



รายงานวิจัยฉบับสมบูรณ์

โครงการ “จริยธรรมในวิชาชีพทหาร”
(Ethics of the Military Profession)

โดยพลโทศานิต สร้างสมวงษ์ และคณะ

30 กันยายน 2556

สัญญาเลขที่ RDG54H0003

รายงานวิจัยฉบับสมบูรณ์

โครงการ “จริยธรรมในวิชาชีพทหาร”

คณะผู้วิจัย

- พลโทศานิต สร้างสมวงศ์
- อาจารย์ ดร.พรรณชญา ศิริวรรณบุศย์
- พันโท ดร.เสนีย์ พรหมวิวัฒน์

สังกัด

กระทรวงกลาโหม
มหาวิทยาลัยมหิดล
กระทรวงกลาโหม

ชุดโครงการ “จริยธรรมในวิชาชีพทหาร”

สนับสนุนโดยสำนักงานกองทุนสนับสนุนการวิจัย (สกว.)

(ความเห็นในรายงานนี้เป็นของผู้วิจัย สกว.ไม่จำเป็นต้องเห็นด้วยเสมอไป)

รายงานโครงการวิจัย เรื่อง “จริยธรรมในวิชาชีพ”

ศานิต สร้างสมวงษ์.

จริยธรรมในวิชาชีพทหาร.-- นครปฐม : คณะสังคมศาสตร์และมนุษยศาสตร์ มหาวิทยาลัยมหิดล, 2556.
150 หน้า.-- (จริยธรรมในวิชาชีพ).

1. ทหาร--แง่ศีลธรรมจรรยา. I. พรรณชญา ศิริวรรณบุศย์, ผู้แต่งร่วม. II. เสนีย์ พรหมวิวัฒน์, ผู้แต่งร่วม. III. ชื่อเรื่อง.

174.9355

ISBN 978-616-279-297-7

ผู้ผลิต	คณะสังคมศาสตร์และมนุษยศาสตร์ มหาวิทยาลัยมหิดล
	25/25 ถนนพุทธมณฑลสาย 4 ตำบลศาลายา อำเภอพุทธมณฑล
	จังหวัดนครปฐม 73170
ปีที่พิมพ์	พ.ศ. 2556 ครั้งที่ 1
จำนวนพิมพ์	100 เล่ม

คำนำจากหัวหน้าโครงการวิจัย

“จริยธรรมในวิชาชีพ”

สังคมไทยในอดีตเป็นสังคมปิด การประกอบอาชีพในอดีตจึงเป็นการให้บริการแก่บุคคลในกลุ่มที่มีความคุ้นเคยกันดี มีวิถีการดำเนินชีวิต วัฒนธรรม ขนบธรรมเนียมประเพณี และอุดมคติคล้ายคลึงกัน และด้วยเหตุที่รู้จักกันดีนี้เอง จึงมีความซื่อสัตย์ต่อกัน มีความเกรงใจและมีความเคารพซึ่งกันและกัน ดังเช่นในอดีตแพทย์ผู้รักษาโรคไปที่บ้านคนไข้ เพื่อดูแลรักษาคอนไขในชุมชนที่ตนอาศัยอยู่ มีความรู้จักมักคุ้นกันเป็นอย่างดี จึงทำให้การประกอบอาชีพของแพทย์ดำเนินไปด้วยความรู้สึกเป็นมิตรไมตรี มีความเคารพซึ่งกันและกัน นับว่าเป็นมาตรการที่สามารถใช้ควบคุมการประกอบอาชีพและควบคุมสังคมได้เป็นอย่างดี

อย่างไรก็ตาม ในสมัยปัจจุบันสังคมไทยเป็นสังคมโลกาภิวัตน์ ผู้คนประกอบอาชีพต่างๆ อย่างกว้างขวางและหลากหลาย อาชีพส่วนใหญ่กลายเป็นวิชาชีพ ผู้ประกอบวิชาชีพต้องเข้ารับการศึกษาอบรมในสถาบันต่างๆ จึงจะสามารถประกอบวิชาชีพนั้นๆ ได้ และมักมีใบปริญญาบัตรรับรองว่า ได้ผ่านการศึกษาอบรมที่จะสำเร็จการศึกษาออกไปประกอบวิชาชีพได้ในอนาคต ผู้ประกอบวิชาชีพ หรือที่เรียกในภาษาอังกฤษว่า professional จะต้องประกอบวิชาชีพอย่างเต็มเวลา และอุทิศตนเองให้แก่วิชาชีพนั้นๆ โดยเต็มที่ (Silcock, ed, 1972: 13) นอกจากนี้ ผู้ประกอบวิชาชีพมีกลุ่มผู้ประกอบวิชาชีพเดียวกัน (peers) อีกมากมาย จนกระทั่งมีการจัดตั้งสมาคมวิชาชีพขึ้น และที่สำคัญที่สุด ผู้ประกอบวิชาชีพทุกคนจะต้องคำนึงถึงจริยธรรมในวิชาชีพของตน จะประกอบวิชาชีพของตนโดยคำนึงถึงแต่ประโยชน์ของตนเอง ก่อนประโยชน์ของผู้รับบริการในวิชาชีพของตนมิได้ หากแต่จะต้องแสวงหาหนทางที่จะพัฒนาวิชาชีพของตนให้เจริญก้าวหน้ารุ่งเรืองยิ่งขึ้นไป เพื่อเกียรติและศักดิ์ศรีแห่งวิชาชีพนั้นๆ

คำว่า “จริยธรรม” แปลมาจากภาษาอังกฤษว่า ethics หรือ ethical rules หรือ ethical principles มาจากคำภาษากรีกว่า ethos ซึ่งแปลว่าอุปนิสัย ธรรมเนียมที่ปฏิบัติกันมาช้านาน พจนานุกรมราชบัณฑิตยสถาน พ.ศ.2542 ได้ให้ความหมายของคำว่า “จริยธรรม” ไว้ว่า จริยธรรม หรือ จรรยาบรรณ หมายถึง ประมวลความประพฤติที่ผู้ประกอบอาชีพการงานแต่ละอย่างกำหนดขึ้นเพื่อรักษา ส่งเสริมเกียรติคุณ ชื่อเสียง และฐานะของสมาชิก อาจเขียนเป็นลายลักษณ์อักษรไว้หรือไม่ก็ได้ (พจนานุกรมราชบัณฑิตยสถาน, 2542: 289)

พระพรหมคุณาภรณ์ (ประยุทธ ปยุตโต) ได้อธิบายความหมายของคำว่า “จริยธรรม” ไว้ว่า จริยธรรม มาจากคำว่า “พรหมจรรย์” หมายถึง ความประพฤติอันประเสริฐ หรือประพฤ

บริสุทธิ์อย่างพรหม การดำเนินชีวิตอันประเสริฐ การครองชีพอย่างประเสริฐ หรือความเป็นอยู่อย่างประเสริฐ ซึ่งในพุทธศาสนาหมายถึง มรรค คือ วิธีการปฏิบัติสายกลาง ประกอบด้วยองค์ประกอบ 8 ประการ บางครั้งเรียกว่า “ไตรสิกขา” คือ การศึกษา 3 ประการอันได้แก่ ศีล สมาธิ ปัญญา ดังนั้น จริยธรรมหรือ พรหมจรรย์ มรรค และไตรสิกขา ทั้งหมดนี้เป็นทางปฏิบัติเพื่อนำมนุษย์ไปสู่จุดหมายในชีวิต (พระพรหมคุณาภรณ์, 2544: 533-534)

พระราชชัยกวี (ภิกขุพุทธทาส อินทปัญโญ) กล่าวว่า “จริยธรรม” แปลว่า เป็นสิ่งที่พึงปฏิบัติ จะต้องประพฤติ ส่วน “ศีลธรรม” นั้น หมายถึง สิ่งที่กำลังประพฤติอยู่ หรือ ประพฤติแล้ว จริยธรรม หรือ ethics อยู่ในรูปของปรัชญาคือ เป็นสิ่งที่ต้องคิดต้องนึก ส่วนเรื่องศีลธรรม หรือ morality นี้ต้องทำอยู่จริงๆ เพราะเป็นปัญหาเฉพาะหน้า (พระราชชัยกวี, 2511: 4-5)

ในซีกโลกตะวันตกนั้น โซเครตีส (Socrates, 470-399 ก่อน ค.ศ.) นักปรัชญากรีกโบราณผู้มีชื่อเสียงเป็นคนแรกที่เริ่มวิเคราะห์ความหมายของคุณค่าทางจริยธรรม โดยการสนทนา (dialogue) กับบรรดาลูกศิษย์ของเขาเกี่ยวกับปัญหาเรื่องความดี ความยุติธรรม ความกล้าหาญ อย่างไรก็ตาม โซเครตีสมิได้ให้คำตอบที่แน่นอนเกี่ยวกับความหมายของคุณค่าทางจริยธรรมเหล่านั้น แต่ก็ได้ให้ข้อเสนอแนะไว้ว่า ถ้ามนุษย์ปราศจาก ค่าทางจริยธรรม การกระทำและความประพฤติของมนุษย์ก็จะเป็นสิ่งที่ไม่ชอบ และในเรื่องของจริยธรรมนี้สิ่งที่ขาดเสียมิได้ก็คือ การรู้จักไตร่ตรองทางปัญญา (W. Earle, 1992: 3-9) ทั้งนี้เพราะมนุษย์มีปัญญาจึงควรที่จะรู้จักไตร่ตรองด้วยปัญญา จึงจะทำให้มนุษย์สามารถเข้าถึงหลักการทางจริยธรรมที่เป็นหลักสากลสำหรับมนุษย์ได้

เพลโต (Plato, 427-347 ก่อน ค.ศ.) ซึ่งเป็นศิษย์ของโซเครตีส กล่าวถึงเรื่องคุณธรรมไว้ว่า บุคคลที่เป็นผู้มีคุณธรรมย่อมกระทำกิจกรรมต่างๆ ด้วยเหตุผลเสมอ ปัญญาจึงเป็นคุณธรรมที่เป็นรากฐานของคุณธรรมทั้งหมด¹ ฉะนั้นมนุษย์ผู้มีปัญญาจึงเป็นมนุษย์ผู้มีคุณธรรม เพลโตมีความเห็นสอดคล้องกับโซเครตีสในเรื่องจริยธรรมว่า ปัญญา คือคุณลักษณะพิเศษของมนุษย์ และปัญญานี้เองที่สามารถพามนุษย์ไปสู่ความเป็นจริงที่แท้ได้ (W. Earle 1992: 187-190)

มงเตสกีเยอ (Montesquieu, 1689-1755 ก่อน ค.ศ.) นักปรัชญาการเมืองชาวอิตาลีเป็นผู้มีชื่อเสียงได้กล่าวว่า จริยธรรมเป็นอุดมการณ์หรือมาตรฐาน ความประพฤติของมนุษย์ที่เป็นจุดมุ่งหมายเพื่อความดีสูงสุด เพื่อต่อสู้หรือขัดแย้งกับสิ่งที่เรียกว่า เป็นความผิดความเลว ความชั่วร้าย หรือความโง่เขลา (วิภาวรรณ ตูยานนท์, 2428: 7) ด้วยเหตุนี้ ผู้ประกอบวิชาชีพทุกวิชาชีพจึงจำเป็นที่จะต้องมีจริยธรรมในการประกอบกิจการงานทุกอย่าง

Cambridge Advanced Learner's Dictionary ให้ความหมายของคำว่า “จริยธรรม” ไว้ว่า จริยธรรมคือ ระบบความเชื่อซึ่งเป็นที่ยอมรับกันในกลุ่มชน ซึ่งควบคุมพฤติกรรมของมนุษย์

¹ คุณธรรม (virtue) หมายถึง คุณงามความดี หรือหมายถึง ความเคยชินในการประพฤติดี (ธีรติ บุญเชื้อ, 2534: 79)

โดยเฉพาะอย่างยิ่ง ระบบซึ่งมีศีลธรรมเป็นพื้นฐาน (Cambridge Advanced Learner's Dictionary, 2008: 478)

ดังนั้นหากจะกล่าวโดยสรุป นักปราชญ์ทั้งตะวันออกและตะวันตกลงความเห็นคล้ายๆ กันว่าจริยธรรมคือ หลักการที่มนุษย์ในสังคมควรยึดถือปฏิบัติ เพื่อการอยู่ร่วมกันอย่างเป็นสุขในสังคมนั้นเอง และในการทำงาน หรือการประกอบวิชาชีพของมนุษย์ มนุษย์จำเป็นอย่างยิ่งจะต้องคำนึงถึงจริยธรรมในการทำงานหรือการประกอบอาชีพ เพราะในการประกอบวิชาชีพส่วนใหญ่ เป็นการให้บริการแก่สังคมจำเป็นต้องมีผู้รับบริการ ผู้ประกอบวิชาชีพ หรือผู้ให้บริการซึ่งจะต้องเป็นผู้มีจริยธรรมสูง ไม่เห็นแก่ประโยชน์ส่วนตน ไม่ก่อให้เกิดความเสียหายแก่ผู้รับบริการและสังคมโดยรวม ตลอดจนสนองตอบความต้องการของสังคมอย่างมีประสิทธิภาพโดยคำนึงถึงเกียรติและศักดิ์ศรีแห่งวิชาชีพของตนเป็นสำคัญ

ด้วยเหตุนี้ ผู้ประกอบวิชาชีพจึงมีการกำหนดคุณสมบัติของผู้ประกอบวิชาชีพไว้อย่างชัดเจน โดยส่วนใหญ่แล้วจะกำหนดว่าต้องสำเร็จการศึกษาในสาขาวิชานั้นๆ และได้รับปริญญาหรือประกาศนียบัตรเป็นหลักฐาน กำหนดให้มีการขึ้นทะเบียนและรับใบอนุญาตประกอบวิชานั้นๆ ตลอดจนจัดตั้งองค์กรควบคุมการประกอบวิชาชีพ ซึ่งตามกฎหมายไทยมีอยู่ 2 ลักษณะได้แก่การจัดตั้งสมาคมวิชาชีพ หรือ สภาวิชาชีพ เช่น เนติบัณฑิตยสภา ครูสภา แพทยสภา สภาการหนังสือพิมพ์ สภานายความ สภาการพยาบาล เป็นต้น หรืออาจจะตั้งเป็นคณะกรรมการก็ได้ แต่มีข้อสังเกตว่า ในกรณีของคณะกรรมการนั้นจะมีลักษณะเป็นเรื่องย่อยของวิชาชีพ มากกว่าที่จะเป็นทั้งวิชาชีพรวมกัน เช่น คณะกรรมการควบคุมการประกอบวิชาชีพสอบบัญชี คณะกรรมการควบคุมการบำบัดโรคสัตว์ คณะกรรมการควบคุมการประกอบโรคศิลปะ เป็นต้น

ทั้งนี้โดยองค์กรเหล่านี้ มีหน้าที่คอยสอดส่องดูแล และควบคุมความประพฤติของผู้ประกอบวิชาชีพ โดยมีอำนาจสอบสวนผู้ถูกกล่าวหาว่าประพฤตินละเมิดจริยธรรมแห่งวิชาชีพ ตลอดจนการลงโทษผู้ประกอบวิชาชีพตามที่กฎหมายกำหนดไว้ ด้วยการว่ากล่าวตักเตือน ภาคทัณฑ์ สั่งพักใช้ใบอนุญาต หรือเพิกถอนใบอนุญาต ตามสมควรแก่กรณี

จะเห็นได้ว่าเกือบทุกวิชาชีพมีจริยธรรมในวิชาชีพกำกับทั้งสิ้น ทั้งนี้เพื่อเป็นการรักษามาตรฐานคุณภาพของการบริการ ตลอดจนความมั่นคงของสมาชิกในวิชาชีพ ทั้งนี้โดยมีการจัดตั้งองค์กร หรือหน่วยงาน เช่น สมาคมวิชาชีพ (professional association) หรือสภาวิชาชีพ (professional council) เพื่อให้การประกอบวิชาชีพดำเนินไปอย่างมีมาตรฐาน สมศักดิ์ศรีของวิชาชีพ ประชาชนผู้ใช้บริการได้รับความปลอดภัย สะดวก รวดเร็ว ตลอดจนได้รับประโยชน์จากบริการในวิชาชีพอย่างเต็มที่

อย่างไรก็ตาม ในปัจจุบันนี้สังคมไทยมีการเปลี่ยนแปลงจากอดีตเป็นอันมาก และเปลี่ยนแปลงอย่างรวดเร็วจนกระทั่งความเจริญทางจิตใจตามไม่ทัน ความเปลี่ยนแปลงทางสังคมดังกล่าวนี้ สืบเนื่องจากความเปลี่ยนแปลงทางด้านเศรษฐกิจ ซึ่งเปลี่ยนจากระบบเศรษฐกิจแบบ

เกษตรกรรมเพื่อการยังชีพเป็นระบบเศรษฐกิจแบบอุตสาหกรรมเพื่อการส่งออก เช่นเดียวกับประเทศตะวันตกในยุโรปและสหรัฐอเมริกา ส่งผลกระทบให้สังคมไทยเป็นสังคมที่มีการพัฒนาไปในแนวทางวัตถุนิยม และบริโภคนิยม กระแสวัฒนธรรมวัตถุนิยมและบริโภคนิยมที่สังคมไทยรับมาในช่วงกว่า 60 ปีมานี้ ส่งผลกระทบให้เกิดการเปลี่ยนแปลงค่านิยมในการดำเนินชีวิต การศึกษา การแต่งกาย รูปแบบของบ้านเรือนที่อยู่อาศัย ตลอดจนพฤติกรรมกรรมการประกอบอาชีพต่างๆ ด้วย มีการให้ความสำคัญกับวัตถุและการบริโภคเป็นอย่างมาก และเนื่องจากเงินเป็นปัจจัยสำคัญที่จะให้ได้มาซึ่งวัตถุ ปัญหาส่วนใหญ่ของคนในสังคมไทยขณะนี้ล้วนมีสาเหตุมาจากความต้องการเงินด้วยกันทั้งสิ้น ดังนั้นจึงมีการประพฤติดเบี่ยงเบนจากจริยธรรมของคนในวิชาชีพต่างๆ เป็นจำนวนมาก เพื่อต้องการผลประโยชน์ในรูปของเงิน นำไปสู่ปัญหาจริยธรรมในวิชาชีพต่างๆ ซึ่งยากต่อการแก้ไขเป็นอย่างยิ่ง

ด้วยเหตุนี้ ชุดโครงการวิจัยเรื่อง “จริยธรรมในวิชาชีพ” จึงมีวัตถุประสงค์สำคัญ 4 ประการดังนี้ ประการที่หนึ่ง มุ่งที่จะศึกษาพัฒนาการของหลักจริยธรรมในวิชาชีพต่างๆ ตั้งแต่อดีตจนถึงปัจจุบัน ประการที่สอง ศึกษา วิเคราะห์ปัญหาทางจริยธรรมในวิชาชีพต่างๆ ว่ามีลักษณะอย่างไร ตลอดจนผลกระทบของปัญหาเหล่านี้ที่มีต่อสังคมไทยปัจจุบัน ประการที่สามวิเคราะห์กลไกที่จะควบคุมการประพฤติดเบี่ยงเบนจากจริยธรรมของบุคคลในวิชาชีพต่างๆ และประการสุดท้าย เสนอแนวทางแก้ไขปัญหาก็เกี่ยวกับจริยธรรมในวิชาชีพต่างๆ อย่างเป็นรูปธรรม ทั้งนี้ชุดโครงการดังกล่าว ประกอบด้วย โครงการวิจัยย่อยเกี่ยวกับจริยธรรมในวิชาชีพต่างๆ 11 โครงการดังนี้

- | | |
|-------------------------------|---|
| 1. จริยธรรมวิชาชีพนักกฎหมาย | ศาสตราจารย์พิเศษ วิษณุ มหาคูณ และคณะ |
| 2. จริยธรรมวิชาชีพนักธุรกิจ | รองศาสตราจารย์จินตนา บุญบงการ และคณะ |
| 3. จริยธรรมวิชาชีพทหาร | พลโทสานิต สร้างสมวงศ์ และคณะ |
| 4. จริยธรรมวิชาชีพนักการเมือง | รองศาสตราจารย์ ดร.วริยา ชินวรรโณ และคณะ |
| 5. จริยธรรมวิชาชีพข้าราชการ | รองศาสตราจารย์ ดร.ศรีสมบัติ โชคประจักษ์ชัด และคณะ |
| 6. จริยธรรมในวิชาชีพตำรวจ | พลตำรวจตรีอัครเดช ณรงค์ศักดิ์ และคณะ |
| 7. จริยธรรมวิชาชีพแพทย์ | นายแพทย์วิรัช พุ่มวชิรกุล และคณะ |
| 8. จริยธรรมวิชาชีพพยาบาล | รองศาสตราจารย์ ดร.มณี อากานันท์กุล และคณะ |
| 9. จริยธรรมวิชาชีพสื่อมวลชน | พันตำรวจโท ผู้ช่วยศาสตราจารย์ ดร.ศิริวรรณ อนันต์โท และคณะ |
| 10. จริยธรรมในวิชาชีพครู | อาจารย์ ดร.ธัญลักษณ์ รุจิภักดิ์ และคณะ |
| 11. จริยธรรมในวิชาชีพอาจารย์ | อาจารย์ ดร.ประทีป ถัฏสุภาวงศ์ และคณะ |

ในนามของคณะวิจัย ดิฉันขอขอบพระคุณสำนักงานกองทุนสนับสนุนการวิจัยเป็นอย่างยิ่ง ที่เห็นความสำคัญของเรื่องจริยธรรมในวิชาชีพ และได้ให้ทุนแก่คณะวิจัยซึ่งประกอบด้วยบุคลากรผู้เชี่ยวชาญในแต่ละวิชาชีพ จากสถาบันต่างๆ มาร่วมมือร่วมใจกันสร้างสรรค์ผลงานวิจัยนี้จนสำเร็จลุล่วงไปได้ด้วยดี คณะวิจัยหวังเป็นอย่างยิ่งว่าผลงานวิจัยดังกล่าวจะนำไปสู่การตระหนักถึงปัญหาทางจริยธรรมในวิชาชีพที่เกิดขึ้นในสังคมไทย นอกจากนี้ คณะวิจัยหวังเป็นอย่างยิ่งว่าแนวทางที่เหมาะสมในการแก้ไขปัญหาซึ่งคณะวิจัยได้เสนอไว้ จะก่อให้เกิดประโยชน์ในทางปฏิบัติต่อสังคมไทยโดยรวม และปรากฏผลเป็นการพัฒนาประเทศไทยอย่างยั่งยืน อันเป็นความปรารถนาสูงสุดของคณะวิจัยทุกคน

รองศาสตราจารย์ ดร.วริยา ชินวรรณโณ

คณบดีคณะสังคมศาสตร์และมนุษยศาสตร์

มหาวิทยาลัยมหิดล

หัวหน้าโครงการวิจัยเรื่อง “จริยธรรมในวิชาชีพ”

กิตติกรรมประกาศ

งานวิจัยเรื่อง “จริยธรรมในวิชาชีพทหาร” ฉบับนี้ได้รับการสนับสนุนจากสำนักงานกองทุนสนับสนุนการวิจัย (สกว.) ซึ่งเป็นกองทุนที่ช่วยสนับสนุนให้เกิดงานวิจัย พร้อมทั้งสร้างโอกาสให้นักวิจัยด้านต่างๆ ในการสร้างงานวิจัยที่มีคุณภาพเพื่อการพัฒนาประเทศ คณะวิจัยจึงขอขอบคุณมา ณ โอกาสนี้ ทั้งนี้ คณะวิจัยขอขอบคุณ รองศาสตราจารย์ ดร. วริยา ชินวรรณโณ คณบดีคณะสังคมศาสตร์และมนุษยศาสตร์ มหาวิทยาลัยมหิดล หัวหน้าโครงการวิจัย ที่ให้การสนับสนุนในการดำเนินงานวิจัยอย่างเข้มแข็งและอดทน

งานวิจัยฉบับนี้สำเร็จลุล่วงได้เนื่องจากคณะวิจัยได้รับความร่วมมือและการสนับสนุนจากผู้ทรงคุณวุฒิในภาควิชาการ และจากผู้เข้าร่วมวิจัยจากกองทัพบก กองทัพเรือและกองทัพอากาศ ที่ได้สละเวลามาให้คำแนะนำ และข้อเสนอแนะในการทำวิจัย ทั้งนี้คณะวิจัยใคร่ขอขอบคุณผู้ทรงคุณวุฒิอีกหลายท่านที่มีส่วนร่วมในการให้สัมภาษณ์ เสนอวิชากรและร่วมประชุมรับฟังความคิดเห็นทุกครั้ง ตลอดจนผู้ร่วมตอบแบบสอบถามในการวิจัยทุกท่าน

โท สานิต สร้างสมวงศ์

บทสรุปสำหรับผู้บริหาร

บทนำ

ในการศึกษาจริยธรรมในวิชาชีพทหารมุ่งเน้นศึกษาสภาพทั่วไปและลักษณะจริยธรรมในวิชาชีพของข้าราชการทหาร โดยในการศึกษาค้นคว้าครั้งนี้คณะวิจัยได้เปรียบเทียบแบบแผนพฤติกรรมจริยธรรมวิชาชีพดังกล่าวระหว่างข้าราชการทหารต่างเหล่าทัพด้วย จากการศึกษาโดยใช้การเก็บข้อมูลจากแบบสอบถาม การจัดสัมมนากลุ่มย่อย และการสัมภาษณ์ข้าราชการทหาร ผลจากการเก็บข้อมูลดังกล่าวพบว่า สภาพทั่วไปและปัญหาด้านจริยธรรมในวิชาชีพของข้าราชการทหารนั้น คล้ายกันแม้ว่าจะมาจากต่างเหล่าทัพ โดยสามารถแบ่งการวิเคราะห์และสรุปผลเป็น ประเด็นสำคัญดังต่อไปนี้

1. สภาพทั่วไปและปัญหาในจริยธรรมวิชาชีพของข้าราชการทหาร
2. จริยธรรมต่อหน้าที่และความรับผิดชอบในตำแหน่งหน้าที่
3. จริยธรรมของข้าราชการทหารต่อตนเอง
4. จริยธรรมของข้าราชการทหารต่อสังคมและประชาชน

วิธีดำเนินการวิจัย

วิธีการวิจัยใช้การผสมผสานระหว่างการวิจัยเชิงปริมาณและเชิงคุณภาพโดยกำหนดประชากร การเก็บรวบรวมข้อมูล การวิเคราะห์ข้อมูลดังนี้

๑.คณะวิจัยใช้การเก็บรวบรวมข้อมูลเอกสาร (documents) ได้แก่ สถิติผลงาน เอกสารเกี่ยวกับการปฏิบัติงานของหน่วยงาน/องค์กร ผลงานวิจัย รายงานการประชุม เพื่อนำมาวิเคราะห์และสังเคราะห์ในงานวรรณกรรมที่เกี่ยวข้อง และข้อมูล จากการรวบรวมและวิเคราะห์เอกสารนี้จะนำมาปรับเพื่อสร้างแบบสอบถาม และคำถามในการสัมภาษณ์เชิงลึกต่อไปด้วย

๒.หลังจากได้ข้อมูลเบื้องต้นแล้ว คณะวิจัยได้พัฒนาเครื่องมือวิจัยแบบสอบถาม เพื่อใช้เก็บข้อมูลเบื้องต้นจากข้าราชการทหารจาก กองทัพบก กองทัพเรือ กองทัพอากาศ และกองทัพอากาศ ตามที่ได้กล่าวไว้ข้างต้น

๓.ผลจากการเก็บข้อมูลเบื้องต้น คณะวิจัยได้จัด Focus Group ประกอบไปด้วยข้าราชการทหารจากหน่วยงานต่างๆ จำนวน ๕๐ ท่าน เพื่อให้ช่วยระดมสมอง และให้ความคิดเห็นเกี่ยวกับผลของการวิเคราะห์แบบสอบถามครั้งแรก รวมทั้งให้ความคิดเห็นเพิ่มเติมในเรื่องจริยธรรมทหารที่ควรจะเป็น และควรแก้ไข

๔.คณะวิจัยได้รวบรวมความคิดเห็นจากการทำ Focus Group รวมทั้งผลจากการวิเคราะห์แบบสอบถามครั้งที่ ๑ มาพัฒนาแบบสอบถามเพื่อการเก็บข้อมูลจริงในครั้งที่ ๒ โดยส่งแบบสอบถามไปยังหน่วยงานต่างๆ ในกองทัพบก กองทัพเรือ กองทัพอากาศ และกองทัพอากาศ กองทัพละ ๒๐๐ ฉบับ จำนวนทั้งสิ้น ๘๐๐ ฉบับ

๕.คณะวิจัยได้สัมภาษณ์เชิงลึกข้าราชการทหาร จำนวนทั้งสิ้น ๑๖ ท่าน โดยเป็นทหารระดับสัญญาบัตร จำนวน ๘ ท่าน และนายทหารระดับประทวนจำนวน ๘ ท่าน โดยมาจาก กองทัพบก กองทัพเรือ กองทัพอากาศ และกองทัพอากาศ อย่างละ ๒ ท่าน

๖.คณะวิจัยได้จัด Focus Group ครั้งที่ ๒ เพื่อให้ได้ข้อมูลที่ชัดเจนมากขึ้น โดยผู้เข้าร่วม Focus Group นั้นมีจำนวนทั้งสิ้น ๕๐ คน ซึ่งเป็นข้าราชการทหารจากกองทัพบก กองทัพเรือ กองทัพอากาศ และกองทัพอากาศ

๗.คณะวิจัยจะคัดเลือก และส่งจดหมายเชิญข้าราชการทหารเข้าร่วม Focus Group กับคณะวิจัยกลุ่มอื่นๆ ที่ศึกษาวิชาชีพอื่น จำนวน ๒๐ ท่าน และ ๕๐ ท่าน ซึ่งการจัด Focus Group นั้นจะจัดในเดือนตุลาคมและธันวาคมตามลำดับ

ประชากรและกลุ่มบุคคลตัวอย่าง

หน่วยในการวิเคราะห์ (units of analysis) ในการตอบแบบสอบถาม คือ ข้าราชการทหารในหน่วยงานของทหารทั้ง ๓ เหล่าทัพ รวมทั้งกองบัญชาการกองทัพอากาศ ซึ่งอยู่ในสังกัด

กระทรวงกลาโหม ดังนั้นประชากรและกลุ่มบุคคลหลักที่ใช้ในวิจัยครั้งนี้ คือข้าราชการทหาร โดยได้แบ่งข้าราชการทหารออกเป็น ๒ ประเภท คือ

๑.กลุ่มผู้บังคับบัญชา คือ นายทหารชั้นสัญญาบัตร และข้าราชการพลเรือนชั้นสัญญาบัตร จำนวนทั้งสิ้น ๔๐๐ คน

๒.กลุ่มผู้ใต้บังคับบัญชา คือ นายทหารชั้นประทวน ข้าราชการพลเรือนต่ำกว่าชั้นสัญญาบัตร จำนวนทั้งสิ้นจำนวน ๓๐๐คน

การคัดเลือกตัวอย่าง

การคัดเลือกประชากรข้างต้นเป็นกลุ่มตัวอย่างด้วยการคัดเลือกแบบชั้นภูมิ (stratified sampling) โดยคัดเลือกกลุ่มตัวอย่างให้เป็นตัวแทนในทุกชั้นประชากรดังนี้

๑. กลุ่มทหารที่ทำหน้าที่ผู้บังคับบัญชา หรือกลุ่มทหารชั้นสัญญาบัตร จากกองทัพบก กองทัพเรือ กองทัพอากาศ และ กองทัพไทย คัดเลือกกลุ่มตัวอย่างแบบ propotional sampling จากกองทัพบก กองทัพเรือ กองทัพอากาศ และ กองทัพไทย คัดเลือกกลุ่มตัวอย่างแบบ propotional sampling จากกองทัพบก กองทัพเรือ กองทัพอากาศ กองทัพทะเล ๑๐๐ คน รวมทั้งสิ้น ๔๐๐ คน

๒. กลุ่มทหารที่เป็นผู้ใต้บังคับบัญชา หรือกลุ่มนายทหารระดับประทวน คัดเลือกกลุ่มตัวอย่างแบบ proportional sampling จากกองทัพบก กองทัพเรือ และกองทัพอากาศ กองทัพทะเล ๑๐๐ คน รวมทั้งสิ้น ๓๐๐ คน

เครื่องมือการวิจัย

๑. แบบสัมภาษณ์

๒. แบบสอบถามเพื่อการสำรวจสภาพแนวปฏิบัติด้านคุณธรรมและจริยธรรมวิชาชีพทหาร และแนวทางการพัฒนาแนวปฏิบัติด้านคุณธรรมและจริยธรรมวิชาชีพทหาร

วิธีการวิเคราะห์ข้อมูล

การวิเคราะห์ข้อมูลเชิงคุณภาพใช้การวิเคราะห์เชิงเนื้อหา โดยวิธี Text Analysis เพื่อให้เห็นจำนวน ผู้ถูกสัมภาษณ์ ว่ามีความเห็นเหมือนหรือต่างกันอย่างไร

การวิเคราะห์ข้อมูลเชิงปริมาณใช้การวิเคราะห์ด้วยสถิติเชิงพรรณนา (Descriptive analysis) เพื่ออธิบายถึงคุณลักษณะด้านจริยธรรมวิชาชีพทหารที่เป็นอยู่ในปัจจุบัน และเพื่ออธิบายจริยธรรมวิชาชีพทหารที่ข้าราชการทหารส่วนใหญ่ต้องการให้เกิดขึ้นในอนาคต

ผลการวิจัยและข้อเสนอแนะ

ในการศึกษาจริยธรรมในวิชาชีพทหารมุ่งเน้นศึกษาสภาพทั่วไปและลักษณะจริยธรรมในวิชาชีพของข้าราชการทหารแต่ละเหล่าทัพ พร้อมทั้งศึกษาเปรียบเทียบแบบแผนพฤติกรรมจริยธรรมวิชาชีพดังกล่าวระหว่างข้าราชการทหารต่างเหล่าทัพด้วยเช่นกัน จากการศึกษาโดยใช้การเก็บข้อมูลจากแบบสอบถาม การจัดสัมมนากลุ่มย่อย และการสัมภาษณ์ข้าราชการทหารทั้ง 3 เหล่าทัพ ผลจากการเก็บข้อมูลดังกล่าวพบว่า สภาพทั่วไปและปัญหาด้านจริยธรรมในวิชาชีพของข้าราชการทหารนั้นคล้ายกันแม้ว่าจะมาจากต่างเหล่าทัพ โดยสามารถแบ่งการวิเคราะห์และสรุปผลเป็น ประเด็นสำคัญดังต่อไปนี้

สภาพทั่วไปและปัญหาในจริยธรรมวิชาชีพของข้าราชการทหาร

ข้าราชการทหารถือเป็นวิชาชีพที่มีความสำคัญอย่างยิ่งต่อการพัฒนาประเทศ สภาพปัญหาของจริยธรรมในวิชาชีพทหารโดยทั่วไปที่พบจากการศึกษาในงานวิจัยฉบับนี้ คือ ปัญหาการเล่นพรรคเล่นพวกโดยเฉพาะอย่างยิ่งการสนับสนุนและเอื้อประโยชน์ให้ญาติพี่น้องของตนเอง หรือบุคคลที่มีความสัมพันธ์ใกล้ชิดเป็นพิเศษกับตนเอง ในการเลื่อนตำแหน่ง การงดเว้นโทษเมื่อกระทำผิด การอนุมัติสิทธิพิเศษต่างๆ การกระทำความผิดในบางกรณีนำไปสู่การทุจริตในหน้าที่ด้วย ปัญหาดังกล่าวพบในทุกเหล่าทัพ และเป็นปัญหาที่ผู้เข้าร่วมวิจัยในการประชุมกลุ่มย่อยและผู้ให้สัมภาษณ์ให้ความเห็นร่วมกันซึ่งตรงกับผลของการวิเคราะห์แบบสอบถาม

จากสภาพปัญหาโดยรวมดังกล่าวแล้วผู้วิจัยได้แยกสภาพปัญหาในจริยธรรมข้าราชการทหารออกเป็นประเด็นสำคัญดังนี้

1. จริยธรรมต่อหน้าที่และความรับผิดชอบในตำแหน่งหน้าที่

สำหรับจริยธรรมต่อหน้าที่และความรับผิดชอบในตำแหน่งหน้าที่นั้น ข้าราชการทหารทั้ง 3 เหล่าทัพมีความเห็นไปในทิศทางเดียวกัน กล่าวคือให้ความสำคัญและตระหนักว่าข้าราชการทหารมีหน้าที่หลักในการป้องกันประเทศ และในระดับรองลงมาคือ การให้ความเคารพและให้เกียรตินายทหารที่มีระดับชั้นยศที่สูงกว่า แม้ว่าผู้นั้นจะเกษียณอายุแล้ว และในลำดับที่ 3 ผู้วิจัยยังพบว่า ข้าราชการทหารส่วนใหญ่จะปฏิบัติตามคำสั่งผู้บังคับบัญชาอย่างเคร่งครัด นอกเหนือจากหน้าที่หลักในการป้องกันประเทศนั้น ข้าราชการทหารส่วนใหญ่ให้ความสำคัญกับระดับชั้นยศ และคำสั่งของผู้บังคับบัญชาเป็นอย่างยิ่งผู้บังคับบัญชาจึงมีบทบาทสำคัญในการปกครองและควบคุมผู้ใต้บังคับบัญชาให้ปฏิบัติหน้าที่และประพฤติตนอยู่ในระเบียบแบบแผนและคุณธรรมที่ดี

2. จริยธรรมของข้าราชการทหารต่อตนเอง

จากการศึกษาพบว่าจริยธรรมของข้าราชการทหารต่อตนเองนั้นให้ความสำคัญกับการไม่ลังเลที่จะทำในสิ่งที่ถูกต้อง และรู้สึกละอายใจเมื่อกระทำในสิ่งที่ไม่ควรทำ โดยเฉพาะการกระทำที่อาจส่งผลกระทบต่อองค์กร แต่อย่างไรก็ตามผลจากการศึกษาจริยธรรมต่อตนเองนั้นไม่เป็นไปในทิศทางเดียวกับสภาพปัญหาในปัจจุบัน และจริยธรรมในด้านอื่นๆ ของข้าราชการทหาร กล่าวคือ ในขณะที่ข้าราชการทหารอาจไม่ลังเลที่จะทำในสิ่งที่ถูกต้องนั้น แต่จากการศึกษาโดยภาพรวมเห็นว่า ข้าราชการทหารบางส่วนยังแสวงหาประโยชน์เพื่อพวกพ้องของตนเอง หรือเพื่อตนเองอยู่ ซึ่งอาจส่งผลกระทบต่อภาพลักษณ์ขององค์กรในภายหลังได้

3. จริยธรรมของข้าราชการทหารต่อสังคมและประชาชน

จากการศึกษาพบว่าข้าราชการทหารส่วนใหญ่เห็นว่าทหารมีหน้าที่ในการสนับสนุนนโยบายของรัฐบาลในการบรรเทาทุกข์บำรุงสุขให้แก่ประชาชน หากอยู่ในช่วงเวลาที่ไม่มีสงคราม ข้าราชการทหารมีหน้าที่ในการให้ความช่วยเหลือประชาชน และพัฒนาชีวิตความเป็นอยู่ของประชาชนในด้านต่างๆ เช่น ให้การศึกษาแก่ประชาชนที่ยากไร้ ช่วยดูแลทางด้านสาธารณสุข เป็นต้น ผลจากการสัมภาษณ์และการจัดประชุมกลุ่มย่อย ผู้เข้าร่วมวิจัยได้แสดงความคิดเห็นคล้ายกัน คือ ทหารมีหน้าที่ในการช่วยเหลือประชาชน เป็นสำคัญ ผู้ให้สัมภาษณ์ ท่านหนึ่งยังกล่าวว่า

ทหารมีความใกล้ชิดกับประชาชน เพราะการทำงานของข้าราชการที่ใช้ชื่อว่า ทหารรับใช้ประชาชน นั้นทำให้ประชาชนรู้สึกอุ่นใจ แม้ว่าในทางปฏิบัติบางครั้งทหารไม่ปฏิบัติตนให้เป็นที่พักพิงของประชาชนอย่างแท้จริงก็ตาม แต่ก็ไม่ใช่ทหารทุกคนเป็นแบบนั้น

ดังนั้นจริยธรรมในวิชาชีพข้าราชการทหารต่อประชาชนละสังคมซึ่งข้าราชการทหารควรยึดถือปฏิบัติคือ ปฏิบัติตามแนวนโยบายของรัฐบาลในการช่วยเหลือประชาชนทั้งในยามศึกสงครามและในยามที่บ้านเมืองเป็นปกติ แม้ว่าภาครัฐอาจมีหน่วยงานต่างๆที่คอยให้ความช่วยเหลือหรือพัฒนาคุณภาพของประชาชนอยู่แล้ว แต่นุคลากรในหน่วยงานนั้นๆอาจไม่เพียงพอ ข้าราชการทหารจึงถือเป็นบุคลากรสำคัญที่จะให้ความช่วยเหลือและพัฒนาชีวิตความเป็นอยู่ที่ดีของประชาชนต่อไป

4. อุปสรรคที่ขัดขวางการพัฒนาและส่งเสริมจริยธรรมในวิชาชีพทหาร

จากการศึกษาพบว่าอุปสรรคที่สำคัญที่ช่วยพัฒนาและส่งเสริมจริยธรรมในวิชาชีพทหารคือการขาดบุคคลที่ประพฤติดีถูกต้องตามจริยธรรมวิชาชีพ ในการเป็นตัวอย่างที่ดีสำหรับข้าราชการคนอื่น ๆ ผู้บังคับบัญชาส่วนใหญ่ไม่ประพฤติตนเป็นตัวอย่างที่ดีให้กับผู้ใต้บังคับบัญชา ผู้บังคับบัญชาบางคนใช้อำนาจในหน้าที่เพื่อแสวงหาผลประโยชน์ให้แก่ตนเองและพวกพ้อง หรือไม่มีความยุติธรรมในการปกครองลูกน้องของตน นอกจากนี้ข้าราชการทหารบางส่วนยังยึดติดกับวัฒนธรรมองค์กรที่อาจเก่าและล้าสมัยเกินไป และไม่ให้ความร่วมมือในการเปลี่ยนแปลงและพัฒนาวัฒนธรรมองค์กรล้าสมัยเหล่านั้น ให้เป็นไปตามการเปลี่ยนแปลงของสังคมปัจจุบัน

อุปสรรคดังกล่าวถือเป็นปัจจัยที่สำคัญต่อการพัฒนาจริยธรรมในองค์กร หากผู้บังคับบัญชาทำตนเป็นตัวอย่างที่ดีแก่ข้าราชการทหารอื่นๆ อาทิเช่น ไม่สนับสนุนพวกพ้องของตนเองในหน้าที่การงาน แต่สนับสนุนผู้ที่ตั้งใจทำงานและปฏิบัติหน้าที่ของตนเองอย่างมีประสิทธิภาพจะช่วยสนับสนุนให้องค์กรพัฒนาได้อย่างมีประสิทธิภาพ นอกจากนี้ผู้บังคับบัญชายังมีบทบาทสำคัญในการเปลี่ยนแปลงวัฒนธรรมองค์กรที่อาจล้าสมัยต่อสังคมปัจจุบัน หากมีการเปลี่ยนแปลงวัฒนธรรมองค์กรที่ล้าสมัยเหล่านั้นให้เป็นไปตามการเปลี่ยนแปลงของสังคมในปัจจุบันอาจทำให้องค์กรนั้นๆ มีประสิทธิภาพและเป็นหน่วยงานที่สำคัญในการพัฒนาประเทศต่อไป

ข้อเสนอแนะ

1.จริยธรรมในวิชาชีพข้าราชการนั้นไม่ได้ต่างจากวิชาชีพอื่นๆมากนัก สำหรับกองทัพเองนั้นมีการอบรมในเรื่องจริยธรรมในวิชาชีพอย่างสม่ำเสมอ แต่ปัญหาที่เกิดขึ้นในองค์กรนั้นเป็นเพราะว่าเมื่อเวลาเนิ่นนานไปข้าราชการบางคนอาจหลงลืมในเจตนารมณ์ในวิชาชีพของตน ดังนั้นเพื่อให้จริยธรรมในวิชาชีพเกิดขึ้นในจิตสำนึกของข้าราชการอย่างสม่ำเสมออาจมีการนำหลักธรรมะเข้ามาประกอบด้วยเพื่อเป็นการพัฒนาจิตใจคน ควรให้มีการจัดอบรมธรรมะในหน่วยงานเป็นครั้งคราว หรือจัดปฏิบัติธรรมเป็นต้น

2.ควรมีการกำหนดขอบเขตและความหมายของจริยธรรมวิชาชีพทหารให้ชัดเจนในประมวลจริยธรรมวิชาชีพทหารเพื่อเป็นแนวทางที่ถูกต้องให้ถือปฏิบัติโดยทั่วกันเป็นประจำ

3.ควรมีการปลูกฝังให้บุคลากรในองค์กรสามารถดัดเตือนกันได้เมื่อกระทำผิดจริยธรรม เพื่อเป็นการควบคุมดูแลพฤติกรรมของเพื่อนร่วมงานในองค์กร

Executive Summary

This study aimed to the general studying and characteristics of Military Ethics. The researchers compare the behavior forms of the militaries from different forces. This study used the surveys, group seminars, and interview methods. The result of this study stated that the general conditions and ethics problems of Military Ethics are similar although the military came from different forces. In conclusion, there are 4 main topics of the analysis which exhibit as follows:

1. general conditions and ethics problems of Military Ethic
2. Ethics towards the duties and its responsibilities
3. Military Ethics towards himself
4. Military Ethics towards social and people

Research Methodology

This study consists of two types of research methodologies which are Quantitative and Quality research methodologies. The details of research sample size, data collection and analysis are briefly shown as follows:

1. Researchers studied documents which were ended result's statistics, related organizations year books, other related researches, and minute of meetings for analyzing all collected information to create the questionnaires and in-depth interviewing questions.

2. After receiving the information from the first step, the Researchers created the questionnaires for collecting the primary information of militaries under Royal Thai Army, Royal Thai Navy, Royal Thai Airforce, and Royal Thai Armed Forces.

3. Researchers established the first focus group for this study consisted of 50 militaries from different forces for brain storming and providing comments to the questionnaires and the modification of Military Ethics.

4. After analyzing data collected from focus group and the 1st questionnaires, the Researchers developed the 2nd questionnaires launching to Royal Thai Army, Royal Thai Navy, Royal Thai Airforce, and Royal Thai Armed Forces (200 questionnaires for each force).

5. Researchers made the in-depth interviews to 16 militaries, which were 8 commissioned officers and 8 non-commissioned officers from Royal Thai Army, Royal Thai Navy, Royal Thai Airforce, and Royal Thai Armed Forces.

6. Researchers established the second focus group for clearer information consisted of 50 militaries from different forces for brain storming and providing comments to the questionnaires and the modification of Military Ethics.

7. Researchers will select and sending the invitation letter to 20 militaries, and apart from militaries for 50 persons to join the next focus groups which will be setting up on October and December respectively.

Populations and samples

The Unit of analysis of the questionnaires is the military who works for the all Thai Royal Forces, and Royal Thai Armed under the Ministry of Defense. Therefore, the populations and the samplings for this study is “Military”. The Researchers then divided the military into 2 groups:

1. Commander: Consists of 400 military commissioner officers and civil commissioner officers.

2. Subordinate: Consists of 300 military non-commissioner officers and civil non-commissioner officers.

Sampling

Sampling from the populations was selected by stratified sampling method. The Researchers categorized the sampling to represent all type of populations as follows:

1. The Researchers used proportional sampling for getting 400 samples from the Commander Group or commissioner officers of Royal Thai Army, Royal Thai Navy, Royal Thai Airforce, and Royal Thai Armed Forces (100 samples from each force).

2. The Researchers used proportional sampling for getting 300 samples from the Subordinate Group or non-commissioner officers of Royal Thai Army, Royal Thai Navy, and Royal Thai Airforce (100 samples from each force).

Research instrument

1. General Questionnaires
2. Questionnaires which was designed to survey on the level of Military Ethics and how to improve it.

Analysis

Text Analysis method has been used in this study for analyzing the quality information to compare comment received from the interviewees.

Regarding the analysis of quantitative information, the researchers used the Descriptive analysis to explain all aspects toward Military Ethics, and the projected Military Ethics in the future.

Result and suggestions

This study aimed to find out general conditions of Military Ethics and its characteristics from all militaries of all Royal Thai Forces. This study compared the ethical behavior among militaries also. After gathering information from questionnaires, workshops, and interviews of militaries from 3 Royal Thai Forces, this study found that the general conditions and problems of Military Ethics of militaries from different Forces is alike. The analyzing of the study are shown as separate topics indicated below:

General conditions and problems of Military Ethics of militaries

It is regarded that military is important to the development of country. This study found that the main Military Ethics problem is “discriminating”. Many ways of support toward one side without fairly judgment, especially to their own family or friends, for promoting, punishing, privileging may lead to “illegitimate” behaviors of the militaries. The Researchers found this abovementioned problem in all Thai Forces. Beside, this problems is also mentioned by the conclusion of workshops, interviews, and questionnaires.

To describe the main problem, this study divide it into 4 major parts:

1. Ethics towards the duties and its responsibilities

In this regards, all militaries from 3 Thai Forces has the same opinions. The study found that the ethics to their duties and responsibilities are aim to protect Thai territory, respect and give honor to the higher ranking officers (although they are retired), and strictly obey the orders from their commander, respectively. The study

also stated that militaries thought that the levels of ranking and order from their commanders are the most significant to them, therefore they are the main factors to rule and control all subordinated military to behave consistent with military regulations and ethics.

2. Military Ethics towards himself

This study found that the military will always do the right things without any hesitations. Besides, they felt ashamed with they did something wrong and may create bad effect to their organization. However, the study found that some militaries are still do improper or unfair behaviors to support their allies or themselves which it may cause further damages to organization's image.

3. Military Ethics towards social and people

This study found that the main military duty is to support the Government policy which is to take care of civilians. Apart from warfare period, the military has duties to protect and help civilian. They have to improve the quality of life of civilian as well, for example to provide the education, or sanitation to poor people. Those mentioned duties are stated in both workshops and interviews. One of the interviewee said that "the military is very close to people as stated in the motto that 'the military must serve the people'. With this motto, we (the people) always feel safe by the military behaviors. However, although some militaries are bad guys, but they are not all militaries." Therefore, the militaries must follow the Government's policy, both peaceful and warfare period. Though, there are civilian organizations have duties to take care of people's quality of life, but they may have small number of officers. So, with large number of staffs, militaries will be able to support them. Military is one of the most important organization to improve and develop quality of life of Thai people.

4. Obstacles of development of Military Ethics

This study found that the main obstacle of development of Military Ethics is the lack of "military role models". Most of commanders did not play this role to their subordinated. Some commanders harvested in such improper way. Some ruled with unfair judgment. Some are get used to old military culture, and try not to co-operate with others to the modernize organization culture. This obstacles, bad commanders and old-fashioned commanders, are the block of development of organization. The good and open-minded commanders who can be the role models to their subordinated should be the key to organization's success in the near future.

Suggestion

1. As the study found that the Military Ethics is not different from other occupation's ethics, therefore the use of Dhamma for militaries in all levels, e.g. by the way of setting up Dhamma practice course, may improve the level of ethics of the militaries to realize their own duties and responsibilities.

2. The definition and scope of “Military Ethics” must be stated in the Military Ethics Code of conduct. It will be regarded as the best guideline for all militaries

3. The “soft reminder” method should be implemented to the organization. With this method, it should be one of the main instruments to control militaries behaviors by other militaries in the same unit monitoring.

งานวิจัยเรื่อง “จริยธรรมในวิชาชีพทหาร” (Ethics of the Military Profession) ได้รับทุนสนับสนุนจากสำนักงานกองทุนสนับสนุนการวิจัย (สกว)

รองศาสตราจารย์ ดร.วริยา ชินวรรณโณ

หัวหน้าโครงการวิจัยจริยธรรมในวิชาชีพ

พลโทศานิต สร้างสมวงษ์

หัวหน้าโครงการวิจัยจริยธรรมในวิชาชีพทหาร

ดร.พรรณชญา ศิริวรรณบุศย์

นักวิจัย

พันโท ดร.เสนีย์ พรหมวิวัฒน์

นักวิจัย

บทคัดย่อ

ในการศึกษาจริยธรรมในวิชาชีพทหารมุ่งเน้นศึกษาสภาพทั่วไปและลักษณะจริยธรรมในวิชาชีพของข้าราชการทหาร โดยในการศึกษาค้นคว้าครั้งนี้คณะวิจัยได้เปรียบเทียบแบบแผนพฤติกรรมจริยธรรมวิชาชีพดังกล่าวระหว่างข้าราชการทหารต่างเหล่าทัพด้วย จากการศึกษาโดยใช้การเก็บข้อมูลจากแบบสอบถาม การจัดสัมมนากลุ่มย่อย และการสัมภาษณ์ข้าราชการทหาร ผลจากการเก็บข้อมูลดังกล่าวพบว่า สภาพทั่วไปและปัญหาด้านจริยธรรมในวิชาชีพของข้าราชการทหารนั้นคล้ายกันแม้ว่าจะมาจากต่างเหล่าทัพ โดยสามารถแบ่งการวิเคราะห์และสรุปผลเป็น ประเด็นสำคัญดังต่อไปนี้

1. สภาพทั่วไปและปัญหาในจริยธรรมวิชาชีพของข้าราชการทหาร
2. จริยธรรมต่อหน้าที่และความรับผิดชอบในตำแหน่งหน้าที่
3. จริยธรรมของข้าราชการทหารต่อตนเอง
4. จริยธรรมของข้าราชการทหารต่อสังคมและประชาชน

จากการศึกษาพบว่า สภาพปัญหาของจริยธรรมในวิชาชีพทหารที่สำคัญคือเรื่องของระบบอุปถัมภ์ในองค์กร ซึ่งมีผลต่อการแต่งตั้ง หรือการลงโทษผู้ที่มีความใกล้ชิดกับข้าราชการทหารที่อาจอยู่ในระดับสูง ซึ่งสภาพปัญหาดังกล่าวพบโดยทั่วไปในวิชาชีพอื่นๆเช่นกัน อาจมากหรือน้อยบ้างแตกต่างกันไป ส่วนจริยธรรมที่ข้าราชการทหารปฏิบัติได้นั้น คือความรับผิดชอบต่อความช่วยเหลือประชาชน รวมทั้งสร้างสัมพันธ์อันดีกับประชาชนในพื้นที่ ข้าราชการทหารสามารถให้ความช่วยเหลือในด้านต่างๆแก่ประชาชน โดยเฉพาะในช่วงที่ไม่มีศึกสงครามอย่างมีประสิทธิภาพ อย่างไรก็ตามจากการศึกษายังพบด้วยว่า เพื่อเป็นการส่งเสริมจริยธรรมในวิชาชีพอย่างต่อเนื่องให้แก่ข้าราชการทหารนั้น ทางกองทัพต่างๆ ควรมีการจัดอบรมเพื่อการสร้างเสริมจริยธรรมในวิชาชีพทหารอย่างต่อเนื่อง มิใช่เพียงแต่เมื่อข้าราชการทหารเข้าศึกษาในโรงเรียนต่างๆภายใต้การดูแลของแต่ละกองทัพเท่านั้น เพื่อสร้างเสริมจริยธรรมและปลูกฝังจริยธรรมในวิชาชีพอย่างต่อเนื่อง ต่อไป

Research on “Ethics of the Military Profession”, Financially Sponsored by Thailand Research Fund (TRF).

Associate Professor Dr. Wariya Chinwanno	Head of the Research Project entitled “Professional Ethics”
Lt.Gen.Sanit Sangsomwong	Head of the Research Project entitled “Ethics of the Military Profession”
Dr. Punchada Sirivunnabood	Researcher
Lt.Col. Dr. Seni Phromwiwat	Researcher

Abstract

This research project aims to study the professional code of ethics in Thailand's military. In this study, researchers compare and contrast of military officials in the different branches of the armed services; i.e. army, navy and air force. From data based on surveys, focus groups, and interviews, we demonstrate that the general circumstances and ethical characteristics of military officials who work in different units of the armed forces are quite similar.

This project is, therefore, divided into four different sections:

1. Military officials and their current code of ethics.
2. Professional ethics of military officials in respect to their responsibility and position.
3. Profession ethics of military officials toward themselves.
4. Professional ethics of military official toward the public and society.

Our results illustrate that the most significant problem in professional ethics in the military is the prevalence of clientelism within the organization. Clientelistic networks determine the appointment, rewards, and punishments of individual soldiers. The problem of clientelism is not limited to the military, though, as it pervades other government agencies in Thailand.

The data also demonstrates that Thai military feels a great deal of responsibility to the public and society. Moreover, they develop close relationships with people who live in the same community and are prepared to provide immediate assistance during natural disasters as well as other crisis. In addition, to enhance and promote ethical practices within the military, our study recommends professional ethics training for military officers

สารบัญ

	หน้า
คำนำจากหัวหน้าโครงการ “จริยธรรมในวิชาชีพ”	ก
กิตติกรรมประกาศ	ข
บทคัดย่อภาษาไทย	ฅ
บทคัดย่อภาษาอังกฤษ	ญ
สารบัญตาราง	ท
สารบัญแผนภาพ	ด
บทที่ 1 บทนำ	
วัตถุประสงค์ของการวิจัย.....	6
ประโยชน์ที่คาดว่าจะได้รับ.....	6
การนำเสนองานวิจัย.....	6
บทที่ 2 ทบทวนวรรณกรรม	
ความหมายและความเป็นมาของจริยธรรม.....	8
ความสัมพันธ์ของจริยธรรม คุณธรรมกับกฎหมาย กฎเกณฑ์ของสังคม.....	10
เจตนารมณ์ของกฎหมายและกฎเกณฑ์ของสังคม.....	10
ความกว้างไกลของจริยธรรม.....	11
กรอบแนวคิดเส้นทางจริยธรรม.....	12
การผสมผสานของจริยธรรมและกฎหมาย กฎเกณฑ์ของสังคมราชการ.....	12
จริยธรรมของข้าราชการ.....	13
มาตรฐานทางคุณธรรมและจริยธรรมในต่างประเทศ.....	16
ประเทศสหรัฐอเมริกา.....	16
ประเทศมาเลเซีย.....	19
ประเทศไต้หวัน.....	21
จริยธรรมของข้าราชการทหารและจริยธรรมของข้าราชการพลเรือน.....	23
จริยธรรมของข้าราชการพลเรือน.....	24
ความหมายของค่านิยมหลักทั้งห้าประการ.....	24

ประมวลจริยธรรมข้าราชการพลเรือน.....	25
บททั่วไป.....	26
จริยธรรมข้าราชการพลเรือน.....	26
กลไกและระบบการบังคับใช้ประมวลจริยธรรม.....	27
จริยธรรมของข้าราชการทหาร.....	32

บทที่ 3 ระเบียบวิธีการวิจัย

วิธีดำเนินการวิจัย.....	36
ประชากรและกลุ่มบุคคลตัวอย่าง.....	37
การคัดเลือกตัวอย่างในการเก็บข้อมูลจริง.....	37
เครื่องมือการวิจัย.....	38
วิธีการวิเคราะห์ข้อมูล.....	38

บทที่ 4 ผลวิเคราะห์ข้อมูลจริยธรรมทหาร

ส่วนที่ 1: จริยธรรมในวิชาชีพทหารในทหารบก.....	39
ลักษณะทั่วไปของกลุ่มตัวอย่าง.....	39
จริยธรรมต่อหน้าที่และความรับผิดชอบในตำแหน่งหน้าที่.....	46
จริยธรรมของข้าราชการทหารต่อตนเอง.....	48
จริยธรรมของข้าราชการทหารต่อสังคมและประชาชน.....	50
พฤติกรรมที่ไม่พึงประสงค์ในองค์กร.....	52
สภาพปัญหา และแนวทางในการแก้ไข.....	55
จริยธรรมด้านที่ขาดแคลน หรือความประพฤตินี้ไม่เหมาะสมของทหาร.....	55
อุปสรรคที่ขัดต่อการพัฒนา หรือส่งเสริมจริยธรรมของทหาร.....	56
แนวทางการแก้ไขหรือป้องกันปัญหาการประพฤติผิดจริยธรรมของทหาร.....	58
ข้อเสนอแนะอื่น ๆ เกี่ยวกับจริยธรรมในวิชาชีพทหาร.....	59
ส่วนที่ 2 จริยธรรมในวิชาชีพทหารในทหารเรือ.....	61
ลักษณะทั่วไปของกลุ่มตัวอย่าง.....	61
จริยธรรมต่อหน้าที่และความรับผิดชอบในตำแหน่งหน้าที่.....	68
จริยธรรมของข้าราชการทหารต่อตนเอง.....	70
จริยธรรมของข้าราชการทหารต่อสังคมและประชาชน.....	72
พฤติกรรมที่ไม่พึงประสงค์ในองค์กร.....	74
สภาพปัญหา และแนวทางในการแก้ไข.....	77

จริยธรรมด้านที่ขาดแคลน หรือความประพฤติที่ไม่เหมาะสมของทหาร.....	77
อุปสรรคที่ขัดต่อการพัฒนา หรือส่งเสริมจริยธรรมของทหาร.....	79
แนวทางการแก้ไขหรือป้องกันปัญหาการประพฤติผิดจริยธรรมของทหาร.....	81
ข้อเสนอแนะอื่น ๆ เกี่ยวกับจริยธรรมในวิชาชีพทหาร.....	82
ส่วนที่ 3 จริยธรรมในวิชาชีพทหารในทหารอากาศ.....	84
ลักษณะทั่วไปของกลุ่มตัวอย่าง.....	84
จริยธรรมต่อหน้าที่และความรับผิดชอบในตำแหน่งหน้าที่.....	91
จริยธรรมของข้าราชการทหารต่อตนเอง.....	93
จริยธรรมของข้าราชการทหารต่อสังคมและประชาชน.....	96
พฤติกรรมที่ไม่พึงประสงค์ในองค์กร.....	97
สภาพปัญหา และแนวทางในการแก้ไข.....	100
จริยธรรมด้านที่ขาดแคลน หรือความประพฤติที่ไม่เหมาะสมของทหาร.....	100
อุปสรรคที่ขัดต่อการพัฒนา หรือส่งเสริมจริยธรรมของทหาร.....	102
แนวทางการแก้ไขหรือป้องกันปัญหาการประพฤติผิดจริยธรรมของทหาร.....	103
ข้อเสนอแนะอื่น ๆ เกี่ยวกับจริยธรรมในวิชาชีพทหาร.....	104
ส่วนที่ 4 เปรียบเทียบจริยธรรมวิชาชีพทหารระหว่างเหล่าทัพ.....	105
จริยธรรมต่อหน้าที่และความรับผิดชอบในตำแหน่งหน้าที่.....	105
จริยธรรมของข้าราชการทหารต่อตนเอง.....	107
จริยธรรมของข้าราชการทหารต่อสังคมและประชาชน.....	109
พฤติกรรมที่ไม่พึงประสงค์ในองค์กร.....	110
บทที่ 5 สรุปและข้อเสนอแนะ	
สภาพทั่วไปและปัญหาในจริยธรรมวิชาชีพของข้าราชการทหาร.....	120
จริยธรรมต่อหน้าที่และความรับผิดชอบในตำแหน่งหน้าที่.....	120
จริยธรรมของข้าราชการทหารต่อตนเอง.....	121
จริยธรรมของข้าราชการทหารต่อสังคมและประชาชน.....	121
อุปสรรคที่ขัดขวางการพัฒนาและส่งเสริมจริยธรรมในวิชาชีพทหาร.....	121
ข้อเสนอแนะ.....	122
บรรณานุกรม.....	123
ภาคผนวก.....	125

สารบัญตาราง

หน้า

ตารางทหารบก

ตารางที่ 4ก-1 สถิติบรรยายข้อมูลพื้นฐานของกลุ่มตัวอย่าง.....	40
ตารางที่ 4ก-2 แสดงคะแนนสูงสุด คะแนนต่ำสุด ค่าเฉลี่ย และส่วนเบี่ยงเบนมาตรฐาน ของข้อคำถามในมาตรวัด จริยธรรมต่อหน้าที่และความรับผิดชอบในตำแหน่งหน้าที่.....	47
ตารางที่ 4ก-3 แสดงคะแนนสูงสุด คะแนนต่ำสุด ค่าเฉลี่ย และส่วนเบี่ยงเบนมาตรฐาน ของข้อคำถามในมาตรวัด จริยธรรมของข้าราชการทหารต่อตนเอง.....	49
ตารางที่ 4ก-4 แสดงคะแนนสูงสุด คะแนนต่ำสุด ค่าเฉลี่ย และส่วนเบี่ยงเบนมาตรฐาน ของข้อคำถามในมาตรวัด จริยธรรมของข้าราชการทหารต่อสังคมและประชาชน.....	51
ตารางที่ 4ก-5 แสดงความถี่ของจำนวนคนที่ตอบในมาตรวัด พฤติกรรมที่ไม่พึงประสงค์ในองค์กร.....	53
ตารางที่ 4ก-6 แสดงความคิดเห็นของกลุ่มตัวอย่างเกี่ยวกับ จริยธรรมด้านที่ขาดแคลน หรือความประพฤติ ที่ไม่เหมาะสมของทหาร เรียงลำดับตามความถี่ ของจำนวนคนที่ตอบ.....	55
ตารางที่ 4ก-7 แสดงความคิดเห็นของกลุ่มตัวอย่างเกี่ยวกับ อุปสรรคที่ขัดขวางการพัฒนา หรือสิ่งเสริม จริยธรรมของทหาร เรียงลำดับตามความถี่ ของจำนวนคนที่ตอบ.....	57
ตารางที่ 4ก-8 แสดงความคิดเห็นของกลุ่มตัวอย่างเกี่ยวกับ แนวทางการแก้ไขหรือป้องกันปัญหาการประพฤติ ผิดจริยธรรมของทหารเรียงลำดับตามความถี่ ของจำนวนคนที่ตอบ.....	58

ตารางที่ 4ก-9 แสดงความคิดเห็นของกลุ่มตัวอย่างเกี่ยวกับ ข้อเสนอแนะอื่น ๆ เกี่ยวกับจริยธรรมในวิชาชีพทหาร เรียงลำดับตามความถี่ของจำนวนคนที่ตอบ.....	59
ตารางทหารเรือ	
ตารางที่ 4ข-1 สถิติบรรยายข้อมูลพื้นฐานของกลุ่มตัวอย่าง.....	61
ตารางที่ 4ข-2 แสดงคะแนนสูงสุด คะแนนต่ำสุด ค่าเฉลี่ย และส่วนเบี่ยงเบนมาตรฐาน ของข้อคำถามในมาตรวัด จริยธรรมต่อหน้าที่และความรับผิดชอบในตำแหน่งหน้าที่.....	68
ตารางที่ 4ข-3 แสดงคะแนนสูงสุด คะแนนต่ำสุด ค่าเฉลี่ย และส่วนเบี่ยงเบนมาตรฐาน ของข้อคำถามในมาตรวัด จริยธรรมของข้าราชการทหารต่อตนเอง.....	71
ตารางที่ 4ข-4 แสดงคะแนนสูงสุด คะแนนต่ำสุด ค่าเฉลี่ย และส่วนเบี่ยงเบนมาตรฐาน ของข้อคำถามในมาตรวัด จริยธรรมของข้าราชการทหารต่อสังคมและประชาชน.....	73
ตารางที่ 4ข-5 แสดงความถี่ของจำนวนคนที่ตอบในมาตรวัด พฤติกรรมที่ไม่พึงประสงค์ในองค์กร.....	75
ตารางที่ 4ข-6 แสดงความคิดเห็นของกลุ่มตัวอย่างเกี่ยวกับจริยธรรม ด้านที่ขาดแคลน หรือความประพฤติที่ไม่เหมาะสมของทหาร เรียงลำดับตามความถี่ของจำนวนคนที่ตอบ.....	78
ตารางที่ 4ข-7 แสดงความคิดเห็นของกลุ่มตัวอย่างเกี่ยวกับอุปสรรคที่ขัด ต่อการพัฒนา หรือส่งเสริมจริยธรรมของทหาร เรียงลำดับตามความถี่ของจำนวนคนที่ตอบ.....	80
ตารางที่ 4ข-8 แสดงความคิดเห็นของกลุ่มตัวอย่างเกี่ยวกับแนวทางการแก้ไข หรือป้องกันปัญหาการประพฤติผิดจริยธรรมของทหาร เรียงลำดับตามความถี่ของจำนวนคนที่ตอบ.....	81
ตารางที่ 4ข-9 แสดงความคิดเห็นของกลุ่มตัวอย่างเกี่ยวกับข้อเสนอแนะอื่น ๆ เกี่ยวกับจริยธรรมในวิชาชีพทหารเรียงลำดับตามความถี่ ของจำนวนคนที่ตอบ.....	83

