



การส่งเสริมจริยธรรมบุคลากรขององค์การบริหารส่วนจังหวัด

พระนครศรีอยุธยา ตามแนวพระพุทธศาสนา*

PERSONNEL ETHICS PROMOTION OF PHRA NAKHON SI AYUTTHAYA PROVINCIAL ADMINISTRATIVE ORGANIZATION ACCORDING TO BUDDHISM

สุริยา รักษาเมือง, ถนอมขวัญ อยู่สุข

Suriya Raksamueng, Thanomkwan Yoosook

คณะสังคมศาสตร์ มหาวิทยาลัยมหาจุฬาลงกรณราชวิทยาลัย

Faculty of Social Sciences, Mahachulalongkornrajavidyalaya University

Corresponding Author E-mail: suriya.udd@gmail.com

บทคัดย่อ

บทความวิจัยนี้มีวัตถุประสงค์เพื่อ 1. ศึกษาจริยธรรมบุคลากรขององค์การบริหารส่วนจังหวัดพระนครศรีอยุธยา 2. ศึกษาปัจจัยที่ส่งผลต่อจริยธรรมบุคลากรขององค์การบริหารส่วนจังหวัดพระนครศรีอยุธยา และ 3. นำเสนอแนวทางการส่งเสริมจริยธรรมบุคลากรขององค์การบริหารส่วนจังหวัดพระนครศรีอยุธยาตามแนวพระพุทธศาสนา การวิจัยเป็นแบบผสมวิธี เชิงปริมาณ กลุ่มตัวคือ บุคลากรขององค์กรปกครองส่วนท้องถิ่นในจังหวัดพระนครศรีอยุธยา 283 คน เก็บข้อมูลด้วยแบบสอบถามประมาณค่า 5 ระดับ ที่ความเชื่อมั่น .987 สถิติที่ใช้ ค่าเฉลี่ย ส่วนเบี่ยงเบนมาตรฐาน และการวิเคราะห์การถดถอยพหุคูณ การวิจัยเชิงคุณภาพ สัมภาษณ์ผู้ให้ข้อมูลสำคัญ รวม 18 คน เก็บข้อมูลด้วยแบบสัมภาษณ์แบบมีโครงสร้าง วิเคราะห์ข้อมูลเชิงเนื้อหา

ผลการวิจัยพบว่า 1. การส่งเสริมจริยธรรมบุคลากรขององค์การบริหารส่วนจังหวัดพระนครศรีอยุธยา โดยรวมอยู่ในระดับมาก 2. การส่งเสริมจริยธรรมและหลักฆราวาสธรรม 4 ส่งผลต่อจริยธรรมบุคลากรขององค์การบริหารส่วนจังหวัดพระนครศรีอยุธยาทุกด้าน อย่างมีนัยสำคัญที่ระดับ 0.01 และสามารถร่วมกันทำนายความผันแปรได้ร้อยละ 74 หลักฆราวาสธรรม 4 ทำนายได้ร้อยละ 73.7 จึงยอมรับสมมติฐานการวิจัย และ 3. แนวทางการส่งเสริมจริยธรรมบุคลากรขององค์การบริหารส่วนจังหวัดพระนครศรีอยุธยาตามแนวพระพุทธศาสนา ประกอบด้วย 1. การส่งเสริมจริยธรรม ด้านความรู้เชิงจริยธรรม ฝึกอบรมความรู้เชิงจริยธรรมควบคู่กับกฎหมาย ด้านทัศนคติเชิงจริยธรรม สร้างค่านิยมให้ตระหนักถึงคุณค่าของการซื่อสัตย์สุจริต ด้านเหตุผลเชิงจริยธรรม ฝึกอบรมการใช้เหตุและผลประกอบการตัดสินใจ ด้านพฤติกรรมเชิงจริยธรรม กำหนดแนวปฏิบัติตามหลักจริยธรรม

*Received February 2, 2026; Revised March 9, 2026; Accepted March 17, 2026



2. ฆราวาสธรรม 4 ใช้หลักสัจจะฝึกอบรมให้บุคลากรยึดมั่นในความจริง ใช้หลักทมะฝึกทักษะการทำงานพร้อมทั้งปลูกฝังระเบียบวินัย ใช้หลักขันติ ฝึกอบรมบุคลากรให้มีความมุ่งมั่นอดทนในการปฏิบัติงาน ใช้หลักจาคะ ฝึกอบรมบุคลากรให้มีความเสียสละ และ 3. จริยธรรมบุคลากร ได้แก่ บุคลากรยึดถือประโยชน์ของชาติ ปฏิบัติงานด้วยความโปร่งใส กล้าตัดสินใจทำในสิ่งที่ถูกต้อง มีอุดมการณ์ในการทำงานเพื่อสังคม มีความมุ่งมั่นในการทำงาน เที่ยงธรรม เสมอภาค ปฏิบัติตนให้เป็นต้นแบบจริยธรรม

คำสำคัญ: จริยธรรม; การส่งเสริมจริยธรรม; บุคลากรองค์การบริหารส่วนจังหวัด; พระพุทธศาสนา

Abstract

Objectives of this search article were: 1. examine the ethical conduct of personnel in the Phra Nakhon Si Ayutthaya Provincial Administrative Organization; 2. analyze the factors influencing such ethical conduct; and 3. propose guidelines for enhancing personnel ethics based on Buddhist principles. A mixed-methods approach was employed. The quantitative component involved a sample of 283 personnel from local administrative organizations in Phra Nakhon Si Ayutthaya Province. Data were collected using a five-point Likert scale questionnaire with a reliability coefficient of 0.987. Statistical analyses included mean, standard deviation, and multiple regression analysis. The qualitative component consisted of in-depth interviews with 18 key informants using structured interview forms, and data were analyzed through content analysis.

The findings revealed that: 1. the overall level of ethical promotion among personnel was at a high level; 2. ethical promotion and the Four Lay Virtues (Sappurisa Dhamma 4) significantly influenced personnel ethics in all aspects at the 0.01 level, jointly explaining 74 percent of the variance, while the Four Lay Virtues alone accounted for 73.7 percent, thereby supporting the research hypothesis; and 3. the proposed guidelines for promoting personnel ethics based on Buddhist principles comprised three main dimensions. First, ethical development included enhancing ethical knowledge through training integrated with legal frameworks, fostering ethical attitudes by cultivating values of honesty and integrity, strengthening



ethical reasoning through decision-making training, and promoting ethical behavior by establishing clear ethical practices. Second, the application of the Four Lay Virtues consisted of Sacca (truthfulness), emphasizing adherence to honesty; Dama (self-control), focusing on discipline and work skills; Khanti (patience), encouraging perseverance in work performance; and Caga (self-sacrifice), promoting generosity and public-mindedness. Third, ethical personnel were characterized by adherence to national interests, transparency in operations, courage in making morally sound decisions, commitment to public service ideals, diligence in work, fairness, equality, and the ability to serve as ethical role models within the organization.

