

การเสริมสร้างคุณธรรมและจริยธรรมในองค์กร (Morality and Ethical Reinforcement in Public Organization)

ดร.ศิลป์ ชื่นนิรันดร์
Dr.Silpa Chuennirun

1. บทนำ

ศาสนาและหลักธรรมคำสั่งสอนเป็นเรื่องที่มีการกล่าวขานและมีมีการประพฤติปฏิบัติกันมายาวนานหลายพันปีมาแล้วโดยเฉพาะอย่างยิ่งเรื่องของศีลธรรมซึ่งเป็นข้อกำหนดพฤติกรรมของคนในสังคมที่ควรประพฤติปฏิบัติต่อกันและกัน ตลอดจนข้อห้ามที่ไม่ควรกระทำต่อสมาชิกในสังคมด้วยกัน ทั้งนี้ก็เพื่อให้เกิดความสงบสุขและความเป็นระเบียบเรียบร้อยในสังคมโดยรวม ตลอดจนลัทธิความเชื่อถือต่าง ๆ ทั่วทุกมุมโลกล้วนเป็นที่มาของการประพฤติปฏิบัติของมนุษย์แทบทั้งสิ้น บางข้อกำหนดมีมาแต่การบังคับ แต่บางข้อกำหนดก็เป็นเรื่องแนะนำให้อุปถัมภ์ซึ่งในระบอบต่อ ๆ มาเมื่อหลักปฏิบัติตามหลักธรรมคำสั่งสอนของศาสนาแพร่หลายออกไปอย่างกว้างขวางจนเป็นที่ยอมรับของมวลมนุษยชาติว่า หลักศีลธรรมเป็นหลักความประพฤติที่ดีที่ชอบ หากบุคคลใดมีศีลธรรมประจำใจย่อมมีคุณธรรมและจริยธรรมติดตัวไปด้วยโดยจะแสดงออกเป็นพฤติกรรมของแต่ละคนต่อเมื่อมีการกิจหน้าที่ให้กระทำ ซึ่งพิจารณาได้จากเจตนากรรม การกระทำ และผลของการกระทำ และในทางการเมืองและการบริหารปกครองก็ได้ผนวกแนวทางปฏิบัติตามหลักศีลธรรมให้เป็นพฤติกรรมของเจ้าหน้าที่ของรัฐทุกระดับที่มีหน้าที่บริหารงานในองค์กร เนื่องจากว่าคุณธรรมและจริยธรรมของพนักงานและเจ้าหน้าที่รัฐ ถือว่าเป็นสิ่งที่ทุกคนจะต้องมีติดตัวไปตลอดในการปฏิบัติงานนอกเหนือจากกฎระเบียบต่าง ๆ ตามข้อกำหนดกำหนดไว้เพื่อประโยชน์สุขของประชาชนและความเจริญก้าวหน้าของประเทศชาติ (ปรัชญา เวสารัชช, 2551)

กล่าวโดยสรุปก็คือ ข้าราชการนั้นเป็นบุคคลที่สามารถให้คุณให้โทษแก่ประชาชนโดยตรง โดยเฉพาะหัวหน้าหน่วยงานราชการต่าง ๆ จะต้องมีความคุณธรรมและจริยธรรมเป็นอย่างสูงในการบริหารงาน อีกทั้งจะต้องเป็นแบบอย่างที่ดีต่อผู้บังคับบัญชาได้ ในทางตรงกันข้าม ถ้าหัวหน้าหน่วยงานราชการไม่มีคุณธรรมและจริยธรรมในการบริหารงานก็จะส่งผลกระทบต่อหน่วยงานราชการนั้น ๆ เป็นอย่างมาก ยกตัวอย่างเช่น งานไม่มีประสิทธิภาพ หย่อนยานในประสิทธิภาพการทำงานและชอบเอาเปรียบประชาชน มีการทุจริต ประพฤติมิชอบอยู่เสมอ ปัญหาต่าง ๆ เหล่านี้ได้เกิดขึ้นมาเป็นระยะเวลาอันยาวนานแต่ยังไม่ได้รับการแก้ไขเปลี่ยนแปลงให้หมดไปจากระบบราชการได้ ถึงแม้จะมีหน่วยงานที่เกี่ยวข้องเข้ามาช่วยในการพัฒนาปรับปรุงระบบการทำงานให้มีประสิทธิภาพมากขึ้น แต่ก็ยังไม่สามารถที่จะทำให้หน่วยงานราชการมีมาตรฐานการทำงาน สาเหตุประการหนึ่งก็คือการขาดคุณธรรมและจริยธรรมในการบริหารงาน

บทความนี้จะกล่าวถึงแง่คิดและมุมมองบางประการเกี่ยวกับแนวทางการส่งเสริมคุณธรรมและจริยธรรมในการบริหารงานหรือการปฏิบัติงานในหน่วยงานทั้งภาครัฐและเอกชนของผู้เป็นบุคลากรในหน่วยงานทุกระดับ เพื่อให้เป็นมาตรการส่งเสริมสนับสนุน หรือผลักดันให้กลุ่มบุคคลเหล่านี้บำเพ็ญตนให้เป็นประโยชน์ต่อชาติบ้านเมืองอย่างแท้จริง โดยเฉพาะอย่างยิ่งผู้นำหน่วยงานจะต้องทำตนเป็นแบบอย่างและ

เอาใจใส่ในการส่งเสริมคุณธรรมและจริยธรรมของบุคลากรในองค์กรของตนให้เป็นหน่วยงานที่เป็นเลิศทางคุณธรรมและจริยธรรม

2. ความหมายของคำว่า “คุณธรรมและจริยธรรมในองค์กร”

พจนานุกรมฉบับราชบัณฑิตยสถาน พ.ศ. 2542 ให้ความหมายของคำว่า “คุณธรรม” ว่า “สภาพคุณงามความดี” ซึ่งอาจกล่าวได้ว่า การที่จะวินิจฉัยว่าบุคคลใดมีคุณธรรมดีเด่นมากน้อยเพียงใดนั้นย่อมต้องพิจารณาโดยรวมว่าบุคคลนั้นมีอุปนิสัยและประพฤติปฏิบัติตนอย่างไร ดำรงตนอยู่ในกรอบของกฎหมายและศีลธรรมเพียงใด? เป็นผู้มีความรับผิดชอบต่อนหน้าที่การงานและต่อสังคมอย่างไร และเป็นผู้ที่ยึดมั่นในความถูกต้องชอบธรรมเพียงใด (ธานินทร์ กรัยวิเชียร, 2550)

