

มาตรฐานทางคุณธรรมจริยธรรมกับการปฏิบัติงาน ของพนักงานคุมประพฤติจังหวัดเชียงใหม่

The Moral Standard regarding the Probation Staff's Performance of Chiang Mai Province

วิภาดา วัชรินทร์ / Wipada Watcharin

มหาวิทยาลัยเชียงใหม่ / Chiang Mai University, Thailand

E-mail: ai_ogata@hotmail.com

บทคัดย่อ

การศึกษาค้นคว้าครั้งนี้มีวัตถุประสงค์ เพื่อศึกษาแนวทางการพัฒนาบุคลากรตามมาตรฐานทางคุณธรรมจริยธรรม และศึกษาปัจจัยที่ส่งผลกระทบต่อกระบวนการพัฒนาบุคลากรตามมาตรฐานคุณธรรมและจริยธรรมในการดำเนินงานของบุคลากร ตลอดจนถึงผลลัพธ์ของพัฒนาบุคลากรตามมาตรฐานทางคุณธรรมและจริยธรรมของสำนักงานคุมประพฤติจังหวัดเชียงใหม่ โดยการศึกษาได้ใช้วิธีวิจัยเชิงคุณภาพ ผลการศึกษาพบว่า แนวทางการพัฒนาบุคลากรตามมาตรฐานทางคุณธรรมและจริยธรรมของสำนักงานคุมประพฤติจังหวัดเชียงใหม่ นั้น ได้ยึดตามแนวทาง 3 ประการ ประการแรก ด้านคุณธรรมและจริยธรรมเกี่ยวกับการปฏิบัติหน้าที่ทั่วไป ประกอบไปด้วย 1) หลักความซื่อสัตย์สุจริตโปร่งใสตรวจสอบได้ 2) มีความสุขุมรอบคอบรอบรับผิดชอบและมีจิตสำนึกต่อหน้าที่ 3) ไม่หวั่นเกรงอิทธิพลหรืออำนาจอันมิชอบด้วยกฎหมายใดๆ ยึดหลักความถูกต้องเป็นธรรม 4) ประสานสามัคคี สร้างความสัมพันธ์ที่ดีกับสังคม 5) ละเว้นการกระทำอันใดให้เป็นที่เสื่อมเสียภาพพจน์ ชื่อเสียง และเกียรติภูมิของกรมคุมประพฤติ ประการที่สอง คุณธรรมและจริยธรรมเกี่ยวกับการปฏิบัติหน้าที่ต่อผู้ติดต่อราชการ และประการที่สาม คุณธรรมและจริยธรรมต่อผู้บังคับบัญชา ผู้ใต้บังคับบัญชาและผู้ร่วมงาน ส่วนปัจจัยที่ส่งผลกระทบต่อกระบวนการพัฒนาบุคลากรตามมาตรฐานคุณธรรมและจริยธรรมสามารถแบ่งออก เป็น 2 ปัจจัย โดยใช้เกณฑ์การแบ่งจากปัจจัยภายในและปัจจัยภายนอก กล่าวคือ ปัจจัยภายใน ได้แก่ แนวคิดของผู้บริหาร และกระบวนการพัฒนาเพื่อเพิ่มความรู้และทักษะการปฏิบัติงานผ่านการจัดโครงการฝึกอบรม ส่วนปัจจัยภายนอก คือ รูปแบบของวัฒนธรรมองค์กรของกรมคุมประพฤติ นโยบายของอธิบดีกรมคุมประพฤติ ค่านิยมร่วมกรมคุมประพฤติ ระเบียบ ข้อบังคับของกรมคุมประพฤติ สำหรับผลลัพธ์ที่เกิดจากการพัฒนาบุคลากร พบว่า ผลตอบรับจากจำเลยและญาติต่อการให้บริการของบุคลากรสำนักงานคุมประพฤติภาพรวมอยู่ในระดับพึงพอใจ และยังคงส่งผลกระทบต่อปฏิบัติหน้าที่ในด้านการใช้หลักของความเมตตากรุณา ความซื่อสัตย์สุจริต ความเสมอภาค และหลักความโปร่งใส ที่สำคัญคือ การที่ได้รับรางวัลเกี่ยวกับการปฏิบัติหน้าที่ภายใต้หลักคุณธรรมจริยธรรมจากหน่วยงานข้าราชการ นับว่าเป็นผลสะท้อนจากการปฏิบัติหน้าที่โดยยึดหลักคุณธรรมจริยธรรมของพนักงานคุมประพฤติทุกคน

คำสำคัญ: มาตรฐานทางคุณธรรมจริยธรรม, ความซื่อสัตย์สุจริต, ความถูกต้องเป็นธรรม

Abstract

The purpose of this study was to investigate the way of personnel development Along with ethics and morality standard, and was to study the factors are effect on The process of personnel development along with ethics and morality standard of Chiang Mai Probation Office. Qualitative research design was used in this study. The result of this study was indicated that; the way of personnel development along with ethics and morality standard of Chiang Mai Probation Office hold on 3 ways of personnel development. Firstly,

section of ethics and morality about a general job descriptions. It composed of 5 points. 1) Principle of clarity and inspectable. 2) Circumspect and prudent, responsibility, and job consciousness. 3) Fearlessness for an illegal powers, hold on the correctitude and fairness. 4) To Coordinate of unity and good cooperation in society, and. 5) To make away for Deteriorate an image, and honor of Department of Probation. Secondly, section of ethics and morality about job description on the outsiders, and. Thirdly, section of ethics and morality on a commander, undercommanders, and staffs. Factors about an effect on process of personnel development along with ethics and morality standard can separate into 2 factors by the criterion of internal and external factors. Internal factors are composed of a thoughtfulness way of the Director and the process of development for knowledge and skill practice upward by training project. External factors are models of organization of Probation Department culture, Probation General policy, Valuable of Probation Department, practices and regulations of Probation Department. Personnel development outcome, it was found that the feedback of a probationers and their cousins on service of Probation Office are satisfy level in overall, and it effect to do the job of personnel that they used more mercifulness, honor honesty, equality, and clarity principles, especially, the reward reception about their job description under the principle of ethics and morality from an organization of official, it produced from job description reflect by holding on ethics and morality principles of all these officers.

