

การเสริมสร้างจริยธรรมของบุคลากรสังกัดสำนักงานศาลปกครอง

The Strengthening Ethical of Personnel
Administrative Court's Office

Doctor of Philosophy in Social Sciences Association
Ramkhamhaeng University

ณัฏฐกร แก้วพลี¹

บทคัดย่อ

การวิจัยครั้งนี้ มีวัตถุประสงค์ เพื่อศึกษาเจตคติและระดับจริยธรรม ปัจจัยที่มีอิทธิพลต่อจริยธรรม และแนวทางการเสริมสร้างจริยธรรมของบุคลากรสังกัดสำนักงานศาลปกครองโดยเลือกสำนักงานศาลปกครองทั้งส่วนกลางและภูมิภาคทั้งหมด ทำการเก็บข้อมูลด้วยการสุ่มตัวอย่างด้วยแบบสอบถามและสัมภาษณ์แบบเจาะลึกผู้เชี่ยวชาญด้านจริยธรรมที่สามารถให้ข้อมูลได้ และทบทวนเอกสารที่เกี่ยวข้อง แล้วนำมาวิเคราะห์โดยการแจกแจงนับแนวคิดและการตีความ ผลวิจัยพบว่า 1) บุคลากรสำนักงานศาลปกครอง มีระดับจริยธรรมการปฏิบัติงานโดยรวมอยู่ในขั้นที่ 5 ระดับที่3 ($\bar{X} = 4.93$) เมื่อพิจารณาเป็นรายด้านพบว่าทุกด้านอยู่ในขั้นที่ 5 ระดับที่3 ทุกด้านโดยด้านที่มีค่าเฉลี่ยจากสูงที่สุดคือ ด้านความรอบคอบ ($\bar{X} = 5.09$) รองลงมาคือ ด้านเชื่อฟังและปฏิบัติตามกฎหมาย ($\bar{X} = 4.96$) และ ด้านที่มีค่าเฉลี่ยต่ำที่สุดคือ ด้านความเพียรพยายาม ($\bar{X} = 4.73$) ตามลำดับ 2) ปัจจัยที่มีอิทธิพลต่อจริยธรรม ได้แก่ เพศ อายุ ระดับการศึกษา ระยะเวลารับราชการ และระยะเวลาปฏิบัติราชการที่สำนักงานศาลปกครอง ความรับผิดชอบในการทำงานและการเอาใจเขามาใส่ใจเราส่วนปัจจัยที่ไม่ส่งผลได้แก่ ภูมิสำเนาเกิด ความมุ่งมั่นในการทำงานและเอื้ออาทร 3) แนวทางการเสริมสร้างจริยธรรมได้แก่การสร้างวัฒนธรรมแห่งการปฏิบัติ การสร้างประเพณี-วัฒนธรรม ค่านิยมร่วมกัน การใช้คนให้ถูกกับงาน การบริหารระบบคุณธรรมนำระบบอุปถัมภ์ การกำหนดให้มีศีลธรรม

คำสำคัญ : การเสริมสร้างจริยธรรม สำนักงานศาลปกครอง

¹ นักศึกษารัฐประศาสนศาสตรมหาบัณฑิต มหาวิทยาลัยราชภัฏพระนคร

Abstract

This research aims to study culture and ethics that influence the ethical guidelines of the Office of Personnel ruled by the Office of the Administrative Court. Data was collected by the questionnaires and sampling depth interviews ethics expert who can provide the information. Beside of the fact that reviews the relevant documents that were analyzed by enumeration concepts and interpretations. The result of this research showed that 1)The officers who work in the office of The Administrative Court dragged high ethical practice at stage 5, level 3 ($\bar{X} = 4.93$) was found when considering that all aspects of stage 5, level 3, all side by side with the highest average. The Providence $\bar{X} = 5.09$, was followed by the obedient and law – abiding ($\bar{X} = 4.96$) and the average low is the effort ($\bar{X} = 4.73$) respectively. 2)The factors that influence the ethic are gender, age, education, the time of work, the working time at the Office of the Administrative Court, the responsibility for the operation and empathy. In the other hand, the factors that are not reflected are place of birth, committed to their work and generosity. 3)The way to strengthen ethics is to establish a law of faith, creating the culture – a culture share values enabled people to be, administrating the virtue patronage and determining the moral.

Keywords : Strengthening Ethical, Administrative Court's Office

ความเป็นมาและความสำคัญของปัญหา

รัฐมีหน้าที่ในการบริหารราชการแผ่นดินให้เป็นไปเพื่อความสงบสุขของสังคม ความเจริญรุ่งเรืองทางเศรษฐกิจ และความมั่นคงของประเทศ โดยจัดระบบการบริหารราชการส่วนกลาง ส่วนภูมิภาคและส่วนท้องถิ่นให้มีขอบเขต อำนาจหน้าที่และความรับผิดชอบชัดเจนแก่การพัฒนาประเทศ เพื่อประโยชน์ของประชาชนในพื้นที่ รวมทั้งพัฒนาระบบงานภาครัฐ โดยมุ่งเน้นการพัฒนาคุณภาพ คุณธรรมและจริยธรรมของเจ้าหน้าที่ของรัฐ ควบคู่ไปกับการปรับปรุงรูปแบบและวิธีการทำงาน เพื่อให้การบริหารราชการดีขึ้น

จริยธรรม ในความหมายที่เข้าใจในกันคือหลักการที่มนุษย์ในสังคมควรยึดถือปฏิบัติเพื่อการอยู่ร่วมกันอย่างเป็นสุขในสังคมนั้นเอง และเมื่อนำไปใช้กับการประกอบวิชาชีพ หรือเรียกง่าย ๆ ว่าการทำงาน ซึ่งเป็นกิจกรรมที่มีความสำคัญที่สุดอย่างหนึ่งของมนุษย์ ก็ย่อมหมายความว่า มนุษย์ย่อมจะต้องมีจริยธรรมในการทำงานหรือการประกอบวิชาชีพ เพราะในการทำงาน มนุษย์ย่อมต้องมีสังคมซึ่งประกอบด้วยหลายคน เนื่องจากในวงการของการทำงานนั้นการทำงานคนเดียวย่อมเป็นไปไม่ได้ยาก ดังนั้นจึงสมควรมีการวางกรอบให้มนุษย์ประพฤติปฏิบัติเพื่อการทำงานร่วมกันอย่างสงบสุข (วริยา ชินวรรณ, 2546, หน้า 9)

ความสำคัญของจริยธรรม จึงเป็นเครื่องมือของสังคมเพื่อชีวิตความเจริญความเสื่อมของสังคมจริยธรรมเป็นเรื่องที่จำเป็นยิ่งสำหรับทุกคน ทุกหมู่เหล่าและทุกอาชีพ สังคมจะอยู่รอดและมีความสุขได้ก็ด้วยจริยธรรมของข้าราชการจึงมีความสำคัญและจำเป็นอย่างมาก ด้วยเหตุที่การ

บริหารราชการไม่อาจเกิดประสิทธิภาพที่เอื้ออำนวยประโยชน์ต่อประเทศชาติและประชาชนได้ หากข้าราชการซึ่งเป็นกลไกของทางราชการที่สำคัญ “ขาดจริยธรรมของข้าราชการ” ซึ่งครอบคลุมถึง การขาดจิตใจ จิตสำนึก จิตวิญญาณ หรืออุดมการณ์ที่ดีงามเพื่อส่วนรวม การขาดจริยธรรมของข้าราชการมีส่วนสำคัญทำให้ข้าราชการเป็นจำนวนมากประพฤติมิชอบในวงราชการ การกระทำหรือผลงานที่ปรากฏออกมา ก็จะขาดประสิทธิภาพหรือไม่มีประสิทธิภาพมากเท่าที่ควร ทั้งนี้ เนื่องจากจิตใจหรือจริยธรรมมีส่วนสำคัญในการกำหนดพฤติกรรมดังกล่าวแล้ว นอกเหนือจากนี้แล้ว คุณค่าของข้าราชการยังเป็นเรื่องสำคัญที่ควรคำนึงถึงด้วย นั่นก็คือข้าราชการไม่ควรมีเฉพาะสิ่งจำเป็นด้าน “วัตถุ” เช่น การได้รับปริญญาบัตรจากการศึกษาเล่าเรียน ซึ่งส่วนแสดงให้เห็นถึงการเป็นข้าราชการที่มี “คุณภาพ” เท่านั้น แต่ยังคงต้องมีสิ่งจำเป็นด้าน “จิตใจ” ซึ่งได้จาก “จริยธรรมของข้าราชการ” ที่มีส่วนแสดงให้เห็นถึงการเป็นข้าราชการที่มี “คุณธรรม” ควบคู่กันไปด้วยการเป็นข้าราชการที่มีทั้งคุณภาพและคุณธรรม ย่อมเป็นพื้นฐานสำคัญให้แก่ข้าราชการนั้นนำไปช่วยสร้าง “คุณค่า” ให้เกิดประโยชน์แก่ตนเอง ครอบครัว สังคม ตลอดจนปฏิบัติหน้าที่ราชการเพื่อส่วนรวมได้อย่างมีประสิทธิภาพอีกด้วย