พจนานุกรมฉบับเดียวกันนี้ให้ความหมายของคำว่า “จริยธรรม” ว่าเป็น “ธรรมที่เป็นข้อประพฤติปฏิบัติ” ตามหลักศีลธรรม และกฎศีลธรรม ดังนั้น จริยธรรมของผู้ปฏิบัติงานในองค์กรที่ดีควรจะปฏิบัติหน้าที่ในวิชาชีพอย่างไรจึงจะมีประสิทธิภาพสูงสุด และผู้บริหารที่ดีนั้นจักต้องครองตนในสังคมอย่างไร (ธานินทร์ กรัยวิเชียร, 2550)

ปราชญา กล้าผจญ (2550) ได้ให้ความหมายคุณธรรม (Morality) ว่า หมายถึงคุณความดีที่มีอยู่ประจำใจคน คนที่มีคุณธรรม คือ คนที่มีใจโอบอ้อมอารี มีใจเอื้อเฟื้อเผื่อแผ่ ไม่เบียดเบียนใคร ไม่ทำร้ายใคร คนที่มีคุณธรรมจะรักความยุติธรรมและมีความเมตตาต่อผู้อื่นเสมอ สอดคล้องกับไสว มาลาทอง ที่กล่าวว่า เป็นคนดี ต้องมีคุณธรรม คือ ต้องมีศีลธรรมประจำใจ

จริยธรรม (Ethic) มีความหมายว่า กฎเกณฑ์แห่งความประพฤติ หรือ หลักความจริงที่เป็นแนวทางแห่งความประพฤติปฏิบัติ (ไสว มาลาทอง, 2542) สอดคล้องกับปราชญา กล้าผจญ (2550) ที่ให้นิยามความหมายของคำว่า จริยธรรม เป็นเรื่องเกี่ยวกับความดี ความถูกต้อง เป็นพลังเชื่อมโยงมนุษย์กับมนุษย์ และมนุษย์กับสิ่งแวดล้อมเข้าด้วยกัน โดยทำหน้าที่เป็นพลังกระตุ้นจิตสำนึก (Conscience) ของมนุษย์ให้มีความรู้สึกรับผิดชอบต่อพฤติกรรมของตน

ผู้เขียนมีความเห็นว่า คุณธรรมและจริยธรรมมีลักษณะเป็นนามธรรม การที่จะกล่าวถึงคำทั้งสองคำนี้ให้ชัดเจนทุกคนยอมรับจึงเป็นเรื่องยาก แม้ว่าคนส่วนใหญ่จะมีความเห็นพ้องต้องกันว่า คุณธรรมและจริยธรรมเกี่ยวข้องกับความดีงาม ความถูกต้อง ความประพฤติที่ควรปฏิบัติไม่ควรปฏิบัติ ค่านิยมและความคาดหวังของสังคม รวมทั้งมาตรการผลักดันให้เกิดพฤติกรรมที่พึงประสงค์ แต่เมื่อนำไปปฏิบัติหรือประยุกต์ในสถานการณ์เฉพาะก็มักจะมี ความแตกต่างกันเสมอ (ปรัชญา เวสารัชช, 2551) ซึ่งอาจพิจารณาได้ว่าทั้งคุณธรรมและจริยธรรมที่ยึดถือปฏิบัติกันในแต่ละสังคมหรือชุมชนนั้นขึ้นอยู่กับอุดมการณ์และความเชื่อเกี่ยวกับสิ่งที่มีความดีงาม จึงอาจทำให้มีความคิดเห็นที่แตกต่างกันได้ แต่อย่างไรก็ตาม ถ้าหากยึดหลักธรรมทางศาสนา หรือกฎ ระเบียบ ประมวลจริยธรรม ตลอดจนจรรยาบรรณวิชาชีพแล้ว ก็จะทำให้ความคิดเห็นของปัจเจกบุคคล ถูกจำกัดพฤติกรรมเชิงปฏิบัติอยู่ในกรอบของความควรหรือไม่ควรได้ ดังนั้น การเสริมสร้างคุณธรรมและจริยธรรมในองค์กรจึงควรมีมาตรการที่เหมาะสมอย่างเป็นรูปธรรม โดยนำหลักธรรมทางศาสนา มาปฏิบัติและส่งเสริมเนื่องจากว่าศาสนาที่เรานับถือมีทั้งคำสั่งและคำสอนซึ่ง พระพรหมวชิรญาณ (2551) กล่าวว่า คำว่า “สั่ง” หมายถึงต้องทำตาม หากไม่ทำตามจะได้รับความเสียหาย ที่เราเรียกว่า ศีล ส่วนคำว่า

“สอน” หมายถึงแนะนำพร่ำสอน อบรม บ่มเพาะ บอกกล่าวว่ามีสิ่งนี้ควรทำหรือไม่ควรทำ สิ่งนี้ทำหรือไม่ทำอย่างไร หมายความว่า ให้คิดมากกว่าการสั่งบังคับให้ทำ อันเรียกว่า **ธรรม** หรือธรรมะ รวมทั้งสองคำเข้าด้วยกันเราเรียกว่า “ศีลธรรม”

ดังนั้น จะพิจารณาเห็นได้ว่าคนเราเมื่อนับถือศาสนาแล้วย่อมมีศีลธรรมประจำใจกันทุกคน ส่วนจะปฏิบัติได้มากน้อยแค่ไหนก็จะสังเกตได้จากพฤติกรรมการปฏิบัติตนของแต่ละบุคคลว่ามีความสมดุลระหว่างศีล กับ ธรรม หรือไม่เพียงใด เกี่ยวกับประเด็นปัญหานี้ พระพรหมวชิรญาณ (2551) ได้ให้ความเห็นไว้ว่าทุกคนต่างทราบกันดีว่า ศีล นั้น คือ มาตรการ กฎเกณฑ์ ระเบียบ และข้อบังคับของชีวิต เพื่อวิถีที่ดีงามและสันติสุข แต่เพราะเราลืม และมีได้ให้ความสำคัญต่อ ศีล เท่าที่ควร สังคมปัจจุบันจึงละทิ้งกฎเกณฑ์ของชีวิตไปหมดสิ้น เมื่อเราทิ้ง ศีล คือกฎเกณฑ์ของชีวิต เอาแต่ คุณธรรม เราจึงประสบปัญหาและได้รับความเดือดร้อน พระพุทธองค์จึงทรงวาง “กฎศีลธรรม” ออกมาใช้เป็นกลไกหรือแนวทางในการป้องกันแก้ไขปัญหาชีวิตและสังคม เพื่อวิถีชีวิตที่ดีงามและเพื่อสันติสุขของชาวโลก