Keywords: Moral Standard, Honesty, Fairly Accurate

บทนำ

ปัญหาการทุจริตคอร์ปชั่นในสังคมไทยนับว่าเป็นปัญหาเชิงโครงสร้างที่เรื้อรังมานาน อันมีรากฐานสำคัญจากเรื่องของการช่วงชิงผลประโยชน์โดยเฉพาะกลุ่มอาชีพนักการเมือง ข้าราชการ ที่ถูกมองว่าเป็นอาชีพที่โกงมากที่สุดในประเทศไทย (เกษมสันต์ วีระกุล, 2556) จึงมีกฎเกณฑ์ต่างๆ มากมายที่ถูกกำหนดขึ้นเพื่อใช้ในการควบคุมการปฏิบัติหน้าที่ของกลุ่มอาชีพดังกล่าวเพื่อป้องกันการทุจริตในวงราชการ ผลพวงของปัญหาการทุจริตคอร์ปชั่นยังก่อให้เกิดผลกระทบต่อระบบเศรษฐกิจ การเมือง และสังคม อย่างหลีกเลี่ยงไม่ได้ แม้ว่าตลอดระยะเวลาที่ผ่านมาจะมีความพยายามแสวงหาแนวทางแก้ไขผ่านมาตรการทางกฎหมาย นโยบาย แต่ก็ไม่สามารถหยุดยั้งกระบวนการทุจริตคอร์ปชั่นได้ ปรากฏการณ์เหล่านี้สะท้อนให้เห็นอย่างเด่นชัดในการบริหารงานภาครัฐประกอบกับการกำหนดกฎหมายเกี่ยวกับการป้องกันและปราบปรามการทุจริตคอร์ปชั่น เป็นต้นว่า ระเบียบข้าราชการพลเรือน พระราชบัญญัติว่าด้วยการป้องกันและปราบปรามการทุจริตและประพฤติมิชอบ และรัฐธรรมนูญปี พ.ศ.2550 ว่าด้วยการตรวจสอบการใช้อำนาจรัฐ

จากปัญหาการทุจริตคอร์ปชั่นนำมาสู่กระแสการเรียกร้องข้าราชการที่มีความซื่อสัตย์สุจริตและมีคุณธรรมจริยธรรม ซึ่งประเด็นเกี่ยวกับคุณธรรมจริยธรรมได้ถูกหยิบยกตั้งเป็นวาระแห่งชาติ ในด้านจริยธรรม ธรรมาภิบาล สะท้อนถึงระบบโครงสร้างส่วนหนึ่งที่ตระหนักและให้ความสำคัญกับประเด็นเรื่องคุณธรรมจริยธรรมต่อการปฏิบัติหน้าที่ของข้าราชการไทย หลักคุณธรรมจริยธรรมจึงเป็นความหวังประการหนึ่งในการป้องกันการทุจริตในภาครัฐ และเริ่มปรากฏเป็นรูปร่างชัดเจนผ่านบทบัญญัติของกฎหมายเห็นได้จากรัฐธรรมนูญแห่งราชอาณาจักรไทย พุทธศักราช 2550 มาตรา 279 ที่กำหนดมาตรฐานทางจริยธรรมของผู้ดำรงตำแหน่งทางการเมือง ข้าราชการ หรือเจ้าหน้าที่ของรัฐแต่ละประเภทให้ เป็นไปตามประมวลจริยธรรมที่กำหนดขึ้น (สำนักงบประมาณ, 2552: 72) การปฏิบัติหน้าที่ของข้าราชการจึงถูกกำหนดไว้ว่าเป็นลายลักษณ์อักษรด้วยกฎระเบียบและข้อบังคับต่างๆ รวมถึงการสร้างมาตรฐานทางคุณธรรมและจริยธรรมของข้าราชการที่เป็นไปตามกระแสเกี่ยวกับระบบคุณธรรมจริยธรรมและสอดคล้องกับบทบัญญัติรัฐธรรมนูญ แห่งราชอาณาจักรไทย พุทธศักราช 2550 มาตรา 279 อีกด้วย

สำนักงานคุมประพฤติ ในฐานะที่เป็นหน่วยงานภายใต้การกำกับดูแลของกรมคุมประพฤติเป็นอีกหน่วยงานหนึ่ง ที่นำเอามาตรฐานทางคุณธรรมจริยธรรมสำหรับพนักงานคุมประพฤติมาเป็นแนวทางในการปฏิบัติต่อประชาชนผู้มาติดต่อ เพื่อเป็นการสร้างรูปแบบของการให้บริการที่เป็นธรรมและมีความน่าเชื่อถือ ประกอบกับแนวคิดของผู้อำนวยการสำนักงานคุมประพฤติ ที่เน้นย้ำกับบุคลากรผู้ใต้บังคับบัญชาอยู่บ่อยครั้งในประเด็นเรื่องของการยึดหลักคุณธรรมในการให้บริการแก่ประชาชน ซึ่งการปฏิบัติหน้าที่ของหน่วยงานที่ผ่านมาได้รับการยกย่องในเรื่องของการสร้างมาตรฐานทางคุณธรรมจริยธรรมให้กับพนักงาน เห็นได้จากในปี 2556-2557 ได้รับรางวัลคุณธรรมแห่งชาติ พ.ศ. 2556 (Thailand Morality Awards, 2013) รางวัลหน่วยงานโปร่งใสข้าราชการผู้ปฏิบัติงานตามประมวลจริยธรรม เป็นรางวัลเกี่ยวกับคุณธรรมจริยธรรมและความโปร่งใส ที่จัดขึ้นโดยสำนักงานคณะกรรมการข้าราชการพลเรือน และได้รับโล่ประกาศเกียรติคุณในงานวันคุณธรรมจริยธรรมและความโปร่งใส ประจำปี 2557 ซึ่งเป็นหน่วยงานราชการต้นแบบที่มีผลงานด้านส่งเสริมคุณธรรมจริยธรรม และป้องกันการทุจริต (หน่วยงานเครือข่ายองค์กรภาคีสมาชิกคุณธรรมแห่งชาติ, 2556: 2, 5)

