



สำนักงาน ก.พ.  
สำนักงานคณะกรรมการข้าราชการพลเรือน

# สรุปผลการติดตามและประเมินผล การปฏิบัติตามมาตรฐานทางจริยธรรมข้าราชการพลเรือน ประจำปีงบประมาณ พ.ศ. 2559

ศูนย์ส่งเสริมจริยธรรม  
สำนักงานคณะกรรมการข้าราชการพลเรือน



สรุปผลการติดตามและประเมินผล  
การปฏิบัติตามมาตรฐานทางจริยธรรมข้าราชการพลเรือน  
ประจำปีงบประมาณ พ.ศ. 2559

ศูนย์ส่งเสริมจริยธรรม  
สำนักงานคณะกรรมการข้าราชการพลเรือน

สรุปผลการติดตามและประเมินผล  
การปฏิบัติตามมาตรฐานทางจริยธรรมข้าราชการพลเรือน  
ประจำปีงบประมาณ พ.ศ. 2559

|                 |   |
|-----------------|---|
| ลิขสิทธิ์       | สำนักงาน ก.พ.<br>(สงวนลิขสิทธิ์ตามพระราชบัญญัติลิขสิทธิ์ พ.ศ. 2537)   |
| พิมพ์ครั้งที่ 2 | กรกฎาคม 2560  |
| จำนวน           | 2,000 เล่ม  |
| เสนอต่อ         | ศูนย์ส่งเสริมจริยธรรม<br>สำนักงาน ก.พ.<br>47/111 ถนนติวานนท์ ตำบลตลาดขวัญ<br>อำเภอเมือง จังหวัดนนทบุรี 11000<br>โทรศัพท์ 0 2547 1000 ต่อ 6893 ,6895<br>โทรสาร 0 2547 1727   |
| โดย             | ศูนย์สำรวจความคิดเห็น “นิด้าโพล”<br>สถาบันบัณฑิตพัฒนบริหารศาสตร์<br>118 อาคารนิด้าสัมพันธ์ สถาบันบัณฑิตพัฒนบริหารศาสตร์<br>แขวงคลองจั่น เขตบางกะปิ กรุงเทพมหานคร 10240<br>โทรศัพท์ 0 2727 3594<br>โทรสาร 0 2727 3595<br>Email: nida_poll@nida.ac.th |
| พิมพ์ที่        | โรงพิมพ์ สำนักงาน ก.พ.  |

## คำนำ

ประมวลจริยธรรมข้าราชการพลเรือน ข้อ 13 บัญญัติให้ ก.พ. มีหน้าที่ควบคุม กำกับให้มีการปฏิบัติตามประมวลจริยธรรมอย่างทั่วถึงและจริงจัง โดยรวมถึงให้มีการประเมินผลการปฏิบัติตามประมวลจริยธรรมนี้ของหัวหน้าส่วนราชการ คณะกรรมการจริยธรรมและข้าราชการพลเรือนและจัดทำรายงานประจำปีเสนอคณะรัฐมนตรี และผู้ตรวจการแผ่นดินแล้วเผยแพร่ให้ประชาชนทราบ

เพื่อเป็นการติดตามผลการขับเคลื่อนมาตรฐานทางจริยธรรมของส่วนราชการ ศูนย์ส่งเสริมจริยธรรม สำนักงาน ก.พ. โดยความร่วมมือกับศูนย์สำรวจความคิดเห็น “นิด้าโพล” สถาบันบัณฑิตพัฒนบริหารศาสตร์ จึงได้ดำเนินโครงการติดตามและประเมินผลการปฏิบัติตามมาตรฐานทางจริยธรรมข้าราชการพลเรือน ประจำปีงบประมาณ พ.ศ. 2559 โดยมีวัตถุประสงค์เพื่อติดตามและประเมินผลการปฏิบัติตามมาตรฐานทางจริยธรรมขององค์กรคุ้มครองจริยธรรมประจำส่วนราชการ ได้แก่ หัวหน้าส่วนราชการ คณะกรรมการจริยธรรมและกลุ่มงานคุ้มครองจริยธรรม การประเมินผลสถานภาพทางจริยธรรมของข้าราชการพลเรือน รวมถึงการสำรวจความคิดเห็นของประชาชนที่มีต่อพฤติกรรมเชิงจริยธรรมของข้าราชการพลเรือน เพื่อศึกษาวิเคราะห์ผลการดำเนินงานและสถานการณ์ทางจริยธรรมในราชการพลเรือน รวมทั้งการตรวจสอบและยืนยันผลโดยภาคประชาชน อันจะเป็นประโยชน์ต่อการวางแผนการพัฒนาจริยธรรมให้แก่องค์กรคุ้มครองจริยธรรมประจำส่วนราชการและข้าราชการพลเรือนได้อย่างเหมาะสมสอดคล้องกับสถานการณ์และตรงตามความต้องการของประชาชน

ศูนย์ส่งเสริมจริยธรรม สำนักงาน ก.พ. หวังเป็นอย่างยิ่งว่าเอกสารฉบับนี้จะเป็นส่วนสำคัญให้ส่วนราชการ ข้าราชการพลเรือน ประชาชนและภาคส่วนต่างๆ ในสังคมได้รับทราบเกี่ยวกับมาตรฐานทางจริยธรรมของข้าราชการ ความก้าวหน้าของการดำเนินการและผลกระทบที่เกิดขึ้น รวมทั้งเป็นช่องทางในการสื่อสารและรับฟังความคิดเห็นในประเด็นต่างๆ เพื่อประโยชน์ในการดำเนินงานเพื่อเสริมสร้างคุณธรรมจริยธรรมข้าราชการพลเรือนให้เป็นที่เชื่อถือและไว้วางใจของประชาชน

ศูนย์ส่งเสริมจริยธรรม  
สำนักงาน ก.พ.

## สารบัญ

|  | หน้า |
|--|------|
| ■ ความเป็นมา   | 1    |
| ■ ระเบียบวิธีการศึกษา  | 5    |
| ■ ส่วนที่ 1 รายงานผลการปฏิบัติตามมาตรฐานทางจริยธรรม<br>ขององค์กรคุ้มครองจริยธรรมประจำส่วนราชการ      | 11   |
| ■ ส่วนที่ 2 รายงานผลการประเมินสถานภาพทางจริยธรรม<br>ของข้าราชการพลเรือน                              | 31   |
| ■ ส่วนที่ 3 รายงานผลการสำรวจความคิดเห็นของประชาชนที่มี<br>ต่อพฤติกรรมเชิงจริยธรรมของข้าราชการพลเรือน | 45   |
| ■ บทสรุป   | 57   |



สรุปผลการติดตามและประเมินผล  
การปฏิบัติตามมาตรฐานทางจริยธรรมข้าราชการพลเรือน  
ประจำปีงบประมาณ พ.ศ. 2559

## ความเป็นมา

สำนักงาน ก.พ. ได้จัดทำมาตรฐานทางจริยธรรมข้าราชการพลเรือน เพื่อให้สอดคล้องตามมาตรา 279 ของรัฐธรรมนูญแห่งราชอาณาจักรไทย พ.ศ. 2550 เป็นประมวลจริยธรรมข้าราชการพลเรือน เพื่อให้ข้าราชการใช้อำนาจหน้าที่ที่อยู่ภายใต้ความรับผิดชอบอย่างมีคุณธรรม โดยปฏิบัติในการอันพึงทำเพื่อนำประโยชน์แก่ส่วนรวมและตนเอง และเป็นผู้มีศีลธรรมโดยปฏิบัติในการอันพึงเว้นเพราะเป็นโทษแก่ส่วนรวมและตนเอง ประกอบกับเป็นพฤติกรรมที่แสดงถึงความมีจริยธรรมและจรรยาที่ดีงามสมกับความเป็นข้าราชการโดยมีแนวทางปฏิบัติจำนวน 10 หมวดใหญ่ 41 ข้อย่อย และมีจรรยาข้าราชการพลเรือนและการรักษาวินัยข้าราชการตามพระราชบัญญัติระเบียบข้าราชการพลเรือน พ.ศ. 2551 เป็นส่วนหนึ่งที่กำหนดเป็นกรอบมาตรฐานทางจริยธรรมของข้าราชการพลเรือนด้วย

ประมวลจริยธรรมข้าราชการพลเรือน หมวด 3 กำหนดให้องค์กรคุ้มครองจริยธรรม ประกอบด้วย ก.พ. หัวหน้าส่วนราชการ คณะกรรมการจริยธรรมประจำส่วนราชการ และกลุ่มงานคุ้มครองจริยธรรม เพื่อเป็นกลไกในการส่งเสริมคุณธรรมจริยธรรมตามมาตรฐานกลางทางจริยธรรมที่กำหนด โดยข้อ 13 กำหนดให้ ก.พ. มีหน้าที่ควบคุมกำกับให้มีการปฏิบัติตามประมวลจริยธรรมอย่างทั่วถึงและจริงจังและในข้อ 13 (8) ให้ ก.พ. มีหน้าที่ในการประเมินผลการปฏิบัติตามประมวลจริยธรรมนี้ของหัวหน้าส่วนราชการ คณะกรรมการจริยธรรม และข้าราชการ โดยจัดทำรายงานประจำปีเสนอคณะรัฐมนตรีและผู้ตรวจการแผ่นดิน และนำเผยแพร่ให้ประชาชนทราบ

ดังนั้น สำนักงาน ก.พ. โดยความร่วมมือกับศูนย์สำรวจความคิดเห็น “นิด้าโพล” สถาบันบัณฑิตพัฒนบริหารศาสตร์ จึงได้ดำเนินโครงการติดตามและประเมินผลการปฏิบัติตามมาตรฐานทางจริยธรรมข้าราชการพลเรือน ประจำปีงบประมาณ พ.ศ. 2559 เพื่อศึกษาวิเคราะห์ผลการดำเนินงานขององค์กรคุ้มครองจริยธรรมประจำส่วนราชการ (หัวหน้าส่วนราชการ คณะกรรมการจริยธรรมและกลุ่มงานคุ้มครองจริยธรรม) สถานการณ์ทางจริยธรรมของข้าราชการพลเรือน รวมทั้งการตรวจสอบและยืนยันผลโดยภาคประชาชน

จากการที่ปัจจุบันรัฐบาลได้มีนโยบายที่ชัดเจนยิ่งขึ้นในการส่งเสริมการบริหารราชการแผ่นดินให้มีธรรมาภิบาล และการป้องกันปราบปรามการทุจริตและประพฤติมิชอบในภาครัฐ โดยเน้นให้มีการปลูกฝังค่านิยม คุณธรรม จริยธรรมและจิตสำนึกของการเป็นข้าราชการที่ซื่อสัตย์ สุจริต ควบคู่กับการบริหารจัดการภาครัฐที่มีประสิทธิภาพ ประกอบกับความตื่นตัวของภาคประชาชนในการติดตามตรวจสอบการดำเนินงานของภาครัฐเพื่อให้ใช้อำนาจที่มีอยู่เอื้อประโยชน์แก่ประชาชนอย่างแท้จริง ดังนั้น การดำเนินโครงการติดตามและประเมินผลการปฏิบัติตามมาตรฐานทางจริยธรรมข้าราชการพลเรือนในครั้งนี้ จึงเป็นส่วนสำคัญอย่างยิ่งในการสอบทานการดำเนินงานอย่างมีจริยธรรมและธรรมาภิบาลของส่วนราชการที่มีหน้าที่ในการให้บริการสาธารณะ ร่วมกับการศึกษาปัญหาและความคาดหวังจากประชาชนอันจะนำไปสู่การวางแผนการพัฒนาคุณธรรม จริยธรรมและธรรมาภิบาลให้สอดคล้องกับประเด็นทางจริยธรรมและความต้องการของประชาชนต่อไปในอนาคต

### วัตถุประสงค์

- เพื่อติดตามประเมินผลการปฏิบัติตามมาตรฐานทางจริยธรรมข้าราชการพลเรือนขององค์กรคุ้มครองจริยธรรมประจำส่วนราชการ (หัวหน้าส่วนราชการ คณะกรรมการจริยธรรม และกลุ่มงานคุ้มครองจริยธรรม)
- เพื่อติดตามประเมินผลสถานภาพทางจริยธรรมของข้าราชการพลเรือนในปัจจุบันในการปฏิบัติตามมาตรฐานทางจริยธรรมข้าราชการพลเรือนภายหลังจากที่มีการบังคับใช้มาตรฐานทางจริยธรรมแล้ว
- เพื่อสำรวจความคิดเห็นของประชาชนที่มีต่อพฤติกรรมเชิงจริยธรรมของข้าราชการพลเรือน เพื่อสะท้อนและตรวจสอบยืนยันผลอันเนื่องจากการส่งเสริมคุณธรรม จริยธรรมของส่วนราชการและข้าราชการที่ผ่านมา
- เพื่อให้สามารถนำผลและข้อเสนอแนะที่ได้รับไปใช้ประโยชน์ในการวางแผนพัฒนาจริยธรรมขององค์กรคุ้มครองจริยธรรมประจำส่วนราชการและข้าราชการได้อย่างสอดคล้องกับความต้องการของประชาชน



## นิยามศัพท์

**ข้าราชการพลเรือน** หมายถึง ข้าราชการพลเรือนสามัญ ในสังกัดราชการพลเรือนทั้งในส่วนกลางและส่วนภูมิภาค

**องค์กรคุ้มครองจริยธรรมประจำส่วนราชการ** หมายถึง องค์กรคุ้มครองจริยธรรมตามประมวลจริยธรรมข้าราชการพลเรือนที่กำหนดในข้อ 14 ข้อ 16 และข้อ 17 ซึ่งประกอบด้วย คณะกรรมการจริยธรรม หัวหน้าส่วนราชการ และกลุ่มงานคุ้มครองจริยธรรมประจำส่วนราชการ

**มาตรฐานทางจริยธรรมของข้าราชการพลเรือน** หมายถึง องค์กรประกอบที่กำหนดขึ้นเป็นมาตรฐานทางจริยธรรมของข้าราชการพลเรือนที่ประกอบด้วยกัน 3 ส่วน คือ (1) จรรยาข้าราชการตามพระราชบัญญัติระเบียบข้าราชการพลเรือน พ.ศ. 2551 หมวด 5 มาตรา 78 - 79 (2) ประมวลจริยธรรมข้าราชการ ฉบับลงประกาศในราชกิจจานุเบกษาวันที่ 5 พฤศจิกายน 2552 เล่ม 126 ตอนพิเศษ 162 ง หน้า 73 - หน้า 86 ตามรัฐธรรมนูญแห่งราชอาณาจักรไทย พ.ศ. 2550 มาตรา 279 และ (3) วินัยข้าราชการตามพระราชบัญญัติระเบียบข้าราชการพลเรือน พ.ศ. 2551

**จริยธรรมของข้าราชการ** หมายถึง พฤติกรรมทางจริยธรรมของข้าราชการพลเรือนตามประมวลจริยธรรมข้าราชการพลเรือนในข้อ 3 ถึง ข้อ 12



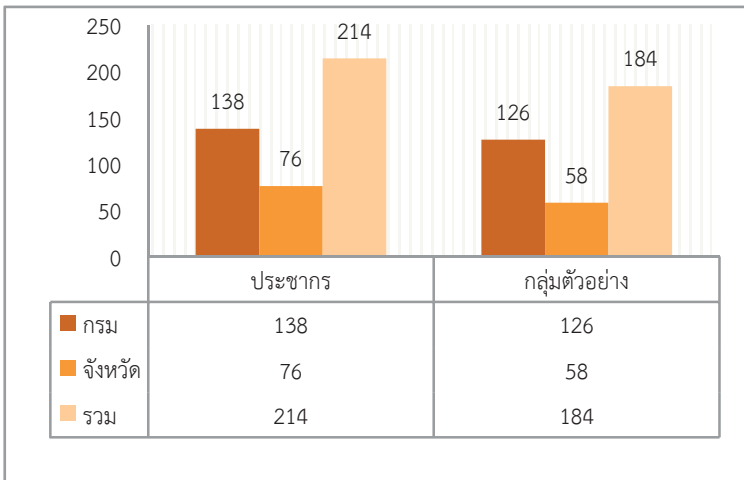
## ระเบียบวิธีศึกษา

การศึกษานี้เป็นการวิจัยเชิงปริมาณ (Quantitative Research) ที่ใช้แบบประเมินและแบบสำรวจเพื่อการติดตามและสอบถามความคิดเห็น (Survey Research)

### ประชากรและกลุ่มตัวอย่าง

ประชากรและกลุ่มตัวอย่างในการศึกษานี้ มีดังนี้

- องค์กรคุ้มครองจริยธรรมประจำส่วนราชการ (หัวหน้าส่วนราชการ คณะกรรมการจริยธรรม และกลุ่มงานคุ้มครองจริยธรรม) จำนวน 214 ส่วนราชการ (138 กรม 76 จังหวัด) โดยเก็บรวบรวมข้อมูลได้จำนวน 184 ส่วนราชการ (126 กรม 58 จังหวัด) คิดเป็นร้อยละ 85.98



- ข้าราชการพลเรือนสามัญ จำนวนประชากรเท่ากับ 365,703 คน<sup>1</sup> ซึ่งได้รับการสุ่มตัวอย่างให้เป็นตัวแทนจำนวน 4,423 หน่วยตัวอย่าง โดยให้มีการกระจายตามประเภทตำแหน่งและระดับ ในทุกกรมและทุกกระทรวง โดยใช้เทคนิคการสุ่มตัวอย่างแบบหลายขั้นตอน (Multi-stage Random Sampling) ดังนี้

<sup>1</sup>สำนักงาน ก.พ., รายงาน “กำลังคนภาครัฐ 2557 ข้าราชการพลเรือนสามัญ”, 2558.

**ขั้นที่ 1** สุ่มตัวอย่างแบบแบ่งชั้นภูมิ (Stratified Random Sampling) โดยกำหนดหน่วยงานเป็นชั้นภูมิ (Stratum) ได้แก่ ส่วนราชการในสังกัดบริหารราชการส่วนกลาง และส่วนภูมิภาค

**ขั้นที่ 2** การสุ่มตัวอย่างจะแบ่งออกเป็น 2 ส่วน ตามชั้นภูมิในขั้นที่ 1 ดังนี้

1) ราชการบริหารส่วนกลาง สุ่มเก็บข้อมูลจากทุกกรม รวมจำนวนตัวอย่างในสังกัดส่วนกลางจำนวน 2,288 ตัวอย่าง

2) ราชการบริหารส่วนภูมิภาค ใช้การสุ่มตัวอย่างแบบแบ่งชั้นภูมิ (Stratified Random Sampling) แบ่งออกเป็น 4 ภาค ได้แก่ ภาคกลาง (รวมภาคตะวันออกเฉียงเหนือและภาคตะวันตก) ภาคเหนือ ภาคตะวันออกและภาคใต้ และสุ่มจังหวัดด้วยวิธีการสุ่มแบบมีระบบ (Systematic Random Sampling) เพื่อให้ได้ตัวอย่างภาคละ 5 จังหวัด รวมทั้งสิ้น 20 จังหวัด โดยสุ่มเก็บตัวอย่างจากทุกหน่วยงานในสังกัดราชการบริหารส่วนภูมิภาคในจังหวัดนั้น รวมจำนวนตัวอย่างในสังกัดภูมิภาค 2,135 ตัวอย่าง จังหวัดที่เก็บรวบรวมข้อมูลในครั้งนี้ ได้แก่

|                              |               |             |           |           |
|------------------------------|---------------|-------------|-----------|-----------|
| <b>ภาคกลาง</b>               |               |             |           |           |
| กาญจนบุรี                    | นนทบุรี       | สมุทรปราการ | อ่างทอง   | ชลบุรี    |
| <b>ภาคเหนือ</b>              |               |             |           |           |
| เชียงใหม่                    | น่าน          | ตาก         | นครสวรรค์ | อุตรดิตถ์ |
| <b>ภาคตะวันออกเฉียงเหนือ</b> |               |             |           |           |
| ขอนแก่น                      | ชัยภูมิ       | นครพนม      | ร้อยเอ็ด  | อุดรธานี  |
| <b>ภาคใต้</b>                |               |             |           |           |
| กระบี่                       | นครศรีธรรมราช | พัทลุง      | ระนอง     | สงขลา     |

**ขั้นที่ 3** สุ่มข้าราชการพลเรือน ให้กระจายในทุกประเภทตำแหน่งและระดับ ด้วยวิธีการเลือกตัวอย่างแบบโควตา (Quota Sampling) ได้แก่ 1) ตำแหน่งประเภทบริหาร 2) ตำแหน่งประเภทอำนวยการ 3) ตำแหน่งประเภทวิชาการ และ 4) ตำแหน่งประเภททั่วไป