3. แนวคิดเรื่องคุณธรรมและจริยธรรม

ปรัชญา เวสารัชช์ (2552) กล่าวว่า นักวิชาการที่ให้ความสนใจเรื่องราวของคุณธรรมและจริยธรรม ได้มีข้อคิดเห็นหลากหลายและแตกต่างกันไปอย่างมาก ทั้งนี้ คุณธรรมและจริยธรรมมีลักษณะบางประการดังต่อไปนี้

1) คุณธรรมและจริยธรรมเป็นเรื่องของความควรไม่ควร – การวินิจฉัยความควรไม่ควรขึ้นกับบริบท สังคม หรือสถานการณ์ที่ต่างกันไป เป็นเรื่องของความคิดเห็นและเป็นนามธรรม จึงก่อให้เกิดความแตกต่างกันในการวินิจฉัยและตีความ ซึ่งอาจไม่เห็นตรงกันอย่างเป็นเอกฉันท์ในทุกกรณี แต่อย่างไรก็ตาม คุณธรรมและจริยธรรมต้องอาศัยความเห็นของคนส่วนใหญ่ ประกอบกับแนวทางตีความที่เคยเกิดขึ้นในอดีตหรือตัวอย่างอื่นในลักษณะเดียวกัน โดยพิจารณาถึงผลดี ผลเสียที่จะเกิดขึ้นในแต่ละสถานการณ์ด้วย

2) คุณธรรมและจริยธรรมเป็นเรื่องของสำนึกส่วนบุคคล – คุณธรรมและจริยธรรมมิใช่กฎเกณฑ์ลายลักษณ์อักษรที่ใช้เป็นมาตรฐานตีความเพียงอย่างเดียว คนแต่ละคนควรรู้ว่าควรทำอะไร ไม่ควรทำอะไร และจำเป็นต้องควบคุมพฤติกรรมนิสัยของตนเอง ซึ่งโดยจิตสำนึกแล้วบุคคลต้องรู้ดีรู้ชั่วด้วยตนเองและควบคุมบังคับใจตนเองมิให้ล่วงละเมิดจริยธรรม เพราะหากละเมิดแล้วก็ไม่สมควรอยู่ในตำแหน่งเจ้าหน้าที่ของรัฐอีกต่อไป หรือกรณีองค์กรเอกชนก็เช่นเดียวกัน

3) คุณธรรมและจริยธรรมเป็นแนวทางปฏิบัติ – การปฏิบัติตามแนวทางคุณธรรมและจริยธรรม ผู้ปฏิบัติต้องประยุกต์หลักการให้เหมาะสมกับแต่ละสถานการณ์ และใช้ดุลยพินิจตัดสินใจหรือดำเนินการให้เหมาะสม โดยคำนึงถึงผลกระทบที่จะเกิดขึ้นกับประชาชนหรือผู้รับบริการ ตลอดจนหน่วยงานและประเทศชาติว่ามีการละเมิดจริยธรรมหรือไม่เพียงใด

4) คุณธรรมและจริยธรรมเป็นเรื่องของเอกบุคคล – โดยแต่ละบุคคลในบทบาทฐานะและตำแหน่งหน้าที่ต่าง ๆ เลือกใช้ปฏิบัติ เป็นการตัดสินใจส่วนตัว เป็นจิตสำนึกส่วนตัว และเมื่อยึดถือปฏิบัติแล้ว ย่อมไม่พึงหวังผลตอบแทนอื่นใด นอกจากความภาคภูมิใจส่วนตัวซึ่งผู้อื่นอาจล่วงรู้หรือไม่ล่วงรู้ก็ได้ ทั้งนี้เพราะจริยธรรมเป็นกรอบหรือแนวทางซึ่งผู้มีตำแหน่งหรือหน้าที่การงานในองค์กรภาครัฐพึงสำเหนียกทำความ

เข้าใจ และยึดถือปฏิบัติอย่างเคร่งครัด แต่อาจไม่มีบทลงโทษกรณีละเมิดจริยธรรมเหมือนการกระทำผิดกฎหมายตามลักษณะความผิดที่บัญญัติไว้ ยกเว้นมีกฎหมายกำหนดบทลงโทษสำหรับความผิดบางอย่างของการละเมิดจริยธรรมเอาไว้

5) คุณธรรมเป็นเครื่องทำให้เกิดจริยธรรม ผู้ปฏิบัติงานที่ดีต้องมีหลักธรรมยึดเหนี่ยวจิตใจและมีพฤติกรรมปฏิบัติอยู่ในกรอบและเป็นแบบอย่างที่ดี จริยธรรมต้องมาจากจิตใจ แนวคิดมีอยู่ในโลกนี้ ไม่มีอะไรสำคัญเท่ามนุษย์ ในมนุษย์ไม่มีอะไรสำคัญเท่า “จิตใจ” จิตใจเป็นองค์ประกอบที่สำคัญที่สุดในพฤติกรรมของมนุษย์ และจริยธรรมคือพฤติกรรมของมนุษย์ที่แสดงออกในทางที่ถูกต้อง ที่สังคมส่วนใหญ่ยอมรับ

จะเห็นได้ว่า แนวคิดที่เกี่ยวข้องกับคุณธรรมและจริยธรรมนั้นมีหลากหลาย ดังจะยกเป็นตัวอย่างเพิ่มเติมบางตัวอย่างต่อไปนี้

1) แนวคิดเรื่องพหุศีลธรรม – แนวคิดนี้ถือว่ามีหลักการทางศีลธรรมและค่านิยมทางศีลธรรมมากมายซึ่งมนุษย์ใช้ในการตัดสินใจการกระทำของตนเองและผู้อื่น หลักการดังกล่าวถูกใช้เพื่อตัดสินความถูกหรือผิดไม่เหมือนกัน พฤติกรรมอย่างหนึ่งในสังคมหนึ่งอาจเป็นเรื่องถูกต้อง แต่อาจเป็นสิ่งตรงกันข้ามในอีกสังคมหนึ่ง หรือแม้แต่ในสังคมเดียวกันอาจมีการวินิจฉัยพฤติกรรมของคน ๆ หนึ่งแตกต่างกันไปจากอีกคนหนึ่งก็ได้ ทั้ง ๆ ที่เป็นพฤติกรรมแบบเดียวกัน แนวคิดนี้จึงไม่ยอมรับการหยิบยกจริยธรรมในสังคมอื่นมาตัดสินความถูกต้องทางจริยธรรมของพฤติกรรมที่เกิดขึ้นในสังคมที่แตกต่างกันออกไป

