



การพัฒนาประสิทธิผลการส่งเสริมจริยธรรมของสภาทนายความ
ในพระบรมราชูปถัมภ์

EFFECTIVENESS DEVELOPMENT OF ETHICS PROMOTION OF THE
LAWYERS COUNCIL UNDER THE ROYAL PATRONAGE

นายกอปรลาภ อภัยภักดิ์

ดุษฎีนิพนธ์นี้เป็นส่วนหนึ่งของการศึกษา
ตามหลักสูตรปริญญาปรัชญาดุษฎีบัณฑิต
สาขาวิชารัฐประศาสนศาสตร์

บัณฑิตวิทยาลัย
มหาวิทยาลัยมหาจุฬาลงกรณราชวิทยาลัย
พุทธศักราช ๒๕๖๔



การพัฒนาประสิทธิภาพการส่งเสริมจริยธรรมของสภานายความ
ในพระบรมราชูปถัมภ์

นายกอปรลาภ อภัยภักดิ์

ดุชะฎีนิพนธ์นี้เป็นส่วนหนึ่งของการศึกษา
ตามหลักสูตรปริญญาปรัชญาดุษฎีบัณฑิต
สาขาวิชารัฐประศาสนศาสตร์

บัณฑิตวิทยาลัย
มหาวิทยาลัยมหาจุฬาลงกรณราชวิทยาลัย
พุทธศักราช ๒๕๖๔

(ลิขสิทธิ์เป็นของมหาวิทยาลัยมหาจุฬาลงกรณราชวิทยาลัย)



Effectiveness Development of Ethics Promotion of the Lawyers Council
Under the Royal Patronage

Mr. Korplarp Apaipakdi

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

Graduate School
Mahachulalongkornrajavidyalaya University

C.E. 2021

(Copyright by Mahachulalongkornrajavidyalaya University)



บัณฑิตวิทยาลัย มหาวิทยาลัยมหาจุฬาลงกรณราชวิทยาลัย อนุมัติให้นับคุณูปนิพนธ์
เรื่อง “การพัฒนาประสิทธิภาพการส่งเสริมจริยธรรมของสภาพนายความในพระบรมราชูปถัมภ์”
เป็นส่วนหนึ่งของการศึกษาตามหลักสูตรปรัชญาดุษฎีบัณฑิต สาขาวิชารัฐประศาสนศาสตร์

(พระมหาสมบุรณ์ วุฑฒิกโร, รศ.ดร.)
คณบดีบัณฑิตวิทยาลัย

คณะกรรมการตรวจสอบคุณูปนิพนธ์

(รศ.พล.ท.ดร.วีระ วงศ์สรรค์)

ประธานกรรมการ

(ศ.ดร.บุญทัน ดอกไธสง)

กรรมการ

(รศ.ดร.สมาน งามสนิท)

กรรมการ

(รศ.ดร.สุรพล สุยะพรหม)

กรรมการ

(รศ.ดร.เกียรติศักดิ์ สุขเหลือ)

กรรมการ

คณะกรรมการควบคุมคุณูปนิพนธ์

รศ.ดร.สุรพล สุยะพรหม

ประธานกรรมการ

รศ.ดร.เกียรติศักดิ์ สุขเหลือ

กรรมการ

ชื่อผู้วิจัย

(นายกอปรลาภ อภัยภักดิ์)

- ชื่อคุณิพนธ์** : การพัฒนาประสิทธิผลการส่งเสริมจริยธรรมของสภานายความ
ในพระบรมราชูปถัมภ์
- ผู้วิจัย** : นายกอปรลาภ อภัยภักดิ์
- ปริญญา** : ปรัชญาคุณิพนธ์ (รัฐประศาสนศาสตร์)
- คณะกรรมการควบคุมคุณิพนธ์**
- : รศ.ดร.สุรพล สุยะพรหม, พธ.บ. (สังคมวิทยา), M.A. (Politics), Ph.D. (Political Science), ปร.ด. (สื่อสารการเมือง)
 - : รศ.ดร.เกียรติศักดิ์ สุขเหลือง, พธ.บ. (การบริหารรัฐกิจ), ศศ.ม. (การจัดการการพัฒนาสังคม), ปร.ด. (รัฐประศาสนศาสตร์)
- วันสำเร็จการศึกษา** : ๑๑ กันยายน ๒๕๖๔

บทคัดย่อ

การวิจัยนี้มีวัตถุประสงค์เพื่อ ๑. ศึกษาประสิทธิผลการส่งเสริมจริยธรรมของสภานายความ ในพระบรมราชูปถัมภ์ ๒. ศึกษาปัจจัยที่ส่งผลต่อประสิทธิผลการส่งเสริมจริยธรรมของสภานายความ ในพระบรมราชูปถัมภ์ ๓. นำเสนอการพัฒนาประสิทธิผลการส่งเสริมจริยธรรมของสภานายความ ในพระบรมราชูปถัมภ์ ระเบียบวิธีวิจัยเป็นการวิจัยแบบผสมวิธี การวิจัยเชิงปริมาณ ดำเนินการโดยศึกษากลุ่มตัวอย่างจำนวน ๔๐๐ คน โดยวิธีการสุ่มแบบง่าย จากประชากรจำนวน ๙๐,๔๒๑ คน ซึ่งเป็นทนายความในสังกัดสภานายความ ในพระบรมราชูปถัมภ์ เครื่องมือที่ใช้ในการเก็บรวบรวมข้อมูลคือแบบสอบถามแบบมาตราประมาณค่า ๕ ระดับ ซึ่งมีค่าความเชื่อมั่นทั้งฉบับเท่ากับ ๐.๙๑๓ สถิติที่ใช้ในการวิเคราะห์ข้อมูลได้แก่ค่าความถี่ ค่าร้อยละ ค่าเฉลี่ย และค่าเบี่ยงเบนมาตรฐาน และการถดถอยพหุคูณแบบมีขั้นตอน การวิจัยเชิงคุณภาพดำเนินการ โดยสัมภาษณ์เชิงลึกผู้ให้ข้อมูลสำคัญ จำนวน ๑๘ รูปหรือคน และการสนทนากลุ่มเฉพาะ ผู้ทรงคุณวุฒิ จำนวน ๙ คน วิเคราะห์ข้อมูลโดยการวิเคราะห์เชิงเนื้อหา

ผลการวิจัยพบว่า

๑. การส่งเสริมจริยธรรม โดยภาพรวม มีค่าเฉลี่ยอยู่ในระดับมาก ($\bar{X} = ๔.๑๒$, S.D. = ๐.๗๑) หลักธรรมาธรรม โดยภาพรวม มีเฉลี่ยอยู่ในระดับมาก ($\bar{X} = ๔.๐๔$, S.D. = ๐.๗๓) และการพัฒนาประสิทธิผลการส่งเสริมจริยธรรมของสภานายความ ในพระบรมราชูปถัมภ์ โดยภาพรวม มีเฉลี่ยอยู่ในระดับมาก ($\bar{X} = ๔.๑๐$, S.D. = ๐.๖๙)

๒. ปัจจัยการส่งเสริมจริยธรรม ประกอบด้วย ด้านความรู้เชิงจริยธรรม ด้านทัศนคติเชิงจริยธรรม ด้านเหตุผลเชิงจริยธรรม และด้านพฤติกรรมเชิงจริยธรรม มีอิทธิพลร่วมกันต่อการพัฒนาประสิทธิผลการส่งเสริมจริยธรรมของสภานายความในพระบรมราชูปถัมภ์ ที่ระดับนัยสำคัญทางสถิติ

๐.๐๑ และร่วมกันอธิบายความผันแปรได้ร้อยละ ๓๙.๕๐ จึงยอมรับสมมติฐานที่ ๑ ปัจจัยฆราวาสธรรม ๔ ประกอบด้วย ด้านสัจจะ ความจริง ด้านทมะ การฝึกตน ด้านขันติ ความอดทน และด้านจาคะ การเสียสละ อิทธิพลร่วมกันต่อการพัฒนาประสิทธิผลการส่งเสริมจริยธรรมของสภานายความในพระบรมราชูปถัมภ์ ที่ระดับนัยสำคัญทางสถิติ ๐.๐๑ และร่วมกันอธิบายความผันแปรได้ร้อยละ ๓๑.๗๐ จึงยอมรับสมมติฐานที่ ๒ ปัจจัยการส่งเสริมจริยธรรม และปัจจัยฆราวาสธรรม ๔ มีอิทธิพลร่วมกันต่อการพัฒนาประสิทธิผลการส่งเสริมจริยธรรมของสภานายความในพระบรมราชูปถัมภ์ ที่ระดับนัยสำคัญทางสถิติ ๐.๐๑ และร่วมกันอธิบายความแปรผันได้ถึงร้อยละ ๓๗.๕๐ จึงยอมรับสมมติฐานที่ ๓

๓. การพัฒนาประสิทธิผลการส่งเสริมจริยธรรมของสภานายความ ในพระบรมราชูปถัมภ์ มีองค์ประกอบที่สำคัญคือ ประการที่ ๑ การพัฒนาองค์กรให้เป็นอันหนึ่งอันเดียวกันในองค์กร โดยองค์กรมีความเท่าเทียมกัน มีสมานฉันท์ ดำเนินไปสู่เป้าหมายอย่างเป็นเอกภาพ ได้รับประโยชน์อย่างเท่าเทียมกัน และมีความเป็นกัลยาณมิตรต่อกัน ประการที่ ๒ การปรับตัวขององค์กรให้สอดคล้องกับสภาพแวดล้อม โดยเป็นองค์กรแห่งจริยธรรม มีกระบวนการทำงานแบบพลวัตร มีเครือข่ายจริยธรรมภายนอก มีการปรับตัวเข้ากับสถานการณ์ปัจจุบัน และมีการปรับกระบวนการทำงานที่ตามสภาพแวดล้อม ประการที่ ๓ การปรับตัวขององค์กรให้สอดคล้องกับสังคม โดยเป็นองค์กรแห่งจริยธรรมเพื่อสังคม ที่เกิดการปรับตัวให้สอดคล้องกับสังคมและวัฒนธรรม เป็นที่ยอมรับของสังคม สังคมให้ความไว้วางใจ และเป็นผู้นำด้านจริยธรรมของสังคม และประการที่ ๔ ผลผลิตขององค์กร คือเป็นองค์กรที่มีการส่งเสริมจริยธรรมเพื่อให้ทุกคนได้รับประโยชน์อย่างเป็นธรรม องค์กรมีทนายความที่มีคุณภาพ องค์กรประสบความสำเร็จตามเป้าหมาย การร้องเรียนเรื่องผิดจริยธรรมลดลง และองค์กรมีคุณภาพในระดับสากล

Dissertation Title : Effectiveness Development of Ethics Promotion of the Lawyers Council under the Royal Patronage

Researcher : Mr. Korplarp Apaipakdi

Degree : Doctor of Philosophy (Public Administration)

Dissertation Supervisory Committee

: Assoc. Prof. Dr.Surapon Suyaprom B.A., (Sociology) M.A., (Politics), Ph.D. (Political Science), Ph.D. (Political Communication)

: Assoc. Prof. Dr.Kiattisak Suklueang, B.A. (Public Administration) M.A. (Social Development Management), D.P.A. (Public Administration)

Date of Graduation : September 11, 2021

Abstract

Objectives of this research were: 1. To study the effectiveness of ethics promotion of the Lawyers Council under the Royal Patronage, 2. To study factors affecting the effectiveness of ethics promotion of the Lawyers Council under the Royal Patronage and 3. To propose effectiveness development of ethics promotion of the Lawyers Council under the Royal Patronage.

Methodology was the mixed methods: The quantitative research, data were collected from 400 by simple random sampling from the populations of 90,421 people who were the lawyer-members of Lawyers Council under the Royal Patronage. The tool used for data collection was 5 rating scales questionnaires with the reliability value at 0.913. The statistics used were Frequency, Percentage, Mean, Standard Deviation, SD. and Multiple Regression Stepwise. The qualitative research, data were collected by in-depth interviewing with 18 key informants and 9 participants in focus group discussion. The data were analyzed by content descriptive interpretation.

Findings were as follows:

1. The ethics promotion by overall was at high level ($\bar{X} = 4.12$, S.D. = 0.71), the four Gharāvāsa-dhamma by overall was at high level ($\bar{X} = 4.04$, S.D. = 0.73)

and the effectiveness development of ethics promotion of the Lawyers Council under the Royal Patronage by overall was at high level ($\bar{X} = 4.10$, S.D. = 0.69).

2. The factors of ethics promotion consisted of ethical knowledge, ethical attitude, ethical reasoning and ethical behavior that affected the effectiveness development of ethics promotion of the Lawyers Council under the Royal Patronage at the statistically significant level of 0.01 and could together explain the variations up to 39.50% accepted first hypothesis. The factors of 4 *Gharāvāsa-dhamma* included *Sacca*, *Dama*, *Khanti* and *Cāga* affected the effectiveness development of ethics promotion of the Lawyers Council under the Royal Patronage at the statistically significant level of 0.01 and could together explain the variations up to 31.70% accepted second hypothesis. The factors of ethics promotion and 4 *Gharāvāsa-dhamma* affected to the effectiveness development of ethics promotion of the Lawyers Council under the Royal Patronage at the statistically significant level of 0.01 and could together explain the variations up to 31.70% accepted third hypothesis

3. The effectiveness development of ethics promotion of the lawyers Council under the Royal Patronage consisted of: 1) unity in the organization development aspect was that there was equality, reconciliation in the organization that united to achieve the goals of the organization, stakeholders to receive benefits equally and the personnel are friendly with one another, 2) adaptation of the organization to the environment aspect was that there was a dynamic work process, an external ethical network, adaptation to the current situation and adapting work processes according to the environment, 3) adaptation of the organization to the society aspect was that there was adapting of organization in line with society, the organization was accepted by society and the organization was the ethical leader of society and 4) productivity of the organization aspect was that, all participants involved received fair benefits equally, the organization has qualified lawyers, the organization succeeded according to the set goals, fewer ethical complaints and the organization was qualified at the international level.

กิตติกรรมประกาศ

ดุชนิพนธ์ฉบับนี้ สำเร็จลุล่วงเป็นไปด้วยดี เพราะได้รับการอนุเคราะห์ช่วยเหลือจากหลายท่านเป็นอย่างดีตลอดมา ผู้จัดทำขอขอบพระคุณเป็นอย่างยิ่ง ไว้ ณ โอกาสนี้

ขอกราบขอบพระคุณ รศ.ดร.สุรพล สุยะพรหม รองอธิการบดีฝ่ายกิจการทั่วไป และผู้อำนวยการหลักสูตรบัณฑิตศึกษา ประธานที่ปรึกษาดุชนิพนธ์ และ รศ.ดร.เกียรติศักดิ์ สุขเหลือ รองคณบดีคณะสังคมศาสตร์ ฝ่ายวิชาการ อาจารย์ที่ปรึกษาดุชนิพนธ์

ขอกราบขอบพระคุณ รศ.ดร.สมาน งามสนธิ อาจารย์ประจำหลักสูตรบัณฑิตศึกษา ภาควิชารัฐศาสตร์ คณะสังคมศาสตร์ พระปลัดระพิน พุทธิสารโ, ผศ.ดร. อาจารย์ประจำหลักสูตรบัณฑิตศึกษา ภาควิชารัฐศาสตร์ คณะสังคมศาสตร์ ผศ.ดร.สุรียา รักษาเมือง อาจารย์ประจำหลักสูตรบัณฑิตศึกษา ภาควิชารัฐศาสตร์ คณะสังคมศาสตร์ ผศ.ดร.รัฐพล เย็นใจมา อาจารย์ประจำหลักสูตรบัณฑิตศึกษา ภาควิชารัฐศาสตร์ คณะสังคมศาสตร์ และ ผศ.ดร.พงษ์พัฒน์ จิตตานุรักษ์ อาจารย์ประจำหลักสูตรบัณฑิตศึกษา ภาควิชารัฐศาสตร์ คณะสังคมศาสตร์ ที่ได้ให้ความเมตตาแนะนำในการปรับปรุงแก้ไขเครื่องมือที่ใช้ในการวิจัย

ขอขอบคุณคณะกรรมการสอบดุชนิพนธ์ ที่ได้ให้คำแนะนำในการปรับแก้จนดุชนิพนธ์เล่มนี้ถูกต้องสมบูรณ์

ผู้วิจัยขอขอบคุณกัลยาณมิตรทุกท่านที่ห่วงใย เป็นกำลังใจ ให้คำแนะนำช่วยเหลือจนดุชนิพนธ์นี้สำเร็จลุล่วงด้วยดี

ประโยชน์อันพึงมีจากดุชนิพนธ์ฉบับนี้ ขอมอบบูชาคุณบิดา มารดา ครูอาจารย์ และมหาวิทยาลัยมหาจุฬาลงกรณราชวิทยาลัย ที่ได้ประสิทธิ์ประสาทวิชาความรู้ให้แก่ผู้วิจัย ตั้งแต่อดีตจนถึงปัจจุบันและขอมอบแก่บุคคลผู้มีส่วนสำคัญต่อความสำเร็จในการทำดุชนิพนธ์ฉบับนี้และผู้มีส่วนช่วยเหลือที่มีอาจกล่าวนามได้ทั้งหมดในที่นี้ จึงขอขอบพระคุณทุกท่านมา ณ โอกาสนี้

กอบรลาภ อภัยภักดิ์

กัณยายน ๒๕๖๔

สารบัญ

เรื่อง	หน้า
บทคัดย่อ	ก
กิตติกรรมประกาศ	จ
สารบัญ	ฉ
สารบัญตาราง	ซ
สารบัญแผนภาพ	ฅ
คำอธิบายสัญลักษณ์และคำย่อ	ฐ
บทที่ ๑ บทนำ	
๑.๑ ความเป็นมาและความสำคัญของปัญหา	๑
๑.๒ คำถามการวิจัย	๔
๑.๓ วัตถุประสงค์ของการวิจัย	๕
๑.๔ ขอบเขตของการวิจัย	๕
๑.๕ สมมติฐานการวิจัย	๗
๑.๖ นิยามศัพท์เฉพาะที่ใช้ในการวิจัย	๗
๑.๗ ประโยชน์ที่ได้รับจากการวิจัย	๙
บทที่ ๒ แนวคิด ทฤษฎีและงานวิจัยที่เกี่ยวข้อง	
๒.๑ หลักทฤษฎีธรรม ๔	๑๐
๒.๒ แนวคิด ทฤษฎีเกี่ยวกับประสิทธิผล	๑๔
๒.๓ แนวคิดเกี่ยวกับจริยธรรม	๒๕
๒.๔ การส่งเสริมจริยธรรมของสภานายความ ในพระบรมราชูปถัมภ์	๖๓
๒.๕ ข้อมูลบริบทเรื่องที่วิจัย	๖๙
๒.๖ งานวิจัยที่เกี่ยวข้อง	๗๒
๒.๗ กรอบแนวคิดในการวิจัย	๘๘
บทที่ ๓ วิธีดำเนินการวิจัย	
๓.๑ รูปแบบการวิจัย	๙๐
๓.๒ การวิจัยเชิงปริมาณ	๙๑
๓.๓ การวิจัยเชิงคุณภาพ	๙๕

สารบัญ (ต่อ)

	เรื่อง	หน้า
บทที่ ๔	ผลการวิเคราะห์ข้อมูล	
	๔.๑ ผลการวิเคราะห์ข้อมูลเบื้องต้น	๙๙
	๔.๒ ผลการวิเคราะห์ข้อมูลตามวัตถุประสงค์	๑๐๒
	๔.๒.๑ ประสิทธิภาพการส่งเสริมจริยธรรมของสภาพทนายความ ในพระบรมราชูปถัมภ์	๑๐๒
	๔.๒.๒ ปัจจัยที่ส่งผลต่อการพัฒนาประสิทธิภาพการส่งเสริมจริยธรรม ของสภาพทนายความ ในพระบรมราชูปถัมภ์	๑๑๗
	๔.๒.๓ การพัฒนาประสิทธิภาพการส่งเสริมจริยธรรมของสภา ทนายความ ในพระบรมราชูปถัมภ์	๑๕๕
	๔.๓ ผลการสนทนากลุ่มเฉพาะ	๑๗๑
	๔.๓ องค์ความรู้	๑๗๓
บทที่ ๕	สรุป อภิปรายผลและข้อเสนอแนะ	
	๕.๑ สรุปผลการวิจัย	๑๘๐
	๕.๒ อภิปรายผลการวิจัย	๑๘๔
	๕.๓ ข้อเสนอแนะ	๑๘๙
	บรรณานุกรม	๑๙๒
	ภาคผนวก	๒๐๒
	ภาคผนวก ก เครื่องมือที่ใช้ในการวิจัยเชิงปริมาณและเชิงคุณภาพ	๒๐๓
	ภาคผนวก ข หนังสือขอความอนุเคราะห์ผู้เชี่ยวชาญในการตรวจสอบ เครื่องมือวิจัย	๒๑๖
	ภาคผนวก ค ผลการหาค่าดัชนีความสอดคล้องตามวัตถุประสงค์ เป็นรายข้อ (IOC) ของแบบสอบถาม	๒๑๙
	ภาคผนวก ง ผลการวิเคราะห์ค่าความเชื่อมั่นของแบบสอบถาม (Reliability)	๒๒๗
	ภาคผนวก จ หนังสือขอความอนุเคราะห์เก็บรวบรวมข้อมูลเชิงคุณภาพ	๒๓๐
	ภาคผนวก ฉ ภาพการสัมภาษณ์ผู้ให้ข้อมูลสำคัญ	๒๓๔
	ภาคผนวก ช หนังสือขอความอนุเคราะห์ในการเข้าร่วมสนทนากลุ่มเฉพาะ	๒๔๑
	ภาคผนวก ฌ ประมวลภาพจากการสนทนากลุ่มเฉพาะ	๑๔๕
	ประวัติผู้วิจัย	๒๔๗

สารบัญตาราง

ตารางที่	หน้า
๒.๑	๑๓
๒.๒	๑๗
๒.๓	๒๐
๒.๔	๒๔
๒.๕	๒๙
๒.๖	๓๒
๒.๗	๓๗
๒.๘	๔๑
๒.๙	๔๖
๒.๑๐	๕๕
๒.๑๑	๖๒
๒.๑๒	๖๙
๒.๑๓	๗๘
๒.๑๔	๘๓
๒.๑๕	๘๗
๔.๑	๑๐๐
๔.๒	๑๐๒
๔.๓	๑๐๓
๔.๔	๑๐๔
๔.๕	๑๐๕

สารบัญตาราง (ต่อ)

ตารางที่	หน้า
๔.๖ ค่าเฉลี่ย ค่าส่วนเบี่ยงเบนมาตรฐาน และระดับประสิทธิผลการส่งเสริมจริยธรรมของสภาพนายความ ในพระบรมราชูปถัมภ์ ตามหลักการส่งเสริมจริยธรรมด้านพฤติกรรมเชิงจริยธรรม	๑๐๖
๔.๗ ค่าเฉลี่ย ค่าส่วนเบี่ยงเบนมาตรฐาน ประสิทธิภาพการส่งเสริมจริยธรรมของสภาพนายความ ในพระบรมราชูปถัมภ์ ตามหลักธรรมาภิบาล ๔ โดยภาพรวม	๑๐๗
๔.๘ ค่าเฉลี่ย ค่าส่วนเบี่ยงเบนมาตรฐาน และระดับประสิทธิผลการส่งเสริมจริยธรรมของสภาพนายความ ในพระบรมราชูปถัมภ์ ตามหลักธรรมาภิบาล ด้านสัจจะ ความจริง	๑๐๘
๔.๙ ค่าเฉลี่ย ค่าส่วนเบี่ยงเบนมาตรฐาน และระดับประสิทธิผลการส่งเสริมจริยธรรมของสภาพนายความ ในพระบรมราชูปถัมภ์ ตามหลักธรรมาภิบาล ด้านทมะ การฝึกตน	๑๐๙
๔.๑๐ ค่าเฉลี่ย ค่าส่วนเบี่ยงเบนมาตรฐาน และระดับประสิทธิผลการส่งเสริมจริยธรรมของสภาพนายความ ในพระบรมราชูปถัมภ์ ตามหลักธรรมาภิบาล ด้านขันติ ความอดทน	๑๑๐
๔.๑๑ ค่าเฉลี่ย ค่าส่วนเบี่ยงเบนมาตรฐาน และระดับประสิทธิผลการส่งเสริมจริยธรรมของสภาพนายความ ในพระบรมราชูปถัมภ์ ตามหลักธรรมาภิบาล ด้านจาคะ การเสียสละ	๑๑๑
๔.๑๒ ค่าเฉลี่ย ค่าส่วนเบี่ยงเบนมาตรฐาน ของการพัฒนาประสิทธิภาพการส่งเสริมจริยธรรมของสภาพนายความ ในพระบรมราชูปถัมภ์ โดยภาพรวม	๑๑๒
๔.๑๓ ค่าเฉลี่ย ค่าส่วนเบี่ยงเบนมาตรฐาน และระดับการพัฒนาประสิทธิภาพการส่งเสริมจริยธรรมของสภาพนายความ ในพระบรมราชูปถัมภ์ ด้านความเป็นอันหนึ่งอันเดียวกันในองค์กร	๑๑๓
๔.๑๔ ค่าเฉลี่ย ค่าส่วนเบี่ยงเบนมาตรฐาน และระดับการพัฒนาประสิทธิภาพการส่งเสริมจริยธรรมของสภาพนายความ ในพระบรมราชูปถัมภ์ ด้านการปรับตัวขององค์กรให้สอดคล้องกับสภาพแวดล้อม	๑๑๔
๔.๑๕ ค่าเฉลี่ย ค่าส่วนเบี่ยงเบนมาตรฐาน ของการพัฒนาประสิทธิภาพการส่งเสริมจริยธรรมของสภาพนายความ ในพระบรมราชูปถัมภ์ ด้านการปรับตัวขององค์กรให้สอดคล้องกับสังคม	๑๑๕
๔.๑๖ ค่าเฉลี่ย ค่าส่วนเบี่ยงเบนมาตรฐาน และระดับการพัฒนาประสิทธิภาพการส่งเสริมจริยธรรมของสภาพนายความ ในพระบรมราชูปถัมภ์ ด้านผลผลิตขององค์กร	๑๑๖

สารบัญตาราง (ต่อ)

ตารางที่	หน้า
๔.๑๗	ค่าสัมประสิทธิ์สหสัมพันธ์ระหว่างตัวแปรในการวิเคราะห์การถดถอยพหุคูณ สำหรับการทดสอบสมมติฐานที่ ๑
	๑๑๗
๔.๑๘	ผลการวิเคราะห์การถดถอยพหุคูณ (multiple linear regression) สำหรับการทดสอบสมมติฐานที่ ๑
	๑๑๘
๔.๑๙	ค่าสัมประสิทธิ์สหสัมพันธ์ระหว่างตัวแปรในการวิเคราะห์การถดถอยพหุคูณ สำหรับการทดสอบสมมติฐานที่ ๒
	๑๑๙
๔.๒๐	ผลการวิเคราะห์การถดถอยพหุคูณ (multiple linear regression) สำหรับการทดสอบสมมติฐานที่ ๒
	๑๒๐
๔.๒๑	ผลการวิเคราะห์การถดถอยแบบขั้นตอน (stepwise regression) โดยกำหนดให้ ปัจจัยการส่งเสริมจริยธรรม (X๑) และปัจจัยฆราวาสธรรม ๔ (X๒) เป็นตัวแปรอิสระ การพัฒนาประสิทธิผลการส่งเสริมจริยธรรมของสภานายความในพระบรมราชูปถัมภ์ (Y) เป็นตัวแปรตาม มีรายละเอียดดังนี้คือ
	๑๒๑
๔.๒๒	แสดงค่าความถี่ การสัมภาษณ์เชิงลึก ปัจจัยที่ส่งผลกระทบต่อการพัฒนาประสิทธิผลการส่งเสริมจริยธรรมของสภานายความ ในพระบรมราชูปถัมภ์ ในประเด็นปัจจัยการส่งเสริมจริยธรรม ด้านความรู้เชิงจริยธรรม
	๑๒๗
๔.๒๓	แสดงค่าความถี่ การสัมภาษณ์เชิงลึก ปัจจัยที่ส่งผลกระทบต่อการพัฒนาประสิทธิผลการส่งเสริมจริยธรรมของสภานายความ ในพระบรมราชูปถัมภ์ ในประเด็นปัจจัยการส่งเสริมจริยธรรม ด้านทัศนคติเชิงจริยธรรม
	๑๓๑
๔.๒๔	แสดงค่าความถี่ การสัมภาษณ์เชิงลึก ปัจจัยที่ส่งผลกระทบต่อการพัฒนาประสิทธิผลการส่งเสริมจริยธรรมของสภานายความ ในพระบรมราชูปถัมภ์ ในประเด็นปัจจัยการส่งเสริมจริยธรรม ด้านเหตุผลเชิงจริยธรรม
	๑๓๕
๔.๒๕	แสดงค่าความถี่ การสัมภาษณ์เชิงลึก ปัจจัยที่ส่งผลกระทบต่อการพัฒนาประสิทธิผลการส่งเสริมจริยธรรมของสภานายความ ในพระบรมราชูปถัมภ์ ในประเด็นปัจจัยการส่งเสริมจริยธรรม ด้านพฤติกรรมเชิงจริยธรรม
	๑๓๙
๔.๒๖	แสดงค่าความถี่ การสัมภาษณ์เชิงลึก ปัจจัยที่ส่งผลกระทบต่อการพัฒนาประสิทธิผลการส่งเสริมจริยธรรมของสภานายความ ในพระบรมราชูปถัมภ์ ในประเด็นปัจจัยฆราวาสธรรม ๔ ด้านสัจจะ ความจริง
	๑๔๒

สารบัญตาราง (ต่อ)

ตารางที่	หน้า
๔.๒๗ แสดงค่าความถี่ การสัมภาษณ์เชิงลึก ปัจจัยที่ส่งผลต่อการพัฒนาประสิทธิผล การส่งเสริมจริยธรรมของสภานายความ ในพระบรมราชูปถัมภ์ ในประเด็น ปัจจัยฆราวาสธรรม ๔ ด้านทมะ การฝึกตน	๑๔๖
๔.๒๘ แสดงค่าความถี่ การสัมภาษณ์เชิงลึก ปัจจัยที่ส่งผลต่อการพัฒนาประสิทธิผล การส่งเสริมจริยธรรมของสภานายความ ในพระบรมราชูปถัมภ์ ในประเด็น ปัจจัยฆราวาสธรรม ๔ ด้านขันติ ความอดทน	๑๕๐
๔.๒๙ แสดงค่าความถี่ การสัมภาษณ์เชิงลึก ปัจจัยที่ส่งผลต่อการพัฒนาประสิทธิผล การส่งเสริมจริยธรรมของสภานายความ ในพระบรมราชูปถัมภ์ ในประเด็น ปัจจัยฆราวาสธรรม ๔ ด้านจาคะ การเสียสละ	๑๕๔
๔.๓๐ แสดงค่าความถี่ การสัมภาษณ์เชิงลึก การพัฒนาประสิทธิผลการส่งเสริมจริยธรรม ของสภานายความ ในพระบรมราชูปถัมภ์ ด้านความเป็นอันหนึ่งอันเดียวกันในองค์กร	๑๕๘
๔.๓๑ แสดงค่าความถี่ การสัมภาษณ์เชิงลึก การพัฒนาประสิทธิผลการส่งเสริมจริยธรรม ของสภานายความ ในพระบรมราชูปถัมภ์ ด้านการปรับตัวขององค์กร ให้สอดคล้องกับสภาพแวดล้อม	๑๖๒
๔.๓๒ แสดงค่าความถี่ การสัมภาษณ์เชิงลึก การพัฒนาประสิทธิผลการส่งเสริมจริยธรรม ของสภานายความ ในพระบรมราชูปถัมภ์ ด้านการปรับตัวขององค์กร ให้สอดคล้องกับสังคม	๑๖๖
๔.๓๓ แสดงค่าความถี่ การสัมภาษณ์เชิงลึก การพัฒนาประสิทธิผลการส่งเสริมจริยธรรม ของสภานายความ ในพระบรมราชูปถัมภ์ ด้านผลผลิตขององค์กร	๑๗๐

สารบัญแผนภาพ

แผนภาพที่	หน้า	
๒.๑	โครงสร้างทางจิต ๖ ชั้น ของจริยธรรมในมนุษย์	๕๓
๒.๒	ทฤษฎีต้นไม้อจริยธรรมระบุจิตลักษณะ ๘ ประการ	๕๘
๒.๓	กรอบแนวคิดในการวิจัย	๘๙
๔.๑	ความรู้เชิงจริยธรรม	๑๒๗
๔.๒	ทัศนคติเชิงจริยธรรม	๑๓๑
๔.๓	เหตุผลเชิงจริยธรรม	๑๓๕
๔.๔	พฤติกรรมเชิงจริยธรรม	๑๓๙
๔.๕	สัจจะ ความจริง	๑๔๓
๔.๖	ทมะ การฝึกตน	๑๔๗
๔.๗	ขันติ ความอดทน	๑๕๑
๔.๘	จาคะ การเสียสละ	๑๕๔
๔.๙	ความเป็นอันหนึ่งอันเดียวกันในองค์กร	๑๕๘
๔.๑๐	การปรับตัวขององค์กรให้สอดคล้องกับสภาพแวดล้อม	๑๖๒
๔.๑๑	การปรับตัวขององค์กรให้สอดคล้องกับสังคม	๑๖๖
๔.๑๒	ผลผลิตขององค์กร	๑๗๐
๔.๑๓	องค์ความรู้ที่ได้รับจากการวิจัย	๑๗๔
๔.๑๔	องค์ความรู้ที่ได้สังเคราะห์จากการวิจัย	๑๗๘

คำอธิบายสัญลักษณ์และคำย่อ

การใช้อักษรย่อ

อักษรย่อชื่อคัมภีร์ในวิทยานิพนธ์นี้ ใช้อ้างอิงจากคัมภีร์พระไตรปิฎกภาษาบาลี ฉบับมหาจุฬาทศปิฎก ๒๕๐๐ และพระไตรปิฎกภาษาไทย ฉบับมหาจุฬาลงกรณราชวิทยาลัย เฉลิมพระเกียรติพระนางเจ้าสิริกิติ์ พระบรมราชินีนาถ พุทธศักราช ๒๕๓๙ คัมภีร์อรรถกถาภาษาบาลี ฉบับมหาจุฬาลงกรณราชวิทยาลัย ดังต่อไปนี้

คำย่อเกี่ยวกับพระไตรปิฎก

การอ้างอิงพระไตรปิฎกอ้างอิงทั้งฉบับภาษาบาลีและภาษาไทย ใช้ระบุชื่อคัมภีร์ และระบุถึงเล่ม/ข้อ/หน้า ตามลำดับ เช่น วิ.มหา. (บาลี) ๕/๑๖/๑๕. หมายถึง คัมภีร์วินยปิฎก มหาวิภังคปาติ ภาษาบาลี เล่ม ๕ ข้อ ๑๖ หน้า ๑๕ วิ.มหา. (ไทย) ๕/๑๖/๒๑-๒๒. หมายถึง คัมภีร์วินยปิฎก มหาวิภังค ภาษาไทย เล่ม ๕ ข้อ ๑๖ หน้า ๒๑-๒๒ เป็นต้น

พระสุตตันตปิฎก

ขุ.สุ (ไทย) = สุตตันตปิฎก ขุททกนิกาย สุตตนิบาต (ภาษาไทย)

บทที่ ๑

บทนำ

๑.๑ ความเป็นมาและความสำคัญของปัญหา

๑.๑.๑ ความเป็นมา

รัฐธรรมนูญแห่งราชอาณาจักรไทย พุทธศักราช ๒๕๖๐ มาตรา ๒๕๘ ง. บัญญัติให้มีการปฏิรูปประเทศด้านกระบวนการยุติธรรมเพื่อให้ประชาชนได้รับความยุติธรรมโดยไม่ล่าช้าโดยกำหนดระยะเวลาดำเนินงานในทุกขั้นตอน ชัดเจน และมีกลไกช่วยเหลือประชาชนผู้ขาดแคลนทุนทรัพย์ให้เข้าถึงกระบวนการยุติธรรม มีการบังคับใช้กฎหมายอย่างเคร่งครัดเพื่อลดความเหลื่อมล้ำและความไม่เป็นธรรมในสังคม ปรับปรุงระบบการสอบสวนคดีอาญาให้มีการตรวจสอบและถ่วงดุลระหว่างพนักงานสอบสวนกับพนักงานอัยการอย่างเหมาะสม สร้างความเชื่อมั่นในการปฏิบัติหน้าที่ของพนักงานสอบสวนและพนักงานอัยการ พัฒนาระบบนิติวิทยาศาสตร์ที่มีประสิทธิภาพและน่าเชื่อถือ ตลอดจนเสริมสร้างและพัฒนาวัฒนธรรมองค์กรในกระบวนการยุติธรรมให้มุ่งอำนวยความสะดวกแก่ประชาชนโดยสะดวกและรวดเร็ว และพัฒนาให้กระบวนการยุติธรรมของไทยมีประสิทธิภาพมากยิ่งขึ้น สามารถอำนวยความสะดวกแก่ประชาชนโดยสะดวก รวดเร็วและประหยัด นำไปสู่สังคมที่มีความสงบสุข เป็นธรรม และประเทศชาติมีความสงบเรียบร้อย มั่นคง มั่งคั่งและยั่งยืน^๑

กระบวนการยุติธรรมเป็นกลไกสำคัญของรัฐในการสร้างความเป็นธรรมและความสงบเรียบร้อยของสังคม นอกจากนี้ยังเป็นกฎเกณฑ์กติกาและผู้รักษากฎเกณฑ์กติกาทุกกลไกของรัฐ ทั้งนี้ในการปฏิบัติหน้าที่ดังกล่าวกระบวนการยุติธรรมต้องมีคุณภาพ เป็นที่เชื่อถือของประชาชนจึงจะสามารถสร้างความสงบเรียบร้อยและความเป็นธรรมในสังคมได้อย่างยั่งยืน รัฐจึงจำเป็นต้องปรับปรุงคุณภาพกระบวนการยุติธรรมอย่างต่อเนื่อง มีสมรรถนะเท่าทัน ความซับซ้อนของสังคมในยุคโลกาภิวัตน์ ถึงแม้กระบวนการยุติธรรมของไทยผ่านการปฏิรูปด้านโครงสร้าง กระบวนการทำงาน และการคุ้มครองสิทธิเสรีภาพของประชาชนแล้วหลายครั้ง แต่ยังคงปรากฏข้อวิพากษ์วิจารณ์การดำเนินงานของกระบวนการยุติธรรมทั้งในแง่ของความล่าช้าในการดำเนินงาน อุปสรรคในการเข้าถึง รวมไปถึง

^๑รัฐธรรมนูญแห่งราชอาณาจักรไทย พุทธศักราช ๒๕๖๐, (ออนไลน์), แหล่งที่มา : <http://www.ratchakitcha.soc.go.th/DATA/PDF/2560/A/040/1.PDF>, สืบค้นข้อมูลเมื่อวันที่ ๑๙ เมษายน ๒๕๖๓.

ความเหลื่อมล้ำในการบังคับใช้กฎหมาย และความถูกต้องของการดำเนินงานอยู่เป็นประจำ นั่นก็แสดงถึงผลสะท้อนให้เห็นถึงความไม่เชื่อมั่นของประชาชนต่อกระบวนการยุติธรรมของประเทศ^๒

ด้วยเหตุดังกล่าวนี้ สภานายความ ซึ่งเป็นสถาบันหนึ่งในกระบวนการยุติธรรมของประเทศไทย ที่สำคัญทางด้านกฎหมาย เป็นองค์กรสำหรับผู้ประกอบวิชาชีพทนายความ มีชื่อเต็มเรียกว่า สภานายความในพระบรมราชูปถัมภ์ มีสถานะเป็นนิติบุคคล ตามพระราชบัญญัติทนายความ พ.ศ. ๒๕๒๘ วัตถุประสงค์ของสภานายความคือ เพื่อส่งเสริมการศึกษาและการประกอบวิชาชีพทนายความ เพื่อควบคุมมรรยาททนายความ เพื่อส่งเสริมความสามัคคีและผดุงเกียรติของสมาชิกสภานายความ เพื่อจัดสวัสดิการให้แก่สมาชิกสภานายความ และส่งเสริมช่วยเหลือแนะนำ เผยแพร่ และให้การศึกษาแก่ประชาชนในเรื่องเกี่ยวกับกฎหมาย เมื่อประชาชนประสบปัญหาด้านกฎหมายหรือคดีความต่าง ๆ สามารถขอคำปรึกษากฎหมายฟรีได้จากสภานายความได้เลย ซึ่งสภานายความจะมีทนายอาสาคอยให้คำปรึกษา แนะนำ และช่วยเหลือแก่ประชาชนทั่วไป

เนื่องจากวิชาชีพกฎหมายต้องทำด้วยเจตนารับใช้ประชาชน ประโยชน์ส่วนตัวที่จะเป็นผลได้แก่ผู้ประกอบการวิชาชีพเองมีความลดหลั่นลงไป ซึ่งต่างจากรัฐกิจหรืออาชีพอื่น ๆ กิจกรรมด้านกฎหมายเป็นกิจการที่จำเป็นแก่ประชาชนของรัฐ ผู้ประกอบการวิชาชีพกฎหมายต้องใช้ความรู้ความชำนาญพิเศษ สภาพของอาชีพจึงเป็นการผูกขาด การผูกขาดถ้าไม่มีการควบคุม ย่อมนำไปสู่การหาประโยชน์เกินขอบเขต ดังนั้นเพื่อมิให้มีการเอาเปรียบบีบบังคับเกินขอบเขตหรือมิให้มีความประพฤติในทางที่ไม่ชอบไม่ควร จึงต้องจัดให้มีองค์การเพื่อควบคุมผู้ประกอบการวิชาชีพกฎหมาย วิชาชีพทนายความเป็นอาชีพอิสระและมีความรับผิดชอบสูงต่อสังคมไทย ซึ่งเป็นสาขาหนึ่งของกระบวนการยุติธรรม ทนายความจำเป็นต้องมีคุณสมบัติพิเศษทั้งในด้านความรู้และคุณธรรม จึงต้องมีการควบคุมการประกอบวิชาชีพ องค์การควบคุมการประกอบวิชาชีพทนายความ ได้แก่ สภานายความ เป็นองค์กรผู้ประกอบการวิชาชีพทางกฎหมายที่สำคัญอย่างยิ่งสถาบันหนึ่งในกระบวนการยุติธรรมของประเทศไทย และนานาชาติ มีสถานะเป็นนิติบุคคลตามกฎหมายก่อตั้งขึ้นตามพระราชบัญญัติทนายความ พ.ศ. ๒๕๒๘ โดยมีนายกและกรรมการสภานายความที่ได้รับการเลือกตั้งจากสมาชิกทนายความทั่วประเทศเป็นผู้บริหาร^๓

จากพระราชบัญญัติทนายความ พ.ศ. ๒๕๒๘ และข้อบังคับสภานายความว่าด้วยการพิจารณาคดีมรรยาททนายความ พ.ศ. ๒๕๔๖ กระบวนการพิจารณาคดีมรรยาททนายความ ยังมี

^๒ คณะกรรมการปฏิรูปประเทศด้านกระบวนการยุติธรรม, แผนการปฏิรูปประเทศด้านกระบวนการยุติธรรม ๒๕๖๑, [ออนไลน์], แหล่งที่มา : https://www.senate.go.th/document/mSubject/Ext79/79663_0001.PDF, [๑๙ เมษายน ๒๕๖๓].

^๓ วิกิพีเดีย, สภานายความ (ประเทศไทย), [ออนไลน์], แหล่งที่มา : [https://th.wikipedia.org/wiki/สภานายความ_\(ประเทศไทย\)](https://th.wikipedia.org/wiki/สภานายความ_(ประเทศไทย)) [๑๙ เมษายน ๒๕๖๓].

ปัญหาซึ่งก่อให้เกิดความไม่เป็นธรรมอยู่หลายประการด้วยกัน ได้แก่ปัญหาความโปร่งใสและความเป็นกลางในการพิจารณาคดีมารยาททนายความ ที่ไม่มีบุคคลภายนอกเข้ามามีส่วนร่วมเกี่ยวข้องในคณะกรรมการสอบสวนหรือคณะกรรมการมารยาททนายความเลยมีเพียงแต่ทนายความด้วยกันเท่านั้นที่เป็นคณะกรรมการดังกล่าว จึงมีปัญหาในเรื่องความโปร่งใสและความเป็นกลางได้ ปัญหาความล่าช้าในกระบวนการพิจารณาคดีมารยาททนายความที่ไม่มีการกำหนดระยะเวลาไว้อย่างชัดเจนในขั้นตอนการสอบสวนและการพิจารณาคดีของคณะกรรมการมารยาททนายความจนทำให้มีปัญหาเรื่องล่าช้า

๑.๑.๒ ความสำคัญของปัญหา

ปัจจุบัน ยังขาดแคลนทนายความอาสา ทนายความขอแรงที่มีความรู้ความสามารถ ประสบการณ์เพียงพอในการว่าความ ทนายความอาสาและทนายความขอแรงขาดแรงจูงใจในการปฏิบัติหน้าที่ โดยเฉพาะค่าตอบแทนส่งผลให้ไม่สามารถปฏิบัติงานได้อย่างเหมาะสม ไม่มีมาตรฐาน และคุณภาพตามความต้องการของประชาชน ทั้งที่สิทธิที่สำคัญของผู้ต้องหาหรือจำเลยในการดำเนินคดีอาญาคือ “สิทธิที่จะมีที่ปรึกษาตามกฎหมาย (Right to a Counsel)” ซึ่งเป็นหน้าที่ของรัฐ จะต้องจัดทำให้เพื่อประโยชน์ต่อการอำนวยความยุติธรรมและความเท่าเทียมกันระหว่างโจทก์และจำเลย เมื่ออยู่ในกระบวนการยุติธรรมทางอาญา ปัญหาสำคัญที่พบในการได้รับทนายความของผู้ต้องหาหรือจำเลยจากรัฐ ได้แก่ประสิทธิภาพในการปฏิบัติหน้าที่ของระบบการช่วยเหลือทางกฎหมายด้านทนายความจากรัฐเมื่อเปรียบเทียบกับการปฏิบัติหน้าที่ของทนายความที่ได้รับการว่าจ้างมีมาตรฐานแตกต่างกันมาก จำเป็นต้องได้รับการปฏิรูปเพื่อเป็นหลักประกันสิทธิที่จะได้รับความยุติธรรมและความเท่าเทียมกันจากกระบวนการยุติธรรมทางอาญาแก่จำเลยให้เกิดประสิทธิภาพ การจัดหาทนายความให้ได้อย่างเดียวยังไม่เพียงพอต้องปรับปรุงให้จำเลยได้รับทนายความที่มีคุณภาพมีความรู้ความเชี่ยวชาญในระดับมาตรฐาน และมีความชำนาญในประเภทคดีที่ช่วยเหลือ จึงจะเป็นหลักประกันสิทธิของผู้ต้องหาหรือจำเลยได้อย่างแท้จริง^๔

จริยธรรมและจรรยาบรรณในวิชาชีพทนายความ จึงเป็นแนวทางปฏิบัติในการประกอบวิชาชีพ ซึ่งจะก่อให้เกิดประโยชน์กับประชาชนเป็นโดยส่วนรวม การประกอบวิชาชีพทนายความเป็นงานที่ต้องใช้กฎหมายเป็นหลัก หากผู้ใช้กฎหมายไม่มีหลักคิดให้อยู่ในกรอบของจริยธรรมในวิชาชีพแล้ว การใช้กฎหมายก็ย่อมไม่เกิดความเป็นธรรมกับประชาชน และไม่เกิดประโยชน์กับการอำนวยความยุติธรรมของรัฐ ฉะนั้นแล้ว ผู้ประกอบวิชาชีพทนายความควรดำรงไว้ซึ่งจริยธรรมและจรรยาบรรณในวิชาชีพทนายความ ซึ่งเป็นแนวทางในการปฏิบัติหน้าที่เพื่อให้ประชาชนได้รับบริการ

^๔สภาขับเคลื่อนการปฏิรูปประเทศ, การปฏิรูปทนายความอาสา ทนายความขอแรง และที่ปรึกษากฎหมายเด็กหรือเยาวชน, [ออนไลน์], แหล่งที่มา : <https://jla.coj.go.th/cms/s17/u672/> [๑๙ เมษายน ๒๕๖๓].

ทางกฎหมายอย่างเป็นธรรมตามมาตรฐานสากล และผดุงความยุติธรรมของบ้านเมืองควบคู่กันไป ข้อควรประพฤติปฏิบัติของผู้ประกอบวิชาชีพ เพื่อให้ผู้ประกอบวิชาชีพเป็นนายความที่ดี คือ ต้องมีคุณธรรมจริยธรรม และต้องมีความรับผิดชอบต่อสังคมและประชาชน

ดังนั้น มรรยาทอันเป็นจริยธรรมในวิชาชีพทนายความจึงเป็นสิ่งควรปฏิบัติ การปฏิบัติตามหลักวิชาชีพทนายความอย่างถูกต้องครบถ้วน จะทำให้ทนายความมีหลักปฏิบัติตนในการประกอบวิชาชีพทนายความอย่างถูกต้อง เป็นการปฏิบัติตามหลักธรรมและจรรยาในวิชาชีพที่มุ่งเพื่อให้เป็นนายความที่ดีของประชาชน เพื่อความเจริญรุ่งเรืองในการประกอบวิชาชีพ และเพื่อให้ประชาชนได้รับบริการทางวิชาชีพกฎหมายในมาตรฐานที่สูงขึ้นทนายความที่ปฏิบัติตามหลักวิชาชีพทนายความได้อย่างครบถ้วนนั้น จะส่งผลให้เอื้อประโยชน์และโอกาสแก่อาชีพทนายความ อันส่งผลให้การประกอบวิชาชีพทนายความเป็นสัมมาชีพทรงคุณค่าและคุณประโยชน์อย่างอนันต์ต่อส่วนรวมสืบไป จึงนำไปสู่การทำวิจัยเรื่องนี้ เพื่อหาคำตอบว่า การพัฒนาประสิทธิภาพการส่งเสริมจริยธรรมของสภานายความ ในพระบรมราชูปถัมภ์เป็นอย่างไร มีประสิทธิผลหรือไม่ มากน้อยเพียงใด และแนวทางการเสริมสร้างจริยธรรมและมรรยาททนายความของสภานายความให้มีประสิทธิภาพมากยิ่งขึ้นควรเป็นอย่างไร

๑.๒ คำถามการวิจัย

๑.๒.๑ ประสิทธิภาพการส่งเสริมจริยธรรมของสภานายความ ในพระบรมราชูปถัมภ์ อยู่ในระดับใด

๑.๒.๒ ปัจจัยที่ส่งผลต่อประสิทธิผลการส่งเสริมจริยธรรมของสภานายความ ในพระบรมราชูปถัมภ์ มีอะไรบ้าง

๑.๒.๓ การพัฒนาการส่งเสริมประสิทธิผลการส่งเสริมจริยธรรมของสภานายความ ในพระบรมราชูปถัมภ์ควรเป็นอย่างไร

๑.๓ วัตถุประสงค์การวิจัย

๑.๓.๑ เพื่อศึกษาระดับประสิทธิผลการส่งเสริมจริยธรรมของสภานายความ ในพระบรมราชูปถัมภ์

๑.๓.๒ เพื่อศึกษาปัจจัยที่ส่งผลต่อประสิทธิผลการส่งเสริมจริยธรรมของสภานายความ ในพระบรมราชูปถัมภ์

๑.๓.๓ เพื่อนำเสนอการพัฒนาประสิทธิผลการส่งเสริมจริยธรรมของสภานายความ ในพระบรมราชูปถัมภ์

๑.๔ ขอบเขตการวิจัย

การศึกษาวิจัย เรื่อง การพัฒนาประสิทธิผลการส่งเสริมจริยธรรมของสภานายความในพระบรมราชูปถัมภ์ ผู้วิจัยได้กำหนดขอบเขตการวิจัยไว้ ดังนี้

๑.๔.๑ ขอบเขตด้านเนื้อหา

ผู้วิจัยได้ศึกษาแนวคิดทฤษฎีและงานวิจัยที่เกี่ยวข้องกับการพัฒนาประสิทธิภาพการส่งเสริมจริยธรรมของสภานายความในพระบรมราชูปถัมภ์ซึ่งประกอบด้วย ๑. ฆราวาสธรรม ^๕ ประกอบด้วย ๑) สัจจะ ความจริง ๒) ทมะ การฝึกตน ๓) ชั้นดี ความอดทน ๔) จาคะ ความเสียสละ ๒. การส่งเสริมจริยธรรม ^๖ ๑) ความรู้เชิงจริยธรรม ๒) ทศนคติเชิงจริยธรรม ๓) เหตุผลเชิงจริยธรรม ๔) พฤติกรรมเชิงจริยธรรม ๓. การพัฒนาประสิทธิผล ^๗ ประกอบด้วย ๑) ความเป็นอันหนึ่งอันเดียวกันในองค์กร (Integration) ๒) การปรับตัวขององค์กรให้สอดคล้องกับสภาพแวดล้อม (Adaptability) ๓) การปรับตัวขององค์กรให้สอดคล้องกับสังคม (Social Relevance) ๔) ผลผลิตขององค์กร (Productivity) โดยกำหนดตัวแปรดังนี้

ตัวแปรต้น

๑) การส่งเสริมจริยธรรม ประกอบด้วย

- ๑.๑) ความรู้เชิงจริยธรรม
- ๑.๒) ทศนคติเชิงจริยธรรม
- ๑.๓) เหตุผลเชิงจริยธรรม
- ๑.๔) พฤติกรรมเชิงจริยธรรม

^๕ บุ.สุ. (ไทย) ๒๕/๓๑๑/๓๖๑.

^๖ ดวงเดือน พันธุมนาวิณ และเพ็ญแข ประจันปัจจนึก, รายงานการวิจัยเรื่องจริยธรรมของเยาวชนไทย, (กรุงเทพมหานคร : มหาวิทยาลัยศรีนครินทรวิโรฒประสานมิตร, ๒๕๒๐), หน้า ๔-๖.

^๗ อรุณ รักธรรม, พฤติกรรมมนุษย์ในองค์กร, (นนทบุรี : มหาวิทยาลัยสุโขทัยธรรมจริยา, ๒๕๕๕), หน้า ๒.

๒) ฆราวาสธรรม ๔ ประกอบด้วย

๒.๑) สัจจะ ความจริง

๒.๒) ทมะ การฝึกตน

๒.๓) ขันติ ความอดทน

๒.๔) จาคะ ความเสียสละ

ตัวแปรตาม ได้แก่ ประสิทธิผลการส่งเสริมจริยธรรมของสภานายความ ในพระบรมราชูปถัมภ์ ๔ ประการคือความเป็นอันหนึ่งอันเดียวกันในองค์การ (Integration) การปรับตัวขององค์การให้สอดคล้องกับสภาพแวดล้อม (Adaptability) การปรับตัวขององค์การให้สอดคล้องกับสังคม (Social Relevance) และผลผลิตขององค์การ (Productivity)

๑.๔.๒ ขอบเขตด้านประชากรและผู้ให้ข้อมูลสำคัญ

การศึกษาวิจัย เรื่อง การพัฒนาประสิทธิผลการส่งเสริมจริยธรรมของสภานายความในพระบรมราชูปถัมภ์ครั้งนี้ผู้วิจัยได้กำหนดประชากรที่ใช้ในการวิจัยครั้งนี้ ไว้ ดังนี้

๑. ประชากร ได้แก่ ทนายความในสังกัดสภานายความในพระบรมราชูปถัมภ์ จำนวน ๙๐,๔๒๑ คน^๕

๒. ผู้ให้ข้อมูลสำคัญสำหรับการสัมภาษณ์เชิงลึก (In-depth Interview) เป็นบุคลากรที่มีความเชี่ยวชาญและมีประสบการณ์ในการปฏิบัติงานของสภานายความในพระบรมราชูปถัมภ์ และผู้มีส่วนเกี่ยวข้อง ในการวิจัยครั้งนี้จะทำการสุ่มตัวอย่างแบบเจาะจงผู้ให้ข้อมูลสำคัญ จำนวน ๑๘ รูปหรือคน ดังนี้

๑) ผู้เชี่ยวชาญด้านพระพุทธศาสนา จำนวน ๒ รูปหรือคน

๒) ผู้บริหารสภานายความ ในพระบรมราชูปถัมภ์ จำนวน ๓ คน

๓) ผู้เชี่ยวชาญด้านการส่งเสริมจริยธรรม จำนวน ๑๑ คน

๔) นักวิชาการด้านรัฐประศาสนศาสตร์ จำนวน ๒ คน

๑.๔.๓ ขอบเขตด้านพื้นที่

ทนายความภายใต้สภานายความ ในพระบรมราชูปถัมภ์ ทั่วประเทศไทย

๑.๔.๔ ขอบเขตด้านเวลา

ระยะเวลาในการวิจัยในครั้งนี้ เริ่มตั้งแต่เดือน กุมภาพันธ์ ๒๕๖๓ – เดือนมิถุนายน ๒๕๖๔ รวมเป็นระยะเวลา ๑๗ เดือน

^๕ สภานายความ ในพระบรมราชูปถัมภ์, สถิติทนายความ, [ออนไลน์], แหล่งที่มา : <https://www.isranews.org/isranews-news/76820-lawyerscouncil76820.html> [๑๐ มกราคม ๒๕๖๔].

๑.๕ สมมติฐานการวิจัย

สมมติฐานที่ ๑ ปัจจัยการส่งเสริมจริยธรรม มีอิทธิพลต่อการพัฒนาประสิทธิผลการส่งเสริมจริยธรรมของสภาพนายความในพระบรมราชูปถัมภ์

สมมติฐานที่ ๒ ปัจจัยฆราวาสธรรม ๔ มีอิทธิพลต่อการพัฒนาประสิทธิผลการส่งเสริมจริยธรรมของสภาพนายความในพระบรมราชูปถัมภ์

สมมติฐานที่ ๓ ปัจจัยการส่งเสริมจริยธรรมและปัจจัยฆราวาสธรรม ๔ มีอิทธิพลการพัฒนาประสิทธิผลการส่งเสริมจริยธรรมของสภาพนายความในพระบรมราชูปถัมภ์

๑.๖ นิยามศัพท์เฉพาะที่ใช้ในการวิจัย

๑.๖.๑ การส่งเสริม หมายถึง การให้ความสำคัญหรือการจัดการหรือการสนับสนุนที่สภาพนายความ ในพระบรมราชูปถัมภ์ดำเนินการหรือจัดการอบรมเกี่ยวกับการพัฒนาหรือส่งเสริมจริยธรรมให้แก่ทนายความ

๑.๖.๒ สภาพนายความ หมายถึง องค์กรผู้ประกอบวิชาชีพทางกฎหมายที่สำคัญอย่างยิ่งสถาบันหนึ่งในกระบวนการยุติธรรมของประเทศไทยและนานาชาติ มีสถานะเป็นนิติบุคคลตามกฎหมายก่อตั้งขึ้นตามพระราชบัญญัติทนายความ พ.ศ. ๒๕๒๘

๑.๖.๓ การพัฒนาประสิทธิผล หมายถึง การปฏิบัติการที่ทำให้เกิดปริมาณและคุณภาพสูงสุดในการพัฒนาประสิทธิผลการส่งเสริมจริยธรรมของสภาพนายความในพระบรมราชูปถัมภ์ ๔ ประการคือ

๑) **ความเป็นอันหนึ่งอันเดียวกันในองค์กร** หมายถึง การพัฒนาประสิทธิผลโดยใช้หลักความเป็นอันหนึ่งอันเดียวกันในองค์กร ให้ทนายความมีความสมานฉันท์เป็นอันหนึ่งอันเดียวกันทั้งองค์กร ปฏิบัติหน้าที่ตามหลักจริยธรรมโดยมีมาตรฐานเดียวกันทั้งองค์กร ในกรณีที่มีการละเมิดจริยธรรมผู้ละเมิดจะได้รับโทษตามโทษานุโทษโดยไม่มีข้อยกเว้นอย่างเท่าเทียมกัน ซึ่งนำไปสู่ความสำเร็จขององค์กรอย่างเป็นเอกภาพ

๒) **การปรับตัวขององค์กรให้สอดคล้องกับสภาพแวดล้อม** หมายถึง การพัฒนาประสิทธิผลโดยใช้หลักการปรับตัวขององค์กรให้สอดคล้องกับสภาพแวดล้อม เพื่อให้เกิดการสร้างวัฒนธรรมองค์กร ให้เป็นองค์กรแห่งจริยธรรม เกิดการสร้างเครือข่ายระหว่างองค์กรภายนอกเพื่อส่งเสริมและสนับสนุนด้านจริยธรรม เกิดการปรับโครงสร้างองค์กรและกระบวนการทำงานเพื่อให้สอดคล้องกับการให้บริการด้วยความถูกต้องยุติธรรมตามหลักจริยธรรม และเกิดกระบวนการปฏิบัติหน้าที่แบบพลวัตน์ ที่มีความยืดหยุ่นปรับตัวเข้ากับทุกสถานการณ์ได้ดี

๓) **การปรับตัวขององค์กรให้สอดคล้องกับสังคม** หมายถึง การพัฒนาประสิทธิผลโดยใช้หลักการปรับตัวขององค์กรให้สอดคล้องกับสังคม เพื่อให้เกิดการปรับตัวขององค์กรเพื่อให้สอดคล้อง

กับวัฒนธรรมทางสังคม เกิดเป็นองค์กรแห่งจริยธรรมที่พร้อมในการให้บริการแก่สังคมเพื่อความถูกต้องยุติธรรมแก่ทุกฝ่าย องค์กรเป็นที่ยอมรับและไว้วางใจของสังคมในด้านกฎหมาย สามารถส่งเสริมสนับสนุนและให้คำแนะนำด้านจริยธรรมแก่สังคมได้

๔) ผลผลิตขององค์การ หมายถึง การพัฒนาประสิทธิผลโดยใช้หลักผลผลิตขององค์การ เพื่อให้องค์กรประสบผลสำเร็จตามเป้าหมายที่ได้วางไว้ องค์กรมีทัศนคติที่มีประสิทธิภาพในการปฏิบัติหน้าที่ให้ถูกต้องตามหลักจริยธรรม ลูกความพึงพอใจต่อการให้บริการ และผู้มีส่วนได้เสียได้รับผลตอบแทนอย่างเป็นธรรม

๑.๖.๔ การส่งเสริมจริยธรรมของสมาคมนายความ หมายถึง การส่งเสริมจริยธรรมโดยสมาคมนายเป็นผู้ดำเนินการส่งเสริมแก่นายความ ใน ๔ ด้าน คือ

๑) ความรู้เชิงจริยธรรม หมายถึง การส่งเสริมจริยธรรมของสมาคมนายความโดยสนับสนุนให้นายความมีความรู้ในเชิงจริยธรรม หาช่องทางในการนำเสนอเนื้อหาสาระที่เกี่ยวกับความรู้เชิงวัฒนธรรมให้สามารถสืบค้นและศึกษาเพิ่มเติมได้ จัดการฝึกอบรมพัฒนาทนายความเกี่ยวกับความรู้เชิงจริยธรรมอย่างต่อเนื่อง ส่งเสริมและสนับสนุนให้นายความใช้ปัญญาและเหตุผลในการแก้ไขปัญหา

๒) ทักษคติเชิงจริยธรรม หมายถึง การส่งเสริมจริยธรรมของสมาคมนายความโดยการส่งเสริมทนายความให้มีทัศนคติในเชิงบวกต่อการปฏิบัติตนให้ถูกต้องตามจริยธรรม สร้างค่านิยมร่วมที่ดีเกี่ยวกับจริยธรรม มีการจัดโครงการหรือกิจกรรม ที่เป็นการสนับสนุนให้เกิดแรงจูงใจในการยึดมั่นในหลักจริยธรรม และส่งเสริมให้นายความเกิดความยินดีและภาคภูมิใจเมื่อปฏิบัติตนถูกต้องตามหลักจริยธรรม

๓) เหตุผลเชิงจริยธรรม หมายถึง การส่งเสริมจริยธรรมของสมาคมนายความโดยมีการฝึกอบรมทนายความเกี่ยวกับการให้เหตุผลในเชิงจริยธรรม ส่งเสริมให้นายความใช้เหตุผลในการตัดสินใจ แยกแยะถูกผิด ฝึกอบรมทนายความให้เกิดทักษะในการคิดวิเคราะห์แยกแยะ และอบรมเกี่ยวกับทักษะความสามารถและประสบการณ์ในการตัดสินใจ

๔) พฤติกรรมเชิงจริยธรรม หมายถึง การส่งเสริมจริยธรรมของสมาคมนายความโดยการฝึกอบรมให้นายความปฏิบัติหน้าที่อย่างตรงไปตรงมาตามหลักจริยธรรม ฝึกอบรมทนายความให้สามารถปฏิบัติตนได้อย่างถูกต้องตามหลักจริยธรรม ฝึกอบรมทนายความให้มีทักษะในการช่วยเหลือและให้คำแนะนำด้านจริยธรรมแก่ผู้อื่นได้ และฝึกอบรมทนายความเกี่ยวกับจริยธรรมและมารยาทการแสดงออกทั้งในหน้าที่และนอกหน้าที่

๑.๖.๕ หลักพุทธธรรม หมายถึง หลักฆราวาสธรรม ๔ ประการที่นำมาบูรณาการในการพัฒนาประสิทธิผลการส่งเสริมจริยธรรม ประกอบด้วย

๑) **สัจจะ** หมายถึง การส่งเสริมจริยธรรมของสมาทนายความโดยใช้หลักสัจจะ ความจริง ฝึกรอบรมทนายความด้านความซื่อสัตย์ในการปฏิบัติหน้าที่ ส่งเสริมสนับสนุนให้ทนายความสื่อสารด้วย ข้อมูลความจริง ส่งเสริมสนับสนุนให้ทนายความมีความจริงใจต่อผู้อื่นในการปฏิบัติหน้าที่ และส่งเสริม และสนับสนุนให้ทนายความเปิดเผยข้อมูลอันเป็นจริงเพื่อประโยชน์ฝ่ายใดฝ่ายหนึ่ง

๒) **ทมะ** หมายถึง การส่งเสริมจริยธรรมของสมาทนายความโดยใช้หลักทมะ การฝึกตน ฝึกรอบรมทนายความเกี่ยวกับทักษะความรู้และประสบการณ์ในการปฏิบัติหน้าที่อย่างถูกต้องตามหลัก จริยธรรม ฝึกรอบรมทนายความให้รู้จักฝึกฝนตนเองไม่ย่อท้อต่อการปฏิบัติหน้าที่ ฝึกรอบรมทนายความ ให้มีความยับยั้งชั่งใจในการกระทำใดๆ ที่อาจเป็นการละเมิดต่อจริยธรรม และส่งเสริมและสนับสนุน ให้ทนายความได้ศึกษาและพัฒนาความรู้ความสามารถของตนอยู่เสมอ

๓) **ขันติ** หมายถึง การส่งเสริมจริยธรรมของสมาทนายความโดยใช้หลักขันติ ความอดทน มีการฝึกรอบรมทนายความให้มีความมุ่งมั่นในการปฏิบัติหน้าที่ ฝึกรอบรมทนายความให้มีจิตใจที่มั่นคง แน่วแน่ไม่หวั่นไหวในสภาวะการณ์ต่างๆ ฝึกรอบรมทนายความให้มีความอดทนต่อความลำบากทางกาย และทางจิตใจ และส่งเสริมและสนับสนุนให้ทนายความมีความเข้มแข็งยึดมั่นพร้อมที่จะปฏิบัติหน้าที่ ให้ถูกต้องตามหลักจริยธรรม

๔) **จาคะ** หมายถึง การส่งเสริมจริยธรรมของสมาทนายความโดยใช้หลักจาคะ ความ เสียสละ มีการฝึกรอบรมให้ความรู้ทนายความเกี่ยวกับการเสียสละ ส่งเสริมให้ทนายความรู้จักเสียสละ ประโยชน์ส่วนตนเพื่อประโยชน์ส่วนรวม ส่งเสริมสนับสนุนให้ทนายความมีจิตใจเอื้อเฟื้อเผื่อแผ่ต่อ เพื่อนมนุษย์ และส่งเสริมให้ทนายความมีจิตสาธารณะบำเพ็ญประโยชน์เพื่อสังคม

๑.๗ ประโยชน์ที่ได้รับจากการวิจัย

๑.๗.๑ ได้องค์ความรู้เกี่ยวกับประสิทธิผลการส่งเสริมจริยธรรมของสภาทนายความ ในพระ บรมราชูปถัมภ์

๑.๗.๒ ได้องค์ความรู้เกี่ยวกับปัจจัยที่ส่งผลต่อประสิทธิผลการส่งเสริมจริยธรรมของสภา ทนายความ ในพระบรมราชูปถัมภ์

๑.๗.๓ ได้องค์ความรู้ในการพัฒนาประสิทธิผลการส่งเสริมจริยธรรมของสภาทนายความ ใน พระบรมราชูปถัมภ์

๑.๗.๔ ผลที่ได้จากการวิจัยที่เป็นองค์ความรู้จะเป็นข้อมูลสำคัญต่อหน่วยงานเกี่ยวกับ กระบวนการยุติธรรมโดยเฉพาะอย่างยิ่ง สภาทนายความ ในพระบรมราชูปถัมภ์ ในการดำเนินการ หรือจัดการอบรมเกี่ยวกับการพัฒนาหรือส่งเสริมจริยธรรมแก่ทนายความให้มีจริยธรรมและมรรยาท สภาทนายความ และสามารถนำผลการศึกษามาปรับใช้ในการจัดทำคู่มือในการปฏิบัติงานในที่ทำงาน และเผยแพร่เพื่อให้เป็นประโยชน์ต่อสังคมและให้ความรู้แก่ประชาชนในเรื่องเกี่ยวกับกฎหมายได้

บทที่ ๒

แนวคิด ทฤษฎีและงานวิจัยที่เกี่ยวข้อง

การศึกษาวิจัย นี้ ผู้วิจัยมุ่งศึกษาการพัฒนาประสิทธิผลการส่งเสริมจริยธรรมของสภานายความในพระบรมราชูปถัมภ์ ทั้งนี้เพื่อให้การศึกษาค้นคว้าสามารถดำเนินการต่อบัณฑิตผู้ประสงค์ที่ตั้งไว้ โดยผู้วิจัยได้ทำการศึกษาค้นคว้าแนวคิด ทฤษฎี เอกสาร และผลงานวิจัยที่เกี่ยวข้องจากแหล่งวิชาการที่น่าเชื่อถือได้ทั้งภายในประเทศและต่างประเทศ สามารถนำเสนอตามหัวข้อดังต่อไปนี้

๒.๑ หลักฆราวาสธรรม ๔

๒.๒ แนวคิด ทฤษฎีเกี่ยวกับประสิทธิผล

๒.๓ แนวคิดเกี่ยวกับจริยธรรม

๒.๔ การส่งเสริมจริยธรรมของสภานายความ ในพระบรมราชูปถัมภ์

๒.๕ ข้อมูลบริบทเรื่องที่วิจัย

๒.๖ งานวิจัยที่เกี่ยวข้อง

๒.๗ กรอบแนวคิดในการวิจัย

๒.๑ หลักฆราวาสธรรม ๔

พุทธจริยธรรมที่นำมาส่งเสริมจริยธรรมของสภานายความ ผู้วิจัยได้นำหลักธรรมทางพระพุทธศาสนาเป็นแนวทางในการศึกษาหลักธรรมที่จะประยุกต์ใช้กับการส่งเสริมจริยธรรมของสภานายความ คือหลักฆราวาสธรรม ๔ ดังมีรายละเอียด ดังนี้

ฆราวาสธรรม ๔

หลักฆราวาสธรรม จำเป็นอย่างยิ่งต่อการสร้างความสงบสุขในสังคม หากคนในสังคมทุกคนปฏิบัติตามหลักธรรมนี้แล้ว ย่อมอำนวยคุณประโยชน์ให้แก่ผู้ปฏิบัติทั้งในชาตินี้และในชาติหน้า ก่อให้เกิดความสุขสวัสดิ มีควมราบรื่นในการดำเนินชีวิตและยังทำให้องค์กรต่าง ๆ ตลอดจนสังคมเกิดความสงบเรียบร้อย และยังพบว่า หลักพุทธธรรมในข้อนี้ยังสามารถช่วยให้ผู้ปฏิบัติงานตามที่ได้รับมอบหมายทำงานได้สำเร็จลุล่วงตามเป้าประสงค์ที่วางไว้ได้อย่างมีประสิทธิภาพอีกด้วย

ฆราวาสธรรม ๔^๑ คือ หลักธรรมสำหรับฆราวาส, ธรรมสำหรับการครองเรือน, หลักการครองชีวิตของคฤหัสถ์ ธรรมะสำหรับความเป็นฆราวาสที่ดี เป็นประชาชนที่ดี หรือเป็นผู้ร่วมงานที่ดี ซึ่งมีอยู่ ๔ ข้อด้วยกัน คือ^๒

๑) สัจจะ (Truth and Honesty) ความจริง, ซื่อตรง ซื่อสัตย์ จริงใจ พุดจริง ทำจริง เป็นเหตุให้นำมาซึ่งความเชื่อถือหรือไว้วางใจกัน ด้วยการฝึกให้เป็นคนจริง มีหลักเกณฑ์ซึ่งเป็นผลที่ได้มาจากการพุดจริง ทำจริง ทั้งจริงต่อตัวเองและจริงต่อผู้อื่น จริงต่อเวลา จริงต่อหน้าที่การงาน ซึ่งบุคคลประเภทนี้จะแสดงความรับผิดชอบออกได้

ดังนั้น คนที่มีสัจจะ เขาจึงมีหลักประจำใจง่าย ๆ ว่า ไม่ว่าจะทำอะไรก็ต้องทำให้ดีที่สุดจะพุดจาอะไรก็ต้องชัดเจนที่สุด ทั้งยังมีจิตใจที่มั่นคงในศีลธรรม จึงทำให้ประสบความสำเร็จและเจริญก้าวหน้าอย่างรวดเร็ว

๒) ทมะ (Taming and Training Oneself; Adjustment) การฝึกฝน, การข่มใจ ฝึกนิสัยปรับตัว, รู้จักควบคุมจิตใจ ฝึกหัดตัดนิสัย แก้ไขข้อบกพร่อง ปรับปรุงตนให้เจริญก้าวหน้าด้วยสติปัญญา สัจจะจะไปไม่ได้ถ้าหากเราไม่รู้จักควบคุมจิตใจตัวเอง ซึ่งจิตมันจะคิดวุ่นวายสับสนด้วยอำนาจแห่งกิเลส คือ รัก โลภ โกรธ หลง เข้าครอบงำ จะทำให้ตัวเราทั้งสัจจะ เราจึงต้องเอาทมะเข้าควบคุมกำกับจิตใจตัวเองให้มีสติ และปัญญาเพื่อรู้เท่าทันจะได้รักษาสัจจะนั้นไว้ได้ ผู้ที่มีทมะเป็นหลักธรรมประจำใจจึงต้องสามารถหยุดตัวเองได้ คือ ชะใจตัวเอง ไม่กระทำในเรื่องที่เสียหาย ไม่ทำ ความชั่ว ไม่ถลำไปในทางที่เสื่อม นั่นคือ ต้องรักษา ศีล ๕ ได้ และไม่ยุ่งเกี่ยวกับอบายมุขทั้งปวง

๓) ขันติ (Tolerance; Forbearance) ความอดทน, ตั้งหน้าทำหน้าที่การงานด้วยความขยันหมั่นเพียร เข้มแข็ง อดทน ไม่หวั่นไหว มั่นในจุดหมาย ไม่ท้อถอย เป็นคุณธรรมที่มีความสำคัญมากใช้ควบคุมพฤติกรรมอันไม่พึงประสงค์ของทั้งคนและสัตว์ เป็นบารมีธรรมในพระพุทธศาสนา

๔) จาคะ (Liberality; Generosity) ความเสียสละ สละกิเลส สละความสุขสบาย และผลประโยชน์ส่วนตนได้ การสละสิ่งของอันเป็นของ ๆ ตนแก่บุคคลที่ควรจะให้ปัน การสละอารมณ์ขุ่น และเน่าออกจากใจ จะทำให้ใจสะอาด สงบ สดชื่น เบิกบาน พร้อมที่จะรับฟังความทุกข์ ความคิดเห็น และความต้องการของผู้อื่น พร้อมทั้งจะร่วมมือ ช่วยเหลือ เอื้อเฟื้อ เผื่อแผ่ จิตใจไม่มีความคับแคบเห็นแก่ตนหรือเอาแต่ใจตัว มีน้ำใจให้แก่กัน

ฆราวาสธรรมเป็นธรรมที่ทำให้ผู้ปฏิบัติเป็นฆราวาสที่ศกดีสิทธิ์มีคุณธรรม และยังได้ให้ความหมายพร้อมทั้งอธิบายถึงความหมายของฆราวาสธรรมแต่ละข้อ ดังนี้^๓

^๑ พ.ศ. (ไทย) ๒๕/๓๑๑/๓๖๑.

^๒ พระพรหมคุณาภรณ์ (ป.อ.ปยุตโต), **พจนานุกรมพุทธศาสตร์ ฉบับประมวลธรรม**, กรุงเทพมหานคร : มูลนิธิศึกษาเพื่อสันติภาพ พระธรรมปิฎก (ป.อ. ปยุตโต), ๒๕๕๙ หน้า ๑๓๕.

^๓ พระเผด็จ ทตตชีโว, **ฆราวาสธรรม**, (กรุงเทพมหานคร: โรงพิมพ์นิวไวเด็ค, ๒๕๒๙), หน้า ๒๑๐.

ข้อที่ ๑ สัจจะ หมายถึง ความสัตย์ ความซื่อ แบ่งตามศัพท์ได้เป็น ๓ ลักษณะ คือ

๑. มีความจริง คือ ไม่เล่น
๒. มีความตรง คือ ความประพฤติทางกาย วาจาตรง ไม่บิดพลิ้ว ไม่บ่ายเบี่ยง
๓. มีความแท้แท้ คือ ไม่เหลวไหล

ในทางปฏิบัติ สัจจะ หมายถึง ความจริงใจ คือ ถ้าทำอะไรแล้ว หุ่นหมดตัว ซึ่งถ้าแบ่งในทางปฏิบัติ จะแบ่งได้ ๕ ลักษณะ คือ

๑. จริงต่อหน้าที่ คือ ไม่ว่าตนเองมีหน้าที่อะไร ก็ทุ่มเท ทำหน้าที่นั้นให้ดีที่สุด
๒. จริงต่อการทำงาน คือ ถ้าได้รับมอบหมายงานอะไรมา ก็ตั้งใจทำให้ดีที่สุดเท่าที่จะทำได้ แม้ว่าจะงานนั้นจะไม่ใช่งานที่สำคัญหรืองานที่ใหญ่โตก็ตาม
๓. จริงใจกับเวลา หมายถึง ใช้เวลาให้เป็นประโยชน์ ให้คุ้มค่าที่สุด
๔. จริงต่อบุคคล หมายถึง คบกับใครก็ต้องมีความจริงใจ ไม่ใช่คบเพื่อหวังผลประโยชน์
๕. ตรงต่อความดี หมายถึง ไม่ว่าจะทำอะไรก็ตามจะต้องมีคุณธรรมคอยกำกับอยู่เสมอไม่ทำให้คนอื่นได้รับความเดือดร้อน

ข้อที่ ๒ ทมะ หมายถึง พยายามปรับปรุงตนเองให้ดียิ่งขึ้นเรื่อย ๆ ขจัดนิสัยที่ไม่ดีออกไปเสียจากตนเอง พยายามฝึกหัดบังคับจิตใจตนเอง โดยเริ่มจากบังคับที่เล็กที่ละน้อย เมื่อทำบ่อย ๆ ครั้งก็จะทำให้เกิดเป็นนิสัย

ข้อที่ ๓ ขันติ คือ ความอดทน ซึ่งเป็นลักษณะที่แสดงถึงความเข้มแข็งทางจิตใจขันติมี ๔ ลักษณะคือ

๑. อดทนต่อความลาบทรากตรำได้แก่ออดทนต่อสภาพดินฟ้าอากาศภูมิประเทศที่ทุรกันดารสามารถอดทนได้ไม่ย่อท้อ
๒. อดทนต่อความทุกข์เข็ญคืออดทนต่อความเจ็บไข้ได้ป่วย
๓. อดทนต่อความเจ็บใจคืออดทนต่อการกระทบกระเทือนเปรียบเปรยการทำให้เจ็บอกเจ็บใจ
๔. อดทนต่ออำนาจกิเลสคือการไม่เอาแต่ใจตนเองไม่ยอมสบายต่อความฟุ้งเฟ้อต่างๆ และเป็นข้อที่ต้องใช้ความอดทนมากที่สุด

ข้อที่ ๔ จาคะ หมายถึง ความเสียละ ตัดใจ ตัดกรรมสิทธิ์ของตน ตัดความยึดถือความเสียสละ มี ๒ นัย คือ

๑. สละวัตถุ หมายถึง การแบ่งปันกันกิน แบ่งปันกันใช้ การทำบุญให้ทาน
๒. สละอารมณ์ หมายถึง ไม่ผูกโกรธใคร ไม่พยาบาท

สรุปได้ว่า การนำพรวาธรรม ๔ มาใช้ในการสร้างความผูกพันต่อองค์กรของสภานายความได้นั้น พนักงานผู้นำมาปฏิบัติในการทำงานจะต้องเกิดจากการการปฏิบัติอย่างซื่อตรงจริงใจ การให้คำชี้แจงแนะนำข้อขัดข้องต่าง ๆ เป็นไปอย่างถูกต้อง ในบางครั้งเมื่อในสภานายความมีปัญหาความขัดแย้งหรือการกระทบกระทั่งกันกับเพื่อนร่วมงานอื่น ๆ จะสามารถควบคุมจิตใจตนเองได้ และพร้อมที่จะช่วยเหลือให้ความเอื้อเฟื้อเผื่อแผ่เพื่อนร่วมงานในองค์กรหรือหน่วยงาน และอยากให้องค์กรสภานายความประสบความสำเร็จตามเป้าหมายที่ตั้งไว้

ตารางที่ ๒.๑ พรวาธรรม ๔

นักวิชาการหรือแหล่งข้อมูล	แนวคิดหลัก
ช.สุ. (ไทย) ๒๕/๓๑๑/๓๖๑	พรวาธรรม ๔ ๑) สัจจะ ๒) ทมะ ๓) ชันติ ๔) จาคะ
พระพรหมคุณาภรณ์ (ป.อ.ปยุตฺโต)	๑. สัจจะ (Truth and Honesty) ความจริง ๒. ทมะ (Taming and Training Oneself; Adjustment) การฝึกฝน ๓. ชันติ (Tolerance; Forbearance) ความอดทน ๔. จาคะ (Liberality; Generosity) ความเสียสละ
ทัตตชีโว ภิกขุ	๑. สัจจะ หมายถึง ความสัตย์ ความซื่อ ๒. ทมะ หมายถึง พยายามปรับปรุงตนเองให้ดียิ่งขึ้นเรื่อย ๆ ๓. ชันติ คือ ความอดทน ๔. จาคะ หมายถึงความเสียสละ ตัดใจ ตัดกรรมสิทธิ์ของตน

๒.๒ แนวคิด ทฤษฎีเกี่ยวกับประสิทธิผล

ประสิทธิผล (Effectiveness) หมายถึง การปฏิบัติการ (Performance) ที่ทำให้เกิดปริมาณและคุณภาพสูงสุด เพราะแต่ละกิจกรรมหรือกิจการจะต้องมีวัตถุประสงค์และเป้าหมาย การที่จะปฏิบัติการเพื่อที่บรรลุถึงวัตถุประสงค์หรือเป้าหมายที่กำหนดไว้ ทั้งในด้านปริมาณและคุณภาพ นั่นก็คือการปฏิบัติการที่มีประสิทธิผลนั่นเอง ดังนั้นผู้บังคับบัญชาทั้งหลายจึงมีความปรารถนาที่จะได้รับหรือได้เห็นประสิทธิผลของผลงานก่อนสิ่งอื่นใด จากการศึกษาเอกสารที่เกี่ยวข้องปรากฏว่ามีนักวิชาการได้ให้ความหมายของประสิทธิผลไว้หลากหลาย ดังนี้

ความหมายของประสิทธิผล

องค์การมีประสิทธิผลถ้าองค์การสามารถเพิ่มพูนศักยภาพและวิสัยทัศน์ขององค์การให้เจริญก้าวหน้า ตามการเปลี่ยนแปลงของสภาพแวดล้อม ความหมายของประสิทธิผลทั้งระดับบุคคลและระดับองค์การมีความหมายครอบคลุมทั้งผลการดำเนินงานที่สนองวัตถุประสงค์ได้ผลดีทั้งเชิงปริมาณและคุณภาพยังครอบคลุมถึงกระบวนการดำเนินงานที่ใช้ทรัพยากรอย่างคุ้มค่า และใช้วิธีการปฏิบัติที่เหมาะสมซึ่งก็คือรวมถึงประสิทธิภาพนั่นเองและปัจจัยที่มีอิทธิพลต่อประสิทธิผลขององค์การ ควรพิจารณา ๓ ส่วนประกอบกันตามลำดับของประสิทธิผลกล่าวคือ^๕

๑. ประสิทธิภาพระดับบุคคล คือความตระหนักในผลการทำงานของพนักงานแต่ละบุคคลในองค์การ ซึ่งอาจพิจารณาได้จากการประเมินประสิทธิผลการทำงานของพนักงาน การได้รับค่าจ้างเพิ่มขึ้น การเลื่อนขั้นเลื่อนตำแหน่ง ได้รับรางวัลหรือประกาศเกียรติคุณจากองค์กรโดยปัจจัยที่ทำให้พนักงานมีประสิทธิผลได้แก่ ความสามารถของบุคคล ทักษะ ความรู้ ทัศนคติ แรงจูงใจและความเครียด

๒. ประสิทธิภาพระดับกลุ่ม ถือได้ว่ามีความสำคัญต่อประสิทธิผลขององค์การเนื่องจากกลุ่มคือการรวมตัวกันอย่างง่าย ๆ พนักงานในองค์การ โดยกลุ่มที่มีประสิทธิผลนั้นจะมีรูปแบบความสัมพันธ์กันอย่างเหนียวแน่น เข้มแข็ง และได้รับการสนับสนุนจากพนักงานในองค์การมากกว่ากลุ่มทั่ว ๆ ไปในองค์การปัจจัยที่มีอิทธิพลต่อประสิทธิผลระดับกลุ่ม คือการประสานงานภาวะผู้นำ โครงสร้างของกลุ่ม สถานภาพของกลุ่ม บทบาท

๓. ประสิทธิภาพระดับองค์การ ประกอบด้วยประสิทธิผลระดับบุคคล และประสิทธิผลระดับกลุ่มกล่าวคือ ประสิทธิภาพของกลุ่มจะขึ้นอยู่กับประสิทธิผลระดับบุคคล ในขณะที่ประสิทธิผลขององค์การจะขึ้นอยู่กับประสิทธิผลระดับบุคคลและกลุ่ม โดยความสัมพันธ์ดังกล่าวขึ้นอยู่กับสภาพขององค์การ เช่น ลักษณะงานขององค์การ เทคโนโลยีที่นำมาใช้ในองค์การ เป็นต้น ปัจจัยที่มีอิทธิพล

^๕สุพจน์ ทรายแก้ว, ความรู้ทั่วไปของการพัฒนาชุมชน, (กรุงเทพมหานคร : จุฬาลงกรณ์มหาวิทยาลัย, ๒๕๕๕), หน้า ๑๙.

ต่อประสิทธิผลขององค์การ ได้แก่สภาพแวดล้อม เทคโนโลยี กลยุทธ์ ทางเลือกโครงสร้างองค์การ กระบวนการทำงาน และวัฒนธรรมองค์การ

ประสิทธิผล หมายถึง ความสามารถขององค์การที่จะดำเนินการให้บรรลุเป้าหมาย ๔ ประการคือความเป็นอันหนึ่งอันเดียวกันในองค์การ (Integration) การปรับตัวขององค์การให้สอดคล้องกับสภาพแวดล้อม (Adaptability) การปรับตัวขององค์การให้สอดคล้องกับสังคม (Social Relevance) และผลผลิตขององค์การ (Productivity)^๕

ประสิทธิผล (Effectiveness) เป็นที่ยอมรับกันโดยทั่วไปว่า คือ ตัวการสำคัญที่จะเป็นเครื่องตัดสินใจขั้นสุดท้ายว่าการบริหารและองค์การประสบความสำเร็จมากน้อยเพียงใด คำว่า ประสิทธิผล ยังมีความแตกต่างอยู่ในความเข้าใจของนักวิชาการต่างสาขากันอยู่ซึ่งความหมายโดยตรงของประสิทธิผลนั้นได้มีผู้ให้ความหมายต่าง ๆ ไว้ดังนี้

ประสิทธิผลเป็นการสมดุลอย่างดีที่สุดระหว่างกิจกรรมด้านการปรับตัวและการรักษา สภาพ ดังนั้น กิจกรรมขององค์การซึ่งเป็นเครื่องตัดสินการปฏิบัติขององค์การว่ามีประสิทธิผลหรือไม่ จึงประกอบไปด้วยกิจกรรมดังต่อไปนี้

๑. การได้มาซึ่งทรัพยากร
๒. การใช้ปัจจัยนำเข้า (Input) อย่างมีประสิทธิภาพเมื่อเทียบกับผลผลิต (Output)
๓. การผลิตผลผลิตในรูปบริการหรือสินค้า
๔. การปฏิบัติงานด้านเทคนิคและด้านการบริหารอย่างมีประสิทธิภาพ
๕. การลงทุนในองค์การ
๖. การปฏิบัติตามหลักเกณฑ์ของพฤติกรรม
๗. การสนองตอบความสนใจที่แตกต่างกันของบุคคลและกลุ่ม^๖

ประสิทธิผล (Effectiveness) หมายถึง ผลสำเร็จของงานที่เป็นไปตามความมุ่งหวัง (Purpose) ที่กำหนดไว้ในวัตถุประสงค์ (Objective) หรือเป้าหมาย (Goal) และเป้าหมายเฉพาะ (Target) ได้แก่

๑. เป้าหมายเชิงปริมาณ จะกำหนดชนิดประเภทและจำนวนของผลผลิตสุดท้ายที่ต้องการได้รับเมื่อการดำเนินงานเสร็จสิ้นลง
๒. เป้าหมายเชิงคุณภาพ จะแสดงถึงคุณค่าของผลผลิตที่ได้รับจากการดำเนินงานนั้น ๆ

^๕อรุณ รักธรรม, พฤติกรรมมนุษย์ในองค์การ, (นนทบุรี : มหาวิทยาลัยสุโขทัยธรรมิกราช, ๒๕๕๕), หน้า ๒.

^๖Gross, Bertram M., *Concepts and controversy in organizational behavior*, (Pacific Palisades, California: Goodyear, 2975), p. 302.

๓. มุ่งเน้นที่จุดสิ้นสุดของกิจกรรมหรือการดำเนินงานว่า ได้ผลตามที่ตั้งไว้หรือไม่ และที่สำคัญต้องมีตัวชี้วัด (Indicator) ที่ชัดเจน^๗

ประสิทธิผล (Effectiveness) หมายถึง การปฏิบัติงานให้บรรลุวัตถุประสงค์หรือเป้าหมายที่ตั้งไว้ (Effectiveness is to do right things) หรือความสามารถในการดำเนินการให้บรรลุวัตถุประสงค์ที่วางไว้ จุดสำคัญของประสิทธิผลอยู่ที่ความสัมพันธ์ระหว่างผลผลิตที่ถูกคาดหวังตามวัตถุประสงค์ที่วางไว้และผลผลิตจริงที่มีขึ้น^๘

แนวคิดเกี่ยวกับการใช้ระบบขององค์การเป็นเครื่องมือวัดความมีประสิทธิภาพขององค์การ โดยใช้ชื่อว่า AGIL ซึ่งระบุกิจกรรม ๔ ประเภทซึ่งทุกองค์การจำเป็นต้องกระทำ ประกอบด้วย

๑. การปรับตัวให้เข้ากับสภาพแวดล้อม
๒. การบรรลุถึงเป้าหมาย
๓. การประสานเป็นอันหนึ่งอันเดียวกันซึ่งนำไปสู่ความมั่นคงทางสังคม
๔. สิ่งที่ย้อนแย้งอยู่ในซึ่งหมายถึงการรักษารูปแบบหรือการดำรงไว้ซึ่งเอกลักษณ์^๙

องค์การที่ปฏิบัติงานได้ผลสูงสามารถปฏิบัติงานสนองตอบข้อเรียกร้องของสภาพแวดล้อมมากกว่าองค์กรคู่แข่ง จึงทำให้องค์กรคู่แข่งนั้นมีประสิทธิผลน้อยกว่า ทั้งองค์การที่ประสบความสำเร็จที่สุดมีแนวโน้มที่จะสามารถรักษาภาวะแห่งความแตกต่างของโครงสร้างให้สอดคล้องกับความแตกต่างกันของส่วนต่าง ๆ ของสภาพแวดล้อม ซึ่งองค์การต้องพึ่งพาอาศัยกันทั้งยังมีความสามารถในการประสานความแตกต่าง ให้สามารถทำงานเป็นอันหนึ่งอันเดียวกันได้ด้วยทั้งองค์การ^{๑๐}

กล่าวโดยสรุปประสิทธิผล คือ ความสัมพันธ์ระหว่างปริมาณทรัพยากรที่ใช้กับปริมาณผลผลิต ซึ่งแสดงให้เห็นถึงสิ่งสำคัญต่อไปนี้

^๗อนันท์ งามสะอาด, การพัฒนาคุณลักษณะอันพึงประสงค์ของนักศึกษาวิทยาลัยเทคนิคเดชอุดม ด้วยกิจกรรมการเรียนรู้เชิงบูรณาการ, (กรุงเทพมหานคร : อรุณการพิมพ์, ๒๕๕๑), หน้า ๑.

^๘วรัท พุกษกุลนันท์, ประสิทธิภาพและประสิทธิผล (Efficiency & Effectiveness), [ออนไลน์], แหล่งที่มา : <http://peenet.blogspot.com/2008/07/efficiencyeffectivenessadministrator.html>.สืบค้น [๒ พฤษภาคม ๒๕๖๓].

^๙Parsons, Talcott, Suggestions for a Sociological Approach to the Theory of Organizational, in Complex Organizations: A Sociological Reader, by Amitai Etzioni, (New York: Holt, Rinehart & Winson, 1964), p. 44.

^{๑๐}Lawrence & Lorsch, Organization and environment, (Boston, MA: Cambridge, 1967), pp. 133-134.

๑) แสดงถึงความสามารถในการผลิต วัดจากแรงงาน เป็นการวัดความสัมพันธ์ของแรงงานที่ใช้กับผลผลิต ประสิทธิภาพ = จำนวนผลผลิต / จำนวนเจ้าหน้าที่ อาจใช้ต้นทุนต่อหน่วยสะท้อนถึงประสิทธิภาพของการทำงาน

๒) แสดงถึงความคุ้มค่าของการลงทุน วัดจากต้นทุน เป็นการวัดความสัมพันธ์ของต้นทุนกับผลผลิต ประสิทธิภาพ = จำนวนผลผลิต / จำนวนต้นทุน ประสิทธิภาพคือความสัมพันธ์ระหว่างผลลัพธ์ของการทำงานกับวัตถุประสงค์ประสิทธิผล = ผลลัพธ์ของการทำงาน / จำนวนต้นทุน ประสิทธิภาพเชิงต้นทุนเป็นความสัมพันธ์ของต้นทุนหรือทรัพยากรที่ใช้กับผลลัพธ์ที่เกิดขึ้น ประสิทธิภาพเป็นความสัมพันธ์ระหว่างผลลัพธ์ของการทำงานกับเป้าหมายหรือวัตถุประสงค์ที่ตั้งไว้

ตารางที่ ๒.๒ ความหมายของประสิทธิผล

นักวิชาการหรือแหล่งข้อมูล	แนวคิดหลัก
สุพจน์ ทรายแก้ว	<ol style="list-style-type: none"> ๑. ประสิทธิภาพระดับบุคคล ๒. ประสิทธิภาพระดับกลุ่ม ๓. ประสิทธิภาพระดับองค์การ
อรุณ รักรธรรม	<ol style="list-style-type: none"> ๑. ความเป็นอันหนึ่งอันเดียวกันในองค์การ (Integration) ๒. การปรับตัวขององค์การให้สอดคล้องกับสภาพแวดล้อม (Adaptability) ๓. การปรับตัวขององค์การให้สอดคล้องกับสังคม (Social Relevance) ๔. ผลผลิตขององค์การ (Productivity)
Gross, Bertram M.	<ol style="list-style-type: none"> ๑. การได้มาซึ่งทรัพยากร ๒. การใช้ปัจจัยนำเข้า ๓. การผลิตผลผลิตในรูปบริการหรือสินค้า ๔. การปฏิบัติงานด้านเทคนิคและด้านการบริหารอย่างมีเหตุผล ๕. การลงทุนในองค์การ ๖. การปฏิบัติตามหลักเกณฑ์ของพฤติกรรม ๗. การสนองตอบความสนใจที่แตกต่างกันของบุคคลและกลุ่ม

ตารางที่ ๒.๒ ความหมายของประสิทธิผล (ต่อ)

นักวิชาการหรือแหล่งข้อมูล	แนวคิดหลัก
อนันท์ งามสะอาด	<ol style="list-style-type: none"> ๑. ผลสำเร็จของงานที่เป็นไปตามความมุ่งหวัง (Purpose) ๒. กำหนดไว้ในวัตถุประสงค์ (Objective) ๓. เป้าหมายเฉพาะ (Target) ๔. เป้าหมาย (Goal)
วรัท พุกษกุลนันท์	<ol style="list-style-type: none"> ๑. การปฏิบัติงานให้บรรลุวัตถุประสงค์ ๒. ความสามารถในการดำเนินการให้บรรลุวัตถุประสงค์
Parsons, Talcott	<ol style="list-style-type: none"> ๑. การปรับตัวให้เข้ากับสภาพแวดล้อม ๒. การบรรลุถึงเป้าหมาย ๓. การประสานเป็นอันหนึ่งอันเดียวกันซึ่งนำไปสู่ความมั่นคงทางสังคม ๔. สิ่งที่ยึดเหนี่ยวอยู่ในซึ่งหมายถึงการรักษารูปแบบหรือการดำรงไว้ซึ่งเอกลักษณ์
Lawrence & Lorsch	<ol style="list-style-type: none"> ๑. รักษาสถานะแห่งความแตกต่างของโครงสร้าง ๒. การต้องพึ่งพาอาศัยกันทั้งยังมีความสามารถในการประสานความแตกต่าง

วิธีการวัดหรือประเมินประสิทธิผล

การวัดและประเมินประสิทธิผลโดยทั่วไป เป็นการวัดเพื่อดูความแตกต่างระหว่างความคาดหวังและผลการปฏิบัติ ถ้ามีความแตกต่างกันน้อยก็จะมีประสิทธิผลมาก แต่ถ้ามีความแตกต่างมากจะมีประสิทธิผลน้อยหรืออาจจะดูความสอดคล้องกันระหว่างผลผลิตกับเป้าหมายที่ได้ระบุไว้การประเมินประสิทธิผลขององค์การสามารถแบ่งออกได้เป็น ๓ ประเภท^{๑๑} คือ

^{๑๑} Seldin, Peter, *Evaluating and Developing Administration Performance*, (San Francisco: Jossey-Bass Publishers, 1988), p. 24.

๑. การวัดประสิทธิผลขององค์การโดยใช้ตัวบ่งชี้เดี่ยว (Single criterion measures of effectiveness) เป็นการพิจารณาว่าองค์การจะมีประสิทธิผลหรือไม่ขึ้นอยู่กับผลที่ได้รับว่าบรรลุเป้าหมายขององค์การหรือไม่หรือการใช้เป้าหมายขององค์การเป็นเกณฑ์ ซึ่งเป็นการใช้หลักการอันใดอันหนึ่งในการประเมินผลขององค์การเป็นเกณฑ์ ซึ่งเป็นการใช้หลักเกณฑ์อันใดอันหนึ่งในการประเมินประสิทธิผลขององค์การ เช่น วัดจากความสามารถในการผลิตวัดจากผลกำไร เป็นต้น

๒. การประเมินประสิทธิผลในแง่ของระบบ – ทรัพยากร (The system resource model of organization effectiveness) เป็นการประเมินโดยพิจารณาความสามารถขององค์การในแสวงหาประโยชน์จากสภาพแวดล้อม เพื่อให้ได้มาซึ่งทรัพยากรที่ต้องการ อันจะทำให้บรรลุเป้าหมายขององค์การ ซึ่งเป็นการเน้นที่ปัจจัยตัวป้อนเข้า (Input) มากกว่าผลผลิต (Output)

๓. ประเมินประสิทธิผลโดยหลายเกณฑ์ (The multiple criteria of effectiveness) เป็นการวิเคราะห์ประสิทธิผลขององค์การโดยใช้เกณฑ์หลายอย่างในการวัดประเมินผล ซึ่งพิจารณาจากตัวแปรที่อาจมีผลต่อความสำเร็จขององค์การ และพยายามแสดงให้เห็นว่าตัวแปรต่าง ๆ มีความสัมพันธ์ผู้ที่ให้แนวคิดในการ ประเมินองค์การโดยวิธีนี้

นอกจากนี้ตามแนวคิดของนักวิชาการก็ได้สรุปวิธีประเมินผลงานหรือประสิทธิผลของงานไว้ดังต่อไปนี้^{๑๒} คือ

กลุ่มที่ ๑ เป็นวิธีการประเมินผลเฉพาะบุคคลแต่ละบุคคล ใช้บุคคลประเมินผู้ที่ต้องการประเมินทีละคน โดยแยกกันในแต่ละครั้งและไม่นำไปเปรียบเทียบโดยตรงทันทีกับผู้ที่ต้องการประเมิน

กลุ่มที่ ๒ เป็นวิธีการประเมินที่ใช้กับคนหลาย ๆ คนพร้อม ๆ กัน วิธีนี้จะประเมินผู้ถูกประเมินพร้อม ๆ กัน โดยเปรียบเทียบกับผู้ถูกประเมินอื่น ๆ ในครั้งเดียวกัน

กลุ่มที่ ๓ วิธีประเมินอื่น ๆ มี ๒ วิธีคือ

๑. วิธีทดสอบผลงาน (Perform test) วิธีการออกแบบผลการทดสอบผลการปฏิบัติงานเพื่อนำไปใช้ในการทดสอบประเมินผล แล้วติดตามการประเมินว่ามีผลงานดีหรือไม่อย่างไร

๒. วิธีการประเมินผลงานรอบด้าน (Field review technique) เป็นวิธีการที่ใช้ผู้ประเมินจากภายนอก โดยผู้ถูกประเมินและผู้บังคับบัญชาของผู้ถูกประเมิน จะต้องตอบคำถามปากเปล่าต่อผู้มาตรวจหรือผู้ประเมินจากภายนอก

ในทางปฏิบัติ วิธีวัดประสิทธิผลขององค์การจากความสามารถขององค์การในการบรรลุเป้าหมาย เป็นวิธีที่มีปัญหาและสลับซับซ้อน คือ

๑. เป้าหมายทางการขององค์การมีความแตกต่างไปจากเป้าหมายในทางปฏิบัติ (Actual goals) เนื่องจากเป้าหมายทางการขององค์การมักเขียนไว้เป็นประโยคที่สวยงาม

^{๑๒} รัชชัย สันติวงษ์, องค์การและการบริหาร, พิมพ์ครั้งที่ ๗, (กรุงเทพมหานคร : โรงพิมพ์ไทยวัฒนาพานิช, ๒๕๓๕), หน้า ๒๐๒-๒๑๓.

๒. การที่เราจะทราบว่าเป้าหมายขององค์การมีลักษณะประการใดกันแน่ จำเป็นต้องตั้งคำถามว่าเป้าหมายขององค์การที่พิจารณาอยู่นั้น เป็นเป้าหมายของใคร ทั้งนี้ เป็นเพราะเป้าหมายองค์การอาจมีที่มาแตกต่างกันออกไป และไม่จำเป็นต้องมาจากรดับบริหารระดับสูงสุด แต่เป้าหมายองค์การอาจมาจากสมาชิกองค์การฝ่ายอื่น ๆ ได้

๓. องค์การทั่วไปมีเป้าหมายหลาย ๆ เป้าหมายไปพร้อม ๆ กัน บางครั้งเป้าหมายเหล่านั้นอาจขัดแย้งกันเองได้

๔. การที่องค์การมีเป้าหมายหลายเป้าหมาย ทำให้ต้องจัดลำดับความสำคัญของเป้าหมาย แต่ละเป้าหมายเพื่อกำหนดความชัดเจนว่า เป้าหมายอันไหนสำคัญกว่าอันไหน มิฉะนั้นแล้ว การวัดประสิทธิผลขององค์การโดยดูจากเป้าหมายที่จะใช้ เป็นวิธีที่ใช้ไม่ได้ในทางปฏิบัติ ปรากฏว่า การจัดลำดับเป้าหมายทั้งหลายซึ่งขัดแย้งกันนั้น กระทำได้ยากมากและอาจสร้างความไม่พอใจให้กับบุคคลซึ่งยึดถือเป้าหมายที่ถูกจัดให้มีความสำคัญน้อยกว่าได้

๕. การพิจารณาเรื่องเป้าหมายขององค์การ จำเป็นต้องนำเอามิติของเวลามาประกอบด้วย องค์การจะมีเป้าหมายระยะสั้น เป้าหมายระยะกลาง เป้าหมายระยะยาว จึงเกิดปัญหาว่า เป้าหมายอันใดจะมีความสำคัญมากกว่าในการนำไปใช้เป็นเกณฑ์เพื่อวัดประสิทธิผลขององค์การ

๑๓

โดยสรุปแล้ว การใช้วิธีการวัดประสิทธิผลขององค์การโดยคำนวณจากความสามารถขององค์การในการบรรลุเป้าหมายนั้น จำเป็นต้องใช้วิธีวัดด้วยความระมัดระวัง และจำเป็นต้องตระหนักถึงปัญหาและความสลับซับซ้อนต่าง ๆ ที่แฝงอยู่ด้วย

ตารางที่ ๒.๓ วิธีการวัดหรือประเมินประสิทธิผล

นักวิชาการหรือแหล่งข้อมูล	แนวคิดหลัก
Seldin, Peter	๑. การวัดประสิทธิผลขององค์การโดยใช้ตัวบ่งชี้เดียว
	๒. การประเมินประสิทธิผลในแง่ของระบบ – ทรัพยากร
	๓. ประเมินประสิทธิผลโดยหลายเกณฑ์

^{๑๓}พิทยา บวรวัฒนา, ทฤษฎีองค์การสำหรับรัฐประศาสนศาสตร์, พิมพ์ครั้งที่ ๑, (กรุงเทพมหานคร : จุฬาลงกรณ์มหาวิทยาลัย, ๒๕๓๑), หน้า ๗๑-๗๗.

