



Journal of
Buddhist Innovation Review



บัณฑิตวิทยาลัย
มหาวิทยาลัยมหาจุฬาลงกรณราชวิทยาลัย

การพัฒนาคุณธรรมและจริยธรรมของบุคลากรในสำนักงานเลขาธิการสภาผู้แทนราษฎรเชิงพุทธบูรณาการ
THE DEVELOPMENT OF MORAL AND ETHICS OF PERSONNEL IN THE SECRETARIAT OF
THE HOUSE OF REPRESENTATIVES BASE ON BUDDHIST INTEGRATION

Research Articles

บทความวิจัย

เศรษฐพงษ์ ศรีเลิศ Sretthapong Srilert

พุทธศาสตรดุษฎีบัณฑิต สาขาวิชาพระพุทธศาสนา บัณฑิตวิทยาลัย มหาวิทยาลัยมหาจุฬาลงกรณราชวิทยาลัย

Ph.D. Student Department of Buddhist Studies Graduate School

Mahachulalongkornrajavidyalaya University

E-mail: Sretthapong.sr@gmail.com

Article history

Received: April 1, 2024 / Revised: April 6, 2024

Accepted: April 7, 2024 / Available Online: April 8, 2024

บทคัดย่อ

ดุษฎีนิพนธ์ฉบับนี้มีวัตถุประสงค์ คือ 1) เพื่อศึกษาแนวคิดและหลักการพัฒนาคุณธรรมและจริยธรรมของบุคลากรในสำนักงานเลขาธิการสภาผู้แทนราษฎรไทย 2) เพื่อศึกษาหลักพุทธธรรมที่ใช้บูรณาการในการพัฒนาคุณธรรมและจริยธรรมของบุคลากรในสำนักงานเลขาธิการสภาผู้แทนราษฎรไทย 3) เพื่อเสนอองค์ความรู้การพัฒนาคุณธรรมและจริยธรรมของบุคลากรในสำนักงานเลขาธิการสภาผู้แทนราษฎรเชิงพุทธบูรณาการ งานวิจัยนี้เป็นการวิจัยเชิงคุณภาพ เครื่องมือที่ใช้ในการวิจัยได้แก่ แบบสัมภาษณ์เชิงลึกผู้ให้ข้อมูลหลัก 3 กลุ่ม คือ กลุ่มข้าราชการดีเด่น กลุ่มผู้บังคับบัญชาาระดับสูง สำนักงานเลขาธิการสภาผู้แทนราษฎร และกลุ่มบุคคลผู้มาติดต่อราชการ รวมจำนวน 37 คน วิเคราะห์ข้อมูลด้วยวิธีการพรรณนาตามด้วยหลักอุปนัยวิธี

ผลการวิจัยพบว่า แนวคิดและหลักการพัฒนาคุณธรรมและจริยธรรมของบุคลากรในสำนักงานเลขาธิการสภาผู้แทนราษฎรไทย คือการมีส่วนร่วมระเบิดจากข้างในของบุคลากร การแก้ไขปัญหาพฤติกรรมอย่างมุ่งผลสัมฤทธิ์การพัฒนอย่างเป็นระบบ การพัฒนาตามหลัก PDCA การบริหารความเสี่ยงทางจริยธรรม ส่วนหลัก พุทธธรรมที่นำมาใช้พัฒนาคุณธรรมและจริยธรรมของบุคลากรในสำนักงานเลขาธิการสภาผู้แทนราษฎรไทย คือหลักอริยสัจ 4 คือให้ถามในเบื้องต้น โดยผู้บริหารต้องใส่ใจมุ่งเป้าหมายให้เกิดการพัฒนาอย่างบรรลุผลสำเร็จ หลักการบริหารนิยธรรม 7 คือให้ถามในท่ามกลางโดยจัดกิจกรรม โครงการที่เหมาะสม หลักสัมมปปธาน 4 คือทบทวนการพัฒนาอย่างต่อเนื่อง และหลักพรหมวิหาร 4 คือให้ถามในที่สุดโดยได้คนดีมีคุณธรรมขยายผลให้กว้างขวางยิ่งขึ้น

องค์ความรู้ที่ได้จากการวิจัย คือ โมเดล “สผ. งาม SAAR พัฒนา 4 S” ซึ่งประกอบด้วยการพัฒนาให้ถามด้วยหลักพุทธธรรมอย่างเป็นระบบ (System) ตามตัวชี้วัดองค์กรคุณธรรมต้นแบบ 9 ขั้นตอน การสร้าง

กิจกรรมที่เหมาะสม (Activities) ขับเคลื่อนอย่างต่อเนื่อง (Access) การทบทวนแนวทางพัฒนาอย่างไม่หยุดยั้ง (Review) โดยให้งามตั้งแต่ระดับต้นน้ำเป็นจุดเริ่มต้น (Start) ระดับกลางน้ำด้วยการรักษากิจกรรมที่ดีให้คงอยู่ (Stay) สร้างจุดยืน (Stand) ที่เข้มแข็ง และระดับปลายน้ำคือสร้างคนดีให้ยั่งยืน (Still) หรือให้งามในเบื้องต้น ตั้งแต่ปัจจัยนำเข้า (Input) ในท่ามกลางคือขั้นตอนและผลผลิตการดำเนินการ (Process & Output และในที่สุดคือผลลัพธ์และกระทบ (Outcome & Impact) อันเป็นผลสัมฤทธิ์ องค์ความรู้นี้สามารถนำไปใช้พัฒนาคุณธรรม และจริยธรรมของบุคลากรในองค์กรได้อย่างมีประสิทธิภาพ อันยังประโยชน์ให้เกิดขึ้นกับประเทศชาติ

คำสำคัญ: การพัฒนา, คุณธรรมและจริยธรรม, บุคลากรในสำนักงานเลขาธิการสภาผู้แทนราษฎร, พุทธธรรม, พุทธบูรณาการ

Abstract

The objectives of this dissertation are: 1) To study the concepts and principles for developing morality and ethics of personnel in the Secretariat of the Thai House of Representatives. 2) To study the integration of Buddhist principles in the development of morality and ethics of personnel in the Secretariat of the House of Representatives of Thailand and 3) To present knowledge on the development of morality and ethics of personnel in the Secretariat of the House of Representatives based on Buddhist integration. This is qualitative research. The tools used include In-depth interviews with 3 groups of key informants: a group of outstanding civil servants, a group of senior commanders of the Secretariat of the House of Representatives and a group of people who contacted the government, totaling 37 people. Data were analyzed using a descriptive method followed by an inductive method.

The research results revealed that Concepts and principles for developing morality and ethics of personnel in the Secretariat of the House of Representatives of Thailand are personnel participation with the explosion from within, behavior problems solving with achievement motivation, systematic development according to PDCA principles and the risk management of ethics. The principles of Buddhism applied to develop morality and ethics of Personnel in the Secretariat of the House of Representatives are the 4 principles of Iddhipada are which are being beautiful in the initial aspect. The administrators must pay attention and focus on achieving development goals. The principle of Aparihaniyadhamma 7 are being beautiful in the mid aspect by organizing suitable activities and projects. The 4 principles of Sammappadana are continuing review of development and the 4 brahmavihara principles are being beautiful in the unmost aspect by having good and virtuous people who expand the results more extensively.

The body of knowledge is model "SHR. Beautiful SAAR Develop 4'S". The model consists of beautifully developing morality and ethics with Buddhist principles in a systematic way (System) according to the indicators of being a moral role model organization in 9 steps by creating appropriate activities (Activities) and driving them continuously (Access) with a process of continuing review and development (Review). Start with beautiful upstream (Start). In the midstream, maintain right activities (Stay) and create a strong standpoint (Stand) and at the downstream by creating sustainable good people (Still) or by creating beauty in the initial

aspect from the input factors (Input). At the mid aspect. there are process and output (Process & Output) and at the utmost aspect. there are outcome and impact (Outcome & Impact). This body of knowledge can be applied to develop morality and ethics of personnel very well and efficiently. creating benefits for the country.

Keywords: Development, Morality and ethics, Personnel in the Secretariat of the Thai House of Representatives, Buddhist principles, Buddhist integration

บทนำ

ในท่ามกลางกระแสการปรับตัวขององค์กรสมัยใหม่หรือองค์กรร่วมสมัยที่มีการเปลี่ยนแปลงที่สำคัญคือการเปลี่ยนแปลงทางเจตคติหรือทัศนคติภายในตนเองซึ่งถือว่าเป็นเรื่องสำคัญอย่างยิ่ง องค์กรร่วมสมัยที่ไม่มีวันแก่ต้องเข้าใจผู้บริโภค คู่แข่ง และเมื่อเข้าใจแล้วต้องปรับตัวเองให้รวดเร็วเพื่อสนองตอบการเปลี่ยนแปลงองค์กร ในการทำงานในองค์กรไม่ว่าจะอยู่ในตำแหน่งหน้าที่ใด ๆ ถือว่าเป็นหัวใจสำคัญ คุณค่าในตนเองนั้นจะคงทนอยู่ได้ต้องอาศัยบรรยากาศการทำงานร่วมกันอย่างกัลยาณมิตร และสภาพความดีในองค์กรเป็นตัวส่งเสริมและสะท้อนให้เห็นวัฒนธรรมหรือค่านิยมขององค์กรที่ชัดเจน นั่นคือคุณธรรมและจริยธรรมของบุคลากรในองค์กรคุณธรรมและจริยธรรมจึงเป็นสิ่งสำคัญและจำเป็นที่จะเสริมให้ผลการดำเนินงานขององค์กรมีผลสัมฤทธิ์และมีประสิทธิภาพ และรัฐธรรมนูญแห่งราชอาณาจักรไทย มาตรา 76 ยุทธศาสตร์ชาติ 20 ปี (รัฐธรรมนูญแห่งราชอาณาจักรไทย, 2560, หน้า 19-20) และแผนแม่บทคุณธรรมแห่งชาติฉบับที่ 1 แผนปฏิบัติการด้านการส่งเสริมคุณธรรมแห่งชาติระยะที่ 2 พ.ศ. 2566-2570 ให้ความสำคัญในเรื่องการพัฒนาคุณธรรมและจริยธรรมนี้