นอกจากนั้น แนวทางการทำงานของสำนักงานคุมประพฤติจังหวัดเชียงใหม่ยังมีความแตกต่างจากหน่วยงานอื่นคือ มีการนำนวัตกรรมใหม่ๆ เข้ามาใช้ในการทำงาน เช่น การใช้เทคโนโลยีการเก็บข้อมูลที่มีระบบ (ระบบอาสาสมัครคุมประพฤติ, การจัดเก็บที่อยู่ของบุคคลที่ถูกคุมประพฤติผ่านระบบ Global Position System (GPS) การจัดทำโครงการครอบครัวอาสา และในปี พ.ศ.2556 ได้ทำบันทึกความเข้าใจ (MoU) โดยได้ทำข้อตกลงความร่วมมือระหว่างองค์การบริหารส่วนท้องถิ่นในจังหวัดเชียงใหม่ ทั้งนี้ อาจกล่าวได้ว่าการได้รับรางวัลดังกล่าวนับเป็นผลสะท้อนของกระบวนการบริหารจัดการขององค์การ

อันมีความเกี่ยวข้องสัมพันธ์กับหลายปัจจัยซึ่งล้วนแล้วแต่เป็นประเด็นที่น่าศึกษาค้นคว้าอันจะนำมาสู่การหาคำตอบอย่างเป็นระบบเกี่ยวกับแนวทางการพัฒนาบุคลากรในการดำเนินงานตามมาตรฐานทางคุณธรรมและจริยธรรม ปัจจัยที่ส่งผลต่อการสร้างมาตรฐานทางคุณธรรมจริยธรรมของพนักงานสำนักงานคุมประพฤติ ตลอดจนผลลัพธ์ที่เกิดขึ้นจากการพัฒนาบุคลากรตามมาตรฐานทางคุณธรรมและจริยธรรมของสำนักงานคุมประพฤติจังหวัดเชียงใหม่

วัตถุประสงค์

1. เพื่อศึกษาแนวทางการพัฒนาบุคลากรตามมาตรฐานทางคุณธรรมและจริยธรรมของสำนักงานคุมประพฤติจังหวัดเชียงใหม่
2. เพื่อศึกษาปัจจัยที่ส่งผลต่อกระบวนการพัฒนาบุคลากรตามมาตรฐานคุณธรรมและจริยธรรมในการดำเนินงานของบุคลากรสำนักงานคุมประพฤติจังหวัดเชียงใหม่
3. เพื่อศึกษาผลลัพธ์ของพัฒนาบุคลากรตามมาตรฐานทางคุณธรรมและจริยธรรมของสำนักงานคุมประพฤติจังหวัดเชียงใหม่

วิธีการวิจัย

พื้นที่ในการวิจัย การศึกษาครั้งนี้ ได้เลือกสำนักงานคุมประพฤติจังหวัดเชียงใหม่เป็นพื้นที่กรณีศึกษา ด้วยเหตุผลที่ว่า สำนักงาน คุมประพฤติจังหวัดเชียงใหม่เป็นหน่วยงานที่เน้นการปฏิบัติหน้าที่บนหลักของคุณธรรมและจริยธรรม ซึ่งมีนโยบายและข้อบังคับเกี่ยวกับมาตรฐานทางคุณธรรมจริยธรรมที่ใช้เป็นแนวทางในการปฏิบัติและได้รับรางวัลคุณธรรมแห่งชาติ

ตัวอย่าง

1. เจ้าหน้าที่สำนักงานคุมประพฤติตำแหน่งผู้อำนวยการและระดับชำนาญการพิเศษ โดยใช้วิธีการสุ่มตามวัตถุประสงค์อย่างเจาะจง (Purposive Sampling)

2. เจ้าหน้าที่สำนักงานคุมประพฤติระดับชำนาญการและระดับปฏิบัติการ ใช้วิธีการสุ่มตามวัตถุประสงค์อย่างเจาะจง (Purposive Sampling) โดยเลือกสุ่มตัวอย่างตามวัตถุประสงค์ของการวิจัย

3. จำเลยและญาติที่ศาลสั่งให้ถูกคุมความประพฤติ สืบเสาะ ตรวจสอบพิสูจน์ข้อเท็จจริง และสอดส่องฟื้นฟู ผู้วิจัยใช้วิธีการสุ่มตัวอย่างแบบลูกโซ่หรือแบบก้อนหิมะ (Chain or Snowball Sampling)

เครื่องมือที่ใช้ในการวิจัย

1. แบบสอบถาม ผู้วิจัยได้แบ่งแบบสอบถามออกเป็น 2 ชุด เพื่อสอบถามระดับความพึงพอใจของจำเลยและญาติ ต่อการให้บริการของบุคลากรสำนักงานคุมประพฤติจังหวัดเชียงใหม่ภายใต้หลักคุณธรรมจริยธรรม