ตารางที่ ๒.๓ วิธีการวัดหรือประเมินประสิทธิผล (ต่อ)

นักวิชาการหรือแหล่งข้อมูล	แนวคิดหลัก
ธงชัย สันติวงษ์	๑. วิธีการประเมินผลเฉพาะบุคคลแต่ละบุคคล ๒. วิธีการประเมินที่ใช้กับคนหลาย ๆ ๓. วิธีทดสอบผลงาน (Perform test) ๔. วิธีการประเมินผลงานรอบด้าน
พิทยา บวรวัฒนา	๑. เป้าหมายทางการขององค์การมีความแตกต่างไปจากเป้าหมายในทางปฏิบัติ ๒. เป้าหมายอาจขัดแย้งกันเองได้ ๓. จัดลำดับความสำคัญของเป้าหมาย

การวัดหรือประเมินประสิทธิผลขององค์การในรูปแบบต่าง ๆ

๑. การวัดหรือประเมินประสิทธิผลขององค์การโดยใช้ความคิดระบบ (The system approach) การใช้หลักการวัดประสิทธิผลขององค์การจากเป้าหมายขององค์การนั้น ทำให้นักวิชาการเพ่งความสนใจไปที่ปัจจัยนำออก (Outputs) ขององค์การ การนำเอาความคิดระบบมาอธิบายองค์การ ทำให้ตระหนักได้ว่า ยังมีส่วนอื่นขององค์การนอกจากปัจจัยนำออกที่มีความสำคัญต่อองค์การ และถ้าเราหันมาวัดประสิทธิผลขององค์การจากส่วนอื่น ๆ ขององค์การ เช่น ปัจจัยนำเข้า กระบวนการแปรรูปปัจจัยนำเข้า ปัจจัยนำออก เป็นต้น แล้วจะทำให้เราสามารถสร้างเกณฑ์การวัดประสิทธิผลเกณฑ์ใหม่ขึ้นได้

๒. วิธีวัดหรือประเมินประสิทธิผลขององค์การโดยดูจากความสามารถขององค์การในการชนะใจผู้มีอิทธิพล (The strategic-constituencies approach) ข้อสมมติฐานมีว่า องค์การได้รับความกดดันและข้อเรียกร้องจากกลุ่มผลประโยชน์และบุคคลต่าง ๆ ในสภาพแวดล้อมต่าง ๆ ตลอดเวลา ในจำนวนบุคคลและกลุ่มผลประโยชน์ต่าง ๆ เหล่านี้ มีเฉพาะบางส่วนเท่านั้น ที่มีความสำคัญยิ่งต่อองค์การ เพราะเป็นบุคคลและกลุ่มที่มีอิทธิพล สามารถกำหนดความเป็นความตายขององค์การได้ ทั้งนี้ อาจเป็นเพราะว่าบุคคลและกลุ่มดังกล่าวสามารถควบคุมทรัพยากรต่าง ๆ ที่จำเป็นต่อการอยู่รอดขององค์การ ดังนั้น นักวิชาการจึงถือหลักว่า องค์การที่มีประสิทธิผล ได้แก่ องค์การที่มีสายตาแหลมคม สามารถมองออกว่า บุคคลและกลุ่มผลประโยชน์ใดมีความสำคัญต่อองค์การ และยังคงเป็นองค์การที่สามารถชนะใจบุคคลและกลุ่มผลประโยชน์ที่สำคัญทั้งหลายเหล่านี้ ทำให้บุคคลและกลุ่มผลประโยชน์ที่สำคัญ ไม่ดำเนินการขัดขวางการทำงานขององค์การ องค์การที่เอา

ตัวรอดอยู่ได้จะเป็นองค์การที่กำหนดเป้าหมายขององค์การให้สอดคล้องกับความต้องการของบุคคล และกลุ่มผลประโยชน์ ซึ่งมีอำนาจควบคุมทรัพยากรที่จำเป็นต่อความอยู่รอดขององค์การ

๓. การวัดหรือประเมินประสิทธิผลขององค์การจากค่านิยมที่แตกต่างกันของสมาชิกองค์การ (The computing – values approach) นักวิชาการเชื่อว่า ประสิทธิผลขององค์การเป็นเรื่องของนานาจิตตัง ดังนั้น เกณฑ์วัดประสิทธิผลขององค์การที่จะใช้ขึ้นอยู่กับว่า ใคร มีตำแหน่งอะไร และมีผลประโยชน์อย่างไร ดังนั้นจึงเป็นเรื่องธรรมดาที่องค์การจะมีเป้าหมายหลายเป้าหมายซึ่งขัดแย้งกัน เพราะบุคคลทั้งหลายที่กำหนดเป้าหมายขององค์การนั้น ต่างมีค่านิยมที่แตกต่างกัน

ดังนั้น จึงสรุปได้ว่า การวัดหรือประเมินประสิทธิผลขององค์การจึงต้องพิจารณาค่านิยมต่าง ๆ ของผู้ประเมินผล องค์การซึ่งจะเป็นผู้เลือกกว่าจะใช้มาตรวัดประสิทธิผลขององค์การแบบไหน เช่น สมาชิกองค์การสาธารณะที่อยู่ในฝ่ายต่างกัน ได้แก่ ฝ่ายบริหารงานระดับสูง ฝ่ายบริหารงานระดับกลาง ฝ่ายปฏิบัติงานหลัก ฝ่ายสนับสนุน ฝ่ายเสนาธิการ เป็นต้น จะมีความคิดเห็นที่แตกต่างกันเกี่ยวกับการใช้เกณฑ์วัดหรือประเมินประสิทธิผลขององค์การ

การจัดการองค์การที่มีประสิทธิผล

การจัดการองค์การเพื่อให้เกิดประสิทธิผลในการปฏิบัติงานสูงสุด โดยทั่วไปจะยึดหลักการการจัดการจัดการ ดังนี้^{๑๔}

๑. หลักการกำหนดวัตถุประสงค์ (Definition of objectives) ในธุรกิจใดธุรกิจหนึ่งจะต้องกำหนดหรือระบุวัตถุประสงค์ของงานอย่างชัดเจน ให้เป็นที่เข้าใจและยอมรับ โดยผู้ที่เกี่ยวข้องที่ต้องดำเนินการตามวัตถุประสงค์นั้น ๆ เช่น วัตถุประสงค์ในการจัดสำนักงาน ได้แก่ การประสานกิจกรรมต่าง ๆ โดยมีการประมวลผลข้อมูลเพื่อให้ต้นทุนในการดำเนินกิจกรรมใด ๆ ต่ำลงและผลผลิตจากการดำเนินการนั้น ๆ สูงขึ้น โดยถือว่าเป็นหน้าที่ที่ต้องให้ความสะดวกหรือให้บริการแก่หน้าที่อื่น ๆ ที่เกี่ยวข้องในองค์การ จัดเตรียมข้อมูลที่ต้องการและมีพร้อมที่จะนำมาใช้ได้ทันทีเมื่อจำเป็นต้องใช้

๒. หลักการของการรับผิดชอบ (Principle of responsibility) ความรับผิดชอบขององค์การเป็นภาระผูกพันของบุคคลในการปฏิบัติงานอย่างใดอย่างหนึ่ง เพื่อให้สำเร็จตามเป้าหมายที่วางไว้ ดังนั้นผู้บริหารงานจะต้องพิจารณากำหนดหน้าที่และความรับผิดชอบที่สำคัญของผู้ใต้บังคับบัญชาให้ชัดเจน

๓. หลักการของการมอบอำนาจหน้าที่ควบคู่กับความรับผิดชอบ (Principle of delegate authority with responsibility) อำนาจหน้าที่ (Authority) หมายถึง สิทธิที่จะออกคำสั่งและอำนาจหน้าที่ที่จะทำให้ผู้อื่นปฏิบัติตาม ซึ่งอำนาจหน้าที่จะต้องได้รับมอบหมายจากผู้บังคับบัญชา

^{๑๔} การมณั เพียรภายลุน, “สภาพและความต้องการมีส่วนร่วมของครูในการบริหารงานวิชาการในโรงเรียนสังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษานครพนม เขต ๒”, รายงานวิจัย, (กรุงเทพมหานคร : มหาวิทยาลัยนครพนม, ๒๕๕๓) หน้า ๑๑.

ที่อยู่เหนือขึ้นไป แต่ละบุคคลในองค์การต้องได้รับอำนาจหน้าที่ที่เหมาะสมกับความรับผิดชอบ (Responsibility)

๔. หลักการมีผู้บังคับบัญชาคนเดียวหรือมีเอกภาพในการบังคับบัญชา (Principle of unity of command) หลักข้อนี้ถือว่า ผู้ใต้บังคับบัญชาควรปฏิบัติตามคำสั่งของผู้บังคับบัญชาเพียงคนเดียวเท่านั้น ทั้งนี้เพื่อป้องกันความสับสน โดยแต่ละบุคคลต้องทราบอย่างชัดเจนว่า ตนต้องรายงานการปฏิบัติงานขึ้นตรงต่อใคร หรือรับคำสั่งการปฏิบัติงานหรือรับผิดชอบในการทำงานขึ้นตรงต่อผู้บังคับบัญชาคนใด เป็นต้น

๕. หลักการมอบหมายงานอย่างมีประสิทธิภาพ (Effective delegation) การจัดการที่มีประสิทธิภาพจะประกอบด้วยบุคลากรที่ทำงานตามที่ได้รับมอบหมาย การมอบหมายงานต้องระบุให้ชัดเจนว่า บุคคลใดทำหน้าที่อะไร และจำนวนผู้ปฏิบัติงานนั้น ๆ มีจำนวนเท่าใด ใครรับผิดชอบหรือมีหน้าที่ในส่วนใด หรือระบุให้ชัดเจนลงไปว่า ทุกคนมีหน้าที่รับผิดชอบในเนื้องานเดียวกันทั้งหมด

๖. หลักการกำหนดขนาดของการควบคุม (Principle of span of control) หมายถึงการกำหนดสายการบังคับบัญชาภายในหน่วยงานให้ชัดเจนว่า ใครปกครองบังคับบัญชาใครบ้าง พร้อมทั้งระบุถึงจำนวนผู้ใต้บังคับบัญชาที่เหมาะสมขึ้นตรงต่อผู้บังคับบัญชาหนึ่งคนซึ่งขึ้นอยู่กับธรรมชาติและขนาดของงานนั้น ๆ

๗. หลักของการมีจุดมุ่งหมายร่วมกัน (Unity of direction) แต่ละฝ่ายต้องมีวัตถุประสงค์หรือมีเป้าหมายในการปฏิบัติงานร่วมกัน แต่ละหน้าที่มีความสัมพันธ์กันและต้องทำงานร่วมกันเพื่อให้บรรลุวัตถุประสงค์ที่สำคัญของงานร่วมกัน

๘. หลักการกำหนดความสัมพันธ์ระหว่างหน้าที่บุคลากรและสิ่งอำนวยความสะดวกต่าง ๆ (Defining of work-related relationships) การกำหนดความสัมพันธ์ระหว่างหน้าที่บุคลากร และสิ่งอำนวยความสะดวกต่าง ๆ เพื่อให้การประสานงานและการติดต่อสื่อสารระหว่างกันเป็นไปอย่างถูกต้องและคล่องตัวยิ่งขึ้น

๙. หลักการจัดแบ่งสำนักงานออกตามความเหมาะสม (Work assignment) เพื่อให้บุคลากรเกิดความชำนาญเฉพาะอย่างในการทำงาน เมื่อมีการแบ่งงานกันทำแล้ว จะต้องสรรหาหรืออบรมบุคลากรให้มีความรู้ความสามารถทำงานที่มีอยู่ และเมื่อทำงานเฉพาะเหล่านั้นแล้ว ก็จะทำให้ทักษะขึ้นมา ผลงานที่ทำได้จะดีกว่าการไปทำงานหลาย ๆ ด้านพร้อมกัน แล้วไม่เกิดทักษะในด้านหนึ่งด้านใดโดยเฉพาะเลย

๑๐. หลักการกำหนดโครงสร้างขององค์การ (Organization structure) ความสำคัญและความสัมพันธ์ระหว่างหน่วยงานหลัก (Line) และหน่วยงานที่ปรึกษา (Staff) เป็นประเด็นหนึ่งในการพิจารณาจัดโครงสร้างขององค์การ เป็นหลักการที่จะช่วยลดปัญหาความขัดแย้งที่อาจเกิดขึ้นได้ในการทำงานระหว่างหน่วยงานหลักและหน่วยงานที่ปรึกษา นอกจากการจัดโครงสร้างองค์การโดย

คำนึงถึงบทบาทของงานในลักษณะหน่วยงานหลักและหน่วยงานที่ปรึกษาแล้ว ยังมีหลักการจัดโครงสร้างองค์การในรูปแบบอื่นอีกเช่นกัน

นอกจากหลักการจัดองค์การที่กล่าวถึงข้างต้น ๑๐ หลักการแล้ว ยังมีหลักการจัดการองค์การอื่น ๆ อีกมากมาย ยิ่งไปกว่านั้นการเปลี่ยนแปลงรูปแบบในการดำเนินงานของโลกยุคดิจิทัลเช่นในปัจจุบัน ทำให้เกิดทฤษฎีและหลักการต่าง ๆ อีกมากมายที่ถูกพัฒนาจากหลักการเดิมหรือถูกคิดค้นขึ้นมาใหม่เพื่อให้สอดคล้องกับการดำเนินกิจกรรมทางด้านการจัดการให้สอดคล้องกับยุคสมัยอย่างไรก็ตามหลักการหรือทฤษฎีที่เสนอไว้นี้ เพียงพอที่จะเป็นแนวทางที่จะนำไปประยุกต์ใช้กับงานทั่วไปด้านการจัดการองค์การให้มีประสิทธิภาพและเกิดประสิทธิผลได้อย่างเหมาะสมแล้ว

ตารางที่ ๒.๔ การจัดการองค์การที่มีประสิทธิผล

นักวิชาการหรือแหล่งข้อมูล	แนวคิดหลัก
คาร์มณีย์ เพียรภายุลน	๑. หลักการกำหนดวัตถุประสงค์ ๒. หลักการของการรับผิดชอบ ๓. หลักการของการมอบอำนาจหน้าที่ควบคู่กับความรับผิดชอบ ๔. หลักการมีผู้บังคับบัญชาคนเดียว ๕. หลักการมอบหมายงานอย่างมีประสิทธิภาพ ๖. หลักการกำหนดขนาดของการควบคุม ๗. หลักของการมีจุดมุ่งหมายร่วมกัน ๘. หลักการกำหนดความสัมพันธ์ระหว่างหน้าที่ ๙. หลักการจัดแบ่งสำนักงานออกตามความเหมาะสม ๑๐. หลักการกำหนดโครงสร้างขององค์การ

๒.๓ แนวคิดเกี่ยวกับจริยธรรม

จริยธรรม (Ethics) เกิดจากแนวคิดของความรับผิดชอบต่อสังคม ซึ่งอาจมีหลักการและมาตรฐานที่กำหนดเป็นแนวทางในการดำเนินการที่มีความแตกต่างกันในแต่ละบทบาทหน้าที่ของหน่วยงาน สามารถนำเสนอได้ดังต่อไปนี้

ความหมายของจริยธรรม

Ethics มีที่มาจากรากศัพท์ภาษาละติน คำว่า Ethos ที่หมายถึง อุปนิสัยหรือหลักของความประพฤติ ขนบธรรมเนียมที่เป็นความเคยชิน^{๑๕}

Ethics หรือ จริยธรรม หมายถึง หลักการที่มีความสำคัญและเหมาะสมที่สามารถใช้ตัดสินหรือเป็นเครื่องวัดนิสัยและพฤติกรรมของมนุษย์ได้ และเป็นกฎระเบียบของการปฏิบัติที่เป็นวิถีการดำเนินชีวิต^{๑๖}

จริยธรรม ตามพจนานุกรมฉบับราชบัณฑิตยสถาน พ.ศ. ๒๕๔๒ หมายถึง ธรรมที่เป็นข้อประพฤติปฏิบัติ ศีลธรรม กฎศีลธรรม^{๑๗} เป็นแนวทางของการประพฤติปฏิบัติตนให้เป็นคนดี เพื่อประโยชน์สุขของตนเองและส่วนรวม เป็นการดำเนินชีวิตความเป็นอยู่ การครองชีวิตการใช้ชีวิตในทุกระดับทั้งทางกาย วาจา และใจ การปฏิบัติกรรมฐาน เจริญสมาธิ บำเพ็ญสมณะ เจริญวิปัสสนา

จริยธรรมเป็นเรื่องสำคัญ ที่ผู้บริหารและนักวิชาการได้ให้ความสนใจที่จะศึกษาเพื่อนำหลักการของจริยธรรมมาแก้ไขปัญหาดังต่าง ๆ ที่เกิดขึ้นในองค์กรอย่างมีประสิทธิภาพ พร้อมทั้งปลูกฝังให้บุคคลในองค์กรและสังคมมีจริยธรรม เพื่อการดำรงชีวิตร่วมกันในสังคมอย่างมีความสุข ในการศึกษาเกี่ยวกับจริยธรรม ได้มีผู้มีความรู้ให้ความหมายของจริยธรรมที่เหมือนและแตกต่างกัน ดังนี้

จริยธรรม เป็นแนวทางที่ดั่งงามในการปฏิบัติตนในสังคม เป็นการแสดงออกถึงการกระทำทั้งกาย วาจา และใจ ที่ดั่งงาม เป็นประโยชน์ต่อตนเอง ต่อผู้อื่น และต่อสังคม โดยมีความเชื่อเป็นฐานในการคิดว่าสิ่งใดคือความถูกต้องและสิ่งใดคือความไม่ถูกต้องหรือพฤติกรรมใดเป็นสิ่งที่ดี หรือพฤติกรรมใดเป็นสิ่งที่ไม่ดีทั้งนี้ พฤติกรรมเหล่านี้ย่อมมีผลกระทบต่อบุคคลอื่น^{๑๘} รวมถึงความรู้สึกผิดชอบชั่วดี เป็นกฎเกณฑ์ และมาตรฐานของความประพฤติในสังคมซึ่งบุคคลจะพัฒนาขึ้นจนมี

^{๑๕}วิกิพีเดีย, **ปรัชญา**, [ออนไลน์], แหล่งที่มา : <http://www.th.wikipedia.org/wiki/ปรัชญา>. [๑๓ กุมภาพันธ์ ๒๕๖๓].

^{๑๖}Alan Isaacs, **The Macmillan Encyclopedia**, (Aylesbury: Market House Books Limited, 2002), p. 423.

^{๑๗}ราชบัณฑิตยสถาน, **พจนานุกรม ฉบับราชบัณฑิตยสถาน พ.ศ. ๒๕๕๔**, เฉลิมพระเกียรติพระบาทสมเด็จพระเจ้าอยู่หัว เนื่องในโอกาสพระราชพิธีมหามงคลเฉลิมพระชนมพรรษา ๗ รอบ ๕ ธันวาคม ๒๕๕๔. (กรุงเทพมหานคร : ราชบัณฑิตยสถาน, ๒๕๕๖), หน้า ๒๙๑.

^{๑๘}Griffin, R. W. & Ebert, R. J., **Business**, 5th ed., (New Jersey: Prentice-Hall, 1999), p. 64.

พฤติกรรมในสังคม ซึ่งบุคคลจะพัฒนาขึ้นจนมีพฤติกรรมของตนเองได้นั้น สังคมจะเป็นตัวตัดสินว่า การกระทำนั้นถูกหรือผิด โดยในแต่ละสังคมจะมีเกณฑ์ในการตัดสินของสังคมนั้น^{๑๙} ถือได้ว่าเป็น มาตรฐานของการควบคุมพฤติกรรมและทางเลือกของบุคคลซึ่งอยู่บนพื้นฐานของกฎระเบียบ ค่านิยม และความเชื่อด้านไตรสิกขา รู้ว่าสิ่งไหนควร สิ่งไหนไม่ควร เพื่อให้การยอมรับจากสังคม ถือเป็นเขต ของความเชื่อในสังคมหนึ่ง ๆ เกี่ยวกับอุปนิสัยและความประพฤติว่าอะไรเป็นสิ่งที่คนทั้งหลายพยายาม ที่จะประพฤติปฏิบัติ ถือได้ว่าจริยธรรม คือ ธรรมที่เป็นข้อประพฤติปฏิบัติ กฎ ศีลธรรม ส่วนในทาง พระพุทธศาสนากล่าวถึงจริยธรรมว่า จริยธรรม แปลว่า ธรรม คือ จริยะ หรือหลักแห่งจริยะ ได้แก่ข้อ ที่ควรประพฤติปฏิบัติตาม ซึ่งอาจมีการเปลี่ยนแปลงไปตามกาลเทศะ จริยธรรมของชนกลุ่มหนึ่งอาจ ไม่เหมือนกันกับจริยธรรมของชน อีกกลุ่มหนึ่ง จริยธรรมนี้สามารถนำมาประยุกต์ใช้เพื่อประโยชน์แก่ ชีวิตและสังคมของมนุษย์เพื่อให้สังคมของมนุษย์เป็นสังคมที่ดีเป็นไปเพื่อประโยชน์เกื้อกูล และ ความสุขแก่มนุษย์” และผู้ดำเนินชีวิตตามมรรค หรือ ปฏิบัติตามมัชฌิมาปฏิปทา ยึดหลักความ ประพฤติ หลักการดำเนินชีวิต หรือหลักการครองชีวิตที่ต้องสมบูรณ์ของมนุษย์ ที่จะนำไปสู่ จุดหมายคือความดับทุกข์หรือความสิ้นสุดปัญหาอยู่อย่างเป็นอิสระไร้ทุกข์”^{๒๐}

สรุปจริยธรรม คือแนวทางหรือกฎเกณฑ์ในการประพฤติปฏิบัติที่ถูกต้องดีงาม เป็น ลักษณะที่สังคมต้องการก่อให้เกิดประโยชน์ต่อตนเองผู้อื่นและสังคม รวมถึงการกระทำหรือพฤติกรรม ที่แสดงออกทางกาย วาจา ใจ ที่ถูกต้อง ดีงาม ทั้งภายนอกและภายใน ตามกฎเกณฑ์ของสังคมอัน ก่อให้เกิดประโยชน์และความสุขต่อตนเองผู้อื่นและต่อสังคม กล่าวได้ว่าบุคคลที่ประพฤติปฏิบัติตนได้ ตามความหมายอย่างใดอย่างหนึ่งนี้ จะเป็นบุคคลที่มีทั้งคุณธรรมและจริยธรรมอยู่ในตนเอง เป็นที่ ยอมรับนับถือของคนในสังคมสามารถดำเนินชีวิตได้อย่างปกติสุขเป็นบุคคลที่มีคุณภาพของสังคม

ลักษณะของจริยธรรมพิจารณาใน ๒ ความหมาย คือ เป็นลักษณะทางสังคมหลาย ลักษณะของมนุษย์ ซึ่งประการแรกเป็นลักษณะที่สังคมต้องการให้มีอยู่ในสังคมนั้นคือ พฤติกรรมที่ สังคมนิยมชมชอบสนับสนุนและผู้กระทำส่วนมากเกิดความพอใจว่าเป็นการกระทำที่เหมาะสม และ ลักษณะที่สังคมไม่ต้องการให้มีอยู่ในสังคมนั้นเพราะเป็นการกระทำที่สังคมลงโทษหรือพยายามกำจัด ผู้ที่มีจริยธรรมสูงคือผู้ที่มีลักษณะพฤติกรรมแรกมากกว่า ในอีกความหนึ่งหมายถึง ระบบการทำความ

^{๑๙} Kohlberg, L., *Development of moral character and moral ideology in moral reasoning*. Review of child development research. Hartford: Connecticut Printers. 1984, pp. 383 – 432.

^{๒๐} พระพรหมคุณาภรณ์ (ป.อ.ปยุตโต), *พุทธธรรมฉบับปรับปรุงและขยายความ*, พิมพ์ครั้งที่ ๑๑, (กรุงเทพมหานคร : โรงพิมพ์มหาจุฬาลงกรณราชวิทยาลัย, ๒๕๕๒), หน้า ๕๙๒.

ดี ละเว้นความชั่ว ทั้งสาเหตุที่บุคคลจะกระทำหรือไม่กระทำ และผลของการกระทำหรือไม่กระทำนั้น ตลอดจนจนกระบวนการเกิดและการเปลี่ยนแปลงพฤติกรรมเหล่านี้ด้วย^{๒๑}

เรื่องเกี่ยวกับสิ่งที่ควรประพฤติในกรณีใด สถานการณ์ใดในโอกาสหรือเวลาใด เพื่อให้สอดคล้องกับการพัฒนาประเทศในการส่งเสริมให้บุคคลเป็นสมาชิกของสังคมที่กำลังพัฒนาที่ไม่ขัดต่อการพัฒนา และส่งเสริมให้การพัฒนาเป็นไปด้วยดี เป็นหลักของกฎเกณฑ์ทางศีลธรรมและค่านิยมที่ควบคุมพฤติกรรมของบุคคลใดบุคคลหนึ่ง หรือกลุ่มใดกลุ่มหนึ่ง เพื่อพิจารณาว่าสิ่งใดที่ถูกและสิ่งใดที่ไม่ดี จริยธรรมจะสร้างมาตรฐานขึ้นมาว่าสิ่งไหนที่ดีหรือสิ่งไหนที่ไม่ดี เพื่อใช้เป็นเกณฑ์ในการตัดสินใจ^{๒๒} ธรรมชาติหรือหลักธรรมที่บุคคลควรประพฤติจัดว่า เป็นคุณธรรมที่แสดงออกทางร่างกายในลักษณะที่ดงามถูกต้อง อันเป็นสิ่งที่พึงประสงค์ของสังคม และจริยธรรมจะมีได้จำต้องอาศัยหลักคำสอนทางศาสนา อันได้แก่ศีล คือหลักหรือกฎเกณฑ์การประพฤติปฏิบัติเพื่อตัดหรือฝีกหัดกาย วาจา ใจให้เรียบร้อยเป็นปกติ อาจจะเป็นไปในทางธรรมที่เป็นรูปธรรมหรือนามธรรมก็ได้ สังคมให้ความชื่นชอบและให้การสนับสนุนและผู้กระทำส่วนมากจะเกิดความภาคภูมิใจว่า การกระทำนั้นเป็นสิ่งที่ถูกต้องเหมาะสม^{๒๓}

จริยธรรมเป็นพฤติกรรมที่พึงประสงค์ ความประพฤติที่ดงาม คุณธรรมและศีลธรรมประจำใจ เป็นธรรม เป็นประโยชน์ต่อผู้อื่นและสังคม จะได้รับความพึงพอใจหรือภาคภูมิใจที่ได้กระทำในสิ่งที่ถูกต้อง^{๒๔} ความประพฤติ กิริยาที่ควรประพฤติ การปฏิบัติ พฤติกรรม การกระทำ กายกรรม และธรรมะ หมายถึง คำสั่งสอนในศาสนา ความถูกต้อง กฎเกณฑ์ ดังนั้น คำว่า “จริยธรรม” จึงหมายถึง การปฏิบัติตามคำสั่งสอนในศาสนา หรือการประพฤติตามกฎเกณฑ์ที่ถูกต้อง ดังนั้นผู้มีจริยธรรม คือ ผู้มีลักษณะที่ประพฤติดี ประพฤติชอบ มีความคิดชอบ เว้นจากการกระทำชั่วด้วยกาย วาจา ใจ คือ ประพฤติชอบด้วยกายได้แก่ ไม่ฆ่าสัตว์ ไม่ลักทรัพย์ ไม่ประพฤติผิดในกาม ประพฤติชอบด้วยวาจาได้แก่ไม่พูดเท็จ ไม่พูดคำหยาบ ไม่พูดเพ้อเจ้อ ประพฤติชอบด้วยใจ ได้แก่ ไม่โลภอยากได้ของเขาไม่คิดพยาบาทปองร้ายเขา มีความคิดเห็นถูกต้องตามทำนองคลองธรรม เป็นคุณค่าที่สังคมต้องการ เป็น

^{๒๑} ดวงเดือน พันธุนาวิน, **ทฤษฎีต้นไม้อจริยธรรม : การวิจัยและการพัฒนาบุคคล**, (กรุงเทพมหานคร : โรงพิมพ์จุฬาลงกรณ์มหาวิทยาลัย, ๒๕๓๘), หน้า ๑๑๓.

^{๒๒} ชัยเสฏฐ์ พรหมศรี, “การเป็นผู้ที่มีจริยธรรม”, **วารสารนักบริหาร**, ปีที่ ๒๖ ฉบับที่ ๓ (๒๕๔๙) : ๒๐-๒๕.

^{๒๓} บุญมี แทนแก้ว, **จริยธรรมกับชีวิต** พิมพ์ครั้งที่ ๗, (กรุงเทพมหานคร : โอ.เอส. พรินติ้ง เฮ้าส์, ๒๕๕๒), หน้า ๑.

^{๒๔} ถุกษ์ชัย คุณูปการ, **หลักการและทฤษฎีการปลูกฝังจริยธรรม**, (พิษณุโลก : สถาบันราชภัฏพิบูลสงคราม, ๒๕๓๙), หน้า ๓.

คุณค่าที่โลกต้องการและปรารถนาให้มีทั่วสากลจักรวาล^{๒๕} แนวทางความประพฤติของบุคคลในสังคมหนึ่งๆ ว่าพฤติกรรมใดเป็นพฤติกรรมที่ควรปฏิบัติพฤติกรรมใดเป็นพฤติกรรมที่ควรงดเว้น โดยพิจารณาตามกฎระเบียบขอบเขตความเชื่อของแต่ละสังคม เพื่อให้บุคคลในสังคมสามารถอยู่ร่วมกันได้อย่างร่มเย็น^{๒๖}

การสะท้อนคุณธรรมที่เกี่ยวข้องกับความถูกต้องดีงาม การรับผิดชอบชั่วดี ออกมาเป็นกฎระบบกฎเกณฑ์พร้อมมาตรฐานความประพฤติที่สังคมกำหนด เพื่อแยกความประพฤติหรือพฤติกรรมที่สมาชิกปฏิบัติว่า สิ่งใดถูกต้องดีงามสมควรปฏิบัติ และสิ่งใดไม่สมควร^{๒๗} หลักเกณฑ์การตัดสินความถูกผิดของพฤติกรรม หลักเกณฑ์การประเมินผลดีผลเสียของพฤติกรรม และปฏิกริยาต่อพฤติกรรมต่าง ๆ ไม่ว่าจะเป็ นพฤติกรรมทางบวกหรือพฤติกรรมทางลบ^{๒๘} หลักความประพฤติที่อบรมกริยาและปลูกฝังลักษณะนิสัย ให้อยู่ในครรลองของคุณธรรมหรือศีลธรรม หรือความประพฤติตามค่านิยมที่พึงประสงค์ ซึ่ให้เห็นความเจริญงอกงามในการดำรงชีวิตอย่างมีระเบียบแบบแผนตามวัฒนธรรมของบุคคลที่มีลักษณะทางจิตใจที่ดีงาม อยู่ในสภาพแวดล้อมที่โน้มนำให้บุคคลมุ่งกระทำความดีละเว้นความชั่ว มีแนวทางความประพฤติอยู่ในเรื่องของความดี ความถูกต้อง ควรในการปฏิบัติตนเพื่ออยู่ในสังคมได้อย่างสงบเรียบร้อยและเป็นประโยชน์ต่อผู้อื่น มีคุณธรรมและมโนธรรมที่จะสร้างความสัมพันธ์อันดี โดยมีสำนึกที่จะใช้สิทธิและหน้าที่ของตนตามค่านิยมที่พึงประสงค์^{๒๙} เป็นสิ่งที่ปฏิบัติแล้วเกิดความดี มีความสุขความงาม เป็นสิ่งที่เกี่ยวเนื่องและซ้อนทับกับคุณธรรม ซึ่งหมายถึง สิ่งที่ปฏิบัติแล้วเกิดประโยชน์ต่อตนเองและผู้อื่น จริยธรรมจะเน้นในสิ่งที่เหนือกว่าคุณประโยชน์^{๓๐} การกระทำดีใด ๆ นอกเหนือไปจากกฎหมายและจรรยาบรรณ ส่วนนี้มิมีบทลงโทษไม่ได้ แต่ชักชวนเกลี้ยกล่อมด้วยการ

^{๒๕} ลำดวน ศรีมณี, **จริยธรรมและจริยศาสตร์ตะวันออก**, (นครปฐม : กองบังคับการวิชาการ โรงเรียนนายร้อยตำรวจ, ๒๕๔๓), หน้า ๒-๓.

^{๒๖} อ้อมเดือน สดมณี และ ฐาศุภร์ จันประเสริฐจริยธรรม, **การพัฒนาคุณธรรม จริยธรรม : จากแนวคิดสู่แนวทางการปฏิบัติ**, **วารสารพฤติกรรมศาสตร์** ปีที่ ๑๗ พ.ศ. ๒๕๕๔ ฉบับที่ ๑ เดือนมกราคม, หน้า ๒๒.

^{๒๗} ชัตติยา กรรณสูตร และคณะ, **รายงานการวิจัย คุณธรรม พฤติกรรมความซื่อสัตย์ของคนไทย**, (มปท, ๒๕๔๖), หน้า ๙-๑๐.

^{๒๘} ชัยพร วิชาวุธ และคณะ, **รายงานวิจัย พฤติกรรมจริยธรรมในสังคมไทยปัจจุบัน : ศึกษาตามแนวทางจิตวิทยาสังคม**, (กรุงเทพมหานคร : โรงพิมพ์ จุฬาลงกรณ์มหาวิทยาลัย กรุงเทพมหานคร, ๒๕๓๑), หน้า ๖.

^{๒๙} ประภาศรี สีหอำไพ, **พื้นฐานการศึกษาทางศาสนาและจริยธรรม พิมพ์ครั้งที่ ๔**, (กรุงเทพมหานคร : โรงพิมพ์ แห่งจุฬาลงกรณ์มหาวิทยาลัย, ๒๕๕๐), หน้า ๑๙-๒๐.

^{๓๐} สมบูรณ์ ชิตพงศ์, **การวัดและประเมินด้านคุณธรรมและจริยธรรม**, (กรุงเทพมหานคร : โรงพิมพ์ จุฬาลงกรณ์มหาวิทยาลัย, ๒๕๔๔), หน้า ๖-๗.

อบรมเสนอแนะแต่ก็มีความสำคัญต่อการถือและปฏิบัติกฎหมายและจรรยาบรรณอย่างเต็มใจและมี
ความสุข^{๓๑}

สรุปได้ว่า **จริยธรรม** คือ แนวทางหรือกฎเกณฑ์อันเป็นหลักสำคัญของสังคมที่กำกับ
พฤติกรรมและการประพฤติปฏิบัติในสิ่งที่ถูกต้องดีงาม ก่อให้เกิดประโยชน์ต่อตนเองสังคมและ
ประเทศชาติ กล่าวได้ว่าบุคคลที่ประพฤติปฏิบัติตนในกรอบของสังคมก็จะได้รับการยอมรับนับถือ
สามารถดำเนินชีวิตได้อย่างมีความสุขและส่งผลให้สังคมประเทศชาติเจริญก้าวหน้า

ตารางที่ ๒.๕ ความหมายของจริยธรรม

นักวิชาการหรือแหล่งข้อมูล	แนวคิดหลัก
ราชบัณฑิตยสถาน	๑. ธรรมที่เป็นข้อประพฤติปฏิบัติ ๒. ศีลธรรม ๓. กฎศีลธรรม
Griffin	๑. แนวทางที่ดีงามในการปฏิบัติตนในสังคม ๒. รู้ว่าสิ่งใดคือความถูกต้องและสิ่งใดคือความ ไม่ถูกต้อง
พระพรหมคุณาภรณ์ (ป.อ.ปยุตโต)	๑. ธรรมที่เป็นข้อประพฤติปฏิบัติ กฎ ศีลธรรม ๒. ข้อที่ควรประพฤติปฏิบัติตาม ๓. ยึดหลักความประพฤติ ๔. หลักการดำเนินชีวิต ๕. หลักการครองชีวิตที่ถูกต้อง
ดวงเดือน พันธุมนาวิน	๑. ระบบการทำความดี ๒. ละเว้นความชั่ว
ฤกษ์ชัย คุณูปการ	๑. จริยธรรมเป็นพฤติกรรมที่พึงประสงค์ ๒. ความประพฤติที่ดีงาม ๓. เป็นประโยชน์ต่อผู้อื่นและสังคม

^{๓๑} กิรติ บุญเจือ, “ปัญหาและทางแก้เกี่ยวกับการอบรมคุณธรรมจริยธรรม (รวมศีลธรรม)”, รายงานวิจัย,
(กรุงเทพมหานคร : มหาวิทยาลัยราชภัฏสวนสุนันทา, ๒๕๕๕), หน้า ๑๗.

ตารางที่ ๒.๕ ความหมายของจริยธรรม (ต่อ)

นักวิชาการหรือแหล่งข้อมูล	แนวคิดหลัก
ลำดวน ศรีมณี	๑. การปฏิบัติตามคำสอนในศาสนา ๒. การประพฤติตามกฎเกณฑ์ที่ถูกต้อง
ชัตติยา กรรณสูตร และคณะ	๑. การรับผิดชอบชั่วดี ๒. สิ่งใดถูกต้องจึงสมควรปฏิบัติ ๓. สิ่งใดไม่สมควรปฏิบัติ
ประภาศรี สีหอำไพ	๑. มีลักษณะทางจิตใจที่ดีงาม ๒. กระทำความดีละเว้นความชั่ว ๓. มีคุณธรรมและมโนธรรม ๔. สร้างความสัมพันธ์อันดี
สมบูรณ์ ชิตพงศ์	๑. สิ่ง que ปฏิบัติแล้วเกิดความดี ๒. มีความสวยความงาม ๓. สิ่ง que ปฏิบัติแล้วเกิดประโยชน์ต่อตนเองและผู้อื่น

ความสำคัญของจริยธรรม

จริยธรรมนับว่าเป็นพื้นฐานที่สำคัญของมนุษย์ทุกคน ถ้าคนใดขาดจริยธรรมอาจมี ผลร้ายต่อตนเองและสังคม สังคมที่มีคนขาดจริยธรรมมากย่อมเป็นสังคมที่วุ่นวาย ไร้ความสุข ให้ความสำคัญต่อจริยธรรมว่า “จริยธรรมมีประโยชน์สำหรับผู้ที่ใฝ่จริยธรรมอยู่แล้ว เขาต้องการรู้ทิศทาง รู้รายละเอียดของการปฏิบัติ แล้วจะได้มีเครื่องช่วย มีอุปกรณ์ มีเสบียงเตรียมไว้พร้อมเพื่อจะนำไปใช้ประโยชน์แก่ส่วนรวมของสังคมและประเทศชาติสืบต่อไป” ทั้งนี้จริยธรรมจำเป็นจะต้องสนองความต้องการที่ถูกต้องทั้งของบุคคลและสังคมจึงจะเกิดจริยธรรมได้ การขาดจริยธรรมมักจะพ่วงไปถึงด้านบวกคือจะทำอย่างไรให้คนมีจริยธรรมอย่างนั้นอย่างนี้แต่ลืมหลักที่พระพุทธศาสนาสอนไว้คือต้องมองที่สาเหตุที่เป็นด้านลบที่จะต้องกำจัด จากการเริ่มด้วยรู้ว่าอะไรเป็นเหตุของปัญหาของการขาดจริยธรรมเสียก่อน มิใช่มีว่านึกแต่จะสร้างคุณธรรมจริยธรรมขึ้นขึ้นขึ้น^{๓๒}

^{๓๒} พระพรหมคุณาภรณ์ (ป.อ.ปยุตฺโต), *การพัฒนาจริยธรรม* (พิมพ์ครั้งที่ ๕), (กรุงเทพมหานคร : บริษัท พิมพ์สวย จำกัด, ๒๕๕๑), หน้า ๑๐๑.

ความสำคัญของจริยธรรม ซึ่งมีความสำคัญต่อการดำเนินชีวิตของคนในสังคมมาก โดยสรุปความสำคัญของจริยธรรม^{๓๓} ได้ดังนี้ คือ

๑. ช่วยให้ชีวิตดำเนินไปด้วยความราบรื่นและสงบไม่พบอุปสรรค ถ้าคนในสังคมทุกคนมีคุณธรรมและจริยธรรม สังคมของเราก็จะสงบสุขตามไปด้วยทุกคนจะใช้เวลาที่มีทั้งหมดช่วยกันพัฒนาบ้านเมืองให้เจริญมั่นคงเป็นปึกแผ่นเป็นอารยประเทศ ไม่ต้องแบ่งเวลาไปคอยระมัดระวังอันตรายใด ๆ ที่จะเกิดขึ้นจากการกระทำของคนเลว

๒. ช่วยให้คนเรามีสติสัมปชัญญะอยู่ตลอดเวลา คุณธรรมและจริยธรรมที่มีอยู่ในตัวแต่ละคนจะเตือนสติให้รักษาเกียรติยศชื่อเสียงของตนเองและวงศ์ตระกูล ไม่ไปเบียดเบียนผู้อื่น รู้จักเอื้อเฟื้อเผื่อแผ่ช่วยเหลือผู้ที่ด้อยโอกาสกว่า สังคมก็จะสงบสุขประเทศชาติก็จะมั่งคั่งมั่นคง

๓. ช่วยสร้างความมีระเบียบวินัยให้แก่บุคคลในชาติ โดยจะเป็นตัวกำหนดการประพฤติปฏิบัติของบุคคลให้เป็นไปตามกฎเกณฑ์ที่คนส่วนใหญ่ในสังคมยอมรับว่าถูกต้อง กฎเกณฑ์นั้นจะมาจากความพอใจของคนเพียงคนเดียวไม่ได้ คนเมื่ออยู่ในสังคมต้องพึ่งพาอาศัยซึ่งกันและกัน เป็นญาติพี่น้องหรือเพื่อนฝูงร่วมสังคมเดียวกันจะอยู่คนเดียวอยู่คนเดียวไปไม่ได้ เมื่อบุคคลประพฤติตามคุณธรรมและจริยธรรมของสังคมชีวิตก็จะมีระเบียบไม่ต้องพบกับอุปสรรค ถ้าทุกคนปฏิบัติเหมือนกันสังคมและประเทศชาติก็จะเป็นระเบียบตามไปด้วย

๔. ช่วยควบคุมไม่ให้คนชั่วมีจำนวนเพิ่มมากขึ้น การปฏิบัติตนเป็นตัวอย่างแก่ผู้อื่นนับว่าเป็นคุณแก่สังคม เพราะนอกจากจะเป็นตัวอย่างโดยการชี้ทางอ้อมแล้วยังจะออกปากแนะนำสั่งสอน โดยตรงได้อีกด้วย เช่น แนะนำให้แสดงความรับผิดชอบต่อ สังคม อย่าเห็นแก่ตัว อย่าเห็นแก่ได้ จนสร้างความเดือดร้อนให้แก่ผู้อื่น ซึ่งส่งผลกระทบต่อความมั่นคงของสังคมและประเทศชาติ มิฉะนั้นผู้ที่คอยยึดเราเป็นตัวอย่างอาจหมดความศรัทธา และหมดกำลังใจสร้างคุณธรรมและจริยธรรมหันกลับไปทำความชั่วเช่นเดิมได้อีก

๕. ช่วยทำให้มนุษย์นำความรู้และประสบการณ์ที่ได้ร่ำเรียนมาสร้างสรรค์ แต่สิ่งที่มีคุณค่าถ้ามนุษย์นำความรู้และประสบการณ์มาใช้ในการประกอบอาชีพที่สุจริต ย่อมสร้างสรรค์คุณประโยชน์ให้แก่คนทั่วไปรวมทั้งสังคมและประเทศชาติ แต่ในทางตรงข้ามถ้ามนุษย์ขาดคุณธรรมและจริยธรรมก็จะนำความรู้และประสบการณ์ที่มีไปเบียดเบียนเอาเปรียบผู้อื่น สร้างความเสียหายให้สังคมและประเทศชาติ เพียงหวังให้ตนเองมีทรัพย์สินมีความสุขผู้อื่นจะทุกข์อย่างไรก็ไม่คำนึงถึง

๖. ช่วยควบคุมความเจริญทางด้านวัตถุและจิตใจของคนให้เติบโตไปพร้อม ๆ กัน ปัจจุบันความเจริญก้าวหน้าทางด้านเทคโนโลยีมีสูงมาก ถ้ามนุษย์นำความเจริญนี้ มาใช้ในทางที่ผิด เช่น สร้างอาวุธมาประหารกันจนคนล้มตายลงเป็นจำนวนมาก โดยหวังความเป็นใหญ่ความมีอำนาจความเดือดร้อนก็จะเกิดแก่คนทั่วไป แต่ถ้าผู้ผลิตเทคโนโลยีมีคุณธรรมและจริยธรรมเหตุการณ์เหล่านี้

^{๓๓} วุฒิน อินทสระ, จริยศาสตร์, (กรุงเทพมหานคร : สำนักพิมพ์ บรรณาคาร, ๒๕๓๙), หน้า ๖-๗.

ก็จะไม่เกิด สิ่งที่จะได้รับการสร้างหรือผลิตขึ้นมาก็จะมุ่งแต่ประโยชน์ที่จะเกิดแก่คนทั่วไป เช่น เครื่องคอมพิวเตอร์ เครื่องถ่ายเอกสาร ดาวเทียม ฯลฯ เพราะมีจิตใจที่สงบสุขจึงสร้างสรรค์แต่สิ่งที่มีคุณค่าต่อคนในสังคมและประเทศชาติ

นอกจากนั้น จริยธรรมสามารถหลอมรวมบุคคลที่เข้ามาปฏิบัติงานร่วมกันอย่างมีจิตสำนึก รับผิดชอบ ซื่อสัตย์สุจริต ครองตนอยู่ในความดีงามถูกต้อง รวมถึงมีการปฏิบัติต่อกันด้วยความเอื้ออาทร เอาใจใส่ดูแลซึ่งกันและกัน อันเป็นผลทำให้องค์กรดังกล่าวมีสภาพน่าอยู่และมีความสุข บุคลากรขององค์กรมีความภาคภูมิใจและพึงพอใจ เกิดความคิดริเริ่มและสร้างสรรค์ มีความกระตือรือร้นและทุ่มเทสติกำลังความสามารถในการปฏิบัติงาน รวมทั้งสามารถผลักดันและผลิตผลงานที่ดีมีคุณภาพ โดยเฉพาะผู้บริหารต้องสามารถประยุกต์ใช้เครื่องมือเทคนิควิธีการต่าง ๆ เช่น การสร้างภาวะผู้นำต้นแบบ การฝึกอบรม การจัดทำประมวลจริยธรรม และการปฏิญาณตน การตรวจสอบจริยธรรม และการบริหารทรัพยากรบุคคล ต้องใช้บูรณาการร่วมกันอย่างกลมกลืน เพราะจะทำให้เกิด “องค์กรที่มีศักดิ์ศรี” ความภาคภูมิใจที่เป็นส่วนหนึ่งของหน่วยงานนั้น ๆ ^{๓๔}

สรุป ความสำคัญของจริยธรรมสิ่งสำคัญก็คือ สามารถลดปัญหาและขจัดปัญหาที่จะเกิดขึ้นแก่บุคคล สังคม และประเทศชาติได้ เมื่อประพฤติตนอยู่ในกฎหรือหลักเกณฑ์ของสังคมที่ยอมรับและเป็นสิ่งปฏิบัติที่ไม่กระทำให้ตนเองและผู้อื่นเดือดร้อน

ตารางที่ ๒.๖ ความสำคัญของจริยธรรม

นักวิชาการหรือแหล่งข้อมูล	แนวคิดหลัก
พระพรหมคุณาภรณ์ (ป.อ.ปยุตฺโต)	๑. จริยธรรมมีประโยชน์สำหรับผู้ที่ไม่ใช่จริยธรรม ๒. จริยธรรมนับว่าเป็นพื้นฐานที่สำคัญของมนุษย์ทุกคน

^{๓๔} ปานจิต จินดากุล, การสร้างองค์กรที่มีศักดิ์ศรีและจริยธรรม, (กรุงเทพมหานคร : สำนักงานคณะกรรมการพัฒนาพลเรือน, ๒๕๔๙), หน้า ๑๒.

ตารางที่ ๒.๖ ความสำคัญของจริยธรรม (ต่อ)

นักวิชาการหรือแหล่งข้อมูล	แนวคิดหลัก
วศิน อินทสระ	<p>๑. ช่วยให้ชีวิตดำเนินไปด้วยความราบรื่นและสงบไม่พบอุปสรรค</p> <p>๒. ช่วยให้คนเรามีสติสัมปชัญญะอยู่ตลอดเวลา</p> <p>๓. ช่วยสร้างความมีระเบียบวินัยให้แก่บุคคลในชาติ</p> <p>๔. ช่วยควบคุมไม่ให้คนชั่วมีจำนวนเพิ่มมากขึ้น</p> <p>๕. ช่วยทำให้มนุษย์นำความรู้และประสบการณ์ที่ได้ร่ำเรียนมาสร้างสรรค์</p> <p>๖. ช่วยควบคุมความเจริญทางด้านวัตถุและจิตใจของคนให้เติบโตไปพร้อม ๆ กัน</p>
ปานจิต จินดากุล	<p>๑. มีจิตสำนึกรับผิดชอบ</p> <p>๒. ซื่อสัตย์สุจริต</p> <p>๓. ครองตนอยู่ในความดีงามถูกต้อง</p> <p>๔. การปฏิบัติต่อกันด้วยความเอื้ออาทร</p> <p>๕. เอาใจใส่ดูแลซึ่งกันและกัน</p>

ประเภทของจริยธรรม

การประพฤติของคนมีได้หลายระดับแยกตามสภาพจิตใจและจะได้รับผลมากน้อย ขึ้นอยู่กับระดับสติปัญญาของบุคคลผู้นั้น บางคนอาจปฏิบัติได้ระดับสูงสุด แต่บางคนก็ปฏิบัติได้ตามระดับมาตรฐานขั้นต่ำที่มนุษย์ควรปฏิบัติเท่านั้น

จริยธรรมเป็น ๒ ส่วน^{๓๕} คือ

๑. จริยธรรมภายใน ซึ่งเกี่ยวข้องกับความรู้สึกนึกคิด
๒. จริยธรรมภายนอก เป็นพฤติกรรมภายนอกที่สังเกตเห็นได้ แสดงออกโดยไม่ได้อยู่ภายในใจแต่เห็นใจใด ๆ

^{๓๕} พระราชวรมณี (ประยูรค์ ปยุตโต), พุทธจริยธรรม, (กรุงเทพมหานคร : โรงพิมพ์การศาสนา, ๒๕๒๓), หน้า ๑๑-๑๒.

ประเภทจริยธรรมแบ่งเป็น ๔ ประเภท^{๓๖} คือ

๑. ความรู้เชิงจริยธรรม หมายถึง ลักษณะของความรู้ที่บุคคลต่าง ๆ สามารถ บอกได้ว่า ควรทำหรือบอกได้ว่า พฤติกรรมใดเหมาะสมหรือไม่เหมาะสม เช่น การที่เรารู้ว่ามารยาทที่ตึ้นนั้นเป็นอย่างไร หรือ รู้ว่าเราต้องมีความรับผิดชอบในหน้าที่อย่างไร เป็นต้น ความรู้เชิงจริยธรรมนี้ ขึ้นอยู่กับ อายุ ระดับการศึกษา และพัฒนาการทางสติปัญญาของ คนด้วย

๒. ทักษะคติเชิงจริยธรรม หมายถึง ความรู้สึกของบุคคลที่เกี่ยวข้องกับ ความชอบหรือไม่ชอบ ทำดีเป็นลักษณะทำถูกต้อง ทำชอบเป็นลักษณะทำถูกต้อง การ ตัดสินความดีความชอบโดยถือเอาเกณฑ์ของความถูกต้อง และความถูกต้องของบุคคลมา ประเมินค่าจริยธรรม จึงเป็นทักษะคติเชิงจริยธรรม เช่น การที่เราไม่พอใจคนที่แย่งที่นั่งคน แกบนรถเมล์ หรือ ไม่ช่วยคนที่ถือของพะรุงพะรัง

๓. เหตุผลเชิงจริยธรรม หมายถึง การตัดสินใจที่จะกระทำพฤติกรรมใด พฤติกรรมหนึ่ง ของบุคคลลงไป จะต้องประกอบด้วยเหตุผลอย่างใดอย่างหนึ่ง ซึ่งเกิดขึ้น เฉพาะหน้านั้น และเหตุผลเชิงจริยธรรมของบุคคลเกิดจากประสบการณ์และสติปัญญาของบุคคลนั้น

๔. พฤติกรรมเชิงจริยธรรม หมายถึง การที่คนแสดงถึงพฤติกรรมที่สังคมชื่น ชอบหรือด การกระทำที่ฝ่าฝืนกฎระเบียบและค่านิยมในสังคมนั้น พฤติกรรมเชิงจริยธรรม ซึ่งเป็นการกระทำที่ สังคมเห็นชอบและสนับสนุนมีหลายประการ เช่น การช่วยเหลือผู้ตกทุกข์ได้ยาก เป็นต้น

จำแนกจริยธรรม เป็น ๒ มุมมอง^{๓๗} คือ

๑. จริยธรรมตามหลักนิติรัฐ ยึดหลักการว่า พฤติกรรมการบริหารงานใดได้ดำเนินการ ถูกต้องตามตัวบทกฎหมายถือว่าการบริหารงานนั้นถูกต้องตามหลักจริยธรรม แต่ก็มีปัญหาเพราะ กฎหมายมักจะเกิดขึ้นภายหลังจึงไม่เพียงพอในการกำกับพฤติกรรมการบริหารงานให้อยู่ในกรอบของ จริยธรรมได้ทุกกรณี

๒. จริยธรรมตามมาตรฐานจริยธรรม ยึดหลักการการแสวงหาความดีที่ยึดถือว่าควรเป็น อย่่างไร แล้วนำมาใช้เป็นมาตรฐานจริยธรรม เพื่อกำหนดเป็นแนวทางปฏิบัติ แต่ขาดบทบังคับการ ลงโทษเมื่อมีการละเมิด

แบ่งตามเกณฑ์จริยธรรม^{๓๘} ดังนี้

^{๓๖} ดวงเดือน พันธุนาวิวิน และเพ็ญแข ประจันปัจจนึก, รายงานการวิจัยเรื่องจริยธรรมของเยาวชนไทย, (กรุงเทพมหานคร : มหาวิทยาลัยศรีนครินทรวิโรฒประสานมิตร, ๒๕๒๐), หน้า ๔-๖.

^{๓๗} ธีรภัทร์ เสรีรังสรรค์, นักการเมืองไทย : จริยธรรม ผลประโยชน์ทับซ้อน การคอร์รัปชัน สภาพ สาเหตุ ผลกระทบ แนวทางแก้ไข, (กรุงเทพมหานคร : สำนักพิมพ์วิญญูชน, ๒๕๔๙), หน้า ๑๘.

^{๓๘} แสง จันทร์งาม, จริยธรรมและภาวะที่ไร้จริยธรรมจะมีผลต่อพฤติกรรมของมนุษย์โลกอย่างไร, (กรุงเทพมหานคร : สำนักปลัดทบวงมหาวิทยาลัย, ๒๕๓๐), หน้า ๒๑.

๑. จริยธรรมธรรมชาติ คือ พฤติกรรมเชิงจริยธรรมที่เป็นไปเองโดยธรรมชาติ แม้ในสัตว์เดียรฉานก็มีเช่น แมร์กลูก จริยธรรมนี้ส่งผลต่อส่วนรวมดีมากเพราะจะเป็นไปเองโดยเคร่งครัด

๒. จริยธรรมบังคับ คือ การงดเว้นชั่วทำดีของคน เพราะถูกอำนาจบางอย่างบังคับให้ทำ เช่น ไม่ดื่มเหล้าเพราะไม่มีเหล้าจะดื่ม จริยธรรมแบบนี้ยังไม่ดีเพราะถูกบังคับให้ทำ

๓. จริยธรรมเจตนา คือ เว้นชั่วและทำดีด้วยเจตนา คือ ความตั้งใจของตนเองโดยไม่มีใครมาบังคับ จริยธรรมประเภทนี้จัดว่าดีแท้

แหล่งกำเนิดของจริยธรรม

การเกิดขึ้นของจริยธรรมที่จะเป็นเครื่องมือในการกำกับหรือควบคุมความประพฤติของคนนั้น มีแหล่งกำเนิดจาก ๔ ส่วนด้วยกัน^{๓๙} คือ

๑. แหล่งกำเนิดจากภายในตัวบุคคล

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

๑.๒ คุณธรรมอันเกิดจากศีลธรรมจริยธรรม (Moral virtue) เป็นคุณธรรมที่เกิดจากการปฏิบัติจริงด้วยการเรียนรู้จากการอยู่ร่วมกัน เป็นการแสดงพฤติกรรมที่ถูกต้อง ซึ่งนำไปสู่สถานะของความมีความสุข

๒. แหล่งกำเนิดภายนอกตัวบุคคล

๒.๑ คุณธรรมจริยธรรมตามหลักนิติรัฐ ยึดหลักการบริหารงานใต้ได้ดำเนินการถูกต้องตามตัวบทกฎหมายถือว่า การบริหารงานนั้นถูกต้องตามหลักจริยธรรม แต่เนื่องจากจริยธรรมที่ต้องปฏิบัติมีมากมาย กฎหมายที่มีอยู่ในปัจจุบันจึงไม่เพียงพอในการกำกับพฤติกรรมการบริหารงานให้อยู่ในกรอบของจริยธรรมได้ทุกรณี

๒.๒ คุณธรรมจริยธรรมตามมาตรฐานจริยธรรม ยึดหลักความพยายามแสวงหาว่าความดีที่ควรยึดถือควรเป็นอย่างไร แล้วนำมาใช้เป็นมาตรฐานจริยธรรม กำหนดเป็นแนวทางปฏิบัติ ความครอบคลุมกว้างขวางกว่าจริยธรรมตามหลักนิติรัฐ แต่แนวคิดนี้ก็ยังมีจุดอ่อนที่สำคัญคือ ขาดบทบังคับลงโทษเมื่อมีการละเมิด

๓. แหล่งกำเนิดคุณธรรมจริยธรรมในวิชาชีพทางการศึกษา

๓.๑ แหล่งศาสนา ซึ่งเป็นแหล่งที่มาของคำว่า จริยธรรม ศีลธรรม และคุณธรรม จนกลายเป็นบทบัญญัติที่เป็นกฎ ระเบียบ จรรยาบรรณในวิชาชีพต่าง ๆ

^{๓๙} สุภัทร ปัญญาทิพย์, *กิจกรรมส่งเสริมคุณธรรมและจริยธรรม*, ๒๕๔๖, [ออนไลน์], แหล่งที่มา : <https://sites.google.com/.../kickrrm-sng-seim-khunthrr...> [๑๒ กุมภาพันธ์ ๒๕๖๓].

๓.๒ แหล่งปรัชญา โดยเฉพาะสาขาที่เป็นคุณค่าวิชา ซึ่งได้แก่ ศีลธรรม จริยศาสตร์ สุนทรียศาสตร์ และปรัชญาการศึกษา

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

แหล่งกำเนิดของจริยธรรมว่า เป็นหลักการที่มนุษย์ในสังคมควรยึดถือปฏิบัติเพื่อการอยู่ร่วมกันอย่างมีความสุขในสังคม ปัจจัยที่มีอิทธิพลต่อการเกิดคุณธรรมและจริยธรรมขึ้นในสังคมตลอดมา เนื่องจากมีความพยายามที่ต้องการสร้างหลักคุณธรรมและจริยธรรมที่เป็นสากลให้บุคคลเกิดความรูสึกในเรื่องของคุณธรรมและจริยธรรมในแนวทางที่สอดคล้องกับพฤติกรรม^{๔๐}

แหล่งกำเนิดของคุณธรรมจริยธรรมแบ่งออกได้เป็น ๒ ประการ คือ

๑. แหล่งกำเนิดภายในตัวบุคคล ได้แยกแยะแหล่งที่เกิดของคุณธรรมว่า เป็นคุณธรรมอันเกิดจากปัญญา และคุณธรรมอันเกิดจากศีลธรรมและจริยธรรมว่า คุณธรรมอันเกิดจากปัญญานั้นเป็นคุณธรรมในระดับปัจเจกบุคคล กล่าวคือ ผู้ที่มีสติปัญญามักจะสามารถพัฒนาจริยธรรมได้ด้วยหลักของการคิดไตร่ตรอง ส่วนคุณธรรมอันเกิดจากศีลธรรมและจริยธรรมนั้น เป็นคุณธรรมที่เกิดจากการปฏิบัติจริงด้วยการเรียนรู้จากการอยู่ร่วมกัน เป็นการแสดงพฤติกรรมที่ถูกต้องซึ่งนำไปสู่สภาวะของความเป็นสุข แหล่งกำเนิดนี้กล่าวถึงพื้นฐานของมนุษย์ที่ได้มาจากธรรมชาติเป็นตัวกำหนด ซึ่งแบ่งออกเป็น ๒ ประการ คือ

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

^{๔๐} จำเริญรัตน์ เจือจันทร์, จริยศาสตร์: ทฤษฎีจริยธรรมสำหรับนักบริหารการศึกษา พิมพ์ครั้งที่ ๑, (กรุงเทพมหานคร : โอเดียนสโตร์, ๒๕๔๘), หน้า ๑๓-๑๔.

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

แต่อย่างไรก็ตามคุณธรรมและจริยธรรมมีความสัมพันธ์กับสติปัญญา นักบริหารการศึกษาที่มีคุณสมบัติด้านสติปัญญาอ่อนได้เปรียบในด้านความคิดและการแสวงหาเหตุผล และสามารถพิจารณาผลที่จะบังเกิดขึ้นจากการกระทำของตนได้ นักบริหารที่มีสติปัญญาในระดับสูงจะเป็นผู้ที่สามารถคิดแก้ปัญหาโดยยึดหลักเหตุผลที่ให้ประโยชน์สุขแก่ตนเองและไม่ทำให้ตนเองได้รับความเดือดร้อนในภายหลังได้ ซึ่งกล่าวได้ว่าเกิดเป็นผลประโยชน์ที่ยังความสุจริตใจอย่างยั่งยืน

๒. แหล่งกำเนิดภายนอกตัวบุคคล ในการที่บุคคลนั้นจะทำความดี หรือละเว้นการกระทำที่ไม่น่าพึงปรารถนามากน้อยเพียงใดนั้น สาเหตุที่สำคัญคือ คนรอบข้าง กฎระเบียบ สังคม วัฒนธรรม และสถานการณ์ที่บุคคลประสบอยู่ นอกจากสภาพแวดล้อมในการทำงาน การมีหรือการขาดแคลนสิ่งอำนวยความสะดวกในการทำงาน ตลอดจนบรรยากาศทางสังคมในที่ทำงาน กลุ่มเพื่อนและวัฒนธรรมในองค์กร จะมีผลต่อพฤติกรรมการทำงาน และสุขภาพจิต ตลอดจนความสุขความพอใจในการทำงาน

สรุป จริยธรรม อาจแบ่งเป็น ๒ ลักษณะ คือ จริยธรรมแบบสมัครใจ หมายถึงการที่บุคคลยอมรับหลักเกณฑ์หรือบรรทัดฐานที่สังคมยึดถือปฏิบัติด้วยความเต็มใจ และจริยธรรมแบบภาคบังคับ คือการที่บุคคลที่อยู่ในสังคมนั้นต้องประพฤติปฏิบัติเพราะถ้าไม่ปฏิบัติจะต้องได้รับการลงโทษจากสังคมและหรือกฎหมายของบ้านเมือง

ตารางที่ ๒.๗ ประเภทของจริยธรรม

นักวิชาการหรือแหล่งข้อมูล	แนวคิดหลัก
พระราชวรมนี (ประยูรค์ ปยุตโต)	๑. จริยธรรมภายใน
	๒. จริยธรรมภายนอก
ดวงเดือน พันธุมนาวิณ และเพ็ญแข ประจันปัจจนึก	๑. ความรู้เชิงจริยธรรม
	๒. ทักษะคิดเชิงจริยธรรม
	๓. เหตุผลเชิงจริยธรรม
	๔. พฤติกรรมเชิงจริยธรรม

ตารางที่ ๒.๗ ประเภทของจริยธรรม

นักวิชาการหรือแหล่งข้อมูล	แนวคิดหลัก
ธีรภัทร์ เสรี	๑. จริยธรรมตามหลักนิติรัฐ ๒. จริยธรรมตามมาตรฐานจริยธรรม
แสง จันทร์งาม	๑. จริยธรรมธรรมชาติ ๒. จริยธรรมบังคับ ๓. จริยธรรมเจตนา
สุภัทร ปัญญาทีป	๑. แหล่งกำเนิดจากภายในตัวบุคคล ๒. แหล่งกำเนิดภายนอกตัวบุคคล ๓. แหล่งกำเนิดคุณธรรมจริยธรรมในวิชาชีพทางการศึกษา ๔. แหล่งจริยธรรมประเพณีทางสังคม
จำเรณูรัตน์ เจือจันทร์	๑. แหล่งกำเนิดภายในตัวบุคคล ๒. แหล่งกำเนิดภายนอกตัวบุคคล

ประโยชน์ของจริยธรรม

จริยธรรมจะมีประโยชน์ก็ต่อเมื่อนำไปปฏิบัติ เพราะจริยธรรมเป็นหลักสำคัญสำหรับการปฏิบัติ การศึกษาเพื่อเข้าใจหรืออธิบายได้เท่านั้นไม่มีประโยชน์ แต่การนำ จริยธรรมไปใช้ปฏิบัตินั้นจะเป็นประโยชน์ได้ ดังนี้

ความสำคัญของและจริยธรรมอาจแบ่งออกได้เป็น ๓ ระดับ^{๔๑} คือ

๑. ระดับการดำรงชีวิต จริยธรรมจะเป็นตัวนำที่ทำให้บุคคลได้กำหนดพฤติกรรมของตนเองเพื่อทำให้เกิดความสุข

๒. ระดับสังคม ความสุขของบุคคลที่อยู่ในกลุ่มเพื่อนและสังคม คือ การได้รับการยอมรับบุคคลต้องอาศัยคุณธรรมและจริยธรรม เพื่อรักษาไว้ซึ่งศักดิ์ศรีและส่งเสริมชื่อเสียง เกียรติคุณของบุคคล และในฐานะผู้ประกอบการวิชาชีพ เช่น จริยธรรมจะเป็นอุดมการณ์หรือจุดมุ่งหมายอันสูงสุด

^{๔๑} จำเรณูรัตน์ เจือจันทร์, จริยศาสตร์: ทฤษฎีจริยธรรมสำหรับนักบริหารการศึกษา พิมพ์ครั้งที่ ๑, (กรุงเทพมหานคร : โอเดียนสโตร์ ๒๕๔๘), หน้า ๑๓-๑๔.

สำหรับวิชาชีพนักกฎหมายในอันที่จะให้ความยุติธรรม การดำรงไว้ซึ่งความสุขของสังคม และการใช้เหตุผลยิ่งกว่าการกระทำตามอำเภอใจ

๓. ระดับโลก คุณธรรมและจริยธรรมอาจกล่าวได้ว่าเป็นหลักธรรมที่คุ้มครองโลกให้อยู่รวมกันได้อย่างสันติสุข โดยเฉพาะในโลกยุคโลกาภิวัตน์ ที่ก่อให้เกิดความเปลี่ยนแปลงทางด้านเศรษฐกิจและสังคมก่อให้เกิดการแพร่กระจายในด้านข้อมูลข่าวสาร รวมทั้งการไหลของวัฒนธรรมที่แตกต่างกัน ในยุคนี้เป็นยุคของการแข่งขันและท้าทายความสามารถในการดำเนินการบริหารทุกสาขา รวมทั้งธุรกิจการค้าในระบบโลกสากล

จริยธรรมเป็นสิ่งที่พึงประพฤติปฏิบัติตามที่ได้ตัดสินใจเลือกสิ่งที่ถูกต้องเหมาะสมแล้ว ย่อมก่อให้เกิดความสัมพันธ์ที่ราบรื่นระหว่างบุคคล สังคม และการทำกิจกรรมใด ๆ ย่อมเป็นไปด้วยความเรียบร้อย อันเป็นคุณค่าที่เป็นประโยชน์ต่อชีวิตที่เป็นปกติสุขทั้งส่วนตัวและส่วนรวมจริยธรรมมีคุณค่าต่อชีวิตมนุษย์^{๔๒} ดังนี้

๑. จริยธรรมช่วยให้รู้จักตนเอง มีสำนึกต่อบทบาทหน้าที่ความรับผิดชอบของตนที่มีทั้งต่อตนเอง ต่อครอบครัว ต่อสังคม ต่อประเทศชาติและหน้าที่การงานของตน

๒. จริยธรรมเป็นวิถีแห่งปัญญา ทำให้เป็นผู้รู้จักใช้สติปัญญาในการคิดแยกแยะหาเหตุผลด้วยความเชื่อที่ว่า การทำความดีเป็นสิ่งที่ถูกต้อง จึงสามารถแก้ปัญหาอย่างเป็นเหตุเป็นผลตามหลักจริยธรรม

๓. จริยธรรมช่วยพัฒนาคุณภาพชีวิต ทำให้มีคุณภาพชีวิตที่ดี มีสุขภาพกายใจดี ย่อมก่อให้เกิดความสมบูรณ์ของชีวิต

๔. จริยธรรมช่วยให้การอยู่ร่วมกันในสังคมเป็นไปอย่างเป็นระบบ มีระเบียบ สังคมอบอุ่น มีความปลอดภัยในชีวิตและทรัพย์สิน ชีวิตมีความสงบสุข

๕. จริยธรรมช่วยสร้างสันติภาพในสังคมและในโลก

๖. จริยธรรมช่วยให้เกิดการเรียนรู้ในการปรับตัวเข้ากับผู้อื่นได้ มีความสามารถในการครองคน ครองงาน ครองตนและครองเรือน

๗. จริยธรรมช่วยให้มีเครื่องยึดเหนี่ยวและเป็นหลักปฏิบัติ เพื่อป้องกันการเบียดเบียนเอารัดเอาเปรียบในทางส่วนตัวและส่วนรวม

๘. จริยธรรมช่วยให้คนเรามีความหนักแน่น ต่อสู้ ขยัน อดทน พึ่งพาตนเองได้ ไม่รอโชคชะตาตกบันดาล

๙. จริยธรรมทำให้สามารถกำหนดเป้าหมายชีวิต โดยดำเนินและพัฒนาชีวิตให้สำเร็จตามเป้าหมาย

^{๔๒}พิภพ วังเงิน, จริยธรรมวิชาชีพ, (กรุงเทพมหานคร สำนักพิมพ์อมรรคาพิมพ์, ๒๕๔๕), หน้า ๒๒.

๑๐. จริยธรรมช่วยให้สามารถแก้ปัญหาชีวิตและทำให้ความทุกข์หมดไปได้ดังนั้นจะเห็นได้ว่าคุณค่าการมีจริยธรรมของมนุษย์ควรเริ่มจากระดับบุคคล เปรียบเสมือนการโยนก้อนหินก้อนเล็ก ๆ ลงในน้ำจะเห็นวงกระเพื่อมจากด้านในออกสู่ด้านนอกเป็นวงกว้างขึ้นนั่นเพราะว่าเมื่อบุคคลสามารถเข้าใจตนเอง เข้าใจความต้องการว่าชีวิตต้องการอะไร ด้วยสติปัญญาก็จะสามารถดำเนินชีวิตของตนได้เป็นอย่างดี รวมถึงการมีความสัมพันธ์ที่ดีกับคนอื่น สิ่งแวดล้อมโดยไม่สร้างปัญหาหรือสร้างปัญหาให้เกิดน้อยที่สุด ซึ่งการกระทำใด ๆ ของบุคคลหนึ่งอาจส่งผลกระทบต่อทั้งด้านดีและไม่ดีต่อสิ่งรอบข้างได้เสมอ ฉะนั้นจริยธรรมจึงมีความสำคัญที่ทรงคุณค่าและเป็นประโยชน์ที่ควรอย่างยิ่งที่จะนำไปใช้กับทุกหน่วยทางสังคม ไม่ว่าจะเป็นวงการราชการ วงการการเมือง วงการการศึกษา วงการธุรกิจ และวงการวิชาชีพต่าง ๆ

การดำรงชีวิตตามปกติสุขของมนุษย์จะมีปัญหาถ้ามนุษย์เกิดความวิตกกังวลและสับสนในเรื่องของคุณธรรมและจริยธรรม และเรียกร่องสิ่งนี้เพื่อความอยู่รอดร่วมกันอยู่ตลอดเวลา จะพบว่าความไม่มีคุณธรรมและจริยธรรมของประเทศหนึ่งอาจทำลายล้างสันติสุขของทุกประเทศในโลกนี้ได้ แต่ทว่าความมีคุณธรรมและจริยธรรมต้องได้รับการปลูกฝังด้วยการอบรมสั่งสอนให้คิดแนบอยู่ในระบบความคิด ซึ่งต้องใช้ระยะเวลายาวนานพอสมควร

๑. ต่อตนเอง คนที่มีจริยธรรมย่อมมีเครื่องมือที่ช่วยให้คิดให้กระทำในสิ่งที่ดี สร้างประโยชน์แก่ตนเองและส่วนรวม มีสิ่งที่ยึดเหนี่ยวจิตใจและจงใจให้ทำแต่สิ่งดี ๆ มีความเจริญต่อตนเอง เช่น คนที่ขยันเรียนมีความรับผิดชอบ ย่อมประสบความสำเร็จใน การเรียน ในทางตรงกันข้ามคนที่เกียจคร้านและขาดความขยันหมั่นเพียร ก็จะสอบตก เป็นต้น หรือพนักงานขายของที่มิอาจสุภาพอ่อนน้อมต่อลูกค้า ย่อมจะได้รับความชม มากกว่าผู้ที่มีกริยาวาจาหยาบคาย ไร้มารยาท

๒. ต่อสังคม คนที่มีจริยธรรม ย่อมทำสิ่งที่เป็นประโยชน์ทั้งต่อตนเองและแก่ ผู้อื่น อย่างน้อยการไม่ทำชั่ว ก็เป็นการช่วยให้สังคมไม่ต้องแก้ไขปัญหา ถ้าคนในสังคมมี จริยธรรมดีสังคมนั้นก็จะมี ความเจริญก้าวหน้าได้เช่นกัน คนดีจึงเป็นผู้รักษาสังคมด้วยการ ไม่ทำลายสังคมไม่ว่าจะเป็น ทรัพยากรของประเทศ สภาพแวดล้อม หรือการประพฤติดุจจริตต่าง ๆ

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

๔. การพัฒนาบ้านเมืองต้องพัฒนาจิตใจคนก่อนหรืออาจพัฒนาควบคู่กันไปกับการพัฒนา ด้านเศรษฐกิจ สังคม เพราะการพัฒนาที่ไม่มีจริยธรรมที่เป็นแกนนำจะสูญเปล่าและเกิดผลเสียเป็นอันมาก

ตารางที่ ๒.๘ ประโยชน์ของจริยธรรม

นักวิชาการหรือแหล่งข้อมูล	แนวคิดหลัก
จำเริญรัตน์ เจือจันทร์	๑. ระดับการดำรงชีวิต ๒. ระดับสังคม ๓. ระดับโลก
พิภพ วังเงิน	๑. จริยธรรมช่วยให้รู้จักตนเอง ๒. จริยธรรมเป็นวิถีแห่งปัญญา ๓. จริยธรรมช่วยพัฒนาคุณภาพชีวิต ๔. จริยธรรมช่วยให้การอยู่ร่วมกันในสังคมเป็นไปอย่างเป็นระบบ ๕. จริยธรรมช่วยสร้างสันติภาพในสังคม ๖. จริยธรรมช่วยให้เกิดการเรียนรู้ ๗. จริยธรรมช่วยให้มีเครื่องยึดเหนี่ยวและเป็นหลักปฏิบัติ ๘. จริยธรรมช่วยให้คนเรามีความหนักแน่น ๙. จริยธรรมทำให้สามารถกำหนดเป้าหมายชีวิต ๑๐. จริยธรรมช่วยให้สามารถแก้ปัญหาชีวิต

องค์ประกอบของจริยธรรม

องค์ประกอบของจริยธรรมในพฤติกรรม^{๔๓} คือ

๑. องค์ประกอบด้านความรู้ ได้แก่ ความเข้าใจในเหตุผลของความถูกต้องดีงามสามารถตัดสินแยกความถูกผิดได้ด้วยความคิด
๒. องค์ประกอบด้านอารมณ์และความรู้สึก ได้แก่ ความพึงพอใจศรัทธาเลื่อมใส เกิดความนิยมยินดีที่จะรับจริยธรรมนั้นมาเป็นแนวปฏิบัติ
๓. องค์ประกอบด้านพฤติกรรมการแสดงออก หรือพฤติกรรมที่บุคคลตัดสินใจ ที่กระทำถูกหรือ ในสถานการณ์แวดล้อมต่าง ๆ กัน

^{๔๓}ธีระพร อูวรรณโณ, จริยธรรมกับการศึกษา, (กรุงเทพมหานคร : คณะครุศาสตร์ จุฬาลงกรณ์มหาวิทยาลัย, ๒๕๓๐), หน้า ๕๔.

องค์ประกอบจริยธรรมแนวทางความเชื่อและการปฏิบัติ^{๔๔} คือ

๑. ความเชื่อเรื่องเกี่ยวกับธรรมชาติของมนุษย์ ความเชื่อเกี่ยวกับธรรมชาติของมนุษย์มีส่วนกำหนดโครงสร้างของจริยธรรมเช่น ถ้ามีความเชื่อว่ามีมนุษย์เต็มไปด้วยความเห็นแก่ตัว ระบบจริยธรรมจะเป็นไปในลักษณะห้ามมนุษย์เอาเปรียบกัน ถ้ามีความเชื่อว่ามีธาตุแห่งความเป็นพุทธะซ่อนอยู่ ระบบจริยธรรมจะส่งเสริมให้พัฒนาศักยภาพนั้นเพื่อความเป็นพุทธะแบ่งบานเต็มที่

๒. ความเชื่อเกี่ยวกับอุดมคติหรือความดีสูงสุด ให้ความหมายหรือความสมเหตุสมผลแก่ระบบจริยธรรมเช่น ชาวพุทธฝ่ายมหายานบำเพ็ญตนเป็นพระโพธิสัตว์ เพราะเชื่อว่าวิถีชีวิตเช่นนั้นช่วยให้ตนตรัสรู้เป็นพระพุทธเจ้า ในกรณีนี้ ความเป็นพระพุทธเจ้าจึงเป็นอุดมคติของเขา

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

๔. เหตุจูงใจให้คนปฏิบัติดีและเลิกละการปฏิบัติผิด เหตุจูงใจที่ทำให้คนดำเนินตามหลักจริยธรรมหรือกฎศีลธรรม มี ๓ ประการ คือ

๔.๑ ผลประโยชน์ส่วนตน เป็นเหตุจูงใจให้คนทำดีมีจริยธรรม เพราะถ้าไร้จริยธรรมสังคมอาจดำหนิหรือคว่ำบาตร กฎหมายอาจลงโทษ เพื่อรักษาผลประโยชน์ของตน คนเราจึงมีจริยธรรมทั้งนี้เพราะเล็งเห็นผลตอบแทนในชาตินี้หรือหวังสวรรค์ในชาติหน้า

๔.๒ ความเคารพกฎกติกาจนเป็นนิสัย ทำให้คนอยู่ในระเบียบวินัย และดำเนินตามหลักจริยธรรม คนเราถูกฝึกตั้งแต่เล็กให้เชื่อฟังกฎกติกา เรายกษาสัญญาเพราะเราเห็นว่าสัญญาต้องเป็นสัญญา ชาวคริสต์มีศรัทธาในพระเจ้าจึงปฏิบัติตามพระบัญญัติ ชาวพุทธมีศรัทธาในพระพุทธเจ้าจึงรักษาศีล

๔.๓ ความมีน้ำใจต่อผู้อื่น รวมถึงความรักเคารพผู้อื่น ทำให้คนเรารักษาคำมั่นสัญญาหรือละเว้นการเบียดเบียน ข้อนี้เองสามารถกล่าวได้ว่า คนเราดีเพราะมีคุณธรรมประจำใจ

องค์ประกอบของจริยธรรมสังคมแลสิ่งแวดล้อมแบ่งได้ ๓ ประการ^{๔๕} คือ

๑. ผู้ประพฤติเอง โดยที่พฤติกรรมแสดงออกให้ปรากฏ ในความเรียบร้อยของกาย วาจาใจ เพียงใดหรือไม่ และตระหนักต่อไปว่าผู้ประพฤตินั้นอยู่ในสังคมอย่างไร หากการเลี้ยงชีพของเขาและครอบครัว ก็ต้องเป็นไปในทางสุจริต

^{๔๔}พระเมธีธรรมาภรณ์ (ประยูร ธมมจิตโต), **ความรู้คู่คุณธรรม รวมบทความเกี่ยวกับคุณธรรมจริยธรรมและการศึกษา**, (กรุงเทพมหานคร : โรงพิมพ์จุฬาลงกรณ์มหาวิทยาลัย, ๒๕๓๔), หน้า ๗๗.

^{๔๕}บุญมี แทนแก้ว, **ประวัติและผลงานนักจริยธรรมไทย**, (กรุงเทพมหานคร : โอ. เอส. พรีนติ้ง เฮ้าส์, ๒๕๕๑), หน้า (๑).

๒. อาศัยกฎหรือระเบียบ ซึ่งเป็นแนวทางหรือหลักธรรมในการประพฤติปฏิบัติ เป็นกุศล หรืออกุศล ทำให้ตนหรือผู้อื่นเดือดร้อนหรือไม่ จึงสามารถแยกแยะว่าเป็นคนมีจริยธรรม

๓. อาศัยมวลชนหรือสังคม สิ่งแวดล้อมและสังคมที่อยู่เป็นเครื่องตัดสินความเรียบร้อย ไตร ทวารเป็นพื้นฐาน ประพฤติในกุศล สังคมไม่เดือดร้อน ประเทศรุ่งเรืองก้าวหน้า จัดว่าเป็นผู้ประพฤติ จริยธรรมสมบูรณ์

องค์ประกอบจริยธรรมเกี่ยวกับกฎเหตุผล^{๔๖} คือ

๑. การประเมินความถูกต้องของพฤติกรรม คือ หลักเกณฑ์ในการตัดสินความถูกต้อง ดีชั่ว ควรไม่ควรทำของพฤติกรรม

๒. ความเชื่อเกี่ยวกับผลกรรม บุคคลจะประเมินตามความเชื่อของตนเองว่า พฤติกรรมหนึ่ง ๆ จะนำไปสู่ผลอะไรบ้าง ผลแต่ละอย่างมีโอกาสเกิดขึ้นมากน้อยเพียงใดและมีความน่าปรารถนามาก น้อยเพียงใด

๓. ปฏิบัติทางจริยธรรม เป็นความรู้สึกรู้สึกของบุคคลที่มีต่อการกระทำต่าง ๆ ทั้งที่เป็นการ กระทำของตนเอง และการกระทำของผู้อื่น ปฏิบัตินี้แสดงออกมาเป็นความรู้สึกเช่น ชื่นชม ละอาย ฯลฯ และแสดงออกมาเป็นปฏิบัติทางจริยธรรม และเป็นกลไกสำคัญในการควบคุมพฤติกรรมของ บุคคลในสังคมทั้งที่เป็นของตนเองและของผู้อื่น

๔. ปทัสถานตามการรับรู้ การรับรู้ว่าคุณคนอื่น ๆ ในสังคมมีพฤติกรรมอะไรมาอย่างน้อยเพียง ใด และการคาดการณ์ว่าคุณคนอื่น ๆ ในสังคมมีแนวโน้มที่จะทำพฤติกรรมอะไรมาอย่างน้อยเพียงใด เป็น องค์ประกอบที่สำคัญประการหนึ่งของพฤติกรรมจริยธรรมปทัสถานตามการรับรู้ มีผลต่อความเชื่อ เกี่ยวกับผลกรรมและปฏิบัติทางจริยธรรม และส่งผลถึงศักยภาพพฤติกรรม

๕. ศักยภาพพฤติกรรม การประเมินศักยภาพของการเกิดหรือไม่เกิดพฤติกรรมหนึ่ง ๆ ศักยภาพพฤติกรรมเป็นผลจากการประเมินความถูกต้องของพฤติกรรม ความเชื่อเกี่ยวกับผลกรรม ปฏิบัติทางจริยธรรม และการรับรู้ปทัสถานพฤติกรรมของบุคคลต่าง ๆ ในสังคม ซึ่งจะนำไปสู่การ ส่งเสริม ป้องกัน และปรับปรุงเปลี่ยนแปลงพฤติกรรมต่าง ๆ ได้อย่างตรงเป้าหมายและอย่างมี ประสิทธิภาพ

องค์ประกอบจริยธรรมข้อตกลงสังคม^{๔๗} ได้ดังต่อไปนี้

^{๔๖} ชัยพร วิชาวุธ และคณะ, พฤติกรรมจริยธรรมในสังคมไทยปัจจุบัน : ศึกษาตามแนวทางจิตวิทยา สังคม, งานวิจัย, (กรุงเทพมหานคร : โรงพิมพ์ จุฬาลงกรณ์มหาวิทยาลัย กรุงเทพมหานคร, ๒๕๓๑), หน้า ๖-๙.

^{๔๗} ประภาศรี สีอำไพ, พื้นฐานการศึกษาทางศาสนาและจริยธรรม พิมพ์ครั้งที่ ๔, (กรุงเทพมหานคร : โรงพิมพ์แห่งจุฬาลงกรณ์มหาวิทยาลัย, ๒๕๕๐), หน้า ๕๐.

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

๒. สังคม (Society) การรวมกลุ่มประกอบกิจกรรมอย่างมีระเบียบแบบแผนก่อให้เกิดขนบธรรมเนียมประเพณีที่ตึงงาม มีวัฒนธรรมอันเป็นความมีระเบียบเรียบร้อยและศีลธรรมอันดีงามของประชาชนที่ขยายวงกว้างเรียกว่า สังคม และกระทำในสิ่งที่สังคมยอมรับ

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

องค์ประกอบของจริยธรรมใน ๓ มิติ ถ้าบุคคลในหน่วยงานมีจริยธรรม^{๔๔} คือ

๑. หน่วยงานปลอดการทุจริต

๒. หน่วยงานปลอดจากการทำผิดวินัย และ

๓. หน่วยงานปลอดจากการทำผิดมาตรฐานวิชาชีพนิยมและจรรยาบรรณ

นอกจากองค์ประกอบของจริยธรรมดังกล่าว ที่สำคัญจากการปราศจากการคอร์รัปชัน การฉ้อราษฎร์บังหลวง ด้วยการทำให้เสียหาย การทำลายหรือละเมิดจริยธรรมธรรมเนียมปฏิบัติ และกฎหมายต้องคำนึงถึงพฤติกรรมต่อไปนี้

๑. พฤติกรรมที่พึงประสงค์ที่ปลอดจากการไม่ปฏิบัติตาม กฎหมายอย่างโจ่งแจ้งหรือไม่ปฏิบัติตามกฎหมายน้อยลง

๒. พฤติกรรมที่พึงประสงค์ที่ปลอดจากการปฏิบัติที่น้อยกว่า หรือไม่เท่าที่กฎหมายกำหนดหรือปฏิบัติเช่นนี้น้อยลง

๓. พฤติกรรมที่พึงประสงค์ที่ปลอดจากการปฏิบัติที่มากกว่าที่กฎหมายกำหนด หรือปฏิบัติเช่นนี้น้อยลง

๔. พฤติกรรมที่พึงประสงค์ที่ปลอดจากการปฏิบัติตามเจตนารมณ์ของกฎหมาย แต่ใช้วิธีการที่ผิดกฎหมายหรือปฏิบัติเช่นนี้น้อยลง

^{๔๔} เสน่ห์ จัยโต และ กิตติพงษ์ เกียรติวัชรชัย, “ตัวแบบธรรมาภิบาลขององค์กรปกครองส่วนท้องถิ่นสู่ความเป็นเลิศ”, งานวิจัย, (นันทบุรี : มหาวิทยาลัยสุโขทัยธรรมาธิราช, ๒๕๕๕), หน้า ๑๒.

จริยธรรมของบุคคลมีองค์ประกอบ ๓ ประการ เอกสารการประชุมเกี่ยวกับจริยธรรมไทย
สรุป^{๔๙} คือ

๑. ด้านความรู้ คือ ความเข้าใจในเหตุผลของความถูกต้องดีงาม สามารถตัดสินใจแยกความ
ถูกต้องออกจากความไม่ถูกต้องได้ด้วยความคิด

๒. ด้านอารมณ์ความรู้สึก คือ ความพึงพอใจ ความศรัทธา เลื่อมใส ความนิยมยินดี ที่จะ
รับจริยธรรมมาเป็นแนวทางในการประพฤติปฏิบัติงาน

๓. ด้านพฤติกรรม คือ การกระทำหรือการแสดงออกของบุคคลในสถานการณ์ต่าง ๆ ซึ่ง
เชื่อว่าเกิดจากอิทธิพลของทั้ง ๒ องค์ประกอบข้างต้น

การพัฒนาคนในด้านจริยธรรมต้องพัฒนาทั้ง ๓ ด้าน เพราะพฤติกรรมของคนที่แสดง
ออกมาทั้งทางกายและทางวาจานั้น จะมีความสัมพันธ์กับทางจิตใจและสติปัญญา โดยเริ่มจากการ
พัฒนาองค์ประกอบสำคัญอันดับแรกได้แก่ ปัญญา หรือความรู้จะส่งเสริมให้บุคคลแสดงพฤติกรรม
ในทางที่ถูกต้อง ควบคุมอารมณ์ และความรู้สึก

นอกจากนี้นักวิชาการยังจำแนกองค์ประกอบจริยธรรม ออกเป็น ๓ ประการ^{๕๐} คือ

๑. ความรู้เหตุรู้ผล หมายถึง ความเข้าใจในความถูกต้อง คือ รู้ว่าอะไรถูกต้อง สามารถ
ตัดสินใจแยกแยะความถูกต้องออกจากความไม่ถูกต้องได้ด้วยความคิด

๒. อารมณ์ความรู้สึกสำนึกผิดชอบชั่วดี ความเชื่อ คือ ความพึงพอใจ ความศรัทธา ความ
เลื่อมใส ความรู้สึกชื่นชมยินดี ความนิยมที่จะรับมาเป็นแนวทางปฏิบัติ

๓. ด้านพฤติกรรมการแสดงออก หมายถึง พฤติกรรมที่บุคคลตัดสินใจได้ว่าจะกระทำถูกหรือ
ผิดในสถานการณ์แวดล้อมต่าง ๆ

องค์ประกอบของจริยธรรมเป็น ๓ มิติ^{๕๑} คือ

๑. ด้านความรู้ (Knowledge) ได้แก่ ความรู้ทางจริยธรรม ค่านิยมทางจริยธรรม ความ
เชื่อทางจริยธรรม การตัดสินใจทางจริยธรรม และการใช้เหตุผลทางจริยธรรม

๒. ด้านการกระทำ (Conduct) หมายถึง พฤติกรรมภายนอกที่แสดงให้ปรากฏในภาพ
การณ์ต่าง ๆ ได้แก่พฤติกรรมทางจริยธรรม และการกระทำทางจริยธรรม

^{๔๙} กระทรวงศึกษาธิการ กรมวิชาการ, **แนวทางพัฒนาจริยธรรมไทย**, (กรุงเทพมหานคร : กรม
วิชาการ เอกสารประกอบการประชุม, ๒๕๓๕), หน้า ๕.

^{๕๐} เนตร์พัฒนา ยาวีราช, **จริยธรรมธุรกิจ**, (กรุงเทพมหานคร : บริษัท ทริปปี้ลกรุ๊ป จำกัด, ๒๕๕๑),
หน้า ๖.

^{๕๑} ประทีป มากมิตร, **จริยธรรมของผู้บริหารสถาบันอุดมศึกษาเอกชน, ดุษฎีนิพนธ์ ปรัชญาดุษฐ์
บัณฑิต**, (บัณฑิตวิทยาลัย : มหาวิทยาลัยศิลปากร, ๒๕๕๐), หน้า ๒๓-๒๔.

๓. ด้านความรู้สึก (Feeling) หมายถึง ความรู้สึกหรือปฏิกิริยาที่มีต่อพฤติกรรมทางจริยธรรม ความรู้สึกทางจริยธรรม และทัศนคติทางจริยธรรม

องค์ประกอบจริยธรรม โดยเชื่อว่า จริยธรรม เป็นกระบวนการสัมพันธ์ของ ๓ องค์ประกอบที่มีอิสระจากกัน

๑. ความคิดทางจริยธรรม ได้แก่ กระบวนการคิดประเมินค่าพฤติกรรม จริยธรรม การตัดสินใจทางจริยธรรม การใช้เหตุผลทางจริยธรรม เป็นต้น

๒. ความรู้สึกทางจริยธรรม ได้แก่ ความรู้สึกทางจริยธรรม ทัศนคติทางจริยธรรม ปฏิกิริยาทางจริยธรรม เป็นต้น

๓. พฤติกรรมทางจริยธรรม หมายถึง การกระทำหรือพฤติกรรมแสดงออกทางจริยธรรม ได้แก่ การปฏิบัติทางจริยธรรม การกระทำทางจริยธรรม เป็นต้น

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

ตารางที่ ๒.๙ องค์ประกอบของจริยธรรม

นักวิชาการหรือแหล่งข้อมูล	แนวคิดหลัก
ธีระพร อวรรณโณ	๑. องค์ประกอบด้านความรู้ ๒. องค์ประกอบด้านอารมณ์และความรู้สึก ๓. องค์ประกอบด้านพฤติกรรมการแสดงออก
พระเมธีธรรมาภรณ์ (ประยูร ธรรมจิตโต)	๑. ความเชื่อเรื่องเกี่ยวกับธรรมชาติของมนุษย์ ๒. ความเชื่อเกี่ยวกับอุดมคติหรือความดีสูงสุด ๓. ระเบียบปฏิบัติหรือแนวทางการดำเนินชีวิต ๔. เหตุจูงใจให้คนปฏิบัติดีและเลิกละการปฏิบัติ ผิด

ตารางที่ ๒.๙ องค์ประกอบของจริยธรรม (ต่อ)

นักวิชาการหรือแหล่งข้อมูล	แนวคิดหลัก
บุญมี แทนแก้ว	<ol style="list-style-type: none"> ๑. ผู้ประพติเอง ๒. อาศัยกฎหรือระเบียบ ๓. อาศัยมวลชนหรือสังคม
ชัยพร วิชชาวุธ และคณะ	<ol style="list-style-type: none"> ๑. การประเมินความถูกต้องของพฤติกรรม ๒. ความเชื่อเกี่ยวกับผลกรรม ๓. ปฏิบัติทางจริยธรรม ๔. ปทัสถานตามการรับรู้ ๕. ศักยภาพพฤติกรรม
ประภาศรี สีหอำไพ	<ol style="list-style-type: none"> ๑. ระเบียบวินัย (Disciplines) ๒. สังคม (Society) ๓. อิสระเสรี (Autonomy)
เสน่ห์ จุย์โต และ กิตติพงษ์ เกียรติวัชรชัย	<ol style="list-style-type: none"> ๑. หน่วยงานปลอดการทุจริต ๒. หน่วยงานปลอดจากการทำผิดวินัย ๓. หน่วยงานปลอดจากการทำผิดมาตรฐานวิชาชีพนิยมและจรรยาบรรณ
กระทรวงศึกษาธิการ กรมวิชาการ	<ol style="list-style-type: none"> ๑. ด้านความรู้ ๒. ด้านอารมณ์ความรู้สึก ๓. ด้านพฤติกรรม
เนตรพัฒนา ยาวี	<ol style="list-style-type: none"> ๑. ความรู้เหตุรู้ผล ๒. อารมณ์ความรู้สึกสำนึกผิดชอบชั่วดี ๓. ด้านพฤติกรรมการแสดงออก
ประทีป มากมิตร	<ol style="list-style-type: none"> ๑. ด้านความรู้ (Knowledge) ๒. ด้านการกระทำ (Conduct) ๓. ด้านความรู้สึก (Feeling)

ทฤษฎีเกี่ยวกับจริยธรรม

จริยธรรม มีพัฒนาการเป็นลำดับจากวัยทารกจนถึงตลอดชีวิต การพัฒนามีลักษณะทฤษฎีที่สำคัญดังนี้^{๕๒}

ทฤษฎีจิตวิเคราะห์ (Psycho analytic theory) จริยธรรมกับมโนธรรมเป็นอันหนึ่งอันเดียวกันมนุษย์อยู่ในสังคมกลุ่มใดก็จะเรียนรู้ความผิดชอบชั่วดีจากสิ่งแวดล้อมในสังคมนั้นจนมีลักษณะพิเศษของแต่ละสังคมที่เรียกว่า เอกลักษณะ เป็นกฎเกณฑ์ให้ประพฤติปฏิบัติตามข้อกำหนดโดยอัตโนมัติ คนที่ทำชั่วแล้วรู้สึกสำนึกเกิดหิริโอตตปะละอายใจตนเองถือว่าได้รับการลงโทษด้วยตนเอง เมื่อสำนึกแล้วพึงละเว้นไม่ปฏิบัติอีกโดยไม่ต้องมีสิ่งควบคุมจากภายนอกเป็นการสร้างมโนธรรมขึ้นมาโดยไม่จำเป็นต้องสนใจ องค์ประกอบของลำดับขั้นพัฒนาการทางจริยธรรม ในลักษณะทฤษฎีเช่นนี้ บทบาทของการศึกษา คือ การพัฒนาทางด้านจิตใจเพื่อเสริมสร้างกำลังคนที่มีคุณภาพและประสิทธิภาพตามที่ระบบเศรษฐกิจและสังคมต้องการ ปัจจัยที่สำคัญที่สุดคือ การศึกษาเพื่ออบรมฝึกฝนการนำสติปัญญาไปใช้เป็นประโยชน์แก่ผู้อื่นยิ่งขึ้น พยายามแสวงหาจุดมุ่งหมายให้แก่ชีวิต คือ ความเป็นอยู่อย่างดีที่สุด หรือการมีอิสรภาพ การศึกษาจึงเป็น “กิจกรรมของชีวิต โดยชีวิตเพื่อชีวิต เป็นความสามารถที่จะปรับตัวให้เข้ากับสิ่งแวดล้อมและรู้จักเกี่ยวข้องสัมพันธ์กัน

เรื่องจิต (Mind) ของมนุษย์โดย เริ่มจากเรื่องของจิตใต้สำนึก (Unconscious) และการที่มนุษย์ถูกแรงขับเบื้องตันจากการผลักดันของสัญชาตญาณ (Instinct forces) ซึ่งมนุษย์มีอยู่หรือไม่ทราบว่ามีอยู่ ฟรอยด์ ได้แบ่งสภาวะจิตของของคนเราออกเป็น ๒ ระดับได้แก่ ระดับจิตใต้สำนึก (Unconscious) และระดับจิตสำนึก (Conscious) ในระดับจิตใต้สำนึกยังมี ๒ ช่วง คือ ช่วงจิตใต้สำนึก และช่วงจิตก่อนสำนึก (Preconscious) โดย ฟรอยด์ พุดถึงจิตก่อนสำนึกในฐานะเป็นกระบวนการของจิตใต้สำนึก ดังต่อไปนี้^{๕๓}

จิตใต้สำนึกประกอบด้วยแรงขับ (Drive) สัญชาตญาณ (Urges หรือ Instincts) ซึ่งอยู่นอกเหนือจากที่จะรับรู้ได้ แต่เป็นตัวที่ผลักดันสิ่งที่อยู่เหนือคำพูด ความรู้สึกและการกระทำ ถึงแม้ว่าในบางครั้งบุคคลจะรู้ว่าทำอะไรแต่ไม่ได้คิดว่ากระบวนการนั้นมาจากอะไรหรืออะไรที่ซ่อนอยู่เบื้องหลังการกระทำนั้น ฟรอยด์ เรียกว่า การกระทำสิ่งที่ตรงข้ามกับความเป็นจริง (Reaction formation)

จิตก่อนสำนึก เป็นระดับที่ยังไม่ถึงจิตสำนึก แต่เกือบจะเข้าสู่จิตสำนึก เรื่องของจิตก่อนสำนึกมาจาก ๒ แหล่ง แหล่งแรกได้แก่ การรับรู้ของจิตสำนึกเป็นการรับรู้ที่ผ่านเข้ามาในจิตสำนึก

^{๕๒} ประภาศรี สีหอำไพ, **พื้นฐานการศึกษาทางศาสนาและจริยธรรม พิมพ์ครั้งที่ ๔**, (กรุงเทพมหานคร : โรงพิมพ์แห่งจุฬาลงกรณ์มหาวิทยาลัย, ๒๕๕๐), หน้า ๓๑-๓๒.

^{๕๓} วิจิตรพาณี เจริญขวัญ, **ความเหมือนและความแตกต่างของทฤษฎีบุคลิกภาพของฟรอยด์และอดเลอร์, รามคำแหง, ปีที่ ๒๖ ฉบับที่ ๑ (มกราคม-มิถุนายน ๒๕๔๙) : ๖๑-๘๐.**

อย่างรวดเร็ว แหล่งที่สอง ของจิตก่อนสำนึกมาจากจิตใต้สำนึก ฟรอยด์ เชื่อว่า ความคิดต่าง ๆ จากอดีตจะสามารถผ่านเข้าไปยังจิตก่อนสำนึกได้ในรูปแบบที่น่ารังเกียจ เพราะฉะนั้นมโนภาพนี้บางอย่างจะไม่เคยเกิดขึ้นมาที่จิตสำนึกเลย เพราะรู้ว่าเป็นสิ่งที่มาจากจิตใต้สำนึกที่รับไม่ได้ ทำให้เกิดความกระวนกระวายใจมาก

จิตสำนึกโดยคำจำกัดความในฐานะที่เป็นหน่วยของจิต (Mental element) ที่ทำหน้าที่ในการที่จะรับรู้ ณ เวลาหนึ่ง เป็นระดับเดียวของจิตที่มีผลต่อคนๆ นั้น ความคิดต่าง ๆ เข้ามาสู่จิตสำนึกมาจาก ๒ ทาง คือ ทางที่หนึ่ง มาจากการรับรู้ของจิตสำนึก (Perceptual consciousness) ซึ่งมาจากโลกภายนอกและกระทำในฐานะตัวกลางที่รับมาจากสิ่งเร้าจากภายนอก^{๕๔}

การแบ่งส่วนของทั้ง ๓ ไม่ได้มีรูปแบบที่แน่นอน พัฒนาการอาจแตกต่างกันออกไปในแต่ละคน บางคน Superego จะเกิดขึ้นหลังวัยเด็ก บางคน Superego จะมีบทบาทต่อบุคลิกภาพในรูปของความรู้สึกผิดและความรู้สึกด้อย บางคน Superego และ Ego สับเปลี่ยนกันควบคุมบุคลิกภาพ ซึ่งจะเกี่ยวข้องไปถึงเรื่องของอารมณ์ ความมั่นใจในตนเอง และการ ตีเตียนตนเอง ในคนที่มีสุขภาพจิตที่ดีหรือคนปกติ Id และ Superego จะบูรณาการเข้าด้วยกันและร่วมกันทำงานอย่างราบรื่นและมีความขัดแย้งกันน้อยที่สุด และ ฟรอยด์ ยังกล่าวถึงธรรมชาติการป้องกันตน (Defense) และการควบคุมตน (Control) อันมีผลต่อการพัฒนาการบุคลิกภาพ^{๕๕} ดังต่อไปนี้

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

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

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

^{๕๔} เรื่องเดียวกัน.

^{๕๕} พรรณทิพย์ ศิริวรรณบุศย์, **ทฤษฎีจิตวิทยาพัฒนาการ**, พิมพ์ครั้งที่ ๖, (กรุงเทพมหานคร : บริษัท แอคทีฟ พรินท์ จำกัด, ๒๕๕๖), หน้า ๙๐-๙๒.