ตารางทหารอากาศ

ตารางที่ 4ค-1 สถิติบรรยายข้อมูลพื้นฐานของกลุ่มตัวอย่าง.....	85
ตารางที่ 4ค-2 แสดงคะแนนสูงสุด คะแนนต่ำสุด ค่าเฉลี่ย และส่วนเบี่ยงเบนมาตรฐาน ของข้อคำถามในมาตรวัด จริยธรรมต่อหน้าที่และความรับผิดชอบในตำแหน่งหน้าที่.....	92
ตารางที่ 4ค-3 แสดงคะแนนสูงสุด คะแนนต่ำสุด ค่าเฉลี่ย และส่วนเบี่ยงเบนมาตรฐาน ของข้อคำถามใน มาตรวัดจริยธรรมของข้าราชการทหารต่อตนเอง.....	94
ตารางที่ 4ค-4 แสดงคะแนนสูงสุด คะแนนต่ำสุด ค่าเฉลี่ย และส่วนเบี่ยงเบนมาตรฐาน ของข้อคำถามในมาตรวัด จริยธรรมของข้าราชการทหารต่อสังคมและประชาชน.....	96
ตารางที่ 4ค-5 แสดงความถี่ของจำนวนคนที่ตอบในมาตรวัดพฤติกรรมที่ ไม่พึงประสงค์ในองค์กร.....	98
ตารางที่ 4ค-6 แสดงความคิดเห็นของกลุ่มตัวอย่างเกี่ยวกับจริยธรรมด้านที่ ขาดแคลน หรือความประพฤตินี้ไม่เหมาะสมของทหาร เรียงลำดับตามความถี่ของจำนวนคนที่ตอบ.....	101
ตารางที่ 4ค-7 แสดงความคิดเห็นของกลุ่มตัวอย่างเกี่ยวกับอุปสรรคที่ ขัดต่อการพัฒนา หรือส่งเสริมจริยธรรมของทหาร เรียงลำดับตามความถี่ของจำนวนคนที่ตอบ.....	102
ตารางที่ 4ค-8 แสดงความคิดเห็นของกลุ่มตัวอย่างเกี่ยวกับ แนวทางการแก้ไขหรือป้องกันปัญหาการประพฤติดิจจริยธรรม ของทหารเรียงลำดับตามความถี่ของจำนวนคนที่ตอบ.....	104
ตารางที่ 4ค-9 แสดงความคิดเห็นของกลุ่มตัวอย่างเกี่ยวกับข้อเสนอแนะอื่น ๆ เกี่ยวกับจริยธรรมในวิชาชีพทหารเรียงลำดับตามความถี่ ของจำนวนคนที่ตอบ.....	105

เปรียบเทียบจริยธรรมวิชาชีพทหารระหว่างเหล่าทัพ

ตารางที่ 4ง-1 แสดงค่าเฉลี่ยและส่วนเบี่ยงเบนมาตรฐานของ คะแนนจริยธรรมต่อหน้าที่และความรับผิดชอบ ในตำแหน่งหน้าที่เปรียบเทียบในแต่ละเหล่าทัพ.....	106
---	-----

ตารางที่ 4ง-2 ผลการวิเคราะห์ความแปรปรวนของคะแนน	
จริยธรรมต่อหน้าที่และความรับผิดชอบในตำแหน่งหน้าที่.....	106
ตารางที่ 4ง-3 ผลการวิเคราะห์ค่าเฉลี่ยรายคู่ด้วยวิธี Scheffe.....	107
ตารางที่ 4ง-4 แสดงค่าเฉลี่ยและส่วนเบี่ยงเบนมาตรฐานของคะแนน	
จริยธรรมของข้าราชการทหารต่อตนเอง เปรียบเทียบ	
ในแต่ละเหล่าทัพ.....	107
ตารางที่ 4ง-5 ผลการวิเคราะห์ความแปรปรวนของคะแนนจริยธรรมต่อตัวเอง.....	108
ตารางที่ 4ง-6 ผลการวิเคราะห์ค่าเฉลี่ยรายคู่ด้วยวิธี Scheffe.....	108
ตารางที่ 4ง-7 แสดงค่าเฉลี่ยและส่วนเบี่ยงเบนมาตรฐานของคะแนน	
จริยธรรมของข้าราชการทหารต่อสังคมและประชาชน	
เปรียบเทียบในแต่ละเหล่าทัพ.....	109
ตารางที่ 4ง-8 ผลการวิเคราะห์ความแปรปรวนของคะแนนจริยธรรม	
ต่อสังคมและประชาชน.....	109
ตารางที่ 4ง-9 ผลการวิเคราะห์อัตราส่วนของจำนวนผู้ตอบคำถาม.....	111

สารบัญแผนภาพ

หน้า

แผนภาพทหารบก

แผนภูมิที่ 4ก-1 แสดงอัตราส่วนของเพศของกลุ่มตัวอย่าง.....	42
แผนภูมิที่ 4ก-2 แสดงอัตราส่วนของอายุของกลุ่มตัวอย่าง.....	42
แผนภูมิที่ 4ก-3 แสดงอัตราส่วนของอายุการทำงานของกลุ่มตัวอย่าง.....	43
แผนภูมิที่ 4ก-4 แสดงอัตราส่วนของการสำเร็จการศึกษาจากโรงเรียน ทหารของกลุ่มตัวอย่าง.....	43
แผนภูมิที่ 4ก-5 แสดงอัตราส่วนของระดับการศึกษาของกลุ่มตัวอย่าง.....	44
แผนภูมิที่ 4ก-6 แสดงอัตราส่วนของชั้นยศของกลุ่มตัวอย่าง.....	44
แผนภูมิที่ 4ก-7 แสดงอัตราส่วนของเงินเดือนของกลุ่มตัวอย่าง.....	45
แผนภูมิที่ 4ก-8 แสดงอัตราส่วนของสถานะสมรสของกลุ่มตัวอย่าง.....	45
แผนภูมิที่ 4ก-9 แสดงอัตราส่วนของประวัติการลงโทษทางวินัยของกลุ่มตัวอย่าง.....	46
แผนภูมิที่ 4ก-10 แสดงค่าเฉลี่ยของคะแนนจริยธรรมต่อหน้าที่ และความรับผิดชอบในตำแหน่งหน้าที่ ของกลุ่มตัวอย่างในแต่ละข้อ.....	48
แผนภูมิที่ 4ก-11 แสดงค่าเฉลี่ยของคะแนนจริยธรรมของข้าราชการทหารต่อ ตนเอง ของกลุ่มตัวอย่างในแต่ละข้อ.....	50
แผนภูมิที่ 4ก-12 แสดงค่าเฉลี่ยของคะแนนจริยธรรมของข้าราชการทหารต่อ สังคมและประชาชน ของกลุ่มตัวอย่างในแต่ละข้อ.....	52
แผนภูมิที่ 4ก-13 แสดงอัตราส่วนของการคิดเห็นต่อพฤติกรรมที่ไม่พึงประสงค์ ในองค์กร ของกลุ่มตัวอย่างในแต่ละข้อ.....	54

แผนภาพทหารเรือ

แผนภูมิที่ 4ข-1 แสดงอัตราส่วนของเพศของกลุ่มตัวอย่าง.....	63
แผนภูมิที่ 4ข-2 แสดงอัตราส่วนของอายุของกลุ่มตัวอย่าง.....	64
แผนภูมิที่ 4ข-3 แสดงอัตราส่วนของอายุการทำงานของกลุ่มตัวอย่าง.....	64

แผนภูมิที่ 4ข-4 แสดงอัตราส่วนของการสำเร็จการศึกษาจากโรงเรียนทหาร	
ของกลุ่มตัวอย่าง.....	65
แผนภูมิที่ 4ข-5 แสดงอัตราส่วนของระดับการศึกษาของกลุ่มตัวอย่าง.....	65
แผนภูมิที่ 4ข-6 แสดงอัตราส่วนของชั้นยศของกลุ่มตัวอย่าง.....	66
แผนภูมิที่ 4ข-7 แสดงอัตราส่วนของเงินเดือนของกลุ่มตัวอย่าง.....	66
แผนภูมิที่ 4ข-8 แสดงอัตราส่วนของสถานะสมรสของกลุ่มตัวอย่าง.....	67
แผนภูมิที่ 4ข-9 แสดงอัตราส่วนของประวัติการลงโทษทางวินัย	
ของกลุ่มตัวอย่าง.....	67
แผนภูมิที่ 4ข-10 แสดงค่าเฉลี่ยของคะแนนจริยธรรมต่อหน้าที่	
และความรับผิดชอบในตำแหน่งหน้าที่	
ของกลุ่มตัวอย่างในแต่ละข้อ.....	70
แผนภูมิที่ 4ข-11 แสดงค่าเฉลี่ยของคะแนนจริยธรรมของข้าราชการทหารต่อตนเอง	
ของกลุ่มตัวอย่างในแต่ละข้อ.....	72
แผนภูมิที่ 4ข-12 แสดงค่าเฉลี่ยของคะแนนจริยธรรมของข้าราชการทหารต่อสังคม	
และประชาชน ของกลุ่มตัวอย่างในแต่ละข้อ.....	74
แผนภูมิที่ 4ข-13 แสดงอัตราส่วนของความคิดเห็นต่อพฤติกรรมที่ไม่พึงประสงค์	
ในองค์กร ของกลุ่มตัวอย่างในแต่ละข้อ.....	77

แผนภาพกองทัพอากาศ

แผนภูมิที่ 4ค-1 แสดงอัตราส่วนของเพศของกลุ่มตัวอย่าง.....	87
แผนภูมิที่ 4ค- 2 แสดงอัตราส่วนของอายุของกลุ่มตัวอย่าง.....	87
แผนภูมิที่ 4ค-3 แสดงอัตราส่วนของอายุการทำงานของกลุ่มตัวอย่าง.....	88
แผนภูมิที่ 4ค-4 แสดงอัตราส่วนของการสำเร็จการศึกษาจากโรงเรียนทหาร	
ของกลุ่มตัวอย่าง.....	88
แผนภูมิที่ 4ค-5 แสดงอัตราส่วนของระดับการศึกษาของกลุ่มตัวอย่าง.....	89
แผนภูมิที่ 4ค-6 แสดงอัตราส่วนของชั้นยศของกลุ่มตัวอย่าง.....	89
แผนภูมิที่ 4ค-7 แสดงอัตราส่วนของเงินเดือนของกลุ่มตัวอย่าง.....	90

แผนภูมิที่ 4ค-8 แสดงอัตราส่วนของสถานะสมรสของกลุ่มตัวอย่าง.....	90
แผนภูมิที่ 4ค-9 แสดงอัตราส่วนของประวัติการลงโทษทางวินัยของกลุ่มตัวอย่าง.....	91
แผนภูมิที่ 4ค-10 แสดงค่าเฉลี่ยของคะแนนจริยธรรมต่อหน้าที่และความรับผิดชอบ ในตำแหน่งหน้าที่ของกลุ่มตัวอย่างในแต่ละข้อ.....	93
แผนภูมิที่ 4ค-11 แสดงค่าเฉลี่ยของคะแนนจริยธรรมของข้าราชการทหารต่อตนเอง ของกลุ่มตัวอย่างในแต่ละข้อ.....	95
แผนภูมิที่ 4ค-12 แสดงค่าเฉลี่ยของคะแนนจริยธรรมของข้าราชการทหารต่อสังคม และประชาชนของกลุ่มตัวอย่างในแต่ละข้อ.....	97
แผนภูมิที่ 4ค-13 แสดงอัตราส่วนของความคิดเห็นต่อพฤติกรรมที่ไม่พึงประสงค์ ในองค์กรของกลุ่มตัวอย่างในแต่ละข้อ.....	100

สารบัญ

	หน้า
คำนำจากหัวหน้าโครงการ “จริยธรรมในวิชาชีพ”	ค-1
กิตติกรรมประกาศ	ง-1
บทสรุปสำหรับผู้บริหาร	จ-1
Executive Summary	ฉ-1
บทคัดย่อภาษาไทย	ช-1
บทคัดย่อภาษาอังกฤษ	ซ-1
บทที่ 1 บทนำ	
วัตถุประสงค์ของการวิจัย.....	6
ประโยชน์ที่คาดว่าจะได้รับ.....	6
การนำเสนองานวิจัย.....	6
บทที่ 2 ทบทวนวรรณกรรม	
ความหมายและความเป็นมาของจริยธรรม.....	8
ความสัมพันธ์ของจริยธรรม คุณธรรมกับกฎหมาย กฎเกณฑ์ของสังคม.....	10
เจตนารมณ์ของกฎหมายและกฎเกณฑ์ของสังคม.....	10
ความกว้างไกลของจริยธรรม.....	11
กรอบแนวคิดเส้นทางจริยธรรม.....	12
การผสมผสานของจริยธรรมและกฎหมาย กฎเกณฑ์ของสังคมราชการ.....	12
จริยธรรมของข้าราชการ.....	13
มาตรฐานทางคุณธรรมและจริยธรรมในต่างประเทศ.....	16
ประเทศสหรัฐอเมริกา.....	16
ประเทศมาเลเซีย.....	19
ประเทศไต้หวัน.....	21
จริยธรรมของข้าราชการทหารและจริยธรรมของข้าราชการพลเรือน.....	23
จริยธรรมของข้าราชการพลเรือน.....	24
ความหมายของค่านิยมหลักทั้งห้าประการ.....	24
ประมวลจริยธรรมข้าราชการพลเรือน.....	25
บททั่วไป.....	26
จริยธรรมข้าราชการพลเรือน.....	26
กลไกและระบบการบังคับใช้ประมวลจริยธรรม.....	27

จริยธรรมของข้าราชการทหาร.....	32
บทที่ 3 ระเบียบวิธีการวิจัย	
วิธีดำเนินการวิจัย.....	36
ประชากรและกลุ่มบุคคลตัวอย่าง.....	37
การคัดเลือกตัวอย่างในการเก็บข้อมูลจริง.....	37
เครื่องมือการวิจัย.....	38
วิธีการวิเคราะห์ข้อมูล.....	38
บทที่ 4 ผลวิเคราะห์ข้อมูลจริยธรรมทหาร	
ส่วนที่ 1: จริยธรรมในวิชาชีพทหารในทหารบก.....	39
ลักษณะทั่วไปของกลุ่มตัวอย่าง.....	39
จริยธรรมต่อหน้าที่และความรับผิดชอบในตำแหน่งหน้าที่.....	46
จริยธรรมของข้าราชการทหารต่อตนเอง.....	48
จริยธรรมของข้าราชการทหารต่อสังคมและประชาชน.....	50
พฤติกรรมที่ไม่พึงประสงค์ในองค์กร.....	52
สภาพปัญหา และแนวทางในการแก้ไข.....	55
จริยธรรมด้านที่ขาดแคลน หรือความประพฤตินี้ไม่เหมาะสมของทหาร.....	55
อุปสรรคที่ขัดต่อการพัฒนา หรือส่งเสริมจริยธรรมของทหาร.....	56
แนวทางการแก้ไขหรือป้องกันปัญหาการประพฤตินี้จริยธรรมของทหาร.....	58
ข้อเสนอแนะอื่น ๆ เกี่ยวกับจริยธรรมในวิชาชีพทหาร.....	59
ส่วนที่ 2 จริยธรรมในวิชาชีพทหารในทหารเรือ.....	61
ลักษณะทั่วไปของกลุ่มตัวอย่าง.....	61
จริยธรรมต่อหน้าที่และความรับผิดชอบในตำแหน่งหน้าที่.....	68
จริยธรรมของข้าราชการทหารต่อตนเอง.....	70
จริยธรรมของข้าราชการทหารต่อสังคมและประชาชน.....	72
พฤติกรรมที่ไม่พึงประสงค์ในองค์กร.....	74
สภาพปัญหา และแนวทางในการแก้ไข.....	77
จริยธรรมด้านที่ขาดแคลน หรือความประพฤตินี้ไม่เหมาะสมของทหาร.....	77
อุปสรรคที่ขัดต่อการพัฒนา หรือส่งเสริมจริยธรรมของทหาร.....	79
แนวทางการแก้ไขหรือป้องกันปัญหาการประพฤตินี้จริยธรรมของทหาร.....	81
ข้อเสนอแนะอื่น ๆ เกี่ยวกับจริยธรรมในวิชาชีพทหาร.....	82

ส่วนที่ 3 จริยธรรมในวิชาชีพทหารในทหารอากาศ.....	84
ลักษณะทั่วไปของกลุ่มตัวอย่าง.....	84
จริยธรรมต่อหน้าที่และความรับผิดชอบในตำแหน่งหน้าที่.....	91
จริยธรรมของข้าราชการทหารต่อตนเอง.....	93
จริยธรรมของข้าราชการทหารต่อสังคมและประชาชน.....	96
พฤติกรรมที่ไม่พึงประสงค์ในองค์กร.....	97
สภาพปัญหา และแนวทางในการแก้ไข.....	100
จริยธรรมด้านที่ขาดแคลน หรือความประพฤตินี้ไม่เหมาะสมของทหาร.....	100
อุปสรรคที่ขัดต่อการพัฒนา หรือส่งเสริมจริยธรรมของทหาร.....	102
แนวทางการแก้ไขหรือป้องกันปัญหาการประพฤติดิจิยธรรมของทหาร.....	103
ข้อเสนอแนะอื่น ๆ เกี่ยวกับจริยธรรมในวิชาชีพทหาร.....	104
ส่วนที่ 4 เปรียบเทียบจริยธรรมวิชาชีพทหารระหว่างเหล่าทัพ.....	105
จริยธรรมต่อหน้าที่และความรับผิดชอบในตำแหน่งหน้าที่.....	105
จริยธรรมของข้าราชการทหารต่อตนเอง.....	107
จริยธรรมของข้าราชการทหารต่อสังคมและประชาชน.....	109
พฤติกรรมที่ไม่พึงประสงค์ในองค์กร.....	110
บทที่ 5 สรุปและข้อเสนอแนะ	
สภาพทั่วไปและปัญหาในจริยธรรมวิชาชีพของข้าราชการทหาร.....	120
จริยธรรมต่อหน้าที่และความรับผิดชอบในตำแหน่งหน้าที่.....	120
จริยธรรมของข้าราชการทหารต่อตนเอง.....	121
จริยธรรมของข้าราชการทหารต่อสังคมและประชาชน.....	121
อุปสรรคที่ขัดขวางการพัฒนาและส่งเสริมจริยธรรมในวิชาชีพทหาร.....	121
ข้อเสนอแนะ.....	122
บรรณานุกรม.....	123
ภาคผนวก.....	125

สารบัญตาราง

หน้า

ตารางทหารบก

ตารางที่ 4ก-1 สถิติบรรยายข้อมูลพื้นฐานของกลุ่มตัวอย่าง.....	40
ตารางที่ 4ก-2 แสดงคะแนนสูงสุด คะแนนต่ำสุด ค่าเฉลี่ย และส่วนเบี่ยงเบนมาตรฐาน ของข้อคำถามในมาตรวัด จริยธรรมต่อหน้าที่และความรับผิดชอบในตำแหน่งหน้าที่.....	47
ตารางที่ 4ก-3 แสดงคะแนนสูงสุด คะแนนต่ำสุด ค่าเฉลี่ย และส่วนเบี่ยงเบนมาตรฐาน ของข้อคำถามในมาตรวัด จริยธรรมของข้าราชการทหารต่อตนเอง.....	49
ตารางที่ 4ก-4 แสดงคะแนนสูงสุด คะแนนต่ำสุด ค่าเฉลี่ย และส่วนเบี่ยงเบนมาตรฐาน ของข้อคำถามในมาตรวัด จริยธรรมของข้าราชการทหารต่อสังคมและประชาชน.....	51
ตารางที่ 4ก-5 แสดงความถี่ของจำนวนคนที่ตอบในมาตรวัด พฤติกรรมที่ไม่พึงประสงค์ในองค์กร.....	53
ตารางที่ 4ก-6 แสดงความคิดเห็นของกลุ่มตัวอย่างเกี่ยวกับ จริยธรรมด้านที่ขาดแคลน หรือความประพฤติ ที่ไม่เหมาะสมของทหาร เรียงลำดับตามความถี่ ของจำนวนคนที่ตอบ.....	55
ตารางที่ 4ก-7 แสดงความคิดเห็นของกลุ่มตัวอย่างเกี่ยวกับ อุปสรรคที่ขัดขวางการพัฒนา หรือสิ่งเสริม จริยธรรมของทหาร เรียงลำดับตามความถี่ ของจำนวนคนที่ตอบ.....	57
ตารางที่ 4ก-8 แสดงความคิดเห็นของกลุ่มตัวอย่างเกี่ยวกับ แนวทางการแก้ไขหรือป้องกันปัญหาการประพฤติ ผิดจริยธรรมของทหาร เรียงลำดับตามความถี่ ของจำนวนคนที่ตอบ.....	58
ตารางที่ 4ก-9 แสดงความคิดเห็นของกลุ่มตัวอย่างเกี่ยวกับ ข้อเสนอแนะอื่น ๆ เกี่ยวกับจริยธรรมในวิชาชีพทหาร เรียงลำดับตามความถี่ของจำนวนคนที่ตอบ.....	59

ตารางทหารเรือ

ตารางที่ 4ข-1 สถิติบรรยายข้อมูลพื้นฐานของกลุ่มตัวอย่าง.....	61
ตารางที่ 4ข-2 แสดงคะแนนสูงสุด คะแนนต่ำสุด ค่าเฉลี่ย และส่วนเบี่ยงเบนมาตรฐาน ของข้อคำถามในมาตรวัด จริยธรรมต่อหน้าที่และความรับผิดชอบในตำแหน่งหน้าที่.....	68
ตารางที่ 4ข-3 แสดงคะแนนสูงสุด คะแนนต่ำสุด ค่าเฉลี่ย และส่วนเบี่ยงเบนมาตรฐาน ของข้อคำถามในมาตรวัด จริยธรรมของข้าราชการทหารต่อตนเอง.....	71
ตารางที่ 4ข-4 แสดงคะแนนสูงสุด คะแนนต่ำสุด ค่าเฉลี่ย และส่วนเบี่ยงเบนมาตรฐาน ของข้อคำถามในมาตรวัด จริยธรรมของข้าราชการทหารต่อสังคมและประชาชน.....	73
ตารางที่ 4ข-5 แสดงความถี่ของจำนวนคนที่ตอบในมาตรวัด พฤติกรรมที่ไม่พึงประสงค์ในองค์กร.....	75
ตารางที่ 4ข-6 แสดงความคิดเห็นของกลุ่มตัวอย่างเกี่ยวกับจริยธรรม ด้านที่ขาดแคลน หรือความประพฤติที่ไม่เหมาะสมของทหาร เรียงลำดับตามความถี่ของจำนวนคนที่ตอบ.....	78
ตารางที่ 4ข-7 แสดงความคิดเห็นของกลุ่มตัวอย่างเกี่ยวกับอุปสรรคที่ขัด ต่อการพัฒนา หรือส่งเสริมจริยธรรมของทหาร เรียงลำดับตามความถี่ของจำนวนคนที่ตอบ.....	80
ตารางที่ 4ข-8 แสดงความคิดเห็นของกลุ่มตัวอย่างเกี่ยวกับแนวทางการแก้ไข หรือป้องกันปัญหาการประพฤติผิดจริยธรรมของทหาร เรียงลำดับตามความถี่ของจำนวนคนที่ตอบ.....	81
ตารางที่ 4ข-9 แสดงความคิดเห็นของกลุ่มตัวอย่างเกี่ยวกับข้อเสนอแนะอื่น ๆ เกี่ยวกับจริยธรรมในวิชาชีพทหารเรียงลำดับตามความถี่ ของจำนวนคนที่ตอบ.....	83

ตารางทหารอากาศ

ตารางที่ 4ค-1 สถิติบรรยายข้อมูลพื้นฐานของกลุ่มตัวอย่าง.....	85
ตารางที่ 4ค-2 แสดงคะแนนสูงสุด คะแนนต่ำสุด ค่าเฉลี่ย	

และส่วนเบี่ยงเบนมาตรฐาน ของข้อคำถามในมาตรวัด	
จริยธรรมต่อหน้าที่และความรับผิดชอบในตำแหน่งหน้าที่.....	92
ตารางที่ 4ค-3 แสดงคะแนนสูงสุด คะแนนต่ำสุด ค่าเฉลี่ย	
และส่วนเบี่ยงเบนมาตรฐาน ของข้อคำถามใน	
มาตรวัดจริยธรรมของข้าราชการทหารต่อตนเอง.....	94
ตารางที่ 4ค-4 แสดงคะแนนสูงสุด คะแนนต่ำสุด ค่าเฉลี่ย	
และส่วนเบี่ยงเบนมาตรฐาน ของข้อคำถามในมาตรวัด	
จริยธรรมของข้าราชการทหารต่อสังคมและประชาชน.....	96
ตารางที่ 4ค-5 แสดงความถี่ของจำนวนคนที่ตอบในมาตรวัดพฤติกรรมที่	
ไม่พึงประสงค์ในองค์กร.....	98
ตารางที่ 4ค-6 แสดงความคิดเห็นของกลุ่มตัวอย่างเกี่ยวกับจริยธรรมด้านที่	
ขาดแคลน หรือความประพฤติกที่ไม่เหมาะสมของทหาร	
เรียงลำดับตามความถี่ของจำนวนคนที่ตอบ.....	101
ตารางที่ 4ค-7 แสดงความคิดเห็นของกลุ่มตัวอย่างเกี่ยวกับอุปสรรคที่	
ขัดต่อการพัฒนา หรือส่งเสริมจริยธรรมของทหาร	
เรียงลำดับตามความถี่ของจำนวนคนที่ตอบ.....	102
ตารางที่ 4ค-8 แสดงความคิดเห็นของกลุ่มตัวอย่างเกี่ยวกับ	
แนวทางการแก้ไขหรือป้องกันปัญหาการประพฤติกผิดจริยธรรม	
ของทหารเรียงลำดับตามความถี่ของจำนวนคนที่ตอบ.....	104
ตารางที่ 4ค-9 แสดงความคิดเห็นของกลุ่มตัวอย่างเกี่ยวกับข้อเสนอแนะอื่น ๆ	
เกี่ยวกับจริยธรรมในวิชาชีพทหารเรียงลำดับตามความถี่	
ของจำนวนคนที่ตอบ.....	105
เปรียบเทียบจริยธรรมวิชาชีพทหารระหว่างเหล่าทัพ	
ตารางที่ 4ง-1 แสดงค่าเฉลี่ยและส่วนเบี่ยงเบนมาตรฐานของ	
คะแนนจริยธรรมต่อหน้าที่และความรับผิดชอบ	
ในตำแหน่งหน้าที่เปรียบเทียบในแต่ละเหล่าทัพ.....	106
ตารางที่ 4ง-2 ผลการวิเคราะห์ความแปรปรวนของคะแนน	
จริยธรรมต่อหน้าที่และความรับผิดชอบในตำแหน่งหน้าที่.....	106
ตารางที่ 4ง-3 ผลการวิเคราะห์ค่าเฉลี่ยรายคู่ด้วยวิธี Scheffe.....	107

ตารางที่ 4ง-4 แสดงค่าเฉลี่ยและส่วนเบี่ยงเบนมาตรฐานของคะแนน จริยธรรมของข้าราชการทหารต่อตนเอง เปรียบเทียบ ในแต่ละเหล่าทัพ.....	107
ตารางที่ 4ง-5 ผลการวิเคราะห์ความแปรปรวนของคะแนนจริยธรรมต่อตัวเอง.....	108
ตารางที่ 4ง-6 ผลการวิเคราะห์ค่าเฉลี่ยรายคู่ด้วยวิธี Scheffe.....	108
ตารางที่ 4ง-7 แสดงค่าเฉลี่ยและส่วนเบี่ยงเบนมาตรฐานของคะแนน จริยธรรมของข้าราชการทหารต่อสังคมและประชาชน เปรียบเทียบในแต่ละเหล่าทัพ.....	109
ตารางที่ 4ง-8 ผลการวิเคราะห์ความแปรปรวนของคะแนนจริยธรรม ต่อสังคมและประชาชน.....	109
ตารางที่ 4ง-9 ผลการวิเคราะห์อัตราส่วนของจำนวนผู้ตอบคำถาม.....	111

สารบัญแผนภาพ

หน้า

แผนภาพทหารบก

แผนภูมิที่ 4ก-1 แสดงอัตราส่วนของเพศของกลุ่มตัวอย่าง.....	42
แผนภูมิที่ 4ก-2 แสดงอัตราส่วนของอายุของกลุ่มตัวอย่าง.....	42
แผนภูมิที่ 4ก-3 แสดงอัตราส่วนของอายุการทำงานของกลุ่มตัวอย่าง.....	43
แผนภูมิที่ 4ก-4 แสดงอัตราส่วนของการสำเร็จการศึกษาจากโรงเรียน ทหารของกลุ่มตัวอย่าง.....	43
แผนภูมิที่ 4ก-5 แสดงอัตราส่วนของระดับการศึกษาของกลุ่มตัวอย่าง.....	44
แผนภูมิที่ 4ก-6 แสดงอัตราส่วนของชั้นยศของกลุ่มตัวอย่าง.....	44
แผนภูมิที่ 4ก-7 แสดงอัตราส่วนของเงินเดือนของกลุ่มตัวอย่าง.....	45
แผนภูมิที่ 4ก-8 แสดงอัตราส่วนของสถานะสมรสของกลุ่มตัวอย่าง.....	45
แผนภูมิที่ 4ก-9 แสดงอัตราส่วนของประวัติการลงโทษทางวินัยของกลุ่มตัวอย่าง.....	46
แผนภูมิที่ 4ก-10 แสดงค่าเฉลี่ยของคะแนนจริยธรรมต่อหน้าที่ และความรับผิดชอบในตำแหน่งหน้าที่ ของกลุ่มตัวอย่างในแต่ละข้อ.....	48
แผนภูมิที่ 4ก-11 แสดงค่าเฉลี่ยของคะแนนจริยธรรมของข้าราชการทหารต่อ ตนเอง ของกลุ่มตัวอย่างในแต่ละข้อ.....	50
แผนภูมิที่ 4ก-12 แสดงค่าเฉลี่ยของคะแนนจริยธรรมของข้าราชการทหารต่อ สังคมและประชาชน ของกลุ่มตัวอย่างในแต่ละข้อ.....	52
แผนภูมิที่ 4ก-13 แสดงอัตราส่วนของการคิดเห็นต่อพฤติกรรมที่ไม่พึงประสงค์ ในองค์กร ของกลุ่มตัวอย่างในแต่ละข้อ.....	54

แผนภาพทหารเรือ

แผนภูมิที่ 4ข-1 แสดงอัตราส่วนของเพศของกลุ่มตัวอย่าง.....	63
แผนภูมิที่ 4ข-2 แสดงอัตราส่วนของอายุของกลุ่มตัวอย่าง.....	64
แผนภูมิที่ 4ข-3 แสดงอัตราส่วนของอายุการทำงานของกลุ่มตัวอย่าง.....	64

แผนภูมิที่ 4ข-4 แสดงอัตราส่วนของการสำเร็จการศึกษาจากโรงเรียนทหาร	
ของกลุ่มตัวอย่าง.....	65
แผนภูมิที่ 4ข-5 แสดงอัตราส่วนของระดับการศึกษาของกลุ่มตัวอย่าง.....	65
แผนภูมิที่ 4ข-6 แสดงอัตราส่วนของชั้นยศของกลุ่มตัวอย่าง.....	66
แผนภูมิที่ 4ข-7 แสดงอัตราส่วนของเงินเดือนของกลุ่มตัวอย่าง.....	66
แผนภูมิที่ 4ข-8 แสดงอัตราส่วนของสถานะสมรสของกลุ่มตัวอย่าง.....	67
แผนภูมิที่ 4ข-9 แสดงอัตราส่วนของประวัติการลงโทษทางวินัย	
ของกลุ่มตัวอย่าง.....	67
แผนภูมิที่ 4ข-10 แสดงค่าเฉลี่ยของคะแนนจริยธรรมต่อหน้าที่	
และความรับผิดชอบในตำแหน่งหน้าที่	
ของกลุ่มตัวอย่างในแต่ละข้อ.....	70
แผนภูมิที่ 4ข-11 แสดงค่าเฉลี่ยของคะแนนจริยธรรมของข้าราชการทหารต่อตนเอง	
ของกลุ่มตัวอย่างในแต่ละข้อ.....	72
แผนภูมิที่ 4ข-12 แสดงค่าเฉลี่ยของคะแนนจริยธรรมของข้าราชการทหารต่อสังคม	
และประชาชน ของกลุ่มตัวอย่างในแต่ละข้อ.....	74
แผนภูมิที่ 4ข-13 แสดงอัตราส่วนของความคิดเห็นต่อพฤติกรรมที่ไม่พึงประสงค์	
ในองค์กร ของกลุ่มตัวอย่างในแต่ละข้อ.....	77
 แผนภาพกองทัพอากาศ	
แผนภูมิที่ 4ค-1 แสดงอัตราส่วนของเพศของกลุ่มตัวอย่าง.....	87
แผนภูมิที่ 4 ค- 2 แสดงอัตราส่วนของอายุของกลุ่มตัวอย่าง.....	87
แผนภูมิที่ 4ค-3 แสดงอัตราส่วนของอายุการทำงานของกลุ่มตัวอย่าง.....	88
แผนภูมิที่ 4ค-4 แสดงอัตราส่วนของการสำเร็จการศึกษาจากโรงเรียนทหาร	
ของกลุ่มตัวอย่าง.....	88
แผนภูมิที่ 4ค-5 แสดงอัตราส่วนของระดับการศึกษาของกลุ่มตัวอย่าง.....	89
แผนภูมิที่ 4ค-6 แสดงอัตราส่วนของชั้นยศของกลุ่มตัวอย่าง.....	89
แผนภูมิที่ 4ค-7 แสดงอัตราส่วนของเงินเดือนของกลุ่มตัวอย่าง.....	90

แผนภูมิที่ 4ค-8 แสดงอัตราส่วนของสถานะสมรสของกลุ่มตัวอย่าง.....	90
แผนภูมิที่ 4ค-9 แสดงอัตราส่วนของประวัติการลงโทษทางวินัยของกลุ่มตัวอย่าง.....	91
แผนภูมิที่ 4ค-10 แสดงค่าเฉลี่ยของคะแนนจริยธรรมต่อหน้าที่และความรับผิดชอบ ในตำแหน่งหน้าที่ของกลุ่มตัวอย่างในแต่ละข้อ.....	93
แผนภูมิที่ 4ค-11 แสดงค่าเฉลี่ยของคะแนนจริยธรรมของข้าราชการทหารต่อตนเอง ของกลุ่มตัวอย่างในแต่ละข้อ.....	95
แผนภูมิที่ 4ค-12 แสดงค่าเฉลี่ยของคะแนนจริยธรรมของข้าราชการทหารต่อสังคม และประชาชนของกลุ่มตัวอย่างในแต่ละข้อ.....	97
แผนภูมิที่ 4ค-13 แสดงอัตราส่วนของความคิดเห็นต่อพฤติกรรมที่ไม่พึงประสงค์ ในองค์กรของกลุ่มตัวอย่างในแต่ละข้อ.....	100

บทที่ 1

บทนำ

จริยธรรมเป็นสิ่งที่ถูกกำหนดขึ้นจากพฤติกรรมของมนุษย์ เป็นสิ่งที่เข้ามามีความเกี่ยวข้องกับการดำเนินชีวิตในสังคมของเราทุกคน จริยธรรมเป็นเรื่องของการพิจารณาและตัดสินใจคุณค่าของพฤติกรรมมนุษย์ ว่าพฤติกรรมนั้นเป็นการกระทำที่ดี เหมาะสม ถูกต้องหรือไม่ การใช้เหตุผลหรือพฤติกรรมต่างๆของมนุษย์มีส่วนเกี่ยวข้องกับจริยธรรมทั้งสิ้น (ภิกขุ วังเงิน,2545) จริยธรรมมีส่วนเกี่ยวข้องกับชีวิตของมนุษย์ทุกคน แต่ละบุคคลมีการนำหลักจริยธรรมเข้ามามีอิทธิพลปฏิบัติในการใช้ชีวิตประจำวัน การทำงาน และดูแลเพื่อนมนุษย์ซึ่งกันและกันในสังคมไทย ในสังคมไทยจริยธรรมถูกกล่าวขานขึ้นมาก ในกรณีที่สังคมมีปัญหา คนในสังคมมีความขัดแย้ง จริยธรรมเป็นสิ่งที่แรกที่ถูกพูดถึง คณะผู้วิจัยได้เลือกคำนิยามคำว่า “จริยธรรม” ของนักวิชาการ 4 ท่าน ดังนี้

ก่อน ศาสตราจารย์ ได้ให้คำนิยามไว้ว่า จริยธรรม คือ ประมวลความประพฤติและค่านิยมที่คิดในสิ่งที่ดีงาม (ดร.ก่อน ศาสตราจารย์,2522)

สมเดช แสงสี ให้คำนิยาม ของคำว่าจริยธรรมไว้คือ จริยธรรม หมายถึง ความประพฤติ การกระทำ และความคิดที่ถูกต้องเหมาะสม การทำหน้าที่ของตนอย่างสมบูรณ์ เว้นในสิ่งที่ควรเว้น กระทำในสิ่งที่ควรกระทำ ด้วยความฉลาดรอบคอบ รู้เหตุผลถูกต้องตามกาลเทศะ (สมเดช แสงสี,2523)

บรรพต วีระสัย และสุขุม นวลสกุล กล่าวว่า จริยธรรมเป็นมาตรฐานแห่งความประพฤติของบุคคล เป็นเรื่องที่เกี่ยวข้องกับมนุษยธรรมอันเป็นหลักปฏิบัติที่ถือว่าอยู่ในตัวเองหรือมีความเหมาะสมเพื่อการอยู่ในสังคมอย่างราบรื่น (มบุญ ดนระวัฒนา,2539)

ทองจันทร์ หงส์คารมภ์ ให้ความหมาย จริยธรรม คือ ระเบียบข้อปฏิบัติที่กำหนดให้ผู้ที่อยู่ในสังคมปฏิบัติ (เทวี วัฒนาและคณะ,2540)

จากคำนิยาม คำว่า “จริยธรรม” ของทั้งสี่คำนิยามข้างต้น จะเห็นได้ว่าจริยธรรมล้วนแต่เกี่ยวข้องกับความประพฤติปฏิบัติตนของมนุษย์และมีความเกี่ยวข้องกับสังคมของมนุษย์การดำเนินชีวิตในสังคม ทั้งการทำงานและการใช้ชีวิตประจำวัน ไม่ว่าจะเป็นการทำงาน หรือ การใช้ชีวิตอยู่ร่วมกันในครอบครัว ย่อมต้องอาศัยหลักจริยธรรมเข้ามาเป็นหลักปฏิบัติและนอกจากนี้แล้วจริยธรรมยังเป็นเครื่องมือสำคัญอย่างยิ่งอย่างหนึ่งของมนุษย์ ประโยชน์ของการศึกษาและปฏิบัติตามหลักจริยธรรม ประโยชน์ต่อตัวเองคือ ทำให้เป็นคนที่มีหลักการดำเนินชีวิตที่มีเหตุผล ครอบงำชีวิตได้อย่างสงบและมีความสุข รู้จักการใช้ชีวิตให้มีคุณค่า จริยธรรมมีประโยชน์ต่อสังคมคือ ทำให้มนุษย์ในสังคมอยู่ร่วมกันอย่างสงบสุข ไม่เบียดเบียนซึ่งกันและกันช่วยให้สังคมเจริญ จริยธรรมยังสามารถสร้างคนรุ่นต่อรุ่นให้เป็นผู้ที่มีความรับผิดชอบ มีประสิทธิภาพ อีกด้วย หากมองในแง่ของประโยชน์ต่อชาติบ้านเมืองนั้น ความประพฤติทั้งหมดของมนุษย์ในสังคม ก็เปรียบได้กับ

ความประพฤติดของชาติด้านเมือง การพัฒนาคุณภาพของชีวิตของคนในสังคมให้มีคุณภาพชีวิตที่ดีนั้น นอกจากการให้ความสนใจดูแลเอาใจใส่ในเรื่องของปากท้องแล้วนั้น การพัฒนาคุณภาพชีวิตจากการปลูกฝัง จริยธรรม คุณธรรมก็เป็นสิ่งหนึ่งที่สามารถเป็นหลักที่นำไปพัฒนาให้ชาติด้านเมืองก้าวทันต่อโลกภายนอก ได้อย่างรวดเร็วและมั่นคง

ในทางตรงข้าม ถ้ามุขยชาดจริยธรรมย่อมมีผลเสียคือการส่งผลให้เกิดความแตกแยก การเอารัดเอาเปรียบ การเห็นแก่ตัว ทำให้มนุษย์ไม่รู้จักเอื้อเฟื้อเผื่อแผ่หรือมีความนอบน้อมต่อเพื่อนมนุษย์ด้วยกัน และครอบครัว ทำให้สังคมมีความไม่น่าอยู่ สังคมมนุษย์ย่อมมีหลักปฏิบัติที่เป็นหลักการเป็นสิ่งที่กำหนดความสัมพันธ์ระหว่างบุคคลทั้งด้านจริยธรรมทางธรรมชาติรวมถึงประสบการณ์การใช้ชีวิตร่วมกันที่จะพัฒนาให้สังคมมีความน่าอยู่และคนในสังคมสามารถอยู่ร่วมกันได้อย่างสงบและมีความสุข หลักธรรมทางศาสนาเป็นสิ่งที่เป็นส่วนประกอบของจริยธรรม เพราะคำสอนของศาสนาล้วนกำหนดให้มนุษย์ไม่เบียดเบียนซึ่งกันและกันรู้จักเอื้อเฟื้อเผื่อแผ่ มนุษย์ส่วนมากยึดนำหลักคำสอนของศาสนาเป็นหลักในการดำเนินชีวิต ศาสนาทำให้มนุษย์รู้จักใช้สติปัญญา ศาสนาสอนให้ยกระดับจิตใจของมนุษย์ให้สูงขึ้นและมีสติปัญญารักชาติตน (พระราชวรมนี,2527) ศาสนายังช่วยให้มนุษย์พัฒนาตนเองได้โดยการเรียนรู้ด้วยตนเอง ด้วยการฝึกฝน ฝึกหัดและเรียนรู้ มีจิตใจที่เอื้ออารีซึ่งกันและกัน

คำสอนของศาสนามีส่วนสร้างระบบจริยธรรมให้สังคม จริยธรรมจึงมักอิงอยู่กับศาสนา บางคนเรียกว่าหลักแห่งความประพฤติอันเนื่องมาจากคำสอนทางศาสนาที่ถูกเรียกว่า ศีลธรรม แต่แท้จริงแล้ว จริยธรรมไม่ได้อิงอยู่กับศาสนาเพียงอย่างเดียว ยังมีความเกี่ยวข้องกับระบบธรรมเนียมประเพณีเรียกหลักแห่งความประพฤติที่มีส่วนเชื่อมโยงมาจากหลายส่วน จริยธรรมมากับคำว่าคุณธรรม หากบ้านเมืองมีจริยธรรมที่ไปพร้อมกับการมีคุณธรรมที่ดีย่อมทำให้ประชาชนมีสุขภาพจิต สุขภาพกายที่ดี และมีการอยู่ร่วมกันในสังคมอย่างสงบสุข จริยธรรมได้ก่อให้เกิดพื้นฐานของความสามัคคี ที่ทำให้มนุษย์มีการพัฒนาสุขภาพจิตที่ดี ทำให้สังคมมีความเจริญมากยิ่งขึ้น ดังจะเห็นได้ว่า จริยธรรมมีส่วนประกอบหลากหลายที่ถูกสร้างขึ้นและมนุษย์นำมาปฏิบัติ แต่ละอาชีพแต่ละเพศ แต่ละวัย ย่อมมีการเรียนรู้และซึมซับจริยธรรมในการดำเนินชีวิต ไม่ว่าจะเป็นการสอนจากครอบครัว การเรียนรู้จากการสอนในสถานศึกษาหรือการซึมซับจากการปฏิบัติตัวในสังคม รวมถึงการทำงานในสายงานอาชีพต่างๆในสังคม เช่น แพทย์ จริยธรรมของแพทย์ต่อผู้ป่วย คือ ต้องทุ่มเทเพื่อช่วยเหลือชีวิตของผู้ป่วยเต็มกำลังความสามารถ ประกอบวิชาชีพโดยไม่มุ่งแต่ประโยชน์ในทางทรัพย์สิน แพทย์มีหน้าที่รักษาความลับของผู้ป่วย แต่เนื่องจากสภาพสังคมวัตถุนิยมที่เป็นอยู่ในปัจจุบันทำให้แพทย์มีแนวโน้มที่จะประกอบวิชาชีพโดยมุ่งแสวงหาทรัพย์สินเงินทองจนบางคนอาจขาดจริยธรรม ก่อให้เกิดความเสียหายแก่ผู้ป่วย และหากแพทย์จำนวนมากละทิ้งจริยธรรมแห่งวิชาชีพประกอบวิชาชีพตามอำเภอใจอย่างไร้มาตรฐาน ประชาชนก็จะไม่เข้าใจในการประกอบวิชาชีพของแพทย์ ก่อให้เกิดการฟ้องร้องกันอย่างมากมาย

อาจารย์ สุมณ อมรวิวัฒน์ ได้กล่าวว่า “ทุกวิชาชีพย่อมมีจรรยาบรรณ การทำงานต้องมีคุณธรรม บุคคลที่ทำงานเลี้ยงชีพโดยปราศจากจรรยาบรรณและคุณธรรมนั้นไม่มีวันจะพบความสุขในชีวิตได้เลย” จริยธรรมในภาคปฏิบัติมีหลายรูปแบบเช่น

1. รูปแบบทางศาสนา ถ้าเป็นคำสั่งสอนหรือคติธรรมเพื่อยึดถือปฏิบัติ เรียกว่า ศีลธรรม ถ้าเป็นลักษณะเชิงพฤติกรรมซึ่งมีอยู่ในตัวคนแสดงออกมาจากตัวคน เรียกว่า คุณธรรม
2. รูปแบบในวงการวิชาชีพ ถ้าเป็นข้อกำหนดกฎเกณฑ์อันเป็นปทัสถานสำหรับผู้ประกอบวิชาชีพ นั้นๆ ยึดถือปฏิบัติเรียกว่า “จรรยาบรรณ” ถ้าเป็นลักษณะเชิงพฤติกรรมที่มีอยู่ในผู้ประกอบวิชาชีพหรือเป็นการแสดงออกมาจากตัวคนเรียกว่า จรรยา
3. รูปแบบในวงงานหรือในหมู่คน ถ้าเป็นข้อกำหนดกฎเกณฑ์อันเป็นปทัสถานสำหรับคนในวงงานหรือหมู่เหล่านั้นยึดถือปฏิบัติเรียกว่า วินัย และที่เป็นลักษณะเชิงพฤติกรรมที่แสดงออกมาของคนในวงงานหรือในหมู่เหล่านั้น ก็เรียกว่า วินัยเช่นกัน (คณะกรรมการการอุดมศึกษา, 2546)

จริยธรรมวิชาชีพ บางครั้งใช้คำว่าจรรยาบรรณวิชาชีพ เป็นสิ่งซึ่งครอบคลุมในทุกเรื่อง ทุกประการ ที่เป็นข้อควรปฏิบัติหรือหลักแห่งความประพฤติที่พึงงามของบุคคล สำหรับกลุ่มวิชาชีพเดียวกัน ซึ่งสถาบันวิชาชีพ หรือกลุ่มองค์กรร่วมกันบัญญัติขึ้นและให้ถือเป็นมาตรฐานคุณค่าแห่งความดีของการกระทำหนึ่งๆ เป็นข้อพึงปฏิบัติและข้อห้ามสำหรับผู้ประกอบวิชาชีพต่างๆ ที่มีความสอดคล้องกับคุณสมบัติของวิชาชีพนั้นๆ โดยเน้นควบคุมความประพฤติคนอาชีพเดียวกัน คนในสายงานเดียวกันและไม่ทำให้วิชาชีพนั้นมีความเสื่อมเสียจากการกระทำของบุคคลหรือกลุ่มคนใดกลุ่มคนหนึ่ง

ในการประกอบอาชีพทุกวิชาชีพย่อมมีจรรยาบรรณของตนเอง จรรยาบรรณนั้นจะเป็นลายลักษณ์อักษรหรือไม่ก็ตาม แต่ก็ยังเป็นสิ่งที่ยึดถือว่าเป็นความดีงามที่คนในอาชีพนั้นๆ พึงปฏิบัติ หากผู้ใดละเมิดก็อาจก่อให้เกิดความเสียหายแก่ทั้งบุคคล หมู่คณะ และส่วนรวมได้ เหตุนี้ผู้ปฏิบัติงานในทุกสาขาวิชาชีพ นอกจากจะต้องมีความรู้ในสาขาของตนเองอย่างลึกซึ้งและศึกษาให้ก้าวหน้าอยู่เสมอแล้วยังต้องยึดมั่นในจรรยาบรรณ วิชาชีพของตน ทั้งข้อที่ควรปฏิบัติและไม่ควรปฏิบัติอย่างเคร่งครัดด้วย จึงสามารถประพฤติตนให้ประสบความสำเร็จได้รับความเชื่อถือ ยกย่องในเกียรติในศักดิ์ศรีและความสามารถด้วยกันทั้งปวง (พระบรมราโชวาทพระบาทสมเด็จพระเจ้าอยู่หัว, 2540)

ปัจจุบันทุกอาชีพ ทุกสาขา ทุกครอบครัว กับโลกที่มีการเปลี่ยนแปลงไปตามกระแสของยุคโลกาภิวัตน์ ความเจริญทางด้านวัตถุเข้ามาแทนที่ธรรมชาติ เทคโนโลยี แฟชั่น รสนิยมการใช้ชีวิต การใช้จ่าย การเคารพซึ่งกันและกันก็เปลี่ยนแปลงไปตามกระแสความเจริญ ยิ่งความเจริญทางด้านวัตถุยิ่งสูงมากขึ้นเท่าไร ก็จะแสดงให้เห็นได้ว่าความเจริญทางจิตใจของมนุษย์นั้นก็ยิ่งลดต่ำลงมากเท่านั้น บุคคลจึงหันมาสนใจและกล่าวถึงจริยธรรมมากขึ้น ในทางตรงข้ามจิตใจของมนุษย์ที่ถูกลดต่ำลงจากความเจริญทางวัตถุอาจเนื่องมาจากการแข่งขัน การต่อสู้เพื่อความอยู่รอด รวมถึงการเห็นแก่ตัว ซึ่งทำให้เป็นปัญหาด้านจริยธรรมที่

คนเราควรหันมาใส่ใจและให้มองเห็นคุณค่าของเพื่อนมนุษย์ด้วยกันเอง และมองเห็นถึงการอยู่ร่วมกันของสังคมมากขึ้น

หากมองจริยธรรมในแง่ของกฎหมาย กฎหมายเป็นกรอบที่รัฐใช้ในการควบคุมความประพฤติของบุคคลในรัฐ วินัยเป็นสิ่งที่บุคคลแต่ละสังคมวางกรอบในการกำหนดให้บุคคลในสังคมนั้นๆ ต้องประพฤติปฏิบัติ การฝ่าฝืนเป็นการกระทำผิดวินัยซึ่งมีลักษณะความรุนแรงต่อสังคมน้อยกว่าการฝ่าฝืนกฎหมาย ส่วนจริยธรรมเป็นหลักเกณฑ์กำหนดความประพฤติอันเหมาะสมและดีงาม ในการประกอบวิชาชีพของแต่ละวิชาชีพ เป็นการร่วมกันกำหนดโดยความเห็นชอบของกลุ่มบุคคลในแต่ละสาขาวิชาชีพเพื่อให้บุคคลที่ทำงานสาขาวิชานั้นๆ ได้ยึดถือปฏิบัติอย่างมีเกียรติและมีศักดิ์ศรีในกลุ่มวิชาชีพของตน อีกทั้งส่งผลให้คนในสังคมให้ความไว้วางใจและชื่นชมในการยึดถือและปฏิบัติตามจริยธรรมของกลุ่มบุคคลในวิชาชีพนั้นๆ

ข้าราชการและเจ้าหน้าที่ของรัฐ เป็นบุคคลที่มีความสำคัญในการบริหารราชการแผ่นดินนับตั้งแต่อดีตและปัจจุบันและจะยังคงมีความสำคัญต่อไปในอนาคต โดยข้าราชการและเจ้าหน้าที่ของรัฐต้องมีจริยธรรมในการปฏิบัติราชการ เพราะจริยธรรมเป็นสิ่งสำคัญในการกำหนดพฤติกรรม หรือการปฏิบัติหน้าที่ของข้าราชการซึ่งส่งผลต่อการให้บริการสาธารณะ และการอำนวยความสะดวกแก่ประชาชน หากขาดจริยธรรมแล้วย่อมส่งผลเสียต่อประเทศชาติ

รัฐธรรมนูญแห่งราชอาณาจักรไทย มาตรา 279 ก็ได้กำหนดให้มาตรฐานทางจริยธรรมของผู้ดำรงตำแหน่งทางการเมือง ข้าราชการ หรือเจ้าหน้าที่ของรัฐแต่ละประเภทให้เป็นไปตามประมวลจริยธรรมที่กำหนดขึ้น “จริยธรรม” หมายความว่า ธรรมที่เป็นข้อประพฤติปฏิบัติศีลธรรม กฎศีลธรรม โดยจริยธรรมนี้จะเป็นระบบของการทำความดีละเว้นความชั่ว มีทั้งปัจจัยนำเข้า (input) ซึ่งเป็นปัจจัยเชิงเหตุทั้งด้านจิตใจและสถานการณ์ของจริยธรรมและพฤติกรรมจริยธรรม รวมทั้งมีปัจจัยส่งออก (output) ซึ่งเป็นผลของการมีจริยธรรมหรือมีพฤติกรรมจริยธรรม ซึ่งผลนี้อาจอยู่ในรูปแบบทั้งจิตลักษณะและพฤติกรรมของบุคคลผู้กระทำและผลต่อบุคคลอื่น ต่อกลุ่ม ต่อสิ่งแวดล้อม และต่อโลก จริยธรรมจะเกิดขึ้นเมื่อค่านิยมหรือคุณธรรมตั้งแต่สองตัวขัดแย้งกัน ทำให้บุคคลต้องตกอยู่ในสภาพที่ต้องตัดสินใจแก้ไขปัญหาในการเลือกที่จะปฏิบัติตามคุณธรรมหรือค่านิยมตัวใดตัวหนึ่ง เช่น ความกตัญญูต่อบุคคลขัดแย้งกับความรับผิดชอบต่อนานาชาติ บุคคลที่ตัดสินใจเลือกคุณธรรมหรือค่านิยม ตัวที่มีประโยชน์แก่ส่วนรวมมากกว่าที่เป็นประโยชน์แก่เฉพาะตนหรือพวกพ้องในกลุ่มเล็กๆ จึงมักเป็นบุคคลที่มีจริยธรรมสูง ดังนั้นจริยธรรมจึงมีความหมายครอบคลุมทั้งสาเหตุ กระบวนการ และผลของการทำความดีและละเว้นความชั่ว

มาตรา 279 ของรัฐธรรมนูญแห่งราชอาณาจักรไทย พุทธศักราช 2550 ได้บัญญัติว่า มาตรฐานทางจริยธรรมของผู้ดำรงตำแหน่งทางการเมือง ข้าราชการหรือเจ้าหน้าที่ของรัฐแต่ละประเภทให้เป็นไปตามประมวลจริยธรรมที่กำหนดขึ้น และมาตรา 31 ยังได้บัญญัติให้บุคคลผู้เป็นทหาร ตำรวจ ข้าราชการ เจ้าหน้าที่อื่นของรัฐ และพนักงานหรือลูกจ้างขององค์กรของรัฐ ย่อมมีสิทธิและเสรีภาพตามรัฐธรรมนูญ

เช่นเดียวกับบุคคลทั่วไป เว้นแต่ที่จำกัดไว้ในกฎหมายหรือกฎที่ออกโดยอาศัยอำนาจตามบทบัญญัติแห่งกฎหมาย เฉพาะในส่วนที่เกี่ยวกับการเมือง สมรรถภาพ วินัย หรือจริยธรรม ซึ่งหมายความว่ารวมถึงข้าราชการ ทหารและเจ้าหน้าที่ของรัฐที่ไม่ใช่ข้าราชการทหาร แต่เป็นทหาร เช่น ทหารกองประจำการอยู่ได้บังคับ มาตรฐานทางจริยธรรมด้วย

การกำหนดมาตรฐานทางจริยธรรมจึงต้องมีกลไกและระบบในการดำเนินงานเพื่อให้การบังคับใช้เป็นไปอย่างมีประสิทธิภาพ รวมทั้งกำหนดขั้นตอนการลงโทษตามความร้ายแรงแห่งการกระทำ และการฝ่าฝืนหรือไม่ปฏิบัติตามมาตรฐานทางจริยธรรมให้ถือว่าเป็นการกระทำผิดทางวินัย ในกรณีที่ข้าราชการทหาร หรือเจ้าหน้าที่ของรัฐที่สังกัดกระทรวงกลาโหม ไม่ปฏิบัติตามมาตรฐานทางจริยธรรมอาจถูกดำเนินการทางวินัย คือถูกลงทัณฑ์ตามพระราชบัญญัติว่าด้วยวินัยทหาร พุทธศักราช 2476 ได้

นอกจากนี้แล้วการพิจารณา สรรหา กลั่นกรอง หรือแต่งตั้งบุคคลใดเข้าสู่ตำแหน่งที่มีส่วนเกี่ยวข้องในการใช้อำนาจรัฐ รวมทั้งการโยกย้าย การเลื่อนตำแหน่ง การเลื่อนเงินเดือน และการลงโทษบุคคลนั้น จะต้องเป็นไปตามระบบคุณธรรมและคำนึงถึงพฤติกรรมทางจริยธรรมของบุคคลดังกล่าวด้วย นั่นหมายความว่าคุณธรรมและจริยธรรมมิได้เป็นแบบธรรมเนียม ระเบียบ ข้อบังคับของฝ่ายทหารเท่านั้น และสอดคล้องกับหลักการของรัฐธรรมนูญ แห่งราชอาณาจักรไทย กระทรวงกลาโหมจึงได้มีการจัดทำระเบียบกระทรวงกลาโหมว่าด้วยประมวลจริยธรรม พ.ศ.2551 เพื่อเป็นกรอบในการกำหนดมาตรฐานความประพฤติและเป็นหลักปฏิบัติ ให้เกิดการปฏิบัติงานเป็นไปตามหลักคุณธรรม จริยธรรมตามเจตนารมณ์ของรัฐธรรมนูญ หากแต่ระเบียบดังกล่าวนี้ไม่สอดคล้องกับหลักการของรัฐธรรมนูญดังกล่าว เนื่องจากได้มีการกำหนดมาตรฐานจริยธรรมไว้อย่างกว้าง ๆ 14 ประการ และมีได้มีการกำหนดถึงกลไกและระบบในการดำเนินงานเพื่อให้การบังคับใช้ระเบียบกระทรวงกลาโหมดังกล่าวอย่างมีประสิทธิภาพ และเมื่อได้ศึกษาเปรียบเทียบกับประมวลจริยธรรมข้าราชการพลเรือนแล้ว ก็จะเห็นได้ว่า มีการกำหนดถึงจริยธรรมของข้าราชการพลเรือนไว้อย่าละเอียดชัดเจน สอดคล้องกับเจตนารมณ์ของรัฐธรรมนูญ อีกทั้งได้มีการกำหนดกลไกและระบบในการดำเนินงานเพื่อให้การบังคับใช้เป็นไปอย่างมีประสิทธิภาพด้วย

จริยธรรมในอาชีพ แต่ก่อนเป็นการประกอบอาชีพกันในสังคมเล็กๆ เป็นสังคมเปิด เป็นการทำกินภายในครัวเรือน ส่วนเกินก็ซื้อขายแลกเปลี่ยนกันในชุมชน การทำงานเพื่อบริการแก่บุคคลที่รู้จักมักคุ้นกัน หรือทำตามประเพณี จึงเกรงใจกันซึ่งกันและกัน มีมาตรฐานควบคุมกันและกัน ผู้ประกอบอาชีพไม่กล้าฝ่าฝืน เพราะถ้าเสียจรรยาบรรณจะเป็นที่รังเกียจเหยียดหยามของคนในสังคมนั้น สมัยก่อนการย้ายถิ่นไม่ง่ายเหมือนปัจจุบันเป็นสังคมเปิดติดต่อสัมพันธ์กันทั่วไป การรู้จักซึ่งกันและกันมีมากขึ้นแต่กลายเป็นการเอาเปรียบกันมากขึ้น

กลุ่มผู้วิจัยเลือกศึกษาในเรื่องของจริยธรรมก็เนื่องด้วยจริยธรรมถือได้ว่าเป็นเครื่องมือที่สำคัญของมนุษย์ เป็นสิ่งที่ควบคุมพฤติกรรมของมนุษย์เราให้มีความแตกต่างจากสัตว์ ทำให้มนุษย์มีความสมบูรณ์ทั้งร่างกายและจิตใจและทำให้สังคมมีการพัฒนาไปในลักษณะที่ดี ทำให้มนุษย์มีจิตใจสูงขึ้น มีการเห็นอกเห็น

ใจ และ เข้าใจเพื่อนมนุษย์ด้วยกัน การเปลี่ยนแปลงทางสังคมไม่ได้เปลี่ยนแปลงแค่สภาพสังคมแต่ยังส่งผลให้ถึงการใช้ชีวิตและการประกอบอาชีพอีกด้วย สำหรับ จริยธรรมวิชาชีพทหาร หัวข้อในการวิจัยครั้งนี้ กลุ่มผู้วิจัยเล็งเห็นว่าผู้ประกอบอาชีพในแต่ละสาขานอกจากการทำงานในทางวิชาการแล้ว ผู้ปฏิบัติงานควรนำหลักจริยธรรมที่เป็นข้อปฏิบัติเข้ามาใช้ในการทำงานเพื่อที่การทำงานกับร่วมงานจะได้เป็นไปอย่างราบรื่น และทหารซึ่งต้องทำงานที่ข้องเกี่ยวกับผู้คนก็ยังไม่นำหลักจริยธรรมไปใช้กับผู้บังคับบัญชา ผู้ใต้บังคับบัญชา และประชาชนได้อีกด้วย

การวิจัยครั้งนี้จึงเห็นความสำคัญที่จะต้องมีการศึกษาว่า ปัญหาการประพฤติฝ่าฝืนจากมาตรฐานทางคุณธรรมและจริยธรรมของวิชาชีพทหารมีอะไรบ้าง กลไกในการบังคับใช้มีอุปสรรคอย่างไร ผลกระทบของการบังคับใช้ประมวลจริยธรรมทหารมีอะไรบ้าง มาตรการตรวจสอบการประพฤติปฏิบัติที่เบี่ยงเบนไปจากจริยธรรมของข้าราชการทหารมีอะไรบ้าง มาตรการดังกล่าวมีความเหมาะสมเพียงพอหรือไม่ แนวทางแก้ปัญหาการประพฤติฝ่าฝืนจากมาตรฐานทางคุณธรรมและจริยธรรมของวิชาชีพทหารมีอะไรบ้าง ทั้งนี้เพื่อจะนำผลการศึกษาวิจัยมาพัฒนาแนวทางปฏิบัติด้านจริยธรรมของข้าราชการทหาร เพื่อให้การบังคับใช้ระเบียบกระทรวงกลาโหมว่าด้วยประมวลจริยธรรม พ.ศ.2551 เป็นไปอย่างมีประสิทธิภาพด้วย

วัตถุประสงค์ของการวิจัย

- 1.เพื่อศึกษาสภาพปัญหาโดยรวมในด้านคุณธรรมและจริยธรรมของวิชาชีพทหาร
- 2.เพื่อศึกษาวิเคราะห์และเชื่อมโยงจริยธรรมของวิชาชีพทหารให้สอดคล้องกับจรรยาบรรณวิชาชีพ
- 3.เพื่อสรุปและเสนอแนะ การจัดระเบียบการใช้จริยธรรมและปลูกฝังจริยธรรมของวิชาชีพทหาร

ประโยชน์ที่คาดว่าจะได้รับ

- 1.หน่วยงานและองค์กร สามารถนำส่วนต่างๆของจริยธรรมของวิชาชีพทหารไปพัฒนาและเป็นแนวทางในการกำหนดจรรยาบรรณของวิชาชีพได้ต่อไป
- 2.เพื่อหน่วยงานมีการประสานและร่วมมือพัฒนาและปลูกฝังจรรยาบรรณในวิชาชีพ
- 3.เพื่อเผยแพร่ประชาสัมพันธ์ให้ประชาชนได้รับประโยชน์จากจริยธรรมวิชาชีพและนำไปประยุกต์ใช้ในชีวิตประจำวันได้

การนำเสนองานวิจัย

งานวิจัยฉบับนี้นำเสนอผลจากการวิจัยเชิงคุณภาพ โดยผ่านการวิเคราะห์เชิงการตีความ (Interpretive Analysis) จากข้อมูลการสัมภาษณ์ และการจัดประชุมกลุ่มย่อย และ หลักการวิจัยเชิงปริมาณ โดยผ่านการวิเคราะห์แบบสอบถามจากข้อมูลที่ค้นพบ ดังนี้

บทที่ 1 ความเป็นมาและสภาพปัญหา กล่าวถึงสภาพของปัญหาอันนำมาสู่การตั้งคำถามการวิจัย และอธิบายถึงวัตถุประสงค์ของการวิจัย คำถามในการวิจัย วิธีการศึกษา กรอบแนวคิด และประโยชน์ที่คาดว่าจะได้รับ

บทที่ 2 การทบทวนวรรณกรรม กรอบแนวความคิด ทฤษฎีในการวิจัย

บทที่ 3 ระเบียบวิธีวิจัย

บทที่ 4 ผลการวิเคราะห์ข้อมูล

บทที่ 5 สรุปและข้อเสนอแนะ

บทที่ 2

ทบทวนวรรณกรรม

ข้าราชการนั้นเป็นบุคคลที่มีความสำคัญในการบริหารราชการแผ่นดินนับตั้งแต่อดีตจนถึงปัจจุบัน และจะยังคงมีความสำคัญต่อไปในอนาคต โดยข้าราชการต้องมีจริยธรรมในการปฏิบัติราชการ เพราะจริยธรรมเป็นสิ่งสำคัญในการกำหนดพฤติกรรม หรือการปฏิบัติหน้าที่ของข้าราชการ ซึ่งส่งผลกระทบต่อให้บริการสาธารณะ และการอำนวยความสะดวกแก่ประชาชน หากขาดจริยธรรมแล้วย่อมส่งผลเสียต่อประเทศชาติ และรัฐธรรมนูญแห่งราชอาณาจักรไทยก็ได้กำหนดให้มาตรฐานทางจริยธรรมของผู้ดำรงตำแหน่งทางการเมือง ข้าราชการ หรือเจ้าหน้าที่ของรัฐแต่ละประเภทให้เป็นไปตามประมวลจริยธรรมที่กำหนดขึ้นในบทนี้จึงได้ทำการศึกษาถึงความหมายและความเป็นมาของจริยธรรม รวมถึงแนวคิดและทฤษฎีต่าง ๆ ที่เกี่ยวข้องกับจริยธรรม

ความหมายและความเป็นมาของจริยธรรม

จริยธรรม หมายความว่า ธรรมที่เป็นข้อประพฤติปฏิบัติ, ศีลธรรม, กฎศีลธรรม (พจนานุกรมไทยฉบับราชบัณฑิตยสถาน, 2542) โดยจริยธรรมนี้จะระบบของการทำความดีละเว้นความชั่ว มีทั้งปัจจัยนำเข้า (Input) ซึ่งเป็นปัจจัยเชิงเหตุทั้งด้านจิตใจและสถานการณ์ของจริยธรรมและพฤติกรรมจริยธรรม รวมทั้งมีปัจจัยส่งออก (Output) ซึ่งเป็นผลของการมีจริยธรรมหรือมีพฤติกรรมจริยธรรม ซึ่งผลนี้อาจอยู่ในรูปแบบทั้งจิตลักษณะและพฤติกรรมของบุคคลผู้กระทำ และผลต่อบุคคลอื่น ต่อกลุ่ม ต่อสิ่งแวดล้อม และต่อโลก จริยธรรมจะเกิดขึ้นเมื่อค่านิยมหรือคุณธรรมตั้งแต่สองตัวขัดแย้งกัน ทำให้บุคคลต้องตกอยู่ในสภาพที่ต้องตัดสินใจแก้ปัญหาในการเลือกที่จะปฏิบัติตามคุณธรรมหรือค่านิยมตัวใดตัวหนึ่ง เช่น ความกตัญญูต่อบุคคลขัดแย้งกับความรับผิดชอบต่อนานาชาติ เป็นต้น บุคคลที่ตัดสินใจเลือกคุณธรรมหรือค่านิยม ตัวที่มีประโยชน์แก่ส่วนรวมมากกว่าที่เป็นประโยชน์แก่เฉพาะตนหรือพวกพ้องในกลุ่มเล็ก ๆ จึงมักเป็นบุคคลที่มีจริยธรรมสูง ดังนั้นจริยธรรมจึงมีความหมายครอบคลุมทั้งสาเหตุ กระบวนการ และผลของการทำความดีละเว้นความชั่ว (Kohlberg L., 1976)

สำหรับจริยธรรมในการทำงานนั้นคือระบบการทำความดีละเว้นความชั่วในเรื่องที่รับผิดชอบและเกี่ยวข้องกับ ผู้ปฏิบัติ เกี่ยวข้องกับสถานการณ์ทำงาน เกี่ยวข้องกับกระบวนการทำงานและผลงาน ตลอดจนเกี่ยวข้องกับผู้รับประโยชน์หรือโทษจากผลงานนั้นการทำงานราชการเป็นการกระทำเพื่อประเทศและประชาชน ซึ่งมีผลกระทบทั้งในปัจจุบันและอนาคตต่อสังคม มากกว่าจะมีผลต่อตนเองและพวกพ้อง ดังนั้นข้าราชการที่ดีจึงจำเป็นต้องมีพฤติกรรมทางจริยธรรมสูงในการทำงานด้วย ซึ่งหลักจริยธรรมของข้าราชการมีรากฐานมาจากหลายแหล่งด้วยกัน อาทิ จากอิทธิพลของพระพุทธศาสนา อันได้แก่ ทศพิธราชธรรม และราชวสดีธรรม (ดวงเดือน พันธุมนาวิน, 2544)

ทศพิธราชธรรม แปลว่า ธรรมของพระมหากษัตริย์ ซึ่งมีใช้พระมหากษัตริย์เท่านั้นที่ควรปฏิบัติ แต่ข้าราชการทั่วไปก็ควรปฏิบัติด้วย ซึ่งทศพิธราชธรรมมีสิบประการได้แก่

ประการที่หนึ่ง ทาน

ประการที่สอง ความประพฤติที่ดีงามหรือศีล

ประการที่สาม การบริจาคหรือการยอมสละผลประโยชน์ส่วนตนเพื่อประโยชน์ส่วนรวม

ประการที่สี่ ความเป็นคนตรง

ประการที่ห้า ความสุภาพอ่อนโยนต่อชนทั้งปวง

ประการที่หก ความเพียร

ประการที่เจ็ด ความไม่โกรธ

ประการที่แปด ความไม่เบียดเบียน

ประการที่เก้า ความอดทน และ

ประการที่สิบ ความไม่ผิดพลาด หรือไม่คลาดจากธรรม

ราชวดีธรรม คือธรรมที่เป็นหลักปฏิบัติราชการซึ่งมีทั้งหมดสิบเก้าข้อ สามารถสรุปได้เป็นสามกลุ่มใหญ่ได้แก่