ปัญหาทางจริยธรรมของข้าราชการที่มีจำนวนมากที่ขาดจิตสำนึกต่อหน้าที่และความรับผิดชอบ ปฏิบัติงานด้วยความเฉื่อยชา ไม่มีน้ำใจ ไร้มารยาท คิดว่าตนเองมีศักดิ์ศรีเป็นนายของประชาชน จึงขาดจิตสำนึกการให้บริการ แสวงหาทรัพย์สินเงินทองในทางที่ผิดต่อจริยธรรมของข้าราชการที่ดี โดยที่ค่านิยมที่เปลี่ยนไปในปัจจุบัน

ความประพฤติที่เป็นการทุจริตกลายเป็นสิ่งที่คนทั่วไปยอมรับ และค่านิยมของข้าราชการที่คิดว่าตนเองเป็นเจ้าของคนนายคน เป็นชนชั้นปกครองประชาชนเป็นผู้ได้บังคับบัญชาทำให้ข้าราชการตามต่างจังหวัด ทำตัวเป็นนายราษฎร พุดจาข่มขู่ไม่บริการหรือให้ความสะดวกนอกจากจะมีค่าตอบแทน (วริยา ชินวรรณ, 2546, หน้า 192-193)

สำนักงานศาลปกครองเป็นส่วนราชการที่เป็นหน่วยงานอิสระตามรัฐธรรมนูญมีฐานะเป็นนิติบุคคล “(ม.76 พ.ร.บ.จัดตั้งศาลปกครองและวิธีพิจารณาคดีปกครอง พ.ศ. 2542) เป็นส่วนราชการรับผิดชอบงานธุรการของศาลปกครอง ดังนั้น เพื่อให้การปฏิบัติหน้าที่ของบุคลากรสำนักงานศาลปกครองเป็นไปด้วยความบริสุทธิ์ ยุติธรรม โปร่งใส และเป็นไปตามหลักธรรมาภิบาล สำนักงานศาลปกครองได้นำหลักการเรื่องจริยธรรมมาใช้บริหารงานบุคคลภายในองค์กร ถึงแม้ว่าจะมีผลสำรวจว่าศาลปกครองจะมีค่าเฉลี่ยของปัญหาเชิงจริยธรรมของเจ้าหน้าที่ภาคีรัฐสถาบันองค์กรอิสระและกระบวนการปฏิบัติงานจากทัศนะของนักศึกษาปริญญาโทที่อยู่ในระดับปัญหาน้อยก็ตาม (พงศ์สันต์ ศรีสมทรัพย์, 2549, หน้า 605)

วัตถุประสงค์ของการวิจัย

1. เพื่อศึกษาเจตคติและระดับจริยธรรมของบุคลากรสังกัดสำนักงานศาลปกครอง
2. เพื่อศึกษาปัจจัยที่มีอิทธิพลต่อจริยธรรมของบุคลากรสังกัดสำนักงานศาลปกครอง
3. เพื่อศึกษาแนวทางการเสริมสร้างจริยธรรมของบุคลากรสังกัดสำนักงานศาลปกครอง

ประโยชน์ของการวิจัย

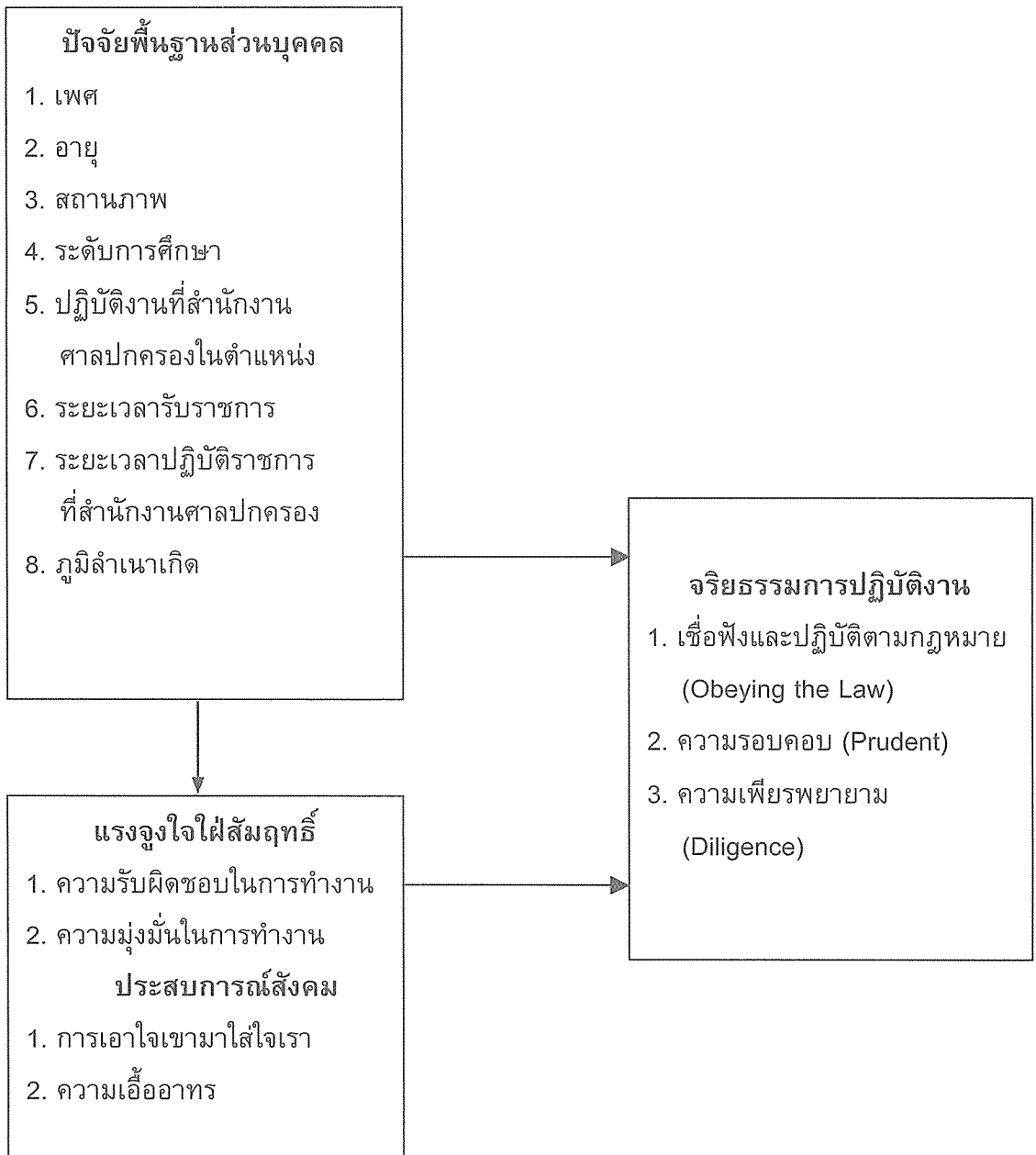
1. ได้สร้างองค์ความรู้เกี่ยวกับระดับจริยธรรมของบุคลากรในสำนักงานศาลปกครอง
2. ได้ทราบถึงปัจจัยที่มีอิทธิพลต่อระดับจริยธรรมของบุคลากรสังกัดสำนักงานศาลปกครอง
3. ได้แนวทางในการพัฒนาจริยธรรมของบุคลากรสังกัดสำนักงานศาลปกครอง ซึ่งจะนำเสนอต่อผู้บริหารองค์กร เพื่อพัฒนาบุคลากรในองค์กรให้ดีขึ้น

