

พฤติกรรมข้าราชการในการปฏิบัติงานตามข้อบังคับว่าด้วยจรรยาข้าราชการ ของกระทรวงมหาดไทย*

Public Officials' Behavior in Compliance with the Ministry of Interior's Code of Ethical Conduct

นางสาวเสาวณีย์ ทิพอด¹
นางสาวอัญญา แม่นโชติ¹
นางสาวฉันทชนก เจนณรงค์¹

บทคัดย่อ

ประเด็นหลักของบทความวิชาการนี้ เป็นการนำเสนอระดับพฤติกรรมข้าราชการในการปฏิบัติงานตามข้อบังคับว่าด้วยจรรยาข้าราชการและปัจจัยที่ส่งผลต่อการปฏิบัติตามข้อบังคับว่าด้วยจรรยาของกระทรวงมหาดไทย ซึ่งได้ใช้ระเบียบวิธีวิจัยแบบผสมผสานวิธี (mixed methods research) โดยใช้แบบสอบถามเป็นเครื่องมือในการเก็บรวบรวมข้อมูลจากข้าราชการตัวอย่างที่สังกัดกระทรวงมหาดไทย จำนวน 910 ราย และทำการสัมภาษณ์เชิงลึกจากข้าราชการที่ยังปฏิบัติงานในกระทรวงมหาดไทย จำนวน 12 ราย ข้าราชการเกษียณอายุราชการ จำนวน 12 ราย และนักวิชาการ จำนวน 4 ราย ผลการศึกษา พบว่า ข้าราชการมีระดับพฤติกรรมในการปฏิบัติงานตามข้อบังคับว่าด้วยจรรยาข้าราชการโดยรวมเฉลี่ยอยู่ที่ 3.65 คะแนน จากคะแนนเต็ม 4 คะแนน และจากการวิเคราะห์การถดถอยโลจิสติกส์ พบว่ามีปัจจัยที่มีผลต่อการปฏิบัติตามข้อบังคับว่าด้วยจรรยาข้าราชการอย่างมีนัยสำคัญทางสถิติ ที่ระดับ 0.05 รวมทั้งสิ้น 10 ปัจจัย โดยเป็นปัจจัยด้านปัจเจกบุคคล 6 ปัจจัย ได้แก่ เพศ ระดับการศึกษาสูงสุด อายุราชการ ระดับตำแหน่ง รายได้ต่อเดือน และทัศนคติต่อการเป็นข้าราชการ และปัจจัยด้านบริบททางสังคม 4 ปัจจัย ได้แก่ ด้านวัฒนธรรมองค์กร ระบบการบริหารราชการ การบริหารงานของผู้บังคับบัญชา และการบังคับใช้/กฎระเบียบ โดยทุกปัจจัยมีความสัมพันธ์กับการปฏิบัติตามข้อบังคับว่าด้วยจรรยาข้าราชการในทิศทางบวก และจากการสัมภาษณ์เชิงลึกเป็นที่ชัดเจนว่าทุกปัจจัยที่ได้จากการวิเคราะห์เชิงปริมาณข้างต้นมีผลต่อการปฏิบัติงานของข้าราชการจริง นอกจากนี้ยังขึ้นอยู่กับการมีจิตสำนึกและทัศนคติที่ดีในการปฏิบัติหน้าที่ของแต่ละบุคคลด้วย การสร้างแรงจูงใจ

* บทความนี้เป็นส่วนหนึ่งของงานวิจัย เรื่อง “พฤติกรรมข้าราชการในการปฏิบัติงานตามข้อบังคับว่าด้วยจรรยาข้าราชการของกระทรวงมหาดไทย” สำนักวิจัยและบริการวิชาการด้านการป้องกันและการปราบปรามทุจริต

¹ นักวิจัยสังคมศาสตร์ สำนักวิจัยและบริการวิชาการด้านการป้องกันและการปราบปรามทุจริต สำนักงาน ป.ป.ช.

ของหน่วยงานโดยการยกย่องเชิดชูเป็นต้นแบบและให้รางวัลแก่ข้าราชการที่ปฏิบัติตามข้อบังคับว่าด้วยจรรยาข้าราชการฯ และการนำเทคโนโลยีมาใช้ในการปฏิบัติงานเพื่อให้การดำเนินงานมีประสิทธิภาพและประสิทธิผลมากขึ้น รวมถึงการลดการใช้อำนาจดุลยพินิจของข้าราชการ

คำสำคัญ: พฤติกรรมข้าราชการ ข้อบังคับว่าด้วยจรรยาข้าราชการ

Abstract

This article studies public officials' behavior in compliance with the Ministry of Interior's code of ethical conduct. The primary data in this article were collected by using mixed methods research. The first method is conducting questionnaires from 910 officials who work for the Ministry of Interior. The other method is conducting in-depth interviews with 12 officials who currently work for the Ministry of Interior, 12 retired officials and 4 scholars. The study illustrates that an overall score for public officials' conduct in compliance with ethical standards is 3.65 out of 4. Furthermore, the logistic regression analysis revealed ten factors which have a statistically significant influence on public officials' compliance with the Code of Ethical Conduct. These factors can be grouped into two categories. (1) Personal Factors which are gender; education level; length of service; rank; monthly income; and attitude towards being a public official. (2) Social Factors which are organizational culture; governmental management system; leaders' management styles; and law/regulation enforcement. All factors are positively related to ethical compliance. Additionally, the in-depth interviews reveal that there are other factors influencing ethical compliance as follow:

1. Having a positive attitude at work
2. Having leaders who act as role models
3. Promoting an organizational culture that values morals and ethics
4. Encouraging and rewarding public officials who comply with ethical codes and act as role models; and
5. Using information technology to promote efficiency and to reduce public official's discretionary power.

Keywords: Public Officials' Behaviour, Interior's Code of Ethical Conduct

1. บทนำ

การศึกษาวิจัยนี้มีวัตถุประสงค์เพื่อศึกษาพฤติกรรมข้าราชการในการปฏิบัติตามข้อบังคับว่าด้วยจรรยาข้าราชการ และปัจจัยที่ส่งผลต่อการปฏิบัติหรือไม่ปฏิบัติตามข้อบังคับว่าด้วยจรรยาของกระทรวงมหาดไทย และเพื่อนำเสนอแนวทาง/ข้อเสนอแนะในการปรับเปลี่ยนพฤติกรรมของข้าราชการให้ปฏิบัติตามข้อบังคับว่าด้วยจรรยาข้าราชการของกระทรวงมหาดไทย ซึ่งผู้วิจัยเห็นว่าการศึกษานี้จะช่วยทำให้ทราบถึงปัจจัยที่ส่งผลต่อพฤติกรรมการปฏิบัติตามข้อบังคับว่าด้วยจรรยาข้าราชการ และหากข้าราชการมิได้ปฏิบัติตามข้อบังคับว่าด้วยจรรยาข้าราชการอาจนำมาสู่การกระทำทุจริตต่อหน้าที่ โดยผู้วิจัยเลือกศึกษากรณีข้าราชการกระทรวงมหาดไทยเนื่องจากกระทรวงมหาดไทยเป็นหน่วยงานที่มีความใกล้ชิดกับประชาชนมากและมีข้าราชการสังกัดกระทรวงมหาดไทยกระจายอยู่ทั่วประเทศ รวมถึงจากรายงานประจำปี 2559 ของสำนักงานผู้ตรวจการแผ่นดิน¹ พบว่ามีประชาชนยื่นเรื่องร้องเรียนนักการเมือง และเจ้าหน้าที่ของรัฐจากการฝ่าฝืน ไม่ปฏิบัติตามมาตรฐานทางจริยธรรมตามประมวลจริยธรรมมายังผู้ตรวจการแผ่นดินจำนวน 3,489 เรื่อง ซึ่งเพิ่มขึ้นถึงร้อยละ 23.37 เมื่อเทียบกับปีงบประมาณ พ.ศ. 2557 ที่มีจำนวน 2,828 เรื่อง โดยส่วนใหญ่เป็นประเด็นเรื่องความไม่เป็นธรรม และเมื่อเปรียบเทียบจำนวนเรื่องร้องเรียนระหว่างหน่วยงานพบว่า ในปี 2559 กระทรวงมหาดไทยมีเรื่องร้องเรียนมากเป็นอันดับ 1 (668 เรื่อง) และมีแนวโน้มที่จะเพิ่มขึ้น

2. วิธีการศึกษา

การศึกษาพฤติกรรมข้าราชการในการปฏิบัติงานตามข้อบังคับว่าด้วยจรรยาข้าราชการของกระทรวงมหาดไทย ได้ใช้วิธีการวิจัยแบบผสมผสานวิธี (mixed methods research) โดยใช้วิธีวิจัยเชิงปริมาณ (quantitative research) เป็นข้อมูลหลัก และใช้วิธีวิจัยเชิงคุณภาพ (qualitative research) เป็นข้อมูลรอง เพื่อสนับสนุนให้เกิดความสมบูรณ์มากยิ่งขึ้น โดยได้กำหนดวิธีการศึกษาดังนี้

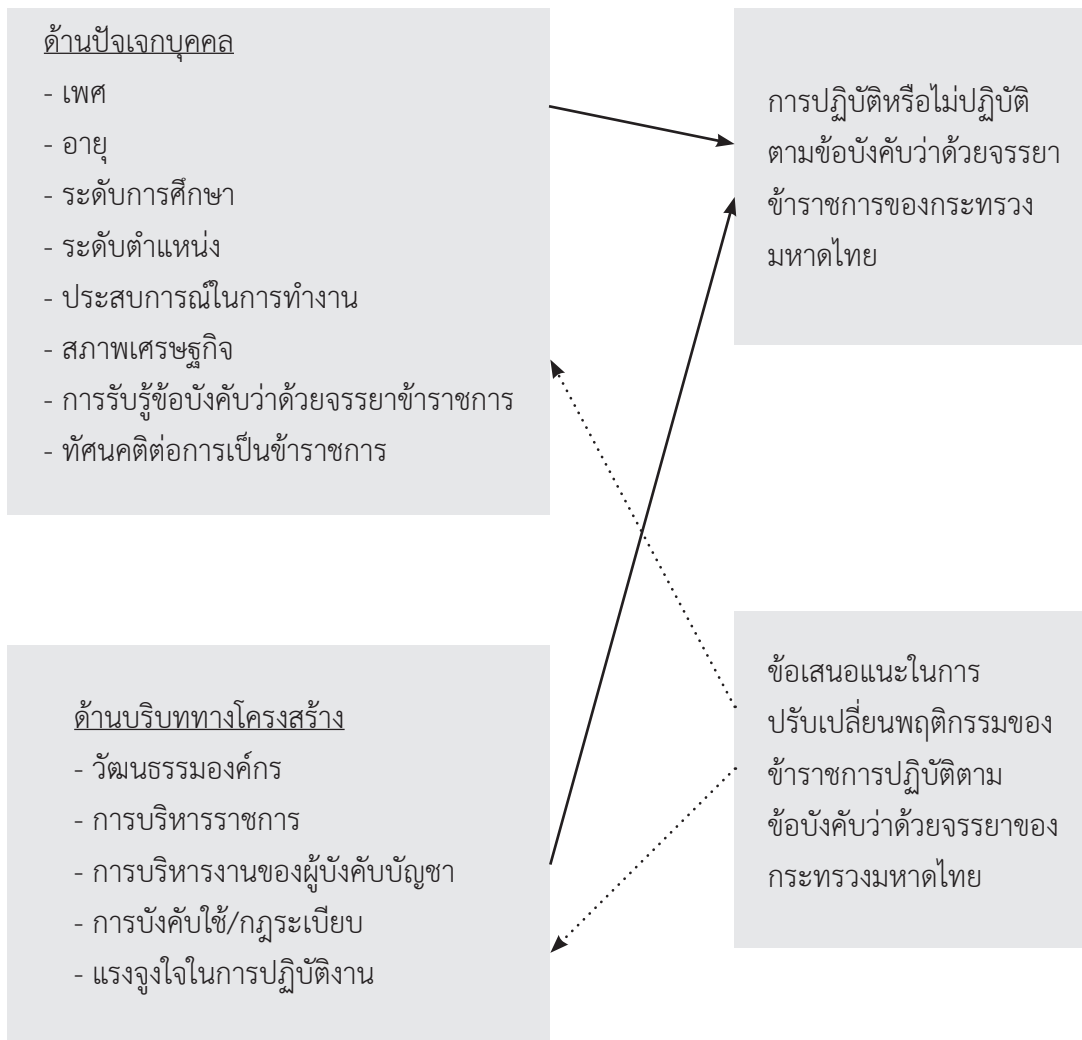
2.1 กรอบแนวคิดในการศึกษา

ผู้วิจัยได้นำปัจจัยด้านจิตลักษณะจากต้นไม้อจริยธรรม ทฤษฎีความเฉลียวฉลาดเชิงจริยธรรม และทฤษฎีพฤติกรรมตามแผน มาประยุกต์ใช้กับการศึกษาปัจจัยที่ส่งผลต่อการปฏิบัติหรือไม่ปฏิบัติตามข้อบังคับว่าด้วยจรรยาข้าราชการในการปฏิบัติงาน อันประกอบด้วย ทศนคติหรือเจตคติ ค่านิยม คุณธรรม และแรงจูงใจ นอกจากนี้ยังได้นำปัจจัยด้านอื่นๆ ที่ได้จากการศึกษาวิจัยที่เกี่ยวข้องซึ่งประกอบด้วย ประสบการณ์การทำงาน สภาพเศรษฐกิจ ความรู้ความเข้าใจเกี่ยวกับข้อบังคับว่าด้วย

¹ สำนักงานผู้ตรวจการแผ่นดิน. 2559. รายงานประจำปี 2559. สืบค้นเมื่อวันที่ 31 พฤษภาคม 2560. จาก <http://www.ombudsman.go.th/10/documents/public/report59.pdf>

จรรยาข้าราชการ และตัวแปรด้านบริบททางโครงสร้าง ไม่ว่าจะเป็นเรื่องของวัฒนธรรมองค์กร การบริหารงานของผู้บังคับบัญชา การบังคับใช้/กฎระเบียบ มาเป็นตัวแปรต้นเหตุที่ทำให้เกิดพฤติกรรมในการปฏิบัติตามหรือไม่ปฏิบัติตามข้อบังคับว่าด้วยจรรยาข้าราชการของกระทรวงมหาดไทย รายละเอียดดังแผนภาพที่ 1

แผนภาพที่ 1 กรอบแนวคิดในการศึกษา (Conceptual Framework)



2.2 ตัวแปรที่ใช้ในการศึกษา

2.2.1 ตัวแปรต้น (independence variable) ได้แก่ ตัวแปรด้านปัจเจกบุคคล และตัวแปรด้านบริบททางโครงสร้าง

1) ตัวแปรด้านปัจเจกบุคคล

- 1.1) ประสบการณ์ในการทำงาน พิจารณาจากอายุราชการ
- 1.2) สภาพเศรษฐกิจ พิจารณาจากระดับรายได้ ค่าใช้จ่าย และปริมาณหนี้สิน
- 1.3) การรับรู้ข้อบังคับว่าด้วยจรรยาข้าราชการ
- 1.4)ทัศนคติต่อการเป็นข้าราชการ

2) ตัวแปรด้านการปฏิบัติงาน ประกอบด้วย ตัวแปรด้านวัฒนธรรมองค์กร ด้านระบบการบริหารราชการ ด้านการบริหารงานของผู้บังคับบัญชา ด้านการบังคับใช้/กฎระเบียบ และด้านแรงจูงใจในการปฏิบัติงาน

2.2.2 ตัวแปรตาม (dependence variable) ได้แก่ การปฏิบัติหรือไม่ปฏิบัติตามข้อบังคับว่าด้วยจรรยาข้าราชการ

2.3 ประชากรและตัวอย่าง

2.3.1 ประชากร

สำหรับรายละเอียดของประชากรเป้าหมายจำแนกตามการเก็บรวบรวมข้อมูล ดังนี้
การวิจัยเชิงปริมาณ (quantitative research)

1) ข้าราชการที่ปฏิบัติงานในส่วนราชการกระทรวงมหาดไทย 8 ส่วนราชการ อันประกอบด้วย สำนักงานรัฐมนตรี สำนักงานปลัดกระทรวงมหาดไทย กรมการปกครอง กรมการพัฒนาชุมชน กรมที่ดิน กรมป้องกันและบรรเทาสาธารณภัย กรมโยธาธิการและผังเมือง และกรมส่งเสริมการปกครองท้องถิ่น รวมข้าราชการทั้งสิ้น 39,570 คน (สำนักงาน ก.พ., 2558)

การวิจัยเชิงคุณภาพ (qualitative research)