๔. การมีพฤติกรรมย้อนถอย (Regression) ได้แก่ การปฏิเสธรับรู้ในสิ่งที่เกิดขึ้นรอบตัว และเมื่อเกิดความรู้สึกไม่พอใจในสิ่งที่เกิดขึ้นจะมีพฤติกรรมย้อนถอยไปสู่วัยเด็ก เพื่อหลีกเลี่ยง การรับรู้ในสภาพปัจจุบัน

๕. การแยกตัว (Isolation) ได้แก่ การไม่ตอบสนองต่อการกระทำที่ทำให้คับข้องใจใน ลักษณะที่รุนแรงทดแทนกัน แต่จะแยกตัวออกจากสภาพการณ์นั้นไม่รับรู้ว่าจะเกิดอะไรขึ้น บุคคลที่มี กลไกป้องกันตัวตนเองเช่นนี้จะเป็นคนใจเย็น รู้จักควบคุมความรู้สึกของตนเองเมื่อต้องเผชิญปัญหาเฉพาะ หน้าที่เกิดขึ้น

๖. การมีความคิดตายตัว (Fixation or Undoing) คือ การที่มีความคิดแบบตายตัวไม่ เปลี่ยนแปลง จะปฏิเสธสิ่งที่เกิดขึ้นมาที่ขัดกับความต้องการของตนหรือความคิดของตน ไม่ยอมรับสิ่ง ที่ไม่ตรงกับประสบการณ์และความเชื่อของตนเอง จะยึดมั่นกับสิ่งที่ตนเชื่อ ปฏิเสธในสิ่งที่ตนไม่ ยอมรับ การใช้กลไกป้องกันตนเองเช่นนี้มีขีดจำกัด ฉะนั้นผู้ที่มีลักษณะเช่นนี้อาจมีอาการทางจิตได้ มากกว่าผู้ที่มีลักษณะอื่น

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

๘. การฝืนปรับตามสังคม (Sublimation) ได้แก่ การยอมทำตามสังคม และซ่อนความ ต้องการของตนเองไว้

๙. การย้อนกลับ (Reversal) ได้แก่ ความพยายามของคนที่จะทำตรงกันข้ามกับแรงขับที่ นำไปในทางที่ไม่ดี

๑๐. การต่อต้านตนเอง (Turning Against the Self) ปฏิกริยาของความขัดแย้งในจิตได้ สำนึกจากโลกภายนอกที่ส่งผลให้เกิดการต่อต้านตนเอง

๑๑. การควบคุมโดยปัญญา (Internalization) ความพยายามที่จะควบคุมอำนาจภายใน ที่มีอันตรายให้อยู่ในการควบคุมโดยเหตุผล

ทั้งนี้ ฟรอยด์ ยังได้แบ่งระดับพัฒนาการทางบุคลิกภาพของมนุษย์ออกตามช่วงของวัยดังนี้

๑. ขั้นพัฒนาการความพึงพอใจทางปาก (Oral Stage) นับแต่อายุแรกเกิดถึง ๑ ปี เด็กจะ มีความพึงพอใจอยู่บริเวณปาก ฉะนั้นกิจกรรมส่วนใหญ่ของเขาจะ ได้แก่ การดูด การกลืน และ กิน ใน ระยะเวลาี้เด็กจะมีต้นเบื้องต้นสูงกว่าตนปัจจุบันและตนในคุณธรรม

๒. ความพึงพอใจทางทวารหนัก (Anal Stage) อายุระหว่าง ๑-๒ ปี ความพึงพอใจของ เขาจะอยู่ในการขับถ่าย ถ้าบังคับหรือเข้มงวดเกินไปจะทำให้บุคลิกภาพของเด็กเสียไป ควรฝึกหัดการ ขับถ่ายของเขาให้ถูกตามค่านิยมของสังคมแต่ไม่ควรทำให้เขาคับข้องใจ เพราะจะเป็นผลสะท้อนต่อ บุคลิกภาพของเขาภายหลัง

๓. ความพึงพอใจทางอวัยวะสืบพันธุ์ (Phallic Stage) อายุระหว่าง ๓-๕ ปี ในระยะนี้ فروยด์ เชื่อว่าเด็กมีพัฒนาการทางเพศขึ้น เริ่มเรียนรู้ระหว่างหญิงและชาย เลียนแบบพฤติกรรมของพ่อแม่ เด็กจะมีความรู้สึกที่ فروยด์ เรียกว่า Oedipeus Complex และ Electra Complex ซึ่งหมายถึง เด็กผู้ชายจะติดแม่ และเด็กผู้หญิงจะติดพ่อ และเด็กผู้ชายจะเลียนแบบบุคลิกภาพของพ่อ เพื่อเรียกร้องความสนใจจากแม่ เด็กผู้หญิงพยายามเลียนแบบบุคลิกภาพของแม่เพื่อเรียกร้องความสนใจจากพ่อ

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

๕. ความพอใจในเพศตรงข้าม (Genital Stage) อายุระหว่าง ๑๓-๒๐ ปี ระยะนี้ร่างกายของเด็กกำลังเจริญเติบโตเป็นผู้ใหญ่ จึงมีการเปลี่ยนแปลงมากทั้งทางกายและใจ มีปัญหาในการปรับตัวพัฒนาความเป็นตัวตนของตนเอง และเริ่มมีส่วนร่วมในกิจกรรมของสังคม ถ้าการพัฒนาของเด็กนี้เขาได้รับการตอบสนองตนในจิตสำนึก (Superego) จะพัฒนาดีขึ้นไปกว่าในวัยเด็กตอนต้น

จากการศึกษาตามแนวคิดนี้จะพบว่า คุณธรรม จริยธรรม ควรเริ่มปลูกฝังตั้งแต่วัยเด็ก และบุคคลจะเพิ่มพูนคุณธรรม จริยธรรมให้กับตนเอง ขึ้นอยู่กับการอบรมเลี้ยงดูที่ถูกต้อง

๒. ทฤษฎีการเรียนรู้ทางสังคม (Social learning theory) อธิบายการเกิดของจริยธรรมว่าเป็นกระบวนการสังคมประกิต (Socialization) โดยการซึมซาบกฎเกณฑ์ต่าง ๆ จากสังคมที่เติบโตมารับเอาหลักการเรียนรู้เชื่อมโยงกับหลักการเสริมแรง และการทดแทนสิ่งเร้า (Stimulus substitution) รับแนวคิดของทฤษฎีจิตวิเคราะห์เป็นรูปแบบ โดยยึดถือว่าการเรียนรู้คือ การสังเกตเลียนแบบจากผู้อื่นใกล้ชิดเพื่อแรงจูงใจคือ เป็นที่รักที่ยอมรับในกลุ่มพวกเดียวกับกลุ่มต้นแบบเพื่อเป็นพวกเดียวกัน

ในลักษณะเช่นนี้ สถาบันหรือกลุ่มสังคมมีอิทธิพลต่อการปลูกฝังและเสริมสร้างจริยธรรม โดยเฉพาะอย่างยิ่งคือ โรงเรียนจะได้รับความคาดหวังจากสังคมอย่างมาก ในการเป็นสถาบันที่ปลูกฝังรูปแบบและเสริมสร้างการเลียนแบบจากตัวอย่างในสังคมให้นักเรียนพึงระมัดระวังในการสอน เพราะถ้าขาดความสามารถในการอธิบายเหตุผลให้เด็กเลียนแบบ ใช้อารมณ์ และวางอำนาจแทนจะทำให้เด็กรู้สึกเป็นศัตรูต่อผู้ควบคุมพฤติกรรมทุกระดับ ตั้งแต่บิดามารดา ครู ไปจนถึงตำรวจพึงอบรมให้เด็กรู้จักรับผิดชอบชั่วดี รู้สึกระอายที่ทำชั่ว ให้ความคิดเหตุผล และความสม่ำเสมอในการลงโทษและให้รางวัลเด็ก เป็นพลเมืองที่มีคุณภาพของสังคมและประเทศชาติ จึงมีหน้าที่ต้องจัดและพัฒนาสภาพแวดล้อมภายในโรงเรียน ให้เอื้ออำนวยต่อการปลูกฝังและเสริมสร้างจริยธรรม เป็นที่ยอมรับว่าครูเป็นผู้มีบทบาทในการอบรมสั่งสอนเป็นแบบอย่างในการปลูกฝังจริยธรรม

นักจิตวิทยาชาวแคนาดา กล่าวถึง การเรียนรู้ของบุคคลส่วนหนึ่งจะเกิดจากประสบการณ์ที่ได้รับโดยตรง และอีกส่วนหนึ่งจะสังเกตจากตัวแบบซึ่งมี ๓ ประเภท^{๕๖} คือ

๑. ตัวแบบจริง ได้แก่ ตัวแบบที่แสดงพฤติกรรมจริงให้เห็น
๒. ตัวแบบสัญลักษณ์ ได้แก่ ตัวแบบในโทรทัศน์ ภาพยนตร์ หรือรูปภาพต่าง ๆ
๓. ตัวแบบคำบอกเล่า หรือบันทึก ซึ่งจะปรากฏในรูปของคำพูด หรือข้อเขียนต่าง ๆ ผลจาก ประสบการณ์ตรง และการสังเกตตัวแบบ

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

ตามแนวคิดการเรียนรู้ทางสังคมนี้ การปลูกฝังคุณธรรม จริยธรรมให้แก่บุคคล จำเป็นต้องใช้วิธีการเรียนรู้ทั้งทางตรงและทางอ้อม ด้วยการสร้างเงื่อนไขให้บุคคลประสบด้วยตนเองหรือการให้แบบอย่างที่ดี ตลอดจนการบอกเล่าอบรมให้บุคคลเกิดความเชื่อและตระหนักถึงในที่สุดทั้งนี้เพื่อนำมาควบคุมพฤติกรรมที่ไม่เหมาะสมและแสดงออกเฉพาะพฤติกรรมที่เหมาะสมและพึงปฏิบัติ

๓. ทฤษฎีพัฒนาการทางสติปัญญา (Cognitive theory) จริยธรรมเกิดจากแรงจูงใจในการปฏิบัติตนสัมพันธ์กับสังคม การพัฒนาจริยธรรมจึงต้องมีการพิจารณาเหตุผลเชิงจริยธรรมตามระดับสติปัญญาของแต่ละบุคคล ซึ่งมีวุฒิภาวะสูงขึ้น การรับรู้จริยธรรมก็พัฒนาขึ้นตามลำดับ

ทฤษฎีของเพียร์เจต^{๕๗} การพัฒนาจริยธรรมของมนุษย์มี ๓ ชั้น คือ

๑. ชั้นก่อนจริยธรรม (ตั้งแต่แรกเกิดจนถึง ๒ ปี) ยังไม่เกิดจริยธรรม แต่สามารถเรียนรู้จากประสาทสัมผัสและมีพัฒนาการทางสติปัญญาในขั้นต้น

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

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

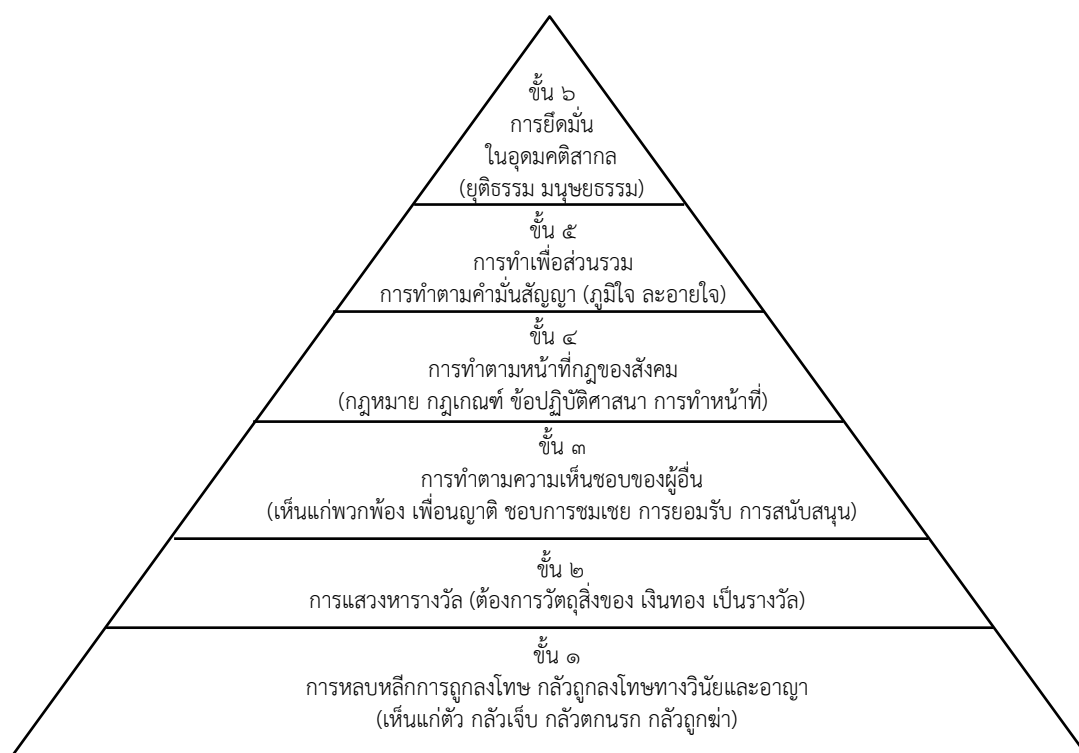
^{๕๖} ชัยพร วิชชาวุธ, การพัฒนาจริยธรรมตามทฤษฎีการเรียนรู้ทางสังคม, วารสารครุศาสตร์, ปีที่ ๑๑ ฉบับที่ ๔ (เดือนเมษายน-มิถุนายน ๒๕๒๖) : ๒๒-๒๓.

^{๕๗} ประภาศรี สีอำไพ, พื้นฐานการศึกษาทางศาสนาและจริยธรรม พิมพ์ครั้งที่ ๔, (กรุงเทพมหานคร : โรงพิมพ์แห่งจุฬาลงกรณ์มหาวิทยาลัย, ๒๕๕๐), หน้า ๓๑-๓๒.

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

ทั้งนี้จุดประสงค์หลักของเพียเจต์ คือ การสำรวจธรรมชาติในการตัดสินคุณธรรมของเด็ก ได้วิจัยในเจเนวา โดยศึกษาเด็กเป็นรายบุคคลในเรื่อง ๑) เจตคติของเด็กที่มีต่อกฎ ๒) การตัดสินของเด็กเกี่ยวกับความถูกต้องและความผิด ๓) การประเมินค่าความยุติธรรมในการตัดสิน โดยเพียเจต์เริ่มกำหนดว่า ความงอแงในการตัดสินด้านคุณธรรมมีลำดับพัฒนาการเป็นระยะ ๆ ขึ้นอยู่กับการวางรูปแบบในความก้าวหน้าในการเรียนรู้ มากกว่าการเรียนรู้กฎโดยการให้รางวัลและการลงโทษคือการลอกเลียนแบบอย่างเท่านั้น

ทฤษฎีของ โคลเบิร์ก คือ ทฤษฎีพัฒนาการใช้เหตุผลเชิงจริยธรรม เป็นแนวทางการคิดที่มีต้นกำเนิดมาจาก เพียเจต์ (Piaget, ๑๘๙๖) และผู้ที่นำเอาแนวความคิดนี้มาพัฒนาอย่างกว้างขวาง เป็นที่ยอมรับกันอย่างมากคือ โคลเบิร์ก (Kohlberg, ๑๙๖๔) ซึ่งเขาได้ทำการศึกษาบุคคลต่างเชื้อชาติและวัฒนธรรมทั้งในทวีปยุโรปเอเชียและอเมริกา ผลการศึกษามนุษยชาติทำให้สามารถแบ่งระดับการพัฒนาการทางจิตใจและใช้เหตุผลออกเป็น ๓ ระดับ และแต่ละระดับแบ่งออกเป็น ๒ ชั้น^{๕๘} ดังภาพ



แผนภาพที่ ๒.๑ โครงสร้างทางจิต ๖ ชั้น ของจริยธรรมในมนุษย์

^{๕๘} ศูนย์ส่งเสริมจริยธรรม สถาบันพัฒนาข้าราชการพลเรือน สำนักงาน ก.พ., คู่มือการพัฒนาและส่งเสริมการปฏิบัติตามมาตรฐานทางจริยธรรมข้าราชการพลเรือน สำหรับคณะกรรมการจริยธรรม พิมพ์ครั้งที่ ๒, (นนทบุรี : กลุ่มโรงพิมพ์ สำนักงานเลขาธิการ สำนักงาน ก.พ., ๒๕๕๔), หน้า ๘-๑๒.

ระดับก่อนกฎเกณฑ์ (Reconvention) เป็นระดับที่บุคคลยึดตัวเองเป็นศูนย์กลางในการตัดสินใจ การกระทำ การจะทำสิ่งใดมักคำนึงถึงผลประโยชน์ที่ตนจะได้รับเป็นใหญ่ โดยมีได้คำนึงถึงว่าการกระทำนั้นจะส่งผลต่อผู้อื่นอย่างไร ระดับนี้แบ่งออกได้เป็น ๒ ชั้น

ชั้นที่ ๑ หลักการเชื่อฟังคำสั่งและหลบหลีกการถูกลงโทษ บุคคลที่มีการตัดสินใจอยู่ในชั้นนี้ จะตัดสินใจการกระทำว่าดี-เลว ถูก-ไม่ถูก โดยพิจารณาที่ผลการกระทำว่าจะส่งผลต่อตนเองอย่างไร หลบหลีกการถูกลงโทษทางกายเพราะกลัวได้รับความเจ็บปวด ยอมทำตามคำสั่งผู้มีอำนาจทางกายเหนือตนผู้ใช้หลักการตัดสินใจชั้นนี้มักเป็นเด็กอายุ ๒-๗ ปี

ชั้นที่ ๒ หลักการแสวงหารางวัล บุคคลที่มีการตัดสินใจอยู่ในชั้นนี้ เป็นผู้ที่ยึดว่าการกระทำที่ถูกต้องคือ การกระทำที่สนองความต้องการของตนและทำให้คนเกิดความพอใจ การสัมพันธ์กับผู้อื่นเป็นไปในลักษณะแลกเปลี่ยนซึ่งกันและกัน การกระทำแบบตีมาตีตอบ ร้ายมาร้ายตอบ เข้าทำนอง“ตาต่อตา ฟันต่อฟัน” ผู้ใช้หลักการตัดสินใจชั้นนี้มักเป็นเด็กอายุ ๗-๑๐ ปี ผู้ใหญ่ที่มีเหตุผลเชิงจริยธรรมจะยกชั้นนี้จะมีเหตุผลในการทำหรือไม่ ทำอะไร เช่น ทำแล้วไม่คุ้ม ทำหน้าที่ที่ต้องขอสิ่งตอบแทนมิฉะนั้นจะไม่ทำ

ระดับตามกฎเกณฑ์ (Convention) เป็นระดับที่บุคคลเรียนรู้ที่จะกระทำตามกฎเกณฑ์ของกลุ่มย่อยของตน กระทำตามกฎหมายหรือกฎหมายหรือกฎเกณฑ์ของศาสนา รู้จักที่เอาใจเขามาใส่ใจเรา มีความสามารถที่จะแสดงบทบาทของตนได้อย่างเหมาะสมเมื่ออยู่ในสังคมระดับนี้แบ่งออกได้เป็น ๒ ชั้น

ชั้นที่ ๓ หลักการทำตามที่ผู้อื่นเห็นชอบ พฤติกรรมที่ดีตามที่คนของผู้อื่นเห็นชอบ ชั้นนี้ก็คือ การทำให้ผู้อื่นพอใจและยอมรับ ลักษณะที่เด่นก็คือ การคล้อยตามและส่วนผู้ใหญ่ที่จริยธรรมหยุดชะงักในชั้นนี้จะเป็นผู้กระทำการใด ๆ โดยเห็นแก่พวกพ้อง เครือญาติ และเพื่อนฝูงมากกว่าจะตัดสินใจกระทำสิ่งใดเพื่อส่วนรวม พยายามทำตนให้ผู้อื่นรักหรือมองเห็นว่าน่ารักผู้ใช้หลักชั้นนี้มักเป็นเด็กอายุประมาณ ๑๐-๑๓ ปี

ชั้นที่ ๔ หลักการทำตามหน้าที่ทางสังคม ตามกฎหมาย กฎเกณฑ์ของสังคม บุคคลจะเริ่มมองเห็นความสำคัญของกฎเกณฑ์ระเบียบต่าง ๆ เห็นความสำคัญของการทำตามหน้าที่ตน แสดงการยอมรับ เคารพในอำนาจและมุ่งรักษาไว้ซึ่งกฎเกณฑ์ทางสังคม ผู้มีหลักการตัดสินใจชั้นนี้ มักเป็นเด็กช่วงอายุ ๑๓-๑๖ ปี และผู้ใหญ่โดยทั่วไป หากจริยธรรมหยุดชะงักในชั้นนี้ บุคคลจะกระทำการใด ๆ โดยอ้างกฎระเบียบเป็นสำคัญ โดยไม่สนใจประโยชน์ส่วนรวม

ระดับเหนือกฎเกณฑ์ (Postconvention) ในระดับนี้ การตัดสินใจพฤติกรรมใด ๆ เป็นไปตามความคิดและเหตุผลของตนเอง แล้วตัดสินใจไปตามที่ตนคิดว่าเหมาะสม ระดับนี้แบ่งออกเป็น ๒ ชั้นเช่นกัน

ชั้นที่ ๕ หลักการทำตามคำมั่นสัญญา ชั้นนี้ยึดประโยชน์และความถูกต้องเพื่อประโยชน์ส่วนรวมเป็นหลัก เป็นการกระทำที่เป็นไปตามข้อตกลงและยอมรับกันของผู้ที่มีจิตใจสูง โดยจะต้อง

นำเอากฎเกณฑ์ของสังคม กฎหมาย ศาสนา และความคิดเห็นของบุคคลรอบด้านมาร่วมในการพิจารณาความเหมาะสมด้วยใจเป็นกลาง เข้าใจในสิทธิของตนและเคารพในสิทธิของผู้อื่น สามารถควบคุมตนเองได้มีความภาคภูมิใจเมื่อทำดีและละอายใจตนเองเมื่อทำชั่ว ผู้มีการตัดสินใจโดยใช้หลักนี้มักเป็นผู้ที่มีอายุมากกว่า ๑๖ ปีขึ้นไป

ขั้นที่ ๖ หลักการยึดอุดมคติสากล มีลักษณะแสดงถึงความเป็นสากลนอกเหนือจากกฎเกณฑ์ในสังคมของตน มีความยืดหยุ่นทางจริยธรรมเพื่อจุดมุ่งหมายอันปลายอันเป็นอุดมคติที่ยิ่งใหญ่มีหลักธรรมประจำใจของตนเอง มีความเกลียดกลัวความชั่ว เลื่อมใสศรัทธาในความดีงาม ยึดประโยชน์ส่วนรวมเป็นหลัก ผู้มีหลักการตัดสินใจขั้นนี้ส่วนมาเป็นผู้ใหญ่ตอนกลาง

หลักการตัดสินใจทั้ง ๖ ขั้นนี้ ครอบคลุมพัฒนาการของมนุษย์ตั้งแต่แรกเกิดจนกระทั่งพัฒนาการถึงขีดสูงสุด และมีลักษณะเป็นสากล คือบุคคลไม่ว่าจะอยู่ในประเทศใด เชื้อชาติใด หรือวัฒนธรรมใดก็มีแนวโน้มว่าเจริญโดยผ่านกระบวนการเหล่านี้ตามลำดับขั้น จากขั้นต่ำไปหาขั้นสูง โดยไม่ข้ามขั้นตอนใดเว้นแต่บุคคลอาจพัฒนาในอัตราที่เร็วช้าแตกต่างกัน สำหรับแนวปรัชญาและวัฒนธรรมไทย มีความคล้ายคลึงกันในลำดับขั้นของการพัฒนาจะแตกต่างกันก็ตรงที่แบ่งรายละเอียดมากน้อยกว่ากันเท่านั้นซึ่งถ้านำมาเทียบเคียงกันจะได้ดังนี้

ตารางที่ ๒.๑๐ เปรียบเทียบการตัดสินใจและใช้เหตุผลแบบไทยและทฤษฎีของโคลเบิร์ก^{๕๙}

หลักการตัดสินใจและใช้เหตุผลแบบไทย	หลักการตัดสินใจและใช้เหตุผลตามทฤษฎีของโคลเบิร์ก
ระดับ ๑ หลักเพื่อประโยชน์ตนเองเพื่ออดตา	ขั้น ๑ หลักการเชื่อฟังคำสั่งและหลบหลีกการถูกลงโทษทางกาย
ระดับ ๒ หลักทำเพื่อผู้อื่นในวงแคบ	ขั้น ๒ หลักการแสวงหารางวัล
ระดับ ๓ หลักเพื่อประโยชน์ของสังคมส่วนใหญ่	ขั้น ๓ หลักการทำตามที่ผู้อื่นเห็นชอบ
ระดับ ๔ หลักอุดมการณ์อันเป็นสากล	ขั้น ๔ หลักการทำตามหน้าที่ทางสังคม
	ขั้น ๕ หลักการทำตามคำมั่นสัญญา
	ขั้น ๖ หลักอุดมคติสากล

จากที่กล่าวมาพบข้อสรุปที่น่าเชื่อได้ว่า สติปัญญาของบุคคลนั้นมีความสัมพันธ์กับพัฒนาการทางจริยธรรมอย่างมาก เป็นส่วนสำคัญและจำเป็นอย่างยิ่งต่อพัฒนาการทางจริยธรรมอีก

^{๕๙} ศูนย์ส่งเสริมจริยธรรม สถาบันพัฒนาข้าราชการพลเรือน สำนักงาน ก.พ., *คู่มือการพัฒนาและส่งเสริมการปฏิบัติตามมาตรฐานทางจริยธรรมข้าราชการพลเรือน สำหรับคณะกรรมการจริยธรรม*, พิมพ์ครั้งที่ ๒, (นนทบุรี : กลุ่มโรงพิมพ์ สำนักงานเลขาธิการ สำนักงาน ก.พ., ๒๕๕๔), หน้า ๘-๑๒.

ด้วย แต่ความคิดตามทฤษฎีนี้แท้จริงสติปัญญาเพียงอย่างเดียวไม่เพียงพอที่จะทำให้จริยธรรมของบุคคลพัฒนาไปได้ด้วยดีจะต้องมีสิ่งกระตุ้นหรือสภาวะจากภายนอกไปด้วย ซึ่งทั้งเพียร์เจท์ (Piaget) และโคลเบอร์ก (Kohlberg) ต่างมองพัฒนาการทางจริยธรรมว่าเป็นผลผลิตของอิทธิพลร่วมระหว่างพัฒนาการของสติปัญญา (Cognitive development) กับประสบการณ์ทางสังคม (Social experience) และสามารถวิเคราะห์จริยธรรมของโคลเบอร์ก^{๖๐} ที่สำคัญ คือ

๑. หลักจริยธรรม เป็นข้อปฏิบัติหรือแนวทางเมื่อต้องเผชิญกับทางเลือกในคุณธรรมหลายทางและการปฏิบัติคุณธรรมต่าง ๆ

๒. การตัดสินใจที่เป็นมาตรฐานจนยึดเป็นกฎเกณฑ์ในการแก้ปัญหาขัดแย้งต่าง ๆ ได้ตามความต้องการ หลักคุณธรรมจึงต้องเป็นไปตามหลักสากลและเป็นค่านิยมที่ได้รับการยอมรับนับถือโดยทั่วไป ดังนั้น เมื่อมีข้อขัดแย้งกันเรื่องคุณงามความดี หลักจริยธรรมทั้ง ๒ หลัก ดังกล่าวนี้จะสามารถแก้ปัญหาขัดแย้งเหล่านั้นได้ และเป็นหลักที่ดีความคุณธรรมให้เป็นอันหนึ่งอันเดียวกันหรือในแนวเดียวกัน

ทฤษฎีของอิมมานูเอล คานท์^{๖๑} (Immanuel Kant) เป็นนักปรัชญาชาวเยอรมัน ระหว่างปี ค.ศ. ๑๗๒๔-๑๘๐๔ เป็นนักเหตุผลนิยม เป็นผู้นำทฤษฎีเหตุผลนิยม (Regorism) หมายถึง สิทธิที่ยึดมั่นในคุณธรรม ได้ริเริ่มจริยธรรมแบบหน้าที่นิยม (Deontologism) หรือในเหตุผลอย่างเคร่งครัด อาจเรียก Moral purism หรือ Formal Ethics

จากแนวความคิดของคานท์ ถือว่า มโนธรรมเป็นเหตุผลภาคปฏิบัติ มันบ่งบอกถึงกฎศีลธรรมในตัวเองคือ เป็นที่รู้จักแล้วว่าหลักศีลธรรมนั้นรู้จักตัวเอง รู้ขึ้นในใจของตนเอง มันเป็น apriorcal เป็นสิ่งที่มีมาก่อน ไม่ใช่มีขึ้นหรือประจักษ์เพราะประสบการณ์ (Not empirical) เป็นสิ่งที่มีตนเป็นพยาน (Self-evident)

ตามแนวคิดของคานท์ มีความเห็นว่า ดี ชั่ว ผิด ถูก ที่เป็นศีลธรรมนั้น เป็นสิ่งถาวรตายตัว ค่าของจริยธรรมเป็นสิ่งที่จริงตายตัว จะถือเอาผลของการกระทำมาตัดสินไม่ได้ ทฤษฎีนี้จะยึดถือกฎระเบียบเป็นหลักเกณฑ์มาตรฐาน การพิจารณาตัดสินคุณค่าจะทำไปตามหน้าที่ที่ระบุไว้เป็นข้อกำหนดนั้น จะแปรเปลี่ยนโดยเลี่ยงไปใช้เหตุผลจากการกระทำไม่ได้ แม้ว่าจะเป็นสิ่งที่มีคุณประโยชน์เพียงใดก็ตาม สิ่งที่คานท์เชื่อว่าเป็นการกระทำที่ดีนั้น ไม่มีอะไรในโลกนี้ที่คิดว่าเป็นสิ่งที่ดีโดยปราศจากเงื่อนไข นอกจากการมีเจตนาที่ดี ดังนั้นการทำตามหน้าที่จึงเป็นเจตนาดี ไม่ใช่การ

^{๖๐} ประภาศรี สีอำไพ, **พื้นฐานการศึกษาทางศาสนาและจริยธรรม**, พิมพ์ครั้งที่ ๔, (กรุงเทพมหานคร : โรงพิมพ์แห่งจุฬาลงกรณ์มหาวิทยาลัย, ๒๕๕๐), หน้า ๓๔.

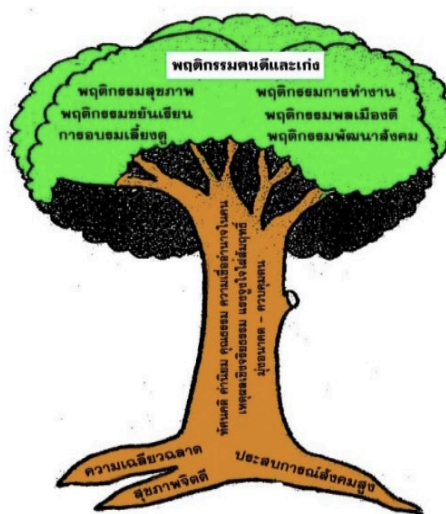
^{๖๑} วิทย์ วิศทเวทย์, **จริยศาสตร์เบื้องต้นมนุษย์กับปัญหาจริยธรรม**, (กรุงเทพมหานคร : สำนักพิมพ์อักษรเจริญทัศน์, ๒๕๓๒), หน้า ๑๑๘-๑๓๕.

กระทำตามแรงกระตุ้นของสัญชาตญาณและความรู้สึกตามอารมณ์ปรารถนา แต่ทำตามเจตนาที่เกิดจากสำนึกในหน้าที่ การกระทำที่ไม่เห็นแก่ประโยชน์ส่วนตัวถือว่าไม่ได้ทำตามหน้าที่ ผู้ทำตามหน้าที่ต้องไม่คำนึงถึงตนเองและคนใกล้ชิด ชีวิตที่สมบูรณ์คือ ชีวิตที่อยู่กับศีลธรรม ต้องทำตามหน้าที่โดยไม่คาดหวังผล ไม่ว่าจะเป็นคนหรือโทษ แต่ให้ทำตามเหตุผลคือ กฎศีลธรรม ปฏิบัติต่อผู้อื่นโดยไม่ทำตนให้เหนือผู้อื่น มีอิสระจากกระแสอารมณ์ที่ผลักดันให้กระทำ คนที่เป็นอิสระคือ คนที่หลุดพ้นจากกระแสของแรงขับ ด้วยความอยากได้ผลประโยชน์มาขึ้นอยู่กับเหตุผลหรือปัญญา

กฎศีลธรรมเป็นความถูกต้อง เป็นหลักสากล ถ้าเหตุผลเป็นสากลคนก็จะทำตามหลักสากลด้วย ปรัชญาของคานท์มีจุดเด่นที่สุดคือ การสอนให้คนสำนึกในหน้าที่ สอนไม่ให้คนยกตัวเองเหนือกฎ ซึ่งเป็นกฎศีลธรรมที่ไม่มีข้อยกเว้นสำหรับผู้ใดแม้แต่ตนเอง ทุกคนมีค่าของตนเองเท่ากับผู้อื่น จุดหมายในการดำรงชีวิตค่อนข้างเป็นอุดมคติตายตัว ไม่ให้ความสำคัญแก่ความรู้สึกของมนุษย์ แต่เคร่งครัดตายตัวในหลักจริยศาสตร์ จงใจให้เป็นกฎสากลโดยไม่ถือว่าผลที่เกิดขึ้นจากการกระทำให้มามีส่วนในการตัดสินการกระทำว่าถูกหรือผิด คานท์มองโลกในแง่เดียวคือ คิดว่าคนมิได้มีชีวิตอยู่เพื่อความสุข แต่มีชีวิตอยู่เพื่อศีลธรรมอันบริสุทธิ์ การใช้ชีวิตตามเหตุผลหรือการใช้ชีวิตทางศีลธรรมทำให้ตนเป็นคนโดยสมบูรณ์ ถือเอาหน้าที่เป็นความคิดรวบยอดทางจริยศาสตร์ ถือว่าการทำหน้าที่เพื่อหน้าที่และหน้าที่ที่สำคัญที่สุดนี้เรียกว่า deontology ไม่ใช่ teleology และคานท์ ยังกล่าวว่า คุณธรรมเป็นสิ่งที่อยู่ในการควบคุมของเรา ส่วนความสุขนอกเหนือการควบคุมของเรา แต่มันขึ้นอยู่กับปัจจัยภายนอกหลายประการ ดังนั้น คุณธรรมจริยธรรมจึงไม่รวมเอาความสุขไว้ด้วย และความสุขก็ไม่จำเป็นต้องมี คุณธรรมเป็นเหตุปัจจัย มันไม่ได้มีความสัมพันธ์แบบเป็นเหตุผลของกันและกัน

ทฤษฎีต้นไม้จริยธรรม^{๒๒} เป็นทฤษฎีที่เสนอจิตลักษณะ ๘ ประการ ที่อาจเป็นสาเหตุของพฤติกรรมของคนดี เก่งและมีสุข ของคนไทย ทฤษฎีนี้มีพื้นฐานจากผลการวิจัย ๑๒ เรื่อง และทฤษฎีนี้ได้รับการตรวจสอบและมีผลการวิจัยที่สนับสนุนมาตลอดจนกระทั่งปัจจุบัน ทฤษฎีนี้ถูกนำเสนออยู่ในรูปของต้นไม้ที่ประกอบด้วย ๓ ส่วน ได้แก่ ส่วนที่เป็นราก ลำต้น และดอกและผลของต้นไม้

^{๒๒} ดวงเดือน พันธมนาวิน, รายงานการสังเคราะห์งานวิจัยเกี่ยวกับคุณธรรมจริยธรรมในประเทศไทยและต่างประเทศ, (กรุงเทพมหานคร : ศูนย์ส่งเสริมและพัฒนาพลังแผ่นดินเชิงคุณธรรม สำนักงานบริหารและพัฒนาองค์ความรู้ (องค์กรมหาชน), ๒๕๕๐), หน้า ๑๙-๒๖.



แผนภาพที่ ๒.๒ ทฤษฎีต้นไม้จริยธรรมระบุจิตลักษณะ ๘
 ประการ ที่เป็นสาเหตุของพฤติกรรมของคนไทย ^{๖๓}

ส่วนแรก คือ ราก ประกอบด้วยรากหลัก ๓ ราก ซึ่งแทนจิตลักษณะพื้นฐานสำคัญ ๓ ประการ ได้แก่

๑) สุขภาพจิต หมายถึง ความวิตกกังวล ตื่นเต้น ไม่สบายใจของบุคคลอย่างเหมาะสมกับเหตุการณ์

๒) ความเฉลียวฉลาด หรือสติปัญญาหมายถึง การรู้การคิดในขั้นรูปธรรมอาทร เห็นอกเห็นใจ และสามารถคาดหรือทำนายความรู้สึกของบุคคลอื่น และ

๓) ประสบการณ์ทางสังคม

จิตลักษณะทั้ง ๓ ประการนี้จะเป็นจิตลักษณะพื้นฐานของจิตลักษณะ ๕ ตัวบนลำต้น และเป็นจิตลักษณะพื้นฐานของพฤติกรรมของบุคคลในส่วนที่เป็นดอกและผลด้วย ดังนั้นบุคคลจะต้องมีจิตลักษณะทั้ง ๓ ประการนี้ในปริมาณสูงเหมาะสมตามวัย จึงจะทำให้จิตลักษณะอีก ๕ ตัวบนลำต้นพัฒนาได้อย่างดี และมีพฤติกรรมที่น่าปรารถนามากด้วย

ส่วนที่สอง คือ ส่วนที่เป็นลำต้น อันเป็นผลจากจิตลักษณะพื้นฐานที่ราก ๓ ประการ ประกอบด้วยจิตลักษณะ ๕ ประการ ได้แก่

๑) ทศนคติ ค่านิยม และ คุณธรรม ทศนคติ หมายถึง การเห็นประโยชน์-โทษของสิ่งใดสิ่งหนึ่ง ความพอใจ-ไม่พอใจต่อสิ่งนั้น และความพร้อมที่จะมีพฤติกรรมต่อสิ่งนั้น ซึ่งสอดคล้องกับ

^{๖๓} เรื่องเดียวกัน, หน้า ๑๙.

ทัศนคติในทฤษฎีของ Ajzen และ Fishbein (๑๙๘๐) ส่วนคุณธรรม หมายถึง สิ่งที่ส่วนรวมเห็นว่าดีงาม ส่วนใหญ่แล้วมักเกี่ยวข้องกับหลักทางศาสนา เช่น ความกตัญญู ความเสียสละ ความซื่อสัตย์ เป็นต้น และ ค่านิยม หมายถึง สิ่งที่คนส่วนใหญ่เห็นว่าสำคัญ เช่น ค่านิยมที่จะศึกษาต่อในระดับสูง ค่านิยมในการใช้สินค้าไทย ค่านิยมในด้านการรักษาสุขภาพ เป็นต้น

๒) เหตุผลเชิงจริยธรรม หมายถึง เจตนาของการกระทำที่ทำเพื่อส่วนรวมมากกว่าส่วนตัว หรือพวกพ้อง ซึ่งมีพื้นฐานมาจากทฤษฎีพัฒนาการทางเหตุผลเชิงจริยธรรมของ Kohlberg

๓) ลักษณะมุ่งอนาคตควบคุมตน หมายถึง ความสามารถในการคาดการณ์ไกล ว่าสิ่งที่กระทำลงไปในปัจจุบันจะส่งผลอย่างไร ในปริมาณเท่าใด ต่อใคร ตลอดจนความสามารถในการอดได้ อดได้ สามารถอดเปรี้ยวไว้กินหวานได้

๔) ความเชื่ออำนาจในตน หมายถึง ความเชื่อว่าผลที่ตนกำลังได้รับอยู่ เกิดจากการกระทำของตนเอง มิใช่เกิดจากโชคเคราะห์ความบังเอิญหรือการควบคุมของคนอื่น เป็นความรู้สึกลงใจในการทำนายน ได้ควบคุมได้ของบุคคล ซึ่งมีพื้นฐานมาจากทฤษฎี Locus of control ของ Rotter (1966) และ

๕) แรงจูงใจใฝ่สัมฤทธิ์ หมายถึง ความมานะพยายามฝ่าฟันอุปสรรคในการทำสิ่งใดสิ่งหนึ่ง โดยไม่ย่อท้อ ซึ่งมีพื้นฐานมาจากทฤษฎีแรงจูงใจของ McClelland (1963)

จิตลักษณะทั้ง ๕ ประการนี้ เป็นสาเหตุของพฤติกรรมที่น่าปรารถนาที่เปรียบเสมือนดอก และผลบนต้นไม้ นอกจากนี้ ดวงเดือน พันธุมนาวิณ ยังเสนอว่า ควรใช้จิตลักษณะทั้ง ๕ ประการบน ลำต้นร่วมกับจิตลักษณะพื้นฐานที่ราก ๓ ประการ ในการอธิบาย ทำนายน และพัฒนาพฤติกรรมของ บุคคล ดังนั้นจึงอาจกล่าวได้ว่า จะต้องใช้จิตลักษณะหลายตัวพร้อมกันในการศึกษาและพัฒนา พฤติกรรมที่น่าปรารถนาของบุคคล การใช้จิตลักษณะเพียงตัวเดียวหรือน้อยตัว จะไม่ช่วยให้นักวิจัย และนักพัฒนาเข้าใจการกระทำของบุคคลได้อย่างน่ามั่นใจ

ส่วนที่สาม คือ ส่วนของดอกและผล เป็นส่วนของพฤติกรรมของคนดีและเก่ง ซึ่งแสดง พฤติกรรมทำความดี ละเว้นความชั่ว ซึ่งเป็นพฤติกรรมของคนดี และพฤติกรรมทำงานอย่าง ขยันขันแข็งเพื่อส่วนรวมอย่างมีประสิทธิภาพ ซึ่งเป็นพฤติกรรมของคนเก่ง พฤติกรรมของคนดีและเก่ง สามารถแบ่งเป็น ๒ ส่วนด้วยกัน คือ

หนึ่ง พฤติกรรมของคนดี ประกอบด้วย ๒ พฤติกรรมหลัก ได้แก่

๑) พฤติกรรมไม่เบียดเบียนตนเอง เป็นพฤติกรรมของบุคคลที่ไม่เป็นการทำร้ายหรือ ทำลายตนเอง เช่น พฤติกรรมการดูแลสุขภาพของตนเอง พฤติกรรมการบริโภคสิ่งที่มีประโยชน์ ไม่ดื่ม เหล้า ไม่สูบบุหรี่ ไม่ติดยาเสพติด พฤติกรรมไม่เล่นการพนัน เป็นต้น และ

๒) พฤติกรรมไม่เบียดเบียนผู้อื่น ซึ่งเป็นพฤติกรรมของสองพฤติกรรมของคนดีและเก่ง ประกอบด้วย ๒ พฤติกรรมหลัก ได้แก่

๒.๑) พฤติกรรมรับผิดชอบ เช่น พฤติกรรมการเรียนการทำงาน พฤติกรรมอบรมเลี้ยงดูเด็ก พฤติกรรมการปกครองของหัวหน้า และพฤติกรรมเคารพกฎหมาย เป็นต้น และ

๒.๒) พฤติกรรมพัฒนา เช่นพฤติกรรมพัฒนาตนเอง (เช่น พฤติกรรมใฝ่รู้ พฤติกรรมรักการอ่าน เป็นต้น) พฤติกรรมพัฒนาผู้อื่น (เช่น พฤติกรรมการสนับสนุนให้ผู้อื่นปลอดภัยในการทำงาน พฤติกรรมการเป็นกัลยาณมิตรพฤติกรรมเพื่อนช่วยเพื่อนป้องกันโรคเอดส์ เป็นต้น) และพฤติกรรมพัฒนาสังคม (เช่น พฤติกรรมอาสา เป็นต้น)

นอกจากนั้น ดวงเดือน พันธุนาวิน ได้เสนอหลักการพัฒนาบุคคลตามทฤษฎีต้นไม้จริยธรรมไว้ ๕ ประการ ได้แก่

๑. พัฒนาจิตและพฤติกรรมพร้อมกัน แต่ในสัดส่วนที่ต่างกันตามวัย
 ๒. การพัฒนาบุคคลต้องอยู่บนพื้นฐานองค์ความรู้ทางการวิจัย
 ๓. การพัฒนาเพียงแต่ “ความรู้” และ “ทัศนคติ” ไม่เพียงพอ ที่จะทำให้เกิดพฤติกรรมที่น่าปรารถนาได้

๔. การพัฒนาบุคคลเพื่อจะให้มีความประพฤติที่น่าปรารถนาจะต้องพัฒนาทั้ง “ทางเสีย” และ “เครื่องยนต์”

๕. การพัฒนาต้องคำนึงถึงความแตกต่างระหว่างบุคคลด้านจิตลักษณะ

ในศูนย์ส่งเสริมจริยธรรม สำนักงาน ก.พ. ได้กล่าวถึง ทฤษฎีของ เลนนิก และ เฟรด ไคเอล ที่ชื่อว่าทฤษฎี “ความเฉลียวฉลาดเชิงจริยธรรม” เนื่องจากร้อยกว่าปีที่ผ่านมา ทำให้สรุปได้ว่ามนุษย์ในโลกนี้รู้อะไรสิ่งใดถูกสิ่งใดผิด แต่ยังมีกรกระทำที่ไม่ถูกต้องของมนุษย์โดยเฉพาะ ผู้นำทำให้เกิดวิกฤตของโลกหลายครั้งหลายครา ซึ่งสาเหตุมาจากการขาดจริยธรรมของผู้นำ โดยเฉพาะคุณลักษณะด้านคุณธรรม ความกล้ายืนหยัดในสิ่งที่ถูกต้องแม้มนุษย์จะมีความนิยมที่ตนยึดถือ นำทางชีวิต ค่านิยมเป็นเครื่องสะท้อนให้มนุษย์รับรู้และตีความหมายสิ่งต่าง ๆ และเหตุการณ์รอบตัวของเรา แต่จากงานวิจัยต่าง ๆ ในหลายทศวรรษที่ผ่านมาพบว่า ค่านิยมมีความสัมพันธ์กับพฤติกรรมของมนุษย์ที่แสดงออกภายนอกในระดับน้อย ประเมินทั้ง ๓ สาขา คือ สาขาประจักษ์นิยม (Pragmatic) สาขาปัญญานิยม (Intellectual) และ สาขามนุษยนิยม (Humanistic) ได้อธิบายการกระทำ การคิด ความรู้สึกของมนุษย์ในวิถีทางที่แตกต่างกัน ในขณะที่ปรัชญาสาขาประจักษ์นิยมเชื่อในเรื่องอัตถประโยชน์ ค่านิยม และความเชื่อของมนุษย์ว่า ขึ้นกับความรับผิดชอบของบุคคลต่อเหตุการณ์ที่เข้ามาในชีวิต เป็นเรื่องการจัดการตนเอง (Self-management) และปรัชญาสาขามนุษยนิยม เน้นสัมพันธภาพระหว่างบุคคล ให้ความสำคัญกับค่านิยมสัมพันธภาพระหว่างคนใกล้ชิด เช่นครอบครัว เพื่อนสนิทมากกว่าสัมพันธภาพอื่น ๆ ส่วนในสภาพการทำงาน ค่านิยมความจงรักภักดีต่อหน่วยงานจะมีคุณค่ามาก ในการทำงานสมรรถนะทางมนุษย์สัมพันธ์จะสำคัญที่สุด Lennick และ Fred Kiel ได้ทำการวิเคราะห์ Moral Intelligence (MI) ที่บุคคลโดยเฉพาะผู้นำต้องมี เพื่อนำพาองค์กรและสังคม

ไปสู่ความสำเร็จและเป็นสุข ซึ่ง MI นี้จะเปรียบ เสมือนเป็นเข็มทิศที่จะนำพาบุคคลให้กระทำตาม อุดมการณ์ ค่านิยม และความเชื่อของตนเอง โดยข้อค้นพบของเขาค้นจากการศึกษาผู้นำองค์กรของ ธุรกิจชั้นนำของโลกที่ประสบความสำเร็จว่า จะต้องยึดมั่นในหลักการ อุดมการณ์ ซึ่งเป็นสากล ทั่วโลกไม่ว่าจะเป็นชนชาติใด^{๖๔} ซึ่งได้แก่

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

แนวคิดเกี่ยวกับเส้นทางจริยธรรมของมนุษย์ ซึ่งจะทำให้ผู้ที่ทำงานด้านจริยธรรมของ หน่วยงานเข้าใจได้ชัดเจนว่า หลักจริยธรรมข้าราชการมีที่มาอย่างไรเกี่ยวข้องกับพฤติกรรมจริยธรรม อย่างไร ซึ่งหลักการ หรืออุดมคติ หรือคุณธรรมซึ่งเป็นสากลนี้ นักมานุษยวิทยา คือ Donald E. Brown พบว่า มีอยู่ทุกสังคมและวัฒนธรรม เป็นสมรรถนะที่ทำให้มนุษย์สามารถแบ่งแยกความ ถูกต้องออกจากความผิด ความตระหนักในความรับผิดชอบ American Humanist Association และสหประชาชาติได้อธิบายเกี่ยวกับความถูกต้องที่มวลมนุษย์ต้องกระทำ ได้แก่

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

^{๖๔} ศูนย์ส่งเสริมจริยธรรม สถาบันพัฒนาข้าราชการพลเรือน สำนักงาน ก.พ., คู่มือการพัฒนาและ ส่งเสริมการปฏิบัติตามมาตรฐานทางจริยธรรมข้าราชการพลเรือน สำหรับคณะกรรมการจริยธรรม พิมพ์ครั้งที่ ๒, (นนทบุรี : กลุ่มโรงพิมพ์ สำนักงานเลขาธิการ สำนักงาน ก.พ., ๒๕๕๔), หน้า ๑๒-๑๔.

ตารางที่ ๒.๑๑ ทฤษฎีเกี่ยวกับจริยธรรม

นักวิชาการหรือแหล่งข้อมูล	แนวคิดหลัก
ประภาศรี สีหอำไพ	๑. ทฤษฎีจิตวิเคราะห์ (Psycho analytic theory) ๒. จริยธรรมกับมโนธรรม ๓. การพัฒนาทางด้านจิตใจ
วิจิตรพาดิณี เจริญขวัญ	๑. จิต (Mind) ของมนุษย์ ๒. จิตใต้สำนึก (Unconscious) ๓. สัญชาตญาณ (Instinct forces) ๔. ระดับจิตใต้สำนึก (Unconscious) ๕. ระดับจิตสำนึก (Conscious)
พรรณทิพย์ ศิริวรรณบุศย์	๑. การป้องกันตน (Defense) ๒. การควบคุมตน (Control)
ประภาศรี สีหอำไพ	๑. ชั้นก่อนจริยธรรม ๒. ชั้นเชื่อฟังคำสั่ง ๓. ชั้นยึดหลักแห่งตน
ศุภย์ส่งเสริมจริยธรรม สถาบันพัฒนาข้าราชการพลเรือน สำนักงาน ก.พ.	๑. หลักการเชื่อฟังคำสั่งและหลบหลีกการถูกลงโทษทางกาย ๒. หลักการแสวงหารางวัล ๓. หลักการทำตามที่ผู้อื่นเห็นชอบ ๔. หลักการทำตามหน้าที่ทางสังคม ๕. หลักการทำตามคำมั่นสัญญา ๖. หลักอุดมคติสากล
ประภาศรี สีหอำไพ	๑. หลักจริยธรรม เป็นข้อปฏิบัติหรือแนวทางเมื่อต้องเผชิญกับทางเลือกในคุณธรรมหลายทาง ๒. การตัดสินใจที่เป็นมาตรฐานจนยึดเป็นกฎเกณฑ์ในการแก้ปัญหาขัดแย้งต่าง ๆ ได้ตามความต้องการ

ตารางที่ ๒.๑๑ ทฤษฎีเกี่ยวกับจริยธรรม (ต่อ)

นักวิชาการหรือแหล่งข้อมูล	แนวคิดหลัก
วิทช์ วิศทเวทย์	๑. ทฤษฎีเหตุผลนิยม (Rigorism) ๒. จริยธรรมแบบหน้าที่นิยม (DE ontologism)
ดวงเดือน พันธมนาวิน	๑. สุขภาพจิต ๒. ความเฉลียวฉลาด ๓. ประสบการณ์ทางสังคม

๒.๔ การส่งเสริมจริยธรรมของสภาพนายความในพระบรมราชูปถัมภ์

ประเทศไทยมีแนวความคิดในเรื่องจริยธรรมในวิชาชีพกฎหมายแบบผสมผสานทั้งรูปแบบของหลักจริยธรรมวิชาชีพที่ไม่เป็นรายลักษณะอักษร และแบบที่เป็นลายลักษณ์อักษร โดยจริยธรรมในวิชาชีพกฎหมายได้พัฒนาการเป็นข้อห้าม ข้อควรกระทำ อุดมการณ์ คุณสมบัติและลักษณะต้องห้ามต่าง ๆ ซึ่งมีกฎหมายบัญญัติรองรับไว้ของแต่ละองค์กรวิชาชีพ รวมถึงกฎหมายได้วางกลไกการตรวจสอบ ถอดถอนออกจากตำแหน่ง ในกรณีที่มีการฝ่าฝืนข้อห้ามร้ายแรงที่ได้บัญญัติไว้ในกฎหมายการให้อำนาจองค์กรหรือคณะกรรมการที่ได้รับมอบอำนาจ ทำหน้าที่ในการควบคุมตรวจสอบ^{๖๕}

๑.๑ จริยธรรมวิชาชีพ

จริยธรรมวิชาชีพ หมายถึง การประกอบอาชีพที่สุจริตมีความซื่อสัตย์ต่ออาชีพที่ตนทำอยู่ โดยยึดหลักคุณธรรมและการอยู่ร่วมกันอย่างสันติ ไม่ดูถูกงานอาชีพของตน การที่บุคคลมีจริยธรรมวิชาชีพก็จะช่วยให้สังคมมีความสุข ไม่มีปัญหาวุ่นวายจากการแย่งอาชีพหรือแข่งขันจนเกิดความไม่สงบในสังคม ดังนั้นการทำงานให้มีความสุขและประสบความสำเร็จจะต้องมีจริยธรรมในการประกอบอาชีพจะเป็นแนวทางการดำเนินชีวิตให้มีความสุขในสังคมยุคใหม่ โดยหลักการของจริยธรรมวิชาชีพประกอบด้วย ๕ หลักการ ดังนี้

๑. ความรักความศรัทธาในอาชีพเป็นจริยธรรมวิชาชีพทุกอาชีพ เพราะการมีความรักความศรัทธาในงานที่ทำการส่งเสริมให้การทำงานมีความสุขงานจะบรรลุเป้าหมายที่วางไว้ ถ้าขาดความรักความศรัทธาในอาชีพที่ทำอยู่จะเกิดความไม่มั่นใจในการทำอาชีพนั้น ๆ จะคิดเปลี่ยนงานทิ้งงาน และหนีกงานในที่สุดการสร้างความรักความศรัทธาในอาชีพทุกอาชีพจึงเป็นแนวทางหนึ่งที่จะช่วยให้อาชีพมีความมั่นคง

^{๖๕}วิชา มหาคุณ และคณะ, “จริยธรรมในวิชาชีพกฎหมาย”, จุลนิตติ, (๒๕๕๖) : ๓๔.

๒. ความซื่อสัตย์สุจริตในวิชาชีพเป็นสิ่งสำคัญที่สุดในการประกอบการทำงานทั้งปวง เพราะความซื่อสัตย์สุจริตจะช่วยให้ผู้ประกอบการมีความมั่นใจ มีความสบายใจในการทำงาน การปฏิบัติงานจะราบรื่น สามารถทำงานได้อย่างสง่างามจะเป็นจุดเด่นในงานอาชีพนั้น ได้รับการยอมรับจากบุคคลทุกวงการ การส่งเสริมให้บุคคลทุกอาชีพมีความซื่อสัตย์สุจริตจึงเป็นแนวทางหนึ่งที่จะช่วยให้การดำเนินชีวิตในสังคมยุคปัจจุบันดำเนินไปด้วยความเรียบร้อยและบังเกิดผลดีต่อชาติบ้านเมือง

๓. การให้ความเคารพต่อกฎระเบียบ ข้อบังคับหรือจรรยาบรรณในวิชาชีพ ถือเป็นหัวใจสำคัญ ต่อจริยธรรมวิชาชีพเพราะงานอาชีพบางอย่างมีข้อบังคับพิเศษที่ผู้ประกอบการอาชีพถือปฏิบัติอย่างเคร่งครัด ถ้าหากฝ่าฝืนอาจทำให้ไม่สามารถประกอบอาชีพต่อไปได้ เช่น จริยธรรมวิชาชีพแพทย์ ต้องมีคุณธรรมที่จะรักษาคนป่วยโดยไม่เลือกเพศ วัย หรือฐานะความเป็นอยู่ ถ้าแพทย์ทิ้งคนป่วยไม่ให้การดูแลรักษาจะถูกถอนใบประกอบอาชีพ ดังนั้นจริยธรรมวิชาชีพมีความสำคัญมาก การฝึกฝนให้บุคคลให้ความเคารพในกฎข้อบังคับของวิชาชีพจะช่วยให้การทำงานมีความสุข ดำรงตนเป็นพลเมืองที่ดีของประเทศชาติสืบไป

๔. ยกย่องให้เกียรติผู้ประกอบการอาชีพเดียวกัน จุดบดพร่องอันหนึ่งในสังคมไทยในปัจจุบันคือ การไม่ยกย่องให้เกียรติกัน เพราะสภาพของการเปลี่ยนแปลงทางสังคมมันบีบบังคับให้ต้องแข่งขันแย่งงานกันทำ จึงดูเหมือนว่าบุคคลที่ทำอาชีพเดียวกันไม่ยกย่องหรือให้เกียรติผู้ประกอบการอาชีพเดียวกัน ทำให้ขาดจริยธรรมวิชาชีพ ดังนั้นการสร้างความเข้าใจให้บุคคลในวงการอาชีพเดียวกัน เกิดความสำนึกในเกียรติภูมิศักดิ์ศรีในวิชาชีพตนจะช่วยลดปัญหาความขัดแย้งในกลุ่ม ผู้ประกอบการอาชีพเดียวกันได้ในระดับหนึ่ง ทั้งนี้ ต้องขึ้นอยู่กับสภาพปัจจุบันและปัญหาในแต่ละพื้นที่อีกด้วย

๕. การรวมกลุ่มเพื่อสร้างความมั่นคงในวิชาชีพเป็นวิธีการหนึ่งที่จะช่วยลดปัญหาความขัดแย้งในอาชีพ เพราะการรวมตัวกันเป็นกลุ่มเป็นชมรมหรือสมาคม จะช่วยให้การแบ่งพื้นที่หรือขอบเขตที่เป็นธรรมในกลุ่มผู้ประกอบการอาชีพเดียวกันการทำงานจะได้รับความร่วมมือด้วยดี

๑.๒ จริยธรรมของวิชาชีพกฎหมาย

ก่อนที่จะกล่าวถึงจริยธรรมของทนายความ จะขอกล่าวถึงหลักวิชาชีพกฎหมายเพื่อความเข้าใจก่อนพอสังเขป ดังนี้ หลักกฎหมายวิชาชีพประกอบด้วยจริยธรรมวิชาชีพกฎหมาย จริยธรรมของทนายความ จริยธรรมของอัยการและจริยธรรมของตุลาการ แนวคิดจริยธรรมวิชาชีพกฎหมายเป็นคติและหลักกฎหมายทุกสาขาวิชาชีพควรยึดถือแนวปฏิบัติเป็นอุดมการณ์ของตน ทนายความเป็นวิชาชีพหนึ่งที่เกี่ยวของกับกระบวนการยุติธรรม การประกอบวิชาชีพทนายความควรมีจริยธรรมนี้กฎหมายไม่ว่าจะประกอบวิชาชีพใดก็ตามจะต้องมีจริยธรรมในฐานะเป็นนักกฎหมายอันเป็นอุดมการณ์ในการปฏิบัติหน้าที่ของตน เพื่อเป็นที่ยอมรับนับถือจากประชาชนทั่วไป การประกอบวิชาชีพกฎหมายเป็นกิจการผูกขาดเฉพาะนักกฎหมาย

ดังนั้น เพื่อป้องกันการประพฤติมิชอบ จึงต้องจัดให้มีองค์กรควบคุมนักกฎหมาย ในที่นี้จะขอกล่าวถึงเรื่องเกี่ยวกับทนายความเท่านั้น ทนายความเป็นนักกฎหมายที่มีอิสระในการปฏิบัติหน้าที่ ฉะนั้นแล้วเพื่อป้องกันการประพฤติมิชอบจึงต้องจัดให้มีองค์กรควบคุมนักกฎหมาย วิชาชีพกฎหมายเป็นสิ่งจำเป็นแก่สังคมผู้ประกอบวิชาชีพกฎหมายจึงต้องมีอุดมการณ์เพื่อรับใช้ประชาชนยิ่งกว่าการก่อประโยชน์ให้แก่ตัวเอง วิชาชีพกฎหมายต้องทำด้วยเจตนารมณ์เพื่อผดุงความยุติธรรมวิชาชีพนักกฎหมายได้มีปรากฏในประมวลจริยธรรมข้าราชการตุลาการ ซึ่งระบุหลักจริยธรรมของผู้ประกอบวิชาชีพนักกฎหมายทั้งหมด ไม่ว่าจะเป็นผู้พิพากษาหรือทนายความไว้ โดยมีรายละเอียดดังต่อไปนี้

๑. จริยธรรมของผู้พิพากษา ผู้พิพากษาพึงตรวจสำนวนความและชี้แจงให้คู่ความทุกฝ่ายตระหนักถึงผลดีและผลเสียในการดำเนินคดีความและในการไกล่เกลี่ยหรือพิจารณาคดีจะต้องกระทำในศาลและไม่บีบบังคับ หรือให้คำมั่นว่าจะช่วยเหลือคู่ความฝ่ายใดฝ่ายหนึ่งและจักต้องไม่เลื่อนพิจารณาคดีโดยไม่จำเป็น

๒. จริยธรรมทนายความ ทนายความต้องรับเป็นทนายขอแรงเมื่อศาลเรียกขอและต้องเคารพอำนาจอ่านศาลอันจะทำให้ศาลหรือผู้พิพากษาเสื่อมเสียและในการว่าความต้องไม่ทำเอกสารหรือหลักฐานที่เป็นเท็จ รวมถึงเสียมสอนให้พยานเบิกความเท็จ หรือติดสินบนเจ้าพนักงานหากทนายความผู้ใดฝ่าฝืนให้ถือว่าทนายความผู้นั้นประพฤติผิดมรรยาททนายความ

๓. จริยธรรมของทนายความในการปฏิบัติหน้าที่ในศาล การปฏิบัติตนของทนายความในศาลนั้นมีทั้งการปฏิบัติตนในบริเวณศาลและการว่าความในศาล การปฏิบัติตนในศาลนั้นต้องแต่งกายสุภาพเรียบร้อย ทั้งความประพฤติและการพูดจาในศาลพึงกระทำด้วยความระมัดระวังและสำรวม นอกจากนั้นยังต้องปฏิบัติตามกฎระเบียบของศาลที่วางไว้เกี่ยวกับธุรการต่าง ๆ โดยเคร่งครัดอีกด้วย ส่วนในเรื่องการว่าความในศาลนั้น นับตั้งแต่การแต่งกายจะต้องกระทำให้ถูกต้องตามข้อบังคับว่าด้วยมารยาททนายความ การปฏิบัติตนต่อศาลในห้องพิจารณาคดีควรทำด้วยความสุภาพเรียบร้อยและเคารพสถาบันศาล ทั้งการใช้ถ้อยคำในห้องพิจารณาคดีต้องใช้ถ้อยคำสุภาพเรียบร้อยสำรวมกริยามารยาท รวมทั้งต้องระมัดระวังในการติดต่อวิสาสะกับผู้พิพากษาลดจนแสดงให้ศาลหรือประชาชนทั่วไปได้เข้าใจว่าศาลเป็นสถาบันที่ศักดิ์สิทธิ์ และสิ่งที่สำคัญกว่านั้นทนายความต้องมีแนวความคิดและสำนึกในหน้าที่ในการผดุงความยุติธรรมของบ้านเมือง

๔. จริยธรรมของทนายความในการปฏิบัติหน้าที่นอกศาล ทนายความไม่จำเป็นต้องรับทุกคดีที่มีตัวความมาปรึกษา หากคดีใดไม่ทราบข้อเท็จจริงในเรื่องนั้นอย่างเพียงพอแก่การปฏิบัติหน้าที่จึงไม่ควรจะรับ เพราะการทำสิ่งที่ฝืนความเป็นจริงจะเกิดความเสียหายแก่ชื่อเสียงของตนได้ นอกจากนั้นคดีใดมีช่องทางจะประนีประนอมยอมความกันได้ควรจะพูดให้ตัวความประนีประนอมกันไป ไม่ควรไปยุยงให้สู้คดีเพื่อที่ได้รับผลประโยชน์จากการเป็นคดีความกัน

๕. จริยธรรมของนายความในการดำรงตน นายความทุกคนควรปฏิบัติตนอยู่ในกรอบ ทั้งส่วนตัวและต่อบุคคลอื่น ได้แก่การแต่งกาย การพูดจาความจริงใจ ไม่ประพฤติตนฝ่าฝืนต่อศีลธรรม อันดี มีความซื่อสัตย์สุจริตในวิชาชีพ ดำรงอยู่ตามอัตภาพ ไม่กอบโกยผลประโยชน์และเรียกเงินค่า นายความมากเกินไปจนเป็นการเบียดเบียนผู้อื่น ทั้งต้องมีแนวความคิดในการผดุงความยุติธรรมขั้น พื้นฐานของจิตใจ มีความเป็นอิสระมีความกล้าหาญในการแสดงความคิดเห็น ซึ่งต้องไม่ตกอยู่ภายใต้ อิทธิพลของผู้ใดมีจุดมุ่งหมายในการประกอบวิชาชีพนายความให้สำเร็จเป็นผลดีในการผดุงความ ยุติธรรมต้องภาคภูมิใจในอุดมการณ์ของการรับใช้ประชาชน นายความต้องทำกฎหมายให้เป็นธรรม และอำนวยความสะดวกยุติธรรมให้เกิดขึ้นด้วยความมองอาจกล้าหาญอันจะได้ชื่อว่าเป็นนายความที่มี จริยธรรม

๖. จริยธรรมในวิชาชีพกฎหมายขั้นมูลฐาน ในขณะที่สังคมพยายามมุ่งเน้นเรื่องคุณธรรม จริยธรรมในหลายๆ อาชีพ ไม่ว่าจะเป็นอาชีพนักธุรกิจ นักการเมืองและอีกหลาย ๆ อาชีพ ให้ยึดมั่น ในคุณธรรมจริยธรรมให้มากยิ่งขึ้น เพื่อเป็นการช่วยสังคมอีกทางหนึ่ง เรื่องจริยธรรมในวิชาชีพของนัก กฎหมาย ไม่ว่านักกฎหมายในสาขาอาชีพใดก็ตาม อาทิ ผู้พิพากษา อัยการ และนายความเป็นตัวตน ถ้าพิจารณาแล้วน่าจะจะมีจริยธรรมขั้นมูลฐานใน ๕ ประการ คือ

- ๖.๑ ยึดมั่นและปฏิบัติแต่ในสิ่งที่ถูกต้องชอบธรรมเท่านั้น
- ๖.๒ ต้องรักษาเกียรติภูมิแห่งวิชาชีพกฎหมาย
- ๖.๓ ต้องมีความละเอียด ประณีต สุขุม
- ๖.๔ มีความพอเหมาะพอดี
- ๖.๕ มีสามัญสำนึก

๑.๓ หน้าที่ของนายความ

ในการประกอบอาชีพนายความ นายความมีหน้าที่สำคัญอยู่ ๒ ประการ กล่าวคือ

๑) ให้ความช่วยเหลือลูกความตามกฎหมาย หน้าที่นี้มีลักษณะคล้ายคลึงกับการ รับจ้างทำของประเภทอื่นซึ่งผู้รับจ้างจะต้องพยายามทำงานที่ได้รับจ้างนั้นให้เกิดประโยชน์แก่ผู้ ว่าจ้างให้มากที่สุดเท่าที่จะทำได้ แต่เนื่องจากว่าวิชาชีพนายความนั้น แม้จะเป็นการรับจ้างทำงาน ชนิดหนึ่งก็ตาม แต่การประกอบวิชาชีพนายความยังมีลักษณะแตกต่างจากการจ้างทำของประเภท อื่นอยู่บ้าง เช่น การที่นายความจะรับทำงานหรือไม่นั้นเป็นอิสระของนายความที่จะวินิจฉัยว่าควร รับทำหรือไม่ และช่วยเหลือลูกความนั้นเป็นการชอบด้วยเหตุผลหรืออุดมการณ์ของตนหรือไม่ การ ช่วยเหลือลูกความตามกฎหมายนั้นเป็นหน้าที่ของนายความที่ต้องทำอย่างถูกต้อง ตรงไปตรงมา ตามที่กฎหมายบัญญัติไว้ แต่การปฏิบัติหน้าที่อย่างถูกต้องตรงไปตรงมาในบางครั้งอาจจะไม่เกิด ประโยชน์กับลูกความ หรือเกิดประโยชน์กับลูกความแต่ขัดแย้งกับความถูกต้องและอุดมการณ์ของตน ก็เป็นไปได้ ฉะนั้นนายความที่มีประสบการณ์น้อยจึงมีความรู้สึกที่ว่า ถ้าหากตนปฏิบัติหน้าที่อย่าง

ตรงไปตรงมา อาจจะไม่สามารถรักษาผลประโยชน์ของลูกความได้ จึงผันแปรวิธีการไปในทางที่จะเกิดประโยชน์ให้แก่ลูกความเป็นสำคัญ การปฏิบัติงานดังกล่าวถือว่าถูกต้องตามหน้าที่เพียงครั้งเดียว จริงอยู่การที่ลูกความเสียเงินจ้างทนายความนั้นต้องการที่จะได้ประโยชน์จากทนายความให้คุ้มกับค่าจ้างที่ได้จ้างไป แต่ทนายความนั้นมีหน้าที่ที่จะต้องรักษาความถูกต้องตามกฎหมายไว้เช่นกัน ฉะนั้น เมื่อใดก็ตามที่การปฏิบัติหน้าที่ของทนายความสามารถที่จะช่วยลูกความตามตัวบทกฎหมายอย่างตรงไปตรงมาได้ ทนายความจึงควรรับทำคดีนั้นให้แก่ลูกความได้

๒) เพื่อผดุงความยุติธรรม หน้าที่นี้สำคัญต่อกระบวนการยุติธรรมทั้งหมด เพราะความจริงแล้วการปฏิบัติหน้าที่ของทนายความนั้น ทนายความมีหน้าที่ผดุงความยุติธรรมของบ้านเมืองและถือว่าทนายความเป็นส่วนหนึ่งของกระบวนการยุติธรรม การอำนวยความสะดวกของบ้านเมืองจะดำเนินไปโดยความเรียบร้อยไม่ได้ ถ้าหากปราศจากการปฏิบัติหน้าที่อย่างถูกต้องของทนายความ ฉะนั้น โดยหน้าที่ของทนายความที่เกี่ยวข้องกับกระบวนการยุติธรรมแล้ว เราถือว่าทนายความนั้นเป็นเจ้าหน้าที่ศาล (Court Officer) ทนายความจะต้องปฏิบัติหน้าที่ด้วยความซื่อตรงต่อกฎหมาย ถูกต้องตามมารยาททนายความข้อที่ทนายความกล่าวหรือนำมาแสดงจะต้องเป็นความจริง ทนายความจะต้องปฏิบัติหน้าที่เพื่อให้เกิดความถูกต้องเป็นธรรมในกระบวนการพิจารณาของศาล หน้าที่ของทนายความอย่างหนึ่งคือ นำข้อความจริงที่ถูกต้องมาเสนอให้ศาลใช้ข้อความจริงนั้นตัดสินคดีไปตามกฎหมาย การปฏิบัติเช่นนี้เป็นส่วนสำคัญในการผดุงความยุติธรรมของบ้านเมืองให้เป็นที่พึงของประชาชนได้ตลอด

เนื่องจากวิชาชีพกฎหมายจะต้องทำด้วยเจตนารับใช้ประชาชน ประโยชน์ส่วนตัวที่จะเป็นผลให้แก่ผู้ประกอบวิชาชีพเองมีความลดหลั่นลงไป ซึ่งต่างจากรัฐกิจหรืออาชีพอื่นผู้ประกอบการวิชาชีพกฎหมายต้องใช้ความรู้ความชำนาญพิเศษ สภาพของอาชีพจึงเป็นการผูกขาด การผูกขาดถ้าไม่มีการควบคุมย่อมนำไปสู่การหาประโยชน์เกินขอบเขตดังนั้น เพื่อมิให้มีภาระเอาเปรียบบีบบังคับเกินขอบเขตหรือมิให้มีความประพฤติอันไม่ชอบไม่ควร จึงต้องมีองค์การเพื่อควบคุมผู้ประกอบวิชาชีพกฎหมาย

วิชาชีพทนายความเป็นอาชีพอิสระและมีความรับผิดชอบสูงต่อสังคม เป็นสาขาหนึ่งของกระบวนการยุติธรรม ทนายความจำเป็นต้องมีคุณสมบัติพิเศษทั้งในด้านความรู้และคุณธรรม จึงต้องมีการควบคุมการประกอบวิชาชีพ องค์การควบคุมการประกอบวิชาชีพทนายความ ได้แก่

เนติบัณฑิตยสภาเป็นองค์การอิสระ ที่มีฐานะเป็นนิติบุคคล ตามพระราชบัญญัติเนติบัณฑิตยสภา พ.ศ. ๒๕๐๗ ซึ่งตราขึ้นโดยจอมพล ถนอม กิตติขจร โดยมีรัฐมนตรีว่าการกระทรวงยุติธรรม เป็นสภานายกพิเศษ มีอำนาจหน้าที่ควบคุมกิจการทั้งปวงของสภาและยับยั้งมติของสภาด้วย กับทั้งมีประธานศาลฎีกาเป็นนายกประธานศาลอุทธรณ์เป็นอุปนายกคนที่ ๑ และอัยการสูงสุดเป็นอุป

นายกคนที่ ๒ มีวัตถุประสงค์เพื่อส่งเสริมการศึกษานิติศาสตร์และการประกอบอาชีพทางกฎหมาย รวมทั้งจัดหาทุนเพื่อการนั้น ตลอดจนส่งเสริมความสามัคคีและผดุงเกียรติของสมาชิก

สภาทนายความเป็นองค์กรผู้ประกอบการวิชาชีพทางกฎหมายที่สำคัญอย่างยิ่งสถาบันหนึ่งในกระบวนการยุติธรรมของประเทศไทยและนานาชาติ มีสถานะเป็นนิติบุคคลตามกฎหมาย ก่อตั้งขึ้นตามพระราชบัญญัติทนายความ พ.ศ. ๒๕๒๘ โดยมีนายกและกรรมการสภาทนายความที่ได้รับการเลือกตั้งจากสมาชิกทนายความทั่วประเทศเป็นผู้บริหาร

สภาทนายความมีวัตถุประสงค์ในการดำเนินการตามพระราชบัญญัติทนายความ พ.ศ. ๒๕๒๘ ประกอบด้วย

๑. ส่งเสริมการศึกษาและการประกอบวิชาชีพทนายความ
๒. ควบคุมมรรยาททนายความ
๓. ส่งเสริมความสามัคคี และผดุงเกียรติของสมาชิกสภาทนายความ
๔. ส่งเสริม และจัดสวัสดิการให้แก่สมาชิกสภาทนายความ
๕. ส่งเสริม ช่วยเหลือ แนะนำ เผยแพร่ และให้การศึกษาแก่ประชาชนในเรื่อง

เกี่ยวกับกฎหมาย

ข้อบังคับว่าด้วยมรรยาททนายความ

ผู้เป็นทนายความจะต้องปฏิบัติตามข้อบังคับว่าด้วยมรรยาททนายความตามพระราชบัญญัติทนายความ พ.ศ. ๒๕๒๘ ซึ่งออกตามความในมาตรา ๒๗ (๓) (จ) มาตรา ๕๑ ซึ่งได้แบ่งข้อบังคับว่าด้วยมรรยาททนายความออกเป็น ๕ ประการ คือ

๑. มรรยาทของทนายความต่อศาลและในศาล
๒. มรรยาทของทนายความต่อตัวความ
๓. มรรยาทของทนายความต่อทนายความด้วยกัน และต่อประชาชนผู้มีอรรถคดี

และอื่น ๆ

๔. มรรยาทในการแต่งกายของทนายความ
๕. มรรยาทในการปฏิบัติตามคำสั่งตามกฎหมายและข้อบังคับ

ตารางที่ ๒.๑๒ การส่งเสริมจริยธรรมของสภานายความในพระบรมราชูปถัมภ์

นักวิชาการหรือแหล่งข้อมูล	แนวคิดหลัก
วิชา มหาคุณ และคณะ	หลักจริยธรรมประกอบด้วย หลักจริยธรรมวิชาชีพที่ไม่เป็นรายลักษณะอักษร และแบบที่เป็นลายลักษณ์อักษร โดยจริยธรรมในวิชาชีพกฎหมายได้พัฒนาการเป็นข้อห้าม ข้อควรกระทำ อุดมการณ์ คุณสมบัติและลักษณะต้องห้ามต่าง ๆ

๒.๕ ข้อมูลบริบทเรื่องที่วิจัย

๑) ประวัติความเป็นมาการก่อตั้งสภานายความในพระราชาอุปถัมภ์^{๖๖}

ความเจริญก้าวหน้าของวิชาชีพทนายความทำให้จำนวนทนายความเพิ่มมากขึ้นเป็นลำดับ แต่การแสดงบทบาทการเคลื่อนไหวและการรวมพลังของบรรดาทนายความยังไม่มีรูปแบบที่เป็นเอกภาพ การรวมกลุ่มของทนายความขาดความแน่นแฟ้นเท่าที่ควร เนื่องจากขาดองค์กรหรือสถาบันในการทำหน้าที่เป็นแกนกลางหรือเป็นศูนย์รวมอื่นชอบด้วยกฎหมายจึงได้มีการริเริ่มก่อตั้ง “สมาคมทนายความ” ขึ้นจนเป็นผลสำเร็จเมื่อวันที่ ๒๐ กุมภาพันธ์ ๒๕๐๐ เพื่อให้สถาบันอิสระทำหน้าที่เป็นตัวแทนของทนายความทั่วประเทศในการบำเพ็ญประโยชน์ต่อประชาชนและสังคมส่วนรวม ทั้งเอื้ออำนวยผลประโยชน์ดูแลสวัสดิการแก่ทนายความด้วยกัน

ในปี พ.ศ. ๒๕๐๘ ได้มีการตราพระราชบัญญัติทนายความฉบับใหม่ขึ้นใช้โดยพระราชบัญญัติทนายความ พ.ศ. ๒๕๐๘ นี้ มีการโอนอำนาจออกใบอนุญาตว่าความจากอธิบดีผู้พิพากษาศาลอุทธรณ์มาให้เนติบัณฑิตยสภาเป็นผู้มีอำนาจโดยเด็ดขาด เนติบัณฑิตยสภาจึงเป็นทั้งผู้ออกใบอนุญาต ผู้ควบคุมระเบียบและมรรยาททนายความ ซึ่งในขณะนั้นมีสำนักอบรมศึกษากฎหมายขึ้นในเนติบัณฑิตยสภาแล้ว อีกทั้งการควบคุมทนายความในระยะแรกๆเนติบัณฑิตยสภามุ่งดำเนินการตามแบบเนติบัณฑิตยสภาอังกฤษ จึงกำหนดให้ผู้สำเร็จการศึกษาระดับปริญญาตรีทางกฎหมายจากมหาวิทยาลัยต้องผ่านการสอบเป็นเนติบัณฑิตที่สำนักอบรมศึกษากฎหมายแห่งเนติบัณฑิตยสภาเสียก่อน จึงจะขอจดทะเบียนเป็นทนายความขั้นหนึ่งได้ ซึ่งก็หมายความว่าผู้ที่เรียนจบปริญญาตรีทางกฎหมายจากมหาวิทยาลัยเป็นได้เพียงทนายความขั้นสองเท่านั้นและตามบทบัญญัติให้สิทธิ

^{๖๖} สภานายความในพระบรมราชูปถัมภ์, ประวัติความเป็นมาการก่อตั้ง สภานายความ, [ออนไลน์], แหล่งที่มาจาก : <https://www.lawyerscouncil.or.th/2019/> [๒๐ ตุลาคม ๒๕๖๓].

ทนายความชั้นหนึ่งว่าความได้ทั่วราชอาณาจักร ส่วนทนายความชั้นสองมีสิทธิว่าความได้เฉพาะต่างจังหวัดที่ได้รับใบอนุญาต ข้อกำหนดดังกล่าวของ เนติบัณฑิตยสภาเป็นการกีดกันเสรีภาพของผู้สำเร็จการศึกษาระดับปริญญาตรีจึงทำให้เกิดกระแสความไม่พอใจมีการเคลื่อนไหว เพื่อต่อสู้คัดค้านอย่างกว้างขวางโดยใช้เวลาต่อสู้ ๕ ปีเศษ จึงมีการแก้ไขพระราชบัญญัติทนายความในปี ๒๕๑๔ บัญญัติให้ผู้ที่จบปริญญาตรีทางกฎหมายเป็นทนายความชั้นหนึ่งมีสิทธิว่าความทั่วราชอาณาจักร และยังคงให้มีทนายความชั้นสองอยู่ แต่เนื่องจากในระยะต่อมาผู้สำเร็จการศึกษาในระดับปริญญาตรีเพิ่มมากขึ้น ทนายความชั้นสองจึงค่อยๆลดจำนวนลง

ต่อมาเมื่อปี ๒๕๑๘ ได้มีการเปลี่ยนแปลงชื่อสมาคมจากเดิมเป็นสมาคมทนายความแห่งประเทศไทย ดังนั้น ในวันที่ ๒๐ กุมภาพันธ์ของทุกปีจึงถือเป็นวันทนายความ อันเป็นวันสำคัญของผู้ประกอบวิชาชีพทนายความตลอดมาจนถึงปัจจุบัน จนกระทั่งปี พ.ศ.๒๕๒๒ ได้มีการยกร่างพระราชบัญญัติทนายความขึ้นใหม่ เพื่อเรียกร้องให้ได้มาซึ่งสภาทนายความร่างพระราชบัญญัตินี้ดังกล่าวแล้วเสร็จเมื่อปี ๒๕๓๓ และได้นำเสนอต่อ นายชวน หลีกภัย ซึ่งขณะนั้นดำรงตำแหน่งนายกรัฐมนตรี เพื่อเสนอต่อที่ประชุมคณะรัฐมนตรีดำเนินการต่อไป ระยะเวลาตั้งแต่ปี พ.ศ. ๒๕๒๓ ติดต่อกันเรื่อยมาจนถึงปี พ.ศ.๒๕๒๘ โดยมีผลบังคับใช้ตั้งแต่วันที่ ๑๙ ธันวาคม ๒๕๒๘ เป็นต้นมา

ปัจจุบันนี้ ว่าที่ร้อยตรี ดร. ถวัลย์ รุยาพร ได้รับการเลือกตั้งจากสมาชิกทนายความทั่วประเทศให้ดำรงตำแหน่ง นายกสภาทนายความ โดยเป็นการดำรงตำแหน่งติดต่อกัน ๒ สมัย ตั้งแต่ปี พ.ศ. ๒๕๕๙-๒๕๖๒ และ พ.ศ. ๒๕๖๒-๒๕๖๕

๒) วัตถุประสงค์ของสภาทนายความ

สภาทนายความมีวัตถุประสงค์ในการดำเนินการตามพระราชบัญญัติทนายความ พ.ศ. ๒๕๒๘ ประกอบด้วย

๑. ส่งเสริมการศึกษาและการประกอบวิชาชีพทนายความ
๒. ควบคุมมรรยาททนายความ
๓. ส่งเสริมความสามัคคี และผดุงเกียรติของสมาชิกสภาทนายความ
๔. ส่งเสริม และจัดสวัสดิการให้แก่สมาชิกสภาทนายความ
๕. ส่งเสริม ช่วยเหลือ แนะนำ เผยแพร่ และให้การศึกษแก่ประชาชนในเรื่องเกี่ยวกับ

กฎหมาย

๓) สารสำคัญของพระราชบัญญัติทนายความ พ.ศ. ๒๕๒๘

ประการที่ ๑ บทบัญญัติมาตรา ๖ แห่งพระราชบัญญัตินี้บัญญัติว่าให้มีสภาขึ้นสภาหนึ่งเรียกว่า “สภาทนายความ..” นับตั้งแต่นั้นมา

“สภาพนายความ” จึงเป็นสถาบันนิติบุคคลของผู้ประกอบวิชาชีพนายความที่สามารถปกครองตนเองเป็นของนายความ เพื่อนายความ และโดยนายความ มาจากหลักการปกครองพื้นฐานในระบอบประชาธิปไตย

ประการที่ ๒ เปลี่ยนแปลงอำนาจในการจดทะเบียนและควบคุมมรรยาทนายความจากเดิมซึ่งเป็นอำนาจของเนติบัณฑิตยสภาให้สภาพนายความเป็นผู้มีอำนาจจดทะเบียนออกใบอนุญาตว่าความและควบคุมมรรยาทนายความ

ประการที่ ๒ กำหนดคุณสมบัติของผู้ที่ประสงค์จะขอจดทะเบียนและรับใบอนุญาตเป็นนายความเพิ่มเติม กล่าวคือ นอกจากจะเป็นผู้สำเร็จปริญญาตรีทางนิติศาสตร์แล้ว ยังต้องผ่านการฝึกอบรมมรรยาทนายความ หลักปฏิบัติเบื้องต้นในการว่าความ และการประกอบวิชาชีพทางกฎหมายตามข้อบังคับสภาพนายความว่าด้วยการฝึกอบรมวิชาชีพว่าความ

นอกจากนี้แล้วพระราชบัญญัติฉบับนี้เป็นผลให้ไม่มีนายความชั้นสองอีกต่อไป เนื่องจากผู้ที่เป็นายความชั้นสองอยู่ก่อนวันที่พระราชบัญญัตินี้ใช้บังคับให้ถือว่าเป็นผู้ที่ได้จดทะเบียนและรับใบอนุญาตตามพระราชบัญญัตินี้ และมีสิทธิขอต่ออายุใบอนุญาต หรือขอจดทะเบียนตามพระราชบัญญัตินี้ได้ประการสุดท้ายมีการกำหนดให้มีกองทุนสวัสดิการนายความ เพื่อช่วยเหลือนายความที่ได้รับความเดือดร้อนหรือทายาทของนายความที่ถึงแก่ความตาย ซึ่งได้รับความเดือดร้อนให้ได้รับเงินสงเคราะห์จากกองทุนสวัสดิการนายความ บทบัญญัติที่สำคัญอีกเรื่องหนึ่ง คือ การกำหนดให้มีคณะกรรมการช่วยเหลือประชาชนทางกฎหมายรวมทั้งจัดให้มีกองทุนช่วยเหลือประชาชนทางกฎหมายด้วย

วิชาชีพนายความเป็นวิชาชีพที่มีเกียรติเป็นส่วนสำคัญในกระบวนการยุติธรรมเป็นที่พึ่งของประชาชน เป็นผู้ใช้กฎหมายที่อยู่เคียงข้างใกล้ชิดกับประชาชน และช่วยเหลือขจัดปัญหาให้แก่ประชาชนในส่วนที่เกี่ยวข้องกับข้อกฎหมายไม่ว่าจะเป็นในด้านการว่าต่างแก่ต่างการดำเนินการต่าง ๆ อันเกี่ยวกับกระบวนการพิจารณาในศาล รวมไปถึงการให้คำปรึกษา คำแนะนำ ด้านกฎหมายทั้งปวง นายความจึงต้องเป็นผู้ปฏิบัติตนและปฏิบัติงานด้วยการยึดหลักคุณธรรม พร้อมกันนั้นจะต้องมีความรับผิดชอบอย่างสูง และมีจรรยาบรรยาอันดีงามเพื่อนำไปสู่ความเชื่อถือศรัทธาและไว้วางใจจากสังคม

และแม้นายความจะมีใช้ข้าราชการก็มีส่วนอันเป็นหน้าที่ต้องปฏิบัติในราชการศาลยุติธรรมเช่นเดียวกัน เพราะเป็นสิทธิของตัวความที่จะมีนายความในการดำเนินคดีและเป็นกิจการผูกขาดของนักกฎหมายที่จะให้บริการนั้น นักกฎหมายไม่ว่าจะเป็นผู้พิพากษา อัยการ นายความ จึงต้องถือเป็นเจ้าหน้าที่แต่ละฝ่ายหนึ่งฝ่ายใดเสียมิได้ รวมทั้งนายความด้วย ถ้าไม่มีนายความตัวความก็ไม่สามารถได้รับผลจากกิจการศาลยุติธรรมได้ครบถ้วนบริบูรณ์เท่าที่ควร ฉะนั้น ทั้งสามฝ่ายนี้จะต้องระลึกรถึงความจริงข้อนี้ ไม่ใช่คำนึงถึงแต่ความสำคัญองฝ่ายตนฝ่ายเดียว ต้องนึกว่าต่างก็จำ

เป็นและต้องอาศัยซึ่งกันและกัน ความยุติธรรมจึงจะเกิดแก่ประชาชนได้โดยสมบูรณ์ ส่วนฝ่ายใดมีหน้าที่ปฏิบัติกรอย่างใดควรให้ความเคารพแก่กันและกัน ยกย่องนับถือกันอย่างไรใดเป็นเรื่องของสภาพแห่งหน้าที่อันเป็นธรรมดาที่ต้องมีระดับขั้นตอนแตกต่างกันอีกส่วนหนึ่ง ฉะนั้นทั้งสามฝ่าย คือ ศาล อัยการ และทนายความจะต้องมองกันด้วยความนับถือด้วยความเข้าใจที่จะร่วมมือกันทำงานที่จะช่วยและสนับสนุนส่งเสริมซึ่งกันและกันโดยแท้จริงด้วย

สภาพทนายความ ในพระบรมราชูปถัมภ์ในฐานะองค์กรดูแลผู้ประกอบวิชาชีพทนายความ ซึ่งเป็นวิชาชีพต้นทางหลักของการอำนวยความสะดวกเป็นธรรมสู่ประชาชนโดยตรง เป็นองค์กรวิชาชีพด้านกฎหมายที่จัดตั้งขึ้นตามมาตรา ๖ แห่งพระราชบัญญัติทนายความ พ.ศ.๒๕๒๘ แม้สภาพทนายความฯ จะมีฐานะเป็นองค์กรเอกชน แต่ขณะเดียวกันก็ได้รับมอบหมายโดยพระราชบัญญัติดังกล่าวให้มีอำนาจในการรับจดทะเบียนและออกใบอนุญาต และควบคุมมาตรฐานในการประกอบวิชาชีพทนายความ รวมถึงอำนาจในการกระทำที่มีผลกระทบต่อสิทธิและหน้าที่ของบุคคลอันมีลักษณะเป็นการได้รับมอบอำนาจทางปกครองหรือดำเนินกิจการทางปกครองจากรัฐ ด้วยเหตุดังกล่าวการใช้อำนาจหน้าที่ของสภาพทนายความฯ จึงมีผลกระทบต่อสถานะของผู้ประกอบวิชาชีพทนายความ โดยมีขั้นตอนปฏิบัติและหน่วยงานภายในองค์กรที่เกี่ยวข้องเป็นจำนวนมาก กับทั้งภารกิจของสภาพทนายความฯ ยังมีนอกเหนือจากไปจากกรณีที่ได้กล่าวข้างต้น จึงจำเป็นต้องพิจารณาถึงการดำเนินการตามอำนาจหน้าที่ของสภาพทนายความฯ เพื่อให้สอดคล้องกับหลักนิติธรรม^{๖๗}

๔) โครงการและกิจกรรม

๑. สภาพทนายความมีโครงการและกิจกรรมที่เป็นการส่งเสริมและสนับสนุนจริยธรรมของทนายความดังต่อไปนี้

๒. โครงการทนายความอาสาประจำสถานีตำรวจภูธร

๓. โครงการทนายความอาสาประจำส่วนราชการ

๔. โครงการสัมมนากฎหมายใหม่ทางออนไลน์ เพื่อเสริมสร้างวิชาการและพัฒนาบุคลากรในการให้ความช่วยเหลือประชาชนทางกฎหมาย

๕. โครงการอบรมผู้เข้ารับการอบรมและทดสอบความรู้แก่ผู้ที่จะเป็นที่ปรึกษากฎหมายในศาลที่มีอำนาจพิจารณาคดีเยาวชนและครอบครัว

๖. โครงการประกาศนียบัตรกฎหมายองค์กรธุรกิจสำหรับผู้ประกอบการ

๗. โครงการปฏิรูปทนายความอาสา ทนายความขอแรง และที่ปรึกษากฎหมายของเด็กและเยาวชน

^{๖๗} สมัคร เขาวานันท์, หลักนิติธรรมกับการใช้อำนาจหน้าที่ของสภาพทนายความในพระราชาูปถัมภ์, [ออนไลน์], แหล่งข้อมูลจาก :http://elibrary.constitutionalcourt.or.th/document/read.php?bibid=11464&cat=4&typ=4&file=IS4R_590440.pdf [๒๐ ตุลาคม ๒๕๖๓].

- ๘. โครงการ English For Lawyers
- ๙. โครงการอบรมทนายความอาสา
- ๑๐. โครงการอบรมทนายความผู้ช่วยทนายความอาสา
- ๑๑. โครงการสวัสดิการและสิทธิประโยชน์สำหรับสมาชิกสภาทนายความ
- ๑๒. โครงการอบรมทนายความผู้ช่วยทนายความอาสา เพื่อเตรียมความพร้อมในการปฏิบัติหน้าที่ให้ความช่วยเหลือประชาชนทางกฎหมาย^{๖๘}

นอกจากนี้สภาทนายความยังมีการส่งเสริมและสนับสนุนให้ทนายความได้แสดงผลงานทางวิชาการด้วยการเขียนบทความและทำงานวิจัยที่เกี่ยวข้องกับกฎหมายอีกด้วย โดยหลักการและเหตุผลในการจัดโครงการและกิจกรรมต่าง ๆ จะมีการนำเสนอในส่วนของสาระสำคัญในการอบรมในแต่ละเรื่องพร้อมกันนั้นจะมีการส่งเสริมและสนับสนุนคุณธรรมและจริยธรรมสำหรับทนายความไปพร้อม ๆ กัน

๒.๖ งานวิจัยที่เกี่ยวข้อง

๒.๖.๑ งานวิจัยที่เกี่ยวข้องกับการส่งเสริมจริยธรรม

จากการศึกษางานวิจัยที่เกี่ยวข้องกับการพัฒนาประสิทธิผลการส่งเสริมจริยธรรมของสภาทนายความในพระบรมราชูปถัมภ์ มีงานวิจัยที่เกี่ยวข้องกับการส่งเสริมจริยธรรม ดังนี้

พระมหากฤษฎา กิตติโสภโณ (แช่หลี่) ได้วิจัยเรื่อง รูปแบบการส่งเสริมคุณธรรมจริยธรรมในสถานศึกษาของพระธรรมวิทยากร ผลการวิจัยพบว่า

๑) พระธรรมวิทยากรมีบทบาทสำคัญในการส่งเสริมคุณธรรมจริยธรรมในสถานศึกษา โดยมีบทบาทสำคัญ ๙ ด้าน คือ ๑. ด้านการให้คำปรึกษา ๒. ด้านการสนทนาธรรม ๓. ด้านการอบรมเยาวชน ๔. ด้านการจัดกิจกรรมทาง ๕. ด้านการร่วมกับสถานศึกษาจัดทำแผนปฏิบัติการ ๖. ด้านการจัดทำทะเบียนผู้เข้าร่วมกิจกรรม ๗. ด้านการพัฒนาเครื่องมือในการปรับเปลี่ยนพฤติกรรมของผู้เรียน ๘. ด้านการจัดค่ายคุณธรรม ๙. ด้านการประเมินผลกลุ่มเป้าหมายร่วมกับสถานศึกษา และมีการนำเอาหลักธรรมในทางพระพุทธศาสนา คือ หลักไตรสิกขา หลักอริยสัจ ๔ หลักอิทธิบาท ๔ และหลักภavana ๔ มาใช้ในการส่งเสริมคุณธรรมจริยธรรมด้วย

๒) ผู้ตอบแบบสอบถามส่วนใหญ่เป็นเพศชาย จำนวน ๒๘๓ คน คิดเป็นร้อยละ ๗๒.๒ มีอายุระหว่าง ๑๙ - ๒๑ ปี จำนวน ๑๙๙ คน คิดเป็นร้อยละ ๕๐.๘ มีการศึกษาในระดับ ปวส. จำนวน ๒๓๘ คน คิดเป็นร้อยละ ๖๐.๗ และเข้าอบรมโครงการคลินิกคุณธรรม ๑ - ๕ ครั้ง จำนวน ๒๕๑ คน คิดเป็นร้อยละ ๖๔.๓ ระดับความคิดเห็นของนักเรียนที่มีต่อรูปแบบการส่งเสริมคุณธรรม

^{๖๘} สภาทนายความ ในพระบรมราชูปถัมภ์, **ข่าวประชาสัมพันธ์**, [ออนไลน์], แหล่งที่มา : <https://www.lawyerscouncil.or.th/2019/category/news-8/> [๕ มิถุนายน ๒๕๖๔].

จริยธรรมในสถานศึกษาของพระธรรมวิทยากร พบว่า นักเรียนมีความคิดเห็นต่อรูปแบบการส่งเสริมคุณธรรมจริยธรรมในสถานศึกษาของพระธรรมวิทยากร ในภาพรวมอยู่ในระดับมาก ($\bar{X} = ๔.๐๖$, S.D. = ๐.๕๑๐) และเมื่อพิจารณาเป็นรายด้านพบว่า อยู่ในระดับมากทุกด้าน ส่วนปัญหา อุปสรรค และข้อเสนอแนะ พบว่า พระธรรมวิทยากรสามารถนำกิจกรรมไปใช้กับนักเรียนได้เป็นบางกลุ่มเท่านั้น ไม่สามารถปรับใช้กับนักเรียนทุกกลุ่มได้ จึงควรปรับปรุงรูปแบบใหม่ให้สอดคล้องกับพฤติกรรมของนักเรียนทุกกลุ่มโดยการนำชุมชน ผู้ปกครอง และสถานศึกษา มาช่วยสนับสนุนบทบาทของพระธรรมวิทยากรด้วย

๓) รูปแบบการส่งเสริมคุณธรรมจริยธรรมในสถานศึกษาของพระธรรมวิทยากร (PICD:SCP MODEL) พบว่ามี ๔ รูปแบบ คือ ๑) รูปแบบการป้องกัน (Prevention) ๒) รูปแบบการปรับปรุง (Improvement) ๓) รูปแบบการเปลี่ยนแปลง (Change) และ ๔) รูปแบบการพัฒนา (Development) โดยได้รับการสนับสนุนจากสถานศึกษา (School) ชุมชน (Community) และผู้ปกครอง (Parent) และมี ๔ กลยุทธ์ คือ ๑) สร้างภูมิคุ้มกันด้วยการเสริมสร้างคุณธรรมจริยธรรมอย่างจริงจัง ๒) ปรับเปลี่ยนพฤติกรรมของนักเรียนกลุ่มเสี่ยงให้เป็นคนดีมีคุณธรรม ๓) ส่งเสริมให้นักเรียนกลุ่มเป้าหมาย มีคุณธรรมจริยธรรม และ ๔) เสริมสร้างกิจกรรมการพัฒนาคณะคุณธรรมจริยธรรมของนักเรียนร่วมกับ หน่วยงาน สถานศึกษา และชุมชน^{๖๙}

ไพศาล เครือแสง ได้วิจัยเรื่อง รูปแบบการส่งเสริมจริยธรรมทางการบริหารตามหลักธรรมาภิบาลของผู้บังคับการปกครองส่วนท้องถิ่นในเขตภาคเหนือตอนล่าง ผลการวิจัยพบว่า

๑. แนวคิด ทฤษฎี และหลักพุทธธรรมที่ส่งเสริมจริยธรรมทางการบริหารตามหลักธรรมาภิบาลของผู้บังคับการปกครองส่วนท้องถิ่น พบว่า ๑. หลักนิติธรรมกับหลักศีล พบว่า จะมีเนื้อหาเชิงของกฎหมาย กฎเกณฑ์ ระเบียบ วิธีปฏิบัติตนในองค์การบริหารส่วนตำบลรวมทั้งจรรยาบรรณในความเป็นผู้บังคับการที่ดี ๒. หลักคุณธรรมกับหลักปัญญา พบว่า ระบบคุณธรรมเป็นเครื่องควบคุมการพฤติกรรมทั้งหมดให้ถูกต้อง ชัดเจน เพราะรากฐานของคุณธรรมอยู่ที่จิตสำนึกรักท้องถิ่น รักเพื่อนมนุษย์ไม่เอารักเอาเปรียบต่อผู้อื่น และต่อสังคม ๓. หลักความโปร่งใสกับหลักศีล พบว่า การเปิดเผยข้อมูล เปิดเผยกระบวนการทำงาน เปิดเผยงบประมาณแต่ละโครงการ เพื่อให้มีการตรวจสอบทุกขั้นตอน และเป็นระบบทั้งด้านปริมาณและด้านคุณภาพ ๔. หลักการมีส่วนร่วมกับหลักพาหุสัจจะ พบว่า กฎหมายหลายฉบับที่พยายามระบุถึงขอบข่ายที่ประชาชนจะต้องเข้าไปมีส่วนร่วมทุก ๆ ขั้นตอนทางการบริหาร ๕. หลักความรับผิดชอบกับหลักศรัทธา พบว่า มีความกล้ายืนหยัดในสิ่งที่ตนเองกระทำหรือกล้าที่จะรับผิดชอบผลต่อความคิดเพราะทั้งความคิด และการกระทำจะ

^{๖๙}พระมหากษัตริย์ กิตติโสภโณ (แช่หลี่), “รูปแบบการส่งเสริมคุณธรรมจริยธรรมในสถานศึกษาของพระธรรมวิทยากร”, *ดุชนิพนธ์พุทธศาสตร์ดุชนิพนธ์* สาขาวิชาการจัดการเชิงพุทธ, (บัณฑิตวิทยาลัย : มหาวิทยาลัยมหาจุฬาลงกรณราชวิทยาลัย, ๒๕๕๗).

ส่งผลทั้งคุณและโทษไปยังประชาชนในสังคมนั้น ๆ และ ๖. หลักความคุ้มค่ากับหลักวิริยารัมภะ พบว่า ความสุจริตในการใช้งบประมาณอย่างประหยัด ใช้งบประมาณก็สามารถสร้างชาติ ลดความชั่ว ลดความเห็นแก่ตัว ใช้ตนเองไปสู่ความเสียสละต่อส่วนร่วมมากยิ่งขึ้น

๒. สภาพจริยธรรมตามหลักธรรมาภิบาลของผู้นำองค์กรปกครองส่วนท้องถิ่นในเขตภาคเหนือตอนล่าง พบว่า การวิเคราะห์สภาพจริยธรรมทางการบริหารของผู้นำรายด้าน พบว่า ๑. หลักนิติธรรม ๒. หลักคุณธรรม ๓. หลักความโปร่งใส ๔. หลักการมีส่วนร่วม ๕. หลักความรับผิดชอบ และ ๖. หลักความคุ้มค่า โดยรวมอยู่ในระดับมาก ($\bar{X} = ๓.๖๗$) และเมื่อพิจารณาเป็นรายด้านพบว่า อยู่ในระดับมากทุกด้าน สำหรับผลการวิเคราะห์ด้านจริยธรรมทางการบริหารด้านหลักคุณธรรมเพราะผู้นำมีการจัดทำคู่มือการสร้างธรรมาภิบาลในองค์กรอยู่ในระดับปานกลาง ($\bar{X} = ๓.๓๘$)

๓. รูปแบบการส่งเสริมจริยธรรมตามหลักธรรมาภิบาลของผู้นำองค์กรปกครองส่วนท้องถิ่นในเขตภาคเหนือตอนล่าง พบว่า ๑. รูปแบบการส่งเสริมจริยธรรมตามหลักนิติธรรมกับหลักศีล พบว่า กระตุ้นจริยธรรมด้วยการกำหนดนโยบาย แผนงาน และโครงการต่าง ๆ และการสนับสนุนงบประมาณมาสู่กิจกรรมการส่งเสริมจริยธรรมของผู้นำในองค์กรปกครองส่วนท้องถิ่น ๒. รูปแบบการส่งเสริมจริยธรรมด้านความโปร่งใสกับศีลธรรม พบว่า จะต้องส่งเสริมการเรียนรู้ในระบบการตรวจสอบให้กับประชาชนได้มีความรู้ในการตรวจสอบ และกลไกการทำงานต่าง ๆ อาจจะประชาสัมพันธ์ในระบบของหนังสือ ใช้เสียงตามสาย การประชุมในหมู่บ้าน ๓. รูปแบบการส่งเสริมจริยธรรมตามหลักความรับผิดชอบต่อหลักศรัทธา พบว่า การนำหลักของจิตสำนึกความรับผิดชอบต่อภาวะผู้นำเชิงจริยธรรมซึ่งเป็นการป้องกันความชั่ว และการลดทุจริตคอร์รัปชัน ๔. รูปแบบการส่งเสริมจริยธรรมตามหลักความคุ้มค่ากับหลักวิริยารัมภะ อยู่ที่หลักทางการบริหารเพื่อส่วนร่วมเพื่อให้เกิดผลประโยชน์ต่อประชาชน มุ่งไปสู่การลดการใช้ทรัพยากรตามลักษณะของโครงการขององค์การบริหารส่วนตำบลตั้งไว้ ๕. รูปแบบการส่งเสริมจริยธรรมตามหลักการมีส่วนร่วมกับหลักพาหุสัจจะ พบว่า การสร้างกระบวนการให้ประชาชนได้เข้ามามีส่วนร่วมในการกำหนดนโยบาย การวางแผน การจัดโครงการ กระบวนการดังกล่าวจะต้องเกิดจากความต้องการของภาคประชาชนเป็นหัวใจสำคัญ และ ๖. รูปแบบการส่งเสริมจริยธรรมของผู้นำองค์การบริหารส่วนตำบลจะต้องใช้คุณธรรมควบคู่กับปัญญาเสมอและพยายามส่งเสริมการศึกษาเรียนรู้ของประชาชน^{๗๐}

พระปลัดเทียน พลวฑูโต (คำพงษ์) ได้วิจัยเรื่อง การส่งเสริมจริยธรรมขององค์การปกครองส่วนท้องถิ่นในภาคเหนือตอนบน ผลการวิจัยพบว่า

^{๗๐}ไพศาล เครือแสง, “รูปแบบการส่งเสริมจริยธรรมทางการบริหารตามหลักธรรมาภิบาลของผู้นำองค์กรปกครองส่วนท้องถิ่นในเขตภาคเหนือตอนล่าง”, **คุณวินิพนธ์พุทธศาสตร์คุณวินิพนธ์บัณฑิต สาขาวิชารัฐประศาสนศาสตร์**, (บัณฑิตวิทยาลัย : มหาวิทยาลัยมหาจุฬาลงกรณราชวิทยาลัย, ๒๕๕๘).

