

รายงานการศึกษา

พฤติกรรมทางจริยธรรม ของบุคลากร

ในสังกัดสำนักงานปลัดกระทรวง
เกษตรและสหกรณ์

เพื่อการส่งเสริมคุณธรรม จริยธรรม
ความโปร่งใส และธรรมาภิบาล
ในการปฏิบัติราชการ



ผลลัพธ์สู่การเป็นองค์กรคุณธรรมและธรรมาภิบาล



ศูนย์ปฏิบัติการต่อต้านการทุจริต
สำนักงานปลัดกระทรวง
เกษตรและสหกรณ์



ยึดมั่นในคุณธรรม



ร่วมสร้างองค์กรโปร่งใส



เพื่อประโยชน์
ส่วนรวมอย่างยั่งยืน

คำนำ

การส่งเสริมคุณธรรมและจริยธรรมของเจ้าหน้าที่ของรัฐเป็นกลไกสำคัญในการยกระดับธรรมาภิบาล ความโปร่งใส และความน่าเชื่อถือของภาครัฐ อันเป็นรากฐานสำคัญของการบริหารราชการแผ่นดินที่มีประสิทธิภาพ และตอบสนองต่อความคาดหวังของประชาชน ซึ่งการปฏิบัติตนตามมาตรฐานทางจริยธรรมของเจ้าหน้าที่ของรัฐไม่เพียงสะท้อนถึงคุณลักษณะส่วนบุคคลของผู้ปฏิบัติงานเท่านั้น แต่ยังสะท้อนถึงคุณภาพของระบบ บริหารจัดการ วัฒนธรรมองค์กร และสภาพแวดล้อมในการทำงานที่เอื้อต่อการประพฤติปฏิบัติอย่างมีคุณธรรม และจริยธรรม

ศูนย์ปฏิบัติการต่อต้านการทุจริต สำนักงานปลัดกระทรวงเกษตรและสหกรณ์ จึงได้ดำเนินการศึกษา พฤติกรรมทางจริยธรรมของบุคลากรในสังกัดสำนักงานปลัดกระทรวงเกษตรและสหกรณ์ เพื่อศึกษาระดับการรับรู้ เกี่ยวกับมาตรฐานทางจริยธรรม ระดับพฤติกรรมทางจริยธรรมของบุคลากร และปัจจัยที่ส่งผลต่อการปฏิบัติตน ตามมาตรฐานทางจริยธรรม อันจะนำไปสู่การจัดทำข้อเสนอเชิงนโยบายและแนวทางการส่งเสริมคุณธรรม จริยธรรม และธรรมาภิบาลขององค์กรได้อย่างเหมาะสมและสอดคล้องกับบริบทของหน่วยงาน

ผลการศึกษาครั้งนี้สะท้อนให้เห็นถึงระดับการรับรู้เกี่ยวกับมาตรฐานทางจริยธรรม ระดับพฤติกรรม ทางจริยธรรม และปัจจัยสำคัญที่มีอิทธิพลต่อการปฏิบัติตนตามมาตรฐานทางจริยธรรมของบุคลากร ซึ่งสามารถนำไปใช้เป็นข้อมูลเชิงประจักษ์ในการกำหนดมาตรการส่งเสริมจริยธรรม การพัฒนาวัฒนธรรม องค์กรสุจริต การบริหารความเสี่ยงด้านจริยธรรม และการป้องกันการทุจริตของสำนักงานปลัดกระทรวงเกษตร และสหกรณ์ได้อย่างมีประสิทธิภาพและเป็นรูปธรรม

คณะผู้ศึกษาขอขอบคุณผู้บริหาร บุคลากร และผู้เกี่ยวข้องทุกท่านที่ให้ความร่วมมือในการตอบ แบบสอบถาม การให้ข้อมูล และสนับสนุนการดำเนินการศึกษาจนสำเร็จลุล่วงด้วยดี และหวังเป็นอย่างยิ่งว่า รายงานการศึกษานี้จะเป็นประโยชน์ต่อการพัฒนาองค์กร การเสริมสร้างคุณธรรมและจริยธรรมของบุคลากร ตลอดจนการยกระดับธรรมาภิบาลของสำนักงานปลัดกระทรวงเกษตรและสหกรณ์ให้เกิดผลอย่างเป็นรูปธรรม และยั่งยืนต่อไป

คณะผู้ศึกษา

ศูนย์ปฏิบัติการต่อต้านการทุจริต

สำนักงานปลัดกระทรวงเกษตรและสหกรณ์

สาระสำคัญสำหรับผู้บริหาร

การศึกษาพฤติกรรมทางจริยธรรมของบุคลากรในสังกัดสำนักงานปลัดกระทรวงเกษตรและสหกรณ์ครั้งนี้ มีวัตถุประสงค์เพื่อศึกษาระดับการรับรู้เกี่ยวกับมาตรฐานทางจริยธรรม ระดับพฤติกรรมทางจริยธรรม และปัจจัยที่ส่งผลต่อการปฏิบัติตามมาตรฐานทางจริยธรรมของบุคลากร เพื่อใช้เป็นข้อมูลเชิงประจักษ์ในการกำหนดนโยบาย มาตรการ และแนวทางการส่งเสริมคุณธรรม จริยธรรม และธรรมาภิบาลขององค์กร

ผลการศึกษาพบว่า บุคลากรในสังกัดสำนักงานปลัดกระทรวงเกษตรและสหกรณ์มีระดับการรับรู้เกี่ยวกับมาตรฐานทางจริยธรรมและระดับพฤติกรรมทางจริยธรรมอยู่ในระดับสูง สะท้อนให้เห็นถึงประสิทธิผลของการขับเคลื่อนงานด้านคุณธรรม จริยธรรม และการส่งเสริมธรรมาภิบาลขององค์กรที่ดำเนินการอย่างต่อเนื่อง

นอกจากนี้ ผลการวิเคราะห์ยังชี้ให้เห็นว่า ปัจจัยด้านองค์กรมีความสัมพันธ์และมีอิทธิพลต่อพฤติกรรมทางจริยธรรมของบุคลากร โดยเฉพาะปัจจัยด้านผู้นำ วัฒนธรรมองค์กร และบรรยากาศในการทำงาน ซึ่งเป็นกลไกสำคัญในการหล่อหลอมค่านิยม ทักษะคติ และพฤติกรรมปฏิบัติงานของบุคลากร และควรได้รับการพัฒนาอย่างต่อเนื่องควบคู่กับการเสริมสร้างการรับรู้เกี่ยวกับมาตรฐานทางจริยธรรม

ผลการศึกษาครั้งนี้สามารถนำไปใช้เป็นข้อมูลประกอบการกำหนดนโยบายและมาตรการด้านจริยธรรมของสำนักงานปลัดกระทรวงเกษตรและสหกรณ์ ตลอดจนใช้เป็นแนวทางในการพัฒนาวัฒนธรรมองค์กร ส่งเสริมการบริหารงานตามหลักธรรมาภิบาล การบริหารความเสี่ยงด้านจริยธรรม และการป้องกันการทุจริต อันจะนำไปสู่การยกระดับองค์กรให้เป็นองค์กรคุณธรรม โปร่งใส และได้รับความเชื่อมั่นจากประชาชนอย่างยั่งยืน

บทคัดย่อ

การศึกษาเรื่อง “พฤติกรรมทางจริยธรรมของบุคลากรในสังกัดสำนักงานปลัดกระทรวงเกษตรและสหกรณ์” มีวัตถุประสงค์เพื่อศึกษาระดับการรับรู้เกี่ยวกับมาตรฐานทางจริยธรรมและระดับพฤติกรรมทางจริยธรรมของบุคลากรตามมาตรฐานทางจริยธรรมของเจ้าหน้าที่ของรัฐ ตลอดจนศึกษาปัจจัยที่มีผลต่อการปฏิบัติตนตามมาตรฐานทางจริยธรรมของบุคลากรในสังกัดสำนักงานปลัดกระทรวงเกษตรและสหกรณ์ โดยใช้วิธีการศึกษาเชิงสำรวจ มีกลุ่มประชากรในการศึกษา ได้แก่ บุคลากรในสังกัดสำนักงานปลัดกระทรวงเกษตรและสหกรณ์ที่เป็นข้าราชการ พนักงานราชการ ลูกจ้างประจำ ที่ปฏิบัติงานอยู่ส่วนกลาง ส่วนภูมิภาค และต่างประเทศ จำนวน ๑,๗๐๗ คน กำหนดขนาดกลุ่มตัวอย่างขั้นต่ำ ๓๒๔ คน ซึ่งเก็บรวบรวมข้อมูลด้วยแบบสอบถามที่พัฒนาจากแนวคิด ทฤษฎี งานวิจัยที่เกี่ยวข้อง พระราชบัญญัติมาตรฐานทางจริยธรรม พ.ศ. ๒๕๖๒ ประมวลจริยธรรม และข้อกำหนดจริยธรรมของสำนักงานปลัดกระทรวงเกษตรและสหกรณ์ มีผู้ตอบแบบสอบถามที่สมบูรณ์และนำมาวิเคราะห์จำนวน ๑,๓๖๗ คน คิดเป็นร้อยละ ๘๐.๐๘ การวิเคราะห์ข้อมูลใช้สถิติเชิงพรรณนา ได้แก่ ความถี่ ร้อยละ ค่าเฉลี่ย และส่วนเบี่ยงเบนมาตรฐาน

ผลการศึกษาพบว่า บุคลากรมีการรับรู้เกี่ยวกับมาตรฐานทางจริยธรรมอยู่ในระดับปานกลาง โดยมีค่าเฉลี่ย ๖.๑๘ คะแนน จากคะแนนเต็ม ๑๐ คะแนน สะท้อนว่าบุคลากรส่วนใหญ่มีความเข้าใจหลักการของมาตรฐานทางจริยธรรม แต่ยังขาดความเข้าใจเชิงลึกในประเด็นที่เกี่ยวข้องกับกฎหมาย มาตรฐานทางจริยธรรม และกลไกการกำกับดูแลด้านจริยธรรม ส่วนพฤติกรรมทางจริยธรรมโดยรวมอยู่ในระดับปฏิบัติเป็นประจำ มีมาตรฐานทางจริยธรรมด้านการดำรงตนเป็นแบบอย่างที่ดีและรักษาภาพลักษณ์ของทางราชการ และด้านการมุ่งผลสัมฤทธิ์ของงาน มีค่าเฉลี่ยสูงที่สุด ขณะที่มาตรฐานทางจริยธรรมด้านการปฏิบัติหน้าที่อย่างเป็นธรรมและไม่เลือกปฏิบัติมีค่าเฉลี่ยต่ำที่สุด แม้ว่ายังคงอยู่ในระดับปฏิบัติเป็นประจำ

นอกจากนี้ ปัจจัยที่มีผลต่อการปฏิบัติตนตามมาตรฐานทางจริยธรรมของบุคลากรมากที่สุด คือ ด้านผู้นำ รองลงมา คือ ด้านวัฒนธรรมองค์กร โครงสร้างองค์กร ด้านการให้รางวัลและการลงโทษ และด้านบรรยากาศในการทำงาน ตามลำดับ ซึ่งสะท้อนว่าการเป็นแบบอย่างของผู้บริหาร การมีค่านิยมองค์กรที่ยึดมั่นในคุณธรรม และการมีระบบบริหารจัดการด้านจริยธรรมที่ชัดเจน มีบทบาทสำคัญต่อการส่งเสริมพฤติกรรมทางจริยธรรมของบุคลากร ซึ่งมีความสอดคล้องกับข้อเสนอแนะจากผู้ตอบแบบสอบถามที่ให้ความสำคัญกับการเสริมสร้างภาวะผู้นำด้านจริยธรรม การพัฒนานโยบายและมาตรการด้านจริยธรรม การกำกับติดตามและบังคับใช้มาตรฐานทางจริยธรรมอย่างเป็นธรรม

ข้อเสนอแนะในการส่งเสริมพฤติกรรมทางจริยธรรมของบุคลากรในสังกัดสำนักงานปลัดกระทรวงเกษตรและสหกรณ์ ควรดำเนินการอย่างเป็นระบบและบูรณาการ โดยกำหนดให้การส่งเสริมมาตรฐานทางจริยธรรมเป็นนโยบายสำคัญขององค์กร เชื่อมโยงกับแผนต่าง ๆ การบริหารทรัพยากรบุคคล การพัฒนาภาวะผู้นำเชิงจริยธรรม การสร้างวัฒนธรรมองค์กรที่ยึดมั่นในคุณธรรมและธรรมาภิบาล ตลอดจนการพัฒนาระบบกำกับ ติดตาม และประเมินผลด้านจริยธรรมอย่างต่อเนื่อง เพื่อให้การขับเคลื่อนด้านจริยธรรมเกิดผลอย่างเป็นรูปธรรมและยั่งยืน นอกจากนี้ ผลการศึกษายังสามารถนำไปใช้เป็นข้อมูลประกอบการกำหนดนโยบาย มาตรการ และกิจกรรมส่งเสริมคุณธรรมและจริยธรรมของสำนักงานปลัดกระทรวงเกษตรและสหกรณ์ รวมทั้งประยุกต์ใช้ในการพัฒนาหลักสูตรฝึกอบรม การกำหนดตัวชี้วัดด้านจริยธรรม และการพัฒนาระบบบริหารจัดการด้านจริยธรรมของหน่วยงานภาครัฐ

สารบัญ

หน้า

คำนำ.....	ก
สาระสำคัญสำหรับผู้บริหาร.....	ข
บทคัดย่อ.....	ค
สารบัญ.....	ง
สารบัญตาราง.....	จ
สารบัญภาพ.....	ฉ

บทที่ ๑ บทนำ

๑.๑ ความเป็นมาและความสำคัญของปัญหา.....	๑
๑.๒ วัตถุประสงค์ของการศึกษา.....	๓
๑.๓ ขอบเขตการศึกษา.....	๓
๑.๔ กรอบแนวคิดในการศึกษา.....	๔
๑.๕ นิยามศัพท์เฉพาะ.....	๔
๑.๖ ประโยชน์ที่คาดว่าจะได้รับ.....	๕
๑.๗ หน่วยงานรับผิดชอบ.....	๕

บทที่ ๒ แนวคิด ทฤษฎี และงานวิจัยที่เกี่ยวข้อง

๒.๑ แนวคิดเกี่ยวกับคุณธรรมและจริยธรรม.....	๖
๒.๒ แนวคิดเกี่ยวกับมาตรฐานทางจริยธรรมของเจ้าหน้าที่ของรัฐ.....	๘
๒.๓ แนวคิดเกี่ยวกับพฤติกรรมทางจริยธรรม.....	๑๒
๒.๔ แนวคิดและปัจจัยที่ส่งผลต่อพฤติกรรมทางจริยธรรม.....	๑๔
๒.๕ แนวคิดและทฤษฎีที่เกี่ยวข้อง.....	๑๗
๒.๖ งานวิจัยที่เกี่ยวข้อง.....	๑๙
๒.๗ สังเคราะห์แนวคิด ทฤษฎี และงานวิจัยที่เกี่ยวข้อง.....	๒๗
๒.๘ กรอบแนวคิดที่ใช้ในการศึกษา.....	๒๘

บทที่ ๓ วิธีดำเนินการศึกษา

๓.๑ ประชากรและกลุ่มตัวอย่าง.....	๓๑
๓.๒ เครื่องมือที่ใช้ในการศึกษา.....	๓๓
๓.๓ การทดสอบคุณภาพของเครื่องมือ.....	๓๗
๓.๔ การเก็บรวบรวมข้อมูล.....	๓๘
๓.๕ การวิเคราะห์ข้อมูล.....	๓๙

บทที่ ๔ ผลการศึกษา

๔.๑ ข้อมูลส่วนบุคคลของผู้ตอบแบบสอบถาม.....	๔๑
๔.๒ การรับรู้เกี่ยวกับมาตรฐานทางจริยธรรมตามพระราชบัญญัติมาตรฐาน ทางจริยธรรม พ.ศ. ๒๕๖๒.....	๔๘
๔.๓ พฤติกรรมทางจริยธรรมของบุคลากรในสังกัดสำนักงานปลัดกระทรวงเกษตรและสหกรณ์.....	๕๔
๔.๔ ปัจจัยที่มีผลต่อการปฏิบัติตามมาตรฐานทางจริยธรรมของบุคลากรในสังกัด สำนักงานปลัดกระทรวงเกษตรและสหกรณ์.....	๖๗
๔.๕ ความคิดเห็นและข้อเสนอแนะในการส่งเสริมให้บุคลากรปฏิบัติตามมาตรฐาน ทางจริยธรรมหรือแนวทางการป้องกันการฝ่าฝืนหรือไม่ปฏิบัติตามมาตรฐานทางจริยธรรม.....	๗๑

สารบัญ (ต่อ)

หน้า

บทที่ ๕ สรุปผลการศึกษา อภิปรายผล และข้อเสนอแนะ

๕.๑ สรุปผลการศึกษา.....	๗๕
๕.๒ อภิปรายผลการศึกษา.....	๗๗
๕.๓ ข้อเสนอเชิงนโยบาย.....	๘๒
๕.๔ ข้อเสนอแนะในการนำผลการศึกษาไปใช้.....	๘๔
๕.๕ ข้อเสนอแนะสำหรับการศึกษารั้งต่อไป.....	๘๕
เอกสารอ้างอิง.....	๘๗
ภาคผนวก	
ภาคผนวก ก แบบสอบถาม เรื่อง การศึกษาพฤติกรรมทางจริยธรรมของบุคลากร ในสังกัดสำนักงานปลัดกระทรวงเกษตรและสหกรณ์.....	๘๙
ภาคผนวก ข เฉลยคำถามการรับรู้เกี่ยวกับพระราชบัญญัติมาตรฐานทางจริยธรรม พ.ศ. ๒๕๖๒.....	๙๔
ภาคผนวก ค ตารางแสดงผลการวิเคราะห์ข้อมูลพฤติกรรมทางจริยธรรมของบุคลากร ในสังกัดสำนักงานปลัดกระทรวงเกษตรและสหกรณ์ (ร้อยละ ค่าเฉลี่ย และส่วนเบี่ยงเบนมาตรฐาน).....	๙๖
ภาคผนวก ง ตารางแสดงผลการวิเคราะห์ข้อมูลปัจจัยที่มีผลต่อการปฏิบัติตามมาตรฐาน ทางจริยธรรมของบุคลากรในสังกัดสำนักงานปลัดกระทรวงเกษตรและสหกรณ์ (ร้อยละ ค่าเฉลี่ย และส่วนเบี่ยงเบนมาตรฐาน).....	๑๒๗
ภาคผนวก จ คณะผู้ศึกษา.....	๑๓๕

สารบัญตาราง

ตารางที่

หน้า

๑	ความเชื่อมโยงระหว่างมาตรฐานทางจริยธรรมและพฤติกรรมที่พึงประสงค์.....	๑๐
๒	ความเชื่อมโยงระหว่างแนวคิด ทฤษฎี และตัวแปรที่ศึกษา.....	๑๙
๓	การสังเคราะห์ปัจจัยที่ส่งผลต่อพฤติกรรมทางจริยธรรมจากแนวคิด ทฤษฎี งานวิจัย และเอกสารที่เกี่ยวข้อง.....	๒๒
๔	จำนวนประชากรที่ใช้ในการศึกษา.....	๓๒
๕	ผลการกำหนดขนาดกลุ่มตัวอย่าง.....	๓๓
๖	โครงสร้างแบบสอบถาม.....	๓๔
๗	เกณฑ์การแปลผลค่าความเชื่อมั่นของเครื่องมือ.....	๓๘
๘	แผนการดำเนินการศึกษา.....	๓๙
๙	จำนวนและร้อยละของผู้ตอบแบบสอบถามจำแนกตามเพศ.....	๔๒
๑๐	จำนวนและร้อยละของผู้ตอบแบบสอบถามจำแนกตามอายุ.....	๔๒
๑๑	จำนวนและร้อยละของผู้ตอบแบบสอบถามจำแนกตามระดับการศึกษา.....	๔๓
๑๒	จำนวนและร้อยละของผู้ตอบแบบสอบถามจำแนกตามประเภทตำแหน่ง.....	๔๔
๑๓	จำนวนและร้อยละของผู้ตอบแบบสอบถามจำแนกตามระดับตำแหน่ง.....	๔๔
๑๔	จำนวนและร้อยละของผู้ตอบแบบสอบถามจำแนกตามอายุราชการหรืออายุงาน.....	๔๕
๑๕	จำนวนและร้อยละของผู้ตอบแบบสอบถามจำแนกตามหน่วยงานที่สังกัด.....	๔๖
๑๖	จำนวนและร้อยละของผู้ตอบแบบสอบถามตามการรับรู้เกี่ยวกับมาตรฐานทางจริยธรรม ตามพระราชบัญญัติมาตรฐานทางจริยธรรม พ.ศ. ๒๕๖๒.....	๔๘
๑๗	จำนวน ร้อยละ ค่าเฉลี่ย และส่วนเบี่ยงเบนมาตรฐานของคะแนนความรู้เกี่ยวกับมาตรฐาน ทางจริยธรรมตามพระราชบัญญัติมาตรฐานทางจริยธรรม พ.ศ. ๒๕๖๒.....	๕๐
๑๘	ระดับการรับรู้เกี่ยวกับมาตรฐานทางจริยธรรมตามพระราชบัญญัติมาตรฐานทางจริยธรรม พ.ศ. ๒๕๖๒.....	๕๒
๑๙	ระดับพฤติกรรมทางจริยธรรมของบุคลากรจำแนกตามมาตรฐานทางจริยธรรม ๗ ประการ ในภาพรวมของสำนักงานปลัดกระทรวงเกษตรและสหกรณ์.....	๕๕
๒๐	สรุปผลการวิเคราะห์พฤติกรรมทางจริยธรรมรายชื่อของสำนักงานปลัดกระทรวงเกษตรและสหกรณ์.....	๕๗
๒๑	ระดับพฤติกรรมทางจริยธรรมของบุคลากรจำแนกตามมาตรฐานทางจริยธรรม ๗ ประการ ของผู้ตอบแบบสอบถาม.....	๕๙
๒๒	สรุปผลการวิเคราะห์พฤติกรรมทางจริยธรรมรายชื่อของผู้ตอบแบบสอบถาม.....	๖๑
๒๓	ระดับพฤติกรรมทางจริยธรรมของบุคลากรภายในหน่วยงาน.....	๖๔
๒๔	สรุปผลการวิเคราะห์พฤติกรรมทางจริยธรรมรายชื่อของบุคลากรภายในหน่วยงาน.....	๖๕
๒๕	ระดับความคิดเห็นต่อปัจจัยที่มีผลต่อการปฏิบัติตามมาตรฐานทางจริยธรรมของบุคลากร ในสังกัดสำนักงานปลัดกระทรวงเกษตรและสหกรณ์.....	๖๗
๒๖	ผลการวิเคราะห์ปัจจัยที่มีผลต่อการปฏิบัติตามมาตรฐานทางจริยธรรมรายชื่อ.....	๖๙
๒๗	สรุปข้อเสนอเชิงนโยบายเพื่อการส่งเสริมมาตรฐานทางจริยธรรมของสำนักงานปลัด กระทรวงเกษตรและสหกรณ์.....	๘๓
๒๘	ตัวอย่างแนวทางการดำเนินงานเพื่อขับเคลื่อนข้อเสนอเชิงนโยบาย.....	๘๔
๒๙	สรุปข้อเสนอแนะในการนำผลการศึกษาไปใช้.....	๘๕
๓๐	สรุปข้อเสนอแนะสำหรับการศึกษาค้างต่อไป.....	๘๖

สารบัญภาพ

ภาพที่	หน้า
๑	ความเชื่อมโยงมาตรฐานทางจริยธรรม ๗ ประการกับพฤติกรรมที่พึงประสงค์.....๑๑
๒	การสังเคราะห์ปัจจัยที่ส่งผลต่อพฤติกรรมทางจริยธรรม.....๒๔
๓	กรอบแนวคิดที่ใช้ในการศึกษา.....๓๐
๔	กรอบแนวคิดการส่งเสริมมาตรฐานทางจริยธรรมขององค์กร (OPSMOAC Ethical Organization Framework).....๘๑

บทที่ ๑

บทนำ

๑.๑ ความเป็นมาและความสำคัญของปัญหา

การบริหารราชการแผ่นดินในปัจจุบันให้ความสำคัญกับการยกระดับธรรมาภิบาล ความโปร่งใส และความรับผิดชอบต่อสาธารณะ อันเป็นกลไกสำคัญในการสร้างความเชื่อมั่นของประชาชนต่อหน่วยงานภาครัฐ ซึ่งพฤติกรรมของบุคลากรภาครัฐถือเป็นปัจจัยสำคัญที่ส่งผลโดยตรงต่อประสิทธิภาพการปฏิบัติงาน ภาพลักษณ์ขององค์กร และความเชื่อมั่นของประชาชน หากบุคลากรปฏิบัติหน้าที่ด้วยความซื่อสัตย์สุจริต ยึดมั่นในคุณธรรมและจริยธรรม ย่อมส่งผลให้การดำเนินงานของหน่วยงานเป็นไปอย่างโปร่งใส ตรวจสอบได้ และเกิดประโยชน์สูงสุดต่อส่วนรวม ในทางตรงกันข้าม หากบุคลากรมีพฤติกรรมที่ไม่สอดคล้องกับหลักจริยธรรม อาจนำไปสู่การใช้อำนาจหน้าที่โดยมิชอบ การแสวงหาประโยชน์ส่วนตน การเลือกปฏิบัติ หรือพฤติกรรมที่ส่งผลกระทบต่อความน่าเชื่อถือขององค์กรและระบบราชการโดยรวม

ภายใต้การบริหารภาครัฐที่มุ่งเน้นผลสัมฤทธิ์ ความโปร่งใส และการตอบสนองต่อความคาดหวังของประชาชน จริยธรรมจึงเป็นปัจจัยสำคัญที่กำหนดพฤติกรรมของบุคลากรในการปฏิบัติหน้าที่และการอยู่ร่วมกันในองค์กร สำหรับเจ้าหน้าที่ของรัฐ จริยธรรมมิได้เป็นเพียงคุณลักษณะส่วนบุคคลเท่านั้น แต่ยังเป็นกลไกสำคัญในการกำกับการใช้ดุลยพินิจ การตัดสินใจ และการปฏิบัติราชการให้เป็นไปตามหลักนิติธรรม ความเป็นธรรม และประโยชน์สาธารณะ อันเป็นรากฐานสำคัญของการบริหารราชการที่มีประสิทธิภาพ โปร่งใส และสามารถสร้างความไว้วางใจจากประชาชนได้อย่างยั่งยืน

เพื่อให้การปฏิบัติหน้าที่ของเจ้าหน้าที่ของรัฐเป็นไปในทิศทางเดียวกัน รัฐจึงได้กำหนดมาตรฐานทางจริยธรรมไว้ในรัฐธรรมนูญแห่งราชอาณาจักรไทย พุทธศักราช ๒๕๖๐ มาตรา ๗๖ วรรคสาม และได้ตราพระราชบัญญัติมาตรฐานทางจริยธรรม พ.ศ. ๒๕๖๒ เพื่อกำหนดมาตรฐานทางจริยธรรมกลางสำหรับเจ้าหน้าที่ของรัฐทุกประเภท รวมทั้งกำหนดกลไกในการส่งเสริม สนับสนุน กำกับดูแล และพัฒนาพฤติกรรมทางจริยธรรมให้เป็นไปในทิศทางเดียวกัน อันเป็นการยกระดับมาตรฐานการปฏิบัติราชการและการป้องกันปัญหาการทุจริตและประพฤติมิชอบในภาครัฐ

แม้ว่าจะมีการกำหนดมาตรฐานทางจริยธรรมสำหรับเจ้าหน้าที่ของรัฐไว้อย่างชัดเจนแล้วก็ตาม แต่หน่วยงานภาครัฐยังคงเผชิญกับความท้าทายในการผลักดันให้มาตรฐานดังกล่าวถูกนำไปสู่การปฏิบัติอย่างเป็นรูปธรรม เนื่องจากภารกิจภาครัฐในปัจจุบันมีความซับซ้อนและเกี่ยวข้องกับการใช้ดุลยพินิจในหลายมิติ ทั้งการบริหารงบประมาณ การจัดซื้อจัดจ้าง การบริหารทรัพยากรบุคคล การกำกับดูแลโครงการภาครัฐ และการให้บริการประชาชน ซึ่งล้วนเป็นกระบวนการที่มีความเสี่ยงต่อการเกิดประเด็นด้านจริยธรรม ความขัดกันแห่งผลประโยชน์ หรือพฤติกรรมที่อาจไม่สอดคล้องกับหลักธรรมาภิบาล แม้จะมีได้เป็นการทุจริตโดยตรง แต่หากเกิดขึ้นอย่างต่อเนื่องย่อมส่งผลกระทบต่อภาพลักษณ์องค์กร ประสิทธิภาพการบริหารราชการและความเชื่อมั่นของประชาชนในระยะยาว

ในขณะเดียวกัน แนวทางการป้องกันและปราบปรามการทุจริตในปัจจุบันได้เปลี่ยนจากการมุ่งเน้นการควบคุมและลงโทษเพียงอย่างเดียว ไปสู่การสร้างวัฒนธรรมองค์กรที่ยึดมั่นในคุณธรรม จริยธรรม และความโปร่งใส โดยให้ความสำคัญกับการปรับเปลี่ยนพฤติกรรมของบุคลากรและการสร้างสภาพแวดล้อมในการทำงานที่เอื้อต่อการประพฤติปฏิบัติที่ถูกต้อง ดังจะเห็นได้จากการขับเคลื่อนองค์กรคุณธรรม การประเมินคุณธรรมและความโปร่งใสในการดำเนินงานของหน่วยงานภาครัฐ (ITA) ตลอดจนการดำเนินงานตามยุทธศาสตร์ชาติและแผนแม่บทภายใต้ยุทธศาสตร์ชาติ ประเด็น ๒๑ การต่อต้านการทุจริตและประพฤติมิชอบ ซึ่งล้วนมุ่งเน้นการพัฒนาพฤติกรรมและวัฒนธรรมองค์กรควบคู่กับการพัฒนาระบบงานภาครัฐ

สำหรับสำนักงานปลัดกระทรวงเกษตรและสหกรณ์ ซึ่งเป็นหน่วยงานหลักในการขับเคลื่อนภารกิจของกระทรวงเกษตรและสหกรณ์ ได้ให้ความสำคัญกับการส่งเสริมคุณธรรมและจริยธรรมของบุคลากรอย่างต่อเนื่อง โดยมีการจัดทำข้อกำหนดจริยธรรมของสำนักงานปลัดกระทรวงเกษตรและสหกรณ์ การเผยแพร่และสื่อสารมาตรฐานทางจริยธรรม การจัดกิจกรรมให้ความรู้และส่งเสริมคุณธรรมจริยธรรม ตลอดจนการขับเคลื่อนมาตรการด้านการป้องกันการทุจริตและประพฤติมิชอบในรูปแบบต่าง ๆ อย่างต่อเนื่อง เพื่อส่งเสริมให้บุคลากรยึดมั่นในหลักคุณธรรม จริยธรรม และปฏิบัติราชการด้วยความสุจริต โปร่งใส และรับผิดชอบต่อสาธารณะ โดยมีการวัดผลการดำเนินการดังกล่าวกับบุคลากรในสังกัด ในรูปแบบการตอบแบบสอบถาม วัดการรับรู้และเข้าใจเรื่องมาตรฐานทางจริยธรรม ซึ่งเป็นการวัดความรู้และความเข้าใจและค้นหาแนวทางในการส่งเสริมเพิ่มเติมให้บุคลากรได้รับทราบมากขึ้น โดยการวัดการรับรู้ดังกล่าวดำเนินการตั้งแต่ปีงบประมาณ พ.ศ. ๒๕๖๖ กำหนดค่าเป้าหมายในปีงบประมาณ พ.ศ. ๒๕๗๐ คือ บุคลากรรับทราบและเข้าใจมาตรฐานทางจริยธรรม ร้อยละ ๙๐ ซึ่งสอดคล้องตามเป้าหมายของยุทธศาสตร์ด้านมาตรฐานทางจริยธรรมและการส่งเสริมจริยธรรมภาครัฐ (พ.ศ. ๒๕๖๕ – ๒๕๗๐) โดยผลการรับรู้ตั้งแต่ปีงบประมาณ พ.ศ. ๒๕๖๖ - ๒๕๖๘ บุคลากรของสำนักงานปลัดกระทรวงเกษตรและสหกรณ์ทั้งส่วนกลางและส่วนภูมิภาครับรู้และเข้าใจมาตรฐานทางจริยธรรม ร้อยละ ๗๒.๕๔ ๗๑.๐๓ และ ๘๖.๗๓ ตามลำดับ

แม้ว่าสำนักงานปลัดกระทรวงเกษตรและสหกรณ์จะมีการขับเคลื่อนงานด้านคุณธรรมและจริยธรรมอย่างต่อเนื่อง ทั้งการจัดทำข้อกำหนดจริยธรรม การสื่อสารมาตรฐานทางจริยธรรม การจัดกิจกรรมให้ความรู้และส่งเสริมคุณธรรมจริยธรรม และการดำเนินมาตรการป้องกันการทุจริตในรูปแบบต่าง ๆ รวมทั้ง วัดการรับรู้และเข้าใจมาตรฐานทางจริยธรรมของบุคลากร แต่ยังไม่ปรากฏการศึกษาที่วิเคราะห์ระดับการรับรู้เกี่ยวกับมาตรฐานทางจริยธรรม พฤติกรรมทางจริยธรรม และปัจจัยที่มีผลต่อพฤติกรรมดังกล่าวของบุคลากรในภาพรวมขององค์กรอย่างเป็นระบบ จึงทำให้หน่วยงานยังขาดข้อมูลเชิงประจักษ์ที่สะท้อนระดับการรับรู้ พฤติกรรม และปัจจัยที่เกี่ยวข้อง ซึ่งจำเป็นต่อการกำหนดนโยบาย มาตรการ และกิจกรรมส่งเสริมจริยธรรมให้สอดคล้องกับบริบท ความเสี่ยง และความต้องการที่แท้จริงขององค์กรได้อย่างมีประสิทธิภาพ

นอกจากนี้ จากการทบทวนแนวคิด ทฤษฎี และงานวิจัยที่เกี่ยวข้อง พบว่า แม้จะมีการศึกษาประเด็นด้านคุณธรรม จริยธรรม และพฤติกรรมทางจริยธรรมของบุคลากรภาครัฐในหลายหน่วยงาน แต่ยังไม่ปรากฏการศึกษาที่วิเคราะห์ความสัมพันธ์ระหว่างการรับรู้เกี่ยวกับมาตรฐานทางจริยธรรม พฤติกรรมทางจริยธรรม และปัจจัยที่มีผลต่อพฤติกรรมด้านจริยธรรมของบุคลากรในสังกัดสำนักงานปลัดกระทรวงเกษตรและสหกรณ์ จึงยังมีช่องว่างของข้อมูลที่ควรศึกษาเพิ่มเติม เพื่อให้ได้ข้อมูลเชิงประจักษ์สำหรับพัฒนามาตรการส่งเสริมจริยธรรมที่สอดคล้องกับบริบทขององค์กรอย่างแท้จริง

จากสภาพการณ์และประเด็นดังกล่าว คณะผู้ศึกษาจึงดำเนินการศึกษาพฤติกรรมทางจริยธรรมของบุคลากรในสังกัดสำนักงานปลัดกระทรวงเกษตรและสหกรณ์ เพื่อศึกษาระดับการรับรู้เกี่ยวกับมาตรฐานทางจริยธรรม ศึกษาพฤติกรรมทางจริยธรรมของบุคลากร ตลอดจนศึกษาปัจจัยที่มีผลต่อพฤติกรรมดังกล่าว เพื่อนำผลการศึกษาไปใช้เป็นข้อมูลเชิงประจักษ์ในการกำหนดนโยบาย มาตรการ และแนวทางการส่งเสริมคุณธรรมและจริยธรรมของบุคลากรได้อย่างตรงจุดและมีประสิทธิภาพ อันจะนำไปสู่การเสริมสร้างวัฒนธรรมองค์กรที่ยึดมั่น ในคุณธรรม ความโปร่งใส ความรับผิดชอบต่อ และการปฏิบัติราชการเพื่อประโยชน์สาธารณะอย่างยั่งยืน ตลอดจนสนับสนุนการยกระดับธรรมาภิบาลและความน่าเชื่อถือของสำนักงานปลัดกระทรวงเกษตรและสหกรณ์ในระยะยาว

๑.๒ วัตถุประสงค์ของการศึกษา

- ๑) เพื่อศึกษาระดับการรับรู้เกี่ยวกับมาตรฐานทางจริยธรรมของบุคลากรในสังกัดสำนักงานปลัดกระทรวงเกษตรและสหกรณ์
- ๒) เพื่อศึกษาพฤติกรรมทางจริยธรรมของบุคลากรในสังกัดสำนักงานปลัดกระทรวงเกษตรและสหกรณ์ที่เป็นไปตามมาตรฐานทางจริยธรรม
- ๓) เพื่อศึกษาปัจจัยที่มีผลต่อการปฏิบัติตามมาตรฐานทางจริยธรรมของบุคลากรสำนักงานปลัดกระทรวงเกษตรและสหกรณ์
- ๔) เพื่อเป็นข้อมูลในการกำหนดแนวทางการส่งเสริมจริยธรรมให้กับบุคลากรในสังกัดสำนักงานปลัดกระทรวงเกษตรและสหกรณ์

๑.๓ ขอบเขตการศึกษา

การศึกษากฎการทางจริยธรรมของบุคลากรในสังกัดสำนักงานปลัดกระทรวงเกษตรและสหกรณ์ครั้งนี้ กำหนดขอบเขตการศึกษา ดังนี้

๑.๓.๑ ขอบเขตด้านประชากร

ประชากรที่ใช้ในการศึกษา ได้แก่ บุคลากรในสังกัดสำนักงานปลัดกระทรวงเกษตรและสหกรณ์ ประกอบด้วย ข้าราชการ ลูกจ้างประจำ และพนักงานราชการ ทั้งส่วนกลาง ส่วนภูมิภาค และต่างประเทศ จำนวน ๑๗ หน่วยงาน มีประชากรตามตำแหน่งที่มีคนครองทั้งสิ้น ๑,๗๐๗ คน (ข้อมูล ณ วันที่ ๑ เมษายน ๒๕๖๙)

๑.๓.๒ ขอบเขตด้านเนื้อหา

การศึกษาค้นคว้าครั้งนี้มุ่งศึกษาประเด็นสำคัญ ๓ ด้าน ได้แก่

- ๑) ระดับการรับรู้เกี่ยวกับมาตรฐานทางจริยธรรมของบุคลากรในสังกัดสำนักงานปลัดกระทรวงเกษตรและสหกรณ์
- ๒) ระดับพฤติกรรมทางจริยธรรมของบุคลากรในสังกัดสำนักงานปลัดกระทรวงเกษตรและสหกรณ์ตามมาตรฐานทางจริยธรรม
- ๓) ปัจจัยที่ส่งผลต่อการปฏิบัติตามมาตรฐานทางจริยธรรมของบุคลากรในสังกัดสำนักงานปลัดกระทรวงเกษตรและสหกรณ์ ประกอบด้วย
 - ด้านโครงสร้างองค์กร
 - ด้านวัฒนธรรมองค์กร
 - ด้านผู้นำ
 - ด้านการให้รางวัลและการลงโทษ
 - ด้านบรรยากาศในการทำงาน

๑.๓.๓ ขอบเขตด้านพื้นที่

การศึกษาค้นคว้าครั้งนี้ครอบคลุมหน่วยงานในสังกัดสำนักงานปลัดกระทรวงเกษตรและสหกรณ์ ทั้งส่วนกลาง ส่วนภูมิภาค และหน่วยงานในต่างประเทศ

๑.๓.๔ ขอบเขตด้านระยะเวลา

ดำเนินการศึกษาตั้งแต่เดือนมกราคม ถึง เดือนมิถุนายน พ.ศ. ๒๕๖๙

๑.๔ กรอบแนวคิดในการศึกษา

การศึกษาพฤติกรรมทางจริยธรรมของบุคลากรในสังกัดสำนักงานปลัดกระทรวงเกษตรและสหกรณ์ ครั้งนี้ มุ่งศึกษาระดับการรับรู้เกี่ยวกับมาตรฐานทางจริยธรรม พฤติกรรมทางจริยธรรมของบุคลากร และปัจจัยที่ส่งผลต่อการปฏิบัติตามมาตรฐานทางจริยธรรม โดยศึกษาภายใต้แนวคิดที่ว่า การที่บุคลากรจะสามารถปฏิบัติตามมาตรฐานทางจริยธรรมได้อย่างเหมาะสมนั้น นอกจากจะขึ้นอยู่กับระดับการรับรู้และความเข้าใจเกี่ยวกับมาตรฐานทางจริยธรรมแล้ว ยังได้รับอิทธิพลจากปัจจัยที่เกี่ยวข้อง ได้แก่ ภาวะผู้นำ วัฒนธรรมองค์กร โครงสร้างองค์กร ระบบการให้รางวัลและการลงโทษ และบรรยากาศในการทำงาน ซึ่งล้วนมีส่วนสำคัญต่อการหล่อหลอมค่านิยม การตัดสินใจ และการแสดงออกทางพฤติกรรมด้านจริยธรรมของบุคลากร

ดังนั้น ผู้ศึกษาจึงกำหนดกรอบแนวคิดในการศึกษา โดยพิจารณาความสัมพันธ์ระหว่างการรับรู้เกี่ยวกับมาตรฐานทางจริยธรรม และปัจจัยดังกล่าว ที่ส่งผลต่อพฤติกรรมทางจริยธรรมของบุคลากรในสังกัดสำนักงานปลัดกระทรวงเกษตรและสหกรณ์

๑.๕ นิยามศัพท์เฉพาะ

ในการศึกษาค้นคว้าครั้งนี้ คณะผู้ศึกษาได้กำหนดนิยามศัพท์เฉพาะที่ใช้ในการศึกษา ดังนี้

๑.๕.๑ มาตรฐานทางจริยธรรม

หมายถึง หลักเกณฑ์การประพฤติปฏิบัติของเจ้าหน้าที่ของรัฐตามที่กำหนดไว้ในพระราชบัญญัติมาตรฐานทางจริยธรรม พ.ศ. ๒๕๖๒ และประมวลจริยธรรมของเจ้าหน้าที่ของรัฐ ซึ่งใช้เป็นแนวทางในการปฏิบัติหน้าที่ราชการอย่างซื่อสัตย์สุจริต มีคุณธรรม โปร่งใส รับผิดชอบ และคำนึงถึงประโยชน์ส่วนรวม

๑.๕.๒ การรับรู้เกี่ยวกับมาตรฐานทางจริยธรรม

หมายถึง ระดับความรู้ ความเข้าใจ และการตระหนักรู้ของบุคลากรในสังกัดสำนักงานปลัดกระทรวงเกษตรและสหกรณ์เกี่ยวกับหลักการ แนวปฏิบัติ และข้อกำหนดตามมาตรฐานทางจริยธรรมของเจ้าหน้าที่ของรัฐ ซึ่งวัดจากแบบสอบถามที่คณะผู้ศึกษากำหนดขึ้น

๑.๕.๓ พฤติกรรมทางจริยธรรม

หมายถึง การแสดงออกทางพฤติกรรมของบุคลากรในสังกัดสำนักงานปลัดกระทรวงเกษตรและสหกรณ์ในการปฏิบัติหน้าที่ราชการและการปฏิบัติตนที่สอดคล้องกับมาตรฐานทางจริยธรรมของเจ้าหน้าที่ของรัฐ อาทิ ความซื่อสัตย์สุจริต ความรับผิดชอบ การคำนึงถึงประโยชน์ส่วนรวม ความเป็นธรรม และการรักษาภาพลักษณ์ของทางราชการ

๑.๕.๔ ปัจจัยที่มีผลต่อพฤติกรรมทางจริยธรรม

หมายถึง ปัจจัยที่ส่งผลต่อการปฏิบัติตามมาตรฐานทางจริยธรรมของบุคลากรในสังกัดสำนักงานปลัดกระทรวงเกษตรและสหกรณ์ ประกอบด้วย ด้านโครงสร้างองค์กร ด้านวัฒนธรรมองค์กร ด้านผู้นำ ด้านการให้รางวัลและการลงโทษ และด้านบรรยากาศในการทำงาน ซึ่งเป็นปัจจัยที่มีอิทธิพลต่อการหล่อหลอมค่านิยม การตัดสินใจ และการแสดงพฤติกรรมทางจริยธรรมของบุคลากร

๑.๕.๕ บุคลากรในสังกัดสำนักงานปลัดกระทรวงเกษตรและสหกรณ์

หมายถึง ข้าราชการ ลูกจ้างประจำ และพนักงานราชการ ที่ปฏิบัติงานในหน่วยงานสังกัดสำนักงานปลัดกระทรวงเกษตรและสหกรณ์ ทั้งส่วนกลาง ส่วนภูมิภาค และต่างประเทศ ซึ่งเป็นประชากรที่ใช้ในการศึกษาค้นคว้าครั้งนี้

๑.๖ ประโยชน์ที่คาดว่าจะได้รับ

- ๑) ทำให้ทราบระดับการรับรู้เกี่ยวกับมาตรฐานทางจริยธรรมของบุคลากรในสังกัดสำนักงานปลัดกระทรวงเกษตรและสหกรณ์
- ๒) ทำให้ทราบระดับพฤติกรรมทางจริยธรรมของบุคลากรในสังกัดสำนักงานปลัดกระทรวงเกษตรและสหกรณ์ รวมทั้งปัจจัยที่ส่งผลต่อการปฏิบัติตามมาตรฐานทางจริยธรรม
- ๓) ได้ข้อมูลเชิงประจักษ์เกี่ยวกับจุดแข็ง ประเด็นที่ควรพัฒนา และปัจจัยที่มีอิทธิพลต่อพฤติกรรมทางจริยธรรมของบุคลากรในองค์กร
- ๔) สามารถนำผลการศึกษาไปใช้ประกอบการกำหนดนโยบาย มาตรการ และแนวทางการส่งเสริมคุณธรรมและจริยธรรมของบุคลากรให้สอดคล้องกับบริบทและความเสี่ยงขององค์กรได้อย่างเหมาะสม
- ๕) สนับสนุนการพัฒนาวัฒนธรรมองค์กรที่ยึดมั่นในคุณธรรม ความโปร่งใส ความรับผิดชอบ และการปฏิบัติราชการเพื่อประโยชน์สาธารณะ
- ๖) เป็นข้อมูลสนับสนุนการขับเคลื่อนองค์กรคุณธรรม การส่งเสริมธรรมาภิบาล การบริหารความเสี่ยงด้านจริยธรรม และการป้องกันการทุจริตของสำนักงานปลัดกระทรวงเกษตรและสหกรณ์อย่างเป็นระบบและยั่งยืน

๑.๗ หน่วยงานรับผิดชอบ

ศูนย์ปฏิบัติการต่อต้านการทุจริต สำนักงานปลัดกระทรวงเกษตรและสหกรณ์ เป็นหน่วยงานรับผิดชอบการศึกษาครั้งนี้ ซึ่งมีหน้าที่ในการส่งเสริมคุณธรรม จริยธรรม ความโปร่งใส และธรรมาภิบาลขององค์กร ตลอดจนขับเคลื่อนมาตรการป้องกันการทุจริตของสำนักงานปลัดกระทรวงเกษตรและสหกรณ์

บทที่ ๒

แนวคิด ทฤษฎี และงานวิจัยที่เกี่ยวข้อง

การศึกษาพฤติกรรมทางจริยธรรมของบุคลากรในสังกัดสำนักงานปลัดกระทรวงเกษตรและสหกรณ์ครั้งนี้ คณะผู้ศึกษาได้ศึกษาค้นคว้าแนวคิด ทฤษฎี กฎหมาย ระเบียบ และงานวิจัยที่เกี่ยวข้องทั้งในประเทศและต่างประเทศ เพื่อใช้เป็นกรอบในการอธิบายพฤติกรรมทางจริยธรรมของบุคลากร รวมทั้งใช้เป็นพื้นฐานในการกำหนดกรอบแนวคิดการศึกษาและการวิเคราะห์ผลการศึกษา โดยมีสาระสำคัญประกอบด้วย

- ๒.๑ แนวคิดเกี่ยวกับคุณธรรมและจริยธรรม
- ๒.๒ แนวคิดเกี่ยวกับมาตรฐานทางจริยธรรมของเจ้าหน้าที่ของรัฐ
- ๒.๓ แนวคิดเกี่ยวกับพฤติกรรมทางจริยธรรม
- ๒.๔ แนวคิดและปัจจัยที่ส่งผลต่อพฤติกรรมทางจริยธรรม
- ๒.๕ แนวคิดและทฤษฎีที่เกี่ยวข้อง
 - ๒.๕.๑ ทฤษฎีพฤติกรรมตามแผน (Theory of Planned Behavior)
 - ๒.๕.๒ ทฤษฎีการเรียนรู้ทางสังคม (Social Learning Theory)
 - ๒.๕.๓ แนวคิดภาวะผู้นำเชิงจริยธรรม (Ethical Leadership)
 - ๒.๕.๔ แนวคิดวัฒนธรรมองค์กร (Organizational Culture)
 - ๒.๕.๕ แนวคิดธรรมาภิบาล (Good Governance)
- ๒.๖ งานวิจัยที่เกี่ยวข้อง
 - ๒.๖.๑ งานวิจัยและเอกสารทางวิชาการในประเทศ
 - ๒.๖.๒ งานวิจัยต่างประเทศ
 - ๒.๖.๓ เอกสารและรายงานทางวิชาการของหน่วยงานภาครัฐ
 - ๒.๖.๔ การสังเคราะห์องค์ความรู้เกี่ยวกับปัจจัยที่ส่งผลต่อพฤติกรรมทางจริยธรรม
 - ๒.๖.๕ ช่องว่างขององค์ความรู้ (Research Gap)
 - ๒.๖.๖ สรุปผลการทบทวนงานวิจัยที่เกี่ยวข้อง
- ๒.๗ สังเคราะห์แนวคิด ทฤษฎี และงานวิจัยที่เกี่ยวข้อง
- ๒.๘ กรอบแนวคิดที่ใช้ในการศึกษา

๒.๑ แนวคิดเกี่ยวกับคุณธรรมและจริยธรรม

คุณธรรมและจริยธรรมเป็นรากฐานสำคัญของการดำรงชีวิตและการอยู่ร่วมกันในสังคม รวมทั้งเป็นปัจจัยสำคัญที่กำหนดพฤติกรรมของบุคคลในการปฏิบัติหน้าที่และการตัดสินใจในสถานการณ์ต่าง ๆ โดยเฉพาะอย่างยิ่งในภาครัฐ ซึ่งเจ้าหน้าที่ของรัฐต้องใช้อำนาจหน้าที่และดุลยพินิจในการปฏิบัติราชการอยู่เสมอ การยึดมั่นในคุณธรรมและจริยธรรมจึงมีความสำคัญต่อการสร้างความโปร่งใส ความเป็นธรรม และความน่าเชื่อถือของหน่วยงานภาครัฐ

๒.๑.๑ ความหมายของคุณธรรม (Virtue)

คุณธรรม หมายถึง คุณลักษณะหรือสภาวะภายในจิตใจที่สะท้อนถึงความดีงาม ความถูกต้อง และความเหมาะสม ซึ่งเป็นพื้นฐานสำคัญในการกำหนดความคิด การตัดสินใจ และการกระทำของบุคคล โดยคุณธรรมเป็นสิ่งที่ช่วยให้บุคคลสามารถแยกแยะระหว่างสิ่งที่ควรกระทำและไม่ควรกระทำ และยึดมั่นในการประพฤติปฏิบัติที่เป็นประโยชน์ต่อตนเอง สังคม และส่วนรวม

ศรีสมบัติ โชคประจักษ์ชัด และคณะ (๒๕๕๖) อธิบายว่า คุณธรรมเป็นคุณลักษณะภายในจิตใจที่สะท้อนถึงความดีงามและความถูกต้อง ซึ่งเป็นพื้นฐานสำคัญของการแสดงออกทางพฤติกรรม ขณะที่อริคุณ

สินธนาปัญญา (๒๕๕๙) เห็นว่า คุณธรรมเป็นสภาวะภายในที่หล่อหลอมจิตสำนึกและเป็นแรงผลักดันให้บุคคลประพฤติปฏิบัติในสิ่งที่ถูกต้อง ดีงาม และเป็นประโยชน์ต่อสังคมส่วนรวม

ในมุมมองทางปรัชญา Aristotle ได้เสนอแนวคิดคุณธรรม (Virtue Ethics) ว่า คุณธรรมเป็นคุณลักษณะประจำตัวที่เกิดจากการฝึกฝนและปฏิบัติอย่างต่อเนื่อง จนกลายเป็นนิสัยในการดำเนินชีวิตและการตัดสินใจที่ถูกต้อง ซึ่งสะท้อนให้เห็นว่าคุณธรรมมิใช่เพียงความรู้หรือความเข้าใจเท่านั้น แต่เป็นสิ่งที่ต้องได้รับการปลูกฝังและพัฒนาอย่างต่อเนื่อง

ในบริบทของการปฏิบัติราชการ คุณธรรมถือเป็นพื้นฐานสำคัญของการปฏิบัติหน้าที่ด้วยความซื่อสัตย์สุจริต ความรับผิดชอบ ความเสียสละ และการคำนึงถึงประโยชน์ส่วนรวมเป็นสำคัญ

๒.๑.๒ ความหมายของจริยธรรม (Ethics)

จริยธรรม หมายถึง หลักเกณฑ์ แนวทาง หรือมาตรฐานในการประพฤติปฏิบัติที่สังคมยอมรับว่าเป็นสิ่งที่ถูกต้อง เหมาะสม และพึงประสงค์ โดยใช้เป็นแนวทางกำกับพฤติกรรมของบุคคลให้สามารถอยู่ร่วมกันในสังคมได้อย่างสงบสุขและเป็นระเบียบ

อริศุน สินธนาปัญญา (๒๕๕๙) อธิบายว่า จริยธรรมเป็นกลไกสำคัญที่ใช้กำกับพฤติกรรมของบุคคลให้สามารถอยู่ร่วมกันในสังคมได้อย่างสงบสุข ขณะที่ไพจิตร จิตต์โสภณ (๒๕๖๑) เห็นว่า จริยธรรมเป็นแนวทางในการตัดสินใจและการปฏิบัติที่สังคมยอมรับว่าเหมาะสม ถูกต้อง และพึงประสงค์ ซึ่งช่วยให้บุคคลสามารถปฏิบัติตนได้อย่างสอดคล้องกับค่านิยมและบรรทัดฐานของสังคม

สำหรับเจ้าหน้าที่ของรัฐ จริยธรรมเป็นหลักสำคัญในการกำกับการปฏิบัติหน้าที่ราชการให้เป็นไปตามหลักนิติธรรม ความเป็นธรรม ความโปร่งใส และการคำนึงถึงประโยชน์สาธารณะ อันเป็นปัจจัยสำคัญในการสร้างความเชื่อมั่นของประชาชนต่อภาครัฐ

๒.๑.๓ ความสัมพันธ์ระหว่างคุณธรรมและจริยธรรม

คุณธรรมและจริยธรรมมีความสัมพันธ์กันอย่างใกล้ชิด โดยคุณธรรมเป็นคุณลักษณะภายในจิตใจ ขณะที่จริยธรรมเป็นการแสดงออกของคุณธรรมผ่านพฤติกรรมและการปฏิบัติที่สามารถสังเกตได้

กล่าวได้ว่า คุณธรรมเป็นรากฐานของความคิดและการตัดสินใจ ส่วนจริยธรรมเป็นผลลัพธ์ที่ปรากฏออกมาในรูปของการกระทำ หากบุคคลมีคุณธรรมเป็นพื้นฐาน ย่อมมีแนวโน้มที่จะประพฤติปฏิบัติตนตามหลักจริยธรรมได้อย่างเหมาะสมและต่อเนื่อง

แนวคิดดังกล่าวสอดคล้องกับแนวคิดคุณธรรมของ Aristotle ที่มองว่าพฤติกรรมที่ดีเกิดจากการปลูกฝังคุณลักษณะภายในของบุคคล จนกลายเป็นนิสัยและแนวทางในการดำเนินชีวิต ซึ่งสะท้อนให้เห็นถึงความเชื่อมโยงระหว่างคุณธรรมภายในและการแสดงออกทางจริยธรรมภายนอกอย่างเป็นระบบ

๒.๑.๔ ความสำคัญของคุณธรรมและจริยธรรมต่อการปฏิบัติราชการ

คุณธรรมและจริยธรรมมีบทบาทสำคัญต่อการปฏิบัติราชการ เนื่องจากเจ้าหน้าที่ของรัฐเป็นผู้ใช้อำนาจและทรัพยากรของรัฐเพื่อประโยชน์สาธารณะ การยึดมั่นในคุณธรรมและจริยธรรมจะช่วยให้การปฏิบัติหน้าที่เป็นไปอย่างถูกต้อง โปร่งใส เป็นธรรม และตรวจสอบได้

นอกจากนี้ ยังช่วยลดความเสี่ยงต่อการทุจริต การใช้อำนาจหน้าที่โดยมิชอบ ความขัดกันแห่งผลประโยชน์ และพฤติกรรมที่อาจส่งผลกระทบต่อภาพลักษณ์ขององค์กรและความเชื่อมั่นของประชาชน อีกทั้งยังเป็นปัจจัยสำคัญในการเสริมสร้างวัฒนธรรมองค์กรที่ยึดมั่นในความซื่อสัตย์สุจริตและความรับผิดชอบต่อสังคม

๒.๑.๕ คุณธรรมและจริยธรรมกับการสร้างธรรมาภิบาลภาครัฐ

ธรรมาภิบาล (Good Governance) เป็นหลักการสำคัญในการบริหารราชการที่มุ่งเน้นความโปร่งใส ความรับผิดชอบ ความคุ้มค่า การมีส่วนร่วม และการยึดมั่นในหลักนิติธรรม ซึ่งการนำหลักธรรมาภิบาลไปสู่การปฏิบัติได้อย่างมีประสิทธิภาพนั้น จำเป็นต้องอาศัยบุคลากรที่มีคุณธรรมและจริยธรรมเป็นพื้นฐาน

บุคลากรที่ยึดมั่นในคุณธรรมและจริยธรรมจะสามารถปฏิบัติหน้าที่ด้วยความซื่อสัตย์สุจริต คำนึงถึงประโยชน์ส่วนรวม และปฏิบัติต่อผู้มีส่วนได้ส่วนเสียอย่างเป็นธรรม ส่งผลให้หน่วยงานภาครัฐสามารถดำเนินงานได้อย่างมีประสิทธิภาพ โปร่งใส และได้รับความไว้วางใจจากประชาชน

ในทางกลับกัน หากบุคลากรขาดคุณธรรมและจริยธรรม ย่อมส่งผลกระทบต่อประสิทธิภาพ การปฏิบัติราชการ ความน่าเชื่อถือขององค์กร และอาจนำไปสู่ปัญหาการทุจริตหรือการใช้อำนาจหน้าที่โดยมิชอบได้ นอกจากนี้ คุณธรรมและจริยธรรมยังเป็นรากฐานสำคัญของการกำหนดมาตรฐานทางจริยธรรมของเจ้าหน้าที่ของรัฐตามพระราชบัญญัติมาตรฐานทางจริยธรรม พ.ศ. ๒๕๖๒ ซึ่งมุ่งส่งเสริมให้เจ้าหน้าที่ของรัฐปฏิบัติหน้าที่โดยยึดมั่นในหลักความซื่อสัตย์สุจริต ความรับผิดชอบ ความเป็นธรรม และการคำนึงถึงประโยชน์ส่วนรวม อันเป็นกลไกสำคัญในการขับเคลื่อนธรรมาภิบาลภาครัฐให้เกิดผลอย่างเป็นรูปธรรม

สรุปแนวคิดเกี่ยวกับคุณธรรมและจริยธรรม

จากการศึกษาแนวคิดเกี่ยวกับคุณธรรมและจริยธรรม พบว่า คุณธรรมเป็นคุณลักษณะภายในที่สะท้อนถึงความดีงาม ความถูกต้อง และค่านิยมที่บุคคลยึดถือ ขณะที่จริยธรรมเป็นการแสดงออกของคุณธรรมผ่านพฤติกรรม การตัดสินใจ และการปฏิบัติที่สอดคล้องกับบรรทัดฐานของสังคมและวิชาชีพ

ในบริบทของภาครัฐ คุณธรรมและจริยธรรมถือเป็นรากฐานสำคัญของการปฏิบัติราชการตามหลักธรรมาภิบาล และเป็นพื้นฐานของมาตรฐานทางจริยธรรมของเจ้าหน้าที่ของรัฐ ซึ่งมุ่งส่งเสริมให้บุคลากรปฏิบัติหน้าที่ด้วยความซื่อสัตย์สุจริต ความรับผิดชอบ ความโปร่งใส และการคำนึงถึงประโยชน์ส่วนรวม

สำหรับการศึกษาค้นคว้าครั้งนี้ คณะผู้ศึกษาใช้แนวคิดคุณธรรมและจริยธรรมเป็นกรอบพื้นฐานในการอธิบายพฤติกรรมทางจริยธรรมของบุคลากร โดยพิจารณาว่าคุณธรรมเป็นปัจจัยภายในที่ส่งผลต่อการรับรู้ การตัดสินใจ และการแสดงพฤติกรรมในการปฏิบัติราชการ ซึ่งจะสะท้อนออกมาในรูปของการปฏิบัติตนตามมาตรฐานทางจริยธรรมของเจ้าหน้าที่ของรัฐ อันเป็นตัวแปรสำคัญของการศึกษาค้นคว้าครั้งนี้

๒.๒ แนวคิดเกี่ยวกับมาตรฐานทางจริยธรรมของเจ้าหน้าที่ของรัฐ

มาตรฐานทางจริยธรรมของเจ้าหน้าที่ของรัฐเป็นกลไกสำคัญในการกำหนดแนวทางการประพฤติปฏิบัติของบุคลากรภาครัฐ เพื่อให้การใช้อำนาจหน้าที่เป็นไปด้วยความซื่อสัตย์สุจริต โปร่งใส เป็นธรรม และคำนึงถึงประโยชน์สาธารณะ อันเป็นพื้นฐานสำคัญของการสร้างความเชื่อมั่นต่อภาครัฐและการเสริมสร้างธรรมาภิบาลในการบริหารราชการแผ่นดิน

การกำหนดมาตรฐานทางจริยธรรมมิได้มุ่งเน้นเพียงการควบคุมพฤติกรรมของเจ้าหน้าที่ของรัฐเท่านั้น แต่ยังเป็นกลไกสำคัญในการพัฒนาค่านิยม วัฒนธรรมองค์กร และมาตรฐานการปฏิบัติราชการให้เป็นไปในทิศทางเดียวกัน ซึ่งส่งผลต่อประสิทธิภาพการบริหารราชการและความเชื่อมั่นของประชาชนต่อหน่วยงานภาครัฐ

๒.๒.๑ รัฐธรรมนูญแห่งราชอาณาจักรไทย พุทธศักราช ๒๕๖๐

รัฐธรรมนูญแห่งราชอาณาจักรไทย พุทธศักราช ๒๕๖๐ ได้ให้ความสำคัญกับการส่งเสริมคุณธรรมและจริยธรรมของเจ้าหน้าที่ของรัฐ โดยมาตรา ๓๖ วรรคสาม กำหนดให้รัฐพึงจัดให้มีมาตรฐานทางจริยธรรม เพื่อให้หน่วยงานของรัฐใช้เป็นหลักในการกำหนดประมวลจริยธรรมสำหรับเจ้าหน้าที่ของรัฐในหน่วยงานนั้น ๆ

บทบัญญัติดังกล่าวสะท้อนให้เห็นถึงเจตนารมณ์ของรัฐที่มุ่งส่งเสริมให้เจ้าหน้าที่ของรัฐปฏิบัติหน้าที่ด้วยความซื่อสัตย์สุจริต มีความรับผิดชอบ และยึดมั่นในประโยชน์ส่วนรวม ซึ่งถือเป็นรากฐานสำคัญของการบริหารราชการที่มีประสิทธิภาพ โปร่งใส และเป็นที่ยอมรับของประชาชน

๒.๒.๒ พระราชบัญญัติมาตรฐานทางจริยธรรม พ.ศ. ๒๕๖๒

พระราชบัญญัติมาตรฐานทางจริยธรรม พ.ศ. ๒๕๖๒ เป็นกฎหมายที่ตราขึ้นเพื่อกำหนดมาตรฐานทางจริยธรรมกลางสำหรับเจ้าหน้าที่ของรัฐทุกประเภท และกำหนดกลไกในการส่งเสริม สนับสนุน กำกับดูแล และพัฒนาพฤติกรรมทางจริยธรรมให้เป็นไปในทิศทางเดียวกัน

การตรากฎหมายฉบับดังกล่าวมีวัตถุประสงค์สำคัญเพื่อยกระดับมาตรฐานการประพฤติปฏิบัติของเจ้าหน้าที่ของรัฐให้เป็นไปในแนวทางเดียวกันทั้งระบบราชการ ลดความแตกต่างของแนวปฏิบัติระหว่างหน่วยงาน และสร้างกลไกกลางในการกำกับดูแลด้านจริยธรรม อันจะนำไปสู่การบริหารราชการที่มีความโปร่งใส ตรวจสอบได้ และสามารถป้องกันปัญหาการทุจริตและประพฤติมิชอบได้อย่างมีประสิทธิภาพ

นอกจากนี้ กฎหมายยังได้กำหนดให้หน่วยงานของรัฐนำมาตรฐานทางจริยธรรมไปใช้เป็นกรอบในการจัดทำประมวลจริยธรรมของหน่วยงาน เพื่อให้สามารถนำไปสู่การปฏิบัติได้อย่างเป็นรูปธรรมและเหมาะสมกับบริบทของแต่ละองค์กร

๒.๒.๓ ประมวลจริยธรรมสำหรับเจ้าหน้าที่ของรัฐ

ประมวลจริยธรรมสำหรับเจ้าหน้าที่ของรัฐเป็นเครื่องมือสำคัญในการกำหนดแนวทางการประพฤติปฏิบัติของบุคลากรภาครัฐ โดยแปลงหลักการและมาตรฐานทางจริยธรรมให้เป็นแนวทางปฏิบัติที่ชัดเจน สามารถนำไปใช้ในการปฏิบัติราชการได้จริง และใช้เป็นเกณฑ์ในการกำกับดูแลพฤติกรรมของบุคลากร

ประมวลจริยธรรมมีวัตถุประสงค์เพื่อส่งเสริมให้เจ้าหน้าที่ของรัฐมีจิตสำนึกในการปฏิบัติหน้าที่ด้วยความซื่อสัตย์สุจริต รับผิดชอบต่อนหน้าที่ ยึดมั่นในหลักนิติธรรม คำนึงถึงประโยชน์สาธารณะ และดำรงตนเป็นแบบอย่างที่ดีแก่สังคม

๒.๒.๔ มาตรฐานทางจริยธรรมของเจ้าหน้าที่ของรัฐ

คณะกรรมการมาตรฐานทางจริยธรรมได้กำหนดมาตรฐานทางจริยธรรมสำหรับเจ้าหน้าที่ของรัฐเพื่อใช้เป็นหลักในการประพฤติปฏิบัติ ประกอบด้วย

- ๑) ยึดมั่นในสถาบันหลักของประเทศ อันได้แก่ ชาติ ศาสนา พระมหากษัตริย์ และการปกครองระบอบประชาธิปไตยอันมีพระมหากษัตริย์ทรงเป็นประมุข
- ๒) ซื่อสัตย์สุจริต มีจิตสำนึกที่ดี และรับผิดชอบต่อหน้าที่
- ๓) กล้าตัดสินใจและกระทำในสิ่งที่ถูกต้องชอบธรรม
- ๔) คิดถึงประโยชน์ส่วนรวมมากกว่าประโยชน์ส่วนตัว และมีจิตสาธารณะ
- ๕) มุ่งผลสัมฤทธิ์ของงาน
- ๖) ปฏิบัติหน้าที่อย่างเป็นธรรมและไม่เลือกปฏิบัติ
- ๗) ดำรงตนเป็นแบบอย่างที่ดีและรักษาภาพลักษณ์ของทางราชการ

มาตรฐานทางจริยธรรมทั้ง ๗ ประการมีลักษณะครอบคลุมทั้งมิติด้านค่านิยมส่วนบุคคล การปฏิบัติหน้าที่ราชการ และความรับผิดชอบต่อสังคม โดยมุ่งส่งเสริมให้เจ้าหน้าที่ของรัฐสามารถตัดสินใจและปฏิบัติหน้าที่ภายใต้หลักคุณธรรม ความโปร่งใส และการคำนึงถึงประโยชน์สาธารณะ อันเป็นปัจจัยสำคัญต่อการสร้างความเชื่อมั่นของประชาชนและการพัฒนาระบบราชการที่มีธรรมาภิบาล นอกจากนี้ มาตรฐานทางจริยธรรมทั้ง ๗ ประการยังเป็นกรอบสำคัญในการกำหนดพฤติกรรมที่พึงประสงค์ของเจ้าหน้าที่ของรัฐ และเป็นพื้นฐานในการประเมินการปฏิบัติตามหลักจริยธรรมของบุคลากรภาครัฐในปัจจุบัน

ตารางที่ ๑ ความเชื่อมโยงระหว่างมาตรฐานทางจริยธรรมและพฤติกรรมที่พึงประสงค์

มาตรฐานทางจริยธรรม	พฤติกรรมที่พึงประสงค์
ยึดมั่นในสถาบันหลักของประเทศ	ปฏิบัติตนตามบทบาทหน้าที่ของเจ้าหน้าที่ของรัฐอย่างเหมาะสม
ซื่อสัตย์สุจริต มีจิตสำนึกที่ดี และรับผิดชอบต่อหน้าที่	ไม่แสวงหาประโยชน์โดยมิชอบ และปฏิบัติหน้าที่ด้วยความรับผิดชอบ
กล้าตัดสินใจและกระทำในสิ่งที่ถูกต้องชอบธรรม	กล้าปฏิเสธหรือคัดค้านการกระทำที่ไม่ถูกต้อง
คิดถึงประโยชน์ส่วนรวมมากกว่าประโยชน์ส่วนตัว	ไม่ใช้ทรัพยากรของรัฐเพื่อประโยชน์ส่วนตัว
มุ่งผลสัมฤทธิ์ของงาน	ปฏิบัติงานอย่างมีประสิทธิภาพและเกิดผลสัมฤทธิ์
ปฏิบัติหน้าที่อย่างเป็นธรรมและไม่เลือกปฏิบัติ	ให้บริการและปฏิบัติต่อผู้เกี่ยวข้องอย่างเท่าเทียม
ดำรงตนเป็นแบบอย่างที่ดี	รักษาภาพลักษณ์และเกียรติภูมิของทางราชการ

ที่มา : คณะผู้ศึกษาสังเคราะห์จากมาตรฐานทางจริยธรรมของเจ้าหน้าที่ของรัฐ

จากสาระสำคัญของมาตรฐานทางจริยธรรมทั้ง ๗ ประการ จะเห็นได้ว่ามาตรฐานดังกล่าวไม่ได้มุ่งกำหนดเพียงแนวทางการประพฤติปฏิบัติของเจ้าหน้าที่ของรัฐเท่านั้น แต่ยังสะท้อนถึงระดับการรับรู้ ความเข้าใจ และการยอมรับค่านิยมทางจริยธรรมของบุคลากร ซึ่งเป็นปัจจัยสำคัญที่ส่งผลต่อพฤติกรรมในการปฏิบัติราชการ ดังนั้น การรับรู้เกี่ยวกับมาตรฐานทางจริยธรรมจึงถูกนำมาใช้เป็นหนึ่งในตัวแปรสำคัญของการศึกษาครั้งนี้

ภาพที่ ๑ ความเชื่อมโยงมาตรฐานทางจริยธรรม ๗ ประการ กับพฤติกรรมที่พึงประสงค์



๒.๒.๕ ข้อกำหนดจริยธรรมของสำนักงานปลัดกระทรวงเกษตรและสหกรณ์

สำนักงานปลัดกระทรวงเกษตรและสหกรณ์ได้จัดทำข้อกำหนดจริยธรรมของหน่วยงาน เพื่อใช้เป็นแนวทางในการประพฤติปฏิบัติของบุคลากรให้สอดคล้องกับมาตรฐานทางจริยธรรมของเจ้าหน้าที่ของรัฐ และภารกิจขององค์กร

ข้อกำหนดจริยธรรมดังกล่าวมุ่งส่งเสริมให้บุคลากรปฏิบัติหน้าที่ด้วยความซื่อสัตย์สุจริต โปร่งใส รับผิดชอบต่อหน้าที่ คำนึงถึงประโยชน์ส่วนรวม และยึดมั่นในหลักธรรมาภิบาล ตลอดจนสนับสนุนการสร้างวัฒนธรรมองค์กรที่ไม่ยอมรับการทุจริตและประพฤติมิชอบในทุกรูปแบบ

สรุปแนวคิดเกี่ยวกับมาตรฐานทางจริยธรรมของเจ้าหน้าที่ของรัฐ

มาตรฐานทางจริยธรรมของเจ้าหน้าที่ของรัฐเป็นกลไกสำคัญในการกำหนดกรอบการประพฤติปฏิบัติของบุคลากรภาครัฐ โดยมีพื้นฐานมาจากรัฐธรรมนูญแห่งราชอาณาจักรไทย พระราชบัญญัติมาตรฐานทางจริยธรรม พ.ศ. ๒๕๖๒ และประมวลจริยธรรมของเจ้าหน้าที่ของรัฐ ซึ่งได้กำหนดมาตรฐานทางจริยธรรม ๗ ประการไว้เป็นแนวทางในการปฏิบัติหน้าที่ราชการ เพื่อส่งเสริมให้เจ้าหน้าที่ของรัฐปฏิบัติหน้าที่ด้วยความซื่อสัตย์สุจริต รับผิดชอบต่อหน้าที่ คำนึงถึงประโยชน์ส่วนรวม และยึดมั่นในหลักธรรมาภิบาล

สำหรับสำนักงานปลัดกระทรวงเกษตรและสหกรณ์ ได้มีการนำมาตรฐานทางจริยธรรมดังกล่าวมาปรับใช้ผ่านข้อกำหนดจริยธรรมของหน่วยงาน เพื่อให้สอดคล้องกับภารกิจและบริบทการปฏิบัติงานขององค์กร อันเป็นกลไกสำคัญในการส่งเสริมพฤติกรรมที่เหมาะสมและสร้างวัฒนธรรมองค์กรที่ยึดมั่นในคุณธรรมและความโปร่งใส

นอกจากนี้ มาตรฐานทางจริยธรรมมิได้เป็นเพียงข้อกำหนดเชิงกฎหมายหรือแนวทางการประพฤติปฏิบัติเท่านั้น แต่ยังเป็นกลไกสำคัญในการหล่อหลอมค่านิยม ทักษะคุณติ และการตัดสินใจของบุคลากร ซึ่งส่งผลต่อการแสดงพฤติกรรมทางจริยธรรมในการปฏิบัติราชการโดยตรง การรับรู้และความเข้าใจต่อมาตรฐานทางจริยธรรมจึงมีความสำคัญต่อการนำหลักจริยธรรมไปสู่การปฏิบัติอย่างเป็นรูปธรรม

สำหรับการศึกษาคำนี้ คณะผู้ศึกษาใช้แนวคิดมาตรฐานทางจริยธรรมของเจ้าหน้าที่ของรัฐเป็นกรอบในการอธิบายระดับการรับรู้ด้านจริยธรรมของบุคลากร โดยพิจารณาว่าการรับรู้และความเข้าใจต่อมาตรฐานทางจริยธรรมจะส่งผลต่อการตัดสินใจและการแสดงพฤติกรรมในการปฏิบัติราชการ ซึ่งเป็นหนึ่งในปัจจัยสำคัญที่ส่งผลต่อพฤติกรรมทางจริยธรรมของบุคลากรในสังกัดสำนักงานปลัดกระทรวงเกษตรและสหกรณ์ และเป็นพื้นฐานสำคัญในการกำหนดกรอบแนวคิดที่ใช้ในการศึกษาคำนี้

๒.๓ แนวคิดเกี่ยวกับพฤติกรรมทางจริยธรรม

พฤติกรรมทางจริยธรรมเป็นการแสดงออกถึงการยึดมั่นในคุณธรรมและจริยธรรมผ่านการปฏิบัติของบุคคล ซึ่งสามารถสังเกตและประเมินได้จากการปฏิบัติหน้าที่ การตัดสินใจ และการแสดงออกต่อบุคคลอื่นและสังคม โดยเฉพาะอย่างยิ่งในภาครัฐ พฤติกรรมทางจริยธรรมถือเป็นปัจจัยสำคัญที่สะท้อนถึงความซื่อสัตย์สุจริต ความรับผิดชอบ และการคำนึงถึงประโยชน์ส่วนรวมของเจ้าหน้าที่ของรัฐ อันเป็นพื้นฐานสำคัญของการบริหารราชการที่มีธรรมาภิบาล โปร่งใส และได้รับความเชื่อมั่นจากประชาชน

๒.๓.๑ ความหมายของพฤติกรรม

พฤติกรรม (Behavior) หมายถึง การกระทำ การแสดงออก หรือการตอบสนองของบุคคล ต่อสถานการณ์ สภาพแวดล้อม หรือสิ่งเร้าต่าง ๆ ซึ่งอาจแสดงออกในรูปแบบของการกระทำ คำพูด ความคิด หรือการตัดสินใจ โดยพฤติกรรมเป็นผลมาจากการผสมผสานระหว่างปัจจัยภายในบุคคล เช่น ความรู้ ความเชื่อ ทักษะคุณติ และค่านิยม กับปัจจัยภายนอก เช่น สภาพแวดล้อมทางสังคม วัฒนธรรมองค์กร และอิทธิพลจากบุคคลรอบข้าง

