

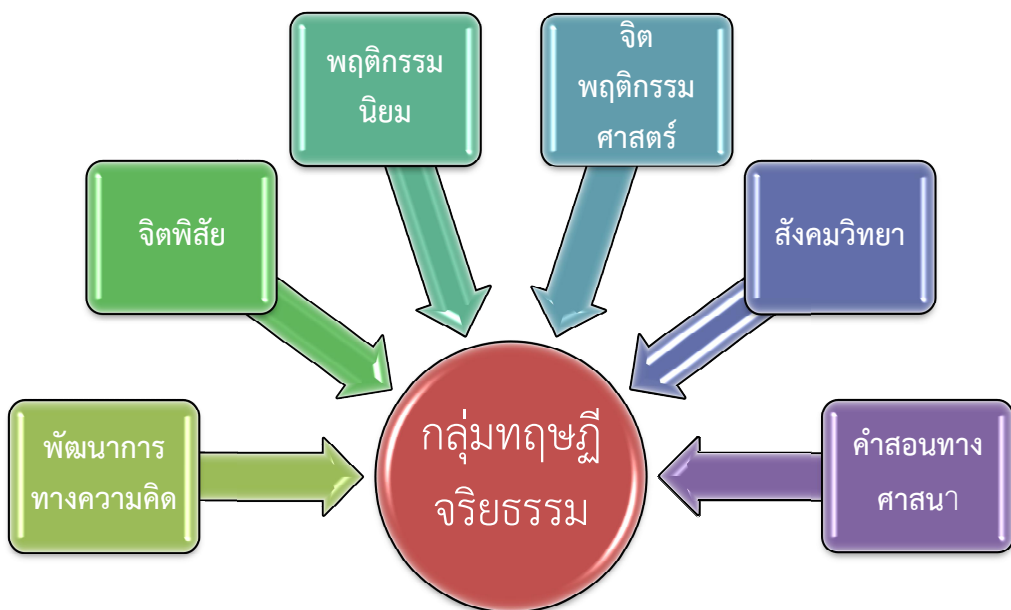
แนวคิดเกี่ยวกับจริยธรรมและแนวทางการพัฒนา

จริยธรรมเป็นพื้นฐานที่สำคัญของมนุษย์และเป็นสิ่งที่ทุกคนในสังคมยอมรับร่วมกันว่าเป็นสิ่งที่ดีงาม ควรแก่การยึดถือปฏิบัติทั้งในชีวิตประจำวันและในหน้าที่การงาน แต่โดยที่จริยธรรมค่อนข้างมีความเป็นนามธรรมจึงมักก่อให้เกิดความเข้าใจที่คลาดเคลื่อนไปต่างๆ กันได้ ดังนั้น จึงเห็นควรได้ศึกษาเรียนรู้เกี่ยวกับแนวคิดและทฤษฎีทางจริยธรรมที่ได้มีการศึกษารวบรวมไว้แล้ว เพื่อให้เข้าใจถึงที่มาและรูปแบบของพัฒนาการทางจริยธรรม สถานะของจริยธรรม รวมถึงองค์ประกอบของจริยธรรมซึ่งจะนำไปสู่การกำหนดรูปแบบและวิธีการพัฒนาจริยธรรมของบุคคลต่อไป

การศึกษาครั้งนี้ ได้สรุปรวบรวมแนวคิดและทฤษฎีทางจริยธรรม เพื่อสร้างเสริมความรู้ความเข้าใจในการนำจริยธรรมไปใช้ในทางปฏิบัติ โดยอาจสรุปแนวคิดและทฤษฎีที่เกี่ยวข้องกับจริยธรรมของบุคคล ได้เป็น 6 กลุ่ม ดังนี้ (อ้อมเดือน สดมณี และฐาศุภร์ จันประเสริฐ ,2554) และสำนักงาน ก.พ. 2557 : 2 -6 ถึง 2-14)

1. แนวคิดและทฤษฎีทางจริยธรรม

แผนภาพที่ 1 สรุปทฤษฎีทางจริยธรรม



1.1 กลุ่มแนวคิดเกี่ยวกับพัฒนาการทางความคิด

กลุ่มนี้เชื่อว่าพัฒนาการทางจริยธรรมของบุคคลขึ้นอยู่กับสติปัญญาและวัยของบุคคลนั้น โดยเกี่ยวข้องกับโครงสร้างทางความคิดและการใช้เหตุผลเชิงจริยธรรม ซึ่งมีด้วยกัน 2 ทฤษฎี ได้แก่

1.1.1 ทฤษฎีพัฒนาการทางจริยธรรมของเพียเจท์ (Piaget) มีสาระสำคัญที่แสดงว่าพัฒนาการทางจริยธรรมของมนุษย์จะเป็นไปตามขั้นและขั้นอยู่กับวัย รวมถึงความฉลาดหรือสติปัญญาของบุคคลในการที่จะรับรู้กฎเกณฑ์และลักษณะต่างๆ ของสังคม โดยขั้นของพัฒนาการทางจริยธรรมมี 2 ขั้น คือ (1) ขั้นการยอมรับกฎเกณฑ์จากผู้ที่มิอำนาจเหนือตน (Heteronomous) เริ่มตั้งแต่แรกเกิดถึง 8 ปี โดยมีความเชื่อต่อผู้ที่มีอำนาจเหนือตน อาทิ บิดา มารดา ครู ฯลฯ และเชื่อว่ากฎระเบียบเป็นสิ่งที่แน่นอนตายตัวไม่สามารถเปลี่ยนแปลงได้ (2) ขั้นการยอมรับการเปลี่ยนแปลงของกฎเกณฑ์ (Autonomous) อาจเริ่มได้ตั้งแต่อายุ 9 ปีขึ้นไป เป็นขั้นที่บุคคลได้สัมผัสกับสภาวะรอบตัวที่กว้างขึ้น เริ่มมีบทบาทในสังคม สามารถใช้สติปัญญาและประสบการณ์ของตนเองในการวิเคราะห์เพื่อได้ข้อสรุปเป็นหลักการของตนเองทำให้เกิดการยอมรับการเปลี่ยนแปลงของกฎเกณฑ์ได้

1.1.2 ทฤษฎีพัฒนาการทางจริยธรรมของโคลเบอร์ก (Kohlberg) มีพื้นฐานมาจากการใช้เหตุผลเชิงตรรกศาสตร์ในการตัดสินใจ ซึ่งการใช้เหตุผลดังกล่าวจะเป็นไปตามขั้นพัฒนาการ (Sequential Stage) และเป็นผลจากการมีปฏิสัมพันธ์กับบุคคลอื่น โดยบุคคลที่มีจริยธรรมในขั้นสูงจะมีความสามารถในการใช้เหตุผลเชิงตรรกะและความสามารถในการรับรู้ทางสังคมในระดับสูง

1.2 กลุ่มแนวคิดเกี่ยวกับจิตพิสัย

แนวคิดนี้มาจากทฤษฎีจริยธรรมของบลูมและคณะ (Krahtwohl Bloom and Masia : 1974) ซึ่งเป็นการศึกษาที่เน้นด้านคุณภาพการเรียนรู้ทางจิตใจ ซึ่งครอบคลุมถึงความสนใจ ทศนคติ ค่านิยมและลักษณะนิสัยของบุคคล โดยพัฒนาการทางจริยธรรมตามแนวคิดนี้จะประกอบด้วยขั้นตอนต่าง ๆ 5 ขั้นตอน (สำนักงาน ก.พ. ,2557 : 2-11 ถึง 2-13) ได้แก่ การรับรู้ต่อสถานการณ์หรือสิ่งเร้าที่ปรากฏ (Receiving) การตอบสนองต่อสิ่งเร้าที่ตนรับรู้ (Responding) การเห็นคุณค่าของสิ่งที่ปฏิบัติ (Valuing) การจัดสิ่งที่เป็นคุณค่าไว้อย่างเป็นระบบ (Organization) และการสร้างลักษณะนิสัยที่เกิดจากนำสิ่งที่รับรู้และสนใจไปปฏิบัติในชีวิตประจำวันอย่างสม่ำเสมอจนพัฒนาเป็นลักษณะนิสัย (Characterization) ซึ่งถือเป็นการเรียนรู้ทางจิตพิสัยที่ให้ผลสูงที่สุด

1.3 กลุ่มทฤษฎีที่เกี่ยวกับพฤติกรรมนิยม

กลุ่มนี้เชื่อว่าพฤติกรรมของบุคคลเป็นผลจากการได้ปฏิสัมพันธ์กับสิ่งแวดล้อมและพฤติกรรมโดยจะแปรเปลี่ยนไปตามผลที่ได้รับจากการกระทำที่เกิดขึ้น โดยแบ่งออกได้เป็น 2 ประเภท ได้แก่ ผลจากการเสริมแรงที่ทำให้พฤติกรรมนั้นมีอัตราเพิ่มขึ้น และผลจากการถูกลงโทษที่จะทำให้พฤติกรรมดังกล่าวมีอัตราลดลงหรือหมดไป แนวคิดนี้นำมาใช้ในการพัฒนาจริยธรรมของบุคคลด้วยกระบวนการปรับพฤติกรรม

1.4 กลุ่มทฤษฎีแนวคิดจิตพฤติกรรมศาสตร์

กลุ่มนี้อธิบายจริยธรรมของบุคคล ที่สาเหตุของพฤติกรรมในรูปแบบปฏิสัมพันธ์นิยม (Interactionism Model) (Magnusson & Endler.1977 อ้างอิงจาก ดุจเดือน พันธุนาวิน ,2550 : 33.-34) และใช้ทฤษฎีต้นไม้อธิบายจริยธรรมมาเป็นกรอบในการกำหนด โดยเชื่อว่าสาเหตุของพฤติกรรมของบุคคลมีอย่างน้อย 4 ประการ คือ

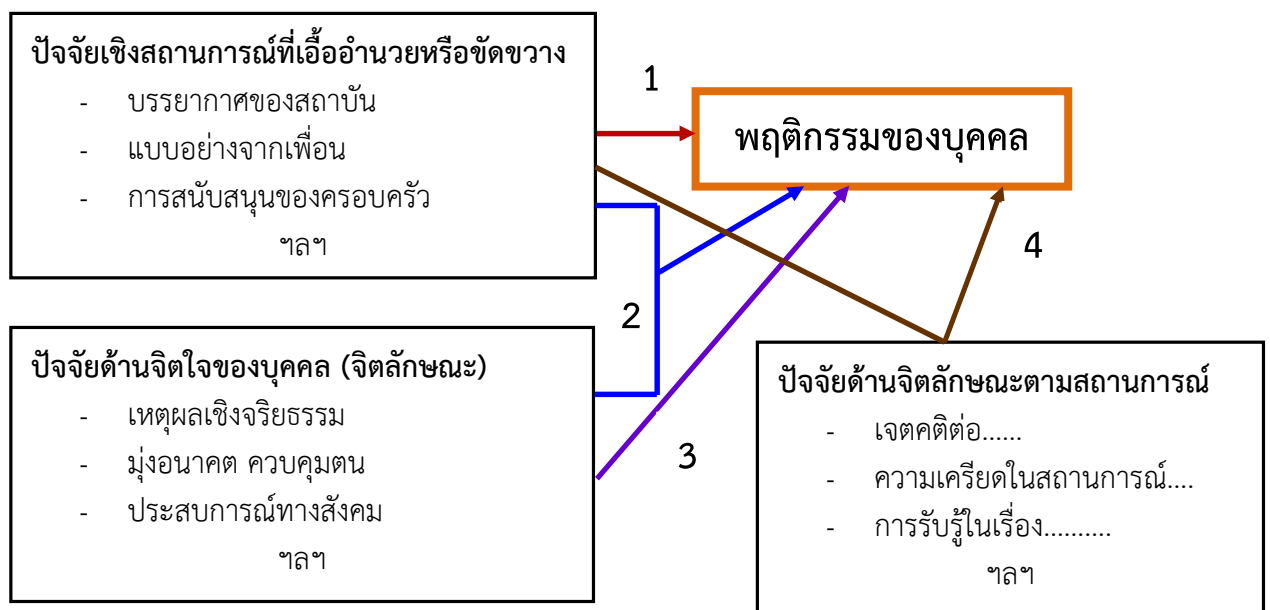
1.4.1 สาเหตุด้านสถานการณ์ ซึ่งเป็นปัจจัยเชิงเหตุภายนอกตัวบุคคล เช่น บุคคลรอบข้าง กฎระเบียบ ปทัสสถานทางสังคม การเห็นตัวแบบ สื่อ และการอบรมเลี้ยงดู เป็นต้น ซึ่งสาเหตุเหล่านี้อาจเป็นได้ทั้งการเอื้ออำนวยหรือส่งเสริมให้เกิดพฤติกรรมของบุคคล หรือขัดขวางมิให้เกิดพฤติกรรมก็ได้