๑. มาตรฐานทางจริยธรรมขององค์กรปกครองส่วนท้องถิ่น ประกอบด้วย ๑๐ ประการ นำมาบูรณาการกับหลักพุทธธรรมที่เหมาะสม ได้แก่ หลักสุจริตธรรม ๓ ประการ คือ หลักกายสุจริต หลักวาจสุจริต และหลักมโนสุจริต ซึ่งสามารถจำแนกหลักการที่สอดคล้อง ประกอบด้วย ๑) หลักกายสุจริต ประกอบด้วย (๑) การยืนหยัดทำในสิ่งที่ถูกต้อง เป็นธรรม และถูกกฎหมาย (๒) การยึดมั่นในหลักจรรยาวิชาชีพอขององค์กร และ (๓) การมุ่งผลสัมฤทธิ์ของงาน รักษามาตรฐาน มีคุณภาพ โปร่งใส และตรวจสอบได้ ๒) หลักวาจสุจริต ประกอบด้วย (๑) การให้บริการแก่ประชาชนด้วยความรวดเร็ว มีอัธยาศัย และไม่เลือกปฏิบัติ (๒) การให้ข้อมูลข่าวสารแก่ประชาชนอย่างครบถ้วนถูกต้อง และไม่บิดเบือนข้อเท็จจริง ๓) หลักมโนสุจริต ประกอบด้วย (๑) การยึดมั่นในระบอบประชาธิปไตยอันมีพระมหากษัตริย์ทรงเป็นประมุข (๒) ยึดมั่นในคุณธรรมและจริยธรรม (๓) การมีจิตสำนึกที่ดี ซื่อสัตย์สุจริต และรับผิดชอบ (๔) การยึดถือประโยชน์ของประเทศชาติเหนือกว่าประโยชน์ส่วนตนและไม่มีผลประโยชน์ทับซ้อน (๕) การสร้างจิตสำนึกให้ประชาชนในท้องถิ่นประพฤติตนเป็นพลเมืองที่ดี ร่วมกันพัฒนาชุมชนให้น่าอยู่ คุณธรรมและดูแลสุขภาพสิ่งแวดล้อมให้สอดคล้องรัฐธรรมนูญฉบับปัจจุบัน

๒. สภาพปัญหาและอุปสรรคการส่งเสริมจริยธรรมในองค์กรปกครองส่วนท้องถิ่น ภาคเหนือตอนบนพบว่า มีปัญหา ๖ ข้อใหญ่ๆ ได้แก่ (๑) ปัญหาที่มาจากตัวของผู้นำ (๒) ปัญหาผลประโยชน์ทับซ้อนระหว่างผู้นำและพวกพ้อง (๓) ปัญหาการขาดความตระหนักในการให้ความสำคัญต่อจริยธรรม (๔) ปัญหาการขาดกลไกในการส่งเสริมจริยธรรม (๕) ปัญหาความเสื่อมศรัทธาจากประชาชนในสิ่งที่ถูกต้องชอบธรรม (๖) ปัญหาการขาดความรับผิดชอบ

๓. แนวทางการส่งเสริมจริยธรรมขององค์กรปกครองส่วนท้องถิ่นในภาคเหนือตอนบน ประกอบด้วย ๓ ด้าน ได้แก่ ๑) ด้านกายสุจริต พบว่า ควรสร้างสถาบันพัฒนาจริยธรรม (Institution) เพื่อทำหน้าที่ในการกำหนดกฎเกณฑ์ ควบคุม ติดตามประเมินผล พฤติกรรมของนักการเมืองและบุคลากรในองค์กรปกครองส่วนท้องถิ่น เสริมสร้างนักการเมืองและบุคลากรต้นแบบทางจริยธรรม ๒) ด้านวาจสุจริต พบว่า การสื่อสารองค์กร (Corporate Communication) ซึ่งเป็นการถ่ายทอดอุดมการณ์หลักการปฏิบัติ พันธกิจ วิสัยทัศน์ และแนวทางการดำเนินกิจกรรมโครงการ ควรเสริมสร้างทักษะการสื่อสารในองค์กร เพื่อการบริการประชาชนที่ดี รวดเร็ว ไม่บิดเบือนข้อเท็จจริง โดยกำหนดเป็นนโยบายเพื่อการรับรู้ของบุคลากรและประชาชนให้เห็นเป็นรูปธรรม เพื่อการแสดงให้เห็นว่าภาวะผู้นำได้ให้ความสำคัญกับคุณภาพและคุณสมบัติที่เหมาะสมกับตำแหน่งทางการบริหารสูงสุดในองค์กร และ ๓) ด้านมโนสุจริต พบว่า ควรสร้างองค์ความรู้ทางจริยธรรม (Knowledge) ในองค์กรปกครองส่วนท้องถิ่นที่มีสถาบันทางพัฒนาจริยธรรม เข้ามาช่วยในการกำหนดองค์ความรู้ที่

จะต้องเกิดจากการศึกษาและการฝึกอบรมด้านจริยธรรมแก่บุคลากรในองค์กรปกครองส่วนท้องถิ่นอย่างต่อเนื่อง^{๗๑}

พระมหาบุญรอด อมรทตฺโต ได้วิจัยเรื่อง การส่งเสริมจริยธรรมตามแนวพระพุทธศาสนาของบุคลากรองค์กรปกครองส่วนท้องถิ่น ในจังหวัดระยอง ผลการวิจัยพบว่า รูปแบบการส่งเสริมจริยธรรมตามแนวพระพุทธศาสนาของบุคลากรองค์กรปกครองส่วนท้องถิ่น ในจังหวัดระยอง พบว่า ๑) บุคลากรองค์กรปกครองส่วนท้องถิ่น ยึดมั่นในระเบียบวินัย ข้อบังคับ มีการดำเนินการทางวินัย ตัดสินใจด้วยเหตุผล มีจรรยาบรรณ มีความรู้ ความเข้าใจเกี่ยวกับการดำเนินงานทางวินัย มาตรฐานการลงโทษ ส่งเสริมการรับผิดชอบต่อหน้าที่ เพื่อรักษากฎระเบียบวินัย และยึดถือหลักการและแนวทางปฏิบัติเพื่อความถูกต้อง ๒) บุคลากรองค์กรปกครองส่วนท้องถิ่น มีจิตสำนึกต่อต้านการทุจริตคอร์รัปชัน โดยยึดหลักคุณธรรมจริยธรรม ยึดถือประโยชน์ของประเทศชาติเหนือกว่าประโยชน์ส่วนตัว และไม่มีผลประโยชน์ทับซ้อน ๓) บุคลากรองค์กรปกครองส่วนท้องถิ่น มีเครือข่ายการสร้างองค์ความรู้ด้านจริยธรรม มีการส่งเสริมให้บุคลากรสร้างเครือข่ายกับเพื่อนร่วมงานและองค์กรอื่นๆ เป็นเครือข่ายในการสร้างองค์ความรู้ด้านจริยธรรม เพียรพยายามพัฒนาองค์กรไปสู่ความสำเร็จอย่างต่อเนื่อง โดยดำเนินการตามโครงการเสริมสร้างคุณธรรมจริยธรรมและการรักษาวินัย สำหรับผู้บริหารสมาชิก องค์กรปกครองส่วนท้องถิ่นและบุคลากร และส่งเสริมให้มีการเรียนรู้ขนบธรรมเนียมประเพณี วัฒนธรรมท้องถิ่นและวัฒนธรรมที่เป็นสากล และ ๔) ความมีเหตุผล รู้คิด รู้วินิจฉัย และรู้หลักจริยธรรม มีการนำบุคลากรเข้าวัดฟังธรรมเพื่อพัฒนาคุณภาพชีวิต ส่งเสริมให้บุคลากรประพฤติตนเป็นคนดี^{๗๒}

ฐิตาภา เบ็ญจาทิกุล ได้วิจัยเรื่อง รูปแบบการพัฒนาคุณธรรมจริยธรรมของผู้บริหารสถานศึกษา ผลการวิจัยพบว่า ๑. ระดับการพัฒนาคุณธรรมจริยธรรมของผู้บริหารการศึกษา โดยภาพรวมและรายด้านทุกด้านอยู่ในระดับมาก เรียงตามลำดับคือ การพัฒนาคุณธรรมจริยธรรมด้านจรรยาบรรณทางวิชาชีพ การพัฒนาคุณธรรมจริยธรรมด้านมาตรฐานวิชาชีพ และการพัฒนาด้านคุณธรรมจริยธรรม ๒. ผลการสร้างรูปแบบการพัฒนาคุณธรรมจริยธรรมของผู้บริหารสถานศึกษา สังกัดสำนักงานคณะกรรมการการศึกษาขั้นพื้นฐาน ประกอบด้วย ๔ องค์ประกอบหลัก ได้แก่ ๑) หลักคุณธรรมจริยธรรมที่สะท้อนถึงจรรยาบรรณและมาตรฐานวิชาชีพ ๒) หลักการพัฒนาคุณธรรม

^{๗๑} พระปลัดเทียน พลวุฑฒ (คำพวงษ์), “รูปแบบการส่งเสริมจริยธรรมทางการบริหารตามหลักธรรมาภิบาลของผู้นำองค์กรปกครองส่วนท้องถิ่นในเขตภาคเหนือตอนล่าง”, *ดุชนิพนธ์พุทธศาสตร์ดุชนิพนธ์จิตสาขารัฐประศาสนศาสตร์*, (บัณฑิตวิทยาลัย : มหาวิทยาลัยมหาจุฬาลงกรณราชวิทยาลัย, ๒๕๕๘).

^{๗๒} พระมหาบุญรอด อมรทตฺโต, “การส่งเสริมจริยธรรมตามแนวพระพุทธศาสนาของบุคลากรองค์กรปกครองส่วนท้องถิ่น ในจังหวัดระยอง”, *ดุชนิพนธ์พุทธศาสตร์ดุชนิพนธ์จิตสาขารัฐประศาสนศาสตร์*, (บัณฑิตวิทยาลัย : มหาวิทยาลัยมหาจุฬาลงกรณราชวิทยาลัย, ๒๕๕๙).

จริยธรรมของผู้บริหารสถานศึกษาได้แก่ การยกย่องส่งเสริมคุณธรรมจริยธรรม การจัดโครงการส่งเสริมคุณธรรมจริยธรรมและการเสริมสร้างคุณธรรมจริยธรรม ๓) กระบวนการพัฒนาคุณธรรมจริยธรรมได้แก่ การพัฒนามาตรฐานแนวปฏิบัติ การยกย่องและให้รางวัล การสร้างการมีส่วนร่วม ผลการเผยแพร่เกียรติคุณ ๔) ขั้นตอนการพัฒนาคุณธรรมจริยธรรมตั้งแต่ก่อนการพัฒนา ระหว่างการพัฒนา และหลังการพัฒนาคุณธรรมจริยธรรม ๓. ระดับความเหมาะสมของรูปแบบการพัฒนาคุณธรรมจริยธรรมของผู้บริหารสถานศึกษา สังกัดสำนักงานคณะกรรมการการศึกษาขั้นพื้นฐาน โดยภาพรวมและรายด้านทุกด้านอยู่ในระดับมาก เรียงตามลำดับดังนี้ ด้านการปรับประยุกต์ใช้รูปแบบด้านองค์ประกอบของรูปแบบ ด้านความเหมาะสมของร่างรูปแบบการพัฒนาคุณธรรมจริยธรรม^{๗๓}

ตารางที่ ๒.๑๓ งานวิจัยที่เกี่ยวข้องกับการส่งเสริมจริยธรรม

นักวิจัย	ผลการวิจัย
พระมหาภุชญา กิตติโสภโณ (แช่หลี)	พบว่า รูปแบบการส่งเสริมคุณธรรมจริยธรรมในสถานศึกษาของพระธรรมวิทยากร (PICD:SCP MODEL) ๔ รูปแบบ คือ ๑) รูปแบบการป้องกัน (Prevention) ๒) รูปแบบการปรับปรุง (Improvement) ๓) รูปแบบการเปลี่ยนแปลง (Change) และ ๔) รูปแบบการพัฒนา (Development) โดยได้รับการสนับสนุนจากสถานศึกษา (School) ชุมชน (Community) และผู้ปกครอง (Parent) และมี ๔ กลยุทธ์
ไพศาล เครือแสง	พบว่า รูปแบบการส่งเสริมจริยธรรมตามหลักธรรมาภิบาลของผู้ปกครองส่วนท้องถิ่นในเขตภาคเหนือตอนล่าง ประกอบด้วย ๑. รูปแบบการส่งเสริมจริยธรรมตามหลักนิติธรรม กับหลักศีล ๒. รูปแบบการส่งเสริมจริยธรรมด้านความโปร่งใสกับศีลธรรม ๓. รูปแบบการส่งเสริมจริยธรรมตามหลักความรับผิดชอบต่อหลักศรัทธา ๔. รูปแบบการส่งเสริมจริยธรรมตามหลักความคุ้มค่ากับหลักวิริยารัมภะ ๕. รูปแบบการส่งเสริมจริยธรรมตามหลักการมีส่วนร่วมกับหลักพหุสัจจะ ๖. รูปแบบการส่งเสริมจริยธรรมของผู้เฝ้า

^{๗๓}ฐิตาภา เบ็ญจาทิกุล, “รูปแบบการพัฒนาคุณธรรมจริยธรรมของผู้บริหารสถานศึกษา สังกัดสำนักงานคณะกรรมการการศึกษาขั้นพื้นฐาน”, วิทยานิพนธ์ปรัชญาดุษฎีบัณฑิต สาขาวิชาการบริหารการศึกษา, (บัณฑิตวิทยาลัย : มหาวิทยาลัยนอร์ธ กรุงเทพมหานคร, ๒๕๕๗).

ตารางที่ ๒.๑๓ งานวิจัยที่เกี่ยวข้องกับการส่งเสริมจริยธรรม (ต่อ)

นักวิจัย	ผลการวิจัย
พระปลัดเทียน พลุฑุโฒ (คำพงษ์)	พบว่า แนวทางการส่งเสริมจริยธรรมขององค์กรปกครองส่วนท้องถิ่นในภาคเหนือตอนบน ประกอบด้วย ๓ ด้าน ได้แก่ ๑) ด้านกายสุจริต ควรสร้างสถาบันพัฒนาจริยธรรม ๒) ด้านวจีสุจริต การสื่อสาร ควรเสริมสร้างทักษะการสื่อสารในองค์กร เพื่อการบริการประชาชนที่ดี รวดเร็ว และ ๓) ด้านมโนสุจริต ควรสร้างองค์ความรู้ทางจริยธรรม
พระมหาบุญรอด อมรทตโต	พบว่า การส่งเสริมจริยธรรมตามแนวพระพุทธศาสนาของบุคลากรองค์กรปกครองส่วนท้องถิ่น ในจังหวัดระยอง บุคลากรองค์กรปกครองส่วนท้องถิ่น ยึดมั่นในระเบียบวินัย ข้อบังคับ มีจิตสำนึกต่อต้านการทุจริตคอร์รัปชัน โดยยึดหลักคุณธรรมจริยธรรม มีเครือข่ายการสร้างองค์ความรู้ด้านจริยธรรม มีการส่งเสริมให้บุคลากรสร้างเครือข่ายกับเพื่อนร่วมงานและองค์กรอื่นๆ เป็นเครือข่ายในการสร้างองค์ความรู้ด้านจริยธรรม
ฐิตาภา เบ็ญจาทิกุล	พบว่า รูปแบบการพัฒนาคุณธรรมจริยธรรมของผู้บริหารสถานศึกษา สังกัดสำนักงานคณะกรรมการการศึกษาขั้นพื้นฐาน ประกอบด้วย ๔ องค์ประกอบหลัก ได้แก่ ๑) หลักคุณธรรมจริยธรรมที่สะท้อนถึงจรรยาบรรณและมาตรฐานวิชาชีพ ๒) หลักการพัฒนาคุณธรรมจริยธรรมของผู้บริหารสถานศึกษา ๓) กระบวนการพัฒนาคุณธรรมจริยธรรม การพัฒนามาตรฐานแนวปฏิบัติ การยกย่องและให้รางวัล การสร้างการมีส่วนร่วม ผลการเผยแพร่เกียรติคุณ และ ๔) ขั้นตอนการพัฒนาคุณธรรมจริยธรรมตั้งแต่ก่อนการพัฒนา ระหว่างการพัฒนา และหลังการพัฒนาคุณธรรมจริยธรรม

๒.๖.๒ งานวิจัยที่เกี่ยวข้องกับประสิทธิผล

จากการศึกษางานวิจัยที่เกี่ยวข้องกับการพัฒนาประสิทธิผลการส่งเสริมจริยธรรมของสภานายความในพระบรมราชูปถัมภ์ พบว่า มีงานวิจัยที่เกี่ยวข้องกับการประสิทธิผล ดังนี้

สุภัทรชัย สีสะใบ ได้วิจัยเรื่อง การพัฒนาโมเดลประสิทธิผลพฤติกรรมวิธีการบริหารจัดการศูนย์เรียนรู้ชุมชนการเกษตร ผลการวิจัยพบว่า

๑. การบริหารจัดการศูนย์เรียนรู้ชุมชนการเกษตรที่มีประสิทธิผลต้องมีปัจจัยแห่งความสำเร็จเป็นปัจจัยพื้นฐาน ประกอบด้วยความรู้ ทักษะ/ความสามารถ เทคโนโลยี/ นวัตกรรม เกษตรกรต้นแบบ ทุน และการตลาด โดยใช้การบริหารจัดการแบบมีส่วนร่วม ได้แก่ ร่วมคิด ร่วมตัดสินใจ ร่วมวางแผน ร่วมดำเนินการ ร่วมติดตามประเมินผล ร่วมรับผลประโยชน์ และใช้หลักอิทธิบาท ๔ เป็นแนวทางในการปฏิบัติ ประกอบด้วยมีใจรัก (ฉันทะ) พากเพียรทำ (วิริยะ) ติดตามตรวจสอบ (จิตตะ) รอบคอบแก้ไข (วิมังสา) เพื่อนำไปสู่ประสิทธิผลพฤติกรรมวิธีการบริหารจัดการศูนย์เรียนรู้ชุมชนการเกษตร

๒. โมเดลประสิทธิผลพฤติกรรมวิธีการบริหารจัดการศูนย์เรียนรู้ชุมชนการเกษตร ประกอบด้วยตัวแปรภายนอกแฝง ๒ ตัวแปร ได้แก่ การบริหารจัดการแบบมีส่วนร่วม และปัจจัยแห่งความสำเร็จ ตัวแปรภายในแฝง ๒ ตัวแปร ได้แก่ ธรรมะเพื่อการปฏิบัติ และประสิทธิผลพฤติกรรมวิธีการบริหารจัดการศูนย์เรียนรู้ฯ โดยมีตัวแปรธรรมะเพื่อการปฏิบัติเป็นตัวแปรส่งผ่าน

๓. ผลการตรวจสอบความสอดคล้องของโมเดลที่พัฒนาขึ้นกับข้อมูลเชิงประจักษ์ โมเดลมีความสอดคล้องกับข้อมูลเชิงประจักษ์ โดยมีค่าไค-สแควร์ เท่ากับ ๔๑.๐๑ องศาอิสระ (df) เท่ากับ ๒๙ ความน่าจะเป็น (p) เท่ากับ .๐๖๙ ค่าดัชนีวัดความกลมกลืน (GFI) เท่ากับ .๙๙๒ ค่าดัชนีวัดความกลมกลืนที่ปรับแก้แล้ว (AGFI) เท่ากับ .๙๔๓ ค่าดัชนีรากของกำลังสองเฉลี่ยของส่วนที่เหลือ (RMR) เท่ากับ .๐๑๓ และค่าดัชนีรากกำลังสองเฉลี่ยของค่าความแตกต่างโดยประมาณ (RMSEA) เท่ากับ .๐๒๘ อธิบายความแปรปรวนของประสิทธิผลพฤติกรรมวิธีการบริหารจัดการศูนย์เรียนรู้ฯ ได้ร้อยละ ๘๕.๐๐ อิทธิพลทางตรงจากการบริหารจัดการแบบมีส่วนร่วม ปัจจัยแห่งความสำเร็จ และธรรมะเพื่อการปฏิบัติ ที่ส่งผลต่อประสิทธิผลพฤติกรรมวิธีการบริหารจัดการศูนย์เรียนรู้ฯ มีค่าเท่ากับ -.๐๘๑, .๖๕๘ และ .๓๙๙ อย่างมีนัยสำคัญทางสถิติที่ระดับ .๐๑ ตามลำดับ และอิทธิพลทางอ้อมจากการบริหารจัดการแบบมีส่วนร่วม ผ่านตัวแปรธรรมะเพื่อการปฏิบัติ มีขนาดอิทธิพลเท่ากับ .๑๐๙ อย่างมีนัยสำคัญทางสถิติที่ระดับ .๐๑^{๗๔}

^{๗๔} สุภัทรชัย สีสะใบ, “รูปแบบการส่งเสริมคุณธรรมจริยธรรมในสถานศึกษาของพระธรรมวิทยากร”, *คุศุภนิพนธ์ปรัชญาคุศุภบัณฑิต สาขาวิชารัฐประศาสนศาสตร์*, (บัณฑิตวิทยาลัย : มหาวิทยาลัยมหาจุฬาลงกรณราชวิทยาลัย, ๒๕๖๒).

เอกชัย สุระจินดา ได้วิจัยเรื่อง ประสิทธิผลการนำยุทธศาสตร์ การพัฒนาไปปฏิบัติของเทศบาล ตำบลลี่ อำเภอลี้ จังหวัดลำพูน ผลการวิจัยพบว่า ประสิทธิผลการนำยุทธศาสตร์การพัฒนาไปปฏิบัติทั้ง ๗ ด้านของเทศบาลตำบลลี่ ไปปฏิบัติโดยดูจากจำนวนโครงการที่นำไปปฏิบัติจริง อธิบายได้ดังนี้ โครงการที่บรรจุไว้ในแผนสามปี ๒๕๕๗ ไปปฏิบัติจริงจากทั้งหมดที่บรรจุไว้ในแผนสามปี ๒๕๕๗ จำนวน ๑๓๗ โครงการ สามารถนำไปปฏิบัติจริงคิดเป็นร้อยละ ๗๐.๘๐ ซึ่งหากพิจารณารายด้านโดยลำดับจากค่าร้อยละสูงสุด ไปหาต่ำสุดได้ ดังนี้ ยุทธศาสตร์ ด้านการศึกษาและการกีฬา และยุทธศาสตร์ด้านสาธารณสุขนำไปปฏิบัติจริงคิดเป็นร้อยละ ๘๗.๕๐ รองลงมาคือยุทธศาสตร์ ด้านการเมือง การบริหารนำไปปฏิบัติจริง คิดเป็นร้อยละ ๘๒.๙๒ ยุทธศาสตร์ด้านสังคมและวัฒนธรรมนำไปปฏิบัติจริง คิดเป็นร้อยละ ๖๓.๖๓ ยุทธศาสตร์ด้านทรัพยากร ธรรมชาติและสิ่งแวดล้อมนำไปปฏิบัติจริงคิดเป็นร้อยละ ๖๒.๕๐ ยุทธศาสตร์ด้านโครงสร้างพื้นฐานนำไปปฏิบัติจริงคิดเป็นร้อยละ ๕๗.๖๐ และยุทธศาสตร์ด้านเศรษฐกิจและการท่องเที่ยวนำไปปฏิบัติจริงคิดเป็นร้อยละ ๔๖.๑๕ ตามลำดับ ๒) ปัญหาอุปสรรคและแนวทางต่อการนำยุทธศาสตร์การพัฒนาไปปฏิบัติของเทศบาลตำบลลี่ ปัญหาที่พบคือ งบประมาณในการดำเนินงาน และบุคลากรไม่เพียงพอ^{๗๕}

ศุภักดิ์ วิศาลเวชกิจ ได้วิจัยเรื่อง การส่งเสริมจริยธรรมส่วนบุคคลและทีมงานที่ส่งผลต่อประสิทธิผลขององค์การ บริษัท ทีโอที จำกัด (มหาชน) ผลการวิจัยพบว่า องค์ประกอบจริยธรรมส่วนบุคคลมีระดับความสำคัญมากที่สุด รองลงมาคือ องค์กรที่เป็นเลิศ ทีมงาน และประสิทธิผลขององค์การ ความสัมพันธ์การส่งเสริมจริยธรรมส่วนบุคคลและทีมงานที่ส่งผลต่อประสิทธิผลขององค์การ บริษัท ทีโอที จำกัด (มหาชน)ในทุกด้านมีความสัมพันธ์เชิงบวกเป็นไปตามสมมติฐาน การวิเคราะห์ถดถอยพหุคูณการส่งเสริมจริยธรรมส่วนบุคคลและทีมงานที่ส่งผลต่อประสิทธิผลขององค์การ บริษัท ทีโอที จำกัด (มหาชน) ประกอบด้วย จริยธรรมส่วนบุคคล ทีมงาน และองค์กรที่เป็นเลิศ ความซื่อสัตย์ต่อหน้าที่การงาน แบ่งได้ดังนี้ การกระทำในสิ่งที่ถูกต้องตามกฎหมายตั้งใจปฏิบัติหน้าที่ของตนที่ได้รับมอบหมายอย่างเต็มความสามารถ จำนวน ๓๖ เรื่อง การไม่เล่นพรรคเล่นพวก ไม่ใช่ระบบอุปถัมภ์ เพื่อเป็นช่องทางทำการทุจริตคิดมิชอบเพื่อประโยชน์ส่วนตนไม่เกรงกลัวอำนาจหรืออิทธิพลใดๆและยึดมั่นในความถูกต้อง จำนวน ๒๐ เรื่อง การทำงานด้วยความโปร่งใส สามารถตรวจสอบการทำงานได้ จำนวน ๓ เรื่อง^{๗๖}

เพ็ญจันทร์ แสนประสาน ได้วิจัยเรื่อง การศึกษาปัจจัยส่งเสริมการตัดสินใจเชิงจริยธรรมที่เกี่ยวกับความเสี่ยงทางการพยาบาลในคลินิกอย่างมีประสิทธิภาพของพยาบาลทหารบก ผลการวิจัย

^{๗๕}เอกชัย สุระจินดา, “ประสิทธิผลการนำยุทธศาสตร์ การพัฒนาไปปฏิบัติของเทศบาล ตำบลลี่ อำเภอลี้ จังหวัดลำพูน”, วารสารวิชาการมหาวิทยาลัยราชภัฏอุดรดิตถ์, ปีที่ ๑๑ ฉบับที่ ๒ (๒๕๕๙) : ๔๓๔-๔๓๕.

^{๗๖}ศุภักดิ์ วิศาลเวชกิจ, “การส่งเสริมจริยธรรมส่วนบุคคลและทีมงานที่ส่งผลต่อประสิทธิผลขององค์การ บริษัท ทีโอที จำกัด (มหาชน)”, วารสารวิชาการมหาวิทยาลัยปทุมธานี, ปีที่ ๑๑ ฉบับที่ ๒ (๒๕๖๒) : ๒๙๒-๒๙๓.

พบว่า ปัญหาจริยธรรมที่พบในโรงพยาบาลทหารบก มีประเด็นสำคัญ คือ ๑) พฤติกรรมบริการ การให้ข้อมูลทำให้ผู้ป่วยไม่พึงพอใจ ๒) การประเมินอาการและให้การช่วยเหลือล่าช้า ทำให้ผู้ป่วยไม่ปลอดภัยและไม่ได้รับการดูแลช่วยเหลือที่เหมาะสม เนื่องจากภาระงานมากและทีมงานไม่มีความสามารถช่วยเหลือได้ ๓) การดูแลผู้ป่วยระยะสุดท้ายในการจัดบริการที่ต้องทำความเข้าใจระหว่างทีมงานและผู้ป่วยรวมทั้งญาติผู้ดูแลที่หลากหลายระบบ การดำเนินงานที่ยังไม่ชัดเจนใน ๔) ความผิดพลาดจากการปฏิบัติการพยาบาล ปัจจัยสำคัญที่ส่งเสริมการตัดสินใจเชิงจริยธรรมประกอบด้วย ปัจจัยภายนอก ได้แก่ การพัฒนาความรู้ด้านจริยธรรมและการพยาบาล การจัดการอุปกรณ์ เครื่องมือเครื่องใช้ ภาระงานที่เหมาะสม การนิเทศ วัฒนธรรมชุมชน สถานที่จัดบริการ ปัจจัยภายใน ได้แก่ คุณค่าในตนที่เป็นประโยชน์ต่อผู้ป่วย สังคมและการได้รับการยอมรับ สภาพจิตใจ อารมณ์ ส่วนปัจจัยเกี่ยวกับองค์กรและการสนับสนุนทางสังคม ได้แก่ นโยบายและทิศทางการจัดการทรัพยากร การให้ข้อมูลและข้อมูลย้อนกลับ เป็นต้นผลการศึกษาคั้งนี้แสดงให้เห็นว่าปัจจัยส่งเสริมการตัดสินใจเชิงจริยธรรมที่เกี่ยวกับความเสี่ยงทางการพยาบาล มีหลายปัจจัยดังนั้น ผู้บริหารทางการพยาบาลควรนำผลการศึกษานี้ไปใช้ในการวางแผนการพัฒนาเพื่อส่งเสริมการตัดสินใจเชิงจริยธรรมเกี่ยวกับความเสี่ยง เพื่อช่วยให้พยาบาลตัดสินใจอย่างมีประสิทธิภาพและลดปัญหาในการปฏิบัติการพยาบาลต่อไป^{๗๗}

กาญจนา หรุเจริญพรพานิช ได้วิจัยเรื่อง แนวทางการส่งเสริมปัจจัยที่มีอิทธิพลต่อประสิทธิผลการดำเนินงานของมหาวิทยาลัยเอกชนในประเทศไทย ผลการวิจัยพบว่า แนวทางการส่งเสริมปัจจัยที่มีอิทธิพลต่อประสิทธิผลการดำเนินงานของมหาวิทยาลัยเอกชนในประเทศไทยมีแนวทางดังนี้ ๑. ด้านโครงสร้างองค์การควรส่งเสริมให้องค์การมีเกณฑ์มาตรฐานในการทำงาน ๒. ด้านภาวะผู้นำควรส่งเสริม ให้ผู้นำมีคุณธรรมและจริยธรรมในการทำงาน ๓. ด้านกลยุทธ์ทางการบริหาร ควรส่งเสริม ให้ผู้นำมีหลักการบริหารที่ตอบสนองต่อการเปลี่ยนแปลง ๔. ด้านเทคโนโลยีควรส่งเสริมให้นำเทคโนโลยี สารสนเทศ มาประยุกต์ใช้ในการเรียนการสอนแก่นิสิต ๕. ด้านงบประมาณควรส่งเสริมให้มีการวางแผนงบประมาณอย่างมีประสิทธิภาพ ๖. ด้านคุณลักษณะของบุคลากรควรส่งเสริมให้มียอมรับฟังความคิดเห็นของผู้อื่นและทำงานร่วมกับผู้อื่นได้^{๗๘}

^{๗๗} เพ็ญจันทร์ แสนประสาน, “การศึกษาปัจจัยส่งเสริมการตัดสินใจเชิงจริยธรรมที่เกี่ยวกับความเสี่ยงทางการพยาบาลในคลินิกอย่างมีประสิทธิภาพของพยาบาลทหารบก”, วารสารพยาบาลทหารบก, ปีที่ ๑๘ ฉบับที่ ๓ (๒๕๖๐) : ๒๐๑.

^{๗๘} กาญจนา หรุเจริญพรพานิช, “แนวทางการส่งเสริมปัจจัยที่มีอิทธิพลต่อประสิทธิผลการดำเนินงานของมหาวิทยาลัยเอกชนในประเทศไทย”, วารสารวิชาการ สถาบันเทคโนโลยีแห่งสุวรรณภูมิ, ปีที่ ๕ ฉบับที่ ๒ (๒๕๖๒) : ๔๕๗.

ตารางที่ ๒.๑๔ งานวิจัยที่เกี่ยวข้องกับประสิทธิผล

นักวิจัย	ผลการวิจัย
สุภัทรชัย สีสะไบ	พบว่า โมเดลประสิทธิผลพุทธวิถีการบริหารจัดการศูนย์เรียนรู้ชุมชนการเกษตร ประกอบด้วยตัวแปรภายนอกแฝง ๒ ตัวแปร ได้แก่ การบริหารจัดการแบบมีส่วนร่วม และปัจจัยแห่งความสำเร็จ ตัวแปรภายในแฝง ๒ ตัวแปร ได้แก่ ธรรมะเพื่อการปฏิบัติ และประสิทธิผลพุทธวิถีการบริหารจัดการศูนย์เรียนรู้ฯ โดยมีตัวแปรธรรมะเพื่อการปฏิบัติเป็นตัวแปรส่งผ่าน
เอกชัย สุระจินดา	ประสิทธิผลการนำยุทธศาสตร์การพัฒนาไปปฏิบัติทั้ง ๗ ด้านของเทศบาลตำบลสี ไปปฏิบัติโดยดูจากจำนวนโครงการที่นำไปปฏิบัติจริง อธิบายได้ดังนี้ โครงการที่บรรลุไว้ในแผนสามปี ๒๕๕๗ ไปปฏิบัติจริงจากทั้งหมดที่บรรลุไว้ในแผนสามปี ๒๕๕๗ จำนวน ๑๓๗ โครงการ สามารถนำไปปฏิบัติจริงคิดเป็นร้อยละ ๗๐.๘๐
ศุภักดิ์ วิศาลเวชกิจ	พบว่า องค์กรประกอบจริยธรรมส่วนบุคคลมีระดับความสำคัญมากที่สุด รองลงมาคือ องค์กรที่เป็นเลิศ ทีมงาน และประสิทธิผลขององค์กร การความสัมพันธ์การส่งเสริมจริยธรรมส่วนบุคคลและทีมงานที่ส่งผลต่อประสิทธิผลขององค์กร บริษัท ทีไอที จำกัด (มหาชน) ในทุกด้านมีความสัมพันธ์เชิงบวกเป็นไปตามสมมติฐานการวิเคราะห์ถดถอยพหุคูณการส่งเสริมจริยธรรมส่วนบุคคลและทีมงานที่ส่งผลต่อประสิทธิผลขององค์กร บริษัท ทีไอที จำกัด (มหาชน) ประกอบด้วย จริยธรรมส่วนบุคคล ทีมงาน และองค์กรที่เป็นเลิศ และความซื่อสัตย์ต่อหน้าที่การงาน
เพ็ญจันทร์ แสนประสาน	พบว่า ปัจจัยสำคัญที่ส่งเสริมการตัดสินใจเชิงจริยธรรมประกอบด้วย ปัจจัยภายนอก ได้แก่ การพัฒนาความรู้ด้านจริยธรรมและการพยาบาล การจัดการอุปกรณ์ เครื่องมือ เครื่องใช้ ภาระงานที่เหมาะสม การนิเทศ วัฒนธรรมชุมชน สถานที่จัดบริการ ปัจจัยภายใน ได้แก่ คุณค่าในตนที่เป็นประโยชน์ต่อผู้ป่วย สังคมและการได้รับการยอมรับ สภาพจิตใจ อารมณ์

ตารางที่ ๒.๑๔ งานวิจัยที่เกี่ยวข้องกับประสิทธิผล (ต่อ)

นักวิจัย	ผลการวิจัย
กาญจนา หรุเจริญพรพานิช	พบว่า แนวทางการส่งเสริมปัจจัยที่มีอิทธิพลต่อประสิทธิผลการดำเนินงานของมหาวิทยาลัยเอกชนในประเทศไทยมีแนวทางดังนี้ ๑. ด้านโครงสร้างองค์การควรส่งเสริมให้องค์การมีเกณฑ์มาตรฐานในการทำงาน ๒. ด้านภาวะผู้นำควรส่งเสริมให้ผู้มีคุณธรรมและจริยธรรมในการทำงาน ๓. ด้านกลยุทธ์ทางการบริหาร ควรส่งเสริมให้ผู้มีหลักการบริหารที่ตอบสนองต่อการเปลี่ยนแปลง ๔. ด้านเทคโนโลยีควรส่งเสริมให้นำเทคโนโลยีสารสนเทศ มาประยุกต์ใช้การเรียนการสอนแก่นิสิต ๕. ด้านงบประมาณควรส่งเสริมให้มีการวางแผนงบประมาณอย่างมีประสิทธิภาพ ๖. ด้านคุณลักษณะของบุคลากรควรส่งเสริมให้ยอมรับฟังความคิดเห็นของผู้อื่นและทำงานร่วมกับผู้อื่นได้

๒.๖.๓ งานวิจัยที่เกี่ยวข้องกับฆราวาสธรรม

จากการศึกษางานวิจัยที่เกี่ยวข้องกับการพัฒนาประสิทธิผลการส่งเสริมจริยธรรมของสภานายความในพระบรมราชูปถัมภ์ พบว่า มีงานวิจัยที่เกี่ยวข้องกับฆราวาสธรรม ดังนี้

ปิ่นทิพย์ มโนสุจริตธรรม ได้วิจัยเรื่อง วิกฤตครอบครัวยุคใหม่ในสังคมไทย: ศึกษาและเสริมสร้างครอบครัวสันติสุขตามหลักฆราวาสธรรม ผลการวิจัยพบว่า

๑) สภาพปัญหาและอุปสรรคครอบครัวยุคใหม่ในปัจจุบันคือมีความเห็นแก่ตัวเอาตัวเอาเปรียบขาดความเคารพยำเกรงไม่เห็นบุญคุณของผู้ที่มีพระคุณไม่เชื่อในกฎแห่งกรรมที่ว่าทำดีได้ดีทำชั่วได้ชั่วซึ่งมีสาเหตุมาจากการขาดความซื่อสัตย์ขาดการข่มใจควบคุมอารมณ์ ขาดความอดทนอดกลั้น และขาดการเสียสละแบ่งปันครอบครัวยุคใหม่ในสังคมไทยโดยภาพรวมจึงต้องเผชิญกับปัญหาการหย่าร้างมากขึ้น เนื่องจากความกดดันทางเศรษฐกิจ ค่าครองชีพที่สูงขึ้น และมีรายได้ไม่พอกับรายจ่าย

๒) หลักฆราวาสธรรมในพระพุทธศาสนาเถรวาท มี ๔ อย่าง คือ (๑) สัจจะ ความซื่อสัตย์ต่อกัน (๒) ทมะ การฝึกตน (๓) ขันติ ความอดทนอดกลั้น (๔) จาคะ การเสียสละแบ่งปันและการมีน้ำใจ เป็นหลักธรรมโดยตรงของฆราวาสผู้อยู่ครองเรือน และเป็นหลักธรรมช่วยควบคุมให้บุคคลมีความสมานสามัคคีกลมเกลียวกัน ทำให้ชีวิตคู่ของผู้ครองเรือนมีความสุขสงบสุขราบรื่น

๓) ส่วนการเสริมสร้างครอบครัวสันติสุขตามหลักฆราวาสธรรม เป็นการสร้างระบบที่ช่วยทำให้สมาชิกในครอบครัวมีความสุขและครอบครัวมีความสุขมากยิ่งขึ้น อีกทั้งเพื่อให้สมาชิกใน

ครอบครัวมีความพร้อมรับการเปลี่ยนแปลงและปัญหาครอบครัวด้านต่างๆ ที่ส่งผลกระทบต่อให้เกิดวิกฤตครอบครัว^{๗๙}

พระเหมวารักษ์ ญาณสีโล (แก้วกำพล) ได้วิจัยเรื่อง การบริหารจัดการกลุ่มสัจจะออมทรัพย์ตามหลักขรวาธรรมในเขต ตำบลไผ่ขวาง อำเภอเมืองพิจิตร จังหวัดพิจิตร ผลการวิจัยพบว่า ในภาพรวมมีความสัมพันธ์เชิงบวกในระดับปานกลาง ($r = 0.468^{**}$) เมื่อพิจารณาเป็นรายด้านมีความสัมพันธ์เชิงบวกในระดับต่ำ-ปานกลาง แนวทางการบริหารจัดการกลุ่มสัจจะออมทรัพย์ตามหลักขรวาธรรมในตำบลไผ่ขวาง อำเภอเมืองพิจิตร จังหวัดพิจิตร ประกอบด้วย ด้านการวางแผน จะต้องมีความซื่อสัตย์ต่อการทำงาน สมาชิกร่วมมือกันในการกำหนดเป้าหมายในการพัฒนา วิสัยทัศน์ นโยบาย จัดตั้งวัตถุประสงค์เพื่อสนับสนุนการประกอบอาชีพของสมาชิก ด้านการจัดองค์กรจะต้องมีความซื่อสัตย์ต่อกัน ต่อหน้าที่ มีการตั้งกฎระเบียบร่วมกัน มีการอุทิศความรู้ความสามารถ มีความรับผิดชอบหน้าที่ ให้ความร่วมมือและทำงานตามกฎเกณฑ์โดยเคารพกฎระเบียบที่ร่วมกันวางไว้ร่วมกัน ด้านงานบุคลากร จะต้องมีความเสียสละ การคัดเลือกผู้ที่มีความชำนาญ แต่งตั้งคณะกรรมการอย่างมีความยุติธรรม มีการพัฒนาบุคคล และมีการโยกย้ายตำแหน่งอย่างเป็นธรรม ด้านการอำนวยความสะดวก จะต้องมีความอดทนต่อหน้าที่ ประธานกลุ่มมีความสามารถชักจูงบุคลากรให้ปฏิบัติงาน ให้สวัสดิการอย่างยุติธรรมมีความอดทน มีมนุษยสัมพันธ์ที่ดี มีความเสียสละ กระจือรื้อรับ และด้านการควบคุมงาน จะต้องรู้จักข่มใจต่อหน้าที่ ติดตามทวงหนี้อย่างเป็นธรรม ให้โอกาส การตรวจสอบอย่างซื่อสัตย์ เป็นธรรม มีความอดทนในการแก้ไขปัญหา ใช้คำพูดที่มีความไพเราะ ให้อภัยเงินอย่างเท่าเทียมกัน และมีการประเมินผล ความโปร่งใส ยุติธรรม^{๘๐}

พระทะนงชัย อภิขโย ได้วิจัยเรื่อง ศึกษาการพัฒนามนุษย์ตามหลักขรวาธรรมในพุทธปรัชญาเถรวาท ผลการวิจัยพบว่า

การพัฒนา คือ การทำให้เจริญขึ้น ทำให้รุ่งเรืองขึ้น ใช้ได้ทั้งการพัฒนาวัตถุและพัฒนาจิตใจ เช่น การพัฒนาชนบท การพัฒนาประเทศ การพัฒนาสติปัญญา และการพัฒนาจิต เป็นต้น ซึ่งตามหลักการของพระพุทธศาสนา การพัฒนาจะต้องดำเนินไปพร้อมๆ กัน ๔ ทาง คือ การพัฒนาทางด้านกายภาพ การพัฒนาศีลธรรมหรือการพัฒนาสังคม การพัฒนาทางด้านจิตใจ และการพัฒนาทางด้านปัญญา ขรวาธรรมเป็นหลักธรรมสำหรับขรวาธรรมสำหรับการครองเรือนหลักการครองชีวิตของคฤหัสถ์ ๔ ประการ ได้แก่ สัจจะ คือ ความซื่อสัตย์จริงใจต่อกันเป็นหลักสำคัญที่จะให้เกิด

^{๗๙} ปิ่นทิพย์ มโนสุจริตธรรม, “วิกฤตครอบครัวในสังคมไทย: ศึกษาและเสริมสร้างครอบครัวสันติสุขตามหลักขรวาธรรม”, วารสารสันติศึกษาปริทรรศน์ มจร, ปีที่ ๘ ฉบับเพิ่มเติม (๒๕๖๓) : ๔๘-๔๙.

^{๘๐} พระเหมวารักษ์ ญาณสีโล (แก้วกำพล), “การบริหารจัดการกลุ่มสัจจะออมทรัพย์ตามหลักขรวาธรรมในเขต ตำบลไผ่ขวาง อำเภอเมืองพิจิตร จังหวัดพิจิตร”, วารสารวิจัยวิชาการ, ปีที่ ๓ ฉบับที่ ๒ (๒๕๖๓) : ๑-๒.

ความไว้วางใจและไม่ตรีจิตสนิทต่อกัน ทมะ คือ การรู้จักบังคับควบคุมอารมณ์ข่มใจระงับความรู้สึกต่อเหตุบกพร่องของกันและกันรู้จักฝึกฝนปรับปรุงตนแก้ไขข้อบกพร่องปรับนิสัยและอหยาศัยให้กลมกลืนประสานเข้าหากันได้ ชั้นดี คือ ความอดทนอดกลั้นต่อความหนักและความร้ายแรงทั้งหลาย จาคะ คือ ความเสียสละความเผื่อแผ่แบ่งปันตลอดถึงความมีน้ำใจเอื้อเฟื้อต่อกันการพัฒนาตนตามหลักพราวาสธรรม ๔ ประการ ได้แก่ สัจจะ ทมะ ชั้นดี และจาคะ เพื่อมุ่งหมายให้ใช้ประชาชนทั่วไปในชีวิตการครองเรือนทั้งหมดยึดถือเป็นคุณธรรมพื้นฐานของจิตใจในการที่จะสร้างความสัมพันธ์อันดีงามกับคนทั้งหลายที่จะอยู่ร่วมหรือติดต่อเกี่ยวข้องกับให้เหมาะสมตามฐานะนั้นๆ เพื่อประโยชน์สุขทั้งแก่ชีวิตของตนเองและแก่ชีวิตของคนอื่นๆ ในสังคม^{๘๑}

สุภาพ สิทธิพานิช ได้วิจัยเรื่อง แนวทางการประยุกต์ใช้หลักพราวาสธรรมในการทำงานของบุคลากร สำนักบริการเทคโนโลยีสารสนเทศ มหาวิทยาลัยเชียงใหม่ ผลการวิจัยพบว่า บริบทการทำงานของบุคลากรสำนักบริการเทคโนโลยีสารสนเทศ มหาวิทยาลัยเชียงใหม่ เป็นองค์กรที่มีภารกิจมุ่งเน้นให้บริการวิชาการด้านเทคโนโลยีสารสนเทศแก่นักศึกษา บุคลากร ทั้งภายในและภายนอกมหาวิทยาลัย เพื่อให้สามารถประยุกต์ใช้เทคโนโลยีสารสนเทศให้เกิดประโยชน์ต่อการปฏิบัติงาน และงานการเรียนการสอนในทุกระดับให้มีประสิทธิภาพ แนวทางการประยุกต์ใช้หลักพราวาสธรรมในการทำงานของบุคลากรสำนักบริการเทคโนโลยีสารสนเทศ ผู้วิจัยได้นำเอาวิสัยทัศน์ พันธกิจ และค่านิยมร่วม ในการบริหารจัดการองค์กร เพื่อทราบบริบทและปัญหาในการทำงานของบุคลากร พร้อมทั้งวิเคราะห์หลักพราวาสธรรม ๔ สำหรับเป็นแนวทางในการแก้ไขปัญหา พันธกิจที่ให้บริการด้านเทคโนโลยีสารสนเทศและหน่วยสนับสนุนพันธกิจ ส่วนใหญ่ยึดหลักชั้นดี ความอดทน เนื่องจากมีการติดต่อประสานงานกับบุคคลภายนอกองค์กรที่มีพฤติกรรมแตกต่างกัน บุคลากรต้องจัดการกับข้อร้องเรียนของผู้รับบริการด้วยความอดทน^{๘๒}

ทัศนีย์ กลางเภา ได้วิจัยเรื่อง ความสัมพันธ์ระหว่างหลักพราวาสธรรมกับคุณภาพการปฏิบัติงาน ของข้าราชการสำนักงานอัยการภาค ๔ ผลการวิจัยพบว่า โดยภาพรวมอยู่ในระดับมาก มีค่าเฉลี่ย ๓.๙๔ เมื่อพิจารณาเป็นรายด้านพบว่า อยู่ในระดับมากทุกด้าน โดยเรียงลำดับค่าเฉลี่ยจากมากไปหาน้อยคือด้านสัจจะมีค่าเฉลี่ย ๔.๑๓ ด้านธรรมะมีค่าเฉลี่ย ๓.๙๒ ด้านชั้นดีมีค่าเฉลี่ย ๓.๙๑ และด้านจาคะมีค่าเฉลี่ย ๓.๘๔ คุณภาพการปฏิบัติงานของข้าราชการสำนักงานอัยการภาค ๔ โดยภาพรวมพบว่าอยู่ในระดับมากมีค่าเฉลี่ย ๓.๙๘ ผลการวิเคราะห์ความสัมพันธ์ระหว่างการปฏิบัติตน

^{๘๑} พระทะนงชัย อภิขโย, “ศึกษาการพัฒนาตนตามหลักพราวาสธรรมในพุทธปรัชญาเถรวาท”, วารสารบัณฑิตสาเกตปริทรรศน์, ปีที่ ๔ ฉบับที่ ๒ (๒๕๖๒) : ๔๑.

^{๘๒} สุภาพ สิทธิพานิช, “แนวทางการประยุกต์ใช้หลักพราวาสธรรมในการทำงานของบุคลากร สำนักบริการเทคโนโลยีสารสนเทศ มหาวิทยาลัยเชียงใหม่”, วารสารพุทธศาสตร์ศึกษา, ปีที่ ๘ ฉบับที่ ๒ (๒๕๖๒) : ๔๑.

ตามหลักทฤษฎีความสัมพันธ์กับคุณภาพการปฏิบัติงานของข้าราชการสำนักงานอัยการภาค ๔ โดยภาพรวมมีความสัมพันธ์เชิงบวกกับคุณภาพการปฏิบัติงานในระดับสูงมาก $r = 0.๘๙๗$ อย่างมีนัยยะสำคัญทางสถิติที่ระดับ ๐.๐๑ เมื่อพิจารณาเป็นรายด้านพบว่าทฤษฎีความสัมพันธ์กับคุณภาพการปฏิบัติงานทุกด้าน^{๘๓}

ตารางที่ ๒.๑๕ งานวิจัยที่เกี่ยวข้องกับทฤษฎีความสัมพันธ์

นักวิจัย	ผลการวิจัย
ปิ่นทิพย์ มโนสุจริตธรรม	พบว่า การเสริมสร้างครอบครัวสันติสุขตามหลักทฤษฎีความสัมพันธ์กับการสร้างระบบที่ช่วยทำให้สมาชิกในครอบครัวมีความสุขและครอบครัวมีความสุขสันติสุขมากยิ่งขึ้น อีกทั้งเพื่อให้สมาชิกในครอบครัวมีความพร้อมรับกับการเปลี่ยนแปลงและปัญหาครอบครัวด้านต่างๆ ที่ส่งผลกระทบต่อให้เกิดวิกฤตครอบครัว
พระเหมวารักษ์ ญาณสีโล (แก้วกำพล)	พบว่า แนวทางการบริหารจัดการกลุ่มสัจจะออมทรัพย์ตามหลักทฤษฎีความสัมพันธ์กับคุณภาพการปฏิบัติงานในตำบลไผ่ขวาง อำเภอเมืองพิจิตร จังหวัดพิจิตร ประกอบด้วย ด้านการวางแผน จะต้องมีความซื่อสัตย์ต่อการทำงาน ด้านการจัดองค์กร จะต้องมีความซื่อสัตย์ต่อกัน ต่อหน้าที่ ด้านงานบุคลากร จะต้องมีความเสียสละ การคัดเลือกผู้ที่มีความชำนาญ ด้านการอำนวยการ จะต้องมีความอดทนต่อหน้าที่ และด้านการควบคุมงาน จะต้องรู้จักข่มใจต่อหน้าที่ ติดตามทวงหนี้อย่างเป็นธรรม
พระทะนงชัย อภิไชโย	พบว่า ทฤษฎีความสัมพันธ์กับคุณภาพการปฏิบัติงาน ๔ ประการ ได้แก่ สัจจะ ทมะ ขันติ และจาคะ เพื่อมุ่งหมายให้ใช้ประชาชนทั่วไปในชีวิตการครองเรือนทั้งหมดยึดถือเป็นคุณธรรมพื้นฐานของจิตใจในการที่จะสร้างความสัมพันธ์อันดีงามกับคนทั้งหลายที่อยู่ร่วมหรือติดต่อเกี่ยวข้องกันให้เหมาะสมตามฐานะนั้นๆ เพื่อประโยชน์สุขทั้งแก่ชีวิตของตนเองและแก่ชีวิตของคนอื่นๆ ในสังคม
สุภาพ สิทธิพานิช	พบว่า แนวทางการประยุกต์ใช้หลักทฤษฎีความสัมพันธ์กับการปฏิบัติงานของบุคลากรสำนักบริการเทคโนโลยีสารสนเทศ ผู้วิจัยได้นำเอาวิสัยทัศน์ พันธกิจ และค่านิยมร่วม ในการบริหารจัดการองค์กรเพื่อทราบบริบทและปัญหาในการทำงานของบุคลากร พร้อมทั้งวิเคราะห์หลักทฤษฎีความสัมพันธ์กับคุณภาพการปฏิบัติงาน ๔ สำหรับเป็นแนวทางในการแก้ไขปัญหา

^{๘๓} ทัศนีย์ กลางเภา, “ความสัมพันธ์ระหว่างหลักทฤษฎีความสัมพันธ์กับคุณภาพการปฏิบัติงาน ของข้าราชการสำนักงานอัยการภาค ๔”, วารสารบัณฑิตศึกษามหาจุฬาลงกรณ์มหาวิทยาลัย, ปีที่ ๓ ฉบับที่ ๑ (๒๕๕๙) : ๑-๑๐.

ตารางที่ ๒.๑๕ งานวิจัยที่เกี่ยวข้องกับประสิทธิผล (ต่อ)

นักวิจัย	ผลการวิจัย
ทัศนีย์ กลางเภา	คุณภาพการปฏิบัติงานของข้าราชการสำนักงานอัยการภาค ๔ โดยภาพรวมพบว่าอยู่ในระดับมากมีค่าเฉลี่ย ๓.๙๘ ผลการวิเคราะห์ความสัมพันธ์ระหว่างการปฏิบัติตนตามหลักฆราวาสธรรมกับคุณภาพการปฏิบัติงานของข้าราชการสำนักงานอัยการภาค ๔ โดยภาพรวมมีความสัมพันธ์เชิงบวกกับคุณภาพการปฏิบัติงานในระดับสูงมาก $r = 0.๘๙๗$ อย่างมีนัยยะสำคัญทางสถิติที่ระดับ ๐.๐๑ เมื่อพิจารณาเป็นรายด้านพบว่าฆราวาสธรรมทุกด้านมีความสัมพันธ์เชิงบวกกับคุณภาพการปฏิบัติงานทุกด้าน

๒.๗ กรอบแนวคิดในการวิจัย

จากการทบทวนเอกสารและงานวิจัยที่เกี่ยวข้องเกี่ยวกับการพัฒนาประสิทธิผลการส่งเสริมจริยธรรมของสภานายความในพระบรมราชูปถัมภ์ ผู้วิจัยได้กำหนดกรอบแนวคิดจากแนวคิดทฤษฎี ประกอบด้วย

๑. ฆราวาสธรรม ^{๘๔} ประกอบด้วย

- ๑) สัจจะ ความจริง
- ๒) ทมะ การฝึกตน
- ๓) ขันติ ความอดทน
- ๔) จาคะ ความเสียสละ

๒. การส่งเสริมจริยธรรม ^{๘๕}

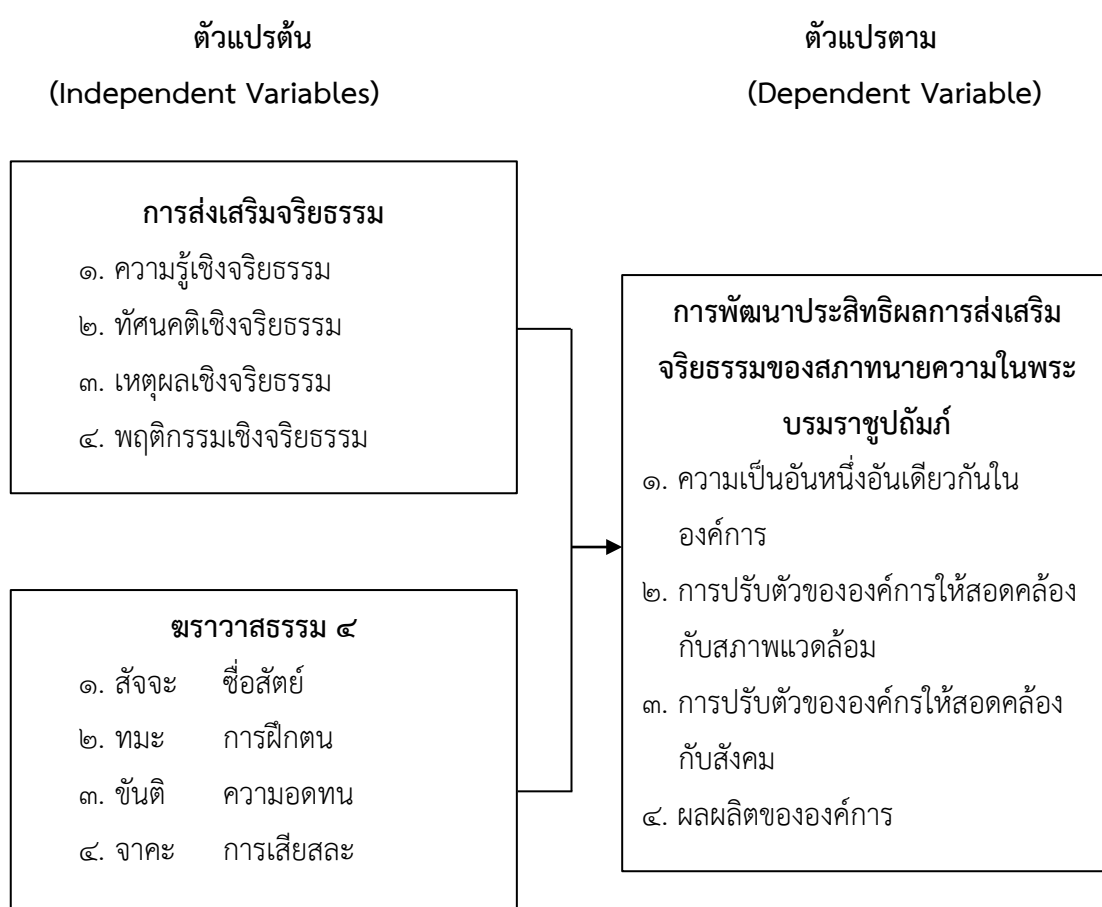
- ๑) ความรู้เชิงจริยธรรม
- ๒) ทศนคติเชิงจริยธรรม
- ๓) เหตุผลเชิงจริยธรรม
- ๔) พฤติกรรมเชิงจริยธรรม

^{๘๔} พ.ศ. (ไทย) ๒๕/๓๑๑/๓๖๑.

^{๘๕} ดวงเดือน พันธุนาวิน และเพ็ญแข ประจันปัจจนึก, รายงานการวิจัยเรื่องจริยธรรมของเยาวชนไทย, (กรุงเทพมหานคร : มหาวิทยาลัยศรีนครินทรวิโรฒประสานมิตร, ๒๕๒๐), หน้า ๔-๖.

๓. การพัฒนาประสิทธิผล ๔ ประการ^{๘๖} ประกอบด้วย

- ๑) ความเป็นอันหนึ่งอันเดียวกันในองค์การ (Integration)
- ๒) การปรับตัวขององค์การให้สอดคล้องกับสภาพแวดล้อม (Adaptability)
- ๓) การปรับตัวขององค์การให้สอดคล้องกับสังคม (Social Relevance)
- ๔) ผลผลิตขององค์การ (Productivity)



แผนภาพที่ ๒.๓ กรอบแนวคิดในการวิจัย

^{๘๖} อรุณ รักธรรม, พฤติกรรมมนุษย์ในองค์การ, (นนทบุรี : สุโขทัยธรรมนิราช, ๒๕๕๕), หน้า ๒.

บทที่ ๓

วิธีดำเนินการวิจัย

การศึกษาวิจัยเรื่อง “การพัฒนาประสิทธิผลการส่งเสริมจริยธรรมของสภานายความในพระบรมราชูปถัมภ์” ผู้วิจัยได้กำหนดแนวทางระเบียบวิธีวิจัยซึ่งประกอบด้วย รูปแบบการวิจัย ประชากรและกลุ่มตัวอย่าง เครื่องมือที่ใช้ในการวิจัย การเก็บรวบรวมข้อมูล และการวิเคราะห์ข้อมูล เพื่อประโยชน์ในการศึกษาวิจัย จะได้นำเสนอข้อมูลที่มีรายละเอียดเกี่ยวข้อง ดังต่อไปนี้

๓.๑ รูปแบบการวิจัย

๓.๒ การวิจัยเชิงปริมาณ

๓.๒.๑ ประชากรและกลุ่มตัวอย่าง

๓.๒.๒ เครื่องมือที่ใช้ในการวิจัย

๓.๒.๓ การเก็บรวบรวมข้อมูล

๓.๒.๔ การวิเคราะห์ข้อมูล

๓.๓ การวิจัยเชิงคุณภาพ

๓.๒.๑ ผู้ให้ข้อมูลสำคัญ

๓.๒.๒ เครื่องมือที่ใช้ในการวิจัย

๓.๒.๓ การเก็บรวบรวมข้อมูล

๓.๒.๔ การวิเคราะห์ข้อมูล

๓.๑ รูปแบบการวิจัย

งานวิจัยเรื่อง “การพัฒนาประสิทธิผลการส่งเสริมจริยธรรมของสภานายความในพระบรมราชูปถัมภ์” ใช้ระเบียบวิธีวิจัยแบบผสมวิธี (Mixed Methods Research) การวิจัยเชิงคุณภาพ (Qualitative Research) ดำเนินการโดยการสัมภาษณ์เชิงลึก (In-depth Interview) กับผู้ให้ข้อมูล (Key Informants) และการสนทนากลุ่มเฉพาะ (Focus Group Discussion) และการวิจัยเชิงปริมาณ (Quantitative Research) ดำเนินการโดยศึกษาจากแบบสอบถาม (Questionnaire) เพื่อสนับสนุนข้อมูลเชิงคุณภาพ

๓.๒ การวิจัยเชิงปริมาณ

รูปแบบการดำเนินการวิจัยเชิงปริมาณ ผู้วิจัยดำเนินการโดยศึกษาจากแบบสอบถามของผู้ตอบแบบสอบถาม ทั้งตัวแปรต้น คือการส่งเสริมจริยธรรม และหลักฆราวาสธรรม ตัวแปรตามคือการพัฒนาประสิทธิผลการส่งเสริมจริยธรรมของสภานายความในพระบรมราชูปถัมภ์ ตามกระบวนการวิจัยดังต่อไปนี้

๓.๒.๑ ประชากรและกลุ่มตัวอย่าง

๑) ประชากร

ประชากรในการวิจัยเชิงปริมาณโดยการแจกแบบสอบถาม ได้แก่ ทนายความในสังกัดสภานายความในพระบรมราชูปถัมภ์ จำนวน ๙๐,๔๒๑ คน^๑

๒) กลุ่มตัวอย่าง

การศึกษาวิจัยครั้งนี้ผู้วิจัยได้สุ่มตัวอย่างจากประชากร จำนวน ๙๐,๔๒๑ คน ซึ่งคำนวณขนาดกลุ่มตัวอย่างตามสูตรของทาโร ยามาเน่ (Taro Yamane) ดังนี้^๒

$$\begin{aligned} \text{สูตร} \quad n &= \frac{N}{1+N(e)^2} \\ \text{โดยที่} \quad n &= \text{ขนาดของกลุ่มตัวอย่าง} \\ N &= \text{จำนวนประชากร} \\ e &= \text{ความคลาดเคลื่อนที่ยอมรับได้ เท่ากับ ๐.๐๕} \end{aligned}$$

$$\begin{aligned} \text{แทนค่าในสูตร} \quad n &= \frac{90,421}{1+90,421(0.05)^2} \\ n &= \frac{90,421}{227.0525} \\ &= 398.2383 \end{aligned}$$

^๑ สภานายความ ในพระบรมราชูปถัมภ์, สถิตินายความ, [ออนไลน์], แหล่งที่มา : <https://www.isranews.org/isranews-news/76820-lawyerscouncil76820.html> [๑๐ มกราคม ๒๕๖๔].

^๒ สุวรีย์ สิริโกคาภิรมณ์, การวิจัยทางการศึกษา, (ลพบุรี : ฝ่ายเอกสารการพิมพ์สถาบันราชภัฏ-เทพสตรี, ๒๕๕๖), หน้า ๑๒๙-๑๓๐.

ได้กลุ่มตัวอย่าง จำนวน ๓๙๙ คน เพื่อให้ง่ายต่อการเก็บรวบรวมข้อมูลและการวิเคราะห์ ข้อมูลผู้วิจัยจึงใช้กลุ่มตัวอย่างจำนวน ๔๐๐ คน จากทนายความทั่วประเทศทุกภาคของประเทศไทย

วิธีการสุ่มตัวอย่าง (Sampling) การสุ่มตัวอย่างใช้หลักการสุ่มแบบแบ่งชั้น โดยการ กำหนดขนาดของกลุ่มตัวอย่างเป็นสัดส่วน โดยพิจารณาจากจำนวนประชากร เพื่อให้ได้ข้อมูลที่มี ลักษณะกระจาย ให้สัมพันธ์กับสัดส่วนของประชากร โดยทำการสุ่มแบบแบ่งชั้น (Stratified Random Sampling) โดยใช้ “ประชากร” เป็นระดับในการสุ่มตัวอย่าง อย่างเป็นสัดส่วน โดยใช้สูตร ดังนี้

$$\text{จำนวนตัวอย่างในแต่ละชั้น} = \frac{\text{จำนวนตัวอย่างทั้งหมด} \times \text{จำนวนประชากรในแต่ละชั้น}}{\text{จำนวนประชากรทั้งหมด}}$$

จากสูตรสามารถแบ่งจำนวนสัดส่วนประชากรได้ดังต่อไปนี้

ตารางที่ ๓.๑ สัดส่วนประชากรและกลุ่มตัวอย่าง

พื้นที่	ประชากร	สัดส่วน	กลุ่มตัวอย่าง
ภาคกลาง	๒๙,๐๗๙	๔๐๐x๒๙,๐๗๙/๙๐,๔๒๑	๑๒๙
ภาคเหนือ	๑๘,๒๖๕	๔๐๐x๑๘,๒๖๕/๙๐,๔๒๑	๘๑
ภาคอีสาน	๒๑,๗๙๑	๔๐๐x๒๑,๗๙๑/๙๐,๔๒๑	๖๙
ภาคใต้	๑๔,๐๕๑	๔๐๐x๑๔,๐๕๑/๙๐,๔๒๑	๖๒
ภาคตะวันออก	๗,๒๓๕	๔๐๐x๗,๒๓๕/๙๐,๔๒๑	๓๒
รวม	๙๐,๔๒๑		๔๐๐

๓.๒.๒ เครื่องมือที่ใช้ในการวิจัย

๑) ขั้นตอนการสร้างเครื่องมือ

เครื่องมือที่ใช้ในการวิจัยเชิงปริมาณเป็นแบบสอบถามที่ผู้วิจัยสร้างขึ้นจากการศึกษา แนวคิดทฤษฎีและงานวิจัยที่เกี่ยวข้องจากนั้นนำมาสร้างเป็นกรอบแนวคิด ให้สอดคล้องกับ วัตถุประสงค์ของการวิจัยเรื่อง การพัฒนาประสิทธิภาพการส่งเสริมจริยธรรมของสภานายความใน พระบรมราชูปถัมภ์ ซึ่งมีขั้นตอนในการสร้างดังต่อไปนี้

๑) ศึกษาวิธีการสร้างแบบสอบถามที่ใช้ในการเก็บข้อมูลจากเอกสาร ตำราและงานวิจัย ที่เกี่ยวข้อง เพื่อเป็นแนวทางในการกำหนดกรอบความคิดในการสร้างแบบสอบถาม

๒) ศึกษาแนวคิด ทฤษฎีและเอกสารการวิจัยต่างๆ ที่เกี่ยวข้อง โดยพิจารณาถึงรายละเอียดต่าง ๆ เพื่อให้ครอบคลุมวัตถุประสงค์ของการวิจัยที่กำหนดไว้

๓) ขอคำแนะนำจากอาจารย์ที่ปรึกษาเพื่อใช้เป็นแนวทางในการสร้างแบบสอบถาม

๔) สร้างแบบสอบถามให้ครอบคลุมวัตถุประสงค์ของการวิจัยเพื่อใช้เป็นเครื่องมือในการเก็บรวบรวมข้อมูล

๕) นำเสนอร่างแบบสอบถามต่ออาจารย์ที่ปรึกษาคณาจารย์และผู้เชี่ยวชาญ เพื่อตรวจสอบและปรับปรุงแก้ไข

๖) นำแบบสอบถามไปทดลองใช้ (Try Out) กับประชากรที่ไม่ใช่กลุ่มจำนวน ๓๐ คน เพื่อหาค่าความเชื่อมั่น (Reliability) แล้วนำเสนออาจารย์ที่ปรึกษา

๗) จัดพิมพ์แบบสอบถามฉบับจริง และนำไปแจกกับกลุ่มตัวอย่างในการวิจัย

๘) รวบรวมแบบสอบถาม แล้วนำมาวิเคราะห์

๒) การหาคุณภาพของแบบสอบถาม

ผู้วิจัยได้นำแบบสอบถามมาหาคุณภาพของแบบสอบถาม โดยการหาความเที่ยงตรง (Validity) และความเชื่อมั่น (Reliability) ดังนี้

๑. ขอคำแนะนำจากอาจารย์ที่ปรึกษาคณาจารย์และผู้เชี่ยวชาญ เพื่อตรวจสอบเครื่องมือที่สร้างไว้

๒. หาความเที่ยงตรง (Validity) โดยการนำแบบสอบถามที่สร้างเสร็จ เสนอประธานและกรรมการที่ปรึกษาคณาจารย์ เพื่อขอความเห็นชอบและนำเสนอต่อผู้เชี่ยวชาญ จำนวน ๕ ท่าน ได้แก่

๑) รศ.ดร.สมาน งามสนิท อาจารย์ประจำหลักสูตรบัณฑิตศึกษา ภาควิชารัฐศาสตร์ คณะสังคมศาสตร์

๒) พระปลัดระพิน พุทธิสาโร, ผศ.ดร. อาจารย์ประจำหลักสูตรบัณฑิตศึกษา ภาควิชารัฐศาสตร์ คณะสังคมศาสตร์

๓) ผศ.ดร.สุรียา รักษาเมือง อาจารย์ประจำหลักสูตรบัณฑิตศึกษา ภาควิชา รัฐศาสตร์ คณะสังคมศาสตร์

๔) ผศ.ดร.รัฐพล เย็นใจมา อาจารย์ประจำหลักสูตรบัณฑิตศึกษา ภาควิชา รัฐศาสตร์ คณะสังคมศาสตร์

๕) ผศ.ดร.พงษ์พัฒน์ จิตตานุรักษ์ อาจารย์ประจำหลักสูตรบัณฑิตศึกษา ภาควิชา รัฐศาสตร์ คณะสังคมศาสตร์

แล้วนำแต่ละข้อมาหาดัชนีความสอดคล้องของข้อคำถามตามวัตถุประสงค์ (Index of Item Objective Congruence : IOC) ได้ค่าดัชนีความความเที่ยงตรงของแบบสอบถามทุกข้ออยู่ระหว่าง ๐.๘๐-๑.๐๐ ซึ่งอธิบายได้ว่า เครื่องมือมีความสอดคล้องกับวัตถุประสงค์

๓. หาค่าความเชื่อมั่น (Reliability) ผู้วิจัยได้นำแบบสอบถามที่ได้ปรับปรุงแก้ไขแล้ว ไปทดลองใช้ (Try Out) กับประชากรที่ไม่ใช่กลุ่มตัวอย่าง จำนวน ๓๐ คน เพื่อหาค่าความเชื่อมั่นด้วยวิธีการหาค่าสัมประสิทธิ์แอลฟา (Alpha α -Coefficient) ได้ค่าความเชื่อมั่นทั้งฉบับเท่ากับ ๐.๙๑๓

๔. นำแบบสอบถามที่ได้ปรับปรุงแก้ไขแล้วเสนอต่ออาจารย์ที่ปรึกษาฯ เพื่อขอความเห็นชอบและจัดพิมพ์แบบสอบถามฉบับสมบูรณ์ในการนำไปใช้แจกกลุ่มตัวอย่างในการวิจัยต่อไป

๓.๒.๓ การเก็บรวบรวมข้อมูล

การเก็บรวบรวมข้อมูลเชิงปริมาณ ผู้วิจัยได้ดำเนินการเก็บรวบรวมข้อมูล โดยมีขั้นตอนดังนี้

๑) ขอนหนังสือจากผู้อำนวยการหลักสูตรบัณฑิตศึกษา ภาควิชารัฐศาสตร์ คณะสังคมศาสตร์ มหาวิทยาลัยมหาจุฬาลงกรณราชวิทยาลัย ถึงผู้บริหารหรือหัวหน้าหน่วยงานกลุ่มเป้าหมาย เพื่อขอความอนุเคราะห์ในการตอบแบบสอบถามจากบุคลากรในพื้นที่

๒) นำแบบสอบถามฉบับสมบูรณ์ไปเก็บข้อมูล กับ กลุ่มตัวอย่างที่ได้กำหนดไว้ จำนวน ๔๐๐ ชุด โดยใช้วิธีสุ่มแบบชั้นภูมิ จากนั้นเก็บแบบสอบถามคืนด้วยตนเอง แล้วนำมาตรวจสอบความถูกต้อง ได้ข้อมูล ที่สมบูรณ์ทั้งหมด จำนวน ๔๐๐ ชุด คิดเป็นร้อยละ ๑๐๐ ของจำนวนแบบสอบถามทั้งหมด

๓) นำข้อมูลที่ได้ไปวิเคราะห์และประมวลผลโดยใช้โปรแกรมสำเร็จรูปเพื่อการวิจัย ทางสังคมศาสตร์ต่อไป

๓.๒.๔ การวิเคราะห์ข้อมูล

การวิเคราะห์ข้อมูลเชิงปริมาณ ผู้วิจัย เมื่อได้รับและรวบรวมแบบสอบถามเรียบร้อยแล้ว นำแบบสอบถามที่ได้รับกลับมาตรวจสอบความถูกต้องสมบูรณ์ แล้วนำมาวิเคราะห์ โดยใช้โปรแกรมคอมพิวเตอร์สำเร็จรูป สถิติที่ใช้ในการวิเคราะห์ข้อมูลได้แก่ค่าความถี่ (Frequency) ค่าร้อยละ (Percentage) ค่าเฉลี่ย (Mean) และความเบี่ยงเบนมาตรฐาน (Standard Deviation) การวิเคราะห์ค่าสัมประสิทธิ์สหสัมพันธ์ของเพียร์สัน (Pearson's Correlation) และการถดถอยพหุคูณแบบมีขั้นตอน (Multiple regression Stepwise)

เกณฑ์ที่ใช้แปลผลข้อความที่ได้จากการประเมินผล มีดังนี้

ช่วงค่าเฉลี่ย	การแปลความหมาย
ค่าเฉลี่ยตั้งแต่ ๔.๒๑ - ๕.๐๐	กำหนดให้อยู่ในเกณฑ์ มากที่สุด
ค่าเฉลี่ยตั้งแต่ ๓.๔๑ - ๔.๒๐	กำหนดให้อยู่ในเกณฑ์ มาก
ค่าเฉลี่ยตั้งแต่ ๒.๖๑ - ๓.๔๐	กำหนดให้อยู่ในเกณฑ์ ปานกลาง
ค่าเฉลี่ยตั้งแต่ ๑.๘๑ - ๒.๖๐	กำหนดให้อยู่ในเกณฑ์ น้อย
ค่าเฉลี่ยตั้งแต่ ๑.๐๐ - ๑.๘๐	กำหนดให้อยู่ในเกณฑ์ น้อยที่สุด ^๓

๓.๓ การวิจัยเชิงคุณภาพ

รูปแบบการวิจัยเชิงคุณภาพผู้วิจัยดำเนินการโดย ศึกษาจากเอกสาร หนังสือ เช่น พระไตรปิฎก งานวิชาการของผู้ทรงคุณวุฒิ งานวิจัย ดุษฎีนิพนธ์ เป็นต้น นอกจากนี้มีการสัมภาษณ์เชิงลึก (In-depth Interview) และการสนทนากลุ่มเฉพาะ (Focus Group Discussion) ตามกระบวนการวิจัยดังต่อไปนี้

๓.๓.๑ ผู้ให้ข้อมูลสำคัญ

๑) การสัมภาษณ์เชิงลึก

ผู้วิจัยได้กำหนดผู้ให้ข้อมูลสำคัญไว้ ๖ กลุ่ม คือ ผู้เชี่ยวชาญด้านพระพุทธศาสนา จำนวน ๒ รูปหรือคน ผู้บริหารสหภาพความในพระบรมราชูปถัมภ์ จำนวน ๓ คน ผู้เชี่ยวชาญด้านการส่งเสริมจริยธรรม ๑๑ คน นักวิชาการด้านรัฐประศาสนศาสตร์ จำนวน ๒ คน ผู้เคยเป็น รวมทั้งสิ้นจำนวน ๑๘ รูปหรือคน ดังนี้

ลำดับที่	กลุ่มผู้เชี่ยวชาญด้านพระพุทธศาสนา	ตำแหน่ง
๑	พระราชญาณกวี (สุวิทย์ ปิยวิชโช)	ผู้ช่วยเจ้าอาวาสวัดพระราม ๙ กาญจนาภิเษก และรักษาการเจ้าคณะจังหวัดเชียงราย (ธรรมยุต)
๒	พระปลัดระพิน พุทธิสารโร, ผศ.ดร.	อาจารย์ประจำหลักสูตรบัณฑิตศึกษา ภาควิชารัฐศาสตร์ คณะสังคมศาสตร์

^๓วัฒนา สุนทรชัย, เรียนสถิติด้วย SPSS ภาคการวิเคราะห์เครื่องมือการวิจัยและการวิเคราะห์ข้อสอบ, (กรุงเทพมหานคร : บริษัท จูนพลับลิชชิ่ง จำกัด, ๒๕๔๗), หน้า ๗๑.

กลุ่มผู้บริหารสภาพทนายความในพระบรมราชูปถัมภ์		ตำแหน่ง
๓	นายเกษม สรศักดิ์เกษม	ประธานที่ปรึกษานายกสภาพทนายความ และ ประธานคณะกรรมการ อำนวยการสำนัก ฝึกอบรมวิชาว่าความ
๔	นายทัตไฉน ไชยแขวง	อุปนายกฝ่ายต่างประเทศ สภาพทนายความ
๕	นายปัญญา จารุมาศ	กรรมการและเลขานุการกรรมการมารยาท ทนายความ
กลุ่มผู้เชี่ยวชาญด้านการส่งเสริมจริยธรรม		ตำแหน่ง
๖	พันตำรวจเอก (พิเศษ) วินัย วงษ์บุปผา	อดีตรองผู้บังคับการ กองบังคับการ ปราบปรามการกระทำความผิดเกี่ยวกับ อาชญากรรมทางเศรษฐกิจ
๗	นายสุวัฒน์ ไวยุพัฒน์	รองประธานศาลอุทธรณ์คดีชำนาญพิเศษ (แผนกคดีภาษีอากร)
๘	นายปิยะ ปะตังทา	ประธานศาลปกครองสูงสุด
๙	นายประทีป เจริญพร	อดีตรองอธิบดีกรมที่ดิน
๑๐	นางผกายพรรณ ศิริกุลชยานนท์	ที่ปรึกษาการเงินระหว่างประเทศ
๑๑	นางดารุณี โลหะอำนวย	ผู้พิพากษาสมทบศาลแรงงานกลาง กรุงเทพฯ
๑๒	ดร.พินลัทธิพร นาคสมบุรณ์	ผู้พิพากษาสมทบศาลเยาวชนและครอบครัว จังหวัดนนทบุรี
๑๓	นายจอมพจน์ ภูริศักดิ์ศรี	ผู้ไกล่เกลี่ย คปภ. และผู้ไกล่เกลี่ย กสทช.
๑๔	นายณรงค์ชัย ปอพานิชกรณ	ผู้ตรวจการอัยการ
๑๕	นายถาวร เผด็จสุวรรณนุกูล	ผู้พิพากษาสมทบศาลเยาวชนและครอบครัว จังหวัดนนทบุรี
๑๖	นายกอร์ปกุล วินิจนัยภาค	รองอธิบดีอัยการสำนักงานคุ้มครองสิทธิและ ช่วยเหลือทางกฎหมายแก่ประชาชน
นักวิชาการด้านรัฐประศาสนศาสตร์		ตำแหน่ง
๑๗	รศ.ดร.สุรินทร์ นียมางกูร	อาจารย์ประจำหลักสูตรบัณฑิตศึกษา ภาควิชารัฐศาสตร์ คณะสังคมศาสตร์
๑๘	รศ.ประณต นันทียกุล	อาจารย์ประจำหลักสูตรบัณฑิตศึกษา ภาควิชารัฐศาสตร์ คณะสังคมศาสตร์

๒) การสนทนากลุ่มเฉพาะ

ผู้เชี่ยวชาญในการสนทนากลุ่มเฉพาะ (Focus Group Discussion) ประกอบด้วย ผู้ทรงคุณวุฒิด้านกฎหมาย ผู้ทรงคุณวุฒิด้านรัฐประศาสนศาสตร์ ผู้ทรงคุณวุฒิด้านพระพุทธศาสนา และผู้ทรงคุณวุฒิด้านการวิจัย รวมทั้งสิ้นจำนวน ๙ คน

ลำดับที่	ผู้ทรงคุณวุฒิด้านกฎหมาย	ตำแหน่ง
๑	นายนิทรรัตน์ แพทย์วงศ์	ประธานสภาทนายความจังหวัดสมุทรสงคราม
๒	ดร.พิณลัทธิพร นาคสมบุรณ์	ผู้พิพากษาสมทบศาลเยาวชนและครอบครัวจังหวัดนนทบุรี
	ผู้ทรงคุณวุฒิด้านรัฐประศาสนศาสตร์	ตำแหน่ง
๓	รศ.ดร.สุรพล สุยะพรหม	ผู้อำนวยการหลักสูตรบัณฑิตศึกษา ภาควิชารัฐศาสตร์ คณะสังคมศาสตร์
๔	รศ.ดร.สมาน งามสนิท	อาจารย์ประจำหลักสูตรบัณฑิตศึกษา ภาควิชารัฐศาสตร์ คณะสังคมศาสตร์
๕	ผศ.ดร.ธิตูฒิ หมั่นมี	อาจารย์ประจำหลักสูตรบัณฑิตศึกษา ภาควิชารัฐศาสตร์ คณะสังคมศาสตร์
๖	ผศ.ดร.พงษ์พัฒน์ จิตตานุรักษ์	อาจารย์ประจำหลักสูตรบัณฑิตศึกษา ภาควิชารัฐศาสตร์ คณะสังคมศาสตร์
	ผู้ทรงคุณวุฒิด้านพระพุทธศาสนา	ตำแหน่ง
๗	ผศ.ดร. สุริยา รักษาเมือง	อาจารย์ประจำหลักสูตรบัณฑิตศึกษา ภาควิชารัฐศาสตร์ คณะสังคมศาสตร์
	ผู้ทรงคุณวุฒิด้านการวิจัย	ตำแหน่ง
๘	รศ.ดร.เกียรติศักดิ์ สุขเหลือง	อาจารย์ประจำหลักสูตรบัณฑิตศึกษา ภาควิชารัฐศาสตร์ คณะสังคมศาสตร์
๙	อ.ดร.สมบัติ นามบุรี	อาจารย์ประจำหลักสูตรบัณฑิตศึกษา ภาควิชารัฐศาสตร์ คณะสังคมศาสตร์

๓.๓.๒ เครื่องมือที่ใช้ในการวิจัย

เครื่องมือที่ใช้ในการวิจัยเชิงคุณภาพประกอบด้วยแบบสัมภาษณ์เชิงลึกแบบมีโครงสร้าง ซึ่งผู้วิจัยดำเนินการสร้างด้วยวิธีการตามขั้นตอนดังต่อไปนี้

- ๑) ศึกษาวิธีการสร้างแบบสัมภาษณ์ที่ใช้ในการเก็บข้อมูลจากเอกสาร ตำราและงานวิจัย ที่เกี่ยวข้อง เพื่อเป็นแนวทางในการกำหนดกรอบความคิดในการสร้างแบบสัมภาษณ์
- ๒) ศึกษาแนวคิด ทฤษฎีและเอกสารการวิจัยต่าง ๆ ที่เกี่ยวข้อง โดยพิจารณาถึงรายละเอียดต่าง ๆ เพื่อให้ครอบคลุมวัตถุประสงค์ของการวิจัยที่กำหนดไว้
- ๓) ขอคำแนะนำจากอาจารย์ที่ปรึกษาเพื่อใช้เป็นแนวทางในการสร้างแบบสัมภาษณ์
- ๔) สร้างแบบสัมภาษณ์ให้ครอบคลุมวัตถุประสงค์ของการวิจัยเพื่อใช้เป็นเครื่องมือในการเก็บรวบรวมข้อมูลจากผู้ให้ข้อมูลสำคัญ (Key Informants) เพื่อนำมาวิเคราะห์

๓.๓.๔ การเก็บรวบรวมข้อมูล

ในการวิจัยเชิงคุณภาพ ผู้วิจัยได้ดำเนินการเก็บรวบรวมข้อมูล โดยมีขั้นตอน ดังนี้

- ๑) ขออนุญาตจากผู้อำนวยการหลักสูตรบัณฑิตศึกษา ภาควิชารัฐศาสตร์ คณะสังคมศาสตร์ มหาวิทยาลัยมหาจุฬาลงกรณราชวิทยาลัย ถึงผู้ให้ข้อมูลสำคัญ (Key Informants) เพื่อขอความอนุเคราะห์ในการให้สัมภาษณ์
- ๒) ทำการนัดวัน เวลา และสถานที่กับผู้ให้ข้อมูลสำคัญ (Key Informants) เพื่อสัมภาษณ์ตามที่กำหนดไว้
- ๓) ดำเนินการสัมภาษณ์ตามวัน เวลาและสถานที่ที่กำหนดนัดไว้ จนครบทุกประเด็น โดยขออนุญาตใช้วิธีการจดบันทึก และการบันทึกเสียงประกอบการสัมภาษณ์
- ๔) นำข้อมูลดิบที่ได้มารวบรวมเพื่อวิเคราะห์โดยวิธีการที่เหมาะสมและนำเสนอต่อไป

๓.๓.๕ การวิเคราะห์ข้อมูล

ผู้วิจัยวิเคราะห์โดยนำข้อมูลมาเรียบเรียง และจำแนกอย่างเป็นระบบ จากนั้นนำมาวิเคราะห์เชิงเนื้อหา ตีความหมาย เชื่อมโยงความสัมพันธ์และสร้างข้อสรุปจากข้อมูลต่าง ๆ ที่รวบรวมได้ เพื่อจะได้ศึกษาประเด็นได้ลึกซึ้ง เมื่อประเด็นใดวิเคราะห์แล้วไม่มีความชัดเจนก็ตามไปเก็บข้อมูลเพิ่มเติมในประเด็นต่าง ๆ นั้น เพื่อตอบคำถามหลักตามวัตถุประสงค์ของการวิจัย และนำเสนอผลการวิจัยแบบพรรณาคความ

บทที่ ๔

ผลการวิเคราะห์ข้อมูล

งานวิจัยเรื่อง การพัฒนาประสิทธิผลการส่งเสริมจริยธรรมของสภานายความ ในพระบรมราชูปถัมภ์ มีวัตถุประสงค์ เพื่อศึกษาระดับประสิทธิผลการส่งเสริมจริยธรรมของสภานายความ ในพระบรมราชูปถัมภ์ เพื่อศึกษาปัจจัยที่ส่งผลต่อการพัฒนาประสิทธิผลการส่งเสริมจริยธรรมของสภานายความ ในพระบรมราชูปถัมภ์ เพื่อนำเสนอการพัฒนาประสิทธิผลการส่งเสริมจริยธรรมของสภานายความ ในพระบรมราชูปถัมภ์ ผู้วิจัยได้ทำการรวบรวมข้อมูลและทำการวิเคราะห์ข้อมูลตามวัตถุประสงค์โดยแบ่งออกเป็น ๔ ประเด็นดังนี้

๔.๑ ผลการวิเคราะห์ข้อมูลเบื้องต้น

๔.๒ ผลการวิเคราะห์ข้อมูลตามวัตถุประสงค์

๔.๒.๑ ระดับประสิทธิผลการส่งเสริมจริยธรรมของสภานายความ ในพระบรมราชูปถัมภ์

๔.๒.๒ ปัจจัยที่ส่งผลต่อการพัฒนาประสิทธิผลการส่งเสริมจริยธรรมของสภานายความ ในพระบรมราชูปถัมภ์

๔.๒.๓ นำเสนอการพัฒนาประสิทธิผลการส่งเสริมจริยธรรมของสภานายความ ในพระบรมราชูปถัมภ์

๔.๓ ผลการสนทนากลุ่มเฉพาะ

๔.๔ องค์กรความรู้

๔.๑ ผลการวิเคราะห์ข้อมูลเบื้องต้น

จากการวิเคราะห์ข้อมูลเบื้องต้นเกี่ยวกับการพัฒนาประสิทธิผลการส่งเสริมจริยธรรมของสภานายความ ในพระบรมราชูปถัมภ์ ซึ่งประกอบด้วย เพศ อายุ สถานภาพ ระดับการศึกษา รายได้ ต่อเดือน มีรายละเอียดการวิเคราะห์ข้อมูล ดังตารางที่ ๔.๑

ตารางที่ ๔.๑ จำนวนและค่าร้อยละของกลุ่มตัวอย่าง จำแนกตามปัจจัยส่วนบุคคล (n=๔๐๐)

ข้อมูลทั่วไป	จำนวนคน	ร้อยละ
เพศ		
ชาย	๒๗๙	๖๙.๗๕
หญิง	๑๒๑	๓๐.๒๕
รวม	๔๐๐	๑๐๐.๐
อายุ		
น้อยกว่า ๒๕ ปี	๓๒	๘.๐๐
๒๖-๓๕ ปี	๑๓๘	๓๔.๕๐
๓๖-๔๕ ปี	๑๒๗	๓๑.๗๕
๔๖-๕๕ ปี	๖๖	๑๖.๕
๕๖ ปีขึ้นไป	๓๗	๙.๒๕
รวม	๔๐๐	๑๐๐.๐
สถานภาพ		
โสด	๑๖๗	๔๑.๗๕
สมรส	๑๘๓	๔๕.๗๕
หม้าย (คู่ครองเสียชีวิต)	๓๖	๙.๐๐
หย่าร้าง/แยกกันอยู่	๑๔	๓.๕๐
รวม	๔๐๐	๑๐๐.๐
ระดับการศึกษา		
ปริญญาตรี	๒๔๙	๖๒.๒๕
ปริญญาโท	๑๐๘	๒๗.๐๐
ปริญญาเอก	๑๔	๓.๕๐
รวม	๔๐๐	๑๐๐.๐
รายได้ต่อเดือน		
น้อยกว่า ๒๐,๐๐๐ บาท	๑๗	๔.๒๕
๒๐,๐๐๐-๔๐,๐๐๐ บาท	๑๔๘	๓๗.๐๐
๔๐,๐๐๑-๖๐,๐๐๐ บาท	๑๕๖	๓๙.๐๐
มากกว่า ๖๐,๐๐๐ บาท	๗๙	๑๙.๗๕
รวม	๔๐๐	๑๐๐.๐

จากตาราง ๔.๑ จำนวนและค่าร้อยละของกลุ่มตัวอย่าง จำแนกตามปัจจัยส่วนบุคคล มีรายละเอียดดังนี้

เพศ พบว่า ผู้ตอบแบบสอบถามส่วนใหญ่เป็นเพศชาย จำนวน ๒๗๙ คน คิดเป็นร้อยละ ๖๙.๗๕ และเป็นเพศหญิงจำนวน ๑๒๑ คนคิดเป็นร้อยละ ๓๐.๒๕

อายุ พบว่า ผู้ตอบแบบสอบถามส่วนใหญ่มีอายุอยู่ระหว่าง ๒๖ - ๓๕ ปี จำนวน ๑๓๘ คน คิดเป็นร้อยละ ๓๔.๕๐ มีอายุอยู่ในระหว่าง ๓๖-๔๕ ปีจำนวน ๑๒๗ คน คิดเป็นร้อยละ ๓๑.๗๕ มีอายุ ๔๖-๕๕ ปี จำนวน ๖๖ คน คิดเป็นร้อยละ ๑๖.๕๐ มีอายุอยู่ในระหว่าง ๕๖ ปีขึ้นไป จำนวน ๓๗ คน คิดเป็นร้อยละ ๙.๒๕ และมีอายุอยู่น้อยกว่า ๒๕ ปีจำนวน ๓๒ คน คิดเป็นร้อยละ ๘.๐๐ ตามลำดับ

สถานภาพ พบว่า ผู้ตอบแบบสอบถามส่วนใหญ่มีสถานภาพสมรส จำนวน ๑๘๓ คน คิดเป็นร้อยละ ๔๕.๗๕ มีสถานภาพโสดจำนวน ๑๖๗ คน คิดเป็นร้อยละ ๔๑.๗๕ มีสถานภาพหม้าย (คู่ครองเสียชีวิต) จำนวน ๓๖ คน คิดเป็นร้อยละ ๙.๐๐ มีสถานภาพหย่าร้าง/แยกกันอยู่ จำนวน ๑๔ คน คิดเป็นร้อยละ ๓.๕๐ ตามลำดับ

ระดับการศึกษา พบว่า ผู้ตอบแบบสอบถามส่วนใหญ่มีระดับการศึกษาในระดับปริญญาตรี จำนวน ๒๔๙ คน คิดเป็นร้อยละ ๖๒.๒๕ มีการศึกษาในระดับปริญญาโท จำนวน ๑๐๘ คน คิดเป็นร้อยละ ๒๗.๐๐ และมีการศึกษาระดับปริญญาเอกจำนวน ๑๔ คน คิดเป็นร้อยละ ๓.๕๐ ตามลำดับ

รายได้ต่อเดือน พบว่า ผู้ตอบแบบสอบถามส่วนใหญ่มีรายได้ ๔๐,๐๐๑-๖๐,๐๐๐ บาท จำนวน ๑๕๖ คน คิดเป็นร้อยละ ๓๙.๐๐ มีรายได้ ๒๐,๐๐๐-๔๐,๐๐๐ บาท จำนวน ๑๔๘ คน คิดเป็นร้อยละ ๓๗.๐๐ มีรายได้มากกว่า ๖๐,๐๐๐ บาท จำนวน ๗๙ คน คิดเป็นร้อยละ ๑๙.๗๕ และมีรายได้น้อยกว่า ๒๐,๐๐๐ บาท จำนวน ๑๗ คน คิดเป็นร้อยละ ๔.๒๕ คน ตามลำดับ

๔.๒ ผลการวิเคราะห์ข้อมูลตามวัตถุประสงค์

๔.๒.๑ ระดับประสิทธิผลการส่งเสริมจริยธรรมของสภานายความ ในพระบรมราชูปถัมภ์

๑) การส่งเสริมจริยธรรม

การวิเคราะห์ข้อมูลจากแบบสอบถาม เกี่ยวกับระดับประสิทธิผลการส่งเสริมจริยธรรมของสภานายความ ในพระบรมราชูปถัมภ์ ปัจจัยการส่งเสริมจริยธรรม มีรายละเอียด ดังต่อไปนี้

ตารางที่ ๔.๒ ค่าเฉลี่ย ค่าส่วนเบี่ยงเบนมาตรฐาน และระดับประสิทธิผลการส่งเสริมจริยธรรมของสภานายความ ในพระบรมราชูปถัมภ์ ตามหลักการส่งเสริมจริยธรรม โดยภาพรวม

(n=๔๐๐)

ที่	การส่งเสริมจริยธรรม	\bar{X}	S.D.	ระดับ
๑.	ด้านความรู้เชิงจริยธรรม	๔.๒๐	๐.๖๘	มาก
๒.	ด้านทัศนคติเชิงจริยธรรม	๔.๑๑	๐.๖๔	มาก
๓.	ด้านเหตุผลเชิงจริยธรรม	๔.๐๑	๐.๖๙	มาก
๔.	ด้านพฤติกรรมเชิงจริยธรรม	๔.๑๔	๐.๖๗	มาก
ภาพรวม		๔.๑๒	๐.๗๑	มาก

จากตารางที่ ๔.๒ พบว่า กลุ่มตัวอย่างมีความเห็นว่าระดับประสิทธิผลการส่งเสริมจริยธรรมของสภานายความ ในพระบรมราชูปถัมภ์ ตามหลักการส่งเสริมจริยธรรม โดยภาพรวมเฉลี่ยทุกด้านอยู่ในระดับมาก ($\bar{X} = ๔.๑๒$, S.D. = ๐.๗๑) เมื่อพิจารณาเป็นรายด้าน พบว่า อยู่ในระดับมากทุกด้าน โดยที่พฤติกรรมเชิงจริยธรรม มีค่าเฉลี่ยสูงสุด อยู่ในระดับมาก ($\bar{X} = ๔.๑๔$, S.D. = ๐.๖๗) รองลงมา ด้านทัศนคติเชิงจริยธรรม มีค่าเฉลี่ยอยู่ในระดับมาก ($\bar{X} = ๔.๑๑$, S.D. = ๐.๖๔) และด้านเหตุผลเชิงจริยธรรม มีค่าเฉลี่ยต่ำสุด อยู่ในระดับมาก ($\bar{X} = ๔.๐๑$, S.D. = ๐.๖๙) ตามลำดับ

เมื่อแยกเป็นรายด้านมีรายละเอียดดังต่อไปนี้

ตารางที่ ๔.๓ ค่าเฉลี่ย ค่าส่วนเบี่ยงเบนมาตรฐาน และระดับประสิทธิผลการส่งเสริมจริยธรรมของ
 สภานายความ ในพระบรมราชูปถัมภ์ ตามหลักการส่งเสริมจริยธรรม **ด้านความรู้
 เชิงจริยธรรม** (n=๔๐๐)

ที่	ด้านความรู้เชิงจริยธรรม	\bar{X}	S.D.	ระดับ
๑.	สภานายความมีการจัดการส่งเสริมและสนับสนุน ทนายความด้านความรู้ในเชิงจริยธรรม	๔.๒๖	๐.๗๕	มากที่สุด
๒.	สภานายความมีช่องทางในการนำเสนอเนื้อหาสาระ ที่เกี่ยวกับความรู้เชิงวัฒนธรรมให้สามารถสืบค้นและ ศึกษาเพิ่มเติมได้	๔.๔๓	๐.๖๒	มากที่สุด
๓.	สภานายความมีการจัดการฝึกอบรมพัฒนา ทนายความเกี่ยวกับความรู้เชิงจริยธรรมอย่างต่อเนื่อง	๔.๑๔	๐.๖๓	มาก
๔.	สภานายความส่งเสริมและสนับสนุนให้ทนายความ ใช้ปัญญาและเหตุผลในการแก้ไขปัญหา	๓.๙๘	๐.๕๙	มาก
ภาพรวม		๔.๒๐	๐.๖๘	มาก

จากตารางที่ ๔.๓ พบว่า กลุ่มตัวอย่างมีความเห็นว่าระดับประสิทธิผลการส่งเสริม
 จริยธรรมของสภานายความ ในพระบรมราชูปถัมภ์ ตามหลักการส่งเสริมจริยธรรม ด้านความรู้เชิง
 จริยธรรม โดยภาพรวม อยู่ในระดับมาก ($\bar{X} = ๔.๒๐$, S.D. = ๐.๖๘) เมื่อพิจารณาเป็นรายข้อ พบว่า
 ข้อที่ ๒ สภานายความมีช่องทางในการนำเสนอเนื้อหาสาระที่เกี่ยวกับความรู้เชิงวัฒนธรรมให้
 สามารถสืบค้นและศึกษาเพิ่มเติมได้ มีค่าเฉลี่ยสูงสุด อยู่ในระดับมากที่สุด ($\bar{X} = ๔.๔๓$, S.D. = ๐.๖๒)
 รองลงมาคือ ข้อ ๑ สภานายความมีการจัดการส่งเสริมและสนับสนุนทนายความด้านความรู้ในเชิง
 จริยธรรม มีค่าเฉลี่ยอยู่ในระดับมากที่สุด ($\bar{X} = ๔.๒๖$, S.D. = ๐.๗๕) และข้อ ๔ สภานายความ
 ส่งเสริมและสนับสนุนให้ทนายความใช้ปัญญาและเหตุผลในการแก้ไขปัญหา มีค่าเฉลี่ยต่ำสุด อยู่ใน
 ระดับมาก ($\bar{X} = ๓.๙๘$, S.D. = ๐.๕๙)

ตารางที่ ๔.๔ ค่าเฉลี่ย ค่าส่วนเบี่ยงเบนมาตรฐาน และระดับประสิทธิผลการส่งเสริมจริยธรรมของ
 สภานายความ ในพระบรมราชูปถัมภ์ ตามหลักการส่งเสริมจริยธรรม **ด้านทัศนคติ**
เชิงจริยธรรม (n=๔๐๐)

ที่	ด้านทัศนคติเชิงจริยธรรม	\bar{X}	S.D.	ระดับ
๑.	สภานายความมีการส่งเสริมทนายความให้มีทัศนคติ ในเชิงบวกต่อการปฏิบัติตนให้ถูกต้องตามจริยธรรม	๔.๐๙	๐.๗๑	มาก
๒.	สภานายความมีการส่งเสริมทนายความให้เกิด ค่านิยมร่วมที่ดีเกี่ยวกับจริยธรรม	๔.๒๓	๐.๗๔	มากที่สุด
๓.	สภานายความมีการจัดโครงการหรือกิจกรรม ที่เป็น การสนับสนุนให้เกิดแรงจูงใจในการยึดมั่นในหลัก จริยธรรม	๓.๙๗	๐.๖๒	มาก
๔.	สภานายความได้ส่งเสริมให้ทนายความเกิดความ ยินดีและภาคภูมิใจเมื่อปฏิบัติตนถูกต้องตามหลัก จริยธรรม	๔.๑๕	๐.๖๕	มาก
ภาพรวม		๔.๑๑	๐.๖๔	มาก

จากตารางที่ ๔.๔ พบว่า กลุ่มตัวอย่างมีความเห็นว่าระดับประสิทธิผลการส่งเสริม
 จริยธรรมของสภานายความ ในพระบรมราชูปถัมภ์ ตามหลักการส่งเสริมจริยธรรม ด้านทัศนคติเชิง
 จริยธรรม โดยภาพรวม อยู่ในระดับมาก ($\bar{X} = ๔.๑๑$, S.D. = ๐.๖๔) เมื่อพิจารณาเป็นรายข้อ พบว่า
 ข้อที่ ๒ สภานายความมีการส่งเสริมทนายความให้เกิดค่านิยมร่วมที่ดีเกี่ยวกับจริยธรรม มีค่าเฉลี่ย
 สูงสุด อยู่ในระดับมากที่สุด ($\bar{X} = ๔.๒๓$, S.D. = ๐.๗๔) รองลงมาคือ ข้อ ๔ สภานายความได้
 ส่งเสริมให้ทนายความเกิดความยินดีและภาคภูมิใจเมื่อปฏิบัติตนถูกต้องตามหลักจริยธรรม มีค่าเฉลี่ย
 อยู่ในระดับมาก ($\bar{X} = ๔.๑๕$, S.D. = ๐.๖๕) และข้อ ๓ สภานายความมีการจัดโครงการหรือ
 กิจกรรม ที่เป็นการสนับสนุนให้เกิดแรงจูงใจในการยึดมั่นในหลักจริยธรรม มีค่าเฉลี่ยต่ำสุด อยู่ใน
 ระดับมาก ($\bar{X} = ๓.๙๗$, S.D. = ๐.๖๒)

ตารางที่ ๔.๕ ค่าเฉลี่ย ค่าส่วนเบี่ยงเบนมาตรฐาน และระดับประสิทธิผลการส่งเสริมจริยธรรมของ
 สภานายความ ในพระบรมราชูปถัมภ์ ตามหลักการส่งเสริมจริยธรรม ด้านเหตุผล
 เชิงจริยธรรม (n=๔๐๐)

ที่	ด้านเหตุผลเชิงจริยธรรม	\bar{X}	S.D.	ระดับ
๑.	สภานายความมีการฝึกอบรมนายเกี่ยวกับการให้ เหตุผลในเชิงจริยธรรม	๔.๑๘	๐.๗๔	มาก
๒.	สภานายความมีการส่งเสริมให้ทนายความใช้เหตุผล ในการตัดสินใจแยกแยะถูกผิด	๔.๐๓	๐.๗๒	มาก
๓.	สภานายความมีการฝึกอบรมทนายความให้เกิด ทักษะในการคิดวิเคราะห์แยกแยะ	๓.๙๗	๐.๖๖	มาก
๔.	สภานายความได้มีการฝึกอบรมเกี่ยวกับทักษะความ สามารถและประสบการณ์ในการตัดสินใจ	๓.๘๔	๐.๗๓	มาก
ภาพรวม		๔.๐๑	๐.๖๙	มาก

จากตารางที่ ๔.๕ พบว่า กลุ่มตัวอย่างมีความเห็นว่าระดับประสิทธิผลการส่งเสริม
 จริยธรรมของสภานายความ ในพระบรมราชูปถัมภ์ ตามหลักการส่งเสริมจริยธรรม ด้านเหตุผลเชิง
 จริยธรรม โดยภาพรวม อยู่ในระดับมาก ($\bar{X} = ๔.๐๑$, S.D. = ๐.๖๙) เมื่อพิจารณาเป็นรายข้อ พบว่า
 อยู่ในระดับมากทุกข้อ โดยที่ ข้อที่ ๑ สภานายความมีการฝึกอบรมนายเกี่ยวกับการให้เหตุผลใน
 เชิงจริยธรรม มีค่าเฉลี่ยสูงสุด อยู่ในระดับมาก ($\bar{X} = ๔.๑๘$, S.D. = ๐.๗๔) รองลงมาคือ ข้อ ๒ สภา
 ทนายความมีการส่งเสริมให้ทนายความใช้เหตุผลในการตัดสินใจแยกแยะถูกผิด มีค่าเฉลี่ยอยู่ในระดับ
 มาก ($\bar{X} = ๔.๐๓$, S.D. = ๐.๗๒) และข้อ ๔ สภานายความได้มีการฝึกอบรมเกี่ยวกับทักษะความ
 สามารถและประสบการณ์ในการตัดสินใจ มีค่าเฉลี่ยต่ำสุด อยู่ในระดับมาก ($\bar{X} = ๓.๘๔$, S.D. =
 ๐.๗๓)

ตารางที่ ๔.๖ ค่าเฉลี่ย ค่าส่วนเบี่ยงเบนมาตรฐาน และระดับประสิทธิผลการส่งเสริมจริยธรรมของสภาพทนายความ ในพระบรมราชูปถัมภ์ ตามหลักการส่งเสริมจริยธรรม ด้านพฤติกรรมเชิงจริยธรรม (n=๔๐๐)