2. แบบสัมภาษณ์ ใช้แบบสัมภาษณ์แบบกึ่งมีโครงสร้าง (Semi-structured Interview Form) ผู้วิจัยได้แบ่งแบบสัมภาษณ์ออกเป็น 3 ชุด สำหรับระดับผู้อำนวยการ เจ้าหน้าที่ระดับปฏิบัติการ และประชาชนผู้มาใช้บริการ

3. การสังเกตแบบไม่มีส่วนร่วม เป็นการเข้าร่วมกิจกรรมการจัดอบรมครอบครัวอาสาของกลุ่มงานตรวจพิสูจน์ งานสืบเสาะ และงานสอดส่องโดยจำแนกตามคติเมฆแล้วขับ คติเกี่ยวกับยาเสพติด และคติอาญาทั่วไป

การวิเคราะห์ข้อมูล ผู้วิจัยใช้แนวทางการวิเคราะห์ข้อมูลแบบสร้างข้อสรุป คือ เริ่มจากการเก็บรวบรวมข้อมูลเชิงเอกสาร การสัมภาษณ์ และการสังเกต นำข้อมูลที่ได้มาวิเคราะห์เชิงอุปนัย (Analytic Induction) โดยนำข้อมูลที่ได้รับซ้ำๆจากการสัมภาษณ์และการสังเกตมาสรุป วิเคราะห์โดยการเปรียบเทียบข้อมูล (Constant Comparison) จากคำตอบในคำถามแต่ละประเด็น ทำการแยกแยะหมวดหมู่ตามประเด็นวัตถุประสงค์การศึกษา และวิเคราะห์โดยการจำแนกชนิดข้อมูล ซึ่งนำเอาประเด็นที่ได้มาวิเคราะห์โดยจัดลำดับความสำคัญของข้อมูล และแบ่งข้อมูลตามช่วงเวลา เพื่อให้เห็นกระบวนการพัฒนาบุคคลกรตามมาตรฐานทางคุณธรรมจริยธรรมฯ ส่วนการตรวจสอบความถูกต้องหากพบว่าข้อมูลไม่ตรงกันก็จะใช้การสัมภาษณ์ผู้ให้ข้อมูลเดิมอีกครั้ง เพื่อให้ข้อมูลมีความชัดเจนถูกต้องและสมบูรณ์มากยิ่งขึ้น

ผลการวิจัย

1. แนวทางการพัฒนาบุคลากรตามมาตรฐานทางคุณธรรมและจริยธรรมของสำนักงานคุมประพฤติจังหวัดเชียงใหม่

1.1 ด้านคุณธรรมและจริยธรรมเกี่ยวกับการปฏิบัติหน้าที่ทั่วไปของพนักงานคุมประพฤติจังหวัดเชียงใหม่ นั้นสามารถแบ่งออกได้เป็น 5 ส่วน คือ ส่วนแรก การปฏิบัติหน้าที่ราชการด้วยความซื่อสัตย์สุจริต โปร่งใสและตรวจสอบได้ ซึ่งมีกลไกการตรวจสอบผ่านการจัดทำแผนป้องกันและปราบปรามการทุจริต สายด่วนกรมและร้องเรียนถึงผู้อำนวยการสำนักงานคุมประพฤติจังหวัดเชียงใหม่โดยตรง นอกจากนี้ทางสำนักงานมีการติดป้ายประกาศเพื่อเตือนประชาชนที่อาจถูกหลอกลวงจากผู้ไม่หวังดีได้ ส่วนที่สอง การปฏิบัติหน้าที่ราชการด้วยความสุขุมรอบคอบ มีความรับผิดชอบ การทำงานรายงานความเห็นเพื่อเสนอต่อศาลต้องไม่เกิดความผิดพลาดในเชิงข้อเท็จจริงของข้อมูล เพราะหากข้อมูลในรายงานมีความคลาดเคลื่อนหรือไม่สมบูรณ์อาจส่งผลให้ผู้บริสุทธิ์ไม่ได้รับความเป็นธรรมจากบทบัญญัติของกฎหมาย ดังนั้น เจ้าหน้าที่คุมประพฤติกลุ่มงานตรวจพิสูจน์จึงต้องทำงานด้วยความรอบคอบและใช้ความละเอียดถี่ถ้วน ส่วนที่สาม การปฏิบัติหน้าที่ราชการโดยไม่หวั่นเกรงอิทธิพลหรืออำนาจอันมิชอบด้วยกฎหมายใดๆ กล้ายืนหยัดทำในสิ่งที่ถูกต้องและเป็นธรรม ไม่เรียกรับเงินจากผู้มาติดต่อราชการและใช้อำนาจในทางที่มีชอบ หากบุคคลใดฝ่าฝืนต้องถูกลงโทษตามกฎหมายโดยไม่มีการละเว้นอย่างเด็ดขาดไม่ว่ากรณีใด ส่วนที่สี่ การปฏิบัติหน้าที่ราชการโดยยึดหลักประสานสามัคคี สร้างความสัมพันธ์ที่ดีกับสังคม มีน้ำใจให้บริการ สามารถแบ่งออกเป็น 2 ส่วน คือ ความร่วมมือกับครอบครัวของผู้กระทำความผิดและความร่วมมือกับองค์กรปกครองส่วนท้องถิ่น ส่วนที่ห้า ละเว้นการกระทำอันใดให้เป็นที่ยึดถือเสียภาพพจน์ ชื่อเสียง และเกียรติภูมิของกรมคุมประพฤติ ปฏิบัติหน้าที่ด้วยความซื่อสัตย์สุจริตต่อประชาชน ซึ่งประชาชนผู้มาติดต่อส่วนใหญ่มักจะมีคำถามทุกข้อ การให้ความช่วยเหลือโดยใช้หลักความดีงาม ความถูกต้องและทำให้ประชาชนผู้มาติดต่อเดินกลับออกไปจากสำนักงานพร้อมกับความสบายใจ