กลุ่มแรก ธรรมที่เกี่ยวกับการปฏิบัติต่อพระราชาโดยตรง

กลุ่มที่สอง ธรรมที่เกี่ยวกับการควบคุมตนเอง

กลุ่มที่สาม ธรรมที่เกี่ยวกับการงานโดยตรง เช่น

1. เมื่อเข้ารับราชการใหม่ ๆ ยังไม่มีชื่อเสียง และยังมีได้มียศศักดิ์ ก็อย่ากล้านจนเกินพอดี และอย่าขลาดกลัวจนเสียราชการ

2. ข้าราชการต้องไม่มั่งง่าย ไม่เลินเล่อเหลวสดี แต่ต้องระมัดระวังให้ดียุ่เสมอถ้าหัวหน้าทราบความประพฤติ สติปัญญา และความซื่อสัตย์สุจริตแล้ว ย่อมไว้วางใจ และเผยความลับให้ทราบด้วย

3. ไม่พึงเห็นแก่หลับนอนจนแสดงให้เห็นเป็นการเกียจคร้าน

จะเห็นได้ว่าหลักจริยธรรมของข้าราชการเริ่มปรากฏมาช้านานแล้ว โดยเริ่มต้นมาจากอิทธิพลทางศาสนา และต่อมาได้พัฒนามาเป็นหลักจริยธรรมในวิชาชีพข้าราชการในที่สุด

พระบาทสมเด็จพระมงกุฎเกล้าเจ้าอยู่หัวทรงพระราชนิพนธ์ “หลักราชการ” ซึ่งถือได้ว่าเป็นหลักคุณธรรมและจริยธรรมในวิชาชีพข้าราชการที่สำคัญยิ่งสำหรับข้าราชการพึงยึดถือเป็นแนวทางประพฤติปฏิบัติราชการสิบประการมีใจความสำคัญสรุปได้ดังนี้ (ศูนย์ส่งเสริมจริยธรรม สำนักงาน ก.พ., 2548)

1. ความสามารถ หมายถึง ความชำนาญในการปฏิบัติงานในด้านต่าง ๆ ให้เป็นผลสำเร็จได้ดียิ่งกว่าผู้มีโอกาสเท่า ๆ กัน

2. ความเพียร หมายถึง ความกล้าหาญไม่ย่อท้อต่อความยากลำบาก และบากบั่นเพื่อจะข้ามความขัดแย้งให้จบได้โดยใช้ความวิริยภาพมิได้ลดหย่อน

3. ความมีไหวพริบ หมายถึง รู้จักสังเกตเห็นโดยไม่ต้องมีใครเตือนว่า เมื่อมีเหตุเช่นนั้นจะต้องปฏิบัติการ อย่างนั้น เพื่อให้บังเกิดผลดีที่สุดแก่กิจการทั่วไปและรีบทำการอันเห็นควรนั้นโดยฉับพลัน

4. ความรู้เท่าถึงการณ์ หมายถึง รู้จักปฏิบัติการอย่างไรจึงจะเหมาะสมแก่เวลา และอย่างไรที่ได้รับความผลสมถึงจะเป็นประโยชน์ที่สุด

5. ความซื่อตรงต่อหน้าที่ หมายถึง ตั้งใจกระทำการซึ่งได้รับมอบหมายให้เป็นหน้าที่ด้วยความซื่อสัตย์สุจริต

6. ความซื่อตรงต่อคนทั่วไป หมายถึง ให้ประพฤติดูดีต่อคนทั่วไป รักษาตนให้เป็นคนที่เขาทั้งหลายจะเชื่อถือได้

7. ความรู้จักนัยสยคน ข้อนี้เป็นข้อสำคัญสำหรับผู้มีหน้าที่ติดต่อกับผู้อื่น ไม่ว่าจะเป็นผู้ใหญ่หรือผู้น้อย

8. ความรู้จักผ่อนผัน หมายความว่า ต้องเป็นผู้ที่รู้จักผ่อนสั้นผ่อนยาวว่าเมื่อใดควรตัดขาดและเมื่อใดควรอ่อนโยน หรือผ่อนผันกันได้ มิใช่จะยึดถือหลักเกณฑ์หรือระเบียบอย่างเดียวซึ่งจะก่อให้เกิดผลเสีย ควรจะยืดหยุ่นได้

9. ความมีหลักฐาน ข้อนี้ประกอบด้วยหลักสำคัญสามประการ คือ มีบ้านอยู่เป็นที่ เป็นทางมีครอบครัวอันมั่นคง และตั้งตนไว้ในที่ชอบ

10. ความจงรักภักดี หมายความว่า ขอมเสียดสละเพื่อประโยชน์แห่งชาติ ศาสนา และพระมหากษัตริย์ นอกจากนี้แล้วนักวิชาการได้ให้ความหมายของคำว่าจริยธรรมในขอบข่ายสามประการกล่าวคือ (สำนักงาน ก.พ., 2548)

ประการที่หนึ่ง จริยธรรมในแบบการคิดหาเหตุผลที่ใช้ในการตัดสินใจที่จะกระทำหรือไม่กระทำสิ่งใดสิ่งหนึ่ง

ประการที่สอง จริยธรรมในแบบความรู้สึทางจิตใจ การศึกษาจริยธรรมของบุคคลในข้อนี้คือศึกษาค่านิยม ความเชื่อ และความรู้สึที่ชอบและไม่ชอบ

ประการที่สาม จริยธรรมในแบบของการแสดงออกภายนอก คือ การศึกษาจริยธรรมเป็นส่วนที่เป็นพฤติกรรมภายนอกของบุคคล เช่น พฤติกรรมซื่อสัตย์ เอื้อเฟื้อ เป็นต้น

ความสัมพันธ์ของจริยธรรม คุณธรรมกับกฎหมาย กฎเกณฑ์ของสังคม (สำนักงาน ก.พ., 2548)

1. เจตนารมณ์ของกฎหมายและกฎเกณฑ์ของสังคม

เมื่อเกิดเหตุการณ์ในสังคมที่ซ้ำ ๆ บุคคลส่วนใหญ่ได้ตัดสินใจที่จะแสดงพฤติกรรมที่คงที่เหมือนกันต่อเหตุการณ์นั้น ๆ และกลายเป็นประเพณีหรือเรื่องปกติที่คนส่วนใหญ่สังเกตเห็นและเป็นที่พึงพอใจของบุคคลส่วนใหญ่ในสังคมที่จะใช้ตัดสินใจเหตุการณ์ในกรณีเหมือนกัน สิ่งนั้นกลายเป็นกฎเกณฑ์ของสังคม

และกฎหมายในที่สุด เช่น กฎหมายเกี่ยวกับจราจร ดังนั้นเจตนารมณ์ของกฎหมาย กฎเกณฑ์ของสังคมต่าง ๆ เป็นรากฐานสำหรับการตัดสินใจที่คงที่เมื่อเราต้องสัมผัสกับบุคคลต่าง ๆ เพื่อการดำรงอยู่ของสังคม โดยเจตนารมณ์ของกฎหมายและกฎเกณฑ์ของสังคมนั้นจะ

1.1 เป็นสิ่งที่ทำให้เกิดสัมพันธภาพที่คงที่ในสังคม ระหว่างบุคคลกับบุคคล บุคคลกับรัฐบาล และหรือระหว่างบุคคลกับภาคเอกชน ระหว่างภาคเอกชนด้วยกันเอง

1.2 เตรียมข้อกำหนด บทลงโทษ จัดการกับพฤติกรรมที่ทำลายความสัมพันธ์อันดีในสังคม

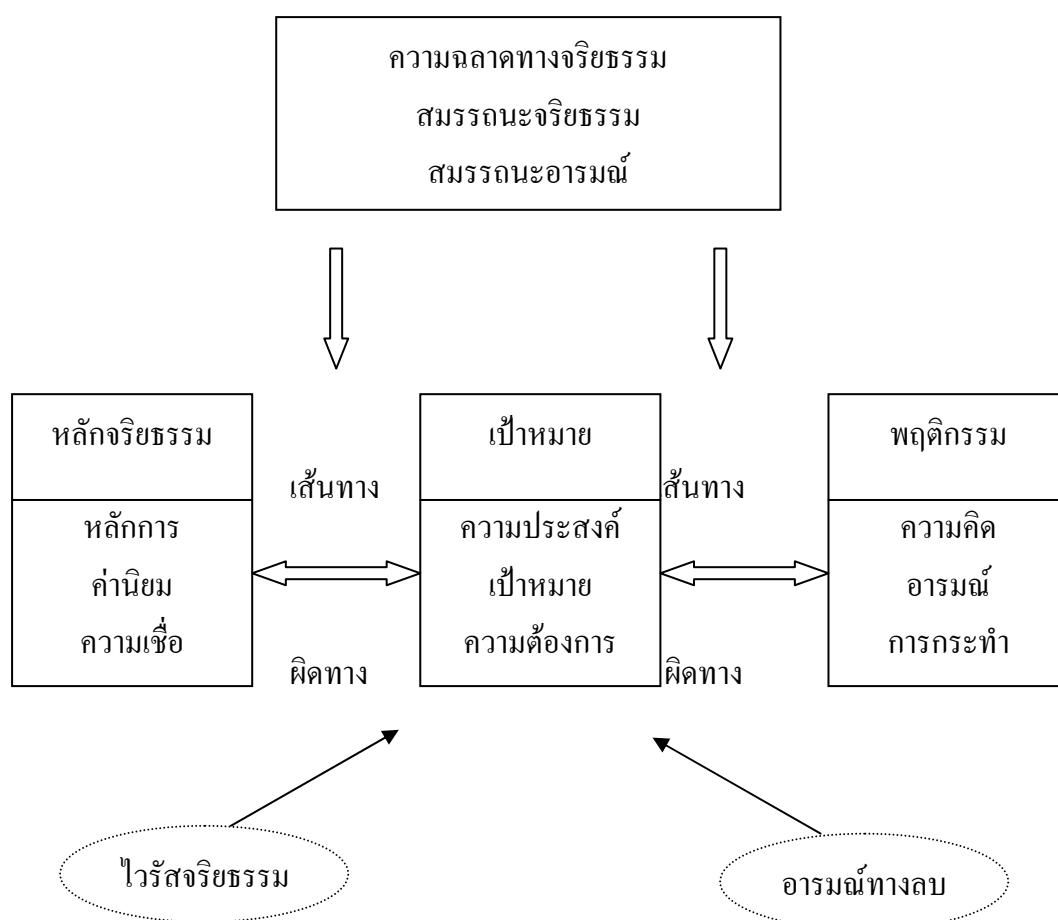
1.3 ให้การเรียนรู้แก่บุคคลในสังคมให้อยู่ร่วมกันภายใต้ข้อกำหนดของสังคมตามความคาดหวังของสังคม

เมื่อวิเคราะห์เจตนารมณ์สามประการของกฎหมายและกฎเกณฑ์ของสังคม เราจะพบว่าจริยธรรมของสังคมนั้นเองที่เป็นรากฐานของกฎหมาย เป็นวิสัยทัศน์ในการประยุกต์ใช้กฎหมายอย่างยุติธรรม

2. ความกว้างไกลของจริยธรรม

คุณธรรม จริยธรรม (Ethics) เป็นเครื่องกำหนดของมาตรฐานพฤติกรรมที่ทรงอิทธิพลต่อความสัมพันธ์ของเรากับผู้อื่น ดังนั้น กฎหมายที่กำหนดขึ้นเพื่อความสัมพันธ์ที่คงที่ของคนในสังคมจะต้องมีรากฐานจากค่านิยม คุณธรรมที่สังคมโดยรวมยอมรับเช่นเดียวกับกฎหมายที่จัดการกับพฤติกรรมที่ทำลายสัมพันธภาพในสังคมก็ถูกกำหนดโดยค่านิยม คุณธรรมที่สังคมโดยรวมยอมรับเช่นเดียวกัน กฎหมาย กฎเกณฑ์เหล่านี้จะกลายเป็นส่วนหนึ่งของกระบวนการการเรียนรู้ทางสังคมที่คงอยู่จากรากฐานค่านิยม คุณธรรมที่เหมือนกัน ประการสำคัญ คุณธรรม จริยธรรมในสังคมยังเป็นเครื่องชี้ให้เห็นว่าพฤติกรรม จริยธรรมที่ดีนั้นอยู่เหนือกฎเกณฑ์ของสังคม มิได้มีระบุอยู่ในกฎหมาย อาทิเช่น คุณธรรม ความรัก การรักษาพันธะสัญญา ความเมตตา กรุณา โอบอ้อมอารี เป็นคุณธรรมในสังคมที่แสดงให้เห็นถึงสังคมที่อยู่ร่วมกันอย่างมีคุณภาพและเป็นสุข ซึ่งคุณธรรมจริยธรรม และค่านิยมนี้อยู่เหนือกฎเกณฑ์หรือกฎหมายของสังคม และเป็นการประยุกต์ใช้อุดมการณ์หรือหลักการทางบวกของสังคม

กรอบแนวคิดเส้นทางจริยธรรม



3. การผสมผสานของจริยธรรมและกฎหมาย กฎเกณฑ์ของสังคมราชการ

สำหรับข้าราชการ การผสมผสานระหว่างจริยธรรมและกฎหมาย กฎหมายต่าง ๆ เป็นสิ่งสำคัญที่จำเป็นเฉพาะเจาะจงสำหรับอาชีพข้าราชการ โดยไม่จำเป็นต้องมีในประชาชนโดยทั่วไป เนื่องจาก “ข้าราชการ” เป็นส่วนหนึ่งของภาครัฐซึ่งได้รับมอบหมายให้ปฏิบัติภารกิจที่จำเป็นในการดูแลสิทธิความชอบธรรมต่าง ๆ ที่ประชาชนจะต้องได้รับ ข้าราชการปฏิบัติงานในแต่ละวันภายใต้กฎหมายของแผ่นดิน พระราชบัญญัติและระเบียบต่าง ๆ และส่วนหนึ่งภายใต้คุณธรรม ค่านิยม หลักที่ข้าราชการยึดถือ

ด้วยหลักการดังกล่าวรัฐได้ตราระเบียบบริหารราชการแผ่นดิน และกฎหมายอื่น ๆ เพื่อการปฏิบัติการของภาครัฐที่ต้องสัมพันธ์กับบุคคล ระหว่างบุคคลกับองค์กรภาครัฐ ภาคเอกชน และระหว่างผู้ประกอบการกันเอง และนอกเหนือสิ่งอื่นใดเพื่อสร้างความเชื่อมั่นให้แก่สาธารณชนในวิถีทางที่ข้าราชการปฏิบัติ ท่ามกลางกฎหมายต่าง ๆ ที่รัฐบาลได้กำหนดให้ภาครัฐกระทำ ส่วนหนึ่งคือกฎเกณฑ์ที่อธิบาย

คุณธรรม ค่านิยมพื้นฐาน ที่ข้าราชการทุกคนประพฤติปฏิบัติ หรือที่เรียกว่าจรรยาข้าราชการ อีกส่วนหนึ่งคือ ค่านิยมขององค์กรซึ่งเป็นกฎเกณฑ์ที่ครอบคลุมการปฏิบัติภารกิจของหน่วยงาน

จริยธรรมของข้าราชการ

จริยธรรมของข้าราชการมีความสำคัญและมีความจำเป็นอย่างมาก ด้วยเหตุที่การบริหารราชการไม่อาจเกิดประสิทธิภาพที่เอื้ออำนวยประโยชน์ต่อประเทศชาติและประชาชนได้ หากข้าราชการซึ่งเป็นกลไกของทางราชการที่สำคัญ “ขาดจริยธรรมของข้าราชการ” ซึ่งครอบคลุมถึง การขาดจิตใจ จิตสำนึก จิตวิญญาณ หรืออุดมการณ์ที่ดีงามเพื่อส่วนรวม การขาดจริยธรรมของข้าราชการมีส่วนสำคัญทำให้ข้าราชการจำนวนมากประพฤติมิชอบในวงราชการ การกระทำหรือผลงานที่ปรากฏออกมาก็จะขาดประสิทธิภาพ หรือไม่มีประสิทธิภาพเท่าที่ควร ทั้งนี้ เนื่องจากจิตใจหรือจริยธรรมมีส่วนสำคัญในการกำหนดพฤติกรรมดังกล่าว

นอกเหนือจากนี้แล้ว คุณค่าของข้าราชการยังเป็นสิ่งสำคัญที่ควรคำนึงถึงด้วย นั่นก็คือข้าราชการไม่ควรจะมีเฉพาะสิ่งจำเป็นด้าน “วัตถุ” เช่น การได้รับปริญญาบัตรจากการศึกษาเล่าเรียน ซึ่งมีส่วนแสดงให้เห็นถึงการเป็นข้าราชการที่มี “คุณภาพ” เท่านั้น แต่ก็ยังควรมีสิ่งจำเป็นด้าน “จิตใจ” ซึ่งได้จาก “จริยธรรมของข้าราชการ” ที่มีส่วนแสดงให้เห็นถึงการเป็นข้าราชการที่มี “คุณธรรม” ควบคู่กันไปด้วย การเป็นข้าราชการที่มีทั้งคุณภาพและคุณธรรม ย่อมเป็นพื้นฐานสำคัญให้แก่ข้าราชการนั้นนำไปช่วยสร้าง “คุณค่า” ให้เกิดประโยชน์แก่ตนเอง ครอบครัว สังคม ตลอดจนปฏิบัติหน้าที่ราชการเพื่อส่วนรวมได้อย่างมีประสิทธิภาพอีกด้วย (วิรัช วิรัชนิภาวรรณ, 2549)

รัฐธรรมนูญแห่งราชอาณาจักรไทยได้มีบทบัญญัติที่กำหนดไว้ซึ่งจริยธรรมของข้าราชการไว้ด้วย โดยกำหนดว่ามาตรฐานทางจริยธรรมของผู้ดำรงตำแหน่งทางการเมือง ข้าราชการ หรือเจ้าหน้าที่ของรัฐแต่ละประเภท ให้เป็นไปตามประมวลจริยธรรมที่กำหนดขึ้น ซึ่งมาตรฐานทางจริยธรรมจะต้องมีกลไกและระบบในการดำเนินงานเพื่อให้การบังคับใช้เป็นไปอย่างมีประสิทธิภาพ รวมทั้งกำหนดขั้นตอนการลงโทษตามความร้ายแรงแห่งการกระทำ รวมทั้งการฝ่าฝืนหรือไม่ปฏิบัติตามมาตรฐานทางจริยธรรมนั้น ให้ถือว่าเป็นการกระทำผิดทางวินัย ในกรณีที่ผู้ดำรงตำแหน่งทางการเมืองฝ่าฝืนหรือไม่ปฏิบัติตาม ให้ผู้ตรวจการแผ่นดินรายงานต่อรัฐสภา คณะรัฐมนตรี หรือสภาท้องถิ่นที่เกี่ยวข้อง แล้วแต่กรณี และหากเป็นการกระทำผิดร้ายแรงให้ส่งเรื่องให้คณะกรรมการป้องกันและปราบปรามการทุจริตแห่งชาติพิจารณาดำเนินการ โดยให้ถือเป็นเหตุที่จะถูกถอดถอนจากตำแหน่ง นอกจากนี้แล้วการพิจารณา สรรหา กลั่นกรอง หรือแต่งตั้งบุคคลใดเข้าสู่ตำแหน่งที่มีส่วนเกี่ยวข้องในการใช้อำนาจอธิปไตย รวมทั้งการโยกย้าย การเลื่อนตำแหน่ง การเลื่อนเงินเดือน และการลงโทษบุคคลนั้นจะต้องเป็นไปตามระบบคุณธรรมและคำนึงถึงพฤติกรรมทางจริยธรรมของบุคคลดังกล่าวด้วย (รัฐธรรมนูญแห่งราชอาณาจักรไทย มาตรา 279, 2550) อีกทั้งผู้ตรวจการแผ่นดินมีอำนาจหน้าที่เสนอแนะหรือให้คำแนะนำในการจัดทำหรือปรับปรุงประมวลจริยธรรม และส่งเสริมให้ผู้

ดำรงตำแหน่งทางการเมือง ข้าราชการ และเจ้าหน้าที่ของรัฐ มีจิตสำนึกในด้านจริยธรรม รวมทั้งมีหน้าที่รายงานการกระทำที่มีการฝ่าฝืนประมวลจริยธรรมเพื่อให้ผู้ได้รับผิดชอบในการบังคับการให้เป็นไปตามประมวลจริยธรรมดำเนินการบังคับให้เป็นไปตามประมวลจริยธรรม ในกรณีที่มีการฝ่าฝืนหรือไม่ปฏิบัติตามมาตรฐานทางจริยธรรมมีลักษณะร้ายแรงหรือมีเหตุอันควรเชื่อได้ว่าการดำเนินการของผู้รับผิดชอบจะไม่เป็นไปด้วยความเป็นธรรม ผู้ตรวจการแผ่นดินจะไต่สวนและเปิดเผยผลการไต่สวนต่อสาธารณะก็ได้ (รัฐธรรมนูญแห่งราชอาณาจักรไทย มาตรา 280, 2550)

จะเห็นได้ว่านอกจากการที่ข้าราชการจะต้องปฏิบัติตามราชการให้สอดคล้องกับมาตรฐานทางจริยธรรมตามที่รัฐธรรมนูญแห่งราชอาณาจักรไทยได้กำหนดไว้ตามที่กล่าวมาแล้วยังต้องคำนึงถึงหลักการบริหารกิจการบ้านเมืองที่ดีในการปฏิบัติราชการเพื่อให้การปฏิบัติงานของส่วนราชการตอบสนองต่อการพัฒนาประเทศและให้บริการแก่ประชาชนได้อย่างมีประสิทธิภาพยิ่งขึ้น โดยหลักการบริหารกิจการบ้านเมืองที่ดีคือการบริหารราชการเพื่อบรรลุเป้าหมายต่าง ๆ อันได้แก่ การเกิดประโยชน์สุขของประชาชน เกิดผลสัมฤทธิ์ต่อภารกิจของรัฐมีประสิทธิภาพและเกิดความคุ้มค่าในเชิงภารกิจของรัฐ ไม่มีขั้นตอนการปฏิบัติงานเกินความจำเป็น มีการปรับปรุงภารกิจของส่วนราชการให้ทันต่อสถานการณ์ ประชาชนได้รับการอำนวยความสะดวกและได้รับการตอบสนองตามความต้องการ และมีการประเมินผลการปฏิบัติราชการอย่างสม่ำเสมอ (พระราชกฤษฎีกาว่าด้วยหลักเกณฑ์และวิธีการบริหารกิจการบ้านเมืองที่ดี พ.ศ.2546 มาตรา 5, 2546)

จากบทบัญญัติของรัฐธรรมนูญที่กำหนดให้ผู้ตรวจการแผ่นดินมีอำนาจหน้าที่ดำเนินการเกี่ยวกับจริยธรรมของผู้ดำรงตำแหน่งทางการเมืองและเจ้าหน้าที่ของรัฐ (รัฐธรรมนูญแห่งราชอาณาจักรไทย มาตรา 244(2), 2550) โดยมีหน้าที่เสนอแนะหรือให้คำแนะนำในการจัดทำหรือปรับปรุงประมวลจริยธรรม และส่งเสริมให้ผู้ดำรงตำแหน่งทางการเมือง ข้าราชการ และเจ้าหน้าที่ของรัฐ มีจิตสำนึกในด้านจริยธรรม นั้น เพื่อให้การดำเนินการตามอำนาจหน้าที่ดังกล่าวสมดังเจตนารมณ์ของรัฐธรรมนูญ ผู้ตรวจการแผ่นดินได้มีคำสั่งแต่งตั้งคณะกรรมการการศึกษาเพื่อจัดวางระบบหลักเกณฑ์และวิธีการดำเนินการเกี่ยวกับจริยธรรมของผู้ดำรงตำแหน่งทางการเมืองและเจ้าหน้าที่ของรัฐตามรัฐธรรมนูญแห่งราชอาณาจักรไทยขึ้น โดยคณะกรรมการการศึกษาได้ศึกษาเพื่อวางระบบหลักเกณฑ์และวิธีการดำเนินการเกี่ยวกับจริยธรรมและได้มีมติให้หน่วยงานของรัฐเร่งจัดทำประมวลจริยธรรมให้แล้วเสร็จภายในหนึ่งปีนับแต่วันประกาศใช้รัฐธรรมนูญ โดยในประมวลจริยธรรมจะต้องประกอบด้วยมาตรฐานทางจริยธรรมอันเป็นค่านิยมหลักแก่การเป็นอย่างน้อย กลไกและระบบในการดำเนินงานเพื่อให้การบังคับใช้เป็นไปอย่างมีประสิทธิภาพในกรณีที่มีการฝ่าฝืนหรือไม่ปฏิบัติตามมาตรฐานทางจริยธรรม และขั้นตอนการลงโทษผู้ที่กระทำการฝ่าฝืนหรือไม่ปฏิบัติตามมาตรฐานทางจริยธรรมดังกล่าว ซึ่งค่านิยมหลัก (Core Value) 9 ประการ สำหรับผู้ดำรงตำแหน่งทางการเมืองและเจ้าหน้าที่รัฐทุกประเภทที่สำนักงานผู้ตรวจการแผ่นดินได้กำหนดไว้คือ

1. การยึดมั่นในคุณธรรมและจริยธรรม

2. การมีจิตสำนึกที่ดี ซื่อสัตย์สุจริต และรับผิดชอบ
3. การยึดถือประโยชน์ของประเทศชาติเหนือกว่าประโยชน์ส่วนตนและไม่มีผลประโยชน์ทับซ้อน
4. การยืนยันทำในสิ่งที่ถูกต้อง เป็นธรรม และถูกกฎหมาย
5. การให้บริการแก่ประชาชนด้วยความรวดเร็ว มีอัธยาศัย และไม่เลือกปฏิบัติ
6. การให้ข้อมูลข่าวสารแก่ประชาชนอย่างครบถ้วน ถูกต้อง และไม่บิดเบือนข้อเท็จจริง
7. การมุ่งผลสัมฤทธิ์ของงาน รักษามาตรฐาน มีคุณภาพ โปร่งใส และตรวจสอบได้
8. การยึดมั่นในระบอบประชาธิปไตยอันมีพระมหากษัตริย์ทรงเป็นประมุข
9. การยึดมั่นในหลักจรรยาวิชาชีพขององค์กร

ค่านิยมหลักทั้งเก้าประการนี้ เป็นมาตรฐานกลางที่ผู้ดำรงตำแหน่งทางการเมืองและเจ้าหน้าที่ของรัฐทุกประเภทต้องมีในประมวลจริยธรรมของตนเองเป็นอย่างน้อย ซึ่งแต่ละหน่วยงานอาจมีค่านิยมหลักประการอื่นตลอดจนจรรยาบรรณวิชาชีพเพิ่มเติมได้อีกเพื่อให้เหมาะสมกับลักษณะเฉพาะของแต่ละหน่วยงาน รวมถึงการจัดทำประมวลจริยธรรม/จรรยาบรรณของแต่ละวิชาชีพด้วย นอกจากนี้ในประมวลจริยธรรมยังต้องกำหนดกลไกและระบบในการดำเนินงานเพื่อให้การบังคับใช้เป็นไปอย่างมีประสิทธิภาพ รวมทั้งกำหนดขั้นตอนการลงโทษตามความร้ายแรงแห่งการกระทำ ซึ่งหน่วยงานหรือองค์กรที่ต้องจัดทำประมวลจริยธรรมมีสามกลุ่มใหญ่ ได้แก่ กลุ่มแรกผู้ดำรงตำแหน่งทางการเมือง ทั้งในระดับประเทศและระดับท้องถิ่น กลุ่มที่สองข้าราชการแต่ละประเภท และกลุ่มที่สามเจ้าหน้าที่ของรัฐแต่ละประเภท (สำนักงาน ก.พ., 2548)

โดยในปัจจุบันทั้งกลุ่มผู้ดำรงตำแหน่งทางการเมือง กลุ่มข้าราชการ และกลุ่มเจ้าหน้าที่ของรัฐ ก็ได้มีการดำเนินการเพื่อจัดทำประมวลจริยธรรมในแต่ละกลุ่มของตนเอง เช่น ในกลุ่มผู้ดำรงตำแหน่งทางการเมืองนั้น สภาผู้แทนราษฎรได้มีมติตั้งคณะกรรมการวิสามัญเพื่อพิจารณายกร่างข้อบังคับว่าด้วยประมวลจริยธรรมของสมาชิกสภาผู้แทนราษฎรและกรรมการ พ.ศ.เพื่อแก้ไขเพิ่มเติมข้อบังคับว่าด้วยประมวลจริยธรรมของสมาชิกสภาผู้แทนราษฎรและกรรมการ พ.ศ.2542 ให้สอดคล้องกับบทบัญญัติแห่งรัฐธรรมนูญ (สภาผู้แทนราษฎร, 2551) สำหรับในกลุ่มข้าราชการ นายกรัฐมนตรีในฐานะประธานกรรมการข้าราชการพลเรือนโดยความเห็นชอบของคณะรัฐมนตรีก็ได้กำหนดมาตรฐานทางจริยธรรมขึ้นเป็นประมวลจริยธรรมข้าราชการพลเรือน หรือนายกรัฐมนตรีในฐานะประธานกรรมการข้าราชการตำรวจได้ออกกฎ ก.ตร.ว่าด้วยประมวลจริยธรรมและจรรยาบรรณของตำรวจ พ.ศ.2551 ไว้เพื่อเป็นกรอบแห่งการประพฤติปฏิบัติของข้าราชการตำรวจ หรือรัฐมนตรีว่าการกระทรวงกลาโหมในฐานะผู้บังคับบัญชาสูงสุดของทหาร ได้วางระเบียบกระทรวงกลาโหมว่าด้วยประมวลจริยธรรม พ.ศ.2551 เพื่อเป็นมาตรฐานความประพฤติและเป็นหลักปฏิบัติ ให้เกิดการปฏิบัติงานเป็นไปตามหลักคุณธรรม จริยธรรม ตามเจตนารมณ์ของรัฐธรรมนูญแห่งราชอาณาจักรไทย ส่วนกลุ่มเจ้าหน้าที่ของรัฐนั้น ประธานผู้ตรวจการแผ่นดินได้วางระเบียบผู้ตรวจการ

แผ่นดินว่าด้วยประมวลจริยธรรมผู้ตรวจการแผ่นดินและเจ้าหน้าที่ของสำนักงานผู้ตรวจการแผ่นดิน พ.ศ. 2551 เพื่อให้เป็นไปตามเจตนารมณ์ของรัฐธรรมนูญแห่งราชอาณาจักรไทย

จะเห็นได้ว่าทุกส่วนได้มีความพยายามขับเคลื่อนให้องค์กรของตนได้ปฏิบัติให้เป็นไปตามเจตนารมณ์ของรัฐธรรมนูญแห่งราชอาณาจักรไทย หากแต่ประมวลจริยธรรมของบางส่วนราชการ เช่น กระทรวงกลาโหมยังมีความไม่สอดคล้องกับหลักการของรัฐธรรมนูญดังกล่าว เนื่องจากได้มีการกำหนดมาตรฐานจริยธรรมไว้อย่างกว้าง ๆ สิบสี่ประการ และมีได้มีการกำหนดถึงกลไกและระบบในการดำเนินงานเพื่อให้การบังคับใช้ระเบียบกระทรวงกลาโหมดังกล่าวอย่างมีประสิทธิภาพ ซึ่งจะได้ศึกษาอย่างละเอียดในบทต่อไป

มาตรฐานทางคุณธรรมและจริยธรรมในต่างประเทศ

1. ประเทศสหรัฐอเมริกา (สำนักงาน ก.พ., ม.ป.ป.)

ในประเทศสหรัฐอเมริกาเคยมีกฎหมายเกี่ยวข้องกับความประพฤติของเจ้าหน้าที่ของรัฐน้อยมาก เพียงแต่ถือว่าการไม่รับสินบนเป็นเรื่องความประพฤติที่ถูกต้องแล้วเท่านั้น แต่เมื่อเกิดสงครามกลางเมืองต้น ค.ศ.1860 พบว่ามีปัญหาการจัดซื้ออาวุธที่ใช้งานไม่ได้ประสิทธิภาพไปให้ทหารใช้งาน ทำให้ทหารเสียชีวิตจำนวนมาก สภาองเกรส (Congress) จึงได้ออกกฎหมายอาญาว่าด้วยเรื่องผลประโยชน์ขัดกัน เพื่อใช้บังคับแก่เจ้าหน้าที่ของรัฐและ ผู้ติดต่อกับเจ้าหน้าที่ของรัฐ โดยมีบทกำหนดโทษทางอาญาถึงจำคุกเนื่องจากถือว่าเป็นความผิดวินัยอย่างร้ายแรง

ปลายศตวรรษที่ 19 ได้มีการลอบสังหารประธานาธิบดี โดยมีสาเหตุสืบเนื่องมาจากปัญหาการแต่งตั้งข้าราชการการเมือง เหตุการณ์นี้เองได้เป็นตัวเร่งให้มีการปรับปรุงระบบการแต่งตั้งข้าราชการโดยคำนึงถึงคุณธรรม ความดี และความสามารถ โดยในสมัยของประธานาธิบดี John F. Kennedy ได้มีการพัฒนาคำสั่งของฝ่ายบริหารที่กำหนดในเรื่องของความประพฤติของเจ้าหน้าที่ฝ่ายบริหาร แต่ยังไม่สำเร็จก็ถูกสังหารเสียก่อน ถัดมาในสมัยของประธานาธิบดี Johnson ได้มีการกำหนดหลักการพื้นฐานรวมหกข้อสำหรับเจ้าหน้าที่ในฝ่ายบริหารขึ้นมา

ค.ศ.1965 คณะกรรมการข้าราชการพลเรือนของสหรัฐอเมริกาได้นำหลักการพื้นฐานหกข้อสำหรับเจ้าหน้าที่ในฝ่ายบริหาร ซึ่งประธานาธิบดี Johnson ได้กำหนดไว้นั้นมาพัฒนารูปแบบเป็นประมวลความประพฤติของเจ้าหน้าที่กระทรวง ทบวง กรม ต่าง ๆ โดยยังคงหลักการพื้นฐานหกข้อดังกล่าวไว้ แต่มิได้บังคับว่ากระทรวง ทบวง กรม จะต้องใช้ต้นแบบที่คณะกรรมการข้าราชการพลเรือนของสหรัฐอเมริกา กำหนด ดังนั้นกระทรวง ทบวง กรม สามารถปรับเปลี่ยนประมวลความประพฤติให้เป็นไปในแบบที่ตนเองต้องการและสามารถใช้บังคับได้

เมื่อแต่ละกระทรวง ทบวง กรม มีประมวลความประพฤติเฉพาะของตนเอง ในการบริหารจัดการ ย่อมต้องมีการตีความกฎหมายเหล่านั้นโดยปราศจากหน่วยงานกลางเป็นผู้ประสานงาน ดังนั้น จึงเกิดความ ลึกถื่นกันในการตีความของแต่ละกระทรวงและในแต่ละคณะกรรมการ ประกอบกับ ค.ศ.1970 เกิดปัญหา คดี Water Gate ซึ่งเป็นครั้งแรกของประวัติศาสตร์ที่ประธานาธิบดีของสหรัฐอเมริกาต้องลาออกจาก ตำแหน่ง เหตุการณ์เหล่านี้บ่อนทำลายความไว้วางใจของสาธารณชนที่มีต่อรัฐบาล สภาองเกรสจึง ตัดสินใจที่จะเริ่มรณรงค์ในเรื่องธรรมาภิบาลใหม่ จากนั้นสหรัฐได้ออกกฎหมายในเรื่องของความเป็นอิสระ ของข้อมูล ซึ่งทำให้รัฐบาลมีกระบวนการบริหารที่โปร่งใส กล่าวคือ เป็นกระบวนการที่สาธารณชนสามารถ เข้าถึงได้และมีสิทธิในการอุทธรณ์ด้วย

ในปลาย ค.ศ.1970 สภาองเกรสได้จัดตั้งหน่วยงานทางด้านจริยธรรมของรัฐบาลสำหรับฝ่าย บริหาร เพื่อช่วยเหลือในโครงการด้านจริยธรรมและส่งเสริมเรื่องคุณธรรม และการป้องกันเรื่อง ผลประโยชน์ขัดกันในนามของ Office of Government Ethics หรือ OGE ทั้งนี้ OGE ไม่มีอำนาจการบังคับ ใช้กฎหมาย แต่สามารถใช้ทรัพยากรของรัฐบาลที่มีอยู่แล้ว เช่น ในการสืบสวนสอบสวน OGE ก็จะมีหน่วย การสอบสวนกลางหรือ FBI เป็นหน่วยงานช่วยเหลือ แต่ก็สืบสวนสอบสวนเฉพาะคดีอุกฉกรรจ์เท่านั้น เป็นต้น นอกจากนี้ในกระทรวง ทบวง กรมต่าง ๆ ก็มีการจัดตั้ง Office of Inspector General หรือสำนัก ผู้ตรวจการเพื่อตรวจสอบความประพฤติของเจ้าหน้าที่ในหน่วยงานนั้น ๆ ทั้ง FBI และสำนักผู้ตรวจการ ดังกล่าว จึงเป็นหน่วยงานที่ช่วยเหลือ OGE สภาองเกรสต้องการให้ OGE ดำเนินการด้านการป้องกันการ ทุจริตการเปิดเผยข้อมูลทางการเงิน ควบคู่ไปกับการประสานขอให้หน่วยงานอื่นสืบสวนสอบสวนเรื่องของการ ฝ่าฝืนประมวลความประพฤติ

ใน ค.ศ.1979 OGE กำหนดให้เจ้าหน้าที่ระดับอาวุโสทั้งฝ่ายบริหาร ฝ่ายนิติบัญญัติ และฝ่าย ตุลาการ ต้องกรอกแบบฟอร์มแสดงข้อมูลทางการเงินเพื่อให้สาธารณชนได้ทราบ ไม่ว่าจะเป็นข้าราชการ การเมืองหรือข้าราชการประจำก็ตาม การกรอกแบบฟอร์มดังกล่าวของเจ้าหน้าที่ระดับอาวุโสนั้นต้องทำทุก ปีและต้องกรอกอีกครั้งเมื่อต้องพ้นจากตำแหน่งนั้นไปด้วย ดังนั้น หากผู้ใดประสงค์จะดูข้อมูลทางการเงิน ของเจ้าหน้าที่ระดับอาวุโสในรัฐบาลกลางก็สามารถเขียนคำร้องเพื่อขอได้ แต่ทั้งนี้ ผู้ยื่นคำร้องไม่สามารถ จะใช้สิทธินี้เพื่อวัตถุประสงค์ทางการค้าหรือวัตถุประสงค์ที่ผิดกฎหมาย

OGE มีการออกแบบโปรแกรมต่าง ๆ เพื่อให้หน่วยงานนำไปปฏิบัติเป็นส่วนดังนี้

1. กฎหมายและประมวลความประพฤติที่เป็นมาตรฐาน (Law and Code of Conduct) กฎหมายใน ที่นี้ ได้แก่กฎหมายอาญาว่าด้วยผลประโยชน์ขัดกันที่มีมานานแล้ว โดย OGE มีข้อตกลงกับกระทรวง ยุติธรรมในการรับที่จะดำเนินคดีอาญาสำหรับเรื่องที่ต้องอาศัยกระบวนการยุติธรรมทางอาญา แต่ อย่างไรก็ดี OGE ก็มีหน้าที่ในการแนะนำแนวทางประพฤติปฏิบัติซึ่งจะไม่เป็นการฝ่าฝืนกฎหมายดังกล่าว ควบคู่ไปด้วย สำหรับประมวลความประพฤตินั้นมีมาตั้งแต่ปี ค.ศ.1965 และหน่วยงานต่าง ๆ ก็นำไปปฏิบัติ

กันอยู่แล้ว แต่บทบาทของ OGE ก็คือ จะประสานขอให้เจ้าหน้าที่จริยธรรมตามกระทรวง ทบวง กรม ต่าง ๆ ฝึกอบรมข้าราชการในสังกัดอย่างสม่ำเสมอ โดยเฉพาะการพิจารณาทบทวนข้อมูลทางการเงินตามแบบฟอร์มที่ได้รับมา ปัจจุบัน OGE มีเจ้าหน้าที่ประมาณ 6,000 คน ทั้งที่ทำงานแบบเต็มเวลาและทำงานนอกเวลา ทั้งนี้ก็เพื่อให้ทุกหน่วยงานมั่นใจว่า จะมีเจ้าหน้าที่ที่สามารถให้คำแนะนำด้านจริยธรรม หรือขอเข้ารับการฝึกอบรมหรือศึกษาด้านจริยธรรม เช่น ในสถานทูตหรือสถานกงสุลของสหรัฐอเมริกาทั่วโลก อย่างน้อยต้องมีรองหัวหน้าฝ่ายจริยธรรม หรือเจ้าหน้าที่จริยธรรมหรือเจ้าหน้าที่ของกงสุล ที่สามารถให้คำแนะนำในเรื่องของการกรอกข้อมูลเปิดเผยทางการเงินได้เป็นต้น

2. การศึกษา อบรม และให้คำแนะนำแก่เจ้าหน้าที่ระดับสูง (Education, Training and Counseling) ไม่ว่าจะเป็นข้าราชการประจำหรือข้าราชการเมือง ย่อมสามารถขอคำปรึกษา เข้ารับอบรม หรือขอข้อมูลเพื่อศึกษาจากเจ้าหน้าที่จริยธรรมในแต่ละกระทรวง ทบวง กรม ได้ตลอดเวลา สำหรับผู้ที่ต้องกรอกแบบฟอร์มข้อมูลทางการเงินต้องได้รับการอบรมด้านจริยธรรมทุกปีเพื่อเป็นการเตือนให้ทราบ

3. ระบบของการเปิดเผยข้อมูลทางการเงิน (Financial Disclosure) นอกจากข้าราชการระดับสูงที่ต้องกรอกข้อมูลทางการเงินแล้ว OGE ยังมีระบบข้อมูลทางการเงินของเจ้าหน้าที่ระดับต่ำกว่าระดับอาวุโส แต่อยู่ในตำแหน่งที่อาจมีผลประโยชน์ขัดกัน (Conflict of interests) หรือสิ่งที่จะเกี่ยวข้องในเรื่องผลประโยชน์ขัดกันด้วย เช่น เจ้าหน้าที่ที่มีอำนาจในการลงนามสัญญา หรือมีอำนาจที่จะให้เงินสนับสนุนต่าง ๆ หรือผู้ที่เข้ามาเกี่ยวข้องกับสาธารณชนซึ่งอาจจะก่อให้เกิดผลประโยชน์ขัดกันอันเนื่องมาจากการใช้อำนาจของเจ้าหน้าที่ผู้นั้น ซึ่งจำนวนเจ้าหน้าที่ที่อยู่ในขอบข่ายนี้และต้องกรอกข้อมูลด้านการเงินตามกระทรวง ทบวง กรมต่าง ๆ มีทั้งสิ้นประมาณ 250,000 คน

4. การบังคับใช้กฎหมาย (Enforcement) ดังที่ได้กล่าวไว้ในตอนต้นแล้วว่า OGE ไม่ใช่หน่วยงานบังคับใช้กฎหมายโดยตรง หน่วยงานที่มีอำนาจสืบสวนสอบสวน ได้แก่ สำนักผู้ตรวจการในหน่วยงานต่าง ๆ หรือหน่วยสอบสวนกลางของกระทรวงยุติธรรม เป็นต้น ซึ่งขึ้นอยู่กับประเภทของเรื่องที่เกิดขึ้น หากระดับความผิดเข้าข่ายเป็นความผิดอาญา การดำเนินคดีก็ต้องไปที่กระทรวงยุติธรรม หากเป็นเรื่องประโยชน์ขัดกันอัยการอาจต้องเข้ามาดำเนินคดีนั้น ส่วนเรื่องการฝ่าฝืนประมวลความประพฤติของข้าราชการประจำนั้น หน่วยงานต้นสังกัดจะเป็นผู้ดำเนินการทางวินัยหรือลงโทษทางบริหาร แต่หากเป็นข้าราชการการเมืองก็อาจเป็นเรื่องที่ทำให้เขาต้องตัดสินใจลาออกจากตำแหน่งไปโดยไม่จำเป็นต้องมีปัญหาอื่นเข้ามาเกี่ยวข้อง

สำหรับประมวลความประพฤติที่เป็นมาตรฐาน (Code of Conduct) ฉบับปัจจุบันนั้นมีจุดเริ่มต้นในสมัยประธานาธิบดี Gorge W. Bush มีความต้องการให้หน่วยงานในฝ่ายบริหารมีประมวลจริยธรรมหรือประมวลความประพฤติเพียงฉบับเดียว และไม่ต้องการให้หน่วยต่าง ๆ นำไปปรับปรุงเปลี่ยนแปลงต้นแบบนั้นอีก จึงออกคำสั่งให้ OGE เขียนประมวลความประพฤติสำหรับฝ่ายบริหารให้เป็นประมวลฉบับเดียว กระบวนการยกร่างประมวลความประพฤติดังกล่าว OGE ยังคงยึดหลักการสืบสืบข้อ อันเป็นคำสั่งของฝ่ายบริหาร และเอาประสบการณ์ที่รวบรวมได้จากหน่วยงานต่าง ๆ ที่ใช้ประมวลความประพฤติเดิมตั้งแต่ ค.ศ.1965 เป็นต้นมา

จากนั้นจึงนำมาเขียนในรูปแบบของระเบียบ มีการปรึกษากับหน่วยงาน กลุ่มลูกจ้าง เพื่อระดมความคิดเห็นว่า ประมวลความประพฤติใหม่นี้ควรครอบคลุมเรื่องใดบ้าง โดยมีการทำ Notice ออกไปให้ตอบกลับมาภายใน 90 วัน ทำให้ได้รับความคิดเห็นมากกว่า 1,000 ฉบับ หลังจากนั้น ได้นำความคิดเห็นเหล่านั้นมาจัดหมวดหมู่ ทบทวน และสังเคราะห์ แล้วจึงร่างประมวลความประพฤติฉบับสุดท้ายตีพิมพ์ออกเผยแพร่ ทั้งนี้ GEO จะต้องอธิบายว่ามีความคิดเห็นใดที่ได้รับเข้ามาบรรจุไว้ในประมวลความประพฤติดังกล่าว ด้วยเหตุผลใด และความคิดเห็นใดบ้างที่ไม่รับเข้ามาบรรจุไว้ด้วยเหตุผลใด จากกระบวนการดังกล่าวทำให้ประมวลความประพฤติฉบับ ค.ศ.1990 มีจำนวน 77 หน้ามากกว่าประมวลความประพฤติใน ค.ศ.1965 ซึ่งมีเพียง 3 หน้าเท่านั้น ภายในเวลาหกเดือนก่อนที่ประมวลความประพฤตินี้จะมีผลใช้บังคับ OGE จะต้องอบรมลูกจ้างและเจ้าหน้าที่ให้รู้และเข้าใจบทบัญญัติต่าง ๆ ที่มีอยู่ในร่างประมวลความประพฤติ เพราะเมื่อประมวลนี้มีผลใช้บังคับแล้ว หากลูกจ้างหรือเจ้าหน้าที่ที่กระทำการใด ๆ อันเป็นการฝ่าฝืนประมวลความประพฤติดังกล่าวอาจถูกดำเนินการทางวินัยได้

2. ประเทศมาเลเซีย (สำนักงาน ก.พ., ม.ป.ป.)

มาเลเซียเป็นอีกประเทศหนึ่งที่มีความสำคัญต่อการส่งเสริมและสนับสนุนด้านคุณธรรม จริยธรรม ในทุกระดับของประเทศ โดยรัฐบาลมาเลเซียมีความมุ่งมั่นในการพัฒนาสังคมแบบองค์รวมไม่เพียงแต่เฉพาะการพัฒนาด้านเศรษฐกิจและเทคโนโลยีเท่านั้น แต่ยังเน้นที่การพัฒนาความรู้วัฒนธรรมและจิตวิญญาณควบคู่กันไป ทั้งยังมุ่งการพัฒนาจริยธรรมเพื่อขจัดปัญหาการคอร์รัปชันและการใช้อำนาจหน้าที่ไปในทางที่ไม่ถูกต้องด้วย

รัฐบาลมาเลเซียตระหนักถึงความสำคัญของภาคราชการในฐานะที่เป็นกลไกในการบริหารจัดการ การให้บริหารสาธารณะและพัฒนาประเทศ จึงได้พยายามที่จะจัดให้มีการส่งเสริมด้านคุณธรรม จริยธรรม เพื่อให้ข้าราชการมีคุณธรรมโดยได้ดำเนินการ

1. จัดตั้ง Special Cabinet on Government Integrity โดยมีนายกรัฐมนตรีเป็นประธานทำหน้าที่ดูแลด้านจริยธรรมในการบริหารราชการ และตั้ง Integrity Management Committee (IMC) ในระดับรัฐและเมือง เพื่อเป็นกลไกของรัฐในการดูแลเรื่องจริยธรรมภายใต้ค่านิยมหลัก (Core Values) 6 ประการคือ ความซื่อสัตย์ (Honesty) ความน่าเชื่อถือ (Trustworthiness) ปัญญา (Wisdom) ความยุติธรรม (Fairness) ความโปร่งใส (Transparency) และความกตัญญู (Gratitude)

โดยการดำเนินงานของ IMC จะยึดถือหลักการสำคัญคือ

- 1.1 หลักกฎหมาย (Legislations)
- 1.2 ระบบและวิธีการปฏิบัติงาน (System and Work Procedure)
- 1.3 ค่านิยมและจริยธรรม (Noble Values and Ethics)
- 1.4 ขอบบังคับจริยธรรม (Code of Ethics)

1.5 การให้คุณค่าแก่ผู้อื่น (Recognition)

1.6 การควบคุมภายใน (Internal Control)

1.7 การตรวจสอบและการลงโทษ (Investigation and Punitive Action)

1.8 การฟื้นฟู (Rehabilitation)

2. จัดทำ National Integrity Plan (NIP) NIP เป็นแผนระยะยาวในการดูแลเรื่องจริยธรรมของประเทศ แผนนี้ถูกกำหนดขึ้นในปี ค.ศ.2004 โดยมีเป้าหมายการดำเนินงานในช่วงแรก ระหว่างปี ค.ศ. 2004 – ค.ศ.2008 คือ การลดปัญหาการคอร์รัปชันและการใช้อำนาจในทางมิชอบอย่างมีประสิทธิภาพ เพิ่มประสิทธิภาพการให้บริการของรัฐ ส่งเสริมธรรมาภิบาลของภาครัฐและธุรกิจเอกชน สร้างความเข้มแข็งให้สถาบันครอบครัว และพัฒนาคุณภาพชีวิตของประชาชน

2.1 ในการวางแผนนี้เป็นการมองภาพองค์รวมและจะต้องสามารถกำหนดปัจจัยของความสำเร็ได้ ปัจจัยที่มีผลต่อจริยธรรมของประเทศ ประกอบด้วยปัจจัย 5 ประการคือ

2.1.1 ตัวบุคคล

2.1.2 ภาวะผู้นำ

2.1.3 ระบบและวิธีการทำงาน

2.1.4 โครงสร้างและสถาบัน

2.1.5 วัฒนธรรมไม่ได้ให้ความสำคัญกับเรื่องจริยธรรม

2.2 ปรัชญาของแผน มุ่งเน้นที่จะใช้ความแตกต่างกันของเชื้อชาติและศาสนาให้เป็นประโยชน์ในการผลักดันให้ประเทศมาเลเซียเป็นประเทศที่พัฒนาแล้วในปี ค.ศ.2020

2.3 แนวความคิดให้ประชาชนมีศีลธรรม จริยธรรม ผู้นำเป็นตัวอย่างในการชักจูงให้ผู้อื่นทำตามให้ทุกคนชั้น เชื้อชาติ ศาสนา มีส่วนสนับสนุน ให้พนักงานของรัฐบาลปรับปรุงจริยธรรมให้ดีขึ้น

2.3.1 จุดมุ่งหมายทั่วไป

2.3.1.1 ให้เป็นประเทศที่พัฒนาแล้ว

2.3.1.2 เป็นสังคมที่มีศีลธรรมและจริยธรรม

2.3.1.3 ประชาชนมีความเข้มแข็งในศาสนาและมีค่านิยมที่ดี

2.3.2 จุดมุ่งหมายเฉพาะ

2.3.2.1 ให้คำแนะนำกับทุกองค์กรเพื่อจะได้ร่วมมือกันสร้างสังคมให้เป็นหนึ่งเดียว

2.3.2.2 ให้ทุกองค์กรปรับปรุงด้านจริยธรรม เพื่อให้เป็นแนวทางในการดำเนินชีวิต

2.3.2.3 สนับสนุนให้ชุมชนมีความรู้สึกรับผิดชอบและให้เคารพต่อกฎเกณฑ์ทางด้านคุณธรรม

2.3.2.4 ทำให้ศีลธรรมในชุมชนเข้มแข็งขึ้น

2.3.2.5 ยกระดับความสามารถในการแข่งขันกับต่างประเทศ

2.4 การประเมินประสิทธิผลของแผนการดำเนินงานตามแผนนี้จะดำเนินการอย่างเป็นระบบ และเป็นความร่วมมือกันระหว่างภาคส่วนและสถาบันต่าง ๆ โดยมีวิธีประเมินประสิทธิผลของแผนสองวิธีคือ

2.4.1 การประเมินจากความคิดเห็นของผู้ที่มีส่วนเกี่ยวข้องโดยใช้วิธีการหลายวิธีคือ

2.4.1.1 การรายงานจากการประชุมผู้ที่มีส่วนเกี่ยวข้องในเรื่องการส่งเสริม

จริยธรรมทั้งในระดับภูมิภาคและระดับชาติ

2.4.1.2 การใช้แบบสอบถามกับผู้เข้าร่วมประชุม

2.4.1.3 การสำรวจความคิดเห็นจากผู้ที่มีส่วนเกี่ยวข้องทั่วประเทศ

2.4.2 ใช้วิธีการเชิงปริมาณเก็บรวบรวมข้อมูลมาเทียบกับเกณฑ์ที่ตั้งไว้

แนวทางในการพัฒนาจริยธรรม จะดำเนินการอย่างเป็นองค์รวมและต่อเนื่องภายใต้หลักการและเป้าหมายของ NIP ซึ่งจะเป็นการรวมพลังของทุกภาคส่วนและทุกสถาบันในประเทศ เพื่อให้เกิดการพัฒนาทั้งจากล่างขึ้นบน และจากบนลงล่าง ซึ่งองค์ประกอบที่เกี่ยวข้องประกอบด้วย ครอบครัว ชุมชน องค์กรพัฒนาเอกชน สถาบันทางวัฒนธรรม ศาสนา เศรษฐกิจ การเมือง และการบริหาร

3. ประเทศไต้หวัน (สำนักงาน ก.พ., ม.ป.ป.)

1. โครงสร้างระบบจริยธรรม โครงสร้างระบบจริยธรรมของรัฐบาลไต้หวันอยู่ในความรับผิดชอบของสำนักงานอัยการ สำนักตรวจสอบ และ Government Ethics Unit ภายใต้กระทรวงยุติธรรม โดยแบ่งงานออกเป็นสองด้าน คือ

1.1 การปราบปรามการทุจริต อยู่ภายใต้การกำกับดูแลของสำนักงานอัยการ ซึ่งจะสั่งการหน่วยตรวจสอบและ Government Ethics Unit ในการจัดการกับเรื่องที่เกี่ยวข้องกับลูกจ้างของรัฐ

1.2 การป้องกันโดยมี Government Ethics Unit อยู่ในหน่วยงานต่าง ๆ ของรัฐ ทำหน้าที่ตรวจสอบสภาพการณ์ที่อาจทำให้เกิดการทุจริตในหน่วยงาน เสนอแนวทางในการสร้างกลไกการป้องกันการทุจริตภายในหน่วยงานและทำงานร่วมกับสำนักงานอัยการและสำนักตรวจสอบ ซึ่งเป็นการทำงานทั้งสองด้านคือการป้องกันและปราบปราม

กระทรวงยุติธรรมมีหน้าที่กำหนดนโยบายด้านจริยธรรมของประเทศ และยังดูแลและประเมินการปฏิบัติงานของเจ้าหน้าที่ที่ดูแลทางด้านจริยธรรมของรัฐอีกด้วย เพื่อให้เกิดความเป็นกลางในการดำเนินงานในส่วนของการบริหารราชการ กลไกการควบคุมและตรวจสอบเป็นการควบคุมจากภายนอก โดยที่ส่วนราชการต่างจะมีหน่วยงานที่ควบคุมทางด้านจริยธรรมที่เรียกว่า Government Ethics Unit ตั้งอยู่ ซึ่งหน่วยงานนี้อยู่ภายใต้กระทรวงยุติธรรม แต่มาทำหน้าที่ควบคุมและตรวจสอบการดำเนินงานของส่วนราชการต่าง ๆ นอกจากนี้ หน่วยงานที่มีโอกาสในการเกิดความไม่ถูกต้องได้ขึ้นได้ คือ หน่วยงานบริหารงาน

บุคคลและหน่วยงานการเงิน ก็ยังเป็นหน่วยงานที่ไม่ได้ขึ้นตรงกับส่วนราชการโดยตรง โดยที่หน่วยงานบริหารงานบุคคล ขึ้นกับ Central Personnel Administration และหน่วยงานการเงินขึ้นกับกระทรวงการคลัง

2. กลไกการจัดการด้านคุณธรรม จริยธรรม ยังคงใช้แนวทางการควบคุมมากกว่าการส่งเสริม โดยมี การประกาศใช้ Ethics Directions for Civil Servants เป็นกรอบในการดำเนินงาน โดยที่ Ethics Directions for Civil Servants นี้จะประกอบด้วยข้อบังคับ 20 ข้อ มีวัตถุประสงค์เพื่อสร้างความเชื่อมั่นว่าข้าราชการทุกคนจะปฏิบัติหน้าที่ได้อย่างซื่อสัตย์ ยุติธรรม และมุ่งประโยชน์ส่วนรวม เนื้อหาจะเน้นไปในการป้องกันมิให้เกิดผลประโยชน์ทับซ้อนในการปฏิบัติราชการ และกำหนดแนวทางการปฏิบัติให้ผู้ที่เกี่ยวข้องคือตัวข้าราชการ ผู้บังคับบัญชา และ Government Ethics Unit แต่อย่างไรก็ตามได้วันก็ได้มีการพยายามในการส่งเสริมด้านจริยธรรมโดย Central Personnel Administration ได้จัดทำร่างจรรยาข้าราชการเพื่อใช้ในการส่งเสริมคุณธรรม จริยธรรมให้กับข้าราชการ

3. ความสำเร็จของการดำเนินงานที่ผ่านมา

3.1 การจัดตั้งคณะกรรมการจริยธรรมกลาง ประกอบด้วยนายกรัฐมนตรีและรองทำหน้าที่เป็นประธานและรอง มีสมาชิก 18-20 คน โดยมีเลขานุการสภาบริหารเป็นเลขานุการ หัวหน้าหน่วยงานระดับกระทรวง 13 แห่ง และบุคคลภายนอกที่คัดเลือกมาจากสังคม 3-5 คน เพื่อพิจารณานโยบายด้านจริยธรรม การตรวจสอบการดำเนินงานด้านจริยธรรม การป้องกันและปราบปรามการทุจริต จริยธรรมในภาครัฐและเอกชน

3.2 การจัดทำข้อบังคับด้านจริยธรรม

3.3 การปรับปรุงกฎหมายเกี่ยวกับการแสดงทรัพย์สินของข้าราชการ โดยมีสาระสำคัญในการแก้ไข คือ

- 3.3.1 เพิ่มจำนวนผู้ที่จะต้องมีหน้าที่แสดงทรัพย์สินให้มากขึ้น
- 3.3.2 ทำให้การแสดงทรัพย์สินรัดกุมขึ้น
- 3.3.3 เปลี่ยนวิธีการแสดงทรัพย์สินที่เคยมีทางเลือกสองทาง เป็นการบังคับให้มีวิธีเดียว
- 3.3.4 เพิ่มระบบที่จะแสดงให้เห็นถึงการเปลี่ยนแปลงทรัพย์สิน
- 3.3.5 ทำให้วิธีการตรวจสอบข้อมูลมีความเข้มแข็งมากขึ้น
- 3.3.6 เพิ่มบทลงโทษในการเจตนาหลีกเลี่ยงการให้ข้อเท็จจริง

4. การศึกษาเกี่ยวกับการป้องกันการทุจริต โดยกระทรวงยุติธรรมได้ศึกษาและวิจัยประเด็นต่าง ๆ เกี่ยวกับจริยธรรมเพื่อนำข้อมูลมาใช้ในการพัฒนาระบบการจัดการทางด้านคุณธรรม จริยธรรมของประเทศ

5. การจัดการประชุมระหว่างประเทศเรื่องการป้องกันการทุจริต ได้มีการจัดประชุมโดยการนำตัวแทนจากประเทศต่าง ๆ มาแลกเปลี่ยนความรู้และประสบการณ์ด้านการป้องกันการทุจริตและการสร้างความโปร่งใส และยังเป็นการสร้างเครือข่ายในการดำเนินการด้านนี้

6. การดำเนินการ Anti-Waste

6.1 กระทรวงยุติธรรมได้จัดการโยกย้าย Government Ethics Unit ที่อยู่ในหน่วยงานต่าง ๆ เพื่อจัดระบบการตรวจสอบกิจกรรมต่าง ๆ ของหน่วยงานเกี่ยวกับการใช้งบประมาณไปในทางที่เปล่าประโยชน์ ซึ่งเน้นไปในเรื่อง การจัดจ้าง โครงการด้านวิศวกรรม สวัสดิการสังคม การบริจาค และการให้ความช่วยเหลือ

6.2 ความสำเร็จในการตรวจสอบ พบกรณีที่เป็นปัญหา 4,061 เรื่อง

7. การรวบรวมพยานหลักฐานและการสร้างทีมงาน

7.1 กระทรวงยุติธรรมได้จัดตั้งศูนย์ความร่วมมือในกิจกรรมด้านจริยธรรมขึ้นในสำนักงานอัยการประจำท้องถิ่น เป็นศูนย์บริการร่วมที่เน้นภารกิจแต่ละครั้ง

7.2 การดำเนินงานตามปกติ เมื่อ Government Ethics Unit ตรวจสอบพบสภาพการณ์ที่อาจนำไปสู่การทุจริต จะต้องรายงานเรื่องนั้นไปยังหน่วยงานตรวจสอบในท้องถิ่น และจะยังไม่ส่งเรื่องไปยังสำนักงานอัยการจนกว่าการตรวจสอบจะเสร็จสิ้น เว้นแต่ในกรณีสำคัญ อาจลัดขั้นตอนเพื่อให้ได้หลักฐานอย่างรวดเร็ว และอาจมีการจัดทีมเพื่อดำเนินการเรื่องนี้ให้เสร็จสิ้นอย่างรวดเร็ว

8. กลยุทธ์ในการต่อต้านการทุจริตในอนาคต

8.1 จัดทำ Government Ethics White Paper เพื่อนำเสนอความคิดและกลยุทธ์ในการจัดการด้านจริยธรรมเพื่อขยายผลการดำเนินงานด้านนี้

8.2 จัดทำสื่อการสอนสำหรับโรงเรียนในหลักสูตรที่เกี่ยวข้องกับการต่อต้านการทุจริต

8.3 รับอาสาสมัครทำงานต่อต้านการทุจริต เพื่อช่วยรัฐบาลในการรณรงค์งานด้านนี้

8.4 นำระบบการแสดงทรัพย์สินผ่านระบบสารสนเทศมาใช้

8.5 พิจารณาจัดตั้งหน่วยงานเฉพาะในการต่อต้านการทุจริต

จริยธรรมของข้าราชการทหารและจริยธรรมของข้าราชการพลเรือน

ต่อไปนี้จะได้ศึกษาถึงจริยธรรมของข้าราชการพลเรือนและจริยธรรมข้าราชการทหาร โดยจะทำการศึกษาถึงที่มา วิวัฒนาการ และเนื้อหาของทั้งจริยธรรมของข้าราชการพลเรือนและจริยธรรมของข้าราชการทหารที่บังคับใช้ในปัจจุบัน ซึ่งเป็นสาเหตุสำคัญของปัญหาที่จะหยิบยกขึ้นมาทำการวิเคราะห์ต่อไป จริยธรรมของข้าราชการพลเรือนและจริยธรรมข้าราชการทหารมีรายละเอียดดังนี้

จริยธรรมของข้าราชการพลเรือน

รัฐธรรมนูญแห่งราชอาณาจักรไทย พ.ศ.2550 ได้กำหนดให้ส่วนราชการจัดทำประมวลจริยธรรม และมาตรฐานจริยธรรม (รัฐธรรมนูญแห่งราชอาณาจักรไทย มาตรา 279, 2550) และพระราชบัญญัติระเบียบข้าราชการพลเรือน (พระราชบัญญัติระเบียบข้าราชการพลเรือน พ.ศ.2551 มาตรา 78, 2551) ได้กำหนดให้ข้าราชการพลเรือนสามัญต้องรักษารายบรรณข้าราชการตามที่ส่วนราชการกำหนดไว้ โดยมุ่งประสงค์ให้เป็นข้าราชการที่ดี มีเกียรติและศักดิ์ศรีความเป็นข้าราชการ โดยเฉพาะประการแรกการยึดมั่นและยืนหยัดทำในสิ่งที่ถูกต้อง ประการที่สองความซื่อสัตย์สุจริตและความรับผิดชอบ ประการที่สามการปฏิบัติหน้าที่ด้วยความโปร่งใสและสามารถตรวจสอบได้ ประการที่สี่การปฏิบัติหน้าที่โดยไม่เลือกปฏิบัติอย่างไม่เป็นธรรม และประการสุดท้ายการมุ่งผลสัมฤทธิ์ของงานโดยทั้งห้าประการนี้ถือว่าเป็นค่านิยมหลักในการพัฒนาจริยธรรมข้าราชการ

ความหมายของค่านิยมหลักทั้งห้าประการคือ (สำนักงาน ก.พ., 2551)

1. การยึดมั่นและยืนหยัดทำในสิ่งที่ถูกต้อง หมายถึง การปฏิบัติหน้าที่ของข้าราชการที่กล้าต้านทานกับอิทธิพลหรือผลประโยชน์ทั้งที่มาจากภายในหน่วยงานเอง หรือจากภายนอก ที่จะทำให้ข้าราชการผู้นั้นปฏิบัติไม่ถูกต้องตามระเบียบกฎเกณฑ์ หรือหลักจรรยาบรรณวิชาชีพของตน กล้าที่จะพูดและกระทำเพื่อรักษาผลประโยชน์ของส่วนรวม เมื่อพบเห็นการกระทำไม่ถูกต้อง และพยายามหลีกเลี่ยงไปจากสถานการณ์ที่เสี่ยงต่อการกระทำผิด ซึ่งรวมถึงการหาความช่วยเหลือจากผู้มีอำนาจมากกว่าเพื่อป้องกัน ไม่ให้เกิดสถานการณ์ที่ไม่ถูกต้องขึ้น

2. ความซื่อสัตย์สุจริตและความรับผิดชอบ หมายถึง การที่ข้าราชการปฏิบัติหน้าที่อย่างเต็มความสามารถด้วยการทุ่มเทกำลังกาย สติปัญญา และเวลาให้แก่ทางราชการ ปฏิบัติงานได้สำเร็จตรงตามกำหนดเวลา และตรงตามการนัดหมาย มีความเสียสละในการปฏิบัติงานที่บางครั้งอาจต้องปฏิบัติ นอกเหนือจากหน้าที่หรือเวลาราชการ ทั้งนี้ เพื่อผลประโยชน์ของราชการหรือประชาชน ไม่นำทรัพยากรของทางราชการมาใช้เป็นของส่วนตัว และแสดงพฤติกรรมที่คงไว้ซึ่งเกียรติของข้าราชการ โดยไม่โอนอ่อนต่อความทุจริตหรือผู้มีอิทธิพล

3. การปฏิบัติหน้าที่ด้วยความโปร่งใสและสามารถตรวจสอบได้ หมายถึง การที่ข้าราชการปฏิบัติงานอย่างมีแผนการดำเนินงาน ระบุขั้นตอนในการปฏิบัติงานชัดเจน มีการตั้งคณะกรรมการดำเนินงาน สามารถอธิบายได้ในสิ่งที่ตนปฏิบัติโดยตรงไปตรงมา ในการทำงานเก็บหลักฐานไว้พร้อมเพื่อรับการตรวจสอบ ผู้ที่มีหน้าที่จัดหาข้อมูลมีการจัดหาข้อมูลจากหลายแหล่งเพื่อประโยชน์ต่อการทำงาน และประกอบการตัดสินใจอย่างยุติธรรม และมีการจัดเก็บข้อมูลอย่างเป็นระบบง่ายต่อการตรวจสอบ อำนาจความสะดวกต่อผู้มาตรวจสอบทั้งจากหน่วยงานภายใน หน่วยงานภายนอก และจากประชาชน มีการ

ดำเนินการเพื่อให้ประชาชนสามารถรับรู้ข้อมูลของหน่วยงานตามกฎหมายว่าด้วยข้อมูลข่าวสารของราชการ รวมทั้งเปิดโอกาสให้ประชาชนสามารถแสดงความคิดเห็นและร้องเรียนได้

4. การปฏิบัติหน้าที่โดยไม่เลือกปฏิบัติอย่างไม่เป็นธรรม หมายถึง การที่ข้าราชการปฏิบัติหน้าที่หรือให้บริการแก่ผู้มารับบริการอย่างเท่าเทียมกัน โดยไม่แบ่งแยกว่าเป็นข้าราชการหรือคนทั่วไป ไม่แบ่งแยกเชื้อชาติ ศาสนา ฐานะทางเศรษฐกิจ ระดับความรู้และความใกล้ชิด ให้บริการด้วยความสะดวก ถูกต้อง รวดเร็ว ทันกับสถานการณ์อย่างมีน้ำใจ เมตตากรุณา และเอื้อเฟื้อ กรณีมีเหตุจำเป็นหรือฉุกเฉินที่ต้องบริการผู้ใดก่อนก็สามารถอธิบายเหตุผลให้ผู้รับบริการคนอื่นทราบทั่วกัน