## จำนวนข้าราชการพลเรือนที่ตอบแบบประเมินจำแนกตามกระทรวงที่สังกัด

| กระทรวง                                       | จำนวนที่ตอบกลับ |              | รวม          |
|---|-----------------|--------------|--------------|
|   | ส่วนกลาง        | ส่วนภูมิภาค  |              |
| 1. สำนักนายกรัฐมนตรี                          | 270             | 40           | 310          |
| 2. กระทรวงการคลัง                             | 193             | 112          | 305          |
| 3. กระทรวงการต่างประเทศ                       | 0               | 0            | 0            |
| 4. กระทรวงการท่องเที่ยวและกีฬา                | 34              | 23           | 57           |
| 5. กระทรวงการพัฒนาสังคมและความมั่นคงของมนุษย์ | 98              | 103          | 201          |
| 6. กระทรวงเกษตรและสหกรณ์                      | 247             | 408          | 655          |
| 7. กระทรวงคมนาคม                              | 136             | 82           | 218          |
| 8. กระทรวงทรัพยากรธรรมชาติและสิ่งแวดล้อม      | 149             | 61           | 210          |
| 9. กระทรวงเทคโนโลยีสารสนเทศและการสื่อสาร      | 47              | 56           | 103          |
| 10. กระทรวงพลังงาน                            | 79              | 58           | 137          |
| 11. กระทรวงพาณิชย์                            | 132             | 78           | 210          |
| 12. กระทรวงมหาดไทย                            | 104             | 504          | 608          |
| 13. กระทรวงยุติธรรม                           | 162             | 141          | 303          |
| 14. กระทรวงแรงงาน                             | 90              | 227          | 317          |
| 15. กระทรวงวัฒนธรรม                           | 71              | 75           | 146          |
| 16. กระทรวงวิทยาศาสตร์และเทคโนโลยี            | 52              | 0            | 52           |
| 17. กระทรวงศึกษาธิการ                         | 78              | 0            | 78           |
| 18. กระทรวงสาธารณสุข                          | 168             | 30           | 198          |
| 19. กระทรวงอุตสาหกรรม                         | 78              | 59           | 137          |
| 20. ส่วนราชการไม่สังกัดสำนักนายกรัฐมนตรีฯ     | 98              | 78           | 176          |
| ไม่ระบุ                                       | 2               | 0            | 2            |
| <b>รวม</b>                                    | <b>2,288</b>    | <b>2,135</b> | <b>4,423</b> |

- **ประชาชน** เป็นการสุ่มตัวอย่างประชาชนผู้มารับบริการจากส่วนราชการ ทั้งในส่วนกลางและส่วนภูมิภาคจากทุกภาคและในทุกจังหวัด รวมทั้งสิ้น 2,782 ตัวอย่าง ได้แก่ กรุงเทพมหานครและปริมณฑล ภาคกลาง (รวมภาคตะวันออกเฉียงเหนือและภาคตะวันออก) ภาคเหนือ ภาคตะวันออกเฉียงเหนือ และภาคใต้

### วิธีการเก็บรวบรวมข้อมูล

- องค์การคุ้มครองจริยธรรมประจำส่วนราชการ ใช้วิธีการเก็บรวบรวมข้อมูล โดยให้ผู้ที่ได้รับมอบหมายในกลุ่มงานคุ้มครองจริยธรรมในสังกัดส่วนราชการระดับกรม จังหวัดและในศูนย์ปฏิบัติการต่อต้านการทุจริตเป็นผู้ตอบแบบประเมินฯ

- ข้าราชการพลเรือนในสังกัดส่วนกลางและส่วนภูมิภาค ใช้วิธีการเก็บรวบรวมข้อมูลโดยให้ข้าราชการพลเรือนที่ได้รับการสุ่มตัวอย่างตอบแบบประเมินฯ

- ประชาชนผู้มารับบริการจากส่วนราชการทั้งในส่วนกลางและส่วนภูมิภาค ใช้วิธีการเก็บรวบรวมข้อมูลโดยการสุ่มสัมภาษณ์ทางโทรศัพท์จากทุกจังหวัดจำนวน 2,536 คน และการสัมภาษณ์แบบเผชิญหน้าจาก 8 จังหวัด จำนวน 246 คน

### เครื่องมือในการศึกษา

ในการศึกษาคั้งนี้ ใช้เครื่องมือในการเก็บรวบรวมข้อมูลรวม 3 แบบ ได้แก่

- แบบประเมินผลการปฏิบัติตามมาตรฐานทางจริยธรรมขององค์กรคุ้มครองจริยธรรมประจำส่วนราชการ

- แบบประเมินสถานภาพทางจริยธรรมของข้าราชการพลเรือน

- แบบสำรวจความคิดเห็นของประชาชนที่มีต่อพฤติกรรมเชิงจริยธรรมของข้าราชการพลเรือน

เครื่องมือดังกล่าวได้ผ่านการตรวจสอบคุณภาพเครื่องมือด้วยการหาค่าดัชนีความสอดคล้องระหว่างข้อคำถามกับวัตถุประสงค์ของการวิจัย (Item Objective Congruence Index : IOC) และค่าสัมประสิทธิ์ของความเชื่อมั่น (Coefficient of Reliability) ซึ่งทดสอบแล้วว่าสามารถนำเครื่องมือไปใช้ในการศึกษาคั้งนี้ได้

## เกณฑ์การแปลผลข้อมูล

เกณฑ์ในการแปลผลข้อมูลในครั้งนี้ มีดังนี้

- ค่าเฉลี่ย ( $\bar{x}$ ) ที่ได้จากการประเมินด้วยมาตรประเมินค่า (Likert Scale) 5 ระดับ

| ค่าเฉลี่ย   | แปลผล      |
|-------------|------------|
| 1.00 - 1.50 | น้อยที่สุด |
| 1.51 - 2.50 | น้อย       |
| 2.51 - 3.50 | ปานกลาง    |
| 3.51 - 4.50 | มาก        |
| 4.51 - 5.00 | มากที่สุด  |

- เกณฑ์คะแนนเฉลี่ยความพึงพอใจ 10 คะแนน

| ช่วงคะแนน    | แปลผล      |
|--------------|------------|
| 1.00 - 2.79  | น้อยที่สุด |
| 2.80 - 4.59  | น้อย       |
| 4.60 - 6.39  | ปานกลาง    |
| 6.40 - 8.19  | มาก        |
| 8.20 - 10.00 | มากที่สุด  |





## ส่วนที่ 1

### รายงานผลการปฏิบัติตามมาตรฐานทางจริยธรรม ขององค์กรคุ้มครองจริยธรรมประจำส่วนราชการ

การนำเสนอรายงานผลการปฏิบัติตามมาตรฐานทางจริยธรรมขององค์กรคุ้มครองจริยธรรมประจำส่วนราชการในครั้งนี้เป็นการติดตามผลการดำเนินงานในปีงบประมาณ พ.ศ. 2558 ซึ่งจะได้นำเสนอผลตามลำดับ ดังนี้

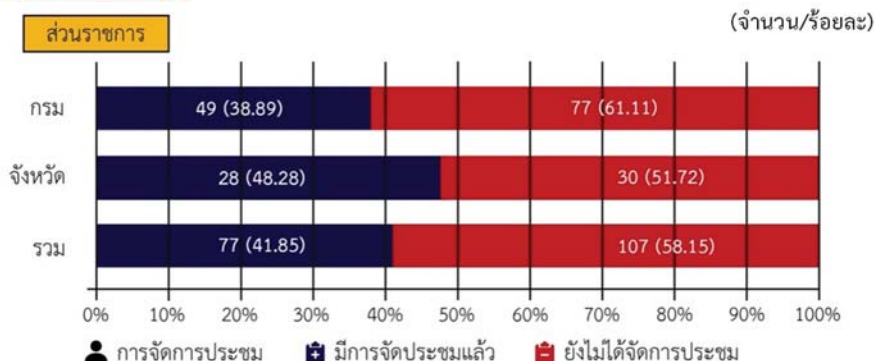
1. ข้อมูลทั่วไป
2. การปฏิบัติตามบทบาทและอำนาจหน้าที่ขององค์กรคุ้มครองจริยธรรม
3. บทบาทของส่วนราชการในการส่งเสริมจริยธรรม
4. การดำเนินการเกี่ยวกับข้อร้องเรียน

#### 1. ข้อมูลทั่วไป

##### 1.1 ส่วนราชการที่ตอบแบบประเมิน

ผลการเก็บรวบรวมข้อมูลจากส่วนราชการในการตอบแบบประเมินผลการปฏิบัติตามมาตรฐานทางจริยธรรมขององค์กรคุ้มครองจริยธรรมประจำส่วนราชการจากจำนวน 214 ส่วนราชการ (138 กรม 76 จังหวัด) มีส่วนราชการที่ตอบแบบประเมินฯ กลับมาเป็นจำนวน 184 ส่วนราชการ (126 กรม 58 จังหวัด) คิดเป็นร้อยละ 85.98

##### 1.2 การจัดประชุมคณะกรรมการจริยธรรม



ส่วนราชการทั้งหมดที่ตอบแบบประเมินฯ มีการจัดประชุมคณะกรรมการจริยธรรมแล้วจำนวน 77 ส่วนราชการ (49 กรม 28 จังหวัด) คิดเป็นร้อยละ 41.85 ส่วนราชการส่วนใหญ่ยังไม่ได้จัดประชุมคณะกรรมการจริยธรรม เป็นจำนวน 107 ส่วนราชการ (77 กรม 30 จังหวัด) คิดเป็นร้อยละ 58.15 สำหรับเหตุผลของส่วนราชการที่ไม่มีการจัดประชุมคณะกรรมการจริยธรรม ส่วนใหญ่ให้เหตุผลว่ายังไม่ได้เสนอแต่งตั้งคณะกรรมการจริยธรรมคณะใหม่มากที่สุด รองลงมาให้เหตุผลว่าไม่มีเรื่องร้องเรียนและไม่มีวาระเร่งด่วน ตามลำดับ

| <br>การจัดการประชุม<br>คณะกรรมการจริยธรรม | ส่วนราชการ    |               |               |
|--|---------------|---------------|---------------|
|  | กรม           | จังหวัด       | รวม           |
| จัดประชุม 1 - 2 ครั้ง  | 31<br>(63.26) | 21<br>(75.00) | 52<br>(67.53) |
| จัดประชุม 3 - 4 ครั้ง  | 15<br>(30.62) | 7<br>(25.00)  | 22<br>(28.57) |
| จัดประชุม 10 - 12 ครั้ง  | 2<br>(4.08)   | 0<br>(0.00)   | 2<br>(2.60)   |
| ไม่ระบุ  | 1<br>(2.04)   | 0<br>(0.00)   | 1<br>(1.30)   |
| รวม  | 49 (100)      | 28 (100)      | 77 (100)      |

ส่วนราชการระดับกรมที่มีการจัดประชุมคณะกรรมการจริยธรรมในจำนวน 49 กรม พบว่า ส่วนใหญ่มีการจัดประชุมคณะกรรมการจริยธรรมเป็น จำนวน 1-2 ครั้งมากที่สุด คิดเป็นร้อยละ 63.26 โดยกรมที่มีการจัดประชุมคณะกรรมการจริยธรรมมากที่สุด โดยมีการจัดประชุมเป็นจำนวน 10-12 ครั้ง มีจำนวน 2 กรม คิดเป็นร้อยละ 4.08 ของกรมที่มีการจัดประชุมทั้งหมด

สำหรับส่วนราชการระดับจังหวัดที่มีการจัดประชุมคณะกรรมการจริยธรรมมีจำนวน 28 จังหวัด ส่วนใหญ่เป็นการจัดประชุมคณะกรรมการจริยธรรมเพียง 1-2 ครั้งเป็นจำนวนมากที่สุด คิดเป็นร้อยละ 75.00 ของจังหวัดที่มีการจัดประชุม

### 1.3 ประเด็นการประชุมคณะกรรมการจริยธรรม

ประเด็นการประชุมคณะกรรมการจริยธรรมในภาพรวมตามการรายงานของ ส่วนราชการ 76 ส่วนราชการ (49 กรม 27 จังหวัด) เรียงลำดับจากมากไปน้อย มีดังนี้

(จำนวน)

| 📄 ประเด็นสำคัญที่ได้จากการประชุม  | ส่วนราชการ |         |     |
|---|------------|---------|-----|
|   | กรม        | จังหวัด | รวม |
| 1. การรายงานผลการแต่งตั้งคณะกรรมการจริยธรรม/ การมอบหมายงานหัวหน้ากลุ่มงานคุ้มครองจริยธรรม และผู้รับผิดชอบ | 38         | 22      | 60  |
| 2. การพิจารณา/ทบทวนยุทธศาสตร์ หรือแผนงาน โครงการในการส่งเสริมจริยธรรมประจำปี                              | 37         | 15      | 52  |
| 3. ให้ความเห็นชอบกิจกรรมหรือโครงการส่งเสริม จริยธรรมในส่วนราชการ  | 33         | 8       | 41  |
| 4. การกำหนดบทบาท หน้าที่ และความรับผิดชอบ ภายในส่วนราชการ ในการดำเนินการด้านจริยธรรม                      | 23         | 17      | 40  |
| 5. ติดตามความก้าวหน้าในการดำเนินการตามยุทธศาสตร์ แผนงานหรือโครงการที่กำหนด                                | 30         | 7       | 37  |
| 6. พิจารณาหลักเกณฑ์ ข้อบังคับ ระเบียบหรือแนวปฏิบัติ ในการส่งเสริมจริยธรรมและป้องกันการกระทำผิด            | 23         | 10      | 33  |
| 7. พิจารณาข้อร้องเรียน และการแก้ปัญหาข้อร้องเรียน หรือการฝ่าฝืนการกระทำผิด                                | 17         | 2       | 19  |
| 8. อื่นๆ  | 7          | 2       | 9   |

ประเด็นที่ได้จากการประชุมคณะกรรมการจริยธรรมส่วนใหญ่เป็นการประชุม เพื่อรับทราบการรายงานผลการแต่งตั้งคณะกรรมการจริยธรรม การพิจารณา/ทบทวน ยุทธศาสตร์หรือแผนงานโครงการประจำปี และการให้ความเห็นชอบกิจกรรมหรือโครงการ ส่งเสริมจริยธรรม ตามลำดับ

## 1.4 การจัดตั้งกลุ่มงานคุ้มครองจริยธรรม

(จำนวน/ร้อยละ)

| การจัดตั้งกลุ่มงานฯ         | ส่วนราชการ       |                 |                 |
|-----------------------------|------------------|-----------------|-----------------|
|                             | กรม              | จังหวัด         | รวม             |
| มีคำสั่งจัดตั้งแล้ว         | 113<br>(89.68)   | 48<br>(82.76)   | 161<br>(87.50)  |
| อยู่ระหว่างดำเนินการจัดตั้ง | 8<br>(6.35)      | 8<br>(13.79)    | 16<br>(8.70)    |
| ไม่มีการจัดตั้ง             | 5<br>(3.97)      | 2<br>(3.45)     | 7<br>(3.80)     |
| <b>รวม</b>                  | <b>126 (100)</b> | <b>58 (100)</b> | <b>184(100)</b> |

ส่วนราชการที่มีคำสั่งจัดตั้งกลุ่มงานคุ้มครองจริยธรรมแล้ว มีจำนวน 161 ส่วนราชการ (113 กรม 48 จังหวัด) คิดเป็นร้อยละ 87.50 จากจำนวน 184 ส่วนราชการที่รายงานผลมา

## 1.5 ความเพียงพอของอัตรากำลัง

(จำนวน/ร้อยละ)

| อัตรากำลัง           | ส่วนราชการ       |                 |                  |
|----------------------|------------------|-----------------|------------------|
|                      | กรม              | จังหวัด         | รวม              |
| เพียงพอต่อภาระงาน    | 28<br>(22.22)    | 20<br>(34.48)   | 48<br>(26.09)    |
| ไม่เพียงพอต่อภาระงาน | 90<br>(71.43)    | 35<br>(60.34)   | 125<br>(67.93)   |
| ไม่ระบุ              | 8<br>(6.35)      | 3<br>(5.17)     | 11<br>(5.98)     |
| <b>รวม</b>           | <b>126 (100)</b> | <b>58 (100)</b> | <b>184 (100)</b> |

ส่วนราชการที่แจ้งว่ามีอัตรากำลังเพียงพอต่อภาระงานในปัจจุบัน มี 48 ส่วนราชการ (28 กรม 20 จังหวัด) คิดเป็นร้อยละ 26.09 มีจำนวน 125 ส่วนราชการ (90 กรม 35 จังหวัด) ที่แจ้งว่ามีอัตรากำลังในกลุ่มงานคุ้มครองจริยธรรมไม่เพียงพอต่อภาระงานในปัจจุบัน คิดเป็นร้อยละ 67.93 สำหรับส่วนราชการที่แจ้งการจัดอัตรากำลังของกลุ่มงานคุ้มครองจริยธรรมให้ปฏิบัติหน้าที่แบบเต็มเวลาและเป็นจำนวนที่เพียงพอ พบว่าในส่วนราชการระดับกรม มีอัตราเฉลี่ย ระหว่างข้าราชการ : พนักงานราชการ : ลูกจ้าง เท่ากับ 3 : 2 : 3 สำหรับส่วนราชการระดับจังหวัดมีอัตราเฉลี่ยเป็นสัดส่วนเท่ากับ 3 : 2 : 2 ตามลำดับ





## 1.6 งบประมาณที่ได้รับจัดสรร

(จำนวน/ร้อยละ)

| <br>การจัดสรรงบประมาณ | ส่วนราชการ       |                 |                  |
|--|------------------|-----------------|------------------|
|  | กรม              | จังหวัด         | รวม              |
| ส่วนราชการที่ได้รับการจัดสรร   | 46<br>(38.66)    | 12<br>(22.64)   | 58<br>(33.72)    |
| ส่วนราชการที่ไม่ได้รับการจัดสรร  | 73<br>(61.34)    | 41<br>(77.36)   | 114<br>(66.28)   |
| <b>รวม</b>   | <b>119 (100)</b> | <b>53 (100)</b> | <b>172 (100)</b> |

ในปีงบประมาณ พ.ศ.2558 ส่วนราชการส่วนใหญ่ไม่ได้รับการจัดสรรงบประมาณดำเนินงานด้านจริยธรรม จำนวน 114 ส่วนราชการ (73 กรม 41 จังหวัด) คิดเป็นร้อยละ 66.28 ของจำนวนส่วนราชการที่รายงานมา 172 ส่วนราชการ ทั้งนี้มีส่วนราชการที่ได้รับการจัดสรรงบประมาณมีจำนวน 58 ส่วนราชการ (46 กรม 12 จังหวัด) คิดเป็นร้อยละ 33.72






(จำนวน/ร้อยละ)

| จำนวนงบประมาณ   | ส่วนราชการ      |                 |                 |
|---|-----------------|-----------------|-----------------|
|   | กรม             | จังหวัด         | รวม             |
|  10,000 - 99,999           | 8<br>(17.39)    | 7<br>(58.33)    | 15<br>(25.86)   |
|  100,000 - 200,000         | 5<br>(10.87)    | 1<br>(8.33)     | 6<br>(10.34)    |
|  200,001 - 400,000         | 10<br>(21.74)   | 2<br>(16.67)    | 12<br>(20.69)   |
|  400,001 - 999,999       | 7<br>(15.22)    | 0<br>(0.00)     | 7<br>(12.07)    |
|  1,000,000 - 3,000,000   | 8<br>(17.39)    | 0<br>(0.00)     | 8<br>(13.79)    |
|  ตั้งแต่ 5 ล้านบาทขึ้นไป | 4<br>(8.70)     | 0<br>(0.00)     | 4<br>(6.90)     |
|  ไม่ระบุงบประมาณ         | 4<br>(8.70)     | 2<br>(16.67)    | 6<br>(10.34)    |
| <b>รวม</b>  | <b>46 (100)</b> | <b>12 (100)</b> | <b>58 (100)</b> |

ส่วนราชการที่ได้รับการจัดสรรงบประมาณ จำนวน 58 ส่วนราชการ ส่วนใหญ่ได้รับการจัดสรรงบประมาณในช่วงระหว่าง 10,000 - 99,999 บาท มากที่สุด (ร้อยละ 25.86) จำนวน 15 ส่วนราชการ (8 กรม 7 จังหวัด) รองลงมาได้รับการจัดสรรในช่วงระหว่าง 200,000- 400,000 บาท (ร้อยละ 20.69) จำนวน 12 ส่วนราชการ (10 กรม 2 จังหวัด)