Keywords: Ethics; Ethical Promotion; Provincial Administrative Organization Personnel; Buddhism

บทนำ

องค์การบริหารส่วนจังหวัดพระนครศรีอยุธยาดำเนินการบริหารจัดการภายใต้กรอบอำนาจหน้าที่ตาม พระราชบัญญัติองค์การบริหารส่วนจังหวัด พ.ศ. 2540 (2540) มาตรา 45 ซึ่งกำหนดให้องค์การบริหารส่วนจังหวัดมีอำนาจในการออกข้อบัญญัติท้องถิ่น โดยไม่ขัดต่อกฎหมาย จัดทำและประสานแผนพัฒนาจังหวัด สนับสนุนและประสานการทำงานกับองค์กรปกครองส่วนท้องถิ่นอื่น รวมถึงจัดสรรงบประมาณตามที่กฎหมายกำหนด และดูแลบำรุงรักษาทรัพยากรธรรมชาติและสิ่งแวดล้อม ตลอดจนดำเนินกิจการอื่นที่กฎหมายหรือกฎกระทรวงกำหนดให้เป็นอำนาจหน้าที่ขององค์การบริหารส่วนจังหวัด นอกจากนี้ องค์การบริหารส่วนจังหวัดพระนครศรีอยุธยายังมีอำนาจหน้าที่ตามกฎหมายหรือกฎกระทรวงกำหนดให้เป็นอำนาจหน้าที่ขององค์การบริหารส่วนจังหวัด พ.ศ. 2541) ออกตามความในพระราชบัญญัติองค์การบริหารส่วนจังหวัด พ.ศ. 2540 (2541) เช่น การจัดการแหล่งน้ำ การจัดการขยะและน้ำเสีย การวางผังเมือง การคมนาคมขนส่ง การป้องกันและบรรเทาสาธารณภัย การรักษาความสงบเรียบร้อย การจัดการศึกษา ศาสนา วัฒนธรรม การสาธารณสุข การท่องเที่ยว และการพัฒนา อาชีพรวมถึงการดำเนินงานตามแผนพัฒนาจังหวัดและแผนพัฒนาองค์การบริหารส่วนจังหวัด

ภารกิจสำคัญประการหนึ่งขององค์การบริหารส่วนจังหวัด คือ การส่งเสริมจริยธรรมให้แก่บุคลากรทุกระดับ เพื่อให้มีความรู้ ความเข้าใจ และสามารถประพฤติปฏิบัติตน ได้อย่างถูกต้องตามหลักจริยธรรมขององค์กรอย่างเหมาะสมกับบทบาทหน้าที่ ทั้งนี้ การส่งเสริมจริยธรรมเป็นประเด็นที่หน่วยงานทั้งภาครัฐและภาคเอกชนต้องให้ความสำคัญ และดำเนินการอย่างจริงจัง โดยรัฐบาลได้ประกาศมาตรฐานจริยธรรมกลางเป็นแนวทาง



ให้หน่วยงานต่าง ๆ นำไปประยุกต์ใช้และจัดทำเป็นประมวลจริยธรรมขององค์กรเพื่อให้บุคลากรปฏิบัติงานด้วยความซื่อสัตย์สุจริต อันจะส่งผลให้องค์กรดำเนินงานได้อย่างมีประสิทธิภาพและได้รับความเชื่อถือจากสังคม อย่างไรก็ตาม ยังพบว่าบางองค์กรประสบปัญหาและอุปสรรคในการส่งเสริมจริยธรรมให้เกิดขึ้นอย่างเป็นรูปธรรม เมื่อพิจารณาในภาพรวม สังคมไทยในปัจจุบันยังเผชิญกับปัญหาการขาดคุณธรรมและจริยธรรมทั้งในระดับบุคคลและองค์กร ซึ่งมีแนวโน้มทวีความรุนแรงและสะสมเพิ่มขึ้น สาเหตุสำคัญมาจากการขาดความซื่อสัตย์สุจริต (สมหวัง โอชารส และคณะ, 2560) จากรายงานของสำนักงานคณะกรรมการป้องกันและปราบปรามการทุจริตแห่งชาติ (ป.ป.ช.) ยังได้ระบุว่าสถิติผลการชี้มูลความผิดเจ้าพนักงานของรัฐมีมากถึง 3,388 คดี มูลค่าที่อาจเกิดความเสียหายมากถึง 11,834 ล้านบาท (สำนักงานคณะกรรมการป้องกันและปราบปรามการทุจริตแห่งชาติ, 2567) ซึ่งถือว่าสูงมาก และควรได้รับการแก้ไขด้วยการส่งเสริมจริยธรรมอย่างเร่งด่วน

ดังนั้น ผู้วิจัยจึงมีความสนใจที่จะศึกษาการส่งเสริมจริยธรรมบุคลากรขององค์การบริหารส่วนจังหวัดพระนครศรีอยุธยาตามแนวพระพุทธศาสนา ด้วยเห็นว่า การส่งเสริมจริยธรรมโดยใช้หลักพุทธธรรม และกระบวนการส่งเสริมจริยธรรมให้เป็นไปอย่างถูกต้องและเหมาะสมแล้วจะส่งผลให้บุคลากรในองค์กรโดยเฉพาะอย่างยิ่งองค์กรปกครองส่วนท้องถิ่นซึ่งเป็นองค์การบริหารในระดับจังหวัดกล่าวคือ องค์การบริหารส่วนจังหวัดพระนครศรีอยุธยา จะมีบุคลากรที่ปฏิบัติตนให้ถูกต้องตามหลักจริยธรรมซึ่งจะส่งผลให้การปฏิบัติงานมีประสิทธิภาพ เป็นไปตามนโยบาย ของการบริหารงานขององค์กรปกครองส่วนท้องถิ่นได้อย่างยั่งยืน

วัตถุประสงค์การวิจัย

1. เพื่อศึกษาจริยธรรมบุคลากรขององค์การบริหารส่วนจังหวัดพระนครศรีอยุธยา
2. เพื่อศึกษาปัจจัยที่ส่งผลต่อจริยธรรมบุคลากรขององค์การบริหารส่วนจังหวัดพระนครศรีอยุธยา
3. เพื่อนำเสนอแนวทางการส่งเสริมจริยธรรมบุคลากรขององค์การบริหารส่วนจังหวัดพระนครศรีอยุธยาตามแนวพระพุทธศาสนา

วิธีดำเนินการวิจัย

1. รูปแบบของการวิจัย

ใช้การวิจัยแบบผสมวิธี ด้วยการวิจัยเชิงปริมาณ และการวิจัยเชิงคุณภาพ



2. ประชากร กลุ่มตัวอย่าง และผู้ให้ข้อมูลสำคัญ

2.1 ประชากร ได้แก่ บุคลากรขององค์กรปกครองส่วนท้องถิ่นจังหวัดพระนครศรีอยุธยา จำนวน 916 คน (องค์การบริหารส่วนจังหวัดพระนครศรีอยุธยา, 2566)

2.2 กลุ่มตัวอย่างคำนวณขนาดโดยใช้สูตรของทาโร ยามาเน่ (Yamane, 1973) ได้กลุ่มตัวอย่างจำนวน 283 คน ทำการสุ่มแบบแบ่งชั้น (Stratified Random Sampling)