ขอบเขตของการวิจัย

ประชากรที่ศึกษาได้แก่ บุคลากรสังกัดสำนักงานศาลปกครอง จำนวน 2,586 คน (ข้อมูล ณ วันที่ 14 มีนาคม 2556 (สำนักงานศาลปกครอง สำนักงานบริหารทรัพยากรมนุษย์, 2556)

เนื้อหาที่ศึกษา ได้แก่ จริยธรรมในการปฏิบัติงานของบุคลากรสังกัดสำนักงานศาลปกครอง ซึ่งประกอบด้วย ด้านเชื่อฟังและปฏิบัติตามกฎหมาย (Obeying the Law) ความรอบคอบ (Prudent) ความเพียรพยายาม (Diligence) แรงจูงใจใฝ่สัมฤทธิ์และด้านประสพการณ์สังคม

กรอบแนวคิด



สมมติฐานการวิจัย

1. บุคลากรสังกัดสำนักงานศาลปกครองที่มีปัจจัยพื้นฐานส่วนบุคคลประกอบด้วยเพศ อายุ สถานภาพระดับการศึกษา ปฏิบัติงานที่สำนักงานศาลปกครองในตำแหน่ง ระยะเวลารับ

ราชการ ระยะเวลาปฏิบัติราชการที่สำนักงานศาลปกครอง และภูมิสำเนาเกิดแตกต่างกันมีระดับจริยธรรมการปฏิบัติงานแตกต่างกัน

2. ปัจจัยแรงจูงใจใฝ่สัมฤทธิ์มีอิทธิพลต่อจริยธรรมของบุคลากรสังกัดสำนักงานศาลปกครอง

3. ปัจจัยประสบการณ์สังคมมีอิทธิพลต่อจริยธรรมของบุคลากรสังกัดสำนักงานศาลปกครอง

แนวคิดทฤษฎี

ความหมายจริยธรรม โคลเบอร์ (Kohlberg, 1976, pp. 4 - 5) กล่าวว่า จริยธรรมมีพื้นฐานของความยุติธรรมถือเอาการกระจายสิทธิหน้าที่อย่างเท่าเทียมกันโดยมิได้หมายถึง กฎเกณฑ์ที่บังคับทั่วไป แต่เป็นกฎเกณฑ์ที่มีความเป็นสากลที่คนส่วนใหญ่รับไว้ในทุกสถานการณ์ ไม่มีการขัดแย้งกับอุดมคติ ดังนั้น พันธะทางจริยธรรมจึงเป็นการเคารพต่อสิทธิข้อเรียกร้องของบุคคลอย่างเสมอภาคกัน

จริยธรรม จึงหมายถึง หลักความประพฤติที่อบรมกิริยาและปลูกฝังลักษณะนิสัยให้อยู่ในครรลองของคุณธรรมหรือศีลธรรม คุณค่าทางจริยธรรมชี้ให้เห็นความเจริญงอกงามในการดำรงชีวิตอย่างมีระเบียบหรือกฎเกณฑ์ ตามวัฒนธรรมของบุคคลที่มีลักษณะของจิตใจที่ดีงาม อยู่ในสภาพแวดล้อมที่โน้มนำให้บุคคลมุ่งกระทำความดี ละเว้นความชั่ว มีแนวทางความประพฤติอยู่ในเรื่องของความดีความถูกต้อง ตามสมควรในการปฏิบัติตนเพื่ออยู่ในสังคมได้อย่างสงบเรียบร้อย และเป็นประโยชน์ต่อผู้อื่น มีคุณธรรมและมโนธรรมที่จะสร้างความสัมพันธ์อันดี โดยมีสำนึกที่จะใช้สิทธิและหน้าที่ของตนตามค่านิยมที่พึงประสงค์” หรือกล่าวได้ว่า จริยธรรม มีความหมายถึง ความประพฤติตามค่านิยมที่พึงประสงค์ ตามค่านิยมที่เป็นคู่กัน สามารถแยกแยะได้ว่าสิ่งใดดีควรกระทำ และสิ่งใดชั่วควรละเว้น ทำให้ตัดสินคุณค่าของการปฏิบัติตนในแนวทางที่พึงงามได้ตามความดีระดับต่างๆ

1.องค์ประกอบของจริยธรรม

Brown (1965, pp. 411-412) ได้แบ่งจริยธรรมออกเป็น 3 มิติ คือ

1. มิติความรู้ (knowledge) เป็นส่วนของความรู้ความเข้าใจทางจริยธรรม
2. มิติความรู้สึกรู้สึก (feeling) เป็นส่วนของความรู้สึกรู้สึกต่อพฤติกรรมทางจริยธรรมว่าพอใจหรือไม่พอใจ ชอบหรือไม่ชอบ
3. มิติด้านความประพฤติ (conduct) เป็นส่วนของพฤติกรรมต่อตนเอง ผู้อื่นหรือสิ่งแวดล้อม ซึ่งสามารถแสดงออกให้เห็นได้ว่าถูกหรือไม่ ควรหรือไม่ควรเพียงใด

Hoffman (1979, p.958) ได้แบ่งจริยธรรมเป็นกระบวนการอิสระออกเป็น 3 กระบวนการ คือ

1. ความคิดทางจริยธรรม (moral thought) เป็นกระบวนการความเชื่อ ความรู้ ความเข้าใจเกี่ยวกับพฤติกรรมทางจริยธรรมและเป็นส่วนที่ใช้ในการตัดสินความถูกต้องและความเหมาะสมของพฤติกรรมทางจริยธรรม
2. ความรู้สึกทางจริยธรรม (moral feeling) เป็นกระบวนการทัศนคติเชิงจริยธรรมที่แสดงถึงความชอบหรือไม่ชอบต่อพฤติกรรมทางจริยธรรมที่ได้ประสบหรือประพฤติ
3. พฤติกรรมทางจริยธรรม (moral behavior) เป็นกระบวนการแห่งการกระทำอันมีปฏิสัมพันธ์กับสิ่งแวดล้อม เป็นกระบวนการรูปธรรมที่ปรากฏให้ตัดสินได้ว่าถูกต้องหรือเหมาะสมเพียงใด

2. ความสำคัญของจริยธรรม

สมคิด บางโม (2549, หน้า 16) ความสำคัญของจริยธรรม ไว้ดังนี้

1. จริยธรรมเป็นหลักในการประพฤติปฏิบัติให้แก่บุคลากรขององค์กร ได้แก่ผู้บริหารและพนักงานทำให้เกิดความมั่นใจว่าได้ปฏิบัติถูกต้อง ไม่ขัดต่อศีลธรรมและคุณธรรมเกิดความสบายใจและมีความสุขในการทำงาน

2. จริยธรรมทำให้มีหลักการที่ดีได้แก่สร้างกำไรบนพื้นฐานแห่งคุณธรรมและความถูกต้องชอบธรรม ไม่เอารัดเอาเปรียบ หรือค้ำกำไรเกินควร ให้ความมั่นใจในการประกอบธุรกิจปฏิบัติงานย่อมสบายใจไม่โอ้อวดใจ คับข้องใจ

3. จริยธรรมนำความสุขความเจริญมาสู่บุคลากรขององค์กรด้วยความสุข ตั้งใจทำงานด้วยความขยันหมั่นเพียร ไม่กังวลต่อการติเตียนว่าร้ายและคำสาปแช่งจากผู้เอารัดเอาเปรียบหรือผู้สูญเสียประโยชน์ ทำให้ประสบความสำเร็จในหน้าที่การงานและชีวิตการทำงานในองค์กรมีประสิทธิภาพ