5. การมุ่งผลสัมฤทธิ์ของงาน หมายถึง การปฏิบัติงานของข้าราชการที่มุ่งให้เกิดความสำเร็จในงาน โดยคำนึงถึงผลของงานเป็นหลัก ซึ่งแสดงออกโดยการตั้งเป้าหมายในการปฏิบัติงาน ทั้งเป้าหมายใหญ่และแยกออกเป็นเป้าหมายย่อย มีการจัดสภาพที่เอื้อต่อความสำเร็จในงาน และจัดสภาพที่ขัดขวางการทำงานให้สำเร็จ รวมถึงการฟันฝ่าอุปสรรคทุกอย่างที่ขวางกั้น ปฏิบัติงานอย่างรอบคอบโดยใช้ทรัพยากรอย่างประหยัดและคุ้มค่า ซึ่งรวมถึงทรัพยากรบุคคล งบประมาณ วัสดุอุปกรณ์ วิธีการและเวลา มีการประเมินติดตามการปฏิบัติงานเป็นระยะ และมีการปรับปรุงงานที่ทำและกระบวนการทำงานเพื่อให้งานมีประสิทธิภาพยิ่งขึ้น

ประมวลจริยธรรมข้าราชการพลเรือน

มาตรา 279 ของรัฐธรรมนูญแห่งราชอาณาจักรไทย พ.ศ.2550 ได้กำหนดให้มาตรฐานทางจริยธรรมของข้าราชการเป็นไปตามประมวลจริยธรรมที่กำหนดขึ้น โดยจะต้องมีกลไกและระบบในการดำเนินงาน เพื่อให้การบังคับใช้เป็นไปอย่างมีประสิทธิภาพ รวมทั้งกำหนดขั้นตอนการลงโทษตามความร้ายแรงแห่งการกระทำ ซึ่งการ ฝ่าฝืนหรือไม่ปฏิบัติตามมาตรฐานทางจริยธรรมให้ถือว่าเป็นการกระทำผิดทางวินัยด้วย ดังนั้นเพื่อให้เป็นไปตามความในรัฐธรรมนูญดังกล่าว คณะกรรมการข้าราชการพลเรือน (ก.พ.) โดยความเห็นชอบของคณะรัฐมนตรีจึงได้กำหนดมาตรฐานทางจริยธรรมขึ้นเป็นประมวลจริยธรรมข้าราชการพลเรือน เพื่อให้ข้าราชการทั้งหลายเกิดสำนึกถึงซึ่งและเที่ยงธรรมในหน้าที่ ผดุงเกียรติและศักดิ์ศรีข้าราชการ ควรแก่ความไว้วางใจและเชื่อมั่นของปวงชนและดำรงตนเป็นแบบอย่างที่ดีงาม สมกับความเป็นข้าราชการในพระบาทสมเด็จพระเจ้าอยู่หัว ผู้ทรงเป็นตัวอย่างแห่งธรรมจรรยาอันสูงสุดเพื่อใช้บังคับเป็นมาตรฐานกลาง โดยประมวลจริยธรรมข้าราชการพลเรือนนั้นได้แบ่งออกเป็นสามหมวดคือ บททั่วไป จริยธรรมข้าราชการพลเรือน รวมทั้งกลไกและระบบการบังคับใช้ประมวลจริยธรรม

1. บททั่วไป

ในบททั่วไปนี้จะเป็นส่วนที่กล่าวถึงคำนิยาม โดยได้อธิบายความหมายของคำต่าง ๆ คือ ประมวลจริยธรรม ข้าราชการ หัวหน้าส่วนราชการ คณะกรรมการจริยธรรม และของขวัญ (ประมวลจริยธรรมข้าราชการพลเรือน ข้อ 2, 2552)

2. จริยธรรมข้าราชการพลเรือน

ในส่วนนี้ได้กำหนดถึงรายละเอียดของจริยธรรมของข้าราชการพลเรือนทั้งที่ต้องปฏิบัติ และการที่ควรคดปฏิบัติโดยกำหนดให้

2.1 ข้าราชการต้องยึดมั่นในจริยธรรม และยืนหยัดกระทำในสิ่งที่ถูกต้องและเป็นธรรม (ประมวลจริยธรรมข้าราชการพลเรือน ข้อ 3, 2552)

2.2 ข้าราชการต้องมีจิตสำนึกที่ดีและความรับผิดชอบต่อนหน้าที่ เสียสละ ปฏิบัติหน้าที่ด้วยความรวดเร็ว โปร่งใส และสามารถตรวจสอบได้ (ประมวลจริยธรรมข้าราชการพลเรือน ข้อ 4, 2552)

2.3 ข้าราชการต้องแยกเรื่องส่วนตัวออกจากตำแหน่งหน้าที่ และยึดถือประโยชน์ส่วนรวมของประเทศชาติ เหนือกว่าประโยชน์ส่วนตน (ประมวลจริยธรรมข้าราชการพลเรือน ข้อ 5, 2552)

2.4 ข้าราชการต้องละเว้นจากการแสวงประโยชน์ที่มีขอบโดยอาศัยตำแหน่งหน้าที่และไม่กระทำการอันเป็นการขัดกันระหว่างผลประโยชน์ส่วนตนและประโยชน์ส่วนรวม (ประมวลจริยธรรมข้าราชการพลเรือน ข้อ 6, 2552)

2.5 ข้าราชการต้องเคารพและปฏิบัติตามรัฐธรรมนูญและกฎหมายอย่างตรงไปตรงมา (ประมวลจริยธรรมข้าราชการพลเรือน ข้อ 7, 2552)

2.6 ข้าราชการต้องปฏิบัติหน้าที่ด้วยความเที่ยงธรรม เป็นกลางทางการเมือง ให้บริการแก่ประชาชนโดยมีอัธยาศัยที่ดีและไม่เลือกปฏิบัติโดยไม่เป็นธรรม (ประมวลจริยธรรมข้าราชการพลเรือน ข้อ 8, 2552)

2.7 ข้าราชการต้องปฏิบัติตามกฎหมายว่าด้วยข้อมูลข่าวสารของทางราชการอย่างเคร่งครัดและรวดเร็ว ไม่ถ่วงเวลาให้เนิ่นช้าและใช้ข้อมูลข่าวสารที่ได้มาจากการดำเนินงานเพื่อการในหน้าที่และให้ข้อมูลข่าวสารแก่ประชาชนอย่างครบถ้วน ถูกต้อง ทันการณ์ และไม่บิดเบือนข้อเท็จจริง (ประมวลจริยธรรมข้าราชการพลเรือน ข้อ 9, 2552)

2.8 ข้าราชการต้องมุ่งผลสัมฤทธิ์ของงาน รักษาคุณภาพและมาตรฐานแห่งวิชาชีพโดยเคร่งครัด (ประมวลจริยธรรมข้าราชการพลเรือน ข้อ 10, 2552)

2.9 ข้าราชการต้องยึดมั่นในการปกครองระบอบประชาธิปไตยอันมีพระมหากษัตริย์ทรงเป็นประมุข (ประมวลจริยธรรมข้าราชการพลเรือน ข้อ 11, 2552)

3.0 ข้าราชการต้องเป็นแบบอย่างที่ดีในการดำรงตน รักษาชื่อเสียงและภาพลักษณ์ของราชการโดยรวม (ประมวลจริยธรรมข้าราชการพลเรือน ข้อ 12, 2552)

3.กลไกและระบบการบังคับใช้ประมวลจริยธรรม

ในกลไกและระบบการบังคับใช้ประมวลจริยธรรมข้าราชการพลเรือนให้เป็นไปอย่างมีประสิทธิภาพนั้นได้แบ่งออกเป็นสองส่วนคือ องค์การคุ้มครองจริยธรรมและระบบการบังคับใช้ประมวลจริยธรรม

3.1 องค์การคุ้มครองจริยธรรม

3.1.1 คณะกรรมการข้าราชการพลเรือน (ก.พ.) (ประมวลจริยธรรมข้าราชการพลเรือน ข้อ 13, 2552)

มีหน้าที่ควบคุมกำกับให้มีการปฏิบัติตามประมวลจริยธรรมอย่างทั่วถึงและจริงจัง โดยมีอำนาจหน้าที่

3.1.1.1 วางระเบียบเพื่อกำหนดการทั้งหลายอันจำเป็นแก่การบังคับใช้ประมวลจริยธรรม

3.1.1.2 มีหน้าที่ในการคุ้มครองและประกันความเป็นอิสระและเที่ยงธรรมของคณะกรรมการจริยธรรม และกลุ่มงานคุ้มครองจริยธรรม

3.1.1.3 คุ้มครองข้าราชการซึ่งปฏิบัติตามประมวลจริยธรรมอย่างตรงไปตรงมามีให้ผู้บังคับบัญชาใช้อำนาจโดยไม่เป็นธรรมต่อข้าราชการผู้นั้น

3.1.1.4 เผยแพร่และปลูกฝังจริยธรรมให้เป็นที่รับทราบอย่างกว้างขวางทั้งในหมู่ข้าราชการและประชาชน

3.1.1.5 ส่งเสริมและยกย่องส่วนราชการ หัวหน้าส่วนราชการ ผู้บังคับบัญชา และข้าราชการที่ปฏิบัติตามประมวลจริยธรรมอย่างจริงจัง

3.1.1.6 ติดตาม สอดส่องการใช้บังคับ และการปฏิบัติตามประมวลจริยธรรมนี้ ในกรณี มีการฝ่าฝืนจริยธรรมและยังไม่มีการดำเนินการใด ก.พ.อาจมีมติให้หัวหน้าส่วนราชการของข้าราชการผู้ฝ่าฝืนปฏิบัติตามประมวลจริยธรรมได้

3.1.1.7 ประสานงานกับผู้ตรวจการแผ่นดิน เพื่อให้การปฏิบัติตามค่านิยมหลักสำหรับผู้ดำรงตำแหน่งทางการเมือง และเจ้าหน้าที่ของรัฐ ตลอดจนประมวลจริยธรรมนี้มีผลใช้บังคับอย่างจริงจัง มีประสิทธิภาพและทั่วถึง

3.1.1.8 ประเมินผลการปฏิบัติตามประมวลจริยธรรมนี้ ของหัวหน้าส่วนราชการ คณะกรรมการจริยธรรม และข้าราชการทั้งปวง และจัดทำรายงานประจำปีเสนอคณะรัฐมนตรี และผู้ตรวจการแผ่นดิน แล้วเผยแพร่ให้ประชาชนทราบ

3.1.1.9 ศึกษา และวินิจฉัยชี้ขาดปัญหาอันเกิดจากประมวลจริยธรรมนี้

3.1.1.10 ประมวลการตีความและวินิจฉัยปัญหาอันเกิดจากการใช้บังคับประมวลจริยธรรมทุกปี และเผยแพร่ให้ข้าราชการทราบเพื่อยึดถือเป็นแนวทางปฏิบัติต่อไป

3.1.1.11 ทบทวนว่าสมควรแก้ไขเพิ่มเติมประมวลจริยธรรมนี้หรือไม่ทุกสี่ปี

3.1.1.12 ดำเนินการอื่นตามประมวลจริยธรรม หรือตามที่จะตกลงกับผู้ตรวจการแผ่นดิน

3.1.2 คณะกรรมการจริยธรรม

ประมวลจริยธรรมข้าราชการพลเรือนได้กำหนดให้ ก.พ.แต่งตั้งคณะกรรมการจริยธรรมประจำส่วนราชการขึ้นตามข้อเสนอของหัวหน้าส่วนราชการ เพื่อควบคุม กำกับให้มีการปฏิบัติตามประมวลจริยธรรม (ประมวลจริยธรรมข้าราชการพลเรือน ข้อ 14, 2552) ซึ่งคณะกรรมการจริยธรรมมีอำนาจหน้าที่ดังนี้ (ประมวลจริยธรรมข้าราชการพลเรือน ข้อ 15, 2552)

3.1.2.1 ควบคุม กำกับ ส่งเสริมและให้คำแนะนำในการบังคับใช้ประมวลจริยธรรมในส่วนราชการ

3.1.2.2 สอดส่องดูแลให้มีการปฏิบัติตามประมวลจริยธรรมในส่วนราชการ ในกรณีที่มีข้อสงสัยหรือมีข้อร้องเรียนว่ามีการฝ่าฝืนจริยธรรม ให้ส่งเรื่องให้หัวหน้าส่วนราชการเพื่อปฏิบัติตามประมวลจริยธรรมโดยเร็ว

3.1.2.3 พิจารณาวินิจฉัยชี้ขาดปัญหาอันเกิดจากการใช้บังคับประมวลจริยธรรมในส่วนราชการ เมื่อได้วินิจฉัยแล้วให้ส่งคำวินิจฉัยให้ ก.พ. โดยพลัน ถ้า ก.พ.มิได้วินิจฉัยเป็นอย่างอื่นภายในหกสิบวันนับแต่วันที่ ก.พ. ได้รับเรื่อง ให้คำวินิจฉัยของคณะกรรมการจริยธรรมเป็นที่สุด

3.1.2.4 ส่งเรื่องให้ ก.พ. พิจารณาวินิจฉัยในกรณีที่เห็นว่าเรื่องนั้นเป็นเรื่องสำคัญ หรือมีผลกระทบในวงกว้างหลายส่วนราชการ และยังไม่มีความวินิจฉัยของ ก.พ. หรือผู้ตรวจการแผ่นดิน

3.1.2.5 คุ้มครองและประกันความเป็นอิสระและเที่ยงธรรมของกลุ่มงานคุ้มครองจริยธรรมของส่วนราชการ

3.1.2.6 คุ้มครองข้าราชการซึ่งปฏิบัติตามประมวลจริยธรรมอย่างตรงไปตรงมา มิให้ผู้บังคับบัญชาใช้อำนาจโดยไม่เป็นธรรมต่อข้าราชการผู้นั้น

3.1.2.7 เสนอผลการประเมินการปฏิบัติตามประมวลจริยธรรมของหัวหน้าส่วนราชการต่อ ก.พ. และประเมินผลการปฏิบัติงานของกลุ่มงานคุ้มครองจริยธรรมของส่วนราชการเพื่อเสนอหัวหน้าส่วนราชการเพื่อประกอบการเลื่อนเงินเดือนหรือเลื่อนตำแหน่งข้าราชการในกลุ่มงาน

3.1.2.8 เสนอแนะการแก้ไขเพิ่มเติมประมวลจริยธรรม หรือการอื่นที่เห็นสมควรต่อ ก.พ.

3.1.2.9 ดำเนินการอื่นตามประมวลจริยธรรม หรือตามที่ ก.พ. มอบหมาย

3.1.3 หัวหน้าส่วนราชการ และผู้บริหารส่วนราชการตั้งแต่ผู้ดำรงตำแหน่งประเภทบริหาร ประเภท อำนวยการ หรือดำรงตำแหน่งประเภทอื่นที่ทำหน้าที่เป็นผู้บังคับบัญชาโดยข้าราชการพลเรือนที่ดำรง ตำแหน่งหัวหน้าส่วนราชการ และผู้บริหารส่วนราชการตั้งแต่ผู้ดำรงตำแหน่งประเภทบริหารประเภท อำนวยการ หรือดำรงตำแหน่งประเภทอื่นที่ทำหน้าที่เป็นผู้บังคับบัญชานั้นมีหน้าที่ปฏิบัติตามประมวล จริยธรรม และประพฤติตนให้เป็นแบบอย่างที่ดีแก่ผู้อยู่ใต้บังคับบัญชา ควบคุมให้ผู้อยู่ใต้บังคับบัญชาปฏิบัติ ตามประมวลจริยธรรม สนับสนุนส่งเสริมผู้อยู่ใต้บังคับบัญชาที่มีความซื่อสัตย์มีผลงานและความรู้ ความสามารถ และปฏิบัติตามประมวลจริยธรรม โดยให้มีอำนาจหน้าที่ดังต่อไปนี้ (ประมวลจริยธรรม ข้าราชการพลเรือน ข้อ 16, 2552)

3.1.3.1 คุ้มครองและประกันความเป็นอิสระและเที่ยงธรรมของกลุ่มงานคุ้มครอง จริยธรรมของส่วนราชการ

3.1.3.2 คุ้มครองข้าราชการซึ่งปฏิบัติตามประมวลจริยธรรมอย่างตรงไปตรงมา มิ ให้อุทกถกกันเกลียดชังหรือถูกใช้อำนาจโดยไม่เป็นธรรม ในกรณีที่หัวหน้าส่วนราชการ ผู้บริหารส่วนราชการตั้งแต่ประเภทอำนวยการขึ้นไป ถูกข้าราชการผู้ใดกล่าวหาว่า ไม่ปฏิบัติตามประมวลจริยธรรม ข้าราชการผู้ถูกกล่าวหาานั้น ไม่อาจดำเนินการ เกี่ยวกับการออกคำสั่งแต่งตั้ง โยกย้าย เลื่อนเงินเดือน แต่งตั้งคณะกรรมการ สืบสวนข้อเท็จจริงหรือคณะกรรมการสอบสวนทางวินัย หรือการดำเนินการใดที่ เป็นผลร้ายหรือกระทบต่อสิทธิหน้าที่ของข้าราชการผู้กล่าวหาานั้น จะกระทำได้ เว้นแต่จะได้รับความเห็นชอบจากคณะกรรมการจริยธรรมประจำส่วนราชการแล้ว

3.1.3.3 ส่งเสริมและเผยแพร่การปฏิบัติตามประมวลจริยธรรมอย่างสม่ำเสมอ

3.1.3.4 ติดตามสอดส่องให้ข้าราชการในส่วนราชการปฏิบัติตามประมวล จริยธรรมอย่างเคร่งครัด

3.1.3.5 ปฏิบัติตามมติหรือคำวินิจฉัย ก.พ.หรือคณะกรรมการจริยธรรม คำแนะนำ ของผู้ตรวจการแผ่นดิน ในกรณีที่คณะกรรมการจริยธรรมมีคำวินิจฉัยใด และ หัวหน้าส่วนราชการไม่เห็นพ้องด้วยกับคำวินิจฉัยนั้น ให้เสนอความเห็นของตน และคำวินิจฉัยของคณะกรรมการจริยธรรมไปให้ ก.พ.วินิจฉัยได้ เว้นแต่กรณีนั้นมี คำวินิจฉัยของผู้ตรวจการแผ่นดิน หรือ ก.พ.วินิจฉัยเสร็จเด็ดขาดไว้แล้ว

3.1.3.6 รวบรวมปัญหาการปฏิบัติตามประมวลจริยธรรม และข้อเสนอแนะในการ ปรับปรุงประมวลจริยธรรม หรือการอื่นตามที่เห็นสมควรเสนอต่อ ก.พ.

3.1.3.7 ดำเนินการอื่นตามประมวลจริยธรรม หรือตามที่ผู้ตรวจการแผ่นดิน หรือ ก.พ.มอบหมาย

3.1.4 กลุ่มงานคุ้มครองจริยธรรมของส่วนราชการ

ประมวลจริยธรรมข้าราชการพลเรือนได้กำหนดให้มีการตั้งกลุ่มงานคุ้มครองจริยธรรมขึ้นในทุกส่วนราชการขึ้นตรงต่อหัวหน้าส่วนราชการ มีหน้าที่คุ้มครองจริยธรรมตามประมวลจริยธรรม ซึ่งมีความเป็นอิสระ โดยมีข้าราชการซึ่งดำรงตำแหน่งประเภทบริหารระดับต้นขึ้นไปเป็นหัวหน้ากลุ่ม และมีอำนาจหน้าที่ดังต่อไปนี้ (ประมวลจริยธรรมข้าราชการพลเรือนข้อ 17, 2552)

- 3.1.4.1 ดำเนินการเผยแพร่ ปลุกฝัง ส่งเสริม ยกย่องข้าราชการที่เป็นแบบอย่างที่ดี และติดตามสอดส่องการปฏิบัติตามประมวลจริยธรรมนี้อย่างสม่ำเสมอ
- 3.1.4.2 สืบสวนข้อเท็จจริงจากการฝ่าฝืนจริยธรรมเพื่อรายงานผลให้หัวหน้าส่วนราชการพิจารณา ทั้งนี้ โดยอาจมีผู้ร้องขอหรืออาจดำเนินการตามที่หัวหน้าส่วนราชการมอบหมาย หรือตามที่เห็นสมควรก็ได้
- 3.1.4.3 ให้ความช่วยเหลือและดูแลข้าราชการซึ่งปฏิบัติตามประมวลจริยธรรมนี้อย่างตรงไปตรงมามิให้ถูกกลั่นแกล้งหรือถูกใช้อำนาจโดยไม่เป็นธรรม
- 3.1.4.4 ทำหน้าที่ฝ่ายเลขานุการของคณะกรรมการจริยธรรมประจำส่วนราชการ
- 3.1.4.5 ดำเนินการอื่นตามที่กำหนดในประมวลจริยธรรม หรือตามที่หัวหน้าส่วนราชการคณะกรรมการจริยธรรม หรือตามที่ ก.พ.มอบหมาย ทั้งนี้ โดยไม่กระทบต่อความเป็นอิสระของผู้ดำรงตำแหน่งในกลุ่มงานดังกล่าว

3.2 ระบบการบังคับใช้ประมวลจริยธรรม

การฝ่าฝืนจริยธรรมตามความในประมวลจริยธรรมข้าราชการพลเรือนถือว่าเป็นความผิดทางวินัย ตามกฎหมายว่าด้วยพระราชบัญญัติระเบียบข้าราชการพลเรือน พ.ศ.2551 ระเบียบสำนักนายกรัฐมนตรีว่าด้วยพนักงานราชการ พ.ศ.2547 หรือระเบียบกระทรวงการคลังว่าด้วยลูกจ้างประจำของส่วนราชการ พ.ศ. 2537 แล้วแต่กรณี (ประมวลจริยธรรมข้าราชการพลเรือน ข้อ 18, 2552) และเมื่อมีกรณีการฝ่าฝืนจริยธรรมผู้บังคับบัญชาอาจสั่งลงโทษทางวินัย ว่ากล่าวตักเตือน ทำทัณฑ์บนเป็นหนังสือหรือสั่งให้ได้รับการพัฒนาตามที่เห็นสมควร (ประมวลจริยธรรมข้าราชการพลเรือน ข้อ 19, 2552) นอกจากนี้แล้วหัวหน้าส่วนราชการ คณะกรรมการ คณะกรรมการจริยธรรม และ คณะกรรมการข้าราชการพลเรือนต้องดำเนินการส่งเสริมจริยธรรมข้าราชการดังนี้ (ประมวลจริยธรรมข้าราชการพลเรือน ข้อ 20, 2552)

- 3.2.1 ในการบรรจุแต่งตั้ง เลื่อนเงินเดือน ย้ายหรือโอนข้าราชการ ให้ใช้พฤติกรรมทางจริยธรรมของผู้นั้นพิจารณาควบคู่กับความรู้ความสามารถ
- 3.2.2 ปลุกฝังจริยธรรมให้ข้าราชการใหม่ จัดให้ข้าราชการลงลายมือชื่อรับทราบประมวลจริยธรรม จัดให้มีสมุดบันทึกประวัติในส่วนที่เกี่ยวกับจริยธรรมของข้าราชการแต่ละคน รวมทั้งจัดให้มีกิจกรรมส่งเสริมจริยธรรมผู้บริหาร และข้าราชการอย่างสม่ำเสมอ
- 3.2.3 ประเมินการปฏิบัติตามประมวลจริยธรรมของข้าราชการ
- 3.2.4 คุ้มครองข้าราชการผู้ปฏิบัติตามประมวลจริยธรรมอย่างเพียงพอ

- 3.2.5 ยกย่องข้าราชการและส่วนราชการที่ถือปฏิบัติตามประมวลจริยธรรมโดยเคร่งครัด
- 3.2.6 ตอบข้อสงสัยหรือคำถามเกี่ยวกับการปฏิบัติตามประมวลจริยธรรม
- 3.2.7 จัดให้มีการศึกษาค่านิยมที่เป็นอุปสรรคต่อการปฏิบัติตามประมวลจริยธรรม และดำเนินการแก้ไขปรับเปลี่ยนค่านิยมนั้น
- 3.2.8 เผยแพร่ให้ประชาชน ผู้เป็นคู่สมรส ญาติ พี่น้อง พรรคพวกเพื่อนฝูงของข้าราชการ ตลอดจนประชาชนผู้มาติดต่อราชการทราบประมวลจริยธรรมของข้าราชการ เพื่อไม่ทำการอันเป็นการส่งเสริมหรือก่อให้เกิดการฝ่าฝืนจริยธรรม
- 3.2.9 จัดให้มีการประเมินผลการปฏิบัติตามประมวลจริยธรรม

ทั้งนี้เมื่อมีปัญหาการปฏิบัติตามประมวลจริยธรรมในเรื่องใด ข้าราชการอาจเสนอเรื่องที่เป็นปัญหาดังกล่าวให้หัวหน้ากลุ่มงานคุ้มครองจริยธรรมของส่วนราชการที่ตนสังกัดนำเสนอเพื่อขอคำวินิจฉัยหรืออนุญาตแล้วแต่กรณีจากคณะกรรมการจริยธรรมได้ ในกรณีที่เรื่องนั้นเป็นเรื่องสำคัญหรือมีผลกระทบในวงกว้างหลายส่วนราชการ และยังไม่มีคำวินิจฉัยของคณะกรรมการข้าราชการพลเรือนหรือผู้ตรวจการแผ่นดินแล้วแต่กรณี คณะกรรมการจริยธรรมอาจส่งเรื่องให้คณะกรรมการข้าราชการพลเรือนวินิจฉัยก็ได้ หรือในกรณีดังกล่าวหากเห็นว่าเป็นเรื่องสำคัญอันควรแก่การขอคำแนะนำจากผู้ตรวจการแผ่นดินก็ให้สามารถกระทำได้ ซึ่งข้าราชการที่ปฏิบัติตามคำวินิจฉัยของคณะกรรมการจริยธรรม คณะกรรมการข้าราชการพลเรือน หรือผู้ตรวจการแผ่นดิน ไม่ต้องรับผิดชอบวินัย (ประมวลจริยธรรมข้าราชการพลเรือน ข้อ 21, 2552)

เมื่อพิจารณาถึงประมวลจริยธรรมของข้าราชการพลเรือนตามที่กล่าวมาแล้วนั้น ทำให้เห็นได้ว่ามีความสอดคล้องกับทั้งบทบัญญัติแห่งรัฐธรรมนูญ มาตรฐานทางจริยธรรมอันเป็นค่านิยมหลัก (Core Value) ทั้ง 9 ประการของผู้ตรวจการแผ่นดินที่ปรากฏอยู่ในประมวลจริยธรรมข้าราชการพลเรือน และค่านิยมหลักทั้งห้าประการตามที่พระราชบัญญัติระเบียบข้าราชการพลเรือน พ.ศ.2551 ได้กำหนดไว้ โดยเฉพาะอย่างยิ่งกับค่านิยมหลัก (Core Value) 9 ประการของผู้ตรวจการแผ่นดิน โดยในประมวลจริยธรรมข้าราชการพลเรือนในหมวดที่ว่าด้วยจริยธรรมข้าราชการพลเรือนนั้น ชัดเจนเป็นอย่างยิ่งว่าจริยธรรมข้าราชการพลเรือนนั้นมีพื้นฐานจากค่านิยมหลักดังกล่าว ซึ่งในประมวลจริยธรรมข้าราชการพลเรือนในหมวดนี้ได้กำหนดถึงรายละเอียดต่าง ๆ ที่ข้าราชการพลเรือนพึงปฏิบัติหรือพึงเว้นการปฏิบัติไว้อย่างชัดเจน

นอกจากนี้แล้วเมื่อศึกษาถึงบทบัญญัติแห่งรัฐธรรมนูญแห่งราชอาณาจักรไทย พ.ศ.2550 มาตรา 279 ที่กำหนดให้มาตรฐานทางจริยธรรมของข้าราชการให้เป็นไปตามประมวลจริยธรรมที่กำหนดขึ้น และมาตรฐานทางจริยธรรมดังกล่าวนี้ต้องมีกลไกและระบบในการดำเนินงานเพื่อให้การบังคับใช้เป็นไปอย่างมีประสิทธิภาพ รวมทั้งกำหนดขั้นตอนการลงโทษตามความร้ายแรงแห่งการกระทำ รวมทั้งการฝ่าฝืนหรือไม่ปฏิบัติตามมาตรฐานทางจริยธรรมนั้นให้ถือว่าเป็นการกระทำผิดทางวินัย ซึ่งเมื่อพิจารณาถึงเนื้อหาของประมวลจริยธรรมข้าราชการพลเรือนแล้วก็พบว่าได้มีการกำหนดถึงกลไกและระบบการบังคับใช้ประมวลจริยธรรมไว้อย่างชัดเจน โดยแบ่งเป็นองค์กรคุ้มครองจริยธรรมอันประกอบไปด้วยคณะกรรมการข้าราชการ

พลเรือน คณะกรรมการจริยธรรม หัวหน้าส่วนราชการและผู้บริหารส่วนราชการในตำแหน่งที่กำหนดไว้ และกลุ่มงานคุ้มครองจริยธรรมของส่วนราชการ ซึ่งองค์กรเหล่านี้จะมีหน้าที่ในการกำกับดูแล ส่งเสริม รวมทั้งให้คำแนะนำในการบังคับใช้ประมวลจริยธรรมให้เป็นรูปธรรมสอดคล้องเจตนารมณ์ของรัฐธรรมนุญ ส่วนระบบในการบังคับใช้ประมวลจริยธรรมนั้นประมวลจริยธรรมข้าราชการพลเรือนก็ได้มีการกำหนดไว้ อย่างชัดเจนโดยกำหนดให้การฝ่าฝืนจริยธรรมนี้เป็นความผิดทางวินัย หรือกำหนดไว้อย่างชัดเจนว่าหัวหน้า ส่วนราชการ คณะกรรมการจริยธรรม และคณะกรรมการข้าราชการพลเรือนมีหน้าที่ในการนำประมวล จริยธรรมข้าราชการพลเรือนไปบังคับใช้ให้สัมฤทธิ์ผล

จริยธรรมของข้าราชการทหาร

ในอดีตนั้นได้เคยมีคำสั่งของหัวหน้าคณะปฏิรูปการปกครองแผ่นดิน (คำสั่งของหัวหน้าคณะปฏิรูป การปกครองแผ่นดิน, 2519) กำหนดข้อปฏิบัติตนของข้าราชการผู้มีอำนาจในการปฏิบัติหน้าที่เกี่ยวข้องกับ ประชาชนเพื่อที่จะทำให้ประชาชนมีความเชื่อถือและศรัทธาข้าราชการซึ่งยังคงมีผลบังคับใช้อยู่จนถึง ปัจจุบัน โดยอาจถือได้ว่าเป็นมาตรฐานทางจริยธรรมฉบับแรกของข้าราชการโดยเฉพาะอย่างยิ่งข้าราชการ ทหาร โดยคำสั่งดังกล่าวได้กำหนดข้อห้ามสำหรับข้าราชการฝ่ายพลเรือน ดำรง ทหาร ไว้คือ ห้ามรับเลี้ยง จากพ่อค้าที่กระทำการธุรกิจกับหน่วยราชการของตน หรือจากผู้ที่มาติดต่อขออนุญาต หรือขอรับบริการจากทาง ราชการ หรือจากผู้ที่อาจได้รับประโยชน์จากการปฏิบัติหน้าที่ของตน ห้ามแต่งเครื่องแบบ หรือเครื่องแต่ง กายที่แสดงให้เห็นได้ว่าเป็นข้าราชการฝ่ายพลเรือน ดำรง ทหาร เข้าไปในไนท์คลับ สถานอาบอบนวด สถานอบายมุข หรือสถานเริงรมย์ต่าง ๆ ยกเว้นเพื่อปฏิบัติหน้าที่ราชการ ห้ามรับเชิญไปเป็นประธานหรือ เจ้าภาพในพิธีเปิดบริษัทห้างร้านทางการค้าของเอกชน ห้ามออกบัตรเชิญ หรือประกาศเชิญเป็นการทั่วไป เพื่อการเลี้ยงในการเลื่อน ย้าย หรือเปลี่ยนแปลงยศหรือตำแหน่ง การเลี้ยงฉลองวันเกิด การฉลองขึ้นบ้าน ใหม่ และงานสังคมที่มีใช่เป็นประเพณี และห้ามเป็นกรรมการผู้จัดการ หรือผู้จัดการ หรือดำรงตำแหน่งที่มี หน้าที่อื่น ในบริษัทห้างร้านของเอกชน ซึ่งทำให้นุ้คคลทั่วไปเข้าใจได้ว่าเป็นการยอมให้บริษัทห้างร้านของ เอกชนเหล่านั้นอาศัยชื่อของตนเพื่อแสวงหาประโยชน์โดยทางตรงหรือทางอ้อม ในกรณีที่ยังดำรงตำแหน่ง ดังกล่าวอยู่แล้ว ในวันที่มีคำสั่งนี้ ให้ถอนตัวออกจากตำแหน่งดังกล่าว ภายในสามสิบวันนับแต่วันที่ มี คำสั่งนี้

นอกจากนี้ยังได้กำหนดข้อพึงปฏิบัติของข้าราชการฝ่ายพลเรือน ดำรง ทหาร ไว้ว่าไม่ควรประพฤติ ตนเป็นคนฟุ่มเฟือย การจัดงานเลี้ยงหรืองานสังคม ควรจัดทำที่จำเป็น และควรเชิญเฉพาะญาติกับผู้ที่ใกล้ชิด เท่านั้น และควรดำรงชีพอย่างประหยัด เช่น ทำสวนครัว เลี้ยงสัตว์ และใช้ของที่ผลิตในประเทศ เป็นต้น ไม่ พึงรับเงินของขวัญ หรือสิ่งตอบแทนราคาแพงจากผู้ได้บังคับบัญชา หรือนุ้คคลที่มีใช่เป็นญาติสนิท ทั้งนี้ ข้าราชการฝ่ายพลเรือน ดำรง ทหาร ชั้นผู้ใหญ่ ควรต้องปฏิบัติตนให้เป็นตัวอย่างที่ดีแก่ข้าราชการ และ

ประชาชนทั่วไป และผู้บังคับบัญชาจะต้องคอยสอดส่องดูแลผู้ใต้บังคับบัญชาอยู่เสมอ การจงใจฝ่าฝืนข้อห้ามการปฏิบัติดังกล่าวให้ถือว่าเป็นการผิดวินัยอย่างร้ายแรง และให้พิจารณาลงโทษโดยเคร่งครัด

ต่อมาเมื่อรัฐธรรมนูญแห่งราชอาณาจักรไทย พ.ศ.2540 มีผลใช้บังคับ บทบัญญัติมาตรา 77 แห่งรัฐธรรมนูญฉบับดังกล่าวได้กำหนดให้รัฐจัดทำมาตรฐานทางคุณธรรมและจริยธรรมของข้าราชการและลูกจ้างของรัฐ เพื่อป้องกันการทุจริตและประพฤติมิชอบ และเสริมสร้างประสิทธิภาพในการปฏิบัติหน้าที่ ซึ่งก็ได้มีส่วนราชการต่าง ๆ ได้ดำเนินการจัดทำมาตรฐานทางจริยธรรมบ้างบางส่วน สำหรับในส่วนราชการของกระทรวงกลาโหมนั้น มีส่วนราชการบางแห่งหรือบางสาขานเท่านั้นที่ได้ดำเนินการจัดทำมาตรฐานทางจริยธรรมเพื่อบังคับใช้ในส่วนราชการของตนเอง อาทิเช่น กรมพระธรรมนูญได้ออกประกาศกรมพระธรรมนูญ ลงวันที่ 6 กรกฎาคม 2549 เรื่อง มาตรฐานทางคุณธรรมและจริยธรรมของข้าราชการ ลูกจ้าง และพนักงานราชการในสายงานกรมพระธรรมนูญ โดยในคำสั่งดังกล่าวได้กำหนดมาตรฐานทางคุณธรรมและจริยธรรมเพื่อยึดถือปฏิบัติโดยแบ่งเป็น 6 สาขานคือ มาตรฐานทางคุณธรรมและจริยธรรมของตุลาการทหาร มาตรฐานทางคุณธรรมและจริยธรรมของอัยการทหาร มาตรฐานทางคุณธรรมและจริยธรรมของนายทหารพระธรรมนูญ มาตรฐานทางคุณธรรมและจริยธรรมของนายทหาร มาตรฐานทางคุณธรรมและจริยธรรมของเจ้าสาคทหาร และมาตรฐานทางคุณธรรมและจริยธรรมของข้าราชการ ลูกจ้างและพนักงานราชการที่ปฏิบัติหน้าที่ในสายงานกรมพระธรรมนูญ ซึ่งมาตรฐานทางคุณธรรมและจริยธรรมของบุคลากรดังกล่าวได้กำหนดถึงอุดมการณ์และมาตรฐานทางคุณธรรมและจริยธรรมในด้านต่าง ๆ

ตามที่ได้กล่าวมาแล้วว่าบทบัญญัติมาตรา 279 ของรัฐธรรมนูญแห่งราชอาณาจักรไทยฉบับปัจจุบันได้กำหนดว่ามาตรฐานทางจริยธรรมของข้าราชการหรือเจ้าหน้าที่ของรัฐแต่ละประเภทให้เป็นไปตามประมวลจริยธรรมที่กำหนดขึ้น ซึ่งมาตรฐานทางจริยธรรมจะต้องมีกลไกและระบบในการดำเนินงานเพื่อให้การบังคับใช้เป็นไปอย่างมีประสิทธิภาพ รวมทั้งกำหนดขั้นตอนการลงโทษตามความร้ายแรงแห่งการกระทำ และการฝ่าฝืนหรือไม่ปฏิบัติตามมาตรฐานทางจริยธรรมให้ถือว่าเป็นการกระทำผิดทางวินัย อันเป็นเหตุให้กระทรวงกลาโหมกำหนดให้มีประมวลจริยธรรมเป็นมาตรฐานความประพฤติและเป็นหลักปฏิบัติให้เกิดการปฏิบัติงานเป็นไปตามหลักคุณธรรม จริยธรรม ตามเจตนารมณ์ของรัฐธรรมนูญ ฯ โดยได้ประกาศใช้ระเบียบกระทรวงกลาโหมว่าด้วยประมวลจริยธรรม พ.ศ.2551 ซึ่งในระเบียบดังกล่าวได้กำหนดให้

1. ในระเบียบกระทรวงกลาโหมว่าด้วยประมวลจริยธรรม พ.ศ.2551

1.1 “ส่วนราชการ” หมายความว่า ส่วนราชการขึ้นตรงต่อกระทรวงกลาโหม กองบัญชาการกองทัพไทย กองทัพบก กองทัพเรือ และกองทัพอากาศ (ระเบียบกระทรวงกลาโหมว่าด้วยประมวลจริยธรรม พ.ศ. 2551 ข้อ 4.1, 2551)

1.2 “ข้าราชการกระทรวงกลาโหม” หมายความว่า ข้าราชการทหารตามกฎหมายว่าด้วยระเบียบราชการทหาร และหมายความรวมถึง ข้าราชการพลเรือนกลาโหม ทหารกองประจำการ นักเรียนในสังกัด

กระทรวงกลาโหม เจ้าหน้าที่ทางทหาร พนักงานราชการ ลูกจ้างในสังกัดกระทรวงกลาโหม และบุคคลที่ทำหน้าที่ทหารตามที่กระทรวงกลาโหมกำหนด (ระเบียบกระทรวงกลาโหมว่าด้วยประมวลจริยธรรม พ.ศ. 2551 ข้อ 4.2, 2551)

2. ข้าราชการกระทรวงกลาโหมจะต้องยึดถือและปฏิบัติตามค่านิยมหลักของมาตรฐานจริยธรรม 14 ประการ ดังนี้ (ระเบียบกระทรวงกลาโหมว่าด้วยประมวลจริยธรรม พ.ศ.2551 ข้อ 5, 2551)

- 2.1 การเชิดชูและรักษาไว้ซึ่งพระบรมเดชานุภาพแห่งพระมหากษัตริย์เจ้า
- 2.2 การพิทักษ์รักษา ปกป้องสถาบันพระมหากษัตริย์
- 2.3 การรักษาไว้ซึ่งการปกครองในระบอบประชาธิปไตยอันมีพระมหากษัตริย์ทรงเป็นประมุข
- 2.4 การพิทักษ์รักษาไว้ซึ่งเอกราช อธิปไตย และบูรณภาพแห่งเขตอำนาจรัฐ
- 2.5 การพิทักษ์รักษาผลประโยชน์ของชาติ ยึดถือประโยชน์ส่วนรวมมากกว่าประโยชน์ส่วนตน และไม่มีผลประโยชน์ทับซ้อน
- 2.6 การยืนหยัดทำในสิ่งที่ถูกต้องเป็นธรรม และถูกกฎหมาย
- 2.7 การให้การช่วยเหลือแก่ประชาชนด้วยความรวดเร็ว มีอัธยาศัย และไม่เลือกปฏิบัติ
- 2.8 การให้ข้อมูลข่าวสารแก่ประชาชน โดยไม่บิดเบือนข้อเท็จจริงภายใต้กรอบของกฎหมาย
- 2.9 การยึดมั่นในคุณธรรม และจริยธรรม
- 2.10 การมีจิตสำนึกที่ดี ซื่อสัตย์สุจริต และรับผิดชอบ
- 2.11 การมุ่งเน้นผลสัมฤทธิ์ของงาน รักษามาตรฐาน และมีคุณภาพโปร่งใสตรวจสอบได้
- 2.12 การยึดมั่นในระเบียบ คำสั่ง ข้อบังคับ และแบบธรรมเนียมของทหารอย่างเคร่งครัด
- 2.13 การเชิดชูและรักษาไว้ซึ่ง เกียรติยศ เกียรติศักดิ์ ของทหาร
- 2.14 การเชื่อถือผู้บังคับบัญชา และการปฏิบัติตามคำสั่งอย่างเคร่งครัด ทั้งการปกครองผู้ใต้บังคับบัญชาด้วยความยุติธรรม

3. ผู้บังคับบัญชามีหน้าที่ส่งเสริม สนับสนุน เผยแพร่ และปลูกฝังให้ข้าราชการกระทรวงกลาโหมที่ปกครองอยู่นั้นรับทราบและยึดถือปฏิบัติตามค่านิยมหลักของมาตรฐานจริยธรรมอย่างเคร่งครัด (ระเบียบกระทรวงกลาโหมว่าด้วยประมวลจริยธรรม พ.ศ.2551 ข้อ 6, 2551)

4. การฝ่าฝืนไม่ปฏิบัติตามค่านิยมหลักของมาตรฐานทางจริยธรรมในระเบียบกระทรวงกลาโหมว่าด้วยประมวลจริยธรรม พ.ศ.2551 ถือเป็นการกระทำความผิดวินัย จำต้องรับโทษหรือรับทัณฑ์ตามกฎหมายว่าด้วยวินัยทหาร หรือแบบธรรมเนียมของข้าราชการกระทรวงกลาโหมประเภทนั้น ๆ (ระเบียบกระทรวงกลาโหมว่าด้วยประมวลจริยธรรม พ.ศ.2551 ข้อ 7, 2551)

5. หากข้าราชการกระทรวงกลาโหมที่ถูกลงโทษ หรือทัณฑ์ ด้วยเหตุแห่งการฝ่าฝืนค่านิยมหลักของมาตรฐานจริยธรรม เห็นว่าไม่เป็นไปด้วยความเหมาะสม เป็นธรรม สามารถร้องทุกข์หรืออุทธรณ์ได้ตาม

กฎหมายว่าด้วยวินัยทหาร แบบธรรมเนียม หรือวิธีการที่กระทรวงกลาโหมกำหนด (ระเบียบกระทรวงกลาโหมว่าด้วยประมวลจริยธรรม พ.ศ.2551 ข้อ 8, 2551)

6. ให้ส่วนราชการรายงานผลการปฏิบัติตามระเบียบกระทรวงกลาโหมว่าด้วยประมวลจริยธรรม พ.ศ.2551 ถึงปลัดกระทรวงกลาโหมภายในวันที่ 30 กันยายนของทุกปี โดยจัดทำบัญชีรายชื่อของผู้ที่กระทำการฝ่าฝืนค่านิยมหลักของมาตรฐานจริยธรรม เหตุแห่งการฝ่าฝืน และการลงโทษหรือลงทัณฑ์ทางวินัยที่ได้รับ (ระเบียบกระทรวงกลาโหมว่าด้วยประมวลจริยธรรม พ.ศ.2551 ข้อ 9, 2551)

7. ให้ปลัดกระทรวงกลาโหมเป็นผู้รักษาการตามระเบียบกระทรวงกลาโหมว่าด้วยประมวลจริยธรรม พ.ศ.2551 (ระเบียบกระทรวงกลาโหมว่าด้วยประมวลจริยธรรม พ.ศ.2551 ข้อ 10, 2551)

บทที่ 3

ระเบียบวิธีการวิจัย

งานวิจัยฉบับนี้ศึกษาสภาพปัจจุบันเกี่ยวกับแนวปฏิบัติด้านจริยธรรมวิชาชีพทหารศึกษาผลกระทบของบทบาทการตรวจสอบของกระทรวงกลาโหมและผู้บังคับบัญชาทหารที่มีต่อข้าราชการทหาร และพัฒนาแนวปฏิบัติด้านจริยธรรมของข้าราชการทหาร โดยออกแบบสัมภาษณ์ และออกแบบสอบถามข้าราชการทหารที่เป็นทั้งผู้บังคับบัญชาและผู้ใต้บังคับบัญชา กำหนดขอบเขตการสร้างมาตรฐานด้านจริยธรรมของข้าราชการทหาร

วิธีดำเนินการวิจัย

วิธีการวิจัยใช้การผสมผสานระหว่างการวิจัยเชิงปริมาณและเชิงคุณภาพโดยกำหนดประชากร การเก็บรวบรวมข้อมูล การวิเคราะห์ข้อมูลดังนี้

1. คณะวิจัยใช้การเก็บรวบรวมข้อมูลเอกสาร (documents) ได้แก่ สถิติผลงาน เอกสารเกี่ยวกับการปฏิบัติงานของหน่วยงาน/องค์กร ผลงานวิจัย รายงานการประชุม เพื่อนำมาวิเคราะห์และสังเคราะห์ในงานวรรณกรรมที่เกี่ยวข้อง และข้อมูล จากการรวบรวมและวิเคราะห์เอกสารนี้จะนำมาปรับเพื่อสร้างแบบสอบถาม และคำถามในการสัมภาษณ์เชิงลึกต่อไปด้วย
2. หลังจากได้ข้อมูลเบื้องต้นแล้ว คณะวิจัยได้พัฒนาเครื่องมือวิจัยแบบสอบถาม เพื่อใช้เก็บข้อมูลเบื้องต้นจากข้าราชการทหารจาก กองทัพบก กองทัพเรือ กองทัพอากาศ และกองทัพไทยตามที่ได้กล่าวไว้ข้างต้น จำนวนทั้งสิ้น 800 ฉบับ
3. ผลจากการเก็บข้อมูลเบื้องต้น คณะวิจัยได้จัด Focus Group ประกอบไปด้วยข้าราชการทหารจากหน่วยงานต่างๆ จำนวน 50 ท่าน เพื่อให้ช่วยระดมสมอง และให้ความคิดเห็นเกี่ยวกับผลของการวิเคราะห์แบบสอบถามครั้งแรก รวมทั้งให้ความคิดเห็นเพิ่มเติมในเรื่องจริยธรรมทหารที่ควรจะเป็น และควรแก้ไข
4. คณะวิจัยได้รวบรวมความคิดเห็นจากการทำ Focus Group รวมทั้งผลจากการวิเคราะห์แบบสอบถามครั้งที่ 1 มาพัฒนาแบบสอบถามเพื่อการเก็บข้อมูลจริงในครั้งที่ 2 โดยส่งแบบสอบถามไปยังหน่วยงานต่างๆ ในกองทัพบก กองทัพเรือ และกองทัพอากาศ กองทัพละ 200 ฉบับ จำนวนทั้งสิ้น 600 ฉบับ
5. คณะวิจัยได้สัมภาษณ์เชิงลึกข้าราชการทหาร จำนวนทั้งสิ้น 20 ท่าน โดยเป็นทหารระดับสัญญาบัตรจำนวน 8 ท่าน และนายทหารระดับประทวนจำนวน 8 ท่าน โดยมาจาก กองทัพบก กองทัพเรือ กองทัพอากาศ และกองทัพไทย อย่างละ 2 ท่าน

6. คณะวิจัยได้จัด Focus Group ครั้งที่ 2 เพื่อให้ได้ข้อมูลที่ชัดเจนมากขึ้น โดยผู้เข้าร่วม Focus Group นั้นมีจำนวนทั้งสิ้น 50 คน ซึ่งเป็นข้าราชการทหารจากกองทัพบก กองทัพเรือ กองทัพอากาศ และกองทัพไทย

7. คณะวิจัยจะคัดเลือก และส่งจดหมายเชิญข้าราชการทหารเข้าร่วม Focus Group กับคณะวิจัยกลุ่มอื่นๆที่ศึกษาวิชาชีพอื่น จำนวน 20 ท่าน และ 50 ท่าน ซึ่งการจัด Focus Group นั้นจะจัดในเดือนตุลาคม พ.ศ. 2555 และมีนาคม พ.ศ. 2556 ตามลำดับ

ประชากรและกลุ่มบุคคลตัวอย่าง

หน่วยในการวิเคราะห์ (units of analysis) ในการตอบแบบสอบถาม คือ ข้าราชการทหารในหน่วยงานของทหารทั้ง 3 เหล่าทัพ รวมทั้งกองบัญชาการกองทัพไทย ซึ่งอยู่ในสังกัดกระทรวงกลาโหม ดังนั้นประชากรและกลุ่มบุคคลหลักที่ใช้ในวิจัยครั้งนี้ คือ ข้าราชการทหาร โดยได้แบ่งข้าราชการทหารออกเป็น 2 ประเภทในการเก็บข้อมูลด้วยแบบสอบถาม (ครั้งที่ 2) คือ

1. กลุ่มผู้บังคับบัญชา คือ นายทหารชั้นสัญญาบัตร และข้าราชการพลเรือนชั้นสัญญาบัตร จำนวนทั้งสิ้น 300 คน
2. กลุ่มผู้ใต้บังคับบัญชา คือ นายทหารชั้นประทวน ข้าราชการพลเรือนต่ำกว่าชั้นสัญญาบัตร จำนวนทั้งสิ้นจำนวน 300 คน

การคัดเลือกตัวอย่างในการเก็บข้อมูลจริง

การคัดเลือกประชากรข้างต้นเป็นกลุ่มตัวอย่างด้วยการคัดเลือกแบบชั้นภูมิ (stratified sampling) โดยคัดเลือกกลุ่มตัวอย่างให้เป็นตัวแทนในทุกชั้นประชากรดังนี้

1. กลุ่มทหารที่ทำหน้าที่ผู้บังคับบัญชา หรือกลุ่มทหารชั้นสัญญาบัตร จากกองทัพบก กองทัพเรือ และกองทัพอากาศ คัดเลือกกลุ่มตัวอย่างแบบ proportional sampling จากกองทัพบก กองทัพเรือ และกองทัพอากาศ กองทัพละ 100 คน รวมทั้งสิ้น 300 คน
2. กลุ่มทหารที่เป็นผู้ใต้บังคับบัญชา หรือกลุ่มนายทหารระดับประทวน คัดเลือกกลุ่มตัวอย่างแบบ proportional sampling จากกองทัพบก กองทัพเรือ และกองทัพอากาศ กองทัพละ 100 คน รวมทั้งสิ้น 300 คน

เครื่องมือการวิจัย

1. แบบสัมภาษณ์
2. แบบสอบถามเพื่อการสำรวจสภาพแนวปฏิบัติด้านคุณธรรมและจริยธรรมวิชาชีพทหาร และ
แนวทางการพัฒนาแนวปฏิบัติด้านคุณธรรมและจริยธรรมวิชาชีพทหาร

วิธีการวิเคราะห์ข้อมูล

การวิเคราะห์ข้อมูลเชิงคุณภาพใช้การวิเคราะห์เชิงเนื้อหา โดยวิธี Text Analysis เพื่อให้เห็นจำนวนผู้
ถูกสัมภาษณ์ ว่ามีความเห็นเหมือนหรือต่างกันอย่างไร

การวิเคราะห์ข้อมูลเชิงปริมาณใช้การวิเคราะห์ด้วยสถิติเชิงพรรณนา (Descriptive analysis) เพื่อ
อธิบายถึงคุณลักษณะด้านจริยธรรมวิชาชีพทหารที่เป็นอยู่ในปัจจุบัน และเพื่ออธิบายจริยธรรมวิชาชีพทหาร
ที่ข้าราชการทหารส่วนใหญ่ต้องการให้เกิดขึ้นในอนาคต

บทที่ 4

ผลวิเคราะห์ข้อมูลจริยธรรมทหาร

ในการศึกษาวิจัยจริยธรรมในวิชาชีพทหารครั้งนี้ ผู้วิจัยได้แจกแบบสอบถามจำนวนทั้งสิ้น 600 ชุด โดยส่งแบบสอบถามไปยัง กองทัพบก กองทัพเรือ และกองทัพอากาศ กองทัพละ 200 ชุด โดย 100 ชุดแรกแจกให้แก่นายทหารระดับสัญญาบัตร และอีก 100 ชุดนั้น แจกให้แก่นายทหารระดับประทวน โดยแบบสอบถามที่นำมาวิเคราะห์นี้เป็นแบบสอบถามที่ได้มีการพัฒนาหลังจากการเก็บข้อมูลเบื้องต้น และการจัดสัมภาษณ์กลุ่มย่อย จากแบบสอบถาม ผู้วิจัยได้แบ่งการวิเคราะห์ออกเป็น 4 ส่วน สำคัญดังนี้

ส่วนที่ 1 จริยธรรมในวิชาชีพทหารในทหารบก

ส่วนที่ 2 จริยธรรมในวิชาชีพทหารในทหารเรือ

ส่วนที่ 3 จริยธรรมในวิชาชีพทหารในทหารอากาศ

ส่วนที่ 4 เปรียบเทียบจริยธรรมวิชาชีพทหารระหว่างเหล่าทัพ

ส่วนที่ 1: จริยธรรมในวิชาชีพทหารในทหารบก

ผลการวิจัยของรายงานส่วนนี้ รายงานเฉพาะกลุ่มตัวอย่างที่อยู่ในสังกัดทหารบกเท่านั้น โดยขอเสนอผลการวิจัยแยกตามส่วนประกอบของแบบสอบถาม 6 ส่วนดังต่อไปนี้

1. ลักษณะทั่วไปของกลุ่มตัวอย่าง

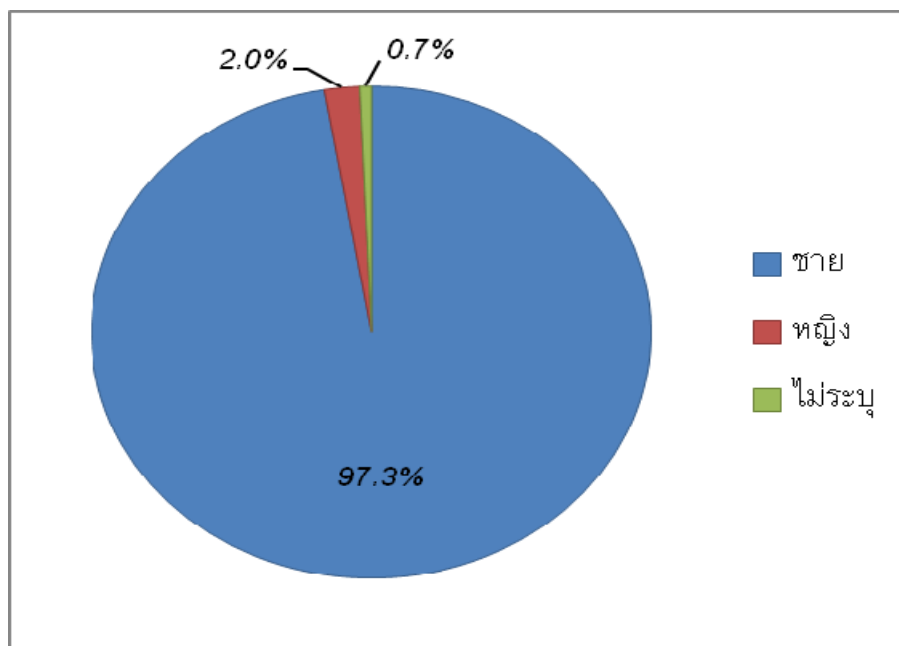
ข้อมูลลักษณะทั่วไปของกลุ่มตัวอย่างแสดงดังตารางที่ 4ก-1 และแผนภูมิที่ 4ก-1 ถึงแผนภูมิที่ 4ก-9 โดยผู้เข้าร่วมการวิจัยเป็นทหารในสังกัดกองทัพบกทั้งหมด 148 คน ส่วนใหญ่เป็นเพศชาย (ร้อยละ 97.3) โดยส่วนใหญ่อยู่ในช่วงอายุ 30-40 ปี (ร้อยละ 34.5) รองลงมาได้แก่ช่วงอายุ 40-50 ปี (ร้อยละ 29.7) กลุ่มตัวอย่างส่วนใหญ่มีอายุการทำงานอยู่ในช่วง 10-20 ปี (ร้อยละ 37.2) และมากกว่า 20 ปี (ร้อยละ 36.5) โดยกลุ่มตัวอย่างสำเร็จจากโรงเรียนนายร้อย (ร้อยละ 54.1) พอๆ รองลงมาสำเร็จจากโรงเรียนนายสิบทหารบก (ร้อยละ 37.2) กลุ่มตัวอย่างส่วนใหญ่สำเร็จการศึกษาในระดับปริญญาตรี (ร้อยละ 36.5) และปริญญาโท (ร้อยละ 27.7) กลุ่มตัวอย่างส่วนใหญ่มียศระดับนายพัน (ร้อยละ 48) และระดับนายสิบหรือจำ (ร้อยละ 36.5) กลุ่มตัวอย่างส่วนใหญ่มีเงินเดือนอยู่ในช่วง 10,000 – 30,000 บาท (ร้อยละ 52) รองลงมามีเงินเดือนมากกว่า 30,000 บาท (ร้อยละ 27.7) กลุ่มตัวอย่างส่วนใหญ่อยู่ในสถานะสมรส (ร้อยละ 65.5) และกลุ่มตัวอย่างส่วนใหญ่ไม่เคยถูกลงโทษทางวินัย (ร้อยละ 88.5)

ตารางที่ 4ก-1

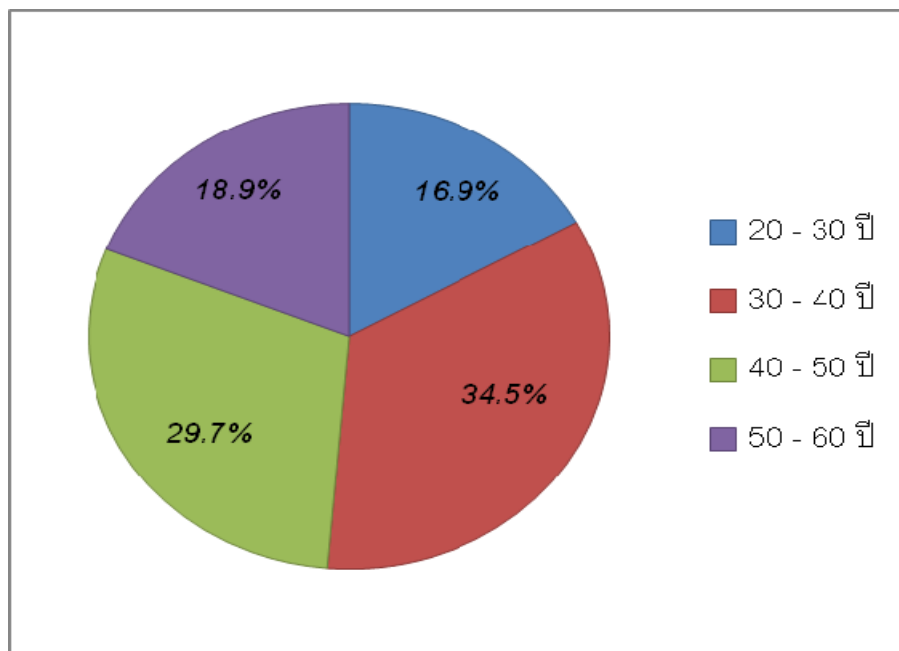
สถิติบรรยายข้อมูลพื้นฐานของกลุ่มตัวอย่าง (กลุ่มตัวอย่างทุกคนอยู่ในสังกัดกองทัพบก)

	ตัวแปร	จำนวน (คน)	ร้อยละ
เพศ	• ชาย	144	97.3
	• หญิง	3	2.0
	• ไม่ระบุ	1	0.7
	รวม	148	100.0
อายุ	• 20 – 30 ปี	25	16.9
	• 30 – 40 ปี	51	34.5
	• 40 – 50 ปี	44	29.7
	• 50 – 60 ปี	28	18.9
	รวม	148	100.0
อายุการทำงาน	• 0 - 5 ปี	19	12.8
	• 6- 10 ปี	14	9.5
	• 10 – 20 ปี	55	37.2
	• มากกว่า 20 ปี	54	36.5
	• ไม่ระบุ	6	4.1
	รวม	148	100.0
สำเร็จการศึกษาจาก โรงเรียนทหาร	• โรงเรียนนายร้อย (สัญญาบัตร)	80	54.1
	• โรงเรียนนายสิบทหารบก (ประทวน)	55	37.2
	• ไม่ระบุ	13	8.8
	รวม	148	100.0
ระดับการศึกษา	• ปริญญาตรี	54	36.5
	• ปริญญาโท	41	27.7
	• ปริญญาเอก	4	2.7
	• มัธยมศึกษาตอนปลาย	29	19.6
	• ปวช.	7	4.7
	• ปวส.	4	2.7
	• มัธยมศึกษาตอนต้น	2	1.4
	• ไม่ระบุ	7	4.7

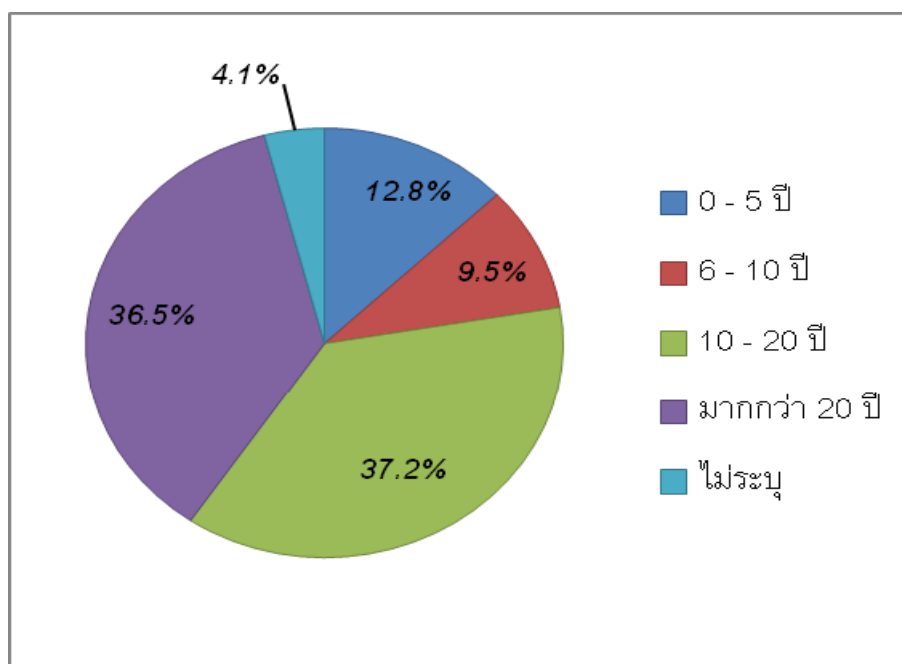
ตัวแปร		จำนวน (คน)	ร้อยละ
รวม		148	100.0
ยศ	• นายพล	5	3.4
	• นายพัน	71	48.0
	• นายร้อย	13	8.8
	• นายสิบ / จำ	54	36.5
	• ไม่ระบุ	5	3.4
รวม		148	100.0
เงินเดือน	• ต่ำกว่า 10,000.00 บาท	17	11.5
	• 10,000.00 – 30,000.00 บาท	77	52.0
	• มากกว่า 30,000.00 บาท	41	27.7
	• ไม่ระบุ	13	8.8
	รวม	148	100.0
สถานะสมรส	• โสด	42	28.4
	• สมรส	97	65.5
	• หย่าร้าง / หม้าย / แยกกันอยู่	7	4.7
	• ไม่ระบุ	2	1.4
	รวม	148	100.0
ประวัติการลงโทษทางวินัย	• เคยถูกลงโทษทางวินัย	15	10.1
	• ไม่เคยถูกลงโทษทางวินัย	131	88.5
	• ไม่ระบุ	2	1.4
	รวม	148	100.0



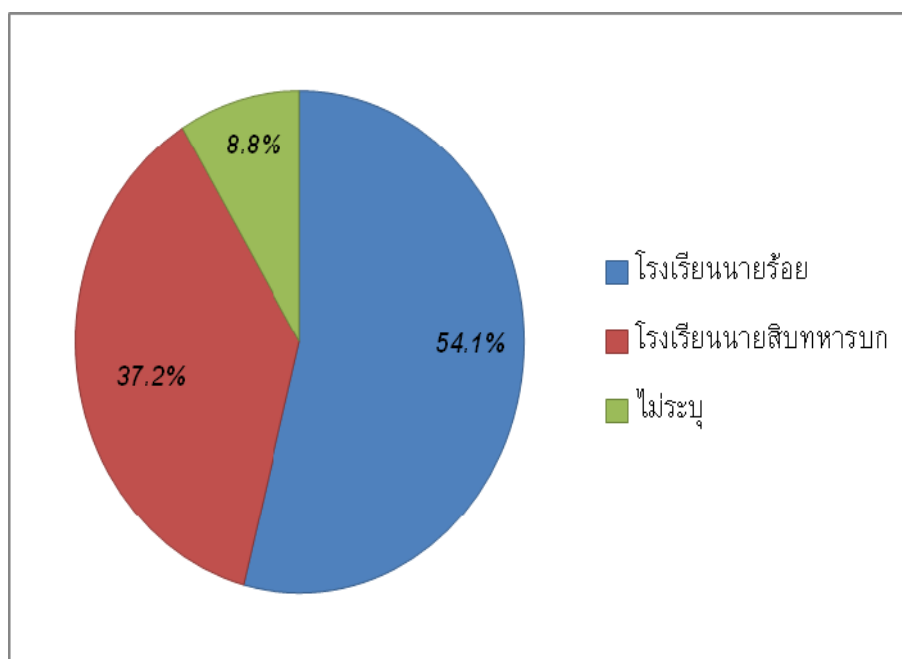
แผนภูมิที่ 4ก-1 แสดงอัตราส่วนของเพศของกลุ่มตัวอย่าง



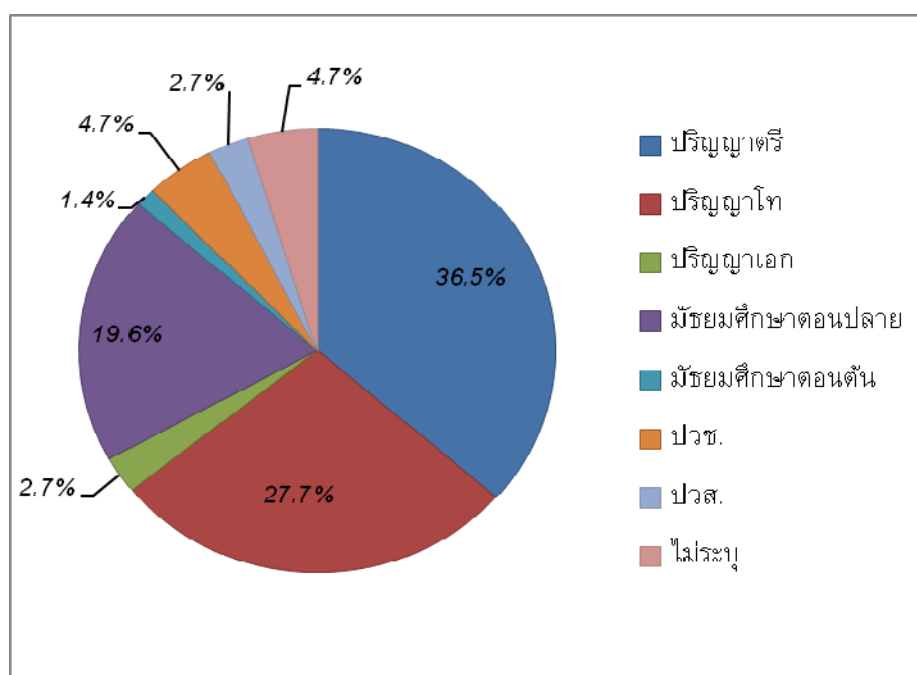
แผนภูมิที่ 4ก-2 แสดงอัตราส่วนของอายุของกลุ่มตัวอย่าง



