทศบาลตำบลศาลายา ระดับ ๙, ๒๔ มีนาคม ๒๕๖๐.

^{๒๕๖} สทนากลุ่มเฉพาะ ว่าที่ร้อยตรี เสน่ห์ สุพุทธิ, หัวหน้าสำนักงานปลัดตำบลศาลายา, ๒๔ มีนาคม ๒๕๖๐.

โดยเสริมว่าต้องมีโครงการ กิจกรรม ไม่ว่าจะเป็นเรื่องการศึกษา การอบรม ซึ่งจะเป็นกิจกรรมที่สอดคล้อง หลักการส่งเสริมจริยธรรม และเป็นการฝึกพัฒนาคนให้มีกระบวนการที่ดีต่อไป^{๒๕๗}

ผู้นำองค์กรปกครองท้องถิ่นจะต้องเอาความรู้คู่คุณธรรม ความรู้ในที่นี้ได้แก่ความรู้ในทฤษฎี ซึ่งเป็นความรู้ความหลักวิชาการต่างๆ หรือรู้กฎเกณฑ์ของธรรมชาติ รู้ว่าอะไรดี อะไรชั่ว อะไรเป็นคุณ อะไรเป็นโทษ อะไรเป็นประโยชน์ และอะไรไม่เป็นประโยชน์ เพื่อนำไปสู่การปกครองคน ควรจะผลักดันที่ตัวหัวหน้าองค์กรเพื่อเป็นแบบอย่างแก่บุคลากรในองค์กร เพราะฉะนั้นควรจะส่งเสริมที่หัวหน้าองค์กรเป็นหลักสำคัญ^{๒๕๘} จะต้องมีการบริหาร ฝึกลูกน้องให้สามารถปฏิบัติหน้าที่ได้ การส่งเสริมให้ องค์กรปกครองท้องถิ่น ตัวจักรที่สำคัญคือหัวหน้าองค์กร ถ้าผลักดันให้ออกเป็นกฎหมาย เช่น ผ่านการบวชอย่างน้อย ๑ เดือน เหมือนกับที่ชาวยุโรปต้องผ่านการเกณฑ์ทหาร ซึ่งอาจจะทำให้เป็นรูปแบบที่เด่นชัดขึ้น^{๒๖๐}

การพัฒนาของมนุษย์จะพัฒนาไปตามวุฒิภาวะโดยมีจริยธรรมที่ดีเป็นพื้นฐานและจะไปตามกรอบของกฎระเบียบหรือกฎหมายของสังคมนั้นๆ เพื่อควบคุมเสริมสร้างสร้างพฤติกรรม การอยู่ร่วมกันเป็นสังคมที่ดีส่วนการพัฒนาบุคลากรในองค์กร ผู้นำองค์กรต้องผลักดันระดมความคิด เพื่อบริการประชาชนในพื้นที่ โดยต้องมีการพัฒนาศักยภาพอย่างต่อเนื่อง และสิ่งที่เป็นเครื่องอุดหนุนให้เกิดคุณธรรมจริยธรรม สำหรับองค์กรปกครองท้องถิ่นได้ดีที่สุด คือระเบียบวินัยของบุคลากร การตั้งอยู่บนมาตรฐานคุณธรรมจริยธรรม โดยใช้ศีล ๕ เป็นเครื่องมือ

สรุปว่า การบริหารงานในส่วนขององค์กรปกครองส่วนท้องถิ่นจะได้ประสิทธิภาพที่รวดเร็ว สะดวก คล่องตัวกว่าหน่วยงานของส่วนกลาง เพราะองค์กรปกครองส่วนท้องถิ่นมีการบริหารจัดการเป็นของตนเองและเข้าถึงปัญหาของประชาชนได้ง่าย ปัญหาที่ทำให้เกิดความล่าช้าของส่วนกลางจะมาจากขั้นตอนการดำเนินงานหลายชั้น ดังนั้นองค์กรปกครองส่วนท้องถิ่นจึงสามารถบริหารจัดการได้รวดเร็วถ้ามีการบริหารจัดการเป็นของตนเอง ในส่วนด้านผู้นำ องค์กรปกครองส่วน

^{๒๕๗} สทนากลุ่มเฉพาะ พระครูสังฆรักษ์เกียรติศักดิ์ กิตติปัญญา, ดร., ผู้อำนวยการหลักสูตรพุทธศาสตรดุษฎีบัณฑิตสาขาวิชารัฐประศาสนศาสตร์ (วงน้อย) มหาวิทยาลัยมหาจุฬาลงกรณราชวิทยาลัย, ๒๔ มีนาคม ๒๕๖๐.

^{๒๕๘} สทนากลุ่มเฉพาะ ว่าที่ร้อยตรี เสน่ห์ สุพุทธิ, หัวหน้าสําลัดตำบลศาลา, ๒๔ มีนาคม ๒๕๖๐.

^{๒๕๙} สทนากลุ่มเฉพาะ อาจารย์ ดร.บุษกร วัฒนบุตร, เลขานุการหลักสูตรบัณฑิตศึกษา สาขาวิชาการจัดการเชิงพุทธ และสาขาวิชารัฐประศาสนศาสตร์ มหาวิทยาลัยมหาจุฬาลงกรณราชวิทยาลัย, ๒๔ มีนาคม ๒๕๖๐.

^{๒๖๐} สทนากลุ่มเฉพาะ นายมนัส นพรัตน์, ปลัดเทศบาลตำบลศาลา ระดับ ๙, ๒๔ มีนาคม ๒๕๖๐.

ท้องถิ่นต้องมีความรู้ความสามารถควบคุมคุณธรรมประกอบไปด้วย และต้องทำตัวให้เป็นตัวอย่างแก่บุคลากรในองค์กร โดยให้ผู้นำองค์กรเป็นตัวจักรสำคัญในการขับเคลื่อนทั้งงานบริหาร และคุณธรรมจริยธรรม

๓. การส่งเสริมจริยธรรมตามแนวพระพุทธศาสนาตามหลักภavana ๔ พบว่า

หาตัวเด่น ในการส่งเสริมพัฒนาคน ส่งเสริมด้านจริยธรรม ซึ่งปัจจุบัน มีเป็นกฎหมายซึ่งบังคับคนในองค์กรปกครองท้องถิ่นอยู่แล้วแต่เราจะเอาจริยธรรมตามพุทธศาสนาผ่านกระบวนการพัฒนาคนโดยการอบรม การพัฒนา การให้การศึกษาจะเกิดสิ่งที่เป็น output ออกเป็นภavana ๔ คือ พัฒนาทางด้านกาย พัฒนาทางด้านศีล พัฒนาทางด้านจิต พัฒนาทางด้านปัญญาจะได้ครบองค์ความรู้ตามหลักพระพุทธศาสนาโดยปรับองค์ความรู้เพื่อให้เกิดการพัฒนาตามหลักธรรมภavana ๔ ของคนใน องค์กรปกครองท้องถิ่น^{๒๖๑} องค์ความรู้ จะต้องสื่อให้ได้ว่าหลักธรรมภavana ๕ กับทฤษฎี จะบ่งบอกให้เห็นชัดได้อย่างไร องค์กรปกครองส่วนท้องถิ่น ส่งเสริมในด้านกิจกรรม ตามหลักพระพุทธศาสนา ยกตัวอย่างเช่น ในบางพื้นที่ ในองค์กรก็ส่งเสริมกิจกรรมทางพุทธศาสนา ทั้งๆ ที่หัวหน้าองค์กรนับถือศาสนาอื่น แต่ต้องทำตามกฎ ระเบียบ ข้อบังคับ หรือ model ที่หัวหน้าองค์กรคนเก่าได้วางไว้หรือตามนโยบายขององค์กรจะสื่อให้เห็นว่า พระสงฆ์ จะมีบทบาทต่อการส่งเสริมจริยธรรมต่อองค์กรด้านนั้นได้อย่างไร^{๒๖๒} ในส่วนหลักภavana ๔ จะเน้นที่เป็นตัวบุคคล ต้องกระจายหลักพุทธธรรมหัวข้อใหญ่ๆ มาสู่หลักพุทธธรรมหัวข้อย่อยๆ ให้ได้^{๒๖๓} กรอบแนวคิดการพัฒนาบุคลากรยังขาด output โดยมองว่าหลักธรรมภavana ๔ ทำให้เกิดผล จะเอาความรู้ที่ได้พัฒนาตนเองตามหลักภavana ๔ และการพัฒนา ที่จะเกิดขึ้นได้ต้องมีกระบวนการอย่างน้อย ๓ ประเด็นคือการศึกษา การอบรมและการพัฒนาเฉพาะด้าน^{๒๖๔} ในด้านการพัฒนาทางด้านจิตโดยการใช้การทำสมาธิเป็นประจำ อย่างน้อยสัปดาห์ละหนึ่งครั้ง ครั้งละ ๑๐-๒๐ นาที ก่อนการทำงาน เพื่อลดความเครียดในการทำงาน และยังส่งเสริมสุขภาพจิตต่อบุคลากรขององค์กร ในด้านการพัฒนากายใน

^{๒๖๑} สทนากลุ่มเฉพาะ อาจารย์ ดร.บุษกร วัฒนบุตร, เลขานุการหลักสูตรบัณฑิตศึกษา สาขาวิชาการจัดการเชิงพุทธ และสาขาวิชารัฐประศาสนศาสตร์ มหาวิทยาลัยมหาจุฬาลงกรณราชวิทยาลัย, ๒๔ มีนาคม ๒๕๖๐.

^{๒๖๒} สทนากลุ่มเฉพาะ อาจารย์ ดร.ประเสริฐ ธิลาว, อาจารย์ประจำภาควิชารัฐศาสตร์ มหาวิทยาลัยมหาจุฬาลงกรณราชวิทยาลัย, ๒๔ มีนาคม ๒๕๖๐.

^{๒๖๓} สทนากลุ่มเฉพาะ นาวาอากาศโทหญิง ศรีพนา ศรีเชื้อ, หัวหน้าแผนกวิทยาการ กองทัพอากาศ, ๒๔ มีนาคม ๒๕๖๐.

^{๒๖๔} สทนากลุ่มเฉพาะ พระครูสังฆรักษ์เกียรติศักดิ์ กิตติปัญโญ, ดร., ผู้อำนวยการหลักสูตรพุทธศาสตรดุษฎีบัณฑิตสาขาวิชารัฐประศาสนศาสตร์ (วังน้อย) มหาวิทยาลัยมหาจุฬาลงกรณราชวิทยาลัย, ๒๔ มีนาคม ๒๕๖๐.

ด้านกายภาพนาซึ่งปัจจุบัน ทุกองค์กร ทุกภาคส่วนได้สนองนโยบายรัฐบาลโดยให้ข้าราชการ บุคลากร ในแต่ละหน่วยงานออกกำลังกายทุกวันพุธ เพื่อเสริมสร้างสุขภาพทางร่างกายและส่งเสริม สุขภาพจิต^{๒๖๕}

สรุปว่า การพัฒนาคนเพื่อส่งเสริมจริยธรรม ผู้นำและบุคลากรขององค์กรปกครองส่วน ท้องถิ่นตามแนวนโยบายของรัฐบาลหรือตามกรอบที่กฎหมายกำหนดไว้ ในบางพื้นผู้นำองค์กร ปกครองส่วนท้องถิ่นมีได้นับถือพระพุทธศาสนา แต่ก็ยังมีส่งเสริมจริยธรรมและกิจกรรมทาง พระพุทธศาสนาเพราะถือเอาตามกฎระเบียบ ข้อบังคับ นโยบายที่องค์กรปกครองส่วนท้องถิ่นที่ได้วาง model ไว้ ในด้านการพัฒนาตัวบุคลากรเน้นการพัฒนาตามหลักภาวนา ๔ ควบคู่กับการทำงาน ร่วมกันกับผู้ร่วมงานและประชาชนผู้มาติดต่องาน ยกตัวอย่างเช่น การทำสมาธิก่อนเริ่มงานเพื่อเตรียม ความพร้อมสำหรับการทำงานเพื่อบริการประชาชนได้อย่างเต็มที่และมีประสิทธิภาพ

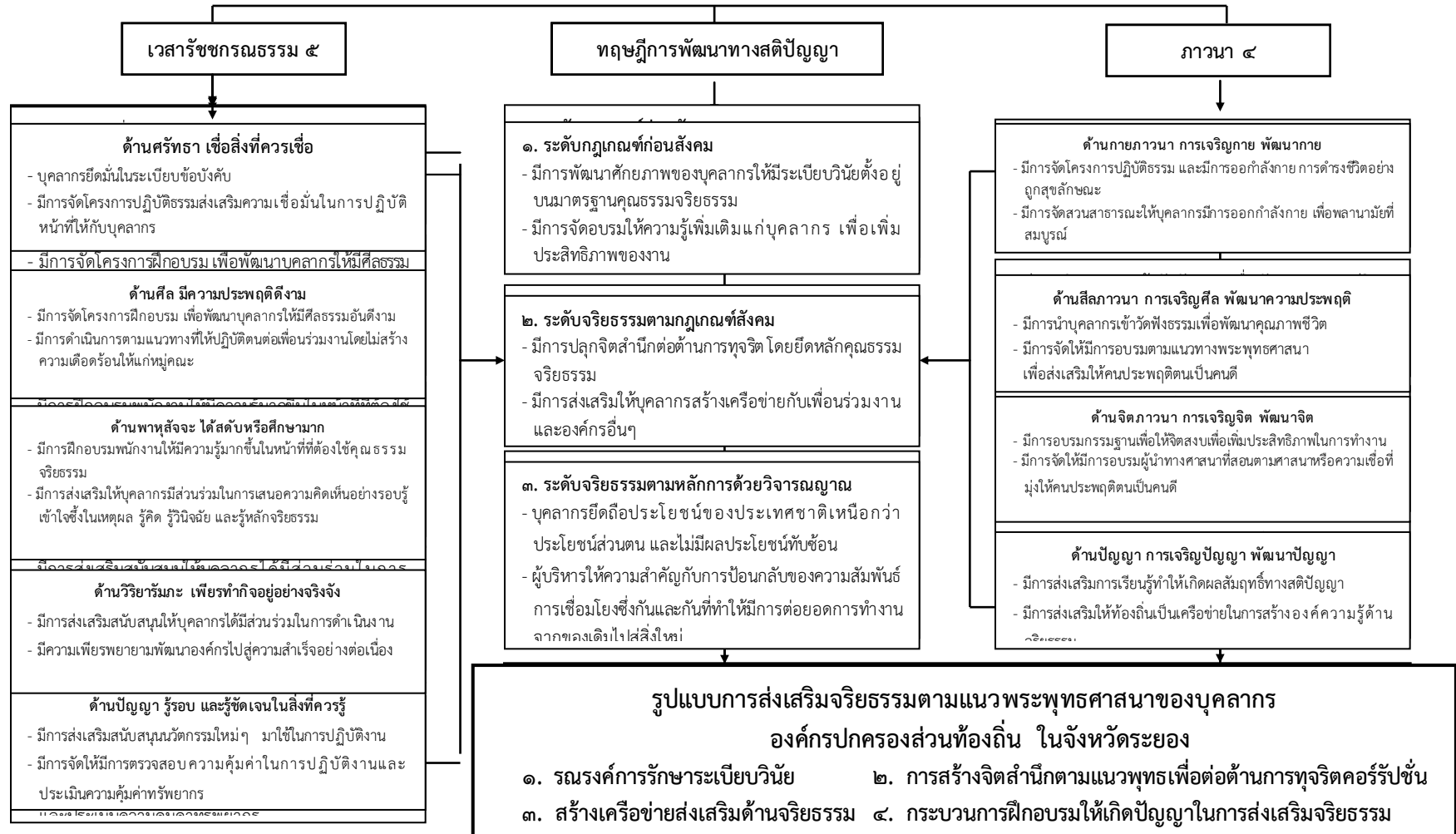
๔.๗ องค์ความรู้ที่ได้จากการวิจัย

ผู้วิจัยได้วิจัยเรื่อง การส่งเสริมจริยธรรมตามแนวพระพุทธศาสนาของบุคลากรองค์กร ปกครองส่วนท้องถิ่น ในจังหวัดระยอง

ผู้วิจัยต้องการที่จะสำรวจหาการส่งเสริมจริยธรรมตามแนวพระพุทธศาสนาของบุคลากร องค์กรปกครองส่วนท้องถิ่น ในจังหวัดระยอง ที่ดีจึงใช้ วิธีการวิจัยแบบผสมวิธี (Mixed-Methods Research) ประกอบด้วย การวิจัยเชิงคุณภาพ (Qualitative Research) โดยเก็บข้อมูลเชิงคุณภาพ โดยการสัมภาษณ์เชิงลึก ผู้บริหารองค์กรปกครองส่วนท้องถิ่น ผู้เชี่ยวชาญ และผู้มีส่วนได้ส่วนเสีย จำนวน ๑๙ รูปหรือคน และการวิจัยเชิงปริมาณ (Quantitative Research) โดยใช้แบบสอบถาม จำนวน ๓๖๑ ชุด ที่ใช้การวิจัยเชิงสำรวจ (Survey Research) และการใช้วิธีการเชิงผสมวิธี (Mixed Methods Research) และเทคนิคการสนทนากลุ่มเฉพาะ (Focus Group Discussion) แล้วนำเสนอ เป็นแบบพรรณนา ผู้วิจัยได้สังเคราะห์เป็นองค์ความรู้ที่เป็น รูปแบบการส่งเสริมจริยธรรมตามแนว พระพุทธศาสนาของบุคลากรองค์กรปกครองส่วนท้องถิ่น ในจังหวัดระยอง ตามหลักภาวนา ๔ ดังปรากฏในแผนภาพ ๔.๓ ต่อไปนี้

^{๒๖๕} สนทนากลุ่มเฉพาะ นายมนัส นพรัตน์, ปลัดเทศบาลตำบลศาลายา ระดับ ๙, ๒๔ มีนาคม ๒๕๖๐.

การส่งเสริมจริยธรรมตามแนวพระพุทธศาสนาของบุคลากรองค์กรปกครองส่วนท้องถิ่น ในจังหวัดระยอง



แผนภาพที่ ๔.๓ องค์ความรู้ที่ได้รับจากการวิจัย

จากแผนภาพที่ ๔.๓ ผู้วิจัยได้เก็บข้อมูลด้วยการสัมภาษณ์เชิงลึก และการแจกแบบสอบถาม จากบุคลากรองค์กรปกครองส่วนท้องถิ่น ในจังหวัดระยอง ซึ่งสามารถนำมาสังเคราะห์เป็นองค์ความรู้ ที่เป็นรูปแบบการส่งเสริมจริยธรรมตามแนวพระพุทธศาสนาของบุคลากรองค์กรปกครองส่วนท้องถิ่น ในจังหวัดระยอง ๔ ประการ ประกอบด้วย

๑. บุคลากรองค์กรปกครองส่วนท้องถิ่น รมณรงค์การรักษาระเบียบวินัย ข้อบังคับ มีการดำเนินการทางวินัย ตัดสินใจด้วยเหตุและผล และมีจรรยาบรรณ มีความรู้ความเข้าใจในกฎหมาย กฎ และระเบียบที่เกี่ยวข้องและให้ความสำคัญกับหลักการบริหารกิจการบ้านเมืองที่ดี ตลอดถึง มีความรู้ความเข้าใจเกี่ยวกับการดำเนินงานทางวินัย มาตรฐานการลงโทษ มีการจัดโครงการฝึกอบรม เพื่อพัฒนาบุคลากรให้มีศีลธรรมอันดีงาม ส่งเสริมการรับผิดชอบต่อหน้าที่ เพื่อรักษากฎระเบียบวินัย โดยที่เมื่อมีการทำความดีให้ปรากฏก็มีการยกย่องยึดถือหลักการและแนวทางปฏิบัติ เพื่อความถูกต้อง มีการฝึกอบรมพนักงานเพื่อให้มีความรู้เพิ่มมากขึ้น และการรับฟังความคิดเห็นแก่กันและกัน

๒. บุคลากรองค์กรปกครองส่วนท้องถิ่น มีการสร้างจิตสำนึกตามแนวพุทธเพื่อต่อต้านการทุจริตคอร์รัปชัน ปลูกจิตสำนึกเพื่อต่อต้านการทุจริต โดยยึดหลักคุณธรรม จริยธรรม ยึดถือประโยชน์ของประเทศชาติเหนือกว่าประโยชน์ส่วนตน และไม่มีผลประโยชน์ทับซ้อน ผู้บริหารให้ความสำคัญกับการป้องกันของความสัมพันธ์การเชื่อมโยงซึ่งกัน และกันที่ทำให้มีการต่อยอดการทำงานจากของเดิมไปสู่สิ่งใหม่ มีการส่งเสริมสนับสนุนให้บุคลากรได้มีส่วนร่วม เพื่อให้รู้สึกเป็นเจ้าของ การเลือกคนให้เหมาะสมกับงาน บุคลากรจะสามารถมีปัญญา ความรอบรู้แก้ปัญหาได้นั้นต้องเข้าใจนวัตกรรมสมัยใหม่ เช่น คอมพิวเตอร์ โลกออนไลน์ เครื่องมือสื่อสารเพื่อรองรับการเปลี่ยนแปลงที่จะเกิดขึ้นในอนาคต ข้างหน้า โดยอาศัยกิจกรรมที่ทางองค์กรปกครองส่วนท้องถิ่นจัดขึ้นเพื่อเพิ่มพูนความรู้ ความสามารถ สามารถพัฒนาทักษะและทัศนคติ

๓. บุคลากรองค์กรปกครองส่วนท้องถิ่น มีการสร้างเครือข่ายส่งเสริมจริยธรรม ให้กับบุคลากรและเพื่อนร่วมงานในท้องถิ่นเป็นเครือข่ายในการสร้างองค์ความรู้ด้านจริยธรรม เพียรพยายามพัฒนาองค์กรไปสู่ความสำเร็จอย่างต่อเนื่อง ส่งเสริมและสนับสนุนให้บุคลากรมีความเพียรพยายามในหน้าที่อย่างสุดความสามารถ คำนึงค่ากับค่าตอบแทน และการปฏิบัติงาน ตลอดถึงความคุ้มค่าด้านทรัพยากร จัดอบรมให้ความรู้เพิ่มเติมแก่บุคลากร เพื่อเพิ่มประสิทธิภาพของงาน ส่งเสริมให้ท้องถิ่นเป็นเครือข่ายในการสร้างองค์ความรู้ด้านจริยธรรม โดยดำเนินตามโครงการเสริมสร้างคุณธรรมจริยธรรมและการรักษาวินัย สำหรับผู้บริหาร สมาชิก องค์กรปกครองส่วนท้องถิ่น และบุคลากรอย่างต่อเนื่อง และส่งเสริมให้มีการเรียนรู้ขนบธรรมเนียม ประเพณี วัฒนธรรมท้องถิ่น และวัฒนธรรมที่เป็นสากล การส่งเสริมสนับสนุนให้บุคลากรได้มีส่วนร่วม เพื่อให้รู้สึกเป็นเจ้าของ การเลือกคนให้เหมาะสมกับงาน

๔. กระบวนการฝึกอบรมให้เกิดปัญญาในการส่งเสริมจริยธรรม ด้วยการตระหนักรู้เหตุผล รู้คิด รู้วินิจฉัย และรู้หลักจริยธรรม มีการนำบุคลากรเข้าวัดฟังธรรมเพื่อพัฒนาคุณภาพชีวิตมีการจัดให้มีการอบรมตามแนวทางพระพุทธศาสนา เพื่อส่งเสริมให้คนประพฤติตนเป็นคนดี มีการสอดส่องดูแลทุกข์สุขของบุคลากร เพื่อความสงบสุขของชุมชน และจัดให้มีการฝึกอบรมโดยใช้หลักธรรมทางพระพุทธศาสนาไปประยุกต์ใช้ในการดำเนินชีวิต มีการตัดสินใจด้วยเหตุและผล และบุคลากรองค์กรปกครองส่วนท้องถิ่นมีจรรยาบรรณ และการปฏิบัติเป็นสิ่งที่ เป็นปัจจัยให้บุคลากรสามารถมีความศรัทธาเพิ่มขึ้นในหน้าที่ตำแหน่งที่รับผิดชอบอยู่ พัฒนาบุคลากรให้มีศีลธรรมอันดีงาม ส่งเสริมการรับผิดชอบต่อหน้าที่ โดยที่เมื่อมีการทำความดีให้ปรากฏก็มีการยกย่องยึดถือหลักการและแนวทางปฏิบัติเพื่อความถูกต้อง มีการส่งเสริมและสืบสานวัฒนธรรม ประเพณี อันดีงามของท้องถิ่นอย่างเห็นคุณค่า มีการจัดอบรมศีลธรรมพัฒนาจิตใจ ส่งเสริมการเรียนรู้ทำให้เกิดผลสัมฤทธิ์ทางสติปัญญา

บทที่ ๕

สรุป อภิปรายผล และข้อเสนอแนะ

การศึกษาวิจัยเรื่อง "การส่งเสริมจริยธรรมตามแนวพระพุทธศาสนาของบุคลากรองค์กรปกครองส่วนท้องถิ่น ในจังหวัดระยอง" เพื่อศึกษาหลักพุทธธรรมเพื่อการส่งเสริมจริยธรรมตามแนวพระพุทธศาสนา ของบุคลากร องค์กรปกครองส่วนท้องถิ่น ในจังหวัดระยองเพื่อศึกษาปัจจัยที่ส่งผลต่อการส่งเสริมจริยธรรมตามแนวพระพุทธศาสนาของบุคลากร องค์กรปกครองส่วนท้องถิ่น ในจังหวัดระยอง และเพื่อนำเสนอรูปแบบการส่งเสริมจริยธรรมตามแนวพระพุทธศาสนาของบุคลากร องค์กรปกครองส่วนท้องถิ่น ในจังหวัดระยอง โดยผู้วิจัยได้ทำการวิจัยทั้งเชิงปริมาณและเชิงคุณภาพ ในการเก็บแบบสอบถาม ผู้วิจัยได้ทำการเก็บแบบสอบถามด้วยตัวเอง ถ้าพบว่าแบบสอบถามบางชุดมีความไม่ครบถ้วนสมบูรณ์ ผู้วิจัยจะให้ผู้ตอบแบบสอบถามตอบเพิ่มจนสมบูรณ์ และในกรณีที่ได้รับแบบสอบถามกลับมาแล้ว ผู้วิจัยพบข้อบกพร่องในการตอบแบบสอบถามภายหลัง ผู้วิจัยจะคัดแบบสอบถามชุดนั้นออกไปและนำแบบสอบถามชุดใหม่ไปเก็บข้อมูลแทน หลังจากนั้นนำมาวิเคราะห์โดยใช้โปรแกรมสำเร็จรูปทางสถิติโดยผู้วิจัยได้จัดลำดับการนำเสนอผลวิเคราะห์ข้อมูล สามารถสรุปได้ดังนี้

๕.๑ สรุปผลการวิจัย

๕.๑ สรุปผลการวิจัยเชิงคุณภาพ

ตอนที่ ๑ ผลการวิจัยตามวัตถุประสงค์ ข้อที่ ๑ เพื่อศึกษาหลักพุทธธรรมเพื่อการส่งเสริมจริยธรรมตามแนวพระพุทธศาสนาของบุคลากรองค์กรปกครองส่วนท้องถิ่น ในจังหวัดระยอง

การส่งเสริมการกล้าตัดสินใจและกล้ายืนหยัดในสิ่งที่ถูกต้องตามหลักจรรยาวิชาชีพในการปฏิบัติงานหรือปฏิบัติตน พนักงานปฏิบัติงานตามกรอบของกฎหมาย ระเบียบและข้อบังคับอย่างเคร่งครัด โดยคำนึงถึงความถูกต้องเป็นหลัก ข้าราชการขององค์การบริหารส่วนตำบลต้องไม่ประพฤติตนอันก่อให้เกิดความเสื่อมเสียต่อเกียรติภูมิของตำแหน่งหน้าที่ ต้องปฏิบัติหน้าที่อย่างเต็มกำลังความสามารถ ด้วยความเสียสละ ทดมเหตุปัญญา ความรู้ความสามารถ ให้บรรลุผลสำเร็จและมีประสิทธิภาพตามภาระหน้าที่ เพื่อให้เกิดประโยชน์สูงสุดแก่ประเทศชาติและประชาชน การจัดทำโครงการ คุณธรรมจริยธรรม เป็นประจำทุกปี โดยจะเน้นให้ ฝึกภาคปฏิบัติมากกว่าภาคทฤษฎี มีการจัดทำในสถานที่จริง เพื่อให้เจ้าหน้าที่ฝึกสมาธิ มีสติในการทำงาน เพื่อให้งานมีประสิทธิภาพ ประชาชนยอมรับการทำงานขององค์กรสนับสนุนการปฏิบัติศาสนกิจของบุคลากร และดำรงตนเป็นแบบอย่างในการปฏิบัติดี

การจัดปฏิบัติธรรมทางพระพุทธศาสนาในหน่วยงาน ให้มีคุณธรรมจริยธรรมที่ดีงาม เพื่อให้ฝึกสมาธิ มีสติในการทำงาน และบุคลากรองค์กรปกครองส่วนท้องถิ่นที่ปฏิบัติดีแล้ว ต้องได้รับ

การยกย่องเป็นแบบอย่างที่ดีและติดตามการปฏิบัติงานและการศึกษาดูงานจากองค์กรปกครองส่วนท้องถิ่นที่ได้รับรางวัลหรือพัฒนามีชื่อเสียงสามารถสร้างแรงบันดาลใจให้กับบุคลากรองค์กรปกครองส่วนท้องถิ่นได้เป็นอย่างดี มีการส่งเสริมให้บุคลากรมีความรับผิดชอบต่อนหน้าที่และต่อศีลธรรมอันดีของศาสนามีการจัดโครงการฝึกอบรม เพื่อเพิ่มประสิทธิภาพในการปฏิบัติงาน การทำงานเป็นทีม สอดส่องดูแลให้มีการปฏิบัติตามประมวลจริยธรรมในองค์กรปกครองส่วนท้องถิ่น บริการส่งเสริมโครงการคุณธรรมจริยธรรม เพื่อให้เจ้าหน้าที่ มีความตั้งใจในการทำงาน งดเว้นความชั่ว โดยนำศีล ๕ มาประกอบ ในการใช้ชีวิตประจำวัน และเพื่อความสำเร็จของงาน ให้บรรลุผลตามเป้าหมาย และมีประสิทธิภาพสูงสุด การให้บุคลากรตระหนักถึงอำนาจหน้าที่ และสำนึกในความเป็นข้าราชการที่ดี

การปฏิบัติหน้าที่ของบุคลากรขององค์กรปกครองส่วนท้องถิ่น จะต้องสำรวม ระวังไม่ประพฤติ ตนเป็นตัวแทนของฝ่ายการเมืองใด การเมืองหนึ่งฝ่ายใด และดำรงไว้ซึ่งความเป็นบุคลากรของรัฐส่วนภูมิภาค ปราศจากอคติอยู่ในศีลธรรมอันดี ยึดมั่นในคุณธรรมและจริยธรรม กระทำในสิ่งที่ถูกต้องเป็นธรรม ปฏิบัติหน้าที่อย่างมีจิตสำนึก ด้วยความซื่อสัตย์สุจริต เสมอภาค และเสียสละเพื่อส่วนรวมอย่างเต็มกำลังความสามารถ มีความรอบคอบ รวดเร็ว โปร่งใส ตรวจสอบได้และเข้าใจในระบบงานประนีประนอม โดยคำนึงถึงประโยชน์ของราชการและของประชาชนในพื้นที่รับผิดชอบมุ่งถึงประโยชน์ เพื่อให้เป็นที่เชื่อถือศรัทธาแก่ประชาชน จะต้องแสดงให้เห็นปรากฏด้วยว่าตนไม่มีผลประโยชน์เกี่ยวข้องกับผลประโยชน์ ไม่ว่าในทางใดทางหนึ่งทั้งจักต้องแสดงให้เห็นที่ประจักษ์แก่สาธารณชนด้วยว่าตนปฏิบัติเช่นนี้อย่างเคร่งครัดครบถ้วน

บุคลากรจะสามารถมีปัญญา ความรอบรู้แก้ปัญหาได้นั้นต้องเข้าใจนวัตกรรมสมัยใหม่ เช่น คอมพิวเตอร์ โลกออนไลน์ เครื่องมือสื่อสารเพื่อรองรับการเปลี่ยนแปลงที่จะเกิดขึ้นในอนาคตข้างหน้า โดยอาศัยกิจกรรมที่ทางองค์กรปกครองส่วนท้องถิ่นจัดขึ้นเพื่อเพิ่มพูนความรู้ ความสามารถ สามารถพัฒนาทักษะและทัศนคติ สิ่งสำคัญที่เป็นตัวแปรหลักนำไปสู่ ความรอบรู้ปัญญาดังกล่าว คือ การศึกษา เพราะปัญหาอื่นจากการทำงาน เช่น ปัญหาส่วนตัว ที่มีผลบั่นทอนต่อจิตใจ สิ่งสำคัญก็คือ การส่งเสริมการให้โอกาส บุคลากร ปัญหาการขาดคุณธรรมและจริยธรรมก็จะจางลงไป และที่สำคัญที่สุด ต้องมีการให้คำปรึกษาแก่บุคลากร เมื่อเกิดปัญหาการทำงาน ความสามัคคี ในองค์กรเป็นสิ่งสำคัญเพราะ ความแตกแยกจากขั้วฝ่ายการเมืองผู้บริหารต้องส่งเสริมบุคลากรให้ได้รับการศึกษาอย่างต่อเนื่อง พร้อมทั้งมีกิจกรรมที่ส่งเสริมคุณธรรมจริยธรรม เพิ่มเติมจากที่องค์กรปกครองส่วนท้องถิ่นมีแผนดำเนินการอยู่ มีการตรวจสอบการทำงาน เพิ่มขึ้นจากปีละครั้งเป็นปีละสองครั้งเพื่อความเคร่งครัดเรื่องระเบียบกฎเกณฑ์ และความโปร่งใสเป็นสิ่งสำคัญ ต้องแสดงรายงานการปฏิบัติงานให้ประจักษ์ชัดในเรื่องการปฏิบัติงานที่สุ่มเสี่ยงต่อการขัดจริยธรรมและคุณธรรม

ตอนที่ ๒ ผลการวิจัยตามวัตถุประสงค์ ข้อที่ ๒ เพื่อศึกษาปัจจัยที่ส่งผลต่อการส่งเสริมจริยธรรมตามแนวพระพุทธศาสนาของบุคลากร องค์การปกครองส่วนท้องถิ่น ในจังหวัดระยอง

๑) ระดับกฎเกณฑ์สังคม (Preconvention Level)

การจัดทำโครงการอบรมให้ความรู้แก่บุคลากรเพื่อการพัฒนาศักยภาพในด้านคุณธรรมและจริยธรรมในการปฏิบัติหน้าที่ของบุคลากรในหน่วยงานพัฒนาการของมนุษย์จะค่อยๆพัฒนาไปตามวัน เวลา เจริญขึ้นเรื่อยๆ ตามวุฒิภาวะ จริยธรรมเก่ายังจะมีรากแก้วฝังอยู่ และพัฒนาตามกาลเวลาที่มนุษย์มีวุฒิภาวะเพิ่มขึ้น การฝ่าฝืน หรือไม่ปฏิบัติตามมาตรฐานทางจริยธรรมดังกล่าวให้ถือว่า เป็นการกระทำผิดทางวินัย ประกอบกับคณะกรรมการมาตรฐานการบริหารงานบุคคลส่วนท้องถิ่น เพื่อให้ข้าราชการ พนักงานและลูกจ้างขององค์การปกครองส่วนท้องถิ่น ยึดถือเป็นหลักการแนวทางปฏิบัติ และเป็นเครื่องกำกับความประพฤติของตน ที่สร้างความโปร่งใส มีมาตรฐานในการปฏิบัติงานที่ชัดเจนและเป็นสากลคนในองค์กรที่ทำความดี ตั้งใจทำงาน ถึงกลางปีหรือปลายปี มีการประเมินจากผู้บังคับบัญชา พิจารณาขึ้นเพื่อความก้าวหน้า หากไม่ทำดี ประพฤติชั่ว ก็จะถูกสอบสวนลงโทษตามวินัยของข้าราชการ บริหารจัดการคนในองค์กร โดยให้อยู่ในกรอบ ระเบียบ ที่องค์กรกำหนดมีศรัทธาในองค์กร เพื่อให้องค์กรประสบความสำเร็จ ให้งานมีประสิทธิภาพ เพื่อให้ประชาชนมีความพอใจสูงสุด โดยได้รับความร่วมมือ จากหน่วยงานทุกหน่วยงานในองค์กร การกำกับดูแลให้บุคลากรองค์การปกครองส่วนท้องถิ่นในพื้นที่ปฏิบัติตามประมวลจริยธรรมข้าราชการ กฎ และระเบียบต่างๆ ที่เกี่ยวข้องกัวินัยของข้าราชการ รวมทั้งให้ตระหนักถึงโทษของการฝ่าฝืนไม่ปฏิบัติตามวินัยดังกล่าว

จริยธรรมคุณธรรมเปลี่ยนแปลงไปตามกาลเวลาของมนุษย์ บุคลากรท้องถิ่น ต้องยึดถือเป็นแนวทางปฏิบัติ สิ่งที่สำคัญที่สุดต่อองค์การปกครองส่วนท้องถิ่นตั้งอยู่ในพื้นที่ ชุมชนที่อยู่อาศัยของตน การประพฤติ ปฏิบัติต้องตั้งอยู่บนมาตรฐานเดียวกัน คือ ความซื่อสัตย์ สุจริต ทั้งผู้บริหารและพนักงานราชการ เพราะว่าหากทำผิดกฎระเบียบประพฤติชั่ว ก็จะถูกสอบสวนลงโทษตามวินัยข้าราชการ ดังนั้น บุคลากรขององค์การปกครองส่วนท้องถิ่นต้องอยู่ในกรอบ คือ ระเบียบวินัย ทั้งเวลาปฏิบัติงานและ นอกเวลาปฏิบัติงาน เพื่อเป็นแบบอย่างแก่คนในชุมชน เป็นการสร้างกฎเกณฑ์ที่ดีงามให้แก่คนรุ่นต่อไป

๒. ระดับจริยธรรมตามกฎเกณฑ์สังคม (Conventional Level)

๑) ความคาดหวังและการยอมรับในสังคม

ประชาชนสัมพันธ์การดำเนินงานของบุคลากรในหน่วยงานให้ประชาชนในพื้นที่ได้รับทราบถึงการเข้าถึงการบริการของหน่วยงานทุกด้านประชาชนได้รับการบริการที่ดีและมีความสุขกายสบายใจเมื่อได้รับบริการที่ดีทำให้เกิดรูปแบบองค์กรอันเป็นที่ยอมรับ เพิ่มความน่าเชื่อถือ

เกิดความมั่นใจแก่ผู้รับบริการและประชาชนทั่วไป ตลอดจนผู้มีส่วนได้เสียมีการชมเชย ยกย่อง เมื่อพนักงานทำงานสำเร็จ จนที่เป็นยอมรับของประชาชน

บริหารจัดการส่งเสริม ให้งานหน่วยงานที่เกี่ยวข้อง มีการจัดอบรม คุณธรรมจริยธรรม เป็นประจำทุกปี โดยให้เจ้าหน้าที่ที่มีความรู้ ทักษะที่ดีต่อองค์กร และให้องค์กรได้รับประโยชน์สูงสุด เพื่อให้บริการประชาชนที่มาติดต่อพื่อมากที่สุดการปลูกฝังในเรื่องจริยธรรมและวินัยดังกล่าว เพื่อที่หวังให้บุคลากรองค์กรปกครองส่วนท้องถิ่นได้นำไปใช้ในการปฏิบัติหน้าที่ เพื่อบุคลากรเหล่านั้นปฏิบัติตามมากขึ้น ผู้ที่ไม่ปฏิบัติตามจะกลายเป็นส่วนน้อยในสังคมงาน และจะถูกมาตรการทางสังคมบังคับให้กลับมาปฏิบัติตามจริยธรรมและวินัยสร้างอัตลักษณ์ กำหนดวิสัยทัศน์ ให้สังคมรับทราบ กำหนดแนวปฏิบัติ ให้สอดคล้อง กับจริยธรรม ตามกฎเกณฑ์สังคมให้เจ้าหน้าที่ทุกคนดำเนินงานตามแนวกฎหมายบ้านเมือง โดยเฉพาะมีความซื่อสัตย์ สุจริต และรักสามัคคีกันการทำให้ชุมชนมีการพึ่งพาตนเองมากขึ้น มีการรวมตัวกันทำกิจกรรมที่เป็นส่วนรวมอย่างเสียสละ

๒) กฎและระเบียบ

จัดทำคำสั่งของหน่วยงานเพื่อบุคลากรในหน่วยงานถือปฏิบัติโดยเคร่งครัดข้าราชการขององค์การบริหารส่วนตำบลทุกคน มีหน้าที่ดำเนินการ ให้เป็นไปตามกฎหมาย เพื่อรักษาประโยชน์ส่วนรวม เป็นกลางทางการเมือง อำนวยความสะดวกและให้บริการแก่ประชาชนตามหลักธรรมาภิบาล เช่น การยึดมั่นในระบอบประชาธิปไตยอันมีพระมหากษัตริย์ทรงเป็นประมุข การยึดมั่นในคุณธรรมและจริยธรรม การมีจิตสำนึกที่ดี ซื่อสัตย์ และรับผิดชอบ การยึดถือประโยชน์ของประเทศชาติเหนือกว่าประโยชน์ส่วนตัวและไม่ผลประโยชน์ทับซ้อน การยืนหยัดทำในสิ่งถูกต้องเป็นธรรม และถูกกฎหมาย การให้บริการแก่ประชาชนด้วยความรวดเร็ว มีอัธยาศัย และไม่เลือกปฏิบัติ และสร้างจิตสำนึกให้ประชาชนในท้องถิ่นประพฤติดนเป็นพลเมืองที่ดีร่วมกันพัฒนาชุมชนให้น่าอยู่คู่คุณธรรมและดูแลสุขภาพสิ่งแวดล้อมให้สอดคล้องรัฐธรรมนูญฉบับปัจจุบันมีการกำหนดระเบียบ วินัย และยังถูกตรวจสอบจากประชาชนภายนอกองค์กร เพื่อให้เป็นคนดีมีพฤติกรรมที่ถูกต้องบริหารจัดการ ให้งานหน่วยงานดำเนินการ เรื่องกำชับให้เป็นไปตามระเบียบถูกต้อง

การปลูกฝังให้บุคลากรองค์กรปกครองส่วนท้องถิ่นตระหนักถึงอำนาจ และหน้าที่ของตนในฐานะที่เป็นกลไกหนึ่งของราชการส่วนท้องถิ่น ซึ่งอำนาจและหน้าที่ดังกล่าวเป็นไปตามกฎหมายที่ให้อำนาจ ทั้งนี้เพื่อผลลัพธ์สุดท้ายคือความเป็นอยู่ที่ดีของประชาชนในพื้นที่มีขั้นตอน ชัดเจนในการลงโทษ ปรับปรุงแก้ไขให้สอดคล้องกับสังคมปัจจุบันให้เจ้าหน้าที่ทุกคนดำเนินงานตามแนวกฎหมายบ้านเมือง โดยเฉพาะมีความซื่อสัตย์ สุจริต และรักสามัคคีกัน

ยึดถือหลักของศีล ๕ และประเพณีวัฒนธรรมอันดีงามของชุมชนแต่ละชุมชน และให้เกียรติซึ่งกันและกันการปฏิบัติตามกฎเกณฑ์และระเบียบของหน่วยงาน จะทำให้การบริหารงาน เป็นไปด้วยความเรียบร้อย และเกิดประสิทธิผลสูงสุดหน่วยงานมีกฎหมาย กฎระเบียบ และข้อบังคับของกรม กอง และกระทรวง ให้บุคลากร เพลงปฏิบัติตามระเบียบ ของทางราชการอย่างเคร่งครัด สม่ำเสมอ

๓. ระดับจริยธรรมตามหลักการด้วยวิจาร์ญาณ (ระดับเหนือกฎเกณฑ์สังคม Post conventional Level) มี ๒ ประเด็น ประกอบด้วย

๑) สัญญาสังคม หรือหลักการทำตามคำมั่นสัญญา

ให้บุคลากรปฏิบัติตนในการรับใช้บริการแก่ประชาชนที่มารับบริการ ดุจดังญาติ พี่น้องของตนเองโดยทั่วถึงและเท่าเทียมกันทำให้เกิดพันธะผูกพันระหว่างองค์กรและข้าราชการในทุกกระดับ โดยให้ฝ่ายบริหารใช้อำนาจในขอบเขต สร้างระบบความรับผิดชอบของข้าราชการต่อตนเอง ต่อองค์กร ต่อผู้บังคับบัญชา ต่อประชาชน และต่อสังคม ตามลำดับ การมุ่งผลสัมฤทธิ์ของงาน รักษามาตรฐาน มีคุณภาพ โปร่งใส และตรวจสอบได้ เทศบาลมีจริยธรรมของแผนงานอาชีพด้านต่างๆ ซึ่งเป็นที่สังคมยอมรับ เป็นสิ่งที่ควรจะต้องปฏิบัติ โดยพิจารณาจากประโยชน์ส่วนรวมเป็นสำคัญบริหารจัดการ โดยให้บุคลากรมีเหตุผล ในการเลือกกระทำ หรือมีการตัดสินใจ ที่จะกระทำโดยใช้ คำนึงถึงประโยชน์สูงสุดของคนหมู่มาก และประชาชนการปลูกฝังให้บุคลากรองค์กรปกครองส่วนท้องถิ่นในพื้นที่ตระหนักถึงอำนาจและหน้าที่ของตนมี ว่าต้องเป็นไปเพื่อประโยชน์สูงสุดของประชาชน มิใช่เพื่อประโยชน์ส่วนตนความรับผิดชอบเป็นสิ่งที่จำเป็นที่มีผลต่อคุณธรรมและจริยธรรมของบุคลากรองค์กรปกครองส่วนท้องถิ่น เพราะว่าคำว่า จริยธรรม ผู้วิจัยพิจารณาว่า หมายถึง การประพฤติธรรมที่ควรประพฤติ คือ ความดีงาม ทางกาย วาจา ใจ และคุณธรรม คือ หน้าที่ความรับผิดชอบที่ตนเองต้องใช้เวลาดำรงสถานภาพต่างๆ กัน คือ ความเป็นตัวแทนที่ต้องคอยรับใช้ประชาชน

๒) หลักการจริยธรรมสากล

มีการดำเนินงานด้านปฏิบัติตนต่อหน่วยงานและประชาชนด้วยหลักคุณธรรมและจริยธรรมของหน่วยงานเป็นหลักสากลข้าราชการขององค์การบริหารส่วนตำบล ต้องจงรักภักดีต่อชาติ ศาสนา และพระมหากษัตริย์ ต้องเป็นแบบอย่างที่ดีในการรักษาไว้และปฏิบัติตามรัฐธรรมนูญแห่งราชอาณาจักรไทยทุกประการต้องเป็นแบบอย่างที่ดีในการเป็นพลเมืองดี เคารพและปฏิบัติตามกฎหมายอย่างเคร่งครัดเทศบาลดำเนินการตรวจสอบพนักงานด้วยความเสมอภาคและความยุติธรรมต่อพนักงานทุกคนบริหารจัดการ โดยใช้หลักจริยธรรมสากล ๔ อย่าง คือ ความสุข ความเต็ม หน้าที่บริสุทธิ์ และความรักที่เป็นสากล นำมาประยุกต์ ปรับบริการ เพื่อให้องค์กรน่าอยู่ เจ้าหน้าที่ทำงานอย่างมีความสุข มีการส่งเสริมให้บุคลากรองค์กรปกครองส่วนท้องถิ่นยึดมั่นในคำสั่งสอนของพระพุทธศาสนา โดยส่งเสริมกิจกรรมที่เกี่ยวข้องกับพระพุทธศาสนา

ตอนที่ ๓ ผลการวิจัยตามวัตถุประสงค์ ข้อที่ ๓ รูปแบบการส่งเสริมจริยธรรมตามแนวพระพุทธศาสนาของบุคลากร องค์กรปกครองส่วนท้องถิ่น ในจังหวัดระยอง

๑. รูปแบบการส่งเสริมจริยธรรมตามแนวพระพุทธศาสนาของบุคลากร องค์กรปกครองส่วนท้องถิ่น ในจังหวัดระยอง ตามหลักกายภาวนา คือ การเจริญกาย พัฒนากาย พบว่า

มีการดำเนินการจัดกิจกรรมให้บุคลากรในหน่วยงานเป็นผู้มีบุคลิกภาพดี แต่งกายสะอาด สว่างแผ่ และเป็นผู้มีเกียรติให้ประชาชนหรือผู้คนพบเห็นเชื่อถือและไว้วางใจได้อย่างดี มีการจัดโครงการนั่งสมาธิ ในกรณีวันสำคัญทางพุทธศาสนา เช่นวันเข้าพรรษา และรับนโยบายจากจังหวัด ส่งเสริมให้พนักงาน ออกกำลังกายทุกวันพุธ เพื่อเสริมสร้างทางด้านร่างกายและจิตใจ ให้แข็งแรง และส่งพนักงานเข้ารับการอบรม การพัฒนาบุคลิกภาพสภาวะผู้นำ เจ้าหน้าที่จะต้องมีลักษณะของบุคคลที่แสดงออกให้ปรากฏเห็นได้ภายนอกอย่างชัดเจน เช่น ลักษณะการแต่งกายสะอาด สว่างแผ่ รูปร่าง หน้าตา สีสหน้า กริยาท่าทาง คำพูด น้ำเสียง ที่ปรากฏแก่ผู้พบเห็น เป็นสิ่งแสดงถึงบุคลิกภาพที่น่านิยม เลื่อมใส ศรัทธา ความจริงบุคลิกภาพไม่ได้หมายถึงเพียงรูปร่าง หน้าตา ท่าทางภายนอกเท่านั้น จะทำให้ประชาชนที่พบเห็นศรัทธาด้วย มีการกำหนดเรื่องการแต่งกาย หากเป็นเครื่องแบบฟอร์ม ได้จะดูเรียบร้อยและประหยัด ทุกคนต้องดูแลเรื่อง ผม ผ้า หน้า คิ้ว ให้เรียบร้อย มีการจัดอบรมเรื่องการแต่งหน้าให้สุภาพสตรีด้วยมีการอบรม หารือ ให้กับเจ้าหน้าที่ที่มีการแต่งกายที่เหมาะสม ถูกต้องตามระเบียบที่กำหนด อย่างสม่ำเสมอ การส่งเสริมให้บุคลากรเข้ารับการอบรมบุคลิกภาพแต่งกายตามระเบียบราชการและธรรมเนียมองค์กรเหมือนกัน ครูเข้าแถวพร้อมนักเรียน ประพฤติตนเป็นแบบอย่าง

มีการอบรมปลูกฝังเรื่องเศรษฐกิจพอเพียง ใช้ชีวิตอย่างพอเพียง รู้จักเก็บออม ทำบัญชีครัวเรือน ส่งเสริมให้มีการรวมกลุ่มทำอาชีพเสริม ได้มอบให้หน่วยงานที่เกี่ยวข้อง ดำเนินการ จัดทำอยู่สม่ำเสมอ การมองบุคลากรเป็นส่วนหนึ่งของครอบครัว ให้สังคมงานเป็นสังคมแห่งการแบ่งปัน และช่วยเหลือซึ่งกันและกัน เพื่อให้การปฏิบัติงานเป็นไปด้วยดีการอบรมความรู้จากบุคลากรภายนอก ประพฤติตนเป็นแบบอย่างแก่นักเรียน มีการศึกษาดูงานองค์กรปกครองที่เป็นตัวอย่างในด้านการจัดการปัญหาสุขภาพ และมีหน่วยแพทย์ในโรงพยาบาลส่งเสริมระดับตำบล ซึ่งองค์การบริหารส่วนตำบล ให้การสนับสนุน มีการศึกษาดูงานองค์กรปกครองที่เป็นตัวอย่างในด้านการจัดการปัญหาด้านสุขภาพและมีหน่วยแพทย์ในโรงพยาบาลส่งเสริมระดับตำบล ซึ่งองค์การบริหารส่วนตำบล ให้การสนับสนุนอยู่ประจำรายการตรวจสุขภาพประจำปี จะน่านายแพทย์มาให้ความรู้ด้านสุขภาพ และเสริมการจัดกิจกรรมออกกำลังกายทุกๆ วันพุธในแต่ละสัปดาห์

การจัดกิจกรรมอบรมให้ความรู้ความเข้าใจให้แก่บุคลากรเพื่อนำไปใช้เป็นแนวทางในการปฏิบัติหน้าที่และการครองตนในชีวิตประจำวัน เพื่อเป็นการยึดมั่นในกฎระเบียบวินัย จริยธรรม

ค่านิยม และภาพลักษณ์ที่ดี เป็นสิ่งที่ต้องกระทำสำหรับบุคลากรองค์กรปกครองส่วนท้องถิ่น บุคลากรองค์กรปกครองส่วนท้องถิ่นต้องรักษาชื่อเสียงของตน และรักษาเกียรติศักดิ์ของตำแหน่งหน้าที่ราชการของตนมิให้เสื่อมเสีย โดยไม่กระทำการใดๆ อันได้ชื่อว่าเป็นผู้ประพฤติชั่ว ส่งเสริมเจ้าหน้าที่ที่มีความรู้เข้าใจในหลักธรรมทางพระพุทธศาสนา สามารถประยุกต์หลักธรรมมาพัฒนาตนเอง พร้อมประชาสัมพันธ์และเปิดช่องทางให้ประชาชนมีส่วนร่วมในการทำงาน ยึดมั่นคุณธรรมจริยธรรมอันดีงามส่งเสริมให้ปฏิบัติ ตามกฎระเบียบมีบทลงโทษ ผู้ฝ่าฝืน และมีการประกาศ เกียรติคุณ แก่ผู้ทำดีเป็นตัวอย่าง สมควรสร้างเครือข่ายความร่วมมือ กับองค์กรอื่นๆ ด้านศาสนา และวัฒนธรรมให้ยิ่งๆ ขึ้นไป โดยการประสานความร่วมมือกับทุกภาคส่วน จัดกิจกรรมที่มุ่งเน้นภารกิจทั้ง ๓ ด้าน คือ ด้านประชาธิปไตย ด้านคุณธรรม จริยธรรม และความเป็นไทย รู้ผิดชอบชั่วดี มีความภาคภูมิใจในความเป็นไทยและยึดถือปฏิบัติอยู่ในวิถีชีวิต รู้จักหลีกเลี่ยงห่างไกลยาเสพติด มีการยึดมั่นในกฎระเบียบวินัยจริยธรรม ค่านิยม และภาพลักษณ์ที่ดีงามขององค์กร

๒. รูปแบบการส่งเสริมจริยธรรมตามแนวพระพุทธศาสนาของบุคลากร องค์กรปกครองส่วนท้องถิ่น ในจังหวัดระยอง ตามหลักสี่ภาวนา คือ การเจริญศีล พัฒนาความประพฤติ พบว่า

การจัดให้มีการฝึกอบรมโดยใช้หลักธรรมทางศาสนาไปประยุกต์ใช้ในการดำเนินชีวิต และปฏิบัติหน้าที่ในหน่วยงานได้อย่างมีเหตุผลมีผลนำหลักโครงการหมู่บ้านศีล ๕ ไปใช้ในชีวิตประจำวัน ยอมรับให้เป็นต้นแบบการดำเนินชีวิตการปฏิบัติงานที่เน้นการพัฒนาด้านคุณธรรม จริยธรรม หรือการสร้างวัฒนธรรมองค์กรที่มีค่านิยมด้านคุณธรรมจริยธรรม โดยมีหลักฐานข้อมูลเชิงประจักษ์ที่เชื่อถือได้มีการอบรมการทำงานอย่างไรให้มีความสุข เป็นเรื่องการทำงานที่ไม่อิจฉาริษยากันและกัน มีความเมตตา เกื้อกูลกันและกันในโครงการที่จัดทำ ได้มีการฝึกสมาธิ ให้สามารถนำมาประยุกต์ใช้ ในการทำงาน เพื่อเกิดประโยชน์สูงสุดขององค์กร การจัดค่ายจริยธรรม บรรจุการปฏิบัติธรรมเป็นส่วนหนึ่งของการศึกษาดูงานการอบรมค่ายคุณธรรมจริยธรรม การจัดกิจกรรมต่อเนื่อง เช่นโรงเรียนวิถีพุทธ โรงเรียนสีขาวปลอดยาเสพติดและอบายมุข ให้ความรู้คุณธรรมจริยธรรม เช่น การสอนธรรมศึกษามีการนำข้าราชการที่เกี่ยวข้องเข้าวัดฟังธรรม และเข้าค่ายคุณธรรม และส่งเสริมให้เด็กและเยาวชนเข้าค่ายปฏิบัติมีมีการนำข้าราชการที่เกี่ยวข้องเข้าวัดฟังธรรม เข้าค่ายคุณธรรม และส่งเสริมให้เด็กและเยาวชนเข้าค่ายปฏิบัติธรรม

บุคลากรองค์กรปกครองส่วนท้องถิ่นต้องต้อนรับ ให้ความสะดวก ให้ความเป็นธรรม และให้การสงเคราะห์แก่ประชาชนผู้ติดต่อราชการเกี่ยวกับหน้าที่ของตนโดยไม่ชักช้า และด้วยความสุภาพเรียบร้อย ห้ามมิให้ดูหมิ่น เหยียดหยาม กดขี่ หรือข่มเหง ประชาชนผู้ติดต่อราชการ ประสานความร่วมมือระหว่างหน่วยงานกับทุกภาคส่วนในการป้องกันและปราบปรามทุจริต ส่งเสริมในการรับรู้และเข้าถึงข่าวสาร สร้างหลักประกันความปลอดภัยในการแจ้งข้อมูลหรือเบาะแส มีแผนการ

ปฏิบัติที่ชัดเจน เป็นเครื่องมือกำกับความประพฤติและปฏิบัติหน้าที่ของบุคลากรทุกคน และเพื่อให้การบริหารราชการเป็นไปอย่างมีประสิทธิภาพ ตลอดจนเสริมสร้างความเข้มแข็งด้านการมีวินัย คุณธรรมจริยธรรม และการป้องกันการทุจริตเพื่อพัฒนากลไกในการสร้างวินัย คุณธรรม จริยธรรม และการตรวจสอบถ่วงดุลการใช้อำนาจขององค์กรปกครองส่วนท้องถิ่น เพื่อการเป็นบุคคลต้นแบบ ด้านคุณธรรม จริยธรรม

๓. รูปแบบการส่งเสริมจริยธรรมตามแนวพระพุทธศาสนาของบุคลากรองค์กรปกครองส่วนท้องถิ่น ในจังหวัดระยอง ตามหลักจิตตภาวนา คือ การเจริญจิต พัฒนาจิต

