

นิพนธ์ต้นฉบับ

Original Article

การศึกษาพฤติกรรมเชิงจริยธรรมของข้าราชการ สำนักงานสาธารณสุขจังหวัดกำแพงเพชร

A Study of ethical behavior of government officials

Kamphaeng Phet Provincial Health Office

รัชกร อินพรหม*

Ratchakorn Inphrom*

บทคัดย่อ

การศึกษานี้ มีวัตถุประสงค์เพื่อศึกษาพฤติกรรมเชิงจริยธรรมข้าราชการใน 5 ด้าน ได้แก่ ด้านซื่อสัตย์สุจริตและรับผิดชอบ ด้านยืนหยัดและยึดมั่นในสิ่งที่ถูกต้อง ด้านปฏิบัติหน้าที่อย่างเป็นธรรมและเสมอภาค ด้านปฏิบัติหน้าที่ด้วยความโปร่งใสและตรวจสอบได้ และด้านมุ่งผลสัมฤทธิ์ของงานของข้าราชการ สังกัดสำนักงานสาธารณสุขจังหวัดกำแพงเพชร

กลุ่มตัวอย่างที่ใช้ในการศึกษาคั้งนี้ คือ ข้าราชการ สังกัดสำนักงานสาธารณสุขจังหวัดกำแพงเพชร จำนวน 192 คน และได้นำแบบสอบถามประเมินพฤติกรรมเชิงจริยธรรม (Self-Assessment) ของสำนักงานคณะกรรมการข้าราชการพลเรือน (สำนักงาน ก.พ.) มาใช้เป็นเครื่องมือในการเก็บรวบรวมข้อมูล แล้วทำการวิเคราะห์ข้อมูลโดยใช้สถิติพรรณนา คือ ค่าความถี่ ค่าร้อยละ ค่าเฉลี่ย และค่าเบี่ยงเบนมาตรฐาน ผลการศึกษา พบว่า พฤติกรรมเชิงจริยธรรมของข้าราชการโดยรวมนั้นอยู่ในระดับค่อนข้างจริง ($\bar{x} = 4.02$) และเมื่อศึกษาพฤติกรรมเชิงจริยธรรมของข้าราชการทั้ง 5 ด้าน พบว่า ทุกด้านอยู่ในระดับค่อนข้างจริง โดยด้านปฏิบัติหน้าที่อย่างเป็นธรรมและเสมอภาค มีค่าเฉลี่ยสูงสุด คือ 4.14 และด้านปฏิบัติหน้าที่ด้วยความโปร่งใสและตรวจสอบได้ มีค่าเฉลี่ยต่ำสุด คือ 3.77

ข้อเสนอแนะในการศึกษาคั้งต่อไป ได้แก่ 1) ควรมีการศึกษาวิจัยเชิงคุณภาพเกี่ยวกับพฤติกรรมเชิงจริยธรรมของข้าราชการ 2) ควรมีการศึกษาพฤติกรรมเชิงจริยธรรมข้าราชการในด้านอื่นๆ เช่น การดำรงชีวิตตามหลักปรัชญาเศรษฐกิจพอเพียง การมีพฤติกรรมจิตอาสา เป็นต้น 3) ควรมีการศึกษาพฤติกรรมเชิงจริยธรรมของกลุ่มพนักงานราชการ ลูกจ้างประจำ พนักงานกระทรวงสาธารณสุข เพื่อที่จะได้ทราบระดับพฤติกรรมเชิงจริยธรรมของบุคลากรกลุ่มนี้ ซึ่งถือว่าเป็นบุคลากรส่วนหนึ่งในหน่วยงานภาครัฐ

คำสำคัญ : พฤติกรรมเชิงจริยธรรมของข้าราชการ, สาธารณสุข

*นักทรัพยากรบุคคลชำนาญการ สำนักงานสาธารณสุขจังหวัดกำแพงเพชร

* Human Resource Officer, Professional Level Kamphaeng Phet Provincial Health Office

ABSTRACT

This research aims to study ethical behavior of civil servants in 5 areas: Honesty and responsibility To stand firm and hold on to what is right To perform duties fairly and equitably Performance of duties with transparency and accountability And focus on the achievement of government officials in Kamphaeng Phet Provincial Health Office.

The sample group used in this study was government officials in Kamphaeng Phet Provincial Health Office The numbers of 192 employees were used the ethical behavior assessment questionnaire (Self-Assessment) of the Office of the Civil Service Commission and analyzed by using descriptive statistics, ie frequency, percentage, and arithmetic mean. And the standard deviation. The result found that Overall, the ethical behavior of civil servants was at a relatively real level. ($\bar{x} = 4.02$) And when studying the ethical behavior of the 5 government officials, it was found that all aspects were quite true. With fair and equitable performance of duties With the highest mean of 4.14 And operational aspects with transparency and accountability Has the lowest mean of 3.77.

Recommendations for the next study include 1) a qualitative research study on ethical behavior of civil servants 2) should study other ethical behavior of civil servants, such as living according to economic philosophy. Enough Volunteer behavior, etc. 3) The ethical behavior of government employees, permanent employees should be studied in order to know the level of ethical behavior of this group of personnel. Which is considered to be part of the personnel in the government sector.

Keywords: Behavior, Public health

บทนำ

สำนักงานปลัดกระทรวงสาธารณสุขเป็นส่วนราชการที่มีหน้าที่หลักในการให้บริการด้านการแพทย์และสาธารณสุขแก่ประชาชน เพื่อให้ประชาชนมีสุขภาพที่ดี และสามารถเข้าถึงบริการสาธารณสุขทุกด้านสอดคล้องกับสภาพปัญหาของแต่ละพื้นที่ โดยให้บริการประชาชนอย่างเป็นธรรม ครอบคลุมและมีมาตรฐาน ดังนั้น การที่จะปฏิบัติหน้าที่ให้แก่ประชาชนอย่างมีคุณภาพจึงขึ้นอยู่กับ การปฏิบัติหน้าที่ของข้าราชการซึ่งต้องมีจิตสำนึกในหน้าที่ กระทำในสิ่งที่ถูกต้อง เป็นธรรม เสียสละ และมุ่งประโยชน์ส่วนรวมเป็นที่ตั้ง ดำเนินการภายใต้วิสัยทัศน์ “สำนักงานปลัดกระทรวงสาธารณสุขเป็นหน่วยงานหลักในการกำหนดทิศทางกำกับดูแล สนับสนุนและจัดบริการสุขภาพอย่างมีส่วนร่วมเพื่อประชาชนสุขภาพดี”

สำนักงานปลัดกระทรวงสาธารณสุขได้ประกาศใช้ข้อบังคับสำนักงานปลัดกระทรวงสาธารณสุข ว่าด้วยจรรยาข้าราชการสำนักงานปลัดกระทรวงสาธารณสุข พ.ศ. 2560 โดยตระหนักถึงการนำข้อบังคับตามประกาศดังกล่าวไปสู่การปฏิบัติอย่างเป็นรูปธรรม จึงได้จัดทำคู่มือการปฏิบัติตามข้อบังคับสำนักงานปลัดกระทรวงสาธารณสุขว่าด้วยจรรยาข้าราชการ สำนักงานปลัดกระทรวงสาธารณสุข พ.ศ. 2560 เพื่อให้ข้าราชการ พนักงานราชการ และลูกจ้างของสำนักงานปลัดกระทรวงสาธารณสุข ได้มีคู่มือและแนวทางการปฏิบัติตามข้อบังคับว่าด้วยจรรยาข้าราชการสำนักงานปลัดกระทรวงสาธารณสุขที่ชัดเจนในการสร้างพฤติกรรมที่เหมาะสม และสอดคล้องกับข้อบังคับว่าด้วยจรรยาข้าราชการของสำนักงานปลัดกระทรวงสาธารณสุข และสามารถนำไปสู่การปฏิบัติที่ ให้ผลเป็นรูปธรรมดังนั้นหน่วยงานราชการซึ่งถือเป็นหน่วยงานหลักในการขับเคลื่อนประเทศไปสู่ความเจริญก้าวหน้าอย่างมั่นคงเพื่อประโยชน์สุข