2.3 ผู้ให้ข้อมูลสำคัญ มีจำนวน 18 รูปหรือคน ซึ่งเป็นผู้บริหารองค์การบริหารส่วนจังหวัดพระนครศรีอยุธยา 6 คน ผู้ทรงคุณวุฒิด้านการส่งเสริมจริยธรรม 3 คน นักวิชาการด้านพระพุทธศาสนา 3 คน นักวิชาการด้านรัฐประศาสนศาสตร์ 3 คน ผู้แทนภาคประชาชน 3 คน ซึ่งเลือกด้วยวิธีเจาะจง เกณฑ์ในการกำหนดผู้ให้ข้อมูลสำคัญพิจารณาจากคุณลักษณะเฉพาะที่สอดคล้องกับวัตถุประสงค์การวิจัย คือ มีประสบการณ์ตรงเกี่ยวข้องกับประเด็นวิจัย มีความรู้หรือความเชี่ยวชาญเฉพาะด้าน มีบทบาทหน้าที่เกี่ยวข้องกับเรื่องที่ศึกษา สามารถให้ข้อมูลเชิงลึกและอธิบายบริบทได้ชัดเจน ยินดีและสามารถให้ข้อมูลได้อย่างครบถ้วน (Creswell, 2014) รู้จริง เห็นจริง มีประสบการณ์ตรง (ชาย โพธิ์สิตา, 2550)

3. เครื่องมือที่ใช้ในการวิจัย

3.1. เครื่องมือที่ใช้ในการวิจัยเชิงปริมาณ คือ แบบสอบถามมาตรฐานค่า 5 ระดับ ซึ่งผู้วิจัยได้พัฒนาและนำไปตรวจสอบคุณภาพเครื่องมือโดยผู้เชี่ยวชาญจำนวน 5 ท่าน เพื่อพิจารณาความเหมาะสม ความครอบคลุมของเนื้อหา และความสอดคล้องกับวัตถุประสงค์การวิจัย จากนั้นได้นำแบบสอบถามไปทดลองใช้กับกลุ่มที่มีลักษณะใกล้เคียงกับกลุ่มตัวอย่างจริง เพื่อนำข้อมูลมาวิเคราะห์หาค่าความเชื่อมั่นของเครื่องมือ ผลการวิเคราะห์พบว่า แบบสอบถามทั้งฉบับมีค่าความเชื่อมั่นเท่ากับ 0.987

3.2. เครื่องมือที่ใช้ในการวิจัยเชิงคุณภาพ คือ แบบสัมภาษณ์แบบมีโครงสร้าง แบ่งเป็น 3 ตอน โดยตอนที่ 1 เป็นข้อคำถามเกี่ยวกับการส่งเสริมจริยธรรม 4 ข้อ ตอนที่ 2 การประยุกต์ใช้หลักธรรมาภิบาลเพื่อส่งเสริมจริยธรรม 4 ข้อ ตอนที่ 3 จริยธรรมบุคลากรขององค์การบริหารส่วนจังหวัดพระนครศรีอยุธยา 7 ข้อ ซึ่งผู้วิจัยได้จัดทำขึ้นตามกรอบแนวคิดและวัตถุประสงค์ของการวิจัย และได้นำไปตรวจสอบคุณภาพเครื่องมือโดยผู้เชี่ยวชาญจำนวน 5 ท่าน เช่นเดียวกับการวิจัยเชิงปริมาณ

4. การเก็บรวบรวมข้อมูล

4.1. การเก็บรวบรวมข้อมูลเชิงปริมาณ ผู้วิจัยได้ทำหนังสือถึงหน่วยงานเป้าหมายขออนุญาตแจกแบบสอบถาม จากนั้นได้ลงพื้นที่นำแบบสอบถามไปแจกให้แก่กลุ่มตัวอย่าง ซึ่งเป็นบุคลากรขององค์กรปกครองส่วนท้องถิ่นในจังหวัดพระนครศรีอยุธยา



จำนวนทั้งสิ้น 283 ฉบับ ได้รับกลับมาครบทุกฉบับ และได้ทำการตรวจสอบความถูกต้องของแบบสอบถามที่ได้รับมา พบว่ามีความถูกต้องสมบูรณ์สามารถนำไปใช้ในการวิเคราะห์ข้อมูลได้ทุกฉบับ

4.2. การเก็บรวบรวมข้อมูลเชิงคุณภาพ ผู้วิจัยใช้แบบสัมภาษณ์แบบมีโครงสร้างในการสัมภาษณ์ผู้ให้ข้อมูลสำคัญ จำนวน 18 รูปหรือคน โดยผู้วิจัยเป็นผู้ดำเนินการสัมภาษณ์ด้วยตนเอง ทั้งนี้ ได้ใช้การจดบันทึกและการบันทึกเสียงประกอบการสัมภาษณ์ และนำข้อมูลที่ได้มาถอดความและสรุปประเด็นสำคัญให้สอดคล้องกับวัตถุประสงค์ของการวิจัย

5. การวิเคราะห์ข้อมูล และสถิติที่ใช้ในการวิเคราะห์ข้อมูล

5.1. การวิเคราะห์ข้อมูลเชิงปริมาณ ผู้วิจัยใช้โปรแกรมสำเร็จรูปทางสังคมศาสตร์ในการประมวลผลข้อมูล โดยสถิติที่ใช้ในการวิเคราะห์ข้อมูล ได้แก่ สถิติพรรณนา ประกอบด้วย ค่าความถี่ ค่าร้อยละ ค่าเฉลี่ย และส่วนเบี่ยงเบนมาตรฐานเพื่อตอบวัตถุประสงค์ข้อที่ 1 และข้อที่ 3 ใช้สถิติอนุมาน ได้แก่ การวิเคราะห์การถดถอยพหุคูณเพื่อทดสอบสมมติฐานการวิจัย โดยได้กำหนดระดับนัยสำคัญทางสถิติที่ใช้ในการทดสอบสมมติฐานไว้ที่ 0.01 ทั้งนี้เพื่อตอบวัตถุประสงค์ข้อที่ 2

5.2. การวิเคราะห์ข้อมูลเชิงคุณภาพ ใช้วิธีการวิเคราะห์เชิงเนื้อหา โดยการจัดหมวดหมู่ข้อมูล สังเคราะห์ประเด็น และตีความหมายของข้อมูลจากคำให้สัมภาษณ์อย่างเป็นระบบ

ผลการวิจัย

1. จริยธรรมบุคลากรขององค์การบริหารส่วนจังหวัดพระนครศรีอยุธยา จากการวิเคราะห์ข้อมูลจริยธรรมบุคลากรขององค์การบริหารส่วนจังหวัดพระนครศรีอยุธยา ปรากฏดังตารางที่ 1

ตารางที่ 1 ค่าส่วนเบี่ยงเบนมาตรฐาน ค่าเฉลี่ย และระดับจริยธรรมบุคลากรขององค์การบริหารส่วนจังหวัดพระนครศรีอยุธยา โดยภาพรวม

ที่	จริยธรรมบุคลากรขององค์การบริหารส่วนจังหวัดพระนครศรีอยุธยา	ระดับการปฏิบัติ		
		$\bar{X}$	S.D.	ระดับ
1.	ด้านยึดมั่นในสถาบันหลักของประเทศ	4.26	0.64	มาก
2.	ด้านซื่อสัตย์สุจริต รับผิดชอบหน้าที่	4.08	0.59	มาก
3.	ด้านกล้าตัดสินใจ และกระทำในสิ่งที่ถูกต้องชอบธรรม	3.75	0.68	มาก
4.	ด้านคิดถึงประโยชน์ส่วนรวมมากกว่าประโยชน์ส่วนตัว	3.93	0.71	มาก
5.	ด้านมุ่งผลสัมฤทธิ์ของงาน	3.84	0.74	มาก