สำนักงานเลขาธิการสภาผู้แทนราษฎรได้ดำเนินการพัฒนาคุณธรรมและจริยธรรมของบุคลากรอย่างต่อเนื่องตามกระบวนการขั้นตอนการพัฒนาขององค์กรคุณธรรม ในแผนแม่บทส่งเสริมคุณธรรมแห่งชาติ ฉบับที่ 1 พ.ศ. 2559-2564 ซึ่งคณะรัฐมนตรีมีมติให้ขยายการบังคับใช้ถึงปี พ.ศ. 2565 และแผนปฏิบัติการด้านการส่งเสริมคุณธรรมและจริยธรรม ระยะที่ 2 (พ.ศ. 2566-2570) ส่งผลให้สำนักงานเลขาธิการสภาผู้แทนราษฎรได้รับการยกย่องให้เป็นองค์กรต้นแบบ STRONG จิตพอเพียงต้านทุจริต มีคะแนนประเมิน ITA ระดับ AA (สำนักงาน ป.ป.ช. (ออนไลน์), ผลการประเมิน ITA ,(สืบค้นวันที่ 9 มีนาคม 2567) เข้าถึงได้จาก <https://itas.nacc.go.th>) ได้รับการยกย่องให้เป็นองค์กรคุณธรรมต้นแบบโดดเด่น จากกระทรวงวัฒนธรรมในปี พ.ศ. 2565 แม้จะมีปัญหาอุปสรรคในการพัฒนาคุณธรรมและจริยธรรมในสำนักงานเลขาธิการสภาผู้แทนราษฎร จากปัญหาความเสี่ยง (Risks) ในองค์กรด้านการบริหารที่ต้องใกล้ชิดกับการเมือง ด้านการงบประมาณที่ได้รับจัดสรรตามภาวะบ้านเมือง ตลอดจนปัญหาการแพร่ระบาดของเชื้อไวรัสโคโรนา (COVID-19) ย่อมมีผลกระทบต่อการจัดกิจกรรมส่งเสริมคุณธรรมจริยธรรมของบุคลากร รวมทั้งบุคลากรที่มีส่วนเกี่ยวข้องในการพัฒนาคุณธรรมและจริยธรรมของบุคลากรในองค์กรมีภารกิจเร่งรีบสนับสนุนงานสมาชิกรัฐสภาส่งผลให้การเข้าร่วมกิจกรรม เป็นต้น

ผู้วิจัยได้นำหลักพุทธธรรมนำมาบูรณาการช่วยขับเคลื่อนและพัฒนาคุณธรรมและจริยธรรมของบุคลากรในองค์กร โดยใช้หลักอิทธิบาท 4 อปปริหานิยธรรม 7 สัมมปธาน 4 และพรหมวิหาร 4 เป็นเครื่องมือในการสร้างคุณค่าหรือพัฒนาคุณธรรมและจริยธรรมของบุคลากรในสำนักงานเลขาธิการสภาผู้แทนราษฎรทั้ง

ประมวลจริยธรรมข้าราชการรัฐสภาและมาตรฐานทางคุณธรรมและจริยธรรม วัฒนธรรมองค์กรและค่านิยมร่วมของส่วนราชการสังกัดรัฐสภา รวมทั้งคุณธรรมหลักของชาติ 5 ประการ คือ พอเพียง วินัย สุจริต จิตอาสา และกตัญญู ให้เกิดความยั่งยืนในองค์กรด้วยคุณธรรมจริยธรรมอย่างมั่นคงยั่งยืน รวมทั้งส่งผลให้เป็นองค์กรคุณธรรม องค์กรคนดี องค์กรความสุข ที่ยั่งยืนสืบไป

ผู้วิจัยจึงต้องการศึกษาการพัฒนาคุณธรรมและจริยธรรมของบุคลากรในสำนักงานเลขาธิการสภาผู้แทนราษฎรเชิงพุทธบูรณาการ เพื่อให้คุณธรรมและจริยธรรมของบุคลากรในองค์กรเกิดความยั่งยืน และสามารถพัฒนาและรักษามาตรฐานการเป็นองค์กรคุณธรรมต้นแบบต่อไป รวมทั้งส่งผลให้การประเมินพฤติกรรมของบุคลากรในองค์กรทั้งพฤติกรรมการปฏิบัติตนตามประมวลจริยธรรมพฤติกรรมการปฏิบัติตามค่านิยมองค์กร เป็นไปในทิศทางที่ดี ให้วิถีสักการเป็นองค์กรคุณธรรมสืบไป

วัตถุประสงค์ของการวิจัย

1. เพื่อศึกษาแนวคิด หลักการพัฒนาคุณธรรมและจริยธรรมของบุคลากรในสำนักงานเลขาธิการสภาผู้แทนราษฎรไทย
2. เพื่อศึกษาหลักพุทธธรรมที่ใช้บูรณาการในการพัฒนาคุณธรรมและจริยธรรมของบุคลากรในสำนักงานเลขาธิการสภาผู้แทนราษฎรไทย
3. เพื่อนำเสนอองค์ความรู้การพัฒนาคุณธรรมและจริยธรรมของบุคลากรในสำนักงานเลขาธิการสภาผู้แทนราษฎรเชิงพุทธบูรณาการ

วิธีดำเนินการวิจัย

งานวิจัยเป็นการศึกษาวิจัยเชิงคุณภาพ (Qualitative Research) เป็นการวิจัยเชิงเอกสาร (Documentary Research) โดยผู้วิจัยได้ดำเนินการวิจัยเอกสาร (Documentary Research) และสัมภาษณ์เชิงลึก (In-dept interview) แบ่งออกเป็น 6 ขั้นตอน ดังนี้

ขั้นตอนที่ 1 การศึกษาด้านเนื้อหาเอกสารแนวคิดทฤษฎี (Documentary Study) ศึกษาเอกสารชั้นปฐมภูมิ (Primary Sources) ได้แก่จากคัมภีร์พระไตรปิฎก และอรรถกถา ภาษาไทยฉบับมหาจุฬาลงกรณราชวิทยาลัย เพื่อให้ทราบถึงหลักในพุทธธรรมสำหรับหลักการพัฒนาคุณธรรมและจริยธรรม

ขั้นตอนที่ 2 ศึกษาเอกสารชั้นทุติยภูมิ (Secondary Sources) ได้แก่หนังสือ ตำรา วิทยานิพนธ์ บทความ และเอกสารวิชาการที่เกี่ยวข้องการพัฒนาคุณธรรมและจริยธรรมของบุคลากร และประเด็นในการวิเคราะห์เกี่ยวกับความหมาย ความสำคัญหลักการ และแนวคิดทฤษฎีที่เกี่ยวข้องในสำนักงานเลขาธิการสภาผู้แทนราษฎรไทย

ขั้นตอนที่ 3 การศึกษาในภาคสนาม (Field Study) การสัมภาษณ์เชิงลึก (In depth interview) จัดทำเครื่องมือการวิจัยแบบสัมภาษณ์เชิงลึกที่เกี่ยวกับการพัฒนาคุณธรรมและจริยธรรมของบุคลากรในสำนักงานเลขาธิการสภาผู้แทนราษฎรเชิงพุทธบูรณาการ

ขั้นตอนที่ 4 ผู้ให้ข้อมูลสำคัญ (Key Information) ซึ่งผู้ให้ข้อมูลหลักในงานวิจัยนี้เป็นบุคคลที่อยู่ในกระบวนการพัฒนาคุณธรรมและจริยธรรมของบุคลากรในสำนักงานเลขาธิการสภาผู้แทนราษฎรทั้งระดับนโยบาย ผู้ขับเคลื่อนและผู้ได้รับการพิจารณา จำนวนรวม 37 คน ประกอบด้วย 3 กลุ่ม คือ

กลุ่มที่ 1 คือบุคลากรในสำนักงานที่มีคุณธรรมและจริยธรรมอยู่ในเกณฑ์ที่พึงประสงค์และเป็นแบบอย่างที่ดี จำนวน 20 คน

กลุ่มที่ 2 ผู้บังคับบัญชาระดับสูง ได้แก่ ประธานรัฐสภา และระดับรองลงมาที่เกี่ยวข้องกับการพัฒนาคุณธรรมและจริยธรรมในสำนักงาน จำนวน 7 คน

กลุ่มที่ 3 คือ บุคคลที่มาติดต่อราชการ จำนวน 10 คน

ขั้นตอนที่ 5 การรวบรวมข้อมูลเครื่องมือและวิธีการที่ใช้ในการเก็บรวบรวมข้อมูลแบบคำถามสัมภาษณ์ผู้วิจัยได้ดำเนินการตามขั้นตอนดังนี้

5.1 ส่งหนังสือพร้อมเอกสารขอความร่วมมือในการสัมภาษณ์แก่ผู้ทรงคุณวุฒิหรือนักวิชาการสรุปกรอบแนวคิดการพัฒนาคุณธรรมและจริยธรรมของบุคลากรในสำนักงานเลขาธิการสภาผู้แทนราษฎรไทยและอธิบายสาระสำคัญเพื่อการวิจัยแก่ผู้ทรงคุณวุฒิหรือนักวิชาการ

5.2 นัดเวลาขอสัมภาษณ์ต่อผู้ทรงคุณวุฒิหรือนักวิชาการ เพื่อขอทราบแนวทางในการพัฒนาคุณธรรมและจริยธรรมของบุคลากรในสำนักงานเลขาธิการสภาผู้แทนราษฎรไทย

5.3 ดำเนินการสัมภาษณ์ตามวันและเวลาที่กำหนด แล้วนำข้อมูลที่ได้จากการสัมภาษณ์มาวิเคราะห์ข้อมูลสรุปสังเคราะห์ข้อมูลและอภิปรายผลการวิจัยพร้อมเสนอแนวคิดของผู้วิจัยให้สอดคล้องตามวัตถุประสงค์และตอบปัญหาที่ต้องการทราบ

ขั้นตอนที่ 6 สรุปผลการวิจัยและข้อเสนอแนะ นำเสนอผลการวิจัยโดยทำการสรุปเนื้อหา เขียนบรรยายเชิงวิเคราะห์ เพิ่มเติมข้อเสนอแนะทั้งในด้านเนื้อหาและประเด็นในการทำวิจัย