ประชากรเป้าหมายที่ใช้ในการเก็บรวบรวมข้อมูลโดยการสัมภาษณ์เชิงลึก (in-depth interview) ประกอบด้วย ข้าราชการกระทรวงมหาดไทย ที่ยังปฏิบัติงานในส่วนราชการกระทรวงมหาดไทย 8 ส่วนราชการ อันประกอบด้วย สำนักงานรัฐมนตรี สำนักงานปลัดกระทรวงมหาดไทย กรมการปกครอง กรมการพัฒนาชุมชน กรมที่ดิน กรมป้องกันและบรรเทาสาธารณภัย กรมโยธาธิการและผังเมือง และกรมส่งเสริมการปกครองท้องถิ่น โดยแบ่งตามสายงานประเภททั่วไป ประเภทวิชาการ อำนวยการ และผู้บริหาร และข้าราชการที่เกษียณอายุราชการ

2.3.2 การกำหนดขนาดตัวอย่าง

การวิจัยเชิงปริมาณ (quantitative research)

ได้กำหนดข้าราชการตัวอย่าง โดยการใช้สูตรของ Yamane (1967)² ที่ระดับความเชื่อมั่นที่ร้อยละ 95 และระดับความคลาดเคลื่อนที่ยอมรับได้ไม่เกินร้อยละ 0.03 แทนค่าในสูตร ดังนี้

$$\text{โดยคำนวณจากสูตร} \quad n = \frac{N}{1+Ne^2} = \frac{39,570}{1+39,570(0.03)^2} = 615$$

จากการแทนค่าในสูตร ได้ใช้ขนาดตัวอย่างในการเป็นตัวแทนของข้าราชการกระทรวงมหาดไทย อย่างน้อยจำนวน 615 ราย เพื่อความสะดวกในการประเมินผล และการวิเคราะห์ข้อมูล คณะผู้วิจัยจึงปรับขนาดตัวอย่างเพิ่มขึ้น คือ 650 ราย

การวิจัยเชิงคุณภาพ (Qualitative Research)

คณะผู้วิจัยได้กำหนดผู้ให้ข้อมูลสำคัญ (Key Informants) เพื่อดำเนินการสัมภาษณ์เชิงลึก (In – Depth Interview) ผู้ให้ข้อมูลสำคัญ ซึ่งประกอบด้วย (1) ข้าราชการกระทรวงมหาดไทย จำนวนทั้งสิ้น 24 ราย โดยเป็นข้าราชการที่ยังปฏิบัติงานในส่วนราชการกระทรวงมหาดไทย จำนวน 12 ราย และกลุ่มข้าราชการที่เกษียณอายุราชการ โดยแบ่งเป็นข้าราชการที่เคยดำรงตำแหน่งระดับผู้อำนวยการหรือผู้บริหารส่วนราชการ และข้าราชการที่เคยดำรงตำแหน่งระดับปฏิบัติงาน จำนวน 12 ราย และ (2) นักวิชาการ/ผู้เชี่ยวชาญด้านบริหารภาครัฐ จำนวน 3 ราย

2.3.3 การสุ่มตัวอย่าง

การสุ่มหน่วยตัวอย่างในครั้งนี้ ได้กำหนดวิธีการสุ่มตัวอย่างตามลักษณะของการได้มาซึ่งข้อมูลในแต่ละกลุ่มเป้าหมาย ดังนี้

1) การวิจัยเชิงปริมาณ (quantitative research)

เพื่อให้การคัดเลือกข้าราชการตัวอย่างมีความหลากหลาย ครอบคลุมทุกเขตพื้นที่ และกระจายตามประเภทตำแหน่งงานในทุกส่วนราชการ จึงใช้วิธีการสุ่มแบบหลายขั้นตอน (multi-stage random sampling) โดยมีรายละเอียด ดังนี้

ขั้นที่ 1 ส่วนราชการในสังกัดกระทรวงมหาดไทย มีทั้งหมด 8 หน่วยงาน ใช้แผนการสุ่มตัวอย่างแบบแบ่งชั้นภูมิ (stratified random sampling) โดยกำหนดส่วนราชการในสังกัดบริหารราชการส่วนกลางและส่วนภูมิภาคเป็นชั้นภูมิ (Stratum) และทำการสุ่มตัวอย่างตามชั้นภูมิ

² Yamane, Taro. 1967. Statistics, An Introductory Analysis, 2nd Ed., New York: Harper and Row.

ขั้นที่ 2 สุ่มข้าราชการให้กระจายทุกประเภทตำแหน่งด้วยวิธีการเลือกตัวอย่างแบบโควตา (quota sampling) ทั้งนี้ เพื่อให้ได้หน่วยตัวอย่างที่กระจายทั้งในเชิงพื้นที่ และมีอำนาจหน้าที่ตามทั้งผู้บริหารระดับสูงที่สามารถใช้ดุลยพินิจ และเจ้าหน้าที่ผู้ปฏิบัติงานที่มีอำนาจหน้าที่ในการให้บริการประชาชนอย่างใกล้ชิด จึงได้กระจายขนาดตัวอย่างตามสัดส่วนข้าราชการเลือกตามเขตพื้นที่ และตำแหน่งงานของส่วนราชการ (proportional stratified random sampling)

2) การวิจัยเชิงคุณภาพ (Qualitative Research)

การสุ่มหน่วยตัวอย่าง เพื่อดำเนินการสัมภาษณ์เชิงลึก (in – depth interview) ข้าราชการกระทรวงมหาดไทย (ประเภททั่วไป ประเภทวิชาการ อำนวยการ และผู้บริหาร) ทั้งที่ยังปฏิบัติราชการอยู่ และผู้ที่เกษียณอายุราชการ และนักวิชาการ/ผู้เชี่ยวชาญด้านการบริหารภาครัฐ เป็นผู้ให้ข้อมูลสำคัญ โดยทำการสุ่มหน่วยงานในแต่ละกลุ่มภารกิจด้วยการสุ่มอย่างง่าย กล่าวคือคณะผู้วิจัยได้ทำการสุ่มหน่วยงานในกลุ่มภารกิจการความมั่นคงภายใน จำนวน 1 หน่วยงาน ได้แก่ กรมที่ดิน กลุ่มภารกิจด้านพัฒนาชุมชนและส่งเสริมการปกครองท้องถิ่น จำนวน 1 หน่วยงาน ได้แก่ กรมการพัฒนาชุมชน ส่วนภารกิจด้านสาธารณสุขและพัฒนาเมือง จำนวน 1 หน่วยงาน ได้แก่ กรมป้องกันและบรรเทาสาธารณภัย และทำการเลือกข้าราชการตัวอย่างในแต่ละหน่วยงาน โดยแบ่งตามสายงานๆ ละ 1 ราย (ประเภททั่วไป ประเภทวิชาการ อำนวยการ และผู้บริหาร) รวมหน่วยงานละ 4 ราย รวมทั้งสิ้นได้ 12 ราย

ส่วนกลุ่มข้าราชการที่เกษียณอายุราชการ ได้แบ่งเป็นข้าราชการที่เคยเป็นผู้ว่าการหรือผู้บริหารส่วนราชการ จำนวน 6 ราย ใช้วิธีการสุ่มตัวอย่างแบบสโนว์บอลหรือแบบลูกโซ่ (snowball sampling) และข้าราชการที่เคยดำรงตำแหน่งระดับปฏิบัติงาน จำนวน 6 ราย โดยการทำบันทึกขอรายชื่อข้าราชการระดับปฏิบัติงานจากหน่วยงาน และนักวิชาการ/ผู้เชี่ยวชาญด้านการบริหารภาครัฐ จำนวน 4 ราย ใช้วิธีการสุ่มตัวอย่างแบบสโนว์บอลหรือแบบลูกโซ่ (Snowball Sampling)

2.4 เครื่องมือที่ใช้ในการศึกษา: ได้แก่ แบบสอบถาม ซึ่งเป็นเครื่องมือที่ผู้วิจัยได้สร้างขึ้นตามกรอบแนวคิด ทฤษฎี และวัตถุประสงค์ของการวิจัย ประกอบด้วย 6 ส่วน ได้แก่ (1) ข้อมูลส่วนบุคคล (2) พฤติกรรมการปฏิบัติตามข้อบังคับว่าด้วยจรรยาข้าราชการ (3) ทศนคติต่อการเป็นข้าราชการ (4) ความคิดเห็นในการบริหารราชการ และ (5) ความคิดเห็นเกี่ยวกับปัญหาอุปสรรคในการปฏิบัติงานและข้อเสนอแนะ

2.5 สถิติที่ใช้ในการวิเคราะห์ข้อมูล:

(1) สถิติพรรณนา (descriptive statistics) เป็นการนำข้อมูลที่ได้มาวิเคราะห์ค่าความถี่ ร้อยละ ค่าเฉลี่ย และค่าเบี่ยงเบนมาตรฐาน

(2) สถิติเชิงปริมาณเป็นการวิเคราะห์สมการถดถอยโลจิสติกส์ (logistic regression analysis) เพื่อวิเคราะห์ปัจจัยที่ส่งผลต่อการปฏิบัติหรือไม่ปฏิบัติตามข้อบังคับว่าด้วยจรรยาข้าราชการ

(3) การวิเคราะห์ข้อมูลคุณภาพจากการสัมภาษณ์เชิงลึก ทำการวิเคราะห์เชิงเนื้อหา (content analysis) โดยอาศัยหลักการวิเคราะห์ (logical analysis) และเชิงเปรียบเทียบ เพื่อสนับสนุนข้อมูลเชิงประจักษ์ที่ได้จากการสำรวจ และอธิบายถึงสาเหตุทำให้เกิดพฤติกรรมที่ไม่ปฏิบัติตามข้อบังคับว่าด้วยจรรยาข้าราชการ และให้ข้อเสนอแนะในการปรับเปลี่ยนพฤติกรรมของข้าราชการปฏิบัติตามข้อบังคับว่าด้วยจรรยาข้าราชการ

3. สรุปผลการศึกษา

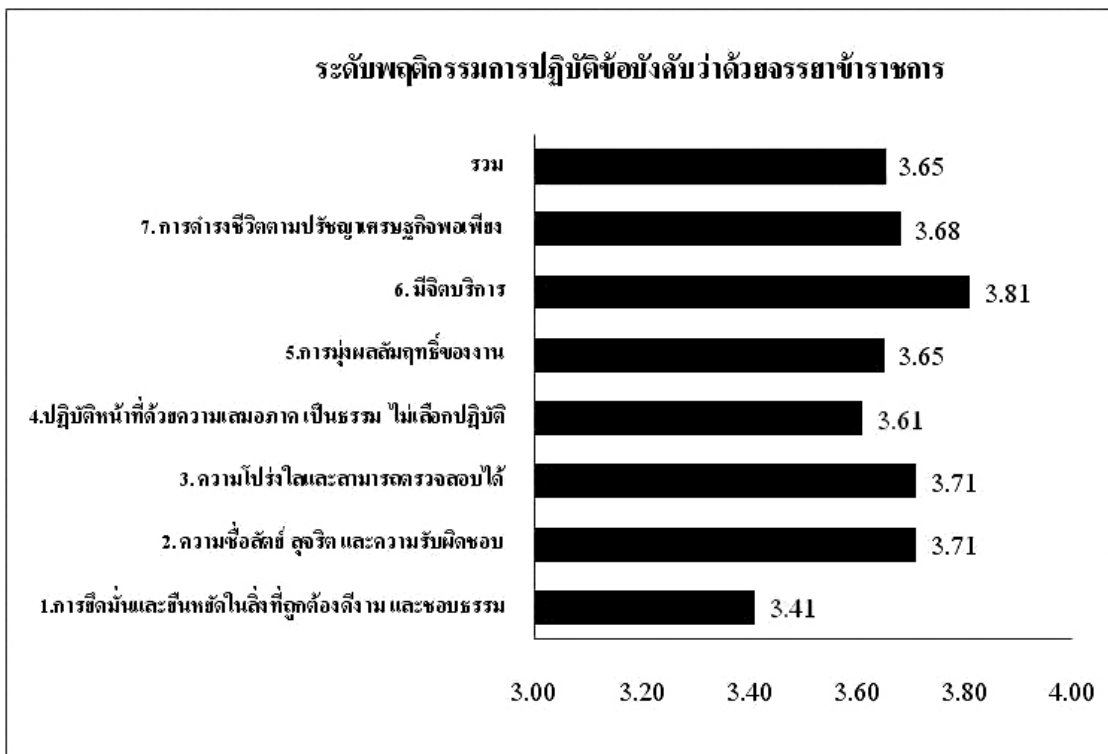
3.1 ระดับพฤติกรรมข้าราชการในการปฏิบัติงานตามข้อบังคับว่าด้วยจรรยาข้าราชการ

การศึกษาในครั้งนี้ได้ทำการศึกษาข้อบังคับว่าด้วยจรรยาเฉพาะใน 7 ประเด็นหลัก ได้แก่ (1) การยึดมั่นและยืนหยัดในสิ่งที่ถูกต้องดีงามและชอบธรรม (2) ความซื่อสัตย์ สุจริต และความรับผิดชอบ (3) การปฏิบัติหน้าที่ด้วยความโปร่งใส และสามารถตรวจสอบได้ (4) การปฏิบัติหน้าที่ด้วยความเสมอภาคและเป็นธรรม ไม่เลือกปฏิบัติ (5) การมุ่งผลสัมฤทธิ์ของงาน (6) การดำรงชีวิตตามปรัชญาเศรษฐกิจพอเพียง และ (7) มีจิตสำนึกมุ่งบริการและให้คำปรึกษา ซึ่งจากการสำรวจพฤติกรรมข้าราชการในการปฏิบัติงานตามข้อบังคับว่าด้วยจรรยาข้าราชการของกระทรวงมหาดไทย พบว่า ในภาพรวมข้าราชการมีระดับพฤติกรรมในการปฏิบัติงานตามข้อบังคับว่าด้วยจรรยาข้าราชการเฉลี่ยอยู่ที่ 3.65 คะแนน จากคะแนนเต็ม 4 คะแนน ซึ่งอยู่ในเกณฑ์การปฏิบัติตามอย่างสม่ำเสมอ โดยข้อบังคับว่าด้วยจรรยาข้าราชการที่มีระดับพฤติกรรมสูงสุด คือ ด้านจิตบริการ รองลงมาเป็นเรื่องความซื่อสัตย์ สุจริต และความรับผิดชอบ และความโปร่งใสและสามารถตรวจสอบได้ ทั้งนี้ สืบเนื่องมาจากหน่วยงานได้มีการกำหนดนโยบายและส่งเสริมให้ข้าราชการทุกคนปฏิบัติตามข้อบังคับว่าด้วยจรรยาข้าราชการในหลายรูปแบบ ได้แก่ การเผยแพร่ข้อบังคับว่าด้วยจรรยาข้าราชการทางหนังสือเวียน การแจกแผ่นพับ/คู่มือหนังสือเกี่ยวกับจริยธรรมให้กับข้าราชการทุกคน เว็บไซต์ e-book และคู่มือการปฏิบัติงาน เป็นต้น เพื่อให้ข้าราชการถือปฏิบัติตาม อีกทั้งยังได้มีการจัดอบรม/ประชุม/สัมมนาให้ความรู้แก่เจ้าหน้าที่ และมีการสอดแทรกเนื้อหาด้านคุณธรรมจริยธรรมในการสอบเข้ารับข้าราชการ รวมถึงยังใช้เป็นข้อสอบในการสอบสัมภาษณ์และสอบเลื่อนระดับ เพื่อให้ข้าราชการทำการศึกษาและรับรู้มากขึ้น และมีการยกย่องข้าราชการที่ประพฤติดี อีกทั้งมีหน่วยงานที่เข้ามาตรวจสอบการปฏิบัติงานของข้าราชการมากขึ้น และประชาชนมีช่องทางการร้องเรียนมากขึ้น ทำให้ข้าราชการให้ความสำคัญกับการปฏิบัติงานด้วยหลักคุณธรรมจริยธรรมมากขึ้น และมีความระมัดระวังพฤติกรรมที่ส่อไปในทางที่ผิดมากขึ้น ซึ่งสอดคล้องกับผลการศึกษาคุณธรรมและจริยธรรมของข้าราชการสำนักงานปลัดกระทรวงมหาดไทยที่มีระดับคุณธรรมของข้าราชการอยู่ในระดับมาก และมีคะแนนค่าเฉลี่ยคุณธรรมและจริยธรรมด้านความซื่อสัตย์สุจริตและความรับผิดชอบ และด้านการปฏิบัติหน้าที่ด้วยความโปร่งใส เปิดเผย ตรวจสอบได้ ที่มีคะแนนเฉลี่ยสูงใน 3 ลำดับแรกและมีค่าใกล้เคียงกัน (อุภาพรรณ ทรงวิวัฒน์, 2556)³

³ อุภาพรรณ ทวางวิวัฒน์. 2556. คุณธรรมและจริยธรรมของข้าราชการสำนักงานปลัดกระทรวงมหาดไทย. วารสารวิทยบริการมหาวิทยาลัย สงขลานครินทร์, 242. ออนไลน์ สืบค้นเมื่อวันที่ 16 กันยายน 2559 จาก <http://journal.oas.psu.ac.th/index.php/asj/issue/view/14>.