1.2 คุณธรรมและจริยธรรมเกี่ยวกับการปฏิบัติหน้าที่ต่อผู้ติดต่อราชการ ภายใต้พระราชกฤษฎีกา ว่าด้วยหลักเกณฑ์และวิธีการบริหารกิจการบ้านเมืองที่ดี พ.ศ.2546 ซึ่งได้กำหนดให้การบริหารราชการแผ่นดินบรรลุเป้าหมาย 7 ประการ 1 ในเป้าหมาย 7 ประการ คือ “ประชาชนได้รับการอำนวยความสะดวกและได้รับการตอบสนองความต้องการ” การปฏิบัติหน้าที่โดยใช้กิริยาและวาจาสุภาพในชี้แจงและอธิบายเหตุผลให้กับประชาชนผู้ติดต่อราชการ บนพื้นฐานของข้อเท็จจริงและเจตนาที่ดี และมีการอธิบายเหตุผลให้ประชาชนผู้ติดต่อราชการและผู้รับบริการเข้าใจในสิทธิและหน้าที่ของตนเอง

1.3 คุณธรรมและจริยธรรมต่อผู้บังคับบัญชา ผู้ใต้บังคับบัญชาและผู้ร่วมงาน เป็นลักษณะของความสัมพันธ์แบบพี่น้อง โดยการแสดงออกถึงน้ำใจ การให้ความดูแลช่วยเหลือ มีความสามัคคีและเอื้ออารีต่อกันทั้งในระดับของเพื่อนร่วมงานและผู้บังคับบัญชา เห็นได้จากโครงการการถอดบทเรียนของกลุ่มงานต่างๆต้องอาศัยความร่วมมือจากทุกคน หรือการโยกย้ายสับเปลี่ยนตำแหน่งภายในหน่วยงานที่ต้องปฏิบัติอย่างเป็นธรรมและสร้างความเข้าใจร่วมกัน

2. ปัจจัยที่ส่งผลต่อกระบวนการพัฒนาบุคลากรตามมาตรฐานคุณธรรมและจริยธรรมในการดำเนินงานของบุคลากรสำนักงานคุมประพฤติจังหวัดเชียงใหม่ ผู้วิจัยสามารถแบ่งปัจจัยที่มีผลต่อการพัฒนาบุคลากรออกเป็น 2 ปัจจัย คือ ปัจจัยภายในเกิดจากแนวคิดของผู้บริหารฯ ที่ให้ความสำคัญกับการยึดหลักกฎหมาย ความถูกต้องดีงาม และโครงการฝึกอบรมเพิ่มความรู้และทักษะการปฏิบัติงาน และปัจจัยภายนอกอันเป็นรูปแบบของวัฒนธรรมองค์กร อัตลักษณ์เด่นของกรมคุมประพฤติ นโยบายของอธิบดีกรมคุมประพฤติ หลักการบริหารกิจการบ้านเมืองที่ดี ประกาศกรมคุมประพฤติเรื่อง มาตรฐานทางคุณธรรมและจริยธรรมฯ พ.ศ.2546 และระเบียบจรรยาบรรณข้าราชการพลเรือน พ.ศ. 2537

3. ผลลัพธ์ของการพัฒนาบุคลากรตามมาตรฐานฯ ด้านความเห็นของจำเลยต่อการให้บริการของบุคลากรทั้ง 5 ประเด็นนั้น ประเด็นที่หนึ่ง สาม สี่ และ ห้า ระดับความพอใจอยู่ที่ ร้อยละ 100 ส่วนประเด็นที่สอง พอใจ ร้อยละ 89.99 ไม่พอใจ ร้อยละ 11.11 ส่วนด้านความเห็นของญาติต่อการให้บริการของบุคลากรฯ พบว่า ระดับความพึงพอใจอยู่ในระดับ มากที่สุด ส่วนแนวทางการพัฒนาบุคลากรที่ส่งผลต่อการปฏิบัติงาน คือ การใช้หลักของความเมตตา กรุณา การใช้หลักของความซื่อสัตย์สุจริต การใช้หลักความเสมอภาคและเท่าเทียมกันโดยการไม่เลือกปฏิบัติ และการใช้หลักความโปร่งใส ตรวจสอบได้ เพื่อเป็นการป้องกันการถูกร้องเรียน และด้านหน่วยงาน คือ การได้รับรางวัลคุณธรรมแห่งชาติ พ.ศ.2556 รางวัลหน่วยงานโปร่งใสข้าราชการผู้ปฏิบัติงานตามประมวลจริยธรรม และกรมคุมประพฤติดังได้รับเลือกให้เป็นส่วนราชการต้นแบบที่มีผลงานด้านส่งเสริมคุณธรรมจริยธรรมและป้องกันการทุจริตประพฤติมิชอบ โดยได้รับโล่และประกาศเกียรติคุณในงานวันคุณธรรมจริยธรรมและความโปร่งใส ประจำปี 2557