4. จริยธรรมทำให้ธุรกิจมีคุณค่าช่วยพัฒนาบ้านเมืองและสังคม สิ่งแวดล้อมไม่ถูกทำลายประชาชนไม่ถูกเอาเปรียบ มีเครื่องอุปโภคบริโภคที่มีคุณภาพ ราคายุติธรรม ดำรงชีวิตอย่างสงบสุขประชาชนมีงานทำ มีรายได้ เศรษฐกิจดี สังคมมีความสุข

5. จริยธรรมสร้างความยั่งยืน ถาวร ศรัทธาและความเชื่อมั่นต่อธุรกิจ องค์กรธุรกิจที่มีจริยธรรมย่อมเป็นที่เชื่อถือศรัทธาและความเชื่อมั่นของลูกค้า

สรุปความสำคัญจริยธรรมจึงเป็นเรื่องการประพฤติของมนุษย์จะเกิดขึ้นได้ต้องอาศัยความสัมพันธ์ระหว่างจรรยาคือความประพฤติและธรรม คือเครื่องรักษาความประพฤติ การประกอบอาชีพใดๆ ก็ตามผู้ประกอบอาชีพจะต้องคำนึงถึงผลกระทบต่อสังคมภายนอกเสมอ ทั้งนี้

ก็ต้องต้องไม่ใช้ความรู้ความสามารถในทางที่ผิดหากประกอบอาชีพโดยไม่จริยธรรมผลเสียหายจะตกอยู่กับสังคมและประเทศชาติฉะนั้นจริยธรรมจึงมีบทบาทสำคัญอย่างยิ่งที่จะลดปัญหาที่อาจจะเกิดขึ้น

แนวคิดทฤษฎีที่เกี่ยวข้องกับจริยธรรม

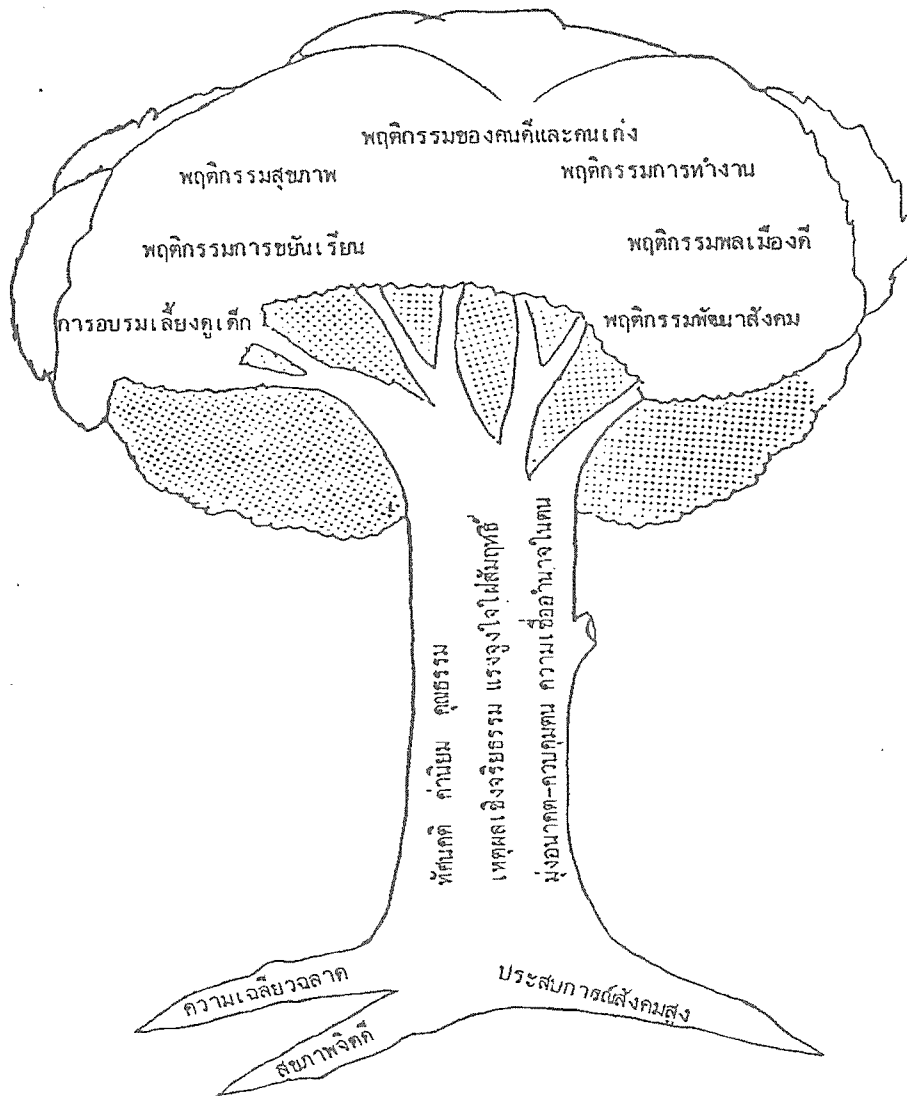
1. ทฤษฎีต้นไม้อจริยธรรมของ ดวงเดือน พันธุมนาวิน

ดวงเดือน พันธุมนาวิน(2538, หน้า 2 - 4) ได้ทำการศึกษาวิจัยถึงสาเหตุพฤติกรรมของคนดีและคนเก่ง โดยได้ทำการประมวลผลการวิจัยที่เกี่ยวข้องกับการศึกษาสาเหตุของพฤติกรรมต่างๆ ของคนไทย และได้นำมาประยุกต์เป็นทฤษฎีต้นไม้อจริยธรรมสำหรับคนไทยขึ้น โดยได้แบ่งต้นไม้อจริยธรรมออกเป็น 3 ส่วนดังนี้

ส่วนที่ 1 ได้แก่ ดอก และผลไม้บนต้น ที่แสดงถึงพฤติกรรมการทำงานที่ละเว้นชั่ว และพฤติกรรมการทำงานอย่างขยันขันแข็งเพื่อส่วนรวม ซึ่งล้วนแต่เป็นพฤติกรรมของพลเมืองดีพฤติกรรมที่เอื้อต่อการพัฒนาประเทศ

ส่วนที่ 2 ได้แก่ ส่วนลำต้นของต้นไม้ แสดงถึงพฤติกรรมการทำงานอาชีพอย่างขยันขันแข็ง ซึ่งประกอบด้วยจิตลักษณะ 5 ด้าน คือ 1) เหตุผลเชิงจริยธรรม 2) มุ่งอนาคต และการควบคุมตนเอง 3) ความเชื่ออำนาจในตน 4) แรงจูงใจใฝ่สัมฤทธิ์ 5) ทศนคติ คุณธรรม และค่านิยม

ส่วนที่ 3 ได้แก่ รากของต้นไม้ ที่แสดงถึงพฤติกรรมการทำงานอาชีพอย่างขยันขันแข็ง ซึ่งประกอบด้วยจิตลักษณะ 3 ด้าน คือ 1) สติปัญญา 2) ประสบการณ์ทางสังคม 3) สุขภาพจิต โดยรายละเอียดต่าง ๆ ของต้นไม้อจริยธรรมตามทฤษฎีนี้ สามารถแสดงให้เห็นได้ดังภาพ



ภาพ 1 ทฤษฎีต้นไม้จริยธรรมแสดงจิตลักษณะพื้นฐานและองค์ประกอบทางจิตใจของพฤติกรรมทางจริยธรรม
ที่มา : ดวงเดือน พันธุมนาวิน, 2538