ดำเนินการจัดทำโครงการอบรมศีลธรรมให้แก่บุคลากรเพื่อเป็นการพัฒนาจิตใจ โดยการเชิญผู้นำทางศาสนา และผู้ทรงคุณวุฒิมาให้ความรู้ แก่บุคลากรได้รับรู้รับทราบเพื่อนำไปปฏิบัติได้อย่างถูกต้องและมีประสิทธิภาพ นิมนต์พระอาจารย์ มาให้ความรู้แก่พนักงาน อบรมคุณธรรม จริยธรรม และการพัฒนาจิตใจ เพื่อนำไปใช้ ในการปฏิบัติงาน และใช้ในชีวิตประจำวัน และมีการให้พนักงาน นั่งสมาธิเจริญจิตภาวนา ข้าราชการต้องเสริมสร้างมาตรฐานด้านคุณธรรม จริยธรรมและธรรมาภิบาล ให้แก่ข้าราชการและเจ้าหน้าที่ของรัฐ และพัฒนาความโปร่งใสในการปฏิบัติงานของหน่วยงานภาครัฐ พร้อมทั้งป้องกันและปราบปรามการทุจริตและประพฤติมิชอบของข้าราชการและหน่วยงานภาครัฐ พร้อมทั้งป้องกันและปราบปรามการทุจริตและประพฤติมิชอบของข้าราชการและเจ้าหน้าที่ของรัฐอย่างจริงจังเพื่อให้ข้าราชการเป็นที่เชื่อถือไว้วางใจของประชาชน

ส่งเสริมและจัดสวัสดิการให้บุคลากรอย่างเต็มกำลังความสามารถด้วยความเป็นธรรม เอื้อเฟื้อและมีน้ำใจ และส่งเสริมและสืบสานวัฒนธรรมและประเพณีอันดีงามของท้องถิ่นอย่างมีคุณค่า เสริมสร้างมาตรฐานด้านคุณธรรมจริยธรรมให้แก่ข้าราชการและเจ้าหน้าที่ของรัฐและพัฒนาความโปร่งใสในการปฏิบัติงานของหน่วยงานภาครัฐ พร้อมทั้งป้องกันและปราบปรามการทุจริตและประพฤติมิชอบของข้าราชการและเจ้าหน้าที่ของรัฐอย่างจริงจังเพื่อให้ภาคราชการเป็นที่เชื่อถือไว้วางใจแก่ประชาชนการบริหารจัดการ จะนำความเมตตา ความเป็นธรรม ใช้กับทุกคน เอื้อเฟื้อเผื่อแผ่ โดยนำหลักธรรมมาประกอบ การนำไปใช้ในชีวิตประจำวัน การทำงาน เพื่อให้ทุกคนมีความสุข และองค์กรได้รับประโยชน์สูงสุด

จัดให้มีการอบรมให้ความรู้แก่ผู้บริหารท้องถิ่นและผู้นำท้องถิ่นเพื่อการพัฒนา การบริหารจัดการองค์กรอย่างมืออาชีพเพื่อความเป็นเลิศในด้านการบริหารงาน การป้องกันมิให้ผู้อยู่ใต้บังคับบัญชากระทำผิดวินัย ให้กระทำโดยการเอาใจใส่ สังเกตการณ์ และขจัดเหตุที่อาจก่อให้เกิดการกระทำผิดวินัยในเรื่องอันอยู่ในวิสัยที่จะดำเนินการป้องกันตามควรแก่กรณีได้เมื่อปรากฏกรณีมีมูลที่ควรกล่าวหาว่าพนักงานส่วนตำบลผู้ใดกระทำผิดวินัย โดยมีพยานหลักฐานในเบื้องต้นอยู่แล้ว ให้ผู้บังคับบัญชาดำเนินการทางวินัยทันที ต้องมีการพัฒนาแบบบริหารการจัดการ จัดทำคู่มือปฏิบัติงาน คู่มือการบริการ การปฏิบัติงานกำหนดมาตรฐานของข้าราชการ เพื่อลดการใช้ดุลพินิจและ

การแสวงหาผลประโยชน์ จัดทำคู่มือจริยธรรมเป็นไปตามเจตนารมณ์และกฎหมาย ในการบริการ จะเน้นใช้ผู้บริการท้องถิ่น ผู้บริการราชการ เป็นตัวอย่าง ในการปฏิบัติที่ดี เป็นแบบอย่าง เพื่อนำไปปฏิบัติ เป็นแบบอย่างที่ดีของพนักงาน ส่งเสริม ยกย่องคนดี และใช้หลักคุณธรรมในการพิจารณาความดีความชอบ ต้องมีการนำหลักธรรมาภิบาลมาใช้ในการบริหารจัดการในองค์กร อันส่งผลให้เกิดความมั่นใจ ศรัทธาและไว้วางใจในการบริหารงานภาครัฐ จัดระบบบริหาร โดยการมีส่วนร่วมของทุกภาคส่วน โดยใช้โรงเรียนเป็นฐาน ส่งเสริมตามจุดเน้น ให้ผู้บริหาร มีความสามารถในการบริหารงานทุกด้าน ให้มีประสิทธิภาพ และเกิดประสิทธิผล เป็นแบบอย่างได้ จัดให้มีโครงการอบรมให้ความรู้ในหลักพุทธธรรม เพื่อนำหลักธรรมให้บุคลากรนำไปประพฤติปฏิบัติในการครองตนครองงาน

๔. การส่งเสริมจริยธรรมตามแนวพระพุทธศาสนาของบุคลากร องค์กรปกครองส่วนท้องถิ่น ในจังหวัดระยอง ตามหลักปัญญาภวามานา คือ การเจริญปัญญา พัฒนาปัญญา

มีการส่งเสริมให้บุคลากรได้เรียนรู้ขนบธรรมเนียม ประเพณี วัฒนธรรมท้องถิ่น และวัฒนธรรมที่เป็นสากลสามารถถือปฏิบัติได้ มีการจัดกิจกรรมทางพระพุทธศาสนา เป็นประจำทุกปี เช่น วันสงกรานต์ วันเข้าพรรษา วันออกพรรษา เป็นต้น ศึกษา เรียนรู้ สืบสาน เผยแพร่ ฟันฟู เพื่อธำรงรักษาศิลปวัฒนธรรมท้องถิ่น รวมทั้งสร้างความเข้าใจเกี่ยวกับความหลากหลายของวัฒนธรรมในภูมิภาคกลุ่มน้ำโขง และอาเซียน เพื่อรองรับการเปลี่ยนแปลงวิถีชีวิตของชุมชนและสังคม และการประยุกต์ใช้ประโยชน์ในด้านต่างๆ สร้างองค์ความรู้ พัฒนานวัตกรรม และต่อยอดภูมิปัญญาท้องถิ่น เพื่อนำไปสู่การแก้ไขปัญหาที่ตอบสนองความต้องการที่จะเพิ่มขีดความสามารถของชุมชน สังคมและประเทศ ผู้ปฏิบัติงานมีความกระตือรือร้นและขยันหมั่นเพียรมากขึ้น การปฏิบัติงานผิดพลาดน้อยลง ผลผลิตของงานเพิ่มขึ้นประหยัดขึ้น หรือลดค่าใช้จ่าย ความขัดแย้งในการปฏิบัติงานน้อยลง หรือหมดสิ้นไป มีการริเริ่มคิดค้นเทคนิควิธีการทำงานใหม่ๆ ที่ได้ผล ปรับปรุงระบบการให้บริการแก่ประชาชนให้ดีขึ้นทั้งในด้านปริมาณและคุณภาพมีการจัดงานประเพณีท้องถิ่นของเทศบาล ซึ่งในเทศบาลมีประเพณีเก่าแก่ จัดแห่พระรอบเมืองการส่งเสริมให้บุคลากรเข้าร่วมกิจกรรมที่เกี่ยวข้องกับประเพณีและวัฒนธรรมในท้องถิ่น เช่น ให้บุคลากรมีส่วนร่วมในการจัดงานต่างๆ ในท้องถิ่นต้องมีการเยี่ยมบ้านนักเรียน นำภูมิปัญญาท้องถิ่น มาเผยแพร่ในสถานศึกษา ส่งเสริมการมีส่วนร่วม ในกิจกรรมของท้องถิ่น

การจะสร้างปัญญาให้เกิดขึ้นแก่บุคลากรองค์กรปกครองส่วนท้องถิ่นนั้น นอกจากต้องพึ่งพาเทคโนโลยี และความรู้ทางด้านข่าวสารอีกประการที่สำคัญนั้นก็คือ การฟังจากการเสนอความคิดเห็น เวลาร่วมประชุม การสานเสวนา เปิดโอกาส ให้แสดงความคิดเห็นของผู้บริหารเป็นสิ่งสำคัญ ความรู้ในปัจจุบันเป็นสิ่งที่ทุกคนสามารถเข้าถึงได้ การไม่หยุดการพัฒนาตนเองก็สิ่งที่สำคัญ ปัญญาที่เกิดจากทักษะการทำงานก็เป็นสิ่งสำคัญเช่นกัน ผู้บังคับบัญชามีหน้าที่เสริมสร้างและพัฒนาให้ผู้อยู่ใต้บังคับบัญชามีวินัยป้องกันมิให้ผู้อยู่ ใต้บังคับบัญชากระทำผิดวินัย และดำเนินการทางวินัย

แก่ผู้อยู่ใต้บังคับบัญชาซึ่งมีกรณีอันมีมูลที่ควรกล่าวหาว่ากระทำผิดวินัย พนักงานส่วนตำบลต้องรักษาชื่อเสียงของตน และรักษาเกียรติศักดิ์ของตำแหน่งหน้าที่ราชการของตนมิให้เสื่อมเสีย โดยไม่กระทำการใดๆ อันได้ชื่อว่าเป็นผู้ประพฤติชั่ว พนักงานส่วนตำบลต้องไม่กระทำการหรือยอมให้ผู้อื่นกระทำการหาผลประโยชน์อันอาจทำให้เสียความเที่ยงธรรมหรือเสื่อมเสียเกียรติศักดิ์ของตำแหน่งหน้าที่ราชการของตน พนักงานส่วนตำบลต้องสุภาพเรียบร้อย รักษาความสามัคคี และไม่กระทำการอย่างใดที่เป็นการกลั่นแกล้งกัน และต้องช่วยเหลือกันในการปฏิบัติราชการระหว่างพนักงานส่วนตำบลด้วยกัน และผู้ร่วมปฏิบัติราชการได้นำหลักพุทธธรรม มาประยุกต์ใช้ในการบริหารและเป็นตัวขับเคลื่อนที่จะนำพาตนเองและผู้ใต้บังคับบัญชาให้เป็นบุคคลที่มีคุณธรรม ปลุกจิตสำนึกให้รักงานรักหน้าที่มากกว่าผลประโยชน์ส่วนตน มีการทำงานเป็นทีม มอบหมายงานที่เหมาะสมแต่ละทีม กระจายอำนาจในการทำงาน

๕.๒ สรุปผลการวิจัยเชิงปริมาณ

๑. ผลการวิจัยเกี่ยวกับหลักพุทธธรรมเพื่อการส่งเสริมจริยธรรมตามหลักเวสารัชชกรณธรรม ๕ ประการ

ผลการวิเคราะห์ข้อมูลการส่งเสริมหลักพุทธธรรม เพื่อการส่งเสริมจริยธรรมตามหลักเวสารัชชกรณธรรม ๕ ประการคือ ธรรมทำความกล้า โดยรวม พบว่า มีความคิดเห็นอยู่ในระดับมาก ($\bar{X} = ๓.๘๓๙$) เมื่อพิจารณาเป็นรายด้านแล้วพบว่า มีความคิดเห็นในระดับมาก ๔ ด้านและความคิดเห็นปานกลาง ๑ ด้าน สามารถเรียงจากมากไปหาน้อย คือ อันดับหนึ่ง ด้านพาหุสัจจะ ได้สดับหรือศึกษามาก มีความคิดเห็นอยู่ในระดับมาก ($\bar{X} = ๔.๐๘๗$) อันดับสอง คือ ด้านศรัทธา เชื่อสิ่งที่ควรเชื่อ มีความคิดเห็นอยู่ในระดับมาก ($\bar{X} = ๓.๙๔๕$) อันดับสาม คือ ด้านศีล มีความประพฤติดีงาม มีความคิดเห็นอยู่ในระดับมาก ($\bar{X} = ๓.๙๑๖$) อันดับสี่ คือ ด้านวิริยารัมภะ เพียรทำกิจอยู่อย่างจริงจัง มีความคิดเห็นอยู่ในระดับมาก ($\bar{X} = ๓.๘๓๕$) และอันดับห้า คือ ด้านปัญญา รู้ตอบ และรู้ชัดเจนในสิ่งที่ควรรู้ มีความคิดเห็นอยู่ในระดับปานกลาง ($\bar{X} = ๓.๘๓๕$) ตามลำดับ และเมื่อพิจารณาเป็นรายด้านพบว่า

๑) ด้านศรัทธา เชื่อสิ่งที่ควรเชื่อ

ผลการวิเคราะห์ข้อมูลการส่งเสริมหลักพุทธธรรม เพื่อการส่งเสริมจริยธรรมตามหลักเวสารัชชกรณธรรม ๕ ประการคือ ธรรมทำความกล้า ด้านศรัทธา เชื่อสิ่งที่ควรเชื่อโดยรวมพบว่า มีความคิดเห็นอยู่ในระดับมาก ($\bar{X} = ๓.๙๔๕$) เมื่อพิจารณาเป็นรายข้อพบว่าทุกข้อมีความคิดเห็นอยู่ในระดับมาก เรียงจากมากไปหาน้อย คือ อันดับหนึ่ง ผู้บริหารมีการจัดโครงการปฏิบัติธรรมส่งเสริมและสนับสนุนหรือปลูกความเชื่อมั่นให้กับบุคลากร มีความคิดเห็นอยู่ในระดับมาก ($\bar{X} = ๔.๑๖๙$) อันดับสอง คือ ผู้บริหารมีการส่งเสริมความเชื่อมั่นในการปฏิบัติหน้าที่ เพื่อพัฒนางานให้บรรลุเป้าหมาย มีความคิดเห็นอยู่ในระดับมาก ($\bar{X} = ๔.๐๕๘$) อันดับสาม คือ ผู้บริหารมีการส่งเสริมและยกย่องเชิดชูผู้มีคุณธรรมจริยธรรมในหน่วยงานให้สาธารณชนได้รับรู้มีความคิดเห็นอยู่ในระดับมาก ($\bar{X} = ๓.๙๑๔$) อันดับสี่ คือ ผู้บริหารอุทิศแรงกาย แรงใจ ในการปฏิบัติงาน รับผิดชอบต่องานที่ได้รับมอบหมายให้เสร็จตามกำหนดเวลาโดยใช้วิธีการที่ถูกต้อง มีความคิดเห็นอยู่ในระดับมาก

($\bar{X} = 3.809$) และอันดับห้า คือ ผู้บริหารกล้าตัดสินใจและกล้ายืนหยัดในสิ่งที่ถูกต้องตามหลักการ จรรยาวิชาชีพและจริยธรรม มีความคิดเห็นอยู่ในระดับปานกลาง ($\bar{X} = 3.776$) ตามลำดับ

๒) ด้านศีล มีความประพฤติดีงาม

ผลการวิเคราะห์ข้อมูลการส่งเสริมหลักพุทธธรรม เพื่อการส่งเสริมจริยธรรมตามหลักเวชารัชมรรคธรรม ๕ ประการคือ ธรรมทำความกล้าด้านศีล มีความประพฤติดีงามโดยรวม พบว่า มีความคิดเห็นอยู่ในระดับมาก ($\bar{X} = 3.916$) เมื่อพิจารณาเป็นรายข้อพบว่าทุกข้อมีความคิดเห็นอยู่ในระดับมาก เรียงจากมากไปหาน้อย คือ อันดับหนึ่ง ผู้บริหารมีแนวทางให้ปฏิบัติตนต่อเพื่อนร่วมงานโดยไม่สร้างความเดือดร้อนให้แก่หมู่คณะ มีความคิดเห็นอยู่ในระดับมาก ($\bar{X} = 4.094$) อันดับสอง คือ ผู้บริหารมีความประพฤติถูกต้องดีงามไม่ทุจริตคอร์รัปชันต่ออำนาจหน้าที่ มีความคิดเห็นอยู่ในระดับมาก ($\bar{X} = 3.925$) อันดับสาม คือ ผู้บริหารปฏิบัติตามกฎระเบียบขององค์กรอย่างเคร่งครัด มีความคิดเห็นอยู่ในระดับมาก ($\bar{X} = 3.859$) อันดับสี่ คือ ผู้บริหารยึดหลักเหตุผล ตั้งอยู่ในความดี มีความโปร่งใสและเที่ยงธรรม มีความคิดเห็นอยู่ในระดับมาก ($\bar{X} = 3.856$) และอันดับห้า คือ ผู้บริหารมีการส่งเสริมให้บุคลากรมีความรับผิดชอบต่องานหน้าที่การทำงานอย่างเต็มที่ มีความคิดเห็นอยู่ในระดับปานกลาง ($\bar{X} = 3.848$) ตามลำดับ

๓) ด้านพาหุสัจจะ ได้สดับหรือศึกษามาก

ผลการวิเคราะห์ข้อมูลการส่งเสริมหลักพุทธธรรม เพื่อการส่งเสริมจริยธรรมตามหลักเวชารัชมรรคธรรม ๕ ประการคือ ธรรมทำความกล้า ด้านพาหุสัจจะ ได้สดับหรือศึกษามากโดยรวม พบว่า มีความคิดเห็นอยู่ในระดับมาก ($\bar{X} = 4.087$) เมื่อพิจารณาเป็นรายข้อพบว่าทุกข้อมีความคิดเห็นอยู่ในระดับมาก เรียงจากมากไปหาน้อย คือ อันดับหนึ่ง ผู้บริหารส่งเสริมให้บุคลากรมีส่วนร่วมในการเสนอความคิดเห็นอย่างรอบรู้เข้าใจซึ่งในเหตุผล รู้คิด รู้วินิจฉัย และรู้หลักจริยธรรม มีความคิดเห็นอยู่ในระดับมาก ($\bar{X} = 4.141$) อันดับสอง คือ ผู้บริหารส่งเสริมให้บุคลากรมีส่วนร่วมในการเสนอความคิดเห็นอย่างรอบรู้ เข้าใจลึกซึ่งในเหตุผล รู้คิด รู้วินิจฉัย และรู้ที่จะบริหารจัดการ มีความคิดเห็นอยู่ในระดับมาก ($\bar{X} = 4.139$) อันดับสาม คือ ผู้บริหารจัดให้มีสถานที่และโอกาสแสดงความคิดเห็นแก่ผู้ที่ประสบความสำเร็จในทุกๆ ด้าน มีความคิดเห็นอยู่ในระดับมาก ($\bar{X} = 4.108$) อันดับสี่ คือ ผู้บริหารมีการให้บุคลากรเข้าร่วมฟังการประชุม สัมมนา และมีการจัดบันทึกที่มีการเสนอแนะ มีความคิดเห็นอยู่ในระดับมาก ($\bar{X} = 4.064$) และอันดับห้า คือ ผู้บริหารมีการส่งเสริมให้ใช้หลักเหตุผลโดยการพิจารณาในการศึกษาและการปฏิบัติหน้าที่ ของตน มีความคิดเห็นอยู่ในระดับมาก ($\bar{X} = 3.983$) ตามลำดับ

๔) ด้านวิริยารัมภะ เพียรทำกิจอยู่อย่างจริงจัง

ผลการวิเคราะห์ข้อมูลการส่งเสริมหลักพุทธธรรม เพื่อการส่งเสริมจริยธรรมตามหลักเวชารัชมรรคธรรม ๕ ประการคือ ธรรมทำความกล้า ด้านวิริยารัมภะ เพียรทำกิจอยู่อย่างจริงจังโดยรวม พบว่า มีความคิดเห็นอยู่ในระดับมาก ($\bar{X} = 3.835$) เมื่อพิจารณาเป็นรายข้อพบว่าทุกข้อมีความคิดเห็นอยู่ในระดับมาก เรียงจากมากไปหาน้อย คือ อันดับหนึ่ง ผู้บริหารมีความเพียรพยายามพัฒนาองค์กรไปสู่ความสำเร็จอย่างต่อเนื่อง มีความคิดเห็นอยู่ในระดับมาก ($\bar{X} = 4.019$) อันดับสอง คือ ผู้บริหารมีการส่งเสริมและสนับสนุนให้ทำความเพียรพยายามในหน้าที่อย่างสุดความสามารถ คำนึงกับค่าตอบแทน มีความคิดเห็นอยู่ในระดับมาก ($\bar{X} = 3.967$) อันดับสาม คือ ผู้บริหารมีความ

ขยันหมั่นเพียรในการปฏิบัติงานโดยคำนึงถึงผลประโยชน์สาธารณะเป็นที่ตั้ง มีความคิดเห็นอยู่ในระดับมาก ($\bar{X} = 3.834$) อันดับสี่ คือ ผู้บริหารให้ความสำคัญในการบริการที่เน้นประสิทธิภาพและประสิทธิผล มีความคิดเห็นอยู่ในระดับมาก ($\bar{X} = 3.718$) และอันดับห้า คือ ผู้บริหารมีระบบให้บุคลากรตระหนักในความรับผิดชอบในหน้าที่ของตน และหน้าที่ต่อสังคม รวมทั้งพร้อมรับการตรวจสอบประสิทธิภาพ มีความคิดเห็นอยู่ในระดับมาก ($\bar{X} = 3.637$) ตามลำดับ

๕) ด้านปัญญา รู้ตอบ และรู้ชัดเจนในสิ่งที่ควรรู้

ผลการวิเคราะห์ข้อมูลการส่งเสริมหลักพุทธธรรม เพื่อการส่งเสริมจริยธรรมตามหลักเวชารัชชกรณธรรม ๕ ประการคือ ธรรมทำความกล้า ปัญญา รู้ตอบ และรู้ชัดเจนในสิ่งที่ควรรู้ โดยรวม พบว่า มีความคิดเห็นอยู่ในระดับมาก ($\bar{X} = 3.411$) เมื่อพิจารณาเป็นรายข้อพบว่าทุกข้อมีความคิดเห็นอยู่ในระดับมาก ๒ ข้อ ระดับปานกลาง ๓ ข้อ สามารถเรียงจากมากไปหาน้อย คือ อันดับหนึ่ง ผู้บริหารจัดให้มีการตรวจสอบความคุ้มค่าในการปฏิบัติงาน และประเมินความคุ้มค่าทรัพยากร มีความคิดเห็นอยู่ในระดับมาก ($\bar{X} = 3.864$) อันดับสอง คือ ผู้บริหารมีการวิเคราะห์ปัญหาอย่างรอบคอบ และใช้ประสบการณ์ ความรู้ เทคนิควิธีที่ทันสมัยเพื่อหาทางแก้ไขปัญหาที่ซับซ้อนได้อย่างมีประสิทธิภาพ มีความคิดเห็นอยู่ในระดับมาก ($\bar{X} = 3.534$) อันดับสาม คือ ผู้บริหารมีนโยบายจัดทำตัวชี้วัดผลการปฏิบัติงานปรับปรุงกลไกการทำงานขององค์กรให้มีความโปร่งใส และตรวจสอบได้ มีความคิดเห็นอยู่ในระดับมาก ($\bar{X} = 3.660$) อันดับสี่ คือ ผู้บริหารมีความยืดหยุ่นในการทำงาน โดยเปิดรับข้อมูล มุมมอง ความคิดเห็นใหม่ๆ อยู่ตลอดเวลา เพื่อนำมาประยุกต์ใช้ในหน้าที่ได้อย่างเหมาะสมกับสถานการณ์ มีความคิดเห็นอยู่ในระดับมาก ($\bar{X} = 3.285$) และอันดับห้า คือ ผู้บริหารให้ท้องถิ่นเป็นเครือข่ายในการสร้างองค์ความรู้ด้านจริยธรรม มีความคิดเห็นอยู่ในระดับมาก ($\bar{X} = 3.008$) ตามลำดับ

๒. ผลการวิจัยเกี่ยวกับหลักพุทธธรรมเพื่อการส่งเสริมจริยธรรมตามหลักภavana ๔

ผลการวิเคราะห์ข้อมูลการส่งเสริมจริยธรรมตามหลักพุทธธรรมเพื่อการส่งเสริมจริยธรรมตามหลักภavana ๔ คือ ธรรมที่ทำให้เป็นให้มีขึ้นโดยรวม มีความคิดเห็นอยู่ในระดับมาก เมื่อพิจารณาเป็นรายด้าน พบว่า ทุกข้อมีความคิดเห็นอยู่ในระดับมาก ($\bar{X} = 3.821$) เรียงจากมากไปหาน้อย คือ อันดับหนึ่ง ด้านกายภavana การเจริญกาย พัฒนากาย มีความคิดเห็นอยู่ในระดับมาก ($\bar{X} = 3.955$) อันดับสอง คือ ด้านปัญญาภavana การเจริญปัญญา พัฒนาปัญญา มีความคิดเห็นอยู่ในระดับมาก ($\bar{X} = 3.822$) อันดับสาม คือ ด้านจิตภavana การเจริญจิต พัฒนาจิต มีความคิดเห็นอยู่ในระดับมาก ($\bar{X} = 3.760$) อันดับสี่ คือ ด้านศีลภavana การเจริญศีล พัฒนาความประพฤติ มีความคิดเห็นอยู่ในระดับมาก ($\bar{X} = 3.88$) ตามลำดับ และเมื่อพิจารณาเป็นรายด้าน พบว่า

๑) ด้านกายภavana การเจริญกาย พัฒนากาย

ผลการวิเคราะห์ข้อมูลการส่งเสริมจริยธรรมตามหลักพุทธธรรมเพื่อการส่งเสริมจริยธรรมตามหลักภavana ๔ คือ ธรรมที่ทำให้เป็นให้มีขึ้น ด้านกายภavana การเจริญกาย พัฒนากาย โดยรวม พบว่า มีความคิดเห็นอยู่ในระดับมาก ($\bar{X} = 3.955$) เมื่อพิจารณาเป็นรายข้อพบว่าทุกข้อมีความคิดเห็นอยู่ในระดับมาก สามารถเรียงจากมากไปหาน้อย คือ อันดับหนึ่ง ผู้บริหารจัดสวนสาธารณะให้บุคลากรมีการออกกำลังกายเพื่อพลานามัยที่สมบูรณ์ มีความคิดเห็นอยู่ในระดับมาก ($\bar{X} = 4.008$) อันดับสอง คือ ผู้บริหารร่วมพัฒนาและช่วยเหลือบุคลากรทุกเรื่องที่ร้องขอ มีความ

คิดเห็นอยู่ในระดับมาก ($\bar{X} = 3.551$) อันดับสาม คือ ผู้บริหารมีการจัดกิจกรรมให้ทุกคนเป็นผู้มีบุคลิกภาพดี แต่งกายสะอาด สว่างผำเผย และเป็นผู้มีเกียรติเชื่อถือได้ มีความคิดเห็นอยู่ในระดับมาก ($\bar{X} = 3.555$) อันดับสี่ คือ ผู้บริหารมีการจัดอบรมให้ความรู้เกี่ยวกับการดำรงชีวิตที่ถูกสุขลักษณะ มีความคิดเห็นอยู่ในระดับมาก ($\bar{X} = 3.556$) และอันดับห้า คือ ผู้บริหารสนับสนุนให้บุคลากรมีการออกกำลังกายอย่างสม่ำเสมอ มีความคิดเห็นอยู่ในระดับมาก ($\bar{X} = 3.573$) ตามลำดับ

๒) ด้านสัณฐาน การเจริญศิลปพัฒนาความประพฤติ

ผลการวิเคราะห์ข้อมูลการส่งเสริมจริยธรรมตามหลักพุทธธรรมเพื่อการส่งเสริมจริยธรรมตามหลักภavana ๔ คือ ธรรมที่ทำให้เป็นให้มีขึ้น ด้านสัณฐาน การเจริญศิลปพัฒนาความประพฤติ โดยรวม พบว่า มีความคิดเห็นอยู่ในระดับมาก ($\bar{X} = 3.746$) เมื่อพิจารณาเป็นรายข้อพบว่าทุกข้อมีความคิดเห็นอยู่ในระดับมาก สามารถเรียงจากมากไปหาน้อย คือ อันดับหนึ่ง ผู้บริหารจัดให้มีการอบรมผู้นำทางศาสนาที่สอนตามศาสนาหรือความเชื่อที่มุ่งให้คนประพฤติตนเป็นคนดี มีความคิดเห็นอยู่ในระดับมาก ($\bar{X} = 3.525$) อันดับสอง คือ ผู้บริหารมีการสอดส่องดูแลทุกข์สุขของบุคลากรเพื่อความสงบสุขของชุมชน มีความคิดเห็นอยู่ในระดับมาก ($\bar{X} = 3.575$) อันดับสาม คือ ผู้บริหารจัดให้มีการฝึกอบรมโดยใช้หลักธรรมทางศาสนาไปประยุกต์ใช้ในการดำเนินชีวิต มีความคิดเห็นอยู่ในระดับมาก ($\bar{X} = 3.545$) อันดับสี่ คือ ผู้บริหารเชิดชู ยกย่องผู้ทำความดี ลงทัณฑ์ผู้ประพฤติผิดวินัย เพื่อเป็นตัวอย่างแก่ผู้อื่น มีความคิดเห็นอยู่ในระดับมาก ($\bar{X} = 3.556$) และอันดับห้า คือ ผู้บริหารมีการเข้มงวดอบรมให้บุคลากรปฏิบัติตามระเบียบวินัย ไม่ฝ่าฝืนกฎระเบียบข้อบังคับ และกฎหมายของบ้านเมือง มีความคิดเห็นอยู่ในระดับมาก ($\bar{X} = 3.645$) ตามลำดับ

๓) ด้านจิตภavana การเจริญจิต พัฒนาจิต

ผลการวิเคราะห์ข้อมูลการส่งเสริมจริยธรรมตามหลักพุทธธรรมเพื่อการส่งเสริมจริยธรรมตามหลักภavana ๔ คือ ธรรมที่ทำให้เป็นให้มีขึ้น ด้านจิตภavana การเจริญจิต พัฒนาจิต โดยรวม พบว่า มีความคิดเห็นอยู่ในระดับมาก ($\bar{X} = 3.760$) เมื่อพิจารณาเป็นรายข้อพบว่าทุกข้อมีความคิดเห็นอยู่ในระดับมาก สามารถเรียงจากมากไปหาน้อย คือ อันดับหนึ่ง ผู้บริหารจัดให้มีการกิจกรรมสาธารณกุศลอยู่เสมอ เพื่อประโยชน์สุขแก่บุคลากร มีความคิดเห็นอยู่ในระดับมาก ($\bar{X} = 3.900$) อันดับสอง คือ ผู้บริหารส่งเสริมและสืบสานวัฒนธรรมและประเพณีอันดีงามของท้องถิ่นอย่างเห็นคุณค่า มีความคิดเห็นอยู่ในระดับมาก ($\bar{X} = 3.803$) อันดับสาม คือ ผู้บริหารจัดโครงการอบรมศีลธรรม และพัฒนาจิตใจ โดยการเชิญผู้นำทางศาสนา และผู้ทรงคุณวุฒิมาให้ความรู้ มีความคิดเห็นอยู่ในระดับมาก ($\bar{X} = 3.784$) อันดับสี่ คือ ผู้บริหารให้บริการแก่บุคลากรอย่างเต็มกำลังความสามารถด้วยความเป็นธรรม เอื้อเฟื้อและมีน้ำใจ มีความคิดเห็นอยู่ในระดับมาก ($\bar{X} = 3.760$) และอันดับห้า คือ ผู้บริหารมีการเรียนรู้และปฏิบัติสมาธิอย่างสม่ำเสมอ มีความคิดเห็นอยู่ในระดับมาก ($\bar{X} = 3.645$) ตามลำดับ

๔) ด้านปัญญาภavana การเจริญปัญญา พัฒนาปัญญา

ผลการวิเคราะห์ข้อมูลการส่งเสริมจริยธรรมตามหลักพุทธธรรมเพื่อการส่งเสริมจริยธรรมตามหลักภavana ๔ คือ ธรรมที่ทำให้เป็นให้มีขึ้น ด้านปัญญาภavana การเจริญปัญญา พัฒนาปัญญา โดยรวม พบว่า มีความคิดเห็นอยู่ในระดับมาก ($\bar{X} = 3.522$) เมื่อพิจารณาเป็นรายข้อพบว่าทุกข้อมีความคิดเห็นอยู่ในระดับมาก สามารถเรียงจากมากไปหาน้อย คือ อันดับหนึ่ง ผู้บริหาร

ส่งเสริมให้ท้องถิ่นเป็นเครือข่ายในการสร้างองค์ความรู้ด้านจริยธรรม มีความคิดเห็นอยู่ในระดับมาก ($\bar{X} = 4.025$) อันดับสอง คือ ผู้บริหารจัดการให้มีโครงการเสริมสร้างคุณธรรม จริยธรรม และการรักษา วินัย สำหรับผู้บริหาร สมาชิก อบท. และบุคลากรอย่างต่อเนื่อง มีความคิดเห็นอยู่ในระดับมาก ($\bar{X} = 3.939$) อันดับสาม คือ ผู้บริหารส่งเสริมให้มีการเรียนรู้ขนบธรรมเนียม ประเพณี วัฒนธรรม ท้องถิ่น และวัฒนธรรมที่เป็นสากล มีความคิดเห็นอยู่ในระดับมาก ($\bar{X} = 3.803$) อันดับสี่ คือ ผู้บริหารจัดการให้มีการเรียนการสอนภาษาท้องถิ่นและภาษาสากลที่สามารถสื่อสารกับคนทั่วไปได้ มีความคิดเห็นอยู่ในระดับมาก ($\bar{X} = 3.701$) และอันดับห้า คือ ผู้บริหารสนับสนุนให้มีการเรียนรู้ การกิจต่างๆ ขององค์กรปกครองส่วนท้องถิ่น มีความคิดเห็นอยู่ในระดับมาก ($\bar{X} = 3.640$) ตามลำดับ

๓. ผลการวิจัยเกี่ยวกับทฤษฎีการพัฒนาการทางสติปัญญาเพื่อการพัฒนาจริยธรรม
ของบุคลากรองค์กรปกครองส่วนท้องถิ่น ในจังหวัดระยอง ผลการวิเคราะห์ข้อมูลการพัฒนาการ
ทางสติปัญญาเพื่อการพัฒนาจริยธรรมของบุคลากรองค์กรปกครองส่วนท้องถิ่น ในจังหวัดระยอง
โดยรวม พบว่า มีความคิดเห็นอยู่ในระดับมาก ($\bar{X} = 3.902$) เมื่อพิจารณาเป็นรายด้านแล้วพบว่า
 ทั้ง ๓ ด้าน มีความคิดเห็นอยู่ในระดับมาก เรียงจากมากไปหาน้อย คือ อันดับหนึ่ง ด้านระดับ
 จริยธรรมตามกฎหมายเกณฑ์สังคมมีความคิดเห็นอยู่ในระดับมาก ($\bar{X} = 3.960$) อันดับสอง ด้านระดับ
 ก่อนเกณฑ์สังคม มีความคิดเห็นอยู่ในระดับมาก ($\bar{X} = 3.908$) อันดับสาม คือ ด้านระดับจริยธรรม
 ตามหลักการด้วยวิจารณญาณมีความคิดเห็นอยู่ในระดับมาก ($\bar{X} = 3.838$) และเมื่อพิจารณาเป็น
 รายด้านพบว่า

๑) ด้านระดับก่อนเกณฑ์สังคม

ผลการวิเคราะห์ข้อมูลการพัฒนาการทางสติปัญญาเพื่อการพัฒนาจริยธรรมของ
 บุคลากรองค์กรปกครองส่วนท้องถิ่นในจังหวัดระยองด้านระดับก่อนเกณฑ์สังคม โดยรวม พบว่า มี
 ความคิดเห็นอยู่ในระดับมาก ($\bar{X} = 3.908$) เมื่อพิจารณาเป็นรายข้อแล้วพบว่า ทั้งข้อมีความคิดเห็น
 ในระดับมาก เรียงจากมากไปหาน้อย คือ อันดับหนึ่ง ผู้บริหารมีการจัดอบรมให้ความรู้เพิ่มเติมแก่
 บุคลากร เพื่อเพิ่มประสิทธิภาพของงานมีความคิดเห็นอยู่ในระดับมาก ($\bar{X} = 4.005$) อันดับสอง คือ
 ผู้บริหารส่งเสริมให้บุคลากรมีความรู้จริง และมีความรับผิดชอบเป็นที่ยอมรับของสังคม มีความ
 คิดเห็นอยู่ในระดับมาก ($\bar{X} = 4.001$) อันดับสาม คือ ผู้บริหารส่งเสริมให้บุคลากรมีความรอบรู้อย่าง
 ลึกซึ้งในหลากหลายมิติที่เกี่ยวข้องกับการทำงานในหน้าที่ที่มีความคิดเห็นอยู่ในระดับมาก ($\bar{X} =$
 3.909) อันดับสี่ คือ ผู้บริหารส่งเสริมให้บุคลากรมีความสามารถในการเรียนรู้สิ่งต่างๆ ได้ดี มีความ
 คิดเห็นอยู่ในระดับมาก ($\bar{X} = 3.828$) และอันดับห้า คือ ผู้บริหารส่งเสริมให้บุคลากรนำเอาความรู้
 และประสบการณ์มาใช้เป็นข้อได้เปรียบในการแข่งขัน มีความคิดเห็นอยู่ในระดับมาก ($\bar{X} = 3.801$)
 และลำดับหก คือ ผู้บริหารส่งเสริมให้บุคลากรมีความเชี่ยวชาญเฉพาะและทักษะที่ดีในการทำงานมี
 ความคิดเห็นอยู่ในระดับมาก ($\bar{X} = 3.795$) ตามลำดับ

๒) ด้านระดับจริยธรรมตามกฎหมายเกณฑ์สังคม

ผลการวิเคราะห์ข้อมูลการพัฒนาการทางสติปัญญาเพื่อการพัฒนาจริยธรรมของ
 บุคลากรองค์กรปกครองส่วนท้องถิ่นในจังหวัดระยองด้านระดับจริยธรรมตามกฎหมายเกณฑ์สังคม โดยรวม
 พบว่า มีความคิดเห็นอยู่ในระดับมาก ($\bar{X} = 3.960$) เมื่อพิจารณาเป็นรายข้อแล้วพบว่าทั้งข้อมีความ

คิดเห็นในระดับมาก เรียงจากมากไปหาน้อย คือ อันดับหนึ่ง ผู้บริหารส่งเสริมให้บุคลากรมีการสร้างเครือข่ายกับเพื่อนร่วมงานกับองค์กรอื่นๆ มีความคิดเห็นอยู่ในระดับมาก ($\bar{X} = 4.034$) อันดับสอง คือ ผู้บริหารมีการประสานความร่วมมือของฝ่ายต่างๆ เพื่อความสำเร็จในการบริหารงาน มีความคิดเห็นอยู่ในระดับมาก ($\bar{X} = 3.957$) อันดับสาม คือ ผู้บริหารมีความสัมพันธ์ที่ดี และมีเครือข่ายในการสร้างองค์ความรู้ด้านจริยธรรม มีความคิดเห็นอยู่ในระดับมาก ($\bar{X} = 3.975$) อันดับสี่ คือ ผู้บริหารส่งเสริมการแลกเปลี่ยนความรู้และความสัมพันธ์ที่ดี เพื่อเพิ่มความรู้และทักษะต่างๆ มีความคิดเห็นอยู่ในระดับมาก ($\bar{X} = 3.934$) และอันดับห้า คือ ผู้บริหารมีสมรรถภาพในการสร้างความสัมพันธ์กับทีมงาน มีความคิดเห็นอยู่ในระดับมาก ($\bar{X} = 3.914$) และอันดับหก คือ ผู้บริหารส่งเสริมให้บุคลากรในองค์กรพัฒนาความสามารถทางสติปัญญาอย่างสม่ำเสมอ มีความคิดเห็นอยู่ในระดับมาก ($\bar{X} = 3.945$) ตามลำดับ

๓) ด้านระดับจริยธรรมตามหลักการด้วยวิจารณญาณ

ผลการวิเคราะห์ข้อมูลการพัฒนาการทางสติปัญญาเพื่อการพัฒนาจริยธรรมของบุคลากรองค์กรปกครองส่วนท้องถิ่นในจังหวัดระยองด้านระดับจริยธรรมตามหลักการด้วยวิจารณญาณโดยรวม พบว่า มีความคิดเห็นอยู่ในระดับมาก ($\bar{X} = 3.838$) เมื่อพิจารณาเป็นรายข้อแล้วพบว่าทั้งข้อมีความคิดเห็นในระดับมาก ๕ ด้านและความคิดเห็นปานกลาง เรียงจากมากไปหาน้อย คือ อันดับหนึ่ง ผู้บริหารให้ความสำคัญกับการป้อนกลับของความสัมพันธ์การเชื่อมโยงซึ่งกันและกันที่ทำให้มีการต่อยอดการทำงานจากของเดิมไปสู่สิ่งใหม่มีความคิดเห็นอยู่ในระดับมาก ($\bar{X} = 4.047$) อันดับสอง คือ ผู้บริหารส่งเสริมให้บุคลากรมีความเชื่อมั่นในตนเอง และให้ความสำคัญในคุณค่าและศักดิ์ศรี ของตน มีความคิดเห็นอยู่ในระดับมาก ($\bar{X} = 3.928$) อันดับสาม คือ ผู้บริหารยึดหลักความสัมพันธ์ที่ดีที่จะนำไปสู่การสร้างประโยชน์ในการทำงาน มีความคิดเห็นอยู่ในระดับมาก ($\bar{X} = 3.920$) อันดับสี่ คือ ผู้บริหารมีความกล้า และความยืดหยุ่นในตัวเองในการแลกเปลี่ยนความรู้และความสัมพันธ์กันอย่างสูง มีความคิดเห็นอยู่ในระดับมาก ($\bar{X} = 3.856$) และอันดับห้า คือ ผู้บริหารส่งเสริมการเรียนรู้การต่อยอดการทำงานจากของเดิมไปสู่สิ่งใหม่ที่ทำให้มีการสร้างมูลค่าเพิ่มให้แก่องค์กร มีความคิดเห็นอยู่ในระดับมาก ($\bar{X} = 3.820$) และอันดับหก คือ ผู้บริหารมีความตระหนักรู้ในตนเองและมีความรู้สึกที่ได้รับการยอมรับในองค์กร มีความคิดเห็นอยู่ในระดับปานกลาง ($\bar{X} = 3.745$) ตามลำดับ

๔. ผลการวิจัยเกี่ยวกับการส่งเสริมจริยธรรมตามแนวพระพุทธศาสนาของบุคลากรองค์กรปกครองส่วนท้องถิ่น ในจังหวัดระยอง

ผลการวิเคราะห์ข้อมูลการส่งเสริมจริยธรรมตามแนวพระพุทธศาสนาของบุคลากรองค์กรปกครองส่วนท้องถิ่น ในจังหวัดระยอง โดยรวมพบว่า มีความคิดเห็นอยู่ในระดับมาก ($\bar{X} = 4.027$) เมื่อพิจารณาเป็นรายข้อพบว่าทุกข้อมีความคิดเห็นอยู่ในระดับมาก สามารถเรียงจากมากไปหาน้อย คือ อันดับหนึ่ง ผู้บริหารมีการมีการนำเอาหลักพุทธธรรมมาประยุกต์ใช้ในการบริหารตน บริหารคน และบริหารงาน มีความคิดเห็นอยู่ในระดับมาก ($\bar{X} = 4.075$) อันดับสอง คือ ผู้บริหารส่งเสริมให้มีการพัฒนาระบบบริหารจัดการภาครัฐที่เอื้อให้บุคลากรมีโมโนสุจริต คิดดี ทำดี มีความคิดเห็นอยู่ในระดับมาก ($\bar{X} = 4.036$) อันดับสาม คือ ผู้บริหารมีการประพฤติตนเป็นแบบอย่างที่ดีและมีความรับผิดชอบต่อนโยบายที่ประกาศต่อสาธารณะ มีความคิดเห็นอยู่ในระดับมาก ($\bar{X} = 4.007$) อันดับสี่

คือ ผู้บริหารมีนโยบายการจัดกิจกรรมรณรงค์เพื่อส่งเสริมจริยธรรมให้เป็นที่ประจักษ์ มีความคิดเห็นอยู่ในระดับมาก ($\bar{X} = 4.072$) และอันดับห้า คือ ผู้บริหารส่งเสริมให้บุคลากรมีส่วนร่วมในการตรวจสอบและติดตามการปฏิบัติตามจริยธรรมของข้าราชการ มีความคิดเห็นอยู่ในระดับมาก ($\bar{X} = 4.067$) อันดับหก คือ ผู้บริหารจัดให้มีการส่งเสริมบรรยากาศการทำงานที่เอื้อต่อการพัฒนาจริยธรรมทั้งภายในและภายนอกองค์กร มีความคิดเห็นอยู่ในระดับมาก ($\bar{X} = 4.058$) อันดับเจ็ด คือ ผู้บริหารมีเจตคติที่ดีกับพระพุทธศาสนาและศิลปวัฒนธรรมในชุมชน มีความคิดเห็นอยู่ในระดับมาก ($\bar{X} = 4.055$) อันดับแปด คือ ผู้บริหารส่งเสริมจริยธรรมขององค์กรเพื่อเป็นแบบอย่างให้บุคลากรได้เรียนรู้และปฏิบัติตาม มีความคิดเห็นอยู่ในระดับมาก ($\bar{X} = 4.047$) อันดับเก้า คือ ผู้บริหารส่งเสริมการสร้างจิตสำนึก ค่านิยม ความซื่อสัตย์สุจริต ให้บุคลากรประพฤติตนเป็นพลเมืองที่ดีร่วมกันเพื่อพัฒนาชุมชนให้น่าอยู่ มีความคิดเห็นอยู่ในระดับมาก ($\bar{X} = 4.033$) อันดับสิบ คือ ผู้บริหารส่งเสริมให้บุคลากรยึดมั่นในจริยธรรมและความไม่มอดฉ้อโกงอย่างเคร่งครัด มีความคิดเห็นอยู่ในระดับมาก ($\bar{X} = 4.014$) อันดับสิบเอ็ด คือ ผู้บริหารพัฒนาขีดความสามารถของเจ้าหน้าที่องค์กรปกครองส่วนท้องถิ่นในการปฏิบัติงานได้อย่างถูกต้องตามกฎหมาย มีวินัยและจริยธรรมเพื่อป้องกันความเสี่ยงจากการทุจริตและประพฤติมิชอบ มีความคิดเห็นอยู่ในระดับมาก ($\bar{X} = 3.945$) อันดับสิบสอง คือ ผู้บริหารยื่นหยัดทำในสิ่งที่ถูกต้อง เป็นธรรม และถูกกฎหมาย มีความคิดเห็นอยู่ในระดับมาก ($\bar{X} = 3.935$) อันดับสิบสาม คือ ผู้บริหารมีการนำเอาข้อคิดเห็น ข้อร้องเรียนที่เกี่ยวข้องกับจริยธรรมมาปรับปรุงเพื่อพัฒนาให้องค์กรมีภาพลักษณ์ที่ดีขึ้น มีความคิดเห็นอยู่ในระดับมาก ($\bar{X} = 4.055$) อันดับสิบสี่ คือ ผู้บริหารมีการปกป้องคุ้มครองและมีเหตุผล เจริญธรรมต่อผู้ได้บังคับบัญชา มีความคิดเห็นอยู่ในระดับมาก ($\bar{X} = 4.055$) และอันดับสิบห้า คือ ผู้บริหารส่งเสริมการพัฒนาเทคโนโลยีในการสร้างวินัย จริยธรรม และการตรวจสอบถ่วงดุลการใช้อำนาจขององค์กร มีความคิดเห็นอยู่ในระดับมาก ($\bar{X} = 4.075$) ตามลำดับ

๕.๒ อภิปรายผล

๑) การส่งเสริมหลักพุทธธรรมเพื่อการส่งเสริมจริยธรรมตามหลักเวสารัชชกรณธรรม ๕ ประการ คือ ธรรมทำความกล้า โดยรวม พบว่า ผู้ตอบแบบสอบถามมีความคิดเห็นอยู่ในระดับมาก เพราะส่วนใหญ่หลักเวสารัชชกรณธรรม มีการตัดสินใจควรจะทำจากข้อมูลที่พร้อม สัญชาติญาณที่ดี ความกล้า และความพยายามมุ่งมั่นจะจัดการกับปัญหาอย่างแท้จริง ซึ่งความกล้าหาญในการตัดสินใจนับว่าเป็นสิ่งสำคัญ ในทางพระพุทธศาสนาก็ได้มีการกล่าวถึงพระธรรมที่ทำให้เกิดความกล้าหาญ เพื่อที่เราจะได้นำไปใช้ประโยชน์ ทำให้เกิดความกล้าหาญในการประกอบกิจการต่างๆ หรือตัดสินใจเรื่องต่างๆ ได้อย่างถูกต้อง รวดเร็วและเกิดประสิทธิภาพสูงสุด เวสารัชชกรณธรรม คือ หลักธรรมที่ทำให้เกิดความกล้าหาญ ธรรมหมวดนี้จะทำให้เกิดความกล้าหาญเพราะผู้ปฏิบัติ จะมีความรู้สึกเชื่อมั่นในคุณความดีของตนและมีปัญญาไตร่ตรองรู้ดีรู้ชั่ว ทำให้เกิดความภูมิใจไม่หวาดหวั่น

สอดคล้องกับงานวิจัยของ **จักรวาล สุขไมตรี**^๑ ได้วิจัยเรื่อง “รูปแบบการพัฒนาทรัพยากรมนุษย์ตามแนวพุทธจริยธรรมระดับอุดมศึกษา” ผลการวิจัย พบว่า การพัฒนาทรัพยากรมนุษย์เป็นการเปลี่ยนแปลงกระบวนการคิดและการประพฤติปฏิบัติของมนุษย์ให้มีความเจริญขึ้นทั้งในเรื่องของความรู้ ทักษะ ความสามารถ เพื่อเพิ่มประสิทธิภาพ ประสิทธิผลต่อการพัฒนาตนเอง องค์การ สังคม ซึ่งกระบวนการวางแผนการพัฒนาทรัพยากรมนุษย์ที่จะทำให้มนุษย์มีการพัฒนาตนเองอย่างมีประสิทธิภาพ คือ ให้การศึกษา ให้การฝึกอบรมและให้การพัฒนา อย่างไรก็ตามก็ต้องพิจารณาถึงแรงจูงใจภายในตัวของมนุษย์เป็นสิ่งสำคัญ ซึ่งแรงจูงใจที่สามารถส่งเสริม สนับสนุนให้เกิดการพัฒนา นักศึกษาระดับอุดมศึกษาให้มีพฤติกรรมกาปฏิบัติที่ดีงาม ถูกต้อง มีอยู่ ๕ ประการ คือ การศึกษา ครอบครัวยุคใหม่ การให้รางวัล ค่านิยม และความเชื่อทางศาสนา แต่กระนั้นก็ตามสภาพแวดล้อมรอบตัวของนักศึกษา ไม่ว่าจะเป็นสภาพสังคม สภาพเศรษฐกิจ สื่อต่างๆ ก็มีผลอย่างมากต่อแรงจูงใจของนักศึกษาเช่นกัน และยังสอดคล้องกับงานวิจัยของ **ชัตติยา กรรณสูต**^๒ ได้วิจัยเรื่อง “คุณธรรมพฤติกรรมความซื่อสัตย์ของคนไทย” ผลการวิจัย พบว่า การเป็นคนดีที่ซื่อสัตย์ได้จากองค์ประกอบสำคัญจากแหล่งต่างๆ ได้แก่ ๑) สถาบันครอบครัว ให้การเลี้ยงดูที่เอื้อต่อการพัฒนาคุณธรรมคือการสร้างลักษณะทางศาสนา การปลูกฝังการควบคุมตนเองและทัศนคติที่ดีต่อความซื่อสัตย์ โดยเน้นที่การเลี้ยงดูแบบพึ่งตนเองเร็วและใช้เหตุผลและต้องประกอบด้วยหน้าที่พ่อแม่ผู้ปกครองเป็นแบบอย่างการปฏิบัติตนทางศาสนาด้วย ๒) สถาบันศาสนา กลุ่มตัวอย่างที่ได้สัมผัสสถาบันศาสนามีจริยธรรมความซื่อสัตย์สูงกว่ากลุ่มที่ได้สัมผัสน้อย และ ๓) สภาพแวดล้อมผู้บังคับบัญชา เพื่อนและประชาชนโดยรวมมีผลต่อการคงพฤติกรรมความซื่อสัตย์ของข้าราชการที่ทำหน้าที่ให้บริการประชาชน

สอดคล้องกับงานวิจัยของ **ริเรื่องรอง รัตนวิไลสกุล**^๓ ได้วิจัยเรื่อง “ความรู้สึกเชิงจริยธรรม ความซื่อสัตย์และความรับผิดชอบต่อสังคมของสมาชิกรัฐสภาไทย” ผลการวิจัย พบว่า ๑. ความซื่อสัตย์และความรับผิดชอบต่อสังคมของนักการเมืองไทยมีค่าความเชื่อมั่น .๐๗๒. สมาชิกรัฐสภาให้คุณค่าหรือเห็นความสำคัญของจริยธรรมความซื่อสัตย์และความรับผิดชอบต่อสังคมแต่ไม่ได้เคร่งครัดในทางปฏิบัติ ๓) สมาชิกรัฐสภา พึงพอใจต่อเงินเดือน ระยะเวลาสังกัดพรรคการเมือง และค่านิยมการทำงาน ส่วนตัวแปรระดับการศึกษา มีผลต่อระดับความซื่อสัตย์ต่อหน้าที่ แต่ไม่พบว่ามีผลต่อความรับผิดชอบต่อสังคมของสมาชิกรัฐสภา สอดคล้องกับงานวิจัยของ **ไพศาล เครือแสง**^๔ ได้วิจัยเรื่อง “รูปแบบการส่งเสริมจริยธรรมทางการบริหารตามหลักธรรมาภิบาลของผู้นำองค์กรปกครองส่วน

^๑จักรวาล สุขไมตรี ได้ศึกษาวิจัยเรื่อง “รูปแบบการพัฒนาทรัพยากรมนุษย์ตามแนวพุทธจริยธรรมระดับอุดมศึกษา”, **วิทยานิพนธ์พุทธศาสตรดุษฎีบัณฑิต**, สาขาวิชารัฐประศาสนศาสตร์, (บัณฑิตวิทยาลัย : มหาวิทยาลัยมหาจุฬาลงกรณราชวิทยาลัย, ๒๕๕๘).

^๒ชัตติยา กรรณสูต, “พฤติกรรมความซื่อสัตย์ของคนไทย”, **รายงานการวิจัย**, ศูนย์ส่งเสริมและพัฒนาพลังแผ่นดินเชิงคุณธรรม, (กรุงเทพมหานคร : ศูนย์คุณธรรม, ๒๕๕๑).

^๓ริเรื่องรอง รัตนวิไลสกุล, “ความรู้สึกเชิงจริยธรรมความซื่อสัตย์และความรับผิดชอบต่อสังคมของสมาชิกรัฐสภาไทย”, **วิทยานิพนธ์ปรัชญาดุษฎีบัณฑิต** (สังคมวิทยา), (กรุงเทพมหานคร : มหาวิทยาลัยรามคำแหง, ๒๕๕๗).

^๔ไพศาล เครือแสง, ได้ศึกษาวิจัยเรื่อง “รูปแบบการส่งเสริมจริยธรรมทางการบริหารตามหลัก ธรรมาภิบาลของผู้นำองค์กรปกครองส่วนท้องถิ่น ในเขตภาคเหนือตอนล่าง”, **วิทยานิพนธ์พุทธศาสตรดุษฎีบัณฑิต** สาขาวิชารัฐประศาสนศาสตร์, บัณฑิตวิทยาลัย : มหาวิทยาลัยมหาจุฬาลงกรณราชวิทยาลัย, ๒๕๕๘.