ตารางที่ 1 ค่าส่วนเบี่ยงเบนมาตรฐาน ค่าเฉลี่ย และระดับจริยธรรมบุคลากรขององค์การบริหารส่วนจังหวัดพระนครศรีอยุธยา โดยภาพรวม (ต่อ)

ที่	จริยธรรมบุคลากรขององค์การบริหารส่วนจังหวัดพระนครศรีอยุธยา	ระดับการปฏิบัติ		
		$\bar{X}$	S.D.	ระดับ
6.	ด้านปฏิบัติหน้าที่อย่างเป็นธรรม	3.87	0.62	มาก
7	ด้านดำรงตนเป็นแบบอย่างที่ดี	4.03	0.61	มาก
ภาพรวม		3.97	0.57	มาก

จากตารางที่ 1 พบว่า สมรรถนะของบุคลากรเทศบาลเมืองปู่เจ้าสมิงพราย โดยภาพรวมอยู่ในระดับ มาก ($\bar{X} = 4.17$, S.D. = 0.57) เมื่อพิจารณาเป็นรายด้าน พบว่าอยู่ในระดับมากทุกด้าน ด้านการมุ่งผลสัมฤทธิ์ บุคลากรมีเป้าหมายการทำงานอย่างชัดเจน มุ่งมั่น ทุ่มเท และรับผิดชอบต่อผลลัพธ์ของงาน เพื่อให้บรรลุผลสัมฤทธิ์ตามแผนอย่างเป็นรูปธรรม ด้านการยึดมั่นในความถูกต้องและจริยธรรม มีความซื่อสัตย์สุจริต ยึดมั่นในกฎระเบียบ และมีจิตสำนึกด้านคุณธรรม รับผิดชอบต่อหน้าที่ ด้านความเข้าใจในองค์กรและระบบงาน เข้าใจภารกิจและนโยบายขององค์กรอย่างชัดเจน สามารถประยุกต์ใช้กฎหมายและขั้นตอนงานได้ถูกต้อง ด้านการบริการเป็นเลิศ ด้านการทำงานเป็นทีม ทำงานร่วมกันอย่างสามัคคี แบ่งหน้าที่รับผิดชอบเหมาะสม เคารพความคิดเห็นซึ่งกันและกันและช่วยเหลือเกื้อกูลกัน

2. ปัจจัยที่ส่งผลต่อการส่งเสริมจริยธรรมบุคลากรขององค์การบริหารส่วนจังหวัดพระนครศรีอยุธยา ผลการทดสอบสมมติฐาน พบว่า

สมมติฐานที่ 1 การส่งเสริมจริยธรรม อย่างน้อย 1 ด้าน ส่งผลต่อจริยธรรมบุคลากรขององค์การบริหารส่วนจังหวัดพระนครศรีอยุธยา

ตารางที่ 2 การส่งเสริมจริยธรรมที่ส่งผลต่อจริยธรรมบุคลากรขององค์การบริหารส่วนจังหวัดพระนครศรีอยุธยา

การส่งเสริมจริยธรรม	B	Std. Error	Beta	t	Sig.
ค่าคงที่ (Constant)	.704	.113		6.208**	.000
ความรู้เชิงจริยธรรม (X_{11})	.339	.041	.400	8.209**	.000
ทัศนคติเชิงจริยธรรม (X_{12})	.163	.048	.210	3.432**	.001
เหตุผลเชิงจริยธรรม (X_{13})	.135	.040	.175	3.333**	.001
พฤติกรรมเชิงจริยธรรม (X_{14})	.174	.042	.194	4.118**	.000

Multiple R = .862a $R^2 = .744$ Adjusted $R^2 = .740$ Std. Error = .28915

**มีนัยสำคัญทางสถิติที่ระดับ 0.01



จากตารางที่ 2 พบว่า การส่งเสริมจริยธรรม ส่งผลต่อจริยธรรมบุคลากรขององค์การบริหารส่วนจังหวัดพระนครศรีอยุธยาทุกด้านอย่างมีนัยสำคัญที่ระดับ 0.01 โดยเรียงลำดับดังนี้ ด้านความรู้เชิงจริยธรรม ด้านพฤติกรรมเชิงจริยธรรม ด้านทัศนคติเชิงจริยธรรม และด้านเหตุผลเชิงจริยธรรม โดยที่ การส่งเสริมจริยธรรม สามารถร่วมกันทำนายจริยธรรมบุคลากรขององค์การบริหารส่วนจังหวัดพระนครศรีอยุธยา ได้ร้อยละ 74 จึงยอมรับสมมติฐานที่ 1

สมมติฐานที่ 2 หลักทวารวาสธรรม 4 อย่างน้อย 1 ด้าน ส่งผลต่อจริยธรรมบุคลากรขององค์การบริหารส่วนจังหวัดพระนครศรีอยุธยา

ตารางที่ 3 หลักทวารวาสธรรม 4 ที่ส่งผลต่อจริยธรรมบุคลากรขององค์การบริหารส่วนจังหวัดพระนครศรีอยุธยา

หลักทวารวาสธรรม 4	B	Std. Error	Beta	t	Sig.
ค่าคงที่ (Constant)	.887	.103		8.622**	.000
สัจจะ ความจริง (X ₂₁)	.273	.039	.352	6.947**	.000
ทมะ การฝึกตน (X ₂₂)	.110	.049	.165	2.241**	.004
ขันติ ความอดทน (X ₂₃)	.173	.050	.207	3.459**	.001
จาคะ ความเสียสละ (X ₂₄)	.171	.039	.231	4.448**	.000

Multiple R = .861a R² = .741 Adjusted R² = .737 Std. Error = .29069

**มีนัยสำคัญทางสถิติที่ระดับ 0.01

จากตารางที่ 3 พบว่า หลักทวารวาสธรรม 4 ส่งผลต่อจริยธรรมบุคลากรขององค์การบริหารส่วนจังหวัดพระนครศรีอยุธยาทุกด้านอย่างมีนัยสำคัญที่ระดับ 0.01 โดยเรียงลำดับดังนี้ ด้านสัจจะ ความจริง ด้านขันติ ความอดทน ด้านจาคะ ความเสียสละ และด้าน ทมะ การฝึกตน โดยที่หลักทวารวาสธรรม 4 สามารถร่วมกันทำนายจริยธรรมบุคลากรขององค์การบริหารส่วนจังหวัดพระนครศรีอยุธยา ได้ร้อยละ 73.7 จึงยอมรับสมมติฐานที่ 2

3. แนวทางการส่งเสริมจริยธรรมบุคลากรขององค์การบริหารส่วนจังหวัดพระนครศรีอยุธยาตามแนวพระพุทธศาสนา พบว่า 1. การส่งเสริมจริยธรรม มีแนวทางในการประยุกต์ใช้ดังนี้ ด้านความรู้เชิงจริยธรรม ฝึกอบรมความรู้เชิงจริยธรรม ถ่ายทอดความรู้เชิงจริยธรรมควบคู่กับกฎหมาย ด้านทัศนคติเชิงจริยธรรม ส่งเสริมทัศนคติเชิงบวก สร้างค่านิยมและความตระหนักถึงคุณค่าของการซื้อสัตย์สุจริต ด้านเหตุผลเชิงจริยธรรม ฝึกอบรมการใช้เหตุผลในเชิงจริยธรรม ใช้เหตุผลประกอบการตัดสินใจ ด้านพฤติกรรมเชิงจริยธรรมฝึกอบรมการปฏิบัติตามจริยธรรม กำหนดแนวปฏิบัติและมาตรฐานการทำงาน