อภิปรายผลการวิจัย

แนวทางการพัฒนาบุคลากรตามมาตรฐานทางคุณธรรมและจริยธรรมของสำนักงานคุมประพฤติจังหวัดเชียงใหม่ แบ่งออกเป็นคุณธรรมจริยธรรมในการปฏิบัติหน้าที่ คือ ด้านความซื่อสัตย์สุจริตโปร่งใสและตรวจสอบได้ซึ่งมีกลไก ในการตรวจสอบจากแผนป้องกันและปราบปรามการทุจริต ระบบสารสนเทศกรมคุมประพฤติ และร้องเรียนต่อผู้อำนวยการสำนักงานคุมประพฤติจังหวัดเชียงใหม่โดยตรง กลไกการตรวจสอบนี้สอดคล้องกับหลักความโปร่งใสของหลักการบริหารกิจการบ้านเมืองที่ดีและเป็นจรรยาบรรณของข้าราชการพลเรือนไทย (ศูนย์ส่งเสริมจริยธรรมสำนักงาน ก.พ., 2544) ด้านความสุ่มรอบครอบ มีความรับผิดชอบและมีจิตสำนึกต่อหน้าที่ที่สามารถช่วยลดความผิดพลาดในการทำงาน ซึ่งเป็นลักษณะของวัฒนธรรมองค์กรของสำนักงานคุมประพฤติก่อน เพื่อกำหนดแนวทางการทำงานให้เป็นไปในรูปแบบเดียวกัน สอดคล้องกับ ตำราฯ พลโทชนและคณะ (2555: 6) ที่ว่าการที่บุคลากรในองค์กรมีวัฒนธรรมองค์กร ที่ชัดเจนทำให้แนวทางการปฏิบัติงาน การแก้ไขปัญหา และการตัดสินใจดำเนินไปในทิศทางเดียวกัน ทั้งนี้ในด้าน ความรับผิดชอบและจิตสำนึกต่อหน้าที่ยังสอดคล้องกับผลการประเมินการปฏิบัติตามประมวลจริยธรรมข้าราชการ พลเรือนของข้าราชการพลเรือนทั่วประเทศของ ปัทมา จันทร์เจริญสุข และคณะ (2556) พบว่า ข้าราชการพลเรือน มีความรู้ที่

ถูกต้องเกี่ยวกับประมวลจริยธรรมข้าราชการพลเรือนเกี่ยวกับการมีจิตสำนึกที่ดี มีความรับผิดชอบต่อหน้าที่ ร้อยละ 98.0 ด้านการทำในสิ่งที่ถูกต้องและเป็นธรรมอันเป็นหลักหนึ่งในหกประการของหลักการบริหารกิจการบ้านเมืองที่ดี (ศูนย์ส่งเสริมจริยธรรมสำนักงานข้าราชการพลเรือน, 2544) ถือว่าเป็นการสร้างบรรทัดฐานให้กับบุคคลและภาพลักษณ์ของสำนักงานคุมประพฤติ โดยเฉพาะการยึดหลักจรรยาบรรณและระเบียบกฎเกณฑ์ในการปฏิบัติหน้าที่ต่อประชาชนอย่างเสมอภาคกัน สอดคล้องกับผลการศึกษาวิจัยของสำนักงานข้าราชการพลเรือน (2550) ที่ศึกษาพฤติกรรมการทำงานตามบทบาทหน้าที่ในฐานะที่เป็นสมาชิกที่ดีขององค์กรและสังคม เป็นพฤติกรรมที่ปฏิบัติตามจรรยาบรรณของข้าราชการพลเรือน และมาตรฐานทางคุณธรรมและจริยธรรม หากได้ปฏิบัติตามหลักประพฤตินี้ แสดงว่าเป็นบุคคลที่มีค่านิยมรักความซื่อสัตย์สุจริต ด้านการปฏิบัติหน้าที่โดยยึดหลักประสานสามัคคีและสร้างความสัมพันธ์ที่ดีกับสังคมมีการสร้างความร่วมมือกับครอบครัวของผู้กระทำความผิดและองค์กรปกครองส่วนท้องถิ่นเพื่อใช้เป็นแนวทางในการแก้ไขฟื้นฟูผู้กระทำผิดบนพื้นฐานของหลักคุณธรรมจริยธรรม ด้านการรักษาภาพพจน์ ชื่อเสียงและเกียรติภูมิของกรมคุมประพฤติ เน้นกระทำที่เป็นประโยชน์ต่อตนเองและผู้อื่นซึ่งเป็นพื้นฐานของคุณธรรมและเป็นบ่อเกิดของจริยธรรม (ศรีปริญา รุประจ่าง และคณะ, 2548) สอดคล้องกับ สำราญ มั่งคั่ง (2532) ให้ความหมายของจริยธรรมไว้ว่าเป็นการประพฤติปฏิบัติดีปฏิบัติชอบทั้งต่อตนเองและผู้อื่น และต่อสังคมอันจะก่อให้เกิดความสุขในการอยู่ร่วมกันซึ่งสอดคล้องกับ วิทย์ วิศทเวทย์ (2528) ได้สรุปเกี่ยวกับจริยธรรมไว้ว่า เป็นหลักแห่งความประพฤติที่ดีงาม เพื่อประโยชน์สูงสุดแห่งตนเองและสังคม คุณธรรมและจริยธรรมเกี่ยวกับการปฏิบัติหน้าที่ต่อผู้ติดต่อดำเนินการ ซึ่งได้กำหนดให้การบริหารราชการแผ่นดิน

(เป้าหมายที่ 6) ตรงกับที่ ประภาศรี สีหอำไพ (2535) ได้แสดงทัศนะเกี่ยวกับ “คุณธรรม” ไว้ว่าเป็น แนวความคิดที่ดีและเป็นเรื่องของความดีงามภายในจิตใจที่ทำให้บุคคลประพฤติดี นอกจากนั้นนับว่าเป็นการปฏิบัติหน้าที่ตามแผนการปฏิรูประบบราชการภาครัฐ พ.ศ.2542 “ด้านการปรับเปลี่ยนวัฒนธรรมและค่านิยมในการบริหารภาครัฐ” พิจารณาจากที่ ดำรง ชลสุข (2543) ได้กล่าวถึงความสำคัญของจรรยาบรรณประการหนึ่ง คือ มีคุณธรรมมีความกล้าในทางจริยธรรมในการให้บริการที่ดีต่อประชาชน เน้นการทำงานที่ใช้ความสามารถ