ผลการวิจัย

จากการศึกษาวิจัย โดยการสัมภาษณ์เชิงลึกผู้ทรงคุณวุฒิด้านพระพุทธศาสนา ผู้ให้ข้อมูลหลักในการสัมภาษณ์เชิงลึก แบ่งออกเป็น 3 กลุ่ม รวมเป็นจำนวน 37 รูป/คน โดยผลการสัมภาษณ์สามารถวิเคราะห์แบ่งออกเป็น 4 ประเด็นสำคัญ ในประเด็นที่ 1) ความสำคัญและความจำเป็นในการพัฒนา ประเด็นที่ 2) ความเข้าใจหลักการพัฒนา ประเด็นที่ 3) ปัญหาและอุปสรรคที่ควรแก้ไขในการพัฒนา และประเด็นที่ 4) หลักธรรมที่นำมาใช้บูรณาการเพื่อการพัฒนา

1. ความสำคัญและความจำเป็นในการพัฒนา พบว่า คุณธรรมและจริยธรรมของบุคลากรในองค์กรมีความสำคัญและจำเป็นที่ต้องพัฒนาองค์กรจะก้าวหน้า มั่นคง และสามารถดำเนินการให้บรรลุผล สัมฤทธิ์ตามเป้าหมาย ตามวิสัยทัศน์ พันธกิจหรือ ยุทธศาสตร์แผนงานขององค์กรได้ วันมูหะมัดนอร์ มะทา ให้ทัศนะว่าความจำเป็นต้องพัฒนาบุคลากรให้เป็นคนดีมีคุณธรรมและจริยธรรมให้บุคลากรดำรงตนอยู่ในระเบียบวินัยปฏิบัติตนอยู่ในกรอบของประมวลจริยธรรมหรือรักษาวินัยธรรมหรือค่านิยมองค์กรสำนักงานเลขาธิการสภาผู้แทนราษฎรบรรลุเป้าหมายได้อย่างมีผลสัมฤทธิ์ (สัมภาษณ์วันที่ 16 สิงหาคม 2566) บุคลากรเป็นส่วนสำคัญที่สุดขององค์กรต้องเป็นคนดี มีคุณธรรมจริยธรรมและองค์กรหนึ่ง ๆ จะมีคนดีทั้งหมดนั้นเป็นไปได้ยาก วีรวิท คงศักดิ์ ให้ทัศนะว่า การให้ความสำคัญการพัฒนาคุณธรรมและจริยธรรม โดยเฉพาะองค์กรภาครัฐที่ต้องรับผิดชอบต่อความอยู่ดีมีสุขของประชาชน เพื่อประโยชน์สูงสุดของส่วนรวมสังคม สำนักงานเลขาธิการสภาผู้แทนราษฎรมีบทบาทหน้าที่สำคัญต้องสนับสนุนการทำหน้าที่ของการส่งเสริมเผยแพร่ประชาธิปไตย (กรรมการข้าราชการรัฐสภา (ก.ร.), สัมภาษณ์วันที่ 25 กรกฎาคม 2566) ดังนั้น จึงความจำเป็นต้องพัฒนาบุคลากรให้เป็น

คนดีมีคุณธรรมและจริยธรรมให้บุคลากรดำรงตนอยู่ในระเบียบวินัยปฏิบัติตนอยู่ในกรอบของประมวลจริยธรรม คือการมีวินัย สุจริต จิตอาสา และกตัญญู ดังนั้น เมื่อบุคลากรมีคุณธรรมจริยธรรม เป็นคนดี รู้หน้าที่ มีความรับผิดชอบ ตั้งมั่นในประมวลจริยธรรมข้าราชการรัฐสภาแล้ว บุคลากรย่อมปฏิบัติหน้าที่ให้เกิดความสำเร็จ นำพาองค์กร คือสำนักงานเลขาธิการสภาผู้แทนราษฎรบรรลุเป้าหมายได้อย่างมีประสิทธิภาพ

2. ความเข้าใจหลักการพัฒนา พบว่า การพัฒนาคุณธรรมและจริยธรรมของบุคลากรในองค์กร สำนักงานเลขาธิการสภาผู้แทนราษฎรที่เป็นกระบวนการที่เกิดจากการระดมความคิดจากข้างในแบบมุ่งผลสัมฤทธิ์ที่มุ่งพัฒนาทั้งระบบ ปิยะนาถ รอดมัย ข้าราชการรัฐสภาดีเด่น ให้ทัศนะว่า นอกจากเป็นการระดมความคิดจากข้างในแล้ว องค์กรต้องยกย่องส่งเสริมคนมีคุณธรรมละจริยธรรมให้ได้รับทราบในวงกว้างในการพัฒนาศักยภาพในด้านต่างๆ เพื่อยืนยันหลักการที่ดี ควรต้องได้ดีให้เห็นประจักษ์ชัดแจ้ง (ข้าราชการรัฐสภาดีเด่น ประจำปี 2562, สัมภาษณ์ วันที่ 14 กรกฎาคม 2566) ตั้งแต่เริ่มที่ปัจจัยนำเข้ากระบวนการพัฒนา ผลผลิต ผลลัพธ์ ผลกระทบตามหลักการ PDCA และหลักการพัฒนาคุณธรรมของโคลเบร์กหรือต้นไม้นคุณธรรม ในการบริหารความเสี่ยงทางจริยธรรมอันเกิดจากการเปลี่ยนแปลงอันเป็นลักษณะเฉพาะในการรองรับภารกิจของสมาชิกรัฐสภา สุวรรณ มาลี ให้ทัศนะว่า คนในองค์กรต้องพัฒนาทางด้านจิตใจ คือตระหนักในคุณธรรมรับผิดชอบชั่วดี ซื่อสัตย์สุจริตใช้สติปัญญาอย่างถูกต้องและเหมาะสมในการดำเนินชีวิต และด้านการกระทำมีความขยันหมั่นเพียร อดทน ไม่โลภ ไม่ตระหนี่ รู้จักแบ่งปันและรับผิดชอบต่อการอยู่ร่วมกับผู้อื่นในสังคม (สัมภาษณ์วันที่ 17 สิงหาคม 2566) เพื่อนำมาพัฒนาอย่างต่อเนื่องเพื่อความยั่งยืน ในการรักษามาตรฐานการด้วยอาศัยกฎ ระเบียบ ยุทธศาสตร์ แผนงานผู้บริหารทุกระดับ เห็นได้ว่าในความสำคัญในการพัฒนารวมทั้งความร่วมมือร่วมใจของบุคลากรพร้อมที่จะพัฒนาคุณธรรมและจริยธรรมให้เข้มแข็ง เพื่อความเป็นกลางทางการเมืองการเป็นแบบอย่างที่ดี Role Model ในการปฏิบัติตนทางจริยธรรม เพื่อให้บรรลุผลสัมฤทธิ์ตามวิสัยทัศน์ขององค์กร

3. ปัญหาและอุปสรรคที่ควรแก้ไขในการพัฒนา พบว่า ปัญหาและอุปสรรคในการพัฒนาคุณธรรมและจริยธรรมของบุคลากรในสำนักงานเลขาธิการสภาผู้แทนราษฎร มีทั้งเป็นสิ่งที่ควบคุมไม่ได้เป็นกิจกรรมความผันผวนของสถานการณ์แวดล้อม สิตาวีร์ ธีรวิรุฬห์ ให้ทัศนะว่า ในปัญหาอุปสรรคการขาดความต่อเนื่องของบุคคลขาดช่วงไปจะแก้ไขได้โดยนำกิจกรรมและผลสำรวจการติดตามการประเมินผลต่างๆ นำมาจัดทำเป็นหลักสูตรอย่างเป็นขั้นเป็นตอนเพื่อให้เกิดความตระหนักรู้และเกิดพฤติกรรมถาวรต่อไป (ผู้อำนวยการสำนักพัฒนาบุคลากร สำนักงานเลขาธิการสภา, สัมภาษณ์วันที่ 20 กรกฎาคม 2566) การเข้าร่วมโครงการและกิจกรรมของบุคลากรอย่างเต็มที่การพัฒนาพฤติกรรมเชิงจริยธรรมที่เป็นต้นแบบที่ดีในด้านคุณธรรมและจริยธรรมของส่วนราชการสังกัดรัฐสภา ความต่อเนื่องในการดำเนินกิจกรรมความเป็นรูปธรรมของการพัฒนาที่เกิดประโยชน์ต่อบุคลากรให้มีผลสัมฤทธิ์ ศักดิ์สิทธิ์ ภูสีโรรังษี ให้ทัศนะว่า ปัญหาอุปสรรคที่ควรได้รับการแก้ไข เพื่อเป็นการป้องกันบุคลากรที่อาจละเมิดต่อคุณธรรมและจริยธรรมจำเป็นต้องอาศัยมาตรการด้านต่างๆ ผสมผสานกันทั้งมาตรการทางกฎหมาย มาตรการทางศีลธรรมและมาตรการทางการบริหาร เพื่อเป็นกรอบในการพัฒนาคุณธรรมและจริยธรรมของบุคลากรในองค์กรต่อไป (สัมภาษณ์วันที่ 17 กรกฎาคม 2567) การพัฒนาบุคลากรด้านคุณธรรมและจริยธรรม ความร่วมมือร่วมใจในการทำแผนและการรักษามาตรฐานความเป็นองค์กรคุณธรรมต้นแบบ ยุพิน ทะแดง บุคคลผู้มาติดต่อดำรงราชการ ให้ทัศนะว่า การแก้ไขพฤติกรรมบุคลากรรายบุคคลที่มีผลกระทบขององค์กรโดยรวม เพื่อการรักษาภาพลักษณ์ขององค์กรให้ดียิ่งขึ้น โดยการบวนการสอดส่องและ

ปริกษาหรือ (สัมภาษณ์วันที่ 5 ตุลาคม 2566) การบูรณาการผสมผสานระหว่างคุณธรรมจริยธรรมและกฎหมาย เพื่อช่วยแก้ไขปัญหาให้เป็นรูปธรรมและการสร้างพลังความเข้มแข็งทางคุณธรรมและจริยธรรมมิให้เหวอเอนไปตามสิ่งจูงใจที่เสี่ยงต่อการละเมิดประมวลจริยธรรมข้าราชการรัฐสภา