นอกจากนี้ เป็นที่น่าสังเกตว่าข้อบังคับว่าด้วยจรรยาข้าราชการด้านการยึดมั่นและยืนหยัด ในสิ่งที่ถูกต้องดีงามได้คะแนนน้อยที่สุด โดยข้าราชการให้เหตุผลว่าการปฏิบัติด้วยการยึดมั่นและยืนหยัด ในสิ่งที่ถูกต้องดีงาม มีความเป็นนามธรรมสูง ขึ้นอยู่กับการตีความของแต่ละบุคคล เช่น ข้าราชการ มีการปฏิบัติงานถูกต้องตามระเบียบทางราชการ แต่อาจไม่ถูกต้องตามทำนองคลองธรรม เป็นต้น ทำให้เป็นการยากต่อการนำไปปฏิบัติ (แผนภาพที่ 1)

แผนภาพที่ 1 ระดับพฤติกรรมในการปฏิบัติงานตามข้อบังคับว่าด้วยจรรยาข้าราชการ

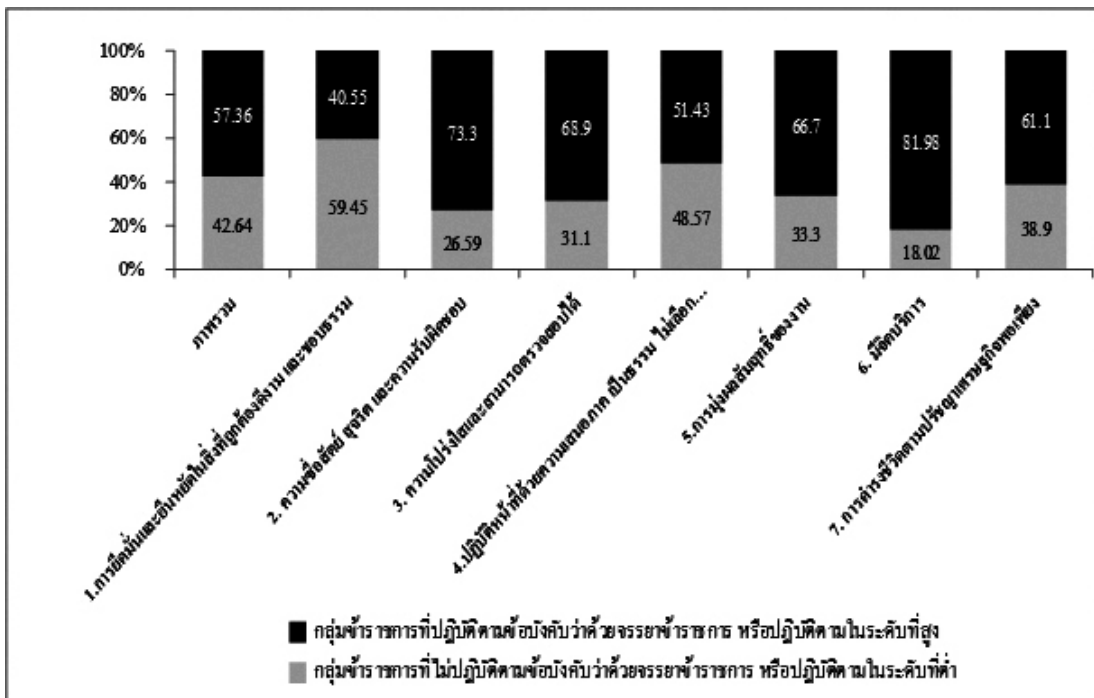


เมื่อนำคะแนนของข้าราชการแต่ละบุคคลมาจำแนกออกเป็น 2 กลุ่ม โดยใช้ค่าเฉลี่ยรวม (=3.65) เป็นเกณฑ์ในการแบ่งกลุ่มข้าราชการ กล่าวคือ (1) หากข้าราชการที่มีระดับพฤติกรรม การปฏิบัติตามข้อบังคับว่าด้วยจรรยาข้าราชการมากกว่าหรือเท่ากับค่าคะแนนเฉลี่ยรวม (=3.65) ถือว่าเป็นกลุ่มข้าราชการปฏิบัติตามหรือปฏิบัติตามในระดับสูง และ (2) หากข้าราชการมีระดับ พฤติกรรมการปฏิบัติตามข้อบังคับว่าด้วยจรรยาข้าราชการน้อยกว่าค่าคะแนนเฉลี่ยรวม (=3.65) ถือว่าเป็นกลุ่มข้าราชการที่ไม่ปฏิบัติตามหรือปฏิบัติตามในระดับต่ำ ซึ่งจากการศึกษา พบว่า มากกว่า ครึ่งหนึ่ง (ร้อยละ 57.4) เป็นข้าราชการที่ปฏิบัติตามข้อบังคับว่าด้วยจรรยาข้าราชการ หรือปฏิบัติ

ตามในระดับที่สูง อีกร้อยละ 42.6 เป็นกลุ่มข้าราชการที่ไม่ปฏิบัติตามข้อบังคับว่าด้วยจรรยาข้าราชการ หรือปฏิบัติตามในระดับที่ต่ำ ซึ่งจะเห็นได้ว่ามากกว่าครึ่งของข้าราชการกระทรวงมหาดไทยมีการปฏิบัติตามข้อบังคับว่าด้วยจรรยาข้าราชการอยู่ในระดับสูง ทั้งนี้ สืบเนื่องมาจากกระทรวงมหาดไทยเป็นหน่วยงานหลักในการบริหารจัดการและบูรณาการทุกภาคส่วน และเป็นหน่วยงานที่ให้บริการประชาชนเป็นหลัก การทำงานมีความใกล้ชิดกับประชาชน ประกอบกับมีจำนวนเรื่องร้องเรียนข้าราชการที่ฝ่าฝืนไม่ปฏิบัติตามมาตรฐานทางจริยธรรม และเรื่องร้องเรียนการทุจริตค่อนข้างสูง และมีแนวโน้มเพิ่มขึ้น ทำให้หน่วยงานมีความตื่นตัวและเล็งเห็นปัญหาที่เกิดขึ้น รวมทั้งได้พยายามหาแนวทางแก้ไขมาโดยตลอด และได้ให้ความสำคัญกับการปฏิบัติงานด้วยการมีคุณธรรมและจริยธรรมมากขึ้น โดยได้กำหนดยุทธศาสตร์หลักที่จะมุ่งเน้นพัฒนาและปรับปรุงการบริหารจัดการภาครัฐที่เอื้อต่อการส่งเสริมคุณธรรม จริยธรรม ในองค์กร รวมถึงการส่งเสริมคุณธรรม จริยธรรมในองค์กร เพื่อเป็นต้นแบบในการเรียนรู้และปฏิบัติตามและส่งเสริมการมีส่วนร่วมของบุคลากรภายนอกในการตรวจสอบคุณธรรม จริยธรรม ธรรมภิบาลของข้าราชการและองค์กร อย่างไรก็ตาม การที่ข้าราชการไม่ปฏิบัติตามหรือมีระดับการปฏิบัติตามข้อบังคับว่าด้วยจรรยาข้าราชการต่ำกว่าค่าเฉลี่ยมาจากการที่กระทรวงมหาดไทยยังประสบปัญหากระบวนการบริหารงานขาดการพัฒนาอย่างเป็นระบบ มีภารกิจงานมากซึ่งทำให้การบริหารงานของผู้บังคับบัญชาบางครั้งมีการใช้ดุลยพินิจของผู้บังคับบัญชามากเกินไป บางครั้งไม่ถูกต้องหรือเป็นไปตามระเบียบ อัตราค่าจ้างไม่สมดุลกับปริมาณงาน ประกอบกับมีผลกระทบจากปัจจัยภายนอกที่เป็นอุปสรรคต่อการปฏิบัติงาน และเป็นอุปสรรคต่อการเสริมสร้างขวัญและกำลังใจในการปฏิบัติงาน อาทิ วัฒนธรรมองค์กรที่ยังมีระบบอุปถัมภ์ ค่านิยมทางวัตถุที่นับถือคนรวย คนมีอำนาจโดยไม่ได้คำนึงถึงที่มาของการได้มาซึ่งอำนาจและที่มาของความร่ำรวย ซึ่งสอดคล้องกับการวิเคราะห์สภาพแวดล้อมกระทรวงมหาดไทยโดยระบุว่ากระทรวงมีภารกิจมากขาดความต่อเนื่องในการปฏิบัติงาน ระบบการบริหารงานบุคคลขาดระบบคุณธรรม ขาดความชัดเจน มีการเปลี่ยนแปลงบ่อยครั้ง ทรัพยากรบุคคลขาดการพัฒนาอย่างเป็นระบบ วัฒนธรรมยังเป็นแบบเจ้าขุนมูลนาย ขาดการทำงานเชิงรุก และระบบยังถูกแทรกแซงจากการเมือง (แผนยุทธศาสตร์กระทรวงมหาดไทย พ.ศ. 2555 - 2559: 7)⁴ นอกจากนี้ มีข้าราชการบางส่วนยังประสบกับปัญหาหนี้สินและปัญหาส่วนตัวอื่น ๆ รวมทั้งมีการปฏิบัติงานของข้าราชการในรูปแบบเดิมเป็นเวลานาน จึงทำให้มีข้าราชการบางส่วนละเลยในเรื่องคุณธรรมและจริยธรรม ไม่ให้ความสนใจและไม่รับรู้ข้อบังคับว่าด้วยจรรยาข้าราชการ ซึ่งสิ่งนี้จะนำไปสู่การมีพฤติกรรมในการปฏิบัติงานที่ไม่ยึดมั่นในผลประโยชน์ส่วนรวม

⁴ สำนักนโยบายและแผน สป กระทรวงมหาดไทย. (2555). แผนยุทธศาสตร์กระทรวงมหาดไทย พ.ศ. 2555 - 2559. หน้า 7-10. กรุงเทพมหานคร. สืบค้นจากออนไลน์ [http://103.28.101.10/opdc/opdc/pdf/payut-final\(1\).pdf](http://103.28.101.10/opdc/opdc/pdf/payut-final(1).pdf)

แผนภูมิที่ 2 ร้อยละข้าราชการ จำแนกการปฏิบัติหรือไม่ปฏิบัติตามข้อบังคับว่าด้วยจรรยาข้าราชการ



หากพิจารณาถึงระดับตำแหน่งและอำนาจหน้าที่ของข้าราชการ พบว่า ข้าราชการที่มีระดับตำแหน่งและอำนาจหน้าที่ที่แตกต่างกันจะให้ความสำคัญกับข้อบังคับว่าด้วยจรรยาทั้ง 7 ข้อข้างต้นแตกต่างกัน ดังนี้

(1) **ระดับผู้บริหารของส่วนราชการ:** เห็นว่าจรรยาข้าราชการทุกข้อมีความเกี่ยวพันกัน และมีความสำคัญใกล้เคียงกัน แต่การให้ความสำคัญกับข้อบังคับใดจะแตกต่างกันตามภารกิจ กล่าวคือ กรมที่ดินจะให้ความสำคัญกับการยึดมั่นและธำรงรักษาชื่อเสียงและของส่วนรวม เนื่องจากกรมที่ดินมีภารกิจหลักในการดำเนินงานออกหนังสือแสดงสิทธิในที่ดินและให้บริการจดทะเบียนสิทธิและนิติกรรมเกี่ยวกับที่ดินและอสังหาริมทรัพย์อย่างอื่น รวมถึงการจัดที่ทำกินให้ประชาชนตามประมวลที่ดิน ซึ่งเป็นการให้บริการแก่ประชาชนโดยตรง สามารถที่จะแสวงหาผลประโยชน์ส่วนตนจากการปฏิบัติหน้าที่ หรือสามารถเรียกรับสินบนจากประชาชนได้ง่าย หากข้าราชการปฏิบัติหน้าที่ด้วยความถูกต้องดีงามแล้วก็จะส่งผลต่อการปฏิบัติตามจรรยาข้าราชการข้ออื่น ในขณะที่กรมการพัฒนาชุมชนจะมุ่งเน้นการปฏิบัติหน้าที่ด้วยความรวดเร็วเป็นหลัก เนื่องจากภารกิจหลักเป็นการให้บริการให้คำแนะนำแก่ประชาชนในการประกอบอาชีพ และการส่งเสริมให้ความรู้เพื่อให้ประชาชนต่อยอดอาชีพในชุมชนได้ โดยต้องมีการปฏิบัติงานในพื้นที่เพื่อเข้าหาประชาชน ในขณะที่ผู้บริหารที่ได้เกษียณอายุราชการที่เคยดำรงตำแหน่งระดับผู้ว่าราชการจังหวัดจะให้ความสำคัญในเรื่องบูรณาการเพื่อมุ่งผลสัมฤทธิ์ของงาน เนื่องจากต้องปฏิบัติงานทั้งในเชิงพื้นที่และงานเชิงนโยบายในทุกด้าน

การทำงานเพื่อให้เป็นผลดีต่อจังหวัดจึงต้องมีการประสานงานและบูรณาการระหว่างหน่วยงานต่าง ๆ โดยมีเป้าหมายเดียวกัน ดังนั้นจึงให้ความสำคัญในประเด็นการยึดมั่นและยืนหยัดในสิ่งที่ถูกต้องดีงาม ซื่อสัตย์ สุจริต และความรับผิดชอบเป็นพื้นฐานในการปฏิบัติงาน อย่างไรก็ตาม ข้อบังคับว่าด้วยจรรยา ในข้ออื่น ๆ ก็ยังมีความสำคัญเช่นเดียวกัน โดยการทำงานด้วยความโปร่งใสตรวจสอบได้เป็นวิธีปฏิบัติงานที่เปิดโอกาสให้ประชาชนมีส่วนร่วมและสามารถตรวจสอบได้ การดำรงชีวิตตามปรัชญาเศรษฐกิจพอเพียงจะช่วยเสริมให้ข้าราชการมีความพอเพียงกับสิ่งที่มีจึงทำงานด้วยความซื่อสัตย์

(2) **ระดับผู้ปฏิบัติงาน:** กลุ่มนี้เห็นตรงกันว่าข้าราชการต้องให้ความสำคัญกับการปฏิบัติหน้าที่ด้วยความซื่อสัตย์สุจริตเป็นอันดับแรก ซึ่งจะส่งผลให้เกิดความโปร่งใสตรวจสอบได้ ประกอบกับต้องปฏิบัติงานด้วยจิตบริการ หากข้าราชการมีจิตบริการแล้วจะทำให้ไม่เลือกปฏิบัติ ส่วนการดำรงชีวิตตามหลักปรัชญาเศรษฐกิจพอเพียงก็สามารถช่วยในเรื่องการสร้างภูมิคุ้มกันให้ข้าราชการมีการใช้จ่ายอย่างพอเพียงและพอประมาณ นอกจากนี้ ข้าราชการยังระบุว่า การตัดสินใจของประชาชนเป็นเหตุปัจจัยหนึ่งที่ทำให้ข้าราชการไม่ปฏิบัติตามข้อบังคับว่าด้วยจรรยาข้าราชการ เนื่องจากประชาชนบางกลุ่มต้องการความรวดเร็วและสิทธิพิเศษจึงมีการจ่ายเงินให้กับข้าราชการ แม้ว่าข้าราชการมีความตั้งใจดีในการรับใช้ประเทศชาติ ตั้งใจรับราชการด้วยอุดมการณ์ แต่บางส่วนไม่สามารถต้านระบบได้ จึงถูกกลืนไปตามระบบในที่สุด ดังนั้น การแก้ไขปัญหาได้อย่างยั่งยืนต้องมีการเสริมกลไกภาครัฐให้เข้มแข็ง ต้องปฏิบัติหน้าที่ให้อยู่ในกรอบธรรมาภิบาลและมีจรรยาตามวิชาชีพ ปฏิบัติตามกฎหมายระเบียบ และข้อบังคับที่เกี่ยวข้อง โดยเฉพาะอย่างยิ่งการมีทัศนคติที่ดีของการเป็นข้าราชการ แม้ว่า การเปลี่ยนแปลงทัศนคติเป็นเรื่องยาก แต่ถ้ามีตัวแบบให้เห็น โดยเฉพาะอย่างยิ่งการมีผู้บังคับบัญชาปฏิบัติตนเป็นแบบอย่างที่ดีจะทำให้ผู้ปฏิบัติซึมซับและเกิดการปรับเปลี่ยนพฤติกรรมในที่สุด