ที่	ด้านพฤติกรรมเชิงจริยธรรม	\bar{X}	S.D.	ระดับ
๑.	สภาพทนายความมีการฝึกอบรมให้ทนายความปฏิบัติหน้าที่อย่างตรงไปตรงมาตามหลักจริยธรรม	๔.๑๕	๐.๖๒	มาก
๒.	สภาพทนายความมีการฝึกอบรมทนายความให้สามารถปฏิบัติตนได้อย่างถูกต้องตามหลักจริยธรรม	๔.๑๑	๐.๗๑	มาก
๓.	สภาพทนายความได้มีการฝึกอบรมทนายความให้มีทักษะในการช่วยเหลือและให้คำแนะนำด้านจริยธรรมแก่ผู้อื่นได้	๓.๘๖	๐.๕๔	มาก
๔.	สภาพทนายความมีการฝึกอบรมทนายความเกี่ยวกับจริยธรรมและมารยาทการแสดงออกทั้งในหน้าที่และนอกหน้าที่	๔.๓๔	๐.๖๙	มากที่สุด
ภาพรวม		๔.๑๔	๐.๖๗	มาก

จากตารางที่ ๔.๖ พบว่า กลุ่มตัวอย่างมีความเห็นว่าระดับประสิทธิผลการส่งเสริมจริยธรรมของสภาพทนายความ ในพระบรมราชูปถัมภ์ ตามหลักการส่งเสริมจริยธรรม ด้านพฤติกรรมเชิงจริยธรรม โดยภาพรวม อยู่ในระดับมาก ($\bar{X} = ๔.๑๔$, S.D. = ๐.๖๗) เมื่อพิจารณาเป็นรายข้อ พบว่า ข้อที่ ๔ สภาพทนายความมีการฝึกอบรมทนายความเกี่ยวกับจริยธรรมและมารยาทการแสดงออกทั้งในหน้าที่และนอกหน้าที่ มีค่าเฉลี่ยสูงสุด อยู่ในระดับมากที่สุด ($\bar{X} = ๔.๓๔$, S.D. = ๐.๖๙) รองลงมาคือ ข้อ ๒ สภาพทนายความมีการฝึกอบรมให้ทนายความปฏิบัติหน้าที่อย่างตรงไปตรงมาตามหลักจริยธรรม มีค่าเฉลี่ยอยู่ในระดับมาก ($\bar{X} = ๔.๑๕$, S.D. = ๐.๖๒) และข้อ ๓ สภาพทนายความได้มีการฝึกอบรมทนายความให้มีทักษะในการช่วยเหลือและให้คำแนะนำด้านจริยธรรมแก่ผู้อื่นได้ มีค่าเฉลี่ยต่ำสุด อยู่ในระดับมาก ($\bar{X} = ๓.๘๖$, S.D. = ๐.๗๓)

๒) ฆราวาสธรรม ๔

การวิเคราะห์ข้อมูลจากแบบสอบถาม เกี่ยวกับระดับประสิทธิผลการส่งเสริมจริยธรรมของสภาพนายความ ในพระบรมราชูปถัมภ์ ตามหลักฆราวาสธรรม ๔ มีรายละเอียด ดังต่อไปนี้

ตารางที่ ๔.๗ ค่าเฉลี่ย ค่าส่วนเบี่ยงเบนมาตรฐาน และระดับประสิทธิผลการส่งเสริมจริยธรรมของสภาพนายความ ในพระบรมราชูปถัมภ์ ตามหลักฆราวาสธรรม ๔ โดยภาพรวม

(n=๔๐๐)

ที่	ปัจจัยฆราวาสธรรม ๔	\bar{X}	S.D.	ระดับ
๑.	สัจจะ ซื่อสัตย์	๔.๑๐	๐.๖๙	มาก
๒.	ทมะ การฝึกตน	๓.๙๘	๐.๖๗	มาก
๓.	ขันติ ความอดทน	๔.๐๕	๐.๗๒	มาก
๔.	จาคะ การเสียสละ	๔.๐๔	๐.๖๙	มาก
ภาพรวม		๔.๐๔	๐.๗๓	มาก

จากตารางที่ ๔.๗ พบว่า กลุ่มตัวอย่างมีความเห็นว่าระดับประสิทธิผลการส่งเสริมจริยธรรมของสภาพนายความ ในพระบรมราชูปถัมภ์ ตามหลักฆราวาสธรรม โดยภาพรวม เฉลี่ยทุกด้านอยู่ในระดับมาก ($\bar{X} = ๔.๐๔$, S.D. = ๐.๗๓) เมื่อพิจารณาเป็นรายด้าน พบว่า อยู่ในระดับมากทุกด้าน โดยที่ ด้านพฤติกรรมเชิงจริยธรรม มีค่าเฉลี่ยสูงสุด อยู่ในระดับมาก ($\bar{X} = ๔.๑๔$, S.D. = ๐.๖๗) รองลงมา ด้านทัศนคติเชิงจริยธรรม มีค่าเฉลี่ยอยู่ในระดับมาก ($\bar{X} = ๔.๑๑$, S.D. = ๐.๖๔) และด้านเหตุผลเชิงจริยธรรม มีค่าเฉลี่ยต่ำสุด อยู่ในระดับมาก ($\bar{X} = ๔.๐๑$, S.D. = ๐.๖๙) ตามลำดับเมื่อแยกเป็นรายด้านมีรายละเอียดดังต่อไปนี้

ตารางที่ ๔.๘ ค่าเฉลี่ย ค่าส่วนเบี่ยงเบนมาตรฐาน และระดับประสิทธิผลการส่งเสริมจริยธรรมของ
สภานายความ ในพระบรมราชูปถัมภ์ ตามหลักธรรมาภิบาล ด้านสัจจะ ซื่อสัตย์

(n=๔๐๐)

ที่	ด้านสัจจะ ซื่อสัตย์	\bar{X}	S.D.	ระดับ
๑.	สภานายความมีการฝึกอบรมทนายความด้านความ ซื่อสัตย์ในการปฏิบัติหน้าที่	๔.๑๓	๐.๗๒	มาก
๒.	สภานายความส่งเสริมสนับสนุนให้ทนายความ สื่อสารด้วยข้อมูลความจริง	๔.๐๔	๐.๖๑	มาก
๓.	สภานายความส่งเสริมสนับสนุนให้ทนายความมี ความจริงใจต่อผู้อื่นในการปฏิบัติหน้าที่	๓.๙๗	๐.๕๗	มาก
๔.	สภานายความไม่ส่งเสริมและสนับสนุนให้ ทนายความบิดเบือนข้อมูลอันเป็นจริงเพื่อประโยชน์ ฝ่ายใดฝ่ายหนึ่ง	๔.๒๕	๐.๖๓	มากที่สุด
ภาพรวม		๔.๑๐	๐.๖๙	มาก

จากตารางที่ ๔.๘ พบว่า กลุ่มตัวอย่างมีความเห็นว่าระดับประสิทธิผลการส่งเสริม
จริยธรรมของสภานายความ ในพระบรมราชูปถัมภ์ ตามหลักธรรมาภิบาล ด้านสัจจะ ความจริง
โดยภาพรวม อยู่ในระดับมาก ($\bar{X} = ๔.๑๐$, S.D. = ๐.๖๙) เมื่อพิจารณาเป็นรายข้อ พบว่า ข้อที่ ๔
สภานายความไม่ส่งเสริมและสนับสนุนให้ทนายความบิดเบือนข้อมูลอันเป็นจริงเพื่อประโยชน์ฝ่ายใด
ฝ่ายหนึ่ง มีค่าเฉลี่ยสูงสุด อยู่ในระดับมากที่สุด ($\bar{X} = ๔.๒๕$, S.D. = ๐.๖๓) รองลงมาคือ ข้อ ๑ สภา
ทนายความมีการฝึกอบรมทนายความด้านความซื่อสัตย์ในการปฏิบัติหน้าที่ มีค่าเฉลี่ยอยู่ในระดับมาก
($\bar{X} = ๔.๑๓$, S.D. = ๐.๗๒) และข้อ ๓ สภานายความส่งเสริมสนับสนุนให้ทนายความมีความจริงใจ
ต่อผู้อื่นในการปฏิบัติหน้าที่ มีค่าเฉลี่ยต่ำสุด อยู่ในระดับมาก ($\bar{X} = ๓.๙๗$, S.D. = ๐.๕๗)

ตารางที่ ๔.๙ ค่าเฉลี่ย ค่าส่วนเบี่ยงเบนมาตรฐาน และระดับประสิทธิผลการส่งเสริมจริยธรรมของ
สภานายความ ในพระบรมราชูปถัมภ์ ตามหลักธรรมาภิบาล ด้านทักษะ การฝึกตน

(n=๔๐๐)

ที่	ด้านทักษะ การฝึกตน	\bar{X}	S.D.	ระดับ
๑.	สภานายความมีการฝึกอบรมนายความเกี่ยวกับทักษะความรู้และประสบการณ์ในการปฏิบัติหน้าที่อย่างถูกต้องตามหลักจริยธรรม	๔.๑๕	๐.๖๕	มาก
๒.	สภานายความมีการฝึกอบรมนายความให้รู้จักฝึกฝนตนเองไม่ย่อท้อต่อการปฏิบัติหน้าที่	๓.๙๕	๐.๗๒	มาก
๓.	สภานายความมีการฝึกอบรมนายความให้มีความยับยั้งชั่งใจในการกระทำใด ๆ ที่อาจเป็นการละเมิดต่อจริยธรรม	๓.๗๙	๐.๕๙	มาก
๔.	สภานายความส่งเสริมและสนับสนุนให้นายความได้ศึกษาและพัฒนาความรู้ความสามารถของตนอยู่เสมอ	๔.๐๒	๐.๖๗	มาก
ภาพรวม		๓.๙๘	๐.๖๗	มาก

จากตารางที่ ๔.๙ พบว่า กลุ่มตัวอย่างมีความเห็นว่าระดับประสิทธิผลการส่งเสริมจริยธรรมของสภานายความ ในพระบรมราชูปถัมภ์ ตามหลักธรรมาภิบาล ด้านทักษะ การฝึกตน โดยภาพรวม อยู่ในระดับมาก ($\bar{X} = ๓.๙๘$, S.D. = ๐.๖๗) เมื่อพิจารณาเป็นรายข้อ พบว่า อยู่ในระดับมากทุกข้อ โดยที่ ข้อที่ ๑ สภานายความมีการฝึกอบรมนายความเกี่ยวกับทักษะความรู้และประสบการณ์ในการปฏิบัติหน้าที่อย่างถูกต้องตามหลักจริยธรรม มีค่าเฉลี่ยสูงสุด อยู่ในระดับมาก ($\bar{X} = ๔.๑๕$, S.D. = ๐.๖๕) รองลงมาคือ ข้อ ๔ สภานายความส่งเสริมและสนับสนุนให้นายความได้ศึกษาและพัฒนาความรู้ความสามารถของตนอยู่เสมอ มีค่าเฉลี่ยอยู่ในระดับมาก ($\bar{X} = ๔.๐๒$, S.D. = ๐.๖๗) และข้อ ๓ สภานายความมีการฝึกอบรมนายความให้มีความยับยั้งชั่งใจในการกระทำใด ๆ ที่อาจละเมิดจริยธรรม มีค่าเฉลี่ยต่ำสุด อยู่ในระดับมาก ($\bar{X} = ๓.๗๙$, S.D. = ๐.๕๙)

ตารางที่ ๔.๑๐ ค่าเฉลี่ย ค่าส่วนเบี่ยงเบนมาตรฐาน และระดับประสิทธิผลการส่งเสริมจริยธรรมของ
 สภานายความ ในพระบรมราชูปถัมภ์ ตามหลักธรรมาภิบาล ด้านขัณฑ์ ความ
 อุดทน (n=๔๐๐)

ที่	ด้านขัณฑ์ ความอุดทน	\bar{X}	S.D.	ระดับ
๑.	สภานายความมีการฝึกรบมทนายความให้มีความ มุ่งมั่นในการปฏิบัติหน้าที่	๔.๓๖	๐.๗๓	มากที่สุด
๒.	สภานายความมีการฝึกรบมทนายความให้มีจิตใจที่ มั่นคงแน่วแน่มั่นไหวในสภาวะการณ์ต่างๆ	๓.๘๒	๐.๖๙	มาก
๓.	สภานายความมีการฝึกรบมทนายความให้มีความ อดทนต่อความลำบากทางกายและทางจิตใจ	๓.๘๖	๐.๖๘	มาก
๔.	สภานายความส่งเสริมและสนับสนุนให้ทนายความมี ความเข้มแข็งยึดมั่นพร้อมที่จะปฏิบัติหน้าที่ให้ถูกต้อง ตามหลักจริยธรรม	๔.๑๖	๐.๗๑	มาก
ภาพรวม		๔.๐๕	๐.๗๒	มาก

จากตารางที่ ๔.๑๐ พบว่า กลุ่มตัวอย่างมีความเห็นว่าระดับประสิทธิผลการส่งเสริม
 จริยธรรมของสภานายความ ในพระบรมราชูปถัมภ์ ตามหลักธรรมาภิบาล ด้านขัณฑ์ ความอุดทน
 โดยภาพรวม อยู่ในระดับมาก ($\bar{X} = ๔.๐๕$, S.D. = ๐.๖๘) เมื่อพิจารณาเป็นรายข้อ พบว่า ข้อที่ ๑
 สภานายความมีการฝึกรบมทนายความให้มีความมุ่งมั่นในการปฏิบัติหน้าที่ มีค่าเฉลี่ยสูงสุด อยู่ใน
 ระดับมาก ($\bar{X} = ๔.๓๖$, S.D. = ๐.๗๓) รองลงมาคือ ข้อ ๔ สภานายความส่งเสริมและสนับสนุนให้
 ทนายความมีความเข้มแข็งยึดมั่นพร้อมที่จะปฏิบัติหน้าที่ให้ถูกต้องตามหลักจริยธรรม มีค่าเฉลี่ยอยู่ใน
 ระดับมาก ($\bar{X} = ๔.๑๖$, S.D. = ๐.๗๑) และข้อ ๒ สภานายความมีการฝึกรบมทนายความให้มี
 จิตใจที่มั่นคงแน่วแน่มั่นไหวในสภาวะการณ์ต่างๆ มีค่าเฉลี่ยต่ำสุด อยู่ในระดับมาก ($\bar{X} = ๓.๘๒$,
 S.D. = ๐.๖๙)

ตารางที่ ๔.๑๑ ค่าเฉลี่ย ค่าส่วนเบี่ยงเบนมาตรฐาน และระดับประสิทธิผลการส่งเสริมจริยธรรมของ
 สภานายความ ในพระบรมราชูปถัมภ์ ตามหลักฆราวาสธรรม ด้านจาคะ การ
 เสียสละ (n=๔๐๐)

ที่	ด้านจาคะ การเสียสละ	\bar{X}	S.D.	ระดับ
๑.	สภานายความมีการฝึกอบรมให้ความรู้ทนายความ เกี่ยวกับการเสียสละ	๔.๐๘	๐.๖๗	มาก
๒.	สภานายความส่งเสริมให้ทนายความรู้จักเสียสละ ประโยชน์ส่วนตนเพื่อประโยชน์ส่วนรวม	๓.๙๙	๐.๖๕	มาก
๓.	สภานายความส่งเสริมสนับสนุนให้ทนายความมี จิตใจเอื้อเฟื้อเผื่อแผ่ต่อเพื่อนมนุษย์	๓.๙๘	๐.๗๒	มาก
๔.	สภานายความส่งเสริมให้ทนายความมีจิตสาธารณะ บำเพ็ญประโยชน์เพื่อสังคม	๔.๑๒	๐.๗๔	มาก
ภาพรวม		๔.๐๔	๐.๖๙	มาก

จากตารางที่ ๔.๑๑ พบว่า กลุ่มตัวอย่างมีความเห็นว่าระดับประสิทธิผลการส่งเสริม
 จริยธรรมของสภานายความ ในพระบรมราชูปถัมภ์ ตามหลักฆราวาสธรรม ด้านจาคะ การเสียสละ
 โดยภาพรวม อยู่ในระดับมาก ($\bar{X} = ๔.๐๔$, S.D. = ๐.๖๙) เมื่อพิจารณาเป็นรายข้อ พบว่า อยู่ใน
 ระดับมากทุกข้อ โดยที่ ข้อที่ ๔ สภานายความส่งเสริมให้ทนายความมีจิตสาธารณะบำเพ็ญ
 ประโยชน์เพื่อสังคม มีค่าเฉลี่ยสูงสุด อยู่ในระดับมาก ($\bar{X} = ๔.๓๖$, S.D. = ๐.๗๓) รองลงมาคือ ข้อ ๑
 สภานายความมีการฝึกอบรมให้ความรู้ทนายความเกี่ยวกับการเสียสละ มีค่าเฉลี่ยอยู่ในระดับมาก
 ($\bar{X} = ๔.๐๘$, S.D. = ๐.๖๗) และข้อ ๓ สภานายความส่งเสริมสนับสนุนให้ทนายความมีจิตใจ
 เอื้อเฟื้อเผื่อแผ่ต่อเพื่อนมนุษย์ มีค่าเฉลี่ยต่ำสุด อยู่ในระดับมาก ($\bar{X} = ๓.๙๘$, S.D. = ๐.๗๒)

ตารางที่ ๔.๑๒ ค่าเฉลี่ย ค่าส่วนเบี่ยงเบนมาตรฐาน และระดับการพัฒนาประสิทธิผลการส่งเสริม
จริยธรรมของสภานายความ ในพระบรมราชูปถัมภ์ โดยภาพรวม (n=๔๐๐)

ที่	การพัฒนาประสิทธิผลการส่งเสริมจริยธรรม	\bar{X}	S.D.	ระดับ
๑.	ด้านความเป็นอันหนึ่งอันเดียวกันในองค์กร	๔.๑๓	๐.๗๑	มาก
๒.	ด้านการปรับตัวขององค์กรให้สอดคล้องกับ สภาพแวดล้อม	๔.๐๓	๐.๖๙	มาก
๓.	ด้านการปรับตัวขององค์กรให้สอดคล้องกับสังคม	๔.๐๖	๐.๖๘	มาก
๔.	ด้านผลผลิตขององค์กร	๔.๑๖	๐.๖๗	มาก
ภาพรวม		๔.๑๐	๐.๖๙	มาก

จากตารางที่ ๔.๑๒ พบว่า กลุ่มตัวอย่างมีความเห็นว่าระดับการพัฒนาประสิทธิผลการส่งเสริมจริยธรรมของสภานายความ ในพระบรมราชูปถัมภ์ โดยภาพรวม เฉลี่ยทุกด้านอยู่ในระดับมาก ($\bar{X} = ๔.๑๐$, S.D. = ๐.๖๙) เมื่อพิจารณาเป็นรายด้าน พบว่า อยู่ในระดับมากทุกข้อ โดยที่ ด้านผลผลิตขององค์กร มีค่าเฉลี่ยสูงสุด อยู่ในระดับมาก ($\bar{X} = ๔.๑๖$, S.D. = ๐.๖๗) รองลงมา ด้านความเป็นอันหนึ่งอันเดียวกันในองค์กร มีค่าเฉลี่ยอยู่ในระดับมาก ($\bar{X} = ๔.๑๓$, S.D. = ๐.๗๑) และด้านการปรับตัวขององค์กรให้สอดคล้องกับสภาพแวดล้อม มีค่าเฉลี่ยต่ำสุด อยู่ในระดับมาก ($\bar{X} = ๔.๐๓$, S.D. = ๐.๖๙) ตามลำดับ

เมื่อแยกเป็นรายด้านมีรายละเอียดดังต่อไปนี้

ตารางที่ ๔.๑๓ ค่าเฉลี่ย ค่าส่วนเบี่ยงเบนมาตรฐาน และระดับการพัฒนาประสิทธิผลการส่งเสริมจริยธรรมของสภานายความ ในพระบรมราชูปถัมภ์ ด้านความเป็นอันหนึ่งอันเดียวกันในองค์กร (n=๔๐๐)

ที่	ด้านความเป็นอันหนึ่งอันเดียวกันในองค์กร	\bar{X}	S.D.	ระดับ
๑.	ทนายความมีความสมานฉันท์เป็นอันหนึ่งอันเดียวกันทั้งองค์กร	๔.๑๑	๐.๖๔	มาก
๒.	ทนายความปฏิบัติหน้าที่ตามหลักจริยธรรมโดยมีมาตรฐานเดียวกันทั้งองค์กร	๔.๐๓	๐.๗๒	มาก
๓.	ในกรณีที่มีการละเมิดจริยธรรมผู้ละเมิดจะได้รับโทษตามโทษานุโทษโดยไม่มีข้อยกเว้นอย่างเท่าเทียมกัน	๔.๒๘	๐.๖๘	มากที่สุด
๔.	องค์กรประสบความสำเร็จและดำเนินไปสู่เป้าหมายอย่างเป็นเอกภาพ	๔.๐๙	๐.๗๓	มาก
รวม		๔.๑๓	๐.๗๑	มาก

จากตารางที่ ๔.๑๓ พบว่า กลุ่มตัวอย่างมีความเห็นว่าระดับการพัฒนาประสิทธิผลการส่งเสริมจริยธรรมของสภานายความ ในพระบรมราชูปถัมภ์ ด้านความเป็นอันหนึ่งอันเดียวกันในองค์กร โดยภาพรวม อยู่ในระดับมาก ($\bar{X} = ๔.๑๓$, S.D. = ๐.๗๑) เมื่อพิจารณาเป็นรายข้อ พบว่า ข้อที่ ๓ ในกรณีที่มีการละเมิดจริยธรรมผู้ละเมิดจะได้รับโทษตามโทษานุโทษโดยไม่มีข้อยกเว้นอย่างเท่าเทียมกัน มีค่าเฉลี่ยสูงสุด อยู่ในระดับมากที่สุด ($\bar{X} = ๔.๒๘$, S.D. = ๐.๖๘) รองลงมาคือ ข้อ ๑ ทนายความมีความสมานฉันท์เป็นอันหนึ่งอันเดียวกันทั้งองค์กร มีค่าเฉลี่ยอยู่ในระดับมาก ($\bar{X} = ๔.๑๑$, S.D. = ๐.๖๔) และข้อ ๒ ทนายความปฏิบัติหน้าที่ตามหลักจริยธรรมโดยมีมาตรฐานเดียวกันทั้งองค์กร มีค่าเฉลี่ยต่ำสุด อยู่ในระดับมาก ($\bar{X} = ๔.๐๓$, S.D. = ๐.๗๒)

ตารางที่ ๔.๑๔ ค่าเฉลี่ย ค่าส่วนเบี่ยงเบนมาตรฐาน และระดับการพัฒนาประสิทธิผลการส่งเสริม
จริยธรรมของสภานายความ ในพระบรมราชูปถัมภ์ ด้านการปรับตัวขององค์กรให้
สอดคล้องกับสภาพแวดล้อม (n=๔๐๐)

ที่	ด้านการปรับตัวขององค์กรให้สอดคล้องกับ สภาพแวดล้อม	\bar{X}	S.D.	ระดับ
๑.	เกิดการสร้างวัฒนธรรมองค์กร ให้เป็นองค์กรแห่ง จริยธรรม	๔.๓๒	๐.๖๙	มากที่สุด
๒.	เกิดการสร้างเครือข่ายระหว่างองค์กรภายนอกเพื่อ ส่งเสริมและสนับสนุนด้านจริยธรรม	๓.๙๕	๐.๖๑	มาก
๓.	เกิดการปรับโครงสร้างองค์กรและกระบวนการทำงาน เพื่อให้สอดคล้องกับการให้บริการด้วยความถูกต้อง ยุติธรรมตามหลักจริยธรรม	๓.๘๗	๐.๗๔	มาก
๔.	เกิดกระบวนการปฏิบัติหน้าที่แบบพลวัตน์ ที่มีความ ยืดหยุ่นปรับตัวเข้ากับทุกสถานการณ์ได้ดี	๓.๙๗	๐.๖๓	มาก
ภาพรวม		๔.๐๓	๐.๖๙	มาก

จากตารางที่ ๔.๑๔ พบว่า กลุ่มตัวอย่างมีความเห็นว่าระดับการพัฒนาประสิทธิผลการ
ส่งเสริมจริยธรรมของสภานายความ ในพระบรมราชูปถัมภ์ ด้านการปรับตัวขององค์กรให้
สอดคล้องกับสภาพแวดล้อม โดยภาพรวม อยู่ในระดับมาก ($\bar{X} = ๔.๐๓$, S.D. = ๐.๖๙) เมื่อพิจารณา
เป็นรายข้อ พบว่า ข้อที่ ๑ เกิดการสร้างวัฒนธรรมองค์กร ให้เป็นองค์กรแห่งจริยธรรม มีค่าเฉลี่ย
สูงสุด อยู่ในระดับมากที่สุด ($\bar{X} = ๔.๓๒$, S.D. = ๐.๖๙) รองลงมาคือ ข้อ ๔ เกิดกระบวนการปฏิบัติ
หน้าที่แบบพลวัตน์ ที่มีความยืดหยุ่นปรับตัวเข้ากับทุกสถานการณ์ได้ดี มีค่าเฉลี่ยอยู่ในระดับมาก (\bar{X}
= ๓.๙๗, S.D. = ๐.๖๓) และข้อ ๓ เกิดการปรับโครงสร้างองค์กรและกระบวนการทำงานเพื่อให้
สอดคล้องกับการให้บริการด้วยความถูกต้องยุติธรรมตามหลักจริยธรรม มีค่าเฉลี่ยต่ำสุด อยู่ในระดับ
มาก ($\bar{X} = ๓.๘๗$, S.D. = ๐.๗๔)

ตารางที่ ๔.๑๕ ค่าเฉลี่ย ค่าส่วนเบี่ยงเบนมาตรฐาน และระดับการพัฒนาประสิทธิผลการส่งเสริม
จริยธรรมของสภาพทนายความ ในพระบรมราชูปถัมภ์ ด้านการปรับตัวขององค์กร
ให้สอดคล้องกับสังคม (n=๔๐๐)

ที่	ด้านการปรับตัวขององค์กรให้สอดคล้องกับสังคม	\bar{X}	S.D.	ระดับ
๑.	เกิดการปรับตัวขององค์กรเพื่อให้สอดคล้องกับ วัฒนธรรมทางสังคม	๔.๑๕	๐.๗๑	มาก
๒.	เกิดเป็นองค์กรแห่งจริยธรรมที่พร้อมในการให้บริการ แก่สังคมเพื่อความถูกต้องยุติธรรมแก่ทุกฝ่าย	๔.๒๔	๐.๖๘	มากที่สุด
๓.	องค์กรเป็นที่ยอมรับและไว้วางใจของสังคมในด้าน กฎหมาย	๓.๙๘	๐.๖๔	มาก
๔.	องค์กรสามารถส่งเสริมสนับสนุนและให้คำแนะนำ ด้านจริยธรรมแก่สังคมได้	๓.๘๖	๐.๕๗	มาก
ภาพรวม		๔.๐๖	๐.๖๘	มาก

จากตารางที่ ๔.๑๕ พบว่า กลุ่มตัวอย่างมีความเห็นว่าระดับการพัฒนาประสิทธิผลการส่งเสริมจริยธรรมของสภาพทนายความ ในพระบรมราชูปถัมภ์ ด้านการปรับตัวขององค์กรให้สอดคล้องกับสังคม โดยภาพรวม อยู่ในระดับมาก ($\bar{X} = ๔.๐๖$, S.D. = ๐.๖๘) เมื่อพิจารณาเป็นรายข้อ พบว่า ข้อที่ ๒ เกิดเป็นองค์กรแห่งจริยธรรมที่พร้อมในการให้บริการแก่สังคมเพื่อความถูกต้องยุติธรรมแก่ทุกฝ่าย มีค่าเฉลี่ยสูงสุด อยู่ในระดับมากที่สุด ($\bar{X} = ๔.๒๔$, S.D. = ๐.๖๘) รองลงมาคือ ข้อ ๑ เกิดการปรับตัวขององค์กรเพื่อให้สอดคล้องกับวัฒนธรรมทางสังคม มีค่าเฉลี่ยอยู่ในระดับมากที่สุด ($\bar{X} = ๔.๑๕$, S.D. = ๐.๗๑) และข้อ ๔ องค์กรสามารถส่งเสริมสนับสนุนและให้คำแนะนำด้านจริยธรรมแก่สังคมได้ มีค่าเฉลี่ยต่ำสุด อยู่ในระดับมาก ($\bar{X} = ๓.๘๖$, S.D. = ๐.๕๗)

ตารางที่ ๔.๑๖ ค่าเฉลี่ย ค่าส่วนเบี่ยงเบนมาตรฐาน และระดับการพัฒนาประสิทธิผลการส่งเสริม
จริยธรรมของสภานายความ ในพระบรมราชูปถัมภ์ ด้านผลผลิตขององค์กร
(n=๔๐๐)

ที่	ด้านผลผลิตขององค์กร	\bar{X}	S.D.	ระดับ
๑.	องค์กรประสบผลสำเร็จตามเป้าหมายที่ได้วางไว้	๔.๑๕	๐.๖๙	มากที่สุด
๒.	องค์กรมีทนายความที่มีประสิทธิภาพในการปฏิบัติ หน้าที่ให้ถูกต้องตามหลักจริยธรรม	๔.๑๘	๐.๖๔	มากที่สุด
๓.	ลูกค้าพึงพอใจต่อการให้บริการ	๓.๙๗	๐.๗๒	มาก
๔.	ผู้มีส่วนได้เสียได้รับผลตอบแทนอย่างเป็นธรรม	๔.๓๓	๐.๗๑	มาก
ภาพรวม		๔.๑๖	๐.๖๗	มาก

จากตารางที่ ๔.๑๖ พบว่า กลุ่มตัวอย่างมีความเห็นว่าระดับการพัฒนาประสิทธิผลการส่งเสริมจริยธรรมของสภานายความ ในพระบรมราชูปถัมภ์ ด้านผลผลิตขององค์กร โดยภาพรวมอยู่ในระดับมาก ($\bar{X} = ๔.๑๖$, S.D. = ๐.๖๗) เมื่อพิจารณาเป็นรายข้อ พบว่า ข้อที่ ๔ ผู้มีส่วนได้เสียได้รับผลตอบแทนอย่างเป็นธรรม มีค่าเฉลี่ยสูงสุด อยู่ในระดับมากที่สุด ($\bar{X} = ๔.๓๓$, S.D. = ๐.๗๑) รองลงมาคือ ข้อ ๒ องค์กรมีทนายความที่มีประสิทธิภาพในการปฏิบัติหน้าที่ให้ถูกต้องตามหลักจริยธรรม มีค่าเฉลี่ยอยู่ในระดับมากที่สุด ($\bar{X} = ๔.๑๘$, S.D. = ๐.๖๔) และข้อ ๓ ลูกค้าพึงพอใจต่อการให้บริการ มีค่าเฉลี่ยต่ำสุด อยู่ในระดับมาก ($\bar{X} = ๓.๙๗$, S.D. = ๐.๗๑)

๔.๒.๒ ปัจจัยที่ส่งผลต่อประสิทธิผลการส่งเสริมจริยธรรมของสภานายความในพระบรมราชูปถัมภ์

๑) การวิเคราะห์ข้อมูลจากแบบสอบถาม

ผลการทดสอบสมมติฐาน

ผลการทดสอบสมมติฐานสำหรับการวิจัยครั้งนี้ มีรายละเอียดดังนี้คือ

สมมติฐานที่ ๑ ปัจจัยการส่งเสริมจริยธรรมมีอิทธิพลต่อการพัฒนาประสิทธิผลการส่งเสริมจริยธรรมของสภานายความในพระบรมราชูปถัมภ์

ผลการวิเคราะห์การถดถอยเชิงเส้นพหุคูณ (multiple linear regression) ผู้วิจัยกำหนดให้ปัจจัยการส่งเสริมจริยธรรม (X1) เป็นตัวแปรอิสระ ซึ่งมีองค์ประกอบคือ ด้านความรู้เชิงจริยธรรม (X11), ด้านทัศนคติเชิงจริยธรรม (X12), ด้านเหตุผลเชิงจริยธรรม (X13), และด้านพฤติกรรมเชิงจริยธรรม (X14) การพัฒนาประสิทธิผลการส่งเสริมจริยธรรมของสภานายความในพระบรมราชูปถัมภ์ (Y) เป็นตัวแปรตาม มีรายละเอียดดังนี้คือ

ตารางที่ ๔.๑๗ ค่าสัมประสิทธิ์สหสัมพันธ์ระหว่างตัวแปรในการวิเคราะห์การถดถอยพหุคูณ สำหรับการทดสอบสมมติฐานที่ ๑

Correlations		(n=400)				
		X11	X12	X13	X14	Y
X11	Pearson Correlation	1				
	Sig. (2-tailed)					
X12	Pearson Correlation	.471**	1			
	Sig. (2-tailed)	.000				
X13	Pearson Correlation	.445**	.601**	1		
	Sig. (2-tailed)	.000	.000			
X14	Pearson Correlation	.541**	.567**	.569**	1	
	Sig. (2-tailed)	.000	.000	.000		
Y	Pearson Correlation	.464**	.483**	.463**	.492**	1
	Sig. (2-tailed)	.000	.000	.000	.000	

** . Correlation is significant at the 0.01 level (2-tailed).

จากตารางที่ ๔.๑๗ พบว่า ค่าสัมประสิทธิ์สหสัมพันธ์ระหว่างตัวแปรอิสระที่ได้มีค่าระหว่าง ๐.๔๔๑ – ๐.๕๖๙

ตารางที่ ๔.๑๘ ผลการวิเคราะห์การถดถอยพหุคูณ (multiple linear regression) สำหรับการทดสอบสมมติฐานที่ ๑

Coefficients ^a		(n=400)				
Model	Unstandardized Coefficients		Standardized Coefficients	t	Sig.	
	B	Std. Error	Beta			
1	(Constant)	37.651	2.254		13.006	.000
	X11	.631	.141	.214	4.742	.000
	X12	.539	.126	.249	4.173	.000
	X13	.278	.164	.185	1.661	.001
	X14	.241	.153	.164	3.438	.009

a. Dependent Variable: Y

F-test = 51.213, p-value (sig.) = 0.000, และ R-square = 0.395 (39.50%)

ผลการวิเคราะห์การถดถอยแบบขั้นตอน (stepwise regression) ได้สมการการถดถอย ดังนี้คือ

สมการพยากรณ์ในรูปคะแนนดิบ

$$Y' = 37.651 + 0.631 (x_{11}) + 0.539 (x_{12}) + 0.278 (x_{13}) + 0.241 (x_{14})$$

สมการพยากรณ์ในรูปคะแนนมาตรฐาน

$$Z_{Y'} = 0.214 (Z_{1x_{11}}) + 0.249 (Z_{2x_{12}}) + 0.185 (Z_{3x_{13}}) + 0.164 (Z_{4x_{14}})$$

จากสมการพยากรณ์ในรูปคะแนนดิบ $Y' = 37.651 + 0.631 (x_{11}) + 0.539 (x_{12}) + 0.278 (x_{13}) + 0.241 (x_{14})$ โดยมี $F = 51.213$, $p\text{-value} = 0.000$ และ $R^2 = 0.395$ (39.50%) $\beta_1 = 0.214$ $\beta_2 = 0.249$ $\beta_3 = 0.185$ $\beta_4 = 0.164$ แสดงว่า ปัจจัยการส่งเสริมจริยธรรม (X1) ซึ่งเป็นตัวแปรอิสระ มีองค์ประกอบคือ ด้านความรู้เชิงจริยธรรม (X11), ด้านทัศนคติเชิงจริยธรรม (X12), ด้านเหตุผลเชิงจริยธรรม (X13), และด้านพฤติกรรมเชิงจริยธรรม (X14) มีอิทธิพลร่วมกันต่อการพัฒนาประสิทธิผลการส่งเสริมจริยธรรมของสภานายความในพระบรมราชูปถัมภ์ (Y) ที่ระดับนัยสำคัญทางสถิติ ๐.๐๑ โดยองค์ประกอบทั้งหมดของปัจจัยการส่งเสริมจริยธรรม ร่วมกันอธิบายความผันแปรของการพัฒนาประสิทธิผลการส่งเสริมจริยธรรมของสภานายความในพระบรมราชูปถัมภ์ (Y) ได้ร้อยละ ๓๙.๕๐ จึงยอมรับสมมติฐานที่ ๑

สมมติฐานที่ ๒ ปัจจัยฆราวาสธรรม ๔ มีอิทธิพลต่อการพัฒนาประสิทธิผลการส่งเสริมจริยธรรมของสภานายความในพระบรมราชูปถัมภ์

ผลการวิเคราะห์การถดถอยเชิงเส้นพหุคูณ (multiple linear regression) ผู้วิจัยกำหนดให้ปัจจัยฆราวาสธรรม ๔ (X๒) เป็นตัวแปรอิสระ ซึ่งมีองค์ประกอบคือ ด้านสัจจะ ความจริง (X๒๑), ด้านทมะ การฝึกตน (X๒๒), ด้านขันติ ความอดทน (X๒๓), และด้านจาคะ การเสียสละ (X๒๔), และการพัฒนาประสิทธิผลการส่งเสริมจริยธรรมของสภานายความในพระบรมราชูปถัมภ์ (Y) เป็นตัวแปรตาม มีรายละเอียดดังนี้คือ

ตารางที่ ๔.๑๙ ค่าสัมประสิทธิ์สหสัมพันธ์ระหว่างตัวแปรในการวิเคราะห์การถดถอยพหุคูณ สำหรับการทดสอบสมมติฐานที่ ๒

Correlations		(n=400)				
		X21	X22	X23	X24	Y
X21	Pearson Correlation	1				
	Sig. (2-tailed)					
X22	Pearson Correlation	.412 ^{**}	1			
	Sig. (2-tailed)	.000				
X23	Pearson Correlation	.459 ^{**}	.411 ^{**}	1		
	Sig. (2-tailed)	.000	.000			
X24	Pearson Correlation	.394 ^{**}	.426 ^{**}	.387 ^{**}	1	
	Sig. (2-tailed)	.000	.000	.000		
Y	Pearson Correlation	.468 ^{**}	.327 ^{**}	.384 ^{**}	.469 ^{**}	1
	Sig. (2-tailed)	.000	.000	.000	.000	

** . Correlation is significant at the 0.01 level (2-tailed).

จากตารางที่ ๔.๑๙ พบว่า ค่าสัมประสิทธิ์สหสัมพันธ์ระหว่างตัวแปรอิสระที่ได้มีค่าระหว่าง ๐.๓๒๗ - ๐.๔๖๙

ตารางที่ ๔.๒๐ ผลการวิเคราะห์การถดถอยพหุคูณ (multiple linear regression) สำหรับการทดสอบสมมติฐานที่ ๒

Coefficients ^a		(n=400)				
Model		Unstandardized Coefficients		Standardized Coefficients	t	Sig.
		B	Std. Error	Beta		
1	(Constant)	34.718	3.487		8.945	.000
	X21	.387	.146	.169	2.293	.018
	X22	.412	.167	.134	2.347	.021
	X23	1.487	.172	.359	6.975	.000
	X24	.396	.168	.172	2.492	.003

F-test = 42.314, p-value (sig.) = 0.000, และ R-square = 0.317 (31.70%)

ผลการวิเคราะห์การถดถอยแบบขั้นตอน (stepwise regression) ได้สมการการถดถอย ดังนี้คือ

สมการพยากรณ์ในรูปคะแนนดิบ

$$Y' = 34.718 + 0.387 (x21) + 0.412 (x22) + 0.489 (x23) + 0.396 (x24)$$

สมการพยากรณ์ในรูปคะแนนมาตรฐาน

$$Z_{Y'} = 0.169 (Z1_{x21}) + 0.134 (Z2_{x22}) + 0.359 (Z3_{x23}) + 0.172 (Z4_{x24})$$

จากสมการพยากรณ์ในรูปคะแนนดิบ $Y' = 4.718 + 0.387 (x21) + 0.412 (x22) + 0.489 (x23) + 0.396 (x24)$ โดยมี $F = 42.314$, $p\text{-value} = 0.000$ และ $R^2 = 0.317$ (31.70%) $\beta_1 = 0.169$ $\beta_2 = 0.134$ $\beta_3 = 0.359$ $\beta_4 = 0.127$ แสดงว่า ปัจจัยขรรวาวาธรรม ๔ (X2) เป็นตัวแปรอิสระ ซึ่งมีองค์ประกอบคือ ด้านสัจจะ ความจริง (X21), ด้านทมะ การฝึกตน (X22), ด้านขันติ ความอดทน (X23), และด้านจาคะ การเสียสละ (X24) อิทธิพลร่วมกัน ต่อการพัฒนาประสิทธิผลการส่งเสริมจริยธรรมของสภานายความในพระบรมราชูปถัมภ์ (Y) ที่ระดับนัยสำคัญทางสถิติ ๐.๐๑ โดยองค์ประกอบทั้งหมดของปัจจัยขรรวาวาธรรม ๔ ร่วมกันอธิบายความผันแปรของการพัฒนาประสิทธิผลการส่งเสริมจริยธรรมของสภานายความในพระบรมราชูปถัมภ์ (Y) ได้ร้อยละ ๓๑.๗๐ จึงยอมรับสมมติฐานที่ ๒

๔.๓ สมมติฐานที่ ๓ ปัจจัยการส่งเสริมจริยธรรมและปัจจัยฆราวาสธรรม ๔ มีอิทธิพลการพัฒนาประสิทธิผลการส่งเสริมจริยธรรมของสภาพนายความในพระบรมราชูปถัมภ์

ตารางที่ ๔.๒๑ ผลการวิเคราะห์การถดถอยแบบขั้นตอน (stepwise regression) โดยกำหนดให้ปัจจัยการส่งเสริมจริยธรรม (X1) และปัจจัยฆราวาสธรรม ๔ (X2) เป็นตัวแปรอิสระ การพัฒนาประสิทธิผลการส่งเสริมจริยธรรมของสภาพนายความในพระบรมราชูปถัมภ์ (Y) เป็นตัวแปรตาม มีรายละเอียดดังนี้คือ

Variables Entered/Removed ^a				(n=400)
Model	Variables Entered	Variables Removed	Method	
1	X1	.	Stepwise (Criteria: Probability-of-F-to-enter <= .050, Probability-of-F-to-remove >= .100).	
2	X2	.	Stepwise (Criteria: Probability-of-F-to-enter <= .050, Probability-of-F-to-remove >= .100).	

a. Dependent Variable: Y

Model Summary

Model	R	R Square	Adjusted R Square	Std. Error of the Estimate
1	.542 ^a	.316	.341	4.48316
2	.638 ^b	.375	.314	4.35164

a. Predictors: (Constant), X1

b. Predictors: (Constant), X1, X2

ตารางที่ ๔.๒๑ ผลการวิเคราะห์การถดถอยแบบขั้นตอน (stepwise regression) โดยกำหนดให้ ปัจจัยการส่งเสริมจริยธรรม (X1) และปัจจัยชมราศีธรรม ๔ (X2) เป็นตัวแปรอิสระ การพัฒนาประสิทธิผลการส่งเสริมจริยธรรมของสภานายความในพระบรมราชูปถัมภ์ (Y) เป็นตัวแปรตาม มีรายละเอียดดังนี้คือ (ต่อ)

ANOVA^a

Model		Sum of Squares	df	Mean Square	F	Sig.
1	Regression	3371.3341	1	3371.3392	192.352	.000 ^b
	Residual	7504.125	398	19.574		
	Total	10875.459	399			
2	Regression	3915.165	2	1957.5825	105.784	.000 ^c
	Residual	6960.294	397	17.781		
	Total	10875.459	399			

a. Dependent Variable: Y

b. Predictors: (Constant), X1

c. Predictors: (Constant), X1, X2

Coefficients^a

Model		Unstandardized Coefficients		Standardized Coefficients	t	Sig.
		B	Std. Error	Beta		
1	(Constant)	42.132	3.519		16.184	.000
	X1	.391	.045	.517	14.751	.000
2	(Constant)	31.206	2.596		10.014	.000
	X1	.395	.051	.447	8.618	.000
	X2	.274	.063	.316	4.905	.000

a. Dependent Variable: Y

ผลการวิเคราะห์การถดถอยแบบขั้นตอน (stepwise regression) ได้สมการการถดถอย
ดังนี้คือ

สมการพยากรณ์ในรูปคะแนนดิบ

$$Y' = 31.206 + 0.395 (x_1) + 0.274 (x_2)$$

สมการพยากรณ์ในรูปคะแนนมาตรฐาน

$$Z_{Y'} = 0.447 (Z_1) + 0.316 (Z_2)$$

จากสมการพยากรณ์ในรูปคะแนนดิบ $Y' = 31.206 + 0.395 (X_1) + 0.274 (X_2)$ โดยมี $F = 105.784$, $p\text{-value} = 0.000$ และ $R^2 = 0.375$ (37.50%) $\beta_1 = 0.447$ และ $\beta_2 = 0.316$ แสดงว่า ปัจจัยการส่งเสริมจริยธรรม (X1) และปัจจัยฆราวาสธรรม ๔ (X2) มีอิทธิพลร่วมกันต่อการพัฒนาประสิทธิผลการส่งเสริมจริยธรรมของสภานายความในพระบรมราชูปถัมภ์ (Y) ที่ระดับนัยสำคัญทางสถิติ ๐.๐๑ โดยที่ปัจจัยการส่งเสริมจริยธรรม (X1) และปัจจัยฆราวาสธรรม ๔ (X2) สามารถร่วมกันอธิบายความแปรผันของการพัฒนาประสิทธิผลการส่งเสริมจริยธรรมของสภานายความในพระบรมราชูปถัมภ์ ได้ถึงร้อยละ ๓๗.๕๐ และเมื่อพิจารณาอิทธิพลเป็นรายปัจจัยพบว่า ปัจจัยการส่งเสริมจริยธรรม (X1) มีค่าสัมประสิทธิ์การถดถอยมาตรฐาน (β_1) เท่ากับ ๐.๔๔๗ และปัจจัยฆราวาสธรรม ๔ (X2) มีค่าสัมประสิทธิ์การถดถอยมาตรฐาน (β_2) เท่ากับ ๐.๓๑๖ จึงยอมรับสมมติฐานที่ ๓

๒) การวิเคราะห์ข้อมูลจากการสัมภาษณ์เชิงลึก

การวิเคราะห์ข้อมูลจากการสัมภาษณ์เชิงลึกเกี่ยวกับปัจจัยที่ส่งผลต่อการพัฒนาประสิทธิผลการส่งเสริมจริยธรรมของสภานายความ ในพระบรมราชูปถัมภ์ ปัจจัยการส่งเสริมจริยธรรม และปัจจัยฆราวาสธรรม ๔ ผู้วิจัยจะได้นำเสนอเป็นลำดับดังต่อไปนี้

การส่งเสริมจริยธรรม

๑. ด้านความรู้เชิงจริยธรรม

จากการสัมภาษณ์เชิงลึกผู้ให้ข้อมูลสำคัญเกี่ยวกับปัจจัยที่ส่งผลต่อการพัฒนาประสิทธิผลการส่งเสริมจริยธรรมของสภานายความ ในพระบรมราชูปถัมภ์ ในประเด็นปัจจัยการส่งเสริมจริยธรรม ด้านความรู้เชิงจริยธรรม มีผลการวิเคราะห์ข้อมูลดังต่อไปนี้

๑. สภานายความมีการส่งเสริมและสนับสนุนนายความเกี่ยวกับความรู้ด้านจริยธรรมผ่านโครงการต่างๆที่สภานายความดำเนินการอยู่ไม่ว่าจะเป็นโครงการนายความอาสาหรือ

โครงการนำร่องต่าง ๆ ที่สภาดำเนินการเพื่อให้ทนายความปฏิบัติตนให้ถูกต้องตามระเบียบวินัยจรรยาบรรณ^๑

๒. หลังจากที่ได้รับ การฝึกอบรมเสร็จแล้วจะมีการติดตามผลของการอบรมที่เกี่ยวกับความรู้เชิงจริยธรรม เพื่อเป็นการสอบสวนตรวจสอบว่า การที่ทนายความได้เข้ารับการอบรมนั้นมีผลเป็นอย่างไรเพื่อจะนำมาปรับปรุงกระบวนการและวิธีการในการจัดฝึกอบรมต่อไป^๒

๓. โครงการที่จัดอบรมในเรื่องของความรู้เชิงจริยธรรมมีมากและแต่ละโครงการมีประโยชน์ต่อตัวทนายความอย่างยิ่ง การเป็นทนายความยังไม่ได้รับความไว้วางใจจากสังคมมากเท่าที่ควร การที่ทนายความเข้ารับการอบรมจากโครงการที่สภาทนายความจัดขึ้นนั้นก็เหมือนหนึ่งว่าเป็นเพื่อนรับรองว่าทนายความท่านนั้นจะมีความรู้ความสามารถและมีคุณธรรมเพื่อบริการหรือรับใช้สังคม^๓

๔. ในส่วนนี้จะมีทั้งการฝึกปฏิบัติและการส่งเสริมสนับสนุนจากสภาทนายความให้ทนายความทุกคน ได้มีโอกาสใช้ความรู้ความสามารถจากการฝึกอบรม และการศึกษาจากเรียนรู้มาให้คำปรึกษาทางด้านกฎหมายแก่สังคมโดยไม่มีค่าตอบแทน^๔

๕. สภาทนายความสำนักงานกฎหมายต่าง ๆ ก็จำเป็นที่จะต้องสนับสนุนส่งเสริมให้ทนายความที่อยู่ในสังกัดของตนนั้นพัฒนาความรู้ความสามารถทางด้านจริยธรรมให้ปฏิบัติตนได้อย่างถูกต้องตามหลักจริยธรรมเพื่อสร้างความเชื่อถือจากองค์กร^๕

๖. สภาทนายความจัดโครงการอบรมฝึกทนายความให้มีความรู้ในเชิงจริยธรรมเป็นโครงการที่น่าสนใจมาก ทนายความสามารถเข้ารับการอบรมขึ้นทะเบียนและสามารถนำความรู้ขึ้นไปประยุกต์ใช้ในงานของตนได้อย่างมีประสิทธิภาพ^๖

๗. มีการเชิญวิทยากรที่มีความรู้ความสามารถในเรื่องของจริยธรรมมาให้ความรู้แก่ทนายความที่เข้ารับการอบรมแต่ละโครงการซึ่งส่วนนี้จะส่งเสริมและสนับสนุนให้ทนายความนั้นใช้ความรู้ที่ได้รับจากการอบรมนี้ไปสู่การปฏิบัติเพื่อให้เกิดความดีงามจะสังคมและประเทศชาติ^๗

^๑ สัมภาษณ์ ผู้ให้ข้อมูลสำคัญลำดับที่ ๑, วันที่ ๗ เมษายน ๒๕๖๔.

^๒ สัมภาษณ์ ผู้ให้ข้อมูลสำคัญลำดับที่ ๒, วันที่ ๘ มีนาคม ๒๕๖๔.

^๓ สัมภาษณ์ ผู้ให้ข้อมูลสำคัญลำดับที่ ๓, วันที่ ๒๑ พฤษภาคม ๒๕๖๔.

^๔ สัมภาษณ์ ผู้ให้ข้อมูลสำคัญลำดับที่ ๔, วันที่ ๒๗ พฤษภาคม ๒๕๖๔.

^๕ สัมภาษณ์ ผู้ให้ข้อมูลสำคัญลำดับที่ ๕, วันที่ ๓ เมษายน ๒๕๖๔.

^๖ สัมภาษณ์ ผู้ให้ข้อมูลสำคัญลำดับที่ ๖, วันที่ ๓ เมษายน ๒๕๖๔.

^๗ สัมภาษณ์ ผู้ให้ข้อมูลสำคัญลำดับที่ ๗, วันที่ ๑๗ เมษายน ๒๕๖๔.

๘. นายความจะได้รับการฝึกอบรมให้มีจิตสาธารณะพร้อมที่จะบริการสังคมให้คำปรึกษาในเรื่องของกฎหมายเช่นโครงการทนายอาสา เป็นต้น^๘

๙. หน้าที่ของนายคือการให้คำปรึกษาทางด้านกฎหมายแต่ทั้งนี้ทั้งนั้นจะต้องสอดคล้องกับหลักของจริยธรรมคือการกระทำใดๆจะต้องไม่เป็นการละเมิดจริยธรรมและมารยาทของนายความ^๙

๑๐. นอกจากจะมีการฝึกอบรมทางด้านความรู้เชิงจริยธรรมแล้วก็ยังมีกรณีคุณเจ้ามาให้ความรู้เกี่ยวกับจริยธรรมในเชิงพระพุทธศาสนาเพื่อให้ทนายความได้ประยุกต์หลักธรรมกับหลักจริยธรรม สามารถนำไปใช้ในการปฏิบัติหน้าที่ได้อย่างถูกต้อง^{๑๐}

๑๑. การส่งเสริมความรู้เชิงจริยธรรมจะต้องมีการติดตามประเมินผลอย่างต่อเนื่องเนื่องจากว่า การเข้ารับการอบรมบางปะกการมีเวลาน้อยจำเป็นที่จะต้องมีการติดตามอย่างต่อเนื่องเพื่อให้ทราบผลถึงการส่งเสริมและพัฒนาความรู้เชิงจริยธรรม^{๑๑}

๑๒. นายความได้รับการส่งเสริมและสนับสนุนให้ศึกษาหาความรู้เกี่ยวกับจริยธรรมอยู่เสมอเนื่องจากว่าการปฏิบัติงานในส่วนนี้เกี่ยวข้องกับเรื่องของข้อบทกฎหมายความถูกผิดที่จะต้องมีการตัดสินและบทลงโทษดังนั้นการมีจริยธรรมและมีผู้รับรองก็จึงเป็นส่วนหนึ่งที่จะได้รับความไว้วางใจจากลูกค้า^{๑๒}

๑๓. ต้องมีการส่งเสริมและสนับสนุนให้ทนายความปฏิบัติหน้าที่โดยยึดเอาหลักของจริยธรรมเป็นเกณฑ์ การกระทำใด ๆ จะต้องสอดคล้องกับหลักของจริยธรรมคือไม่ผิดหลักจริยธรรมและมารยาทของนายซึ่งก็จะส่งผลดีกับตัวทนายและองค์กร^{๑๓}

๑๔. นอกจากจะมีการส่งเสริมความรู้เชิงจริยธรรมผ่านโครงการฝึกอบรมต่าง ๆ แล้วก็ยังมีการจัดพิมพ์สื่อต่างๆเป็นหนังสือและการเผยแพร่องค์ความรู้ผ่านทางเว็บไซต์และสื่อออนไลน์ต่างๆที่แสดงให้เห็นถึงการส่งเสริมด้านจริยธรรมให้ทนายความทุกท่านมีจริยธรรมปฏิบัติตนให้ถูกต้องตามหลักจริยธรรม^{๑๔}

^๘ สัมภาษณ์ ผู้ให้ข้อมูลสำคัญลำดับที่ ๘, วันที่ ๓ เมษายน ๒๕๖๔.

^๙ สัมภาษณ์ ผู้ให้ข้อมูลสำคัญลำดับที่ ๙, วันที่ ๒๗ พฤษภาคม ๒๕๖๔.

^{๑๐} สัมภาษณ์ ผู้ให้ข้อมูลสำคัญลำดับที่ ๑๐, วันที่ ๑๒ พฤษภาคม ๒๕๖๔.

^{๑๑} สัมภาษณ์ ผู้ให้ข้อมูลสำคัญลำดับที่ ๑๑, วันที่ ๒๔ พฤษภาคม ๒๕๖๔.

^{๑๒} สัมภาษณ์ ผู้ให้ข้อมูลสำคัญลำดับที่ ๑๒, วันที่ ๒๔ พฤษภาคม ๒๕๖๔.

^{๑๓} สัมภาษณ์ ผู้ให้ข้อมูลสำคัญลำดับที่ ๑๓, วันที่ ๒๔ พฤษภาคม ๒๕๖๔.

^{๑๔} สัมภาษณ์ ผู้ให้ข้อมูลสำคัญลำดับที่ ๑๔, วันที่ ๓๐ พฤษภาคม ๒๕๖๔.

๑๕. จริยธรรมจะเกิดขึ้นได้ในระดับบุคคลและระดับองค์กรไม่ใช่เรื่องง่าย จำเป็นจะต้องมีการพัฒนาการอย่างต่อเนื่องสภาพนายความเป็นองค์กรที่ให้การสนับสนุนหลัก นอกจากนั้นองค์กรของในสังกัดของทนาย ก็จำเป็นจะต้องมีการส่งเสริมและสนับสนุนให้ทนายความได้พัฒนาความรู้เกี่ยวกับจริยธรรมเพื่อการเป็นทนายความที่สมบูรณ์แบบ^{๑๕}

๑๖. ด้านความรู้ที่เกี่ยวกับจริยธรรมเป็นสิ่งที่ทนายความนั้นขาดไม่ได้จำเป็นจะต้องศึกษาหาความรู้ใหม่ๆ อยู่เสมอมีกฎระเบียบข้อบังคับใด ๆ ที่ประกาศใช้เป็นปัจจุบันก็ต้องติดตามข่าวคราวต่างๆ ที่เกี่ยวข้องกับความรู้ในด้านนี้โดยเฉพาะ^{๑๖}

๑๗. การส่งเสริมและสนับสนุนด้านความรู้เชิงจริยธรรมที่สามารถดำเนินการได้อย่างเป็นรูปธรรมก็คือการจัดโครงการอบรมเพิ่มประสิทธิภาพให้ความรู้เกี่ยวกับจริยธรรมที่สภาพนายความได้ดำเนินการอยู่ก็มีหลายโครงการด้วยกันซึ่งเป็นที่น่าสนใจ^{๑๗}

๑๘. ในส่วนนี้สภาพนายความจะมีการพิมพ์เผยแพร่องค์ความรู้ที่เกี่ยวกับจริยธรรมเป็นหนังสือจำหน่ายบ้านแจกจ่ายบ้างและส่วนหนึ่งก็ได้เผยแพร่ทางเว็บไซต์ของสภาพนายความเพื่อให้ทนายความและผู้สนใจสามารถสืบค้นได้^{๑๘}

สรุปได้ว่าปัจจัยที่ส่งผลต่อการพัฒนาการสร้างเสริมประสิทธิภาพผลการส่งเสริมจริยธรรมของสภาพนายความในพระบรมราชูปถัมภ์ในประเด็นปัจจัยส่งเสริมจริยธรรมด้านความรู้เชิงจริยธรรมประกอบด้วยการจัดโครงการฝึกอบรมทนายความส่งเสริมในเรื่องของความรู้ที่เกี่ยวกับจริยธรรมสนับสนุนส่งเสริมให้ทนายความได้เกิดการพัฒนาและการเรียนรู้ที่เกี่ยวกับความรู้ในเรื่องของจริยธรรมอยู่เสมอส่งเสริมให้ทนายความได้ใช้ความรู้ในเชิงจริยธรรมเพื่อให้คำปรึกษาด้านกฎหมายแก่สังคมติดตามผลของการฝึกอบรมความรู้เชิงจริยธรรมและมีการพิมพ์สื่อสิ่งพิมพ์ต่างๆเผยแพร่ในช่องทางต่างๆที่สามารถเข้าถึงได้อย่างหลากหลาย

^{๑๕} สัมภาษณ์ ผู้ให้ข้อมูลสำคัญลำดับที่ ๑๕, วันที่ ๓ เมษายน ๒๕๖๔.

^{๑๖} สัมภาษณ์ ผู้ให้ข้อมูลสำคัญลำดับที่ ๑๖, วันที่ ๑๗ เมษายน ๒๕๖๔.

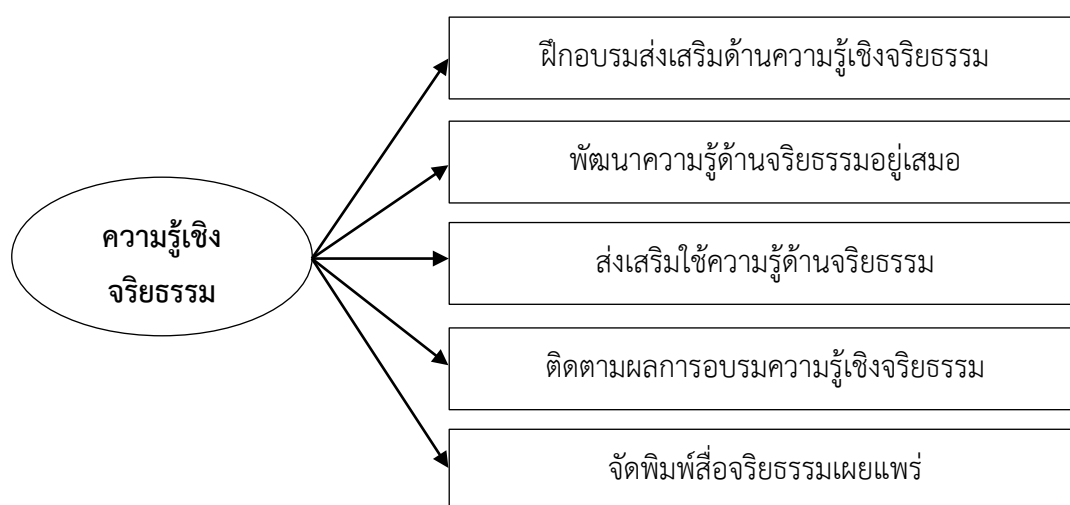
^{๑๗} สัมภาษณ์ ผู้ให้ข้อมูลสำคัญลำดับที่ ๑๗, วันที่ ๘ มีนาคม ๒๕๖๔.

^{๑๘} สัมภาษณ์ ผู้ให้ข้อมูลสำคัญลำดับที่ ๑๘, วันที่ ๒๐ มีนาคม ๒๕๖๔.

ตารางที่ ๔.๒๒ แสดงค่าความถี่ การสัมภาษณ์เชิงลึก ปัจจัยที่ส่งผลกระทบต่อการพัฒนาประสิทธิภาพการส่งเสริมจริยธรรมของสภานายความ ในพระบรมราชูปถัมภ์ ในประเด็นปัจจัยการส่งเสริมจริยธรรม ด้านความรู้เชิงจริยธรรม

ลำดับ	ประเด็น/ตัวบ่งชี้	ปริมาณ	
		ความถี่	ผู้ให้ข้อมูลสำคัญลำดับที่
๑.	จัดโครงการฝึกอบรมนายความส่งเสริมด้านความรู้เชิงจริยธรรม	๖	๑,๓,๖,๗,๑๐,๑๗
๒.	ส่งเสริมสนับสนุนให้นายความพัฒนาความรู้ด้านจริยธรรมอยู่เสมอ	๕	๕,๙,๑๒,๑๕,๑๖
๓.	ส่งเสริมสนับสนุนให้นายความใช้ความรู้ด้านจริยธรรมให้คำปรึกษาด้านกฎหมาย	๓	๔,๘,๑๓
๔.	ติดตามผลการอบรมความรู้เชิงจริยธรรม	๒	๒,๑๑
๕.	จัดพิมพ์สื่อจริยธรรมเผยแพร่	๒	๑๔,๑๘

จากตารางที่ ๔.๒๓ ปัจจัยที่ส่งผลกระทบต่อการพัฒนาประสิทธิภาพการส่งเสริมจริยธรรมของสภานายความ ในพระบรมราชูปถัมภ์ ในประเด็นปัจจัยการส่งเสริมจริยธรรม ด้านความรู้เชิงจริยธรรมสามารถสรุปเป็นแผนภาพได้ดังต่อไปนี้



แผนภาพที่ ๔.๑ ความรู้เชิงจริยธรรม

๒. ด้านทัศนคติเชิงจริยธรรม

จากการสัมภาษณ์เชิงลึกผู้ให้ข้อมูลสำคัญเกี่ยวกับปัจจัยที่ส่งผลต่อการพัฒนาประสิทธิผล การส่งเสริมจริยธรรมของสหภาพนายควม ในพระบรมราชูปถัมภ์ ในประเด็นปัจจัยการส่งเสริม จริยธรรม ด้านทัศนคติเชิงจริยธรรม มีผลการวิเคราะห์ข้อมูลดังต่อไปนี้

๑. จะต้องมีการสร้างแรงจูงใจในการปฏิบัติตนให้ถูกต้องตามหลักของจริยธรรม เช่น ถ้า นายควมปฏิบัติตนให้ถูกต้องตามหลักจริยธรรมแล้วองค์กรก็จะมีผลตอบแทนให้กับนายผู้นั้น หรือ ถ้าหากในทางกลับกันก็คือปฏิบัติตนให้ผิดก็มีบทลงโทษด้วยเช่นเดียวกัน^{๑๙}

๒. ในเบื้องต้นการเป็นนายควมจะต้องมีทัศนคติในเชิงบวกต่อจริยธรรมจะต้องรักใน เกียรติและศักดิ์ศรีของการเป็นนายและเกียรติศักดิ์ศรีจะเกิดขึ้นได้ก็คือการปฏิบัติตนให้ถูกต้องตาม หลักจริยธรรมนั่นเอง^{๒๐}

๓. จะต้องมีการส่งเสริมทัศนคติที่ดีต่อการปฏิบัติตนให้ถูกต้องตามหลักจริยธรรมในเชิง ปฏิบัติการปฏิบัติตนให้ถูกต้องตามหลักจริยธรรมนั้นอาจจะเป็นเรื่องยากในบางประการแต่เมื่อมี ทัศนคติที่ดีก็จะสามารถผ่านพ้นไปได้ลิ้มความยากลำบากนั้นไปได้ยึดเอาหลักจริยธรรมเป็นใหญ่ปฏิบัติ หน้าที่ด้วยความถูกต้อง^{๒๑}

๔. การมีทัศนคติในเชิงจริยธรรมจะเกิดขึ้นได้ก็ต้องเกิดขึ้นทั้งองค์กรเมื่อผู้นำเดินทาง นายควมทุกคนพร้อมใจกันแสดงออกในเชิงจริยธรรมก็จะเป็นผลให้เกิดทัศนคติในเชิงจริยธรรมของ องค์กร ที่ทุกคนมองไปที่หลักการเดียวกันและเป้าหมายเดียวกัน^{๒๒}

๕. ในส่วนของทัศนคติในเชิงจริยธรรมจะเกิดขึ้นได้ก็ต้องมีค่านิยมร่วมที่เกิดขึ้นภายใน องค์กร ซึ่งผู้บริหารจะต้องสร้างให้เกิดขึ้นให้ได้ โดยตัวนายจะต้องรับทราบร่วมกันและร่วมกันสร้าง ให้มันเกิดขึ้นในองค์กร ซึ่งมันจะเป็นทัศนคติที่บ่งบอกว่านายควมนั้นมีจริยธรรมเช่นการมีจิตสำนึก ในการปฏิบัติหน้าที่เป็นต้น^{๒๓}

๖. บางอย่างต้องมีแรงจูงใจการขายสินค้าก็จะต้องมีการส่งเสริมการขาย เช่นเดียวกัน กับการปฏิบัติตนให้ถูกต้องตามหลักจริยธรรมต้องมีแรงจูงใจนายควมต้องได้รับแรงผลักดันหรือ

^{๑๙} สัมภาษณ์ ผู้ให้ข้อมูลสำคัญลำดับที่ ๑, วันที่ ๗ เมษายน ๒๕๖๔.

^{๒๐} สัมภาษณ์ ผู้ให้ข้อมูลสำคัญลำดับที่ ๒, วันที่ ๘ มีนาคม ๒๕๖๔.

^{๒๑} สัมภาษณ์ ผู้ให้ข้อมูลสำคัญลำดับที่ ๓, วันที่ ๒๗ เมษายน ๒๕๖๔.

^{๒๒} สัมภาษณ์ ผู้ให้ข้อมูลสำคัญลำดับที่ ๔, วันที่ ๒๗ พฤษภาคม ๒๕๖๔.

^{๒๓} สัมภาษณ์ ผู้ให้ข้อมูลสำคัญลำดับที่ ๕, วันที่ ๓ เมษายน ๒๕๖๔.

แรงจูงใจจากหน่วยงานที่เกี่ยวข้องจากองค์กรเป็นส่วนสำคัญ ที่จะนำไปสู่การปฏิบัติตนให้ถูกต้องตามหลักจริยธรรม^{๒๔}

๗. ไม่ว่าจะปฏิบัติงานในส่วนใดก็ตามต้องการเป็นนายจะต้องนึกถึงจริยธรรมเป็นอันดับแรกคือเป็นหลักการที่จะต้องยึดถือซึ่งถนนปฏิบัติตามหลักนี้ผิดไม่ได้ แต่อย่างน้อยเพียงใดนั้นเป็นเรื่องของปัจเจกชน^{๒๕}

๘. การเป็นนายความจะต้องรักในเกียรติและศักดิ์ศรีของตนสร้างความน่าเชื่อถือให้เกิดขึ้นกับองค์กรและลูกความ ลูกความที่เข้ามาใช้บริการนายความก็ต้องทราบถึงประวัติหรือโปรไฟล์ของนายหรือองค์กรรับทราบแล้วก็รู้และเข้าใจก็กล้าที่จะมาขอความช่วยเหลือหรือขอรับคำปรึกษาไม่เป็นที่พึงทางกฎหมายกับเขาได้^{๒๖}

๙. ความน่าเชื่อถือหน้าตาทางสังคมเบื้องหลังขององค์กรเป็นสิ่งสำคัญสำหรับการที่ลูกความจะตัดสินใจเลือกนายในการว่าความซึ่งส่วนหนึ่งก็จะเกิดจากการที่ได้รู้ได้เห็นได้ทราบถึงการปฏิบัติตนของนาย ว่าเป็นไปตามหลักจริยธรรมหรือไม่ พุดง่าย ๆ ว่ามีความซื่อสัตย์ต่อลูกความหรือไม่^{๒๗}

๑๐. สิ่งแรกของการเป็นนายในการว่าความจะต้องนึกถึงจริยธรรมเป็นประการแรกไม่ว่าเราจะเป็นฝ่ายถูกหรือฝ่ายผิด การปฏิบัติตนตามหลักจริยธรรมนั้นเป็นสิ่งที่จะต้องปฏิบัติตามอย่างหลีกเลี่ยงไม่ได้^{๒๘}

๑๑. นายความส่วนมากจะมีแรงจูงใจในการปฏิบัติตนตามหลักจริยธรรมแรงจูงใจที่ว่าก็คือผลที่จะเกิดกับตนเองและองค์กรเมื่อปฏิบัติตนให้ถูกต้องตามหลักของจริยธรรมแล้ว ประสิทธิผลที่เกิดขึ้นต่อตนเองและองค์กรถือเป็นแรงจูงใจที่สำคัญ^{๒๙}

๑๒. ทักษะคติในเชิงจริยธรรมจะเกิดขึ้นได้ก็ต่อเมื่อร่วมกันสร้างไม่ว่าจะเป็นในระดับองค์กรหรือการสร้างภาคีเครือข่ายผู้มีส่วนร่วมให้มีทัศนคติในเชิงจริยธรรมร่วมกัน^{๓๐}

^{๒๔} สัมภาษณ์ ผู้ให้ข้อมูลสำคัญลำดับที่ ๖, วันที่ ๓ เมษายน ๒๕๖๔.

^{๒๕} สัมภาษณ์ ผู้ให้ข้อมูลสำคัญลำดับที่ ๗, วันที่ ๑๗ เมษายน ๒๕๖๔.

^{๒๖} สัมภาษณ์ ผู้ให้ข้อมูลสำคัญลำดับที่ ๘, วันที่ ๓ เมษายน ๒๕๖๔.

^{๒๗} สัมภาษณ์ ผู้ให้ข้อมูลสำคัญลำดับที่ ๙, วันที่ ๒๗ พฤษภาคม ๒๕๖๔.

^{๒๘} สัมภาษณ์ ผู้ให้ข้อมูลสำคัญลำดับที่ ๑๐, วันที่ ๑๒ พฤษภาคม ๒๕๖๔.

^{๒๙} สัมภาษณ์ ผู้ให้ข้อมูลสำคัญลำดับที่ ๑๑, วันที่ ๒๔ พฤษภาคม ๒๕๖๔.

^{๓๐} สัมภาษณ์ ผู้ให้ข้อมูลสำคัญลำดับที่ ๑๒, วันที่ ๒๔ พฤษภาคม ๒๕๖๔.

๑๓. ต้องมีการส่งเสริมในเรื่องของทัศนคติที่ดีต่อการปฏิบัติตนให้ถูกต้องตามหลักจริยธรรมว่าเป็นเรื่องที่ไม่ยากแต่เรื่องที่จะต้องคำนึงถึงเป็นประการแรกในการปฏิบัติหน้าที่ของการเป็นนายความ^{๓๑}

๑๔. สภานายความจะส่งเสริมสนับสนุนให้นายความทุกคนนั้นมีเกียรติและศักดิ์ศรีและเคารพในศักดิ์ศรีของการเป็นนายซึ่งกันและกัน ยึดมั่นในความถูกต้องตามหลักจริยธรรมให้คำแนะนำปรึกษาด้วยความโดยซื่อตรงจริงจังจริงใจ^{๓๒}

๑๕. จะสร้างทัศนคติในเชิงจริยธรรมให้เกิดขึ้นได้จะต้องขยับทั้งองค์กร คือตั้งแต่ผู้บริหารระดับสูงลงมาต้องมุ่งในเรื่องของการส่งเสริมเกี่ยวกับจริยธรรม กิจกรรมทุกอย่างที่จัดขึ้นจะต้องส่งเสริมจริยธรรมความคิดแรกก่อนปฏิบัติหน้าที่ก็ต้องนึกถึงจริยธรรมเป็นประการแรก^{๓๓}

๑๖. การเป็นนายความก็จะได้รับแรงจูงใจในการปฏิบัติงานให้ถูกต้องตามหลักจริยธรรม นั่นก็คือการได้รับผลตอบแทนที่เป็นที่พึงพอใจ คำชมหรือการให้เกียรติที่รับจากองค์กร สิ่งเหล่านี้เป็นแรงกระตุ้นให้นายความปฏิบัติตนถูกต้องตามหลักจริยธรรม^{๓๔}

๑๗. การเป็นนายความจะต้องรักในเกียรติและศักดิ์ศรีอาชีพของตนการปฏิบัติตนให้ถูกต้องตามหลักจริยธรรมนั่นคือเกียรติและศักดิ์ศรีการปฏิบัติตนผิดจากหลักจริยธรรมเป็นการทำลายเกียรติและศักดิ์ศรีของตนโดยสิ้นเชิง^{๓๕}

๑๘. ต้องร่วมกันสร้างทัศนคติที่เกิดขึ้นในระดับองค์กรเมื่อองค์กรส่งเสริมเกี่ยวกับจริยธรรมแล้วนายความ จนถึงกระทั่งบุคลากรในองค์กรก็จะเกิดค่านิยมร่วมกันปฏิบัติตนให้ถูกต้องตามหลักจริยธรรมตามลำดับ^{๓๖}

สรุปได้ว่าปัจจัยที่ส่งผลต่อการพัฒนาประสิทธิภาพการส่งเสริมจริยธรรมของสภานายความในพระบรมราชูปถัมภ์ในประเด็นปัจจัยส่งเสริมจริยธรรมด้านทัศนคติเชิงจริยธรรม ประกอบด้วย การส่งเสริมค่านิยมร่วมขององค์กรให้เกิดขึ้น จากนั้นผลักดันให้เกิดขึ้นในระดับบุคคลต่อไป การสร้างแรงจูงใจในการปฏิบัติตนตามหลักจริยธรรมซึ่งมีผลตอบแทนการได้รับเกียรติและคำชื่นชมจากองค์กรและบุคคลอื่นเป็นแรงกระตุ้นส่งเสริมให้นายความรักในเกียรติและศักดิ์ศรีและอาชีพของการเป็นนายความที่ดี ส่งเสริมให้นายความคำนึงถึงหลักจริยธรรมเป็นประการแรกใน

^{๓๑} สัมภาษณ์ ผู้ให้ข้อมูลสำคัญลำดับที่ ๑๓, วันที่ ๒๔ พฤษภาคม ๒๕๖๔.

^{๓๒} สัมภาษณ์ ผู้ให้ข้อมูลสำคัญลำดับที่ ๑๔, วันที่ ๓๐ พฤษภาคม ๒๕๖๔.

^{๓๓} สัมภาษณ์ ผู้ให้ข้อมูลสำคัญลำดับที่ ๑๕, วันที่ ๓ เมษายน ๒๕๖๔.

^{๓๔} สัมภาษณ์ ผู้ให้ข้อมูลสำคัญลำดับที่ ๑๖, วันที่ ๑๗ เมษายน ๒๕๖๔.

^{๓๕} สัมภาษณ์ ผู้ให้ข้อมูลสำคัญลำดับที่ ๑๗, วันที่ ๘ มีนาคม ๒๕๖๔.

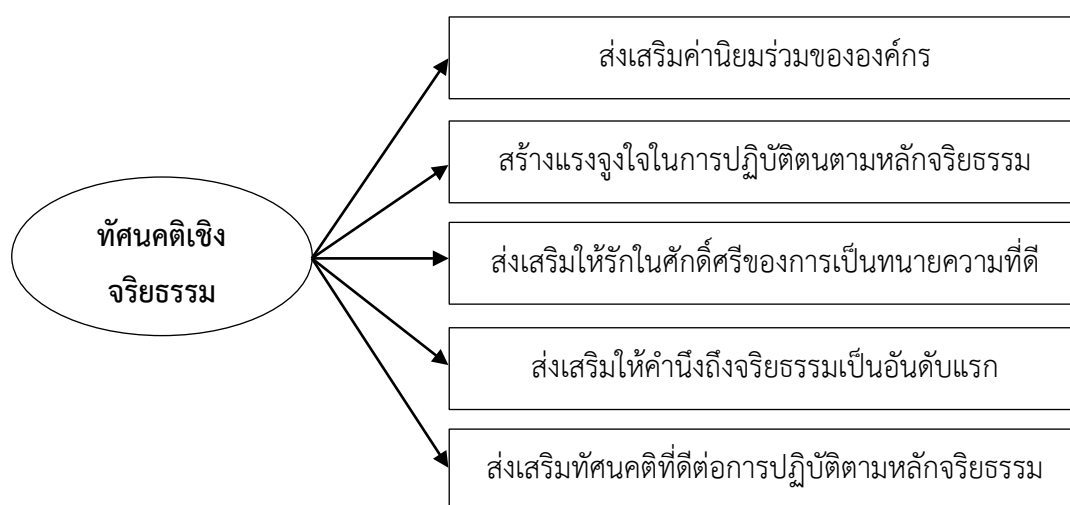
^{๓๖} สัมภาษณ์ ผู้ให้ข้อมูลสำคัญลำดับที่ ๑๘, วันที่ ๒๐ มีนาคม ๒๕๖๔.

การปฏิบัติหน้าที่ และส่งเสริมสนับสนุนทัศนคติที่ดีให้ทนายความปฏิบัติตนให้ถูกต้องตามหลักจริยธรรมโดยไม่เกิดความย่อท้อมีความมุ่งมั่นในการปฏิบัติหน้าที่

ตารางที่ ๔.๒๓ แสดงค่าความถี่ การสัมภาษณ์เชิงลึก ปัจจัยที่ส่งผลต่อการพัฒนาประสิทธิภาพการส่งเสริมจริยธรรมของสภาทนายความ ในพระบรมราชูปถัมภ์ ในประเด็นปัจจัยการส่งเสริมจริยธรรม ด้านทัศนคติเชิงจริยธรรม

ลำดับ	ประเด็น/ตัวบ่งชี้	ปริมาณ	
		ความถี่	ผู้ให้ข้อมูลสำคัญลำดับที่
๑.	ส่งเสริมค่านิยมร่วมขององค์กร	๑	๔,๕,๑๒,๑๕,๑๘
๒.	สร้างแรงจูงใจในการปฏิบัติตนตามหลักจริยธรรม	๔	๑,๖,๑๑,๑๖
๓.	ส่งเสริมให้ทนายความรักในศักดิ์ศรีของการเป็นทนายความที่ดี	๔	๒,๘,๑๔,๑๗
๔.	ส่งเสริมให้ทนายความคำนึงถึงจริยธรรมเป็นอันดับแรก	๒	๗,๑๐
๕.	ส่งเสริมทัศนคติที่ดีต่อการปฏิบัติตามหลักจริยธรรม	๒	๓,๑๓

จากตารางที่ ๔.๒๔ ปัจจัยที่ส่งผลต่อการพัฒนาประสิทธิภาพการส่งเสริมจริยธรรมของสภาทนายความ ในพระบรมราชูปถัมภ์ ในประเด็นปัจจัยการส่งเสริมจริยธรรม ด้านทัศนคติเชิงจริยธรรมสามารถสรุปเป็นแผนภาพได้ดังต่อไปนี้



แผนภาพที่ ๔.๒ ทัศนคติเชิงจริยธรรม

๓. ด้านเหตุผลเชิงจริยธรรม

จากการสัมภาษณ์เชิงลึกผู้ให้ข้อมูลสำคัญเกี่ยวกับปัจจัยที่ส่งผลต่อการพัฒนาประสิทธิภาพการส่งเสริมจริยธรรมของสหภาพนายควม ในพระบรมราชูปถัมภ์ ในประเด็นปัจจัยการส่งเสริมจริยธรรม ด้านเหตุผลเชิงจริยธรรม มีผลการวิเคราะห์ข้อมูลดังต่อไปนี้

๑. การให้เหตุผลในเชิงจริยธรรมต้องประยุกต์ทั้งหลักจริยธรรมความรู้และประสบการณ์ต่าง ๆ เข้ามาใช้ในการให้เหตุผลเชิงจริยธรรมเพื่อที่จะอธิบายปรากฏการณ์ที่เกิดขึ้นเช่นว่าการแก้ไขปัญหาคือว่าความที่มีลักษณะของความซับซ้อนจำเป็นที่จะต้องใช้ทักษะของการให้เหตุผลเข้ามาประกอบ^{๓๗}

๒. งานในส่วนของนายควมก็คือการช่วยแก้ไขปัญหให้กับผู้ที่เกิดปัญหานั้นก็คือเรื่องของคดีความการฟ้องร้องถึงสิทธิเสรีภาพต่าง ๆ สิ่งเหล่านี้ถือว่าเป็นปัญหาที่จะต้องได้รับการแก้ไข ดังนั้นนายควมจะต้องมีความเฉลียวฉลาดมีการใช้หลักของตรรกะเข้ามาสืบสาวหาความจริงเพื่อที่จะคลี่คลายปัญหาเหล่านั้น^{๓๘}

๓. นายควมควรได้รับการพัฒนาทักษะในการคิดวิเคราะห์แยกแยะ สืบสาวหาความจริงสาเหตุของปัญหาที่เกิดขึ้น ซึ่งจะนำไปสู่การแก้ปัญหาได้อย่างมีประสิทธิภาพ^{๓๙}

๔. เหตุผลเชิงจริยธรรมเป็นกระบวนการหนึ่งที่สำคัญที่จะสามารถสร้างจริยธรรมให้เกิดขึ้นกับนายควมได้ จะต้องผ่านการฝึกอบรมผ่านการฝึกฝนอย่างซ้ำของ ทั้งนี้ทั้งนั้นองค์กรจะต้องเป็นผู้สนับสนุนและส่งเสริมให้การปฏิบัติตามหลักจริยธรรมโดยเริ่มที่การให้เหตุผลในเชิงจริยธรรมก่อน^{๔๐}

๕. สหภาพนายควมมีการสนับสนุนส่งเสริมให้นายควมได้ศึกษาในวิชาเฉพาะซึ่งจัดอยู่ในรูปของโครงการที่มีการฝึกอบรมให้นายควมมีความรู้ความสามารถทั้งการประยุกต์ใช้ทักษะและประสบการณ์ในการปฏิบัติงานเพื่อให้สอดคล้องกับหลักจริยธรรมและมารยาทของนายควม^{๔๑}

๖. ลักษณะของการทำงานของนายควมและก็คือการแก้ไขปัญหาให้กับผู้ที่ประสบปัญหาในเรื่องของกฎหมายถูกเอาผิดเอาเปรียบหรือแม้กระทั่งการฟ้องร้องต่าง ๆ ที่เกิดขึ้นตรงนี้เป็นงานที่มีความซับซ้อนนายควมจะเจอกับปัญหาต่าง ๆ คือเพื่อนที่เป็นความจริงบ้างไม่เป็นความจริง

^{๓๗} สัมภาษณ์ ผู้ให้ข้อมูลสำคัญลำดับที่ ๑, วันที่ ๗ เมษายน ๒๕๖๔.

^{๓๘} สัมภาษณ์ ผู้ให้ข้อมูลสำคัญลำดับที่ ๒, วันที่ ๘ มีนาคม ๒๕๖๔.

^{๓๙} สัมภาษณ์ ผู้ให้ข้อมูลสำคัญลำดับที่ ๓, วันที่ ๒๗ เมษายน ๒๕๖๔.

^{๔๐} สัมภาษณ์ ผู้ให้ข้อมูลสำคัญลำดับที่ ๔, วันที่ ๒๗ พฤษภาคม ๒๕๖๔.

^{๔๑} สัมภาษณ์ ผู้ให้ข้อมูลสำคัญลำดับที่ ๕, วันที่ ๓ เมษายน ๒๕๖๔.

บ้าง ซึ่งส่วนนี้จะต้องใช้เหตุผลในการวิเคราะห์และแยกแยะสิ่งที่ถูกต้องและสิ่งที่ไม่ถูกต้อง หลักการในการดำเนินการต่อไปเพื่อปกป้องสิทธิหรือแม้แต่การลดหย่อนโทษในกรณีที่มีความผิด^{๔๒}

๗. ในการอบรมโครงการต่างๆของสภานายความที่ได้จัดขึ้นนั้นจะมีการอบรมที่เกี่ยวกับความรู้เชิงจริยธรรมการให้เหตุผลในเชิงจริยธรรม รวมทั้งการปฏิบัติตนให้ถูกต้องตามหลักจริยธรรมเป็นส่วนมาก ซึ่งในส่วนนี้จะได้รับความอนุเคราะห์จากวิทยากรผู้ทรงคุณวุฒิที่มีชื่อเสียงในระดับประเทศ และพระสงฆ์เป็นผู้ให้ความช่วยเหลือในการส่งเสริมจริยธรรม^{๔๓}

๘. การให้เหตุผลในเชิงจริยธรรมที่พบเห็นก็จะอยู่ในโครงการต่างๆเป็นหลักการและเหตุผลที่เป็นตัวเริ่มต้นในการจัดโครงการอยู่แล้วก็ในเรื่องต่างๆที่มีการจัดอบรมนั้นส่วนมากจะเกี่ยวข้องกับจริยธรรมและเพิ่มเติมด้วยความรู้ในแต่ละสายแต่ละสาขาเป็นการเฉพาะ^{๔๔}

๙. การให้เหตุผลเชิงจริยธรรมเป็นสิ่งที่จะต้องพัฒนาอย่างต่อเนื่องให้เกิดทักษะ จึงจะสามารถให้เหตุผลได้อย่างถูกต้อง คือเป็นทักษะที่จะต้องทำบ่อย ๆ และหาโอกาสที่จะพัฒนาให้เกิดประสบการณ์^{๔๕}

๑๐. ในการพัฒนาทักษะในการให้เหตุผลของสภานายความมีการส่งเสริมและสนับสนุนให้ทนายความได้รู้และเข้าใจเกี่ยวกับหลักของจริยธรรม การให้เหตุผลเชิงจริยธรรมซึ่งอยู่ในรูปของโครงการจัดอบรมการสัมมนาทางวิชาการเพื่อเสริมสร้างวิชาการและพัฒนาบุคลากรในการให้ความช่วยเหลือประชาชนในเรื่องที่เกี่ยวกับกฎหมาย ซึ่งโครงการเหล่านี้สภานายความได้ดำเนินการทำมาอย่างต่อเนื่อง^{๔๖}

๑๑. ทนายความจะได้รับการฝึกฝนและพัฒนาในเรื่องของการคิดการวิเคราะห์สถานการณ์ต่างๆเพื่อแยกแยะสิ่งที่ถูกผิดซึ่งจะเป็นประโยชน์ต่อรูปคดีและการให้คำปรึกษาประชาชนด้านกฎหมาย^{๔๗}

๑๒. สภานายความได้ส่งเสริมสนับสนุนให้ทนายความรู้จักใช้เหตุผลในการแก้ไขปัญหา ไม่ใช่อารมณ์แก้ไขปัญหา รู้จักคิดวิเคราะห์หาสาเหตุและแก้ไขปัญหาที่สาเหตุ^{๔๘}

^{๔๒} สัมภาษณ์ ผู้ให้ข้อมูลสำคัญลำดับที่ ๖, วันที่ ๓ เมษายน ๒๕๖๔.

^{๔๓} สัมภาษณ์ ผู้ให้ข้อมูลสำคัญลำดับที่ ๗, วันที่ ๑๗ เมษายน ๒๕๖๔.

^{๔๔} สัมภาษณ์ ผู้ให้ข้อมูลสำคัญลำดับที่ ๘, วันที่ ๓ เมษายน ๒๕๖๔.

^{๔๕} สัมภาษณ์ ผู้ให้ข้อมูลสำคัญลำดับที่ ๙, วันที่ ๒๗ พฤษภาคม ๒๕๖๔.

^{๔๖} สัมภาษณ์ ผู้ให้ข้อมูลสำคัญลำดับที่ ๑๐, วันที่ ๑๒ พฤษภาคม ๒๕๖๔.

^{๔๗} สัมภาษณ์ ผู้ให้ข้อมูลสำคัญลำดับที่ ๑๑, วันที่ ๒๔ พฤษภาคม ๒๕๖๔.

^{๔๘} สัมภาษณ์ ผู้ให้ข้อมูลสำคัญลำดับที่ ๑๒, วันที่ ๒๔ พฤษภาคม ๒๕๖๔.

๑๓. การให้เหตุผลเชิงจริยธรรมเป็นกระบวนการที่นำไปสู่การตัดสินใจ ทัศนคติจะได้รับการสนับสนุนและส่งเสริมให้ใช้หลักของเหตุผลประกอบการตัดสินใจเพื่อให้ความถูกต้องหรือผิดพลาดน้อยที่สุด^{๔๙}

๑๔. สภาพทัศนคติโครงการเกี่ยวกับการอบรมในเรื่องของจริยธรรมสำหรับทัศนคติและการมีจิตสาธารณะ เช่น โครงการทัศนคติอาสาประจำสถานีตำรวจภูธรต่าง ๆ^{๕๐}

๑๕. เหตุผลเป็นส่วนประกอบของการตัดสินใจที่ดีที่สุดการให้เหตุผลเป็นสิ่งที่ต้องพัฒนาให้เกิดขึ้นให้มีความชำนาญให้เกิดทักษะในการให้เหตุผลคิดวิเคราะห์สืบสาวหาความจริงก็ต้องใช้หลักของเหตุผลทั้งสิ้นซึ่งจะนำไปสู่กระบวนการตัดสินใจได้อย่างถูกต้องและเหมาะสม^{๕๑}

๑๖. เรื่องของเหตุผลนี้เป็นสิ่งสำคัญมากทัศนคติทุกคนต้องใช้ทัศนคติทุกคนต้องมีเหตุผลมันเป็นเบื้องต้นของการส่งเสริมคุณธรรมจริยธรรมสำหรับทัศนคติอยู่แล้ว แต่ส่วนที่จะต้องเพิ่มเติมก็คือการให้เหตุผลในเชิงจริยธรรมในลักษณะของการแสดงออกต่อสังคม^{๕๒}

๑๗. ก่อนที่จะมีการตัดสินใจหรือให้คำแนะนำปรึกษาในเรื่องของกฎหมายทัศนคติจะต้องมีความคิดวิเคราะห์แยกแยะให้เป็น ซึ่งในส่วนนี้ก็จะได้รับการพัฒนาและอบรมมาเป็นระยะเวลายาวนานผ่านความรู้และประสบการณ์ที่สภาพทัศนคติได้จัดฝึกอบรม และมีการส่งเสริมจริยธรรมในด้านนี้โดยเฉพาะ และองค์กรของทัศนคติก็ส่งเสริมในเรื่องนี้เป็นสำคัญเพราะเรื่องของการมีจริยธรรมนั้นเป็นการสร้างชื่อเสียงหรือสร้างภาพพจน์ของก่อนให้กับปลุกความได้เกิดความไว้วางใจ^{๕๓}

๑๘. ทัศนคติจะได้รับการส่งเสริมและสนับสนุนให้ใช้หลักของเหตุผลในการปฏิบัติหน้าที่ทั้ง การตัดสินใจในการปฏิบัติหน้าที่ หรือแยกแยะความถูกต้องให้ความช่วยเหลือ สนับสนุนประชาชน ที่เกี่ยวกับกฎหมายเป็นการเฉพาะได้ว่าทัศนคติที่มีความฉลาด และสามารถและปฏิบัติตนให้ถูกต้องตามหลักจริยธรรม มีคุณสมบัติหนึ่งที่สำคัญคือ มีเหตุผล^{๕๔}

สรุปได้ว่า ปัจจัยที่ส่งผลต่อการพัฒนาประสิทธิภาพการส่งเสริมจริยธรรมของสภาพทัศนคติ ในพระบรมราชูปถัมภ์ ในประเด็นปัจจัยการส่งเสริมจริยธรรม ด้านเหตุผลเชิงจริยธรรม ประกอบด้วยกระบวนการพัฒนาการให้เหตุผลในเชิงจริยธรรมสำหรับทัศนคติพัฒนาทักษะในการคิด

^{๔๙} สัมภาษณ์ ผู้ให้ข้อมูลสำคัญลำดับที่ ๑๓, วันที่ ๒๔ พฤษภาคม ๒๕๖๔.

^{๕๐} สัมภาษณ์ ผู้ให้ข้อมูลสำคัญลำดับที่ ๑๔, วันที่ ๓๐ พฤษภาคม ๒๕๖๔.

^{๕๑} สัมภาษณ์ ผู้ให้ข้อมูลสำคัญลำดับที่ ๑๕, วันที่ ๓ เมษายน ๒๕๖๔.

^{๕๒} สัมภาษณ์ ผู้ให้ข้อมูลสำคัญลำดับที่ ๑๖, วันที่ ๑๗ เมษายน ๒๕๖๔.

^{๕๓} สัมภาษณ์ ผู้ให้ข้อมูลสำคัญลำดับที่ ๑๗, วันที่ ๘ มีนาคม ๒๕๖๔.

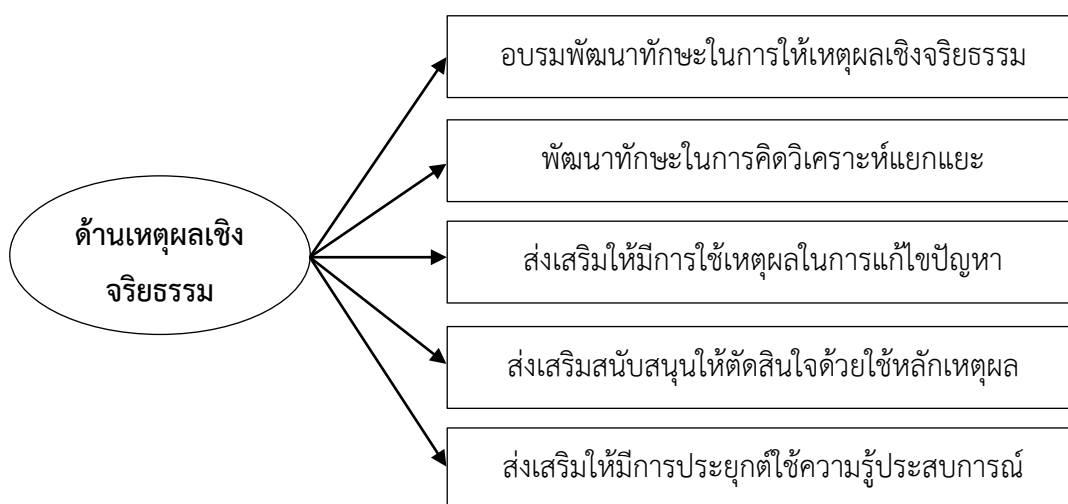
^{๕๔} สัมภาษณ์ ผู้ให้ข้อมูลสำคัญลำดับที่ ๑๘, วันที่ ๒๐ มีนาคม ๒๕๖๔.

วิเคราะห์แยกแยะรู้จักใช้หลักของเหตุผลในการแก้ไขปัญหาพร้อมกันนั้นมีการส่งเสริมและสนับสนุนให้
 หน่วยงานได้ใช้เหตุผลในการตัดสินใจและการปฏิบัติหน้าที่อื่นใดและมีการส่งเสริมสนับสนุนให้มี
 ทักษะในการประยุกต์ความรู้ประสบการณ์ประกอบกับหลักจริยธรรมเพื่อใช้ในการปฏิบัติงานเพื่อ
 องค์กรและให้คำปรึกษาด้านกฎหมายแก่ประชาชน

ตารางที่ ๔.๒๔ แสดงค่าความถี่ การสัมภาษณ์เชิงลึก ปัจจัยที่ส่งผลต่อการพัฒนาประสิทธิภาพการ
 ส่งเสริมจริยธรรมของสภานายความ ในพระบรมราชูปถัมภ์ ในประเด็นปัจจัยการ
 ส่งเสริมจริยธรรม ด้านเหตุผลเชิงจริยธรรม

ลำดับ	ประเด็น/ตัวบ่งชี้	ปริมาณ	
		ความถี่	ผู้ให้ข้อมูลสำคัญ ลำดับที่
๑.	อบรมพัฒนาทักษะในการให้เหตุผลเชิงจริยธรรม	๔	๗,๘,๑๐,๑๔
๒.	พัฒนาทักษะในการคิดวิเคราะห์แยกแยะ	๔	๓,๙,๑๑,๑๗
๓.	ส่งเสริมให้มีการใช้เหตุผลในการแก้ไขปัญหา	๓	๒,๑๒,๑๕
๔.	ส่งเสริมสนับสนุนให้ตัดสินใจด้วยใช้หลักเหตุผล	๓	๑๓,๑๖,๑๘
๕.	ส่งเสริมสนับสนุนให้มีการประยุกต์ความรู้ประสบการณ์ และหลักจริยธรรมเพื่อใช้ในการปฏิบัติงาน	๓	๑,๔,๕

จากตารางที่ ๔.๒๕ ปัจจัยที่ส่งผลต่อการพัฒนาประสิทธิภาพการส่งเสริมจริยธรรมของสภา
 ทนายความ ในพระบรมราชูปถัมภ์ ในประเด็นปัจจัยการส่งเสริมจริยธรรม ด้านเหตุผลเชิงจริยธรรม
 สามารถสรุปเป็นแผนภาพได้ดังต่อไปนี้



แผนภาพที่ ๔.๓ เหตุผลเชิงจริยธรรม

๔. ด้านพฤติกรรมเชิงจริยธรรม

จากการสัมภาษณ์เชิงลึกผู้ให้ข้อมูลสำคัญเกี่ยวกับปัจจัยที่ส่งผลต่อการพัฒนาประสิทธิภาพการส่งเสริมจริยธรรมของสภาพนายความ ในพระบรมราชูปถัมภ์ ในประเด็นปัจจัยการส่งเสริมจริยธรรม ด้านพฤติกรรมเชิงจริยธรรม มีผลการวิเคราะห์ข้อมูลดังต่อไปนี้

๑. เรื่องของพฤติกรรมในเชิงจริยธรรมนั้น นอกจากการปฏิบัติงานโดยตรงไปตรงมาแล้ว นายความจะต้องมีการแสดงออกในเชิงจริยธรรมคือให้การสนับสนุนประชาชนและสังคมโดยการให้คำปรึกษาเช่นการเป็นทนายความคิดอาสาที่ให้บริการดำเนินตำรวจรุจรต่างๆซึ่งเป็นโครงการนำร่องของสภาพนายความ^{๕๕}

๒. ทนายความทุกคนจะได้รับการฝึกฝนในเรื่องของมารยาทและการแสดงออกให้ถูกต้องตามหลักจริยธรรมซึ่งจะเป็นการแสดงถึงภาพพจน์และเกียรติศักดิ์ศรีของการเป็นทนายความที่จะสร้างความไว้วางใจและความเชื่อถือให้กับลูกความได้^{๕๖}

๓. อีกส่วนหนึ่งทนายความจะได้รับการสนับสนุนและส่งเสริมให้ช่วยเหลือผู้ตกทุกข์ได้ยากที่มีปัญหาในเรื่องของกฎหมายแต่ไม่มีทุนทรัพย์ซึ่งในส่วนนี้มีทนายความเข้าร่วมโครงการทนายจิตอาสาเป็นจำนวนมากเพื่อให้ความช่วยเหลือประชาชนเป็นเรื่องของจิตอาสาและเป็นบทบาทและหน้าที่ที่ทนายจะพึงกระทำ^{๕๗}

๔. นอกจากจะมีการให้คำปรึกษาเกี่ยวกับกฎหมายในกับประชาชนแล้วทนายความจะรับการฝึกฝนให้มีจิตสาธารณะรู้จักบำเพ็ญประโยชน์ต่อสังคม^{๕๘}

๕. ด้านพฤติกรรมทนายความได้รับการส่งเสริมจริยธรรมคุณธรรมให้แสดงออกถึงบทบาทหน้าที่ของตนมีจุดยืนที่หมายถึงความถูกต้องตั้งงามปฏิบัติหน้าที่ด้วยความซื่อตรงตรงไปตรงมาสอดคล้องกับหลักจริยธรรมของทนายความและมารยาทที่จะพึงแสดงออก^{๕๙}

๖. คุณธรรมจริยธรรมและมารยาทเป็นสิ่งที่จะต้องได้รับการพัฒนาเป็นเบื้องต้นเมื่อทนายความเข้ารับการฝึกอบรมสภาพนายความจะมีกิจกรรมที่เกี่ยวกับการอบรมคุณธรรมจริยธรรมพร้อมทั้งการแสดงออกนี้เป็นเบื้องต้น^{๖๐}

^{๕๕} สัมภาษณ์ ผู้ให้ข้อมูลสำคัญลำดับที่ ๑, วันที่ ๗ เมษายน ๒๕๖๔.

^{๕๖} สัมภาษณ์ ผู้ให้ข้อมูลสำคัญลำดับที่ ๒, วันที่ ๘ มีนาคม ๒๕๖๔.

^{๕๗} สัมภาษณ์ ผู้ให้ข้อมูลสำคัญลำดับที่ ๓, วันที่ ๒๗ เมษายน ๒๕๖๔.

^{๕๘} สัมภาษณ์ ผู้ให้ข้อมูลสำคัญลำดับที่ ๔, วันที่ ๒๗ พฤษภาคม ๒๕๖๔.

^{๕๙} สัมภาษณ์ ผู้ให้ข้อมูลสำคัญลำดับที่ ๕, วันที่ ๓ เมษายน ๒๕๖๔.

^{๖๐} สัมภาษณ์ ผู้ให้ข้อมูลสำคัญลำดับที่ ๖, วันที่ ๓ เมษายน ๒๕๖๔.

๗. มีการนิมนต์พระสงฆ์มาให้ความรู้เกี่ยวกับการปฏิบัติตนให้ถูกต้องตามหลักศีลธรรม และหลักจริยธรรมเป็นโครงการที่สภานายความได้ดำเนินการมาด้วยตลอดร่วมกับหน่วยงานที่เกี่ยวข้องกับกฎหมายเพื่อให้ทนายความได้มีค่านิยมร่วมกันไม่มีเจตคติที่ดีต่อการปฏิบัติตนให้ถูกต้องตามหลักจริยธรรม^{๖๑}

๘. โครงการทนายจิตอาสาเป็น ๑ โครงการที่บ่งบอกให้เห็นถึงพฤติกรรมที่แสดงออกในเชิงจริยธรรมของทนายความซึ่งโครงการนี้มีลักษณะที่เป็นการให้เปล่าให้คืนกับสังคมเป็นโครงการจิตอาสาที่ทนายความผู้เข้าร่วมโครงการจะต้องสมัครใจเพื่อไปบำเพ็ญสาธารณประโยชน์ให้คำปรึกษาด้านกฎหมายกับประชาชนตามสถานีตำรวจ^{๖๒}

๙. การปฏิบัติหน้าที่ของทนายความจะต้องมีความตรงไปตรงมาทั้งนี้ทั้งนั้นจะต้องดูในเรื่องของหลักจริยธรรมและคุณธรรมด้วยว่าเมื่อปฏิบัติอย่างตรงไปตรงมานั้นสร้างประโยชน์ให้เกิดขึ้นกับใครใครเสียประโยชน์ซึ่งสิ่งเหล่านี้จะต้องดูว่ามีความเหมาะสมถูกต้องมีความยุติธรรมหรือไม่^{๖๓}

๑๐. ทนายความจะต้องทำตนให้เป็นประโยชน์ต่อสังคมนอกจากจะทำหน้าที่ในการเป็นทนายให้คำปรึกษาเกี่ยวกับกฎหมายแล้วจะต้องทำหน้าที่ในส่วนอื่นคืนให้กับสังคมโดยการบำเพ็ญประโยชน์ในกรอบที่จะพึงกระทำได้ เช่น เกี่ยวกับวัฒนธรรมประเพณีสิ่งแวดล้อม เป็นต้น^{๖๔}

๑๑. มีอีกหนึ่งกิจกรรมที่สภานายความส่งเสริมและสนับสนุนให้ทนายความนั้นบำเพ็ญประโยชน์ก็คือการที่สภานายความจัดโครงการทนายความอาสาประจำสถานีตำรวจ ซึ่งในส่วนนี้ก็จะเป็นการเปิดโอกาสให้ทนายความได้ปฏิบัติหน้าที่เพื่อสังคมร่วมกับสถานีตำรวจโดยปฏิบัติหน้าที่ร่วมกับเจ้าพนักงานสอบสวนเป็นการสร้างประสบการณ์ และในขณะเดียวกันก็เป็นการช่วยเหลือสังคมไปในตัว^{๖๕}

๑๒. ในส่วนนี้มองว่านอกจากทนายความจะได้รับการฝึกอบรมในเรื่องของความรู้และประสบการณ์แล้วสิ่งที่สำคัญคือ จริยธรรมและการแสดงออกกิริยามารยา เนื่องจากทนายความที่จะต้องไปปฏิบัติหน้าที่เป็นทนายความอาสาประจำส่วนงานต่าง ๆ ของราชการจะต้องปฏิบัติหน้าที่ร่วมกับส่วนราชการนั้นจะต้องมีพื้นฐานของจริยธรรมที่ดี^{๖๖}

^{๖๑} สัมภาษณ์ ผู้ให้ข้อมูลสำคัญลำดับที่ ๗, วันที่ ๑๗ เมษายน ๒๕๖๔.

^{๖๒} สัมภาษณ์ ผู้ให้ข้อมูลสำคัญลำดับที่ ๘, วันที่ ๓ เมษายน ๒๕๖๔.

^{๖๓} สัมภาษณ์ ผู้ให้ข้อมูลสำคัญลำดับที่ ๙, วันที่ ๒๗ พฤษภาคม ๒๕๖๔.