1.4.2 สาเหตุด้านจิตใจ ซึ่งเป็นสาเหตุที่อยู่ภายในตัวบุคคล เช่น สติปัญญา เหตุผลเชิงจริยธรรม ลักษณะมุ่งอนาคต ควบคุมตน และความเชื่ออำนาจในตน เป็นต้น ซึ่งจะเป็นตัวควบคุมสั่งการตัวหนึ่งที่มีผลต่อพฤติกรรมของบุคคล ถึงแม้สถานการณ์ยังยุ แต่ถ้จิตใจเข้มแข็ง บุคคลก็จะแสดงพฤติกรรมที่เหมาะสมน่าปรารถนาได้ เปรียบเสมือน “ใจเป็นนาย กายเป็นบ่าว”

1.4.3 สาเหตุที่เกิดจากปฏิสัมพันธ์ระหว่างสถานการณ์ที่บุคคลกำลังเผชิญอยู่ร่วมกับจิตใจของบุคคลในขณะนั้น ซึ่งจะมีอิทธิพลต่อพฤติกรรมของบุคคล

1.4.4 สาเหตุจากจิตลักษณะตามสถานการณ์ เป็นจิตใจของบุคคลที่มีการเปลี่ยนแปลงไม่คงที่ เป็นพลวัตร จิตใจเหล่านี้จะเปลี่ยนแปลงไปตามสถานการณ์ที่บุคคลเผชิญ เช่น ทศนคติที่ดีต่อพฤติกรรมหนึ่งๆ ความเครียด ความเชื่ออำนาจในตนในการกระทำสิ่งหนึ่งๆ การรับรู้ความสามารถในการควบคุมสิ่งหนึ่งๆ เป็นต้น

แผนภาพที่ 2 รูปแบบปฏิสัมพันธ์นิยม



ที่มา (ปรับปรุงจาก : ดุจเดือน พันธุนาวิน ,2550 : 34 และโกศล มีคุณ , 2552)

1.5 กลุ่มแนวคิดสังคมวิทยา

แนวคิดนี้เสนอว่าการพัฒนาจริยธรรมของบุคคลนั้นเกิดขึ้นได้โดยผ่านกระบวนการขัดเกลาทางสังคม (Socialization) ซึ่งเป็นกระบวนการที่ช่วยให้บุคคลได้เรียนรู้การอยู่ร่วมกันกับผู้อื่นเพื่อการปรับตัวให้เข้ากับมาตรฐาน จารีตประเพณี ขนบธรรมเนียมที่สอดคล้องกับวัฒนธรรมในสังคมของตน กระบวนการขัดเกลาทางสังคมนี้จะเป็นกระบวนการที่เกิดขึ้นอย่างต่อเนื่องตลอดชีวิตของมนุษย์ตั้งแต่วัยเด็กจนถึงวัยชรา บุคคลที่มีบทบาทสำคัญในการขัดเกลาทางสังคมให้กับบุคคล ได้แก่ พ่อแม่ ครู เพื่อน พระ และสื่อมวลชน เป็นต้น และสามารถทำได้หลายวิธี ได้แก่ การอบรมเลี้ยงดู การสั่งสอน การเป็นแบบอย่างที่ดี การมีโอกาสได้สวมบทบาทอื่นๆ การเรียนรู้ทางสังคมและสื่อมวลชน เป็นต้น

1.6 กลุ่มแนวคิดทางศาสนา

ศาสนาทุกศาสนาล้วนมีแนวคำสอนที่ส่งเสริมการพัฒนาจิตสำนึก ทศนคติที่ถูกต้องดีงาม รวมทั้งการส่งเสริมคุณธรรมในทางสร้างสรรค์ ให้มนุษย์มีความรัก ความเมตตา ความเสียสละและความสงบเยือกเย็น ตลอดจนพร้อมที่จะทำตนให้เป็นประโยชน์ต่อส่วนรวม โดยพุทธศาสนามีหลักการว่าหากบุคคลคิดดีมีใจเป็นกุศลแล้วย่อมพุดดี และทำดี บุคคลผู้พัฒนาความคิดจิตใจของตนเองแล้วจึงเป็นผู้ดำเนินชีวิตร่วมกับผู้อื่นได้อย่างสงบสุข เป็นต้น

ดังนั้น อาจกล่าวได้ว่าพัฒนาการทางจริยธรรมบุคคล ตามแนวคิดและทฤษฎีที่รวบรวมมานี้สามารถพัฒนาขึ้นได้จากหลายเหตุผลประกอบกัน เช่น พัฒนาขึ้นได้ตามวัยและสติปัญญาของแต่ละคน พัฒนาขึ้นจากการปฏิบัติตามหลักคำสอนทางศาสนา การอบรมเลี้ยงดู และการขัดเกลาทางสังคม การปรับจิตพิสัยหรือการปรับทัศนคติและการพัฒนาเกี่ยวกับการใช้เหตุผลเชิงจริยธรรม การปรับพฤติกรรมบุคคลด้วยการให้แรงเสริมทางบวกหรือทางลบ เช่น การให้รางวัลและการลงโทษ นอกจากนี้พฤติกรรมของบุคคลจะดีขึ้นหรือเลวลงยังขึ้นกับปฏิสัมพันธ์กับสิ่งแวดล้อม ถ้าสภาพแวดล้อมมีบรรยากาศที่ส่งเสริมการทำ ความดีก็จะทำให้มีการทำพฤติกรรมที่ดีนั้นอย่างต่อเนื่องจนสั่งสมกลายเป็นอุปนิสัยของบุคคลนั้น

2. ทฤษฎีที่มีการนำไปพัฒนาเป็นเครื่องมือวัด

2.1 ทฤษฎีพัฒนาการทางจริยธรรมของโคลเบอร์ก (Kohlberg 1981 : 55-59)

โคลเบอร์ก ได้ค้นพบว่า พัฒนาการทางจริยธรรมของมนุษย์นั้นมีหลายขั้นตอน และพัฒนาได้จนถึงอายุ 25 ปี และมีความเชื่อว่าบุคคลจะมีหรือไม่มีการพัฒนาการทางจริยธรรม ให้อายุที่การใช้เหตุผลเชิงจริยธรรมของบุคคลนั้น ซึ่งการจะพัฒนาจริยธรรมของบุคคลให้สูงขึ้นได้ คือ การเปิดโอกาสให้บุคคลได้เรียนรู้การตัดสินใจทางจริยธรรมร่วมกับผู้อื่น หรือการได้ร่วมมือกับบุคคลอื่น ซึ่งจะทำให้บุคคลที่มีเหตุผลเชิงจริยธรรมต่ำได้เรียนรู้การใช้เหตุผลเชิงจริยธรรมขั้นสูงขึ้น การใช้เหตุผลเชิงจริยธรรมของโคลเบอร์ก จึงแบ่งออกได้เป็น 3 ระดับใหญ่ 6 ขั้นย่อย ดังนี้ (ดวงเดือน พันธมนาวิน. 2524, ดวงเดือน พันธมนาวิน 2550 : 7-11 และ สำนักงาน ก.พ. 2557 : 2-9 ถึง 2-10)

ตารางที่ 1 พัฒนาการทางจริยธรรมตามทฤษฎีของโคลเบอร์ก

ระดับจริยธรรม และอายุ	หลักการใช้เหตุผลเชิงจริยธรรม
ระดับที่ 1 ก่อนกฎเกณฑ์ อายุ 2 – 10 ขวบ	ขั้นที่ 1 หลักการหลบหลีกการถูกลงโทษ
	ขั้นที่ 2 หลักการแสวงหารางวัล
ระดับที่ 2 ตามกฎเกณฑ์ อายุ 10 – 16 ปี	ขั้นที่ 3 หลักการทำตามความเห็นชอบของผู้อื่น
	ขั้นที่ 4 หลักการทำตามหน้าที่และกฎข้อบังคับในสังคม
ระดับที่ 3 เหนือกฎเกณฑ์ อายุ 16 ปี ขึ้นไป	ขั้นที่ 5 หลักการทำตามค่านิยมสัญญา
	ขั้นที่ 6 หลักการยึดอุดมคติสากล

ระดับที่ 1 เป็นระดับก่อนกฎเกณฑ์ (อายุ 2-10 ปี) (Pre-Conventional Level)

หมายถึง ระดับที่ตัดสินใจเลือกกระทำในสิ่งที่เป็นประโยชน์ต่อตนเอง ยอมรับกฎเกณฑ์และคำสั่งของผู้มีอำนาจทางกายเหนือตน เช่น บิดา มารดา และครู เป็นต้น โดยยังไม่คำนึงถึงผลประโยชน์ที่จะเกิดกับคนอื่น ใช้หลักการหลบเลี่ยงการลงโทษและหลักการแสวงหารางวัล บุคคลที่ใช้เหตุผลเชิงจริยธรรมระดับนี้ แบ่งออกเป็น 2 ชั้น ได้แก่

ขั้นที่ 1 หลักการหลีกเลี่ยงการถูกลงโทษ ชั้นนี้ได้ก็จะเชื่อฟังและทำตาม ที่บอกหรือคำสั่งเพราะกลัวถูกตี หรือกลัวถูกลงโทษ ซึ่งจริยธรรมในขั้นนี้อาจปรากฏในผู้ใหญ่ที่เหตุผลเชิงจริยธรรมไม่พัฒนาตามวัยได้ เช่น ไม่กระทำการใดสิ่งหนึ่งเพราะกลัวถูกลงโทษ หรือกลัวตกนรก เป็นต้น

ขั้นที่ 2 หลักการแสวงหารางวัล เด็กจะเรียนรู้ว่าการกระทำที่ถูกต้อง คือ การกระทำที่ได้รับผลตอบแทนที่น่าพอใจ เช่น ได้ขนม อาหาร ของเล่น หรือคำชมเชย เป็นต้น ทำให้เกิดพฤติกรรมที่เข้า ทำนองว่า “ยื่นหมู ยื่นแมว” ส่วนผู้ใหญ่ที่มีเหตุผลเชิงจริยธรรมชงักในขั้นนี้จะให้เหตุผลในการกระทำหรือไม่กระทำว่าทำแล้วไม่คุ้มค่ากับที่ลงทุนลงแรงหรือทำแล้วสูญเปล่า หรือจะทำการใด ถึงแม้จะเป็นหน้าที่แต่ขอว่าต้องได้รับสิ่งตอบแทน มิฉะนั้นจะไม่ทำหรือทำแบบขอไปที เป็นต้น

ระดับที่ 2 ระดับตามกฎเกณฑ์ (อายุ 10 -16 ปี) (Conventional Level) ช่วงนี้เป็น

ช่วงที่เด็กได้รับการถ่ายทอดทางสังคมจากหลายแหล่ง โดยเฉพาะครอบครัว เพื่อนและสังคม อิทธิพลจากแหล่งเหล่านี้จึงมีผลต่อเหตุผลเชิงจริยธรรมของเด็ก เริ่มมีการกระทำตามกฎเกณฑ์ของกลุ่มย่อยของตนตามกฎหมายและศาสนากฎการตัดสินใจระดับนี้ ผู้ตัดสินใจจะเลือกกระทำหรือไม่กระทำเพราะคำนึงถึงผู้อื่น ยอมรับค่านิยมของกลุ่มว่าถูกต้อง บุคคลที่มีจริยธรรมในระดับนี้ยังคงต้องอาศัยการควบคุมจากภายนอก แต่ในขณะเดียวกันก็มีความสามารถที่จะเอาใจเขามาใส่ใจเรา สามารถแสดงบทบาททางสังคมและหลักการทำตามหน้าที่ของสังคมถือว่าตนมีหน้าที่ตามกฎเกณฑ์ต่างๆ ที่สังคมกำหนดหรือคาดหวัง บุคคลที่ใช้เหตุผลเชิงจริยธรรมระดับนี้ แบ่งออกเป็น 2 ชั้น คือ