ท้องถิ่น ในเขตภาคเหนือตอนล่าง” ผลการวิจัย พบว่า สภาพจริยธรรมตามหลักธรรมาภิบาลของผู้นำองค์กรปกครองส่วนท้องถิ่นในเขตภาคเหนือตอนล่าง พบว่า การวิเคราะห์สภาพจริยธรรมทางการบริหารของผู้นำรายด้าน พบว่า ๑. หลักนิติธรรม ๒. หลักคุณธรรม ๓. หลักความโปร่งใส ๔. หลักการมีส่วนร่วม ๕. หลักความรับผิดชอบ และ ๖. หลักความคุ้มค่า โดยรวมอยู่ในระดับมาก ($\bar{X} = 3.67$) และเมื่อพิจารณาเป็นรายด้านพบว่า อยู่ในระดับมากทุกด้าน สำหรับผลการวิเคราะห์ด้านจริยธรรมทางการบริหารด้านหลักคุณธรรมเพราะผู้นำมีการจัดทำคู่มือการสร้างธรรมาภิบาลในองค์กรอยู่ในระดับปานกลาง ($\bar{X} = 3.34$)

ปัจจัยหลักพุทธธรรมเพื่อการส่งเสริมจริยธรรมตามหลักเวสารัชชกรณธรรม ๕
ประการมีอิทธิพลต่อการส่งเสริมจริยธรรมตามแนวพระพุทธศาสนาของบุคลากรองค์กรปกครองส่วนท้องถิ่นในจังหวัดระยอง โดยรวม อยู่ในระดับต่ำ .๑๑๙ มีค่าสัมประสิทธิ์สหสัมพันธ์พหุคูณเท่ากับ ๐๑.๐๐ ซึ่งปัจจัยหลักพุทธธรรมเพื่อการส่งเสริมจริยธรรมตามหลักเวสารัชชกรณธรรม ๕ ประการ สามารถร่วมกันทำนายการส่งเสริมจริยธรรมตามแนวพระพุทธศาสนาของบุคลากรองค์กรปกครองส่วนท้องถิ่นในจังหวัดระยองได้ร้อยละ ๐๑.๐๐ และพบว่ามีรายด้านบางตัวของปัจจัยหลักพุทธธรรมเพื่อการส่งเสริมจริยธรรมตามหลักเวสารัชชกรณธรรม ๕ ประการ บางตัวมีผลต่อการส่งเสริมจริยธรรมตามแนวพระพุทธศาสนาของบุคลากรองค์กรปกครองส่วนท้องถิ่นในจังหวัดระยองอย่างไม่มีนัยสำคัญทางสถิติ เมื่อพิจารณาเป็นรายด้าน พบว่า ไม่มีอิทธิพลต่อการส่งเสริมจริยธรรมตามแนวพระพุทธศาสนาของบุคลากรองค์กรปกครองส่วนท้องถิ่น ในจังหวัดระยอง ได้แก่ ด้านปัญญารู้ตอบ และรู้ชัดเจนในสิ่งที่ควรรู้ ด้านพาหุสัจจะ ได้สดับหรือศึกษามาก ด้านศีล มีความประพฤติดีงาม ด้านศรัทธา เชื่อสิ่งที่ควรเชื่อ ด้านวิริยารัมภะ เพียรทำกิจอยู่อย่างจริงจัง มีความสอดคล้องกับงานวิจัยของ **ลัดดาวัลย์ ศรีนิมิตรแก้ว**^๕ ได้วิจัยเรื่อง แนวทางการจัดกิจกรรมส่งเสริมคุณธรรมจริยธรรมให้กับนักศึกษามหาวิทยาลัยเทคโนโลยีราชมงคลกรุงเทพ ผลการวิจัย พบว่า การจัดกิจกรรมส่งเสริมคุณธรรม จริยธรรม ในด้านความซื่อสัตย์ จะกระตุ้นให้นักศึกษาได้แสดงพฤติกรรมต่อบุคคลอื่นตามความเป็นจริงที่เกิดขึ้น มีอุปนิสัยที่ดีงาม รู้สึกรับผิดชอบชั่วดี ละอายต่อบาป ไม่ทุจริตคดโกง ไม่เอาเปรียบผู้อื่น ในด้านความเมตตากรุณา จะทำให้นักศึกษาแสดงถึงความช่วยเหลือผู้อื่นทั้งร่างกาย แรงใจ ด้วยความเต็มใจ เมื่อเห็นผู้อื่นมีทุกข์และได้รับความเดือดร้อน พัฒนา และเสริมสร้างจิตสำนึกในการให้บริการแก่สังคม เช่น กิจกรรมเสียสละแรงกาย แรงใจเพื่อผู้อื่น กิจกรรมการแบ่งปันน้ำใจเพื่อเพื่อนมนุษย์ กิจกรรมฝึกสมาธิ เป็นต้น ด้านความรับผิดชอบ มุ่งส่งเสริมให้นักศึกษาตระหนักถึงบทบาทและความรับผิดชอบที่พึงมีต่อตนเองและผู้อื่น มีความเพียรพยายาม ละเอียดยรอบคอบรับผิดชอบในการทำงานกลุ่ม เช่น กิจกรรมความรับผิดชอบ กิจกรรมฝึกการทำงานเป็นทีม เป็นต้น ด้านความกตัญญูกตเวที มุ่งให้นักศึกษาระลึกถึงคุณความดีและแสดงออกในสิ่งที่ดีต่อบุพการี ครูอาจารย์ และผู้มีพระคุณ เช่น กิจกรรมเคารพรักใคร่ ใส่ใจบุพการี กิจกรรมครอบครัวอบอุ่น กิจกรรมวันไหว้ครู กิจกรรมพัฒนาคุณธรรมและจริยธรรม ด้านความมีระเบียบวินัย เพื่อปลูกฝังจิตสำนึก

^๕ลัดดาวัลย์ ศรีนิมิตรแก้ว, “แนวทางการจัดกิจกรรมส่งเสริมคุณธรรมจริยธรรม ให้กับนักศึกษา มหาวิทยาลัยเทคโนโลยีราชมงคลกรุงเทพ”, รายงานการวิจัย, (กรุงเทพมหานคร : มหาวิทยาลัยเทคโนโลยีราชมงคลกรุงเทพ, ๒๕๕๒), หน้า ๑๒๕ – ๑๒๙.

กระตุ้นให้นักศึกษาแสดงพฤติกรรมที่ดี **ณัฐวัฒน์ สุดประเสริฐ**^๖ ได้วิจัยเรื่อง “พฤติกรรมเชิงจริยธรรมในสังคมมนุษย์ในจักกวัตติสูตร และวิเคราะห์พฤติกรรมเชิงจริยธรรมในสังคมมนุษย์ที่มีผลกระทบต่ออายุและทรัพยากรธรรมชาติในจักกวัตติสูตร” ผลการวิจัย พบว่า จริยธรรมของผู้บริหารเป็นสิ่งสำคัญที่ต้องมีเป็นอันดับแรก เนื่องจากผู้บริหารต้องปกครองตนเองให้มีพฤติกรรมที่ถูกต้องดีงามจนเป็นแบบอย่างที่ดีได้ก่อน จึงจะปกครองหรือบริหารพนักงานให้ได้ผลดีและมีประสิทธิภาพ ผู้บริหารควรเริ่มต้นการวางแผนจากความคิดที่ดีเพื่อกำหนดเป้าหมายกำไรที่เป็นธรรมและทิศทางการบริหารงานที่ไม่มีโทษ ขณะบริหารงานก็ควรมีความสัมพันธ์ที่ดีกับพนักงาน ในตอนท้ายจะมีการประเมินผลว่าเป็นไปตามเป้าหมายที่กำหนดไว้หรือไม่ ไม่ว่าผลจะเป็นอย่างไรผู้บริหารต้องทำความเข้าใจตามความเป็นจริงของสรรพสิ่งและดำรงสติให้มั่น เพื่อป้องกันการละเมิดจริยธรรมในการบริหารงาน สอดคล้องกับงานวิจัยของ **บัญชายุทธ นาคมจลินท์**^๗ ได้วิจัยเรื่อง “วิเคราะห์การบริหารองค์กรในการเผยแผ่ พระพุทธศาสนาของศูนย์การเผยแผ่พระพุทธศาสนาประจำจังหวัดอุทัยธานี” ผลการวิจัย พบว่า การบริหารงานให้เกิดประสิทธิภาพและประสิทธิผลได้นั้น ต้องมีความรู้ ความเข้าใจในเรื่องของทฤษฎีและหลักการบริหารทั่วไป เพื่อจะได้นำความรู้ไปประยุกต์ใช้ให้เหมาะสมกับการทำงาน สถานการณ์ และสิ่งแวดล้อม พระพุทธเจ้าทรงใช้ทั้งศาสตร์และศิลป์ในการบริหารองค์กรการเผยแผ่พระพุทธศาสนา พระองค์อาศัยกระบวนการและทรัพยากรทางการบริหารต่างๆ เป็นปัจจัยในการบริหาร ปัจจุบันมีทฤษฎีการบริหารองค์กรสมัยใหม่เกิดขึ้นมากมาย สามารถนำมาใช้บริหารองค์กรแล้วประสบผลสำเร็จ เช่น ทฤษฎีองค์กร ทฤษฎีการบริหาร ทฤษฎีภาวะผู้นำ สอดคล้องกับงานวิจัยของ **เยาวลักษณ์ สุตะโคตร**^๘ ได้วิจัยเรื่อง “การพัฒนาภาวะผู้นำของพนักงานเทศบาล : กรณีสำนักงานเทศบาลเมืองมุกดาหาร” ผลการวิจัย พบว่า การพัฒนาภาวะผู้นำและมีเจตคติต่อการใช้ภาวะผู้นำ หลังการฝึกอบรมดีกว่าก่อนการฝึกอบรม และพนักงานเทศบาลทุกคนให้ความสำคัญต่อการศึกษานโยบายการนำภาวะผู้นำมาใช้ในการปฏิบัติงาน ส่งผลให้การปฏิบัติงานในหน้าที่ได้รับการพัฒนาสู่มาตรฐานที่ดียิ่งขึ้น ด้านพฤติกรรมการใช้ภาวะผู้นำ พบว่า การใช้ภาวะผู้นำแบบมีส่วนร่วม การใช้ภาวะผู้นำแบบเชิงปฏิรูป การใช้ภาวะผู้นำแบบที่มีความสามารถพิเศษ การใช้ภาวะผู้นำแบบเชิงกลยุทธ์ และการใช้ภาวะผู้นำแบบผู้ให้บริการ

๒) หลักพุทธธรรมเพื่อการส่งเสริมจริยธรรมตามหลักภavana ๔ ผลการวิเคราะห์ข้อมูลการส่งเสริมจริยธรรมตามหลักพุทธธรรมเพื่อการส่งเสริมจริยธรรมตามหลักภavana ๔ คือธรรมที่ทำให้เป็นให้มีขึ้น โดยรวม ผู้ตอบแบบสอบถามมีความคิดเห็นอยู่ในระดับมาก เพราะส่วน

^๖ นายณัฐวัฒน์ สุดประเสริฐ, “พฤติกรรมเชิงจริยธรรมในสังคมมนุษย์ที่มีผลต่ออายุและทรัพยากรธรรมชาติในจักกวัตติสูตร”, **วิทยานิพนธ์พุทธศาสตรดุษฎีบัณฑิต** พระพุทธศาสนา, (บัณฑิตวิทยาลัย : มหาวิทยาลัยมหาจุฬาลงกรณราชวิทยาลัย, ๒๕๕๕).

^๗บัญชายุทธ นาคมจลินท์, “วิเคราะห์การบริหารองค์กรในการเผยแผ่ พระพุทธศาสนาของศูนย์การเผยแผ่พระพุทธศาสนาประจำจังหวัดอุทัยธานี”, **วิทยานิพนธ์พุทธศาสตรดุษฎีบัณฑิต** พระพุทธศาสนา, (บัณฑิตวิทยาลัย : มหาวิทยาลัยมหาจุฬาลงกรณราชวิทยาลัย, ๒๕๕๖).

^๘เยาวลักษณ์ สุตะโคตร, “การพัฒนาภาวะผู้นำของพนักงานเทศบาล : กรณีสำนักงานเทศบาลเมืองมุกดาหาร”, **วิทยานิพนธ์พุทธศาสตรดุษฎีบัณฑิต**, (บัณฑิตวิทยาลัย : มหาวิทยาลัยราชภัฏสกลนคร, ๒๕๕๓).

ใหญ่หลักหลักภาวนา ๔ จะเน้นการพัฒนาประเทศให้เจริญก้าวหน้าและมีความสงบร่มเย็นนั้น มีรากฐานสำคัญมาจากการพัฒนาประชาชนให้เป็นคนดี เก่ง และมีสุข โดยเฉพาะอย่างการพัฒนาให้พนักงานราชการเป็นคนดีเป็นตัวอย่างที่ดีและการพัฒนาจริยธรรม จะต้องตั้งอยู่บนพื้นฐานของวิชาการและการวิจัยขั้นสูง ที่ให้ความรู้เกี่ยวกับสาเหตุและผลของจริยธรรมต่างๆ ซึ่งสามารถนำไปใช้เสนอนโยบายและแนวทางในการปฏิบัติการพัฒนา ทั้งในเชิงของการส่งเสริมและการป้องกันในระดับบุคคล กลุ่ม และสังคม ทั้งในระยะสั้นและระยะยาวได้อย่างน่าเชื่อถือและประสบความสำเร็จ และสอดคล้องกับงานวิจัยของว่าที่ร้อยตรีหญิง สุทธัญญา โอบอ้อม^๙ ได้วิจัยเรื่อง การพัฒนาศักยภาพบุคลากรขององค์กรปกครองส่วนท้องถิ่นตามแนวพระพุทธศาสนา ผลการวิจัย พบว่า แนวคิด ทฤษฎี และหลักพุทธธรรมที่เกี่ยวกับการพัฒนาศักยภาพบุคลากรขององค์กรปกครองส่วนท้องถิ่น คือ ๑) ด้านการฝึกอบรม จัดโครงการฝึกอบรมบุคลากรเพื่อพัฒนาความรู้ ความสามารถ และทักษะ ตามความแตกต่างของแต่ละบุคคล การฝึกอบรมขั้นศีล คือ ปรับแก้การแสดงออกของพฤติกรรมกาย วาจา ใจสมาธิ คือ พัฒนาจิตใจให้มีสภาวะอดทน ขั้นปัญญา คือ ชี้แนะให้เห็นพฤติกรรมที่ควรกระทำหรือไม่ควรกระทำ ๒) ด้านการศึกษา ได้ส่งเสริมให้บุคลากรศึกษาต่อในระดับการศึกษาที่สูงขึ้นเพื่อพัฒนาความรู้ ความสามารถ ขั้นศีลคือ ปรับเปลี่ยนพฤติกรรมด้วยระบบการศึกษา ขั้นสมาธิ คือ พัฒนาพฤติกรรมจิตใจให้มี EQ ขั้นปัญญา คือ ให้มีการศึกษาเพิ่มเติม ๓) ด้านการพัฒนา ขั้นศีล คือ ให้การบ่มเพาะพฤติกรรมนิสัยที่ดีงาม ขั้นสมาธิ คือ ฝึกจิตใจให้เป็นไปในทิศทางที่ควร ขั้นปัญญา คือ ส่งเสริมพัฒนาให้มีการศึกษาเพิ่มเติม ส่วนการพัฒนาศักยภาพ คือ กลุ่มของความรู้ (knowledge) ทักษะ (skills) และคุณลักษณะ (attributes) ที่เกี่ยวข้องกัน ซึ่งมีผลกระทบต่องานหลักของตำแหน่งงานหนึ่งๆ โดยกลุ่มความรู้ ทักษะ และคุณลักษณะดังกล่าว สัมพันธ์กับผลงานของตำแหน่งงานนั้นๆ และสามารถวัดผลเทียบกับมาตรฐานที่เป็นที่ยอมรับ และเป็นสิ่งที่สามารถเสริมสร้างขึ้นได้ โดยผ่านการฝึกอบรมและการพัฒนาแนวทางการพัฒนาศักยภาพบุคลากรขององค์กรปกครองส่วนท้องถิ่นตามแนวพระพุทธศาสนา ซึ่งมีองค์ประกอบ คือ จะต้องเริ่มจากกระบวนการหรือวิธีการพัฒนาทรัพยากรบุคคล ใน ๓ ด้านคือ T (training) การฝึกอบรม, E (education) การศึกษา และ D (development) การพัฒนานำมาบูรณาการกับหลักพระพุทธศาสนา คือ หลัก ไตรสิกขา คือ ศีล สมาธิ และปัญญา จะก่อให้เกิดศักยภาพของบุคลากร ใน ๓ ด้าน คือทางด้านความรู้ ด้านทักษะ และด้านพฤติกรรมนิสัยที่พึงประสงค์ สอดคล้องกับงานวิจัยของ ทวีศักดิ์ ทองทิพย์^{๑๐} ได้วิจัยเรื่อง “การวิเคราะห์การศึกษาตามหลักไตรสิกขา” ผลการวิจัย พบว่า สารสำคัญของหลักไตรสิกขามี ๓ อย่าง คือ ศีล สมาธิ ปัญญา การศึกษาตามหลักไตรสิกขามีส่วนประกอบที่สำคัญ ๔ ประการ คือ การจัดหาหรือสร้างปัจจัยแห่งสัมมาทิฐิ การสร้างสัมมาทิฐิ การศึกษาตามหลักไตรสิกขา และการวัดและประเมินผลการศึกษาตามหลักไตรสิกขา หลักไตรสิกขามีที่มาอยู่ใน วัชชีปุตตสูตร ทุติยสิกขัตตยสูตร และตติยสิกขาสูตร กำหนดการศึกษาสมัยพุทธกาลเริ่มจากกลุ่มปัญจวัคคีย์ ผู้ศึกษาสมัยพุทธกาลแบ่งได้ ๒ กลุ่ม คือ กลุ่ม

^๙ว่าที่ร้อยตรีหญิง สุทธัญญา โอบอ้อม, “การพัฒนาศักยภาพบุคลากรขององค์กรปกครองส่วนท้องถิ่นตามแนวพระพุทธศาสนา”, วิทยานิพนธ์พุทธศาสตรดุษฎีบัณฑิต สาขาวิชารัฐประศาสนศาสตร์, (บัณฑิตวิทยาลัย : มหาวิทยาลัยมหาจุฬาลงกรณราชวิทยาลัย, ๒๕๕๘).

^{๑๐}ทวีศักดิ์ ทองทิพย์, “การวิเคราะห์การศึกษาตามหลักไตรสิกขา”, วิทยานิพนธ์พุทธศาสตรดุษฎีบัณฑิต พระพุทธศาสนา, (บัณฑิตวิทยาลัย : มหาวิทยาลัยมหาจุฬาลงกรณราชวิทยาลัย, ๒๕๕๕).

บรรพชิตและกลุ่มคฤหัสถ์ ทั้งสองกลุ่มนี้ได้มีการกำหนดคุณสมบัติไว้แตกต่างกันด้วย ขอบเขตของการศึกษาในพระพุทธศาสนารวมอยู่ในหลักไตรสิกขา การเรียนการสอนในสมัยพุทธกาลมีลักษณะเป็นแบบ มุขปาฐะ การศึกษาตามหลักไตรสิกขามีขั้นตอนดำเนินการที่สำคัญอยู่ ๔ ประการ คือ จัดหาหรือสร้างปัจจัยแห่งสัมมาทิฐิ สร้างสัมมาทิฐิ ฝึกตามหลักไตรสิกขา วัดและประเมินผลตามหลักไตรสิกขา สอดคล้องกับงานวิจัยของ **สุปรียา อีรสิรานนท์**^{๑๑} ได้วิจัยเรื่อง “การศึกษาวิเคราะห์กระบวนการเรียนรู้ในพระพุทธศาสนาเถรวาท” ผลการวิจัย พบว่า พฤติกรรมการเรียนรู้ของมนุษย์ตามแนวทางพระพุทธศาสนาเถรวาท มีขั้นตอนเบื้องต้น โดยเริ่มจากศรัทธาหรือความเชื่อมั่นที่มีปัญหาประกอบ เช่น ได้ฟังบุคคลใดแสดงสาระที่น่าเชื่อถือจนเห็นหรือมั่นใจว่าน่าไปเชื่อความจริงได้ ก็เริ่มศึกษาเรียนรู้จากแหล่งนั้น ศรัทธากับปัญญาก็ต้องประกอบด้วยกันจนกลายเป็นสัมมาทิฐิที่มีคุณภาพ ปัจจัยที่ทำให้เกิดสัมมาทิฐิ คือ กัลยาณมิตร ซึ่งเป็นปัจจัยภายนอก โดยการแสวงหามิตรที่ดีเพื่อขอความรู้ คำแนะนำ เพื่อให้ได้ความรู้ จากนั้นจึงนำข้อมูล ต่างๆ ที่ได้ยินได้ฟังมากลั่นกรองวิเคราะห์ พิจารณาด้วยโยนิโสมนสิการ อันเป็นปัจจัยภายในของผู้ปฏิบัติเอง ในขั้นตอนนี้อาจกล่าวได้ว่า เมื่อบุคคลมีโยนิโสมนสิการแล้ว สัมมาทิฐิก็จะเกิดขึ้นตามมา จากนั้นจึงนำตนเองเข้าสู่กระบวนการเรียนรู้ด้วยการลงมือปฏิบัติตามอริยมรรคมีองค์ ๘ หรือกระบวนการเรียนรู้ตามหลักไตรสิกขา ปัจจัยภายนอกและปัจจัยภายในมีความสำคัญเท่าๆ กัน หรือกล่าวได้ว่ามนุษย์จะมีความสมบูรณ์เมื่อชีวิตของมนุษย์มีความสัมพันธ์ครบ ๓ ด้าน คือ พฤติกรรม จิต และปัญญา

หลักพุทธธรรมเพื่อการส่งเสริมจริยธรรมตามหลักตามหลักภาวนา ๔ ส่งผลต่อการส่งเสริมจริยธรรมตามแนวพระพุทธศาสนาของบุคลากรองค์กรปกครองส่วนท้องถิ่น ในจังหวัดระยองโดยรวม อยู่ในระดับต่ำ .๐๕๗ มีค่าสัมประสิทธิ์สหสัมพันธ์พหุคูณเท่ากับ ๐.๐๓ ซึ่งปัจจัยหลักพุทธธรรมเพื่อการส่งเสริมจริยธรรมตามหลักภาวนา ๔ สามารถร่วมกันทำนายการส่งเสริมจริยธรรมตามแนวพระพุทธศาสนาของบุคลากรองค์กรปกครองส่วนท้องถิ่น ในจังหวัดระยองได้ร้อยละ ๐.๐๓ และพบว่ามีรายด้านบางตัวของปัจจัยหลักพุทธธรรมเพื่อการส่งเสริมจริยธรรมตามหลักภาวนา ๔ บางตัวมีผลต่อการส่งเสริมจริยธรรมตามแนวพระพุทธศาสนาของบุคลากรองค์กรปกครองส่วนท้องถิ่น ในจังหวัดระยองอย่างไม่มีนัยสำคัญทางสถิติที่ระดับ ๐.๐๕ เมื่อพิจารณาเป็นรายด้านพบว่าปัจจัยหลักพุทธธรรมเพื่อการส่งเสริมจริยธรรมตามหลักภาวนา ๔ ไม่มีอิทธิพลต่อการส่งเสริมจริยธรรมตามแนวพระพุทธศาสนาของบุคลากรองค์กรปกครองส่วนท้องถิ่นในจังหวัดระยอง ได้แก่ ด้านศีลภาวนา การเจริญศีล พัฒนาความประพฤติ ด้านปัญญาภาวนา การเจริญปัญญา พัฒนาปัญญา ด้านจิตภาวนา การเจริญจิต พัฒนาจิต ด้านกายภาวนา การเจริญกาย พัฒนากาย มีความสอดคล้องกับงานวิจัยของ **ประทีป มากมิตร**^{๑๒} ได้วิจัยเรื่อง “จริยธรรมของผู้บริหารสถาบันอุดมศึกษาเอกชน” ผลการวิจัยพบว่า ๑.จริยธรรมของผู้บริหารระดับหัวหน้าภาควิชาของสถาบันอุดมศึกษาเอกชน มีองค์ประกอบ ๓ องค์ประกอบ แยกออกเป็น ๗ องค์ประกอบย่อย ได้แก่ องค์ประกอบที่ ๑ จริยธรรมต่อผู้บังคับบัญชา

^{๑๑}สุปรียา อีรสิรานนท์, “การศึกษาวิเคราะห์กระบวนการเรียนรู้ในพระพุทธศาสนาเถรวาท”, **วิทยานิพนธ์พุทธศาสตรดุษฎีบัณฑิต** พระพุทธศาสนา, (บัณฑิตวิทยาลัย : มหาวิทยาลัยมหาจุฬาลงกรณราชวิทยาลัย, ๒๕๕๖).

^{๑๒}ประทีป มากมิตร, “จริยธรรมของผู้บริหารสถาบันอุดมศึกษา”, **วิทยานิพนธ์ปรัชญาดุษฎีบัณฑิต** การบริหารการศึกษา, (บัณฑิตวิทยาลัย : มหาวิทยาลัยศิลปากร, ๒๕๕๐).

จริยธรรมต่อองค์กร และจริยธรรมต่อสังคม องค์ประกอบที่ ๒ คือ จริยธรรมต่อนักศึกษา และจริยธรรมต่อผู้ร่วมงาน องค์ประกอบที่ ๓ คือ จริยธรรมต่อส่วนงาน และ จริยธรรมส่วนตน ๒. แนวทางในการส่งเสริมจริยธรรมของผู้บริหารระดับหัวหน้าภาควิชาของสถาบันศึกษาเอกชน มี ๘ แนวทางใหญ่ ได้แก่ ๑) การสนับสนุนด้านนโยบาย ๒) มีการจัดฝึกอบรมจริยธรรม ๓) จัดทำประมวลจริยธรรม หรือจริยธรรมวิชาชีพในองค์กร ๔) การตรวจสอบจริยธรรม ๕) การนำจริยธรรมเข้าเป็นส่วนหนึ่งสำคัญในการบริหารทรัพยากรบุคคล ๖) การเป็นแบบอย่างที่ดีของผู้นำ ๗) มีคณะกรรมการหรือที่ปรึกษาด้านจริยธรรม ๘) การจูงใจ และสอดคล้องกับงานวิจัยของ **พระปลัดเทียน พลวุฑฒิ (คำพงษ์)**^{๑๓} ได้วิจัยเรื่อง “การส่งเสริมจริยธรรมขององค์กรปกครองส่วนท้องถิ่นในภาคเหนือตอนบน” ผลการวิจัย **พบว่า** มาตรฐานทางจริยธรรมขององค์กรปกครองส่วนท้องถิ่น พบว่า ประกอบด้วย ๑๐ ประการนำมาบูรณาการกับหลักพุทธพุทธธรรมที่เหมาะสม ได้แก่ หลักสุจริตธรรม ๓ ประการ คือ หลักกายสุจริต หลักจิตสุจริต และหลักมโนสุจริต ซึ่งสามารถจำแนกหลักการที่สอดคล้องประกอบด้วย ๑) หลักกายสุจริต ประกอบด้วย (๑) การยืนหยัดทำในสิ่งที่ถูกต้อง เป็นธรรม และถูกกฎหมาย (๒) การยึดมั่นในหลักจรรยาวิชาชีพขององค์กร และ (๓) การมุ่งผลสัมฤทธิ์ของงาน รักษามาตรฐาน มีคุณภาพ โปร่งใส และตรวจสอบได้ ๒) หลักจิตสุจริต ประกอบด้วย (๑) การให้บริการแก่ประชาชนด้วยความรวดเร็ว มีอัธยาศัย และไม่เลือกปฏิบัติ (๒) การให้ข้อมูลข่าวสารแก่ประชาชนอย่างครบถ้วนถูกต้อง และไม่บิดเบือนข้อเท็จจริง (๓) หลักมโนสุจริต ประกอบด้วย (๑) การยึดมั่นในระบอบประชาธิปไตยอันมีพระมหากษัตริย์ทรงเป็นประมุข (๒) ยึดมั่นในคุณธรรมและจริยธรรม (๓) การมีจิตสำนึกที่ดี ซื่อสัตย์ สุจริต และรับผิดชอบ (๔) การยึดถือประโยชน์ของประเทศชาติเหนือกว่าประโยชน์ส่วนตนและไม่มีผลประโยชน์ทับซ้อน (๕) การสร้างจิตสำนึกให้ประชาชนในท้องถิ่นประพฤติตนเป็นพลเมืองที่ดีร่วมกันพัฒนาชุมชนให้น่าอยู่คู่คุณธรรม สอดคล้องกับงานวิจัยของ **คันสนีย์ ชุมพลบุญชร**^{๑๔} ได้วิจัยเรื่อง “จริยธรรมทางธุรกิจของผู้บริหารที่มีต่อพนักงานในมุมมองทางพระพุทธศาสนา” ผลการวิจัย **พบว่า** ธุรกิจและสังคมต่างพึ่งพาอาศัยซึ่งกันและกัน การดำเนินงานอย่างมีจริยธรรมของผู้บริหาร คือ การประพฤติถูกต้อง ดีงาม สังคมยอมรับและเกิดประโยชน์สุขแก่ส่วนรวม โดยผู้บริหารต้องมีจริยธรรมทั้งระดับความคิดและการปฏิบัติตามหน้าที่ที่รับผิดชอบต่อเพื่อนเป็นแบบอย่างที่ดีขององค์กร นอกจากนี้ยังมีจริยธรรมต่อพนักงานในด้านการจ้างงาน ด้านสภาพการทำงาน และด้านสิทธิในที่ทำงานของพนักงาน เพื่อให้เกิดความชอบธรรมและสร้างสมดุลของผลประโยชน์แก่ทั้งสองฝ่ายอย่างเหมาะสม ส่วนหลักธรรมที่เกี่ยวกับธุรกิจ พบว่า ผู้บริหารควรฝึกตนให้มีความพร้อมที่จะบริหารงานก่อนจึงจะสามารถปกครองพนักงานให้ทำงานมีประสิทธิภาพได้ การดำเนินงานของผู้บริหารเริ่มต้นที่การคิดวางแผนงานที่ถูกต้องชอบธรรม เมื่อได้แผนงานขององค์กรแล้วผู้บริหารจะปฏิบัติต่อพนักงานในทุกขั้นตอนของการบริหารงานด้วยการพูดและการกระทำที่ดี และมีการประเมินผลในตอนท้าย ซึ่งผู้บริหาร

^{๑๓} พระปลัดเทียน พลวุฑฒิ (คำพงษ์), “การส่งเสริมจริยธรรมขององค์กรปกครองส่วนท้องถิ่นในภาคเหนือตอนบน”, **วิทยานิพนธ์พุทธศาสตรดุษฎีบัณฑิต** สาขาวิชารัฐประศาสนศาสตร์, (บัณฑิตวิทยาลัย : มหาวิทยาลัยมหาจุฬาลงกรณราชวิทยาลัย, ๒๕๕๘).

^{๑๔} คันสนีย์ ชุมพลบุญชร, “จริยธรรมทางธุรกิจของผู้บริหารที่มีต่อพนักงานในมุมมองทางพระพุทธศาสนา”, **วิทยานิพนธ์พุทธศาสตรดุษฎีบัณฑิต** พระพุทธศาสนา, (บัณฑิตวิทยาลัย : มหาวิทยาลัยมหาจุฬาลงกรณราชวิทยาลัย, ๒๕๕๕).

ควรปฏิบัติหน้าที่ตามทิศเบื้องล่างของหลักทิศ ๖ และสังคหวัตถุ ๔ เพื่อเป็นการสร้างความสัมพันธ์ที่ดีและความสามัคคีให้เกิดขึ้นในองค์กร

๓) ทฤษฎีการพัฒนาการทางสติปัญญาเพื่อการพัฒนาจริยธรรมของบุคลากรองค์กรปกครองส่วนท้องถิ่น ในจังหวัดระยอง โดยรวม พบว่า ผู้ตอบแบบสอบถามมีความคิดเห็นอยู่ในระดับมาก เพราะการส่งเสริมจริยธรรมของบุคลากร องค์กรปกครองส่วนท้องถิ่น ต้องประยุกต์หลักพุทธธรรมตามแนวพระพุทธศาสนามาใช้ในองค์กร เพื่อให้เจ้าหน้าที่ ผู้บริหารปฏิบัติหน้าที่ด้วยความซื่อสัตย์สุจริต มีความโปร่งใส โดยการส่งเสริมให้ประชาชนมีส่วนร่วมในการแก้ไขปัญหาที่เกิดขึ้น โดยเน้นการวางแผนปฏิบัติงาน เพื่อเพิ่มประสิทธิภาพและตรวจสอบถ่วงดุล มีการรายงานผลการจัดการที่เป็นขั้นตอน และเป็นรูปธรรม รวมไปถึงการกระจายอำนาจ สิทธิเสรีภาพ ความเสมอภาค อย่างเท่าเทียมกัน ส่งเสริมจริยธรรมในองค์กร ให้เป็นวัฒนธรรมอันเป็นแบบอย่างที่ดีงามเนื่องจากหลักธรรมทางพุทธศาสนาเป็นหลักให้มนุษย์มีวิถีทางในการดำเนินชีวิต ประพฤติปฏิบัติในสิ่งที่ถูกต้อง มีจริยธรรมที่ดีงาม และนำความสุขมาให้แก่ตนเอง แก่ผู้อื่นในสังคมหรือองค์กร มีความสมบูรณ์พร้อมทั้งทางกายและจิตใจนั่นเองและการปฏิบัติงานมีมาตรฐานทางจริยธรรมของของผู้ดำรงตำแหน่งทางการเมือง ข้าราชการ หรือเจ้าหน้าที่ของรัฐแต่ละประเภท ให้เป็นไปตามประมวลจริยธรรมที่กำหนดขึ้น และจะต้องมีกลไกและระบบในการดำเนินงานเพื่อให้การบังคับใช้เป็นไปอย่างมีประสิทธิภาพ ตลอดจนการเรียนรู้และเสริมสร้างความเข้มแข็งของผู้นำชุมชน ผู้นำศาสนา และนักการเมืองท้องถิ่น ให้มีจิตสำนึกประชาธิปไตย คุณธรรมจริยธรรมและความสามารถในการบริหารงานพัฒนาชุมชนและท้องถิ่นเพื่อประโยชน์ของส่วนรวม” การใช้หลักธรรมเป็นเครื่องชี้ทางเป็นจึงเป็นหน้าที่โดยตรงในการขับเคลื่อนพลังการส่งเสริมจริยธรรมของบุคลากร องค์กรปกครองส่วนท้องถิ่น ให้กระจายตัวทั่วทุกทิศ เพื่อให้เกิดความรู้ ความเข้าใจที่ถูกต้องเกี่ยวกับหลักการส่งเสริมจริยธรรมมีความสอดคล้องกับงานวิจัยของไพฑูรย์ สมแก้ว และคณะ^{๑๕} ได้วิจัยเรื่อง “การส่งเสริมธรรมาภิบาลในระดับท้องถิ่นกรณีศึกษาช่องทางทุจริตในระดับตำบล : ปัญหาและแนวทางแก้ไขเพื่อการพัฒนาคุณธรรมจริยธรรมเชิงโครงสร้างระดับท้องถิ่น” ผลการวิจัย พบว่า ปัญหาจากแนวคิดของระบบสังคมตามกลไกของระบบทุนผูกขาดที่มีฐานะนำทางเศรษฐกิจและครอบงำสังคมชุมชนเกษตรกรรมไทยเป็นตัวกำหนดกรอบคิดเชิงอำนาจ เป็นผลให้สังคมชุมชนเลือกสรรผู้มีฐานะนำทางเศรษฐกิจของชุมชนมาเป็นตัวแทนสมาชิกสภา กรรมการบริหารองค์การบริหารส่วนตำบล ส่งผลต่อรูปแบบของการบริหารจัดการและการบริการขององค์การบริหารส่วนตำบลให้เป็นไปในรูปแบบของการบริหารจัดการแบบธุรกิจ ตามทักษะของผู้ที่ได้รับการเลือกสรร และผลการวิจัยยังบ่งบอกอีกว่า ความสนใจในการมีส่วนร่วมอยู่ในระดับน้อย ปัญหาจากกลไกการให้ประชาชนมีส่วนร่วมและความไม่เข้าใจในโครงสร้างของระบอบประชาธิปไตย จึงจำเป็นและต้องสร้างกลไกหรือหลักสูตรการเรียนรู้ระบอบประชาธิปไตยในระดับฐานราก เพื่อให้ประชาชนเข้ามามีส่วนร่วมอย่างพลอดภัย สอดคล้องกับ

^{๑๕}ไพฑูรย์ สมแก้ว และคณะ, “การวิจัยเพื่อส่งเสริมธรรมาภิบาลในระดับท้องถิ่น : กรณีศึกษาช่องทางทุจริตในระดับตำบล : ปัญหาและแนวทางแก้ไขเพื่อพัฒนาคุณธรรมจริยธรรมเชิงโครงสร้างระดับท้องถิ่น”, รายงานการวิจัย , (กรุงเทพมหานคร : ศูนย์ส่งเสริมและพัฒนาพลังแผ่นดินเชิงคุณธรรม, ๒๕๔๘).

งานวิจัยของ ศักดาพินิจ ณรงค์ชาติโสภณ^{๑๖} ได้วิจัยเรื่อง “การวิเคราะห์นโยบายการกระจายอำนาจให้แก่องค์กรปกครองส่วนท้องถิ่นต่อการพัฒนาเศรษฐกิจชุมชน” ผลการวิจัย พบว่า ภาครัฐและส่วนราชการที่เกี่ยวข้องยังไม่มีความจริงจังและจริงจังต่อการกระจายอำนาจให้องค์กรปกครองส่วนท้องถิ่นเท่าที่ควร นอกจากนี้เจ้าหน้าที่ผู้ปฏิบัติยังมีความเข้าใจในนโยบายของรัฐบาลไม่ชัดเจน หรือมีการอาศัยช่องว่างของระเบียบกฎหมายในการยืดเวลาการถ่ายโอนภารกิจออกไป ผลของการกระจายอำนาจต่อการพัฒนาเศรษฐกิจชุมชนยังไม่เห็นผลมากนัก โดยเฉพาะอย่างยิ่ง การมีงานทำตามต้องการ การลดรายจ่าย การลดการกู้หนี้ยืมสิน การชำระคืนหนี้สิน และการมีเงินออม สำหรับด้านการมีส่วนร่วมของประชาชน ส่วนมากยังไม่มียุทธศาสตร์ในการเข้าร่วมเสนอปัญหาหรือความคิดเห็น การเผยแพร่ข้อมูลเกี่ยวกับการพัฒนา การเข้าร่วมกิจกรรมการพัฒนา การแก้ไขปัญหาชุมชน การประเมินผลการพัฒนา และการปรับปรุงการตั้งกระทรวงท้องถิ่นขึ้นเพื่อเป็นหน่วยงานที่จะช่วยสนับสนุนงานในความรับผิดชอบของเทศบาลต่างๆ เพื่อปรับเปลี่ยนบทบาทของเทศบาลให้มีการบริหารงานแบบเปิดและมีการประชาสัมพันธ์ พร้อมทั้งรับฟังข้อคิดเห็นสาธารณะมากขึ้น สอดคล้องกับงานวิจัยของ จิรายุ ทรัพย์สิน^{๑๗} ได้วิจัยเรื่อง “การพัฒนาประชาธิปไตย: ในมิติขององค์กรปกครองส่วนท้องถิ่น กรณีศึกษาการปกครองท้องถิ่นจังหวัดสุรินทร์” ผลการวิจัย พบว่า การปกครองส่วนท้องถิ่นสุรินทร์ให้ความสำคัญกับการกระจายอำนาจที่เปิดโอกาสให้ประชาชนมีส่วนร่วมในการปกครองท้องถิ่นมากขึ้น ประชาชนในท้องถิ่นรู้จักตนเองและมีความผูกพัน ห่วงใยและต้องการเข้าไปมีส่วนร่วมในการแก้ปัญหาท้องถิ่นเพิ่มมากขึ้น ซึ่งสิ่งเหล่านี้คือกระบวนการเสริมสร้างประชาธิปไตยให้เข้มแข็ง

ทฤษฎีการพัฒนาการทางสถิติปัญหาส่งผลต่อการส่งเสริมจริยธรรมตามแนวพระพุทธศาสนาของบุคลากร องค์กรปกครองส่วนท้องถิ่นในจังหวัดระยอง พบว่า ปัจจัยการทฤษฎีการพัฒนาการทางสถิติปัญหามีอิทธิพลต่อการส่งเสริมจริยธรรมตามแนวพระพุทธศาสนาของบุคลากร องค์กรปกครองส่วนท้องถิ่นในจังหวัดระยองโดยรวมอยู่ในระดับต่ำ .๒๒๗ มีค่าสัมประสิทธิ์สหสัมพันธ์พหุคูณเท่ากับ ๐.๕๒ ซึ่งปัจจัยการทฤษฎีการพัฒนาการทางสถิติปัญหามีสามารถร่วมกันทำนายการส่งเสริมจริยธรรมตามแนวพระพุทธศาสนาของบุคลากรองค์กรปกครองส่วนท้องถิ่นในจังหวัดระยองได้ร้อยละ ๐.๕๒ และ พบว่า มีรายด้านบางตัวของปัจจัยทฤษฎีการพัฒนาการทางสถิติปัญหาบางตัวมีผลต่อการส่งเสริมจริยธรรมตามแนวพระพุทธศาสนาของบุคลากรองค์กรปกครองส่วนท้องถิ่นในจังหวัดระยองอย่างมีนัยสำคัญทางสถิติที่ระดับ ๐.๐๕ มีจำนวน ๑ ด้าน โดยเรียงลำดับน้ำหนัก

^{๑๖} ศักดาพินิจ ณรงค์ชาติโสภณ, “การวิเคราะห์นโยบายการกระจายอำนาจให้แก่องค์กรปกครองส่วนท้องถิ่นต่อการพัฒนาเศรษฐกิจชุมชน”, วิทยานิพนธ์ปรัชญาดุษฎีบัณฑิต, (บัณฑิตวิทยาลัย : มหาวิทยาลัยรามคำแหง, ๒๕๔๙).

^{๑๗} จิรายุ ทรัพย์สิน, รายงานการวิจัย : การพัฒนาประชาธิปไตย: ในมิติขององค์กรปกครองส่วนท้องถิ่น กรณีศึกษาการปกครองท้องถิ่นจังหวัดสุรินทร์, (สุรินทร์ : ศูนย์เครือข่ายการเรียนรู้ มหาวิทยาลัยราชภัฏสุรินทร์, ๒๕๔๕).

ความสำคัญจากมากไปหาน้อยดังนี้ ลำดับที่ ๑ คือ ด้านระดับจริยธรรมตามหลักการด้วยวิจารณ์ญาณ ($\beta = ๐.๒๒๗$) และด้านที่ไม่มีอิทธิพลต่อการส่งเสริมจริยธรรมตามแนวพระพุทธศาสนาของบุคลากรองค์กรปกครองส่วนท้องถิ่นในจังหวัดระยอง ได้แก่ ด้านระดับจริยธรรมตามกฎเกณฑ์สังคม ด้านระดับก่อนเกณฑ์สังคม กล่าวคือ ผู้บริหารส่งเสริมให้บุคลากรมีการสร้างเครือข่ายกับเพื่อนร่วมงานและองค์กรอื่นๆ และมีส่วนร่วมในการทำงาน มีความสอดคล้องกับงานวิจัยของ **ภิกค์กั กัลยามิตร**^{๑๘} ได้วิจัยเรื่อง “จริยธรรมทางการบริหารจัดการภาครัฐที่ดี : วิเคราะห์เชิงเปรียบเทียบการเทศบาลตำบลและองค์การบริหารส่วนตำบล” ผลการวิจัย พบว่า รูปแบบองค์กรปกครองส่วนท้องถิ่นที่แตกต่างกันมีจริยธรรมทางการบริหารจัดการภาครัฐที่ดีสำหรับองค์กรปกครองส่วนท้องถิ่น ทั้งในภาพรวมและรายด้านไม่แตกต่างกัน ผลการบริหารจัดการตามตัวชี้วัดของจริยธรรมทางการบริหารจัดการภาครัฐที่ดีสำหรับองค์กรปกครองส่วนท้องถิ่นของเทศบาลตำบลและองค์การบริหารส่วนท้องถิ่นไม่แตกต่างกัน ปัจจัยที่มีผลต่อการมีจริยธรรมทางการบริหารจัดการภาครัฐที่ดีสำหรับองค์กรปกครองส่วนท้องถิ่น ในภาพรวม ได้แก่ การมีส่วนร่วมทางการเมือง ความรู้ความเข้าใจเกี่ยวกับจริยธรรม สอดคล้องกับงานวิจัยของ **จิตาภา เร่งมีศรีสุข**^{๑๙} ได้วิจัยเรื่อง “ยุทธศาสตร์การพัฒนาจริยธรรมาภิบาลขององค์กรปกครองส่วนท้องถิ่นในเขตภาคกลาง” ผลการวิจัย พบว่า รูปแบบจริยธรรมาภิบาลขององค์กรปกครองส่วนท้องถิ่นในเขตภาคกลาง ประกอบด้วยคุณลักษณะหลักธรรมาภิบาล ๓ ด้าน เพื่อการพัฒนาจริยธรรมาภิบาลขององค์กรปกครองส่วนท้องถิ่น ในงานบริหาร งานบริการ และงานสนับสนุน ทำให้เกิดรูปแบบเชิงบูรณาการของจริยธรรมาภิบาลในด้านความโปร่งใสในงานบริหาร งานบริการ และงานสนับสนุน รูปแบบเชิงบูรณาการของจริยธรรมาภิบาลในด้านความรับผิดชอบในงานบริหาร งานบริการ และงานสนับสนุน และรูปแบบเชิงบูรณาการของจริยธรรมาภิบาลในด้านการมีส่วนร่วมในงานบริหาร งานบริการ และงานสนับสนุน

๔) การส่งเสริมจริยธรรมตามแนวพระพุทธศาสนาของบุคลากรองค์กรปกครองส่วนท้องถิ่น ในจังหวัดระยอง โดยรวม ผู้ตอบแบบสอบถามมีความคิดเห็นอยู่ในระดับมากทุกข้อ ซึ่งสามารถตอบคำถามของวัตถุประสงค์ข้อที่ ๑ คือ หลักพุทธธรรมเพื่อการส่งเสริมจริยธรรมตามแนวพระพุทธศาสนาของบุคลากร องค์กรปกครองส่วนท้องถิ่น ในจังหวัดระยองอยู่ในระดับมากทุกๆ ด้าน อันดับหนึ่ง ด้านกายภาพ การเจริญกาย พัฒนากาย อันดับสอง คือ ด้านปัญญาภาพ การเจริญปัญญา พัฒนาปัญญา อันดับสาม คือ ด้านจิตภาพ การเจริญจิต พัฒนาจิต อันดับสี่ คือ ด้านศีลภาพ การเจริญศีล พัฒนาความประพฤติ เนื่องจากผู้บริหารมีการมีการนำเอาหลักพุทธธรรมมาประยุกต์ใช้ในการบริหารตน บริหารคน และบริหารงานที่ดี การบริหารจัดการองค์กรโดยใช้หลักจริยธรรม ของผู้บริหารและบุคลากร ในการบริหารองค์กรตามหลักจริยธรรม คำนึงถึงประโยชน์

^{๑๘}ภิกค์กั กัลยามิตร, “จริยธรรมทางการบริหารจัดการภาครัฐที่ดี:วิเคราะห์เชิงเปรียบเทียบการเทศบาลตำบลและองค์การบริหารส่วนตำบล”, **วิทยานิพนธ์รัฐประศาสนศาสตรดุษฎีบัณฑิต**, (บัณฑิตวิทยาลัย : มหาวิทยาลัยราชภัฏวไลยอลงกรณ์ ในพระบรมราชูปถัมภ์, ๒๕๕๗).

^{๑๙}จิตาภา เร่งมีศรีสุข, “ยุทธศาสตร์การพัฒนาจริยธรรมาภิบาลขององค์กรปกครองส่วนท้องถิ่นในเขตภาคกลาง”, **วิทยานิพนธ์พุทธศาสตรดุษฎีบัณฑิต** สาขาวิชารัฐประศาสนศาสตร์, (บัณฑิตวิทยาลัย : มหาวิทยาลัยมหาจุฬาลงกรณราชวิทยาลัย, ๒๕๕๖).

ส่วนรวม ตลอดจนกระบวนการในการส่งเสริมและพัฒนาจริยธรรมให้แก่บุคลากรขององค์กรปกครองส่วนท้องถิ่น โดยเฉพาะการให้ประชาชนมีส่วนร่วมในการตรวจสอบการบริหารงาน เพื่อให้เกิดความโปร่งใส เพราะอุปสรรคสำคัญในการพัฒนาประเทศ ส่วนหนึ่งเกิดจากความเสื่อมถอยทางด้านจริยธรรม และการบริหารจัดการประเทศ ทำให้เกิดปัญหาการทุจริตคอร์รัปชั่น แสวงหาประโยชน์ที่มิควรได้ในภาครัฐ ทำให้การส่งเสริมจริยธรรมตามแนวพระพุทธศาสนาของบุคลากรองค์กรปกครองส่วนท้องถิ่น ในจังหวัดระยองอยู่ในระดับมากทุกข้อ และยังสอดคล้องกับงานวิจัยของ **วาสิตา เกิดผล ประสพศักดิ์**^{๒๐} ได้วิจัยเรื่อง “แบบจำลองการบริหารเชิงพุทธบูรณาการขององค์กรปกครองส่วนท้องถิ่น” ผลการวิจัย พบว่า สภาพการบริหารงานเชิงบูรณาการขององค์กรปกครองส่วนท้องถิ่นภาพรวมอยู่ในระดับมาก ๑) สภาพการบริหารงานเชิงบูรณาการขององค์กรปกครองส่วนท้องถิ่นภาพรวมอยู่ในระดับมาก แต่ยังมีปัญหาต่างๆ ในด้านการบริหารไม่เป็นไปตามระเบียบ ปัญหาการจัดสรรงบประมาณไม่เป็นไปตามความต้องการของชุมชน ปัญหาการบริการสาธารณะไม่เพียงพอและไม่ทั่วถึง ปัญหาการก่อสร้างสาธารณูปโภคไม่ตรงความต้องการของชุมชน ด้านบริหารงานบุคลากรขาดความรู้ความสามารถแต่ละด้าน ๒) การศึกษาแนวคิดเชิงทฤษฎีและหลักพุทธธรรมเกี่ยวกับการบริหารเชิงพุทธบูรณาการ พบว่า การนำหลักอิทธิบาท ๔ มาใช้เป็นแนวทางหลักในการบริหารงานเชิงบูรณาการ และมีหลักพรหมวิหาร ๔ หลักสังคหวัตถุ ๔ หลักทฤษฎีธัมมิกัตถะประโยชน์ ๔ เป็นส่วนประกอบ เพื่อให้การบริหารงานเชิงบูรณาการขององค์กรปกครองส่วนท้องถิ่นประสบความสำเร็จ ๓) แบบจำลองการบริหารเชิงพุทธบูรณาการขององค์กรปกครองส่วนท้องถิ่น พบว่า องค์กรปกครองส่วนท้องถิ่น มีการใช้เทคนิคการสร้างบูรณาการ ๓ ประการ (3C) ได้แก่ ร่วมมือ (Co-ordination) , ประสาน (Co-operation) และสอดคล้อง (Consistency) ในการบริหารองค์กรปกครองส่วนท้องถิ่น ๓ ระดับ ได้แก่ องค์การบริหารส่วนจังหวัด เทศบาล และ องค์การบริหารส่วนตำบล เกี่ยวกับสาระงานท้องถิ่น ๓ ประการ ได้แก่ การเงิน บุคลากร และการมีส่วนร่วม โดยกลุ่มงานท้องถิ่น ๓ กลุ่ม ได้แก่ งานบริหาร งานบริการและงานสนับสนุน อันนำไปสู่คุณลักษณะของแบบจำลองการบริหารงานเชิงพุทธบูรณาการ ๓ ประการ ได้แก่ ความเป็นเอกภาพ ความเข้มแข็ง และความยั่งยืน การบริหารงานเชิงพุทธบูรณาการตามหลักพุทธธรรม ผู้บริหารท้องถิ่นใช้หลัก พรหมวิหาร ๔ ผู้ปฏิบัติงานใช้หลักสังคหวัตถุ ๔ และผู้รับบริการใช้หลักทฤษฎีธัมมิกัตถะประโยชน์ ๔ โดยทุกภาคส่วนใช้หลักอิทธิบาทตามหลักการบริหารงานเชิงพุทธบูรณาการ เพื่อให้การบริหารงานท้องถิ่นประสบความสำเร็จ ซึ่งการใช้หลักพุทธธรรมดังกล่าว ทำให้การบริหารเชิงพุทธบูรณาการของท้องถิ่นมีความเป็นเอกภาพ

^{๒๐}นางวาสิตา เกิดผล ประสพศักดิ์, “แบบจำลองการบริหารเชิงพุทธบูรณาการขององค์กรปกครองส่วนท้องถิ่น”, *วิทยานิพนธ์พุทธศาสตรดุษฎีบัณฑิต* สาขาวิชารัฐประศาสนศาสตร์, (บัณฑิตวิทยาลัย : มหาวิทยาลัยมหาจุฬาลงกรณราชวิทยาลัย, ๒๕๕๘).

เข้มแข็ง และยั่งยืน สอดคล้องกับงานวิจัยของ **สุรินทร์ธร ศิธรกุล**^{๒๑} ได้วิจัยเรื่อง ผู้นำการบริหารกิจการบ้านเมืองที่ดีขององค์กรปกครองส่วนท้องถิ่นในเขตจังหวัดภาคตะวันออกเฉียงเหนือตอนล่าง ผลการวิจัย **พบว่า** องค์ความรู้เกี่ยวกับการบริหารกิจการบ้านเมืองที่ดีที่นำไปใช้ในการบริหารกิจการบ้านเมืองที่ดีขององค์กรปกครองส่วนท้องถิ่นในภาคตะวันออกเฉียงเหนือตอนล่าง ได้แก่แนวคิดเกี่ยวกับผู้นำ แนวคิดเกี่ยวกับการบริหาร ทฤษฎีเกี่ยวกับการบริหาร แนวคิดเกี่ยวกับหลักธรรมาภิบาล และแนวคิดเกี่ยวกับการปกครองส่วนท้องถิ่นความคิดเห็นของพนักงานต่อการบริหารกิจการบ้านเมืองที่ดีสำหรับองค์กรปกครองส่วนท้องถิ่น ในเขตจังหวัดภาคตะวันออกเฉียงเหนือตอนล่าง โดยรวม อยู่ในระดับมาก ซึ่งมากที่สุดคือด้านหลักนิติธรรม รองลงมาหลักคุณธรรม น้อยที่สุดคือหลักความคุ้มค่า ส่วนความคิดเห็นของประชาชนใน ต่อการบริหารงานตามหลักการบริหารกิจการบ้านเมืองที่ดี โดยรวม อยู่ในระดับมาก ซึ่งด้านที่มากที่สุดคือ หลักนิติธรรม รองลงมาหลักคุณธรรม น้อยที่สุดคือ ด้านหลักการมีส่วนร่วม แนวทางในการพัฒนาผู้นำการบริหารกิจการบ้านเมืองที่ดีสำหรับองค์กรปกครองส่วนท้องถิ่นในภาคตะวันออกเฉียงเหนือตอนล่าง คือการพัฒนาภาวะผู้นำโดยใช้ “SHADED Model” ที่มีความสอดคล้องกับหลักธรรมาภิบาล ได้แก่ Sociability มีสังคมที่ดี Human relation ผู้นำจะต้องตระหนักในคุณค่าและศักดิ์ศรีของตัวเอง ของลูกน้อง Ability มีความรู้ ความสามารถ การใช้สติปัญญานั้นๆ เพื่อแก้ไขปัญหาต่างๆให้สำเร็จลุล่วงไปได้ Director มีศิลปะในการปกครองคือมีจิตสำนึกเกิดขึ้นในตัวของผู้ผู้นำ Executive เป็นนักบริหารมืออาชีพ Developer เป็นนักพัฒนามืออาชีพและสอดคล้องกับงานวิจัยของ**มนตรี กวินัญญานนท์**^{๒๒} ได้วิจัยเรื่อง “การเสริมสร้างจริยธรรมของส่วนราชการในในกระทรวงมหาดไทยโดยคำพิพากษาศาลปกครองสูงสุด ศึกษากรณีการปฏิบัติหน้าที่ด้วยความโปร่งใสและสามารถตรวจสอบได้” ผลการวิจัย **พบว่า** กรมและส่วนราชการที่มีชื่ออย่างอื่นที่มีฐานะเป็นกรมในกระทรวงมหาดไทย มีความรู้ความเข้าใจเกี่ยวกับ ๑) การควบคุมฝ่ายปกครอง และบทบาท อำนาจหน้าที่ของศาลปกครอง เป็นอย่างดี ๒) จริยธรรมของส่วนราชการในมิติการปฏิบัติหน้าที่ด้วยความโปร่งใส อยู่ในระดับดี กระทรวงมหาดไทย มีจริยธรรมในมิติการปฏิบัติหน้าที่ด้วยความโปร่งใสด้านโครงสร้าง ด้านการให้คุณ ด้านการให้โทษและด้านการเปิดเผยข้อมูลข่าวสารของทางราชการ ส่วนจริยธรรมในมิติการปฏิบัติหน้าที่ซึ่งสามารถตรวจสอบได้นั้น มีในด้าน การตรวจสอบตามกฎหมาย ส่วนด้านอื่น ไม่ว่าจะเป็นด้านการมีเป้าหมายที่ชัดเจน ด้านการติดตาม ประเมินผล ด้านการบริหารความเสี่ยง พบว่ามีการปฏิบัติอยู่บ้าง ๓. ผลของคำพิพากษาศาลปกครองสูงสุดนั้นได้เสริมสร้างจริยธรรมของส่วนราชการในกระทรวงมหาดไทย ทั้งทางตรงและทางอ้อมกับกลุ่มข้าราชการที่มีอาชีพเกี่ยวข้องกัน สอดคล้องกับงานวิจัยของ**ณัฏฐ์ สุрымณิ และคณะ**^{๒๓} ได้วิจัย

^{๒๑} สุรินทร์ธร ศิธรกุล, “ผู้นำการบริหารกิจการบ้านเมืองที่ดีขององค์กรปกครองส่วนท้องถิ่นในเขตจังหวัดภาคตะวันออกเฉียงเหนือตอนล่าง”, **วิทยานิพนธ์พุทธศาสตรดุษฎีบัณฑิต** สาขาวิชารัฐประศาสนศาสตร์, (บัณฑิตวิทยาลัย : มหาวิทยาลัยมหาจุฬาลงกรณราชวิทยาลัย, ๒๕๕๗).

^{๒๒} มนตรี กวินัญญานนท์, “การเสริมสร้างจริยธรรมของส่วนราชการในกระทรวงมหาดไทยโดยคำพิพากษาศาลปกครองสูงสุด : ศึกษากรณีการปฏิบัติหน้าที่ด้วยความโปร่งใสและสามารถตรวจสอบได้, **วิทยานิพนธ์ปรัชญาดุษฎีบัณฑิต** รัฐประศาสนศาสตร์, (บัณฑิตวิทยาลัย : มหาวิทยาลัยรามคำแหง, ๒๕๕๔).

^{๒๓} ณัฏฐ์ สุрымณิ และคณะ, “คุณธรรมจริยธรรมที่มีผลต่อการบริหารจัดการขององค์การบริหารส่วนตำบล”, **รายงานการวิจัย**, (คณะสังคมศาสตร์และมนุษยศาสตร์ : มหาวิทยาลัยมหิดล, ๒๕๕๙).