## 1.7 การกำหนดยุทธศาสตร์เพื่อขับเคลื่อนจริยธรรม

(จำนวน/ร้อยละ)

| กำหนดยุทธศาสตร์   | ส่วนราชการ       |                 |                  |
|---|------------------|-----------------|------------------|
|   | กรม              | จังหวัด         | รวม              |
|  กำหนดยุทธศาสตร์การส่งเสริมคุณธรรมจริยธรรมของส่วนราชการโดยตรง                | 54<br>(42.86)    | 15<br>(25.86)   | 69<br>(37.50)    |
|  กำหนดเป็นส่วนหนึ่งภายใต้ยุทธศาสตร์ชาติว่าด้วยการป้องกันและปราบปรามการทุจริต | 39<br>(30.95)    | 23<br>(39.66)   | 62<br>(33.70)    |
|  กำหนดเป็นส่วนหนึ่งของแผนยุทธศาสตร์ของส่วนราชการ                             | 14<br>(11.11)    | 5<br>(8.62)     | 19<br>(10.33)    |
|  ไม่มีกำหนดยุทธศาสตร์ดำเนินการ   | 11<br>(8.73)     | 12<br>(20.69)   | 23<br>(12.50)    |
|  ไม่ระบุ   | 8<br>(6.35)      | 3<br>(5.17)     | 11<br>(5.98)     |
| <b>รวม</b>  | <b>126 (100)</b> | <b>58 (100)</b> | <b>184 (100)</b> |

มีส่วนราชการที่กำหนดยุทธศาสตร์เพื่อการขับเคลื่อนจริยธรรมโดยรวมแล้วจำนวน 150 ส่วนราชการ (107 กรม 43 จังหวัด) คิดเป็นร้อยละ 81.52 แบ่งเป็นการกำหนดเป็นยุทธศาสตร์การส่งเสริมคุณธรรม จริยธรรมของส่วนราชการโดยตรงจำนวน 69 ส่วนราชการ (54 กรม 15 จังหวัด) คิดเป็นร้อยละ 37.50 รองลงมากำหนดเป็นส่วนหนึ่งภายใต้ยุทธศาสตร์ชาติว่าด้วยการป้องกันและปราบปรามการทุจริตจำนวน 62 ส่วนราชการ (39 กรม 23 จังหวัด) คิดเป็นร้อยละ 33.70 และกำหนดเป็นส่วนหนึ่งของแผนยุทธศาสตร์ของส่วนราชการ จำนวน 19 ส่วนราชการ (14 กรม 5 จังหวัด) คิดเป็นร้อยละ 10.33 ตามลำดับ ส่วนที่ยังไม่มีการกำหนดยุทธศาสตร์ในการดำเนินการมีจำนวน 23 ส่วนราชการ (11 กรม 12 จังหวัด)

## 2. การปฏิบัติตามบทบาทและอำนาจหน้าที่ขององค์กรคุ้มครองจริยธรรม

### 2.1 บทบาทของคณะกรรมการจริยธรรมในการปฏิบัติตามมาตรฐานทางจริยธรรม (5 ด้าน)

#### 1. การควบคุม กำกับ ส่งเสริมและให้คำปรึกษาแนะนำ

- ชี้แจงทำความเข้าใจแก่ข้าราชการเกี่ยวกับความสำคัญและการปฏิบัติตามประมวลจริยธรรม
- ให้คำปรึกษาแนวทางที่เป็นรูปธรรมในการนำประมวลจริยธรรมไปปฏิบัติ
- ให้คำปรึกษาเพื่อวางแนวทางการพัฒนาจริยธรรมข้าราชการ

#### 2. ติดตามสอดส่องดูแลให้มีการปฏิบัติตามประมวลจริยธรรม

- วางแผนหรือแนวทางในการสอดส่องดูแลการปฏิบัติตามประมวลจริยธรรม
- ติดตาม ตรวจสอบการดำเนินการของส่วนราชการให้เป็นไปตามประมวลจริยธรรม

#### 3. พิจารณาชี้ขาดปัญหาจากการบังคับใช้ประมวลจริยธรรม

- ตรวจสอบเรื่องร้องเรียน และพิจารณาวินิจฉัยชี้ขาดปัญหาเรื่องร้องเรียน หรือข้อทักท้วง เกี่ยวกับการฝ่าฝืนจริยธรรม

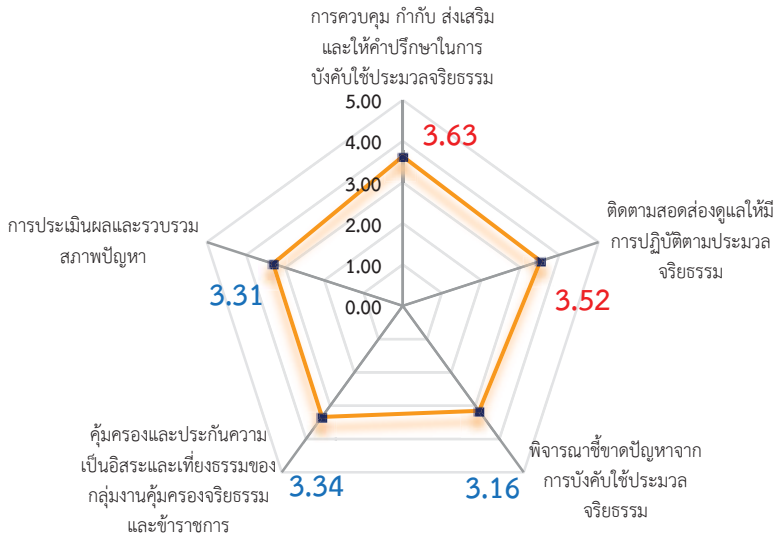
#### 4. คุ้มครองและประกันความเป็นอิสระและเที่ยงธรรม

- ให้คำปรึกษาแนะนำในการจัดตั้งกลุ่มงานคุ้มครองจริยธรรม เพื่อให้ได้หน่วยงานที่เป็นยอมรับ และน่าเชื่อถือ
- ให้คำแนะนำ เป็นที่ปรึกษาและให้การคุ้มครองการปฏิบัติหน้าที่ของกลุ่มงานคุ้มครองจริยธรรม
- กำหนดระบบและกลไกในการคุ้มครองข้าราชการ เช่น มีการตั้งคณะกรรมการคุ้มครองการคุ้มครองพยาน มีช่องทางการร้องเรียนกรณีถูกคุกคาม เป็นต้น
- เสนอส่วนราชการเพื่อพิจารณาความดีความชอบแก่ข้าราชการผู้ปฏิบัติตามประมวลจริยธรรม

#### 5. การประเมินผลและรวบรวมสภาพปัญหา

- ประเมินผลการปฏิบัติตามประมวลจริยธรรมของหัวหน้าส่วนราชการและกลุ่มงานคุ้มครองจริยธรรม
- ทบทวนข้อบังคับ และปัญหาอุปสรรคอันเกิดจากการบังคับใช้ประมวลจริยธรรมเพื่อเป็นข้อเสนอแนะในการปรับปรุงประมวลจริยธรรม

## ผลการดำเนินการในภาพรวม



ส่วนราชการในภาพรวมทั้งระดับกรมและจังหวัดที่รายงานว่าคุณสมบัติการ  
จริยธรรมได้ปฏิบัติบทบาทหน้าที่ตามมาตรฐานทางจริยธรรม มีผลการดำเนินการใน  
ภาพรวมทั้ง 5 ด้านในระดับปานกลาง (ค่าเฉลี่ย 3.39) เมื่อพิจารณาเป็นรายด้าน มีดังนี้  
บทบาทหน้าที่ด้านที่มีการปฏิบัติในระดับมาก ได้แก่

- ▲ ด้านการควบคุม กำกับ ส่งเสริมและให้คำปรึกษาแนะนำการบังคับใช้  
ประมวลจริยธรรม (ค่าเฉลี่ย 3.63)

- ▲ ด้านการติดตามสอดส่องดูแลให้มีการปฏิบัติตามประมวลจริยธรรม  
(ค่าเฉลี่ย 3.52)

บทบาทหน้าที่ด้านที่มีการปฏิบัติในระดับปานกลาง ได้แก่

- ▲ ด้านการคุ้มครองและประกันความเป็นอิสระและเที่ยงธรรมของ  
กลุ่มงานคุ้มครองจริยธรรม และข้าราชการ (ค่าเฉลี่ย 3.34)

- ▲ ด้านการประเมินผลและรวบรวมสภาพปัญหา (ค่าเฉลี่ย 3.31)

- ▲ ด้านการพิจารณาชี้ขาดปัญหาจากการบังคับใช้ประมวลจริยธรรม  
(ค่าเฉลี่ย 3.16)



## 2.2 บทบาทของหัวหน้าส่วนราชการในการปฏิบัติตามมาตรฐานทางจริยธรรม (4 ด้าน)

### 1. การส่งเสริมและเผยแพร่การปฏิบัติอย่างมีจริยธรรม

- กำหนดนโยบายการส่งเสริมและพัฒนาจริยธรรมข้าราชการ
- กำชับให้ผู้บังคับบัญชาสอดส่องดูแลผู้อยู่ใต้บังคับบัญชาในการปฏิบัติตามจริยธรรม จรรยาและวินัย
- มีการสื่อสารความสำคัญของจริยธรรมไปยังข้าราชการ

### 2. ติดตาม สอดส่อง ดูแลให้มีการปฏิบัติตามประมวลจริยธรรม

- ติดตาม ตรวจสอบให้มีการดำเนินการตามประมวลจริยธรรม
- มีช่องทางการร้องเรียนและพิจารณาข้อร้องเรียนอย่างรวดเร็ว
- เร่งรัดการดำเนินการเมื่อมีการฝ่าฝืนจริยธรรม/วินัยและมีมาตรการลงโทษอย่างจริงจัง

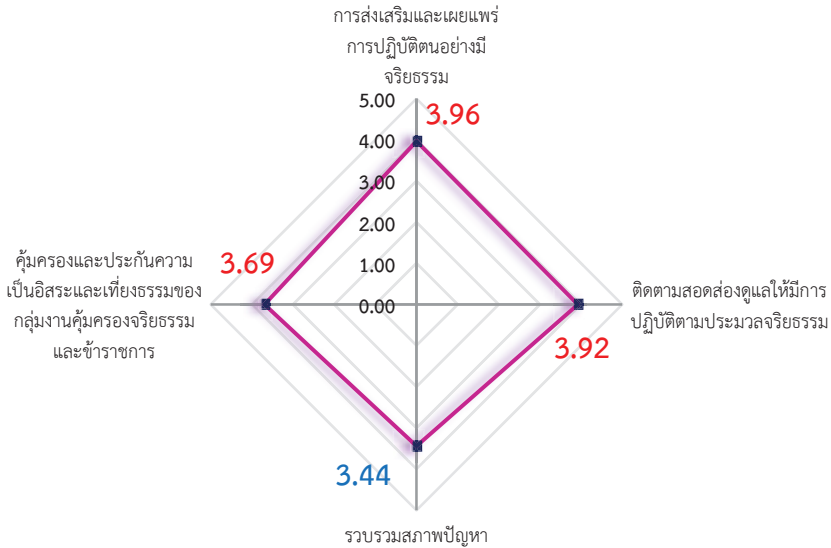
### 3. ค้ำครองและประกันความเป็นอิสระ

- แต่งตั้งหัวหน้ากลุ่มงานค้ำครองจริยธรรมและเจ้าหน้าที่โดยพิจารณาจากศักยภาพในการทำหน้าที่
- สนับสนุนบุคลากร ทรัพยากรและการอำนวยความสะดวกในกลุ่มงานค้ำครองจริยธรรม
- ให้ความค้ำครองและความเป็นอิสระในการปฏิบัติหน้าที่ของกลุ่มงานค้ำครองจริยธรรม
- พัฒนาบุคลากรในกลุ่มงานค้ำครองจริยธรรม
- กำหนดระบบกลไกในการค้ำครองข้าราชการ

### 4. รวบรวมสภาพปัญหา

- ทบทวนข้อบังคับ และปัญหาอุปสรรคอันเกิดจากการบังคับใช้ประมวลจริยธรรม
- เปิดโอกาสให้ข้าราชการได้เสนอความคิดเห็นเกี่ยวกับเนื้อหาและการบังคับใช้ประมวลจริยธรรม

## ผลการดำเนินงานในภาพรวม



ส่วนราชการในภาพรวมทั้งในระดับกรมและจังหวัดที่รายงานว่าหัวหน้าส่วนราชการมีการปฏิบัติตามบทบาทหน้าที่ตามมาตรฐานทางจริยธรรม มีผลการดำเนินงานในภาพรวมทั้ง 4 ด้านในระดับมาก (ค่าเฉลี่ย 3.75) เมื่อพิจารณาเป็นรายด้าน มีดังนี้

บทบาทหน้าที่ด้านที่มีการปฏิบัติในระดับมาก ได้แก่

▲ ด้านการส่งเสริมและเผยแพร่การปฏิบัติตัวอย่างมีจริยธรรม (ค่าเฉลี่ย 3.96)

▲ ด้านการติดตามสอดส่องดูแลให้มีการปฏิบัติตามประมวลจริยธรรม (ค่าเฉลี่ย 3.92)

▲ ด้านการคุ้มครองและประกันความเป็นอิสระและเที่ยงธรรมของกลุ่มงานคุ้มครองจริยธรรม และข้าราชการ (ค่าเฉลี่ย 3.69)

บทบาทหน้าที่ด้านที่มีการปฏิบัติในระดับปานกลาง ได้แก่

▲ ด้านการรวบรวมสภาพปัญหา (ค่าเฉลี่ย 3.44)

## 2.3 บทบาทของกลุ่มงานคุ้มครองจริยธรรมในการปฏิบัติตามมาตรฐานทางจริยธรรม (3 ด้าน)

### 1. การส่งเสริมและเผยแพร่การปฏิบัติอย่างมีจริยธรรม

- วางแผนแนวทางการส่งเสริมการปฏิบัติตามมาตรฐานทางจริยธรรมตามนโยบายที่ได้รับมอบหมาย
- เป็นที่ปรึกษาเกี่ยวกับแนวทางปฏิบัติหรือข้อกำหนดตามประมวลจริยธรรม

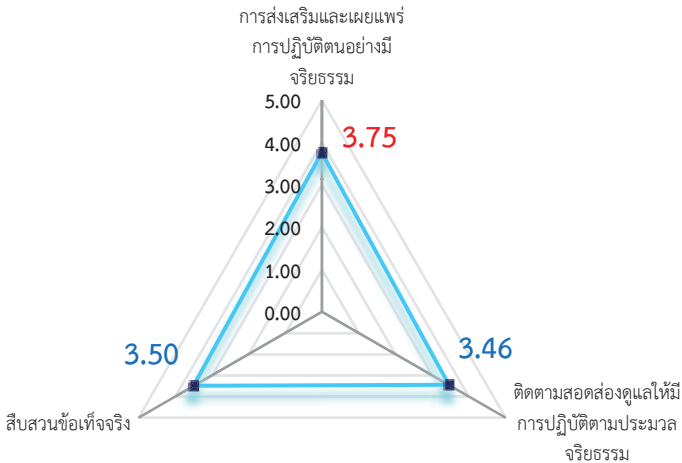
### 2. ติดตามสอดส่องดูแลให้มีการปฏิบัติตามประมวลจริยธรรม

- สังเกตและประเมินพฤติกรรมข้าราชการในสถานการณ์ต่างๆ เพื่อให้คำแนะนำที่ถูกต้อง
- รายงานผลงานประจำปีและนำผลมาปรับปรุงแนวทางปฏิบัติในระยะต่อไป

### 3. สืบสวนข้อเท็จจริง

- สืบสวนข้อเท็จจริงเกี่ยวกับการฝ่าฝืนจริยธรรม
- เจ้าหน้าที่พิจารณาข้อร้องเรียนหรือสืบสวนข้อเท็จจริงเป็นผู้ที่มีทักษะ ความรู้และความสามารถอย่างเพียงพอ

## ผลการดำเนินงานในภาพรวม



ส่วนราชการในภาพรวมทั้งในระดับกรมและจังหวัดที่รายงานว่ากลุ่มงานคุ้มครองจริยธรรม มีการปฏิบัติบทบาทหน้าที่ตามมาตรฐานทางจริยธรรม มีผลการดำเนินงานในภาพรวมทั้ง 3 ด้านในระดับมาก (ค่าเฉลี่ย 3.57) เมื่อพิจารณาเป็นรายด้าน มีดังนี้

บทบาทหน้าที่ด้านที่มีการปฏิบัติในระดับมาก ได้แก่

▲ ด้านการส่งเสริมและเผยแพร่การปฏิบัติตัวอย่างมีจริยธรรม (ค่าเฉลี่ย 3.75)

บทบาทหน้าที่ด้านที่มีการปฏิบัติในระดับปานกลาง ได้แก่

▲ ด้านการสืบสวนข้อเท็จจริง (ค่าเฉลี่ย 3.50)

▲ ด้านการติดตามสอดส่องดูแลให้มีการปฏิบัติตามประมวลจริยธรรม (ค่าเฉลี่ย 3.46)

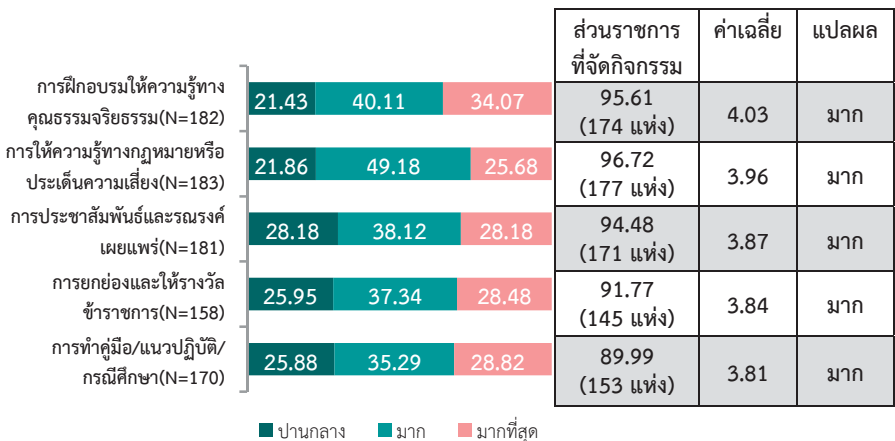
### 3. บทบาทของส่วนราชการในการส่งเสริมจริยธรรม

#### 3.1 การจัดกิจกรรมส่งเสริมจริยธรรม

จากการติดตามผลการจัดกิจกรรมการส่งเสริมจริยธรรมของส่วนราชการ ทั้งในระดับกรมและจังหวัดจำนวน 13 กิจกรรม โดยแบ่งออกเป็น 3 ด้าน ได้แก่

- ด้านการส่งเสริมความรู้ ความเข้าใจและรณรงค์ส่งเสริมจริยธรรม (จำนวน 5 กิจกรรม)
  - ด้านการป้องกันการฝ่าฝืนจริยธรรมและการติดตามประเมินผล (จำนวน 5 กิจกรรม)
  - ด้านที่เกี่ยวกับกระบวนการบริหารทรัพยากรบุคคล (จำนวน 3 กิจกรรม)
- ส่วนราชการส่วนใหญ่ให้ความเห็นว่า ได้ดำเนินการส่งเสริมจริยธรรมในกิจกรรมต่างๆ โดยภาพรวมในระดับมาก (ค่าเฉลี่ย 3.59) โดยมีรายละเอียดในด้านต่างๆ ดังนี้

- ด้านการส่งเสริมความรู้ ความเข้าใจและรณรงค์ส่งเสริมจริยธรรม

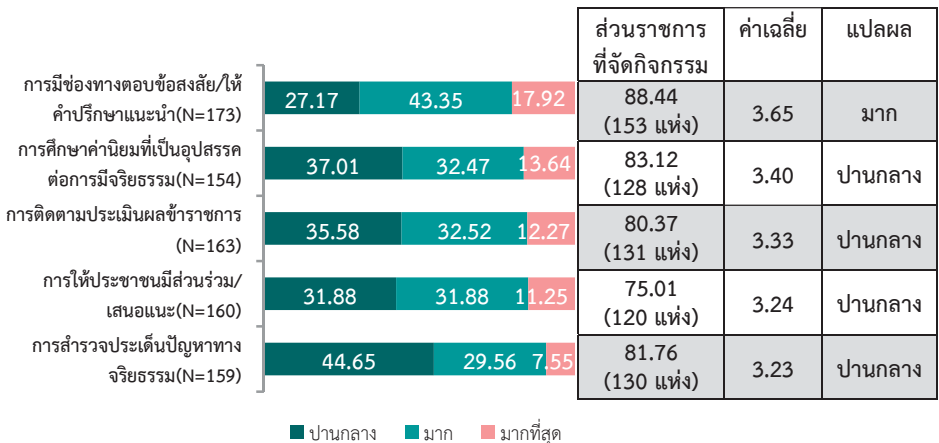


**หมายเหตุ** N = จำนวนส่วนราชการทั้งหมด (ทั้งที่มีและไม่มีการจัดกิจกรรม)

ส่วนราชการส่วนใหญ่ได้มีการส่งเสริมความรู้ ความเข้าใจและรณรงค์ส่งเสริมจริยธรรมให้แก่ข้าราชการพลเรือนใน 5 กิจกรรมที่สอบถาม ในระดับมากทุกกิจกรรม โดยกิจกรรมที่ส่วนราชการดำเนินการในระดับมากเรียงลำดับ ได้ดังนี้