2) แนวคิดเรื่องอรรถประโยชน์ – เป็นแนวคิดของกลุ่มอรรถประโยชน์นิยม (Utilitarianism) ตามแนวทางของจอห์น สจวต มิลล์ ซึ่งอธิบายไว้ว่าทางเลือกในการดำเนินการที่ดีที่สุดหรือดีกว่าอย่างอื่นในเชิงศีลธรรม คือ ทางเลือกที่นำไปสู่อรรถประโยชน์สูงสุด นั่นคือความสุขและความพึงพอใจสำหรับมนุษย์ ดังนั้นหลักการพื้นฐานของจริยธรรมที่มนุษย์พึงยึดถือปฏิบัติคือการกระทำอะไรก็ตามที่นำไปสู่ความสุขและความพึงพอใจสำหรับมนุษย์จำนวนมากที่สุด

3) แนวคิดว่าด้วยเจตนาธรรมแห่งการกระทำ – อิมมานูเอล คานท์ นักปรัชญาชาวเยอรมัน เห็นว่าการกระทำที่จะมีคุณค่าทางศีลธรรมได้นั้นต้องเป็นการกระทำที่เกิดจากเจตนาที่ถูกต้องหรือเจตนาธรรมที่ดี คานท์จึงเห็นว่าจริยธรรมนั้นต้องเกิดจากเจตนามิใช่พิจารณาจากผลที่เกิดขึ้น ทั้งนี้เพราะเจตนาที่ดีย่อมส่งผลที่ดีอยู่แล้ว เว้นเสียแต่จะมีปัจจัยอุปสรรคอื่นมาขัดขวาง

บุคลากรหรือผู้ปฏิบัติงานในองค์กร

ตามรัฐธรรมนูญแห่งราชอาณาจักรไทย พุทธศักราช 2550 มาตรา 279 ได้กำหนดมาตรฐานทางจริยธรรมแก่ผู้ดำรงตำแหน่งทางการเมือง ข้าราชการ และเจ้าหน้าที่ของรัฐแต่ละประเภทและให้มีการบังคับใช้อย่างมีประสิทธิภาพ อันได้แก่ กำหนดขั้นตอนการลงโทษ เมื่อฝ่าฝืนหรือไม่ปฏิบัติตามมาตรฐานทางจริยธรรม โดยถือเป็นความผิดทางวินัย

ประมวลจริยธรรมข้าราชการพลเรือน พ.ศ. 2552 ได้กำหนดค่านิยมหลักของมาตรฐานจริยธรรม 9 ประการ ได้แก่

- 1) การยึดมั่นในคุณธรรมจริยธรรม
- 2) การมีจิตสำนึกที่ดี ซื่อสัตย์ สุจริต และรับผิดชอบ
- 3) การยึดถือประโยชน์ของประเทศชาติเหนือประโยชน์ส่วนตนและไม่มีผลประโยชน์ทับซ้อน
- 4) การยืนหยัดทำในสิ่งที่ถูกต้อง เป็นธรรม และถูกกฎหมาย
- 5) การให้บริการแก่ประชาชนด้วยความรวดเร็ว มีอัธยาศัย และไม่เลือกปฏิบัติ
- 6) การให้ข้อมูลข่าวสารแก่ประชาชนอย่างครบถ้วน ถูกต้องและไม่บิดเบือนข้อเท็จจริง
- 7) การมุ่งผลสัมฤทธิ์ของงาน รักษามาตรฐาน มีคุณภาพ โปร่งใส และตรวจสอบได้
- 8) การยึดมั่นในหลักประชาธิปไตยอันมีพระมหากษัตริย์ทรงเป็นประมุข
- 9) การยึดมั่นในหลักจรรยาวิชาชีพขององค์กร

ในการบริหารราชการแผ่นดินจำเป็นต้องมีการกำหนดหน่วยงานหรือองค์กรตามภารกิจหน้าที่ตั้งแต่ระดับกระทรวง ทบวง กรม ซึ่งเป็นการบริหารราชการส่วนกลาง ลงไปจนถึงราชการบริหารส่วนภูมิภาค คือ จังหวัด อำเภอ และราชการบริหารส่วนท้องถิ่น อันได้แก่กรุงเทพมหานคร เมืองพัทยา องค์การบริหารส่วนจังหวัด เทศบาล และองค์การบริหารส่วนตำบล นอกจากนี้ก็ยังมีรัฐวิสาหกิจและส่วนราชการอื่น ๆ อีก โดยหน่วยงานหรือองค์กรตามที่กล่าวถึงข้างต้นจำเป็นต้องมีข้าราชการ พนักงานเจ้าหน้าที่ หรือพนักงานของรัฐ เป็นฝ่ายปฏิบัติงานในฐานะกลไกรัฐ มีการกำหนดโครงสร้างองค์กรโดยแบ่งออกเป็นฝ่ายข้าราชการการเมือง และฝ่ายข้าราชการประจำ โดยแต่ละฝ่ายก็มีหน้าที่ความรับผิดชอบเป็นของตนเองตามฐานะแห่งตำแหน่งนั้น ๆ เช่น ฝ่ายการเมืองก็มีรัฐมนตรี เลขาธิการรัฐมนตรี ฝ่ายข้าราชการประจำก็มีทั้งผู้บริหารระดับสูง ได้แก่ ปลัดกระทรวง อธิบดี รองอธิบดี ผู้อำนวยการสำนัก ผู้อำนวยการกอง หัวหน้าแผนก และประจำแผนกลงไปตามลำดับเพื่อบริหารกิจการสาธารณะตามนโยบายของฝ่ายการเมือง ส่วนองค์กรภาคธุรกิจเอกชนก็มีโครงสร้างองค์กร และบุคลากรปฏิบัติงานตามภารกิจให้บรรลุเป้าหมายของผู้ประกอบกิจการเช่นเดียวกัน

ประเด็นเรื่องคุณธรรมและจริยธรรมของบุคคลในองค์กรย่อมมีลักษณะพิเศษจากหลักการสากลสำหรับคนโดยทั่วไปในสังคม เนื่องจากกลุ่มบุคคลในองค์กรภาครัฐ เป็นกลุ่มที่มีอำนาจหน้าที่ในสังคมในการกระทำกิจการสาธารณะต่าง ๆ ย่อมมีผลกระทบต่อส่วนรวมจากผลของการกระทำของบุคคลกลุ่มนี้ โดยเฉพาะอย่างยิ่งบุคคลระดับผู้นำหรือผู้ปกครองควรจะมีจริยธรรมมากกว่าคนธรรมดาทั่วไป ดังตัวอย่างเช่น

- 1) การเห็นแก่ประโยชน์ส่วนรวมมากกว่าเห็นแก่ประโยชน์ส่วนตนและพวกพ้อง
- 2) การมีศีลธรรมประจำใจ
- 3) การเคารพกติกาของสังคม
- 4) ต้องมีความยุติธรรม
- 5) ต้องมีความซื่อสัตย์สุจริต (วิสุทธิ โปธิแทน, 2548)