เรื่อง “คุณธรรมจริยธรรมที่มีผลต่อการบริหารจัดการองค์การบริหารส่วนตำบล” ผลการวิจัย พบว่า บุคลากรในองค์การบริหารส่วนตำบลมีการปฏิบัติงานตามหลักคุณธรรมความโปร่งใสและความรับผิดชอบในภาพรวมในระดับมากถึงมากที่สุดคือการปฏิบัติงานที่ได้รับมอบหมายอย่างเต็มความสามารถโดยคำนึงถึงประโยชน์ของทางราชการและประชาชน มีการประพฤติมิชอบมีอยู่ในระดับน้อยถึงน้อยที่สุด ด้านกระบวนการส่งเสริมและพัฒนาคุณธรรมจริยธรรมให้แก่บุคลากรขององค์การบริหารส่วนตำบลพบว่าองค์การบริหารส่วนตำบลเกือบทุกแห่งไม่ ได้ดำเนินการจัดโครงการฝึกอบรมสัมมนาคุณธรรมจริยธรรมให้แก่บุคลากรของตนเองโดยตรงและสอดคล้องกับงานวิจัยของ **ศูนย์ส่งเสริมและพัฒนาแผ่นดินเชิงคุณธรรม มหาวิทยาลัยมหิดล**^{๒๔} ได้วิจัยเรื่อง “คุณธรรมจริยธรรมที่มีผลต่อการบริหารจัดการขององค์การบริหารส่วนตำบล” ผลการวิจัย พบว่า จุดเด่นในการบริหารงานที่ทำให้องค์การบริหารส่วนตำบลที่เป็นกลุ่มตัวอย่างได้รับรางวัลที่ ๑ ประเภทการบริหารจัดการที่ดีประจำปี ๒๕๔๗ ได้แก่ การบริหารจัดการ ด้านความซื่อสัตย์ การเปิดโอกาสให้ประชาชนได้เข้ามามีส่วนร่วมในการบริหารจัดการเพื่อสร้างความโปร่งใสทั้งในด้านการจัดซื้อจัดจ้าง การเปิดเผยข้อมูลผลการดำเนินงาน การใช้จ่ายงบประมาณในรูปแบบของรายงานผลการดำเนินงานประจำปี ตลอดจนการดำเนินโครงการที่สร้างสรรค์โดยยึดหลักเศรษฐกิจพอเพียงทำให้องค์การบริหารส่วนตำบลประหยัดงบประมาณได้ คุณธรรมและจริยธรรมที่ผู้บริหารองค์การบริหารส่วนตำบลนำมาใช้ได้แก่ ความซื่อสัตย์ ความโปร่งใส พรหมวิหาร ๔ (เมตตา กรุณา มุทิตา อุเบกขา) และความเสียสละซึ่งที่มาของการนำคุณธรรมจริยธรรมเหล่านั้นมาใช้ พบว่า นายกและปลัดองค์การบริหารส่วนตำบลส่วนใหญ่ได้รับการปลูกฝังคุณธรรมจริยธรรมจากครอบครัวในหลายรูปแบบ การปลูกฝังด้านคุณธรรมจริยธรรมของครอบครัวตั้งแต่เยาว์วัยเป็นสิ่งสำคัญอย่างยิ่งสามารถช่วยให้เด็กเกิดการรับรู้ในสิ่งที่ดีงาม เมื่อเติบโตเป็นผู้ใหญ่ย่อมมีคุณธรรมจริยธรรมอยู่ในจิตใจ

๕) ปัจจัยที่ส่งผลต่อการส่งเสริมจริยธรรมตามแนวพระพุทธศาสนาของบุคลากร องค์การปกครองส่วนท้องถิ่น ในจังหวัดระยอง พบว่า การส่งเสริมจริยธรรมตามแนวพระพุทธศาสนาของบุคลากร องค์การปกครองส่วนท้องถิ่น ในจังหวัดระยอง มีการส่งเสริมจริยธรรมของบุคลากร เพื่อการพัฒนาจริยธรรมของบุคลากรนั้น จะต้องเริ่มโดยการใช้ปัญญาเพื่อพัฒนา “ตนเอง” มนุษย์ทุกคนในโลกนี้เป็นผู้ที่ฝึกตน และพัฒนาตนได้ ซึ่งเป็นสิ่งที่มีความสำคัญในการปรับเปลี่ยนพฤติกรรมของตนไปในทางบวก โดยอาศัยหลักภาวา ๔ ซึ่งเป็นหลักธรรมของพระพุทธเจ้าเป็นเครื่องมือ ในการปรับปรุงแก้ไข เพื่อจะได้นำหลักธรรมไปประยุกต์ใช้ให้เหมาะสมกับการทำงาน ถ้าบริหารและบุคลากรขององค์การปกครองส่วนท้องถิ่นนำหลักธรรมต่างๆ ที่มีความเหมาะสมมาประยุกต์ใช้ในการปฏิบัติงาน ก็จะส่งผลให้ผู้บริหาร และบุคลากร ไม่ว่าหญิงหรือชาย อายุเท่าไร ระดับการศึกษาระดับไหน ตำแหน่งใดๆ ก็ตาม มีรายได้น้อยหรือมากก็ต้อง มีจริยธรรม มีความซื่อสัตย์สุจริต เที่ยงธรรม ปฏิบัติงานอย่างทุ่มเท เสียสละ จริงจัง ขยัน อดทน มีความสุข มั่นคง เอื้อเฟื้อเกื้อกูลต่อเพื่อนมนุษย์ด้วยกัน เกิดความคิดอ่าน มีมุมมองที่กว้าง รู้จักแยกแยะ ซึ่งถือว่าเป็นการเพิ่มประสิทธิภาพการปฏิบัติงานของผู้บริหารและ

^{๒๔} มหาวิทยาลัยมหิดล, “คุณธรรมจริยธรรมที่มีผลต่อการบริหารจัดการขององค์การบริหารส่วนตำบล”, รายงานการวิจัย, (กรุงเทพมหานคร : ศูนย์ส่งเสริมและพัฒนาแผ่นดินเชิงคุณธรรม คณะสังคมศาสตร์และมนุษยศาสตร์, ๒๕๔๘).

บุคลากรอย่างแท้จริง สอดคล้องกับงานวิจัยของ **ศิวพร ศรีศักดิ์นันท์**^{๒๕} ได้วิจัยเรื่อง “รูปแบบการเสริมสร้างจริยธรรมการสื่อสารเชิงพุทธทางสื่อออนไลน์ ของสื่อมวลชนไทย” ผลการวิจัย พบว่า มีรูปแบบการเสริมสร้างจริยธรรมการสื่อสารเชิงพุทธ ๒ รูปแบบ ได้แก่ (๑) การสื่อสารกับบุคคลภายนอก (ปรโตโฆสะ) และ (๒) การสื่อสารภายในตนเอง (โยนิโสมนสิการ) เมื่อสื่อมวลชนเป็นผู้ส่งสารการสื่อสารกับบุคคลภายนอกควรยึดถือกัลยาณมิตร พุดเชิงบวก เขียนหรือพิมพ์ในสิ่งที่ก่อให้เกิดประโยชน์ต่อตนเองและสังคม เช่น การใช้สื่อออนไลน์ของสื่อมวลชนควรผ่านกระบวนการสื่อสารภายในจิตใจ โดยใช้หลัก “ไตรสิกขา” ได้แก่ ศีล สมาธิ ปัญญา และอริยสัจ ๔ เพื่อเป็นการรู้เท่าทันสื่อ รู้เท่าทันความทุกข์ เมื่อสื่อมวลชนเป็นผู้รับสารควรใช้วิธีคิดแบบโยนิโสมนสิการ คิดใคร่ครวญอย่างแยกแยะพร้อมด้วย กาลามสูตร หลักความเชื่อ ๑๐ ประการ ไม่เชื่อทันทีที่พบเห็นข่าวสารมีการยืนยันชี้แจงและ เป็นการดำเนินชีวิตในทางสายกลางซึ่งมนุษย์ทุกคนยังไม่สามารถละกิเลสได้ทั้งหมด เป็นการพัฒนาทางจิตใจเพื่อส่งเสริมให้เกิดการประพฤติปฏิบัติตามหน้าที่ได้อย่างถูกต้อง เป็นกลางเหมาะสมและดีงาม สื่อมวลชนควรใช้สติในการพูด การพิมพ์ หรือการโพสต์ข้อความรวมทั้งภาพและเสียง ตระหนักถึงผลกระทบต่อสังคมโดยยึดหลักจรรยาบรรณแห่งวิชาชีพเป็นสำคัญ สอดคล้องกับงานวิจัยของ **รัชยา ภักดีจิตต์**^{๒๖} ได้วิจัยเรื่อง “องค์การมหาชนของไทย : การศึกษากลไกและกระบวนการบริหารตามหลักธรรมาภิบาล” ผลการวิจัย พบว่า กลไกและกระบวนการบริหารองค์การมหาชนของไทยในปัจจุบันภายใต้กรอบแนวคิดธรรมาภิบาลถูกต้องตามกฎหมาย ตามหลักนิติธรรม หลักความโปร่งใส หลักการอื่นตามกรอบแนวคิดธรรมาภิบาลยังไม่ครอบคลุม และข้อมูลสำคัญที่ได้จากกลุ่มบุคคลส่วนราชการและหน่วยงานที่เกี่ยวข้องกับการตรวจสอบ และประเมินผลองค์การมหาชน และฝ่ายการเมือง คือ กลุ่มสมาชิกวุฒิสภาและคณะกรรมการบริหาร การศึกษาความยืดหยุ่นและความคล่องตัว ความเป็นอิสระทางการบริหาร พบว่า องค์การมหาชนมีความยืดหยุ่นและความคล่องตัวทางการบริหารในระดับหนึ่ง แต่ไม่มีความเป็นอิสระทางการบริหารอย่างแท้จริงตามปรัชญาและวัตถุประสงค์ในการจัดตั้ง การบริหารงานได้รับการแทรกแซงทางการเมืองทั้งการกำหนดนโยบาย การตัดสินใจทางการบริหาร

สอดคล้องกับงานวิจัยของ **ชนะศักดิ์ ยูวบูรณ์**^{๒๗} ได้วิจัยเรื่อง “กระทรวงมหาดไทยกับการบริหารจัดการที่ดี” ผลการวิจัย พบว่า การกำหนดนโยบายการให้กู้เงินกับประเทศกำลังพัฒนา คำนิยามความหมายของ good governance คือ ระบบบริหารจัดการที่ดีในระบบราชการไทย แนวทางการบริหารกิจการบ้านเมือง และสังคมที่ดีซึ่งควรส่งเสริมให้สังคมไทยอยู่บนพื้นฐานหลักสำคัญ ๖ ประการ คือ หลัก นิติธรรม หลักคุณธรรม หลักความโปร่งใส หลักการมีส่วนร่วม หลักความ

^{๒๕} ศิวพร ศรีศักดิ์นันท์, ได้ทำการศึกษาวิจัยเรื่อง “รูปแบบการเสริมสร้างจริยธรรมการสื่อสารเชิงพุทธทางสื่อออนไลน์ ของสื่อมวลชนไทย”, **วิทยานิพนธ์พุทธศาสตรดุษฎีบัณฑิต**, สาขาวิชารัฐประศาสนศาสตร์, (บัณฑิตวิทยาลัย : มหาวิทยาลัยมหาจุฬาลงกรณราชวิทยาลัย, ๒๕๕๘).

^{๒๖} รัชยา ภักดีจิตต์, “องค์การมหาชนของไทย : การศึกษากลไกและกระบวนการบริหารตามหลักธรรมาภิบาล”, **วิทยานิพนธ์ปรัชญาดุษฎีบัณฑิต** (การบริหารการศึกษา), (บัณฑิตวิทยาลัย : มหาวิทยาลัยรามคำแหง, ๒๕๕๐).

^{๒๗} ชนะศักดิ์ ยูวบูรณ์, “กระทรวงมหาดไทยกับการปกครองที่ดี”, **รายงานการวิจัย**, (กรุงเทพมหานคร : บพิธการพิมพ์, ๒๕๔๓).

รับผิดชอบ และหลักความคุ้มค่า นอกจากนี้ยังกล่าวถึงกลยุทธ์การบริหารกิจการบ้านเมืองและสังคมที่ดี การปฏิรูปบทบาทหน้าที่ โครงสร้าง กระบวนการทำงานและกลไกการบริหาร ภายในองค์กรธุรกิจเอกชน สนับสนุนให้ภาคเอกชนมีกติกากฎที่โปร่งใสต่อลูกค้าและมีความรับผิดชอบต่อสังคม ภาคประชาชนควรตระหนักในสิทธิ หน้าที่และความรับผิดชอบต่อในด้านเศรษฐกิจ สังคมและการเมือง สอดคล้องกับงานวิจัยของ **บวรศักดิ์ อุวรรณโณ**^{๒๘} ได้วิจัยเรื่อง “การสร้างธรรมาภิบาล (good governance)” ผลการวิจัย พบว่า ลักษณะของธรรมาภิบาลตามแนวความคิดสากลซึ่งครอบคลุมถึงเป้าหมาย โครงสร้าง กระบวนการและสาระของธรรมาภิบาล ความสัมพันธ์ระหว่างประชาธิปไตย ธรรมาภิบาล และการพัฒนาด้านเศรษฐกิจและสังคม กล่าวถึงธรรมาภิบาลในอดีต และการปฏิรูปการเมืองเพื่อสร้าง ธรรมาภิบาลในสังคมไทยรวมถึงโครงสร้าง หลักการและสาระสำคัญของรัฐธรรมนูญฯ พ.ศ. ๒๕๔๐ ที่เป็นฐานรากของการสร้างธรรมาภิบาลในสังคมไทยที่มีเนื้อหาเกี่ยวกับวัฒนธรรมและธรรมาภิบาลไทยเดิมกับธรรมาภิบาลสากล และความขัดแย้งระหว่างธรรมาภิบาลสากลกับวัฒนธรรมการเมืองไทย กล่าวถึงพัฒนาการของวัฒนธรรมและธรรมาภิบาลไทยเดิม และความพยายามสร้างธรรมาภิบาลพุทธเพื่อผสมผสานกับธรรมาภิบาลไทยเดิม และข้อเสนอแนะเพื่อการสร้างธรรมาภิบาลให้เกิดขึ้นในสังคมไทย สอดคล้องกับงานวิจัยของ **ศรีพัชรา สิทธิกำจร แก้วพิจิตร**^{๒๙} ได้วิจัยเรื่อง “การใช้หลักธรรมาภิบาลในสถาบัน อุดมศึกษาเอกชน” ผลการวิจัย พบว่า ๑. การใช้หลักธรรมาภิบาลในสถาบันอุดมศึกษาเอกชนประกอบด้วย ๘ องค์ประกอบ คือ ๑) หลักความรับผิดชอบต่อ ๒) หลักนิติธรรมและความเสมอภาค ๓) หลักความโปร่งใส ๔) หลักความคุ้มค่า ๕) หลักความมั่นคง ๖) หลักความมีส่วนร่วม ๗) หลักคุณธรรม และ ๘) หลักการใช้อำนาจหน้าที่ ๒. การใช้หลักธรรมาภิบาลในสถาบันอุดมศึกษาเอกชนโดยการสัมมนาอิงผู้เชี่ยวชาญ (connoisseurship) ประกอบด้วย องค์ประกอบที่สำคัญ ๘ องค์ประกอบ มีความเหมาะสม เป็นไปได้และสามารถนำไปใช้ประโยชน์ได้สอดคล้องกับขอบข่ายการวิจัย สอดคล้องกับงานวิจัยของ **อรพินท์ สฟโชคชัย**^{๓๐} ได้วิจัยเรื่อง “ศึกษาแนวทางการนำหลักธรรมาภิบาลมาประยุกต์ใช้สำหรับการบริหารงานส่วนท้องถิ่นเพื่อเสนอรูปแบบและแนวทางในการสร้างธรรมาภิบาล ในระดับตำบลและหมู่บ้าน” ผลการวิจัย พบว่า พื้นที่ทดลองยังไม่สมบูรณ์นัก แต่ก็มีข้อมูลบางส่วนที่ผู้วิจัยเห็นว่าเป็นว่าประโยชน์ในการเผยแผ่แนวคิดและขั้นตอนการปฏิบัติในการสร้าง อบต.ธรรมาภิบาลต่อไป กระบวนการพัฒนาธรรมาภิบาลระดับ อบต. เริ่มตั้งแต่กระบวนการการสร้างความเข้าใจ การกำหนดแนวทางและรูปแบบการทดลองปฏิบัติ และสิ้นสุดที่การทบทวนและสรุปบทเรียน อบต. ชมพู เลือกประยุกต์หลัก ธรรมาภิบาล ๔ หลัก ได้แก่ หลักนิติธรรม หลักความโปร่งใส หลักการมีส่วนร่วม และ ความคุ้มค่า ส่วนอีกสองหลักคือ หลักความรับผิดชอบต่อ

^{๒๘} บวรศักดิ์ อุวรรณโณ, “ตัวชี้วัดธรรมาภิบาล”, รายงานวิจัย, (กรุงเทพมหานคร : สถาบันพระปกเกล้า ๒๕๔๒).

^{๒๙} ศรีพัชรา สิทธิกำจร แก้วพิจิตร, “การใช้หลักธรรมาภิบาลในสถาบันอุดมศึกษาเอกชน”, **วิทยานิพนธ์ปรัชญาดุษฎีบัณฑิต** การบริหารการศึกษา, (บัณฑิตวิทยาลัย : มหาวิทยาลัยศิลปากร, ๒๕๕๑).

^{๓๐} อรพินท์ สฟโชคชัย, “แนวทางการนำหลักธรรมาภิบาลมาประยุกต์ใช้สำหรับการบริหารงานส่วนท้องถิ่น”, รายงานการวิจัย, (กรุงเทพมหานคร : สถาบันวิจัยเพื่อการพัฒนาประเทศไทย, ๒๕๕๓).

หลักคุณธรรมยังไม่ได้ดำเนินการ เป็นเรื่องนามธรรมที่จะต้องใช้การรณรงค์และการสร้างจิตสำนึกสำหรับ การศึกษาในโครงการนี้ยังไม่สามารถสร้างกลไกในเชิงการบริหารจัดการได้เนื่องด้วยเป็นเรื่องระยะยาวและ โครงการมีข้อจำกัด

๕.๓ ข้อเสนอแนะ

การศึกษาวิจัยเรื่อง “การส่งเสริมจริยธรรมตามแนวพระพุทธศาสนาของบุคลากรองค์กร ปกครองส่วนท้องถิ่น ในจังหวัดระยอง” ผู้วิจัยมีข้อเสนอแนะ ดังต่อไปนี้

๕.๓.๑ ข้อเสนอแนะเชิงนโยบาย

๑) องค์กรปกครองส่วนท้องถิ่น ควรจัดโครงการเสริมสร้างคุณธรรม จริยธรรม และการ รักษาวินัยสำหรับบุคลากร องค์กรปกครองส่วนท้องถิ่น ในจังหวัดระยอง

๒) องค์กรปกครองส่วนท้องถิ่น ควรส่งเสริมการปลูกจิตสำนึก ค่านิยม คุณธรรม จริยธรรม และการสร้างวินัยและมีการฝึกอบรมในเรื่องจริยธรรมให้กับบุคลากร ขององค์กรปกครอง ส่วนท้องถิ่น ในจังหวัดระยอง

๓) องค์กรปกครองส่วนท้องถิ่น ควรจัดให้มีการอบรมวิปัสสนากรรมฐาน เพื่อพัฒนา ศักยภาพในการทำงานให้กับบุคลากรขององค์กรปกครองส่วนท้องถิ่น ในจังหวัดระยอง

๔) องค์กรปกครองส่วนท้องถิ่น ควรจัดสรรงบประมาณ วัสดุอุปกรณ์ และจัดให้มีการ อบรมบุคลากร เพื่อเป็นการสนับสนุนทางการส่งเสริมจริยธรรมตามแนวพระพุทธศาสนาของบุคลากร องค์กรปกครองส่วนท้องถิ่น ในจังหวัดระยอง

๕.๓.๒ ข้อเสนอแนะเชิงปฏิบัติการ

๑) องค์กรปกครองส่วนท้องถิ่น ควรดำเนินโครงการเสริมสร้างคุณธรรม จริยธรรม และ การรักษาวินัยสำหรับบุคลากร ให้ตระหนักถึงจริยธรรมในการปฏิบัติหน้าที่ให้มากขึ้น เพราะผู้บริหาร และบุคลากร ควรทำตนให้เป็นแบบอย่างที่ดีให้กับองค์กร

๒) องค์กรปกครองส่วนท้องถิ่น ควรนำหลักพุทธธรรม คือ หลักเวสาร์ชกรณธรรม ๕ ประการ มาใช้ในการบริหารงานท้องถิ่น เพื่อเป็นเครือข่ายในการสร้างองค์ความรู้ด้านจริยธรรมให้กับ ผู้ได้บังคับบัญชา โดยยึดหลักความยึดหยุ่นในการทำงาน เปิดรับข้อมูล มุมมอง ความคิดเห็นใหม่ๆ อยู่ตลอดเวลา เพื่อนำมาประยุกต์ใช้ในหน้าที่ได้อย่างเหมาะสมกับสถานการณ์

๓) องค์กรปกครองส่วนท้องถิ่น ควรนำหลักพุทธธรรมเพื่อการส่งเสริมจริยธรรมตามหลัก ภาวนา ๔ โดยผู้บริหารควรเข้มงวดอบรมให้บุคลากรปฏิบัติตามระเบียบวินัย ไม่ฝ่าฝืนกฎระเบียบ ข้อบังคับ และกฎหมายของบ้านเมือง และที่สำคัญผู้บริหารควรปฏิบัติตามกฎระเบียบด้วยเพื่อให้ได้ บังคับบัญชาปฏิบัติด้วยดี และเป็นผู้บริหารที่มีความประพฤติดี เพื่อพัฒนาศักยภาพในการทำงาน ให้กับบุคลากรขององค์กรปกครองส่วนท้องถิ่น ในจังหวัดระยอง

๔) องค์กรปกครองส่วนท้องถิ่น ควรมีการส่งเสริมจริยธรรมตามแนวพระพุทธศาสนาและ ควรมีการส่งเสริมการพัฒนาโลกในการสร้างวินัย จริยธรรม ให้กับบุคลากรองค์กรปกครองส่วน ท้องถิ่น และผู้บริหารควรมีจริยธรรม มีเหตุผลในการแก้ไขปัญหา และปกป้องคุ้มครองใต้บังคับบัญชา มากกว่านี้

๕.๓.๓ ข้อเสนอแนะเพื่อการวิจัยครั้งต่อไป

๑) ควรทำการศึกษาวิจัยแนวทางการพัฒนาจริยธรรมของบุคลากรขององค์การบริหารส่วนตำบล และเทศบาล ในจังหวัดระยอง

๒) ควรทำการศึกษาวิจัยการพัฒนาจริยธรรมของบุคลากรขององค์กรปกครองส่วนท้องถิ่นตามแนวพระพุทธศาสนา ในจังหวัดระยอง

บรรณานุกรม

๑. ภาษาไทย :

ก. ข้อมูลปฐมภูมิ

มหาจุฬาลงกรณราชวิทยาลัย. พระไตรปิฎกภาษาไทย ฉบับมหาจุฬาลงกรณราชวิทยาลัย.

กรุงเทพมหานคร : โรงพิมพ์มหาจุฬาลงกรณราชวิทยาลัย. ๒๕๓๙.

_____. พระไตรปิฎกภาษาบาลี ฉบับมหาจุฬาลงกรณราชวิทยาลัย ๒๕๐๐. กรุงเทพมหานคร : โรงพิมพ์มหาจุฬาลงกรณราชวิทยาลัย. ๒๕๓๕.

ราชบัณฑิตยสถาน. พจนานุกรมฉบับบัณฑิตยสถาน พ.ศ. ๒๕๔๒. กรุงเทพมหานคร : นานมีบุ๊ค, ๒๕๔๒.

ข. ข้อมูลทุติยภูมิ

(๑) หนังสือ :

กรมการศาสนา กระทรวงศึกษาธิการ. คู่มือการศึกษาธรรมศึกษาขั้นตรี. กรุงเทพมหานคร : โรงพิมพ์การศาสนา, ๒๕๔๑.

กรมวิชาการ. “แนวทางการพัฒนาจริยธรรมไทย”. การประชุมทางวิชาการเกี่ยวกับจริยธรรมไทย ๒๒ – ๒๓ มกราคม ๒๕๒๓, กรุงเทพมหานคร : กระทรวงศึกษาธิการ, ๒๕๒๓.

กীরติ บุญเจือ. ชุดพื้นฐานปรัชญาจริยศาสตร์สำหรับผู้เริ่มเรียน. กรุงเทพมหานคร : ไทยวัฒนาพานิช จำกัด, ๒๕๓๘.

จำเริญรัตน์ เจือจันทร์. จริยศาสตร์: ทฤษฎีจริยธรรมสำหรับนักบริหารการศึกษา. กรุงเทพมหานคร : โอ.เอส.พรี้นติ้งเฮาส์, ๒๕๔๘.

ซัชชัย คุ่มทวี. จริยศาสตร์ ทฤษฎีและการวิเคราะห์ปัญหาจริยธรรม. กรุงเทพมหานคร : Mild Punishing, ๒๕๔๑.

ดวงเดือน พันธมนาวิน. ทฤษฎีต้นไม้อจริยธรรม : การวิจัยและการพัฒนาบุคคล. กรุงเทพมหานคร : โครงการส่งเสริมเอกสารวิชาการ สถาบันบัณฑิตพัฒนบริหารศาสตร์, ๒๕๓๘.

บุญธรรม กิจปรีดาบริสุทธิ์. สถิติวิเคราะห์เพื่อการวิจัย. กรุงเทพมหานคร : โรงพิมพ์จุฬาลงกรณราชวิทยาลัย, ๒๕๔๒.

ประเวศน์ มหารัตน์สกุล. การจัดการทรัพยากรมนุษย์. กรุงเทพมหานคร : สมาคมส่งเสริมเทคโนโลยีไทยญี่ปุ่น, ๒๕๔๗.

พระธรรมปิฎก (ป.อ.ปยุตฺโต). **จริยธรรมสำหรับคนรุ่นใหม่**. กรุงเทพมหานคร : สหธรรมิก, ๒๕๔๓.

พระพรหมคุณาภรณ์ (ป.อ. ปยุตฺโต). **การพัฒนาจริยธรรม**. พิมพ์ครั้งที่ ๕. กรุงเทพมหานคร : บริษัทพิมพ์สวຍ จำกัด, ๒๕๕๑.

_____. **พจนานุกรมพุทธศาสน์ ฉบับประมวลศัพท์**. พิมพ์ครั้งที่ ๑๔. กรุงเทพมหานคร : ธนัชการพิมพ์, ๒๕๕๓.

บรรณานุกรม (ต่อ)

พระราชชัยกวี (พุทธทาสภิกขุ อินทปญโญ). **การสร้างเสริมจริยธรรมแก่เด็กวัยรุ่น**. พระนคร : ห้างหุ้นส่วนจำกัด การพิมพ์พระนคร, ๒๕๑๑.

รัฐธรรมนูญแห่งราชอาณาจักรไทย พุทธศักราช ๒๕๕๐, มาตรา ๒๗๙.

ราชบัณฑิตยสถาน. **พจนานุกรมฉบับราชบัณฑิตยสถาน พ.ศ.๒๕๕๔**. กรุงเทพมหานคร : ศิริวัฒนาอินเตอร์พริ้นท์, ๒๕๕๖.

วิทย์ วิศทเวทย์ และ เสฐียรพงษ์ วรรณปก. **จริยธรรมกับบุคคล**. พิมพ์ครั้งที่ ๔. กรุงเทพมหานคร : อักษรเจริญทัศน์, ๒๕๓๓.

วิรัช วิรัชนิภาวรรณ. **หลักรัฐประศาสนศาสตร์ แนวคิดและกระบวนการ**. ๒๕๕๔.

สมาน รังสิโยภษญ์. **ความรู้ทั่วไปเกี่ยวกับการบริหารงานบุคคล**. พิมพ์ครั้งที่ ๑๓. กรุงเทพมหานคร : สวัสดิการสำนักงาน ก.พ., ๒๕๓๐.

สำนักงานเลขาธิการสภาการศึกษา. **รัฐธรรมนูญแห่งราชอาณาจักรไทย พ.ศ.๒๕๕๐**. กรุงเทพมหานคร : สำนักพิมพ์คณะรัฐมนตรีและราชกิจจานุเบกษา, ๒๕๕๒.

สาโรช บัวศรี. **จริยธรรม**. กรุงเทพมหานคร : โรงพิมพ์คุรุสภา, ๒๕๒๖.

สำนักงานปลัดกระทรวงมหาดไทย. **คู่มือแนวทางการจัดทำประมวลจริยธรรมขององค์กรปกครองส่วนท้องถิ่น**.

สำนักพัฒนาระบบ รูปแบบและโครงสร้าง กรมส่งเสริมการปกครองส่วนท้องถิ่น. **ข้อมูลจำนวนองค์กรปกครองส่วนท้องถิ่นแยกรายจังหวัด**.

สุชาติ ประสิทธิ์รัฐสินธุ์. **จริยธรรมทางวิชาการ**. กรุงเทพมหานคร : สำนักพิมพ์เฟื่องฟ้า, ๒๕๔๒.

สุชาติ ประสิทธิ์รัฐสินธุ์. **การใช้สถิติในการวิจัยอย่างถูกต้องและได้มาตรฐานสากล**. กรุงเทพมหานคร : เฟื่องฟ้า พริ้นติ้ง, ๒๕๔๕.

สุดาภรณ์ อรุณดี. **ความรู้พื้นฐานเกี่ยวกับการวิจัย**. เลย : รุ่งแสงธุรกิจการพิมพ์, ๒๕๕๑.

แสง จันทร์งาม. **๘๐ปี เชียงใหม่**, กรุงเทพมหานคร : หจก. ธนุชพริ้นติ้ง, ๒๕๕๐.

(๒) วิทยานิพนธ์ :

- จักรวาล สุขไมตรี. “รูปแบบการพัฒนาทรัพยากรมนุษย์ตามแนวพุทธจริยธรรมระดับอุดมศึกษา”, **วิทยานิพนธ์พุทธศาสตรดุษฎีบัณฑิต**. สาขาวิชารัฐประศาสนศาสตร์. บัณฑิตวิทยาลัย : มหาวิทยาลัยมหาจุฬาลงกรณราชวิทยาลัย, ๒๕๕๘.
- จิตาภา เร่งมีศรีสุข. “ยุทธศาสตร์การพัฒนาจริยธรรมาภิบาลขององค์กรปกครองส่วนท้องถิ่นในเขตภาคกลาง”, **วิทยานิพนธ์พุทธศาสตรดุษฎีบัณฑิต**. สาขาวิชารัฐประศาสนศาสตร์. บัณฑิตวิทยาลัย : มหาวิทยาลัยมหาจุฬาลงกรณราชวิทยาลัย, ๒๕๕๖.
- ณัฐวัฒน์ สุดประเสริฐ. “พฤติกรรมเชิงจริยธรรมในสังคมมนุษย์ที่มีผลต่ออายุและทรัพยากรธรรมชาติในจิ้งกัวดีสูตร”, **วิทยานิพนธ์พุทธศาสตรดุษฎีบัณฑิต**. สาขาวิชาพระพุทธศาสนา, บัณฑิตวิทยาลัย : มหาวิทยาลัยมหาจุฬาลงกรณราชวิทยาลัย, ๒๕๕๕.

บรรณานุกรม (ต่อ)

- ทวีศักดิ์ ทองทิพย์. “การวิเคราะห์การศึกษาตามหลักไตรสิกขา”, **วิทยานิพนธ์พุทธศาสตรดุษฎีบัณฑิต**. พระพุทธศาสนา, บัณฑิตวิทยาลัย : มหาวิทยาลัยมหาจุฬาลงกรณราชวิทยาลัย, ๒๕๕๕.
- ทัศนีย์ เจนวิธิสุข. “การสื่อสารเชิงพุทธกับการเปลี่ยนแปลงสังคม”, **วิทยานิพนธ์พุทธศาสตรดุษฎีบัณฑิต**, กรุงเทพมหานคร : มหาวิทยาลัยมหาจุฬาลงกรณราชวิทยาลัย, ๒๕๕๕.
- ธิดาวิมล หมั่นมี. “การสร้างคามผูกพันต่อองค์กรของพนักงานองค์กรปกครองส่วนท้องถิ่นในภาคตะวันออกเฉียงเหนือ”, **วิทยานิพนธ์พุทธศาสตรดุษฎีบัณฑิต**. สาขาวิชารัฐประศาสนศาสตร์, กรุงเทพมหานคร : มหาวิทยาลัยมหาจุฬาลงกรณราชวิทยาลัย, ๒๕๕๖.
- บรรจง เจริญสุข. “การพัฒนารูปแบบการบริหารสถานศึกษาตามหลักธรรมาภิบาลในสถานศึกษาขั้นพื้นฐาน เขตจังหวัดภาคใต้ตอนบน”, **วิทยานิพนธ์ปรัชญาดุษฎีบัณฑิต**. การบริหารการศึกษา, กรุงเทพมหานคร : มหาวิทยาลัยรามคำแหง, ๒๕๕๒.
- ปัญญายุทธ นาคมุจลินท์. “วิเคราะห์การบริหารองค์กรในการเผยแผ่ พระพุทธศาสนาของศูนย์การเผยแผ่พระพุทธศาสนาประจำจังหวัดอุทัยธานี”, **วิทยานิพนธ์พุทธศาสตรดุษฎีบัณฑิต**. พระพุทธศาสนา, กรุงเทพมหานคร : มหาวิทยาลัยมหาจุฬาลงกรณราชวิทยาลัย, ๒๕๕๖.
- ประดิษฐ์ ดีวัฒนกุล. “การบริหารกรุงเทพมหานคร : ศึกษาการพัฒนารูปแบบที่เหมาะสม”, **วิทยานิพนธ์รัฐประศาสนศาสตร์ดุษฎีบัณฑิต**. บัณฑิตวิทยาลัย : มหาวิทยาลัยราชภัฏสวนดุสิต, ๒๕๕๙.
- ประทีป มากมิตร. “จริยธรรมของผู้บริหารสถาบันอุดมศึกษา”, **วิทยานิพนธ์ปรัชญาดุษฎีบัณฑิต**. การบริหารการศึกษา, กรุงเทพมหานคร : มหาวิทยาลัยศิลปากร, ๒๕๕๐.

พระปลัดเทียน พลวฑูโฒ (คำพงษ์). “การส่งเสริมจริยธรรมขององค์กรปกครองส่วนท้องถิ่นในภาคเหนือตอนบน”, **วิทยานิพนธ์พุทธศาสตรดุษฎีบัณฑิต**. สาขาวิชารัฐประศาสนศาสตร์, กรุงเทพมหานคร : มหาวิทยาลัยมหาจุฬาลงกรณราชวิทยาลัย, ๒๕๕๘.

ไพศาล เครือแสง. “รูปแบบการส่งเสริมจริยธรรมทางการบริหารตามหลักธรรมาภิบาลของผู้นำองค์กรปกครองส่วนท้องถิ่น ในเขตภาคเหนือตอนล่าง”, **วิทยานิพนธ์พุทธศาสตรดุษฎีบัณฑิต**. สาขาวิชารัฐประศาสนศาสตร์, กรุงเทพมหานคร : มหาวิทยาลัยมหาจุฬาลงกรณราชวิทยาลัย, ๒๕๕๘.

ภิกค์กัฏ์ กัลยามิตร. “จริยธรรมทางการบริหารจัดการภาครัฐที่ดี : วิเคราะห์เชิงเปรียบเทียบการเทศบาลตำบลและองค์การบริหารส่วนตำบล”, **วิทยานิพนธ์รัฐประศาสนศาสตรดุษฎีบัณฑิต**. บัณฑิตวิทยาลัย : มหาวิทยาลัยราชภัฏวไลยอลงกรณ์ ในพระบรมราชูปถัมภ์, ๒๕๔๗.

มนตรี กวินัญญานนท์. “การเสริมสร้างจริยธรรมของส่วนราชการในกระทรวงมหาดไทยโดยคำพิพากษาศาลปกครองสูงสุด : ศึกษากรณีการปฏิบัติหน้าที่ด้วยความโปร่งใสและสามารถตรวจสอบได้”, **วิทยานิพนธ์ปรัชญาดุษฎีบัณฑิต**. รัฐประศาสนศาสตร์, บัณฑิตวิทยาลัย : มหาวิทยาลัยรามคำแหง, ๒๕๕๔.

บรรณานุกรม (ต่อ)

เยาวลักษณ์ สุตะโคตร. “การพัฒนาภาวะผู้นำของพนักงานเทศบาล : กรณีสำนักงานเทศบาลเมืองมุกดาหาร”, **วิทยานิพนธ์ครุศาสตรดุษฎีบัณฑิต**. บัณฑิตวิทยาลัย : มหาวิทยาลัยราชภัฏสกลนคร, ๒๕๕๓.

รัชยา ภักดีจิตต์. “องค์การมหาชนของไทย : การศึกษากลไกและกระบวนการบริหารตามหลักธรรมาภิบาล”. **วิทยานิพนธ์ปรัชญาดุษฎีบัณฑิต**. การบริหารการศึกษา, บัณฑิตวิทยาลัย : มหาวิทยาลัยรามคำแหง, ๒๕๕๐.

ริเรืองรอง รัตนวิไลสกุล. “ความรู้สึกรับผิดชอบจริยธรรมความซื่อสัตย์และความรับผิดชอบต่อสังคมของสมาชิกวุฒิสภาไทย”, **วิทยานิพนธ์ปรัชญาดุษฎีบัณฑิต**. สังคมวิทยา, กรุงเทพมหานคร : มหาวิทยาลัยรามคำแหง, ๒๕๔๗.

วาสิตา เกิดผล ประสพศักดิ์. “แบบจำลองการบริหารเชิงพุทธบูรณาการขององค์กรปกครองส่วนท้องถิ่น”, **วิทยานิพนธ์พุทธศาสตรดุษฎีบัณฑิต**. สาขาวิชารัฐประศาสนศาสตร์, กรุงเทพมหานคร : มหาวิทยาลัยมหาจุฬาลงกรณราชวิทยาลัย, ๒๕๕๘.

ศรีพัชรา ลิทธิกำจร แก้วพิจิตร. “การใช้หลักธรรมาภิบาลในสถาบันอุดมศึกษาเอกชน”, **วิทยานิพนธ์ปรัชญาดุษฎีบัณฑิต**. การบริหารการศึกษา, บัณฑิตวิทยาลัย : มหาวิทยาลัยศิลปากร, ๒๕๕๑.

ศักดิ์ดาพินิจ ณรงค์ชาติโสภณ. “การวิเคราะห์นโยบายการกระจายอำนาจให้แก่องค์กรปกครองส่วนท้องถิ่นต่อการพัฒนาเศรษฐกิจชุมชน”, **วิทยานิพนธ์ปรัชญาดุษฎีบัณฑิต**. สาขาวิชารัฐศาสตร์, บัณฑิตวิทยาลัย : มหาวิทยาลัยรามคำแหง, ๒๕๔๙.

ศิวาพร ศรีศักดิ์นันท์. “รูปแบบการเสริมสร้างจริยธรรมการสื่อสารเชิงพุทธทางสื่อออนไลน์ของสื่อมวลชนไทย”, **วิทยานิพนธ์พุทธศาสตรดุษฎีบัณฑิต**. สาขาวิชารัฐประศาสนศาสตร์, กรุงเทพมหานคร : มหาวิทยาลัยมหาจุฬาลงกรณราชวิทยาลัย, ๒๕๕๘.

สืบบงศ์ กาฬวงศ์. “ตัวแบบสมรรถนะผู้นำเชิงยุทธศาสตร์ของนายกองค์การบริหารส่วนตำบล”, **วิทยานิพนธ์รัฐประศาสนศาสตรดุษฎีบัณฑิต**. กรุงเทพมหานคร : สถาบันบัณฑิตพัฒนบริหารศาสตร์, ๒๕๕๔.

ว่าที่ร้อยตรีหญิง สุทธัญญา โอบอ้อม. “การพัฒนาศักยภาพบุคลากรขององค์กรปกครองส่วนท้องถิ่นตามแนวพระพุทธศาสนา”, **วิทยานิพนธ์พุทธศาสตรดุษฎีบัณฑิต**. สาขาวิชารัฐประศาสนศาสตร์, กรุงเทพมหานคร : มหาวิทยาลัยมหาจุฬาลงกรณราชวิทยาลัย, ๒๕๕๘.

สุปรียา อีร์สิรานนท์. “การศึกษาวิเคราะห์กระบวนการเรียนรู้ในพระพุทธศาสนาเถรวาท”, **วิทยานิพนธ์พุทธศาสตรดุษฎีบัณฑิต**. สาขาวิชาพระพุทธศาสนา, กรุงเทพมหานคร : มหาวิทยาลัยมหาจุฬาลงกรณราชวิทยาลัย, ๒๕๕๖.

สุรินทร์ธร ศิริกุล. “ผู้นำการบริหารกิจการบ้านเมืองที่ดีขององค์กรปกครองส่วนท้องถิ่นในเขตจังหวัดภาคตะวันออกเฉียงเหนือตอนล่าง”. **วิทยานิพนธ์พุทธศาสตรดุษฎีบัณฑิต**. สาขาวิชารัฐประศาสนศาสตร์. กรุงเทพมหานคร : มหาวิทยาลัยมหาจุฬาลงกรณราชวิทยาลัย, ๒๕๕๗.

บรรณานุกรม (ต่อ)

อมร สุวรรณนิมิตร. “รูปแบบการเสริมสร้างพลังอำนาจองค์การบริหารส่วนตำบลเพื่อการพัฒนาชุมชนน่าอยู่”, **วิทยานิพนธ์ปริญญาศิลปศาสตรดุษฎีบัณฑิต**. สาขาพัฒนศาสตร์, กรุงเทพมหานคร : มหาวิทยาลัยขอนแก่น, ๒๕๔๖.

เอี่ยมมอ ชลวร. “การจัดการความรู้เชิงพุทธบูรณาการ”, **วิทยานิพนธ์พุทธศาสตรดุษฎีบัณฑิต**. พระพุทธศาสนา. กรุงเทพมหานคร : มหาวิทยาลัยมหาจุฬาลงกรณราชวิทยาลัย, ๒๕๕๔.

คันสนีย์ ชุมพลบุญชร. “จริยธรรมทางธุรกิจของผู้บริหารที่มีต่อพนักงานในมุมมองทางพระพุทธศาสนา”. **วิทยานิพนธ์พุทธศาสตรดุษฎีบัณฑิต**. สาขาวิชาพระพุทธศาสนา, กรุงเทพมหานคร : มหาวิทยาลัยมหาจุฬาลงกรณราชวิทยาลัย, ๒๕๕๕.

(๓) รายงานการวิจัย :

ชัตติยา กรณสุต. “พฤติกรรมความซื่อสัตย์ของคนไทย”. **รายงานการวิจัย**. ศูนย์ส่งเสริมและพัฒนาพลังแผ่นดินเชิงคุณธรรม ศูนย์คุณธรรม. กรุงเทพมหานคร : ศูนย์คุณธรรม, ๒๕๕๑.

จิรายุ ทรัพย์สิน. การพัฒนาประชาธิปไตย : ในมิติขององค์กรปกครองส่วนท้องถิ่น กรณีศึกษาการปกครองท้องถิ่นจังหวัดสุรินทร์. ศูนย์เครือข่ายการเรียนรู้, **รายงานการวิจัย**. มหาวิทยาลัยราชภัฏสุรินทร์, ๒๕๕๕.

ชโลบล อังสโวย และคณะ. **คุณธรรม จริยธรรม หัวใจสำคัญของเจ้าหน้าที่ของรัฐ**. เอกสารวิชาการนี้เป็นส่วนหนึ่งของการศึกษาตามหลักสูตร นักบริหารเชิงยุทธศาสตร์ การป้องกันและปราบปรามการทุจริตระดับกลาง รุ่นที่ ๑ ของสำนักงานคณะกรรมการป้องกันและปราบปรามการทุจริตแห่งชาติ.

ชนะศักดิ์ ยูวบูรณ์. “กระทรวงมหาดไทยกับการปกครองที่ดี”. **รายงานการวิจัย**. กรุงเทพมหานคร : บพิธการพิมพ์, ๒๕๕๓.

ดวงเดือน พันธุมนาวิน และเพ็ญแข ประจันปัจฉก. “จริยธรรมของเยาวชนไทย”. **รายงานการวิจัย**. กรุงเทพมหานคร : มหาวิทยาลัยศรีนครินทรวิโรฒประสานมิตร, ๒๕๒๐.

นณันท สุริยมณี และคณะ. “คุณธรรมจริยธรรมที่มีผลต่อการบริหารจัดการขององค์การบริหารส่วนตำบล”. **รายงานการวิจัย**. ส่งเสริมและพัฒนาพลังแผ่นดินเชิงคุณธรรม สำนักงานบริหารและพัฒนาองค์ความรู้ (องค์การมหาชน), ๒๕๕๙.

บวรศักดิ์ อุวรรณโณ. “ตัวชี้วัดธรรมาภิบาล”. **รายงานการวิจัย**. กรุงเทพมหานคร : สถาบันพระปกเกล้า ๒๕๕๒.

บรรยวสร์ ฝางคำ และนฤมล ดวงแสง. “การประยุกต์หลักพุทธธรรมเพื่อเสริมสร้างความเข้มแข็งให้แก่สถาบันครอบครัวและชุมชนตามนโยบายการป้องกันปัญหาสารเสพติดของจังหวัดอุบลราชธานี”. **รายงานการวิจัย**. อุบลราชธานี:มหาวิทยาลัยมหาจุฬาลงกรณราชวิทยาลัย, ๒๕๕๐.

บรรณานุกรม (ต่อ)

ไพฑูรย์ สมแก้ว และคณะ. “การวิจัยเพื่อส่งเสริมธรรมาภิบาลในระดับท้องถิ่น : กรณีศึกษาช่องทางทุจริตในระดับตำบล : ปัญหาและแนวทางแก้ไขเพื่อพัฒนาคุณธรรมจริยธรรมเชิงโครงสร้างระดับท้องถิ่น”. **รายงานการวิจัย**. กรุงเทพมหานคร : ศูนย์ส่งเสริมและพัฒนาพลังแผ่นดินเชิงคุณธรรม, ๒๕๔๘.

มหาวิทยาลัยมหิดล. “คุณธรรมจริยธรรมที่มีผลต่อการบริหารจัดการขององค์การบริหารส่วนตำบล”.

รายงานวิจัย. กรุงเทพมหานคร : ศูนย์ส่งเสริมและพัฒนาแผ่นดินเชิงคุณธรรม คณะสังคมศาสตร์ และมนุษยศาสตร์, ๒๕๔๘.

ลัดดาวัลย์ ศรีนิมิตแก้ว. “แนวทางการจัดกิจกรรมส่งเสริมคุณธรรมจริยธรรม ให้กับนักศึกษา มหาวิทยาลัยเทคโนโลยีราชมงคล”. **รายงานการวิจัย**. กรุงเทพมหานคร : มหาวิทยาลัยเทคโนโลยีราชมงคลกรุงเทพ, ๒๕๕๒.

วิทยาลัยพัฒนาการปกครองท้องถิ่น สถาบันพระปกเกล้า. เอกสารสรุปการสัมมนาเวทีท้องถิ่น ประจำปี ๒๕๕๓ ครั้งที่ ๒ ณ โรงแรมริชมอนด์จังหวัดนนทบุรี เรื่อง “**ประมวลจริยธรรมของผู้ดำรงตำแหน่งทางการเมืองท้องถิ่น**”.

ศิริวรรณ พิทยรังสฤษฎ์, จิรบูรณ์ โดสงวน, หทัยชนก สุมาลี. “บทบาทองค์กรปกครองส่วนท้องถิ่น ในการสร้างเสริมสุขภาพและ ข้อเสนอเชิงนโยบายเรื่องการกระจายอำนาจด้านการสร้างเสริมสุขภาพ”. **รายงานการวิจัย**. กรุงเทพมหานคร : สำนักงานพัฒนานโยบายสุขภาพระหว่างประเทศ, ๒๕๕๓.

อรพินท์ สฟโซคชัย. “แนวทางการพัฒนาหลักธรรมาภิบาลมาประยุกต์ใช้สำหรับการบริหารงานส่วนท้องถิ่น”. **รายงานการวิจัย**. กรุงเทพมหานคร : สถาบันวิจัยเพื่อการพัฒนาประเทศไทย, ๒๕๕๓.

(๔) สื่ออิเล็กทรอนิกส์ :

รัฐธรรมนูญแห่งราชอาณาจักรไทย พุทธศักราช ๒๕๕๐. **จริยธรรมของผู้ดำรงตำแหน่งทางการเมืองและเจ้าหน้าที่ของรัฐ**. [ออนไลน์]. แหล่งที่มา : <http://www.livinginthailand.com/cons-13.html> [๔ พ.ค. ๒๕๕๙]

ประวัติศาสตร์ความเป็นมาของจังหวัดระยอง, **องค์กรปกครองส่วนท้องถิ่น**. [ออนไลน์]. แหล่งข้อมูล : <http://www.baanjomayut.com/east/rayong/history.html>. [๒๗ ส.ค.๒๕๕๙].

พระธรรมปิฎก (ป.อ.ปยุตฺโต). **พจนานุกรมพุทธศาสตร์ ฉบับประมวลธรรม**. [ออนไลน์], แหล่งข้อมูล : http://www.84000.org/tipitaka/dic/d_item.php?i=237. [๒๗ ส.ค.๒๕๕๙].

ราชบัณฑิตยสถาน. การแบ่งภูมิภาคทางภูมิศาสตร์. [ออนไลน์]. แหล่งที่มา : <http://www.royin.go.th/th/knowledge/detail.php?ID=1378>. [๒๗ ส.ค.๒๕๕๙].

สุภัททา ปิณฑะแพทย์. **ความรู้เบื้องต้นเกี่ยวกับคุณธรรมและจริยธรรม**. ดูเพิ่มเติมใน,
http://www.supatta.haysamy.com/moral_ethics.html. [๑๙ ม.ค.๕๙]

สำนักงานผู้ตรวจการแผ่นดิน. **มาตรฐานทางจริยธรรม**. อ้างใน Ethics1stclass, [ออนไลน์].
 แหล่งข้อมูล : <http://ethics1stclass.blogspot.com/2012/11/blog-post.html>. [๒๘
 ส.ค.๒๕๕๕].

สำนักงานเทศบาลนครระยอง, **งานสถิติข้อมูลสารสนเทศ**. [ออนไลน์]. แหล่งที่มา :
<http://www.rayongcity.go.th/index.php/>, [๙ มิ.ย. ๒๕๕๕].

(๕)วารสาร :

จำลอง โพธิ์บุญ. **วารสารการจัดการสิ่งแวดล้อม**. “องค์กรปกครองส่วนท้องถิ่นกับการฝ่าวิกฤตภาวะ
 โลกร้อน: ศึกษากรณีเทศบาลตำบลเมืองแกลง”, ปีที่ ๗, เล่มที่ ๑, (มกราคม - มิถุนายน
 ๒๕๕๔).

วรภาส ประสมสุข และนิพนธ์ กิनावงศ์.หลักการบริหารการศึกษาตามแนวพุทธ, **วารสาร
 ศึกษาศาสตร์**. ๑๘, ๒, (พฤศจิกายน ๒๕๔๙ – มีนาคม ๒๕๕๐).

๒. ภาษาอังกฤษ

Commission of the European Communities. **Working with the regions**. Luxembourg:
 office for Official Publications of the European Community, 1991.

Creswell, J. W..**Qualitative Inquiry and Research Design: Choosing among Five
 Traditions**. Op. cit., p.121.

Cronbach, Lee J., **Aptitudes and Instructional Methods A Handbook for Research
 on Interactions**. Wiley & Sons New York, 1971.

Dyson, K.H.F. **The State Tradition in Western Europe**. Oxford : Martin Roberson,
 1980.

Kohlberg, L., **Essays on Moral Development: Vol. 2. The Psychology of Moral
 Development: Moral Stages, Their Nature and Validity**, 1984.

Patton, M.. **Qualitative Evaluation and Research Methods**. Newbury Park, California:
 Sage, 1990, p.462.

Price, Alan. **Human Resource Management**. In a Business Context, 2 edition,
 London: Thomson Learning, 2015, p. 110.

Smith, J. T.. **Local Government and Decentralization**, J. Chapman publisher
London, 1851.

Silverman, D.. **Doing Qualitative Research: A Practical Handbook**. London: Sange,
2000, p. 90.

Taro Yamane. **Statistics: An Introductory Analysis**. 3rdEd. New York. Harper and Row
Publications. 1973.

๓. รายชื่อผู้ให้สัมภาษณ์เชิงลึก

สัมภาษณ์ พระเทพสิทธิเวที (สมอิ่ง โชติกโร), เจ้าคณะจังหวัดระยอง, ๑๗ กุมภาพันธ์ ๒๕๖๐.

สัมภาษณ์ พระครูสิริภาวนานุโยค (ชวน ชยโกโร), รองเจ้าคณะจังหวัดระยอง, ๓๑ มกราคม ๒๕๖๐.

สัมภาษณ์ พระมหาวิระชัย ชยวีโร ดร., เจ้าอาวาสวัดคลองบางบ่อ เจ้าคณะตำบลวังจันทร์, ๒๙
มกราคม ๒๕๖๐.

สัมภาษณ์ นายณรงค์ วิริยะกิจ, ผู้อำนวยการโรงเรียนโรงเรียนวัดสุขไพรวัง, ๑๘ กุมภาพันธ์ ๒๕๖๐.

สัมภาษณ์ นายสุรศักดิ์ เจริญศิริโชติ, ผู้ว่าราชการจังหวัดระยอง, ๑๗ กุมภาพันธ์ ๒๕๖๐.

สัมภาษณ์ นายคมสัน เจริญอาจ ปลัดจังหวัดระยอง, ๒ มีนาคม พ.ศ. ๒๕๖๐.

สัมภาษณ์ นายฉวีวัฒน์ โตศักดิ์, ท้องถิ่นจังหวัดระยอง, ๑๖ กุมภาพันธ์ ๒๕๖๐.

สัมภาษณ์ นายวรวิทย์ ศุภโชคชัย, นายกเทศมนตรีนครระยอง, ๒๔ มกราคม ๒๕๖๐.

สัมภาษณ์ นายธวัชพันธ์ พันธุ์, หัวหน้าสำนักปลัดเทศบาลนครระยอง ๒๓ มกราคม ๒๕๖๐.

สัมภาษณ์ นายสุรินทร์ แสงทอง, รองปลัดองค์การบริหารส่วนจังหวัดระยอง, ๙ มีนาคม ๒๕๖๐.

สัมภาษณ์ นายพิรุณ วัฒนอักษร, นายอำเภอวังจันทร์, ๕ กุมภาพันธ์ พ.ศ. ๒๕๖๐.

สัมภาษณ์ นายกิตติศักดิ์ กุลรัตน์, นายกองค์การบริหารส่วนตำบลแกลง, ๔ มกราคม ๖๐.

สัมภาษณ์ นายคเชนทร์ แจ่มใส, นายกเทศมนตรีเทศบาลตำบลสุนทรภู่, ๑ กุมภาพันธ์ ๒๕๖๐.

สัมภาษณ์ นายฉลาด มีลาภ, นายกองค์การบริหารส่วนตำบลชากกระบือ, ๒๒ กุมภาพันธ์ ๒๕๖๐.

สัมภาษณ์ นายสุทัศน์ ปัทมาวีรภรณ์, รองนายกเทศมนตรีตำบลชุมแสง, ๒๕ กุมภาพันธ์ ๒๕๖๐.

สัมภาษณ์ นางสาวภูมิสิริ พินประเสริฐ, นิติกรชำนาญการ รักษาการในตำแหน่งหัวหน้าฝ่ายวินัยและ
เสริมสร้างคุณธรรม องค์การบริหารส่วนจังหวัดระยอง, ๙ กุมภาพันธ์ ๒๕๖๐.

สัมภาษณ์ ดร.วัชชัย อยู่พานิช, ผู้อำนวยการสำนักงานเขตพื้นที่การประถมศึกษาประจวบคีรีขันธ์ เขต ๑,
๕ มีนาคม ๒๕๖๐.

สัมภาษณ์ ดร.ประนอม บำรุง, ผู้อำนวยการโรงเรียนชุมชนบ้านวังจันทร์, ๑๒ มกราคม ๒๕๖๐.

สัมภาษณ์ นางวรรณ รัตนจิน, ผู้อำนวยการการศึกษานอกกระบบและการศึกษาตามอัธยาศัย อำเภอวัง
จันทร์ จังหวัดระยอง, ๙ มีนาคม ๒๕๖๐.

๔. รายชื่อผู้ทรงคุณวุฒิเข้าร่วมสนทนากลุ่มเฉพาะ

สนทนากลุ่มเฉพาะ พระครูสังฆรักษ์เกียรติศักดิ์ กิตติปัญโญ, ดร., ผู้อำนวยการหลักสูตรพุทธศาสตร
 ดุษฎีบัณฑิตสาขาวิชารัฐประศาสนศาสตร์ (วังน้อย) มหาวิทยาลัยมหาจุฬาลงกรณราช
 วิทยาลัย, ๒๔ มีนาคม ๒๕๖๐.

สนทนากลุ่มเฉพาะ พระปลัดระพีณ พุทธิสาร, อาจารย์ประจำภาควิชารัฐศาสตร์ มหาวิทยาลัย
 มหาจุฬาลงกรณราชวิทยาลัย, ๒๔ มีนาคม ๒๕๖๐.

สนทนากลุ่มเฉพาะ ผศ.ดร.พิเชฐ ทังโต, ผู้อำนวยการหลักสูตรพุทธศาสตรดุษฎีบัณฑิต สาขาการ
 จัดการเชิงพุทธ มหาวิทยาลัยมหาจุฬาลงกรณราชวิทยาลัย, ๒๔ มีนาคม ๒๕๖๐.

สนทนากลุ่มเฉพาะ พระมหานิพนธ์ วีรพล, ประธานพระสอนศีลธรรม จังหวัดระยอง, ๒๔ มีนาคม
 ๒๕๖๐.

สนทนากลุ่มเฉพาะ อาจารย์ ดร.บุษกร วัฒนบุตร, เลขานุการหลักสูตรบัณฑิตศึกษา สาขาวิชาการ
 จัดการเชิงพุทธและสาขาวิชารัฐประศาสนศาสตร์ มหาวิทยาลัยมหาจุฬาลงกรณราชวิทยาลัย,
 ๒๔ มีนาคม ๒๕๖๐.

สนทนากลุ่มเฉพาะ ดร.ประเสริฐ ธิลาว, อาจารย์ประจำภาควิชารัฐศาสตร์ มหาวิทยาลัยมหาจุฬาลง
 กรณราชวิทยาลัย, ๒๔ มีนาคม ๒๕๖๐.

สนทนากลุ่มเฉพาะ นาวาอากาศโทหญิง ศรีพนา ศรีเชื้อ, หัวหน้าแผนกวิทยาการ กองทัพอากาศ, ๒๔
 มีนาคม ๒๕๖๐.

สนทนากลุ่มเฉพาะ นายมนัส นพรัตน์, ปลัดเทศบาลตำบลศาลายา ระดับ ๙, ๒๔ มีนาคม ๒๕๖๐.

สนทนากลุ่มเฉพาะ ว่าที่ร้อยตรี เสน่ห์ สุพุทธิ, หัวหน้าสำนักงานปลัดตำบลศาลายา, ๒๔ มีนาคม ๒๕๖๐.

สนทนากลุ่มเฉพาะ นางสาววลัญช์ชยา เลิศรัชชาพันธ์, ปลัดเทศบาลตำบลบ้านแพรก, ๒๔ มีนาคม
 ๒๕๖๐.

ภาคผนวก ก.

รายนามผู้เชี่ยวชาญตรวจสอบคุณภาพเครื่องมือการวิจัย

รายนามผู้เชี่ยวชาญตรวจสอบคุณภาพเครื่องมือการวิจัย

ชื่อ/นามสกุล	ตำแหน่ง/หน้าที่
๑. พระครูสังฆรักษ์เกียรติศักดิ์ กิตติปัญโญ, ผศ.ดร.	ผู้อำนวยการหลักสูตรพุทธศาสตรดุษฎีบัณฑิต สาขาวิชารัฐประศาสนศาสตร์ (วงน้อย) คณะสังคมศาสตร์ มหาวิทยาลัยมหาจุฬาลงกรณราชวิทยาลัย
๒. รศ.ดร.สมาน งามสนิท	อาจารย์ประจำภาควิชารัฐศาสตร์ คณะสังคมศาสตร์ มหาวิทยาลัยมหาจุฬาลงกรณราชวิทยาลัย
๓. ผศ.ดร.จิตวิทย์ หมั่นมี	เลขานุการหลักสูตรระดับบัณฑิตศึกษา อาจารย์ประจำภาควิชารัฐศาสตร์ คณะสังคมศาสตร์ มหาวิทยาลัยมหาจุฬาลงกรณราชวิทยาลัย
๔. ดร.ประเสริฐ ธิลา	อาจารย์ประจำภาควิชารัฐศาสตร์ คณะสังคมศาสตร์ มหาวิทยาลัยมหาจุฬาลงกรณราชวิทยาลัย
๕. ดร.สุริยา รักษาเมือง	อาจารย์ประจำภาควิชารัฐศาสตร์ คณะสังคมศาสตร์ มหาวิทยาลัยมหาจุฬาลงกรณราชวิทยาลัย

ภาคผนวก ข.