3.2 การวิเคราะห์ปัจจัยที่ส่งผลต่อการปฏิบัติตามข้อบังคับว่าด้วยจรรยาข้าราชการ

การวิเคราะห์ปัจจัยที่ส่งผลต่อการปฏิบัติตามข้อบังคับว่าด้วยจรรยาข้าราชการ โดยการวิเคราะห์สมการถดถอยโลจิสติกส์ (logistic regression analysis) เป็นสมการภาพรวม 1 สมการ และสมการรายข้อบังคับว่าด้วยจรรยา 7 สมการ สำหรับตัวแปรที่ใช้ในการวิเคราะห์มีทั้งสิ้น 12 ตัวแปร ได้แก่ ตัวแปรด้านปัจเจกบุคคล รวม 7 ตัวแปร (เพศ ระดับการศึกษาสูงสุด กลุ่มอายุ อายุราชการ ระดับตำแหน่ง รายได้ต่อเดือน และทัศนคติต่อการเป็นข้าราชการ) และตัวแปรด้านบริบททางสังคม 5 ตัวแปร (ด้านวัฒนธรรมองค์กร ระบบการบริหารราชการ การบริหารงานของผู้บังคับบัญชา การบังคับใช้/กฎระเบียบ และแรงจูงใจในการปฏิบัติงาน) ซึ่งเป็นกลุ่มตัวแปรที่จะช่วยอธิบายโอกาสในการปฏิบัติตามข้อบังคับว่าด้วยจรรยาข้าราชการ หรือปฏิบัติตามในระดับสูงและจากการตรวจสอบนัยสำคัญของสัมประสิทธิ์การถดถอยของตัวแปรอิสระแต่ละตัวด้วยสถิติไคสแควร์ พบว่า โอกาสที่ข้าราชการจะปฏิบัติตามข้อบังคับว่าด้วยจรรยาข้าราชการ หรือปฏิบัติตามในระดับสูง ขึ้นอยู่กับตัวแปรอิสระอย่างน้อย 1 ตัว ที่ระดับนัยสำคัญ .05 และจากการตรวจสอบความเหมาะสมของสมการถดถอยด้วย

Hosmer and Lemeshow Test พบว่า โมเดลหรือสมการมีความเหมาะสมหรือสอดคล้องกับข้อมูลเชิงประจักษ์ โดยสมการทั้ง 8 สมการ สามารถอธิบายการแปรผันของการปฏิบัติตามข้อบังคับว่าด้วยจรรยาข้าราชการในภาพรวม และรายด้าน อยู่ระหว่างร้อยละ 43.00 ถึงร้อยละ 69.00 โดยสมการภาพรวมสามารถอธิบายการแปรผันการปฏิบัติตามข้อบังคับว่าด้วยจรรยาข้าราชการ ได้ร้อยละ 60.50 และเมื่อนำสมการภาพรวมกลับไปทำนายข้อมูลตัวอย่าง ได้ค่าร้อยละของการทำนายถูกประมาณร้อยละ 70.38 ส่วนสมการรายข้อจรรยาสามารถทำนายข้อมูลตัวอย่างได้ถูกประมาณร้อยละ 63.85 - 81.65 โดยเกือบทุกตัวแปร มีผลต่อการปฏิบัติตามข้อบังคับว่าด้วยจรรยาข้าราชการอย่างมีนัยสำคัญทางสถิติ ยกเว้นตัวแปรด้านระดับอายุของข้าราชการที่ไม่มีผลต่อการปฏิบัติตามข้อบังคับว่าด้วยจรรยาข้าราชการ ซึ่งสามารถอธิบายได้ดังนี้

(1) ปัจจัยด้านปัจเจกบุคคล: มี 6 ตัวแปร ดังนี้

(1.1) เพศ

ในภาพรวมข้าราชการหญิงจะมีโอกาสปฏิบัติตามข้อบังคับว่าด้วยจรรยาข้าราชการสูงกว่าข้าราชการชาย ประมาณ 1.880 เท่า อย่างมีนัยสำคัญทางสถิติที่ระดับ 0.05 และเมื่อพิจารณาตามรายข้อจรรยา พบว่า ข้าราชการหญิงจะมีโอกาสที่จะปฏิบัติตามข้อบังคับว่าด้วยจรรยาข้าราชการสูงกว่า ข้าราชการชาย เกือบทุกข้อ ยกเว้น ด้านการยึดมั่นและยืนหยัดในสิ่งที่ถูกต้องดีงามและชอบธรรม กล่าวคือ ข้าราชการหญิงจะมีโอกาสที่จะปฏิบัติตามข้อบังคับว่าด้วยจรรยาข้าราชการในด้าน (1) ความซื่อสัตย์ สุจริต และความรับผิดชอบ (2) ความโปร่งใส และสามารถตรวจสอบได้ (3) การปฏิบัติหน้าที่ด้วยความเสมอภาค เป็นธรรม ไม่เลือกปฏิบัติ (4) การมุ่งผลสัมฤทธิ์ของงาน (5) จิตบริการ และ (6) การดำรงชีวิตตามปรัชญาเศรษฐกิจพอเพียงสูงกว่าข้าราชการชายประมาณ 1.476 1.791 1.883 1.830 1.520 และ 1.520 เท่า อย่างมีนัยสำคัญทางสถิติที่ระดับ 0.05 ตามลำดับ โดยข้าราชการได้ให้ความเห็นประกอบว่า การที่ข้าราชการหญิงมีโอกาสปฏิบัติตามข้อบังคับว่าด้วยจรรยาข้าราชการได้ดีกว่า อาจเนื่องมาจากข้าราชการหญิงมีพื้นฐานความละเอียดรอบคอบ มีอารมณ์อ่อนไหว และอ่อนโยนมากกว่าข้าราชการชายเวลาปฏิบัติงานในหน้าที่จะมีความละเอียดอ่อน และมีความระมัดระวังในการปฏิบัติราชการเพื่อไม่ให้เกิดความผิดพลาดในการปฏิบัติงาน ทั้งนี้ หากต้องมีการแก้ไขปัญหาเฉพาะหน้า ข้าราชการหญิงจึงมีการแก้ไขปัญหาแบบเจาะจงและประณีตระมัดระวังมากกว่า ข้าราชการชาย ในขณะที่ข้าราชการชายมีการแก้ไขปัญหาเฉพาะหน้าโดยตรงไปตรงมา ซึ่งในบางครั้ง อาจทำให้การแก้ไขปัญหาเฉพาะหน้าในการปฏิบัติงานไม่เป็นไปตามข้อบังคับว่าด้วยจรรยาข้าราชการ

(1.2) ระดับการศึกษา

ในภาพรวมตัวแปรด้านการศึกษาไม่ได้ส่งผลให้ข้าราชการปฏิบัติงานตามข้อบังคับว่าด้วยจรรยาข้าราชการ แต่เมื่อพิจารณาตามรายข้อจรรยาข้าราชการ พบว่า ตัวแปรด้านการศึกษามีผลต่อการปฏิบัติตามข้อบังคับว่าด้วยจรรยาในด้านความโปร่งใส และสามารถตรวจสอบได้ เพียงด้านเดียว

กล่าวคือ เมื่อกำหนดให้ข้าราชการที่มีการศึกษต่ำกว่าหรือเท่ากับปริญญาตรีเป็นกลุ่มอ้างอิง พบชัดเจนว่า ข้าราชการที่มีการศึกษาสูงกว่าปริญญาตรีมีโอกาสที่จะปฏิบัติตามข้อบังคับว่าด้วยจรรยาข้าราชการในด้านความโปร่งใส และสามารถตรวจสอบได้ สูงกว่า ข้าราชการที่มีการศึกษต่ำกว่าหรือเท่ากับปริญญาตรี ประมาณ 1.705 เท่า เนื่องจากข้าราชการที่มีการศึกษาสูงในระดับปริญญาโทขึ้นไป จะมีแนวโน้มที่จะเข้าใจกฎระเบียบ/ และมีการคิดเชิงระบบได้ดีกว่าข้าราชการที่จบระดับปริญญาตรี

อย่างไรก็ตาม นักวิชาการยังได้ชี้แจงเพิ่มเติมว่าการที่บุคคลที่มีการศึกษาที่สูงกว่าไม่ได้เป็นสิ่งยืนยันว่าข้าราชการจะเป็นข้าราชการที่ดีกว่าคนที่มีการศึกษาน้อยกว่า แต่หากขึ้นอยู่กับจิตสำนึกของตัวข้าราชการเอง ทั้งนี้ หากมองในสังคมปัจจุบันแล้วคนที่มีการศึกษาสูง (สูงกว่าปริญญาตรี) จะอยู่สายงานวิชาการ มีการดำรงตำแหน่งในระดับสูง ซึ่งลักษณะการทำงานจะไม่ค่อยเสี่ยงต่อการกระทำผิดในจรรยาวิชาชีพ ในขณะที่กลุ่มที่มีการศึกษาระดับปริญญาตรีหรือต่ำกว่าจะทำงานในการให้บริการประชาชน ทำงานในระดับปฏิบัติงาน ซึ่งถือได้ว่ามีความเสี่ยงสูงต่อการกระทำผิดต่อข้อบังคับว่าด้วยจรรยาข้าราชการสูงกว่า ดังนั้น จึงไม่สามารถสรุปได้ว่าคนที่มีการศึกษาสูงจะเป็นคนที่ปฏิบัติตามข้อบังคับว่าด้วยจรรยาสูงกว่าคนที่มีการศึกษาต่ำ แต่ยังขึ้นอยู่กับปัจจัยอื่นประกอบกัน เช่น (1) ลักษณะงานประจำ ความยากง่ายของงาน กระบวนการปฏิบัติงานที่เสี่ยงต่อการผิดจรรยาวิชาชีพ ระบบการประเมินผลงาน/การให้คุณให้โทษ โดยเฉพาะอย่างยิ่งปัจจัยที่เป็นตัวกำหนดพฤติกรรมของคนว่าจะปฏิบัติหรือไม่ปฏิบัติตามนั้น เป็นเรื่อง ข้อกำหนดขององค์กร (สถาบัน) ทั้งที่เป็นข้อกำหนดที่เป็นทางการและไม่เป็นทางการ (2) นโยบายของผู้บริหาร/ผู้บังคับบัญชา (3) วัฒนธรรม/จารีตประเพณี (4) โอกาสที่จะตกตวงหรือแสวงหาผลประโยชน์ของตนเอง (5) สภาพสังคมแบบทุนนิยมที่มีความรุนแรงมากขึ้น มีวิถีชีวิตในเชิงการเปรียบเทียบกับสังคม และ (6) แรงจูงใจหรือแรงกดดันที่ส่งผลให้ข้าราชการไม่ประพฤติตามข้อบังคับว่าด้วยจรรยา เช่น แรงกดดันจากปัญหาหนี้สินการมีรายได้ไม่เพียงพอต่อค่าใช้จ่าย เป็นต้น

(1.3) ระดับตำแหน่ง

เมื่อกำหนดให้ข้าราชการที่ดำรงตำแหน่งระดับปฏิบัติการ/ปฏิบัติงานเป็นกลุ่มอ้างอิง พบว่าข้าราชการที่ดำรงตำแหน่งระดับชำนาญการพิเศษ/เชี่ยวชาญ/อำนวยการ มีโอกาสที่จะปฏิบัติตามข้อบังคับว่าด้วยจรรยาข้าราชการในภาพรวมสูงกว่าข้าราชการที่ดำรงตำแหน่งระดับปฏิบัติการ/ปฏิบัติงาน ประมาณ 2.073 เท่า อย่างมีนัยสำคัญทางสถิติที่ระดับ 0.05 เมื่อพิจารณาตามรายข้อจรรยา พบว่า ระดับตำแหน่งมีผลต่อการปฏิบัติตามข้อบังคับว่าด้วยจรรยาใน 5 ข้อ ได้แก่ (1) การยึดมั่นและยืนหยัดในสิ่งที่ถูกต้องดีงามและชอบธรรม (2) ความซื่อสัตย์สุจริตและความรับผิดชอบ (3) การมุ่งผลสัมฤทธิ์ของงาน (4) ความโปร่งใสและสามารถตรวจสอบได้ และ (5) การดำรงชีวิตตามปรัชญาเศรษฐกิจพอเพียง โดยมีรายละเอียดดังนี้

ข้าราชการที่ดำรงตำแหน่งระดับชำนาญการพิเศษ/เชี่ยวชาญ/อำนวยการ มีโอกาสที่จะปฏิบัติตามข้อบังคับว่าด้วยจรรยาข้าราชการในด้าน (1) การยึดมั่นและยืนหยัดในสิ่งที่ถูกต้องดีงาม และชอบธรรม (2) ความซื่อสัตย์สุจริตและความรับผิดชอบ และ (3) การมุ่งผลสัมฤทธิ์ของงาน สูงกว่า ข้าราชการที่ดำรงตำแหน่งในระดับปฏิบัติการ/ปฏิบัติงาน ประมาณ 1.967 เท่า 1.904 เท่า และ 1.854 เท่า อย่างมีนัยสำคัญทางสถิติที่ระดับ 0.05 ตามลำดับ

ข้าราชการที่ดำรงตำแหน่งระดับชำนาญการ/ชำนาญงาน มีโอกาสที่จะปฏิบัติตามข้อบังคับว่าด้วยจรรยาข้าราชการในด้าน (1) ความโปร่งใสและสามารถตรวจสอบได้ และ (2) การดำรงชีวิตตามปรัชญาเศรษฐกิจพอเพียง สูงกว่า ข้าราชการที่ดำรงตำแหน่งในระดับปฏิบัติการ/ปฏิบัติงาน ประมาณ 1.656 เท่า และ 1.633 เท่า อย่างมีนัยสำคัญทางสถิติที่ระดับ 0.05 ตามลำดับ

จากผลการวิเคราะห์ข้างต้นจะเห็นได้ว่าข้าราชการที่ดำรงตำแหน่งในระดับสูงมีแนวโน้มที่จะปฏิบัติตามข้อบังคับว่าด้วยจรรยาข้าราชการดีกว่าข้าราชการที่ดำรงตำแหน่งในระดับที่ต่ำกว่า ซึ่งสอดคล้องจากการศึกษาของอุมาพรรณ ทาวงวิวัฒน์ (2556)⁵ ที่พบว่าระยะเวลาการทำงาน มีผลต่อระดับคุณธรรมและจริยธรรมในด้านความซื่อสัตย์สุจริตและความรับผิดชอบ เนื่องจากข้าราชการที่ดำรงตำแหน่งชำนาญการพิเศษ/เชี่ยวชาญ/อำนวยการ และตำแหน่งระดับชำนาญการ/ชำนาญงานจะมีประสบการณ์ในการทำงานมากกว่าข้าราชการระดับปฏิบัติการ/ปฏิบัติงาน ไม่ว่าจะเป็นด้านลักษณะงานประจำ ความรู้ความเข้าใจในเรื่อง/กฎระเบียบที่เกี่ยวข้องกับงาน และการปรับตัวกับนโยบายผู้บริหาร ประกอบกับการที่ข้าราชการที่มีระดับตำแหน่งสูงต้องรับผิดชอบงานมากกว่าข้าราชการระดับปฏิบัติการ/ปฏิบัติงาน

(1.4) อายุราชการ

ในภาพรวมตัวแปรด้านอายุราชการไม่ได้ส่งผลให้ข้าราชการปฏิบัติงานตามข้อบังคับว่าด้วยจรรยาข้าราชการ เมื่อพิจารณาตามรายข้อจรรยา พบว่า ตัวแปรด้านอายุราชการมีผลต่อการปฏิบัติตามข้อบังคับว่าด้วยจรรยาในด้านจิตบริการเพียงด้านเดียว กล่าวคือ เมื่อกำหนดให้ข้าราชการที่มีอายุราชการน้อยกว่าหรือเท่ากับ 10 ปีเป็นกลุ่มอ้างอิง พบว่า ข้าราชการที่มีอายุราชการ 11 - 20 ปี และ ตั้งแต่ 21 ปีขึ้นไปมีโอกาสที่จะปฏิบัติตามข้อบังคับว่าด้วยจรรยาข้าราชการในด้านการมีจิตบริการ สูงกว่าข้าราชการที่มีอายุราชการน้อยกว่าหรือเท่ากับ 10 ปี ประมาณ 1.789 และ 1.598 เท่า ทั้งนี้ เนื่องจากข้าราชการที่มีประสบการณ์ทำงานจะมีความเชี่ยวชาญและมีทักษะในการปฏิบัติงานในด้านการให้บริการมากกว่าข้าราชการที่มีประสบการณ์น้อย โดยเฉพาะอย่างยิ่ง กลุ่มข้าราชการที่มีอายุราชการ 11-20 ปี จะมีความรู้ความสามารถในกระบวนการทำงานที่เป็น

⁵ อุมาพรรณ ทาวงวิวัฒน์. 2556. คุณธรรมและจริยธรรมของข้าราชการสำนักงานปลัดกระทรวงมหาดไทย. วารสารวิทยบริการ มหาวิทยาลัยสงขลานครินทร์, 242. ออนไลน์ สืบค้นเมื่อวันที่ 16 กันยายน 2559 จาก <http://journal.oas.psu.ac.th/index.php/asj/issue/view/14>.