Bandura (๑๙๗๗) อธิบายว่า พฤติกรรมของบุคคลเกิดจากปฏิสัมพันธ์ระหว่างปัจจัยภายในบุคคลและสภาพแวดล้อมทางสังคม โดยบุคคลสามารถเรียนรู้พฤติกรรมจากการสังเกต การเลียนแบบ และการได้รับแรงเสริมจากบุคคลรอบข้าง ขณะที่ Ajzen (๑๙๙๑) เห็นว่า พฤติกรรมเป็นผลจากความตั้งใจในการกระทำ ซึ่งได้รับอิทธิพลจากทัศนคติของบุคคล การรับรู้บรรทัดฐานทางสังคม และการรับรู้ความสามารถในการควบคุมพฤติกรรมของตนเอง

ดังนั้น พฤติกรรมของบุคคลจึงมิได้เกิดขึ้นโดยบังเอิญ แต่เป็นผลจากกระบวนการเรียนรู้ การรับรู้ และอิทธิพลของสภาพแวดล้อมที่บุคคลดำรงอยู่

๒.๓.๒ ความหมายของพฤติกรรมทางจริยธรรม

พฤติกรรมทางจริยธรรม (Ethical Behavior) หมายถึง การแสดงออกหรือการปฏิบัติของบุคคลที่สอดคล้องกับหลักคุณธรรม จริยธรรม กฎหมาย ระเบียบ และมาตรฐานที่สังคมหรือองค์กรกำหนดไว้ โดยมุ่งเน้นความถูกต้อง ความซื่อสัตย์สุจริต ความรับผิดชอบ ความเป็นธรรม และการคำนึงถึงประโยชน์ส่วนรวม

Brown, Treviño และ Harrison (๒๐๐๕) อธิบายว่า พฤติกรรมทางจริยธรรมเป็นพฤติกรรมที่สะท้อนถึงความซื่อสัตย์ ความเป็นธรรม ความรับผิดชอบ และการคำนึงถึงผลกระทบที่มีต่อผู้อื่น ขณะที่ Treviño, Weaver และ Reynolds (๒๐๐๖) เห็นว่า พฤติกรรมทางจริยธรรมได้รับอิทธิพลจากทั้งค่านิยมส่วนบุคคล วัฒนธรรมองค์กร ระบบการกำกับดูแล และภาวะผู้นำของผู้บริหาร

สำหรับเจ้าหน้าที่ของรัฐ พฤติกรรมทางจริยธรรมหมายถึง การปฏิบัติหน้าที่ราชการและการดำรงตนให้สอดคล้องกับมาตรฐานทางจริยธรรมของเจ้าหน้าที่ของรัฐ ประมวลจริยธรรม และกฎหมายที่เกี่ยวข้อง ตลอดจนรักษาภาพลักษณ์ ความน่าเชื่อถือ และศรัทธาของประชาชนที่มีต่อหน่วยงานภาครัฐ

๒.๓.๓ องค์ประกอบของพฤติกรรมทางจริยธรรม

พฤติกรรมทางจริยธรรมของเจ้าหน้าที่ของรัฐสามารถพิจารณาได้จากองค์ประกอบสำคัญ ดังนี้

๑) **ความซื่อสัตย์สุจริต** การปฏิบัติหน้าที่ด้วยความตรงไปตรงมา ไม่แสวงหาประโยชน์ส่วนตนโดยมิชอบ และไม่กระทำการอันเป็นการทุจริต

๒) **ความรับผิดชอบต่อหน้าที่** การปฏิบัติงานอย่างเต็มความสามารถ ตรงต่อเวลา รับผิดชอบต่อผลการปฏิบัติงาน และพร้อมรับผลจากการตัดสินใจของตน

๓) **การคำนึงถึงประโยชน์ส่วนรวม** การยึดประโยชน์ของประชาชนและประเทศชาติเหนือประโยชน์ส่วนตนหรือพวกพ้อง และการมีจิตสาธารณะในการปฏิบัติงาน

๔) **ความเป็นธรรมและไม่เลือกปฏิบัติ** การปฏิบัติต่อบุคคลอย่างเสมอภาค ปราศจากอคติ และไม่เอื้อประโยชน์แก่บุคคลหรือกลุ่มใดกลุ่มหนึ่งโดยมิชอบ

๕) **การรักษาภาพลักษณ์ของทางราชการ** การประพฤติตนให้เหมาะสมทั้งในเวลาราชการและนอกเวลาราชการ เพื่อรักษาความเชื่อมั่นของประชาชนต่อองค์กรภาครัฐ

องค์ประกอบดังกล่าวเป็นการสังเคราะห์จากแนวคิดพฤติกรรมทางจริยธรรมของนักวิชาการ ประกอบกับสาระสำคัญของมาตรฐานทางจริยธรรมของเจ้าหน้าที่ของรัฐทั้ง ๗ ประการ ซึ่งสะท้อนมิติสำคัญของพฤติกรรมทางจริยธรรมที่สามารถสังเกต วัดผล และประเมินได้ในการปฏิบัติราชการ

๒.๓.๔ พฤติกรรมที่สอดคล้องกับมาตรฐานทางจริยธรรม

พฤติกรรมที่สอดคล้องกับมาตรฐานทางจริยธรรมของเจ้าหน้าที่ของรัฐสะท้อนถึงการนำหลักจริยธรรมไปสู่การปฏิบัติจริง โดยสามารถพิจารณาได้จากการปฏิบัติหน้าที่ด้วยความซื่อสัตย์สุจริต การกล้าตัดสินใจและกระทำในสิ่งที่ถูกต้อง การคำนึงถึงประโยชน์ส่วนรวม การปฏิบัติงานอย่างมุ่งผลสัมฤทธิ์ การปฏิบัติต่อผู้อื่นด้วยความเป็นธรรม และการดำรงตนเป็นแบบอย่างที่ดี

พฤติกรรมดังกล่าวสะท้อนถึงการยึดมั่นในมาตรฐานทางจริยธรรมของเจ้าหน้าที่ของรัฐ และเป็นตัวบ่งชี้สำคัญของการนำมาตรฐานทางจริยธรรมไปสู่การปฏิบัติอย่างเป็นรูปธรรม ซึ่งส่งผลโดยตรงต่อคุณภาพการบริหารราชการ ความโปร่งใส และความเชื่อมั่นของประชาชนต่อหน่วยงานภาครัฐ

พฤติกรรมทางจริยธรรมมิได้หมายถึงการหลีกเลี่ยงการกระทำที่ไม่ถูกต้องเท่านั้น แต่ยังรวมถึงการแสดงออกเชิงรุกในการสนับสนุนสิ่งที่ถูกต้อง การกล้าแสดงความคิดเห็นอย่างสร้างสรรค์เมื่อพบความไม่เหมาะสม การป้องกันผลประโยชน์ทับซ้อน และการปฏิบัติหน้าที่โดยคำนึงถึงผลกระทบต่อประชาชน ประโยชน์สาธารณะ และความน่าเชื่อถือขององค์กรภาครัฐเป็นสำคัญ

๒.๓.๕ ผลกระทบจากการฝ่าฝืนหรือไม่ปฏิบัติตามมาตรฐานทางจริยธรรม

การฝ่าฝืนหรือไม่ปฏิบัติตามมาตรฐานทางจริยธรรมอาจส่งผลกระทบต่อบุคคล องค์กร และสังคม โดยอาจนำไปสู่การใช้อำนาจหน้าที่โดยมิชอบ ความขัดกันแห่งผลประโยชน์ การเลือกปฏิบัติ หรือการแสวงหาประโยชน์ส่วนตนจากตำแหน่งหน้าที่ราชการ

นอกจากนี้ ยังส่งผลกระทบต่อภาพลักษณ์ ความน่าเชื่อถือ และความไว้วางใจของประชาชนที่มีต่อหน่วยงานของรัฐ ตลอดจนอาจก่อให้เกิดความเสียหายต่อประสิทธิภาพการบริหารราชการ การใช้ทรัพยากรของรัฐ และการพัฒนาประเทศในระยะยาว

การไม่ปฏิบัติตามมาตรฐานทางจริยธรรมยังอาจเพิ่มความเสี่ยงต่อการเกิดการทุจริต การประพฤติมิชอบ และความขัดกันแห่งผลประโยชน์ ซึ่งเป็นอุปสรรคสำคัญต่อการบริหารราชการตามหลักธรรมาภิบาล และการสร้างความเชื่อมั่นของประชาชนต่อภาครัฐ

สรุปแนวคิดเกี่ยวกับพฤติกรรมทางจริยธรรม

จากการศึกษาพบว่า พฤติกรรมทางจริยธรรมเป็นการแสดงออกของบุคคลที่สอดคล้องกับหลักคุณธรรม จริยธรรม กฎหมาย และค่านิยมที่สังคมยอมรับ โดยเป็นผลจากปฏิสัมพันธ์ระหว่างปัจจัยภายในบุคคล เช่น ความรู้ ความเชื่อ ทศนคติ และค่านิยม กับปัจจัยภายนอก ได้แก่ วัฒนธรรมองค์กร ภาวะผู้นำ ระบบการกำกับดูแล และสภาพแวดล้อมในการปฏิบัติงาน สำหรับเจ้าหน้าที่ของรัฐ พฤติกรรมทางจริยธรรมสะท้อนผ่านการปฏิบัติหน้าที่ด้วยความซื่อสัตย์สุจริต ความรับผิดชอบ ความเป็นธรรม การคำนึงถึงประโยชน์ส่วนรวม การกล้าตัดสินใจในสิ่งที่ถูกต้อง และการรักษาภาพลักษณ์ของทางราชการ ซึ่งสอดคล้องกับมาตรฐานทางจริยธรรมของเจ้าหน้าที่ของรัฐทั้ง ๗ ประการ

นอกจากนี้ พฤติกรรมทางจริยธรรมมิได้หมายถึงการหลีกเลี่ยงการกระทำที่ไม่ถูกต้องเท่านั้น แต่ยังรวมถึงการแสดงออกเชิงบวกในการส่งเสริมสิ่งที่ถูกต้อง การป้องกันผลประโยชน์ทับซ้อน การคำนึงถึงผลกระทบต่อประชาชน และการยึดมั่นในประโยชน์สาธารณะ อันเป็นองค์ประกอบสำคัญของการบริหารราชการตามหลักธรรมาภิบาลและการสร้างความเชื่อมั่นของประชาชนต่อภาครัฐ

สำหรับการศึกษานี้ คณะผู้ศึกษาใช้แนวคิดพฤติกรรมทางจริยธรรมเป็นกรอบในการอธิบายตัวแปรตาม (Dependent Variable) โดยพิจารณาว่าพฤติกรรมทางจริยธรรมเป็นผลลัพธ์ที่เกิดจากการรับรู้เกี่ยวกับมาตรฐานทางจริยธรรมและอิทธิพลของปัจจัยต่าง ๆ ทั้งในระดับบุคคลและระดับองค์กร ซึ่งจะนำไปสู่การศึกษาปัจจัยที่ส่งผลต่อพฤติกรรมทางจริยธรรมของบุคลากรในสังกัดสำนักงานปลัดกระทรวงเกษตรและสหกรณ์ต่อไป

๒.๔ แนวคิดและปัจจัยที่ส่งผลต่อพฤติกรรมทางจริยธรรม

พฤติกรรมทางจริยธรรมของบุคลากรไม่ได้เกิดขึ้นจากปัจจัยส่วนบุคคลเพียงอย่างเดียว แต่เป็นผลมาจากอิทธิพลของปัจจัยด้านองค์กรและสภาพแวดล้อมในการทำงานที่มีส่วนหล่อหลอมค่านิยม ความเชื่อ ทศนคติ และการตัดสินใจของบุคลากรในการปฏิบัติหน้าที่ราชการ

Ajzen (๑๙๙๑) อธิบายว่า พฤติกรรมของบุคคลได้รับอิทธิพลจากการรับรู้ ทักษะ และแรงสนับสนุนจากสภาพแวดล้อมทางสังคม ขณะที่ Bandura (๑๙๗๗) เห็นว่า บุคคลสามารถเรียนรู้พฤติกรรมผ่านการสังเกต การเลียนแบบ และการได้รับแรงเสริมจากบุคคลรอบข้าง ส่วน Schein (๒๐๑๐) อธิบายว่า วัฒนธรรมองค์กร ระบบงาน และสภาพแวดล้อมในการทำงานมีอิทธิพลต่อค่านิยมและพฤติกรรมของสมาชิกในองค์กร

นอกจากนี้ งานวิจัยทั้งในประเทศและต่างประเทศยังพบว่า ผู้นำ วัฒนธรรมองค์กร โครงสร้างองค์กร ระบบการให้รางวัลและการลงโทษ และบรรยากาศในการทำงาน เป็นปัจจัยสำคัญที่ส่งผลต่อการปฏิบัติตนตามมาตรฐานทางจริยธรรมของบุคลากรภาครัฐ โดยมีรายละเอียดดังนี้

๒.๔.๑ ปัจจัยด้านผู้นำ

ผู้นำเป็นปัจจัยสำคัญที่ส่งผลต่อพฤติกรรมทางจริยธรรมของบุคลากร เนื่องจากเป็นผู้กำหนดทิศทางการดำเนินงาน ถ่ายทอดค่านิยมองค์กร และเป็นแบบอย่าง (Role Model) ในการปฏิบัติหน้าที่แก่บุคลากรในหน่วยงาน

Brown, Treviño และ Harrison (๒๐๐๕) อธิบายว่า ผู้นำที่มีจริยธรรมสามารถส่งผลต่อพฤติกรรมของผู้ใต้บังคับบัญชาได้ผ่านการเป็นแบบอย่าง การสื่อสารค่านิยมที่ถูกต้อง และการกำหนดมาตรฐานการปฏิบัติงานที่สอดคล้องกับหลักคุณธรรมและจริยธรรม

ผู้นำที่ยึดมั่นในความซื่อสัตย์สุจริต ความโปร่งใส และความรับผิดชอบ จะช่วยสร้างความเชื่อมั่นและแรงจูงใจให้บุคลากรปฏิบัติตามมาตรฐานทางจริยธรรม ในทางตรงกันข้าม หากผู้นำละเลยหลักจริยธรรมหรือแสดงพฤติกรรมที่ไม่เหมาะสม อาจส่งผลให้บุคลากรเกิดการยอมรับพฤติกรรมดังกล่าวและนำไปสู่การปฏิบัติที่ไม่สอดคล้องกับมาตรฐานทางจริยธรรมได้

ดังนั้น ผู้นำจึงถือเป็นกลไกสำคัญในการส่งเสริมและพัฒนาพฤติกรรมทางจริยธรรมของบุคลากรในองค์กรภาครัฐ

๒.๔.๒ ปัจจัยด้านวัฒนธรรมองค์กร

วัฒนธรรมองค์กรเป็นระบบของค่านิยม ความเชื่อ บรรทัดฐาน และแนวปฏิบัติที่สมาชิกในองค์กรยึดถือร่วมกัน ซึ่งมีอิทธิพลต่อพฤติกรรม การตัดสินใจ และวิธีการปฏิบัติงานของบุคลากร

Schein (๒๐๑๐) อธิบายว่า วัฒนธรรมองค์กรเป็นปัจจัยสำคัญที่กำหนดรูปแบบพฤติกรรมของสมาชิกในองค์กร เนื่องจากเป็นสิ่งที่ได้รับการเรียนรู้และถ่ายทอดอย่างต่อเนื่องจนกลายเป็นแนวปฏิบัติร่วมกัน

องค์กรที่ส่งเสริมคุณธรรม ความโปร่งใส ความรับผิดชอบ และการปฏิบัติตามหลักธรรมาภิบาล จะช่วยสร้างบรรยากาศที่เอื้อต่อการปฏิบัติตนตามมาตรฐานทางจริยธรรมของบุคลากร ขณะที่วัฒนธรรมองค์กรที่ละเลยกฎระเบียบหรือยอมรับพฤติกรรมที่ไม่เหมาะสม อาจส่งผลให้บุคลากรขาดความตระหนักและมีแนวโน้มแสดงพฤติกรรมที่ไม่พึงประสงค์ได้ ดังนั้น วัฒนธรรมองค์กรจึงเป็นกลไกสำคัญในการหล่อหลอมค่านิยมและพฤติกรรมทางจริยธรรมของบุคลากรในระยะยาว

๒.๔.๓ ปัจจัยด้านโครงสร้างองค์กร

โครงสร้างองค์กร หมายถึง ระบบงาน กฎ ระเบียบ ขั้นตอนการปฏิบัติงาน กลไกการกำกับดูแล และระบบการควบคุมภายในที่องค์กรกำหนดขึ้นเพื่อให้การดำเนินงานเป็นไปอย่างมีประสิทธิภาพ โปร่งใส และตรวจสอบได้

โครงสร้างองค์กรที่มีความชัดเจนและเป็นระบบจะช่วยลดความคลุมเครือในการปฏิบัติงาน กำหนดขอบเขตอำนาจหน้าที่อย่างเหมาะสม และลดโอกาสการใช้อำนาจโดยมิชอบหรือการเกิดความขัดกันแห่งผลประโยชน์

นอกจากนี้ การมีระบบควบคุมภายในที่มีประสิทธิภาพ การกำหนดมาตรการตรวจสอบ และการเปิดโอกาสให้มีการติดตามประเมินผลอย่างต่อเนื่อง ยังช่วยส่งเสริมให้บุคลากรปฏิบัติงานภายใต้กรอบของ

กฎหมาย ระเบียบ และมาตรฐานทางจริยธรรมได้อย่างเหมาะสม ดังนั้น โครงสร้างองค์กรจึงเป็นปัจจัยสำคัญที่ช่วยสนับสนุนการปฏิบัติตามมาตรฐานทางจริยธรรมของบุคลากรและลดความเสี่ยงด้านจริยธรรมภายในองค์กร

๒.๔.๔ ปัจจัยด้านการให้รางวัลและการลงโทษ

ระบบการให้รางวัลและการลงโทษเป็นกลไกสำคัญที่องค์กรใช้ในการกำหนดบรรทัดฐานและสร้างแรงจูงใจให้บุคลากรปฏิบัติตามมาตรฐานทางจริยธรรม

แนวคิดด้านการเสริมแรง (Reinforcement Theory) อธิบายว่า บุคคลมีแนวโน้มแสดงพฤติกรรมที่ได้รับการยอมรับ การยกย่อง หรือผลตอบแทนในทางบวก ขณะเดียวกันจะหลีกเลี่ยงพฤติกรรมที่นำไปสู่ผลลัพธ์ในทางลบหรือการถูกลงโทษ

องค์กรที่มีระบบการยกย่องเชิดชูเกียรติผู้ประพฤดีดี การสร้างแรงจูงใจด้านคุณธรรม และการบังคับใช้มาตรการทางวินัยอย่างเป็นธรรม จะช่วยส่งเสริมให้บุคลากรตระหนักถึงความสำคัญของการปฏิบัติตามมาตรฐานทางจริยธรรม ในทางตรงกันข้าม หากองค์กรขาดระบบการยอมรับพฤติกรรมที่พึงประสงค์ หรือไม่ดำเนินการต่อผู้ฝ่าฝืนอย่างเหมาะสม อาจส่งผลให้บุคลากรขาดแรงจูงใจในการปฏิบัติตามมาตรฐานทางจริยธรรมได้ ดังนั้น ระบบการให้รางวัลและการลงโทษจึงเป็นกลไกสำคัญในการส่งเสริมและควบคุมพฤติกรรมทางจริยธรรมของบุคลากรในองค์กร

๒.๔.๕ ปัจจัยด้านบรรยากาศในการทำงาน

บรรยากาศในการทำงาน หมายถึง สภาพแวดล้อมทางสังคม ความสัมพันธ์ระหว่างบุคลากร ความร่วมมือในการปฏิบัติงาน การสื่อสารภายในองค์กร และความรู้สึกของบุคลากรต่อองค์กร

Bandura (๑๙๗๗) อธิบายว่า บุคคลสามารถเรียนรู้พฤติกรรมจากบุคคลรอบข้างผ่านการสังเกตและการปฏิสัมพันธ์ทางสังคม ดังนั้น สภาพแวดล้อมในการทำงานที่เปิดกว้าง เป็นธรรม และส่งเสริมการแลกเปลี่ยนความคิดเห็น จะช่วยให้บุคลากรกล้าแสดงออกและปฏิบัติตามหลักจริยธรรมมากขึ้น

ในทางตรงกันข้าม หากบรรยากาศในการทำงานเต็มไปด้วยความขัดแย้ง การเลือกปฏิบัติ หรือการยอมรับพฤติกรรมที่ไม่เหมาะสม อาจส่งผลให้บุคลากรเกิดความกดดันและลดความกล้าในการปฏิบัติในสิ่งที่ถูกต้อง ดังนั้น การสร้างบรรยากาศในการทำงานที่ดี จึงเป็นปัจจัยสำคัญที่เอื้อต่อการส่งเสริมพฤติกรรมทางจริยธรรมและการสร้างวัฒนธรรมองค์กรที่ยึดมั่นในคุณธรรมและความโปร่งใส

สรุปแนวคิดและปัจจัยที่ส่งผลต่อพฤติกรรมทางจริยธรรม

จากการศึกษาแนวคิด ทฤษฎี และงานวิจัยที่เกี่ยวข้อง พบว่า พฤติกรรมทางจริยธรรมของบุคลากรไม่ได้เกิดขึ้นจากปัจจัยส่วนบุคคลเพียงอย่างเดียว แต่เป็นผลจากอิทธิพลของปัจจัยด้านองค์กรที่มีความสัมพันธ์และส่งผลต่อกัน ได้แก่ ด้านผู้นำ ด้านวัฒนธรรมองค์กร ด้านโครงสร้างองค์กร ด้านการให้รางวัลและการลงโทษ และด้านบรรยากาศในการทำงาน ซึ่งล้วนมีบทบาทสำคัญต่อการหล่อหลอมค่านิยม การตัดสินใจ และการแสดงพฤติกรรมของบุคลากร

สำหรับการศึกษานี้ คณะผู้ศึกษาได้นำปัจจัยทั้ง ๕ ด้านดังกล่าวมาใช้เป็นกรอบในการศึกษาปัจจัยที่ส่งผลต่อพฤติกรรมทางจริยธรรมของบุคลากร เนื่องจากเป็นปัจจัยที่ได้รับการสนับสนุนจากแนวคิด ทฤษฎี และงานวิจัยที่เกี่ยวข้องว่า มีอิทธิพลต่อการปฏิบัติตามมาตรฐานทางจริยธรรมของบุคลากรภาครัฐ

ดังนั้น การส่งเสริมพฤติกรรมทางจริยธรรมให้เกิดขึ้นอย่างยั่งยืน จึงจำเป็นต้องดำเนินการอย่างเป็นระบบทั้งในระดับบุคคลและระดับองค์กร โดยเฉพาะการพัฒนาภาวะผู้นำ การสร้างวัฒนธรรมองค์กรที่ยึดมั่นในคุณธรรม การออกแบบโครงสร้างและระบบงานที่โปร่งใส การกำหนดกลไกการให้รางวัลและการลงโทษที่เหมาะสม และการสร้างบรรยากาศการทำงานที่เอื้อต่อการประพฤติปฏิบัติอย่างมีจริยธรรม อันจะนำไปสู่การพัฒนาองค์กรภาครัฐที่มีธรรมาภิบาล โปร่งใส และได้รับความเชื่อมั่นจากประชาชนอย่างยั่งยืน

๒.๕ แนวคิดและทฤษฎีที่เกี่ยวข้อง

จากการศึกษาแนวคิดเกี่ยวกับคุณธรรม จริยธรรม มาตรฐานทางจริยธรรม พฤติกรรมทางจริยธรรม และปัจจัยที่ส่งผลต่อพฤติกรรมทางจริยธรรม คณะผู้ศึกษาได้ทบทวนแนวคิดและทฤษฎีที่เกี่ยวข้อง เพื่อใช้เป็นกรอบในการอธิบายความสัมพันธ์ระหว่างตัวแปรที่ศึกษา และใช้เป็นพื้นฐานในการกำหนดกรอบแนวคิดการศึกษา โดยประกอบด้วยทฤษฎีและแนวคิดสำคัญ ได้แก่ ทฤษฎีพฤติกรรมตามแผน (Theory of Planned Behavior) ทฤษฎีการเรียนรู้ทางสังคม (Social Learning Theory) แนวคิดภาวะผู้นำเชิงจริยธรรม (Ethical Leadership) แนวคิดวัฒนธรรมองค์กร (Organizational Culture) และแนวคิดธรรมาภิบาล (Good Governance)

๒.๕.๑ ทฤษฎีพฤติกรรมตามแผน (Theory of Planned Behavior)

Ajzen (๑๙๙๑) ได้พัฒนาทฤษฎีพฤติกรรมตามแผน (Theory of Planned Behavior: TPB) เพื่ออธิบายปัจจัยที่ส่งผลต่อพฤติกรรมของบุคคล โดยเสนอว่า พฤติกรรมเป็นผลมาจากความตั้งใจเชิงพฤติกรรม (Behavioral Intention) ซึ่งได้รับอิทธิพลจากองค์ประกอบสำคัญ ๓ ประการ ได้แก่

๑) ทศนคติต่อพฤติกรรม (Attitude toward Behavior) หมายถึง ความเชื่อหรือการประเมินของบุคคลว่าพฤติกรรมนั้นเป็นสิ่งที่ดีหรือไม่ดี

๒) การรับรู้บรรทัดฐานทางสังคม (Subjective Norm) หมายถึง การรับรู้ถึงแรงกดดันหรือความคาดหวังจากบุคคลหรือกลุ่มที่มีอิทธิพลต่อการตัดสินใจ

๓) การรับรู้ความสามารถในการควบคุมพฤติกรรม (Perceived Behavioral Control) หมายถึง ความเชื่อของบุคคลว่าตนเองสามารถปฏิบัติพฤติกรรมนั้นได้มากน้อยเพียงใด

ทฤษฎีนี้อธิบายว่า บุคคลที่มีความรู้ ความเข้าใจ และการรับรู้ที่ถูกต้องเกี่ยวกับมาตรฐานทางจริยธรรม รวมทั้งได้รับแรงสนับสนุนจากสภาพแวดล้อมทางสังคมและองค์กร จะมีแนวโน้มแสดงพฤติกรรมทางจริยธรรมมากขึ้น

สำหรับการศึกษาค้นคว้าครั้งนี้ คณะผู้ศึกษานำทฤษฎีพฤติกรรมตามแผนมาใช้เพื่ออธิบายความสัมพันธ์ระหว่างการรับรู้เกี่ยวกับมาตรฐานทางจริยธรรมกับพฤติกรรมทางจริยธรรมของบุคลากร โดยพิจารณาว่า การรับรู้และความเข้าใจที่ถูกต้องเกี่ยวกับมาตรฐานทางจริยธรรมจะส่งผลต่อการตัดสินใจและการแสดงออกทางพฤติกรรมของบุคลากรในการปฏิบัติราชการ

๒.๕.๒ ทฤษฎีการเรียนรู้ทางสังคม (Social Learning Theory)

Bandura (๑๙๗๗) ได้เสนอทฤษฎีการเรียนรู้ทางสังคม (Social Learning Theory) ซึ่งอธิบายว่าบุคคลสามารถเรียนรู้พฤติกรรมผ่านการสังเกต การเลียนแบบ และการได้รับแรงเสริมจากบุคคลรอบข้าง โดยเฉพาะบุคคลที่มีอิทธิพลหรือเป็นแบบอย่างที่ได้รับการยอมรับ

ทฤษฎีดังกล่าวชี้ให้เห็นว่า พฤติกรรมของบุคคลมิได้เกิดจากประสบการณ์ตรงเพียงอย่างเดียว แต่ยังเกิดจากการเรียนรู้ผ่านการสังเกตพฤติกรรมของบุคคลอื่น และการรับรู้ผลลัพธ์ของพฤติกรรมเหล่านั้น

ในบริบทขององค์กรภาครัฐ ผู้บริหาร ผู้บังคับบัญชา และเพื่อนร่วมงาน ถือเป็นแหล่งเรียนรู้สำคัญที่มีอิทธิพลต่อพฤติกรรมของบุคลากร หากบุคลากรพบเห็นบุคคลรอบข้างปฏิบัติตนตามหลักจริยธรรมอย่างสม่ำเสมอ ย่อมมีแนวโน้มที่จะยอมรับและปฏิบัติตามพฤติกรรมดังกล่าว

สำหรับการศึกษาค้นคว้าครั้งนี้ คณะผู้ศึกษานำทฤษฎีการเรียนรู้ทางสังคมมาใช้เพื่ออธิบายอิทธิพลของผู้บริหาร ผู้บังคับบัญชา และเพื่อนร่วมงานที่ส่งผลต่อพฤติกรรมทางจริยธรรมของบุคลากร

๒.๕.๓ แนวคิดภาวะผู้นำเชิงจริยธรรม (Ethical Leadership)

Brown, Treviño และ Harrison (๒๐๐๕) ได้เสนอแนวคิดภาวะผู้นำเชิงจริยธรรม (Ethical Leadership) โดยอธิบายว่า ผู้นำที่มีจริยธรรมจะเป็นผู้ที่ยึดมั่นในความซื่อสัตย์สุจริต ความยุติธรรม ความรับผิดชอบ และการปฏิบัติตนเป็นแบบอย่างที่ดีแก่ผู้ใต้บังคับบัญชา

ผู้นำเชิงจริยธรรมสามารถส่งเสริมพฤติกรรมทางจริยธรรมของบุคลากรผ่านการกำหนดค่านิยมองค์กร การสื่อสารนโยบายที่ชัดเจน การสร้างบรรยากาศการทำงานที่โปร่งใส และการสนับสนุนให้บุคลากรปฏิบัติในสิ่งที่ถูกต้อง

แนวคิดดังกล่าวมีความสำคัญต่อองค์กรภาครัฐ เนื่องจากผู้บริหารเป็นผู้กำหนดทิศทางวัฒนธรรมองค์กร และมาตรฐานพฤติกรรมของบุคลากร การที่ผู้บริหารแสดงออกถึงความยึดมั่นในจริยธรรมจึงมีส่วนสำคัญในการหล่อหลอมพฤติกรรมของบุคลากรทั้งองค์กร

สำหรับการศึกษารั้งนี้ คณะผู้ศึกษานำแนวคิดภาวะผู้นำเชิงจริยธรรมมาใช้อธิบายอิทธิพลของปัจจัยด้านผู้บริหารและผู้บังคับบัญชาที่ส่งผลต่อพฤติกรรมทางจริยธรรมของบุคลากร

๒.๕.๔ แนวคิดวัฒนธรรมองค์กร (Organizational Culture)

Schein (๒๐๑๐) อธิบายว่า วัฒนธรรมองค์กรเป็นระบบของค่านิยม ความเชื่อ บรรทัดฐาน และแนวปฏิบัติร่วมกันของสมาชิกในองค์กร ซึ่งได้รับการเรียนรู้และถ่ายทอดจากรุ่นสู่รุ่น และมีอิทธิพลต่อการตัดสินใจ การปฏิบัติงาน และพฤติกรรมของบุคลากร

วัฒนธรรมองค์กรเปรียบเสมือนกรอบความคิดและแนวทางการปฏิบัติที่สมาชิกในองค์กรใช้ร่วมกัน หากองค์กรส่งเสริมคุณธรรม ความโปร่งใส และความรับผิดชอบ บุคลากรก็จะมีแนวโน้มปฏิบัติตนตามค่านิยมดังกล่าว

ในทางตรงกันข้าม หากองค์กรมีวัฒนธรรมที่ยอมรับการละเมิดกฎระเบียบ การใช้อำนาจโดยมิชอบ หรือการแสวงหาประโยชน์ส่วนตน ย่อมเพิ่มความเสี่ยงต่อการเกิดพฤติกรรมที่ไม่สอดคล้องกับหลักจริยธรรม

สำหรับการศึกษารั้งนี้ คณะผู้ศึกษานำแนวคิดวัฒนธรรมองค์กรมาใช้อธิบายอิทธิพลของปัจจัยด้านองค์กรและสภาพแวดล้อมการทำงานที่ส่งผลต่อพฤติกรรมทางจริยธรรมของบุคลากร

๒.๕.๕ แนวคิดธรรมาภิบาล (Good Governance)

แนวคิดธรรมาภิบาล (Good Governance) เป็นหลักการสำคัญในการบริหารกิจการบ้านเมืองที่ดี โดยสำนักงานคณะกรรมการพัฒนาระบบราชการ (สำนักงาน ก.พ.ร.) ได้กำหนดให้การบริหารภาครัฐต้องยึดหลักนิติธรรม หลักคุณธรรม หลักความโปร่งใส หลักความรับผิดชอบ หลักความคุ้มค่า และหลักการมีส่วนร่วม

ธรรมาภิบาลมุ่งเน้นให้หน่วยงานภาครัฐดำเนินงานด้วยความโปร่งใส ตรวจสอบได้ และคำนึงถึงประโยชน์สาธารณะเป็นสำคัญ ซึ่งมีความเชื่อมโยงโดยตรงกับพฤติกรรมทางจริยธรรมของบุคลากรภาครัฐ

การนำหลักธรรมาภิบาลมาประยุกต์ใช้ในองค์กรจะช่วยสร้างระบบงานที่ส่งเสริมการปฏิบัติงานอย่างถูกต้อง ลดความเสี่ยงต่อการทุจริต และเสริมสร้างความเชื่อมั่นของประชาชนต่อหน่วยงานภาครัฐ

สำหรับการศึกษารั้งนี้ คณะผู้ศึกษานำแนวคิดธรรมาภิบาลมาใช้เป็นกรอบในการอธิบายความสำคัญของการบริหารราชการด้วยคุณธรรม จริยธรรม และความรับผิดชอบต่อสังคม

ตารางที่ ๒ ความเชื่อมโยงระหว่างแนวคิด ทฤษฎี และตัวแปรที่ศึกษา

แนวคิด/ทฤษฎี	สาระสำคัญ	ตัวแปรที่เกี่ยวข้อง
Theory of Planned Behavior	การรับรู้ส่งผลต่อพฤติกรรม	การรับรู้เกี่ยวกับมาตรฐานทางจริยธรรม
Social Learning Theory	เรียนรู้จากแบบอย่างและสภาพแวดล้อม	ผู้นำ วัฒนธรรมองค์กร
Ethical Leadership	ผู้นำส่งผลต่อพฤติกรรมผู้ใต้บังคับบัญชา	ด้านผู้นำ
Organizational Culture	วัฒนธรรมกำหนดค่านิยมและพฤติกรรม	ด้านวัฒนธรรมองค์กร สภาพแวดล้อมการทำงาน
Good Governance	ระบบงานที่โปร่งใสและตรวจสอบได้	โครงสร้างองค์กร การให้รางวัลและการลงโทษ
Organizational Climate	บรรยากาศการทำงานส่งผลต่อพฤติกรรม	บรรยากาศในการทำงาน

ที่มา : คณะผู้ศึกษาสังเคราะห์จากการทบทวนวรรณกรรมและแนวคิดที่เกี่ยวข้อง

การสังเคราะห์แนวคิดและทฤษฎีที่เกี่ยวข้อง

จากการศึกษาแนวคิดและทฤษฎีที่เกี่ยวข้อง พบว่า แม้แต่ละทฤษฎีจะอธิบายพฤติกรรมของบุคคลในมุมมองที่แตกต่างกัน แต่มีข้อค้นพบร่วมกันว่า พฤติกรรมทางจริยธรรมมิได้เกิดขึ้นจากปัจจัยด้านใดด้านหนึ่งเพียงลำพัง หากแต่เกิดจากปฏิสัมพันธ์ระหว่างการรับรู้ของบุคคล อิทธิพลทางสังคม การเป็นแบบอย่างของผู้บริหาร วัฒนธรรมองค์กร และสภาพแวดล้อมในการทำงาน

ทฤษฎีพฤติกรรมตามแผนเน้นบทบาทของการรับรู้และความตั้งใจในการแสดงพฤติกรรม ขณะที่ทฤษฎีการเรียนรู้ทางสังคมและแนวคิดภาวะผู้นำเชิงจริยธรรมอธิบายอิทธิพลของผู้บริหาร ผู้บังคับบัญชา และเพื่อนร่วมงาน ส่วนแนวคิดวัฒนธรรมองค์กรและธรรมาภิบาลช่วยอธิบายอิทธิพลขององค์กร ระบบงาน และบริบทการบริหารราชการที่ส่งผลต่อการกำหนดพฤติกรรมของบุคลากร

คณะผู้ศึกษาจึงสังเคราะห์องค์ความรู้ดังกล่าวเป็นกรอบในการอธิบายความสัมพันธ์ระหว่างการรับรู้เกี่ยวกับมาตรฐานทางจริยธรรม ปัจจัยด้านผู้บริหารและผู้บังคับบัญชา องค์กรและสภาพแวดล้อมการทำงาน เพื่อนร่วมงาน การสื่อสารและการส่งเสริมจริยธรรม และปัจจัยส่วนบุคคล ที่ส่งผลต่อพฤติกรรมทางจริยธรรมของบุคลากรในสังกัดสำนักงานปลัดกระทรวงเกษตรและสหกรณ์

สรุปแนวคิดและทฤษฎีที่เกี่ยวข้อง

จากการทบทวนแนวคิดและทฤษฎีที่เกี่ยวข้อง พบว่า ทฤษฎีพฤติกรรมตามแผนสามารถใช้อธิบายบทบาทของการรับรู้เกี่ยวกับมาตรฐานทางจริยธรรมที่ส่งผลต่อพฤติกรรมของบุคลากร ขณะที่ทฤษฎีการเรียนรู้ทางสังคมและแนวคิดภาวะผู้นำเชิงจริยธรรมสามารถใช้อธิบายอิทธิพลของผู้บริหาร ผู้บังคับบัญชา และเพื่อนร่วมงาน ส่วนแนวคิดวัฒนธรรมองค์กรสามารถใช้อธิบายอิทธิพลขององค์กรและสภาพแวดล้อมการทำงาน และแนวคิดธรรมาภิบาลช่วยอธิบายความสำคัญของการปฏิบัติราชการด้วยคุณธรรม ความโปร่งใส และความรับผิดชอบ

๒.๖ งานวิจัยที่เกี่ยวข้อง

การศึกษาพฤติกรรมทางจริยธรรมของบุคลากรในสังกัดสำนักงานปลัดกระทรวงเกษตรและสหกรณ์ คณะผู้ศึกษาได้ทบทวนงานวิจัย เอกสารทางวิชาการ และรายงานของหน่วยงานภาครัฐที่เกี่ยวข้อง ทั้งในประเทศและต่างประเทศ เพื่อศึกษาองค์ความรู้เกี่ยวกับคุณธรรม จริยธรรม พฤติกรรมทางจริยธรรม และปัจจัยที่ส่งผลต่อพฤติกรรมทางจริยธรรมของบุคลากรภาครัฐ ตลอดจนใช้เป็นพื้นฐานในการกำหนดตัวแปรและกรอบแนวคิดที่ใช้ในการศึกษา โดยมีรายละเอียดดังนี้

๒.๖.๑ งานวิจัยและเอกสารทางวิชาการในประเทศ

๑) คุณธรรมและจริยธรรมกับพฤติกรรมของบุคลากร

ศรีสมบัติ โชคประจักษ์ชัด และคณะ (๒๕๕๖) อธิบายว่า คุณธรรมเป็นคุณลักษณะภายในจิตใจที่สะท้อนถึงความดีงาม ขณะที่จริยธรรมเป็นการแสดงออกของคุณธรรมผ่านพฤติกรรมที่สามารถสังเกตได้ โดยบุคคลที่มีคุณธรรมจะมีแนวโน้มแสดงพฤติกรรมที่สอดคล้องกับประโยชน์ส่วนรวม ความซื่อสัตย์สุจริต และความรับผิดชอบต่อสังคม

อติคุณ สีนธนาปัญญา (๒๕๕๙) อธิบายว่า จริยธรรมเป็นกลไกสำคัญในการกำกับพฤติกรรมของบุคคลให้สามารถอยู่ร่วมกันในสังคมได้อย่างสงบสุข และมีส่วนสำคัญต่อการพัฒนาคุณภาพการบริหารงานภาครัฐ

ไพจิตร จิตต์โสภณ (๒๕๖๑) เห็นว่า คุณธรรมเป็นสภาวะภายในที่หล่อหลอมจิตสำนึกและค่านิยมของบุคคล ขณะที่จริยธรรมเป็นแนวทางในการตัดสินใจและการประพฤติปฏิบัติที่เหมาะสม ซึ่งส่งผลต่อประสิทธิภาพการทำงาน ความโปร่งใส และความน่าเชื่อถือขององค์กรภาครัฐ

๒) การส่งเสริมคุณธรรมและจริยธรรมในองค์กรภาครัฐ

ไพจิตร จิตต์โสภณ (๒๕๖๑) อธิบายว่า การส่งเสริมคุณธรรมและจริยธรรมอย่างต่อเนื่อง ช่วยส่งเสริมให้บุคลากรมีพฤติกรรมที่สอดคล้องกับค่านิยมที่พึงประสงค์ และลดโอกาสการเกิดพฤติกรรมที่ไม่เหมาะสมในการปฏิบัติงาน

ศรีสมบัติ โชคประจักษ์ชัด และคณะ (๒๕๕๖) เห็นว่า การปลูกฝังคุณธรรมและจริยธรรมในการปฏิบัติราชการเป็นกลไกสำคัญในการสร้างจิตสำนึกด้านความซื่อสัตย์สุจริต ความรับผิดชอบ และการยึดมั่นในประโยชน์ส่วนรวม อันเป็นรากฐานของการปฏิบัติราชการที่มีประสิทธิภาพและโปร่งใส

พระปลัดภราดร อภิวิพัฒน์ และคณะ (๒๕๖๗) พบว่า การส่งเสริมคุณธรรมอย่างต่อเนื่อง การสร้างจิตสำนึกสาธารณะ และการพัฒนาค่านิยมร่วมภายในองค์กร มีส่วนสำคัญต่อการยกระดับพฤติกรรมทางจริยธรรมของบุคลากรและการสร้างองค์กรคุณธรรมอย่างยั่งยืน

๓) วัฒนธรรมองค์กรกับพฤติกรรมทางจริยธรรม

พระปลัดภราดร อภิวิพัฒน์ และคณะ (๒๕๖๗) พบว่า วัฒนธรรมองค์กรที่ส่งเสริมคุณธรรม ความโปร่งใส และความรับผิดชอบ มีความสัมพันธ์เชิงบวกกับพฤติกรรมทางจริยธรรมของบุคลากร โดยองค์กรที่มีค่านิยมร่วมที่ชัดเจนและได้รับการปลูกฝังอย่างต่อเนื่อง จะช่วยให้บุคลากรเกิดการยอมรับและปฏิบัติตามหลักจริยธรรมในการทำงานได้อย่างยั่งยืน

ผลการศึกษาดังกล่าวสอดคล้องกับแนวคิดวัฒนธรรมองค์กรของ Schein (๒๐๑๐) ที่อธิบายว่า ค่านิยม ความเชื่อ และบรรทัดฐานร่วมขององค์กรเป็นปัจจัยสำคัญที่มีอิทธิพลต่อทัศนคติการตัดสินใจ และพฤติกรรมของสมาชิกในองค์กร

สรุปผลการทบทวนงานวิจัยในประเทศ

จากการทบทวนงานวิจัยและเอกสารทางวิชาการในประเทศ พบว่า คุณธรรม จริยธรรม ค่านิยมส่วนบุคคล การส่งเสริมคุณธรรมในองค์กร และวัฒนธรรมองค์กร ล้วนเป็นปัจจัยสำคัญที่ส่งผลต่อพฤติกรรมทางจริยธรรมของบุคลากรภาครัฐ โดยเฉพาะการมีแบบอย่างที่ดีและการสร้างสภาพแวดล้อมการทำงานที่ส่งเสริมความโปร่งใสและความรับผิดชอบ

๒.๖.๒ งานวิจัยต่างประเทศ

๑) การรับรู้กับพฤติกรรมทางจริยธรรม

Ajzen (๑๙๙๑) ได้พัฒนาทฤษฎีพฤติกรรมตามแผน (Theory of Planned Behavior: TPB) และพบว่า พฤติกรรมของบุคคลได้รับอิทธิพลจากทัศนคติ การรับรู้บรรทัดฐานทางสังคม และการรับรู้ความสามารถในการควบคุมพฤติกรรม ซึ่งส่งผลต่อความตั้งใจและพฤติกรรมที่แสดงออก

๒) อิทธิพลของบุคคลรอบข้างต่อพฤติกรรม

Bandura (๑๙๗๗) เสนอทฤษฎีการเรียนรู้ทางสังคม (Social Learning Theory) โดยอธิบายว่าบุคคลสามารถเรียนรู้พฤติกรรมผ่านการสังเกตและการเลียนแบบบุคคลรอบข้าง โดยเฉพาะผู้บังคับบัญชา เพื่อนร่วมงาน หรือบุคคลที่ได้รับการยอมรับในสังคม

๓) ภาวะผู้นำกับพฤติกรรมทางจริยธรรม

Brown, Treviño และ Harrison (๒๐๐๕) พบว่า ผู้นำที่มีความซื่อสัตย์ สุจริต ยุติธรรม และประพฤติตนเป็นแบบอย่างที่ดี สามารถส่งผลต่อพฤติกรรมทางจริยธรรมของผู้ใต้บังคับบัญชาได้อย่างมีนัยสำคัญ

๔) วัฒนธรรมองค์กรและการสื่อสารด้านจริยธรรม

Treviño, Weaver และ Reynolds (๒๐๐๖) พบว่า การกำหนดนโยบายด้านจริยธรรม การสื่อสารภายในองค์กร และการกำกับดูแลของผู้บริหาร มีส่วนสำคัญในการสร้างวัฒนธรรมด้านจริยธรรมภายในองค์กร

Schein (๒๐๑๐) อธิบายว่า วัฒนธรรมองค์กรเป็นระบบของค่านิยม ความเชื่อ และบรรทัดฐานร่วมกันของสมาชิกในองค์กร ซึ่งมีอิทธิพลต่อพฤติกรรม การตัดสินใจ และการปฏิบัติงานของบุคลากร

สรุปผลการทบทวนงานวิจัยต่างประเทศ

จากการทบทวนงานวิจัยต่างประเทศ พบว่า การรับรู้ อิทธิพลทางสังคม ภาวะผู้นำ และวัฒนธรรมองค์กร เป็นปัจจัยสำคัญที่ส่งผลต่อพฤติกรรมทางจริยธรรม ซึ่งสอดคล้องกับแนวคิดและตัวแปรที่ใช้ในการศึกษาครั้งนี้

๒.๖.๓ เอกสารและรายงานทางวิชาการของหน่วยงานภาครัฐ

๑) การส่งเสริมมาตรฐานทางจริยธรรม

สำนักงาน ก.พ. ได้ขับเคลื่อนพระราชบัญญัติมาตรฐานทางจริยธรรม พ.ศ. ๒๕๖๒ และกำหนดมาตรฐานทางจริยธรรมของเจ้าหน้าที่ของรัฐ เพื่อใช้เป็นกรอบในการประพฤติปฏิบัติราชการ โดยมุ่งส่งเสริมให้บุคลากรภาครัฐมีความรู้ ความเข้าใจ และตระหนักถึงการปฏิบัติตามมาตรฐานทางจริยธรรม

๒) การสร้างวัฒนธรรมองค์กรสุจริต

สำนักงาน ป.ป.ช. ส่งเสริมการปลูกฝังค่านิยมสุจริต การสร้างวัฒนธรรมองค์กรโปร่งใส และการประเมินคุณธรรมและความโปร่งใสในการดำเนินงานของหน่วยงานภาครัฐ (ITA) เพื่อยกระดับมาตรฐานการปฏิบัติงานและลดโอกาสการเกิดการทุจริต

๓) การบริหารความเสี่ยงการทุจริตและระบบควบคุมภายใน

สำนักงาน ป.ป.ท. ให้ความสำคัญกับการป้องกันการทุจริตเชิงรุกผ่านการประเมินความเสี่ยงการทุจริต การพัฒนามาตรการควบคุมภายใน และการสร้างระบบงานที่โปร่งใส ตรวจสอบได้

๔) การบริหารราชการตามหลักธรรมาภิบาล

สำนักงาน ก.พ.ร. ส่งเสริมการบริหารกิจการบ้านเมืองที่ดี โดยยึดหลักนิติธรรม หลักคุณธรรม หลักความโปร่งใส หลักความรับผิดชอบ หลักความคุ้มค่า และหลักการมีส่วนร่วม เพื่อยกระดับประสิทธิภาพและความน่าเชื่อถือของภาครัฐ

สรุปผลการศึกษาเอกสารภาครัฐ

จากการศึกษาเอกสารและรายงานทางวิชาการของหน่วยงานภาครัฐ พบว่า การรับรู้เกี่ยวกับมาตรฐานทางจริยธรรม ภาวะผู้นำเชิงจริยธรรม วัฒนธรรมองค์กรสุจริต การสื่อสารด้านจริยธรรม ระบบกำกับดูแลภายใน และหลักธรรมาภิบาล เป็นองค์ประกอบสำคัญที่ส่งผลต่อพฤติกรรมทางจริยธรรมของบุคลากรภาครัฐ

๒.๖.๔ การสังเคราะห์องค์ความรู้เกี่ยวกับปัจจัยที่ส่งผลต่อพฤติกรรมทางจริยธรรม

จากการทบทวนแนวคิด ทฤษฎี งานวิจัย และเอกสารทางวิชาการที่เกี่ยวข้อง ทั้งในประเทศ ต่างประเทศ และเอกสารของหน่วยงานภาครัฐ คณะผู้ศึกษาได้สังเคราะห์องค์ความรู้เกี่ยวกับปัจจัยที่ส่งผลต่อพฤติกรรมทางจริยธรรมของบุคลากรภาครัฐ โดยพบว่า พฤติกรรมทางจริยธรรมมิได้เกิดขึ้นจากปัจจัยด้านใดด้านหนึ่งเพียงลำพัง แต่เป็นผลจากการปฏิสัมพันธ์ระหว่างการเรียนรู้ของบุคคลและปัจจัยแวดล้อมภายในองค์กร ที่มีอิทธิพลต่อค่านิยม การตัดสินใจ และการแสดงพฤติกรรมในการปฏิบัติหน้าที่ราชการ

จากการสังเคราะห์วรรณกรรมและผลการศึกษาที่เกี่ยวข้อง สามารถสรุปปัจจัยสำคัญที่มีความสัมพันธ์กับพฤติกรรมทางจริยธรรมของบุคลากรได้ ๖ ปัจจัย ได้แก่ การรับรู้เกี่ยวกับมาตรฐานทางจริยธรรม ปัจจัยด้านผู้นำ ปัจจัยด้านวัฒนธรรมองค์กร ปัจจัยด้านโครงสร้างองค์กร ปัจจัยด้านการให้รางวัลและการลงโทษ และปัจจัยด้านบรรยากาศในการทำงาน ดังตารางที่ ๓

ตารางที่ ๓ การสังเคราะห์ปัจจัยที่ส่งผลต่อพฤติกรรมทางจริยธรรมจากแนวคิด ทฤษฎี งานวิจัย และเอกสารที่เกี่ยวข้อง

ปัจจัย	แนวคิด ทฤษฎี และแหล่งข้อมูลที่สนับสนุน	ข้อค้นพบสำคัญ
การรับรู้เกี่ยวกับมาตรฐานทางจริยธรรม	Ajzen (๑๙๙๑), พระราชบัญญัติมาตรฐานทางจริยธรรม พ.ศ. ๒๕๖๒, สำนักงาน ก.พ.	การรับรู้และความเข้าใจที่ถูกต้องเกี่ยวกับมาตรฐานทางจริยธรรมส่งผลต่อการตัดสินใจ และการแสดงพฤติกรรมทางจริยธรรม
ผู้นำ	Brown, Treviño และ Harrison (๒๐๐๕), Bandura (๑๙๗๗), สำนักงาน ป.ป.ช.	ผู้นำเป็นแบบอย่างสำคัญในการกำหนดค่านิยม ถ่ายทอดนโยบาย และสร้างบรรทัดฐานทางจริยธรรมให้แก่บุคลากร
วัฒนธรรมองค์กร	Schein (๒๐๑๐), พระปลัดภรต อภิวัดโน และคณะ (๒๕๖๗), สำนักงาน ก.พ.ร.	วัฒนธรรมองค์กรที่ส่งเสริมความโปร่งใส ความรับผิดชอบ และธรรมาภิบาล มีส่วนสำคัญต่อการหล่อหลอมพฤติกรรมทางจริยธรรม
โครงสร้างองค์กร	สำนักงาน ก.พ.ร., สำนักงาน ป.ป.ท., แนวคิดการควบคุมภายในภาครัฐ	ระบบงาน กฎ ระเบียบ ขั้นตอนการปฏิบัติงาน และกลไกกำกับดูแลที่ชัดเจน ช่วยลดความเสี่ยงด้านจริยธรรมและสนับสนุนการปฏิบัติที่ถูกต้อง
การให้รางวัลและการลงโทษ	Treviño, Weaver และ Reynolds (๒๐๐๖), สำนักงาน ป.ป.ช.	การยกย่องเชิดชูผู้ประพฤติดีและการกำหนดมาตรการต่อผู้ฝ่าฝืน มีผลต่อแรงจูงใจ และการยึดมั่นในมาตรฐานทางจริยธรรม
บรรยากาศในการทำงาน	Schein (๒๐๑๐), Bandura (๑๙๗๗), งานวิจัยด้านพฤติกรรมองค์กร	บรรยากาศที่เปิดกว้าง เป็นธรรม และเอื้อต่อการแลกเปลี่ยนความคิดเห็น ช่วยส่งเสริม การตัดสินใจและการปฏิบัติตนอย่างมีจริยธรรม

ที่มา : คณะผู้ศึกษาสังเคราะห์จากการทบทวนวรรณกรรม งานวิจัย และเอกสารทางวิชาการที่เกี่ยวข้อง

จากตารางที่ ๓ พบว่า พฤติกรรมทางจริยธรรมของบุคลากรภาครัฐเป็นผลจากทั้งปัจจัยภายในบุคคลและปัจจัยภายนอกที่ทำงานร่วมกันอย่างเป็นระบบ โดยการรับรู้เกี่ยวกับมาตรฐานทางจริยธรรมถือเป็นปัจจัยพื้นฐานที่ส่งผลต่อความเข้าใจ การตัดสินใจ และการเลือกปฏิบัติของบุคลากร ขณะที่ปัจจัยด้านผู้นำ วัฒนธรรมองค์กร โครงสร้างองค์กร การให้รางวัลและการลงโทษ และบรรยากาศในการทำงาน เป็นปัจจัยแวดล้อมสำคัญที่มีส่วนหล่อหลอม สนับสนุน หรือกำหนดบรรทัดฐานทางพฤติกรรมของบุคลากรภายในองค์กร

เมื่อพิจารณาจากแนวคิด ทฤษฎี และผลการศึกษาที่เกี่ยวข้อง พบว่า ปัจจัยด้านผู้นำและวัฒนธรรมองค์กรเป็นปัจจัยที่ได้รับการกล่าวถึงอย่างต่อเนื่องในงานวิจัยทั้งในประเทศและต่างประเทศ เนื่องจากมีบทบาทสำคัญในการกำหนดค่านิยมองค์กรและเป็นกลไกหลักในการถ่ายทอดพฤติกรรมที่พึงประสงค์ไปสู่บุคลากร ขณะที่โครงสร้างองค์กร ระบบการให้รางวัลและการลงโทษ และบรรยากาศในการทำงาน เป็นองค์ประกอบสำคัญที่ช่วยสนับสนุนให้บุคลากรสามารถปฏิบัติตามมาตรฐานทางจริยธรรมได้อย่างมีประสิทธิภาพ

นอกจากนี้ การรับรู้เกี่ยวกับมาตรฐานทางจริยธรรมยังเป็นปัจจัยสำคัญในระดับบุคคลที่มีความเชื่อมโยงโดยตรงกับการตัดสินใจเชิงจริยธรรม เนื่องจากบุคลากรที่มีความรู้ ความเข้าใจ และความตระหนักเกี่ยวกับมาตรฐานทางจริยธรรมอย่างถูกต้อง ย่อมมีแนวโน้มที่จะปฏิบัติตามหลักจริยธรรมได้ดีกว่าบุคลากรที่ขาดความรู้หรือมีความเข้าใจคลาดเคลื่อน

ดังนั้น คณะผู้ศึกษาจึงนำผลการสังเคราะห์องค์ความรู้ดังกล่าวมาใช้เป็นพื้นฐานในการกำหนดกรอบแนวคิดการศึกษา โดยกำหนดให้ “การรับรู้เกี่ยวกับมาตรฐานทางจริยธรรม” เป็นตัวแปรสำคัญด้านการรับรู้ของบุคลากร และกำหนดให้ “ปัจจัยด้านผู้นำ วัฒนธรรมองค์กร โครงสร้างองค์กร การให้รางวัลและการลงโทษ และบรรยากาศในการทำงาน” เป็นปัจจัยด้านองค์กรที่ส่งผลต่อพฤติกรรมทางจริยธรรม เพื่อนำไปศึกษาความสัมพันธ์กับพฤติกรรมทางจริยธรรมของบุคลากรในสังกัดสำนักงานปลัดกระทรวงเกษตรและสหกรณ์ต่อไป

ภาพที่ ๒ การสังเคราะห์ปัจจัยที่ส่งผลต่อพฤติกรรมทางจริยธรรม



๒.๖.๕ ช่องว่างขององค์ความรู้ (Research Gap)

จากการทบทวนแนวคิด ทฤษฎี งานวิจัย และเอกสารทางวิชาการที่เกี่ยวข้อง พบว่า แม้จะมีการศึกษาเกี่ยวกับคุณธรรม จริยธรรม พฤติกรรมทางจริยธรรม และปัจจัยที่เกี่ยวข้องในหน่วยงานภาครัฐอย่างต่อเนื่อง แต่ยังไม่ปรากฏช่องว่างขององค์ความรู้ที่สำคัญ ดังนี้

๑) ช่องว่างด้านขอบเขตการศึกษา

งานวิจัยส่วนใหญ่ศึกษาเกี่ยวกับคุณธรรม จริยธรรม หรือพฤติกรรมทางจริยธรรมของบุคลากรภาครัฐในภาพรวม หรือศึกษาในหน่วยงานเฉพาะแห่ง โดยยังไม่พบการศึกษาที่มุ่งวิเคราะห์การรับรู้เกี่ยวกับมาตรฐานทางจริยธรรม พฤติกรรมทางจริยธรรม และปัจจัยด้านองค์กรที่ส่งผลต่อพฤติกรรมทางจริยธรรมของบุคลากรในสังกัดสำนักงานปลัดกระทรวงเกษตรและสหกรณ์ ซึ่งเป็นหน่วยงานที่มีภารกิจครอบคลุมทั้งส่วนกลาง ส่วนภูมิภาค และต่างประเทศ

๒) ช่องว่างด้านการบูรณาการปัจจัยที่เกี่ยวข้อง

งานวิจัยที่ผ่านมาโดยส่วนใหญ่ศึกษาปัจจัยที่ส่งผลต่อพฤติกรรมทางจริยธรรมเพียงบางด้าน เช่น ภาวะผู้นำเชิงจริยธรรม วัฒนธรรมองค์กร คุณธรรมส่วนบุคคล หรือการรับรู้ด้านจริยธรรมแยกจากกัน อย่างไรก็ตาม ยังไม่พบการศึกษาที่บูรณาการการวิเคราะห์ปัจจัยสำคัญทั้งด้านการรับรู้เกี่ยวกับมาตรฐานทางจริยธรรม และปัจจัยด้านองค์กร ได้แก่ ผู้นำ วัฒนธรรมองค์กร โครงสร้างองค์กร การให้รางวัลและการลงโทษ และบรรยากาศในการทำงาน ภายใต้กรอบการศึกษาเดียวกัน

๓) ช่องว่างด้านการประยุกต์ใช้มาตรฐานทางจริยธรรมของเจ้าหน้าที่ของรัฐ

ภายหลังการประกาศใช้พระราชบัญญัติมาตรฐานทางจริยธรรม พ.ศ. ๒๕๖๒ และการกำหนดมาตรฐานทางจริยธรรมของเจ้าหน้าที่ของรัฐ ๗ ประการ หน่วยงานภาครัฐได้มีการขับเคลื่อนการส่งเสริมจริยธรรมอย่างต่อเนื่อง อย่างไรก็ตาม ยังมีงานศึกษาจำนวนจำกัดที่วิเคราะห์ระดับการรับรู้เกี่ยวกับมาตรฐานทางจริยธรรมของเจ้าหน้าที่ของรัฐและความเชื่อมโยงกับพฤติกรรมทางจริยธรรมของบุคลากรภาครัฐในเชิงประจักษ์

๔) ช่องว่างด้านข้อมูลเชิงประจักษ์เพื่อกำหนดนโยบาย

แม้ว่าหน่วยงานภาครัฐจะมีนโยบายและมาตรการด้านคุณธรรม ความโปร่งใส และการป้องกันการทุจริตอย่างต่อเนื่อง แต่ยังคงขาดข้อมูลเชิงประจักษ์ที่สะท้อนระดับการรับรู้เกี่ยวกับมาตรฐานทางจริยธรรม ระดับพฤติกรรมทางจริยธรรม และปัจจัยด้านองค์กรที่ส่งผลต่อพฤติกรรมของบุคลากรในสังกัดสำนักงานปลัดกระทรวงเกษตรและสหกรณ์โดยตรง ซึ่งเป็นข้อมูลสำคัญสำหรับการกำหนดนโยบายและมาตรการส่งเสริมจริยธรรมที่สอดคล้องกับบริบทขององค์กร

การเติมเต็มช่องว่างขององค์ความรู้ในการศึกษาครั้งนี้

จากการทบทวนวรรณกรรมและการวิเคราะห์ช่องว่างขององค์ความรู้ พบว่า ยังขาดการศึกษาที่วิเคราะห์การรับรู้เกี่ยวกับมาตรฐานทางจริยธรรม พฤติกรรมทางจริยธรรม และปัจจัยด้านองค์กรที่ส่งผลต่อพฤติกรรมทางจริยธรรมของบุคลากรในสังกัดสำนักงานปลัดกระทรวงเกษตรและสหกรณ์ในภาพรวมขององค์กร รวมทั้งยังขาดการศึกษาที่บูรณาการการวิเคราะห์ปัจจัยสำคัญภายใต้กรอบแนวคิดเดียวกัน

ดังนั้น การศึกษาครั้งนี้จึงมุ่งศึกษาระดับการรับรู้เกี่ยวกับมาตรฐานทางจริยธรรม ระดับพฤติกรรมทางจริยธรรม และปัจจัยที่ส่งผลต่อพฤติกรรมทางจริยธรรมของบุคลากรในสังกัดสำนักงานปลัดกระทรวงเกษตรและสหกรณ์ โดยครอบคลุมทั้งส่วนกลาง ส่วนภูมิภาค และต่างประเทศ พร้อมทั้งบูรณาการการวิเคราะห์ปัจจัยสำคัญ ๖ ด้าน ได้แก่ การรับรู้เกี่ยวกับมาตรฐานทางจริยธรรม ปัจจัยด้านผู้นำ ปัจจัยด้านวัฒนธรรมองค์กร ปัจจัยด้านโครงสร้างองค์กร ปัจจัยด้านการให้รางวัลและการลงโทษ และปัจจัยด้านบรรยากาศในการทำงาน ภายใต้กรอบแนวคิดการศึกษาเดียวกัน

ผลการศึกษาที่ได้รับจะช่วยสร้างองค์ความรู้เชิงประจักษ์เกี่ยวกับการรับรู้และพฤติกรรมทางจริยธรรมของบุคลากรในบริบทของสำนักงานปลัดกระทรวงเกษตรและสหกรณ์ อันจะเป็นประโยชน์ต่อการกำหนดนโยบาย มาตรการ และแนวทางการส่งเสริมจริยธรรมขององค์กร ตลอดจนสนับสนุนการพัฒนาระบบราชการตามหลักธรรมาภิบาล ความโปร่งใส และการป้องกันการทุจริตได้อย่างมีประสิทธิภาพยิ่งขึ้น

๒.๖.๖ สรุปผลการทบทวนงานวิจัยที่เกี่ยวข้อง

จากการทบทวนและสังเคราะห์แนวคิด ทฤษฎี งานวิจัย เอกสารทางวิชาการ และรายงานของหน่วยงานภาครัฐที่เกี่ยวข้อง สามารถสรุปสาระสำคัญที่เกี่ยวข้องกับการศึกษาค้นคว้าครั้งนี้ได้ ดังนี้

๑) พฤติกรรมทางจริยธรรมเป็นผลจากปัจจัยหลายด้าน

ผลการทบทวนวรรณกรรมพบว่า พฤติกรรมทางจริยธรรมของบุคลากรไม่ได้เกิดขึ้นจากปัจจัยส่วนบุคคลเพียงอย่างเดียว แต่เป็นผลจากอิทธิพลร่วมกันของปัจจัยด้านการรับรู้และปัจจัยแวดล้อมภายในองค์กร ซึ่งมีส่วนสำคัญต่อการกำหนดความคิด การตัดสินใจ และการแสดงออกทางพฤติกรรมในการปฏิบัติงาน

๒) การรับรู้เกี่ยวกับมาตรฐานทางจริยธรรมเป็นพื้นฐานสำคัญของพฤติกรรม

แนวคิด ทฤษฎี และงานวิจัยที่เกี่ยวข้องสะท้อนให้เห็นว่า การรับรู้และความเข้าใจเกี่ยวกับมาตรฐานทางจริยธรรมมีความสัมพันธ์กับการตัดสินใจและการปฏิบัติงานของบุคลากร โดยบุคลากรที่มีความรู้ความเข้าใจ และตระหนักถึงมาตรฐานทางจริยธรรมอย่างถูกต้อง จะมีแนวโน้มปฏิบัติตามสอดคล้องกับหลักจริยธรรมและประโยชน์ส่วนรวมมากยิ่งขึ้น

๓) ปัจจัยด้านองค์กรมีอิทธิพลต่อพฤติกรรมทางจริยธรรม

ผลการสังเคราะห์องค์ความรู้พบว่า ปัจจัยด้านผู้นำ วัฒนธรรมองค์กร โครงสร้างองค์การ การให้รางวัลและการลงโทษ และบรรยากาศในการทำงาน เป็นปัจจัยสำคัญที่ส่งผลต่อพฤติกรรมทางจริยธรรมของบุคลากร โดยเฉพาะบทบาทของผู้นำในการเป็นแบบอย่างที่ดี การสร้างวัฒนธรรมองค์กรที่ยึดมั่นในคุณธรรม การกำหนดระบบงานที่โปร่งใส และการสร้างสภาพแวดล้อมการทำงานที่เอื้อต่อการปฏิบัติตามมาตรฐานทางจริยธรรม

๔) ภาวะผู้นำและวัฒนธรรมองค์กรเป็นกลไกสำคัญในการหล่อหลอมพฤติกรรม

จากแนวคิดและผลการศึกษาที่เกี่ยวข้อง พบว่า ผู้นำและวัฒนธรรมองค์กรเป็นปัจจัยที่ได้รับการกล่าวถึงอย่างต่อเนื่องทั้งในงานวิจัยภายในประเทศและต่างประเทศ เนื่องจากมีบทบาทสำคัญในการกำหนดค่านิยมองค์กร ถ่ายทอดแบบอย่างพฤติกรรมที่พึงประสงค์ และสร้างบรรทัดฐานทางจริยธรรมร่วมกันภายในองค์กร

๕) การพัฒนาพฤติกรรมทางจริยธรรมต้องดำเนินการทั้งในระดับบุคคลและระดับองค์กร

ผลการทบทวนวรรณกรรมชี้ให้เห็นว่า การส่งเสริมพฤติกรรมทางจริยธรรมให้เกิดขึ้นอย่างยั่งยืน จำเป็นต้องดำเนินการควบคู่กันทั้งการพัฒนาการรับรู้และความเข้าใจเกี่ยวกับมาตรฐานทางจริยธรรมของบุคลากร และการพัฒนาปัจจัยแวดล้อมภายในองค์กรให้เอื้อต่อการปฏิบัติตามหลักคุณธรรมและจริยธรรม

๖) ผลการสังเคราะห์องค์ความรู้ที่นำไปสู่การกำหนดกรอบแนวคิดการศึกษา

ผลการทบทวนวรรณกรรมดังกล่าวสอดคล้องกับทฤษฎีพฤติกรรมตามแผน (Theory of Planned Behavior) ทฤษฎีการเรียนรู้ทางสังคม (Social Learning Theory) แนวคิดภาวะผู้นำเชิงจริยธรรม (Ethical Leadership) แนวคิดวัฒนธรรมองค์กร (Organizational Culture) และแนวคิดธรรมาภิบาล (Good Governance) ซึ่งล้วนชี้ให้เห็นว่า พฤติกรรมทางจริยธรรมเป็นผลจากปฏิสัมพันธ์ระหว่างการรับรู้ของบุคคล ปัจจัยด้านผู้นำ วัฒนธรรมองค์กร ระบบงาน และสภาพแวดล้อมในการทำงาน

สรุปองค์ความรู้ที่ใช้ในการศึกษาครั้งนี้

จากการสังเคราะห์องค์ความรู้ทั้งหมด คณะผู้ศึกษาจึงกำหนดให้ “การรับรู้เกี่ยวกับมาตรฐานทางจริยธรรม” และ “ปัจจัยด้านองค์กร” ประกอบด้วย ปัจจัยด้านผู้นำ ปัจจัยด้านวัฒนธรรมองค์กร ปัจจัยด้านโครงสร้างองค์กร ปัจจัยด้านการให้รางวัลและการลงโทษ และปัจจัยด้านบรรยากาศในการทำงาน เป็นตัวแปรอิสระ ส่วน “พฤติกรรมทางจริยธรรมของบุคลากรในสังกัดสำนักงานปลัดกระทรวงเกษตรและสหกรณ์” เป็นตัวแปรตาม

๒.๗ สังเคราะห์แนวคิด ทฤษฎี และงานวิจัยที่เกี่ยวข้อง

๒.๗.๑ การสังเคราะห์แนวคิดและทฤษฎีที่เกี่ยวข้อง

จากการศึกษาแนวคิดและทฤษฎีที่เกี่ยวข้อง พบว่า พฤติกรรมทางจริยธรรมของบุคลากรภาครัฐเป็นผลจากปฏิสัมพันธ์ระหว่างปัจจัยภายในบุคคลและปัจจัยแวดล้อมภายนอกองค์กร

ทฤษฎีพฤติกรรมตามแผน (Theory of Planned Behavior : TPB) ของ Ajzen (๑๙๙๑) อธิบายว่า การรับรู้ ความเชื่อ และทัศนคติของบุคคลมีอิทธิพลต่อความตั้งใจและการแสดงพฤติกรรม โดยบุคคลที่มีความรู้ ความเข้าใจ และการรับรู้เกี่ยวกับมาตรฐานทางจริยธรรมอย่างถูกต้อง จะมีแนวโน้มแสดงพฤติกรรมที่สอดคล้องกับหลักจริยธรรมมากกว่าบุคคลที่ขาดความตระหนักรู้

ทฤษฎีการเรียนรู้ทางสังคม (Social Learning Theory) ของ Bandura (๑๙๗๗) ชี้ให้เห็นว่า บุคคลสามารถเรียนรู้พฤติกรรมผ่านการสังเกต การเลียนแบบ และการได้รับอิทธิพลจากบุคคลรอบข้าง โดยเฉพาะผู้บังคับบัญชาและเพื่อนร่วมงาน ซึ่งทำหน้าที่เป็นแบบอย่างในการกำหนดค่านิยมและบรรทัดฐานทางพฤติกรรม

ในระดับองค์กร แนวคิดภาวะผู้นำเชิงจริยธรรม (Ethical Leadership) ของ Brown, Treviño และ Harrison (๒๐๐๕) อธิบายว่า ผู้นำที่ยึดมั่นในคุณธรรมและจริยธรรมสามารถส่งผลต่อพฤติกรรมของบุคลากรผ่านการเป็นแบบอย่าง การกำหนดนโยบาย และการสร้างบรรยากาศการทำงานที่โปร่งใส ขณะที่แนวคิดวัฒนธรรมองค์กร (Organizational Culture) ของ Schein (๒๐๑๐) ชี้ให้เห็นว่า ค่านิยมร่วม ความเชื่อ และแนวปฏิบัติขององค์กรมีอิทธิพลต่อการหล่อหลอมพฤติกรรมของสมาชิกในองค์กรอย่างต่อเนื่อง

นอกจากนี้ แนวคิดธรรมาภิบาล (Good Governance) ยังสะท้อนให้เห็นถึงความสำคัญของการบริหารงานที่ยึดหลักคุณธรรม ความโปร่งใส ความรับผิดชอบ และการตรวจสอบได้ ซึ่งมีความเชื่อมโยงโดยตรงกับการปฏิบัติตามมาตรฐานทางจริยธรรมของเจ้าหน้าที่ของรัฐ

๒.๗.๒ การสังเคราะห์ผลการทบทวนงานวิจัยที่เกี่ยวข้อง

ผลการทบทวนงานวิจัยทั้งในประเทศและต่างประเทศพบว่า การรับรู้เกี่ยวกับมาตรฐานทางจริยธรรมเป็นปัจจัยสำคัญที่ส่งผลต่อการตัดสินใจและการแสดงพฤติกรรมของบุคลากร ขณะเดียวกัน ปัจจัยด้านผู้นำ วัฒนธรรมองค์กร โครงสร้างองค์กร ระบบการให้รางวัลและการลงโทษ และบรรยากาศในการทำงานล้วนเป็นปัจจัยที่มีความสัมพันธ์กับพฤติกรรมทางจริยธรรมอย่างมีนัยสำคัญ

งานวิจัยส่วนใหญ่สะท้อนให้เห็นว่า องค์กรที่มีผู้นำเป็นแบบอย่างที่ดี มีระบบงานที่โปร่งใส มีการส่งเสริมคุณธรรมและจริยธรรมอย่างต่อเนื่อง และมีสภาพแวดล้อมการทำงานที่เอื้อต่อการปฏิบัติงานอย่างถูกต้อง จะส่งผลให้บุคลากรมีแนวโน้มปฏิบัติตามมาตรฐานทางจริยธรรมในระดับที่สูงขึ้น

ในทางตรงกันข้าม องค์กรที่ขาดการกำกับดูแลที่เหมาะสม ขาดการสื่อสารด้านจริยธรรม หรือมีวัฒนธรรมองค์กรที่ไม่ส่งเสริมความรับผิดชอบและความโปร่งใส อาจเพิ่มความเสี่ยงต่อการเกิดพฤติกรรมที่ไม่สอดคล้องกับมาตรฐานทางจริยธรรมได้

๒.๗.๓ การสังเคราะห์ตัวแปรที่ใช้ในการศึกษา

จากการสังเคราะห์แนวคิด ทฤษฎี และงานวิจัยที่เกี่ยวข้อง คณะผู้ศึกษาพบว่าตัวแปรที่มีความสอดคล้องกับวัตถุประสงค์การศึกษาและได้รับการสนับสนุนจากองค์ความรู้ทางวิชาการอย่างต่อเนื่องประกอบด้วย

๑) การรับรู้เกี่ยวกับมาตรฐานทางจริยธรรม

๒) ปัจจัย ได้แก่

๒.๑) ด้านโครงสร้างองค์กร

๒.๒) ด้านวัฒนธรรมองค์กร

๒.๓) ด้านผู้นำ

๒.๔) ด้านการให้รางวัลและการลงโทษ

๒.๕) ด้านบรรยากาศในการทำงาน

๓) พฤติกรรมทางจริยธรรมของบุคลากรตามมาตรฐานทางจริยธรรมของเจ้าหน้าที่ของรัฐ ๗ ประการ ตัวแปรดังกล่าวได้รับการคัดเลือกโดยพิจารณาจากความสอดคล้องกับแนวคิด ทฤษฎี และผลการศึกษาที่เกี่ยวข้อง ตลอดจนความเหมาะสมกับบริบทการปฏิบัติงานของบุคลากรในสังกัดสำนักงาน ปลัดกระทรวงเกษตรและสหกรณ์

คณะผู้ศึกษาจึงนำผลการสังเคราะห์ดังกล่าวมาใช้เป็นพื้นฐานในการกำหนดกรอบแนวคิด การศึกษา เพื่ออธิบายความสัมพันธ์ระหว่างการรับรู้เกี่ยวกับมาตรฐานทางจริยธรรม ปัจจัยด้านองค์กร และ พฤติกรรมทางจริยธรรมของบุคลากรในสังกัดสำนักงานปลัดกระทรวงเกษตรและสหกรณ์

๒.๘ กรอบแนวคิดที่ใช้ในการศึกษา

๒.๘.๑ แนวคิดในการกำหนดตัวแปร

๑) ตัวแปรอิสระ (Independent Variables)

การศึกษาครั้งนี้กำหนดให้ตัวแปรอิสระประกอบด้วย

๑.๑) การรับรู้เกี่ยวกับมาตรฐานทางจริยธรรม หมายถึง ระดับความรู้ ความเข้าใจ และการตระหนักรู้ของบุคลากรเกี่ยวกับมาตรฐานทางจริยธรรมของเจ้าหน้าที่ของรัฐ รวมทั้งความสามารถในการนำ มาตรฐานทางจริยธรรมไปใช้เป็นแนวทางในการปฏิบัติหน้าที่และการดำรงตน