คุณธรรมและจริยธรรมต่อผู้บังคับบัญชา ผู้ใต้บังคับบัญชาและผู้ร่วมงาน มีลักษณะวัฒนธรรมองค์กรที่มีความสัมพันธ์ (Relationships) แบบพี่น้อง ที่เน้นความร่วมมือ ร่วมใจกัน การทำงานเป็นทีม จนกลายเป็นสิ่งที่ประพฤติปฏิบัติสืบต่อกันมา ซึ่งจากการศึกษารูปแบบวัฒนธรรมองค์กรของ ดำรงค์ พลโภชน และคณะ (2555) พบว่า วัฒนธรรมองค์กรเช่นนี้ ย่อมทำให้องค์กรดำเนิน ไปได้อย่างราบรื่น หรือประสบความสำเร็จก้าวหน้า และสอดคล้องผลการศึกษาของ ศูนย์ส่งเสริมจริยธรรมสำนักงานข้าราชการพลเรือน ก.พ.(2544) ที่ว่าคุณธรรมและจริยธรรมต่อผู้บังคับบัญชา/ผู้ใต้บังคับบัญชา/ผู้ร่วมงานที่เน้นการร่วมมือ ช่วยเหลือ แนะนำ ทำงานเป็นทีม เอาใจใส่ดูแลลูกน้อง สร้างความสามัคคีในการปฏิบัติหน้าที่ คือ รูปแบบหนึ่งในสี่ประการของจรรยาบรรณของข้าราชการพลเรือนไทย

ปัจจัยที่ส่งผลกระทบต่อกระบวนการพัฒนาบุคลากรฯ คือ แนวคิดของผู้บริหารและกระบวนการพัฒนาเพื่อเพิ่มความรู้และทักษะการปฏิบัติงานผ่านการจัดโครงการฝึกอบรม ซึ่งสอดคล้องกับบทความของ ชนิษฐา สารพิมพา (2552: 5) เรื่อง จรรยาข้าราชการ ความดีที่ต้องปฏิบัติต่อผู้อื่น โดยได้นำเสนอว่า การรับรู้และการปฏิบัติของข้าราชการขึ้นอยู่กับปัจจัยสำคัญที่สุดคือ ผู้บังคับบัญชา ส่วนจรรยาข้าราชการเป็นเพียงการทำหน้าที่เพียงบางส่วนที่ยังไม่เพียงพอต่อความต้องการของข้าราชการที่จะนำไปปฏิบัติได้จริงยังจำเป็นต้องอาศัยผู้บังคับบัญชา นอกจากนั้นรูปแบบของวัฒนธรรมองค์กร นโยบายของอธิบดี ค่านิยมร่วมกรมคุมประพฤติ ระเบียบ ข้อบังคับ ของกรมคุมประพฤติ ยังมีผลต่อกระบวนการพัฒนาบุคลากรตามมาตรฐานคุณธรรมและจริยธรรมในการดำเนินงานของบุคลากร สอดคล้องกับการให้ความหมายวัฒนธรรมองค์กรของ วิรัช สงวนวงค์วาน (2547) ที่กล่าวว่า วัฒนธรรมองค์กร คือ ค่านิยมและความเชื่อที่มีร่วมกันอย่างเป็นระบบที่เกิดขึ้นในองค์กรและใช้เป็นแนวทางในการกำหนดพฤติกรรมของคนในองค์กร ผลลัพธ์ที่เกิดจากการพัฒนาบุคลากรตามมาตรฐานทางคุณธรรมและจริยธรรมของสำนักงานคุมประพฤติจังหวัดเชียงใหม่ พบว่า ผลตอบรับจากจำเลยและญาติต่อการให้บริการของบุคลากรสำนักงานคุมประพฤติ อยู่ในระดับที่ พึง

พอใจ ผลของการปฏิบัติงานของบุคลากรสำนักงานคุมประพฤติ คือ การใช้หลักของความเมตตากรุณา ความซื่อสัตย์ สุจริต ความเสมอภาคและเท่าเทียมกัน และหลักความโปร่งใส สอดคล้องกับ ขนินฐา สารพิมพา (2554) ที่สำรวจ สถานภาพจริยธรรมข้าราชการพลเรือน ในด้านทัศนคติที่พบว่าข้าราชการพลเรือนของกรมคุมประพฤติมีความคิดเห็น ว่าสถานการณ์ทางจริยธรรมในส่วนราชการของตนเองอยู่ในระดับที่ดี และยังเป็นหน่วยงานที่ได้รับคะแนนสถานการณ์ ทางจริยธรรมสูงสุดโดยมีคะแนนเฉลี่ย 4.02 จาก 5 คะแนน ที่สำคัญคือการที่ได้รับรางวัลเกี่ยวกับการปฏิบัติหน้าที่ ภายใต้อัตลักษณ์คุณธรรมจริยธรรมจากหน่วยงานข้าราชการนับว่าเป็นผลสะท้อนจากการปฏิบัติหน้าที่ของพนักงานคุม ประพฤติทุกคนที่ยึดหลักคุณธรรมจริยธรรม