งานประจำได้ดี ประกอบกับการมีทักษะในการแก้ไขปัญหาเฉพาะหน้า สามารถให้คำปรึกษา คำแนะนำ หรือช่วยแก้ปัญหาของประชาชนได้รวดเร็วกว่าข้าราชการที่มีประสบการณ์น้อย

(1.5) รายได้ต่อเดือน

ในภาพรวมตัวแปรด้านรายได้ไม่ได้ส่งผลให้ข้าราชการปฏิบัติงานตามข้อบังคับว่าด้วยจรรยาข้าราชการ เมื่อพิจารณาตามรายข้อจรรยา พบว่า ตัวแปรด้านรายได้มีผลต่อการปฏิบัติตามข้อบังคับว่าด้วยจรรยาในด้านความโปร่งใสและสามารถตรวจสอบได้ เพียงด้านเดียว กล่าวคือ เมื่อกำหนดให้ข้าราชการที่มีระดับรายได้น้อยกว่าหรือเท่ากับ 25,000 บาทต่อเดือน เป็นกลุ่มอ้างอิง พบว่า ข้าราชการที่มีระดับรายได้ตั้งแต่ 35,001 บาทขึ้นไป มีโอกาสที่จะปฏิบัติตามข้อบังคับว่าด้วยจรรยาข้าราชการในด้านความโปร่งใสและสามารถตรวจสอบได้สูงกว่า ข้าราชการที่มีระดับรายได้น้อยกว่าหรือเท่ากับ 25,000 บาทต่อเดือนประมาณ 1.807 เท่า อย่างมีนัยสำคัญทางสถิติที่ระดับ 0.05 ทั้งนี้ จากข้อมูลส่วนบุคคลของข้าราชการตัวอย่างมีรายได้ต่อเดือนเฉลี่ยอยู่ที่ 32,363.87 บาทต่อเดือน และมีค่าใช้จ่ายโดยเฉลี่ยอยู่ที่ 25,634.97 บาทต่อเดือน เมื่อนำรายได้มาลบกับค่าใช้จ่ายของข้าราชการแต่ละคน พบว่า ข้าราชการส่วนใหญ่มีรายได้เพียงพอต่อรายจ่ายถึงร้อยละ 94.4 และมีเพียงร้อยละ 5.6 ที่ข้าราชการยังมีรายได้ไม่เพียงพอต่อรายจ่ายในแต่ละเดือน ทั้งนี้ ข้าราชการได้ให้ความเห็นประกอบว่าการที่ข้าราชการไม่ปฏิบัติตามข้อบังคับว่าด้วยจรรยาข้าราชการ ส่วนหนึ่งมีเหตุปัจจัยมาจากการมีรายได้ไม่เพียงพอกับรายจ่าย ส่งผลให้ข้าราชการทำงานที่ผิดพลาดเนื่องจากไม่มีสมาธิในการทำงาน การให้บริการประชาชนอย่างไม่เป็นมิตรเนื่องจากมีความเครียด และการรับสินบนเนื่องจากมีรายได้ไม่เพียงพอในการชำระหนี้สิน เป็นต้น แม้ว่าตัวแปรรายได้จะไม่มีความสัมพันธ์กับข้อจรรยาข้ออื่นอย่างมีนัยสำคัญทางสถิติ แต่ก็ปฏิเสธไม่ได้ว่าการปฏิบัติงานของข้าราชการจะไม่มีทางเลือกปฏิบัติ อย่างไรก็ตาม ข้าราชการที่มีรายได้สูงและเพียงพอต่อค่าใช้จ่ายก็ไม่ได้หมายความว่า จะปฏิบัติตามข้อบังคับว่าด้วยจรรยาข้าราชการ แต่หากมีโอกาสในการแสวงหาผลประโยชน์จากการใช้อำนาจในตำแหน่งหน้าที่และมีความเสี่ยงน้อยที่จะได้รับการลงโทษ ก็จะทำให้ข้าราชการตัดสินใจกระทำการที่ขัดต่อข้อบังคับว่าด้วยจรรยาข้าราชการ โดยเฉพาะอย่างยิ่งในเรื่องของความถูกต้องดีงามและความซื่อสัตย์สุจริต รวมถึงผู้ที่สถานภาพทางเศรษฐกิจดีและมีตำแหน่งหน้าที่สูงยิ่งมีโอกาสในการได้รับผลประโยชน์จากการกระทำผิดข้อบังคับว่าด้วยจรรยาข้าราชการ มากกว่าผู้ที่มีสถานภาพทางเศรษฐกิจและตำแหน่งหน้าที่ต่ำกว่า นอกจากนี้ ค่านิยมทางวัตถุนิยมและสังคมทุนนิยมในปัจจุบันนี้ ยังส่งผลให้คนในสังคมรวมถึงข้าราชการมีความต้องการอยากมีอยากได้ในวัตถุต่าง ๆ ที่ราคาแพงมีความหรูหราจนเกินความจำเป็นขั้นพื้นฐานและความสามารถในการซื้อของตนเองเพื่อให้เกิดการยอมรับ เช่น ที่อยู่อาศัย รถยนต์ เครื่องประดับ เป็นต้น ซึ่งความต้องการดังกล่าวจะนำมาซึ่งการมีหนี้สินและความเครียด ทำให้การปฏิบัติหน้าที่ราชการไม่มีประสิทธิภาพและเบี่ยงเบนไปจากข้อบังคับว่าด้วยจรรยาข้าราชการ เช่น การทำงานที่ไม่โปร่งใสโดยมีการเปิดเผยข้อมูลข่าวสารของราชการที่เป็นความลับ เพื่อเอื้อประโยชน์ต่อตนเองและพรรคพวก

(1.6) ทศนคติต่อการเป็นข้าราชการ

ปัจจัยทศนคติต่อการเป็นข้าราชการมีผลต่อการปฏิบัติตามข้อบังคับว่าด้วยจรรยาข้าราชการในทุกข้อจรรยา อย่างมีนัยสำคัญทางสถิติที่ระดับ 0.05 กล่าวคือ เมื่อข้าราชการมีทศนคติต่อการเป็นข้าราชการที่ดีเพิ่มขึ้น 1 ระดับ มีโอกาสที่จะปฏิบัติตามข้อบังคับว่าด้วยจรรยาข้าราชการในภาพรวมเพิ่มขึ้นประมาณ 1.888 เท่า เมื่อพิจารณาตามรายข้อจรรยา พบว่า ข้าราชการที่มีทศนคติต่อการเป็นข้าราชการที่ดีเพิ่มขึ้น 1 ระดับ มีโอกาสที่จะปฏิบัติตามข้อบังคับว่าด้วยจรรยาข้าราชการเพิ่มขึ้นดังนี้ (1) การยึดมั่นและยืนหยัดในสิ่งที่ถูกต้องดีงามและชอบธรรม 1.414 เท่า (2) ด้านความซื่อสัตย์ สุจริต และความรับผิดชอบ 1.918 เท่า (3) ด้านความโปร่งใส และสามารถตรวจสอบได้ 1.446 เท่า (4) ด้านการปฏิบัติหน้าที่ด้วยความเสมอภาค เป็นธรรม ไม่เลือกปฏิบัติ 1.431 เท่า (5) ด้านการมุ่งผลสัมฤทธิ์ของงาน 2.066 เท่า (6) ด้านจิตบริการ 1.625 เท่า และ (7) ด้านการดำรงชีวิตตามปรัชญาเศรษฐกิจพอเพียง 2.463 เท่า อย่างมีนัยสำคัญทางสถิติที่ระดับ 0.05 ทั้งนี้ ข้าราชการได้ให้เหตุผลประกอบว่า การที่ข้าราชการจะปฏิบัติงานได้อย่างมีประสิทธิภาพและปฏิบัติตามข้อบังคับว่าด้วยจรรยาข้าราชการนั้น สิ่งที่สำคัญอย่างยิ่งต่อการเป็นข้าราชการที่ดี คือ การมีจิตสำนึกและทศนคติที่ดีในการปฏิบัติหน้าที่ราชการและให้บริการ เนื่องจากข้าราชการจะมีความตระหนักรู้ในสิ่งที่ตนเองควรถือปฏิบัติ และถึงแม้ว่าจะไม่มีข้อบังคับว่าด้วยจรรยาข้าราชการ ก็ยังคงต้องปฏิบัติหน้าที่ด้วยจิตสำนึกการเป็นข้าราชการที่ดีของประชาชนและประเทศชาติ ในทางกลับกัน หากข้าราชการมีความโลกความทะเยอทะยานอยากมีอยากได้เหมือนคนอื่น (การดำรงชีพเชิงเปรียบเทียบ) ไม่มีความเกรงกลัวต่อบทลงโทษ มีการยอมรับความร่ำรวยมากกว่าความสามารถ มีค่านิยมความเชื่อในการปฏิบัติตนในการเป็นข้าราชการที่ไม่ถูกต้อง มีทศนคติยอมรับว่าการรับเงินหรือรับสินบนเป็นเรื่องปกติ ย่อมส่งผลให้ระดับการปฏิบัติงานตามข้อบังคับว่าด้วยจรรยาข้าราชการลดน้อยลงตามไปด้วย

(2) ปัจจัยด้านบริบทสังคม: มี 5 ตัวแปร ดังนี้

(2.1) วัฒนธรรมองค์กร

ปัจจัยวัฒนธรรมองค์กรมีผลต่อการปฏิบัติตามข้อบังคับว่าด้วยจรรยาข้าราชการในภาพรวมอย่างมีนัยสำคัญทางสถิติที่ระดับ 0.05 กล่าวคือ เมื่อข้าราชการมีทศนคติต่อการเป็นข้าราชการที่ดี (เน้นเรื่องคุณธรรมและจริยธรรม) เพิ่มขึ้น 1 ระดับ มีโอกาสที่จะปฏิบัติตามข้อบังคับว่าด้วยจรรยาข้าราชการในภาพรวมเพิ่มขึ้นประมาณ 1.365 เท่า เมื่อพิจารณาตามรายข้อจรรยา พบว่า หากข้าราชการมีทศนคติต่อการเป็นข้าราชการที่ดี (เน้นเรื่องคุณธรรมและจริยธรรม) เพิ่มขึ้น 1 ระดับ มีโอกาสที่จะปฏิบัติตามข้อบังคับว่าด้วยจรรยาข้าราชการในด้าน (1) ความซื่อสัตย์ สุจริต และความรับผิดชอบ (2) การปฏิบัติหน้าที่ด้วยความเสมอภาค เป็นธรรม ไม่เลือกปฏิบัติ และ (3) จิตบริการ เพิ่มขึ้นประมาณ 1.541 เท่า 1.305 เท่า และ 1.444 เท่า อย่างมีนัยสำคัญทางสถิติที่ระดับ 0.05

ข้าราชการและนักวิชาการยังมองว่าสถานการณ์ที่เป็นอยู่ในปัจจุบันหน่วยงานยังคงมีวัฒนธรรมองค์กรที่ยึดถือระบบอุปถัมภ์ ซึ่งเป็นระบบที่ฝังรากลึกในระบบราชการไทยมาอย่างยาวนาน มีการให้ผู้บังคับบัญชามีอำนาจเด็ดขาดในการให้ความดีความชอบแก่ข้าราชการผู้อยู่ใต้บังคับบัญชา ส่งผลกระทบต่อการปฏิบัติงานหรือพฤติกรรมของข้าราชการเป็นจำนวนมาก กล่าวคือ ข้าราชการจะยอมปฏิบัติตามคำสั่งของนักการเมืองและผู้บังคับบัญชาโดยไม่โต้แย้ง เพราะแต่ละบุคคลต่างมีผลประโยชน์ตอบแทนซึ่งกันและกัน โดยผู้บังคับบัญชามีอำนาจให้ความดีความชอบหรือเอื้อผลประโยชน์แก่ผู้ใต้บังคับบัญชา ส่วนผู้ใต้บังคับบัญชาก็มีหน้าที่ตอบแทนบุญคุณผู้บังคับบัญชาผ่านช่องทางต่าง ๆ เช่น ความจงรักภักดี การให้ผลประโยชน์ รวมทั้งการเป็นฐานอำนาจของผู้บังคับบัญชา ซึ่งระบบอุปถัมภ์แฝงอยู่มากในระบบบริหารงานบุคคลภาครัฐตั้งแต่กระบวนการสรรหาและคัดเลือก การให้ความดีความชอบ และความก้าวหน้าในอาชีพ ซึ่งปัญหาดังกล่าวได้ฝังรากลึกมาอย่างยาวนานในสังคมไทย จากระบบอุปถัมภ์นี้ย่อมส่งผลให้ข้าราชการไม่มีความจำเป็นต้องปฏิบัติตามจรรยาข้าราชการ เนื่องจากการปฏิบัติตามข้อบังคับว่าด้วยจรรยาข้าราชการ ไม่ได้เป็นส่วนสำคัญในการเลื่อนตำแหน่งหรือได้รับความดีความชอบในการปฏิบัติหน้าที่ แม้ว่าจะไม่ได้ปฏิบัติตามหรือปฏิบัติบิดเบือนไปจากข้อบังคับว่าด้วยจรรยาข้าราชการ แต่ปฏิบัติหน้าที่ได้ตรงตามคำสั่งของผู้บังคับบัญชา สำเร็จการศึกษาจากสถาบันเดียวกันกับผู้บังคับบัญชา หรือมีเครือข่ายที่สามารถส่งเสริมสนับสนุนความก้าวหน้าของผู้บังคับบัญชาได้ ก็จะมีโอกาสได้รับการเลื่อนขั้นไปสู่ตำแหน่งที่ดีกว่าและนำไปสู่ความก้าวหน้าในหน้าที่การงาน ซึ่งจะเห็นได้ว่าวัฒนธรรมองค์กรแบบระบบอุปถัมภ์มีผลต่อการปฏิบัติงานในด้านความซื่อสัตย์ สุจริต และความรับผิดชอบ และด้านการปฏิบัติหน้าที่ด้วยความเสมอภาค เป็นธรรม ไม่เลือกปฏิบัติ รวมถึงยังมีผลต่อการเลือกปฏิบัติในการให้บริการ กล่าวคือ หากเป็นพรรคพวกหรือญาติพี่น้องของตนเองก็จะได้รับการก่อนประชาชนทั่วไป ซึ่งสอดคล้องกับผลการศึกษาของ อธิชาติ ชุมนสิทธิ์ (2550)⁶ ที่พบว่าวัฒนธรรมทางสังคมยังเป็นปัจจัยที่มีอิทธิพลอย่างมากต่อวิถีชีวิตในสังคม ไม่ว่าจะเป็นการดำเนินชีวิตประจำวันและการปฏิบัติงาน ข้อเสียของวัฒนธรรมระบบอุปถัมภ์นั้นทำให้เกิดปัญหาความไม่เสมอภาคระหว่างบุคลากร ทั้งในด้านโอกาสความก้าวหน้าในอาชีพ การพิจารณาความดีความชอบ และสอดคล้องกับผลการศึกษาของสุรินทร์ ชุมแก้ว (2556)⁷ ที่พบว่า วัฒนธรรมองค์กรมีความสัมพันธ์เชิงบวกกับพฤติกรรมการทำงานตามหลักปรัชญาเศรษฐกิจพอเพียง โดยผู้บริหารระดับต้นและระดับกลางมีการรับรู้วัฒนธรรมองค์กรในระดับสูงเป็นผู้ที่มีพฤติกรรมการทำงานตามหลักปรัชญาของเศรษฐกิจพอเพียงในระดับสูง ส่วนผู้บริหารระดับต้นและ

⁶ อธิชาติ ชุมนสิทธิ์. 2550. อิทธิพลของวัฒนธรรมระบบอุปถัมภ์ที่มีต่อวัฒนธรรมองค์การด้านการสรรหาและแต่งตั้งบุคคล: กรณีศึกษาหน่วยงานรัฐวิสาหกิจ. ได้รับทุนอุดหนุนจากมูลนิธิพันเอกจินดา ณ สงขลา ประจำปี พ.ศ. 2550. สำนักวิจัยและพัฒนาระบบงานบุคคล สำนักงาน ก.พ. หน่วยงานเจ้าของเรื่อง. สืบค้นเมื่อวันที่ 27 กันยายน 2557 จาก <http://www.ocsc.go.th/sites/default/files/document/research-atinart-2550.pdf>

⁷ สุรินทร์ ชุมแก้ว. 2556. วัฒนธรรมองค์การ ภาวะผู้นำแบบสร้างเปลี่ยนแปลง และพฤติกรรมการทำงานตามหลักปรัชญาของเศรษฐกิจพอเพียงของผู้บริหารในองค์กรเอกชน. วิทยานิพนธ์วิทยาศาสตร์มหาบัณฑิต. สถาบันบัณฑิตพัฒนบริหารศาสตร์.