หนังสือขอความอนุเคราะห์ตรวจแก้ไขเครื่องมือการวิจัย



บันทึกข้อความ

ส่วนงาน คณะสังคมศาสตร์ หลักสูตรพุทธศาสตรดุษฎีบัณฑิต โทร/แฟกซ์ ๐๓๕-๒๔๘-๐๐๐ ต่อ ๘๒๐๐

ที่ ศธ ๖๑๐๕.๒/๒๒๔

วันที่ ๑๑ ตุลาคม ๒๕๕๙

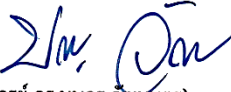
เรื่อง ขอความอนุเคราะห์ตรวจแก้ไขเครื่องมือที่ใช้ในการทำวิทยานิพนธ์

นมัสการ พระครูสังฆรักษ์เกียรติศักดิ์ กิตติปณฺโณ,ดร.

ด้วย พระมหาบุญรอด ฉายา อมรทตฺโต รหัสประจำตัวนิสิต ๕๗๐๑๕๐๔๐๓๖ นิสิตหลักสูตรพุทธศาสตรดุษฎีบัณฑิต สาขาวิชารัฐประศาสนศาสตร์ มหาวิทยาลัยมหาจุฬาลงกรณราชวิทยาลัย ได้ทำการศึกษาวิจัยเรื่อง “การส่งเสริมจริยธรรมตามแนวพระพุทธศาสนาของบุคลากรองค์กรปกครองส่วนท้องถิ่นในจังหวัดระยอง” เพื่อเป็นส่วนหนึ่งของการศึกษาดมหลักสูตรดังกล่าว

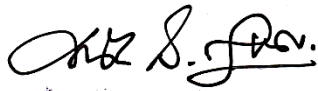
ในการศึกษาเกี่ยวกับเรื่องนี้ หลักสูตรพุทธศาสตรดุษฎีบัณฑิต สาขาวิชารัฐประศาสนศาสตร์พิจารณาแล้วเห็นว่าพระคุณท่านเป็นผู้ที่มีความรู้ ความเชี่ยวชาญในเรื่องนี้เป็นอย่างยิ่ง จึงใคร่ขออาราธนาพระคุณท่านเป็นผู้เชี่ยวชาญพิจารณาตรวจแก้ไขเครื่องมือที่ใช้ในการทำวิทยานิพนธ์ ดังที่ได้แนบมาพร้อมแล้วนี้ หลักสูตรพุทธศาสตรดุษฎีบัณฑิต สาขาวิชารัฐประศาสนศาสตร์ มหาวิทยาลัยมหาจุฬาลงกรณราชวิทยาลัย หวังเป็นอย่างยิ่งว่าจะได้รับความอนุเคราะห์จากท่านด้วยดี ขอขอบคุณในความเอื้อเฟื้อทางวิชาการมา ณ โอกาสนี้

จึงนมัสการมาเพื่อโปรดพิจารณาให้ความอนุเคราะห์


(อาจารย์ ดร.บุษกร วัฒนบุตร)

เลขานุการระดับหลักสูตรบัณฑิตศึกษา
สาขาวิชาการจัดการเชิงพุทธ และสาขาวิชารัฐประศาสนศาสตร์

ผู้ประสานงาน: พระมหาบุญรอด อมรทตฺโต
โทรศัพท์ต่อ. ๐๘๗-๑๐๔-๔๙๑๒


พระครูสังฆรักษ์เกียรติศักดิ์ กิตติปณฺโณ,ดร.
อาจารย์ประจำภาควิชาสังคมศาสตร์ คณะสังคมศาสตร์
มหาวิทยาลัยมหาจุฬาลงกรณราชวิทยาลัย
๒๕/๑๐/๕๙



บันทึกข้อความ

ส่วนงาน คณะสังคมศาสตร์ หลักสูตรพุทธศาสตรดุษฎีบัณฑิต โทร/แฟกซ์ ๐๓๕-๒๔๘-๐๐๐ ต่อ ๘๒๐๐

ที่ ศธ ๖๑๐๕.๒/๒๒๔

วันที่ ๑๑ ตุลาคม ๒๕๕๙

เรื่อง ขอความอนุเคราะห์ตรวจแก้ไขเครื่องมือที่ใช้ในการทำวิทยานิพนธ์

เจริญพร รองศาสตราจารย์ ดร.สมาน งามสนิท

ด้วย พระมหาบุญรอด ฉายา อมรทตโต รหัสประจำตัวนิสิต ๕๗๐๑๕๐๔๐๓๖ นิสิตหลักสูตรพุทธศาสตรดุษฎีบัณฑิต สาขาวิชารัฐประศาสนศาสตร์ มหาวิทยาลัยมหาจุฬาลงกรณราชวิทยาลัย ได้ทำการศึกษาวิจัย เรื่อง “การส่งเสริมจริยธรรมตามแนวพระพุทธศาสนาของบุคลากรองค์กรปกครองส่วนท้องถิ่นในจังหวัดระยอง” เพื่อเป็นส่วนหนึ่งของการศึกษาตามหลักสูตรดังกล่าว

ในการศึกษาเกี่ยวกับเรื่องนี้ หลักสูตรพุทธศาสตรดุษฎีบัณฑิต สาขาวิชารัฐประศาสนศาสตร์ พิจารณาแล้วเห็นว่าท่านเป็นผู้ที่มีความรู้ ความเชี่ยวชาญในเรื่องนี้เป็นอย่างยิ่ง จึงใคร่ขอเจริญพรเชิญท่านเป็นผู้เชี่ยวชาญพิจารณาตรวจแก้ไขเครื่องมือที่ใช้ในการทำวิทยานิพนธ์ ดังที่ได้แนบมาพร้อมแล้วนี้ หลักสูตรพุทธศาสตรดุษฎีบัณฑิต สาขาวิชารัฐประศาสนศาสตร์ มหาวิทยาลัยมหาจุฬาลงกรณราชวิทยาลัย หวังเป็นอย่างยิ่งว่าจะได้รับความอนุเคราะห์จากท่านด้วยดี ขออนุโมทนาขอบคุณในความเอื้อเฟื้อทางวิชาการมา ณ โอกาสนี้

จึงเจริญพรมาเพื่อโปรดพิจารณาให้ความอนุเคราะห์

(พระครูสังฆรักษ์เกียรติศักดิ์ กิตติปัญโญ,ดร.)

ผู้อำนวยการหลักสูตรพุทธศาสตรดุษฎีบัณฑิต

สาขาวิชารัฐประศาสนศาสตร์ (วังน้อย)

ผู้ประสานงาน: พระมหาบุญรอด อมรทตโต
โทรศัพท์ต่อ. ๐๘๗-๑๐๔-๔๙๑๒



บันทึกข้อความ

ส่วนงาน คณะสังคมศาสตร์ หลักสูตรพุทธศาสตรดุษฎีบัณฑิต โทร/แฟกซ์ ๐๓๕-๒๔๘-๐๐๐ ต่อ ๘๒๐๐

ที่ ศธ ๖๑๐๕.๒/๒๒๔

วันที่ ๑๑ ตุลาคม ๒๕๕๙

เรื่อง ขอความอนุเคราะห์ตรวจแก้ไขเครื่องมือที่ใช้ในการทำวิทยานิพนธ์

เจริญพร อาจารย์ ดร.ธิดุณี หน้มนี่

ด้วย พระมหาบุญรอด ฉายา อมรตตโต รหัสประจำตัวนิสิต ๕๗๐๑๕๐๔๐๓๖ นิสิตหลักสูตรพุทธศาสตรดุษฎีบัณฑิต สาขาวิชารัฐประศาสนศาสตร์ มหาวิทยาลัยมหาจุฬาลงกรณราชวิทยาลัย ได้ทำการศึกษาวิจัยเรื่อง “การส่งเสริมจริยธรรมตามแนวพระพุทธศาสนาของบุคลากรองค์กรปกครองส่วนท้องถิ่นในจังหวัดระยอง” เพื่อเป็นส่วนหนึ่งของการศึกษาตามหลักสูตรดังกล่าว

ในการศึกษาเกี่ยวกับเรื่องนี้ หลักสูตรพุทธศาสตรดุษฎีบัณฑิต สาขาวิชารัฐประศาสนศาสตร์ พิจารณาแล้วเห็นว่าท่านเป็นผู้ที่มีความรู้ ความเชี่ยวชาญในเรื่องนี้เป็นอย่างดี จึงใคร่ขอเจริญพรเชิญท่านเป็นผู้เชี่ยวชาญพิจารณาตรวจแก้ไขเครื่องมือที่ใช้ในการทำวิทยานิพนธ์ ดังที่ได้แนบมาพร้อมแล้วนี้ หลักสูตรพุทธศาสตรดุษฎีบัณฑิต สาขาวิชารัฐประศาสนศาสตร์ มหาวิทยาลัยมหาจุฬาลงกรณราชวิทยาลัย หวังเป็นอย่างยิ่งว่าจะได้รับความอนุเคราะห์จากท่านด้วยดี ขออนุโมทนาขอบคุณในความเอื้อเฟื้อทางวิชาการมา ณ โอกาสนี้

จึงเจริญพรมาเพื่อโปรดพิจารณาให้ความอนุเคราะห์

(พระครูสังฆรักษ์เกียรติศักดิ์ กิตติปณฺโณ,ดร.)

ผู้อำนวยการหลักสูตรพุทธศาสตรดุษฎีบัณฑิต

สาขาวิชารัฐประศาสนศาสตร์ (วังน้อย)



บันทึกข้อความ

ส่วนงาน คณะสังคมศาสตร์ หลักสูตรพุทธศาสตรดุษฎีบัณฑิต โทร/แฟกซ์ ๐๓๕-๒๔๘-๐๐๐ ต่อ ๘๒๐๐

ที่ ศธ ๖๑๐๕๒/๒๒๔

วันที่ ๑๑ ตุลาคม ๒๕๕๙

เรื่อง ขออนุมัติโครงการตรวจแก้ไขเครื่องมือที่ใช้ในการทำวิทยานิพนธ์

เจริญพร อาจารย์ ดร.ประเสริฐ อิลาว

ด้วย พระมหาบุญรอด ฉายา อมรทตฺโต รหัสประจำตัวนิสิต ๕๗๐๑๕๐๔๐๓๖ นิสิตหลักสูตรพุทธศาสตรดุษฎีบัณฑิต สาขาวิชารัฐประศาสนศาสตร์ มหาวิทยาลัยมหาจุฬาลงกรณราชวิทยาลัย ได้ทำการศึกษาวิจัยเรื่อง “การส่งเสริมจริยธรรมตามแนวพระพุทธศาสนาของบุคลากรองค์กรปกครองส่วนท้องถิ่นในจังหวัดระยอง” เพื่อเป็นส่วนหนึ่งของการศึกษาตามหลักสูตรดังกล่าว

ในการศึกษาเกี่ยวกับเรื่องนี้ หลักสูตรพุทธศาสตรดุษฎีบัณฑิต สาขาวิชารัฐประศาสนศาสตร์ พิจารณาแล้วเห็นว่าท่านเป็นผู้ที่มีความรู้ ความเชี่ยวชาญในเรื่องนี้เป็นอย่างดี จึงใคร่ขอเจริญพรเชิญท่านเป็นผู้เชี่ยวชาญพิจารณาตรวจแก้ไขเครื่องมือที่ใช้ในการทำวิทยานิพนธ์ ดังที่ได้แนบมาพร้อมแล้วนี้ หลักสูตรพุทธศาสตรดุษฎีบัณฑิต สาขาวิชารัฐประศาสนศาสตร์ มหาวิทยาลัยมหาจุฬาลงกรณราชวิทยาลัย หวังเป็นอย่างยิ่งว่าจะได้รับความอนุเคราะห์จากท่านด้วยดี ขออนุโมทนาขอบคุณในความเอื้อเฟื้อทางวิชาการมา ณ โอกาสนี้

จึงเจริญพรามาเพื่อโปรดพิจารณาให้ความอนุเคราะห์

ภาคผนวก ค.

การวิเคราะห์ค่าดัชนีความสอดคล้อง

IOC (Index of item Objective Congruence)

ค่าดัชนีความสอดคล้อง IOC (Index of item Objective Congruence)
 ดุษฎีนิพนธ์ เรื่อง การส่งเสริมจริยธรรมตามแนวพระพุทธศาสนาของบุคลากร
 องค์การปกครองส่วนท้องถิ่น ในจังหวัดระยอง

๑. แบบสอบถามเกี่ยวกับทฤษฎีการพัฒนาการทางสติปัญญาเพื่อการส่งเสริมจริยธรรมของบุคลากร
 องค์การปกครองส่วนท้องถิ่น ในจังหวัดระยอง

ที่	ทฤษฎีการพัฒนาการทางสติปัญญา	ผู้เชี่ยวชาญคนที่					รวม	ค่า IOC	สรุป ผล
		๑	๒	๓	๔	๕			
	๑. ระดับก่อนเกณฑ์สังคม								
๑.	ผู้บริหารมีการจัดอบรมให้ความรู้เพิ่มเติมแก่บุคลากร เพื่อเพิ่มประสิทธิภาพของงาน	+๑	+๑	๐	+๑	+๑	๕	๐.๘๐	นำไป ใช้ได้
๒.	ผู้บริหารส่งเสริมให้บุคลากรมีความรู้จริง และมีความรับผิดชอบเป็นที่ยอมรับของสังคม	+๑	+๑	๐	+๑	+๑	๕	๐.๘๐	นำไป ใช้ได้
๓.	ผู้บริหารส่งเสริมให้บุคลากรมีความรอบรู้ อย่างลึกซึ้งในหลากหลายมิติที่เกี่ยวข้องกับการทำงานในหน้าที่	+๑	+๑	๐	+๑	+๑	๕	๐.๘๐	นำไป ใช้ได้
๔.	ผู้บริหารส่งเสริมให้บุคลากรมีความสามารถในการเรียนรู้สิ่งต่างๆ ได้ดี	+๑	+๑	๐	+๑	+๑	๕	๐.๘๐	นำไป ใช้ได้
๕.	ผู้บริหารส่งเสริมให้บุคลากรมีความเชี่ยวชาญเฉพาะและทักษะที่ดีในการทำงาน	+๑	+๑	๐	+๑	+๑	๕	๐.๘๐	นำไป ใช้ได้
๖.	ผู้บริหารส่งเสริมให้บุคลากรนำเอาความรู้ และประสบการณ์มาใช้เป็นข้อได้เปรียบในการแข่งขัน	+๑	+๑	๐	+๑	+๑	๕	๐.๘๐	นำไป ใช้ได้
	๒. ระดับจริยธรรมตามกฎเกณฑ์สังคม								

ที่	ทฤษฎีการพัฒนาการทางสติปัญญา	ผู้เชี่ยวชาญคนที่					รวม	ค่า IOC	สรุป ผล
		๑	๒	๓	๔	๕			
๗.	ผู้บริหารมีความสัมพันธ์ที่ดี และมี เครือข่ายในการสร้างองค์ความรู้ด้าน จริยธรรม	+๑	+๑	๐	+๑	+๑	๕	๐.๘๐	นำไป ใช้ได้
๘.	ผู้บริหารส่งเสริมให้บุคลากรในองค์กร พัฒนาความสามารถทางสติปัญญาอย่าง สม่ำเสมอ	+๑	+๑	๐	+๑	+๑	๕	๐.๘๐	นำไป ใช้ได้
๙.	ผู้บริหารส่งเสริมการแลกเปลี่ยนความรู้ และความสัมพันธ์ที่ดี เพื่อเพิ่มความรู้และ ทักษะต่างๆ	+๑	+๑	๐	+๑	+๑	๕	๐.๘๐	นำไป ใช้ได้
๑๐.	ผู้บริหารมีสมรรถภาพในการสร้าง ความสัมพันธ์กับทีมงาน	+๑	+๑	๐	+๑	+๑	๕	๐.๘๐	นำไป ใช้ได้
๑๑.	ผู้บริหารมีการประสานความร่วมมือของ ฝ่ายต่างๆ เพื่อความสำเร็จในการ บริหารงาน	+๑	+๑	๐	+๑	+๑	๕	๐.๘๐	นำไป ใช้ได้
๑๒.	ผู้บริหารส่งเสริมให้บุคลากรมีการสร้าง เครือข่ายกับเพื่อนร่วมงานกับองค์กรอื่นๆ	+๑	+๑	๐	+๑	+๑	๕	๐.๘๐	นำไป ใช้ได้
	๓.ระดับจริยธรรมตามหลักการ ด้วยวิจารณญาณ								
๑๓.	ผู้บริหารส่งเสริมให้บุคลากรมีความเชื่อมั่น ในตนเอง และให้ความสำคัญในคุณค่าและ ศักดิ์ศรีของตน	+๑	+๑	๐	+๑	+๑	๕	๐.๘๐	นำไป ใช้ได้
๑๔.	ผู้บริหารมีความตระหนักรู้ในตนเองและมี ความรู้สึกว่าได้รับการยอมรับในองค์กร	+๑	+๑	๐	+๑	+๑	๕	๐.๘๐	นำไป ใช้ได้
๑๕.	ผู้บริหารมีความกล้า และความยืดหยุ่นใน ตัวในการแลกเปลี่ยนความรู้ และ ความสัมพันธ์กันอย่างสูง	+๑	+๑	๐	+๑	+๑	๕	๐.๘๐	นำไป ใช้ได้
๑๖.	ผู้บริหารยึดหลักความสัมพันธ์ที่ดีที่จะ นำไปสู่การสร้างประโยชน์ในการทำงาน	+๑	+๑	๐	+๑	+๑	๕	๐.๘๐	นำไป ใช้ได้
๑๗.	ผู้บริหารให้ความสำคัญกับการป้อนกลับ ของความสัมพันธ์การเชื่อมโยงซึ่งกันและ กันที่ทำให้มีการต่อยอดการทำงานจาก	+๑	+๑	๐	+๑	+๑	๕	๐.๘๐	นำไป ใช้ได้

ที่	ทฤษฎีการพัฒนาการทางสติปัญญา	ผู้เชี่ยวชาญคนที่					รวม	ค่า IOC	สรุป ผล
		๑	๒	๓	๔	๕			
	ของเดิมไปสู่สิ่งใหม่								
๑๘.	ผู้บริหารส่งเสริมการเรียนรู้การต่อยอดการทำงานจากของเดิมไปสู่สิ่งใหม่ที่ทำให้มีการสร้างมูลค่าเพิ่มให้แก่องค์กร	+๑	+๑	๐	+๑	+๑	๕	๑.๐๐	นำไป ใช้ได้

๒. แบบสอบถามเกี่ยวกับหลักพฤติกรรมเพื่อการส่งเสริมจริยธรรมตามหลักवेशารัชกรณธรรม ๕
ประการ

ที่	การส่งเสริมจริยธรรม ตามหลักवेशารัชกรณธรรม ๕ คือ ธรรมทำความกล้าหาญ	ผู้เชี่ยวชาญคนที่					รวม	ค่า IOC	สรุป ผล
		๑	๒	๓	๔	๕			
	๑. ศรัทธา เชื่อสิ่งที่ควรเชื่อ								
๑.	ผู้บริหารกล้าตัดสินใจและกล้ายืนหยัดใน สิ่งที่ถูกต้องตามหลักการจรรยาวิชาชีพ และจริยธรรม	+๑	+๑	๐	+๑	+๑	๕	๐.๘๐	นำไป ใช้ได้
๒.	ผู้บริหารอุทิศร่างกาย แรงใจ ในการ ปฏิบัติงาน รับผิดชอบต่องานที่ได้รับ มอบหมายให้เสร็จตามกำหนดเวลาโดยใช้ วิธีการที่ถูกต้อง	+๑	+๑	๐	+๑	+๑	๕	๐.๘๐	นำไป ใช้ได้
๓.	ผู้บริหารมีการส่งเสริมและยกย่องเชิดชูผู้มี คุณธรรมจริยธรรมในหน่วยงานให้ สาธารณชนได้รับรู้	+๑	+๑	+๑	+๑	+๑	๕	๑.๐๐	นำไป ใช้ได้
๔.	ผู้บริหารมีการส่งเสริมให้ใช้หลักเหตุผล โดยการพิจารณาในการศึกษาและการ ปฏิบัติหน้าที่ของตน	+๑	+๑	๐	+๑	+๑	๕	๐.๘๐	นำไป ใช้ได้
๕.	ผู้บริหารมีการส่งเสริมความเชื่อมั่นในการ ปฏิบัติหน้าที่ เพื่อพัฒนางานให้บรรลุ เป้าหมาย	+๑	+๑	๐	+๑	+๑	๕	๐.๘๐	นำไป ใช้ได้
	๒. ศील มีความประพฤติดีงาม								
๖.	ผู้บริหารมีแนวทางให้ปฏิบัติตนต่อเพื่อน ร่วมงานโดยไม่สร้างความเดือดร้อนให้แก่ หมู่คณะ	+๑	+๑	๐	+๑	+๑	๕	๐.๘๐	นำไป ใช้ได้
๗.	ผู้บริหารมีการส่งเสริมให้บุคลากรมีความ รับผิดชอบต่อนหน้าที่การทำงานอย่างเต็มที่	+๑	+๑	+๑	+๑	+๑	๕	๑.๐๐	นำไป ใช้ได้
๘.	ผู้บริหารปฏิบัติตามกฎระเบียบขององค์กร อย่างเคร่งครัด	+๑	+๑	+๑	+๑	+๑	๕	๑.๐๐	นำไป ใช้ได้
๙.	ผู้บริหารยึดหลักเหตุผลตั้งอยู่ในความดี มี ความโปร่งใสและเที่ยงธรรม	+๑	+๑	+๑	+๑	+๑	๕	๑.๐๐	นำไป

ที่	การส่งเสริมจริยธรรม ตามหลักเวชารักษากรณธรรม ๕ คือ ธรรมทำความกล้าหาญ	ผู้เชี่ยวชาญคนที่					รวม	ค่า IOC	สรุป ผล
		๑	๒	๓	๔	๕			
									ใช้ได้
๑๐.	ผู้บริหารมีความประพฤติถูกต้องดีงามไม่ ทุจริตคอร์รัปชันต่ออำนาจหน้าที่	+๑	+๑	+๑	+๑	+๑	๕	๑.๐๐	นำไป ใช้ได้
	๓.พาหุสัจจะ ได้สดับหรือศึกษามาก								
๑๑.	ผู้บริหารจัดให้มีสถานที่และโอกาสแสดง ความยินดีแก่ผู้ที่ประสบความสำเร็จใน ทุกๆ ด้าน	+๑	+๑	+๑	+๑	+๑	๕	๑.๐๐	นำไป ใช้ได้
๑๒.	ผู้บริหารส่งเสริมให้บุคลากรมีส่วนร่วมใน การเสนอความคิดเห็นอย่างรอบรู้เข้าใจซึ่ง ในเหตุผล รู้คิด รู้วินิจฉัย และรู้หลัก จริยธรรม	+๑	+๑	+๑	+๑	+๑	๕	๑.๐๐	นำไป ใช้ได้
๑๓.	ผู้บริหารมีการให้บุคลากรเข้าร่วมฟังการ ประชุม สัมมนา และมีการจดบันทึกที่มี การเสนอแนะ	+๑	+๑	๐	+๑	+๑	๕	๐.๘๐	นำไป ใช้ได้
๑๔.	ผู้บริหารส่งเสริมให้บุคลากรมีส่วนร่วมใน การเสนอความคิดเห็นอย่างรอบรู้ เข้าใจ ลึกซึ้งในเหตุผล รู้คิด รู้วินิจฉัย และรู้ที่จะ บริหารจัดการ	+๑	+๑	+๑	+๑	+๑	๕	๑.๐๐	นำไป ใช้ได้
๑๕.	ผู้บริหารมีการส่งเสริมให้ใช้หลักเหตุผล โดยการพิจารณาในการศึกษาและการ ปฏิบัติหน้าที่ของตน	+๑	+๑	+๑	+๑	+๑	๕	๑.๐๐	นำไป ใช้ได้
	๔.วิริยารัมภะ เพียรทำกิจอย่างจริงจัง								
๑๖.	ผู้บริหารมีการส่งเสริมและสนับสนุนให้ทำ ความเพียรพยายามในหน้าที่อย่างสุด ความสามารถ คู้มค่า กับค่าตอบแทน	+๑	+๑	+๑	+๑	+๑	๕	๑.๐๐	นำไป ใช้ได้
๑๗.	ผู้บริหารมีความขยันหมั่นเพียรในการ ปฏิบัติงานโดยคำนึงถึงผลประโยชน์ สาธารณะเป็นที่ตั้ง	+๑	+๑	+๑	+๑	+๑	๕	๑.๐๐	นำไป ใช้ได้
๑๘.	ผู้บริหารมีความเพียรพยายามพัฒนา องค์กรไปสู่ความสำเร็จอย่างต่อเนื่อง	+๑	+๑	+๑	+๑	+๑	๕	๑.๐๐	นำไป ใช้ได้

ที่	การส่งเสริมจริยธรรม ตามหลักเวชารักษณธรรม ๕ คือ ธรรมทำความกล้าหาญ	ผู้เชี่ยวชาญคนที่					รวม	ค่า IOC	สรุป ผล
		๑	๒	๓	๔	๕			
๑๙.	ผู้บริหารให้ความสำคัญในการบริการที่เน้น ประสิทธิภาพและประสิทธิผล	+๑	+๑	+๑	+๑	+๑	๕	๑.๐๐	นำไป ใช้ได้
๒๐.	ผู้บริหารมีระบบให้บุคลากรตระหนักใน ความรับผิดชอบในหน้าที่ของตน และ หน้าที่ต่อสังคม รวมทั้งพร้อมรับการ ตรวจสอบประสิทธิภาพ	+๑	+๑	+๑	+๑	+๑	๕	๑.๐๐	นำไป ใช้ได้
	๕.ปัญญา รู้ตอบ และรู้ชัดเจน ในสิ่งที่ควรรู้								
๒๑.	ผู้บริหารจัดให้มีการตรวจสอบความคุ้มค่าใน การปฏิบัติงาน และประเมินความคุ้มค่า ทรัพยากร	+๑	+๑	+๑	+๑	+๑	๕	๑.๐๐	นำไป ใช้ได้
๒๒.	ผู้บริหารมีการวิเคราะห์ปัญหาอย่าง รอบคอบ และใช้ประสบการณ์ ความรู้ เทคนิควิธีที่ทันสมัยเพื่อหาทางแก้ไขปัญหา ที่ซับซ้อนได้อย่างมีประสิทธิภาพ	+๑	+๑	+๑	+๑	+๑	๕	๑.๐๐	นำไป ใช้ได้
๒๓.	ผู้บริหารมีความยืดหยุ่นในการทำงาน โดย เปิดรับข้อมูล มุมมอง ความคิดเห็นใหม่ๆ อยู่ตลอดเวลาเพื่อนำมาประยุกต์ใช้ใน หน้าที่ได้อย่างเหมาะสมกับสถานการณ์	+๑	+๑	+๑	+๑	+๑	๕	๑.๐๐	นำไป ใช้ได้
๒๔.	ผู้บริหารมีนโยบายจัดทำตัวชี้วัดผลการ ปฏิบัติงานปรับปรุงกลไกการทำงานของ องค์กรให้มีความโปร่งใส และตรวจสอบได้	+๑	+๑	+๑	+๑	+๑	๕	๑.๐๐	นำไป ใช้ได้
๒๕.	ผู้บริหารให้ท้องถิ่นเป็นเครือข่ายในการ สร้างองค์ความรู้ด้านจริยธรรม	+๑	+๑	+๑	+๑	+๑	๕	๑.๐๐	นำไป ใช้ได้

๓. แบบสอบถามเกี่ยวกับหลักพุทธธรรมเพื่อการส่งเสริมจริยธรรมตามหลักภavana ๔

ที่	การส่งเสริมจริยธรรม ตามหลักภavana ๔ คือ ธรรมที่ทำให้เป็น ให้มีขึ้น	ผู้เชี่ยวชาญคนที่					รวม	ค่า IOC	สรุป ผล
		๑	๒	๓	๔	๕			

ที่	การส่งเสริมจริยธรรม ตามหลักภาวนา ๔ คือ ธรรมที่ทำให้เป็น ให้มีขึ้น	ผู้เชี่ยวชาญคนที่					รวม	ค่า IOC	สรุป ผล
		๑	๒	๓	๔	๕			
	๑.กายภาวนา การเจริญกาย พัฒนากาย								
๑.	ผู้บริหารสนับสนุนให้บุคลากรมีการออกกำลังกายอย่างสม่ำเสมอ	+๑	+๑	+๑	+๑	+๑	๕	๑.๐๐	นำไป ใช้ได้
๒.	ผู้บริหารมีการจัดกิจกรรมให้ทุกคนเป็นผู้มี บุคลิกภาพดี แต่งกายสะอาด สว่างผ่าเผย และเป็นผู้มีเกียรติเชื่อถือได้	+๑	+๑	+๑	+๑	+๑	๕	๑.๐๐	นำไป ใช้ได้
๓.	ผู้บริหารมีการจัดอบรมให้ความรู้เกี่ยวกับ การดำรงชีวิตที่ถูกสุขลักษณะ	+๑	+๑	+๑	+๑	+๑	๕	๑.๐๐	นำไป ใช้ได้
๔.	ผู้บริหารร่วมพัฒนาและช่วยเหลือบุคลากร ทุกเรื่องที่ร้องขอ	+๑	+๑	+๑	+๑	+๑	๕	๑.๐๐	นำไป ใช้ได้
๕.	ผู้บริหารจัดสวนสาธารณะให้บุคลากรมี การออกกำลังกายเพื่อพลานามัยที่สมบูรณ์	+๑	+๑	+๑	+๑	+๑	๕	๑.๐๐	นำไป ใช้ได้
	๒.ศีลภาวนา การเจริญศีล พัฒนาความประพฤติ								
๖.	ผู้บริหารจัดให้มีการฝึกอบรมโดยใช้ หลักธรรมทางศาสนาไปประยุกต์ใช้ในการ ดำเนินชีวิต	+๑	+๑	+๑	+๑	+๑	๕	๑.๐๐	นำไป ใช้ได้
๗.	ผู้บริหารมีการสอดส่องดูแลทุกข์สุขของ บุคลากรเพื่อความสงบสุขของชุมชน	+๑	+๑	+๑	+๑	+๑	๕	๑.๐๐	นำไป ใช้ได้
๘.	ผู้บริหารมีการเข้มงวดอบรมให้บุคลากร ปฏิบัติตามระเบียบวินัย ไม่ฝ่าฝืน กฎระเบียบข้อบังคับ และกฎหมายของ บ้านเมือง	+๑	+๑	+๑	+๑	+๑	๕	๑.๐๐	นำไป ใช้ได้
๙.	ผู้บริหารเชิดชู ยกย่องผู้ทำความดี ลง ทัณฑ์ผู้ประพฤติผิดวินัย เพื่อเป็นตัวอย่าง แก่ผู้อื่น	+๑	+๑	+๑	+๑	+๑	๕	๑.๐๐	นำไป ใช้ได้
๑๐.	ผู้บริหารจัดให้มีการอบรมผู้นำทางศาสนา ที่สอนตามศาสนาหรือความเชื่อที่มุ่งให้คน ประพฤติตนเป็นคนดี	+๑	+๑	+๑	+๑	+๑	๕	๑.๐๐	นำไป ใช้ได้

ที่	การส่งเสริมจริยธรรม ตามหลักภาวนา ๔ คือ ธรรมที่ทำให้เป็น ให้มีขึ้น	ผู้เชี่ยวชาญคนที่					รวม	ค่า IOC	สรุป ผล
		๑	๒	๓	๔	๕			
	๓.จิตภาวนา การเจริญจิต พัฒนาจิต								
๑๑.	ผู้บริหารมีการเรียนรู้และปฏิบัติสมาธิอย่างสม่ำเสมอ	+๑	+๑	+๑	+๑	+๑	๕	๑.๐๐	นำไป ใช้ได้
๑๒.	ผู้บริหารจัดให้มีกิจกรรมสาธารณกุศลอยู่เสมอเพื่อประโยชน์สุขแก่บุคลากร	+๑	+๑	+๑	+๑	+๑	๕	๑.๐๐	นำไป ใช้ได้
๑๓.	ผู้บริหารส่งเสริมและสืบสานวัฒนธรรมและประเพณีอันดีงามของท้องถิ่นอย่างเห็นคุณค่า	+๑	+๑	+๑	+๑	+๑	๕	๑.๐๐	นำไป ใช้ได้
๑๔.	ผู้บริหารจัดโครงการอบรมศีลธรรม และพัฒนาจิตใจ โดยการเชิญผู้นำทางศาสนาและผู้ทรงคุณวุฒิมาให้ความรู้	+๑	+๑	+๑	+๑	+๑	๕	๑.๐๐	นำไป ใช้ได้
๑๕.	ผู้บริหารให้บริการแก่บุคลากรอย่างเต็มกำลังความสามารถด้วยความเป็นธรรมเอื้อเฟื้อและมีน้ำใจ	+๑	+๑	+๑	+๑	+๑	๕	๑.๐๐	นำไป ใช้ได้
	๔.ปัญญาภาวนา การเจริญปัญญา พัฒนาปัญญา								
๑๖.	ผู้บริหารจัดให้มีการเรียนการสอนภาษาท้องถิ่นและภาษาสากล ที่สามารถสื่อสารกับคนทั่วไปได้	+๑	+๑	+๑	+๑	+๑	๕	๑.๐๐	นำไป ใช้ได้
๑๗.	ผู้บริหารสนับสนุนให้มีการเรียนรู้ภารกิจต่างๆ ขององค์กรปกครองส่วนท้องถิ่น	+๑	+๑	+๑	+๑	+๑	๕	๑.๐๐	นำไป ใช้ได้
๑๘.	ผู้บริหารส่งเสริมให้มีการเรียนรู้ขนบธรรมเนียม ประเพณี วัฒนธรรมท้องถิ่น และวัฒนธรรมที่เป็นสากล	+๑	+๑	+๑	+๑	+๑	๕	๑.๐๐	นำไป ใช้ได้
๑๙.	ผู้บริหารจัดให้มีโครงการเสริมสร้างคุณธรรม จริยธรรม และการรักษาวินัยสำหรับผู้บริหาร สมาชิก อบท.และบุคลากรอย่างต่อเนื่อง	+๑	+๑	+๑	+๑	+๑	๕	๑.๐๐	นำไป ใช้ได้
๒๐.	ผู้บริหารส่งเสริมให้ท้องถิ่นเป็นเครือข่ายในการสร้างองค์ความรู้ด้านจริยธรรม	+๑	+๑	+๑	+๑	+๑	๕	๑.๐๐	นำไป ใช้ได้

๔. แบบสอบถามเกี่ยวกับการส่งเสริมจริยธรรมตามแนวพระพุทธศาสนาของบุคลากรองค์กรปกครองส่วนท้องถิ่น ในจังหวัดระยอง

ที่	การส่งเสริมจริยธรรม ตามแนวพระพุทธศาสนาของบุคลากร องค์กรปกครองส่วนท้องถิ่น ในจังหวัดระยอง	ผู้เชี่ยวชาญคนที่					รวม	ค่า IOC	สรุป ผล
		๑	๒	๓	๔	๕			
๑.	ผู้บริหารส่งเสริมการสร้างจิตสำนึก ค่านิยม ความซื่อสัตย์สุจริต ให้บุคลากร ประพฤติตนเป็นพลเมืองที่ดีร่วมกันเพื่อ พัฒนาชุมชนให้น่าอยู่	+๑	+๑	+๑	+๑	+๑	๕	๑.๐๐	นำไป ใช้ได้
๒.	ผู้บริหารส่งเสริมให้มีการพัฒนาระบบ บริหารจัดการภาครัฐที่เอื้อให้บุคลากรมี มโนสุจริต คิดดี ทำดี	+๑	+๑	+๑	+๑	+๑	๕	๑.๐๐	นำไป ใช้ได้
๓.	ผู้บริหารส่งเสริมจริยธรรมขององค์กรเพื่อ เป็นแบบอย่างให้บุคลากรได้เรียนรู้และ ปฏิบัติตาม	+๑	+๑	+๑	+๑	+๑	๕	๑.๐๐	นำไป ใช้ได้
๔.	ผู้บริหารส่งเสริมให้บุคลากรมีส่วนร่วมใน การตรวจสอบและติดตามการปฏิบัติตาม จริยธรรมของข้าราชการ	+๑	+๑	+๑	+๑	+๑	๕	๑.๐๐	นำไป ใช้ได้
๕.	ผู้บริหารส่งเสริมให้บุคลากรยึดมั่นใน จริยธรรมและความไม่มีอคติอย่าง	+๑	+๑	+๑	+๑	+๑	๕	๑.๐๐	นำไป ใช้ได้

ที่	การส่งเสริมจริยธรรม ตามแนวพระพุทธศาสนาของบุคลากร องค์กรปกครองส่วนท้องถิ่น ในจังหวัดระยอง	ผู้เชี่ยวชาญคนที่					รวม	ค่า IOC	สรุป ผล
		๑	๒	๓	๔	๕			
	เครื่องคิด								
๖.	ผู้บริหารยื่นหยัดทำในสิ่งที่ถูกต้องเป็น ธรรม และถูกกฎหมาย	+๑	+๑	+๑	+๑	+๑	๕	๑.๐๐	นำไป ใช้ได้
๗.	ผู้บริหารมีเจตคติที่ดีกับพระพุทธศาสนา และศิลปวัฒนธรรมในชุมชน	+๑	+๑	+๑	+๑	+๑	๕	๑.๐๐	นำไป ใช้ได้
๘.	ผู้บริหารมีการปกป้องคุ้มครองและมี เหตุผล เชิงจริยธรรมต่อผู้ได้บังคับบัญชา	+๑	+๑	+๑	+๑	+๑	๕	๑.๐๐	นำไป ใช้ได้
๙.	ผู้บริหารมีนโยบายการจัดกิจกรรมรณรงค์ เพื่อส่งเสริมจริยธรรมให้เป็นที่ประจักษ์	+๑	+๑	+๑	+๑	+๑	๕	๑.๐๐	นำไป ใช้ได้
๑๐.	ผู้บริหารพัฒนาขีดความสามารถของ เจ้าหน้าที่องค์กรปกครองส่วนท้องถิ่นใน การปฏิบัติงานได้อย่างถูกต้องตาม กฎระเบียบมีวินัยและจริยธรรมเพื่อ ป้องกันความเสี่ยงจากการทุจริตและ ประพฤตินิชอบ	+๑	+๑	+๑	+๑	+๑	๕	๑.๐๐	นำไป ใช้ได้
๑๑.	ผู้บริหารมีการนำเอาข้อคิดเห็นข้อ ร้องเรียนที่เกี่ยวข้องกับจริยธรรมมา ปรับปรุงเพื่อพัฒนาให้องค์กรมีภาพลักษณ์ ที่ดีขึ้น	+๑	+๑	+๑	+๑	+๑	๕	๑.๐๐	นำไป ใช้ได้
๑๒.	ผู้บริหารจัดให้มีการส่งเสริมบรรยากาศ การทำงานที่เอื้อต่อการพัฒนาจริยธรรม ทั้งภายในและภายนอกองค์กร	+๑	+๑	+๑	+๑	+๑	๕	๑.๐๐	นำไป ใช้ได้
๑๓.	ผู้บริหารส่งเสริมการพัฒนากลไกในการ สร้างวินัย จริยธรรม และการตรวจสอบ ถ่วงดุลการใช้อำนาจขององค์กร	+๑	+๑	+๑	+๑	+๑	๕	๑.๐๐	นำไป ใช้ได้
๑๔.	ผู้บริหารมีการประพฤติตนเป็นแบบอย่างที่ดี	+๑	+๑	+๑	+๑	+๑	๕	๑.๐๐	นำไป

ที่	การส่งเสริมจริยธรรม ตามแนวพระพุทธศาสนาของบุคลากร องค์กรปกครองส่วนท้องถิ่น ในจังหวัดระยอง	ผู้เชี่ยวชาญคนที่					รวม	ค่า IOC	สรุป ผล
		๑	๒	๓	๔	๕			
	ดีและมีความรับผิดชอบต่อนโยบายที่ ประกาศต่อสาธารณะ								ใช้ได้
๑๕.	ผู้บริหารมีการมีการนำเอาหลักพุทธธรรม มาประยุกต์ใช้ในการบริหารตน บริหารคน และบริหารงาน	+๑	+๑	+๑	+๑	+๑	๕	๑.๐๐	นำไป ใช้ได้

ภาคผนวก ง.

หนังสือขอความอนุเคราะห์เก็บข้อมูล
เพื่อตรวจสอบความเที่ยงของของแบบสอบถาม

ค.ม.

ที่ ศธ ๒๑๐๕.๒/๑๔๔๑



ศูนย์บัณฑิตศึกษา

สาขาวิชาการจัดการเชิงพุทธ และศาสนศึกษา

ภาควิชารัฐศาสตร์ คณะสังคมศาสตร์ มหาวิทยาลัยมหาจุฬาลงกรณราชวิทยาลัย

กรุงเทพมหานคร : อาคารเรียนศูนย์วัดศรีสุธรรม แขวงบางขุนนนท์

เขตบางกอกน้อย กรุงเทพมหานคร ๑๐๗๐๐

อยุธยา : หมู่ ๑ ตำบลลำไทร อำเภอน้อย จังหวัดพระนครศรีอยุธยา ๑๓๑๗๐

โทร. ๐๒-๘๘๒-๓๑๕๔ ต่อ ๒๑๓๐, ๒๑๓๗, ๒๑๓๘

๒๘ ตุลาคม ๒๕๕๙

เรื่อง ขอความอนุเคราะห์เก็บข้อมูลเพื่อตรวจสอบความเที่ยงตรงของแบบสอบถาม
 เจริญพร นายกองค์การบริหารส่วนตำบลพลูดาวหลวง
 สิ่งที่ส่งมาด้วย เครื่องมือที่ใช้ในการเก็บข้อมูล จำนวน ๑ ชุด

เนื่องด้วย พระมหาบุญรอด ฉายา อมรทตโต รหัสประจำตัวนิสิต ๕๗๐๑๕๐๔๐๓๖ นิสิต
 หลักสูตรพุทธศาสตรดุษฎีบัณฑิต สาขาวิชารัฐประศาสนศาสตร์ มหาวิทยาลัยมหาจุฬาลงกรณราชวิทยาลัย
 ได้ทำการศึกษาวิจัยเรื่อง “การส่งเสริมจริยธรรมตามแนวพระพุทธศาสนาของบุคลากรองค์กรปกครอง
 ส่วนท้องถิ่นในจังหวัดระยอง” เพื่อเป็นส่วนหนึ่งของการศึกษาตามหลักสูตรดังกล่าว

ในการศึกษาวิจัยเกี่ยวกับเรื่องนี้จำเป็นต้องเก็บข้อมูลจากบุคลากรภายในหน่วยงานของท่าน
 จึงขอความอนุเคราะห์จากท่านเพื่อโปรดพิจารณาอนุญาตให้นิสิตดำเนินการเก็บรวบรวมข้อมูลเพื่อ
 ตรวจสอบความเที่ยงตรงของแบบสอบถามในการวิจัย ซึ่งจะประโยชน์ทางวิชาการต่อไป หลักสูตร
 พุทธศาสตรดุษฎีบัณฑิต สาขาวิชารัฐประศาสนศาสตร์ มหาวิทยาลัยมหาจุฬาลงกรณราชวิทยาลัย หวังเป็น
 อย่างยิ่งว่าคงจะได้รับความอนุเคราะห์จากท่านด้วยดี และขออโนไมทนาขอบคุณในความเอื้อเฟื้อทาง
 วิชาการมา ณ โอกาสนี้

จึงเจริญพรมฯเพื่อโปรดพิจารณาให้ความอนุเคราะห์

ยกย. อบต.

พระมหาบุญรอด ขอความอนุเคราะห์เก็บข้อมูล

รับความเที่ยงตรงของแบบสอบถามในการวิจัย

ส่งเสริมจริยธรรมตามแนวพระพุทธศาสนา

ร. อบก. ใน จ. ระยอง

เพื่อโปรดพิจารณา

พิพาทคดีแพ่งแพ่งดำเนินคดี

ผู้ประสานงาน: พระมหาบุญรอด อมรทตโต

โทรศัพท์ต่อ. ๐๘๗-๑๐๔-๔๔๑๒

ขอเจริญพร

(พระครูสังฆรักษ์เกียรติศักดิ์ กิตติปัญญา, ดร.)

ผู้อำนวยการหลักสูตรพุทธศาสตรดุษฎีบัณฑิต

สาขาวิชารัฐประศาสนศาสตร์ (วังน้อย)

พันจ่าเอก

(วิชัย ไตสมบัติ)

นายกองค์การบริหารส่วนตำบลพลูดาวหลวง

ภาคผนวก จ.

ตารางแสดงความเชื่อมั่นของแบบสอบถาม

คุณฉันทน์ เรื่อง การส่งเสริมจริยธรรมตามแนวพระพุทธศาสนาของบุคลากร
องค์กรปกครองส่วนท้องถิ่น ในจังหวัดระยอง
ค่าความเที่ยงตรงของแบบสอบถาม Reliability Statistics
Cronbach's Alpha เท่ากับ .๙๕๕ N of Items เท่ากับ ๗๘

Case Processing Summary			
		N	%
Cases	Valid	๓๐	๑๐๐.๐
	Excluded ^a	๐	.๐
	Total	๓๐	๑๐๐.๐
a. Listwise deletion based on all variables in the procedure.			

Reliability Statistics	
Cronbach's Alpha	N of Items
.๙๕๕	๗๘

Item-Total Statistics				
	Scale Mean if Item Deleted	Scale Variance if Item Deleted	Corrected Item-Total Correlation	Cronbach's Alpha if Item Deleted
พัฒนาการทางสติปัญญา ๑	๒๖๗.๙๙	๔๗๒.๗๔๓	.๑๒๗	.๙๕๖
พัฒนาการทางสติปัญญา ๒	๒๖๗.๙๙	๔๗๓.๐๘๔	.๑๑๗	.๙๕๖
พัฒนาการทางสติปัญญา ๓	๒๖๘.๒๕	๔๗๖.๒๘๐	.๐๓๔	.๙๕๖
พัฒนาการทางสติปัญญา ๔	๒๖๘.๔๕	๔๖๘.๔๓๕	.๓๖๒	.๙๕๕
พัฒนาการทางสติปัญญา ๕	๒๖๘.๓๒	๔๖๘.๔๙๑	.๓๐๐	.๙๕๕
พัฒนาการทางสติปัญญา ๖	๒๖๘.๓๒	๔๗๓.๒๔๖	.๑๖๙	.๙๕๕
พัฒนาการทางสติปัญญา ๗	๒๖๘.๓๒	๔๖๖.๗๖๓	.๔๙๗	.๙๕๔
พัฒนาการทางสติปัญญา ๘	๒๖๘.๕๙	๔๖๙.๗๖๘	.๓๗๑	.๙๕๕
พัฒนาการทางสติปัญญา ๙	๒๖๘.๕๒	๔๕๙.๙๔๓	.๕๕๕	.๙๕๔
พัฒนาการทางสติปัญญา ๑๐	๒๖๘.๔๒	๔๖๖.๓๔๓	.๕๐๖	.๙๕๔
พัฒนาการทางสติปัญญา ๑๑	๒๖๘.๔๙	๔๖๘.๙๘๘	.๓๔๑	.๙๕๕
พัฒนาการทางสติปัญญา ๑๒	๒๖๘.๔๙	๔๖๔.๔๐๐	.๖๐๑	.๙๕๔
พัฒนาการทางสติปัญญา ๑๓	๒๖๘.๕๙	๔๖๔.๙๑๕	.๕๓๐	.๙๕๔

Item-Total Statistics				
	Scale Mean if Item Deleted	Scale Variance if Item Deleted	Corrected Item-Total Correlation	Cronbach's Alpha if Item Deleted
พัฒนาการทางสติปัญญา ๑๔	๒๖๘.๓๕	๔๖๙.๙๒๙	.๓๐๓	.๙๕๕
พัฒนาการทางสติปัญญา ๑๕	๒๖๘.๓๒	๔๖๐.๑๘๖	.๕๙๐	.๙๕๔
พัฒนาการทางสติปัญญา ๑๖	๒๖๘.๔๕	๔๖๖.๒๕๗	.๕๑๑	.๙๕๔
พัฒนาการทางสติปัญญา ๑๗	๒๖๘.๕๙	๔๖๖.๖๓๙	.๔๕๖	.๙๕๔
พัฒนาการทางสติปัญญา ๑๘	๒๖๘.๓๕	๔๖๓.๖๘๕	.๕๖๐	.๙๕๔
เวสารัชชกรณธรรม ๑	๒๖๘.๔๙	๔๖๒.๔๕๘	.๖๑๑	.๙๕๔
เวสารัชชกรณธรรม ๒	๒๖๘.๔๒	๔๖๓.๘๓๙	.๔๙๗	.๙๕๔
เวสารัชชกรณธรรม ๓	๒๖๘.๔๕	๔๖๗.๖๒๙	.๔๔๘	.๙๕๔
เวสารัชชกรณธรรม ๔	๒๖๘.๔๕	๔๖๒.๑๒๖	.๖๒๑	.๙๕๔
เวสารัชชกรณธรรม ๕	๒๖๘.๔๒	๔๖๑.๑๐๙	.๖๖๒	.๙๕๔
เวสารัชชกรณธรรม ๖	๒๖๘.๕๕	๔๖๖.๖๔๑	.๔๐๒	.๙๕๕
เวสารัชชกรณธรรม ๗	๒๖๘.๔๙	๔๖๒.๙๓๘	.๕๓๔	.๙๕๔
เวสารัชชกรณธรรม ๘	๒๖๘.๔๕	๔๕๘.๙๑๔	.๗๕๔	.๙๕๓
เวสารัชชกรณธรรม ๙	๒๖๘.๕๒	๔๕๘.๓๗๘	.๖๕๓	.๙๕๔
เวสารัชชกรณธรรม ๑๐	๒๖๘.๔๒	๔๕๘.๔๕๒	.๖๙๙	.๙๕๔
เวสารัชชกรณธรรม ๑๑	๒๖๘.๓๙	๔๖๐.๓๑๕	.๕๗๙	.๙๕๔
เวสารัชชกรณธรรม ๑๒	๒๖๘.๔๙	๔๖๔.๐๒๓	.๔๙๓	.๙๕๔
เวสารัชชกรณธรรม ๑๓	๒๖๘.๔๙	๔๖๘.๒๐๔	.๓๗๓	.๙๕๕
เวสารัชชกรณธรรม ๑๔	๒๖๘.๔๒	๔๖๔.๐๒๘	.๔๙๐	.๙๕๔
เวสารัชชกรณธรรม ๑๕	๒๖๘.๕๒	๔๖๐.๖๙๘	.๖๙๐	.๙๕๔
เวสารัชชกรณธรรม ๑๖	๒๖๘.๓๙	๔๖๘.๕๖๒	.๓๒๑	.๙๕๕
เวสารัชชกรณธรรม ๑๗	๒๖๘.๓๕	๔๖๕.๑๕๙	.๕๖๖	.๙๕๔
เวสารัชชกรณธรรม ๑๘	๒๖๘.๕๒	๔๖๔.๔๕๑	.๕๓๓	.๙๕๔
เวสารัชชกรณธรรม ๑๙	๒๖๘.๔๕	๔๖๓.๓๒๘	.๕๗๑	.๙๕๔
เวสารัชชกรณธรรม ๒๐	๒๖๘.๓๙	๔๖๑.๗๒๗	.๕๗๗	.๙๕๔
เวสารัชชกรณธรรม ๒๑	๒๖๘.๔๙	๔๖๙.๔๑๗	.๓๖๘	.๙๕๕
เวสารัชชกรณธรรม ๒๒	๒๖๘.๓๕	๔๖๕.๙๙๘	.๔๖๔	.๙๕๔
เวสารัชชกรณธรรม ๒๓	๒๖๘.๓๒	๔๖๔.๔๕๘	.๔๘๐	.๙๕๔
เวสารัชชกรณธรรม ๒๔	๒๖๘.๔๙	๔๖๘.๕๗๑	.๓๕๘	.๙๕๕
เวสารัชชกรณธรรม ๒๕	๒๖๘.๔๕	๔๖๙.๖๒๙	.๒๓๘	.๙๕๕
ภาวนา ๑	๒๖๘.๔๕	๔๖๗.๓๘๒	.๔๐๕	.๙๕๕

Item-Total Statistics				
	Scale Mean if Item Deleted	Scale Variance if Item Deleted	Corrected Item-Total Correlation	Cronbach's Alpha if Item Deleted
ภาวนา ๒	๒๖๘.๖๒	๔๖๙.๗๕๔	.๒๖๗	.๙๕๕
ภาวนา ๓	๒๖๘.๒๙	๔๖๒.๖๑๙	.๕๕๖	.๙๕๔
ภาวนา ๔	๒๖๘.๔๓	๔๖๕.๙๗๘	.๙๒๗	.๙๕๔
ภาวนา ๕	๒๖๘.๒๙	๔๖๒.๖๑๕	.๖๑๘	.๙๕๔
ภาวนา ๖	๒๖๘.๓๕	๔๖๗.๗๒๒	.๓๙๓	.๙๕๕
ภาวนา ๗	๒๖๘.๓๙	๔๖๖.๔๔๖	.๔๐๐	.๙๕๕
ภาวนา ๘	๒๖๘.๔๙	๔๗๐.๘๖๑	.๓๐๑	.๙๕๕
ภาวนา ๙	๒๖๘.๒๙	๔๗๐.๙๕๖	.๓๐๖	.๙๕๕
ภาวนา ๑๐	๒๖๘.๔๒	๔๖๐.๓๐๗	.๖๙๕	.๙๕๔
ภาวนา ๑๑	๒๖๘.๒๙	๔๗๑.๕๒๖	.๒๑๗	.๙๕๕
ภาวนา ๑๒	๒๖๘.๔๒	๔๗๐.๖๐๑	.๒๗๓	.๙๕๕
ภาวนา ๑๓	๒๖๘.๔๒	๔๗๒.๖๖๖	.๑๘๙	.๙๕๕
ภาวนา ๑๔	๒๖๘.๔๙	๔๖๓.๔๕๗	.๕๖๙	.๙๕๔
ภาวนา ๑๕	๒๖๘.๕๒	๔๖๓.๒๘๖	.๕๘๒	.๙๕๔
ภาวนา ๑๖	๒๖๘.๔๙	๔๕๘.๕๖๗	.๖๔๒	.๙๕๔
ภาวนา ๑๗	๒๖๘.๕๙	๔๖๒.๕๘๕	.๖๓๐	.๙๕๔
ภาวนา ๑๘	๒๖๘.๔๙	๔๖๗.๘๖๐	.๔๔๐	.๙๕๔
ภาวนา ๑๙	๒๖๘.๔๙	๔๖๔.๓๖๐	.๔๘๐	.๙๕๔
ภาวนา ๒๐	๒๖๘.๔๕	๔๖๔.๗๙๐	.๕๑๑	.๙๕๔
จริยธรรมตามแนวพุทธ ๑	๒๖๘.๕๒	๔๗๐.๖๕๘	.๒๗๖	.๙๕๕
จริยธรรมตามแนวพุทธ ๒	๒๖๘.๕๙	๔๖๑.๖๕๖	.๕๕๐	.๙๕๔
จริยธรรมตามแนวพุทธ ๓	๒๖๘.๔๙	๔๖๑.๖๘๙	.๔๙๕	.๙๕๔
จริยธรรมตามแนวพุทธ ๔	๒๖๘.๕๙	๔๗๐.๖๕๐	.๒๕๔	.๙๕๕
จริยธรรมตามแนวพุทธ ๕	๒๖๘.๕๙	๔๖๓.๑๘๔	.๕๔๒	.๙๕๔
จริยธรรมตามแนวพุทธ ๖	๒๖๘.๓๙	๔๕๔.๕๑๘	.๗๘๒	.๙๕๓
จริยธรรมตามแนวพุทธ ๗	๒๖๘.๔๒	๔๕๗.๕๗๔	.๗๓๓	.๙๕๓
จริยธรรมตามแนวพุทธ ๘	๒๖๘.๕๒	๔๖๔.๕๘๕	.๕๒๗	.๙๕๔
จริยธรรมตามแนวพุทธ ๙	๒๖๘.๕๕	๔๗๑.๒๓๖	.๒๕๕	.๙๕๕
จริยธรรมตามแนวพุทธ ๑๐	๒๖๘.๔๕	๔๖๗.๐๔๕	.๔๗๕	.๙๕๔
จริยธรรมตามแนวพุทธ ๑๑	๒๖๘.๔๕	๔๗๕.๑๑๓	.๑๐๖	.๙๕๕
จริยธรรมตามแนวพุทธ ๑๒	๒๖๘.๔๕	๔๗๒.๘๗๘	.๑๘๑	.๙๕๕

Item-Total Statistics				
	Scale Mean if Item Deleted	Scale Variance if Item Deleted	Corrected Item-Total Correlation	Cronbach's Alpha if Item Deleted
จริยธรรมตามแนวพุทธ ๑๓	๒๖๘.๔๒	๔๖๗.๐๙๑	.๔๑๖	.๘๕๕
จริยธรรมตามแนวพุทธ ๑๔	๒๖๘.๕๒	๔๖๔.๑๘๒	.๕๕๔	.๘๕๕
จริยธรรมตามแนวพุทธ ๑๕	๒๖๘.๒๙	๔๖๕.๗๒๒	.๔๓๗	.๘๕๕

Scale Statistics			
Mean	Variance	Std. Deviation	N of Items
๒๗๑.๐๙	๔๖๗.๖๘๘	๒๑.๖๒๖	๓๘

ภาคผนวก ฉ.