ขั้นที่ 3 หลักการทำตามที่ผู้อื่นเห็นชอบ ยอมรับทำตามผู้อื่นซึ่งอาจเป็นเพื่อนหรือบุคคลที่ตนและกลุ่มเดียวกับตนยอมรับเป็นแบบอย่าง โดยพบได้ตั้งแต่เด็กที่มีช่วงอายุ 10 ถึง 13 ปี

ซึ่งมักมีพฤติกรรมคล้ายตาม พฤติกรรมเลียนแบบ หรือมีพฤติกรรมที่ทำให้ตนเป็นจุดเด่นเพื่อเรียกร้องความสนใจและการยอมรับจากผู้อื่น ส่วนผู้ใหญ่ที่จริยธรรมหยุดชะงักอยู่ในขั้นนี้ คือ บุคคลที่กระทำการใดๆ โดยเห็นแก่พวกพ้อง เครือญาติหรือเพื่อนฝูง มากกว่าที่จะตัดสินใจกระทำสิ่งใดเพราะเห็นแก่ส่วนรวมเป็นหลัก

ขั้นที่ 4 หลักการทำตามกฎเกณฑ์ของสังคม ในขั้นนี้เป็นจริยธรรมที่สูงกว่าขั้นที่ 3 ในขั้นนี้บุคคลจะกระทำสิ่งต่างๆ ตามกฎระเบียบหรือหน้าที่ที่สังคมกำหนด จริยธรรมในขั้นนี้เป็นจริยธรรมของเด็กที่มีอายุตั้งแต่ 13 ถึง 16 ปี เช่น การปฏิบัติตามกฎระเบียบโรงเรียน การปฏิบัติตามกฎจราจร การปฏิบัติตามกฎระเบียบขององค์กรหรือหน่วยงาน เป็นต้น อย่างไรก็ตาม ผู้ใหญ่หลายคนที่มีเหตุผลเชิงจริยธรรมหยุดชะงักอยู่ในขั้นนี้ โดยมากมักอ้างกฎระเบียบข้อบังคับมาเป็นประโยชน์ในการที่จะกระทำหรือไม่กระทำการสิ่งใดสิ่งหนึ่ง หรืออีกนัยหนึ่ง คือ การนำระเบียบที่มนุษย์ตั้งขึ้นมาอ้างโดยไม่ดูผลประโยชน์ของส่วนรวม

ระดับที่ 3 ระดับเหนือกฎเกณฑ์ (Post-Conventional Level) หมายถึง การตัดสินใจขัดแย้งด้วยการคิดใคร่ครวญ ไตร่ตรอง ด้วยเหตุผลเชิงจริยธรรมของตนโดยคำนึงถึงประโยชน์ต่อสังคมมากที่สุด และไม่ยึดถือกฎเกณฑ์ตามผู้ที่มีอำนาจหรือผู้มีอิทธิพลกำหนด มีการใช้หลักการทำตามคำมั่นสัญญา เห็นความสำคัญของคนส่วนใหญ่ เข้าใจในสิทธิอันพึงมีของบุคคลอื่น ควบคุมตนเองได้ และใช้หลักการยึดอุดมการณ์สากล มุ่งสู่อุดมคติอันยิ่งใหญ่ บุคคลที่ใช้เหตุผลเชิงจริยธรรมระดับนี้ แบ่งออกเป็น 2 ขั้น คือ

ขั้นที่ 5 หลักการทำตามพันธะทางสังคม คือ ทำในสิ่งที่ถูกต้องดีงามเพื่อประโยชน์การอยู่ร่วมกันในสังคม มีเหตุผลของตนเอง เห็นความสำคัญของคนส่วนใหญ่ สนใจความคิดเห็นและคุณค่าของคนอื่น

ขั้นที่ 6 หลักการทำตามอุดมคติสากล เป็นระดับของการบรรลุวุฒิภาวะทางจริยธรรม หรือจริยธรรมตามหลักกวีจรรยาญาณ บุคคลจะกระทำสิ่งที่ถูกต้องโดยการกำหนดและตัดสินใจด้วยความคิด คุณธรรม ประจักษ์ ยึดถือประโยชน์ส่วนรวม สามารถสร้างแนวคิดหรือการกระทำต่างๆ ตามแนวทางของตนเองที่สอดคล้องกับหลักอุดมคติตามเหตุและผลอันเป็นหลักสากลจนเป็นที่ยอมรับของสังคม ซึ่งประกอบด้วยความมีมนุษยธรรม ความยุติธรรม การเคารพต่อคุณค่าความเป็นมนุษย์ เป็นการทำความดีเพื่อความดี

สรุปได้ว่าพัฒนาการทางจริยธรรมของบุคคลตามแนวคิดของโคลเบอร์ก จะเกิดขึ้นและพัฒนาได้ตามลำดับโดยผ่านการพัฒนาทางสติปัญญา กระบวนการทางสังคม และการฝึกฝนตนเอง โดยการพัฒนาจะไม่ข้ามขั้นตอนและสามารถถดถอยได้ สิ่งสำคัญคือต้องกระทำอย่างถูกต้องสม่ำเสมอ การได้เรียนรู้แบบอย่างที่ดีและการนำไปปฏิบัติตาม การให้การเสริมแรงและการกระตุ้นให้ปฏิบัติซ้ำๆ จนเกิดเป็นค่านิยมที่ยึดถือจะทำให้บุคคลนั้นบรรลุวุฒิภาวะทางจริยธรรมได้

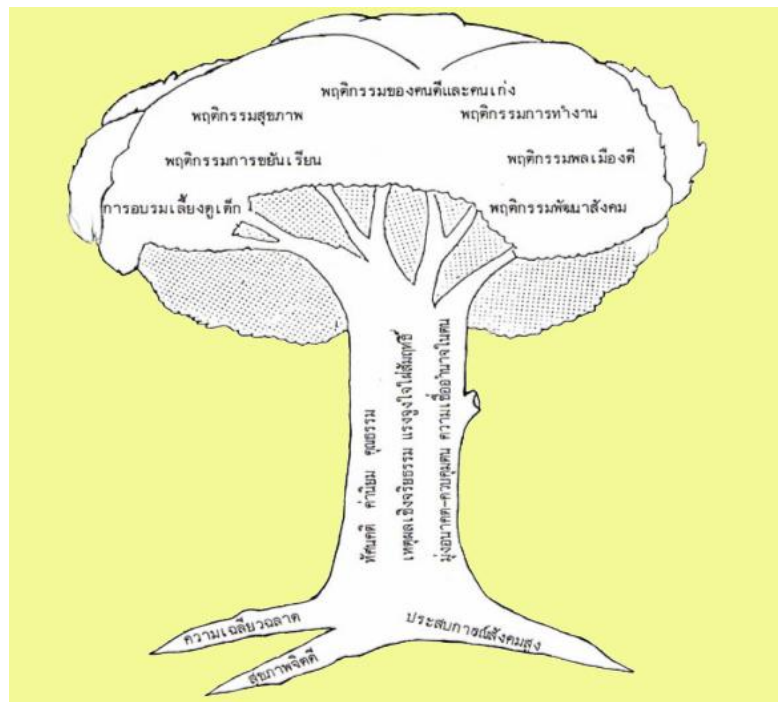
จากแนวคิดของโคลเบอร์ก นำไปสู่การพัฒนาเครื่องมือวัดการใช้เหตุผลเชิงจริยธรรม โดยทั่วไปบุคคลมักตกอยู่ในสภาพการณ์ที่เป็นการขัดแย้งระหว่างประโยชน์ของหลายฝ่าย เช่น ความขัดแย้งระหว่าง

ประโยชน์ส่วนตัวกับประโยชน์ของผู้อื่น ความขัดแย้งระห่างการช่วยเหลือเพื่อนฝูงกับการเคารพกฎเกณฑ์ สถานการณ์ขัดแย้งดังกล่าวจะเป็นรูปแบบสำคัญในการสร้างเนื้อหาเพื่อวัดการใช้เหตุผลเชิงจริยธรรมของ บุคคล เช่น การเล่าเหตุการณ์ที่มีความขัดแย้งทางจริยธรรม แล้วให้ผู้ตอบแสดงเหตุผลในการเลือกกระทำ หรือไม่กระทำสิ่งใดสิ่งหนึ่ง หรือการให้อ่านเรื่องที่มีความขัดแย้งทางจริยธรรมแล้วเลือกตอบจากเหตุผล หลายๆ เหตุผลของการตัดสินใจที่จะทำพฤติกรรมในเรื่องนั้นหรือไม่กระทำพฤติกรรมนั้น หรือกำหนดเป็น มาตรฐานวัดชนิดมาตรฐานประเมินค่าโดยเสนอเรื่องที่มีความขัดแย้งทางจริยธรรมทีละเรื่องที่มีการใช้เหตุผลเชิง จริยธรรม ชั้นที่ 2 ถึงชั้นที่ 6 และในแต่ละเหตุผลจะมีมาตรฐานวัด 6 หน่วย ซึ่งแบบวัดเหล่านี้มุ่งที่จะวัดเหตุผล เชิงจริยธรรมในระดับผู้ใหญ่ (ดุจเดือน พันธุนาวิน, 2550 : 11-12)

2.2 ทฤษฎีต้นไม้จริยธรรม

ดวงเดือน พันธุนาวิน (2544 : 1-16) ได้ทำการศึกษาและวิเคราะห์สาเหตุของ พฤติกรรมคนดีและคนเก่งจากผลการวิจัยที่เปรียบเทียบลักษณะทางจิตใจของผู้ที่มีพฤติกรรมอย่างหนึ่งใน ปริมาณที่แตกต่างกัน ทั้งๆ ที่ผู้กระทำเหล่านี้อยู่ในสถานการณ์เดียวกันหรือคล้ายคลึงกัน โดยการศึกษาวิจัยกับ คนไทยที่มีอายุระหว่าง 6-60 ปี จำนวนรวมหลายหมื่นคน ซึ่งเป็นผลวิจัยจากในประเทศหลายสิบเรื่องภายใน ระยะเวลา 25 ปี และได้เสนอจิตลักษณะพื้นฐานทั่วไปของคนไทยที่สำคัญในรูปของทฤษฎีต้นไม้จริยธรรม โดยแบ่งออกเป็น 2 ประเภท คือ จิตลักษณะที่เป็นพื้นฐานของจิตใจ 3 ด้าน และจิตลักษณะที่เป็นสาเหตุของ จิตใจ อีก 5 ด้าน เมื่อนำมาเชื่อมโยงเป็นภาพต้นไม้จะแบ่งออกเป็น 3 ส่วน คือ

แผนภาพที่ 3 รูปภาพประกอบทฤษฎีต้นไม้เชิงจริยธรรม



ส่วนที่หนึ่ง : ส่วนดอกและผลของต้นไม้ คือ พฤติกรรมประเภทต่างๆ ที่รวมเข้าเป็นพฤติกรรมของคนดีและคนเก่ง พฤติกรรมของพลเมืองดี และพฤติกรรมการทำงานอย่างขยันขันแข็งเพื่อส่วนรวม ซึ่งพฤติกรรมต่างๆ นี้มีสาเหตุมาจากจิตใจที่เป็นส่วนของลำต้น และลักษณะพื้นฐานทางจิตใจที่เป็นส่วนรากของต้นไม้

ส่วนที่สอง : ส่วนลำต้นของต้นไม้ เป็นจิตลักษณะ 5 ด้านที่เป็นสาเหตุของพฤติกรรมได้แก่