4. หลักธรรมที่นำมาใช้บูรณาการเพื่อการพัฒนา พบว่า หลักพุทธธรรมในการพัฒนาคุณธรรมและจริยธรรมของบุคลากรในสำนักงานเลขาธิการสภาผู้แทนราษฎรไทยที่นำมาพัฒนาทั้งระบบ (System) คือ จุดเริ่มต้น (Start) หรือปัจจัยนำเข้า (Input) เพื่อความดีงามเบื้องต้น (อาทิกัลยาณัง) ไม่ว่าจะเป็นผู้บริหารหรือผู้เกี่ยวข้องกฎระเบียบ ยุทธศาสตร์ และแผนงาน พัฒนาด้วยอิทธิบาท 4 รวมทั้งกระบวนการดำเนินการและผลผลิตที่ชัดเจน (Process & Output) อันมีความจำเป็นต้องขับเคลื่อนกิจกรรมไม่ให้เสื่อมถอย (Stay & Activities) หรือมีจุดยืน (Stand) พัฒนา ด้วยสัมมปปธาน 4 อปริหานิยธรรม 4 เพื่อความดีงามในท่ามกลาง (มัชฌะกัลยาณัง) และในจุดมุ่งหมายหรือเป้าหมายผลลัพธ์และผลกระทบ (Outcome & Impact) ที่มีผลสัมฤทธิ์เป็นคนดี เป็นองค์กรคนดี เป็นองค์กรคุณธรรมที่ยั่งยืนมั่นคง และทบทวนพัฒนาต่อเนื่องต่อไป (Still & Review) พัฒนาด้วยพรหมวิหาร 4 เพื่อพัฒนาให้เกิดความดีงามในที่สุด (ปรีโยสานกัลยาณัง)

ซึ่งเป็นจุดเริ่มต้น (Start) หรือปัจจัยนำเข้า (Input) เพื่อความดีงามเบื้องต้น (อาทิกัลยาณัง) ไม่ว่าจะเป็นผู้บริหารหรือผู้เกี่ยวข้องกับยุทธศาสตร์ และแผนงาน วิถีชีวิต คงศักดิ์ ให้ทัศนะว่า เห็นด้วยในการใช้หลักพุทธธรรม คืออิทธิบาท 4 ที่เป็นกระบวนการที่ทำให้คนอยากทำหรืออยากแก้ปัญหา คือฉันทะเป็นการระเบิดขึ้นมาจากในใจ วิริยะเป็นความพยายามหรือขยันทำ จิตตะใคร่ครวญพิจารณาให้ลึกซึ้งอย่างสิ้นสงสัย และวิมังสา ทบทวนปรับปรุงเปลี่ยนให้ดีขึ้น (กรรมการข้าราชการรัฐสภา (ก.ร.), สัมภาษณ์วันที่ 25 กรกฎาคม 2566) นอกจากนี้สอดคล้องกับบัญญัติ 10 ประการ วังสระปทุม ให้ทัศนะว่า อิทธิบาท 4 เป็นตัวขับเคลื่อน คือส่งเสริมพัฒนาบุคลากรให้เกิดความพึงพอใจในการเข้าร่วมโครงการฝึกอบรมเสริมสร้างความในพฤติกรรมทางจริยธรรมของบุคลากรเพื่อแก้ไขจุดด้อย เสริมจุดแข็ง แสวงหาโอกาส ขจัดอุปสรรค เพื่อพัฒนาให้ดียิ่งขึ้นต่อไปอย่างไม่หยุดนิ่ง (สัมภาษณ์วันที่ 7 สิงหาคม 2566) หลักธรรม คืออิทธิบาท 4 ผู้บริหารหรือผู้เกี่ยวข้องต้องรักและพึงพอใจที่จะพัฒนา (ฉันทะ) ต้องพยายามชวนชวนในการพัฒนา (วิริยะ) ต้องใส่ใจให้ความสำคัญในการพัฒนา (จิตตะ) และต้องทบทวนไตร่ตรองแก้ไขข้อบกพร่องเพื่อพัฒนาให้ดีขึ้น (วิมังสา) และบุคลากรทุกคนต้องมีจิตสำนึกที่ดี ในการพัฒนาตั้งแต่ต้นน้ำ เริ่มต้นที่ผู้บริหารและบุคลากรต้องให้ความสำคัญในการพัฒนาคุณธรรมจริยธรรมที่ผู้นำองค์กรต้องมีและจะส่งผลดีต่อการพัฒนาและเห็นความสำคัญในการพัฒนาให้มีความมั่นคงรวม ถือว่าเป็นจุดที่ดียิ่งงามในเบื้องต้น (อาทิกัลยาณัง)

กระบวนการดำเนินการและผลผลิตที่ชัดเจน (Process & Output) อันมีความจำเป็นต้องขับเคลื่อนกิจกรรมไม่ให้เสื่อมถอย (Stay & Activities) หรือมีจุดยืน (Stand) วรรณพร นาบุตร ส่วนสัมมปปธาน 4 นำมาใช้ในการเฝ้าระวังรักษาคติของเราโดยจะช่วยให้เรามีสติในการทำงาน เพียรเพิ่มพูนความดีให้มากขึ้น มีกำลังใจกำลังใจที่เข้มแข็งในการทำงานและระมัดระวังมิให้มีการกระทำผิดในการทำงานก็จะทำให้เรามีความสุขมีจิตใจที่สงบมั่นคงในการทำงานให้ดียิ่งขึ้น (ข้าราชการรัฐสภาดีเด่น ประจำปี 2564, สัมภาษณ์วันที่ 20 สิงหาคม 2566) กระบวนการของสติ คือการคอยระมัดระวังความไม่ดีที่จะเกิดขึ้น (สังวรปธาน) การละหรือเลิกทำสิ่งไม่ดีที่มีอยู่ (ปหานปธาน) การเพิ่มพูนพัฒนาความดีให้มากยิ่งขึ้นเรื่อย ๆ (ภาวนาปธาน) และการรักษาความดีนั้นให้มั่นคงยั่งยืนต่อไป (อนุรักษนาปธาน) การพัฒนาคุณธรรมและจริยธรรมของ

บุคลากรในสำนักงานเลขาธิการสภาผู้แทนราษฎร จำเป็นต้องมีการดำเนินการที่ต่อเนื่อง พรพิศ เพชรเจริญ ให้ทัศนะว่า สำนักงานเลขาธิการ สภาผู้แทนราษฎรได้พัฒนาคุณธรรมและจริยธรรมของบุคลากรโดยกระบวนการการระเบิดจากข้างในคล้ายหลักสัมปัปธาน4 คือระวังสิ่งไม่ดีไม่ให้เกิดขึ้นหรือหากเกิดขึ้นให้ตัดทิ้งหรือดเว้นเสีย การพัฒนาเพิ่มพูนสิ่งที่ดีให้มีขึ้นมากๆ และรักษาให้สิ่งที่ดีเหล่านั้นคงอยู่ต่อไปทำให้ทั้งบุคลากรและองค์กรดีขึ้นเรื่อย ๆ มุ่งสู่ความเป็นเลิศตรงกับวิสัยทัศน์ขององค์กร (พรพิศ เพชรเจริญ , สัมภาษณ์วันที่ 20 สิงหาคม 2566) หลักการสร้างคามยั่งยืน หลักความมั่นคง (sustainability) ในการดำเนินงานพัฒนาการในการรักษาความคงอยู่ด้วยหลักอุปทานิยธรรมหลักธรรมที่รักษาให้เกิดความเจริญในสำนักงานเลขาธิการสภาผู้แทนราษฎร ด้านรุ่งรี วรรณจิระ ให้ทัศนะว่า หลักพุทธธรรมที่จะสามารถนำมาพัฒนาคุณธรรมและจริยธรรมของบุคลากร ในส่วนอุปทานิยธรรม7 หลักสร้างคามยั่งยืนการพัฒนาคุณธรรมและจริยธรรมให้เกิดประสิทธิภาพและประสิทธิผลนั้น จำเป็นต้องทำให้เกิดความยั่งยืนมั่นคงสืบไป หลักสัมปัปธาน4 ที่เป็นหลักการของสติ ยังมีความสำคัญและจำเป็น การรักษาความดีให้มั่นคงยั่งยืนเป็นสิ่งสำคัญเพื่อให้ดำเนินงานเกิดผลสำเร็จ โดยเฉพาะในด้านคุณธรรม (รุ่งรี วรรณจิระ , สัมภาษณ์วันที่ 28 สิงหาคม 2566) การพัฒนาให้ตั้งงามในระดับกลางน้ำ ซึ่งถือว่าเป็นส่วนความสำคัญอย่างยิ่งในการพัฒนาเพราะกระบวนการหรือขั้นตอนในการดำเนินงาน รวมทั้งผลผลิตจากการพัฒนา (Process & Output) มีความจำเป็นอันส่งผลให้โครงการและกิจกรรมคงอยู่ได้ไม่เสื่อมสูญไป (Stay & Activities) สร้างให้เกิดความคงทนหรือมีจุดยืนชัดเจน (Stand) และมีการพัฒนาขับเคลื่อนต่อเนื่องต่อไป (Access) เพื่อให้เกิดความตั้งงามในระยะกลาง (มัชฌะกัลยาณัง)