1. การจัดการฝึกอบรมให้ความรู้ความเข้าใจเกี่ยวกับคุณธรรมจริยธรรม เช่น หลักสูตรประมวลจริยธรรม วินัย เศรษฐกิจพอเพียง หลักคำสอนทางศาสนา ฯลฯ
2. การจัดการให้ความรู้ความเข้าใจเกี่ยวกับกฎหมายหรือแนวทางปฏิบัติที่เป็นประเด็นเสี่ยงต่อการกระทำผิด เช่น การจัดซื้อจัดจ้าง เป็นต้น
3. การประชาสัมพันธ์ หรือจัดทำสื่อรณรงค์เผยแพร่มาตรฐานทางจริยธรรม (ประมวลจริยธรรม วินัยและจรรยาข้าราชการ) ให้ข้าราชการและประชาชนได้รับทราบ เช่น เว็บไซต์ แผ่นพับ บอร์ดนิทรรศการ จดหมาย ข่าว ฯลฯ
4. การยกย่องและให้รางวัลแก่ข้าราชการที่ปฏิบัติตามประมวลจริยธรรม
5. การจัดทำคู่มือ/แนวทางปฏิบัติ/กรณีศึกษาตามประมวลจริยธรรมให้แก่ข้าราชการ

● **ด้านการป้องกันการฝ่าฝืนจริยธรรมและการติดตามประเมินผล**

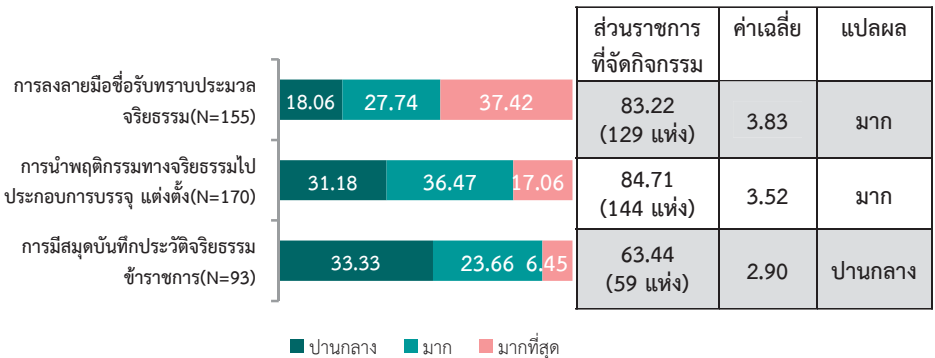


**หมายเหตุ** N = จำนวนส่วนราชการ (ทั้งที่มีและไม่มีการจัดกิจกรรม)

การดำเนินการของส่วนราชการในด้านการป้องกันการฝ่าฝืนจริยธรรมและการติดตามประเมินผลในจำนวน 5 กิจกรรม มีที่ให้ความเห็นว่ามีผลการดำเนินการในระดับมากจำนวน 1 กิจกรรม ได้แก่ การมีช่องทางตอบข้อสงสัยหรือให้คำปรึกษาแนะนำแก่ข้าราชการและผู้ใกล้ชิดรวมถึงประชาชนเกี่ยวกับการปฏิบัติตามประมวลจริยธรรมและวินัยข้าราชการ โดยมีส่วนราชการที่ดำเนินการ เป็นจำนวน 153 ส่วนราชการ (ร้อยละ 88.44) ส่วนอีก 4 กิจกรรมมีการดำเนินการอยู่ในระดับปานกลางเรียงลำดับจากมากไปน้อย ดังนี้

1. การศึกษาค่านิยมที่เป็นอุปสรรคต่อการปฏิบัติตนอย่างมีจริยธรรมของข้าราชการ
2. การติดตามประเมินผลการปฏิบัติตามประมวลจริยธรรมของข้าราชการและส่วนราชการ
3. การให้ประชาชนมีส่วนร่วมในการปฏิบัติงานหรือเสนอแนะแนวทางในการปฏิบัติงาน เช่น การมีส่วนร่วมเป็นคณะทำงานฯ การจัดทำประชาพิจารณ์
4. การสำรวจประเด็นปัญหาทางจริยธรรมและความเสี่ยงทางจริยธรรมขององค์กรเพื่อวางแผนการส่งเสริมและพัฒนาจริยธรรม

- ด้านที่เกี่ยวกับกระบวนการบริหารทรัพยากรบุคคล

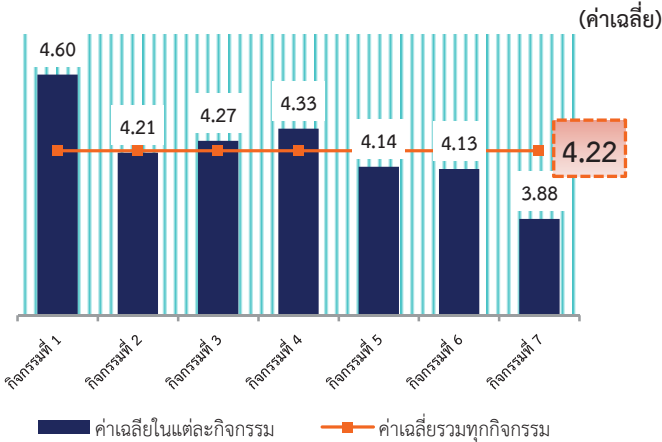


**หมายเหตุ** N = จำนวนส่วนราชการ (ทั้งที่มีและไม่มีการจัดกิจกรรม)

การดำเนินการของส่วนราชการที่เกี่ยวกับกระบวนการบริหารทรัพยากรบุคคลในจำนวน 3 กิจกรรม พบว่ามี 2 กิจกรรมที่ส่วนราชการให้ความเห็นว่าได้ดำเนินการในระดับมาก ได้แก่ การจัดให้ข้าราชการลงลายมือชื่อรับทราบประมวลจริยธรรม (จำนวน 129 ส่วนราชการ ร้อยละ 83.22) และการนำพฤติกรรมทางจริยธรรมไปประกอบการพิจารณาบรรจุแต่งตั้ง เลื่อนเงินเดือนหรือโอนย้ายข้าราชการ (จำนวน 144 ส่วนราชการ ร้อยละ 84.71) สำหรับกิจกรรมที่มีการดำเนินการในระดับปานกลาง ได้แก่ การจัดให้มีสมุดบันทึกประวัติในส่วนที่เกี่ยวกับจริยธรรมของข้าราชการ (จำนวน 59 ส่วนราชการ ร้อยละ 63.44)

### 3.2 การส่งเสริมให้ข้าราชการมีส่วนร่วมในกิจกรรมทางจริยธรรม

ส่วนราชการทั้งในระดับกรมและจังหวัดได้ส่งเสริมให้ข้าราชการพลเรือนมีส่วนร่วมในกิจกรรมที่เป็นพื้นฐานตามมาตรฐานทางจริยธรรม จำนวน 7 กิจกรรมโดยภาพรวม ในระดับมาก (ค่าเฉลี่ย 4.22)



กิจกรรมที่ส่วนราชการส่งเสริมให้ข้าราชการมีส่วนร่วมในระดับมากที่สุด (ค่าเฉลี่ย 4.60) ได้แก่

กิจกรรมที่ 1 พิธีถวายสัตย์ปฏิญาณเพื่อเป็นข้าราชการที่ดีและพลังของแผ่นดิน ส่วนกิจกรรมอื่นๆ ที่ส่วนราชการให้การส่งเสริมโดยมีค่าเฉลี่ยในระดับมาก ได้แก่

กิจกรรมที่ 2 งานวันข้าราชการพลเรือนที่จัดในส่วนกลางหรือ ณ หน่วยงาน  
กิจกรรมที่ 3 การส่งเสริมให้ข้าราชการปฏิบัติตามหลักปรัชญาของเศรษฐกิจพอเพียง

กิจกรรมที่ 4 การส่งเสริมการเรียนรู้ตามรอยพระยุคลบาทและพระบรมราโชวาทของพระบาทสมเด็จพระเจ้าอยู่หัว

กิจกรรมที่ 5 การส่งเสริมค่านิยมขององค์กรหรือข้อบังคับจรรยาข้าราชการ

กิจกรรมที่ 6 การสร้างมาตรฐานการให้บริการหรือคู่มือการให้บริการ

กิจกรรมที่ 7 การมีส่วนร่วมในการตรวจสอบหรือป้องกันการกระทำอันเป็นการละเว้นไม่ปฏิบัติตามขั้นตอนการให้บริการตามที่หน่วยงานกำหนด



### 3.3 ปัญหาอุปสรรคของส่วนราชการในการบังคับใช้ประมวล จริยธรรม

| ปัญหาอุปสรรค  | ค่าเฉลี่ย   | แปลผล          |
|---|-------------|----------------|
| 1 กลุ่มงานคุ้มครองจริยธรรมมีภาระงานอื่นที่ต้องปฏิบัติมาก<br>จึงทำหน้าที่ได้ไม่เต็มที่                         | 3.99        | มาก            |
| 2 งบประมาณสนับสนุนการดำเนินการยังไม่เพียงพอ   | 3.75        | มาก            |
| 3 การสรรหาบุคคลเพื่อเป็นคณะกรรมการจริยธรรม<br>กระทำได้ยากและมีขั้นตอนที่ใช้เวลา                               | 3.46        | ปานกลาง        |
| 4 ค่านิยมของข้าราชการที่ไม่พร้อมยอมรับการเปลี่ยนแปลง เช่น<br>ติดอำนาจนิยม ขาดจิตสำนึกสาธารณะ ระบบอุปถัมภ์ ฯลฯ | 3.12        | ปานกลาง        |
| 5 คณะกรรมการจริยธรรมยังขาดทิศทางในการปฏิบัติหน้าที่   | 3.10        | ปานกลาง        |
| 6 ไม่เห็นผลสำเร็จของการส่งเสริมจริยธรรมที่เป็นรูปธรรม   | 3.10        | ปานกลาง        |
| 7 ข้าราชการในหน่วยงานขาดความสนใจในการรับรู้<br>ประมวลจริยธรรม   | 3.04        | ปานกลาง        |
| 8 เนื้อหาของประมวลจริยธรรมไม่ชัดเจน เข้าใจยากและ<br>เกี่ยวข้องกับกฎหมายหลายฉบับ                               | 3.03        | ปานกลาง        |
| 9 ยังไม่มีความต่อเนื่องในการจัดกิจกรรมและโครงการที่<br>ส่งเสริมจริยธรรม                                       | 2.92        | ปานกลาง        |
| 10 เจ้าหน้าที่กลุ่มงานคุ้มครองจริยธรรมขาดความรู้และ<br>ประสบการณ์ในการทำงาน                                   | 2.90        | ปานกลาง        |
| 11 ผู้บริหารให้การสนับสนุนการกีดกันจริยธรรมน้อยหรือไม่เต็มที่   | 2.86        | ปานกลาง        |
| 12 ไม่มีการบังคับใช้ประมวลจริยธรรมในส่วนราชการอย่างจริงจัง  | 2.79        | ปานกลาง        |
| 13 ยังขาดผู้บริหาร/ผู้บังคับบัญชาที่เป็นแบบอย่างที่ดี   | 2.42        | น้อย           |
| <b>ภาพรวมทั้งทั้งหมด</b>  | <b>3.11</b> | <b>ปานกลาง</b> |

ส่วนราชการทั้งในระดับกรมและจังหวัด มีปัญหาและอุปสรรคในการดำเนินการในภาพรวมระดับปานกลาง (ค่าเฉลี่ย 3.11)

ทั้งนี้ เมื่อพิจารณาเป็นรายประเด็นพบประเด็นที่เป็นปัญหาอุปสรรคในระดับมาก ได้แก่ ประเด็นเกี่ยวกับกลุ่มงานคุ้มครองจริยธรรมที่มีภาระงานอื่นที่ต้องปฏิบัติมากจึงทำหน้าที่ได้ไม่เต็มที่ (ค่าเฉลี่ย 3.99) และงบประมาณสนับสนุนการดำเนินการยังไม่เพียงพอ (ค่าเฉลี่ย 3.75)

## 4. การดำเนินการเกี่ยวกับเรื่องร้องเรียน

### 4.1 ช่องทางการรับเรื่องร้องเรียนที่มีประสิทธิภาพ

(จำนวน)

| ช่องทางการรับเรื่องร้องเรียนที่มีประสิทธิภาพ                                       |                         | ส่วนราชการ |         |     |
|--|-------------------------|------------|---------|-----|
|  |                         | กรม        | จังหวัด | รวม |
|   | จดหมาย                  | 49         | 14      | 63  |
|   | เว็บไซต์ของหน่วยงาน     | 20         | 4       | 24  |
|   | ศูนย์ดำรงธรรม           | 2          | 17      | 19  |
|   | กล่องรับเรื่องร้องเรียน | 13         | 2       | 15  |
|  | สายด่วนของหน่วยงาน      | 9          | 5       | 14  |

ส่วนราชการส่วนใหญ่ระบุว่าช่องทางการรับเรื่องร้องเรียนที่มีประสิทธิภาพมากที่สุด คือ ช่องทางจดหมาย จำนวน 63 ส่วนราชการ (49 กรม 14 จังหวัด) รองลงมาเป็นช่องทางเว็บไซต์ของหน่วยงาน จำนวน 24 ส่วนราชการ (20 กรม 4 จังหวัด) และผ่านช่องทางศูนย์ดำรงธรรม จำนวน 19 ส่วนราชการ (2 กรม 17 จังหวัด) ทั้งนี้ ส่วนราชการระดับกรมเห็นว่าการแจ้งข้อร้องเรียนผ่านทางจดหมายมีประสิทธิภาพมากที่สุด สำหรับส่วนราชการระดับจังหวัดเห็นว่าการแจ้งผ่านศูนย์ดำรงธรรมมีประสิทธิภาพมากที่สุด

## 4.2 ข้อร้องเรียนเกี่ยวกับพฤติกรรมทางจริยธรรม

ส่วนราชการที่รายงานจำนวน 184 ส่วนราชการ มี 69 ส่วนราชการ (53 กรม 16 จังหวัด) คิดเป็นร้อยละ 37.50 ที่แจ้งว่าพบข้อร้องเรียนเกี่ยวกับพฤติกรรมทางจริยธรรมของข้าราชการ ทั้งนี้ มีจำนวน 101 ส่วนราชการ (62 กรม 39 จังหวัด) คิดเป็นร้อยละ 54.89 ที่แจ้งว่าไม่มีข้อร้องเรียน และมีจำนวน 14 ส่วนราชการ (ร้อยละ 7.61) ที่ไม่ระบุประเด็นข้อร้องเรียน โดยข้อร้องเรียนเกี่ยวกับพฤติกรรมทางจริยธรรมของข้าราชการ มีดังนี้

(จำนวน)

| ข้อร้องเรียน  | ส่วนราชการ |         |     |
|---|------------|---------|-----|
|   | กรม        | จังหวัด | รวม |
| ● ไม่ตั้งใจปฏิบัติหน้าที่ราชการให้เกิดผลดีหรือความก้าวหน้าแก่ราชการ                               | 25         | 6       | 31  |
| ● มีการแต่งตั้ง เลื่อนเงินเดือน โอนย้ายที่ไม่เป็นธรรม   | 18         | 4       | 22  |
| ● ใช้ทรัพย์สิน เวลา หรือทรัพยากรของทางราชการไปเพื่อประโยชน์ส่วนตนหรือผู้อื่น                      | 14         | 5       | 19  |
| ● ปฏิบัติหน้าที่ผิดพลาด ไม่เคร่งครัดในการรักษาคุณภาพและมาตรฐานแห่งวิชาชีพ                         | 11         | 5       | 16  |
| ● ไม่เป็นธรรมในการให้บริการหรือเลือกปฏิบัติ   | 7          | 7       | 14  |
| ● ใช้อำนาจหน้าที่แสวงหาประโยชน์ในเรื่องส่วนตัวครอบครัว หรือให้แก่บุคคลอื่น                        | 11         | 2       | 13  |
| ● ทุจริตจัดซื้อจัดจ้าง  | 10         | 2       | 12  |
| ● มีความประพฤติเสื่อมเสียชื่อเสียง และภาพลักษณ์ของราชการ  | 10         | 1       | 11  |
| ● หลีกเลี่ยงกฎหมายเพื่อประโยชน์ในการปฏิบัติหน้าที่ของตนหรือผู้อื่น                                | 7          | 1       | 8   |
| ● ละเมิดหลักสำคัญทางศีลธรรม ศาสนา และประเพณี เช่น ล้วงละเมิดทางเพศ ชู้สาว เล่นการพนัน เมาสุรา ฯลฯ | 7          | 1       | 8   |
| ● ใช้ความสัมพันธ์ส่วนตัวมาประกอบให้คุณให้โทษแก่บุคคล  | 4          | 2       | 6   |
| ● ไม่เป็นกลางทางการเมือง  | 2          | 1       | 3   |
| ● เรียกรับเงินสินบน หรือเงินใต้โต๊ะ   | 2          | 1       | 2   |
| ● บิดเบือนข้อเท็จจริงหรือให้ข้อมูลข่าวสารที่ไม่ถูกต้องแก่ประชาชน                                  | 0          | 1       | 0   |
| ● อื่นๆ   | 7          | 0       | 7   |

จากการรายงานข้อร้องเรียนเกี่ยวกับพฤติกรรมทางจริยธรรมข้าราชการ ซึ่งส่วนราชการแห่งหนึ่งสามารถให้ข้อมูลได้หลายประเด็น พบประเด็นสำคัญ 5 ลำดับแรก ดังนี้

1. การไม่ตั้งใจปฏิบัติหน้าที่ราชการให้เกิดผลดีหรือความก้าวหน้าแก่ราชการ จำนวน 31 ส่วนราชการ
2. การแต่งตั้ง เลื่อนเงินเดือน โอนย้ายที่ไม่เป็นธรรม จำนวน 22 ส่วนราชการ
3. การใช้ทรัพย์สิน เวลา หรือทรัพยากรของทางราชการไปเพื่อประโยชน์ส่วนตัวหรือผู้อื่น จำนวน 19 ส่วนราชการ
4. การปฏิบัติหน้าที่ผิดพลาด ไม่เคร่งครัดในการรักษาคุณภาพและมาตรฐานแห่งวิชาชีพ จำนวน 16 ส่วนราชการ
5. การไม่เป็นธรรมในการให้บริการหรือเลือกปฏิบัติ จำนวน 14 ส่วนราชการ

#### 4.3 การดำเนินการเกี่ยวกับเรื่องร้องเรียน

ส่วนราชการมีการดำเนินการเกี่ยวกับเรื่องร้องเรียน ตามลำดับดังนี้

1. มีการกำหนดขั้นตอน วิธีการและระยะเวลาในการจัดการกับข้อร้องเรียนมากที่สุด จำนวน 123 ส่วนราชการ (95 กรม 28 จังหวัด) คิดเป็นร้อยละ 71.51
2. เผยแพร่วิธีการจัดการข้อร้องเรียนให้ข้าราชการและประชาชนรับทราบ ในจำนวนที่รองลงมา จำนวน 112 ส่วนราชการ (85 กรม 27 จังหวัด) คิดเป็นร้อยละ 65.12
3. จัดทำสถิติข้อร้องเรียนการฝ่าฝืนประมวลจริยธรรมเป็นลำดับสุดท้าย จำนวน 97 ส่วนราชการ (70 กรม 27 จังหวัด) คิดเป็นร้อยละ 56.73

## ส่วนที่ 2

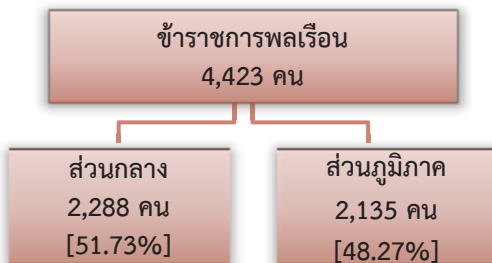
### รายงานผลการประเมินสถานภาพทางจริยธรรมของ ข้าราชการพลเรือน

การนำเสนอรายงานผลการประเมินสถานภาพทางจริยธรรมของข้าราชการพลเรือนจะได้นำเสนอตามลำดับ ดังนี้

1. ข้อมูลทั่วไป
2. การรับรู้และความเข้าใจเกี่ยวกับประมวลจริยธรรมข้าราชการพลเรือน
3. การให้ความสำคัญในการปฏิบัติตามประมวลจริยธรรมข้าราชการพลเรือน
4. แนวทางการแก้ไขปัญหาจริยธรรม