ระดับกลางที่มีการรับรู้วัฒนธรรมองค์กรน้อยเป็นผู้ที่มีพฤติกรรมการทำงานตามหลักปรัชญาเศรษฐกิจพอเพียงน้อยเช่นเดียวกัน ดังนั้น วัฒนธรรมองค์กรถือได้ว่าเป็นแนวทางที่หน่วยงานได้ยึดถือแบบแผนการปฏิบัติตน โดยจะมีอิทธิพลต่อทัศนคติและพฤติกรรมการทำงานเป็นข้าราชการที่ดี หากหน่วยงานมีวัฒนธรรมองค์กรที่ยึดมั่นในคุณธรรมจริยธรรม ปฏิบัติงานด้วยความโปร่งใส ซื่อสัตย์ เป็นธรรม ไม่เลือกปฏิบัติ และการประเมินความดีความชอบให้ข้าราชการจากความรู้ความสามารถและผลงาน จะทำให้ข้าราชการมีจิตสำนึกที่ดี ปฏิบัติงานตามข้อบังคับว่าด้วยจรรยาข้าราชการฯ รวมถึงจะเป็นการปลูกฝังข้าราชการรุ่นใหม่จากการเรียนรู้พฤติกรรมจากข้าราชการที่ปฏิบัติหน้าที่ในหน่วยงานเพื่อยึดถือเป็นแบบอย่างของข้าราชการที่ดี

(2.2) ระบบการบริหารราชการ

ปัจจัยด้านระบบการบริหารราชการไม่มีผลต่อการปฏิบัติตามข้อบังคับว่าด้วยจรรยาข้าราชการในภาพรวม เมื่อพิจารณาตามรายข้อจรรยา กล่าวคือ หากข้าราชการมีระดับความคิดเห็นต่อการบริหารราชการที่ดีเพิ่มขึ้น 1 ระดับ มีโอกาสที่จะปฏิบัติตามข้อบังคับว่าด้วยจรรยาข้าราชการในด้านความซื่อสัตย์ สุจริต และความรับผิดชอบ และด้านการมุ่งผลสัมฤทธิ์ของงาน เพิ่มขึ้นประมาณ 1.925 เท่า และ 1.350 เท่า อย่างมีนัยสำคัญทางสถิติที่ระดับ 0.05 ตามลำดับ โดยข้าราชการได้ให้เหตุผลประกอบว่า หากหน่วยงานมีนโยบายและการบริหารงานที่เป็นระบบมีความคล่องตัว มีการส่งเสริมและพัฒนาศักยภาพของข้าราชการให้มีความสามารถเหมาะสมกับลักษณะงานและทิศทางของหน่วยงาน และมีกลไกการกำกับดูแลตรวจสอบการทำงานที่มีประสิทธิภาพแล้ว ก็จะส่งผลให้ข้าราชการปฏิบัติตามข้อบังคับว่าด้วยจรรยาอย่างไรก็ตาม การปฏิบัติงานของข้าราชการยังขึ้นอยู่กับปัจจัยภายนอก ไม่ว่าจะเป็นการถูกแทรกแซงจากนักการเมืองในการปฏิบัติหน้าที่ของข้าราชการ ในบางครั้งข้าราชการไม่สามารถปฏิบัติตามข้อบังคับว่าด้วยจรรยาได้ เนื่องจากนักการเมืองมีอำนาจให้คุณให้โทษแก่ข้าราชการได้ และการปรับตัวตามสภาวะสภาพแวดล้อม กล่าวคือ ระบบราชการไม่สามารถปรับเปลี่ยนการบริหารงานได้ทันตามกระแสสังคมในยุคโลกาภิวัตน์ที่มีการเปลี่ยนแปลงของสภาพแวดล้อมที่มีพลวัตอยู่ตลอดเวลา โดยเฉพาะสภาพแวดล้อมทางด้านเศรษฐกิจ สังคม และเทคโนโลยี ส่งผลให้ระบบราชการไม่สามารถตอบสนองต่อปัญหาและความต้องการของประชาชนที่มีความหลากหลายและซับซ้อนมากขึ้น

(2.3) การบริหารงานของผู้บังคับบัญชา

ในภาพรวมไม่มีผลต่อการปฏิบัติตามข้อบังคับว่าด้วยจรรยาข้าราชการ และเมื่อพิจารณาตามรายข้อจรรยา พบชัดเจนว่า ข้าราชการที่มีระดับความคิดเห็นต่อการบริหารงานของผู้บังคับบัญชาที่ดีเพิ่มขึ้น 1 ระดับ มีโอกาสที่จะปฏิบัติตามข้อบังคับว่าด้วยจรรยาข้าราชการใน (1) ด้านความซื่อสัตย์ สุจริต และความรับผิดชอบ (2) ด้านการปฏิบัติหน้าที่ด้วยความเสมอภาค เป็นธรรม ไม่เลือกปฏิบัติ (3) ด้านการมุ่งผลสัมฤทธิ์ของงาน และ (4) ด้านจิตบริการ เพิ่มขึ้นประมาณ 1.642 เท่า 1.839 เท่า 1.711 เท่า และ 1.548 เท่า อย่างมีนัยสำคัญทางสถิติที่ระดับ 0.05 ตามลำดับ ทั้งนี้ ข้าราชการ

ได้ให้ความเห็นเพิ่มว่าการที่ข้าราชการระดับปฏิบัติงานจะถือปฏิบัติตนตามผู้บังคับบัญชา การมีผู้บังคับบัญชาทำตัวเป็นแบบอย่างและมีจิตสำนึกที่ดีในการปฏิบัติหน้าที่ราชการ ถือได้ว่าเป็นปัจจัยที่สำคัญต่อการปฏิบัติงานตามข้อบังคับว่าด้วยจรรยาข้าราชการของผู้บังคับบัญชา แม้ว่าข้าราชการที่เป็นผู้บังคับบัญชาจะมีความรู้ความเข้าใจเกี่ยวกับข้อบังคับว่าด้วยจรรยาขายน้อยเพียงใดก็ตาม หากมีผู้บังคับบัญชาเป็นต้นแบบที่ดี (Role Model) ก็จะทำให้ผู้บังคับบัญชาปฏิบัติหน้าที่ได้อย่างที่ควรจะเป็น ซึ่งในอดีตที่ผ่านมาประเทศไทยมีผู้บังคับบัญชาที่เป็นต้นแบบของผู้บังคับบัญชาที่ดี คือ พลเอกเปรม ติณสูลานนท์ เนื่องจากการบังคับใช้กฎหมายอย่างจริงจังเมื่อข้าราชการมีปัญหาเกี่ยวกับการประพฤติที่เป็นแบบอย่างที่ดี มีการให้ความดีความชอบกับผู้บังคับบัญชาตามผลงานและความสามารถ ส่งผลต่อการมีคุณธรรมของผู้นำที่แพร่กระจายไปยังข้าราชการในหน่วยงานต่าง ๆ โดยไม่รู้ตัว และอีกท่านหนึ่ง คือ ศาสตราจารย์ ดร.ปวย อึ้งภากรณ์ ที่ใช้ความรู้ความสามารถของตนเองในการปฏิบัติหน้าที่ข้าราชการเพื่อประโยชน์แก่สังคมและประเทศชาติอย่างสูงสุด รวมถึงยังมีคุณธรรมในเรื่องความซื่อสัตย์เป็นที่ประจักษ์ ซึ่งการเน้นให้ผู้บังคับบัญชาปฏิบัติตนให้เป็นตัวอย่างและผลักดันให้ผู้บังคับบัญชาปฏิบัติตาม โดยผู้บังคับบัญชาจะมีความเข้มงวดในการปฏิบัติตามจรรยาขายนอกเหนือจากผู้บังคับบัญชาเพื่อทำให้เป็นแบบอย่างและสามารถควบคุมให้ผู้บังคับบัญชาปฏิบัติตามได้ แต่หากผู้บังคับบัญชาไม่ให้ความสำคัญกับข้อบังคับว่าด้วยจรรยาข้าราชการ และไม่ประพฤติตนเป็นแบบอย่างให้แก่ผู้บังคับบัญชา ย่อมส่งผลให้ข้าราชการไม่เห็นความสำคัญและไม่จำเป็นต้องปฏิบัติตามข้อบังคับดังกล่าว ซึ่งจะนำไปสู่ระบบการบริหารงานที่ขาดประสิทธิภาพ นอกจากนี้บุคคลภายในองค์กรไม่ว่าจะเป็นผู้ร่วมงาน และผู้ติดต่อกันยังมีอิทธิพลต่อการปฏิบัติหรือไม่ปฏิบัติตามข้อบังคับว่าด้วยจรรยาข้าราชการ โดยผู้บังคับบัญชาเป็นบุคคลที่มีอิทธิพลมากที่สุด ซึ่งสอดคล้องกับการศึกษาของธีรภัทร์ เสรีรังสรรค์ (2553: 63)⁸ ที่ชี้ให้เห็นว่าข้าราชการประสบปัญหาอุปสรรคในการประพฤติปฏิบัติตามจรรยาข้าราชการในด้านผู้บังคับบัญชาไม่เป็นแบบอย่างที่ดี ไม่เชื่อมั่นในระบบคุณธรรม ขาดแรงจูงใจด้านรางวัลตอบแทนการทำความคิด รวมทั้งเนื่องจากเกรงกลัวอิทธิพลนักการเมืองที่ไม่โปร่งใสและบางครั้งเลือกปฏิบัติ เพราะถ้าไม่ทำตามก็อาจถูกกลั่นแกล้งหรือโดนย้ายได้ นอกจากนี้ เพ็ญแข ประจันปัจฉานิก (2551)⁹ ยังพบว่า บุคคลที่มีความสำคัญในด้านการบริหารและการเมือง เช่น ผู้บริหารระดับสูง และนักการเมืองยังขาดคุณธรรม จริยธรรม ฉ้อโกง และขาดความละเอียดรอบคอบความซื่อสัตย์ในการปฏิบัติในรูปแบบต่าง ๆ

⁸ ธีรภัทร์ เสรีรังสรรค์. 2553. นักการเมือง: จริยธรรม ผลประโยชน์ทับซ้อน การคอร์รัปชัน สภาพปัญหา สาเหตุ ผลกระทบ แนวทางแก้ไข, กรุงเทพฯ: สายธาร.

⁹ เพ็ญแข ประจันปัจฉานิก. 2551. การยกระดับคุณธรรม จริยธรรมของสังคมไทยเพื่อการปฏิรูปสังคม: แนวทางและการปฏิบัติ. สำนักงานสภาพัฒนาการเศรษฐกิจและสังคมแห่งชาติ หน่วยงานเจ้าของเรื่อง. สืบค้นเมื่อวันที่ 27 กันยายน 2559 จาก http://www.ocsc.go.th/ocsc/th/index.php?option=com_content&view=article&id=2717&Itemid=304.

ดังนั้น ผู้บังคับบัญชาควรเป็นแบบอย่างที่ดีต่อผู้ใต้บังคับบัญชา โดยควรมีการแนะนำ เรื่องงานและปฏิบัติตนให้เป็นแบบอย่างที่ดีต่อผู้ใต้บังคับบัญชา ให้ความจริงใจ ให้เกียรติ และยอมรับฟัง ผู้ใต้บังคับบัญชา เพื่อสร้างทัศนคติและบรรยากาศที่ดีในการทำงาน ความเป็นธรรมเป็นกลาง ให้โอกาสทุกภาคส่วนและไม่ยึดติดกับตำแหน่ง หากกระทำความผิดในการปฏิบัติหน้าที่ต้องยอมรับผิด ไม่ควรปิดความรับผิดชอบให้กับผู้ใต้บังคับบัญชา รวมถึงควรประเมินผลการปฏิบัติราชการด้วยความโปร่งใส มีการชี้แจงทำความเข้าใจต่อผลการประเมินเลื่อนขั้นเงินเดือนในแต่ละรอบ เพื่อให้ข้าราชการปรับปรุง การทำงานให้ถึงมาตรฐานของหน่วยงาน รวมถึงความยุติธรรมและสร้างขวัญกำลังใจในการทำงาน

(2.4) การบังคับใช้/กฎระเบียบ

ในภาพรวมปัจจัยนี้มีผลต่อการปฏิบัติตามข้อบังคับว่าด้วยจรรยาข้าราชการ อย่างมีนัยสำคัญทางสถิติที่ระดับ 0.05 กล่าวคือ เมื่อข้าราชการมีระดับความคิดเห็นต่อการบังคับใช้/กฎระเบียบที่เพิ่มขึ้น 1 ระดับ มีโอกาสที่จะปฏิบัติตามข้อบังคับว่าด้วยจรรยาข้าราชการในภาพรวมเพิ่มขึ้นประมาณ 1.757 เท่า เมื่อพิจารณาตามรายข้อจรรยา พบชัดเจนว่า ข้าราชการที่มีระดับความคิดเห็นต่อการบังคับใช้/กฎระเบียบที่ดีเพิ่มขึ้น 1 ระดับ มีโอกาสที่จะปฏิบัติตามข้อบังคับว่าด้วยจรรยา ข้าราชการในเรื่อง (1) การยึดมั่นและยืนหยัดในสิ่งที่ถูกต้องดีงามและชอบธรรม (2) ด้านความโปร่งใส และสามารถตรวจสอบได้ และ (3) ด้านจิตบริการ เพิ่มขึ้นประมาณ 1.799 เท่า 1.378 เท่า และ 1.625 เท่า อย่างมีนัยสำคัญทางสถิติที่ระดับ 0.05 ตามลำดับ กล่าวคือ หากระบบราชการมีการบังคับใช้กฎระเบียบอย่างเคร่งครัด มีกลไกการตรวจสอบการทำงานของเจ้าหน้าที่ และมีการบังคับใช้อย่างเป็นธรรมย่อมส่งผลให้ข้าราชการปฏิบัติตามข้อบังคับที่กำหนดไว้

ทั้งนี้ ข้าราชการบางส่วนได้ระบุว่า กฎระเบียบที่ใช้ในกระทรวงมหาดไทยมีจำนวนมาก ซ้ำซ้อน จึงยากต่อการปฏิบัติตาม เช่น การจัดซื้อจัดจ้าง ซึ่งได้มีการปรับปรุงพระราชบัญญัติการจัดซื้อจัดจ้างและการบริหารพัสดุภาครัฐ พ.ศ. 2560 มีผลบังคับใช้วันที่ 24 สิงหาคม 2560 มีผลให้ระเบียบสำนักนายกรัฐมนตรีว่าด้วยการพัสดุ พ.ศ. 2535 และที่แก้ไขเพิ่มเติม รวมถึงหนังสือเวียน กฎข้อบังคับอื่นใดที่เกี่ยวข้องกับการพัสดุกฎยกเลิกไปทั้งหมด จะนำมาใช้ได้เพียงเท่าที่ไม่ขัดหรือแย้งกับพระราชบัญญัตินี้ในช่วงเวลาที่ยังมีกฎระเบียบไม่ครอบคลุม ไม่ครบถ้วน ซึ่งเป็นไปตามบทเฉพาะกาล ซึ่งการที่มีเกี่ยวกับการจัดซื้อจัดจ้างใหม่ขึ้นบังคับใช้ ทำให้ข้าราชการทุกหน่วยงานต้องศึกษาใหม่อย่างเร่งรีบ เนื่องจากต้องใช้ปฏิบัติงานในช่วงปลายปีงบประมาณ และมีความยากที่มีทั้งปริมาณความยุ่งยากซับซ้อน ปัญหาการตีความ ความไม่ชัดเจนของข้อมูลในหลายเรื่องที่ยังไม่ได้รับคำตอบ ประกอบกับการไม่รู้ไม่เข้าใจเกี่ยวกับกฎระเบียบและวิธีการปฏิบัติที่ชัดเจนทำให้การปฏิบัติงานเกิดการละเมิดข้อบังคับว่าด้วยจรรยาข้าราชการ โดยเฉพาะในด้านการยึดมั่นและยืนหยัดในสิ่งที่ถูกต้องดีงามและชอบธรรมที่ยังเป็นเรื่องของนามธรรมที่ขึ้นอยู่กับความตีความของแต่ละบุคคลและนำไปสู่การปฏิบัติที่ต้องใช้ดุลยพินิจและจิตสำนึกประกอบกัน