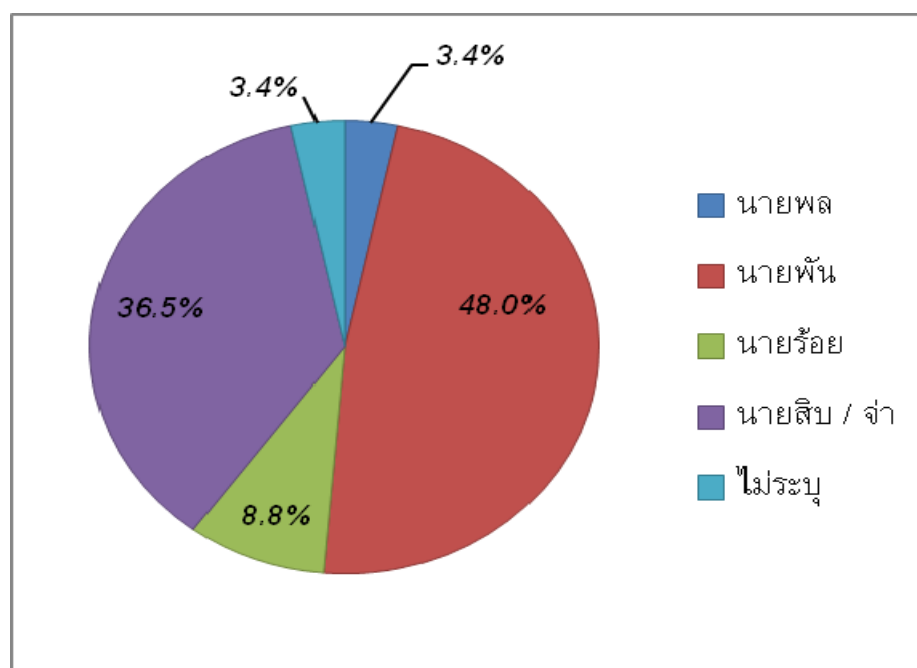
แผนภูมิที่ 4ก-3 แสดงอัตราส่วนของอายุการทำงานของกลุ่มตัวอย่าง



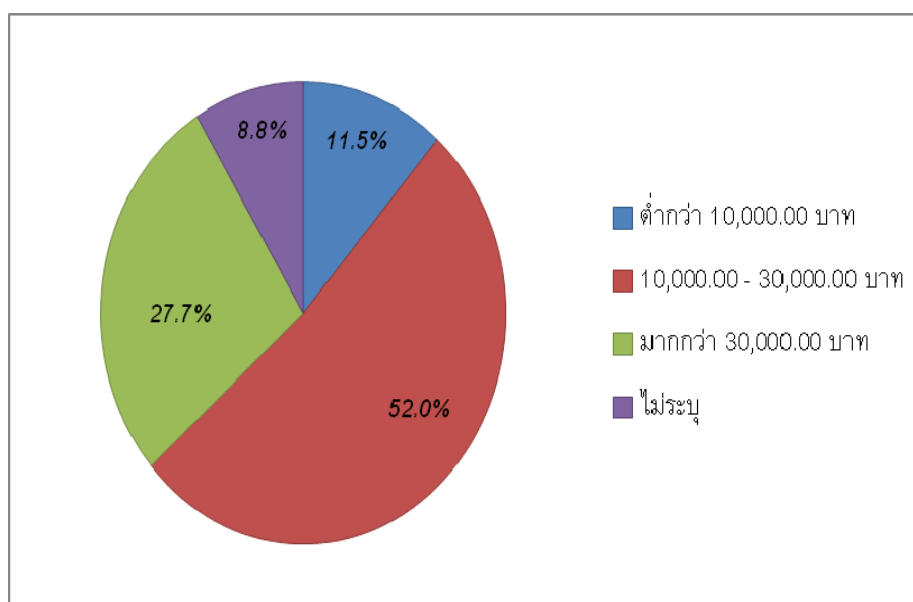
แผนภูมิที่ 4ก-4 แสดงอัตราส่วนของการสำเร็จการศึกษาจากโรงเรียนทหารของกลุ่มตัวอย่าง



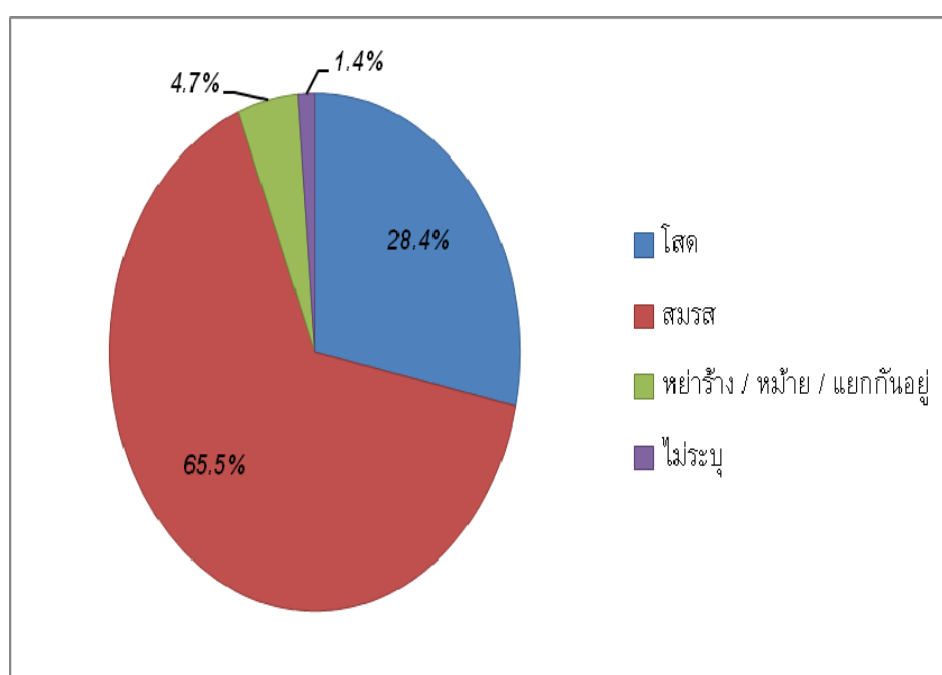
แผนภูมิที่ 4ก-5 แสดงอัตราส่วนของระดับการศึกษาของกลุ่มตัวอย่าง



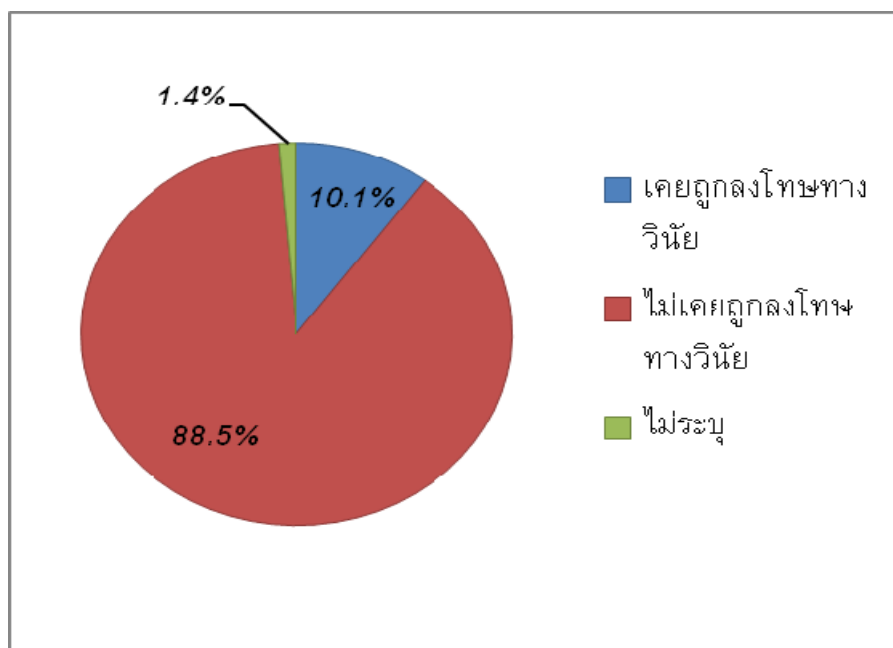
แผนภูมิที่ 4ก-6 แสดงอัตราส่วนของชั้นยศของกลุ่มตัวอย่าง



แผนภูมิที่ 4ก-7 แสดงอัตราส่วนของเงินเดือนของกลุ่มตัวอย่าง



แผนภูมิที่ 4ก-8 แสดงอัตราส่วนของสถานะสมรสของกลุ่มตัวอย่าง



แผนภูมิที่ 4ก-9 แสดงอัตราส่วนของประวัติการลงโทษทางวินัยของกลุ่มตัวอย่าง

2. จริยธรรมต่อหน้าที่และความรับผิดชอบในตำแหน่งหน้าที่

จากการวิเคราะห์สถิติเชิงบรรยายของกลุ่มตัวอย่างเกี่ยวกับ จริยธรรมต่อหน้าที่และความรับผิดชอบในตำแหน่งหน้าที่ ดังตารางที่ 4ก-2 โดยสรุปในภาพรวมพบว่าคะแนนจริยธรรมต่อหน้าที่และความรับผิดชอบในตำแหน่งหน้าที่ที่ได้จากการเฉลี่ยคะแนนจากทุกคำถามอยู่ในระดับค่อนข้างสูง (ตัดเกณฑ์ที่ค่าเท่ากับ 3) โดยมีค่าเฉลี่ยที่ 3.68 โดยบุคคลที่มีคะแนนต่ำสุดในด้านนี้ได้คะแนนเฉลี่ยจากทุกข้อเท่ากับ 2.04 และบุคคลที่ได้คะแนนสูงสุดได้คะแนนเฉลี่ยจากทุกข้อเท่ากับ 4.57 โดยข้อมูลมีส่วนเบี่ยงเบนมาตรฐานเท่ากับ 0.41

ในการลงรายละเอียดวิเคราะห์แยกรายข้อคำถามดังตารางที่ 2 และแผนภูมิที่ 10 พบว่าข้อคำถามจริยธรรมต่อหน้าที่และความรับผิดชอบในตำแหน่งหน้าที่ที่ได้คะแนนมากที่สุดได้แก่ “ข้าราชการทหารต้องตระหนักว่ามีหน้าที่หลักในการป้องกันประเทศ” โดยมีคะแนนเฉลี่ยที่ 4.62 (ส่วนเบี่ยงเบนมาตรฐานเท่ากับ 0.86) ข้อคำถามที่ได้คะแนนรองลงมาได้แก่ “ข้าพเจ้าเคารพและให้เกียรตินายทหารชั้นยศสูงกว่า แม้ผู้นั้นจะเกษียณแล้ว” โดยมีคะแนนเฉลี่ยที่ 4.51 (ส่วนเบี่ยงเบนมาตรฐานเท่ากับ 0.76) และ “ข้าพเจ้าทำงานตามคำสั่งผู้บังคับบัญชาอย่างเคร่งครัด” โดยมีคะแนนเฉลี่ยที่ 4.35 (ส่วนเบี่ยงเบนมาตรฐานเท่ากับ 0.87)

ส่วนข้อคำถามจริยธรรมต่อหน้าที่และความรับผิดชอบในตำแหน่งหน้าที่ที่ได้คะแนนน้อยที่สุดได้แก่ “ข้าพเจ้าส่งเสริมและสนับสนุนผู้ที่สำเร็จจากโรงเรียนทหารเดียวกันกับข้าพเจ้าในหน้าที่การทำงาน” (กลับคะแนนเนื่องจากเป็นข้อคำถามทางลบ) โดยมีคะแนนเฉลี่ยที่ 2.19 (ส่วนเบี่ยงเบนมาตรฐานเท่ากับ

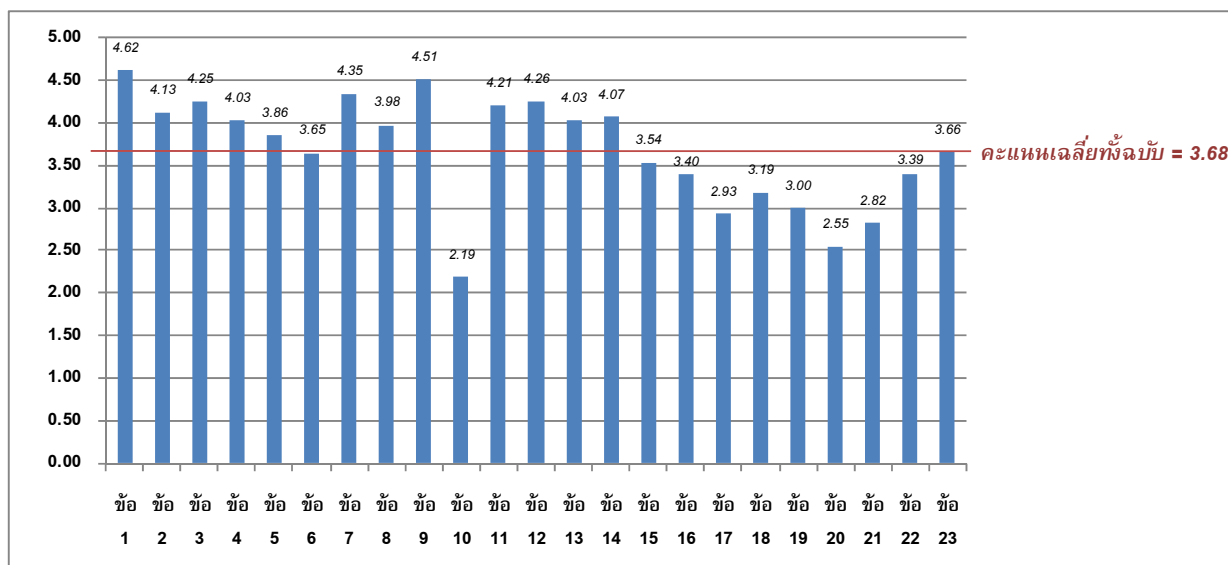
0.99) ข้อคำถามที่ได้คะแนนน้อยรองลงมาได้แก่ “ข้าพเจ้าตอบแทนผู้มีพระคุณเสมอแม้ว่าตนเองต้องลำบาก” (กลับคะแนน) โดยมีคะแนนเฉลี่ยที่ 2.55 (ส่วนเบี่ยงเบนมาตรฐานเท่ากับ 1.01) และ “ข้าพเจ้าเชื่อว่าการเรียกรับผลประโยชน์ในการจัดหาสิ่งอุปกรณ์ทางทหาร” (กลับคะแนน) โดยมีคะแนนเฉลี่ยที่ 2.82 (ส่วนเบี่ยงเบนมาตรฐานเท่ากับ 1.22)

ตารางที่ 4ก-2

แสดงคะแนนสูงสุด คะแนนต่ำสุด ค่าเฉลี่ย และส่วนเบี่ยงเบนมาตรฐาน ของข้อคำถามในมาตรวัดจริยธรรม ต่อหน้าที่และความรับผิดชอบในตำแหน่งหน้าที่ (ข้อที่มีสัญลักษณ์ * หน้าข้อหมายถึงข้อกระทงทางลบ ที่ถูกกลับคะแนนแล้ว)

ข้อ	คะแนน สูงสุด	คะแนน ต่ำสุด	ค่าเฉลี่ย	ส่วนเบี่ยงเบน มาตรฐาน
1	5	1	4.62	0.86
2	5	1	4.13	0.92
3	5	1	4.25	0.86
4	5	1	4.03	0.79
5	5	1	3.86	1.27
6	5	1	3.65	0.94
7	5	1	4.35	0.87
8	5	1	3.98	0.93
9	5	1	4.51	0.76
*10	5	1	2.19	0.99
11	5	1	4.21	0.76
12	5	1	4.26	0.81
13	5	1	4.03	0.95
14	5	1	4.07	0.82
15	5	1	3.54	1.14
16	5	1	3.40	1.13
*17	5	1	2.93	1.13
*18	5	1	3.19	1.28
*19	5	1	3.00	1.20
*20	5	1	2.55	1.01
*21	5	1	2.82	1.22

ข้อ	คะแนน สูงสุด	คะแนน ต่ำสุด	ค่าเฉลี่ย	ส่วนเบี่ยงเบน มาตรฐาน
*22	5	1	3.39	1.23
*23	5	1	3.66	1.18
คะแนนเฉลี่ยของด้าน	4.57	2.04	3.68	0.41



แผนภูมิที่ 4ก-10 แสดงค่าเฉลี่ยของคะแนนจริยธรรมต่อหน้าที่และความรับผิดชอบในตำแหน่งหน้าที่
ของกลุ่มตัวอย่างในแต่ละข้อ

3. จริยธรรมของข้าราชการทหารต่อตนเอง

จากการวิเคราะห์สถิติเชิงบรรยายของกลุ่มตัวอย่างเกี่ยวกับ จริยธรรมของข้าราชการทหารต่อตนเอง ในตำแหน่งหน้าที่ ดังตารางที่ 4ก-3 โดยสรุปในภาพรวมพบว่าคะแนนจริยธรรมของข้าราชการทหารต่อตนเองในตำแหน่งหน้าที่ที่ได้จากการเฉลี่ยคะแนนจากทุกคำถามอยู่ในระดับค่อนข้างสูง (ตัดเกณฑ์ที่ค่าเท่ากับ 3) โดยมีค่าเฉลี่ยที่ 3.90 โดยบุคคลที่มีคะแนนต่ำสุดในด้านนี้ได้คะแนนเฉลี่ยจากทุกข้อเท่ากับ 1.29 และบุคคลที่ได้คะแนนสูงสุดได้คะแนนเฉลี่ยจากทุกข้อเท่ากับ 4.88 โดยข้อมูลมีส่วนเบี่ยงเบนมาตรฐานเท่ากับ 0.54

ในการลงรายละเอียดวิเคราะห์แยกรายข้อคำถามดังตารางที่ 4ก-3 และแผนภูมิที่ 4ก-11 พบว่าข้อคำถามจริยธรรมของข้าราชการทหารต่อตนเองที่ได้คะแนนมากที่สุดได้แก่ “ข้าพเจ้าไม่ลังเลที่จะทำในสิ่งที่ถูกต้อง” โดยมีคะแนนเฉลี่ยที่ 4.37 (ส่วนเบี่ยงเบนมาตรฐานเท่ากับ 0.84) ข้อคำถามที่ได้คะแนนรองลงมาได้แก่ “ข้าพเจ้าไม่เคยปฏิบัติตนเสื่อมเสียอันจะส่งผลถึงหน่วยงาน” โดยมีคะแนนเฉลี่ยที่ 4.34 (ส่วนเบี่ยงเบน

มาตรฐานเท่ากับ 0.91) และ “ข้าพเจ้ารู้สึกเสียใจเมื่อทำความผิด” โดยมีคะแนนเฉลี่ยที่ 4.27 (ส่วนเบี่ยงเบนมาตรฐานเท่ากับ 0.95)

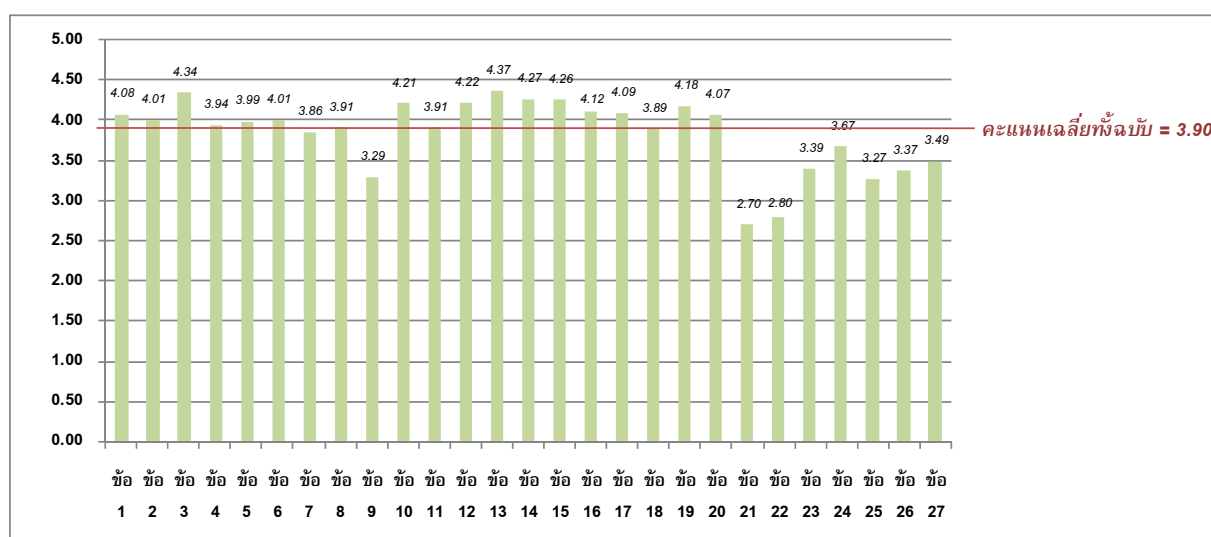
ส่วนข้อความจริยธรรมของข้าราชการทหารต่อตนเองที่ได้คะแนนน้อยที่สุดได้แก่ “ข้าพเจ้าจะไม่เปิดเผยการกระทำผิดของตนเองให้ผู้อื่นทราบ” (กลับคะแนน) โดยมีคะแนนเฉลี่ยที่ 2.7 (ส่วนเบี่ยงเบนมาตรฐานเท่ากับ 1.01) ข้อคำถามที่ได้คะแนนน้อยรองลงมาได้แก่ “ข้าพเจ้าไม่กระทำผิดเพราะกลัวผู้อื่นจะรู้” (กลับคะแนน) โดยมีคะแนนเฉลี่ยที่ 2.8 (ส่วนเบี่ยงเบนมาตรฐานเท่ากับ 1.27) และ “ข้าพเจ้าปฏิบัติตามสัญญาที่ให้ไว้แม้จะเกิดผลเสียหายแก่ตนเอง” โดยมีคะแนนเฉลี่ยที่ 3.27 (ส่วนเบี่ยงเบนมาตรฐานเท่ากับ 1.12)

ตารางที่ 4ก-3

แสดงคะแนนสูงสุด คะแนนต่ำสุด ค่าเฉลี่ย และส่วนเบี่ยงเบนมาตรฐาน ของข้อความในมาตรวัดจริยธรรมของข้าราชการทหารต่อตนเอง (ข้อที่มีสัญลักษณ์ * หน้าข้อหมายถึงข้อกระทงทางลบ ที่ถูกกลับคะแนนแล้ว)

ข้อ	คะแนน สูงสุด	คะแนน ต่ำสุด	ค่าเฉลี่ย	ส่วนเบี่ยงเบน มาตรฐาน
1	5	1	4.08	0.81
2	5	1	4.01	0.83
3	5	1	4.34	0.91
4	5	1	3.94	0.83
5	5	1	3.99	0.79
6	5	1	4.01	0.83
7	5	1	3.86	0.85
8	5	1	3.91	0.85
9	5	1	3.29	1.21
10	5	1	4.21	0.7
11	5	1	3.91	0.88
12	5	1	4.22	0.90
13	5	1	4.37	0.84
14	5	1	4.27	0.95
15	5	1	4.26	0.97
16	5	1	4.12	0.89
17	5	1	4.09	0.91
18	5	1	3.89	0.97

ข้อ	คะแนน สูงสุด	คะแนน ต่ำสุด	ค่าเฉลี่ย	ส่วนเบี่ยงเบน มาตรฐาน
19	5	1	4.18	0.80
20	5	1	4.07	0.84
*21	5	1	2.70	1.01
*22	5	1	2.80	1.27
*23	5	1	3.39	1.20
*24	5	1	3.67	1.27
25	5	1	3.27	1.12
26	5	1	3.37	1.08
27	5	1	3.49	1.17
คะแนนเฉลี่ยของด้าน	4.88	1.29	3.90	0.54



แผนภูมิที่ 4ก-11 แสดงค่าเฉลี่ยของคะแนนจริยธรรมของข้าราชการทหารต่อตนเอง
ของกลุ่มตัวอย่างในแต่ละข้อ

4. จริยธรรมของข้าราชการทหารต่อสังคมและประชาชน

จากการวิเคราะห์สถิติเชิงบรรยายของกลุ่มตัวอย่างเกี่ยวกับ จริยธรรมของข้าราชการทหารต่อสังคมและประชาชนในตำแหน่งหน้าที่ ดังตารางที่ 4ก-4 โดยสรุปในภาพรวมพบว่าคะแนนจริยธรรมของข้าราชการทหารต่อสังคมและประชาชนที่ได้จากการเฉลี่ยคะแนนจากทุกคำถามอยู่ในระดับค่อนข้างสูง (ตัดเกณฑ์ที่ค่าเท่ากับ 3) โดยมีค่าเฉลี่ยที่ 3.74 โดยบุคคลที่มีคะแนนต่ำสุดในด้านนี้ได้คะแนนเฉลี่ยจากทุกข้อ

เท่ากับ 1.44 และบุคคลที่ได้คะแนนสูงสุดได้คะแนนเฉลี่ยจากทุกข้อเท่ากับ 4.78 โดยข้อมูลมีส่วนเบี่ยงเบนมาตรฐานเท่ากับ 0.59

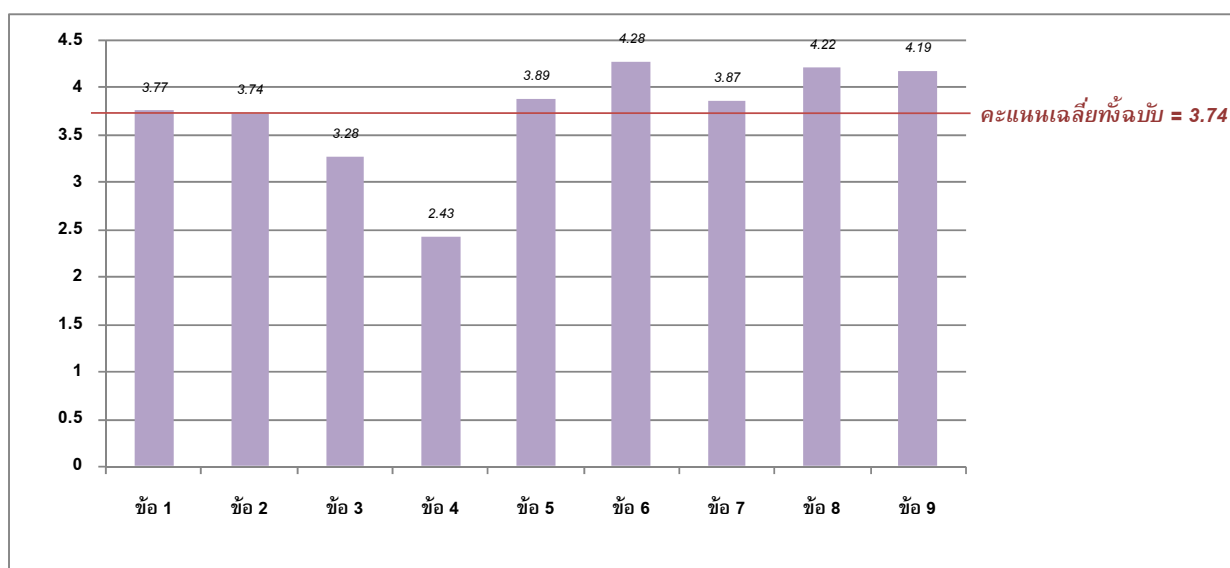
ในการลงรายละเอียดวิเคราะห์แยกรายข้อคำถามดังตารางที่ 4ก-4 และแผนภูมิที่ 4ก-12 พบว่าข้อคำถามจริยธรรมของข้าราชการทหารต่อสังคมและประชาชนที่ได้คะแนนมากที่สุดได้แก่ “ข้าพเจ้าเชื่อว่าข้าราชการทหารต้องช่วยสนับสนุนนโยบายรัฐบาลในการบรรเทาทุกข์แก่ประชาชน” โดยมีคะแนนเฉลี่ยที่ 4.28 (ส่วนเบี่ยงเบนมาตรฐานเท่ากับ 0.91) ข้อคำถามที่ได้คะแนนรองลงมาได้แก่ “ข้าพเจ้าเชื่อว่าข้าราชการทหารทำงานช่วยเหลือประชาชนอย่างเต็มความสามารถทั้งในยามสงบและยามสงคราม” โดยมีคะแนนเฉลี่ยที่ 4.22 (ส่วนเบี่ยงเบนมาตรฐานเท่ากับ 0.9) และ “ข้าพเจ้าเชื่อว่าข้าราชการทหารมีจิตใจเมตตาต่อประชาชน” โดยมีคะแนนเฉลี่ยที่ 4.19 ส่วนเบี่ยงเบนมาตรฐานเท่ากับ 0.91)

จริยธรรมของข้าราชการทหารต่อสังคมและประชาชนที่ได้คะแนนน้อยที่สุดได้แก่ “ข้าพเจ้าเชื่อว่าข้าราชการทหารจะออกไปช่วยเหลือประชาชนที่เดือดร้อนทุกครั้ง แม้ไม่มีคำสั่งจากผู้บังคับบัญชา” (กลับคะแนน) โดยมีคะแนนเฉลี่ยที่ 2.43 (ส่วนเบี่ยงเบนมาตรฐานเท่ากับ 1.13) ข้อคำถามที่ได้คะแนนน้อยรองลงมาได้แก่ “ข้าพเจ้าเคยเลือกปฏิบัติให้เฉพาะกลุ่มในยามคับขัน” (กลับคะแนน) โดยมีคะแนนเฉลี่ยที่ 3.28 (ส่วนเบี่ยงเบนมาตรฐานเท่ากับ 1.31) และ “ข้าพเจ้าเคยร่วมกับกองทัพเพื่อออกไปช่วยเหลือบรรเทาทุกข์ให้ประชาชน” โดยมีคะแนนเฉลี่ยที่ 3.74 (ส่วนเบี่ยงเบนมาตรฐานเท่ากับ 1.42)

ตารางที่ 4ก-4

แสดงคะแนนสูงสุด คะแนนต่ำสุด ค่าเฉลี่ย และส่วนเบี่ยงเบนมาตรฐาน ของข้อคำถามในมาตรวัดจริยธรรมของข้าราชการทหารต่อสังคมและประชาชน (ข้อที่มีสัญลักษณ์ * หน้าข้อหมายถึงข้อกระทงทางลบ ที่ถูกกลับคะแนนแล้ว)

ข้อ	คะแนน สูงสุด	คะแนน ต่ำสุด	ค่าเฉลี่ย	ส่วนเบี่ยงเบน มาตรฐาน
1	5	1	3.77	1.28
*2	5	1	3.74	1.42
*3	5	1	3.28	1.31
*4	5	1	2.43	1.13
*5	5	1	3.89	1.29
6	5	1	4.28	0.91
7	5	1	3.87	0.94
8	5	1	4.22	0.90
9	5	1	4.19	0.91
คะแนนเฉลี่ยของด้าน	4.78	1.44	3.74	0.59



แผนภูมิที่ 4ก-12 แสดงค่าเฉลี่ยของคะแนนจริยธรรมของข้าราชการทหารต่อสังคมและประชาชน
ของกลุ่มตัวอย่างในแต่ละข้อ

5. พฤติกรรมที่ไม่พึงประสงค์ในองค์กร

จากการวิเคราะห์สถิติเชิงบรรยายของกลุ่มตัวอย่างเกี่ยวกับพฤติกรรมที่ไม่พึงประสงค์ในองค์กร พบว่าทุกพฤติกรรมที่ไม่พึงประสงค์ในองค์กรคนส่วนใหญ่จะตอบว่าเกิดขึ้นในความถี่ระดับที่ 1 หรือระดับที่น้อยที่สุด

ในการลงรายละเอียดวิเคราะห์แยกรายข้อคำถามดังตารางที่ 4ก-5 และแผนภูมิที่ 4ก-13 พบว่าพฤติกรรมที่มีคนตอบว่าเกิดขึ้นน้อยที่สุดในอัตราส่วนเยอะสุด หรือเลือกข้อ 1 เยอะที่สุดได้แก่ “ชักชวน ใช้อ้างวามผู้ร่วมงานให้จัดหาสิ่งเสพติด หรือเข้าไปเกี่ยวข้องกับอบายมุข” โดยคนตอบว่าเกิดขึ้นน้อยที่สุดที่ร้อยละ 70.9 รองลงมาได้แก่ พฤติกรรม “จงใจ โหมน้ำว ขูยงส่งเสริมให้ผู้ร่วมงาน ปฏิบัติขัดต่อศีลธรรมหรือกฎระเบียบ” โดยคนตอบว่าเกิดขึ้นน้อยที่สุดที่ร้อยละ 68.9 และพฤติกรรม “ดูหมิ่นเหยียดหยามผู้ใต้บังคับบัญชา” โดยคนตอบว่าเกิดขึ้นน้อยที่สุดที่ร้อยละ 66.9

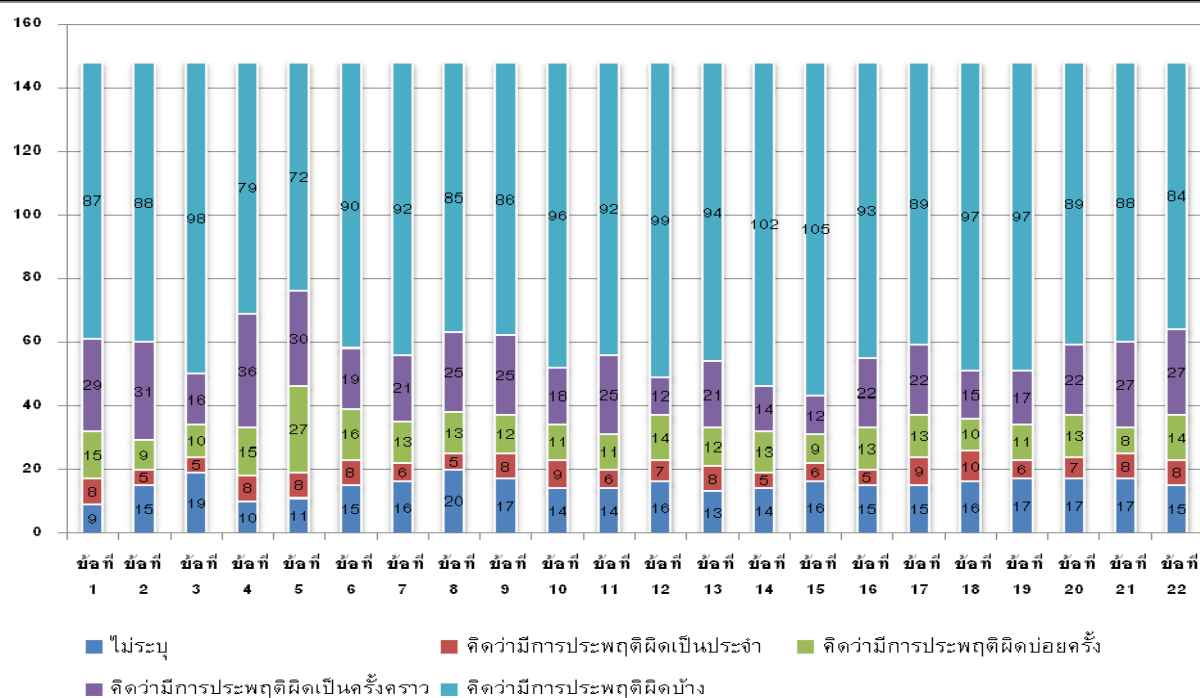
ส่วนพฤติกรรมที่มีคนตอบว่าเกิดขึ้นน้อยที่สุดในอัตราส่วนน้อยที่สุด หรือเลือกข้อ 1 น้อยที่สุดได้แก่ “ไม่แสวงหาความรู้ใหม่ๆ เพื่อเพิ่มประสิทธิภาพในการปฏิบัติงาน” โดยคนตอบว่าเกิดขึ้นน้อยที่สุดที่ร้อยละ 48.6 รองลงมาได้แก่ พฤติกรรม “ขาดความรับผิดชอบ ความกระตือรือร้น ความเอาใจใส่ จนเกิดความเสียหายในการปฏิบัติงานตามหน้าที่” โดยคนตอบว่าเกิดขึ้นน้อยที่สุดที่ร้อยละ 53.4 และพฤติกรรม “ไม่ประพฤติตนเป็นแบบอย่างที่ดีแก่ผู้ใต้บังคับบัญชา” โดยคนตอบว่าเกิดขึ้นน้อยที่สุดที่ร้อยละ 56.8

ตารางที่ 4ก-5

แสดงความถี่ของจำนวนคนที่ตอบในมาตรวัดพฤติกรรมที่ไม่พึงประสงค์ในองค์กร

ข้อ	จำนวนผู้ตอบ (คน)				
	1	2	3	4	ไม่ระบุ
1	87 (58.8%)	29 (19.6%)	15 (10.1%)	8 (5.4%)	9 (6.1%)
2	88 (59.5%)	31 (20.9%)	9 (6.1%)	5 (3.4%)	15 (10.1%)
3	98 (66.2%)	16 (10.8%)	10 (6.8%)	5 (3.4%)	19 (12.8%)
4	79 (53.4%)	36 (24.3%)	15 (10.1%)	8 (5.4%)	10 (6.8%)
5	72 (48.6%)	30 (20.3%)	27 (18.2%)	8 (5.4%)	11 (7.4%)
6	90 (60.8%)	19 (12.8%)	16 (10.8%)	8 (5.4%)	15 (10.1%)
7	92 (62.2%)	21 (14.2%)	13 (8.8%)	6 (4.1%)	16 (10.8%)
8	85 (57.4%)	25 (16.9%)	13 (8.8%)	5 (3.4%)	20 (13.5%)
9	86 (58.1%)	25 (16.9%)	12 (8.1%)	8 (5.4%)	17 (11.5%)
10	96 (64.9%)	18 (12.2%)	11 (7.4%)	9 (6.1%)	14 (9.5%)
11	92 (62.2%)	25 (16.9%)	11 (7.4%)	6 (4.1%)	14 (9.5%)
12	99 (66.9%)	12 (8.1%)	14 (9.5%)	7 (4.7%)	16 (10.8%)
13	94 (63.5%)	21 (14.2%)	12 (8.1%)	8 (5.4%)	13 (8.8%)
14	102 (68.9%)	14 (9.5%)	13 (8.8%)	5 (3.4%)	14 (9.5%)

ข้อ	จำนวนผู้ตอบ (คน)				
	1	2	3	4	ไม่ระบุ
15	105 (70.9%)	12 (8.1%)	9 (6.1%)	6 (4.1%)	16 (10.8%)
16	93 (62.8%)	22 (14.9%)	13 (8.8%)	5 (3.4%)	15 (10.1%)
17	89 (60.1%)	22 (14.9%)	13 (8.8%)	9 (6.1%)	15 (10.1%)
18	97 (65.5%)	15 (10.1%)	10 (6.8%)	10 (6.8%)	16 (10.8%)
19	97 (65.5%)	17 (11.5%)	11 (7.4%)	6 (4.1%)	17 (11.5%)
20	89 (60.1%)	22 (14.9%)	13 (8.8%)	7 (4.7%)	17 (11.5%)
21	88 (59.5%)	27 (18.2%)	8 (5.4%)	8 (5.4%)	17 (11.5%)
22	84 (56.8%)	27 (18.2%)	14 (9.5%)	8 (5.4%)	15 (10.1%)



แผนภูมิที่ 4ก-13 แสดงอัตราส่วนของการคิดเห็นต่อพฤติกรรมที่ไม่พึงประสงค์ในองค์กร
ของกลุ่มตัวอย่างในแต่ละข้อ

6. สภาพปัญหา และแนวทางในการแก้ไข

แบบสอบถามตอนที่ 6 เป็นแบบสอบถามปลายเปิด โดยที่ผู้ตอบสามารถตอบคำถามในแต่ละข้อจำนวนกี่ข้อก็ได้ หรือเลือกที่จะไม่ตอบก็ได้ โดยผู้วิจัยนำผลทั้งหมดมาจัดกลุ่ม โดยเลือกคำตอบที่มีความคล้ายคลึงกัน หรือมีหัวข้อใกล้เคียงกันไว้ด้วยกัน และสรุปออกมาเป็นค่าคะแนนความถี่ของแต่ละกลุ่มของคำตอบ โดยเสนอแยกตามคำถามดังนี้

6.1 จริยธรรมด้านที่ขาดแคลน หรือความประพฤติที่ไม่เหมาะสมของทหาร

จากการจัดกลุ่มและการบันทึกความถี่จากข้อคำถามปลายเปิด “ท่านคิดว่าในปัจจุบันข้าราชการทหารขาดจริยธรรม หรือประพฤตินั้นไม่เหมาะสมตามจริยธรรมวิชาชีพทหาร ในเรื่องใดบ้าง” โดยกลุ่มตัวอย่างมีความคิดเห็นว่า ปัญหาการใช้อำนาจในทางมิชอบ เช่น การใช้ยศ ตำแหน่งทางการทหารของตน ในการเอื้อผลประโยชน์ต่อตนบุคคลนั้นเอง เช่น การใช้อำนาจในการอนุมัติสิ่งต่าง ๆ ที่จะเอื้อให้เกิดประโยชน์ทางทรัพย์สินรายได้ต่อตนเองในทางทุจริต เป็นปัญหาที่กลุ่มตัวอย่างตอบเยอะที่สุด โดยมีค่าความถี่อยู่ที่ 19 คน คำตอบที่ได้ความถี่รองลงมาได้แก่ ปัญหาการเล่นพรรคเล่นพวก โดยการเข้าข้างคนที่รู้จักกัน มีความสนิทใกล้ชิดกัน หรือแม้แต่ญาติพี่น้อง ในทางที่จะเอื้อประโยชน์แก่กันละกันในทางมิชอบ เช่น การเลื่อนตำแหน่งให้กับคนที่เป็นพรรคพวกเดียวกัน การงดเว้นโทษให้กับคนที่เป็นพรรคพวกเดียวกัน โดยมีค่าความถี่อยู่ที่ 11 คน คำตอบที่ได้ความถี่รองลงมาอีกอันดับได้แก่ ปัญหาการขาดความยุติธรรมในด้านต่างๆ ของหน่วยงาน โดยที่ไม่ได้ระบุหัวข้อที่เฉพาะเจาะจง โดยมีค่าความถี่อยู่ที่ 14 คนนอกจากนี้ยังมีคำตอบอื่น ๆ ที่ลดหลั่นความถี่ลงมาได้แก่ ปัญหาที่ทหารเข้าไปแทรกแซงเกี่ยวกับการเมือง หรือไปมีส่วนร่วมกับการเมืองในด้านที่ไม่เหมาะสม ต่อมาคือ ปัญหาการใช้ยาเสพติดประเภทต่างๆ ได้แก่ บุหรี่ และสุรา และคำตอบอื่น ๆ โดยแสดงดังตารางที่ 4-6

ตารางที่ 4ก-6

แสดงความคิดเห็นของกลุ่มตัวอย่างเกี่ยวกับจริยธรรมด้านที่ขาดแคลน หรือความประพฤติที่ไม่เหมาะสมของทหาร เรียงลำดับตามความถี่ของจำนวนคนที่ตอบ

ความคิดเห็น	ความถี่
ใช้อำนาจในทางมิชอบ เอื้อผลประโยชน์ต่อตนเอง	19
เล่นพรรคเล่นพวก เอื้อประโยชน์แก่กลุ่มเดียวกัน	11
ขาดความยุติธรรมในเรื่องทั่ว ๆ ไป	11
เข้าไปแทรกแซงเกี่ยวกับการเมือง	9
การใช้ยาเสพติด บุหรี่ สุรา	8
คอร์รัปชั่น ยกยอกทรัพย์สินของหน่วยงานเข้าตนเอง	7

ความคิดเห็น	ความถี่
ผิวนัยพื้นฐานของทหาร	7
ขาดความซื่อสัตย์ในเรื่องทั่ว ๆ ไป	5
ขาดศีลธรรม (ไม่ระบุด้าน)	4
ไม่ปฏิบัติในหน้าที่ของตน	4
ขาดจิตสำนึกในหน้าที่	4
ไม่เห็นแก่ประโยชน์ส่วนรวม	3
เห็นด้วยว่ามีปัญหา แต่ไม่ระบุปัญหา	3
ขาดความรับผิดชอบ	3
ขาดความเคารพในสิ่งที่สมควร เช่น ผู้อาวุโส	2
มั่นใจว่าไม่มีปัญหาด้านจริยธรรม	2
ขาดทักษะที่จำเป็น	2
ขาดความโปร่งใสในการพิจารณาลงโทษ เช่น การโยกย้าย	1
ประพฤติดังกล่าว	1
การพนัน	1
ขาดการตรวจสอบที่โปร่งใส	1
ทำผิดจริยธรรมเพื่อความจำเป็นในการดำรงชีวิต	1
ทำเพื่อหน้าตาของตนเอง	1
ดื้อนินทา	1
ดัดสินบน	1
ขัดคำสั่งผู้บังคับบัญชา	1
ยึดแต่ผลประโยชน์แต่ไม่สนใจจริยธรรม	1

6.2 อุปสรรคที่ขัดขวางการพัฒนา หรือส่งเสริมจริยธรรมของทหาร

จากการจัดกลุ่มและการบันทึกความถี่จากข้อคำถามปลายเปิด “ท่านคิดว่าการพัฒนา ส่งเสริมจริยธรรมของข้าราชการทหารมีปัญหาหรืออุปสรรคในเรื่องใดบ้าง” โดยกลุ่มตัวอย่างมีความคิดเห็นว่า การขาดบุคคลที่ประพฤติได้ดีและเหมาะสม ในการเป็นตัวอย่างที่ดีสำหรับตน เช่น การที่ผู้บังคับบัญชาไม่ประพฤติตนให้เป็นตัวอย่างที่ดีต่อลูกน้อง เป็นอุปสรรคที่มีคนตอบมากที่สุด โดยมีค่าความถี่อยู่ที่ 11 คน อุปสรรคที่มีความถี่รองลงมาคือการมีพวกพ้องที่ไม่คอยห้ามปรามเวลาทำผิดจริยธรรม หรือแม้แต่จะคอยส่งเสริมในทางที่ไม่ถูกต้องเพราะเห็นว่าเป็นคนพวกเดียวกันไม่ว่าจะทำอะไรก็ควรสนับสนุนกันแม้จะเป็นทางที่ไม่ดี โดยมีความถี่อยู่ที่ 7 คน และอุปสรรคที่มีความถี่รองลงมาคือ การขาดความร่วมมือของบุคคลที่จะ

ปรับปรุงตนเอง หรือแก้ไขตามนโยบาย กฎเกณฑ์ หรือการณรงค์ที่เกี่ยวข้องกับจริยธรรม โดยมีความถี่อยู่ที่ 6 คน และมีอุปสรรคอื่น ๆ ที่มีค่าความถี่ลดหลั่นกันลงไป เช่น ลักษณะองค์กร หรือหน่วยงานนั้นไม่เอื้อต่อการเปลี่ยนแปลงของแต่ละคน และหน่วยงานยังขาดนโยบายเพื่อการเปลี่ยนแปลงเรื่องจริยธรรมอย่างชัดเจน และอุปสรรคอื่น ๆ ดังที่แสดงในตารางที่ 4ก-7

ตารางที่ 4ก-7

แสดงความคิดเห็นของกลุ่มตัวอย่างเกี่ยวกับอุปสรรคที่ขัดขวางการพัฒนา หรือสิ่งเสริมจริยธรรมของทหาร
เรียงลำดับตามความถี่ของจำนวนคนที่ตอบ

ความคิดเห็น	ความถี่
ขาดบุคคลที่เป็นแบบอย่างที่ดี	11
การมีพวกพ้องส่งเสริมในทางที่ไม่ดี	7
ไม่ให้ความร่วมมือในการเปลี่ยนแปลง และพัฒนา	6
ลักษณะของงาน และองค์กรไม่เอื้อให้เปลี่ยนแปลง	5
ขาดนโยบายในการแก้ปัญหาที่ชัดเจน	4
บุคคลนั้นเองขาดพื้นฐานที่เหมาะสม	4
ขาดการอบรม และการปลูกฝังจิตสำนึก	4
ไม่มีเวลาที่พอเพียง	4
มั่นใจว่าไม่มีปัจจัยใด	4
ยึดติดในวัฒนธรรมเก่าๆ หรือค่านิยมเก่า ๆ	3
ความไม่พอเพียงในรายได้ และสวัสดิการ	3
ไม่ต้องการที่จะเปลี่ยนแปลงตนเอง แม้รู้ว่าผิด	3
ขาดความเอาใจใส่จากผู้บังคับบัญชา	3
กฎระเบียบขาดความรัดกุม	3
อำนาจของผู้บังคับบัญชาแทรกแซงการแก้ไข	2
ผลประโยชน์ดึงดูดให้ก่อความผิด	2
ขาดงบประมาณ	2
ไม่รู้ว่าตนกำลังทำผิดจริยธรรม	1
ขาดความสามัคคี	1
ขาดความเข้าใจในการที่จะทำงานให้ถูกต้อง	1
ขาดการประชาสัมพันธ์	1
ความไม่เป็นกลาง	1

การขาดจิตสำนึก	1
ขึ้นอยู่กับหน่วยงาน	1

6.3 แนวทางการแก้ไขหรือป้องกันปัญหาการประพฤติดิจริยธรรมของทหาร

จากการจัดกลุ่มและการบันทึกความถี่จากข้อคำถามปลายเปิด “ท่านคิดว่าควรมีแนวทางในการป้องกันหรือแก้ไขปัญหาการประพฤติดิจริยธรรมของข้าราชการทหารอย่างไร” โดยกลุ่มตัวอย่างมีความคิดเห็นว่า การจัดอบรมเกี่ยวกับจริยธรรม หรือกิจกรรมอื่น ๆ ที่เป็นการเผยแพร่ให้ความรู้เกี่ยวกับจริยธรรมเป็นหนทางแก้ไขที่ได้รับการตอบมากที่สุด โดยค่าความถี่อยู่ที่ 14 คน ซึ่งมีความถี่เท่ากับการคอยหมั่นปลูกฝังจิตสำนึกในการประพฤติดิจริยธรรมอย่างสม่ำเสมอ ทางแก้ไขที่มีความถี่รองลงมาคือ การเข้มงวดไม่ละเลยในการลงโทษผู้กระทำผิดจริยธรรม และการปรับเปลี่ยนบทลงโทษในการทำผิดจริยธรรมให้รุนแรงขึ้นโดยค่าความถี่อยู่ที่ 9 คน และมีแนวทางแก้ไขอื่น ๆ ที่มีค่าความถี่ลดหลั่นกันลงมาได้แก่ การที่ผู้บังคับบัญชาคอยประพฤติดินให้เป็นตัวอย่างที่ดีแก่ลูกน้อง การที่หน่วยงานคอยกวาดขัน และคอยสอดส่องดูแลให้บุคคลปฏิบัติในสิ่งที่ถูกต้องจริยธรรม และแนวทางการแก้ไขอื่น ๆ ดังที่แสดงในตารางที่ 4ก-8

ตารางที่ 4ก-8

แสดงความคิดเห็นของกลุ่มตัวอย่างเกี่ยวกับแนวทางการแก้ไขหรือป้องกันปัญหาการประพฤติดิจริยธรรมของทหารเรียงลำดับตามความถี่ของจำนวนคนที่ตอบ

ความคิดเห็น	ความถี่
จัดอบรม จัดกิจกรรมส่งเสริม	14
หมั่นปลูกฝังจิตสำนึก	14
เข้มงวดในการลงโทษ และทำให้บทลงโทษรุนแรงขึ้น	9
ผู้บังคับบัญชาการประพฤติดินเป็นตัวอย่าง	7
มีกวาดขัน และคอยดูแลให้ปฏิบัติให้ถูกต้อง	6
ใช้หลักธรรมทางศาสนาเป็นแนวทาง	5
เพิ่มรางวัล และการเชิดชูบุคคลที่ทำดี	5
จัดสรรค่าตอบแทน และสวัสดิการที่พอเพียง	5
ปลูกฝังจริยธรรมตั้งแต่ก่อนเป็นทหาร	3
ทำให้หน่วยงานโปร่งใส ตรวจสอบได้	2
เพิ่มระเบียบวินัย และข้อปฏิบัติ	2
พัฒนาจากปัจเจกบุคคล	2

ความคิดเห็น	ความถี่
ยกเลิกระบบอุปถัมภ์	2
ยึดมั่นต่อหน้าที่ และมีความรับผิดชอบในงานของตน	1
อดทน ไม่ต้องแก้ไขในสิ่งใด	1
พัฒนาระบบประเมินผลที่ดีขึ้น	1
การมีผู้นำที่ดี	1
ควรป้องกันไม่ให้ทำผิดตั้งแต่เริ่มเข้ารับราชการ	1
ลดผลจากตำแหน่ง	1

6.4 ข้อเสนอแนะอื่น ๆ เกี่ยวกับจริยธรรมในวิชาชีพทหาร

จากการจัดกลุ่มและการบันทึกความถี่จากข้อคำถามปลายเปิด “ท่านคิดว่าควรมีแนวทางในการป้องกันหรือแก้ไขปัญหาการประพฤติตนผิดจริยธรรมของข้าราชการทหารอย่างไร” โดยกลุ่มตัวอย่างมีข้อเสนอแนะว่า ควรมีการปลูกฝังค่านิยมและทัศนคติที่ดีและถูกต้องอย่างสม่ำเสมอ โดยมีความถี่อยู่ที่ 5 คน นอกจากนั้นมีข้อเสนอแนะอื่นๆ ที่มีความถี่รองลงมาเช่น ปัญหาด้านจริยธรรมไม่ว่าจะเป็นเรื่องใดควรได้รับการเริ่มแก้ไขอย่างจริงจัง และควรได้รับการเอาใจใส่ ควรปรับเงินเดือนและสวัสดิการของทหารให้อยู่ในระดับที่เหมาะสมและเพียงพอต่อการเลี้ยงชีพ จริยธรรมควรปลูกฝังตั้งแต่อ่อนเป็นทหาร เช่น ให้ปลูกฝังตั้งแต่ตอนเป็นนักเรียนนักศึกษา และผู้บังคับบัญชาควรเป็นตัวอย่างที่ดีของการเป็นบุคคลมีจริยธรรมแก่ผู้ใต้บังคับบัญชา และข้อเสนอแนะอื่น ๆ ดังตารางที่ 4ก-9

ตารางที่ 4ก-9

แสดงความคิดเห็นของกลุ่มตัวอย่างเกี่ยวกับข้อเสนอแนะอื่น ๆ เกี่ยวกับจริยธรรมในวิชาชีพทหารเรียงลำดับตามความถี่ของจำนวนคนที่ตอบ

ความคิดเห็น	ความถี่
ควรมีการปลูกฝังค่านิยม ทัศนคติที่ดี	5
ปัญหาการขาดจริยธรรมควรได้รับการเอาใจใส่	2
ควรปรับให้เงินเดือน และสวัสดิการมีความเหมาะสม	2
จริยธรรมควรปลูกฝังตั้งแต่อ่อนเป็นทหาร	2
ผู้บังคับบัญชาควรเป็นแบบอย่างในการประพฤติที่ดี	2
ควรลดการเล่นพรรคเล่นพวก	2
ควรมีการสอดส่องดูแลปัญหาให้ดีกว่านี้	2

ความคิดเห็น	ความถี่
ควรมีการกำหนดนโยบายอย่างเป็นรูปธรรม	2
ควรมีการนำหลักธรรมทางศาสนาช่วยแก้ปัญหา	1
การเลื่อนขั้นควรมีความยุติธรรม	1
ควรมีการจัดอบรมคุณลักษณะที่มีความเหมาะสม	1
ทหารควรอยู่ในกฎระเบียบเพื่อความเรียบร้อย	1
ควรมีการจัดการอย่างสม่ำเสมอ ต่อเนื่อง	1
ควรมีการลงโทษในบุคคลที่ทำผิดอย่างเข้มงวด	1
ผู้นำมีส่วนอย่างมากกับความสำเร็จของหน่วยงาน	1
ควรมีการปลูกฝังค่านิยม ทศนคติที่ดี	5
ปัญหาการขาดจริยธรรมควรได้รับการเอาใจใส่	2
ควรปรับให้เงินเดือน และสวัสดิการมีความเหมาะสม	2
จริยธรรมควรปลูกฝังตั้งแต่ก่อนเป็นทหาร	2
ผู้บังคับบัญชาควรเป็นแบบอย่างในการประพฤติที่ดี	2
ควรลดการเล่นพรรคเล่นพวก	2
ควรมีการสอดส่องดูแลปัญหาให้ดีกว่านี้	2
ควรมีการกำหนดนโยบายอย่างเป็นรูปธรรม	2
ควรมีการนำหลักธรรมทางศาสนาช่วยแก้ปัญหา	1
การเลื่อนขั้นควรมีความยุติธรรม	1
ควรมีการจัดอบรมคุณลักษณะที่มีความเหมาะสม	1
ทหารควรอยู่ในกฎระเบียบเพื่อความเรียบร้อย	1
ควรมีการจัดการอย่างสม่ำเสมอ ต่อเนื่อง	1
ควรมีการลงโทษในบุคคลที่ทำผิดอย่างเข้มงวด	1
ผู้นำมีส่วนอย่างมากกับความสำเร็จของหน่วยงาน	1

ส่วนที่ 2 จริยธรรมในวิชาชีพทหารเรือ

ผลการวิจัยของรายงานส่วนนี้ รายงานเฉพาะกลุ่มตัวอย่างที่อยู่ในสังกัดทหารเรือเท่านั้น โดยขอเสนอผลการวิจัยแยกตามส่วนประกอบของแบบสอบถาม 6 ส่วนดังต่อไปนี้

1. ลักษณะทั่วไปของกลุ่มตัวอย่าง

ข้อมูลลักษณะทั่วไปของกลุ่มตัวอย่างแสดงดังตารางที่ 4ข-1 และแผนภูมิที่ 4ข-1 ถึงแผนภูมิที่ 4ข-9 โดยผู้เข้าร่วมการวิจัยเป็นทหารในสังกัดกองทัพบกเรือทั้งหมด 187 คน ทั้งหมดเป็นเพศชาย โดยส่วนใหญ่อยู่ในช่วงอายุ 30-40 ปี (ร้อยละ 53.9) รองลงมาได้แก่ช่วงอายุ 20-30 ปี (ร้อยละ 24.1) กลุ่มตัวอย่างส่วนใหญ่มีอายุการทำงานอยู่ในช่วง 10-20 ปี (ร้อยละ 45.4) และอยู่ในช่วง 6-10 ปี (ร้อยละ 20.2) โดยกลุ่มตัวอย่างสำเร็จจากโรงเรียนทหารนาวิกเรือ (ร้อยละ 48.7) พอๆ กับที่สำเร็จจากโรงเรียนจ่าทหารเรือ (ร้อยละ 50.8) กลุ่มตัวอย่างส่วนใหญ่สำเร็จการศึกษาในระดับปริญญาตรี (ร้อยละ 53.4) และมีมัธยมศึกษาตอนปลาย (ร้อยละ 16.8) กลุ่มตัวอย่างส่วนใหญ่มียศระดับนายพัน (ร้อยละ 45.5) และระดับนายสิบหรือจ่า (ร้อยละ 39.3) กลุ่มตัวอย่างส่วนใหญ่มีเงินเดือนอยู่ในช่วง 10,000 – 30,000 บาท (ร้อยละ 70.7) รองลงมามีเงินเดือนต่ำกว่า 10,000 บาท (ร้อยละ 31) กลุ่มตัวอย่างส่วนใหญ่อยู่ในสถานะโสด (ร้อยละ 51.3) ซึ่งใกล้เคียงกับกลุ่มตัวอย่างที่อยู่ในสถานะสมรส (ร้อยละ 41.4) และกลุ่มตัวอย่างแทบจะทั้งหมดไม่เคยถูกลงโทษทางวินัย (ร้อยละ 92.1)

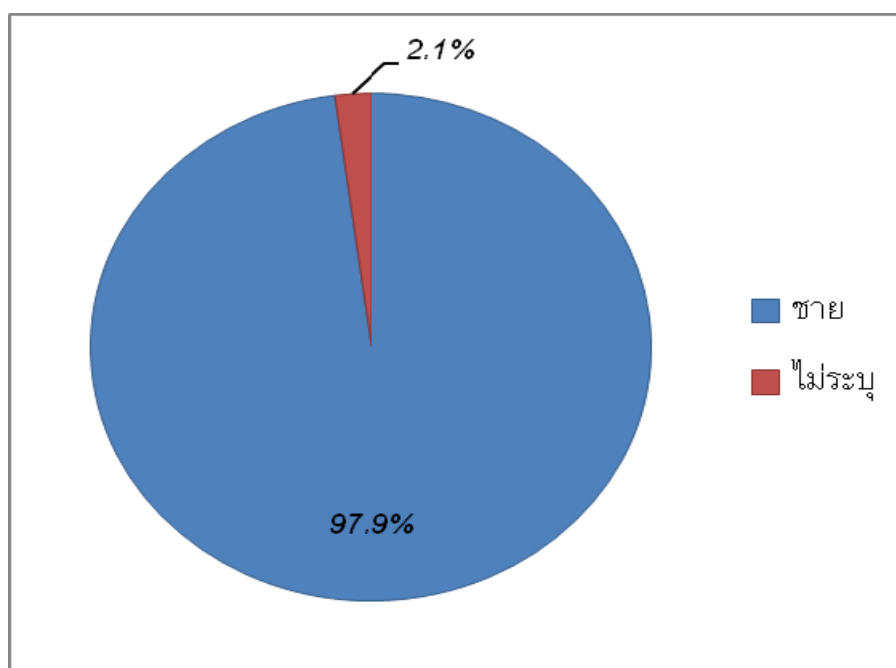
ตารางที่ 4ข-1

สถิติบรรยายข้อมูลพื้นฐานของกลุ่มตัวอย่าง (กลุ่มตัวอย่างทุกคนอยู่ในสังกัดกองทัพบกเรือ)

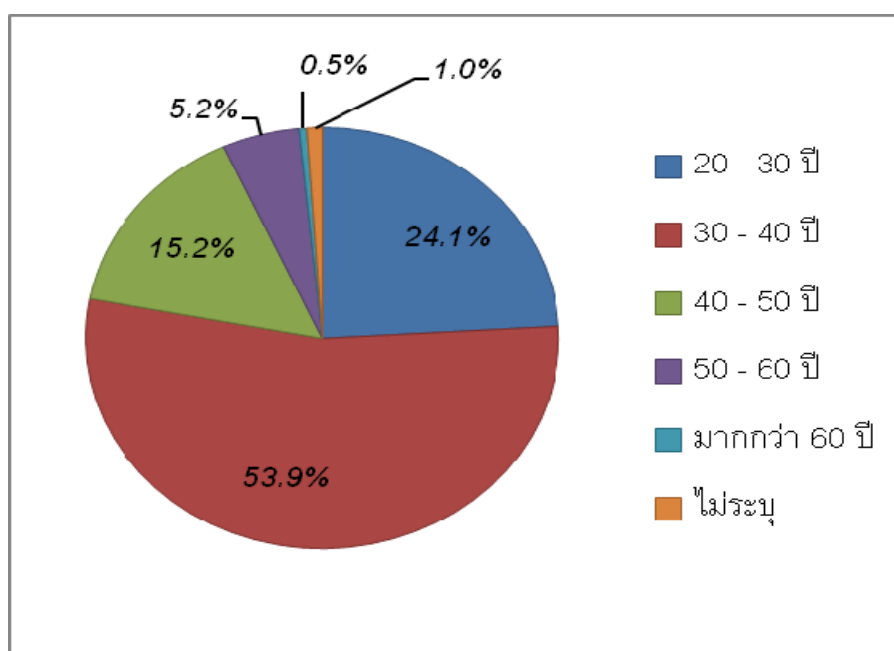
	ตัวแปร	จำนวน (คน)	ร้อยละ
เพศ	• ชาย	187	97.9
	• หญิง	0	0.0
	• ไม่ระบุ	4	2.1
	รวม	191	100.0
อายุ	• 20 – 30 ปี	46	24.1
	• 30 – 40 ปี	103	53.9
	• 40 – 50 ปี	29	15.2
	• 50 – 60 ปี	10	5.2
	• มากกว่า 60 ปี	1	0.5

	ตัวแปร	จำนวน (คน)	ร้อยละ
	• ไม่ระบุ	2	1.0
	รวม	191	100.00
อายุการทำงาน	• 0 - 5 ปี	34	18.6
	• 6- 10 ปี	37	20.2
	• 10 – 20 ปี	83	45.4
	• มากกว่า 20 ปี	29	15.8
	• ไม่ระบุ	8	4.2
	รวม	191	100.00
สำเร็จการศึกษาจาก โรงเรียนทหาร	• โรงเรียนนายเรือ (สัญญาบัตร)	93	48.7
	• โรงเรียนจ่านายเรือ (ประทวน)	97	50.8
	• ไม่ระบุ	1	0.5
	รวม	191	100.00
ระดับการศึกษา	• ปริญญาตรี	102	53.4
	• ปริญญาโท	29	15.2
	• ปริญญาเอก	2	1.0
	• มัธยมศึกษาตอนปลาย	32	16.8
	• นรจ.	3	1.6
	• ปวช.	2	1.0
	• ปวส.	6	3.1
	• ต่ำกว่า ปริญญาตรี	2	1.0
	• ไม่ระบุ	13	6.8
	รวม	191	100.00
ยศ	• นายพล	2	1.0
	• นายพัน	87	45.5
	• นายร้อย	21	11.0
	• นายสิบ / จ่า	75	39.3
	• พันจ่า	1	0.5
	• ไม่ระบุ	5	2.6
	รวม	191	100.00

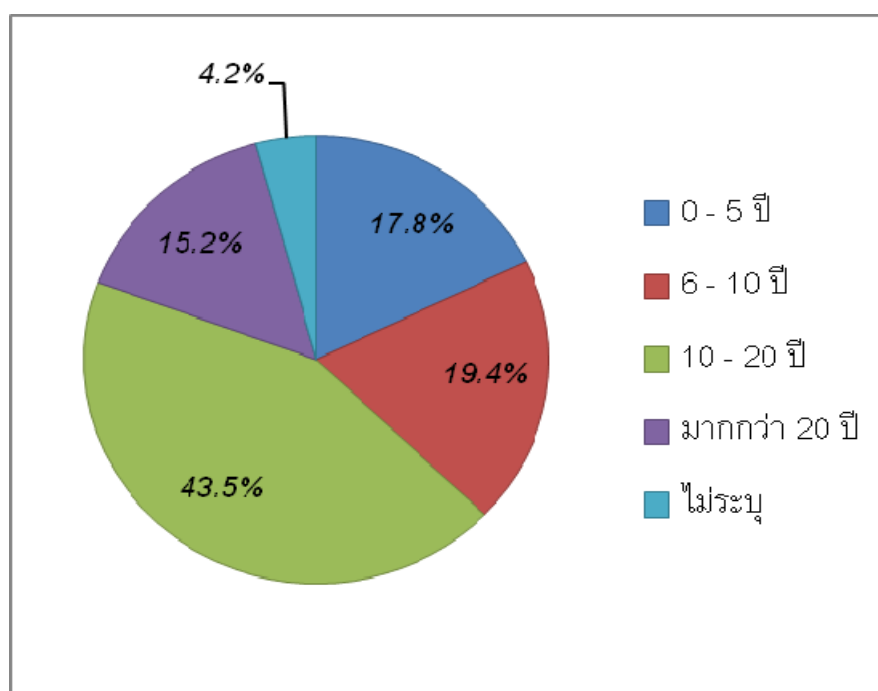
	ตัวแปร	จำนวน (คน)	ร้อยละ
เงินเดือน	• ต่ำกว่า 10,000.00 บาท	31	31
	• 10,000.00 – 30,000.00 บาท	135	70.7
	• มากกว่า 30,000.00 บาท	15	7.9
	• ไม่ระบุ	10	5.2
	รวม	191	100.00
สถานะสมรส	• โสด	79	41.4
	• สมรส	98	51.3
	• หย่าร้าง / หม้าย / แยกกันอยู่	12	6.3
	• ไม่ระบุ	2	1.0
	รวม	191	100.00
ประวัติการลงโทษทางวินัย	• เคยถูกลงโทษทางวินัย	12	6.3
	• ไม่เคยถูกลงโทษทางวินัย	176	92.1
	• ไม่ระบุ	3	1.6
	รวม	191	100.00



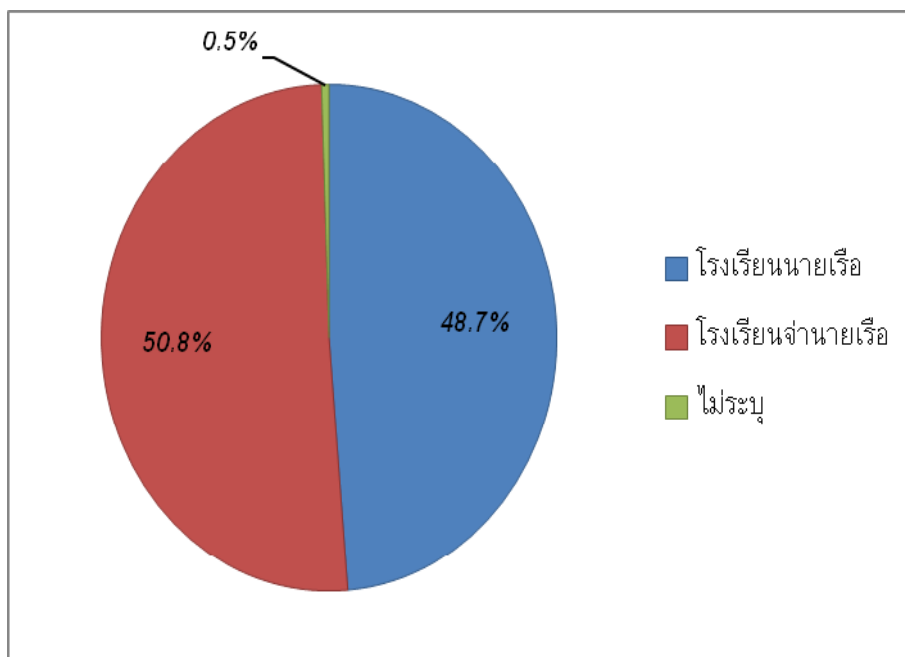
แผนภูมิที่ 4ข-1 แสดงอัตราส่วนของเพศของกลุ่มตัวอย่าง