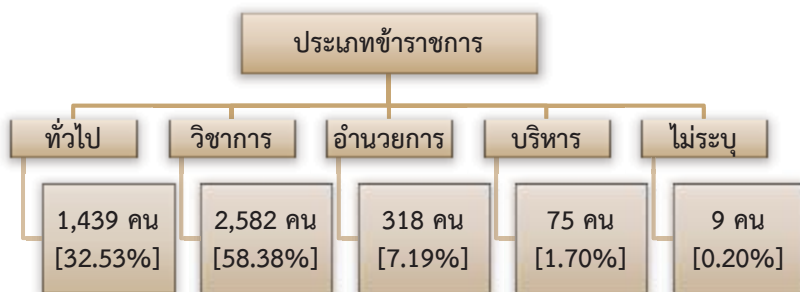
#### 1. ข้อมูลทั่วไป

##### 1.1 จำนวนผู้ตอบแบบประเมินฯ



ในการประเมินสถานภาพทางจริยธรรมข้าราชการพลเรือนในครั้งนี้ มีจำนวนผู้ตอบแบบประเมินฯทั้งสิ้น 4,423 คน เป็นข้าราชการพลเรือนสังกัดส่วนกลาง 2,288 คน (ร้อยละ 51.73) และสังกัดส่วนภูมิภาค 2,135 คน (ร้อยละ 48.27) ส่วนใหญ่เป็นเพศหญิง (ร้อยละ 65.01) มากกว่าเพศชาย (ร้อยละ 34.99) สำเร็จการศึกษาระดับปริญญาตรีมากที่สุด (ร้อยละ 52.05) รองลงมาเป็นผู้สำเร็จปริญญาโท (ร้อยละ 37.78)

## 1.2 ประเภทข้าราชการพลเรือน



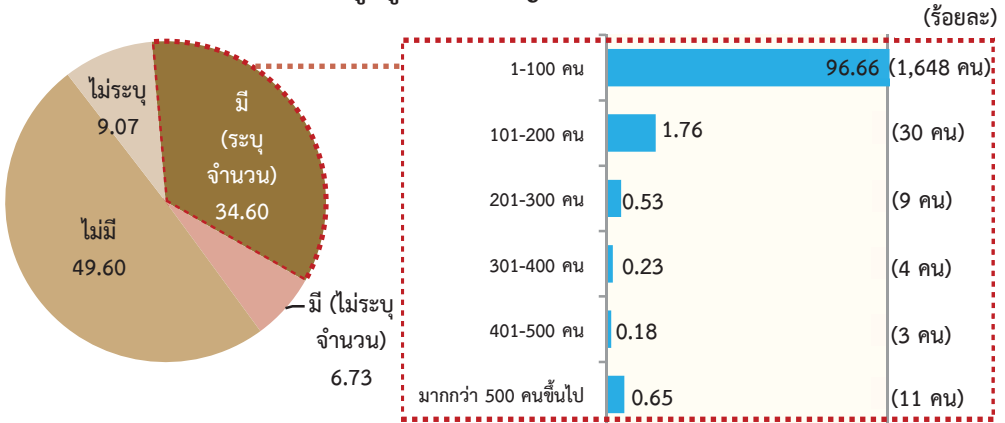
ข้าราชการพลเรือนส่วนใหญ่เป็นผู้ดำรงตำแหน่งประเภทวิชาการมากที่สุด (ร้อยละ 58.38) รองลงมาเป็นผู้ดำรงตำแหน่งประเภททั่วไป (ร้อยละ 32.53) ส่วนที่เหลืออีกร้อยละ 8.89 เป็นผู้ดำรงตำแหน่งประเภทอำนวยการและบริหาร

## 1.3 ระยะเวลาในการรับราชการ

| ระยะเวลาในการรับราชการ | จำนวน | ร้อยละ |
|------------------------|-------|--------|
| น้อยกว่า 1 ปี          | 76    | 1.72   |
| 1 – 10 ปี              | 1,220 | 27.58  |
| 11 – 20 ปี             | 997   | 22.54  |
| 21 – 30 ปี             | 1,224 | 27.67  |
| มากกว่า 30 ปี ขึ้นไป   | 712   | 16.10  |
| ไม่ระบุ                | 194   | 4.39   |
| รวม                    | 4,423 | 100.00 |

ข้าราชการพลเรือน มีระยะเวลาในการรับราชการอยู่ระหว่าง 21–30 ปี และ 1–10 ปี ในสัดส่วนที่ใกล้เคียงกัน (ร้อยละ 27.67 และร้อยละ 27.58 ตามลำดับ) รองลงมาเป็นผู้มีระยะเวลาในการรับราชการในระหว่าง 11–20 ปี (ร้อยละ 22.54) ซึ่งถือว่าส่วนใหญ่เป็นผู้ที่อยู่ในวัยทำงานที่มีประสบการณ์

## 1.4 จำนวนผู้อยู่ใต้บังคับบัญชา



ข้าราชการพลเรือน จำนวน 1,828 คน (ร้อยละ 41.33) ระบุว่าไม่มีผู้อยู่ใต้บังคับบัญชา โดยผู้ที่ระบุจำนวนผู้อยู่ใต้บังคับบัญชามี 1,705 คน (ร้อยละ 34.60) ในจำนวนผู้ที่ระบุนี้ ส่วนใหญ่แจ้งว่ามีผู้อยู่ใต้บังคับบัญชาจำนวน 1-100 คนมากที่สุด (ร้อยละ 96.66) ส่วนผู้ไม่ระบุจำนวนผู้อยู่ใต้บังคับบัญชามี 123 คน (ร้อยละ 6.73)

## 2. การรับรู้และความเข้าใจเกี่ยวกับประมวลจริยธรรมข้าราชการพลเรือน

### 2.1 การรับรู้ที่ต้องปฏิบัติตามประมวลจริยธรรม

| การรับรู้โดยภาพรวม | ทราบ  | ไม่ทราบ | ไม่ระบุ |
|--------------------|-------|---------|---------|
|                    | 98.15 | 1.36    | 0.50    |

ข้าราชการพลเรือนส่วนใหญ่รับรู้ที่ต้องปฏิบัติตามประมวลจริยธรรมข้าราชการพลเรือน จำนวน 4,341 คน (ร้อยละ 98.15)

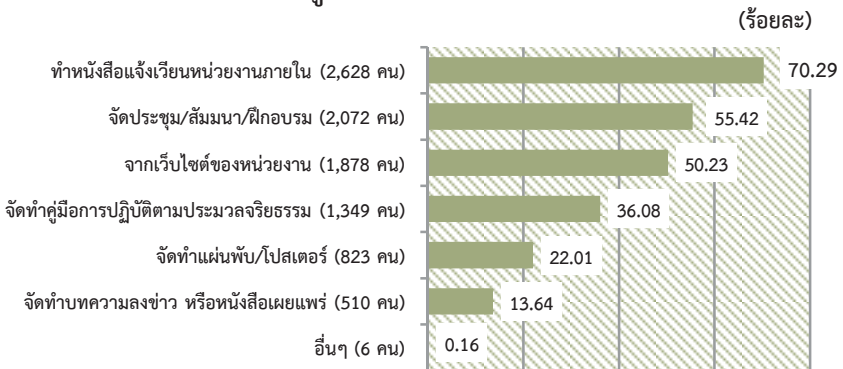
## 2.2 บุคคลที่ทำให้ข้าราชการพลเรือนรับรู้ประมวลจริยธรรม

|        |                                |
|--------|--------------------------------|
| 47.01% | ศึกษาด้วยตนเอง                 |
| 46.49% | ผู้บังคับบัญชา                 |
| 38.00% | หัวหน้าส่วนราชการ              |
| 34.10% | กลุ่มงานคุ้มครองจริยธรรม       |
| 25.53% | เพื่อนร่วมงาน                  |
| 23.03% | คณะกรรมการจริยธรรม             |
| 8.91%  | อื่นๆ ได้แก่ วิทยากร<br>ภายนอก |

ในการรับรู้ประมวลจริยธรรมจากบุคคลภายในส่วนราชการ จากจำนวนผู้ตอบ 4,308 คน (ตอบได้มากกว่า 1 คำตอบ)

ส่วนใหญ่ให้ข้อมูลว่ามีการรับรู้ด้วยตนเองมากที่สุด จำนวน 2,025 คน (ร้อยละ 47.01) รองลงมารับรู้จากผู้บังคับบัญชา จำนวน 2,003 คน (ร้อยละ 46.49) และหัวหน้าส่วนราชการ จำนวน 1,637 คน (ร้อยละ 38.00) ตามลำดับ

## 2.3 ช่องทางการรับรู้ประมวลจริยธรรม

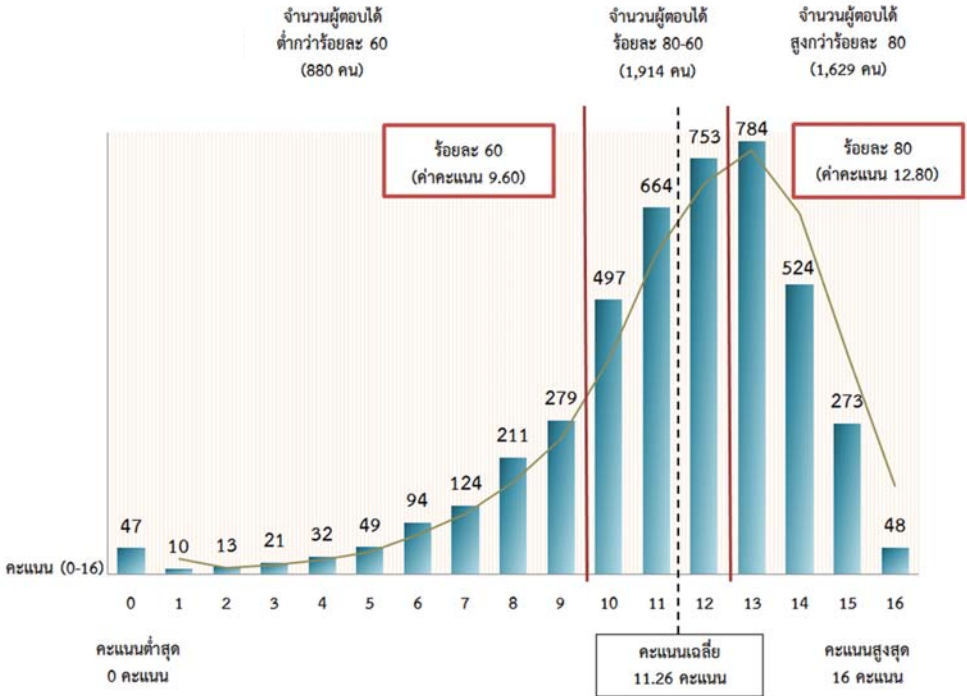


**หมายเหตุ** จากจำนวนผู้ตอบทั้งหมด 3,739 คน (ตอบได้มากกว่า 1 คำตอบ)

ข้าราชการพลเรือนส่วนใหญ่มีช่องทางการรับรู้ประมวลจริยธรรมผ่านทางหนังสือแจ้งเวียนหน่วยงานภายในของส่วนราชการมากที่สุด (ร้อยละ 70.29) รองลงมารับรู้จากประชุม/สัมมนา/ฝึกอบรม (ร้อยละ 55.42) และรับรู้จากเว็บไซต์ของหน่วยงาน (ร้อยละ 50.23) ตามลำดับ ทั้งนี้ ร้อยละ 0.16 ของข้าราชการยังมีการรับรู้ผ่านทางช่องทางอื่นๆ เช่น การเผยแพร่ผ่านโปรซีดีอีเล็กทรอนิกส์, ส่งคมออนไลน์, เสียงตามสาย, VCD/DVD, ศึกษาทางอินเทอร์เน็ต, การประชุม, เว็บไซต์ของหน่วยงานต่างๆ, แผ่นป้ายไว้นิเทศประชาสัมพันธ์หน้าสำนักงาน, ศึกษาจากระเบียบ/กฎหมาย, แบบประเมินตนเอง และการประชุมข้าราชการประจำเดือน เป็นต้น



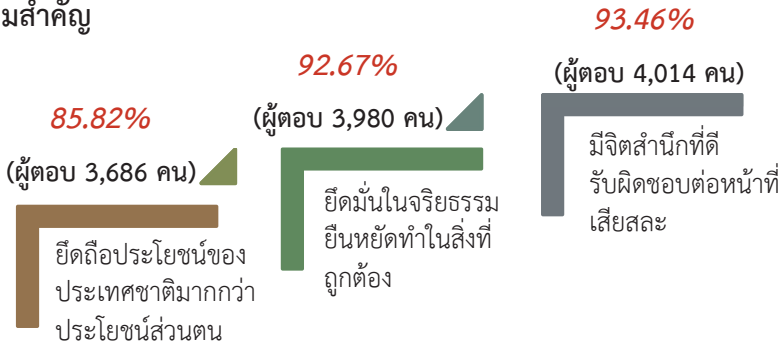
## 2.4 ความรู้ความเข้าใจในพฤติกรรมที่เหมาะสมตามประมวล จริยธรรม



จากการสอบถามความรู้ความเข้าใจเกี่ยวพฤติกรรมที่พึงปฏิบัติหรือไม่พึงปฏิบัติตามประมวลจริยธรรมข้าราชการพลเรือน จำนวน 16 ข้อ พบว่าข้าราชการพลเรือนที่สามารถให้คำตอบที่ถูกต้องตั้งแต่ร้อยละ 60 ของคะแนนเต็มขึ้นไป (10 คะแนน - 16 คะแนน) มีจำนวน 3,543 คน (ร้อยละ 80.10) เมื่อพิจารณาโดยภาพรวมของข้าราชการพลเรือนทั้งหมดได้ค่าเฉลี่ยของคะแนนเท่ากับ 11.26 คะแนน

### 3. การให้ความสำคัญในการปฏิบัติตามประมวลจริยธรรม

#### 3.1 สาธารณชนให้ความสำคัญทางจริยธรรมที่ข้าราชการพลเรือนให้ความสำคัญ



**หมายเหตุ** จากจำนวนผู้ตอบทั้งหมด 4,295 คน (ตอบได้มากกว่า 1 คำตอบ)

ข้าราชการพลเรือนส่วนใหญ่ให้ความเห็นว่าสาระทางจริยธรรมที่สำคัญต่อการปฏิบัติหน้าที่ราชการใน 3 ลำดับแรก มีดังนี้

อันดับที่ 1 การมีจิตสำนึกที่ดี รับผิดชอบต่อหน้าที่ และเสียสละ ร้อยละ 93.46

อันดับที่ 2 การเชื่อมั่นในจริยธรรมและยืนหยัดทำในสิ่งที่ถูกต้อง ร้อยละ 92.67

อันดับที่ 3 การยึดถือประโยชน์ของประเทศชาติมากกว่าประโยชน์ส่วนตัว

ร้อยละ 85.82

#### 3.2 การมีส่วนร่วมของข้าราชการพลเรือนในกิจกรรมส่งเสริมจริยธรรม

จากการสอบถามการมีส่วนร่วมในกิจกรรมที่เป็นการเสริมสร้างมาตรฐานทางจริยธรรม รวม 7 กิจกรรม ได้แก่

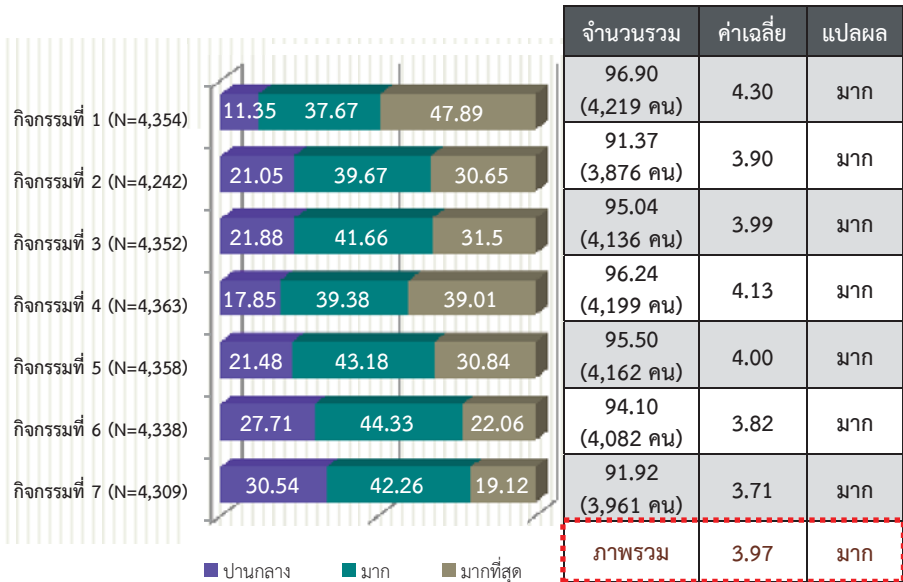
กิจกรรม 1 พิธีถวายสัตย์ปฏิญาณเพื่อเป็นข้าราชการที่ดีและพลังของแผ่นดินที่จัดในส่วนกลาง หรือ ณ หน่วยงาน

กิจกรรม 2 งานวันข้าราชการพลเรือนที่จัดในส่วนกลางหรือ ณ หน่วยงาน

กิจกรรม 3 การส่งเสริมให้ข้าราชการปฏิบัติตามหลักปรัชญาของเศรษฐกิจพอเพียง

กิจกรรม 4 การส่งเสริมการเรียนรู้ตามรอยพระยุคลบาทและพระบรมราโชวาทของพระบาทสมเด็จพระเจ้าอยู่หัว

กิจกรรม 5 การส่งเสริมค่านิยมขององค์กรหรือข้อบังคับจรรยาข้าราชการ  
 กิจกรรม 6 การสร้างมาตรฐานการให้บริการหรือคู่มือการให้บริการ  
 กิจกรรม 7 การมีส่วนร่วมในการป้องกันและตรวจสอบการละเว้นไม่ปฏิบัติ  
 ตามขั้นตอนการให้บริการตามที่หน่วยงานกำหนด



**หมายเหตุ** N = จำนวนผู้ตอบทั้งหมด (ทั้งที่เข้าร่วมและไม่เข้าร่วมกิจกรรม)

ข้าราชการพลเรือนได้มีส่วนร่วมในทุกกิจกรรมดังกล่าวในระดับมาก (ค่าเฉลี่ย 3.97) เมื่อพิจารณาในแต่ละกิจกรรม พบว่า ข้าราชการมีการเข้าร่วมในกิจกรรมที่ 1 พิธีถวายสัตย์ปฏิญาณเพื่อเป็นข้าราชการที่ดีและพลังของแผ่นดินที่จัดในส่วนกลางหรือ ณ หน่วยงานมากที่สุด (ค่าเฉลี่ย 4.30) รองลงมาเป็นกิจกรรมที่ 4 การส่งเสริมการเรียนรู้ตามรอยพระยุคลบาทและพระบรมราโชวาทของพระบาทสมเด็จพระเจ้าอยู่หัว (ค่าเฉลี่ย 4.13) และกิจกรรมที่ 5 การส่งเสริมค่านิยมขององค์กรหรือข้อบังคับจรรยาข้าราชการ (ค่าเฉลี่ย 4.00)

ส่วนจำนวนข้าราชการที่ได้มีส่วนร่วมในกิจกรรมดังกล่าวตั้งแต่ระดับปานกลางถึงมากที่สุดในทุกกิจกรรม พบว่า มีจำนวนคิดเป็นร้อยละ 90 ขึ้นไปในทุกกิจกรรม

### 3.3 การส่งเสริมจริยธรรมของส่วนราชการ

จากการสอบถามข้าราชการพลเรือนเกี่ยวกับการส่งเสริมจริยธรรมของส่วนราชการ รวม 10 กิจกรรม ได้แก่

กิจกรรม 1 มีการสำรวจติดตามประเด็นปัญหาทางจริยธรรม และความเสี่ยงทางจริยธรรมของข้าราชการในองค์กร

กิจกรรม 2 มีนโยบายส่งเสริมสนับสนุนการปฏิบัติตามประมวลจริยธรรมที่ข้าราชการรับรู้อย่างชัดเจน

กิจกรรม 3 มีการกำหนดวิธีการปฏิบัติงานที่โปร่งใส เพื่อลดการใช้ดุลพินิจ เช่น การจัดซื้อจัดจ้าง การให้บริการข้อมูลข่าวสาร เป็นต้น

กิจกรรม 4 จัดทำคู่มือหรือแนวทางปฏิบัติตามประมวลจริยธรรมให้แก่ข้าราชการทุกคนเพื่อประโยชน์ในการปฏิบัติหน้าที่

กิจกรรม 5 จัดโครงการและกิจกรรมการส่งเสริมคุณธรรม จริยธรรมอย่างต่อเนื่อง เช่น การฝึกอบรม การสัมมนา การศึกษาดูงาน กิจกรรมจิตอาสา ชมรมจริยธรรม เป็นต้น