ของประชาชน จึงมีพระราชบัญญัติระเบียบข้าราชการพลเรือน พ.ศ. 2551 หมวด 5 การรักษัจรรยาข้าราชการมาตรา 78 และมาตรา 79 แห่งพระราชบัญญัติระเบียบข้าราชการพลเรือน พ.ศ. 2551 สำนักงานปลัดกระทรวงสาธารณสุขจึงได้กำหนดข้อบังคับว่าด้วยจรรยาข้าราชการสำนักงานปลัดกระทรวงสาธารณสุข พ.ศ. 2560 ไว้โดยมีรายละเอียดดังต่อไปนี้ 1. ชื่อสัตย์สุจริต และรับผิดชอบ 2. ยืนหยัดและยึดมั่นในสิ่งที่ถูกต้อง 3. ปฏิบัติหน้าที่อย่างเป็นธรรมและเสมอภาค 4. ปฏิบัติหน้าที่ด้วยความโปร่งใสและตรวจสอบได้ 5. มุ่งผลสัมฤทธิ์ของงาน เพื่อให้ข้าราชการมีหลักยึดถือในการดำรงตนและปฏิบัติราชการอย่างมีคุณธรรมจริยธรรม และมีคุณภาพชีวิตที่ดี มีประสิทธิภาพ เพื่อผลสัมฤทธิ์ต่อภารกิจของรัฐและประโยชน์สุขของประชาชน ทั้งนี้ สำนักงานคณะกรรมการข้าราชการพลเรือน (สำนักงาน ก.พ.) ซึ่งมีหน้าที่ดูแลด้านบริหารงานบุคคลของหน่วยงานราชการได้จัดทำยุทธศาสตร์การพัฒนาข้าราชการพลเรือน พ.ศ. 2552-2556 ภายใต้ประเด็นยุทธศาสตร์ที่ 2 การพัฒนาข้าราชการให้เป็นคนดี มีความซื่อสัตย์สุจริต มีคุณธรรมจริยธรรม มีวินัย และเข้าถึงประชาชน โดยมีเป้าหมายเพื่อให้ข้าราชการในทุกส่วนราชการได้รับการพัฒนาให้เป็นคนดี มีความซื่อสัตย์สุจริต มีคุณธรรมจริยธรรม มีวินัยและเข้าถึงประชาชน¹ ทุกส่วนราชการจึงจัดทำประมวลจริยธรรมและจัดตั้งคณะกรรมการพิทักษ์ระบบคุณธรรม เพื่อปลูกฝัง พัฒนา ส่งเสริมคุณธรรม จริยธรรมและจัดทำข้อบังคับจรรยาข้าราชการให้สอดคล้องกับยุทธศาสตร์ข้างต้น

ในการศึกษาครั้งนี้ จึงนำแนวคิดจากจรรยาข้าราชการ 5 ข้อ ได้แก่ ด้านซื่อสัตย์สุจริต และรับผิดชอบต่อด้านยืนหยัดและยึดมั่นในสิ่งที่ถูกต้อง ด้านปฏิบัติหน้าที่อย่างเป็นธรรมและเสมอภาค ด้านปฏิบัติหน้าที่ด้วยความโปร่งใส

และตรวจสอบได้ และด้านมุ่งผลสัมฤทธิ์ของงาน มาศึกษาเป็นพฤติกรรมเชิงจริยธรรมของข้าราชการ ซึ่งถือเป็นพื้นฐานสำคัญในการปฏิบัติหน้าที่ของ ข้าราชการ ดังนั้น ผู้วิจัยจึงทำการศึกษาพฤติกรรมเชิงจริยธรรมของข้าราชการ สำนักงานสาธารณสุข จังหวัดกำแพงเพชร ซึ่งเป็นหน่วยงานมีหน้าที่ กำกับดูแลการบริหารทรัพยากรบุคคล สังกัด สำนักงานสาธารณสุขจังหวัดกำแพงเพชร เพื่อทราบระดับพฤติกรรมเชิงจริยธรรมของ ข้าราชการใน 5 ด้าน และข้อเสนอแนะเกี่ยวกับ ค่านิยมการทำงานอย่างมีจริยธรรมของ ข้าราชการที่พึงปฏิบัติ และนำผลการศึกษาที่ ได้มาใช้ในการวางแผน ปลูกฝังพฤติกรรมเชิง จริยธรรม และส่งเสริมระบบการพัฒนาจริยธรรม ขององค์กรต่อไปเพื่อให้ข้าราชการมีคุณธรรม จริยธรรม มีความประพฤติที่ดีและสร้างประโยชน์ สุขให้ประชาชนและประเทศชาติต่อไป

วัตถุประสงค์ของการศึกษา

เพื่อศึกษาระดับพฤติกรรมเชิงจริยธรรม ของข้าราชการในภาพรวมและในแต่ละด้าน ได้แก่ ด้านซื่อสัตย์สุจริตและรับผิดชอบ ด้านยืนหยัดและยึดมั่นในสิ่งที่ถูกต้อง ปฏิบัติ หน้าที่อย่างเป็นธรรมและเสมอภาค ด้านปฏิบัติ หน้าที่ด้วยความโปร่งใสและตรวจสอบได้ และ ด้านมุ่งผล สัมฤทธิ์ของงาน

วิธีการศึกษา

การวิจัยเรื่อง การศึกษาพฤติกรรมเชิง จริยธรรมของข้าราชการ สำนักงานสาธารณสุข จังหวัดกำแพงเพชร เป็นการวิจัยเชิงปริมาณ ด้วยการวิจัยแบบสำรวจกลุ่มตัวอย่าง ประชากรที่ ใช้ในการศึกษาครั้งนี้ คือ ข้าราชการสำนักงาน สาธารณสุขจังหวัดกำแพงเพชร ทั้งหมด 250 คน และในครั้งนี้ได้ตัวอย่างให้ความร่วมมือ 192 คน

โดยกลุ่มเป้าหมายในการวิจัยครั้งนี้ ได้จากการ เลือกแบบเจาะจง โดยมีเกณฑ์คัดเลือกดังนี้

1. อายุราชการเกินกว่า 2 ปี โดยนับ จากวันบรรจุเข้ารับราชการ
2. เป็นข้าราชการพลเรือนสามัญ
3. ยินดีเข้าร่วมงานวิจัย

เครื่องมือที่ใช้ในการศึกษา ประกอบด้วย แบบสอบถามประกอบด้วย 3 ส่วน คือ

ส่วนที่ 1 ข้อมูลส่วนบุคคลของกลุ่ม ตัวอย่าง

ส่วนที่ 2 แบบวัดเกี่ยวกับพฤติกรรมเชิงจริยธรรมของข้าราชการใน 5 ด้าน ได้แก่ ด้านซื่อสัตย์สุจริตและรับผิดชอบ ด้านยืนหยัด และยึดมั่นในสิ่งที่ถูกต้อง ปฏิบัติหน้าที่อย่าง เป็นธรรมและเสมอภาค ด้านปฏิบัติหน้าที่ด้วยความ โปร่งใสและตรวจสอบได้ และด้านมุ่งผลสัมฤทธิ์ ของงาน ในการศึกษาค้นคว้าครั้งนี้ใช้การวัดข้อมูลแบบ อันตรภาคชั้น (Interval scale) ซึ่งแบ่งเกณฑ์ เฉลี่ยระดับพฤติกรรมเชิงจริยธรรม 5 ระดับ ได้รับการตรวจสอบความตรงเชิงเนื้อหาจากผู้เชี่ยวชาญ จำนวน 3 ท่าน หาดตรงได้ค่า 0.8 ตรวจสอบความเที่ยง 0.86