ลักษณะจิตทั้ง 3 นี้ อาจใช้เป็นสาเหตุการพัฒนาจิตลักษณะ 5 ประการที่ลำดับของต้นไม้ก็ได้ กล่าวคือ บุคคลจะต้องมีลักษณะพื้นฐานทางจิตใจ 3 ด้าน ในระดับที่สูงพอเหมาะแก่อายุ จึงจะเป็นผู้ที่มีความพร้อมที่จะพัฒนาจิตลักษณะทั้ง 5 ประการ ที่ลำดับของต้นไม้ โดยที่จิตลักษณะทั้ง 5 นี้ จะพัฒนาไปเองโดยอัตโนมัติ ถ้าบุคคลมีความพร้อมทางจิตใจ 3 ด้าน ดังกล่าว และอยู่ในสภาพแวดล้อมทางบ้าน ทางโรงเรียน และทางสังคมที่เหมาะสม นอกจากนั้น บุคคลยังมีความพร้อมที่จะรับการพัฒนาจิตลักษณะบางประการใน 5 ด้านนี้ โดยวิธีการอื่น ๆ ด้วย ฉะนั้น จิตลักษณะพื้นฐาน 3 ประการ จึงเป็นสาเหตุของพฤติกรรมของคนดี และคนเก่งนั่นเอง นอกจากนี้จิตลักษณะพื้นฐาน 3 ประการที่รากนี้อาจเป็นสาเหตุร่วมกับจิตลักษณะ 5 ประการที่ลำดับ เพื่อให้อธิบาย ทำนาย และพัฒนาพฤติกรรมดังกล่าวมาแล้วด้วย

2. จริยธรรมของแม็กเวเบอร์

Weber(1905 อ้างถึงใน คนพศ สิริธิเลิศ, 2555, หน้า 39-41) ที่กล่าวว่า จริยธรรมในการทำงานแบบโปรเตสแตนต์นั้นครอบคลุมหลักดังนี้ 1). ความรอบคอบ (Prudent) 2). ความเพียรพยายาม (Diligence) 3). การประกอบธุรกิจที่ถูกต้องตามกฎหมาย (Lawful Business) 4). ความไม่เกียจคร้าน (Do not be Idle) 5). เวลาเป็นเงินเป็นทอง (Time is Money) ซึ่งสอดคล้องกับ Bouma (1973 อ้างถึงใน Furnham, 1990, p. 386) ที่กล่าวว่า จริยธรรมในการทำงานแบบโปรเตสแตนต์ คือ 1). การให้ความสำคัญกับการประสบความสำเร็จในอาชีพการงาน (The Importance of Occupational Success)

2). การมีศีลธรรม (Asceticism) 3). การมีเหตุผล (Stress on Rationality) ส่วนนักจิตวิทยาหลาย ๆ ท่าน (Furnham, 1990, p. 386) มีความเห็นว่าการจริยธรรมในการทำงานแบบโปรเตสแตนต์นั้น มักเกี่ยวข้องกับ 1) เชื่อฟังและปฏิบัติตามกฎหมาย (Obeying the Law) 2. การทำงานหนัก (Hard Work) 3. การใช้เวลา (Use of Time) 4. การใช้เงิน (Spending of Money) 5. ความเชื่อทางด้านศาสนาและศีลธรรม (Relating to Religious Beliefs and/or Morality) และจากการวิเคราะห์งานวิจัยโดย Furnham (1990, pp. 391-394) พบว่า จริยธรรมในการทำงานแบบโปรเตสแตนต์ประกอบขึ้นด้วย 5 ปัจจัย ดังนี้

1. ความเอาใจใส่หรือให้ความเคารพต่องาน การยินดี และเต็มใจที่จะทำงานหนัก (Belief in Hard Work)
2. การใช้เวลาว่างให้เกิดประโยชน์ (The Role of Leisure)
3. ด้านศาสนาและศีลธรรม (Religious and Moral Beliefs)
4. ความเครียดกับการทำงาน (Stress on Independent From Others)
5. การบริหารเวลาและการใช้เงิน (Time and Money)

3. ทฤษฎีของลอร์เรนซ์ โคลเบิร์ก

โคลเบิร์ก (Kohlberg, 1976) ได้ศึกษาวิจัยพัฒนาการทางจริยธรรมตามแนวทฤษฎีของ皮อาเจต์ แต่โคลเบิร์กได้ปรับปรุงวิธีวิจัย การวิเคราะห์ผลรวมและได้วิจัยอย่างกว้างขวาง

ในประเทศอื่นที่มีวัฒนธรรมต่างไป วิธีการวิจัยจะสร้างสถานการณ์สมมติปัญหาทางจริยธรรมที่ผู้ตอบยากที่จะตัดสินใจได้ว่า “ถูก”

“ผิด” “ควรทำ” “ไม่ควรทำ” อย่างเด็ดขาด เพราะขึ้นอยู่กับองค์ประกอบหลายอย่าง การตอบจะขึ้นกับวัยของผู้ตอบเกี่ยวกับความเห็นใจ ในบทบาทของผู้แสดงพฤติกรรมในเรื่องค่านิยม ความสำนึกในหน้าที่ในฐานะเป็นสมาชิกของสังคม ความยุติธรรมหรือหลักการที่ตนยึดถือ โคลเบิร์ก เชื่อว่าพัฒนาการทางจริยธรรมเป็นผล จากการพัฒนาการของโครงสร้างทางความคิด ความเข้าใจเกี่ยวกับจริยธรรม

โคลเบิร์กได้แบ่งพัฒนาการทางจริยธรรม ออกเป็น 3 ระดับ (Levels) แต่ละระดับแบ่ง ออกเป็น 2 ขั้น (Stages) ดังนั้น พัฒนาการทาง จริยธรรมของโคลเบิร์กมีทั้งหมด 6 ขั้น คำอธิบาย ของระดับและขั้นต่างๆ ของพัฒนาการทางจริยธรรม ของโคลเบิร์ก มีดังต่อไปนี้

ระดับที่ 1 ระดับก่อนมีจริยธรรมหรือ ระดับก่อนกฎเกณฑ์สังคม (Pre-Conventional Level) ระดับนี้จะรับกฎเกณฑ์และข้อกำหนด ของพฤติกรรมที่ “ดี” “ไม่ดี” จากผู้มีอำนาจ เห็นอนตน เช่น บิดามารดา ครูหรือเด็กโต และมักจะ คิดถึงผลตามที่จะนำรางวัลหรือการลงโทษ

พฤติกรรม “ดี” คือ พฤติกรรมที่แสดง แล้วได้รางวัล

พฤติกรรม “ไม่ดี” คือ พฤติกรรมที่แสดง แล้วได้รับโทษ

โดยบุคคลจะตอบสนองต่อกฎเกณฑ์ซึ่ง ผู้มีอำนาจทางกายเห็นอนตนเองกำหนดขึ้น จะตัดสินใจเลือกแสดงพฤติกรรมที่เป็นหลักต่อ ตนเอง โดยไม่คำนึงถึงผู้อื่น

โคลเบิร์กแบ่งพัฒนาการทางจริยธรรม ระดับนี้เป็น 2 ขั้น คือ

ขั้นที่ 1 การถูกลงโทษและการเชื่อฟัง (Punishment and Obedience Orientation) จะยอมทำตามคำสั่งผู้มีอำนาจเห็นอนตนโดย ไม่มีเงื่อนไขเพื่อไม่ให้ตนถูกลงโทษ ขั้นนี้แสดง พฤติกรรมเพื่อหลบหลีกการถูกลงโทษ เพราะกลัว ความเจ็บปวด ยอมทำตามผู้ใหญ่เพราะมีอำนาจ ทางกายเห็นอนตน

โคลเบิร์ก อธิบายว่า ในขั้นนี้บุคคลจะใช้ ผลตามของพฤติกรรมเป็นเครื่องชี้ว่า พฤติกรรม ของตน “ถูก” หรือ “ผิด” เป็นต้นว่า ถ้าบุคคล ถูกทำโทษก็จะคิดว่าสิ่งที่ตนทำ “ผิด” และจะ พยายามหลีกเลี่ยงไม่ทำสิ่งนั้นอีก พฤติกรรมใดที่มี ผลตามด้วยรางวัลหรือคำชม เด็กก็จะคิดว่าสิ่งที่ ตนทำ “ถูก” และจะทำซ้ำอีกเพื่อหวังรางวัล

ขั้นที่ 2 กฎเกณฑ์เป็นเครื่องมือเพื่อ ประโยชน์ของตน (Instrumental Relativist Orientation) ใช้หลักการแสวงหารางวัลและการ แลกเปลี่ยน บุคคลจะเลือกทำตามความพอใจตน ของตนเองโดยให้ความสำคัญของการได้รับรางวัล ตอบแทน ทั้งรางวัลที่เป็นวัตถุหรือการตอบแทน ทางกาย วาจา และใจ โดยไม่คำนึงถึงความถูกต้อง ของสังคม ขั้นนี้แสดงพฤติกรรมเพื่อต้องการผล ประโยชน์สิ่งตอบแทน รางวัล และสิ่งแลกเปลี่ยน เป็นสิ่งตอบแทน