4. มูลเหตุจูงใจที่ทำให้มีการกระทำผิดหรือละเมิดจริยธรรม

วิรัช วิรัชนิภาวรรณ (2547) กล่าวว่า สาเหตุสำคัญของการประพฤติมิชอบในวงราชการ มาจากเจ้าหน้าที่ของรัฐ และการที่เจ้าหน้าที่ของรัฐประพฤติมิชอบนั้น สืบเนื่องมาจาก จริยธรรม หรืออาจเรียกว่า จิตใจ จิตสำนึก จิตวิญญาณ และอุดมการณ์ของเจ้าหน้าที่ของรัฐนั้นเพราะจริยธรรมมีส่วนสำคัญในการ

กำหนดพฤติกรรมหรือการปฏิบัติราชการ ซึ่งรวมทั้งการกระทำหรืองดเว้นการกระทำใด ๆ ตามอำนาจหน้าที่ของเจ้าหน้าที่ของรัฐ อันส่งผลกระทบต่อประสิทธิภาพในการปฏิบัติหน้าที่ราชการเพื่อประโยชน์ของประเทศชาติและประชาชนโดยรวม สอดคล้องกับ พระพรหมวชิรญาณ (2545) ได้บรรยายไว้ว่า ทุกคนทราบดีว่า ศิล นัน คือ มาตรการ กฎเกณฑ์ ระเบียบ และข้อบังคับของชีวิต เพื่อวิถีชีวิตที่ดีงามและสันติสุข แต่เพราะเราลืม และมีได้ให้ความสำคัญต่อ ศิล เท่าที่ควร สังคมปัจจุบันจึงละทิ้งกฎเกณฑ์ของชีวิตไปหมดสิ้น

ประวิณ ณ นคร (2531) กล่าวว่ามิเหตุบางประการที่ทำให้ข้าราชการและพนักงานของรัฐกระทำผิดวินัย เช่น ความไม่รู้ระเบียบแบบแผน, อิทธิพลบีบบังคับ, ความจำเป็นชักนำ, ความกดดันทางอารมณ์ เป็นต้น ดังนั้น ข้าราชการจึงต้องรักษาวินัย อันหมายถึง การระวัง การเอาใจใส่ไม่ละเลย เช่นเดียวกับที่เราพูดว่า “รักษาศิล” ซึ่งหมายถึงการเอาใจใส่ไม่ละเลยศิล นั่นเอง

ผู้เขียนมีความคิดเห็นว่าการกระทำผิดซึ่งถือว่าการละเมิดจริยธรรมอันเป็นการกระทำผิดวินัย หรือผิดศิล ดังกล่าวข้างต้น อาจพิจารณาเห็นได้ว่า มูลเหตุมาจาก 2 ปัจจัย คือ

1. **ปัจจัยภายใน** ได้แก่ 1) โลก โกรธ หลง 2) ทุกข์ โศก โรคร ภัย 3) ขาดวินัยในตนเอง 4) ความจำเป็นชักนำ 5) ความกดดันทางอารมณ์ 6) มีค่านิยมที่ผิด และ 7) ความสับสนและความไม่เข้าใจในหลักศิลธรรม (- ความไม่สมดุลระหว่างศิลกับธรรม, - เอาคำสอนในระดับโลกุตระไปใช้ในระดดับโลกิยะ)

2. **ปัจจัยภายนอก** ได้แก่ 1) อบายมุข 2) โอกาสเปิดช่องล่อใจ 3) เห็นตัวอย่างที่ไม่ดี 4) ความไม่สมดุลระหว่างคนกับงาน 5) อิทธิพลบีบบังคับ และ 6) ขาดมาตรการควบคุมและตรวจสอบ

แนวทางการเสริมสร้างคุณธรรมและจริยธรรมเพื่อแก้ไขปัญหาการกระทำผิดต่าง ๆ ของบุคลากรในองค์กรที่มีพฤติกรรมที่ขาดคุณธรรมและจริยธรรมนั้นจำเป็นต้องใช้มาตรการหลายรูปแบบผสมผสานกัน ทั้งมาตรการทางกฎหมาย มาตรการทางศิลธรรม และมาตรการทางการบริหาร ซึ่งผู้เขียนจะได้นำเสนอในลักษณะที่เป็นมาตรการทางศิลธรรม และมาตรการทางการบริหารตามกรอบคุณธรรมและจริยธรรมหลักของผู้มีอำนาจหน้าที่ในองค์กรที่พึงปฏิบัติ ส่วนมาตรการทางกฎหมายเป็นอีกประเด็นหนึ่งซึ่งจะไม่ขอกล่าวถึง

คุณธรรมและจริยธรรมหลัก

ในส่วนที่เกี่ยวกับบุคลากรในองค์กรภาครัฐและเอกชนที่มีภารกิจหน้าที่จะต้องปฏิบัติ โดยเฉพาะอย่างยิ่ง บุคลากรภาครัฐซึ่งเป็นผู้ดำรงตำแหน่งสาธารณะ ย่อมมีพันธกิจหลักในการดูแลทุกข์สุขของสังคมและสมาชิกของสังคมโดยส่วนรวม กล่าวโดยสรุปแล้ว ต้องมีจริยธรรมกำกับพฤติกรรมของตนเพื่อประกันการทำงานที่ทำให้เกิดประโยชน์สูงสุดต่อบ้านเมือง ซึ่งมีอยู่หลายประการ พอสรุปได้ดังนี้

1. เห็นแก่ประโยชน์ส่วนรวมมากกว่าประโยชน์ส่วนตนและพวกพ้อง หมายถึง การทำหน้าที่อย่างตรงไปตรงมา ไม่เป็นไปเพื่อประโยชน์ของตนเองหรือคนใกล้ชิด และไม่เอาประโยชน์ส่วนตัวมาเกี่ยวข้องกับการปฏิบัติหน้าที่ของทางราชการ

2. การปฏิบัติหน้าที่ด้วยการอุทิศตน หมายความว่า ต้องทำหน้าที่ด้วยความรู้ ความสามารถ ด้วยการอุทิศตน ซื่อสัตย์สุจริต มุ่งมั่น เสียสละ ตรงไปตรงมา ยุติธรรม เป็นธรรม เคารพหลักการและกติกาศิลของสังคม ใช้ดุลยพินิจที่ถูกต้อง กล้าหาญ อดทน

3. มีความรับผิดชอบและผูกพันในหน้าที่ของตน กล่าวคือ จะต้องตั้งใจปฏิบัติหน้าที่ให้บรรลุผลตามเป้าหมาย หรือเกิดผลสัมฤทธิ์เพื่อให้เป็นที่พอใจของประชาชนผู้รับบริการ