- (1) ทศนคติ คุณธรรม ค่านิยมที่มีต่อพฤติกรรมใดๆ
- (2) เหตุผลเชิงจริยธรรม หรือการเห็นแก่ส่วนรวมมากกว่าส่วนตน
- (3) ลักษณะมุ่งอนาคต – ควบคุมตน เป็นการสามารถคาดการณ์ไกลและควบคุมตนเองได้ อดได้ทนได้อย่างเหมาะสม
- (4) ความเชื่ออำนาจในตน เป็นการเชื่อในผลของการกระทำว่าทำดีย่อมได้ดี ทำผิดย่อมต้องได้รับการลงโทษ
- (5) แรงจูงใจใฝ่สัมฤทธิ์ หรือความมุ่งมั่น อดทน บากบั่น พินฝ่าอุปสรรคจนประสบผลสำเร็จตามเป้าหมาย

ส่วนที่สาม : ส่วนรากของต้นไม้ คือลักษณะพื้นฐานทางจิตใจของพฤติกรรม ประกอบด้วยจิตลักษณะ 3 ด้าน ได้แก่ ความมีสติปัญญาหรือความเฉลียวฉลาดที่เหมาะสมกับวัย มีสุขภาพจิตดี คือ การมีความวิตกกังวลในปริมาณที่พอเหมาะกับเหตุการณ์ และมีประสบการณ์ทางสังคมสูง คือ การเข้าใจมนุษย์และสังคมนั้นหรือการเอาใจเขามาใส่ใจเรา ถ้าบุคคลมีลักษณะพื้นฐานทางจิตใจทั้ง 3 ด้าน ที่เป็นส่วนรากของต้นไม้ในปริมาณที่เหมาะสมกับอายุ และอยู่ในสภาพแวดล้อมที่ดีก็จะเป็นผู้ที่มีความพร้อมที่จะพัฒนาจิตลักษณะทั้ง 5 ด้านในส่วนลำต้นของต้นไม้ไปเองได้โดยอัตโนมัติ

จิตลักษณะทั้ง 8 ประการของบุคคล หากพิจารณาตามรูปแบบปฏิสัมพันธ์นิยม จะเป็นการอธิบายพฤติกรรมของบุคคลตามสาเหตุต่าง ๆ โดยอาจมีสาเหตุมาจากสถานการณ์ต่างๆ ที่เป็นสิ่งรอบตัวบุคคลนั่นเอง หรือเกิดจากจิตลักษณะที่ติดตัวมาหรือมาจากการถ่ายทอดทางสังคม อาทิ สุขภาพจิต สติปัญญา ประสบการณ์ทางสังคม หรือมีสาเหตุมาจากจิตลักษณะตามสถานการณ์ที่มีปฏิสัมพันธ์ต่อกัน เช่น ทศนคติต่อเรื่องใดเรื่องหนึ่ง เป็นต้น ซึ่งพฤติกรรมหรือจิตลักษณะดังกล่าวได้พัฒนาขึ้นเป็นเครื่องมือวัดในรูปแบบการประเมินตนเองหรือให้ผู้อื่นประเมิน ด้วยมาตรวัดประเมินค่าเพื่อวัดจิตลักษณะของบุคคลหรือจิตลักษณะที่เปลี่ยนแปลงไปตามสถานการณ์ต่างๆ เพื่อประโยชน์ในการวิเคราะห์และทำนายพฤติกรรมของบุคคล

สรุปได้ว่า จากแนวคิดและทฤษฎีต่างๆ ดังกล่าว การที่คนเราจะมีพฤติกรรมที่ดีได้มากน้อยเพียงใดย่อมขึ้นกับสาเหตุทั้งจากภายในและภายนอกตัวบุคคล โดยสาเหตุภายใน ก็คือ ลักษณะทางจิตใจต่างๆ ของบุคคลนั้น เช่น การไม่เห็นแก่ตัวเห็นแก่ส่วนรวม การมุ่งอนาคต การควบคุมตน นอกจากนั้นยังเกี่ยวข้องกับลักษณะทางจิตใจด้านอื่นๆ เช่น ความพอใจและเห็นด้วยกับความดีต่างๆ ส่วนสาเหตุภายนอก

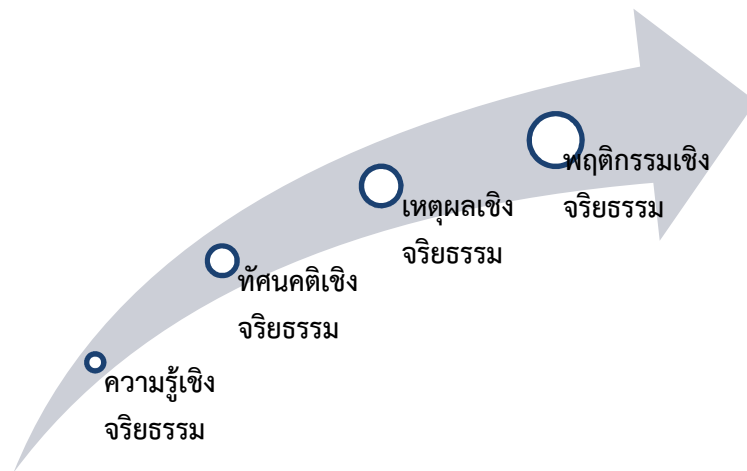
ตัวบุคคล อาจได้แก่ คนรอบข้าง กฎ ระเบียบ สังคม วัฒนธรรมและสถานการณ์ในขณะนั้นที่ประสมอยู่ซึ่ง อาจจะเป็นลักษณะทางกายภาพ หรือลักษณะทางสังคมที่เกิดขึ้นว่าเป็นบรรยากาศที่สนับสนุนต่อการทำความดี หรือเป็นบรรยากาศที่กดดัน ขาดแคลน ขัดขวางหรือไม่ส่งเสริมต่อการทำความดี เป็นต้น

3. องค์ประกอบของจริยธรรม

ในความเป็นจริงแล้วคนส่วนใหญ่มักเห็นและให้ความสำคัญกับพฤติกรรมทางจริยธรรมมากกว่า คุณลักษณะภายในจิตใจของบุคคล เพราะพฤติกรรมของบุคคลสามารถสังเกตเห็นได้ อีกทั้งพฤติกรรมนั้นยังมีผลกระทบได้ทั้งต่อผู้อื่น ต่อสังคม หรือแม้แต่ต่อตนเอง

อย่างไรก็ดี นักวิชาการด้านพัฒนาจริยธรรม ได้ศึกษาองค์ประกอบของจริยธรรมเพื่อเป็นแนวทางในการประเมินและพัฒนาจริยธรรมของบุคคลและพบว่าจริยธรรมมีองค์ประกอบที่สำคัญดังนี้

แผนภาพที่ 4 สรุปลองค์ประกอบของจริยธรรมของบุคคล



โดยมีหลักฐานยืนยันสนับสนุน ดังนี้

3.1 องค์ประกอบของจริยธรรม แบ่งออกได้เป็น 4 ประเภท คือ (ดวงเดือน พันธุมนาวิน (2524 : 2-3 อ้างอิงจาก สุภาพร พิศาลบุตร .2546: 9-10 , สำนักงาน ก.พ. . 2547 : 10-11, สำนักงาน ก.พ. 2529)

3.1.1 ความรู้เชิงจริยธรรม หมายถึง การมีความรู้ภายในสังคมของตนเองว่าการกระทำชนิดใดดีควรทำและการกระทำชนิดใดควรงดเว้น ลักษณะและพฤติกรรมประเภทใดเหมาะสมหรือไม่ มากน้อยเพียงใด ความรู้เชิงจริยธรรมหรือความรู้เกี่ยวกับค่านิยมทางสังคมนี้ ขึ้นอยู่กับอายุ ระดับการศึกษา และพัฒนาการทางสติปัญญาของบุคคลด้วย

3.1.2 ทศนคติเชิงจริยธรรม (หรือเจตคติเชิงจริยธรรม) หมายถึง ความรู้สึกพอใจหรือไม่พอใจต่อพฤติกรรมทางจริยธรรม โดยเป็นความรู้สึกที่เกิดจากความรู้เชิงประมาณค่าของบุคคลต่อ

พฤติกรรมทางจริยธรรมนั้นว่ามีประโยชน์หรือมีโทษมากน้อยเพียงใด และเมื่อมีความรู้สึกอย่างไรก็พร้อมที่จะมีพฤติกรรมที่สอดคล้องกับความชอบหรือไม่ชอบของตนเอง โดยประกอบด้วย 3 องค์ประกอบคือ

- **ความรู้เชิงประมาณค่า (Cognitive Component)** หมายถึง การที่บุคคลมีความรู้เกี่ยวกับพฤติกรรมทางจริยธรรมนั้นๆ ว่าดีมีประโยชน์และหรือเกิดโทษมากน้อยเพียงใด หากบุคคลมีความรู้เชิงประเมินค่าไม่สมบูรณ์หรืออาจมีความรู้ที่ผิดพลาด จะให้เกิดอคติหรือลำเอียงและอาจทำให้เกิดผลเสียหายต่อผู้ยึดถือหรือส่วนรวมได้มาก

- **ความรู้สึกพอใจ (Affective Component)** หมายถึง ความรู้สึกของบุคคลในลักษณะที่ชอบหรือไม่ชอบ พอใจหรือไม่พอใจต่อพฤติกรรมทางจริยธรรมนั้น ส่วนใหญ่ความรู้สึกพอใจของบุคคลต่อสิ่งหนึ่งจะเกิดโดยอัตโนมัติและสอดคล้องกับความรู้เชิงประมาณค่าต่อสิ่งนั้น กล่าวคือ ถ้าบุคคลเชื่อว่าสิ่งใดดีมีประโยชน์บุคคลก็มักจะชอบและพอใจต่อสิ่งนั้น การที่บุคคลจะรู้สึกพอใจต่อสิ่งใดสิ่งหนึ่งอย่างมาก ทั้ง ๆ ที่สิ่งนั้นมีประโยชน์ต่อตนเองน้อยหรือไม่มีเลย แต่มีประโยชน์ต่อส่วนรวมหรือประเทศชาติ ก็ต่อเมื่อบุคคลนั้นต้องเป็นผู้มีเหตุผลเชิงจริยธรรมในระดับชั้น 4-6 ด้วย ดังนั้น ทศนคติเชิงจริยธรรม จึงเกี่ยวข้องกับเหตุผลเชิงจริยธรรมโดยผ่านองค์ประกอบนี้

- **ความพร้อมมุ่งกระทำ (Behavioral Component)** หมายถึง ความโน้มเอียงที่บุคคลจะแสดงพฤติกรรมให้สอดคล้องกับความรู้สึกชอบหรือไม่ชอบของตน

ทศนคติเชิงจริยธรรม ถือว่าเป็นองค์ประกอบสำคัญต่อการทำนายพฤติกรรมของบุคคล และสามารถทำนายพฤติกรรมได้แม่นยำกว่าการใช้ความรู้เชิงจริยธรรมเพียงอย่างเดียว และยังเป็นเสมือนเป็นสาเหตุภายในที่ทำให้บุคคลแสดงพฤติกรรมไปได้ต่างๆ กัน ซึ่งอาจได้รับผลกระทบจากสิ่งแวดล้อมหรือสาเหตุภายนอกประกอบด้วย

อย่างไรก็ดีการวัดทศนคติเชิงจริยธรรมจะต้องตระหนักว่าถ้าต้องการวัดทศนคติของบุคคลต่อสิ่งใดบุคคลนั้นต้องมีความรู้หรือมีประสบการณ์เกี่ยวกับสิ่งนั้นมากพอสมควรที่จะสามารถแสดงทศนคติ (ความรู้สึกชอบ-ไม่ชอบ) ต่อสิ่งนั้นได้ มิฉะนั้นผลการวัดทศนคตินั้นจะไม่เกิดประโยชน์อะไร รวมทั้งหากบุคคลอยู่ในสถานะที่ต้องมีพฤติกรรมไปตามบทบาทหรือจำเป็นต้องทำเพราะถูกสถานการณ์บังคับ ก็อาจมีผลให้ทศนคติเชิงจริยธรรมในเรื่องนั้นไม่ส่งผลต่อพฤติกรรมได้ และทำให้ผลการวัดทศนคติกับการแสดงพฤติกรรมไม่สอดคล้องกัน