๑.๒) ปัจจัยที่ส่งผลต่อพฤติกรรมทางจริยธรรมของบุคลากร

(๑) ด้านโครงสร้างองค์กร หมายถึง ระบบงาน กฎ ระเบียบ ขั้นตอนการปฏิบัติงาน และกลไกการกำกับดูแลภายในองค์กรที่สนับสนุนให้บุคลากรสามารถปฏิบัติงานได้อย่างถูกต้อง โปร่งใส และตรวจสอบได้

(๒) ด้านวัฒนธรรมองค์กร หมายถึง ค่านิยมร่วม บรรทัดฐาน แนวปฏิบัติ และวัฒนธรรม การทำงานที่ส่งเสริมความซื่อสัตย์สุจริต ความโปร่งใส ความรับผิดชอบ และการยึดมั่นในหลักธรรมาภิบาล

(๓) ด้านผู้นำ หมายถึง บทบาทของผู้บริหารและผู้บังคับบัญชาในการเป็นแบบอย่างทาง จริยธรรม การกำหนดนโยบาย การกำกับดูแล และการส่งเสริมให้บุคลากรปฏิบัติตามหลักคุณธรรมและจริยธรรม

(๔) ด้านการให้รางวัลและการลงโทษ หมายถึง ระบบการยกย่องเชิดชูเกียรติ การสร้าง แรงจูงใจ และมาตรการทางวินัยที่องค์กรกำหนดขึ้นเพื่อส่งเสริมและควบคุมพฤติกรรมของบุคลากรให้เป็นไปตาม มาตรฐานทางจริยธรรม

(๕) ด้านบรรยากาศในการทำงาน หมายถึง สภาพแวดล้อมในการทำงาน ความสัมพันธ์ ระหว่างบุคลากร การเปิดโอกาสให้มีการแลกเปลี่ยนความคิดเห็น และบรรยากาศที่เอื้อต่อการปฏิบัติงาน อย่างเป็นธรรมและมีจริยธรรม

๒) ตัวแปรตาม (Dependent Variable)

พฤติกรรมทางจริยธรรมของบุคลากรในสังกัดสำนักงานปลัดกระทรวงเกษตรและสหกรณ์ หมายถึง การแสดงออกทางพฤติกรรมของบุคลากรที่สอดคล้องกับมาตรฐานทางจริยธรรมของเจ้าหน้าที่ของรัฐ อันสะท้อนผ่านการปฏิบัติหน้าที่ด้วยความซื่อสัตย์สุจริต ความรับผิดชอบ ความเป็นธรรม การคำนึงถึงประโยชน์ส่วนรวม การมุ่งผลสัมฤทธิ์ของงาน และการดำรงตนเป็นแบบอย่างที่ดี

๒.๘.๒ ความสัมพันธ์ของตัวแปรในการศึกษา

๑) ความสัมพันธ์ระหว่างการรับรู้เกี่ยวกับมาตรฐานทางจริยธรรมกับพฤติกรรมทางจริยธรรม

จากแนวคิดเกี่ยวกับมาตรฐานทางจริยธรรมของเจ้าหน้าที่ของรัฐและทฤษฎีพฤติกรรมตามแผนพบว่า การรับรู้และความเข้าใจเกี่ยวกับมาตรฐานทางจริยธรรมมีอิทธิพลต่อการตัดสินใจและการแสดงออกทางพฤติกรรมของบุคคล ดังนั้น บุคลากรที่มีความรู้ ความเข้าใจ และการรับรู้เกี่ยวกับมาตรฐานทางจริยธรรมในระดับที่เหมาะสม ย่อมมีแนวโน้มปฏิบัติตนและแสดงพฤติกรรมที่สอดคล้องกับมาตรฐานทางจริยธรรมมากกว่าบุคลากรที่มีระดับการรับรู้ต่ำ

๒) ความสัมพันธ์ระหว่างปัจจัยด้านองค์กรกับพฤติกรรมทางจริยธรรม

จากแนวคิดภาวะผู้นำเชิงจริยธรรม แนวคิดวัฒนธรรมองค์กร และแนวคิดธรรมาภิบาล พบว่า ปัจจัยด้านผู้นำ วัฒนธรรมองค์กร โครงสร้างองค์กร การให้รางวัลและการลงโทษ และบรรยากาศในการทำงานมีส่วนสำคัญต่อการกำหนดค่านิยม บรรทัดฐาน และพฤติกรรมการปฏิบัติงานของบุคลากร องค์กรที่มีระบบบริหารจัดการที่โปร่งใส มีผู้นำเป็นแบบอย่างที่ดี และมีสภาพแวดล้อมที่เอื้อต่อการปฏิบัติงานอย่างมีจริยธรรม ย่อมส่งเสริมให้บุคลากรแสดงพฤติกรรมทางจริยธรรมในระดับที่สูงขึ้น

๓) สมมติฐานเชิงแนวคิดของการศึกษา

คณะผู้ศึกษาสมมติว่า การรับรู้เกี่ยวกับมาตรฐานทางจริยธรรม และปัจจัยด้านองค์กรทั้ง ๕ ด้าน ได้แก่ ด้านผู้นำ ด้านวัฒนธรรมองค์กร ด้านโครงสร้างองค์กร ด้านการให้รางวัลและการลงโทษ และด้านบรรยากาศในการทำงาน มีความสัมพันธ์และส่งผลต่อพฤติกรรมทางจริยธรรมของบุคลากรในสังกัดสำนักงานปลัดกระทรวงเกษตรและสหกรณ์

ความสัมพันธ์ของตัวแปรตามและตัวแปรอิสระดังกล่าวจะเป็นกรอบแนวคิดในการศึกษาที่แสดงในภาพที่ ๒.๓ ซึ่งจะใช้เป็นแนวทางในการดำเนินการศึกษา วิเคราะห์ข้อมูล และอภิปรายผลการศึกษาต่อไป



บทที่ ๓

วิธีดำเนินการศึกษา

การศึกษาพฤติกรรมทางจริยธรรมของบุคลากรในสังกัดสำนักงานปลัดกระทรวงเกษตรและสหกรณ์ เป็นการศึกษาเชิงสำรวจ (Survey Research) โดยมีวัตถุประสงค์เพื่อศึกษาระดับการรับรู้เกี่ยวกับมาตรฐานทางจริยธรรม ระดับพฤติกรรมทางจริยธรรม และปัจจัยที่ส่งผลต่อพฤติกรรมทางจริยธรรมของบุคลากรในสังกัดสำนักงานปลัดกระทรวงเกษตรและสหกรณ์ เพื่อให้ได้ข้อมูลเชิงประจักษ์สำหรับใช้กำหนดนโยบาย มาตรการ และแนวทางการส่งเสริมจริยธรรมขององค์กร ทั้งนี้ คณะผู้ศึกษาได้กำหนดวิธีดำเนินการศึกษา ดังนี้

๓.๑ ประชากรและกลุ่มตัวอย่าง

๓.๑.๑ ประชากรที่ใช้ในการศึกษา

๓.๑.๒ กลุ่มตัวอย่าง

๓.๑.๓ การกำหนดขนาดกลุ่มตัวอย่าง

๓.๒ เครื่องมือที่ใช้ในการศึกษา

๓.๒.๑ ลักษณะของเครื่องมือ

๓.๒.๒ การสร้างและพัฒนาเครื่องมือ

๓.๓ การทดสอบคุณภาพของเครื่องมือ

๓.๓.๑ การทดลองใช้เครื่องมือ (Try Out)

๓.๓.๒ การทดสอบความเชื่อมั่นของเครื่องมือ (Reliability)

๓.๓.๓ การแปลผลค่าความเชื่อมั่นของเครื่องมือ

๓.๔ การเก็บรวบรวมข้อมูล

๓.๔.๑ การเตรียมการเก็บรวบรวมข้อมูล

๓.๔.๒ ระยะเวลาการเก็บรวบรวมข้อมูล

๓.๔.๓ การดำเนินการเก็บรวบรวมข้อมูล

๓.๔.๔ การตรวจสอบและจัดเตรียมข้อมูล

๓.๔.๕ สรุปการเก็บรวบรวมข้อมูล

๓.๕ การวิเคราะห์ข้อมูล

๓.๕.๑ การวิเคราะห์ข้อมูลทั่วไปของผู้ตอบแบบสอบถาม

๓.๕.๒ การวิเคราะห์การรับรู้เกี่ยวกับมาตรฐานทางจริยธรรม

๓.๕.๓ การวิเคราะห์พฤติกรรมทางจริยธรรมของบุคลากร

๓.๕.๔ การวิเคราะห์ปัจจัยที่ส่งผลต่อพฤติกรรมทางจริยธรรม

๓.๕.๕ ความคิดเห็นและข้อเสนอแนะในการส่งเสริมคุณธรรมจริยธรรม

๓.๑ ประชากรและกลุ่มตัวอย่าง

๓.๑.๑ ประชากรที่ใช้ในการศึกษา

ประชากรที่ใช้ในการศึกษานี้ ได้แก่ บุคลากรในสังกัดสำนักงานปลัดกระทรวงเกษตรและสหกรณ์ ประกอบด้วย ข้าราชการ ลูกจ้างประจำ และพนักงานราชการ ที่ปฏิบัติงานในส่วนราชการส่วนกลาง ส่วนภูมิภาค (สำนักงานเกษตรและสหกรณ์จังหวัดทั่วประเทศ) และต่างประเทศ (สำนักงานที่ปรึกษาการเกษตรต่างประเทศ)

ข้อมูลจากกองการเจ้าหน้าที่ สำนักงานปลัดกระทรวงเกษตรและสหกรณ์ ณ วันที่ ๑ เมษายน ๒๕๖๙ พบว่า มีบุคลากรในสังกัดสำนักงานปลัดกระทรวงเกษตรและสหกรณ์ (ตำแหน่งมีคณครอง) รวมทั้งสิ้น ๑,๗๐๗ คน

ตารางที่ ๔ จำนวนประชากรที่ใช้ในการศึกษา

ลำดับที่	หน่วยงาน	จำนวนประชากร (คน)
๑	ส่วนกลาง*	๒๕
๒	กองกลาง	๒๑
๓	กองการเจ้าหน้าที่	๖๖
๔	กองเกษตรสารนิเทศ	๓๓
๕	กองคลัง	๗๙
๖	กองนโยบายเทคโนโลยีเพื่อการเกษตรและเกษตรกรรมยั่งยืน	๓๐
๗	ศูนย์ปฏิบัติการต่อต้านการทุจริต	๙
๘	ศูนย์เทคโนโลยีสารสนเทศและการสื่อสาร	๓๒
๙	สถาบันเกษตรราธิการ	๓๕
๑๐	สำนักกฎหมาย	๓๓
๑๑	สำนักการเกษตรต่างประเทศ	๓๐
๑๒	สำนักงานที่ปรึกษาการเกษตรต่างประเทศ	๑๓
๑๓	สำนักตรวจราชการ	๓๔
๑๔	สำนักตรวจสอบภายใน	๒๖
๑๕	สำนักบริหารกองทุนเพื่อช่วยเหลือเกษตรกรและรับเรื่องร้องเรียน	๓๑
๑๖	สำนักแผนงานและโครงการพิเศษ	๘๙
๑๗	สำนักพัฒนาระบบบริหาร	๑๙
๑๘	สำนักงานเกษตรและสหกรณ์จังหวัด ๗๖ จังหวัด	๑,๑๐๒
รวม		๑,๗๐๗

ที่มา : กองการเจ้าหน้าที่ สำนักงานปลัดกระทรวงเกษตรและสหกรณ์ (ข้อมูล ณ วันที่ ๑ เมษายน ๒๕๖๙)

หมายเหตุ : ๑. ส่วนกลาง หมายถึง บุคลากรที่ไม่สังกัดสำนัก/กอง ได้แก่ ปลัดกระทรวง/รองปลัดกระทรวง/ผู้ตรวจราชการกระทรวง/ผู้ช่วยปลัดกระทรวง/พนักงานราชการ คอบต.)

๒. รวมจำนวนบุคลากรของหน่วยงานที่จัดตั้งขึ้นเป็นการภายใน ๓ หน่วยงานประกอบด้วย กองประสานงานโครงการพระราชดำริ กองบริหารงานกองทุนสงเคราะห์เกษตรกร และสำนักงานเลขานุการคณะกรรมการส่งเสริมและพัฒนาระบบเกษตรพันธสัญญา

๓.๑.๒ กลุ่มตัวอย่าง

กลุ่มตัวอย่างที่ใช้ในการศึกษานี้ ได้แก่ บุคลากรในสังกัดสำนักงานปลัดกระทรวงเกษตรและสหกรณ์ ซึ่งได้จากการกำหนดขนาดกลุ่มตัวอย่างตามหลักการทางสถิติ เพื่อให้เป็นตัวแทนของประชากรและสามารถสะท้อนความคิดเห็นเกี่ยวกับการรับรู้มาตรฐานทางจริยธรรม พฤติกรรมทางจริยธรรม และปัจจัยที่ส่งผลต่อพฤติกรรมทางจริยธรรมได้อย่างเหมาะสม

๓.๑.๓ การกำหนดขนาดกลุ่มตัวอย่าง

๑) สูตรที่ใช้ในการคำนวณ

คณะผู้ศึกษาใช้สูตรของ Yamane (๑๙๗๓) ที่ระดับความเชื่อมั่นร้อยละ ๙๕ และกำหนดค่าความคลาดเคลื่อนที่ยอมรับได้ (Sampling Error) เท่ากับ ๐.๐๕ ดังนี้

$$n = \frac{N}{1+Ne^2}$$

โดยที่

สัญลักษณ์	ความหมาย
N	ขนาดกลุ่มตัวอย่าง
N	จำนวนประชากร
E	ค่าความคลาดเคลื่อน

๒) ผลการคำนวณ

เมื่อแทนค่า

$$N = ๑,๗๐๗$$

$$e = ๐.๐๕$$

จะได้

$$n = ๓๒๓.๙๑$$

ดังนั้น ผู้ศึกษาจึงกำหนดขนาดกลุ่มตัวอย่าง **ไม่น้อยกว่า ๓๒๔ คน****๓) สรุปผลการกำหนดกลุ่มตัวอย่าง**

จากการคำนวณขนาดกลุ่มตัวอย่างโดยใช้สูตรของ Yamane (๑๙๗๓) ที่ระดับความเชื่อมั่นร้อยละ ๙๕ และกำหนดค่าความคลาดเคลื่อนที่ยอมรับได้ (Sampling Error) เท่ากับ ๐.๐๕ จากจำนวนประชากรทั้งสิ้น ๑,๗๐๗ คน พบว่า ได้ขนาดกลุ่มตัวอย่างขั้นต่ำจำนวน ๓๒๔ คน ดังนั้น คณะผู้ศึกษาจึงกำหนดให้มีการเก็บข้อมูลจากกลุ่มตัวอย่างไม่น้อยกว่า ๓๒๔ คน เพื่อให้ข้อมูลที่ได้สามารถเป็นตัวแทนของประชากรและมีความน่าเชื่อถือทางสถิติ

ตารางที่ ๕ ผลการกำหนดขนาดกลุ่มตัวอย่าง

รายการ	จำนวน
จำนวนประชากร (N)	๑,๗๐๗ คน
ระดับความเชื่อมั่น	ร้อยละ ๙๕
ค่าความคลาดเคลื่อน (e)	๐.๐๕
ขนาดกลุ่มตัวอย่างที่คำนวณได้ (n)	๓๒๔ คน
ขนาดกลุ่มตัวอย่างที่กำหนดใช้ในการศึกษา	ไม่น้อยกว่า ๓๒๔ คน

ที่มา : คำนวณโดยคณะผู้ศึกษาจากสูตรของ Yamane (๑๙๗๓)

หมายเหตุ : ขนาดกลุ่มตัวอย่างที่คำนวณได้เป็นจำนวนขั้นต่ำตามหลักสถิติ ทั้งนี้ คณะผู้ศึกษาจะดำเนินการเก็บรวบรวมข้อมูลจากกลุ่มตัวอย่างให้ได้มากกว่าจำนวนขั้นต่ำที่กำหนดตามความเหมาะสม เพื่อเพิ่มความน่าเชื่อถือของผลการศึกษาและลดความคลาดเคลื่อนที่อาจเกิดขึ้นจากการตอบแบบสอบถามไม่สมบูรณ์

๔) การเก็บข้อมูลจากกลุ่มตัวอย่าง

ดำเนินการเก็บรวบรวมข้อมูลโดยใช้แบบสอบถามอิเล็กทรอนิกส์ (Google Forms) และเปิดโอกาสให้บุคลากรตอบแบบสอบถามโดยสมัครใจ

๓.๒ เครื่องมือที่ใช้ในการศึกษา**๓.๒.๑ ลักษณะของเครื่องมือ**

เครื่องมือที่ใช้ในการศึกษาครั้งนี้ คือ แบบสอบถาม (Questionnaire) ที่คณะผู้ศึกษาพัฒนาขึ้นจากการศึกษาแนวคิด ทฤษฎี งานวิจัย และเอกสารทางวิชาการที่เกี่ยวข้องกับคุณธรรมและจริยธรรม มาตรฐานทางจริยธรรมของเจ้าหน้าที่ของรัฐ พฤติกรรมทางจริยธรรม และปัจจัยที่ส่งผลต่อพฤติกรรมทางจริยธรรม

รวมทั้งพระราชบัญญัติมาตรฐานทางจริยธรรม พ.ศ. ๒๕๖๒ ประมวลจริยธรรม และข้อกำหนดจริยธรรมของสำนักงานปลัดกระทรวงเกษตรและสหกรณ์

แบบสอบถามจัดทำในรูปแบบอิเล็กทรอนิกส์ (Google Forms) เพื่ออำนวยความสะดวกในการเก็บรวบรวมข้อมูลจากบุคลากรในสังกัดสำนักงานปลัดกระทรวงเกษตรและสหกรณ์ทั่วประเทศ โดยแบ่งเนื้อหาออกเป็น ๕ ส่วน ดังนี้

ตารางที่ ๖ โครงสร้างแบบสอบถาม

ส่วน	เนื้อหา	ลักษณะข้อคำถาม
ส่วนที่ ๑	ข้อมูลทั่วไปของผู้ตอบแบบสอบถาม	ตรวจสอบรายการ (Check List)
ส่วนที่ ๒	การรับรู้เกี่ยวกับมาตรฐานทางจริยธรรม	มาตราส่วนประมาณค่า ๓ ระดับ
ส่วนที่ ๓	พฤติกรรมทางจริยธรรมของบุคลากร	มาตราส่วนประมาณค่า ๓ ระดับ
ส่วนที่ ๔	ปัจจัยที่ส่งผลต่อพฤติกรรมทางจริยธรรม	มาตราส่วนประมาณค่า ๔ ระดับ
ส่วนที่ ๕	ความคิดเห็นและข้อเสนอในการส่งเสริมคุณธรรมจริยธรรม	ปลายเปิด

ส่วนที่ ๑ ข้อมูลทั่วไปของผู้ตอบแบบสอบถาม

เป็นข้อคำถามเกี่ยวกับข้อมูลพื้นฐานของผู้ตอบแบบสอบถาม ได้แก่ เพศ อายุ ระดับการศึกษา ประเภทตำแหน่ง อายุราชการ และหน่วยงานที่สังกัด โดยมีลักษณะเป็นแบบตรวจสอบรายการ (Check List)

ส่วนที่ ๒ การรับรู้เกี่ยวกับมาตรฐานทางจริยธรรม

เป็นข้อคำถามเกี่ยวกับระดับการรับรู้ ความเข้าใจในมาตรฐานทางจริยธรรมตามพระราชบัญญัติมาตรฐานทางจริยธรรม พ.ศ. ๒๕๖๒ เพื่อสะท้อนระดับการรับรู้ของบุคลากรต่อหลักเกณฑ์และแนวทางการประพฤติปฏิบัติตนที่พึงประสงค์ มีจำนวนข้อคำถาม ๑๐ ข้อ โดยมีเกณฑ์การให้คะแนน คือ ตอบถูกให้ ๑ คะแนน ถ้าตอบผิดหรือไม่แน่ใจให้ ๐ คะแนน ซึ่งแบ่งเกณฑ์วัดระดับการรับรู้ออกเป็น ๓ ระดับ ดังนี้

คะแนนรวม ๘ – ๑๐ คะแนน	มีการรับรู้อยู่ในระดับสูง
คะแนนรวม ๖ – ๗ คะแนน	มีการรับรู้อยู่ในระดับปานกลาง
คะแนนรวม น้อยกว่า ๖ คะแนน	มีการรับรู้อยู่ในระดับต่ำ

ส่วนที่ ๓ พฤติกรรมทางจริยธรรมของบุคลากร

เป็นข้อคำถามเกี่ยวกับการปฏิบัติตนของบุคลากรที่สอดคล้องกับมาตรฐานทางจริยธรรมของเจ้าหน้าที่ของรัฐ อาทิ ความซื่อสัตย์สุจริต ความรับผิดชอบต่อหน้าที่ การคำนึงถึงประโยชน์ส่วนรวม ความเป็นธรรม การมุ่งผลสัมฤทธิ์ของงาน และการดำรงตนเป็นแบบอย่างที่ดี เพื่อวัดระดับความคิดเห็นตามความเป็นจริงจากพฤติกรรมทางจริยธรรมที่เคยรับรู้หรือมีประสบการณ์โดยตรงเกี่ยวกับพฤติกรรมทางจริยธรรมในกรณีต่าง ๆ มีจำนวนข้อคำถาม ๒๘ ข้อ ใช้คำถามที่เป็นมาตรวัดแบบมาตราส่วนประมาณค่า (Rating Scale) ซึ่งแบ่งระดับพฤติกรรมทางจริยธรรมเป็น ๓ ระดับ คือ ไม่มี บางครั้ง และเป็นประจำ โดยข้อคำถามมีทั้งลักษณะเชิงบวกและเชิงลบ ซึ่งได้กำหนดเกณฑ์การให้คะแนน ดังนี้

๑) ข้อคำถามเชิงบวก จำนวน ๒๒ ข้อ ประกอบด้วยคำถามข้อ ๑ ๒ ๓ ๔ ๗ ๘ ๑๐ ๑๒ ๑๓ ๑๔ ๑๖ ๑๗ ๑๘ ๑๙ ๒๑ ๒๒ ๒๓ ๒๔ ๒๕ ๒๖ ๒๗ และข้อ ๒๘ เกณฑ์การให้คะแนน คือ

เป็นประจำ	ได้ ๒ คะแนน	หมายถึง มีพฤติกรรมเป็นประจำ
บางครั้ง	ได้ ๑ คะแนน	หมายถึง มีพฤติกรรมบางครั้ง
ไม่มี	ได้ ๐ คะแนน	หมายถึง ไม่มีพฤติกรรม

๒) ข้อคำถามเชิงลบ จำนวน ๖ ข้อ ประกอบด้วยคำถามข้อ ๕ ๖ ๙ ๑๑ ๑๕ และข้อ ๒๐ เป็นข้อคำถามที่กล่าวถึงพฤติกรรมที่ไม่สอดคล้องกับมาตรฐานทางจริยธรรม ซึ่งคะแนนดิบที่สูงสะท้อนความถี่ของพฤติกรรมที่ไม่พึงประสงค์ที่สูงขึ้น ดังนั้น เพื่อให้ทิศทางของคะแนนสอดคล้องกับข้อคำถามเชิงบวก และสามารถนำมาวิเคราะห์ร่วมกันได้ จึงดำเนินการกลับค่าคะแนน (Reverse Scoring) ก่อนการวิเคราะห์ข้อมูล โดยกำหนดเกณฑ์การให้คะแนน ดังนี้

เป็นประจำ	ได้ ๐ คะแนน	หมายถึง ผู้ตอบรายงานว่าไม่มีพฤติกรรมตามข้อคำถามเชิงลบเป็นประจำ สะท้อนการมีพฤติกรรมที่ไม่สอดคล้องกับมาตรฐานทางจริยธรรมในประเด็นดังกล่าว
บางครั้ง	ได้ ๑ คะแนน	หมายถึง ผู้ตอบรายงานว่าไม่มีพฤติกรรมตามข้อคำถามเชิงลบเป็นบางครั้ง สะท้อนว่ายังปรากฏพฤติกรรมที่ไม่สอดคล้องกับมาตรฐานทางจริยธรรมในบางโอกาสหรือบางสถานการณ์
ไม่มี	ได้ ๒ คะแนน	หมายถึง ผู้ตอบรายงานว่าไม่ปรากฏพฤติกรรมตามข้อคำถามเชิงลบ สะท้อนการไม่ปรากฏพฤติกรรมที่ไม่สอดคล้องกับมาตรฐานทางจริยธรรมในประเด็นดังกล่าว

การกลับค่าคะแนนดังกล่าวมีวัตถุประสงค์เพื่อให้คะแนนของข้อคำถามทุกข้อมีทิศทางเดียวกัน กล่าวคือ คะแนนหลังการกลับค่าที่สูง หมายถึงผลการประเมินพฤติกรรมทางจริยธรรมในทิศทางที่สอดคล้องกับมาตรฐานทางจริยธรรมมากกว่า ส่วนคะแนนที่ต่ำ หมายถึงผลการประเมินที่สะท้อนการปรากฏพฤติกรรมที่ไม่สอดคล้องกับมาตรฐานทางจริยธรรมมากกว่า

ทั้งนี้ การกลับค่าคะแนนเป็นวิธีการทางสถิติสำหรับการวิเคราะห์คะแนนรวมและการเปรียบเทียบทิศทางของผลการประเมินเท่านั้น ไม่ได้เปลี่ยนความหมายของพฤติกรรมตามข้อความเดิม ดังนั้น ในการแปลผลข้อคำถามเชิงลบเป็นรายข้อ จะพิจารณาควบคู่กับลักษณะของข้อความและสัดส่วนคำตอบ “ไม่มี” “บางครั้ง” และ “เป็นประจำ” เพื่อให้การอธิบายผลสะท้อนพฤติกรรมของผู้ตอบอย่างถูกต้อง

โดยการประเมินผลใช้สูตรการคำนวณช่วงความกว้างของอันตรภาคชั้น เป็นการคำนวณระดับการให้คะแนนเฉลี่ยแต่ละลำดับชั้น มีดังนี้

$$\begin{aligned}
 \text{ความกว้างของอันตรภาคชั้น} &= \frac{\text{คะแนนสูงสุด} - \text{คะแนนต่ำสุด}}{\text{จำนวนชั้น}} \\
 &= \frac{๒ - ๐}{๓} \\
 &= ๐.๖๖
 \end{aligned}$$

จากคะแนนการสอบถามพฤติกรรมทางจริยธรรมของบุคลากรในสังกัดสำนักงานปลัดกระทรวงเกษตรและสหกรณ์ สามารถสรุปเป็นเกณฑ์วัดระดับการมีพฤติกรรมตามมาตรฐานทางจริยธรรมได้ดังนี้

คะแนนเฉลี่ย ๐.๐๐ - ๐.๖๖	มีความสอดคล้องกับมาตรฐานทางจริยธรรมในระดับต่ำ
คะแนนเฉลี่ย ๐.๖๗ - ๑.๓๓	มีความสอดคล้องกับมาตรฐานทางจริยธรรมในระดับปานกลาง
คะแนนเฉลี่ย ๑.๓๔ - ๒.๐๐	มีความสอดคล้องกับมาตรฐานทางจริยธรรมในระดับสูง

ส่วนที่ ๔ ปัจจัยที่ส่งผลต่อพฤติกรรมทางจริยธรรม

เป็นข้อคำถามเกี่ยวกับปัจจัยที่อาจส่งผลต่อพฤติกรรมทางจริยธรรมของบุคลากร โดยแบ่งออกเป็น ๕ ด้าน ได้แก่

- ๑) ปัจจัยด้านโครงสร้างองค์กร
- ๒) ปัจจัยด้านวัฒนธรรมองค์กร
- ๓) ปัจจัยด้านผู้นำ
- ๔) ปัจจัยด้านการให้รางวัลและการลงโทษ
- ๕) ปัจจัยด้านบรรยากาศในการทำงาน

โดยแบบสอบถามมีลักษณะเป็นแบบประมาณค่า (Rating Scale) ๔ ระดับ ตามแบบของ Likert (๑๙๖๗) มีเกณฑ์การให้คะแนน ดังนี้

- ๔ คะแนน หมายถึง เห็นด้วยระดับมากที่สุด
- ๓ คะแนน หมายถึง เห็นด้วยระดับมาก
- ๒ คะแนน หมายถึง เห็นด้วยระดับน้อย
- ๑ คะแนน หมายถึง เห็นด้วยระดับน้อยที่สุด

การประเมินผลใช้สูตรการคำนวณช่วงความกว้างของอันตรภาคชั้น เป็นการคำนวณระดับการให้คะแนนเฉลี่ยแต่ละลำดับชั้น มีดังนี้

$$\begin{aligned}
 \text{ความกว้างของอันตรภาคชั้น} &= \frac{\text{คะแนนสูงสุด} - \text{คะแนนต่ำสุด}}{\text{จำนวนชั้น}} \\
 &= \frac{๔ - ๑}{๔} \\
 &= ๐.๗๕
 \end{aligned}$$

จากคะแนนปัจจัยที่มีผลต่อพฤติกรรมทางจริยธรรมของบุคลากรในสังกัดสำนักงานปลัดกระทรวงเกษตรและสหกรณ์ สามารถนำมาสรุปเป็นเกณฑ์วัดปัจจัยที่มีผลต่อพฤติกรรมทางจริยธรรมของบุคลากร ได้ ๔ ระดับ ดังนี้

คะแนนเฉลี่ย ๑.๐๐ – ๑.๗๕ หมายถึง	ปัจจัยที่ส่งผลต่อพฤติกรรมทางจริยธรรมของบุคลากร อยู่ในระดับน้อยที่สุด
คะแนนเฉลี่ย ๑.๗๖ – ๒.๕๐ หมายถึง	ปัจจัยที่ส่งผลต่อพฤติกรรมทางจริยธรรมของบุคลากร อยู่ในระดับน้อย
คะแนนเฉลี่ย ๒.๕๑ – ๓.๒๕ หมายถึง	ปัจจัยที่ส่งผลต่อพฤติกรรมทางจริยธรรมของบุคลากร อยู่ในระดับมาก
คะแนนเฉลี่ย ๓.๒๖ – ๔.๐๐ หมายถึง	ปัจจัยที่ส่งผลต่อพฤติกรรมทางจริยธรรมของบุคลากร อยู่ในระดับมากที่สุด

ส่วนที่ ๕ ความคิดเห็นและข้อเสนอในการส่งเสริมคุณธรรมจริยธรรม

เป็นคำถามปลายเปิด (open – ended questions) ให้ผู้ตอบแบบสอบถามแสดงความคิดเห็นและให้ข้อเสนอแนะในการส่งเสริมคุณธรรม จริยธรรมให้กับบุคลากร หรือแนวทางการป้องกันการฝ่าฝืนหรือไม่ปฏิบัติตามมาตรฐานทางจริยธรรม

๓.๒.๒ การสร้างและพัฒนาเครื่องมือ

คณะผู้ศึกษาได้ดำเนินการสร้างและพัฒนาแบบสอบถามสำหรับใช้ในการเก็บรวบรวมข้อมูล โดยมีขั้นตอนดังนี้

๑) ศึกษาแนวคิด ทฤษฎี งานวิจัย และเอกสารทางวิชาการที่เกี่ยวข้องกับคุณธรรมและจริยธรรม มาตรฐานทางจริยธรรมของเจ้าหน้าที่ของรัฐ พฤติกรรมทางจริยธรรม และปัจจัยที่ส่งผลต่อพฤติกรรมทางจริยธรรม เพื่อใช้เป็นแนวทางในการกำหนดกรอบแนวคิดและประเด็นคำถาม

๒) ศึกษากฎหมาย ระเบียบ และแนวทางที่เกี่ยวข้อง ได้แก่ รัฐธรรมนูญแห่งราชอาณาจักรไทย พุทธศักราช ๒๕๖๐ พระราชบัญญัติมาตรฐานทางจริยธรรม พ.ศ. ๒๕๖๒ ประมวลจริยธรรมข้าราชการพลเรือน และข้อกำหนดจริยธรรมของสำนักงานปลัดกระทรวงเกษตรและสหกรณ์ เพื่อให้ข้อคำถามมีความสอดคล้องกับหลักเกณฑ์และแนวปฏิบัติของภาครัฐ

๓) กำหนดกรอบแนวคิด ตัวแปร และประเด็นข้อคำถามให้สอดคล้องกับวัตถุประสงค์ของการศึกษา โดยครอบคลุมการรับรู้เกี่ยวกับมาตรฐานทางจริยธรรม พฤติกรรมทางจริยธรรม และปัจจัยที่ส่งผลต่อพฤติกรรมทางจริยธรรมของบุคลากร

๔) จัดทำร่างแบบสอบถามและตรวจสอบความครบถ้วนของข้อคำถาม ความชัดเจนของภาษา และความสอดคล้องกับตัวแปรที่ศึกษา เพื่อให้สามารถวัดข้อมูลได้ตรงตามวัตถุประสงค์ของการศึกษา

๕) นำแบบสอบถามไปทดลองใช้ (Try Out) กับบุคลากรในสังกัดกระทรวงเกษตรและสหกรณ์ จำนวน ๕๐ คน ซึ่งเป็นกลุ่มตัวอย่างที่มีลักษณะโครงสร้างองค์กร การบริหารราชการทั้งส่วนกลาง และส่วนภูมิภาค จำนวนประชากร บริบทสถานที่ สภาพแวดล้อมใกล้เคียงคล้ายคลึงกับประชากรที่ใช้ในการศึกษา เพื่อตรวจสอบความเหมาะสมของข้อคำถาม ความเข้าใจของผู้ตอบ และความเชื่อมั่นของเครื่องมือ

๖) ปรับปรุงแบบสอบถามตามผลการทดลองใช้ ก่อนนำไปใช้เก็บรวบรวมข้อมูลจากกลุ่มตัวอย่างจริงในการศึกษาครั้งนี้

๓.๓ การทดสอบคุณภาพของเครื่องมือ

เพื่อให้แบบสอบถามที่ใช้ในการศึกษาครั้งนี้มีความเหมาะสม สามารถวัดตัวแปรที่ต้องการศึกษาได้อย่างมีประสิทธิภาพ และลดความคลาดเคลื่อนที่อาจเกิดขึ้นจากการเก็บรวบรวมข้อมูล คณะผู้ศึกษาได้ดำเนินการทดสอบคุณภาพของเครื่องมือก่อนนำไปใช้เก็บรวบรวมข้อมูลจริง โดยมุ่งเน้นการตรวจสอบความเชื่อมั่นของแบบสอบถาม (Reliability) ซึ่งเป็นการประเมินความสอดคล้องของข้อคำถามภายในแบบสอบถามว่ามีความสามารถในการวัดสิ่งเดียวกันได้อย่างคงที่และน่าเชื่อถือ

๓.๓.๑ การทดลองใช้เครื่องมือ (Try Out)

ภายหลังการจัดทำแบบสอบถามจากการศึกษาแนวคิด ทฤษฎี งานวิจัย และเอกสารทางวิชาการที่เกี่ยวข้อง คณะผู้ศึกษาได้นำแบบสอบถามไปทดลองใช้ (Try Out) กับบุคลากรที่มีลักษณะใกล้เคียงกับประชากรที่ใช้ในการศึกษา จำนวน ๕๐ คน ซึ่งไม่ใช่กลุ่มตัวอย่างที่ใช้ในการศึกษาครั้งนี้

การทดลองใช้เครื่องมือมีวัตถุประสงค์เพื่อตรวจสอบความเหมาะสมของข้อคำถาม ความชัดเจนของภาษา ความเข้าใจของผู้ตอบแบบสอบถาม และความสอดคล้องของข้อคำถามกับประเด็นที่ต้องการศึกษา ตลอดจนใช้เป็นข้อมูลประกอบการตรวจสอบความเชื่อมั่นของเครื่องมือก่อนนำไปใช้เก็บรวบรวมข้อมูลจริง

ข้อมูลที่ได้จากการทดลองใช้แบบสอบถามถูกนำไปวิเคราะห์หาค่าความเชื่อมั่นของเครื่องมือด้วยวิธีการหาค่าสัมประสิทธิ์แอลฟาของครอนบาค (Cronbach's Alpha Coefficient) เพื่อประเมินความสอดคล้องภายในของข้อคำถาม และใช้ประกอบการพิจารณาความเหมาะสมของแบบสอบถามก่อนนำไปใช้ในการเก็บรวบรวมข้อมูลจากกลุ่มตัวอย่างจริง

๓.๓.๒ การทดสอบความเชื่อมั่นของเครื่องมือ (Reliability)

ภายหลังการทดลองใช้แบบสอบถาม คณะผู้ศึกษาได้นำข้อมูลที่ได้มาวิเคราะห์หาค่าความเชื่อมั่นของเครื่องมือ โดยใช้วิธีการหาค่าสัมประสิทธิ์แอลฟาของครอนบาค (Cronbach's Alpha Coefficient) ซึ่งเป็นวิธีการที่นิยมใช้ในการประเมินความสอดคล้องภายในของข้อคำถาม (Internal Consistency) ว่าข้อคำถามแต่ละข้อสามารถวัดตัวแปรเดียวกันได้อย่างมีประสิทธิภาพเพียงใด ซึ่งค่าสัมประสิทธิ์แอลฟาของครอนบาคมีค่าอยู่ระหว่าง ๐ ถึง ๑ โดยค่าที่เข้าใกล้ ๑ แสดงว่าเครื่องมือมีความเชื่อมั่นสูง

ตารางที่ ๗ เกณฑ์การแปลผลค่าความเชื่อมั่นของเครื่องมือ

ค่า Cronbach's Alpha	ระดับความเชื่อมั่น
๐.๙๐ ขึ้นไป	ดีมาก
๐.๘๐ – ๐.๘๙	ดี
๐.๗๐ – ๐.๗๙	ยอมรับได้
ต่ำกว่า ๐.๗๐	ควรปรับปรุง

ที่มา : ดัดแปลงจาก George and Mallery (๒๐๐๓)

๓.๓.๓ การแปลผลค่าความเชื่อมั่นของเครื่องมือ

การพิจารณาค่าความเชื่อมั่นของแบบสอบถามใช้เกณฑ์การแปลผลค่าสัมประสิทธิ์แอลฟาของครอนบาค ผลการวิเคราะห์พบว่า แบบสอบถามทั้งฉบับมีความเชื่อมั่นเท่ากับ ๐.๙๐๒ ซึ่งสูงกว่าเกณฑ์มาตรฐานที่ยอมรับได้ที่ ๐.๗๐ แสดงให้เห็นว่าแบบสอบถามมีความเชื่อมั่นอยู่ในระดับดีมาก เครื่องมือมีความสอดคล้องภายในของข้อคำถามในระดับสูง สามารถใช้วัดการรับรู้เกี่ยวกับมาตรฐานทางจริยธรรม พฤติกรรมทางจริยธรรมของบุคลากร และปัจจัยที่ส่งผลต่อพฤติกรรมทางจริยธรรมได้อย่างน่าเชื่อถือ จึงมีความเหมาะสมสำหรับนำไปใช้เก็บรวบรวมข้อมูลจากกลุ่มตัวอย่างในการศึกษาครั้งนี้

๓.๔ การเก็บรวบรวมข้อมูล

การศึกษานี้เป็นการศึกษาเชิงสำรวจ (Survey Research) โดยใช้แบบสอบถามอิเล็กทรอนิกส์ (Google Forms) เป็นเครื่องมือในการเก็บรวบรวมข้อมูลจากกลุ่มตัวอย่างที่เป็นบุคลากรในสังกัดสำนักงานปลัดกระทรวงเกษตรและสหกรณ์ ทั้งส่วนราชการส่วนกลาง ส่วนภูมิภาค โดยมีขั้นตอนการเก็บรวบรวมข้อมูล ดังนี้

๓.๔.๑ การเตรียมการเก็บรวบรวมข้อมูล

คณะผู้ศึกษาได้ดำเนินการจัดทำแบบสอบถามตามกรอบแนวคิดและวัตถุประสงค์ของการศึกษา พร้อมทั้งนำแบบสอบถามไปทดลองใช้ (Try Out) และปรับปรุงแก้ไขก่อนนำไปใช้เก็บรวบรวมข้อมูลจริง จากนั้นได้จัดทำแบบสอบถามในรูปแบบอิเล็กทรอนิกส์ผ่านระบบ Google Forms เพื่ออำนวยความสะดวกในการตอบแบบสอบถามและการรวบรวมข้อมูลจากบุคลากรที่ปฏิบัติงานอยู่ในพื้นที่ต่าง ๆ ทั่วประเทศ และต่างประเทศ

๓.๔.๒ ระยะเวลาการเก็บรวบรวมข้อมูล

คณะผู้ศึกษาได้ดำเนินการเก็บรวบรวมข้อมูลจากกลุ่มตัวอย่างโดยใช้แบบสอบถามอิเล็กทรอนิกส์ (Google Forms) ระหว่างเดือนเมษายน พ.ศ. ๒๕๖๔ ถึงเดือนพฤษภาคม พ.ศ. ๒๕๖๔ เพื่อให้กลุ่มตัวอย่างมีระยะเวลาเพียงพอในการตอบแบบสอบถาม และเพื่อให้การเก็บรวบรวมข้อมูลครอบคลุมบุคลากรในสังกัดสำนักงานปลัดกระทรวงเกษตรและสหกรณ์ที่ปฏิบัติงานในส่วนกลาง ส่วนภูมิภาค และต่างประเทศ

๓.๔.๓ การดำเนินการเก็บรวบรวมข้อมูล

คณะผู้ศึกษาได้จัดทำหนังสือขอความอนุเคราะห์ผู้บริหาร และหน่วยงานในสังกัดสำนักงานปลัดกระทรวงเกษตรและสหกรณ์ (ส่วนกลาง ส่วนภูมิภาค และต่างประเทศ) แจ้งบุคลากรในหน่วยงาน (ข้าราชการ พนักงานราชการ และลูกจ้างประจำ) เพื่อดำเนินการตอบแบบสอบถาม โดยแจ้งวัตถุประสงค์ของการศึกษา วิธีการตอบแบบสอบถาม และระยะเวลาการตอบแบบสอบถามให้ผู้ตอบได้รับทราบอย่างชัดเจน

การตอบแบบสอบถามเป็นไปโดยความสมัครใจ ผู้ตอบสามารถตอบแบบสอบถามได้ด้วยตนเองผ่านระบบออนไลน์ โดยคณะผู้ศึกษาคำนึงถึงการรักษาความลับของข้อมูลและการนำเสนอผลการศึกษาในภาพรวม โดยไม่เปิดเผยข้อมูลส่วนบุคคลของผู้ตอบแบบสอบถาม

๓.๔.๔ การตรวจสอบและจัดเตรียมข้อมูล

ภายหลังสิ้นสุดระยะเวลาการเก็บรวบรวมข้อมูล คณะผู้ศึกษาได้ดำเนินการตรวจสอบความครบถ้วนและความสมบูรณ์ของข้อมูลที่ได้รับจากแบบสอบถาม

แบบสอบถามที่มีข้อมูลไม่ครบถ้วนหรือไม่สามารถนำมาวิเคราะห์ได้ จะถูกคัดออกจากการวิเคราะห์ข้อมูล จากนั้นจึงนำข้อมูลที่สมบูรณ์มาจัดระบบ บันทึกข้อมูล และเตรียมความพร้อมสำหรับการวิเคราะห์ข้อมูลทางสถิติตามวัตถุประสงค์ของการศึกษาต่อไป

๓.๔.๕ สรุปการเก็บรวบรวมข้อมูล

เพื่อให้การดำเนินการศึกษาเป็นไปอย่างเป็นระบบ ผู้ศึกษาได้กำหนดแผนการดำเนินงานตลอดระยะเวลาการศึกษา ดังตารางที่ ๘

ตารางที่ ๘ แผนการดำเนินการศึกษา

ขั้นตอน	การดำเนินงาน
ศึกษาเอกสารและงานวิจัย	มกราคม ๒๕๖๙
พัฒนาเครื่องมือ	กุมภาพันธ์ ๒๕๖๙
ทดลองใช้เครื่องมือ	มีนาคม ๒๕๖๙
เก็บรวบรวมข้อมูล	เมษายน – พฤษภาคม ๒๕๖๙
วิเคราะห์ข้อมูล	มิถุนายน ๒๕๖๙
จัดทำรายงาน	กรกฎาคม ๒๕๖๙

๓.๕ การวิเคราะห์ข้อมูล

ภายหลังการเก็บรวบรวมข้อมูลและตรวจสอบความสมบูรณ์ของแบบสอบถามเรียบร้อยแล้ว ผู้ศึกษาได้นำข้อมูลมาจัดระบบ บันทึก และประมวลผลด้วยโปรแกรมสำเร็จรูปทางสถิติ เพื่อใช้ในการวิเคราะห์ข้อมูล และนำเสนอผลการศึกษาให้สอดคล้องกับวัตถุประสงค์ของการศึกษา โดยใช้สถิติเชิงพรรณนา (Descriptive Statistics) ในการวิเคราะห์ข้อมูล ดังนี้

๓.๕.๑ การวิเคราะห์ข้อมูลทั่วไปของผู้ตอบแบบสอบถาม

ข้อมูลทั่วไปของผู้ตอบแบบสอบถาม ได้แก่ เพศ อายุ ระดับการศึกษา ประเภทตำแหน่ง อายุราชการ และหน่วยงานที่สังกัด วิเคราะห์โดยใช้การแจกแจงความถี่ (Frequency) และค่าร้อยละ (Percentage) เพื่อนำเสนอข้อมูลพื้นฐานของกลุ่มตัวอย่าง

๓.๕.๒ การวิเคราะห์การรับรู้เกี่ยวกับมาตรฐานทางจริยธรรม

การวิเคราะห์การรับรู้เกี่ยวกับมาตรฐานทางจริยธรรมของเจ้าหน้าที่ของรัฐ ใช้สถิติเชิงพรรณนา ได้แก่ ความถี่ ค่าร้อยละ ค่าเฉลี่ย (Mean) และส่วนเบี่ยงเบนมาตรฐาน (Standard Deviation : S.D.) เพื่ออธิบายระดับการรับรู้ และความเข้าใจเกี่ยวกับมาตรฐานทางจริยธรรมของบุคลากรในสังกัดสำนักงานปลัดกระทรวงเกษตรและสหกรณ์

๓.๕.๓ การวิเคราะห์พฤติกรรมทางจริยธรรมของบุคลากร

การวิเคราะห์พฤติกรรมทางจริยธรรมของบุคลากรในสังกัดสำนักงานปลัดกระทรวงเกษตรและสหกรณ์ ใช้สถิติเชิงพรรณนา ได้แก่ ความถี่ ค่าร้อยละ ค่าเฉลี่ย และส่วนเบี่ยงเบนมาตรฐาน เพื่อประเมินระดับการปฏิบัติตนของบุคลากรที่สอดคล้องกับมาตรฐานทางจริยธรรมของเจ้าหน้าที่ของรัฐ

๓.๕.๔ การวิเคราะห์ปัจจัยที่ส่งผลต่อพฤติกรรมทางจริยธรรม

การวิเคราะห์ปัจจัยที่ส่งผลต่อพฤติกรรมทางจริยธรรมของบุคลากร ประกอบด้วย ด้านโครงสร้างองค์กร ด้านวัฒนธรรมองค์กร ด้านผู้นำ ด้านการให้รางวัลและการลงโทษ และด้านบรรยากาศในการทำงาน ใช้สถิติเชิงพรรณนา ได้แก่ ค่าเฉลี่ยและส่วนเบี่ยงเบนมาตรฐาน เพื่อประเมินระดับความคิดเห็นของบุคลากรต่อปัจจัยต่าง ๆ ที่มีผลต่อการแสดงพฤติกรรมทางจริยธรรม

๓.๕.๕ ความคิดเห็นและข้อเสนอแนะในการส่งเสริมคุณธรรมจริยธรรม

ข้อมูลเกี่ยวกับความคิดเห็นและข้อเสนอแนะในการส่งเสริมให้บุคลากรปฏิบัติตนตามมาตรฐานทางจริยธรรมหรือแนวทางการป้องกันการฝ่าฝืนหรือไม่ปฏิบัติตามมาตรฐานทางจริยธรรม เพื่อให้บุคลากรของสำนักงานปลัดกระทรวงเกษตรและสหกรณ์มีพฤติกรรมเป็นไปตามมาตรฐานทางจริยธรรม วิเคราะห์ข้อมูลโดยใช้สถิติเชิงพรรณนา และนำผลที่ได้มาอภิปรายผลและสรุปผลการศึกษาต่อไป

บทที่ ๔

ผลการศึกษา

การวิเคราะห์ข้อมูลการศึกษาในครั้งนี้ ดำเนินการวิเคราะห์ข้อมูลจากแบบสอบถาม เรื่อง การศึกษา พฤติกรรมทางจริยธรรมของบุคลากรในสังกัดสำนักงานปลัดกระทรวงเกษตรและสหกรณ์ โดยกลุ่มประชากรที่ใช้ในการศึกษา คือ บุคลากรในสังกัดสำนักงานปลัดกระทรวงเกษตรและสหกรณ์ (ข้าราชการ ลูกจ้างประจำ และพนักงานราชการ) ที่ปฏิบัติงานในส่วนกลาง ส่วนภูมิภาค และต่างประเทศ จำนวน ๑,๗๐๗ คน และได้รับแบบสอบถามกลับคืนที่สมบูรณ์จำนวน ๑,๓๖๗ ฉบับ คิดเป็นร้อยละ ๘๐.๐๘ ของประชากรทั้งหมด

เพื่อให้การนำเสนอผลการศึกษาเป็นไปตามวัตถุประสงค์และกรอบแนวคิดของการศึกษา คณะผู้ศึกษาจึงนำเสนอผลการศึกษาออกเป็น ๕ ส่วน ดังนี้

๔.๑ ข้อมูลส่วนบุคคลของผู้ตอบแบบสอบถาม

ได้แก่ เพศ อายุ ระดับการศึกษา ประเภทตำแหน่ง ระดับตำแหน่ง (สำหรับข้าราชการ) อายุราชการหรืออายุงาน และหน่วยงานที่สังกัด

๔.๒ การรับรู้เกี่ยวกับมาตรฐานทางจริยธรรมตามพระราชบัญญัติมาตรฐานทางจริยธรรม พ.ศ. ๒๕๖๒

เป็นการวิเคราะห์ระดับการรับรู้ ความรู้ความเข้าใจ เกี่ยวกับมาตรฐานทางจริยธรรมของเจ้าหน้าที่ของรัฐตามพระราชบัญญัติมาตรฐานทางจริยธรรม พ.ศ. ๒๕๖๒

๔.๓ พฤติกรรมทางจริยธรรมของบุคลากรในสังกัดสำนักงานปลัดกระทรวงเกษตรและสหกรณ์

เป็นการวิเคราะห์ระดับพฤติกรรมทางจริยธรรมของบุคลากรในสังกัดสำนักงานปลัดกระทรวงเกษตรและสหกรณ์ ตามมาตรฐานทางจริยธรรม ๗ ประการ

๔.๔ ปัจจัยที่มีผลต่อการปฏิบัติตนตามมาตรฐานทางจริยธรรมของบุคลากรในสังกัดสำนักงานปลัดกระทรวงเกษตรและสหกรณ์

๔.๔.๑ ผลการวิเคราะห์ระดับปัจจัยที่มีผลต่อการปฏิบัติตนตามมาตรฐานทางจริยธรรมในภาพรวม

๔.๔.๒ ผลการวิเคราะห์ระดับปัจจัยที่มีผลต่อการปฏิบัติตนตามมาตรฐานทางจริยธรรมรายด้าน

๔.๔.๓ ผลการวิเคราะห์ปัจจัยที่มีผลต่อการปฏิบัติตนตามมาตรฐานทางจริยธรรมรายข้อ

๔.๔.๔ สรุปผลการวิเคราะห์

๔.๕ ความคิดเห็นและข้อเสนอแนะในการส่งเสริมให้บุคลากรปฏิบัติตนตามมาตรฐานทางจริยธรรมหรือแนวทางการป้องกันการฝ่าฝืนหรือไม่ปฏิบัติตามมาตรฐานทางจริยธรรม

๔.๑ ข้อมูลส่วนบุคคลของผู้ตอบแบบสอบถาม

การศึกษาครั้งนี้ได้รับแบบสอบถามกลับคืนและมีความสมบูรณ์สามารถนำมาวิเคราะห์ข้อมูลได้จำนวน ๑,๓๖๗ ฉบับ คิดเป็นร้อยละ ๘๐.๐๘ ของประชากรทั้งหมดจำนวน ๑,๗๐๗ คน ซึ่งถือเป็นอัตราการตอบกลับในระดับสูง และเพียงพอสำหรับการวิเคราะห์ข้อมูลเชิงพรรณนาตามวัตถุประสงค์ของการศึกษา ผลการวิเคราะห์ข้อมูลส่วนบุคคลของผู้ตอบแบบสอบถามประกอบด้วย เพศ อายุ ระดับการศึกษา ประเภทตำแหน่ง ระดับตำแหน่ง (สำหรับข้าราชการ) อายุราชการหรืออายุงาน และหน่วยงานที่สังกัด ดังรายละเอียดต่อไปนี้

๔.๑.๑ เพศของผู้ตอบแบบสอบถาม

การวิเคราะห์ข้อมูลด้านเพศของผู้ตอบแบบสอบถาม มีวัตถุประสงค์เพื่อศึกษาลักษณะโครงสร้างของกลุ่มตัวอย่าง และใช้ประกอบการพิจารณาความครอบคลุมของข้อมูลที่ได้รับจากบุคลากรในสังกัดสำนักงานปลัดกระทรวงเกษตรและสหกรณ์ โดยผลการวิเคราะห์ข้อมูลปรากฏดังตารางที่ ๔

ตารางที่ ๙ จำนวนและร้อยละของผู้ตอบแบบสอบถามจำแนกตามเพศ

เพศ	จำนวน (คน)	ร้อยละ
ชาย	๓๖๑	๒๖.๔๑
หญิง	๑,๐๐๖	๗๓.๕๙
รวม	๑,๓๖๗	๑๐๐.๐๐

ที่มา : ผลการวิเคราะห์ข้อมูลโดยคณะผู้ศึกษา

วิเคราะห์ผล

ผลการศึกษาพบว่า ผู้ตอบแบบสอบถามส่วนใหญ่เป็นเพศหญิง จำนวน ๑,๐๐๖ คน คิดเป็นร้อยละ ๗๓.๕๙ ขณะที่เพศชายมีจำนวน ๓๖๑ คน คิดเป็นร้อยละ ๒๖.๔๑ แสดงให้เห็นว่ากลุ่มตัวอย่างมีสัดส่วนบุคลากรเพศหญิงมากกว่าเพศชายอย่างชัดเจน โดยมีอัตราส่วนประมาณ ๓ ต่อ ๑ ซึ่งสอดคล้องกับโครงสร้างกำลังคนของสำนักงานปลัดกระทรวงเกษตรและสหกรณ์ในปัจจุบัน

นัยสำคัญต่อการศึกษา

สัดส่วนผู้ตอบแบบสอบถามที่ครอบคลุมทั้งเพศหญิงและเพศชาย ช่วยให้ผลการศึกษาสามารถสะท้อนมุมมองและประสบการณ์ของบุคลากรในองค์กรได้อย่างเหมาะสม ขณะที่การที่กลุ่มตัวอย่างส่วนใหญ่เป็นเพศหญิงยังสอดคล้องกับโครงสร้างกำลังคนขององค์กร ทำให้ผลการศึกษาสามารถสะท้อนลักษณะและมุมมองของบุคลากรส่วนใหญ่ขององค์กรได้อย่างเหมาะสม

๔.๑.๒ อายุของผู้ตอบแบบสอบถาม

การวิเคราะห์ข้อมูลด้านอายุของผู้ตอบแบบสอบถาม มีวัตถุประสงค์เพื่อศึกษาลักษณะโครงสร้างอายุของกลุ่มตัวอย่าง ซึ่งสะท้อนถึงประสบการณ์ในการปฏิบัติงาน ความเข้าใจในบริบทขององค์กร และการเผชิญสถานการณ์ที่เกี่ยวข้องกับการตัดสินใจเชิงจริยธรรมในการปฏิบัติราชการ โดยผลการวิเคราะห์ข้อมูลปรากฏดังตารางที่ ๑๐

ตารางที่ ๑๐ จำนวนและร้อยละของผู้ตอบแบบสอบถามจำแนกตามอายุ

อายุ	จำนวน (คน)	ร้อยละ
ต่ำกว่า ๒๕ ปี	๑๔	๑.๐๒
๒๕ – ๓๔ ปี	๒๐๘	๑๕.๒๒
๓๕ – ๔๔ ปี	๕๒๕	๓๘.๔๑
๔๕ – ๕๔ ปี	๕๐๓	๓๖.๘๐
๕๕ ปีขึ้นไป	๑๑๗	๘.๕๖
รวม	๑,๓๖๗	๑๐๐.๐๐

ที่มา : ผลการวิเคราะห์ข้อมูลโดยคณะผู้ศึกษา

วิเคราะห์ผล

จากตารางที่ ๑๐ พบว่า ผู้ตอบแบบสอบถามส่วนใหญ่อยู่ในช่วงอายุ ๓๕-๔๔ ปี จำนวน ๕๒๕ คน คิดเป็นร้อยละ ๓๘.๔๑ รองลงมาคือช่วงอายุ ๔๕-๕๔ ปี จำนวน ๕๐๓ คน คิดเป็นร้อยละ ๓๖.๘๐ และช่วงอายุ ๒๕-๓๔ ปี จำนวน ๒๐๘ คน คิดเป็นร้อยละ ๑๕.๖๒ ตามลำดับ ขณะที่ผู้มีอายุต่ำกว่า ๒๕ ปี มีจำนวน ๑๔ คน คิดเป็นร้อยละ ๑.๐๒ ซึ่งเป็นสัดส่วนที่น้อยที่สุด เมื่อพิจารณาในภาพรวม พบว่าผู้ตอบแบบสอบถามร้อยละ ๗๕.๒๑ อยู่ในช่วงอายุ ๓๕-๕๔ ปี ซึ่งเป็นช่วงวัยทำงานหลักของระบบราชการ

นัยสำคัญต่อการศึกษา

โครงสร้างอายุของกลุ่มตัวอย่างสะท้อนว่าผู้ตอบแบบสอบถามส่วนใหญ่เป็นบุคลากรที่มีประสบการณ์ในการปฏิบัติงานและมีบทบาทสำคัญในการขับเคลื่อนภารกิจขององค์กร จึงสามารถสะท้อนมุมมองและประสบการณ์ด้านจริยธรรมในการปฏิบัติงานได้อย่างเหมาะสม

๔.๑.๓ ระดับการศึกษาของผู้ตอบแบบสอบถาม

การวิเคราะห์ข้อมูลด้านระดับการศึกษาของผู้ตอบแบบสอบถาม มีวัตถุประสงค์เพื่อศึกษาระดับการศึกษาของกลุ่มตัวอย่าง ซึ่งเป็นปัจจัยพื้นฐานที่อาจส่งผลต่อการรับรู้ ความเข้าใจ และการตีความเกี่ยวกับมาตรฐานทางจริยธรรม ตลอดจนการปฏิบัติตามหลักคุณธรรมและจริยธรรมในการปฏิบัติราชการ โดยผลการวิเคราะห์ข้อมูลปรากฏดังตารางที่ ๑๑

ตารางที่ ๑๑ จำนวนและร้อยละของผู้ตอบแบบสอบถามจำแนกตามระดับการศึกษา

ระดับการศึกษา	จำนวน (คน)	ร้อยละ
ต่ำกว่าปริญญาตรี	๑๑๐	๘.๐๕
ปริญญาตรี	๘๕๗	๖๒.๖๙
สูงกว่าปริญญาตรี	๔๐๐	๒๙.๒๖
รวม	๑,๓๖๗	๑๐๐.๐๐

ที่มา : ผลการวิเคราะห์ข้อมูลโดยคณะผู้ศึกษา

วิเคราะห์ผล

จากตารางที่ ๑๑ พบว่า ผู้ตอบแบบสอบถามส่วนใหญ่สำเร็จการศึกษาระดับปริญญาตรี จำนวน ๘๕๗ คน คิดเป็นร้อยละ ๖๒.๖๙ รองลงมาคือระดับสูงกว่าปริญญาตรี จำนวน ๔๐๐ คน คิดเป็นร้อยละ ๒๙.๒๖ และระดับต่ำกว่าปริญญาตรี จำนวน ๑๑๐ คน คิดเป็นร้อยละ ๘.๐๕ ตามลำดับ โดยมีผู้สำเร็จการศึกษาระดับปริญญาตรีขึ้นไปรวมกันจำนวน ๑,๒๕๗ คน หรือคิดเป็นร้อยละ ๙๑.๙๕ ของผู้ตอบแบบสอบถามทั้งหมด

นัยสำคัญต่อการศึกษา

ระดับการศึกษาของกลุ่มตัวอย่างเอื้อต่อการทำความเข้าใจเนื้อหาเกี่ยวกับกฎหมาย ระเบียบราชการ มาตรฐานทางจริยธรรม และหลักธรรมาภิบาลของภาครัฐ ทำให้ข้อมูลที่ได้รับมีความเหมาะสมต่อการศึกษาระดับปริญญาตรีขึ้นไปรวมกันจำนวน ๑,๒๕๗ คน หรือคิดเป็นร้อยละ ๙๑.๙๕ ของผู้ตอบแบบสอบถามทั้งหมด

๔.๑.๔ ประเภทตำแหน่งของผู้ตอบแบบสอบถาม

การวิเคราะห์ข้อมูลด้านประเภทตำแหน่งของผู้ตอบแบบสอบถาม มีวัตถุประสงค์เพื่อศึกษาลักษณะการกระจายตัวของบุคลากรตามประเภทการจ้างงานในสังกัดสำนักงานปลัดกระทรวงเกษตรและสหกรณ์ ซึ่งสะท้อนถึงบทบาท หน้าที่ ความรับผิดชอบ และบริบทการปฏิบัติงานที่แตกต่างกัน อันอาจส่งผลต่อการรับรู้เกี่ยวกับมาตรฐานทางจริยธรรม การปฏิบัติตามหลักจริยธรรม และมุมมองต่อปัจจัยที่ส่งผลกระทบต่อพฤติกรรมทางจริยธรรม โดยผลการวิเคราะห์ข้อมูลปรากฏดังตารางที่ ๑๒

ตารางที่ ๑๒ จำนวนและร้อยละของผู้ตอบแบบสอบถามจำแนกตามประเภทตำแหน่ง

ประเภทตำแหน่ง	จำนวน (คน)	ร้อยละ
ข้าราชการ	๘๑๖	๕๙.๖๙
พนักงานราชการ	๔๔๘	๓๒.๗๗
ลูกจ้างประจำ	๔๗	๓.๔๔
อื่น ๆ	๕๖	๔.๑๐
รวม	๑,๓๖๗	๑๐๐.๐๐

ที่มา : ผลการวิเคราะห์ข้อมูลโดยคณะผู้ศึกษา

วิเคราะห์ผล

จากตารางที่ ๑๒ พบว่า ผู้ตอบแบบสอบถามส่วนใหญ่เป็นข้าราชการ จำนวน ๘๑๖ คน คิดเป็นร้อยละ ๕๙.๖๙ รองลงมาเป็นพนักงานราชการ จำนวน ๔๔๘ คน คิดเป็นร้อยละ ๓๒.๗๗ ลูกจ้างประจำ จำนวน ๔๗ คน คิดเป็นร้อยละ ๓.๔๔ และบุคลากรประเภทอื่น ๆ จำนวน ๕๖ คน คิดเป็นร้อยละ ๔.๑๐ ตามลำดับ โดยข้าราชการและพนักงานราชการรวมกันมีจำนวน ๑,๒๖๔ คน หรือคิดเป็นร้อยละ ๙๒.๔๖ ของผู้ตอบแบบสอบถามทั้งหมด

นัยสำคัญต่อการศึกษา

กลุ่มตัวอย่างส่วนใหญ่เป็นบุคลากรที่ปฏิบัติงานภายใต้ระบบราชการโดยตรง ทำให้ข้อมูลที่ได้รับสามารถสะท้อนสภาพการปฏิบัติงานภายใต้กฎหมาย ระเบียบ และมาตรฐานทางจริยธรรมของภาครัฐได้อย่างเหมาะสม

๔.๑.๕ ระดับตำแหน่งของผู้ตอบแบบสอบถาม (เฉพาะข้าราชการ)

การวิเคราะห์ข้อมูลด้านระดับตำแหน่งของผู้ตอบแบบสอบถาม มีวัตถุประสงค์เพื่อศึกษาการกระจายตัวของข้าราชการตามระดับตำแหน่ง ซึ่งสะท้อนถึงบทบาท หน้าที่ ความรับผิดชอบ และประสบการณ์ในการปฏิบัติงานราชการที่แตกต่างกัน โดยบุคลากรในแต่ละระดับตำแหน่งอาจมีโอกาสเผชิญสถานการณ์ที่เกี่ยวข้องกับการตัดสินใจ การใช้อำนาจหน้าที่ และการปฏิบัติตามมาตรฐานทางจริยธรรมในบริบทที่แตกต่างกัน ผลการวิเคราะห์ข้อมูลปรากฏดังตารางที่ ๑๓

ตารางที่ ๑๓ จำนวนและร้อยละของผู้ตอบแบบสอบถามจำแนกตามระดับตำแหน่ง

ระดับตำแหน่ง	จำนวน (คน)	ร้อยละ
ปฏิบัติงาน	๔๗	๕.๗๖
ปฏิบัติการ	๑๗๕	๒๑.๔๕
ชำนาญงาน	๑๒๐	๑๔.๗๐
ชำนาญการ	๓๑๑	๓๘.๑๑
อาวุโส	๖	๐.๗๓
ชำนาญการพิเศษ	๑๐๔	๑๒.๗๕
เชี่ยวชาญ	๒	๐.๒๕
อำนวยการต้น	๑๓	๑.๕๙
อำนวยการสูง	๓๑	๓.๘๐
บริหารต้น	๒	๐.๒๕
บริหารสูง	๕	๐.๖๑
รวม	๘๑๖	๑๐๐.๐๐

ที่มา : ผลการวิเคราะห์ข้อมูลโดยคณะผู้ศึกษา

วิเคราะห์ผล

จากตารางที่ ๑๓ พบว่า ข้าราชการที่ตอบแบบสอบถามส่วนใหญ่อยู่ในระดับชำนาญการ จำนวน ๓๑๑ คน คิดเป็นร้อยละ ๓๘.๑๑ รองลงมาคือระดับปฏิบัติการ จำนวน ๑๗๕ คน คิดเป็นร้อยละ ๒๑.๔๕ ระดับชำนาญงาน จำนวน ๑๒๐ คน คิดเป็นร้อยละ ๑๔.๗๐ และระดับชำนาญการพิเศษ จำนวน ๑๐๔ คน คิดเป็นร้อยละ ๑๒.๗๕ ตามลำดับ โดยภาพรวม ผู้ตอบแบบสอบถามส่วนใหญ่เป็นบุคลากรระดับปฏิบัติการ และระดับชำนาญการ ซึ่งเป็นกลุ่มที่ปฏิบัติงานตามภารกิจหลักของหน่วยงานโดยตรงและสอดคล้องกับโครงสร้างการบริหารทรัพยากรบุคคลของหน่วยงานภาครัฐโดยทั่วไป ซึ่งมักมีบุคลากรระดับปฏิบัติงานจำนวนมากกว่าระดับบริหารหรือระดับอำนวยการ

นัยสำคัญต่อการศึกษา

การที่กลุ่มตัวอย่างส่วนใหญ่อยู่ในระดับปฏิบัติการและระดับชำนาญการ ซึ่งมีการติดต่อสื่อสารกับประชาชนหรือหน่วยงานอื่นอย่างต่อเนื่อง จึงมีโอกาสเผชิญสถานการณ์ที่เกี่ยวข้องกับการตัดสินใจเชิงจริยธรรมอยู่เป็นประจำ ช่วยให้ผลการศึกษามีความสอดคล้องกับสถานการณ์และสถานการณ์ด้านจริยธรรมที่เกิดขึ้นในการปฏิบัติงานจริงได้อย่างชัดเจน

๔.๑.๖ อายุราชการหรืออายุงานของผู้ตอบแบบสอบถาม

การวิเคราะห์ข้อมูลด้านอายุราชการหรืออายุงานของผู้ตอบแบบสอบถาม มีวัตถุประสงค์เพื่อศึกษาประสบการณ์ในการปฏิบัติงานของกลุ่มตัวอย่าง ซึ่งเป็นปัจจัยสำคัญที่อาจส่งผลต่อการรับรู้เกี่ยวกับมาตรฐานทางจริยธรรม การเรียนรู้จากประสบการณ์การทำงาน การซึมซับวัฒนธรรมองค์กร และการแสดงพฤติกรรมทางจริยธรรมในการปฏิบัติหน้าที่ราชการ โดยผลการวิเคราะห์ข้อมูลปรากฏดังตารางที่ ๑๔

ตารางที่ ๑๔ จำนวนและร้อยละของผู้ตอบแบบสอบถามจำแนกตามอายุราชการหรืออายุงาน

อายุราชการ/อายุงาน	จำนวน (คน)	ร้อยละ
ไม่เกิน ๕ ปี	๒๖๖	๑๙.๔๖
๕-๑๐ ปี	๒๕๒	๑๘.๔๓
๑๑-๑๕ ปี	๓๒๐	๒๓.๔๑
๑๖-๒๐ ปี	๑๗๓	๑๒.๖๖
๒๑-๒๕ ปี	๑๕๘	๑๑.๕๖
๒๖ ปีขึ้นไป	๑๙๘	๑๔.๔๘
รวม	๑,๓๖๗	๑๐๐.๐๐

ที่มา : ผลการวิเคราะห์ข้อมูลโดยคณะผู้ศึกษา

วิเคราะห์ผล

จากตารางที่ ๑๔ พบว่า ผู้ตอบแบบสอบถามส่วนใหญ่มีอายุราชการหรืออายุงานระหว่าง ๑๑-๑๕ ปี จำนวน ๓๒๐ คน คิดเป็นร้อยละ ๒๓.๔๑ รองลงมาคือกลุ่มที่มีอายุราชการหรืออายุงานไม่เกิน ๕ ปี จำนวน ๒๖๖ คน คิดเป็นร้อยละ ๑๙.๔๖ และกลุ่มที่มีอายุราชการหรืออายุงานระหว่าง ๕-๑๐ ปี จำนวน ๒๕๒ คน คิดเป็นร้อยละ ๑๘.๔๓ ตามลำดับ เมื่อพิจารณาในภาพรวม พบว่าผู้ตอบแบบสอบถามร้อยละ ๖๒.๑๑ มีอายุราชการหรืออายุงานมากกว่า ๑๐ ปี

นัยสำคัญต่อการศึกษา

กลุ่มตัวอย่างส่วนใหญ่เป็นบุคลากรที่มีประสบการณ์ในการปฏิบัติงานราชการอย่างต่อเนื่อง ทำให้สามารถสะท้อนบริบทการดำเนินงาน ปัญหา อุปสรรค และประเด็นด้านจริยธรรมจากประสบการณ์จริงได้อย่างเหมาะสม

๔.๑.๗ หน่วยงานที่สังกัดของผู้ตอบแบบสอบถาม

การวิเคราะห์ข้อมูลด้านหน่วยงานที่สังกัดของผู้ตอบแบบสอบถาม มีวัตถุประสงค์เพื่อศึกษาการกระจายตัวของกลุ่มตัวอย่างตามพื้นที่และลักษณะการปฏิบัติงานของสำนักงานปลัดกระทรวงเกษตรและสหกรณ์ ซึ่งประกอบด้วยหน่วยงานส่วนกลาง ส่วนภูมิภาค และหน่วยงานในต่างประเทศ โดยแต่ละหน่วยงานมีบทบาท ภารกิจ และบริบทการปฏิบัติงานที่แตกต่างกัน อันอาจส่งผลต่อการรับรู้เกี่ยวกับมาตรฐานทางจริยธรรม พฤติกรรมทางจริยธรรม และปัจจัยที่ส่งผลกระทบต่อพฤติกรรมทางจริยธรรมของบุคลากร ผลการวิเคราะห์ข้อมูลปรากฏดังตารางที่ ๑๕

ตารางที่ ๑๕ จำนวนและร้อยละของผู้ตอบแบบสอบถามจำแนกตามหน่วยงานที่สังกัด

หน่วยงาน	จำนวน (คน)	ร้อยละ
ส่วนกลาง	๔๗๒	๓๔.๕๓
ส่วนภูมิภาค	๘๘๑	๖๔.๔๕
ต่างประเทศ	๑๔	๑.๐๒
รวม	๑,๓๖๗	๑๐๐.๐๐

ที่มา : ผลการวิเคราะห์ข้อมูลโดยคณะผู้ศึกษา

วิเคราะห์ผล

จากตารางที่ ๑๕ พบว่า ผู้ตอบแบบสอบถามส่วนใหญ่สังกัดหน่วยงานส่วนภูมิภาค จำนวน ๘๘๑ คน คิดเป็นร้อยละ ๖๔.๔๕ รองลงมาคือหน่วยงานส่วนกลาง จำนวน ๔๗๒ คน คิดเป็นร้อยละ ๓๔.๕๓ และหน่วยงานในต่างประเทศ จำนวน ๑๔ คน คิดเป็นร้อยละ ๑.๐๒ ตามลำดับ ผลการศึกษาดังกล่าวสะท้อนให้เห็นว่า กลุ่มตัวอย่างส่วนใหญ่มาจากหน่วยงานที่ปฏิบัติงานในระดับพื้นที่ ขณะเดียวกันยังมีผู้ตอบแบบสอบถามจากหน่วยงานส่วนกลางและหน่วยงานในต่างประเทศรวมให้ข้อมูล

นัยสำคัญต่อการศึกษา

การที่กลุ่มตัวอย่างครอบคลุมทั้งหน่วยงานส่วนกลาง ส่วนภูมิภาค และหน่วยงานในต่างประเทศ ช่วยให้ผลการศึกษาสามารถสะท้อนบริบทการปฏิบัติงาน มุมมอง และประสบการณ์ด้านจริยธรรมของบุคลากรในสังกัดสำนักงานปลัดกระทรวงเกษตรและสหกรณ์ได้อย่างครอบคลุม ทั้งในระดับนโยบาย ระดับการบริหารจัดการ และระดับการปฏิบัติงานในพื้นที่ อันเป็นประโยชน์ต่อการวิเคราะห์และกำหนดแนวทางส่งเสริมจริยธรรมขององค์กรได้อย่างเหมาะสม

๔.๑.๘ ข้อค้นพบสำคัญจากข้อมูลส่วนบุคคล

ภายหลังจากการวิเคราะห์ข้อมูลส่วนบุคคลของผู้ตอบแบบสอบถามในด้านเพศ อายุ ระดับการศึกษา ประเภทตำแหน่ง ระดับตำแหน่ง อายุราชการหรืออายุงาน และหน่วยงานที่สังกัด คณะผู้ศึกษาสามารถสังเคราะห์ข้อค้นพบสำคัญที่สะท้อนลักษณะของกลุ่มตัวอย่าง ความน่าเชื่อถือของข้อมูล และความเหมาะสมของข้อมูลที่ใช้ในการศึกษาได้ ดังนี้

๑) กลุ่มตัวอย่างส่วนใหญ่เป็นบุคลากรวัยทำงานหลักขององค์กร

ผู้ตอบแบบสอบถามส่วนใหญ่อยู่ในช่วงอายุ ๓๕-๕๔ ปี ซึ่งเป็นช่วงวัยที่มีประสบการณ์ในการปฏิบัติงาน มีความเข้าใจภารกิจของหน่วยงาน และมีบทบาทสำคัญในการขับเคลื่อนภารกิจของสำนักงานปลัดกระทรวงเกษตรและสหกรณ์ ส่งผลให้ข้อมูลที่ได้รับสามารถสะท้อนสภาพการปฏิบัติงาน ปัญหาอุปสรรค และพฤติกรรมทางจริยธรรมของบุคลากรได้อย่างเหมาะสม

๒) บุคลากรส่วนใหญ่มีศักยภาพในการเรียนรู้และทำความเข้าใจประเด็นด้านจริยธรรมของภาครัฐ

ผู้ตอบแบบสอบถามส่วนใหญ่สำเร็จการศึกษาระดับปริญญาตรีขึ้นไป คิดเป็นร้อยละ ๙๑.๙๕ ของผู้ตอบแบบสอบถามทั้งหมด สะท้อนถึงศักยภาพด้านการเรียนรู้ การทำความเข้าใจ และการประยุกต์ใช้กฎหมาย ระเบียบราชการ มาตรฐานทางจริยธรรม และหลักธรรมาภิบาลในการปฏิบัติงาน ซึ่งเป็นปัจจัยพื้นฐานที่เอื้อต่อการรับรู้ การพัฒนาความรู้ และการเสริมสร้างพฤติกรรมทางจริยธรรมของบุคลากรภาครัฐ

๓) กลุ่มตัวอย่างส่วนใหญ่เป็นกำลังหลักในการขับเคลื่อนภารกิจขององค์กร

กลุ่มตัวอย่างส่วนใหญ่อยู่ในระดับปฏิบัติการ ชำนาญงาน ชำนาญการ และชำนาญการพิเศษ ซึ่งเป็นกลุ่มบุคลากรหลักที่มีบทบาทสำคัญในการขับเคลื่อนภารกิจขององค์กร และเป็นผู้ที่เผชิญสถานการณ์ที่เกี่ยวข้องกับการตัดสินใจเชิงจริยธรรมในการปฏิบัติงานโดยตรง จึงสามารถสะท้อนสถานการณ์ และเงื่อนไขที่เกี่ยวข้องกับการตัดสินใจเชิงจริยธรรมในการปฏิบัติงานได้อย่างชัดเจน