หนังสือขอความอนุเคราะห์เก็บข้อมูลเพื่อการวิจัย

ฝ่ายบริหารงานทั่วไป ศูนย์บัณฑิตศึกษา		องค์การมหาชน คณาจารย์	
รับที่ สาขาวิชาการศึกษาบัณฑิตศึกษาระดับปริญญาโท และสาขาวิชาศึกษาศาสตร์ คณบดีคณะครุศาสตร์ มหาวิทยาลัยมหาจุฬาลงกรณราชวิทยาลัย วิทยาเขตกรุงเทพมหานคร อาคารเรียนบูรณานันตวิจิตรธรรม มหาวชิราลงกรณ กรุงเทพมหานคร ๑๐๗๐๐		วันที่ ๒๓ มี.ค. ๒๕๖๐	
เลขที่ ๘๙ หมู่ ๑ ตำบลลำไทร อำเภอรังน้อย จังหวัดพระนครศรีอยุธยา ๑๓๑๗๐		เวลา ๙.๕๘ น.	
โทร. ๐๒-๘๘๒-๓๓๕๔ ต่อ ๒๑๓๐, ๒๑๓๑, ๒๑๓๘			

๒ พฤศจิกายน ๒๕๕๙

เรื่อง ขอบความอนุเคราะห์ให้นิสิตเก็บข้อมูลเพื่อการวิจัย

เจริญพร นายกองการบริหารส่วนจังหวัดระยอง

สิ่งที่ส่งมาด้วย แบบสอบถามที่ใช้ในการเก็บข้อมูล จำนวน ๑ ชุด

เนื่องด้วย พระมหาบุญรอด ฉายา อมรทตโต รัชสประจำตวันนิสิต ๕๗๐๑๕๐๔๐๓๖ นิสิตหลักสูตรพุทธศาสตรดุษฎีบัณฑิต สาขาวิชารัฐประศาสนศาตร์ มหาวิทยาลัยมหาจุฬาลงกรณราชวิทยาลัย ได้ทำการศึกษาวิจัยเรื่อง “การส่งเสริมจริยธรรมตามแนวพระพุทธศาสนาของบุคลากรองค์กรปกครองส่วนท้องถิ่นในจังหวัดระยอง” เพื่อเป็นส่วนหนึ่งของการศึกษาตามหลักสูตรดังกล่าว

การศึกษาวิจัยเกี่ยวกับเรื่องนี้มีความจำเป็นต้องเก็บข้อมูลจากบุคคลากรในหน่วยงานของท่าน เพื่อให้การนี้จึงขอความอนุเคราะห์ได้โปรดพิจารณาอนุญาตให้นิสิตดำเนินการเก็บรวบรวมข้อมูลในการวิจัย ซึ่งจะเป็นประโยชน์ทางวิชาการต่อไป หลักสูตรพุทธศาสตรดุษฎีบัณฑิต สาขาวิชารัฐประศาสนศาตร์ มหาวิทยาลัยมหาจุฬาลงกรณราชวิทยาลัย หวังเป็นอย่างยิ่งว่าจักได้รับความอนุเคราะห์จากท่านด้วยดี และขอขอบคุณในความเอื้อเฟื้อทางวิชาการมา ณ โอกาสนี้

จึงเจริญพรมหาเพื่อโปรดพิจารณาให้ความอนุเคราะห์

ขอเจริญพร

(พระครูสังฆรักษ์เกียรติศักดิ์ กิตติปิณโธ, ดร.)
ผู้อำนวยการหลักสูตรพุทธศาสตรดุษฎีบัณฑิต
สาขาวิชารัฐประศาสนศาตร์ (นัฏญ)

ผู้ประสานงาน: พระมหาบุญรอด อมรทตโต
โทรศัพท์: ๐๘๗-๑๐๔-๔๔๑๐

๒๖

ที่ ศธ ๖๑๐๕.๒/๑๔๔๖



ศูนย์บัณฑิตศึกษา

สาขาวิชาการจัดการเชิงพุทธ และสาขาวิชาปรัชญาประวัติศาสตร์
ภาควิชาปรัชญา ศณะสังคมศาสตร์ มหาวิทยาลัยมหาจุฬาลงกรณราชวิทยาลัย
กรุงเทพมหานคร : อาคารเรียนศูนย์วัดศรีสุธรรม แขวงบางขุนนนท์
เขตบางกอกน้อย กรุงเทพมหานคร ๑๐๗๐๐
อยุธยา : หมู่ ๑ ตำบลลำไทร อำเภอรังน้อย จังหวัดพระนครศรีอยุธยา ๑๓๑๗๐
โทร. ๐๒-๘๘๒-๓๑๕๔ ต่อ ๒๑๓๐, ๒๑๓๗, ๒๑๓๘

๒ พฤศจิกายน ๒๕๕๙

6790

เรื่อง ขอบความอนุเคราะห์ให้ผลิตเก็บข้อมูลเพื่อการวิจัย
เจริญพร นายกเทศมนตรีนครระยอง
สิ่งที่ส่งมาด้วย แบบสอบถามที่ใช้ในการเก็บข้อมูล จำนวน ๑ ชุด

เนื่องด้วย พระมหาบุญรอด ฉายา อมรทตฺโต รหัสประจำตัวนิสิต ๕๗๐๑๕๐๔๐๓๖ นิสิตหลักสูตร
พุทธศาสตรดุษฎีบัณฑิต สาขาวิชาปรัชญาประวัติศาสตร์ มหาวิทยาลัยมหาจุฬาลงกรณราชวิทยาลัย
ได้ทำการศึกษาวิจัยเรื่อง “การส่งเสริมจริยธรรมตามแนวพระพุทธศาสนาของบุคลากรองค์กรปกครอง
ส่วนท้องถิ่นในจังหวัดระยอง” เพื่อเป็นส่วนหนึ่งของการศึกษาตามหลักสูตรดังกล่าว

การศึกษานี้เกี่ยวข้องกับเรื่องที่มีความจำเป็นต้องเก็บข้อมูลจากบุคคลากรในหน่วยงานของท่าน
เพื่อการนี้จึงขอความอนุเคราะห์ได้โปรดพิจารณาอนุญาตให้ผลิตดำเนินการเก็บรวบรวมข้อมูลในการวิจัย
ซึ่งจะเป็นประโยชน์ทางวิชาการต่อไป หลักสูตรพุทธศาสตรดุษฎีบัณฑิต สาขาวิชาปรัชญาประวัติศาสตร์
มหาวิทยาลัยมหาจุฬาลงกรณราชวิทยาลัย หวังเป็นอย่างยิ่งว่าจักได้รับความอนุเคราะห์จากท่านด้วยดี และ
ขอขอบคุณในความเอื้อเฟื้อทางวิชาการมา ณ โอกาสนี้

จึงเจริญพรมหาเพื่อโปรดพิจารณาให้ความอนุเคราะห์
เรียน นายเทศมนตรีนครระยอง

เพื่อ นำข้อมูลไปใช้ในงานวิจัย/พัฒนาสินค้าบริการ
- แต่งตั้งเจ้าหน้าที่ออกเก็บข้อมูล
พิจารณาตามแบบสอบถามเบื้องต้น
แนบจดหมายเวียนลงหน่วยงานที่เกี่ยวข้อง
ขอตาม จำนวน ๒ ชุด เพื่อเก็บข้อมูล
ส่งมาในทางนี้ให้เป็นที่เรียบร้อย
(นางสาวเสาวนีย์ เจริญสุข)
เจ้าพนักงานธุรการ

ขอเจริญพร

๒๑ พ.ย. ๒๕๕๙

(พระครูสังฆรักษ์เกียรติศักดิ์ กิตติปัญญา, ดร.)
ผู้อำนวยการหลักสูตรพุทธศาสตรดุษฎีบัณฑิต
สาขาวิชาปรัชญาประวัติศาสตร์ (วังน้อย)

เรียน นายเทศมนตรีนครระยอง

- เพื่อโปรดทราบ

๒๑ พ.ย. ๒๕๕๙

(นายสุเมธ ชื่นชื่นใจ)

ปลัดเทศบาล

๒๒ พ.ย. ๒๕๕๙

ผู้ประสานงาน: พระมหาบุญรอด อมรทตฺโต
โทรศัพท์: ๐๘๗-๓๐๔-๔๕๑๒

04/๒๕๕๙

เรียน ปลัดเทศบาล

๒๑ พ.ย. ๒๕๕๙

(นายอเนกวัฒน์ พันธุ์)

10
 22 พ.ค. ๖๕

ที่ ศธ ๖๑๐๕.๒/๑๔๔๖

ศูนย์บัณฑิตศึกษา
 สาขาวิชาการจัดการเชิงพุทธ และสาขาวิชาปรัชญา
 ภาควิชาปรัชญา ศณะสังคมศาสตร์ มหาวิทยาลัยมหาจุฬาลงกรณราชวิทยาลัย
 กรุงเทพมหานคร : อาคารเรียนศูนย์วัดศรีสุธรรมาราม แขวงปทุมวัน
 เขตบางกอกน้อย กรุงเทพมหานคร ๑๐๗๐๐
 อยุธยา : ๗๙ หมู่ ๑ ตำบลลำไทร อำเภอรังน้อย จังหวัดพระนครศรีอยุธยา ๑๓๑๗๐
 โทร. ๐๒-๘๘๖-๓๐๕๕ ต่อ ๒๑๓๐, ๒๑๓๗, ๒๑๓๘

๒ พฤศจิกายน ๒๕๕๙

เรื่อง ขออนุญาตให้บัณฑิตเก็บข้อมูลเพื่อการวิจัย
 เจริญพร นายเทศมนตรีตำบลเมืองแกลง
 สิ่งที่มาด้วย แบบสอบถามที่ใช้ในการเก็บข้อมูล จำนวน ๑ ชุด

เนื่องด้วย พระมหาบุญรอด ฉายา อมรทตโต รหัสประจำตัวนิสิต ๕๗๐๑๕๐๔๐๓๖ นิสิตหลักสูตร
 พุทธศาสตรดุษฎีบัณฑิต สาขาวิชารัฐประศาสนศาสตร์ มหาวิทยาลัยมหาจุฬาลงกรณราชวิทยาลัย
 ได้ทำการศึกษาวิจัยเรื่อง “การส่งเสริมจริยธรรมตามแนวพระพุทธศาสนาของบุคลากรองค์กรปกครอง
 ส่วนท้องถิ่นในจังหวัดระยอง” เพื่อเป็นส่วนหนึ่งของการศึกษาตามหลักสูตรดังกล่าว

การศึกษาวิจัยเกี่ยวกับเรื่องนี้มีความจำเป็นต้องเก็บข้อมูลจากบุคลากรในหน่วยงานของท่าน
 เพื่อการนี้จึงขอความอนุเคราะห์ได้โปรดพิจารณาอนุญาตให้นิสิตดำเนินการเก็บรวบรวมข้อมูลในการวิจัย
 ซึ่งจะเป็นประโยชน์ทางวิชาการต่อไป หลักสูตรพุทธศาสตรดุษฎีบัณฑิต สาขาวิชารัฐประศาสนศาสตร์
 มหาวิทยาลัยมหาจุฬาลงกรณราชวิทยาลัย หวังเป็นอย่างยิ่งว่าจักได้รับความอนุเคราะห์จากท่านด้วยดี และ
 ขอขอบคุณในความเอื้อเฟื้อทางวิชาการมา ณ โอกาสนี้

จึงเจริญพรามาเพื่อโปรดพิจารณาให้ความอนุเคราะห์

ขอเจริญพร
 (พระครูสังฆรักษ์เกียรติศักดิ์ กิตติปัญโญ, ดร.)
 ผู้อำนวยการหลักสูตรพุทธศาสตรดุษฎีบัณฑิต
 สาขาวิชารัฐประศาสนศาสตร์ (วังน้อย)

ขอความอนุเคราะห์
 วันที่ 139
 12 มี.ค. 60
 ที่ ศธ ๒๑๐๕.๒/๑๔๔๖ 13.00 น.



ศูนย์บัณฑิตศึกษา
 สาขาวิชาการจัดการเชิงพุทธ และสาขาวิชารัฐประศาสนศาสตร์
 ภาควิชารัฐศาสตร์ คณะสังคมศาสตร์ มหาวิทยาลัยมหาจุฬาลงกรณราชวิทยาลัย
 กรุงเทพมหานคร : อาคารเรียนศูนย์วัดศรีสุธาราม แขวงบางขุนนนท์
 เขตบางกอกน้อย กรุงเทพมหานคร ๑๐๗๐๐
 อพฐยา : ๗๙ หมู่ ๑ ตำบลลำไทร อำเภอรังน้อย จังหวัดพระนครศรีอยุธยา ๑๓๑๗๐
 โทร. ๐๒-๘๘๒-๓๑๕๕ ต่อ ๒๑๓๐, ๒๑๓๗, ๒๑๓๘

๒ พฤศจิกายน ๒๕๕๙

เรื่อง ขอความอนุเคราะห์ให้บันทึกเก็บข้อมูลเพื่อการวิจัย
 เจริญพร นายกเทศมนตรีตำบลสุนทรภู์
 สิ่งที่ส่งมาด้วย แบบสอบถามที่ใช้ในการเก็บข้อมูล จำนวน ๑ ชุด

กองการศึกษา
 รับเลขที่ 14
 วันที่ 12 พ.ค. ๖๐
 เวลา 11.30 น.

เนื่องด้วย พระมหาบุญรอด ฉายา อมรตตโต รหัสประจำตัวนิสิต ๕๗๐๑๕๐๔๐๓๖ นิสิตหลักสูตร
 พุทธศาสตรดุษฎีบัณฑิต สาขาวิชารัฐประศาสนศาสตร์ มหาวิทยาลัยมหาจุฬาลงกรณราชวิทยาลัย
 ได้ทำการศึกษาวิจัยเรื่อง “การส่งเสริมจริยธรรมตามแนวพระพุทธศาสนาของบุคลากรองค์กรปกครอง
 ส่วนท้องถิ่นในจังหวัดระยอง” เพื่อเป็นส่วนหนึ่งของการศึกษาตามหลักสูตรดังกล่าว

การศึกษานี้เกี่ยวข้องกับเรื่องนี้มีความจำเป็นต้องเก็บข้อมูลจากบุคลากรในหน่วยงานของท่าน
 เพื่อการนี้จึงขอความอนุเคราะห์ที่ได้โปรดพิจารณาอนุญาตให้นิสิตดำเนินการเก็บรวบรวมข้อมูลในการวิจัย
 ซึ่งจะเป็นประโยชน์ทางวิชาการต่อไป หลักสูตรพุทธศาสตรดุษฎีบัณฑิต สาขาวิชารัฐประศาสนศาสตร์
 มหาวิทยาลัยมหาจุฬาลงกรณราชวิทยาลัย หวังเป็นอย่างยิ่งว่าจักได้รับความอนุเคราะห์จากท่านด้วยดี และ
 ขอขอบคุณในความเอื้อเฟื้อทางวิชาการมา ณ โอกาสนี้

จึงเจริญพามาเพื่อโปรดพิจารณาให้ความอนุเคราะห์

๘.

☒ สำนักปลัด	☐ กองช่าง
☐ กองคลัง	☐ กองการศึกษา
☐ กองสาธารณสุข	☐ กองการประปา
☐ สำนักทะเบียน	

ที่ พธ ๖๑๐๕.๒/๑๔๔๖



ศูนย์บัณฑิตศึกษา
สาขาวิชาการจัดการเชิงพุทธ และสาขาวิชาการบูรณาการศาสตร์
ภาควิชารัฐศาสตร์ คณะสังคมศาสตร์
กรุงเทพมหานคร : อาคารเรียนศูนย์วัฒนธรรม แขวงบางมด เขตบางกอกน้อย กรุงเทพมหานคร ๑๐๗๐๐
อยุธยา : หมู่ ๑ ตำบลลำไทร อำเภอรังนก จังหวัดพระนครศรีอยุธยา ๑๓๑๗๐
โทร. ๐๒-๘๘๒-๓๑๕๕ ต่อ ๒๑๓๐, ๒๑๓๗, ๒๑๓๘

๒ พฤศจิกายน ๒๕๕๙

เรื่อง ขออนุญาตให้บันทึกเก็บข้อมูลเพื่อการวิจัย
เจริญพร นายกเทศมนตรีตำบลชุมแสง
สิ่งที่ส่งมาด้วย แบบสอบถามที่ใช้ในการเก็บข้อมูล จำนวน ๑ ชุด

เนื่องด้วย พระมหาบุญรอด ฉายา อมรทตฺโต รหัสประจำตัวนิสิต ๕๗๐๑๕๐๔๐๓๖ นิสิตหลักสูตร

ที่ ศธ ๖๑๐๕.๒/๑๙๕๕

๒๒ พ.ย. ๒๕๕๕

☒ สำนักปลัดเทศบาล
☐ กองคลัง
☐ กองช่าง
☐ กองสาธารณสุข
☐ กองการศึกษาศึกษา

๒ พฤศจิกายน ๒๕๕๕

เรื่อง ขออนุญาตครุฑให้ผลิตเก็บข้อมูลเพื่อการวิจัย

เจริญพร นายกเทศมนตรีตำบลทุ่งควายกิน

สิ่งที่ส่งมาด้วย แบบสอบถามที่ใช้ในการเก็บข้อมูล จำนวน ๑ ชุด

ศูนย์บัณฑิตศึกษา
สาขาวิชาการจัดการเชิงพุทธ และศาสนศึกษา
ภาควิชาศาสนาและศาสนศาสตร์ มหาวิทยาลัยมหาจุฬาลงกรณราชวิทยาลัย
กรุงเทพมหานคร : อาคารเรียนศูนย์วัดศรีสุทธาราม แขวงบางขุนนนท์
เขตบางกอกน้อย กรุงเทพมหานคร ๑๐๗๐๐
อยุธยา : ๗๙ หมู่ ๑ ตำบลลำไทร อำเภอบางน้อย จังหวัดพระนครศรีอยุธยา ๑๓๑๗๐
โทร. ๐๒-๘๘๒-๓๑๕๕ ต่อ ๒๑๓๐, ๒๑๓๑, ๒๑๓๒

เทศบาลตำบลทุ่งควายกิน
รับเลขที่ ๓๖๐๔

สำนักปลัดเทศบาล
รับเลขที่ ๓๖๐๔

วันที่ ๒๒ พ.ย. ๒๕๕๕

เวลา.....น.

เนื่องด้วย พระมหาบุญรอด ฉายา อมรทตฺโต รหัสประจำตัวนิสิต ๕๗๐๕๕๐๔๐๓๖ นิสิตหลักสูตร
พุทธศาสตรดุษฎีบัณฑิต สาขาวิชารัฐประศาสนศาสตร์ มหาวิทยาลัยมหาจุฬาลงกรณราชวิทยาลัย
ได้ทำการศึกษาวิจัยเรื่อง “การส่งเสริมจริยธรรมตามแนวพระพุทธศาสนาของบุคลากรองค์กรปกครอง
ส่วนท้องถิ่นในจังหวัดระยอง” เพื่อเป็นส่วนหนึ่งของการศึกษาตามหลักสูตรดังกล่าว

การศึกษานี้เกี่ยวข้องกับเรื่องที่มีความจำเป็นต้องเก็บข้อมูลจากบุคลากรในหน่วยงานของท่าน
เพื่อการนี้จึงขอความอนุเคราะห์ได้โปรดพิจารณาอนุญาตให้นิสิตดำเนินการเก็บรวบรวมข้อมูลในการวิจัย
ซึ่งจะเป็นประโยชน์ทางวิชาการต่อไป หลักสูตรพุทธศาสตรดุษฎีบัณฑิต สาขาวิชารัฐประศาสนศาสตร์
มหาวิทยาลัยมหาจุฬาลงกรณราชวิทยาลัย หวังเป็นอย่างยิ่งว่าจักได้รับความอนุเคราะห์จากท่านด้วยดี และ
ขอขอบคุณในความเอื้อเฟื้อทางวิชาการมา ณ โอกาสนี้

จึงเจริญพรมาเพื่อโปรดพิจารณาให้ความอนุเคราะห์

เรียน หัวหน้าสำนักปลัดเทศบาล

- เพื่อโปรดทราบ

- ด้วย มหาวิทยาลัยมหาจุฬาลงกรณ
ราชวิทยาลัย แจ้งขอข้อมูลเพื่อการวิจัย

เก็บข้อมูลเพื่อการวิจัย

- เห็นควรให้ความอนุเคราะห์
ต่อไป

(พระครูสังฆรักษ์เกียรติศักดิ์ กิตติปัญญา, ดร.)

ผู้อำนวยการหลักสูตรพุทธศาสตรดุษฎีบัณฑิต

สาขาวิชารัฐประศาสนศาสตร์ (วังน้อย)

(นายธนากร วัฒนวิเศษ)

เรียน นายกเทศมนตรี

ผู้ช่วยเจ้าหน้าที่ธุรการ

- เพื่อโปรดทราบ

ผู้ประสานงาน: พระมหาบุญรอด อมรทตฺโต
โทรติดต่. ๐๘๙-๑๐๔-๔๙๑๒

นางสาวพิพาพรรณ เปล่งปลั่ง)

นักทรัพยากรบุคคลปฏิบัติการ

(นายจุฬินพงษ์ กิจธนากร)

หัวหน้าฝ่ายงานการ

(นายชาติรี ชื่นชนะ)

ปลัดเทศบาลตำบลทุ่งควายกิน

(น.ส.พรพรรณ เต็งพานิช)

หัวหน้าสำนักปลัดเทศบาล

ขอป ดำเนินการตามเสนอ

(นายสมพงษ์ โสมศิริรักษ์)

นายกเทศมนตรีตำบลทุ่งควายกิน

ที่ ศธ ๖๑๐๕.๒/๑๔๔๖



ศูนย์บัณฑิตศึกษา

สาขาวิชาการจัดการเชิงพุทธ และสาขาวิชารัฐประศาสนศาสตร์

ภาควิชารัฐศาสตร์ คณะสังคมศาสตร์ มหาวิทยาลัยมหาจุฬาลงกรณราชวิทยาลัย

กรุงเทพมหานคร : อาคารเรียนศูนย์วัดศรีสุธรรม แขวงบางขุนนนท์

เขตบางกอกน้อย กรุงเทพมหานคร ๑๐๗๐๐

อยุธยา : ๗๙ หมู่ ๑ ตำบลลำไทร อำเภอรันน้อย จังหวัดพระนครศรีอยุธยา ๑๓๑๗๐

โทร. ๐๒-๘๘๐-๓๑๕๔ ต่อ ๒๑๓๐, ๒๑๓๗, ๒๑๓๘

๒ พฤศจิกายน ๒๕๕๙

องค์การบริหารส่วนตำบล...

เลขที่ ๕๕๖

วันที่ ๕/๑๑/๕๙

๗.๐๐๒๕

เรื่อง ขอบความอนุเคราะห์ให้หนังสือเก็บข้อมูลเพื่อการวิจัย
 เจริญพร นายกองค์การบริหารส่วนตำบลกะเจ็ด
 สิ่งที่มาด้วย แบบสอบถามที่ใช้ในการเก็บข้อมูล จำนวน ๑ ชุด

เนื่องด้วย พระมหาบุญรอด ฉายา อมรทตฺโต รหัสประจำตัวนิสิต ๕๗๐๑๕๐๔๐๓๖ นิสิตหลักสูตร
 พุทธศาสตรดุษฎีบัณฑิต สาขาวิชารัฐประศาสนศาสตร์ มหาวิทยาลัยมหาจุฬาลงกรณราชวิทยาลัย
 ได้ทำการศึกษาวิจัยเรื่อง “การส่งเสริมจริยธรรมตามแนวพระพุทธศาสนาของบุคลากรองค์กรปกครอง
 ส่วนท้องถิ่นในจังหวัดระยอง” เพื่อเป็นส่วนหนึ่งของการศึกษาตามหลักสูตรดังกล่าว

การศึกษานี้เกี่ยวข้องกับเรื่องที่มีความจำเป็นต้องเก็บข้อมูลจากบุคคลากรในหน่วยงานของท่าน
 เพื่อการนี้จึงขอความอนุเคราะห์ได้โปรดพิจารณาอนุญาตให้นิสิตดำเนินการเก็บรวบรวมข้อมูลในการวิจัย
 ซึ่งจะเป็นประโยชน์ทางวิชาการต่อไป หลักสูตรพุทธศาสตรดุษฎีบัณฑิต สาขาวิชารัฐประศาสนศาสตร์
 มหาวิทยาลัยมหาจุฬาลงกรณราชวิทยาลัย หวังเป็นอย่างยิ่งว่าจักได้รับความอนุเคราะห์จากท่านด้วยดี และ
 ขอขอบคุณในความเอื้อเฟื้อทางวิชาการมา ณ โอกาสนี้

ที่ ศธ ๖๑๐๕.๒/๑๔๔๖



ศูนย์บัณฑิตศึกษา

สาขาวิชาการจัดการเชิงพุทธ และศึกษาวชิรวิธี

ภาควิชารัฐศาสตร์ คณะสังคมศาสตร์ มหาวิทยาลัยมหาจุฬาลงกรณราชวิทยาลัย

กรุงเทพมหานคร : อาคารเรียนศูนย์วัดศรีสุดาราม แขวงบางขุนนนท์

เขตบางกอกน้อย กรุงเทพมหานคร ๑๐๗๐๐

อยุธยา : ๗๙ หมู่ ๑ ตำบลลำไทร อำเภอมโนรมย์ จังหวัดพระนครศรีอยุธยา ๑๓๑๗๐

โทร. ๐๒-๘๘๒-๓๑๕๔ ต่อ ๒๑๓๐, ๒๑๓๗, ๒๑๓๘

ที่ทำการองค์การบริหารส่วนตำบลบึงแกลง
เลขรับที่ ๘๙๖

วันที่ ๑๘ พฤษภาคม ๒๕๖๔

๒ พฤศจิกายน ๒๕๕๙

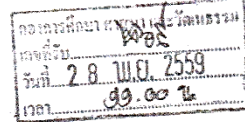
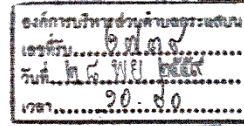
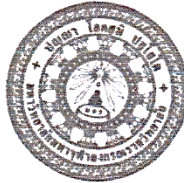
เรื่อง ขอความอนุเคราะห์ให้นิสิตเก็บข้อมูลเพื่อการวิจัย

เจริญพร นายกองค้การบริหารส่วนตำบลบึงแกลง

สิ่งที่ส่งมาด้วย แบบสอบถามที่ใช้ในการเก็บข้อมูล จำนวน ๑ ชุด

เนื่องด้วย พระมหาบุญรอด ฉายา อมรทตฺโต รหัสประจำตัวนิสิต ๕๗๐๑๕๐๔๐๓๖ นิสิตหลักสูตร

ที่ ศธ ๖๑๐๕.๒/๑๔๔๖



๒ พฤศจิกายน ๒๕๕๙

เรื่อง ขอความอนุเคราะห์ให้ผลิตเก็บข้อมูลเพื่อการวิจัย
 เจริญพร นายกองค้การบริหารส่วนตำบลกระแสน
 สิ่งที่มาด้วย แบบสอบถามที่ใช้ในการเก็บข้อมูล จำนวน ๑ ชุด

เนื่องด้วย พระมหาบุญรอด ฉายา อมรทตฺโต รหัสประจำตัวนิสิต ๕๗๐๑๕๐๔๐๓๖ นิสิตหลักสูตร
 พุทธศาสตรดุษฎีบัณฑิต สาขาวิชารัฐประศาสนศาสตร์ มหาวิทยาลัยมหาจุฬาลงกรณราชวิทยาลัย
 ได้ทำการศึกษาวิจัยเรื่อง “การส่งเสริมจริยธรรมตามแนวพระพุทธศาสนาของบุคลากรองค์กรปกครอง
 ส่วนท้องถิ่นในจังหวัดระยอง” เพื่อเป็นส่วนหนึ่งของการศึกษาค้นคว้าตามหลักสูตรดังกล่าว

การศึกษานี้เกี่ยวข้องกับเรื่องที่มีความจำเป็นต้องเก็บข้อมูลจากบุคลากรในหน่วยงานของท่าน
 เพื่อการนี้จึงขอความอนุเคราะห์ได้โปรดพิจารณาอนุญาตให้ผลิตดำเนินการเก็บรวบรวมข้อมูลในการวิจัย
 ซึ่งจะเป็นประโยชน์ทางวิชาการต่อไป หลักสูตรพุทธศาสตรดุษฎีบัณฑิต สาขาวิชารัฐประศาสนศาสตร์
 มหาวิทยาลัยมหาจุฬาลงกรณราชวิทยาลัย หวังเป็นอย่างยิ่งว่าจักได้รับความอนุเคราะห์จากท่านด้วยดี และ
 ขอขอบคุณในความเอื้อเฟื้อทางวิชาการมา ณ โอกาสนี้

จึงเจริญพามาเพื่อโปรดพิจารณาให้ความอนุเคราะห์

☒ พระราช
☐ อธิการ

พระมหาบุญรอด ฉายา อมรทตฺโต
 นิสิตหลักสูตรพุทธศาสตรดุษฎีบัณฑิต

ธวัช.ศก

ขอเจริญพร

Chai S. Jit.

(พระครูสังฆรักษ์เกียรติศักดิ์ กิตติปัญโญ, คร.)

ผู้อำนวยการหลักสูตรพุทธศาสตรดุษฎีบัณฑิต
 สาขาวิชารัฐประศาสนศาสตร์ (วังน้อย)

ผู้ประสานงาน: พระมหาบุญรอด อมรทตฺโต
 โทรศัพท์: ๐๘๗-๑๐๔-๔๔๑๖

[Signature]

(นายฤกษ์ วงศ์เกิด)
 ปลัดองค์การบริหารส่วนตำบลกระแสน

(นายอนุช บุญเหลือ)
 นายกองค์การบริหารส่วนตำบลกระแสน

(นายสุกฤษฎา นิล)

หัวหน้าฝ่ายบริหารงาน
 ผู้อำนวยการกองการศึกษา ศาสนาและวัฒนธรรม

ที่ ศร ๖๑๐๕.๒/๑๔๔๖



ศูนย์บัณฑิตศึกษา

สาขาวิชาการจัดการเชิงพุทธ และสาขาวิชารัฐประศาสนศาสตร์

ภาควิชารัฐศาสตร์ คณะสังคมศาสตร์ มหาวิทยาลัยมหาจุฬาลงกรณราชวิทยาลัย

กรุงเทพมหานคร : อาคารเรียนศูนย์วัดศรีสุตาราม แขวงบางขุนนนท์

เขตบางกอกน้อย กรุงเทพมหานคร ๑๐๗๐๐

อยุธยา : ๗๙ หมู่ ๑ ตำบลลำไทร อำเภอบางน้อย จังหวัดพระนครศรีอยุธยา ๑๓๑๗๐

โทร. ๐๒-๘๘๒-๓๑๕๕ ต่อ ๒๑๓๐, ๒๑๓๗, ๒๑๓๘

๒ พฤศจิกายน ๒๕๕๙

เรื่อง ขอความอนุเคราะห์ให้จัดส่งเก็บข้อมูลเพื่อการวิจัย

เจริญพร นายกองค์การบริหารส่วนตำบลป่ายุบใน

สิ่งที่ส่งมาด้วย แบบสอบถามที่ใช้ในการเก็บข้อมูล จำนวน ๑ ชุด

เนื่องด้วย พระมหาบุญอวด ฉายา อมรทตฺโต รัชสประจำวันนิสิต ๕๓๐๕๐๔๐๓๖ นิสิตหลักสูตร
 พุทธศาสตรดุษฎีบัณฑิต สาขาวิชารัฐประศาสนศาสตร์ มหาวิทยาลัยมหาจุฬาลงกรณราชวิทยาลัย
 ได้ทำการศึกษาวจัยเรื่อง “การส่งเสริมจริยธรรมตามแนวพระพุทธศาสนาของบุคลากรองค์กรปกครอง
 ส่วนท้องถิ่นในจังหวัดระยอง” เพื่อเป็นส่วนหนึ่งของการศึกษาตามหลักสูตรดังกล่าว

การศึกษาวิจัยเกี่ยวกับเครื่องนี้มีความจำเป็นต้องเก็บข้อมูลจากบุคลากรในหน่วยงานของท่าน เพื่อการนี้จึงใคร่ขอความอนุเคราะห์ได้โปรดพิจารณาอนุญาตให้ติดต่อในการเก็บรวบรวมข้อมูลในการวิจัย ซึ่งจะเป็นประโยชน์ทางวิชาการต่อไป หลักสูตรพุทธศาสตรดุษฎีบัณฑิต สาขาวิชารัฐประศาสนศาสตรมหาวิทยาลัฒนมหาจุฬาลงกรณราชวิทยาลัย หวังเป็นอย่างยิ่งว่าจักได้รับความอนุเคราะห์จากท่านด้วยดี และขอขอบคุณในความเอื้อเฟื้อทางวิชาการมา ณ โอกาสนี้

จึงเจริญพามาเพื่อโปรดพิจารณาให้ความอนุเคราะห์

ឆ្នាំទី ១២៩៣ ចតុរ. ព្រះបាទ

- biofaktoren

วันที่ ๑๙ มิ.ย. ๒๕๖๓

[illegible]

(นางสาววรรณวิภา ทาทอง)

เจ้าพนักงานธรรมาภิบาล

๗๓ พ.ย. ๒๕๕๙

ผู้ประสานงาน: พระมหาบุญรอด อมรทตฺโต

โทรติดต่อกับ ๐๘๗-๑๐๔-๕๕๑๒

(นางสาวรวีสร่า ป้องกัน)

นักจัดการงานทั่วไปชำนาญการ 2559

หน้า 3 พ.ย. 2559

นายสมการ น้อยเจริญ

จำนวนผู้ทำบัญชี 2559

ขอเจริญพร

Nov 8. 72.

(พระครูสังวรรักษ์เกียรติศักดิ์ กิตติปัญโญ, ดร.)

อำนวยการหลักสูตรพุทธศาสตรดุษฎีบัณฑิต

๕๖ ๗๗ ๘๘
- ๘๘ ๗๗ ๖๖

שולחן
 - מ. מ. מ. מ. מ.
 מ. מ. מ. מ. מ.

revisions (marked in)

24 waga

(หมายเหตุ: ในรายชื่อบริษัท)

ปลัดองค์การบริหารส่วนตำบลน้ำชุมใน

(นายนิติพัฒน์ ฤทธาเจวีณกิจ)

นายกองค์การบริหารส่วนตำบลป่าชุมไพบ

ที่ ศธ ๖๑๐๕.๒/๑๔๔๖



ศูนย์บัณฑิตศึกษา

สาขาวิชาการจัดการเชิงพุทธ และสาขาวิชารัฐประศาสนศาสตร์
ภาควิชารัฐศาสตร์ คณะสังคมศาสตร์ มหาวิทยาลัยมหาจุฬาลงกรณราชวิทยาลัย
กรุงเทพมหานคร : อาคารเรียนศูนย์วัดศรีสุทธาราม แขวงบางขุนนนท์
เขตบางกอกน้อย กรุงเทพมหานคร ๑๐๗๐๐
อยู่อา : ๗๔ หมู่ ๑ ตำบลลำไทร อำเภอลำไทร จังหวัดพระนครศรีอยุธยา ๑๓๑๗๐
โทร. ๐๒-๘๘๒-๓๐๕๔ ต่อ ๒๐๒๑, ๒๐๓๗, ๒๐๓๘

๒ พฤศจิกายน ๒๕๕๙

เรื่อง ขออนุญาตเผยแพร่หนังสือเก็บข้อมูลเพื่อการวิจัย
เจริญพร นายกองค์การบริหารส่วนตำบลพลองตาเอี่ยม
สิ่งที่ส่งมาด้วย แบบสอบถามที่ใช้ในการเก็บข้อมูล จำนวน ๑ ชุด

เนื่องด้วย พระมหานูญรอต ฉายา อมรทตโต รหัสประจำตัวนิติ ๕๗๐๑๕๐๔๐๓
พุทธศาสนคณูปถัมภ์ สาขาวิชารัฐประศาสนศาสตร์ มหาวิทยาลัยมหาจุฬาลงกรณราชวิทยาลัย
ได้ทำการศึกษาวิจัยเรื่อง “การส่งเสริมจริยธรรมตามแนวพระพุทธศาสนาของบุคลากรองค์กรปกครอง
ส่วนท้องถิ่นในจังหวัดระยอง” เพื่อเป็นส่วนหนึ่งของการศึกษาค้นคว้าตามหลักสูตรดังกล่าว

การศึกษาวิจัยเกี่ยวกับเรื่องนี้มีจำเป็นต้องเก็บข้อมูลจากบุคคลากรในหน่วยงานของท่าน
เพื่อการนี้จึงขออนุญาตเผยแพร่ให้โปรดพิจารณาอนุญาตให้หนังสือดำเนินการเก็บรวบรวมข้อมูลในการวิจัย
ซึ่งจะเป็นประโยชน์ทางวิชาการต่อไป หลักสูตรพุทธศาสนคณูปถัมภ์ สาขาวิชารัฐประศาสนศาสตร์
มหาวิทยาลัยมหาจุฬาลงกรณราชวิทยาลัย หวังเป็นอย่างยิ่งว่าจักได้รับความอนุเคราะห์จากท่านด้วยดี และ
ขอขอบคุณในความเอื้อเฟื้อทางวิชาการมา ณ โอกาสนี้

จึงเจริญพรามาเพื่อโปรดพิจารณาให้ความอนุเคราะห์

เรียน นายองค์การบริหารส่วนตำบลพลองตาเอี่ยม

- เพื่อโปรดทราบ

- ม.จุฬาลงกรณราชวิทยาลัย

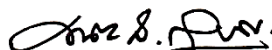
ขอความอนุเคราะห์ ในนี้ถึง

ภักดิ์มุข เพื่อการวิจัย

(นางสาวมยุรี ธรรมนิรมรร)

ผู้ช่วยเจ้าหน้าที่ธุรการ

ขอเจริญพร



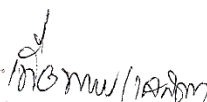
(พระครูสังฆรักษ์เกียรติศักดิ์ กิตติปัญโญ, ดร.)

ผู้อำนวยการหลักสูตรพุทธศาสนคณูปถัมภ์

สาขาวิชารัฐประศาสนศาสตร์ (วินัย)

นางสุคนธ์ทิพย์ เมืองมา

วิเคราะห์นโยบายและแผน
โทรติดต่อ. ๐๘๗-๑๐๔-๔๔๑๒



ภาคผนวก ข.

แบบสอบถาม และแบบสัมภาษณ์



แบบสอบถามเพื่อการวิจัย

มหาวิทยาลัยมหาจุฬาลงกรณราชวิทยาลัย สาขาวิชารัฐประศาสนศาสตร์

เรื่อง การส่งเสริมจริยธรรมตามแนวพระพุทธศาสนาของบุคลากร

องค์กรปกครองส่วนท้องถิ่น ในจังหวัดระยอง

PROMOTING ETHICS PRACTICE BUDDHISM OF THE PERSONNEL

LOCAL ADMINISTRATIVE ORGANIZATIONS

IN RAYONG PROVINCE

คำชี้แจง

แบบสอบถามนี้จัดทำขึ้นเพื่อประกอบการศึกษาวิจัย เรื่อง "การส่งเสริมจริยธรรมตามแนวพระพุทธศาสนาของบุคลากรองค์กรปกครองส่วนท้องถิ่น ในจังหวัดระยอง" หลักสูตรพุทธศาสตรดุษฎีบัณฑิต สาขาวิชารัฐประศาสนศาสตร์ มหาวิทยาลัยมหาจุฬาลงกรณราชวิทยาลัย

แบบสอบถามฉบับนี้แบ่งออกเป็น ๖ ตอน

ตอนที่ ๑ ข้อมูลเกี่ยวกับสถานภาพทั่วไปของผู้ตอบแบบสอบถาม

ตอนที่ ๒ แบบสอบถามเกี่ยวกับทฤษฎีการพัฒนาทางสติปัญญาเพื่อการพัฒนาจริยธรรมของบุคลากรองค์กรปกครองส่วนท้องถิ่น ในจังหวัดระยอง

ตอนที่ ๓ แบบสอบถามเกี่ยวกับหลักพุทธธรรมเพื่อการส่งเสริมจริยธรรมตามหลักเวสารัชชกรณธรรม ๕

ตอนที่ ๔ แบบสอบถามเกี่ยวกับหลักพุทธธรรมเพื่อการส่งเสริมจริยธรรมตามหลักภavana ๔

ตอนที่ ๕ แบบสอบถามเกี่ยวกับการส่งเสริมจริยธรรมตามแนวพระพุทธศาสนาของบุคลากรองค์กรปกครองส่วนท้องถิ่น ในจังหวัดระยอง

ตอนที่ ๒ แบบสอบถามเกี่ยวกับปัญหา อุปสรรค และแนวทางการส่งเสริมจริยธรรมตามแนวพระพุทธศาสนาของบุคลากร องค์กรปกครองส่วนท้องถิ่น ในจังหวัดระยอง

ผู้วิจัยขอขอบพระคุณผู้ตอบแบบสอบถามทุกท่าน ซึ่งผลจากข้อมูลจากการตอบแบบสอบถามในครั้งนี้ จะใช้ในการค้นคว้าวิจัยตามหลักสูตรพุทธศาสตรดุษฎีบัณฑิต สาขาวิชารัฐประศาสนศาสตร์ มหาวิทยาลัยมหาจุฬาลงกรณราชวิทยาลัย หวังได้โดยมั่นใจว่า จะได้รับความเมตตาอนุเคราะห์จากท่าน ในการตอบแบบสอบถามในครั้งนี้เป็นอย่างดี คำตอบของท่านผู้วิจัยจะรักษาไว้เป็นความลับ และจะไม่มีผลกระทบต่อการปฏิบัติงานของท่าน และขอขอบพระคุณมา ณ โอกาสนี้

พระมหาบุญรอด อมรทตฺโต (สุวรรณโชติ)

นิสิตปริญญาเอก หลักสูตรพุทธศาสตรดุษฎีบัณฑิต

สาขาวิชารัฐประศาสนศาสตร์

บัณฑิตวิทยาลัย มหาวิทยาลัยมหาจุฬาลงกรณราชวิทยาลัย

ตอนที่ ๑ ข้อมูลเกี่ยวกับสถานภาพทั่วไปของผู้ตอบแบบสอบถาม

แบบสอบถามเกี่ยวกับข้อมูลทั่วไปของผู้ตอบแบบสอบถาม ได้แก่ เพศ อายุ ระดับการศึกษา ตำแหน่ง รายได้ต่อเดือน และประสบการณ์ในการทำงาน ซึ่งเป็นแบบสอบถามแบบเลือกตอบ (Check List)

คำชี้แจง : โปรดทำเครื่องหมาย ☒ ลงในช่อง ☐ หน้าข้อความที่แสดงสถานภาพของท่านตามที่เป็นจริง

๑. เพศ

☐ ชาย

☐ หญิง

๒. อายุ

☐ ต่ำกว่า ๒๐ ปี

☐ ๒๐ - ๓๐ ปี

☐ ๓๑ - ๔๐ ปี

☐ ๔๑ - ๕๐ ปี

☐ ๕๑ ปี ขึ้นไป

๓. ระดับการศึกษา

☐ ต่ำกว่าปริญญาตรี

☐ ระดับปริญญาตรี

☐ ระดับปริญญาโท

☐ ระดับปริญญาเอก

๔. ตำแหน่ง

☐ ผู้บริหาร

☐ พนักงาน

☐ พนักงานจ้าง

☐ อื่นๆ โปรดระบุ.....

๕. รายได้ต่อเดือน

☐ ๕,๐๐๐-๑๐,๐๐๐ บาท

☐ ๑๐,๐๐๑-๒๐,๐๐๐ บาท

☐ ๒๐,๐๐๑-๓๐,๐๐๐ บาท

☐ ๓๐,๐๐๑ ขึ้นไป

๖. ประสบการณ์ในการทำงาน

☐ ๑ - ๑๐ ปี

☐ ๑๑ - ๒๐ ปี

☐ ๒๑ - ๓๐ ปี

☐ ๓๑ - ๔๐ ปี

ตอนที่ ๒ แบบสอบถามเกี่ยวกับทฤษฎีการพัฒนาการทางสติปัญญาเพื่อการส่งเสริมจริยธรรมของบุคลากร องค์กรปกครองส่วนท้องถิ่น ในจังหวัดระยอง ซึ่งเป็นแบบมาตราส่วนประเมินค่า (Rating Scale) มีเกณฑ์การให้คะแนน ๕ ระดับตามหลักการของลิเคิร์ท

คำชี้แจง : โปรดทำเครื่องหมาย ✓ ลงในช่อง ☐ แสดงระดับความคิดเห็นที่เกี่ยวกับแนวคิดทฤษฎีการพัฒนาการทางสติปัญญาเพื่อการส่งเสริมจริยธรรมของบุคลากร องค์กรปกครองส่วนท้องถิ่น ในจังหวัดระยอง ที่ตรงกับความเป็นจริงมากที่สุดเพียงระดับเดียว

- ๕ หมายถึง มีการพัฒนาการทางสติปัญญา อยู่ในระดับ **มากที่สุด**
 ๔ หมายถึง มีการพัฒนาการทางสติปัญญา อยู่ในระดับ **มาก**
 ๓ หมายถึง มีการพัฒนาการทางสติปัญญา อยู่ในระดับ **ปานกลาง**
 ๒ หมายถึง มีการพัฒนาการทางสติปัญญา อยู่ในระดับ **น้อย**
 ๑ หมายถึง มีการพัฒนาการทางสติปัญญา อยู่ในระดับ **น้อยที่สุด**

ข้อที่	ทฤษฎีการพัฒนาการทางสติปัญญา	ระดับความคิดเห็น				
		มากที่สุด (๕)	มาก (๔)	ปานกลาง (๓)	น้อย (๒)	น้อยที่สุด (๑)
	๑. ระดับก่อนเกณฑ์สังคม					
๑.	ผู้บริหารมีการจัดอบรมให้ความรู้เพิ่มเติมแก่บุคลากร เพื่อเพิ่มประสิทธิภาพของงาน					
๒.	ผู้บริหารส่งเสริมให้บุคลากรมีความรู้จริง และมีความรับผิดชอบเป็นที่ยอมรับของสังคม					
๓.	ผู้บริหารส่งเสริมให้บุคลากรมีความรอบรู้อย่างลึกซึ้งในหลากหลายมิติที่เกี่ยวข้องกับการทำงานในหน้าที่					
๔.	ผู้บริหารส่งเสริมให้บุคลากรมีความสามารถในการ					

ข้อที่	ทฤษฎีการพัฒนาการทางสติปัญญา	ระดับความคิดเห็น				
		มากที่สุด (๕)	มาก (๔)	ปานกลาง (๓)	น้อย (๒)	น้อยที่สุด (๑)
	การเรียนรู้สิ่งต่างๆ ได้ดี					
๕.	ผู้บริหารส่งเสริมให้บุคลากรมีความเชี่ยวชาญเฉพาะและทักษะที่ดีในการทำงาน					
๖.	ผู้บริหารส่งเสริมให้บุคลากรนำเอาความรู้ และประสบการณ์มาใช้เป็นข้อได้เปรียบในการแข่งขัน					
	๒. ระดับจริยธรรมตามกฎเกณฑ์สังคม					
๗.	ผู้บริหารมีความสัมพันธ์ที่ดี และมีเครือข่ายในการสร้างองค์ความรู้ด้านจริยธรรม					
๘.	ผู้บริหารส่งเสริมให้บุคลากรในองค์กรพัฒนาความสามารถทางสติปัญญาอย่างสม่ำเสมอ					
๙.	ผู้บริหารส่งเสริมการแลกเปลี่ยนความรู้และความสัมพันธ์ที่ดี เพื่อเพิ่มความรู้และทักษะต่างๆ					
๑๐.	ผู้บริหารมีสมรรถภาพในการสร้างความสัมพันธ์กับทีมงาน					
๑๑.	ผู้บริหารมีการประสานความร่วมมือของฝ่ายต่างๆ เพื่อความสำเร็จในการบริหารงาน					
๑๒.	ผู้บริหารส่งเสริมให้บุคลากรมีการสร้างเครือข่ายกับเพื่อนร่วมงานกับองค์กรอื่นๆ					
	๓.ระดับจริยธรรมตามหลักการ ด้วยวิจารณญาณ					
๑๓.	ผู้บริหารส่งเสริมให้บุคลากรมีความเชื่อมั่นในตนเอง และให้ความสำคัญในคุณค่าและศักดิ์ศรีของตน					

ข้อที่	ทฤษฎีการพัฒนาการทางสติปัญญา	ระดับความคิดเห็น				
		มากที่สุด (๕)	มาก (๔)	ปานกลาง (๓)	น้อย (๒)	น้อยที่สุด (๑)
๑๔.	ผู้บริหารมีความตระหนักรู้ในตนเองและมีความรู้สึกว่าได้รับการยอมรับในองค์กร					
๑๕.	ผู้บริหารมีความกล้า และความยืดหยุ่นในตัวในการแลกเปลี่ยนความรู้และความสัมพันธ์กันอย่างสูง					
๑๖.	ผู้บริหารยึดหลักความสัมพันธ์ที่ดีที่จะนำไปสู่การสร้างประโยชน์ในการทำงาน					
๑๗.	ผู้บริหารให้ความสำคัญกับการป้อนกลับของความสัมพันธ์การเชื่อมโยงซึ่งกันและกันที่ทำให้มีการต่อยอดการทำงานจากของเดิมไปสู่สิ่งใหม่					
๑๘.	ผู้บริหารส่งเสริมการเรียนรู้การต่อยอดการทำงานจากของเดิมไปสู่สิ่งใหม่ที่ทำให้มีการสร้างมูลค่าเพิ่มให้แก่องค์กร					

ตอนที่ ๓ แบบสอบถามเกี่ยวกับหลักพฤติกรรมเพื่อการส่งเสริมจริยธรรมตามหลักเวชารัชกรณธรรม ๕ ประการ

คำชี้แจง : โปรดทำเครื่องหมาย ✓ ลงในช่อง ☐ แสดงระดับความคิดเห็นที่เกี่ยวกับหลักพฤติกรรมเพื่อการส่งเสริมจริยธรรมของบุคลากร องค์กรปกครองส่วนท้องถิ่น ในจังหวัดวัดระยอง ตามหลักเวชารัชกรณธรรม ๕ ที่ตรงกับความเป็นจริงมากที่สุดเพียงระดับเดียว

๕ หมายถึง มีการส่งเสริมจริยธรรม อยู่ในระดับ **มากที่สุด**

๔ หมายถึง มีการส่งเสริมจริยธรรม อยู่ในระดับ **มาก**

๓ หมายถึง มีการส่งเสริมจริยธรรม อยู่ในระดับ **ปานกลาง**

๒ หมายถึง มีการส่งเสริมจริยธรรม อยู่ในระดับ **น้อย**

๑ หมายถึง มีการส่งเสริมจริยธรรม อยู่ในระดับ **น้อยที่สุด**

ข้อที่	การส่งเสริมจริยธรรม ตามหลักवेशาวิชฌณธรรม ๕ คือ ธรรมทำความกล้าหาญ	ระดับความคิดเห็น				
		มาก ที่สุด (๕)	มาก (๔)	ปาน กลาง (๓)	น้อย (๒)	น้อย ที่สุด (๑)
	๑. ศรัทธา เชื่อสิ่งที่ควรเชื่อ					
๑.	ผู้บริหารมีความเชื่อมั่นในสิ่งที่ถูกต้องตามหลักการจรรยาวิชาชีพและจริยธรรม					
๒.	ผู้บริหารอุทิศร่างกาย แรงใจ ในการปฏิบัติงานรับผิดชอบต่องานที่ได้รับมอบหมายให้เสร็จตามกำหนดเวลาโดยใช้วิธีการที่ถูกต้อง					
๓.	ผู้บริหารมีการส่งเสริมและยกย่องเชิดชูผู้มีคุณธรรมจริยธรรมในหน่วยงานให้สาธารณชนได้รับรู้					
๔.	ผู้บริหารมีการจัดโครงการปฏิบัติธรรมส่งเสริมและสนับสนุนหรือปลูกความเชื่อมั่นให้กับบุคลากร					
๕.	ผู้บริหารมีการส่งเสริมความเชื่อมั่นในการปฏิบัติหน้าที่ เพื่อพัฒนางานให้บรรลุเป้าหมาย					
	๒. ศีล มีความประพฤติดีงาม					
๖.	ผู้บริหารมีแนวทางให้ปฏิบัติตนต่อเพื่อนร่วมงานโดยไม่สร้างความเดือดร้อนให้แก่หมู่คณะ					
๗.	ผู้บริหารมีการส่งเสริมให้บุคลากรมีความรับผิดชอบต่องานที่ทำงานอย่างเต็มที่					
๘.	ผู้บริหารปฏิบัติตามกฎระเบียบขององค์กรอย่างเคร่งครัด					
๙.	ผู้บริหารยึดหลักเหตุผล ตั้งอยู่ในความดี มีความโปร่งใสและเที่ยงธรรม					
๑๐.	ผู้บริหารมีความประพฤติถูกต้องดีงามไม่ทุจริตคอร์รัปชันต่ออำนาจหน้าที่					

ข้อที่	การส่งเสริมจริยธรรม ตามหลักवेशาฐชกรณธรรม ๕ คือ ธรรมทำความกล้าหาญ	ระดับความคิดเห็น				
		มากที่สุด (๕)	มาก (๔)	ปาน กลาง (๓)	น้อย (๒)	น้อย ที่สุด (๑)
	๓.พาหุสัจจะ ได้ระดับหรือศึกษามาก					
๑๑.	ผู้บริหารจัดให้มีสถานที่และโอกาสแสดงความ ยินดีแก่ผู้ที่ประสบความสำเร็จในทุกๆ ด้าน					
๑๒.	ผู้บริหารส่งเสริมให้บุคลากรมีส่วนร่วมในการ เสนอความคิดเห็นอย่างรอบรู้เข้าใจซึ่งในเหตุผล รู้จัก รู้วินิจฉัย และรู้หลักจริยธรรม					
๑๓.	ผู้บริหารมีการให้บุคลากรเข้าร่วมฟังการประชุม สัมมนา และมีการจดบันทึกที่มีการเสนอแนะ					
๑๔.	ผู้บริหารส่งเสริมให้บุคลากรมีส่วนร่วมในการ เสนอความคิดเห็นอย่างรอบรู้ เข้าใจลึกซึ่งใน เหตุผล รู้คิด รู้วินิจฉัย และรู้ที่จะบริหารจัดการ					
๑๕.	ผู้บริหารมีการส่งเสริมให้ใช้หลักเหตุผลโดยการ พิจารณาในการศึกษาและการปฏิบัติหน้าที่ ของตน					
	๔.วิริยารัมภะ เพียรทำกิจอยู่อย่างจริงจัง					
๑๖.	ผู้บริหารมีการส่งเสริมและสนับสนุนให้ทำความ เพียรพยายามในหน้าที่อย่างสุดความสามารถ คุ่มค่า กับค่าตอบแทน					
๑๗.	ผู้บริหารมีความขยันหมั่นเพียรในการปฏิบัติงาน โดยคำนึงถึงผลประโยชน์สาธารณะชนเป็นที่ตั้ง					
๑๘.	ผู้บริหารมีความเพียรพยายามพัฒนาองค์กรไปสู่ ความสำเร็จอย่างต่อเนื่อง					
๑๙.	ผู้บริหารให้ความสำคัญในการบริการที่เน้น ประสิทธิภาพและประสิทธิผล					
๒๐.	ผู้บริหารมีระบบให้บุคลากรตระหนักในความ รับผิดชอบในหน้าที่ของตน และหน้าที่ต่อสังคม					

ข้อที่	การส่งเสริมจริยธรรม ตามหลักवेशารัชชกรณธรรม ๕ คือ ธรรมทำความกล้าหาญ	ระดับความคิดเห็น				
		มาก ที่สุด (๕)	มาก (๔)	ปาน กลาง (๓)	น้อย (๒)	น้อย ที่สุด (๑)
	รวมทั้งพร้อมรับการตรวจสอบประสิทธิภาพ					
	๕.ปัญญา รู้ตอบ และรู้ชัดเจนในสิ่งที่ควรรู้					
๒๑.	ผู้บริหารจัดให้มีการตรวจสอบความคุ้มค่าในการปฏิบัติงาน และประเมินความคุ้มค่าทรัพยากร					
๒๒.	ผู้บริหารมีการวิเคราะห์ปัญหาอย่างรอบคอบ และใช้ประสบการณ์ ความรู้ เทคนิควิธีที่ทันสมัยเพื่อหาทางแก้ไขปัญหาที่ซับซ้อนได้อย่างมีประสิทธิภาพ					
๒๓.	ผู้บริหารมีความยืดหยุ่นในการทำงาน โดยเปิดรับข้อมูล มุมมอง ความคิดเห็นใหม่ ๆ อยู่ตลอดเวลา เพื่อนำมาประยุกต์ใช้ในหน้าที่ได้อย่างเหมาะสมกับสถานการณ์					
๒๔.	ผู้บริหารมีนโยบายจัดทำตัวชี้วัดผลการปฏิบัติงานปรับปรุงกลไกการทำงานขององค์กรให้มีความโปร่งใส และตรวจสอบได้					
๒๕.	ผู้บริหารให้ท้องถิ่นเป็นเครือข่ายในการสร้างองค์ความรู้ด้านจริยธรรม					

ตอนที่ ๔ แบบสอบถามเกี่ยวกับหลักพุทธธรรมเพื่อการส่งเสริมจริยธรรมตามหลักภาวนา ๔

คำชี้แจง : โปรดทำเครื่องหมาย ✓ ลงในช่อง ☐ แสดงระดับความคิดเห็นที่เกี่ยวกับหลักพุทธธรรมเพื่อการส่งเสริมจริยธรรมตามหลักภาวนา ๔ คือ ธรรมที่ทำให้เป็น ให้มีขึ้น ที่ตรงกับความเป็นจริงมากที่สุดเพียงระดับเดียว

๕ หมายถึง มีการส่งเสริมจริยธรรม อยู่ในระดับ มากที่สุด

๔ หมายถึง มีการส่งเสริมจริยธรรม อยู่ในระดับ มาก

๓ หมายถึง มีการส่งเสริมจริยธรรม อยู่ในระดับ ปานกลาง

๒ หมายถึง มีการส่งเสริมจริยธรรม อยู่ในระดับ น้อย

๑ หมายถึง มีการส่งเสริมจริยธรรม อยู่ในระดับ น้อยที่สุด

ข้อที่	การส่งเสริมจริยธรรม ตามหลักภาวนา ๔ คือ ธรรมที่ทำให้เป็น ให้มีขึ้น	ระดับความคิดเห็น				
		มากที่สุด (๕)	มาก (๔)	ปานกลาง (๓)	น้อย (๒)	น้อยที่สุด (๑)
	๑.กายภาวนา การเจริญกาย พัฒนากาย					
๑.	ผู้บริหารสนับสนุนให้บุคลากรมีการออกกำลังกายอย่างสม่ำเสมอ					
๒.	ผู้บริหารมีการจัดกิจกรรมให้ทุกคนเป็นผู้มีบุคลิกภาพดี แต่งกายสะอาด สว่างผ่าเผย และเป็นผู้มีเกียรติเชื่อถือได้					
๓.	ผู้บริหารมีการจัดอบรมให้ความรู้เกี่ยวกับการดำรงชีวิตที่ถูกสุขลักษณะ					
๔.	ผู้บริหารร่วมพัฒนาและช่วยเหลือบุคลากรทุกเรื่องที่ต้องการ					
๕.	ผู้บริหารจัดสวนสาธารณะให้บุคลากรมีการออกกำลังกายเพื่อพลานามัยที่สมบูรณ์					
	๒.ศีลภาวนา การเจริญศีล					