3.1.3 เหตุผลเชิงจริยธรรม หมายถึง การใช้เหตุผลเชิงจริยธรรมของบุคคลในการเลือกที่จะกระทำหรือไม่กระทำพฤติกรรมอย่างใดอย่างหนึ่ง เหตุผลดังกล่าวนี้สะท้อนเหตุจูงใจที่อยู่เบื้องหลังการกระทำของบุคคล กล่าวได้ว่าบุคคลทั่วไปจะมีพฤติกรรมทำดีละเว้นความชั่วในสถานการณ์ต่าง ๆ นั้น ส่วนหนึ่งขึ้นกับการมีเหตุผลเชิงจริยธรรมในระดับที่เหมาะสม นอกจากนั้นเหตุผลเชิงจริยธรรมยังมีความสัมพันธ์กับพฤติกรรมเชิงจริยธรรม เช่น การเป็นผู้มีเหตุผลเชิงจริยธรรมในระดับสูง มักจะเป็นผู้มีพฤติกรรมด้านการให้บริการและการมุ่งประโยชน์ต่อประชาชน การมีเหตุผลเชิงจริยธรรมยังเกี่ยวข้องกับพัฒนาการทางด้านสติปัญญาและอารมณ์ของบุคคลอีกด้วย

3.1.4 พฤติกรรมเชิงจริยธรรม หมายถึง การที่บุคคลแสดงพฤติกรรมที่สังคมนิยมชมชอบหรืองดเว้นการแสดงที่ฝ่าฝืนกฎเกณฑ์หรือค่านิยมในสังคมนั้น พฤติกรรมเชิงจริยธรรมซึ่งเป็นการกระทำที่สังคมเห็นชอบและสนับสนุน มีหลายประการ อาทิ การเสียสละเพื่อส่วนรวม การช่วยเหลือผู้ตกทุกข์ได้ยาก เป็นต้น พฤติกรรมเชิงจริยธรรมนี้เป็นสิ่งที่บุคคลให้ความสำคัญมากกว่าด้านอื่นๆ ทั้งนี้ เพราะการทำให้ทางที่ดีหรือเลวของบุคคลนั้นย่อมส่งผลโดยตรงต่อความผาสุกและความทุกข์ร้อนของสังคม

อย่างไรก็ดี ได้มีนักวิชาการที่เสนอแนะลักษณะของพฤติกรรมจริยธรรมไว้ดังนี้ (Villegas de Posada, 1994 อ้างอิงจากดัจเดือน พันธุนาวิณ, 2550 : 6-7)

ประการแรก เป็นพฤติกรรมที่เกี่ยวข้องตามหลักคำสั่งสอนทางศาสนา เช่น พฤติกรรมรักษาศีล พฤติกรรมให้ทาน

ประการที่สอง เป็นพฤติกรรมตามคุณธรรมและค่านิยมต่างๆ ที่สังคมเห็นว่าเป็นสิ่งดีงามและสำคัญ เพื่อให้เกิดความสงบสุขในสังคม เช่น พฤติกรรมซื่อสัตย์ พฤติกรรมตามจรรยาอาชีพ พฤติกรรมประหยัด พฤติกรรมสามัคคี พฤติกรรมรับผิดชอบ เป็นต้น

ประการที่สาม เป็นพฤติกรรมที่แสดงถึงการกระทำเพื่อส่วนรวม สังคมหรือตามหลักการขั้นสูง เพื่อจรรโลงไว้ซึ่งความสงบสุขร่มเย็นของประชาชนส่วนใหญ่ในสังคม เช่น พฤติกรรมการเคารพกฎหมาย พฤติกรรมเคารพสิทธิมนุษยชน พฤติกรรมรับผิดชอบต่อหน้าที่ พฤติกรรมอุทิศตนในการทำงาน เป็นต้น

ประการที่สี่ เป็นพฤติกรรมที่แสดงถึงการกระทำที่ต้องการให้บังเกิดผลดีทั้งในระยะสั้นและระยะยาว ต่อตนเอง ครอบครัว ชุมชน และสังคม เช่น พฤติกรรมการทำงานอย่างมีจริยธรรม พฤติกรรมการมีวินัยในตนเองหรือการควบคุมตนเอง พฤติกรรมการเป็นสมาชิกที่ดีในองค์กร เป็นต้น

ประการที่ห้า พฤติกรรมจริยธรรมเป็นพฤติกรรมที่เกี่ยวข้องกับการให้รางวัล ส่งเสริมผู้อื่นและพฤติกรรมลงโทษผู้อื่น อย่างยุติธรรม เช่น พฤติกรรมการสนับสนุนทางสังคมของหัวหน้าต่อลูกน้อง พฤติกรรมการปกครองของหัวหน้า พฤติกรรมการอบรมเลี้ยงดูบุตรหลานของผู้ปกครอง และพฤติกรรมการดูแลสั่งสอนอบรมของครูแก่นักเรียน เป็นต้น

จะเห็นได้ว่า พฤติกรรมข้างต้นนี้มักเป็นพฤติกรรมทางบวก ซึ่งนักวิชาการทั้งในประเทศไทยและต่างประเทศให้ความสำคัญมากกว่าพฤติกรรมทางลบ และการส่งเสริมให้บุคคลมีพฤติกรรมที่ดีน่าปรารถนาจะทำให้บุคคลนั้นใช้เวลาส่วนใหญ่ไปในการทำความดี ทำให้มีเวลาเหลือน้อยที่จะไปแสดงพฤติกรรมทางลบซึ่งสามารถเป็นแนวทางในการแก้ไขปัญหาทางจริยธรรมที่เหมาะสมและยั่งยืนของสังคม

3.2 จริต อติวิทยากรณ์ (2553 : 412 อ้างอิงจากสำนักงาน ก.พ. 2557 : 2-5) กล่าวว่า จริยธรรมเป็นพฤติกรรมของบุคคลที่แสดงออกมา ดังนั้น จริยธรรมของแต่ละบุคคลจึงมีความเป็นมาที่แตกต่างกัน และขึ้นกับองค์ประกอบของจริยธรรม ดังนี้

3.2.1 ด้านความรู้ คือ ความเข้าใจเหตุผลของความดีงาม ความถูกต้อง สามารถแยกแยะตัดสินใจได้

3.2.2 ด้านอารมณ์ ความรู้สึก คือ ความยินดี นิยมชมชอบ ความพึงพอใจ ความศรัทธา เลื่อมใสที่จะนำมาประพฤติปฏิบัติ

3.2.3 ด้านพฤติกรรมการแสดงออก คือ พฤติกรรมกระทำที่บุคคลตัดสินใจถูกหรือผิดในสถานการณ์แวดล้อมต่างๆ

3.3 การประยุกต์ทฤษฎีพฤติกรรมทางการศึกษาของบลูม (Benjamin S. Bloom) ในการอธิบายจริยธรรมของบุคคลเมื่อได้รับการปลูกฝังจริยธรรม โดยเชื่อมโยงกับองค์ประกอบเข้ากับทฤษฎีของบลูม ดังนี้ (ศิริชัย นามบุรี. 2549 อ้างอิงจากสำนักงาน ก.พ. 2553 : 26-29)

3.3.1 ด้านความรู้เชิงจริยธรรม ได้นำแนวคิดการวัดด้านพุทธิพิสัย (Cognitive Domain) ของบลูม อันหมายถึง การเรียนรู้ทางด้านความคิด ความรู้ในการแก้ปัญหา จัดเป็นพฤติกรรมทางด้านสมอง และสติปัญญา มาใช้ในการกำหนดองค์ประกอบของจริยธรรม โดยแบ่งการวัดออกได้เป็น 6 ระดับ คือ

(1) ความรู้ (Knowledge) หมายถึง ความสามารถที่จะจดจำ และระลึกได้เกี่ยวกับความรู้ที่ได้รับไปแล้ว อันได้แก่ ความรู้เกี่ยวกับข้อมูลต่างๆ ที่เจาะจงหรือเป็นหลักทั่วไป วิธีการกระบวนการต่างๆ โครงสร้าง สภาพของสิ่งของต่างๆ และสามารถถ่ายทอดออกมาโดยการพูด เขียน หรือกิริยาท่าทาง

(2) ความเข้าใจ (Comprehension) หมายถึง ความสามารถในการให้ความหมาย แปล สรุปหรือเขียนเนื้อหาที่กำหนดขึ้นใหม่ได้

(3) การนำไปใช้ (Application) หมายถึง ความสามารถในการนำวัสดุ วิธีการ ทฤษฎีแนวคิด มาใช้ในสถานการณ์ที่แตกต่างจากที่ได้เรียนรู้มา

(4) การวิเคราะห์ (Analysis) หมายถึง ความสามารถในการแยก จำแนก องค์ประกอบที่สลับซับซ้อนออกเป็นส่วนๆ เพื่อให้เห็นถึงความสัมพันธ์ระหว่างส่วนย่อยต่างๆ

(5) การสังเคราะห์ (Synthesis) หมายถึง ความสามารถในการรวบรวมหรือนำองค์ประกอบหรือส่วนต่าง ๆ มารวมกัน

(6) การประเมินค่า (Evaluation) หมายถึง ความสามารถในการตัดสินตีราคา คุณภาพของสิ่งต่างๆ โดยมีเกณฑ์หรือมาตรฐานเป็นเครื่องตัดสิน

3.3.2 ด้านทัศนคติเชิงจริยธรรม ได้ประยุกต์ใช้แนวคิดเรื่องพฤติกรรมด้านจิตพิสัย (Affective Domain) อันหมายถึง การเรียนรู้ทางด้านจิตใจที่แสดงออกมาในรูปของค่านิยม ทัศนคติ ความสนใจ ความซาบซึ้ง พฤติกรรมด้านนี้เริ่มจากการรับรู้สิ่งแวดล้อม และหลังจากนั้น บุคคลจะมีปฏิกิริยาโต้ตอบกับสิ่งแวดล้อม เมื่อมีผลปรากฏออกมาจะนำไปสู่การสร้างความรู้สึกที่ดีต่อสิ่งนั้น ในที่สุดจะกลายเป็นความคิด อุดมคติ ซึ่ง จะทำหน้าที่ควบคุมพฤติกรรมในชีวิตของบุคคลนั้นๆ ซึ่งการประเมินจิตพิสัย

3.3.3 ด้านเหตุผลเชิงจริยธรรม ใช้ทฤษฎีการใช้เหตุผลและระดับจริยธรรมของโคลเบิร์ก ที่แบ่งเป็น 3 ระดับ แต่ละระดับมี 2 ชั้น รวมเป็น 6 ชั้น

3.3.4 ด้านพฤติกรรมเชิงจริยธรรม ซึ่งจะเห็นได้จากภายนอกโดยบันทึกเป็นหลักฐานด้วยแบบสังเกตบันทึกพฤติกรรม ซึ่งมีเทคนิคในการสังเกต อาทิ การบันทึกแบบต่อเนื่อง บันทึกความถี่ บันทึกความยาวนานของการเกิดพฤติกรรม การบันทึกระยะเวลาก่อนตอบสนอง การบันทึกพฤติกรรมในช่วงเวลาที่สนใจและการสุ่มบันทึกในเวลาที่น่าสนใจ

จากการศึกษาข้างต้น จึงอาจสรุปได้ว่า องค์ประกอบของจริยธรรมมี 2 ส่วนใหญ่ ๆ คือ องค์ประกอบภายใน ซึ่งได้แก่ ส่วนที่เป็นความรู้ ความคิด ความรู้สึก ซึ่งอาจเรียกได้ว่าเป็นองค์ประกอบด้านความรู้ทางจริยธรรม ด้านทัศนคติเชิงจริยธรรมและการใช้เหตุผลในการแสดงพฤติกรรม และองค์ประกอบที่เป็นส่วนภายนอกที่เห็นได้จากพฤติกรรมหรือการกระทำที่แสดงให้เห็นในสถานการณ์ต่างๆ นั้นเอง