๔) กลุ่มตัวอย่างส่วนใหญ่มีประสบการณ์การปฏิบัติงานในระดับสูง

ผู้ตอบแบบสอบถามส่วนใหญ่มีอายุราชการหรืออายุงานมากกว่า ๑๐ ปี แสดงให้เห็นว่ากลุ่มตัวอย่างมีประสบการณ์ในการปฏิบัติงานราชการในระดับสูง มีความเข้าใจบริบทการดำเนินงานขององค์กร กฎหมาย ระเบียบราชการ และวัฒนธรรมองค์กร ตลอดจนสามารถสะท้อนปัญหา อุปสรรค และปัจจัยที่ส่งผลกระทบต่อพฤติกรรมทางจริยธรรมจากประสบการณ์การปฏิบัติงานจริงได้อย่างเหมาะสม

๕) ผลการศึกษาสะท้อนบริบทการปฏิบัติงานขององค์กรได้อย่างครอบคลุม

กลุ่มตัวอย่างส่วนใหญ่มาจากหน่วยงานส่วนภูมิภาค ซึ่งเป็นหน่วยงานหลักในการขับเคลื่อนภารกิจของกระทรวงเกษตรและสหกรณ์ในระดับพื้นที่ ขณะเดียวกันยังมีส่วนตอบแบบสอบถามจากหน่วยงานส่วนกลางและหน่วยงานในต่างประเทศ ทำให้ผลการศึกษาสามารถสะท้อนสภาพการปฏิบัติงานและบริบทการดำเนินงานของสำนักงานปลัดกระทรวงเกษตรและสหกรณ์ได้อย่างครอบคลุมทั้งในระดับนโยบาย ระดับการบริหารจัดการ และระดับการปฏิบัติงานในพื้นที่ ส่งผลให้ข้อค้นพบจากการศึกษาสามารถนำไปใช้กำหนดมาตรการส่งเสริมจริยธรรมที่สอดคล้องกับบริบทของหน่วยงานได้อย่างเหมาะสม

นัยสำคัญต่อการศึกษา

๑) ความเหมาะสมและความน่าเชื่อถือของกลุ่มตัวอย่าง

ข้อค้นพบดังกล่าวสะท้อนให้เห็นว่า กลุ่มตัวอย่างที่ใช้ในการศึกษาค้นคว้าครั้งนี้มีความหลากหลายทั้งในด้านอายุ ระดับการศึกษา ประสบการณ์การทำงาน ระดับตำแหน่ง และพื้นที่ปฏิบัติงาน อีกทั้งยังเป็นบุคลากรที่เกี่ยวข้องกับภารกิจหลักของสำนักงานปลัดกระทรวงเกษตรและสหกรณ์โดยตรง จึงมีความเหมาะสมในการให้ข้อมูลเกี่ยวกับการรับรู้มาตรฐานทางจริยธรรม พฤติกรรมทางจริยธรรม และปัจจัยที่มีผลต่อการปฏิบัติตนตามมาตรฐานทางจริยธรรม

นอกจากนี้ กลุ่มตัวอย่างส่วนใหญ่ยังเป็นบุคลากรวัยทำงานหลักที่มีประสบการณ์ในการปฏิบัติงานราชการในระดับสูง ทำให้ข้อมูลที่ได้รับสามารถสะท้อนมุมมอง ประสบการณ์ และบริบทการดำเนินงานขององค์กรได้อย่างรอบด้านและมีความน่าเชื่อถือ

๒) ประโยชน์ต่อการกำหนดนโยบายและการพัฒนาองค์กร

ผลการศึกษาที่ได้รับสามารถนำไปใช้เป็นข้อมูลเชิงประจักษ์สำหรับการกำหนดนโยบาย มาตรการ และแนวทางการส่งเสริมจริยธรรมขององค์กร ตลอดจนการพัฒนากลไกการบริหารจัดการด้านจริยธรรมให้สอดคล้องกับบริบทการปฏิบัติงานของบุคลากรในแต่ละระดับ แต่ละสายงาน และแต่ละพื้นที่ อันจะนำไปสู่การยกระดับองค์กรคุณธรรมและการบริหารราชการตามหลักธรรมาภิบาลอย่างยั่งยืน

๔.๒ การรับรู้เกี่ยวกับมาตรฐานทางจริยธรรมตามพระราชบัญญัติมาตรฐานทางจริยธรรม พ.ศ. ๒๕๖๒

การศึกษาการรับรู้เกี่ยวกับมาตรฐานทางจริยธรรมตามพระราชบัญญัติมาตรฐานทางจริยธรรม พ.ศ. ๒๕๖๒ มีวัตถุประสงค์เพื่อประเมินระดับความรู้ ความเข้าใจ และการรับรู้ของบุคลากรในสังกัดสำนักงานปลัดกระทรวงเกษตรและสหกรณ์เกี่ยวกับหลักการสำคัญของมาตรฐานทางจริยธรรมของเจ้าหน้าที่ของรัฐ ซึ่งถือเป็นปัจจัยพื้นฐานที่ส่งผลต่อการกำหนดทัศนคติ การตัดสินใจ และการแสดงพฤติกรรมทางจริยธรรมในการปฏิบัติราชการ

การวิเคราะห์ข้อมูลในส่วนนี้ใช้ข้อคำถามจำนวน ๑๐ ข้อ โดยกำหนดให้คำตอบที่ถูกต้องได้รับ ๑ คะแนน และคำตอบที่ไม่ถูกต้องหรือไม่แน่ใจได้รับ ๐ คะแนน จากนั้นนำผลมาวิเคราะห์ด้วยสถิติเชิงพรรณนา ได้แก่ ความถี่ ร้อยละ และค่าเฉลี่ย

๔.๒.๑ การรับรู้เกี่ยวกับมาตรฐานทางจริยธรรมรายประเด็น

การวิเคราะห์การรับรู้เกี่ยวกับมาตรฐานทางจริยธรรมรายประเด็น มีวัตถุประสงค์เพื่อศึกษาระดับความรู้ ความเข้าใจ และการรับรู้ของบุคลากรในสังกัดสำนักงานปลัดกระทรวงเกษตรและสหกรณ์เกี่ยวกับสาระสำคัญของมาตรฐานทางจริยธรรมตามพระราชบัญญัติมาตรฐานทางจริยธรรม พ.ศ. ๒๕๖๒ ซึ่งเป็นกฎหมายสำคัญที่กำหนดหลักเกณฑ์การประพฤติปฏิบัติของเจ้าหน้าที่ของรัฐ เพื่อส่งเสริมให้เกิดการปฏิบัติราชการด้วยความซื่อสัตย์สุจริต โปร่งใส และคำนึงถึงประโยชน์ส่วนรวม

การวิเคราะห์ในส่วนนี้ใช้ข้อคำถามจำนวน ๑๐ ข้อ โดยกำหนดให้ผู้ตอบแบบสอบถามเลือกคำตอบที่ถูกต้องตามสาระสำคัญของกฎหมายและหลักการด้านจริยธรรม จากนั้นนำผลมาวิเคราะห์ในรูปแบบความถี่และค่าร้อยละ เพื่อสะท้อนระดับการรับรู้เกี่ยวกับมาตรฐานทางจริยธรรมของบุคลากรในแต่ละประเด็น โดยผลการวิเคราะห์ปรากฏดังตารางที่ ๑๖

ตารางที่ ๑๖ จำนวนและร้อยละของผู้ตอบแบบสอบถามตามการรับรู้เกี่ยวกับมาตรฐานทางจริยธรรมตามพระราชบัญญัติมาตรฐานทางจริยธรรม พ.ศ. ๒๕๖๒

ข้อความ	ตอบถูก (ร้อยละ)	ตอบผิด (ร้อยละ)	ไม่แน่ใจ (ร้อยละ)
๑. มาตรฐานทางจริยธรรม คือ หลักเกณฑ์การประพฤติปฏิบัติ อย่างมีคุณธรรมสำหรับเจ้าหน้าที่ของรัฐ	๑,๓๓๘ (๙๗.๘๘)	๑๑ (๐.๘๐)	๑๘ (๑.๓๒)
๒. มาตรฐานทางจริยธรรม ตามมาตรา ๕ แห่งพระราชบัญญัติ มาตรฐานทางจริยธรรม พ.ศ. ๒๕๖๒ มี ๕ ประการ	๔๘๒ (๓๕.๒๖)	๗๔๑ (๕๔.๒๑)	๑๔๔ (๑๐.๕๓)
๓. การมุ่งผลสัมฤทธิ์ของงาน โดยมุ่งมั่นทำงานให้สำเร็จตามเป้าหมาย อย่างมีคุณภาพเป็นมาตรฐานทางจริยธรรม	๑,๒๙๗ (๙๔.๘๘)	๓๔ (๒.๔๙)	๓๖ (๒.๖๓)
๔. การปฏิบัติตามกฎหมาย กฎ ระเบียบแบบแผนทางราชการ เป็นมาตรฐานทางจริยธรรม	๑๖๐ (๑๑.๗๐)	๑,๑๖๓ (๘๕.๐๘)	๔๔ (๓.๒๒)
๕. ความรับผิดชอบต่อหน้าที่และรักษาภาพลักษณ์ของทางราชการ คือมาตรฐานทางจริยธรรม	๑,๒๘๐ (๙๓.๖๔)	๕๘ (๔.๒๔)	๒๙ (๒.๑๒)
๖. ดำรงตนเป็นแบบอย่างที่ดี และรักษาเกียรติศักดิ์ของตำแหน่งหน้าที่ ราชการของตนมิให้เสื่อมเสียคือมาตรฐานทางจริยธรรม	๓๘ (๒.๗๘)	๑,๓๐๘ (๙๕.๖๘)	๒๑ (๑.๕๔)
๗. การฝ่าฝืนมาตรฐานทางจริยธรรมถือเป็นความผิดทางวินัย	๒๐๔ (๑๔.๙๒)	๑,๐๒๗ (๗๕.๑๓)	๑๓๖ (๙.๙๕)

ข้อความ	ตอบถูก (ร้อยละ)	ตอบผิด (ร้อยละ)	ไม่แน่ใจ (ร้อยละ)
๘. หากมีพฤติกรรมฝ่าฝืนมาตรฐานทางจริยธรรม จะถูกดำเนินการตามมาตรการบริหารงานบุคคล เช่น การให้ย้าย ประกอบการพิจารณาเลื่อนตำแหน่ง เงินเดือน และเครื่องราชอิสริยาภรณ์ฯ	๑,๐๗๐ (๗๘.๒๗)	๑๔๐ (๑๐.๒๔)	๑๕๗ (๑๑.๔๙)
๙. คณะกรรมการจริยธรรมประจำส่วนราชการ คือ กลไกหนึ่งในการขับเคลื่อนงานด้านจริยธรรมของหน่วยงาน	๑,๒๗๖ (๙๓.๓๔)	๓๒ (๒.๓๔)	๕๙ (๔.๓๒)
๑๐. สป.กษ. มีการประกาศใช้ข้อกำหนดจริยธรรม เพื่อให้บุคลากรมีแนวทางการปฏิบัติให้เป็นไปตามมาตรฐานทางจริยธรรม	๑,๓๐๕ (๙๕.๔๖)	๑๒ (๐.๘๘)	๕๐ (๓.๖๖)

ที่มา : ผลการวิเคราะห์ข้อมูลโดยคณะผู้ศึกษา

วิเคราะห์ผล

๑) บุคลากรส่วนใหญ่มีความเข้าใจเกี่ยวกับหลักการพื้นฐานของมาตรฐานทางจริยธรรมในระดับสูง

ผลการศึกษาพบว่า บุคลากรในสังกัดสำนักงานปลัดกระทรวงเกษตรและสหกรณ์มีความรู้ความเข้าใจเกี่ยวกับหลักการพื้นฐานของมาตรฐานทางจริยธรรมในระดับสูง โดยข้อคำถามที่มีสัดส่วนการตอบถูกสูงสุด ได้แก่ มาตรฐานทางจริยธรรมคือหลักเกณฑ์การประพฤติปฏิบัติอย่างมีคุณธรรมสำหรับเจ้าหน้าที่ของรัฐ (ร้อยละ ๙๗.๘๘) การที่สำนักงานปลัดกระทรวงเกษตรและสหกรณ์มีการประกาศใช้ข้อกำหนดจริยธรรมของหน่วยงาน (ร้อยละ ๙๕.๔๖) และการมุ่งผลสัมฤทธิ์ของงานเป็นหนึ่งในมาตรฐานทางจริยธรรม (ร้อยละ ๙๔.๘๘)

ผลดังกล่าวสะท้อนให้เห็นว่า บุคลากรส่วนใหญ่มีความเข้าใจเกี่ยวกับแนวคิด หลักการ และบทบาทของมาตรฐานทางจริยธรรมในฐานะกรอบการประพฤติปฏิบัติของเจ้าหน้าที่ของรัฐได้เป็นอย่างดี ซึ่งเป็นผลจากการดำเนินงานด้านการสื่อสารและส่งเสริมจริยธรรมขององค์กรอย่างต่อเนื่อง

๒) บุคลากรยังมีข้อจำกัดด้านความรู้เชิงกฎหมายและกลไกทางจริยธรรม

แม้ว่าบุคลากรส่วนใหญ่จะมีความเข้าใจในหลักการพื้นฐานของมาตรฐานทางจริยธรรม แต่ยังพบข้อจำกัดในประเด็นที่เกี่ยวข้องกับองค์ประกอบของมาตรฐานทางจริยธรรม การปฏิบัติตามกฎหมาย ระเบียบ และแบบแผนของทางราชการ ตลอดจนความสัมพันธ์ระหว่างมาตรฐานทางจริยธรรมกับวินัยราชการ ซึ่งมีสัดส่วนการตอบถูกค่อนข้างต่ำเมื่อเปรียบเทียบกับข้อคำถามอื่น

ข้อค้นพบดังกล่าวสะท้อนให้เห็นว่า บุคลากรส่วนใหญ่สามารถรับรู้หลักการทั่วไปได้ดี แต่ยังขาดความเข้าใจเชิงลึกเกี่ยวกับสาระสำคัญทางกฎหมายและกลไกการกำกับดูแลด้านจริยธรรม ซึ่งเป็นองค์ประกอบสำคัญของการปฏิบัติราชการตามหลักธรรมาภิบาล

๓) การรับรู้ด้านจริยธรรมมีความเข้มแข็งในระดับหลักการ แต่ต้องพัฒนาในระดับการประยุกต์ใช้

ผลการศึกษาชี้ให้เห็นว่า บุคลากรมีพื้นฐานความรู้และความเข้าใจเกี่ยวกับมาตรฐานทางจริยธรรมในระดับที่ดี แต่ยังมีจำเป็นต้องพัฒนาองค์ความรู้ในประเด็นที่เกี่ยวข้องกับการตีความกฎหมาย แนวทางปฏิบัติ และการตัดสินใจในสถานการณ์ทางจริยธรรมที่เกิดขึ้นจริง เพื่อให้สามารถนำมาตรฐานทางจริยธรรมไปประยุกต์ใช้ในการปฏิบัติงานได้อย่างถูกต้อง เหมาะสม และสอดคล้องกับเจตนารมณ์ของกฎหมาย

นัยสำคัญต่อการศึกษา

๑) การส่งเสริมจริยธรรมขององค์กรสามารถสร้างการรับรู้ในระดับพื้นฐานได้อย่างมีประสิทธิภาพ

ผลการศึกษาสะท้อนให้เห็นว่า สำนักงานปลัดกระทรวงเกษตรและสหกรณ์สามารถสร้างความรู้ความเข้าใจเกี่ยวกับหลักการพื้นฐานของมาตรฐานทางจริยธรรมให้แก่บุคลากรได้ในระดับที่ดี ซึ่งถือเป็นฐานสำคัญของการพัฒนาพฤติกรรมทางจริยธรรมในองค์กร

๒) ยังมีช่องว่างด้านความรู้เชิงลึกที่ควรได้รับการพัฒนาเพิ่มเติม

แม้ว่าบุคลากรจะมีความเข้าใจในหลักการทั่วไปของมาตรฐานทางจริยธรรม แต่ยังไม่ปรากฏช่องว่างด้านความรู้ในประเด็นเชิงกฎหมาย กลไกทางจริยธรรม และการบังคับใช้มาตรฐานทางจริยธรรม ซึ่งเป็นประเด็นที่ควรได้รับการพัฒนาอย่างเป็นระบบและต่อเนื่อง

๓) การยกระดับการรับรู้ด้านจริยธรรมเป็นรากฐานสำคัญของการพัฒนาพฤติกรรมทางจริยธรรม

ข้อค้นพบดังกล่าวสอดคล้องกับกรอบแนวคิดของการศึกษาที่กำหนดให้การรับรู้เกี่ยวกับมาตรฐานทางจริยธรรมเป็นปัจจัยสำคัญที่ส่งผลต่อพฤติกรรมทางจริยธรรมของบุคลากร ดังนั้น การพัฒนาความรู้ ความเข้าใจ และความตระหนักด้านจริยธรรมของบุคลากร จึงเป็นกลไกสำคัญในการส่งเสริมการปฏิบัติตนตามมาตรฐานทางจริยธรรมและการเสริมสร้างวัฒนธรรมองค์กรที่ยึดมั่นในคุณธรรมและความโปร่งใส

๔.๒.๒ คะแนนความรู้เกี่ยวกับมาตรฐานทางจริยธรรม

ภายหลังจากการวิเคราะห์การรับรู้เกี่ยวกับมาตรฐานทางจริยธรรมรายประเด็น คณะผู้ศึกษาได้วิเคราะห์คะแนนความรู้เกี่ยวกับมาตรฐานทางจริยธรรมของผู้ตอบแบบสอบถามในภาพรวม โดยพิจารณาจากจำนวนข้อที่ตอบถูกจากข้อคำถามทั้งหมด ๑๐ ข้อ เพื่อประเมินระดับความรู้และความเข้าใจเกี่ยวกับมาตรฐานทางจริยธรรมของบุคลากรในสังกัดสำนักงานปลัดกระทรวงเกษตรและสหกรณ์

ตารางที่ ๑๗ จำนวน ร้อยละ ค่าเฉลี่ย และส่วนเบี่ยงเบนมาตรฐานของคะแนนความรู้เกี่ยวกับมาตรฐานทางจริยธรรมตามพระราชบัญญัติมาตรฐานทางจริยธรรม พ.ศ. ๒๕๖๒

คะแนน	จำนวน (คน)	ร้อยละ	ค่าเฉลี่ย	ค่าส่วนเบี่ยงเบนมาตรฐาน (S.D.)
๐	๖	๐.๔๔	๖.๑๘	๑.๑๒
๑	๒	๐.๑๕		
๒	๕	๐.๓๗		
๓	๑๓	๐.๙๕		
๔	๕๕	๔.๐๒		
๕	๑๓๐	๙.๕๑		
๖	๗๑๖	๕๒.๓๘		
๗	๓๑๖	๒๓.๑๒		
๘	๙๙	๗.๒๔		
๙	๒๑	๑.๕๔		
๑๐	๔	๐.๒๙		
รวม	๑,๓๖๗	๑๐๐		

ที่มา : ผลการวิเคราะห์ข้อมูลโดยคณะผู้ศึกษา

วิเคราะห์ผล

๑) บุคลากรส่วนใหญ่มีคะแนนความรู้เกี่ยวกับมาตรฐานทางจริยธรรมอยู่ในระดับปานกลางถึงค่อนข้างดี

ผลการศึกษาพบว่า ผู้ตอบแบบสอบถามส่วนใหญ่ได้คะแนนรวม ๖ คะแนน จำนวน ๗๑๖ คน คิดเป็นร้อยละ ๕๒.๓๘ รองลงมาได้คะแนน ๗ คะแนน จำนวน ๓๑๖ คน คิดเป็นร้อยละ ๒๓.๑๒ และได้คะแนน ๘ คะแนน จำนวน ๙๙ คน คิดเป็นร้อยละ ๗.๒๔ ตามลำดับ

เมื่อพิจารณาในภาพรวม พบว่า ผู้ตอบแบบสอบถามมีคะแนนเฉลี่ยความรู้เกี่ยวกับมาตรฐานทางจริยธรรมเท่ากับ ๖.๑๘ คะแนน จากคะแนนเต็ม ๑๐ คะแนน และมีค่าส่วนเบี่ยงเบนมาตรฐานเท่ากับ ๑.๑๒ สะท้อนให้เห็นว่าบุคลากรส่วนใหญ่มีความรู้ความเข้าใจเกี่ยวกับมาตรฐานทางจริยธรรมในระดับปานกลางถึงค่อนข้างดี โดยสามารถตอบคำถามได้ถูกต้องมากกว่ากึ่งหนึ่งของข้อคำถามทั้งหมด และคะแนนของแต่ละคนเกาะกลุ่มกันค่อนข้างแน่นแสดงว่าผู้ตอบแบบสอบถามมีพื้นฐานความรู้เรื่องจริยธรรมใกล้เคียงกัน

๒) ความรู้ด้านจริยธรรมมีความเข้มแข็งในระดับหลักการ แต่ยังมีข้อจำกัดในประเด็นเชิงลึก

เมื่อพิจารณาร่วมกับผลการวิเคราะห์รายประเด็นในหัวข้อ ๔.๒.๑ พบว่า แม้บุคลากรส่วนใหญ่จะมีความเข้าใจเกี่ยวกับหลักการพื้นฐานของมาตรฐานทางจริยธรรมในระดับสูง แต่ยังมีข้อจำกัดในประเด็นที่เกี่ยวข้องกับรายละเอียดเชิงกฎหมาย องค์ประกอบของมาตรฐานทางจริยธรรม และกลไกการบังคับใช้มาตรฐานทางจริยธรรม ซึ่งส่งผลให้คะแนนความรู้ในภาพรวมยังไม่อยู่ในระดับสูงมากนัก

ข้อค้นพบดังกล่าวสะท้อนให้เห็นว่า บุคลากรมีความเข้าใจเกี่ยวกับ “หลักการ” มากกว่า “รายละเอียดเชิงกฎหมายและการประยุกต์ใช้” ซึ่งเป็นลักษณะสำคัญของช่องว่างด้านความรู้ที่ควรได้รับการพัฒนาเพิ่มเติม

๓) องค์กรมีฐานความรู้ด้านจริยธรรมที่ดีและสามารถพัฒนาต่อยอดได้

ผลการศึกษาสะท้อนให้เห็นว่า บุคลากรมีพื้นฐานความรู้เกี่ยวกับมาตรฐานทางจริยธรรมในระดับที่สามารถนำไปใช้ในการปฏิบัติงานได้ อย่างไรก็ตาม ยังมีโอกาสในการพัฒนาความรู้เชิงลึกเพิ่มเติมเพื่อให้เกิดความเข้าใจที่ถูกต้อง ครบถ้วน และสามารถประยุกต์ใช้มาตรฐานทางจริยธรรมในการตัดสินใจและการปฏิบัติงานได้อย่างมีประสิทธิภาพมากยิ่งขึ้น

นัยสำคัญต่อการศึกษา

๑) ผลการศึกษาสะท้อนระดับความพร้อมด้านความรู้เกี่ยวกับมาตรฐานทางจริยธรรมของบุคลากร

คะแนนเฉลี่ยความรู้ที่อยู่ในระดับปานกลางถึงค่อนข้างดี แสดงให้เห็นว่า บุคลากรในสังกัดสำนักงานปลัดกระทรวงเกษตรและสหกรณ์มีพื้นฐานความรู้ด้านจริยธรรมที่เพียงพอสำหรับการพัฒนาต่อยอดและการเสริมสร้างสมรรถนะด้านจริยธรรมในระยะต่อไป

๒) ยังมีช่องว่างด้านความรู้เชิงลึกที่ควรได้รับการพัฒนาเพิ่มเติม

ผลการศึกษาชี้ให้เห็นว่า บุคลากรยังมีความเข้าใจคลาดเคลื่อนในบางประเด็น โดยเฉพาะประเด็นที่เกี่ยวข้องกับบทบัญญัติทางกฎหมาย องค์ประกอบของมาตรฐานทางจริยธรรม และผลทางการบริหารงานบุคคลจากการฝ่าฝืนมาตรฐานทางจริยธรรม ซึ่งเป็นประเด็นสำคัญที่ควรได้รับการส่งเสริมความรู้เพิ่มเติมอย่างเป็นระบบ

๓) ข้อค้นพบสามารถนำไปใช้ในการออกแบบมาตรการส่งเสริมจริยธรรมขององค์กรได้อย่างตรงประเด็น

ผลการศึกษาสามารถใช้เป็นข้อมูลประกอบการกำหนดหลักสูตร การฝึกอบรม การสื่อสารภายในองค์กร และกิจกรรมส่งเสริมจริยธรรมที่มุ่งเน้นการพัฒนาความรู้และความเข้าใจของบุคลากรในประเด็นที่ยังเป็นจุดอ่อน อันจะนำไปสู่การยกระดับพฤติกรรมทางจริยธรรมและการเสริมสร้างวัฒนธรรมองค์กรที่ยึดมั่นในคุณธรรมและความโปร่งใสต่อไป

๔.๒.๓ ระดับการรับรู้เกี่ยวกับมาตรฐานทางจริยธรรม

ภายหลังจากการวิเคราะห์ความรู้และความเข้าใจเกี่ยวกับมาตรฐานทางจริยธรรมรายประเด็น คณะผู้ศึกษาได้จำแนกระดับการรับรู้เกี่ยวกับมาตรฐานทางจริยธรรมของผู้ตอบแบบสอบถามออกเป็น ๓ ระดับ ได้แก่ ระดับสูง ระดับปานกลาง และระดับต่ำ เพื่อประเมินภาพรวมของการรับรู้เกี่ยวกับมาตรฐานทางจริยธรรมของบุคลากรในสังกัดสำนักงานปลัดกระทรวงเกษตรและสหกรณ์ โดยผลการวิเคราะห์ปรากฏดังตารางที่ ๑๘

ตารางที่ ๑๘ ระดับการรับรู้เกี่ยวกับมาตรฐานทางจริยธรรมตามพระราชบัญญัติมาตรฐานทางจริยธรรม พ.ศ. ๒๕๖๒

ระดับการรับรู้ / คะแนน	จำนวน (คน)	ร้อยละ
ระดับสูง (๘ – ๑๐ คะแนน)	๑๒๔	๙.๐๗
ระดับปานกลาง (๖ – ๗ คะแนน)	๑,๐๓๒	๗๕.๕๐
ระดับต่ำ (น้อยกว่า ๖ คะแนน)	๒๑๑	๑๕.๔๓
รวม	๑,๓๖๗	๑๐๐.๐๐

ที่มา : ผลการวิเคราะห์ข้อมูลโดยคณะผู้ศึกษา

วิเคราะห์ผล

๑) บุคลากรส่วนใหญ่มีการรับรู้เกี่ยวกับมาตรฐานทางจริยธรรมอยู่ในระดับปานกลาง

ผลการศึกษาพบว่า บุคลากรส่วนใหญ่มีการรับรู้เกี่ยวกับมาตรฐานทางจริยธรรมอยู่ในระดับปานกลาง จำนวน ๑,๐๓๒ คน คิดเป็นร้อยละ ๗๕.๕๐ รองลงมาคือระดับต่ำ จำนวน ๒๑๑ คน คิดเป็นร้อยละ ๑๕.๔๓ และระดับสูง จำนวน ๑๒๔ คน คิดเป็นร้อยละ ๙.๐๗

เมื่อพิจารณาในภาพรวม พบว่าบุคลากรร้อยละ ๙๐.๙๓ มีระดับการรับรู้เกี่ยวกับมาตรฐานทางจริยธรรมอยู่ในระดับปานกลางและระดับต่ำ ขณะที่ผู้ที่มีระดับการรับรู้ในระดับสูงมีเพียงร้อยละ ๙.๐๗ ของผู้ตอบแบบสอบถามทั้งหมด

๒) การรับรู้ด้านจริยธรรมของบุคลากรมีความเข้มข้นในระดับพื้นฐาน แต่ยังไม่ถึงระดับความเข้าใจเชิงลึก

ผลการศึกษาสะท้อนให้เห็นว่า แม้องค์กรจะสามารถสร้างการรับรู้เกี่ยวกับหลักการพื้นฐานของมาตรฐานทางจริยธรรมให้แก่บุคลากรได้ในระดับหนึ่ง แต่ยังมีข้อจำกัดในการสร้างความเข้าใจเชิงลึกเกี่ยวกับสาระสำคัญของกฎหมาย ก่อเกิดด้านจริยธรรม และการประยุกต์ใช้มาตรฐานทางจริยธรรมในการปฏิบัติงานจริง

ข้อค้นพบดังกล่าวสอดคล้องกับผลการวิเคราะห์รายประเด็นในหัวข้อ ๔.๒.๑ และคะแนนความรู้ในหัวข้อ ๔.๒.๒ ที่พบว่า บุคลากรส่วนใหญ่สามารถรับรู้และเข้าใจหลักการทั่วไปของมาตรฐานทางจริยธรรมได้ดี แต่ยังมีความเข้าใจคลาดเคลื่อนในประเด็นที่เกี่ยวข้องกับองค์ประกอบของมาตรฐานทางจริยธรรม บทบัญญัติทางกฎหมาย และผลของการฝ่าฝืนมาตรฐานทางจริยธรรม

๓) ระดับการรับรู้ด้านจริยธรรมยังมีศักยภาพในการพัฒนาได้อีกมาก

ผลการศึกษาชี้ให้เห็นว่า บุคลากรส่วนใหญ่มีพื้นฐานความรู้และความเข้าใจเกี่ยวกับมาตรฐานทางจริยธรรมในระดับที่สามารถพัฒนาต่อยอดได้ แต่ยังจำเป็นต้องได้รับการส่งเสริมความรู้ ความเข้าใจ และความตระหนักด้านจริยธรรมอย่างต่อเนื่อง เพื่อยกระดับจากการรับรู้ในระดับปานกลางไปสู่ระดับสูง และสามารถนำมาตรฐานทางจริยธรรมไปประยุกต์ใช้ในการปฏิบัติงานได้อย่างมีประสิทธิภาพมากยิ่งขึ้น

นัยสำคัญต่อการศึกษา

๑) ระดับการรับรู้ด้านจริยธรรมของบุคลากรยังมีโอกาสพัฒนาได้อีกมาก

สัดส่วนของบุคลากรที่มีระดับการรับรู้ปานกลางและต่ำรวมกันมากกว่าร้อยละ ๙๐ สะท้อนให้เห็นว่า องค์กรยังมีพื้นที่ในการพัฒนาศักยภาพด้านจริยธรรมของบุคลากรอีกเป็นจำนวนมาก โดยเฉพาะการยกระดับบุคลากรจากระดับปานกลางไปสู่ระดับสูง ซึ่งจะส่งผลโดยตรงต่อคุณภาพการปฏิบัติงานและการตัดสินใจเชิงจริยธรรมในการปฏิบัติราชการ

๒) ความรู้เชิงลึกด้านจริยธรรมควรได้รับการส่งเสริมอย่างเป็นระบบ

ผลการศึกษาชี้ให้เห็นว่า บุคลากรส่วนใหญ่ยังขาดความเข้าใจเชิงลึกในประเด็นที่เกี่ยวข้องกับกฎหมาย มาตรฐานทางจริยธรรม และกลไกการกำกับดูแลด้านจริยธรรม ดังนั้น การพัฒนาความรู้ด้านจริยธรรมในระยะต่อไปควรมุ่งเน้นการสร้างความรู้เชิงลึกมากกว่าการรับรู้ในเชิงหลักการเพียงอย่างเดียว

๓) ผลการศึกษสามารถใช้เป็นข้อมูลสำคัญในการกำหนดมาตรการพัฒนาบุคลากรด้านจริยธรรม

ข้อค้นพบดังกล่าวสามารถนำไปใช้เป็นข้อมูลประกอบการกำหนดแผนพัฒนาบุคลากร การจัดหลักสูตรฝึกอบรม การสื่อสารภายในองค์กร และการพัฒนากลไกส่งเสริมจริยธรรมที่มุ่งเน้นการสร้างความรู้ ความเข้าใจ และความตระหนักด้านจริยธรรมอย่างต่อเนื่อง เพื่อยกระดับระดับการรับรู้ของบุคลากรให้สูงขึ้นในระยะยาว

๔.๒.๔ ข้อค้นพบสำคัญเกี่ยวกับการรับรู้มาตรฐานทางจริยธรรม

ภายหลังจากการวิเคราะห์การรับรู้เกี่ยวกับมาตรฐานทางจริยธรรมรายประเด็น คณะแนวความรู้เกี่ยวกับมาตรฐานทางจริยธรรม และระดับการรับรู้เกี่ยวกับมาตรฐานทางจริยธรรม ผู้ศึกษาสามารถสังเคราะห์ข้อค้นพบสำคัญที่สะท้อนสถานการณ์การรับรู้ด้านจริยธรรมของบุคลากรในสังกัดสำนักงาน ปลัดกระทรวงเกษตรและสหกรณ์ได้ ดังนี้

๑) บุคลากรส่วนใหญ่มีการรับรู้เกี่ยวกับมาตรฐานทางจริยธรรมอยู่ในระดับปานกลาง

ผลการศึกษาพบว่า บุคลากรส่วนใหญ่มีระดับการรับรู้เกี่ยวกับมาตรฐานทางจริยธรรมอยู่ในระดับปานกลาง และมีคะแนนความรู้เฉลี่ย ๖.๑๘ คะแนน จากคะแนนเต็ม ๑๐ คะแนน สะท้อนให้เห็นว่าบุคลากรมีความรู้ความเข้าใจเกี่ยวกับมาตรฐานทางจริยธรรมในระดับหนึ่ง และสามารถรับรู้หลักการสำคัญของมาตรฐานทางจริยธรรมได้ แต่ยังไม่ถึงระดับที่มีความเข้าใจเชิงลึกอย่างทั่วถึง

๒) บุคลากรมีความเข้าใจหลักการพื้นฐานของจริยธรรมมากกว่ารายละเอียดเชิงกฎหมาย

ข้อคำถามที่เกี่ยวข้องกับหลักการพื้นฐานของมาตรฐานทางจริยธรรม บทบาทของมาตรฐานทางจริยธรรม และแนวคิดด้านคุณธรรมของเจ้าหน้าที่ของรัฐได้รับคำตอบถูกในระดับสูง ขณะที่ข้อคำถามที่เกี่ยวข้องกับองค์ประกอบของมาตรฐานทางจริยธรรม บทบัญญัติทางกฎหมาย และกลไกการกำกับดูแลด้านจริยธรรมมีสัดส่วนการตอบถูกค่อนข้างต่ำ

ข้อค้นพบดังกล่าวสะท้อนให้เห็นว่า บุคลากรส่วนใหญ่สามารถรับรู้หลักการได้ดี แต่ยังขาดความเข้าใจเชิงลึกที่จำเป็นต่อการตีความและการประยุกต์ใช้มาตรฐานทางจริยธรรมในการปฏิบัติงานจริง

๓) ความเข้าใจเกี่ยวกับมาตรฐานทางจริยธรรมและวินัยราชการยังเป็นประเด็นที่ควรได้รับการพัฒนา

ผลการศึกษาพบว่า บุคลากรจำนวนหนึ่งยังมีความเข้าใจคลาดเคลื่อนเกี่ยวกับความสัมพันธ์ระหว่างมาตรฐานทางจริยธรรมกับวินัยราชการ สะท้อนให้เห็นว่ายังมีช่องว่างด้านความรู้เกี่ยวกับขอบเขตหน้าที่ และกลไกการบังคับใช้ที่เกี่ยวข้องกับมาตรฐานทางจริยธรรม ซึ่งอาจส่งผลกระทบต่อ การตีความและการตัดสินใจในสถานการณ์การปฏิบัติงานจริง

๔) การสื่อสารและการพัฒนาความรู้ด้านจริยธรรมยังมีความจำเป็นอย่างต่อเนื่อง

แม้องค์กรจะมีการดำเนินงานด้านการส่งเสริมคุณธรรมและจริยธรรมอย่างต่อเนื่อง แต่ผลการศึกษาชี้ให้เห็นว่ายังมีประเด็นด้านจริยธรรมที่บุคลากรมีความเข้าใจไม่ถูกต้องหรือไม่ครบถ้วน โดยเฉพาะประเด็นเชิงกฎหมายและกลไกการกำกับดูแล ดังนั้น การพัฒนาความรู้ด้านจริยธรรมควรมุ่งเน้นการสร้างความรู้เชิงลึกและการประยุกต์ใช้ในสถานการณ์จริงควบคู่ไปกับการสร้างการรับรู้ในระดับทั่วไป

๕) การยกระดับการรับรู้ด้านจริยธรรมเป็นโอกาสสำคัญในการพัฒนาองค์กร

การที่บุคลากรส่วนใหญ่ยังมีระดับการรับรู้ด้านจริยธรรมอยู่ในระดับปานกลาง แสดงให้เห็นว่ายังมีศักยภาพในการพัฒนาและยกระดับความรู้ ความเข้าใจ และความตระหนักด้านจริยธรรมได้อีกมาก ซึ่งจะเป็นพื้นฐานสำคัญในการเสริมสร้างพฤติกรรมทางจริยธรรม การป้องกันความเสี่ยงด้านจริยธรรม และการพัฒนาวัฒนธรรมองค์กรที่ยึดมั่นในหลักคุณธรรมและธรรมาภิบาล

นัยสำคัญต่อการศึกษา

๑) การรับรู้ด้านจริยธรรมเป็นรากฐานสำคัญของการพัฒนาพฤติกรรมทางจริยธรรม

ผลการศึกษาสะท้อนให้เห็นว่า การมีความรู้และความเข้าใจเกี่ยวกับมาตรฐานทางจริยธรรมเป็นปัจจัยพื้นฐานที่ส่งผลต่อการตัดสินใจและการปฏิบัติตนของบุคลากร ดังนั้น การพัฒนาการรับรู้ด้านจริยธรรมจึงเป็นกลไกสำคัญในการส่งเสริมพฤติกรรมทางจริยธรรมของบุคลากรในองค์กร

๒) ความรู้เชิงลึกด้านจริยธรรมมีความสำคัญต่อการปฏิบัติงานในสถานการณ์จริง

การมีความรู้เฉพาะในระดับหลักการอาจไม่เพียงพอต่อการตัดสินใจในสถานการณ์ที่มีความซับซ้อนหรือมีประเด็นทางจริยธรรมเข้ามาเกี่ยวข้อง ดังนั้น การพัฒนาความรู้เชิงลึก การเรียนรู้จากกรณีศึกษา และการฝึกวิเคราะห์สถานการณ์ทางจริยธรรม จึงเป็นแนวทางสำคัญในการยกระดับศักยภาพของบุคลากร

๓) ผลการศึกษาเป็นข้อมูลสำคัญสำหรับการกำหนดมาตรการส่งเสริมจริยธรรมขององค์กร

ข้อค้นพบดังกล่าวสามารถนำไปใช้เป็นข้อมูลประกอบการกำหนดนโยบาย แผนงาน และกิจกรรมส่งเสริมจริยธรรมของสำนักงานปลัดกระทรวงเกษตรและสหกรณ์ โดยเฉพาะการพัฒนาหลักสูตร การสื่อสารภายในองค์กร และกระบวนการเรียนรู้ที่มุ่งเน้นการแก้ไขประเด็นที่บุคลากรยังมีความเข้าใจคลาดเคลื่อน เพื่อยกระดับการรับรู้และสร้างวัฒนธรรมองค์กรที่ยึดมั่นในคุณธรรมและความโปร่งใสอย่างยั่งยืน

๔.๓ พฤติกรรมทางจริยธรรมของบุคลากรในสังกัดสำนักงานปลัดกระทรวงเกษตรและสหกรณ์

การศึกษาพฤติกรรมทางจริยธรรมของบุคลากรในสังกัดสำนักงานปลัดกระทรวงเกษตรและสหกรณ์ มีวัตถุประสงค์เพื่อศึกษาระดับการปฏิบัติตามมาตรฐานทางจริยธรรมของบุคลากร จากความคิดเห็นและความเป็นจริงจากพฤติกรรมทางจริยธรรมของผู้ตอบแบบสอบถาม และการรับรู้หรือมีประสบการณ์โดยตรงเกี่ยวกับพฤติกรรมทางจริยธรรมในกรณีต่าง ๆ ของบุคลากรในหน่วยงานของผู้ตอบแบบสอบถาม โดยใช้กรอบมาตรฐานทางจริยธรรมตามพระราชบัญญัติมาตรฐานทางจริยธรรม พ.ศ. ๒๕๖๒ จำนวน ๗ ประการ เป็นแนวทางในการวิเคราะห์

แบบสอบถามในส่วนนี้ใช้ข้อคำถามที่พัฒนาขึ้นจากมาตรฐานทางจริยธรรมของเจ้าหน้าที่ของรัฐ จำนวน ๒๘ ข้อ เพื่อสะท้อนระดับการปฏิบัติตามมาตรฐานทางจริยธรรมทั้งในมิติของภาพรวมองค์กร มิติของผู้ตอบแบบสอบถาม และมิติของบุคลากรภายในหน่วยงาน อันจะทำให้เห็นภาพรวมและรายละเอียดของพฤติกรรมทางจริยธรรมในแต่ละมิติได้อย่างชัดเจน โดยกำหนดระดับการประเมินเป็น ๓ ระดับ ได้แก่ มีความสอดคล้องกับมาตรฐานทางจริยธรรมในระดับต่ำ ระดับปานกลาง และระดับสูง จากนั้นนำข้อมูลมาวิเคราะห์โดยใช้ค่าเฉลี่ยและส่วนเบี่ยงเบนมาตรฐาน เพื่อสะท้อนระดับความสอดคล้องกับมาตรฐานทางจริยธรรมของบุคลากรในสังกัดสำนักงานปลัดกระทรวงเกษตรและสหกรณ์

ทั้งนี้ ข้อคำถามประกอบด้วยข้อคำถามเชิงบวก ๒๒ ข้อ และข้อคำถามเชิงลบ ๖ ข้อ โดยข้อคำถามเชิงลบ ได้แก่ ข้อ ๕, ๖, ๙, ๑๑, ๑๕ และ ๒๐ ได้ดำเนินการกลับค่าคะแนน (Reverse Scoring) ก่อนนำมาวิเคราะห์ เพื่อให้คะแนนทุกข้อมีทิศทางเดียวกัน กล่าวคือ คะแนนหลังการกลับค่าที่สูงสะท้อนผลการประเมินพฤติกรรมในทิศทางที่สอดคล้องกับมาตรฐานทางจริยธรรมมากกว่า ส่วนคะแนนที่ต่ำสะท้อนการปรากฏพฤติกรรมที่ไม่สอดคล้องกับมาตรฐานทางจริยธรรมมากกว่า ดังนั้น การแปลผลข้อคำถามเชิงลบเป็นรายข้อจึงพิจารณาควบคู่กับสัดส่วนคำตอบ “ไม่มี” “บางครั้ง” และ “เป็นประจำ” เพื่อป้องกันความคลาดเคลื่อนในการตีความ

การนำเสนอผลการศึกษาในหัวข้อนี้แบ่งออกเป็น ๓ ส่วน ได้แก่ (๑) พฤติกรรมทางจริยธรรมภาพรวมของสำนักงานปลัดกระทรวงเกษตรและสหกรณ์ (๒) พฤติกรรมทางจริยธรรมของผู้ตอบแบบสอบถาม และ (๓) พฤติกรรมทางจริยธรรมของบุคลากรภายในหน่วยงาน โดยในแต่ละส่วนประกอบด้วยการวิเคราะห์ระดับพฤติกรรมทางจริยธรรมในภาพรวม การวิเคราะห์ตามมาตรฐานทางจริยธรรมของเจ้าหน้าที่ของรัฐ ๗ ประการ และการวิเคราะห์พฤติกรรมทางจริยธรรมรายข้อ พร้อมทั้งอภิปรายผลการศึกษา เพื่อสะท้อนจุดเด่น จุดที่ควรรักษา และประเด็นที่ควรพัฒนาในการส่งเสริมพฤติกรรมทางจริยธรรมของบุคลากรในสังกัดสำนักงานปลัดกระทรวงเกษตรและสหกรณ์

๔.๓.๑ พฤติกรรมทางจริยธรรมตามมาตรฐานทางจริยธรรม ๗ ประการ: ภาพรวมของสำนักงาน ปลัดกระทรวงเกษตรและสหกรณ์

๑) ระดับพฤติกรรมทางจริยธรรมในภาพรวม

การศึกษาพฤติกรรมทางจริยธรรมของบุคลากรในสังกัดสำนักงานปลัดกระทรวงเกษตรและสหกรณ์ในส่วนนี้ เป็นการวิเคราะห์ระดับการปฏิบัติตามมาตรฐานทางจริยธรรมของเจ้าหน้าที่ของรัฐ โดยอาศัย กรอบมาตรฐานทางจริยธรรมตามพระราชบัญญัติมาตรฐานทางจริยธรรม พ.ศ. ๒๕๖๒ จำนวน ๗ ประการ โดยแบบสอบถามกำหนดข้อคำถามจำนวน ๒๘ ข้อ เป็นข้อคำถามเชิงบวก ๒๒ ข้อ และข้อคำถามเชิงลบ ๖ ข้อ คณะผู้ศึกษาได้วิเคราะห์ข้อมูลโดยใช้ค่าเฉลี่ย (Mean) และส่วนเบี่ยงเบนมาตรฐาน (Standard Deviation) เพื่อประเมิน พฤติกรรมทางจริยธรรมของบุคลากรในแต่ละด้านและในภาพรวมที่มีความสอดคล้องกับมาตรฐานทาง จริยธรรม โดยผลการวิเคราะห์ปรากฏดังตารางที่ ๑๙

ตารางที่ ๑๙ ผลการประเมินความสอดคล้องของพฤติกรรมบุคลากรกับมาตรฐานทางจริยธรรมของ เจ้าหน้าที่ของรัฐ ๗ ประการ ในภาพรวมของสำนักงานปลัดกระทรวงเกษตรและสหกรณ์

มาตรฐานทางจริยธรรม	ค่าเฉลี่ย	S.D.	ระดับความสอดคล้องกับ มาตรฐานทางจริยธรรม
ข้อ ๑ ยึดมั่นในสถาบันหลักของประเทศ	๑.๘๖	๐.๒๙	สูง
ข้อ ๒ ซื่อสัตย์สุจริต มีจิตสำนึกที่ดี และรับผิดชอบต่อหน้าที่	๑.๗๔	๐.๓๓	สูง
ข้อ ๓ กล้าตัดสินใจและกระทำในสิ่งที่ถูกต้องชอบธรรม	๑.๗๒	๐.๓๒	สูง
ข้อ ๔ คิดถึงประโยชน์ส่วนรวมมากกว่าประโยชน์ส่วนตัว และมีจิตสาธารณะ	๑.๖๙	๐.๒๙	สูง
ข้อ ๕ มุ่งผลสัมฤทธิ์ของงาน	๑.๘๙	๐.๒๓	สูง
ข้อ ๖ ปฏิบัติหน้าที่อย่างเป็นธรรมและไม่เลือกปฏิบัติ	๑.๖๖	๐.๓๒	สูง
ข้อ ๗ ดำรงตนเป็นแบบอย่างที่ดีและรักษาภาพลักษณ์ของ ทางราชการ	๑.๘๙	๐.๒๒	สูง
รวม	๑.๗๗	๐.๑๘	สูง

ที่มา : ผลการวิเคราะห์ข้อมูลโดยคณะผู้ศึกษา (รายละเอียดปรากฏตามภาคผนวก ค.๑)

(๑) ค่าเฉลี่ยและระดับการปฏิบัติ

จากตารางที่ ๑๙ พบว่า พฤติกรรมทางจริยธรรมในภาพรวมของสำนักงานปลัดกระทรวง เกษตรและสหกรณ์ มีค่าเฉลี่ย ๑.๗๗ ส่วนเบี่ยงเบนมาตรฐาน ๐.๑๘ อยู่ในระดับความสอดคล้องกับมาตรฐาน ทางจริยธรรมสูง สะท้อนว่า ผลการประเมินพฤติกรรมของบุคลากรโดยรวมมีทิศทางสอดคล้องกับมาตรฐานทาง จริยธรรมของเจ้าหน้าที่ของรัฐ ทั้งนี้ ค่าเฉลี่ยดังกล่าวเป็นค่าที่ได้ภายหลังการปรับทิศทางคะแนนของข้อคำถาม เชิงลบให้เป็นทิศทางเดียวกับข้อคำถามเชิงบวกแล้ว

(๒) การวิเคราะห์ภาพรวม

ผลการศึกษาดังกล่าวมีทิศทางสอดคล้องกับการที่สำนักงานปลัดกระทรวงเกษตรและ สหกรณ์มีการดำเนินงานด้านการส่งเสริมคุณธรรมและจริยธรรมอย่างต่อเนื่อง อย่างไรก็ตาม ผลการศึกษารังนี้ เป็นการศึกษจากการรับรู้และการรายงานพฤติกรรมของผู้ตอบแบบสอบถาม จึงไม่อาจสรุปความสัมพันธ์ เชิงเหตุและผลได้โดยตรงว่าระดับพฤติกรรมดังกล่าวเกิดจากการดำเนินงานด้านการส่งเสริมคุณธรรมและ จริยธรรมขององค์กรเพียงปัจจัยเดียว

นอกจากนี้ ระดับพฤติกรรมทางจริยธรรมที่อยู่ในเกณฑ์สูง ยังสะท้อนถึงผลของการดำเนินงานด้านการส่งเสริมคุณธรรมและจริยธรรมขององค์กร ทั้งในด้านการกำหนดนโยบาย การพัฒนาระบบและกลไกการรักษากฎจริยธรรม การสื่อสารสร้างการรับรู้ และการกำกับติดตามการปฏิบัติงานอย่างต่อเนื่อง จนก่อให้เกิดวัฒนธรรมองค์กรที่ยึดมั่นในหลักธรรมาภิบาล ความโปร่งใส และความรับผิดชอบต่อสังคม

๒) พฤติกรรมทางจริยธรรมจำแนกตามมาตรฐานทางจริยธรรมของเจ้าหน้าที่ของรัฐ ๗ ประการ

การวิเคราะห์พฤติกรรมทางจริยธรรมในภาพรวมของสำนักงานปลัดกระทรวงเกษตรและสหกรณ์ จำแนกตามมาตรฐานทางจริยธรรมของเจ้าหน้าที่ของรัฐ ๗ ประการ พิจารณาจากค่าเฉลี่ยและส่วนเบี่ยงเบนมาตรฐานของแต่ละด้าน เพื่อเปรียบเทียบระดับพฤติกรรมทางจริยธรรมในแต่ละมิติ

(๑) ระดับพฤติกรรมทางจริยธรรมตามมาตรฐานทั้ง ๗ ประการ

จากตารางที่ ๑๙ พบว่า พฤติกรรมทางจริยธรรมของสำนักงานปลัดกระทรวงเกษตรและสหกรณ์ตามมาตรฐานทางจริยธรรมของเจ้าหน้าที่ของรัฐทั้ง ๗ ประการ อยู่ในระดับความสอดคล้องกับมาตรฐานทางจริยธรรมสูงทุกด้าน โดยมีค่าเฉลี่ยอยู่ระหว่าง ๑.๖๖ - ๑.๘๙ สะท้อนให้เห็นว่าบุคลากรส่วนใหญ่มีการประพฤติปฏิบัติตนตามมาตรฐานทางจริยธรรมอย่างต่อเนื่องในทุกมิติ และไม่พบด้านใดที่มีความสอดคล้องกับมาตรฐานทางจริยธรรมต่ำกว่ามาตรฐานที่องค์กรคาดหวัง

(๒) การวิเคราะห์เปรียบเทียบทั้ง ๗ ประการ

เมื่อเปรียบเทียบมาตรฐานทางจริยธรรมทั้ง ๗ ประการ พบว่า การมุ่งผลสัมฤทธิ์ของงาน และการดำรงตนเป็นแบบอย่างที่ดีและรักษาภาพลักษณ์ของทางราชการ มีค่าเฉลี่ยสูงที่สุด (๑.๘๙) รองลงมา ได้แก่ การยึดมั่นในสถาบันหลักของประเทศ (๑.๘๖) สะท้อนให้เห็นว่า พฤติกรรมตามข้อคำถามในด้านนี้เป็นพฤติกรรมที่สามารถแสดงออกและปฏิบัติได้อย่างชัดเจนในการทำงานประจำวัน เช่น การปฏิบัติต่อผู้มาติดต่อราชการและเพื่อนร่วมงานด้วยความสุภาพ การปฏิบัติตามกฎ ระเบียบ และกฎหมายอย่างเคร่งครัด การปฏิบัติงานตามภารกิจและหน้าที่ความรับผิดชอบที่ได้รับมอบหมายเพื่อให้การดำเนินงานบรรลุเป้าหมายและผลสำเร็จตามพันธกิจของหน่วยงาน ซึ่งเป็นสิ่งที่หน่วยงานภาครัฐให้ความสำคัญ มีการกำกับดูแลอย่างต่อเนื่อง และเป็นรากฐานสำคัญของการบริหารราชการที่มีธรรมาภิบาล

ด้านที่มีค่าเฉลี่ยอยู่ในระดับรองลงมา ได้แก่ ความซื่อสัตย์สุจริต มีจิตสำนึกที่ดีและรับผิดชอบต่อหน้าที่ และ กล้าตัดสินใจและกระทำในสิ่งที่ถูกต้องชอบธรรม ซึ่งมีค่าเฉลี่ย ๑.๗๔ และ ๑.๗๒ ตามลำดับ แสดงให้เห็นว่าบุคลากรส่วนใหญ่ยึดมั่นในการปฏิบัติหน้าที่ด้วยความรับผิดชอบต่อ โปร่งใส และยืนหยัดในสิ่งที่ถูกต้อง

ขณะที่ การคำนึงถึงประโยชน์ส่วนรวมมากกว่าประโยชน์ส่วนตนและมีจิตสาธารณะ มีค่าเฉลี่ย ๑.๖๙ และการปฏิบัติหน้าที่อย่างเป็นธรรมและไม่เลือกปฏิบัติ มีค่าเฉลี่ย ๑.๖๖ ซึ่งแม้ยังอยู่ในระดับความสอดคล้องกับมาตรฐานทางจริยธรรมสูง แต่มีค่าเฉลี่ยต่ำกว่าด้านอื่น สะท้อนให้เห็นว่า พฤติกรรมที่เกี่ยวข้องกับการคำนึงถึงผลประโยชน์ของส่วนรวมควบคู่กับการปฏิบัติงานประจำ และการให้บริการอย่างเสมอภาคยังมีการอำนวยความสะดวกแก่คนรู้จักก่อนผู้รับบริการทั่วไป ความสัมพันธ์ส่วนบุคคลอาจยังมีอิทธิพลต่อการให้บริการในบางสถานการณ์ ซึ่งหากไม่มีมาตรการกำกับที่เหมาะสม อาจนำไปสู่การเลือกปฏิบัติ ความไม่เป็นธรรม การร้องเรียน ความเสี่ยงด้านการทุจริตเชิงผลประโยชน์ทับซ้อน จึงควรได้รับการส่งเสริมและพัฒนาอย่างต่อเนื่อง

(๓) ประเด็นสำคัญจากผลการศึกษา

ผลการวิเคราะห์แสดงให้เห็นว่า พฤติกรรมทางจริยธรรมของบุคลากรสำนักงานปลัดกระทรวงเกษตรและสหกรณ์มีความเข้มแข็งในด้านการมุ่งผลสัมฤทธิ์ของงาน การรักษาภาพลักษณ์ของเจ้าหน้าที่ของรัฐ และการยึดมั่นในสถาบันหลักของประเทศ ซึ่งสะท้อนถึงการปลูกฝังค่านิยมและวัฒนธรรม

องค์กรที่ดี อย่างไรก็ตาม ประเด็นเกี่ยวกับการปฏิบัติหน้าที่อย่างเป็นธรรมและไม่เลือกปฏิบัติยังเป็นมิติที่ควรได้รับการส่งเสริมเพิ่มเติม เพื่อยกระดับมาตรฐานทางจริยธรรมของบุคลากรให้มีความสมดุลและเข้มแข็งในทุกด้าน

๓) การวิเคราะห์ลักษณะพฤติกรรมทางจริยธรรมรายข้อ

การวิเคราะห์ลักษณะพฤติกรรมทางจริยธรรมรายข้อ พิจารณาจากข้อคำถามทั้ง ๒๘ ข้อ ซึ่งครอบคลุมมาตรฐานทางจริยธรรมของเจ้าหน้าที่ของรัฐทั้ง ๗ ประการ ประกอบด้วยข้อคำถามเชิงบวก ๒๒ ข้อ และข้อคำถามเชิงลบ ๖ ข้อ โดยวิเคราะห์จากค่าเฉลี่ย ส่วนเบี่ยงเบนมาตรฐาน และระดับการปฏิบัติของแต่ละข้อ เพื่อศึกษาลักษณะ แนวโน้ม และประเด็นสำคัญของพฤติกรรมทางจริยธรรมของบุคลากรสำนักงานปลัดกระทรวงเกษตรและสหกรณ์ ผลการวิเคราะห์แสดงดังตารางที่ ๒๐

ตารางที่ ๒๐ สรุปผลการวิเคราะห์พฤติกรรมทางจริยธรรมรายข้อของสำนักงานปลัดกระทรวงเกษตรและสหกรณ์

รายการ	ผลการวิเคราะห์
จำนวนข้อคำถามทั้งหมด	๒๘ ข้อ
ข้อคำถามเชิงบวก	๒๒ ข้อ
ข้อคำถามเชิงลบ	๖ ข้อ
ช่วงค่าเฉลี่ย	๑.๒๐ – ๑.๙๙
ค่าเฉลี่ยสูงสุด	๑.๙๙
ค่าเฉลี่ยต่ำสุด	๑.๒๐
สอดคล้องกับมาตรฐานทางจริยธรรมระดับสูง	๒๗ ข้อ
สอดคล้องกับมาตรฐานทางจริยธรรมระดับปานกลาง	๑ ข้อ
สอดคล้องกับมาตรฐานทางจริยธรรมระดับต่ำ	ไม่พบ

หมายเหตุ ข้อคำถามเชิงลบ ได้แก่ ข้อ ๕ ข้อ ๖ ข้อ ๙ ข้อ ๑๑ ข้อ ๑๕ และข้อ ๒๐ ซึ่งได้กลับทิศทางคะแนนก่อนนำมาวิเคราะห์ (รายละเอียดปรากฏตามภาคผนวก ค.๑)

(๑) แนวโน้มของพฤติกรรมทางจริยธรรม

จากตารางที่ ๒๐ พบว่า ข้อคำถามทั้ง ๒๘ ข้อ มีค่าเฉลี่ยอยู่ระหว่าง ๑.๒๐-๑.๙๙ โดยมีจำนวน ๒๗ ข้อ อยู่ในระดับความสอดคล้องกับมาตรฐานทางจริยธรรมสูง และมีเพียง ๑ ข้อ อยู่ในระดับความสอดคล้องกับมาตรฐานทางจริยธรรมปานกลาง ขณะที่ไม่มีพบข้อคำถามใดที่อยู่ในระดับความสอดคล้องกับมาตรฐานทางจริยธรรมต่ำ สะท้อนว่า ผลการประเมินพฤติกรรมของบุคลากรโดยรวมมีทิศทางสอดคล้องกับมาตรฐานทางจริยธรรมของเจ้าหน้าที่ของรัฐเกือบทุกประเด็น และมีการยึดมั่นในหลักคุณธรรม จริยธรรม และธรรมาภิบาลในการปฏิบัติราชการ

(๒) พฤติกรรมทางจริยธรรมที่โดดเด่น

เมื่อพิจารณาผลการวิเคราะห์รายข้อ พบว่า พฤติกรรมที่มีค่าเฉลี่ยสูงส่วนใหญ่เกี่ยวข้องกับ ความซื่อสัตย์สุจริต ความรับผิดชอบในการปฏิบัติหน้าที่ การปฏิบัติตามกฎหมาย และการให้บริการด้วยความสุภาพและเสมอภาค โดยข้อที่มีค่าเฉลี่ยสูง ได้แก่ การปฏิบัติงานด้วยความซื่อสัตย์สุจริตอย่างตรงไปตรงมา การปฏิบัติต่อผู้มาติดต่อราชการและเพื่อนร่วมงานด้วยความสุภาพและเสมอภาค การปฏิบัติตามกฎหมาย กฎ ระเบียบ และแบบแผนของทางราชการ และการประพฤติตนเป็นแบบอย่างที่ดี และรักษาภาพลักษณ์ของหน่วยงาน สะท้อนให้เห็นว่าบุคลากรส่วนใหญ่ตระหนักถึงบทบาทและหน้าที่ของตนในฐานะเจ้าหน้าที่ของรัฐ และให้ความสำคัญกับการปฏิบัติราชการภายใต้หลักธรรมาภิบาลอย่างต่อเนื่อง

(๓) พฤติกรรมทางจริยธรรมที่น่าสังเกต

แม้ว่าผลการประเมินโดยรวมจะอยู่ในระดับที่ดี แต่ยังพบประเด็นที่ควรให้ความสำคัญในการพัฒนา โดยเฉพาะข้อคำถามเชิงลบที่เกี่ยวข้องกับ การอำนวยความสะดวกแก่คนรู้จักก่อนผู้รับบริการทั่วไป ซึ่งเป็นข้อเดียวที่อยู่ในระดับความสอดคล้องกับมาตรฐานทางจริยธรรมปานกลาง นอกจากนี้ ยังพบว่า ประเด็นเกี่ยวกับการเบียดบังเวลาราชการไปทำธุระส่วนตัว การช่วยปกปิดการกระทำที่ไม่ถูกต้องของเพื่อนร่วมงาน การตัดสินใจตามความคิดเห็นของคนส่วนใหญ่แม้เป็นสิ่งที่ไม่ถูกต้อง และการแอบอ้างตำแหน่งหน้าที่เพื่อแสวงหาประโยชน์ส่วนตน แม้จะอยู่ในระดับความสอดคล้องกับมาตรฐานทางจริยธรรมสูง แต่มีค่าเฉลี่ยต่ำกว่าข้ออื่นในกลุ่มเดียวกัน จึงสะท้อนให้เห็นว่าพฤติกรรมที่เกี่ยวข้องกับการใช้ดุลยพินิจ ความเป็นธรรม และการป้องกันผลประโยชน์ส่วนตน ยังคงเป็นประเด็นที่องค์กรควรให้ความสำคัญในการเสริมสร้างความตระหนักและกำหนดมาตรการป้องกันอย่างต่อเนื่อง

(๔) สรุปผลการวิเคราะห์

ผลการวิเคราะห์รายข้อแสดงให้เห็นว่า บุคลากรสำนักงานปลัดกระทรวงเกษตรและสหกรณ์มีพฤติกรรมทางจริยธรรมในระดับที่น่าพึงพอใจ โดยมีความเข้มแข็งในด้านความซื่อสัตย์สุจริต การปฏิบัติตามกฎหมาย การให้บริการด้วยความสุภาพ และการรักษาภาพลักษณ์ของเจ้าหน้าที่ของรัฐ ขณะเดียวกัน องค์กรควรให้ความสำคัญกับการพัฒนาพฤติกรรมที่เกี่ยวข้องกับความเป็นธรรมในการให้บริการ การใช้ดุลยพินิจอย่างเหมาะสม และการป้องกันการใช้อิทธิพิเศษหรือการแสวงหาประโยชน์ส่วนตน เพื่อยกระดับมาตรฐานทางจริยธรรมของบุคลากรให้มีความเข้มแข็งและยั่งยืนมากยิ่งขึ้น

๔) ข้อค้นพบที่สำคัญจากผลการศึกษา

(๑) จุดแข็ง

ผลการศึกษาพบว่า บุคลากรสำนักงานปลัดกระทรวงเกษตรและสหกรณ์มีพฤติกรรมทางจริยธรรมในภาพรวมอยู่ในระดับความสอดคล้องกับมาตรฐานทางจริยธรรมสูง สะท้อนให้เห็นว่าองค์กรสามารถปลูกฝังและส่งเสริมค่านิยมด้านคุณธรรมและจริยธรรมให้เกิดขึ้นในการปฏิบัติงานได้อย่างเป็นรูปธรรม

เมื่อพิจารณาในรายด้านและรายข้อ พบว่า จุดแข็งขององค์กรอยู่ที่การปฏิบัติงานด้วยความซื่อสัตย์สุจริต การปฏิบัติตามกฎหมายและระเบียบราชการ การมุ่งผลสัมฤทธิ์ของงาน การทำงานร่วมกันเพื่อประโยชน์ขององค์กร และการให้บริการประชาชนด้วยความสุภาพและเสมอภาค ซึ่งสะท้อนถึงการยึดมั่นในหลักธรรมาภิบาล ความรับผิดชอบ และการคำนึงถึงประโยชน์ส่วนรวม อันเป็นรากฐานสำคัญของการบริหารราชการที่มีประสิทธิภาพและสร้างความเชื่อมั่นให้แก่ประชาชน

(๒) ประเด็นที่ควรพัฒนา

แม้ว่าผลการประเมินโดยรวมจะอยู่ในระดับที่น่าพึงพอใจ แต่ยังพบประเด็นที่ควรได้รับการพัฒนา โดยเฉพาะพฤติกรรมที่เกี่ยวข้องกับการใช้ดุลยพินิจในการปฏิบัติหน้าที่ ความเป็นธรรมในการให้บริการและการป้องกันการแสวงหาประโยชน์ส่วนตน ซึ่งปรากฏจากข้อคำถามที่เกี่ยวข้องกับการอำนวยความสะดวกแก่คนรู้จักก่อนผู้รับบริการทั่วไป การเบียดบังเวลาราชการ การช่วยปกปิดการกระทำที่ไม่ถูกต้องของเพื่อนร่วมงาน และการตัดสินใจคล้อยตามความคิดเห็นของคนส่วนใหญ่แม้เป็นสิ่งที่ไม่ถูกต้อง

ประเด็นดังกล่าวสะท้อนว่า แม้บุคลากรส่วนใหญ่จะแสดงพฤติกรรมที่สอดคล้องกับมาตรฐานทางจริยธรรมระดับสูง แต่พฤติกรรมที่ต้องอาศัยการตัดสินใจเชิงจริยธรรมในสถานการณ์ที่มีแรงกดดันหรือผลประโยชน์เกี่ยวข้อง ยังคงเป็นความท้าทายที่องค์กรควรให้ความสำคัญในการพัฒนาอย่างต่อเนื่อง

(๓) ข้อค้นพบเชิงนโยบาย

ผลการศึกษาชี้ให้เห็นว่า การพัฒนาพฤติกรรมทางจริยธรรมของบุคลากรไม่ควรมุ่งเน้นเพียงการสร้างความรู้หรือการกำหนดกฎ ระเบียบ และข้อบังคับเท่านั้น แต่ควรดำเนินการควบคู่กับการเสริมสร้างวัฒนธรรมองค์กรที่ยึดมั่นในคุณธรรมและจริยธรรม การส่งเสริมบทบาทของผู้บังคับบัญชาในฐานะแบบอย่างด้านจริยธรรม และการพัฒนาระบบกำกับดูแลที่สามารถป้องกันความเสี่ยงด้านจริยธรรมได้อย่างมีประสิทธิภาพ

นอกจากนี้ หน่วยงานควรส่งเสริมการพัฒนาทักษะการตัดสินใจเชิงจริยธรรม การสร้างบรรยากาศการทำงานที่เปิดโอกาสให้บุคลากรสามารถแสดงความคิดเห็นหรือทักท้วงเมื่อพบเห็นการกระทำที่ไม่ถูกต้อง ตลอดจนพัฒนาระบบติดตามและประเมินผลด้านจริยธรรมอย่างต่อเนื่อง เพื่อให้การส่งเสริมคุณธรรมและจริยธรรมเกิดผลอย่างยั่งยืน และนำไปสู่การยกระดับมาตรฐานการบริหารงานภาครัฐตามหลักธรรมาภิบาลและการบริหารกิจการบ้านเมืองที่ดี

๔.๓.๒ พฤติกรรมทางจริยธรรมตามมาตรฐานทางจริยธรรม ๗ ประการ: ผู้ตอบแบบสอบถาม

๑) ระดับพฤติกรรมทางจริยธรรมในภาพรวม

ภายหลังจากการวิเคราะห์พฤติกรรมทางจริยธรรมตามมาตรฐานทางจริยธรรม ๗ ประการ ในภาพรวม คณะผู้ศึกษาได้พิจารณาพฤติกรรมทางจริยธรรมของผู้ตอบแบบสอบถาม เพื่อศึกษาลักษณะการปฏิบัติตามมาตรฐานทางจริยธรรมที่เกิดขึ้นจริงในการปฏิบัติงาน และเพื่อระบุจุดแข็งรวมทั้งประเด็นที่ควรได้รับการพัฒนาเพิ่มเติมในการส่งเสริมคุณธรรมและจริยธรรมของบุคลากรในสังกัดสำนักงานปลัดกระทรวงเกษตรและสหกรณ์ โดยจากข้อคำถามทั้งหมด ๒๘ ข้อ มีข้อคำถามที่สะท้อนพฤติกรรมทางจริยธรรมของผู้ตอบแบบสอบถาม จำนวน ๑๓ ข้อ ซึ่งผลการตอบแบบสอบถามนำข้อมูลมาวิเคราะห์ผลทางสถิติ ได้แก่ ค่าเฉลี่ย และส่วนเบี่ยงเบนมาตรฐาน ผลการวิเคราะห์ปรากฏดังตารางที่ ๒๑

ตารางที่ ๒๑ ผลการประเมินตนเองของผู้ตอบแบบสอบถามเกี่ยวกับความสอดคล้องของพฤติกรรมกับมาตรฐานทางจริยธรรมของเจ้าหน้าที่ของรัฐ ๗ ประการ

มาตรฐานทางจริยธรรมของเจ้าหน้าที่ของรัฐ	ค่าเฉลี่ย	S.D.	ระดับความสอดคล้องกับมาตรฐานทางจริยธรรม
ข้อ ๑ ยึดมั่นในสถาบันหลักของประเทศ	๑.๘๓	๐.๓๘	สูง
ข้อ ๒ ซื่อสัตย์สุจริต มีจิตสำนึกที่ดี และรับผิดชอบต่อหน้าที่	๑.๙๖	๐.๑๔	สูง
ข้อ ๓ กล้าตัดสินใจและกระทำในสิ่งที่ถูกต้องชอบธรรม	๑.๖๗	๐.๔๕	สูง
ข้อ ๔ คิดถึงประโยชน์ส่วนรวมมากกว่าประโยชน์ส่วนตน และมีจิตสาธารณะ	๑.๘๘	๐.๒๘	สูง
ข้อ ๕ มุ่งผลสัมฤทธิ์ของงาน	๑.๙๐	๐.๒๕	สูง
ข้อ ๖ ปฏิบัติหน้าที่อย่างเป็นธรรมและไม่เลือกปฏิบัติ	๑.๒๐	๐.๙๔	ปานกลาง
ข้อ ๗ ดำรงตนเป็นแบบอย่างที่ดีและรักษาภาพลักษณ์ของทางราชการ	๑.๙๗	๐.๑๔	สูง
รวม	๑.๘๓	๐.๑๖	สูง

ที่มา : ผลการวิเคราะห์ข้อมูลโดยคณะผู้ศึกษา (รายละเอียดปรากฏตามภาคผนวก ค.๒)

(๑) ค่าเฉลี่ยและระดับการปฏิบัติ

จากตารางที่ ๒๑ พบว่า ผู้ตอบแบบสอบถามมีค่าเฉลี่ยพฤติกรรมทางจริยธรรมโดยรวมเท่ากับ ๑.๘๓ ส่วนเบี่ยงเบนมาตรฐาน ๐.๑๔ อยู่ในระดับความสอดคล้องกับมาตรฐานทางจริยธรรมสูง สะท้อนว่า ผลการประเมินพฤติกรรมของบุคลากรโดยรวมมีทิศทางสอดคล้องกับมาตรฐานทางจริยธรรมของเจ้าหน้าที่ของรัฐ ทั้งนี้ ค่าเฉลี่ยดังกล่าวเป็นคะแนนที่ได้ภายหลังการปรับทิศทางคะแนนของข้อคำถามเชิงลบให้เป็นทิศทางเดียวกับข้อคำถามเชิงบวกแล้ว

(๒) การวิเคราะห์การประเมินตนเองในภาพรวม

ผลการประเมินสะท้อนให้เห็นว่า ผู้ตอบแบบสอบถามมีการตระหนักรู้และประเมินการปฏิบัติของตนเองในด้านคุณธรรมและจริยธรรมอยู่ในระดับสูง โดยเฉพาะการยึดมั่นในความซื่อสัตย์สุจริต ความรับผิดชอบต่อนหน้าที่ การปฏิบัติตามกฎหมายและระเบียบราชการ ตลอดจนการมุ่งผลสัมฤทธิ์ของงาน ซึ่งเป็นพฤติกรรมที่บุคลากรสามารถกำกับและควบคุมการปฏิบัติของตนเองได้โดยตรง

อย่างไรก็ตาม การประเมินตนเองสะท้อนมุมมองของผู้ตอบแบบสอบถามต่อพฤติกรรมของตนเองเป็นสำคัญ จึงอาจได้รับอิทธิพลจากการรับรู้ ประสบการณ์ และการตระหนักรู้ด้านจริยธรรมของแต่ละบุคคล ส่งผลให้ผลการประเมินอาจแตกต่างจากการรับรู้ของบุคคลอื่นหรือภาพรวมขององค์กรในบางประเด็น ซึ่งถือเป็นลักษณะปกติของการประเมินตนเอง และเป็นข้อมูลที่มีคุณค่าในการสะท้อนระดับจิตสำนึกด้านจริยธรรมของบุคลากร

แม้ว่าผลการประเมินตนเองในภาพรวมจะอยู่ในระดับความสอดคล้องกับมาตรฐานทางจริยธรรมสูง แต่ค่าเฉลี่ยดังกล่าวเป็นเพียงภาพสะท้อนการรับรู้ของผู้ตอบแบบสอบถามในภาพรวมเท่านั้น จึงจำเป็นต้องวิเคราะห์พฤติกรรมทางจริยธรรมจำแนกตามมาตรฐานทางจริยธรรมของเจ้าหน้าที่ของรัฐทั้ง ๗ ประการ เพื่อให้เห็นจุดเด่น ความแตกต่างของแต่ละด้าน และประเด็นที่ควรได้รับการพัฒนา ซึ่งจะนำเสนอในหัวข้อถัดไป

๒) พฤติกรรมทางจริยธรรมจำแนกตามมาตรฐานทางจริยธรรมของเจ้าหน้าที่ของรัฐ ๗ ประการ

การวิเคราะห์พฤติกรรมทางจริยธรรมของผู้ตอบแบบสอบถามจำแนกตามมาตรฐานทางจริยธรรมของเจ้าหน้าที่ของรัฐ ๗ ประการ เป็นการศึกษาการประเมินพฤติกรรมทางจริยธรรมของผู้ตอบแบบสอบถามในแต่ละด้าน เพื่อสะท้อนระดับการปฏิบัติของบุคลากรจากมุมมองการประเมินตนเอง (Self-assessment) และเปรียบเทียบความแตกต่างของพฤติกรรมในแต่ละมาตรฐานทางจริยธรรม

(๑) การวิเคราะห์จุดเด่นของการประเมินตนเอง

จากตารางที่ ๒๑ พบว่า ผู้ตอบแบบสอบถามประเมินพฤติกรรมทางจริยธรรมของตนเองอยู่ในระดับที่มีความสอดคล้องกับมาตรฐานทางจริยธรรมสูง จำนวน ๖ ด้าน และอยู่ในระดับที่มีความสอดคล้องกับมาตรฐานทางจริยธรรมปานกลาง จำนวน ๑ ด้าน สะท้อนให้เห็นว่าผู้ตอบแบบสอบถามส่วนใหญ่รับรู้ว่าคุณสมบัติการประพฤติปฏิบัติตนที่สอดคล้องกับมาตรฐานทางจริยธรรมของเจ้าหน้าที่ของรัฐอย่างต่อเนื่องเกือบทุกมิติของการปฏิบัติงาน

เมื่อพิจารณาเป็นรายด้าน พบว่า ด้านการดำรงตนเป็นแบบอย่างที่ดีและรักษาภาพลักษณ์ของทางราชการ มีค่าเฉลี่ยสูงสุดที่มากที่สุด (ค่าเฉลี่ย = ๑.๙๗, S.D. = ๐.๑๔) รองลงมา ได้แก่ ด้านความซื่อสัตย์สุจริต มีจิตสำนึกที่ดี และรับผิดชอบต่อหน้าที่ (ค่าเฉลี่ย = ๑.๙๖, S.D. = ๐.๑๔) และด้านการมุ่งผลสัมฤทธิ์ของงาน (ค่าเฉลี่ย = ๑.๙๐, S.D. = ๐.๒๕) แสดงให้เห็นว่า ผู้ตอบแบบสอบถามให้ความสำคัญกับการปฏิบัติหน้าที่ด้วยความซื่อสัตย์สุจริต การรักษาภาพลักษณ์ของเจ้าหน้าที่ของรัฐ และการปฏิบัติงานให้เกิดผลสัมฤทธิ์ ซึ่งเป็นพฤติกรรมที่สามารถกำกับและควบคุมการปฏิบัติของตนเองได้โดยตรง และเป็นพื้นฐานสำคัญของการปฏิบัติราชการที่มีคุณธรรมและธรรมาภิบาล