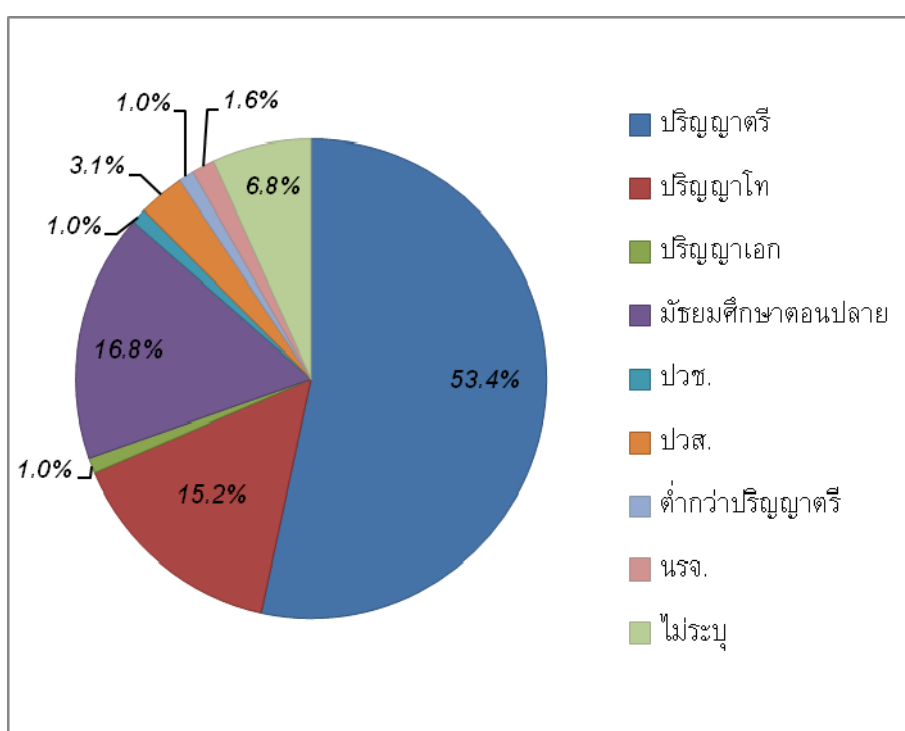
แผนภูมิที่ 4ข-2 แสดงอัตราส่วนของอายุของกลุ่มตัวอย่าง



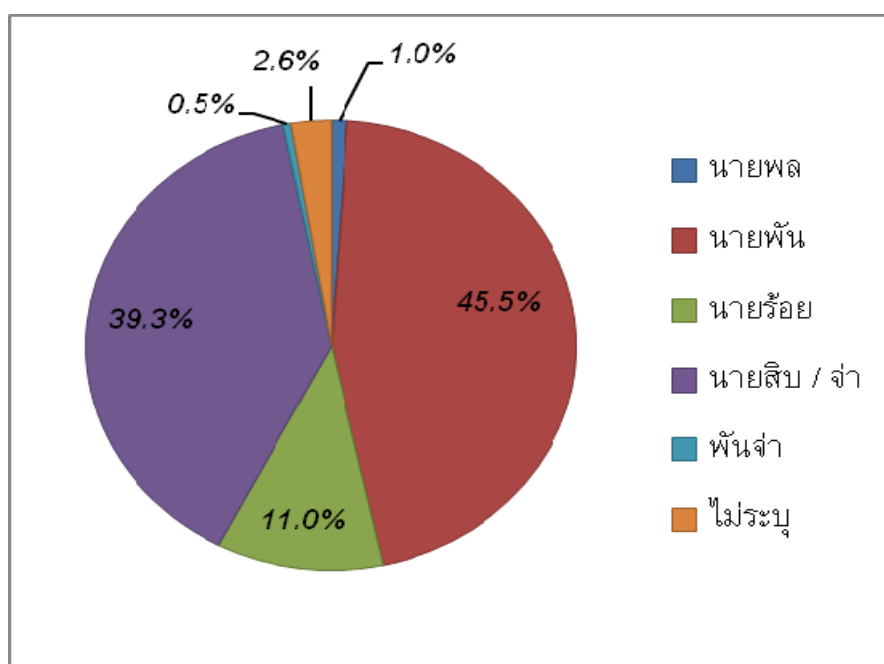
แผนภูมิที่ 4ข-3 แสดงอัตราส่วนของอายุการทำงานของกลุ่มตัวอย่าง



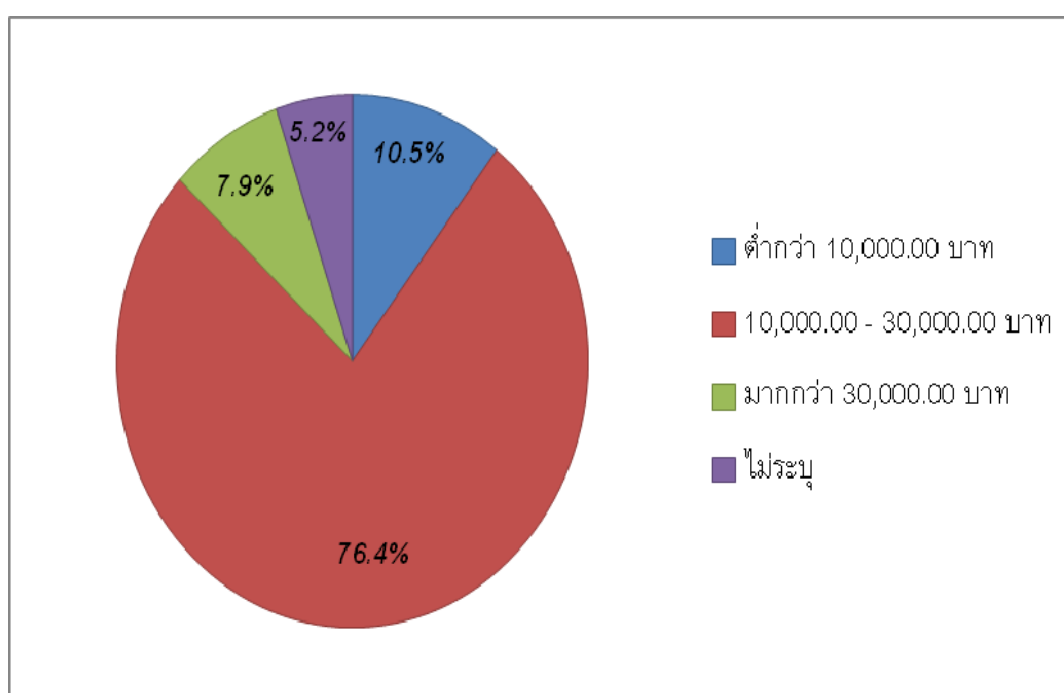
แผนภูมิที่ 4ข-4 แสดงอัตราส่วนของการสำเร็จการศึกษาจากโรงเรียนทหารของกลุ่มตัวอย่าง



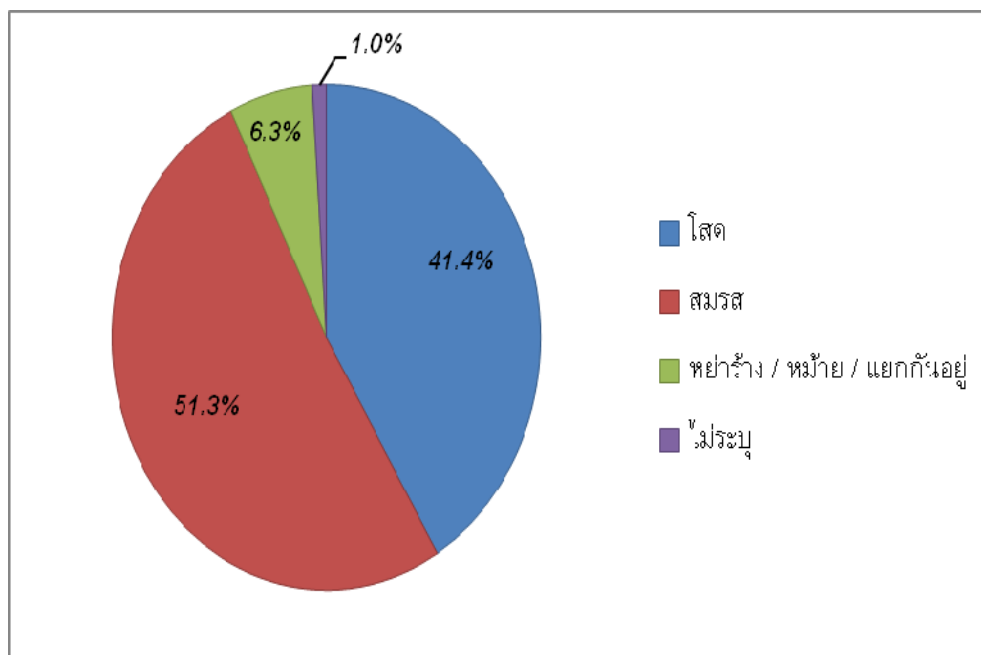
แผนภูมิที่ 4ข-5 แสดงอัตราส่วนของระดับการศึกษาของกลุ่มตัวอย่าง



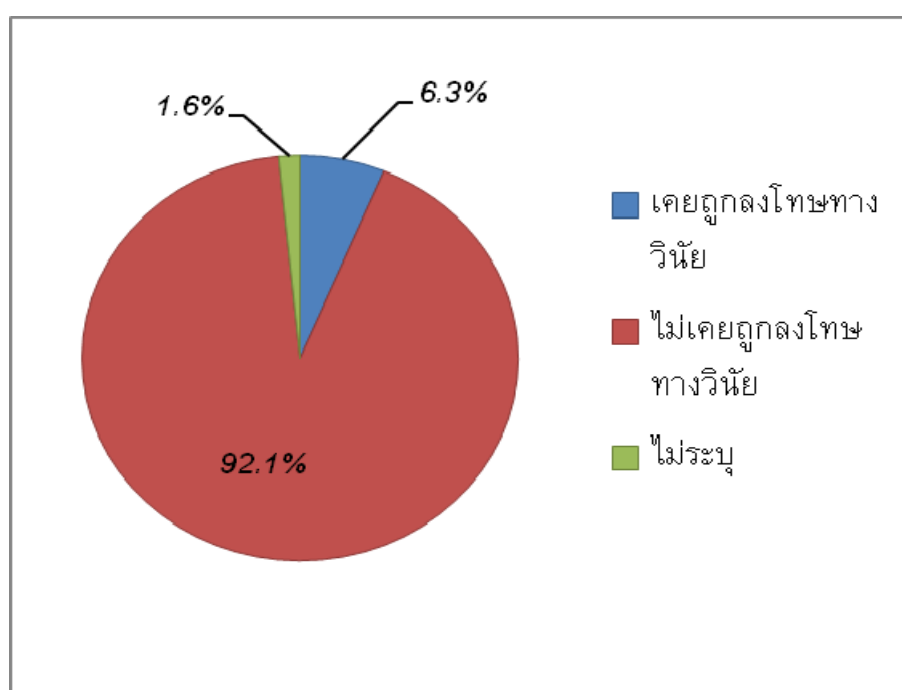
แผนภูมิที่ 4ข-6 แสดงอัตราส่วนของชั้นยศของกลุ่มตัวอย่าง



แผนภูมิที่ 4ข-7 แสดงอัตราส่วนของเงินเดือนของกลุ่มตัวอย่าง



แผนภูมิที่ 4ข-8 แสดงอัตราส่วนของสถานะสมรสของกลุ่มตัวอย่าง



แผนภูมิที่ 4ข-9 แสดงอัตราส่วนของประวัติการลงโทษทางวินัยของกลุ่มตัวอย่าง

2. จริยธรรมต่อหน้าที่และความรับผิดชอบในตำแหน่งหน้าที่

จากการวิเคราะห์สถิติเชิงบรรยายของกลุ่มตัวอย่างเกี่ยวกับ จริยธรรมต่อหน้าที่และความรับผิดชอบในตำแหน่งหน้าที่ ดังตารางที่ 4ข-2 โดยสรุปในภาพรวมพบว่าคะแนนจริยธรรมต่อหน้าที่และความรับผิดชอบในตำแหน่งหน้าที่ที่ได้จากการเฉลี่ยคะแนนจากทุกคำถามอยู่ในระดับค่อนข้างสูง (ตัดเกณฑ์ที่ค่าเท่ากับ 3) โดยมีค่าเฉลี่ยที่ 3.63 โดยบุคคลที่มีคะแนนต่ำสุดในด้านนี้ได้คะแนนเฉลี่ยจากทุกข้อเท่ากับ 1.48 และบุคคลที่ได้คะแนนสูงสุดได้คะแนนเฉลี่ยจากทุกข้อเท่ากับ 4.65 โดยข้อมูลมีส่วนเบี่ยงเบนมาตรฐานเท่ากับ 0.45

ในการลงรายละเอียดวิเคราะห์แยกรายข้อคำถามดังตารางที่ 2 และแผนภูมิที่ 10 พบว่าข้อคำถามจริยธรรมต่อหน้าที่และความรับผิดชอบในตำแหน่งหน้าที่ที่ได้คะแนนมากที่สุดได้แก่ “ข้าราชการทหารต้องตระหนักว่ามีหน้าที่หลักในการป้องกันประเทศ” โดยมีคะแนนเฉลี่ยที่ 4.71 (ส่วนเบี่ยงเบนมาตรฐานเท่ากับ 0.81) ข้อคำถามที่ได้คะแนนรองลงมาได้แก่ “ข้าพเจ้าเคารพและให้เกียรตินายทหารชั้นยศสูงกว่า แม้ผู้นั้นจะเกษียณแล้ว” โดยมีคะแนนเฉลี่ยที่ 4.37 (ส่วนเบี่ยงเบนมาตรฐานเท่ากับ 1.01) และ “ข้าราชการทหารมีหน้าที่ในการพัฒนาประเทศ ทั้งในช่วงที่มีและไม่มีสงคราม” โดยมีคะแนนเฉลี่ยที่ 4.37 (ส่วนเบี่ยงเบนมาตรฐานเท่ากับ 1.01)

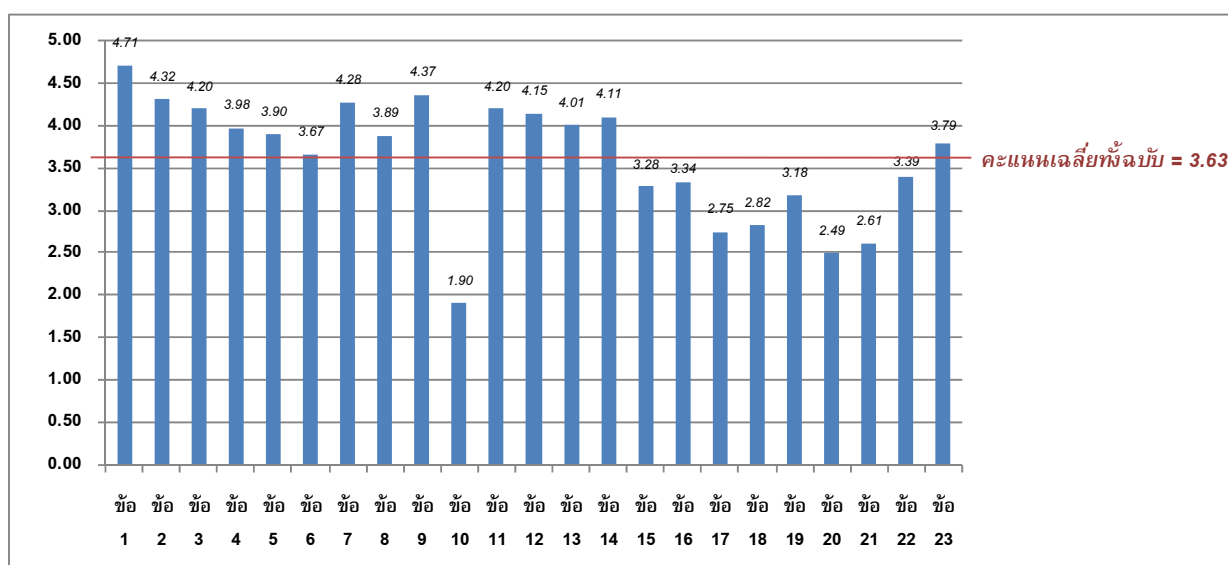
ส่วนข้อคำถามจริยธรรมต่อหน้าที่และความรับผิดชอบในตำแหน่งหน้าที่ที่ได้คะแนนน้อยที่สุดได้แก่ “ข้าพเจ้าส่งเสริมและสนับสนุนผู้ที่สำเร็จจากโรงเรียนทหารเดียวกันกับข้าพเจ้าในหน้าที่การงาน” (กลับคะแนนเนื่องจากเป็นข้อคำถามทางลบ) โดยมีคะแนนเฉลี่ยที่ 1.9 (ส่วนเบี่ยงเบนมาตรฐานเท่ากับ 0.95) ข้อคำถามที่ได้คะแนนน้อยรองลงมาได้แก่ “ข้าพเจ้าตอบแทนผู้มีพระคุณเสมอแม้ว่าตนเองต้องลำบาก” (กลับคะแนน) โดยมีคะแนนเฉลี่ยที่ 2.49 (ส่วนเบี่ยงเบนมาตรฐานเท่ากับ 1.06) และ “ข้าพเจ้าเชื่อว่าการเรียกรับผลประโยชน์ในการจัดหาสิ่งอุปกรณ์ทางทหาร” (กลับคะแนน) โดยมีคะแนนเฉลี่ยที่ 2.61 (ส่วนเบี่ยงเบนมาตรฐานเท่ากับ 1.22)

ตารางที่ 4ข-2

แสดงคะแนนสูงสุด คะแนนต่ำสุด ค่าเฉลี่ย และส่วนเบี่ยงเบนมาตรฐาน ของข้อคำถามในมาตรวัดจริยธรรมต่อหน้าที่และความรับผิดชอบในตำแหน่งหน้าที่ (ข้อที่มีสัญลักษณ์ * หน้าข้อหมายถึงข้อกระทงทางลบ ที่ถูกกลับคะแนนแล้ว)

ข้อ	คะแนน สูงสุด	คะแนน ต่ำสุด	ค่าเฉลี่ย	ส่วนเบี่ยงเบน มาตรฐาน
1	1	5	4.71	0.81
2	1	5	4.32	0.90
3	1	5	4.20	0.92

ข้อ	คะแนน สูงสุด	คะแนน ต่ำสุด	ค่าเฉลี่ย	ส่วนเบี่ยงเบน มาตรฐาน
4	1	5	3.98	1.00
5	1	5	3.90	1.26
6	1	5	3.67	1.07
7	1	5	4.28	0.89
8	1	5	3.89	1.02
9	1	5	4.37	1.01
*10	1	5	1.90	0.95
11	1	5	4.20	0.88
12	1	5	4.15	0.88
13	1	5	4.01	0.93
14	1	5	4.11	0.92
15	1	5	3.28	1.23
16	1	5	3.34	1.16
*17	1	5	2.75	1.09
*18	1	5	2.82	1.21
*19	1	5	3.18	1.26
*20	1	5	2.49	1.06
*21	1	5	2.61	1.22
*22	1	5	3.39	1.34
*23	1	5	3.79	1.25
คะแนนเฉลี่ยของด้าน	1.48	4.65	3.63	0.45



แผนภูมิที่ 4ข-10 แสดงค่าเฉลี่ยของคะแนนจริยธรรมต่อหน้าที่และความรับผิดชอบในตำแหน่งหน้าที่
ของกลุ่มตัวอย่างในแต่ละข้อ

3. จริยธรรมของข้าราชการทหารต่อตนเอง

จากการวิเคราะห์สถิติเชิงบรรยายของกลุ่มตัวอย่างเกี่ยวกับ จริยธรรมของข้าราชการทหารต่อตนเอง ในตำแหน่งหน้าที่ ดังตารางที่ 4ข-3 โดยสรุปในภาพรวมพบว่าคะแนนจริยธรรมของข้าราชการทหารต่อตนเองในตำแหน่งหน้าที่ที่ได้จากการเฉลี่ยคะแนนจากทุกคำถามอยู่ในระดับค่อนข้างสูง (ตัดเกณฑ์ที่ค่าเท่ากับ 3) โดยมีค่าเฉลี่ยที่ 3.57 โดยบุคคลที่มีคะแนนต่ำสุดในด้านนี้ได้คะแนนเฉลี่ยจากทุกข้อเท่ากับ 1.59 และบุคคลที่ได้คะแนนสูงสุดได้คะแนนเฉลี่ยจากทุกข้อเท่ากับ 4.89 โดยข้อมูลมีส่วนเบี่ยงเบนมาตรฐานเท่ากับ 0.56

ในการลงรายละเอียดวิเคราะห์แยกรายข้อคำถามดังตารางที่ 4ข-3 และแผนภูมิที่ 4ข-11 พบว่าข้อคำถามจริยธรรมของข้าราชการทหารต่อตนเองที่ได้คะแนนมากที่สุดได้แก่ “ข้าพเจ้ารู้สึกละอายใจที่ทำในสิ่งที่ไม่ควรทำ” โดยมีคะแนนเฉลี่ยที่ 4.42 (ส่วนเบี่ยงเบนมาตรฐานเท่ากับ 0.86) ข้อคำถามที่ได้คะแนนรองลงมาได้แก่ “ข้าพเจ้าไม่ลังเลที่จะทำในสิ่งที่ถูกต้อง” โดยมีคะแนนเฉลี่ยที่ 4.37 (ส่วนเบี่ยงเบนมาตรฐานเท่ากับ 0.87) และ “ข้าพเจ้ารู้สึกเสียใจเมื่อทำความผิด” โดยมีคะแนนเฉลี่ยที่ 4.36 (ส่วนเบี่ยงเบนมาตรฐานเท่ากับ 0.88)

ส่วนข้อคำถามจริยธรรมของข้าราชการทหารต่อตนเองที่ได้คะแนนน้อยที่สุดได้แก่ “ข้าพเจ้าไม่กระทำผิดเพราะกลัวผู้อื่นจะรู้” (กลับคะแนน) โดยมีคะแนนเฉลี่ยที่ 2.73 (ส่วนเบี่ยงเบนมาตรฐานเท่ากับ 1.22) ข้อคำถามที่ได้คะแนนน้อยรองลงมาได้แก่ “ข้าพเจ้าจะไม่เปิดเผยการกระทำผิดของตนเองให้ผู้อื่น

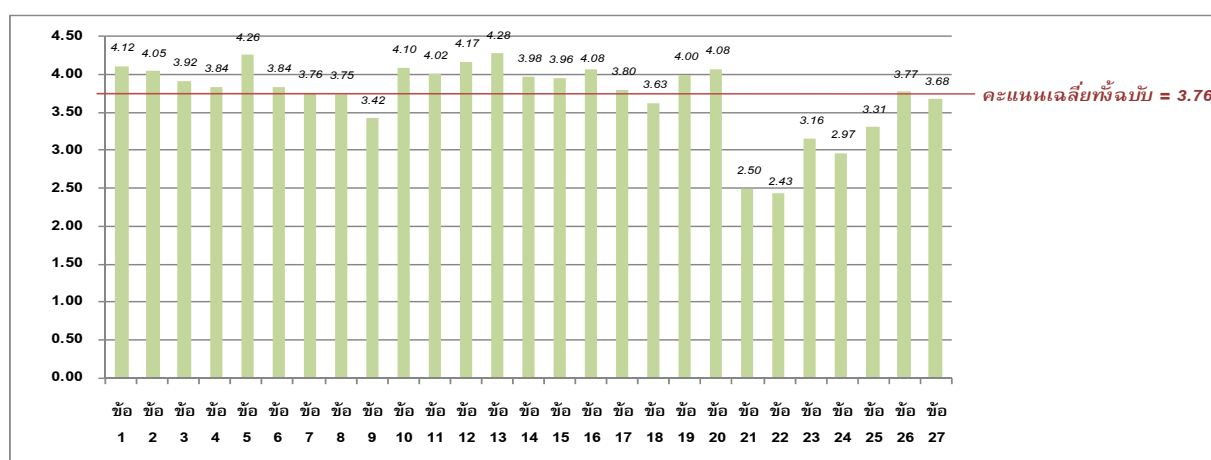
ทราบ” (กลับคะแนน) โดยมีคะแนนเฉลี่ยที่ 2.77 (ส่วนเบี่ยงเบนมาตรฐานเท่ากับ 1.12) และ “ข้าพเจ้าคิดว่าตนเองดีหรือไม่ดีตามความเห็นของคนอื่น” โดยมีคะแนนเฉลี่ยที่ 3.24 (ส่วนเบี่ยงเบนมาตรฐานเท่ากับ 1.16)

ตารางที่ 4ข-3

แสดงคะแนนสูงสุด คะแนนต่ำสุด ค่าเฉลี่ย และส่วนเบี่ยงเบนมาตรฐาน ของข้อคำถามในมาตรวัดจริยธรรมของข้าราชการทหารต่อตนเอง (ข้อที่มีสัญลักษณ์ * หน้าข้อหมายถึงข้อกระทงทางลบ ที่ถูกกลับคะแนนแล้ว)

ข้อ	คะแนน สูงสุด	คะแนน ต่ำสุด	ค่าเฉลี่ย	ส่วนเบี่ยงเบน มาตรฐาน
1	1	5	4.05	0.83
2	1	5	4.03	0.90
3	1	5	4.33	0.93
4	1	5	3.92	0.91
5	1	5	3.96	0.85
6	1	5	4.01	0.90
7	1	5	3.82	0.90
8	1	5	3.94	0.90
9	1	5	3.24	1.16
10	1	5	4.22	0.88
11	1	5	3.95	0.91
12	1	5	4.22	0.84
13	1	5	4.37	0.87
14	1	5	4.36	0.88
15	1	5	4.42	0.86
16	1	5	4.14	0.82
17	1	5	4.03	0.96
18	1	5	3.74	1.07
19	1	5	4.12	0.83
20	1	5	4.08	0.86
*21	1	5	2.77	1.12
*22	1	5	2.73	1.22
*23	1	5	3.55	1.29

ข้อ	คะแนน สูงสุด	คะแนน ต่ำสุด	ค่าเฉลี่ย	ส่วนเบี่ยงเบน มาตรฐาน
*24	1	5	3.78	1.29
25	1	5	3.36	1.10
26	1	5	3.67	1.06
27	1	5	3.67	1.20
คะแนนเฉลี่ยของด้าน	1.59	4.89	3.87	0.56



แผนภูมิที่ 4ข-11 แสดงค่าเฉลี่ยของคะแนนจริยธรรมของข้าราชการทหารต่อตนเอง
ของกลุ่มตัวอย่างในแต่ละข้อ

4. จริยธรรมของข้าราชการทหารต่อสังคมและประชาชน

จากการวิเคราะห์สถิติเชิงบรรยายของกลุ่มตัวอย่างเกี่ยวกับ จริยธรรมของข้าราชการทหารต่อสังคมและประชาชนในตำแหน่งหน้าที่ ดังตารางที่ 4ข-4 โดยสรุปในภาพรวมพบว่าคะแนนจริยธรรมของข้าราชการทหารต่อสังคมและประชาชนที่ได้จากการเฉลี่ยคะแนนจากทุกคำถามอยู่ในระดับค่อนข้างสูง (ตัดเกณฑ์ที่ค่าเท่ากับ 3) โดยมีค่าเฉลี่ยที่ 3.83 โดยบุคคลที่มีคะแนนต่ำสุดในด้านนี้ได้คะแนนเฉลี่ยจากทุกข้อเท่ากับ 2 และบุคคลที่ได้คะแนนสูงสุดได้คะแนนเฉลี่ยจากทุกข้อเท่ากับ 5 โดยข้อมูลมีส่วนเบี่ยงเบนมาตรฐานเท่ากับ 0.56

ในการลงรายละเอียดวิเคราะห์แยกรายข้อคำถามดังตารางที่ 4 และแผนภูมิที่ 4ข-12 พบว่าข้อคำถามจริยธรรมของข้าราชการทหารต่อสังคมและประชาชนที่ได้คะแนนมากที่สุดได้แก่ “ข้าพเจ้าเชื่อว่าข้าราชการทหารทำงานช่วยเหลือประชาชนอย่างเต็มความสามารถทั้งในยามสงบและยามสงคราม” โดยมีคะแนนเฉลี่ยที่ 4.39 (ส่วนเบี่ยงเบนมาตรฐานเท่ากับ 0.91) ข้อคำถามที่ได้คะแนนรองลงมาได้แก่ “ข้าพเจ้าเชื่อว่า

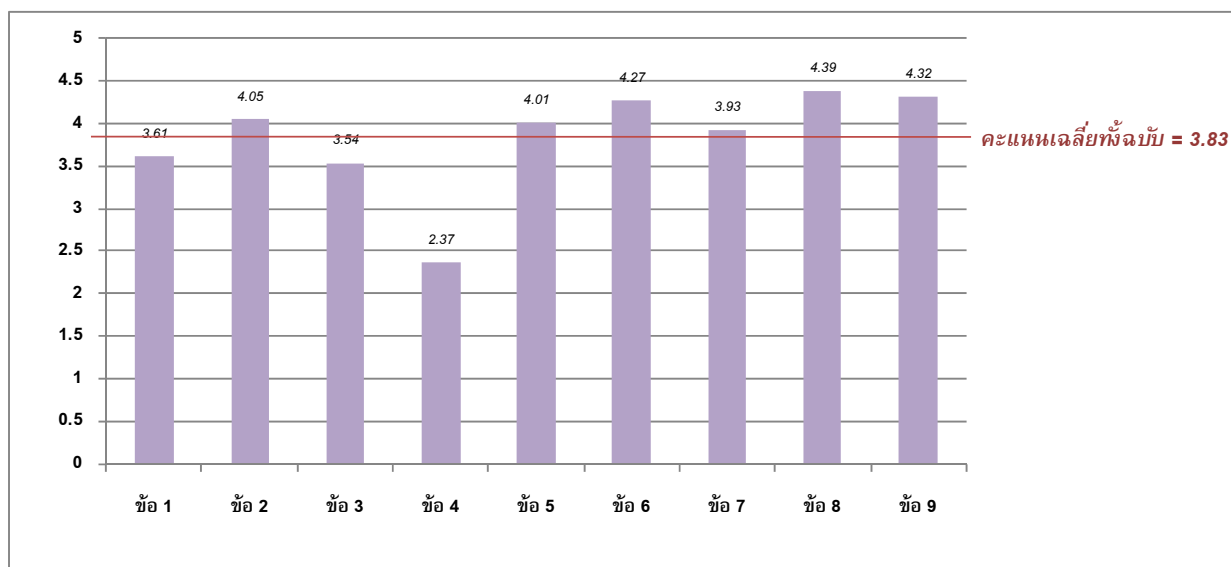
ข้าราชการทหารมีจิตใจเมตตาต่อประชาชน” โดยมีคะแนนเฉลี่ยที่ 4.32 (ส่วนเบี่ยงเบนมาตรฐานเท่ากับ 0.9) และ “ข้าพเจ้าเชื่อว่าข้าราชการทหารต้องช่วยสนับสนุนนโยบายรัฐบาลในการบรรเทาทุกข์แก่ประชาชน” โดยมีคะแนนเฉลี่ยที่ 4.27 ส่วนเบี่ยงเบนมาตรฐานเท่ากับ 0.98)

จริยธรรมของข้าราชการทหารต่อสังคมและประชาชนที่ได้คะแนนน้อยที่สุดได้แก่ “ข้าพเจ้าเชื่อว่าข้าราชการทหารจะออกไปช่วยเหลือประชาชนที่เดือดร้อนทุกครั้ง แม้ไม่มีคำสั่งจากผู้บังคับบัญชา” (กลับคะแนน) โดยมีคะแนนเฉลี่ยที่ 2.37 (ส่วนเบี่ยงเบนมาตรฐานเท่ากับ 1.14) ข้อคำถามที่ได้คะแนนน้อยรองลงมาได้แก่ “ข้าพเจ้าเคยเลือกปฏิบัติให้เฉพาะกลุ่มในยามคับขัน” (กลับคะแนน) โดยมีคะแนนเฉลี่ยที่ 3.54 (ส่วนเบี่ยงเบนมาตรฐานเท่ากับ 1.34) และ “ข้าพเจ้าเคยร่วมกับกองทัพเพื่อออกไปช่วยเหลือบรรเทาทุกข์ให้ประชาชน” โดยมีคะแนนเฉลี่ยที่ 3.61 (ส่วนเบี่ยงเบนมาตรฐานเท่ากับ 1.27)

ตารางที่ 4ข-4

แสดงคะแนนสูงสุด คะแนนต่ำสุด ค่าเฉลี่ย และส่วนเบี่ยงเบนมาตรฐาน ของข้อคำถามในมาตรวัดจริยธรรมของข้าราชการทหารต่อสังคมและประชาชน (ข้อที่มีสัญลักษณ์ * หน้าข้อหมายถึงข้อกระทงทางลบ ที่ถูกกลับคะแนนแล้ว)

ข้อ	คะแนน สูงสุด	คะแนน ต่ำสุด	ค่าเฉลี่ย	ส่วนเบี่ยงเบน มาตรฐาน
1	1	5	3.61	1.27
*2	1	5	4.05	1.31
*3	1	5	3.54	1.34
*4	1	5	2.37	1.14
*5	1	5	4.01	1.36
6	1	5	4.27	0.98
7	1	5	3.93	1.01
8	1	5	4.39	0.91
9	1	5	4.32	0.90
คะแนนเฉลี่ยของด้าน	2.00	5.00	3.83	0.56



แผนภูมิที่ 4ข-12 แสดงค่าเฉลี่ยของคะแนนจริยธรรมของข้าราชการทหารต่อสังคมและประชาชน
ของกลุ่มตัวอย่างในแต่ละข้อ

5. พฤติกรรมที่ไม่พึงประสงค์ในองค์กร

จากการวิเคราะห์สถิติเชิงบรรยายของกลุ่มตัวอย่างเกี่ยวกับพฤติกรรมที่ไม่พึงประสงค์ในองค์กร พบว่าทุกพฤติกรรมที่ไม่พึงประสงค์ในองค์กรคนส่วนใหญ่จะตอบว่าเกิดขึ้นในความถี่ระดับที่ 1 หรือระดับที่น้อยที่สุด

ในการลงรายละเอียดวิเคราะห์แยกรายข้อคำถามดังตารางที่ 4ข-5 และแผนภูมิที่ 4ข-13 พบว่าพฤติกรรมที่มีคนตอบว่าเกิดขึ้นน้อยที่สุดในอัตราส่วนเยอะสุด หรือเลือกข้อ 1 เยอะที่สุดได้แก่ “ประพฤติดังทางเพศหรือมีพฤติกรรมการล่วงละเมิดทางเพศ กับผู้ร่วมงาน” โดยคนตอบว่าเกิดขึ้นน้อยที่สุดที่ร้อยละ 63.9 รองลงมาได้แก่ พฤติกรรม “ชักชวน ใช้ จ้างวานผู้ร่วมงานให้จัดหาสิ่งเสพติด หรือเข้าไปเกี่ยวข้องกับอบายมุข” โดยคนตอบว่าเกิดขึ้นน้อยที่สุดที่ร้อยละ 67.5 และพฤติกรรม “จงใจ โหม่นน้ำ ยุยงส่งเสริมให้ผู้ร่วมงาน ปฏิบัติขัดต่อศีลธรรมหรือกฎระเบียบ” โดยคนตอบว่าเกิดขึ้นน้อยที่สุดที่ร้อยละ 67

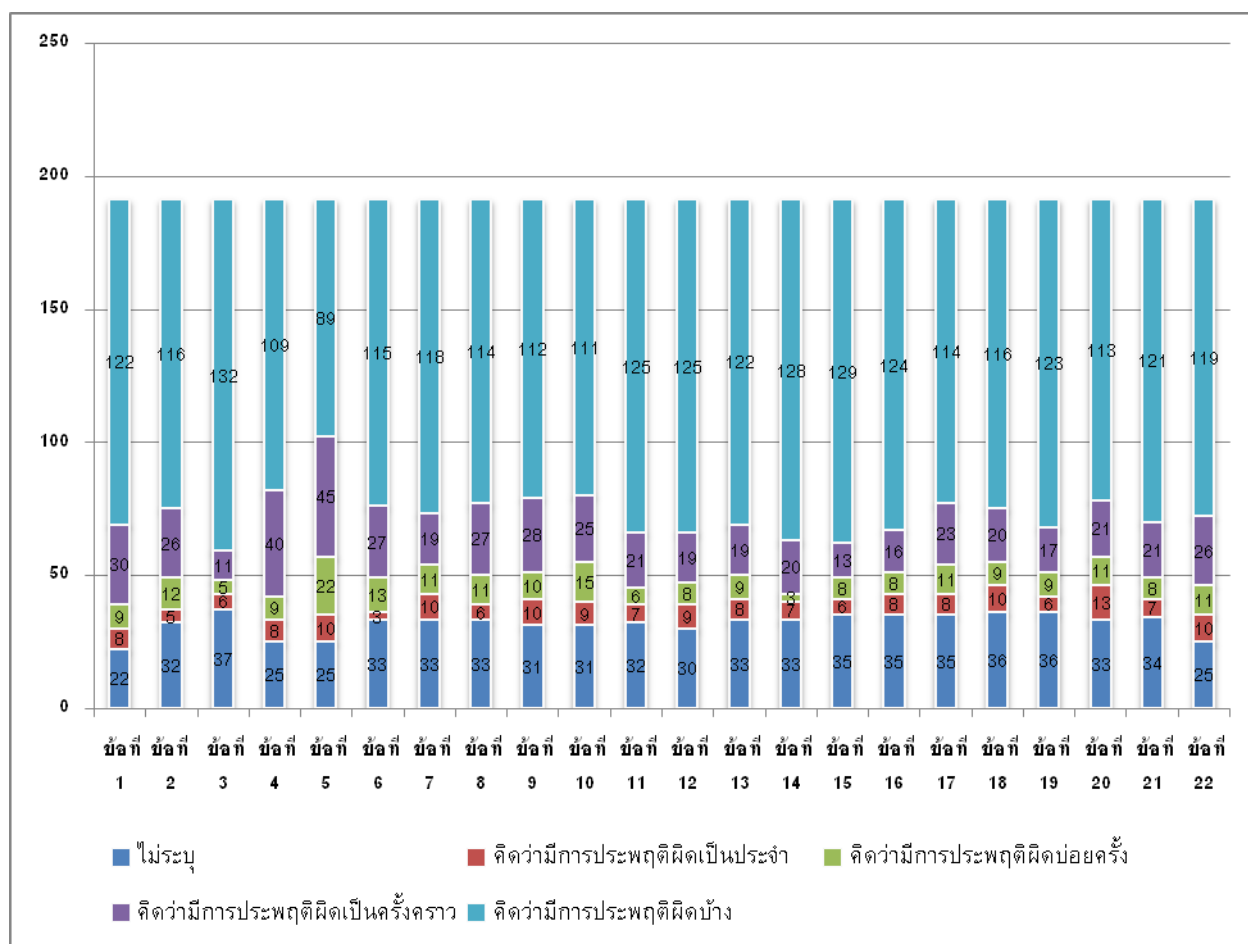
ส่วนพฤติกรรมที่มีคนตอบว่าเกิดขึ้นน้อยที่สุดในอัตราส่วนน้อยที่สุด หรือเลือกข้อ 1 น้อยที่สุดได้แก่ “ไม่แสวงหาความรู้ใหม่ๆ เพื่อเพิ่มประสิทธิภาพในการปฏิบัติงาน” โดยคนตอบว่าเกิดขึ้นน้อยที่สุดที่ร้อยละ 46.6 รองลงมาได้แก่ พฤติกรรม “ขาดความรับผิดชอบ ความกระตือรือร้น ความเอาใจใส่ จนเกิดความเสียหายในการปฏิบัติงานตามหน้าที่” โดยคนตอบว่าเกิดขึ้นน้อยที่สุดที่ร้อยละ 57.1 และพฤติกรรม “ใช้ตำแหน่งหน้าที่ในวิชาชีพแสวงหาผลประโยชน์เพื่อตนเองหรือเพื่อผู้อื่นโดยมิชอบ” โดยคนตอบว่าเกิดขึ้นน้อยที่สุดที่ร้อยละ 58.1

ตารางที่ 4ข-5

แสดงความถี่ของจำนวนคนที่ตอบในมาตรวัดพฤติกรรมที่ไม่พึงประสงค์ในองค์กร

ข้อ	จำนวนผู้ตอบ (คน)				
	1	2	3	4	ไม่ระบุ
1	122 (63.9%)	30 (15.7%)	9 (4.7%)	8 (4.2%)	22 (11.5%)
2	116 (60.7%)	26 (13.6%)	12 (6.3%)	5 (2.6%)	32 (16.8%)
3	132 (69.1%)	11 (5.8%)	5 (2.6%)	6 (3.1%)	37 (19.4%)
4	109 (57.1%)	40 (20.9%)	9 (4.7%)	8 (4.2%)	25 (13.1%)
5	89 (46.6%)	45 (23.6%)	22 (11.5%)	10 (5.2%)	25 (13.1%)
6	115 (60.2%)	27 (14.1%)	13 (6.8%)	3 (1.6%)	33 (17.3%)
7	118 (61.8%)	19 (9.9%)	11 (5.8%)	10 (5.2%)	33 (17.3%)
8	114 (59.7%)	27 (14.1%)	11 (5.8%)	6 (3.1%)	33 (17.3%)
9	112 (58.6%)	28 (14.7%)	10 (5.2%)	10 (5.2%)	31 (16.2%)
10	111 (58.1%)	25 (13.1%)	15 (7.9%)	9 (4.7%)	31 (16.2%)
11	125 (65.4%)	21 (11.0%)	6 (3.1%)	7 (3.7%)	32 (16.8%)
12	125 (65.4%)	19 (9.9%)	8 (4.2%)	9 (4.7%)	30 (15.7%)
13	122 (63.9%)	19 (9.9%)	9 (4.7%)	8 (4.2%)	33 (17.3%)
14	128	20	3	7	33

ข้อ	จำนวนผู้ตอบ (คน)				
	1	2	3	4	ไม่ระบุ
	(67.0%)	(10.5%)	(1.6%)	(3.7%)	(17.3%)
15	129 (67.5%)	13 (6.8%)	8 (4.2%)	6 (3.1%)	35 (18.3%)
16	124 (64.9%)	16 (8.4%)	8 (4.2%)	8 (4.2%)	35 (18.3%)
17	114 (59.7%)	23 (12.0%)	11 (5.8%)	8 (4.2%)	35 (18.3%)
18	116 (60.7%)	20 (10.5%)	9 (4.7%)	10 (5.2%)	36 (18.8%)
19	123 (64.4%)	17 (8.9%)	9 (4.7%)	6 (3.1%)	36 (18.8%)
20	113 (59.2%)	21 (11.0%)	11 (5.8%)	13 (6.8%)	33 (17.3%)
21	121 (63.4%)	21 (11.0%)	8 (4.2%)	7 (3.7%)	34 (17.8%)
22	119 (62.3%)	26 (13.6%)	11 (5.8%)	10 (5.2%)	25 (13.1%)



แผนภูมิที่ 4ข-13 แสดงอัตราส่วนของการคิดเห็นต่อพฤติกรรมที่ไม่พึงประสงค์ในองค์กร
ของกลุ่มตัวอย่างในแต่ละข้อ

6. สภาพปัญหา และแนวทางในการแก้ไข

แบบสอบถามตอนที่ 6 เป็นแบบสอบถามปลายเปิด โดยที่ผู้ตอบสามารถตอบคำถามในแต่ละข้อ
จำนวนกี่ข้อก็ได้ หรือเลือกที่จะไม่ตอบก็ได้ โดยผู้วิจัยนำผลทั้งหมดมาจัดกลุ่ม โดยเลือกคำตอบที่มีความ
คล้ายคลึงกัน หรือมีหัวข้อใกล้เคียงกันไว้ด้วยกัน และสรุปออกมาเป็นค่าคะแนนความถี่ของแต่ละกลุ่มของ
คำตอบ โดยเสนอแยกตามคำถามดังนี้

6.1 จริยธรรมด้านที่ขาดแคลน หรือความประพฤติที่ไม่เหมาะสมของทหาร

จากการจัดกลุ่มและการบันทึกความถี่จากข้อคำถามปลายเปิด “ท่านคิดว่าในปัจจุบันข้าราชการ
ทหารขาดจริยธรรม หรือประพฤติตนไม่เหมาะสมตามจริยธรรมวิชาชีพทหาร ในเรื่องใดบ้าง” โดยกลุ่ม
ตัวอย่างมีความคิดเห็นว่า ปัญหาการใช้อำนาจในทางมิชอบ เช่น การใช้ยศ ตำแหน่งทางการทหารของตน ใน
การเอื้อผลประโยชน์ต่อตนบุคคลนั้นเอง เช่น การใช้อำนาจในการอนุมัติสิ่งต่าง ๆ ที่จะเอื้อให้เกิดประโยชน์

ทางทรัพย์สินรายได้ต่อตนเองในทางทุจริต เป็นปัญหาที่กลุ่มตัวอย่างตอบเยอะที่สุด โดยมีค่าความถี่อยู่ที่ 23 คน คำตอบที่ได้ความถี่รองลงมาได้แก่ ปัญหาการเล่นพรรคเล่นพวก โดยการเข้าข้างคนที่รู้จักกัน มีความสนิทใกล้ชิดกัน หรือแม้แต่ญาติพี่น้อง ในทางที่จะเอื้อประโยชน์แก่กันละกัน ในทางมิชอบ เช่น การเลื่อนตำแหน่งให้กับคนที่เป็นพรรคพวกเดียวกัน การงดเว้นโทษให้กับคนที่เป็นพรรคพวกเดียวกัน โดยมีค่าความถี่อยู่ที่ 21 คน คำตอบที่ได้ความถี่รองลงมาอีกอันดับได้แก่ ปัญหาการคอร์รัปชัน ยกยอทรัพย์สินของราชการเพื่อมาเป็นทรัพย์สินของตนเอง โดยมีค่าความถี่อยู่ที่ 14 คน นอกจากนี้ยังมีคำตอบอื่น ๆ ที่ลดหลั่นความถี่ลงมาได้แก่ การใช้ยาเสพติด บุหรี่ และสุรา การผิวนัยพื้นฐานของทหารในด้านต่าง ๆ เช่น การแต่งตัว การไม่เห็นแก่ประโยชน์ของส่วนรวมเป็นหลัก และคำตอบอื่น ๆ โดยแสดงดังตารางที่ 4ข-6

ตารางที่ 4ข-6

แสดงความคิดเห็นของกลุ่มตัวอย่างเกี่ยวกับจริยธรรมด้านที่ขาดแคลน หรือความประพฤติที่ไม่เหมาะสมของทหาร เรียงลำดับตามความถี่ของจำนวนคนที่ตอบ

ความคิดเห็น	ความถี่
ใช้อำนาจในทางมิชอบ เอื้อผลประโยชน์ต่อตนเอง	23
เล่นพรรคเล่นพวก เอื้อประโยชน์แก่กลุ่มเดียวกัน	21
คอร์รัปชัน ยกยอทรัพย์สินของหน่วยงานเข้าตนเอง	14
การใช้ยาเสพติด บุหรี่ สุรา	12
ผิวนัยพื้นฐานของทหาร	10
ไม่เห็นแก่ประโยชน์ส่วนรวม	9
เข้าไปแทรกแซงเกี่ยวกับการเมือง	8
ประพฤติผิดทางเพศ	7
ไม่ปฏิบัติในหน้าที่ของตน	7
ขาดความซื่อสัตย์ในเรื่องทั่ว ๆ ไป	6
มั่นใจว่าไม่มีปัญหาด้านจริยธรรม	6
ขาดความยุติธรรมในเรื่องทั่ว ๆ ไป	5
กดขี่ข่มเหงผู้ใต้บังคับบัญชา	4
ขาดทักษะที่จำเป็น	4
ขาดความโปร่งใสในการพิจารณาโทษ เช่น การโยกย้าย	3
ขาดความเคารพในสิ่งที่สมควร เช่น ผู้อาวุโส	3
เห็นด้วยว่ามีปัญหา แต่ไม่ระบุปัญหา	3
ขาดความเอาใจใส่ ดูแลบุคคลในสังกัด	2

ความคิดเห็น	ความถี่
แตกแยกเพราะความคิดทางการเมือง	2
ขาดศีลธรรม (ไม่ระบุด้าน)	2
การพนัน	2
แก่งแย่งในตำแหน่งและอำนาจ	2
ทำเพื่อหน้าตาของตนเอง	2
ติดสินบน	2
ขาดความเคารพในอาชีพของตนเอง	1
การแอบเผยแพร่ความลับของหน่วยงาน	1
ขาดการตรวจสอบที่โปร่งใส	1
ทำผิดจริยธรรมเพื่อความจำเป็นในการดำรงชีวิต	1
เอาเปรียบบุคคลในสังกัด	1
เกียจคร้าน	1
ดื้อนินทา	1

6.2 อุปสรรคที่ขัดต่อการพัฒนา หรือสิ่งเสริมจริยธรรมของทหาร

จากการจัดกลุ่มและการบันทึกความถี่จากข้อความปลายเปิด “ท่านคิดว่าการพัฒนา ส่งเสริมจริยธรรมของข้าราชการทหารมีปัญหาหรืออุปสรรคในเรื่องใดบ้าง” โดยกลุ่มตัวอย่างมีความคิดเห็นว่า การขาดบุคคลที่ประพฤติได้ดีและเหมาะสม ในการเป็นตัวอย่างที่ดีสำหรับตน เช่น การที่ผู้บังคับบัญชาไม่ประพฤติตนให้เป็นตัวอย่างที่ดีต่อลูกน้อง เป็นอุปสรรคที่มีคนตอบมากที่สุด โดยมีค่าความถี่อยู่ที่ 9 คน โดยความถี่เท่ากับอุปสรรคในด้าน การยึดคิดในวัฒนธรรมเก่า ๆ ที่ผู้ตอบเห็นว่าล้าสมัย หรือค่านิยมบางอย่างที่ยึดปฏิบัติกันมานานจนทำให้ไม่สามารถพัฒนาจริยธรรมได้ อุปสรรคที่มีความถี่รองลงมาได้แก่ การไม่ให้ความร่วมมือของทหารเองที่แม้ว่าจะออกนโยบายในการพัฒนามาแล้ว แต่ทหารไม่ทำตาม และไม่ให้ความร่วมมือที่จะเปลี่ยน โดยมีค่าความถี่อยู่ที่ 8 คน และมีอุปสรรคอื่น ๆ ที่มีค่าความถี่ลดหลั่นกันลงไป เช่น การที่อำนาจของผู้บังคับบัญชาไปแทรกแซงการแก้ไขหรือการพัฒนา การที่มีระบบเส้นสาย มีสินบนคอยทำให้ทหารผิดจริยธรรม และการขาดการอบรม และการปลูกฝังจิตสำนึกอย่างเพียงพอ และอุปสรรคอื่น ๆ ดังที่แสดงในตารางที่ 4ข-7

ตารางที่ 4ข-7

แสดงความคิดเห็นของกลุ่มตัวอย่างเกี่ยวกับอุปสรรคที่ขัดต่อการพัฒนา หรือสิ่งเสริมจริยธรรมของทหาร
เรียงลำดับตามความถี่ของจำนวนคนที่ตอบ

ความคิดเห็น	ความถี่
ขาดบุคคลที่เป็นแบบอย่างที่ดี	9
ยึดติดในวัฒนธรรมเก่าๆ หรือค่านิยมเก่า ๆ	9
ไม่ให้ความร่วมมือในการเปลี่ยนแปลง และพัฒนา	8
อำนาจของผู้บังคับบัญชาแทรกแซงการแก้ไข	7
การที่ระบบมีเส้นสาย มีสินบน	6
บุคคลนั้นเองขาดพื้นฐานที่เหมาะสม	6
ขาดการอบรม และการปลูกฝังจิตสำนึก	6
ความไม่พอเพียงในรายได้ และสวัสดิการ	5
ขาดความเข้าใจในการที่จะให้ถูกต้อง	5
การมีพวกพ้องส่งเสริมในทางที่ไม่ดี	4
ลักษณะของงาน และองค์กรไม่เอื้อให้เปลี่ยนแปลง	4
ผลประโยชน์ดึงดูดให้ก่อความผิด	4
ขาดขวัญกำลังใจ และแรงจูงใจที่จะพัฒนาตนเอง	4
การยึดติดในยศและตำแหน่ง	4
มั่นใจว่าไม่มีปัจจัยใด	4
การขาดจิตสำนึก	4
ระบบการประเมินไม่มีประสิทธิภาพ	3
ขาดรางวัล คำชมเชย เมื่อประพฤติดี	3
ไม่มีเวลาที่พอเพียง	3
กฎระเบียบขาดความรัดกุม	3
ขาดนโยบายในการแก้ปัญหาที่ชัดเจน	2
การโยกย้าย และการแต่งตั้งตำแหน่งส่งผลเสีย	2
ความคิดเห็นและมุมมองของแต่ละบุคคลแตกต่างกัน	2
ไม่รู้ว่าตนกำลังทำผิดจริยธรรม	2
ไม่ต้องการที่จะเปลี่ยนแปลงตนเอง แม้รู้ว่าผิด	2
ขาดความสามัคคี	2
ขาดความเอาใจใส่จากผู้บังคับบัญชา	2

ความคิดเห็น	ความถี่
ขาดงบประมาณ	2
การไม่ปฏิบัติตามกฎระเบียบ	1
ขาดการประชาสัมพันธ์	1
ขาดอุปกรณ์ สื่อที่ใช้ส่งเสริม	1
ความไม่เป็นกลาง	1

6.3 แนวทางการแก้ไขหรือป้องกันปัญหาการประทุพผิตติจริยธรรมของทหาร

จากการจัดกลุ่มและการบันทึกความถี่จากข้อคำถามปลายเปิด “ท่านคิดว่าควรมีแนวทางในการป้องกันหรือแก้ไขปัญหาการประทุพผิตติจริยธรรมของข้าราชการทหารอย่างไร” โดยกลุ่มตัวอย่างมีความคิดเห็นว่า การจัดอบรมเกี่ยวกับจริยธรรม หรือกิจกรรมอื่น ๆ ที่เป็นการเผยแพร่ให้ความรู้เกี่ยวกับจริยธรรมเป็นหนทางแก้ไขที่ได้รับการตอบมากที่สุด โดยค่าความถี่อยู่ที่ 20 คน หนทางแก้ไขที่มีค่าความถี่รองลงมาได้แก่ การเข้มงวดไม่ละเลยในการลงโทษผู้กระทำความผิดจริยธรรม และการปรับเปลี่ยนบทลงโทษในการทำผิดจริยธรรมให้รุนแรงขึ้น เป็นทางแก้ไขที่มีคนตอบรองลงมา โดยค่าความถี่อยู่ที่ 11 คน เท่ากับหนทางแก้ไข การคอยหมั่นปลูกฝังจิตสำนึกในการประทุพผิตติให้ถูกจริยธรรมอย่างสม่ำเสมอ และมีแนวทางแก้ไขอื่น ๆ ที่มีค่าความถี่ลดหลั่นกันลงมาได้แก่ การใช้หลักธรรมทางศาสนาเป็นแนวทางปฏิบัติในการดำเนินชีวิต หรือเป็นแนวทางในการหาวิธีแก้ไขปัญหายจริยธรรม การที่ผู้บังคับบัญชาคอยประทุพผิตติคนให้เป็นตัวอย่างที่ดีแก่ลูกน้อง การเพิ่มระเบียบวินัยและข้อปฏิบัติที่มีเนื้อหาเกี่ยวกับจริยธรรมมากยิ่งขึ้น และแนวทางการแก้ไขอื่น ๆ ดังที่แสดงในตารางที่ 4ข-8

ตารางที่ 4ข-8

แสดงความคิดเห็นของกลุ่มตัวอย่างเกี่ยวกับแนวทางการแก้ไขหรือป้องกันปัญหาการประทุพผิตติจริยธรรมของทหารเรียงลำดับตามความถี่ของจำนวนคนที่ตอบ

ความคิดเห็น	ความถี่
จัดอบรม จัดกิจกรรมส่งเสริม	20
เข้มงวดในการลงโทษ และทำให้บทลงโทษรุนแรงขึ้น	11
หมั่นปลูกฝังจิตสำนึก	11
ใช้หลักธรรมทางศาสนาเป็นแนวทาง	10
ผู้บังคับบัญชาการประทุพผิตติคนเป็นตัวอย่าง	9

ความคิดเห็น	ความถี่
เพิ่มระเบียบวินัย และข้อปฏิบัติ	9
มีกวดขัน และคอยดูแลให้ปฏิบัติให้ถูกต้อง	8
ยึดมั่นต่อหน้าที่ และมีความรับผิดชอบในงานของตน	7
เพิ่มรางวัล และการเชิดชูบุคคลที่ทำดี	7
ปลูกฝังจริยธรรมตั้งแต่ก่อนเป็นทหาร	5
ไม่มีแนวทางที่สามารถแก้ไขได้	4
อดทน ไม่ต้องแก้ไขในสิ่งใด	4
พัฒนาจากปัจเจกบุคคล	4
จัดสรรค่าตอบแทน และสวัสดิการที่พอเพียง	2
ไม่ส่งเสริมกันและกันในทางที่ผิด	2
พัฒนาระบบประเมินผลที่ดีขึ้น	2
การคัดเลือกตำแหน่งงาน และกำลังพลที่ดีขึ้น	2
การมีผู้นำที่ดี	2
ป้องกันการแทรกแซงจากการเมือง	2
ทำให้หน่วยงานโปร่งใส ตรวจสอบได้	1
ร้องเรียนได้อย่างเปิดเผย	1
ใช้แนวทางจากพระราชดำรัสของพระบาทสมเด็จพระเจ้าอยู่หัว	1
การเปลี่ยนให้เป็นทหารอาชีพ	1
สร้างความสามัคคีในหมู่คณะ	1
ใช้การลงโทษที่ไม่รุนแรงจนเกินไป	1
เพิ่มความเป็นกันเองระหว่างผู้บังคับบัญชา และ	
ผู้ใต้บังคับบัญชา	1
เพิ่มความตระหนักว่าสิ่งนี้คือปัญหา	1
แก้ไขระบบของหน่วยงาน	1
ให้ทุกฝ่ายช่วยเสนอหนทางแก้ไข	1
สร้างขวัญกำลังใจให้กับทหาร	1

6.4 ข้อเสนอแนะอื่น ๆ เกี่ยวกับจริยธรรมในวิชาชีพทหาร

จากการจัดกลุ่มและการบันทึกความถี่จากข้อคำถามปลายเปิด “ท่านคิดว่าควรมีแนวทางในการป้องกันหรือแก้ไขปัญหาการประพฤติตนผิดจริยธรรมของข้าราชการทหารอย่างไร” โดยกลุ่มตัวอย่างมี

ข้อเสนอแนะว่า ปัญหาด้านจริยธรรมไม่ว่าจะเป็นเรื่องใดควรได้รับการเริ่มแก้ไขอย่างจริงจัง และควรได้รับการเอาใจใส่ โดยเป็นข้อเสนอแนะที่มีค่าความถี่สูงสุดอยู่ที่ 9 คนเท่ากับ ข้อเสนอแนะที่ว่า จริยธรรมควรปลูกฝังตั้งแต่ก่อนเป็นทหาร เช่น ให้ปลูกฝังตั้งแต่ตอนเป็นนักเรียนนักศึกษา ข้อเสนอแนะที่มีความถี่รองลงมาได้แก่ ทหารทุกคนควรอยู่ในกฎระเบียบอย่างเข้มงวด เพื่อความเรียบร้อย และลดปัญหาเกี่ยวกับจริยธรรม โดยมีค่าความถี่อยู่ที่เท่ากับ 5 เท่ากับข้อเสนอแนะว่า นอกจากนี้ยังมีข้อเสนอแนะอื่น ๆ ที่มีความถี่ลดหลั่นลงมาได้แก่ ควรมีการนำหลักธรรมทางศาสนามาช่วยแก้ไขปัญหาด้านจริยธรรม ผู้บังคับบัญชาควรประพฤติตนให้เป็นแบบอย่างที่ดีแก่ลูกน้อง และควรมีการจัดอบรมคุณลักษณะที่เหมาะสมแก่ทหารอย่างสม่ำเสมอ และข้อเสนอแนะอื่น ๆ ดังตารางที่ 4ข-9

ตารางที่ 4ข-9

แสดงความคิดเห็นของกลุ่มตัวอย่างเกี่ยวกับข้อเสนอแนะอื่น ๆ เกี่ยวกับจริยธรรมในวิชาชีพทหารเรียงลำดับตามความถี่ของจำนวนคนที่ตอบ

ความคิดเห็น	ความถี่
จริยธรรมควรปลูกฝังตั้งแต่ก่อนเป็นทหาร	9
ปัญหาการขาดจริยธรรมควรได้รับการเอาใจใส่	9
ทหารควรอยู่ในกฎระเบียบเพื่อความเรียบร้อย	5
ควรมีการนำหลักธรรมทางศาสนามาช่วยแก้ปัญหา	4
ผู้บังคับบัญชาควรเป็นแบบอย่างในการประพฤติที่ดี	3
ควรมีการจัดอบรมคุณลักษณะที่มีความเหมาะสม	3
ควรยกย่องเชิดชูคนที่ทำความดี ให้เป็นตัวอย่าง	3
ควรมีการปลูกฝังค่านิยม ทศนคติที่ดี	3
การแก้ไขปัญหาต้องแก้ไขในทุกระดับตำแหน่ง	2
ควรมอบหมายงานให้ตรงกับสายงานที่ถนัด	2
ควรปรับให้เงินเดือน และสวัสดิการมีความเหมาะสม	2
ควรจัดการบริหารหน่วยงานให้เป็นระบบกว่านี้	1
การเลื่อนขั้นควรมีความยุติธรรม	1
ควรลดการเล่นพรรคเล่นพวก	1
ขอให้ทำใจและยอมรับปัญหา	1
ควรมีการสอดส่องดูแลปัญหาให้ดีกว่านี้	1
กฎระเบียบมีความยาว และเย็นเยื่อ ควรปรับปรุง	1
ควรมีกิจกรรมสันทนาการ	1

ความคิดเห็น	ความถี่
การสื่อสารในหน่วยงานควรเปิดกว้างกว่านี้	1
ควรมีการลงโทษในบุคคลที่ทำผิดอย่างเข้มงวด	1
ทหารไม่ควรยุ่งเกี่ยวในเรื่องการเมือง	1
ทหารควรมีความจงรักภักดีต่อสถาบัน	1
ทหารควรเห็นแก่ส่วนรวม	1
ผู้บังคับบัญชาควรมีความยุติธรรม	1
ควรมีการจัดกิจกรรมส่งเสริมจริยธรรม	1
ควรมีการเพิ่มแรงจูงใจให้ทหารปฏิบัติตามจริยธรรม	1
ไม่ควรยึดติดกับแนวคิด หรือความเชื่อเก่าๆ	1
ไม่ต้องเปลี่ยนแปลงในสิ่งใดแล้ว	1
หน่วยงานทหารควรมีระบบที่โปร่งใสตรวจสอบได้	1

ส่วนที่ 3 จริยธรรมในวิชาชีพทหารในทหารอากาศ

ผลการวิจัยของรายงานส่วนนี้ รายงานเฉพาะกลุ่มตัวอย่างที่อยู่ในสังกัดทหารอากาศเท่านั้น โดยขอเสนอผลการวิจัยแยกตามส่วนประกอบของแบบสอบถาม 6 ส่วนดังต่อไปนี้

1. ลักษณะทั่วไปของกลุ่มตัวอย่าง

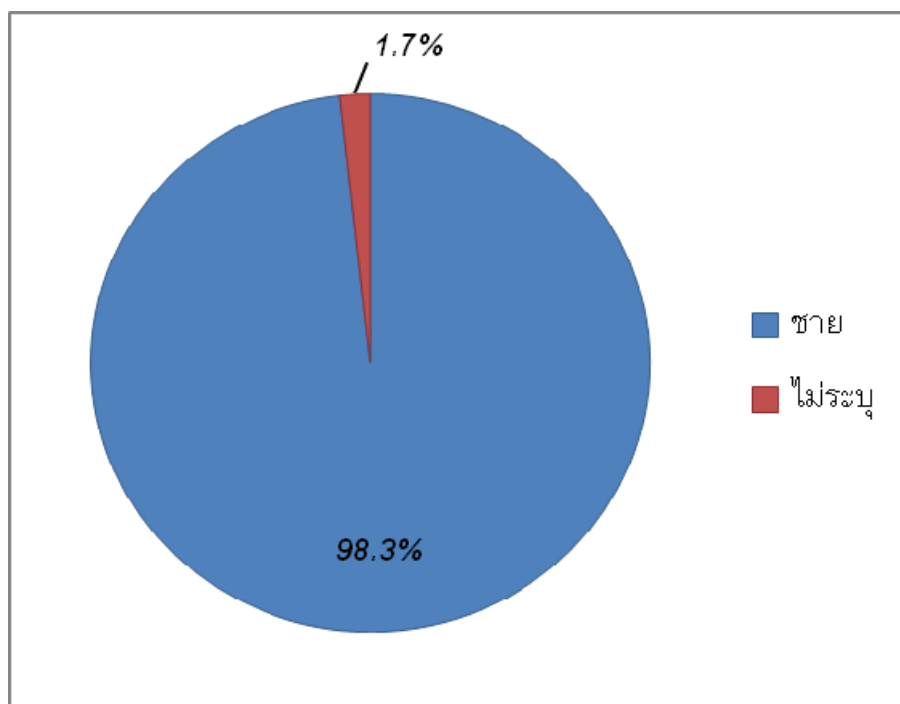
ข้อมูลลักษณะทั่วไปของกลุ่มตัวอย่างแสดงดังตารางที่ 4ค-1 และแผนภูมิที่ 4ค-1 ถึงแผนภูมิที่ 4ค-9 โดยผู้เข้าร่วมการวิจัยเป็นทหารในสังกัดกองทัพอากาศทั้งหมด 230 คน ทั้งหมดเป็นเพศชาย (ที่ระบุ) โดยส่วนใหญ่อยู่ในช่วงอายุ 30-40 ปี (ร้อยละ 72.1) รองลงมาได้แก่ช่วงอายุ 20-30 ปี (ร้อยละ 18.3) กลุ่มตัวอย่างส่วนใหญ่มียุทธการการทำงานอยู่ในช่วง 6-10 ปี (ร้อยละ 64.3) และอยู่ในช่วง 0-5 ปี (ร้อยละ 14.8) โดยกลุ่มตัวอย่างสำเร็จจากโรงเรียนนายเรืออากาศ (ร้อยละ 54.8) พอๆ กับที่สำเร็จจากโรงเรียนจ่าอากาศ (ร้อยละ 43.5) กลุ่มตัวอย่างส่วนใหญ่สำเร็จการศึกษาในระดับปริญญาตรี (ร้อยละ 44.3) และการศึกษาหลักสูตรประกาศนียบัตรวิชาชีพ (ร้อยละ 42.2) กลุ่มตัวอย่างส่วนใหญ่มียศระดับนายสิบหรือนายจ่า (ร้อยละ 48.7) และระดับนายร้อย (ร้อยละ 30.9) กลุ่มตัวอย่างส่วนใหญ่มีเงินเดือนอยู่ในช่วงต่ำกว่า 10,000 บาท (ร้อยละ 45.7) รองลงมามีเงินเดือน 10,000-30,000 บาท (ร้อยละ 24.3) กลุ่มตัวอย่างส่วนใหญ่อยู่ในสถานะโสด (ร้อยละ 59.6) และกลุ่มตัวอย่างแทบจะทั้งหมดไม่เคยถูกลงโทษทางวินัย (ร้อยละ 94.8)

ตารางที่ 4ค-1

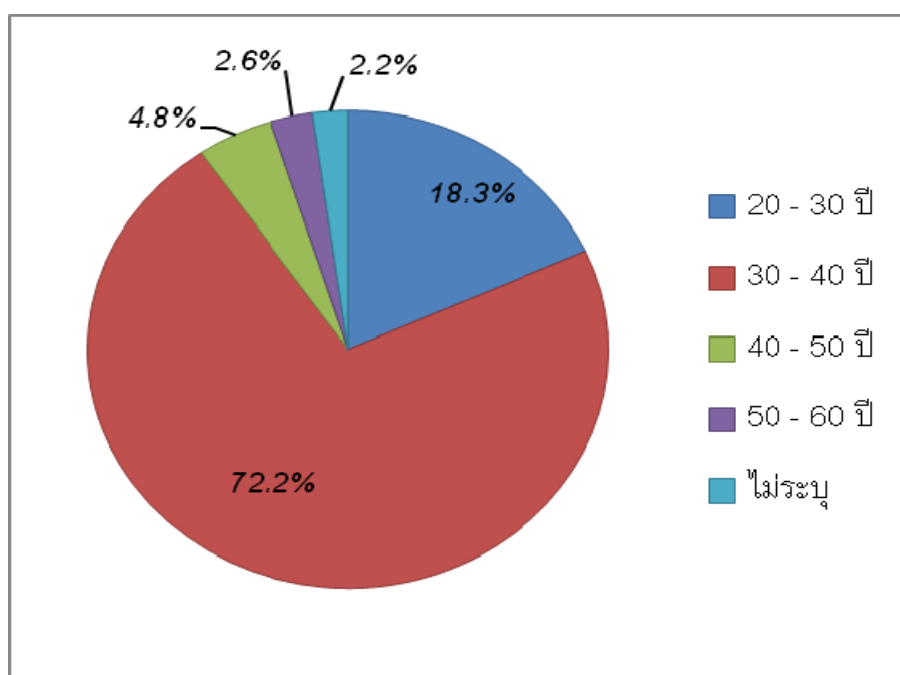
สถิติบรรยายข้อมูลพื้นฐานของกลุ่มตัวอย่าง (กลุ่มตัวอย่างทุกคนอยู่ในสังกัดกองทัพอากาศ)

ตัวแปร		จำนวน (คน)	ร้อยละ
เพศ	• ชาย	226	98.3
	• หญิง	0	0.0
	• ไม่ระบุ	4	1.7
	รวม	230	100.0
อายุ	• 20 – 30 ปี	42	18.3
	• 30 – 40 ปี	166	72.1
	• 40 – 50 ปี	11	4.8
	• 50 – 60 ปี	6	2.6
	• ไม่ระบุ	5	2.2
	รวม	230	100.0
อายุการทำงาน	• 0 - 5 ปี	34	14.8
	• 6- 10 ปี	148	64.3
	• 10 – 20 ปี	18	7.8
	• มากกว่า 20 ปี	10	4.3
	• ไม่ระบุ	20	8.7
	รวม	230	100.0
สำเร็จการศึกษาจาก โรงเรียนทหาร	• โรงเรียนนายเรืออากาศ (สัญญาบัตร)	126	54.8
	• โรงเรียนจ่าอากาศ (ประทวน)	100	43.5
	• ไม่ระบุ	4	1.7
	รวม	230	100.0
ระดับการศึกษา	• ปริญญาตรี	102	44.3
	• ปริญญาโท	15	6.5
	• ปริญญาเอก	2	0.9
	• มัธยมศึกษาตอนปลาย	2	0.9
	• ปวช.	97	42.2