4. ความเข้าใจเกี่ยวกับจริยธรรมและกฎหมาย

จริยธรรมอาจกล่าวได้ว่าเป็นมาตรฐานทางพฤติกรรมที่พึงถือปฏิบัติเพื่อความดีงาม หากพิจารณาระหว่างจริยธรรมและกฎหมาย โดยหลักการแล้วต่างเป็นเครื่องมือที่มนุษย์สร้างขึ้นเพื่อควบคุมพฤติกรรมของบุคคลในสังคมนั่นเอง (จินตนา บุญบงการ, 2553 : 27 อ้างอิงจากสำนักงาน ก.พ. 2553 : 30-31) แต่สิ่งที่แตกต่างกัน คือ การระบุลักษณะสิ่งที่ถูกและสิ่งที่ผิด โดยกฎหมายจะระบุไว้อย่างชัดเจนว่าการกระทำอย่างใดที่ถือว่าเป็นความผิด พร้อมทั้งมีบทลงโทษเพื่อบังคับใช้ให้บุคคลต้องปฏิบัติตามอย่างเด็ดขาด แต่จริยธรรมจะไม่มีการระบุไว้อย่างชัดเจน โดยเป็นเพียงแค่สิ่งที่บุคคลจะรับผิดชอบในการทำสิ่งที่ถูกและหลีกเลี่ยงการกระทำที่ผิด ด้วยเหตุนี้สภาพบังคับระหว่างจริยธรรมและกฎหมายจึงมีความแตกต่างกัน

อย่างไรก็ตาม สังคมที่มีสภาพบังคับของจริยธรรมสูงกว่ากฎหมายจะสามารถอยู่ร่วมกันได้อย่างเป็นปกติสุขมากกว่าสังคมที่เน้นหนักไปในด้านกฎหมายเพียงอย่างเดียว กล่าวคือกฎหมายจะเป็นเครื่องควบคุมความประพฤติของบุคคลภายนอก แต่จริยธรรมจะเน้นการควบคุมพฤติกรรมจากภายใน หากสังคมใดมีแต่ความเข้มแข็งทางด้านกฎหมาย แม้ไม่มีคติความต่างๆ เกิดขึ้น แต่บุคคลในสังคมนั้นก็อาจไม่มีความเมตตา กรุณาต่อกัน จากความแตกต่างของจริยธรรมและกฎหมาย สามารถสรุปเป็นตารางได้ ดังนี้

ตารางที่ 2 ประเด็นความแตกต่างระหว่างจริยธรรมและกฎหมาย

ประเด็น	จริยธรรม	กฎหมาย
1. การระบุรูปแบบพฤติกรรม	ไม่ชัดเจน ขึ้นอยู่กับการตีความ	ชัดเจนเป็นลายลักษณ์อักษร
2. สภาพบังคับ	ไม่มีสภาพบังคับ ขึ้นอยู่กับ วิจารณญาณของบุคคล	มีสภาพบังคับทุกคนต้องปฏิบัติตาม
3. บทลงโทษ	ไม่มีบทลงโทษที่ชัดเจน แต่จะมี ลักษณะของการลงโทษทางสังคม (Social sanction)	มีการกำหนดโทษไว้อย่างชัดเจน ว่าการกระทำแบบใดเป็นความผิด และโทษที่ต้องได้รับ

ประเด็น	จริยธรรม	กฎหมาย
4. จุดมุ่งหมาย	มุ่งควบคุมจิตสำนึก เป็นมาตรฐานทางความคิดในการตัดสินใจ กระทำการใดๆ ของบุคคล	มุ่งควบคุมพฤติกรรมของบุคคล เพื่อให้เกิดการอยู่ร่วมกันอย่างเป็นสุขในสังคม
5. การใช้เหตุผล	ขึ้นตามกฎเกณฑ์และสูงกว่ากฎเกณฑ์	ขึ้นก่อนกฎเกณฑ์ และตามกฎเกณฑ์
6. การเปลี่ยนแปลง	เปลี่ยนแปลงได้ง่าย ขึ้นอยู่กับสภาพแวดล้อมของแต่ละสังคม	เปลี่ยนแปลงยาก ต้องมีการใช้อำนาจอรัฐในการพิจารณา

(ที่มา : สำนักงาน ก.พ. 2553 : 30-31 และ ประวีณ ญ นคร, 2560)

จากความแตกต่างระหว่างจริยธรรมและกฎหมาย จินตนา บุญบงการ (2553 : 27-28) ได้ให้ความเห็นไว้ว่ากฎหมายอย่างเดียวไม่เพียงพอต่อการควบคุมพฤติกรรมของบุคคล เนื่องจากกฎหมายไม่สามารถบังคับใช้ได้กับทุกเรื่อง จึงจำเป็นต้องมีจริยธรรมมาสนับสนุน ขณะที่ บวรศักดิ์ อุวรรณโณ (2553) ได้ให้ความเห็นว่าบางครั้งการบังคับใช้ด้วยกฎหมายก็อาจจำเป็นเพื่อใช้ล้างจารีตประเพณีที่ขัดต่อการปฏิบัติงานในหน้าที่ เช่น หลักการให้เป็นสิ่งที่ดี แต่ถ้ามีการนำไปฝากผู้ใหญ่ เพื่อให้ผู้ใหญ่เกิดความรักชอบหรือเอ็นดูโดยมุ่งหวังที่จะได้เลื่อนตำแหน่งได้ไฉนย้าย แต่สิ่งเหล่านี้กลับเป็นความไม่เป็นธรรมให้แก่ข้าราชการคนอื่น ๆ จึงจำเป็นต้องใช้กฎหมายเพื่อส่งเสริมให้ปฏิบัติราชการอย่างถูกต้อง มีธรรมาภิบาลเป็นการสร้างบรรทัดฐานใหม่และล้างประเพณีที่ขัดแย้งนั้นออกไป

ด้วยเหตุนี้เรื่องของจริยธรรมกับกฎหมายแม้จะมีความแตกต่างกันบ้างแต่ก็มีส่วนที่สนับสนุนซึ่งกันและกัน ซึ่งในปัจจุบันเราจะเห็นได้ว่าหลายประเทศได้นำหลักจริยธรรมและกฎหมายมาประยุกต์ใช้ด้วยกันอันเป็นที่มาของกฎหมายที่เกี่ยวกับจริยธรรม

5. แนวคิดเกี่ยวกับการพัฒนาจริยธรรม

จริยธรรมของมนุษย์มิได้เป็นสิ่งที่แน่นอนตายตัว แต่สามารถเปลี่ยนแปลงได้เป็น 2 ลักษณะ คือ (1) พัฒนาการทางจริยธรรมจะเกิดขึ้นในช่วง 10 ปีแรก และฝังรากลึกจนถึงการเปลี่ยนแปลงในช่วงหลังๆ ของชีวิต (2) จริยธรรมของคนจะเปลี่ยนไปตามความเหมาะสมของสถานการณ์ (อรพินทร์ สันติชัย อนันต์, 2549 : 36)

สำหรับการพัฒนาจริยธรรมของบุคคล ได้มีผู้ศึกษาและให้ข้อเสนอแนะในการพัฒนาจริยธรรมไว้ดังนี้

5.1 สำนักงาน ก.พ. โดย นายประวิณ ณ นคร (2557 : 84-87) กล่าวไว้ว่าพฤติกรรมในการรักษาวินัยโดยการทำตามข้อปฏิบัติและไม่ฝ่าฝืนข้อห้ามต้องอาศัยทัศนคติและจิตสำนึกของบุคคลเป็นเครื่องชักนำ และได้เสนอวิธีการเสริมสร้างทัศนคติและจิตสำนึกของบุคคลในการรักษาวินัย ไว้ ดังนี้

5.1.1 วิธีการเสริมสร้างและพัฒนาทัศนคติ

ทัศนคติ หมายถึง ความรู้สึก และความคิดเห็นที่บุคคลมีต่อสิ่งของ บุคคล สถานการณ์ สถาบันหรือข้อเสนอใดๆ ในทางที่จะยอมรับหรือปฏิเสธซึ่งทำให้บุคคลพร้อมที่จะแสดงปฏิกิริยาตอบสนองด้วยพฤติกรรมอย่างเดียวกันตลอด เช่น ถ้าชอบสินค้าสิ่งใด ก็ซื้อ ไม่ชอบก็ไม่ซื้อ (Norman L Munn.1971 อ้างอิงจาก สำนักงาน ก.พ. 2557 : 84) โดยมีแนวทางการพัฒนา ดังนี้

(1) **การยอมรับ** ซึ่งเกิดจากอิทธิพลกลุ่ม จึงอาจตั้งกลุ่มสนใจในทางต่างๆ ที่จะนำไปสู่ทัศนคติในทางที่ดี เช่น ชมรมจริยธรรม ชมรมปฏิบัติธรรม ชมรมรักในหลวง ฯลฯ

(2) **การเลียนแบบ** ซึ่งเกิดจากการที่บุคคลพึงพอใจในบุคลิกภาพหรือพฤติกรรมของบุคคลที่เกี่ยวข้อง เช่น ดารา นักแสดง นักร้อง นักกีฬา ฯลฯ ซึ่งต้นแบบที่ดีของข้าราชการก็คือผู้บังคับบัญชา ซึ่งต้องรักษาวินัยและจริยธรรมอย่างเคร่งครัดเพื่อให้ผู้อยู่ใต้บังคับบัญชาปฏิบัติตาม

(3) **ความต้องการที่จะเปลี่ยน** ซึ่งเกิดจากการเรียนรู้และเกิดค่านิยมในบางสิ่งบางอย่าง ที่ตนเองชื่นชอบก็จะเกิดความต้องการที่จะเปลี่ยนแปลงทัศนคติได้ เช่น ค่านิยมสร้างสรรค์ที่กำหนดไว้ในจรรยาข้าราชการตามมาตรา 78 แห่งพระราชบัญญัติระเบียบข้าราชการพลเรือน พ.ศ. 2551 หรือค่านิยมตามที่ตกลงกันเองระหว่างข้าราชการด้วยกันหรือปณิธานหรือพันธะสัญญาหรือทัณฑ์บนที่ทำไว้กับผู้บังคับบัญชา

(4) **การเปลี่ยนความเชื่อ** ซึ่งเกิดจากการทำให้ความเชื่อของบุคคลที่มีต่อสิ่งใดสิ่งหนึ่งเปลี่ยนแปลงไป ก็จะทำให้เกิดการเปลี่ยนแปลงทัศนคติด้วย เช่น เคยเชื่อว่า “เงินซื้อได้ทุกอย่าง” พอชี้ให้เห็นตัวอย่างนักการเมืองที่โกงกินแล้วต้องหนีคดีไปต่างประเทศก็จะเปลี่ยนความเชื่อได้ว่า “เงินซื้อโทษทางคดีหรือทางวินัยไม่ได้”

(5) **การได้รับความรู้** ทำให้เปลี่ยนความเชื่อได้ สำหรับข้าราชการอาจจัดให้มีการฟังพระธรรมเทศนา สั่งสอนเรื่องกรรม หรือจัดการฝึกอบรมให้รู้ว่าสิ่งใดดีควรทำ สิ่งใดไม่ดีไม่ควรทำ ก็จะเปลี่ยนความเชื่อจากที่เคยคิดว่า “ทำชั่วได้ดีมีถมไป” เป็น “ทำดีได้ดี ทำชั่วได้ชั่ว”

(6) **การได้รับประสบการณ์ตรง** โดยได้เห็นตัวอย่างที่เกิดขึ้นหรือได้ไปดูงานในหน่วยงานที่ทำดี ก็จะมีทัศนคติในทางที่ดีขึ้น

(7) **การเปลี่ยนแปลงปทัสถานทางสังคม** เช่น การเตรียมความพร้อมจะเข้าสู่ประชาคมอาเซียน ก็จะเริ่มเปลี่ยนทัศนคติไปในทางที่ดีเพื่อให้เข้ากับเขาได้

(8) **การใช้จิตบำบัด** เช่น ให้ไปปฏิบัติธรรม เป็นต้น

5.1.2 วิธีการเสริมสร้างและพัฒนาจิตสำนึก

จิตสำนึก (Consciousness) หมายถึง ความคิดเห็น ความรู้สึก ความตระหนักในการกระทำ (พัชรา ปัทมสิงห์, 2550 อ้างอิงจากสำนักงาน ก.พ. 2557 : 84) ซึ่งเป็นภาวะที่รู้สึกตัวว่าทำอะไร เป็นอย่างไร ตระหนักรู้อยู่ในใจว่าควรหรือไม่ควร ดีหรือไม่ดี ที่จะทำการอย่างใดอย่างหนึ่ง ดังนั้นวิธีการเสริมสร้างและพัฒนาจิตสำนึกของบุคคล จึงมีแนวทาง ดังนี้