จุดมุ่งหมายหรือเป้าหมายผลลัพธ์และผลกระทบ (Outcome & Impact) ที่มีผลสัมฤทธิ์เป็นคุณดีเป็นองค์กรคุณดี เป็นองค์กรคุณธรรมที่ยั่งยืนมั่นคงหรือคงอยู่และทบทวนพัฒนาต่อเนื่องต่อไป (Still & Review) พัฒนาด้วยพรหมวิหาร4 เพื่อพัฒนาให้เกิดความตั้งงามในที่สุด เจษฎา พรหมย้อย ให้ทัศนะว่า หลักพรหมวิหาร4 เป็นคุณธรรมของผู้บริหารหรือผู้ใหญ่ที่ต้องปกครอง การครองตน ครองคน ครองงานต้องสร้างความสมดุล สร้างสังคมความยุติธรรม สร้างองค์กรเป็นสปปายะสภาที่แท้จริง คือ สถานที่สงบสวดสบาย นอกจากหลักธรรมดังกล่าวขอเพิ่มเติมหลักความเกรงกลัวและละอายต่อบาปซึ่งเป็นหลักที่ต้องอยู่ในสำนักบุคลากรเสมอ (ข้าราชการรัฐสภาดีเด่น ประจำปี 2560, สัมภาษณ์วันที่ 12 กรกฎาคม 2566) นิภา ศรีบาล ชื่น ให้ทัศนะว่า พรหมวิหาร4 บุคลากรในองค์กรต้องมีความเห็นอกเห็นใจประชาชนที่มาติดต่อ เจ้าหน้าที่รัฐสภาใส่ใจไต่ถามแนะนำเป็นอย่างดีมีความเมตตากรุณาวางตนเป็นกลางทางการเมืองที่ดี และชื่นชมให้เกียรติประชาชนผู้มาติดต่อ และพัฒนาให้เกิดความยั่งยืนต่อไป (บุคคลผู้มาติดต่อราชการ, สัมภาษณ์วันที่ 9 สิงหาคม 2566) มีเมตตา มีความ เอื้อเฟื้อ มีความเอื้ออาทรเห็นอกเห็นใจกันมีจิตสาธารณะช่วยเหลือผู้อื่น ในหลักพรหมวิหารธรรมจึงเป็นหลักธรรมที่เป็นเป้าหมายสุดท้ายของการพัฒนาคุณธรรม และจริยธรรมของบุคลากรในสำนักงานเลขาธิการสภาผู้แทนราษฎร อันเป็นความตั้งงามในขั้นสุดท้าย (ปริโยสานกัลยาณัง)

กล่าวโดยสรุปในการพัฒนาเริ่มต้นที่ผู้บริหารและบุคลากรต้องให้ความสำคัญในการพัฒนาคุณธรรมจริยธรรมโดยใช้หลักพุทธธรรม คืออิทธิบาท4 ถือว่าเป็นจุดเริ่มต้น (Start) หรือเป็นปัจจัยนำเข้า (Input) ที่ตั้งงามในเบื้องต้น (อาทิกัลยาณัง) ในการพัฒนาให้ตั้งงาม ในระดับกลางมีกระบวนการหรือขั้นตอนการดำเนินการ ซึ่งถือว่าเป็นส่วนความสำคัญอย่างยิ่งในผลผลิตจากการพัฒนา (Process & Output) ส่งผลให้โครงการและกิจกรรมคงอยู่ได้ไม่เสื่อมสูญไป (Stay & Activities) สร้างให้เกิดความคงทน มีจุดยืนชัดเจน (Stand) มีการพัฒนา

ขับเคลื่อนต่อเนื่องต่อไป (Access) เพื่อให้เกิดความดีงามในระยะกลาง (มัชฌกัลยาณัง)สุดท้ายองค์กรได้บุคลากรเป็นคนที่มีคุณธรรมจริยธรรม เป็นบุคลากรที่มีคุณภาพ มีพรหมวิหาร 4 คือมีเมตตา ทั้งกายกรรม วาจากรรมและมโนกรรม มีความเอื้อเฟื้อเผื่อแผ่ยินดีต่อกัน ความเป็นกลางทางการเมืองประพฤติปฏิบัติดีตามประมวลจริยธรรมวัฒนธรรมองค์กร เพื่อความมั่นคงและยั่งยืน (Still) ซึ่งเป็นความดีงามในเบื้องปลาย (ปรีโยสานกัลยาณัง) เป็นองค์กรคนดีองค์กรคุณธรรมต้นแบบโดดเด่น องค์กรต้นแบบ STRONG จิตพอเพียงด้านทุจริต และองค์กรที่มีผลคะแนนประเมิน ITA ระดับ AA รวมทั้งถอดบทเรียนแลกเปลี่ยนเรียนรู้และเผยแพร่ให้กับองค์กรอื่นต่อไป โดยมีข้อสรุป พัฒนาคุณธรรมและจริยธรรมของบุคลากรในสำนักงานเลขาธิการสภาผู้แทนราษฎร ดังนี้

“สผ. งาม SAAR พัฒนา 4 S” เพื่อพัฒนาคุณธรรมและจริยธรรมของบุคลากรในสำนักงานเลขาธิการสภาผู้แทนราษฎรไทยอย่างเป็นระบบ (System) สร้างกิจกรรมที่เหมาะสม (Activities) ขับเคลื่อนอย่างต่อเนื่อง (Access) ทบทวนพัฒนาอย่างไม่หยุดยั้ง (Review) โดยพัฒนาตั้งแต่ระดับต้นน้ำ ซึ่งเป็นจุดเริ่มต้น (Start) ระดับกลางน้ำเพื่อความคงอยู่ (Stay) และมีจุดยืน (Stand) และระดับปลายน้ำ เพื่อความยั่งยืน (Still)

สผ. งาม SAAR พัฒนา 4S



สผ. งาม SAAR พัฒนา 4S : ที่มาของโมเดลโดยผู้วิจัย

S = พัฒนาศักยภาพอย่างเป็นระบบ (System) คือตั้งแต่ระดับต้นน้ำ ซึ่งเป็นจุดเริ่มต้น (Start) หรือปัจจัยนำเข้า (Input) คือให้ดีงามในเบื้องต้น (อาทิกัลยาณัง) เริ่มตั้งแต่ผู้บริหาร ผู้เกี่ยวข้องทั้งหมดมียุทธศาสตร์และแผนงานที่ดี หลักการพัฒนาด้วยหลักอิทธิบาท 4

A = ขับเคลื่อนอย่างต่อเนื่อง (Activities) การพัฒนาให้ดีงามในระดับกลางน้ำมีกระบวนการที่มีความสำคัญอย่างยิ่งในการดำเนินงาน การผลผลิตจากการพัฒนา (Process & Output) มีความจำเป็นอันส่งผลให้โครงการและกิจกรรมคงอยู่ (Stay & Activities) สร้างให้เกิดความคงทนหรือมีจุดยืนชัดเจน (Stand) หลักการพัฒนาด้วยหลักอปริหานิยธรรม 7

A = ทบทวนเพื่อพัฒนาอย่างไม่หยุดยั้ง (Access) และมีการพัฒนาขับเคลื่อนต่อเนื่องต่อไป (Access) เพื่อให้เกิดความดีงามในระยะกลาง (มัชฌกัลยาณัง) หลักการพัฒนาด้วยหลักสัมมปปธาน 4

R = โดยพัฒนาให้ดีงาม (Review) สุดท้ายองค์กรได้บุคลากรเป็นคนที่มีคุณธรรมจริยธรรม เป็นบุคลากรที่มีคุณภาพ มีพรหมวิหาร 4 คือมีเมตตา ทั้งกายกรรม วาจากรรมและมโนกรรม มีความเอื้อเฟื้อเผื่อแผ่

ยินดีต่อกัน ความเป็นกลางทางการเมืองประพจน์ปฏิบัติดีตามประมวลจริยธรรมวัฒนธรรมองค์กร เพื่อความมั่นคงและยั่งยืน (Still) ซึ่งเป็นความดีงามในเบื้องต้นปลาย (ปริโยสานกัลยาณัง)

5. การบูรณาการเพื่อการพัฒนาคุณธรรมและจริยธรรมของบุคลากรในสำนักงานเลขาธิการสภาผู้แทนราษฎรเชิงพุทธบูรณาการ

ในการนำเสนอรูปแบบการบูรณาการเพื่อการพัฒนาคุณธรรมและจริยธรรมของบุคลากรในสำนักงานเลขาธิการสภาผู้แทนราษฎรเชิงพุทธบูรณาการ โดยอาศัยหลักการระเบิดจากข้างในเพื่อพัฒนาคุณธรรมและจริยธรรมของบุคลากรในสำนักงานเลขาธิการสภาผู้แทนราษฎร

1. การพัฒนาให้ดีขึ้นในระดับต้นน้ำ ตั้งแต่ระดับต้นน้ำซึ่งเป็นจุดเริ่มต้น (Start) หรือปัจจัยนำเข้า (Input) คือให้ดีขึ้นในเบื้องต้น (อาทิกัลยาณัง) หลักพุทธธรรม คืออิทธิบาท 4 หนทางสู่ความสำเร็จ พลังขับเคลื่อนให้สำเร็จ หรือคุณเครื่องให้บรรลุถึงความสำเร็จ คุณเครื่องสำเร็จสมประสงค์ ทางแห่งความสำเร็จ คุณธรรมที่นำไปสู่ความสำเร็จแห่งผลที่มุ่งหมาย มี 4 ประการ คือ ฉันทะ (ความพอใจ) คือความต้องการที่จะทำใฝ่ใจรักจะทำสิ่งนั้นอยู่เสมอ และปรารถนาจะทำให้ ได้ผลดียิ่ง ๆ ขึ้นไป (พระไตรปิฎกภาษาไทย ฉบับมหาจุฬาลงกรณราชวิทยาลัย, 2539; เล่ม 19 ข้อ 823-824 หน้า 319-397) หลักความสำเร็จที่ผู้บริหารทุกระดับต้องมุ่งเป้าหมายความสัมฤทธิ์ อันเป็นจุดเริ่มต้นเพื่อสร้างระบบการขับเคลื่อนการพัฒนาคุณธรรมและจริยธรรมของบุคลากรในสำนักงานเลขาธิการสภาผู้แทนราษฎร สมเด็จพระพุทธโฆษาจารย์ (ป.อ.ปยุตฺโต) อิทธิบาท (ธรรมให้ถึงความสำเร็จ) ซึ่งมี 4 ข้อ คือฉันทะ มีใจรักคือพอใจจะทำสิ่งนั้นและทำด้วยใจรักต้องการทำให้เป็นผลสำเร็จอย่างดีแห่งกิจหรืองานที่ (ธรรมบุญชีวิต, 2561, หน้า 38) เพื่อจัดการและดำเนินงานนั้นให้ได้ผลดียิ่งขึ้นไปด้วยอย่างเช่น ผู้ทำงานทั่ว ๆ ไป ด้วยการรักงาน สุจริต ใส่ใจงาน และทำงานด้วยปัญญา ไม่ว่าจะเป็นกฎหมาย กฎระเบียบ ยุทธศาสตร์ แผนงาน (อาทิกัลยาณัง) เพื่อให้เกิดความดีงามในเบื้องต้น