ข้อเสนอแนะ

ข้อเสนอแนะสำหรับงานวิจัย

1. การให้ความรู้ความเข้าใจเพิ่มเติมเกี่ยวกับขั้นตอนการดำเนินงานของสำนักงานคุมประพฤติแก่กลุ่มผู้สูงอายุและกลุ่มชาติพันธุ์เพิ่มมากขึ้น
2. ให้การสนับสนุนทั้งด้านงบประมาณ และชื่นชมให้รางวัล แก่หน่วยงานที่ได้รับรางวัลเกี่ยวกับการปฏิบัติหน้าที่ภายใต้อัตลักษณ์คุณธรรมจริยธรรมเพื่อสร้างขวัญและกำลังใจให้กับพนักงานในหน่วยงานนั้น

ข้อเสนอแนะในการศึกษาครั้งต่อไป

1. ควรมีการศึกษาเพิ่มเติมในหน่วยงานราชการอื่นที่สังกัดภายใต้กระทรวงยุติธรรมในลักษณะเชิงเปรียบเทียบ กระบวนการพัฒนาบุคลากรในประเด็นเกี่ยวกับคุณธรรมจริยธรรม เพื่อให้เห็นความเหมือนและความแตกต่างอย่างเป็นระบบในกระบวนการพัฒนาฯ
2. ควรมีการศึกษาเพิ่มเติมเกี่ยวกับปัญหาและอุปสรรคต่อการพัฒนาบุคลากรตามมาตรฐานทางคุณธรรมและจริยธรรม ของสำนักงานคุมประพฤติจังหวัดเชียงใหม่หรือหน่วยงานอื่น ซึ่งจะช่วยให้ทราบถึงปัญหาและอุปสรรคที่เกิดขึ้นระหว่าง กระบวนการพัฒนาฯ อันจะนำไปสู่การหาแนวทางปรับปรุงแก้ไขต่อไป
3. ควรมีการศึกษาเพิ่มเติมเกี่ยวกับขวัญและกำลังใจของพนักงานคุมประพฤติต่อการปฏิบัติงานภายใต้อัตลักษณ์คุณธรรม จริยธรรมนอกเหนือประเด็นของการได้รับรางวัล ซึ่งขวัญและกำลังใจในการปฏิบัติงานนับว่าเป็นปัจจัยสำคัญ ที่ขับเคลื่อนให้งานบรรลุผลสำเร็จ

เอกสารอ้างอิง

- เกษมสันต์ วีระกุล. 2556. "นักวิชาการ" ชี้ไทยสอบตกแก้คอร์รัปชั่นนะป.ช.ควรทำงานอย่างจริงจัง. สืบค้นจาก www.mcot-web.mcot.net/fm1005/featured
- ขนินฐา สารพิมพา. 2554. รายงานการสำรวจสถานภาพจริยธรรมข้าราชการพลเรือน. กรุงเทพมหานคร: ศูนย์ส่งเสริมจริยธรรม สถาบันพัฒนาข้าราชการพลเรือน สำนักงาน ก.พ..
- ดำรงค์ พลโภชนและคณะ. 2555. เอกสารแนวทางการเสริมสร้างวัฒนธรรมองค์กร. กรุงเทพมหานคร: สำนักงานคณะกรรมการการศึกษาขั้นพื้นฐาน.
- ปัทมา จันท์เจริญสุขและคณะ. 2556. รายงานการสำรวจสถานภาพจริยธรรมข้าราชการพลเรือน. กรุงเทพมหานคร: ศูนย์ส่งเสริมจริยธรรม สถาบันพัฒนาข้าราชการพลเรือน สำนักงาน ก.พ..
- ประภาศรี สีหอำไพ. 2535. พื้นฐานการศึกษาทางศาสนาและจริยธรรม. กรุงเทพมหานคร: จุฬาลงกรณ์มหาวิทยาลัย.
- วิทย์ วิศทเวทย์. 2528. จริยศาสตร์เบื้องต้น. กรุงเทพมหานคร: อักษรเจริญทัศน์.
- วิรัช สงวนวงศ์วาน. 2547. การจัดการและพฤติกรรมองค์กร. กรุงเทพมหานคร: เพียร์สัน เอ็ดดูเคชั่น อินโดไชน่า.

- ศรีปริญา รูปกระจ่างและคณะ. 2548. **มาตรฐานทางคุณธรรมและจริยธรรมพนักงานสอบสวนคดีพิเศษและเจ้าหน้าที่คดีพิเศษ**. กรุงเทพมหานคร: กรมสอบสวนคดีพิเศษ.
- ศูนย์ส่งเสริมจริยธรรมสำนักงาน ก.พ.. 2544. **คู่มือการจัดทำมาตรฐานทางคุณธรรมและจริยธรรม**. กรุงเทพมหานคร: สำนักงาน ก.พ.
- สำนักงานคณะกรรมการข้าราชการพลเรือน. 2550. **ค่านิยมรักความซื่อสัตย์สุจริต**. กรุงเทพมหานคร: สำนักงานคณะกรรมการข้าราชการพลเรือน.
- สำนักงานคณะกรรมการข้าราชการพลเรือน. 2552. **ประมวลจริยธรรมข้าราชการพลเรือน**. กรุงเทพมหานคร: สำนักงานคณะกรรมการข้าราชการพลเรือน.
- สำราญ มั่งคั่ง. 2532. **ความคิดรวบยอดเกี่ยวกับจริยธรรมในชีวิตประจำวันของนักเรียนชั้นมัธยมศึกษาปีที่ 5 ในจังหวัดลพบุรี**. กรุงเทพมหานคร: มหาวิทยาลัยเกษตรศาสตร์.
- หน่วยงานเครือข่ายองค์กรภาคีสมัชชาคุณธรรมแห่งชาติ. 2556. **คู่มือการคัดเลือกรางวัลคุณธรรมแห่งชาติ พ.ศ. 2556**. กรุงเทพมหานคร: สมัชชาคุณธรรมแห่งชาติ.