(1) **ฝึกรอบรม** ให้ผู้อยู่ใต้บังคับบัญชารู้ว่าถ้าทำผิดจะถูกตรวจสอบพบและถูกลงโทษ ถ้าทำดีจะได้เลื่อนเงินเดือน รวมทั้งได้บำเหน็จความชอบอย่างอื่น ซึ่งอาจเป็นคำชมเชย เหรียญตรา หรือรางวัลด้วย

(2) **ให้มีเครื่องเตือนสติ** เป็นเครื่องเตือนจิตสำนึกที่เข้าใจง่าย ปรากฏให้เห็นชัดเจนในกระบวนการทำงานที่เกี่ยวข้อง เช่น ติดป้ายหน้าห้องพัสดุว่า “กระดาษหลวงหนึ่งแผ่นก็เป็นสมบัติของแผ่นดิน”

(3) **ให้ทำพันธสัญญา** เช่น ให้กล่าวคำปฏิญาณตนในโอกาสต่างๆว่าจะประพฤติดีมีวินัยและจริยธรรม

(4) **กำกับดูแล ตรวจสอบ** โดยหมั่นกำกับดูแลตรวจสอบการปฏิบัติงานและการปฏิบัติตนของผู้อยู่ใต้บังคับบัญชาสม่ำเสมอ และดำเนินการทางวินัยแก่ผู้กระทำผิดโดยเคร่งครัด สำหรับการตรวจสอบนั้น ต้องตรวจสอบให้ครบถ้วนตลอดเวลา ไม่ใช่สุ่มตรวจ หรือตรวจเฉพาะที่มีผู้ให้เบาะแส ทั้งนี้ นอกจากผู้บังคับบัญชาจะดูแลตรวจสอบเองแล้ว ยังอาจอาศัยประชาชนและสื่อมวลชนดูแลตรวจสอบ และแจ้งให้ทราบด้วยก็ได้

(5) **วางระบบการประเมินผลการปฏิบัติราชการ** ของผู้อยู่ใต้บังคับบัญชาและดำเนินการประเมินผลการปฏิบัติราชการอย่างจริงจัง เทียบธรรม และนำพฤติกรรมกรรมการรักษาวินัยและจริยธรรมไปใช้ประกอบการพิจารณาแต่งตั้ง เลื่อนตำแหน่ง เลื่อนเงินเดือนและพัฒนาโดยเคร่งครัด

5.2 **ชัยพร วิชชาวุธ (2554)** ได้เสนอแนวทางการพัฒนาจริยธรรม ไว้เป็น 5 รูปแบบ คือ

5.2.1 **การปฏิบัติธรรม** กิจกรรมการปฏิบัติธรรม อาจประกอบไปด้วย การทำบุญ ฟังพระเทศน์ สันทนาธรรม นั่งสมาธิ หรือการปฏิบัติวิปัสสนากรรมฐาน แม้ว่าการปฏิบัติธรรมจะมีประโยชน์ต่อการพัฒนาจริยธรรม แต่ก็มีข้อจำกัดบางประการ เช่น การปฏิบัติธรรมอาจทำให้คนเป็นคนดี แต่ไม่ครอบคลุมตามข้อบัญญัติในมาตรฐานทางจริยธรรมหรือประมวลจริยธรรมข้าราชการ กลุ่มเป้าหมายไม่กว้างขวางเพราะจะมีกลุ่มบุคคลเพียงบางกลุ่มเท่านั้นที่สนใจเข้าร่วมปฏิบัติธรรมอย่างจริงจัง อีกทั้งพระสงฆ์แต่ละรูปอาจจะมีแนวทางการอบรมจริยธรรมไม่เป็นไปตามแนวทางที่ต้องการ เป็นต้น

5.2.2 **การปรับพฤติกรรม** หลักการ คือ ต้องเริ่มด้วยการระบุพฤติกรรมที่พึงประสงค์หรือไม่พึงประสงค์ให้ชัดเจนก่อน และมีการประชาสัมพันธ์เผยแพร่ให้ทุกคนรับทราบ มีระบบการรับรู้และจดบันทึกพฤติกรรมอย่างถูกต้อง รวดเร็ว รวมทั้งการระบบการให้รางวัลในการทำความดี โดยมีรายละเอียด ดังนี้

(1) ระบุพฤติกรรมที่พึงประสงค์และพฤติกรรมไม่พึงประสงค์ให้ได้อย่างชัดเจน และเผยแพร่ให้ทุกคนเข้าใจตรงกัน และถือว่าเป็นพันธะสัญญาระหว่างข้าราชการกับหน่วยงานราชการ และเป็นพันธะสัญญาระหว่างหน่วยงานกับประชาชนผู้มารับบริการด้วย

(2) ต้องวางระบบการรับรู้และบันทึกพฤติกรรมอย่างถูกต้อง เช่น ติดกล้องวิดีโอไว้บันทึกการปฏิบัติงาน ผู้บริหารลงมากำกับติดตาม สอดส่องดูแลอย่างสม่ำเสมอ การมีระบบตรวจสอบติดตามอย่างสม่ำเสมอจะทำให้ทุกคนรับรู้ว่าการกระทำของเขาอยู่ในสายตาของผู้บังคับบัญชา เขาจะกล้าทำผิดน้อยลง

(3) จัดให้มีระบบประเมินตนเองและการประเมินโดยประชาชนหรือผู้รับบริการ เพื่อให้รู้ว่าอะไรที่ทำได้ดีแล้ว และอะไรที่ต้องปรับปรุงแก้ไขให้ดีขึ้น และจัดให้มีแบบประเมินที่สะท้อนข้อมูลย้อนกลับได้ในทันที (feed back) การประเมินโดยประชาชนหรือผู้รับบริการเป็นวิธีที่ให้ผลดี และควรตั้งเป้าให้ได้รับความพึงพอใจไว้ในระดับสูงและกำหนดข้อผิดพลาดไว้ได้ไม่เกิน 5 % รวมทั้งควรมีการตรวจสอบและกำกับดูแลทุกเดือน โดยระบบการจดบันทึกและการรายงานต้องเชื่อมกับระบบการให้รางวัลและการลงโทษ

5.2.3 การเรียนรู้จากกรณีศึกษา การใช้กรณีศึกษาอาจนำเรื่องที่เคยเกิดขึ้นจริงหรือกรณีสมมุติที่มีโอกาสเกิดขึ้นในการทำงานของหน่วยงานต่าง ๆ เพราะสามารถยกเอาประเด็นที่ละเอียดอ่อนที่เราต้องการให้เกิดการเรียนรู้มาเป็นกรณีศึกษาได้ กรณีศึกษาที่ดันทันทีต้องมีลักษณะละเอียดอ่อน และต้องใช้วิจารณญาณในการตัดสิน คือไม่ตรงไปตรงมา ซึ่งข้อสรุปที่ได้ต้องสามารถนำไปใช้เป็นหลักการในการตัดสิน ความถูกต้องเชิงจริยธรรมของพฤติกรรมการทำงานต่าง ๆ

วิธีการฝึกวิเคราะห์ อาจทำการฝึกวิเคราะห์แบบเดี่ยวก่อน แล้วมาประชุมกลุ่มร่วมกัน โดยต้องมีการบันทึกข้อมูลต่าง ๆ เอาไว้ เช่น คำตอบเวลาตอบเดี่ยวตอบว่าอย่างไร แล้วมติกกลุ่มออกมาเป็นอย่างไร เหตุผลคืออะไร แล้วนำข้อมูลพวกนี้มาดูกัน ซึ่งจะช่วยให้สามารถตั้งประเด็นคำถามเชิงจริยธรรมแตกไปอีกได้มาก การวิเคราะห์กรณีศึกษาที่มีการลงมติกกลุ่มและใช้เสียงข้างมากอาจมิใช่คำตอบที่ถูกต้องเสมอไป บางครั้งเสียงข้างน้อยอาจจะถูกต้องก็ได้ เพราะฉะนั้นในการประชุมปรึกษาหารือกันจึงต้องเปิดใจรับฟังทำความเข้าใจในความเห็นของกันและกัน ซึ่งมีความสำคัญมากและต้องอภิปรายชี้แจงเหตุผลจนทุกคนเห็นด้วยอย่างสนิทใจกับมติกลุ่ม

5.2.4 การพัฒนาจริยธรรมด้วยกิจกรรม OD (Organizational Development)
รูปแบบดังกล่าวมีรายละเอียด ดังนี้

(1) เป็นการจัดประชุมเชิงปฏิบัติการ ที่ให้ทุกคนในหน่วยงานมีส่วนร่วมในการระดมความคิด เห็นเกี่ยวกับปัญหาพฤติกรรมการทำงานที่น่าจะมีการปรับปรุงแก้ไขให้ดีขึ้น

(2) โดยการตั้งคำถามไว้ 2 ข้อ

คำถามแรก ข้อดีของแต่ละคนนั้น คืออะไร เช่น เป็นคนมีน้ำใจ

คำถามที่สอง สิ่งที่ยากขอให้มีการทำมากขึ้นเพื่อพัฒนาประสิทธิภาพ

การทำงานของหน่วยงาน คืออะไร เช่น ขอให้สอนงานน้อง ๆ เพิ่มมากขึ้น

(3) ให้แต่ละคนแสดงความคิดเห็นต่อผู้อื่นในทางบวกอย่างสร้างสรรค์ตามข้อคำถามทั้งสองข้อ โดยข้อมูลที่ได้อาจเขียนไว้ใน Flip Chart ที่สำคัญจะต้องเปิดใจรับฟังกันอย่างเต็มที่ ไม่มีการสกัดกั้น ไม่มีการโต้แย้ง และรับฟังทุกความเห็นที่มีการเสนอมาด้วยถ้อยคำเชิงบวก อย่าใช้คำที่รุนแรงต่อกัน เมื่อมีใครให้ข้อมูลมาเพื่อการปรับปรุงแก้ไขแล้วให้กล่าวขอบคุณผู้ให้ข้อมูลนั้น หากไม่เข้าใจก็ต้องมีการอธิบายเพิ่มเติมจากผู้ให้ข้อมูลนั้นด้วย ซึ่งผู้ที่จะทำหน้าที่เป็นผู้นำการสัมมนาจะมีความสำคัญมากในการทำให้การดำเนินงานเป็นไปอย่างราบรื่น

(4) หลังจากนั้น ให้แต่ละคนหรือแต่ละหน่วยงานจัดทำปณิธานของตัวเอง ปณิธาน ก็คือความตั้งใจอันแน่วแน่ว่าจะเปลี่ยนแปลงอะไรบ้าง และนำปณิธานนี้ประกาศเป็นปฏิญญาต่อหน้าเพื่อนร่วมงานทุกคน เสร็จแล้วให้มีการติดตามผล ทุก 3-6 เดือน เพื่อดูว่าปณิธานที่ประกาศไปแล้ว ทำได้ทุกข้อหรือไม่ ข้อที่ทำได้แล้วมีอะไรบ้าง ข้อที่ยังไม่ได้ทำมีอะไรบ้าง เสร็จก็อาจมาทำกระบวนการเดิมใหม่อีกครั้ง เป็นต้น กล่าวได้ว่ากิจกรรม OD นี้เป็นอีกรูปแบบหนึ่งที่จะทำให้เกิดการเปลี่ยนแปลงทางพฤติกรรมต่าง ๆ ได้มากมาย

5.2.5 การเรียนรู้เหตุผลเชิงจริยธรรม

แนวทางสุดท้ายและเป็นแนวทางขั้นสูง คือ การเรียนรู้เหตุผลเชิงจริยธรรม ซึ่งเป็นการปรับความเชื่อภายในตัวบุคคล หลักการสำคัญ คือ