นอกจากนี้ กฎระเบียบที่บังคับใช้เพื่อตรวจสอบการปฏิบัติของข้าราชการในปัจจุบัน อยู่ในรูปแบบการตรวจสอบกระบวนการ (Process) เท่านั้น โดยจะตรวจสอบจากเอกสารหลักฐาน การดำเนินงานว่าถูกต้องตามกระบวนการที่กำหนดไว้หรือไม่ แต่ไม่ได้ให้ความสำคัญกับผลผลิต (Output) ผลลัพธ์ (Outcome) และผลกระทบต่อสังคม (Impact) แม้ว่าในปัจจุบันจะเริ่มมีการ ให้ความสำคัญกับเรื่องประสิทธิภาพและประสิทธิผลและความคุ้มค่าของโครงการ แต่ด้วยโครงสร้าง พฤติกรรม หรือธรรมเนียมปฏิบัติก็ยังคงมีรูปแบบเดิม กลับกลายเป็นการสร้างปัญหาที่ซ้ำซ้อน มากยิ่งขึ้น ประกอบกับตัวข้าราชการเองยังเกรงกลัวการถูกตรวจสอบการดำเนินงาน จึงทำให้รูปแบบ การปฏิบัติงานมุ่งไปที่การทำงานตามกระบวนการ ทำดีที่สุดก็กลับมาเน้นในเรื่องกระบวนการมากกว่า ผลผลิตและผลลัพธ์ที่จะได้ จากประเด็นโครงสร้างที่เปิดช่องให้แสวงหาผลประโยชน์ส่วนตน และ ระบบบริหารราชการมีการปรับตัวช้ากว่าที่ควรจะเป็น และกฎระเบียบบางฉบับเปิดโอกาสให้ ใช้ดุลยพินิจมากเกินไป เปิดโอกาสให้เจ้าหน้าที่ใช้เป็นช่องทางในการแสวงหาผลประโยชน์ส่วนตน ในขณะที่เดียวกันเจ้าหน้าที่ขาดความรู้ความเข้าใจเกี่ยวกับระเบียบที่เกี่ยวข้องในการปฏิบัติงาน และ มีความเข้าใจไม่ตรงกัน ขาดแนวทางการปฏิบัติที่เป็นมาตรฐานเดียวกัน ปัญหากฎระเบียบ เทคโนโลยี และวิธีปฏิบัติงานไม่ทันสมัย ขาดความคล่องตัวในการปฏิบัติงานเป็นธรรมชาติที่สุด ซึ่งสอดคล้องกับ การศึกษาของณภัทร เตโช และคณะ (2553)¹⁰ ที่พบว่า การเกิดช่องว่างและข้อบกพร่อง ตลอดจน ระเบียบของราชการที่เปิดโอกาสให้แก่เจ้าหน้าที่ของรัฐในการใช้ดุลยพินิจได้มาก ความล่าช้า ขาดความรู้ความรอบคอบและชัดเจนเป็นเหตุปัจจัยที่เอื้อต่อการทุจริตของเจ้าหน้าที่รัฐ

ดังนั้น เพื่อเป็นการป้องกันการไม่ปฏิบัติตามข้อบังคับว่าด้วยจรรยาข้าราชการ รวมถึง การป้องกันการทุจริตที่เกิดจากการใช้กฎระเบียบที่ไม่ถูกต้อง จำเป็นต้องแก้ไขโดยการให้ความรู้เกี่ยวกับ กฎระเบียบต่าง ๆ ที่เกี่ยวข้อง โดยมีลำดับขั้นที่แตกต่างกัน ได้แก่ ผู้บริหารหน่วยงานจำเป็นต้องรู้ ในกฎระเบียบ ข้อบังคับที่ถูกต้อง สามารถถ่ายทอดและให้แนวทางแก่ผู้ปฏิบัติหน้าที่ และสามารถตรวจสอบ การดำเนินงานต่าง ๆ ได้ ส่วนข้าราชการที่มีหน้าที่ในการปฏิบัติงานด้านการจัดซื้อจัดจ้างหรือจัดหา วัสดุอุปกรณ์ควรมีเจ้าหน้าที่หน่วยงานที่เกี่ยวข้องให้คำปรึกษา และให้ความรู้เกี่ยวกับกฎระเบียบที่จำเป็น ต่อการปฏิบัติงาน

¹⁰ ณภัทร เตโช และคณะ. 2553. แนวทางการป้องกันและปราบปรามการทุจริตในส่วนราชการไทย. สำนักงานคณะกรรมการป้องกัน และปราบปรามการทุจริตแห่งชาติ.

ตารางที่ 1 ค่าสัมประสิทธิ์โลจิสติกส์ ค่าความคลาดเคลื่อนมาตรฐานของค่าสัมประสิทธิ์ และค่า odds Ratio ของตัวแบบการวิเคราะห์การถดถอยโลจิสติกส์ที่เหมาะสม

ข้อมูลส่วนบุคคล	สมการ1	สมการ2	สมการ3	สมการ4	สมการ5	สมการ6	สมการ7	สมการ8
	รวม	การยึด มั่นและ ยืนหยัด ในสิ่งที่ ถูกต้อง ดีงาม และ ชอบธรรม	ความ ซื่อสัตย์ สุจริต และ ความรับ ผิดชอบ	ความ โปร่งใส และ สามารถ ตรวจ สอบได้	ปฏิบัติ หน้าที่ ด้วย ความ เสมอ ภาค เป็น ธรรม ไม่เลือก ปฏิบัติ	การ มุ่งผล สัมฤทธิ์ ของงาน	จิต บริการ	การ ดำรงชีวิต ตาม ปรัชญา เศรษฐกิจ พอเพียง
	odds Ratio	odds Ratio	odds Ratio	odds Ratio	odds Ratio	odds Ratio	odds Ratio	odds Ratio
ค่าคงที่ (Constant) เพศ กลุ่มอ้างอิง: ชาย	.003	.024	.000	.014	.038	.014	.035	.008
หญิง	1.880*	-	1.476*	1.791*	1.883*	1.830*	1.520*	1.573*
การศึกษาสูงสุด กลุ่มอ้างอิง: ต่ำกว่าหรือเท่ากับปริญญาตรี								
สูงกว่าปริญญาตรี	1.149	1.129	1.251	1.705*	1.345	1.295	-	1.216
ระดับอายุ กลุ่มอ้างอิง: 20-37 ปี								
38-52 ปี	-	-	-	.972	-	-	-	-
53-71 ปี	-	-	-	.909	-	-	-	-
ระดับตำแหน่ง กลุ่มอ้างอิง: ปฏิบัติการ/ปฏิบัติงาน								
ชำนาญการ/ชำนาญงาน	1.262	1.230	1.037	1.656*	-	1.262	-	1.633*
ชำนาญการพิเศษ/เชี่ยวชาญ/ อำนวยการ	2.073*	1.967*	1.904*	1.294	-	1.854*	-	1.601
อายุราชการ กลุ่มอ้างอิง: น้อยกว่าหรือเท่ากับ 10 ปี								
11 - 20 ปี	.930	-	-	-	-	-	1.789*	1.306
21 ปีขึ้นไป	1.069	-	-	-	-	-	1.598*	1.197
รายได้ต่อเดือน กลุ่มอ้างอิง: น้อยกว่าหรือเท่ากับ 25,000 บาท								
25,001-35,000 บาท	1.089	1.072	1.003	1.252	-	-	1.081	.767
35,001 บาทขึ้นไป	1.434	1.123	1.181	1.807*	-	-	1.290	1.094
ทัศนคติต่อการเป็นข้าราชการ	1.888*	1.414*	1.918*	1.446*	1.431*	2.066*	1.625*	2.463*
วัฒนธรรมองค์กร	1.365*	1.165	1.541*	1.057	1.305*	1.025	1.444*	1.283
ระบบการบริหารราชการ	1.001	.721	1.925*	1.311	1.243	1.350*	1.004	1.138

การบริหารงานของผู้บังคับบัญชา	1.065	1.222	1.642*	1.121	1.839*	1.711*	1.548*	.955
การบังคับใช้/กฎระเบียบ	1.757*	1.799*	1.036	1.378*	1.128	1.144	1.625*	1.184
แรงจูงใจในการปฏิบัติงาน								.801
Chi-square	131.334*	59.080*	236.049*	88.590*	36.652*	78.140*	49.800*	98.504*
Hosmer and Lemeshow Test	5.420	14.510	9.384	12.238	9.578	4.367	4.157	4.881
Pseudo R ² (Nagelkerke R Square)	.605	.490	.646	.531	.526	.430	.690	.592
Percentage correctly classified	70.38	63.85	73.30	69.90	67.75	69.23	81.65	70.00

หมายเหตุ: Odd Ratio หมายถึง อัตราส่วนความน่าจะเป็นของข้าราชการมีพฤติกรรมปฏิบัติตามข้อบังคับว่าด้วยจรรยาข้าราชการ หรือปฏิบัติตามในระดับที่สูง

* มีนัยสำคัญทางสถิติที่ระดับ 0.05

จากผลการศึกษาที่ชี้ให้เห็นว่าการปฏิบัติงานของข้าราชการยังประสบปัญหาในการปฏิบัติตามข้อบังคับว่าด้วยจรรยาข้าราชการในด้านการยึดมั่นและยืนหยัดในสิ่งที่ถูกต้องดีงามและชอบธรรมมากที่สุดเป็นเรื่องที่ยังเป็นนามธรรมยากต่อการนำไปปฏิบัติ ซึ่งมีสัดส่วนการปฏิบัติตามหรือปฏิบัติตามในระดับที่สูง เพียงร้อยละ 40.58 และประเด็นที่ยังมีสัดส่วนการปฏิบัติตามหรือปฏิบัติตามในระดับที่สูงไม่เกินร้อยละ 70 ได้แก่ การปฏิบัติหน้าที่ด้วยความเสมอภาค เป็นธรรม ไม่เลือกปฏิบัติ (ร้อยละ 51.43) การดำรงชีวิตตามปรัชญาเศรษฐกิจพอเพียง (ร้อยละ 61.10) การมุ่งผลสัมฤทธิ์ของงาน (ร้อยละ 66.70) และความโปร่งใสและสามารถตรวจสอบได้ (ร้อยละ 68.90) และนอกเหนือจากปัจจัยที่มีผลต่อการปฏิบัติตามข้อบังคับว่าด้วยจรรยาข้าราชการ (เพศ ระดับการศึกษาสูงสุด อายุราชการ ระดับตำแหน่ง รายได้ต่อเดือน และทัศนคติต่อการเป็นข้าราชการ ด้านวัฒนธรรมองค์กร ระบบการบริหารราชการ การบริหารงานของผู้บังคับบัญชา และการบังคับใช้/กฎระเบียบ) ที่ได้จากข้อมูลเชิงปริมาณ จากการสัมภาษณ์เชิงลึกข้าราชการและบุคคลที่เกี่ยวข้องยังพบว่า ยังมีปัจจัยด้านอื่น ๆ ที่มีผลต่อการปฏิบัติตามข้อบังคับว่าด้วยจรรยาข้าราชการ อันได้แก่ การมีจิตสำนึกและทัศนคติที่ดีในการปฏิบัติหน้าที่ของแต่ละบุคคล การสร้างแรงจูงใจของหน่วยงานโดยการยกย่องเชิดชูเป็นต้นแบบ และให้รางวัลแก่ข้าราชการปฏิบัติตามข้อบังคับว่าด้วยจรรยาข้าราชการและการนำเทคโนโลยีมาใช้ในการปฏิบัติงาน เพื่อให้การดำเนินงานมีประสิทธิภาพและประสิทธิผลมากขึ้น รวมถึงการลดการใช้อำนาจดุลยพินิจของข้าราชการ ในขณะที่เหตุปัจจัยที่ทำให้ข้าราชการไม่ปฏิบัติตามหรือปฏิบัติตามได้ไม่ครบถ้วนมาจากหลายสาเหตุด้วยกัน เช่น การที่ข้าราชการไม่ให้ความสำคัญในการศึกษาข้อบังคับว่าด้วยจรรยาข้าราชการ ทำให้ข้าราชการไม่รับรู้ ไม่เข้าใจแนวทางการปฏิบัติตามอย่างถ่องแท้ ผู้บังคับบัญชามีพฤติกรรมไม่เป็นแบบอย่างที่ดี และขาดภาวะผู้นำในด้านคุณธรรม การบริหารงานแบบระบบอุปถัมภ์ เอื้อประโยชน์ให้แก่พรรคพวกตนเองในลักษณะที่ไม่ชอบธรรมในรูปแบบต่าง ๆ

การถูกแทรกแซงจากนักการเมืองและเครือข่ายการเมืองในการปฏิบัติงานเพื่อประโยชน์ส่วนตน คำนิยมทางวัตถุและสังคมทุนนิยม และสิ่งเร้า/แรงจูงใจที่ผิดและจรรยาอันทำให้ข้าราชการไม่ปฏิบัติหน้าที่ตามระเบียบ เช่น การเรียกรับสินบน การทุจริตในการจัดซื้อจัดจ้าง เป็นต้น

ดังนั้น เพื่อให้ข้าราชการที่สังกัดกระทรวงมหาดไทยมีการปฏิบัติตามข้อบังคับว่าด้วยจรรยาข้าราชการให้อยู่ในระดับที่สูงขึ้น คณะผู้วิจัยจึงได้เสนอแนะแนวทางในการปรับเปลี่ยนพฤติกรรมของข้าราชการให้ปฏิบัติตามข้อบังคับว่าด้วยจรรยาข้าราชการต่อกระทรวงมหาดไทย และสำนักงาน ป.ป.ช. ดังนี้

4.3 ข้อเสนอแนะ

4.3.1 ข้อเสนอแนะต่อกระทรวงมหาดไทย

(1) ควรมีการจัดอบรมข้าราชการให้มีความรู้ความเข้าใจเกี่ยวกับคุณธรรมจริยธรรมในการปฏิบัติงาน รวมถึง กฎ ระเบียบ ข้อบังคับที่เกี่ยวข้อง โดยเฉพาะอย่างยิ่งในเรื่องความยึดมั่น ยืนหยัด ในสิ่งที่ถูกต้องดีงาม และชอบธรรม ซึ่งข้าราชการเห็นว่าเป็นเรื่องนามธรรมที่ยากต่อการนำไปปฏิบัติ โดยควรมีการยกตัวอย่างเป็นบทเรียนของผู้ปฏิบัติตามข้อบังคับในเรื่องนี้ เนื่องจากเป็นประเด็นข้อบังคับที่เจ้าหน้าที่ผู้ปฏิบัติงานยังไม่มี ความเข้าใจเพียงพอ และควรมีการอบรมให้ความรู้โดยแยกตามกลุ่มเป้าหมายออกเป็น 2 กลุ่ม เพื่อให้การอบรมเกิดประสิทธิภาพมากที่สุดและสามารถที่จะแก้ไขปัญหาการไม่เข้าใจกฎระเบียบ และการปรับ ปลุกจิตสำนึกในการเป็นข้าราชการที่ดีได้อย่างมีประสิทธิภาพ คือ

(1.1) กลุ่มข้าราชการที่บรรจุนใหม่ ควรมีมาตรการในการปลูกฝังและสร้างจิตสำนึก ให้เป็นข้าราชการที่ดี และเป็นอาชีพที่มีเกียรติและศักดิ์ศรี โดยให้ตระหนักถึงบทบาทหน้าที่ตามภารกิจที่ได้รับมอบหมาย ซึ่งเป็นส่วนหนึ่งในการพัฒนาขับเคลื่อนประเทศชาติ ทำให้ข้าราชการเกิดความภาคภูมิใจ และเห็นถึงความสำคัญในการปฏิบัติตามข้อบังคับว่าด้วยจรรยาข้าราชการ รวมทั้งปลูกฝังจิตสำนึกในการปฏิบัติหน้าที่ด้วยความซื่อสัตย์สุจริต และเห็นแก่ประโยชน์ส่วนรวมเป็นที่ตั้ง ซึ่งการปรับทัศนคติให้สอดคล้องกับแนวทางที่ถูกต้อง และควรส่งเสริมให้ข้าราชการรุ่นใหม่มีโอกาสได้เรียนรู้การทำงานกับข้าราชการรุ่นพี่ที่มีความสามารถและมีพฤติกรรมที่ดี อันเป็นการพัฒนาบุคลากรทั้งด้านความรู้ ความสามารถ และทัศนคติควบคู่กันไป ซึ่งจะส่งผลให้การปฏิบัติงานมีประสิทธิภาพและประสิทธิผล