โคลเบิร์ก อธิบายว่า ในขั้นนี้บุคคลจะ สนใจทำตามกฎข้อบังคับ เพื่อประโยชน์หรือ ความพอใจของตนเอง หรือทำดีเพราอยากได้ของ ตอบแทน หรือรางวัล ไม่ได้คิดถึงความยุติธรรม และความเห็นอกเห็นใจผู้อื่น หรือความเอื้อเฟื้อ เผื่อแผ่ต่อผู้อื่น พฤติกรรมของเด็กในขั้นนี้ทำเพื่อ สนองความต้องการ

ระดับที่ 2 ระดับจริยธรรมตามกฎเกณฑ์สังคม (Conventional Level) พัฒนาการจริยธรรมระดับนี้ ผู้ทำถือว่าการประพฤติตนตามความคาดหวังของผู้ปกครอง บิดามารดา กลุ่มที่ตนเป็นสมาชิกหรือของชาติ เป็นสิ่งที่ควรจะทำหรือทำความผิด เพราะกลัวว่าตนจะไม่เป็นที่ยอมรับของผู้อื่น ผู้แสดงพฤติกรรมจะไม่คำนึงถึงผลตามที่จะเกิดขึ้นแก่ตนเอง ถือว่าความซื่อสัตย์ ความจงรักภักดีเป็นสิ่งสำคัญ ทุกคนมีหน้าที่จะรักษามาตรฐานทางจริยธรรม

โดยบุคคลจะปฏิบัติตามกฎเกณฑ์ของสังคมที่ตนเองอยู่ ตามความคาดหวังของครอบครัวและสังคม โดยไม่คำนึงถึงผลที่จะเกิดขึ้นขณะนั้นหรือภายหลังก็ตาม จะปฏิบัติตามกฎเกณฑ์ของสังคมโดยคำนึงถึงจิตใจของผู้อื่น

โคลเบอร์ก แบ่งพัฒนาการทางจริยธรรมระดับนี้เป็น 2 ขั้น คือ

ขั้นที่ 3 ความคาดหวังและการยอมรับในสังคม (Interpersonal Concordance of “Good boy , nice girl” Orientation) บุคคลจะใช้หลักทำตามที่ผู้อื่นเห็นชอบ ใช้เหตุผลเลือกทำในสิ่งที่กลุ่มยอมรับโดยเฉพาะเพื่อน เพื่อเป็นที่ชื่นชอบและยอมรับของเพื่อน ไม่เป็นตัวของตัวเอง คล้อยตามการชักจูงของผู้อื่น เพื่อต้องการรักษาสัมพันธภาพที่ดี ขั้นนี้แสดงพฤติกรรมเพื่อต้องการเป็นที่ยอมรับของหมู่คณะ การช่วยเหลือผู้อื่นเพื่อให้เขาพอใจและยกย่องชมเชย ทำให้บุคคลไม่มีความเป็นตัวของตัวเอง ชอบคล้อยตามการชักจูงของผู้อื่น โดยเฉพาะกลุ่มเพื่อน

โคลเบอร์ก อธิบายว่า พัฒนาการทางจริยธรรมขั้นนี้เป็นพฤติกรรมของ “คนดี” ตามมาตรฐานหรือความคาดหวังของบิดา มารดาหรือเพื่อนวัยเดียวกัน

พฤติกรรม “ดี” หมายถึง พฤติกรรมที่จะทำให้ผู้อื่นชอบและยอมรับ หรือไม่ประพฤติดิต เพราะเกรงว่าพ่อแม่จะเสียใจ

ขั้นที่ 4 กฎและระเบียบ (“Law-and-order” Orientation) จะใช้หลักทำตามหน้าที่ของสังคม โดยปฏิบัติตามระเบียบของสังคมอย่างเคร่งครัด เรียนรู้การเป็นหน่วยหนึ่งของสังคม ปฏิบัติตามหน้าที่ของสังคมเพื่อดำรงไว้ซึ่งกฎเกณฑ์ในสังคม พบในอายุ 13 - 16 ปี ขั้นนี้แสดงพฤติกรรมเพื่อทำตามหน้าที่ของสังคม โดยบุคคลรู้ถึงบทบาทและหน้าที่ของเขาในฐานะเป็นหน่วยหนึ่งของสังคมนั้น จึงมีหน้าที่ทำตามกฎเกณฑ์ต่างๆ ที่สังคมกำหนดให้ หรือคาดหมายไว้

โคลเบอร์ก อธิบายว่า เหตุผลทางจริยธรรมในขั้นนี้ ถือว่าสังคมจะอยู่ด้วยความมีระเบียบเรียบร้อยต้องมีกฎหมายและข้อบังคับ คนดีหรือคนที่มิพฤติกรรมถูกต้อง คือ คนที่ปฏิบัติตามระเบียบบังคับหรือกฎหมาย ทุกคนควรเคารพกฎหมาย เพื่อรักษาความสงบเรียบร้อยและความเป็นระเบียบของสังคม

ระดับที่ 3 ระดับจริยธรรมตามหลักการด้วยวิจรรย์ญาณ หรือระดับเหนือกฎเกณฑ์สังคม (Post - Conventional Level) พัฒนาการทางจริยธรรมระดับนี้ เป็นหลักจริยธรรมของผู้มีอายุ 20 ปี ขึ้นไป ผู้ทำหรือผู้แสดงพฤติกรรมได้พยายามที่จะตีความหมายของหลักการและมาตรฐานทางจริยธรรมด้วยวิจรรย์ญาณ ก่อนที่จะยึดถือเป็นหลักของความประพฤติที่จะปฏิบัติตาม การตัดสินใจ “ถูก” “ผิด” “ไม่ควร” มาจากวิจรรย์ญาณของตนเอง ปราศจากอิทธิพลของผู้มีอำนาจหรือกลุ่มที่ตนเป็นสมาชิก กฎเกณฑ์ - กฎหมาย ควรจะตั้งบนหลักความยุติธรรม และเป็นที่ยอมรับของสมาชิกของสังคม

ที่ตนเป็นสมาชิกทำให้บุคคลตัดสินใจขัดแย้งของตนเองโดยใช้ความคิดไตร่ตรองอาศัยค่านิยมที่ตนเชื่อและยึดถือเป็นเครื่องช่วยในการตัดสินใจ จะปฏิบัติตามสิ่งที่สำคัญมากกว่าโดยมีกฎเกณฑ์ของตนเอง ซึ่งพัฒนามาจากกฎเกณฑ์ของสังคม เป็นจริยธรรมที่เป็นที่ยอมรับทั่วไป โคลเบอร์ก แบ่งพัฒนาการทางจริยธรรม ระดับนี้เป็น 2 ขั้น คือ

ขั้นที่ 5 สัญญาสังคมหรือหลักการทำตามคำมั่นสัญญา (Social Contract orientation) บุคคลจะมีเหตุผลในการเลือกกระทำโดยคำนึงถึงประโยชน์ของคนหมู่มาก ไม่ละเมิดสิทธิของผู้อื่น สามารถควบคุมตนเองได้ เคารพการตัดสินใจที่จะกระทำด้วยตนเอง ไม่ถูกควบคุมจากบุคคลอื่น มีพฤติกรรมที่ถูกต้องตามค่านิยมของตนและมาตรฐานของสังคม ถือว่ากฎเกณฑ์ต่างๆ เปลี่ยนแปลงได้ โดยพิจารณาประโยชน์ของส่วนรวมเป็นหลัก ขั้นนี้แสดงพฤติกรรมเพื่อทำตามมาตรฐานของสังคม เห็นแก่ประโยชน์ส่วนรวมมากกว่าประโยชน์ส่วนตน โดยบุคคลเห็นความสำคัญของคนหมู่มากจึงไม่ทำตนให้ขัดต่อสิทธิอันพึงมีได้ของผู้อื่น สามารถควบคุมบังคับใจตนเองได้ พฤติกรรมที่ถูกต้องจะต้องเป็นไปตามค่านิยมส่วนตัว ผสมผสานกับมาตรฐานซึ่งได้รับการตรวจสอบและยอมรับจากสังคม