4. เคารพกติกาของสังคม กติกาที่สำคัญคือ กฎหมาย และระเบียบข้อบังคับ หรือข้อตกลงประชาคมต่าง ๆ หมายความว่า ยินดีที่จะปฏิบัติตามกฎเกณฑ์ดังกล่าว โดยไม่ละเมิดหรือก่อความเสียหายใด ๆ อันเป็นการสร้างความเดือดร้อนแก่ผู้อื่น กล่าวอย่างสรุปก็คือเป็นคนมีวินัยต่อตนเอง

5. การเสียสละตนเอง หมายความว่า เมื่อมีโอกาสเข้ามาทำหน้าที่สาธารณะและได้รับความไว้วางใจจากประชาชนและสังคมแล้ว ต้องถือว่ามีเกียรติและศักดิ์ศรี การตัดสินใจหรือการกระทำใดต้องไม่มีลักษณะของความขัดแย้งทางผลประโยชน์ รวมไปถึงการยินยอมเปิดเผยข้อมูลเกี่ยวกับตนเอง เช่น ทรัพย์สิน ผลประโยชน์ หรือพฤติกรรมทั้งในอดีตและปัจจุบันเพื่อสร้างความมั่นใจต่อสาธารณะ

ในองค์กรภาคเอกชนก็ยังมีความจำเป็นต้องคำนึงถึงหลักคุณธรรมและจริยธรรมในการประกอบกิจการให้เจริญก้าวหน้า ดังจะเห็นได้จากการสัมมนาเรื่อง “จริยธรรมกับการประกอบธุรกิจแบบยั่งยืน” ดำเนินการโดย สมาคมผู้ประกอบการรถยนต์ใช้แล้ว และสำนักงานคุ้มครองผู้บริโภค (สคบ.) สรุปได้ว่า

1. การประกอบธุรกิจในยุคใหม่ ผู้ประกอบการต้องบริหารงานโดยคำนึงถึง จริยธรรม อันได้แก่
 - 1.1 รับผิดชอบต่อผู้บริโภค
 - 1.2 บริการอย่างมีคุณภาพ
 - 1.3 ถูกต้อง ตรงไปตรงมา
 - 1.4 มีความซื่อสัตย์ ทำทุกอย่างด้วยความโปร่งใส ถูกต้องตามกฎหมาย และสามารถตรวจสอบได้
2. ถ้าท่านใดเลยหรือไม่คำนึงถึงเรื่องจริยธรรมแล้ว จะสร้างผลกระทบในทางลบต่อธุรกิจอย่างรุนแรง และกว้างขวางกว่ายุคใด ๆ
3. ผู้ประกอบการที่มีจริยธรรมในการดำเนินธุรกิจ ย่อมได้รับความเชื่อถือ ได้รับความไว้วางใจจากผู้บริโภค และทุกฝ่ายที่เกี่ยวข้อง จะส่งผลให้ธุรกิจเติบโตอย่างต่อเนื่อง
4. สังคมได้รับผลประโยชน์ร่วมกัน นำความสุขความเจริญมาให้กับประเทศชาติด้วย ส่วนจริยธรรมทางการค้า ที่เกี่ยวข้องกับผู้ประกอบการให้ยึดหลัก คือ
 - 1) ต้องมีความโปร่งใสในการประกอบกิจการ (ให้ข้อมูลกับลูกค้าในทุกมิติ)
 - 2) ผู้ประกอบการต้องมีมาตรฐานของสินค้าที่ดี และมีการบริการที่ดีให้กับผู้บริโภค
 - 3) ผู้ประกอบการต้องสร้างความเชื่อมั่นให้กับลูกค้า และผู้บริโภคเพื่อธุรกิจที่ยั่งยืน

5. แนวทางเสริมสร้างคุณธรรมและจริยธรรมในองค์กร

คุณธรรมและจริยธรรมแม้จะมีอยู่เป็นคุณสมบัติประจำตัวในแต่ละบุคคลแล้วก็ตาม แต่เมื่อเข้ามาอยู่ในองค์กรใดองค์กรหนึ่งก็ย่อมจะมีการพัฒนา และเสริมสร้าง เพิ่มพูนให้ดีขึ้นหรือมั่นคงยิ่งขึ้น มีการปรับเปลี่ยนพฤติกรรมจนกลายเป็นวัฒนธรรมองค์กร โดยองค์กรที่ดีจะต้องมีภาพลักษณ์ขององค์กรที่ดี ทั้งต่อหน้าและลับหลัง เช่น เป็นองค์กรแห่งคุณธรรม มีธรรมาภิบาล มีผลการปฏิบัติงานบรรลุผลตามเป้าหมายเป็นที่พึงพอใจแก่ประชาชนโดยรวม การเสริมสร้างคุณลักษณะดังกล่าว สามารถดำเนินการด้วยมาตรการทางศีลธรรมและมาตรการทางการบริหาร ดังต่อไปนี้คือ

5.1 มาตรการทางศีลธรรม

5.1.1 นำหลักศีลธรรมมาปฏิบัติ เนื่องจากศีลธรรมเป็นหลักความประพฤติที่ดี ที่ชอบ “ศีล” หมายถึง ข้อบัญญัติที่กำหนดทางปฏิบัติที่เป็นความประพฤติที่ดี ทั้งกาย วาจา และใจ ทางพระพุทธศาสนา มีทั้งศีล 5 สำหรับประชาชนทั่วไป ศีล 8 สำหรับคฤหัสถ์ผู้รักษาศีลให้เคร่งครัดขึ้นไปอีก ศีล 10 เป็นศีลสำหรับสามเณร ส่วนศีล 227 เป็นศีลสำหรับพระภิกษุสงฆ์ เป็นต้น ส่วน “ธรรม” หมายถึง คุณความดี คำสั่งสอนในศาสนา, หลักประพฤติปฏิบัติในศาสนา, ความยุติธรรม, ความถูกต้อง โดยมีหลักคิดคือ ผู้ปฏิบัติงานที่ดีทุกระดับ ควรมีหลักธรรมสำหรับพัฒนาตน เพื่อเสริมสร้างคุณธรรมและจริยธรรม มีแนวทางดำเนินการ เช่น

- 1) การพัฒนาจิตใจ ได้แก่ ฝึกอบรมธรรม และเข้าค่ายวิปัสสนา
- 2) ปฏิบัติธรรม เข้าสมาธิ ภาวนา
- 3) ทำบุญ ทำทาน เข้าวัดฟังเทศ ตามวันสำคัญทางศาสนา