^{๖๔} สัมภาษณ์ ผู้ให้ข้อมูลสำคัญลำดับที่ ๑๐, วันที่ ๑๒ พฤษภาคม ๒๕๖๔.

^{๖๕} สัมภาษณ์ ผู้ให้ข้อมูลสำคัญลำดับที่ ๑๑, วันที่ ๒๔ พฤษภาคม ๒๕๖๔.

^{๖๖} สัมภาษณ์ ผู้ให้ข้อมูลสำคัญลำดับที่ ๑๒, วันที่ ๒๔ พฤษภาคม ๒๕๖๔.

๑๓. สภานายความจะส่งเสริมและสนับสนุนให้ทนายความมีจิตเป็นกุศลมีจิตสาธารณะช่วยเหลือเพื่อนมนุษย์ด้วยกันสิ่งหนึ่งที่เป็นตัวบ่งบอกว่าสภานายความนั้นได้ส่งเสริมและสนับสนุนให้ทนายความมีจิตสาธารณะก็คือการเข้าร่วมการณาปนกิจสงเคราะห์^{๖๗}

๑๔. การเป็นทนายความที่ดีและเป็นที่ต้องการของสังคมนอกจากจะทำหน้าที่ด้วยความถูกต้องเรียบร้อยตรงไปตรงมาแล้วก็ยังคงต้องมีคุณสมบัติอื่นเป็นตัวประกอบด้วยเช่นการมีจิตอาสาพัฒนาสังคมร่วมสร้างสรรค์สิ่งดีงามที่เกิดขึ้นแก่สังคมเกี่ยวกับกฎหมาย และด้านอื่น ๆ^{๖๘}

๑๕. คนเรานั้นมาจากร้อยพ่อพันแม่เมื่อมารวมตัวกันก็จะมีทัศนคติมีความรู้สึกนึกคิดที่แตกต่างกันออกไปแต่สำหรับทนายความโดยจะใช้ความแตกต่างตรงนั้นเพื่อเป็นโอกาสให้เกิดการเรียนรู้กันและนำมาปรับความประพฤติมารยาทและการแสดงออกให้เป็นอันหนึ่งอันเดียวกันตามหลักจริยธรรมของทนายความ^{๖๙}

๑๖. ส่วนมากทนายความที่เข้าร่วมโครงการฝึกอบรมต่างๆจะได้รับการส่งเสริมสนับสนุนและสร้างค่านิยมให้มีจิตใจเอื้อเฟื้อเผื่อต่อเพื่อนมนุษย์ในสังคมเรามีคนที่มีปัญหาด้านกฎหมายแต่การงบประมาณจึงถูกเอาเปรียบ การอบรมในเรื่องของจริยธรรมสามารถแก้ปัญหาในจุดนี้ได้โดยที่ทนายความทุกคนที่ได้ผ่านการอบรมจะเกิดมีจิตสาธารณะมีความสงสารอยากช่วยเหลือ^{๗๐}

๑๗. ความประพฤติและการแสดงออกจะเป็นบุคลิกภาพที่สำคัญที่จะสามารถสร้างภาพพจน์ที่ดีให้เกิดขึ้นกับตัวทนายความได้ในส่วนนี้สภานายความมีการฝึกอบรมเกี่ยวกับความประพฤติและมารยาทในการแสดงโดยยึดถึงหลักของจริยธรรมเป็นสำคัญ^{๗๑}

๑๘. โครงการทนายความจิตอาสาเป็นโครงการที่แสดงให้เห็นว่าทนายความได้รับการฝึกอบรมในเรื่องของคุณธรรมและจริยธรรมที่สามารถเห็นได้เป็นรูปธรรม^{๗๒}

สรุปได้ว่า ปัจจัยที่ส่งผลต่อการพัฒนาประสิทธิภาพการส่งเสริมจริยธรรมของสภานายความ ในพระบรมราชูปถัมภ์ ในประเด็นปัจจัยการส่งเสริมจริยธรรม ด้านพฤติกรรมเชิงจริยธรรม ประกอบด้วยการฝึกอบรมพฤติกรรมมารยาทการแสดงออกให้ถูกต้องอย่างเหมาะสมตามหลักจริยธรรม ส่งเสริมให้ทนายความได้มีจิตใจที่มีเมตตาต่อเพื่อนมนุษย์ให้ความช่วยเหลือประชาชนผู้มีปัญหาด้านกฎหมายแต่ขาดทุนทรัพย์ ส่งเสริมสนับสนุนให้เกิดจิตสาธารณะบำเพ็ญ

^{๖๗} สัมภาษณ์ ผู้ให้ข้อมูลสำคัญลำดับที่ ๑๓, วันที่ ๒๔ พฤษภาคม ๒๕๖๔.

^{๖๘} สัมภาษณ์ ผู้ให้ข้อมูลสำคัญลำดับที่ ๑๔, วันที่ ๓๐ พฤษภาคม ๒๕๖๔.

^{๖๙} สัมภาษณ์ ผู้ให้ข้อมูลสำคัญลำดับที่ ๑๕, วันที่ ๓ เมษายน ๒๕๖๔.

^{๗๐} สัมภาษณ์ ผู้ให้ข้อมูลสำคัญลำดับที่ ๑๖, วันที่ ๑๗ เมษายน ๒๕๖๔.

^{๗๑} สัมภาษณ์ ผู้ให้ข้อมูลสำคัญลำดับที่ ๑๗, วันที่ ๘ มีนาคม ๒๕๖๔.

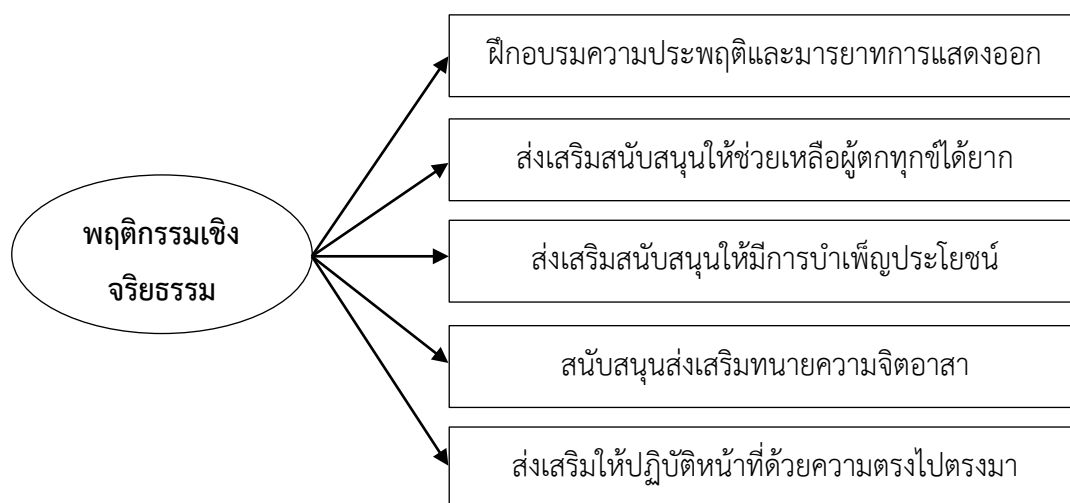
^{๗๒} สัมภาษณ์ ผู้ให้ข้อมูลสำคัญลำดับที่ ๑๘, วันที่ ๒๐ มีนาคม ๒๕๖๔.

ประโยชน์มีจิตอาสาเพื่อพัฒนาสังคม พร้อมทั้งได้รับการส่งเสริมสนับสนุนให้ปฏิบัติหน้าที่ด้วยความตรงไปตรงมาซึ่งเป็นภาพที่เห็นโดยประจักษ์ที่จะสื่อให้เห็นว่าทนายความมีคุณธรรมจริยธรรมสมควรได้รับความไว้วางใจจากประชาชน

ตารางที่ ๔.๒๕ แสดงค่าความถี่ การสัมภาษณ์เชิงลึก ปัจจัยที่ส่งผลต่อการพัฒนาประสิทธิภาพการส่งเสริมจริยธรรมของสภาทนายความ ในพระบรมราชูปถัมภ์ ในประเด็นปัจจัยการส่งเสริมจริยธรรม ด้านพฤติกรรมเชิงจริยธรรม

ลำดับ	ประเด็น/ตัวบ่งชี้	ปริมาณ	
		ความถี่	ผู้ให้ข้อมูลสำคัญลำดับที่
๑.	ฝึกอบรมความประพฤติและมารยาทการแสดงออก	๖	๒,๖,๗,๑๒,๑๕,๑๗
๒.	ส่งเสริมสนับสนุนให้ช่วยเหลือผู้ตกทุกข์ได้ยาก	๔	๓,๘,๑๑,๑๖
๓.	ส่งเสริมสนับสนุนให้มีการบำเพ็ญประโยชน์	๓	๔,๑๐,๑๓
๔.	สนับสนุนส่งเสริมทนายความจิตอาสา	๓	๑,๑๔,๑๘
๕.	สนับสนุนส่งเสริมให้ปฏิบัติหน้าที่ด้วยความตรงไปตรงมา	๒	๕,๙

จากตารางที่ ๔.๒๖ ปัจจัยที่ส่งผลต่อการพัฒนาประสิทธิภาพการส่งเสริมจริยธรรมของสภาทนายความ ในพระบรมราชูปถัมภ์ ในประเด็นปัจจัยการส่งเสริมจริยธรรม ด้านพฤติกรรมเชิงจริยธรรมสามารถสรุปเป็นแผนภาพได้ดังต่อไปนี้



แผนภาพที่ ๔.๔ พฤติกรรมเชิงจริยธรรม

ขรวาจาธรรม ๔

๑. ด้านสัจจะ ความจริง

จากการสัมภาษณ์เชิงลึกผู้ให้ข้อมูลสำคัญเกี่ยวกับปัจจัยที่ส่งผลต่อการพัฒนาประสิทธิภาพการส่งเสริมจริยธรรมของสหภาพนายความ ในพระบรมราชูปถัมภ์ ในประเด็นปัจจัยขรวาจาธรรม ๔ ด้านสัจจะ ความจริง มีผลการวิเคราะห์ข้อมูลดังต่อไปนี้

๑. ควรมีการส่งเสริมจริยธรรมให้นายความนั้นมีความซื่อสัตย์ ต่อตนเองหน้าที่การงาน และผู้อื่น ซึ่งปกติแล้วผู้ที่มีความประพฤติที่ถูกต้องตามหลักจริยธรรมก็จะมี ความซื่อสัตย์อยู่แล้ว^{๗๓}

๒. ในส่วนของข้อมูลที่น่าเสนอควรจะเป็นข้อมูลที่เป็นความจริงไม่บิดเบือนข้อมูลให้เป็นเท็จ เพื่อสร้างประโยชน์แก่ตนเองและเพื่อประโยชน์พวกพ้อง^{๗๔}

๓. จะต้องส่งเสริมด้านการสื่อสารให้มีการสื่อสารกันในเรื่องของความจริงเอาความจริงเข้ามาว่ากันเมื่อสื่อสารกันด้วยความจริงปัญหาที่ลดลงไม่จำเป็นต้องสืบสาวราวเรื่องยาว^{๗๕}

๔. จะต้องมีการส่งเสริมและสนับสนุนให้เป็นผู้ที่มีความซื่อสัตย์รักษาสัจจะ พูดจริงทำจริงจริงจังจริงจัง ซึ่งความซื่อสัตย์และจริงใจนี้จะมองเห็นจากการกระทำ^{๗๖}

๕. สิ่งที่สำคัญที่ลูกความต้องการก็คือความจริงใจที่นายจะมอบให้การไม่นำเอาความจริงหรือข้อเสียหายไปเปิดเผยการให้การช่วยเหลือที่ถูกต้องชอบธรรมจะสามารถบ่งบอกว่านายท่านนั้นมีความจริงใจต่อลูกความ^{๗๗}

๖. อยากให้ข้อมูลจะต้องเป็นการให้ข้อมูลที่จริงไม่มีการบิดเบือนข้อมูลอันเป็นเท็จเพื่อรักษาผลประโยชน์ที่ไม่ชอบธรรมของตนเองส่วนนี้ก็ต้องประยุกต์กับหลักของจริยธรรม ฝึกรบมให้เกิดขึ้นในจิตได้สำนึกให้ได้^{๗๘}

๗. ในเรื่องของสัจจะนี้ก็ชัดเจนอยู่แล้วคือต้องสื่อสารกันด้วยความจริงเอาความจริงมาคุยกันเพื่อหาทางออกร่วมกันจะไม่มีการนำเสนอข้อมูลที่ไม่ถูกต้องเพื่อให้ฝ่ายตนพินิจโดยง่ายไม่ต้องตามหลักจริยธรรม^{๗๙}

^{๗๓} สัมภาษณ์ ผู้ให้ข้อมูลสำคัญลำดับที่ ๑, วันที่ ๗ เมษายน ๒๕๖๔.

^{๗๔} สัมภาษณ์ ผู้ให้ข้อมูลสำคัญลำดับที่ ๒, วันที่ ๘ มีนาคม ๒๕๖๔.

^{๗๕} สัมภาษณ์ ผู้ให้ข้อมูลสำคัญลำดับที่ ๓, วันที่ ๒๗ เมษายน ๒๕๖๔.

^{๗๖} สัมภาษณ์ ผู้ให้ข้อมูลสำคัญลำดับที่ ๔, วันที่ ๒๗ พฤษภาคม ๒๕๖๔.

^{๗๗} สัมภาษณ์ ผู้ให้ข้อมูลสำคัญลำดับที่ ๕, วันที่ ๓ เมษายน ๒๕๖๔.

^{๗๘} สัมภาษณ์ ผู้ให้ข้อมูลสำคัญลำดับที่ ๖, วันที่ ๓ เมษายน ๒๕๖๔.

^{๗๙} สัมภาษณ์ ผู้ให้ข้อมูลสำคัญลำดับที่ ๗, วันที่ ๑๗ เมษายน ๒๕๖๔.

๘. นอกจากจะพูดกันด้วยความจริงแล้วก็จะต้องมีความจริงใจต่อกันซึ่งตัวทนาย ก็จะต้องจริงใจต่อลูกค้าความยึดถือจริยธรรมเป็นหลักในการว่าความเพื่อรักษาไว้ ซึ่งประโยชน์อันชอบธรรมของลูกค้า^{๘๐}

๙. เราจะเข้าใจอยู่แล้วว่าสร้างข้อมูลอันเป็นเท็จไม่ได้แต่ก็มีบางกรณีที่เกิดปัญหาเหล่านี้ขึ้นการปฏิบัติตนให้ถูกต้องตามหลักจริยธรรมจะต้องไม่สร้างข้อมูลอันเป็นเท็จ เพื่อที่จะทำให้ฝ่ายตนพินิจหรือเพื่อปกป้องผลประโยชน์ของฝ่ายตนเอง^{๘๑}

๑๐. ทั้งทนายลูกค้าหรือผู้มาขอคำปรึกษาด้านกฎหมาย จะต้องมีความจริงใจต่อกันรักษาข้อมูลกัน เป็นความลับของทั้งสองฝ่ายไม่ให้รั่วไหลให้เกิดความเสียหายให้คำปรึกษา และความไปในลักษณะที่ไม่ขัดต่อระเบียบแบบแผนประเพณีโดยเฉพาะอย่างยิ่งหลักจริยธรรมของการเป็นทนายความ^{๘๒}

๑๑. ถ้าคุยกันด้วยความจริงคุยง่ายแต่ถ้าหากว่ามีการเสริมแต่งข้อมูลอันเป็นเท็จให้เป็นความจริงก็จะมีปัญหาในอนาคต เพราะฉะนั้นการที่จะฝึกฝนทนายให้ปฏิบัติหน้าที่จนเกิดประสิทธิผลต่อองค์กรคือทนายจะต้องเป็นผู้ที่มีสัจจะคือ ความจริงใจแล้วก็รักษาความจริงพูดจริงทำจริงนำเสนอข้อมูลจริง^{๘๓}

๑๒. การรักษาสัจจะเป็นหนึ่งในจริยธรรมของการเป็นทนายความเปรียบเสมือนหนึ่งการให้คำมั่นสัญญาหรือการตั้งสัจจะอธิษฐานว่าจะดำรงตนอยู่ในหลักจริยธรรมว่าความด้วยความจริงนำเสนอข้อมูลอันเป็นจริง^{๘๔}

๑๓. หลักของสัจจะก็คือเรื่องจริงความจริง ที่เป็นข้อมูลเบื้องต้นที่ไม่มีการบิดเบือนหรือแอบอ้างให้ข้อมูลอันเป็นเท็จ หรือจงใจนำเสนอข้อมูลอันเป็นเท็จ^{๘๕}

๑๔. เรื่องของสัจจะจะเป็นคุณธรรมประจำใจที่ควรจะมีอยู่ในจิตใจของทุกผู้ทุกคนการรักษาสัจจะคือพูดอย่างไรทำอย่างนั้นดีว่าดีชั่วว่าชั่ว อย่างนี้เป็นการรักษาสัจจะ ซึ่งเป็นคุณธรรมเบื้องต้น^{๘๖}

^{๘๐} สัมภาษณ์ ผู้ให้ข้อมูลสำคัญลำดับที่ ๘, วันที่ ๓ เมษายน ๒๕๖๔.

^{๘๑} สัมภาษณ์ ผู้ให้ข้อมูลสำคัญลำดับที่ ๙, วันที่ ๒๗ พฤษภาคม ๒๕๖๔.

^{๘๒} สัมภาษณ์ ผู้ให้ข้อมูลสำคัญลำดับที่ ๑๐, วันที่ ๑๒ พฤษภาคม ๒๕๖๔.

^{๘๓} สัมภาษณ์ ผู้ให้ข้อมูลสำคัญลำดับที่ ๑๑, วันที่ ๒๔ พฤษภาคม ๒๕๖๔.

^{๘๔} สัมภาษณ์ ผู้ให้ข้อมูลสำคัญลำดับที่ ๑๒, วันที่ ๒๔ พฤษภาคม ๒๕๖๔.

^{๘๕} สัมภาษณ์ ผู้ให้ข้อมูลสำคัญลำดับที่ ๑๓, วันที่ ๒๔ พฤษภาคม ๒๕๖๔.

^{๘๖} สัมภาษณ์ ผู้ให้ข้อมูลสำคัญลำดับที่ ๑๔, วันที่ ๓๐ พฤษภาคม ๒๕๖๔.

๑๕. การนำเสนอข้อมูลอันเป็นเท็จจริงเป็นเรื่องที่ทนายความทุกคนใส่ใจและนึกอยู่ในใจเสมอว่าจะต้องใช้ความจริงในการว่าความไม่แต่งเติมเสริมเรื่องเพื่อประโยชน์ของฝ่ายตน^{๘๗}

๑๖. ในบางคราวการให้ข้อมูลอันเป็นเท็จจะนำมาซึ่งประโยชน์แก่ตนเองแล้วพวกฟ้อง ซึ่งขัดกับหลักจริยธรรมทนายความทุกคนจะต้องได้รับการฝึกฝนและอบรมให้เป็นผู้มีสำนึกจะไม่นำเสนอหรือให้ข้อมูลอันผิดไปจากความเป็นจริงเดิม^{๘๘}

๑๗. การปฏิบัติหน้าที่ทนายจะต้องรักษาสำนึกซึ่งเป็นคุณธรรมประจำใจที่ทนายความทุกคนจะต้องยึดถือเพราะมีความสอดคล้องกับหลักจริยธรรม^{๘๙}

๑๘. ในชีวิตการเป็นทนายความจะต้องไม่แอบอ้างข้อมูลที่ไม่เป็นจริงคือข้อมูลอันเป็นเท็จเพื่อการใด ๆ สิ่งสำคัญคือต้องเก็บรักษาข้อมูลอันเป็นความลับของลูกค้าไว้มิให้เปิดเผยให้สาธารณะรู้ ซึ่งจะก่อให้เกิดความเสียหายได้^{๙๐}

สรุปได้ว่า ปัจจัยที่ส่งผลต่อการพัฒนาประสิทธิภาพการส่งเสริมจริยธรรมของสภาทนายความ ในพระบรมราชูปถัมภ์ ในประเด็นปัจจัยฆราวาสธรรม ๔ ด้านสำนึก ความจริง ประกอบด้วยการสื่อสารกันด้วยข้อมูลความเป็นจริงมีจิตใจที่ประกอบด้วยคุณธรรมจริยธรรมจริงใจต่อลูกค้าและผู้รับคำปรึกษาด้านกฎหมายรักษาสัญจะกล่าวคือมีสำนึกซื่อสัตย์ต่อตนเองและผู้อื่นไม่นำเสนอข้อมูลอันเป็นเท็จซึ่งเป็นการบิดเบือนข้อมูลเดิมเพื่อรักษาประโยชน์ของฝ่ายตน

ตารางที่ ๔.๒๖ แสดงค่าความถี่ การสัมภาษณ์เชิงลึก ปัจจัยที่ส่งผลต่อการพัฒนาประสิทธิภาพส่งเสริมจริยธรรมของสภาทนายความ ในพระบรมราชูปถัมภ์ ในประเด็นปัจจัยฆราวาสธรรม ๔ ด้านสำนึก ความจริง

ลำดับ	ประเด็น/ตัวบ่งชี้	ปริมาณ	
		ความถี่	ผู้ให้ข้อมูลสำคัญลำดับที่
๑.	สื่อสารด้วยความจริง	๕	๑,๓,๗,๑๑,๑๕
๒.	รักษาสัญจะ	๔	๔,๑๒,๑๔,๑๗
๓.	จริงใจต่อผู้รับคำปรึกษา	๓	๕,๘,๑๐
๔.	ไม่บิดเบือนข้อมูล	๓	๖,๙,๑๖
๕.	ไม่แอบอ้างนำเสนอข้อมูลเท็จ	๓	๒,๑๓,๑๘

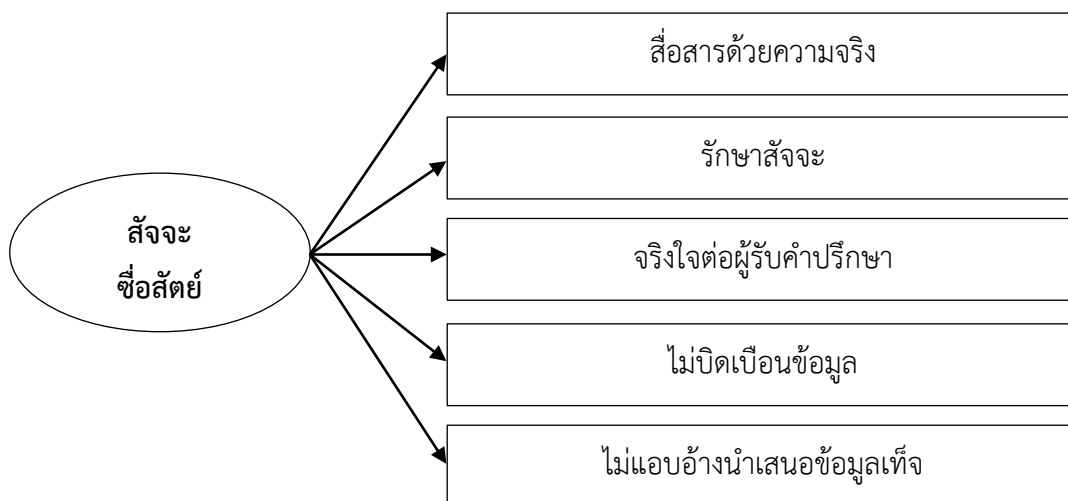
^{๘๗} สัมภาษณ์ ผู้ให้ข้อมูลสำคัญลำดับที่ ๑๕, วันที่ ๓ เมษายน ๒๕๖๔.

^{๘๘} สัมภาษณ์ ผู้ให้ข้อมูลสำคัญลำดับที่ ๑๖, วันที่ ๑๗ เมษายน ๒๕๖๔.

^{๘๙} สัมภาษณ์ ผู้ให้ข้อมูลสำคัญลำดับที่ ๑๗, วันที่ ๘ มีนาคม ๒๕๖๔.

^{๙๐} สัมภาษณ์ ผู้ให้ข้อมูลสำคัญลำดับที่ ๑๘, วันที่ ๒๐ มีนาคม ๒๕๖๔.

จากตารางที่ ๔.๒๗ ปัจจัยที่ส่งผลต่อการพัฒนาประสิทธิภาพการส่งเสริมจริยธรรมของสภานายความ ในพระบรมราชูปถัมภ์ ในประเด็นปัจจัยฆราวาสธรรม ๔ ด้านสัจจะ ความจริงจริยธรรมสามารถสรุปเป็นแผนภาพได้ดังต่อไปนี้



แผนภาพที่ ๔.๕ พฤติกรรมเชิงจริยธรรม

๒. ด้านทมะ การฝึกตน

จากการสัมภาษณ์เชิงลึกผู้ให้ข้อมูลสำคัญเกี่ยวกับปัจจัยที่ส่งผลต่อการพัฒนาประสิทธิภาพการส่งเสริมจริยธรรมของสภานายความ ในพระบรมราชูปถัมภ์ ในประเด็นปัจจัยฆราวาสธรรม ๔ ด้านทมะ การฝึกตน มีผลการวิเคราะห์ข้อมูลดังต่อไปนี้

๑. ต้องใช้หลักของการที่ว่าตนเตือนตนฝึกตนเองให้มีความรู้และประสบการณ์ นอกเหนือไปจากการรับการอบรมก็จะต้องมีการฝึกฝนความรู้ความสามารถของตนเองที่เกี่ยวข้องกับการประกอบอาชีพในการเป็นทนายและความรู้ด้านจริยธรรมที่จะเป็นตัวเสริมให้เกิดความดีงาม^{๑๑}

๒. ต้องมีการแสวงหาประสบการณ์เพิ่มเติมที่นอกเหนือจากการเรียนในภาคทฤษฎีหรือการฝึกปฏิบัติอบรมจากโครงการต่าง ๆ ประสบการณ์เป็นสิ่งที่สำคัญมากต่อการประกอบอาชีพทนายความ อาจจะได้จากการอ่านฎีกาหรือศึกษาจากทนายความผู้ที่มีความรู้ความสามารถมีความเชี่ยวชาญเป็นการเฉพาะหรือการฝึกปฏิบัติด้วยตนเอง^{๑๒}

^{๑๑} สัมภาษณ์ ผู้ให้ข้อมูลสำคัญลำดับที่ ๑, วันที่ ๗ เมษายน ๒๕๖๔.

^{๑๒} สัมภาษณ์ ผู้ให้ข้อมูลสำคัญลำดับที่ ๒, วันที่ ๘ มีนาคม ๒๕๖๔.

๓. การที่จะเป็นนายความมืออาชีพจะต้องมีความรู้ความสามารถและมีคุณธรรมเป็นเบื้องต้นจากนั้นก็จะต้องมีประสบการณ์ที่ได้จากการฝึกฝนอบรมพัฒนาจะองค์กรหรือการฝึกฝนประสบการณ์ด้วยตนเอง ซึ่งในทางอ้อมก็จะส่งผลให้เกิดประสิทธิผลต่อองค์กรได้^{๙๓}

๔. ในการส่งเสริมจริยธรรมตามหลักพระพุทธศาสนาด้านธรรมะคือการฝึกตนนี้จะต้องศึกษาหาความรู้ให้มีความรู้ในทางจริยธรรมฝึกอบรมตนเองให้เป็นผู้ขยันแสวงหาความรู้ใหม่ ๆ อยู่เสมอ^{๙๔}

๕. ต้องฝึกตนเองให้เป็นผู้ชอบแสวงหาความรู้พัฒนาตนเองให้มีความรู้และความสามารถ มีคุณวุฒิที่สูงขึ้น อบรมฝึกฝนให้เกิดเป็นความเคยชิน เราจะรู้สึกรู้ว่าเป็นกิจวัตรที่ต้องทำอยู่เสมอ โดยเฉพาะอย่างยิ่งความรู้และประสบการณ์ที่เกี่ยวกับจริยธรรมของนาย^{๙๕}

๖. ต้องเตรียมการให้พร้อมพัฒนาร่างกายให้แข็งแรงออกกำลังกายให้มีสุขภาพดีเมื่อร่างกายมีสุขภาพดีแล้วจะส่งผลต่อการฝึกอบรมและฝึกปฏิบัติในด้านอื่นด้วยเช่นการเข้ารับการอบรมเกี่ยวกับจริยธรรมเหตุการณ์เอาของโครงการต่าง ๆ ที่สภานายความได้จัดขึ้น^{๙๖}

๗. นายความจะต้องฝึกตนเองทั้งสภาพร่างกายและจิตใจโดยเฉพาะอย่างยิ่งจิตใจต้องฝึกให้มีความเข้มแข็งมุ่งมั่นแน่วแน่ในการปฏิบัติตนให้ถูกต้องตามหลักจริยธรรมเต็มใจให้ความช่วยเหลือผู้ที่ประสบปัญหาด้านกฎหมายปฏิบัติหน้าที่ด้วยความซื่อสัตย์สุจริต^{๙๗}

๘. การเป็นนายความจะต้องแม่นยำในเรื่องของกฎหมายและมีประสบการณ์มากมาย ประกอบกับร่างกายจึงต้องพร้อม ต้องฝึกฝนให้มีความแข็งแรง สมองปลอดโปร่ง ไม่เจ็บไข้ได้ป่วย ซึ่งเป็นอุปสรรคต่อการปฏิบัติหน้าที่^{๙๘}

๙. การเป็นนายความไม่ได้เป็นได้ง่าย ๆ จะต้องฝึกประสบการณ์มากมายให้มีความรู้ความสามารถจัดการให้คำปรึกษาด้านกฎหมายที่สอดคล้องกับหลักจริยธรรมในส่วนนี้เป็นค่านิยมร่วม หรือว่าเป็นสามัญสำนึกที่นายความทุกคนจะต้องปฏิบัติตามอยู่แล้ว^{๙๙}

^{๙๓} สัมภาษณ์ ผู้ให้ข้อมูลสำคัญลำดับที่ ๓, วันที่ ๒๗ เมษายน ๒๕๖๔.

^{๙๔} สัมภาษณ์ ผู้ให้ข้อมูลสำคัญลำดับที่ ๔, วันที่ ๒๗ พฤษภาคม ๒๕๖๔.

^{๙๕} สัมภาษณ์ ผู้ให้ข้อมูลสำคัญลำดับที่ ๕, วันที่ ๓ เมษายน ๒๕๖๔.

^{๙๖} สัมภาษณ์ ผู้ให้ข้อมูลสำคัญลำดับที่ ๖, วันที่ ๓ เมษายน ๒๕๖๔.

^{๙๗} สัมภาษณ์ ผู้ให้ข้อมูลสำคัญลำดับที่ ๗, วันที่ ๑๗ เมษายน ๒๕๖๔.

^{๙๘} สัมภาษณ์ ผู้ให้ข้อมูลสำคัญลำดับที่ ๘, วันที่ ๓ เมษายน ๒๕๖๔.

^{๙๙} สัมภาษณ์ ผู้ให้ข้อมูลสำคัญลำดับที่ ๙, วันที่ ๒๗ พฤษภาคม ๒๕๖๔.

๑๐. ประสบการณ์เป็นสิ่งสำคัญมากสำหรับอาชีพทนายความโดยทนายความจะต้องแสวงหาโอกาสที่จะพัฒนาตนเองฝึกตนเองให้มีความรู้ความสามารถและประสบการณ์ในการปฏิบัติงานในส่วนนี้^{๑๐๐}

๑๑. ต้องเตรียมสภาพจิตใจให้เหมาะสมกับการฝึกอบรมพัฒนาตนเองก่อนที่จะฝึกอบรมตนเองในเรื่องต่าง ๆ ถ้าใจพร้อมร่างกายก็พร้อม จิตใจจึงเป็นปัจจัยที่สำคัญที่จะส่งผลให้เกิดการฝึกอบรมและพัฒนาตนเองไม่มีความรู้ทักษะและประสบการณ์การเป็นทนายความที่สอดคล้องกับหลักจริยธรรม^{๑๐๑}

๑๒. การฝึกอบรมตนเองก็จะมี ๒ ส่วนส่วนที่ ๑ คือองค์กรเป็นผู้ทำการฝึกอบรมทนายความและส่วนที่ ๒ ตนเองจะต้องฝึกตนเองให้มีความขยันหมั่นเพียรมีความจริงจังจริงจังมุ่งมั่นในการปฏิบัติหน้าที่ในการเป็นทนายความที่ดีตามหลักจริยธรรม^{๑๐๒}

๑๓. ต้องฝึกตนเองให้เป็นผู้ขยันหมั่นเพียรรู้จักแสวงหาประสบการณ์มาเพิ่มเติม ให้ตนเองมีความรู้ความสามารถมากขึ้น^{๑๐๓}

๑๔. การปฏิบัติหน้าที่ให้ประสบความสำเร็จได้นั้นเป็นเรื่องที่ยากแต่ยากกว่านั้นก็คือการฝึกการปฏิบัติหน้าที่โดยมีจริยธรรมเป็นเงื่อนไขซึ่งจะต้องมีการพัฒนานักฝึกฝนกันจนเกิดความชำนาญก็จะเกิดเป็นนิสัยความเคยชินและก็จะกลายเป็นเรื่องที่ย่าง^{๑๐๔}

๑๕. ความรู้ในด้านจริยธรรมจะต้องมีการทบทวนอยู่เสมอ เนื่องจากจริยธรรมเป็นข้อที่จะต้องใช้ความจดจำ จึงต้องมีการทบทวนและก็พัฒนาความรู้ให้เข้าใจลึกซึ้งในหลักของจริยธรรมว่าจะนำไปสู่การปฏิบัติอย่างไร^{๑๐๕}

๑๖. ต้องอาศัยกลไกของระบบราชการที่จะเป็นตัวประสานให้เกิดการปฏิบัติตนให้ถูกต้องตามหลักจริยธรรมสภาพทนายความจึงเป็นองค์กรที่สำคัญที่จะมาเป็นหน่วยงานในการประสานทนายความให้มีการทบทวนบทบาทและหน้าที่และความรู้ที่เกี่ยวกับจริยธรรม เพื่อปฏิบัติหน้าที่ได้อย่างถูกต้องและเหมาะสมตามหลักจริยธรรม^{๑๐๖}

^{๑๐๐} สัมภาษณ์ ผู้ให้ข้อมูลสำคัญลำดับที่ ๑๐, วันที่ ๑๒ พฤษภาคม ๒๕๖๔.

^{๑๐๑} สัมภาษณ์ ผู้ให้ข้อมูลสำคัญลำดับที่ ๑๑, วันที่ ๒๔ พฤษภาคม ๒๕๖๔.

^{๑๐๒} สัมภาษณ์ ผู้ให้ข้อมูลสำคัญลำดับที่ ๑๒, วันที่ ๒๔ พฤษภาคม ๒๕๖๔.

^{๑๐๓} สัมภาษณ์ ผู้ให้ข้อมูลสำคัญลำดับที่ ๑๓, วันที่ ๒๔ พฤษภาคม ๒๕๖๔.

^{๑๐๔} สัมภาษณ์ ผู้ให้ข้อมูลสำคัญลำดับที่ ๑๔, วันที่ ๓๐ พฤษภาคม ๒๕๖๔.

^{๑๐๕} สัมภาษณ์ ผู้ให้ข้อมูลสำคัญลำดับที่ ๑๕, วันที่ ๓ เมษายน ๒๕๖๔.

^{๑๐๖} สัมภาษณ์ ผู้ให้ข้อมูลสำคัญลำดับที่ ๑๖, วันที่ ๑๗ เมษายน ๒๕๖๔.

๑๗. ผู้ที่จะอบรมและฝึกฝนตนเองให้มีจริยธรรมจะต้องพัฒนากันที่สภาพจิตใจโดยต้องมีจิตใจที่ประกอบด้วยคุณธรรมรักในเกียรติและศักดิ์ศรีของการเป็นทนายความ มันฝึกตนเองให้มีทักษะและประสบการณ์ในการทำงานตามหลักจริยธรรมอยู่เสมอ^{๑๐๗}

๑๘. สภาทนายความมีโครงการที่จะพัฒนาและฝึกฝนอบรมทนายความที่เกี่ยวกับจริยธรรมหลายโครงการซึ่งมีการจัดกันมาอย่างต่อเนื่องได้รับความสนใจจากทนายความทั่วประเทศเข้ามาฝึกอบรมและพัฒนาตนเองเพื่อสร้างฐานความรู้ของตนให้มั่นคงยิ่งขึ้นและพร้อมกันนั้นก็เป็นการพัฒนาคุณธรรมจริยธรรมของทนายความไปพร้อมๆกัน^{๑๐๘}

สรุปได้ว่า ปัจจัยที่ส่งผลต่อการพัฒนาประสิทธิภาพการส่งเสริมจริยธรรมของสภาทนายความ ในพระบรมราชูปถัมภ์ ในประเด็นปัจจัยฆราวาสธรรม ๔ ด้านทมะ การฝึกฝนประกอบด้วย การฝึกพัฒนาความรู้ด้านจริยธรรมโดยฝึกพัฒนาอบรมตนเองอย่างต่อเนื่องผ่านกลไกของหน่วยงานภาครัฐและฝึกทักษะประสบการณ์ของตนเองให้สอดคล้องกับหลักจริยธรรมโดยสืบเสาะแสวงหาความรู้และประสบการณ์ดังกล่าวด้วยตนเอง เตรียมร่างกายและจิตใจให้พร้อมต่อการฝึกฝนอบรมตนตามหลักคุณธรรมจริยธรรม

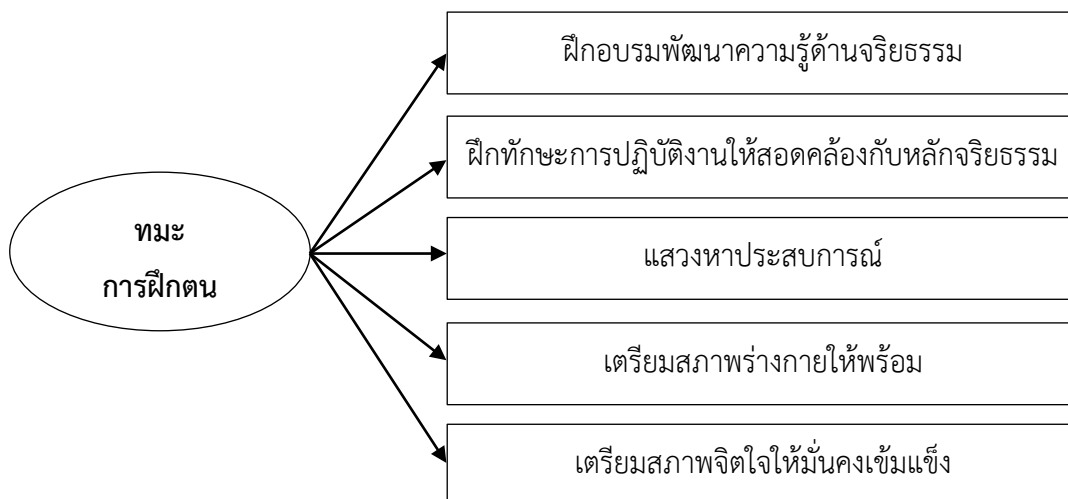
ตารางที่ ๔.๒๗ แสดงค่าความถี่ การสัมภาษณ์เชิงลึก ปัจจัยที่ส่งผลต่อการพัฒนาประสิทธิภาพการส่งเสริมจริยธรรมของสภาทนายความ ในพระบรมราชูปถัมภ์ ในประเด็นปัจจัยฆราวาสธรรม ๔ ด้านทมะ การฝึกตน

ลำดับ	ประเด็น/ตัวบ่งชี้	ปริมาณ	
		ความถี่	ผู้ให้ข้อมูลสำคัญลำดับที่
๑.	ฝึกอบรมพัฒนาความรู้ด้านจริยธรรม	๗	๑,๔,๕,๑๒,๑๕,๑๖,๑๘
๒.	ฝึกทักษะการปฏิบัติงานให้สอดคล้องกับหลักจริยธรรม	๔	๓,๙,๑๔,๑๗
๓.	แสวงหาประสบการณ์	๓	๒,๑๐,๑๓
๔.	เตรียมสภาพร่างกายให้พร้อม	๒	๖,๘
๕.	เตรียมสภาพจิตใจให้มั่นคงเข้มแข็ง	๒	๗,๑๑

^{๑๐๗} สัมภาษณ์ ผู้ให้ข้อมูลสำคัญลำดับที่ ๑๗, วันที่ ๘ มีนาคม ๒๕๖๔.

^{๑๐๘} สัมภาษณ์ ผู้ให้ข้อมูลสำคัญลำดับที่ ๑๘, วันที่ ๒๐ มีนาคม ๒๕๖๔.

จากตารางที่ ๔.๒๘ ปัจจัยที่ส่งผลต่อการพัฒนาประสิทธิภาพการส่งเสริมจริยธรรมของสภานายความ ในพระบรมราชูปถัมภ์ ในประเด็นปัจจัยฆราวาสธรรม ๔ ด้านทมะ การฝึกตน สามารถสรุปเป็นแผนภาพได้ดังต่อไปนี้



แผนภาพที่ ๔.๖ ทมะ การฝึกตน

๓. ด้านขันติ ความอดทน

จากการสัมภาษณ์เชิงลึกผู้ให้ข้อมูลสำคัญเกี่ยวกับปัจจัยที่ส่งผลต่อการพัฒนาประสิทธิภาพการส่งเสริมจริยธรรมของสภานายความ ในพระบรมราชูปถัมภ์ ในประเด็นปัจจัยฆราวาสธรรม ๔ ด้านขันติ ความอดทน มีผลการวิเคราะห์ข้อมูลดังต่อไปนี้

๑. ในการปฏิบัติหน้าที่จะต้องเจอกับสถานการณ์ต่าง ๆ ที่มีทั้งการให้ข้อมูลอันเป็นเท็จหรือแม้แต่การถูกกล่าวหาในเรื่องต่างๆอย่างรุนแรงนายความจะต้องได้รับการฝึกฝนให้ยึดมั่นในคุณธรรมมีความเข้มแข็งมีจิตใจที่ไม่หวั่นไหวต่อเหตุการณ์เหล่านั้น^{๑๐๙}

๒. ในการปฏิบัติงานจริงนายความจะต้องเจอกับสถานการณ์ต่าง ๆ ที่คาดเดาไม่ได้ในอนาคตสิ่งสำคัญไม่ใช่การแก้ปัญหาเฉพาะหน้ามันคือการใช้เหตุและผลใช้ทักษะและประสบการณ์พร้อมทั้งมีการฝึกอบรมให้เกิดความอดทนมุ่งมั่นในการปฏิบัติหน้าที่สิ่งเหล่านี้มันจะเป็นพลังที่จะส่งเสริมสนับสนุนให้นายความสามารถแก้ไขปัญหาสถานการณ์เหล่านั้นได้^{๑๑๐}

^{๑๐๙} สัมภาษณ์ ผู้ให้ข้อมูลสำคัญลำดับที่ ๑, วันที่ ๗ เมษายน ๒๕๖๔.

^{๑๑๐} สัมภาษณ์ ผู้ให้ข้อมูลสำคัญลำดับที่ ๒, วันที่ ๘ มีนาคม ๒๕๖๔.

๓. ทนายความจะต้องได้รับการฝึกฝนอบรมตนเองให้มีความอดทน มีสภาพจิตใจที่นิ่งไม่หวั่นไหวกับการถูกกล่าวหาว่าร้าย หรือรับข่าวความเท็จของฝ่ายตรงข้ามโจมตีด้วยข้อมูลอันเป็นเท็จ ซึ่งสถานการณ์เช่นนี้เกิดขึ้นและพบเห็นกันได้บ่อยๆ^{๑๑๑}

๔. ในการฝึกอบรมจะมีการจำลองสถานการณ์ต่าง ๆ เช่นกันสถานการณ์ที่มีความบีบคั้นทางด้านจิตใจที่ส่งผลต่อการตัดสินใจของทนายความซึ่งตรงนี้เป็นทดสอบความอดทนต่อสภาวะการณ์ที่จะเกิดขึ้นซึ่งเราไม่สามารถคาดการณ์ได้ในอนาคตว่าทนายความจะมีความยึดมั่นในหลักคุณธรรมจริยธรรมเพื่อยืนหยัดอยู่ในความถูกต้องได้มากเพียงใด^{๑๑๒}

๕. มีการปฏิบัติงานเพื่อให้สอดคล้องกับหลักจริยธรรมตัวทนายจะต้องมีความอดทนขยันหาข้อมูลและพัฒนาความรู้ความสามารถอยู่เสมอมุ่งมั่นในการปฏิบัติหน้าที่ไม่ละเลยบทบาทและหน้าที่ที่จะพึงปฏิบัติด้วยความชอบธรรม^{๑๑๓}

๖. ทนายความจะต้องมีความมุ่งมั่นในการปฏิบัติหน้าที่ที่มีความรับผิดชอบต่อหน้าที่ของตนเองคุณธรรมพื้นฐานที่จะต้องมีการตรงต่อเวลาซื่อสัตย์สุจริตซื่อตรงต่อตนเองและลูกความที่สำคัญอย่างยิ่งมีความซื่อสัตย์ต่อองค์กรของตน^{๑๑๔}

๗. ความอดทนเป็นคุณสมบัติที่ดีของบุคคลไม่ว่าจะอยู่ในสายอาชีพใด โดยเฉพาะอย่างยิ่งทนายความที่จะต้องให้คำปรึกษาในด้านกฎหมายกับประชาชนทั่วไปและลูกความ จะต้องมีความมุ่งมั่นทุ่มเทให้กับงานในด้านนี้เป็นการเฉพาะ^{๑๑๕}

๘. การเป็นทนายความจะต้องมีความอดทนในบางกรณีต้องมีการฟ้องร้องกันเป็นระยะเวลาที่ยาวนานทนายความจำเป็นจะต้องมีความอดทนในการปฏิบัติหน้าที่ทนต่อความยากลำบากที่จะเกิดขึ้น^{๑๑๖}

๙. เรื่องของความอดทน ขยันหมั่นเพียร ซื่อสัตย์ ความอดทนนั้นเป็นคุณธรรมพื้นฐานที่ทนายความทุกคนจะต้องมีแต่ที่จะทำให้ดีขึ้นนั้นก็คือการพัฒนาตนเองให้มีความอดทนเพิ่มความแข็งแกร่งให้เกิดขึ้น ฝึกฝนอบรมตนเอง เตรียมตัวเตรียมใจพร้อมที่จะปฏิบัติหน้าที่ในทุกสถานการณ์

๑๑๗

^{๑๑๑} สัมภาษณ์ ผู้ให้ข้อมูลสำคัญลำดับที่ ๓, วันที่ ๒๗ เมษายน ๒๕๖๔.

^{๑๑๒} สัมภาษณ์ ผู้ให้ข้อมูลสำคัญลำดับที่ ๔, วันที่ ๒๗ พฤษภาคม ๒๕๖๔.

^{๑๑๓} สัมภาษณ์ ผู้ให้ข้อมูลสำคัญลำดับที่ ๕, วันที่ ๓ เมษายน ๒๕๖๔.

^{๑๑๔} สัมภาษณ์ ผู้ให้ข้อมูลสำคัญลำดับที่ ๖, วันที่ ๓ เมษายน ๒๕๖๔.

^{๑๑๕} สัมภาษณ์ ผู้ให้ข้อมูลสำคัญลำดับที่ ๗, วันที่ ๑๗ เมษายน ๒๕๖๔.

^{๑๑๖} สัมภาษณ์ ผู้ให้ข้อมูลสำคัญลำดับที่ ๘, วันที่ ๓ เมษายน ๒๕๖๔.

^{๑๑๗} สัมภาษณ์ ผู้ให้ข้อมูลสำคัญลำดับที่ ๙, วันที่ ๒๗ พฤษภาคม ๒๕๖๔.

๑๐. ในสถานการณ์บางคราวลูกความอาจจะให้ข้อมูลอันเป็นเท็จซึ่งไม่เป็นความจริง ในการปฏิบัติหน้าที่นายความจะต้องมีจิตใจที่เข้มแข็งไม่หวั่นไหวใช้หลักของจริยธรรมไม่เอาศรัทธาคุนเคยหรือความเกรงกลัวต่ออำนาจใด ๆ ที่จะทำให้เกิดการกระทำที่ละเมิดต่อจริยธรรม^{๑๑๘}

๑๑. เป็นนายความต้องมีความอดทนเป็นเบื้องต้น โดยเฉพาะอย่างยิ่งคดีที่สังคมสนใจหรือเป็นคดีใหญ่ที่สร้างความเสียหายให้กับสังคมยิ่งจะต้องมีความอดทนในการปฏิบัติหน้าที่ ขยันหาข้อมูลหาพยานหลักฐานต่างๆ มาสนับสนุน^{๑๑๙}

๑๒. การปฏิบัติหน้าที่ของนายความ จะต้องอาศัยความมุ่งมั่นของนายความเอาจริงเอาจังกับการปฏิบัติหน้าที่ วิธีผ่านการฝึกฝนและอบรมมาเป็นอย่างดี^{๑๒๐}

๑๓. บางกรณีในการปฏิบัติหน้าที่ของนายออาจจะต้องเจอกับปัญหาที่มีความผิดชั้นมีการแทรกแซงของอำนาจอื่นๆ เพื่อบีบบังคับให้นายความปฏิบัติหน้าที่โดยมิชอบในส่วนนี้สภาพจิตใจของนายอจะต้องได้รับการฝึกฝนให้มีความเข้มแข็งไม่หวั่นไหวจะถือหลักจริยธรรมเป็นใหญ่^{๑๒๑}

๑๔. นายความจะต้องได้รับการฝึกฝนให้มีความอดทนต่อความยากลำบากทั้งกายทั้งใจ เชื่อว่านายความทุกคนจะต้องประสบปัญหาเหล่านี้ แต่ก็ขึ้นอยู่กับว่าใครที่ฝึกฝนและอบรมตนเองมาก่อนก็จะได้เปรียบ สามารถแก้ไขปัญหาคิดอย่างง่ายดาย^{๑๒๒}

๑๕. ต้องได้รับการฝึกฝนให้มีความอดทนต่อความยากลำบากทางกายเจอร่างกายจะต้องมีความแข็งแรงทนต่อสภาพการปฏิบัติหน้าที่ในสภาวะที่มีความซับซ้อน หรือจำเป็นต้องปฏิบัติหน้าที่ร่วมกับเจ้าหน้าที่ตำรวจ^{๑๒๓}

๑๖. ความอดทนก็ต้องมีประจำจิตใจของทุกคน เหมือนคำพูดที่ว่า ไม่มีความอดทนเป็นนายอไม่ได้ เพราะงานของนายอความนั้นมีความซับซ้อน ได้เกี่ยวเนื่องกับผู้ได้ประโยชน์และเสียประโยชน์^{๑๒๔}

๑๗. ต้องมีความมุ่งมั่นในการปฏิบัติงาน ถึงแม้ว่าในเชิงปฏิบัติจะกระทำได้โดยยากแต่ถ้าหากเป็นไปตามหลักจริยธรรมแล้วก็จำเป็นที่จะต้องอดทนทำต่อไปด้วยความเรียบร้อยดีงาม^{๑๒๕}

^{๑๑๘} สัมภาษณ์ ผู้ให้ข้อมูลสำคัญลำดับที่ ๑๐, วันที่ ๑๒ พฤษภาคม ๒๕๖๔.

^{๑๑๙} สัมภาษณ์ ผู้ให้ข้อมูลสำคัญลำดับที่ ๑๑, วันที่ ๒๔ พฤษภาคม ๒๕๖๔.

^{๑๒๐} สัมภาษณ์ ผู้ให้ข้อมูลสำคัญลำดับที่ ๑๒, วันที่ ๒๔ พฤษภาคม ๒๕๖๔.

^{๑๒๑} สัมภาษณ์ ผู้ให้ข้อมูลสำคัญลำดับที่ ๑๓, วันที่ ๒๔ พฤษภาคม ๒๕๖๔.

^{๑๒๒} สัมภาษณ์ ผู้ให้ข้อมูลสำคัญลำดับที่ ๑๔, วันที่ ๓๐ พฤษภาคม ๒๕๖๔.

^{๑๒๓} สัมภาษณ์ ผู้ให้ข้อมูลสำคัญลำดับที่ ๑๕, วันที่ ๓ เมษายน ๒๕๖๔.

^{๑๒๔} สัมภาษณ์ ผู้ให้ข้อมูลสำคัญลำดับที่ ๑๖, วันที่ ๑๗ เมษายน ๒๕๖๔.

^{๑๒๕} สัมภาษณ์ ผู้ให้ข้อมูลสำคัญลำดับที่ ๑๗, วันที่ ๘ มีนาคม ๒๕๖๔.

๑๘. ความอดทนจะเกิดขึ้นได้ก็จากการฝึกฝนเมื่อเจอกับสถานการณ์ต่างๆที่ทนได้ยากเจอบ่อยๆ เข้าก็จะเกิดความเคยชินสามารถทนต่อสถานการณ์เช่นนั้นได้ เช่น ความยากลำบากในการเดินทางไปว่าความหรือการปฏิบัติหน้าที่ในพื้นที่ห่างไกล ^{๑๒๖}

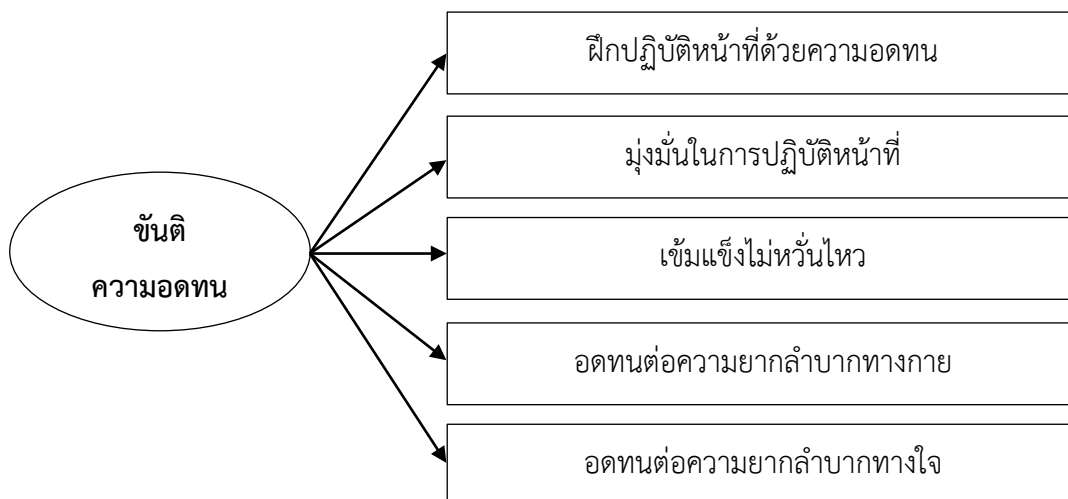
สรุปได้ว่า ปัจจัยที่ส่งผลต่อการพัฒนาประสิทธิภาพการส่งเสริมจริยธรรมของสภานายความ ในพระบรมราชูปถัมภ์ ในประเด็นปัจจัยฆราวาสธรรม ๔ ด้านتمะ การฝึกตนสรุปได้ว่า ประกอบด้วยฝึกปฏิบัติไม่มีความอดทนในการปฏิบัติหน้าที่มุ่งมั่นในการปฏิบัติหน้าที่ด้วยความยินดี เข้มแข็งไม่หวั่นไหวอดทนต่อสถานการณ์ต่าง ๆ ทั้งความยากลำบากทางกายและทางจิตใจซึ่งจะต้องผ่านกระบวนการของการฝึกอบรมและพัฒนาจากหน่วยงานที่เกี่ยวข้ององค์กรและจะต้องฝึกให้เกิดความอดทนด้วยตนเองจากประสบการณ์ที่ได้สั่งสมมา

ตารางที่ ๔.๒๘ แสดงค่าความถี่ การสัมภาษณ์เชิงลึก ปัจจัยที่ส่งผลต่อการพัฒนาประสิทธิภาพการส่งเสริมจริยธรรมของสภานายความ ในพระบรมราชูปถัมภ์ ในประเด็นปัจจัยฆราวาสธรรม ๔ ด้านชั้นดี ความอดทน

ลำดับ	ประเด็น/ตัวบ่งชี้	ปริมาณ	
		ความถี่	ผู้ให้ข้อมูลสำคัญลำดับที่
๑.	ฝึกปฏิบัติหน้าที่ด้วยความอดทน	๖	๒,๓,๕,๑๑,๑๖,๑๘
๒.	มุ่งมั่นในการปฏิบัติหน้าที่	๕	๖,๗,๙,๑๒,๑๗
๓.	เข้มแข็งไม่หวั่นไหว	๓	๑,๑๐,๑๓
๔.	อดทนต่อความยากลำบากทางกาย	๒	๘,๑๔
๕.	อดทนต่อความยากลำบากทางใจ	๒	๔,๑๕

^{๑๒๖} สัมภาษณ์ ผู้ให้ข้อมูลสำคัญลำดับที่ ๑๘, วันที่ ๒๐ มีนาคม ๒๕๖๔.

จากตารางที่ ๔.๒๙ ปัจจัยที่ส่งผลต่อการพัฒนาประสิทธิภาพการส่งเสริมจริยธรรมของสภานายความ ในพระบรมราชูปถัมภ์ ในประเด็นปัจจัยฆราวาสธรรม ๔ ด้านชั้นดี ความอดทน สามารถสรุปเป็นแผนภาพได้ดังต่อไปนี้



แผนภาพที่ ๔.๗ ชั้นดี ความอดทน

๔. ด้านจาคะ การเสียสละ

จากการสัมภาษณ์เชิงลึกผู้ให้ข้อมูลสำคัญเกี่ยวกับปัจจัยที่ส่งผลต่อการพัฒนาประสิทธิภาพการส่งเสริมจริยธรรมของสภานายความ ในพระบรมราชูปถัมภ์ ในประเด็นปัจจัยฆราวาสธรรม ๔ ด้านจาคะ การเสียสละ มีผลการวิเคราะห์ข้อมูลดังต่อไปนี้

๑. มีน้ำใจเอื้อเฟื้อเผื่อแผ่ต่อเพื่อนมนุษย์ด้วยกันเพื่อร่วมงานและช่วยเหลือลูกความผู้ขาดทุนทรัพย์ ตามสมควร^{๑๒๗}

๒. ต้องรู้จักการเสียสละเวลาเพื่อบำเพ็ญประโยชน์ต่อสาธารณะหนุ่ยใช้เวลา นอกเหนือจากการทำงานบริการสังคมโดยการให้คำปรึกษาด้านกฎหมายหรือในเรื่องอื่น ๆ ตามที่สังคมต้องการ^{๑๒๘}

๓. ต้องมีช่วงเวลาที่ทนายความจะเสียสละเวลาอันเป็นส่วนตนเองทำประโยชน์เพื่อองค์กร และสังคมที่เป็นการแสดงถึงความมีน้ำใจและการมีคุณธรรมจริยธรรมประจำใจ^{๑๒๙}

^{๑๒๗} สัมภาษณ์ ผู้ให้ข้อมูลสำคัญลำดับที่ ๑, วันที่ ๗ เมษายน ๒๕๖๔.

^{๑๒๘} สัมภาษณ์ ผู้ให้ข้อมูลสำคัญลำดับที่ ๒, วันที่ ๘ มีนาคม ๒๕๖๔.

^{๑๒๙} สัมภาษณ์ ผู้ให้ข้อมูลสำคัญลำดับที่ ๓, วันที่ ๒๗ เมษายน ๒๕๖๔.

๔. ต้องส่งเสริมสนับสนุนให้มีการบริจาคทรัพย์ในการทำบุญและช่วยเหลือสังคมในโอกาสต่าง ๆ ซึ่งจะเป็นการฝึกให้ทนายความเกิดความเอื้อเฟื้อเผื่อแผ่รู้จักบริจาคสละประโยชน์สุขส่วนตนผู้อื่นเป็นการแบ่งปันหยิบยื่นความสุขให้กับคนในสังคม ^{๑๓๐}

๕. ในบางคราวที่สังคมต้องการความช่วยเหลือทนายความต้องพร้อมที่จะให้การช่วยเหลือโดยสละประโยชน์สุขส่วนตนเพื่อสังคมโดยรวมไม่เห็นแก่ได้ฝ่ายเดียวมีจิตใจเอื้อเฟื้อเผื่อแผ่ ^{๑๓๑}

๖. การแบ่งปันน้ำใจช่วยเหลือเกื้อกูลซึ่งกันและกันจะเป็นการสร้างสันติสุขให้เกิดขึ้นในสังคมประเทศชาติบ้านเมือง ^{๑๓๒}

๗. การสงเคราะห์ผู้ยากไร้หรือการให้ความช่วยเหลือผู้ด้อยโอกาสหรือผู้ประสบภัยเป็นคุณสมบัติหนึ่งที่ทนายความพึงมี สภาทนายความไม่ละเลยในจุดนี้ส่งเสริมสนับสนุนให้ทนายความมีจิตเอื้อเฟื้อเผื่อแผ่ ซึ่งเป็นคุณสมบัติอันพึงประสงค์ ^{๑๓๓}

๘. ทนายความจะได้รับการฝึกอบรมให้เป็นผู้รู้จักเสียสละเวลาอันมีค่าของตนเพื่อบำเพ็ญประโยชน์แก่สังคม ให้คำปรึกษาทางด้านกฎหมายเป็นที่พึ่งจะสังคม ^{๑๓๔}

๙. ในการฝึกอบรมสภาทนายความฝึกให้ทนายความทุกคนต้องรู้จักในการเสียสละเพื่อสังคมส่วนรวมปฏิบัติตนให้เป็นประโยชน์ต่อผู้อื่นองค์กรและประเทศชาติเพื่อฝึกให้เป็นผู้ที่มีน้ำใจช่วยเหลือเอื้อเฟื้อแบ่งปันซึ่งกันและกัน ^{๑๓๕}

๑๐. ในกรณีที่ผู้ถูกกล่าวหาหรือจำเลยเป็นผู้เสียประโยชน์แต่ไม่สามารถเข้าถึงทนายความได้ ก็จะต้องอาศัยการเสียสละจากทนายความที่ผ่านการฝึกอบรมให้ความช่วยเหลือปกป้องสิทธิอันชอบธรรมเอาไว้ และดำรงรักษาไว้ซึ่งคุณงามความดีตามหลักจริยธรรม ^{๑๓๖}

๑๑. นอกเหนือจากการทำตนให้เป็นประโยชน์ต่อองค์กรแล้วทนายความยังต้องฝึกฝนให้มีจิตใจเอื้อเฟื้อเผื่อแผ่รู้จักสงเคราะห์ผู้ตกทุกข์ได้ยากผู้ประสบปัญหาหรือภัยพิบัติต่าง ๆ ที่รับความทุกข์ยากเดือดร้อนเหล่านั้นตามความเหมาะสม ^{๑๓๗}

^{๑๓๐} สัมภาษณ์ ผู้ให้ข้อมูลสำคัญลำดับที่ ๔, วันที่ ๒๗ พฤษภาคม ๒๕๖๔.

^{๑๓๑} สัมภาษณ์ ผู้ให้ข้อมูลสำคัญลำดับที่ ๕, วันที่ ๓ เมษายน ๒๕๖๔.

^{๑๓๒} สัมภาษณ์ ผู้ให้ข้อมูลสำคัญลำดับที่ ๖, วันที่ ๓ เมษายน ๒๕๖๔.

^{๑๓๓} สัมภาษณ์ ผู้ให้ข้อมูลสำคัญลำดับที่ ๗, วันที่ ๑๗ เมษายน ๒๕๖๔.

^{๑๓๔} สัมภาษณ์ ผู้ให้ข้อมูลสำคัญลำดับที่ ๘, วันที่ ๓ เมษายน ๒๕๖๔.

^{๑๓๕} สัมภาษณ์ ผู้ให้ข้อมูลสำคัญลำดับที่ ๙, วันที่ ๒๗ พฤษภาคม ๒๕๖๔.

^{๑๓๖} สัมภาษณ์ ผู้ให้ข้อมูลสำคัญลำดับที่ ๑๐, วันที่ ๑๒ พฤษภาคม ๒๕๖๔.

^{๑๓๗} สัมภาษณ์ ผู้ให้ข้อมูลสำคัญลำดับที่ ๑๑, วันที่ ๒๔ พฤษภาคม ๒๕๖๔.

๑๒. ต้องฝึกให้เป็นผู้รู้จักทำบุญบริจาคงานหรือวัสดุอุปกรณ์ต่าง ๆ เพื่อช่วยเหลือสังคมตามโอกาสที่เหมาะสม^{๑๓๘}

๑๓. นายทุกคนจะได้รับการส่งเสริมจริยธรรมให้มีน้ำใจเอื้อเฟื้อเผื่อแผ่แบ่งปัน ต่อเพื่อนมนุษย์และบำเพ็ญสาธารณประโยชน์คืนให้กับสังคม จะเห็นในสื่อต่าง ๆ ที่มีการนำเสนอทนายช่วยเหลือประชาชนที่ถูกดำเนินคดีโดยไม่ชอบ^{๑๓๙}

๑๔. นายทุกคนที่เข้าร่วมโครงการจะได้รับการฝึกฝนให้เป็นผู้รู้จักเสียสละประโยชน์ตนเพื่อส่วนรวมแบ่งเวลาเพื่อบำเพ็ญสาธารณประโยชน์ช่วยเหลือสังคมมีข่าวที่ประเทศประสบปัญหาภัยพิบัติต่างๆก็ได้มีการรวมตัวกันบริจาคข้าวของเครื่องใช้ปัจจัยพื้นฐานเพื่อนำไปช่วยเหลือสังคม^{๑๔๐}

๑๕. การกิจนอกเหนือจากการให้คำปรึกษาด้านกฎหมาย และการว่าความก็จะมีกิจกรรมที่ช่วยเหลือสังคม ได้มีโอกาสช่วยผู้ประสบภัยพิบัติก็จะมีกรรวมตัวกันบริจาคเงินหรือข้าวของเครื่องใช้ที่เป็นประโยชน์ให้การช่วยเหลือ^{๑๔๑}

๑๖. นายจะได้รับการฝึกฝนอบรมทั้งในส่วนของจริยธรรมมารยาทได้ส่วนหนึ่งก็คือการบำเพ็ญสาธารณประโยชน์เสียสละเวลาว่างให้คำปรึกษาด้านกฎหมายแก่ประชาชนผู้เดือดร้อน^{๑๔๒}

๑๗. คุณสมบัติหนึ่งที่ทนายความได้ถูกฝึกให้มีก็คือการที่มีน้ำใจเอื้อเฟื้อเผื่อแผ่ต่อเพื่อนร่วมงานต่อเพื่อนมนุษย์^{๑๔๓}

๑๘. หน้าที่หลักของทนายคือการว่าความให้คำปรึกษาด้านกฎหมาย ในการปฏิบัติหน้าที่จะต้องมีหลักคือมีจริยธรรม เป็นคุณธรรมประจำใจ ซึ่งจะแสดงออกให้เห็นได้ผ่านกิจกรรมต่างๆ หรือแม้แต่การทำประโยชน์เพื่อสังคม ให้การช่วยเหลือสังคม บำเพ็ญสาธารณประโยชน์^{๑๔๔}

สรุปได้ว่า ประกอบด้วยการเสียสละประโยชน์ส่วนตนเพื่อองค์กรเพื่อนมนุษย์และสังคมประเทศชาติมีน้ำใจไมตรีแบ่งปันเอื้อเฟื้อเผื่อแผ่และเสียสละเวลาว่างเพื่อบำเพ็ญสาธารณประโยชน์ด้วยจิตอาสาบริจาคเงินหรือปัจจัยพื้นฐานเป็นอื่นช่วยเหลือสังคมช่วยเหลือผู้ประสบภัยผู้ด้อยโอกาส ซึ่งเป็นส่วนแสดงออกให้เห็นว่าทนายความได้ปฏิบัติตนตามหลักจริยธรรมมี

^{๑๓๘} สัมภาษณ์ ผู้ให้ข้อมูลสำคัญลำดับที่ ๑๒, วันที่ ๒๔ พฤษภาคม ๒๕๖๔.

^{๑๓๙} สัมภาษณ์ ผู้ให้ข้อมูลสำคัญลำดับที่ ๑๓, วันที่ ๒๔ พฤษภาคม ๒๕๖๔.

^{๑๔๐} สัมภาษณ์ ผู้ให้ข้อมูลสำคัญลำดับที่ ๑๔, วันที่ ๓๐ พฤษภาคม ๒๕๖๔.

^{๑๔๑} สัมภาษณ์ ผู้ให้ข้อมูลสำคัญลำดับที่ ๑๕, วันที่ ๓ เมษายน ๒๕๖๔.

^{๑๔๒} สัมภาษณ์ ผู้ให้ข้อมูลสำคัญลำดับที่ ๑๖, วันที่ ๑๗ เมษายน ๒๕๖๔.

^{๑๔๓} สัมภาษณ์ ผู้ให้ข้อมูลสำคัญลำดับที่ ๑๗, วันที่ ๘ มีนาคม ๒๕๖๔.

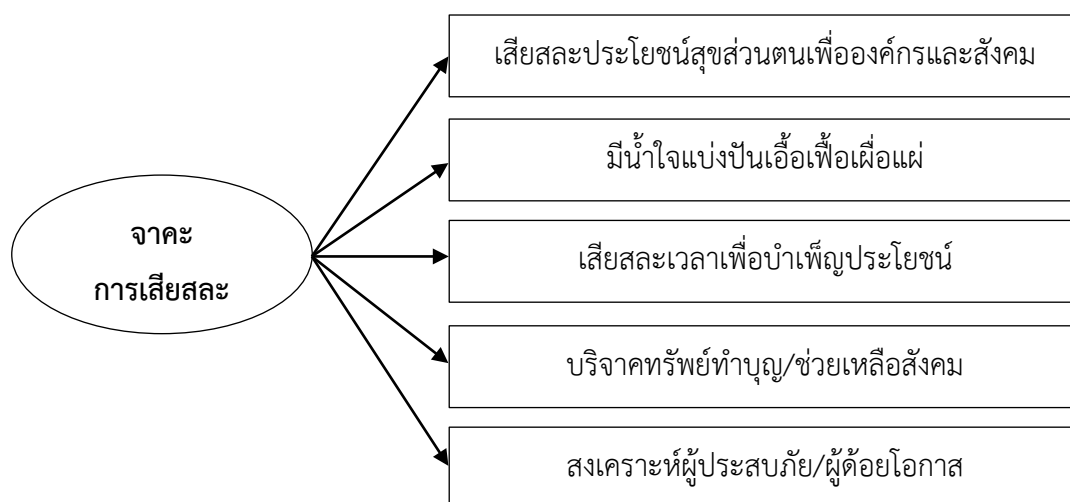
^{๑๔๔} สัมภาษณ์ ผู้ให้ข้อมูลสำคัญลำดับที่ ๑๘, วันที่ ๒๐ มีนาคม ๒๕๖๔.

ความประพฤติที่ดีมีความเสียสละ ซึ่งเป็นตัวชี้วัดที่บ่งบอกว่าการบริหารงานบริการสนับสนุนส่งเสริมทางจริยธรรมมีประสิทธิภาพ

ตารางที่ ๔.๒๙ แสดงค่าความถี่ การสัมภาษณ์เชิงลึก ปัจจัยที่ส่งผลต่อการพัฒนาประสิทธิภาพการส่งเสริมจริยธรรมของสภานายความ ในพระบรมราชูปถัมภ์ ในประเด็นปัจจัย ๔ ด้านจากระบบ ๔ ด้านจากระบบ การเสียสละ

ลำดับ	ประเด็น/ตัวบ่งชี้	ปริมาณ	
		ความถี่	ผู้ให้ข้อมูลสำคัญลำดับที่
๑.	เสียสละประโยชน์สุขส่วนตนเพื่อองค์กรและสังคม	๕	๓,๕,๙,๑๐,๑๘
๒.	มีน้ำใจแบ่งปันเอื้อเฟื้อเผื่อแผ่	๔	๑,๖,๑๓,๑๗
๓.	เสียสละเวลาเพื่อบำเพ็ญประโยชน์	๓	๒,๘,๑๖
๔.	บริจาคทรัพย์ทำบุญ/ช่วยเหลือสังคม	๓	๔,๑๒,๑๔
๕.	สงเคราะห์ผู้ประสบภัย/ผู้ด้อยโอกาส	๓	๗,๑๑,๑๕

จากตารางที่ ๔.๓๐ ปัจจัยที่ส่งผลต่อการพัฒนาประสิทธิภาพการส่งเสริมจริยธรรมของสภานายความ ในพระบรมราชูปถัมภ์ ในประเด็นปัจจัย ๔ ด้านจากระบบ ๔ ด้านจากระบบ การเสียสละ สามารถสรุปเป็นแผนภาพได้ดังต่อไปนี้



แผนภาพที่ ๔.๘ จากระบบ ๔ ด้านจากระบบ การเสียสละ

๔.๒.๓ การพัฒนาประสิทธิผลการส่งเสริมจริยธรรมของสภาพนายความ ในพระบรมราชูปถัมภ์

การวิเคราะห์ข้อมูลจากการสัมภาษณ์เชิงลึกเกี่ยวกับการพัฒนาประสิทธิผลการส่งเสริมจริยธรรมของสภาพนายความ ในพระบรมราชูปถัมภ์ ผู้วิจัยจะได้นำเสนอเป็นลำดับดังต่อไปนี้

๑. ด้านความเป็นอันหนึ่งอันเดียวกันในองค์กร

จากการสัมภาษณ์เชิงลึกผู้ให้ข้อมูลสำคัญเกี่ยวกับการพัฒนาประสิทธิผลการส่งเสริมจริยธรรมของสภาพนายความ ในพระบรมราชูปถัมภ์ ด้านความเป็นอันหนึ่งอันเดียวกันในองค์กร มีผลการวิเคราะห์ข้อมูลดังต่อไปนี้

๑. การฝึกฝนอบรมจริยธรรมและส่งเสริมจะทำให้องค์กรปฏิบัติงานไปในทิศทางเดียวกัน ทุกคนรับรู้วัตถุประสงค์และเป้าหมายขององค์กรเดียวกันไม่เกิดความแตกแยกในหมู่คณะ^{๑๕๕}

๒. เมื่อทุกคนภายในองค์กรมีจริยธรรมจะส่งผลให้องค์กรมีความสุขและจะปฏิบัติงานไปในทางเดียวกันทุกคนเป็นเพื่อนกันให้คำแนะนำปรึกษาเป็นกัลยาณมิตรต่อกันส่งผลให้องค์กรเจริญรุ่งเรืองต่อไปอย่างยั่งยืน^{๑๕๖}

๓. ตัวชี้วัดที่สำคัญของการส่งเสริมคุณธรรมจริยธรรมที่ได้รับการพัฒนาแล้วก็คือองค์กรจะมีความเป็นเอกภาพอันหนึ่งอันเดียวกันทุกคนได้รับสิทธิประโยชน์เป็นอย่างเดียวกันทำงานก็ทำเหมือนกันมีเรื่องราวอะไรที่เกิดขึ้นก็ปรึกษาหารือกัน^{๑๕๗}

๔. เมื่อมีการส่งเสริมจริยธรรมให้เกิดขึ้นกับนายทั่วประเทศสิ่งที่ตามมาก็คือองค์กรแต่ละองค์กรจะมีความเป็นเอกภาพและจะเป็นเครือข่ายซึ่งกันและกันที่จะร่วมกันส่งเสริมคุณธรรมจริยธรรมความดีงามให้เกิดขึ้นในสังคม^{๑๕๘}

๕. องค์กรจะเกิดมีพลังเป็นพลังแห่งความสามัคคีที่ทุกคนภายในองค์กรอยู่ภายใต้กรอบของจริยธรรมเดียวกันปฏิบัติหน้าที่อย่างชอบธรรม ส่งผลให้องค์กรประสบความสำเร็จและเจริญรุ่งเรืองต่อไป^{๑๕๙}

^{๑๕๕} สัมภาษณ์ ผู้ให้ข้อมูลสำคัญลำดับที่ ๑, วันที่ ๗ เมษายน ๒๕๖๔.

^{๑๕๖} สัมภาษณ์ ผู้ให้ข้อมูลสำคัญลำดับที่ ๒, วันที่ ๘ มีนาคม ๒๕๖๔.

^{๑๕๗} สัมภาษณ์ ผู้ให้ข้อมูลสำคัญลำดับที่ ๓, วันที่ ๒๗ เมษายน ๒๕๖๔.

^{๑๕๘} สัมภาษณ์ ผู้ให้ข้อมูลสำคัญลำดับที่ ๔, วันที่ ๒๗ พฤษภาคม ๒๕๖๔.

^{๑๕๙} สัมภาษณ์ ผู้ให้ข้อมูลสำคัญลำดับที่ ๕, วันที่ ๓ เมษายน ๒๕๖๔.

๖. การส่งเสริมจริยธรรมจะส่งผลให้องค์กรมีความเป็นเอกภาพเป็นอันหนึ่งอันเดียวกัน ปฏิบัติงานไปในทิศทางเดียวกันซึ่งจุดนี้สำคัญมากโดยทั่วไปและองค์กรต่าง ๆ จะแบ่งงานกันทำและโดยมากก็จะทำกันไปคนละทิศละทางเมื่อมารวมกันก็พอได้แต่ไม่มีความเป็นเอกภาพ^{๑๕๐}

๗. จะช่วยลดปัญหาความขัดแย้งให้เกิดขึ้นระหว่างองค์กรได้เพราะเหตุจากการส่งเสริมคุณธรรมจริยธรรมให้กับนายความแต่ละองค์กรก็จะมีนายความที่มีความรู้ความสามารถพร้อมทั้งก็มีคุณธรรมจริยธรรม^{๑๕๑}

๘. เมื่อมีจริยธรรมที่เกิดขึ้นภายในองค์กรแล้วก็จะไม่มีการปฏิบัติผิดหลักจริยธรรมทุกฝ่ายก็จะปฏิบัติดีปฏิบัติชอบซึ่งจะส่งผลดีต่อองค์กรทำให้ทุกคนได้รับสิทธิประโยชน์อย่างเท่าเทียมกันการบริหารจัดการไม่ว่าจะเป็นการบริหารงานบุคคลหรือด้านอื่น ๆ ก็จะมีการจัดการด้วยความง่ายดายในจากบุคลากรขององค์กรนั้นมีคุณธรรมจริยธรรม^{๑๕๒}

๙. ความสามัคคีเป็นตัวบ่งบอกว่าจริยธรรมได้ถูกสร้างขึ้นในองค์กรตัวอย่างสหกรณ์องค์กรยังมีหลายฝ่ายหลายกหลายเราไม่เป็นเอกภาพกันนั้นแสดงว่าจริยธรรมยังไม่เกิดขึ้นในองค์กรการส่งเสริมและสนับสนุนให้นายความปฏิบัติตนให้ถูกต้องตามหลักจริยธรรมจะสามารถสร้างความเป็นเอกภาพให้กับองค์กรได้เป็นอย่างดี^{๑๕๓}

๑๐. เมื่อทุกคนปฏิบัติตนให้ถูกต้องตามหลักจริยธรรมแล้วก็จะไม่มีใครเอาเปรียบใครมีแต่เป็นเพื่อนเป็นพี่เป็นน้องกันมีความสมานฉันท์เพื่อเผยแพร่ซึ่งกันและกันเป็นภาพแห่งความอบอุ่นที่เกิดขึ้นภายในองค์กร^{๑๕๔}

๑๑. สิทธิประโยชน์ที่จะพึงได้รับอย่างเท่าเทียมกันเป็นผลที่เกิดจากการที่ทุกคนทุกฝ่ายมีจริยธรรม ปฏิบัติตนให้ถูกต้องตามหลักจริยธรรม จะเป็นการสร้างความสมานฉันท์ให้เกิดแก่กันและกันมีความรักความผูกพันเหมือนกัน^{๑๕๕}

๑๒. ทุกคนจะมีเป้าหมายอย่างเดียวกันและดำเนินการไปในทิศทางเดียวกันซึ่งเป็นสิ่งที่ผู้บริหารองค์กรต้องการให้เป็นไปการที่บุคลากรในองค์กรมีความรักความสามัคคีสมัครสมานกันจะสามารถสร้างประสิทธิผลให้เกิดขึ้นในองค์กรได้^{๑๕๖}

^{๑๕๐} สัมภาษณ์ ผู้ให้ข้อมูลสำคัญลำดับที่ ๖, วันที่ ๓ เมษายน ๒๕๖๔.

^{๑๕๑} สัมภาษณ์ ผู้ให้ข้อมูลสำคัญลำดับที่ ๗, วันที่ ๑๗ เมษายน ๒๕๖๔.

^{๑๕๒} สัมภาษณ์ ผู้ให้ข้อมูลสำคัญลำดับที่ ๘, วันที่ ๓ เมษายน ๒๕๖๔.

^{๑๕๓} สัมภาษณ์ ผู้ให้ข้อมูลสำคัญลำดับที่ ๙, วันที่ ๒๗ พฤษภาคม ๒๕๖๔.

^{๑๕๔} สัมภาษณ์ ผู้ให้ข้อมูลสำคัญลำดับที่ ๑๐, วันที่ ๑๒ พฤษภาคม ๒๕๖๔.

^{๑๕๕} สัมภาษณ์ ผู้ให้ข้อมูลสำคัญลำดับที่ ๑๑, วันที่ ๒๔ พฤษภาคม ๒๕๖๔.

^{๑๕๖} สัมภาษณ์ ผู้ให้ข้อมูลสำคัญลำดับที่ ๑๒, วันที่ ๒๔ พฤษภาคม ๒๕๖๔.

๑๓. ในเบื้องต้นจะเกิดการสร้างเครือข่ายภายในองค์กรขึ้นต่อจากนั้นก็จะมีพลังนำไปสู่การสร้างเครือข่ายภายนอกองค์กรซึ่งเป็นภาคีเครือข่ายคุณธรรมที่มีการปฏิบัติตนตามหลักของจริยธรรมนาย ^{๑๕๗}

๑๔. องค์กรเกิดความเป็นอันหนึ่งอันเดียวกันมีความเป็นเอกภาพสร้างองค์กรที่มีความเข้มแข็งพร้อมที่จะรับมือกับความเปลี่ยนแปลงทางสังคมได้อย่างมีประสิทธิภาพ ^{๑๕๘}

๑๕. ผลที่จะเกิดจากการเป็นอันหนึ่งอันเดียวกันทั้งองค์กรโดยที่ปฏิบัติตนภายใต้กรอบจริยธรรมเดียวกันก็คือความที่องค์กรเป็นองค์กรที่น่าอยู่รับทราบในกระบวนการทำงานและเป้าหมายขององค์กรร่วมกันเมื่อองค์กรประสบผลสำเร็จก็ได้รับผลอย่างเหมาะสมและเท่าเทียมกัน ^{๑๕๙}

๑๖. การส่งเสริมสนับสนุนคุณธรรมจริยธรรมกับทนายจะส่งผลให้องค์กรนั้นมีความเข้มแข็งและมีความเป็นเอกภาพทุกคนมีคุณธรรมจริยธรรมประจำใจก็จะส่งผลต่อไปยังสังคมโดยรวมซึ่งจะได้รับประโยชน์จากการที่สถาบันทางกฎหมายปฏิบัติตนได้ถูกต้องตามหลักจริยธรรมและมีความเข้มแข็งเช่นนานาอารยประเทศ ^{๑๖๐}

๑๗. สังคมก็จะเกิดความสงบสุขเพราะทุกภาคส่วนมีคุณธรรมจริยธรรมการว่าความก็จะง่ายขึ้นเพราะทุกคนมีจริยธรรมไม่ละเมิดจริยธรรมของทนายความ ^{๑๖๑}

๑๘. จะสามารถสร้างความเป็นเอกภาพให้เกิดขึ้นในองค์กรได้ต่อจากนั้นก็ขยายไปสู่องค์กรภาครัฐระดับประเทศสามารถสร้างภาพพจน์ที่ดีให้เกิดขึ้นกับวงการทนายความที่จะสร้างความไว้วางใจให้เกิดขึ้นกับสังคมได้เพราะการปฏิบัติตนตามหลักจริยธรรมเดียวกัน ^{๑๖๒}

สรุปได้ว่า การพัฒนาประสิทธิผลการส่งเสริมจริยธรรมของสภาทนายความ ในพระบรมราชูปถัมภ์ ด้านความเป็นอันหนึ่งอันเดียวกันในองค์กร ประกอบด้วยองค์รมีความเป็นเอกภาพเป็นอันหนึ่งอันเดียวกันทุกคนภายในองค์กรปฏิบัติหน้าที่ไปในทิศทางเดียวกัน และมีความสมานฉันท์กัน ซึ่งจะส่งผลให้องค์กรนั้นมีพลังสามารถสร้างภาคีเครือข่ายแห่งความเป็นสมานฉันท์กับองค์กรภายนอกได้ ได้รับผลประโยชน์ที่เกิดขึ้นภายในองค์กรอย่างเหมาะสมและเท่าเทียมกันทุกคนปฏิบัติงานด้วยความเสมอภาคช่วยเหลือเกื้อกูลกันเป็นกัลยาณมิตรต่อกัน

^{๑๕๗} สัมภาษณ์ ผู้ให้ข้อมูลสำคัญลำดับที่ ๑๓, วันที่ ๒๔ พฤษภาคม ๒๕๖๔.

^{๑๕๘} สัมภาษณ์ ผู้ให้ข้อมูลสำคัญลำดับที่ ๑๔, วันที่ ๓๐ พฤษภาคม ๒๕๖๔.

^{๑๕๙} สัมภาษณ์ ผู้ให้ข้อมูลสำคัญลำดับที่ ๑๕, วันที่ ๓ เมษายน ๒๕๖๔.

^{๑๖๐} สัมภาษณ์ ผู้ให้ข้อมูลสำคัญลำดับที่ ๑๖, วันที่ ๑๗ เมษายน ๒๕๖๔.

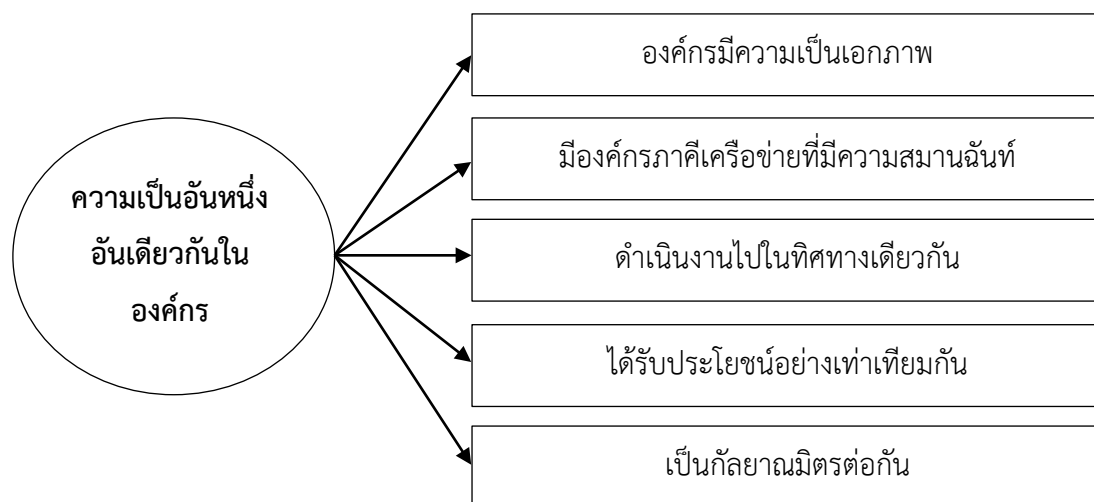
^{๑๖๑} สัมภาษณ์ ผู้ให้ข้อมูลสำคัญลำดับที่ ๑๗, วันที่ ๘ มีนาคม ๒๕๖๔.

^{๑๖๒} สัมภาษณ์ ผู้ให้ข้อมูลสำคัญลำดับที่ ๑๘, วันที่ ๒๐ มีนาคม ๒๕๖๔.

ตารางที่ ๔.๓๐ แสดงค่าความถี่ การสัมภาษณ์เชิงลึก การพัฒนาประสิทธิภาพการส่งเสริมจริยธรรมของสภาพทนายความ ในพระบรมราชูปถัมภ์ ด้านความเป็นอันหนึ่งอันเดียวกันในองค์กร

ลำดับ	ประเด็น/ตัวบ่งชี้	ปริมาณ	
		ความถี่	ผู้ให้ข้อมูลสำคัญลำดับที่
๑.	องค์กรมีความเป็นเอกภาพ	๖	๓,๕,๙,๑๔,๑๖,๑๘
๒.	มีองค์กรภาคีเครือข่ายที่มีความสมานฉันท์	๔	๔,๗,๑๓,๑๗
๓.	ดำเนินงานไปในทิศทางเดียวกัน	๓	๑,๖,๑๒
๔.	ได้รับประโยชน์อย่างเท่าเทียมกัน	๓	๘,๑๑,๑๕
๕.	เป็นกัลยาณมิตรต่อกัน	๒	๒,๑๐

จากตารางที่ ๔.๓๑ การพัฒนาประสิทธิภาพการส่งเสริมจริยธรรมของสภาพทนายความ ในพระบรมราชูปถัมภ์ ด้านความเป็นอันหนึ่งอันเดียวกันในองค์กร สามารถสรุปเป็นแผนภาพได้ดังต่อไปนี้



แผนภาพที่ ๔.๙ ความเป็นอันหนึ่งอันเดียวกันในองค์กร

๒. ด้านการปรับตัวขององค์กรให้สอดคล้องกับสภาพแวดล้อม

จากการสัมภาษณ์เชิงลึกผู้ให้ข้อมูลสำคัญเกี่ยวกับการพัฒนาประสิทธิภาพการส่งเสริมจริยธรรมของสภานายความ ในพระบรมราชูปถัมภ์ ด้านการปรับตัวขององค์กรให้สอดคล้องกับสภาพแวดล้อม มีผลการวิเคราะห์ข้อมูลดังต่อไปนี้

๑. เมื่อทุกฝ่ายมีคุณธรรมจริยธรรมแล้วก็จะเกิดการกระจายอำนาจเพื่อลดกระบวนการของการปฏิบัติงานลงได้^{๑๖๓}

๒. เมื่อมีการส่งเสริมสนับสนุนด้านคุณธรรมจริยธรรมแล้วก็จะส่งผลให้เกิดกระบวนการในการปฏิบัติงานที่จะสร้างความเป็นธรรมให้กับทุกฝ่ายได้^{๑๖๔}

๓. เมื่อโลกมีการเปลี่ยนไปองค์กรในภาครัฐเอกชนต่าง ๆ ก็ต่างปฏิบัติงานและสร้างตัวชี้วัดของการปฏิบัติงานให้มีหลักจริยธรรมและคุณธรรมเข้ามาเกี่ยวข้องด้วย พร้อมทั้งหลักธรรมาภิบาลเมื่อเราส่งเสริมและสนับสนุนคุณธรรมจริยธรรมของทนายความว่าจะสามารถทำให้เราปรับตัวเข้ากับสภาพแวดล้อมขององค์กรภายนอกได้^{๑๖๕}

๔. สถานการณ์ปัจจุบันทุกวันนี้มีเหตุเกิดขึ้นมากมายก็คือเมื่อสภาพเศรษฐกิจแย่งลงก็เกิดการทำผิดกฎหมายเอาไรต์เอาเปรียบซึ่งกันและกัน เมื่อสภานายความมีการส่งเสริมสนับสนุนทนายความในส่วนของจริยธรรมและคุณธรรมแล้วจะสามารถสร้างทนายความที่มีคุณภาพให้เกิดขึ้นมาได้ ซึ่งจะส่งผลไปยังองค์กรทำให้องค์กรนั้นมีประสิทธิภาพในการปฏิบัติงานเพิ่มขึ้น เพื่อตอบรับกับความต้องการของสังคมที่ต้องการทนายความที่มีคุณภาพ^{๑๖๖}

๕. หลายองค์กรพยายามที่จะสร้างกระบวนการทำงานที่ถูกต้องเหมาะสมและเป็นธรรม แต่ก็ไม่สามารถสร้างให้เกิดขึ้นได้เนื่องจากว่าบุคลากรภายในองค์กรนั้นขาดจริยธรรมและเมื่อมีการส่งเสริมเรื่องคุณธรรมจริยธรรมโดยสภานายความเป็นตัวกลางในการส่งเสริมก็จะส่งผลให้องค์กรสามารถสร้างกระบวนการในการทำงานที่จะทำให้เกิดความเป็นธรรมแก่ทุกฝ่ายได้^{๑๖๗}

๖. การส่งเสริมให้ทนายความมีคุณธรรมจริยธรรมผลที่ได้คือได้รับการตอบรับจากสังคมที่ดีสังคมให้ความไว้วางใจกับสถาบันทางกฎหมายเมื่อร่วมงานกันแล้วก็จะเกิดความพึงพอใจ^{๑๖๘}

^{๑๖๓} สัมภาษณ์ ผู้ให้ข้อมูลสำคัญลำดับที่ ๑, วันที่ ๗ เมษายน ๒๕๖๔.

^{๑๖๔} สัมภาษณ์ ผู้ให้ข้อมูลสำคัญลำดับที่ ๒, วันที่ ๘ มีนาคม ๒๕๖๔.

^{๑๖๕} สัมภาษณ์ ผู้ให้ข้อมูลสำคัญลำดับที่ ๓, วันที่ ๒๗ เมษายน ๒๕๖๔.

^{๑๖๖} สัมภาษณ์ ผู้ให้ข้อมูลสำคัญลำดับที่ ๔, วันที่ ๒๗ พฤษภาคม ๒๕๖๔.

^{๑๖๗} สัมภาษณ์ ผู้ให้ข้อมูลสำคัญลำดับที่ ๕, วันที่ ๓ เมษายน ๒๕๖๔.

^{๑๖๘} สัมภาษณ์ ผู้ให้ข้อมูลสำคัญลำดับที่ ๖, วันที่ ๓ เมษายน ๒๕๖๔.

๗. องค์กรจะเกิดการปรับตัวเพื่อเข้ากับสภาพแวดล้อมในปัจจุบันก็คือสถานการณ์ในปัจจุบันนั่นเองพร้อมที่จะรับมือในความเปลี่ยนแปลงที่เกิดขึ้นทางสังคมที่มีความต้องการด้านการให้การปรึกษาเกี่ยวกับกฎหมายทุกวันนี้จะเห็นว่ามิติความเกิดขึ้นมากมายมีเรื่องของกรฟ้องร้องนับไม่ถ้วนเกิดขึ้นทุกวันและคนนั้นก็ต้องการทนายความที่มีความซื่อสัตย์สุจริตปฏิบัติตนให้ถูกต้องตามหลักจริยธรรม^{๑๖๙}

๘. เมื่อมีการส่งเสริมคุณธรรมจริยธรรมให้เกิดขึ้นในองค์กรแล้วก็จะเกิดการปรับโครงสร้างองค์กรที่มีความเหมาะสมกับสถานการณ์ปัจจุบันที่จะเป็นตัวส่งเสริมสนับสนุนและพัฒนาคุณธรรมจริยธรรมของทนายความยิ่ง ๆ ขึ้นไป^{๑๗๐}

๙. เหมือนทุกคนมีความเห็นเดียวกันและมีคุณธรรมจริยธรรมเสมอกันจะเกิดการปรับตัวของกระบวนการทำงานที่ให้ทุกส่วนนั้นสามารถปฏิบัติงานร่วมกันและให้เกิดความดีความงามกล่าวคือความเป็นธรรมเกิดขึ้นกับทุกไฟล์^{๑๗๑}

๑๐. จะเกิดการปรับโครงสร้างองค์กรที่เหมาะสมกับสภาพแวดล้อมก็คือการที่องค์กรทั้งองค์กรเป็นองค์กรแห่งจริยธรรมมีการปรับพนักงานเพิ่มเติมในส่วนของการส่งเสริมคุณธรรมจริยธรรมสำหรับทนายเข้ามา^{๑๗๒}

๑๑. สภาพสังคมเกิดการเปลี่ยนแปลงจากวัฒนธรรมตะวันตกและทุนนิยมสร้างความต้องการให้เกิดขึ้นในระดับบุคคลและองค์กรซึ่งบางครั้งก็เป็นการเอาไรต์เอาเปรียบกัน ผู้ที่จะช่วยคลี่คลายสถานการณ์เหล่านั้นได้ก็คือทนายความที่มีความซื่อสัตย์สุจริตปฏิบัติตนตามหลักของจริยธรรมให้คำปรึกษาด้านกฎหมายโดยตรงไปตรงมาไม่เห็นแก่ประโยชน์^{๑๗๓}

๑๒. ลูกความก็จะมีความพึงพอใจเนื่องจากว่า ทนายความมีจริยธรรมก็เกิดความสบายใจบ้างจะไม่ถูกรังแกหรือถูกเอาเปรียบหรือขูดรีดประโยชน์^{๑๗๔}

๑๓. การกระจายอำนาจจะเป็นมิติใหม่ที่เกิดขึ้นจากการส่งเสริมคุณธรรมจริยธรรมให้เกิดขึ้นกับทนายความซึ่งแต่เดิมนั้นบริหารงานกันในลักษณะของศูนย์รวมอำนาจ แต่เมื่อมีการส่งเสริม

^{๑๖๙} สัมภาษณ์ ผู้ให้ข้อมูลสำคัญลำดับที่ ๗, วันที่ ๑๗ เมษายน ๒๕๖๔.

^{๑๗๐} สัมภาษณ์ ผู้ให้ข้อมูลสำคัญลำดับที่ ๘, วันที่ ๓ เมษายน ๒๕๖๔.

^{๑๗๑} สัมภาษณ์ ผู้ให้ข้อมูลสำคัญลำดับที่ ๙, วันที่ ๒๗ พฤษภาคม ๒๕๖๔.

^{๑๗๒} สัมภาษณ์ ผู้ให้ข้อมูลสำคัญลำดับที่ ๑๐, วันที่ ๑๒ พฤษภาคม ๒๕๖๔.

^{๑๗๓} สัมภาษณ์ ผู้ให้ข้อมูลสำคัญลำดับที่ ๑๑, วันที่ ๒๔ พฤษภาคม ๒๕๖๔.

^{๑๗๔} สัมภาษณ์ ผู้ให้ข้อมูลสำคัญลำดับที่ ๑๒, วันที่ ๒๔ พฤษภาคม ๒๕๖๔.

คุณธรรมจริยธรรมจนถึงขั้นที่เป็นหนึ่งอันเดียวกันทุกคนมีคุณธรรมจริยธรรมอย่างเท่าเทียมกันก็สามารถที่จะกระจายอำนาจการบริหารงานออกไปได้^{๑๗๕}

๑๔. จะส่งผลให้เกิดการพัฒนากระบวนการให้บริการหรือการทำงานที่มีความเหมาะสมสอดคล้องกับสถานการณ์ปัจจุบันที่เกิดขึ้น^{๑๗๖}

๑๕. จริยธรรมก็เปรียบเสมือนหนึ่งเกราะป้องกันที่ทำให้นายความไม่ปฏิบัติตนในทางที่ผิด การปฏิบัติงานก็จะมีมาตรฐานเดียวกันซึ่งสามารถทำงานร่วมกันได้แต่การทำงานเป็นทีมและทดแทนซึ่งกันและกันได้^{๑๗๗}

๑๖. กระบวนการทำงานก็จะถูกปรับเปลี่ยนไปเพื่อให้มีความสอดคล้องกับหลักจริยธรรมซึ่งจะต้องปรับตัวกันครั้งใหญ่ ทั้งโครงสร้างองค์กรกระบวนการทำงานที่จะสามารถสร้างความพึงพอใจให้เกิดขึ้นกับทุกฝ่ายได้โดยมีจริยธรรมเป็นเงื่อนไขสำคัญ^{๑๗๘}

๑๗. การส่งเสริมคุณธรรมจริยธรรมแล้วต้องมีการปรับโครงสร้างองค์กรเพื่อให้สอดคล้องกันด้วยมีบุคลากรที่เกี่ยวข้องกับการขับเคลื่อนในส่วนของการส่งเสริมคุณธรรมจริยธรรมเข้ามาส่วนงานต่าง ๆ ก็จะต้องมีการปรับกระบวนการทำงานที่อาจจะต้องเหลือเวลาในการทบทวนบทบาทของตนเองเกี่ยวกับคุณธรรมจริยธรรมเรื่องกิจกรรมที่จะต้องทำร่วมกันภายในองค์กรด้วย^{๑๗๙}

๑๘. แน่นนอนอยู่แล้วว่าเมื่อองค์กรเกิดการปรับตัวมีการส่งเสริมคุณธรรมจริยธรรมตัวนายความก็ต้องเกิดการปรับตัวเพื่อให้เข้ากับสภาพแวดล้อมขององค์กร เมื่อผู้นำองค์กรเน้นเรื่องคุณธรรมจริยธรรม ทุกคนในองค์กรก็จะมีค่านิยมเดียวกัน^{๑๘๐}

สรุปได้ว่า การพัฒนาประสิทธิผลการส่งเสริมจริยธรรมของสภานายความ ในพระบรมราชูปถัมภ์ ด้านการปรับตัวขององค์กรให้สอดคล้องกับสภาพแวดล้อม มีประเด็นที่สำคัญคือการปรับองค์กรให้เข้ากับสถานการณ์ปัจจุบันเพื่อสร้างความถูกต้องและเหมาะสมสร้างความเป็นธรรมให้เกิดขึ้นกับทุกฝ่าย เกิดการกระจายอำนาจโดยมีเหตุผลว่าเมื่อบุคลากรมีจริยธรรมก็สามารถกระจายอำนาจแบ่งงานกันทำได้ด้วยความไว้วางใจซึ่งกันและกัน องค์กรจะเกิดการปรับตัวของโครงสร้างองค์กรเพื่อให้สอดคล้องกับการส่งเสริมคุณธรรมจริยธรรม โดยอาจจะมีบุคลากรที่จะเข้ามาส่งเสริม

^{๑๗๕} สัมภาษณ์ ผู้ให้ข้อมูลสำคัญลำดับที่ ๑๓, วันที่ ๒๔ พฤษภาคม ๒๕๖๔.

^{๑๗๖} สัมภาษณ์ ผู้ให้ข้อมูลสำคัญลำดับที่ ๑๔, วันที่ ๓๐ พฤษภาคม ๒๕๖๔.

^{๑๗๗} สัมภาษณ์ ผู้ให้ข้อมูลสำคัญลำดับที่ ๑๕, วันที่ ๓ เมษายน ๒๕๖๔.

^{๑๗๘} สัมภาษณ์ ผู้ให้ข้อมูลสำคัญลำดับที่ ๑๖, วันที่ ๑๗ เมษายน ๒๕๖๔.

^{๑๗๙} สัมภาษณ์ ผู้ให้ข้อมูลสำคัญลำดับที่ ๑๗, วันที่ ๘ มีนาคม ๒๕๖๔.

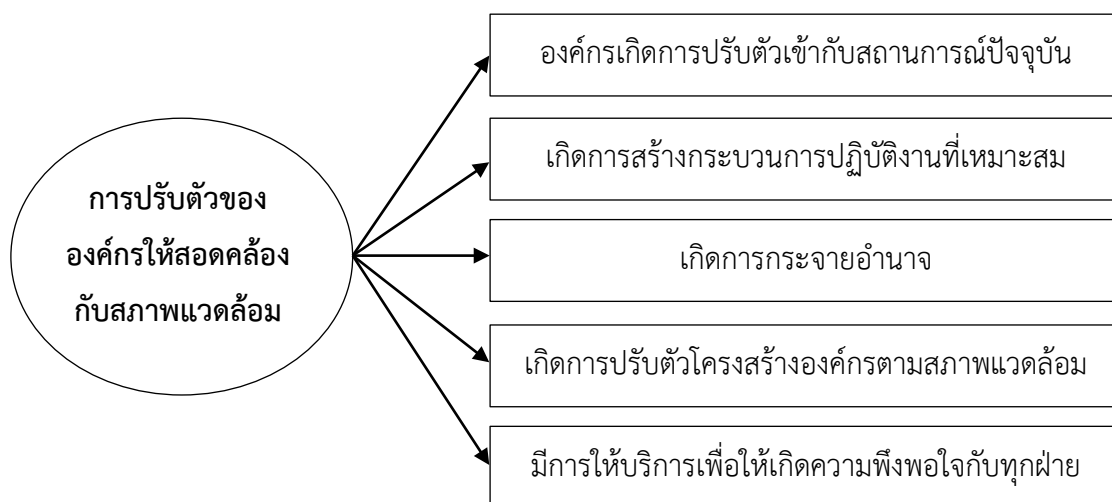
^{๑๘๐} สัมภาษณ์ ผู้ให้ข้อมูลสำคัญลำดับที่ ๑๘, วันที่ ๒๐ มีนาคม ๒๕๖๔.