ส่วนที่ 3 คำถามปลายเปิด ข้อคิดเห็น และข้อเสนอแนะของผู้ตอบแบบสอบถาม เกี่ยวกับค่านิยมการทำงานอย่างมีจริยธรรมของ ข้าราชการที่พึงประพฤติปฏิบัติมีอะไรบ้าง

การวิเคราะห์ข้อมูล

นำข้อมูลที่นำมาประมวลผลแล้วนำไป วิเคราะห์ข้อมูลโดยใช้สถิติ ความถี่ ร้อยละ ค่าเฉลี่ย และวิเคราะห์รายข้อ รายด้าน และผล โดยรวม โดยใช้ค่าเฉลี่ย (Mean) และค่าเบี่ยงเบน มาตรฐาน (Standard Deviation)

ผลการวิจัย

ลักษณะส่วนบุคคลของข้าราชการ

ตารางที่ 1 สถานภาพส่วนบุคคลของกลุ่มตัวอย่าง (n = 192)

	ข้อมูลทั่วไป	จำนวน (คน)	ร้อยละ
เพศ	ชาย	78	40.60
	หญิง	114	59.40
อายุ (ปี)	น้อยกว่า 31 ปี	77	40.10
	32-52 ปี	106	55.21
	52 ปีขึ้นไป	9	4.60
ระดับการศึกษา	ต่ำกว่าปริญญาตรี	6	3.20
	ปริญญาตรี	96	50.00
	ปริญญาโท	87	45.30
	ปริญญาเอก	3	1.60
สถานภาพสมรส	โสด	129	67.20
	สมรส	55	28.60
	หย่า/หม้าย	7	3.60
	ไม่ระบุ	1	0.50
อายุราชการ (ปี)	น้อยกว่า 5 ปี	83	43.22
	5 - 20 ปี	81	42.18
	มากกว่า 20 ปี	28	14.58
ประเภทสายงาน และระดับ	ปฏิบัติงาน	11	5.73
	ปฏิบัติการ	56	29.16
	ชำนาญงาน	14	7.29
	ชำนาญการ	105	54.68
	ชำนาญการพิเศษ	6	3.12
รายได้	10,000-20,000 บาท	27	14.06
	20,001-30,000 บาท	65	33.85
	30,001-40,000 บาท	83	43.22
	มากกว่า 40,000 บาท	17	8.85

จากตารางที่ 1 พบว่า ข้าราชการที่ให้ข้อมูลเกือบทั้งหมดเป็นเพศหญิง ร้อยละ 59.4 มีอายุเฉลี่ย 32-52 ปี ร้อยละ 55.21 การศึกษาส่วนใหญ่ ร้อยละ 50.0 จบปริญญาตรี ส่วนใหญ่ สถานภาพโสด ร้อยละ 67.2 อายุรับราชการ

มากที่สุด ร้อยละ 43.22 น้อยกว่า 5 ปี ส่วนใหญ่ ประเภทวิชาการ ระดับชำนาญการ ร้อยละ 54.68 ปี รายได้ส่วนใหญ่อยู่ระหว่าง 30,001-40,000 บาท ร้อยละ 43.22

ตารางที่ 2 ระดับพฤติกรรมเชิงจริยธรรมของข้าราชการใน 5 ด้าน (n = 192)

องค์ประกอบพฤติกรรมเชิงจริยธรรมของข้าราชการ	ค่าเฉลี่ย \bar{X}	S.D.	พฤติกรรม เชิงจริยธรรมของข้าราชการ
1. ด้านซื่อสัตย์สุจริตและรับผิดชอบ	4.03	0.55	ค่อนข้างจริง
2. ด้านยืนหยัดและยึดมั่นในสิ่งที่ถูกต้อง	4.16	0.50	ค่อนข้างจริง
3. ด้านปฏิบัติหน้าที่อย่างเป็นธรรมและเสมอภาค	4.14	0.52	ค่อนข้างจริง
4. ด้านปฏิบัติหน้าที่ด้วยความโปร่งใสและตรวจสอบได้	3.77	0.54	ค่อนข้างจริง
5. ด้านมุ่งผลสัมฤทธิ์ในงาน	4.02	0.55	ค่อนข้างจริง
พฤติกรรมเชิงจริยธรรมของข้าราชการ ในภาพรวม	4.02	0.53	ค่อนข้างจริง

จากตารางที่ 2 พบว่ามีพฤติกรรมเชิงจริยธรรมของข้าราชการอยู่ในระดับค่อนข้างจริง (\bar{X} = 4.02) เมื่อพิจารณารายด้านพบว่าสูงสุดในด้านยืนหยัดและยึดมั่นในสิ่งที่ถูกต้อง อยู่ในระดับค่อนข้างจริง (\bar{X} = 4.16) รองลงมา คือ ด้านซื่อสัตย์สุจริตและรับผิดชอบต่ออยู่ในระดับค่อนข้างจริง

(\bar{X} = 4.03) ด้านปฏิบัติหน้าที่อย่างเป็นธรรมและเสมอภาคอยู่ในระดับค่อนข้างจริง (\bar{X} = 4.14) ด้านมุ่งผลสัมฤทธิ์ในงานอยู่ในระดับค่อนข้างจริง (\bar{X} = 4.02) และด้านปฏิบัติหน้าที่ด้วยความโปร่งใสและตรวจสอบได้อยู่ในระดับค่อนข้างจริง (\bar{X} = 3.77)

ตารางที่ 3 ระดับพฤติกรรมเชิงจริยธรรมของข้าราชการในด้านซื่อสัตย์สุจริตและรับผิดชอบต่อ ในภาพรวม และจำแนกเป็นรายข้อ (n = 192)

องค์ประกอบพฤติกรรมเชิงจริยธรรมของข้าราชการใน ด้านซื่อสัตย์รับผิดชอบต่อ	\bar{X}	S.D.	พฤติกรรมเชิงจริยธรรม ของข้าราชการ
1) มีกฎระเบียบทางราชการบางประการที่ข้าพเจ้าไม่สามารถปฏิบัติได้	2.42* (3.58)	1.19	ค่อนข้างไม่จริง
2) ข้าพเจ้าจะไม่เข้าประชุมตามนัดหมายถ้าข้าพเจ้าติดภารกิจส่วนตัว	1.76* (4.23)	1.00	ไม่จริง
3) ข้าพเจ้าทำงานอย่างตรงไปตรงมาตามหน้าที่	4.53	0.78	จริง
4) ข้าพเจ้าไม่เคยผัดนัดกับผู้มาติดต่อราชการ	4.38	0.87	จริง
5) ข้าพเจ้าทำงานให้ตรงตามกำหนดการแม้มีเหตุจำเป็นส่วนตัว	4.22	0.87	จริง
6) ข้าพเจ้าเคยใช้วัสดุอุปกรณ์ของสำนักงานในงานส่วนตัว	2.79* (3.20)	1.38	จริงปานกลาง
7) ข้าพเจ้าหลีกเลี่ยงที่จะร่วมทำผิดระเบียบกับคนในที่ทำงาน	4.29	1.09	จริง
8) ข้าพเจ้าจำเป็นต้องเอาอกเอาใจผู้ใหญ่ทั้งภายในและภายนอกหน่วยงาน	2.27* (3.73)	1.21	ค่อนข้างไม่จริง
9) เมื่อข้าพเจ้าได้รับมอบหมายงานที่ข้าพเจ้าไม่ชอบ ข้าพเจ้าก็พยายามทำอย่างดีที่สุดจนสำเร็จ	4.49	0.65	จริง

ตารางที่ 3 ระดับพฤติกรรมเชิงจริยธรรมของข้าราชการในด้านชื่อเสียงสุจริตและรับผิดชอบ ในภาพรวม และจำแนกเป็นรายข้อ (n = 192) (ต่อ)