(1) ให้ทุกคนได้เรียนรู้หลักการใช้เหตุผลเชิงจริยธรรมว่าทำไมต้องทำเพื่อส่วนรวม ทำไมต้องแยกเรื่องส่วนตัวออกจากประโยชน์ส่วนรวม ทำไมต้องยืนหยัดทำในสิ่งที่ถูกต้อง ต้องทำความเข้าใจในเหตุผลต่างๆ และให้ยึดถือเป็นหลักการดำเนินชีวิตของตัวเอง

(2) สามารถอธิบายเหตุผลเชิงจริยธรรมในแต่ละการกระทำได้ เช่น อธิบายได้ว่าทำไมทำไม ประโยชน์สูงสุดคืออะไร ถ้าให้เหตุผลว่าทำไมไปเพราะจะได้ขึ้นเงินเดือนอย่างนี้ไม่ใช่ประโยชน์สูงสุดที่จะเกิดขึ้น แต่ถ้าทำแล้วก่อให้เกิดประโยชน์สูงสุด คือ เป็นไปเพื่อสร้างความเป็นธรรมให้เกิดขึ้นในสังคม ทำไปเพื่อให้สังคมดีขึ้น ทำไปเพื่อให้ประชาชนมีความเชื่อถือศรัทธา เป็นต้น

(3) หาหลักการในการตัดสินใจ หลักการตัดสินใจนี้จะช่วยให้การพิจารณาความถูกต้องของพฤติกรรมที่ทำได้อย่างถูกต้องและรวดเร็วมากขึ้น เช่น หลักการตัดสินใจว่าสิ่งที่ทำไปกลายเป็นผลประโยชน์ทับซ้อนหรือไม่ อาจมีการประชุมกลุ่ม (Workshop) เพื่อช่วยกันตั้งหลักการในการตัดสินใจขึ้นมาว่าจะมีหลักการเป็นอย่างไร แล้วจัดทำเป็นคู่มือหรือคำอธิบาย เป็นต้น

5.3 ทิศนา แคมมณี (อ้างอิงจาก มุลนิธิประเทศไทยใสสะอาด 2561 ,70) ได้ให้แนวทางในการพัฒนาจริยธรรม ไว้ดังนี้

5.3.1 การให้ความรู้ขั้นสูง เป็นการจัดประสบการณ์ให้บุคคลได้รับรู้และเข้าใจในการให้เหตุผลเชิงจริยธรรมที่เหนือกว่าเหตุผลเชิงจริยธรรมเดิมของตนที่ใช้อยู่ประมาณ 1 ชั้น และไม่ควรมพัฒนาโดยการข้ามชั้น เช่น มีการใช้เหตุผลเชิงจริยธรรมชั้น 2 แล้วไปอธิบายถึงการให้เหตุผลเชิงจริยธรรมชั้น 4 จะเป็นการข้ามชั้นตอนต้องพัฒนาไปทีละชั้นตามลำดับ

5.3.2 การมีปฏิสัมพันธ์กับผู้อื่น และการจัดสภาพแวดล้อม ด้วยการจัดประสบการณ์ให้บุคคลได้มีโอกาสปฏิสัมพันธ์กับผู้อื่นและสภาพแวดล้อม โดยการหาสภาพแวดล้อมที่เอื้ออำนวยในการทำ ความดี ให้ส่งเสริมที่จิตใจและให้ทำความดีให้มากที่สุดจะได้ไม่เหลือเวลาไปคิดทำในสิ่งที่ไม่ดี

5.3.3 การให้แสดงบทบาทสมมุติ เป็นการจัดให้บุคคลได้รับโอกาสสวมบทบาทสมมุติเกี่ยวกับจริยธรรม การรับเอาความคิดและความรู้สึกของคนอื่น จะก่อให้เกิดการยอมรับความแตกต่างทางความคิดไม่ยึดติดกับเฉพาะตนเอง หรือได้เห็นตัวแบบที่ดีในสังคม

5.3.4 การฝึกเผชิญกับปัญหาความขัดแย้งเชิงจริยธรรม จะช่วยให้เกิดการอภิปรายใช้กระบวนการวิเคราะห์ปัญหาที่สามารถใช้เหตุผลเชิงจริยธรรมที่ตรงกับพัฒนาการทางจริยธรรมที่เป็นอยู่ และยกระดับพัฒนาการทางจริยธรรมของตนให้สูงขึ้น

5.3.5 การจัดบรรยากาศที่มีความเป็นมิตร เอื้อต่อการแสดงความคิดเห็น จะช่วยในการอภิปรายโต้แย้งได้อย่างเปิดเผย ช่วยกระตุ้นการพัฒนาทางจริยธรรมของบุคคลให้สูงขึ้น

สรุปได้ว่าจริยธรรมของบุคคลสามารถพัฒนาให้เพิ่มขึ้นได้ด้วยวิธีการต่างๆ เช่น การฝึกอบรม ให้ความรู้ความเข้าใจ การกำกับตรวจสอบอย่างสม่ำเสมอ การปรับเปลี่ยนความเชื่อ การปรับพฤติกรรมที่เชื่อมโยงกับระบบการให้รางวัลและการลงโทษ การมีแบบอย่างที่ดี การได้แสดงบทบาทสมมุติ การฝึกปฏิบัติธรรม การฝึกวิเคราะห์กรณีศึกษา การฝึกตัดสินใจแก้ปัญหาความขัดแย้งทางจริยธรรม การเรียนรู้การใช้เหตุผลเชิงจริยธรรม การปรับเปลี่ยนสภาพแวดล้อม การทำพันธะสัญญา การมีเครื่องเตือนสติ เป็นต้น ซึ่งอาจจำเป็นต้องใช้หลายวิธีทั้งการปรับเปลี่ยนภายในตัวบุคคลร่วมกับการจัดสภาพแวดล้อมภายนอกที่เกื้อหนุนซึ่งกันและกัน และกระตุ้นเตือนด้วยวิธีการต่างๆ อย่างต่อเนื่องสม่ำเสมอ

(ตัดตอนจากเอกสารทางวิชาการเรื่อง แนวทางการนำจริยธรรมไปใช้ในการบริหารทรัพยากรบุคคล

โดย ศูนย์ส่งเสริมจริยธรรม สำนักงาน ก.พ. ปีงบประมาณ พ.ศ. 2561)

บรรณานุกรม

- โกศล มีคุณ. (2552) . เอกสารนำเสนอ (Powerpoint) เรื่องเทคนิคการวิจัยทางจิตพฤติกรรมศาสตร์
ศูนย์การเรียนรู้ทางการวิจัย. สำนักงานคณะกรรมการวิจัยแห่งชาติ . วันที่ 26 มกราคม 2552.
- จรัส อติวิทยาภรณ์ .(2553). ผู้บริหารยุคใหม่ [ออนไลน์] จาก <http://WWW.sobkroo.com> .
- จินตนา บุญบงการ. (2553). จริยธรรมทางธุรกิจ. พิมพ์ครั้งที่ 12 , กรุงเทพฯ : จุฬาลงกรณ์มหาวิทยาลัย.
- ดวงเดือน พันธุมนาวิน. (2544). ทฤษฎีต้นไม้อจริยธรรม การวิจัยและการพัฒนาบุคคล . กรุงเทพฯ : โรงพิมพ์
แห่งจุฬาลงกรณ์มหาวิทยาลัย.
- . (2524). พฤติกรรมศาสตร์ เล่ม 2 : จิตวิทยาจริยธรรมและจิตวิทยาภาษา. กรุงเทพฯ:
ไทยวัฒนาพานิช.
- ดวงเดือน พันธุมนาวิน . (2550) . รายงานการสังเคราะห์งานวิจัยเกี่ยวกับคุณธรรม จริยธรรมในประเทศไทย
และต่างประเทศ. ทุนอุดหนุนจากศูนย์ส่งเสริมและพัฒนาพลังแผ่นดินเชิงคุณธรรม สำนักงาน
บริหารและพัฒนาองค์ความรู้ (องค์การมหาชน) .
- ทิตนา แชมมณี. (2546). การพัฒนาคุณธรรม จริยธรรม และค่านิยม : จากทฤษฎีสู่การปฏิบัติ. กรุงเทพฯ:
เมธีทีปส์.
- บวรศักดิ์ อุวรรณโณ . (2553) . การปาฐกถาเรื่องประมวลจริยธรรมข้าราชการพลเรือน ในการสัมมนา
คณะกรรมการจริยธรรมประจำส่วนราชการและจังหวัดเพื่อขับเคลื่อนประมวลจริยธรรม
ข้าราชการพลเรือน ครั้งที่ 1 จัดโดย ศูนย์ส่งเสริมจริยธรรม สำนักงาน ก.พ. วันที่ 7 มิถุนายน 2553
- ประวีณ ฦ นคร. (2551) . สรุปสาระสำคัญและคำอธิบายรายมาตรา พระราชบัญญัติระเบียบข้าราชการ
พลเรือน พ.ศ. 2551 . กรุงเทพมหานคร : สวัสดิการสำนักงาน ก.พ.
- . (2560) . เอกสารคำอธิบายเปรียบเทียบจริยธรรมกับวินัย (อัดสำเนา) .
- มูลนิธิประเทศไทยใสสะอาด. (2561). โดย มกราพันธุ์ จุฑารส และ ศุกรใจ เจริญสุข รายงานการวิจัย
เรื่อง“การศึกษาเพื่อพัฒนารูปแบบการส่งเสริมคุณธรรม จริยธรรมในองค์กร” .

ศิริชัย นามบุรี .(2549) . กรณีศึกษาการสร้างบทเรียนคอมพิวเตอร์ช่วยสอน. [ออนไลน์] จาก <http://edtec.edu.ku.ac.th>.

สำนักงาน ก.พ. ศูนย์ส่งเสริมจริยธรรม . (2557). รายงานฉบับสมบูรณ์ โครงการศึกษาและพัฒนาแบบประเมินจริยธรรมข้าราชการพลเรือน. โดยมหาวิทยาลัยเทคโนโลยีพระจอมเกล้าพระนครเหนือ เสนอต่อ สำนักงาน ก.พ.

—————. . ศูนย์ส่งเสริมจริยธรรม. (2553) .รายงานฉบับสมบูรณ์โครงการสร้างเครื่องมือประเมินเพื่อพัฒนาคุณธรรม จริยธรรมและความโปร่งใสขององค์กร โดย ศูนย์บริการวิชาการ สถาบันบัณฑิตพัฒนบริหารศาสตร์ เสนอต่อ สำนักงาน ก.พ.

—————. . สถาบันพัฒนาข้าราชการพลเรือน (2529) รายงานการวิจัยเรื่องคุณลักษณะของข้าราชการพลเรือน ได้รับทุนอุดหนุนจากมูลนิธิเอเชีย .

—————. : สำนักมาตรฐานวินัย . (2559). คู่มือวิทยากรในการพัฒนาข้าราชการเรื่องวินัยข้าราชการพลเรือน กรุงเทพมหานคร : โรงพิมพ์สำนักงาน ก.พ.

—————. . สำนักมาตรฐานวินัย. (2557). โดย นายประวิณ ณ นคร และคณะ คู่มือผู้บังคับบัญชาในการรักษาวินัยของผู้ใต้บังคับบัญชา. (พิมพ์ครั้งที่ 1). กรุงเทพฯ : บริษัท 21 เซ็นจูรี จำกัด.

อรพินทร์ สันติชัยอนันต์. (2549). การศึกษาคุณธรรม จริยธรรมของนิสิตนักศึกษา สถาบันอุดมศึกษาในเขตกรุงเทพมหานครและปริมณฑล. วิทยานิพนธ์สาขาการอุดมศึกษา. มหาวิทยาลัยศรีนครินทรวิโรฒ.

อ้อมเดือน สดมณี , ฐาศุภร์ จันประเสริฐ. (2554) . การพัฒนาคุณธรรม จริยธรรม : จากแนวคิดสู่แนวทางการปฏิบัติ. วารสารพฤติกรรมศาสตร์ ปีที่ 17 ฉบับที่ 1 มกราคม 2554.

Kohlberg,L. (1981). The Philosophy of Moral Development .San Francisco :Harper and Row.

Krathwohl ,D.R. ; Bloom,B.S. & Masia,B.B. (1974). Taxonomy of Education Objectives :The Classification of Education Goal Handbook II : Affective Domain . Newyork David Mckay Company.