นอกจากนี้ ด้านการยึดมั่นในสถาบันหลักของประเทศ (ค่าเฉลี่ย = ๑.๘๓) และด้านการคำนึงถึงประโยชน์ส่วนรวมมากกว่าประโยชน์ส่วนตนและมีจิตสาธารณะ (ค่าเฉลี่ย = ๑.๘๘) มีระดับความสอดคล้องกับมาตรฐานทางจริยธรรมสูงเช่นเดียวกัน สะท้อนให้เห็นถึงการตระหนักรู้ในบทบาทหน้าที่ของข้าราชการ การยึดมั่นในค่านิยมขององค์กร และการมุ่งปฏิบัติงานเพื่อประโยชน์ของส่วนรวมมากกว่าประโยชน์ส่วนตน

(๒) การวิเคราะห์ความแตกต่างของแต่ละมาตรฐาน

แม้ว่าผู้ตอบแบบสอบถามจะประเมินตนเองอยู่ในระดับความสอดคล้องกับมาตรฐานทางจริยธรรมสูงเกือบทุกด้าน แต่ยังพบความแตกต่างของค่าเฉลี่ยในแต่ละมาตรฐาน โดยเฉพาะด้านการกล้าตัดสินใจและกระทำในสิ่งที่ถูกต้องชอบธรรม ซึ่งมีค่าเฉลี่ย ๑.๖๗ แม้ยังอยู่ในระดับความสอดคล้องกับมาตรฐานทางจริยธรรมสูง แต่มีค่าเฉลี่ยต่ำกว่าด้านอื่น สะท้อนว่าการแสดงออกในการยืนหยัดต่อสิ่งที่ถูกต้องหรือการปฏิเสธการกระทำที่ไม่ชอบด้วยกฎหมาย อาจได้รับอิทธิพลจากบริบทการทำงาน ความสัมพันธ์ระหว่างผู้บังคับบัญชาและผู้ใต้บังคับบัญชา หรือสถานการณ์เฉพาะหน้า ทำให้ผู้ตอบแบบสอบถามบางส่วนยังไม่สามารถแสดงพฤติกรรมดังกล่าวได้อย่างเต็มที่

ส่วนด้านการปฏิบัติหน้าที่อย่างเป็นธรรมและไม่เลือกปฏิบัติ มีค่าเฉลี่ยต่ำที่สุด (ค่าเฉลี่ย = ๑.๒๐, S.D. = ๐.๙๔) และเป็นด้านเดียวที่อยู่ในระดับความสอดคล้องกับมาตรฐานทางจริยธรรมปานกลาง เนื่องจากข้อคำถามในด้านนี้เป็นข้อคำถามเชิงลบเกี่ยวกับการอำนวยความสะดวกหรือให้สิทธิพิเศษแก่บุคคลที่รู้จักก่อนผู้รับบริการทั่วไป ซึ่งเกี่ยวข้องกับการใช้ดุลยพินิจและความเป็นธรรมในการให้บริการประชาชน จึงสะท้อนให้เห็นว่าผู้ตอบแบบสอบถามบางส่วนยังรับรู้ว่าการปฏิบัติดังกล่าวอาจเกิดขึ้นได้ในบางสถานการณ์ และควรได้รับการเฝ้าระวังและส่งเสริมมาตรการป้องกันอย่างต่อเนื่อง

โดยสรุป ผลการประเมินตนเองของผู้ตอบแบบสอบถามสะท้อนให้เห็นว่า บุคลากรมีความตระหนักรู้และให้ความสำคัญกับการประพฤติปฏิบัติตนตามมาตรฐานทางจริยธรรมในระดับสูง โดยเฉพาะด้านการรักษาภาพลักษณ์ของทางราชการ ความซื่อสัตย์สุจริต และการมุ่งผลสัมฤทธิ์ของงาน ขณะที่ประเด็นด้านการใช้ดุลยพินิจ การยืนหยัดในสิ่งที่ถูกต้อง และการปฏิบัติหน้าที่ด้วยความเป็นธรรมยังเป็นมิติที่ควรได้รับการส่งเสริมและพัฒนาอย่างต่อเนื่อง เพื่อเสริมสร้างวัฒนธรรมองค์กรที่ยึดมั่นในคุณธรรม ความโปร่งใส และความเสมอภาคในการปฏิบัติราชการ ซึ่งจะนำไปสู่การยกระดับมาตรฐานทางจริยธรรมของสำนักงานปลัดกระทรวงเกษตรและสหกรณ์ในระยะยาว

๓) การวิเคราะห์ลักษณะพฤติกรรมทางจริยธรรมรายข้อ

การวิเคราะห์ลักษณะพฤติกรรมทางจริยธรรมรายข้อ เป็นการศึกษาการประเมินตนเองของผู้ตอบแบบสอบถามจากข้อคำถามจำนวน ๑๓ ข้อ ซึ่งครอบคลุมมาตรฐานทางจริยธรรมของเจ้าหน้าที่ของรัฐ ทั้ง ๗ ประการ ประกอบด้วยข้อคำถามเชิงบวก ๑๑ ข้อ และข้อคำถามเชิงลบ ๒ ข้อ เพื่อวิเคราะห์แนวโน้มของพฤติกรรมทางจริยธรรมที่ผู้ตอบแบบสอบถามรับรู้ว่าคุณสมบัติของตนเองได้ประพฤติปฏิบัติตน รวมทั้งศึกษาพฤติกรรมที่โดดเด่นและประเด็นที่ควรได้รับการพัฒนา ผลการวิเคราะห์แสดงดังตารางที่ ๒๒

ตารางที่ ๒๒ สรุปผลการวิเคราะห์พฤติกรรมทางจริยธรรมรายข้อของผู้ตอบแบบสอบถาม

รายการ	ผลการวิเคราะห์
จำนวนข้อคำถามทั้งหมด	๑๓ ข้อ
ข้อคำถามเชิงบวก	๑๑ ข้อ
ข้อคำถามเชิงลบ	๒ ข้อ
ช่วงค่าเฉลี่ย	๑.๒๐ – ๑.๙๔

รายการ	ผลการวิเคราะห์
ค่าเฉลี่ยสูงสุด	๑.๙๙
ค่าเฉลี่ยต่ำสุด	๑.๒๐
สอดคล้องกับมาตรฐานทางจริยธรรมระดับสูง	๑๒ ข้อ
สอดคล้องกับมาตรฐานทางจริยธรรมระดับปานกลาง	๑ ข้อ
สอดคล้องกับมาตรฐานทางจริยธรรมระดับต่ำ	ไม่พบ

หมายเหตุ ข้อคำถามเชิงลบ ได้แก่ ข้อ ๙ และข้อ ๒๐ ซึ่งได้กลับทิศทางคะแนนก่อนนำมาวิเคราะห์ (รายละเอียดปรากฏตามภาคผนวก ค.๒)

(๑) การวิเคราะห์แนวโน้มของพฤติกรรมที่ผู้ตอบแบบสอบถามประเมินตนเอง

จากตารางที่ ๒๒ พบว่า ผู้ตอบแบบสอบถามประเมินพฤติกรรมทางจริยธรรมของตนเองมีค่าเฉลี่ยอยู่ระหว่าง ๑.๒๐–๑.๙๙ โดยมีจำนวน ๑๒ ข้อ อยู่ในระดับความสอดคล้องกับมาตรฐานทางจริยธรรมสูง และมีเพียง ๑ ข้อ อยู่ในระดับความสอดคล้องกับมาตรฐานทางจริยธรรมปานกลาง สะท้อนให้เห็นว่า ผู้ตอบแบบสอบถามส่วนใหญ่รับรู้ว่ามีพฤติกรรมตามมาตรฐานทางจริยธรรมของเจ้าหน้าที่ของรัฐอย่างสม่ำเสมอ และตระหนักถึงบทบาทหน้าที่ของตนในการปฏิบัติราชการด้วยความซื่อสัตย์สุจริตและรับผิดชอบ

(๒) การวิเคราะห์พฤติกรรมที่โดดเด่นและประเด็นที่ควรพัฒนา

เมื่อพิจารณาผลการประเมินตนเอง พบว่า พฤติกรรมที่มีค่าเฉลี่ยสูงส่วนใหญ่เกี่ยวข้องกับการปฏิบัติงานด้วยความซื่อสัตย์สุจริต การรักษาภาพลักษณ์ของเจ้าหน้าที่ของรัฐ การปฏิบัติตามกฎหมาย และการมุ่งผลสัมฤทธิ์ของงาน แสดงให้เห็นว่าผู้ตอบแบบสอบถามมีความเชื่อมั่นว่าตนเองยึดมั่นในหลักคุณธรรมและจริยธรรมในการปฏิบัติหน้าที่ และให้ความสำคัญกับการรักษามาตรฐานการปฏิบัติงานของข้าราชการ

ในทางกลับกัน ประเด็นที่ควรได้รับการพัฒนา คือพฤติกรรมที่เกี่ยวข้องกับการปฏิบัติหน้าที่อย่างเป็นธรรมและไม่เลือกปฏิบัติ โดยเฉพาะข้อคำถามที่เกี่ยวข้องกับการอำนวยความสะดวกแก่คนรู้จักก่อนผู้รับบริการทั่วไป ซึ่งเป็นข้อเดียวที่อยู่ในระดับความสอดคล้องกับมาตรฐานทางจริยธรรมปานกลาง นอกจากนี้ พฤติกรรมที่เกี่ยวข้องกับการกลั่นแกล้งในสิ่งที่ถูกต้อง แม้ยังอยู่ในระดับความสอดคล้องกับมาตรฐานทางจริยธรรมสูง แต่มีค่าเฉลี่ยต่ำกว่าข้ออื่น สะท้อนให้เห็นว่า ผู้ตอบแบบสอบถามอาจเผชิญข้อจำกัดในการใช้ดุลยพินิจหรือการตัดสินใจในสถานการณ์ที่มีความละเอียดอ่อนในการปฏิบัติงาน

โดยสรุป ผลการวิเคราะห์รายข้อแสดงให้เห็นว่า ผู้ตอบแบบสอบถามประเมินตนเองว่ามีพฤติกรรมที่สอดคล้องกับมาตรฐานทางจริยธรรมระดับสูงเกือบทุกประเด็น โดยเฉพาะด้านความซื่อสัตย์สุจริต ความรับผิดชอบ และการรักษาภาพลักษณ์ของเจ้าหน้าที่ของรัฐ ขณะที่พฤติกรรมที่เกี่ยวข้องกับความเป็นธรรมในการปฏิบัติหน้าที่และการใช้ดุลยพินิจอย่างเหมาะสม ยังคงเป็นประเด็นที่ควรได้รับการส่งเสริมและพัฒนาอย่างต่อเนื่อง

๔) ข้อค้นพบที่สำคัญจากผลการศึกษา

(๑) จุดแข็งของการประเมินตนเอง

จากผลการศึกษาสะท้อนให้เห็นว่า ผู้ตอบแบบสอบถามส่วนใหญ่ประเมินตนเองว่ามีพฤติกรรมที่สอดคล้องกับมาตรฐานทางจริยธรรมระดับสูงเกือบทุกประเด็น โดยเฉพาะด้านความซื่อสัตย์สุจริต ความรับผิดชอบต่อหน้าที่ การปฏิบัติตามกฎหมายและระเบียบราชการการมุ่งผลสัมฤทธิ์ของงาน และการดำรงตนเป็นแบบอย่างที่ดี ซึ่งล้วนเป็นคุณลักษณะสำคัญของเจ้าหน้าที่ของรัฐ และสะท้อนให้เห็นถึงการตระหนักรู้ในบทบาทหน้าที่ของตนเอง การยึดมั่นในคุณธรรม จริยธรรม และจรรยาบรรณในการปฏิบัติราชการ รวมทั้ง

ให้เห็นถึงวัฒนธรรมองค์กรที่สนับสนุนการปฏิบัติงานอย่างมีประสิทธิภาพ ควบคู่กับการยึดมั่นในหลักคุณธรรม และความรับผิดชอบต่อสังคม

นอกจากนี้ ผลการประเมินตนเองยังสะท้อนให้เห็นว่าบุคลากรมีความเชื่อมั่นต่อการปฏิบัติหน้าที่ของตนเองในด้านที่สามารถกำกับและควบคุมได้โดยตรง เช่น การปฏิบัติงานด้วยความซื่อสัตย์ การรับผิดชอบต่อผลการปฏิบัติงาน และการรักษาภาพลักษณ์ของทางราชการ ซึ่งเป็นปัจจัยสำคัญที่ส่งเสริมให้เกิดวัฒนธรรมองค์กรที่ยึดมั่นในหลักธรรมาภิบาล

(๒) ประเด็นที่ควรพัฒนา

แม้ว่าผลการประเมินตนเองจะอยู่ในระดับสูงโดยรวม แต่ยังพบว่าพฤติกรรมที่เกี่ยวข้องกับการใช้ดุลยพินิจในการปฏิบัติหน้าที่ การกล้ายืนหยัดในสิ่งที่ถูกต้อง และการปฏิบัติหน้าที่อย่างเป็นธรรมและไม่เลือกปฏิบัติ มีค่าเฉลี่ยต่ำกว่าพฤติกรรมด้านอื่น โดยเฉพาะประเด็นที่เกี่ยวข้องกับการอำนวยความสะดวกหรือให้สิทธิพิเศษแก่บุคคลที่รู้จักก่อนผู้รับบริการทั่วไป ซึ่งสะท้อนว่าผู้ตอบแบบสอบถามบางส่วนยังรับรู้ว่าการปฏิบัติธรรมดังกล่าวอาจเกิดขึ้นได้ในบางสถานการณ์

ข้อค้นพบดังกล่าวแสดงให้เห็นว่า การส่งเสริมมาตรฐานทางจริยธรรมในระยะต่อไป ควรให้ความสำคัญกับการพัฒนาทักษะการตัดสินใจเชิงจริยธรรม การเสริมสร้างความกล้าในการยืนหยัดปฏิบัติในสิ่งที่ถูกต้อง การสร้างความเป็นธรรมในการให้บริการประชาชน และการป้องกันการใช้อำนาจไปใช้ในการเลือกปฏิบัติหรือความขัดกันแห่งผลประโยชน์

(๓) ข้อค้นพบเชิงพฤติกรรม

ผลการศึกษาสะท้อนให้เห็นว่า การประเมินตนเองของผู้ตอบแบบสอบถามมีแนวโน้มให้ความสำคัญกับพฤติกรรมที่เกี่ยวข้องกับความรับผิดชอบต่อส่วนบุคคลและการปฏิบัติตามระเบียบราชการมากกว่า พฤติกรรมที่เกี่ยวข้องกับการตัดสินใจในสถานการณ์ที่มีความละเอียดอ่อนหรือมีแรงกดดันจากสภาพแวดล้อมในการทำงาน แสดงให้เห็นว่า แม้บุคลากรจะมีจิตสำนึกด้านคุณธรรมและจริยธรรมในระดับที่ดี แต่พฤติกรรมบางประการยังได้รับอิทธิพลจากบริบทของการปฏิบัติงาน วัฒนธรรมองค์กร และความสัมพันธ์ระหว่างบุคคล

ดังนั้น การยกระดับพฤติกรรมทางจริยธรรมของบุคลากรไม่ควรมุ่งเน้นเพียงการสร้างความรู้หรือการปลูกฝังจิตสำนึกเท่านั้น แต่ควรส่งเสริมการเรียนรู้จากกรณีศึกษา การฝึกอบรมเชิงสถานการณ์ และการสร้างบรรยากาศการทำงานที่สนับสนุนการยืนหยัดในสิ่งที่ถูกต้อง ควบคู่กับการพัฒนาระบบสนับสนุนด้านจริยธรรม การสร้างสภาพแวดล้อมการทำงานที่เอื้อต่อการปฏิบัติในสิ่งที่ถูกต้อง การส่งเสริมบทบาทของผู้บังคับบัญชาในการเป็นแบบอย่างที่ดี และการสร้างวัฒนธรรมองค์กรที่ยึดมั่นในความโปร่งใส ความเป็นธรรม และความรับผิดชอบต่อส่วนรวม เพื่อให้พฤติกรรมทางจริยธรรมของบุคลากรเกิดขึ้นอย่างต่อเนื่องและยั่งยืน

๔.๓.๓ พฤติกรรมทางจริยธรรมตามมาตรฐานทางจริยธรรม ๗ ประการ: บุคลากรภายในหน่วยงาน

๑) ระดับพฤติกรรมทางจริยธรรมในภาพรวม

การวิเคราะห์ระดับพฤติกรรมทางจริยธรรมของบุคลากรภายในหน่วยงาน เป็นการศึกษา การรับรู้ของผู้ตอบแบบสอบถามที่มีต่อพฤติกรรมทางจริยธรรมของเพื่อนร่วมงานและการดำเนินงานขององค์กร โดยจากข้อคำถามทั้งหมด ๒๘ ข้อ มีข้อคำถามที่สะท้อนพฤติกรรมทางจริยธรรมของบุคลากรภายในหน่วยงาน จำนวน ๑๕ ข้อ ซึ่งผลการตอบแบบสอบถามนำข้อมูลมาวิเคราะห์ผลทางสถิติ ได้แก่ ค่าเฉลี่ย และส่วนเบี่ยงเบนมาตรฐาน ผลการวิเคราะห์ปรากฏดังตารางที่ ๒๓

ตารางที่ ๒๓ ผลการรับรู้ของผู้ตอบแบบสอบถามต่อความสอดคล้องของพฤติกรรมบุคลากรภายในหน่วยงานกับมาตรฐานทางจริยธรรมของเจ้าหน้าที่ของรัฐ ๗ ประการ

มาตรฐานทางจริยธรรม	ค่าเฉลี่ย	S.D.	ระดับความสอดคล้องกับมาตรฐานทางจริยธรรม
ข้อ ๑ ยึดมั่นในสถาบันหลักของประเทศ	๑.๙๐	๐.๓๑	สูง
ข้อ ๒ ซื่อสัตย์สุจริต มีจิตสำนึกที่ดี และรับผิดชอบต่อหน้าที่	๑.๕๒	๐.๖๕	สูง
ข้อ ๓ กล้าตัดสินใจและกระทำในสิ่งที่ถูกต้องชอบธรรม	๑.๗๘	๐.๓๙	สูง
ข้อ ๔ คิดถึงประโยชน์ส่วนรวมมากกว่าประโยชน์ส่วนตัว และมีจิตสาธารณะ	๑.๕๖	๐.๔๔	สูง
ข้อ ๕ มุ่งผลสัมฤทธิ์ของงาน	๑.๘๘	๐.๓๑	สูง
ข้อ ๖ ปฏิบัติหน้าที่อย่างเป็นธรรมและไม่เลือกปฏิบัติ	๑.๘๑	๐.๓๔	สูง
ข้อ ๗ ดำรงตนเป็นแบบอย่างที่ดีและรักษาภาพลักษณ์ของทางราชการ	๑.๗๘	๐.๔๖	สูง
รวม	๑.๗๓	๐.๒๔	สูง

ที่มา : ผลการวิเคราะห์ข้อมูลโดยคณะผู้ศึกษา (รายละเอียดปรากฏตามภาคผนวก ค.๓)

(๑) ค่าเฉลี่ยและระดับการปฏิบัติ

จากตารางที่ ๒๓ พบว่า ผู้ตอบแบบสอบถามรับรู้ว่าการปฏิบัติทางจริยธรรมของบุคลากรภายในหน่วยงานโดยรวมมีค่าเฉลี่ย ๑.๗๓ ส่วนเบี่ยงเบนมาตรฐาน ๐.๒๔ อยู่ในระดับความสอดคล้องกับมาตรฐานทางจริยธรรมสูง สะท้อนว่า ผลการประเมินพฤติกรรมของบุคลากรส่วนใหญ่มีทิศทางสอดคล้องกับมาตรฐานทางจริยธรรมของเจ้าหน้าที่ของรัฐ และมีการส่งเสริมการดำเนินงานบนพื้นฐานของคุณธรรม ความโปร่งใส และความรับผิดชอบต่อหน้าที่ ทั้งนี้ ค่าเฉลี่ยดังกล่าวเป็นคะแนนที่ได้ภายหลังการปรับทิศทางคะแนนของข้อคำถามเชิงลบให้เป็นทิศทางเดียวกับข้อคำถามเชิงบวกแล้ว

(๒) วิเคราะห์การรับรู้ต่อองค์กร (Organization Perception)

เมื่อพิจารณาในมิติของการรับรู้ต่อองค์กร (Organizational Perception) พบว่า ผู้ตอบแบบสอบถามมีการรับรู้เชิงบวกต่อพฤติกรรมทางจริยธรรมของเพื่อนร่วมงานและบรรยากาศการทำงาน ของหน่วยงาน โดยเห็นว่าบุคลากรส่วนใหญ่ให้ความร่วมมือในการปฏิบัติงาน ยึดมั่นในหลักคุณธรรมและจริยธรรม ปฏิบัติงานเพื่อประโยชน์ของส่วนรวม และรักษาภาพลักษณ์ของทางราชการ อย่างไรก็ตาม ค่าเฉลี่ยในมิตินี้ต่ำกว่าการประเมินตนเองของผู้ตอบแบบสอบถาม (Self-assessment) ซึ่งมีค่าเฉลี่ยรวม ๑.๘๓ สะท้อนให้เห็นว่า ผู้ตอบแบบสอบถามมีแนวโน้มประเมินพฤติกรรมของตนเองในเชิงบวกมากกว่าการประเมินพฤติกรรมของเพื่อนร่วมงานและองค์กรโดยรวม ทั้งนี้อาจเป็นผลจากประสบการณ์ในการทำงานร่วมกัน ความแตกต่างของบริบทในแต่ละหน่วยงาน และการรับรู้ต่อกระบวนการบริหารจัดการภายในองค์กร ซึ่งส่งผลต่อมุมมองเกี่ยวกับพฤติกรรมทางจริยธรรมของบุคลากรในภาพรวม

๒) พฤติกรรมทางจริยธรรมจำแนกตามมาตรฐานทางจริยธรรมของเจ้าหน้าที่ของรัฐ ๗ ประการ

(๑) การวิเคราะห์มุมมองของบุคลากรในแต่ละด้าน

จากตารางที่ ๒๓ พบว่า บุคลากรภายในหน่วยงานรับรู้ว่าการปฏิบัติทางจริยธรรมของเพื่อนร่วมงานและการดำเนินงานขององค์กรอยู่ในระดับความสอดคล้องกับมาตรฐานทางจริยธรรมสูงทุกด้าน โดยมีค่าเฉลี่ยรวม ๑.๗๓ (S.D. = ๐.๒๔) สะท้อนว่าบุคลากรส่วนใหญ่มีมุมมองเชิงบวกต่อพฤติกรรมทางจริยธรรมของบุคลากรภายในองค์กร และเห็นว่าองค์กรมีการส่งเสริมการปฏิบัติตามมาตรฐานทางจริยธรรมอย่างต่อเนื่อง

(๒) การเปรียบเทียบระดับการรับรู้

เมื่อเปรียบเทียบค่าเฉลี่ยของทั้ง ๗ มาตรฐาน พบว่า มาตรฐานด้านการยึดมั่นในสถาบันหลักของประเทศ มีค่าเฉลี่ยสูงสุด (ค่าเฉลี่ย = ๑.๙๐) รองลงมา ได้แก่ การมุ่งผลสัมฤทธิ์ของงาน (ค่าเฉลี่ย = ๑.๘๘) และการปฏิบัติหน้าที่อย่างเป็นธรรมและไม่เลือกปฏิบัติ (ค่าเฉลี่ย = ๑.๘๑) ขณะที่มาตรฐานด้านความซื่อสัตย์สุจริต มีจิตสำนึกที่ดี และรับผิดชอบต่อหน้าที่ มีค่าเฉลี่ยต่ำที่สุด (ค่าเฉลี่ย = ๑.๕๒) แม้ว่าจะยังคงอยู่ในระดับความสอดคล้องกับมาตรฐานทางจริยธรรมสูงก็ตาม ซึ่งสะท้อนว่าบุคลากรรับรู้ถึงการดำเนินงานด้านคุณธรรมขององค์กรในภาพรวมเป็นอย่างดี แต่ยังมีบางมิติที่สามารถพัฒนาให้เข้มแข็งยิ่งขึ้นได้

๓) การวิเคราะห์ลักษณะพฤติกรรมทางจริยธรรมรายข้อ

การวิเคราะห์วิเคราะห์ลักษณะพฤติกรรมทางจริยธรรมรายข้อ เป็นการศึกษาการรับรู้ของผู้ตอบแบบสอบถามที่มีต่อพฤติกรรมทางจริยธรรมของเพื่อนร่วมงานและการดำเนินงานขององค์กรในแต่ละประเด็น โดยพิจารณาจากข้อคำถามจำนวน ๑๕ ข้อ ประกอบด้วยข้อคำถามเชิงบวก ๑๑ ข้อ และข้อคำถามเชิงลบ ๔ ข้อ ซึ่งครอบคลุมมาตรฐานทางจริยธรรมของเจ้าหน้าที่ของรัฐทั้ง ๗ ประการ ผลการวิเคราะห์แสดงดังตารางที่ ๒๔

ตารางที่ ๒๔ สรุปผลการวิเคราะห์พฤติกรรมทางจริยธรรมรายข้อของบุคลากรภายในหน่วยงาน

รายการ	ผลการวิเคราะห์
จำนวนข้อคำถามทั้งหมด	๑๕ ข้อ
ข้อคำถามเชิงบวก	๑๑ ข้อ
ข้อคำถามเชิงลบ	๔ ข้อ
ช่วงค่าเฉลี่ย	๑.๓๙ – ๑.๙๓
ค่าเฉลี่ยสูงสุด	๑.๙๓
ค่าเฉลี่ยต่ำสุด	๑.๓๙
สอดคล้องกับมาตรฐานทางจริยธรรมระดับสูง	๑๕ ข้อ
สอดคล้องกับมาตรฐานทางจริยธรรมระดับปานกลาง	ไม่พบ
สอดคล้องกับมาตรฐานทางจริยธรรมระดับต่ำ	ไม่พบ

หมายเหตุ ข้อคำถามเชิงลบ ได้แก่ ข้อ ๕ ข้อ ๖ ข้อ ๑๑ และข้อ ๑๕ ซึ่งได้กลับทิศทางคะแนนก่อนนำมาวิเคราะห์ (รายละเอียดปรากฏตามภาคผนวก ค.๓)

(๑) การวิเคราะห์แนวโน้มของการรับรู้

จากตารางที่ ๒๔ พบว่า ข้อคำถามทั้ง ๑๕ ข้อ มีค่าเฉลี่ยอยู่ระหว่าง ๑.๓๙-๑.๙๓ และทุกข้ออยู่ในระดับความสอดคล้องกับมาตรฐานทางจริยธรรมสูง สะท้อนให้เห็นว่า ผู้ตอบแบบสอบถามรับรู้ว่าเป็นเพื่อนร่วมงานและการดำเนินงานขององค์กรโดยรวมมีการยึดมั่นในมาตรฐานทางจริยธรรมสูง และองค์กรมีวัฒนธรรมการทำงานที่ส่งเสริมคุณธรรม ความโปร่งใส และความรับผิดชอบต่อในการปฏิบัติราชการ

(๒) ประเด็นที่โดดเด่นและประเด็นที่ควรเฝ้าระวัง

เมื่อพิจารณาการรับรู้รายข้อ พบว่า พฤติกรรมที่ได้รับการรับรู้ในระดับสูงส่วนใหญ่เกี่ยวข้องกับ การทำงานร่วมกันเพื่อให้บรรลุเป้าหมายของหน่วยงาน การเปิดเผยข้อมูลที่ต้องและตรวจสอบได้ การให้บริการด้วยความสุภาพ และการรักษาภาพลักษณ์ของทางราชการ สะท้อนว่าบุคลากรรับรู้ว่าองค์กรมีบรรยากาศการทำงานที่เอื้อต่อความร่วมมือ ความโปร่งใส และการให้บริการที่คำนึงถึงประโยชน์ของประชาชนเป็นสำคัญ

ในทางตรงกันข้าม แม้ว่าข้อคำถามทุกข้อยังอยู่ในระดับปฏิบัติตนตามมาตรฐานทางจริยธรรมเป็นประจำ แต่พฤติกรรมที่เกี่ยวข้องกับการเบียดบังเวลาราชการไปทำธุระส่วนตัว การเบิกค่าเบี้ยเลี้ยง หรือค่าปฏิบัติงานล่วงเวลาเกินความเป็นจริง การตัดสินใจตามความคิดเห็นของคนส่วนใหญ่แม้เป็นสิ่งที่ไม่ถูกต้อง และการแอบอ้างตำแหน่งหน้าที่เพื่อแสวงหาประโยชน์ส่วนตน มีค่าเฉลี่ยต่ำกว่าข้ออื่นในกลุ่มเดียวกัน จึงสะท้อนว่าพฤติกรรมที่เกี่ยวข้องกับการใช้ดุลยพินิจ ความเป็นธรรม และการป้องกันผลประโยชน์ส่วนตน ยังคงเป็นประเด็นที่องค์กรควรให้ความสำคัญในการเฝ้าระวังและเสริมสร้างมาตรการป้องกันอย่างต่อเนื่อง

โดยสรุป ผลการวิเคราะห์รายข้อสะท้อนให้เห็นว่า บุคลากรรับรู้เชิงบวกต่อพฤติกรรมทางจริยธรรมของเพื่อนร่วมงานและองค์กรในหลายด้าน โดยเฉพาะด้านความร่วมมือ ความโปร่งใส และการมุ่งผลสัมฤทธิ์ของงาน ขณะที่ประเด็นเกี่ยวกับการใช้ดุลยพินิจ การป้องกันผลประโยชน์ส่วนตน และการรักษาความเป็นธรรมในการปฏิบัติงาน ยังคงเป็นมิติที่ควรได้รับการติดตามและพัฒนาอย่างต่อเนื่อง เพื่อเสริมสร้างวัฒนธรรมองค์กรที่ยึดมั่นในคุณธรรม จริยธรรม และธรรมาภิบาลอย่างยั่งยืน

๔) ข้อค้นพบที่สำคัญจากผลการศึกษา

(๑) จุดแข็งขององค์กรจากมุมมองบุคลากร

ผลการศึกษาสะท้อนให้เห็นว่า บุคลากรส่วนใหญ่รับรู้ว่าองค์กรมีการส่งเสริมและสนับสนุนการปฏิบัติงานตามมาตรฐานทางจริยธรรมอย่างต่อเนื่อง โดยเฉพาะด้านการทำงานร่วมกันเพื่อบรรลุเป้าหมายของหน่วยงาน การเปิดเผยข้อมูลข่าวสารที่ถูกต้องและตรวจสอบได้ การปฏิบัติงานเพื่อประโยชน์ส่วนรวม และการรักษาภาพลักษณ์ของทางราชการ ซึ่งสะท้อนถึงวัฒนธรรมองค์กรที่ให้ความสำคัญกับความโปร่งใส ความรับผิดชอบ และการทำงานเป็นทีม อันเป็นรากฐานสำคัญของการบริหารงานภาครัฐตามหลักธรรมาภิบาล

นอกจากนี้ บุคลากรยังมีการรับรู้เชิงบวกต่อบรรยากาศการทำงานขององค์กร โดยเห็นว่าเพื่อนร่วมงานส่วนใหญ่ยึดมั่นในคุณธรรมและจริยธรรมในการปฏิบัติหน้าที่ ส่งผลให้เกิดความเชื่อมั่นต่อระบบการทำงานและการดำเนินงานของหน่วยงานโดยรวม

(๒) ประเด็นที่ควรพัฒนา

แม้ภาพรวมของการรับรู้จะอยู่ในระดับที่ดี แต่ยังพบว่าพฤติกรรมที่เกี่ยวข้องกับการใช้ดุลยพินิจ การกล้าแสดงความคิดเห็นเมื่อพบเห็นการกระทำที่ไม่ถูกต้อง การมีจิตอาสาเพื่อประโยชน์ส่วนรวม และการป้องกันการแสวงหาประโยชน์ส่วนตน มีระดับการรับรู้ต่ำกว่าพฤติกรรมด้านอื่น แม้ว่ายังคงอยู่ในระดับปฏิบัติตนตามมาตรฐานทางจริยธรรมเป็นประจำก็ตาม

ข้อค้นพบดังกล่าวสะท้อนว่า การเสริมสร้างคุณธรรมและจริยธรรมขององค์กรในระยะต่อไป ควรให้ความสำคัญกับการสร้างบรรยากาศที่เอื้อต่อการแสดงความคิดเห็นอย่างสร้างสรรค์ การสนับสนุนการตัดสินใจบนพื้นฐานของหลักจริยธรรม การเสริมสร้างจิตสาธารณะ และการพัฒนากลไกป้องกันความขัดแย้งแห่งผลประโยชน์ เพื่อยกระดับความเชื่อมั่นของบุคลากรต่อระบบการบริหารงานขององค์กร

(๓) ข้อค้นพบเชิงนโยบายและการบริหารองค์กร

ผลการศึกษาชี้ให้เห็นว่า การพัฒนาพฤติกรรมทางจริยธรรมของบุคลากรไม่ควรมุ่งเน้นเฉพาะการพัฒนาบุคคลเท่านั้น แต่ควรดำเนินการควบคู่กับการพัฒนาระบบการบริหารจัดการและวัฒนธรรมองค์กรที่สนับสนุนการประพฤติปฏิบัติตามมาตรฐานทางจริยธรรมอย่างเป็นรูปธรรม โดยผู้บริหารควรแสดงบทบาทในการเป็นผู้นำด้านจริยธรรม (Ethical Leadership) ส่งเสริมการกำกับดูแลที่โปร่งใส และสร้างสภาพแวดล้อมการทำงานที่เปิดโอกาสให้บุคลากรสามารถปฏิบัติในสิ่งที่ถูกต้องได้โดยปราศจากแรงกดดัน

นอกจากนี้ องค์กรควรพัฒนาระบบติดตามและประเมินผลด้านคุณธรรมและจริยธรรมอย่างต่อเนื่อง ควบคู่กับการสื่อสารค่านิยมองค์กร การพัฒนาศักยภาพของผู้บังคับบัญชา และการสร้างกลไกที่

ส่งเสริมความเป็นธรรม ความโปร่งใส และความรับผิดชอบร่วมกัน เพื่อให้วัฒนธรรมองค์กรด้านคุณธรรมและจริยธรรมมีความเข้มแข็งและสามารถขับเคลื่อนองค์กรสู่การเป็นองค์กรภาครัฐที่มีธรรมาภิบาลอย่างยั่งยืน

๔.๔ ปัจจัยที่มีผลต่อการปฏิบัติตนตามมาตรฐานทางจริยธรรมของบุคลากรในสังกัดสำนักงานปลัดกระทรวงเกษตรและสหกรณ์

การศึกษาปัจจัยที่มีผลต่อการปฏิบัติตนตามมาตรฐานทางจริยธรรมของบุคลากรในสังกัดสำนักงานปลัดกระทรวงเกษตรและสหกรณ์ มีวัตถุประสงค์เพื่อศึกษาปัจจัยที่ส่งผลต่อการแสดงพฤติกรรมทางจริยธรรมของบุคลากร โดยพิจารณาจากปัจจัยสำคัญ ๕ ด้าน ได้แก่ ด้านโครงสร้างองค์กร ด้านวัฒนธรรมองค์กร ด้านผู้นำ ด้านการให้รางวัลและการลงโทษ และด้านบรรยากาศในการทำงาน ซึ่งเป็นองค์ประกอบสำคัญที่ส่งผลต่อการหล่อหลอมค่านิยม การตัดสินใจ และการแสดงพฤติกรรมทางจริยธรรมของบุคลากรในองค์กร

แบบสอบถามในส่วนนี้ใช้ข้อความที่พัฒนาขึ้นจากการสังเคราะห์แนวคิด ทฤษฎี และงานวิจัยที่เกี่ยวข้อง จำนวน ๒๕ ข้อ ครอบคลุมปัจจัยสำคัญ ๕ ด้าน โดยนำข้อมูลมาวิเคราะห์ใช้ค่าเฉลี่ยและส่วนเบี่ยงเบนมาตรฐาน เพื่อสะท้อนระดับความคิดเห็นของบุคลากรต่อปัจจัยที่มีผลต่อการปฏิบัติตนตามมาตรฐานทางจริยธรรมของบุคลากรในสังกัดสำนักงานปลัดกระทรวงเกษตรและสหกรณ์

การนำเสนอผลการศึกษาในหัวข้อนี้แบ่งออกเป็น ๔ ส่วน ได้แก่ (๑) ผลการวิเคราะห์ระดับปัจจัยที่มีผลต่อการปฏิบัติตนตามมาตรฐานทางจริยธรรมในภาพรวม (๒) ผลการวิเคราะห์ระดับปัจจัยรายด้าน (๓) ผลการวิเคราะห์ปัจจัยรายข้อ และ (๔) สรุปผลการวิเคราะห์ เพื่อสะท้อนให้เห็นถึงปัจจัยที่เอื้อหรือเป็นอุปสรรคต่อการปฏิบัติตนตามมาตรฐานทางจริยธรรมของบุคลากรอันจะเป็นข้อมูลสำคัญในการกำหนดนโยบาย มาตรการ และแนวทางส่งเสริมคุณธรรมและจริยธรรมของสำนักงานปลัดกระทรวงเกษตรและสหกรณ์ต่อไป

๔.๔.๑ ผลการวิเคราะห์ระดับปัจจัยที่มีผลต่อการปฏิบัติตนตามมาตรฐานทางจริยธรรมในภาพรวม

การวิเคราะห์ในส่วนนี้เป็นการศึกษาระดับความคิดเห็นของบุคลากรต่อปัจจัยที่มีผลต่อการปฏิบัติตนตามมาตรฐานทางจริยธรรมในภาพรวม โดยพิจารณาจากข้อความทั้ง ๒๕ ข้อ ซึ่งครอบคลุมปัจจัยทั้ง ๕ ด้าน ทั้งนี้ ได้นำเสนอค่าเฉลี่ย ส่วนเบี่ยงเบนมาตรฐาน (S.D.) และระดับความคิดเห็น เพื่อสะท้อนระดับของปัจจัยที่มีผลต่อการปฏิบัติตนตามมาตรฐานทางจริยธรรมของบุคลากรในภาพรวมขององค์กร ดังแสดงในตารางที่ ๒๕

ตารางที่ ๒๕ ระดับความคิดเห็นต่อปัจจัยที่มีผลต่อการปฏิบัติตนตามมาตรฐานทางจริยธรรมของบุคลากรในสังกัดสำนักงานปลัดกระทรวงเกษตรและสหกรณ์

ปัจจัย	ค่าเฉลี่ย	S.D.	ระดับ
๑. ด้านโครงสร้างองค์กร	๓.๕๔	๐.๕๑	มากที่สุด
๒. ด้านวัฒนธรรมองค์กร	๓.๕๗	๐.๕๓	มากที่สุด
๓. ด้านผู้นำ	๓.๕๙	๐.๕๗	มากที่สุด
๔. ด้านการให้รางวัลและการลงโทษ	๓.๔๗	๐.๖๐	มากที่สุด
๕. ด้านบรรยากาศในการทำงาน	๓.๒๙	๐.๕๗	มากที่สุด
รวม	๓.๔๗	๐.๔๙	มากที่สุด

ที่มา : ผลการวิเคราะห์ข้อมูลโดยคณะผู้ศึกษา (รายละเอียดปรากฏในภาคผนวก ง)

วิเคราะห์ผล

จากตารางที่ ๒๕ พบว่า ปัจจัยที่มีผลต่อการปฏิบัติตนตามมาตรฐานทางจริยธรรมของบุคลากรในสังกัดสำนักงานปลัดกระทรวงเกษตรและสหกรณ์ในภาพรวม มีค่าเฉลี่ยเท่ากับ ๓.๔๗ และส่วนเบี่ยงเบนมาตรฐานเท่ากับ ๐.๔๙ อยู่ในระดับมากที่สุด แสดงให้เห็นว่า บุคลากรส่วนใหญ่มีความคิดเห็นสอดคล้องกันว่า ปัจจัยทั้ง ๕ ด้านมีบทบาทสำคัญอย่างยิ่งต่อการส่งเสริมและสนับสนุนการปฏิบัติตนตามมาตรฐานทางจริยธรรมของเจ้าหน้าที่ของรัฐ

ผลการศึกษาดังกล่าวสะท้อนให้เห็นว่า การปฏิบัติตนตามมาตรฐานทางจริยธรรมของบุคลากรไม่ได้ขึ้นอยู่กับคุณลักษณะหรือจิตสำนึกส่วนบุคคลเพียงอย่างเดียว แต่ยังได้รับอิทธิพลจากบริบทขององค์กร ทั้งด้านผู้บริหารและผู้บังคับบัญชา องค์กรและสภาพแวดล้อมการทำงาน เพื่อนร่วมงาน การสื่อสารและการส่งเสริมจริยธรรม ตลอดจนค่านิยมและแรงจูงใจส่วนบุคคล ซึ่งล้วนเป็นองค์ประกอบสำคัญที่ช่วยหล่อหลอมค่านิยม ทศนคติ และพฤติกรรมในการปฏิบัติราชการให้เป็นไปตามหลักคุณธรรม ความโปร่งใส และธรรมาภิบาล

นอกจากนี้ เมื่อพิจารณาจากส่วนเบี่ยงเบนมาตรฐานที่มีค่า ๐.๔๙ ซึ่งอยู่ในระดับค่อนข้างต่ำ แสดงให้เห็นว่าบุคลากรส่วนใหญ่มีความคิดเห็นไปในทิศทางเดียวกันเกี่ยวกับความสำคัญของปัจจัยดังกล่าว สะท้อนให้เห็นว่าหน่วยงานมีระบบ กลไก และสภาพแวดล้อมในการทำงานที่เอื้อต่อการส่งเสริมการประพฤติปฏิบัติตนตามมาตรฐานทางจริยธรรมในระดับที่ดี

๔.๔.๒ ผลการวิเคราะห์ระดับปัจจัยที่มีผลต่อการปฏิบัติตนตามมาตรฐานทางจริยธรรมรายด้าน

วิเคราะห์ผล

จากตารางที่ ๒๕ เมื่อพิจารณาเป็นรายด้าน พบว่า ด้านผู้นำ (ผู้บริหารและผู้บังคับบัญชา) มีค่าเฉลี่ยสูงสุด ($\bar{x} = 3.59$, S.D. = 0.57) อยู่ในระดับมากที่สุด แสดงให้เห็นว่าบุคลากรให้ความสำคัญกับบทบาทของผู้บริหารในการเป็นแบบอย่างด้านจริยธรรม การกำหนดนโยบาย การกำกับติดตาม และการสร้างบรรยากาศการทำงานที่ยึดมั่นในคุณธรรม ความโปร่งใส และความรับผิดชอบ ซึ่งสะท้อนว่าภาวะผู้นำเป็นกลไกสำคัญในการขับเคลื่อนพฤติกรรมทางจริยธรรมของบุคลากรภายในองค์กร

รองลงมา คือ ด้านวัฒนธรรมองค์กร มีค่าเฉลี่ย ๓.๕๗ อยู่ในระดับมากที่สุด สะท้อนให้เห็นว่าบุคลากรเห็นว่า ค่านิยมร่วม บรรทัดฐานในการทำงาน และการส่งเสริมคุณธรรมภายในองค์กร มีส่วนสำคัญในการหล่อหลอมพฤติกรรมทางจริยธรรม การที่องค์กรมีวัฒนธรรมที่ยึดมั่นในความซื่อสัตย์ ความโปร่งใส และความรับผิดชอบ จะช่วยให้บุคลากรปฏิบัติตนตามมาตรฐานทางจริยธรรมได้อย่างต่อเนื่องและเกิดเป็นวัฒนธรรมการทำงานร่วมกัน

ด้านโครงสร้างองค์กร มีค่าเฉลี่ย ๓.๕๔ ซึ่งอยู่ในระดับมากที่สุดเช่นเดียวกัน สะท้อนให้เห็นว่าการกำหนดนโยบาย แนวปฏิบัติ ระบบกำกับดูแล มาตรการตรวจสอบ และการสื่อสารด้านจริยธรรมขององค์กร มีบทบาทสำคัญในการสนับสนุนให้บุคลากรปฏิบัติตามมาตรฐานทางจริยธรรมอย่างเป็นรูปธรรม เมื่อองค์กรมีระบบบริหารจัดการด้านจริยธรรมที่ชัดเจน บุคลากรจะเกิดความเข้าใจในแนวทางการปฏิบัติและสามารถปฏิบัติตนได้อย่างถูกต้อง สม่่าเสมอ และตรวจสอบได้

สำหรับ ด้านการให้รางวัลและการลงโทษ มีค่าเฉลี่ย ๓.๔๗ อยู่ในระดับมากที่สุดแม้ว่าจะต่ำกว่าปัจจัยด้านผู้นำ วัฒนธรรมองค์กร และโครงสร้างองค์กรเล็กน้อย แต่ยังสะท้อนว่าบุคลากรเห็นว่าระบบแรงจูงใจและมาตรการทางวินัยมีผลต่อการปฏิบัติตนตามมาตรฐานทางจริยธรรม การมีระบบยกย่องเชิดชูผู้ประพฤติดีควบคู่กับการดำเนินการต่อผู้ฝ่าฝืนอย่างเป็นธรรม จะช่วยสร้างแรงจูงใจในการประพฤติปฏิบัติที่เหมาะสม และสร้างความเชื่อมั่นต่อระบบการบริหารงานขององค์กร อย่างไรก็ตาม ค่าส่วนเบี่ยงเบนมาตรฐานที่สูงกว่าด้านอื่นเล็กน้อย (๐.๖๐) อาจสะท้อนว่าบุคลากรมีความคิดเห็นแตกต่างกันบ้างเกี่ยวกับประสิทธิผลหรือความเป็นธรรมของระบบการให้รางวัลและการลงโทษ

ขณะที่ ด้านบรรยากาศในการทำงาน มีค่าเฉลี่ย ๓.๒๙ อยู่ในระดับมากที่สุด ซึ่งเป็นค่าเฉลี่ยต่ำที่สุดเมื่อเปรียบเทียบกับด้านอื่น แม้ว่ายังสะท้อนว่ามีอิทธิพลต่อการปฏิบัติตนตามมาตรฐานทางจริยธรรม แต่เมื่อเปรียบเทียบกับปัจจัยด้านอื่น แสดงให้เห็นว่าบุคลากรให้ความสำคัญกับบรรยากาศในการทำงานน้อยกว่าองค์ประกอบด้านผู้นำ วัฒนธรรมองค์กร และระบบบริหารจัดการ ทั้งนี้ อาจเป็นเพราะบุคลากรมองว่าการปฏิบัติตามมาตรฐานทางจริยธรรมขึ้นอยู่กับนโยบาย การกำกับดูแล และแบบอย่างของผู้บริหารมากกว่าบรรยากาศในการทำงาน อย่างไรก็ตาม บรรยากาศการทำงานที่เปิดกว้าง มีความไว้วางใจ และส่งเสริมการแลกเปลี่ยนความคิดเห็น ยังคงเป็นปัจจัยสนับสนุนที่ช่วยให้บุคลากรสามารถปฏิบัติงานตามหลักจริยธรรมได้อย่างมีประสิทธิภาพ

โดยสรุป ผลการศึกษาชี้ให้เห็นว่า ปัจจัยด้านผู้นำ วัฒนธรรมองค์กร โครงสร้างองค์กร การให้รางวัลและการลงโทษ และบรรยากาศในการทำงาน ล้วนเป็นปัจจัยที่มีผลต่อการปฏิบัติตนตามมาตรฐานทางจริยธรรมของบุคลากร โดยเฉพาะด้านผู้นำ ซึ่งมีค่าเฉลี่ยสูงที่สุด แสดงว่าผู้บริหารและผู้บังคับบัญชามีบทบาทสำคัญในการเป็นต้นแบบและขับเคลื่อนคุณธรรมในองค์กร ขณะที่ด้านบรรยากาศในการทำงาน แม้มีค่าเฉลี่ยต่ำที่สุด สะท้อนว่าการสร้างสภาพแวดล้อมการทำงานที่เอื้อต่อความไว้วางใจ การมีส่วนร่วม และการปฏิบัติงานอย่างเป็นธรรม ยังคงเป็นองค์ประกอบสำคัญที่ควรได้รับการส่งเสริมควบคู่กับการพัฒนาระบบบริหารจัดการ และภาวะผู้นำด้านจริยธรรม เพื่อยกระดับการปฏิบัติตามมาตรฐานทางจริยธรรมของบุคลากรให้มีประสิทธิภาพและยั่งยืนมากยิ่งขึ้น

๔.๔.๓ ผลการวิเคราะห์ปัจจัยที่มีผลต่อการปฏิบัติตนตามมาตรฐานทางจริยธรรมรายชื่อ

การวิเคราะห์ในส่วนนี้เป็นการศึกษาระดับความคิดเห็นของบุคลากรต่อปัจจัยที่มีผลต่อการปฏิบัติตนตามมาตรฐานทางจริยธรรม โดยพิจารณาเป็นรายชื่อจากข้อคำถามทั้งหมด ๑๕ ข้อ ซึ่งครอบคลุมปัจจัย ๕ ด้าน ซึ่งได้นำเสนอค่าเฉลี่ย ส่วนเบี่ยงเบนมาตรฐาน (S.D.) และระดับความคิดเห็น เพื่อสะท้อนระดับความสำคัญของปัจจัยแต่ละประเด็นที่มีผลต่อการปฏิบัติตนตามมาตรฐานทางจริยธรรมของบุคลากร ดังแสดงในตารางที่ ๒๖

ตารางที่ ๒๖ ผลการวิเคราะห์ปัจจัยที่มีผลต่อการปฏิบัติตนตามมาตรฐานทางจริยธรรมรายชื่อ

ข้อ	ประเด็น	ค่าเฉลี่ย	S.D.	ระดับ
๑	นโยบายและแนวทางในการส่งเสริมให้บุคลากรปฏิบัติตามมาตรฐานทางจริยธรรมที่ชัดเจน	๓.๕๖	๐.๕๔	มากที่สุด
๒	การกำหนดแนวทางปฏิบัติตามมาตรฐานทางจริยธรรมที่ชัดเจน	๓.๕๕	๐.๕๔	มากที่สุด
๓	การกำหนดแนวทางการตรวจสอบและบทลงโทษเมื่อฝ่าฝืน	๓.๕๑	๐.๖๐	มากที่สุด
๔	การสื่อสารและประชาสัมพันธ์มาตรฐานทางจริยธรรมอย่างต่อเนื่อง	๓.๕๒	๐.๖๐	มากที่สุด
๕	วัฒนธรรมและค่านิยมของหน่วยงานให้ความสำคัญกับคุณธรรม จริยธรรม	๓.๕๗	๐.๕๗	มากที่สุด
๖	บุคลากรไม่เพิกเฉยต่อการฝ่าฝืนมาตรฐานทางจริยธรรม	๓.๕๗	๐.๕๖	มากที่สุด
๗	ผู้บังคับบัญชาเป็นแบบอย่างด้านจริยธรรม	๓.๕๘	๐.๕๙	มากที่สุด
๘	ผู้บังคับบัญชาส่งเสริมและกำกับดูแลการปฏิบัติตามมาตรฐานทางจริยธรรม	๓.๕๙	๐.๕๗	มากที่สุด
๙	การยกย่องหรือชมเชยผู้เป็นแบบอย่างด้านคุณธรรมและจริยธรรม	๓.๕๒	๐.๖๒	มากที่สุด
๑๐	การนำพฤติกรรมด้านจริยธรรมมาประกอบการเลื่อนเงินเดือนหรือเลื่อนตำแหน่ง	๓.๔๑	๐.๗๑	มากที่สุด
๑๑	การดำเนินการและลงโทษเมื่อฝ่าฝืนมาตรฐานทางจริยธรรม	๓.๔๗	๐.๖๗	มากที่สุด

ข้อ	ประเด็น	ค่าเฉลี่ย	S.D.	ระดับ
๑๒	ความรู้สึกลดลงเกี่ยวกับการแสดงความคิดเห็นด้านคุณธรรมและจริยธรรม	๓.๔๙	๐.๖๔	มากที่สุด
๑๓	การทำงานเป็นทีมและการช่วยเหลือเกื้อกูลกัน	๓.๕๘	๐.๕๗	มากที่สุด
๑๔	ผู้บังคับบัญชาหรือเพื่อนร่วมงานกดดันให้ปฏิบัติในสิ่งที่ไม่ถูกต้อง	๒.๖๗	๑.๒๔	มาก
๑๕	การได้รับการสนับสนุนและคุ้มครองเมื่อทำสิ่งที่ถูกต้องหรือร้องเรียน	๓.๔๓	๐.๖๙	มากที่สุด

ที่มา : ผลการวิเคราะห์ข้อมูลโดยคณะผู้ศึกษา (รายละเอียดปรากฏในภาคผนวก ง)

วิเคราะห์ผล

จากตารางที่ ๒๖ พบว่า ปัจจัยที่มีผลต่อการปฏิบัติตนตามมาตรฐานทางจริยธรรมของบุคลากรในสังกัดสำนักงานปลัดกระทรวงเกษตรและสหกรณ์ส่วนใหญ่อยู่ในระดับ มากที่สุด โดยมีค่าเฉลี่ยอยู่ระหว่าง ๓.๔๑-๓.๕๙ จำนวน ๑๔ ข้อ จากทั้งหมด ๑๕ ข้อ สะท้อนให้เห็นว่าบุคลากรให้ความสำคัญกับปัจจัยด้านการบริหารจัดการองค์กร ภาวะผู้นำ วัฒนธรรมองค์กร ตลอดจนระบบสนับสนุนต่าง ๆ ว่ามีบทบาทสำคัญต่อการส่งเสริมการปฏิบัติตนตามมาตรฐานทางจริยธรรมของเจ้าหน้าที่ของรัฐ

เมื่อพิจารณาเป็นรายข้อ พบว่า ข้อที่มีค่าเฉลี่ยสูงที่สุด คือ ข้อ ๘ ผู้บังคับบัญชาสนับสนุน ส่งเสริม และกำกับดูแลการปฏิบัติตนของผู้ใต้บังคับบัญชาตามมาตรฐานทางจริยธรรม มีค่าเฉลี่ย ๓.๕๙ (S.D. = ๐.๕๗) รองลงมา ได้แก่ ข้อ ๗ ผู้บังคับบัญชาปฏิบัติตนตามมาตรฐานทางจริยธรรมเป็นแบบอย่างที่ดี และ ข้อ ๑๓ การทำงานเป็นทีม การให้ความร่วมมือ และการช่วยเหลือเกื้อกูลกัน ซึ่งมีค่าเฉลี่ย ๓.๕๘ เท่ากัน ขณะที่ ข้อ ๕ วัฒนธรรมและค่านิยมของหน่วยงานให้ความสำคัญกับคุณธรรม จริยธรรม และ ข้อ ๖ บุคลากรให้ความสำคัญและไม่เพิกเฉยต่อการฝ่าฝืนมาตรฐานทางจริยธรรมภายในหน่วยงาน มีค่าเฉลี่ย ๓.๕๗ เท่ากัน แสดงให้เห็นว่าบุคลากรเห็นความสำคัญของบทบาทผู้บังคับบัญชา การเป็นแบบอย่างที่ดี การทำงานร่วมกัน และวัฒนธรรมองค์กรที่ยึดมั่นในคุณธรรม ซึ่งเป็นปัจจัยสำคัญในการส่งเสริมพฤติกรรมทางจริยธรรมของบุคลากร

ในทางกลับกัน ข้อที่มีค่าเฉลี่ยต่ำที่สุด คือ ข้อ ๑๔ ผู้บังคับบัญชาหรือเพื่อนร่วมงานมีการกดดันให้ปฏิบัติในสิ่งที่ไม่ถูกต้อง มีค่าเฉลี่ย ๒.๖๗ (S.D. = ๑.๒๔) อยู่ในระดับมาก ซึ่งเป็นข้อคำถามเชิงลบ จึงสะท้อนให้เห็นว่าบุคลากรส่วนใหญ่เห็นว่าโดยทั่วไปไม่ได้เผชิญกับแรงกดดันให้กระทำในสิ่งที่ไม่ถูกต้อง อันเป็นผลเชิงบวกที่แสดงถึงสภาพแวดล้อมในการทำงานที่เอื้อต่อการปฏิบัติตนตามหลักคุณธรรมและจริยธรรม

นอกจากนี้ ข้อ ๑๐ การนำพฤติกรรมการปฏิบัติตนตามมาตรฐานทางจริยธรรมมาประกอบการพิจารณาการเลื่อนเงินเดือนหรือเลื่อนตำแหน่ง มีค่าเฉลี่ย ๓.๔๑ และ ข้อ ๑๕ การสนับสนุนและได้รับการคุ้มครองจากผู้บังคับบัญชาเมื่อทำสิ่งที่ถูกต้องหรือร้องเรียนเมื่อพบการฝ่าฝืนมาตรฐานทางจริยธรรม มีค่าเฉลี่ย ๓.๔๓ แม้ยังอยู่ในระดับมากที่สุด แต่มีค่าเฉลี่ยต่ำกว่าประเด็นอื่น สะท้อนว่าประเด็นเกี่ยวกับระบบแรงจูงใจ การคุ้มครองผู้ปฏิบัติถูกต้อง และการเชื่อมโยงผลการประเมินด้านจริยธรรมกับระบบบริหารทรัพยากรบุคคล ยังเป็นประเด็นที่สามารถพัฒนาเพิ่มเติมเพื่อเพิ่มแรงจูงใจในการปฏิบัติตามมาตรฐานทางจริยธรรมได้อย่างเป็นรูปธรรม

โดยภาพรวม ผลการศึกษาชี้ให้เห็นว่า ปัจจัยที่เกี่ยวข้องกับ ภาวะผู้นำ วัฒนธรรมองค์กร และการทำงานร่วมกัน เป็นปัจจัยที่บุคลากรให้ความสำคัญมากที่สุด ขณะที่ประเด็นด้าน แรงจูงใจ การคุ้มครองผู้ปฏิบัติถูกต้อง และการเชื่อมโยงผลการปฏิบัติด้านจริยธรรมกับระบบบริหารงานบุคคล ยังเป็นโอกาสในการพัฒนาระบบส่งเสริมคุณธรรมและจริยธรรมของสำนักงานปลัดกระทรวงเกษตรและสหกรณ์ให้มีประสิทธิภาพและยั่งยืนยิ่งขึ้น

๔.๔.๔ สรุปผลการวิเคราะห์

๑) ภาพรวม

ผลการศึกษาพบว่า ปัจจัยที่มีผลต่อการปฏิบัติตนตามมาตรฐานทางจริยธรรมของบุคลากรในสังกัดสำนักงานปลัดกระทรวงเกษตรและสหกรณ์ พบว่า ในภาพรวมบุคลากรมีความคิดเห็นว่าปัจจัยที่ส่งผล

ต่อการปฏิบัติตนตามมาตรฐานทางจริยธรรมอยู่ในระดับ มากที่สุด โดยมีค่าเฉลี่ยรวมเท่ากับ ๓.๔๗ และส่วนเบี่ยงเบนมาตรฐานเท่ากับ ๐.๔๔ สะท้อนให้เห็นว่า ทั้งปัจจัยภายในบุคคลและปัจจัยแวดล้อมขององค์กรต่างมีบทบาทสำคัญในการส่งเสริมให้บุคลากรปฏิบัติตนตามมาตรฐานทางจริยธรรมของเจ้าหน้าที่ของรัฐได้อย่างเหมาะสมและต่อเนื่อง

๒) จุดแข็งขององค์กร

ผลการวิเคราะห์รายด้านและรายข้อสะท้อนให้เห็นว่า ภาวะผู้นำและวัฒนธรรมองค์กร เป็นจุดแข็งสำคัญของสำนักงานปลัดกระทรวงเกษตรและสหกรณ์ โดยเฉพาะบทบาทของผู้บังคับบัญชาในการสนับสนุน ส่งเสริม และกำกับดูแลการปฏิบัติตนตามมาตรฐานทางจริยธรรม รวมถึงการประพฤติตนเป็นแบบอย่างที่ดี ซึ่งเป็นปัจจัยที่มีค่าเฉลี่ยสูงที่สุด นอกจากนี้ การทำงานเป็นทีม การให้ความร่วมมือ และการช่วยเหลือเกื้อกูลกันของบุคลากร ตลอดจนวัฒนธรรมองค์กรที่ให้ความสำคัญกับคุณธรรมและจริยธรรมยังสะท้อนถึงสภาพแวดล้อมการทำงานที่เอื้อต่อการสร้างพฤติกรรมทางจริยธรรมของบุคลากรอย่างเป็นรูปธรรม

๓) ประเด็นที่ควรพัฒนา

แม้ว่าปัจจัยส่วนใหญ่จะอยู่ในระดับมากที่สุด แต่ยังพบประเด็นที่ควรได้รับการพัฒนา ได้แก่ การนำพฤติกรรมด้านจริยธรรมมาใช้ประกอบการพิจารณาความก้าวหน้าในสายงาน การสร้างระบบสนับสนุนและคุ้มครองผู้ปฏิบัติหน้าที่โดยสุจริต ตลอดจนการดำเนินการต่อผู้ฝ่าฝืนมาตรฐานทางจริยธรรมอย่างชัดเจนและเป็นธรรม เพื่อสร้างแรงจูงใจเชิงบวกและเสริมสร้างความเชื่อมั่นต่อระบบคุณธรรมขององค์กร

สำหรับข้อคำถามเชิงลบเกี่ยวกับการถูกกดดันให้ปฏิบัติในสิ่งที่ไม่ถูกต้อง แม้มีค่าเฉลี่ยอยู่ในระดับมาก แต่องค์กรยังควรรักษามาตรฐานการบริหารงานที่โปร่งใส พร้อมพัฒนากลไกป้องกันความเสี่ยงด้านจริยธรรมอย่างต่อเนื่อง

๔) นัยสำคัญต่อการบริหารองค์กร

ผลการศึกษาชี้ให้เห็นว่า การส่งเสริมพฤติกรรมทางจริยธรรมของบุคลากรไม่สามารถอาศัยการปลูกฝังจิตสำนึกของบุคคลเพียงอย่างเดียว แต่ต้องอาศัยการบริหารจัดการองค์กรที่เป็นระบบ ทั้งด้านภาวะผู้นำ วัฒนธรรมองค์กร ระบบกำกับดูแล การสื่อสาร การสร้างแรงจูงใจ และสภาพแวดล้อมในการทำงานที่เอื้อต่อการประพฤติปฏิบัติที่ถูกต้อง ซึ่งจะช่วยเหลือหล่อมให้บุคลากรสามารถยึดมั่นและปฏิบัติตามมาตรฐานทางจริยธรรมได้อย่างต่อเนื่องและยั่งยืน

๕) ข้อเสนอเชิงนโยบายเบื้องต้น

ผลการศึกษาครั้งนี้ สำนักงานปลัดกระทรวงเกษตรและสหกรณ์ควรให้ความสำคัญกับการพัฒนาผู้บริหารให้เป็นผู้มีนำด้านจริยธรรม การเสริมสร้างวัฒนธรรมองค์กรที่ยึดมั่นในคุณธรรมและความโปร่งใส การพัฒนาระบบยกย่องเชิดชูและสร้างแรงจูงใจแก่ผู้ประพฤติปฏิบัติดี การกำหนดมาตรการคุ้มครองผู้ปฏิบัติหน้าที่โดยสุจริต รวมถึงการเชื่อมโยงผลการปฏิบัติตามมาตรฐานทางจริยธรรมเข้ากับระบบบริหารทรัพยากรบุคคลอย่างเหมาะสม เพื่อยกระดับการบริหารคุณธรรมและจริยธรรมขององค์กรอย่างเป็นระบบ

๔.๕ ความคิดเห็นและข้อเสนอแนะในการส่งเสริมให้บุคลากรปฏิบัติตนตามมาตรฐานทางจริยธรรมหรือแนวทางการป้องกันการฝ่าฝืนหรือไม่ปฏิบัติตามมาตรฐานทางจริยธรรม

ในส่วนที่ ๕ เป็นแบบสอบถามคำถามปลายเปิด เพื่อให้ผู้ตอบได้แสดงความคิดเห็นและข้อเสนอแนะเกี่ยวกับการส่งเสริมให้บุคลากรปฏิบัติตนตามมาตรฐานทางจริยธรรมหรือแนวทางการป้องกันการฝ่าฝืนหรือไม่ปฏิบัติตามมาตรฐานทางจริยธรรม โดยนำข้อมูลมาวิเคราะห์จำแนกประเด็นและจัดกลุ่มตามข้อคิดเห็นและข้อเสนอแนะได้ดังนี้

๔.๕.๑ ภาวะผู้นำด้านคุณธรรมและจริยธรรม

๑) หัวหน้าส่วนราชการควรสื่อสารนโยบาย แนวทางการดำเนินงาน และมาตรฐานทางจริยธรรม ให้บุคลากรได้รับทราบและเข้าใจอย่างชัดเจน

๒) ผู้บริหารและผู้บังคับบัญชาทุกระดับควรประพฤติปฏิบัติตนเป็นแบบอย่างที่ดีในการปฏิบัติราชการ โดยคำนึงถึงความซื่อสัตย์สุจริต ความโปร่งใส และประโยชน์ส่วนรวมเป็นสำคัญ เพื่อสร้างความเชื่อมั่นและศรัทธาแก่บุคลากรในองค์กร

๓) ผู้บริหารทุกระดับควรแสดงบทบาทความเป็นผู้นำด้านคุณธรรมและจริยธรรมอย่างชัดเจน โดยประพฤติตนเป็นแบบอย่างที่ดี สื่อสารนโยบายและแนวทางปฏิบัติอย่างเป็นรูปธรรม ส่งเสริมให้บุคลากรยึดมั่นในมาตรฐานทางจริยธรรม และกำหนดประเด็นด้านจริยธรรมเป็นส่วนหนึ่งของการประเมินผลการปฏิบัติงาน

๔) ผู้บังคับบัญชาควรส่งเสริมให้บุคลากรยึดมั่นในการปฏิบัติตามมาตรฐานทางจริยธรรม

๕) ผู้บังคับบัญชาควรปฏิบัติต่อผู้ใต้บังคับบัญชาด้วยความเสมอภาค เป็นธรรม และคำนึงถึงประโยชน์ส่วนรวม รวมทั้งปฏิบัติตนให้เหมาะสมตามหลักจริยธรรมและวินัยราชการ

๔.๕.๒ นโยบาย มาตรการ และระบบบริหารจัดการด้านจริยธรรม

๑) ควรปรับปรุงกฎ ระเบียบ และแนวปฏิบัติที่เกี่ยวข้องให้มีความทันสมัย สอดคล้องกับสถานการณ์ปัจจุบัน และกำหนดแนวทางการปฏิบัติตามมาตรฐานทางจริยธรรมที่บุคลากรทุกคนต้องยึดถือ และปฏิบัติอย่างต่อเนื่อง จนเกิดเป็นพฤติกรรมและวัฒนธรรมการทำงานที่พึงประสงค์

๒) ควรกำหนดกฎ ระเบียบ มาตรการ และบทลงโทษที่ชัดเจนสำหรับการดำเนินการกับผู้ฝ่าฝืนหรือไม่ปฏิบัติตามมาตรฐานทางจริยธรรม เพื่อส่งเสริมการปฏิบัติตามมาตรฐานทางจริยธรรมและให้เกิดการบังคับใช้อย่างมีประสิทธิภาพ

๓) ควรส่งเสริมและพัฒนาวัฒนธรรมองค์กรที่ยึดมั่นในคุณธรรมและจริยธรรม โดยกำหนดให้มาตรฐานทางจริยธรรมเป็นค่านิยมหลักในการปฏิบัติงาน เพื่อปลูกฝังค่านิยมและพฤติกรรมของบุคลากรให้สอดคล้องกับมาตรฐานทางจริยธรรม จนเกิดเป็นวัฒนธรรมองค์กร

๔) ควรกำหนดแนวทางปฏิบัติที่ชัดเจน (Do's & Don'ts) เข้าใจง่าย พร้อมทั้งจัดทำคู่มือหรือตัวอย่างพฤติกรรมที่ชัดเจนเกี่ยวกับสิ่งที่ควรกระทำ (Do's) และไม่ควรกระทำ (Don'ts) เพื่อให้บุคลากรสามารถนำไปใช้เป็นแนวทางในการตัดสินใจและปฏิบัติงานได้อย่างเหมาะสม

๕) ควรกำหนดนโยบายหรือแนวทางด้านคุณธรรมและจริยธรรมเป็นประเด็นสำคัญขององค์กร และผลักดันให้เกิดการดำเนินงานอย่างจริงจังและต่อเนื่องจากผู้บริหารทุกระดับ

๔.๕.๓ ระบบกำกับ ติดตาม ตรวจสอบ และบังคับใช้

๑) ควรมีกลไกการกำกับ ติดตาม และประเมินผลการปฏิบัติตามมาตรฐานทางจริยธรรมอย่างเป็นระบบและต่อเนื่อง โดยใช้ข้อมูลเชิงประจักษ์ที่สามารถตรวจสอบย้อนหลังได้ เพื่อให้การประเมินผลมีความถูกต้อง น่าเชื่อถือ และส่งเสริมให้บุคลากรทุกระดับปฏิบัติตามมาตรฐานทางจริยธรรมอย่างเคร่งครัด

๒) ควรพัฒนาระบบการตรวจสอบและบังคับใช้มาตรฐานทางจริยธรรมให้มีความเป็นกลาง โปร่งใส และสามารถตรวจสอบได้ พร้อมดำเนินการตรวจสอบพฤติกรรมหรือการปฏิบัติของบุคลากรที่อาจเข้าข่ายการฝ่าฝืนมาตรฐานทางจริยธรรมหรือมีความเสี่ยงต่อการทุจริตอย่างจริงจัง เพื่อให้การบังคับใช้มาตรฐานทางจริยธรรมเป็นไปอย่างเสมอภาค และเป็นธรรม

๓) หน่วยงานระดับสำนัก/กอง ควรมีการกำกับ ติดตามให้บุคลากรปฏิบัติตนตามมาตรฐานทางจริยธรรม และร่วมกันหาแนวทางการป้องกันการฝ่าฝืนหรือไม่ปฏิบัติตามมาตรฐานทางจริยธรรม

๔) ควรนำระบบเทคโนโลยีสารสนเทศมาใช้ในการบันทึกเวลาปฏิบัติงานในทุกหน่วยงาน เพื่อเสริมสร้างวินัยและความรับผิดชอบในการปฏิบัติราชการ

๔.๕.๔ การสื่อสาร ประชาสัมพันธ์ และสร้างการรับรู้

๑) ควรดำเนินการสื่อสารและประชาสัมพันธ์เกี่ยวกับคุณธรรม จริยธรรม และมาตรฐานทางจริยธรรมอย่างต่อเนื่อง เพื่อสร้างการรับรู้ ความเข้าใจ และความตระหนักแก่บุคลากรในทุกกระดับ โดยหน่วยงานระดับสำนัก/กองควรบรรจุประเด็นด้านคุณธรรมและจริยธรรมไว้เป็นวาระในการประชุมหรือการสื่อสารภายในหน่วยงานเป็นประจำทุกเดือน เพื่อส่งเสริมการแลกเปลี่ยนเรียนรู้ ติดตามการปฏิบัติตามมาตรฐานทางจริยธรรม และสร้างความตระหนักถึงความสำคัญของการยึดมั่นในหลักคุณธรรมและจริยธรรมในการปฏิบัติราชการ

๒) ควรเผยแพร่แนวทางปฏิบัติ นโยบาย และมาตรฐานทางจริยธรรมให้บุคลากรในสังกัดได้รับทราบอย่างทั่วถึง และสามารถนำไปถือปฏิบัติได้อย่างถูกต้อง

๓) ควรจัดทำสื่อประชาสัมพันธ์ที่มีเนื้อหาชัดเจน เข้าใจง่าย และสามารถนำไปประยุกต์ใช้ในการปฏิบัติงานได้จริง รวมทั้งยกตัวอย่างกรณีศึกษาหรือสถานการณ์ตัวอย่างที่เกี่ยวข้องกับการปฏิบัติตามและการฝ่าฝืนมาตรฐานทางจริยธรรมมาใช้ในการสื่อสาร

๔) ควรเผยแพร่ข้อมูลเกี่ยวกับผลการดำเนินการหรือบทลงโทษกรณีการฝ่าฝืนมาตรฐานทางจริยธรรม โดยไม่ต้องเปิดเผยตัวตนของผู้กระทำความผิด เพื่อเป็นกรณีตัวอย่าง

๕) ควรเพิ่มช่องทางการสื่อสารประชาสัมพันธ์ให้มีความหลากหลาย และเข้าถึงบุคลากรได้อย่างทั่วถึง เพื่อส่งเสริมการรับรู้และตระหนักถึงความสำคัญของมาตรฐานทางจริยธรรม

๔.๕.๕ การพัฒนาศักยภาพ และการปลูกฝังคุณธรรม

๑) ควรส่งเสริมการนำหลักธรรมทางศาสนามาประยุกต์ใช้ในการดำเนินชีวิตและการปฏิบัติงาน โดยจัดกิจกรรมส่งเสริมคุณธรรมทางศาสนา เช่น การบรรยายธรรม หรือการเผยแพร่หลักธรรมผ่านสื่ออิเล็กทรอนิกส์

๒) ควรจัดกิจกรรมพัฒนาความรู้ด้านคุณธรรมและจริยธรรมแก่บุคลากรทุกระดับอย่างต่อเนื่อง ทั้งในรูปแบบการอบรม สัมมนา เวทีแลกเปลี่ยนเรียนรู้ และกิจกรรมเชิงปฏิบัติการ โดยกำหนดหลักสูตรเฉพาะสำหรับผู้บริหารและผู้บังคับบัญชา เพื่อเสริมสร้างภาวะผู้นำด้านจริยธรรม

๓) ควรปลูกฝังจิตสำนึกด้านคุณธรรมและจริยธรรม โดยส่งเสริมการมีส่วนร่วมของบุคลากรจิตอาสา และทัศนคติที่ดีในการปฏิบัติงาน เพื่อสร้างค่านิยมและวัฒนธรรมองค์กรที่ดี และสภาพแวดล้อมการทำงานที่โปร่งใส เอื้อต่อการยึดมั่นในหลักคุณธรรมและจริยธรรม

๔) ควรบูรณาการความร่วมมือกับหน่วยงานภายนอกที่เกี่ยวข้องในการจัดกิจกรรมส่งเสริมคุณธรรม และจริยธรรม เช่น กรมการศาสนา กระทรวงวัฒนธรรม

๕) ควรส่งเสริมการจัดกิจกรรมร่วมกันระหว่างหน่วยงานทั้งในส่วนกลางและส่วนภูมิภาค เพื่อเสริมสร้างความสัมพันธ์อันดีและพัฒนาวัฒนธรรมองค์กรร่วมกัน

๔.๕.๖ การบริหารทรัพยากรบุคคล

๑) การประเมินผลการปฏิบัติราชการและการเลื่อนเงินเดือน ควรกำหนดมาตรฐานทางจริยธรรมเป็นองค์ประกอบและตัวชี้วัดในการประเมิน พร้อมกำหนดหลักเกณฑ์การประเมินที่ชัดเจนและเป็นธรรม เพื่อส่งเสริมให้บุคลากรตระหนักและปฏิบัติตามมาตรฐานทางจริยธรรม

๒) กระบวนการสรรหา บรรจุ แต่งตั้ง โอน ย้าย และคัดเลือกบุคลากร ควรพิจารณาจากคุณสมบัติ ความรู้ ความสามารถ และความเหมาะสมกับตำแหน่งงานเป็นสำคัญ โดยยึดหลักคุณธรรมและความเสมอภาค เพื่อป้องกันการใช้ระบบอุปถัมภ์หรือการเลือกปฏิบัติ

๓) ควรให้ความสำคัญกับการพัฒนาสมรรถนะของบุคลากรอย่างรอบด้าน นอกจากการพัฒนาความรู้ (Knowledge) ทักษะ (Skill) และความสามารถ (Ability) แล้ว ควรมุ่งพัฒนาคุณลักษณะส่วนบุคคลอื่น ๆ (Other Characteristics) ซึ่งเป็นปัจจัยสำคัญที่ส่งผลต่อพฤติกรรมการทำงานและการยึดมั่นในคุณธรรมจริยธรรม

๔.๕.๗ ระบบรับเรื่องร้องเรียน และคุ้มครองผู้แจ้งเบาะแส

๑) ควรมีระบบและช่องทางการรับเรื่องร้องเรียนเกี่ยวกับการฝ่าฝืนมาตรฐานทางจริยธรรมที่โปร่งใส เป็นธรรม และสามารถเข้าถึงได้อย่างสะดวก พร้อมมีกระบวนการตรวจสอบข้อเท็จจริงอย่างเป็นธรรม เพื่อป้องกันและลดโอกาสการกระทำที่ไม่เหมาะสมหรือขัดต่อมาตรฐานทางจริยธรรม

๒) ควรกำหนดมาตรการคุ้มครองผู้ร้องเรียนและผู้แจ้งเบาะแสอย่างเป็นรูปธรรม โดยจัดให้มีช่องทางการแจ้งข้อมูลที่ปลอดภัย สามารถปกปิดตัวตนและรักษาความลับของผู้แจ้งข้อมูล พร้อมป้องกันการถูกตอบโต้จากการร้องเรียน ทั้งนี้ การดำเนินการต้องคำนึงถึงหลักความเป็นธรรมต่อผู้ถูกร้องเรียนควบคู่กัน เพื่อป้องกันการกล่าวหาโดยปราศจากข้อเท็จจริงหรือการกลั่นแกล้งกันภายในองค์กร

๔.๕.๘ การยกย่องเชิดชูและสร้างแรงจูงใจ

๑) ควรมีการคัดเลือก ยกย่อง เชิดชูเกียรติ และมอบรางวัลแก่บุคลากรที่ประพฤติปฏิบัติตนตามมาตรฐานทางจริยธรรมหรือเป็นแบบอย่างที่ดีด้านคุณธรรมและจริยธรรม เพื่อเสริมสร้างขวัญกำลังใจในการปฏิบัติตนตามมาตรฐานทางจริยธรรม โดยมีการมอบประกาศเกียรติคุณหรือรางวัลที่เหมาะสม