2. การพัฒนาให้ดีขึ้นในระดับกลางน้ำ ในกระบวนการหรือขั้นตอนการดำเนินการและผลผลิตที่ชัดเจน (Process & Output) อันมีความจำเป็นต้องให้กิจกรรมคงอยู่ไม่ให้เกิดเสื่อม (Stay & Activities) ให้มีความคงทนหรือมีจุดยืนที่ชัดเจน (Stand) และมีการพัฒนาขับเคลื่อนต่อเนื่องต่อไป (Access) ใช้สัมมปปธาน 4 และหลักอภิธานียธรรม 7

หลักธรรมสัมมปปธาน 4 ซึ่งเป็นหลักการของสติที่คอยระมัดระวัง ละเว้น เพิ่มพูน และรักษา พระพุทธเจ้าตรัสในสัมมปปธานสูตรว่า 1. เพื่อป้องกันบาปอกุศลที่ยังไม่เกิดมิให้เกิดขึ้น 2. เพื่อเพื่อละบาปอกุศลธรรม ซึ่งเกิดแล้ว 3. เพื่อเพื่อทำกุศล ซึ่งยังไม่เกิดให้เกิดขึ้น 4. เพื่อความดำรงอยู่ ไม่เสื่อมหาย ภิชัยภาพ ไพบูลย์ เจริญเต็มแห่งกุศลซึ่งเกิดแล้ว (พระไตรปิฎกภาษาไทย ฉบับมหาจุฬาลงกรณราชวิทยาลัย, 2539; เล่ม 18 ข้อ 371 หน้า 440) หลักอภิธานียธรรม 7 หลักธรรมแห่งความไม่เสื่อมหรือรักษากระบวนการและกิจกรรมในอภิธานียสูตร อภิธานียธรรม 7 ประการแก่ภิกษุทั้งหลายว่า ภิกษุทั้งหลาย ภิกษุพึงหวังได้แต่ความเจริญอย่างเดียว ไม่มีความเสื่อมเลย ตราบเท่าที่ภิกษุยังคง พระพุทธเจ้าตรัสว่า อภิธานียธรรม 7 ก็คือ โพชฌงค์ 7 นั้นเอง (พระไตรปิฎกภาษาไทย ฉบับมหาจุฬาลงกรณราชวิทยาลัย, 2539; เล่ม 10 ข้อ 136-141 หน้า 82-88) สมเด็จพระพุทธโฆษาจารย์ (ป.อ.ปยุตฺโต) 1) หมั่นประชุมกันเนืองนิตย์โดยสม่ำเสมอ 2) พร้อมเพรียงกันทำกิจทั้งหลายที่พึงทำร่วมกัน 3) บัญญัติวางข้อกำหนดกฎเกณฑ์ต่างๆ อันมิได้ตกลงบัญญัติไว้ถือปฏิบัติมั่นอยู่ในบทบัญญัติใหญ่ที่วางไว้เป็นธรรมบัญญัติ 4) ผู้ใหญ่มีประสบการณ์ให้เกียรติเคารพนับถือท่านเหล่านั้นว่าเป็นสิ่งอัน

พึงรับฟัง 5) ให้เกียรติและคุ้มครองกัน 6) เคารพบูชา สักการะเจดีย์ อนุสาวรีย์ประจำชาติ อันเป็นที่รวมใจของ
หมู่ชน 7) จัดการให้ความอารักขาบำรุง ซึ่งเป็นหลักใจและเป็นตัวอย่างทางศีลธรรม (ธรรมนูญชีวิต, 2562, หน้า
27) โดยหลักอภิธานิธรรมเป็นหลักการรักษาสิ่งที่ดี หรือคุณธรรมจริยธรรมความดีให้มั่นคงในองค์กร เพื่อให้
เกิดความดีงามในระยะกลาง (มัชฌิมกัลยาณัง)

3. การพัฒนาให้ถึงความระดับปลายน้ำ ในระดับปลายน้ำเป็นจุดมุ่งหมายหรือเป้าหมายอันเป็น
ผลลัพธ์และผลกระทบ (Outcome & Impact) ที่มีผลสัมฤทธิ์ คือบุคคลต้นแบบคนดีหรือองค์กรคนดี ให้
ยั่งยืนมั่นคง เพื่อพัฒนาอย่างไม่หยุดยั้ง (Still & Review) โดยการพัฒนาด้วยหลักพรหมวิหาร4 เพื่อความดี
งามในเบื้องปลาย (ปริโยสานกัลยาณัง) หลักพรหมวิหาร4 ในอปัมัญญา4 ที่ประกอบด้วย เมตตา กรุณา มุทิตา
อุเบกขา คือมีเมตตา ทั้งกายกรรม วจีกรรมและมนกรรม มีความเอื้อเพื่อแผ่ยินดีต่อกัน (พระไตรปิฎก
ภาษาไทย ฉบับมหาจุฬาลงกรณราชวิทยาลัย, 2539 ; เล่ม 35 ข้อ 696-699 หน้า 440-442) มีความเป็นกลาง
ทางการเมือง ประพฤติปฏิบัติดีตามประมวลจริยธรรมวัฒนธรรมองค์กร ในส่วนราชการสังกัดรัฐสภา รวมทั้ง
คุณธรรมแห่งชาติ พระธรรมปิฎก (ป.อ.ปยุตฺโต) ได้อธิบายไว้ว่า พรหมวิหาร4 ผู้ดำรงในพรหมวิหาร ย่อม
ช่วยเหลือมนุษยสัตว์ทั้งหลายด้วยเมตตากรุณา และย่อมรักษารธรรมไว้ได้ด้วยอุเบกขา (พจนานุกรมพุทธศาสตร์
ฉบับประมวลธรรม, 2545, หน้า 124) หลักพรหมวิหาร4 ทั้งนักการเมืองข้าราชการ และประชาชน จำเป็นต้อง
เป็นคนประกอบด้วยเมตตาทายกรรม เมตตาวจีกรรม และเมตตามโนกรรม เป็นคนมีความกรุณาเอื้อเพื่อ
ช่วยเหลือสังคมองค์กรสนับสนุนคนทำดีให้รักษามาตรฐานความเป็นองค์กรคนดี อันเป็นเป้าหมายเพื่อความ
มั่นคงและยั่งยืน (Still) เป็นความดีงามในเบื้องปลาย (ปริโยสานกัลยาณัง)

กล่าวโดยสรุป 5. การบูรณาการเพื่อการพัฒนาคุณธรรมและจริยธรรมของบุคลากรในสำนักงาน
เลขาธิการสภาผู้แทนราษฎรเชิงพุทธบูรณาการ หลักพุทธธรรมที่กล่าวมาทั้ง 4 หลักนั้น นำมาประยุกต์ใช้ในการ
พัฒนาคุณธรรมและจริยธรรมของบุคลากรในสำนักงานเลขาธิการสภาผู้แทนราษฎรไทยอย่างเป็นระบบ
(system) ได้เป็นอย่างดีทั้งระดับต้นน้ำ ระดับกลางน้ำ และระดับปลายน้ำ เพื่อสร้างความดีงามในเบื้องต้น
(อาทิกัลยาณัง) ในท่ามกลาง (มัชฌิมกัลยาณัง) และในที่สุด (ปริโยสานกัลยาณัง) สู่การเป็นองค์กรคุณธรรม
ต้นแบบโดดเด่น องค์กรต้นแบบ STRONG จิตพอเพียงด้านทุจริต และองค์กรที่มีผลคะแนนประเมิน ITA ระดับ
AA รวมทั้งถอดบทเรียนแลกเปลี่ยนเรียนรู้และเผยแพร่ให้กับองค์กรอื่นต่อไป

องค์ความรู้ที่ได้จากการวิจัย

ผู้วิจัยได้องค์ความรู้ใหม่รูปแบบการพัฒนาคุณธรรมและจริยธรรมของบุคลากรในสำนักงาน
เลขาธิการสภาผู้แทนราษฎรเชิงพุทธบูรณาการ โดยสรุปเป็น Model คือ “สพ. งาม SAAR พัฒนา 4S” เพื่อการ
พัฒนาคุณธรรมและจริยธรรมของบุคลากรในสำนักงานเลขาธิการสภาผู้แทนราษฎรให้ดียิ่งขึ้นและเกิดความยั่งยืน
รวมทั้งอันจะเป็นประโยชน์ต่อองค์กรอื่นที่จะพัฒนาสู่การเป็นองค์กรคุณธรรมต้นแบบโดดเด่นต่อไป โดยสามารถ
แสดงเป็นแผนภาพได้ดังนี้



รูปแบบ Model “สผ. จาม SAAR พัฒนา 4S” : ที่มาของโมเดลโดยผู้วิจัย

การพัฒนาคุณธรรมและจริยธรรมของบุคลากรในสำนักงานเลขาธิการสภาผู้แทนราษฎร (สผ.) แบ่งออกมาเป็นความดีงามใน 3 ระดับ คือดีงามในระดับต้นน้ำ เริ่มตั้งแต่ผู้นำ กฎระเบียบ ยุทธศาสตร์ แผนงานพัฒนาด้วยอิทธิบาท4 เพื่อความดีงามเบื้องต้น (อาภิกัลยาณัง) ดีงามในระดับกลางน้ำ ตั้งแต่กระบวนการขั้นตอน และผลผลิตของการขับเคลื่อนต้องดีงามในท่ามกลาง พัฒนาด้วยสัมมปปธาน4 อปปริหานิยธรรม7 เพื่อความดีงามในท่ามกลาง (มัชฌะกัลยาณัง) และดีงามในระดับปลายน้ำทั้งผลลัพธ์และผลกระทบต้องดีงามในที่สุด พัฒนาด้วยพรหมวิหาร4 เพื่อพัฒนาให้เกิดความดีงามในที่สุด (ปรีโยสานกัลยาณัง) จึงจะรักษาความเป็นองค์กรคนดี องค์กรคุณธรรมต้นแบบให้คงอยู่และยั่งยืนได้

อภิปรายผลการวิจัย

การอภิปรายผลการศึกษาแนวคิดและหลักการพัฒนาคุณธรรมและจริยธรรมของบุคลากรในสำนักงานเลขาธิการสภาผู้แทนราษฎรไทย และงานวิจัยที่เกี่ยวข้องและการเก็บรวบรวมข้อมูล จนนำไปสู่การสรุปผลการศึกษา สามารถอภิปรายผลได้ ดังนี้