องค์ประกอบพฤติกรรมเชิงจริยธรรมของข้าราชการในด้านชื่อเสียงสุจริตรับผิดชอบ	\bar{X}	S.D.	พฤติกรรมเชิงจริยธรรมของข้าราชการ
10) เมื่อมีการพิจารณาความดีความชอบแก่ผู้ได้บังคับบัญชาข้าพเจ้าต้องนึกถึงคนใกล้ชิดก่อน	2.26* (3.73)	1.30	ค่อนข้างไม่จริง
รวม	4.03	0.55	ค่อนข้างจริง

จากตารางที่ 3 พบว่า อยู่ในระดับค่อนข้างจริง (\bar{X} = 4.03) และเมื่อพิจารณาเป็นรายข้อ พบว่า ส่วนใหญ่กลุ่มตัวอย่างทำงานอย่างตรงไปตรงมาตามหน้าที่อยู่ในระดับจริง (\bar{X} = 4.53) รองลงมา คือ เมื่อได้รับมอบหมาย

งานที่ไม่ชอบก็พยายามทำอย่างดีจนสำเร็จ อยู่ในระดับจริง (\bar{X} = 4.49) และระดับต่ำสุด คือ เคยใช้วัสดุอุปกรณ์ของสำนักงานในงานส่วนตัวอยู่ในระดับจริงปานกลาง (\bar{X} = 3.20)

ตารางที่ 4 ระดับพฤติกรรมเชิงจริยธรรมของข้าราชการในด้านยืนหยัดและยึดมั่นในสิ่งที่ถูกต้อง ในภาพรวม และจำแนกเป็นรายข้อ (n = 192)

องค์ประกอบพฤติกรรมเชิงจริยธรรมของข้าราชการในด้านกล้ายืนหยัดทำสิ่งที่ถูกต้อง	\bar{X}	S.D.	พฤติกรรมเชิงจริยธรรมของข้าราชการ
11) แม้ผู้ร่วมงานทำผิดระเบียบและชักชวนให้ข้าพเจ้าทำตามข้าพเจ้ายืนหยัดที่จะทำอย่างถูกต้อง	4.49	0.81	จริง
12) ข้าพเจ้าปฏิเสธผู้ที่ให้ข้าพเจ้าทำในสิ่งที่ขัดต่อมาตรฐานของวิชาชีพของข้าพเจ้า	4.56	0.72	จริง
13) ข้าพเจ้าปฏิเสธที่จะรับผลประโยชน์ที่มีผู้เสนอให้	4.70	0.56	จริง
14) เมื่อผู้บังคับบัญชาที่ใกล้ชิดกระทำความผิดร้ายแรงข้าพเจ้าไม่กล่าวโทษเขา	2.24* (3.76)	1.15	ค่อนข้างไม่จริง
15) เมื่อเห็นผู้ร่วมงานจำนวนหนึ่งกำลังปฏิบัติไม่ถูกต้องข้าพเจ้าเข้าไปทักท้วง	3.74	0.93	ค่อนข้างจริง
16) เมื่อรู้สึกว่าคุณบังคับบัญชาสิ่งในสิ่งที่ไม่ถูกต้องตามระเบียบราชการข้าพเจ้าจะขอคำอธิบายจากท่าน	4.17	0.76	ค่อนข้างจริง
17) เมื่อมีผู้เสนอผลประโยชน์ให้แก่ข้าพเจ้าเพื่อเขาจะได้รับความสะดวกจากทางราชการ ข้าพเจ้าปฏิเสธอย่างเด็ดขาด	4.62	0.72	จริง
18) เมื่อทราบว่ามีการปฏิบัติต่ำกว่ามาตรฐานวิชาชีพข้าพเจ้ารีบทักท้วง	4.01	0.85	ค่อนข้างจริง
19) เมื่อมีคนจำนวนหนึ่งคิดเห็นในทางที่ไม่เหมาะสมข้าพเจ้าจะพยายามโน้มน้าวให้เขาทำในสิ่งที่ถูกต้อง	4.08	0.84	ค่อนข้างจริง

ตารางที่ 4 ระดับพฤติกรรมเชิงจริยธรรมของข้าราชการในด้านยืนหยัดและยึดมั่นในสิ่งที่ถูกต้อง ในภาพรวม และจำแนกเป็นรายข้อ (n = 192) (ต่อ)

องค์ประกอบพฤติกรรมเชิงจริยธรรมของข้าราชการในด้านกล้ายืนหยัดทำสิ่งที่ถูกต้อง	\bar{X}	S.D.	พฤติกรรมเชิงจริยธรรมของข้าราชการ
20) ข้าพเจ้าไม่ปฏิเสธของกำนัลเมื่อมีผู้มาเสนอให้เพราะไม่ผิดระเบียบราชการ	2.50* (3.49)	1.33	ค่อนข้างไม่จริง
รวม	4.16	0.50	ค่อนข้างจริง

จากตารางที่ 4 พบว่า อยู่ในระดับค่อนข้างจริง ($\bar{X} = 4.16$) และเมื่อพิจารณาเป็นรายข้อ พบว่า ส่วนใหญ่กลุ่มตัวอย่างปฏิเสธที่จะรับผลประโยชน์ที่มีผู้เสนอให้อยู่ในระดับจริง ($\bar{X} = 4.70$) รองลงมา คือ เมื่อมีผู้เสนอผลประโยชน์

เพื่อที่จะได้รับความสะดวกจากทางราชการจะปฏิเสธอย่างเด็ดขาดอยู่ในระดับจริง ($\bar{X} = 4.62$) และระดับต่ำสุด คือ ไม่ปฏิเสธของกำนัลเมื่อมีผู้มาเสนอให้เพราะไม่ผิดระเบียบราชการอยู่ในระดับค่อนข้างไม่จริง ($\bar{X} = 3.49$)

ตารางที่ 5 ระดับพฤติกรรมเชิงจริยธรรมของข้าราชการในด้านปฏิบัติหน้าที่อย่างเป็นธรรมและเสมอภาคในภาพรวม และจำแนกเป็นรายข้อ (n = 192)

องค์ประกอบพฤติกรรมเชิงจริยธรรมของข้าราชการในด้านปฏิบัติหน้าที่อย่างเป็นธรรมและเสมอภาค	\bar{X}	S.D.	พฤติกรรมเชิงจริยธรรมของข้าราชการ
21) ข้าพเจ้าจะให้บริการแก่บุคคลสำคัญเป็นพิเศษก่อนผู้รับบริการรายอื่นๆ	1.78* (4.22)	0.97	ไม่จริง
22) ข้าพเจ้าให้เพื่อนสนิทรับบริการตามลำดับก่อนหลัง	3.49	1.47	ค่อนข้างจริง
23) แม้ว่าจะมีผู้รับบริการมากข้าพเจ้าก็ให้บริการตามสบายไม่เร่งรีบกว่าปกติ	1.79* (4.20)	1.03	ไม่จริง
24) ข้าพเจ้าอารมณ์เสียที่ต้องบริการแก่ผู้ที่พูดแล้วเข้าใจยาก	2.15* (3.85)	1.07	ค่อนข้างไม่จริง
25) ข้าพเจ้ามักให้บริการคนยากจนทีหลังเพราะต้องเสียเวลาอธิบายมาก	1.36* (4.63)	0.76	ไม่จริง
26) ในขณะที่ให้บริการบางครั้งมีผู้ใช้วาจาไม่ดีกับข้าพเจ้าข้าพเจ้าจะตอบโต้กลับไป	1.97* (4.03)	1.05	ค่อนข้างไม่จริง
27) เมื่อมีคนจากหน่วยงานอื่นมาติดต่อกับข้าพเจ้าข้าพเจ้ามักบอกให้เขาติดต่อกับคนอื่นแทน	1.47* (4.52)	0.83	ไม่จริง
28) เมื่อคนที่มาติดต่อขาดหลักฐานบางอย่างข้าพเจ้าหาหนทาง เช่น การใช้เอกสารอื่นที่จำเป็นแทน เพื่อให้เขาได้รับบริการ	3.90	1.05	ค่อนข้างจริง