สนับสนุนพร้อมทั้งขับเคลื่อนจริยธรรมภายในองค์กร และเกิดกระบวนการในการให้บริการที่สร้างความพึงพอใจให้เกิดขึ้นกับทุกฝ่ายได้อย่างมีประสิทธิภาพ

ตารางที่ ๔.๓๑ แสดงค่าความถี่ การสัมภาษณ์เชิงลึก การพัฒนาประสิทธิผลการส่งเสริมจริยธรรมของสภานายความ ในพระบรมราชูปถัมภ์ ด้านการปรับตัวขององค์กรให้สอดคล้องกับสภาพแวดล้อม

ลำดับ	ประเด็น/ตัวบ่งชี้	ปริมาณ	
		ความถี่	ผู้ให้ข้อมูลสำคัญลำดับที่
๑.	องค์กรเกิดการปรับตัวเข้ากับสถานการณ์ปัจจุบัน	๕	๓,๔,๗,๑๑,๑๘
๒.	เกิดการสร้างกระบวนการปฏิบัติงานที่เหมาะสม	๔	๒,๕,๙,๑๔
๓.	เกิดการกระจายอำนาจ	๓	๑,๑๓,๑๕
๔.	เกิดการปรับตัวโครงสร้างองค์กรเพื่อให้สอดคล้องกับสภาพแวดล้อมในปัจจุบัน	๓	๘,๑๐,๑๗
๕.	เกิดการปรับกระบวนการให้บริการเพื่อให้เกิดความพึงพอใจกับทุกฝ่าย	๓	๖,๑๒,๑๖

จากตารางที่ ๔.๓๒ การพัฒนาประสิทธิผลการส่งเสริมจริยธรรมของสภานายความ ในพระบรมราชูปถัมภ์ ด้านการปรับตัวขององค์กรให้สอดคล้องกับสภาพแวดล้อม สามารถสรุปเป็นแผนภาพได้ดังต่อไปนี้



แผนภาพที่ ๔.๑๐ การปรับตัวขององค์กรให้สอดคล้องกับสภาพแวดล้อม

๓. ด้านการปรับตัวขององค์กรให้สอดคล้องกับสังคม

จากการสัมภาษณ์เชิงลึกผู้ให้ข้อมูลสำคัญเกี่ยวกับการพัฒนาประสิทธิภาพการส่งเสริมจริยธรรมของสหภาพนายควม ในพระบรมราชูปถัมภ์ ด้านการปรับตัวขององค์กรให้สอดคล้องกับสังคม มีผลการวิเคราะห์ข้อมูลดังต่อไปนี้

๑. การสร้างองค์กรที่มีวัฒนธรรมที่ดีมีจริยธรรมอันงดงามเป็นการกำหนดเป้าหมายที่พึงประสงค์ขององค์กรในระดับชาติและนานาชาติซึ่งการดำเนินการในลักษณะนี้เป็นการดำเนินการขององค์กรที่ได้มาตรฐาน ยกกระตือรือร้นสู่ความเป็นผู้นำทางด้านจริยธรรม^{๑๘๑}

๒. องค์กรจะเกิดการปรับตัวให้มีจริยธรรมภายในองค์กร เพื่อให้สอดคล้องกับการเป็นสังคมที่มีวัฒนธรรมและการปรับตัวขององค์กร ให้มีจริยธรรมนั้นเป็นการปรับตัวเพื่อสร้างพลังทางสังคมให้เป็นองค์กรแห่งวัฒนธรรมที่พร้อมจะทำงานเพื่อสังคมและประเทศชาติต่อไปได้^{๑๘๒}

๓. วัฒนธรรมทางสังคมที่เกี่ยวกับกฎหมาย จะเป็นวัฒนธรรมที่มีความซื่อสัตย์สุจริตมีคุณธรรมและจริยธรรมทำงาน เพื่อปกป้องและพิทักษ์ความดีเพื่อประโยชน์แก่สังคมได้^{๑๘๓}

๔. ในยุคที่มีการระบาดของไวรัส covid-๑๙ และยุคที่เศรษฐกิจในช่วงกลางสิ่งที่สังคมต้องการ องค์กรที่เข้ามาให้ความช่วยเหลือและเป็นพี่เลี้ยงทางกฎหมายเพื่อต่อสู้กับอำนาจมืดต่างๆ ที่ส่งผลให้เกิดการเอาเปรียบกันและความไม่เสมอภาคทางสังคม^{๑๘๔}

๕. การส่งเสริมด้านคุณธรรมจริยธรรมแผนกองค์กร เป็นการสร้างค่านิยมที่ดีให้เกิดขึ้นภายในองค์กรเพื่อส่งเสริมให้บุคลากรได้มีคุณธรรมจริยธรรม องค์กรที่ดำเนินการในลักษณะนี้จะเป็นตอนที่เรียกว่าเป็นผู้นำด้านจริยธรรม และลักษณะของการลงทุนจะมองถึงผลกำไรและผลตอบแทนที่ได้มากกว่าคุณธรรมและจริยธรรม^{๑๘๕}

๖. ยุคปัจจุบันองค์กรต่างๆ ได้ปรับตัวให้เข้ากับหลักธรรมาภิบาลในการบริหารงานขององค์กรโดยเฉพาะอย่างยิ่งหน่วยงานที่อยู่ในกำกับของภาครัฐจะต้องดำเนินการอยู่ภายใต้หลักธรรมาภิ

^{๑๘๑} สัมภาษณ์ ผู้ให้ข้อมูลสำคัญลำดับที่ ๑, วันที่ ๗ เมษายน ๒๕๖๔.

^{๑๘๒} สัมภาษณ์ ผู้ให้ข้อมูลสำคัญลำดับที่ ๒, วันที่ ๘ มีนาคม ๒๕๖๔.

^{๑๘๓} สัมภาษณ์ ผู้ให้ข้อมูลสำคัญลำดับที่ ๓, วันที่ ๒๗ เมษายน ๒๕๖๔.

^{๑๘๔} สัมภาษณ์ ผู้ให้ข้อมูลสำคัญลำดับที่ ๔, วันที่ ๒๗ พฤษภาคม ๒๕๖๔.

^{๑๘๕} สัมภาษณ์ ผู้ให้ข้อมูลสำคัญลำดับที่ ๕, วันที่ ๓ เมษายน ๒๕๖๔.

บาล ดังนั้นการที่สภาพนายความส่งเสริมการคุณธรรมจริยธรรมนี้เป็นการปรับตัวเข้ากับสภาพแวดล้อมขององค์กรที่เป็นภาคีเครือข่ายซึ่งกันและกัน^{๑๘๖}

๗. โดยแม่สองสื่อสังคมจะยอมรับนะก่อนที่มีคุณธรรมจริยธรรมในเฉพาะอย่างยิ่งถ้าบุคลากรขององค์กรต่างๆ ได้รับการพัฒนาด้านคุณธรรมจริยธรรมแล้วก็จะส่งผลโดยรวมต่อองค์กรและภาพลักษณ์ขององค์กรที่สามารถสร้างความน่าเชื่อถือและเป็นที่ยอมรับของสังคมได้^{๑๘๗}

๘. ภาพลักษณ์ของนายความไม่ซื่อที่เราได้พบเห็นต่าง ๆ ส่วนมากจะอยู่ในภาพแต่สำหรับสภาพนายความที่มีการส่งเสริมและสนับสนุนด้านคุณธรรมจริยธรรมให้กับบุคลากรแล้ว จะสามารถกอบกู้ภาพลักษณ์ที่ดีของนายความที่อยู่ในสังกัดสภาพนายความได้เป็นอย่างดี^{๑๘๘}

๙. ประชาชนต่างให้การยอมรับและไว้วางใจนายความที่ผ่านการฝึกอบรมและส่งเสริมจริยธรรมจากสภาพนายความ โดยเฉพาะอย่างยิ่งการปรึกษาเรื่องคดีความต่าง ๆ โดยไม่มีค่าใช้จ่าย^{๑๘๙}

๑๐. สภาพนายความเป็นองค์กรที่สังคมยอมรับมาเป็นเวลาช้านาน ประชาชนที่เกิดปัญหาทางด้านคดีความที่ไม่สามารถหาทางออกได้ จะบอกต่อกันเสมอว่าให้ไปปรึกษาสภาพนายความหรือนายความที่อยู่ในสังกัดของสภาพนายความ คือได้รับการฝึกอบรมและขึ้นทะเบียนกับสภาพนายความ^{๑๙๐}

๑๑. ปัจจุบันเกิดคดีความเป็นจำนวนมากประชาชนต้องการนายความที่มีคุณธรรมและจริยธรรมดังนั้นองค์กรกฎหมาย ที่มีการส่งเสริมคุณธรรมจริยธรรมจึงเป็นที่ต้องการของสังคม^{๑๙๑}

๑๒. การส่งเสริมด้านคุณธรรมจริยธรรมจะส่งเสริมให้องค์กรทางกฎหมายมีคุณธรรมปฏิบัติงานหรือหน้าที่ด้วยความถูกต้องซื่อสัตย์สุจริต ซึ่งเป็นที่ต้องการของสังคมในปัจจุบัน^{๑๙๒}

๑๓. องค์กรทางด้านกฎหมายจะมีการส่งเสริมคุณธรรมจริยธรรมและเน้นในเรื่องนี้เป็นสำคัญ^{๑๙๓}

^{๑๘๖} สัมภาษณ์ ผู้ให้ข้อมูลสำคัญลำดับที่ ๖, วันที่ ๓ เมษายน ๒๕๖๔.

^{๑๘๗} สัมภาษณ์ ผู้ให้ข้อมูลสำคัญลำดับที่ ๗, วันที่ ๑๗ เมษายน ๒๕๖๔.

^{๑๘๘} สัมภาษณ์ ผู้ให้ข้อมูลสำคัญลำดับที่ ๘, วันที่ ๓ เมษายน ๒๕๖๔.

^{๑๘๙} สัมภาษณ์ ผู้ให้ข้อมูลสำคัญลำดับที่ ๙, วันที่ ๒๗ พฤษภาคม ๒๕๖๔.

^{๑๙๐} สัมภาษณ์ ผู้ให้ข้อมูลสำคัญลำดับที่ ๑๐, วันที่ ๑๒ พฤษภาคม ๒๕๖๔.

^{๑๙๑} สัมภาษณ์ ผู้ให้ข้อมูลสำคัญลำดับที่ ๑๑, วันที่ ๒๔ พฤษภาคม ๒๕๖๔.

^{๑๙๒} สัมภาษณ์ ผู้ให้ข้อมูลสำคัญลำดับที่ ๑๒, วันที่ ๒๔ พฤษภาคม ๒๕๖๔.

^{๑๙๓} สัมภาษณ์ ผู้ให้ข้อมูลสำคัญลำดับที่ ๑๓, วันที่ ๒๔ พฤษภาคม ๒๕๖๔.

๑๔. สังคมปัจจุบันเน้นในเรื่องของคุณธรรมและจริยธรรมการปฏิบัติงานโดยการประสานงานระหว่างข้อความต่างๆ ในภาครัฐแต่ละองค์กรมีคุณธรรมจริยธรรมจะทำให้การติดต่อประสานงานนั้นเป็นไปได้อย่างสะดวกราบรื่นและมีประสิทธิภาพ ยิ่งทุกวันนี้องค์กรต่างๆ ในเรื่องจริยธรรมอย่างนั้นเราก็ต้องพัฒนาคุณธรรมจริยธรรมของบุคลากรเพื่อให้สอดคล้องกับวัฒนธรรมทางสังคม^{๑๔๔}

๑๕. องค์กรที่ขาดการส่งเสริมด้านคุณธรรมจริยธรรมของบุคลากรทุกวันนี้ยิ่งอยู่ยากเนื่องจากสังคมจะทำให้การยอมรับและไว้วางใจขององค์กรที่มีคุณธรรมจริยธรรม ดังนั้นการส่งเสริมคุณธรรมจริยธรรมของสภานายความจึงเป็นเรื่องป้องกันและยืนยันได้ว่าองค์กรทางกฎหมายหรือบุคลากรทางกฎหมายที่ขึ้นทะเบียนกับสภานายความนั้นได้รับการส่งเสริมด้านคุณธรรมจริยธรรม^{๑๔๕}

๑๖. การที่สภานายความส่งเสริมสนับสนุนด้านคุณธรรมจริยธรรมให้กับบุคลากรทางกฎหมายก็เป็นการสร้างความไว้วางใจให้เกิดขึ้นกับสังคม สังคมจะทำให้การยอมรับบุคลากรทางกฎหมายที่ผ่านการอบรมคุณธรรมจริยธรรมมาเป็นที่ยอมรับแล้ว พุดง่าย ๆ ว่าบุคลากรที่ผ่านการส่งเสริมด้านคุณธรรมจริยธรรมจากสภานายความนั้นไว้วางใจได้^{๑๔๖}

๑๗. เมื่อองค์กรส่งบุคลากรเข้ารับการอบรมและพัฒนาส่งเสริมด้านคุณธรรมจริยธรรมกับสภานายความจะเป็นพลังให้เกิดการปรับตัวของบุคลากรในองค์กรที่จะส่งผลให้องค์กรนั้นมีการปฏิบัติงานที่มีประสิทธิภาพเกิดความสงสัยได้รับความไว้วางใจจากสังคม^{๑๔๗}

๑๘. องค์กรทางกฎหมายต่างพัฒนาองค์กรของตนให้เป็นผู้นำด้านคุณธรรมจริยธรรมเพื่อจะเป็นเครื่องบ่งบอกได้ว่าเป็นองค์กรที่มีมาตรฐาน มีความซื่อสัตย์สุจริตต่อลูกค้า^{๑๔๘}

สรุปได้ว่า การพัฒนาประสิทธิผลการส่งเสริมจริยธรรมของสภานายความ ในพระบรมราชูปถัมภ์ ด้านการปรับตัวขององค์กรให้สอดคล้องกับสังคม องค์กรที่ได้รับการส่งเสริมและสนับสนุนทางด้านคุณธรรมจริยธรรมของสภานายความ จะส่งผลให้เกิดการเปลี่ยนแปลงในระดับองค์กรที่มีการปรับตัวให้เข้ากับวัฒนธรรมทางสังคมและมีความสอดคล้องกับความต้องการทางสังคม เป็นองค์กรแห่งจริยธรรมที่ได้รับการยอมรับและไว้วางใจของสังคมและพัฒนาองค์กรขึ้นสู่ระดับการเป็นผู้นำทางจริยธรรมของสังคม

^{๑๔๔} สัมภาษณ์ ผู้ให้ข้อมูลสำคัญลำดับที่ ๑๔, วันที่ ๓๐ พฤษภาคม ๒๕๖๔.

^{๑๔๕} สัมภาษณ์ ผู้ให้ข้อมูลสำคัญลำดับที่ ๑๕, วันที่ ๓ เมษายน ๒๕๖๔.

^{๑๔๖} สัมภาษณ์ ผู้ให้ข้อมูลสำคัญลำดับที่ ๑๖, วันที่ ๑๗ เมษายน ๒๕๖๔.

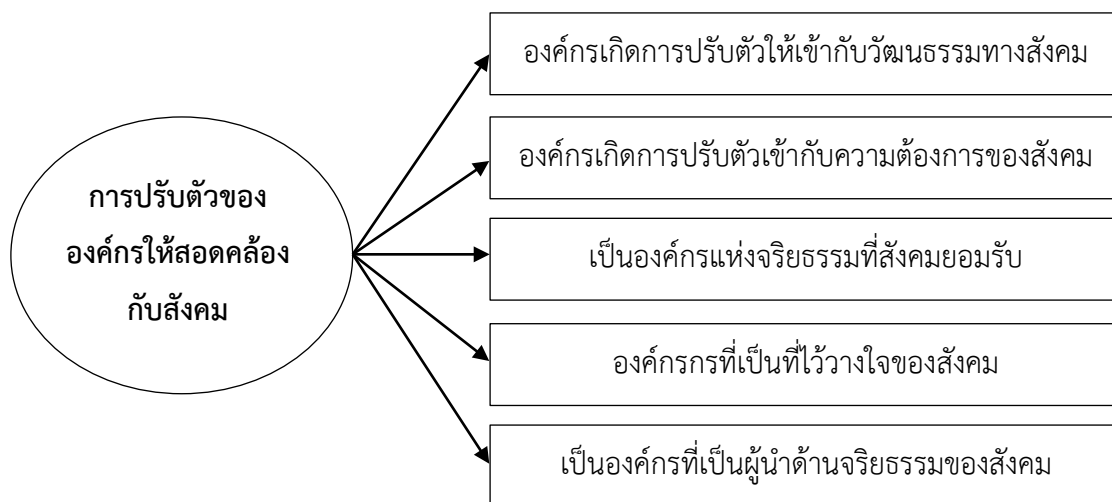
^{๑๔๗} สัมภาษณ์ ผู้ให้ข้อมูลสำคัญลำดับที่ ๑๗, วันที่ ๘ มีนาคม ๒๕๖๔.

^{๑๔๘} สัมภาษณ์ ผู้ให้ข้อมูลสำคัญลำดับที่ ๑๘, วันที่ ๒๐ มีนาคม ๒๕๖๔.

ตารางที่ ๔.๓๒ แสดงค่าความถี่ การสัมภาษณ์เชิงลึก การพัฒนาประสิทธิภาพการส่งเสริมจริยธรรมของสภานายความ ในพระบรมราชูปถัมภ์ ด้านการปรับตัวขององค์กรให้สอดคล้องกับสังคม

ลำดับ	ประเด็น/ตัวบ่งชี้	ปริมาณ	
		ความถี่	ผู้ให้ข้อมูลสำคัญลำดับที่
๑.	องค์กรเกิดการปรับตัวให้เข้ากับวัฒนธรรมทางสังคม	๕	๒,๓,๖,๑๓,๑๔
๒.	องค์กรเกิดการปรับตัวเพื่อให้สอดคล้องกับความต้องการของสังคม	๔	๔,๑๑,๑๒,๑๗
๓.	เป็นองค์กรแห่งจริยธรรมที่สังคมยอมรับ	๓	๗,๘,๑๐
๔.	องค์กรกรที่เป็นที่ไว้วางใจของสังคม	๓	๙,๑๕,๑๖
๕.	เป็นองค์กรที่เป็นผู้นำด้านจริยธรรมของสังคม	๓	๑,๕,๑๘

จากตารางที่ ๔.๓๓ การพัฒนาประสิทธิภาพการส่งเสริมจริยธรรมของสภานายความ ในพระบรมราชูปถัมภ์ ด้านการปรับตัวขององค์กรให้สอดคล้องกับสังคม สามารถสรุปเป็นแผนภาพได้ดังต่อไปนี้



แผนภาพที่ ๔.๑๑ การปรับตัวขององค์กรให้สอดคล้องกับสังคม

๔. ด้านผลผลิตขององค์กร

จากการสัมภาษณ์เชิงลึกผู้ให้ข้อมูลสำคัญเกี่ยวกับการพัฒนาประสิทธิภาพการส่งเสริมจริยธรรมของสภานายความ ในพระบรมราชูปถัมภ์ ด้านผลผลิตขององค์กร มีผลการวิเคราะห์ข้อมูลดังต่อไปนี้

๑. เรื่องการส่งเสริมคุณธรรมจริยธรรมให้เกิดขึ้นทุกระดับการปฏิบัติงานก็จะมีประสิทธิภาพทุกส่วนก็จะได้รับผลประโยชน์อย่างเท่าเทียมกันอย่างที่ควรจะเป็น^{๑๙๙}

๒. บุคลากรทางกฎหมายโดยเฉพาะอย่างยิ่งท่านนายความ จะมีความซื่อสัตย์สุจริตปฏิบัติงานด้วยความเที่ยงตรงเพื่อประโยชน์สุขของประชาชนได้รับการยอมรับจากสังคม ในฐานะเป็นบุคลากรที่มีคุณภาพ^{๒๐๐}

๓. เมื่อทนายความได้รับการส่งเสริมคุณธรรมจริยธรรมและปฏิบัติตนให้ถูกต้องตามหลักจริยธรรมคือไม่ผิดจริยธรรมการร้องเรียนในเรื่องของการผิดจริยธรรมก็ลดน้อยลง^{๒๐๑}

๔. เมื่อสังคมมีคุณธรรมจริยธรรมถามว่าใครได้ประโยชน์ ทุกคนได้ประโยชน์ ไม่มีการทุจริตคอร์รัปชัน ไม่เอาัดเอาเปรียบกัน ผิดว่าตามผิด ถูกว่าตามถูก ทุกคนได้ประโยชน์ สังคมเป็นสุข^{๒๐๒}

๕. จะส่งผลให้องค์กรมีมาตรฐาน ซึ่งเกิดจากการที่ทนายความมีจริยธรรม มีจิตอาสา โดยเฉพาะเรื่องจิตอาสาสภานายความจะเน้นมาก มีโครงการให้ทนายความเข้าร่วมเป็นจิตอาสาเพื่อสังคม^{๒๐๓}

๖. เมื่อทนายความได้รับการส่งเสริมด้านจริยธรรมปฏิบัติตนให้ถูกต้องตามหลักจริยธรรมแล้ว การประพฤติผิดในเรื่องของจริยธรรมก็ลดลงประเทศชาติก็มีความสุข ไม่ต้องมีข้อร้องเรียนเกิดขึ้นว่าทนายความผิดจริยธรรมตรงนั้นตรงนี้ซึ่งจะก่อให้เกิดความสูญเสียทั้งต่อตัวทนายและองค์กร^{๒๐๔}

๗. เมื่อมีการส่งเสริมจริยธรรมให้กับทนายความแล้วใครจะได้ประโยชน์ประการแรกสภา/องค์กรได้ประโยชน์เนื่องจากมีทนายดีที่ปฏิบัติตนถูกต้องตามหลักจริยธรรม ประการที่ ๒ คือตัวทนาย

^{๑๙๙} สัมภาษณ์ ผู้ให้ข้อมูลสำคัญลำดับที่ ๑, วันที่ ๗ เมษายน ๒๕๖๔.

^{๒๐๐} สัมภาษณ์ ผู้ให้ข้อมูลสำคัญลำดับที่ ๒, วันที่ ๘ มีนาคม ๒๕๖๔.

^{๒๐๑} สัมภาษณ์ ผู้ให้ข้อมูลสำคัญลำดับที่ ๓, วันที่ ๒๗ เมษายน ๒๕๖๔.

^{๒๐๒} สัมภาษณ์ ผู้ให้ข้อมูลสำคัญลำดับที่ ๔, วันที่ ๒๗ พฤษภาคม ๒๕๖๔.

^{๒๐๓} สัมภาษณ์ ผู้ให้ข้อมูลสำคัญลำดับที่ ๕, วันที่ ๓ เมษายน ๒๕๖๔.

^{๒๐๔} สัมภาษณ์ ผู้ให้ข้อมูลสำคัญลำดับที่ ๖, วันที่ ๓ เมษายน ๒๕๖๔.

ก็จะมีชื่อเสียงได้รับการยอมรับจากสังคมและองค์กรที่สภานายความส่งเสริมสนับสนุนซึ่งเป็นองค์กรที่นายความและสังกัดอยู่ก็จะได้รับประโยชน์ไปด้วย^{๒๐๕}

๘. สังคมต้องการนายความที่ดีมีคุณธรรมจริยธรรม การที่สภานายความมีการส่งเสริมและสนับสนุนด้านจริยธรรมให้กับนายความถือว่ามาถูกทาง ปัจจุบันเกิดการเอาัดเอาเปรียบกันจนถึงขั้นเอาเป็นเอาตายกันเลยทีเดียวที่เดียวก็ได้อาศัยนายความที่ผ่านการฝึกอบรมจริยธรรมมาแล้ว คอยให้คำแนะนำและช่วยเหลือให้สังคมได้รับความเป็นธรรม^{๒๐๖}

๙. การที่นายความได้รับการส่งเสริมด้านจริยธรรม และปฏิบัติตามหลักจริยธรรมให้บริหารด้วยความถูกต้องเที่ยงธรรม บ่งบอกได้ถึงความเป็นนายความมืออาชีพและนายความคุณภาพที่สังคมต่างต้องการ^{๒๐๗}

๑๐. คุณภาพของนายความอยู่ที่ความรู้ความสามารถและคุณธรรมจริยธรรม หากมีความรู้ความสามารถอย่างเดียวไม่มีคุณธรรม สังคมก็ไม่ให้การยอมรับ เอาชนะอย่างเดียวไม่มองถึงความถูกต้อง คนอื่นก็เดือดร้อน^{๒๐๘}

๑๑. ตัวชี้วัดหนึ่งที่สำคัญที่จะทำให้องค์กรมีคุณภาพคือตัวบุคลากร นายความต้องมีคุณธรรมจริยธรรม และองค์กรต้องส่งเสริมคุณธรรมจริยธรรมแก่บุคลากรทุกระดับ^{๒๐๙}

๑๒. องค์กรทางกฎหมายที่มีนายความซึ่งปฏิบัติตามหลักจริยธรรมถือว่าประสบความสำเร็จไปแล้วกว่าครึ่ง เพราะเมื่อนายความมีจริยธรรม หมายความว่าอย่างไร หมายความว่าองค์กรจะดำเนินไปอย่างถูกต้องและเหมาะสมได้รับการยอมรับและไว้วางใจจากสังคมให้เป็นตัวแทนความถูกต้องของสังคม^{๒๑๐}

๑๓. เมื่อนายความได้รับการส่งเสริมจริยธรรมแล้ว ก็จะส่งผลให้องค์กรประสบความสำเร็จตามเป้าหมายที่ได้วางไว้ คือเมื่อมีนายตื้ออะไรก็ตีไปหมด ควบคุมบริหารได้ง่าย^{๒๑๑}

๑๔. สิ่งที่จะเกิดขึ้นจากการที่นายความมีจริยธรรม ไม่เพียงแต่คำชมเชยหรือการมีชื่อเสียงเท่านั้น มันหมายถึงประโยชน์อันชอบธรรมที่จะเกิดขึ้นกับลูกความ ที่จะได้รับประโยชน์อัน

^{๒๐๕} สัมภาษณ์ ผู้ให้ข้อมูลสำคัญลำดับที่ ๗, วันที่ ๑๗ เมษายน ๒๕๖๔.

^{๒๐๖} สัมภาษณ์ ผู้ให้ข้อมูลสำคัญลำดับที่ ๘, วันที่ ๓ เมษายน ๒๕๖๔.

^{๒๐๗} สัมภาษณ์ ผู้ให้ข้อมูลสำคัญลำดับที่ ๙, วันที่ ๒๗ พฤษภาคม ๒๕๖๔.

^{๒๐๘} สัมภาษณ์ ผู้ให้ข้อมูลสำคัญลำดับที่ ๑๐, วันที่ ๑๒ พฤษภาคม ๒๕๖๔.

^{๒๐๙} สัมภาษณ์ ผู้ให้ข้อมูลสำคัญลำดับที่ ๑๑, วันที่ ๒๔ พฤษภาคม ๒๕๖๔.

^{๒๑๐} สัมภาษณ์ ผู้ให้ข้อมูลสำคัญลำดับที่ ๑๒, วันที่ ๒๔ พฤษภาคม ๒๕๖๔.

^{๒๑๑} สัมภาษณ์ ผู้ให้ข้อมูลสำคัญลำดับที่ ๑๓, วันที่ ๒๔ พฤษภาคม ๒๕๖๔.

ขอธรรม องค์กรก็ได้ประโยชน์ในฐานะเป็นองค์กรที่ผลิตนายที่มีคุณภาพ สภานายความก็ได้รับประโยชน์ แม้แต่ตัวนายความก็ได้รับประโยชน์^{๒๑๒}

๑๕. การบริหารงานบุคคล กล่าวคือ การบริหารจัดการนายความในสังกัดขององค์กรต่างๆ เป้าหมายที่สำคัญประการหนึ่งคือการควบคุมดูแลนายความในสังกัดให้ปฏิบัติต่อลูกความด้วยความจริงใจภายใต้กรอบจริยธรรมขององค์กร^{๒๑๓}

๑๖. องค์กรมีมาตรฐาน เนื่องจากมีนายความที่มีคุณธรรมจริยธรรม ปฏิบัติตนตามระเบียบปฏิบัติอย่างเคร่งครัด ลูกความก็เกิดความมั่นใจว่าเขาไม่ถูกโกงแน่ และเขาจะได้รับประโยชน์อันชอบธรรม^{๒๑๔}

๑๗. องค์กรจะประสบความสำเร็จได้ บรรลุเป้าหมายขององค์กรได้ ก็จะต้องมีการบริหารงานบุคลากรอย่างมืออาชีพ มีการส่งเสริมบุคลากรด้านจริยธรรมอย่างต่อเนื่อง^{๒๑๕}

๑๘. การส่งเสริมให้นายความมีจริยธรรม ก็เท่ากับว่าองค์กรได้นายความที่มีคุณภาพ ดังนั้นองค์กรจะต้องส่งเสริมและพัฒนานายความด้านจริยธรรมอย่างสม่ำเสมอ^{๒๑๖}

สรุปได้ว่า การพัฒนาประสิทธิผลการส่งเสริมจริยธรรมของสภานายความ ในพระบรมราชูปถัมภ์ ด้านผลผลิตขององค์กร หากนายความได้รับการพัฒนาจริยธรรม ปฏิบัติตนให้ถูกต้องตามหลักจริยธรรมแล้ว จะส่งผลให้องค์กรและทุกส่วนได้รับประโยชน์อย่างเป็นธรรม องค์กรมีนายความที่มีคุณภาพ การดำเนินงานขององค์กรไปสู่เป้าหมายได้อย่างเหมาะสม เกิดปัญหาที่มีการร้องเรียนเกี่ยวกับการละเมิดจริยธรรมลดน้อยลง ซึ่งจะทำให้องค์กรนั้นมีมาตรฐานในระดับสากล

^{๒๑๒} สัมภาษณ์ ผู้ให้ข้อมูลสำคัญลำดับที่ ๑๔, วันที่ ๓๐ พฤษภาคม ๒๕๖๔.

^{๒๑๓} สัมภาษณ์ ผู้ให้ข้อมูลสำคัญลำดับที่ ๑๕, วันที่ ๓ เมษายน ๒๕๖๔.

^{๒๑๔} สัมภาษณ์ ผู้ให้ข้อมูลสำคัญลำดับที่ ๑๖, วันที่ ๑๗ เมษายน ๒๕๖๔.

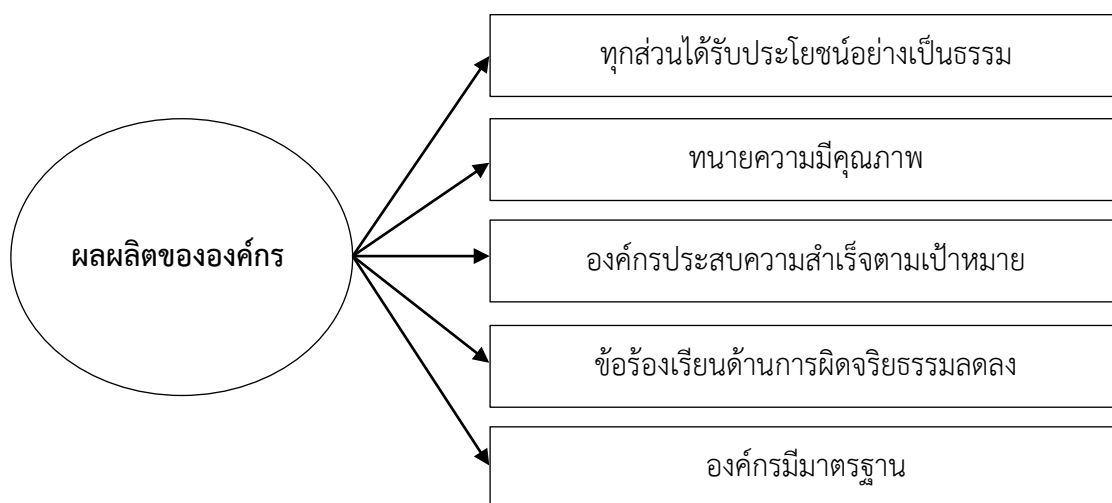
^{๒๑๕} สัมภาษณ์ ผู้ให้ข้อมูลสำคัญลำดับที่ ๑๗, วันที่ ๘ มีนาคม ๒๕๖๔.

^{๒๑๖} สัมภาษณ์ ผู้ให้ข้อมูลสำคัญลำดับที่ ๑๘, วันที่ ๒๐ มีนาคม ๒๕๖๔.

ตารางที่ ๔.๓๓ แสดงค่าความถี่ การสัมภาษณ์เชิงลึก การพัฒนาประสิทธิผลการส่งเสริมจริยธรรม
ของสภานายความ ในพระบรมราชูปถัมภ์ ด้านผลผลิตขององค์กร

ลำดับ	ประเด็น/ตัวบ่งชี้	ปริมาณ	
		ความถี่	ผู้ให้ข้อมูลสำคัญ ลำดับที่
๑.	ทุกส่วนได้รับประโยชน์อย่างเป็นธรรม	๔	๔-๗-๘-๑๔
๒.	ทนายความมีคุณภาพ	๔	๒-๙-๑๐-๑๘
๓.	องค์กรประสบความสำเร็จตามเป้าหมาย	๔	๑๒-๑๓-๑๕-๑๗
๔.	ข้อร้องเรียนด้านการผิดจริยธรรมลดลง	๓	๑-๓-๖
๕.	องค์กรมีมาตรฐาน	๓	๕-๑๑-๑๖

จากตารางที่ ๔.๓๔ การพัฒนาประสิทธิผลการส่งเสริมจริยธรรมของสภานายความ ใน
พระบรมราชูปถัมภ์ ด้านผลผลิตขององค์กร สามารถสรุปเป็นแผนภาพได้ดังต่อไปนี้



แผนภาพที่ ๔.๑๒ ผลผลิตขององค์กร

๔.๓ ผลการสนทนากลุ่มเฉพาะ

การวิจัยเรื่องการพัฒนาประสิทธิภาพการส่งเสริมจริยธรรมของสภานายความ ในพระบรมราชูปถัมภ์ ผู้วิจัยได้ดำเนินการวิจัยตามระเบียบวิธีวิจัยทุกประการ เมื่อได้ผลของการวิจัยแล้วก็นำมาเรียบเรียงสรุปตามวัตถุประสงค์ของการวิจัย และได้สรุปเป็นองค์ความรู้ และก่อนที่จะนำไปเป็นแบบในการส่งเสริมจริยธรรมให้กับองค์กรทางกฎหมายอื่นๆ ผู้วิจัยได้ทำการสนทนากลุ่มเฉพาะกับผู้ทรงคุณวุฒิที่มีความชำนาญเกี่ยวกับการส่งเสริมจริยธรรม จำนวน ๙ คน เพื่อยืนยันองค์ความรู้ในแง่ของความถูกต้องและเหมาะสมที่จะนำไปเป็นตัวแบบในการพัฒนาประสิทธิภาพการส่งเสริมจริยธรรมของสภานายความ ในพระบรมราชูปถัมภ์ และองค์กรทางกฎหมายอื่นๆ

จากการสนทนากลุ่มเฉพาะที่ผู้วิจัยได้ดำเนินการจัดขึ้นนั้น ผู้ทรงคุณวุฒิทั้ง ๙ คนได้มีความเห็นต่อองค์ความรู้ว่า สามารถนำไปใช้ในการพัฒนาประสิทธิภาพการส่งเสริมจริยธรรมของสภานายความ ในพระบรมราชูปถัมภ์ได้เป็นอย่างดี โดยได้ประเมินองค์ความรู้ การส่งเสริมจริยธรรม การส่งเสริมจริยธรรมตามหลักฆราวาสธรรม และการพัฒนาประสิทธิภาพการส่งเสริมจริยธรรมของสภานายความ ในพระบรมราชูปถัมภ์ ในแง่ของความถูกต้องเหมาะสมในระดับดี และมีข้อเสนอแนะเพิ่มเติมเกี่ยวกับองค์ความรู้ดังต่อไปนี้

๑. องค์ความรู้มีความเหมาะสมและสามารถนำไปใช้พัฒนาส่งเสริมจริยธรรมได้ในระดับดี แต่ในเรื่องของการส่งเสริมจะต้องมีความชัดเจนว่าใครส่งเสริมใครส่งเสริมอย่างไร ตัวประสิทธิผลที่ต้องการจะพัฒนานั้นเป็นอย่างไร ^{๒๑๗}

๒. ในเรื่องของเนื้อหาเห็นว่ามีความสมบูรณ์ดี เห็นด้วยทุกประการที่จะมีการพัฒนาและส่งเสริมสนับสนุนนายความให้ปฏิบัติตนภายใต้กรอบของจริยธรรม แต่สิ่งที่เราควรคำนึงถึงต่อไปคือการผลักดันให้กระบวนการในการพัฒนาการส่งเสริมจริยธรรม ได้ถูกบังคับใช้อย่างเป็นรูปธรรม ในหน่วยงานภาครัฐอื่นๆ ด้วย ^{๒๑๘}

๓. ควรจะพิจารณาในแง่ของความเป็นไปได้หรือไม่อย่างไร กับการพัฒนาประสิทธิภาพการส่งเสริมจริยธรรมของสภานายความ ในพระบรมราชูปถัมภ์ แน่แน่นอนว่าการพัฒนาจริยธรรมนั้นเป็นเรื่องที่ดี แต่ควรจะมีเจ้าภาพหลักในการพัฒนามากกว่าสภานายความหรือไม่อย่างไร เพื่อให้ นายความได้รับการพัฒนาอย่างทั่วถึง ^{๒๑๙}

^{๒๑๗} สนทนากลุ่มเฉพาะ ผู้ทรงคุณวุฒิลำดับที่ ๑, วันที่ ๑๐ มิถุนายน ๒๕๖๔.

^{๒๑๘} สนทนากลุ่มเฉพาะ ผู้ทรงคุณวุฒิลำดับที่ ๒, วันที่ ๑๐ มิถุนายน ๒๕๖๔.

^{๒๑๙} สนทนากลุ่มเฉพาะ ผู้ทรงคุณวุฒิลำดับที่ ๓, วันที่ ๑๐ มิถุนายน ๒๕๖๔.

๔. เป็นเรื่องที่ดีที่จะเกิดการพัฒนาคุณธรรมจริยธรรมให้ทนายความได้รู้หลักการและวิธีการที่จะปฏิบัติตนให้ถูกต้องตามจริยธรรม ในต่างประเทศโดยเฉพาะอย่างยิ่งประเทศที่พัฒนาแล้ว เขามีการส่งเสริมจริยธรรมบุคลากรทุกภาคส่วน อาชญากรรมก็น้อยลง คนที่โก่งบ้านกินเมืองก็ไม่มี เขาทำได้อย่างไร ก็เริ่มจากการที่องค์กรที่เป็นตัวแทนของรัฐที่จะปกป้องประชาชนจากความชั่วร้าย สร้างความยุติธรรมให้เกิดขึ้นแก่สังคมจะต้องได้รับการพัฒนาจริยธรรม นี่ต่างหากเป็นประเด็นที่สำคัญ^{๒๒๐}

๕. ลำดับในองค์ความรู้ควรเป็นไปตามลักษณะของการส่งข้อมูลจากตัวแปรต้นไปหาตัวแปรตามอย่างเป็นลำดับกัน หลักธรรมควรส่งผลต่อตัวแปรประสิทธิผลในลักษณะกลุ่มมากกว่าการส่งผลแยกกัน^{๒๒๑}

๖. องค์ความรู้มีความเหมาะสมสามารถปรับประยุกต์ใช้เพื่อพัฒนาประสิทธิผลของการส่งเสริมจริยธรรมทั้งหน่วยงานภาครัฐและเอกชนได้อย่างมีประสิทธิภาพ แต่อยากเห็นเรื่องของการส่งเสริมให้หน่วยงานทุกหน่วยงานทั้งภาครัฐและเอกชนส่งเสริมคุณธรรมจริยธรรมอย่างจริงจัง^{๒๒๒}

๗. ลักษณะของตัวแปรต้นที่นำมาเขียนเป็นองค์ความรู้ ก็คือกลุ่มตัวแปรการส่งเสริมจริยธรรม และกลุ่มตัวแปรด้านหลักพุทธธรรม ในส่วนของตัวแปรด้านการส่งเสริมจริยธรรมมีความสมบูรณ์และเป็นหลักการที่ใช้ในการพัฒนาประสิทธิผล ซึ่งจะต้องนำมาผ่านตัวกรองคือหลักธรรมก่อนที่จะนำไปสู่กระบวนการของการพัฒนาประสิทธิผลต่อไป^{๒๒๓}

๘. ลักษณะขององค์ความรู้จะต้องมีการนำเสนอในลักษณะเป็นเหตุเป็นผลกัน มีทิศทางที่ชัดเจนและมีความสอดคล้องกับกรอบแนวคิดการวิจัย^{๒๒๔}

๙. ในส่วนของตัวแปรด้านหลักธรรมมีการส่งผลในลักษณะของการแยกกัน ซึ่งยังเป็นส่วนส่วนอยู่ ควรจะรวมเป็นกลุ่มเดียวกัน เนื่องจากหลักธรรมและการส่งเสริมจริยธรรมส่งผลต่อตัวแปรประสิทธิผลในภาพรวม^{๒๒๕}

สรุปได้ว่า จากการสนทนากลุ่มเฉพาะร่วมกับผู้ทรงคุณวุฒิจำนวน ๙ คน ผู้ทรงคุณวุฒิทุกท่านให้ความเห็นที่สอดคล้องกันว่าองค์ความรู้ที่ผู้วิจัยศึกษาและนำเสนอ นั้นมีความเหมาะสมสามารถนำไปใช้เป็นตัวแบบในการพัฒนาประสิทธิผลการส่งเสริมจริยธรรมของสภาทนายความ ในพระบรม

^{๒๒๐} สนทนากลุ่มเฉพาะ ผู้ทรงคุณวุฒิลำดับที่ ๔, วันที่ ๑๐ มิถุนายน ๒๕๖๔.

^{๒๒๑} สนทนากลุ่มเฉพาะ ผู้ทรงคุณวุฒิลำดับที่ ๕, วันที่ ๑๐ มิถุนายน ๒๕๖๔.

^{๒๒๒} สนทนากลุ่มเฉพาะ ผู้ทรงคุณวุฒิลำดับที่ ๖, วันที่ ๑๐ มิถุนายน ๒๕๖๔.

^{๒๒๓} สนทนากลุ่มเฉพาะ ผู้ทรงคุณวุฒิลำดับที่ ๗, วันที่ ๑๐ มิถุนายน ๒๕๖๔.

^{๒๒๔} สนทนากลุ่มเฉพาะ ผู้ทรงคุณวุฒิลำดับที่ ๘, วันที่ ๑๐ มิถุนายน ๒๕๖๔.

^{๒๒๕} สนทนากลุ่มเฉพาะ ผู้ทรงคุณวุฒิลำดับที่ ๙, วันที่ ๑๐ มิถุนายน ๒๕๖๔.

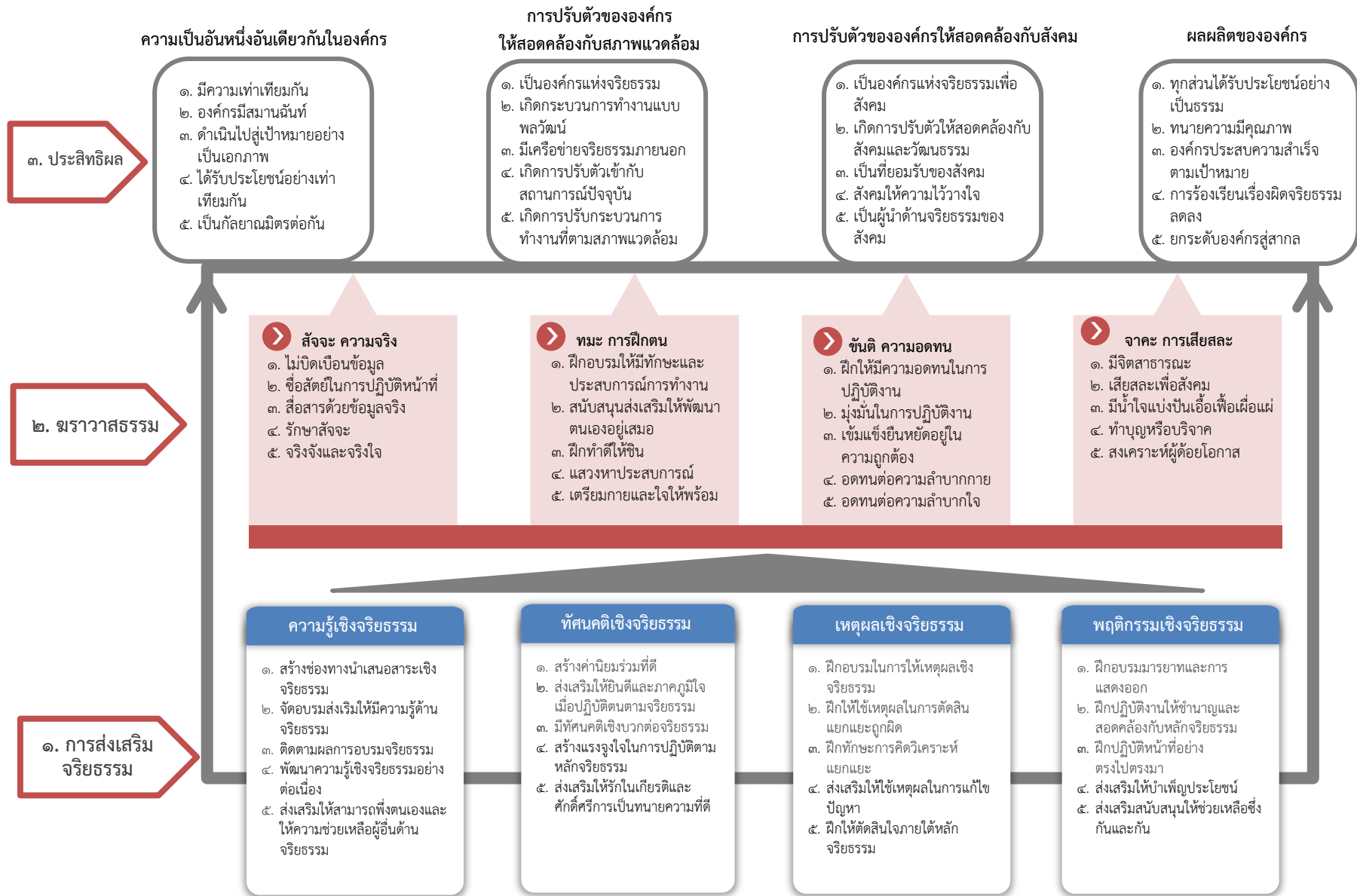
ราชูปถัมภ์ได้เป็นอย่างดี และมีส่วนที่จะต้องนำไปปรับปรุงองค์ความรู้ให้เกิดความสมบูรณ์มากยิ่งขึ้นก็คือ การใช้คำที่ซ้ำซ้อนกัน การส่งผลของตัวแปรต้นไปยังตัวแปรตามที่มีลักษณะแยกกันซึ่งจะต้องปรับให้เป็นการส่งผลในภาพรวม และการปรับค่าในตัวบ่งชี้ตัวแปรตามให้เป็นลักษณะของผลที่เกิดขึ้นไม่ใช่วิธีการดำเนินการ และในส่วนนี้ผู้วิจัยได้นำไปปรับปรุงองค์ความรู้ที่ได้จากการวิจัยให้สมบูรณ์ซึ่งได้นำเสนอในหัวข้อองค์ความรู้ที่ได้จากการวิจัย

๔.๔ องค์ความรู้

๔.๔.๑ องค์ความรู้ที่ได้รับจากการวิจัย

ผู้วิจัยได้ดำเนินการวิจัยตามกระบวนการวิจัยครบทุกขั้นตอนแล้ว และจากนั้นได้ทำการสนทนากลุ่มเฉพาะกับผู้ทรงคุณวุฒิที่มีความรู้และประสบการณ์เกี่ยวกับการส่งเสริมจริยธรรม นักวิชาการด้านพระพุทธศาสนา นักรัฐประศาสนศาสตร์ และนักวิจัย เพื่อยืนยันองค์ความรู้ดังกล่าวว่ามีความถูกต้องและเหมาะสมหรือไม่อย่างไร และได้นำเอาข้อเสนอจากผู้ทรงคุณวุฒิที่ได้ให้ข้อเสนอแนะเพิ่มเติมในการสนทนากลุ่มเฉพาะมาปรับปรุงองค์ความรู้และนำเสนอเป็นแผนภาพดังต่อไปนี้

การพัฒนาประสิทธิผลการส่งเสริมจริยธรรมของสหภาพนายความ ในพระบรมราชูปถัมภ์



แผนภาพที่ ๔.๑๓ องค์ความรู้ที่ได้รับจากการวิจัย

จากแผนภาพที่ ๔.๑ องค์ความรู้ที่ได้จากการวิจัย สามารถอธิบายรายละเอียดในเชิงปฏิบัติ จากล่างขึ้นบน ได้ดังต่อไปนี้

๑. กระบวนการส่งเสริมจริยธรรม

กระบวนการส่งเสริมจริยธรรม มีองค์ประกอบที่สำคัญ ๔ ประการ ที่จะเป็นปัจจัยให้เกิดการพัฒนาประสิทธิผลการส่งเสริมจริยธรรมของสภาพนายความ ในพระบรมราชูปถัมภ์ ได้แก่

๑) ความรู้เชิงจริยธรรม เป็นกระบวนการสำคัญประการแรกที่จะส่งผลให้เกิดการพัฒนาการส่งเสริมจริยธรรม โดยสภาพนายความจะต้องมีการดำเนินการคือ สร้างช่องทางนำเสนอสาระเชิงจริยธรรมแก่ทนายความ จัดอบรมส่งเสริมให้มีความรู้ด้านจริยธรรม ติดตามผลการอบรมจริยธรรม พัฒนาความรู้เชิงจริยธรรมอย่างต่อเนื่อง และส่งเสริมให้ทนายความสามารถพึ่งตนเองและให้ความช่วยเหลือผู้อื่นด้านจริยธรรมได้

๒) ทักษะคติเชิงจริยธรรม เป็นกระบวนการประการที่สองที่จะส่งผลให้เกิดการพัฒนาการส่งเสริมจริยธรรม โดยสภาพนายความจะต้องมีการสร้างค่านิยมร่วมที่ดีให้เกิดกับทนายความและให้เกิดภายในองค์กรของตน ส่งเสริมให้ทนายความยินดีและภาคภูมิใจเมื่อปฏิบัติตนตามจริยธรรม ให้มีทัศนคติเชิงบวกต่อจริยธรรม สร้างแรงจูงใจในการปฏิบัติตามหลักจริยธรรม และส่งเสริมให้รักในเกียรติและศักดิ์ศรีการเป็นทนายความที่ดีของสังคม

๓) เหตุผลเชิงจริยธรรม เป็นกระบวนการที่สำคัญประการที่สาม ที่จะส่งผลให้เกิดการพัฒนาการส่งเสริมจริยธรรม โดยสภาพนายความจะต้องมีการฝึกอบรมในการให้เหตุผลเชิงจริยธรรม ฝึกให้ใช้เหตุผลในการตัดสินใจแยกแยะถูกผิด ฝึกทักษะการคิดวิเคราะห์แยกแยะ ส่งเสริมให้ใช้เหตุผลในการแก้ไขปัญหา และฝึกให้ตัดสินใจภายใต้หลักจริยธรรม

๔) พฤติกรรมเชิงจริยธรรม เป็นกระบวนการที่สำคัญประการที่สี่ ที่จะส่งผลให้เกิดการพัฒนาการส่งเสริมจริยธรรม โดยสภาพนายความจะต้องใช้วิธีการฝึกอบรมมารยาทและการแสดงออกให้ทนายความมีการแสดงออกที่เหมาะสม ฝึกปฏิบัติงานให้ชำนาญและสอดคล้องกับหลักจริยธรรม ฝึกปฏิบัติหน้าที่อย่างตรงไปตรงมา ส่งเสริมให้บำเพ็ญประโยชน์ และส่งเสริมสนับสนุนให้ช่วยเหลือซึ่งกันและกัน

๒. กระบวนการส่งเสริมจริยธรรมตามหลักฆราวาสธรรม ๔

กระบวนการส่งเสริมจริยธรรมตามหลักฆราวาสธรรม ๔ เป็นกระบวนการที่สภาพนายความจะต้องนำเอาหลักของฆราวาสธรรม ๔ ประการไปประยุกต์ใช้ในการส่งเสริมจริยธรรมของทนายความเพื่อให้เกิดการพัฒนาประสิทธิผลการส่งเสริมจริยธรรมของสภาพนายความ ในพระบรมราชูปถัมภ์ในขั้นตอนต่อไป ประกอบด้วยหลักธรรม ๔ ประการคือ

๑. **สัจจะ** ความจริง เป็นกระบวนการที่สำคัญประการแรก ที่จะส่งผลให้เกิดการพัฒนา ประสิทธิภาพการส่งเสริมจริยธรรมของสภานายความ ในพระบรมราชูปถัมภ์ โดยที่สภานายความ จะต้องส่งเสริมให้ทนายความ ไม่บิดเบือนข้อมูล มีความซื่อสัตย์ในการปฏิบัติหน้าที่ สื่อสารกับ ลูกความด้วยข้อมูลจริง รักษาสัจจะ และมีความจริงจังและจริงใจต่อลูกความ

๒. **ทมะ** ความฝึกตน เป็นกระบวนการที่สำคัญประการแรก ที่จะส่งผลให้เกิดการพัฒนา ประสิทธิภาพการส่งเสริมจริยธรรมของสภานายความ ในพระบรมราชูปถัมภ์ โดยที่สภานายความ จะต้องส่งเสริมให้ทนายความ ได้รับการฝึกอบรมให้มีทักษะและประสบการณ์ทำงาน สนับสนุนส่งเสริม ให้ทนายความพัฒนาตนเองอยู่เสมอ ฝึกให้ทนายความรู้จักการทำดีให้ชิน ให้แสวงหาประสบการณ์ และเตรียมกายและใจให้พร้อม กายคือมีร่างกายแข็งแรง ใจคือมีจิตใจที่หนักแน่นเข้มแข็งมีจิต สาธารณะ

๓. **ขันติ** ความอดทน เป็นกระบวนการที่สำคัญประการแรก ที่จะส่งผลให้เกิดการพัฒนา ประสิทธิภาพการส่งเสริมจริยธรรมของสภานายความ ในพระบรมราชูปถัมภ์ โดยที่สภานายความ จะต้องส่งเสริมให้ทนายความได้รับการฝึกให้มีความอดทนในการปฏิบัติงาน ให้มีความมุ่งมั่นในการ ปฏิบัติงาน เข้มแข็งยืนหยัดอยู่ในความถูกต้อง อดทนต่อความลำบากกาย และอดทนต่อความลำบาก ใจที่จะเกิดขึ้นในสถานการณ์ต่างๆ

๔. **จาคะ** การเสียสละ เป็นกระบวนการที่สำคัญประการแรก ที่จะส่งผลให้เกิดการพัฒนา ประสิทธิภาพการส่งเสริมจริยธรรมของสภานายความ ในพระบรมราชูปถัมภ์ โดยที่สภานายความ จะต้องส่งเสริมให้ทนายความมีจิตสาธารณะ รู้จักเสียสละเพื่อสังคม มีน้ำใจแบ่งปันเอื้อเฟื้อเผื่อแผ่ ทำบุญหรือบริจาคเป็นประจำ และรู้จักสงเคราะห์ผู้ด้อยโอกาสหรือผู้ประสบภัยพิบัติต่างๆ

๓. การพัฒนาประสิทธิภาพการส่งเสริมจริยธรรมของสภานายความ ในพระบรมราชูปถัมภ์

การพัฒนาประสิทธิภาพการส่งเสริมจริยธรรมของสภานายความ ในพระบรมราชูปถัมภ์ มี องค์ประกอบด้านประสิทธิผล ๔ ประการ ได้แก่

๑) ความเป็นอันหนึ่งอันเดียวกันในองค์กร คือ เมื่อมีการส่งเสริมจริยธรรมให้กับ ทนายความโดยสภานายความแล้วผลที่เกิดขึ้นตามมาก็คือ มีความเท่าเทียมกันเกิดขึ้นในองค์กร องค์กรเกิดความสมานฉันท์กัน ดำเนินไปสู่เป้าหมายขององค์กรอย่างเป็นเอกภาพ ผู้มีส่วนเกี่ยวข้อง ได้รับประโยชน์อย่างเท่าเทียมกัน บุคลากรมีความเป็นกัลยาณมิตรต่อกัน

๒) การปรับตัวขององค์กรให้สอดคล้องกับสภาพแวดล้อม เมื่อมีการส่งเสริมจริยธรรม ให้กับทนายความโดยสภานายความแล้ว ผลที่เกิดขึ้นตามมาประการที่ ๒ คือ องค์กรจะกลายเป็น องค์กรแห่งจริยธรรม ที่มีกระบวนการทำงานแบบพลวัตน์ มีเครือข่ายจริยธรรมภายนอก เกิดการ ปรับตัวเข้ากับสถานการณ์ปัจจุบัน และเกิดการปรับกระบวนการทำงานที่ตามสภาพแวดล้อม

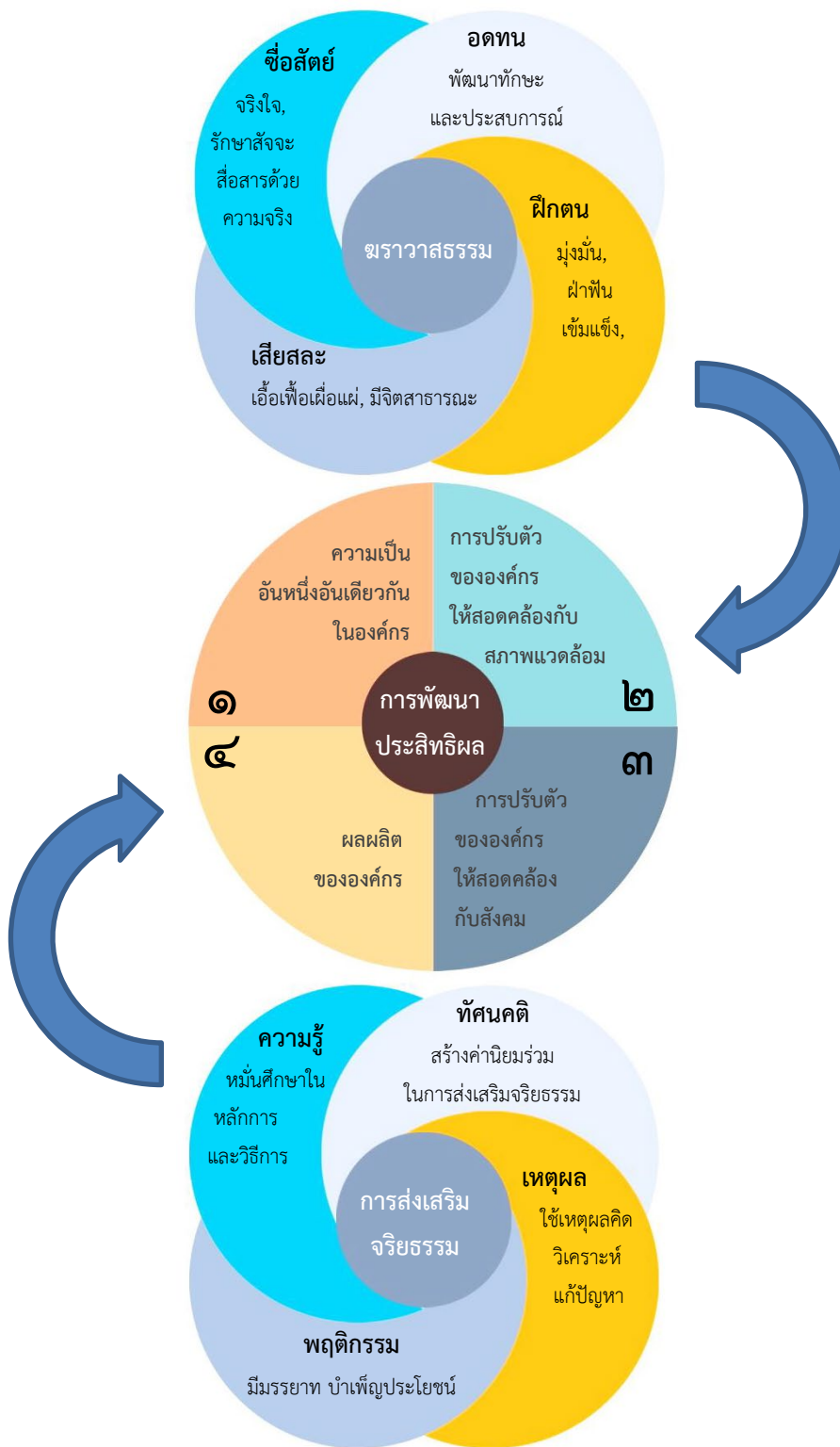
๓) การปรับตัวขององค์กรให้สอดคล้องกับสังคม เมื่อมีการส่งเสริมจริยธรรมให้กับ ทัศนคติโดยสภาพทัศนคติแล้ว ผลที่เกิดขึ้นตามมาประการที่ ๓ คือ องค์กรจะเป็นองค์กรแห่ง จริยธรรมเพื่อสังคม เกิดการปรับตัวขององค์กรให้สอดคล้องกับสังคมและวัฒนธรรม จนกลายเป็นที่ ยอมรับของสังคม สังคมให้ความไว้วางใจ และเป็นผู้นำด้านจริยธรรมของสังคม

๔) ผลผลิตขององค์กร เมื่อมีการส่งเสริมจริยธรรมให้กับทัศนคติโดยสภาพทัศนคติแล้ว ผลที่เกิดขึ้นตามมาประการที่ ๔ คือ ทุกส่วนที่เกี่ยวข้องได้รับประโยชน์อย่างเป็นธรรมอย่างเท่า เทียมกัน องค์กรมีทัศนคติที่มีคุณภาพ ประสบความสำเร็จตามเป้าหมายขององค์กรที่ได้วางไว้ มี การร้องเรียนเรื่องผิดจริยธรรมลดน้อยลง องค์กรยกระดับสู่ความเป็นองค์กรสากลด้านจริยธรรม

๔.๔.๒ องค์กรความรู้ที่ได้สังเคราะห์จากการวิจัย

จากผลของการวิจัยข้างต้นแสดงให้เห็นว่าองค์กรความรู้ที่ผู้วิจัยได้นำเสนอนั้นโดยการรับรอง ของผู้ทรงคุณวุฒิในการสนทนากลุ่มเฉพาะ มีความสมบูรณ์และสามารถนำไปประยุกต์ใช้ในการพัฒนา ประสิทธิภาพการส่งเสริมจริยธรรมของสภาพทัศนคติ ในพระบรมราชูปถัมภ์และหน่วยงานที่เกี่ยวข้อง ของภาครัฐและเอกชนได้อย่างมีประสิทธิภาพ จากองค์ความรู้ดังกล่าวผู้วิจัยได้นำมาสังเคราะห์ต่อใน เชิงปฏิบัติ ซึ่งเป็นองค์ความรู้ที่ได้สังเคราะห์จากการวิจัยได้ดังต่อไปนี้

การพัฒนาประสิทธิผลการส่งเสริมจริยธรรมของสภานายความ ในพระบรมราชูปถัมภ์



แผนภาพที่ ๔.๑๔ องค์ความรู้ที่ได้สังเคราะห์จากการวิจัย

จากแผนภาพที่ ๔.๒ องค์ความรู้ที่ได้สังเคราะห์จากการวิจัย สามารถอธิบายถึงรายละเอียดในเชิงปฏิบัติได้ดังต่อไปนี้

หลักการ

หลักการในการพัฒนาประสิทธิผลการส่งเสริมจริยธรรมของสภานายความ ในพระบรมราชูปถัมภ์ คือส่วนของหลักธรรมาธรรม จัดเป็นหลักการที่เป็นตัวควบคุมทิศทางของการพัฒนาประสิทธิผลให้เป็นไปในทิศทางที่ถูกต้องตามเป้าหมาย มีหลักการที่สำคัญอยู่ ๔ ประเด็นคือ จริ่งใจ อดทน ฝึกตน และเสียสละ จริ่งใจ คือการ ปฏิบัติงานด้วยความจริงใจ สื่อสารด้วยความจริง อดทน คือการอดทนต่อความยากลำบากทางกายและทางใจ ฝึกตน คือการฝึกฝนอบรมพัฒนาตนเองให้รู้และเข้าใจและปฏิบัติตามหลักจริยธรรม และเสียสละ คือการฝึกอบรมตนเองให้มีจิตใจเสียสละมีจิตสาธารณะทำงานเพื่อสังคม

วิธีการ

ในส่วนของวิธีการคือ กระบวนการที่จะก่อให้เกิดการพัฒนาประสิทธิผลการส่งเสริมจริยธรรมของสภานายความ ในพระบรมราชูปถัมภ์ มี ๔ กระบวนการหรือวิธีการ ได้แก่ ความรู้ ทักษะคิด เหตุผล และพฤติกรรม ในส่วนของความรู้คือ การส่งเสริมสนับสนุนให้ทนายความได้มีความรู้ด้านจริยธรรมพร้อมทั้งเข้าใจในการประยุกต์ใช้ ทักษะคิด เป็นการปรับแนวคิดให้มีความเห็นถูกต้อง มองว่าจริยธรรมเป็นสิ่งจำเป็นเป็นสิ่งที่ทนายความทุกคนจะต้องใส่ใจและตระหนัก เหตุผล คือเป็นการส่งเสริมให้ทนายความได้ใช้หลักของเหตุผลในการตัดสินใจแยกแยะความถูกและความผิด และพฤติกรรม เป็นการส่งเสริมให้ทนายความได้แสดงออกอย่างเหมาะสมตามหลักจริยธรรม

ประสิทธิผล

ประสิทธิผล คือการพัฒนาประสิทธิผลการส่งเสริมจริยธรรมของสภานายความ ในพระบรมราชูปถัมภ์ กล่าวคือผลที่เกิดจากการพัฒนาประสิทธิผลการส่งเสริมจริยธรรม โดยใช้หลักการ ๔ ประการ และวิธีการ ๔ ประการข้างต้น ส่งผลให้เกิดประสิทธิผลซึ่งมีองค์ประกอบที่สำคัญคือ ประการที่ ๑ ความเป็นอันหนึ่งอันเดียวกันขององค์กร คือองค์กรเป็นเอกภาพและเสมอภาค มีการส่งเสริมจริยธรรมปฏิบัติตนตามหลักจริยธรรมเช่นเดียวกันทั้งองค์กร ประการที่ ๒ การปรับตัวขององค์กรให้สอดคล้องกับสภาพแวดล้อม คือปรับพฤติกรรมและวัฒนธรรมขององค์กรให้เป็นไปตามหลักจริยธรรมที่สอดคล้องกับสภาพแวดล้อม ประการที่ ๓ การปรับตัวขององค์กรให้สอดคล้องกับสังคม คือการปรับพฤติกรรมและวัฒนธรรมองค์กรให้มีความสอดคล้องกับลักษณะของจริยธรรมขององค์กรทั่วไป ประการที่ ๔ ผลผลิตขององค์กร คือสิ่งที่เกิดขึ้นกับองค์กรที่เป็นตัวชี้วัดความสำเร็จขององค์กร

กล่าวคือ การที่องค์กรมีความเป็นเอกภาพ เป็นองค์กรที่เป็นผู้นำด้านจริยธรรม การมีทนายความที่มี
คุณธรรมจริยธรรม พร้อมทั้งจะให้บริการแก่สังคม

บทที่ ๕

สรุป อภิปรายผลและข้อเสนอแนะ

งานวิจัยเรื่อง การพัฒนาประสิทธิผลการส่งเสริมจริยธรรมของสภานายความ ในพระบรมราชูปถัมภ์ มีวัตถุประสงค์ เพื่อศึกษาระดับประสิทธิผลการส่งเสริมจริยธรรมของสภานายความ ในพระบรมราชูปถัมภ์ เพื่อศึกษาปัจจัยที่ส่งผลต่อการพัฒนาประสิทธิผลการส่งเสริมจริยธรรมของสภานายความ ในพระบรมราชูปถัมภ์ เพื่อนำเสนอการพัฒนาประสิทธิผลการส่งเสริมจริยธรรมของสภานายความ ในพระบรมราชูปถัมภ์ ในบทนี้ผู้วิจัยจะได้นำเสนอประเด็นสำคัญอันเป็นผลจากการวิจัย ดังหัวข้อต่อไปนี้

๕.๑ สรุปผลการวิจัย

๕.๒ อภิปรายผลการวิจัย

๕.๓ ข้อเสนอแนะ

๕.๑ สรุปผลการวิจัย

ผู้วิจัยได้ศึกษาค้นคว้าข้อมูลจากตำรา และเอกสารงานวิจัยที่เกี่ยวข้องกับการพัฒนาประสิทธิผลการส่งเสริมจริยธรรมของสภานายความ ในพระบรมราชูปถัมภ์ จากนั้นได้ดำเนินการเก็บรวบรวมข้อมูลและทำการวิเคราะห์ข้อมูล และสังเคราะห์เป็นองค์ความรู้ ซึ่งสามารถสรุปได้ดังต่อไปนี้

๕.๑.๑ ระดับประสิทธิผลการส่งเสริมจริยธรรมของสภานายความ ในพระบรมราชูปถัมภ์

ผลการวิเคราะห์ข้อมูลเชิงปริมาณ พบว่า ระดับประสิทธิผลการส่งเสริมจริยธรรมของสภานายความ ในพระบรมราชูปถัมภ์ ตามหลักการส่งเสริมจริยธรรม โดยภาพรวม เฉลี่ยทุกด้านอยู่ในระดับมาก ($\bar{X} = ๔.๑๒$, S.D. = ๐.๗๑) เมื่อพิจารณาเป็นรายด้าน พบว่า ด้านพฤติกรรมเชิงจริยธรรม มีค่าเฉลี่ยสูงสุด อยู่ในระดับมาก ($\bar{X} = ๔.๑๔$, S.D. = ๐.๖๗) รองลงมา ด้านทัศนคติเชิงจริยธรรม มีค่าเฉลี่ยอยู่ในระดับมาก ($\bar{X} = ๔.๑๑$, S.D. = ๐.๖๔) และด้านเหตุผลเชิงจริยธรรม มีค่าเฉลี่ยต่ำสุด อยู่ในระดับมาก ($\bar{X} = ๔.๐๑$, S.D. = ๐.๖๕) ตามลำดับ

ระดับประสิทธิผลการส่งเสริมจริยธรรมของสภานายความ ในพระบรมราชูปถัมภ์ ตามหลักฆราวาสธรรม โดยภาพรวม เฉลี่ยทุกด้านอยู่ในระดับมาก ($\bar{X} = ๔.๐๔$, S.D. = ๐.๗๓) เมื่อ

พิจารณาเป็นรายด้าน พบว่า ด้านพฤติกรรมเชิงจริยธรรม มีค่าเฉลี่ยสูงสุด อยู่ในระดับมาก ($\bar{X} = 4.14$, S.D. = 0.67) รองลงมา ด้านทัศนคติเชิงจริยธรรม มีค่าเฉลี่ยอยู่ในระดับมาก ($\bar{X} = 4.11$, S.D. = 0.64) และด้านเหตุผลเชิงจริยธรรม มีค่าเฉลี่ยต่ำสุด อยู่ในระดับมาก ($\bar{X} = 4.01$, S.D. = 0.69) ตามลำดับ

ระดับการพัฒนาประสิทธิผลการส่งเสริมจริยธรรมของสภานายความ ในพระบรมราชูปถัมภ์ โดยภาพรวม เฉลี่ยทุกด้านอยู่ในระดับมาก ($\bar{X} = 4.12$, S.D. = 0.71) เมื่อพิจารณาเป็นรายด้าน พบว่า ด้านพฤติกรรมเชิงจริยธรรม มีค่าเฉลี่ยสูงสุด อยู่ในระดับมาก ($\bar{X} = 4.14$, S.D. = 0.67) รองลงมา ด้านทัศนคติเชิงจริยธรรม มีค่าเฉลี่ยอยู่ในระดับมาก ($\bar{X} = 4.11$, S.D. = 0.64) และด้านเหตุผลเชิงจริยธรรม มีค่าเฉลี่ยต่ำสุด อยู่ในระดับมาก ($\bar{X} = 4.01$, S.D. = 0.69) ตามลำดับ

๕.๑.๒ ปัจจัยที่ส่งผลต่อประสิทธิผลการส่งเสริมจริยธรรมของสภานายความในพระบรมราชูปถัมภ์

ผลการวิเคราะห์ข้อมูลเชิงปริมาณ การศึกษาปัจจัยที่ส่งผลต่อประสิทธิผลการส่งเสริมจริยธรรมของสภานายความในพระบรมราชูปถัมภ์ พบว่า ปัจจัยการส่งเสริมจริยธรรม (X1) ซึ่งเป็นตัวแปรอิสระ มีองค์ประกอบคือ ด้านความรู้เชิงจริยธรรม (X11), ด้านทัศนคติเชิงจริยธรรม (X12), ด้านเหตุผลเชิงจริยธรรม (X13), และด้านพฤติกรรมเชิงจริยธรรม (X14) มีอิทธิพลร่วมกันต่อ การพัฒนาประสิทธิผลการส่งเสริมจริยธรรมของสภานายความในพระบรมราชูปถัมภ์ (Y) เป็นตัวแปรตาม ได้ร้อยละ ๓๙.๕๐

ปัจจัยฆราวาสธรรม ๔ (X2) เป็นตัวแปรอิสระ ซึ่งมีองค์ประกอบคือ ด้านสัจจะ ความจริง (X21), ด้านทมะ การฝึกตน (X22), ด้านขันติ ความอดทน (X23), และด้านจาคะ การเสียสละ (X24) มีอิทธิพลร่วมกัน ต่อการพัฒนาประสิทธิผลการส่งเสริมจริยธรรมของสภานายความในพระบรมราชูปถัมภ์ (Y) โดยองค์ประกอบทั้งหมดของปัจจัยฆราวาสธรรม ๔ ร่วมกันอธิบายความผันแปรของการพัฒนาประสิทธิผลการส่งเสริมจริยธรรมของสภานายความในพระบรมราชูปถัมภ์ (Y) ได้ร้อยละ ๓๑.๗๐

ผลการวิเคราะห์การถดถอยแบบขั้นตอน (stepwise regression) ได้สมการการถดถอย ดังนี้คือ

$$Y = 31.206 + 0.395 (X1) + 0.274 (X2)$$
 โดยมี $F = 105.784$, $p\text{-value} = 0.000$ และ $R^2 = 0.375$ (37.50%) $\beta_1 = 0.447$ และ $\beta_2 = 0.316$ แสดงว่า ปัจจัยการส่งเสริมจริยธรรม (X1) และปัจจัยฆราวาสธรรม 4 (X2) มีอิทธิพลร่วมกันต่อการพัฒนาประสิทธิผลการส่งเสริมจริยธรรมของสภานายความในพระบรมราชูปถัมภ์ (Y) ที่ระดับนัยสำคัญทางสถิติ 0.01 โดยที่ปัจจัยการส่งเสริม

จริยธรรม (X1) และปัจจัยฆราวาสธรรม ๔ (X2) สามารถร่วมกันอธิบายความแปรผันของการพัฒนาประสิทธิผลการส่งเสริมจริยธรรมของสภาพนายความในพระบรมราชูปถัมภ์ ได้ถึงร้อยละ ๓๗.๕๐ และเมื่อพิจารณาอิทธิพลเป็นรายปัจจัย พบว่า ปัจจัยการส่งเสริมจริยธรรม (X1) มีค่าสัมประสิทธิ์การถดถอยมาตรฐาน (β_1) เท่ากับ ๐.๔๔๗ และปัจจัยฆราวาสธรรม ๔ (X2) มีค่าสัมประสิทธิ์การถดถอยมาตรฐาน (β_2) เท่ากับ ๐.๓๑๖

ผลการวิเคราะห์ข้อมูลเชิงปริมาณพบว่า

๑. การส่งเสริมจริยธรรม

๑) ความรู้เชิงจริยธรรม คือกระบวนการสำคัญประการแรกที่จะส่งผลให้เกิดการพัฒนาการส่งเสริมจริยธรรม โดยสภาพนายความจะต้องมีการดำเนินการคือ สร้างช่องทางนำเสนอสาระเชิงจริยธรรมแก่นายความ จัดอบรมส่งเสริมให้ทราบความให้มีความรู้ด้านจริยธรรม ติดตามผลการอบรมจริยธรรม พัฒนาคำสั่งเชิงจริยธรรมอย่างต่อเนื่อง และส่งเสริมให้ทนายความสามารถพึ่งตนเองและให้ความช่วยเหลือผู้อื่นด้านจริยธรรมได้

๒) ทักษะคดีเชิงจริยธรรม คือกระบวนการประการที่สองที่จะส่งผลให้เกิดการพัฒนาการส่งเสริมจริยธรรม โดยสภาพนายความจะต้องมีการสร้างค่านิยมร่วมที่ดีให้เกิดกับทนายความและให้เกิดภายในองค์กรของตน ส่งเสริมให้ทนายความยินดีและภาคภูมิใจเมื่อปฏิบัติตนตามจริยธรรม ให้มีทัศนคติเชิงบวกต่อจริยธรรม สร้างแรงจูงใจในการปฏิบัติตามหลักจริยธรรม และส่งเสริมให้รักในเกียรติและศักดิ์ศรีการเป็นทนายความที่ดีของสังคม

๓) เหตุผลเชิงจริยธรรม คือกระบวนการที่สำคัญประการที่สาม ที่จะส่งผลให้เกิดการพัฒนาการส่งเสริมจริยธรรม โดยสภาพนายความจะต้องมีการฝึกอบรมในการให้เหตุผลเชิงจริยธรรม ฝึกให้ใช้เหตุผลในการตัดสินใจแยกแยะถูกผิด ฝึกทักษะการคิดวิเคราะห์แยกแยะ ส่งเสริมให้ใช้เหตุผลในการแก้ไขปัญหา และฝึกให้ตัดสินใจภายใต้หลักจริยธรรม

๔) พฤติกรรมเชิงจริยธรรม คือกระบวนการที่สำคัญประการที่สี่ ที่จะส่งผลให้เกิดการพัฒนาการส่งเสริมจริยธรรม โดยสภาพนายความจะต้องใช้วิธีการฝึกอบรมมารยาทและการแสดงออกให้ทนายความมีการแสดงออกที่เหมาะสม ฝึกปฏิบัติงานให้ชำนาญและสอดคล้องกับหลักจริยธรรม ฝึกปฏิบัติหน้าที่อย่างตรงไปตรงมา ส่งเสริมให้บำเพ็ญประโยชน์ และส่งเสริมสนับสนุนให้ช่วยเหลือซึ่งกันและกัน

๒. การส่งเสริมจริยธรรมตามหลักฆราวาสธรรม ๔

๑) สัจจะ ความจริง เป็นกระบวนการที่สำคัญประการแรก ที่จะส่งผลให้เกิดการพัฒนาประสิทธิผลการส่งเสริมจริยธรรมของสภาพนายความ ในพระบรมราชูปถัมภ์ โดยที่สภาพนายความ

จะต้องส่งเสริมให้ทนายความ ไม่บิดเบือนข้อมูล มีความซื่อสัตย์ในการปฏิบัติหน้าที่ สื่อสารกับ ลูกความด้วยข้อมูลจริง รักษาสำจะ และมีความจริงจังและจริงใจต่อลูกความ

๒) ทมะ ความฝึกตน เป็นกระบวนการที่สำคัญประการแรก ที่จะส่งผลให้เกิดการพัฒนา ประสิทธิภาพการส่งเสริมจริยธรรมของสภาทนายความ ในพระบรมราชูปถัมภ์ โดยที่สภาทนายความ จะต้องส่งเสริมให้ทนายความได้รับการฝึกอบรมให้มีทักษะและประสบการณ์ทำงาน สนับสนุนส่งเสริม ให้ทนายความพัฒนาตนเองอยู่เสมอ ฝึกให้ทนายความรู้จักการทำดีให้ชิน ให้แสวงหาประสบการณ์ และเตรียมกายและใจให้พร้อม กายคือมีร่างกายแข็งแรง ใจคือมีจิตใจที่หนักแน่นเข้มแข็งมีจิต สาธารณะ

๓) ขันติ ความอดทน เป็นกระบวนการที่สำคัญประการแรก ที่จะส่งผลให้เกิดการพัฒนา ประสิทธิภาพการส่งเสริมจริยธรรมของสภาทนายความ ในพระบรมราชูปถัมภ์ โดยที่สภาทนายความ จะต้องส่งเสริมให้ทนายความได้รับการฝึกให้มีความอดทนในการปฏิบัติงาน ให้มีความมุ่งมั่นในการ ปฏิบัติงาน เข้มแข็งยืนหยัดอยู่ในความถูกต้อง อดทนต่อความลำบากกาย และอดทนต่อความลำบาก ใจที่จะเกิดขึ้นในสถานการณ์ต่างๆ

๔) จาคะการเสียสละ เป็นกระบวนการที่สำคัญประการแรก ที่จะส่งผลให้เกิดการพัฒนา ประสิทธิภาพการส่งเสริมจริยธรรมของสภาทนายความ ในพระบรมราชูปถัมภ์ โดยที่สภาทนายความ จะต้องส่งเสริมให้ทนายความมีจิตสาธารณะ รู้จักเสียสละเพื่อสังคม มีน้ำใจแบ่งปันเอื้อเฟื้อเผื่อแผ่ ทำบุญหรือบริจาคเป็นประจำ และรู้จักสงเคราะห์ผู้ด้อยโอกาสหรือผู้ประสบภัยพิบัติต่างๆ

๕.๑.๓ การพัฒนาประสิทธิภาพการส่งเสริมจริยธรรมของสภาทนายความ ในพระบรม ราชูปถัมภ์

ผู้วิจัยได้วิเคราะห์ข้อมูลการพัฒนาประสิทธิภาพการส่งเสริมจริยธรรมของสภาทนายความ ในพระบรมราชูปถัมภ์ และได้สรุปผลการวิจัยดังต่อไปนี้

๑) ความเป็นอันหนึ่งอันเดียวกันในองค์กร คือ เมื่อมีการส่งเสริมจริยธรรมให้กับ ทนายความโดยสภาทนายความแล้วผลที่เกิดขึ้นตามมาก็คือ มีความเท่าเทียมกันเกิดขึ้นในองค์กร องค์กรเกิดความสมานฉันท์กัน ดำเนินไปสู่เป้าหมายขององค์กรอย่างเป็นเอกภาพ ผู้มีส่วนเกี่ยวข้อง ได้รับประโยชน์อย่างเท่าเทียมกัน บุคลากรมีความเป็นกัลยาณมิตรต่อกัน

๒) การปรับตัวขององค์กรให้สอดคล้องกับสภาพแวดล้อม เมื่อมีการส่งเสริมจริยธรรม ให้กับทนายความโดยสภาทนายความแล้ว ผลที่เกิดขึ้นตามมาประการที่ ๒ คือ องค์กรจะกลายเป็น องค์กรแห่งจริยธรรม ที่มีกระบวนการทำงานแบบพลวัตร มีเครือข่ายจริยธรรมภายนอก เกิดการ ปรับตัวเข้ากับสถานการณ์ปัจจุบัน และเกิดการปรับกระบวนการทำงานที่ตามสภาพแวดล้อม

๓) การปรับตัวขององค์กรให้สอดคล้องกับสังคม เมื่อมีการส่งเสริมจริยธรรมให้กับนายความโดยสภาพนายความแล้ว ผลที่เกิดขึ้นตามมาประการที่ ๓ คือ องค์กรจะเป็นองค์กรแห่งจริยธรรมเพื่อสังคม เกิดการปรับตัวขององค์กรให้สอดคล้องกับสังคมและวัฒนธรรม จนกลายเป็นที่ยอมรับของสังคม สังคมให้ความไว้วางใจ และเป็นผู้นำด้านจริยธรรมของสังคม

๔) ผลผลิตขององค์กร เมื่อมีการส่งเสริมจริยธรรมให้กับนายความโดยสภาพนายความแล้ว ผลที่เกิดขึ้นตามมาประการที่ ๔ คือ ทุกส่วนที่เกี่ยวข้องได้รับประโยชน์อย่างเป็นธรรมอย่างเท่าเทียมกัน องค์กรมีนายความที่มีคุณภาพ ประสบความสำเร็จตามเป้าหมายขององค์กรที่ได้วางไว้ มีการร้องเรียนเรื่องผิดจริยธรรมลดน้อยลง องค์กรยกระดับสู่ความเป็นองค์กรสากลด้านจริยธรรม

๕.๒ อภิปรายผลการวิจัย

การวิจัยเรื่อง “การพัฒนาประสิทธิภาพการส่งเสริมจริยธรรมของสภาพนายความ ในพระบรมราชูปถัมภ์” ผู้วิจัยได้สรุปผลวิจัยตามเนื้อหาที่ปรากฏแล้วข้างต้น และมีประเด็นสำคัญที่นำไปสู่การอภิปรายผลดังต่อไปนี้

๑. ผลการวิจัยชี้ให้เห็นว่าสภาพของประสิทธิภาพการส่งเสริมจริยธรรมของสภาพนายความในพระบรมราชูปถัมภ์ อยู่ในระดับมาก แสดงว่ามีการส่งเสริมจริยธรรมให้กับนายความอย่างต่อเนื่อง ให้อำนาจและเข้าใจพร้อมนำไปสู่การปฏิบัติตามหลักของการส่งเสริมจริยธรรม โดยกระบวนการในการพัฒนาและส่งเสริมจริยธรรมประกอบด้วย การส่งเสริมความรู้เชิงจริยธรรม การส่งเสริมทัศนคติเชิงจริยธรรม การส่งเสริมการใช้เหตุผลเชิงจริยธรรม การส่งเสริมด้านพฤติกรรมเชิงจริยธรรม ซึ่งการส่งเสริมในลักษณะดังกล่าวเป็นผลให้เกิดประสิทธิผล กล่าวคือองค์กรยกระดับขึ้นเป็นองค์กรแห่งจริยธรรม ที่มีการพัฒนาและส่งเสริมคุณธรรมจริยธรรมและจรรยาบรรณอย่างต่อเนื่อง สอดคล้องกับงานวิจัยของ ไพศาล เครือแสง^๑ ที่ได้วิจัยเรื่อง รูปแบบการส่งเสริมจริยธรรมทางการบริหารตามหลักธรรมาภิบาลของผู้บังคับการปกครองส่วนท้องถิ่นในเขตภาคเหนือตอนล่าง ผลการวิจัยพบว่า การส่งเสริมจริยธรรม เน้นหลักนิติธรรมกับหลักศีลธรรม หลักคุณธรรมกับหลักปัญญา เพื่อควบคุมพฤติกรรมที่ถูกต้อง มีจิตสำนึก และมีการเน้นหลักความโปร่งใส และสอดคล้องกับงานวิจัยของ รัฐตาภา เบ็ญจาธิกุล^๒ ที่ได้วิจัยเรื่อง รูปแบบการพัฒนาคุณธรรมจริยธรรมของผู้บริหารสถานศึกษา

^๑ไพศาล เครือแสง, “รูปแบบการส่งเสริมจริยธรรมทางการบริหารตามหลักธรรมาภิบาลของผู้บังคับการปกครองส่วนท้องถิ่นในเขตภาคเหนือตอนล่าง”, *คุณิณีพนธ์พุทธศาสตร์คุณิณีบัณฑิต สาขาวิชารัฐประศาสนศาสตร์*, (บัณฑิตวิทยาลัย : มหาวิทยาลัยมหาจุฬาลงกรณราชวิทยาลัย, ๒๕๕๘).

^๒รัฐตาภา เบ็ญจาธิกุล, “รูปแบบการพัฒนาคุณธรรมจริยธรรมของผู้บริหารสถานศึกษา สังกัดสำนักงานคณะกรรมการการศึกษาขั้นพื้นฐาน”, *วิทยานิพนธ์ปรัชญาดุษฎีบัณฑิต สาขาวิชาการบริหารการศึกษา*, (บัณฑิตวิทยาลัย : มหาวิทยาลัยนอร์ท กรุงเทพ, ๒๕๕๗).

ผลการวิจัยพบว่า การส่งเสริมจริยธรรม เน้นหลักคุณธรรมจริยธรรมที่สะท้อนถึงจรรยาบรรณและมาตรฐานวิชาชีพ โดยมีขั้นตอนการพัฒนาคุณธรรมจริยธรรมตั้งแต่ก่อนการพัฒนา ระหว่างการพัฒนา และหลังการพัฒนาคุณธรรมจริยธรรมเพื่อให้ทราบถึงพัฒนาการ

เมื่อพิจารณาแยกเป็นรายด้านพบว่า ระดับประสิทธิผลการส่งเสริมจริยธรรมของสภานายความ ในพระบรมราชูปถัมภ์ ตามหลักการส่งเสริมจริยธรรม ด้านความรู้เชิงจริยธรรม มีค่าเฉลี่ยสูงสุดอยู่ในระดับมาก เนื่องจากสภานายความมีช่องทางในการนำเสนอเนื้อหาสาระที่เกี่ยวข้องกับความรู้เชิงวัฒนธรรมให้สามารถสืบค้นและศึกษาเพิ่มเติมได้ และมีการส่งเสริมและสนับสนุนสภานายความด้านความรู้ในเชิงจริยธรรม ซึ่งการเรียนรู้จะเป็นกลไกที่สำคัญที่จะก่อให้เกิดจริยธรรมภายในองค์กร เกิดการปฏิบัติดีปฏิบัติชอบไม่เกิดการทุจริตคอร์รัปชัน **พระมหาบุญรอด อมรทตโต**^๓ ที่ได้วิจัยเรื่อง การส่งเสริมจริยธรรมตามแนวพระพุทธศาสนาของบุคลากรองค์กรปกครองส่วนท้องถิ่น ในจังหวัดระยอง ผลการวิจัยพบว่า การส่งเสริมจริยธรรมตามแนวพระพุทธศาสนาของบุคลากรองค์กรปกครองส่วนท้องถิ่น เครือข่ายการสร้างองค์ความรู้ด้านจริยธรรม มีการส่งเสริมให้บุคลากรสร้างเครือข่ายกับเพื่อนร่วมงานและองค์กรอื่นๆ เป็นเครือข่ายในการสร้างองค์ความรู้ด้านจริยธรรม และส่งเสริมให้มีการเรียนรู้ขนบธรรมเนียม ประเพณี วัฒนธรรมท้องถิ่นและวัฒนธรรมที่เป็นสากล

ผลการวิจัยยังแสดงให้เห็นว่า การส่งเสริมจริยธรรมนอกจากจะใช้กระบวนการศึกษาเข้ามาเป็นส่วนสำคัญในการส่งเสริมจริยธรรมแล้วยังต้องมีการอบรมพัฒนากันอย่างต่อเนื่อง โดยในด้านพฤติกรรมเชิงจริยธรรม มีค่าเฉลี่ยอยู่ในระดับมาก รองจากด้านความรู้เชิงจริยธรรม แสดงว่าด้านพฤติกรรมการแสดงออกทางกายก็ต้องได้รับการส่งเสริมให้มีการแสดงออกที่สอดคล้องกับจริยธรรมด้วย เช่นการฝึกอบรมให้ทนายความมีกิริยามารยาทที่ดี ฝึกให้การช่วยเหลือสังคมปฏิบัติงานด้วยความตรงไปตรงมา ซึ่งการแสดงออกเหล่านี้เป็นตัวบ่งชี้ว่าทนายความมีจริยธรรม ซึ่งสอดคล้องกับงานวิจัยของ **พระมหากฤษฎา กิตติโสภโณ (แช่หลี)**^๔ ที่ได้วิจัยเรื่อง รูปแบบการส่งเสริมคุณธรรมจริยธรรมในสถานศึกษาของพระธรรมวิทยากร ผลการวิจัยพบว่า รูปแบบการส่งเสริมคุณธรรมจริยธรรม จะต้องดำเนินการตามกลยุทธ์ ๔ ประการคือ สร้างภูมิคุ้มกันด้วยการเสริมสร้างคุณธรรมจริยธรรมอย่างจริงจัง ปรับเปลี่ยนพฤติกรรมของนักเรียนกลุ่มเสี่ยงให้เป็นคนดีมีคุณธรรม ส่งเสริมให้นักเรียนกลุ่มเป้าหมาย มีคุณธรรมจริยธรรม และเสริมสร้างกิจกรรมการพัฒนาคุณธรรมจริยธรรมให้มี

^๓พระมหาบุญรอด อมรทตโต, “การส่งเสริมจริยธรรมตามแนวพระพุทธศาสนาของบุคลากรองค์กรปกครองส่วนท้องถิ่น ในจังหวัดระยอง”, **ดุขฎฐินิพนธ์พุทธศาสตรดุขฎฐินบัณฑิต สาขาวิชารัฐประศาสนศาสตร์**, (บัณฑิตวิทยาลัย : มหาวิทยาลัยมหาจุฬาลงกรณราชวิทยาลัย, ๒๕๕๙).

^๔พระมหากฤษฎา กิตติโสภโณ (แช่หลี), “รูปแบบการส่งเสริมคุณธรรมจริยธรรมในสถานศึกษาของพระธรรมวิทยากร”, **ดุขฎฐินิพนธ์พุทธศาสตรดุขฎฐินบัณฑิต สาขาวิชาการจัดการเชิงพุทธ**, (บัณฑิตวิทยาลัย : มหาวิทยาลัยมหาจุฬาลงกรณราชวิทยาลัย, ๒๕๕๗).

การแสดงออกทางกายด้วยความเรียบร้อยดีงาม และสอดคล้องกับงานวิจัยของ **พระปลัดเทียน พลวฑฺฒโธ (คำพงษ์)**^๕ ที่ได้วิจัยเรื่อง การส่งเสริมจริยธรรมขององค์กรปกครองส่วนท้องถิ่นในภาคเหนือตอนบน ผลการวิจัยพบว่า แนวทางการส่งเสริมจริยธรรม จะส่งเสริมด้านกายสุจริตให้ปฏิบัติตนถูกต้องตามระเบียบวินัย ส่งเสริมด้านวจีสุจริต คือให้มีการสื่อสารความจริง ไม่บิดเบือนข้อเท็จจริง และส่งเสริมให้มีมโนสุจริต มีสติยับยั้ง สร้างองค์ความรู้ทางจริยธรรม

๒. ปัจจัยที่ส่งผลต่อการส่งเสริมจริยธรรมของสภานายความ ในพระบรมราชูปถัมภ์ มีปัจจัยที่สำคัญคือ การส่งเสริมจริยธรรมตามหลักฆราวาสธรรม ๔ ประการ ซึ่งได้แก่ ส่งเสริมด้านสัจจะ ให้มีความซื่อสัตย์ รักษาสัจจะ สื่อสารด้วยความจริง ส่งเสริมด้านทมะ ฝึกตน ให้มีการพัฒนาทักษะและประสบการณ์ ส่งเสริมด้านขันติ มุ่งมั่น อดทนต่อความยากลำบากทางกายและทางใจ และส่งเสริมให้มีการเสียสละ ซึ่งคล้องกับงานวิจัยของ **พระเหมวรารักษ์ ญาณสีโล (แก้วกำพล)**^๖ ได้วิจัยเรื่อง การบริหารจัดการกลุ่มสัจจะออมทรัพย์ตามหลักฆราวาสธรรมในเขต ตำบลไผ่ขวาง อำเภอเมืองพิจิตร จังหวัดพิจิตร ผลการวิจัยพบว่า บุคลากร จะต้องมีความเสียสละ การคัดเลือกผู้ที่มีความชำนาญ แต่งตั้งคณะกรรมการอย่างมีความยุติธรรม มีการพัฒนาบุคคล และมีการโยกย้ายตำแหน่งอย่างเป็นธรรม ด้านการอำนวยความสะดวก จะต้องมีความอดทนต่อหน้าที่ ประธานกลุ่มมีความสามารถชักจูงบุคลากรให้ปฏิบัติงาน ให้สวัสดิการอย่างยุติธรรมมีความอดทน มีมนุษยสัมพันธ์ที่ดี มีความเสียสละ กระตือรือร้น และด้านการควบคุมงาน จะต้องรู้จักข่มใจต่อหน้าที่ ติดตามทวงหน้อย่างเป็นธรรม ให้โอกาส การตรวจสอบอย่างซื่อสัตย์ เป็นธรรม มีความอดทนในการแก้ไขปัญหา ใช้คำพูดที่มีความไพเราะ ให้กู้ยืมเงินอย่างเท่าเทียมกัน และมีการประเมินผล ความโปร่งใส ยุติธรรม และสอดคล้องกับงานวิจัยของ **ทัศนีย์ กลางเภา**^๗ ที่ได้วิจัยเรื่อง ความสัมพันธ์ระหว่างหลักฆราวาสธรรมกับคุณภาพการปฏิบัติงาน ของข้าราชการสำนักงานอัยการภาค ๔ ผลการวิจัยพบว่า หลักฆราวาสธรรมได้แก่ สัจจะ ทมะ ขันติ จาคะ มีความสัมพันธ์กับการปฏิบัติงานในเชิงบวก เนื่องจากการปฏิบัติงานร่วมกันต้องมีความจริงใจต่อกัน มีความอดทน และเสียสละเอื้อเฟื้อ และสอดคล้องกับงานวิจัยของ **พระทะนงชัย**

^๕พระปลัดเทียน พลวฑฺฒโธ (คำพงษ์), “รูปแบบการส่งเสริมจริยธรรมทางการบริหารตามหลักธรรมาภิบาลของผู้นำองค์กรปกครองส่วนท้องถิ่นในเขตภาคเหนือตอนล่าง”, **ดุชนิพนธ์พุทธศาสตร์ดุชนิพนธ์ิต สาขาวิชารัฐประศาสนศาสตร์**, (บัณฑิตวิทยาลัย : มหาวิทยาลัยมหาจุฬาลงกรณราชวิทยาลัย, ๒๕๕๘).

^๖พระเหมวรารักษ์ ญาณสีโล (แก้วกำพล), “การบริหารจัดการกลุ่มสัจจะออมทรัพย์ตามหลักฆราวาสธรรมในเขต ตำบลไผ่ขวาง อำเภอเมืองพิจิตร จังหวัดพิจิตร”, **วารสารวิจัยวิชาการ**, ปีที่ ๓ ฉบับที่ ๒ (๒๕๖๓) : ๑-๒.

^๗ทัศนีย์ กลางเภา, “ความสัมพันธ์ระหว่างหลักฆราวาสธรรมกับคุณภาพการปฏิบัติงาน ของข้าราชการสำนักงานอัยการภาค ๔”, **วารสารบัณฑิตศึกษามหาจุฬาลงกรณ**, ปีที่ ๓ ฉบับที่ ๑ (๒๕๕๙) : ๑-๑๐.

อภิขโย^{๘๘} ได้วิจัยเรื่อง ศึกษาการพัฒนาามนุษย์ตามหลักขราวาธรรมในพุทธปรัชญาเถรวาท ผลการวิจัย การพัฒนาามนุษย์ตามหลักขราวาธรรม ได้แก่ สัจจะ อาศัยความซื่อสัตย์จริงใจต่อกัน ทมะ อาศัยการรู้จักบังคับควบคุมอารมณ์ข่มใจระงับความรู้สึก ขันติ อาศัยความอดทนอดกลั้นต่อความหนักและความร้ายแรงทั้งหลาย จาคะ อาศัยความเสียสละความเผื่อแผ่แบ่งปันตลอดถึงความมีน้ำใจเอื้อเฟื้อต่อกัน

การส่งเสริมจริยธรรมที่มีผลเห็นประจักษ์ก็คือการแสดงออกถึงความมีน้ำใจตามหลักจากระ การเสียสละ แบ่งปันน้ำใจให้กันและกัน ซึ่งสอดคล้องกับงานวิจัยของ ปิ่นทิพย์ มโนสุจริตธรรม^{๘๙} ได้วิจัยเรื่อง วิกฤตครอบครัวในสังคมไทย: ศึกษาและเสริมสร้างครอบครัวสันติสุขตามหลักขราวาธรรม ผลการวิจัยพบว่า การสร้างเสริมจริยธรรมเน้นที่หลักจากระ การเสียสละแบ่งปันและการมีน้ำใจ เป็นหลักธรรมโดยตรงของขราวาสผู้ครองเรือน และเป็นหลักธรรมช่วยควบคุมให้บุคคลมีความสามัคคีกลมเกลียวกัน ทำให้ชีวิตคู่ของผู้ครองเรือนมีความสุขสงบสุขราบรื่น

นอกจากนี้ปัจจัยที่สำคัญประการหนึ่งคือความอดทนอดกลั้นต่อการปฏิบัติงาน ซึ่งทนายความจะได้รับการอบรมบ่มนิสัยให้มีความอดทนอดกลั้นในการปฏิบัติงานเมื่อเจอกับเหตุการณ์ที่ไม่พึงประสงค์ก็ให้มีสติอดทนอดกลั้นและใช้ปัญญาในการแก้ไขปัญหา ซึ่งสอดคล้องกับงานวิจัยของ สุภาพ ลิทธิพานิช^{๙๐} ได้วิจัยเรื่อง แนวทางการประยุกต์ใช้หลักขราวาธรรมในการทำงานของบุคลากร สำนักบริการเทคโนโลยีสารสนเทศ มหาวิทยาลัยเชียงใหม่ ผลการวิจัยพบว่า การประยุกต์ใช้หลักขราวาธรรมในการทำงานของบุคลากร ส่วนใหญ่ยึดหลักขันติ ความอดทน เนื่องจากมีการติดต่อประสานงานกับบุคคลภายนอกองค์กรที่มีพฤติกรรมแตกต่างกัน บุคลากรต้องจัดการกับข้อร้องเรียนของผู้รับบริการด้วยความอดทน

๓. การพัฒนาประสิทธิผลการส่งเสริมจริยธรรมของสภานายความในพระบรมราชูปถัมภ์ โดยหลักการคือการพัฒนาโดย โดยใช้หลักการ ๔ ประการ และวิธีการ ๔ ประการข้างต้น ส่งผลให้เกิดประสิทธิผลซึ่งมีองค์ประกอบที่สำคัญคือ เกิดความเป็นอันหนึ่งอันเดียวกันขององค์กร องค์กรเป็นเอกภาพและเสมอภาค เกิดการปรับตัวขององค์กรให้สอดคล้องกับสภาพแวดล้อม คือปรับพฤติกรรมและวัฒนธรรมขององค์กรให้เป็นไปตามหลักจริยธรรมที่สอดคล้องกับสภาพแวดล้อม เกิดการปรับตัว

^{๘๘} พระทะนงชัย อภิขโย, “ศึกษาการพัฒนาามนุษย์ตามหลักขราวาธรรมในพุทธปรัชญาเถรวาท”, วารสารบัณฑิตสาเกตปริทรรศน์, ปีที่ ๔ ฉบับที่ ๒ (๒๕๖๒) : ๔๑.

^{๘๙} ปิ่นทิพย์ มโนสุจริตธรรม, “วิกฤตครอบครัวในสังคมไทย: ศึกษาและเสริมสร้างครอบครัวสันติสุขตามหลักขราวาธรรม”, วารสารสันติศึกษาปริทรรศน์ มจร, ปีที่ ๘ ฉบับเพิ่มเติม (๒๕๖๓) : ๔๘-๔๙.

^{๙๐} สุภาพ ลิทธิพานิช, “แนวทางการประยุกต์ใช้หลักขราวาธรรมในการทำงานของบุคลากร สำนักบริการเทคโนโลยีสารสนเทศ มหาวิทยาลัยเชียงใหม่”, วารสารพุทธศาสตร์ศึกษา, ปีที่ ๘ ฉบับที่ ๒ (๒๕๖๒) : ๔๑.

ขององค์กรให้สอดคล้องกับสังคม คือการปรับพฤติกรรมและวัฒนธรรมองค์กรให้มีความสอดคล้องกับลักษณะของจริยธรรมขององค์กรทั่วไป และมีผลผลิตที่เกิดกับองค์กร คือองค์กรมีความเป็นเอกภาพ เป็นองค์ที่เป็นผู้นำด้านจริยธรรม การมีนายความที่มีคุณธรรมจริยธรรม พร้อมทั้งให้บริการแก่สังคม ซึ่งสอดคล้องกับงานวิจัยของ **สุภัทรชัย สีสะใบ**^{๑๑)} ได้วิจัยเรื่อง การพัฒนาโมเดลประสิทธิผล พุทธวิธีการบริหารจัดการศูนย์เรียนรู้ชุมชนการเกษตร ผลการวิจัยพบว่า การบริหารจัดการให้เกิดประสิทธิผลต้องใช้หลักของการมีส่วนร่วม โดยที่ทุกส่วนที่มีส่วนได้เสียจะต้องมีส่วนร่วมในการพัฒนา ประสิทธิภาพอย่างเป็นเอกภาพ และสอดคล้องกับงานวิจัยของ **เพ็ญจันทร์ แสนประสาน**^{๑๒)} ได้วิจัยเรื่อง การศึกษาปัจจัยส่งเสริมการตัดสินใจเชิงจริยธรรมที่เกี่ยวกับความเสี่ยงทางการแพทย์ในคลินิก อย่างมีประสิทธิภาพของพยาบาลทหารบก ผลการวิจัยพบว่า ผู้บริหารจะต้องมีแผนในการพัฒนาจริยธรรม และการพัฒนาความรู้ด้านจริยธรรม เพื่อให้บุคลากรสามารถตัดสินใจบนพื้นฐานจริยธรรม เพื่อลดความเสี่ยงและปัญหาที่จะเกิดขึ้น

อีกประการหนึ่ง ผลการวิจัยแสดงให้เห็นว่า การพัฒนาประสิทธิภาพการส่งเสริมจริยธรรมของสภานายความในพระบรมราชูปถัมภ์ มีปัจจัยที่สำคัญ คือการปรับตัวขององค์กรให้สอดคล้องกับสภาพแวดล้อม โดยการสร้างวัฒนธรรมองค์กร ให้เป็นองค์กรแห่งจริยธรรม การปรับกระบวนการทำงานแบบพลวัต การปรับโครงสร้างองค์กรและกระบวนการทำงานเพื่อให้สอดคล้องกับการให้บริการด้วยความถูกต้อง ทั้งนี้ก็เพื่อส่งเสริมให้นายความมีคุณลักษณะที่พึงประสงค์ ซึ่งสอดคล้องกับงานวิจัยของ **กาญจนา หุจริญพรพานิช**^{๑๓)} ที่ได้วิจัยเรื่อง แนวทางการส่งเสริมปัจจัยที่มีอิทธิพลต่อประสิทธิผลการดำเนินงานของมหาวิทยาลัยเอกชนในประเทศไทย ผลการวิจัยพบว่า ปัจจัยที่มีอิทธิพลต่อประสิทธิผล คือการปรับโครงสร้างองค์การตามเกณฑ์มาตรฐานในการทำงาน ใช้เทคโนโลยีเข้ามาประยุกต์ในการเรียนการสอนให้เกิดกระบวนการเชิงพลวัตน์ วางแผนอย่างมีประสิทธิภาพและส่งเสริมจริยธรรมคุณธรรมให้บุคลากรมีคุณลักษณะที่พึงประสงค์ยอมรับฟังความคิดเห็นของผู้อื่นและทำงานร่วมกับผู้อื่นได้ ปัจจัยที่สำคัญอีกประการหนึ่งของการพัฒนาประสิทธิภาพการส่งเสริมจริยธรรม

^{๑๑)} สุภัทรชัย สีสะใบ, “รูปแบบการส่งเสริมคุณธรรมจริยธรรมในสถานศึกษาของพระธรรมวิทยากร”, **คฤศนิพนธ์ปรัชญาคฤศนิตติ** สาขาวิชารัฐประศาสนศาสตร์, (บัณฑิตวิทยาลัย : มหาวิทยาลัยมหาจุฬาลงกรณราชวิทยาลัย, ๒๕๖๒).

^{๑๒)} เพ็ญจันทร์ แสนประสาน, “การศึกษาปัจจัยส่งเสริมการตัดสินใจเชิงจริยธรรมที่เกี่ยวกับความเสี่ยงทางการแพทย์ในคลินิกอย่างมีประสิทธิภาพของพยาบาลทหารบก”, **วารสารพยาบาลทหารบก**, ปีที่ ๑๘ ฉบับที่ ๓ (๒๕๖๐) : ๒๐๑.