โดยในระดับต้นน้ำซึ่งเป็นจุดต้นทาง (Start) ตั้งแต่ด้านปัจจัยนำเข้า (Inputs) เริ่มที่ผู้บริหารระดับสูงให้ความสำคัญในการพัฒนาคุณธรรมและจริยธรรมของบุคลากรในองค์กร เมื่อบุคลากรมีคุณธรรมและจริยธรรมในการปฏิบัติหน้าที่ คือความมีคุณธรรมและจริยธรรม เพื่อพัฒนาสู่ SMART Parliament เป็นตัวชี้วัดความมีคุณภาพและประสิทธิภาพขององค์กร คือคุณธรรมและจริยธรรมต้องทำอย่างต่อเนื่อง มีความสอดคล้องกับสภาพรรณ สุริยะมณี วิจัยเรื่อง การพัฒนาโมเดลนำร่องของสมรรถนะของหน่วยเลขานุการผู้บริหาร: กรณีศึกษาเลขานุการผู้บริหาร มหาวิทยาลัยมหิดล การยึดมั่นในคุณธรรม การมีความรับผิดชอบใน

งาน การทำงานเป็นทีมการวางแผนการทำงานอย่างเป็นระบบ การมุ่งผลสัมฤทธิ์ที่สำคัญความรู้ ทักษะ บุคลิกภาพ แรงขับภายใน ความคิดเกี่ยวกับตนเอง ความเข้าใจผู้อื่นความถูกต้องของงาน ความยืดหยุ่นผ่อนปรนและการให้อ่านาแกผู้อื่น (2562, หน้า บทคัดย่อ) เมื่อผู้บริหารระดับสูงหรือผู้นำองค์กรเห็นความสำคัญในการพัฒนาจะส่งผลให้เกิดกระบวนการแต่งตั้งคณะกรรมการต่าง ๆ เพื่อทำหน้าที่ขับเคลื่อนให้เกิดผลสัมฤทธิ์ เพื่อดำเนินการที่ดีที่เหมาะสมกับบริบทของบุคลากรในองค์กร ทั้งนี้เพื่อให้เป้าหมายขององค์กรบรรลุผลสัมฤทธิ์ด้วยปัญญา (อาทิกัลยาณัง) เพื่อให้เกิดความดีงามในเบื้องต้น

ในระดับกลางน้ำ เป็นกระบวนการของการพัฒนา (Process) และผลผลิตของการพัฒนา (Outputs) เป็นจุดยืน (Stay) การพัฒนาที่มั่นคง (Stand) เกิดจากการมีส่วนร่วมของบุคลากรในองค์กร ช่วยกันระดมสมองหาทางแก้ไขปัญหาเชิงจริยธรรมร่วมกัน สอดคล้องกับ วีระชัย ณ นคร ได้กล่าวว่า หลักการระบิตจากข้างในของพระบาทสมเด็จพระเจ้าอยู่หัว รัชกาลที่ 9 ที่เน้นไปที่ปัจเจกบุคคล รวมทั้งการสร้างกิจกรรม (Activities) เพื่อให้บุคลากรแต่ละคนมีมโนสำนึกที่ตีมองเห็นปัญหาเชิงพฤติกรรมตนหรือขององค์กร และหันมาร่วมกันระดมสมองกำหนดคุณธรรมเป้าหมาย หรือนำมาใช้แก้ไข้ปัญหาเพื่อให้เกิดผลสัมฤทธิ์ (2549, หน้า 27-29) กระบวนการทบทวนวิเคราะห์ (Access) ตามหลักการ PDCA ของเดมมิง ในหลักการการพัฒนาคุณธรรมของโคลเบร์กหรือต้นไม้คุณธรรม สอดคล้องกับงานวิจัย นวพร ทิพย์มาศโกศล อีกทั้งความร่วมมือร่วมใจของบุคลากรพร้อมที่จะพัฒนาคุณธรรมและจริยธรรมให้เกิดความเข้มแข็ง และได้ผลผลิต (Outputs) ของจำนวนบุคลากรที่ครอบคลุมตามวัตถุประสงค์ของโครงการและกิจกรรม (2563, หน้า บทคัดย่อ) สำนักงานเลขาธิการสภาผู้แทนราษฎรมีหน้าที่สำคัญสนับสนุนรัฐสภาในการประชุมทุกด้าน เพื่อให้กระบวนการพัฒนาสามารถดำเนินโครงการและกิจกรรมให้เป็นไปอย่างต่อเนื่องและคงอยู่ที่ดีความดีงามในท่ามกลาง (มชเมกัลยาณัง)

ในระดับปลายน้ำ ซึ่งเป็นผลลัพธ์ (Outcome) ของการพัฒนา มีการสร้างบุคคลต้นแบบหรือแบบอย่างที่ดี (Role Model) ในการปฏิบัติตนทางคุณธรรมและจริยธรรม อันเป็นแนวทางตามหลักการบริหารพฤติกรรมทางจริยธรรมในองค์กรเกี่ยวกับ Top-down versus Bottom-up approach รวมทั้งนวัตกรรมทางจริยธรรมเพื่อความยั่งยืนและการมุ่งเน้นการเปลี่ยนแปลงพฤติกรรมทางจริยธรรมและค่านิยมที่ถูกต้อง มิใช่เพียงเป็นจริยธรรมตามโลกาภิวัตน์เท่านั้น เนื่องจากพฤติกรรมทางจริยธรรมของบุคลากรมีการเปลี่ยนแปลงจึงต้องประเมินพฤติกรรมเพื่อพัฒนาเป็นระยะ (Review) รวมทั้งพัฒนาคุณธรรมและจริยธรรมโดยอาศัยกระบวนการทางวัฒนธรรมที่สอดคล้องเพื่อช่วยขับเคลื่อนไปพร้อม ๆ กัน ซึ่งสอดคล้องและสร้างคุณค่าทางจริยธรรม โดยมุ่งเน้นว่าอะไรควรทำ อะไรไม่ควรทำ สร้างจิตสำนึกทางจริยธรรมอย่างเป็นรูปธรรมเพื่อให้ระบบคุณธรรมและจริยธรรมในองค์กรคงอยู่อย่างยั่งยืน (Still) และทำให้ภารกิจงานที่รับผิดชอบบรรลุผลสัมฤทธิ์ รวมทั้งเสริมสร้างให้การอยู่ร่วมกันมีความสุข และบุคลากรมีความเป็นกลางทางการเมือง บริการสมาชิกรัฐสภาและประชาชนได้อย่างเกิดความพึงพอใจ ซึ่งเป็นประโยชน์โดยรวม (Impact) ตามวิสัยทัศน์ขององค์กร (ปรีโยสานกัลยาณัง) จึงจะรักษาความเป็นองค์กรคนดี องค์กรคุณธรรมต้นแบบให้คงอยู่และยั่งยืน

หลักพุทธธรรมที่นำมาประยุกต์ใช้ตรงกับหลักพุทธธรรมที่ผู้วิจัยได้นำเสนอเป็นกรอบไว้ คือหลักอิทธิบาท4 หลักอุปนิทานิยธรรม7 หลักสัมมปปธาน4 และหลักพรหมวิหาร4 ซึ่งสอดคล้องกับทัศนะส่วนใหญ่

ของผู้ให้สัมภาษณ์เชิงลึก ทั้งกลุ่มข้าราชการดีเด่นในระดับสำนักงาน กลุ่มผู้บังคับบัญชาระดับสูงขององค์กร และกลุ่มบุคคลผู้มาติดต่อราชการ โดยมีความเห็นว่าหลักธรรมทั้ง 4 ประการ เพื่อรักษาและพัฒนาองค์กร คุณธรรมต้นแบบ 9 ขั้นตอน มีความสอดคล้องในหลักอิทธิบาท 4 เพื่อการพัฒนาเป็นไปได้อย่างดีและมีผลสัมฤทธิ์ และทำให้บุคลากรเกิดจิตสำนึกที่ดีในการปฏิบัติหน้าที่และมีความรับผิดชอบที่ดี ในการพัฒนาระดับต้นน้ำ สอดคล้องกับบัญญัติ 10 ประการ ให้ทัศนะว่า อิทธิบาท 4 เป็นตัวขับเคลื่อน คือส่งเสริมพัฒนาบุคลากรให้เกิดความพฤติกรรมทางจริยธรรมของบุคลากรเพื่อแก้ไขจุดด้อย เสริมจุดแข็ง แสวงหาโอกาส ขจัดอุปสรรค เพื่อพัฒนาให้ดียิ่งขึ้นต่อไปอย่างไม่หยุดนิ่ง (สัมภาษณ์วันที่ 7 สิงหาคม 2566) หลักธรรมคืออิทธิบาท 4 ผู้บริหารหรือผู้เกี่ยวข้องต้องรักและพึงพอใจที่จะพัฒนา (ฉันทะ) ต้องพยายามชวนช่วยในการพัฒนา (วิริยะ) ต้องใส่ใจให้ความสำคัญในการพัฒนา (จิตตะ) และต้องทบทวนได้ตรงแก้ไขข้อบกพร่องเพื่อพัฒนาให้ดีขึ้น (วิมังสา) และบุคลากรทุกคนต้องมีจิตสำนึกที่ดี ส่วนในหลักการบริหารนิยธรรม นำมาพัฒนาเพื่อช่วยในการขับเคลื่อน SMART Parliament มี M คือ Moral คุณธรรมและจริยธรรม วัฒนธรรมและค่านิยม A คือ Accountability & Transparency เป็นองค์กรธรรมาภิบาล (Good Governance) สอดคล้องกับวรกฤตเถื่อนช้าง ได้ศึกษาวิจัยเรื่อง การพัฒนาคุณธรรมและพฤติกรรมการเรียนรู้ของเด็กและเยาวชนด้วยกระบวนการสื่อสารสร้างสรรค์เชิงพุทธ ให้มีความยั่งยืนมั่นคงทำให้กระบวนการหรือขั้นตอนการรักษามาตรฐานการเป็นองค์กรคุณธรรมต้นแบบ หลักสัมมปปธาน 4 การพัฒนาให้มีประสิทธิภาพลักษณะ SWOT คือกระบวนการขับเคลื่อนพัฒนาคุณธรรมและจริยธรรมในองค์กร (วรกฤต เถื่อนช้าง, 2563, หน้า บทคัดย่อ) เพื่อให้ความดีเจริญออกมาอีกทั้งช่วยสร้างความเกรงกลัวต่อความผิดและกระทำไม่ดีด้วยการมีสติ นำมาพัฒนาในระดับกลางน้ำ