โคลเบอร์ก อธิบายว่า ขั้นนี้เน้นถึงความสำคัญของมาตรฐานทางจริยธรรมที่ทุกคนหรือคนส่วนใหญ่ในสังคมยอมรับว่าเป็นสิ่งที่ถูกต้องสมควรที่จะปฏิบัติตาม โดยพิจารณาถึงประโยชน์และสิทธิของบุคคลก่อนที่จะใช้เป็นมาตรฐานทางจริยธรรม ได้ใช้ความคิดและเหตุผลเปรียบเทียบว่าสิ่งไหนผิดและสิ่งไหนถูก ในขั้นนี้การ “ถูก” และ “ผิด” ขึ้นอยู่กับค่านิยมและความคิดเห็นของ

บุคคลแต่ละบุคคล แม้ว่าจะเห็นความสำคัญของสัญญาหรือข้อตกลงระหว่างบุคคล แต่เปิดให้มีการแก้ไข โดยคำนึงถึงประโยชน์และสถานการณ์แวดล้อมในขณะนั้น

ขั้นที่ 6 หลักการคุณธรรมสากล (Universal Ethical Principle Orientation) เป็นขั้นที่เลือกตัดสินใจที่จะกระทำโดยยอมรับความคิดที่เป็นสากลของผู้เจริญแล้ว ขั้นนี้แสดงพฤติกรรมเพื่อทำตามหลักการคุณธรรมสากล โดยคำนึงความถูกต้องยุติธรรม ยอมรับในคุณค่าของความเป็นมนุษย์ มีอุดมคติและคุณธรรมประจำใจ มีความยึดหยุ่นและยึดหลักจริยธรรมของตนอย่างมีสติ ด้วยความยุติธรรม และคำนึงถึงสิทธิมนุษยชน เคารพในความเป็นมนุษย์ของแต่ละบุคคล ละอายและเกรงกลัวต่อบาป

โคลเบอร์ก อธิบายว่า ขั้นนี้เป็นหลักการมาตรฐานจริยธรรมสากล เป็นหลักการเพื่อมนุษยธรรม เพื่อความเสมอภาคในสิทธิมนุษยชน และเพื่อความยุติธรรมของมนุษย์ทุกคน ในขั้นนี้สิ่งที่ “ถูก” และ “ผิด” เป็นสิ่งที่ขึ้นกับมโนธรรมของแต่ละบุคคลที่เลือกยึดถือ

แนวทางการพัฒนาจริยธรรม

ทฤษฎีเหตุผลเชิงจริยธรรม 6 ขั้นนี้นักพัฒนาจริยธรรมสามารถนำมาใช้กำหนดทิศทางและขั้นตอนการพัฒนาจริยธรรมได้เป็นอย่างดี โดยมีประโยชน์ 5 ประการ คือ

ประการที่ 1 ทำให้นักพัฒนาไม่พัฒนาแบบถอยหลังเข้าคลอง เช่น พัฒนาผู้ที่อยู่ในขั้น 3 ให้ลงไปขั้น 1 อีก เพื่อให้เกรงกลัวการลงโทษทางกาย

ประการที่ 2 ทำให้นักพัฒนาไม่พัฒนาแบบข้ามขั้น เช่น ต้องการพัฒนาเด็กอายุ 8 - 10 ปี ซึ่งอยู่ในขั้นแสวงหารางวัลวัตถุสิ่งของให้ข้ามไปเป็นผู้ใหญ่ที่มีความเป็นตัวของตัวเอง

ประการที่ 3 การบังคับให้นักพัฒนาจริยธรรมต้องทราบก่อนการพัฒนาน่า ผู้ที่รับการพัฒนานั้นมีเหตุผลเชิงจริยธรรมปัจจุบันอยู่ในขั้นใด ถ้าเป็นขั้นที่ต่ำกว่าที่เหมาะสมกับอายุของเขา ก็สมควรจัดการฝึกอบรมเพื่อพัฒนาให้สูงขึ้น ไปสู่ขั้นต่อไปทีละขั้นและทฤษฎีนี้จะให้ประโยชน์

ประการที่ 4 กำหนดว่าขั้นต่อไปควรพัฒนาแก่ผู้รับนั้นคือขั้นใด

ประการที่ 5 ทำให้กำหนดเกณฑ์การประเมินผลการพัฒนาว่า เมื่อพัฒนาจบสิ้นแล้วจะวัดผลอย่างไร และผลจะออกมาเป็นอย่างไร จึงจะเรียกว่าการพัฒนานั้นประสบความสำเร็จจากที่กล่าวมา พอสรุปได้ว่า จริยธรรมเป็นแนวทางของพฤติกรรมที่ดีของมนุษย์ซึ่งขึ้นอยู่กับสภาพสังคม ค่านิยม ความเชื่อและหลักศีลธรรมของสังคมนั้นๆ จริยธรรมมีการเปลี่ยนแปลงตามกาลเวลาและสภาพของสังคมนั้นๆ พัฒนาการทางจริยธรรมของบุคคลเป็นผลมาจากพันธุกรรมและสภาพแวดล้อมหรือสภาพของสังคมทั้งหลายที่บุคคลนั้นเจริญเติบโตขึ้นหรือได้เรียนรู้จากประสบการณ์ทางจริยธรรมจากสังคมนั้น

การวัดเหตุผลเชิงจริยธรรม

1. วิธีการตอบโดยอิสระ วิธีนี้ใช้การเล่าเรื่องให้ผู้ถูกวัดฟังทีละเรื่อง โดยเรื่องที่เล่านี้เป็นเหตุการณ์ขัดแย้งระหว่างความต้องการส่วนบุคคลกับกฎเกณฑ์ของหมู่คณะหรือสังคม

2. วิธีการวัดแบบมีตัวเลือก วิธีนี้ใช้การกระตุ้นความคิดของผู้ตอบด้วยเรื่องขัดแย้ง

ทางจริยธรรม แล้วจัดทำคำตอบให้ผู้ตอบได้เลือกชี้ถูกในคำตอบที่ใกล้เคียงกับความคิดของตนมากที่สุดเพียง 1 คำตอบ จะมีตัวเลือกเหตุผลที่จะกระทำหรือไม่กระทำ 6 ตัวเลือก ซึ่งเป็นตัวเลือกประจำในแต่ละขั้นตามทฤษฎีของโคลเบิร์ก วิธีวัดแบบนี้มีลักษณะเป็นปรนัย สามารถสร้างและใช้ได้อย่างมีมาตรฐานสูง เนื่องจากการจัดให้ชี้คำตอบและการให้คะแนนเป็นแบบแผนเดียวกันหมด ทำให้สามารถจัดความลำเอียงในการสัมภาษณ์และการให้คะแนนได้ (ดวงพร พิณรุทธ์, 2545, p. 35)

3. วิธีประเมินผลและเรียงลำดับความสำคัญของประเด็นปัญหา วิธีนี้เป็นการปรับปรุงวิธีการตอบ จากวิธีการตอบแบบจัดทำคำตอบให้เลือก (วิธีที่ 2) เห็นว่า วิธีการที่มีผู้ใช้อยู่เดิมนั้นตัวเลือกมีลักษณะของการชักจูงให้ยอมรับเหตุผลในขั้นต่าง ๆ แต่ในการพิจารณาเหตุผลเชิงจริยธรรมยังขึ้นอยู่กับการวิเคราะห์ปัญหาที่เกี่ยวข้องและการเห็นความสำคัญของประเด็นต่างๆ ที่เกี่ยวข้องในเรื่องนั้นอย่างกว้างขวาง