ที่ชัดเจน 2. ขรवासธรรม 4 มีแนวทางในการประยุกต์ใช้ดังนี้ ใช้หลักสัจจะ ความจริง ฝึกอบรมให้บุคลากรยึดมั่นในความจริง ซื่อสัตย์ในการปฏิบัติหน้าที่ ใช้หลักทมะ การฝึกตน ฝึกทักษะการทำงานพร้อมทั้งปลูกฝังระเบียบวินัย ใช้หลักขันติ ความอดทน ฝึกอบรมบุคลากรให้มีความมุ่งมั่นอดทนในการปฏิบัติหน้าที่ ใช้หลักจาคะ ความเสียสละ ฝึกอบรมบุคลากรให้มีความเสียสละ ปลูกฝังจิตสาธารณะ และ 3. การส่งเสริมจริยธรรมบุคลากรขององค์การบริหารส่วนจังหวัดพระนครศรีอยุธยาตามแนวพระพุทธศาสนา ประกอบด้วย 1. การส่งเสริมจริยธรรม มีแนวทางในการประยุกต์ใช้ดังนี้ ด้านความรู้เชิงจริยธรรม ฝึกอบรมความรู้เชิงจริยธรรม ถ่ายทอดความรู้เชิงจริยธรรมควบคู่กับกฎหมาย ด้านทัศนคติ เชิงจริยธรรม ส่งเสริมทัศนคติเชิงบวก สร้างค่านิยมและความตระหนักถึงคุณค่าของการซื่อสัตย์สุจริต ด้านเหตุผลเชิงจริยธรรม ฝึกอบรมการใช้เหตุผลในเชิงจริยธรรม ใช้เหตุผลประกอบการตัดสินใจ ด้านพฤติกรรมเชิงจริยธรรมฝึกอบรมการปฏิบัติตามจริยธรรม กำหนดแนวปฏิบัติและมาตรฐานการทำงานที่ชัดเจน 2. ขรवासธรรม 4 มีแนวทางในการประยุกต์ใช้ดังนี้ ใช้หลักสัจจะ ความจริง ฝึกอบรมให้บุคลากรยึดมั่นในความจริง ซื่อสัตย์ในการปฏิบัติหน้าที่ ใช้หลักทมะ การฝึกตน ฝึกทักษะการทำงานพร้อมทั้งปลูกฝังระเบียบวินัย ใช้หลักขันติ ความอดทน ฝึกอบรมบุคลากรให้มีความมุ่งมั่นอดทนในการปฏิบัติหน้าที่ ใช้หลักจาคะ ความเสียสละ ฝึกอบรมบุคลากรให้มีความเสียสละ ปลูกฝังจิตสาธารณะ และ 3. จริยธรรมบุคลากร เมื่อบุคลากรได้รับการฝึกอบรมและส่งเสริมสนับสนุนแล้ว ก็เกิดความรู้ความเข้าใจและมีจริยธรรมเพิ่มมากขึ้น เป็นผลให้บุคลากรยึดถือประโยชน์ของชาติ ช่วยกันธำรงไว้ซึ่งสถาบันหลักของชาติ ยึดมั่นในหลักนิติธรรม ปฏิบัติหน้าที่ด้วยความโปร่งใส ปฏิบัติหน้าที่ด้วยความยุติธรรม กล้าตัดสินใจทำในสิ่งที่ถูกต้อง มีอุดมการณ์ในการทำงานเพื่อสังคม คำนึงถึงประโยชน์ส่วนรวม ปฏิบัติหน้าที่อย่างเต็มกำลังความสามารถ มีความมุ่งมั่นในการทำงาน เที่ยงธรรม เสมอภาค เท่าเทียม ปราศจากอคติ ปฏิบัติหน้าที่ด้วยความเป็นกลาง รักษาจรรยาของการเป็นข้าราชการที่ดี ปฏิบัติตนให้เป็นต้นแบบจริยธรรม

อภิปรายผลการวิจัย

1. จริยธรรมบุคลากรขององค์การบริหารส่วนจังหวัดพระนครศรีอยุธยาโดยภาพรวมอยู่ในระดับมาก โดยด้านที่มีค่าเฉลี่ยสูงสุด คือ การยึดมั่นในสถาบันหลักของประเทศ รองลงมาคือ ด้านความซื่อสัตย์สุจริต มีจิตสำนึกที่ดี และความรับผิดชอบต่อหน้าที่สะท้อนให้เห็นว่า องค์การมีการส่งเสริมจริยธรรมบุคลากรอย่างเป็นระบบ โดยมุ่งเน้นการปลูกฝังให้บุคลากรยึดถือประโยชน์ของชาติเป็นสำคัญ เคารพและปฏิบัติตามหลักคุณธรรมจริยธรรมตามศาสนาที่ตนนับถือ เคารพความแตกต่างทางศาสนา รวมทั้งยึดมั่นในระบอบ



ประชาธิปไตยอันมีพระมหากษัตริย์ทรงเป็นประมุข และปฏิบัติตามรัฐธรรมนูญแห่งราชอาณาจักรไทยอย่างเคร่งครัด ซึ่งสอดคล้องกับงานวิจัยของนิชาพัฒน์ คำดี (2567) พบว่า การบูรณาการหลักพุทธจริยธรรมสามารถยกระดับประสิทธิภาพการทำงานและสะท้อนผลลัพธ์ด้านคุณธรรม การบริการ และการทำงานเป็นทีมอย่างชัดเจนในด้านคุณธรรมแสดงให้เห็นว่าบุคลากรได้ยึดมั่นในหลักสุจริต 3 ซึ่งสอดคล้องกับผลการวิจัยในด้านความซื่อสัตย์สุจริตที่เป็นพฤติกรรมที่สังเกตเห็นได้อย่างชัดเจน ขณะที่ พระพลากร สมมงคล (อนุพันธ์) (2563) ได้ศึกษาในประเด็นเดียวกัน พบว่า จริยธรรมของผู้บริหารองค์กรปกครองส่วนท้องถิ่นทุกด้านเกี่ยวกับการรับรู้เชิงจริยธรรม เจตคติเชิงจริยธรรม และพฤติกรรมเชิงจริยธรรม กล่าวคือหากมีการสื่อสารให้เกิดการรับรู้ส่งเสริมเจตคติที่ดี ก็จะมีผลต่อการแสดงออกในเชิงจริยธรรม เช่นการซื่อสัตย์สุจริต มีจิตสำนึกและรับผิดชอบต่อหน้าที่ ซึ่งถือเป็นกลไกสำคัญที่ทำให้จริยธรรมเกิดผลเชิงรูปธรรมในองค์กรปกครองส่วนท้องถิ่น ผลการวิจัยข้างต้นโดยในมิติการส่งเสริมจริยธรรม ยังสอดคล้องกับงานวิจัยของพระมหาบุญรอด อมรทตโต (2560) ที่พบว่า การยึดระเบียบวินัย การต่อต้านการทุจริต และการพัฒนาจริยธรรมผ่านกิจกรรมทางศาสนา ทำให้บุคลากรมีเหตุผล รู้จักคิดวิเคราะห์ และประพฤติตนเป็นคนดีได้อย่างเป็นรูปธรรม นอกจากนี้ ยังสอดคล้องกับงานวิจัยของพระครูพิศาลธราทร (นิรันดร์ จิตวิริโย) (2567) ที่ระบุว่า การพัฒนาศีล จิต และปัญญา ส่งผลให้การปฏิบัติงานมีความสุจริต โปร่งใส และมีความรับผิดชอบมากยิ่งขึ้น