ตารางที่ 5 ระดับพฤติกรรมเชิงจริยธรรมของข้าราชการในด้านปฏิบัติหน้าที่อย่างเป็นธรรมและเสมอภาคในภาพรวม และจำแนกเป็นรายข้อ (n = 192) (ต่อ)

องค์ประกอบพฤติกรรมเชิงจริยธรรมของข้าราชการในด้านปฏิบัติหน้าที่อย่างเป็นธรรมและเสมอภาค	\bar{X}	S.D.	พฤติกรรมเชิงจริยธรรมของข้าราชการ
29) แม้เวลาที่ข้าพเจ้าเหนื่อยข้าพเจ้าก็ยังพูดจาดีกับผู้ที่มาติดต่อ	4.26	0.82	จริง
30) ข้าพเจ้าปฏิเสธที่จะรับงานเมื่อมีผู้มาติดต่อเวลาใกล้เลิกงาน	1.63* (4.36)	0.89	ไม่จริง
รวม	4.14	0.52	ค่อนข้างจริง

จากตารางที่ 5 พบว่า อยู่ในระดับค่อนข้างจริง (\bar{X} = 4.14) และเมื่อพิจารณาเป็นรายข้อ พบว่า ส่วนใหญ่กลุ่มตัวอย่างมักให้บริการคนยากจนที่หลังเพราะต้องเสียเวลาอธิบายมาก อยู่ในระดับไม่จริง (\bar{X} = 4.63) รองลงมา คือ เมื่อมี

คนจากหน่วยงานอื่นมาติดต่อกับข้าพเจ้าข้าพเจ้ามักบอกให้เขาติดต่อกับคนอื่นแทนอยู่ในระดับไม่จริง (\bar{X} = 4.52) และระดับต่ำสุด คือ ให้เพื่อนสนิทรับบริการตามลำดับก่อนหลังอยู่ในระดับค่อนข้างจริง (\bar{X} = 3.49)

ตารางที่ 6 ระดับพฤติกรรมเชิงจริยธรรมของข้าราชการในด้านปฏิบัติหน้าที่ด้วยความโปร่งใสและตรวจสอบได้ในภาพรวม และจำแนกเป็นรายข้อ (n = 192)

องค์ประกอบพฤติกรรมเชิงจริยธรรมของข้าราชการในด้านโปร่งใสตรวจสอบได้	\bar{X}	S.D.	พฤติกรรมเชิงจริยธรรมของข้าราชการ
31) ข้าพเจ้าเก็บหลักฐานทุกอย่างในการทำงานไว้เพื่อง่ายต่อการตรวจสอบ	4.37	0.78	จริง
32) ข้าพเจ้าพยายามจัดหาข้อมูลที่เที่ยงตรงให้ได้มากที่สุดเพื่อให้ทีมงานใช้ในการตัดสินใจ	4.51	0.60	จริง
33) ข้าพเจ้าจัดหาข้อมูลเพื่อประกอบการทำงานข้าพเจ้ามักเลือกเฉพาะแหล่งที่รู้จักคุ้นเคย	2.98* (3.02)	1.30	จริงปานกลาง
34) ข้าพเจ้าจัดข้อมูลและเอกสารของทางราชการในส่วนที่ตัวเองรับผิดชอบได้ไม่เป็นระเบียบมากนัก	2.65* (3.34)	1.26	จริงปานกลาง
35) ในกรณีที่มีผู้ร้องขอหลักฐานของทางราชการในส่วนที่ข้าพเจ้ารับผิดชอบแต่ทางราชการไม่สามารถให้ดูได้ข้าพเจ้าหลีกเลี่ยงที่จะอธิบายเหตุผลแก่เขา	2.15* (3.84)	1.20	ค่อนข้างไม่จริง
36) ข้าพเจ้ามักให้ความสะดวกแก่หน่วยงานตรวจสอบภายนอกมากกว่าหน่วยงานภายใน	2.03* (3.97)	1.05	ค่อนข้างไม่จริง
37) ข้าพเจ้ายึดถือเสมอว่าในการปฏิบัติราชการคนราชการต้องปกปิดข้อมูลของทางราชการ	3.25* (2.75)	1.36	จริงปานกลาง

ตารางที่ 6 ระดับพฤติกรรมเชิงจริยธรรมของข้าราชการในด้านปฏิบัติหน้าที่ด้วยความโปร่งใสและตรวจสอบได้ในภาพรวม และจำแนกเป็นรายชื่อ (n = 192) (ต่อ)

องค์ประกอบพฤติกรรมเชิงจริยธรรมของข้าราชการในด้านโปร่งใสตรวจสอบได้	\bar{X}	S.D.	พฤติกรรมเชิงจริยธรรมของข้าราชการ
38) ข้าพเจ้ากำหนดหลักการในการทำงานก่อนการตัดสินใจในเรื่องต่างๆ	4.07	0.85	ค่อนข้างจริง
39) ข้าพเจ้าระบุขั้นตอนการปฏิบัติงานพร้อมชื่อผู้รับผิดชอบชัดเจนทุกขั้นตอน	3.94	0.91	ค่อนข้างจริง
40) ข้าพเจ้านำเรื่องร้องเรียนหรือข้อคิดเห็นให้คณะกรรมการร่วมพิจารณาเพื่อปรับปรุงแก้ไข	3.94	0.94	ค่อนข้างจริง
รวม	3.77	0.54	ค่อนข้างจริง

จากตารางที่ 6 พบว่า อยู่ในระดับค่อนข้างจริง (\bar{X} = 3.77) และเมื่อพิจารณาเป็นรายชื่อพบว่าส่วนใหญ่กลุ่มตัวอย่างพยายามจัดหาข้อมูลที่เที่ยงตรงให้ได้มากที่สุดเพื่อให้ทีมงานใช้ในการตัดสินใจอยู่ในระดับจริง (\bar{X} = 4.51) รองลงมา คือ เกือบหลักฐานทุกอย่าง

ในการทำงานไว้เพื่อง่ายต่อการตรวจสอบอยู่ในระดับจริง (\bar{X} = 4.37) และระดับต่ำสุด คือ ยึดถือเสมอว่าในการปฏิบัติราชการคนราชการต้องปกปิดข้อมูลของทางราชการอยู่ในระดับจริงปานกลาง (\bar{X} = 2.75)

ตารางที่ 7 ระดับพฤติกรรมเชิงจริยธรรมของข้าราชการในด้านมุ่งผลสัมฤทธิ์ในงานในภาพรวม และจำแนกเป็นรายชื่อ (n = 192)

องค์ประกอบพฤติกรรมเชิงจริยธรรมของข้าราชการในด้านมุ่งผลสัมฤทธิ์ในงาน	\bar{X}	S.D.	พฤติกรรมเชิงจริยธรรมของข้าราชการ
41) ข้าพเจ้ามีการตั้งเป้าหมายใหญ่ และเป้าหมายย่อยในการปฏิบัติงาน	4.03	0.82	ค่อนข้างจริง
42) ข้าพเจ้าวางแผนการทำงานอย่างละเอียดเพื่อป้องกันความผิดพลาด	4.04	0.79	ค่อนข้างจริง
43) ข้าพเจ้ามักทำงานไม่ทันเวลาที่กำหนด	1.96* (4.04)	1.05	ค่อนข้างไม่จริง
44) ข้าพเจ้าแสวงหาทางใหม่ๆในการปฏิบัติงานเพื่อให้งานสำเร็จดีขึ้น	4.22	0.82	จริง
45) ข้าพเจ้าปรับขั้นตอนการทำงานให้สั้นลงเพื่อให้งานสำเร็จเร็วขึ้น	4.11	0.88	ค่อนข้างจริง
46) ข้าพเจ้าเคยขอให้มีการทบทวนขั้นตอนการปฏิบัติงานเพื่อจะสามารถทำงานได้เร็วขึ้น	3.81	1.04	ค่อนข้างจริง