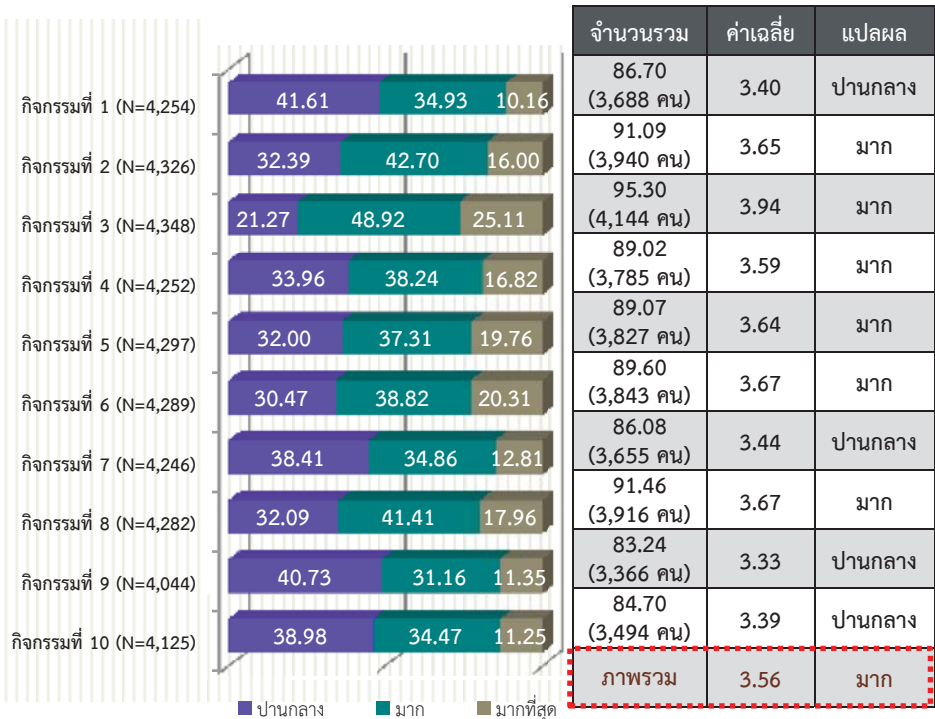
กิจกรรม 6 ให้การยกย่องข้าราชการหรือหน่วยงานต้นแบบ ด้านคุณธรรมจริยธรรม

กิจกรรม 7 จัดช่องทางตอบข้อสงสัย หรือมีช่องทางเผยแพร่ให้ข้าราชการผู้ใกล้ชิดกับข้าราชการและประชาชนให้ได้รับทราบแนวปฏิบัติตามประมวลจริยธรรม

กิจกรรม 8 มีขั้นตอนการพิจารณาข้อร้องเรียน การสอบสวนและการลงโทษผู้กระทำผิดที่รวดเร็ว โปร่งใส ยุติธรรม

กิจกรรม 9 มีระบบการคุ้มครองพยาน ผู้ร้องเรียนและผู้เกี่ยวข้องอื่นๆ อย่างเพียงพอ

กิจกรรม 10 มีระบบให้สาธารณชนมีส่วนร่วมตรวจสอบ กระตุ้นเตือนและเฝ้าระวัง



**หมายเหตุ** N = จำนวนผู้ตอบทั้งหมด (ทั้งที่เห็นด้วยและไม่เห็นด้วย)

ข้าราชการพลเรือนให้ความเห็นว่าส่วนราชการมีการส่งเสริมจริยธรรมตามประเด็นที่สอบถาม มีค่าเฉลี่ยในระดับมาก (ค่าเฉลี่ย 3.56) เมื่อพิจารณาในแต่ละกิจกรรม พบว่า ส่วนราชการมีการส่งเสริมจริยธรรมในระดับมากสูงสุด 3 ลำดับ ได้แก่ กิจกรรมที่ 3 การกำหนดวิธีการปฏิบัติงานที่โปร่งใส เพื่อลดการใช้ดุลพินิจ (ค่าเฉลี่ย 3.94) รองลงมาเป็นกิจกรรมที่ 6 การให้การยกย่องข้าราชการหรือหน่วยงานต้นแบบ (ค่าเฉลี่ย 3.67) และกิจกรรมที่ 8 การมีขั้นตอนการพิจารณาข้อร้องเรียน การสอบสวนการลงโทษผู้กระทำผิดที่รวดเร็ว โปร่งใส ยุติธรรมการ ซึ่งมีค่าเฉลี่ยเท่ากัน (ค่าเฉลี่ย 3.67)

ส่วนการส่งเสริมจริยธรรมที่ข้าราชการพลเรือนส่วนใหญ่เห็นว่าส่วนราชการยังมีการดำเนินการในระดับปานกลาง ได้แก่ กิจกรรมที่ 1 การสำรวจติดตามประเด็นปัญหาทางจริยธรรมและความเสี่ยงทางจริยธรรมของข้าราชการพลเรือน (ค่าเฉลี่ย 3.40) กิจกรรมที่ 10 การมีระบบให้สาธารณะมีส่วนร่วมตรวจสอบ กระตุ้นเตือนและ

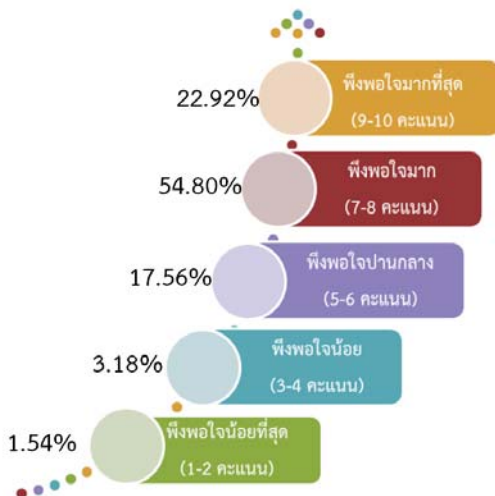
เผ่าระวัง (ค่าเฉลี่ย 3.39) และกิจกรรมที่ 9 การมีระบบการคุ้มครองพยาน ผู้ร้องเรียน และผู้เกี่ยวข้องอื่นๆ อย่างเพียงพอ (ค่าเฉลี่ย 3.33)

ส่วนจำนวนข้าราชการพลเรือนที่เห็นว่าส่วนราชการในสังกัดมีการส่งเสริมจริยธรรมตั้งแต่ระดับปานกลางถึงมากที่สุด พบว่า มีจำนวนคิดเป็นร้อยละ 83.24 ขึ้นไปในทุกกิจกรรม

**กระทรวงที่มีการส่งเสริมจริยธรรม 10 กิจกรรม ที่มีค่าเฉลี่ยรวมระดับมาก (ค่าเฉลี่ย 3.51 ขึ้นไป)**

| 9 - 10 กิจกรรม   | 7 - 8 กิจกรรม   | 5 - 6 กิจกรรม   |
|--|---|---|
| <ul style="list-style-type: none"> <li>กระทรวงการคลัง</li> <li>กระทรวงพาณิชย์</li> <li>กระทรวงคมนาคม</li> <li>กระทรวงยุติธรรม</li> </ul> | <ul style="list-style-type: none"> <li>กระทรวงมหาดไทย</li> <li>กระทรวงวิทยาศาสตร์และเทคโนโลยี</li> <li>กระทรวงสาธารณสุข</li> <li>ส่วนราชการไม่สังกัดสำนักนายกรัฐมนตรีฯ</li> </ul> | <ul style="list-style-type: none"> <li>สำนักนายกรัฐมนตรี</li> <li>กระทรวงทรัพยากรธรรมชาติและสิ่งแวดล้อม</li> <li>กระทรวงเทคโนโลยีสารสนเทศและการสื่อสาร</li> <li>กระทรวงแรงงาน</li> <li>กระทรวงวัฒนธรรม</li> </ul> |

### 3.4 ความพึงพอใจในการปฏิบัติหน้าที่อย่างมีจริยธรรมของข้าราชการพลเรือนโดยรวม

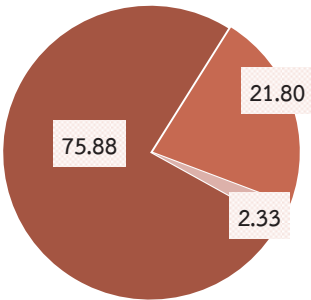


ในการสำรวจครั้งนี้ข้าราชการพลเรือนให้คะแนนความพึงพอใจต่อการปฏิบัติหน้าที่อย่างมีจริยธรรมโดยภาพรวม มีค่าเฉลี่ยเท่ากับ 6.79 (ระดับมาก) จากคะแนนเต็ม 10 คะแนน ทั้งนี้ มีจำนวนผู้ตอบมากที่สุดที่คะแนนระหว่าง 7-8 คะแนน คิดเป็นร้อยละ 54.80

#### 4. แนวทางการแก้ไขปัญหাজริยธรรม

##### 4.1 ปัญหาทางจริยธรรมที่เกิดขึ้นกับข้าราชการพลเรือนในรอบปี

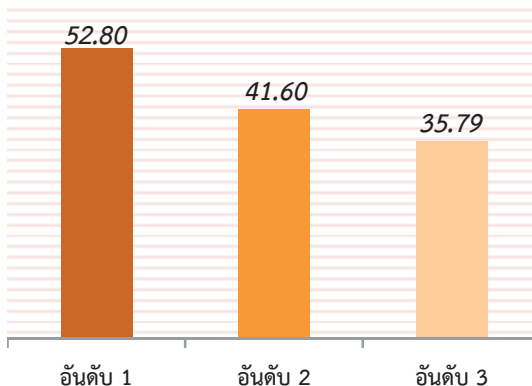
ที่ผ่านมา



| ปัญหาจริยธรรม | จำนวน (คน) | ร้อยละ |
|---------------|------------|--------|
| ไม่มีปัญหา    | 3,356      | 75.88  |
| มีปัญหา       | 964        | 21.80  |
| ไม่ระบุ       | 103        | 2.33   |
| รวม           | 4,423      | 100.00 |

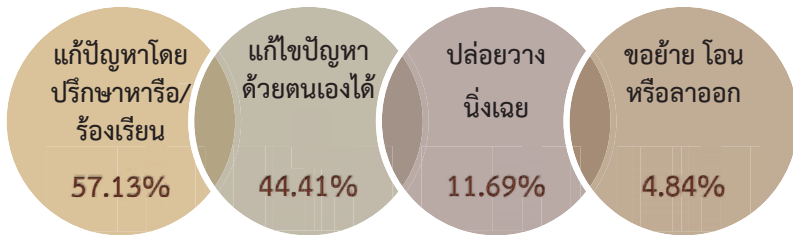
สำหรับปัญหาทางจริยธรรมที่เกิดขึ้นกับข้าราชการพลเรือนในรอบปีที่ผ่านมา พบว่า ข้าราชการส่วนใหญ่ ร้อยละ 75.88 แจ้งว่าไม่มีปัญหาทางจริยธรรม มีเพียงร้อยละ 21.80 เท่านั้นที่แจ้งว่ามีปัญหาทางจริยธรรม โดยปัญหาทางจริยธรรมที่เกิดขึ้นมากที่สุด 3 อันดับแรก มีดังนี้

##### ปัญหาทางจริยธรรมที่เกิดขึ้นมากที่สุด 3 อันดับแรก (ร้อยละของผู้ตอบ)



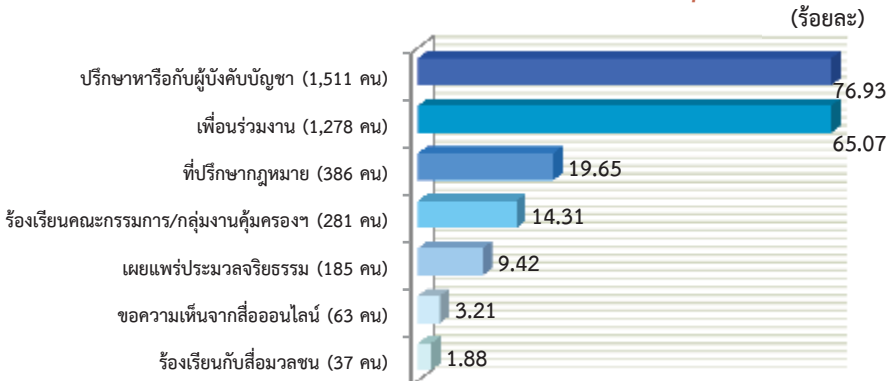
ข้าราชการพลเรือนที่แจ้งว่ามีปัญหาทางจริยธรรม จำนวน 964 คน (ตอบได้มากกว่า 1 ประเด็น) พบว่า เป็นประเด็นปัญหาทางด้านการมีจิตสำนึกที่ดี รับผิดชอบ ต่อหน้าที่ และเสียสละ มีผู้ตอบมากที่สุด จำนวน 509 คน (ร้อยละ 52.80) รองลงมา เป็นประเด็นเกี่ยวกับการให้ความเป็นธรรมแก่ข้าราชการในการบรรจุ/แต่งตั้ง/เลื่อน เงินเดือน/โอน/ย้าย จำนวน 401 คน (ร้อยละ 41.60) และการยึดมั่นในจริยธรรมและ ยืนหยัดทำในสิ่งที่ถูกต้อง จำนวน 345 คน (ร้อยละ 35.79)

### วิธีการแก้ปัญหากทางจริยธรรมของข้าราชการพลเรือน



ข้าราชการพลเรือน จำนวน 3,371 คน ให้ข้อมูลว่า (ตอบได้มากกว่า 1 ประเด็น) เมื่อมีประเด็นปัญหาทางจริยธรรมเกิดขึ้นจะแก้ปัญหาโดยการปรึกษาหารือ กับบุคคลอื่นหรือแจ้งข้อร้องเรียนมากที่สุด จำนวน 1,926 คน (ร้อยละ 57.13) รองลงมาเป็นการแก้ปัญหาด้วยตนเอง จำนวน 1,497 คน (ร้อยละ 44.41) ใช้วิธีการปล่อยวางและนิ่งเฉย จำนวน 394 คน (ร้อยละ 11.69) และขอย้าย โอน หรือ ลาออก จำนวน 163 คน (ร้อยละ 4.84)

### การแก้ปัญหากโดยปรึกษาหารือ/ร้องเรียนกับหน่วยงานหรือบุคคลอื่น



หมายเหตุ จากจำนวนผู้ตอบทั้งหมด 1,964 คน (ตอบได้มากกว่า 1 คำตอบ)



ข้าราชการพลเรือนที่ให้ข้อมูลว่าแก้ปัญหาทางจริยธรรมโดยการปรึกษาหารือกับบุคคลอื่น ส่วนใหญ่เป็นการปรึกษาหารือกับผู้บังคับบัญชามากที่สุด จำนวน 1,511 คน (ร้อยละ 76.93) รองลงมาเป็นการปรึกษากับเพื่อนร่วมงาน จำนวน 1,278 คน (ร้อยละ 65.07) และปรึกษากับที่ปรึกษากฎหมาย จำนวน 386 คน (ร้อยละ 19.65)

## 4.2 แนวทางการส่งเสริมการปฏิบัติตามประมวลจริยธรรมที่ได้ผลดี



**หมายเหตุ** จากจำนวนผู้ตอบทั้งหมด 4,346 คน (ตอบได้มากกว่า 1 ประเด็น)

ข้าราชการพลเรือน ได้เสนอแนะแนวทางการส่งเสริมการปฏิบัติตามประมวลจริยธรรมที่ได้ผลดีที่สุด 3 ลำดับแรก คือ การปลูกฝังค่านิยมความมีคุณธรรม (ร้อยละ 84.05) การมีแบบอย่างในการปฏิบัติตนที่ดี (ร้อยละ 64.47) และให้มีการลงโทษทางวินัยอย่างเคร่งครัด (ร้อยละ 59.32)



### ส่วนที่ 3

## รายงานผลการสำรวจความคิดเห็นของประชาชน ที่มีต่อพฤติกรรมเชิงจริยธรรมของข้าราชการพลเรือน

รายงานผลการสำรวจความคิดเห็นของประชาชนที่มีต่อพฤติกรรมเชิงจริยธรรมของข้าราชการพลเรือนในครั้งนี้จะนำเสนอตามลำดับ ดังนี้

1. ข้อมูลทั่วไป
2. การรับรู้ประมวลงจริยธรรมข้าราชการพลเรือน
3. ความพึงพอใจต่อพฤติกรรมของข้าราชการพลเรือน
4. การรับรู้พฤติกรรมเชิงจริยธรรมและการทุจริตในการปฏิบัติราชการของ

ข้าราชการพลเรือน

### 1. ข้อมูลทั่วไป

#### 1.1 เพศ อายุ ระดับการศึกษา

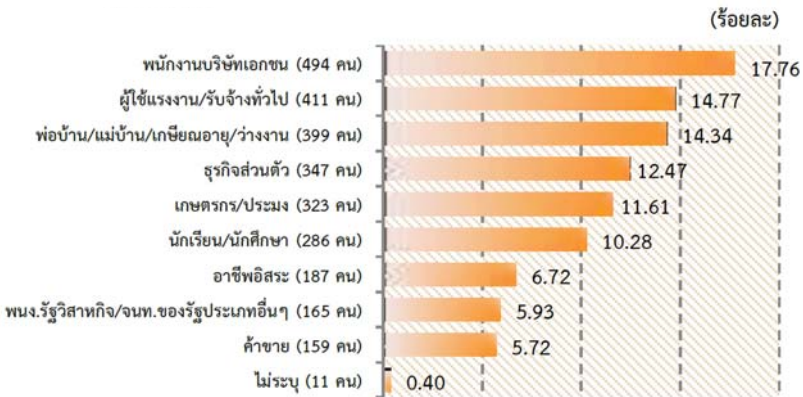
| เพศ                        | จำนวน | ร้อยละ |
|----------------------------|-------|--------|
| ชาย                        | 1,411 | 50.72  |
| หญิง                       | 1,371 | 49.28  |
| อายุ                       | จำนวน | ร้อยละ |
| น้อยกว่า 20 ปี             | 90    | 3.24   |
| 20 - 30 ปี                 | 522   | 18.76  |
| 31 - 40 ปี                 | 651   | 23.40  |
| 41 - 50 ปี                 | 598   | 21.50  |
| มากกว่า 50 ปีขึ้นไป        | 912   | 32.78  |
| ไม่ระบุ                    | 9     | 0.32   |
| ระดับการศึกษาสูงสุด        | จำนวน | ร้อยละ |
| ประถมศึกษา/ต่ำกว่า         | 701   | 25.20  |
| มัธยมศึกษาตอนต้น/เทียบเท่า | 620   | 22.29  |
| อนุปริญญา/เทียบเท่า        | 293   | 10.53  |
| ปริญญาตรี/เทียบเท่า        | 1,001 | 35.98  |
| ปริญญาโท/เทียบเท่า         | 127   | 4.57   |
| สูงกว่าปริญญาโท            | 26    | 0.93   |
| ไม่ระบุ                    | 14    | 0.50   |

จากประชาชนผู้ตอบแบบสอบถามจำนวน 2,782 คน พบว่า เป็นเพศชาย และเพศหญิงในจำนวนที่ใกล้เคียงกัน

ส่วนใหญ่มียุ่ตั้งแต่ 30 ปีขึ้นไป โดยเป็นช่วงอายุมากกว่า 50 ปีมากที่สุด รองลงมาเป็นผู้มีอายุระหว่าง 31-40 ปี และมีอายุระหว่าง 41-50 ปี ตามลำดับ

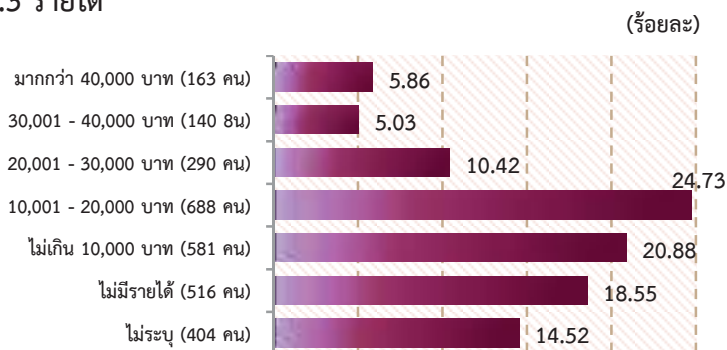
เป็นผู้สำเร็จการศึกษาระดับปริญญาตรีหรือเทียบเท่ามากที่สุด รองลงมาเป็นผู้สำเร็จการศึกษาระดับประถมศึกษาหรือต่ำกว่า และสำเร็จการศึกษาระดับมัธยมศึกษาตอนต้นหรือเทียบเท่า ตามลำดับ

## 1.2 อาชีพ



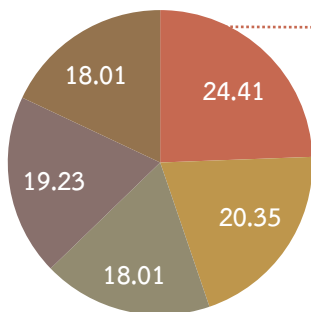
ประชาชนส่วนใหญ่เป็นผู้ประกอบอาชีพพนักงานบริษัทเอกชนมากที่สุด รองลงมาเป็นผู้ประกอบอาชีพผู้ใช้แรงงานและรับจ้างทั่วไป และเป็นพ่อบ้าน แม่บ้าน เกษียณอายุหรือว่างงาน ตามลำดับ ที่เหลือกระจายในกลุ่มอาชีพต่างๆ