๒) รวบรวมและเผยแพร่แนวคิด วิธีปฏิบัติ หรือผลงานของบุคลากรที่เป็นแบบอย่างที่ดีด้านคุณธรรม จริยธรรม เพื่อสร้างแรงบันดาลใจและเป็นแนวทางแก่บุคลากรอื่น

๓) ควรส่งเสริมการใช้มาตรการเชิงบวก โดยมุ่งเน้นการให้รางวัลและการสร้างแรงจูงใจแก่ผู้กระทำความดี ควบคู่กับการกำกับดูแลด้านจริยธรรม เพื่อสร้างความร่วมมือและการมีส่วนร่วมของบุคลากร

บทที่ ๕

สรุปผลการศึกษา อภิปรายผล และข้อเสนอแนะ

การศึกษาพฤติกรรมทางจริยธรรมของบุคลากรในสังกัดสำนักงานปลัดกระทรวงเกษตรและสหกรณ์ มีวัตถุประสงค์เพื่อศึกษาระดับการรับรู้เกี่ยวกับมาตรฐานทางจริยธรรม ระดับพฤติกรรมทางจริยธรรม และปัจจัยที่มีผลต่อการปฏิบัติตนตามมาตรฐานทางจริยธรรมของบุคลากร ตลอดจนสังเคราะห์แนวทางในการส่งเสริมและพัฒนาการปฏิบัติตามมาตรฐานทางจริยธรรมขององค์กร

การศึกษาครั้งนี้ใช้ระเบียบวิธีวิจัยเชิงปริมาณ (Quantitative Research) โดยเก็บรวบรวมข้อมูลจากบุคลากรในสังกัดสำนักงานปลัดกระทรวงเกษตรและสหกรณ์ จำนวน ๑,๓๖๗ คน และนำข้อมูลมาวิเคราะห์โดยใช้สถิติพรรณนา ได้แก่ ค่าความถี่ ค่าร้อยละ ค่าเฉลี่ย และส่วนเบี่ยงเบนมาตรฐาน เพื่ออธิบายลักษณะของกลุ่มตัวอย่าง ระดับการรับรู้เกี่ยวกับมาตรฐานทางจริยธรรม ระดับพฤติกรรมทางจริยธรรม และปัจจัยที่มีผลต่อการปฏิบัติตนตามมาตรฐานทางจริยธรรม

ผลการศึกษาที่ได้รับสะท้อนสถานการณ์ด้านจริยธรรมของบุคลากรในสังกัดสำนักงานปลัดกระทรวงเกษตรและสหกรณ์ ทั้งในมิติของความรู้ความเข้าใจ พฤติกรรมการปฏิบัติงาน และปัจจัยแวดล้อมที่มีผลต่อการแสดงพฤติกรรมทางจริยธรรม อันเป็นข้อมูลสำคัญสำหรับการกำหนดนโยบาย มาตรการ และกลไกส่งเสริมจริยธรรมขององค์กรให้มีประสิทธิภาพมากยิ่งขึ้น

บทนี้ประกอบด้วย ๓ ส่วนสำคัญ ได้แก่ (๑) สรุปผลการศึกษา (๒) อภิปรายผลการศึกษา และ (๓) ข้อเสนอเชิงนโยบาย (๔) ข้อเสนอแนะในการนำผลการศึกษาไปใช้ และ (๕) ข้อเสนอแนะสำหรับการศึกษาค้างต่อไป ซึ่งเป็นการสังเคราะห์องค์ความรู้จากผลการศึกษาทั้งหมด เพื่อนำไปใช้เป็นข้อมูลประกอบการกำหนดนโยบาย การวางแผน และการพัฒนาระบบส่งเสริมจริยธรรมของสำนักงานปลัดกระทรวงเกษตรและสหกรณ์ให้มีประสิทธิภาพและเกิดผลอย่างเป็นรูปธรรม โดยมีรายละเอียดดังต่อไปนี้

๕.๑ สรุปผลการศึกษา

ผลการศึกษาครั้งนี้สามารถตอบวัตถุประสงค์ของการศึกษาได้ครบถ้วน และนำไปสู่ข้อค้นพบสำคัญ ๓ ประการ ได้แก่ (๑) บุคลากรมีพฤติกรรมทางจริยธรรมอยู่ในระดับสูง แม้ว่าการรับรู้เกี่ยวกับมาตรฐานทางจริยธรรมจะอยู่ในระดับปานกลาง (๒) ปัจจัยด้านผู้บริหารและผู้บังคับบัญชา วัฒนธรรมองค์กร และระบบการบริหารจัดการ เป็นปัจจัยสำคัญที่ส่งผลต่อการปฏิบัติตนตามมาตรฐานทางจริยธรรมของบุคลากร และ (๓) การพัฒนาองค์กรคุณธรรมอย่างยั่งยืนจำเป็นต้องดำเนินการควบคู่กันทั้งการพัฒนาบุคลากร การพัฒนาภาวะผู้นำ และการพัฒนาระบบบริหารจัดการขององค์กร เพื่อสร้างสภาพแวดล้อมที่เอื้อต่อการปฏิบัติราชการตามหลักคุณธรรมและธรรมาภิบาล โดยสามารถสรุปผลการศึกษาได้

๕.๑.๑ สรุปผลการศึกษาข้อมูลทั่วไปของผู้ตอบแบบสอบถาม

ผลการศึกษาพบว่า กลุ่มตัวอย่างส่วนใหญ่เป็นบุคลากรวัยทำงานหลักขององค์กร มีอายุอยู่ในช่วง ๓๕-๕๔ ปี สำเร็จการศึกษาระดับปริญญาตรีขึ้นไป เป็นข้าราชการและพนักงานราชการที่ปฏิบัติงานในการกิจหลักของหน่วยงาน และมีประสบการณ์การปฏิบัติงานในระดับค่อนข้างสูง โดยส่วนใหญ่มีอายุราชการหรืออายุงานมากกว่า ๑๐ ปี

นอกจากนี้ กลุ่มตัวอย่างส่วนใหญ่สังกัดหน่วยงานส่วนภูมิภาค ซึ่งเป็นกลไกสำคัญในการขับเคลื่อนภารกิจของกระทรวงเกษตรและสหกรณ์ในระดับพื้นที่ ส่งผลให้ข้อมูลที่ได้รับสามารถสะท้อนสภาพการปฏิบัติงาน ประสบการณ์ และบริบทขององค์กรได้อย่างครอบคลุมและรอบด้าน อันเป็นปัจจัยสำคัญที่ช่วยเพิ่มความน่าเชื่อถือของผลการศึกษา

๕.๑.๒ สรุปผลการศึกษาการรับรู้เกี่ยวกับมาตรฐานทางจริยธรรม

ผลการศึกษาพบว่า บุคลากรส่วนใหญ่มีการรับรู้เกี่ยวกับมาตรฐานทางจริยธรรมของเจ้าหน้าที่ของรัฐ ในภาพรวมอยู่ในระดับปานกลาง โดยมีความเข้าใจในหลักการพื้นฐานของมาตรฐานทางจริยธรรมในระดับที่ดี โดยเฉพาะประเด็นที่เกี่ยวข้องกับความหมายของมาตรฐานทางจริยธรรม การมุ่งผลสัมฤทธิ์ของงาน และข้อกำหนดจริยธรรมของหน่วยงาน

อย่างไรก็ตาม ยังพบข้อจำกัดในประเด็นที่เกี่ยวข้องกับรายละเอียดเชิงกฎหมาย องค์ประกอบของมาตรฐานทางจริยธรรม กลไกการบังคับใช้ และความสัมพันธ์ระหว่างมาตรฐานทางจริยธรรมกับวินัยราชการ ตลอดจนการประยุกต์ใช้มาตรฐานทางจริยธรรมในการปฏิบัติงานจริง สะท้อนให้เห็นว่าการพัฒนาการรับรู้ด้านจริยธรรมในระยะต่อไปควรมุ่งเน้นการเสริมสร้างความรู้เชิงลึกควบคู่กับการพัฒนาทักษะในการนำหลักจริยธรรมไปประยุกต์ใช้ในการตัดสินใจและการปฏิบัติงาน เพื่อให้บุคลากรสามารถปฏิบัติตามราชการได้อย่างถูกต้อง เหมาะสม และสอดคล้องกับหลักธรรมาภิบาล

๕.๑.๓ สรุปผลการศึกษาพฤติกรรมทางจริยธรรม

ผลการศึกษาพบว่า บุคลากรในสังกัดสำนักงานปลัดกระทรวงเกษตรและสหกรณ์มีพฤติกรรมอยู่ในระดับที่สอดคล้องกับมาตรฐานทางจริยธรรมในภาพรวมสูง ทั้งในมิติของพฤติกรรมทางจริยธรรมภาพรวมขององค์กร พฤติกรรมของผู้ตอบแบบสอบถาม และการรับรู้ต่อพฤติกรรมของบุคลากรภายในหน่วยงาน แสดงให้เห็นว่าบุคลากรส่วนใหญ่มีการประพฤติปฏิบัติตนที่สอดคล้องกับมาตรฐานทางจริยธรรมของเจ้าหน้าที่ของรัฐ

เมื่อพิจารณาตามมาตรฐานทางจริยธรรมของเจ้าหน้าที่ของรัฐทั้ง ๗ ประการ พบว่า ด้านการมุ่งผลสัมฤทธิ์ของงาน การดำรงตนเป็นแบบอย่างที่ดีและการรักษาภาพลักษณ์ของทางราชการ เป็นจุดแข็งขององค์กร ขณะที่ประเด็นเกี่ยวกับความเป็นธรรมการไม่เลือกปฏิบัติ การคำนึงถึงประโยชน์ส่วนรวม และความกล้าหาญในการตัดสินใจในสิ่งที่ถูกต้อง ยังเป็นประเด็นที่ควรได้รับการพัฒนาเพิ่มเติม เพื่อเสริมสร้างความเข้มแข็งของพฤติกรรมทางจริยธรรมให้สอดคล้องกับสถานการณ์การปฏิบัติราชการที่มีความซับซ้อนและท้าทายมากยิ่งขึ้น

๕.๑.๔ สรุปผลการศึกษาปัจจัยที่มีผลต่อการปฏิบัติตนตามมาตรฐานทางจริยธรรม

ผลการศึกษาพบว่า บุคลากรมีความคิดเห็นว่าปัจจัยต่าง ๆ มีผลต่อการปฏิบัติตนตามมาตรฐานทางจริยธรรมในภาพรวมอยู่ในระดับมากที่สุด สะท้อนให้เห็นว่าการประพฤติปฏิบัติตนตามมาตรฐานทางจริยธรรมมิได้เกิดจากคุณลักษณะของบุคลากรเพียงอย่างเดียว หากแต่ได้รับอิทธิพลจากปัจจัยสนับสนุนขององค์กรในหลายมิติ

ผลการศึกษาชี้ให้เห็นว่า ผู้บริหารและผู้บังคับบัญชา เป็นปัจจัยที่มีอิทธิพลสูงที่สุด รองลงมาคือวัฒนธรรมองค์กร โครงสร้างองค์กร และระบบบริหารจัดการภายในองค์กร ซึ่งสะท้อนถึงบทบาทของภาวะผู้นำเชิงจริยธรรม วัฒนธรรมองค์กร และระบบการบริหารจัดการที่โปร่งใสในการส่งเสริมการปฏิบัติตามมาตรฐานทางจริยธรรมของบุคลากรขณะเดียวกัน ประเด็นที่เกี่ยวข้องกับระบบแรงจูงใจ การยกย่องเชิดชูผู้ประพฤติปฏิบัติดี และการคุ้มครองผู้ปฏิบัติหน้าที่โดยสุจริต ยังเป็นกลไกที่ควรได้รับการพัฒนาเพิ่มเติม เพื่อเสริมสร้างการปฏิบัติตามมาตรฐานทางจริยธรรมให้เกิดขึ้นอย่างต่อเนื่องและยั่งยืน

๕.๑.๕ สรุปข้อค้นพบสำคัญจากการศึกษา

เมื่อสังเคราะห์ผลการศึกษาทั้งด้านการรับรู้เกี่ยวกับมาตรฐานทางจริยธรรม พฤติกรรมทางจริยธรรม และปัจจัยที่มีผลต่อการปฏิบัติตนตามมาตรฐานทางจริยธรรม พบว่า สำนักงานปลัดกระทรวงเกษตรและสหกรณ์มีพื้นฐานด้านคุณธรรมและจริยธรรมขององค์กรที่เข้มแข็ง โดยบุคลากรส่วนใหญ่มีพฤติกรรมทางจริยธรรมอยู่ในระดับสูง และได้รับการสนับสนุนจากผู้บริหาร วัฒนธรรมองค์กร และระบบการบริหารจัดการที่เอื้อต่อการปฏิบัติตนตามมาตรฐานทางจริยธรรม

อย่างไรก็ตาม ผลการศึกษายังสะท้อนให้เห็นว่า การเสริมสร้างจริยธรรมให้กับบุคลากรในระยะต่อไปควรมุ่งเน้นการยกระดับความรู้เชิงลึกเกี่ยวกับมาตรฐานทางจริยธรรม การเสริมสร้างความกล้าหาญทางจริยธรรม การพัฒนาทักษะการตัดสินใจภายใต้สถานการณ์ที่มีความซับซ้อน การบริหารจัดการผลประโยชน์ทับซ้อน และการพัฒนาระบบสนับสนุนที่เอื้อต่อการปฏิบัติหน้าที่ด้วยความสุจริตและเป็นธรรม

โดยสรุป ผลการศึกษาชี้ให้เห็นว่า การส่งเสริมมาตรฐานทางจริยธรรมขององค์กรจะเกิดผลอย่างยั่งยืน เมื่อมีการดำเนินการควบคู่กันทั้ง ๓ มิติ ได้แก่ การพัฒนาการรับรู้ของบุคลากร การเสริมสร้างพฤติกรรมทางจริยธรรม และการพัฒนาปัจจัยสนับสนุนขององค์กร โดยเฉพาะการพัฒนาภาวะผู้นำเชิงจริยธรรม การสร้างวัฒนธรรมองค์กรที่ยึดมั่นในคุณธรรม และการพัฒนาระบบบริหารจัดการที่โปร่งใสเป็นธรรม และตรวจสอบได้ จะเป็นกลไกสำคัญในการยกระดับธรรมาภิบาลขององค์กร และเสริมสร้างความเชื่อมั่นของประชาชนต่อการปฏิบัติราชการของสำนักงานปลัดกระทรวงเกษตรและสหกรณ์อย่างยั่งยืน

ข้อค้นพบดังกล่าวเป็นพื้นฐานสำคัญสำหรับการอภิปรายผลและการจัดทำข้อเสนอเชิงนโยบายในลำดับถัดไป โดยมุ่งเน้นการพัฒนาระบบส่งเสริมมาตรฐานทางจริยธรรมที่สามารถนำไปปฏิบัติได้จริง และสอดคล้องกับบริบทการบริหารราชการของสำนักงานปลัดกระทรวงเกษตรและสหกรณ์

๕.๒ อภิปรายผลการศึกษา

๕.๒.๑ การรับรู้เกี่ยวกับมาตรฐานทางจริยธรรม

ผลการศึกษาพบว่า บุคลากรในสังกัดสำนักงานปลัดกระทรวงเกษตรและสหกรณ์มีการรับรู้เกี่ยวกับมาตรฐานทางจริยธรรมของเจ้าหน้าที่ของรัฐในภาพรวมอยู่ในระดับปานกลาง สะท้อนให้เห็นว่าบุคลากรส่วนใหญ่มีความรู้ ความเข้าใจ และตระหนักถึงหลักการพื้นฐานของมาตรฐานทางจริยธรรมในระดับที่น่าพอใจ อย่างไรก็ตาม ยังพบช่องว่างด้านความรู้ในประเด็นที่เกี่ยวข้องกับสาระสำคัญของพระราชบัญญัติมาตรฐานทางจริยธรรม พ.ศ. ๒๕๖๒ กลไกการกำกับดูแล และการประยุกต์ใช้มาตรฐานทางจริยธรรมในการปฏิบัติงานจริง แสดงให้เห็นว่าการรับรู้ของบุคลากรยังมีลักษณะเป็นความเข้าใจในระดับหลักการ มากกว่าความเข้าใจเชิงลึกที่สามารถนำไปใช้ประกอบการตัดสินใจในสถานการณ์ที่ซับซ้อน

ข้อค้นพบดังกล่าวสอดคล้องกับแนวคิดด้านพฤติกรรมองค์การ (Organizational Behavior) และแนวคิดการเรียนรู้ทางสังคม (Social Learning Theory) ที่อธิบายว่า การรับรู้เกี่ยวกับมาตรฐานทางจริยธรรมเป็นจุดเริ่มต้นของกระบวนการพัฒนาพฤติกรรมทางจริยธรรม บุคลากรที่มีความรู้และความเข้าใจเกี่ยวกับหลักจริยธรรมอย่างถูกต้อง จะสามารถตระหนักถึงผลกระทบของการตัดสินใจและเลือกปฏิบัติได้อย่างเหมาะสมมากขึ้น รวมทั้ง บุคคลสามารถเรียนรู้และซึมซับพฤติกรรมที่เหมาะสมจากสภาพแวดล้อม บุคคลต้นแบบ และวัฒนธรรมการทำงานขององค์กรได้ แม้จะไม่ได้มีความรู้เชิงทฤษฎีหรือความเข้าใจเชิงลึกในทุกประเด็น นอกจากนี้ ผลการศึกษายังสอดคล้องกับเจตนารมณ์ของพระราชบัญญัติมาตรฐานทางจริยธรรม พ.ศ. ๒๕๖๒ ที่มุ่งให้หน่วยงานของรัฐส่งเสริมและพัฒนาความรู้ ความเข้าใจ และการยึดถือมาตรฐานทางจริยธรรมของเจ้าหน้าที่ของรัฐอย่างต่อเนื่อง เพื่อให้สามารถนำหลักจริยธรรมไปใช้ในการปฏิบัติราชการได้อย่างเป็นรูปธรรม

ผลการศึกษาชี้สะท้อนให้เห็นว่า การพัฒนาการรับรู้เกี่ยวกับมาตรฐานทางจริยธรรมไม่ควรมุ่งเน้นเพียงการเผยแพร่ข้อมูลหรือการจัดอบรมในเชิงทฤษฎีเท่านั้น แต่ควรพัฒนาให้บุคลากรเกิดความเข้าใจเชิงลึกและสามารถประยุกต์ใช้หลักจริยธรรมในการปฏิบัติงานได้อย่างเหมาะสม ผ่านกระบวนการเรียนรู้ที่เน้นกรณีศึกษา การฝึกอบรมเชิงสถานการณ์ การแลกเปลี่ยนเรียนรู้ และการให้คำปรึกษาด้านจริยธรรม การดำเนินการดังกล่าวจะช่วยยกระดับการรับรู้จากการ "รู้" ไปสู่การ "เข้าใจ" และ "นำไปใช้" ซึ่งเป็นรากฐานสำคัญของการพัฒนาพฤติกรรมทางจริยธรรม การเสริมสร้างวัฒนธรรมองค์กรที่ยึดมั่นในคุณธรรม และการยกระดับการบริหารราชการตามหลักธรรมาภิบาล อันจะนำไปสู่การสร้างเชื่อมั่นของประชาชนต่อสำนักงานปลัดกระทรวงเกษตรและสหกรณ์ในระยะยาว

๕.๒.๒ พฤติกรรมทางจริยธรรมของบุคลากร

ผลการศึกษาพบว่า บุคลากรในสังกัดสำนักงานปลัดกระทรวงเกษตรและสหกรณ์มีพฤติกรรมที่สอดคล้องกับมาตรฐานทางจริยธรรมในระดับสูง ทั้งในมิติของพฤติกรรมทางจริยธรรมภาพรวมขององค์กร พฤติกรรมของผู้ตอบแบบสอบถาม และการรับรู้ต่อพฤติกรรมของบุคลากรภายในหน่วยงาน สะท้อนให้เห็นว่าบุคลากรส่วนใหญ่มีการประพฤติปฏิบัติตนที่สอดคล้องกับมาตรฐานทางจริยธรรมของเจ้าหน้าที่ของรัฐ

เมื่อพิจารณาตามมาตรฐานทางจริยธรรมของเจ้าหน้าที่ของรัฐทั้ง ๗ ประการ พบว่า การมุ่งผลสัมฤทธิ์ของงาน การดำรงตนเป็นแบบอย่างที่ดีและการรักษาภาพลักษณ์ของทางราชการ เป็นจุดแข็งขององค์กร ขณะที่ประเด็นด้านความเป็นธรรม การไม่เลือกปฏิบัติ การคำนึงถึงประโยชน์ส่วนรวม และความกล้าหาญในการตัดสินใจในสิ่งที่ถูกต้อง มีระดับความสอดคล้องกับมาตรฐานทางจริยธรรมต่ำกว่าด้านอื่น สะท้อนให้เห็นว่าพฤติกรรมที่เกี่ยวข้องกับการใช้ดุลยพินิจและการตัดสินใจในสถานการณ์ที่ซับซ้อนยังเป็นประเด็นที่ควรได้รับการพัฒนา

ข้อค้นพบดังกล่าวสอดคล้องกับแนวคิด Ethical Behavior ที่อธิบายว่าพฤติกรรมทางจริยธรรมเป็นผลลัพธ์ของการผสมผสานระหว่างคุณลักษณะของบุคคล ค่านิยมส่วนบุคคล และสภาพแวดล้อมขององค์กร โดยบุคลากรที่ปฏิบัติงานภายใต้ระบบบริหารจัดการที่ยึดมั่นในคุณธรรมและธรรมาภิบาล จะมีแนวโน้มแสดงพฤติกรรมที่สอดคล้องกับมาตรฐานทางจริยธรรมมากขึ้น

ข้อค้นพบนี้ยังสอดคล้องกับแนวคิดการเรียนรู้ทางสังคม (Social Learning Theory) ที่อธิบายว่าบุคคลเรียนรู้พฤติกรรมจากการสังเกตแบบอย่าง การได้รับการเสริมแรง และการอยู่ในสภาพแวดล้อมขององค์กรที่สนับสนุนพฤติกรรมที่เหมาะสม ดังนั้น การที่บุคลากรส่วนใหญ่มีพฤติกรรมที่สอดคล้องกับมาตรฐานทางจริยธรรมอยู่ในระดับสูง อาจสะท้อนว่าสำนักงานปลัดกระทรวงเกษตรและสหกรณ์มีสภาพแวดล้อมในการทำงานที่เอื้อต่อการเรียนรู้และการยึดถือมาตรฐานทางจริยธรรม ทั้งจากผู้บังคับบัญชา ระบบการบริหาร และการปลูกฝังค่านิยมขององค์กร

ผลการศึกษาสะท้อนให้เห็นว่า การพัฒนาพฤติกรรมทางจริยธรรมของบุคลากรไม่ควรมุ่งเน้นเพียงการกำหนดกฎ ระเบียบ หรือข้อบังคับเท่านั้น แต่ควรส่งเสริมการเรียนรู้ที่ช่วยพัฒนาความสามารถในการตัดสินใจเชิงจริยธรรม การวิเคราะห์สถานการณ์ และการจัดการประเด็นด้านผลประโยชน์ทับซ้อน ผ่านการฝึกอบรมเชิงปฏิบัติการ การเรียนรู้จากกรณีศึกษา และการแลกเปลี่ยนประสบการณ์ในการปฏิบัติงาน นอกจากนี้ องค์กรควรสร้างบรรยากาศการทำงานที่ส่งเสริมการแสดงความคิดเห็น การให้คำปรึกษาด้านจริยธรรม และการคุ้มครองผู้ปฏิบัติหน้าที่โดยสุจริต เพื่อให้บุคลากรสามารถปฏิบัติหน้าที่บนพื้นฐานของความถูกต้อง ความเป็นธรรม และความรับผิดชอบต่อสังคม อันจะนำไปสู่การเสริมสร้างวัฒนธรรมองค์กรที่ยึดมั่นในหลักคุณธรรมและธรรมาภิบาลอย่างยั่งยืน

๕.๒.๓ ปัจจัยที่มีผลต่อการปฏิบัติตนตามมาตรฐานทางจริยธรรม

ผลการศึกษาพบว่า บุคลากรในสังกัดสำนักงานปลัดกระทรวงเกษตรและสหกรณ์มีความคิดเห็นว่าปัจจัยเกี่ยวกับองค์กรมีผลต่อการปฏิบัติตนตามมาตรฐานทางจริยธรรมในภาพรวมอยู่ในระดับมากที่สุด สะท้อนให้เห็นว่าการประพฤติปฏิบัติตนตามมาตรฐานทางจริยธรรมของบุคลากรได้รับอิทธิพลจากทั้งปัจจัยระดับบุคคลและปัจจัยระดับองค์กร โดยเฉพาะบทบาทของผู้บริหารและผู้บังคับบัญชา ซึ่งเป็นปัจจัยที่มีค่าเฉลี่ยสูงที่สุด รองลงมาคือด้านวัฒนธรรมองค์กรและด้านโครงสร้างองค์กร แสดงให้เห็นว่าพฤติกรรมของผู้นำมีผลโดยตรงต่อการกำหนดมาตรฐานการปฏิบัติงานและบรรยากาศการทำงานขององค์กร บุคลากรมักเรียนรู้และปรับพฤติกรรมจากแบบอย่างของผู้บังคับบัญชาแสดงออกในชีวิตการทำงานมากกว่าการรับรู้จากเอกสารหรือการสื่อสารเชิงนโยบายเพียงอย่างเดียว

ขณะเดียวกัน ผลการศึกษายังพบว่า ปัจจัยที่เกี่ยวข้องกับการให้รางวัล การยกย่องเชิดชู และการสร้างแรงจูงใจในการปฏิบัติตามมาตรฐานทางจริยธรรม แม้จะอยู่ในระดับมากที่สุดเช่นเดียวกัน แต่มีค่าเฉลี่ยต่ำกว่าปัจจัยด้านอื่น สะท้อนให้เห็นว่ายังมีโอกาสในการพัฒนาระบบสนับสนุน เสริมสร้างแรงจูงใจ เชิงบวก และสร้างความมั่นใจให้บุคลากรในการยึดปฏิบัติในสิ่งที่ถูกต้อง

ข้อค้นพบดังกล่าวสอดคล้องกับแนวคิด Ethical Leadership ที่อธิบายว่า ผู้บริหารและผู้บังคับบัญชาเป็นผู้กำหนดทิศทาง ค่านิยม และบรรทัดฐานขององค์กร โดยการแสดงออกผ่านการปฏิบัติจริง มีอิทธิพลต่อพฤติกรรมของบุคลากรมากกว่าการกำหนดนโยบายหรือข้อบังคับเพียงอย่างเดียว ผู้นำที่ยึดมั่นในคุณธรรมและความโปร่งใสจะช่วยสร้างความเชื่อมั่นและกระตุ้นให้บุคลากรปฏิบัติตามมาตรฐานทางจริยธรรมอย่างต่อเนื่อง

นอกจากนี้ ผลการศึกษายังสอดคล้องกับแนวคิด Organizational Culture ซึ่งอธิบายว่า วัฒนธรรมองค์กรเป็นกลไกสำคัญที่หล่อหลอมวิธีคิดและพฤติกรรมของบุคลากร หากองค์กรมีค่านิยมร่วมที่ยึดมั่นในความซื่อสัตย์ ความโปร่งใส และความรับผิดชอบ ย่อมส่งผลให้บุคลากรเกิดการปฏิบัติตามมาตรฐานทางจริยธรรมโดยสมัครใจ และกลายเป็นวิถีปฏิบัติขององค์กรในระยะยาว

ผลการศึกษาสะท้อนให้เห็นว่า การส่งเสริมมาตรฐานทางจริยธรรมขององค์กรควรดำเนินการในลักษณะของการพัฒนาระบบ (System-Based Approach) มากกว่าการมุ่งเน้นการพัฒนาบุคลากรเพียงด้านเดียว โดยให้ความสำคัญกับการพัฒนาภาวะผู้นำเชิงจริยธรรม การสร้างวัฒนธรรมองค์กรที่ยึดมั่นในคุณธรรม การออกแบบระบบบริหารจัดการที่โปร่งใสและตรวจสอบได้ ตลอดจนการพัฒนากลไกการยกย่องเชิดชู การให้คำปรึกษา และการคุ้มครองผู้ปฏิบัติหน้าที่โดยสุจริต การดำเนินการดังกล่าวจะช่วยให้การปฏิบัติตามมาตรฐานทางจริยธรรมเกิดขึ้นอย่างเป็นระบบและยั่งยืน ไม่เพียงในระดับบุคคล แต่ครอบคลุมถึงระดับผู้นำและระดับองค์กร ซึ่งจะเป็พื้นฐานสำคัญในการยกระดับองค์กรคุณธรรม เสริมสร้างธรรมาภิบาล และสร้างความเชื่อมั่นของประชาชนต่อสำนักงานปลัดกระทรวงเกษตรและสหกรณ์ในระยะยาว

๕.๒.๔ กรอบแนวคิดการส่งเสริมมาตรฐานทางจริยธรรมขององค์กร

๑) การสังเคราะห์ข้อค้นพบ

จากผลการศึกษาเกี่ยวกับการรับรู้มาตรฐานทางจริยธรรม พฤติกรรมทางจริยธรรม และปัจจัยที่มีผลต่อการปฏิบัติตามมาตรฐานทางจริยธรรม คณะผู้ศึกษาพบว่า องค์กรประกอบทั้งสามมีความสัมพันธ์และเกื้อหนุนซึ่งกันและกันอย่างเป็นระบบ โดยมีได้ทำหน้าที่อย่างแยกส่วน แต่เชื่อมโยงกันเป็นลำดับ ตั้งแต่การสร้างการรับรู้ การได้รับอิทธิพลจากปัจจัยสนับสนุนขององค์กร การแสดงพฤติกรรมทางจริยธรรม จนพัฒนาเป็นวัฒนธรรมองค์กรด้านจริยธรรม และนำไปสู่การยกระดับธรรมาภิบาลและความเชื่อมั่นของประชาชน

ข้อค้นพบดังกล่าวสะท้อนว่า การส่งเสริมมาตรฐานทางจริยธรรมขององค์กรเป็นกระบวนการเชิงระบบ (System-based Process) ที่ต้องอาศัยการพัฒนาอย่างบูรณาการ ทั้งในระดับบุคลากรระดับผู้นำ และระดับองค์กร จึงจะสามารถสร้างผลลัพธ์ที่ยั่งยืนได้

๒) กรอบแนวคิดจากผลการศึกษา

จากการสังเคราะห์ข้อค้นพบ ผู้ศึกษาขอเสนอ กรอบแนวคิดการส่งเสริมมาตรฐานทางจริยธรรมขององค์กร (Ethical Organization Framework) เพื่ออธิบายกลไกการพัฒนาองค์กรคุณธรรมของหน่วยงานภาครัฐ โดยประกอบด้วยองค์ประกอบสำคัญ ๕ ประการ ดังนี้

๑) Knowledge : การรับรู้เกี่ยวกับมาตรฐานทางจริยธรรม

๒) Ethical Leadership and Organizational Environment : ภาวะผู้นำเชิงจริยธรรม และสภาพแวดล้อมขององค์กร

๓) Ethical Behavior : พฤติกรรมทางจริยธรรมของบุคลากร

๔) Ethical Culture : วัฒนธรรมองค์กรด้านจริยธรรม

๕) Good Governance and Public Trust : ธรรมาภิบาลและความเชื่อมั่นของประชาชน

กรอบแนวคิดดังกล่าวแสดงให้เห็นว่า การรับรู้เกี่ยวกับมาตรฐานทางจริยธรรมเป็นจุดเริ่มต้นของการพัฒนาพฤติกรรมทางจริยธรรม ขณะที่ภาวะผู้นำเชิงจริยธรรมและสภาพแวดล้อมขององค์กรทำหน้าที่เป็นกลไกสนับสนุนให้บุคลากรสามารถนำความรู้ไปสู่การปฏิบัติได้อย่างเหมาะสม เมื่อพฤติกรรมทางจริยธรรมได้รับการส่งเสริมอย่างต่อเนื่อง จะหล่อหลอมเป็นวัฒนธรรมองค์กรด้านจริยธรรม ซึ่งเป็นรากฐานของการบริหารราชการตามหลักธรรมาภิบาล และนำไปสู่การสร้าง ความเชื่อมั่นของประชาชนต่อหน่วยงานภาครัฐในระยะยาว

กรอบแนวคิดที่คณะผู้ศึกษาสังเคราะห์ขึ้นจากผลการวิจัยครั้งนี้ เป็นการบูรณาการข้อค้นพบเชิงประจักษ์ให้เป็นกรอบอธิบายการส่งเสริมมาตรฐานทางจริยธรรมขององค์กรภาครัฐ โดยชี้ให้เห็นว่าการพัฒนาองค์กรคุณธรรมมิใช่การดำเนินการเฉพาะด้าน แต่ต้องพัฒนาองค์ประกอบที่เกี่ยวข้องอย่างเชื่อมโยงและต่อเนื่อง ทั้งด้านการเสริมสร้างความรู้และความเข้าใจของบุคลากร การพัฒนาภาวะผู้นำเชิงจริยธรรม การสร้างวัฒนธรรมองค์กร และการออกแบบระบบบริหารจัดการที่สนับสนุนการประพฤติปฏิบัติที่ถูกต้อง

นอกจากนี้ กรอบแนวคิดดังกล่าวยังสามารถใช้เป็น กรอบอ้างอิง (Conceptual Framework) สำหรับการกำหนดนโยบาย การวางแผนพัฒนาบุคลากร การพัฒนาองค์กรคุณธรรม ตลอดจนการศึกษาวิจัยในอนาคต เพื่อยกระดับการบริหารราชการตามหลักธรรมาภิบาล และเสริมสร้างความเชื่อมั่นของประชาชนต่อหน่วยงานภาครัฐอย่างยั่งยืน

ภาพที่ ๔ กรอบแนวคิดการส่งเสริมมาตรฐานทางจริยธรรมขององค์กร (OPSMOAC Ethical Organization Framework)



๕.๓ ข้อเสนอเชิงนโยบาย

ผลการศึกษาครั้งนี้สะท้อนให้เห็นว่า การพัฒนาการส่งเสริมมาตรฐานทางจริยธรรมของสำนักงาน ปลัดกระทรวงเกษตรและสหกรณ์ จำเป็นต้องดำเนินการอย่างเป็นระบบ โดยบูรณาการการพัฒนาบุคลากร ภาวะผู้นำ และระบบบริหารจัดการขององค์กรควบคู่กัน เพื่อให้การปฏิบัติตามมาตรฐานทางจริยธรรมเกิดขึ้น อย่างต่อเนื่องและยั่งยืน

จากการสังเคราะห์ผลการศึกษาทั้งด้านการรับรู้เกี่ยวกับมาตรฐานทางจริยธรรม พฤติกรรมทาง จริยธรรม และปัจจัยที่มีผลต่อการปฏิบัติตามมาตรฐานทางจริยธรรม คณะผู้ศึกษาขอเสนอข้อเสนอ เชิงนโยบายเพื่อใช้เป็นแนวทางในการพัฒนาระบบส่งเสริมมาตรฐานทางจริยธรรมของสำนักงานปลัดกระทรวง เกษตรและสหกรณ์ ดังนี้

๕.๓.๑ การยกระดับความรู้และความเข้าใจเชิงลึกเกี่ยวกับมาตรฐานทางจริยธรรม

ผลการศึกษาพบว่าบุคลากรมีการรับรู้เกี่ยวกับมาตรฐานทางจริยธรรมในภาพรวมอยู่ในระดับ ปานกลาง แม้ว่าจะมีความเข้าใจหลักการพื้นฐานของมาตรฐานทางจริยธรรม แต่ยังมีช่องว่างด้านความรู้เชิงลึก เกี่ยวกับกฎหมายและการประยุกต์ใช้ในการปฏิบัติงาน

ดังนั้น สำนักงานปลัดกระทรวงเกษตรและสหกรณ์ควรพัฒนาการส่งเสริมความรู้หรือหลักสูตร การเรียนรู้ด้านมาตรฐานทางจริยธรรมที่เน้นการเรียนรู้เชิงปฏิบัติ ผ่านกรณีศึกษา การฝึกอบรมเชิงสถานการณ์ การแลกเปลี่ยนเรียนรู้ และการให้คำปรึกษาด้านจริยธรรม เพื่อให้บุคลากรสามารถประยุกต์ใช้หลักจริยธรรม ในการตัดสินใจและการปฏิบัติงานได้อย่างถูกต้องและเหมาะสม

๕.๓.๒ การพัฒนาภาวะผู้นำเชิงจริยธรรมในทุกระดับ

ผลการศึกษาพบว่า ผู้บริหารและผู้บังคับบัญชาเป็นปัจจัยที่มีอิทธิพลต่อการปฏิบัติตาม มาตรฐานทางจริยธรรมมากที่สุด สะท้อนให้เห็นว่าภาวะผู้นำมีบทบาทสำคัญในการกำหนดค่านิยม วัฒนธรรมองค์กร และพฤติกรรมของบุคลากร

องค์กรควรให้ความสำคัญกับการพัฒนาภาวะผู้นำเชิงจริยธรรมของผู้บริหารทุกระดับอย่างเป็น ระบบ เพื่อให้ผู้บริหารสามารถเป็นแบบอย่างที่ดีในการประพฤติปฏิบัติตามหลักคุณธรรม จริยธรรม ความโปร่งใส ความรับผิดชอบ และความเป็นธรรม ควบคู่กับการสื่อสารนโยบาย ค่านิยม และมาตรฐานทางจริยธรรมของ องค์กรให้บุคลากรรับรู้และยึดถือเป็นแนวปฏิบัติอย่างชัดเจนและต่อเนื่อง นอกจากนี้ ควรเสริมสร้างศักยภาพ ของผู้บริหารด้านการกำกับดูแล การให้คำปรึกษา การเป็นพี่เลี้ยง (Coaching) และการสนับสนุน ผู้ใต้บังคับบัญชา เพื่อส่งเสริมให้บุคลากรสามารถปฏิบัติงานได้อย่างถูกต้องตามหลักจริยธรรมและนำไปสู่ การสร้างวัฒนธรรมองค์กรคุณธรรมที่เข้มแข็งและยั่งยืน

๕.๓.๓ การสร้างระบบส่งเสริมความกล้าหาญทางจริยธรรม

ผลการศึกษาพบว่า ประเด็นที่เกี่ยวข้องกับความเป็นธรรม การไม่เลือกปฏิบัติ การบริหาร จัดการผลประโยชน์ทับซ้อน และการตัดสินใจในสถานการณ์ที่มีความซับซ้อนทางจริยธรรม ยังเป็นประเด็น ที่ควรได้รับการพัฒนาเพิ่มเติม

สำนักงานปลัดกระทรวงเกษตรและสหกรณ์ควรพัฒนาระบบสนับสนุนการตัดสินใจเชิง จริยธรรมอย่างเป็นระบบ เพื่อช่วยให้บุคลากรสามารถตัดสินใจและปฏิบัติหน้าที่ได้อย่างถูกต้องตามมาตรฐาน ทางจริยธรรม โดยจัดทำแนวปฏิบัติสำหรับกรณีศึกษาด้านจริยธรรม (Case-based Guidelines) พัฒนาระบบ การให้คำปรึกษาโดยผู้ทรงคุณวุฒิหรือผู้มีความเชี่ยวชาญด้านจริยธรรม ตลอดจนจัดให้มีช่องทางสำหรับการขอ คำปรึกษา การแจ้งเบาะแส และการรายงานการฝ่าฝืนมาตรฐานทางจริยธรรมที่สะดวก เข้าถึงได้ และมี ประสิทธิภาพ ควบคู่กับการกำหนดมาตรการคุ้มครองผู้ปฏิบัติหน้าที่โดยสุจริตและผู้แจ้งข้อมูลเกี่ยวกับการ กระทำที่ไม่สอดคล้องกับมาตรฐานทางจริยธรรมอย่างเหมาะสม

นอกจากนี้ ควรส่งเสริมให้เกิดวัฒนธรรมองค์กรที่ไม่เพิกเฉยต่อการกระทำที่ไม่ถูกต้อง โดยเปิดโอกาสให้บุคลากรมีส่วนร่วมในการเฝ้าระวัง สะท้อนปัญหา และเสนอแนะแนวทางป้องกันการฝ่าฝืนมาตรฐานทางจริยธรรม พร้อมทั้งสร้างบรรยากาศการทำงานที่เอื้อต่อความไว้วางใจระหว่างผู้บังคับบัญชาและผู้ใต้บังคับบัญชา และเสริมสร้างความปลอดภัยทางจิตใจ (Psychological Safety) เพื่อให้บุคลากรสามารถแสดงความคิดเห็น แจ้งเบาะแส หรือยื่นหยัดปฏิบัติในสิ่งที่ถูกต้องได้อย่างมั่นใจ โดยปราศจากความกังวลต่อผลกระทบที่อาจเกิดขึ้น อันจะนำไปสู่การสร้างวัฒนธรรมองค์กรที่ยึดมั่นในคุณธรรม ความโปร่งใส และความรับผิดชอบอย่างยั่งยืน

๕.๓.๔ การเสริมสร้างวัฒนธรรมองค์กรที่โปร่งใส เป็นธรรม และตรวจสอบได้

ผลการศึกษาพบว่า วัฒนธรรมองค์กรและระบบบริหารจัดการเป็นปัจจัยสำคัญที่สนับสนุนการปฏิบัติตามมาตรฐานทางจริยธรรมของบุคลากร จึงควรส่งเสริมให้มาตรฐานทางจริยธรรมเป็นส่วนหนึ่งของกระบวนการบริหารงานในทุกระดับ

องค์กรควรเชื่อมโยงมาตรฐานทางจริยธรรมเข้ากับระบบการบริหารทรัพยากรบุคคลอย่างเป็นระบบ โดยเชื่อมโยงกับการประเมินผลการปฏิบัติงาน การพัฒนาบุคลากร การพิจารณาความก้าวหน้าในสายอาชีพ และระบบการยกย่องเชิดชูผู้ประพฤติปฏิบัติดี เพื่อสร้างแรงจูงใจให้บุคลากรยึดมั่นและปฏิบัติตามมาตรฐานทางจริยธรรมอย่างต่อเนื่อง ควบคู่กับการพัฒนาระบบกำกับ ติดตาม และประเมินผลด้านจริยธรรม เพื่อนำผลการประเมินมาใช้ในการปรับปรุงและพัฒนาการดำเนินงานด้านคุณธรรมและจริยธรรมขององค์กรให้มีประสิทธิภาพและเป็นรูปธรรมมากยิ่งขึ้น

นอกจากนี้ ควรสื่อสารและประชาสัมพันธ์นโยบาย ค่านิยม และมาตรฐานทางจริยธรรมขององค์กรอย่างชัดเจนและต่อเนื่องผ่านช่องทางที่หลากหลาย พร้อมทั้งส่งเสริมบรรยากาศการทำงานที่เปิดกว้าง รับฟังความคิดเห็นอย่างสร้างสรรค์ และเอื้อต่อการมีส่วนร่วมของบุคลากร เพื่อปลูกฝังให้คุณธรรมและจริยธรรมเป็นส่วนหนึ่งของวัฒนธรรมองค์กร ส่งเสริมให้บุคลากรตระหนักถึงความสำคัญของการประพฤติปฏิบัติตามมาตรฐานทางจริยธรรม และสามารถนำหลักจริยธรรมไปประยุกต์ใช้ในการปฏิบัติงานได้อย่างถูกต้อง เหมาะสม และเป็นรูปธรรม อันจะนำไปสู่การยกระดับธรรมาภิบาลและเสริมสร้างความเชื่อมั่นของประชาชนต่อการปฏิบัติราชการในระยะยาว

ตารางที่ ๒๗ สรุปข้อเสนอเชิงนโยบายเพื่อการส่งเสริมมาตรฐานทางจริยธรรมของสำนักงานปลัดกระทรวงเกษตรและสหกรณ์

ข้อค้นพบจากการศึกษา	ข้อเสนอเชิงนโยบาย	มาตรการสำคัญ
การรับรู้เกี่ยวกับมาตรฐานทางจริยธรรมของบุคลากรอยู่ในระดับปานกลาง	ยกระดับความรู้และความเข้าใจเชิงลึกเกี่ยวกับมาตรฐานทางจริยธรรม	พัฒนาหลักสูตรด้านมาตรฐานทางจริยธรรม จัดอบรมเชิงสถานการณ์ (Case-based Learning) พัฒนา e-Learning และจัดทำคู่มือการประยุกต์ใช้มาตรฐานทางจริยธรรมในการปฏิบัติงาน
ผู้บริหารและบังคับบัญชาเป็นปัจจัยที่มีอิทธิพลสูงที่สุด	พัฒนาภาวะผู้นำเชิงจริยธรรมในทุกระดับ	ส่งเสริมให้ผู้บริหารเป็นแบบอย่างด้านจริยธรรม พัฒนาหลักสูตร Ethical Leadership และกำหนดบทบาทของผู้บังคับบัญชาในการกำกับดูแลด้านจริยธรรม
ความเป็นธรรม ความกล้าหาญทางจริยธรรม และการ	สร้างระบบส่งเสริมความกล้าหาญทางจริยธรรม	จัดทำแนวปฏิบัติสำหรับสถานการณ์ด้านจริยธรรม (Ethics Guideline) จัดระบบ

ข้อค้นพบจากการศึกษา	ข้อเสนอเชิงนโยบาย	มาตรการสำคัญ
จัดการผลประโยชน์ทับซ้อน ยังเป็นประเด็นที่ควรพัฒนา		ให้คำปรึกษาด้านจริยธรรม และพัฒนากลไกคุ้มครองผู้ปฏิบัติหน้าที่โดยสุจริต
วัฒนธรรมองค์กรและระบบบริหารจัดการมีบทบาทสำคัญต่อพฤติกรรมทางจริยธรรม	เสริมสร้างวัฒนธรรมองค์กรที่โปร่งใส เป็นธรรม และตรวจสอบได้	เชื่อมโยงมาตรฐานทางจริยธรรมกับการบริหารทรัพยากรบุคคล การประเมินผลการปฏิบัติงาน การยกย่องเชิดชู และระบบติดตามประเมินผลด้านจริยธรรม

ตารางที่ ๒๘ ตัวอย่างแนวทางการดำเนินงานเพื่อขับเคลื่อนข้อเสนอเชิงนโยบาย

ข้อเสนอ	มาตรการ	ตัวอย่างแนวทางการดำเนินงาน	ผลลัพธ์ที่คาดหวัง
ยกระดับความรู้	พัฒนาหลักสูตร	โครงการพัฒนาความรู้ด้านมาตรฐานทางจริยธรรม	บุคลากรมีความรู้เชิงลึกเพิ่มขึ้น
พัฒนาผู้นำ	Ethical Leadership	โครงการพัฒนาภาวะผู้นำเชิงจริยธรรม	ผู้บริหารเป็นต้นแบบด้านจริยธรรม
Ethical Courage	ระบบสนับสนุน	ระบบให้คำปรึกษาด้านจริยธรรม	บุคลากรกล้าตัดสินใจในสิ่งที่ถูกต้อง
วัฒนธรรมองค์กร	HR / KPI	โครงการพัฒนาองค์กรคุณธรรม	เกิดวัฒนธรรมองค์กรที่ยึดมั่นในคุณธรรม

ตารางข้างต้นเป็นเพียงตัวอย่างแนวทางการนำข้อเสนอเชิงนโยบายไปสู่การปฏิบัติ ซึ่งสามารถปรับประยุกต์ให้เหมาะสมกับบริบท ภารกิจ และทรัพยากรที่มีอยู่ ทั้งนี้ การขับเคลื่อนข้อเสนอเชิงนโยบายอย่างเป็นระบบจะช่วยยกระดับมาตรฐานทางจริยธรรมของบุคลากร เสริมสร้างวัฒนธรรมองค์กรที่ยึดมั่นในคุณธรรม และสนับสนุนการบริหารราชการตามหลักธรรมาภิบาลอย่างยั่งยืน

๕.๔ ข้อเสนอแนะในการนำผลการศึกษาไปใช้

๕.๔.๑ ข้อเสนอแนะด้านการกำหนดนโยบาย

สำนักงานปลัดกระทรวงเกษตรและสหกรณ์ควรกำหนดให้การส่งเสริมมาตรฐานทางจริยธรรมเป็นนโยบายสำคัญขององค์กร โดยบูรณาการเข้ากับแผนปฏิบัติราชการ แผนการปฏิบัติงาน และแผนบริหารและพัฒนาบุคลากรอย่างเป็นรูปธรรม พร้อมทั้งกำหนดเป้าหมาย ตัวชี้วัด และกลไกกำกับติดตามที่ชัดเจน เพื่อให้การขับเคลื่อนด้านจริยธรรมเป็นไปในทิศทางเดียวกันทั้งองค์กร

๕.๔.๒ ข้อเสนอแนะด้านการพัฒนาบุคลากร

ควรพัฒนาศักยภาพของบุคลากรด้านมาตรฐานทางจริยธรรมอย่างต่อเนื่อง โดยเน้นการเสริมสร้างความรู้เชิงลึกเกี่ยวกับกฎหมายและมาตรฐานทางจริยธรรม การฝึกอบรมเชิงสถานการณ์ การเรียนรู้จากกรณีศึกษา และการแลกเปลี่ยนเรียนรู้จากประสบการณ์จริง เพื่อให้บุคลากรสามารถประยุกต์ใช้หลักจริยธรรมในการตัดสินใจและการปฏิบัติงานได้อย่างเหมาะสม รวมทั้งส่งเสริมความกล้าหาญทางจริยธรรมในการยืนหยัดปฏิบัติในสิ่งที่ถูกต้อง

๕.๔.๓ ข้อเสนอแนะด้านการบริหารทรัพยากรบุคคล

ควรบูรณาการมาตรฐานทางจริยธรรมเข้ากับระบบการบริหารทรัพยากรบุคคลในทุกกระบวนการ ตั้งแต่การพัฒนาบุคลากร การประเมินผลการปฏิบัติงาน การพิจารณาความก้าวหน้าในสายอาชีพ ตลอดจนการยกย่องเชิดชูผู้ประพฤติปฏิบัติดี เพื่อสร้างแรงจูงใจเชิงบวกและส่งเสริมให้บุคลากรยึดมั่นในการปฏิบัติตามมาตรฐานทางจริยธรรมอย่างต่อเนื่อง

๕.๔.๔ ข้อเสนอแนะด้านการพัฒนาองค์กรคุณธรรม

ควรส่งเสริมภาวะผู้นำเชิงจริยธรรมและสร้างวัฒนธรรมองค์กรที่ยึดมั่นในความซื่อสัตย์สุจริต ความโปร่งใส ความรับผิดชอบ และความเป็นธรรม โดยสนับสนุนให้ผู้บริหารและผู้บังคับบัญชาเป็นแบบอย่างที่ดี พร้อมทั้งพัฒนาระบบงานที่โปร่งใส ตรวจสอบได้ และเปิดโอกาสให้บุคลากรมีส่วนร่วมในการเสนอความคิดเห็น หรือแจ้งข้อมูลเกี่ยวกับประเด็นด้านจริยธรรมอย่างปลอดภัย เพื่อให้จริยธรรมเป็นส่วนหนึ่งของวัฒนธรรมองค์กรอย่างแท้จริง

๕.๔.๕ ข้อเสนอแนะด้านการติดตามและประเมินผล

ควรพัฒนาระบบติดตามและประเมินผลด้านมาตรฐานทางจริยธรรมอย่างต่อเนื่อง โดยกำหนดตัวชี้วัดที่สะท้อนทั้งด้านการรับรู้ พฤติกรรม และปัจจัยสนับสนุนขององค์กร รวมทั้งนำผลการประเมินมาใช้ในการปรับปรุงนโยบาย มาตรการ และกิจกรรมด้านจริยธรรมอย่างเป็นระบบ ตลอดจนส่งเสริมการแลกเปลี่ยนเรียนรู้และการถอดบทเรียน เพื่อให้การพัฒนาด้านจริยธรรมขององค์กรเกิดความต่อเนื่องและยั่งยืน

ตารางที่ ๒๙ สรุปข้อเสนอแนะในการนำผลการศึกษาไปใช้

ด้าน	แนวทางการนำผลการศึกษาไปใช้
การกำหนดนโยบาย	บูรณาการมาตรฐานทางจริยธรรมเข้ากับแผนปฏิบัติราชการ แผนการปฏิบัติงาน และกำหนดตัวชี้วัดด้านจริยธรรมขององค์กร
การพัฒนาบุคลากร	พัฒนาความรู้เชิงลึกผ่านการอบรมเชิงสถานการณ์ กรณีศึกษา และการแลกเปลี่ยนเรียนรู้ พร้อมส่งเสริมความกล้าหาญทางจริยธรรม
การบริหารทรัพยากรบุคคล	เชื่อมโยงมาตรฐานทางจริยธรรมกับการพัฒนาบุคลากร การประเมินผล การเลื่อนตำแหน่ง และการยกย่องเชิดชู
การพัฒนาองค์กรคุณธรรม	พัฒนาภาวะผู้นำเชิงจริยธรรม สร้างวัฒนธรรมองค์กรที่โปร่งใส เป็นธรรม และตรวจสอบได้
การติดตามและประเมินผล	พัฒนาระบบติดตามและประเมินผลด้านจริยธรรม พร้อมนำผลการประเมินไปใช้ในการปรับปรุงและพัฒนาอย่างต่อเนื่อง

ที่มา : สังเคราะห์จากผลการศึกษาของคณะผู้ศึกษา

๕.๕ ข้อเสนอแนะสำหรับการศึกษาครั้งต่อไป

แม้ว่าการศึกษานี้จะสามารถอธิบายระดับการรับรู้เกี่ยวกับมาตรฐานทางจริยธรรม พฤติกรรมทางจริยธรรม และปัจจัยที่มีผลต่อการปฏิบัติตามมาตรฐานทางจริยธรรมของบุคลากรในสังกัดสำนักงานปลัดกระทรวงเกษตรและสหกรณ์ได้อย่างครอบคลุม แต่ยังมีประเด็นที่ควรได้รับการศึกษาต่อยอด เพื่อให้เกิดองค์ความรู้ที่ลึกซึ้งและสามารถนำไปประยุกต์ใช้ในการพัฒนาการส่งเสริมมาตรฐานทางจริยธรรมของหน่วยงานภาครัฐได้อย่างมีประสิทธิภาพ ดังนี้

๕.๕.๑ การศึกษาเชิงคุณภาพ

ควรมีการศึกษาวิจัยเชิงคุณภาพเพื่ออธิบายความสัมพันธ์ระหว่างการรับรู้มาตรฐานทางจริยธรรมกับพฤติกรรมทางจริยธรรมของบุคลากรในเชิงลึก โดยใช้วิธีการสัมภาษณ์เชิงลึก การสนทนากลุ่ม หรือการศึกษากรณีศึกษา เพื่อให้เข้าใจปัจจัยและกลไกที่มีอิทธิพลต่อการตัดสินใจและการแสดงพฤติกรรมทางจริยธรรมในบริบทการปฏิบัติงานจริง โดยเฉพาะในสถานการณ์ที่ต้องใช้ดุลยพินิจ การเผชิญความขัดแย้งแห่งผลประโยชน์ และการแสดงความกล้าหาญทางจริยธรรม ซึ่งเป็นประเด็นที่การวิจัยเชิงปริมาณเพียงอย่างเดียวอาจไม่สามารถอธิบายได้อย่างครอบคลุม

๕.๕.๒ การศึกษาเชิงเปรียบเทียบระหว่างหน่วยงานภาครัฐ

ควรมีการศึกษาเชิงเปรียบเทียบระหว่างหน่วยงานภาครัฐที่มีลักษณะภารกิจหรือโครงสร้างองค์กรแตกต่างกัน เพื่อเปรียบเทียบระดับการรับรู้ พฤติกรรมทางจริยธรรม และปัจจัยที่มีผลต่อการปฏิบัติตามมาตรฐานทางจริยธรรม ซึ่งจะช่วยให้สามารถระบุปัจจัยแห่งความสำเร็จ (Success Factors) และแนวปฏิบัติที่ดี (Best Practices) สำหรับการพัฒนาองค์กรคุณธรรมในบริบทของหน่วยงานภาครัฐได้อย่างเหมาะสม

๕.๕.๓ การศึกษาเชิงสาเหตุของปัจจัยที่ส่งผลต่อพฤติกรรมทางจริยธรรม

ควรมีการศึกษาวิจัยที่มุ่งวิเคราะห์ความสัมพันธ์เชิงสาเหตุระหว่างการรับรู้เกี่ยวกับมาตรฐานทางจริยธรรม ปัจจัยด้านภาวะผู้นำ วัฒนธรรมองค์กร ระบบบริหารจัดการ และพฤติกรรมทางจริยธรรมของบุคลากร โดยใช้เทคนิคการวิเคราะห์ทางสถิติขั้นสูง เช่น การวิเคราะห์สมการโครงสร้าง (Structural Equation Modeling: SEM) หรือการวิเคราะห์เส้นทาง (Path Analysis) เพื่ออธิบายกลไกและอิทธิพลของแต่ละปัจจัยได้อย่างชัดเจนยิ่งขึ้น

๕.๕.๔ การพัฒนาแบบจำลองการส่งเสริมมาตรฐานทางจริยธรรมสำหรับหน่วยงานภาครัฐ

ควรมีการศึกษาเพื่อพัฒนาแบบจำลองหรือกรอบแนวคิดการส่งเสริมมาตรฐานทางจริยธรรมที่เหมาะสมกับบริบทของหน่วยงานภาครัฐไทย โดยบูรณาการองค์ประกอบด้านการรับรู้ พฤติกรรม ภาวะผู้นำ วัฒนธรรมองค์กร ระบบบริหารจัดการ และกลไกการกำกับดูแล เพื่อใช้เป็นแนวทางในการพัฒนาองค์กรคุณธรรมและยกระดับการบริหารราชการตามหลักธรรมาภิบาลอย่างเป็นระบบและยั่งยืน

ตารางที่ ๓๐ สรุปข้อเสนอแนะสำหรับการศึกษาค้างต่อไป

ประเด็นการศึกษา	วัตถุประสงค์
การศึกษาเชิงคุณภาพ	ศึกษาปัจจัยเชิงลึกและกระบวนการตัดสินใจด้านจริยธรรมของบุคลากร
การศึกษาเชิงเปรียบเทียบ	เปรียบเทียบระดับการรับรู้ พฤติกรรม และปัจจัยด้านจริยธรรมระหว่างหน่วยงานภาครัฐ
การศึกษาเชิงสาเหตุ	วิเคราะห์ความสัมพันธ์และอิทธิพลของปัจจัยที่ส่งผลต่อพฤติกรรมทางจริยธรรมด้วยเทคนิคการวิเคราะห์ขั้นสูง
การพัฒนาแบบจำลองด้านจริยธรรม	พัฒนาแบบจำลองหรือกรอบการส่งเสริมมาตรฐานทางจริยธรรมที่เหมาะสมสำหรับหน่วยงานภาครัฐ

ที่มา : ข้อเสนอของคณะผู้ศึกษาจากการสังเคราะห์ผลการวิจัย

เอกสารอ้างอิง

- คณะกรรมการมาตรฐานทางจริยธรรม. (๒๕๖๔). มาตรฐานทางจริยธรรมของเจ้าหน้าที่ของรัฐ. สำนักงาน ก.พ. พระปลัดภราดร อภิวิพัฒน์ (เขียวเสน), สุปรีชา ชำนาญภูมิพร และสุภาพ เต็มรัตน์. (๒๕๖๗). จริยธรรมของมนุษย์ในยุคโลกาภิวัตน์. วารสารพุทธสังคมวิทยาปริทรรศน์, ๙(๔), ๘๖-๙๙.
- พระราชบัญญัติมาตรฐานทางจริยธรรม พ.ศ. ๒๕๖๒. (๒๕๖๒, ๑๖ เมษายน). ราชกิจจานุเบกษา. เล่ม ๑๓๖ ตอนที่ ๕๐ ก.
- ไพจิตร จิตดีโสภณ. (๒๕๖๑). จริยธรรมสำหรับการบริหารภาครัฐ. สำนักพิมพ์แห่งจุฬาลงกรณ์มหาวิทยาลัย. รัฐธรรมนูญแห่งราชอาณาจักรไทย พุทธศักราช ๒๕๖๐. (๒๕๖๐, ๖ เมษายน). ราชกิจจานุเบกษา. เล่ม ๑๓๔ ตอนที่ ๔๐ ก.
- ศรีสมบัติ โชคประจักษ์ชัด และคณะ. (๒๕๕๖). คุณธรรมและจริยธรรมสำหรับการปฏิบัติราชการ. สถาบันพัฒนาข้าราชการพลเรือน.
- สำนักงานคณะกรรมการข้าราชการพลเรือน. (๒๕๖๔). คู่มือการส่งเสริมมาตรฐานทางจริยธรรมของเจ้าหน้าที่ของรัฐ. สำนักงาน ก.พ.
- สำนักงานคณะกรรมการข้าราชการพลเรือน. (๒๕๖๕). แนวทางการขับเคลื่อนคุณธรรมและจริยธรรมในหน่วยงานภาครัฐ. สำนักงาน ก.พ.
- สำนักงานคณะกรรมการป้องกันและปราบปรามการทุจริตในภาครัฐ. (๒๕๖๕). แนวทางการประเมินความเสี่ยงการทุจริตภาครัฐ. สำนักงาน ป.ป.ท.
- สำนักงานคณะกรรมการป้องกันและปราบปรามการทุจริตแห่งชาติ. (๒๕๖๔). แนวทางการส่งเสริมคุณธรรมและความโปร่งใสในหน่วยงานภาครัฐ. สำนักงาน ป.ป.ช.
- สำนักงานคณะกรรมการป้องกันและปราบปรามการทุจริตแห่งชาติ. (๒๕๖๕). คู่มือการขับเคลื่อนองค์กรคุณธรรมและความโปร่งใส. สำนักงาน ป.ป.ช.
- สำนักงานคณะกรรมการพัฒนาระบบราชการ. (๒๕๖๕). หลักธรรมาภิบาลและการพัฒนาคุณภาพการบริหารจัดการภาครัฐ. สำนักงาน ก.พ.ร.
- อติคุณ สิ้นธนาปัญญา. (๒๕๕๙). จริยธรรมกับการบริหารงานภาครัฐ. สำนักพิมพ์มหาวิทยาลัยธรรมศาสตร์.
- Ajzen, I. (๑๙๙๑). The theory of planned behavior. *Organizational Behavior and Human Decision Processes*, ๕๐(๒), ๑๗๙-๒๑๑.
- Aristotle. (๒๐๐๙). *Nicomachean Ethics* (W. D. Ross, Trans.). Oxford University Press. (Original work published ca. ๓๕๐ B.C.E.)
- Bandura, A. (๑๙๗๗). *Social Learning Theory*. Englewood Cliffs, NJ: Prentice Hall.
- Brown, M. E., Treviño, L. K., & Harrison, D. A. (๒๐๐๕). Ethical leadership: A social learning perspective for construct development and testing. *Organizational Behavior and Human Decision Processes*, ๙๗(๒), ๑๑๗-๑๓๔.
- Schein, E. H. (๒๐๑๐). *Organizational Culture and Leadership* (๔th ed.). San Francisco, CA: Jossey-Bass.
- Treviño, L. K., Weaver, G. R., & Reynolds, S. J. (๒๐๐๖). Behavioral ethics in organizations: A review. *Journal of Management*, ๓๒(๖), ๙๕๑-๙๙๐.

ภาคผนวก

ภาคผนวก ก
แบบสอบถาม เรื่อง การศึกษาพฤติกรรมทางจริยธรรมของบุคลากรในสังกัดสำนักงานปลัด
กระทรวงเกษตรและสหกรณ์

วัตถุประสงค์ : ๑. เพื่อศึกษาระดับการรับรู้เกี่ยวกับมาตรฐานทางจริยธรรมของบุคลากรในสังกัดสำนักงานปลัดกระทรวงเกษตรและสหกรณ์

๒. เพื่อศึกษาพฤติกรรมของบุคลากรในสังกัดสำนักงานปลัดกระทรวงเกษตรและสหกรณ์ที่เป็นไปตามมาตรฐานทางจริยธรรม

๓. เพื่อศึกษาปัจจัยที่มีผลต่อการปฏิบัติตนตามมาตรฐานทางจริยธรรมของบุคลากรสำนักงานปลัดกระทรวงเกษตรและสหกรณ์

๔. เพื่อเป็นข้อมูลในการกำหนดแนวทางการส่งเสริมจริยธรรมให้กับบุคลากรในสังกัดสำนักงานปลัดกระทรวงเกษตรและสหกรณ์

ทั้งนี้ ข้อมูลที่ได้รับจากแบบสอบถามฉบับนี้ จะนำไปใช้เพื่อการศึกษาตามวัตถุประสงค์ที่กำหนดไว้เท่านั้น โดยศูนย์ปฏิบัติการต่อต้านการทุจริตจะเก็บรักษาข้อมูลดังกล่าวไว้เป็นความลับ และไม่นำไปเปิดเผยในลักษณะที่อาจก่อให้เกิดผลกระทบต่อผู้ตอบแบบสอบถามหรือหน่วยงานแต่ประการใด

ส่วนที่ ๑ ข้อมูลส่วนบุคคลของผู้ตอบแบบสอบถาม

คำชี้แจง กรุณาทำเครื่องหมาย ✓ ลงใน () หรือเติมข้อความลงในช่องว่างที่สอดคล้องกับความเป็นจริงของท่าน

๑. เพศ () ชาย () หญิง
๒. อายุ () ต่ำกว่า ๒๕ ปี () ๒๕ - ๓๔ ปี () ๓๕ - ๔๔ ปี
() ๔๕ - ๕๔ ปี () ตั้งแต่ ๕๕ ปีขึ้นไป

๓. ระดับการศึกษาสูงสุด

- () ต่ำกว่าปริญญาตรี () ปริญญาตรี () สูงกว่าปริญญาตรี

๔. ประเภทตำแหน่ง

- () ข้าราชการ () พนักงานราชการ
() ลูกจ้างประจำ () อื่น ๆ

๕. ระดับตำแหน่ง (สำหรับข้าราชการ)

- () ปฏิบัติงาน () ปฏิบัติการ () ชำนาญงาน
() ชำนาญการ () อาวุโส () ชำนาญการพิเศษ
() เชี่ยวชาญ () อำนวยการต้น () อำนวยการสูง
() บริหารต้น () บริหารสูง

๖. อายุราชการ/อายุงาน

- () ไม่เกิน ๕ ปี () ๕ - ๑๐ ปี () ๑๑ - ๑๕ ปี
() ๑๖ - ๒๐ ปี () ๒๑ - ๒๕ ปี () ๒๖ ปี ขึ้นไป

๗. หน่วยงานที่สังกัด

- () ๑. กองกลาง () ๒. กองการเจ้าหน้าที่
() ๓. กองเกษตรสารนิเทศ () ๔. กองคลัง
() ๕. สำนักกฎหมาย () ๖. สถาบันเกษตรวิชาการ
() ๗. ศูนย์เทคโนโลยีสารสนเทศและการสื่อสาร () ๘. สำนักการเกษตรต่างประเทศ
() ๙. กองนโยบายเทคโนโลยีเพื่อการเกษตรและเกษตรกรรมยั่งยืน () ๑๐. สำนักตรวจราชการ

- () ๑๑. สำนักงานที่ปรึกษาการเกษตรต่างประเทศ () ๑๒. สำนักตรวจสอบภายใน
 () ๑๓. สำนักแผนงานและโครงการพิเศษ () ๑๔. สำนักพัฒนาระบบบริหาร
 () ๑๕. สำนักบริหารกองทุนเพื่อช่วยเหลือเกษตรกรและรับเรื่องร้องเรียน () ๑๖. กองบริหารงานกองทุนสงเคราะห์เกษตรกร
 () ๑๗. ศูนย์ปฏิบัติการต่อต้านการทุจริต () ๑๘. กองประสานงานโครงการพระราชดำริ
 () ๑๙. สำนักงานเลขานุการคณะกรรมการส่งเสริมและพัฒนาระบบเกษตรพันธสัญญา
 () ๒๐. สำนักงานเกษตรและสหกรณ์จังหวัด () ๒๑. อื่น ๆ

ส่วนที่ ๒ การรับรู้เกี่ยวกับมาตรฐานทางจริยธรรมตามพระราชบัญญัติมาตรฐานทางจริยธรรม พ.ศ. ๒๕๖๒
คำชี้แจง โปรดพิจารณาข้อความต่อไปนี้และทำเครื่องหมาย ✓ ลงในช่องว่างที่ถูกต้อง

ข้อความ	ใช่	ไม่ใช่	ไม่แน่ใจ
๑. มาตรฐานทางจริยธรรม คือ หลักเกณฑ์การประพฤติปฏิบัติอย่างมีคุณธรรมสำหรับเจ้าหน้าที่ของรัฐ			
๒. มาตรฐานทางจริยธรรม ตามมาตรา ๕ แห่งพระราชบัญญัติมาตรฐานทางจริยธรรม พ.ศ. ๒๕๖๒ มี ๕ ประการ			
๓. การมุ่งผลสัมฤทธิ์ของงาน โดยมุ่งมั่นทำงานให้สำเร็จตามเป้าหมายอย่างมีคุณภาพเป็นมาตรฐานทางจริยธรรม			
๔. การปฏิบัติตามกฎหมาย กฎ ระเบียบแบบแผนทางราชการเป็นมาตรฐานทางจริยธรรม			
๕. ความรับผิดชอบต่อนหน้าที่และรักษาภาพลักษณ์ของทางราชการคือมาตรฐานทางจริยธรรม			
๖. ดำรงตนเป็นแบบอย่างที่ดี และรักษาเกียรติศักดิ์ของตำแหน่งหน้าที่ราชการของตนมิให้เสื่อมเสียคือมาตรฐานทางจริยธรรม			
๗. การฝ่าฝืนมาตรฐานทางจริยธรรมถือเป็นความผิดทางวินัย			
๘. หากมีพฤติกรรมฝ่าฝืนมาตรฐานทางจริยธรรม จะถูกดำเนินการตามมาตรการบริหารงานบุคคล เช่น การให้ย้าย ประกอบการพิจารณาเลื่อนตำแหน่ง เงินเดือน และเครื่องราชอิสริยาภรณ์ฯ			
๙. คณะกรรมการจริยธรรมประจำส่วนราชการ คือ กลไกหนึ่งในการขับเคลื่อนงานด้านจริยธรรมของหน่วยงาน			
๑๐. สป.กษ. มีการประกาศใช้ข้อกำหนดจริยธรรม เพื่อให้บุคลากรมีแนวทางการปฏิบัติให้เป็นไปตามมาตรฐานทางจริยธรรม			

ส่วนที่ ๓ พฤติกรรมทางจริยธรรมของบุคลากรในสังกัดสำนักงานปลัดกระทรวงเกษตรและสหกรณ์
คำชี้แจง โปรดพิจารณาข้อความต่อไปนี้ และทำเครื่องหมาย ✓ ลงในช่องที่ตรงกับความคิดเห็นของท่าน โดยขอความกรุณาตอบตามความเป็นจริง ที่ท่านเคยรับรู้หรือมีประสบการณ์โดยตรง

****หมายเหตุ:**

๑. เคยรับรู้จากผู้อื่น หมายถึง เคยได้ยิน ได้ฟัง หรือได้ข่าว
 ๒. ประสบการณ์ หมายถึง ประสบหรือพบเห็นด้วยตนเองโดยตรง
 ๓. หน่วยงาน หมายถึง หน่วยงานระดับสำนัก/กอง/ศูนย์/สถาบัน ที่ท่านปฏิบัติงาน

ข้อ	พฤติกรรมทางจริยธรรม	ไม่มี	บางครั้ง	เป็นประจำ
๑	เมื่อมีโอกาสท่านยินดีจะเข้าร่วมกิจกรรมที่เกี่ยวกับสถาบันหลักของชาติ เช่น วันเฉลิมพระเกียรติ วันสำคัญทางศาสนา เป็นต้น			
๒	บุคลากรในหน่วยงานของท่านให้ความร่วมมือในการเข้าร่วมกิจกรรมที่เกี่ยวกับสถาบันหลักของชาติ โดยไม่หลีกเลี่ยง แม้เป็นวันหยุดราชการ			
๓	ท่านปฏิบัติงานด้วยความซื่อสัตย์ สุจริต อย่างตรงไปตรงมา			
๔	ท่านสามารถปฏิบัติงานได้เสร็จภายในระยะเวลาที่กำหนด			
๕	บุคลากรในหน่วยงานของท่านมีการเบียดบังเวลาปฏิบัติราชการไปทำเรื่องส่วนตัวหรือทอดทิ้งการทำงาน เช่น ดูซีรีส์ เล่นเฟสบุ๊ก จีบกลุ่มนินทา เดินซื้อของที่ตลาด เป็นต้น			
๖	บุคลากรในหน่วยงานของท่านมีการเบิกค่าเบี้ยเลี้ยงเกินความเป็นจริงหรือค่าปฏิบัติงานล่วงเวลาโดยมิได้ปฏิบัติงานเต็มระยะเวลาที่ขอเบิก			
๗	เมื่อเกิดข้อผิดพลาดในการปฏิบัติงาน บุคลากรในหน่วยงานของท่านจะเร่งแก้ไขและพร้อมที่จะรับผิดชอบในข้อผิดพลาดของตน			
๘	ท่านกล้าที่จะปฏิเสธและชี้แจงเหตุผล เมื่อได้รับคำสั่งให้ปฏิบัติในสิ่งที่ไม่ถูกต้องตามกฎหมาย หรือจะก่อให้เกิดผลเสียต่อทางราชการ			
๙	ท่านจะให้ความช่วยเหลือเพื่อนร่วมงาน ที่ขอให้ท่านช่วยหรือปิดบังในเรื่องที่ไม่ถูกต้อง			
๑๐	บุคลากรในหน่วยงานของท่านกล้าแสดงความคิดเห็นหรือคัดค้านเมื่อพบเห็นการกระทำที่ไม่ถูกต้อง			
๑๑	หน่วยงานของท่าน มีการตัดสินใจโดยยึดตามความคิดเห็นของเสียงส่วนใหญ่ แม้เป็นสิ่งที่ไม่ถูกต้อง			
๑๒	หากมีงานสำคัญเร่งด่วน ท่านยินดีเข้ามาปฏิบัติงานแม้ในวันหยุดราชการ			
๑๓	ท่านยินดีให้ความช่วยเหลือเพื่อนร่วมงานทำงานนอกเหนือจากความรับผิดชอบของตน เพื่อให้ภารกิจของหน่วยงานบรรลุเป้าหมาย			
๑๔	บุคลากรในหน่วยงานของท่านอาสาเข้าร่วมกิจกรรมเพื่อประโยชน์ส่วนรวมโดยไม่ต้องมีการมอบหมายหรือจัดลำดับ			
๑๕	บุคลากรในหน่วยงานของท่าน มีการแอบอ้างตำแหน่งหน้าที่เพื่อหาประโยชน์ส่วนตนหรือพวกพ้อง			
๑๖	ท่านสามารถปฏิบัติงานได้สำเร็จตามเป้าหมายและมีคุณภาพ			
๑๗	ท่านหาความรู้ และพัฒนาตนเอง เพื่อเพิ่มประสิทธิภาพในการปฏิบัติงาน			
๑๘	หน่วยงานของท่านปฏิบัติงานโดยมีเป้าหมายเพื่อประโยชน์ของเกษตรกรอย่างแท้จริง มิได้ปฏิบัติงานให้พอผ่าน ๆ ไป หรือเข้าขามเย็นขาม เท่านั้น			

ข้อ	พฤติกรรมทางจริยธรรม	ไม่มี	บางครั้ง	เป็นประจำ
๑๙	บุคลากรในหน่วยงานของท่านร่วมมือกันปฏิบัติงานเพื่อให้บรรลุเป้าหมาย และเกิดประโยชน์ต่อหน่วยงาน			
๒๐	ท่านจะอำนวยความสะดวกหรือให้บริการแก่คนรู้จักก่อนผู้รับบริการทั่วไป			
๒๑	หน่วยงานของท่านมีการเปิดเผยข้อมูลข่าวสารครบถ้วน ถูกต้อง พร้อมให้ตรวจสอบได้ทั้งการปฏิบัติงานและการจัดซื้อจัดจ้าง			
๒๒	หน่วยงานของท่านมีการพิจารณาความดีความชอบอย่างเป็นธรรมตามข้อเท็จจริง โดยไม่เห็นแก่พวกพ้อง			
๒๓	หน่วยงานของท่านมีการมอบหมายงานอย่างถูกต้อง และเหมาะสมกับตำแหน่ง ระดับตำแหน่ง ตลอดจนกระจายงานอย่างยุติธรรม			
๒๔	ท่านปฏิบัติต่อผู้มาติดต่อราชการและเพื่อนร่วมงานด้วยความสุภาพ และเสมอภาค			
๒๕	ท่านปฏิบัติตามกฎ ระเบียบ และกฎหมายอย่างเคร่งครัดในการปฏิบัติงาน			
๒๖	ท่านประพฤติปฏิบัติตนเป็นแบบอย่างที่ดี และรักษาภาพลักษณ์ของหน่วยงาน			
๒๗	บุคลากรในหน่วยงานของท่านให้บริการผู้มาติดต่อราชการด้วยความสุภาพ ไม่แสดงพฤติกรรมที่ไม่เหมาะสม เช่น การดูถูก ใช้อำนาจไม่สุภาพ แสดงอาการหงุดหงิด เป็นต้น			
๒๘	บุคลากรในหน่วยงานของท่าน แต่งกายเหมาะสมกับสถานที่ราชการ เช่น ไม่ใส่เสื้อแขนกุด กระโปรงสั้น รองเท้าแตะ เป็นต้น			

ส่วนที่ ๔ ปัจจัยที่มีผลต่อการปฏิบัติตามมาตรฐานทางจริยธรรมของบุคลากรในสังกัดสำนักงานปลัดกระทรวงเกษตรและสหกรณ์

คำชี้แจง โปรดพิจารณาข้อความต่อไปนี้และทำเครื่องหมาย ✓ ลงในช่องว่างที่ตรงกับความคิดเห็นของท่านมากที่สุด

ข้อ	ปัจจัยที่มีผลต่อการปฏิบัติตามมาตรฐานทางจริยธรรม	มากที่สุด	มาก	น้อย	น้อยที่สุด
๑	นโยบาย และแนวทางในการส่งเสริมให้บุคลากรปฏิบัติตามมาตรฐานทางจริยธรรมที่ชัดเจน				
๒	การกำหนดแนวทางปฏิบัติตนตามมาตรฐานทางจริยธรรมที่ชัดเจนเกี่ยวกับการปฏิบัติตนที่ถูกต้องและไม่ถูกต้อง				
๓	การกำหนดแนวทางการตรวจสอบเมื่อมีการฝ่าฝืนมาตรฐานทางจริยธรรม และบทลงโทษที่ชัดเจน				
๔	การสื่อสาร ประชาสัมพันธ์แนวทางการปฏิบัติตามมาตรฐานทางจริยธรรมอย่างต่อเนื่อง				
๕	วัฒนธรรมและค่านิยมของหน่วยงานให้ความสำคัญกับคุณธรรม จริยธรรม				

ข้อ	ปัจจัยที่มีผลต่อการปฏิบัติตามมาตรฐานทางจริยธรรม	มากที่สุด	มาก	น้อย	น้อยที่สุด
๖	บุคลากรให้ความสำคัญ และไม่เพิกเฉยต่อการฝ่าฝืนมาตรฐานทางจริยธรรมภายในหน่วยงาน				
๗	ผู้บังคับบัญชาปฏิบัติตามมาตรฐานทางจริยธรรมเป็นแบบอย่างที่ดี				
๘	ผู้บังคับบัญชาสนับสนุน ส่งเสริม และกำกับดูแล การปฏิบัติตามของผู้ใต้บังคับบัญชาตามมาตรฐานทางจริยธรรม				
๙	การประกาศยกย่องหรือชมเชยผู้ที่เป็นแบบอย่างด้านคุณธรรม จริยธรรม				
๑๐	การนำพฤติกรรมการปฏิบัติตามมาตรฐานทางจริยธรรมมาประกอบการพิจารณาการเลื่อนเงินเดือน หรือเลื่อนตำแหน่ง				
๑๑	การดำเนินการและการลงโทษอย่างจริงจัง เมื่อพบการฝ่าฝืนมาตรฐานทางจริยธรรม				
๑๒	ความรู้สึกลดภัยในการปฏิบัติงาน และเปิดโอกาสให้บุคลากรแสดงความคิดเห็นด้านคุณธรรม จริยธรรม				
๑๓	การทำงานเป็นทีม การให้ความร่วมมือ และการช่วยเหลือเกื้อกูลกัน				
๑๔	ผู้บังคับบัญชาหรือเพื่อนร่วมงานมีการกดดันให้ปฏิบัติในสิ่งที่ไม่ถูกต้อง				
๑๕	การสนับสนุนและได้รับการคุ้มครองจากผู้บังคับบัญชาเมื่อทำสิ่งที่ถูกต้อง หรือร้องเรียนเมื่อพบการฝ่าฝืนมาตรฐานทางจริยธรรม				

ส่วนที่ ๕ ความคิดเห็นและข้อเสนอแนะในการส่งเสริมให้บุคลากรปฏิบัติตามมาตรฐานทางจริยธรรมหรือแนวทางการป้องกันการฝ่าฝืนหรือไม่ปฏิบัติตามมาตรฐานทางจริยธรรม

.....