5.1.2 ใช้หลักมนุษยธรรม 3 ประการ คือ ความซื่อสัตย์ ความเมตตา และความสามัคคี

5.1.3 ยึดมั่นในหลักศาสนา คือ

- 1) ไม่ประพฤดิชั่ว ทำแต่ความดี และทำจิตใจให้บริสุทธิ์
- 2) ใช้ธรรมมีอุปการะมาก 2 ประการ คือ สติ (ความระลึกได้) และสัมปชัญญะ (ความรู้ตัว) ผู้มีธรรม 2 ประการนี้ ย่อมเป็นคนรอบคอบ ไม่ประมาท จะคิด จะทำ จะพูดอะไรก็ไม่ผิดพลาดเสียหาย

- 3) ใช้ธรรมอันทำให้งาม (ธรรมสำหรับตกแต่งประดับจิตใจ) 2 ประการ คือ ขันติ (ความอดทน) โสรัจจะ (ความสงบเสงี่ยม)

- 4) ใช้หลักธรรมสำหรับการครองตน ครองคน ครองงาน กล่าวคือ

- 4.1) การครองตน ตรงกับหลักธรรม คือ สปัจริยธรรม 7 ได้แก่ รู้เหตุ รู้ผล รู้งาน รู้ชุมชน รู้ประมาณ รู้กาลเทศะ และรู้บุคคล ทางปฏิบัติคือ พึ่งตนเอง ขยันหมั่นเพียร มีความรับผิดชอบ ประหยัดและอดออม รักษาระเบียบวินัยและเคารพกฎหมาย ปฏิบัติตามคุณธรรม มีความจงรักภักดีต่อชาติ ศาสนา พระมหากษัตริย์

- 4.2) ครองคน ตรงกับหลักธรรม คือ สังคหวัตถุ 4, พรหมวิหาร 4 ดังนี้

- 4.2.1) สังคหวัตถุ 4 ได้แก่ ทาน (การให้) ปิยวาจา (การพูดจาสุภาพ) อุตล จริยา (การบำเพ็ญประโยชน์) และสมานัตตา (เสมอต้นเสมอปลาย)

- 4.2.2) พรหมวิหาร 4 ได้แก่ เมตตา (อยากให้เขามีความสุข) กรุณา (อยากให้เขาพ้นทุกข์) มุทิตา (ยินดีกับความสำเร็จของเขา) และอุเบกขา (การรู้จักวางเฉย)

- 4.3) ครองงาน ตรงกับหลักธรรม คือ อิทธิบาท 4 และ ขรവാสาธรรม 4 ดังนี้

- 4.3.1) อิทธิบาท 4 ได้แก่ ฉันทะ (ความรักในหน้าที่การงาน) วิริยะ (ความขยันหมั่นเพียร) จิตตะ (ความเอาใจใส่ในงาน) และวิมังสา (ความไตร่ตรอง ไคร่ครวญ)

- 4.3.2) ขรวาสาธรรม ได้แก่ สัจจะ(ความจริง) – ซื่อตรง ทำจริง, ทมะ (ฝึกตน) – ควบคุมตนเอง ปรับตัว, ขันติ (อดทน) – เข้มแข็งไม่หวั่นไหว, และจาคะ (เสียสละ) – มีน้ำใจ เอื้อเพื่อผู้อื่น

5.2 มาตรการทางการบริหาร

มาตรการทางการบริหาร หมายถึงแนวทางหรือวิธีการบริหารงานที่มีการควบคุม กำกับและส่งเสริมให้มีการปฏิบัติตามโดยหัวหน้าหน่วยงานหรือผู้บังคับบัญชาเป็นผู้รับผิดชอบ เพื่อให้การบริการสาธารณะของรัฐและเจ้าหน้าที่รัฐสนองความต้องการของประชาชนอย่างมีประสิทธิภาพ พร้อมกับสร้างความเจริญก้าวหน้าของประเทศ จึงได้จัดทำมาตรฐานทางคุณธรรมและจริยธรรมของเจ้าหน้าที่ของรัฐตามบทบัญญัติของรัฐธรรมนูญ อันได้แก่ประมวลจริยธรรมข้าราชการพลเรือน พ.ศ.2552 ซึ่งก่อนหน้านั้น รัฐบาลได้ประกาศเป็นวาระแห่งชาติด้านจริยธรรม ธรรมาภิบาล และการป้องกันการทุจริตและประพฤติมิชอบในภาครัฐเมื่อวันที่ 18 ธันวาคม 2549 โดยนำแนวคิดปรัชญาเศรษฐกิจพอเพียงหรือศาสตร์พระราชามาใช้

วาระแห่งชาตินี้มีเป้าหมายเพื่อปรับให้ภาคราชการทำงานด้วยความสุจริต โปร่งใส ประหยัด เกิดประสิทธิภาพ ประสิทธิผล และมีจิตสำนึกในการทำงานเพื่อประโยชน์สุขของประชาชน ในการขับเคลื่อนวาระแห่งชาติ แบ่งเป็น 3 ระดับ คือ ระดับชาติ ทำการขับเคลื่อนในภาพรวมทั้งระบบ ระดับหน่วยงาน มุ่งกำหนดกลยุทธ์/โครงการ/นวัตกรรม ทางคุณธรรมและจริยธรรม และ ธรรมาภิบาลของแต่ละส่วนราชการ และระดับบุคคล คือข้าราชการแต่ละคนที่ต้องหวั่นจริยธรรมไว้ในมโนสำนึกของตน ซึ่งในปัจจุบันกำลังอยู่ในระหว่างการสร้างขบวนการเรียนรู้ระดับองค์การ หน่วยงาน และระดับบุคคล ด้านคุณธรรม จริยธรรม และธรรมาภิบาล ทั้งในระดับจังหวัด อำเภอ และองค์กรปกครองส่วนท้องถิ่น ปรากฏทั้งเป็นรูปธรรมและนามธรรม ดังนี้

1. ระดับหน่วยงานควรประกาศใช้แนวทางการปฏิบัติให้เป็นหน่วยงานคุณธรรม เช่น กระทรวงสาธารณสุข กำหนดให้โรงพยาบาลเป็นหน่วยงานคุณธรรม หมายถึง โรงพยาบาลมีการบริหารจัดการด้วยความโปร่งใส ซื่อสัตย์ ประหยัด ยึดมั่นในสิ่งที่ถูกต้องบนพื้นฐานทางศีลธรรม วัฒนธรรม และหลักกฎหมาย ตลอดจนให้บริการด้วยจรรยาบรรณแห่งวิชาชีพ ด้วยความมีน้ำใจ เคารพในศักดิ์ศรีคุณค่าของผู้บริการ และบุคคลอื่น ปฏิบัติงานด้วยความสุขเพื่อประโยชน์ของประชาชน โดยมีแนวทางการดำเนินงานสู่เป้าหมาย คือ 1) แต่งตั้งคณะกรรมการ ประชุมวางแผน และเป็นแกนนำในการสร้างสังคมคุณธรรมในโรงพยาบาล 2) กำหนดอัตลักษณ์ (คุณลักษณะเฉพาะตัวที่เป็นข้อบ่งชี้ของลักษณะเฉพาะบุคคล) เช่น สามัคคี มีวินัย ใส่ใจ พอเพียง 3) กำหนดหน่วยงานรับผิดชอบอัตลักษณ์