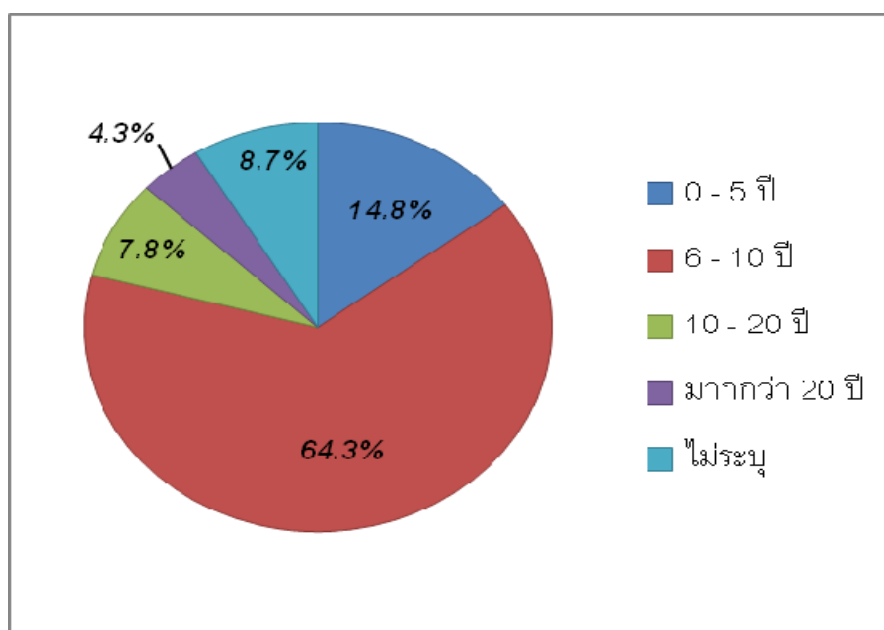
ตัวแปร		จำนวน (คน)	ร้อยละ
	• ปวส.	1	0.4
	• ต่ำกว่า ปริญญาตรี	1	0.4
	• ไม่ระบุ	10	4.3
	รวม	230	100.0
ยศ	• นายพล	2	0.9
	• นายพัน	36	15.7
	• นายร้อย	71	30.9
	• นายสิบ / จ่า	112	48.7
	• ไม่ระบุ	9	3.9
	รวม	230	100.0
เงินเดือน	• ต่ำกว่า 10,000.00 บาท	105	45.7
	• 10,000.00 – 30,000.00 บาท	56	24.3
	• มากกว่า 30,000.00 บาท	50	21.7
	• ไม่ระบุ	19	8.3
	รวม	230	100.0
สถานะสมรส	• โสด	137	59.6
	• สมรส	80	34.8
	• หย่าร้าง / หม้าย / แยกกันอยู่	6	2.6
	• ไม่ระบุ	7	3.0
	รวม	230	100.0
ประวัติการลงโทษทางวินัย	• เคยถูกลงโทษทางวินัย	4	1.7
	• ไม่เคยถูกลงโทษทางวินัย	218	94.8
	• ไม่ระบุ	8	3.5
	รวม	230	100.0



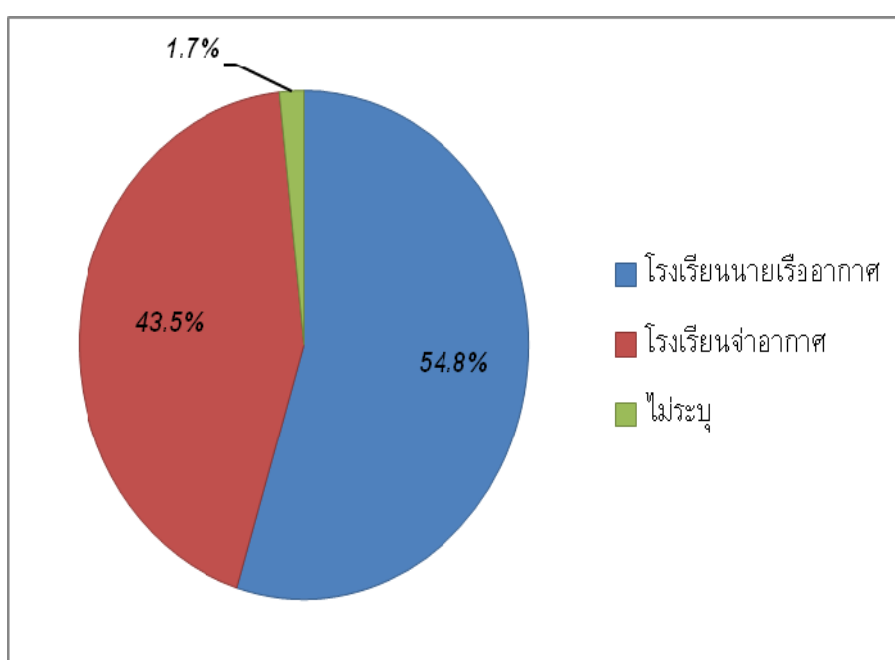
แผนภูมิที่ 4ค-1 แสดงอัตราส่วนของเพศของกลุ่มตัวอย่าง



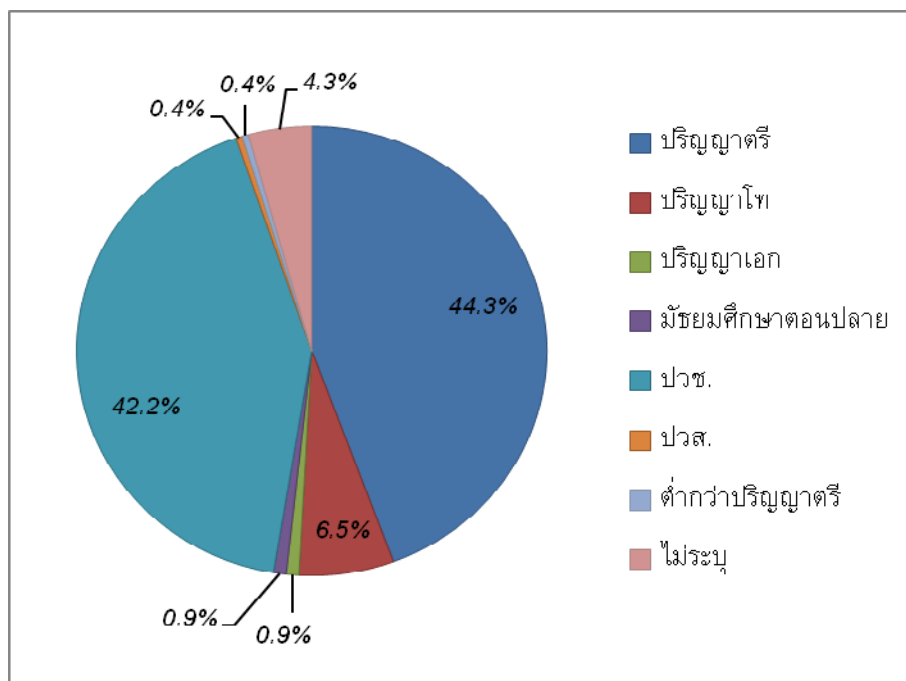
แผนภูมิที่ 4ค- 2 แสดงอัตราส่วนของอายุของกลุ่มตัวอย่าง



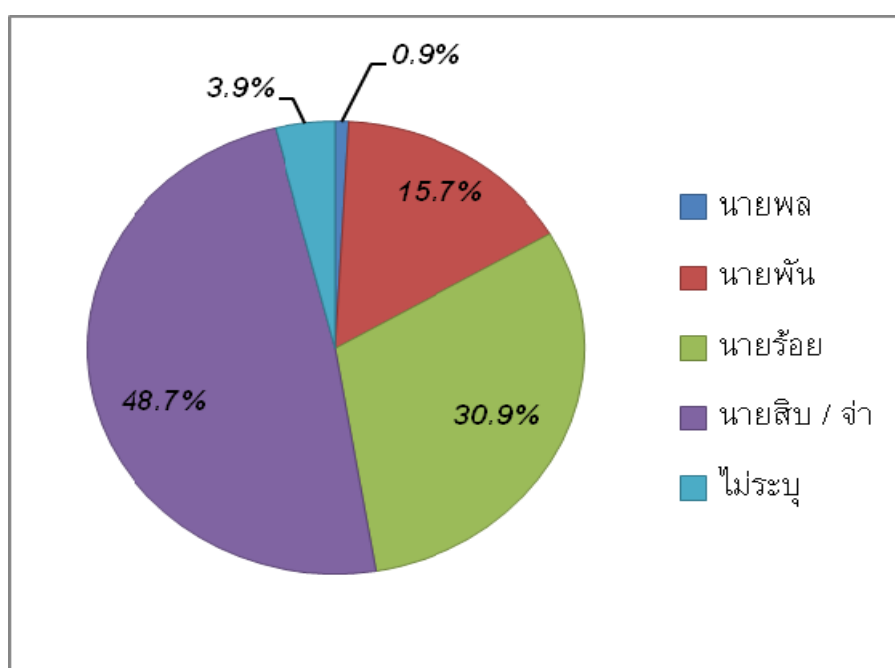
แผนภูมิที่ 4ค-3 แสดงอัตราส่วนของอายุการทำงานของกลุ่มตัวอย่าง



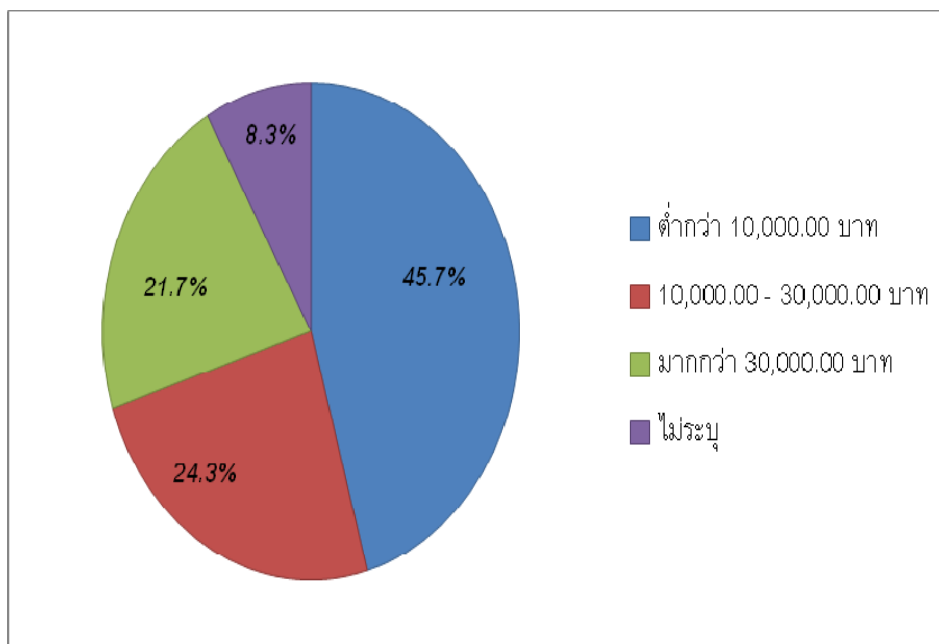
แผนภูมิที่ 4ค-4 แสดงอัตราส่วนของการสำเร็จการศึกษาจากโรงเรียนทหารของกลุ่มตัวอย่าง



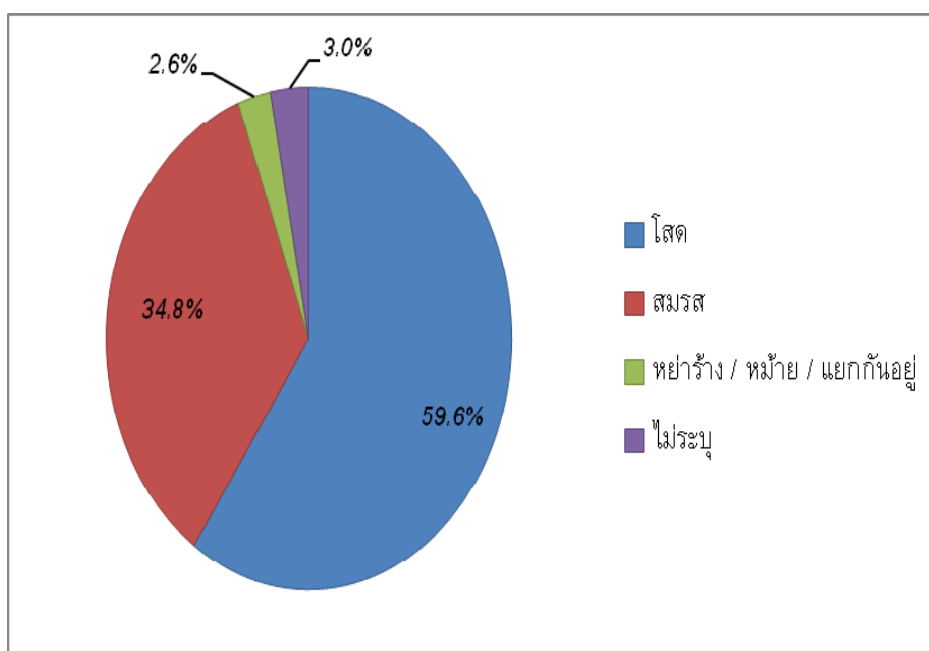
แผนภูมิที่ 4ก-5 แสดงอัตราส่วนของระดับการศึกษาของกลุ่มตัวอย่าง



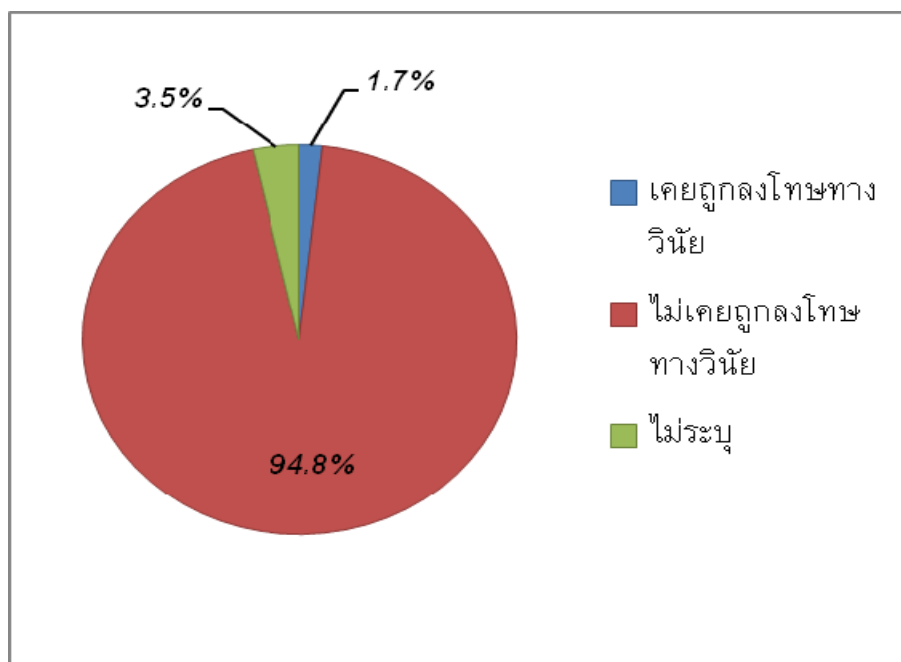
แผนภูมิที่ 4ก-6 แสดงอัตราส่วนของชั้นยศของกลุ่มตัวอย่าง



แผนภูมิที่ 4ก-7 แสดงอัตราส่วนของเงินเดือนของกลุ่มตัวอย่าง



แผนภูมิที่ 4ก-8 แสดงอัตราส่วนของสถานะสมรสของกลุ่มตัวอย่าง



แผนภูมิที่ 4ค-9 แสดงอัตราส่วนของประวัติการลงโทษทางวินัยของกลุ่มตัวอย่าง

2. จริยธรรมต่อหน้าที่และความรับผิดชอบในตำแหน่งหน้าที่

จากการวิเคราะห์สถิติเชิงบรรยายของกลุ่มตัวอย่างเกี่ยวกับ จริยธรรมต่อหน้าที่และความรับผิดชอบในตำแหน่งหน้าที่ ดังตารางที่ 4ค-2 โดยสรุปในภาพรวมพบว่าคะแนนจริยธรรมต่อหน้าที่และความรับผิดชอบในตำแหน่งหน้าที่ที่ได้จากการเฉลี่ยคะแนนจากทุกคำถามอยู่ในระดับค่อนข้างสูง (ตัดเกณฑ์ที่ค่าเท่ากับ 3) โดยมีค่าเฉลี่ยที่ 3.54 โดยบุคคลที่มีคะแนนต่ำสุดในด้านนี้ได้คะแนนเฉลี่ยจากทุกข้อเท่ากับ 2.48 และบุคคลที่ได้คะแนนสูงสุดได้คะแนนเฉลี่ยจากทุกข้อเท่ากับ 4.61 โดยข้อมูลมีส่วนเบี่ยงเบนมาตรฐานเท่ากับ 0.33

ในการลงรายละเอียดวิเคราะห์แยกรายข้อคำถามดังตารางที่ 4ค-2 และแผนภูมิที่ 4ค-10 พบว่าข้อคำถามจริยธรรมต่อหน้าที่และความรับผิดชอบในตำแหน่งหน้าที่ที่ได้คะแนนมากที่สุดได้แก่ “ข้าราชการทหารต้องตระหนักว่ามีหน้าที่หลักในการป้องกันประเทศ” โดยมีคะแนนเฉลี่ยที่ 4.58 (ส่วนเบี่ยงเบนมาตรฐานเท่ากับ 0.85) ข้อคำถามที่ได้คะแนนรองลงมาได้แก่ “ข้าพเจ้าทำงานตามคำสั่งผู้บังคับบัญชาอย่างเคร่งครัด” โดยมีคะแนนเฉลี่ยที่ 4.42 (ส่วนเบี่ยงเบนมาตรฐานเท่ากับ 0.66) และ “ข้าราชการทหารมีหน้าที่ในการพัฒนาประเทศ ทั้งในช่วงที่มีและไม่มีสงคราม” โดยมีคะแนนเฉลี่ยที่ 4.33 (ส่วนเบี่ยงเบนมาตรฐานเท่ากับ 0.9)

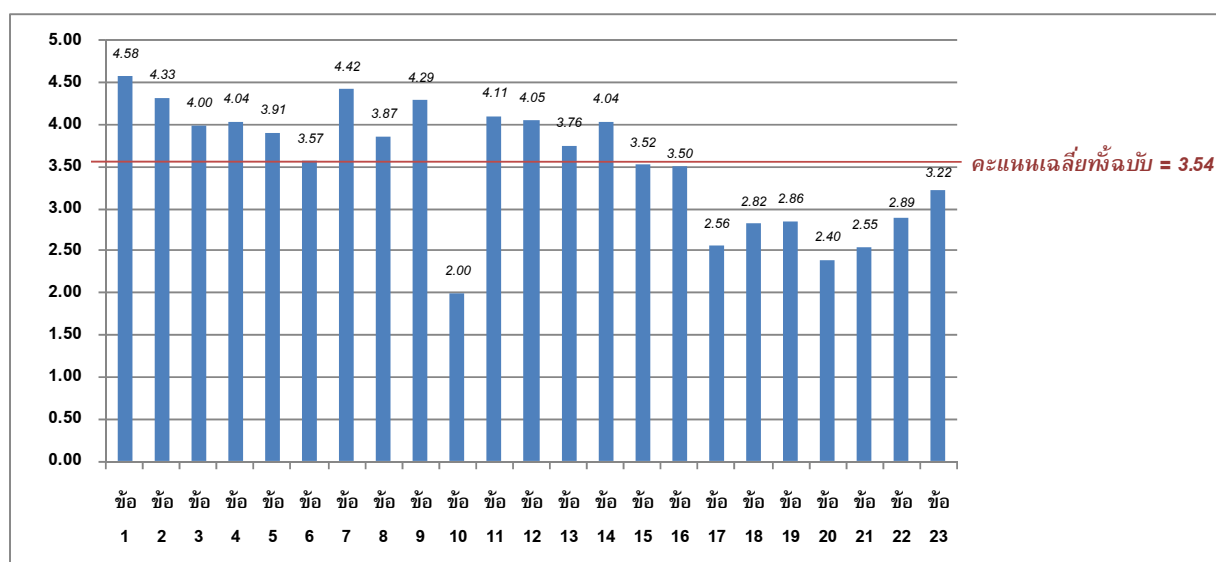
ส่วนข้อคำถามจริยธรรมต่อหน้าที่และความรับผิดชอบในตำแหน่งหน้าที่ที่ได้คะแนนน้อยที่สุด ได้แก่ “ข้าพเจ้าส่งเสริมและสนับสนุนผู้ที่สำเร็จจากโรงเรียนทหารเดียวกันกับข้าพเจ้าในหน้าที่การงาน” (กลับคะแนนเนื่องจากเป็นข้อคำถามทางลบ) โดยมีคะแนนเฉลี่ยที่ 2 (ส่วนเบี่ยงเบนมาตรฐานเท่ากับ 0.82) ข้อคำถามที่ได้คะแนนน้อยรองลงมา ได้แก่ “ข้าพเจ้าตอบแทนผู้มีพระคุณเสมอแม้ว่าตนเองต้องลำบาก” (กลับคะแนน) โดยมีคะแนนเฉลี่ยที่ 2.4 (ส่วนเบี่ยงเบนมาตรฐานเท่ากับ 0.83) และ “ข้าพเจ้าเชื่อว่าการเรียกรับผลประโยชน์ในการจัดหาสิ่งอุปกรณ์ทางทหาร” (กลับคะแนน) โดยมีคะแนนเฉลี่ยที่ 2.55 (ส่วนเบี่ยงเบนมาตรฐานเท่ากับ 1.01)

ตารางที่ 4ค-2

แสดงคะแนนสูงสุด คะแนนต่ำสุด ค่าเฉลี่ย และส่วนเบี่ยงเบนมาตรฐาน ของข้อคำถามในมาตรวัดจริยธรรมต่อหน้าที่และความรับผิดชอบในตำแหน่งหน้าที่ (ข้อที่มีสัญลักษณ์ * หน้าข้อหมายถึงข้อกระทงทางลบ ที่ถูกกลับคะแนนแล้ว)

ข้อ	คะแนน สูงสุด	คะแนน ต่ำสุด	ค่าเฉลี่ย	ส่วนเบี่ยงเบน มาตรฐาน
1	5	1	4.58	0.85
2	5	1	4.33	0.90
3	5	1	4.00	0.77
4	5	1	4.04	0.77
5	5	1	3.91	1.04
6	5	1	3.57	0.84
7	5	1	4.42	0.66
8	5	1	3.87	0.77
9	5	1	4.29	0.70
*10	5	1	2.00	0.82
11	5	1	4.11	0.70
12	5	1	4.05	0.74
13	5	1	3.76	0.87
14	5	1	4.04	0.70
15	5	1	3.52	0.89
16	5	1	3.50	0.84
*17	5	1	2.56	0.99
*18	5	1	2.82	1.13

ข้อ	คะแนน	คะแนน	ค่าเฉลี่ย	ส่วนเบี่ยงเบน มาตรฐาน
	สูงสุด	ต่ำสุด		
*19	5	1	2.86	1.08
*20	5	1	2.40	0.83
*21	5	1	2.55	1.01
*22	5	1	2.89	1.22
*23	5	1	3.22	1.11
คะแนนเฉลี่ยของด้าน	4.61	2.48	3.54	0.33



แผนภูมิที่ 4ค-10 แสดงค่าเฉลี่ยของคะแนนจริยธรรมต่อหน้าที่และความรับผิดชอบในตำแหน่งหน้าที่ของกลุ่มตัวอย่างในแต่ละข้อ

3. จริยธรรมของข้าราชการทหารต่อตนเอง

จากการวิเคราะห์สถิติเชิงบรรยายของกลุ่มตัวอย่างเกี่ยวกับ จริยธรรมของข้าราชการทหารต่อตนเอง ในตำแหน่งหน้าที่ ดังตารางที่ 4ค-3 โดยสรุปในภาพรวมพบว่าคะแนนจริยธรรมของข้าราชการทหารต่อตนเองในตำแหน่งหน้าที่ที่ได้จากการเฉลี่ยคะแนนจากทุกคำถามอยู่ในระดับค่อนข้างสูง (ตัดเกณฑ์ที่ค่าเท่ากับ 3) โดยมีค่าเฉลี่ยที่ 3.76 โดยบุคคลที่มีคะแนนต่ำสุดในด้านนี้ได้คะแนนเฉลี่ยจากทุกข้อเท่ากับ 2.17 และบุคคลที่ได้คะแนนสูงสุดได้คะแนนเฉลี่ยจากทุกข้อเท่ากับ 4.88 โดยข้อมูลมีส่วนเบี่ยงเบนมาตรฐานเท่ากับ 0.47

ในการลงรายละเอียดวิเคราะห์แยกรายข้อคำถามดังตารางที่ 4ค-3 และแผนภูมิที่ 4ค-11 พบว่าข้อคำถามจริยธรรมของข้าราชการทหารต่อตนเองที่ได้คะแนนมากที่สุดได้แก่ “ข้าพเจ้าไม่ลังเลที่จะทำในสิ่งที่ถูกต้อง” โดยมีคะแนนเฉลี่ยที่ 4.28 (ส่วนเบี่ยงเบนมาตรฐานเท่ากับ 0.74) ข้อคำถามที่ได้คะแนนรองลงมาได้แก่ “ข้าพเจ้าขยันทำงานอย่างสม่ำเสมอ” โดยมีคะแนนเฉลี่ยที่ 4.26 (ส่วนเบี่ยงเบนมาตรฐานเท่ากับ 0.69) และ “ข้าพเจ้าเชื่อว่าตนเองมีความสามารถที่จะทำงานให้สำเร็จได้” โดยมีคะแนนเฉลี่ยที่ 4.17 (ส่วนเบี่ยงเบนมาตรฐานเท่ากับ 0.62)

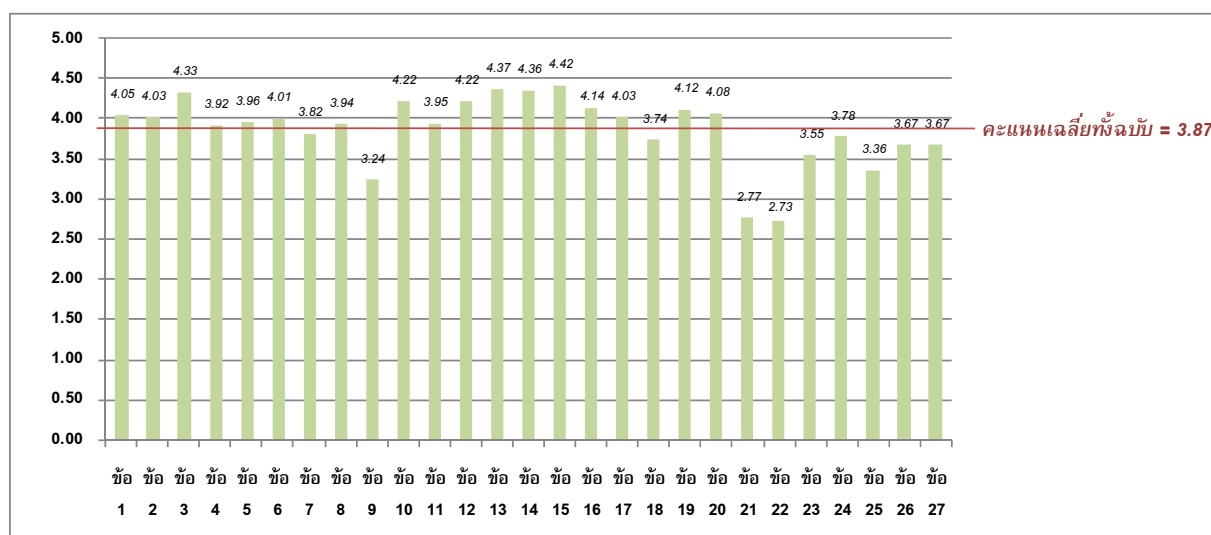
ส่วนข้อคำถามจริยธรรมของข้าราชการทหารต่อตนเองที่ได้คะแนนน้อยที่สุดได้แก่ “ข้าพเจ้าไม่กระทำผิดเพราะกลัวผู้อื่นจะรู้” (กลับคะแนน) โดยมีคะแนนเฉลี่ยที่ 2.43 (ส่วนเบี่ยงเบนมาตรฐานเท่ากับ 1.01) ข้อคำถามที่ได้คะแนนน้อยรองลงมาได้แก่ “ข้าพเจ้าจะไม่เปิดเผยการกระทำผิดของตนเองให้ผู้อื่นทราบ” (กลับคะแนน) โดยมีคะแนนเฉลี่ยที่ 2.5 (ส่วนเบี่ยงเบนมาตรฐานเท่ากับ 0.98) และ “ข้าพเจ้าเคยพูดเท็จเพื่อให้ผู้อื่นเชื่อว่าเป็นคนดี” (กลับคะแนน) โดยมีคะแนนเฉลี่ยที่ 2.97 (ส่วนเบี่ยงเบนมาตรฐานเท่ากับ 1.5)

ตารางที่ 4ค-3

แสดงคะแนนสูงสุด คะแนนต่ำสุด ค่าเฉลี่ย และส่วนเบี่ยงเบนมาตรฐาน ของข้อคำถามในมาตรวัดจริยธรรมของข้าราชการทหารต่อตนเอง (ข้อที่มีสัญลักษณ์ * หน้าข้อหมายถึงข้อกระทงทางลบ ที่ถูกกลับคะแนนแล้ว)

ข้อ	คะแนน สูงสุด	คะแนน ต่ำสุด	ค่าเฉลี่ย	ส่วนเบี่ยงเบน มาตรฐาน
1	5	1	4.12	0.72
2	5	1	4.05	0.71
3	5	1	3.92	0.88
4	5	1	3.84	0.73
5	5	1	4.26	0.69
6	5	1	3.84	0.82
7	5	1	3.76	0.80
8	5	1	3.75	0.81
9	5	1	3.42	1.01
10	5	1	4.10	0.64
11	5	1	4.02	0.63
12	5	1	4.17	0.62
13	5	1	4.28	0.74

ข้อ	คะแนน สูงสุด	คะแนน ต่ำสุด	ค่าเฉลี่ย	ส่วนเบี่ยงเบน มาตรฐาน
14	5	1	3.98	0.90
15	5	1	3.96	0.92
16	5	1	4.08	0.74
17	5	1	3.80	0.84
18	5	1	3.63	0.86
19	5	1	4.00	0.74
20	5	1	4.08	0.74
*21	5	1	2.50	0.98
*22	5	1	2.43	1.01
*23	5	1	3.16	1.29
*24	5	1	2.97	1.50
25	5	1	3.31	1.01
26	5	1	3.77	0.80
27	5	1	3.68	0.87
คะแนนเฉลี่ยของด้าน	4.88	2.17	3.76	0.47



แผนภูมิที่ 4ค-11 แสดงค่าเฉลี่ยของคะแนนจริยธรรมของข้าราชการทหารต่อตนเอง
ของกลุ่มตัวอย่างในแต่ละข้อ

4. จริยธรรมของข้าราชการทหารต่อสังคมและประชาชน

จากการวิเคราะห์สถิติเชิงบรรยายของกลุ่มตัวอย่างเกี่ยวกับ จริยธรรมของข้าราชการทหารต่อสังคมและประชาชนในตำแหน่งหน้าที่ ดังตารางที่ 4ค-4 โดยสรุปในภาพรวมพบว่าคะแนนจริยธรรมของข้าราชการทหารต่อสังคมและประชาชนที่ได้จากการเฉลี่ยคะแนนจากทุกคำถามอยู่ในระดับค่อนข้างสูง (ตัดเกณฑ์ที่ค่าเท่ากับ 3) โดยมีค่าเฉลี่ยที่ 3.73 โดยบุคคลที่มีคะแนนต่ำสุดในด้านนี้ได้คะแนนเฉลี่ยจากทุกข้อเท่ากับ 2.22 และบุคคลที่ได้คะแนนสูงสุดได้คะแนนเฉลี่ยจากทุกข้อเท่ากับ 4.78 โดยข้อมูลมีส่วนเบี่ยงเบนมาตรฐานเท่ากับ 0.48

ในการลงรายละเอียดวิเคราะห์แยกรายข้อคำถามดังตารางที่ 4ค-4 และแผนภูมิที่ 4ค-12 พบว่าข้อคำถามจริยธรรมของข้าราชการทหารต่อสังคมและประชาชนที่ได้คะแนนมากที่สุดได้แก่ “ข้าพเจ้าเชื่อว่าข้าราชการทหารทำงานช่วยเหลือประชาชนอย่างเต็มความสามารถทั้งในยามสงบและยามสงคราม” โดยมีคะแนนเฉลี่ยที่ 4.39 (ส่วนเบี่ยงเบนมาตรฐานเท่ากับ 0.84) ข้อคำถามที่ได้คะแนนรองลงมาได้แก่ “ข้าพเจ้าเชื่อว่าข้าราชการทหารมีจิตใจเมตตาต่อประชาชน” โดยมีคะแนนเฉลี่ยที่ 4.33 (ส่วนเบี่ยงเบนมาตรฐานเท่ากับ 0.91) และ “ข้าพเจ้าเคยพูดและใช้กริยาที่ไม่สมควรต่อประชาชน” (กลับคะแนน) โดยมีคะแนนเฉลี่ยที่ 4.23 ส่วนเบี่ยงเบนมาตรฐานเท่ากับ 1.14)

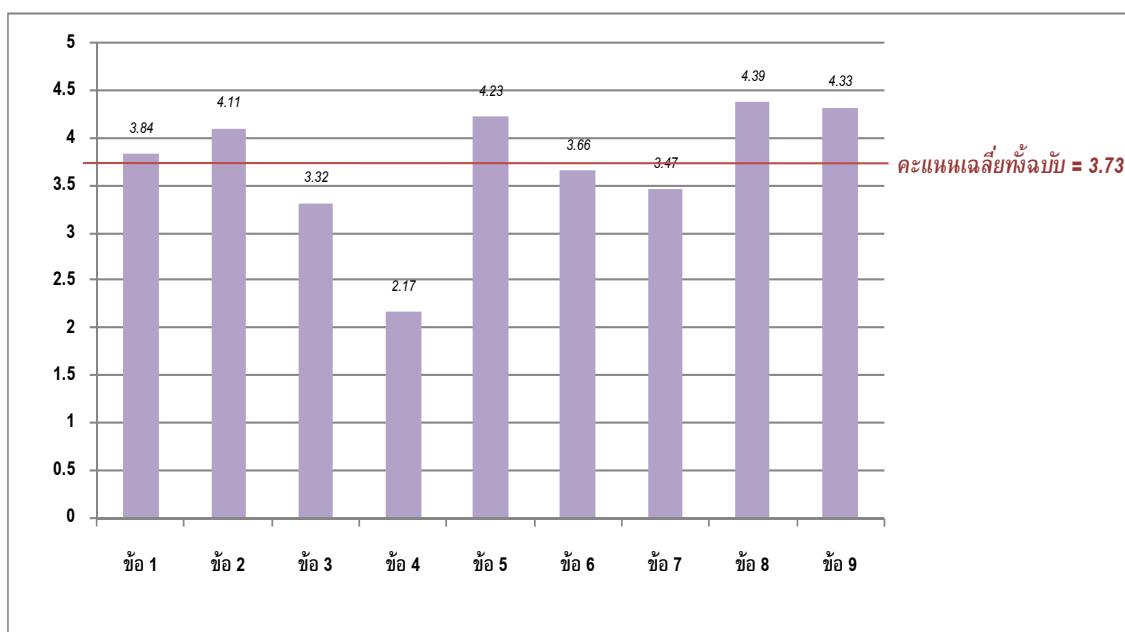
จริยธรรมของข้าราชการทหารต่อสังคมและประชาชนที่ได้คะแนนน้อยที่สุดได้แก่ “ข้าพเจ้าเชื่อว่าข้าราชการทหารจะออกไปช่วยเหลือประชาชนที่เดือดร้อนทุกครั้ง แม้ไม่มีคำสั่งจากผู้บังคับบัญชา” (กลับคะแนน) โดยมีคะแนนเฉลี่ยที่ 2.17 (ส่วนเบี่ยงเบนมาตรฐานเท่ากับ 1.03) ข้อคำถามที่ได้คะแนนน้อยรองลงมาได้แก่ “ข้าพเจ้าเคยเลือกปฏิบัติให้เฉพาะกลุ่มในยามคับขัน” (กลับคะแนน) โดยมีคะแนนเฉลี่ยที่ 3.32 (ส่วนเบี่ยงเบนมาตรฐานเท่ากับ 1.08) และ “ข้าพเจ้าเชื่อว่าข้าราชการทหารมีความรู้ความเข้าใจวิถีชีวิตประชาชนในพื้นที่ตนรับผิดชอบ” โดยมีคะแนนเฉลี่ยที่ 3.47 (ส่วนเบี่ยงเบนมาตรฐานเท่ากับ 1.1)

ตารางที่ 4ค-4

แสดงคะแนนสูงสุด คะแนนต่ำสุด ค่าเฉลี่ย และส่วนเบี่ยงเบนมาตรฐาน ของข้อคำถามในมาตรวัดจริยธรรมของข้าราชการทหารต่อสังคมและประชาชน (ข้อที่มีสัญลักษณ์ * หน้าข้อหมายถึงข้อกระทงทางลบ ที่ถูกกลับคะแนนแล้ว)

ข้อ	คะแนน สูงสุด	คะแนน ต่ำสุด	ค่าเฉลี่ย	ส่วนเบี่ยงเบน มาตรฐาน
1	5	1	3.84	0.95
*2	5	1	4.11	1.18
*3	5	1	3.32	1.08

*4	5	1	2.17	1.03
*5	5	1	4.23	1.14
6	5	1	3.66	1.29
7	5	1	3.47	1.14
8	5	1	4.39	0.84
9	5	1	4.33	0.91
คะแนนเฉลี่ยของด้าน	4.78	2.22	3.73	0.48



แผนภูมิที่ 4ค-12 แสดงค่าเฉลี่ยของคะแนนจริยธรรมของข้าราชการทหารต่อสังคมและประชาชนของกลุ่มตัวอย่างในแต่ละข้อ

5. พฤติกรรมที่ไม่พึงประสงค์ในองค์กร

จากการวิเคราะห์สถิติเชิงบรรยายของกลุ่มตัวอย่างเกี่ยวกับพฤติกรรมที่ไม่พึงประสงค์ในองค์กร พบว่าทุกพฤติกรรมที่ไม่พึงประสงค์ในองค์กรคนส่วนใหญ่จะตอบว่าเกิดขึ้นในความถี่ระดับที่ 1 หรือระดับที่น้อยที่สุด

ในการลงรายละเอียดวิเคราะห์แยกรายข้อคำถามดังตารางที่ 4ค-5 และแผนภูมิที่ 4ค-13 พบว่าพฤติกรรมที่มีคนตอบว่าเกิดขึ้นน้อยที่สุดในอัตราส่วนเยอะสุด หรือเลือกข้อ 1 เยอะที่สุดได้แก่ “ประพฤติดังทางเพศหรือมีพฤติกรรมล่วงละเมิดทางเพศ กับผู้ร่วมงาน” โดยคนตอบว่าเกิดขึ้นน้อยที่สุดที่ร้อยละ 76.5 รองลงมาได้แก่ พฤติกรรม “จงใจ โหม่น้าว ยุยงส่งเสริมให้ผู้ร่วมงาน ปฏิบัติขัดต่อศีลธรรมหรือกฎระเบียบ”

โดยคนตอบว่าเกิดขึ้นน้อยที่สุดที่ร้อยละ 74.8 และพฤติกรรม “ปิดบังข้อมูลข่าวสารในการปฏิบัติงาน จนทำให้เกิดความเสียหายต่อหน่วยงานหรือผู้ร่วมประกอบวิชาชีพทหาร” โดยคนตอบว่าเกิดขึ้นน้อยที่สุดที่ร้อยละ 74.8

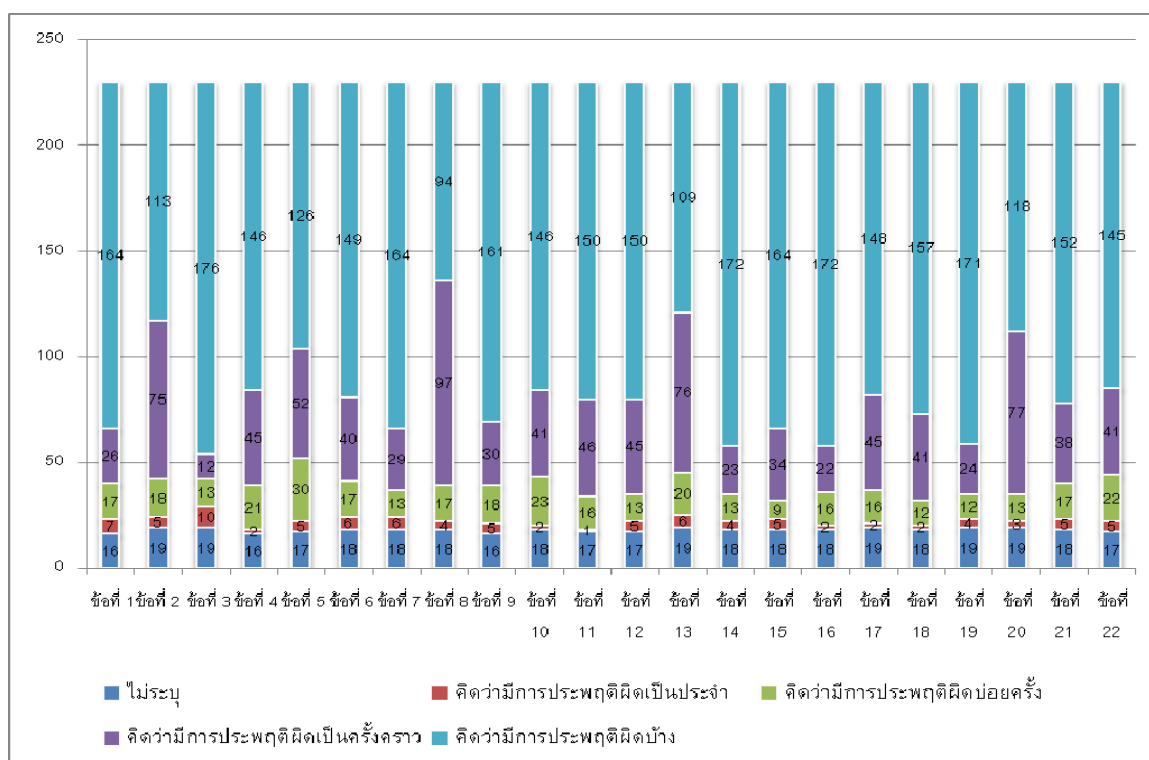
ส่วนพฤติกรรมที่มีคนตอบว่าเกิดขึ้นน้อยที่สุดในอัตราส่วนน้อยที่สุด หรือเลือกข้อ 1 น้อยที่สุด ได้แก่ “ทำสิ่งที่ไม่เหมาะสมกับการเป็นข้าราชการทหาร เช่น เป็นผู้มีอิทธิพล” โดยคนตอบว่าเกิดขึ้นน้อยที่สุดที่ร้อยละ 40.9 รองลงมาได้แก่ พฤติกรรม “เปิดเผยความลับของผู้ร่วมงานเป็นผลให้ผู้นั้นได้รับความอับอายหรือ เสื่อมเสียชื่อเสียง” โดยคนตอบว่าเกิดขึ้นน้อยที่สุดที่ร้อยละ 47.4 และพฤติกรรม “ประพฤติดังทางเพศหรือมีพฤติกรรมการล่วงละเมิดทางเพศ กับบุคคลอื่นที่มีใช้สามีหรือภริยาของตน” โดยคนตอบว่าเกิดขึ้นน้อยที่สุดที่ร้อยละ 49.1

ตารางที่ 4ค-5

แสดงความถี่ของจำนวนคนที่ตอบในมาตรวัดพฤติกรรมที่ไม่พึงประสงค์ในองค์กร

ข้อ	จำนวนผู้ตอบ (คน)				
	1	2	3	4	ไม่ระบุ
1	164 (71.3%)	26 (11.3%)	17 (7.4%)	7 (3.0%)	16 (7.0%)
2	113 (49.1%)	75 (32.6%)	18 (7.8%)	5 (2.2%)	19 (8.3%)
3	176 (76.5%)	12 (5.2%)	13 (5.7%)	10 (4.3%)	19 (8.3%)
4	146 (63.5%)	45 (19.6%)	21 (9.1%)	2 (0.9%)	16 (7.0%)
5	126 (54.8%)	52 (22.6%)	30 (13.0%)	5 (2.2%)	17 (7.4%)
6	149 (64.8%)	40 (17.4%)	17 (7.4%)	6 (2.6%)	18 (7.8%)
7	164 (71.3%)	29 (12.6%)	13 (5.7%)	6 (2.6%)	18 (7.8%)
8	94 (40.9%)	97 (42.2%)	17 (7.4%)	4 (1.7%)	18 (7.8%)

ข้อ	จำนวนผู้ตอบ (คน)				
	1	2	3	4	ไม่ระบุ
9	161 (70.0%)	30 (13.0%)	18 (7.8%)	5 (2.2%)	16 (7.0%)
10	146 (63.5%)	41 (17.8%)	23 (10.0%)	2 (0.9%)	18 (7.8%)
11	150 (65.2%)	46 (20.0%)	16 (7.0%)	1 (0.4%)	17 (7.4%)
12	150 (65.2%)	45 (19.6%)	13 (5.7%)	5 (2.2%)	17 (7.4%)
13	109 (47.4%)	76 (33.0%)	20 (8.7%)	6 (2.6%)	19 (8.3%)
14	172 (74.8%)	23 (10.0%)	13 (5.7%)	4 (1.7%)	18 (7.8%)
15	164 (71.3%)	34 (14.8%)	9 (3.9%)	5 (2.2%)	18 (7.8%)
16	172 (74.8%)	22 (9.6%)	16 (7.0%)	2 (0.9%)	18 (7.8%)
17	148 (64.3%)	45 (19.6%)	16 (7.0%)	2 (0.9%)	19 (8.3%)
18	157 (68.3%)	41 (17.8%)	12 (5.2%)	2 (0.9%)	18 (7.8%)
19	171 (74.3%)	24 (10.4%)	12 (5.2%)	4 (1.7%)	19 (8.3%)
20	118 (51.3%)	77 (33.5%)	13 (5.7%)	3 (1.3%)	19 (8.3%)
21	152 (66.1%)	38 (16.5%)	17 (7.4%)	5 (2.2%)	18 (7.8%)
22	145 (63.0%)	41 (17.8%)	22 (9.6%)	5 (2.2%)	17 (7.4%)



แผนภูมิที่ 4ค-13 แสดงอัตราส่วนของการคิดเห็นต่อพฤติกรรมที่ไม่พึงประสงค์ในองค์กร
ของกลุ่มตัวอย่างในแต่ละข้อ

6. สภาพปัญหา และแนวทางในการแก้ไข

แบบสอบถามตอนที่ 6 เป็นแบบสอบถามปลายเปิด โดยที่ผู้ตอบสามารถตอบคำถามในแต่ละข้อ
จำนวนกี่ข้อก็ได้ หรือเลือกที่จะไม่ตอบก็ได้ โดยผู้วิจัยนำผลทั้งหมดมาจัดกลุ่ม โดยเลือกคำตอบที่มีความ
คล้ายคลึงกัน หรือมีหัวข้อใกล้เคียงกันไว้ด้วยกัน และสรุปออกมาเป็นค่าคะแนนความถี่ของแต่ละกลุ่มของ
คำตอบ โดยเสนอแยกตามคำถามดังนี้

6.1 จริยธรรมด้านที่ขาดแคลน หรือความประพฤติที่ไม่เหมาะสมของทหาร

จากการจัดกลุ่มและการบันทึกความถี่จากข้อคำถามปลายเปิด “ท่านคิดว่าในปัจจุบันข้าราชการ
ทหารขาดจริยธรรม หรือประพฤติตนไม่เหมาะสมตามจริยธรรมวิชาชีพทหาร ในเรื่องใดบ้าง” โดยกลุ่ม
ตัวอย่างมีความคิดเห็นว่า ปัญหาการเล่นพรรคเล่นพวก โดยการเข้าข้างคนที่รู้จักกัน มีความสนิทใกล้ชิดกัน
หรือแม้แต่ญาติพี่น้อง ในทางที่จะเอื้อประโยชน์แก่กันละกัน ในทางมิชอบ เช่น การเลื่อนตำแหน่งให้กับคนที่
เป็นพรรคพวกเดียวกัน การงดเว้นโทษให้กับคนที่เป็พรรคพวกเดียวกันเป็นปัญหาที่กลุ่มตัวอย่างตอบเยอะ
ที่สุด โดยมีค่าความถี่อยู่ที่ 77 คน คำตอบที่ได้ความถี่รองลงมาได้แก่การขาดความดูแลเอาใจใส่

ผู้ได้บังคับบัญชาจากผู้บังคับบัญชา โดยมีค่าความถี่อยู่ที่ 30 คน คำตอบที่ได้ความถี่รองลงมาอีกอันดับได้แก่ ปัญหาการใช้อำนาจในทางมิชอบ เช่น การใช้ยศ ตำแหน่งทางการทหารของตน ในการเอื้อผลประโยชน์ต่อตนบุคคลนั้นเอง เช่น การใช้อำนาจในการอนุมัติสิ่งต่าง ๆ ที่จะเอื้อให้เกิดประโยชน์ทางทรัพย์สินรายได้ต่อตนเองในทางทุจริต โดยมีค่าความถี่อยู่ที่ 12 คน นอกจากนี้ยังมีคำตอบอื่น ๆ ที่ลดหลั่นความถี่ลงมาได้แก่ ปัญหาการยกยอเกียรติยศทางราชการเพื่อเป็นประโยชน์ส่วนตนโดยผิดกฎเกณฑ์ หรือการคอร์รัปชัน การผิวนัยพื้นฐานของทหารในด้านต่าง ๆ เช่นการแต่งตัว การไม่เห็นแก่ประโยชน์ของส่วนรวมเป็นหลัก และคำตอบอื่น ๆ โดยแสดงดังตารางที่ 4ค-6

ตารางที่ 4ค-6

แสดงความคิดเห็นของกลุ่มตัวอย่างเกี่ยวกับจริยธรรมด้านที่ขาดแคลน หรือความประพฤติที่ไม่เหมาะสมของทหาร เรียงลำดับตามความถี่ของจำนวนคนที่ตอบ

ความคิดเห็น	ความถี่
เล่นพรรคเล่นพวก เอื้อประโยชน์แก่กลุ่มเดียวกัน	77
ขาดความเอาใจใส่ ดูแลบุคคลในสังกัด	30
ใช้อำนาจในทางมิชอบ เอื้อผลประโยชน์ต่อตนเอง	12
คอร์รัปชัน ยกยอเกียรติยศของหน่วยงานเข้าตนเอง	11
ผิวนัยพื้นฐานของทหาร	10
ไม่เห็นแก่ประโยชน์ส่วนรวม	9
การใช้จ่ายเสพติด บุกเห่ สุรา	6
เข้าไปแทรกแซงเกี่ยวกับการเมือง	4
ไม่ปฏิบัติในหน้าที่ของตน	3
มั่นใจว่าไม่มีปัญหาด้านจริยธรรม	3
ขาดความยุติธรรมในเรื่องทั่ว ๆ ไป	2
ประพฤติผิดทางเพศ	2
แก่งแย่งในตำแหน่งและอำนาจ	2
ขาดความซื่อสัตย์ในเรื่องทั่ว ๆ ไป	1
ขาดศีลธรรม (ไม่ระบุด้าน)	1
ขาดจิตสำนึกในหน้าที่	1
เห็นด้วยว่ามีปัญหา แต่ไม่ระบุปัญหา	1
ขาดความรับผิดชอบ	1
ขาดความเคารพในสิ่งที่สมควร เช่น ผู้อาวุโส	1

ความคิดเห็น	ความถี่
การพนัน	1
ทำเพื่อหน้าตาของตนเอง	1
กดขี่ข่มเหงผู้ได้บังคับบัญชา	1
การคัดเลือกขาดประสิทธิภาพ	1

6.2 อุปสรรคที่ขัดต่อการพัฒนา หรือสิ่งเสริมจริยธรรมของทหาร

จากการจัดกลุ่มและการบันทึกความถี่จากข้อคำถามปลายเปิด “ท่านคิดว่าการพัฒนา ส่งเสริมจริยธรรมของข้าราชการทหารมีปัญหาหรืออุปสรรคในเรื่องใดบ้าง” โดยกลุ่มตัวอย่างมีความคิดเห็นว่า การขาดความตั้งใจที่แน่วแน่และมุ่งมั่นที่จะอุทิศตนเพื่อส่วนร่วมและประเทศชาติ เป็นอุปสรรคที่มีคนตอบมากที่สุด โดยมีค่าความถี่อยู่ที่ 72 คน อุปสรรคที่มีความถี่รองลงมาคือ การขาดความเอาใจใส่จากผู้บังคับบัญชาในการดูแลให้ผู้ได้บังคับบัญชาปฏิบัติตามหลักจริยธรรม โดยมีค่าความถี่อยู่ที่ 29 คน และอุปสรรคที่มีความถี่รองลงมาคือ การไม่ให้ความร่วมมือของทหารเองที่แม้ว่าจะออกนโยบายในการพัฒนามาแล้ว แต่ทหารไม่ทำตาม และไม่ให้ความร่วมมือที่จะเปลี่ยนโดยมีความถี่อยู่ที่ 10 คน เท่ากับลักษณะองค์กร หรือหน่วยงานนั้นไม่เอื้อต่อการเปลี่ยนแปลงของแต่ละคน และมีอุปสรรคอื่น ๆ ที่มีค่าความถี่ลดหลั่นกันลงไป เช่น การมีพวกพ้องที่ไม่คอยห้ามปรามเวลาทำผิดจริยธรรม หรือแม้แต่จะคอยส่งเสริมในทางที่ไม่ถูกต้องเพราะเห็นว่าเป็นคนพวกเดียวกันไม่ว่าจะทำอะไรก็ควรสนับสนุนกันแม้จะเป็นทางที่ไม่ดี และอุปสรรคอื่น ๆ ดังที่แสดงในตารางที่ 4ค-7

ตารางที่ 4ค-7

แสดงความคิดเห็นของกลุ่มตัวอย่างเกี่ยวกับอุปสรรคที่ขัดขวางการพัฒนา หรือสิ่งเสริมจริยธรรมของทหาร เรียงลำดับตามความถี่ของจำนวนคนที่ตอบ

ความคิดเห็น	ความถี่
ขาดความตั้งใจเพื่อที่จะปฏิบัติเพื่อประเทศชาติ หรือประชาชน	72
ขาดความเอาใจใส่จากผู้บังคับบัญชา	29
ไม่ให้ความร่วมมือในการเปลี่ยนแปลง และพัฒนา	10
ลักษณะของงาน และองค์กรไม่เอื้อให้เปลี่ยนแปลง	10
การมีพวกพ้องส่งเสริมในทางที่ไม่ดี	5

ขาดบุคคลที่เป็นแบบอย่างที่ดี	4
การขาดจิตสำนึก	4
บุคคลนั้นเองขาดพื้นฐานที่เหมาะสม	3
มั่นใจว่าไม่มีปัจจัยใด	3
ขาดการได้รับการยอมรับจากสังคม	3
ขาดนโยบายบทยในการแก้ปัญหาที่ชัดเจน	2
ยึดติดในวัฒนธรรมเก่าๆ หรือค่านิยมเก่า ๆ	2
อำนาจของผู้บังคับบัญชาแทรกแซงการแก้ไข	2
ไม่รู้ว่าตนกำลังทำผิดจริยธรรม	2
ไม่มีเวลาที่พอเพียง	1
ไม่ต้องการที่จะเปลี่ยนแปลงตนเอง แม้รู้ว่าผิด	1
ผลประโยชน์ดึงดูดให้ก่อความผิด	1
ขาดงบประมาณ	1
ขาดความเข้าใจในการที่จะทำงานให้ถูกต้อง	1
การที่ระบบมีเส้นสาย มีสินบน	1
ความคิดเห็นและมุมมองของแต่ละบุคคลแตกต่างกัน	1
การยึดติดในยศและตำแหน่ง	1

6.3 แนวทางการแก้ไขหรือป้องกันปัญหาการประพฤติผิดจริยธรรมของทหาร

จากการจัดกลุ่มและการบันทึกความถี่จากข้อคำถามปลายเปิด “ท่านคิดว่าควรมีแนวทางในการป้องกันหรือแก้ไขปัญหาการประพฤติผิดจริยธรรมของข้าราชการทหารอย่างไร” โดยกลุ่มตัวอย่างมีความคิดเห็นว่า การจัดอบรมเกี่ยวกับจริยธรรม หรือกิจกรรมอื่น ๆ ที่เป็นการเผยแพร่ให้ความรู้เกี่ยวกับจริยธรรมเป็นหนทางในการแก้ไขที่ได้รับการตอบมากที่สุด โดยค่าความถี่อยู่ที่ 84 คน ทางแก้ไขที่มีความถี่รองลงมาคือ ควรป้องกันไม่ให้บุคคลทำผิดจริยธรรมตั้งแต่เริ่มต้นการเข้ารับราชการทหาร เพื่อสร้างลักษณะนิสัยที่ดีของบุคคลนั้น โดยค่าความถี่อยู่ที่ 27 คน ทางแก้ไขที่มีความถี่รองลงมาคือ การเข้มงวดไม่ละเลยในการลงโทษผู้กระทำความผิดจริยธรรม และการปรับเปลี่ยนบทลงโทษในการทำผิดจริยธรรมให้รุนแรงขึ้น โดยค่าความถี่อยู่ที่ 14 คนและมีแนวทางแก้ไขอื่น ๆ ที่มีค่าความถี่ลดหลั่นกันลงมาได้แก่ การคอยหมั่นปลูกฝังจิตสำนึกในการประพฤติให้ถูกจริยธรรมอย่างสม่ำเสมอ การที่ผู้บังคับบัญชาคอยประพฤติตนให้เป็นตัวอย่างที่ดีแก่ลูกน้อง และแนวทางการแก้ไขอื่น ๆ ดังที่แสดงในตารางที่ 4ก-8

ตารางที่ 4ค-8

แสดงความคิดเห็นของกลุ่มตัวอย่างเกี่ยวกับแนวทางการแก้ไขหรือป้องกันปัญหาการประทุพติผิศจริยธรรมของทหารเรียงลำดับตามความถี่ของจำนวนคนที่ตอบ

ความคิดเห็น	ความถี่
จัดอบรม จัดกิจกรรมส่งเสริม	84
ควรป้องกันไม่ให้ทำผิดตั้งแต่เริ่มเข้ารับราชการ	27
เข้มงวดในการลงโทษ และทำให้บทลงโทษรุนแรงขึ้น	14
หมั่นปลูกฝังจิตสำนึก	10
ผู้บังคับบัญชาการประทุพติผิศจริยธรรมเป็นตัวอย่าง	8
ใช้หลักธรรมทางศาสนาเป็นแนวทาง	4
มีกวดขัน และคอยดูแลให้ปฏิบัติให้ถูกต้อง	3
เพิ่มรางวัล และการเชิดชูบุคคลที่ทำดี	3
ไม่มีแนวทางที่สามารถแก้ไขได้	3
ปลูกฝังจริยธรรมตั้งแต่อ่อนเป็นทหาร	2
ยึดมั่นต่อหน้าที่ และมีความรับผิดชอบในงานของตน	2
เพิ่มความตระหนักว่าเป็นสิ่งนี้คือปัญหา	2
พัฒนาระบบประเมินผลที่ดีขึ้น	1
ให้ทุกฝ่ายช่วยเสนอหนทางแก้ไข	1

6.4 ข้อเสนอแนะอื่น ๆ เกี่ยวกับจริยธรรมในวิชาชีพทหาร

จากการจัดกลุ่มและการบันทึกความถี่จากข้อคำถามปลายเปิด “ท่านคิดว่าควรมีแนวทางในการป้องกันหรือแก้ไขปัญหาการประทุพติผิศจริยธรรมของข้าราชการทหารอย่างไร” โดยกลุ่มตัวอย่างมีข้อเสนอแนะว่า การปลูกฝังจริยธรรมไม่ควรรีรอ และควรปลูกฝังตั้งแต่วันแรกที่เข้ารับราชการ โดยมีความถี่อยู่ที่ 72 คน ข้อเสนอแนะที่ได้ความถี่รองลงมาได้แก่ หลักจริยธรรมนั้นไม่ควรจะต้องสอดคล้องกับประโยชน์ของบุคคลในหน่วยงานเดียวกัน หรือคนกลุ่มเดียวกันด้วย โดยมีความถี่อยู่ที่ 28 คน ข้อเสนอแนะที่ได้ความถี่รองลงมาได้แก่ ปัญหาด้านจริยธรรมไม่ว่าจะเป็นเรื่องใดควรได้รับการเริ่มแก้ไขอย่างจริงจัง และควรได้รับการเอาใจใส่ โดยมีความถี่อยู่ที่ 5 คน ว่า นอกจากนี้ยังมีข้อเสนอแนะอื่น ๆ ที่มีความถี่ลดหลั่นลงมาได้แก่ ควรจัดอบรมให้ความรู้เกี่ยวกับจริยธรรมหรือคุณลักษณะที่เหมาะสม ควรมีการปลูกฝังค่านิยม และทัศนคติที่ดีและถูกต้องอย่างสม่ำเสมอ และข้อเสนอแนะอื่น ๆ ดังตารางที่ 4ค-9

ตารางที่ 4ค-9

แสดงความคิดเห็นของกลุ่มตัวอย่างเกี่ยวกับข้อเสนอแนะอื่น ๆ เกี่ยวกับจริยธรรมในวิชาชีพทหารเรือเรียงลำดับตามความถี่ของจำนวนคนที่ตอบ

ความคิดเห็น	ความถี่
ควรปลูกฝังตั้งแต่วันแรกที่เข้ารับราชการ	72
จริยธรรมควรเอื้อประโยชน์ต่อคนรอบตัวด้วย	28
ปัญหาการขาดจริยธรรมควรได้รับการเอาใจใส่	5
ควรมีการจัดอบรมคุณลักษณะที่มีความเหมาะสม	3
ควรมีการปลูกฝังค่านิยม ทศนคติที่ดี	2
จริยธรรมควรปลูกฝังตั้งแต่ก่อนเป็นทหาร	2
ผู้บังคับบัญชาควรเป็นแบบอย่างในการประพฤติที่ดี	2
ควรมีการนำหลักธรรมทางศาสนามาช่วยแก้ปัญหา	2
ควรมีการจัดกิจกรรมส่งเสริมจริยธรรม	2
ควรปรับให้เงินเดือน และสวัสดิการมีความเหมาะสม	1
ควรมีการสอดส่องดูแลปัญหาให้ดีกว่านี้	1
การเลื่อนขั้นควรมีความยุติธรรม	1
ควรมีการลงโทษในบุคคลที่ทำผิดอย่างเข้มงวด	1
ควรยกย่องเชิดชูคนที่ทำความดี ให้เป็นตัวอย่าง	1
หน่วยงานทหารควรมีระบบที่โปร่งใสตรวจสอบได้	1

ส่วนที่ 4 เปรียบเทียบจริยธรรมวิชาชีพทหารระหว่างเหล่าทัพ

ผลการวิจัยของรายงานส่วนนี้ เปรียบเทียบความแตกต่างตัวแปรจริยธรรมในวิชาชีพทหาร ซึ่งประกอบด้วย จริยธรรมต่อหน้าที่และความรับผิดชอบในตำแหน่งหน้าที่ จริยธรรมต่อตัวเอง จริยธรรมต่อสังคมและประชาชน และพฤติกรรมที่ไม่พึงประสงค์ในองค์กร ระหว่างเหล่าทัพ ซึ่งประกอบด้วยกองทัพบก กองทัพเรือ และกองทัพอากาศ โดยขอเสนอผลการวิจัยเฉพาะส่วนของข้อมูลได้จากมาตรวัดแยกตามด้านของจริยธรรมที่วัด 4 ด้านดังต่อไปนี้

1. จริยธรรมต่อหน้าที่และความรับผิดชอบในตำแหน่งหน้าที่

จากการเปรียบเทียบค่าสถิติเชิงบรรยายดังตารางที่ 4ง-1 พบว่าค่าเฉลี่ยจริยธรรมต่อหน้าที่และความรับผิดชอบในตำแหน่งหน้าที่ของกองทัพบกมีค่าสูงสุด รองลงมาได้แก่กองทัพเรือ และกองทัพอากาศ

อย่างไรก็ตามพบว่าค่าเฉลี่ยของแต่ละเหล่าทัพ ไม่มีความแตกต่างกันมากนัก นอกจากนี้ความแปรปรวนไม่มีความแตกต่างกันอย่างมีนัยสำคัญ โดยผลการทดสอบด้วยสถิติเลวินปรากฏดังตารางที่ 4ง-2

ตารางที่ 4ง-1 แสดงค่าเฉลี่ยและส่วนเบี่ยงเบนมาตรฐานของคะแนนจริยธรรมต่อหน้าที่และความรับผิดชอบในตำแหน่งหน้าที่เปรียบเทียบในแต่ละเหล่าทัพ

	<i>N</i>	<i>Mean</i>	<i>SD</i>
กองทัพบก	148	3.68	0.39
กองทัพอากาศ	191	3.62	0.44
กองทัพเรือ	230	3.54	0.32

จากนั้นผู้วิจัยใช้สถิติ One-Way ANOVA ในการทดสอบความแตกต่างของค่าเฉลี่ยของคะแนนจริยธรรมต่อหน้าที่และความรับผิดชอบในตำแหน่งหน้าที่ดังตารางที่ 4ง-2 พบว่า คะแนนในด้านนี้มีความแตกต่างกันระหว่างเหล่าทัพอย่างมีนัยสำคัญทางสถิติ $F(2, 556) = 6.549, p \leq .01$

ตารางที่ 4ง-2 ผลการวิเคราะห์ความแปรปรวนของคะแนนจริยธรรมต่อหน้าที่และความรับผิดชอบในตำแหน่งหน้าที่ ($N = 569$)

แหล่งความแปรปรวน	<i>Sum of Square</i>	<i>df</i>	<i>Mean Square</i>	<i>F</i>
ระหว่างกลุ่ม	1.931	2	0.966	6.549 **
ภายในกลุ่ม	83.446	566	0.147	
รวม	85.377	568		

** $p \leq .01$

Levene Statistic = 2.744; $df = 2, 566$; $p = .065$

และเมื่อผู้วิจัยทดสอบความแตกต่างรายคู่ (post-hoc) ด้วยวิธี Scheffe เนื่องจากความแปรปรวนของแต่ละกลุ่มไม่มีความแตกต่างกันดังตารางที่ 4ง-3 เพื่อทดสอบว่าคะแนนจริยธรรมต่อหน้าที่และความรับผิดชอบในตำแหน่งหน้าที่ของอู่ใดบ้างที่มีความแตกต่างกัน ผลพบว่าค่าเฉลี่ยคะแนนของกองทัพบกมากกว่ากองทัพอากาศอย่างมีนัยสำคัญทางสถิติ ($p \leq .01$) และค่าเฉลี่ยคะแนนของกองทัพบกมากกว่ากองทัพอากาศอย่างมีนัยสำคัญทางสถิติ ($p \leq .05$) แต่ไม่พบความแตกต่างของคะแนนเฉลี่ยของกองทัพบกและกองทัพอากาศที่ถึงระดับนัยสำคัญทางสถิติ

ตารางที่ 4ง-3 ผลการวิเคราะห์ค่าเฉลี่ยรายคู่ด้วยวิธี Scheffe

ตัวแปร	กลุ่มตัวอย่าง	ผลต่างของค่าเฉลี่ย ¹		
		กองทัพบก	กองทัพเรือ	กองทัพอากาศ
จริยธรรมต่อหน้าที ^๑	กองทัพบก			
	กองทัพเรือ	0.055		
	กองทัพอากาศ	0.142 **	-0.087 *	

* $p < .05$, ** $p \leq .01$

¹ ผลต่างระหว่างคะแนนเฉลี่ยของกลุ่มตัวอย่างในแนวดิ่งลบด้วยคะแนนเฉลี่ยของกลุ่มตัวอย่างในแนวนอน

จากผลการวิจัยจึงพบว่าจริยธรรมต่อหน้าทีนั้น กองทัพอากาศมีคะแนนต่ำกว่ากองทัพอื่นๆ และผลจากการจัดสัมภาษณ์กลุ่มย่อยพบว่า ผู้เข้าร่วมประชุมส่วนใหญ่มีความเห็นคล้ายกัน คือ ข้าราชการทหารควรปฏิบัติหน้าที่อย่างจริงจังต่อกัน ให้เกียรติซึ่งกันและกัน เคารพกันด้วยชั้นยศ และหลักอาวุโส ผู้บังคับบัญชาควรดูแลใส่ใจผู้ใต้บังคับบัญชา และในขณะเดียวกันผู้ใต้บังคับบัญชาเชื่อมั่นและปฏิบัติตามคำสั่งผู้บังคับบัญชา สายบังคับบัญชามีความสำคัญต่อจริยธรรมในหน้าที่ของวิชาชีพทหาร