2. การส่งเสริมจริยธรรม ส่งผลต่อจริยธรรมบุคลากรขององค์การบริหารส่วนจังหวัดพระนครศรีอยุธยาทุกด้าน แสดงให้เห็นว่า ไม่ว่าจะเป็นความรู้เชิงจริยธรรมที่เน้นการสร้างองค์ความรู้ให้บุคลากรได้มีความรู้เกี่ยวกับจริยธรรมถึงขั้นที่สามารถถ่ายทอดได้ และการปรับทัศนคติให้เห็นดีเห็นชอบการมีค่านิยมทางจริยธรรมที่ดี และพฤติกรรมการแสดงออกที่เหมาะสมแล้วแต่ส่งผลให้บุคลากรได้พัฒนาตนเองให้ปฏิบัติตามหลักจริยธรรมได้ดียิ่งขึ้น ซึ่งสอดคล้องกับงานวิจัยของพระครูกิตติวราทร (ทองปั้น) และคณะ (2562) ที่พบว่า การส่งเสริมคุณธรรม จริยธรรม และธรรมาภิบาล เช่น การสร้างความรู้ และทัศนคติ การยกย่องให้รางวัล การเป็นแบบอย่าง การจัดกิจกรรมและเครือข่าย ตลอดจนการประยุกต์หลักธรรมทางพระพุทธศาสนา ส่งผลโดยเป็นกลไกที่เชื่อมโยงความรู้ ทัศนคติ และพฤติกรรมเชิงจริยธรรมเข้าด้วยกัน ทำให้การปฏิบัติงานมีประสิทธิภาพมากขึ้น ผลการวิจัยยังพบว่า หลักธรรมาภิบาลทุกด้าน ส่งผลต่อจริยธรรมบุคลากรขององค์การบริหารส่วนจังหวัดพระนครศรีอยุธยา เช่นเดียวกับสุภาพ สิทธิพานิช (2565) ได้ชี้ว่าการปฏิบัติตามหลักธรรมาภิบาลมีความสัมพันธ์กับประสิทธิภาพการปฏิบัติงานอย่างมีนัยสำคัญ และการปลูกฝังสัจจะ ทมะ ขันติ และจาคะอย่างต่อเนื่อง สามารถยกระดับพฤติกรรมการทำงานของบุคลากรได้ ผลการวิจัยดังกล่าวยังสอดคล้องกับงานวิจัยของ



จิตราภรณ์ ศรีเจริญ (2563) ที่พบว่า การประยุกต์ใช้หลักฆราวาสธรรมควบคู่กับระบบงาน และกระบวนการบริการ โดยเฉพาะการใช้เทคโนโลยีส่งผลให้เกิดการทำงานเป็นทีม ความเอาใจใส่ และความน่าเชื่อถือขององค์กร ซึ่งสะท้อนให้เห็นว่า เมื่อใช้หลักฆราวาสธรรมส่งเสริมจริยธรรมครอบคลุมทั้งด้านความรู้ ทักษะ และพฤติกรรม จะทำให้จริยธรรม แปรเปลี่ยนเป็นคุณภาพการทำงานและการบริการที่ประชาชนรับรู้ได้อย่างเป็นรูปธรรม

3. ผลการวิจัยชี้ให้เห็นว่า การส่งเสริมจริยธรรมบุคลากรขององค์การบริหารส่วน จังหวัดพระนครศรีอยุธยาตามแนวพระพุทธศาสนา เป็นกระบวนการที่ดำเนินการอย่างเป็นระบบ โดยประกอบด้วยการพัฒนาด้านความรู้ ทักษะ เหตุผล และพฤติกรรมเชิง จริยธรรม ควบคู่กับการประยุกต์ใช้หลักฆราวาสธรรม 4 ได้แก่ สัจจะ ทมะ ขันติ และจาคะ การฝึกอบรมและกำหนดแนวปฏิบัติที่ชัดเจน ทำให้บุคลากรมีความรู้ความเข้าใจด้าน จริยธรรม สามารถใช้เหตุผลประกอบการตัดสินใจ และแสดงพฤติกรรมที่เหมาะสมตาม มาตรฐานขององค์กร ผลการส่งเสริมดังกล่าวส่งผลให้บุคลากรมีจริยธรรมเพิ่มสูงขึ้นอย่าง เป็นรูปธรรม โดยยึดถือประโยชน์ของชาติเป็นสำคัญ ดำรงไว้ซึ่งสถาบันหลักของประเทศ ยึดมั่นในหลักนิติธรรม ปฏิบัติหน้าที่ด้วยความโปร่งใส ยุติธรรม และเป็นกลาง กล่าวตัดสินใจ ในสิ่งที่ถูกต้อง มีอุดมการณ์ในการทำงานเพื่อสังคม คำนึงถึงประโยชน์ส่วนรวม และปฏิบัติ ตนเป็นแบบอย่างที่ดีของข้าราชการ ซึ่งสอดคล้องกับงานวิจัยของชัยวัฒน์ ปัญจিত (2568) ที่พบว่า การพัฒนาส่งเสริมจริยธรรมของบุคลากรองค์การปกครองส่วนท้องถิ่นโดยหลัก พุทธธรรม สามารถเสริมสร้างมาตรฐานพฤติกรรม วินัยและวิจารณญาณคิดวิเคราะห์ผิด ชอบชั่วดี เป็นกลไกสนับสนุนให้เกิดความโปร่งใส จริยธรรมและวัฒนธรรมองค์กร ซึ่งสอด รับกับแนวทางขององค์การบริหารส่วนจังหวัดพระนครศรีอยุธยาที่บูรณาการหลักธรรมกับ ระบบบริหารอย่างเป็นรูปธรรม

ผลการวิจัยยังพบว่า การส่งเสริมจริยธรรมตามหลักฆราวาสธรรม 4 โดยภาพรวม อยู่ในระดับมาก โดยเฉพาะด้านสัจจะซึ่งมีค่าเฉลี่ยสูงสุด สะท้อนถึงการปฏิบัติงานที่เน้น ความซื่อสัตย์ ขณะเดียวกันการฝึกอบรมด้านทมะ ขันติ และจาคะ ยังเป็นกลไกสำคัญ ให้เกิดความซื่อสัตย์ โดยการเสริมสร้างระเบียบวินัย ความมุ่งมั่นอดทน และจิตสาธารณะ ในการปฏิบัติงานของบุคลากร เป็นผลให้บุคลากรมีจริยธรรมปฏิบัติงานได้อย่างมีประสิทธิภาพ และเกิดประสิทธิผล ซึ่งสอดคล้องกับพระมหาวชิชัย วิชโย (ชินภิมย์) (2567) และพระไพรีธน์ วิชชาโร (พระเนียงสุข) (2567) ในประเด็นที่ว่า หลักฆราวาสธรรม จริยธรรม และภาวะ ผู้นำมีความสัมพันธ์กันอย่างมีนัยสำคัญ ในความหมายคือ ฆราวาสธรรมมีส่วนในการ เสริมสร้างจริยธรรมและภาวะผู้นำซึ่งมีผลโดยตรงต่อประสิทธิภาพและประสิทธิผลในการ ปฏิบัติงานและการบริหารงานขององค์กรปกครองส่วนท้องถิ่น