2. พัฒนาบุคลากร การพัฒนาบุคลากรด้วยการฝึกอบรมเป็นกระบวนการสำคัญในการปรับเปลี่ยนพฤติกรรม และค่านิยมของบุคคล เพราะจะทำให้มีความรู้ ความเข้าใจในการปฏิบัติงาน รู้สำนึกในหน้าที่ มีวินัยมากขึ้น และกำหนดค่านิยมที่ถูกต้องเป็นของตนเอง เช่น ประหยัดอดออม พอเพียง ซื่อสัตย์ สุจริต รู้รับผิดชอบ เป็นต้น

3. การใช้ภาวะผู้นำ ผู้บังคับบัญชาหรือหัวหน้าหน่วยงานมีหน้าที่โดยตรงในการควบคุมตรวจสอบ และริเริ่มนำเทคนิค วิธีการต่าง ๆ มาใช้เพื่อส่งเสริม พัฒนาและป้องกันมิให้มีการละเมิดจริยธรรม และกระทำผิดวินัยได้ โดยสามารถให้คุณ ให้โทษบุคลากรได้ตามอำนาจหน้าที่ที่มีอยู่ เช่น การสร้างแรงจูงใจ การสร้างเงื่อนไข กระตุ้นให้มีความรับผิดชอบต่อหน้าที่ด้วยการกำหนดมาตรฐานงาน กำหนดเป้าหมายในการทำงาน กำหนดหลักเกณฑ์พิจารณาความดีความชอบ หรือเลื่อนตำแหน่งตามผลงาน เป็นต้น

4. จูงใจและกระตุ้นให้รักเกียรติศักดิ์ และมีอุดมคติ เช่น มีเครื่องแบบ มีการสมาคม เป็นหน่วย

งานที่เป็นเลิศทางใดทางหนึ่ง และทำเพื่อศักดิ์ศรีของความเป็นข้าราชการ

5. สร้างความภาคภูมิใจ เช่น แสดงเกียรติคุณหรือชมเชยแก่ผู้ทำดี ตั้งเงื่อนไขให้แก่ผู้ทำดี ปรับปรุงสภาพแวดล้อม ภูมิทัศน์สวยงาม มีเครื่องอำนวยความสะดวกในที่ทำงาน

6. สร้างขวัญและกำลังใจ เช่น ความเป็นธรรม ความมั่นคง ความก้าวหน้า และความปลอดภัย เป็นต้น

6. สรุป

วิธีการหรือมาตรการต่าง ๆ ในการเสริมสร้างคุณธรรมและจริยธรรมในองค์กร ตามที่กล่าวมาข้างต้น นับได้ว่าเป็นความตั้งใจของผู้รับผิดชอบที่จะพยายามขับเคลื่อนองค์กรไปสู่องค์กรแห่งคุณธรรมและจริยธรรม ซึ่งจะประสบผลสำเร็จได้มากน้อยเพียงใดนั้นย่อมขึ้นอยู่กับความเอาใจใส่ของหัวหน้าหน่วยงาน แต่ละหน่วยเป็นสำคัญ มิใช่ว่ามีแต่คณะกรรมการฝ่ายต่าง ๆ ไว้แล้วแต่ไม่มีการเคลื่อนไหวในการปฏิบัติให้บังเกิดผลแต่ประการใดก็หาประโยชน์มิได้ อย่างไรก็ตาม หากยังปรากฏว่ายังมีปัญหาการร้องเรียนการปฏิบัติหน้าที่มีขอบของเจ้าหน้าที่ของรัฐอยู่ว่ามีแนวโน้มลดลง หรือเพิ่มขึ้น ย่อมจะสะท้อนให้หน่วยงานที่ได้รับการร้องเรียนได้กลับมาทบทวนมาตรการต่าง ๆ ที่ได้ปฏิบัติไปแล้วว่าจะปรับปรุงแก้ไขอย่างไรต่อไป

7. เอกสารอ้างอิง

ธานินทร์ กรัยวิเชียร. (2550). **คุณธรรมและจริยธรรมของผู้บริหาร**. สืบค้นเมื่อวันที่ 20 เมษายน 2560. จาก <https://www.ocsc.go.th>

ประวิณ ณ นคร. (2531). **การรักษาวินัยข้าราชการสำหรับผู้บังคับบัญชา**. กรุงเทพฯ : บริษัท ประชาชน จำกัด.

ปรัชญา เวสารัชช์. (2551). บทความพิเศษ จริยธรรมสำหรับนักการเมือง และเจ้าหน้าที่ของรัฐ, **วารสาร ผู้ตรวจการแผ่นดิน**, 1(4), 7-24.

ปราชญา กล้าผจญ. (2549). **คุณธรรมจริยธรรมผู้นำรัฐ**. กรุงเทพฯ : สำนักพิมพ์ข้าวฟ่าง.

พระพรหมวชิรญาณ. (2551). **พระพุทธศาสนากับพระมหากษัตริย์ไทย**. กรุงเทพฯ : บริษัท 24 อินเทอร์เน็ต พริน จำกัด.

ยุทธพงษ์ ลีลากิจไพศาล. (2551). **ความรู้เบื้องต้นเกี่ยวกับรัฐประศาสนศาสตร์**. กรุงเทพฯ : ศูนย์หนังสือ มหาวิทยาลัยราชภัฏสวนดุสิต.

วิรัช วรชันนิการวรรณ. (2547). **กฎหมายเกี่ยวกับการบริหารราชการไทย**. กรุงเทพฯ : สำนักพิมพ์นิติธรรม.

วิสุทธิ์ โปธิแทน. (2548). **ผู้ประกอบการที่พึงประสงค์กับการเมืองการปกครองไทย**. กรุงเทพฯ : สำนักพิมพ์ บรรณกิจ 1991 จำกัด.

ไสว มาลาทอง. (2542). **คู่มือการศึกษาจริยธรรม**. กรุงเทพฯ : โรงพิมพ์การศาสนา.