^{๑๓)} กาญจนา หุจริญพรพานิช, “แนวทางการส่งเสริมปัจจัยที่มีอิทธิพลต่อประสิทธิผลการดำเนินงานของมหาวิทยาลัยเอกชนในประเทศไทย”, **วารสารวิชาการ สถาบันเทคโนโลยีแห่งสุวรรณภูมิ**, ปีที่ ๕ ฉบับที่ ๒ (๒๕๖๒) : ๔๕๗.

คือกระบวนการศึกษา เพราะจะสามารถทำให้เกิดปัญญา อีกประการหนึ่งคือความเท่าเทียมกันและความเป็นเอกภาพ สามารถทำงานร่วมกันเป็นทีมได้ และความซื่อสัตย์สุจริตในหน้าที่ ซึ่งสอดคล้องกับงานวิจัยของ เอกชัย สุระจินดา^{๑๔} ที่ได้วิจัยเรื่อง ประสิทธิผลการนำยุทธศาสตร์ การพัฒนาไปปฏิบัติของเทศบาล ตำบลลี่ อำเภอลี้ จังหวัดลำพูน ผลการวิจัยพบว่า ประสิทธิภาพของการนำยุทธศาสตร์ไปใช้ ด้านการศึกษามีค่าเฉลี่ยสูงสุด ซึ่งแสดงให้เห็นว่าการศึกษามีความสำคัญเป็นอันดับแรก และสอดคล้องกับงานวิจัยของ ศุภักดิ์ วิศาลเวชกิจ^{๑๕} ที่ได้วิจัยเรื่อง การส่งเสริมจริยธรรมส่วนบุคคลและทีมงานที่ส่งผลต่อประสิทธิผลขององค์การ บริษัท ทีโอที จำกัด (มหาชน) ผลการวิจัยพบว่า การส่งเสริมจริยธรรมส่วนบุคคลและทีมงานที่ส่งผลต่อประสิทธิผลขององค์การคือ ประกอบด้วยจริยธรรมส่วนบุคคล ทีมงาน และองค์กรที่เป็นเลิศ ความซื่อสัตย์ต่อหน้าที่การงาน

๕.๓ ข้อเสนอแนะ

ผลการวิจัยเรื่องการพัฒนาประสิทธิผลการส่งเสริมจริยธรรมของสภานายความในพระบรมราชูปถัมภ์ มีประเด็นที่ผู้วิจัยจะให้ข้อเสนอแนะในภาพรวม ๓ ประการประกอบด้วย

๕.๓.๑ ข้อเสนอแนะเชิงนโยบาย

๑) ผลการวิจัยแสดงให้เห็นว่าการส่งเสริมจริยธรรมขาดขาดแรงจูงใจที่เป็นทัศนคติด้านจริยธรรม ดังนั้นการจะส่งเสริมจริยธรรมให้เกิดประสิทธิผลจำเป็นต้องมีการสร้างแรงจูงใจให้เกิดแก่บุคลากรทั้งองค์กรอย่างเป็นเอกภาพ

๒) การส่งเสริมจริยธรรมยังขาดการสร้างเครือข่ายระหว่างองค์กรภายนอกเพื่อส่งเสริมและสนับสนุนด้านจริยธรรม หากสภานายความสามารถสร้างองค์การภาคีเครือข่ายร่วมในการส่งเสริมจริยธรรม จะทำให้การส่งเสริมจริยธรรมแก่ทนายความมีประสิทธิภาพมากยิ่งขึ้น

๓) สิ่งสำคัญอีกประการหนึ่งที่ควรเพิ่มเติมคือการเป็นกัลยาณมิตรต่อกันให้คำปรึกษาและแนะนำกันในเรื่องของจริยธรรม เพื่อให้องค์กรเป็นองค์กรแห่งจริยธรรมอย่างสมบูรณ์ที่ทุกส่วนขององค์กรปฏิบัติตามหลักจริยธรรม

๔) หลักฆราวาสธรรม ๔ เป็นปัจจัยที่สำคัญยิ่งที่ส่งผลต่อการส่งเสริมจริยธรรม ในลักษณะเป็นหลักธรรมที่สนับสนุนโดยนำมาประยุกต์ใช้ในการส่งเสริมจริยธรรม ให้เกิดการปฏิบัติงานที่มีความ

^{๑๔} เอกชัย สุระจินดา, “ประสิทธิผลการนำยุทธศาสตร์ การพัฒนาไปปฏิบัติของเทศบาล ตำบลลี่ อำเภอลี้ จังหวัดลำพูน”, วารสารวิชาการมหาวิทยาลัยราชภัฏอุตรดิตถ์, ปีที่ ๑๑ ฉบับที่ ๒ (๒๕๕๙) : ๔๓๔-๔๓๕.

^{๑๕} ศุภักดิ์ วิศาลเวชกิจ, “การส่งเสริมจริยธรรมส่วนบุคคลและทีมงานที่ส่งผลต่อประสิทธิผลขององค์การ บริษัท ทีโอที จำกัด (มหาชน)”, วารสารวิชาการมหาวิทยาลัยปทุมธานี, ปีที่ ๑๑ ฉบับที่ ๒ (๒๕๖๒) : ๒๙๒-๒๙๓.

ข้อสัจตรงไปตรงมา ฝึกในอบรมตนให้มีจริยธรรม มีความอดทนต่อการปฏิบัติหน้าที่ และการเสียสละ

๕.๓.๒ ข้อเสนอแนะเชิงปฏิบัติการ

๑) สภานายความควรร่วมมือกับองค์กรทางกฎหมาย สร้างแรงจูงใจซึ่งเป็นทัศนคติเชิงจริยธรรมให้ทนายความได้มีแรงจูงใจในการปฏิบัติตนตามหลักจริยธรรม และชวนชวยในการแสวงหาความรู้เชิงจริยธรรมพัฒนาตนเองอยู่เสมอ โดยแรงจูงใจดังกล่าวอาจสร้างโดยการให้ความสำคัญหลังกับทนายความเกี่ยวกับความก้าวหน้าในการทำงาน หรือให้รางวัลเป็นการสร้างความกำลังใจ เพื่อให้ทนายความเกิดแรงจูงใจในการปฏิบัติตนให้ถูกต้องตามหลักจริยธรรม

๒) สภานายความควรสร้างองค์กรภาคีเครือข่ายในการส่งเสริมจริยธรรม โดยร่วมมือกับองค์กรทางจริยธรรมเช่น กระทรวงวัฒนธรรม องค์กรทางศาสนาที่จะเข้ามาให้การช่วยเหลือสนับสนุนในการฝึกอบรมและ เป็นภาคีเครือข่ายซึ่งกันและกันในการส่งเสริมจริยธรรม ซึ่งจะทำให้การส่งเสริมจริยธรรมแก่ทนายความมีประสิทธิภาพมากยิ่งขึ้น

๓) สภานายความควรให้การอบรมส่งเสริมจริยธรรมให้ทนายความมีความเป็นกัลยาณมิตรต่อกัน ยินดีให้ความร่วมมือและให้คำแนะนำซึ่งกันและกันด้านจริยธรรม คอยสอดส่องดูแลและตักเตือนซึ่งกันและกันเกี่ยวกับการกระทำใด ที่ล่อแหลมต่อการละเมิดจริยธรรม สร้างวัฒนธรรมที่ดีให้เกิดในองค์กรทุกคนปฏิบัติตามหลักจริยธรรม ซึ่งจะส่งผลให้การเป็นองค์กรแห่งจริยธรรมอย่างสมบูรณ์ที่ทุกส่วนขององค์กรปฏิบัติตามตามหลักจริยธรรม

๔) สภานายความควรนำเอาหลักฆราวาสธรรม ๔ ประการ กำหนดเป็นแม่บทในการส่งเสริมจริยธรรมให้กับทนายความทุกคน เนื่องจากเป็นหลักธรรมที่สามารถสร้างองค์กรให้เป็นองค์กรแห่งจริยธรรมได้ โดยทุกครั้งที่มีการอบรมหรือการส่งเสริมจริยธรรม ให้เน้นกิจกรรมหรือการอบรมที่สอดคล้องกับหลักฆราวาสธรรม ฝึกอบรมทนายความให้เกิดการปฏิบัติงานที่มีความซื่อสัตย์ตรงไปตรงมา ฝึกในอบรมตนให้มีจริยธรรม มีความอดทนต่อการปฏิบัติหน้าที่ และการเสียสละ

๕.๓.๓ ข้อเสนอแนะในการวิจัยครั้งต่อไป

๑) ควรมีการวิจัยเรื่อง แรงจูงใจในการปฏิบัติตนตามหลักจริยธรรมของทนายความ เพื่อให้ทราบถึงปัจจัยจูงใจที่นำไปสู่การปฏิบัติตนให้ถูกต้องตามหลักจริยธรรม

๒) ควรมีการวิจัยในเชิงลึกเกี่ยวกับกลยุทธ์ในการส่งเสริมจริยธรรมของสภานายความในพระบรมราชูปถัมภ์

๓) ควรมีการวิจัยเกี่ยวกับ ผลกระทบจากการปฏิบัติผิดจริยธรรมของบุคลากรทางกฎหมาย เพื่อให้ทราบถึงผลเสียจากการผิดจริยธรรม ซึ่งจะนำไปสู่การแก้ไขปัญหาอย่างยั่งยืน

๔) ควรมีการวิจัยเกี่ยวกับการถอดบทเรียนการส่งเสริมจริยธรรมของสภานายความ

ในพระบรมราชูปถัมภ์ เพื่อนำมาเป็นตัวแบบในการอบรมหรือส่งเสริมจริยธรรมให้กับหน่วยงานภาครัฐ
อื่นๆ และเอกชน

๕) การวิจัยเรื่องการพัฒนาประสิทธิผลการส่งเสริมจริยธรรมของสภานายความ

ในพระบรมราชูปถัมภ์นี้ มีข้อจำกัดคือ อยู่ในช่วงของการระบาดของไวรัส Covid-19 ส่งผลให้การ
ส่งเสริมจริยธรรมแก่นายความในลักษณะของกิจกรรมหรือการอบรมลดลง อาจมีผลกระทบต่อ
กระบวนการวิจัยและผลของการวิจัยในบางส่วน จึงควรมีการวิจัยเรื่องดังกล่าวนี้ซ้ำอีกครั้งหนึ่งใน
ภาวะปกติ

บรรณานุกรม

๑. ภาษาไทย :

ก. ข้อมูลปฐมภูมิ : (Primary sources)

มหาวิทยาลัยมหาจุฬาลงกรณราชวิทยาลัย. พระไตรปิฎกภาษาไทย ฉบับมหาจุฬาลงกรณราชวิทยาลัย. กรุงเทพมหานคร : โรงพิมพ์มหาวิทยาลัยมหาจุฬาลงกรณราชวิทยาลัย, ๒๕๓๙.

ข. ข้อมูลทุติยภูมิ :(Secondary Sources)

(๑) หนังสือ :

จำเริญรัตน์ เจือจันทร์. จริยศาสตร์: ทฤษฎีจริยธรรมสำหรับนักบริหารการศึกษา. พิมพ์ครั้งที่ ๑.

กรุงเทพมหานคร : โอเดียนสโตร์, ๒๕๔๘.

ชาติ ประสิทธิ์รัฐสินธุ์. จริยธรรมทางวิชาการ. กรุงเทพมหานคร : โรงพิมพ์เสียงเชียง, ๒๕๓๙.

ดวงเดือน พันธุมนาวิน. พฤติกรรมศาสตร์เล่ม ๒ และจิตวิทยาจริยธรรมและจิตวิทยา-ภาษา.

กรุงเทพมหานคร : ไทยวัฒนาพานิช, ๒๕๒๔.

ธีรภัทร์ เสรีรังสรรค์. นักการเมืองไทย : จริยธรรม ผลประโยชน์ทับซ้อน การคอร์รัปชัน สภาพ

ปัญหา สาเหตุผลกระทบ แนวทางแก้ไข. กรุงเทพมหานคร : สำนักพิมพ์วิญญูชน, ๒๕๔๙.

เนตร์พัฒนา ยาวีราช. จริยธรรมธุรกิจ. กรุงเทพมหานคร : บริษัท ทริปเพิ้ลกรุ๊ป จำกัด, ๒๕๕๑.

นภาพร ชันธนาภา. จริยธรรมทางธุรกิจและความรับผิดชอบต่อสังคม. กรุงเทพมหานคร : สำนักพิมพ์มหาวิทยาลัยรามคำแหง, ๒๕๕๗.

ฤกษ์ชัย คุณูปการ. หลักการและทฤษฎีการปลูกฝังจริยธรรม. (พิชญ์โลก : สถาบันราชภัฏพิบูลสงคราม, ๒๕๓๙.

บุญมี แทนแก้ว. จริยธรรมกับชีวิต. พิมพ์ครั้งที่ ๗. กรุงเทพมหานคร : โอ.เอส. พรินต์ติ้ง เฮ้าส์, ๒๕๕๒.

ประกาศรี สีหอำไพ. พื้นฐานการศึกษาทางศาสนาและจริยธรรม พิมพ์ครั้งที่ ๔. กรุงเทพมหานคร : โรงพิมพ์แห่งจุฬาลงกรณ์มหาวิทยาลัย, ๒๕๕๐.

ปานจิต จินดากุล. การสร้างองค์การที่มีศักดิ์ศรีและจริยธรรม. กรุงเทพมหานคร : สำนักงานคณะกรรมการพัฒนาพลเรือน, ๒๕๔๙.

ปราชญา กล้าผจญ. คุณธรรม จริยธรรม จรรยาบรรณวิชาชีพ. กรุงเทพมหานคร : เบลโล่การพิมพ์, ๒๕๔๔.

ประกาศรี สีหอำไพ. พื้นฐานการศึกษาทางศาสนาและจริยธรรม. พิมพ์ครั้งที่ ๔. กรุงเทพมหานคร : โรงพิมพ์ แห่งจุฬาลงกรณ์มหาวิทยาลัย, ๒๕๕๐.

บรรณานุกรม (ต่อ)

- พระพรหมคุณาภรณ์ (ป.อ.ปยุตฺโต). **ธรรมะสำหรับผู้สูงอายุ**. กรุงเทพมหานคร : สำนักพิมพ์ธรรมสภา, ๒๕๕๐.
- พระพรหมคุณาภรณ์ (ป.อ.ปยุตฺโต). **พจนานุกรมพุทธศาสตร์ ฉบับประมวลธรรม**. กรุงเทพมหานคร : มูลนิธิศึกษาเพื่อสันติภาพ พระธรรมปิฎก (ป.อ. ปยุตฺโต), ๒๕๕๙.
- พระเมธีธรรมาภรณ์. **ความสัมพันธ์ระหว่างจริยธรรม จริยศาสตร์ และจริยศึกษา ความรู้คู่คุณธรรม**. กรุงเทพมหานคร : โรงพิมพ์ จุฬาลงกรณ์มหาวิทยาลัย, ๒๕๔๔
- พรรณทิพย์ ศิริวรรณบุษย์. **ทฤษฎีจิตวิทยาพัฒนาการ**. พิมพ์ครั้งที่ ๖. กรุงเทพมหานคร : บริษัท แอคทีฟ พรินท์จำกัด, ๒๕๕๖.
- พิบูล ทีปะปาล. **การเป็นผู้ประกอบการ**. กรุงเทพมหานคร : อมรการพิมพ์, ๒๕๕๒.
- พิภพ วังเงิน. **จริยธรรมวิชาชีพ**. กรุงเทพมหานคร สำนักพิมพ์อมรการพิมพ์, ๒๕๔๕.
- พระพรหมคุณาภรณ์ (ป.อ.ปยุตฺโต). **การพัฒนาจริยธรรม**. (พิมพ์ครั้งที่ ๕). กรุงเทพมหานคร : บริษัทพิมพ์สวย จำกัด, ๒๕๕๑.
- พระราชาวงมณี. **พุทธจริยธรรม**. กรุงเทพมหานคร : โรงพิมพ์การศาสนา, ๒๕๒๓.
- ราชบัณฑิตยสถาน. **พจนานุกรมศัพท์ศาสนาสาทุก อังกฤษ-ไทย ฉบับราชบัณฑิตยสถาน**. พิมพ์ครั้งที่ ๒. กรุงเทพมหานคร: ห้างหุ้นส่วนจำกัด อรุณการพิมพ์, ๒๕๔๘.
- ลำดวน ศรีมณี. **จริยธรรมและจริยศาสตร์ตะวันออก**. นครปฐม : กองบังคับการวิชาการ โรงเรียนนายร้อยตำรวจ, ๒๕๔๓.
- วศิน อินทสระ. **พุทธจริยศาสตร์**. กรุงเทพมหานคร : โรงพิมพ์ทองกวาว, ๒๕๔๑.
- วิเชียร วิทยอดม. **การจัดการสมัยใหม่**. กรุงเทพมหานคร : บริษัท ธนรัช การพิมพ์ จำกัด, ๒๕๕๔
- ศูนย์ส่งเสริมจริยธรรม สถาบันพัฒนาข้าราชการพลเรือน สำนักงาน ก.พ.. **คู่มือการพัฒนาและส่งเสริมการปฏิบัติตามมาตรฐานทางจริยธรรมข้าราชการพลเรือน สำหรับคณะกรรมการจริยธรรม พิมพ์ครั้งที่ ๒**. นนทบุรี : กลุ่มโรงพิมพ์ สำนักงานเลขาธิการสำนักงาน ก.พ., ๒๕๕๔.
- สมบูรณ์ ชิตพงศ์. **การวัดและประเมินด้านคุณธรรมและจริยธรรม**. กรุงเทพมหานคร : โรงพิมพ์จุฬาลงกรณ์มหาวิทยาลัย, ๒๕๔๔
- แสง จันทร์งาม. **จริยธรรมและภาวะที่ไร้จริยธรรมจะมีผลต่อพฤติกรรมของมนุษย์โลกอย่างไร**. กรุงเทพมหานคร : สำนักปลัดทบวงมหาวิทยาลัย, ๒๕๓๐

บรรณานุกรม (ต่อ)

สวลี ศิริไล. นานาพรรณนะเกี่ยวกับจริยธรรม. นครปฐม : คณะสังคมศาสตร์และมนุษยศาสตร์ มหาวิทยาลัยมหิดล. ๒๕๓๖.

สาโรช บัวศรี. จริยธรรม. กรุงเทพมหานคร : โรงพิมพ์คุรุสภา, ๒๕๒๖

สมยศ นาวิการ. การบริหาร. กรุงเทพมหานคร : บริษัทธรรมสาร จำกัด, ๒๕๓๖

(๒) วารสาร/บทความ :

กาญจนา หุเรญพรพานิช. “แนวทางการส่งเสริมปัจจัยที่มีอิทธิพลต่อประสิทธิผลการดำเนินงานของมหาวิทยาลัยเอกชนในประเทศไทย”. วารสารวิชาการ สถาบันเทคโนโลยีแห่งสุวรรณภูมิ. ปีที่ ๕ ฉบับที่ ๒ (๒๕๖๒) : ๔๕๗.

ชัยพร วิชาวุธ. “การพัฒนาจริยธรรมตาทฤษฎีการเรียนรู้ทางสังคม”. วารสารครุศาสตร์. ปีที่ ๑๑ ฉบับที่ ๔ (เดือนเมษายน-มิถุนายน ๒๕๒๖) : ๒๒-๒๓.

ชัยเสกฐ์ พรหมศรี. “การเป็นผู้นำที่มีจริยธรรม”. วารสารนักบริหาร. ปีที่ ๒๖ ฉบับที่ ๓ (เดือนกรกฎาคม-เดือนกันยายน ๒๕๕๙) : ๒๐-๒๕.

ทัศนีย์ กลางเภา. “ความสัมพันธ์ระหว่างหลักฆราวาสธรรมกับคุณภาพการปฏิบัติงาน ของข้าราชการสำนักงานอัยการภาค ๔”. วารสารบัณฑิตศึกษามหาจุฬาลงกรณ์. ปีที่ ๓ ฉบับที่ ๑ (๒๕๕๙) : ๑-๑๐.

ปิ่นทิพย์ มโนสุจริตธรรม. “วิกฤตครอบครัวในสังคมไทย: ศึกษาและเสริมสร้างครอบครัวสันติสุขตามหลักฆราวาสธรรม”. วารสารสันติศึกษาปริทรรศน์ มจร. ปีที่ ๘ ฉบับเพิ่มเติม (๒๕๖๓) : ๔๘-๔๙.

พระทะนงชัย อภิขโย. “ศึกษาการพัฒนามนุษย์ตามหลักฆราวาสธรรมในพุทธปรัชญาเถรวาท”. วารสารบัณฑิตสาเกตปริทรรศน์. ปีที่ ๔ ฉบับที่ ๒ (๒๕๖๒) : ๔๑.

พระเหมวรารักษ์ ญาณสีโล (แก้วกำพล). “การบริหารจัดการกลุ่มสัจจะออมทรัพย์ตามหลักฆราวาสธรรมในเขต ตำบลไผ่ขวาง อำเภอเมืองพิจิตร จังหวัดพิจิตร”. วารสารวิจัยวิชาการ. ปีที่ ๓ ฉบับที่ ๒ (๒๕๖๓) : ๑-๒.

เพ็ญจันทร์ แสนประสาน. “การศึกษาปัจจัยส่งเสริมการตัดสินใจเชิงจริยธรรมที่เกี่ยวกับความเสี่ยงทางการพยาบาลในคลินิกอย่างมีประสิทธิภาพของพยาบาลทหารบก”. วารสารพยาบาลทหารบก. ปีที่ ๑๘ ฉบับที่ ๓ (๒๕๖๐) : ๒๐๑.

บรรณานุกรม (ต่อ)

- วิจิตรพาณิชย์ เจริญขวัญ. “ความเหมือนและความแตกต่างของทฤษฎีบุคลิกภาพของ فروยด์ และ แอดเลอร์”. **รามคำแหง**. ปีที่ ๒๖ ฉบับที่ ๑ (มกราคม-มิถุนายน ๒๕๔๙) : ๖๑-๘๐
- วิชา มหาคุณ และคณะ. “จริยธรรมในวิชาชีพกฎหมาย”. **จลนिति**. (พฤศจิกายน-ธันวาคม ๒๕๕๖) : ๓๔.
- ศุภักดิ์ วิชาลเวชกิจ. “การส่งเสริมจริยธรรมส่วนบุคคลและทีมงานที่ส่งผลต่อประสิทธิผลขององค์การ บริษัท ทีโอที จำกัด (มหาชน)”. **วารสารวิชาการมหาวิทยาลัยปทุมธานี**. ปีที่ ๑๑ ฉบับที่ ๒ (๒๕๖๒) : ๒๙๒-๒๙๓.
- สุภาพ สิทธิพานิช. “แนวทางการประยุกต์ใช้หลักธรรมาภิบาลในการทำงานของบุคลากร สำนักงานบริการเทคโนโลยีสารสนเทศ มหาวิทยาลัยเชียงใหม่”. **วารสารพุทธศาสตร์ศึกษา**. ปีที่ ๘ ฉบับที่ ๒ (๒๕๖๒) : ๔๑.
- อ้อมเดือน สดมณี และ ธาตุศุภร์ จันประเสริฐจริยธรรม. การพัฒนาคุณธรรม จริยธรรม : จากแนวคิดสู่แนวทางการปฏิบัติ. **วารสารพุทธปริทัศน์**. ปีที่ ๑๗ ฉบับที่ ๑ (มกราคม ๒๕๕๔) : ๒๒.
- เอกชัย สุระจินดา. “ประสิทธิผลการนำยุทธศาสตร์ การพัฒนาไปปฏิบัติของเทศบาล ตำบลลำ อำเภอลี้ จังหวัดลำพูน”. **วารสารวิชาการมหาวิทยาลัยราชภัฏอุตรดิตถ์**. ปีที่ ๑๑ ฉบับที่ ๒ (๒๕๕๙) : ๔๓๔-๔๓๕.

(๓) วิทยานิพนธ์/งานวิจัย :

- กิริติ บุญเจือ. “ปัญหาและทางแก้เกี่ยวกับการอบรมคุณธรรมจริยธรรม (รวมศีลธรรม) ในประเทศไทย : จากมุมมองของแซมมวลฮันท์ทิงตัน”. **รายงานวิจัย**. มหาวิทยาลัยราชภัฏสวนสุนันทา, ๒๕๕๕.
- ชัตติยา กรรณสูตร และคณะ. “คุณธรรม พฤติกรรมความซื่อสัตย์ของคนไทย”. **รายงานวิจัย**. สำนักงานคณะกรรมการป้องกันและปราบปรามการทุจริตแห่งชาติ, ๒๕๔๗.
- ชัยพร วิชชาวุธ และคณะ. “พฤติกรรมจริยธรรมในสังคมไทยปัจจุบัน : ศึกษาตามแนวทางจิตวิทยาสังคม”. **รายงานวิจัย**. จุฬาลงกรณ์มหาวิทยาลัย, ๒๕๓๑.
- ฐิตาภา เบ็ญจาทิกุล. “รูปแบบการพัฒนาคุณธรรมจริยธรรมของผู้บริหารสถานศึกษา สังกัดสำนักงานคณะกรรมการการศึกษาขั้นพื้นฐาน”. **วิทยานิพนธ์ปรัชญาดุษฎีบัณฑิต สาขาวิชาการบริหารการศึกษา**. บัณฑิตวิทยาลัย : มหาวิทยาลัยนอร์ท กรุงเทพ, ๒๕๕๗.

บรรณานุกรม (ต่อ)

- ฐิตาภา เบ็ญจาธิกุล. “รูปแบบการพัฒนาคุณธรรมจริยธรรมของผู้บริหารสถานศึกษา สังกัดสำนักงานคณะกรรมการการศึกษาขั้นพื้นฐาน”. **วิทยานิพนธ์ปรัชญาดุษฎีบัณฑิต สาขาวิชาการบริหารการศึกษา**. บัณฑิตวิทยาลัย : มหาวิทยาลัยนอร์ท กรุงเทพ, ๒๕๕๗.
- ดวงเดือน พันธุมนาวิน และเพ็ญแข ประจันปัจฉินีก, “จริยธรรมของเยาวชนไทย”. **รายงานวิจัย**. มหาวิทยาลัยศรีนครินทรวิโรฒประสานมิตร, ๒๕๒๐.
- ประทีป มากมิตร. “จริยธรรมของผู้บริหารสถาบันอุดมศึกษาเอกชน”. **ดุษฎีนิพนธ์ ปรัชญาดุษฎีบัณฑิต สาขาวิชาการบริหารการศึกษา**. บัณฑิตวิทยาลัย : มหาวิทยาลัยศิลปากร, ๒๕๕๐.
- พระปลัดเทียน พลอุทโธ (คำพงษ์). “รูปแบบการส่งเสริมจริยธรรมทางการบริหารตามหลักธรรมมาภิบาลของผู้นำองค์กรปกครองส่วนท้องถิ่นในเขตภาคเหนือตอนล่าง”. **ดุษฎีนิพนธ์พุทธศาสตรดุษฎีบัณฑิต สาขาวิชารัฐประศาสนศาสตร์**. บัณฑิตวิทยาลัย : มหาวิทยาลัยมหาจุฬาลงกรณราชวิทยาลัย, ๒๕๕๘.
- พระมหากฤษฎา กิตติโสภโณ (แห่หลี). “รูปแบบการส่งเสริมคุณธรรมจริยธรรมในสถานศึกษาของพระธรรมวิทยากร”. **ดุษฎีนิพนธ์พุทธศาสตรดุษฎีบัณฑิต สาขาวิชาการจัดการเชิงพุทธ**. บัณฑิตวิทยาลัย : มหาวิทยาลัยมหาจุฬาลงกรณราชวิทยาลัย, ๒๕๕๗.
- พระมหาบุญรอด อมรทตฺโต. “การส่งเสริมจริยธรรมตามแนวพระพุทธศาสนาของบุคลากรองค์กรปกครองส่วนท้องถิ่น ในจังหวัดระยอง”. **ดุษฎีนิพนธ์พุทธศาสตรดุษฎีบัณฑิต สาขาวิชา รัฐประศาสนศาสตร์**. บัณฑิตวิทยาลัย : มหาวิทยาลัยมหาจุฬาลงกรณราชวิทยาลัย, ๒๕๕๙.
- ไพศาล เครือแสง. “รูปแบบการส่งเสริมจริยธรรมทางการบริหารตามหลักธรรมมาภิบาลของผู้นำองค์กรปกครองส่วนท้องถิ่นในเขตภาคเหนือตอนล่าง”. **ดุษฎีนิพนธ์พุทธศาสตรดุษฎีบัณฑิต สาขาวิชา รัฐประศาสนศาสตร์**. บัณฑิตวิทยาลัย : มหาวิทยาลัยมหาจุฬาลงกรณราชวิทยาลัย, ๒๕๕๘.
- สุภัทรชัย สีสะใบ, “รูปแบบการส่งเสริมคุณธรรมจริยธรรมในสถานศึกษาของพระธรรมวิทยากร”, **ดุษฎีนิพนธ์ปรัชญาดุษฎีบัณฑิต สาขาวิชา รัฐประศาสนศาสตร์**, (บัณฑิตวิทยาลัย : มหาวิทยาลัยมหาจุฬาลงกรณราชวิทยาลัย, ๒๕๖๒).
- เสนห์ จุ้ยโต และ กิตติพงษ์ เกียรติวัชรชัย. “ตัวแบบธรรมมาภิบาลขององค์กรปกครองส่วนท้องถิ่นสู่ความเป็นเลิศ”. **รายงานวิจัย**. นนทบุรี : มหาวิทยาลัยสุโขทัยธรรมมาธิราช, ๒๕๕๕.

บรรณานุกรม (ต่อ)

(๔) ออนไลน์ :

วิกิพีเดีย. **ปรัชญา**, [ออนไลน์], แหล่งที่มา : <http://www.th.wikipedia.org/wiki/ปรัชญา>. [๑๓ กุมภาพันธ์ ๒๕๖๓].

สุภัทร ปัญญาทีป, **กิจกรรมส่งเสริมคุณธรรมและจริยธรรม**, ๒๕๔๖, [ออนไลน์], แหล่งที่มา : <https://sites.google.com/.../kickrrm-sng-seim-khunthrr...> [๑๒ กุมภาพันธ์ ๒๕๖๓].

(๕) สัมภาษณ์ :

สัมภาษณ์ พระราชญาณกวี (สุวิทย์ ปิยวิชโช). ผู้ช่วยเจ้าอาวาสวัดพระราม ๙ กาญจนาภิเษก และรักษาการเจ้าคณะจังหวัดเชียงราย (ธรรมยุต), ๗ เมษายน ๒๕๖๔.

พระปลัดระพิน พุทธิสารโธ, ผศ.ดร. อาจารย์ประจำหลักสูตรบัณฑิตศึกษา ภาควิชา รัฐศาสตร์ คณะสังคมศาสตร์, ๘ มีนาคม ๒๕๖๔.

นายเกษม สรศักดิ์เกษม. ประธานที่ปรึกษานายกสภานายกความ และประธาน คณะกรรมการ อำนวยการสำนักฝึกอบรมวิชาว่าความ, ๒๑ พฤษภาคม ๒๕๖๔.

นายพัศไฉน ไชยแขวง. อุปนายกฝ่ายต่างประเทศ สภานายกความ, ๒๗ พฤษภาคม ๒๕๖๔.

นายปัญญา จารุมาศ. กรรมการและเลขานุการกรรมการมารยาทนายความ, ๓ เมษายน ๒๕๖๔.

พันตำรวจเอก (พิเศษ) วินัย วงษ์บุปผา. อดีตรองผู้บังคับการ กองบังคับการปราบปราม การกระทำความผิดเกี่ยวกับอาชญากรรมทางเศรษฐกิจ, ๓ เมษายน ๒๕๖๔.

นายสุวัฒน์ ไวยุพัฒน์. รองประธานศาลอุทธรณ์คดีชั้นอุทธรณ์พิเศษ (แผนกคดีภาษีอากร), ๑๗ เมษายน ๒๕๖๔.

นายปิยะ ปะตังทา, ประธานศาลปกครองสูงสุด, ๓ เมษายน ๒๕๖๔.

นายประทีป เจริญพร. อดีตรองอธิบดีกรมที่ดิน, ๒๗ พฤษภาคม ๒๕๖๔.

นางผกายพรรณ ศิริกุลชยานนท์. ที่ปรึกษาการเงินระหว่างประเทศ, ๑๒ พฤษภาคม ๒๕๖๔.

นางดารุณี โลหะอำนวยการ. ผู้พิพากษาสมทบศาลแรงงานกลาง กรุงเทพฯ, ๒๔ พฤษภาคม ๒๕๖๔.

บรรณานุกรม (ต่อ)

สัมพันธ์ ดร.พิณลัทธิพร นาคสมบุรณ์. ผู้พิพากษาสมทบศาลเยาวชนและครอบครัวจังหวัดนนทบุรี,
๒๔ พฤษภาคม ๒๕๖๔.

นายจอมพจน์ ภูริศักดิ์ศรี. ผู้ไกล่เกลี่ย คปภ. และผู้ไกล่เกลี่ย กสทช., ๒๔ พฤษภาคม
๒๕๖๔.

นายณรงค์ชัย ปอพานิชกรณ. ผู้ตรวจการอัยการ, ๓๐ พฤษภาคม ๒๕๖๔.

นายถาวร เติ้งจสุวรรณนุกูล. ผู้พิพากษาสมทบศาลเยาวชนและครอบครัวจังหวัดนนทบุรี,
๓ เมษายน ๒๕๖๔.

นายออร์ปกุล วินิจนัยภาค. รองอธิบดีอัยการสำนักงานคุ้มครองสิทธิและช่วยเหลือทาง
กฎหมายแก่ประชาชน, ๑๗ เมษายน ๒๕๖๔.

รศ.ดร.สุรินทร์ นิยมามงกูร. อาจารย์ประจำหลักสูตรบัณฑิตศึกษา ภาควิชารัฐศาสตร์ คณะ
สังคมศาสตร์, ๒๗ เมษายน ๒๕๖๔.

รศ.ประณต นันทียกุล. อาจารย์ประจำหลักสูตรบัณฑิตศึกษา ภาควิชารัฐศาสตร์ คณะ
สังคมศาสตร์, ๒๐ เมษายน ๒๕๖๔.

(๖) สันทนาการเฉพาะ :

สันทนาการเฉพาะ นายนิทรารัตน์ แพทย์วงศ์. ประธานสหภาพนายความจังหวัดสมุทรสงคราม ๑๐
มิถุนายน ๒๕๖๔.

ดร.พิณลัทธิพร นาคสมบุรณ์. ผู้พิพากษาสมทบศาลเยาวชนและครอบครัวจังหวัดนนทบุรี,
รศ.ดร.สุรพล สุยะพรหม. ผู้อำนวยการหลักสูตรบัณฑิตศึกษา ภาควิชารัฐศาสตร์ คณะ
สังคมศาสตร์, ๑๐ มิถุนายน ๒๕๖๔.

รศ.ดร.สมาน งามสนิท. อาจารย์ประจำหลักสูตรบัณฑิตศึกษา ภาควิชารัฐศาสตร์ คณะ
สังคมศาสตร์, ๑๐ มิถุนายน ๒๕๖๔.

ผศ.ดร.ธิติวุฒิ หมั่นมี. อาจารย์ประจำหลักสูตรบัณฑิตศึกษา ภาควิชารัฐศาสตร์ คณะ
สังคมศาสตร์, ๑๐ มิถุนายน ๒๕๖๔.

ผศ.ดร.พงษ์พัฒน์ จิตตานุกรักษ์. อาจารย์ประจำหลักสูตรบัณฑิตศึกษา ภาควิชารัฐศาสตร์
คณะสังคมศาสตร์, ๑๐ มิถุนายน ๒๕๖๔.

ผศ.ดร. สุริยา รักษาเมือง. อาจารย์ประจำหลักสูตรบัณฑิตศึกษา ภาควิชารัฐศาสตร์ คณะ
สังคมศาสตร์, ๑๐ มิถุนายน ๒๕๖๔.

บรรณานุกรม (ต่อ)

สนทนากลุ่มเฉพาะ รศ.ดร.เกียรติศักดิ์ สุขเหลือง. อาจารย์ประจำหลักสูตรบัณฑิตศึกษา ภาควิชา
รัฐศาสตร์ คณะสังคมศาสตร์, ๑๐ มิถุนายน ๒๕๖๔.

สนทนากลุ่มเฉพาะ อ.ดร.สมบัติ นามบุรี. อาจารย์ประจำหลักสูตรบัณฑิตศึกษา ภาควิชารัฐศาสตร์
คณะสังคมศาสตร์, ๑๐ มิถุนายน ๒๕๖๔.

๒. ภาษาต่างประเทศ

(I) Books:

Piaget, J. **The Moral Judgment of the Childs**. Illinois : The Free Press, 1960.

Atkinson, R. F. **An Introduction to Moral Philosophy**. London : Mainilain, 1969.

Brown R. **Social Psychology**. New York : The Free Press, 1968..

Good, C. V. **Dictionary of Education**. 3rd ed. New York: McGraw-Hill, 1973.

Bandura, A. **Social Learning Theory**. New Jersey : Prentice-Hall, 1977.

Kohlberg, L. **Review of Child Development Research**. Connecticut : Connecticut Printers,
Inc, 1964.

Arbuthno, J., B., and Faust, D. **Teaching Moral Reasoning : Theory and Practice**. New
York : Harper & Row, 1981.

Pojman, L. P. **Ethics : Discovering Right and Wrong**. 2nd ed. California : A Division of Wads
Worth, Inc., 1995.

Hinman, M. **Ethics : A Pluralistic Approach to Moral Theory**. San Diego: Harcourt, 1998.

Thiroux, J. **Ethics : Theory and Practice**. New Jersey : Prentic-Hall, 1998.

MacKinnon, B. **Ethics : Theory and Contemporary Issues**. 3rd ed. Belmont, Calif :
Wadsworth, 2001.

Donald R. Cooper., and Pamela S. Schindler. **Business Research Methods**. 12th ed. Irwin :
McGraw-Hill, 2014.

ภาคผนวก

ภาคผนวก ก

เครื่องมือที่ใช้ในการวิจัยเชิงปริมาณและเชิงคุณภาพ



มหาวิทยาลัยมหาจุฬาลงกรณราชวิทยาลัย

แบบสอบถามเพื่อการวิจัย

เรื่อง : การพัฒนาประสิทธิผลการส่งเสริมจริยธรรมของสภานายความในพระบรมราชูปถัมภ์

คำชี้แจง

งานวิจัยเรื่องนี้มีวัตถุประสงค์ เพื่อศึกษาประสิทธิผลการส่งเสริมจริยธรรมของสภานายความ ในพระบรมราชูปถัมภ์ เพื่อศึกษาปัจจัยที่ส่งผลต่อการพัฒนาประสิทธิผลการส่งเสริมจริยธรรมของสภานายความ ในพระบรมราชูปถัมภ์ เพื่อนำเสนอการพัฒนาประสิทธิผลการส่งเสริมจริยธรรมของสภานายความ ในพระบรมราชูปถัมภ์ ขอความกรุณาท่านได้ตอบแบบสอบถามให้ครบทุกข้อ

แบบสอบถามในงานวิจัยนี้ แบ่งเป็น ๕ ตอน คือ

ตอนที่ ๑ : เป็นแบบสอบถามเกี่ยวกับคุณลักษณะส่วนตัวของผู้ตอบแบบสอบถาม

ตอนที่ ๒ : เป็นแบบสอบถามที่เกี่ยวกับปัจจัยการส่งเสริมจริยธรรม

ตอนที่ ๓ : เป็นแบบสอบถามเกี่ยวกับปัจจัยฆราวาสธรรม ๔

ตอนที่ ๔ : เป็นแบบสอบถามเกี่ยวกับการพัฒนาประสิทธิผลการส่งเสริมจริยธรรมของสภานายความในพระบรมราชูปถัมภ์

ตอนที่ ๕ : เป็นแบบสอบถามปลายเปิดเกี่ยวกับปัญหาอุปสรรคและข้อเสนอแนะ

ข้อมูลจากแบบสอบถามของท่าน ผู้ศึกษาวิจัยจะถือว่าเป็นความลับที่สุดและไม่มีผลกระทบกระเทือนต่อผู้ตอบแบบสอบถามแต่ประการใด

ขอขอบคุณท่านที่ได้อนุเคราะห์ตอบแบบสอบถามเพื่อเป็นประโยชน์ต่อการวิจัยในครั้งนี้ เป็นอย่างยิ่ง ขอขอบพระคุณท่านมา ณ โอกาสนี้

กอปรลาภ อภัยภักดิ์

นิสิตหลักสูตรปรัชญาดุษฎีบัณฑิต สาขาวิชารัฐศาสตรศึกษา

ภาควิชารัฐศาสตร์ คณะสังคมศาสตร์

มหาวิทยาลัยมหาจุฬาลงกรณราชวิทยาลัย

พ.ศ. ๒๕๖๔



มหาวิทยาลัยมหาจุฬาลงกรณราชวิทยาลัย

แบบสอบถามเพื่อการวิจัย

เรื่อง : การพัฒนาประสิทธิผลการส่งเสริมจริยธรรมของสภานายความในพระบรม
ราชูปถัมภ์

ตอนที่ ๑ : คุณลักษณะทั่วไปของผู้ตอบแบบสอบถาม

คำชี้แจง โปรดเขียนเครื่องหมาย ✓ ลงใน หน้าข้อความตามสภาพที่เป็นจริงเกี่ยวกับ

ผู้ตอบแบบสอบถาม

๑. เพศ

ชาย

หญิง

๒. อายุ

น้อยกว่า ๒๕ ปี

๒๖-๓๐ ปี

๓๑-๔๕ ปี

๔๖-๕๕ ปี

๕๖ ปีขึ้นไป

๓. สถานภาพ

โสด

สมรส

หม้าย (คู่ครองเสียชีวิต)

หย่าร้าง/แยกกันอยู่

๔. ระดับการศึกษา

ปริญญาตรี

ปริญญาโท

ปริญญาเอก

๕. รายได้

น้อยกว่า ๒๐,๐๐๐ บาท

๒๐,๐๐๐-๔๐,๐๐๐ บาท

๔๐,๐๐๑-๖๐,๐๐๐ บาท

มากกว่า ๖๐,๐๐๐ บาท

ตอนที่ ๒ การส่งเสริมจริยธรรม

คำชี้แจง: โปรดทำเครื่องหมาย ✓ ลงในช่องที่ตรงกับความคิดเห็นของท่านที่สุดเพียงข้อเดียว โดยมีหลักเกณฑ์การพิจารณาดังนี้

- (๕) มากที่สุด หมายถึง มีความเห็นในระดับ มากที่สุด
 (๔) มาก หมายถึง มีความเห็นในระดับ มาก
 (๓) ปานกลาง หมายถึง มีความเห็นในระดับ ปานกลาง
 (๒) น้อย หมายถึง มีความเห็นในระดับ น้อย
 (๑) น้อยที่สุด หมายถึง มีความเห็นในระดับ น้อยที่สุด

ข้อ	การส่งเสริมจริยธรรม	ระดับการความเห็น				
		มากที่สุด	มาก	ปานกลาง	น้อย	น้อยที่สุด
		(๕)	(๔)	(๓)	(๒)	(๑)
ด้านความรู้เชิงจริยธรรม						
๑	สภาพนายความมีการจัดการส่งเสริมและสนับสนุน ทนายความด้านความรู้ในเชิงจริยธรรม					
๒	สภาพนายความมีช่องทางในการนำเสนอเนื้อหา สาระที่เกี่ยวกับความรู้เชิงวัฒนธรรมให้สามารถ สืบค้นและศึกษาเพิ่มเติมได้					
๓	สภาพนายความมีการจัดการฝึกอบรมพัฒนา ทนายความเกี่ยวกับความรู้เชิงจริยธรรมอย่าง ต่อเนื่อง					
๔	สภาพนายความส่งเสริมและสนับสนุนให้ ทนายความใช้ปัญญาและเหตุผลในการแก้ไขปัญหา					
ด้านทัศนคติเชิงจริยธรรม						
๑	สภาพนายความมีการส่งเสริมทนายความให้มี ทัศนคติในเชิงบวกต่อการปฏิบัติตนให้ถูกต้องตาม จริยธรรม					
๒	สภาพนายความมีการส่งเสริมทนายความให้เกิด ค่านิยมร่วมที่ดีเกี่ยวกับจริยธรรม					
๓	สภาพนายความมีการจัดโครงการหรือกิจกรรม ที่ เป็นการสนับสนุนให้เกิดแรงจูงใจในการยึดมั่นใน					

ข้อ	การส่งเสริมจริยธรรม	ระดับการความเห็น				
		มากที่สุด	มาก	ปานกลาง	น้อย	น้อยที่สุด
		(๕)	(๔)	(๓)	(๒)	(๑)
	หลักจริยธรรม					
๔	สภาพนายความได้ส่งเสริมให้ทนายความเกิดความยินดีและภาคภูมิใจเมื่อปฏิบัติตนถูกต้องตามหลักจริยธรรม					
	ด้านเหตุผลเชิงจริยธรรม					
๑	สภาพนายความมีการฝึกอบรมทนายเกี่ยวกับการให้เหตุผลในเชิงจริยธรรม					
๒	สภาพนายความมีการส่งเสริมให้ทนายความใช้เหตุผลในการตัดสินแยกแยะถูกผิด					
๓	สภาพนายความมีการฝึกอบรมทนายความให้เกิดทักษะในการคิดวิเคราะห์แยกแยะ					
๔	สภาพนายความได้มีการฝึกอบรมเกี่ยวกับทักษะความสามารถและประสบการณ์ในการตัดสินใจ					
	ด้านพฤติกรรมเชิงจริยธรรม					
๑	สภาพนายความมีการฝึกอบรมให้ทนายความปฏิบัติหน้าที่อย่างตรงไปตรงมาตามหลักจริยธรรม					
๒	สภาพนายความมีการฝึกอบรมทนายความให้สามารถปฏิบัติตนได้อย่างถูกต้องตามหลักจริยธรรม					
๓	สภาพนายความได้มีการฝึกอบรมทนายความให้มีทักษะในการช่วยเหลือและให้คำแนะนำด้านจริยธรรมแก่ผู้อื่นได้					
๔	สภาพนายความมีการฝึกอบรมทนายความเกี่ยวกับจริยธรรมและมารยาทการแสดงออกทั้งในหน้าที่และนอกหน้าที่					

ตอนที่ ๓ การส่งเสริมจริยธรรมตามหลักฆราวาสธรรม ๔

ข้อ	การส่งเสริมจริยธรรมตามหลักพรวาชาธรรม ๔	ระดับการความเห็น				
		มากที่สุด	มาก	ปานกลาง	น้อย	น้อยที่สุด
		(๕)	(๔)	(๓)	(๒)	(๑)
ด้านสัจจะ ความจริง						
๑	สภาพนายความมีการฝึกอบรมนายความด้านความซื่อสัตย์ในการปฏิบัติหน้าที่					
๒	สภาพนายความส่งเสริมสนับสนุนให้ทนายความสื่อสารด้วยข้อมูลความจริง					
๓	สภาพนายความส่งเสริมสนับสนุนให้ทนายความมีความจริงใจต่อผู้อื่นในการปฏิบัติหน้าที่					
๔	สภาพนายความไม่ส่งเสริมและสนับสนุนให้ทนายความบิดเบือนข้อมูลอันเป็นจริงเพื่อประโยชน์ฝ่ายใดฝ่ายหนึ่ง					
ด้านทมะ การฝึกตน						
๑	สภาพนายความมีการฝึกอบรมนายความเกี่ยวกับทักษะความรู้และประสบการณ์ในการปฏิบัติหน้าที่อย่างถูกต้องตามหลักจริยธรรม					
๒	สภาพนายความมีการฝึกอบรมนายความให้รู้จักฝึกฝนตนเองไม่ย่อท้อต่อการปฏิบัติหน้าที่					
๓	สภาพนายความมีการฝึกอบรมนายความให้มีความยับยั้งชั่งใจในการกระทำใด ๆ ที่อาจเป็นการละเมิดต่อจริยธรรม					
๔	สภาพนายความส่งเสริมและสนับสนุนให้ทนายความได้ศึกษาและพัฒนาความรู้ความสามารถของตนอยู่เสมอ					
ด้านขันติ ความอดทน						
๑	สภาพนายความมีการฝึกอบรมนายความให้มีความมุ่งมั่นในการปฏิบัติหน้าที่					
๒	สภาพนายความมีการฝึกอบรมนายความให้มีความจิตใจที่มั่นคงแน่วแน่ไม่หวั่นไหวในสภาวะการณ์ต่างๆ					

ข้อ	การส่งเสริมจริยธรรมตามหลักพรวาชาธรรม ๔	ระดับการความเห็น				
		มากที่สุด	มาก	ปานกลาง	น้อย	น้อยที่สุด
		(๕)	(๔)	(๓)	(๒)	(๑)
๓	สภาพนายความมีการฝึกอบรมนายความให้มีความอดทนต่อความลำบากทางกายและทางจิตใจ					
๔	สภาพนายความส่งเสริมและสนับสนุนให้ทนายความมีความเข้มแข็งยึดมั่นพร้อมที่จะปฏิบัติหน้าที่ให้ถูกต้องตามหลักจริยธรรม					
ด้านจาคะ การเสียสละ						
๑	สภาพนายความมีการฝึกอบรมให้ความรู้ทนายความเกี่ยวกับการเสียสละ					
๒	สภาพนายความส่งเสริมให้ทนายความรู้จักเสียสละประโยชน์ส่วนตนเพื่อประโยชน์ส่วนรวม					
๓	สภาพนายความส่งเสริมสนับสนุนให้ทนายความมีจิตใจเอื้อเฟื้อเผื่อแผ่ต่อเพื่อนมนุษย์					
๔	สภาพนายความส่งเสริมให้ทนายความมีจิตสาธารณะบำเพ็ญประโยชน์เพื่อสังคม					

ตอนที่ ๔ การพัฒนาประสิทธิภาพการส่งเสริมจริยธรรมของสภาพนายความในพระบรมราชูปถัมภ์

ข้อ	การพัฒนาประสิทธิภาพการส่งเสริมจริยธรรมของสภาพนายความในพระบรมราชูปถัมภ์	ระดับการความเห็น				
		มากที่สุด	มาก	ปานกลาง	น้อย	น้อยที่สุด
		(๕)	(๔)	(๓)	(๒)	(๑)
ด้านความเป็นอันหนึ่งอันเดียวกันในองค์กร						
๑	ทนายความมีความสมานฉันท์เป็นอันหนึ่งอันเดียวกันทั้งองค์กร					
๒	ทนายความปฏิบัติหน้าที่ตามหลักจริยธรรมโดยมีมาตรฐานเดียวกันทั้งองค์กร					
๓	ในกรณีที่มีการละเมิดจริยธรรมผู้ละเมิดจะได้รับโทษตามโทษานุโทษโดยไม่มีข้อยกเว้นอย่างเท่าเทียมกัน					

ข้อ	การพัฒนาประสิทธิผลการส่งเสริมจริยธรรมของ สถานายความในพระบรมราชูปถัมภ์	ระดับการความเห็น				
		มากที่สุด	มาก	ปานกลาง	น้อย	น้อยที่สุด
		(๕)	(๔)	(๓)	(๒)	(๑)
๔	องค์กรประสบความสำเร็จและดำเนินไปสู่เป้าหมาย อย่างเป็นเอกภาพ					
	ด้านการปรับตัวขององค์กรให้สอดคล้องกับ สภาพแวดล้อม					
๑	เกิดการสร้างวัฒนธรรมองค์กร ให้เป็นองค์กรแห่ง จริยธรรม					
๒	เกิดการสร้างเครือข่ายระหว่างองค์กรภายนอกเพื่อ ส่งเสริมและสนับสนุนด้านจริยธรรม					
๓	เกิดการปรับโครงสร้างองค์กรและกระบวนการ ทำงานเพื่อให้สอดคล้องกับการให้บริการด้วยความ ถูกต้องยุติธรรมตามหลักจริยธรรม					
๔	เกิดกระบวนการปฏิบัติหน้าที่แบบพลวัฒน์ ที่มี ความยืดหยุ่นปรับตัวเข้ากับทุกสถานการณ์ได้ดี					
	ด้านการปรับตัวขององค์กรให้สอดคล้องกับสังคม					
๑	เกิดการปรับตัวขององค์กรเพื่อให้สอดคล้องกับ วัฒนธรรมทางสังคม					
๒	เกิดเป็นองค์กรแห่งจริยธรรมที่พร้อมในการ ให้บริการแก่สังคมเพื่อความถูกต้องยุติธรรมแก่ทุก ฝ่าย					
๓	องค์กรเป็นที่ยอมรับและไว้วางใจของสังคมในด้าน กฎหมาย					
๔	องค์กรสามารถส่งเสริมสนับสนุนและให้คำแนะนำ ด้านจริยธรรมแก่สังคมได้					
	ด้านผลผลิตขององค์กร					
๑	องค์กรประสบผลสำเร็จตามเป้าหมายที่ได้วางไว้					
๒	องค์กรมีทนายความที่มีประสิทธิภาพในการปฏิบัติ หน้าที่ให้ถูกต้องตามหลักจริยธรรม					

ข้อ	การพัฒนาประสิทธิผลการส่งเสริมจริยธรรมของ สภานายความในพระบรมราชูปถัมภ์	ระดับการความเห็น				
		มากที่สุด	มาก	ปานกลาง	น้อย	น้อยที่สุด
		(๕)	(๔)	(๓)	(๒)	(๑)
๓	ถูกความพึงพอใจต่อการให้บริการ					
๔	ผู้มีส่วนได้เสียได้รับผลตอบแทนอย่างเป็นธรรม					

ตอนที่ ๕ : ปัญหาอุปสรรคและข้อเสนอแนะ เกี่ยวกับการพัฒนาประสิทธิผลการส่งเสริม
จริยธรรมของสภานายความในพระบรมราชูปถัมภ์

๑. ประสิทธิภาพการส่งเสริมจริยธรรมของสภานายความ ในพระบรมราชูปถัมภ์ มี
ปัญหาอุปสรรคหรือไม่ อย่างไร โปรดชี้แนะ

ปัญหาอุปสรรค

ข้อเสนอแนะ

๒. องค์ประกอบของประสิทธิผลการส่งเสริมจริยธรรมของสภานายความในพระ
บรมราชูปถัมภ์ มีอะไรบ้าง โปรดชี้แนะ

ข้อเสนอแนะ

๓. การพัฒนาประสิทธิภาพการส่งเสริมจริยธรรมของสภานายความในพระบรม
ราชูปถัมภ์ ควรเป็นอย่างไร

ข้อเสนอแนะ

กอปรลาภ อภัยภักดิ์

นิสิตหลักสูตรปรัชญาดุษฎีบัณฑิต สาขาวิชารัฐประศาสนศาสตร์

ภาควิชารัฐศาสตร์ คณะสังคมศาสตร์

มหาวิทยาลัยมหาจุฬาลงกรณราชวิทยาลัย

พ.ศ. ๒๕๖๔



มหาวิทยาลัยมหาจุฬาลงกรณราชวิทยาลัย

แบบสัมภาษณ์เชิงลึก

เรื่อง : การพัฒนาประสิทธิผลการส่งเสริมจริยธรรมของสภานายความในพระบรม
ราชูปถัมภ์

ชื่อผู้ให้สัมภาษณ์ _____

ตำแหน่งหน้าที่ _____

สัมภาษณ์เมื่อ วันที่ _____ เดือน _____ พ.ศ. _____

แบบสัมภาษณ์เกี่ยวกับการพัฒนาประสิทธิผลการส่งเสริมจริยธรรมของสภานายความ
ในพระบรมราชูปถัมภ์

๑. การส่งเสริมจริยธรรมของสภานายความในพระบรมราชูปถัมภ์ เป็นอย่างไร

๑) ด้านความรู้เชิงจริยธรรม

๒) ด้านทัศนคติเชิงจริยธรรม

๓) ด้านเหตุผลเชิงจริยธรรม

๔) ด้านพฤติกรรมเชิงจริยธรรม

๒. การส่งเสริมจริยธรรมตามหลักธรรมาภิบาล ๔ ของสภานายความในพระบรมราชูปถัมภ์ เป็นอย่างไร

๑) ด้านสัจจะ ความจริง

๒) ด้านทมะ การฝึกตน

๓) ด้านขันติ ความอดทน

๔) ด้านจาคะ การเสียสละ

๓. การพัฒนาประสิทธิผลการส่งเสริมจริยธรรมของสภานายความในพระบรมราชูปถัมภ์
ควรเป็นอย่างไร

๑) ความเป็นอันหนึ่งอันเดียวกันในองค์การ

๒) การปรับตัวขององค์การให้สอดคล้องกับสภาพแวดล้อม

๓) การปรับตัวขององค์กรให้สอดคล้องกับสังคม

๔) ผลผลิตขององค์การ

ขอขอบคุณทุกท่านที่ให้สัมภาษณ์

กอปรลาภ อภัยภักดิ์

นิสิตหลักสูตรปรัชญาดุษฎีบัณฑิต สาขาวิชารัฐประศาสนศาสตร์

ภาควิชารัฐศาสตร์ คณะสังคมศาสตร์

มหาวิทยาลัยมหาจุฬาลงกรณราชวิทยาลัย

พ.ศ. ๒๕๖๔

ภาคผนวก ข

หนังสือขอความอนุเคราะห์ผู้เชี่ยวชาญในการตรวจสอบเครื่องมือวิจัย



บันทึกข้อความ

ส่วนงาน หลักสูตรบัณฑิตศึกษา ภาควิชารัฐศาสตร์ โทร/แฟกซ์ ๐๘๕-๒๕๕-๐๐๐ ต่อ ๕๒๐๓
 ที่ ฮา ๘๐๐๕.๒/๗๒๕.๕๐ วันที่ ๒๓/ พฤศจิกายน ๒๕๖๓

เรื่อง ขอความอนุเคราะห์ตรวจสอบใบเขื่อนเครื่องมือที่ใช้ในการทำวิทยานิพนธ์

เรียน รองศาสตราจารย์ ดร.เดวิด ดี. ทองอินทร์

เนื่องด้วย นายกองปรโลก นามสกุล อภัยสิทธิ์ รหัสประจำตัวนิสิต ๒๒๐๑๑๐๕๒๖ นิสิตหลักสูตรปริญญาโทศึกษาศาสตร์ สาขาวิชารัฐศาสตรบัณฑิต มหาวิทยาลัยมหาจุฬาลงกรณราชวิทยาลัย ได้ทำการศึกษาวิจัยเรื่อง "การพัฒนาประสิทธิภาพการส่งเสริมจริยธรรมของสถานประกอบการในพระบรมราชูปถัมภ์" เพื่อเป็นส่วนหนึ่งของภาคการศึกษาตามหลักสูตรดังกล่าว

ในการศึกษาเกี่ยวกับเรื่องนี้ หลักสูตรปริญญาโทศึกษาศาสตร์ สาขาวิชารัฐศาสตรบัณฑิต พิจารณาแล้วเห็นว่าท่านเป็นผู้ที่มีความรู้ ความเชี่ยวชาญในเรื่องนี้เป็นอย่างดี จึงใคร่ขอเรียนเชิญท่านเป็นผู้เชี่ยวชาญพิจารณาตรวจแก้ไขเครื่องมือที่ใช้ในการทำวิทยานิพนธ์ ดังที่ได้แนบมาพร้อมแล้วนี้ หลักสูตรปริญญาโทศึกษาศาสตร์ สาขาวิชารัฐศาสตรบัณฑิต มหาวิทยาลัยมหาจุฬาลงกรณราชวิทยาลัย หวังเป็นอย่างยิ่งว่าจะได้รับความอนุเคราะห์จากท่านด้วยดี ขอขอบคุณในความเอื้อเฟื้อทางวิชาการมา ณ โอกาสนี้

จึงเรียนมาเพื่อโปรดพิจารณาให้ความอนุเคราะห์

(รองศาสตราจารย์ ดร.สุรพล สุขะพรหม)
ผู้อำนวยการหลักสูตรบัณฑิตศึกษา
ภาควิชารัฐศาสตร์ คณะสังคมศาสตร์

ผู้ประสานงาน: นายกองปรโลก อภัยสิทธิ์
โทรศัพท์: ๐๘๖-๙๕๕-๙๕๕๔

จิณดี นันทคุณานันท์
พ.ศ.๒๕๖๓-๒๐

ภาคผนวก ค
ผลการหาค่าดัชนีความสอดคล้องตามวัตถุประสงค์
เป็นรายชื่อ (IOC) ของแบบสอบถาม



ผลการหาค่าดัชนีความสอดคล้องตามวัตถุประสงค์เป็นรายข้อ (IOC) ของแบบสอบถาม
เรื่อง : การพัฒนาประสิทธิผลการส่งเสริมจริยธรรมของสภานายความ
ในพระบรมราชูปถัมภ์

ตอนที่ ๒ การส่งเสริมจริยธรรม

ข้อ	การส่งเสริมจริยธรรม	ผู้เชี่ยวชาญคนที่					สรุปและแปลผล		
		๑	๒	๓	๔	๕	รวม	ค่า IOC	แปลผล
	ด้านความรู้เชิงจริยธรรม								
๑	สภานายความมีการจัดการส่งเสริมและสนับสนุนนายความด้านความรู้ในเชิงจริยธรรม	+๑	+๑	+๑	+๑	+๑	๕	๑.๐๐	ใช้ได้
๒	สภานายความมีช่องทางในการนำเสนอเนื้อหาสาระที่เกี่ยวกับความรู้เชิงวัฒนธรรมให้สามารถสืบค้นและศึกษาเพิ่มเติมได้	+๑	+๑	+๑	+๑	+๑	๕	๑.๐๐	ใช้ได้
๓	สภานายความมีการจัดการฝึกอบรมพัฒนาทนายความเกี่ยวกับความรู้เชิงจริยธรรมอย่างต่อเนื่อง	+๑	+๑	+๑	+๑	+๑	๕	๑.๐๐	ใช้ได้
๔	สภานายความส่งเสริมและสนับสนุนให้ทนายความใช้ปัญญาและเหตุผลในการแก้ไขปัญหา	+๑	+๑	+๑	+๑	๐	๔	๐.๘	ใช้ได้
	ด้านทัศนคติเชิงจริยธรรม								
๑	สภานายความมีการส่งเสริมทนายความให้มีทัศนคติในเชิงบวกต่อการปฏิบัติตนให้ถูกต้องตามจริยธรรม	+๑	+๑	+๑	+๑	+๑	๕	๑.๐๐	ใช้ได้

ข้อ	การส่งเสริมจริยธรรม	ผู้เชี่ยวชาญคนที่					สรุปและแปลผล		
		๑	๒	๓	๔	๕	รวม	ค่า IOC	แปลผล
๒	สภาพนายความมีการส่งเสริม ทนายความให้เกิดค่านิยมร่วม ที่ดีเกี่ยวกับจริยธรรม	+๑	+๑	+๑	+๑	+๑	๕	๑.๐๐	ใช้ได้
๓	สภาพนายความมีการจัด โครงการหรือกิจกรรม ที่เป็น การสนับสนุนให้เกิดแรงจูงใจ ในการยึดมั่นในหลักจริยธรรม	+๑	+๑	+๑	+๑	+๑	๕	๑.๐๐	ใช้ได้
๔	สภาพนายความได้ส่งเสริมให้ ทนายความเกิดความยินดีและ ภาคภูมิใจเมื่อปฏิบัติตน ถูกต้องตามหลักจริยธรรม	+๑	+๑	+๑	+๑	๐	๔	๐.๘	ใช้ได้
ด้านเหตุผลเชิงจริยธรรม									
๑	สภาพนายความมีการ ฝึกอบรมทนายเกี่ยวกับการให้ เหตุผลในเชิงจริยธรรม	+๑	+๑	+๑	+๑	+๑	๕	๑.๐๐	ใช้ได้
๒	สภาพนายความมีการส่งเสริม ให้ทนายความใช้เหตุผลในการ ตัดสินแยกแยะถูกผิด	+๑	+๑	+๑	+๑	๐	๔	๐.๘	ใช้ได้
๓	สภาพนายความมีการ ฝึกอบรมทนายความให้เกิด ทักษะในการคิดวิเคราะห์ แยกแยะ	+๑	+๑	+๑	+๑	๐	๔	๐.๘	ใช้ได้
๔	สภาพนายความได้มีการ ฝึกอบรมเกี่ยวกับทักษะความ สามารถและประสบการณ์ใน การตัดสินใจ	+๑	+๑	+๑	+๑	+๑	๕	๑.๐๐	ใช้ได้
ด้านพฤติกรรมเชิงจริยธรรม									
๑	สภาพนายความมีการ ฝึกอบรมให้ทนายความปฏิบัติ หน้าที่อย่างตรงไปตรงมาตาม หลักจริยธรรม	+๑	+๑	+๑	+๑	+๑	๕	๑.๐๐	ใช้ได้
๒	สภาพนายความมีการ ฝึกอบรมทนายความให้ สามารถปฏิบัติตนได้อย่าง ถูกต้องตามหลักจริยธรรม	+๑	+๑	+๑	+๑	+๑	๕	๑.๐๐	ใช้ได้

ข้อ	การส่งเสริมจริยธรรม	ผู้เชี่ยวชาญคนที่					สรุปและแปลผล		
		๑	๒	๓	๔	๕	รวม	ค่า IOC	แปลผล
๓	สภาพนายความได้มีการฝึกอบรมนายความให้มีทักษะในการช่วยเหลือและให้คำแนะนำด้านจริยธรรม	+๑	+๑	+๑	+๑	๐	๔	๐.๘	ใช้ได้
๔	สภาพนายความมีการฝึกอบรมนายความเกี่ยวกับจริยธรรมและมารยาทการแสดงออกทั้งในหน้าที่และนอกหน้าที่	+๑	+๑	+๑	+๑	๐	๔	๐.๘	ใช้ได้

ตอนที่ ๓ การส่งเสริมจริยธรรมตามหลักธรรมาภิบาล ๔

ข้อ	การส่งเสริมจริยธรรมตามหลักธรรมาภิบาล ๔	ผู้เชี่ยวชาญคนที่					สรุปและแปลผล		
		๑	๒	๓	๔	๕	รวม	ค่า IOC	แปลผล
ด้านสี่จะ ความจริง									
๑	สภาพนายความมีการฝึกอบรมนายความด้านความซื่อสัตย์ในการปฏิบัติหน้าที่	+๑	+๑	+๑	+๑	+๑	๕	๑.๐๐	ใช้ได้
๒	สภาพนายความส่งเสริมสนับสนุนให้ทนายความสื่อสารด้วยข้อมูลความจริง	+๑	+๑	+๑	+๑	+๑	๕	๑.๐๐	ใช้ได้
๓	สภาพนายความส่งเสริมสนับสนุนให้ทนายความมีความจริงใจต่อผู้อื่นในการปฏิบัติหน้าที่	+๑	+๑	+๑	+๑	๐	๔	๐.๘	ใช้ได้
๔	สภาพนายความไม่ส่งเสริมและสนับสนุนให้ทนายความบิดเบือนข้อมูลอันเป็นจริงเพื่อประโยชน์ฝ่ายใดฝ่ายหนึ่ง	+๑	+๑	+๑	+๑	+๑	๕	๑.๐๐	ใช้ได้

ข้อ	การส่งเสริมจริยธรรมตาม หลักธรรมาภิบาล ๔	ผู้เกี่ยวข้องทุกคนที่					สรุปและแปลผล		
		๑	๒	๓	๔	๕	รวม	ค่า IOC	แปลผล
ด้านทมะ การฝึกตน									
๑	สภาพนายความมีการ ฝึกอบรมนายความเกี่ยวกับ ทักษะความรู้และ ประสบการณ์ในการปฏิบัติ หน้าที่อย่างถูกต้องตามหลัก จริยธรรม	+๑	+๑	+๑	+๑	+๑	๕	๑.๐๐	ใช้ได้
๒	สภาพนายความมีการ ฝึกอบรมนายความให้รู้จัก ฝึกฝนตนเองไม่ย่อท้อต่อการ ปฏิบัติหน้าที่	+๑	+๑	+๑	+๑	+๑	๕	๑.๐๐	ใช้ได้
๓	สภาพนายความมีการ ฝึกอบรมนายความให้มีความ ยับยั้งชั่งใจในการกระทำใด ๆ ที่อาจเป็นการละเมิดต่อ จริยธรรม	+๑	+๑	+๑	+๑	+๑	๕	๑.๐๐	ใช้ได้
๔	สภาพนายความส่งเสริมและ สนับสนุนให้นายความได้ ศึกษาและพัฒนาความรู้ ความสามารถของตนอยู่เสมอ	+๑	+๑	+๑	+๑	+๑	๕	๑.๐๐	ใช้ได้
ด้านขันติ ความอดทน									
๑	สภาพนายความมีการ ฝึกอบรมนายความให้มีความ มุ่งมั่นในการปฏิบัติหน้าที่	+๑	+๑	+๑	+๑	+๑	๕	๑.๐๐	ใช้ได้
๒	สภาพนายความมีการ ฝึกอบรมนายความให้มีจิตใจ ที่มั่นคงแน่วแน่ไม่หวั่นไหวใน สภาวะการณ์ต่างๆ	+๑	+๑	+๑	+๑	+๑	๕	๑.๐๐	ใช้ได้
๓	สภาพนายความมีการ ฝึกอบรมนายความให้มีความ อดทนต่อความลำบากทางกาย และทางจิตใจ	+๑	+๑	+๑	+๑	+๑	๕	๑.๐๐	ใช้ได้

ข้อ	การส่งเสริมจริยธรรมตาม หลักธรรมาภิบาล ๔	ผู้เชี่ยวชาญคนที่					สรุปและแปลผล		
		๑	๒	๓	๔	๕	รวม	ค่า IOC	แปลผล
๔	สภาพนายความส่งเสริมและ สนับสนุนให้ทนายความมี ความเข้มแข็งยึดมั่นพร้อมที่จะ ปฏิบัติหน้าที่ให้ถูกต้องตาม หลักจริยธรรม	+๑	+๑	+๑	+๑	๐	๔	๐.๘	ใช้ได้
ด้านจาคะ การเสี่ยสละ									
๑	สภาพนายความมีการ ฝึกอบรมให้ความรู้ทนายความ เกี่ยวกับการเสี่ยสละ	+๑	+๑	+๑	+๑	+๑	๕	๑.๐๐	ใช้ได้
๒	สภาพนายความส่งเสริมให้ ทนายความรู้จักเสี่ยสละ ประโยชน์ส่วนตนเพื่อ ประโยชน์ส่วนรวม	+๑	+๑	+๑	+๑	+๑	๕	๑.๐๐	ใช้ได้
๓	สภาพนายความส่งเสริม สนับสนุนให้ทนายความมี จิตใจเอื้อเฟื้อเผื่อแผ่ต่อเพื่อน มนุษย์	+๑	+๑	+๑	+๑	+๑	๕	๑.๐๐	ใช้ได้
๔	สภาพนายความส่งเสริมให้ ทนายความมีจิตสาธารณะ บำเพ็ญประโยชน์เพื่อสังคม	+๑	+๑	+๑	+๑	๐	๔	๐.๘	ใช้ได้

ตอนที่ ๔ การพัฒนาประสิทธิภาพการส่งเสริมจริยธรรมของสภาพนายความในพระบรมราชูปถัมภ์

ข้อ	การพัฒนาประสิทธิภาพการ ส่งเสริมจริยธรรมของสภา ทนายความในพระบรม ราชูปถัมภ์	ผู้เชี่ยวชาญคนที่					สรุปและแปลผล		
		๑	๒	๓	๔	๕	รวม	ค่า IOC	แปลผล
ด้านความเป็นอันหนึ่งอัน เดียวกันในองค์กร									
๑	ทนายความมีความสมานฉันท์ เป็นอันหนึ่งอันเดียวกันทั้ง องค์กร	+๑	+๑	+๑	+๑	+๑	๕	๑.๐๐	ใช้ได้

ข้อ	การพัฒนาประสิทธิผลการส่งเสริมจริยธรรมของสภานายความในพระบรมราชูปถัมภ์	ผู้เกี่ยวข้องทุกคนที่					สรุปและแปลผล		
		๑	๒	๓	๔	๕	รวม	ค่า IOC	แปลผล
๒	นายความปฏิบัติหน้าที่ตามหลักจริยธรรมโดยมีมาตรฐานเดียวกันทั้งองค์กร	+๑	+๑	+๑	+๑	+๑	๕	๑.๐๐	ใช้ได้
๓	ในกรณีที่มีการละเมิดจริยธรรมผู้ละเมิดจะได้รับโทษตามโทษานุโทษโดยไม่มีข้อยกเว้นอย่างเท่าเทียมกัน	+๑	+๑	+๑	+๑	๐	๔	๐.๘	ใช้ได้
๔	องค์กรประสบความสำเร็จและดำเนินไปสู่เป้าหมายอย่างเป็นเอกภาพ	+๑	+๑	+๑	+๑	๐	๔	๐.๘	ใช้ได้
ด้านการปรับตัวขององค์กรให้สอดคล้องกับสภาพแวดล้อม									
๑	เกิดการสร้างวัฒนธรรมองค์กรให้เป็นองค์กรแห่งจริยธรรม	+๑	+๑	+๑	+๑	+๑	๕	๑.๐๐	ใช้ได้
๒	เกิดการสร้างเครือข่ายระหว่างองค์กรภายนอกเพื่อส่งเสริมและสนับสนุนด้านจริยธรรม	+๑	+๑	+๑	+๑	๐	๔	๐.๘	ใช้ได้
๓	เกิดการปรับโครงสร้างองค์กรและกระบวนการทำงานเพื่อให้สอดคล้องกับการให้บริการด้วยความถูกต้อง ยุติธรรมตามหลักจริยธรรม	+๑	+๑	+๑	+๑	๐	๔	๐.๘	ใช้ได้
๔	เกิดกระบวนการปฏิบัติหน้าที่แบบพลวัตน์ ที่มีความยืดหยุ่นปรับตัวเข้ากับทุกสถานการณ์ได้ดี	+๑	+๑	+๑	+๑	+๑	๕	๑.๐๐	ใช้ได้
ด้านการปรับตัวขององค์กรให้สอดคล้องกับสังคม									
๑	เกิดการปรับตัวขององค์กรเพื่อให้สอดคล้องกับวัฒนธรรมทางสังคม	+๑	+๑	+๑	+๑	+๑	๕	๑.๐๐	ใช้ได้

ข้อ	การพัฒนาประสิทธิผลการส่งเสริมจริยธรรมของสถาบันความในพระบรมราชูปถัมภ์	ผู้เกี่ยวข้องทุกคนที่					สรุปและแปลผล		
		๑	๒	๓	๔	๕	รวม	ค่า IOC	แปลผล
๒	เกิดเป็นองค์กรแห่งจริยธรรมที่พร้อมในการให้บริการแก่สังคมเพื่อความถูกต้องยุติธรรมแก่ทุกฝ่าย	+๑	+๑	+๑	+๑	+๑	๕	๑.๐๐	ใช้ได้
๓	องค์กรเป็นที่ยอมรับและไว้วางใจของสังคมในด้านกฎหมาย	+๑	+๑	+๑	+๑	+๑	๕	๑.๐๐	ใช้ได้
๔	องค์กรสามารถส่งเสริมสนับสนุนและให้คำแนะนำด้านจริยธรรมแก่สังคมได้	+๑	+๑	+๑	+๑	+๑	๕	๑.๐๐	ใช้ได้
	ด้านผลผลิตขององค์กร	+๑	+๑	+๑	+๑	+๑	๕	๑.๐๐	ใช้ได้
๑	องค์กรประสบผลสำเร็จตามเป้าหมายที่ได้วางไว้	+๑	+๑	+๑	+๑	+๑	๕	๑.๐๐	ใช้ได้
๒	องค์กรมีทนายความที่มีประสิทธิภาพในการปฏิบัติหน้าที่ให้ถูกต้องตามหลักจริยธรรม	+๑	+๑	+๑	+๑	๐	๔	๐.๘	ใช้ได้
๓	ลูกค้าพึงพอใจต่อการให้บริการ	+๑	+๑	+๑	+๑	๐	๔	๐.๘	ใช้ได้
๔	ผู้มีส่วนได้เสียได้รับผลตอบแทนอย่างเป็นธรรม	+๑	+๑	+๑	+๑	+๑	๕	๑.๐๐	ใช้ได้

ภาคผนวก ง

ผลการวิเคราะห์ค่าความเชื่อมั่นของแบบสอบถาม (Reliability)

ผลการหาความเชื่อมั่นของเครื่องมือ (Reliability)
วิจัยเรื่อง การพัฒนาประสิทธิผลการส่งเสริมจริยธรรมของสภานายความ
ในพระบรมราชูปถัมภ์

Case Processing Summary

		N	%
Cases	Valid	30	100.0
	Excluded ^a	0	.0
	Total	30	100.0

a. Listwise deletion based on all variables in the procedure.

Reliability Statistics

Cronbach's Alpha	N of Items
.913	48

Item-Total Statistics

	Scale Mean if Item Deleted	Scale Variance if Item Deleted	Corrected Item-Total Correlation	Cronbach's Alpha if Item Deleted
v1	177.2000	133.062	-.278	.905
v2	177.0667	129.444	-.068	.910
v3	176.6000	133.007	-.223	.911
v4	176.7000	130.631	-.144	.915
v5	175.9333	136.478	-.449	.921
v6	175.9667	122.171	.333	.921
v7	175.9333	136.478	-.449	.913
v8	176.2000	118.166	.437	.916
v9	176.6000	125.559	.171	.910
v10	176.8667	129.982	-.108	.909
v11	176.8000	126.028	.109	.907
v12	177.0000	129.793	-.087	.912
v13	177.1000	130.231	-.105	.904
v14	176.9667	129.551	-.073	.911
v15	176.6333	124.171	.279	.913
v16	176.3667	122.102	.489	.914

v17	175.4667	127.844	.080	.908
v18	176.3667	122.102	.489	.911
v19	175.4667	127.844	.080	.903
v20	176.3667	122.102	.489	.911
v21	175.4667	127.844	.080	.913
v22	176.3667	122.102	.489	.910
v23	175.9667	121.137	.418	.915
v24	175.8333	129.454	-.069	.916
v25	176.1667	117.454	.480	.910
v26	176.7333	117.582	.597	.908
v27	176.4667	116.809	.396	.914
v28	176.9000	118.645	.494	.911
v29	176.6667	116.851	.606	.910
v30	177.1333	119.706	.419	.915
v31	176.6000	117.145	.593	.910
v32	176.7333	121.375	.467	.909
v33	176.7333	118.892	.467	.913
v34	176.9333	119.651	.445	.901
v35	176.6000	118.041	.574	.915
v36	176.4333	122.392	.438	.914
v37	175.7667	128.392	-.024	.906
v38	176.3667	122.447	.462	.913
v39	176.0667	125.995	.102	.915
v40	176.0667	124.478	.257	.917
v41	176.2000	124.579	.128	.899
v42	176.4667	125.499	.116	.908
v43	176.2000	122.786	.213	.910
v44	176.6667	121.747	.262	.911
v45	176.5333	117.982	.587	.912
v46	176.7333	120.892	.288	.904
v47	176.6000	118.248	.531	.907
v48	176.4000	124.731	.193	.911

ภาคผนวก จ

หนังสือขอความอนุเคราะห์เก็บรวบรวมข้อมูลเชิงคุณภาพ

ที่ อว ๕๐๐๕.๒/๒๕๕๔

หลักสูตรบัณฑิตศึกษา ภาควิชารัฐศาสตร์ คณะสังคมศาสตร์ มหาวิทยาลัยมหาจุฬาลงกรณราชวิทยาลัย อาคารเรียนรวม โถงบี ชั้น 5 ห้อง 8 504 เลขที่ 79 หมู่ 1 ตำบลลำไทร อำเภอศรีสวัสดิ์ จังหวัดพระนครศรีอยุธยา 13170 โทร. 035 - 248 - 000 ต่อ 8202, 8203 Fax : 035 - 248 - 000 ต่อ 8203 Website : gpmcmu.ac.th E-mail : gpmcmu.ac.th

๑ กุมภาพันธ์ ๒๕๖๔

เรื่อง ขอเชิญเข้าร่วมการสนทนากลุ่มเฉพาะ (Focus Group Discussion)

เรียน นายบริหารรัตน์ แพทย์วงศ์ ประธานสภานายความจังหวัดสมุทรสงคราม

สิ่งที่ส่งมาด้วย ๑. กำหนดการ จำนวน ๑ ฉบับ
๒. เอกสารประกอบการสนทนากลุ่ม จำนวน ๑ เล่ม

เนื่องด้วย นายเอกปรีชา นามสกุล อภัยภักดิ์ รหัสประจำตัวนิสิต ๒๒๐๑๐๔๑๒๒ นิสิตหลักสูตรปริญญาตรีบัณฑิต สาขาวิชารัฐประศาสนศาสตร์ มหาวิทยาลัยมหาจุฬาลงกรณราชวิทยาลัย ได้ทำการศึกษารายละเอียด "การพัฒนาประสิทธิภาพการส่งเสริมจริยธรรมของสภานายความในพระบรมราชูปถัมภ์" เพื่อเป็นส่วนหนึ่งของภาคการศึกษาตามหลักสูตรดังกล่าว

ในการศึกษาเกี่ยวกับเรื่องนี้ นิสิตหลักสูตรปริญญาตรีบัณฑิต สาขาวิชารัฐประศาสนศาสตร์ พิจารณาแล้วเห็นว่าท่านเป็นผู้ที่มีความรู้ ความเชี่ยวชาญในเรื่องนี้เป็นอย่างยิ่ง จึงได้ขอเชิญท่านเข้าร่วมการสนทนากลุ่ม เรื่อง "การพัฒนาประสิทธิภาพการส่งเสริมจริยธรรมของสภานายความในพระบรมราชูปถัมภ์" ในวันพฤหัสบดีที่ ๑๐ มิถุนายน พ.ศ. ๒๕๖๔ เวลา ๑๓.๐๐ น. เป็นต้นไป ผ่านระบบ Zoom Video Conference ID : 4567898999 นิสิตหลักสูตรปริญญาตรีบัณฑิต สาขาวิชารัฐประศาสนศาสตร์ มหาวิทยาลัยมหาจุฬาลงกรณราชวิทยาลัย หวังเป็นอย่างยิ่งว่าจักได้รับความอนุเคราะห์จากท่านด้วยดี และขอขอบคุณในความเอื้อเฟื้อทางวิชาการมา ณ โอกาสนี้

จึงเรียนมาเพื่อขอเชิญเข้าร่วมการสนทนากลุ่มเฉพาะ ตามวันเวลาดังกล่าว

ขอแสดงความนับถือ

รับทราบ

นายบริหารรัตน์ แพทย์วงศ์
ประธานสภานายความจังหวัดสมุทรสงคราม

ผู้ประสานงาน นายเอกปรีชา อภัยภักดิ์
โทรศัพท์ ๐๓๕-๒๔๘-๗๕๕๔

ที่ อว ๕๐๐๕.๒/๒๕๕๔

หลักสูตรบัณฑิตศึกษา ภาควิชารัฐศาสตร์ คณะสังคมศาสตร์ มหาวิทยาลัยมหาจุฬาลงกรณราชวิทยาลัย อาคารเรียนรวม โถงบี ชั้น 5 ห้อง 8 504 เลขที่ 79 หมู่ 1 ตำบลลำไทร อำเภอศรีสวัสดิ์ จังหวัดพระนครศรีอยุธยา 13170 โทร. 035 - 248 - 000 ต่อ 8202, 8203 Fax : 035 - 248 - 000 ต่อ 8203 Website : gpmcmu.ac.th E-mail : gpmcmu.ac.th

๑ กุมภาพันธ์ ๒๕๖๔

เรื่อง ขอความอนุเคราะห์ให้บัณฑิตที่จบหลักสูตรปริญญาตรีบัณฑิต สาขาวิชารัฐประศาสนศาสตร์ มหาวิทยาลัยมหาจุฬาลงกรณราชวิทยาลัย

เรียน นายปัญญา อารุมตา กรรมการและสมาชิกคณะกรรมการการชกมวยชวชนรม สังกัดสมาคมกีฬาชกมวยสมัครเล่นแห่งประเทศไทย จำนวน ๑ ชุด

เนื่องด้วย นายเอกปรีชา นามสกุล อภัยภักดิ์ รหัสประจำตัวนิสิต ๒๒๐๑๐๔๑๒๒ นิสิตหลักสูตรปริญญาตรีบัณฑิต สาขาวิชารัฐประศาสนศาสตร์ มหาวิทยาลัยมหาจุฬาลงกรณราชวิทยาลัย ได้ทำการศึกษารายละเอียด "การพัฒนาประสิทธิภาพการส่งเสริมจริยธรรมของสภานายความในพระบรมราชูปถัมภ์" เพื่อเป็นส่วนหนึ่งของภาคการศึกษาตามหลักสูตรดังกล่าว

ภาคศึกษาวิจัยเกี่ยวกับเรื่องนี้มีความจำเป็นต่อผู้ดูแลจากคุณวุฒิ เพื่อการวิจัยที่ครอบคลุมและครอบคลุมในประเด็นที่ศึกษาวิจัยได้ให้มีความเป็นรูปธรรม และเป็นการวิจัยเชิงประจักษ์และเป็นประโยชน์ต่อการพัฒนาประเทศไทย นิสิตหลักสูตรปริญญาตรีบัณฑิต สาขาวิชารัฐประศาสนศาสตร์ มหาวิทยาลัยมหาจุฬาลงกรณราชวิทยาลัย หวังเป็นอย่างยิ่งว่าจักได้รับความอนุเคราะห์จากท่านด้วยดี และขอขอบคุณในความเอื้อเฟื้อทางวิชาการมา ณ โอกาสนี้

จึงเรียนมาเพื่อโปรดพิจารณาให้ความอนุเคราะห์

ขอแสดงความนับถือ

ร.ฟ.พ.

(รองศาสตราจารย์ ดร.เรณูสิริศักดิ์ สุขเหลือง)
ผู้อำนวยการหลักสูตรบัณฑิตศึกษา
สาขาวิชารัฐประศาสนศาสตร์

นายปัญญา อารุมตา

ผู้ประสานงาน นายเอกปรีชา อภัยภักดิ์
โทรศัพท์ ๐๓๕-๒๔๘-๗๕๕๔

ที่ อว ๕๐๐๕.๒/๒๕๕๔

หลักสูตรบัณฑิตศึกษา ภาควิชารัฐศาสตร์ คณะสังคมศาสตร์ มหาวิทยาลัยมหาจุฬาลงกรณราชวิทยาลัย อาคารเรียนรวม โถงบี ชั้น 5 ห้อง 8 504 เลขที่ 79 หมู่ 1 ตำบลลำไทร อำเภอศรีสวัสดิ์ จังหวัดพระนครศรีอยุธยา 13170 โทร. 035 - 248 - 000 ต่อ 8202, 8203 Fax : 035 - 248 - 000 ต่อ 8203 Website : gpmcmu.ac.th E-mail : gpmcmu.ac.th

๑ กุมภาพันธ์ ๒๕๖๔

เรื่อง ขอความอนุเคราะห์ให้บัณฑิตที่จบหลักสูตรปริญญาตรีบัณฑิต สาขาวิชารัฐประศาสนศาสตร์ มหาวิทยาลัยมหาจุฬาลงกรณราชวิทยาลัย

เรียน นายศักดิ์นิยม โสภณขจร อุปนายกฝ่ายต่างประเทศ สภานายความ

สิ่งที่ส่งมาด้วย แบบสัมภาษณ์ที่ใช้ในการเก็บข้อมูล จำนวน ๑ ชุด

เนื่องด้วย นายเอกปรีชา นามสกุล อภัยภักดิ์ รหัสประจำตัวนิสิต ๒๒๐๑๐๔๑๒๒ นิสิตหลักสูตรปริญญาตรีบัณฑิต สาขาวิชารัฐประศาสนศาสตร์ มหาวิทยาลัยมหาจุฬาลงกรณราชวิทยาลัย ได้ทำการศึกษารายละเอียด "การพัฒนาประสิทธิภาพการส่งเสริมจริยธรรมของสภานายความในพระบรมราชูปถัมภ์" เพื่อเป็นส่วนหนึ่งของภาคการศึกษาตามหลักสูตรดังกล่าว

ภาคศึกษาวิจัยเกี่ยวกับเรื่องนี้มีความจำเป็นต่อผู้ดูแลจากคุณวุฒิ เพื่อการวิจัยที่ครอบคลุมและครอบคลุมในประเด็นที่ศึกษาวิจัยได้ให้มีความเป็นรูปธรรม และเป็นการวิจัยเชิงประจักษ์และเป็นประโยชน์ต่อการพัฒนาประเทศไทย นิสิตหลักสูตรปริญญาตรีบัณฑิต สาขาวิชารัฐประศาสนศาสตร์ มหาวิทยาลัยมหาจุฬาลงกรณราชวิทยาลัย หวังเป็นอย่างยิ่งว่าจักได้รับความอนุเคราะห์จากท่านด้วยดี และขอขอบคุณในความเอื้อเฟื้อทางวิชาการมา ณ โอกาสนี้

จึงเรียนมาเพื่อโปรดพิจารณาให้ความอนุเคราะห์

ขอแสดงความนับถือ

ร.ฟ.พ.

(รองศาสตราจารย์ ดร.เรณูสิริศักดิ์ สุขเหลือง)
ผู้อำนวยการหลักสูตรบัณฑิตศึกษา
สาขาวิชารัฐประศาสนศาสตร์

ยินดีที่จะตอบอย่างเต็มที่

ศักดิ์นิยม โสภณขจร

(นางทัศนีย์ โสภณขจร)

ผู้ประสานงาน นายเอกปรีชา อภัยภักดิ์
โทรศัพท์ ๐๓๕-๒๔๘-๗๕๕๔

ที่ อว ๕๐๐๕.๒/๒๕๕๔

หลักสูตรบัณฑิตศึกษา ภาควิชารัฐศาสตร์ คณะสังคมศาสตร์ มหาวิทยาลัยมหาจุฬาลงกรณราชวิทยาลัย อาคารเรียนรวม โถงบี ชั้น 5 ห้อง 8 504 เลขที่ 79 หมู่ 1 ตำบลลำไทร อำเภอศรีสวัสดิ์ จังหวัดพระนครศรีอยุธยา 13170 โทร. 035 - 248 - 000 ต่อ 8202, 8203 Fax : 035 - 248 - 000 ต่อ 8203 Website : gpmcmu.ac.th E-mail : gpmcmu.ac.th

๑ กุมภาพันธ์ ๒๕๖๔

เรื่อง ขอความอนุเคราะห์ให้บัณฑิตที่จบหลักสูตรปริญญาตรีบัณฑิต สาขาวิชารัฐประศาสนศาสตร์ มหาวิทยาลัยมหาจุฬาลงกรณราชวิทยาลัย

เรียน นายอรรถ ชาติสุธรรมกุล ผู้ศึกษาสภานายความและรองหัวหน้าจังหวัดนครสวรรค์

สิ่งที่ส่งมาด้วย แบบสัมภาษณ์ที่ใช้ในการเก็บข้อมูล จำนวน ๑ ชุด

เนื่องด้วย นายเอกปรีชา นามสกุล อภัยภักดิ์ รหัสประจำตัวนิสิต ๒๒๐๑๐๔๑๒๒ นิสิตหลักสูตรปริญญาตรีบัณฑิต สาขาวิชารัฐประศาสนศาสตร์ มหาวิทยาลัยมหาจุฬาลงกรณราชวิทยาลัย ได้ทำการศึกษารายละเอียด "การพัฒนาประสิทธิภาพการส่งเสริมจริยธรรมของสภานายความในพระบรมราชูปถัมภ์" เพื่อเป็นส่วนหนึ่งของภาคการศึกษาตามหลักสูตรดังกล่าว

ภาคศึกษาวิจัยเกี่ยวกับเรื่องนี้มีความจำเป็นต่อผู้ดูแลจากคุณวุฒิ เพื่อการวิจัยที่ครอบคลุมและครอบคลุมในประเด็นที่ศึกษาวิจัยได้ให้มีความเป็นรูปธรรม และเป็นการวิจัยเชิงประจักษ์และเป็นประโยชน์ต่อการพัฒนาประเทศไทย นิสิตหลักสูตรปริญญาตรีบัณฑิต สาขาวิชารัฐประศาสนศาสตร์ มหาวิทยาลัยมหาจุฬาลงกรณราชวิทยาลัย หวังเป็นอย่างยิ่งว่าจักได้รับความอนุเคราะห์จากท่านด้วยดี และขอขอบคุณในความเอื้อเฟื้อทางวิชาการมา ณ โอกาสนี้

จึงเรียนมาเพื่อโปรดพิจารณาให้ความอนุเคราะห์

ขอแสดงความนับถือ

ร.ฟ.พ.

(รองศาสตราจารย์ ดร.เรณูสิริศักดิ์ สุขเหลือง)
ผู้อำนวยการหลักสูตรบัณฑิตศึกษา
สาขาวิชารัฐประศาสนศาสตร์

ยินดีที่จะตอบอย่างเต็มที่

อรรถ ชาติสุธรรมกุล

ผู้ประสานงาน นายเอกปรีชา อภัยภักดิ์
โทรศัพท์ ๐๓๕-๒๔๘-๗๕๕๔

ภาคผนวก ฉ
ภาพการสัมภาษณ์ผู้ให้ข้อมูลสำคัญ



สัมภาษณ์ พระราชญาณกวี (สุวิทย์ ปิยวิฑูโช) ผู้ช่วยเจ้าอาวาสวัดพระราม ๙ กาญจนนาภิเษก
และรักษาการเจ้าคณะจังหวัดเชียงราย (ธรรมยุต) วันที่ ๗ เมษายน ๒๕๖๔



สัมภาษณ์ พระปลัดระพิน พุทธิสารโ, ผศ.ดร. อาจารย์ประจำหลักสูตรบัณฑิตศึกษา
ภาควิชารัฐศาสตร์ คณะสังคมศาสตร์ วันที่ ๘ มีนาคม ๒๕๖๔



สัมภาษณ์ นายณรงค์ชัย ปอพาณิชย์กรณ์ ผู้ตรวจการอัยการ
วันที่ ๓ เมษายน ๒๕๖๔



สัมภาษณ์ นายปิยะ ปะตังทา ประธานศาลปกครองสูงสุด ๓ เมษายน ๒๕๖๔



สัมภาษณ์ รศ.ประณต นันทียกุล อาจารย์ประจำหลักสูตรบัณฑิตศึกษา
ภาควิชารัฐศาสตร์ คณะสังคมศาสตร์ วันที่ ๒๐ มีนาคม ๒๕๖๔



สัมภาษณ์ รศ.ดร.สุรินทร์ นิยมางกูร อาจารย์ประจำหลักสูตรบัณฑิตศึกษา
ภาควิชารัฐศาสตร์ คณะสังคมศาสตร์ วันที่ ๒๗ เมษายน ๒๕๖๔



สัมภาษณ์ นายกอร์ปกุล วจินจรรย์ภาค รองอธิบดีอัยการสำนักงานคุ้มครองสิทธิและช่วยเหลือทางกฎหมายแก่ประชาชน วันที่ วันที่ ๑๗ เมษายน ๒๕๖๔




สัมภาษณ์ นายทัศนัย ไชยแขวง อุปนายกฝ่ายต่างประเทศ
สภาทนายความ วันที่ วันที่ ๒๗ พฤษภาคม ๒๕๖๔



สัมภาษณ์ นางดารุณี โลหะอำนวย ผู้พิพากษาสมทบศาลแรงงานกลาง กรุงเทพฯ
สภานายความ วันที่ วันที่ ๒๔ พฤษภาคม ๒๕๖๔

ภาคผนวก ช

หนังสือขอความอนุเคราะห์ในการเข้าร่วมสนทนากลุ่มเฉพาะ


 วิทยาลัยเทคโนโลยีภาคการศึกษารัฐศาสตร์ คณะสังคมศาสตร์
 มหาวิทยาลัยเทคโนโลยีพระจอมเกล้าธนบุรี
 อาคารเรียนรวม โซนบี ชั้น 5 ห้อง B 504
 เลขที่ 79 หมู่ 1 ตำบลสำเภาใหญ่ อำเภอภาษีเจริญ
 จังหวัดพระนคร กรุงเทพฯ 13170
 โทร. 035 - 248 - 000 ต่อ 8202, 8203
 Fax. 035 - 248 - 000 ต่อ 8203
 Website : gps.mcu.ac.th
 E-mail : gps@mcu.ac.th

๗ มิถุนายน ๒๕๖๔

เรื่อง ขอเชิญเข้าร่วมการสนทนากลุ่มเฉพาะ (Focus Group Discussion)
 เรียน ดร. พินิติพร นาคสมบูรณ์ ผู้พิทักษ์มหาวิทยาลัยเกษตรศาสตร์และครอบครัวจังหวัดนนทบุรี
 และนายสมภาสภานุวิชาชีพโกลด์ลีย์และประวีระนิระนนธ์อริศพิทา

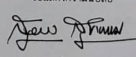
สิ่งที่น่าสนใจ ๑. กำหนดการ จำนวน ๑ ฉบับ
 ๒. เอกสารประกอบการสนทนากลุ่ม จำนวน ๑ เล่ม

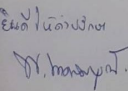
เนื่องด้วย นายเอกปวิลาภ นามสกุล อภัยศักดิ์ รหัสประจำตัวนิสิต ๖๖๐๑๐๔๒๖ นิสิตหลักสูตร
 ปรัชญาศึกษาระดับบัณฑิต สาขาวิชาปรัชญาศึกษาศาสตร์ มหาวิทยาลัยมหาจุฬาลงกรณราชวิทยาลัย
 ได้ทำการศึกษาค้นคว้าวิจัยเรื่อง "การพัฒนาประสิทธิภาพส่งเสริมจริยธรรมของสภาพนาถาความในพระบรม
 ราชูปถัมภ์" เพื่อเป็นส่วนหนึ่งของภาควิชาตามหลักสูตรดังกล่าว

ในการศึกษาเกี่ยวกับเรื่องนี้ หลักสูตรปรัชญาดุษฎีบัณฑิต สาขาวิชาปรัชญาศึกษาศาสตร์ พิจารณา
 แล้วเห็นว่าท่านเป็นผู้ที่มีความรู้ ความเชี่ยวชาญในเรื่องนี้เป็นอย่างดีจึงใคร่ขอเชิญท่านเข้าร่วมการสนทนา
 กลุ่ม เรื่อง "การพัฒนาประสิทธิภาพส่งเสริมจริยธรรมของสภาพนาถาความในพระบรมราชูปถัมภ์"
 ในวันพฤหัสบดีที่ ๑๐ มิถุนายน พ.ศ. ๒๕๖๔ เวลา ๑๔.๐๐ น. เป็นต้นไป ผ่านระบบ Zoom Video
 Conference ID: 4567898999 นิสิตหลักสูตรปรัชญาดุษฎีบัณฑิต สาขาวิชาปรัชญาศึกษาศาสตร์
 มหาวิทยาลัยมหาจุฬาลงกรณราชวิทยาลัย หวังเป็นอย่างยิ่งว่าจะได้รับความอนุเคราะห์จากท่านด้วยดี และ
 ขอขอบคุณในความเอื้อเฟื้อทางวิชาการมา ณ โอกาสนี้

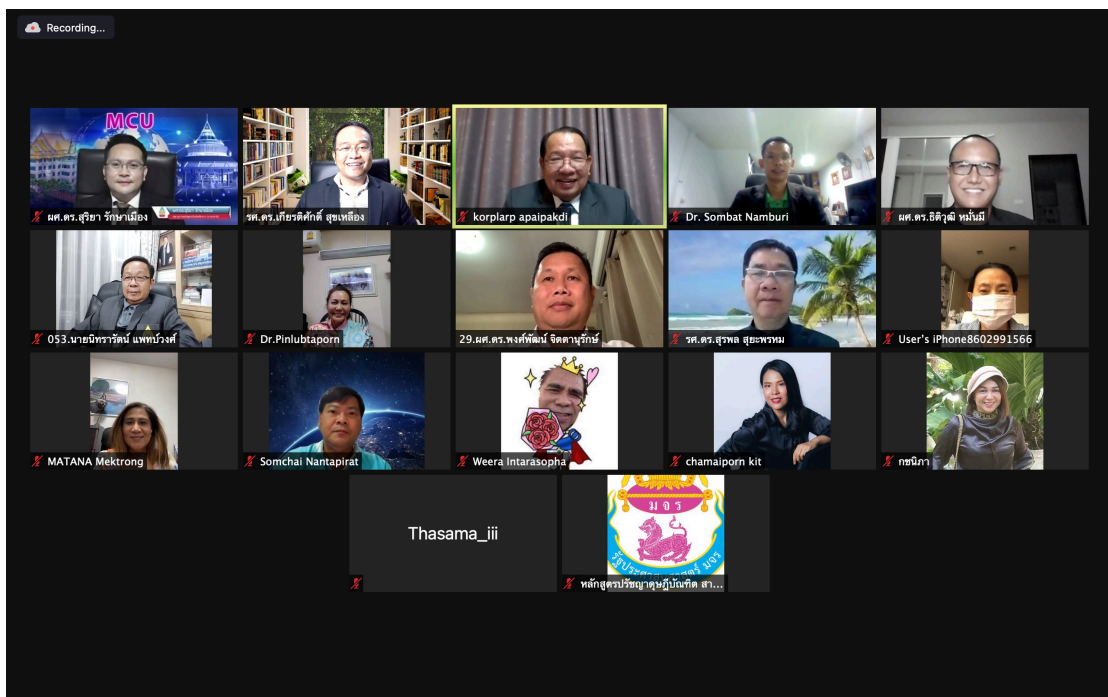
จึงเรียนมาเพื่อขอเชิญเข้าร่วมการสนทนากลุ่มเฉพาะ ตามวันเวลาดังกล่าว

ขอแสดงความนับถือ


 (รองศาสตราจารย์ ดร.สุรพล สุขขัทธนะ)
 ผู้อำนวยการหลักสูตรบัณฑิตศึกษา
 ภาควิชารัฐศาสตร์ คณะสังคมศาสตร์


 ผู้ประสานงาน บรณเอกปวิลาภ อภัยศักดิ์
 โทรติดต่อ. ๐๓๕-๒๔๘-๐๑๕๕

ภาคผนวก ฅ
ประมวลภาพจากการสนทนากลุ่มเฉพาะ



ประมวลภาพจากการสนทนากลุ่มเฉพาะผู้ทรงคุณวุฒิ จำนวน ๙ คน
วันที่ ๑๐ มิถุนายน ๒๕๖๔



ประวัติผู้วิจัย

- ชื่อ - สกุล : นายกอปรลาภ อภัยภักดิ์
- วัน/เดือน/ปีเกิด : วันที่ ๗ เดือน กรกฎาคม พ.ศ. ๒๕๐๒
- ภูมิลำเนาที่เกิด : กรุงเทพมหานคร
- การศึกษา :
- : นิติศาสตรบัณฑิต มหาวิทยาลัยรามคำแหง
 - : นิติศาสตรมหาบัณฑิต สาขากฎหมายอาญา และกระบวนการยุติธรรม จุฬาลงกรณ์มหาวิทยาลัย
 - : ประกาศนียบัตรกฎหมายปกครองแห่งเนติบัณฑิตยสภา รุ่นที่ ๑
 - : ประกาศนียบัตรกฎหมายการค้าระหว่างประเทศ รุ่นที่ ๑ แห่งเนติบัณฑิตยสภา
 - : ประกาศนียบัตรการบริหารงานภาครัฐและกฎหมายมหาชน รุ่นที่ ๔ สถาบันพระปกเกล้า
 - : ประกาศนียบัตรพรคการเมือง รุ่นที่ ๕ สถาบันพระปกเกล้า
 - : วิทยากรประกันภัยระดับสูง (วปส.) รุ่นที่ ๗ สถาบันวิทยากรประกันภัยระดับสูง สำนักงาน คปภ.
 - : หลักสูตร นักบริหารระดับสูง “ธรรมศาสตร์เพื่อสังคม” (นมธ.) รุ่นที่ ๑๒ สถาบันวิทยากร ธรรมศาสตร์เพื่อสังคม
 - : หลักสูตรการบริหารจัดการด้านความมั่นคงขั้นสูง รุ่นที่ ๑๐ (สวปส. มส ๑๐) สมาคม วิทยาลัยป้องกันราชอาณาจักร ในพระบรมราชูปถัมภ์
 - : หลักสูตรสื่อสุขภาพ ราชวิทยาลัยจุฬาภรณ์

ประสบการณ์การทำงาน

- : อาจารย์พิเศษประจำคณะสังคมศาสตร์ วิชากฎหมายลักษณะพยาน มหาวิทยาลัยมหาจุฬาลงกรณราช วิทยาลัย
- : หัวหน้าสำนักงานกฎหมายกอปรนิติ ตั้งแต่ พ.ศ. ๒๕๓๐ จนถึงปัจจุบัน
- : ที่ปรึกษาสมาคมการท่องเที่ยวสมุทรสาคร
- : ที่ปรึกษาสมาคมตัวแทนประกันภัย
- : ที่ปรึกษาสภาสถาปนิก

- ผลงานทางวิชาการ** : กอปรลาภ อภัยภักดี. บรรยาการองค์กรแห่งความสุข: คนเบิกบาน งานสำเร็จ Happy Environment in Workplace: Happy Workers and Achieving Goals. วารสาร มจร. มนุษยศาสตร์ปริทรรศน์. ปีที่ ๖ ฉบับที่ ๑ (มกราคม-มิถุนายน ๒๕๖๓) : ๓๑๕-๓๓๑.
กอปรลาภ อภัยภักดี. ทุนมนุษย์ แนวคิด วิวัฒนาการ และแนวโน้ม. นิตยสารพุทธจักร. ฉบับพิเศษ ๒๗ มีนาคม ๒๕๖๔.
กอปรลาภ อภัยภักดี. การพัฒนาทรัพยากรมนุษย์ตามหลักสังคหัตถ์ ๔. วารสารสหวิทยาการนวัตกรรมปริทรรศน์. ปีที่ ๔ ฉบับที่ ๑ (กรกฎาคม-ธันวาคม ๒๕๖๔) : ๘๐-๘๘.
- ปีที่เข้าศึกษา** : ปีการศึกษา ๒๕๖๒ หลักสูตรปริญญาปรัชญาดุษฎีบัณฑิต สาขาวิชารัฐประศาสนศาสตร์ รุ่นที่ ๖
- ปีที่สำเร็จการศึกษา** : ปีการศึกษา ๒๕๖๔
- ที่อยู่ปัจจุบัน** : ๓๐๒/๑๔ ถนนรัชดาภิเษก แขวงสามเสนนอก เขตห้วยขวาง กรุงเทพมหานคร ๑๐๓๑๐