ผลการวิเคราะห์ข้อมูล

สมมติฐาน	Sig	LSD		ตารางแปลผล	
		มี	ไม่มี	ยอมรับ	ไม่ยอมรับ
1. เพศ	0.060	-	-	-	✓
1.1 ด้านเชื่อฟังและปฏิบัติตามกฎหมาย	0.186	-	-	-	✓
1.2 ด้านความรอบคอบ	0.015*	-	-	✓	-
1.3 ด้านความเพียรพยายาม	0.002*	-	-	✓	-
2. อายุ	0.055	-	✓	-	✓
2.1 ด้านเชื่อฟังและปฏิบัติตามกฎหมาย	0.214	-	✓	-	✓
2.2 ด้านความรอบคอบ	0.048*	✓	-	✓	-
2.3 ด้านความเพียรพยายาม	0.042*	✓	-	✓	-
3. สถานภาพ	0.455	-	✓	-	✓
3.1 ด้านเชื่อฟังและปฏิบัติตามกฎหมาย	0.971	-	✓	-	✓
3.2 ด้านความรอบคอบ	0.087	-	✓	-	✓
3.3 ด้านความเพียรพยายาม	0.502	-	✓	-	✓
4. ระดับการศึกษา	0.045*	✓	-	✓	-
4.1 ด้านเชื่อฟังและปฏิบัติตามกฎหมาย	0.012*	✓	-	✓	-
4.2 ด้านความรอบคอบ	0.350	-	✓	-	✓
4.3 ด้านความเพียรพยายาม	0.189	-	✓	-	✓
5. ปฏิบัติงานที่สำนักงานศาลปกครอง ในตำแหน่ง	0.000*	✓	-	✓	-
5.1 ด้านเชื่อฟังและปฏิบัติตามกฎหมาย	0.000*	✓	-	✓	-
5.2 ด้านความรอบคอบ	0.000*	✓	-	✓	-
5.3 ด้านความเพียรพยายาม	0.000*	✓	-	✓	-
6. ระยะเวลารับราชการ	0.001*	✓	-	✓	-
6.1 ด้านเชื่อฟังและปฏิบัติตามกฎหมาย	0.021*	✓	-	✓	-
6.2 ด้านความรอบคอบ	0.003*	✓	-	✓	-
6.3 ด้านความเพียรพยายาม	0.001*	✓	-	✓	-
7. ระยะเวลาปฏิบัติราชการที่สำนักงานศาลปกครอง	0.051	-	✓	-	✓
7.1 ด้านเชื่อฟังและปฏิบัติตามกฎหมาย	0.242	-	✓	-	✓
7.2 ด้านความรอบคอบ	0.047*	✓	-	✓	-
7.3 ด้านความเพียรพยายาม	0.100	-	✓	-	✓

ผลการวิเคราะห์ข้อมูล (ต่อ)

สมมติฐาน	Sig	LSD		ตารางแปลผล	
		มี	ไม่มี	ยอมรับ	ไม่ยอมรับ
8. ภูมิลำเนาเกิด	0.107	-	✓	-	✓
8.1 ด้านเชื้อฟังและปฏิบัติตามกฎหมาย	0.252	-	✓	-	✓
8.2 ด้านความรอบคอบ	0.057	-	✓	-	✓
8.3 ด้านความเพียรพยายาม	0.267	-	✓	-	✓

สมมติฐาน	b	Sig	ตารางแปลผล	
			ยอมรับ	ไม่ยอมรับ
ความรับผิดชอบในการทำงาน(X_1)	0.347	0.000	✓	-
ความมุ่งมั่นในการทำงาน(X_2)	-0.103	0.149	-	✓
การเอาใจเขามาใส่ใจเรา(X_3)	0.398	0.000	✓	-
การเอื้ออาทร(X_4)	-0.127	0.104	-	✓

แนวทางการเสริมสร้างจริยธรรม

1. การนำหลักพระพุทธเจ้ามาประยุกต์ใช้ ซึ่งจะมีลักษณะที่เป็นกฎแห่งกรรม เพราะการเสริมสร้างจริยธรรมนั้นต้องสร้างเชื่อเรื่องของกฎแห่งกรรม

2. ประเพณี - วัฒนธรรมร่วมกัน เพราะทุกคนจะได้มีจุดนั้นร่วมกันในเรื่องของกฎเกณฑ์ต่างๆ ตามที่องค์กรปรารถนา และความเชื่อที่เหมือนกัน

3. การคัดคนด้วยระบบคุณธรรมนำระบบอุปถัมภ์ เพราะระบบคุณธรรมนั้นเป็นระบบที่ประเมินจากความสามารถและผลของงาน แต่ระบบอุปถัมภ์เป็นระบบที่นำเอาการตัดสินใจของบุคคลหนึ่งมาเป็นเครื่องตัดสินใจ

4. การสร้างค่านิยมเพราะเป็นการสร้างการยอมรับในสิ่งที่ทุกคนต้องร่วมกัน ซึ่งตรงกับทฤษฎีต้นไม้ของอาจารย์ดวงเดือน

5. การใช้คนให้ถูกกับงาน เพราะจะได้มีการแบ่งงานกันทำให้ชัดเจนจะเพิ่มประสิทธิภาพในการทำงานเพราะคนทำทุกวันจะมีประสบการณ์

และมีทักษะในการทำงานจะก่อให้เกิดการมองได้อย่างรอบคอบ ซึ่งโอกาสผิดพลาดก็จะน้อยลง

6. กำหนดให้มีศีลธรรม เพราะเป็นจริยธรรมของพุทธศาสนาทำให้ไม่เกิดการเบียดเบียนซึ่งกันและกัน

ข้อเสนอแนะในการศึกษาครั้งต่อไป

1. ควรศึกษาในเรื่องการเสริมสร้างจริยธรรมของบุคลากรสังกัดสำนักงานศาลปกครอง ในปัจจัยด้านความมุ่งมั่นในการทำงานว่ามีมาตรการใดที่สามารถสร้างแรงจูงใจให้เกิดประสิทธิภาพในการปฏิบัติงานมากที่สุดเพื่อนำไปพัฒนาภายในองค์กรในอนาคต

2. ควรศึกษาในเรื่องจริยธรรมการปฏิบัติงานของบุคลากรสังกัดสำนักงานศาลปกครองในเรื่องการเอื้อเฟื้อเผื่อแผ่ช่วยเหลือซึ่งกันและกันว่ามีวิธีการใดที่จะสามารถสร้างจริยธรรมให้บุคลากรนั้นมีการช่วยเหลือกันในการทำงานเพื่อนำมาใช้ปรับปรุงแก้ไขในอนาคต

เอกสารอ้างอิง

- คณพศ สิริธิเลิศ. (2555). การศึกษาความสัมพันธ์ระหว่างองค์ประกอบด้านจริยธรรมในการทำงาน กับประสิทธิภาพการบริหารงานขององค์การบริหารส่วนตำบลในจังหวัดสมุทรปราการ. กรุงเทพฯ : ศูนย์ส่งเสริมและพัฒนาพลังแผ่นดินเชิงคุณธรรม.
- ดวงเดือน พันธุมนาวิน. (2538). ทฤษฎีต้นไม้อจริยธรรม การวิจัยและการพัฒนาบุคคล. โครงการส่งเสริมเอกสารวิชาการ สถาบันบัณฑิตพัฒนบริหารศาสตร์.
- พงศ์สัณห์ ศรีสมทรัพย์. (2549). การปกครองส่วนท้องถิ่น – การบริหารงาน. กรุงเทพฯ : ศูนย์เอกสารคณะรัฐศาสตร์ มหาวิทยาลัยรามคำแหง.
- วริยา ชินวรรณ. (2546). จริยธรรมในวิชาชีพ (พิมพ์ครั้งที่1). กรุงเทพฯ: โรงพิมพ์ชวนพิมพ์.
- สมคิด บางโม. (2549). จริยธรรมทางธุรกิจ. กรุงเทพฯ: โรงพิมพ์พัฒนาวิทย์การพิมพ์.
- Brown, R. (1965). *Social psychology*. New York: Free Press.
- Hoffman, M. L. (1979). Development of moral thought, feeling and behavior. *American Psychologist*, 34(10), 958-966.
- Kohlberg, L. (1976). *Moral stages and moralization: The cognitive-developmental approach*. In T. Lickona (Ed.), *Moral development and behavior: Theory, research, and social issues* (pp.31-53). New York: Holt, Rinehart and Winston