ตารางที่ 7 ระดับพฤติกรรมเชิงจริยธรรมของข้าราชการในด้านมุ่งผลสัมฤทธิ์ในงานในภาพรวม และจำแนกเป็นรายข้อ (n = 192) (ต่อ)

องค์ประกอบพฤติกรรมเชิงจริยธรรมของข้าราชการในด้านมุ่งผลสัมฤทธิ์ในงาน	\bar{X}	S.D.	พฤติกรรมเชิงจริยธรรมของข้าราชการ
47) ข้าพเจ้าประเมินผลการปฏิบัติงานของตนเองเป็นระยะว่างงานนั้นดำเนินตามเป้าหมายหรือไม่	3.87	0.90	ค่อนข้างจริง
48) ข้าพเจ้าตรวจทานงานที่ทำด้วยความระมัดระวังทุกครั้ง	4.11	0.80	ค่อนข้างจริง
49) ข้าพเจ้าไม่ตามไปแก้ไขสิ่งที่ข้าพเจ้าทำบกพร่องถ้าข้าพเจ้าได้ส่งงานนั้นไปแล้ว	1.67* (4.32)	0.98	ไม่จริง
50) ข้าพเจ้าจัดประชุมกลุ่มงานเพื่อการวิเคราะห์และการแก้ไขปัญหาที่เกิดขึ้น	3.66	1.05	ค่อนข้างจริง
รวม	4.02	0.55	ค่อนข้างจริง

จากตารางที่ 7 พบว่า อยู่ในระดับค่อนข้างจริง (\bar{X} = 4.02) และเมื่อพิจารณาเป็นรายข้อพบว่า ส่วนใหญ่กลุ่มตัวอย่างไม่ตามไปแก้ไขสิ่งที่ทำบกพร่องถ้าได้ส่งงานนั้นไปแล้วอยู่ในระดับไม่จริง (\bar{X} = 4.32) รองลงมา คือ แสวงหาทางใหม่ในการปฏิบัติงานเพื่อให้งานสำเร็จดีขึ้นอยู่ในระดับจริง (\bar{X} = 4.22) และระดับต่ำสุดคือ มีการจัดประชุมกลุ่มงานเพื่อการวิเคราะห์และการแก้ไขปัญหาที่เกิดขึ้นอยู่ในระดับค่อนข้างจริง

อภิปรายผลการวิจัย

ผลการศึกษาพฤติกรรมเชิงจริยธรรมของข้าราชการ สำนักงานสาธารณสุขจังหวัดกำแพงเพชร มีประเด็นที่สามารถอภิปรายได้ดังนี้

จากผลการศึกษาพฤติกรรมเชิงจริยธรรมของข้าราชการในภาพรวมและในแต่ละด้าน ได้แก่ ด้านชื่อเสียงสุจริตและรับผิดชอบ ด้านยืนหยัดและยึดมั่นในสิ่งที่ถูกต้อง ด้านปฏิบัติหน้าที่อย่างเป็นธรรมและเสมอภาค ด้านปฏิบัติหน้าที่ด้วยความโปร่งใสและตรวจสอบได้ และด้านมุ่งผลสัมฤทธิ์ของงานของข้าราชการ สังกัดสำนักงานสาธารณสุขจังหวัดกำแพงเพชร พบว่า

พฤติกรรมเชิงจริยธรรมของข้าราชการในภาพรวมอยู่ในระดับค่อนข้างจริง (\bar{X} = 4.02) ทั้งนี้ อาจเป็นเพราะปัจจุบันหน่วยงานภาครัฐให้ความสำคัญกับการรณรงค์เผยแพร่ ข้อบังคับว่าด้วยจรรยาข้าราชการ โดยสำนักงาน ก.พ. ได้มีการเผยแพร่ด้านคุณธรรม จริยธรรม การรักษาราชการ ข้าราชการมากขึ้นเพื่อป้องปรามการทุจริตและประพฤติมิชอบในหมู่ข้าราชการและให้ข้าราชการมีจิตสำนึกร่วมกันแก้ไขปัญหาทุจริตประพฤติมิชอบ และร่วมกันสร้างความโปร่งใสในการปฏิบัติงานเพื่อประโยชน์สุขของประชาชน โดยผ่านสื่อรณรงค์ต่างๆ อาทิ การพิมพ์เอกสารเผยแพร่ การลงโฆษณาในหนังสือพิมพ์ วิทยุ เพลง วิทยุ โปสเตอร์ สติกเกอร์ติดท้ายรถ เป็นต้น และเมื่อพิจารณาพฤติกรรมเชิงจริยธรรมของข้าราชการในแต่ละด้าน พบว่า ค่อนข้างจริงทุกด้าน โดยพฤติกรรมเชิงจริยธรรมสูงสุดในด้านกล้ายืนหยัดทำสิ่งที่ถูกต้อง (\bar{X} = 4.16) รองลงมา คือ ด้านปฏิบัติหน้าที่อย่างเป็นธรรมและเสมอภาค (\bar{X} = 4.14) ด้านชื่อเสียงสุจริตและรับผิดชอบ (\bar{X} = 4.03) ด้านมุ่งผลสัมฤทธิ์ในงาน (\bar{X} = 4.02) และด้านปฏิบัติหน้าที่ด้วยความโปร่งใสและ

ตรวจสอบได้ (\bar{X} = 3.77) สามารถอภิปรายผลการ
ศึกษาวิจัยในรายละเอียดรายด้านดังนี้

ด้านชื่อเสียงสุจริตและรับผิดชอบ
พบว่าข้าราชการมีการทำงานอย่างตรงไปตรงมา
ตามหน้าที่ หลีกเลี่ยงที่จะทำผิดระเบียบ ทำงาน
ตรงตามกำหนดการแม้มีเหตุจำเป็น สอดคล้อง
กับจรรยาข้าราชการด้านชื่อเสียงสุจริตรับผิดชอบ
เป็นคุณธรรมและพฤติกรรมพื้นฐานของบุคคล
และเป็นจรรยาบรรณที่ข้าราชการทุกคน
ต้องยึดถือปฏิบัติอยู่ตลอดเวลา เพื่อให้ตระหนัก
ถึงฐานะและหน้าที่ รวมทั้งผดุงเกียรติและศักดิ์ศรี
ของความเป็นข้าราชการ และเป็นส่วนสำคัญที่
ช่วยเสริมสร้างความโปร่งใสในการปฏิบัติหน้าที่
ราชการ หากข้าราชการขาดความชื่อเสียงสุจริต
และความรับผิดชอบต่อประชาชนหรือสังคมจะ
ขาดความน่าเชื่อถือมีปัญหาอยู่ตลอดเวลาและจะ
ปฏิบัติหน้าที่การทำงานอันใดก็ไม่บรรลุผลทางตรง
กันข้ามหากข้าราชการปฏิบัติหน้าที่ด้วยความ
ชื่อเสียงสุจริตและรับผิดชอบต่อ กัย่อมจะทำให้การ
บริหารราชการแผ่นดินบรรลุผล ตลอดจนสังคม
ประเทศชาติมีความมั่นคงสงบสุข แต่มีประเด็น
ข้อคำถามเรื่องการใช้วัสดุอุปกรณ์ของสำนักงาน
ในงานส่วนตัว ต่ำสุด อยู่ในระดับ จริ่งปานกลาง
(\bar{X} = 3.20) อาจเป็นเพราะข้าราชการมองว่าเป็น
เรื่องเล็กน้อยในการนำวัสดุสำนักงานมาใช้ในงาน
ส่วนตัว คนส่วนใหญ่เขาก็ทำกัน ซึ่งเป็นค่านิยม
ที่ผิด หรือองค์กรไม่มีระบบตรวจสอบการใช้วัสดุ
สำนักงาน แต่การใช้วัสดุสำนักงานในงานส่วนตัว
เป็นเรื่องที่ไม่เหมาะสม ดังนั้นองค์กรควรมีการ
ส่งเสริมค่านิยมที่ถูกต้อง ปลูกฝังจิตสำนึก ว่าวัสดุ
สำนักงานควรใช้ในสำนักงานไม่ควรนำมาใช้
ในงานส่วนตัว แสดงว่าข้าราชการยังมีพฤติกรรมเชิง
จริยธรรมด้านชื่อเสียงสุจริตรับผิดชอบต่อควรได้รับการ
พัฒนาต่อไป