### 1.3 รายได้



ประชาชนที่สำรวจส่วนใหญ่เป็นผู้มีรายได้ (ร้อยละ 66.92) โดยส่วนใหญ่มีรายได้รวมเฉลี่ยต่อเดือนระหว่าง 10,001–20,000 บาท รองลงมาไม่มีรายได้ไม่เกิน 10,000 บาท

### 1.4 ที่พักอาศัยตามภูมิภาค



| ภาค                                 | จำนวน(คน) | ร้อยละ |
|-------------------------------------|-----------|--------|
| กรุงเทพมหานครและปริมณฑล (4 จังหวัด) | 679       | 24.41  |
| กลาง (21 จังหวัด)                   | 566       | 20.35  |
| เหนือ (17 จังหวัด)                  | 501       | 18.01  |
| ตะวันออกเฉียงเหนือ (20 จังหวัด)     | 535       | 19.23  |
| ใต้ (14 จังหวัด)                    | 501       | 18.01  |

**หมายเหตุ** ปริมณฑล ได้แก่ จังหวัดนนทบุรี จังหวัดปทุมธานี จังหวัดสมุทรปราการ และจังหวัดสมุทรสาคร

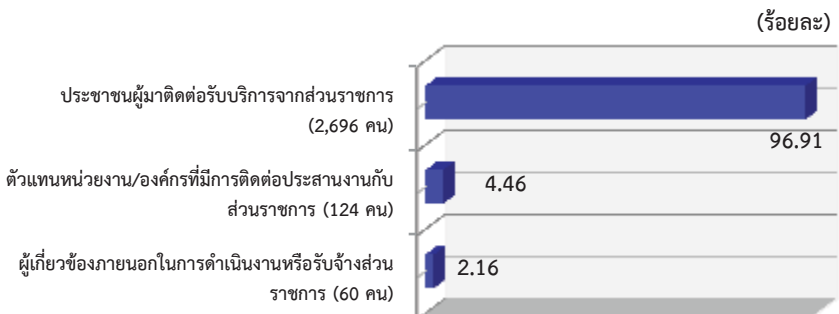
พื้นที่พักอาศัยของประชาชนที่ทำการสำรวจ อยู่ในกรุงเทพมหานครและปริมณฑลมากที่สุด (ร้อยละ 24.41) รองลงมาเป็นการกระจายในพื้นที่ต่างๆ ตามลำดับ ได้แก่ พื้นที่ภาคกลาง (ร้อยละ 20.35) พื้นที่ภาคตะวันออกเฉียงเหนือ (ร้อยละ 19.23) พื้นที่ภาคเหนือ (ร้อยละ 18.01) และพื้นที่ภาคใต้ (ร้อยละ 18.01) ตามลำดับ

### 1.5 ความถี่ในการติดต่อกับส่วนราชการ

| ความถี่                       | จำนวน (คน) | ร้อยละ |
|-------------------------------|------------|--------|
| 3 - 6 เดือน/ครั้ง             | 1,352      | 48.60  |
| ประมาณปีละ 1 ครั้ง            | 1,107      | 39.79  |
| เป็นประจำทุกเดือน             | 287        | 10.32  |
| อื่นๆ เช่น ประมาณปีละ 2 ครั้ง | 17         | 0.61   |
| ไม่ระบุ                       | 19         | 0.68   |
| รวม                           | 2,782      | 100.00 |

ประชาชนที่สำรวจมีความถี่ในการติดต่อราชการประมาณ 3-6 เดือน/ครั้งมากที่สุด (ร้อยละ 48.60) รองลงมาประมาณปีละ 1 ครั้ง (ร้อยละ 39.79) และติดต่อเป็นประจำทุกเดือน (ร้อยละ 10.32)

### 1.6 บทบาทหรือฐานะของประชาชนในการติดต่อกับส่วนราชการ



**หมายเหตุ** จากจำนวนผู้ตอบทั้งหมด 2,782 คน (ตอบได้มากกว่า 1 คำตอบ)

ประชาชนส่วนใหญ่ จำนวน 2,696 คน (ร้อยละ 96.91) เป็นผู้มาติดต่อกับส่วนราชการในฐานะผู้รับบริการมากที่สุด มีเพียงส่วนน้อยที่มาติดต่อในฐานะตัวแทนหน่วยงาน/องค์กรที่มาติดต่อราชการ (ร้อยละ 4.46) หรือในฐานะผู้เกี่ยวข้องภายนอกที่มารับจ้างส่วนราชการ (ร้อยละ 2.16)

## 2. การรับรู้ประมวลจริยธรรมข้าราชการพลเรือน

### 2.1 รับรู้ว่ามี การบังคับใช้ประมวลจริยธรรม

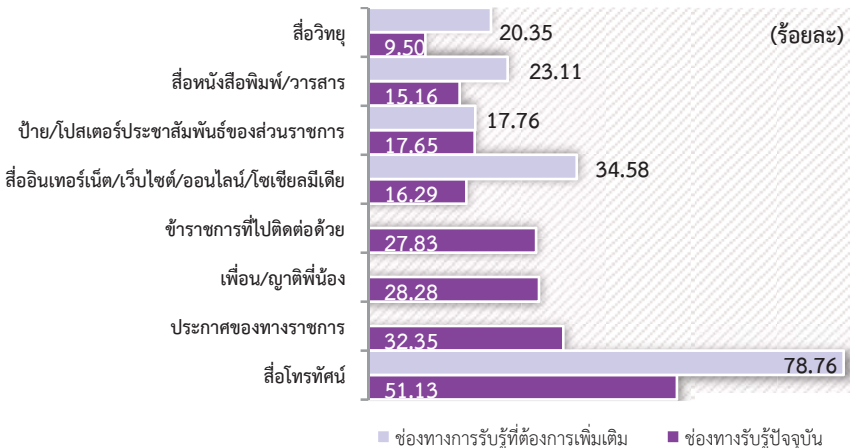
| การรับรู้ | จำนวน (คน) | ร้อยละ |
|-----------|------------|--------|
| รับรู้    | 442        | 15.89  |
| ไม่รับรู้ | 2,340      | 84.11  |
| รวม       | 2,782      | 100.00 |

ประชาชนผู้ตอบแบบสำรวจส่วนใหญ่ คิดเป็นร้อยละ 84.11 ไม่เคยรับรู้ว่ามี การบังคับใช้ประมวลจริยธรรมกับข้าราชการพลเรือน

### 2.2 ช่องทางที่ประชาชนรับรู้ประมวลจริยธรรมและความต้องการเพิ่มเติมในช่องทางต่างๆ

ประชาชนมีการรับรู้การบังคับใช้ประมวลจริยธรรมข้าราชการพลเรือนผ่านช่องทางต่างๆ ดังนี้

#### ช่องทางการรับรู้ประมวลจริยธรรมในปัจจุบันและช่องทางการรับรู้เพิ่มเติม



หมายเหตุ ตอบได้มากกว่า 1 คำตอบ

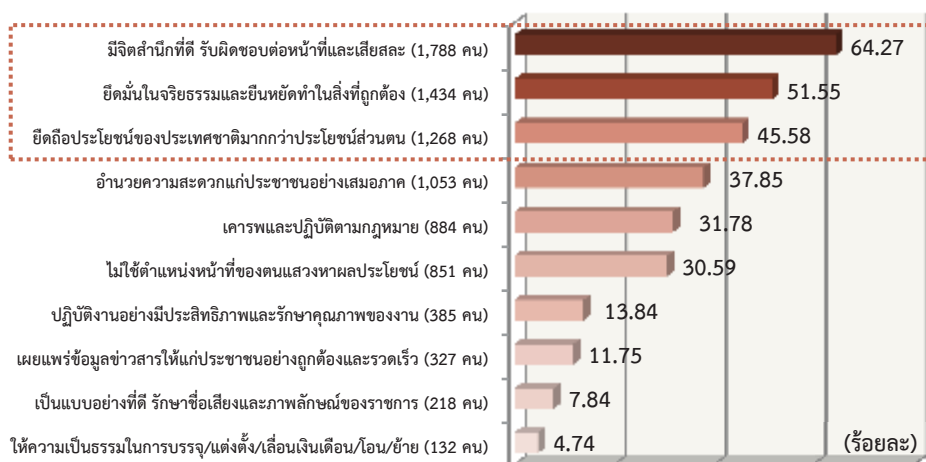
ประชาชนที่แจ้งว่ามีการรับรู้ประมวลจริยธรรม จำนวน 442 คน รับรู้ว่ามีประกาศบังคับใช้ประมวลจริยธรรม ผ่านทางช่องทางสื่อโทรทัศน์มากที่สุด จำนวน 226 คน (ร้อยละ 51.13) รองลงมารับรู้ผ่านช่องทางประกาศของทางราชการ จำนวน 143 คน (ร้อยละ 32.35) และรับรู้ผ่านการบอกเล่าของเพื่อน หรือญาติพี่น้อง จำนวน 125 คน (ร้อยละ 28.28)

สำหรับช่องทางที่ประชาชน จำนวน 2,782 คน ต้องการให้มีการประชาสัมพันธ์เพิ่มขึ้นเพื่อให้เกิดการรับรู้ประมวลจริยธรรม ลำดับแรก ได้แก่ โทรทัศน์ จำนวน 2,191 คน (ร้อยละ 78.76) สื่ออินเทอร์เน็ต เว็บไซต์ ออนไลน์ โซเชียลมีเดีย จำนวน 962 คน (ร้อยละ 34.58) สื่อหนังสือพิมพ์/วารสาร จำนวน 643 คน (ร้อยละ 23.11) และ สื่อวิทยุ จำนวน 566 คน (ร้อยละ 20.35) ตามลำดับ

### 2.3 สาระสำคัญทางจริยธรรมที่จำเป็นต่อการปฏิบัติหน้าที่ของข้าราชการพลเรือน

ประชาชนให้ความสำคัญต่อจริยธรรมในการปฏิบัติหน้าที่ของข้าราชการพลเรือน ใน 3 ลำดับ แรก คือ ด้านการมีจิตสำนึกที่ดี รับผิดชอบต่อหน้าที่และเสียสละ จำนวน 1,788 คน (ร้อยละ 64.27) ด้านการยึดมั่นในจริยธรรมและยืนหยัดทำในสิ่งที่ถูกต้อง จำนวน 1,434 คน (ร้อยละ 51.55) และด้านการยึดถือประโยชน์ของประเทศชาติมากกว่าประโยชน์ส่วนตน จำนวน 1,268 คน (ร้อยละ 45.58)

#### ความดีตกใจของประชาชนต่อจริยธรรมที่สำคัญในการปฏิบัติหน้าที่ของข้าราชการพลเรือน



หมายเหตุ จากจำนวนผู้ตอบทั้งหมด 2,782 คน (ตอบได้มากกว่า 1 คำตอบ)



### 3. ความพึงพอใจของประชาชนต่อพฤติกรรมของข้าราชการพลเรือน

#### 3.1 ความพึงพอใจของประชาชนต่อพฤติกรรมการปฏิบัติราชการ

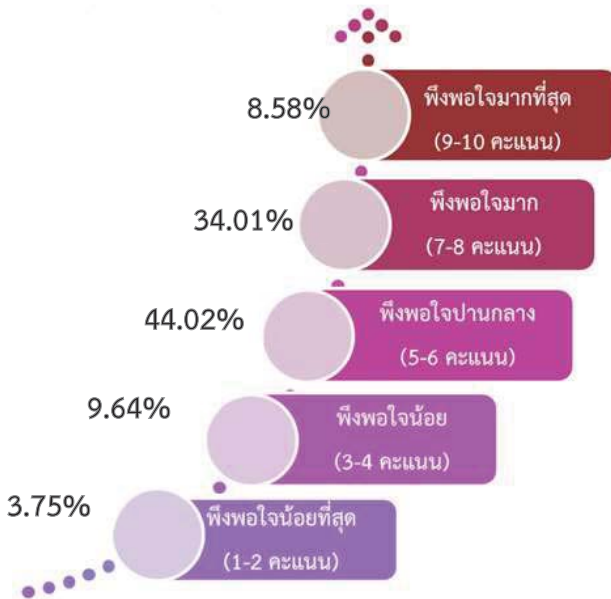
จากการสำรวจ พบว่า ประชาชนมีความพึงพอใจต่อพฤติกรรมการปฏิบัติราชการของข้าราชการพลเรือนโดยรวม อยู่ในระดับปานกลาง มีค่าเฉลี่ย 3.18

| พฤติกรรมเชิงจริยธรรม  | ค่าเฉลี่ย   | แปลผล          |
|---|-------------|----------------|
| 1. ปฏิบัติหน้าที่ด้วยความซื่อสัตย์ สุจริต (N=2,782)   | 3.24        | ปานกลาง        |
| 2. อุทิศตนและเสียสละความสุขส่วนตัวในการปฏิบัติหน้าที่ (N=2,782)                               | 3.15        | ปานกลาง        |
| 3. กล้าตัดสินใจบนความถูกต้อง แม้จะสร้างความไม่พึงพอใจแก่ผู้เสียประโยชน์ (N=2,781)             | 3.17        | ปานกลาง        |
| 4. ปฏิบัติงานตามหลักการ ความรู้ความสามารถและความรับผิดชอบ (N=2,782)                           | 3.30        | ปานกลาง        |
| 5. ให้บริการด้วยความสะดวก รวดเร็ว เป็นมิตร ไม่เลือกปฏิบัติ (N=2,782)                          | 3.23        | ปานกลาง        |
| 6. ให้บริการด้วยขั้นตอนที่โปร่งใส และตรวจสอบได้ (N=2,781)                                     | 3.16        | ปานกลาง        |
| 7. เปิดเผยข้อมูลข่าวสารที่เป็นประโยชน์อย่างถูกต้องและครบถ้วน (N=2,779)                        | 3.24        | ปานกลาง        |
| 8. ไม่นำความสัมพันธ์ส่วนตัวกับผู้ใกล้ชิดมาประกอบ การตัดสินใจหรือในการปฏิบัติหน้าที่ (N=2,781) | 3.13        | ปานกลาง        |
| 9. ดูแล รักษาและใช้งบประมาณ หรือทรัพย์สินของทางราชการอย่างประหยัดและคุ้มค่า (N=2,781)         | 3.08        | ปานกลาง        |
| 10. ปฏิบัติตามกฎหมายและระเบียบเพื่อประโยชน์ของประชาชน (N=2,781)                               | 3.19        | ปานกลาง        |
| 11. รักษาความเป็นกลางทางการเมือง (N=2,782)  | 3.11        | ปานกลาง        |
| 12. ปฏิบัติตามหลักคำสอนทางศาสนาและค่านิยมที่ดีงาม (N=2,782)                                   | 3.21        | ปานกลาง        |
| <b>ความพึงพอใจโดยภาพรวม</b>   | <b>3.18</b> | <b>ปานกลาง</b> |

หมายเหตุ N = จำนวนผู้ตอบ

ประเด็นการปฏิบัติราชการของข้าราชการพลเรือนที่ประชาชนมีความพึงพอใจในระดับปานกลาง 5 ลำดับแรก ได้แก่ ด้านการปฏิบัติงานตามหลักการ ความรู้ความสามารถและความรับผิดชอบ, ด้านการปฏิบัติหน้าที่ด้วยความซื่อสัตย์ สุจริต, ด้านการเปิดเผยข้อมูลข่าวสารที่เป็นประโยชน์อย่างถูกต้อง และครบถ้วนของข้าราชการพลเรือน, ด้านการให้บริการด้วยความสะดวก รวดเร็ว เป็นมิตร ไม่เลือกปฏิบัติ และด้านการปฏิบัติตามหลักคำสอนทางศาสนาและค่านิยมที่ดีงาม

### 3.2 ความพึงพอใจต่อการปฏิบัติหน้าที่อย่างมีจริยธรรมของข้าราชการพลเรือน



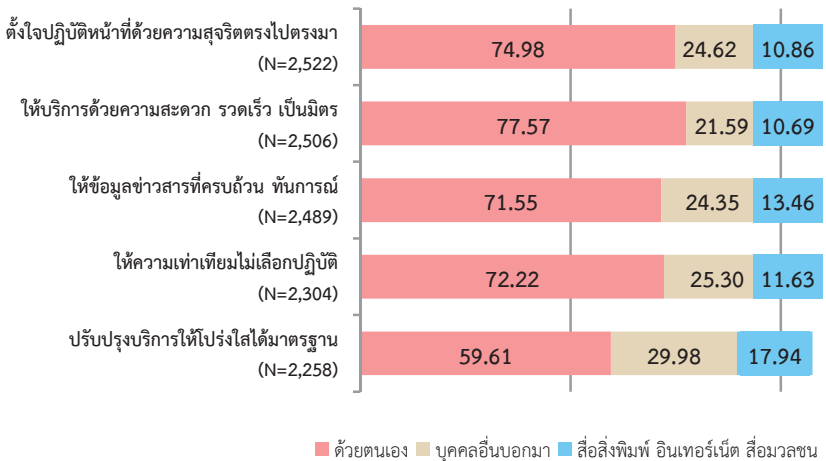
ประชาชนให้คะแนนความพึงพอใจในการปฏิบัติหน้าที่อย่างมีจริยธรรมของข้าราชการพลเรือน เท่ากับ 6.13 (ระดับปานกลาง) จากคะแนนเต็ม 10 ทั้งนี้ มีจำนวนผู้ตอบมากที่สุดที่คะแนนระหว่าง 5-6 คะแนน คิดเป็นร้อยละ 44.02

## 4. การรับรู้พฤติกรรมเชิงจริยธรรมและการทุจริตในการปฏิบัติราชการของข้าราชการพลเรือน

### 4.1 การรับรู้พฤติกรรมด้านบวกและด้านลบ

- การรับรู้พฤติกรรมด้านบวกของข้าราชการ

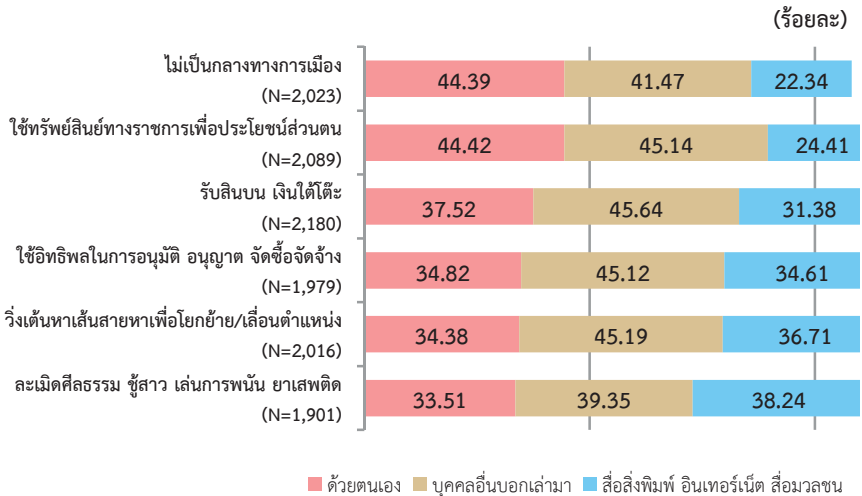
(ร้อยละ)



**หมายเหตุ** N = จำนวนผู้ตอบ  
(ตอบได้มากกว่า 1 คำตอบ)

จากการสอบถามการรับรู้ของประชาชนต่อพฤติกรรมทางด้านบวกของข้าราชการพลเรือน โดยให้เลือจาก 3 ช่องทาง คือ การรับรู้ด้วยตนเอง การรับรู้จากบุคคลอื่นบอกเล่ามา และการรับรู้จากสื่อสิ่งพิมพ์/อินเทอร์เน็ต/สื่อมวลชน โดยตอบได้มากกว่า 1 ช่องทาง พบว่า ประชาชนรับรู้พฤติกรรมด้านบวกของข้าราชการใน 5 พฤติกรรมด้วยตนเองมากที่สุด รองลงมาเป็นการรับรู้โดยบุคคลอื่นบอกเล่ามา และการรับรู้จากสื่อสิ่งพิมพ์ อินเทอร์เน็ต และสื่อมวลชน ตามลำดับ

• การรับรู้พฤติกรรมด้านลบของข้าราชการ



**หมายเหตุ** N = จำนวนผู้ตอบ  
(ตอบได้มากกว่า 1 คำตอบ)

ส่วนพฤติกรรมทางด้านลบของข้าราชการ 6 พฤติกรรม ส่วนใหญ่ประชาชนจะรับรู้จากการที่บุคคลอื่นบอกเล่ามา ยกเว้นพฤติกรรมการวางตนไม่เป็นกลางทางการเมืองของข้าราชการที่ประชาชนมีการพบเห็นด้วยตนเอง (ร้อยละ 44.39) ใกล้เคียงกันกับการที่บุคคลอื่นบอกเล่ามา (ร้อยละ 41.47) ส่วนประเด็นเกี่ยวกับการละเมิดหลักศีลธรรม ศาสนาและจารีตประเพณีของข้าราชการ นอกจากประชาชนจะรับรู้จากการที่บุคคลอื่นบอกเล่ามาเป็นลำดับแรกแล้ว (ร้อยละ 39.35) ยังรับรู้จากสื่อสิ่งพิมพ์ อินเทอร์เน็ตและสื่อมวลชนด้วย (ร้อยละ 38.24)