ข้อที่	การส่งเสริมจริยธรรม ตามหลักภาวนา ๔ คือ ธรรมที่ทำให้เป็น ให้มีขึ้น	ระดับความคิดเห็น				
		มาก ที่สุด (๕)	มาก (๔)	ปาน กลาง (๓)	น้อย (๒)	น้อย ที่สุด (๑)
	พัฒนาความประพฤติ					
๖.	ผู้บริหารจัดให้มีการฝึกอบรมโดยใช้หลักธรรมทางศาสนาไปประยุกต์ใช้ในการดำเนินชีวิต					
๗.	ผู้บริหารมีการสอดส่องดูแลทุกข์สุขของบุคลากรเพื่อความสงบสุขของชุมชน					
๘.	ผู้บริหารมีการเข้มงวดอบรมให้บุคลากรปฏิบัติตามระเบียบวินัย ไม่ฝ่าฝืนกฎระเบียบข้อบังคับและกฎหมายของบ้านเมือง					
๙.	ผู้บริหารเชิดชู ยกย่องผู้ทำความดี ลงทัณฑ์ผู้ประพฤติผิดวินัย เพื่อเป็นตัวอย่างแก่ผู้อื่น					
๑๐.	ผู้บริหารจัดให้มีการอบรมผู้นำทางศาสนาที่สอนตามศาสนาหรือความเชื่อที่มุ่งให้คนประพฤติตนเป็นคนดี					
	๓.จิตภาวนา การเจริญจิต พัฒนาจิต					
๑๑.	ผู้บริหารมีการเรียนรู้และปฏิบัติสมาธิอย่างสม่ำเสมอ					
๑๒.	ผู้บริหารจัดให้มีกิจกรรมสาธารณกุศลอยู่เสมอเพื่อประโยชน์สุขแก่บุคลากร					
๑๓.	ผู้บริหารส่งเสริมและสืบสานวัฒนธรรมและประเพณีอันดีงามของท้องถิ่นอย่างเห็นคุณค่า					
๑๔.	ผู้บริหารจัดโครงการอบรมศีลธรรม และพัฒนาจิตใจ โดยการเชิญผู้นำทางศาสนา และผู้ทรงคุณวุฒิมาให้ความรู้					
๑๕.	ผู้บริหารให้บริการแก่บุคลากรอย่างเต็มกำลังความสามารถด้วยความเป็นธรรม เอื้อเฟื้อและมีน้ำใจ					

ข้อที่	การส่งเสริมจริยธรรม ตามหลักภาวนา ๔ คือ ธรรมที่ทำให้เป็น ให้มีขึ้น	ระดับความคิดเห็น				
		มากที่สุด (๕)	มาก (๔)	ปานกลาง (๓)	น้อย (๒)	น้อยที่สุด (๑)
	๔.ปัญญภาวนา การเจริญปัญญา พัฒนาปัญญา					
๑๖.	ผู้บริหารจัดให้มีการเรียนการสอนภาษาท้องถิ่น และภาษาสากลที่สามารถสื่อสารกับคนทั่วไปได้					
๑๗.	ผู้บริหารสนับสนุนให้มีการเรียนรู้ภารกิจต่างๆ ขององค์กรปกครองส่วนท้องถิ่น					
๑๘.	ผู้บริหารส่งเสริมให้มีการเรียนรู้ขนบธรรมเนียม ประเพณี วัฒนธรรมท้องถิ่น และวัฒนธรรมที่ เป็นสากล					
๑๙.	ผู้บริหารจัดให้มีโครงการเสริมสร้างคุณธรรม จริยธรรม และการรักษาวินัย สำหรับผู้บริหาร สมาชิก อบต. และบุคลากรอย่างต่อเนื่อง					
๒๐.	ผู้บริหารส่งเสริมให้ท้องถิ่นเป็นเครือข่ายในการ สร้างองค์ความรู้ด้านจริยธรรม					

ตอนที่ ๕ แบบสอบถามเกี่ยวกับการส่งเสริมจริยธรรมตามแนวพระพุทธศาสนาของบุคลากรองค์กรปกครองส่วนท้องถิ่น ในจังหวัดระยอง

คำชี้แจง : โปรดทำเครื่องหมาย ✓ ลงในช่อง ☐ แสดงระดับความคิดเห็นที่เกี่ยวกับการส่งเสริมจริยธรรมตามแนวพระพุทธศาสนาของบุคลากรองค์กรปกครองส่วนท้องถิ่น ในจังหวัดระยอง ที่ตรงกับความเป็นจริงมากที่สุดเพียงระดับเดียว

๕ หมายถึง มีการส่งเสริมจริยธรรม อยู่ในระดับ **มากที่สุด**

๔ หมายถึง มีการส่งเสริมจริยธรรม อยู่ในระดับ **มาก**

๓ หมายถึง มีการส่งเสริมจริยธรรม อยู่ในระดับ **ปานกลาง**

๒ หมายถึง มีการส่งเสริมจริยธรรม อยู่ในระดับ **น้อย**

๑ หมายถึง มีการส่งเสริมจริยธรรม อยู่ในระดับ **น้อยที่สุด**

ข้อที่	การส่งเสริมจริยธรรม ตามแนวพระพุทธศาสนาของบุคลากร องค์กรปกครองส่วนท้องถิ่น ในจังหวัดระยอง	ระดับความคิดเห็น				
		มาก ที่สุด (๕)	มาก (๔)	ปาน กลาง (๓)	น้อย (๒)	น้อย ที่สุด (๑)
๑.	ผู้บริหารมีเจตคติที่ดีกับพระพุทธศาสนาและ ศิลปวัฒนธรรมในชุมชน					
๒.	ผู้บริหารส่งเสริมให้มีการพัฒนาระบบบริหาร จัดการภาครัฐที่เอื้อให้บุคลากรมีมโนสำนึก ที่ดี ทำดี					
๓.	ผู้บริหารส่งเสริมจริยธรรมขององค์กรเพื่อเป็น แบบอย่างให้บุคลากรได้เรียนรู้และปฏิบัติตาม					
๔.	ผู้บริหารส่งเสริมให้บุคลากรมีส่วนร่วมในการ ตรวจสอบและติดตามการปฏิบัติตามจริยธรรม ของข้าราชการ					
๕.	ผู้บริหารส่งเสริมให้บุคลากรยึดมั่นในจริยธรรม และความไม่มัวคดอย่างเคร่งครัด					
๖.	ผู้บริหารยืนหยัดทำในสิ่งที่ถูกต้อง เป็นธรรม และถูกกฎหมาย					
๗.	ผู้บริหารส่งเสริมการสร้างจิตสำนึก ค่านิยม ความซื่อสัตย์สุจริต ให้บุคลากรประพฤติตนเป็น พลเมืองที่ดีร่วมกันเพื่อพัฒนาชุมชนให้น่าอยู่					
๘.	ผู้บริหารมีการปกป้องคุ้มครองและมีเหตุผล เชิงจริยธรรมต่อผู้ได้บังคับบัญชา					
๙.	ผู้บริหารมีนโยบายการจัดกิจกรรมรณรงค์เพื่อ ส่งเสริมจริยธรรมให้เป็นที่ประจักษ์					
๑๐.	ผู้บริหารพัฒนาขีดความสามารถของเจ้าหน้าที่ องค์กรปกครองส่วนท้องถิ่นในการปฏิบัติงานได้ อย่างถูกต้องตามกฎหมายระเบียบ มีวินัยและ จริยธรรมเพื่อป้องกันความเสี่ยงจากการทุจริต และประพฤติมิชอบ					

ข้อที่	การส่งเสริมจริยธรรม ตามแนวพระพุทธศาสนาของบุคลากร องค์กรปกครองส่วนท้องถิ่น ในจังหวัดระยอง	ระดับความคิดเห็น				
		มาก ที่สุด (๕)	มาก (๔)	ปาน กลาง (๓)	น้อย (๒)	น้อย ที่สุด (๑)
๑๑.	ผู้บริหารมีการนำเอาข้อคิดเห็น ข้อร้องเรียนที่ เกี่ยวข้องกับจริยธรรมมาปรับปรุงเพื่อพัฒนาให้ องค์กรมีภาพลักษณ์ที่ดีขึ้น					
๑๒.	ผู้บริหารจัดให้มีการส่งเสริมบรรยากาศการ ทำงานที่เอื้อต่อการพัฒนาจริยธรรมทั้งภายใน และภายนอกองค์กร					
๑๓.	ผู้บริหารส่งเสริมการพัฒนาเทคโนโลยีในการสร้าง วินัย จริยธรรม และการตรวจสอบถ่วงดุลการใช้ อำนาจขององค์กร					
๑๔.	ผู้บริหารมีการประพฤติตนเป็นแบบอย่างที่ดี และมีความรับผิดชอบต่อนโยบายที่ประกาศต่อ สาธารณะ					
๑๕.	ผู้บริหารมีการมีการนำเอาหลักพุทธธรรมมา ประยุกต์ใช้ในการบริหารตน บริหารคน และ บริหารงาน					

ตอนที่ ๖ แบบสอบถามเกี่ยวกับปัญหา อุปสรรค และแนวทางการส่งเสริมจริยธรรมตามแนว
พระพุทธศาสนาของบุคลากร องค์กรปกครองส่วนท้องถิ่น ในจังหวัดระยอง เป็นแบบสอบถาม
ปลายเปิด (Open-ended Questionnaire)

๑. สภาพปัญหา นโยบายจริยธรรมและแนวทางปฏิบัติตามประมวลจริยธรรมของข้าราชการส่วน
ท้องถิ่นของบุคลากร องค์กรปกครองส่วนท้องถิ่น ในจังหวัดระยอง

ปัญหา อุปสรรค.....
.....
.....
.....

ข้อเสนอแนะ.....

.....

.....

.....

๒. แนวทางการส่งเสริมจริยธรรมตามแนวพระพุทธศาสนาของบุคลากร องค์กรปกครองส่วนท้องถิ่น ในจังหวัดระยอง

ปัญหา อุปสรรค.....

.....

.....

.....

ข้อเสนอแนะ.....

.....

.....

.....

ผู้วิจัยขออนุโมทนา ที่ได้รับความเมตตาอนุเคราะห์ตอบแบบสอบถามครั้งนี้เป็นอย่างดี

พระมหาบุญรอด อมรทตฺโต (สุวรรณโชติ)

นิสิตปริญญาเอก หลักสูตรพุทธศาสตรดุษฎีบัณฑิต

สาขาวิชารัฐประศาสนศาสตร์

บัณฑิตวิทยาลัย

มหาวิทยาลัยมหาจุฬาลงกรณราชวิทยาลัย



แบบสัมภาษณ์เพื่อการวิจัย

แบบเจาะลึก (Structured In-depth Interview)
เรื่อง การส่งเสริมจริยธรรมตามแนวพระพุทธศาสนาของบุคลากร
องค์กรปกครองส่วนท้องถิ่น ในจังหวัดระยอง
PROMOTING ETHICS PRACTICE BUDDHISM OF THE PERSONNEL
LOCAL ADMINISTRATIVE ORGANIZATIONS
IN RAYONG PROVINCE

คำชี้แจง : แบบสัมภาษณ์

เรื่อง การส่งเสริมจริยธรรมตามแนวพระพุทธศาสนาของบุคลากรองค์กรปกครองส่วนท้องถิ่น
 ในจังหวัดระยอง โดยแนวทางการสัมภาษณ์แบ่งออกเป็น ๔ ขั้นตอน คือ

ตอนที่ ๑ เป็นคำถามเกี่ยวกับข้อมูลทั่วไปของผู้ให้สัมภาษณ์

ตอนที่ ๒ เป็นคำถามเกี่ยวกับหลักพุทธธรรมเพื่อการส่งเสริมจริยธรรมตามหลักเวสารัชชกรณ
 ธรรม ๕

ตอนที่ ๓ แบบสอบถามเกี่ยวกับทฤษฎีการพัฒนาการทางสติปัญญาเพื่อการพัฒนาจริยธรรม
 ของบุคลากร องค์กรปกครองส่วนท้องถิ่น ในจังหวัดระยอง

ตอนที่ ๔ แบบสอบถามเกี่ยวกับการส่งเสริมนโยบายจริยธรรมและแนวทางปฏิบัติตาม
 ประมวลจริยธรรมของข้าราชการส่วนท้องถิ่น

ตอนที่ ๕ เป็นคำถามเกี่ยวกับหลักพุทธธรรมเพื่อการส่งเสริมจริยธรรมตามหลักภาวนา ๔

ตอนที่ ๑ เป็นคำถามเกี่ยวกับข้อมูลทั่วไปของผู้ให้สัมภาษณ์

ชื่อ.....นามสกุล.....

อายุ.....วุฒิการศึกษา.....

ตำแหน่งหน้าที่.....

สังกัดองค์กร.....

ประสบการณ์การทำงานด้านสิ่งแวดล้อมชุมชน.....

วัน/เวลาที่สัมภาษณ์.....

สถานที่.....โทรศัพท์.....

E-mail:

ตอนที่ ๒ เป็นคำถามเกี่ยวกับหลักพุทธธรรมเพื่อการส่งเสริมจริยธรรมตามหลักเวสาร์ชกรณธรรม ๕

(๑) ท่านคิดว่าหลักพุทธธรรมเพื่อการส่งเสริมจริยธรรมตามหลักเวสาร์ชกรณธรรม ๕ ของบุคลากรองค์กรปกครองส่วนท้องถิ่น ในจังหวัดระยอง มีการดำเนินการอย่างไร?

(๒) การส่งเสริมจริยธรรมตามแนวพระพุทธศาสนาของบุคลากร องค์กรปกครองส่วนท้องถิ่น ในจังหวัดระยอง ตามหลัก **ศรัทธา** คือ เชื่อสิ่งที่ควรเชื่อ มีการดำเนินการอย่างไร?

(๓) การส่งเสริมจริยธรรมตามแนวพระพุทธศาสนาของบุคลากร องค์กรปกครองส่วนท้องถิ่น ในจังหวัดระยอง ตามหลัก **ศีล** คือ มีความประพฤติดีงาม มีการดำเนินการอย่างไร?

(๔) การส่งเสริมจริยธรรมตามแนวพระพุทธศาสนาของบุคลากร องค์กรปกครองส่วนท้องถิ่น ในจังหวัดระยอง ตามหลัก **ปาหุสัจจะ** คือ ได้สดับหรือศึกษามาก มีการดำเนินการอย่างไร?

(๕) การส่งเสริมจริยธรรมตามแนวพระพุทธศาสนาของบุคลากร องค์กรปกครองส่วนท้องถิ่น ในจังหวัดระยอง ตามหลัก **วิริยารัมภะ** คือ เพียรทำกิจอยู่อย่างจริงจัง มีการดำเนินการอย่างไร?

(๖) การส่งเสริมจริยธรรมตามแนวพระพุทธศาสนาของบุคลากร องค์กรปกครองส่วนท้องถิ่น ในจังหวัดระยองตามหลัก **ปัญญา** คือ รู้รอบและรู้ชัดเจนในสิ่งที่ควรรู้ มีการดำเนินการอย่างไร?

ตอนที่ ๓ แบบสอบถามเกี่ยวกับปัจจัยที่ส่งผลต่อการพัฒนาการทางสติปัญญาเพื่อการพัฒนาจริยธรรมของบุคลากร องค์กรปกครองส่วนท้องถิ่น ในจังหวัดระยอง ประกอบด้วย

(๑) ระดับก่อนกฎเกณฑ์สังคม (Preconvention Level) เป็นอย่างไร?

(๒) ระดับจริยธรรมตามกฎเกณฑ์สังคม (Conventional Level) เป็นอย่างไร?

(๓) ระดับจริยธรรมตามหลักการด้วยวิจารญาณ (ระดับเหนือกฎเกณฑ์สังคม Post conventional Level) เป็นอย่างไร?

ตอนที่ ๔ เป็นคำถามเกี่ยวกับหลักพุทธธรรมเพื่อการส่งเสริมจริยธรรมตามหลักภาวนา ๔

ผู้วิจัยจะตั้งคำถามที่เกี่ยวกับการส่งเสริมจริยธรรมตามแนวพระพุทธศาสนาของบุคลากร องค์กรปกครองส่วนท้องถิ่น ในจังหวัดระยอง ตามหลักภาวนา ๔ ประกอบด้วย

(๑) การส่งเสริมจริยธรรมตามแนวพระพุทธศาสนาของบุคลากร องค์กรปกครองส่วนท้องถิ่น ในจังหวัดระยอง ตามหลักกายภาวนา คือ การเจริญกาย พัฒนากาย มีการดำเนินการอย่างไร?

(๒) การส่งเสริมจริยธรรมตามแนวพระพุทธศาสนาของบุคลากร องค์กรปกครองส่วนท้องถิ่น ในจังหวัดระยอง ตามหลัก**ศีลภาวนา** คือ การเจริญศีล พัฒนาความประพฤติ มีการดำเนินการอย่างไร?

(๓) การส่งเสริมจริยธรรมตามแนวพระพุทธศาสนาของบุคลากร องค์กรปกครองส่วนท้องถิ่น ในจังหวัดระยอง ตามหลัก**จิตตภาวนา** คือ การเจริญจิต พัฒนาจิต มีการดำเนินการอย่างไร?

(๔) การส่งเสริมจริยธรรมตามแนวพระพุทธศาสนาของบุคลากร องค์กรปกครองส่วนท้องถิ่น ในจังหวัดระยอง ตามหลัก**ปัญญาภาวนา** คือ การเจริญปัญญา พัฒนาปัญญา มีการดำเนินการอย่างไร?

ขอเรียนว่า การตอบคำถามในการสัมภาษณ์ครั้งนี้ จะไม่ก่อให้เกิดผลกระทบในการปฏิบัติงานของท่านแต่อย่างใด ข้อมูลของท่านจะเป็นความลับและนำไปใช้เพื่อศึกษาในภาพรวมเท่านั้น ผู้วิจัย ขอขอบพระคุณ ที่ได้รับความเมตตาอนุเคราะห์ให้สัมภาษณ์แบบสอบถามในครั้งนี้เป็นอย่างดีมา ณ โอกาสนี้

ขออนุโมทนาเป็นอย่างสูง ในการให้ความอนุเคราะห์การสัมภาษณ์

พระมหาบุญรอด อมรทตฺโต (สุวรรณโชติ)

นิสิตปริญญาเอก หลักสูตรพุทธศาสตรดุษฎีบัณฑิต

สาขาวิชารัฐประศาสนศาสตร์

บัณฑิตวิทยาลัย

มหาวิทยาลัยมหาจุฬาลงกรณราชวิทยาลัย

ภาคผนวก ซ.

หนังสือขอความอนุเคราะห์เก็บข้อมูลสัมภาษณ์เพื่อการวิจัย

ที่ ศธ ๖๑๐๕.๒/๑๔๔๗



ศูนย์บัณฑิตศึกษา

สาขาวิชาการจัดการเชิงพุทธ และสาขาวิชารัฐประศาสนศาสตร์

ภาควิชารัฐศาสตร์ คณะสังคมศาสตร์ มหาวิทยาลัยมหาจุฬาลงกรณราชวิทยาลัย

กรุงเทพมหานคร : อาคารเรียนศูนย์วัดศรีสุทธาราม แขวงบางขุนนนท์

เขตบางกอกน้อย กรุงเทพมหานคร ๑๐๗๐๐

อยุธยา : ๗๔ หมู่ ๑ ตำบลลำไทร อำเภอรังน้อย จังหวัดพระนครศรีอยุธยา ๑๓๑๗๐

โทร. ๐๒-๘๘๒-๓๑๕๔ ต่อ ๒๑๓๐, ๒๑๓๗, ๒๑๓๘

๒ พฤศจิกายน ๒๕๕๙

เรื่อง ขอบความอนุเคราะห์ให้หนังสือเก็บข้อมูลเพื่อการวิจัย
 กราบเรียน พระเดชพระคุณพระเทพสิทธิเวที เจ้าคณะจังหวัดระยอง
 สิ่งที่ส่งมาด้วย แบบสัมภาษณ์ที่ใช้ในการเก็บข้อมูล จำนวน ๑ ชุด

เนื่องด้วย พระมหาบุญรอด ฉายา อมรตโต รัชสประจำตัวนิสิต ๕๗๐๑๕๐๔๐๓๖ นิสิตหลักสูตร
 พุทธศาสตรดุษฎีบัณฑิต สาขาวิชารัฐประศาสนศาสตร์ มหาวิทยาลัยมหาจุฬาลงกรณราชวิทยาลัย
 ได้ทำการศึกษาวิจัยเรื่อง “การส่งเสริมจริยธรรมตามแนวพระพุทธศาสนาของบุคลากรองค์กรปกครอง
 ส่วนท้องถิ่นในจังหวัดระยอง” เพื่อเป็นส่วนหนึ่งของการศึกษาค้นคว้าตามหลักสูตรดังกล่าว

การศึกษานี้จำเป็นต้องเก็บข้อมูลจากผู้ให้ข้อมูลสำคัญ เพื่อการนี้จึงใคร่
 ขอความอนุเคราะห์ได้โปรดพิจารณาอนุญาตให้หนังสือดำเนินการสัมภาษณ์ และเก็บรวบรวมข้อมูลในการวิจัย
 ซึ่งจะเป็นประโยชน์ทางวิชาการต่อไป หลักสูตรพุทธศาสตรดุษฎีบัณฑิต สาขาวิชารัฐประศาสนศาสตร์
 มหาวิทยาลัยมหาจุฬาลงกรณราชวิทยาลัย หวังเป็นอย่างยิ่งว่าจักได้รับความอนุเคราะห์จากพระเดชพระคุณ
 ด้วยดี และขอขอบพระคุณในความเอื้อเฟื้อทางวิชาการมา ณ โอกาสนี้

จึงกราบเรียนมาเพื่อโปรดพิจารณาให้ความอนุเคราะห์

ขอแสดงความนับถือ
 พระเดชพระคุณพระเทพสิทธิเวที
 เจ้าคณะจังหวัดระยอง

เรียนมาด้วยความเคารพอย่างสูงยิ่ง

พระครูสังฆรักษ์เกียรติศักดิ์ กิตติปัญญา, ดร.)

ผู้อำนวยการหลักสูตรพุทธศาสตรดุษฎีบัณฑิต
 สาขาวิชารัฐประศาสนศาสตร์ (วังน้อย)

พระเทพญาณเวที
 วัดบวรนิเวศราชวรวิหาร
 กรุงเทพมหานคร ๑๐๐๐๐

ผู้ประสานงาน: พระมหาบุญรอด อมรตโต

โทรศัพท์: ๐๘๗-๓๐๔-๔๔๑๒

ที่ ศธ ๖๑๐๕.๒/๑๔๔๗



ศูนย์บัณฑิตศึกษา

สาขาวิชาการจัดการเชิงพุทธ และสาขาวิชารัฐประศาสนศาสตร์

ภาควิชารัฐศาสตร์ คณะสังคมศาสตร์ มหาวิทยาลัยมหาจุฬาลงกรณราชวิทยาลัย

กรุงเทพมหานคร : อาคารเรียนศูนย์วัดศรีสุดาราม แขวงบางขุนนนท์

เขตบางกอกน้อย กรุงเทพมหานคร ๑๐๗๐๐

อยุธยา : ๗๙ หมู่ ๑ ตำบลลำไทร อำเภอมโนรมย์ จังหวัดพระนครศรีอยุธยา ๑๓๑๗๐

โทร. ๐๒-๘๘๒-๓๑๕๔ ต่อ ๒๑๓๐, ๒๑๓๗, ๒๑๓๘

๒ พฤศจิกายน ๒๕๕๙

เรื่อง ขอบความอนุเคราะห์ให้ผลิตเก็บข้อมูลเพื่อการวิจัย
เรียน พระครูสิริภานุโยค รองเจ้าคณะจังหวัดระยอง
สิ่งที่ส่งมาด้วย แบบสัมภาษณ์ที่ใช้ในการเก็บข้อมูล จำนวน ๑ ชุด

เนื่องด้วย พระมหาบุญรอด ฉายา อมรทตฺโต รหัสประจำตัวนิสิต ๕๗๐๑๕๐๔๐๓๖ นิสิตหลักสูตร
พุทธศาสตรดุษฎีบัณฑิต สาขาวิชารัฐประศาสนศาสตร์ มหาวิทยาลัยมหาจุฬาลงกรณราชวิทยาลัย
ได้ทำการศึกษาวิจัยเรื่อง “การส่งเสริมจริยธรรมตามแนวพระพุทธศาสนาของบุคลากรองค์กรปกครอง
ส่วนท้องถิ่นในจังหวัดระยอง” เพื่อเป็นส่วนหนึ่งของการศึกษาดำเนินการตามหลักสูตรดังกล่าว

การศึกษาวิจัยเกี่ยวกับเรื่องนี้มีความจำเป็นต้องเก็บข้อมูลจากผู้ให้ข้อมูลสำคัญ เพื่อการนี้จึงใคร่
ขอความอนุเคราะห์ได้โปรดพิจารณาอนุญาตให้ผลิตดำเนินการสัมภาษณ์ และเก็บรวบรวมข้อมูลในการวิจัย
ซึ่งจะเป็นประโยชน์ทางวิชาการต่อไป หลักสูตรพุทธศาสตรดุษฎีบัณฑิต สาขาวิชารัฐประศาสนศาสตร์
มหาวิทยาลัยมหาจุฬาลงกรณราชวิทยาลัย หวังเป็นอย่างยิ่งว่าจักได้รับความอนุเคราะห์จากท่านด้วยดี และ
ขอขอบพระคุณในความเอื้อเฟื้อทางวิชาการมา ณ โอกาสนี้

จึงเรียนมาเพื่อโปรดพิจารณาให้ความอนุเคราะห์

เรียนมาด้วยความเคารพอย่างสูง

(พระครูสังฆรักษ์เกียรติศักดิ์ กิตติปณฺโณ, ดร.)

ผู้อำนวยการหลักสูตรพุทธศาสตรดุษฎีบัณฑิต

สาขาวิชารัฐประศาสนศาสตร์ (วังน้อย)

รับไว้
พระครูสิริภานุโยค
๓๑/๑/๒๕๖๐

ที่ ศธ ๖๑๐๕.๒/๑๔๔๗



ศูนย์บัณฑิตศึกษา

สาขาวิชาการจัดการเชิงพุทธ และสาขาวิชารัฐประศาสนศาสตร์

ภาควิชารัฐศาสตร์ คณะสังคมศาสตร์ มหาวิทยาลัยมหาจุฬาลงกรณราชวิทยาลัย

กรุงเทพมหานคร : อาคารเรียนศูนย์วัดศรีสุธรรม แขวงบางขุนนนท์

เขตบางกอกน้อย กรุงเทพมหานคร ๑๐๗๐๐

อยุธยา : ๗๙ หมู่ ๑ ตำบลลำไทร อำเภอนิคมพัฒนา จังหวัดพระนครศรีอยุธยา ๑๓๑๗๐

โทร. ๐๒-๘๘๒-๓๑๕๔ ต่อ ๒๑๓๐, ๒๑๓๗, ๒๑๓๘

๒ พฤศจิกายน ๒๕๕๙

เรื่อง ขอบความอนุเคราะห์ให้หนังสือเก็บข้อมูลเพื่อการวิจัย
เรียน พระมหาวิระชัย ขยวีโร,ดร. เจ้าคณะตำบลวังจันทร์
สิ่งที่ส่งมาด้วย แบบสัมภาษณ์ที่ใช้ในการเก็บข้อมูล จำนวน ๑ ชุด

เนื่องด้วย พระมหาบุญรอด ฉายา อมรทตฺโต รหัสประจำตัวนิสิต ๕๗๐๑๕๐๔๐๓๖ นิสิตหลักสูตร
พุทธศาสตรดุษฎีบัณฑิต สาขาวิชารัฐประศาสนศาสตร์ มหาวิทยาลัยมหาจุฬาลงกรณราชวิทยาลัย
ได้ทำการศึกษาวิจัยเรื่อง “การส่งเสริมจริยธรรมตามแนวพระพุทธศาสนาของบุคลากรองค์กรปกครอง
ส่วนท้องถิ่นในจังหวัดระยอง” เพื่อเป็นส่วนหนึ่งของการศึกษาตามหลักสูตรดังกล่าว

การศึกษานี้เกี่ยวกับเรื่องที่มีความจำเป็นต้องเก็บข้อมูลจากผู้ให้ข้อมูลสำคัญ เพื่อการนี้จึงใคร่
ขอความอนุเคราะห์ได้โปรดพิจารณาอนุญาตให้หนังสือดำเนินการสัมภาษณ์ และเก็บรวบรวมข้อมูลในการวิจัย
ซึ่งจะเป็นประโยชน์ทางวิชาการต่อไป หลักสูตรพุทธศาสตรดุษฎีบัณฑิต สาขาวิชารัฐประศาสนศาสตร์
มหาวิทยาลัยมหาจุฬาลงกรณราชวิทยาลัย หวังเป็นอย่างยิ่งว่าจักได้รับความอนุเคราะห์จากท่านด้วยดี และ
ขอขอบพระคุณในความเอื้อเฟื้อทางวิชาการมา ณ โอกาสนี้

จึงเรียนมาเพื่อโปรดพิจารณาให้ความอนุเคราะห์

เรียนมาด้วยความเคารพอย่างสูง

(พระครูสังฆรักษ์เกียรติศักดิ์ กิตติปัญโญ, ดร.)

ผู้อำนวยการหลักสูตรพุทธศาสตรดุษฎีบัณฑิต

สาขาวิชารัฐประศาสนศาสตร์ (วังน้อย)

ที่ ศธ ๖๑๐๕.๒/๑๔๔๗



ศูนย์บัณฑิตศึกษา

สาขาวิชาการจัดการเชิงพุทธ และสาขาวิชาปรัชญาประวัติศาสตร์

ภาควิชารัฐศาสตร์ คณะสังคมศาสตร์ มหาวิทยาลัยมหาจุฬาลงกรณราชวิทยาลัย

กรุงเทพมหานคร : อาคารเรียนศูนย์วัดศรีสุธาราม แขวงบางขุนนนท์

เขตบางกอกน้อย กรุงเทพมหานคร ๑๐๗๐๐

อยุธยา : ๗๔ หมู่ ๑ ตำบลลำไทร อำเภอรังนกน้อย จังหวัดพระนครศรีอยุธยา ๑๓๑๗๐

โทร. ๐๒-๘๘๒-๓๑๕๔ ต่อ ๒๑๓๐, ๒๑๓๗, ๒๑๓๘

๒ พฤศจิกายน ๒๕๕๙

เรื่อง ขออนุญาตเผยแพร่ให้ผลิตเก็บข้อมูลเพื่อการวิจัย

เจริญพร ผู้ว่าราชการจังหวัดระยอง

สิ่งที่ส่งมาด้วย แบบสัมภาษณ์ที่ใช้ในการเก็บข้อมูล จำนวน ๑ ชุด

เนื่องด้วย พระมหาบุญรอด ฉายา อมรทตฺโต รหัสประจำตัวนิสิต ๕๗๐๑๕๐๔๐๓๖ นิสิตหลักสูตรพุทธศาสตรดุษฎีบัณฑิต สาขาวิชาปรัชญาประวัติศาสตร์ มหาวิทยาลัยมหาจุฬาลงกรณราชวิทยาลัย ได้ทำการศึกษาวิจัยเรื่อง “การส่งเสริมจริยธรรมตามแนวพระพุทธศาสนาของบุคลากรองค์กรปกครองส่วนท้องถิ่นในจังหวัดระยอง” เพื่อเป็นส่วนหนึ่งของการศึกษาตามหลักสูตรดังกล่าว

การศึกษานี้เกี่ยวข้องกับเรื่องที่มีความจำเป็นต้องเก็บข้อมูลจากผู้ทรงคุณวุฒิ เพื่อการนี้จึงใคร่ขออนุญาตเผยแพร่ให้โปรดพิจารณาอนุญาตให้ผลิตดำเนินการสัมภาษณ์ และเก็บรวบรวมข้อมูลในการวิจัย ซึ่งเป็นประโยชน์ทางวิชาการต่อไป หลักสูตรพุทธศาสตรดุษฎีบัณฑิต สาขาวิชาปรัชญาประวัติศาสตร์ มหาวิทยาลัยมหาจุฬาลงกรณราชวิทยาลัย หวังเป็นอย่างยิ่งว่าจักได้รับความอนุเคราะห์จากท่านด้วยดี และขอขอบคุณในความเอื้อเฟื้อทางวิชาการมา ณ โอกาสนี้

จึงเจริญพราเพื่อโปรดพิจารณาให้ความอนุเคราะห์

ที่ ศธ ๖๑๐๕.๒/๑๔๔๗



ศูนย์บัณฑิตศึกษา

สาขาวิชาการจัดการเชิงพุทธ และสาขาวิชารัฐประศาสนศาสตร์

ภาควิชารัฐศาสตร์ คณะสังคมศาสตร์ มหาวิทยาลัยมหาจุฬาลงกรณราชวิทยาลัย

กรุงเทพมหานคร : อาคารเรียนศูนย์วัดศรีสุธาราม แขวงบางขุนนนท์

เขตบางกอกน้อย กรุงเทพมหานคร ๑๐๗๐๐

อยุธยา : ๗๙ หมู่ ๑ ตำบลลำไทร อำเภอรังน้อย จังหวัดพระนครศรีอยุธยา ๑๓๑๗๐

โทร. ๐๒-๘๘๒-๓๑๕๔ ต่อ ๒๑๓๐, ๒๑๓๗, ๒๑๓๘

๒ พฤศจิกายน ๒๕๕๙

เรื่อง ขออนุมัติให้หนังสือเก็บข้อมูลเพื่อการวิจัย
 เจริญพร นายอำเภอวังจันทร์
 สิ่งที่ส่งมาด้วย แบบสัมภาษณ์ที่ใช้ในการเก็บข้อมูล จำนวน ๑ ชุด

เนื่องด้วย พระมหาบุญรอด ฉายา อมรทตฺโต รหัสประจำตัวนิสิต ๕๗๐๑๕๐๔๐๓๖ นิสิตหลักสูตร
 พุทธศาสตรดุษฎีบัณฑิต สาขาวิชารัฐประศาสนศาสตร์ มหาวิทยาลัยมหาจุฬาลงกรณราชวิทยาลัย
 ได้ทำการศึกษาวิจัยเรื่อง “การส่งเสริมจริยธรรมตามแนวพระพุทธศาสนาของบุคลากรองค์กรปกครอง
 ส่วนท้องถิ่นในจังหวัดระยอง” เพื่อเป็นส่วนหนึ่งของการศึกษาตามหลักสูตรดังกล่าว



ที่ ศธ ๖๑๐๕.๒/๑๔๔๗



ศูนย์บัณฑิตศึกษา

สาขาวิชาการจัดการเชิงพุทธ และสาขาวิชาการจัดการเชิงวิทยาศาสตร์

ภาควิชารัฐศาสตร์ คณะสังคมศาสตร์ มหาวิทยาลัยราชภัฏพระนครศรีอยุธยา

กรุงเทพมหานคร : อาคารเรียนศูนย์วัดศรีสุธรรม แขวงบางขุนนนท์

เขตบางกอกน้อย กรุงเทพมหานคร ๑๐๗๐๐

อยุธยา : ๗๙ หมู่ ๑ ตำบลลำไทร อำเภอวังน้อย จังหวัดพระนครศรีอยุธยา ๑๓๑๗๐

โทร. ๐๒-๘๘๒-๓๑๕๔ ต่อ ๒๑๓๐, ๒๑๓๗, ๒๑๓๘

๒ พฤศจิกายน ๒๕๕๙



ที่ ศธ ๖๑๐๕.๒/๑๔๔๗



ศูนย์บัณฑิตศึกษา

สาขาวิชาการจัดการเชิงพุทธ และสาขาวิชารัฐประศาสนศาสตร์

ภาควิชารัฐศาสตร์ คณะสังคมศาสตร์ มหาวิทยาลัยมหาจุฬาลงกรณราชวิทยาลัย

กรุงเทพมหานคร : อาคารเรียนศูนย์วัดศรีสุธรรม แขวงบางขุนนนท์

เขตบางกอกน้อย กรุงเทพมหานคร ๑๐๗๐๐

อยุธยา : ๗๔ หมู่ ๑ ตำบลลำไทร อำเภอนิคมพัฒนา จังหวัดพระนครศรีอยุธยา ๓๓๑๗๐

โทร. ๐๒-๘๘๒-๓๑๕๔ ต่อ ๒๑๓๐, ๒๑๓๗, ๒๑๓๘

๒ พฤศจิกายน ๒๕๕๙

เรื่อง ขออนุญาตเผยแพร่ให้หนังสือเก็บข้อมูลเพื่อการวิจัย
 เจริญพร ปลัดจังหวัดระยอง
 สิ่งที่ส่งมาด้วย แบบสัมภาษณ์ที่ใช้ในการเก็บข้อมูล จำนวน ๑ ชุด

เนื่องด้วย พระมหาบุญรอด ฉายา อมรทตฺโต รหัสประจำตัวนิสิต ๕๗๐๑๕๐๔๐๓๖ นิสิตหลักสูตร
 พุทธศาสตรดุษฎีบัณฑิต สาขาวิชารัฐประศาสนศาสตร์ มหาวิทยาลัยมหาจุฬาลงกรณราชวิทยาลัย
 ได้ทำการศึกษาวิจัยเรื่อง “การส่งเสริมจริยธรรมตามแนวพระพุทธศาสนาของบุคลากรองค์กรปกครอง
 ส่วนท้องถิ่นในจังหวัดระยอง” เพื่อเป็นส่วนหนึ่งของการศึกษาตามหลักสูตรดังกล่าว

การศึกษานี้เกี่ยวกับเรื่องที่มีความจำเป็นต้องเก็บข้อมูลจากผู้ทรงคุณวุฒิ เพื่อการนี้จึงใคร่ขอความ
 อนุเคราะห์ได้โปรดพิจารณาอนุญาตให้นิสิตดำเนินการสัมภาษณ์ และเก็บรวบรวมข้อมูลในการวิจัย ซึ่งจะ
 เป็นประโยชน์ทางวิชาการต่อไป หลักสูตรพุทธศาสตรดุษฎีบัณฑิต สาขาวิชารัฐประศาสนศาสตร์
 มหาวิทยาลัยมหาจุฬาลงกรณราชวิทยาลัย หวังเป็นอย่างยิ่งว่าจักได้รับความอนุเคราะห์จากท่านด้วยดี และ
 ขออนุโมทนาขอบคุณในความเอื้อเฟื้อทางวิชาการมา ณ โอกาสนี้

จึงเจริญพรมมาเพื่อโปรดพิจารณาให้ความอนุเคราะห์

ขอเจริญพร

(พระครูสังฆรักษ์เกียรติศักดิ์ กิตติปัญโญ, ดร.)

ผู้อำนวยการหลักสูตรพุทธศาสตรดุษฎีบัณฑิต

สาขาวิชารัฐประศาสนศาสตร์ (วังน้อย)

ผู้ประสานงาน: พระมหาบุญรอด อมรทตฺโต
 โทรศัพท์ติดต่อ. ๐๘๗-๑๐๔-๕๔๓๒

(นายคมสัน เจริญอาจ)
 ปลัดจังหวัดระยอง

ที่ ศธ ๖๑๐๕.๒/๑๔๔๗



ศูนย์บัณฑิตศึกษา

สาขาวิชาการจัดการเชิงพุทธ และสาขาวิชารัฐประศาสนศาสตร์

ภาควิชารัฐศาสตร์ คณะสังคมศาสตร์ มหาวิทยาลัยมหาจุฬาลงกรณราชวิทยาลัย

กรุงเทพมหานคร : อาคารเรียนศูนย์วัดศรีสุธรรม แขวงบางขุนนนท์

เขตบางกอกน้อย กรุงเทพมหานคร ๑๐๗๐๐

อยุธยา : ๗๙ หมู่ ๑ ตำบลลำไทร อำเภอรังน้อย จังหวัดพระนครศรีอยุธยา ๑๓๑๗๐

โทร. ๐๒-๘๘๒-๓๑๕๔ ต่อ ๒๑๓๐, ๒๑๓๗, ๒๑๓๘

๒ พฤศจิกายน ๒๕๕๙

เรื่อง ขออนุญาตให้บัณฑิตเก็บข้อมูลเพื่อการวิจัย
 เจริญพร นายกเทศมนตรีเทศบาลนครระยอง
 สิ่งที่ส่งมาด้วย แบบสัมภาษณ์ที่ใช้ในการเก็บข้อมูล จำนวน ๑ ชุด

เนื่องด้วย พระมหาบุญรอด ฉายา อมรทตโต รหัสประจำตัวนิสิต ๕๗๐๑๕๐๔๐๓๖ นิสิตหลักสูตร
 พุทธศาสตรดุษฎีบัณฑิต สาขาวิชารัฐประศาสนศาสตร์ มหาวิทยาลัยมหาจุฬาลงกรณราชวิทยาลัย
 ได้ทำการศึกษาวิจัยเรื่อง “การส่งเสริมจริยธรรมตามแนวพระพุทธศาสนาของบุคลากรองค์กรปกครอง
 ส่วนท้องถิ่นในจังหวัดระยอง” เพื่อเป็นส่วนหนึ่งของการศึกษาตามหลักสูตรดังกล่าว

การศึกษานี้เกี่ยวกับเรื่องนี้มีความจำเป็นต้องเก็บข้อมูลจากผู้ทรงคุณวุฒิ เพื่อการนี้จึงใคร่ขอความ
 อนุเคราะห์ได้โปรดพิจารณาอนุญาตให้นิสิตดำเนินการสัมภาษณ์ และเก็บรวบรวมข้อมูลในการวิจัย ซึ่งจะ
 เป็นประโยชน์ทางวิชาการต่อไป หลักสูตรพุทธศาสตรดุษฎีบัณฑิต สาขาวิชารัฐประศาสนศาสตร์
 มหาวิทยาลัยมหาจุฬาลงกรณราชวิทยาลัย หวังเป็นอย่างยิ่งว่าจักได้รับความอนุเคราะห์จากท่านด้วยดี และ
 ขออนุโมทนาขอบคุณในความเอื้อเฟื้อทางวิชาการมา ณ โอกาสนี้

จึงเจริญพามาเพื่อโปรดพิจารณาให้ความอนุเคราะห์

ขอเจริญพร

(พระครูสังฆรักษ์เกียรติศักดิ์ กิตติปัญโญ, ดร.)

ผู้อำนวยการหลักสูตรพุทธศาสตรดุษฎีบัณฑิต

สาขาวิชารัฐประศาสนศาสตร์ (วังน้อย)

ผู้ประสานงาน: พระมหาบุญรอด อมรทตโต

โทรศัพท์ต่อ. ๐๘๗-๓๐๔-๔๙๑๒

๐๔/๑๕/๕

QV

๒๔ มี.ค. ๖๐ .

(นายวรวิทย์ ศุภโชคชัย)

นายกเทศมนตรีนครระยอง

ที่ ศธ ๖๑๐๕.๒/๑๔๔๗



ศูนย์บัณฑิตศึกษา

สาขาวิชาการจัดการเชิงพุทธ และสาขาวิชาปรัชญาประศาสนศาสตร์

ภาควิชารัฐศาสตร์ คณะสังคมศาสตร์ มหาวิทยาลัยมหาจุฬาลงกรณราชวิทยาลัย

กรุงเทพมหานคร : อาคารเรียนศูนย์วัดศรีสุทธาราม แขวงบางขุนนนท์

เขตบางกอกน้อย กรุงเทพมหานคร ๑๐๗๐๐

อยุธยา : ๗๙ หมู่ ๑ ตำบลลำไทร อำเภอนับน้อย จังหวัดพระนครศรีอยุธยา ๑๓๑๗๐

โทร. ๐๒-๘๘๒-๓๑๕๔ ต่อ ๒๑๓๐, ๒๑๓๗, ๒๑๓๘

๒ พฤศจิกายน ๒๕๕๙

เรื่อง ขออนุญาตให้ผลิตเก็บข้อมูลเพื่อการวิจัย
 เจริญพร นายสุรินทร์ แสงทอง รองปลัดองค์การบริหารส่วนจังหวัดระยอง
 สิ่งที่ส่งมาด้วย แบบสัมภาษณ์ที่ใช้ในการเก็บข้อมูล จำนวน ๑ ชุด

เนื่องด้วย พระมหาบุญรอด ฉายา อมรทตโต รหัสประจำตัวนิสิต ๕๗๐๑๕๐๔๐๓๖ นิสิตหลักสูตร
 พุทธศาสตรดุษฎีบัณฑิต สาขาวิชาปรัชญาประศาสนศาสตร์ มหาวิทยาลัยมหาจุฬาลงกรณราชวิทยาลัย
 ได้ทำการศึกษาวิจัยเรื่อง “การส่งเสริมจริยธรรมตามแนวพระพุทธศาสนาของบุคลากรองค์กรปกครอง
 ส่วนท้องถิ่นในจังหวัดระยอง” เพื่อเป็นส่วนหนึ่งของการศึกษาตามหลักสูตรดังกล่าว

การศึกษานี้เกี่ยวกับเรื่องที่มีความจำเป็นต้องเก็บข้อมูลจากผู้ทรงคุณวุฒิ เพื่อการนี้จึงใคร่ขอความ
 อนุเคราะห์ได้โปรดพิจารณาอนุญาตให้ผลิตดำเนินการสัมภาษณ์ และเก็บรวบรวมข้อมูลในการวิจัย ซึ่งจะ
 เป็นประโยชน์ทางวิชาการต่อไป หลักสูตรพุทธศาสตรดุษฎีบัณฑิต สาขาวิชาปรัชญาประศาสนศาสตร์
 มหาวิทยาลัยมหาจุฬาลงกรณราชวิทยาลัย หวังเป็นอย่างยิ่งว่าจักได้รับความอนุเคราะห์จากท่านด้วยดี และ
 ขอขอบคุณในความเอื้อเฟื้อทางวิชาการมา ณ โอกาสนี้

จึงเจริญพามาเพื่อโปรดพิจารณาให้ความอนุเคราะห์

ขอเจริญพร

(พระครูสังฆรักษ์เกียรติศักดิ์ กิตติปัญโญ, ดร.)

ผู้อำนวยการหลักสูตรพุทธศาสตรดุษฎีบัณฑิต

สาขาวิชาปรัชญาประศาสนศาสตร์ (วังน้อย)

ผู้ประสานงาน: พระมหาบุญรอด อมรทตโต

โทรศัพท์ต่อ. ๐๘๗-๓๐๔-๔๔๑๒

(นายสุรินทร์ แสงทอง)

รองปลัดองค์การบริหารส่วนจังหวัดระยอง

ที่ ศธ ๖๑๐๕.๒/๑๔๔๗



ศูนย์บัณฑิตศึกษา

สาขาวิชาการจัดการเชิงพุทธ และสาขาวิชาปรัชญา
ภาควิชาปรัชญา ศณะสังคมศาสตร์ มหาวิทยาลัยมหาจุฬาลงกรณราชวิทยาลัย
กรุงเทพมหานคร : อาคารเรียนศูนย์วัดศรีสุธรรม แขวงบางกอกน้อย กรุงเทพมหานคร ๑๐๗๐๐
อยุธยา : หมู่ ๑ ตำบลลำไทร อำเภอน้อย จังหวัดพระนครศรีอยุธยา ๑๓๑๗๐
โทร. ๐๒-๘๘๒-๓๑๕๔ ต่อ ๒๑๓๐, ๒๑๓๗, ๒๑๓๘

๒ พฤศจิกายน ๒๕๕๙

เรื่อง ขออนุญาตให้หนังสือเก็บข้อมูลเพื่อการวิจัย
เจริญพร ผู้อำนวยการสำนักงานเขตพื้นที่การประถมศึกษาของ เขต ๑
สิ่งที่ส่งมาด้วย แบบสัมภาษณ์ที่ใช้ในการเก็บข้อมูล จำนวน ๑ ชุด

สพ.ระยอง เขต ๑	
วันที่	๒๕/๑๑/๒๕๖๐
วันที่	๒๕/๑๑/๒๕๖๐
เวลา	๑๕.๔๙
☒ อำนวยการ ☐ บริหารงานบุคคล ☐ ส่งเสริมการศึกษาศึกษา ☐ ส่งเสริมสหกรณ์ ☐ นิเทศ ☐ วิชาการ ☐ ศึกษาศาสตร์ ☐ ส่งเสริมการศึกษาศึกษา ☐ ส่งเสริมการศึกษาศึกษา	

เนื่องด้วย พระมหาบุญรอด ฉายา อมรทตโต รหัสประจำตัวนิติ ๕๗๐๑๕๐๔๐๓๖ นิสิตหลักสูตร
พุทธศาสตรดุษฎีบัณฑิต สาขาวิชาปรัชญา ศณะสังคมศาสตร์ มหาวิทยาลัยมหาจุฬาลงกรณราชวิทยาลัย
ได้ทำการศึกษาวิจัยเรื่อง “การส่งเสริมจริยธรรมตามแนวพระพุทธศาสนาของบุคลากรองค์กรปกครอง
ส่วนท้องถิ่นในจังหวัดระยอง” เพื่อเป็นส่วนหนึ่งของการศึกษาตามหลักสูตรดังกล่าว

การศึกษานี้เกี่ยวกับเรื่องที่มีความจำเป็นต้องเก็บข้อมูลจากผู้ทรงคุณวุฒิ เพื่อการนี้จึงใคร่ขอความ
อนุเคราะห์ได้โปรดพิจารณาอนุญาตให้หนังสือดำเนินการสัมภาษณ์ และเก็บรวบรวมข้อมูลในการวิจัย ซึ่งจะ
เป็นประโยชน์ทางวิชาการต่อไป หลักสูตรพุทธศาสตรดุษฎีบัณฑิต สาขาวิชาปรัชญา ศณะสังคมศาสตร์
มหาวิทยาลัยมหาจุฬาลงกรณราชวิทยาลัย หวังเป็นอย่างยิ่งว่าจักได้รับความอนุเคราะห์จากท่านด้วยดี และ
ขออุทิศมาขอบคุณในความเอื้อเฟื้อทางวิชาการมา ณ โอกาสนี้

จึงเจริญพามาเพื่อโปรดพิจารณาให้ความอนุเคราะห์

ขอเจริญพร

(พระครูสังฆรักษ์เกียรติศักดิ์ กิตติปณฺเณ, ดร.)

ผู้อำนวยการหลักสูตรพุทธศาสตรดุษฎีบัณฑิต

ที่ ศธ ๖๑๐๕.๒/๑๔๔๗



ศูนย์บัณฑิตศึกษา

สาขาวิชาการจัดการเชิงพุทธ

และสาขาวิชาปรัชญาประวัติศาสตร์

ภาควิชารัฐศาสตร์ คณะสังคมศาสตร์ มหาวิทยาลัยมหาจุฬาลงกรณราชวิทยาลัย

กรุงเทพมหานคร : อาคารเรียนศิลปวัฒนธรรมและภาษาชั้นบนที่ ๒

เขตบางกอกน้อย กรุงเทพมหานคร ๑๐๗๐๐

อยุธยา : ๗๔ หมู่ ๑ ตำบลลำไทร อำเภอน้อย จังหวัดพระนครศรีอยุธยา ๑๓๑๗๐

โทร. ๐๒-๘๘๒-๓๑๕๔ ต่อ ๒๑๓๐, ๒๑๓๗, ๒๑๓๘

๒ พฤศจิกายน ๒๕๕๙

ที่ทำการองค์การบริหารส่วนตำบลแก่ง

เลขที่ ๐๑๖

และสาขาวิชาปรัชญาประวัติศาสตร์

๔ ร. ๖๐

มหาวิทยาลัยมหาจุฬาลงกรณราชวิทยาลัย

กรุงเทพมหานคร : อาคารเรียนศิลปวัฒนธรรมและภาษาชั้นบนที่ ๒

เขตบางกอกน้อย กรุงเทพมหานคร ๑๐๗๐๐

อยุธยา : ๗๔ หมู่ ๑ ตำบลลำไทร อำเภอน้อย จังหวัดพระนครศรีอยุธยา ๑๓๑๗๐

โทร. ๐๒-๘๘๒-๓๑๕๔ ต่อ ๒๑๓๐, ๒๑๓๗, ๒๑๓๘

เรื่อง ขออนุญาตให้บันทึกเก็บข้อมูลเพื่อการวิจัย

เจริญพร นายกองค์การบริหารส่วนตำบลแก่ง

สิ่งที่ส่งมาด้วย แบบสัมภาษณ์ที่ใช้ในการเก็บข้อมูล จำนวน ๑ ชุด

เนื่องด้วย พระมหาบุญรอด ฉายา อมรทตฺโต รหัสประจำตัวนิสิต ๕๗๐๑๕๐๔๐๓๖ นิสิตหลักสูตรพุทธศาสตรดุษฎีบัณฑิต สาขาวิชาปรัชญาประวัติศาสตร์ มหาวิทยาลัยมหาจุฬาลงกรณราชวิทยาลัย ได้ทำการศึกษาวิจัยเรื่อง “การส่งเสริมจริยธรรมตามแนวพระพุทธศาสนาของบุคลากรองค์กรปกครองส่วนท้องถิ่นในจังหวัดระยอง” เพื่อเป็นส่วนหนึ่งของการศึกษาตามหลักสูตรดังกล่าว

การศึกษานี้เกี่ยวกับเรื่องที่มีความจำเป็นต้องเก็บข้อมูลจากผู้ทรงคุณวุฒิ เพื่อการนี้จึงใคร่ขอความอนุเคราะห์ได้โปรดพิจารณาอนุญาตให้บันทึกดำเนินการสัมภาษณ์ และเก็บรวบรวมข้อมูลในการวิจัย ซึ่งเป็นประโยชน์ทางวิชาการต่อไป หลักสูตรพุทธศาสตรดุษฎีบัณฑิต สาขาวิชาปรัชญาประวัติศาสตร์ มหาวิทยาลัยมหาจุฬาลงกรณราชวิทยาลัย หวังเป็นอย่างยิ่งว่าจักได้รับความอนุเคราะห์จากท่านด้วยดี และขออภัยในความไม่สะดวกขอความเอื้อเฟื้อทางวิชาการมา ณ โอกาสนี้

จึงเจริญพรมมาเพื่อโปรดพิจารณาให้ความอนุเคราะห์

ที่ ศธ ๖๑๐๕.๒/๑๔๔๗



ศูนย์บัณฑิตศึกษา

สาขาวิชาการจัดการเชิงพุทธ และสาขาวิชารัฐประศาสนศาสตร์

ภาควิชารัฐศาสตร์ คณะสังคมศาสตร์ มหาวิทยาลัยมหาจุฬาลงกรณราชวิทยาลัย

กรุงเทพมหานคร : อาคารเรียนศูนย์วัดศรีสุทธาราม แขวงบางขุนนนท์

เขตบางกอกน้อย กรุงเทพมหานคร ๑๐๗๐๐

อยุธยา : ๗๙ หมู่ ๑ ตำบลลำไทร อำเภอมโนรมย์ จังหวัดพระนครศรีอยุธยา ๑๓๑๗๐

โทร. ๐๒-๘๘๒-๓๑๕๔ ต่อ ๒๑๓๐, ๒๑๓๗, ๒๑๓๘

๒ พฤศจิกายน ๒๕๕๙

เรื่อง ขอความอนุเคราะห์ให้ผลิตเก็บข้อมูลเพื่อการวิจัย

เจริญพร ผู้อำนวยการโรงเรียนชุมชนบ้านวังจันทร์

สิ่งที่ส่งมาด้วย แบบสัมภาษณ์ที่ใช้ในการเก็บข้อมูล จำนวน ๑ ชุด

เนื่องด้วย พระมหาบุญรอด ฉายา อมรทตฺโต รหัสประจำตัวนิสิต ๕๗๐๑๕๐๔๐๓๖ นิสิตหลักสูตร
พุทธศาสตรดุษฎีบัณฑิต สาขาวิชารัฐประศาสนศาสตร์ มหาวิทยาลัยมหาจุฬาลงกรณราชวิทยาลัย
ได้ทำการศึกษาวิจัยเรื่อง “การส่งเสริมจริยธรรมตามแนวพระพุทธศาสนาของบุคลากรองค์กรปกครอง

ที่ ศธ ๖๑๐๕.๒/๑๔๔๗



ศูนย์บัณฑิตศึกษา

สาขาวิชาการจัดการเชิงพุทธ และสาขาวิชารัฐประศาสนศาสตร์

ภาคศึกษารัฐศาสตร์ คณะสังคมศาสตร์ มหาวิทยาลัยมหาจุฬาลงกรณราชวิทยาลัย

กรุงเทพมหานคร : อาคารเรียนศูนย์วัดศรีสุธาราม แขวงบางขุนนนท์

เขตบางกอกน้อย กรุงเทพมหานคร ๑๐๗๐๐

อยุธยา : ๗๙ หมู่ ๑ ตำบลลำไทร อำเภอรังนก จังหวัดพระนครศรีอยุธยา ๑๓๑๗๐

โทร. ๐๒-๘๘๒-๓๑๕๔ ต่อ ๒๑๓๐, ๒๑๓๗, ๒๑๓๘

ที่ ศธ ๖๑๐๕.๒/๑๔๔๗



ศูนย์บัณฑิตศึกษา

สาขาวิชาการจัดการเชิงพุทธ และสาขาวิชาปรัชญาศาสนา

ภาควิชารัฐศาสตร์ คณะสังคมศาสตร์ มหาวิทยาลัยมหาจุฬาลงกรณราชวิทยาลัย

กรุงเทพมหานคร : อาคารเรียนศูนย์วัดศรีสุทธาราม แขวงบางขุนนนท์

เขตบางกอกน้อย กรุงเทพมหานคร ๑๐๗๐๐

อยู่ตึก : ๗๔ หมู่ ๑ ตำบลลำไทร อำเภอรังนก จังหวัดพระนครศรีอยุธยา ๑๓๑๗๐

โทร. ๐๒-๘๘๒-๓๑๕๔ ต่อ ๒๑๓๐, ๒๑๓๗, ๒๑๓๘

๒ พฤศจิกายน ๒๕๕๙

เรื่อง ขออนุมัติให้หนังสือเก็บข้อมูลเพื่อการวิจัย
 เจริญพร ผู้อำนวยการโรงเรียนวัดสุขไพโรจน์
 สิ่งที่ส่งมาด้วย แบบสัมภาษณ์ที่ใช้ในการเก็บข้อมูล จำนวน ๑ ชุด

เนื่องด้วย พระมหาบุญรอด ฉายา อมรทตฺโต รหัสประจำตัวนิสิต ๕๗๐๑๕๐๔๐๓๖ นิสิตหลักสูตร
 พุทธศาสตรดุษฎีบัณฑิต สาขาวิชาปรัชญาศาสนา มหาวิทยาลัยมหาจุฬาลงกรณราชวิทยาลัย
 ได้ทำการศึกษาวิจัยเรื่อง “การส่งเสริมจริยธรรมตามแนวพระพุทธศาสนาของบุคลากรองค์กรปกครอง
 ส่วนท้องถิ่นในจังหวัดระยอง” เพื่อเป็นส่วนหนึ่งของการศึกษาตามหลักสูตรดังกล่าว

การศึกษานี้เกี่ยวกับเรื่องที่มีความจำเป็นต้องเก็บข้อมูลจากผู้ทรงคุณวุฒิ เพื่อการนี้จึงใคร่ขอความ
 อนุเคราะห์ได้โปรดพิจารณาอนุญาตให้นิสิตดำเนินการสัมภาษณ์ และเก็บรวบรวมข้อมูลในการวิจัย ซึ่งจะ
 เป็นประโยชน์ทางวิชาการต่อไป หลักสูตรพุทธศาสตรดุษฎีบัณฑิต สาขาวิชาปรัชญาศาสนา
 มหาวิทยาลัยมหาจุฬาลงกรณราชวิทยาลัย หวังเป็นอย่างยิ่งว่าจักได้รับความอนุเคราะห์จากท่านด้วยดี และ
 ขออนุโมทนาขอบคุณในความเอื้อเฟื้อทางวิชาการมา ณ โอกาสนี้

จึงเจริญพามาเพื่อโปรดพิจารณาให้ความอนุเคราะห์

ขอเจริญพร

(พระครูสังฆรักษ์เกียรติศักดิ์ กิตติปัญญา, ดร.)