ด้านยืนหยัดและยึดมั่นในสิ่งที่ถูกต้อง
พบว่าข้าราชการปฏิเสธที่จะรับผลประโยชน์ที่มี
ผู้เสนอให้และกระทำการที่ขัดต่อมาตรฐานของ

วิชาชีพ อีกทั้งยืนหยัดที่จะทำในสิ่งที่ถูกต้อง
ปฏิบัติตามคำสั่งของผู้บัญชาที่สั่งการโดยชอบ
ด้วยกฎหมายและระเบียบของทางราชการ
สอดคล้องกับทฤษฎีพัฒนาการใช้เหตุผลเชิง
จริยธรรมของโคลเบิร์ต ระดับเหนือกฎเกณฑ์
ขั้นที่ 5 หลักการทำตามคำมั่นสัญญา ขั้นนี้ยึด
ประโยชน์และความถูกต้องเพื่อประโยชน์
ส่วนรวมเป็นหลัก เป็นการกระทำที่เป็นไปตาม
ข้อตกลงและยอมรับกันของผู้ที่มีจิตใจสูง
โดยจะต้องนำเอากฎเกณฑ์ของสังคม กฎหมาย
ศาสนา และความคิดเห็นของบุคคลรอบด้าน
มาร่วมในการพิจารณาความเหมาะสมด้วยใจ
เป็นกลาง เข้าใจในสิทธิของตนและเคารพในสิทธิ
ของผู้อื่น สามารถควบคุมตนเองได้ มีความ
ภาคภูมิใจเมื่อทำดีและละอายใจตนเองเมื่อทำชั่ว
ผู้มีการตัดสินใจโดยใช้หลักนี้มักเป็นผู้ที่มีอายุ
มากกว่า 16 ปีขึ้นไป ดังการศึกษาครั้งนี้ข้าราชการ
ส่วนใหญ่มีอายุระหว่าง 32-52 ปี (ร้อยละ 55.21)
และจบการศึกษาระดับปริญญาตรี (ร้อยละ
50.00) และองค์กรได้จัดทำประกาศข้อบังคับว่า
ด้วยจรรยาข้าราชการสื่อสารชัดเจนจึงทำให้
ข้าราชการมี วุฒิภาวะในการตัดสินใจ กล้ายืน
หยัดทำในสิ่งที่ถูกต้องและในองค์กรมีการรณรงค์
ข้าราชการไทยใสสะอาด

ด้านปฏิบัติหน้าที่อย่างเป็นธรรมและ
เสมอภาค พบว่าข้าราชการปฏิบัติหน้าที่โดยไม่
เลือกปฏิบัติ ไม่ว่าจะเป็นคนจนหรือคนรวย
ให้บริการกับทุกคนด้วยความเสมอภาค
ช่วยอำนวยความสะดวก บริการด้วยความมีน้ำใจ
สอดคล้องกับ จรรยาข้าราชการด้านไม่เลือก
ปฏิบัติ ให้บริการประชาชนด้วยความเสมอภาค
เน้นความสะดวก รวดเร็ว ประหยัด และถูกต้อง
ปฏิบัติต่อผู้มาขอรับบริการด้วยความมีน้ำใจ
เมตตา เอื้อเฟื้อเป็นพฤติกรรมการทำงานให้บริการ
โดยเน้นความเสมอภาคเท่าเทียมกันให้บริการ
ตามลำดับโดยไม่คำนึงถึงเชื้อชาติหรือเครือญาติ
เพื่อความเสมอภาคเป็นธรรมอำนวยความสะดวก

แก่ผู้มารับบริการในมาตรฐานเดียวกันไม่บริการพิเศษเฉพาะรายที่รู้จักให้บริการด้วยความรวดเร็วทั่วถึงปราศจากอคติ

ด้านปฏิบัติหน้าที่ด้วยความโปร่งใสและตรวจสอบได้ พบว่ามีค่าคะแนนต่ำสุดของรายด้านพบว่ามีการจัดหาข้อมูลที่เที่ยงตรงให้ได้มากที่สุด เพื่อให้ทีมงานใช้ในการตัดสินใจ มีการเก็บหลักฐานทุกอย่างในการทำงานเพื่อให้ง่ายต่อการตรวจสอบ มีการกำหนดหลักการในการทำงานก่อนการตัดสินใจ มีการนำเรื่องร้องเรียนหรือข้อคิดเห็นมาร่วมกันพิจารณาปรับปรุง สอดคล้องกับหลักธรรมาภิบาล ด้านความโปร่งใสคือการกระทำใดๆ ของภาครัฐทั้งในระดับบุคคลและองค์กรที่ผู้อื่นสามารถมองเห็นได้ คาดเดาได้ และเข้าใจได้ครอบคลุมถึงทุกการกระทำที่เป็นผลจากการตัดสินใจของผู้บริหารการดำเนินงานทางธุรกิจ และงานสาธารณประโยชน์ต่างๆ เช่น การมีระบบงานและขั้นตอนการทำงานที่ชัดเจน การมีหลักเกณฑ์ประเมินหรือการให้คุณให้โทษที่ชัดเจนการเปิดเผยข้อมูลข่าวสารที่ถูกต้องอย่างตรงไปตรงมาความโปร่งใสจึงเป็นเครื่องมือที่สำคัญในการตรวจสอบความถูกต้องและช่วยป้องกันไม่ให้เกิดการทุจริต รวมทั้งนำไปสู่การสร้างควมไว้วางใจซึ่งกันและกันทั้งระหว่างผู้ปฏิบัติร่วมกันในองค์กรเดียวกันระหว่างประชาชนต่อรัฐไปจนถึงระหว่างคนในชาติด้วยกันปรับปรุงกลไกการทำงานให้มีความโปร่งใสและควรมีการจัดหาข้อมูลอย่างเที่ยงตรงและเปิดเผยข้อมูลข่าวสารที่เป็นประโยชน์อย่างตรงไปตรงมาด้วยภาษาที่เข้าใจง่ายเพื่อประชาชนจะได้เข้าถึงข้อมูลข่าวสารได้โดยสะดวก และช่วยตรวจสอบความถูกต้องในการทำงานได้

ด้านมุ่งผลสัมฤทธิ์ในงาน พบว่าข้าราชการแสวงหาทางใหม่ในการปฏิบัติงานเพื่อให้งานสำเร็จดีขึ้น มีการปรับการทำงานให้สั้นลงเพื่อให้งานสำเร็จเร็วขึ้น มีการตั้งเป้าหมายใหญ่และเป้าหมายย่อยในการปฏิบัติงาน มีการวางแผน