องค์ความรู้จากการวิจัย

ผู้วิจัยได้ทำการสังเคราะห์ผลการวิจัยข้างต้นเป็นองค์ความรู้ที่ได้สังเคราะห์จากการวิจัย ดังต่อไปนี้



ภาพที่ 1 องค์ความรู้จากการวิจัย

จากแผนภาพที่ 1 อธิบายได้ว่า การส่งเสริมจริยธรรม และจรรยาบรรณมีผลต่อจริยธรรมบุคลากรโดยตรง แต่เมื่อบูรณาการกัน ย่อมทำให้กระบวนการส่งเสริมจริยธรรมมีพลังมากกว่า กล่าวคือส่งผลต่อจริยธรรมบุคลากรมากกว่า ซึ่งแนวทางในการดำเนินการมีดังนี้

1. การส่งเสริมจริยธรรม มีแนวทางในการประยุกต์ใช้ดังนี้ ด้านความรู้เชิงจริยธรรม ฝึกอบรมความรู้เชิงจริยธรรม ถ่ายทอดความรู้เชิงจริยธรรมควบคู่กับกฎหมาย ด้านทัศนคติเชิงจริยธรรม ส่งเสริมทัศนคติเชิงบวก สร้างค่านิยมและความตระหนักถึงคุณค่าของการซื่อสัตย์สุจริต ด้านเหตุผลเชิงจริยธรรม ฝึกอบรมการใช้เหตุผลในเชิงจริยธรรม ใช้เหตุผล



ประกอบการตัดสินใจ ด้านพฤติกรรมเชิงจริยธรรมฝึกอบรมการปฏิบัติตามจริยธรรม กำหนดแนวปฏิบัติและมาตรฐานการทำงานที่ชัดเจน

2. ฆราวาสธรรม 4 มีแนวทางในการประยุกต์ใช้ดังนี้ ใช้หลักสัจจะ ความจริง ฝึกอบรมให้บุคลากรยึดมั่นในความจริง ซื่อสัตย์ในการปฏิบัติหน้าที่ ใช้หลักทมะ การฝึกตน ฝึกทักษะการทำงานพร้อมทั้งปลูกฝังระเบียบวินัย ใช้หลักขันติ ความอดทน ฝึกอบรมบุคลากรให้มีความมุ่งมั่นอดทนในการปฏิบัติหน้าที่ ใช้หลักจาคะ ความเสียสละ ฝึกอบรมบุคลากรให้มีความเสียสละ ปลูกฝังจิตสาธารณะ

3. จริยธรรมบุคลากร เมื่อบุคลากรได้รับการฝึกอบรมและส่งเสริมสนับสนุนแล้ว ก็จะเกิดความรู้ความเข้าใจและมีจริยธรรมเพิ่มมากขึ้น เป็นผลให้บุคลากรยึดถือประโยชน์ของชาติ ช่วยกันธำรงไว้ซึ่งสถาบันหลักของชาติ ยึดมั่นในหลักนิติธรรม ปฏิบัติหน้าที่ด้วยความโปร่งใส ปฏิบัติหน้าที่ด้วยความยุติธรรม กล่าวตัดสินใจทำในสิ่งที่ถูกต้อง มีอุดมการณ์ในการทำงานเพื่อสังคม คำนึงถึงประโยชน์ส่วนรวม ปฏิบัติหน้าที่อย่างเต็มกำลังความสามารถ มีความมุ่งมั่นในการทำงาน เที่ยงธรรม เสมอภาค เท่าเทียม ปราศจากอคติ ปฏิบัติหน้าที่ด้วยความเป็นกลาง รักษาจรรยาของการเป็นข้าราชการที่ดี ปฏิบัติตนให้เป็นต้นแบบจริยธรรม

ข้อเสนอแนะ

ข้อเสนอแนะเชิงนโยบาย

1. องค์การบริหารส่วนจังหวัดพระนครศรีอยุธยาควรกำหนดนโยบายสร้างแรงจูงใจด้านจริยธรรมอย่างเป็นระบบ โดยจัดกิจกรรมที่เปิดโอกาสให้บุคลากรปฏิบัติความดีจริง ควบคู่กับการยกย่องเชิดชูและเชื่อมโยงผลด้านจริยธรรมกับการประเมินผลการปฏิบัติงาน เพื่อเสริมสร้างความภาคภูมิใจและการยึดมั่นในหลักจริยธรรมอย่างต่อเนื่อง

2. องค์การบริหารส่วนจังหวัดพระนครศรีอยุธยาควรกำหนดนโยบายส่งเสริมการพัฒนาด้านหลักทมะอย่างต่อเนื่อง โดยสนับสนุนงบประมาณและเวลาในการศึกษาอบรม ควบคู่กับการจัดทำแผนพัฒนารายบุคคล เพื่อยกระดับความรู้ความสามารถและปลูกฝังวินัยในการพัฒนาดตนเอง

3. องค์การบริหารส่วนจังหวัดพระนครศรีอยุธยาควรกำหนดนโยบายส่งเสริมความโปร่งใสและการเปิดเผยข้อมูลอย่างถูกต้อง โดยจัดทำแนวปฏิบัติที่ชัดเจน อบรมบุคลากรด้านการสื่อสารข้อมูล และสร้างบรรยากาศองค์กรที่คุ้มครองการกระทำที่ถูกต้องตามหลักจริยธรรม



ข้อเสนอแนะเชิงปฏิบัติการ

1. องค์การบริหารส่วนจังหวัดพระนครศรีอยุธยาควรจัดทำโครงการ “บุคลากรต้นแบบด้านจริยธรรม” โดยคัดเลือกจากพฤติกรรมการทำงานจริงอย่างสม่ำเสมอ ประกาศยกย่องภายในองค์กร และเชื่อมโยงผลการยกย่องกับการประเมินผลการปฏิบัติงาน พร้อมทั้งจัดเวทีแลกเปลี่ยนประสบการณ์และติดตามผลอย่างต่อเนื่อง

2. องค์การบริหารส่วนจังหวัดพระนครศรีอยุธยาควรสนับสนุนการศึกษาและอบรมของบุคลากรอย่างเป็นรูปธรรม โดยจัดทำแผนพัฒนารายบุคคล ส่งเสริมการเรียนรู้ผ่านช่องทางที่หลากหลาย และติดตามความก้าวหน้าในการพัฒนาตนเองเป็นระยะ

3. องค์การบริหารส่วนจังหวัดพระนครศรีอยุธยาควรจัดกิจกรรมจิตอาสาและบำเพ็ญประโยชน์เพื่อสังคมอย่างสม่ำเสมอ เปิดโอกาสให้บุคลากรทุกระดับมีส่วนร่วม ยกย่องผู้มีจิตสาธารณะ และปลูกฝังความเสียสละให้เป็นวัฒนธรรมองค์กร

ข้อเสนอแนะสำหรับการวิจัยครั้งต่อไป

1. ควรมีการวิจัยเรื่อง กลยุทธ์การส่งเสริมจริยธรรมของบุคลากรองค์การบริหารส่วนจังหวัดพระนครศรีอยุธยา เพื่อให้ได้องค์ความรู้เกี่ยวกับกลยุทธ์ที่จะนำมาใช้ในการส่งเสริมจริยธรรมให้กับบุคลากรขององค์การบริหารส่วนจังหวัดพระนครศรีอยุธยาได้อย่างมีประสิทธิภาพ