2. จริยธรรมของข้าราชการทหารต่อตนเอง

จากการเปรียบเทียบค่าสถิติเชิงบรรยายดังตารางที่ 4ง-4 พบว่าค่าเฉลี่ยจริยธรรมของข้าราชการทหารต่อตนเองของกองทัพเรือมีค่าสูงสุด รองลงมาได้แก่กองทัพบก และกองทัพอากาศ อย่างไรก็ตามพบว่าค่าเฉลี่ยของแต่ละเหล่าทัพไม่มีความแตกต่างกันมากนัก นอกจากนี้ความแปรปรวนยังไม่มีมีความแตกต่างกันอย่างมีนัยสำคัญ โดยผลการทดสอบด้วยสถิติเลวินปรากฏดังตารางที่ 4ง-5

ตารางที่ 4ง-4 แสดงค่าเฉลี่ยและส่วนเบี่ยงเบนมาตรฐานของคะแนนจริยธรรมของข้าราชการทหารต่อตนเองเปรียบเทียบในแต่ละเหล่าทัพ

	<i>N</i>	<i>Mean</i>	<i>SD</i>
กองทัพบก	148	3.90	0.52
กองทัพเรือ	191	3.91	0.56
กองทัพอากาศ	230	3.76	0.46

จากนั้นผู้วิจัยใช้สถิติ One-Way ANOVA ในการทดสอบความแตกต่างของค่าเฉลี่ยของคะแนนจริยธรรมของข้าราชการทหารต่อตนเองดังตารางที่ 4ง-5 พบว่า คะแนนในด้านนี้มีความแตกต่างกันระหว่างเหล่าทัพอย่างมีนัยสำคัญทางสถิติ $F(2, 556) = 65.514, p \leq .01$

ตารางที่ 4ง-5 ผลการวิเคราะห์ความแปรปรวนของคะแนนจริยธรรมต่อตัวเอง (N = 569)

แหล่งความแปรปรวน	Sum of Square	df	Mean Square	F
ระหว่างกลุ่ม	2.887	2	1.444	5.514 **
ภายในกลุ่ม	148.174	566	0.262	
รวม	151.061	568		

** $p \leq .01$

Levene Statistic = 0.195; df = 2, 566; $p = .823$

และเมื่อผู้วิจัยทดสอบความแตกต่างรายคู่ (post-hoc) ด้วยวิธี Scheffe เนื่องจากความแปรปรวนของของแต่ละกลุ่มไม่มีความแตกต่างกันดังตารางที่ 4ง-6 เพื่อทดสอบว่าคะแนนจริยธรรมต่อหน้าที่และความรับผิดชอบในตำแหน่งหน้าที่ของคู่ใดบ้างที่มีความแตกต่างกัน ผลพบว่าค่าเฉลี่ยคะแนนของกองทัพบกมากกว่ากองทัพอากาศอย่างมีนัยสำคัญทางสถิติ ($p \leq .05$) และค่าเฉลี่ยคะแนนของกองทัพเรือมากกว่ากองทัพอากาศอย่างมีนัยสำคัญทางสถิติ ($p \leq .05$) แต่ไม่พบความแตกต่างของคะแนนเฉลี่ยของกองทัพบกและกองทัพเรือที่ถึงระดับนัยสำคัญทางสถิติ

ตารางที่ 4ง-6 ผลการวิเคราะห์ค่าเฉลี่ยรายคู่ด้วยวิธี Scheffe

ตัวแปร	กลุ่มตัวอย่าง	ผลต่างของค่าเฉลี่ย ¹		
		กองทัพบก	กองทัพเรือ	กองทัพอากาศ
จริยธรรมต่อตัวเอง	กองทัพบก			
	กองทัพเรือ	-0.007		
	กองทัพอากาศ	0.141 *	-0.148 *	

* $p < .05$, ** $p \leq .01$

¹ ผลต่างระหว่างคะแนนเฉลี่ยของกลุ่มตัวอย่างในแนวดิ่งลบด้วยคะแนนเฉลี่ยของกลุ่มตัวอย่างในแนวนอน

3. จริยธรรมของข้าราชการทหารต่อสังคมและประชาชน

จากการเปรียบเทียบค่าสถิติเชิงบรรยายดังตารางที่ 4ง-7 พบว่าค่าเฉลี่ยจริยธรรมของข้าราชการทหารต่อสังคมและประชาชนของกองทัพเรือมีค่าสูงสุด รองลงมาได้แก่กองทัพบก และกองทัพอากาศ อย่างไรก็ตามพบว่าค่าเฉลี่ยของแต่ละเหล่าทัพไม่มีความแตกต่างกันมากนัก นอกจากนี้ความแปรปรวนยังมีความแตกต่างกันอย่างมีนัยสำคัญ ($p < .001$) โดยผลการทดสอบด้วยสถิติเลวินปรากฏดังตารางที่ 4ง-8

ตารางที่ 4ง-7 แสดงค่าเฉลี่ยและส่วนเบี่ยงเบนมาตรฐานของคะแนนจริยธรรมของข้าราชการทหารต่อสังคมและประชาชนเปรียบเทียบในแต่ละเหล่าทัพ

	<i>N</i>	<i>Mean</i>	<i>SD</i>
กองทัพบก	148	3.74	0.58
กองทัพเรือ	191	3.83	0.55
กองทัพอากาศ	230	3.73	0.47

จากนั้นผู้วิจัยใช้สถิติ One-Way ANOVA ในการทดสอบความแตกต่างของค่าเฉลี่ยของคะแนนจริยธรรมของข้าราชการทหารต่อตนเองดังตารางที่ 4ง-8 พบว่า คะแนนในด้านนี้ไม่มีความแตกต่างกันระหว่างเหล่าทัพถึงระดับนัยสำคัญทางสถิติ $F(2, 556) = 2.202, p > .05$

ตารางที่ 4ง-8 ผลการวิเคราะห์ความแปรปรวนของคะแนนจริยธรรมต่อสังคมและประชาชน ($N = 569$)

แหล่งความแปรปรวน	<i>Sum of Square</i>	<i>df</i>	<i>Mean Square</i>	<i>F</i>
ระหว่างกลุ่ม	1.222	2	0.611	2.202
ภายในกลุ่ม	157.105	566	0.278	
รวม	158.327	568		

** $p \leq .01$

Levene Statistic = 9.199; $df = 2, 566$; $p = .000$

จากการจัดประชุมสัมมนากลุ่มย่อยข้าราชการทหารที่เข้าร่วม ได้ให้ความเห็นไปในทิศทางเดียวกันคือ ทหารมีหน้าที่ในการดูแลรักษาประชาชน นอกจากนี้ในยามไร้ศึกสงครามข้าราชการทหารมีหน้าที่ในการช่วยเหลือประชาชนในด้านต่างๆ เช่น ให้การศึกษาในถิ่นทุรกันดาร ให้ความช่วยเหลือยามเกิดภัยพิบัติ

ต่างๆ เป็นต้น ทหารยังควรสร้างความสัมพันธ์อันใกล้ชิดกับประชาชนโดยเฉพาะอย่างยิ่งประชาชนที่อาศัยอยู่ในชุมชนใกล้เคียงกับฐานทัพในจังหวัดต่างๆ

ในการสัมภาษณ์เชิงลึก ข้าราชการทหาร จำนวน 15 ท่าน ผู้ให้สัมภาษณ์ได้ตอบไปในทิศทางเดียวกัน กล่าวคือ ข้าราชการทหารควรปฏิบัติหน้าที่ในการดูแลช่วยเหลือประชาชนทั้งในช่วงสงคราม และในช่วงที่ปราศจากสงคราม นายทหารท่านหนึ่งกล่าวว่า

ปัจจุบันประเทศไทยไม่ค่อยมีสงครามมากนัก ดังนั้นข้าราชการทหารจึงต้องออกมาดูแลช่วยเหลือประชาชนโดยทั่วไปโดยเฉพาะอย่างยิ่งในช่วงเกิดวิกฤตการณ์ทางธรรมชาติต่างๆ¹

ดังนั้นจึงเห็นได้ว่าข้าราชการมีหน้าที่ดูแลประชาชนเป็นสำคัญ ทั้งในยามสงครามและในยามที่บ้านเมืองปกติ ข้าราชการทหารควรสร้างความสัมพันธ์อันดีกับประชาชน โดยเฉพาะอย่างยิ่งประชาชนที่อาศัยอยู่บริเวณใกล้เคียงของค่ายทหารนั้นๆ ความสัมพันธ์ใกล้ชิดระหว่างข้าราชการทหารกับประชาชนนั้นไม่เพียงแต่ช่วยแบ่งเบาภาระของรัฐบาลในการดูแลและช่วยเหลือประชาชน แต่ยังช่วยหน่วยงานภาครัฐอื่นๆ ในการพัฒนาคุณภาพชีวิตของประชาชนอีกด้วย

4. พฤติกรรมที่ไม่พึงประสงค์ในองค์กร

ผู้วิจัยใช้สถิติ Chi-Square ในการทดสอบอัตราส่วนของความถี่ของพฤติกรรมที่ไม่พึงประสงค์ในองค์กร เทียบตามแต่ละเหล่าทัพ ว่ามีความสัมพันธ์ระหว่างข้อความถี่ของพฤติกรรม และประเภทของเหล่าทัพหรือไม่ ดังตารางที่ 4-9 โดยผู้วิจัยได้เสนอผลเฉพาะพฤติกรรมที่พบความสัมพันธ์ที่ถึงระดับนัยสำคัญทางสถิติเรียงลำดับตามข้อดังต่อไปนี้

ข้อ 2. “ประพฤติดูแลทางเพศหรือมีพฤติกรรมการล่วงละเมิดทางเพศ กับบุคคลอื่นที่มีใช้สามีหรือภริยาของตน” โดยผลการวิเคราะห์พบว่าตัวแปรความถี่ของพฤติกรรม มีความแตกต่างตามตัวแปรเหล่าทัพ ($p < .01$) โดยความถี่ที่แตกต่างที่เห็นได้ชัดเจนได้แก่ ความถี่ของกองทัพอากาศที่ตอบว่า “คิดว่าการประพฤติดูแลข้าง” มีน้อยกว่า เหล่าทัพอื่น และ “คิดว่าการประพฤติดูแลข้าง” มากกว่าเหล่าทัพอื่น

ข้อ 4. “ขาดความรับผิดชอบ ความกระตือรือร้น ความเอาใจใส่ จนเกิดความเสียหายในการปฏิบัติงานตามหน้าที่” โดยผลการวิเคราะห์พบว่าตัวแปรความถี่ของพฤติกรรม มีความแตกต่างตามตัวแปรเหล่าทัพ ($p < .05$) โดยความถี่ที่แตกต่างที่เห็นได้ชัดเจนได้แก่ ความถี่ของกองทัพอากาศที่ตอบว่า “คิดว่าการประพฤติดูแลเป็นประจำ” น้อยกว่าเหล่าทัพอื่นๆ

¹ สัมภาษณ์ผู้ให้ข้อมูล 12 มิถุนายน 2555 กรุงเทพมหานคร

ข้อ 8. “ทำสิ่งที่ไม่เหมาะสมกับการเป็นข้าราชการทหาร เช่น เป็นผู้มีอิทธิพล” โดยผลการวิเคราะห์พบว่าตัวแปรความถี่ของพฤติกรรม มีความแตกต่างตามตัวแปรเหล่านี้ ($p < .001$) โดยความถี่ที่แตกต่างที่เห็นได้ชัดเจนได้แก่ ความถี่ของกองทัพอากาศที่ตอบว่า “คิดว่าการประพฤติผิดบ้าง” มีน้อยกว่า เหล่าทัพอื่น และ “คิดว่าการประพฤติผิดเป็นครั้งคราว” มากกว่าเหล่าทัพอื่น

ข้อ 11. “ทำลงทัณฑ์ผู้ได้บังคับบัญชาอย่างไม่เหมาะสม ไม่ยุติธรรม” โดยผลการวิเคราะห์พบว่าตัวแปรความถี่ของพฤติกรรม มีความแตกต่างตามตัวแปรเหล่านี้ ($p < .05$) โดยความถี่ที่แตกต่างที่เห็นได้ชัดเจนได้แก่ ความถี่ของกองทัพเรือที่ตอบว่า “คิดว่าการประพฤติผิดบ้าง” มากกว่ากองทัพอื่นๆ

ข้อ 12. “คูหามีนเหยียดหยามผู้ได้บังคับบัญชา” โดยผลการวิเคราะห์พบว่าตัวแปรความถี่ของพฤติกรรม มีความแตกต่างตามตัวแปรเหล่านี้ ($p < .05$) โดยความถี่ที่แตกต่างที่เห็นได้ชัดเจนได้แก่ ความถี่ของกองทัพอากาศที่ตอบว่า “คิดว่าการประพฤติผิดเป็นครั้งคราว” มากกว่าเหล่าทัพอื่น

ข้อ 13. “เปิดเผยความลับของผู้ร่วมงานเป็นผลให้ผู้นั้นได้รับความอับอายหรือ เสื่อมเสียชื่อเสียง” โดยผลการวิเคราะห์พบว่าตัวแปรความถี่ของพฤติกรรม มีความแตกต่างตามตัวแปรเหล่านี้ ($p < .001$) โดยความถี่ที่แตกต่างที่เห็นได้ชัดเจนได้แก่ ความถี่ของกองทัพอากาศที่ตอบว่า “คิดว่าการประพฤติผิดบ้าง” มีน้อยกว่า เหล่าทัพอื่น และ “คิดว่าการประพฤติผิดเป็นครั้งคราว” มากกว่าเหล่าทัพอื่น

ข้อ 18. “สร้างกลุ่มอิทธิพลภายในองค์กรหรือกลั่นแกล้งผู้ร่วมประกอบวิชาชีพให้เกิดความเสียหาย” โดยผลการวิเคราะห์พบว่าตัวแปรความถี่ของพฤติกรรม มีความแตกต่างตามตัวแปรเหล่านี้ ($p < .05$) โดยความถี่ที่แตกต่างที่เห็นได้ชัดเจนได้แก่ ความถี่ของกองทัพอากาศที่ตอบว่า “คิดว่าการประพฤติผิดเป็นประจำ” มากกว่าเหล่าทัพอื่น

ข้อ 20. “วิจารณ์ผู้ร่วมประกอบวิชาชีพทำให้เกิดความเสียหายหรือแตกความสามัคคี” โดยผลการวิเคราะห์พบว่าตัวแปรความถี่ของพฤติกรรม มีความแตกต่างตามตัวแปรเหล่านี้ ($p < .001$) ความถี่ของกองทัพอากาศที่ตอบว่า “คิดว่าการประพฤติผิดบ้าง” มีน้อยกว่า เหล่าทัพอื่น และ “คิดว่าการประพฤติผิดเป็นครั้งคราว” มากกว่าเหล่าทัพอื่น

ตารางที่ 4ง-9 ผลการวิเคราะห์อัตราส่วนของจำนวนผู้ตอบคำถาม

ข้อ	กองทัพ	จำนวนผู้ตอบ (คน)				Chi-Square
		คิดว่าการ ประพฤติผิด บ้าง	คิดว่าการ ประพฤติผิด เป็นครั้ง คราว	คิดว่าการ ประพฤติผิด บ่อยครั้ง	คิดว่าการ ประพฤติผิด เป็นประจำ	
1	กองทัพบก	87	29	15	8	10.751

ข้อ	กองทัพ	จำนวนผู้ตอบ (คน)				Chi-Square
		คิดว่าการ ประพตติผิต บ้าง	คิดว่าการ ประพตติผิต เป็นครั้ง คราว	คิดว่าการ ประพตติผิต บ่อยครั้ง	คิดว่าการ ประพตติผิต เป็นประจำ	
		(62.6%)	(20.9%)	(10.8%)	(5.8%)	$(p = .096)$
	กองทัพเรือ	122 (72.2%)	30 (17.8%)	9 (5.3%)	8 (4.7%)	
	กองทัพอากาศ	164 (72.2%)	26 (12.1%)	17 (7.9%)	7 (3.3%)	
	รวม	373 (71.5%)	85 (16.3%)	41 (7.9%)	23 (4.4%)	
2	กองทัพบก	88 (66.2%)	31 (23.3%)	9 (6.8%)	5 (3.8%)	19.909 $(p = .003)$
	กองทัพเรือ	116 (73.0%)	26 (16.4%)	12 (7.5%)	5 (3.1%)	
	กองทัพอากาศ	113 (53.6%)	75 (35.5%)	18 (8.5%)	5 (2.4%)	
	รวม	317 (63.0%)	132 (26.2%)	39 (7.8%)	15 (3.0%)	
3	กองทัพบก	98 (76.0%)	16 (12.4%)	10 (7.8%)	5 (3.9%)	8.491 $(p = .204)$
	กองทัพเรือ	132 (85.7%)	11 (7.1%)	5 (3.2%)	6 (3.9%)	
	กองทัพอากาศ	176 (83.4%)	12 (5.7%)	13 (6.2%)	10 (4.7%)	
	รวม	406 (82.2%)	39 (7.9%)	28 (5.7%)	21 (4.3%)	
4	กองทัพบก	79 (57.2%)	36 (26.1%)	15 (10.9%)	8 (5.8%)	12.683 $(p = .048)$
	กองทัพเรือ	109	40	9	8	

ข้อ	กองทัพ	จำนวนผู้ตอบ (คน)				Chi-Square
		คิดว่าการ ประพตติผิต บ้าง	คิดว่าการ ประพตติผิต เป็นครั้ง คราว	คิดว่าการ ประพตติผิต บ่อยครั้ง	คิดว่าการ ประพตติผิต เป็นประจำ	
		(65.7%)	(24.1%)	(5.4%)	(4.8%)	
	กองทัพอากาศ	146 (68.2%)	45 (21.0%)	21 (9.8%)	2 (0.9%)	
	รวม	334 (64.5%)	121 (23.4%)	45 (8.7%)	18 (3.5%)	
5	กองทัพบก	72 (52.6%)	30 (21.9%)	27 (19.7%)	8 (5.8%)	7.691 ($p = .262$)
	กองทัพเรือ	89 (53.6%)	45 (27.1%)	22 (13.3%)	10 (6.0%)	
	กองทัพอากาศ	126 (59.2%)	52 (24.4%)	30 (14.1%)	5 (2.3%)	
	รวม	287 (55.6%)	127 (24.6%)	79 (15.3%)	23 (4.5%)	
6	กองทัพบก	90 (67.7%)	19 (14.3%)	16 (12.0%)	8 (6.0%)	6.870 ($p = .333$)
	กองทัพเรือ	115 (72.8%)	27 (17.1%)	13 (8.2%)	3 (1.9%)	
	กองทัพอากาศ	149 (70.3%)	40 (18.9%)	17 (8.0%)	6 (2.8%)	
	รวม	354 (70.4%)	86 (17.1%)	46 (9.1%)	17 (3.4%)	
7	กองทัพบก	92 (69.7%)	21 (15.9%)	13 (9.8%)	6 (4.5%)	5.549 ($p = .476$)
	กองทัพเรือ	118 (74.7%)	19 (12.0%)	11 (7.0%)	10 (6.3%)	
	กองทัพอากาศ	164	29	13	6	

ข้อ	กองทัพ	จำนวนผู้ตอบ (คน)				Chi-Square
		คิดว่าการ ประพตติผิต บ้าง	คิดว่าการ ประพตติผิต เป็นครั้ง คราว	คิดว่าการ ประพตติผิต บ่อยครั้ง	คิดว่าการ ประพตติผิต เป็นประจำ	
		(77.4%)	(13.7%)	(6.1%)	(2.8%)	
	รวม	374 (74.5%)	69 (13.37%)	37 (7.4%)	22 (4.4%)	
8	กองทัพบก	85 (66.4%)	25 (19.5%)	13 (10.2%)	5 (3.9%)	47.110 ($p = .000$)
	กองทัพเรือ	114 (72.2%)	27 (17.1%)	11 (7.0%)	6 (3.8%)	
	กองทัพอากาศ	94 (44.3%)	97 (45.8%)	17 (8.0%)	4 (1.9%)	
	รวม	293 (58.8%)	149 (29.9%)	41 (8.2%)	15 (3.0%)	
9	กองทัพบก	86 (65.6%)	25 (19.1%)	12 (9.2%)	8 (6.1%)	7.417 ($p = .284$)
	กองทัพเรือ	112 (70.0%)	28 (17.5%)	10 (6.3%)	10 (6.3%)	
	กองทัพอากาศ	161 (75.2%)	30 (14.0%)	18 (8.4%)	5 (2.3%)	
	รวม	359 (71.1%)	83 (16.4%)	40 (7.9%)	23 (4.6%)	
10	กองทัพบก	96 (71.6%)	18 (13.4%)	11 (8.2%)	9 (6.7%)	11.148 ($p = .084$)
	กองทัพเรือ	111 (69.4%)	25 (15.6%)	15 (9.4%)	9 (5.6%)	
	กองทัพอากาศ	146 (68.9%)	41 (19.3%)	23 (10.8%)	2 (0.9%)	
	รวม	353	84	49	20	

ข้อ	กองทัพ	จำนวนผู้ตอบ (คน)				Chi-Square
		คิดว่าการ ประพตติผิต บ้าง	คิดว่าการ ประพตติผิต เป็นครั้ง คราว	คิดว่าการ ประพตติผิต บ่อยครั้ง	คิดว่าการ ประพตติผิต เป็นประจำ	
		(69.8%)	(16.6%)	(9.7%)	(4.0%)	
11	กองทัพบก	92 (68.7%)	25 (18.7%)	11 (8.2%)	6 (4.5%)	14.530 ($p = .024$)
	กองทัพเรือ	125 (78.6%)	21 (13.2%)	6 (3.8%)	7 (4.4%)	
	กองทัพอากาศ	150 (70.4%)	46 (21.6%)	16 (7.5%)	1 (0.5%)	
	รวม	367 (72.5%)	92 (18.2%)	33 (6.5%)	14 (2.8%)	
12	กองทัพบก	99 (75.0%)	12 (9.1%)	14 (10.6%)	7 (5.3%)	16.743 ($p = .010$)
	กองทัพเรือ	125 (77.6%)	19 (11.8%)	8 (5.0%)	9 (5.6%)	
	กองทัพอากาศ	150 (70.4%)	45 (21.1%)	13 (6.1%)	5 (2.3%)	
	รวม	374 (73.9%)	76 (15.0%)	35 (6.9%)	21 (4.2%)	
13	กองทัพบก	94 (69.6%)	21 (15.6%)	12 (8.9%)	8 (5.9%)	40.732 ($p = .000$)
	กองทัพเรือ	122 (77.2%)	19 (12.0%)	9 (5.7%)	8 (5.1%)	
	กองทัพอากาศ	109 (51.7%)	76 (36.0%)	20 (9.5%)	6 (2.8%)	
	รวม	325 (64.5%)	116 (23.0%)	41 (8.1%)	22 (4.4%)	
14	กองทัพบก	102	14	13	5	10.472

ข้อ	กองทัพ	จำนวนผู้ตอบ (คน)				Chi-Square
		คิดว่าการ ประพตติผิต บ้าง	คิดว่าการ ประพตติผิต เป็นครั้ง คราว	คิดว่าการ ประพตติผิต บ่อยครั้ง	คิดว่าการ ประพตติผิต เป็นประจำ	
		(76.1%)	(10.4%)	(9.7%)	(3.7%)	$(p = .106)$
	กองทัพเรือ	128 (81.0%)	20 (12.7%)	3 (1.9%)	7 (4.4%)	
	กองทัพอากาศ	172 (81.1%)	23 (10.8%)	13 (6.1%)	4 (1.9%)	
	รวม	402 (79.8%)	57 (11.3%)	29 (5.8%)	16 (3.2%)	
15	กองทัพบก	105 (79.5%)	12 (9.1%)	9 (6.8%)	6 (4.5%)	8.272 $(p = .219)$
	กองทัพเรือ	129 (82.7%)	13 (8.3%)	8 (5.1%)	6 (3.8%)	
	กองทัพอากาศ	164 (77.4%)	34 (16.0%)	9 (4.2%)	5 (2.4%)	
	รวม	398 (79.6%)	57 (11.8%)	29 (5.2%)	17 (3.4%)	
16	กองทัพบก	93 (69.9%)	22 (16.5%)	13 (9.8%)	5 (3.8%)	12.296 $(p = .056)$
	กองทัพเรือ	124 (79.5%)	16 (10.3%)	8 (5.1%)	8 (5.1%)	
	กองทัพอากาศ	172 (81.1%)	22 (10.4%)	16 (7.5%)	2 (0.9%)	
	รวม	389 (77.6%)	60 (12.0%)	37 (7.4%)	15 (3.0%)	
17	กองทัพบก	89 (66.9%)	22 (16.5%)	13 (9.8%)	9 (6.8%)	11.829 $(p = .066)$
	กองทัพเรือ	114	23	11	8	

ข้อ	กองทัพ	จำนวนผู้ตอบ (คน)				Chi-Square
		คิดว่าการ ประพตติผิต บ้าง	คิดว่าการ ประพตติผิต เป็นครั้ง คราว	คิดว่าการ ประพตติผิต บ่อยครั้ง	คิดว่าการ ประพตติผิต เป็นประจำ	
		(73.1%)	(14.7%)	(7.1%)	(5.1%)	
	กองทัพอากาศ	148 (70.1%)	45 (21.3%)	16 (7.6%)	2 (0.9%)	
	รวม	351 (70.2%)	90 (18.0%)	40 (8.0%)	19 (3.8%)	
18	กองทัพบก	97 (73.5%)	15 (11.4%)	10 (7.6%)	10 (7.6%)	15.000 ($p = .020$)
	กองทัพเรือ	116 (74.8%)	20 (12.9%)	9 (5.8%)	10 (6.5%)	
	กองทัพอากาศ	157 (74.1%)	41 (19.3%)	12 (5.7%)	2 (0.9%)	
	รวม	370 (74.1%)	76 (15.2%)	31 (6.2%)	22 (4.4%)	
19	กองทัพบก	97 (74.0%)	17 (13.0%)	11 (8.4%)	6 (4.6%)	3.957 ($p = .682$)
	กองทัพเรือ	123 (79.4%)	17 (11.0%)	9 (5.8%)	6 (3.9%)	
	กองทัพอากาศ	171 (81.0%)	24 (11.4%)	12 (5.7%)	4 (1.9%)	
	รวม	391 (78.7%)	58 (11.7%)	32 (6.4%)	16 (3.2%)	
20	กองทัพบก	89 (67.9%)	22 (16.8%)	13 (9.9%)	7 (5.3%)	38.886 ($p = .000$)
	กองทัพเรือ	113 (71.5%)	21 (13.3%)	11 (7.0%)	13 (8.2%)	
	กองทัพอากาศ	118	77	13	3	

ข้อ	กองทัพ	จำนวนผู้ตอบ (คน)				Chi-Square
		คิดว่ามีการ ประพตติผิต บ้าง	คิดว่ามีการ ประพตติผิต เป็นครั้ง คราว	คิดว่ามีการ ประพตติผิต บ่อยครั้ง	คิดว่ามีการ ประพตติผิต เป็นประจำ	
		(55.9%)	(36.5%)	(6.2%)	(1.4%)	
	รวม	320 (64.0%)	120 (24.0%)	37 (7.4%)	23 (4.6%)	
21	กองทัพบก	88 (67.2%)	27 (20.6%)	8 (6.1%)	8 (6.1%)	7.465 ($p = .280$)
	กองทัพเรือ	121 (77.1%)	21 (13.4%)	8 (5.1%)	7 (4.5%)	
	กองทัพอากาศ	152 (71.7%)	38 (17.9%)	17 (8.0%)	5 (2.4%)	
	รวม	361 (72.2%)	86 (17.2%)	33 (6.6%)	20 (4.0%)	
22	กองทัพบก	84 (63.2%)	27 (20.3%)	14 (10.5%)	8 (6.0%)	7.296 ($p = .294$)
	กองทัพเรือ	119 (71.7%)	26 (15.7%)	11 (6.6%)	10 (6.0%)	
	กองทัพอากาศ	145 (68.1%)	41 (19.2%)	22 (10.3%)	5 (2.3%)	
	รวม	348 (68.0%)	94 (18.4%)	47 (9.2%)	23 (4.5%)	

จากการสำรวจโดยใช้แบบสอบถามพบว่าพฤติกรรมที่ไม่พึงประสงค์ในองค์กรนั้น เรื่องการประพตติผิตและล่วงละเมิดทางเพศกับบุคคลอื่นที่ไม่ใช่สามีและภริยาของตนเองนั้น เป็นเรื่องที่ข้าราชการทหารให้ความสำคัญมากที่สุด อย่างไรก็ตามผลจากการจัดทำประชุมกลุ่มย่อย และการสัมภาษณ์นั้นแสดงผลต่างกัน โดยพฤติกรรมที่ไม่พึงประสงค์ในองค์กรนั้นผู้เข้าร่วมประชุมกลุ่มย่อย และผู้ให้สัมภาษณ์ส่วนใหญ่ให้ความสำคัญกับความสัมพันธ์ที่เป็นธรรมชาติระหว่างผู้บังคับบัญชา และผู้ใต้บังคับบัญชา ผู้บังคับบัญชามีความยุติธรรมต่อผู้ใต้บังคับบัญชาทุกคนอย่างเท่าเทียมกัน ไม่ใช่เลือกปฏิบัติเฉพาะบุคคลใกล้ชิดเท่านั้น

ผลจากการสัมภาษณ์และสัมภาษณ์กลุ่มย่อยยังแสดงด้วยว่า ทหารไม่ควรเข้าไปยุ่งเกี่ยวกับการเมือง แต่ทหารต้องปฏิบัติตามนโยบายต่างๆที่รัฐบาลได้วางไว้ ผู้ให้สัมภาษณ์ท่านหนึ่งกล่าวว่า

ทหารไม่ใช่ลูกน้องของนักการเมือง แต่ทหารก็ต้องปฏิบัติตามนโยบายต่างๆที่รัฐบาลกำหนดขึ้น การเมืองนำการทหารตาม ทหารเองต้องเป็นกลางไม่เป็นบุคคลของฝ่ายใดฝ่ายหนึ่ง หรือเอื้อประโยชน์ให้ฝ่ายใดฝ่ายหนึ่ง ทหารควรต้องทำประโยชน์ให้ประเทศและประชาชนเป็นหลัก²

นอกจากนี้ผู้เข้าร่วมประชุมกลุ่มย่อยยังได้แสดงความเห็นเพิ่มเติมว่า ปัจจุบันการเมืองได้พยายามนำการทหารเข้าไปเกี่ยวข้อง อาทิเช่น การให้ประโยชน์แก่นายทหารชั้นผู้ใหญ่บางท่านเพื่อเป็นการสร้างฐานอำนาจของนักการเมืองบางคน ซึ่งสถานการณ์เช่นนี้ทำให้นายทหารบางคนมีจริยธรรมในวิชาชีพต่ำลง และอาจทำให้กองทัพเสียภาพพจน์ หากทหารวางตัวเป็นกลาง ไม่ปล่อยให้การเมืองเข้ามาเกี่ยวข้องการบริหารงานภายในกองทัพ จะช่วยสนับสนุนให้ทหารปฏิบัติตนได้อย่างซื่อสัตย์และรักษากฎระเบียบของทหารได้ รวมทั้งมุ่งมั่นปฏิบัติหน้าที่ให้ประเทศชาติและประชาชนอย่างจริงจัง

ผลจากการสำรวจโดยแบบสอบถาม การจัดสัมภาษณ์ย่อย และการสัมภาษณ์ แสดงผลค่อนข้างคล้ายกัน มีแตกต่างในบางประเด็น ข้าราชการทหารจากต่างกองทัพแสดงความเห็นแตกต่างกันบ้างแต่ไม่มากนัก จึงเห็นได้ว่าข้าราชการทหารส่วนใหญ่ แม้ว่าจะปฏิบัติหน้าที่ในกองทัพที่แตกต่างกันมีความเห็นในเรื่องจริยธรรมของข้าราชการทหารค่อนข้างคล้ายกัน ในบทที่ 5 ผู้วิจัยจะได้นำเสนอผลวิเคราะห์จริยธรรมในวิชาชีพทหารโดยรวมทั้งหมด

² สัมภาษณ์ผู้ให้ข้อมูล 3 มิถุนายน 2555 กรุงเทพมหานคร

บทที่ 5

สรุปและข้อเสนอแนะ

ในการศึกษาจริยธรรมในวิชาชีพทหารมุ่งเน้นศึกษาสภาพทั่วไปและลักษณะจริยธรรมในวิชาชีพของข้าราชการทหาร โดยในการศึกษาค้นคว้าครั้งนี้คณะวิจัยได้เปรียบเทียบแบบแผนพฤติกรรมจริยธรรมวิชาชีพดังกล่าวระหว่างข้าราชการทหารต่างเหล่าทัพด้วย จากการศึกษาโดยใช้การเก็บข้อมูลจากแบบสอบถาม การจัดสัมภาษณ์กลุ่มย่อย และการสัมภาษณ์ข้าราชการทหาร ผลจากการเก็บข้อมูลดังกล่าวพบว่า สภาพทั่วไปและปัญหาด้านจริยธรรมในวิชาชีพของข้าราชการทหารนั้นคล้ายกันแม้ว่าจะมาจากต่างเหล่าทัพ โดยสามารถแบ่งการวิเคราะห์และสรุปผลเป็น ประเด็นสำคัญดังต่อไปนี้

สภาพทั่วไปและปัญหาในจริยธรรมวิชาชีพของข้าราชการทหาร

ข้าราชการทหารถือเป็นวิชาชีพที่มีความสำคัญอย่างยิ่งต่อการพัฒนาประเทศ สภาพปัญหาของจริยธรรมในวิชาชีพทหารโดยทั่วไปที่พบจากการศึกษาในงานวิจัยฉบับนี้ คือ ปัญหาการเล่นพรรคเล่นพวก โดยเฉพาะอย่างยิ่งสนับสนุนและเอื้อประโยชน์ให้ญาติพี่น้องของตนเอง หรือบุคคลที่มีความสัมพันธ์ใกล้ชิดเป็นพิเศษกับตนเอง ในการเลื่อนตำแหน่ง การงดเว้นโทษเมื่อกระทำผิด การอนุมัติสิทธิพิเศษต่างๆ ในบางกรณีนำไปซึ่งการทุจริตในหน้าที่ ปัญหาดังกล่าวพบในทุกเหล่าทัพ และเป็นปัญหาที่ผู้เข้าร่วมวิจัยให้ความเห็นร่วมกัน ปัญหาการเห็นแก่พวกพ้องนี้ยังอาจนำมาซึ่งปัญหาอื่นๆภายในองค์กร อาทิเช่น ความไม่ยุติธรรมในการลงโทษข้าราชการที่กระทำผิด ปัญหาการทุจริตคอร์รัปชัน เป็นต้น

จริยธรรมต่อหน้าที่และความรับผิดชอบในตำแหน่งหน้าที่

สำหรับจริยธรรมต่อหน้าที่และความรับผิดชอบในตำแหน่งหน้าที่นั้น ข้าราชการทหารให้ความสำคัญและตระหนักว่าข้าราชการทหารมีหน้าที่หลักในการป้องกันประเทศ ทั้ง 3 เหล่าทัพมีความเห็นเหมือนกัน และในระดับรองลงมาคือ การให้ความเคารพและให้เกียรตินายทหารที่มีระดับชั้นยศที่สูงกว่า แม้ว่าผู้ที่จะเกษียณอายุแล้ว รวมทั้งในลำดับที่ 3 ผู้วิจัยยังพบว่าข้าราชการทหารส่วนใหญ่จะปฏิบัติตามคำสั่งผู้บังคับบัญชาอย่างเคร่งครัด จึงเห็นได้ว่าข้าราชการทหารส่วนใหญ่ให้ความสำคัญกับชั้นยศเป็นอย่างยิ่ง ในการปฏิบัติหน้าที่ต่างๆจะคำนึงถึงชั้นยศ คำสั่งผู้บังคับบัญชาเป็นสำคัญ ดังนั้นเพื่อให้เกิดจริยธรรมในวิชาชีพที่ดีนั้นผู้บังคับบัญชาจึงมีบทบาทสำคัญในการปกครองผู้ใต้บังคับบัญชาและประพฤติตนอยู่ในระเบียบแบบแผนและคุณธรรมที่ดี

จริยธรรมของข้าราชการทหารต่อตนเอง

จากการศึกษาพบว่าจริยธรรมของข้าราชการทหารต่อตนเองนั้นให้ความสำคัญกับการไม่ลังเลที่จะทำในสิ่งที่ถูกต้อง และรู้สึกละอายใจเมื่อกระทำในสิ่งที่ไม่ควรทำ โดยเฉพาะการกระทำที่อาจส่งผลเสียต่อองค์กร แต่อย่างไรก็ตามผลจากการศึกษาจริยธรรมต่อตนเองนั้นไม่เกินไปในทิศทางเดียวกับสภาพปัญหาในปัจจุบัน และจริยธรรมในด้านอื่นๆ กล่าวคือในขณะที่ข้าราชการทหารอาจไม่ลังเลที่จะทำในสิ่งที่ถูกต้องนั้น แต่จากการศึกษาโดยภาพรวมเห็นว่า ข้าราชการทหารบางส่วนแสวงหาประโยชน์เพื่อพวกพ้องของตนเองหรือเพื่อตนเอง ดังนั้นแม้ว่าผลการสำรวจจะออกมาในทางบวก แต่ไม่เกินไปในทิศทางเดียวกับการศึกษาจริยธรรมของข้าราชการทหารในด้านอื่นๆ

จริยธรรมของข้าราชการทหารต่อสังคมและประชาชน

จากการศึกษาพบว่าข้าราชการทหารส่วนใหญ่เห็นว่าทหารมีหน้าที่ในการสนับสนุนนโยบายของรัฐบาลในการบรรเทาทุกข์บำรุงสุขให้แก่ประชาชน หากอยู่ในช่วงเวลาที่ไม่มีสงครามข้าราชการทหารมีหน้าที่ในการให้ความช่วยเหลือประชาชน และพัฒนาชีวิตความเป็นอยู่ของประชาชนในด้านต่างๆ เช่น ให้ความศึกษาแก่ประชาชนที่ยากไร้ ช่วยดูแลทางด้านสาธารณสุข เป็นต้น ผลจากการสัมภาษณ์และการจัดประชุมกลุ่มย่อย ผู้เข้าร่วมวิจัยได้แสดงความเห็นคล้ายกัน คือ ทหารมีหน้าที่ในการช่วยเหลือประชาชน เป็นสำคัญ ผู้ให้สัมภาษณ์ ท่านหนึ่งยังกล่าวว่า

ทหารมีความใกล้ชิดกับประชาชน เพราะการทำงานของข้าราชการที่ใช้คำว่า ทหารรับใช้ประชาชน นั้นทำให้ประชาชนรู้สึกอุ่นใจ แม้ว่าในทางปฏิบัติบางครั้งทหารไม่ปฏิบัติตนให้เป็นที่พักพิงของประชาชนอย่างแท้จริงก็ตาม แต่ก็ไม่ใช่ทหารทุกคนเป็นแบบนั้น³

ดังนั้นจริยธรรมในวิชาชีพต่อประชาชนละสังคมซึ่งข้าราชการทหารควรยึดถือปฏิบัติคือ ปฏิบัติตามแนวนโยบายของรัฐบาลในการช่วยเหลือประชาชนทั้งในยามศึกสงครามและในยามที่บ้านเมืองเป็นปกติ แม้ว่าภาครัฐอาจมีหน่วยงานต่างๆ ที่คอยให้ความช่วยเหลือหรือพัฒนาคุณภาพของประชาชนอยู่แล้ว แต่บุคลากรในหน่วยงานนั้นๆ อาจไม่เพียงพอ ข้าราชการทหารจึงถือเป็นบุคลากรสำคัญที่จะให้ความช่วยเหลือและพัฒนาชีวิตความเป็นอยู่ที่ดีของประชาชน ต่อไป

อุปสรรคที่ขัดขวางการพัฒนาและส่งเสริมจริยธรรมในวิชาชีพทหาร

จากการศึกษาพบว่าอุปสรรคที่สำคัญที่ช่วยพัฒนาและส่งเสริมจริยธรรมในวิชาชีพทหาร คือการขาดบุคคลที่ประพฤติดีถูกต้องตามจริยธรรมวิชาชีพ ในการเป็นตัวอย่างที่ดีสำหรับข้าราชการคนอื่นๆ

³ สัมภาษณ์ผู้ให้ข้อมูล 11 พฤษภาคม 2555 กรุงเทพมหานคร

ผู้บังคับบัญชาส่วนใหญ่ไม่ประพฤติตนเป็นตัวอย่างที่ดีให้กับผู้ใต้บังคับบัญชา ผู้บังคับบัญชาบางคนใช้อำนาจในหน้าที่เพื่อแสวงหาผลประโยชน์ให้แก่ตนเองและพวกพ้อง หรือไม่มีความยุติธรรมในการปกครองลูกน้องของตน นอกจากนี้ข้าราชการทหารบางส่วนยังยึดติดกับวัฒนธรรมองค์กรที่อาจเก่าและล้าสมัยเกินไป และไม่ให้ความร่วมมือในการเปลี่ยนแปลงและพัฒนาวัฒนธรรมองค์กรล้าสมัยเหล่านั้น ให้เป็นไปตามการเปลี่ยนแปลงของสังคมปัจจุบัน

อุปสรรคดังกล่าวถือเป็นปัจจัยที่สำคัญต่อการพัฒนาจริยธรรมในองค์กร หากผู้บังคับบัญชาทำตนเป็นตัวอย่างที่ดีแก่ข้าราชการทหารอื่นๆ อาทิเช่น ไม่สนับสนุนพวกพ้องของตนเองในหน้าที่การงาน แต่สนับสนุนผู้ที่ตั้งใจทำงานและปฏิบัติหน้าที่ของตนเองอย่างมีประสิทธิภาพจะช่วยสนับสนุนให้องค์กรพัฒนาได้อย่างมีประสิทธิภาพ นอกจากนี้ผู้บังคับบัญชายังมีบทบาทสำคัญในการเปลี่ยนแปลงวัฒนธรรมองค์กรที่อาจล้าสมัยต่อสังคมปัจจุบัน แต่หากวัฒนธรรมองค์กรบางประการที่อาจไม่เหมาะสมต่อการพัฒนาองค์กรในปัจจุบันอนาคตได้มีการเปลี่ยนแปลงให้เหมาะสมแล้วแล้วย่อมทำให้องค์กรนั้นๆ มีประสิทธิภาพและเป็นที่กำลังสำคัญในการพัฒนาประเทศต่อไป

ข้อเสนอแนะ

1. จริยธรรมในวิชาชีพข้าราชการนั้นไม่ได้ต่างจากวิชาชีพอื่นๆมากนัก สำหรับกองทัพเองนั้นมีการอบรมในเรื่องจริยธรรมในวิชาชีพอย่างสม่ำเสมอ แต่ปัญหาที่เกิดขึ้นในองค์กรนั้นเป็นเพราะว่าเมื่อเวลานานไปข้าราชการบางคนอาจหลงลืมในเจตนารมณ์ในวิชาชีพของตน ดังนั้นเพื่อให้จริยธรรมในวิชาชีพเกิดขึ้นในจิตสำนึกของข้าราชการอย่างสม่ำเสมออาจมีการนำหลักธรรมเข้ามาประกอบด้วยเพื่อเป็นการพัฒนาจิตใจคน ควรให้มีการจัดอบรมธรรมะในหน่วยงานเป็นครั้งคราว หรือจัดปฏิบัติธรรมเป็นต้น
2. ควรมีการกำหนดขอบเขตและความหมายของจริยธรรมในวิชาชีพทหารให้ชัดเจนเป็นประมวลจริยธรรมวิชาชีพทหารเพื่อเป็นแนวทางที่ถูกต้องให้ถือปฏิบัติโดยทั่วกันเป็นประจำ
3. ควรมีการปลูกฝังให้บุคลากรในองค์กรสามารถดัดเตือนกันได้เมื่อกระทำผิดจริยธรรม เพื่อเป็นการควบคุมดูแลพฤติกรรมของเพื่อนร่วมงานในองค์กร

บรรณานุกรม

หนังสือ

- ดร.ก่อ สวัสดิพานิชย์. จริยธรรมในสังคมไทย. รายงานการสัมมนาจริยธรรมในสังคมปัจจุบัน คณะกรรมการการศึกษาแห่งชาติ สำนักงานกฤษฎีกา.,2522
- ดวงเดือน พันธุมนาวิน. ทฤษฎีต้นไม้อจริยธรรม : การวิจัยและพัฒนาบุคลากรดำรงขั้นสูงทางสังคมพฤติกรรมศาสตร์. กรุงเทพมหานคร : สถาบันบัณฑิตพัฒนบริหารศาสตร์, 2544. อ้างถึงใน สำนักงาน ก.พ. . กรณีศึกษา : องค์การการตรวจสอบด้านจริยธรรม กรุงเทพมหานคร : สำนักงาน ก.พ., 2552.
- พระราชวรมนี(ประยุทธ์ ปยุตโต).พจนานุกรมพุทธศาสตร์ ฉบับประมวลศัพท์. กรุงเทพมหานคร :อรินทร์การพิมพ์, 2527.
- เทวี วัฒนาและคณะ.กรณีศึกษาเพื่อการเรียนการสอนเวชจริยศาสตร์. กรุงเทพมหานคร : โครงการส่งเสริมคุณธรรม จุฬาลงกรณ์มหาวิทยาลัย., 2540.
- พิภพ วังเงิน.จริยธรรมวิชาชีพ.พิมพ์ครั้งที่1.กรุงเทพฯ : บริษัท รวมสาส์น จำกัด.,2545
- วิรัช วิรัชนิภาวรรณ.ปรัชญาการเป็นข้าราชการ มาตรฐานทางคุณธรรมและจริยธรรมในการปฏิบัติราชการ. ม.ป.ท : 2549.
- ศูนย์ส่งเสริมจริยธรรม สำนักงาน ก.พ. .คำนิยามสร้างสรรค์ของเจ้าหน้าที่ของรัฐ.กรุงเทพมหานคร : สำนักงาน ก.พ.,2548. อ้างถึงใน สำนักงาน ก.พ. . คู่มือการจัดทำจรรยาข้าราชการ. กรุงเทพมหานคร : สำนักงาน ก.พ., 2551.
- มนูญ ตนะวัฒนา. จิตวิทยาพัฒนาชีวิต. กรุงเทพมหานคร : บริษัทสามัคคีสาร (ดอกหญ้า) จำกัด., 2539
- สมเดช ลิแสง. การทดลองสอนยกระดับเหตุผลเชิงจริยธรรมของนักเรียนประถมศึกษา ชั้นปีที่6. ปรินญา นิพนธ์การศึกษามหาบัณฑิต มหาวิทยาลัยศรีนครินทรวิโรฒ ประสานมิตร.,2523
- สำนักการศึกษาคณะกรรมการการอุดมศึกษา กระทรวงศึกษาธิการ.รายงานการวิจัย เรื่อง การศึกษา วิเคราะห์ สังเคราะห์ ภาพรวมจรรยาบรรณวิชาชีพในประเทศไทย. กรุงเทพมหานคร : ห้างหุ้นส่วนจำกัดภาพพิมพ์.,2546
- สำนักงาน ก.พ. . มาตรฐานคุณธรรมและจริยธรรมในสหรัฐอเมริกา. กรุงเทพมหานคร : สำนักงาน ก.พ., ม.ป.ป. .
- สำนักงาน ก.พ. . คู่มือการจัดทำจรรยาข้าราชการ กรุงเทพมหานคร : สำนักงาน ก.พ., 2551.
- สำนักงาน ก.พ. . กรณีศึกษา : องค์การการตรวจสอบด้านจริยธรรม กรุงเทพมหานคร : สำนักงาน ก.พ., 2552.

L Kohlberg. Moral Stages and Moralization : Moral development and behavior theory, research and social issues. New York : Holt, Rinehart and Winston, 1976.อ้างถึงใน สำนักงาน ก.พ. . คู่มือการจัดทำจรรยาข้าราชการ กรุงเทพมหานคร : สำนักงาน ก.พ., 2551.

กฎหมาย

รัฐธรรมนูญแห่งราชอาณาจักรไทย พ.ศ.2550

พระราชบัญญัติระเบียบข้าราชการพลเรือน พ.ศ.2551

พระราชกฤษฎีกาว่าด้วยหลักเกณฑ์และวิธีการบริหารกิจการบ้านเมืองที่ดี พ.ศ.2546

คำสั่งของหัวหน้าคณะปฏิรูปการปกครองแผ่นดิน ที่ 38/2519 ลงวันที่ 21 ตุลาคม 2519 เรื่อง การปฏิบัติตนของข้าราชการฝ่ายพลเรือน ดำรง ทหาร

ประมวลจริยธรรมข้าราชการพลเรือน

ระเบียบกระทรวงกลาโหมว่าด้วยประมวลจริยธรรม พ.ศ.2551

หนังสือราชการ

สภาผู้แทนราษฎร. หนังสือสภาผู้แทนราษฎร ที่ 0069/2551 เรื่อง ร่างข้อบังคับว่าด้วยประมวลจริยธรรมของสมาชิกสภาผู้แทนราษฎรและกรรมการ พ.ศ. 25 มิถุนายน 2551.

เอกสารประกอบการศึกษา

ราชบัณฑิตยสถาน. พจนานุกรมไทย ฉบับราชบัณฑิตยสถาน พ.ศ.2542. แหล่งที่มา www.royin.go.th/th/knowledge/detail (6 กุมภาพันธ์ 2553). 2009.

ภาคผนวก

แบบสอบถาม : งานวิจัย เรื่อง “จริยธรรมในวิชาชีพทหาร”

แบบสอบถามข้าราชการทหาร

กรุณาตอบคำถามในช่องว่างและทำเครื่องหมาย ✓ หน้าข้อที่ตรงกับความเป็นจริงมากที่สุด

ตอนที่ 1: ข้อมูลส่วนบุคคล

1. เพศ ☐ ชาย ☐ หญิง
2. อายุ
☐ 20-30 ปี ☐ 30-40 ปี ☐ 40-50 ปี ☐ 50-60 ปี ☐ มากกว่า 60 ปี
3. อายุการทำงาน
☐ 0-5 ปี ☐ 6-10 ปี ☐ 10-20 ปี ☐ มากกว่า 20 ปี
4. ท่านสำเร็จการศึกษาจากโรงเรียนทหารที่เมื่อสำเร็จแล้วเป็นนายทหาร
☐ สัญญาบัตร
☐ ประทวน
5. หากท่านสำเร็จจากโรงเรียนทหารที่เมื่อสำเร็จแล้วเป็นนายทหารชั้นสัญญาบัตร ท่านสำเร็จการศึกษาจากโรงเรียนใด
☐ โรงเรียนนายร้อย ☐ โรงเรียนนายเรือ ☐ โรงเรียนนายเรืออากาศ
6. หากท่านสำเร็จจากโรงเรียนทหารที่เมื่อสำเร็จแล้วเป็นนายทหารชั้นประทวน ท่านสำเร็จการศึกษาจากโรงเรียนใด
☐ โรงเรียนนายสิบทหารบก ☐ โรงเรียนจ่าทหารเรือ ☐ โรงเรียนจ่าอากาศ
7. ระดับการศึกษา
☐ ปริญญาตรี ☐ ปริญญาโท
☐ ปริญญาเอก ☐ อื่นๆ (โปรดระบุ)

8. ปัจจุบันท่านชั้นยศระดับใด

- ☐ ชั้นนายพล ☐ ชั้นนายพัน ☐ ชั้นนายร้อย ☐ ชั้นนายสิบ,จ่า

9. รายได้เฉลี่ยต่อเดือน.....บาท

10. สถานภาพสมรส

- ☐ โสด ☐ สมรส ☐ หย่าร้าง / หม้าย / แยกกันอยู่

11. เคยถูกลงโทษทางวินัยมาก่อนหรือไม่

- ☐ เคย ☐ ไม่เคย

ตอนที่ 2: จริยธรรมต่อหน้าที่และความรับผิดชอบในตำแหน่งหน้าที่

คำชี้แจง โปรดพิจารณาแนวทางปฏิบัติตนของข้าราชการทหาร และประเมินระดับความสำคัญที่ใช้ในการปฏิบัติงานของข้าราชการทหาร และ กา ✓ ลงในช่องดังต่อไปนี้

- | | | |
|---|--------------------------------------|--------------------|
| 1 | หากท่านให้ความสำคัญในระดับน้อยที่สุด | (ร้อยละ 1-20) |
| 2 | หากท่านให้ความสำคัญในระดับน้อย | (ร้อยละ 21-40) |
| 3 | หากท่านให้ความสำคัญในระดับปานกลาง | (ร้อยละ 41-60) |
| 4 | หากท่านให้ความสำคัญในระดับมาก | (ร้อยละ 61-80) |
| 5 | หากท่านให้ความสำคัญในระดับมากที่สุด | (มากกว่าร้อยละ 80) |

แนวทางปฏิบัติตนของข้าราชการทหารต่อหน้าที่และความรับผิดชอบ	ระดับความสำคัญ				
	1	2	3	4	5
1. ข้าราชการทหารต้องตระหนักว่ามีหน้าที่หลักในการป้องกันประเทศ					
2. ข้าราชการทหารมีหน้าที่ในการพัฒนาประเทศ ทั้งในช่วงที่มีและไม่มีสงคราม					
3. ข้าพเจ้าเชื่อว่าข้าราชการทหารมีความรักในองค์กร					
4. ข้าพเจ้าเชื่อว่าข้าราชการทหารทำงานตามที่ได้รับมอบหมายอย่างตั้งใจทุกครั้ง					
5. ข้าพเจ้าเชื่อว่าทหาร ไม่ควร เข้าไปมีบทบาททางการเมือง					
6. ข้าพเจ้าเข้าใจระเบียบกระทรวงกลาโหมว่าด้วยประมวลจริยธรรม					
7. ข้าพเจ้าทำงานตามคำสั่งผู้บังคับบัญชาอย่างเคร่งครัด					
8. ข้าพเจ้าปฏิบัติตามที่ผู้บังคับบัญชามอบหมายทุกประการ โดยไม่คำนึงว่าจะเป็นการปฏิบัติตามหน้าที่เท่านั้น					
9. ข้าพเจ้าเคารพและให้เกียรตินายทหารชั้นยศสูงกว่า แม้ผู้นั้นจะเกษียณแล้ว					

แนวทางปฏิบัติของข้าราชการทหารต่อหน้าที่และความรับผิดชอบ	ระดับความสำคัญ				
	1	2	3	4	5
10. ข้าพเจ้าส่งเสริมและสนับสนุนผู้ที่สำเร็จจากโรงเรียนทหารเดียวกันกับข้าพเจ้าในหน้าที่การงาน					
11. ข้าพเจ้าพุดจาให้กำลังใจผู้ได้บังคับบัญชาเสมอ					
12. ข้าพเจ้าดูแลผู้ได้บังคับบัญชาเมื่อได้รับความเดือดร้อนจากการปฏิบัติหน้าที่เสมอ					
13. ข้าพเจ้าพิจารณาให้รางวัลแก่ผู้ได้บังคับบัญชาตามโอกาสอันควร					
14. ข้าพเจ้าให้โอกาสผู้ได้บังคับบัญชาที่กระทำผิดกลับตัวเป็นคนดีเสมอ					
15. ข้าพเจ้าเชื่อว่าผู้บังคับบัญชามีความยุติธรรมในการเลื่อนตำแหน่งเลื่อนยศ					
16. ข้าพเจ้าเชื่อว่าผู้บังคับบัญชาเลื่อนขั้น เลื่อนตำแหน่งให้ผู้ได้บังคับบัญชาโดยพิจารณาจากความสามารถเป็นสำคัญ					
17. ข้าพเจ้าเชื่อว่าผู้ที่มีอาวุโสมากกว่าควรได้เลื่อนตำแหน่งก่อนแม้ความรู้ความสามารถไม่โดดเด่น					
18. ข้าพเจ้าเชื่อว่าการเรียกรับผลประโยชน์เพื่อการเลื่อนขั้นเลื่อนตำแหน่ง					
19. ข้าพเจ้าตอบแทนผู้มีพระคุณเสมอแม้จะกระทำผิดระเบียบบ้าง					
20. ข้าพเจ้าตอบแทนผู้มีพระคุณเสมอแม้ว่าตนเองต้องลำบาก					
21. ข้าพเจ้าเชื่อว่าการเรียกรับผลประโยชน์ในการจัดหาสิ่งอุปกรณ์ทางทหาร					
22. ข้าพเจ้าเคยใช้ความเป็นข้าราชการทหารในการขอสิทธิพิเศษต่างๆ					
23. ข้าพเจ้าเคยใช้สิ่งอุปกรณ์ของทางราชการในเรื่องส่วนตัวเมื่อจำเป็น					

ตอนที่ 3: จริยธรรมของข้าราชการทหารต่อตนเอง

คำชี้แจง โปรดพิจารณาแนวทางปฏิบัติในแต่ละข้อที่กำหนดให้แล้วทำเครื่องหมาย ✓ ลงในช่องที่ตรง หรือสอดคล้องกับแนวทางปฏิบัติงานตามความเป็นจริงของท่านมากที่สุด

- 1 หากท่านคิดว่าสอดคล้องกับแนวทางการปฏิบัติงานของท่านน้อยที่สุด (ร้อยละ 1-20)
- 2 หากท่านคิดว่าสอดคล้องกับแนวทางการปฏิบัติงานของท่านน้อย (ร้อยละ 21-40)
- 3 หากท่านคิดว่าสอดคล้องกับแนวทางการปฏิบัติงานของท่านปานกลาง (ร้อยละ 41-60)
- 4 หากท่านคิดว่าสอดคล้องกับแนวทางการปฏิบัติงานของท่านมาก (ร้อยละ 61-80)
- 5 หากท่านคิดว่าสอดคล้องกับแนวทางการปฏิบัติงานของท่านมากที่สุด (มากกว่าร้อยละ 80)

แนวทางปฏิบัติตนของข้าราชการทหารต่อตนเอง	ระดับความสำคัญ				
	1	2	3	4	5
1. ข้าพเจ้าทำงานเสร็จตามเวลาที่กำหนดเสมอ					
2. ข้าพเจ้าปฏิบัติตามระเบียบที่ตนเองวางไว้					
3. ข้าพเจ้าไม่เคยปฏิบัติตนเสื่อมเสียอันจะส่งผลถึงหน่วยงาน					
4. ข้าพเจ้าใช้เวลาว่างทำงานให้เป็นประโยชน์					
5. ข้าพเจ้าขยันทำงานอย่างสม่ำเสมอ					
6. ข้าพเจ้าวางแผนในการทำงานก่อนลงมือทำงานเสมอ					
7. ข้าพเจ้ากำหนดคุณภาพของงานที่ควรทำได้ก่อนลงมือทำเสมอ					
8. ข้าพเจ้าคิดทบทวนสิ่งที่ได้ทำไปแล้วเสมอ					
9. ข้าพเจ้าคิดว่าตนเองดีหรือไม่ดีตามความเห็นของคนอื่น					
10. ข้าพเจ้ารู้สึกพอใจในตนเองเมื่อทำงานได้สำเร็จ					
11. ข้าพเจ้าชื่นชมในผลงานของตนเองเสมอ					

แนวทางปฏิบัติตนของข้าราชการทหารต่อตนเอง	ระดับความสำคัญ				
	1	2	3	4	5
12. ข้าพเจ้าเชื่อว่าตนเองมีความสามารถที่จะทำงานให้สำเร็จได้					
13. ข้าพเจ้าไม่ลังเลที่จะทำในสิ่งที่ถูกต้อง					
14. ข้าพเจ้ารู้สึกเสียใจเมื่อทำความผิด					
15. ข้าพเจ้ารู้สึกละอายใจที่ทำในสิ่งที่ไม่ควรทำ					
16. ข้าพเจ้าไม่คิดที่จะทำผิดแม้อยู่ในที่ลับตา					
17. ข้าพเจ้าปลอบใจตนเองเมื่อพบความผิดหวัง					
18. ข้าพเจ้าดำเนินตนเองเมื่อทำผิดพลาด					
19. ข้าพเจ้าสำรวจสิ่งบกพร่องของตนเองเพื่อแก้ไขให้ดีขึ้น					
20. ข้าพเจ้าพยายามแก้ไขนิสัยและบุคลิกที่ไม่เหมาะสมของตน					
21. ข้าพเจ้าจะไม่เปิดเผยการกระทำผิดของตนเองให้ผู้อื่นทราบ					
22. ข้าพเจ้าไม่กระทำผิดเพราะกลัวผู้อื่นจะรู้					
23. ข้าพเจ้าเคยพูดเท็จเพื่อไม่ต้องรับผิด					
24. ข้าพเจ้าเคยพูดเท็จเพื่อให้ผู้อื่นเชื่อว่าเป็นคนดี					
25. ข้าพเจ้าปฏิบัติตามสัญญาที่ให้ไว้แม้จะเกิดผลเสียหายแก่ตนเอง					
26. ข้าพเจ้าปฏิบัติตามสัญญาที่ให้ไว้แม้จะหลีกเลี่ยงได้					
27. ข้าพเจ้าไม่คิดแก้แค้นผู้ทำผิดต่อข้าพเจ้า					

ตอนที่ 4: จริยธรรมของข้าราชการทหารต่อสังคมและประชาชน

คำชี้แจง โปรดพิจารณาแนวทางปฏิบัติในแต่ละข้อที่กำหนดให้แล้วทำเครื่องหมาย ✓ ลงในช่องที่ตรงหรือสอดคล้องกับแนวทางปฏิบัติงานตามความเป็นจริงของท่านมากที่สุด

- 1 หากท่านคิดว่าสอดคล้องกับแนวทางการปฏิบัติงานของท่านน้อยที่สุด (ร้อยละ 1-20)
- 2 หากท่านคิดว่าสอดคล้องกับแนวทางการปฏิบัติงานของท่านน้อย (ร้อยละ 21-40)
- 3 หากท่านคิดว่าสอดคล้องกับแนวทางการปฏิบัติงานของท่านปานกลาง (ร้อยละ 41-60)
- 4 หากท่านคิดว่าสอดคล้องกับแนวทางการปฏิบัติงานของท่านมาก (ร้อยละ 61-80)
- 5 หากท่านคิดว่าสอดคล้องกับแนวทางการปฏิบัติงานของท่านมากที่สุด (มากกว่าร้อยละ 80)

จริยธรรมของข้าราชการทหารต่อสังคมและประชาชน	ระดับความสำคัญ				
	1	2	3	4	5
1. ข้าพเจ้าเคยร่วมกับกองทัพเพื่อออกไปช่วยเหลือบรรเทาทุกข์ให้ประชาชน					
2. ข้าพเจ้าเคยเลือกปฏิบัติต่อผู้ที่มีฐานะดีก่อนผู้ที่มีฐานะยากจน					
3. ข้าพเจ้าเคยเลือกปฏิบัติให้เฉพาะกลุ่มในยามคับขัน					
4. ข้าพเจ้าเชื่อว่าข้าราชการทหารจะออกไปช่วยเหลือประชาชนที่เดือดร้อนทุกครั้ง แม้ไม่มีคำสั่งจากผู้บังคับบัญชา					
5. ข้าพเจ้าเคยพูดและใช้กริยาที่ไม่สมควรต่อประชาชน					
6. ข้าพเจ้าเชื่อว่าข้าราชการทหารต้องช่วยสนับสนุนนโยบายรัฐบาลในการบรรเทาทุกข์แก่ประชาชน					
7. ข้าพเจ้าเชื่อว่าข้าราชการทหารมีความรู้ความเข้าใจวิถีชีวิตประชาชนในพื้นที่ตนรับผิดชอบ					
8. ข้าพเจ้าเชื่อว่าข้าราชการทหารทำงานช่วยเหลือประชาชนอย่างเต็มความสามารถทั้งในยามสงบและยามสงคราม					
9. ข้าพเจ้าเชื่อว่าข้าราชการทหารมีจิตใจเมตตาต่อประชาชน					

ตอนที่ 5: พฤติกรรมที่ไม่พึงประสงค์ในองค์กร

คำชี้แจง โปรดพิจารณาแนวการปฏิบัติตนที่ไม่พึงประสงค์ของข้าราชการทหาร และประเมินระดับที่จะเกิดการประพฤติผิดดังกล่าว แล้ว กา ✓ ลงในช่องดังต่อไปนี้

- 1 หากท่านคิดว่าในหน่วยงานของท่านมีการประพฤติผิดบ้าง (ปีละ 1-2 ครั้ง)
- 2 หากท่านคิดว่าในหน่วยงานของท่านมีการประพฤติผิดเป็นครั้งคราว (ปีละ 3 – 5 ครั้ง)
- 3 หากท่านคิดว่าในหน่วยงานของท่านมีการประพฤติผิด บ่อยครั้ง (ปีละ 6 – 10 ครั้ง)
- 4 หากท่านคิดว่าในหน่วยงานของท่านมีการประพฤติผิด เป็นประจำ (ปีละมากกว่า 10 ครั้ง)

พฤติกรรมที่ไม่พึงประสงค์ในองค์กร	ระดับการประพฤติผิด			
	1	2	3	4
1. เกี่ยวข้องกับอบายมุขหรือสิ่งเสพติดจนขาดสติหรือแสดงกิริยาไม่สมควรเป็นที่น่ารังเกียจของสังคม				
2. ประพฤติผิดทางเพศหรือมีพฤติกรรมกล่่วงละเมิดทางเพศ กับบุคคลอื่นที่มีไข้สามีหรือภริยาของตน				
3. ประพฤติผิดทางเพศหรือมีพฤติกรรมกล่่วงละเมิดทางเพศ กับผู้ร่วมงาน				
4. ขาดความรับผิดชอบ ความกระตือรือร้น ความเอาใจใส่ จนเกิดความเสียหายในการปฏิบัติงานตามหน้าที่				
5. ไม่แสวงหาความรู้ใหม่ๆ เพื่อเพิ่มประสิทธิภาพในการปฏิบัติงาน				
6. ขาดวางแผนการพัฒนาองค์กร				
7. ดุหมั่น เหยียดหยาม ให้ร้ายผู้ร่วมประกอบวิชาชีพ หรือองค์กรวิชาชีพ				
8. ทำสิ่งที่ไม่เหมาะสมกับการเป็นข้าราชการทหาร เช่น เป็นผู้มีอิทธิพล				
9. ไม่ซื่อสัตย์สุจริต ไม่รับผิดชอบ หรือไม่ปฏิบัติตามกฎ ระเบียบ หรือแบบแผนของทางราชการจนก่อให้เกิดความเสียหาย				

พฤติกรรมที่ไม่พึงประสงค์ในองค์กร	ระดับการประพฤติด			
	1	2	3	4
10. ใช้ตำแหน่งหน้าที่ในวิชาชีพแสวงหาผลประโยชน์เพื่อตนเองหรือเพื่อผู้อื่นโดยมิชอบ				
11. ลงโทษผู้ได้บังคับบัญชาอย่างไม่เหมาะสม ไม่ยุติธรรม				
12. ดุหมั่นเหยียดหยามผู้ได้บังคับบัญชา				
13. เปิดเผยความลับของผู้ร่วมงานเป็นผลให้ผู้นั้นได้รับความอับอายหรือเสื่อมเสียชื่อเสียง				
14. จูงใจ โน้มน้าว ยุยงส่งเสริมให้ผู้ร่วมงาน ปฏิบัติขัดต่อศีลธรรมหรือกฎระเบียบ				
15. ชักชวน ใช้ จ้างวานผู้ร่วมงานให้จัดหาสิ่งเสพติด หรือเข้าไปเกี่ยวข้องกับอบายมุข				
16. ปิดบังข้อมูลข่าวสารในการปฏิบัติงาน จนทำให้เกิดความเสียหายต่อหน่วยงานหรือผู้ร่วมประกอบวิชาชีพทหาร				
17. ปฏิเสธความรับผิดชอบโดยให้ร้ายผู้อื่นในความบกพร่องที่เกิดขึ้น				
18. สร้างกลุ่มอิทธิพลภายในองค์กรหรือกลั่นแกล้งผู้ร่วมประกอบวิชาชีพให้เกิดความเสียหาย				
19. เจตนาให้ข้อมูลเท็จทำให้เกิดความเข้าใจผิดหรือเกิดความเสียหายต่อผู้ร่วมประกอบวิชาชีพ				
20. วิจารณ์ผู้ร่วมประกอบวิชาชีพทำให้เกิดความเสียหายหรือแตกสามัคคี				
21. ไม่ให้ความร่วมมือหรือสนับสนุนกิจกรรมที่จัดเพื่อประโยชน์และความสงบสุขของสังคม				
22. ไม่ประพฤติตนเป็นแบบอย่างที่ดีแก่ผู้ได้บังคับบัญชา				

ตอนที่ 6: สภาพปัญหา และแนวทางในการแก้ไข

1. ท่านคิดว่าในปัจจุบันข้าราชการทหารขาดจริยธรรม หรือประพฤติตนไม่เหมาะสมตามจริยธรรมวิชาชีพทหาร ในเรื่องใดบ้างหรือไม่

.....

.....

.....

.....

2. ท่านคิดว่าการพัฒนา ส่งเสริมจริยธรรมของข้าราชการทหารมีปัญหาหรืออุปสรรคในเรื่องใดบ้าง

.....

.....

.....

.....

3. ท่านคิดว่าควรมีแนวทางในการป้องกันหรือแก้ไขปัญหาการประพฤติตนผิดจริยธรรมของข้าราชการทหารอย่างไร

.....

.....

.....

.....

4. ข้อเสนอแนะอื่นๆ เกี่ยวกับจริยธรรมในวิชาชีพทหาร

.....

.....

.....

.....

.....

ภาคผนวก

บทความสำหรับการเผยแพร่

วารสารศาสตร์ คาดว่าจะตีพิมพ์ มกราคม พ.ศ. 2557

กิจกรรมที่เกี่ยวข้องกับการนำผลจากโครงการไปใช้ประโยชน์

1. ด้านวิชาการ เช่น

นำผลการศึกษาที่ได้รับไปสอนนักศึกษาจากโรงเรียนนายทหาร อากาศระดับสูง กองทัพอากาศ, วิชาจริยธรรมในกระบวนการยุติธรรม แก่นักศึกษาระดับปริญญาเอก หลักสูตร อาชญวิทยา การบริหารงานยุติธรรมและสังคม

นำผลการศึกษาไปนำเสนอ ในงานประชุมวิชาการดังนี้

- International Thai Studies Conference, University of Sydney, Australia ในเดือน มีนาคม พ.ศ. 2557