ผู้อำนวยการหลักสูตรพุทธศาสตรดุษฎีบัณฑิต

สาขาวิชาปรัชญาศาสนา (วังน้อย)

ผู้ประสานงาน: พระมหาบุญรอด อมรทตฺโต

โทรศัพท์ต่อ. ๐๘๗-๑๐๔-๔๔๑๒

- พระ
- จิตตปัญญา

18 กพ ๖๐

หน้า ๑ หน้า 18 กพ. ๖๐ -

ที่ ศธ ๖๑๐๕.๒/๑๔๔๗



ศูนย์บัณฑิตศึกษา

สาขาวิชาการจัดการเชิงพุทธ และสาขาวิชาปรัชญาประวัติศาสตร์

ภาควิชาปรัชญา ศณะสังคมศาสตร์ มหาวิทยาลัยมหาจุฬาลงกรณราชวิทยาลัย

กรุงเทพมหานคร : อาคารเรียนศูนย์วัดศรีสุธรรม แขวงบางขุนนนท์

เขตบางกอกน้อย กรุงเทพมหานคร ๑๐๗๐๐

อยุธยา : หมู่ ๑ ตำบลลำไทร อำเภอวังน้อย จังหวัดพระนครศรีอยุธยา ๑๓๑๗๐

โทร. ๐๒-๘๘๒-๓๑๕๔ ต่อ ๒๑๓๐, ๒๑๓๗, ๒๑๓๘

๒ พฤศจิกายน ๒๕๕๙

เรื่อง ขออนุญาตให้บัณฑิตเก็บข้อมูลเพื่อการวิจัย
 เจริญพร ผู้อำนวยการการศึกษาระบบและการศึกษาตามอัธยาศัย อำเภอวังจันทร์
 สิ่งที่ส่งมาด้วย แบบสัมภาษณ์ที่ใช้ในการเก็บข้อมูล จำนวน ๑ ชุด

เนื่องด้วย พระมหาบุญรอด ฉายา อมรตตโต รหัสประจำตัวนิสิต ๕๗๐๑๕๐๔๐๓๖ นิสิตหลักสูตร
 พุทธศาสตรดุษฎีบัณฑิต สาขาวิชาปรัชญาประวัติศาสตร์ มหาวิทยาลัยมหาจุฬาลงกรณราชวิทยาลัย
 ได้ทำการศึกษาวิจัยเรื่อง “การส่งเสริมจริยธรรมตามแนวพระพุทธศาสนาของบุคลากรองค์กรปกครอง
 ส่วนท้องถิ่นในจังหวัดระยอง” เพื่อเป็นส่วนหนึ่งของการศึกษาตามหลักสูตรดังกล่าว

การศึกษานี้เกี่ยวข้องกับเรื่องที่มีความจำเป็นต้องเก็บข้อมูลจากผู้ทรงคุณวุฒิ เพื่อการนี้จึงใคร่ขอความ
 อนุเคราะห์ได้โปรดพิจารณาอนุญาตให้นิสิตดำเนินการสัมภาษณ์ และเก็บรวบรวมข้อมูลในการวิจัย ซึ่งจะ
 เป็นประโยชน์ทางวิชาการต่อไป หลักสูตรพุทธศาสตรดุษฎีบัณฑิต สาขาวิชาปรัชญาประวัติศาสตร์
 มหาวิทยาลัยมหาจุฬาลงกรณราชวิทยาลัย หวังเป็นอย่างยิ่งว่าจักได้รับความอนุเคราะห์จากท่านด้วยดี และ
 ขออนุโมทนาขอบคุณในความเอื้อเฟื้อทางวิชาการมา ณ โอกาสนี้

จึงเจริญพามาเพื่อโปรดพิจารณาให้ความอนุเคราะห์

ร.ท. น. ๕๗๐๑๕๐๔๐๓๖

(นางวรรณ รัตนจีน)

ขอเจริญพร

(พระครูสังฆรักษ์เกียรติศักดิ์ กิตติปัญญา, ดร.)

ผู้อำนวยการหลักสูตรพุทธศาสตรดุษฎีบัณฑิต

สาขาวิชาปรัชญาประวัติศาสตร์ (วังน้อย)

ผู้ประสานงาน: พระมหาบุญรอด อมรตตโต
 โทรศัพท์ ๐๘๗-๓๐๔-๔๔๑๒

ที่ ศธ ๖๑๐๕.๒/๑๔๔๗



ศูนย์บัณฑิตศึกษา

สาขาวิชาการจัดการเชิงพุทธ และสาขาวิชารัฐประศาสนศาสตร์

ภาควิชารัฐศาสตร์ คณะสังคมศาสตร์ มหาวิทยาลัยมหาจุฬาลงกรณราชวิทยาลัย

กรุงเทพมหานคร : อาคารเรียนศูนย์วัดศรีสุธรรม แขวงบางขุนนนท์

เขตบางกอกน้อย กรุงเทพมหานคร ๑๐๗๐๐

อยุธยา : ๗๙ หมู่ ๑ ตำบลลำไทร อำเภอมโนรมย์ จังหวัดพระนครศรีอยุธยา ๑๓๑๗๐

โทร. ๐๒-๘๘๒-๓๑๕๔ ต่อ ๒๑๓๐, ๒๑๓๗, ๒๑๓๘

๒ พฤศจิกายน ๒๕๕๙

เรื่อง ขออนุญาตให้บันทึกเก็บข้อมูลเพื่อการวิจัย
 เจริญพร นายสุทัศน์ ปัทมาวีรกรรม รองนายกเทศมนตรีเทศบาลตำบลชุมแสง
 สิ่งที่ส่งมาด้วย แบบสัมภาษณ์ที่ใช้ในการเก็บข้อมูล จำนวน ๑ ชุด

เนื่องด้วย พระมหาบุญรอด ฉายา อมรทตโต รหัสประจำตัวนิสิต ๕๗๐๑๕๐๔๐๓๖ นิสิตหลักสูตร
 พุทธศาสตรดุษฎีบัณฑิต สาขาวิชารัฐประศาสนศาสตร์ มหาวิทยาลัยมหาจุฬาลงกรณราชวิทยาลัย
 ได้ทำการศึกษาวิจัยเรื่อง “การส่งเสริมจริยธรรมตามแนวพระพุทธศาสนาของบุคลากรองค์กรปกครอง
 ส่วนท้องถิ่นในจังหวัดระยอง” เพื่อเป็นส่วนหนึ่งของการศึกษาดูตามหลักสูตรดังกล่าว

การศึกษานี้เกี่ยวกับเรื่องที่มีความจำเป็นต้องเก็บข้อมูลจากผู้ทรงคุณวุฒิ เพื่อการนี้จึงใคร่ขอความ
 อนุเคราะห์ได้โปรดพิจารณาอนุญาตให้นิสิตดำเนินการสัมภาษณ์ และเก็บรวบรวมข้อมูลในการวิจัย ซึ่งจะ
 เป็นประโยชน์ทางวิชาการต่อไป หลักสูตรพุทธศาสตรดุษฎีบัณฑิต สาขาวิชารัฐประศาสนศาสตร์
 มหาวิทยาลัยมหาจุฬาลงกรณราชวิทยาลัย หวังเป็นอย่างยิ่งว่าจักได้รับความอนุเคราะห์จากท่านด้วยดี และ
 ขออนุโมทนาขอบคุณในความเอื้อเฟื้อทางวิชาการมา ณ โอกาสนี้

จึงเจริญพามาเพื่อโปรดพิจารณาให้ความอนุเคราะห์

ขอเจริญพร

(พระครูสังฆรักษ์เกียรติศักดิ์ กิตติปัญโญ, ดร.)

ผู้อำนวยการหลักสูตรพุทธศาสตรดุษฎีบัณฑิต

สาขาวิชารัฐประศาสนศาสตร์ (วังน้อย)

ที่ ศธ ๖๑๐๕.๒/๑๔๔๗



ศูนย์บัณฑิตศึกษา

สาขาวิชาการจัดการเชิงพุทธ และสาขาวิชารัฐประศาสนศาสตร์

ภาควิชารัฐศาสตร์ คณะสังคมศาสตร์ มหาวิทยาลัยมหาจุฬาลงกรณราชวิทยาลัย

กรุงเทพมหานคร : อาคารเรียนศูนย์วัดศรีสุธรรม แขวงบางขุนนนท์

เขตบางกอกน้อย กรุงเทพมหานคร ๑๐๗๐๐

อยุธยา : หมู่ ๑ ตำบลลำไทร อำเภอร้งน้อย จังหวัดพระนครศรีอยุธยา ๑๓๑๗๐

โทร. ๐๒-๘๘๖-๓๑๕๔ ต่อ ๒๑๓๐, ๒๑๓๗, ๒๑๓๘

๒ พฤศจิกายน ๒๕๕๙

เรื่อง ขออนุญาตให้ผลิตเก็บข้อมูลเพื่อการวิจัย
 เจริญพร นางสาวภูมิสิริ พินประเสริฐ หัวหน้าฝ่ายนิติกรองค์การบริหารส่วนจังหวัดระยอง
 สิ่งที่มาด้วย แบบสัมภาษณ์ที่ใช้ในการเก็บข้อมูล จำนวน ๑ ชุด

เนื่องด้วย พระมหาบุญรอด ฉายา อมรทตฺโต รหัสประจำตัวนิติ ๕๗๐๑๕๐๔๐๓๖ นิสิตหลักสูตร
 พุทธศาสตรดุษฎีบัณฑิต สาขาวิชารัฐประศาสนศาสตร์ มหาวิทยาลัยมหาจุฬาลงกรณราชวิทยาลัย
 ได้ทำการศึกษาวิจัยเรื่อง “การส่งเสริมจริยธรรมตามแนวพระพุทธศาสนาของบุคลากรองค์การปกครอง
 ส่วนท้องถิ่นในจังหวัดระยอง” เพื่อเป็นส่วนหนึ่งของการศึกษาตามหลักสูตรดังกล่าว

การศึกษานี้เกี่ยวกับเรื่องที่มีความจำเป็นต้องเก็บข้อมูลจากผู้ทรงคุณวุฒิ เพื่อการนี้จึงใคร่ขอความ
 อนุเคราะห์ได้โปรดพิจารณาอนุญาตให้ผลิตดำเนินการสัมภาษณ์ และเก็บรวบรวมข้อมูลในการวิจัย ซึ่งจะ
 เป็นประโยชน์ทางวิชาการต่อไป หลักสูตรพุทธศาสตรดุษฎีบัณฑิต สาขาวิชารัฐประศาสนศาสตร์
 มหาวิทยาลัยมหาจุฬาลงกรณราชวิทยาลัย หวังเป็นอย่างยิ่งว่าจักได้รับความอนุเคราะห์จากท่านด้วยดี และ
 ขออนุโมทนาขอบคุณในความเอื้อเฟื้อทางวิชาการมา ณ โอกาสนี้

จึงเจริญพามาเพื่อโปรดพิจารณาให้ความอนุเคราะห์

ขอเจริญพร

ภาคผนวก ณ.

รายชื่อผู้ให้ข้อมูลสำคัญด้านการสัมภาษณ์เชิงลึก
(In-depth interview)

รายชื่อผู้ให้ข้อมูลสำคัญด้านการสัมภาษณ์เชิงลึก (In-depth interview)

เพื่อให้ได้ข้อมูลที่ครบถ้วนสมบูรณ์ ผู้วิจัยได้สัมภาษณ์ผู้ทรงคุณวุฒิที่เป็นผู้เชี่ยวชาญด้านต่างๆ ที่มีส่วนเกี่ยวข้องโดยตรงการส่งเสริมจริยธรรม ประกอบด้วย

ลำดับที่	ชื่อ - นามสกุล	ตำแหน่ง
๑.	พระเทพสิทธิเวที (สมอิ่ง โชติกโร)	เจ้าคณะจังหวัดระยอง
๒.	พระครูสิริภาวนานุกโยค (ชวน ชยกโร)	รองเจ้าคณะจังหวัดระยอง
๓.	พระมหาวิระชัย ชยวีโร ดร.	เจ้าคณะตำบลวังจันทร์
๔.	นายสุรศักดิ์ เจริญศิริโชติ	ผู้ว่าราชการจังหวัดระยอง
๕.	นายคมสัน เจริญอาจ	ปลัดจังหวัดระยอง
๖.	นายณวัฒน์ โตศักดิ์	ท้องถิ่นจังหวัดระยอง
๗.	นายวรวิทย์ ศุภโชคชัย	นายกเทศมนตรีเทศบาลนครระยอง
๘.	นายธนวัฒน์ พันธุ์	หัวหน้าสำนักปลัดเทศบาลนครระยอง
๙.	นายสุรินทร์ แสงทอง	รองปลัดองค์การบริหารส่วนจังหวัดระยอง
๑๐.	นายพิรุณ วัฒนอักษร	นายอำเภอวังจันทร์
๑๑.	นายเกษมทร์ แจ่มใส	นายกเทศมนตรีเทศบาลตำบลสุนทรภู่
๑๒.	นายกิตติศักดิ์ กุศลรัตน์	นายกองค์การบริหารส่วนตำบลเกล่ง
๑๓.	นายฉลาด มีลาภ	นายกองค์การบริหารส่วนตำบลชากกระโดน
๑๔.	นายสุทัศน์ ปัทมาวีรภรณ์	รองนายกเทศมนตรีเทศบาลตำบลชุมแสง
๑๕.	นางสาวภูมิสิริ พินประเสริฐ	หัวหน้าฝ่ายนิติกร องค์การบริหารส่วนจังหวัดระยอง

- | | | |
|-----|---------------------|---|
| ๑๖. | ดร.ธวัชชัย อู่พานิช | ผู้อำนวยการสำนักงานเขตพื้นที่การ
ประถมศึกษาของเขต ๑ |
| ๑๗. | ดร.ประนอม บำรุง | ผู้อำนวยการโรงเรียนชุมชนบ้านวังจันทร์ |
| ๑๘. | นายณรงค์ วิริยะกิจ | ผู้อำนวยการโรงเรียนวัดสุขไพรวัง |
| ๑๙. | นางวรมน รัตนจีน | ผู้อำนวยการการศึกษานอกระบบและ
การศึกษาตามอัธยาศัย อำเภอวังจันทร์ |

ภาคผนวก ญ.
รูปภาพประกอบการสัมภาษณ์



สัมภาษณ์ พระเทพสิทธิเวที (สมอิ่ง โชติกโร ป.ธ.๗)
เจ้าคณะจังหวัดระยอง
(๑๗ กุมภาพันธ์ ๒๕๖๐)



สัมภาษณ์ พระครูสิริภาวนานุกโยค (ชวน ชยกโร)

รองเจ้าคณะจังหวัดระยอง

(๓๑ มกราคม ๒๕๖๐)



สัมภาษณ์ พระมหาวีระชัย ชยวีโร, ดร.

เจ้าคณะตำบลวังจันทร์

(๙ กุมภาพันธ์ ๒๕๖๐)



สัมภาษณ์ นายสุรศักดิ์ เจริญศิริโชติ
ผู้ว่าราชการจังหวัดระยอง
(๑๗ กุมภาพันธ์ ๒๕๖๐)



สัมภาษณ์ นายคมสัน เจริญอาจ
ปลัดจังหวัดระยอง
(๒ มีนาคม ๒๕๖๐)



สัมภาษณ์ นายพิรุณ วัฒนอักษร
นายอำเภอวังจันทร์
(๕ กุมภาพันธ์ ๒๕๖๐)



สัมภาษณ์ นายวรวิทย์ ศุภโชคชัย
นายกเทศมนตรีเทศบาลนครระยอง

(๒๔ มกราคม ๒๕๖๐)



สัมภาษณ์ นายณวัฒน์ โตศักดิ์
ท้องถิ่นจังหวัดระยอง
(๑๖ กุมภาพันธ์ ๒๕๖๐)



สัมภาษณ์ นายฉลาด มีลาภ
นายกองค์การบริหารส่วนตำบลซากกระโดน
(๘ กุมภาพันธ์ ๒๕๖๐)



สัมภาษณ์ นายคเชนทร์ แจ่มใส
นายกเทศมนตรีเทศบาลตำบลสุนทรภู่
(๑ กุมภาพันธ์ ๒๕๖๐)



สัมภาษณ์ ดร.ประนอม บำรุง
ผู้อำนวยการโรงเรียนชุมชนบ้านวังจันทร์
(๑๒ มกราคม ๒๕๖๐)



สัมภาษณ์ นางวรมน รัตนจีน
ผู้อำนวยการการศึกษานอกระบบและการศึกษาตามอัธยาศัย
อำเภอวังจันทร์ จังหวัดระยอง
(๙ มีนาคม ๒๕๖๐)



สัมภาษณ์ ดร. รัชชัย อุ่มพานิช
ผู้อำนวยการสำนักงานเขตพื้นที่การประถมศึกษาพะเยาเขต ๑
(๕ มีนาคม ๒๕๖๐)



สัมภาษณ์ นายสุทัศน์ ปัทมवीรรณ
รองนายกเทศมนตรีเทศบาลตำบลชุมแสง
(๒๕ กุมภาพันธ์ ๒๕๖๐)



สัมภาษณ์ นายธนวัฒน์ พันธุ์
หัวหน้าสำนักงานปลัดเทศบาลนครระยอง
(๒๓ มกราคม ๒๕๖๐)



สัมภาษณ์ นายณรงค์ วิริยะกิจ
ผู้อำนวยการโรงเรียนวัดสุขไพรวัง
(๑๘ กุมภาพันธ์ ๒๕๖๐)



สัมภาษณ์ นายกิตติศักดิ์ กุลรัตน์
นายกองค์การบริหารส่วนตำบลแก่ง
(๔ มกราคม ๒๕๖๐)



สัมภาษณ์ นายสุรินทร์ แสงทอง
รองปลัดองค์การบริหารส่วนจังหวัดระยอง
(๙ มีนาคม ๒๕๖๐)



สัมภาษณ์ นางสาวภูมิสิริ พินประเสริฐ
นิติกรชำนาญการ รักษาการในตำแหน่งหัวหน้าฝ่ายวินัย

และเสริมสร้างคุณธรรม
องค์การบริหารส่วนจังหวัดระยอง
(๙ กุมภาพันธ์ ๒๕๖๐)

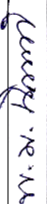
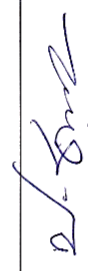
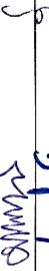
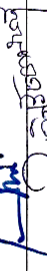
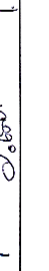
ภาคผนวก ก.

รายชื่อผู้เข้าร่วมการสนทนากลุ่มเฉพาะ
(Focus Group Discussion)

รายชื่อผู้เข้าร่วมการสนทนากลุ่มเฉพาะ
(Focus Group Discussion)

เพื่อให้ได้ข้อมูลที่ครบถ้วนบริบูรณ์ ผู้วิจัยได้จัดเวทีการสนทนากลุ่มเฉพาะ (Focus Group Discussion) ผู้ทรงคุณวุฒิที่เป็นผู้เชี่ยวชาญด้านต่างๆ ที่มีส่วนเกี่ยวข้องโดยตรงกับการส่งเสริมคุณธรรมจริยธรรม ดังนี้

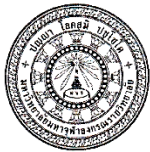
บัญชีรายนามผู้ทรงคุณวุฒิเข้าร่วมสนทนากลุ่มเฉพาะ (Focus Group Discussion)
เรื่อง การส่งเสริมจริยธรรมตามแนวพระพุทธศาสนาของบุคลากรองค์กรปกครองส่วนท้องถิ่น ในจังหวัดระยอง
หลักสูตรพุทธศตวรรษที่ ๖๖ สาขาวิชารัฐประศาสนศาสตร์ มหาวิทยาลัยมหาจุฬาลงกรณราชวิทยาลัย
วันศุกร์ ที่ ๒๔ เดือน มีนาคม พ.ศ. ๒๕๖๐ เวลา ๐๙.๓๐ น. ณ ห้องประชุมชลบุรี อำเภอวังน้อย จังหวัดพระนครศรีอยุธยา

รายนาม	ตำแหน่ง	ลายเซ็น	หมายเหตุ
พระครูสังฆรักษ์เกียรติศักดิ์ กิตติปิโยโล, ดร.	ผู้อำนวยการหลักสูตรพุทธศตวรรษที่ ๖๖ สาขาวิชารัฐประศาสนศาสตร์ มหาวิทยาลัยมหาจุฬาลงกรณราชวิทยาลัย		ผู้ดำเนินการ Moderator
พระปลัดระพี พุทธิสาร, ดร.	อาจารย์ประจำภาควิชารัฐศาสตร์ มหาวิทยาลัยมหาจุฬาลงกรณราชวิทยาลัย		
พระมหานรินทร์ วีรพล	ประธานพระสอนศีลธรรม จังหวัดระยอง		
ผศ.ดร.พิเชฐ ทั่งโต	ผู้อำนวยการหลักสูตรพุทธศตวรรษที่ ๖๖ สาขาวิชา การจัดการเชิงพุทธ		
ดร.บุษกร วัฒนบุตร	เลขานุการหลักสูตรระดับบัณฑิตศึกษา สาขาวิชาการจัดการเชิงพุทธ และสาขาวิชารัฐประศาสนศาสตร์ มหาวิทยาลัยมหาจุฬาลงกรณราชวิทยาลัย		
ดร.ประเสริฐ อธิลา	อาจารย์ประจำภาควิชารัฐศาสตร์ มหาวิทยาลัยมหาจุฬาลงกรณราชวิทยาลัย		
น.ท.หญิง ศรีพนา ศรีเชื้อ	หัวหน้าแผนกวิชาการ กองทัพอากาศ		
นายมนัส นพรัตน์	ปลัดเทศบาลตำบลตาทราย ระดับ ๙		
ว่าที่ ร.ต.เล่นห์ สุพุทธิ	หัวหน้าสำนักงานได้		
นางสาววลัญช์ชญา เลิศราชพันธ์	ปลัดเทศบาลตำบลบ้านแพรก		

ภาคผนวก ก.

หนังสือขอเชิญเข้าร่วมการสนทนากลุ่มเฉพาะ

(Focus Group Discussion)



บันทึกข้อความ

ส่วนงาน คณะสังคมศาสตร์ หลักสูตรพุทธศาสตรดุษฎีบัณฑิต โพร.,โทรสาร ๐ - ๓๕๒๔ - ๘๐๐๐ (ภายใน ๘๒๐๐)

ที่ ศธ ๖๑๐๕.๒/๑๐๑

วันที่ ๒๒ มีนาคม ๒๕๕๙

เรื่อง ขอเชิญเข้าร่วมการสนทนากลุ่มเฉพาะ (Focus Group Discussion)

นมัสการ พระครูสังฆรักษ์เกียรติศักดิ์ กิตติปัญโญ,ดร. ผอ.หลักสูตร พธ.ด. (รปศ. วังน้อย)

เนื่องด้วย พระมหาบุญรอด ฉายา อมรทตโต รัชสประจำตวันนิสิต ๕๗๐๑๕๐๔๐๓๖ นิสิตหลักสูตรพุทธศาสตรดุษฎีบัณฑิต สาขาวิชารัฐประศาสนศาสตร์ มหาวิทยาลัยมหาจุฬาลงกรณราชวิทยาลัย ได้ทำการศึกษาวิจัยเรื่อง “การส่งเสริมจริยธรรมตามแนวพระพุทธศาสนาของบุคลากรองค์กรปกครองส่วนท้องถิ่นในจังหวัดระยอง” เพื่อเป็นส่วนหนึ่งของการศึกษาตามหลักสูตรดังกล่าว

ในการศึกษาเกี่ยวกับเรื่องนี้ หลักสูตรพุทธศาสตรดุษฎีบัณฑิต สาขาวิชารัฐประศาสนศาสตร์ พิจารณาแล้วเห็นว่าท่านเป็นผู้ที่มีความรู้ ความเชี่ยวชาญในเรื่องนี้เป็นอย่างดี จึงใคร่ขออาราธนาพระคุณท่านพร้อมทั้งผู้มีส่วนเกี่ยวข้องกับเรื่องดังกล่าวเข้าร่วมการสนทนากลุ่มเฉพาะ เรื่อง “การส่งเสริมจริยธรรมตามแนวพระพุทธศาสนาของบุคลากรองค์กรปกครองส่วนท้องถิ่นในจังหวัดระยอง” ในวันศุกร์ที่ ๒๔ มีนาคม พ.ศ. ๒๕๖๐ เวลา ๐๙.๓๐ น. เป็นต้นไป ณ ห้องประชุมชลบุรี ชั้น ๕ อาคารเรียนรวม โขนปี คณะสังคมศาสตร์ มหาวิทยาลัยมหาจุฬาลงกรณราชวิทยาลัย อำเภอวังน้อย จังหวัดพระนครศรีอยุธยา หลักสูตรพุทธศาสตรดุษฎีบัณฑิต สาขาวิชารัฐประศาสนศาสตร์ มหาวิทยาลัยมหาจุฬาลงกรณราชวิทยาลัย หวังเป็นอย่างยิ่งว่าจักได้รับความอนุเคราะห์จากท่านด้วยดี และขอขอบพระคุณในความเอื้อเฟื้อทางวิชาการมา ณ โอกาสนี้

จึงน้สการมาเพื่อขออาราธนาเข้าร่วมการสนทนากลุ่มเฉพาะ ตามวันเวลาและสถานที่ดังกล่าว

(รองศาสตราจารย์ ดร.สุรพล สุธะพรหม)

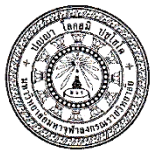
ผู้อำนวยการหลักสูตรบัณฑิตศึกษา

สาขาวิชาการจัดการเชิงพุทธ และสาขาวิชารัฐประศาสนศาสตร์

ผู้ประสานงาน: พระมหาบุญรอด อมรทตโต
โทรศัพท์ต่อ. ๐๘๗-๑๐๔-๔๕๑๒

เข้าร่วมสนทนากลุ่มเฉพาะ

๒๔ มี.ค. ๖๐



บันทึกข้อความ

ส่วนงาน คณะสังคมศาสตร์ หลักสูตรพุทธศาสตรดุษฎีบัณฑิต โทร.,โทรสาร์ ๐ - ๓๕๒๔ - ๘๐๐๐ (ภายใน ๘๒๐๐)

ที่ ศธ ๖๑๐๕.๒/๑๐๑

วันที่ ๒๒ มีนาคม ๒๕๕๙

เรื่อง ขอเชิญเข้าร่วมการสนทนากลุ่มเฉพาะ (Focus Group Discussion)

นมัสการ พระปลัดระพิน พุทธิสารโร,ดร. อาจารย์ประจำหลักสูตรบัณฑิตศึกษา

เนื่องด้วย พระมหาบุญรอด ฉายา อมรทตโต รหัสประจำตัวนิสิต ๕๗๐๑๕๐๔๐๓๖ นิสิตหลักสูตรพุทธศาสตรดุษฎีบัณฑิต สาขาวิชารัฐประศาสนศาสตร์ มหาวิทยาลัยมหาจุฬาลงกรณราชวิทยาลัย ได้ทำการศึกษาวิจัยเรื่อง “การส่งเสริมจริยธรรมตามแนวพระพุทธศาสนาของบุคลากรองค์กรปกครองส่วนท้องถิ่นในจังหวัดระยอง” เพื่อเป็นส่วนหนึ่งของการศึกษาตามหลักสูตรดังกล่าว

ในการศึกษาเกี่ยวกับเรื่องนี้ หลักสูตรพุทธศาสตรดุษฎีบัณฑิต สาขาวิชารัฐประศาสนศาสตร์ พิจารณาแล้วเห็นว่าท่านเป็นผู้ที่มีความรู้ ความเชี่ยวชาญในเรื่องนี้เป็นอย่างยิ่ง จึงใคร่ขออาราธนาพระคุณท่านพร้อมทั้งผู้มีส่วนเกี่ยวข้องกับเรื่องดังกล่าวเข้าร่วมการสนทนากลุ่มเฉพาะ เรื่อง “การส่งเสริมจริยธรรมตามแนวพระพุทธศาสนาของบุคลากรองค์กรปกครองส่วนท้องถิ่นในจังหวัดระยอง” ในวันศุกร์ที่ ๒๔ มีนาคม พ.ศ. ๒๕๖๐ เวลา ๐๙.๓๐ น. เป็นต้นไป ณ ห้องประชุมชลบุรี ชั้น ๕ อาคารเรียนรวม โขนปี คณะสังคมศาสตร์ มหาวิทยาลัยมหาจุฬาลงกรณราชวิทยาลัย อำเภอวังน้อย จังหวัดพระนครศรีอยุธยา หลักสูตรพุทธศาสตรดุษฎีบัณฑิต สาขาวิชารัฐประศาสนศาสตร์ มหาวิทยาลัยมหาจุฬาลงกรณราชวิทยาลัย หวังเป็นอย่างยิ่งว่าจักได้รับความอนุเคราะห์จากท่านด้วยดี และขอขอบพระคุณในความเอื้อเฟื้อทางวิชาการมา ณ โอกาสนี้

จึงมีสการมาเพื่อขออาราธนาเข้าร่วมการสนทนากลุ่มเฉพาะ ตามวันเวลาและสถานที่ดังกล่าว

(รองศาสตราจารย์ ดร.สุรพล สุษะพรหม)

ผู้อำนวยการหลักสูตรบัณฑิตศึกษา

สาขาวิชาการจัดการเชิงพุทธ และสาขาวิชารัฐประศาสนศาสตร์

อันได้เข้าร่วม
พระปลัดระพิน พุทธิสารโร
24 / มี.ค / 2560

ที่ ศธ ๖๑๐๕.๒/๓๔๘



ศูนย์บัณฑิตศึกษา

สาขาวิชาการจัดการเชิงพุทธ และสาขาวิชารัฐประศาสนศาสตร์

ภาควิชารัฐศาสตร์ คณะสังคมศาสตร์ มหาวิทยาลัยมหาจุฬาลงกรณราชวิทยาลัย

กรุงเทพมหานคร : อาคารเรียนศูนย์วัดศรีสุทธาราม แขวงบางขุนนนท์

เขตบางกอกน้อย กรุงเทพมหานคร ๑๐๗๐๐

อยุธยา : ๗๙ หมู่ ๑ ตำบลลำไทร อำเภอนิคมพัฒนา จังหวัดพระนครศรีอยุธยา ๓๓๑๗๐

โทร. ๐๒-๘๘๒-๓๑๕๔ ต่อ ๒๑๓๐, ๒๑๓๗, ๒๑๓๘

๒๒ มีนาคม ๒๕๖๐

เรื่อง ขอเชิญเข้าร่วมการสนทนากลุ่มเฉพาะ (Focus Group Discussion)
 นมัสการ พระมหานรินทร์ วีรพล ประธานพระสอนศีลธรรม จังหวัดระยอง
 สิ่งที่ส่งมาด้วย ๑. กำหนดการ จำนวน ๑ ฉบับ
 ๒. เอกสารประกอบการสนทนากลุ่ม จำนวน ๑ เล่ม

เนื่องด้วย พระมหาบุญรอด ฉายา อมรทตฺโต รหัสประจำตัวนิสิต ๕๗๐๑๕๐๔๐๓๖ นิสิตหลักสูตรพุทธศาสตรดุษฎีบัณฑิต สาขาวิชารัฐประศาสนศาสตร์ มหาวิทยาลัยมหาจุฬาลงกรณราชวิทยาลัย ได้ทำการศึกษาวิจัยเรื่อง “การส่งเสริมจริยธรรมตามแนวพระพุทธศาสนาของบุคลากรองค์กรปกครองส่วนท้องถิ่นในจังหวัดระยอง” เพื่อเป็นส่วนหนึ่งของการศึกษาตามหลักสูตรดังกล่าว

ในการศึกษาเกี่ยวกับเรื่องนี้ หลักสูตรพุทธศาสตรดุษฎีบัณฑิต สาขาวิชารัฐประศาสนศาสตร์ พิจารณาแล้วเห็นว่าพระคุณท่านเป็นผู้ที่มีความรู้ ความเชี่ยวชาญในเรื่องนี้เป็นอย่างดี จึงใคร่ขออาราธนาพระคุณท่านพร้อมทั้งผู้มีส่วนเกี่ยวข้องกับเรื่องดังกล่าวเข้าร่วมการสนทนากลุ่มเฉพาะ เรื่อง “การส่งเสริมจริยธรรมตามแนวพระพุทธศาสนาของบุคลากรองค์กรปกครองส่วนท้องถิ่นในจังหวัดระยอง” ในวันศุกร์ที่ ๒๔ มีนาคม พ.ศ. ๒๕๖๐ เวลา ๐๙.๓๐ น. เป็นต้นไป ณ ห้องประชุมชลบุรี ชั้น ๕ อาคารเรียนรวม โขนปี คณะสังคมศาสตร์ มหาวิทยาลัยมหาจุฬาลงกรณราชวิทยาลัย อำเภอนิคมพัฒนา จังหวัดพระนครศรีอยุธยา หลักสูตรพุทธศาสตรดุษฎีบัณฑิต สาขาวิชารัฐประศาสนศาสตร์ มหาวิทยาลัยมหาจุฬาลงกรณราชวิทยาลัย หวังเป็นอย่างยิ่งว่าจักได้รับความอนุเคราะห์จากพระคุณท่านด้วยดี และขอขอบพระคุณในความเอื้อเฟื้อทางวิชาการมา ณ โอกาสนี้

จึงน้อมส่งมาเพื่อขออาราธนาเข้าร่วมการสนทนากลุ่มเฉพาะ ตามวันเวลาและสถานที่ดังกล่าว

ขอนมัสการด้วยความเคารพ

(รองศาสตราจารย์ ดร.สุรพล สุธะพรหม)

ผู้อำนวยการหลักสูตรบัณฑิตศึกษา

สาขาวิชาการจัดการเชิงพุทธ และสาขาวิชารัฐประศาสนศาสตร์

ผู้ประสานงาน: พระมหาบุญรอด อมรทตฺโต

โทรศัพท์ต่อ. ๐๘๗-๑๐๔-๔๙๑๒

ดร.น. นันทวัฒน์ วีรพล



บันทึกข้อความ

ส่วนงาน คณะสังคมศาสตร์ หลักสูตรพุทธศาสตรดุษฎีบัณฑิต โทร.,โทรสาร ๐ - ๓๕๒๔ - ๘๐๐๐ (ภายใน ๘๒๐๐)

ที่ ศธ ๖๑๐๕๒/๑๐๑

วันที่ ๒๒ มีนาคม ๒๕๖๐

เรื่อง ขอเชิญเข้าร่วมการสนทนากลุ่มเฉพาะ (Focus Group Discussion)

เรียน อาจารย์ ดร.บุษกร วัฒนบุตร เลขานุการหลักสูตรระดับบัณฑิตศึกษา

เนื่องด้วย พระมหาบุญรอด ฉายา อมรทตโต รักษาราชการแทนอธิการบดี ๕๗๐๑๕๐๔๐๓๖ นิสิตหลักสูตรพุทธศาสตรดุษฎีบัณฑิต สาขาวิชารัฐประศาสนศาสตร์ มหาวิทยาลัยมหาจุฬาลงกรณราชวิทยาลัย ได้ทำการศึกษาวิจัยเรื่อง “การส่งเสริมจริยธรรมตามแนวพระพุทธศาสนาของบุคลากรองค์กรปกครองส่วนท้องถิ่นในจังหวัดระยอง” เพื่อเป็นส่วนหนึ่งของการศึกษาตามหลักสูตรดังกล่าว

ในการศึกษาเกี่ยวกับเรื่องนี้ หลักสูตรพุทธศาสตรดุษฎีบัณฑิต สาขาวิชารัฐประศาสนศาสตร์ พิจารณาแล้วเห็นว่าท่านเป็นผู้ที่มีความรู้ ความเชี่ยวชาญในเรื่องนี้เป็นอย่างดี จึงใคร่ขอเชิญท่านพร้อมทั้งผู้มีส่วนเกี่ยวข้องกับเรื่องดังกล่าวเข้าร่วมการสนทนากลุ่มเฉพาะ เรื่อง “การส่งเสริมจริยธรรมตามแนวพระพุทธศาสนาของบุคลากรองค์กรปกครองส่วนท้องถิ่นในจังหวัดระยอง” ในวันศุกร์ที่ ๒๔ มีนาคม พ.ศ. ๒๕๖๐ เวลา ๐๙.๓๐ น. เป็นต้นไป ณ ห้องประชุมชลบุรี ชั้น ๕ อาคารเรียนรวม โซนบี คณะสังคมศาสตร์ มหาวิทยาลัยมหาจุฬาลงกรณราชวิทยาลัย อำเภอวังน้อย จังหวัดพระนครศรีอยุธยา หลักสูตรพุทธศาสตรดุษฎีบัณฑิต สาขาวิชารัฐประศาสนศาสตร์ มหาวิทยาลัยมหาจุฬาลงกรณราชวิทยาลัย หวังเป็นอย่างยิ่งว่าจักได้รับความอนุเคราะห์จากท่านด้วยดี และขอขอบพระคุณในความเอื้อเฟื้อทางวิชาการมา ณ โอกาสนี้

จึงเรียนมาเพื่อขอเชิญเข้าร่วมการสนทนากลุ่มเฉพาะตามวันเวลาและสถานที่ดังกล่าว

(รองศาสตราจารย์ ดร.สุรพล สุธะพรม)

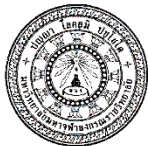
ผู้อำนวยการหลักสูตรบัณฑิตศึกษา

สาขาวิชาการจัดการเชิงพุทธ และสาขาวิชารัฐประศาสนศาสตร์

ผู้ประสานงาน: พระมหาบุญรอด อมรทตโต

โทรศัพท์ติดต่อ ๐๘๗-๑๐๔-๔๙๑๒

ให้ด้วยใจ
อ.ดร.บุษกร วัฒนบุตร
๒๓ / ๓-๓ / ๒๕๖๐



บันทึกข้อความ

ส่วนงาน คณะสังคมศาสตร์ หลักสูตรพุทธศาสตรดุษฎีบัณฑิต โทร.,โทรสาร ๐ - ๓๕๒๔ - ๘๐๐๐ (ภายใน ๘๒๐๐)

ที่ ศธ ๖๑๐๕.๒/๑๐๑

วันที่ ๒๒ มีนาคม ๒๕๖๐

เรื่อง ขอเชิญเข้าร่วมการสนทนากลุ่มเฉพาะ (Focus Group Discussion)

เรียน อาจารย์ ดร.ประเสริฐ ธิลาว อาจารย์ประจำหลักสูตรบัณฑิตศึกษา

เนื่องด้วย พระมหาบุญรอด ฉายา อมรตตโต รหัสประจำตัวนิสิต ๕๗๐๑๕๐๔๐๓๖ นิสิตหลักสูตรพุทธศาสตรดุษฎีบัณฑิต สาขาวิชารัฐประศาสนศาสตร์ มหาวิทยาลัยมหาจุฬาลงกรณราชวิทยาลัย ได้ทำการศึกษาวิจัยเรื่อง “การส่งเสริมจริยธรรมตามแนวพระพุทธศาสนาของบุคลากรองค์กรปกครองส่วนท้องถิ่นในจังหวัดระยอง” เพื่อเป็นส่วนหนึ่งของการศึกษาตามหลักสูตรดังกล่าว

ในการศึกษาเกี่ยวกับเรื่องนี้ หลักสูตรพุทธศาสตรดุษฎีบัณฑิต สาขาวิชารัฐประศาสนศาสตร์ พิจารณาแล้วเห็นว่าท่านเป็นผู้ที่มีความรู้ ความเชี่ยวชาญในเรื่องนี้เป็นอย่างดี จึงใคร่ขอเชิญท่านพร้อมทั้งผู้มีส่วนเกี่ยวข้องกับเรื่องดังกล่าวเข้าร่วมการสนทนากลุ่มเฉพาะ เรื่อง “การส่งเสริมจริยธรรมตามแนวพระพุทธศาสนาของบุคลากรองค์กรปกครองส่วนท้องถิ่นในจังหวัดระยอง” ในวันศุกร์ที่ ๒๔ มีนาคม พ.ศ. ๒๕๖๐ เวลา ๐๙.๓๐ น. เป็นต้นไป ห้องประชุมชลบุรี ชั้น ๕ อาคารเรียนรวม โซนบี คณะสังคมศาสตร์ มหาวิทยาลัยมหาจุฬาลงกรณราชวิทยาลัย อำเภอวังน้อย จังหวัดพระนครศรีอยุธยา หลักสูตรพุทธศาสตรดุษฎีบัณฑิต สาขาวิชารัฐประศาสนศาสตร์ มหาวิทยาลัยมหาจุฬาลงกรณราชวิทยาลัย หวังเป็นอย่างยิ่งว่าจักได้รับความอนุเคราะห์จากท่านด้วยดี และขอขอบพระคุณในความเอื้อเฟื้อทางวิชาการมา ณ โอกาสนี้

จึงเรียนมาเพื่อขอเชิญเข้าร่วมการสนทนากลุ่มเฉพาะตามวันเวลาและสถานที่ดังกล่าว

(รองศาสตราจารย์ ดร.สุพล สุธะพรหม)

ผู้อำนวยการหลักสูตรบัณฑิตศึกษา

สาขาวิชาการจัดการเชิงพุทธ และสาขาวิชารัฐประศาสนศาสตร์

ยินดีเข้าร่วมสนทนากลุ่ม

ดร.ประเสริฐ ธิลาว

๒๒ มี.ค. ๖๐

ผู้ประสานงาน: พระมหาบุญรอด อมรตตโต

โทรติดต่อน. ๐๘๗-๑๐๔-๔๙๑๒

ที่ ศธ ๖๑๐๕.๒/๓๔๘



ศูนย์บัณฑิตศึกษา

สาขาวิชาการจัดการเชิงพุทธ และสาขาวิชารัฐประศาสนศาสตร์

ภาควิชารัฐศาสตร์ คณะสังคมศาสตร์ มหาวิทยาลัยมหาจุฬาลงกรณราชวิทยาลัย

กรุงเทพมหานคร : อาคารเรียนศูนย์วัดศรีสุทธาราม แขวงบางขุนนนท์

เขตบางกอกน้อย กรุงเทพมหานคร ๑๐๗๐๐

อยู่ประจำ : ๗๙ หมู่ ๑ ตำบลลำไทร อำเภอบางบาล จังหวัดพระนครศรีอยุธยา ๑๓๑๗๐

โทร. ๐๒-๘๘๖-๓๑๕๕ ต่อ ๒๑๓๐, ๒๑๓๗, ๒๑๓๘

๒๒ มีนาคม ๒๕๖๐

เรื่อง ขอเชิญเข้าร่วมการสนทนากลุ่มเฉพาะ (Focus Group Discussion)
 เรียน นาวาอากาศโทหญิง ศรีพนา ศรีเชื้อ หัวหน้าแผนกวิทยาการ กองทัพอากาศ
 สิ่งที่ส่งมาด้วย ๑. กำหนดการ จำนวน ๑ ฉบับ
 ๒. เอกสารประกอบการสนทนากลุ่ม จำนวน ๑ เล่ม

เนื่องด้วย พระมหาบุญรอด ฉายา อมรทตฺโต รหัสประจำตัวนิสิต ๕๗๐๑๕๐๔๐๓๖ นิสิตหลักสูตร
 พุทธศาสตรดุษฎีบัณฑิต สาขาวิชารัฐประศาสนศาสตร์ มหาวิทยาลัยมหาจุฬาลงกรณราชวิทยาลัย
 ได้ทำการศึกษาวิจัยเรื่อง “การส่งเสริมจริยธรรมตามแนวพระพุทธศาสนาของบุคลากรองค์กรปกครองส่วน
 ท้องถิ่นในจังหวัดระยอง” เพื่อเป็นส่วนหนึ่งของการศึกษาตามหลักสูตรดังกล่าว

ในการศึกษาเกี่ยวกับเรื่องนี้ หลักสูตรพุทธศาสตรดุษฎีบัณฑิต สาขาวิชารัฐประศาสนศาสตร์
 พิจารณาแล้วเห็นว่าท่านเป็นผู้ที่มีความรู้ ความเชี่ยวชาญในเรื่องนี้เป็นอย่างยิ่ง จึงใคร่ขอเชิญท่านพร้อมทั้งผู้
 มีส่วนเกี่ยวข้องกับเรื่องดังกล่าวเข้าร่วมการสนทนากลุ่มเฉพาะ เรื่อง “การส่งเสริมจริยธรรมตามแนว
 พระพุทธศาสนาของบุคลากรองค์กรปกครองส่วนท้องถิ่นในจังหวัดระยอง” ในวันศุกร์ที่ ๒๔ มีนาคม
 พ.ศ. ๒๕๖๐ เวลา ๐๙.๓๐ น. เป็นต้นไป ณ ห้องประชุมชลบุรี ชั้น ๕ อาคารเรียนรวม โซนบี คณะ
 สังคมศาสตร์ มหาวิทยาลัยมหาจุฬาลงกรณราชวิทยาลัย อำเภอบางบาล จังหวัดพระนครศรีอยุธยา
 หลักสูตรพุทธศาสตรดุษฎีบัณฑิต สาขาวิชารัฐประศาสนศาสตร์ มหาวิทยาลัยมหาจุฬาลงกรณราชวิทยาลัย
 หวังเป็นอย่างยิ่งว่าจักได้รับความอนุเคราะห์จากท่านด้วยดี และขอขอบพระคุณในความเอื้อเฟื้อทางวิชาการ
 มา ณ โอกาสนี้

จึงเรียนมาเพื่อขอเชิญเข้าร่วมการสนทนากลุ่มเฉพาะตามวันเวลาและสถานที่ดังกล่าว

ขอแสดงความนับถือ

(รองศาสตราจารย์ ดร.สุรพล สุยะพรหม)

ผู้อำนวยการหลักสูตรบัณฑิตศึกษา

สาขาวิชาการจัดการเชิงพุทธ และสาขาวิชารัฐประศาสนศาสตร์

ที่ ศธ ๖๑๐๕.๒/๓๔๘



ศูนย์บัณฑิตศึกษา

สาขาวิชาการจัดการเชิงพุทธ และสาขาวิชาปรัชญาศาสนา

ภาควิชาปรัชญา ศณะสังคมศาสตร์ มหาวิทยาลัยมหาจุฬาลงกรณราชวิทยาลัย

กรุงเทพมหานคร : อาคารเรียนศูนย์วัดศรีสุทธาราม แขวงบางขุนนนท์

เขตบางกอกน้อย กรุงเทพมหานคร ๑๐๗๐๐

อยุธยา : ๗๙ หมู่ ๑ ตำบลลำไทร อำเภอมโนรมย์ จังหวัดพระนครศรีอยุธยา ๑๓๑๗๐

โทร. ๐๒-๘๘๒-๓๑๕๔ ต่อ ๒๑๓๐, ๒๑๓๗, ๒๑๓๘

๒๒ มีนาคม ๒๕๖๐

เรื่อง ขอเชิญเข้าร่วมการสนทนากลุ่มเฉพาะ (Focus Group Discussion)
เรียน นายมนัส นพรัตน์ ปลัดเทศบาลตำบลศาลายา
สิ่งที่ส่งมาด้วย ๑. กำหนดการ จำนวน ๑ ฉบับ
๒. เอกสารประกอบการสนทนากลุ่ม จำนวน ๑ เล่ม

เนื่องด้วย พระมหาบุญรอด ฉายา อมรทตฺโต รหัสประจำตัวนิสิต ๕๗๐๑๕๐๔๐๓๖ นิสิตหลักสูตร
พุทธศาสตรดุษฎีบัณฑิต สาขาวิชาปรัชญาศาสนา ศณะสังคมศาสตร์ มหาวิทยาลัยมหาจุฬาลงกรณราชวิทยาลัย
ได้ทำการศึกษาวิจัยเรื่อง “การส่งเสริมจริยธรรมตามแนวพระพุทธศาสนาของบุคลากรองค์กรปกครองส่วน
ท้องถิ่นในจังหวัดระยอง” เพื่อเป็นส่วนหนึ่งของการศึกษาตามหลักสูตรดังกล่าว

ในการศึกษาเกี่ยวกับเรื่องนี้ หลักสูตรพุทธศาสตรดุษฎีบัณฑิต สาขาวิชาปรัชญาศาสนา ศณะสังคมศาสตร์
พิจารณาแล้วเห็นว่าท่านเป็นผู้ที่มีความรู้ ความเชี่ยวชาญในเรื่องนี้เป็นอย่างดี จึงใคร่ขอเชิญท่านพร้อมทั้งผู้
มีส่วนเกี่ยวข้องกับเรื่องดังกล่าวเข้าร่วมการสนทนากลุ่มเฉพาะ เรื่อง “การส่งเสริมจริยธรรมตามแนว
พระพุทธศาสนาของบุคลากรองค์กรปกครองส่วนท้องถิ่นในจังหวัดระยอง” ในวันศุกร์ที่ ๒๔ มีนาคม
พ.ศ. ๒๕๖๐ เวลา ๐๙.๓๐ น. เป็นต้นไป ณ ห้องประชุมชลบุรี ชั้น ๕ อาคารเรียนรวม โซนบี คณะ
สังคมศาสตร์ มหาวิทยาลัยมหาจุฬาลงกรณราชวิทยาลัย อำเภอมโนรมย์ จังหวัดพระนครศรีอยุธยา
หลักสูตรพุทธศาสตรดุษฎีบัณฑิต สาขาวิชาปรัชญาศาสนา ศณะสังคมศาสตร์ มหาวิทยาลัยมหาจุฬาลงกรณราชวิทยาลัย
หวังเป็นอย่างยิ่งว่าจักได้รับความอนุเคราะห์จากท่านด้วยดี และขอขอบพระคุณในความเอื้อเฟื้อทางวิชาการ
มา ณ โอกาสนี้

จึงเรียนมาเพื่อขอเชิญเข้าร่วมการสนทนากลุ่มเฉพาะตามวันเวลาและสถานที่ดังกล่าว

ที่ ศธ ๖๑๐๕.๒/๓๔๘



ศูนย์บัณฑิตศึกษา

สาขาวิชาการจัดการเชิงพุทธ และสาขาวิชารัฐประศาสนศาสตร์

ภาควิชารัฐศาสตร์ คณะสังคมศาสตร์ มหาวิทยาลัยมหาจุฬาลงกรณราชวิทยาลัย

กรุงเทพมหานคร : อาคารเรียนศูนย์วัดศรีสุทธาราม แขวงบางขุนนนท์

เขตบางกอกน้อย กรุงเทพมหานคร ๑๐๗๐๐

อยุธยา : ๗๙ หมู่ ๑ ตำบลลำไทร อำเภอมโนรมย์ จังหวัดพระนครศรีอยุธยา ๑๓๑๗๐

โทร. ๐๒-๘๘๒-๓๑๕๔ ต่อ ๒๑๓๐, ๒๑๓๗, ๒๑๓๘

๒๒ มีนาคม ๒๕๖๐

เรื่อง ขอเชิญเข้าร่วมการสนทนากลุ่มเฉพาะ (Focus Group Discussion)
 เรียน ว่าที่ ร.ต.เสน่ห์ สุพุทธี
 สิ่งที่ส่งมาด้วย ๑. กำหนดการ จำนวน ๑ ฉบับ
 ๒. เอกสารประกอบการสนทนากลุ่ม จำนวน ๑ เล่ม

เนื่องด้วย พระมหาบุญรอด ฉายา อมรทตฺโต รหัสประจำตัวนิสิต ๕๗๐๑๕๐๔๐๓๖ นิสิตหลักสูตร
 พุทธศาสตรดุษฎีบัณฑิต สาขาวิชารัฐประศาสนศาสตร์ มหาวิทยาลัยมหาจุฬาลงกรณราชวิทยาลัย
 ได้ทำการศึกษาวิจัยเรื่อง “การส่งเสริมจริยธรรมตามแนวพระพุทธศาสนาของบุคลากรองค์กรปกครองส่วน
 ท้องถิ่นในจังหวัดระยอง” เพื่อเป็นส่วนหนึ่งของการศึกษาตามหลักสูตรดังกล่าว

ในการศึกษาเกี่ยวกับเรื่องนี้ หลักสูตรพุทธศาสตรดุษฎีบัณฑิต สาขาวิชารัฐประศาสนศาสตร์
 พิจารณาแล้วเห็นว่าท่านเป็นผู้ที่มีความรู้ ความเชี่ยวชาญในเรื่องนี้เป็นอย่างยิ่ง จึงใคร่ขอเชิญท่านพร้อมทั้งผู้
 สนิทสนมที่เกี่ยวข้อง

ที่ ศธ ๖๑๐๕.๒/๓๔๘



ศูนย์บัณฑิตศึกษา

สาขาวิชาการจัดการเชิงพุทธ และสาขาวิชารัฐประศาสนศาสตร์

ภาควิชารัฐศาสตร์ คณะสังคมศาสตร์ มหาวิทยาลัยมหาจุฬาลงกรณราชวิทยาลัย

กรุงเทพมหานคร : อาคารเรียนศูนย์วัดศรีสุธาราม แขวงบางขุนนนท์

เขตบางกอกน้อย กรุงเทพมหานคร ๑๐๗๐๐

อยุธยา : ๗๙ หมู่ ๑ ตำบลลำไทร อำเภอมโนรมย์ จังหวัดพระนครศรีอยุธยา ๑๓๑๗๐

โทร. ๐๒-๘๘๒-๓๑๕๔ ต่อ ๒๑๓๐, ๒๑๓๗, ๒๑๓๘

๒๒ มีนาคม ๒๕๖๐

เรื่อง ขอเชิญเข้าร่วมการสนทนากลุ่มเฉพาะ (Focus Group Discussion)
 เรียน นางสาวลัญช์ชยา เลิศรัชชาพันธุ์ ปลัดเทศบาลตำบลบ้านแพรก
 สิ่งที่ส่งมาด้วย ๑. กำหนดการ จำนวน ๑ ฉบับ

ภาคผนวก จ.

รูปภาพประกอบการสนทนากลุ่มเฉพาะ
(Focus Group Discussion)



รูปภาพการสนทนากลุ่มเฉพาะ (Focus Group Discussion)
เรื่อง การส่งเสริมจริยธรรมตามแนวพระพุทธศาสนาของบุคลากร
องค์กรปกครองส่วนท้องถิ่น ในจังหวัดระยอง
ณ ห้องประชุมชลบุรี อำเภอวังน้อย จังหวัดพระนครศรีอยุธยา
วันศุกร์ ที่ ๒๔ เดือน มีนาคม พ.ศ.๒๕๖๐ เวลา ๐๙.๓๐ น.





ประวัติผู้วิจัย



- ชื่อ – สกุล : พระมหาบุญรอด อมรทตฺโต (สุวรรณโชติ)
- วัน/เดือน/ปีเกิด : วันอาทิตย์ ที่ ๑๘ เดือน พฤษภาคม พ.ศ. ๒๕๑๒
- สถานที่เกิด : ๔ หมู่ ๘ ตำบลทางเกวียน อำเภอแกลง จังหวัดระยอง ๒๑๑๑๐
- การศึกษา
- พ.ศ.๒๕๔๙ : ปริญญาตรี ศาสนาศาสตรบัณฑิต (ศษ.บ.) เอกภาษาไทย
มหาวิทยาลัยสุโขทัยธรรมมาธิราช
- พ.ศ.๒๕๕๑ : เปรียญธรรม ๕ ประโยค (ป.ธ.๕)
- พ.ศ.๒๕๕๔ : ปริญญาโท รัฐประศาสนศาสตรมหาบัณฑิต (รป.ม.)
มหาวิทยาลัยรามคำแหง
- ประสบการณ์การทำงาน
- พ.ศ.๒๕๕๔ – ปัจจุบัน : อาจารย์ประจำหลักสูตรพุทธศาสตรบัณฑิต
สาขาวิชาการจัดการเชิงพุทธ
หน่วยวิทยบริการ วัดป่าประดู่ (พระอารามหลวง)
- พ.ศ.๒๕๕๒ – ปัจจุบัน : เจ้าอาวาสวัดชุมชนใน อำเภอวังจันทร์ จังหวัดระยอง
- พ.ศ.๒๕๕๙ – ปัจจุบัน : เจ้าคณะตำบลชุมแสง – พลงตาเอี่ยม
- พ.ศ.๒๕๔๑ – ปัจจุบัน : พระวิปัสสนาจารย์
- ผลงานทางวิชาการ
- : ภาวะผู้นำเชิงพุทธกับการบริหารองค์กรปกครองส่วนท้องถิ่น
วารสารบัณฑิตศึกษาปริทรรศน์ วิทยาลัยสงฆ์นครสวรรค์
ปีที่ ๓ ฉบับที่ ๑ มกราคม – เมษายน ๒๕๕๘
- : บทบาทด้านการศึกษาสงเคราะห์ของพระสงฆ์ ในสังคมไทยปัจจุบัน
วารสารสังคมศาสตร์ปริทรรศน์ ปีที่ ๕ ฉบับที่ ๒ (ฉบับพิเศษ)
เดือน พฤษภาคม – สิงหาคม ๒๕๕๙
- : แนวทางการดำเนินงานเพื่อการจัดการสาธารณะขององค์กรปกครอง
ส่วนท้องถิ่น หนังสือสารนครศรีธรรมราช ปีที่ ๔๗ ฉบับเดือน
กุมภาพันธ์ ๒๕๖๐
- ปีที่เข้าศึกษา
- พ.ศ. ๒๕๕๗ : หลักสูตรปริญญาพุทธศาสตรดุษฎีบัณฑิต
สาขาวิชารัฐประศาสนศาสตร์ รุ่นที่ ๓ บัณฑิตวิทยาลัย

มหาวิทยาลัยมหาจุฬาลงกรณราชวิทยาลัย
ปีที่สำเร็จการศึกษา : ๓๑ มีนาคม ๒๕๖๐
ที่อยู่ปัจจุบัน : ๕๙ หมู่ ๔ วัดชุมนุญใน ตำบลวังจันทร์ อำเภอวังจันทร์
จังหวัดระยอง ๒๑๒๑๐ โทร ๐๘๗-๑๐๔๔๙๑๒
E-mail: boonrod25122@hotmail.com