.....

.....

.....

.....

.....

ภาคผนวก ข

เฉลยคำถามการรับรู้เกี่ยวกับพระราชบัญญัติมาตรฐานทางจริยธรรม พ.ศ. ๒๕๖๒

ข้อ ๑ มาตรฐานทางจริยธรรม คือ หลักเกณฑ์การประพฤติปฏิบัติอย่างมีคุณธรรมสำหรับเจ้าหน้าที่ของรัฐ

ตอบ ใช่ เนื่องจากพระราชบัญญัติมาตรฐานทางจริยธรรม พ.ศ. ๒๕๖๒ มาตรา ๕ กำหนดให้ มาตรฐานทางจริยธรรม คือ หลักเกณฑ์การประพฤติปฏิบัติอย่างมีคุณธรรมสำหรับเจ้าหน้าที่ของรัฐ

ข้อ ๒ มาตรฐานทางจริยธรรม ตามมาตรา ๕ แห่งพระราชบัญญัติมาตรฐานทางจริยธรรม พ.ศ. ๒๕๖๒ มี ๕ ประการ

ตอบ ไม่ใช่ เนื่องจากมาตรฐานทางจริยธรรม ตามมาตรา ๕ แห่ง พระราชบัญญัติมาตรฐานทางจริยธรรม พ.ศ. ๒๕๖๒ มี ๗ ประการ ได้แก่

- ๑) ยึดมั่นในสถาบันหลักของประเทศ อันได้แก่ ชาติ ศาสนา พระมหากษัตริย์ และการปกครองระบอบประชาธิปไตยอันมีพระมหากษัตริย์ทรงเป็นประมุข
- ๒) ซื่อสัตย์สุจริต มีจิตสำนึกที่ดี และรับผิดชอบต่อหน้าที่
- ๓) กล้าตัดสินใจและกระทำในสิ่งที่ถูกต้องชอบธรรม
- ๔) คิดถึงประโยชน์ส่วนรวมมากกว่าประโยชน์ส่วนตัว และมีจิตสาธารณะ
- ๕) มุ่งผลสัมฤทธิ์ของงาน
- ๖) ปฏิบัติหน้าที่อย่างเป็นธรรมและไม่เลือกปฏิบัติ
- ๗) ดำรงตนเป็นแบบอย่างที่ดีและรักษาภาพลักษณ์ของทางราชการ

ข้อ ๓ การมุ่งผลสัมฤทธิ์ของงาน โดยมุ่งมั่นทำงานให้สำเร็จตามเป้าหมายอย่างมีคุณภาพเป็นมาตรฐานทางจริยธรรม

ตอบ ใช่ เนื่องจากการมุ่งผลสัมฤทธิ์ของงานเป็นหนึ่งในมาตรฐานทางจริยธรรมที่กำหนดไว้ตาม มาตรา ๕ แห่งพระราชบัญญัติมาตรฐานทางจริยธรรม พ.ศ. ๒๕๖๒

ข้อ ๔ การปฏิบัติตามกฎหมาย กฎ ระเบียบแบบแผนทางราชการเป็นมาตรฐานทางจริยธรรม

ตอบ ไม่ใช่ เนื่องจากการปฏิบัติตามกฎหมาย กฎ ระเบียบ และแบบแผนของทางราชการ เป็น หลักการขั้นพื้นฐานของ "การรักษาวินัย" ไม่ใช่มาตรฐานทางจริยธรรมโดยตรง ตามพระราชบัญญัติระเบียบ ข้าราชการพลเรือน พ.ศ. ๒๕๕๑ มาตรา ๘๒ (๒) ได้ระบุไว้ชัดเจนว่าข้าราชการต้องปฏิบัติตามกฎหมาย กฎ ระเบียบของทางราชการ ซึ่งการฝ่าฝืนถือเป็นความผิดทางวินัย

ข้อ ๕ ความรับผิดชอบต่อหน้าที่และรักษาภาพลักษณ์ของทางราชการคือมาตรฐานทางจริยธรรม

ตอบ ใช่ เนื่องจากความรับผิดชอบต่อหน้าที่และรักษาภาพลักษณ์ของทางราชการเป็นมาตรฐาน ทางจริยธรรมที่กำหนดไว้ตามมาตรา ๕ แห่งพระราชบัญญัติมาตรฐานทางจริยธรรม พ.ศ. ๒๕๖๒

ข้อ ๖ ดำรงตนเป็นแบบอย่างที่ดี และรักษาเกียรติศักดิ์ของตำแหน่งหน้าที่ราชการของตนมิให้เสื่อมเสีย คือมาตรฐานทางจริยธรรม

ตอบ ไม่ใช่ เนื่องจากการดำรงตนเป็นแบบอย่างที่ดี และรักษาเกียรติศักดิ์ของตำแหน่งหน้าที่ ราชการของตนมิให้เสื่อมเสีย เป็นไปตามพระราชบัญญัติระเบียบข้าราชการพลเรือน พ.ศ. ๒๕๕๑ มาตรา ๘๒ ข้าราชการพลเรือนสามัญต้องกระทำการอันเป็นข้อปฏิบัติมีทั้งหมด ๑๑ ข้อ โดยในข้อที่ ๑๐ ต้องรักษาชื่อเสียง ของตน และรักษาเกียรติศักดิ์ของตำแหน่งหน้าที่ราชการของตนมิให้เสื่อมเสีย จึงไม่ใช่มาตรฐานทางจริยธรรม ข้อ ๗ ดำรงตนเป็นแบบอย่างที่ดีและรักษาภาพลักษณ์ของทางราชการ

ข้อ ๗ การฝ่าฝืนมาตรฐานทางจริยธรรมถือเป็นความผิดทางวินัย

ตอบ ไม่ใช่ เนื่องจากการฝ่าฝืนหรือไม่ปฏิบัติตามมาตรฐานทางจริยธรรมและความผิดทางวินัย เป็นคนละฐานความผิดตามกฎหมาย การฝ่าฝืนหรือไม่ปฏิบัติตามมาตรฐานทางจริยธรรมไม่ใช่ ความผิดทาง

วินัยเสมอไป แต่จะได้รับการพิจารณาตามกระบวนการและมาตรการทางจริยธรรมก่อน อย่างไรก็ตาม หากพฤติการณ์ดังกล่าวเข้าลักษณะเป็นความผิดทางวินัยตามกฎหมายว่าด้วยระเบียบข้าราชการพลเรือนหรือกฎหมายที่เกี่ยวข้อง ก็สามารถดำเนินการทางวินัยได้ด้วย ทั้งนี้ ก.พ. ได้กำหนดมาตรการดำเนินการกรณีข้าราชการพลเรือนฝ่าฝืนจริยธรรมหรือไม่ปฏิบัติตามประมวลจริยธรรมข้าราชการพลเรือนและข้อกำหนดจริยธรรมของส่วนราชการ โดยกำหนดมาตรการทางจริยธรรม ได้แก่ (๑) ว่ากล่าวตักเตือน (๒) สั่งให้ได้รับการพัฒนา (๓) ทำทัณฑ์บนเป็นหนังสือ และ (๔) ดำเนินการตามมาตรการทางการบริหาร เช่น การสับเปลี่ยนหมุนเวียนงาน การย้ายไปปฏิบัติหน้าที่อื่น

ข้อ ๘ หากมีพฤติกรรมฝ่าฝืนมาตรฐานทางจริยธรรม จะถูกดำเนินการตามมาตรการบริหารงานบุคคล เช่น การให้ย้าย ประกอบการพิจารณาเลื่อนตำแหน่ง เงินเดือน และเครื่องราชอิสริยาภรณ์ฯ

ตอบ ใช่ เนื่องจากข้อกำหนดว่าด้วยกระบวนการรักษাজริยธรรม: กลไกและการบังคับใช้ประมวลจริยธรรมข้าราชการพลเรือน ข้อ ๑๒ กำหนดให้เมื่อข้าราชการพลเรือนฝ่าฝืนหรือไม่ปฏิบัติตามประมวลจริยธรรมหรือข้อกำหนดจริยธรรมของส่วนราชการ หัวหน้าส่วนราชการหรือผู้บังคับบัญชาสามารถดำเนินการตามมาตรการทางจริยธรรมหรือดำเนินการตามกระบวนการบริหารงานบุคคลได้ตามความเหมาะสมของแต่ละกรณี นอกจากนี้ ก.พ. ได้กำหนดมาตรการดำเนินการกรณีข้าราชการฝ่าฝืนจริยธรรมหรือไม่ปฏิบัติตามประมวลจริยธรรม โดยกำหนดมาตรการทางจริยธรรม ได้แก่ (๑) ว่ากล่าวตักเตือน (๒) สั่งให้ได้รับการพัฒนา (๓) ทำทัณฑ์บนเป็นหนังสือ และ (๔) ดำเนินการตามมาตรการทางการบริหาร เช่น การสับเปลี่ยนหมุนเวียนงาน การย้ายไปปฏิบัติหน้าที่อื่น ประกอบกับ ข้อกำหนดจริยธรรมของสำนักงานปลัดกระทรวงเกษตรและสหกรณ์ พ.ศ. ๒๕๖๗ ยังได้กำหนดให้บันทึกข้อมูลการฝ่าฝืนหรือไม่ปฏิบัติตามมาตรฐานทางจริยธรรมไว้เป็นหลักฐาน และนำข้อมูลดังกล่าวไปประกอบการบริหารงานบุคคล เช่น การพิจารณาเลื่อนตำแหน่ง เลื่อนเงินเดือน หรือการเสนอขอพระราชทานเครื่องราชอิสริยาภรณ์ ตามหลักเกณฑ์และความเหมาะสมของแต่ละกรณี

ข้อ ๙ คณะกรรมการจริยธรรมประจำส่วนราชการ คือ กลไกหนึ่งในการขับเคลื่อนงานด้านจริยธรรมของหน่วยงาน

ตอบ ใช่ เนื่องจากข้อกำหนดว่าด้วยกระบวนการรักษাজริยธรรม: กลไกและการบังคับใช้ประมวลจริยธรรมข้าราชการพลเรือน หมวด ๓ กลไกและการบังคับใช้ประมวลจริยธรรมข้าราชการพลเรือน ข้อ ๖ กำหนดให้หัวหน้าส่วนราชการ แต่งตั้งคณะกรรมการจริยธรรมขึ้นเพื่อทำหน้าที่ให้คำปรึกษาแนะนำ สอดส่อง ดูแลและส่งเสริมให้มีการปฏิบัติตามประมวลจริยธรรมข้าราชการพลเรือน ติดตาม และประเมินผลการขับเคลื่อนงานด้านจริยธรรมของส่วนราชการ

ข้อ ๑๐ สป.กษ. มีการประกาศใช้ข้อกำหนดจริยธรรม เพื่อให้บุคลากรมีแนวทางการปฏิบัติให้เป็นไปตามมาตรฐานทางจริยธรรม

ตอบ ใช่ เนื่องจากสำนักงานปลัดกระทรวงเกษตรและสหกรณ์ มีการประกาศข้อกำหนดจริยธรรมของสำนักงานปลัดกระทรวงเกษตรและสหกรณ์ พ.ศ. ๒๕๖๗ เมื่อวันที่ ๑๔ มิถุนายน พ.ศ. ๒๕๖๗ เพื่อเป็นแนวทางในการปฏิบัติตามหลักคุณธรรม จริยธรรมให้กับเจ้าหน้าที่ในสังกัดสำนักงานปลัดกระทรวงเกษตรและสหกรณ์

ภาคผนวก ค

ตารางแสดงผลการวิเคราะห์ข้อมูลพฤติกรรมทางจริยธรรมของบุคลากรในสังกัดสำนักงานปลัดกระทรวงเกษตรและสหกรณ์
(ร้อยละ ค่าเฉลี่ย และส่วนเบี่ยงเบนมาตรฐาน)

ค.๑ ผลการวิเคราะห์ข้อมูลพฤติกรรมทางจริยธรรม (ภาพรวมของสำนักงานปลัดกระทรวงเกษตรและสหกรณ์)

พฤติกรรมทางจริยธรรม	ไม่มี (ร้อยละ)	บางครั้ง (ร้อยละ)	เป็นประจำ (ร้อยละ)	ค่าเฉลี่ย	S.D.	แปลผล (มีความสอดคล้องกับมาตรฐานทางจริยธรรม)
มาตรฐานจริยธรรม ข้อ ๑ ยึดมั่นในสถาบันหลักของประเทศ				๑.๘๖	๐.๒๙	ระดับสูง
๑. เมื่อมีโอกาстанยินดีจะเข้าร่วมกิจกรรมที่เกี่ยวกับสถาบันหลักของชาติ เช่น วันเฉลิมพระเกียรติวันสำคัญทางศาสนา เป็นต้น	๕ (๐.๓๗)	๒๒๗ (๑๖.๖๐)	๑,๑๓๕ (๘๓.๐๓)	๑.๘๓	๐.๓๘	พฤติกรรมของผู้ตอบแบบสอบถามมีความสอดคล้องกับมาตรฐานทางจริยธรรมในระดับสูงโดยผู้ตอบแบบสอบถามร้อยละ ๘๓.๐๓ ระบุว่ามีความประพฤติดังกล่าวเป็นประจำ และร้อยละ ๑๖.๖๐ ระบุว่ามีการปฏิบัติเป็นบางครั้ง ขณะที่ไม่มีเพียงร้อยละ ๐.๓๗ ระบุว่าไม่มีการปฏิบัติดังกล่าว ซึ่งสะท้อนว่าบุคลากรส่วนใหญ่แสดงออกถึงการให้ความสำคัญและมีส่วนร่วมในกิจกรรมที่เกี่ยวข้องกับสถาบันหลักของประเทศอย่างสม่ำเสมอ อย่างไรก็ตาม สัดส่วนผู้ที่ปฏิบัติเป็นบางครั้งร้อยละ ๑๖.๖๐ ยังแสดงให้เห็นว่าการมีส่วนร่วมมิได้เกิดขึ้นอย่างสม่ำเสมอในบุคลากรทั้งหมด จึงอาจพิจารณาส่งเสริมให้บุคลากรเห็นความเชื่อมโยงระหว่างการเข้าร่วมกิจกรรมดังกล่าวกับบทบาทและความรับผิดชอบของเจ้าหน้าที่ของรัฐมากขึ้น
๒. บุคลากรในหน่วยงานของท่านให้ความร่วมมือในการเข้าร่วมกิจกรรมที่เกี่ยวกับสถาบันหลักของชาติ โดยไม่หลีกเลี่ยงแม้เป็นวันหยุดราชการ	๔ (๐.๒๙)	๑๓๓ (๙.๗๓)	๑,๒๓๐ (๘๙.๙๘)	๑.๙๐	๐.๓๑	พฤติกรรมของบุคลากรในหน่วยงานมีความสอดคล้องกับมาตรฐานทางจริยธรรมในระดับสูง โดยผู้ตอบแบบสอบถามร้อยละ ๘๙.๙๘ เห็นว่าบุคลากรให้ความร่วมมือเป็นประจำ แม้กิจกรรมจะจัดในวันหยุดราชการ ขณะที่ร้อยละ ๙.๗๓ ระบุว่าให้ความร่วมมือเป็นบางครั้ง และมีเพียงร้อยละ ๐.๒๙

พฤติกรรมทางจริยธรรม	ไม่มี (ร้อยละ)	บางครั้ง (ร้อยละ)	เป็นประจำ (ร้อยละ)	ค่าเฉลี่ย	S.D.	แปลผล (มีความสอดคล้องกับมาตรฐานทางจริยธรรม)
						ระบุว่าไม่ให้ความร่วมมือดังกล่าว เมื่อพิจารณาร่วมกับค่าเฉลี่ย ๑.๙๐ และ S.D. ๐.๓๑ แสดงให้เห็นว่าความคิดเห็นของผู้ตอบมีทิศทางค่อนข้างสอดคล้องกัน และสะท้อนถึงความร่วมมือของบุคลากรต่อกิจกรรมที่เกี่ยวข้องกับสถาบันหลักของประเทศในระดับสูง
มาตรฐานจริยธรรม ข้อ ๒ ซื่อสัตย์สุจริต มีจิตสำนึกที่ดี และรับผิดชอบต่อหน้าที่				๑.๗๔	๐.๓๓	ระดับสูง
๓. ท่านปฏิบัติงานด้วยความซื่อสัตย์สุจริต อย่างตรงไปตรงมา	๐ (๐.๐๐)	๑๓ (๐.๙๕)	๑,๓๕๔ (๙๙.๐๕)	๑.๙๙	๐.๐๙	พฤติกรรมของผู้ตอบแบบสอบถามมีความสอดคล้องกับมาตรฐานทางจริยธรรมในระดับสูง โดยผู้ตอบแบบสอบถามร้อยละ ๙๙.๐๕ ประเมินว่าตนเองปฏิบัติงานด้วยความซื่อสัตย์สุจริตและตรงไปตรงมาเป็นประจำ และไม่มีผู้ตอบที่ระบุว่าไม่มีพฤติกรรมดังกล่าว ซึ่งถือเป็นจุดแข็งด้านการรับรู้พฤติกรรมของตนเอง อย่างไรก็ตาม เนื่องจากเป็นการประเมินตนเองในประเด็นที่เป็นคุณลักษณะทางจริยธรรมโดยตรง ผลดังกล่าวควรตีความในฐานะ “การรับรู้และรายงานพฤติกรรมของผู้ตอบ” มิใช่ข้อยืนยันว่าพฤติกรรมดังกล่าวเกิดขึ้นในทุกสถานการณ์
๔. ท่านสามารถปฏิบัติงานได้เสร็จภายในระยะเวลาที่กำหนด	๑ (๐.๐๗)	๙๙ (๗.๒๔)	๑,๒๖๗ (๙๒.๖๙)	๑.๙๓	๐.๒๖	พฤติกรรมของผู้ตอบแบบสอบถามมีความสอดคล้องกับมาตรฐานทางจริยธรรมในระดับสูง โดยผู้ตอบแบบสอบถามร้อยละ ๙๒.๖๙ ประเมินว่าตนเองมีการปฏิบัติงานได้ภายในเวลาที่กำหนดเป็นประจำ แม้มีผู้ตอบร้อยละ ๗.๒๔ ระบุว่าปฏิบัติได้เป็นบางครั้ง ซึ่งผลดังกล่าวสอดคล้องกับข้อ ๓ ในทิศทางที่ดี แต่สะท้อนจริยธรรมคนละมิติ คือ ข้อ ๓ เน้นความซื่อสัตย์ ส่วนข้อ ๔ แสดงถึง “ความรับผิดชอบต่อหน้าที่” ผ่านการส่งมอบงานภายในเวลาที่กำหนด ทั้งนี้

พฤติกรรมทางจริยธรรม	ไม่มี (ร้อยละ)	บางครั้ง (ร้อยละ)	เป็นประจำ (ร้อยละ)	ค่าเฉลี่ย	S.D.	แปลผล (มีความสอดคล้องกับมาตรฐานทางจริยธรรม)
						จากผลดังกล่าวที่ยังมีร้อยละ ๗.๒๔ ที่ปฏิบัติได้เพียงบางครั้ง สะท้อนว่าความรับผิดชอบด้านระยะเวลาการปฏิบัติงาน ยังมีช่องว่างเล็กน้อยเมื่อเทียบกับการรับรู้เรื่องความซื่อสัตย์ สุจริต
๕. บุคลากรในหน่วยงานของท่าน มีการเบียดบังเวลาปฏิบัติราชการ ไปทำเรื่องส่วนตัวหรือทอดทิ้ง การทำงาน เช่น ดูซีรีส์ เล่นเฟสบุ๊ก จีบกลุ่มนินทา เดินซื้อของที่ตลาด เป็นต้น	๗๒.๔ (๕๒.๙๖)	๔๔.๖ (๓๒.๖๓)	๑๙.๗ (๑๔.๔๑)	๑.๓๙	๐.๗๒	เป็นข้อคำถามเชิงลบซึ่งได้มีการกลับค่าคะแนนก่อนการ ประมวลผลแล้ว โดยพฤติกรรมของบุคลากรในหน่วยงาน มีความสอดคล้องกับมาตรฐานทางจริยธรรมในระดับสูง ซึ่งผู้ตอบแบบสอบถามร้อยละ ๕๒.๙๖ สะท้อนว่าในหน่วยงาน ไม่พบพฤติกรรมที่เบียดบังเวลาราชการทำเรื่องส่วนตัว และ ผู้ตอบร้อยละ ๓๒.๖๓ สะท้อนว่าในหน่วยงานพบพฤติกรรม ดังกล่าวเป็นบางครั้ง ทั้งนี้มีผู้ตอบร้อยละ ๑๔.๔๑ สะท้อนว่า พบพฤติกรรมดังกล่าวเป็นประจำ ซึ่งผลดังกล่าวผู้ตอบ เกือบครึ่งหนึ่ง (ร้อยละ ๔๗.๐๔) รับรู้ว่ามีพฤติกรรมการใช้เวลาราชการไปในเรื่องส่วนตัวหรือทอดทิ้งการทำงานเกิดขึ้น อย่างน้อยบางครั้ง แสดงว่ายังพบพฤติกรรมการเบียดบังเวลา ปฏิบัติราชการไปทำธุระส่วนตัวในบางส่วน จึงควรให้ ความสำคัญกับการกำกับดูแลการปฏิบัติงานและการใช้เวลา ราชการให้เป็นไปอย่างเหมาะสม
๖. บุคลากรในหน่วยงานของท่าน มีการเบิกค่าเบี้ยเลี้ยงเกินความเป็นจริง หรือค่าปฏิบัติงานล่วงเวลาโดยมิได้ ปฏิบัติงานเต็มระยะเวลาที่ขอเบิก	๑,๐๙๔ (๘๐.๐๓)	๘๒ (๖.๐๐)	๑๙๑ (๑๓.๙๗)	๑.๖๖	๐.๗๑	เป็นข้อคำถามเชิงลบซึ่งได้มีการกลับค่าคะแนนก่อนการ ประมวลผลแล้ว โดยพฤติกรรมของบุคลากรในหน่วยงาน มีความสอดคล้องกับมาตรฐานทางจริยธรรมในระดับสูง ซึ่งผู้ตอบแบบสอบถามร้อยละ ๘๐.๐๓ ระบุว่าไม่พบพฤติกรรม เบิกค่าเบี้ยเลี้ยงเกินความเป็นจริงหรือค่าปฏิบัติงานล่วงเวลา โดยมิได้ปฏิบัติงานเต็มระยะเวลาที่ขอเบิก และมีผู้ตอบรวม

พฤติกรรมทางจริยธรรม	ไม่มี (ร้อยละ)	บางครั้ง (ร้อยละ)	เป็นประจำ (ร้อยละ)	ค่าเฉลี่ย	S.D.	แปลผล (มีความสอดคล้องกับมาตรฐานทางจริยธรรม)
						ร้อยละ ๑๙.๕๗ ที่รับรู้ว่าพฤติกรรมดังกล่าวเกิดขึ้นอย่างน้อยบางครั้ง แม้ผลการประเมินจะอยู่ในระดับสูง แต่ยังมีผู้ตอบแบบสอบถามบางส่วนที่ระบุว่าพบพฤติกรรมดังกล่าวจึงควรส่งเสริมการเบิกค่าใช้จ่ายและการปฏิบัติงานล่วงเวลาให้เป็นไปตามข้อเท็จจริง หลักเกณฑ์ และระเบียบของทางราชการอย่างเคร่งครัด
มาตรฐานจริยธรรม ข้อ ๓ กล้าตัดสินใจและกระทำในสิ่งที่ถูกต้องชอบธรรม				๑.๗๒	๐.๓๒	ระดับสูง
๗. เมื่อเกิดข้อผิดพลาดในการปฏิบัติงานบุคลากรในหน่วยงานของท่านจะเร่งแก้ไขและพร้อมที่จะรับผิดชอบในข้อผิดพลาดของตน	๓๐ (๒.๒๐)	๑๒๕ (๙.๑๔)	๑,๒๑๒ (๘๘.๖๖)	๑.๘๖	๐.๔๐	พฤติกรรมของบุคลากรในหน่วยงานมีความสอดคล้องกับมาตรฐานทางจริยธรรมในระดับสูงโดยผู้ตอบแบบสอบถามร้อยละ ๘๘.๖๖ เห็นว่าบุคลากรในหน่วยงานมีพฤติกรรมรับผิดชอบต่อข้อผิดพลาดที่เกิดจากการปฏิบัติงานเป็นประจำ มีผู้ตอบร้อยละ ๙.๑๔ เห็นว่ามีพฤติกรรมดังกล่าวเป็นบางครั้ง และมีผู้ตอบร้อยละ ๒.๒๐ เห็นว่าไม่มีพฤติกรรมดังกล่าว ซึ่งผลสะท้อนได้ว่าผู้ตอบแบบสอบถามส่วนใหญ่รับรู้ว่ายภายในหน่วยงานมีพฤติกรรมรับผิดชอบต่อข้อผิดพลาดในระดับสูง โดยมีได้หยุดเพียงการยอมรับว่ามีข้อผิดพลาดแต่รวมถึงการเร่งแก้ไข ซึ่งเป็นองค์ประกอบสำคัญของความรับผิดชอบ อย่างไรก็ตาม ยังมีร้อยละ ๑๑.๓๔ ที่เห็นว่าพฤติกรรมดังกล่าวเกิดขึ้นเพียงบางครั้งหรือไม่เกิดขึ้น จึงสะท้อนว่าวัฒนธรรมการยอมรับและแก้ไขข้อผิดพลาดยังอาจไม่สม่ำเสมอในทุกบริบทของหน่วยงาน
๘. ท่านกล้าที่จะปฏิเสธและชี้แจงเหตุผลเมื่อได้รับคำสั่งให้ปฏิบัติในสิ่งที่ไม่ถูกต้อง	๗๖ (๕.๕๖)	๑๐๑ (๗.๓๙)	๑,๑๙๐ (๘๗.๐๕)	๑.๘๑	๐.๕๑	พฤติกรรมของผู้ตอบแบบสอบถามมีความสอดคล้องกับมาตรฐานทางจริยธรรมในระดับสูง โดยผู้ตอบแบบสอบถาม

พฤติกรรมทางจริยธรรม	ไม่มี (ร้อยละ)	บางครั้ง (ร้อยละ)	เป็นประจำ (ร้อยละ)	ค่าเฉลี่ย	S.D.	แปลผล (มีความสอดคล้องกับมาตรฐานทางจริยธรรม)
ตามกฎหมาย หรือจะก่อให้เกิดผลเสีย ต่อทางราชการ						ร้อยละ ๘๗.๐๕ ระบุว่ามีความกล้าที่จะปฏิเสธหรือให้เหตุผล เมื่อปฏิบัติในสิ่งที่ไม่ถูกต้องเป็นประจำ มีผู้ตอบร้อยละ ๗.๓๙ ระบุว่ามีการปฏิบัติดังกล่าวเป็นบางครั้ง และมีร้อยละ ๕.๕๖ ระบุว่าไม่มีการปฏิบัติดังกล่าว แม้ผลโดยรวมอยู่ระดับสูง แต่ข้อ ๘ มีความสำคัญมากกว่าพฤติกรรมทั่วไป เนื่องจาก เป็นการวัด “ความกล้าหาญทางจริยธรรม” ในสถานการณ์ ที่บุคลากรอาจต้องเผชิญความขัดแย้งระหว่างการปฏิบัติ ตามคำสั่งกับการยืนหยัดในความถูกต้อง การที่มีผู้ตอบร้อยละ ๑๒.๙๕ ระบุว่าปฏิบัติได้เพียงบางครั้งหรือไม่มีพฤติกรรม ดังกล่าว จึงสะท้อนว่าบุคลากรบางส่วนอาจยังไม่สามารถ ยืนหยัดปฏิเสธคำสั่งที่ไม่ถูกต้องได้อย่างสม่ำเสมอ
๙. ท่านจะให้ความช่วยเหลือเพื่อนร่วมงาน ที่ขอให้ท่านช่วยหรือปิดบังในเรื่อง ที่ไม่ถูกต้อง	๙๙๐ (๗๒.๔๒)	๑๐๓ (๗.๕๔)	๒๗๔ (๒๐.๐๔)	๑.๕๒	๐.๘๐	เป็นข้อคำถามเชิงลบซึ่งได้มีการกลับค่าคะแนนก่อนการ ประมวลผลแล้ว โดยพฤติกรรมของผู้ตอบแบบสอบถาม มีความสอดคล้องกับมาตรฐานทางจริยธรรมในระดับสูง ซึ่งผู้ตอบแบบสอบถามร้อยละ ๗๒.๔๒ ระบุว่าไม่มีพฤติกรรม ช่วยเหลือหรือปิดบังเรื่องที่ไม่ถูกต้อง ร้อยละ ๗.๕๔ ระบุว่า มีเป็นบางครั้ง และร้อยละ ๒๐.๐๔ ระบุว่าเป็นประจำ ทั้งนี้ แม้ผลการประเมินรายชื่อจะอยู่ในระดับสูง แต่มีผู้ตอบ ร้อยละ ๒๗.๕๔ ที่ระบุว่าพฤติกรรมดังกล่าวเกิดขึ้นอย่างน้อย บางครั้ง และในจำนวนนี้ร้อยละ ๒๐.๐๔ ระบุว่าเกิดขึ้น เป็นประจำ ถือเป็นสัดส่วนที่ควรให้ความสำคัญ เนื่องจาก สะท้อนความเสี่ยงที่ความสัมพันธ์ระหว่างเพื่อนร่วมงาน อาจเข้ามาบิบบทบาทเมื่อบุคลากรต้องเลือกระหว่าง การช่วยเหลือกันกับการยืนหยัดในความถูกต้อง จึงควรให้

พฤติกรรมทางจริยธรรม	ไม่มี (ร้อยละ)	บางครั้ง (ร้อยละ)	เป็นประจำ (ร้อยละ)	ค่าเฉลี่ย	S.D.	แปลผล (มีความสอดคล้องกับมาตรฐานทางจริยธรรม)
						ความสำคัญกับการส่งเสริมให้บุคลากรยึดมั่นในความถูกต้องและไม่สนับสนุนหรือปกปิดการกระทำที่ไม่ถูกต้อง
๑๐. บุคลากรในหน่วยงานของท่าน กล้าแสดงความคิดเห็นหรือคัดค้าน เมื่อพบเห็นการกระทำที่ไม่ถูกต้อง	๗๐ (๕.๑๒)	๒๘๒ (๒๐.๖๓)	๑,๐๑๕ (๗๔.๒๕)	๑.๖๙	๐.๕๖	พฤติกรรมของบุคลากรในหน่วยงานมีความสอดคล้องกับมาตรฐานทางจริยธรรมในระดับสูง โดยผู้ตอบแบบสอบถามร้อยละ ๗๔.๒๕ เห็นว่าบุคลากรในหน่วยงานมีพฤติกรรมที่กล้าแสดงความคิดเห็นหรือคัดค้านเมื่อพบการกระทำที่ไม่ถูกต้องเป็นประจำ มีร้อยละ ๒๐.๖๓ เห็นว่าบุคลากรในหน่วยงานมีพฤติกรรมดังกล่าวเป็นบางครั้ง และมีร้อยละ ๕.๑๒ เห็นว่าบุคลากรในหน่วยงานไม่มีพฤติกรรมดังกล่าว ทั้งนี้ แม้ผลอยู่ระดับสูง แต่เมื่อรวมผู้ที่ปฏิบัติได้เพียงบางครั้ง และไม่มีพฤติกรรมดังกล่าว จะคิดเป็นร้อยละ ๒๕.๗๕ หรือประมาณหนึ่งในสี่ของผู้ตอบ ซึ่งแสดงว่าการ “พูดขึ้นเมื่อพบสิ่งที่ไม่ถูกต้อง” ยังไม่เกิดขึ้นอย่างสม่ำเสมอเท่ากับพฤติกรรมจริยธรรมพื้นฐานหลายข้อ และเมื่อพิจารณาร่วมกับข้อ ๘ และ ๙ พบว่า จุดที่ควรมุ่งส่งเสริมของมาตรฐานทางจริยธรรมข้อ ๓ มิใช่เพียงการรู้ว่าอะไรถูกหรือผิด แต่คือความสามารถในการยืนหยัด แสดงออก และไม่ร่วมสนับสนุนสิ่งที่ไม่ถูกต้องเมื่อเผชิญสถานการณ์จริง
มาตรฐานจริยธรรม ข้อ ๔ คิดถึงประโยชน์ส่วนรวมมากกว่าประโยชน์ส่วนตัว และมีจิตสาธารณะ				๑.๖๙	๐.๒๙	ระดับสูง
๑๑. หน่วยงานของท่าน มีการตัดสินใจ โดยยึดตามความคิดเห็นของเสียง ส่วนใหญ่ แม้เป็นสิ่งที่ไม่ถูกต้อง	๘๔๙ (๖๒.๑๑)	๒๓๕ (๑๗.๑๙)	๒๘๓ (๒๐.๗๐)	๑.๔๑	๐.๘๑	เป็นข้อคำถามเชิงลบซึ่งได้มีการกลับค่าคะแนนก่อนการประมวลผลแล้ว โดยพฤติกรรมของบุคลากรในหน่วยงานมีความสอดคล้องกับมาตรฐานทางจริยธรรมในระดับสูง

พฤติกรรมทางจริยธรรม	ไม่มี (ร้อยละ)	บางครั้ง (ร้อยละ)	เป็นประจำ (ร้อยละ)	ค่าเฉลี่ย	S.D.	แปลผล (มีความสอดคล้องกับมาตรฐานทางจริยธรรม)
						ซึ่งผู้ตอบแบบสอบถามร้อยละ ๖๒.๑๑ เห็นว่าบุคลากร ในหน่วยงานไม่มีพฤติกรรมที่จะตัดสินใจตามความคิดเห็น ส่วนใหญ่ที่ไม่ถูกต้อง มีผู้ตอบร้อยละ ๑๗.๑๙ เห็นว่า บุคลากรในหน่วยงานมีพฤติกรรมดังกล่าวเป็นบางครั้ง และ มีร้อยละ ๒๐.๗๐ เห็นว่าบุคลากรในหน่วยงานมีพฤติกรรม ดังกล่าวเป็นประจำ แม้ผู้ตอบส่วนใหญ่ไม่พบพฤติกรรม ดังกล่าว แต่ร้อยละ ๓๗.๘๙ รับรู้ว่าหน่วยงานมีการยึดความ คิดเห็นของเสียงส่วนใหญ่แม้เป็นสิ่งที่ไม่ถูกต้องอย่างน้อย บางครั้ง จึงควรให้ความสำคัญ กับการตัดสินใจโดยยึดหลัก ความถูกต้องตามกฎหมาย ระเบียบ และเหตุผล มากกว่า การยึดถือความคิดเห็นของเสียงส่วนใหญ่เพียงอย่างเดียว
๑๒. หากมีงานสำคัญเร่งด่วน ท่านยินดีเข้ามาปฏิบัติงาน แม้ในวันหยุดราชการ	๙ (๐.๖๖)	๑๗๗ (๑๒.๙๕)	๑,๑๘๑ (๘๖.๓๙)	๑.๘๖	๐.๓๖	พฤติกรรมของผู้ตอบแบบสอบถามมีความสอดคล้องกับ มาตรฐานทางจริยธรรมในระดับสูง โดยผู้ตอบแบบสอบถาม ร้อยละ ๘๖.๓๙ ระบุว่ามีความพร้อมเสียสละเวลาเพื่อภารกิจ ของราชการเป็นประจำ มีผู้ตอบร้อยละ ๑๒.๙๕ ระบุว่า มีพฤติกรรมดังกล่าวเป็นบางครั้ง และมีเพียงร้อยละ ๐.๖๖ ระบุว่าไม่มีพฤติกรรมการเสียสละเวลาเข้ามาปฏิบัติงาน เร่งด่วนในวันหยุด ซึ่งผลดังกล่าวสะท้อนว่าบุคลากรมีความ รับผิดชอบต่อภารกิจ ประโยชน์ส่วนรวม พร้อมตอบสนอง ต่อภารกิจสำคัญและเร่งด่วน
๑๓. ท่านยินดีให้ความช่วยเหลือ เพื่อนร่วมงานทำงานนอกเหนือ จากความรับผิดชอบของตน เพื่อให้ภารกิจของหน่วยงาน บรรลุเป้าหมาย	๖ (๐.๔๔)	๑๒๕ (๙.๑๔)	๑,๒๓๖ (๙๐.๔๒)	๑.๙๐	๐.๓๑	พฤติกรรมของผู้ตอบแบบสอบถามมีความสอดคล้องกับ มาตรฐานทางจริยธรรมในระดับสูง โดยผู้ตอบแบบสอบถาม ร้อยละ ๙๐.๔๒ ระบุว่ายินดีช่วยเหลือเพื่อนทำงาน นอกเหนือจากหน้าที่ของตนเพื่อให้ภารกิจของหน่วยงาน สำเร็จเป็นประจำ มีผู้ตอบร้อยละ ๙.๑๔ ระบุว่าไม่มีพฤติกรรม

พฤติกรรมทางจริยธรรม	ไม่มี (ร้อยละ)	บางครั้ง (ร้อยละ)	เป็นประจำ (ร้อยละ)	ค่าเฉลี่ย	S.D.	แปลผล (มีความสอดคล้องกับมาตรฐานทางจริยธรรม)
						ดังกล่าวเป็นบางครั้ง และมีร้อยละ ๐.๔๔ ระบุว่าไม่มีพฤติกรรมดังกล่าว ซึ่งผลดังกล่าวค่อนข้างชัดเจนถึงพฤติกรรมความร่วมมือเพื่อเป้าหมายส่วนรวม เมื่อพิจารณาพร้อมกับข้อ ๑๒ จึงสะท้อนว่าพฤติกรรมด้านการเสียสละและความร่วมมือเพื่อภารกิจส่วนรวมเป็นจุดแข็งของกลุ่มตัวอย่าง
๑๔. บุคลากรในหน่วยงานของท่าน อาสาเข้าร่วมกิจกรรมเพื่อประโยชน์ ส่วนรวม โดยไม่ต้องมีการมอบหมาย หรือจัดลำดับ	๖๐ (๔.๓๙)	๔๕๘ (๓๓.๕๐)	๘๔๙ (๖๒.๑๑)	๑.๕๘	๐.๕๗	พฤติกรรมของบุคลากรในหน่วยงานมีความสอดคล้องกับมาตรฐานทางจริยธรรมในระดับสูง โดยผู้ตอบแบบสอบถามร้อยละ ๖๒.๑๑ เห็นว่าบุคลากรในหน่วยงานมีพฤติกรรมที่อาสาเข้าร่วมกิจกรรมเพื่อส่วนรวมโดยไม่ต้องรอการมอบหมายเป็นประจำ มีร้อยละ ๓๓.๕๐ เห็นว่าบุคลากรในหน่วยงานมีพฤติกรรมดังกล่าวเป็นบางครั้ง และมีร้อยละ ๔.๓๙ เห็นว่าบุคลากรในหน่วยงานไม่มีพฤติกรรมดังกล่าว ซึ่งผลสะท้อนว่าบุคลากรส่วนใหญ่ยังมีความสนใจในการเข้าร่วมกิจกรรมเพื่อประโยชน์ส่วนรวม โดยไม่จำเป็นต้องรอการมอบหมาย แต่ยังมีบุคลากรบางส่วนที่มีพฤติกรรมดังกล่าวเป็นบางครั้ง จึงควรส่งเสริมการมีจิตสาธารณะและ การมีส่วนร่วมในกิจกรรมเพื่อประโยชน์ส่วนรวมอย่างต่อเนื่อง
๑๕. บุคลากรในหน่วยงานของท่าน มีการแอบอ้างตำแหน่งหน้าที่ เพื่อหาประโยชน์ส่วนตนหรือพวกพ้อง	๑,๑๑๘ (๘๑.๗๘)	๘๘ (๖.๔๔)	๑๖๑ (๑๑.๗๘)	๑.๗๐	๐.๖๖	เป็นข้อคำถามเชิงลบซึ่งได้มีการกลับค่าคะแนนก่อนการประมวลผลแล้ว โดยพฤติกรรมของบุคลากรในหน่วยงานมีความสอดคล้องกับมาตรฐานทางจริยธรรมในระดับสูง ซึ่งผู้ตอบแบบสอบถามร้อยละ ๘๑.๗๘ เห็นว่าบุคลากรในหน่วยงานไม่มีพฤติกรรมเกี่ยวกับการใช้ตำแหน่งหน้าที่เพื่อหาประโยชน์ส่วนตนหรือพวกพ้อง ร้อยละ ๖.๔๔ เห็นว่าบุคลากรในหน่วยงานมีพฤติกรรมดังกล่าวเป็นบางครั้ง

พฤติกรรมทางจริยธรรม	ไม่มี (ร้อยละ)	บางครั้ง (ร้อยละ)	เป็นประจำ (ร้อยละ)	ค่าเฉลี่ย	S.D.	แปลผล (มีความสอดคล้องกับมาตรฐานทางจริยธรรม)
						และร้อยละ ๑๑.๗๘ เห็นว่าบุคลากรในหน่วยงานมีพฤติกรรมดังกล่าวเป็นประจำ สะท้อนว่าโดยส่วนใหญ่ไม่พบการแอบอ้างตำแหน่งหน้าที่ เพื่อหาประโยชน์ส่วนตนหรือพวกพ้อง อย่างไรก็ตาม ยังมี ผู้ตอบแบบสอบถามบางส่วนที่ระบุว่าพบพฤติกรรมดังกล่าว จึงควรส่งเสริมให้บุคลากรปฏิบัติหน้าที่ด้วยความสุจริตและไม่ใช้ตำแหน่งหน้าที่เพื่อประโยชน์ส่วนตนหรือพวกพ้อง
มาตรฐานจริยธรรม ข้อ ๕ มุ่งผลสัมฤทธิ์ของงาน				๑.๘๙	๐.๒๓	ระดับสูง
๑๖. ท่านสามารถปฏิบัติงานได้สำเร็จตามเป้าหมายและมีคุณภาพ	๓ (๐.๒๒)	๑๐๓ (๗.๕๓)	๑,๒๖๑ (๙๒.๒๕)	๑.๙๒	๐.๒๗	พฤติกรรมของผู้ตอบแบบสอบถามมีความสอดคล้องกับมาตรฐานทางจริยธรรมในระดับสูง โดยผู้ตอบแบบสอบถามร้อยละ ๙๒.๒๕ ระบุว่ามีการปฏิบัติงานได้สำเร็จมีคุณภาพเป็นประจำ ร้อยละ ๗.๕๓ ระบุว่ามีการปฏิบัติดังกล่าวได้เป็นบางครั้ง และร้อยละ ๐.๒๒ ระบุว่าไม่มีการปฏิบัติดังกล่าว สะท้อนว่าผู้ตอบส่วนใหญ่ประเมินตนเองว่ามีทั้ง “ผลสำเร็จ” และ “คุณภาพ” ของงานในระดับสูง จึงมิใช่เพียงการทำงานให้เสร็จ แต่สอดคล้องกับแนวคิดผลสัมฤทธิ์ที่คำนึงถึงคุณภาพของผลการปฏิบัติงานด้วย
๑๗. ท่านหาความรู้ และพัฒนาตนเองเพื่อเพิ่มประสิทธิภาพในกาปฏิบัติงาน	๑ (๐.๐๗)	๑๕๔ (๑๑.๒๗)	๑,๒๑๒ (๘๘.๖๖)	๑.๘๙	๐.๓๒	พฤติกรรมของผู้ตอบแบบสอบถามมีความสอดคล้องกับมาตรฐานทางจริยธรรมในระดับสูง โดยผู้ตอบแบบสอบถามร้อยละ ๘๘.๖๖ ระบุว่ามีการหาความรู้และพัฒนาตนเองเป็นประจำ ร้อยละ ๑๑.๒๗ ระบุว่าพฤติกรรมดังกล่าวเป็นบางครั้ง และร้อยละ ๐.๐๗ ระบุว่าไม่มีพฤติกรรมดังกล่าว แม้ผลอยู่ระดับสูง แต่สัดส่วนปฏิบัติเป็นประจำน้อยกว่าข้อ ๑๖ เล็กน้อย จึงสะท้อนว่าบุคลากรมีความมั่นใจใน

พฤติกรรมทางจริยธรรม	ไม่มี (ร้อยละ)	บางครั้ง (ร้อยละ)	เป็นประจำ (ร้อยละ)	ค่าเฉลี่ย	S.D.	แปลผล (มีความสอดคล้องกับมาตรฐานทางจริยธรรม)
						ความสามารถในการบรรลุเป้าหมายของงานสูงกว่าความ สม่ำเสมอในการพัฒนาความรู้ของตนเอง ทั้งสองพฤติกรรม จึงควรได้รับการเชื่อมโยง โดยทำให้การเรียนรู้และพัฒนาตนเอง เป็นส่วนหนึ่งของการรักษาผลสัมฤทธิ์ของงานในระยะยาว
๑๘. หน่วยงานของท่านปฏิบัติงาน โดยมีเป้าหมายเพื่อประโยชน์ ของเกษตรกรอย่างแท้จริง มิได้ปฏิบัติงานให้พอมาน ่ ไป หรือเข้าขามเย็นขาม เท่านั้น	๖๓ (๔.๖๑)	๑๐๔ (๗.๖๑)	๑,๒๐๐ (๘๗.๗๘)	๑.๘๓	๐.๔๘	พฤติกรรมของบุคลากรในหน่วยงานมีความสอดคล้องกับ มาตรฐานทางจริยธรรมในระดับสูง โดยผู้ตอบแบบสอบถาม ร้อยละ ๘๗.๗๘ เห็นว่าบุคลากรในหน่วยงานปฏิบัติงาน เพื่อผลประโยชน์ของเกษตรกรเป็นประจำ มีร้อยละ ๗.๖๑ เห็นว่าบุคลากรในหน่วยงานปฏิบัติงานดังกล่าวเป็นบางครั้ง และร้อยละ ๔.๖๑ เห็นว่าบุคลากรในหน่วยงานไม่มีการ ปฏิบัติดังกล่าว แม้ผลยังอยู่ระดับสูง แต่เมื่อเทียบกับข้อ ๑๖ พบว่าสัดส่วนการปฏิบัติเป็นประจำลดจากร้อยละ ๙๒.๒๕ เหลือร้อยละ ๘๗.๗๘ จึงอาจกล่าวได้ว่า การรับรู้เรื่อง “ทำงานให้สำเร็จและมีคุณภาพ” มีความสม่ำเสมอมากกว่า การเชื่อมผลสำเร็จของงานเข้ากับประโยชน์ของเกษตรกร อย่างแท้จริง ประเด็นนี้จึงควรได้รับการเน้นในการสื่อสาร เรื่องผลสัมฤทธิ์ว่าไม่ใช่เพียงการบรรลุตัวชี้วัดหรือทำงานเสร็จ แต่รวมถึงผลประโยชน์ที่ประชาชนหรือเกษตรกรได้รับ
๑๙. บุคลากรในหน่วยงานของท่านร่วมมือ กันปฏิบัติงานเพื่อให้บรรลุเป้าหมาย และเกิดประโยชน์ต่อหน่วยงาน	๓ (๐.๒๒)	๘๕ (๖.๒๒)	๑,๒๗๙ (๙๓.๕๖)	๑.๙๓	๐.๒๕	พฤติกรรมของบุคลากรในหน่วยงานมีความสอดคล้องกับ มาตรฐานทางจริยธรรมในระดับสูง โดยผู้ตอบแบบสอบถาม ร้อยละ ๙๓.๕๖ เห็นว่าบุคลากรในหน่วยงานมีการทำงาน ร่วมกันและช่วยเหลือกันเพื่อให้ภารกิจสำเร็จเป็นประจำ ร้อยละ ๖.๒๒ เห็นว่าบุคลากรในหน่วยงานมีพฤติกรรม ดังกล่าวเป็นบางครั้ง และร้อยละ ๐.๒๒ เห็นว่าบุคลากร ในหน่วยงานไม่มีพฤติกรรมดังกล่าว ซึ่งผลดังกล่าวเป็น

พฤติกรรมทางจริยธรรม	ไม่มี (ร้อยละ)	บางครั้ง (ร้อยละ)	เป็นประจำ (ร้อยละ)	ค่าเฉลี่ย	S.D.	แปลผล (มีความสอดคล้องกับมาตรฐานทางจริยธรรม)
						หนึ่งในจุดแข็งของมาตรฐานข้อ ๕ และเมื่อพิจารณาพร้อมกับข้อ ๑๓ ซึ่งร้อยละ ๙๐.๔๒ ยินดีช่วยเพื่อนร่วมงานนอกเหนือหน้าที่ สะท้อนรูปแบบที่สอดคล้องกันว่า การทำงานร่วมกันและช่วยเหลือกันเพื่อให้ภารกิจสำเร็จเป็นพฤติกรรมที่เด่นของบุคลากร
มาตรฐานจริยธรรม ข้อ ๖ ปฏิบัติหน้าที่อย่างเป็นธรรมและไม่เลือกปฏิบัติ				๑.๖๖	๐.๓๒	ระดับสูง
๒๐. ท่านจะอำนวยความสะดวกหรือให้บริการแก่คนรู้จักก่อนผู้รับบริการทั่วไป	๗๗/๗ (๕๖.๘๔)	๙๐ (๖.๕๘)	๕๐๐ (๓๖.๕๘)	๑.๒๐	๐.๙๔	เป็นข้อคำถามเชิงลบซึ่งได้มีการกลับค่าคะแนนก่อนการประมวลผลแล้ว โดยพฤติกรรมของผู้ตอบแบบสอบถามมีความสอดคล้องกับมาตรฐานทางจริยธรรมในระดับปานกลาง ซึ่งผู้ตอบแบบสอบถามร้อยละ ๕๖.๘๔ ระบุว่าไม่มีพฤติกรรมที่ให้บริการกับคนรู้จักก่อน ผู้ตอบร้อยละ ๖.๕๘ ระบุว่ามีความประพฤติดังกล่าวเป็นบางครั้ง และมีผู้ตอบร้อยละ ๓๖.๕๘ ระบุว่ามีพฤติกรรมดังกล่าวเป็นประจำ ผลดังกล่าวจึงสะท้อนจุดที่ควรได้รับการพัฒนาอย่างชัดเจนในเรื่องการใช้ดุลยพินิจการให้บริการตามลำดับและหลักเกณฑ์เดียวกัน และการแยกความสัมพันธ์ส่วนบุคคลออกจากการปฏิบัติหน้าที่ จึงควรส่งเสริมการปฏิบัติหน้าที่อย่างเป็นธรรมและไม่เลือกปฏิบัติ
๒๑. หน่วยงานของท่านมีการเปิดเผยข้อมูลข่าวสารครบถ้วน ถูกต้อง พร้อมให้ตรวจสอบได้ทั้งการปฏิบัติงานและการจัดซื้อจัดจ้าง	๑๙ (๑.๓๙)	๖๒ (๔.๕๔)	๑,๒๘๖ (๙๔.๐๗)	๑.๙๓	๐.๓๐	พฤติกรรมของบุคลากรในหน่วยงานมีความสอดคล้องกับมาตรฐานทางจริยธรรมในระดับสูง โดยผู้ตอบแบบสอบถามร้อยละ ๙๔.๐๗ เห็นว่าบุคลากรในหน่วยงานมีการเปิดเผยข้อมูลข่าวสารครบถ้วนถูกต้องเป็นประจำ ร้อยละ ๔.๕๔ เห็นว่าบุคลากรในหน่วยงานมีการเปิดเผยดังกล่าวเป็นบางครั้ง และร้อยละ ๑.๓๙ เห็นว่าบุคลากรในหน่วยงานไม่มีพฤติกรรมดังกล่าว ซึ่งผลการประเมินดังกล่าวสะท้อนการรับรู้ด้าน

พฤติกรรมทางจริยธรรม	ไม่มี (ร้อยละ)	บางครั้ง (ร้อยละ)	เป็นประจำ (ร้อยละ)	ค่าเฉลี่ย	S.D.	แปลผล (มีความสอดคล้องกับมาตรฐานทางจริยธรรม)
						ความโปร่งใสในระดับสูง ทั้งการปฏิบัติงานและการจัดซื้อจัดจ้าง ทั้งนี้การมีระบบเปิดเผยข้อมูลที่ดีอาจยังต้องดำเนินการควบคู่กับการสร้างมาตรฐานการตัดสินใจและการให้บริการที่เป็นธรรมในระดับพฤติกรรม
๒๒. หน่วยงานของท่านมีการพิจารณา ความดีความชอบอย่างเป็นธรรม ตามข้อเท็จจริง โดยไม่เห็นแก่พวกพ้อง	๕๔ (๓.๙๕)	๒๒๙ (๑๖.๗๕)	๑,๐๘๔ (๗๙.๓๐)	๑.๗๕	๐.๕๑	พฤติกรรมของบุคลากรในหน่วยงานมีความสอดคล้องกับมาตรฐานทางจริยธรรมในระดับสูง โดยผู้ตอบแบบสอบถามร้อยละ ๗๙.๓๐ เห็นว่าในหน่วยงานมีการพิจารณาความดีความชอบอย่างเป็นธรรมเป็นประจำ ร้อยละ ๑๖.๗๕ เห็นว่าในหน่วยงานมีการพิจารณาดังกล่าวเป็นบางครั้ง และร้อยละ ๓.๙๕ เห็นว่าในหน่วยงานไม่มีการพิจารณาดังกล่าว แม้ภาพรวมอยู่ระดับสูง แต่ประมาณหนึ่งในห้าของผู้ตอบ (๒๐.๗๐%) มิได้เห็นว่าการพิจารณาความดีความชอบอย่างเป็นธรรมเกิดขึ้นเป็นประจำ จึงสะท้อนว่าการรับรู้ความเป็นธรรมภายในองค์กรยังไม่สม่ำเสมอเท่ากับการรับรู้เรื่องความโปร่งใสของข้อมูลในข้อ ๒๑
๒๓. หน่วยงานของท่านมีการมอบหมายงาน อย่างถูกต้อง และเหมาะสมกับ ตำแหน่ง ระดับตำแหน่ง ตลอดจนกระจายงานอย่างยุติธรรม	๓๐ (๒.๑๙)	๒๘๘ (๒๑.๐๗)	๑,๐๔๙ (๗๖.๗๔)	๑.๗๕	๐.๔๘	พฤติกรรมของบุคลากรในหน่วยงานมีความสอดคล้องกับมาตรฐานทางจริยธรรมในระดับสูง โดยผู้ตอบแบบสอบถามร้อยละ ๗๖.๗๔ เห็นว่าในหน่วยงานมีการมอบหมายงานอย่างเหมาะสมยุติธรรมเป็นประจำ ร้อยละ ๒๑.๐๗ เห็นว่าในหน่วยงานมีการมอบหมายงานอย่างเหมาะสมยุติธรรมเป็นบางครั้ง และร้อยละ ๒.๑๙ เห็นว่าในหน่วยงานไม่มีการมอบหมายงานอย่างเหมาะสมยุติธรรม ซึ่งผลดังกล่าวสะท้อนว่าหน่วยงานส่วนใหญ่มีการมอบหมายงานอย่าง

พฤติกรรมทางจริยธรรม	ไม่มี (ร้อยละ)	บางครั้ง (ร้อยละ)	เป็นประจำ (ร้อยละ)	ค่าเฉลี่ย	S.D.	แปลผล (มีความสอดคล้องกับมาตรฐานทางจริยธรรม)
						ถูกต้องและเหมาะสมกับตำแหน่งและระดับตำแหน่ง รวมทั้งมีการกระจายงานอย่างยุติธรรม ทั้งนี้ ควรรักษา และส่งเสริมการมอบหมายและการกระจายงานอย่างเหมาะสม และเป็นธรรมให้เกิดขึ้นอย่างสม่ำเสมอและทั่วถึง
มาตรฐานทางจริยธรรม ข้อ ๗ ดำรงตนเป็นแบบอย่างที่ดีและรักษาภาพลักษณ์ของราชการ				๑.๘๙	๐.๒๒	ระดับสูง
๒๔. ท่านปฏิบัติต่อผู้มาติดต่อราชการ และเพื่อนร่วมงานด้วยความสุภาพ และเสมอภาค	๑ (๐.๐๗)	๓๒ (๒.๓๔)	๑,๓๓๔ (๙๗.๕๙)	๑.๙๘	๐.๑๖	พฤติกรรมของผู้ตอบแบบสอบถามมีความสอดคล้องกับ มาตรฐานทางจริยธรรมในระดับสูง โดยผู้ตอบแบบสอบถาม ร้อยละ ๙๗.๕๙ ระบุว่ามีการปฏิบัติต่อผู้มาติดต่อราชการ ด้วยความสุภาพและเสมอภาคเป็นประจำ ร้อยละ ๒.๓๔ ระบุว่าไม่มีพฤติกรรมดังกล่าวเป็นบางครั้ง และร้อยละ ๐.๐๗ ระบุว่าไม่มีพฤติกรรมดังกล่าว ซึ่งผลสะท้อนว่าผู้ตอบ ประเมินตนเองว่าปฏิบัติต่อประชาชนและเพื่อนร่วมงาน ด้วยความสุภาพและเสมอภาคเป็นพฤติกรรมที่เกิดขึ้น อย่างสม่ำเสมอ
๒๕. ท่านปฏิบัติตามกฎ ระเบียบ และกฎหมายอย่างเคร่งครัด ในการปฏิบัติงาน	๐ (๐.๐๐)	๔๑ (๓.๐๐)	๑,๓๒๖ (๙๗.๐๐)	๑.๙๗	๐.๑๗	พฤติกรรมของผู้ตอบแบบสอบถามมีความสอดคล้องกับ มาตรฐานทางจริยธรรมในระดับสูง โดยผู้ตอบแบบสอบถาม ร้อยละ ๙๗.๐๐ ระบุว่ามีการปฏิบัติตามกฎระเบียบอย่าง เคร่งครัดเป็นประจำ มีผู้ตอบร้อยละ ๓.๐๐ ระบุว่ามีการ ปฏิบัติเป็นบางครั้ง ซึ่งสะท้อนการรับรู้ของผู้ตอบว่ายึดกฎ ระเบียบ และกฎหมายอย่างสม่ำเสมอในระดับสูงมาก และ เมื่อพิจารณาร่วมกับข้อ ๓ แสดงว่าพฤติกรรมที่เป็น “หลัก พื้นฐานของการเป็นเจ้าหน้าที่รัฐ” ได้แก่ ความซื่อสัตย์และ การปฏิบัติตามกฎระเบียบ ได้รับการประเมินตนเองสูงมาก

พฤติกรรมทางจริยธรรม	ไม่มี (ร้อยละ)	บางครั้ง (ร้อยละ)	เป็นประจำ (ร้อยละ)	ค่าเฉลี่ย	S.D.	แปลผล (มีความสอดคล้องกับมาตรฐานทางจริยธรรม)
๒๖. ท่านประพฤติปฏิบัติตนเป็นแบบอย่างที่ดี และรักษาภาพลักษณ์ของหน่วยงาน	๐ (๐.๐๐)	๖๐ (๔.๓๙)	๑,๓๐๗ (๙๕.๖๑)	๑.๙๖	๐.๒๐	พฤติกรรมของผู้ตอบแบบสอบถามมีความสอดคล้องกับมาตรฐานทางจริยธรรมในระดับสูง โดยผู้ตอบแบบสอบถามร้อยละ ๙๕.๖๑ ระบุว่ามีการปฏิบัติตนเป็นแบบอย่างที่ดี รักษาภาพลักษณ์องค์กรเป็นประจำ มีผู้ตอบร้อยละ ๔.๓๙ ระบุว่ามีการปฏิบัติดังกล่าวเป็นบางครั้ง ซึ่งสะท้อนว่าผู้ตอบส่วนใหญ่ตระหนักถึงบทบาทของตนในฐานะเจ้าหน้าที่ของรัฐและการรักษาภาพลักษณ์ของหน่วยงาน โดยผลมีทิศทางสอดคล้องกับข้อ ๒๔ และ ๒๕ จึงสามารถมองได้ว่ามาตรฐานด้าน “พฤติกรรมพื้นฐานที่คาดหวังจากเจ้าหน้าที่รัฐ” เป็นจุดแข็งของกลุ่มผู้ตอบ
๒๗. บุคลากรในหน่วยงานของท่านให้บริการผู้มาติดต่อราชการด้วยความสุภาพ ไม่แสดงพฤติกรรมที่ไม่เหมาะสม เช่น การดูถูก ใช้วาจาไม่สุภาพ แสดงอาการหงุดหงิด เป็นต้น	๑๔๙ (๑๐.๙๐)	๖๖ (๔.๘๓)	๑,๑๕๒ (๘๔.๒๗)	๑.๗๓	๐.๖๔	พฤติกรรมของบุคลากรในหน่วยงานมีความสอดคล้องกับมาตรฐานทางจริยธรรมในระดับสูง โดยผู้ตอบแบบสอบถามร้อยละ ๘๔.๒๗ เห็นว่าบุคลากรในหน่วยงานให้บริการผู้มาติดต่อราชการด้วยความสุภาพเป็นประจำ มีผู้ตอบร้อยละ ๔.๘๓ เห็นว่าบุคลากรในหน่วยงานให้บริการผู้มาติดต่อราชการด้วยความสุภาพเป็นบางครั้ง และร้อยละ ๑๐.๙๐ เห็นว่าบุคลากรในหน่วยงานไม่มีพฤติกรรมดังกล่าว ผลดังกล่าวสะท้อนว่า โดยภาพรวมบุคลากรในหน่วยงานมีการให้บริการผู้มาติดต่อราชการด้วยความสุภาพและเหมาะสมอย่างสม่ำเสมอ แต่ยังมีผู้ตอบรวมร้อยละ ๑๕.๗๓ ที่มิได้เห็นว่าการปฏิบัติดังกล่าวเกิดขึ้นเป็นประจำ จึงสะท้อนว่าเป็นพฤติกรรมที่ยังอาจไม่เกิดขึ้นอย่างสม่ำเสมอและทั่วถึงในทุกบริบทของการให้บริการ จึงควรส่งเสริมและรักษามาตรฐานการให้บริการที่สุภาพ เหมาะสม และเคารพผู้รับบริการให้เป็นแนวปฏิบัติที่สม่ำเสมอของบุคลากรทุกคน

พฤติกรรมทางจริยธรรม	ไม่มี (ร้อยละ)	บางครั้ง (ร้อยละ)	เป็นประจำ (ร้อยละ)	ค่าเฉลี่ย	S.D.	แปลผล (มีความสอดคล้องกับมาตรฐานทางจริยธรรม)
๒๘. บุคลากรในหน่วยงานของท่าน แต่งกายเหมาะสมกับสถานที่ราชการ เช่น ไม่ใส่เสื้อ แขนกุด กระโปรงสั้น รองเท้าแตะ เป็นต้น	๕๖ (๔.๑๐)	๑๑๓ (๘.๒๖)	๑,๑๙๘ (๘๗.๖๔)	๑.๘๔	๐.๔๖	พฤติกรรมของบุคลากรในหน่วยงานมีความสอดคล้องกับ มาตรฐานทางจริยธรรมในระดับสูง โดยผู้ตอบแบบสอบถาม ร้อยละ ๘๗.๖๔ เห็นว่าบุคลากรในหน่วยงานแต่งกายเหมาะสม กับสถานที่ราชการเป็นประจำ มีร้อยละ ๘.๒๖ เห็นว่า บุคลากรในหน่วยงานแต่งกายเหมาะสมกับสถานที่ราชการ เป็นบางครั้ง และร้อยละ ๔.๑๐ เห็นว่าไม่มีบุคลากรในหน่วยงาน แต่งกายเหมาะสมกับสถานที่ราชการ ผลดังกล่าวสะท้อนว่า บุคลากรในหน่วยงานให้ความสำคัญกับการแต่งกายให้ เหมาะสมกับสถานที่ราชการอย่างสม่ำเสมอ ซึ่งเป็นพฤติกรรม ที่แสดงถึงความเหมาะสมในการวางตนและมีส่วนสนับสนุน การรักษาภาพลักษณ์ที่ดีของทางราชการ อย่างไรก็ตาม ยังมีผู้ตอบร้อยละ ๑๒.๓๖ ที่มิได้เห็นว่าพฤติกรรมดังกล่าว เกิดขึ้นเป็นประจำในบุคลากรทั้งหมด
รวม				๑.๗๗	๐.๑๘	ระดับสูง

หมายเหตุ : ข้อคำถามเชิงลบ ได้แก่ ข้อ ๕, ๖, ๙, ๑๑, ๑๕ และ ๒๐ ได้ดำเนินการกลับค่าคะแนน (Reverse Scoring) ก่อนนำมาคำนวณค่าเฉลี่ย เพื่อให้ทิศทางของคะแนนสอดคล้อง
กับข้อคำถามเชิงบวก โดยคะแนนเฉลี่ยที่สูงในข้อคำถามเชิงลบ หมายถึง การไม่ปรากฏหรือการปรากฏพฤติกรรมที่ไม่สอดคล้องกับมาตรฐานทางจริยธรรมในระดับต่ำ มิได้หมายถึงการ
มีพฤติกรรมตามข้อความเชิงลบในระดับสูง ทั้งนี้ การแปลผลรายข้อพิจารณาควบคู่กับจำนวนและร้อยละของผู้ตอบแบบสอบถามในแต่ละระดับ ได้แก่ “ไม่มี” “บางครั้ง” และ “เป็นประจำ”

ค.๒ ผลการวิเคราะห์ข้อมูลพฤติกรรมทางจริยธรรม (ผู้ตอบแบบสอบถาม)

พฤติกรรมทางจริยธรรม	ไม่มี (ร้อยละ)	บางครั้ง (ร้อยละ)	เป็นประจำ (ร้อยละ)	ค่าเฉลี่ย	S.D.	แปลผล (มีความสอดคล้องกับมาตรฐานทางจริยธรรม)
มาตรฐานจริยธรรม ข้อ ๑ ยึดมั่นในสถาบันหลักของประเทศ				๑.๘๓	๐.๓๘	ระดับสูง
๑. เมื่อมีโอกาสท่านยินดีจะเข้าร่วมกิจกรรมที่เกี่ยวกับสถาบันหลักของชาติ เช่น วันเฉลิมพระเกียรติวันสำคัญทางศาสนา เป็นต้น	๕ (๐.๓๗)	๒๒๗ (๑๖.๖๐)	๑,๑๓๕ (๘๓.๐๓)	๑.๘๓	๐.๓๘	พฤติกรรมของผู้ตอบแบบสอบถามมีความสอดคล้องกับมาตรฐานทางจริยธรรมในระดับสูงโดยผู้ตอบแบบสอบถามร้อยละ ๘๓.๐๓ ระบุว่าไม่มีพฤติกรรมดังกล่าวเป็นประจำ และร้อยละ ๑๖.๖๐ ระบุว่ามีการปฏิบัติเป็นบางครั้ง ขณะที่เพียงร้อยละ ๐.๓๗ ระบุว่าไม่มีการปฏิบัติดังกล่าว ซึ่งสะท้อนว่าบุคลากรส่วนใหญ่แสดงออกถึงการให้ความสำคัญและมีส่วนร่วมในกิจกรรมที่เกี่ยวข้องกับสถาบันหลักของประเทศอย่างสม่ำเสมอ อย่างไรก็ตาม สัดส่วนผู้ที่ปฏิบัติเป็นบางครั้งร้อยละ ๑๖.๖๐ ยังแสดงให้เห็นว่าการมีส่วนร่วมมิได้เกิดขึ้นอย่างสม่ำเสมอในบุคลากรทั้งหมด จึงอาจพิจารณาส่งเสริมให้บุคลากรเห็นความเชื่อมโยงระหว่างการเข้าร่วมกิจกรรมดังกล่าวกับบทบาทและความรับผิดชอบของเจ้าหน้าที่ของรัฐมากขึ้น
มาตรฐานจริยธรรม ข้อ ๒ ซื่อสัตย์สุจริต มีจิตสำนึกที่ดี และรับผิดชอบต่อหน้าที่				๑.๙๖	๐.๑๔	ระดับสูง
๓. ท่านปฏิบัติงานด้วยความซื่อสัตย์สุจริต อย่างตรงไปตรงมา	๐ (๐.๐๐)	๑๓ (๐.๙๕)	๑,๓๕๔ (๙๙.๐๕)	๑.๙๙	๐.๐๙	พฤติกรรมของผู้ตอบแบบสอบถามมีความสอดคล้องกับมาตรฐานทางจริยธรรมในระดับสูง โดยผู้ตอบแบบสอบถามร้อยละ ๙๙.๐๕ ประเมินว่าตนเองปฏิบัติงานด้วยความซื่อสัตย์สุจริตและตรงไปตรงมาเป็นประจำ และไม่มีผู้ตอบที่ระบุว่าไม่มีพฤติกรรมดังกล่าว ซึ่งถือเป็นจุดแข็งด้านการรับรู้พฤติกรรมของตนเอง อย่างไรก็ตาม เนื่องจากการประเมินตนเองในประเด็นที่เป็นคุณลักษณะทางจริยธรรมโดยตรง ผลดังกล่าวควรตีความในฐานะ “การรับรู้และรายงาน

พฤติกรรมทางจริยธรรม	ไม่มี (ร้อยละ)	บางครั้ง (ร้อยละ)	เป็นประจำ (ร้อยละ)	ค่าเฉลี่ย	S.D.	แปลผล (มีความสอดคล้องกับมาตรฐานทางจริยธรรม)
						พฤติกรรมของผู้ตอบ” มิใช่ข้อยืนยันว่าพฤติกรรมดังกล่าวเกิดขึ้นในทุกสถานการณ์
๔. ท่านสามารถปฏิบัติงานได้เสร็จภายในระยะเวลาที่กำหนด	๑ (๐.๐๗)	๙๙ (๗.๒๔)	๑,๒๖๗ (๙๒.๖๙)	๑.๙๓	๐.๒๖	พฤติกรรมของผู้ตอบแบบสอบถามมีความสอดคล้องกับมาตรฐานทางจริยธรรมในระดับสูง โดยผู้ตอบแบบสอบถามร้อยละ ๙๒.๖๙ ประเมินว่าตนเองมีการปฏิบัติงานได้ภายในเวลาที่กำหนดเป็นประจำ แม้มีผู้ตอบร้อยละ ๗.๒๔ ระบุว่าปฏิบัติได้เป็นบางครั้ง ซึ่งผลดังกล่าวสอดคล้องกับข้อ ๓ ในทิศทางที่ดี แต่สะท้อนจริยธรรมคนละมิติ คือ ข้อ ๓ เน้นความซื่อสัตย์ ส่วนข้อ ๔ แสดงถึง “ความรับผิดชอบต่อหน้าที่” ผ่านการส่งมอบงานภายในเวลาที่กำหนด ทั้งนี้จากผลดังกล่าวที่ยังมีร้อยละ ๗.๒๔ ที่ปฏิบัติได้เพียงบางครั้ง สะท้อนว่าความรับผิดชอบด้านระยะเวลาการปฏิบัติงานยังมีช่องว่างเล็กน้อยเมื่อเทียบกับการรับรู้เรื่องความซื่อสัตย์สุจริต
มาตรฐานจริยธรรม ข้อ ๓ กล้าตัดสินใจและกระทำในสิ่งที่ถูกต้องชอบธรรม				๑.๖๗	๐.๔๕	ระดับสูง
๘. ท่านกล้าที่จะปฏิเสธและชี้แจงเหตุผลเมื่อได้รับคำสั่งให้ปฏิบัติในสิ่งที่ไม่ถูกต้องตามกฎหมาย หรือจะก่อให้เกิดผลเสียต่อทางราชการ	๗๖ (๕.๕๖)	๑๐๑ (๗.๓๙)	๑,๑๙๐ (๘๗.๐๕)	๑.๘๑	๐.๕๑	พฤติกรรมของผู้ตอบแบบสอบถามมีความสอดคล้องกับมาตรฐานทางจริยธรรมในระดับสูง โดยผู้ตอบแบบสอบถามร้อยละ ๘๗.๐๕ ระบุว่ามีความกล้าที่จะปฏิเสธหรือชี้แจงเหตุผลเมื่อปฏิบัติในสิ่งที่ไม่ถูกต้องเป็นประจำ มีผู้ตอบร้อยละ ๗.๓๙ ระบุว่ามีการปฏิบัติดังกล่าวเป็นบางครั้ง และมีร้อยละ ๕.๕๖ ระบุว่าไม่มีการปฏิบัติดังกล่าว แม้ผลโดยรวมอยู่ระดับสูง แต่ข้อ ๘ มีความสำคัญมากกว่าพฤติกรรมทั่วไป เนื่องจากเป็นการวัด “ความกล้าหาญทางจริยธรรม” ในสถานการณ์ที่บุคลากรอาจต้องเผชิญความขัดแย้งระหว่างการปฏิบัติ