## 4.2 การปฏิบัติของประชาชนเมื่อพบเห็นข้าราชการมีพฤติกรรมทุจริต หรือส่อไปในทางที่ไม่เหมาะสม

การปฏิบัติของประชาชนเมื่อพบเห็นหรือได้ยินเกี่ยวกับพฤติกรรมการทุจริตหรือส่อไปในทางไม่เหมาะสมของข้าราชการพลเรือน พบว่า ประชาชนร้อยละ 45.65 จะบอกต่อหรือเล่าให้ผู้อื่นฟังมากที่สุด รองลงมาร้อยละ 26.78 จะแจ้งต่อเจ้าหน้าที่ของส่วนราชการ ขณะที่ประชาชนร้อยละ 20.06 จะวางเฉยต่อพฤติกรรมที่พบเห็น และร้อยละ 19.30 ยังไม่รู้ว่าแจ้งหน่วยงานใด

| การปฏิบัติ   | จำนวน | ร้อยละ |
|--|-------|--------|
| 1. บอกต่อ/เล่าให้ผู้อื่นฟัง  | 1,270 | 45.65  |
| 2. แจ้งเจ้าหน้าที่ของส่วนราชการ  | 745   | 26.78  |
| 3. วางเฉย  | 558   | 20.06  |
| 4. ไม่รู้ว่าแจ้งหน่วยงานใด   | 537   | 19.30  |
| 5. แจ้งศูนย์ดำรงธรรม   | 328   | 11.79  |
| 6. แจ้งคณะกรรมการจริยธรรมประจำส่วนราชการ   | 220   | 7.91   |
| 7. แจ้งตำรวจ   | 195   | 7.01   |
| 8. เขียนในสื่ออินเทอร์เน็ต/โซเชียลมีเดีย   | 158   | 5.68   |
| 9. แจ้งสื่อมวลชน (หนังสือพิมพ์/วิทยุโทรทัศน์)  | 133   | 4.78   |
| 10. อื่นๆ เช่น เขียนแสดงความคิดเห็นใส่กล่องในหน่วยงานนั้นๆ/ ตักเตือนทันทีที่พบเห็น แสดงอาการไม่พอใจ/ ไล่ออก/ ถ่ายวิดีโอประจาน มองด้วยสายตาเหยียดหยาม เป็นต้น | 12    | 0.43   |

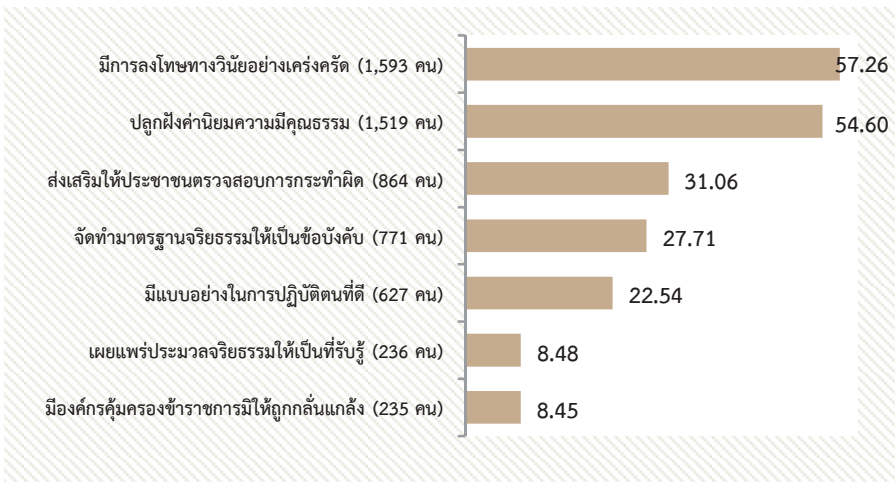
หมายเหตุ จากจำนวนผู้ตอบทั้งหมด 2,782 คน (ตอบได้มากกว่า 1 คำตอบ)

### 4.3 แนวทางการส่งเสริมจริยธรรมข้าราชการพลเรือนที่ประชาชนเห็นว่าได้ผลดี

ความคิดเห็นของประชาชนต่อแนวทางการส่งเสริมให้ข้าราชการปฏิบัติตามประมวลจริยธรรมของข้าราชการพลเรือนตามประเด็นให้เลือกตอบ 7 หัวข้อและเลือกตอบได้หลายคำตอบ ผลที่ได้ คือ ลำดับแรกให้มีการลงโทษทางวินัยอย่างเคร่งครัด คิดเป็นร้อยละ 57.26 รองลงมาคือ ให้ปลูกฝังค่านิยมความมีคุณธรรม คิดเป็นร้อยละ 54.60 และการส่งเสริมให้ประชาชนร่วมตรวจสอบและแจ้งการกระทำผิด คิดเป็นร้อยละ 31.06 รวมถึงให้จัดทำมาตรฐานจริยธรรมให้เป็นข้อบังคับ คิดเป็นร้อยละ 27.71 ตามลำดับ

#### ความดีเห็นของประชาชนต่อแนวทางการส่งเสริมให้ข้าราชการปฏิบัติตาม ประมวลจริยธรรม

(ร้อยละ)



หมายเหตุ จากจำนวนผู้ตอบทั้งหมด 2,782 คน (ตอบได้มากกว่า 1 คำตอบ)

## บทสรุป

การติดตามและประเมินผลการปฏิบัติตามมาตรฐานทางจริยธรรมข้าราชการพลเรือน ประจำปีงบประมาณ พ.ศ. 2559 ในครั้งนี้ ได้ผลสรุปที่สำคัญ ดังนี้

### 1. ผลการปฏิบัติตามมาตรฐานทางจริยธรรมขององค์กรคุ้มครองจริยธรรมประจำส่วนราชการ

การขับเคลื่อนมาตรฐานทางจริยธรรมขององค์กรคุ้มครองจริยธรรมประจำส่วนราชการในปีงบประมาณ พ.ศ. 2558 ภายหลังจากเมื่อมีการบังคับใช้ประมวลจริยธรรมข้าราชการพลเรือน (2 กุมภาพันธ์ 2553) พบว่า

- ผู้บังคับบัญชาและหัวหน้าส่วนราชการในฐานะองค์กรคุ้มครองจริยธรรมได้ปฏิบัติบทบาทหน้าที่ตามมาตรฐานทางจริยธรรมได้มากกว่ากลไกอื่นๆ โดยมีค่าเฉลี่ยในระดับมาก (ค่าเฉลี่ย 3.75)

- คณะกรรมการจริยธรรมประจำส่วนราชการ มีการปฏิบัติบทบาทหน้าที่ตามมาตรฐานทางจริยธรรมในระดับปานกลาง (ค่าเฉลี่ย 3.39) ที่สำคัญพบว่าส่วนราชการส่วนใหญ่ยังไม่มี การแต่งตั้งคณะกรรมการจริยธรรมแทนคณะเดิมที่ครบวาระ การประชุมคณะกรรมการจริยธรรมดำเนินการเพียงปีละ 1-2 ครั้ง ทำให้ประเด็นสำคัญที่ได้จากการประชุมค่อนข้างน้อย รวมทั้งการไม่มีวาระการทำงานที่ชัดเจนจึงขาดทิศทาง ทำให้ผลการทำงานไม่ต่อเนื่องและยังไม่เกิดผลที่เป็นรูปธรรมเพียงพอ

- กลุ่มงานคุ้มครองจริยธรรม มีการปฏิบัติบทบาทหน้าที่ตามมาตรฐานทางจริยธรรมในระดับมากโดยมีค่าเฉลี่ยที่ไม่สูงนัก (ค่าเฉลี่ย 3.57) ประกอบกับกลุ่มงานคุ้มครองจริยธรรมไม่ได้รับปัจจัยสนับสนุนด้านการจัดโครงสร้างอัตรากำลัง และงบประมาณเท่าที่ควร รวมถึงส่วนใหญ่ไม่ได้มีการมอบหมายผู้ปฏิบัติงานในหน้าที่นี้โดยตรง จึงทำให้ยังเป็นงานในลำดับรอง และยังไม่มีการดำเนินงานเชิงประจักษ์มากเพียงพอ

- ด้านการส่งเสริมจริยธรรมในส่วนราชการพบว่าส่วนใหญ่มุ่งเน้นกิจกรรมการเสริมสร้างความรู้ ความเข้าใจ และณรงค์ส่งเสริมการปฏิบัติตามประมวลจริยธรรม ส่วนในด้านการป้องกันการฝ่าฝืนจริยธรรมและการติดตามประเมินผล ยังมีการดำเนินการน้อย จึงควรส่งเสริมการดำเนินงานในด้านนี้เพื่อให้การวางแผนการทำงานมีความครบถ้วนรอบด้านยิ่งขึ้น

- ปัญหาอุปสรรคในการบังคับใช้ประมวลจริยธรรมที่พบมาก ได้แก่ กลุ่มงานคุ้มครองจริยธรรมที่มีภาระงานอื่นที่ต้องปฏิบัติมากจึงทำหน้าที่ได้ไม่เต็มที่ และงบประมาณที่สนับสนุนไม่เพียงพอ

- ข้อเสนอแนะจากองค์กรคุ้มครองจริยธรรมประจำส่วนราชการ

- 1) ควรจัดทำยุทธศาสตร์ชาติเกี่ยวกับการส่งเสริมจริยธรรม เพื่อให้ทุกส่วนราชการนำไปเป็นแนวทางการจัดทำแผนปฏิบัติการและเป็นตัวชี้วัดประจำปี

- 2) ควรรวบรวมกิจกรรมส่งเสริมจริยธรรมของส่วนราชการต่างๆ นำไปเผยแพร่ให้แก่ส่วนราชการอื่นๆ เพื่อใช้เป็นแนวทางดำเนินการ

- 3) ควรกำหนดให้มีการบังคับใช้ประมวลจริยธรรมและแนวทางปฏิบัติให้กับทุกกระทรวงและให้มีการบังคับใช้อย่างต่อเนื่อง

- 4) ควรจัดให้มีการประชุมสร้างความรู้ความเข้าใจเกี่ยวกับประมวลจริยธรรมให้แก่คณะกรรมการจริยธรรมและเจ้าหน้าที่กลุ่มงานคุ้มครองจริยธรรมอย่างสม่ำเสมอ

- 5) ควรกำหนดแบบประเมินจริยธรรมเพื่อใช้ในกระบวนการบริหารงานบุคคล เช่น การประเมินจริยธรรมเพื่อการเลื่อนเงินเดือนหรือเลื่อนตำแหน่ง

## 2. ผลการประเมินสถานภาพทางจริยธรรมของข้าราชการพลเรือน

- ข้าราชการพลเรือนส่วนใหญ่ระบุว่าต้องปฏิบัติตามประมวลจริยธรรม ส่วนวิธีการรับรู้เป็นการศึกษาด้วยตนเองหรือการรับรู้จากผู้บังคับบัญชา เป็นส่วนใหญ่ แสดงว่าการส่งผ่านความรู้ให้แก่ข้าราชการอาจต้องใช้แนวทางผสมผสาน ทั้งการให้ข้าราชการเกิดความตื่นตัวในการรับรู้ด้วยตนเอง รวมทั้งการส่งผ่านโดยผู้บังคับบัญชาซึ่งจะมีบทบาทเพิ่มมากขึ้นในการติดตาม ดูแล เอาใจใส่ และการดำรงตนให้เป็นแบบอย่างที่ดี



- ข้าราชการพลเรือนรับรู้สาระประมวลจริยธรรมผ่านช่องทางหนังสือเวียนภายในมากที่สุด ซึ่งถือว่าเป็นช่องทางที่เป็นทางการ อย่างไรก็ตาม นอกจากส่งผ่านทางเอกสารทางราชการแล้ว ควรมีการเน้นย้ำโดยตรงจากผู้บริหารระดับสูง และผู้บังคับบัญชาให้รับทราบนโยบายสำคัญและแนวทางปฏิบัติควบคู่กันไปด้วย

- ข้าราชการพลเรือนส่วนใหญ่มีความรู้ความเข้าใจในพฤติกรรมที่พึงปฏิบัติหรือไม่พึงปฏิบัติตามประมวลจริยธรรมค่อนข้างดี โดยมีค่าเฉลี่ยของคะแนนที่ได้มากกว่าร้อยละ 60 ของคะแนนเต็ม อย่างไรก็ตามก็ยังมีข้าราชการอีกจำนวนหนึ่งที่ยังขาดความรู้ ความเข้าใจซึ่งอาจนำไปสู่การกระทำผิดโดยรู้เท่าไม่ถึงการณ์ ดังนั้นจึงควรมีการส่งเสริมความเข้าใจทั้งกรณีศึกษา แบบทดสอบทางจริยธรรม หรือการวิเคราะห์ประเด็นปัญหาทางจริยธรรมของข้าราชการในประเด็นต่างๆ และมีการกำหนดมาตรการที่จำเป็นในการส่งเสริมและเป็นแนวปฏิบัติให้แก่ข้าราชการ

- จริยธรรมที่ข้าราชการพลเรือนให้ความสำคัญ ได้แก่ 1) การมีจิตสำนึกที่ดี รับผิดชอบหน้าที่และเสียสละ 2) การยึดมั่นในจริยธรรมและยืนหยัดทำในสิ่งที่ถูกต้อง 3) การยึดถือประโยชน์ของประเทศชาติมากกว่าประโยชน์ส่วนตน ซึ่งทั้ง 3 ประการ ควรนำไปใช้เป็นหลักการสำคัญในการรณรงค์การปฏิบัติหน้าที่อย่างมีจริยธรรมต่อไป

- ข้าราชการพลเรือนเห็นว่าส่วนราชการมีการส่งเสริมจริยธรรมในระดับมาก แต่ในค่าเฉลี่ยที่ไม่สูงนัก (ค่าเฉลี่ย 3.56) สำหรับประเด็นที่ยังมีการดำเนินการในระดับปานกลาง ได้แก่ การสำรวจติดตามประเด็นปัญหาและความเสี่ยงทางจริยธรรม การมีระบบให้สาธารณะมีส่วนร่วมในการตรวจสอบ รวมถึงการมีระบบการคุ้มครองพยาน ผู้ร้องเรียนและผู้เกี่ยวข้องอื่นๆ ซึ่งเป็นกระบวนการในเชิงการป้องกันและการเฝ้าระวังการกระทำผิด ซึ่งสอดคล้องกับข้อมูลที่ได้จากองค์กรคุ้มครองจริยธรรม

- ข้าราชการพลเรือนมีความพึงพอใจต่อการปฏิบัติหน้าที่อย่างมีจริยธรรมของข้าราชการโดยภาพรวมมีค่าเฉลี่ยเท่ากับ 6.79 (ระดับมาก) แสดงว่าสถานการณ์ทางจริยธรรมในมุมมองของข้าราชการอยู่ในระดับค่อนข้างน่าพอใจ

- ข้อเสนอแนะของข้าราชการพลเรือนในการส่งเสริมจริยธรรม

1) ควรปลูกฝังจิตสำนึก และการฝึกอบรมด้านคุณธรรม จริยธรรม รวมทั้งการปฏิบัติตามหลักคำสอนทางศาสนาให้แก่ข้าราชการ เยาวชน และบุคคลในทุกภาคส่วนของสังคม

2) ควรมีต้นแบบที่ดีสำหรับเป็นแบบอย่าง รวมทั้งให้การยกย่องข้าราชการผู้ที่มีความเสียสละ เป็นคนดี มีคุณธรรม

3) ให้ความสำคัญจริงจังในการส่งเสริมการปฏิบัติตามประมวล จริยธรรมข้าราชการ

4) ควรกำหนดบทลงโทษการฝ่าฝืนจริยธรรม วินัย ให้เด็ดขาด ชัดเจน

### 3. ผลการสำรวจความคิดเห็นของประชาชนที่มีต่อพฤติกรรมเชิงจริยธรรมของข้าราชการพลเรือน

- ประชาชนผู้ตอบแบบสำรวจส่วนใหญ่ไม่เคยรับรู้ว่ามีการประกาศ บังคับใช้ประมวลจริยธรรมข้าราชการพลเรือน

- ช่องทางการเผยแพร่ประมวลจริยธรรมที่ประชาชนต้องการให้มีเพิ่มขึ้น ได้แก่ สื่อโทรทัศน์ สื่ออินเทอร์เน็ต เว็บไซต์ โซเชียลมีเดียต่างๆ รวมทั้งสื่อ หนังสือพิมพ์หรือวารสาร และสื่อวิทยุ ซึ่งส่วนใหญ่เป็นสื่อสารมวลชนที่เข้าถึงกลุ่มประชาชนได้มากกว่าการใช้สื่อของทางราชการ เช่น ป้ายประกาศ โปสเตอร์ ประชาสัมพันธ์ หรือการบอกกล่าวโดยข้าราชการเอง

- ประชาชนเห็นว่าจริยธรรมที่สำคัญในการปฏิบัติหน้าที่ของข้าราชการ มี 3 ส่วน ได้แก่ 1) การมีจิตสำนึกที่ดี รับผิดชอบหน้าที่ และเสียสละ 2) การยึดมั่นในจริยธรรมและยืนหยัดทำในสิ่งที่ถูกต้อง 3) การยึดถือประโยชน์ของประเทศชาติมากกว่าประโยชน์ส่วนตน ซึ่งสอดคล้องกับผลการสอบถามจากข้าราชการพลเรือน อันเป็นการยืนยันหลักการสำคัญในการรณรงค์ส่งเสริมจริยธรรมข้าราชการต่อไป

- ประชาชนมีความพึงพอใจต่อพฤติกรรมกรรมการปฏิบัติราชการของข้าราชการในระดับปานกลาง และมีความความพึงพอใจในการปฏิบัติหน้าที่อย่างมีจริยธรรมของข้าราชการ ที่ค่าคะแนน 6.13 (ระดับปานกลาง) จากคะแนนเต็ม 10 คะแนน ผลจึงสะท้อนว่าภาพลักษณ์ของข้าราชการในสายตาประชาชนจึงยังไม่เพียงพอต่อความเชื่อถือและไว้วางใจ

- ประชาชนมีการรับรู้พฤติกรรมเชิงบวกของข้าราชการด้วยตนเองมากกว่ารับรู้จากบุคคลอื่น สำหรับพฤติกรรมเชิงลบของข้าราชการส่วนใหญ่รับรู้จากการบอกเล่าต่อกันมา หรือการรับทราบจากสื่อสารมวลชน ทั้งนี้ เนื่องจากพฤติกรรมเชิงลบหลายกรณีเป็นเรื่องที่มีการดำเนินการลับหลัง หรือมีการปกปิด หรือรู้เห็นเฉพาะวงในมิได้มีการแสดงออกให้เห็นภายนอกอย่างชัดเจน เช่น การใช้อิทธิพลในการอนุมัติ อนุญาต หรือการวิ่งเต้นหาเส้นสาย อย่างไรก็ดี การรับรู้พฤติกรรมทางลบ แม้จะไม่ได้เห็นด้วยตนเองก็มีอิทธิพลสูงต่อภาพลักษณ์ในเชิงลบของข้าราชการโดยรวม

- ประชาชนเมื่อพบเห็นข้าราชการทุจริตหรือมีพฤติกรรมที่ไม่เหมาะสมก็มักจะบอกรับหรือเล่าให้ผู้อื่นฟังมากที่สุด ลำดับถัดมาจึงเป็นการแจ้งให้เจ้าหน้าที่ของรัฐดำเนินการ บางส่วนวางเฉย ในขณะที่บางส่วนไม่รู้ว่าจะแจ้งหน่วยงานใด ดังนั้น จึงมีความจำเป็นที่จะต้องสร้างความตระหนักรู้แก่ประชาชนถึงการมีส่วนร่วมตรวจสอบการกระทำของข้าราชการ ที่กระทำการฝ่าฝืนกฎหมายทางจริยธรรมโดยให้ยึดถึงประโยชน์ของส่วนรวมเป็นสำคัญ

- ข้อเสนอแนะของประชาชนในการส่งเสริมจริยธรรมเรียงลำดับตามความเห็นจากมากไปน้อย ดังนี้

- 1) ให้มีการลงโทษทางวินัยอย่างเคร่งครัด
- 2) ปลุกฝังค่านิยมความมีคุณธรรม
- 3) ส่งเสริมให้ประชาชนตรวจสอบและแจ้งการกระทำผิด
- 4) จัดทำมาตรฐานทางจริยธรรมให้เป็นข้อบังคับ

\*\*\*\*\*



สำนักงาน ก.พ.  
สำนักงานคณะกรรมการข้าราชการพลเรือน