หลักพรหมวิหาร 4 สร้างความเป็นผู้นำต้นแบบที่ดีซึ่งมีความสำคัญ ช่วยเสริมสร้างให้บุคลากรรักษาความเป็นกลางทางการเมืองได้อย่างดี สอดคล้องกับนิภา ศรีบาลชื่น ให้ทัศนะว่า พรหมวิหาร 4 บุคลากรในองค์กรต้องมีความเห็นอกเห็นใจประชาชนที่มาติดต่อใส่ใจไต่ถามแนะนำเป็นอย่างดี มีความกรุณาวางตนเป็นกลางที่ดี ชื่นชมให้เกียรติผู้มาติดต่อ เพื่อให้เกิดความยั่งยืนต่อไป (บุคคลผู้มาติดต่อราชการ, สัมภาษณ์วันที่ 9 สิงหาคม 2566) ประชาชนเชื่อมั่น และพึงพอใจในการบริการ และเป็นกัลยาณมิตรในการบริการประชาชนเป็นความดีงามในเบื้องต้น (ปรีโยสานกัลยาณัง)

บทสรุป

การพัฒนาคุณธรรมและจริยธรรมของบุคลากร ในสำนักงานเลขาธิการสภาผู้แทนราษฎรไทย จากการมีส่วนร่วมระเบิดจากข้างในของบุคลากร ในการแก้ไขปัญหาพฤติกรรมอย่างมุ่งผลสัมฤทธิ์ การพัฒนาอย่างเป็นระบบ ส่วนหลักพุทธธรรมที่นำมาใช้พัฒนาคุณธรรมและจริยธรรม ได้แก่หลักอิทธิบาท 4 คือให้งามในเบื้องต้น โดยผู้บริหารต้องใส่ใจทำให้เกิดการบรรลุผลสำเร็จ หลักการบริหารนิยธรรม 7 การให้งามในท่ามกลาง กิจกรรมที่เหมาะสม ตามหลักสัมมปปธาน 4 ในการพัฒนาอย่างต่อเนื่อง และหลักพรหมวิหาร 4 การให้งามในที่สุด องค์ความรู้ที่ผู้วิจัยได้สร้างโมเดล “สพ.งาม SAAR พัฒนา 4 S” ด้วยการพัฒนาให้งามด้วยหลักพุทธธรรมอย่างเป็นระบบ (System) ตามตัวชี้วัดองค์กรคุณธรรมต้นแบบ 9 ขั้นตอน การสร้างกิจกรรมที่เหมาะสม (Activities) ขับเคลื่อนอย่างต่อเนื่อง (Access) การพัฒนาอย่างไม่หยุดยั้ง (Review) โดยให้งามตั้งแต่ระดับต้นน้ำ (Start) ระดับกลางน้ำ ด้วยการรักษากิจกรรมที่ดีให้คงอยู่ (Stay) สร้างจุดยืน (Stand) ที่เข้มแข็ง และระดับปลายน้ำ ในการสร้างคนดีให้ยั่งยืน (Still) หรือให้งามในเบื้องต้นตั้ง การนำเข้า (Input) ในท่ามกลางคือ

ขั้นตอนและผลผลิตการดำเนินการ (Process & Output และในที่สุด (Outcome & Impact) อันเป็นผลสัมฤทธิ์ องค์ความรู้ที่สามารถนำไปใช้พัฒนาคุณธรรมและจริยธรรมของบุคลากรในองค์กรได้อย่างมีประสิทธิภาพ อันยังประโยชน์ให้เกิดขึ้นกับประเทศชาติและประชาชน

เอกสารอ้างอิง

หนังสือ

- พระธรรมปิฎก (ป.อ. ปยุตฺโต). (2545). *พจนานุกรมพุทธศาสตร์ ฉบับประมวลธรรม*. กรุงเทพมหานคร บริษัท สหธรรมิก จำกัด.
- มหาจุฬาลงกรณราชวิทยาลัย. (2539). *พระไตรปิฎกภาษาไทย ฉบับมหาจุฬาลงกรณราชวิทยาลัย*. กรุงเทพมหานคร : โรงพิมพ์มหาจุฬาลงกรณราชวิทยาลัย.
- วีระชัย ณ นคร. (2549). *สารนารูเรื่องหญ้าแฝก โครงการพัฒนาและรณรงค์การใช้หญ้าแฝกอันเนื่องมาจากพระราชดำริสำนักงานคณะกรรมการพิเศษเพื่อประสานงานโครงการอันเนื่องมาจากพระราชดำริ*. กรุงเทพมหานคร: พิมพ์โดยสำนักงาน (กปร).
- สมเด็จพระพุทธโฆษาจารย์(ป.อ. ปยุตฺโต). (2530). *ทางสายกลางของการศึกษาไทย*. กรุงเทพมหานคร: มหา-วิทยาลัยธรรมศาสตร์.
- สำนักงานเลขาธิการสภาผู้แทนราษฎร. (2560). *รัฐธรรมนูญแห่งราชอาณาจักรไทย*. กรุงเทพมหานคร สำนักการพิมพ์สำนักงานเลขาธิการสภาผู้แทนราษฎร.

สื่ออิเล็กทรอนิกส์

- สำนักงาน ป.ป.ช. (ออนไลน์) *ผลการประเมิน ITA* .(สืบค้นวันที่ 9 มีนาคม 2567) เข้าถึงได้จาก www.itas.nacc.go.th.

วิทยานิพนธ์

- นวพร ทิพย์มาศโกศล. (2563). *การดำเนินการพัฒนาคุณธรรมพื้นฐาน 8 ประการของผู้บริหารสถานศึกษา สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษามัธยมศึกษา เขต 32 . วิทยานิพนธ์ครุศาสตร์ สาขาการศึกษา ศูนย์วิทยบริการ มหาวิทยาลัยราชภัฏบุรีรัมย์*.
- วรกฤต เกื่อนช้าง. (2566). *การพัฒนาคุณธรรมและพฤติกรรมการเรียนรู้ของเด็กและเยาวชนด้วยขบวนการสื่อสร้างสรรค์เชิงพุทธ. รายงานวิจัย. ส่วนหอสมุดกลาง มหาจุฬาลงกรณราชวิทยาลัย*.
- โสภภาพรณ สุริยะมณี. (2562). *การพัฒนาโมเดลนาร่องของสมรรถนะของหน่วยเลขานุการผู้บริหาร: กรณีศึกษาเลขานุการผู้บริหาร มหาวิทยาลัยมหิดล. รายงานวิจัย. กองบริหารงานทั่วไป สำนักงานอธิการบดี มหาวิทยาลัยมหิดล*.

สัมภาษณ์

- เจษฎา พรหมย้อย. *ข้าราชการรัฐสภาดีเด่น ประจำปี 2560. (สัมภาษณ์ วันที่ 12 กรกฎาคม 2566)*
- ณัฐกฤกษ์ วงศ์เจริญ. *ประธานคณะกรรมการขับเคลื่อนและผลักดันการปฏิบัติตามประมวลจริยธรรมข้าราชการรัฐสภาและการส่งเสริมคุณธรรมและจริยธรรมสำนักงานเลขาธิการสภาผู้แทนราษฎร. (สัมภาษณ์ วันที่ 7 สิงหาคม 2566)*
- ณัฐวีณา ชมเจริญ และ ชญานัฐ ชมเจริญ. *บุคคลผู้มาติดต่อบุคลากร. (สัมภาษณ์ วันที่ 15 สิงหาคม 2566)*
- นิภา ศรีบาลชื่น. *บุคคลผู้มาติดต่อบุคลากร. (สัมภาษณ์ วันที่ 9 สิงหาคม 2566)*
- ปิยะนาถ รอดมัย. *ข้าราชการรัฐสภาดีเด่น ประจำปี 2562. (สัมภาษณ์ วันที่ 14 กรกฎาคม 2566)*

พรพิศ เพชรเจริญ. เลขาธิการสภาผู้แทนราษฎร. (สัมภาษณ์ วันที่ 25 กรกฎาคม 2566)

ฟู จุนลี. บุคคลผู้มาติดต่อราชการ. (สัมภาษณ์ วันที่ 15 กันยายน 2566)

วีรวิท คงศักดิ์ พลอากาศเอก. กรรมการข้าราชการรัฐสภา (ก.ร.). (สัมภาษณ์ วันที่ 25 กรกฎาคม 2566)

ศักดิ์สิทธิ์ ภูสีโรรังษี พันจ่าอากาศเอก. ข้าราชการรัฐสภาดีเด่น ประจำปี 2559. (สัมภาษณ์ วันที่ 17 กรกฎาคม 2566)

ยุพิน ทะแดง. บุคคลผู้มาติดต่อราชการ. (สัมภาษณ์ วันที่ 5 ตุลาคม 2566)

รังสรรค์ สุขคุต. ข้าราชการรัฐสภาดีเด่น ประจำปี 2558,2560,2565. (สัมภาษณ์ วันที่ 10 สิงหาคม 2566)

รุ่งโรวี วรรณจิระ. ข้าราชการรัฐสภาดีเด่น ประจำปี 2558. (สัมภาษณ์ วันที่ 28 สิงหาคม 2566)

วรรณพร นาคบุตร. ข้าราชการรัฐสภาดีเด่น ประจำปี 2564. (สัมภาษณ์ วันที่ 20 สิงหาคม 2566)

วันมูหะมัดนอร์ มะทา. ประธานรัฐสภาและประธานสภาผู้แทนราษฎร. (สัมภาษณ์ วันที่ 16 สิงหาคม 2566)

สิตาวีร์ อีรวีรพห์. ผู้อำนวยการสำนักพัฒนาบุคลากร สำนักงานเลขาธิการสภาผู้แทนราษฎร. (สัมภาษณ์ วันที่ 20 กรกฎาคม 2566)

สุรศักดิ์ ศรีอรุณ. ประธานกรรมการจริยธรรมข้าราชการรัฐสภา. (สัมภาษณ์ วันที่ 25 กรกฎาคม 2566)

สุวรรณ มาลีนิ. ข้าราชการรัฐสภาดีเด่น ประจำปี 2563. (สัมภาษณ์ วันที่ 17 สิงหาคม 2566)