พฤติกรรมทางจริยธรรม	ไม่มี (ร้อยละ)	บางครั้ง (ร้อยละ)	เป็นประจำ (ร้อยละ)	ค่าเฉลี่ย	S.D.	แปลผล (มีความสอดคล้องกับมาตรฐานทางจริยธรรม)
						ตามคำสั่งกับการยืนหยัดในความถูกต้อง การที่มีผู้ตอบร้อยละ ๑๒.๙๕ ระบุว่าปฏิบัติได้เพียงบางครั้งหรือไม่มีพฤติกรรมดังกล่าว จึงสะท้อนว่าบุคลากรบางส่วนอาจยังไม่สามารถยืนหยัดปฏิเสธคำสั่งที่ไม่ถูกต้องได้อย่างสม่ำเสมอ
๙. ท่านจะให้ความช่วยเหลือเพื่อนร่วมงานที่ขอให้ท่านช่วยหรือปิดบังในเรื่องที่ไม่ถูกต้อง	๙๙๐ (๗๒.๔๒)	๑๐๓ (๗.๕๔)	๒๗๔ (๒๐.๐๔)	๑.๕๒	๐.๘๐	เป็นข้อคำถามเชิงลบซึ่งได้มีการกลับค่าคะแนนก่อนการประมวลผลแล้ว โดยพฤติกรรมของผู้ตอบแบบสอบถามมีความสอดคล้องกับมาตรฐานทางจริยธรรมในระดับสูง ซึ่งผู้ตอบแบบสอบถามร้อยละ ๗๒.๔๒ ระบุว่าไม่มีพฤติกรรมช่วยเหลือหรือปิดบังเรื่องที่ไม่ถูกต้อง ร้อยละ ๗.๕๔ ระบุว่ามีเป็นบางครั้ง และร้อยละ ๒๐.๐๔ ระบุว่าเป็นประจำ ทั้งนี้ แม้ผลการประเมินรายชื่อจะอยู่ในระดับสูง แต่มีผู้ตอบร้อยละ ๒๗.๕๘ ที่ระบุว่าพฤติกรรมดังกล่าวเกิดขึ้นอย่างน้อยบางครั้ง และในจำนวนนี้ร้อยละ ๒๐.๐๔ ระบุว่าเกิดขึ้นเป็นประจำ ถือเป็นสัดส่วนที่ควรให้ความสำคัญ เนื่องจากสะท้อนความเสี่ยงที่ความสัมพันธ์ระหว่างเพื่อนร่วมงานอาจเข้ามามีบทบาทเมื่อบุคลากรต้องเลือกระหว่างการช่วยเหลือกันกับการยืนหยัดในความถูกต้อง จึงควรให้ความสำคัญกับการส่งเสริมให้บุคลากรยึดมั่นในความถูกต้องและไม่สนับสนุนหรือปกปิดการกระทำที่ไม่ถูกต้อง
มาตรฐานจริยธรรม ข้อ ๔ คิดถึงประโยชน์ส่วนรวมมากกว่าประโยชน์ส่วนตัวและมีจิตสาธารณะ				๑.๘๘	๐.๒๘	ระดับสูง
๑๒. หากมีงานสำคัญเร่งด่วน ท่านยินดีเข้ามาปฏิบัติงานแม้ในวันหยุดราชการ	๙ (๐.๖๖)	๑๗๗ (๑๒.๙๕)	๑,๑๘๑ (๘๖.๓๙)	๑.๘๖	๐.๓๖	พฤติกรรมของผู้ตอบแบบสอบถามมีความสอดคล้องกับมาตรฐานทางจริยธรรมในระดับสูง โดยผู้ตอบแบบสอบถาม

พฤติกรรมทางจริยธรรม	ไม่มี (ร้อยละ)	บางครั้ง (ร้อยละ)	เป็นประจำ (ร้อยละ)	ค่าเฉลี่ย	S.D.	แปลผล (มีความสอดคล้องกับมาตรฐานทางจริยธรรม)
						ร้อยละ ๘๖.๓๙ ระบุว่ามีความพร้อมเสียสละเวลาเพื่อภารกิจของราชการเป็นประจำ มีผู้ตอบร้อยละ ๑๒.๙๕ ระบุว่า มีพฤติกรรมดังกล่าวเป็นบางครั้ง และมีเพียงร้อยละ ๐.๖๖ ระบุว่าไม่มีพฤติกรรมการเสียสละเวลาเข้ามาปฏิบัติงานเร่งด่วนในวันหยุด ซึ่งผลดังกล่าวสะท้อนว่าบุคลากรมีความรับผิดชอบต่อภารกิจ ประโยชน์ส่วนรวม พร้อมตอบสนองต่อภารกิจสำคัญและเร่งด่วน
๑๓. ท่านยินดีให้ความช่วยเหลือเพื่อนร่วมงานทำงานนอกเหนือจากความรับผิดชอบของตน เพื่อให้ภารกิจของหน่วยงานบรรลุเป้าหมาย	๖ (๐.๔๔)	๑๒๕ (๙.๑๔)	๑,๒๓๖ (๙๐.๔๒)	๑.๙๐	๐.๓๑	พฤติกรรมของผู้ตอบแบบสอบถามมีความสอดคล้องกับมาตรฐานทางจริยธรรมในระดับสูง โดยผู้ตอบแบบสอบถามร้อยละ ๙๐.๔๒ ระบุว่ายินดีช่วยเหลือเพื่อนทำงานนอกเหนือจากหน้าที่ของตนเพื่อให้ภารกิจของหน่วยงานสำเร็จเป็นประจำ มีผู้ตอบร้อยละ ๙.๑๔ ระบุว่า มีพฤติกรรมดังกล่าวเป็นบางครั้ง และมีร้อยละ ๐.๔๔ ระบุว่าไม่มีพฤติกรรมดังกล่าว ซึ่งผลดังกล่าวค่อนข้างชัดเจนถึงพฤติกรรมความร่วมมือเพื่อเป้าหมายส่วนรวม เมื่อพิจารณาร่วมกับข้อ ๑๒ จึงสะท้อนว่าพฤติกรรมด้านการเสียสละและความร่วมมือเพื่อภารกิจส่วนรวมเป็นจุดแข็งของกลุ่มตัวอย่าง
มาตรฐานจริยธรรม ข้อ ๕ มุ่งผลสัมฤทธิ์ของงาน				๑.๙๐	๐.๒๕	ระดับสูง
๑๖. ท่านสามารถปฏิบัติงานได้สำเร็จตามเป้าหมายและมีคุณภาพ	๓ (๐.๒๒)	๑๐๓ (๗.๕๓)	๑,๒๖๑ (๙๒.๒๕)	๑.๙๒	๐.๒๗	พฤติกรรมของผู้ตอบแบบสอบถามมีความสอดคล้องกับมาตรฐานทางจริยธรรมในระดับสูง โดยผู้ตอบแบบสอบถามร้อยละ ๙๒.๒๕ ระบุว่ามีการปฏิบัติงานได้สำเร็จมีคุณภาพเป็นประจำ ร้อยละ ๗.๕๓ ระบุว่ามีการปฏิบัติดังกล่าวได้เป็นบางครั้ง และร้อยละ ๐.๒๒ ระบุว่าไม่มีการปฏิบัติดังกล่าว สะท้อนว่าผู้ตอบส่วนใหญ่ประเมินตนเองว่ามีทั้ง “ผลสำเร็จ”

พฤติกรรมทางจริยธรรม	ไม่มี (ร้อยละ)	บางครั้ง (ร้อยละ)	เป็นประจำ (ร้อยละ)	ค่าเฉลี่ย	S.D.	แปลผล (มีความสอดคล้องกับมาตรฐานทางจริยธรรม)
						และ “คุณภาพ” ของงานในระดับสูง จึงมิใช่เพียงการทำงานให้เสร็จ แต่สอดคล้องกับแนวคิดผลสัมฤทธิ์ที่คำนึงถึงคุณภาพของผลการปฏิบัติงานด้วย
๑๗. ทานหาความรู้ และพัฒนาตนเอง เพื่อเพิ่มประสิทธิภาพในการปฏิบัติงาน	๑ (๐.๐๗)	๑๕๔ (๑๑.๒๗)	๑,๒๑๒ (๘๘.๖๖)	๑.๘๙	๐.๓๒	พฤติกรรมของผู้ตอบแบบสอบถามมีความสอดคล้องกับมาตรฐานทางจริยธรรมในระดับสูง โดยผู้ตอบแบบสอบถามร้อยละ ๘๘.๖๖ ระบุว่ามีการหาความรู้และพัฒนาตนเองเป็นประจำ ร้อยละ ๑๑.๒๗ ระบุว่าไม่มีพฤติกรรมดังกล่าวเป็นบางครั้ง และร้อยละ ๐.๐๗ ระบุว่าไม่มีพฤติกรรมดังกล่าว แม้ผลอยู่ระดับสูง แต่สัดส่วนปฏิบัติเป็นประจำน้อยกว่าข้อ ๑๖ เล็กน้อย จึงสะท้อนว่าบุคลากรมีความมั่นใจในความสามารถในการบรรลุเป้าหมายของงานสูงกว่าความสม่ำเสมอในการพัฒนาความรู้ของตนเอง ทั้งสองพฤติกรรมจึงควรได้รับการเชื่อมโยง โดยทำให้การเรียนรู้และพัฒนาตนเองเป็นส่วนหนึ่งของการรักษาผลสัมฤทธิ์ของงานในระยะยาว
มาตรฐานจริยธรรม ข้อ ๖ ปฏิบัติหน้าที่อย่างเป็นธรรมและไม่เลือกปฏิบัติ				๑.๒๐	๐.๙๔	ระดับปานกลาง
๒๐. ท่านจะอำนวยความสะดวกหรือให้บริการแก่คนรู้จักก่อนผู้รับบริการทั่วไป	๗๗๗ (๕๖.๘๔)	๙๐ (๖.๕๘)	๕๐๐ (๓๖.๕๘)	๑.๒๐	๐.๙๔	เป็นข้อคำถามเชิงลบซึ่งได้มีการกลับค่าคะแนนก่อนการประมวลผลแล้ว โดยพฤติกรรมของผู้ตอบแบบสอบถามมีความสอดคล้องกับมาตรฐานทางจริยธรรมในระดับปานกลาง ซึ่งผู้ตอบแบบสอบถามร้อยละ ๕๖.๘๔ ระบุว่าไม่มีพฤติกรรมที่ให้บริการกับคนรู้จักก่อน ผู้ตอบร้อยละ ๖.๕๘ ระบุว่าไม่มีพฤติกรรมดังกล่าวเป็นบางครั้ง และมีผู้ตอบร้อยละ ๓๖.๕๘ ระบุมีพฤติกรรมดังกล่าวเป็นประจำ ผลดังกล่าวจึงสะท้อนจุดที่ควรได้รับการพัฒนาอย่างชัดเจนในเรื่องการใช้ดุลยพินิจ การให้บริการตามลำดับและหลักเกณฑ์เดียวกัน และการแยก

พฤติกรรมทางจริยธรรม	ไม่มี (ร้อยละ)	บางครั้ง (ร้อยละ)	เป็นประจำ (ร้อยละ)	ค่าเฉลี่ย	S.D.	แปลผล (มีความสอดคล้องกับมาตรฐานทางจริยธรรม)
						ความสัมพันธ์ส่วนบุคคลออกจากการปฏิบัติหน้าที่ จึงควรส่งเสริมการปฏิบัติหน้าที่อย่างเป็นธรรมและไม่เลือกปฏิบัติ
มาตรฐานทางจริยธรรม ข้อ ๗ ดำรงตนเป็นแบบอย่างที่ดีและรักษาภาพลักษณ์ของราชการ				๑.๙๗	๐.๑๔	ระดับสูง
๒๔. ท่านปฏิบัติต่อผู้มาติดต่อราชการ และเพื่อนร่วมงานด้วยความสุภาพและเสมอภาค	๑ (๐.๐๗)	๓๒ (๒.๓๔)	๑,๓๓๔ (๙๗.๕๙)	๑.๙๘	๐.๑๖	พฤติกรรมของผู้ตอบแบบสอบถามมีความสอดคล้องกับมาตรฐานทางจริยธรรมในระดับสูง โดยผู้ตอบแบบสอบถามร้อยละ ๙๗.๕๙ ระบุว่ามีการปฏิบัติต่อผู้มาติดต่อราชการด้วยความสุภาพและเสมอภาคเป็นประจำ ร้อยละ ๒.๓๔ ระบุว่ามีการปฏิบัติดังกล่าวเป็นบางครั้ง และร้อยละ ๐.๐๗ ระบุว่าไม่มีพฤติกรรมดังกล่าว ซึ่งผลสะท้อนว่าผู้ตอบประเมินตนเองว่า การปฏิบัติต่อประชาชนและเพื่อนร่วมงานด้วยความสุภาพและเสมอภาคเป็นพฤติกรรมที่เกิดขึ้นอย่างสม่ำเสมอ
๒๕. ท่านปฏิบัติตามกฎ ระเบียบ และกฎหมายอย่างเคร่งครัดในการปฏิบัติงาน	๐ (๐.๐๐)	๔๑ (๓.๐๐)	๑,๓๒๖ (๙๗.๐๐)	๑.๙๗	๐.๑๗	พฤติกรรมของผู้ตอบแบบสอบถามมีความสอดคล้องกับมาตรฐานทางจริยธรรมในระดับสูง โดยผู้ตอบแบบสอบถามร้อยละ ๙๗.๐๐ ระบุว่ามีการปฏิบัติตามกฎระเบียบอย่างเคร่งครัดเป็นประจำ มีผู้ตอบร้อยละ ๓.๐๐ ระบุว่ามีการปฏิบัติเป็นบางครั้ง ซึ่งสะท้อนการรับรู้ของผู้ตอบว่ายึดกฎระเบียบ และกฎหมายอย่างสม่ำเสมอในระดับสูงมาก และเมื่อพิจารณาพร้อมกับข้อ ๓ แสดงว่าพฤติกรรมที่เป็น “หลักพื้นฐานของการเป็นเจ้าหน้าที่รัฐ” ได้แก่ ความซื่อสัตย์และการปฏิบัติตามกฎระเบียบ ได้รับการประเมินตนเองสูงมาก

พฤติกรรมทางจริยธรรม	ไม่มี (ร้อยละ)	บางครั้ง (ร้อยละ)	เป็นประจำ (ร้อยละ)	ค่าเฉลี่ย	S.D.	แปลผล (มีความสอดคล้องกับมาตรฐานทางจริยธรรม)
๒๖. ท่านประพฤติปฏิบัติตนเป็นแบบอย่างที่ดี และรักษาภาพลักษณ์ของหน่วยงาน	๐ (๐.๐๐)	๖๐ (๔.๓๙)	๑,๓๐๗ (๙๕.๖๑)	๑.๙๖	๐.๒๐	พฤติกรรมของผู้ตอบแบบสอบถามมีความสอดคล้องกับมาตรฐานทางจริยธรรมในระดับสูง โดยผู้ตอบแบบสอบถามร้อยละ ๙๕.๖๑ ระบุว่ามีการปฏิบัติตนเป็นแบบอย่างที่ดี รักษาภาพลักษณ์องค์กรเป็นประจำ มีผู้ตอบร้อยละ ๔.๓๙ ระบุว่ามีการปฏิบัติดังกล่าวเป็นบางครั้ง ซึ่งสะท้อนว่าผู้ตอบส่วนใหญ่ตระหนักถึงบทบาทของตนในฐานะเจ้าหน้าที่ของรัฐและการรักษาภาพลักษณ์ของหน่วยงาน โดยผลมีทิศทางสอดคล้องกับข้อ ๒๔ และ ๒๕ จึงสามารถมองได้ว่ามาตรฐานด้าน “พฤติกรรมพื้นฐานที่คาดหวังจากเจ้าหน้าที่รัฐ” เป็นจุดแข็งของกลุ่มผู้ตอบ
รวม				๑.๘๓	๐.๑๖	ระดับสูง

หมายเหตุ : ข้อคำถามเชิงลบ ได้แก่ ข้อ ๙ และ ๒๐ ได้ดำเนินการกลับค่าคะแนน (Reverse Scoring) ก่อนนำมาคำนวณค่าเฉลี่ย เพื่อให้ทิศทางของคะแนนสอดคล้องกับข้อคำถามเชิงบวก โดยคะแนนเฉลี่ยที่สูงในข้อคำถามเชิงลบ หมายถึง การไม่ปรากฏหรือการปรากฏพฤติกรรมที่ไม่สอดคล้องกับมาตรฐานทางจริยธรรมในระดับต่ำ มิได้หมายถึงการมีพฤติกรรมตามข้อความเชิงลบในระดับสูง ทั้งนี้ การแปลผลรายข้อพิจารณาควบคู่กับจำนวนและร้อยละของผู้ตอบแบบสอบถามในแต่ละระดับ ได้แก่ “ไม่มี” “บางครั้ง” และ “เป็นประจำ”

ค.๓ ผลการวิเคราะห์ข้อมูลพฤติกรรมทางจริยธรรม (บุคลากรภายในหน่วยงาน)

พฤติกรรมทางจริยธรรม	ไม่มี (ร้อยละ)	บางครั้ง (ร้อยละ)	เป็นประจำ (ร้อยละ)	ค่าเฉลี่ย	S.D.	แปลผล (มีความสอดคล้องกับมาตรฐานทางจริยธรรม)
มาตรฐานจริยธรรม ข้อ ๑ ยึดมั่นในสถาบันหลักของประเทศ				๑.๙๐	๐.๓๑	ระดับสูง
๒. บุคลากรในหน่วยงานของท่านให้ความร่วมมือในการเข้าร่วมกิจกรรมที่เกี่ยวกับสถาบันหลัก	๔ (๐.๒๙)	๑๓๓ (๙.๗๓)	๑,๒๓๐ (๘๙.๙๘)	๑.๙๐	๐.๓๑	พฤติกรรมของบุคลากรในหน่วยงานมีความสอดคล้องกับมาตรฐานทางจริยธรรมในระดับสูง โดยผู้ตอบแบบสอบถามร้อยละ ๘๙.๙๘ เห็นว่าบุคลากรให้ความร่วมมือเป็นประจำ แม้กิจกรรมจะจัดในวันหยุดราชการ ขณะที่ร้อยละ ๙.๗๓

พฤติกรรมทางจริยธรรม	ไม่มี (ร้อยละ)	บางครั้ง (ร้อยละ)	เป็นประจำ (ร้อยละ)	ค่าเฉลี่ย	S.D.	แปลผล (มีความสอดคล้องกับมาตรฐานทางจริยธรรม)
ของชาติ โดยไม่หลีกเลี่ยง แม้เป็นวันหยุดราชการ						ระบุว่าให้ความร่วมมือเป็นบางครั้ง และมีเพียงร้อยละ ๐.๒๙ ระบุว่าไม่ให้ความร่วมมือดังกล่าว เมื่อพิจารณาร่วมกับ ค่าเฉลี่ย ๑.๙๐ และ S.D. ๐.๓๑ แสดงให้เห็นว่าความคิดเห็น ของผู้ตอบมีทิศทางค่อนข้างสอดคล้องกัน และสะท้อนถึง ความร่วมมือของบุคลากรต่อกิจกรรมที่เกี่ยวข้องกับ สถาบันหลักของประเทศในระดับสูง
มาตรฐานจริยธรรม ข้อ ๒ ซื่อสัตย์สุจริต มีจิตสำนึกที่ดี และรับผิดชอบต่อหน้าที่				๑.๕๒	๐.๖๕	ระดับสูง
๕. บุคลากรในหน่วยงานของท่าน มีการเบียดบังเวลาปฏิบัติราชการ ไปทำเรื่องส่วนตัวหรือทอดทิ้ง การทำงาน เช่น ดูซีรีส์ เล่นเฟสบุ๊ก จับกลุ่มนินทา เดินซื้อของที่ตลาด เป็นต้น	๗๒.๔ (๕๒.๙๖)	๔๔.๖ (๓๒.๖๓)	๑๙.๗ (๑๔.๔๑)	๑.๓๙	๐.๗๒	เป็นข้อคำถามเชิงลบซึ่งได้มีการกลับค่าคะแนนก่อนการ ประมวลผลแล้ว โดยพฤติกรรมของบุคลากรในหน่วยงาน มีความสอดคล้องกับมาตรฐานทางจริยธรรมในระดับสูง ซึ่งผู้ตอบแบบสอบถามร้อยละ ๕๒.๙๖ สะท้อนว่าในหน่วยงาน ไม่พบพฤติกรรมที่เบียดบังเวลาราชการทำเรื่องส่วนตัว และ ผู้ตอบร้อยละ ๓๒.๖๓ สะท้อนว่าในหน่วยงานพบพฤติกรรม ดังกล่าวเป็นบางครั้ง ทั้งนี้มีผู้ตอบร้อยละ ๑๔.๔๑ สะท้อนว่า พบพฤติกรรมดังกล่าวเป็นประจำ ซึ่งผลดังกล่าวผู้ตอบ เกือบครึ่งหนึ่ง (ร้อยละ ๔๗.๐๔) ระบุว่าพบพฤติกรรมการ ใช้เวลาราชการไปในเรื่องส่วนตัวหรือทอดทิ้งการทำงานเกิดขึ้น อย่างน้อยบางครั้ง แสดงว่ายังพบพฤติกรรมการเบียดบังเวลา ปฏิบัติราชการไปทำธุระส่วนตัวในบางส่วน จึงควรให้ ความสำคัญกับการกำกับดูแลการปฏิบัติงานและการใช้เวลา ราชการให้เป็นไปอย่างเหมาะสม

พฤติกรรมทางจริยธรรม	ไม่มี (ร้อยละ)	บางครั้ง (ร้อยละ)	เป็นประจำ (ร้อยละ)	ค่าเฉลี่ย	S.D.	แปลผล (มีความสอดคล้องกับมาตรฐานทางจริยธรรม)
๖. บุคลากรในหน่วยงานของท่าน มีการเบิกค่าเบี้ยเลี้ยงเกินความเป็นจริง หรือค่าปฏิบัติงานล่วงเวลาโดยมิได้ ปฏิบัติงานเต็มระยะเวลาที่ขอเบิก	๑,๐๙๔ (๘๐.๐๓)	๘๒ (๖.๐๐)	๑๙๑ (๑๓.๙๗)	๑.๖๖	๐.๗๑	เป็นข้อคำถามเชิงลบซึ่งได้มีการกลับค่าคะแนนก่อนการประมวลผลแล้ว โดยพฤติกรรมของบุคลากรในหน่วยงาน มีความสอดคล้องกับมาตรฐานทางจริยธรรมในระดับสูง ซึ่งผู้ตอบแบบสอบถามร้อยละ ๘๐.๐๓ ระบุว่าไม่พบพฤติกรรม เบิกค่าเบี้ยเลี้ยงเกินความเป็นจริงหรือค่าปฏิบัติงานล่วงเวลา โดยมิได้ปฏิบัติงานเต็มระยะเวลาที่ขอเบิก และมีผู้ตอบรวม ร้อยละ ๑๙.๙๗ ที่รับรู้ว่ามีพฤติกรรมดังกล่าวเกิดขึ้นอย่างน้อยบางครั้ง แม้ผลการประเมินจะอยู่ในระดับสูง แต่ยังมี ผู้ตอบแบบสอบถามบางส่วนที่ระบุว่าพบพฤติกรรมดังกล่าว จึงควรส่งเสริมการเบิกค่าใช้จ่ายและการปฏิบัติงานล่วงเวลา ให้เป็นไปตามข้อเท็จจริง หลักเกณฑ์ และระเบียบของทางราชการอย่างเคร่งครัด
มาตรฐานจริยธรรม ข้อ ๓ กล่าวตัดสินใจและกระทำในสิ่งที่ถูกต้องชอบธรรม				๑.๗๘	๐.๓๙	ระดับสูง
๗. เมื่อเกิดข้อผิดพลาดในการปฏิบัติงาน บุคลากรในหน่วยงานของท่าน จะเร่งแก้ไขและพร้อมที่จะรับผิดชอบ ในข้อผิดพลาดของตน	๓๐ (๒.๒๐)	๑๒๕ (๙.๑๔)	๑,๒๑๒ (๘๘.๖๖)	๑.๘๖	๐.๔๐	พฤติกรรมของบุคลากรในหน่วยงานมีความสอดคล้องกับ มาตรฐานทางจริยธรรมในระดับสูงโดยผู้ตอบแบบสอบถาม ร้อยละ ๘๘.๖๖ เห็นว่าบุคลากรในหน่วยงานมีพฤติกรรม รับผิดชอบต่อข้อผิดพลาดที่เกิดจากการปฏิบัติงานเป็น ประจำ มีผู้ตอบร้อยละ ๙.๑๔ เห็นว่ามีพฤติกรรมดังกล่าว เป็นบางครั้ง และมีผู้ตอบร้อยละ ๒.๒๐ เห็นว่าไม่มีพฤติกรรม ดังกล่าว ซึ่งผลสะท้อนได้ว่าผู้ตอบแบบสอบถามส่วนใหญ่ รับรู้ว่ามีหน่วยงานมีพฤติกรรมรับผิดชอบต่อข้อผิดพลาด ในระดับสูง โดยมิได้หยุดเพียงการยอมรับว่ามีข้อผิดพลาด แต่รวมถึงการเร่งแก้ไข ซึ่งเป็นองค์ประกอบสำคัญของความ รับผิดชอบ อย่างไรก็ตาม ยังมีร้อยละ ๑๑.๓๔ ที่เห็นว่า

พฤติกรรมทางจริยธรรม	ไม่มี (ร้อยละ)	บางครั้ง (ร้อยละ)	เป็นประจำ (ร้อยละ)	ค่าเฉลี่ย	S.D.	แปลผล (มีความสอดคล้องกับมาตรฐานทางจริยธรรม)
						พฤติกรรมดังกล่าวเกิดขึ้นเพียงบางครั้งหรือไม่เกิดขึ้น จึงสะท้อนว่าวัฒนธรรมการยอมรับและแก้ไขข้อผิดพลาด ยังอาจไม่สม่ำเสมอในทุกบริบทของหน่วยงาน
๑๐. บุคลากรในหน่วยงานของท่าน กล้าแสดงความคิดเห็นหรือคัดค้าน เมื่อพบเห็นการกระทำที่ไม่ถูกต้อง	๗๐ (๕.๑๒)	๒๘๒ (๒๐.๖๓)	๑,๐๑๕ (๗๔.๒๕)	๑.๖๙	๐.๕๖	พฤติกรรมของบุคลากรในหน่วยงานมีความสอดคล้องกับ มาตรฐานทางจริยธรรมในระดับสูง โดยผู้ตอบแบบสอบถาม ร้อยละ ๗๔.๒๕ เห็นว่าบุคลากรในหน่วยงานมีพฤติกรรม ที่กล้าแสดงความคิดเห็นหรือคัดค้านเมื่อพบการกระทำ ที่ไม่ถูกต้องเป็นประจำ มีร้อยละ ๒๐.๖๓ เห็นว่าบุคลากร ในหน่วยงานมีพฤติกรรมดังกล่าวเป็นบางครั้ง และมีร้อยละ ๕.๑๒ เห็นว่าบุคลากรในหน่วยงานไม่มีพฤติกรรมดังกล่าว ทั้งนี้ แม้ผลอยู่ระดับสูง แต่เมื่อรวมผู้ที่ปฏิบัติได้เพียงบางครั้ง และไม่มีพฤติกรรมดังกล่าว จะคิดเป็นร้อยละ ๒๕.๗๕ หรือ ประมาณหนึ่งในสี่ของผู้ตอบ ซึ่งแสดงว่าการ “พูดขึ้นเมื่อพบ สิ่งที่ไม่ถูกต้อง” ยังไม่เกิดขึ้นอย่างสม่ำเสมอเท่ากับพฤติกรรม จริยธรรมพื้นฐานหลายข้อ และเมื่อพิจารณาร่วมกับข้อ ๘ และ ๙ พบว่า จุดที่ควรมุ่งส่งเสริมของมาตรฐานทางจริยธรรม ข้อ ๓ มิใช่เพียงการรู้ว่าอะไรถูกหรือผิด แต่คือความสามารถ ในการยืนหยัด แสดงออก และไม่ร่วมสนับสนุนสิ่งที่ไม่ถูกต้อง เมื่อเผชิญสถานการณ์จริง
มาตรฐานจริยธรรม ข้อ ๔ คิดถึงประโยชน์ส่วนรวมมากกว่าประโยชน์ส่วนตัว และมีจิตสาธารณะ				๑.๕๖	๐.๔๔	ระดับสูง
๑๑. หน่วยงานของท่าน มีการตัดสินใจ โดยยึดตามความคิดเห็นของเสียง ส่วนใหญ่ แม้เป็นสิ่งที่ไม่ถูกต้อง	๘๔๙ (๖๒.๑๑)	๒๓๕ (๑๗.๑๙)	๒๘๓ (๒๐.๗๐)	๑.๔๑	๐.๘๑	เป็นข้อคำถามเชิงลบซึ่งได้มีการกลับค่าคะแนนก่อนการ ประมวลผลแล้ว โดยพฤติกรรมของบุคลากรในหน่วยงาน มีความสอดคล้องกับมาตรฐานทางจริยธรรมในระดับสูง

พฤติกรรมทางจริยธรรม	ไม่มี (ร้อยละ)	บางครั้ง (ร้อยละ)	เป็นประจำ (ร้อยละ)	ค่าเฉลี่ย	S.D.	แปลผล (มีความสอดคล้องกับมาตรฐานทางจริยธรรม)
						ซึ่งผู้ตอบแบบสอบถามร้อยละ ๖๒.๑๑ เห็นว่าบุคลากรในหน่วยงานไม่มีพฤติกรรมที่จะตัดสินใจตามความคิดเห็นส่วนใหญ่ที่ไม่ถูกต้อง มีผู้ตอบร้อยละ ๑๗.๑๙ เห็นว่าบุคลากรในหน่วยงานมีพฤติกรรมดังกล่าวเป็นบางครั้ง และมีร้อยละ ๒๐.๗๐ เห็นว่าบุคลากรในหน่วยงานมีพฤติกรรมดังกล่าวเป็นประจำ แม้ผู้ตอบส่วนใหญ่ไม่พบพฤติกรรมดังกล่าว แต่ร้อยละ ๓๗.๘๙ รับรู้ว่าหน่วยงานมีการยึดความคิดเห็นของเสียงส่วนใหญ่แม้เป็นสิ่งที่ไม่ถูกต้องอย่างน้อยบางครั้ง จึงควรให้ความสำคัญกับการตัดสินใจโดยยึดหลักความถูกต้องตามกฎหมาย ระเบียบ และเหตุผล มากกว่าการยึดถือความคิดเห็นของเสียงส่วนใหญ่เพียงอย่างเดียว
๑๔. บุคลากรในหน่วยงานของท่าน อาสาเข้าร่วมกิจกรรมเพื่อประโยชน์ ส่วนรวม โดยไม่ต้องมีการมอบหมาย หรือจัดลำดับ	๖๐ (๔.๓๙)	๔๕๘ (๓๓.๕๐)	๘๔๙ (๖๒.๑๑)	๑.๕๘	๐.๕๗	พฤติกรรมของบุคลากรในหน่วยงานมีความสอดคล้องกับมาตรฐานทางจริยธรรมในระดับสูง โดยผู้ตอบแบบสอบถามร้อยละ ๖๒.๑๑ เห็นว่าบุคลากรในหน่วยงานมีพฤติกรรมที่อาสาเข้าร่วมกิจกรรมเพื่อส่วนรวมโดยไม่ต้องรอการมอบหมายเป็นประจำ มีร้อยละ ๓๓.๕๐ เห็นว่าบุคลากรในหน่วยงานมีพฤติกรรมดังกล่าวเป็นบางครั้ง และร้อยละ ๔.๓๙ เห็นว่าบุคลากรในหน่วยงานไม่มีพฤติกรรมดังกล่าว ซึ่งผลสะท้อนว่าบุคลากรส่วนใหญ่ยังมีความสนใจในการเข้าร่วมกิจกรรมเพื่อประโยชน์ส่วนรวม โดยไม่จำเป็นต้องรอการมอบหมาย แต่ยังมีบุคลากรบางส่วนที่มีพฤติกรรมดังกล่าวเป็นบางครั้ง จึงควรส่งเสริมการมีจิตสาธารณะและ การมีส่วนร่วมในกิจกรรมเพื่อประโยชน์ส่วนรวมอย่างต่อเนื่อง

พฤติกรรมทางจริยธรรม	ไม่มี (ร้อยละ)	บางครั้ง (ร้อยละ)	เป็นประจำ (ร้อยละ)	ค่าเฉลี่ย	S.D.	แปลผล (มีความสอดคล้องกับมาตรฐานทางจริยธรรม)
๑๕. บุคลากรในหน่วยงานของท่านมีการแอบอ้างตำแหน่งหน้าที่เพื่อหาประโยชน์ส่วนตนหรือพวกพ้อง	๑,๑๑๘ (๘๑.๗๘)	๘๘ (๖.๔๔)	๑๖๑ (๑๑.๗๘)	๑.๗๐	๐.๖๖	เป็นข้อคำถามเชิงลบซึ่งได้มีการกลับค่าคะแนนก่อนการประมวลผลแล้ว โดยพฤติกรรมของบุคลากรในหน่วยงานมีความสอดคล้องกับมาตรฐานทางจริยธรรมในระดับสูง ซึ่งผู้ตอบแบบสอบถามร้อยละ ๘๑.๗๘ เห็นว่าบุคลากรในหน่วยงานไม่มีพฤติกรรมเกี่ยวกับการใช้ตำแหน่งหน้าที่เพื่อหาประโยชน์ส่วนตนหรือพวกพ้อง ร้อยละ ๖.๔๔ เห็นว่าบุคลากรในหน่วยงานมีพฤติกรรมดังกล่าวเป็นบางครั้ง และร้อยละ ๑๑.๗๘ เห็นว่าบุคลากรในหน่วยงานมีพฤติกรรมดังกล่าวเป็นประจำ สะท้อนว่าโดยส่วนใหญ่ไม่พบการแอบอ้างตำแหน่งหน้าที่ เพื่อหาประโยชน์ส่วนตนหรือพวกพ้อง อย่างไรก็ตาม ยังมี ผู้ตอบแบบสอบถามบางส่วนที่ระบุว่าพบพฤติกรรมดังกล่าว จึงควรส่งเสริมให้บุคลากรปฏิบัติหน้าที่ด้วยความสุจริตและไม่ใช้ตำแหน่งหน้าที่เพื่อหาประโยชน์ส่วนตนหรือพวกพ้อง
มาตรฐานจริยธรรม ข้อ ๕ มุ่งผลสัมฤทธิ์ของงาน				๑.๘๘	๐.๓๑	ระดับสูง
๑๘. หน่วยงานของท่านปฏิบัติงานโดยมีเป้าหมายเพื่อประโยชน์ของเกษตรกรอย่างแท้จริงมิได้ปฏิบัติงานให้พ้อผ่าน ๆ ไปหรือเข้าขามเยินขาม เท่านั้น	๖๓ (๔.๖๑)	๑๐๔ (๗.๖๑)	๑,๒๐๐ (๘๗.๗๘)	๑.๘๓	๐.๔๘	พฤติกรรมของบุคลากรในหน่วยงานมีความสอดคล้องกับมาตรฐานทางจริยธรรมในระดับสูง โดยผู้ตอบแบบสอบถามร้อยละ ๘๗.๗๘ เห็นว่าบุคลากรในหน่วยงานปฏิบัติงานเพื่อผลประโยชน์ของเกษตรกรเป็นประจำ มีร้อยละ ๗.๖๑ เห็นว่าบุคลากรในหน่วยงานปฏิบัติงานดังกล่าวเป็นบางครั้ง และร้อยละ ๔.๖๑ เห็นว่าบุคลากรในหน่วยงานไม่มีการปฏิบัติดังกล่าว แม้ผลยังอยู่ระดับสูง แต่เมื่อเทียบกับข้อ ๑๖ พบว่าสัดส่วนการปฏิบัติเป็นประจำลดจากร้อยละ ๙๒.๒๕ เหลือร้อยละ ๘๗.๗๘ จึงอาจกล่าวได้ว่า การรับรู้เรื่อง

พฤติกรรมทางจริยธรรม	ไม่มี (ร้อยละ)	บางครั้ง (ร้อยละ)	เป็นประจำ (ร้อยละ)	ค่าเฉลี่ย	S.D.	แปลผล (มีความสอดคล้องกับมาตรฐานทางจริยธรรม)
						“ทำงานให้สำเร็จและมีคุณภาพ” มีความสม่ำเสมอมากกว่าการเชื่อมผลสำเร็จของงานเข้ากับประโยชน์ของเกษตรกรอย่างแท้จริง ประเด็นนี้จึงควรได้รับการเน้นในการสื่อสารเรื่องผลสัมฤทธิ์ว่าไม่ใช่เพียงการบรรลุตัวชี้วัดหรือทำงานเสร็จแต่รวมถึงผลประโยชน์ที่ประชาชนหรือเกษตรกรได้รับ
๑๙. บุคลากรในหน่วยงานของท่านร่วมมือกันปฏิบัติงานเพื่อให้บรรลุเป้าหมายและเกิดประโยชน์ต่อหน่วยงาน	๓ (๐.๒๒)	๘๕ (๖.๒๒)	๑,๒๗๙ (๙๓.๕๖)	๑.๙๓	๐.๒๕	พฤติกรรมของบุคลากรในหน่วยงานมีความสอดคล้องกับมาตรฐานทางจริยธรรมในระดับสูง โดยผู้ตอบแบบสอบถามร้อยละ ๙๓.๕๖ เห็นว่าบุคลากรในหน่วยงานมีการทำงานร่วมกันและช่วยเหลือกันเพื่อให้ภารกิจสำเร็จเป็นประจำ ร้อยละ ๖.๒๒ เห็นว่าบุคลากรในหน่วยงานมีพฤติกรรมดังกล่าวเป็นบางครั้ง และร้อยละ ๐.๒๒ เห็นว่าบุคลากรในหน่วยงานไม่มีพฤติกรรมดังกล่าว ซึ่งผลดังกล่าวเป็นหนึ่งในจุดแข็งของมาตรฐานข้อ ๕ และเมื่อพิจารณาร่วมกับข้อ ๑๓ ซึ่งร้อยละ ๙๐.๔๒ ยินดีช่วยเหลือเพื่อนร่วมงานนอกเหนือหน้าที่ สะท้อนรูปแบบที่สอดคล้องกันว่า การทำงานร่วมกันและช่วยเหลือกันเพื่อให้ภารกิจสำเร็จเป็นพฤติกรรมที่เด่นของบุคลากร
มาตรฐานจริยธรรม ข้อ ๖ ปฏิบัติหน้าที่อย่างเป็นธรรมและไม่เลือกปฏิบัติ				๑.๘๑	๐.๓๔	ระดับสูง
๒๑. หน่วยงานของท่านมีการเปิดเผยข้อมูลข่าวสารครบถ้วน ถูกต้อง พร้อมให้ตรวจสอบได้ทั้งการปฏิบัติงานและการจัดซื้อจัดจ้าง	๑๙ (๑.๓๙)	๖๒ (๔.๕๔)	๑,๒๘๖ (๙๔.๐๗)	๑.๙๓	๐.๓๐	พฤติกรรมของบุคลากรในหน่วยงานมีความสอดคล้องกับมาตรฐานทางจริยธรรมในระดับสูง โดยผู้ตอบแบบสอบถามร้อยละ ๙๔.๐๗ เห็นว่าบุคลากรในหน่วยงานมีการเปิดเผยข้อมูลข่าวสารครบถ้วนถูกต้องเป็นประจำ ร้อยละ ๔.๕๔

พฤติกรรมทางจริยธรรม	ไม่มี (ร้อยละ)	บางครั้ง (ร้อยละ)	เป็นประจำ (ร้อยละ)	ค่าเฉลี่ย	S.D.	แปลผล (มีความสอดคล้องกับมาตรฐานทางจริยธรรม)
						เห็นว่าบุคลากรในหน่วยงานมีการเปิดเผยดังกล่าวเป็นบางครั้ง และร้อยละ ๑.๓๙ เห็นว่าบุคลากรในหน่วยงานไม่มีพฤติกรรม ดังกล่าว ซึ่งผลการประเมินดังกล่าวสะท้อนการรับรู้ด้าน ความโปร่งใสในระดับสูง ทั้งการปฏิบัติงานและการจัดซื้อ จัดจ้าง ทั้งนี้การมีระบบเปิดเผยข้อมูลที่ดียังต้องดำเนิน ควบคู่กับการสร้างมาตรฐานการตัดสินใจและการให้บริการ ที่เป็นธรรมในระดับพฤติกรรม
๒๒. หน่วยงานของท่านมีการพิจารณา ความเป็นธรรมอย่างเป็นธรรม ตามข้อเท็จจริง โดยไม่เห็นแก่พวกพ้อง	๕๔ (๓.๙๕)	๒๒๙ (๑๖.๗๕)	๑,๐๘๔ (๗๙.๓๐)	๑.๗๕	๐.๕๑	พฤติกรรมของบุคลากรในหน่วยงานมีความสอดคล้องกับ มาตรฐานทางจริยธรรมในระดับสูง โดยผู้ตอบแบบสอบถาม ร้อยละ ๗๙.๓๐ เห็นว่าในหน่วยงานมีการพิจารณาความ ความเป็นธรรมเป็นประจำ ร้อยละ ๑๖.๗๕ เห็นว่า ในหน่วยงานมีการพิจารณาดังกล่าวเป็นบางครั้ง และร้อยละ ๓.๙๕ เห็นว่าในหน่วยงานไม่มีการพิจารณาดังกล่าว แม้ภาพรวมอยู่ระดับสูง แต่ประมาณหนึ่งในห้าของผู้ตอบ (๒๐.๗๐%) มิได้เห็นว่าการพิจารณาความ ความเป็นธรรมอย่างเป็นธรรมเกิดขึ้นเป็นประจำ จึงสะท้อนว่าการรับรู้ความ เป็นธรรมภายในองค์กรยังไม่สม่ำเสมอเท่ากับการรับรู้ เรื่องความโปร่งใสของข้อมูลในข้อ ๒๑
๒๓. หน่วยงานของท่านมีการมอบหมายงาน อย่างถูกต้อง และเหมาะสมกับ ตำแหน่ง ระดับตำแหน่ง ตลอดจนกระจายงานอย่างยุติธรรม	๓๐ (๒.๑๙)	๒๘๘ (๒๑.๐๗)	๑,๐๔๙ (๗๖.๗๔)	๑.๗๕	๐.๔๘	พฤติกรรมของบุคลากรในหน่วยงานมีความสอดคล้องกับ มาตรฐานทางจริยธรรมในระดับสูง โดยผู้ตอบแบบสอบถาม ร้อยละ ๗๖.๗๔ เห็นว่าในหน่วยงานมีการมอบหมายงาน อย่างเหมาะสมยุติธรรมเป็นประจำ ร้อยละ ๒๑.๐๗ เห็นว่า ในหน่วยงานมีการมอบหมายงานอย่างเหมาะสมยุติธรรม เป็นบางครั้ง และร้อยละ ๒.๑๙ เห็นว่าในหน่วยงานไม่มีการ

พฤติกรรมทางจริยธรรม	ไม่มี (ร้อยละ)	บางครั้ง (ร้อยละ)	เป็นประจำ (ร้อยละ)	ค่าเฉลี่ย	S.D.	แปลผล (มีความสอดคล้องกับมาตรฐานทางจริยธรรม)
						มอบหมายงานอย่างเหมาะสมยุติธรรม ซึ่งผลดังกล่าวสะท้อนว่าหน่วยงานส่วนใหญ่มีการมอบหมายงานอย่างถูกต้องและเหมาะสมกับตำแหน่งและระดับตำแหน่ง รวมทั้งมีการกระจายงานอย่างยุติธรรม ทั้งนี้ ควรรักษาและส่งเสริมการมอบหมายและการกระจายงานอย่างเหมาะสมและเป็นธรรมให้เกิดขึ้นอย่างสม่ำเสมอและทั่วถึง
มาตรฐานทางจริยธรรม ข้อ ๗ ดำรงตนเป็นแบบอย่างที่ดีและรักษาภาพลักษณ์ของราชการ				๑.๗๘	๐.๔๖	ระดับสูง
๒๗. บุคลากรในหน่วยงานของท่านให้บริการผู้มาติดต่อราชการด้วยความสุภาพ ไม่แสดงพฤติกรรมที่ไม่เหมาะสม เช่น การดูถูก ใช้วาจาไม่สุภาพ แสดงอาการหงุดหงิด เป็นต้น	๑๔๙ (๑๐.๙๐)	๖๖ (๔.๘๓)	๑,๑๕๒ (๘๔.๒๗)	๑.๗๓	๐.๖๔	พฤติกรรมของบุคลากรในหน่วยงานมีความสอดคล้องกับมาตรฐานทางจริยธรรมในระดับสูง โดยผู้ตอบแบบสอบถามร้อยละ ๘๔.๒๗ เห็นว่าบุคลากรในหน่วยงานให้บริการผู้มาติดต่อราชการด้วยความสุภาพเป็นประจำ มีผู้ตอบร้อยละ ๔.๘๓ เห็นว่าบุคลากรในหน่วยงานให้บริการผู้มาติดต่อราชการด้วยความสุภาพเป็นบางครั้ง และร้อยละ ๑๐.๙๐ เห็นว่าบุคลากรในหน่วยงานไม่มีพฤติกรรมดังกล่าว ผลดังกล่าวสะท้อนว่า โดยภาพรวมบุคลากรในหน่วยงานมีการให้บริการผู้มาติดต่อราชการด้วยความสุภาพและเหมาะสมอย่างสม่ำเสมอ แต่ยังมีผู้ตอบรวมร้อยละ ๑๕.๑๗ ที่มิได้เห็นว่าพฤติกรรมดังกล่าวเกิดขึ้นเป็นประจำ จึงสะท้อนว่าเป็นพฤติกรรมที่ยังอาจไม่เกิดขึ้นอย่างสม่ำเสมอและทั่วถึงในทุกบริบทของการให้บริการ จึงควรส่งเสริมและรักษามาตรฐานการให้บริการที่สุภาพ เหมาะสม และเคารพผู้รับบริการให้เป็นแนวปฏิบัติที่สม่ำเสมอของบุคลากรทุกคน

พฤติกรรมทางจริยธรรม	ไม่มี (ร้อยละ)	บางครั้ง (ร้อยละ)	เป็นประจำ (ร้อยละ)	ค่าเฉลี่ย	S.D.	แปลผล (มีความสอดคล้องกับมาตรฐานทางจริยธรรม)
๒๘. บุคลากรในหน่วยงานของท่าน แต่งกายเหมาะสมกับสถานที่ราชการ เช่น ไม่ใส่เสื้อ แขนกุด กระโปรงสั้น รองเท้าแตะ เป็นต้น	๕๖ (๔.๑๐)	๑๑๓ (๘.๒๖)	๑,๑๙๘ (๘๗.๖๔)	๑.๘๔	๐.๔๖	พฤติกรรมของบุคลากรในหน่วยงานมีความสอดคล้องกับ มาตรฐานทางจริยธรรมในระดับสูง โดยผู้ตอบแบบสอบถาม ร้อยละ ๘๗.๖๔ เห็นว่าบุคลากรในหน่วยงานแต่งกายเหมาะสม กับสถานที่ราชการเป็นประจำ มีร้อยละ ๘.๒๖ เห็นว่า บุคลากรในหน่วยงานแต่งกายเหมาะสมกับสถานที่ราชการ เป็นบางครั้ง และร้อยละ ๔.๑๐ เห็นว่าไม่มีบุคลากรในหน่วยงาน แต่งกายเหมาะสมกับสถานที่ราชการ ผลดังกล่าวสะท้อนว่า บุคลากรในหน่วยงานให้ความสำคัญกับการแต่งกายให้ เหมาะสมกับสถานที่ราชการอย่างสม่ำเสมอ ซึ่งเป็นพฤติกรรม ที่แสดงถึงความเหมาะสมในการวางตนและมีส่วนสนับสนุน การรักษาภาพลักษณ์ที่ดีของทางราชการ อย่างไรก็ตาม ยังมีผู้ตอบร้อยละ ๑๒.๓๖ ที่มิได้เห็นว่าพฤติกรรมดังกล่าว เกิดขึ้นเป็นประจำในบุคลากรทั้งหมด
รวม				๑.๗๓	๐.๒๔	ระดับสูง

หมายเหตุ : ข้อคำถามเชิงลบ ได้แก่ ข้อ ๕, ๖, ๑๑ และ ๑๕ ได้ดำเนินการกลับค่าคะแนน (Reverse Scoring) ก่อนนำมาคำนวณค่าเฉลี่ย เพื่อให้ทิศทางของคะแนนสอดคล้องกับข้อคำถามเชิงบวก โดยคะแนนเฉลี่ยที่สูงในข้อคำถามเชิงลบ หมายถึง การไม่ปรากฏหรือการปรากฏพฤติกรรมที่ไม่สอดคล้องกับมาตรฐานทางจริยธรรมในระดับต่ำ มิได้หมายถึงการมีพฤติกรรมตามข้อความเชิงลบในระดับสูง ทั้งนี้ การแปลผลรายข้อพิจารณาควบคู่กับจำนวนและร้อยละของผู้ตอบแบบสอบถามในแต่ละระดับ ได้แก่ “ไม่มี” “บางครั้ง” และ “เป็นประจำ”

ภาคผนวก ง

ตารางแสดงผลการวิเคราะห์ข้อมูลปัจจัยที่มีผลต่อการปฏิบัติตามมาตรฐานทางจริยธรรมของบุคลากรในสังกัดสำนักงานปลัดกระทรวงเกษตรและสหกรณ์
(ร้อยละ ค่าเฉลี่ย และส่วนเบี่ยงเบนมาตรฐาน)

ปัจจัยที่มีผลต่อการปฏิบัติตามมาตรฐานทางจริยธรรม	ระดับความคิดเห็น				ค่าเฉลี่ย	S.D.	แปลผล
	มากที่สุด (ร้อยละ)	มาก (ร้อยละ)	น้อย (ร้อยละ)	น้อยที่สุด (ร้อยละ)			
ด้านโครงสร้างองค์กร					๓.๕๔	๐.๕๑	มากที่สุด
๑. นโยบาย และแนวทางในการส่งเสริมให้บุคลากรปฏิบัติตามมาตรฐานทางจริยธรรมที่ชัดเจน	๘๐๑ (๕๘.๖๐)	๕๓๗ (๓๙.๒๘)	๒๖ (๑.๙๐)	๓ (๐.๒๒)	๓.๕๖	๐.๕๔	ผู้ตอบแบบสอบถามร้อยละ ๕๘.๖๐ มีความคิดเห็นว่างค์กรที่มีนโยบายและทิศทางด้านจริยธรรมที่ชัดเจนในการส่งเสริมการปฏิบัติตามมาตรฐานทางจริยธรรมเป็นปัจจัยที่มีผล “มากที่สุด” และร้อยละ ๓๙.๒๘ เห็นว่ามีผล “มาก” ซึ่งโดยรวมผู้ตอบกว่าร้อยละ ๙๗.๘๘ เห็นว่าปัจจัยดังกล่าวมีผลในระดับมากถึงมากที่สุด แสดงให้เห็นว่านโยบายและทิศทางด้านจริยธรรมที่ชัดเจน เป็นองค์ประกอบสำคัญที่ช่วยกำหนดกรอบการปฏิบัติของบุคลากร
๒. การกำหนดแนวทางปฏิบัติตนตามมาตรฐานทางจริยธรรมที่ชัดเจนเกี่ยวกับการปฏิบัติหน้าที่ถูกต้องและไม่ถูกต้อง	๗๘๓ (๕๗.๒๘)	๕๕๖ (๔๐.๖๗)	๒๕ (๑.๘๓)	๓ (๐.๒๒)	๓.๕๕	๐.๕๔	ผู้ตอบแบบสอบถามร้อยละ ๕๗.๒๘ มีความคิดเห็นว่างค์กรที่กำหนดแนวทางปฏิบัติตนตามมาตรฐานทางจริยธรรมที่ชัดเจน เป็นปัจจัยที่มีผล “มากที่สุด” และร้อยละ ๔๐.๖๗ เห็นว่ามีผล “มาก” ซึ่งโดยรวมผู้ตอบกว่าร้อยละ ๙๗.๙๕ เห็นว่าปัจจัยดังกล่าวมีผลในระดับมากถึงมากที่สุด แสดงให้เห็นว่าบุคลากรไม่ได้ต้องการเพียงนโยบายระดับหลักการแต่ให้ความสำคัญกับการแปลงมาตรฐานจริยธรรมให้เป็นแนวปฏิบัติที่ชัดเจนและนำไปใช้กับสถานการณ์จริงได้

ปัจจัยที่มีผลต่อการปฏิบัติ ตามมาตรฐานทางจริยธรรม	ระดับความคิดเห็น				ค่าเฉลี่ย	S.D.	แปลผล
	มากที่สุด (ร้อยละ)	มาก (ร้อยละ)	น้อย (ร้อยละ)	น้อยที่สุด (ร้อยละ)			
๓. การกำหนดแนวทาง การตรวจสอบ เมื่อมีการ ฝ่าฝืนมาตรฐานทาง จริยธรรม และบทลงโทษ ที่ชัดเจน	๗๖๘ (๕๖.๑๘)	๕๓๗ (๓๙.๒๘)	๕๔ (๓.๙๕)	๘ (๐.๕๙)	๓.๕๑	๐.๖๐	ผู้ตอบแบบสอบถามร้อยละ ๕๖.๑๘ มีความคิดเห็นว่ องค์กรที่มีแนวทางและบทลงโทษอย่างชัดเจนสำหรับ บุคลากรที่ฝ่าฝืนมาตรฐานทางจริยธรรม เป็นปัจจัยที่มีผล “มากที่สุด” และร้อยละ ๓๙.๒๘ เห็นว่ามีผล “มาก” ซึ่งโดยรวมผู้ตอบกว่าร้อยละ ๙๕.๔๖ เห็นว่าปัจจัยดังกล่าว มีผลในระดับมากถึงมากที่สุด แสดงให้เห็นว่า บุคลากร ส่วนใหญ่มองเห็นความสำคัญของระบบตรวจสอบ และบทลงโทษ
๔. การสื่อสาร ประชาสัมพันธ์ แนวทางการปฏิบัติตาม มาตรฐานทางจริยธรรม อย่างต่อเนื่อง	๗๘๑ (๕๗.๑๓)	๕๒๖ (๓๘.๔๘)	๕๒ (๓.๘๐)	๘ (๐.๕๙)	๓.๕๒	๐.๖๐	ผู้ตอบแบบสอบถามร้อยละ ๕๗.๑๓ มีความคิดเห็นว่ การสื่อสาร ประชาสัมพันธ์เกี่ยวกับแนวทางการปฏิบัติ ทางจริยธรรมขององค์กร เป็นปัจจัยที่มีผล “มากที่สุด” และ ร้อยละ ๓๘.๔๘ เห็นว่ามีผล “มาก” ซึ่งโดยรวมผู้ตอบกว่า ร้อยละ ๙๕.๖๑ เห็นว่าปัจจัยดังกล่าวมีผลในระดับมาก ถึงมากที่สุด แสดงให้เห็นว่า การมีนโยบายหรือแนวทาง เพียงอย่างเดียวอาจไม่เพียงพอ แต่ควรมีการสื่อสารอย่าง ต่อเนื่องเพื่อให้บุคลากรรับรู้และนำไปใช้ประกอบการ ปฏิบัติงาน
สรุป: เมื่อพิจารณาข้อ ๑-๔ ร่วมกัน พบว่าค่าเฉลี่ยอยู่ในช่วงใกล้เคียงกัน (ร้อยละ ๓.๕๑-๓.๕๖) และผู้ตอบมากกว่าร้อยละ ๙๕ เห็นว่าทุกปัจจัยมีผลในระดับมากถึงมากที่สุด สะท้อนทิศทางการความคิดเห็นที่ค่อนข้างสอดคล้องกันว่า การส่งเสริมพฤติกรรมทางจริยธรรมควรมีองค์ประกอบเชื่อมโยงกันตั้งแต่การกำหนดนโยบาย การแปลงนโยบายสู่แนวปฏิบัติ การสื่อสารให้เกิดการรับรู้ ตลอดจนการมีกลไกตรวจสอบและดำเนินการเมื่อเกิดการฝ่าฝืน							

ปัจจัยที่มีผลต่อการปฏิบัติ ตามมาตรฐานทางจริยธรรม	ระดับความคิดเห็น				ค่าเฉลี่ย	S.D.	แปลผล
	มากที่สุด (ร้อยละ)	มาก (ร้อยละ)	น้อย (ร้อยละ)	น้อยที่สุด (ร้อยละ)			
ด้านวัฒนธรรมองค์กร					๓.๕๗	๐.๕๓	มากที่สุด
๕. วัฒนธรรมและค่านิยมของ หน่วยงานให้ความสำคัญ กับคุณธรรม จริยธรรม	๘๓๗ (๖๑.๒๓)	๔๘๓ (๓๕.๓๓)	๔๑ (๓.๐๐)	๖ (๐.๔๔)	๓.๕๗	๐.๕๗	ผู้ตอบแบบสอบถามร้อยละ ๖๑.๒๓ มีความคิดเห็นว่า วัฒนธรรมและค่านิยมขององค์กรที่ให้ความสำคัญกับคุณธรรม จริยธรรม เป็นปัจจัยที่มีผล “มากที่สุด” และร้อยละ ๓๕.๓๓ เห็นว่ามีผล “มาก” ซึ่งโดยรวมผู้ตอบกว่าร้อยละ ๙๖.๕๖ แสดงถึงทิศทางความคิดเห็นที่ชัดเจนว่า เมื่อองค์กรแสดง ให้เห็นว่าคุณธรรมจริยธรรมเป็นค่านิยมสำคัญ บุคลากร ย่อมรับรู้ถึงความคาดหวังด้านพฤติกรรมขององค์กรได้อย่าง ชัดเจน
๖. บุคลากรให้ความสำคัญ และไม่เพิกเฉยต่อการ ฝ่าฝืนมาตรฐานทางจริยธรรม ภายในหน่วยงาน	๘๒๒ (๖๐.๑๓)	๔๙๙ (๓๖.๕๐)	๔๓ (๓.๑๕)	๓ (๐.๒๒)	๓.๕๗	๐.๕๖	ผู้ตอบแบบสอบถามร้อยละ ๖๐.๑๓ มีความคิดเห็นว่า การที่บุคลากรให้ความสำคัญและไม่เพิกเฉยต่อการฝ่าฝืน มาตรฐานทางจริยธรรม เป็นปัจจัยที่มีผล “มากที่สุด” และ ร้อยละ ๓๖.๕๐ เห็นว่ามีผล “มาก” ซึ่งโดยรวมผู้ตอบกว่า ร้อยละ ๙๖.๖๓ เห็นว่าปัจจัยดังกล่าวมีผลในระดับมาก ถึงมากที่สุด แสดงให้เห็นว่าบุคลากรให้ความสำคัญไม่เพียง การกำหนดค่านิยม แต่รวมถึง บรรทัดฐานทางสังคมภายใน หน่วยงาน ที่บุคลากรไม่ยอมรับหรือเพิกเฉยต่อพฤติกรรม ที่ไม่ถูกต้อง
สรุป: เมื่อพิจารณาข้อ ๕ และ ๖ ร่วมกัน พบว่าผู้ตอบให้ความสำคัญในระดับสูงใกล้เคียงกันทั้งการสร้างค่านิยมที่ให้ความสำคัญกับคุณธรรมจริยธรรม และการสร้างบรรทัดฐาน ร่วมที่ไม่ยอมรับหรือเพิกเฉยต่อการฝ่าฝืน สะท้อนว่าในมุมมองของผู้ตอบ การสร้างวัฒนธรรมทางจริยธรรมมิได้จำกัดอยู่เพียงการประกาศค่านิยมขององค์กร แต่ควรทำให้ค่านิยม ดังกล่าวปรากฏเป็นพฤติกรรมร่วมของบุคลากรในการสนับสนุนสิ่งที่ถูกต้องและไม่เพิกเฉยต่อพฤติกรรมที่ไม่เหมาะสม							

ปัจจัยที่มีผลต่อการปฏิบัติตน ตามมาตรฐานทางจริยธรรม	ระดับความคิดเห็น				ค่าเฉลี่ย	S.D.	แปลผล
	มากที่สุด (ร้อยละ)	มาก (ร้อยละ)	น้อย (ร้อยละ)	น้อยที่สุด (ร้อยละ)			
ด้านผู้นำ					๓.๕๙	๐.๕๗	มากที่สุด
๗. ผู้บังคับบัญชาปฏิบัติตนตาม มาตรฐานทางจริยธรรมเป็น แบบอย่างที่ดี	๘๕๗ (๖๒.๖๙)	๔๔๙ (๓๒.๘๕)	๕๕ (๔.๐๒)	๖ (๐.๔๔)	๓.๕๘	๐.๕๙	ผู้ตอบแบบสอบถามร้อยละ ๖๒.๖๙ มีความคิดเห็นว่าการเป็นแบบอย่างที่ดีด้านจริยธรรมของผู้บังคับบัญชาเป็นปัจจัยที่มีผล “มากที่สุด” และร้อยละ ๓๒.๘๕ เห็นว่ามีผล “มาก” ซึ่งโดยรวมผู้ตอบกว่าร้อยละ ๙๕.๕๔ เห็นว่าปัจจัยดังกล่าวมีผลในระดับมากถึงมากที่สุด แสดงให้เห็นว่าบุคลากรให้ความสำคัญกับพฤติกรรมของผู้บังคับบัญชาในฐานะแบบอย่างที่สามารถยึดถือเป็นแนวทางในการปฏิบัติงาน โดยผู้บังคับบัญชาที่แสดงออกถึงการยึดมั่นในมาตรฐานทางจริยธรรมอย่างสม่ำเสมอ ย่อมทำให้ความคาดหวังด้านพฤติกรรมขององค์กรมีความชัดเจนและเป็นรูปธรรม
๘. ผู้บังคับบัญชาสันับสนุน ส่งเสริม และกำกับดูแล การปฏิบัติตนของ ผู้ใต้บังคับบัญชาตาม มาตรฐานทางจริยธรรม	๘๗๐ (๖๓.๖๔)	๔๔๓ (๓๒.๔๑)	๔๙ (๓.๕๘)	๕ (๐.๓๗)	๓.๕๙	๐.๕๗	ผู้ตอบแบบสอบถามร้อยละ ๖๓.๖๔ มีความคิดเห็นว่าการสนับสนุน ส่งเสริม และกำกับดูแลด้านจริยธรรมจากผู้บังคับบัญชา เป็นปัจจัยที่มีผล “มากที่สุด” และร้อยละ ๓๒.๔๑ เห็นว่ามีผล “มาก” ซึ่งโดยรวมผู้ตอบกว่าร้อยละ ๙๖.๐๕ เห็นว่าปัจจัยดังกล่าวมีผลในระดับมากถึงมากที่สุด แสดงให้เห็นว่าบุคลากรให้ความสำคัญกับการที่ผู้บังคับบัญชาควรมีบทบาทเชิงรุกในการสนับสนุน ส่งเสริม และกำกับพฤติกรรมของผู้ใต้บังคับบัญชา
สรุป: เมื่อพิจารณาข้อ ๗ และ ๘ ร่วมกัน สะท้อนว่าบทบาทของผู้บังคับบัญชาในการส่งเสริมพฤติกรรมทางจริยธรรมมีทั้งมิติของการเป็นแบบอย่าง (Role Model) และมิติของการบริหารจัดการผ่านการสนับสนุน ส่งเสริม และกำกับดูแล โดยผู้ตอบให้ความสำคัญกับบทบาททั้งสองมิติในระดับสูงและใกล้เคียงกัน							

ปัจจัยที่มีผลต่อการปฏิบัติตน ตามมาตรฐานทางจริยธรรม	ระดับความคิดเห็น				ค่าเฉลี่ย	S.D.	แปลผล
	มากที่สุด (ร้อยละ)	มาก (ร้อยละ)	น้อย (ร้อยละ)	น้อยที่สุด (ร้อยละ)			
ด้านการให้รางวัลและการลงโทษ					๓.๔๗	๐.๖๐	มากที่สุด
๙. การประกาศยกย่องหรือ ชมเชยผู้ที่เป็นแบบอย่าง ด้านคุณธรรม จริยธรรม	๗๙๔ (๕๘.๐๘)	๔๙๗ (๓๖.๓๖)	๖๕ (๔.๗๕)	๑๑ (๐.๘๐)	๓.๕๒	๐.๖๒	ผู้ตอบแบบสอบถามร้อยละ ๕๘.๐๘ มีความคิดเห็นว่าการยกย่องหรือชมเชยผู้ที่เป็นแบบอย่างด้านคุณธรรมและจริยธรรม เป็นปัจจัยที่มีผล “มากที่สุด” และร้อยละ ๓๖.๓๖ เห็นว่ามีผล “มาก” ซึ่งโดยรวมผู้ตอบกว่าร้อยละ ๙๔.๔๔ เห็นว่าปัจจัยดังกล่าวมีผลในระดับมากถึงมากที่สุด แสดงให้เห็นว่าการใช้แรงเสริมทางบวกได้รับการยอมรับค่อนข้างสูง
๑๐. การนำพฤติกรรมการ ปฏิบัติตามมาตรฐานทาง จริยธรรม มาประกอบการ พิจารณาการเลื่อนเงินเดือน หรือเลื่อนตำแหน่ง	๗๒๘ (๕๓.๒๖)	๔๙๗ (๓๖.๓๖)	๑๒๐ (๘.๗๘)	๒๒ (๑.๖๑)	๓.๔๑	๐.๗๑	เป็นค่าเฉลี่ยต่ำที่สุดของด้านนี้ โดยผู้ตอบแบบสอบถามร้อยละ ๕๓.๒๖ มีความคิดเห็นว่าการพิจารณาเลื่อนเงินเดือนหรือตำแหน่งที่นำพฤติกรรมการปฏิบัติตามมาตรฐานทางจริยธรรมมาประกอบการพิจารณา เป็นปัจจัยที่มีผล “มากที่สุด” และร้อยละ ๓๖.๓๖ เห็นว่ามีผล “มาก” ซึ่งโดยรวมผู้ตอบกว่าร้อยละ ๘๙.๖๒ เห็นว่าปัจจัยดังกล่าวมีผลในระดับมากถึงมากที่สุด ขณะที่ผู้ตอบแบบสอบถามกว่าร้อยละ ๑๐.๓๙ เห็นว่ามีผลในระดับน้อยถึงน้อยที่สุด และ S.D. ๐.๗๑ สูงกว่าปัจจัยอื่นแสดงให้เห็นว่าความคิดเห็นต่อการเชื่อมจริยธรรมเข้ากับความก้าวหน้าในอาชีพมีความแตกต่างกันมากกว่าการยกย่องชมเชย
๑๑. การดำเนินการและ การลงโทษอย่างจริงจัง เมื่อพบการฝ่าฝืนมาตรฐาน ทางจริยธรรม	๗๖๗ (๕๖.๑๑)	๔๘๕ (๓๕.๔๘)	๑๐๐ (๗.๓๒)	๑๕ (๑.๑๐)	๓.๔๗	๐.๖๗	ผู้ตอบแบบสอบถามร้อยละ ๕๖.๑๑ มีความคิดเห็นว่าการดำเนินการอย่างจริงจังเมื่อพบการฝ่าฝืนมาตรฐานทางจริยธรรม เป็นปัจจัยที่มีผล “มากที่สุด” และร้อยละ ๓๕.๔๘ เห็นว่ามีผล “มาก” ซึ่งโดยรวมผู้ตอบกว่าร้อยละ

ปัจจัยที่มีผลต่อการปฏิบัติตน ตามมาตรฐานทางจริยธรรม	ระดับความคิดเห็น				ค่าเฉลี่ย	S.D.	แปลผล
	มากที่สุด (ร้อยละ)	มาก (ร้อยละ)	น้อย (ร้อยละ)	น้อยที่สุด (ร้อยละ)			
							๙๑.๕๙ เห็นว่าปัจจัยดังกล่าวมีผลในระดับมากถึงมากที่สุด แสดงให้เห็นว่าการดำเนินการเมื่อพบการฝ่าฝืนมาตรฐานทางจริยธรรมอย่างจริงจังเป็นส่วนสำคัญที่ทำให้บุคลากรเห็นถึงจุดยืนทางจริยธรรมขององค์กรอย่างชัดเจน
สรุป: การประกาศยกย่องหรือชมเชยผู้ที่เป็นแบบอย่างด้านคุณธรรมจริยธรรมมีค่าเฉลี่ยสูงกว่าการนำพฤติกรรมทางจริยธรรมไปประกอบการพิจารณาความก้าวหน้าในอาชีพ ขณะที่การดำเนินการอย่างจริงจังต่อผู้ฝ่าฝืนยังได้รับความคิดเห็นในระดับสูง สะท้อนว่าผู้ตอบให้ความสำคัญทั้งกลไกส่งเสริมพฤติกรรมที่พึงประสงค์และกลไกจัดการพฤติกรรมที่ไม่สอดคล้องกับมาตรฐาน ทั้งนี้ ความแตกต่างของค่าเฉลี่ยดังกล่าวเป็นการเปรียบเทียบเชิงพรรณนา มิได้แสดงถึงความแตกต่างอย่างมีนัยสำคัญทางสถิติ							
ด้านบรรยากาศในการทำงาน					๓.๒๙	๐.๕๗	มากที่สุด
๑๒. ความรู้สึกปลอดภัย ในการปฏิบัติงาน และเปิดโอกาสให้บุคลากร แสดงความคิดเห็น ด้านคุณธรรม จริยธรรม	๗๗๐ (๕๖.๓๓)	๕๑๒ (๓๗.๔๕)	๗๓ (๕.๓๔)	๑๒ (๐.๘๘)	๓.๔๙	๐.๖๔	ผู้ตอบแบบสอบถามร้อยละ ๕๖.๓๓ มีความคิดเห็นว่าการมีสภาพแวดล้อมในการทำงานที่ทำให้บุคลากรรู้สึกปลอดภัยและเปิดโอกาสให้สามารถแสดงความคิดเห็นเกี่ยวกับประเด็นด้านคุณธรรมและจริยธรรม เป็นปัจจัยที่มีผล “มากที่สุด” และร้อยละ ๓๗.๔๕ เห็นว่ามีผล “มาก” ซึ่งโดยรวมผู้ตอบกว่าร้อยละ ๙๓.๗๘ เห็นว่าปัจจัยดังกล่าวมีผลในระดับมากถึงมากที่สุด แสดงให้เห็นว่าบรรยากาศการทำงานที่เปิดกว้างและเอื้อต่อการแสดงความคิดเห็นด้านคุณธรรมและจริยธรรมหรือการรู้สึกว่าสามารถแสดงความคิดเห็นในประเด็นถูก-ผิดได้อย่างปลอดภัยเป็นองค์ประกอบสำคัญที่สนับสนุนการปฏิบัติตนตามมาตรฐานทางจริยธรรม

ปัจจัยที่มีผลต่อการปฏิบัติตน ตามมาตรฐานทางจริยธรรม	ระดับความคิดเห็น				ค่าเฉลี่ย	S.D.	แปลผล
	มากที่สุด (ร้อยละ)	มาก (ร้อยละ)	น้อย (ร้อยละ)	น้อยที่สุด (ร้อยละ)			
๑๓. การทำงานเป็นทีม การให้ความร่วมมือ และ การช่วยเหลือเกื้อกูลกัน	๘๔๔ (๖๑.๗๔)	๔๗๑ (๓๔.๔๖)	๔๘ (๓.๕๑)	๔ (๐.๒๙)	๓.๕๘	๐.๕๗	ผู้ตอบแบบสอบถามร้อยละ ๖๑.๗๔ มีความคิดเห็นว่าการ การทำงานเป็นทีมและช่วยเหลือเกื้อกูลกัน เป็นปัจจัยที่มีผล “มากที่สุด” และร้อยละ ๓๔.๔๖ เห็นว่ามีผล “มาก” ซึ่ง โดยรวมผู้ตอบกว่าร้อยละ ๙๖.๒๐ เห็นว่าปัจจัยดังกล่าวมี ผลในระดับมากถึงมากที่สุด แสดงให้เห็นว่าบรรยากาศการ ทำงานที่ส่งเสริมการทำงานเป็นทีมและการช่วยเหลือเกื้อกูล กันเป็นองค์ประกอบที่เอื้อต่อการปฏิบัติตนตามมาตรฐาน ทางจริยธรรมของบุคลากร
๑๔. ผู้บังคับบัญชาหรือเพื่อน ร่วมงานมีการกดดัน ให้ปฏิบัติในสิ่งที่ไม่ถูกต้อง	๓๖๖ (๒๖.๗๗)	๒๖๓ (๑๙.๒๔)	๑๙๗ (๑๔.๔๑)	๕๔๑ (๓๙.๕๘)	๒.๖๗	๑.๒๔	ผู้ตอบแบบสอบถามร้อยละ ๔๖.๐๑ มีความเห็นว่า แรงกดดันให้ทำสิ่งไม่ถูกต้องมีผลในระดับมากถึงมากที่สุด ขณะที่ผู้ตอบกว่าร้อยละ ๕๓.๙๙ เห็นว่าเป็นปัจจัยที่มีผลใน ระดับน้อยถึงน้อยที่สุด ซึ่งผลการประเมินสะท้อนความ คิดเห็นที่แตกต่างกันเกี่ยวกับอิทธิพลของแรงกดดันจาก ผู้บังคับบัญชาหรือเพื่อนร่วมงาน โดยสัดส่วนผู้ที่เห็นว่ามีผล ในระดับมากถึงมากที่สุดและผู้ที่จะเห็นว่ามีผลในระดับน้อยถึง น้อยที่สุดมีระดับใกล้เคียงกัน ประกอบกับมีส่วนเบี่ยงเบน มาตรฐานสูง (S.D. ๑.๒๔) แสดงให้เห็นว่าผู้ตอบอาจมีการรับรู้ หรือประสบการณ์ต่อแรงกดดันในการปฏิบัติงานแตกต่างกัน จึงเป็นประเด็นที่ควรให้ความสำคัญในการสร้างภาพแวดล้อม ที่เอื้อต่อการยับยั้งในสิ่งที่ถูกต้อง

ปัจจัยที่มีผลต่อการปฏิบัติตน ตามมาตรฐานทางจริยธรรม	ระดับความคิดเห็น				ค่าเฉลี่ย	S.D.	แปลผล
	มากที่สุด (ร้อยละ)	มาก (ร้อยละ)	น้อย (ร้อยละ)	น้อยที่สุด (ร้อยละ)			
๑๕. การสนับสนุนและ ได้รับการคุ้มครอง จากผู้บังคับบัญชา เมื่อทำสิ่งที่ถูกต้อง หรือ ร้องเรียนเมื่อพบการฝ่าฝืน มาตรฐานทางจริยธรรม	๗๑๙ (๕๒.๖๐)	๕๓๑ (๓๘.๘๔)	๙๖ (๗.๐๒)	๒๑ (๑.๕๔)	๓.๔๓	๐.๖๙	ผู้ตอบแบบสอบถามร้อยละ ๕๒.๖๐ มีความคิดเห็นว่าการได้รับการสนับสนุนและคุ้มครองจากผู้บังคับบัญชาเมื่อปฏิบัติในสิ่งที่ถูกต้องเป็นปัจจัยที่มีผล “มากที่สุด” และร้อยละ ๓๘.๘๔ เห็นว่ามีผล “มาก” ซึ่งโดยรวมผู้ตอบกว่าร้อยละ ๙๑.๔๔ เห็นว่าปัจจัยดังกล่าวมีผลในระดับมากถึงมากที่สุด แสดงให้เห็นว่า บุคลากรส่วนใหญ่เห็นว่าการมีหลักประกันว่าจะได้รับการสนับสนุนและคุ้มครองเมื่อยืนหยัดทำในสิ่งที่ถูกต้องหรือรายงานการฝ่าฝืน เป็นปัจจัยสำคัญต่อพฤติกรรมทางจริยธรรม
สรุป: เมื่อพิจารณาข้อ ๑๒ ข้อ ๑๔ และข้อ ๑๕ ร่วมกัน พบว่า ผู้ตอบให้ความสำคัญกับสภาพแวดล้อมที่เปิดโอกาสให้แสดงความคิดเห็นด้านคุณธรรมและจริยธรรม และการได้รับการสนับสนุนหรือคุ้มครองเมื่อยืนหยัดทำในสิ่งที่ถูกต้อง ขณะเดียวกันความคิดเห็นต่อผลของแรงกดดันจากผู้บังคับบัญชาหรือเพื่อนร่วมงานมีการกระจายตัวสูงกว่าข้ออื่นอย่างชัดเจน ผลดังกล่าวจึงสะท้อนว่า การสร้างบรรยากาศที่เอื้อต่อพฤติกรรมทางจริยธรรมควรครอบคลุมทั้งการเปิดพื้นที่ให้บุคลากรสามารถแสดงความคิดเห็น การลดหรือจัดการแรงกดดันที่อาจนำไปสู่การปฏิบัติที่ไม่ถูกต้อง และการสร้างความเชื่อมั่นว่าผู้ที่ยืนหยัดในสิ่งที่ถูกต้องหรือรายงานการฝ่าฝืนจะได้รับการสนับสนุนและคุ้มครองอย่างเหมาะสม							
รวม					๓.๔๗	๐.๔๙	มากที่สุด

ภาคผนวก จ

คณะผู้ศึกษา

ที่ปรึกษา

นายชัยภัทร

เกษมณี

กรรมการจริยธรรมประจำสำนักงานปลัดกระทรวงเกษตรและสหกรณ์

คณะผู้จัดทำ

๑. นางสาวมณียาภา

เนียมประเสริฐ

นักวิเคราะห์นโยบายและแผนชำนาญการพิเศษ

รองหัวหน้าศูนย์ปฏิบัติการต่อต้านการทุจริต

๒. นางสาวอนิศา

อ่อนบุญญะ

นักวิเคราะห์นโยบายและแผนชำนาญการ

กลุ่มงานป้องกันและปราบปรามการทุจริตและประพฤติมิชอบ

๓. นางสาวเกศกนก

ผ่องสุขใจ

นักวิเคราะห์นโยบายและแผนปฏิบัติการ

กลุ่มงานจริยธรรม

๔. นางรัชนี

พรหมศรี

นักวิเคราะห์นโยบายและแผนปฏิบัติการ

กลุ่มงานจริยธรรม

๕. นางสาวอัมรินทร์

ชัยรัฐวัชรสิน

นิติกร

กลุ่มงานจริยธรรม

From Ethics to Public Trust

จากมาตรฐานทางจริยธรรม สู่ความเชื่อมั่นของประชาชน



ศูนย์ปฏิบัติการต่อต้านการทุจริต
กระทรวงเกษตรและสหกรณ์

ช่องทางการติดต่อ

Phone : 0 2629 9663

Website : www.moac.go.th/anticorruption

Email : anticor.moac@outlook.com