(1.2) กลุ่มข้าราชการที่ไม่ปฏิบัติตามข้อบังคับว่าด้วยจรรยาข้าราชการ หรือปฏิบัติตามข้อบังคับว่าด้วยจรรยาอยู่ในระดับที่ต่ำ ส่วนใหญ่เป็นกลุ่มข้าราชการบรรจุนใหม่ที่ยังไม่เข้าใจ/กฎระเบียบ ข้าราชการที่มีประสบการณ์ทำงานน้อยหรือมีอายุราชการไม่เกิน 10 ปี หรือข้าราชการในระดับปฏิบัติการ/ปฏิบัติงาน เป็นต้น เพื่อยกระดับความรู้ความเข้าใจและสร้างจิตสำนึกที่ดีต่อการเป็นข้าราชการเพื่อให้เขามีการปฏิบัติตามข้อบังคับว่าด้วยจรรยาที่ดี เพื่อให้ข้าราชการปฏิบัติตาม

ข้อบังคับว่าด้วยจรรยาข้าราชการ โดยเฉพาะอย่างยิ่งในเรื่องความเชื่อมั่น ยืนหยัดในสิ่งที่ถูกต้องดีงาม และชอบธรรม ซึ่งข้าราชการเห็นว่าเป็นเรื่องนามธรรมที่ยากต่อการนำไปปฏิบัติ โดยควรมีการยกตัวอย่างเป็นบทเรียนของผู้ปฏิบัติตามข้อบังคับในเรื่องนี้ เนื่องจากเป็นประเด็นข้อบังคับที่เจ้าหน้าที่ผู้ปฏิบัติงานยังไม่มี ความเข้าใจเพียงพอ จึงส่งผลให้ระดับพฤติกรรมการปฏิบัติข้อบัญญัติน้อยที่สุด และในประเด็นด้าน/กฎระเบียบที่เกี่ยวข้องกับการปฏิบัติงาน

(2) ควรมีการบรรจุการประพฤติปฏิบัติตนที่เป็นแบบอย่างที่ดีและเกิดขึ้นจริง ไว้ในแผน การส่งเสริมคุณธรรมและจริยธรรม โดยเริ่มแรกควรมีการส่งเสริมให้ข้าราชการรับรู้และเข้าใจรายละเอียด ของข้อบังคับว่าด้วยจรรยาข้าราชการ เช่น การจัดอบรมให้กับข้าราชการใหม่ก่อนเริ่มปฏิบัติงาน และระหว่าง ปฏิบัติงาน โดยเนื้อหาในการอบรมควรมีการสอดแทรกประสบการณ์การทำงาน การแลกเปลี่ยนประสบการณ์จริง ที่ประสบปัญหาจากการปฏิบัติงานที่ไม่ถูกต้องตามหลักจริยธรรมหรือไม่ถูกต้องตามผู้บริหาร มีแนวทางการปฏิบัติอย่างไร รวมถึงค้นหาตัวอย่างโครงการนวัตกรรมทางด้านการเสริมสร้างให้ข้าราชการ มีคุณธรรมจริยธรรมจากส่วนราชการต่าง ๆ เพื่อประมวลเป็นแบบอย่างและทำการเผยแพร่ให้ข้าราชการ นำไปศึกษาและประยุกต์ใช้ในการปฏิบัติงานต่อไป เพื่อให้สามารถนำข้อบังคับที่มีลักษณะเป็นนามธรรม ไปปรับใช้ให้เกิดเป็นรูปธรรมมากยิ่งขึ้น ซึ่งให้เห็นว่าหากไม่ปฏิบัติตามข้อบังคับว่าด้วยจรรยาข้าราชการ จะมีบทลงโทษหรือส่งผลเสียอย่างไร รวมทั้งแนวทางการปฏิบัติตนเมื่อพบกรณีการปฏิบัติไม่ถูกต้องตาม หรือจริยธรรม นอกจากนี้ ควรมีการเผยแพร่ทั้งในเว็บไซต์ หนังสือ แผ่นพับ หรือสื่อต่าง ๆ เพื่อให้ข้าราชการ และประชาชนทั่วไปได้รับทราบอย่างทั่วถึงด้วย เพื่อกระตุ้นให้ข้าราชการมีการรับรู้แนวทางการปฏิบัติและ เตรียมการรับมือได้ถูก

(3) ควรเร่งให้มีการเสริมความรู้ในการปฏิบัติงานโดยเฉพาะกฎระเบียบให้แก่ ข้าราชการผู้ปฏิบัติงาน โดยในกลุ่มที่มีอายุราชการน้อยซึ่งเป็นกลุ่มเสี่ยงในการจะไม่ปฏิบัติตาม ข้อบังคับว่าด้วยจรรยา เนื่องจากการขาดทักษะในการทำความเข้าใจเกี่ยวกับกฎระเบียบที่เกี่ยวข้อง กับการทำงานและการแก้ไขปัญหาการปฏิบัติงานโดยเฉพาะงานด้านการให้บริการ (เช่น เกี่ยวกับการ จัดซื้อจัดจ้าง)

(4) ควรมีการยกย่องและส่งเสริมข้าราชการที่ปฏิบัติตามข้อบังคับว่าด้วยจรรยา ข้าราชการ โดยคัดเลือกข้าราชการต้นแบบที่มีความประพฤติด้านจริยธรรมดีเด่น เพื่อเป็นแบบอย่าง ให้ข้าราชการอื่นได้ปฏิบัติตามด้วยการจัดกิจกรรมโครงการที่แสดงถึงความซื่อสัตย์สุจริต จัดกิจกรรม ส่งเสริม ยกย่อง ให้เกียรติ มอบโล่หรือประกาศเกียรติคุณ เลื่อนขั้นเงินเดือน ตำแหน่ง เพื่อเป็นแรง จูงใจเป็นขวัญกำลังใจให้ข้าราชการกระทรวงมหาดไทยมีทัศนคติที่ดีต่อวิชาชีพการเป็นข้าราชการ นอกจากนี้ควรมีการเชิดชูเกียรติและประชาสัมพันธ์ให้เป็นที่ประจักษ์

(5) ควรนำระบบเทคโนโลยีและสารสนเทศมาใช้ในการปฏิบัติงาน เพื่อเป็นการ ส่งเสริมให้ข้าราชการปฏิบัติตามข้อบังคับว่าด้วยจรรยาข้าราชการ ส่งผลทั้งด้านความรวดเร็ว สะดวก

เป็นธรรม ไม่เลือกปฏิบัติ และลดอุปสรรคของข้าราชการในการให้บริการประชาชน รวมทั้งลดช่องทางการแสวงหาผลประโยชน์จากการใช้อำนาจหน้าที่ ปิดโอกาสการทุจริต เช่น การใช้ระบบบัตรคิว การให้บริการผ่านทางระบบออนไลน์ เป็นต้น

(6) ควรมีระบบการประเมินผลงาน/คุณสมบัติของงานที่ชัดเจนในการเลื่อนระดับ ด้วยหลักคุณธรรม จริยธรรม เพื่อลดปัญหาการใช้เส้นสาย หรือปัญหาาระบบอุปถัมภ์

(7) ควรมีการกำหนดนโยบายโดยมุ่งเน้นให้ผู้บังคับบัญชาปฏิบัติตนให้เป็นแบบอย่างที่ดี ทั้งด้านความซื่อสัตย์สุจริต ไม่ถือระบบพรรคพวก ไม่สั่งการให้ผู้ใต้บังคับบัญชาปฏิบัติในสิ่งที่ไม่ถูกต้อง และไม่ปกป้องผู้ใต้บังคับบัญชาเมื่อกระทำผิด ฯลฯ เพื่อเป็นตัวอย่างที่ดีให้ผู้ใต้บังคับบัญชาได้ปฏิบัติตาม รวมถึงผลักดันให้ผู้ใต้บังคับบัญชาปฏิบัติตามข้อบังคับว่าด้วยจรรยาข้าราชการ โดยจะมีความเข้มงวดในการปฏิบัติตามจรรยาของผู้บังคับบัญชามากกว่าผู้ใต้บังคับบัญชาเพื่อที่ให้เป็นแบบอย่างและสามารถควบคุมให้ผู้ใต้บังคับบัญชาปฏิบัติตามได้ และผู้บังคับบัญชาควรเป็นแบบอย่างที่ดี แนะนำเรื่องงานและปฏิบัติตนให้เป็นแบบอย่างต่อผู้ใต้บังคับบัญชา ให้ความจริงใจ ให้เกียรติ และยอมรับฟังผู้ใต้บังคับบัญชา เพื่อสร้างทัศนคติและบรรยากาศที่ดีในการทำงาน

(8) ควรปรับปรุงแนวทางและกฎระเบียบในการสรรหา การแต่งตั้งข้าราชการ การเลื่อนระดับ การโอน โยกย้าย โดยนำเรื่องคุณธรรมและจริยธรรมมากำหนดไว้ในกระบวนการแต่งตั้งหรือเลื่อนระดับตำแหน่งสู่การเป็นผู้บริหารในทุกระดับของส่วนราชการกระทรวงมหาดไทย ประกอบกับการติดตามและประเมินพฤติกรรมของข้าราชการในสังกัดโดยการประเมินแบบ 360 องศา จากคนรอบข้าง อาทิ เพื่อนร่วมงาน ผู้ใต้บังคับบัญชา ผู้บังคับบัญชา และประชาชนที่มารับบริการ

4.3.2 ข้อเสนอแนะต่อสำนักงาน ป.ป.ช.

(1) สำนักงาน ป.ป.ช. ควรนำผลการศึกษานี้ไปปรับใช้ในการรณรงค์ปลูกฝังข้าราชการในทุกหน่วยงาน โดยมุ่งเน้นที่การปลูกจิตสำนึกให้กับข้าราชการทุกระดับให้เข้าใจถึงบทบาทหน้าที่การเป็นข้าราชการที่ดี ส่งเสริมทัศนคติความคิดของผู้บริหารให้มีภาวะผู้นำ และการปฏิบัติงานอยู่ภายใต้หลักธรรมาภิบาล รวมถึงการรณรงค์การสร้างและปลูกฝังจิตสำนึกเรื่องความซื่อสัตย์สุจริต ให้ข้าราชการมากขึ้น มีคุณธรรม ยึดประโยชน์ของประชาชนเป็นหลักในการดำเนินงานต่าง ๆ

(2) สำนักงาน ป.ป.ช. ควรสร้างเครือข่ายในการให้องค์ความรู้แก่เจ้าหน้าที่ในกลุ่มผู้ปฏิบัติในประเด็นที่เกี่ยวกับการปฏิบัติตามจรรยาข้าราชการ พ.ร.บ.จัดซื้อจัดจ้าง และประเด็นการถอดบทเรียนการปฏิบัติที่ข้าราชการยังมีความคลุมเครือในส่วนของกรยึดมั่น ยืนหยัดในสิ่งที่ถูกต้อง ดีงาม และชอบธรรม และที่สำคัญ คือ การปรับเปลี่ยนวัฒนธรรมองค์กรด้านระบบอุปถัมภ์ โดยต้องมีการจัดทำเกณฑ์การให้ความดีความชอบ การเลื่อนตำแหน่งให้มีความชัดเจน และการเป็นแบบอย่างที่ดีของผู้บังคับบัญชา

(3) สำนักงาน ป.ป.ช. ควรมีการกำหนดหลักสูตรฝึกอบรม/โครงการพัฒนาคุณธรรมจริยธรรมให้แก่ข้าราชการทุกระดับ และต้องมีการประเมินประสิทธิภาพและประสิทธิผลของโครงการที่ดำเนินการว่าสามารถยกระดับหรือขับเคลื่อนจริยธรรมข้าราชการได้มากน้อยเพียงใด ทั้งนี้เพื่อให้การจัดโครงการกิจกรรมเกิดความคุ้มค่ามากที่สุด

เอกสารอ้างอิง

- ณภัทร เตโช และคณะ. (2553). **แนวทางการป้องกันและปราบปรามการทุจริตในส่วนราชการไทย**. สำนักงานคณะกรรมการป้องกันและปราบปรามการทุจริตแห่งชาติ.
- ธีรภัทร์ เสรีรังสรรค์. (2553). **นักการเมือง: จริยธรรม ผลประโยชน์ทับซ้อน การคอร์รัปชัน สภาพปัญหา สาเหตุ ผลกระทบ แนวทางแก้ไข**, กรุงเทพฯ: สายธาร,
- เพ็ญแข ประจันปัจฉินิก. (2551). **การยกระดับคุณธรรม จริยธรรมของสังคมไทยเพื่อการปฏิรูปสังคม: แนวทางและการปฏิบัติ**. สำนักงานสภาที่ปรึกษาเศรษฐกิจและสังคมแห่งชาติ หน่วยงานเจ้าของเรื่อง. สืบค้นเมื่อวันที่ 27 กันยายน 2559 จาก http://www.ocsc.go.th/ocsc/th/index.php?option=com_content&view=article&id=2717&Itemid=304.
- ศุภย์สงเสริมจริยธรรม สำนักงาน ก.พ.. **คู่มือการจัดทำมาตรฐานทางคุณธรรมและจริยธรรม**. สืบค้นเมื่อวันที่ 6 มีนาคม 2559 จาก <http://www.suclean.su.ac.th/file/file2.pdf>
- สุรินทร์ ชุมแก้ว. 2556. **วัฒนธรรมองค์การ ภาวะผู้นำแบบสร้างเปลี่ยนแปลง และพฤติกรรมการทำงานตามหลักปรัชญาของเศรษฐกิจพอเพียงของผู้บริหารในองค์กรเอกชน**. วิทยานิพนธ์ วิทยาศาสตร์มหาบัณฑิต. สถาบันบัณฑิตพัฒนบริหารศาสตร์.
- สำนักงานคณะกรรมการข้าราชการพลเรือน. (2547). **กรณีศึกษาบุคคลตัวอย่างและเครื่องชี้วัดเพื่อนำไปสู่การพัฒนาพฤติกรรมข้าราชการยุคใหม่**. สถาบันวิจัยพฤติกรรมศาสตร์ มหาวิทยาลัยศรีนครินทรวิโรฒ.
- สำนักงานคณะกรรมการข้าราชการพลเรือน. **คู่มือการจัดทำจรรยาข้าราชการและแนวทางปฏิบัติเชิงพฤติกรรมตามจรรยาข้าราชการ**. พิมพ์ครั้งที่ 3. กรุงเทพฯ.
- สำนักงานคณะกรรมการข้าราชการพลเรือน. **การจัดทำมาตรฐานทางจริยธรรมตามรัฐธรรมนูญ**. สืบค้นเมื่อวันที่ 31 พฤษภาคม 2560. จาก <http://www.ocsc.go.th/blog/2017/05/การจัดทำมาตรฐานทางจริยธรรมตามรัฐธรรมนูญ 2560>.
- สำนักงานผู้ตรวจการแผ่นดิน. 2559. **รายงานประจำปี 2559**. สืบค้นเมื่อวันที่ 31 พฤษภาคม 2560. จาก <http://www.ombudsman.go.th/10/documents/public/report59.pdf>

สำนักนโยบายและแผน สป กระทรวงมหาดไทย. (2555). แผนยุทธศาสตร์กระทรวงมหาดไทย พ.ศ. 2555 - 2559. หน้า 7 - 10. กรุงเทพฯ. สืบค้นจากออนไลน์ [http://103.28.101.10/opdc/opdc/pdf/payut-final\(1\).pdf](http://103.28.101.10/opdc/opdc/pdf/payut-final(1).pdf)

อธินาถ ชุนสีทธิ. (2550). **อิทธิพลของวัฒนธรรมระบบอุปถัมภ์ที่มีต่อวัฒนธรรมองค์การด้านการสรรหาและแต่งตั้งบุคคล: กรณีศึกษาหน่วยงานรัฐวิสาหกิจ. ได้รับทุนอุดหนุนจากมูลนิธิพันเอกจินดา ณ สงขลา ประจำปี พ.ศ. 2550.** สำนักวิจัยและพัฒนาระบบงานบุคคล สำนักงาน ก.พ. หน่วยงานเจ้าของเรื่อง. สืบค้นเมื่อวันที่ 27 กันยายน 2557 จาก <http://www.ocsc.go.th/sites/default/files/document/research-atinart-2550.pdf>

อุมาพรรณ ทางงวิวัฒน์. (2556). คุณธรรมและจริยธรรมของข้าราชการสำนักงานปลัดกระทรวงมหาดไทย. **วารสารวิทยบริการมหาวิทยาลัยสงขลานครินทร์**, 242. ออนไลน์ สืบค้นเมื่อวันที่ 16 กันยายน 2559 จาก <http://journal.oas.psu.ac.th/index.php/asj/issue/view/14>.

Yamane, Taro. (1967). *Statistics, An Introductory Analysis*, 2nd Ed., New York: Harper and Row.