2. ควรมีการวิจัยเรื่อง ประสิทธิภาพการส่งเสริมจริยธรรมขององค์การบริหารส่วนจังหวัดพระนครศรีอยุธยาตามหลักพุทธธรรม เพื่อให้ได้องค์ความรู้ที่จะเป็นตัวแบบในการส่งเสริมจริยธรรมให้กับบุคลากรขององค์การบริหารส่วนจังหวัดพระนครศรีอยุธยา ที่เป็นการบูรณาการระหว่างหลักพุทธธรรมและกระบวนการส่งเสริมจริยธรรม

3. ควรมีการวิจัยเรื่อง ปัจจัยที่ส่งผลต่อประสิทธิภาพการส่งเสริมจริยธรรมขององค์การบริหารส่วนจังหวัดพระนครศรีอยุธยา เพื่อให้ทราบถึงปัจจัยที่สำคัญที่จะนำมาเป็นเงื่อนไขในการส่งเสริมจริยธรรมให้บุคลากรทุกคนสามารถปฏิบัติตน ครองตน ครองงานได้อย่างมีประสิทธิภาพ

เอกสารอ้างอิง

กฎกระทรวง (พ.ศ. 2541) ออกตามความในพระราชบัญญัติองค์การบริหารส่วนจังหวัด พ.ศ. 2540. (2541, 16 กันยายน). ราชกิจจานุเบกษา. เล่มที่ 115 ตอนที่ 61 ก. หน้า 18-19.



- จิตรภรณ์ ศรีเจริญ. (2563). การประยุกต์ใช้หลักธรรมาภิบาลในการเพิ่มศักยภาพ การให้บริการของบุคลากรองค์การบริหารส่วนตำบลเกาะยอ อำเภอเมือง จังหวัด สงขลา. *วารสาร มจรอุบลปริทรรศน์*, 5(1), 226-234.
- ชัยวัฒน์ ปัญจิจิต. (2568). การพัฒนาส่งเสริมจริยธรรมของบุคลากรองค์การปกครอง ส่วนท้องถิ่น ปลอตกอร์รี่ปัน อำเภอหล่มสัก จังหวัดเพชรบูรณ์. *วารสาร มจร การพัฒนาลังคม*, 10(2), 340-354.
- ชาย โพธิ์สีดา. (2550). *ศาสตร์และศิลป์แห่งการวิจัยเชิงคุณภาพ*. กรุงเทพฯ: อมรินทร์พริ้นติ้ง.
- ณิชาพัฒน์ คำดี. (2567). การบูรณาการหลักพุทธจริยธรรมเพื่อส่งเสริมการปฏิบัติงานของ บุคลากรองค์การบริหารส่วนจังหวัดลำพูน. *วารสารสหวิทยาการนวัตกรรม บริหารศาสตร์*, 7(4), 123-135.
- พระครูกิตติวราทร (ทองปั้น) และคณะ. (2562). การส่งเสริมคุณธรรม จริยธรรมและ ธรรมาภิบาลในการปฏิบัติงานของบุคลากรองค์การปกครองส่วนท้องถิ่นภาค ตะวันออกเฉียงเหนือตอนกลาง. *วารสารวิชาการธรรมทรรศน์*, 19(2), 1-12.
- พระครูพิศาลธรรมาทร (นิรันดร์ ฐิตวิริโย). (2567). การส่งเสริมคุณธรรมจริยธรรมตามหลัก ไตรสิกขาเพื่อการปฏิบัติงานของบุคลากรองค์การบริหารส่วนตำบลบางปลาหม้อ อำเภอบางปลาหม้อ จังหวัดสุพรรณบุรี. *วารสารวิชาการบัณฑิตวิทยาลัย มหาวิทยาลัย สอนดุสิต*, 20(1), 35-49.
- พระพลากร สมมงคล (อนุพันธ์). (2563). จริยธรรมทางการเมืองของผู้บริหารองค์การปกครอง ส่วนท้องถิ่น. *วารสารสังคมศาสตร์และมนุษยวิทยาเชิงพุทธ*, 5(7), 410-426.
- พระไพโรจน์ วิชชาธโร (พระเนียงสุข). (2567). ธรรมาภิบาลกับประสิทธิภาพการบริหารงาน ของผู้บริหาร เทศบาลเมืองศีลา อำเภอเมือง จังหวัดขอนแก่น. *วารสารกวีวัน พะเยา*, 1(6), 1-16.
- พระมหาบุญรอด อมรทตโต. (2560). การส่งเสริมจริยธรรมตามแนวพระพุทธศาสนาของ บุคลากรองค์การปกครองส่วนท้องถิ่น ในจังหวัดระยอง. *วารสาร มจร สังคมศาสตร์ บริหารศาสตร์*, 6(2) (ฉบับพิเศษ เล่มที่ 4), 293-306.
- พระมหาวิชย วิชโย (ชื่นภิรมย์). (2567). การบูรณาการหลักธรรมาภิบาลเพื่อพัฒนาภาวะ ผู้นำของผู้บริหารเทศบาลตำบลโคกคราม อำเภอบางปลาหม้อ จังหวัดสุพรรณบุรี. *วารสารบัณฑิตวิทยาลัย มหาวิทยาลัยสอนดุสิต*, 20(2), 65-80.
- พระราชบัญญัติองค์การบริหารส่วนจังหวัด พ.ศ. 2540. (2540, 31 ตุลาคม). *ราชกิจจา นุเบกษา*. เล่มที่ 114 ตอนที่ 62 ก. หน้า 12.



- สมหวัง โอซารส และคณะ. (2560). รูปแบบการเสริมสร้างจริยธรรม จรรยาบรรณของวิชาชีพตำรวจให้แก่นักเรียนนายสิบตำรวจ. *วารสารวิทยาลัยบัณฑิตเอเชีย*, 7(พิเศษ), 287-301.
- สำนักงานคณะกรรมการป้องกันและปราบปรามการทุจริตแห่งชาติ. (2567). *สถานการณ์การทุจริตประเทศไทย ประจำปีงบประมาณ พ.ศ. 2567*. นนทบุรี: สำนักงาน ป.ป.ช.
- สุภาพ สิทธิพานิช. (2565). ความสัมพันธ์ระหว่างหลักธรรมาภิบาลกับประสิทธิภาพการปฏิบัติหน้าที่ของบุคลากรองค์การบริหารส่วนตำบลในเขตอำเภอกันทรวิชัย จังหวัดมหาสารคาม. *วารสารรัฐศาสตร์ มหาวิทยาลัยมหามกุฏราชวิทยาลัย*, 2(2), 24-36.
- องค์การบริหารส่วนจังหวัดพระนครศรีอยุธยา. (2566). *อัตรากำลังขององค์การบริหารส่วนจังหวัดพระนครศรีอยุธยา*. สืบค้น 2 ตุลาคม 2566, จาก <https://shorturl.asia/HntaM>
- Creswell, J. W. (2014). *Research Design: Qualitative, Quantitative, And Mixed Methods Approaches* (4th ed.). Thousand Oaks, CA: Sage Publications.
- Yamane, T. (1973). *Statistics: An Introductory Analysis* (3rd ed.). New York: Harper and Row.