แผนการทำงานอย่างละเอียดเพื่อป้องกันความผิดพลาด สอดคล้องกับจรรยาข้าราชการ ด้านมุ่งผลสัมฤทธิ์ของงาน หมายถึง ทำงานให้แล้วเสร็จตามกำหนดเกิดผลดีต่อหน่วยงานและส่วนรวมใช้ทรัพยากรของทางราชการอย่างคุ้มค่า เน้นการทำงานโดยยึดผลลัพธ์เป็นหลัก เป็นพฤติกรรมการทำงานให้แล้วเสร็จตามกำหนดโดยได้ผลลัพธ์ตามเป้าหมายและเกิดความคุ้มค่ามีการประสานงานกับทุกฝ่ายที่เกี่ยวข้องเพื่อให้เกิดความเข้าใจในเป้าหมายและเนื้อหาสาระของงานที่ตรงกัน ปฏิบัติงานให้สอดคล้องกับ กฎระเบียบและกฎหมายที่เกี่ยวข้อง โดยมุ่งเป้าหมายของประชาชนและประเทศชาติ อาจเป็นเพราะหน่วยงานมีการประเมินผลการปฏิบัติราชการประจำปี โดยมีตั้งเป้าหมายในการปฏิบัติงาน มีการวางแผน ทบทวน ปรับปรุงการทำงาน มีการติดตามและประเมินผลงานเป็นระยะเพื่อแก้ไขปัญหา ป้องกันความผิดพลาดและให้งานสำเร็จบรรลุตามเป้าหมาย

ค่านิยมการทำงานอย่างมีจริยธรรมของข้าราชการที่พึงประพฤติปฏิบัติ สามารถสรุปได้ คือ การเห็นแก่ประโยชน์ส่วนรวมเป็นที่ตั้ง การยึดหลักแนวทางการบริหารอย่างเสมอภาคการให้ความรัก ความเมตตา ความเอื้ออาทรต่อกัน การน้อมนำเอาพระราชดำริสของพระบาทสมเด็จพระเจ้าอยู่หัวมาเป็นแนวทางในการปฏิบัติหน้าที่ การให้ความเคารพต่อผู้ที่อาวุโส การให้เกียรติซึ่งกันและกัน การเป็นแบบอย่างที่ดี และการรู้จักสามัคคี ไม่แบ่งพรรคแบ่งพวก ซึ่งค่านิยมที่ควรปลูกฝังไว้ในองค์กร เพราะความรักความสามัคคีเป็นส่วนหนึ่งที่จะนำพาองค์กรไปสู่ความสำเร็จได้อีกทั้ง การน้อมนำเอาพระราชดำริสของพระบาทสมเด็จพระเจ้าอยู่หัว เรื่องการดำรงชีวิตตามหลักปรัชญาเศรษฐกิจพอเพียงมาใช้ในชีวิตประจำวัน ในการตัดสินใจอย่างมีเหตุมีผล การเตรียมตัวให้พร้อมรับการเปลี่ยนแปลงจะนำพาซึ่งความสุขมาสู่ผู้ปฏิบัติ³

ข้อเสนอแนะ

1. ควรนำผลไปใช้ในการวางแผน ปลูกฝังพฤติกรรมเชิงจริยธรรมให้แก่ข้าราชการทุกระดับ โดยการจัดกิจกรรมอบรมให้ความรู้ด้านจริยธรรม คุณธรรม ตลอดทั้งนำหลักธรรมทางศาสนา มาประยุกต์ใช้ในการทำงาน เช่น พรหมวิหาร 4 สังคหวัตถุ 4 อธิปไตย 4 เป็นต้น

2. ควรจัดปฐมนิเทศข้าราชการใหม่ ให้รับรู้จริยธรรม จรรยาข้าราชการเพื่อเป็นแนวทางในการทำงานและดำเนินชีวิต และจัดหลักสูตรฝึกอบรมสำหรับข้าราชการระดับผู้บังคับบัญชา ให้ตระหนักถึงหน้าที่ความรับผิดชอบ การยืนหยัดทำสิ่งที่ถูกต้อง และการใช้ระบบคุณธรรมในการปกครองผู้ใต้บังคับบัญชา

3. ควรส่งเสริมระบบการพัฒนาจริยธรรมขององค์กรโดยให้ทุกหน่วยงานร่วมกันจัดกิจกรรมรณรงค์การรักษาจรรยาข้าราชการ ยกย่องเชิดชูคนดี มีคุณธรรมมีการให้รางวัลข้าราชการที่มีความประพฤติดีตามแนวจรรยาข้าราชการ เพื่อสร้างขวัญและกำลังใจให้กับข้าราชการ และสร้างบุคคลต้นแบบที่ดี (Role Model) โดยผู้บังคับบัญชาจะต้องปฏิบัติตนเป็นแบบอย่างที่ดี

4. เพื่อนำผลการศึกษามาใช้ในการวางแผนและพัฒนาพฤติกรรมเชิงจริยธรรมของข้าราชการได้อย่างเหมาะสม

เอกสารอ้างอิง

1. สำนักงาน ก.พ. สถาบันพัฒนาข้าราชการพลเรือน. แนวทางปฏิบัติตามยุทธศาสตร์การพัฒนาข้าราชการพลเรือน พ.ศ. 2552 - 2556. กรุงเทพฯ: แอร์บอร์นพริ้นท์; 2552.
2. สำนักงาน ก.พ. สถาบันพัฒนาข้าราชการพลเรือน. คู่มือการพัฒนาและส่งเสริมการปฏิบัติตาม มาตรฐานทางจริยธรรม ข้าราชการพลเรือน สำหรับคณะกรรมการ

- จริยธรรม. กรุงเทพฯ: กลุ่มโรงพิมพ์สำนักงานเลขาธิการ สำนักงาน ก.พ.; 2554.
3. ดวงเดือน พันธุนาวิน. จิตวิทยาจริยธรรม และจิตวิทยาภาษา. กรุงเทพฯ: ไทยวัฒนาพานิช; 2542.
4. จินตนา บิลมาศ และคณะ. คุณลักษณะของข้าราชการพลเรือน. กรุงเทพมหานคร: สำนักงานคณะกรรมการข้าราชการพลเรือน; 2529.
5. นิชาภัทร โพธิ์บาง. ลักษณะจิตใจและสถานการณ์ที่เกี่ยวข้องกับพฤติกรรมการทำงานราชการอย่างมีจริยธรรมของเจ้าหน้าที่การเงินและบัญชี (ปริญญาโทบริหารธุรกิจ). การวิจัยพฤติกรรมศาสตร์ประยุกต์. กรุงเทพฯ: บัณฑิตวิทยาลัย, มหาวิทยาลัยศรีนครินทรวิโรฒ; 2550.
6. ดวงเดือน พันธุนาวิน. รายงานการสังเคราะห์งานวิจัยเกี่ยวกับคุณธรรมจริยธรรมในประเทศไทยและต่างประเทศ. ศูนย์ส่งเสริมและพัฒนาพลังแผ่นดินเชิงคุณธรรม; 2551.
7. ดวงเดือน พันธุนาวิน. การวัดทัศนคติ. เอกสารประกอบการฝึกอบรมการวิจัยขั้นสูงทางพฤติกรรมศาสตร์. มหาวิทยาลัยศรีนครินทรวิโรฒประสานมิตร; 2529.
8. ดวงเดือน พันธุนาวิน. ทฤษฎีต้นไม้อจริยธรรมกับพฤติกรรมการทำงานของข้าราชการไทย. วารสารจิตวิทยา 2537; 1(1).
9. ดวงเดือน พันธุนาวิน. ทฤษฎีต้นไม้อจริยธรรม: การวิจัยและการพัฒนาบุคคล. กรุงเทพฯ: โครงการส่งเสริมเอกสารวิชาการสถาบัน บัณฑิตพัฒนบริหารศาสตร์; 2538.
10. ดวงเดือน พันธุนาวิน. ทฤษฎีต้นไม้อจริยธรรม: การวิจัยและการพัฒนาบุคคล ตำราขั้นสูงทางสังคมพฤติกรรมศาสตร์. คณะพัฒนาสังคม, สถาบันบัณฑิตพัฒนบริหารศาสตร์; 2544.